

〈中小企業の人的資本経営に関する実態調査 第2弾〉

近年注目の「人的資本経営」中小企業の実態を調査

人的資本経営を取り組んでいる先は過半数が効果を感じている結果に
取り組む上での課題は「時間がかかる」「費用がかかる」が上位
支援体制やガイドライン策定が必要に

Green(グリーン)とDigital(デジタル)を活用した中小企業の変革を目指すフォーバル GDXリサーチ研究所（本社：東京都渋谷区、所長：平良学）は、中小企業の経営者973人に「中小企業の人的資本経営に関する実態調査」を実施しました。



「人的資本経営」が世界的な潮流から日本でも注目度が高まっています。前回の「中小企業の人的資本経営に関する実態調査 第1弾」では、中小企業経営者の人的資本経営への理解度や人材獲得についての実態が明らかとなりました。今回の調査第2弾では働きやすい環境の構築状況や人的資本経営に取り組むメリット、今必要な内容について掘り下げた調査を実施しました。

【調査結果サマリー】

- ① 中小企業の働きやすい環境の構築には未だ課題感が
育休・介休ともに取得事例がない・規定がない先が61.4%に
また、コンプライアンス・人権ポリシーなどの項目についても多くが取り組めていない結果に
- ② 人材の把握などの管理体制については
比較的多くの中小企業が取り組んでいる結果に
給与計算と関係する項目が多く、経営と連動しているためと推察
- ③ 中小企業の人的資本経営は浸透にはまだ遠い一方、
取り組んでいる企業は半数以上が効果を感じている結果に
人材強化・売上の増加・競合優位性の構築など経営に関わる項目で顕著な結果に
- ④ 取り組めていない課題は時間がかかる（35.8%）費用がかかる（27.5%）が上位に
国や政府からの補助制度や成功事例の共有、ガイドラインの策定が求められる結果に

本リリース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。

【アンケート概要】

- ・調査主体 : フォーバル GDXリサーチ研究所
- ・調査期間 : 2023年12月11日～2024年2月8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 : 973

① 中小企業の働きやすい環境の構築には未だ課題感が 育休・介休ともに取得事例がない・規定がない先が61.4%に また、コンプライアンス・人権ポリシーなどの項目についても多くが取り組めていない結果に

Q1. 育児休業・介護休業の取得事例はありますか。

「社内規定はあるが、取得事例がない」(34.1%) 「育児休業・介護休業の社内規程がない」(27.3%) となり、育休・介休ともに取得事例がない・規定がない中小企業が61.4%となりました。

Q2. 時間や場所にとらわれない働き方ができる環境を提供していますか。

「時間と場所にとらわれない環境を提供している」は29.4%にとどまり、「提供していない」が47.1%となりました。

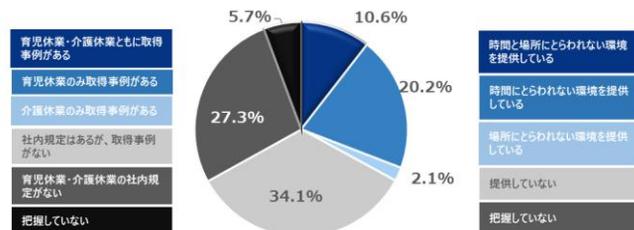
Q3. スキルや能力、職務経歴に関係なく、多様な人材採用に努め、活躍できる環境を整えていますか。

「多様な採用は行っておらず、活躍可能な環境も整えていない」(36.6%) 「多様な採用は行っているが、活躍可能な環境は整えていない」(14.3%) となり、50.9%の中小企業が活躍できる環境を整えられていない結果となりました。

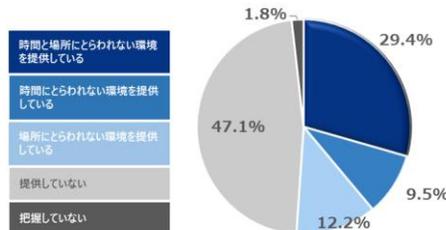
「働きやすい環境」の構築は人的資本経営にとって重要な項目の1つですが、上記の調査では中小企業では働きやすい環境の構築には課題感があることが明らかとなりました。特に、育休・介休ともに取得事例がない・規定がない中小企業は57.7%となりました。前回調査から、中小企業では人材獲得ができていない先が多いことが確認されましたが、そのような人員不足の背景から、育休・介休が取得しづらい環境であることが推察されます。

GDX GDXリサーチ研究所

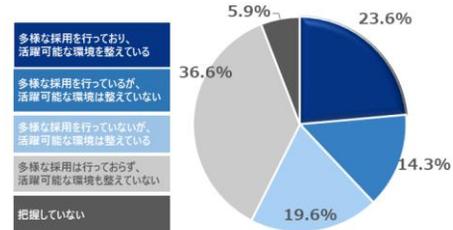
Q1. 育児休業・介護休業の取得事例はありますか。



Q2. 時間や場所にとらわれない働き方ができる環境を提供していますか。



Q3. スキルや能力、職務経歴に関係なく、多様な人材採用に努め、活躍できる環境を整えていますか。



※2023年12月～2024年2月 全国の中小企業経営者対象 GDXリサーチ研究所調べ n=973

Q4. コンプライアンス・倫理に関する研修機会を提供していますか。

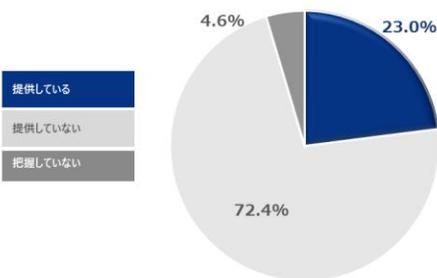
「提供していない」が72.4%となり、多くの中小企業でコンプライアンスや倫理に関する研修機会の提供ができていないことが明らかとなりました。

Q5. コンプライアンス・倫理に関する自社の方針を従業員が確認できる場所に開示していますか。

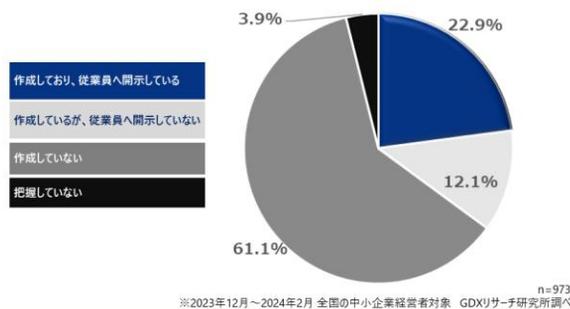
「作成していない」(61.1%) 「作成しているが、従業員へ開示していない」(12.1%) となり、73.2%の中小企業でコンプライアンスや倫理に関する自社の方針を従業員が確認できていないことが明らかとなりました。

「コンプライアンス・倫理」についても人的資本経営にとって重要な項目の1つですが、非常に多くの中小企業で対応が進んでいないことが明らかとなりました。上記の「働きやすい環境」の構築と比べても、より対応が遅れている分野だと捉えられます。

Q4.コンプライアンス・倫理に関する 研修機会を提供していますか。



Q5.コンプライアンス・倫理に関する自社の方針 を従業員が確認できる場所に開示していますか。

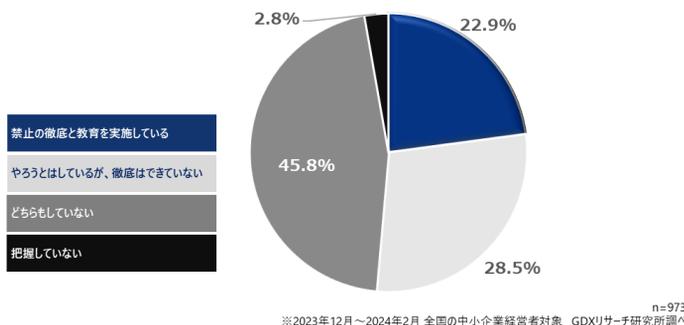


Q6.差別や、ハラスメント禁止の徹底と従業員への教育を実施していますか。

「どちらでもない」(45.8%)「やろうとはしているが、徹底はできていない」(28.5%)となり、差別の禁止の徹底と教育を十分に取り組めていない企業が74.3%となりました。

人的資本経営の重要な項目である「労働慣行」に関する上記の調査でも、他の分野と同様に非常に多くの中小企業で取り組みが進められていないことが明らかとなりました。上記の分野はどれも人的資本の情報開示で大企業が求められる内容ですが、中小企業では進められていないことが確認され、早急な対応が求められる結果となりました。

Q6.差別や、ハラスメント禁止の徹底と従業員への教育を実施していますか。



②人材の把握などの管理体制については比較的多くの中小企業が取り組んでいる結果に給与計算と関係する項目が多く、経営と連動しているためと推察

Q7.従業員名簿を作成していますか。

「作成しており、9項目網羅している」(30.5%)「作成しているが、9項目網羅していない」(42.3%)となり、義務付けられている項目の網羅がされていない場合もありますが、72.8%の中小企業で従業員名簿が作成されている結果となりました。

Q8.労働者の男女の賃金の差異について、その雇用する全ての労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者(パート・有期社員)の3区分において把握できていますか。

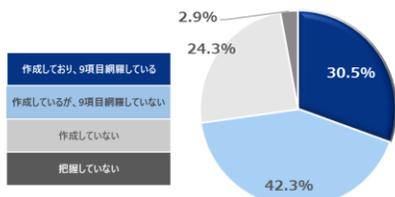
「把握している」(48.5%)となり、半数近くの企業での把握ができています結果となりました。

Q9.従業員の勤怠管理を行い、記録された労働時間や残業時間を確認していますか。

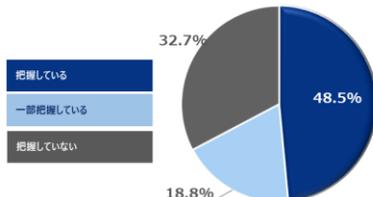
「勤怠管理を行っており、従業員個人の残業時間を確認している」が71.6%となり、多くの企業で労働時間や残業時間の管理が行われている結果となりました。

「健康安全」や「労働慣行」に関する調査でしたが、こちらの調査では比較的多くの中小企業で取り組みが進んでいる結果となりました。人材の把握などの管理体制については給与計算と関係する項目が多く、経営と連動しているため多くの中小企業で取り組みが進んでいると推察されます。

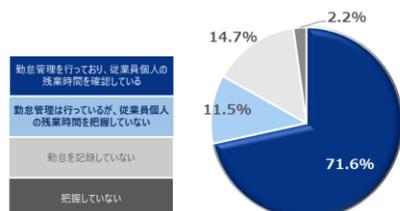
Q7.従業員名簿を作成していますか。



Q8.労働者の男女の賃金の差異について、その雇用する全ての労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者(パート・有期社員)の3区分において把握できていますか。



Q9.従業員の勤怠管理を行い、記録された労働時間や残業時間を確認していますか。



※2023年12月～2024年2月 全国の中小企業経営者対象 GDXXリサーチ研究所調べ n=973

③中小企業の人的資本経営は浸透にはまだ遠い一方、取り組めている企業は半数以上が効果を感じている結果に

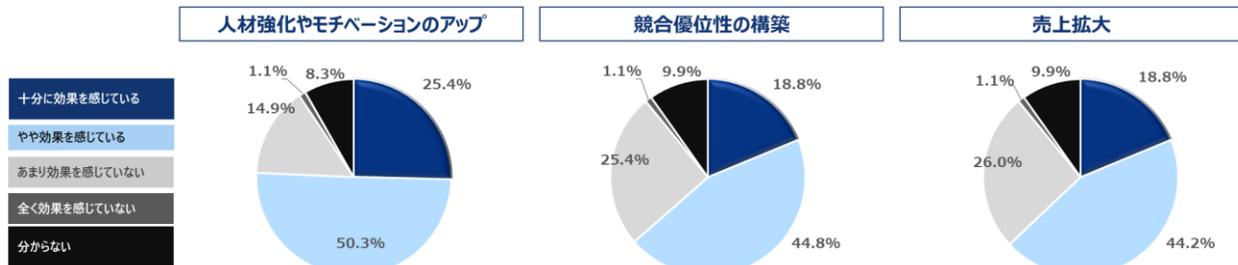
人材強化・競合優位性の構築・売上の増加など経営に関わる項目で顕著な結果に

Q10.人的資本経営を実施したことにより、貴社ではそれぞれの項目における効果はありましたか。

人材強化について効果を感じている（「十分に効果を感じている」「やや効果を感じている」の合計）中小企業は75.7%、競合優位性の構築について効果を感じている中小企業は63.6%、売上の増加について効果を感じている中小企業は63%となりました。

これまでの調査から、中小企業における人的資本経営の浸透には遠い一方、取り組めている企業では経営に関わる項目で効果を感じられていることが明らかとなりました。

Q10.人的資本経営を実施したことにより、貴社ではそれぞれの項目における効果はありましたか。



※2023年12月～2024年2月 全国の中小企業経営者対象 GDXXリサーチ研究所調べ n=181

④取り組めていない課題は

時間がかかる（35.8%）費用がかかる（27.5%）が上位に

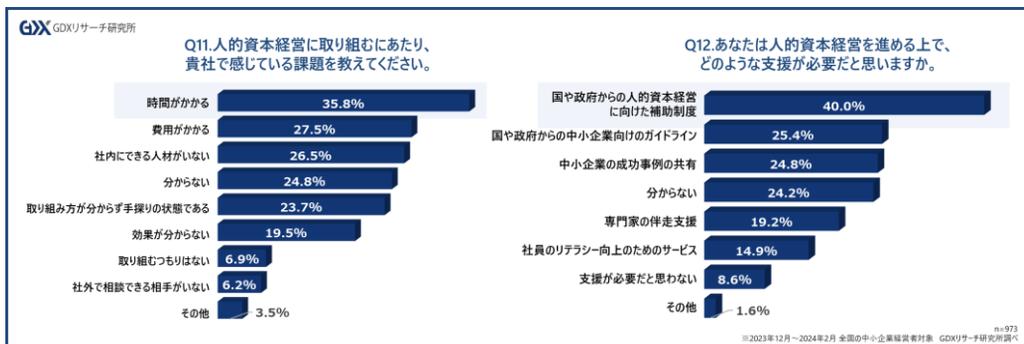
国や政府からの補助制度や成功事例の共有、ガイドラインの策定が求められる結果に

Q11.人的資本経営に取り組むにあたり、貴社で感じている課題を教えてください。

「時間がかかる」（35.8%）「費用がかかる」（27.5%）が上位となりました。また、「社内にてできる人材がない」が次点で、その他「分からない」「取り組み方が分からず手探りの状態である」「効果がわからない」などが続きました。

Q12.あなたは人的資本経営を進める上で、どのような支援が必要だと思いますか。

「国や政府からの人的資本経営に向けた補助制度」が40.0%となり最も求められている結果となりました。



※2023年12月～2024年2月 全国の中小企業経営者対象 GDXXリサーチ研究所調べ n=973

人材強化・競合優位性・売上増加などの重要な項目で効果を感じられているため、人的資本経営は中小企業にとって取り組むべきものと捉えられます。一方で、現状の人的資本経営の構築には時間的・資金的なコストがかかり、中小企業にとってはハードルが高いものとなっていることがこれまでの結果から推察されます。国や政府からの補助制度やガイドラインの策定などの必要性は今後ますます高まるでしょう。

フォーバル GD&Xリサーチ研究所所長 平良 学（たいら・まなぶ）

■経歴

1992年、株式会社フォーバルに入社。九州支店での赤字経営の立て直し、コンサルティング事業の新規立ち上げ、

全体統括を経て、2022年に新たに発足した中立の独立機関「フォーバルGD&Xリサーチ研究所」の初代所長に就任。

中小企業経営の実態をまとめた白書「ブルーレポート」の発刊、全国の自治体と連携し、地域の中小企業経営者に向けたDX、GXの講演、中小企業経営者向けのイベントの企画などを通じて、中小企業のGD&Xを世に発信している。



■コメント

前回に続き、今回も中小企業における人的資本経営への調査結果をまとめました。今回は人的資本経営の必要な要素として「働きやすい環境」「コンプライアンス・倫理」「労働慣行」「健康安全」や人的資本経営の実施による効果などについて調査しました。

働き場所について「時間と場所にとらわれない環境を提供している」は29.4%にとどまり、「提供していない」が5割近くとなりました。代表的なこととしてフリーワークやテレワークがこれにあたります。従業員の健康管理面では「勤怠管理を行っており、従業員個人の残業時間を確認している」が71.6%止まりとなり約3割の企業では労働時間の管理が行われていないことが明らかになりました。働きやすい環境の提供や従業員の健康管理にしっかりと取り組むこと、そしてその取り組みを外部に発信することにより企業イメージの向上につながります。

人的資本経営の実施により、人材面や売上面で効果を感じている企業は6割を超えており、取り組みれば効果を実感できる可能性が高いといえます。今までよりも一層人材に重点を置いた経営を行うことで、従業員の生産性や満足度の向上につながられ、企業経営に好影響をもたらすことになるでしょう。

中小企業経営者の皆さんにはぜひできることから始めていただければと思います。

■フォーバル GD&Xリサーチ研究所とは

日本に存在する法人の99%以上を占める中小企業。この中小企業1社1社が成長することこそが日本の活力につながります。中小企業が成長するための原動力の1つにGreen(グリーン)とDigital(デジタル)を活用し企業そのものを変革するGD&X(Green Digital transformation)があります。

フォーバル GD&Xリサーチ研究所は、中小企業のGD&Xに関する実態を調査し、各種レポートや論文、報告書などをまとめ、世に発信するための研究機関です。「中小企業のGD&Xにおける現状や実態を調査し、世に発信する」をミッションに「中小企業のGD&Xにおいてなくてはならない存在」を目指し活動していきます。

<https://gdx-research.com/>

