

中小企業経営者の実態

7 月号
2022

FOR SOCIAL VALUE

BLUE REPORT mini

中小企業とESG

環境(E)、社会(S)、企業統治(G)

2022年 6月 24日 フォーバル編集

SUBJECT

中小企業とESG

2022年4月、東京証券取引所は国内外の多様な投資家からの支持や投資拡大を得るため、それまでの4市場から3市場（プライム、スタンダード、グロース）への再編を行いました。そして、新たな市場に上場する企業、特にプライム市場には、ESG（環境・社会・企業統治）への対応が求められることになりました。

このESGについてはブルーレポートmini2022年2月号でも紹介しました。SDGsは持続可能な世界の実現に向けて設定された17の開発目標のこと、ESGは従来の財務的情報だけではなく、環境や社会課題などに配慮した投資を促す際の指標です。日本の大手企業や株式公開企業は、このESGに関連する課題への取り組みがもはや不可欠であると言えるでしょう。

またそれは中小企業にとっても無視のできない流れであります。

ESGに関わる課題に組織として対応している企業は、サプライチェーンの取引先にも同様の対応を求めてくる可能性があります。またこうした関心は社会全体に広がり、企業には規模の大小にかかわらず、環境や社会課題への対応を求める声が大きくなると予想されます。これは言い換えれば、企業は財務的な価値だけではなく、非財務的な価値で差別化を図ることで、企業価値の向上につなげることができるとも言えるでしょう。

では、中小企業はこのESGにどのように取り組んでいるのでしょうか。今回は2022年2月号より詳細に、3つの指標（環境・社会・企業統治）について具体的にどのように取り組んでいるのかを把握する調査を行いました。

CONTENTS

ブルーレポートmini 2022年7月号 目次

1. 環境(Environment)	3
1-1. 事業活動における環境活動の実態把握	3
1-2. 環境対策への取り組み実施、組織体制	4
2. 社会(Social)	5
2-1. 育児・介護休暇制度の導入	5
2-2. 女性従業員比率	6
2-3. 従業員の健康診断の実施率	7
2-4. 従業員の平均年齢	8
2-5. 従業員の年次有給休暇取得	9
2-6. 従業員の時間外労働時間の上限規制	10
3. 企業統治(Governance)	11
3-1. 経営理念の策定	11
3-2. 社内規定、規則の策定	12
3-3. 企業経営体制の発信	13
4. まとめ	14

1. 環境(Environment)

ESGのE（環境）については、例えば気候変動対策や資源保全、生物多様性などの大きなテーマに注目が集まる傾向があるが、日々の企業活動に置き換えるならエネルギーや廃棄物の削減などがわか

りやすいだろう。

ここでは自社の環境問題に関する取り組みについて中小企業の問題意識を浮き彫りにしてみたい。

1-1. 事業活動における環境活動の実態把握

最初の質問はエネルギーの使用量や温室効果ガスの排出量についてである。

環境問題の中で今、最も注目されているのは気候変動であろう。地球温暖化に伴う異常気象や海面の上昇は世界各地で問題視されており、国内でも局地的な豪雨の頻発や海水温の上昇による海産物の変化など、生活、産業面での影響が多数報告されている。

温室効果ガスの排出抑制への取り組みは企業にとって不可欠な対策であると言えるが、中小企業の取り組みはどの程度進んでいるのだろうか。自社のエネルギー消費について、毎月の使用量や温室効果ガスの排出量について記録しているかを問うと、把握できている企業は全体の27.5%であり、

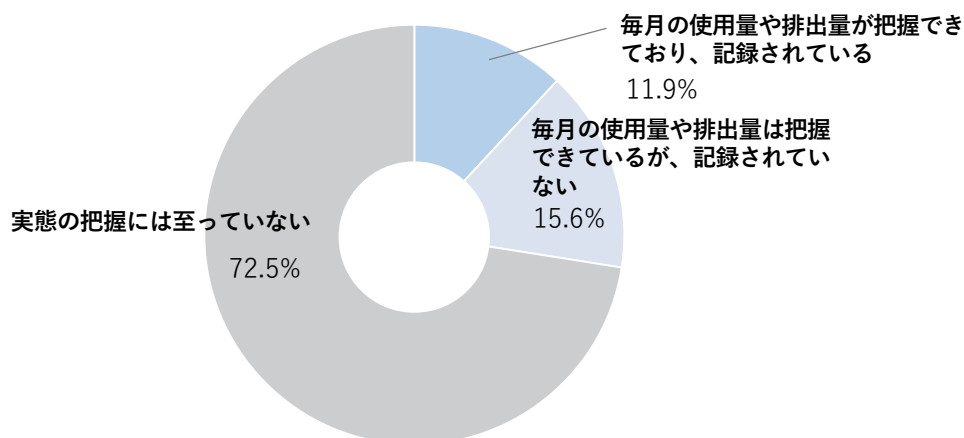
多くの企業が把握できていない結果となった。

また中でもその数値を記録している企業は11.9%と、10社に1社ほどであった。

環境対策を行うためには、自社の事業活動において毎月どの程度のエネルギーを消費し、温室効果ガスの排出をどのくらいしているのかを把握することは、具体的な削減目標を定めたり、対策を講じたりする際に欠かせない情報となる。しかしながら、その記録をする企業は少数派であることがわかった。

より効果的な対策を行うためにも、まずは自社の活動を客観的に把握するところから始め、具体的な対応策について検討することを提案したい。

■ 事業活動における環境活動の実態把握 (n=1,549)



1-2. 環境対策への取り組み実施、組織体制

続けて、環境対策への取り組みの実施に向けて、会社として組織体制を整えているかを聞いたのが以下のグラフである。

組織体制が「整っている」と回答した企業は全体の8.7%で、現状は整っていないものの検討していると回答した企業（31.2%）と合計すると39.9%であった。全体の約4割が環境対策に向けて組織の体制を構築することへの意識を持っていることがわかるが、その意識はまだ進んでいないと言えるだろう。

環境省は中小企業の気候変動対策として、①可能な限り省エネを進める②エネルギーの低炭素化を進める③電化を促進する、の3点を挙げている（※）。またその実現に向けては、前問のように具体的な自社の取り組みを客観的数値で示しつつ、それを基に具体的な削減対策を検討し、さらにそれを実行するために専任者の選定も含めた組織の体制づくりが必要になる。具体的には、①は空調

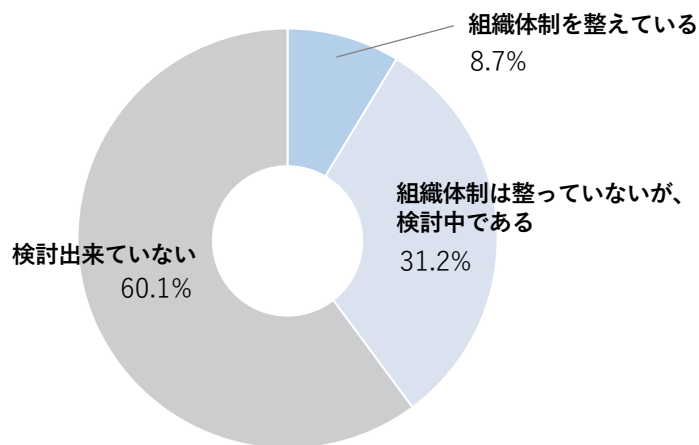
のこまめな温度調整や清掃、無駄電力の削減、断熱材の積極的な活用など、②は低炭素電源（再生可能エネルギー）やバイオマスボイラーなどの活用、③はガソリン車からハイブリッド車や電気自動車への転換が考えられる。

しかし、こうした取り組みは業務と密接に絡むものであり、会社の戦略をいかに業務に落とし込むかは、組織的な精査や計画策定などのプロセスが必要になるものである。

この回答結果からわかるように、こうした取り組みを進める企業が少数派である背景には、現状ではまだまだ環境対策への問題意識が醸成されていないことや実際に取り組む余裕がないことなどが考えられる。

（※）環境省・中小規模事業者のための脱炭素経営ハンドブックー温室効果ガス削減目標達成のためにー（ver1.1）

■ 環境対策への取り組み実施、組織体制（n=1,549）



調査期間：2022年2月4日～3月31日

2. 社会(Social)

ESGのS（社会）については時代により変化し、また注目度の高い施策も変わる傾向にある。そのため、多くの企業が指針策定の参考にするといわれるのが、サステナビリティ報告書の作成サポートを行うNGO、GRI（Global Reporting Initiative）のレポートである。

そのGRIが発行したGRIスタンダードによると、S（社会）を構成するものとしては、雇用、労働安全衛生、ダイバーシティと機会均等、人権とウェ

ルビーイング、地域コミュニティとの関係性、顧客の安全衛生（商品）、顧客プライバシーなどがあるとされている。人権や労働環境、さまざまなステークホルダーとの関係性など、企業と社会との関係性に加え、「人」に関わるさまざまな対策が含まれていると言えるだろう。

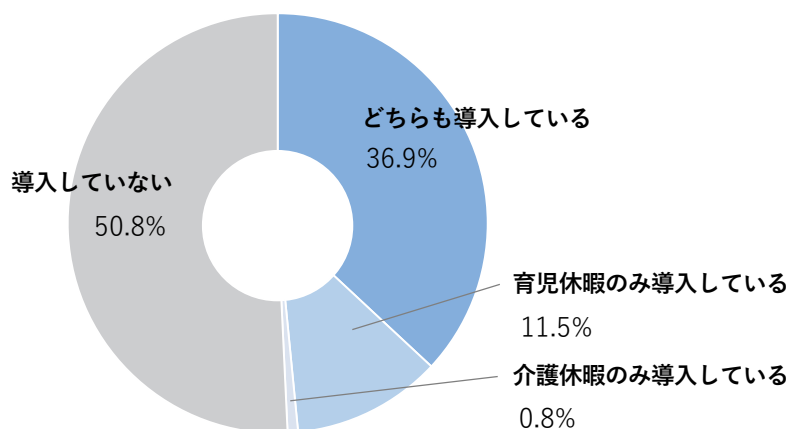
ここではこのS（社会）に関する中小企業の取り組みについての調査結果を報告する。

2-1. 育児・介護休暇制度の導入

育児・介護休暇制度の導入について行ったアンケートでは、約半数となる50.8%の企業が「導入していない」と回答した。調査対象である中小企業のうち、従業員が5人未満と回答した企業が37.8%、10人未満では63.5%を占めているため、対象となっている従業員がいないケースも考えられるが、それでも制度の検討・導入自体は進めておいた方がよいだろう。

2021年6月に改正された育児・介護休業法は、2022年4月から段階的に施行されている。男性の育児休業を取得しやすくしたり、休暇の分割取得や有期雇用者向けの要件の緩和をしたりするなど、育児休業を取得しやすい環境整備が求められることになる。そのための研修実施や制度の周知、相談体制の整備などの具体的な対応をしなければならないことも想定しながら、現状で取り組みが進んでいない企業は準備を促す必要があるだろう。

■ 育児・介護休暇制度の導入（n=1,549）



調査期間：2022年2月4日～3月31日

2-2. 女性従業員比率

S（社会）にはダイバーシティと機会均等の視点もある。ダイバーシティは直訳すると「多様性」となり、その中には性別、宗教、人種、性的指向、年齢など幅広い論点が存在するが、本レポートでは性別、中でも女性の活躍に関する状況について調査した結果を紹介することにする。

男女雇用機会均等法が施工された1986年から35年以上が経つ現在、中小企業における女性の活躍の状況はどうなっているのだろうか。

女性従業員の比率について聞くと、30%以上と回答した企業が43.4%、一方で10%未満と回答した企業は34.2%であった。

厚生労働省の調査結果によると、総労働者数に占める女性の割合は45.3%であり、この数値は1985年の35.9%から徐々に増加傾向にある（※）。中小企業においても、女性の登用は進んでいると言えるのかもしれない。しかし、全体的な傾向を見ると、女性従業員の比率が30%未満の企業が半数以上を占め、10%未満の企業は3社に1社、という状況から、業種や業態による偏りがある可能性がある。

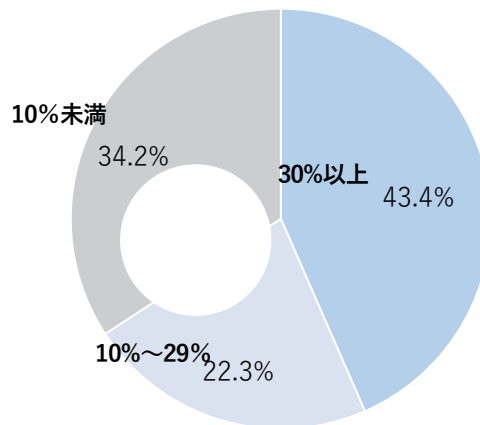
さらに、女性の働く機会は増えていても、業種による偏りや非正規雇用の増加など、厳しい雇用状況が存在するという側面もある。

女性の雇用に関する新しい動きとしては、2021年に「女性活躍推進法（2016年）」が改正され、2022年4月に施行された。それまでは労働者301人以上の事業主に対し、行動計画の策定や情報公開を義務付けるものであったが、改正後は労働者が101～300人の場合も対象となった。またこの法律では、女性の採用や昇進の機会提供、家庭生活との両立への支援、本人の意思の尊重などが示されている。

上記の規模に達しない中小企業であっても、経営者は育児や介護など女性が直面する課題に配慮し、性差によって処遇に差別が発生しないよう、働きやすい環境づくりに向けた努力をしていくことが求められる。

（※）厚生労働省「令和元年の働く女性の状況」

■ 女性従業員比率（n=1,549）



調査期間：2022年2月4日～3月31日

2-3. 従業員の健康診断の実施率

続けてS（社会）のうち、ウェルビーイング（健康、幸福、福祉）についての設問である。身体的、精神的に健康な状態で働くことができる環境の提供はますます重視されるようになってきている。事業者は労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければならないことが法律により定められており（労働安全衛生法第66条）。これは事業規模を問わず、罰則を伴う義務である。ここでは中小企業の健康診断実施状況について紹介する。

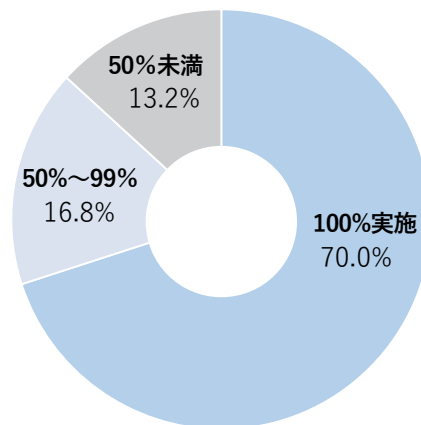
中小企業の健康診断の実施率は、100%実施していると回答した企業が70.0%、50~99%の実施率だと回答した企業が16.8%であった。一方、13.2%の企業は50%未満と回答した。

実施率100%の企業が多数派である一方、実施していない従業員がいる企業もみられる。従業員がい

ないケースや、諸事情により受診できなかったケースもあるだろうが、もしその運用があいまいになっている場合には改めて受診の体制を見直す必要があるだろう。

経済産業省の認定制度「健康経営優良法人」が、健康診断の実施率が高いことを条件としていることから、健康診断実施の重要性がわかるだろう。この「健康経営」という視点は近年注目される経営の指標ともなっている。このほか、近年では常時50人以上の労働者を使用する事業場にて、ストレスチェックの実施も義務付けられている。こうした取り組みを通して従業員の健康を維持することも、企業に求められている重要な施策である。

■ 従業員の健康診断の実施率 (n=1,246)



調査期間：2022年2月4日～3月31日

2-4. 従業員の平均年齢

ここでは従業員の平均年齢について聞いた結果を示すことにする。

厚生労働省が令和3年に行った賃金構造基本統計調査によると、男女含めた正社員の平均年齢は42.3歳、徐々にこの年齢は上昇傾向にある。

それを踏まえて本調査の結果を見ると、40代がボリュームゾーンとなった（47.3%）ことから、多くの企業が40代をメインに稼働している状況がうかがえる。一方、平均年齢が50代の企業22.5%、60代が7.5%と、合計で約3割の企業が平均年齢50代以上という結果になった。

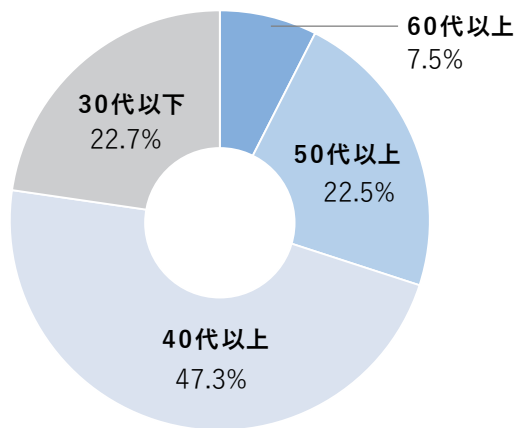
この背景としては、経営自体は安定しているものの、若い世代の採用が進まない企業や、従業員数を増やせない企業が平均年齢を上げている状況が考えられる。企業が若手世代を採用できなければ持続可能な経営は難しくなり、またデジタル化へ

の対応が遅れる恐れもある。さらに、経営者の平均年齢は60歳を超えたとされている。

企業が経営を続けていく上で、売上の確保はもちろんのこと、組織力の維持・強化は必須である。少子高齢化による労働人口の減少がますます進む中で今後の戦略も検討しなければならないだろう。人材不足を補うデジタル対応、外部人材の活用や他社との協業などに加え、事業承継も選択肢のひとつと言える。その他、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、国や関係機関から手厚い支援を受けた結果、倒産は免れたものの厳しい経営状況にある企業が多いとの指摘も見られる。

経営者は、改めて今後を見通した上で、自社の新陳代謝について検討してみてはいかがだろうか。

■ 従業員の平均年齢（n=1,434）



調査期間：2022年2月4日～3月31日

2-5. 従業員の年次有給休暇取得

2018年に成立した働き方改革関連法は2019年4月から順次施行され、その中には「年次有給休暇の確実な取得」が含まれている。これは10日以上の有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、年に5日の有給休暇を取得させることが義務付けされたというもので、企業の規模に関わらず2019年4月から施行され、違反した場合には罰則が伴うものであった。

この視点はS（社会）の「雇用」や「労働安全衛生」などと関わるものであり、Sへの取り組みの事例として取り上げ、検証を試みた。

同法の施行から3年となった今年、中小企業の実施状況について聞いた結果が以下のグラフである。

上記「5日の取得」について、徹底ができているかを聞くと、「出来ている」と回答した企業が76.6%、4社に3社の割合で実施していることがわかった。一方、23.4%が「出来ていない」と回答している。

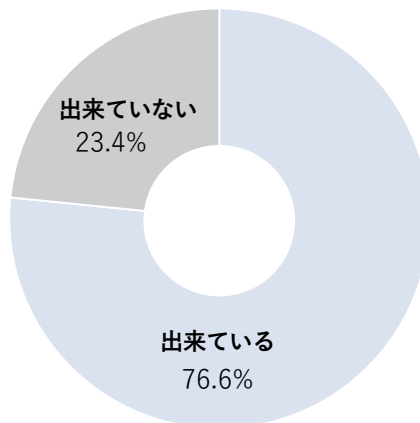
従業員の健康に関わる取り組みであり、「出来ていない」と回答した企業は積極的に改善を試みてもらいたい。

そもそもこの有給休暇取得の義務化が進められた背景には、ワークライフバランスを拡充し、従業員の健康を確保しようとする狙いがある。

またこれは企業側にもメリットがあるだろう。従業員の働く環境を良好に維持することで、離職率の低下や多様な人材の雇用の促進につながるほか、魅力のある職場として「選ばれる企業」になる可能性もある。

新型コロナウイルスの感染拡大は、改めて健康に働くことの重要性を自覚させられた出来事でもあった。今後はこの意識をさらに徹底させ、有給休暇の取得も着実に実施できるよう環境整備を進めてほしい。

■ 従業員の年次有給休暇取得 (n=1,434)



調査期間：2022年2月4日～3月31日

2-6. 従業員の時間外労働時間の上限規制

前問と同じく、働き方改革関連法の施行によりすべての企業が対応を迫られたものに、時間外労働（残業時間）の上限規制がある。過度な長時間労働はワークライフバランスに影響を与えることから、時間外労働の上限を原則として月45時間、年360時間とし、特別の事情がなければ、これを超えることができなくなるというものである。大企業は2019年4月から施行されたが、中小企業は1年間の猶予期間が設けられたため、2020年4月からの施行となった。それから約2年の取り組み状況について聞いた。

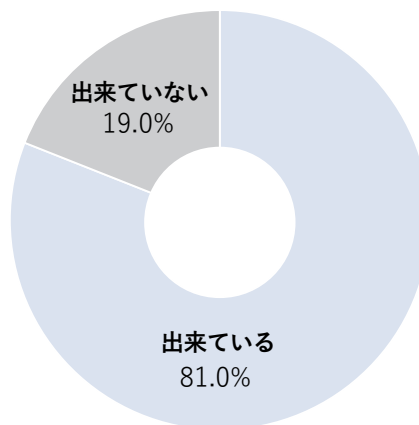
従業員の時間外労働の上限規制の徹底について、「出来ている」と回答した企業は81.0%に及び、多くの企業が対応しているとの結果が見られた。働き方改革への注目が集まったのは2018年から2019年であるが、その後2020年以降は新型コロナウイルスの感染拡大が見られたことから、働き方への注目が集まったことも影響している可能性がある。

約2割については「出来ていない」との回答であったが、これはぜひとも達成に向けて努力を続けてもらいたい。

この取り組みは、この施行前がいわゆる「36協定」を結ばば無制限の時間外労働が可能な状況を生んでしまっていたことへの反省も込められている。そのため、この取り組みが罰則付きであることや、「臨時的な特別な事情」があったとしても追加の労働時間には制限が設けられていることなどからも、長時間労働への規制は厳しいものと理解して対応しなければならないだろう。

また迅速な対応が難しいとの理由から、法律の施行から5年間の猶予が認められていた建設業、自動車運転業務、医師、鹿児島県及び沖縄県の砂糖製造業についても、2024年4月からの適用となる予定である。これらに該当する事業者は、今後2年間の準備を進めておく必要がある。

■ 従業員の時間外労働時間の上限規制 (n=1,549)



調査期間：2022年2月4日～3月31日

3. 企業統治(Governance)

ESGのG（ガバナンス）とは、直訳すると「統治」や「管理」などとなり、ESGに言及するときには企業統治、コーポレート・ガバナンスと呼ばれることが多いものである。

このGに含まれるものとしてはコンプライアンスとその順守体制、リスク管理、情報公開、取締役会の独立性、報酬に係る方針などがある。透明性が

あり、公正な企業の経営姿勢そのものを示す内容として重視される傾向にある。またこのGは業種や規模、扱う商材などに関係なく、すべての企業が対応すべきものとして注目されている。

ここではこのG（ガバナンス）に関する中小企業の取り組みについて、紹介したい。

3-1. 経営理念の策定

まずは企業統治の基本となる、経営姿勢そのものを示す「経営理念」の有無について聞いた。

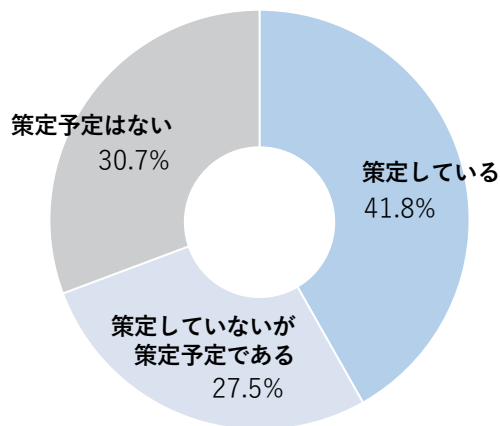
経営理念とは、経営者が考える信念や会社の価値観、会社の存在意義などを示すものである。経営をする際の基礎となる考え方であり、ESGのGと大きく関連しているものと言えよう。

この経営理念について「策定している」と回答した企業は41.8%にとどまる結果となった。現状では策定していないものの、策定予定であるとする企

業は27.5%であったが、それも含めて策定していない企業が6割に迫る結果となった。

経営理念は会社の方向性や事業の価値を言い表すものであり、企業統治において重要な位置づけであると考えられるが、それが言語化されていない企業の方が多いことから、ESGへの取り組みがまだまだ浸透していないことが推察される。

■ 経営理念の策定 (n=1,549)



3-2. 社内規定、規則の策定

続けて、企業統治の取り組みを具体的に示すものとして、昨今注目されている経営に関する基本的な規定類（就業規則、個人情報取扱規定、反社会的勢力対応規定）について、それらの策定状況を聞いた。

最も多かったのは「就業規則」の1,194社で、回答企業中77.1%であった。次いで多かったのは「個人情報取扱規定」の764社（同・49.3%）、最も少なかったのは「反社会的勢力対応規定」の446社（同・28.8%）であった。

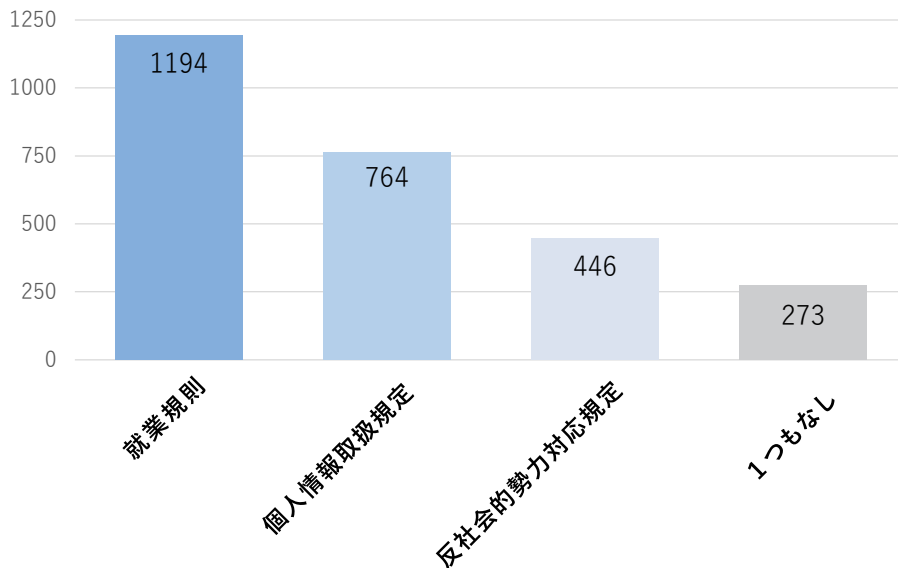
「就業規則」「個人情報取扱規定」の策定は多くの中小企業で進んでいることがわかったが、これ

らの規定類は、従業員向けの説明や取引先との契約事務において必要であるために策定していることが推察される。

一方で、前問の「経営理念」については「策定している」と回答した企業は4割程度にとどまっている。この違いは、策定する必要性に迫られているかどうか、だと言えるだろう。

今後ESGへの取り組みが中小企業にも求められる中で、「経営理念」も含め、これら経営やコンプライアンス、情報公開等に関わる規定類を策定しておくことはこれまで以上に求められることになると考えられる。

■ 社内規定、規則の策定(複数回答可) (n=1,549)



調査期間：2022年2月4日～3月31日

3-3. 企業経営体制の発信

最後に、企業統治の取り組みを示す場として考えられる自社ホームページ（以下HP）についても質問した。

ここまで紹介してきた「経営理念」や各種規定類は、対外的にアピールする目的でも、現状では自社のHPに掲載することが基本的な対応であると考えられる。その自社のHPにおける、企業統治に関連する情報の公開状況について聞いた結果が以下のグラフである。

「HPがあり、企業の経営体制を公開している」と回答した企業は511社、回答企業中33.0%という結果となった。3社に1社はHPを情報公開の場として活用していることがわかった。

また「HPはあるが、企業の経営体制は公開していない」、つまり自社HPが商材のアピールにとどまっていると回答した企業は796社（同・51.4%）であった。

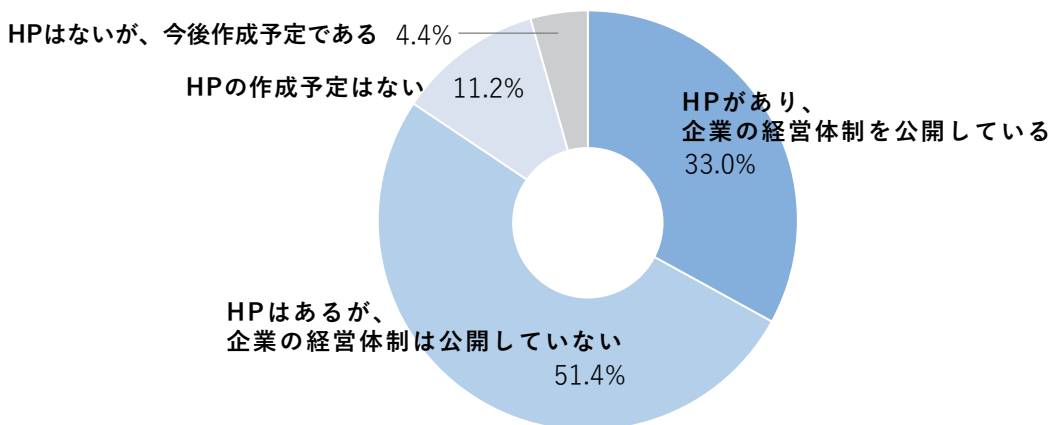
現状では、自社HPを運用していたとしても、そのHPで経営体制に関連した情報を公開している企業は少数派であると言えるだろう。

そしてHPを運用していない企業は242社（同・15.6%）に及んでいることもわかった（今後作成予定である4.4%を含む）。

2019年9～10月に実施したフォーバルグループによるアンケート調査（※）では、自社HPがない企業は19.8%であった。それから約2年半が経った現在は15.6%との結果となり、この調査結果からは自社HPを持たない企業が減っていることがわかる。ESGへの取り組みを示す上で有効な手段であるHPをうまく活用して、自社のアピール、ブランディングに活用してみたいだろうか。

（※）ブルーレポート2020年版

■ 企業経営体制の発信（n=1,549）



調査期間：2022年2月4日～3月31日

4. まとめ

○持続可能な経営に向けて

今なぜESGへの取り組みが求められているのか。

これまでもステークホルダーとの関係強化を進め、信頼獲得により事業の安定を図るCSR（企業の社会的責任）や、企業が自らの事業を通して社会課題の解決を図るCSV（共通価値の創造）という考え方も見られた。ともに企業の社会課題との関わり方を提起するものであったが、ESGはここに「投資先を選ぶ指標」の視点が入ることで、より外部評価の観点が強く作用していると位置付けることができるだろう。

また企業を取り巻く外部環境が厳しくなっていることも要因のひとつであると考えられる。気候変動への対応や、ジェンダー・多様性・児童労働などの人権への配慮も世界的な流れとなっている。こうした取り組みの多くが、企業の大小や業種に関わりなく取り組む姿勢が重視される社会になっているのである。

そしてこうした視点を含むESGがこれまでのCSRやCSVと違うのは、課題設定が具体的で、それらが社会から必要な取り組みであると強く要請されているものであるからだろう。ここで示されているテーマは世界がここ数十年の重要な社会課題と位置付けているものである。そしてESGでは、さらに企業統治が入ることで、企業の経営姿勢そのものを評価する指標が加わっている。より実践的で、具体的な取り組みが求められる指標であると考えられる。

○中小企業とESG

このようにESGへの取り組みの重要性が指摘される中で、実際に中小企業はどの程度取り組んでいるのかを示したのが本レポートの調査結果である。

結果全体からうかがえることとしては、取り組みが積極的に進められていると言える状況にはないことである。

労働環境の改善については多くの中小企業で進んでいる傾向がみられる一方、気候変動対策やジェンダー・多様性への対応は遅れていると言わざるを得ないだろう。また企業統治についても、業務に必要な規定類の作成は進む一方で、その情報公開体制の構築の遅れや、それらの大前提とも位置付けられる経営理念の策定をしていない企業が多数派であることなど、取り組み自体もちぐはぐな印象が拭えない。ESGを意識して積極的に改善を試みているとまでは言えない状況である。

○非財務価値で差別化を

中小企業にとっては、こうした追加の取り組みを負担に思う経営者も多いかもしれない。しかしながら、サプライチェーン全体での対応を求められ、顧客や消費者からの厳しい評価が伴う経営においては、中小企業であっても避けては通れない潮流となっている。

自社の事業や職場環境を改めて見つめ直し、SDGsで言えば何に当てはまるのか、ESGの指標ではどんな取り組みが求められるのか、常に意識して行動する必要がある。

さらに、今後の企業活動では売上や利益などの経済的価値のみならず、これら非財務的な価値への対応姿勢がますます問われることになるだろう。これは環境や社会に配慮した経営を行う企業としてのブランディングにも寄与することから、持続可能な経営に役立つものでもある。

中小企業もこの指標を念頭に、より積極的に取り組んでいかなければならないだろう。