

フォーバル GD&Xリサーチ研究所

RESEARCH REPORT

研究レポート

中小企業のESG経営：S（社会）



2024年7月26日 フォーバル GD&Xリサーチ研究所 編集

GD&X
GD&Xリサーチ研究所

サマリー・レポート概要

コンプライアンス・倫理に関する研修機会を

提供している企業は **19.2%**

従業員への健康診断を100%実施できている企業は **71.3%**

育児・介護休業で最も多い回答は

制度はあるが取得事例がない

本レポートの調査結果をご利用いただく際は、
必ず【フォーバル GDXリサーチ研究所調べ】とご明記ください。

■ レポート概要

- ・ 調査主体：株式会社フォーバル
- ・ 調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日
- ・ 調査対象者：全国の中小企業経営者
- ・ 調査方法：ウェブでのアンケートを実施し、回答を分析
- ・ 有効回答数：990人

中小企業のESG経営：S（社会）

近年、企業経営の新しい指標として注目されているESG。ここで示されるEnvironment（環境）、Social（社会）、Governance（企業統治）に配慮した経営をすることは、今後ますます企業の成長に不可欠な要素になるとして、投資家や金融機関からも注目されています。

本研究レポートの前号では、ESGのうちE（環境）についてご紹介しました。世界的な問題である地球温暖化、その対策として企業にも取り組みが求められている温室効果ガスの排出削減に向け、中小企業がどのような取り組みを行っているのか、多角的な検証とともに明らかにしました。続く今号ではS（社会）を取り上げます。

S（社会）とは、具体的にどのような取り組みを指すのでしょうか。複数の評価機関が作成している指標を基に事例を挙げれば、例えば人的資本に関連する人権や多様性、労働環境の整備、業務面では商品や顧客の安全衛生（製造者責任）や取引先との関係、地域社会との関係構築などがあります。その取り組みは、自社の従業員に対するもの、社外の顧客や取引先と関わるもの、さらには地域社会や地域活性化への配慮など、対象や領域も多岐にわたります。

こうした取り組みについて、中小企業の取り組みは進んでいるのでしょうか。中小企業のESGへの取り組みに関する調査の結果に基づき、今回はS（社会）に焦点を当てて報告します。さらに、前号と同様に「2024問題」で注目されている建設業についても、個別に分析した結果を掲載しました。

■ 目次

1. 社会活動推進のための取り組み	4
1-1. 推進のための取り組み（社内・従業員）	4
1-2. 推進のための取り組み（商品・サービス、地域社会）	5
2. 取り組みを測る指標	6
2-1. 女性従業員比率・離職率	6
2-2. 健康診断、年次有給休暇、育児休暇	7
3. 「建設業」の「社会」への取り組み状況	8
4. まとめ・あとがき	9

1. 社会活動推進のための取り組み

ESGのS（社会）に関する具体的な取り組みを行う前段階では、そもそもなぜ社会的な活動が必要なのか、またその取り組み内容について、社内で共有する必要がある。

第1章では、具体的な取り組みを行う前段階、

つまり社会活動を推進するために必要な対応について調査した結果を報告する。調査では、その取り組みを社内向け（社内・従業員）、社外向け（商品・サービス、地域社会）2つに分けて設問を設定した。

1-1. 推進のための取り組み（社内・従業員）

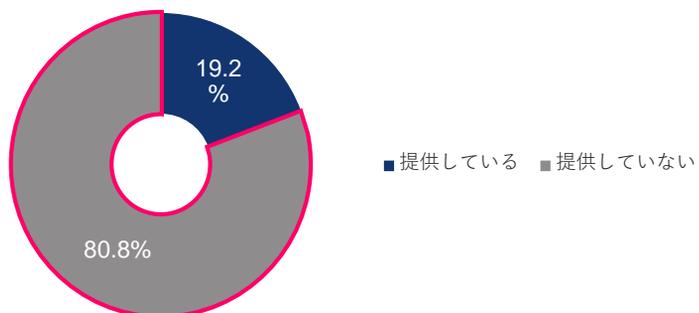
まずは、社内・従業員向けの取り組み結果を報告する。コンプライアンス・倫理に関して、従業員が正しい知識や認識を持つための研修機会を提供することは重要な取り組みである。

実際に研修機会を提供しているかどうかについては、80.8%が「提供していない」と回答しており、提供できている経営者は2割に満たない状況であった。

昨今、ニュース・報道などでコンプライアンス・倫理を遵守できていない企業の不祥事が取り上げられる機会が増え、ますますコンプライアンス遵守の重要性は高まっていることは多くの経営者が理解しているだろう。

ただ、具体的な取り組みまで実施しているかどうかは企業によって異なり、本調査においてはほとんどの企業が取り組めていない実態が明らかになった。

■ コンプライアンス・倫理に関する研修機会を提供しているか (n=990)



調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

1. 社会活動推進のための取り組み

1-2. 推進のための取り組み（商品・サービス、地域社会）

次に社外向け、つまり、外部、商品・サービスや地域社会に向けた推進のための取り組みの調査結果を報告する。

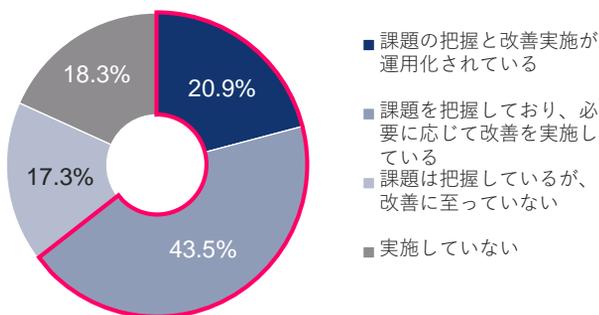
ESGのS（社会）への対応では、顧客のために自社の商品・サービスの課題を把握し、品質水準を確保するため、企業内で情報共有や改善に向けた原則・価値観を共有することや、自社だけでなく地方や地域に対する活動を行うことは重要である。本件に関する調査では「課題の把握と改善実施が運用化されている」、「課題を把握しており、必要に応じて改善を実施している」の両方を合わせた64.4%の中小企業が、日々商品・サービスの課題を把握し改善するサイクルを回していた。

そして、地方創生・地域活性化に向けた支援の実施については「実施していない」が最も多く、具体的な資金、物、人の支援においては「人的支援」が若干多い状況であった。

現状では、地方や地域に対する活動よりも自社の直接の売り上げ・利益につながる商品やサービスに関する活動の方が優先度が高くなっていると考えられる。

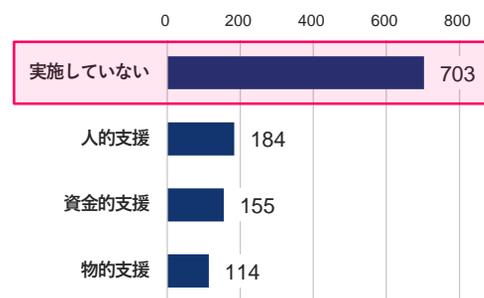
S（社会）への対応は、一部の取り組みだけでその必要性を考えるのではなく、経営全体の中で検討されるべきものである。現状で対応できていないものがある場合、経営の観点から見直しを行い、対応していくことに期待したい。

■ 製品・商品・サービスの品質水準確保のための活動（n=990）



調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

■ 地方創生・地域活性化に向けた支援の実施（n=990、複数回答）



調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

2. 取り組みを測る指標

ESGのS（社会）に関わる具体的な取り組みとしては、社会問題、人権や多様性、労働環境、地域課題などへの対応がある。ここからは、女

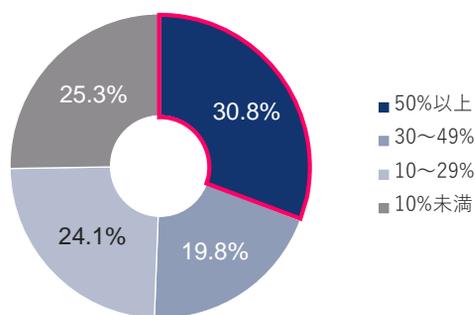
性従業員比率や福利厚生への対応など、S（社会）に関わる組織内での実施状況について調査した結果を報告する。

2-1. 女性従業員比率・離職率

まずは女性従業員比率について見ていきたい。女性の社会進出が定着し、企業規模を問わずに女性の採用が増えている。では、女性の採用に関する中小企業の実態はどのようになっているのだろうか。女性従業員比率を問う設問では、50%を超えている企業が最も多く、30.8%であった。厚生労働省による『女性活躍に関する調査』報告書（令和5年）によると従業員300人以上の企業では女性従業員比率50%以上の企業は4割を超えていて、企業規模が大きくなるほど、比率が上がっていることが明らかになった。次のページで紹介する、従業員が働きやすい環境づくりについての調査報告も含めて、人手不足や採用面に悩む企業ではぜひ参考にされてはいかがだろうか。

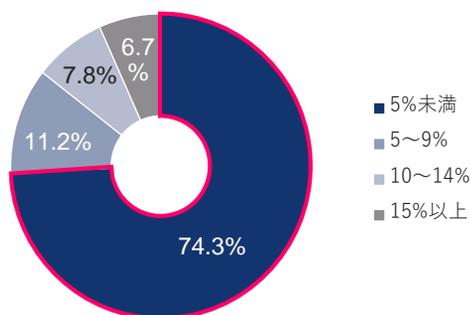
続いて、離職率について調査した。離職率の低さは働く環境整備が進んでいることを示す1つの指標になると考えられる。離職率5%未満の企業は75%近くに上った。一方で10%以上の企業は14.5%、15%以上の企業が6.7%を占め、従業員の流動性が高い企業も一定数存在していることが判明した。厚生労働省による雇用動向調査によると、直近15年間の平均離職率はおおむね15%前後で推移しているが、今回調査した中小企業で見ると低い水準にとどまった。本レポートは平均を示した数値ではないため単純な比較はできないが、引用するにあたり興味深い数値であったため記載した。

■ 女性従業員比率 (n=990)



調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

■ 離職率 (n=990)



調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

2. 取り組みを測る指標

2-2. 健康診断、年次有給休暇、育児休暇

このページでは、従業員が働きやすい環境づくりの事例として、健康診断実施率、年次有給休暇取得の徹底状況、育児休暇の取得状況に関する調査結果を報告する。

まず、健康診断実施率については、100%に達している企業は約7割にとどまった。健康診断の実施は労働安全衛生法により事業者の義務とされている。定期的を実施し従業員の健康管理を推進することが重要であり、すべての企業で実施されることが理想である。

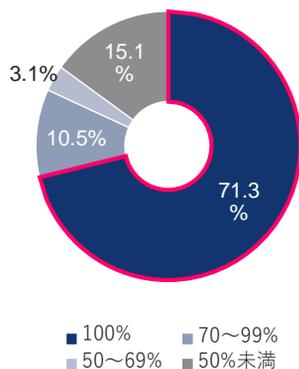
続いて、年次有給休暇取得の徹底状況についても、取得が徹底できている企業は約8割であった。2019年4月から、条件（入社から半年が経過し、出勤率が8割以上の場合）を満たした従業員（※1）には年5日の有給休暇を取得させることが義務化されており、違反した際の罰則が設けられている。健康診断同様、100%の徹底が理

想である。

最後の育児休暇の取得に関しては、「男性、女性ともに取得事例がある」と回答した企業が11.5%、女性のみにとどまっている企業は19.5%であった。ここでは、最も多かった「育休制度はあるが、男女ともに取得事例がない」の36.1%に注目したい。制度は活用されてはじめて価値を発揮するが、活用が難しい環境や取得できない別な課題を抱えている企業がいることも推察される。「社会」への対応を行ううえで必要な制度を用意し、従業員に提供し、活用してもらうように整えるのが経営者の重要な役割のひとつであろう。

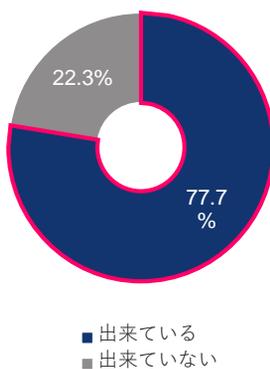
※1雇用形態により、年10日間以上の有給休暇が付与される場合に限定

■ 健康診断実施率 (n=990)



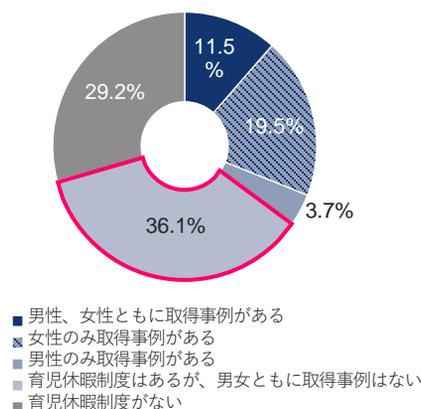
調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

■ 年次有給休暇取得の徹底 (n=990)



調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

■ 育児・介護休業の取得 (n=990)



調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

3. 「建設業」の「社会」への取り組み状況

最後は、前回の「研究レポート：E（環境）」と同様に、2024年問題への対応に迫られている建設業のデータで他業種との比較を行った。その結果を3つ報告したい。

1章で紹介したコンプライアンス・倫理に関する研修機会の提供では、提供していると回答した企業が全業種の19.2%に対し、建設業では20.0%と特に変わらない傾向であった。

2章で紹介した女性従業員比率は、全業種では50%以上が最も多かったが、建設業では女性従

業員比率50%以上の企業は8.3%と男性従業員が多い業界特有の傾向が見られた。

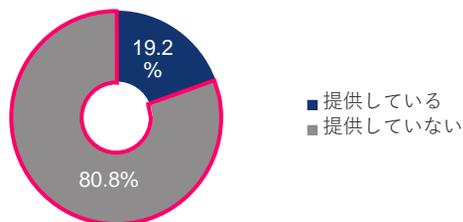
育児休暇の取得状況を見ても、「男性のみ取得事例がある」が全業種と比較して高く、女性従業員比率同様の傾向が見られた。

今回の調査の一部では男性従業員が多い建設業特有の傾向が見られた。建設業の女性従業員比率は今後増えていくのか、それとも変化せずに同様の傾向が続くのか。今後も引き続き調査を実施していきたい。

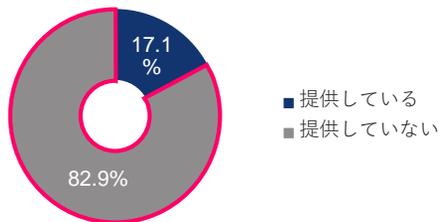
全業種 (n=990)

建設業 (n=205)

■ コンプライアンス・倫理に関する研修機会を提供しているか

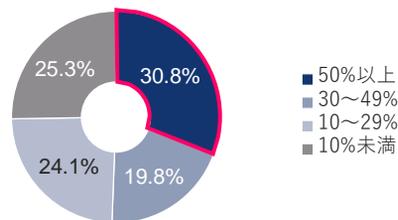


調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

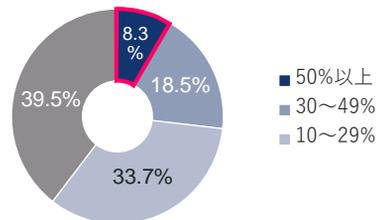


調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

■ 女性従業員比率

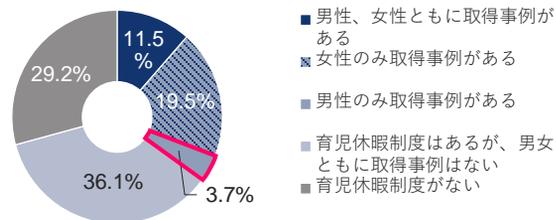


調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

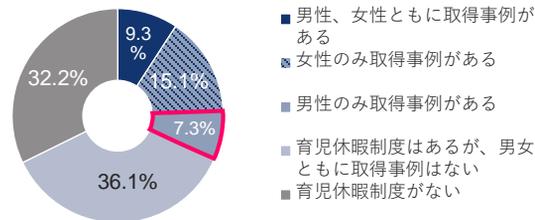


調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

■ 育児休暇の取得



調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日



調査期間：2024年4月1日～2024年5月31日

4. まとめ・あとがき

○ 社会活動推進に向けた取り組みは道半ば、中小企業への浸透が不可欠

本レポートでは、ESGのS（社会）に関わる具体的な取り組みとして様々な社会問題、人権や多様性、労働環境などへの対応があると述べた。一言で言えば「社会課題の解決」を念頭に入れた取り組みであり、その内容の幅広さから、企業それぞれの事業内容や業界によって対応する領域には違いが生まれると考えられる。温室効果ガスの排出削減という明確な課題設定が可能なE（環境）と比較すると、S（社会）への取り組みは多岐にわたるため、イメージしにくいかもしれない。しかし近年は、社会変化を背景としてS（社会）への関心が高まっている傾向も見られる。その理由は、働き方改革関連法の施行（2019年）に伴う労働環境の整備や、人材を「資本」と位置付けて企業価値の向上を図る「人的資本経営」への関心の高まりなど、「企業と労働者」の関係性が改めて注目されているためである。

例えば、本レポートでも取り上げた建設業は、いわゆる「2024問題」に直面している。人材不足を補うための業務効率化や、労働時間管理を適切に行うためのデジタル化推進が、上記で示した人権や労働環境の整備につながる施策であるともいえる。そして、今後は男性中心の職場である建設業においても、女性の活躍推進や育児休暇の取得、さらには高齢化社会を背景と

する介護休暇の取得も見据えた対策が、これまで以上に重要になるだろう。

また、社会の安全や健康的な生活の実現に向けては、各社が取り扱う製品の安全性確保に向けた取り組みや顧客への姿勢も大切である。このほか、国が力を入れる地方創生への視点も必要であり、視点を変えれば自社が所在する地域社会が直面する課題へのアプローチも、S（社会）の重要な取り組みになる。近年多発する災害に対して、企業が地域の一員として対策に乗り出すことや、所在する地域全体の産業活性化を意識した地域戦略の立案も、その企業にとっては持続可能な経営に向けて必要な要素になるかもしれない。

このように、自社にとって、何がS（社会）の視点から取り組むべきことなのかを常に意識し、改善し続ける姿勢が求められる。そして、取り組みを進めるための社員教育や、理念だけではなく実行する体制整備も必須である。本レポートではその一部をご紹介した。これらを参考に、改めて自社にとってのS（社会）に関連する課題は何か、取り組むべき施策は何かを検討してみたいだろうか。

次号では、ESGの3つ目、Governance（企業統治）に関する中小企業の取り組みについてご紹介する。

今号ではESGのS（社会）に関する分析と業種比較を行った研究レポートをお届けしました。このS（社会）については先月お届けしたE（環境）と比べると、比較的身近な内容ということもあり、対応している企業が多い調査項目もありました。ただ、健康診断の実施や年次有給休暇の取得のように事業者の義務にもかかわらず、100%でない項目があることも事実です。また、

育児休暇の取得状況のように、制度は整っているものの取得事例がないというケースも見られました。制度は活用されてはじめて価値を発揮するためこのような点も課題と言えるでしょう。経営者がESG経営のS（社会）における重要さを理解し、義務となっている項目の100%の実施、制度の活用促進について実践していただくことを期待します。

フォーバル
GDxリサーチ研究所
所長 平良 学

