

# 自治体による SDGs 認証制度の分析

## Local government' s SDGs certification systems for SMEs

○小坂真理\*

Mari Kosaka

### 1. はじめに

日本の中小企業の SDGs 取組みは十分に進んでいないことが報告されている(中小企業基盤整備機構 2023)。こうした状況を受けて、6つの自治体は SDGs 認証制度を設けて地域の中小企業の SDGs 活動を推進している。また SDGs の達成には行動変容の連鎖が必要といわれており、そのためには自ら単独でできることだけではなく、他者に行動変容を働きかけていくことも不可欠と考えられる。

本研究では各認証制度の基準を分析することにより、自治体が企業に期待する SDGs 活動の種類を整理すること、さらに自治体が企業に期待する他者への働きかけの形態を特定することを明らかにした。

### 2. 分析方法

2023年までに地方創生 SDGs 認証を設定した6件の自治体のそれぞれの基準を分析対象とした(横浜市、さいたま市、豊田市、東京都北区、兵庫県、鳥取県)。具体的には、企業が取るべき活動としてチェックリスト(場合により、その補足的な解説項目)が80~200個にわたり設定されているため、最初にこれらを24の分野に分類した(経営、透明性、公正な取引、能力構築、労働安全、ハラスメント防止、賃金、健康、ダイバーシティ、女性エンパワメント、育児介護休業、災害、地域雇用、地域課題解決、ステークホルダー、イノベーション、持続可能な調達、有害化学物質、水質、循環型、生物多様性、省エネ、再エネ、その他)。

そのうえで、6件の認証制度の基準に共通してみられる項目と、他者に対する働きかけの項目(例えば、他者への助言、社会・環境課題により影響をもたらすことを意図した協働や団体への参加、業界や地域のルール設定など)の内容について調査した。

### 3. 分析結果

ここでは24分野をさらに環境、地域社会、従業員、経営という大分類で分けて、結果の概要を示す。6件の基準項目のうち、共通して4件以上抽出されたものとその件数を表1に示した。

---

\* 東海大学教養学部人間環境学科 Department of Human Development, School of Humanities and Culture, Tokai University

〒259-1292 神奈川県平塚市北金目 4-1-1 E-mail: kosaka.mari.t@tokai.ac.jp

**経営：**品質や環境マネジメントの導入は全6件で言及されたが、SDGsの考え方を経営方針に組み込むことを求めた基準は2件のみであった。透明性では、全6件が情報保護に重点を置く傾向があり、情報開示についてはより弱い言及に留まり、2件がSDGs全体の取組、3件が環境取組に着目した報告を求めた。  
**従業員：**能力構築では全6件が従業員の研修や資格取得の支援に言

表1：6件の自治体基準に共通する項目

経営	品質マネジメントや認証(4); SDGsを経営方針に(2); 環境マネジメントや認証(2)	地域雇用	学生インターン(3); 住宅支援(3); シニア雇用(3)
透明性	Fマーク認証や個人情報取り扱い(6); 情報セキュリティ対策(5); 環境取組の報告(3)	地域課題解決	地域取組の参加(6); 寄付(4); 地域に住む外国人支援(2);
公正な取引	汚職贈賄や不正競争行為の禁止(4); 法令順守(4); 知的財産の保護(3)	ステークホルダー	顧客相談窓口(5); 事業による負の影響を受ける人への対応(4)
能力構築	研修の機会や資格取得の費用負担(6); メンター制度(3)	イノベーション	自社製品やサービスでの協働(6); 製品の社会的課題解決(5); 環境貢献(3); DX(3)
労働安全	対策やルール設定(6); 認証や認定制度取得(5); 危険個所の把握(2); 交通事故防止(2)	持続可能な調達	地産地消など地域企業から調達(5); 天然資源や環境に配慮した調達(4); 認証商品(4)
ハラスメント	相談体制(5); うち2件が内部通報制度等; アンケート等で実態把握(3)	有害化学物質	把握、削減、適正な利用(4)
賃金	同一労働同一賃金(6); 賃上げ(3); 非正規から正規労働者の転換促進(2)	水質	節水(5); うち1件は使用量削減計画; 排水汚染対策(4)
健康	健康増進の取組(6); 労働時間削減(5); メンタルヘルス相談体制(3); 労働条件明確化(3)	循環型	3R(4); 具体的な取組(3); 廃棄物の分別や内訳(2)
ダイバーシティ	職場環境整備(6); LGBTQの制度(5); 積極的な障がい者雇用(4); 柔軟な勤形態(4)	生物多様性	植林や森林管理(5); 事業活動で生態地や在来種の配慮(2); 事務所敷地の取組(2)
女性エンパワメント	女性管理職や採用比率の目標設定(3); 活躍しているのが目標なし(3); 認証(3)	省エネ	設備更新(5); EV車(2)
育児介護休業	法定上回る育休の整備(4); 子育てとの両立(3); 柔軟な勤務形態(2); 復帰後の支援(2)	再エネ	再エネ利用(6); うち3件自家消費; 再エネ電力の割合や切り替え(3)
災害	BCP等設定(6); 事業継承(4); 防災訓練(3); 被災地復興支援(2); 災害時の地域支援(1)	その他	食品ロス対策(4)

及したが、サステナビリティ課題の研修・資格と特定したのは2件のみであった。ハラスメント防止では、5件が相談体制の構築を求め、うち2件が報告者のプライバシー保護や内部通報制度の構築について言及していた。ダイバーシティの分野では、全6件が外国人従業員への言語支援や相互理解、5件がLGBTQに配慮した制度や環境の整備をあげた。育児介護休業では、4件が休暇制度の整備に言及し、うち2件が男性の育休取得について触れている。一方、介護に関する具体的な言及は1件のみであった。

**地域と社会：**イノベーションでは、5件が自社製品・サービスが社会的弱者に配慮したものであることを求めた。また、製品やサービスの提供において他のアクターとの協働に言及したのは全6件だったが、地域課題解決に特化した協働に言及したのは1件のみであった。

**環境：**調達では、5件が地産地消や地元企業からの調達に言及した。取引先に児童労働や人権侵害がないことを確認することについては5件が言及しており、そのうち3件はそうした問題に対処できるよう助言することにも言及していた。生物多様性について全6件が言及しているが、そのうち事業を通じての活動と明示されていたのは2件であった。

**その他：**食品ロスについて4件が言及した。他者への働きかけという点では、途上国の課題解決に関する協働（1件）、地域での経営助言（1件）があった。

#### 4. 結論

全体を通して、基準項目がサステナビリティ課題の解決を目的とした活動なのか、そもそも経営に必要な活動なのか、事業を通じて行う活動か、事業外で行う活動なのか、曖昧な傾向があった。他者への働きかけについては、製品開発等の事業活動における協働に関する項目はあるが、業界や地域レベルでのサステナブル課題に関するルール作りや政策提言というような働きかけの形態を問う項目はなかった。今後、認証を求める企業が増えることが予想されるが、SDGsを2030年に向けて達成していくためにはそうした基準項目も追加していく必要があるのではないだろうか。

<引用文献>

中小企業基盤整備機構（2023）「中小企業のSDGs推進に関する実態調査（2023年）」2023年3月。