

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**


## SDGsへの取り組みについて

SDGs 実現に向けた取り組みは、企業、団体、自治体、学校、そして個人など様々な立場から行われています。そこで、今回のヒューマン・プライム通信 339号では、「SDGsに関する企業の意識調査」(帝国データバンク 2022年)の結果と、「社労士のSDGsへの取り組み」(全国社会保険労務士会連合会)についてご紹介いたします。

### 1. はじめに

SDGsは、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のことで、17のゴールと169のターゲットから構成されています。



### 2. SDGsに関する企業の意識について

8月25日、帝国データバンクさんが「SDGsに関する企業の意識調査(2022年)」の結果を発表しました。SDGsに関する調査は2020年6月、2021年6月に続いて今回で3回目です。

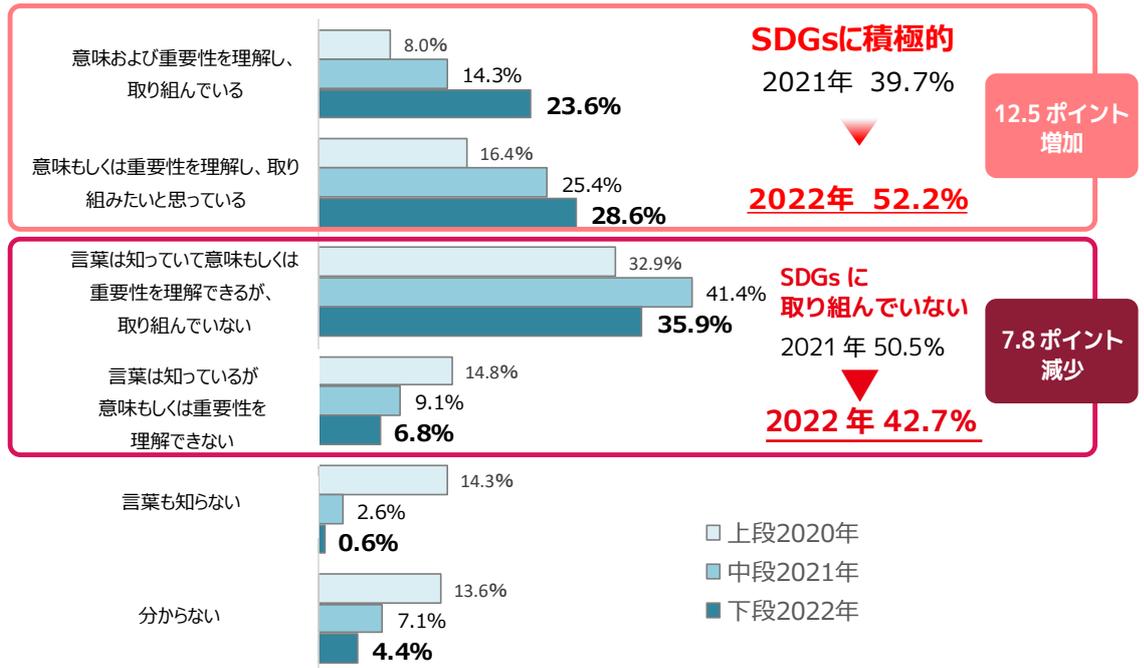
- 調査期間：2022年6月17日～30日
- 調査対象：全国2万5,405社で、有効回答企業数は1万1,337社(回答率44.6%)

自社におけるSDGsへの理解や取り組みについて、「意味および重要性を理解し、取り組んでいる」企業は23.6%(前年調査に比べて9.3ポイント増加)、「意味もしくは重要性を理解し、取り組みたいと思っている」企業は28.6%(同3.2ポイント増)で、合計すると『SDGsに積極的』な企業は**52.2%(同12.5ポイント増)**となりました。

SDGsの達成に向けた取り組みに対する企業の意識は前年より大きく拡大し、半数以上の企業が前向きな姿勢を示す結果となっています。

### SDGs への理解と取り組み

右資料) 株式会社帝国データバンク「SDGsに関する企業の意識調査(2022年)」より引用



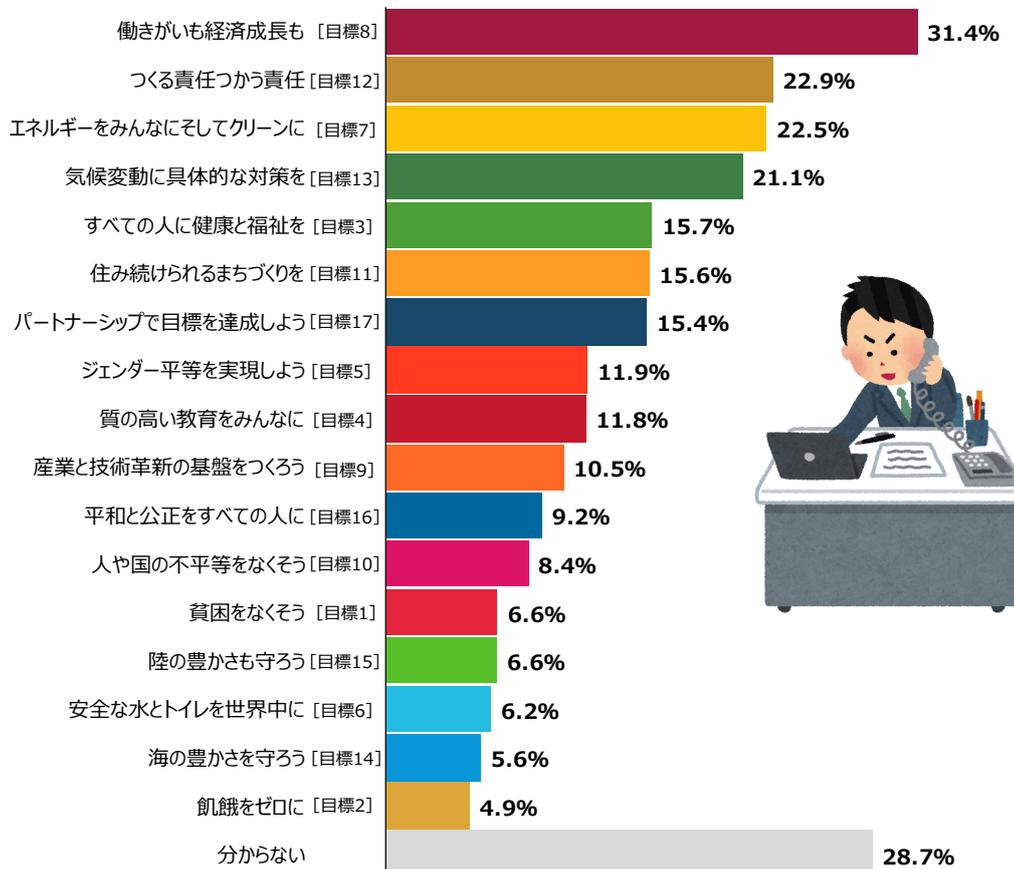
注：母数は有効回答企業1万1,337社。2021年6月調査は1万1,109社。2020年6月調査は1万1,275社

一方、SDGsを認知しつつも取り組んでいない企業は42.7%と、前年より7.8ポイント減少したものの、まだ4割以上の企業で取り組んでいないという結果になっています。

SDGsに取り組んでいる企業がSDGs17目標のなかで現在力を入れている項目は以下の通りです。

### SDGs17項目のうち、現在力を入れている項目(複数回答)

右資料) 株式会社帝国データバンク「SDGsに関する企業の意識調査(2022年)」より引用



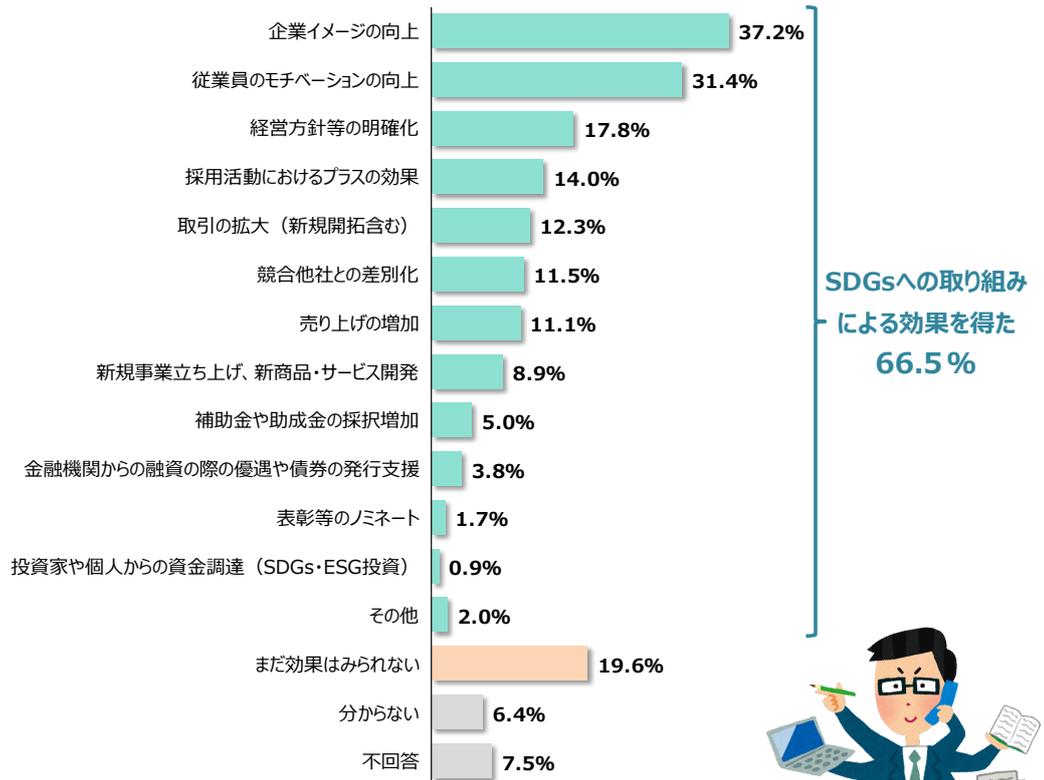
「働きがいも経済成長も」が31.4%で最も高くなっており、これは、今後最も取り組みたい項目でもトップとなっています。「働きがいも経済成長も」の目標には、社内から実施できる「キャリアパスに応じた研修」や「従業員の健康保持・増進」などがあり、企業にとって取り組みやすい目標であると考えられます。

また、SDGs への取り組みによってどのような効果があったかを尋ねたところ、以下の結果となっています。

## SDGs への 取り組みによる効果

右資料)  
株式会社帝国データバンク  
「SDGsに関する企業の意識  
調査(2022年)」より引用

企業の **66.5%**が **SDGs への取り組みによる効果を実感**し、「**企業イメージの向上**」(37.2%)、「**従業員のモチベーションの向上**」(31.4%)といった“企業の見られ方”に関する効果が上位に挙がっています。なお、**SDGsをビジネスチャンスとして捉え**、実際に「**競合他社との差別化**」(11.5%)や「**売上げの増加**」(11.1%)に繋がった企業も一定程度出てきています。



注:母数は、「現在、力を入れている項目」のうち、17の目標(項目)のいずれかを選択した企業8,080社



## 3. 社労士のSDGs への取り組みについて

全国社会保険労務士会連合会では、SDGsの目指す目標であるすべての人が健康で幸せに暮らせる社会、働きがいも経済の成長も両立できる社会の実現のため、「人を大切に作る企業」づくりから「人を大切に作る社会」の実現へ、を大きな目標に掲げて各種の事業を展開していますが、ここでは、その中から3つをご紹介します。<https://www.sr-message.jp/sdgs/>

### ① 働き方改革の推進

国内において、労働力人口減少の局面を迎え、また、働く人がそれぞれの事情に応じて多様な働き方を選び、将来に対してより良い展望を持てる社会の実現に向けて、企業において、働き方改革の実践が求められています。社労士は、労働環境の改善等の労務管理の相談、アドバイスを通じて、支援を行っております。

※厚生労働省から受託した

「中小企業・小規模事業者に対する働き方改革推進支援事業(専門家派遣事業)」において、社労士が無料で個別訪問による相談支援・商工団体等の相談窓口での相談対応を行っております。



### ② 総合労働相談所

「総合労働相談所」は、労働時間、解雇、休日・休暇、セクハラ、賃金、労災など、労使間のトラブルや様々な悩みに社労士が対応する無料相談窓口です。全国47都道府県社労士会で職場での労働問題について相談対応しています。

### ③ 社労士会労働紛争解決センター

「社労士会労働紛争解決センター」は、経営者と労働者の話し合いをもって円満解決を図る機関です。個別労働関係紛争(賃金不払い、解雇、出向・配転に関する紛争などの労働契約にかかる問題や職場内でのいじめ、嫌がらせなどの労働関係にかかる問題等)が発生した際に、それぞれの意見を別々に伺ったうえで、適切な和解案を労働問題に精通した社労士が提案し、話し合いをもって和解を目指します。

※以上、「全国社会保険労務士会連合会ホームページ」より引用

## 4. さいごに

この機会に、SDGs 実現に向けたヒューマン・プライムの取り組みもご紹介させていただきます。社会保険労務士法人ヒューマン・プライムでは、「誰もが活躍できる社会の実現」の普及促進に取り組んで参ります。

具体的な取組内容は、以下の通りです。

**同一労働同一賃金・評価制度の充実による公正な職場環境の構築**

**ハラスメント防止とダイバーシティ推進**

**企業における適切・公正な労務管理を推進するための情報発信**

**労使双方における労働法規・労働リテラシーの啓発活動**

**すべての従業員が平等に能力を発揮できるジェンダーレス社会の実現**

**社会保険制度の案内、スピーディな手続による業務遂行の支援**

**労務管理システム・勤怠システム等クラウドシステムの推進・導入提案**

**労働安全衛生・メンタルヘルスの推進による健康経営の促進**

また、環境問題についても重要な位置づけとして、ペーパーレス、電子申請の推進を通じて、資源を有効的に活用します。

今後も多くのパートナー様と連携・協力しながら、人事・労務環境整備のサポートを通じて、お客様の成長に貢献していく所存ですので、引き続きよろしくお願いいたします。