

## SDGs への取り組みが企業に与える効果分析

### SDGs 目標直結の「働き方改革」の取り組みによる企業への効果

～働き方改革の取り組みによって、企業の時間外労働時間は短縮された～

データソリューション企画部

石井 ヤニサ

#### 【要約】

1. SDGs(持続可能な開発目標)の17の目標のうち、『目標8：働きがいも 経済成長も』は社内で行うことができ、企業にとっては比較的始めやすいと考えられる。また、定義「すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する」やそのターゲットからみると、今日日本中で広がりを見せている「働き方改革」に直結する。
2. SDGsの『目標8：働きがいも 経済成長も』にあたる「働き方改革」の企業に与える効果を分析したところ、働き方改革の取り組みによって時間外労働時間が短縮されたという結果が示された。一方で、働き方改革に取り組むことによる雇用過不足感への影響は統計的に有意ではなかった。

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



今日、SDGs(持続可能な開発目標)に関する取り組みは、国内外政府・行政機関のみならず、民間企業においても積極的に関与することが期待されている。企業にとっては、SDGsを通じて社会の課題を認知し、対応することで企業自身の経営リスクの回避や新たなビジネスチャンスに繋がるなどといったメリットがある。しかし、SDGsへの取り組みが企業に与える効果に関する実証分析はほとんど行われていないのが現状である。

本レポートでは、政府の重点施策の一つである「働き方改革」に直結するSDGsの「目標8：働きがいも 経済成長も」に注目し、TDB 景気動向調査<sup>1</sup>から得たデータをもとに差分の差分(Difference-in-Differences: DiD)法を用いて、企業の働き方改革の取り組みによる効果を分析することを試みた。差分の差分法とは、ある介入による成果変数への効果(因果関係)を検証するために、介入の影響を受けたグループ(介入群)と受けていないグループ(コントロール群)の介入前後での成果変数の変動を比較するものである。この分析法により、介入による効果から時間経過による効果を取り除くことで、介入の効果のみ測定することが可能になる。

## 1. SDGsの『目標8：働きがいも 経済成長も』と「働き方改革」

SDGsの17の目標のうち、『目標8：働きがいも 経済成長も』は社内で取り組むことができ、企業にとっては比較的始めやすいと考えられる。また、定義である「すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク(働きがいのある、人間らしい仕事)を推進する」やそのターゲットからみると、今日日本中で広がりを見せている「働き方改革」に直結することが分かる(表1)。『目標8』のターゲットのうち、ディーセント・ワークや同一労働同一賃金(ターゲット8.5)、職業訓練(ターゲット8.6)、労働者の権利の保護、安全・安心な労働環境促進(ターゲット8.8)がまさに「働き方改革」の取り組みそのものである。

表1 SDGs『目標8：働きがいも 経済成長も』のターゲット

	ターゲット
8.1	各国の状況に応じて、一人当たり経済成長率を持続させる。特に後発開発途上国は少なくとも年率7%の成長率を保つ。
8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上およびイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性、およびイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
8.4	2030年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する10カ年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。
8.5	<b>2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク、ならびに同一労働同一賃金を達成する。</b>
8.6	<b>2020年までに、就労、就学、職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。</b>
8.7	強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終わらせるための迅速で効果的措置の実施、最も劣悪な形態の児童就労の禁止・撲滅を保障する。2025年までに少年兵の徴募や利用を含むあらゆる形態の児童就労を撲滅する。
8.8	<b>移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。</b>
8.9	2030年までに、雇用創出、地元の文化・製品の販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。
8.10	国内の金融機関の能力を強化し、すべての人々の銀行取引、保険、および金融サービスへのアクセス拡大を促進する。
8.a	後発開発途上国のための拡大統合フレームワークなどを通じて、開発途上国、特に後発開発途上国に対する貿易のための援助を拡大する。
8.b	2020年までに、若年雇用のための世界的戦略および国際労働機関(ILO)の仕事に関する世界協定の実施を展開・運用化する。

<sup>1</sup> TDB 景気動向調査は2002年5月に開始した統計調査。帝国データバンクが実施

## 2. 「働き方改革」に取り組んだことで、企業における時間外労働時間は短縮される

以下の分析では、差分の差分 (Difference-in-Differences : DiD) 法を用いて、企業の働き方改革の取り組みによる効果を検証する。使用するデータは、TDB 景気動向調査における各企業の企業活動に関する項目の点数、および働き方改革への取り組みの有無を用いた。

ここで、同一企業の2時点におけるデータを用いる。「働き方改革関連法」が2019年4月1日に施行されたことに加え、TDB 景気動向調査による働き方改革に対する企業の意識調査が2019年12月に実施されたことを踏まえて、2019年12月のデータを「介入後に測定されたデータ」とし、働き方改革関連法が実施される前である2018年12月の同じ企業のデータを「介入前に測定されたデータ」とした。また、有効回答企業のうち、2019年12月の時点で働き方改革に取り組んでいる企業（介入群）と同時点で働き方改革に取り組んでいない企業（コントロール群）に分けた。表2は、有効回答企業7,851社の属性を示したものである。

表2 有効回答企業7,851社の属性

規模	(社数、構成比)		業界(10業界)	(社数、構成比)	
大企業	1,599	20.4%	農・林・水産	39	0.5%
中小企業	6,252	79.6%	金融	88	1.1%
(うち小規模企業)	(2,034)	(25.9%)	建設	1,141	14.5%
合計	7,851	100.0%	不動産	235	3.0%
			製造	2,256	28.7%
			卸売	2,195	28.0%
			小売	324	4.1%
			運輸	337	4.3%
			サービス	1,204	15.3%
			その他	32	0.4%
			合計	7,851	100.0%

以上の調査データを用いて、下記のような回帰分析を行った。

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 Treated_i + \beta_2 PostPeriod_i + \beta_3 Treated_i \times PostPeriod_i + \beta_4 X_i + e_i$$

ここで、Yは成果変数、Treatedはグループのダミー変数（介入群1、コントロール群0）、PostPeriodは時間のダミー変数（介入後1、介入前0）、Treated×PostPeriodは差分の差分マージン効果、Xは各企業の固有変数、eは誤差項、iは企業を表す。

また各企業の固有変数として、雇用過不足感や時間外労働時間に影響を与える「企業の景況感の点数 (Keiki DI)」<sup>2</sup>と「企業の売り上げ (収入) 変化の点数 (Sales)」<sup>3</sup>を取り入れた。2つの固有変数の相関係数は0.499であった。

以下のように働き方改革の企業活動に関する項目への影響を分析した。

### ① 働き方改革の雇用過不足感への影響

働き方改革によって、従業員の意欲を向上させるとともに健康状態を維持させ、離職を防ぐことや

<sup>2</sup> 「企業の景況感の点数 (Keiki DI)」は「非常に良い」「良い」「やや良い」「どちらともいえない」「やや悪い」「悪い」「非常に悪い」の7段階で尋ねている。本分析では、企業の景況感が良いほど「企業の景況感の点数 (Keiki DI)」は高くなるように得点を付している

<sup>3</sup> 「企業の売り上げ (収入) 変化の点数 (Sales)」は前年同月と比べて「非常に増加した」「増加した」「やや増加した」「変わらない」「やや減少した」「減少した」「非常に減少した」の7段階で尋ねている。本分析では、前年同月と比べて売り上げ (収入) の増加の程度が強まるほど、「企業の売り上げ (収入) 変化の点数 (Sales)」は高くなるように得点を付している

新たな人材を引き寄せ、人手不足の解消へと繋がることを期待されている。

そこで、働き方改革の取り組みが「雇用過不足感」に与える影響を分析した。成果変数（被説明変数）は「雇用過不足感の点数」（正社員）とした<sup>4</sup>。分析結果によれば、「ケース1」「ケース2」とも差分の差分マージン効果(Treated×PostPeriod)は有意ではないという結果になり、働き方改革の取り組みによる雇用過不足感への効果は認めることができなかった（表3）。

## ② 働き方改革の時間外労働時間への影響

時間外労働時間の削減も働き方改革の取り組みで期待される効果である。労働時間が短縮されることで、必然的に業務が効率化され生産性の向上へと繋がると考えられる。

そこで、働き方改革の取り組みが「時間外労働時間」に与える影響を分析した。成果変数（被説明変数）は「時間外労働時間の点数」とした<sup>5</sup>。

分析結果によれば、「ケース1」「ケース2」における差分の差分マージン効果(Treated×Postperiod)はそれぞれ0.1%、5%水準で有意に負の影響を与えていた（表3）。つまり、働き方改革の取り組みによって、企業の時間外労働時間は短縮されたという結果が得られた。

表3 分析結果

成果変数	雇用過不足感				時間外労働時間			
	ケース1		ケース2		ケース1		ケース2	
	係数	t-値	係数	t-値	係数	t-値	係数	t-値
Const.	5.312	393.070 ***	5.513	250.182 ***	3.062	180.888 ***	2.036	80.417 ***
Treated	-0.136	-7.819 ***	-0.117	-6.761 ***	0.016	0.747	-0.067	-3.384 ***
PostPeriod	0.028	1.482	0.002	0.122	-0.175	-7.307 ***	-0.058	-2.622 **
Treated×PostPeriod(DiD)	0.033	1.332	0.025	1.024	-0.105	-3.430 ***	-0.061	-2.165 *
Keiki DI			-0.070	-10.893 ***			0.112	15.243 ***
Sales			-0.002	-0.269			0.243	38.156 ***
AIC	34456.090		34456.090		39139.640		36453.210	
BIC	34509.580		34509.580		39177.650		36506.430	

注1. ケース1は、グループダミー(Treated)、時間ダミー(PostPeriod)、差分の差分マージン効果(Treated×PostPeriod)

注2. ケース2は、ケース1に固有変数(企業の景況感の点数、企業の売り上げ(収入)変化の点数)を追加

注3. \*\*\*:0.1%、\*\*:1%、\*:5%で有意

## まとめ

民間企業のSDGsへの取り組みが求められているなか、その効果に関する実証分析はほとんど行われていない。そこで本レポートでは、SDGsの『目標8：働きがいも 経済成長も』にあたる「働き方改革」の企業への効果を、差分の差分(Difference-in-Differences: DiD)法を用いて分析を実施した。

分析の結果、働き方改革に取り組むことによる雇用過不足感への影響は統計的に有意ではなかった。一方で、働き方改革の取り組みによって、時間外労働時間が短縮されたという結果が示された。しかし、働き方改革に取り組んで間もない企業では、取り組みの効果が出ていない可能性もある。そのため、より長い期間の効果についてはさらなる分析が必要である。

<sup>4</sup> 「雇用過不足感」は、「非常に不足」「不足」「やや不足」「適正」「やや過剰」「過剰」「非常に過剰」の7段階で尋ねている。本分析では、雇用過不足感が「適正」のときに「雇用過不足感の点数」が最も高く、不足（または過剰）の程度が強まるほど低くなるように得点を付している

<sup>5</sup> 「時間外労働時間」は前年同月と比べて「非常に増加した」「増加した」「やや増加した」「変わらない」「やや減少した」「減少した」「非常に減少した」の7段階で尋ねている。本分析では、時間外労働時間の増加の程度が強まるほど「時間外労働時間の点数」は高くなるように得点を付している

---

**【 問い合わせ先 】**

株式会社帝国データバンク データソリューション企画部 産業データ分析課

石井 ヤニサ

03-5775-3163 keiki@mail.tdb.co.jp

帝国データバンクで毎月実施している TDB 景気動向調査にご協力いただける企業さまは、  
こちらから登録できます（スマートフォン等をお使いの方は QR コードからも可能です）。  
<https://www.tdb-di.com/ent/rent.html>



当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。