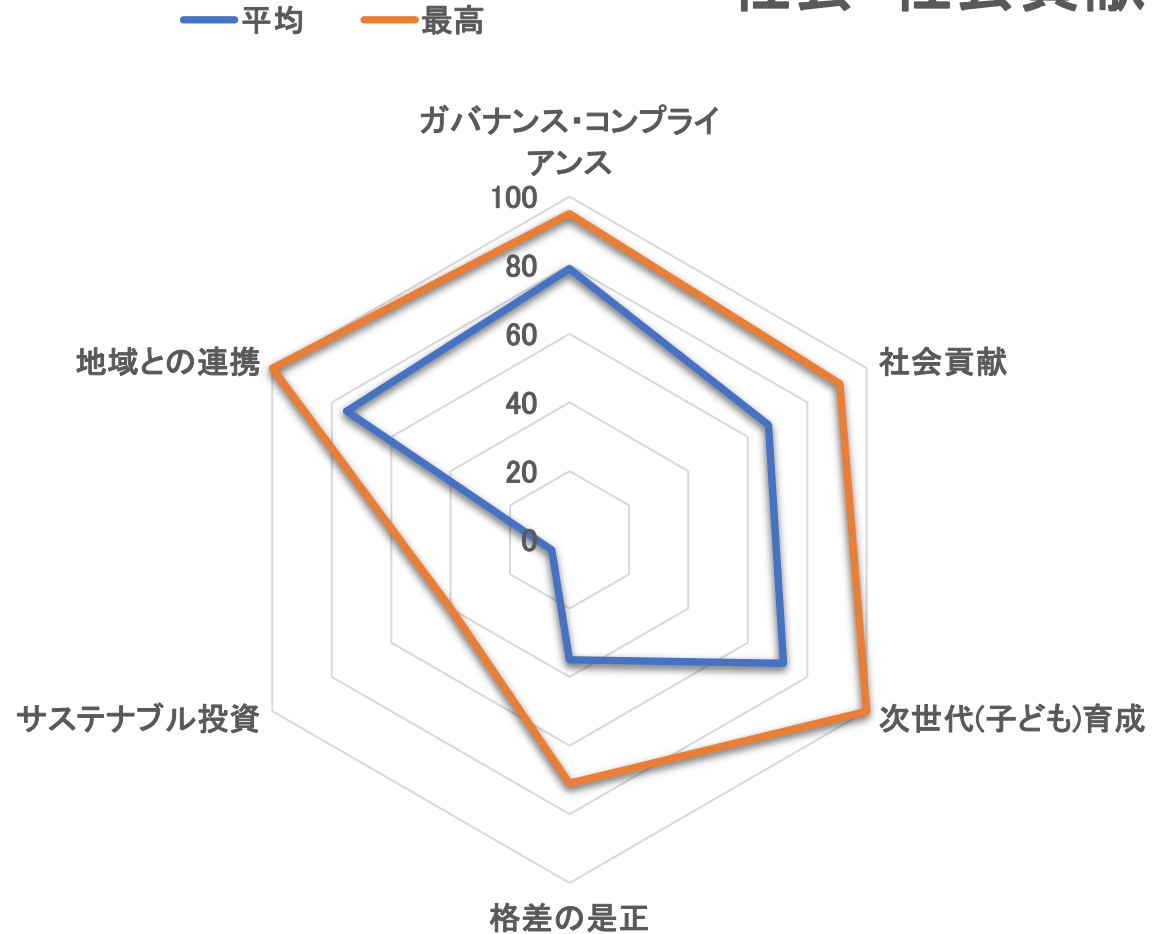


# 社会・社会貢献

枚本育生 田村夏子 下村委津子

企業の社会貢献の形は様々ですが、  
思いつきの社会貢献でなく、  
社会から得た利益を、  
社会にどのように還元していくのか、  
どう貢献していききたいのか、  
方針が定まっていることにより、  
**社会貢献は「経費」ではなく「投資」**  
になるのだと考えられます。  
そのような視点も含めた設問となっています。

## 社会・社会貢献



中項目で見る最高点と平均点  
次世代(子ども)育成への取り組みでは、  
「子ども食堂」への支援が多かった。

## 1. ガバナンス・コンプライアンス分野

「公益通報者保護法」の改正法が2022年6月に施行を受けて内部公益通報受付体制については各社とも整備が進んでいることが分かった。特に、「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」については10社とも設置していた。また、体制をつくるだけでなく9社については周知に取り組んでいることが確認ができた。更に、8社が内部通報の件数を公表しており、情報の公開に関しても取り組みが進んでいた。

## 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されており、さらに、NGOとパートナーシップで複数年にわたり活動がおこなわれている企業が7社もあった。一方で、社会貢献活動やNPO支援については以前であればCSR報告書としてこれららの活動は容易に確認できたが、サステナビリティ報告書では探しにくくなっている。ESGの影響によるものか、環境や人権などに関する自社の取り組みが多く紹介され、NGO/NPOとの連携については紹介が少なく、ヒアリングする中で確認できたものが多い。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の社員が関わる事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社であった。企業が社員に市民活動参加を促す余地はまだ十分ある。

### 3. 次世代(子ども)育成

10社とも「生活困窮にある子どもへの生活支援」活動を行っていることが分かった。今回と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環境にあるためだと思われる。また、同様の理由からか食育についても9社が取り組みをしていた。

### 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CEOと従業員との所得差についての問を設けたが、所得差が10倍以内が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社全ての増加が確認できた。

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

投資をする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する傾向が強いが、投資先を選定する際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。

SDGsでもパートナーシップでの社会課題の解決が重要と位置付けられていますが、企業と市民セクターとのパートナーシップによる取り組みは、毎年多くは見つけれられません。

専門性あるNGO/NPOと取り組むことで、社会への貢献度、相乗効果がアップすることも多くあるはず。NGO/NPOとの対話で、見えない壁を突破してください。