

## 4. 社会・社会貢献

(2022 年度「企業のエシカル通信簿」結果)

### 概要

本分野では、持続可能な社会に向けて企業としてどのようにステークホルダーと関係を構築し、どのような責任を果たしたいのかということ、以下の 6 テーマから確認した。

ガバナンス・コンプライアンス分野は各社の取組みが進んでいることが確認できた。一方で、社会貢献への取組みとして、ボランティア休暇・休職等の制度があるのは 4 社のみであった。このことから企業が社員に市民活動参加を促す余地はまだ十分あると思われる。

### 1. ガバナンス・コンプライアンス分野

「公益通報者保護法」の改正(2022 年 6 月施行)への対応により、内部公益通報受付体制は各社とも整備が進んでいた。「事業者の外部への窓口設置」「グループ企業共通の一元的な窓口の設置」は 10 社とも設置し、9 社は周知にも取り組み、更に、8 社は内部通報の件数を公表し、情報公開にも取組みが進んでいることが分かった。

### 2. 社会貢献

「社会貢献活動」については 10 社とも何らかの活動を行っており、更に、NGO とパートナーシップで複数年にわたり活動が行われている企業が 7 社もあった。ESG の影響で、環境や人権などに関する自社の取組みが多く紹介されているが、社会貢献活動や NPO 支援については、サステナビリティ報告書では掲載量が減り、メール確認の中で明らかになったことも多い。

また、寄付先を選ぶ際に、社員投票や社員が選考委員になるなど、社員が関わることができると回答した企業は 1 社のみ。ボランティア休暇・休職等の制度があるのは 4 社と、企業が社員に市民活動参加を促す余地はまだ十分あると思われる。

### 3. 次世代(子ども)育成

「生活困窮にある子どもへの生活支援」活動は 10 社すべてが行っていた。今回の対象企業が食品加工メーカーということもあり、子ども食堂への食料提供など比較的支援をしやすいテーマであるためと思われる。また、食育についても 9 社が取組みを行っていた。

### 4. 格差の是正

2021 年 4 月から「同一労働同一賃金」が施行されたが、この方針を確認できたのが 5 社のみだった。

今回はじめて設問に加えた CEO と従業員との所得差については、所得差が 10 倍以内だったのが 1 社のみ。欧米のグローバル企業のように 100 倍以上の所得差がある企業はなかったが、CEO と従業員の所得差が大きくなっていることが分かった。

また、内部留保(利益剰余金)については、2016 年度と 2021 年度を比較して 10 社とも増加が確認できた。内部留保を社員に還元することが格差解消になるとは一概には言えないが、増加させることが最善の策なのか再考することが望まれる。

### 5. M&A 等におけるサステナブルな基準

投資を行う際にサステナブル基準(視点)を取り入れている企業は 1 社のみであった。

事業運営においてはサステナブルな取組みを行う傾向が強いが、投資先を選定するにはまだ明確な基準として設けていない企業が多く、今後は投資先選定においてもサステナブル基準(視点)を活用することが望まれる。

### 6. 地域との連携・地域への影響

「自治体と地域包括協定を結んでいる」企業が 7 社あり、地域との連携を試みている企業が半数以上あることが分かった。

担当： 杵本育生・下村委津子(環境市民)、 田村夏子(サステナビリティ消費者会議)