



❖ コロナ禍を克服するSDGsとビジネス ～日本における企業・団体の取組み現場から～

SDGs and Business to Overcome the COVID-19 Pandemic



Network Japan



協力企業・団体一覧(五十音順)

【企業・団体】

- 株式会社荏原製作所
- コマニー株式会社
- 一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン (ASSC)
- サッポロビール株式会社
- 株式会社資生堂
- 住友理工株式会社
- 株式会社太陽住建
- ナブテスコ株式会社
- 日本ユニシス株式会社
- PRI事務局

2021年3月発行

レポート作成者：

調査・執筆担当

小野田真二 IGES持続可能性ガバナンスセンター 研究員

天沼 伸恵 IGES持続可能性ガバナンスセンター リサーチマネージャー / 主任研究員

森下麻衣子 IGESファイナンスタスクフォース プログラムマネージャー

調査・コーディネーション担当

GCNJ事務局

寄稿

川廷 昌弘 株式会社博報堂DYホールディングス

有本 正 日本航空株式会社

富田 洋史 株式会社クレアン

後藤 敏彦 GCNJ業務執行理事

飯塚 まり 同志社大学

謝辞：

執筆者は本レポートのレビューを行い貴重なコメントを提供していただいたGCNJ SDGsタスクフォースメンバーを含む外部関係者および同僚に心からの謝意を表します。

目次

1. はじめに	1
2. SDGsの国内外の動向	3
3. GCNJ企業・団体のSDGs取組みの現状 ～5年間での進展とコロナ禍での取組み～	7
4. これからの企業と社会 ～SDGsタスクフォースメンバーからの寄稿～	17
5. おわりに	26
実践編：トップインタビュー	28
付録：持続可能な開発目標 (SDGs) 報告2020 概要	49

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



◆ 1. はじめに

1.1 本レポートの趣旨

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) と地球環境戦略研究機関 (IGES) は、2015年度よりGCNJ会員企業・団体を中心とするSDGsの認識や取り組み状況に関するアンケート調査を開始し、2016年度よりその結果を「SDGs調査レポート」としてまとめてきた。本シリーズの特徴の一つは、GCNJ会員のSDGsへの認識や取り組み状況の経年変化を掲載していることである。また、毎年特定テーマについての考察を行うとともに、関連する内容のインタビュー記事・事例紹介を後半に掲載している。

2016年1月から実施期間が始まったSDGsは、2030年の達成年限まで3分の1が経過した。しかし2019年に国連が発表した報告書によると、SDGsはある程度の進展が見られるものの、達成への軌道からはかなり外れており、その中でも不平等、気候変動、生物多様性といった目標は後退している¹。こうした状況を好転させるべく、国連はSDGs達成のための「行動の10年」を2020年から開始した。しかしその開始年に新型コロナウイルス感染症が世界的に拡大し、死者数が200万人を超える等、今も世界に甚大な被害を及ぼしている。

国連事務総長のアントニオ・グテーレス氏は、2020年6月に寄せたビデオ・メッセージの中で、コロナからの復興に向けて「ニューノーマル(新常態)」の必要性を唱える議論は多く見られるものの、コロナ以前もノーマルには程遠い状態だったことを強調。環境に優しく、包摂的かつ強靱な復興の基盤として、すべての人にディーセント・ワー

クを創出すべき時が来ており、そのためにSDGsを中核とする「持続可能な開発のための2030アジェンダ」を指針に据えることの重要性を訴えている²。このメッセージにも表れているとおり、世界的な危機感とともに、社会をより持続可能にしていこうとする機運も世界的に高まっている。

そこで本レポートでは、コロナ禍が人々や企業にもたらしている影響も含め、この5年間のGCNJ会員によるSDGs取り組みの進展状況を改めて確認することで、SDGs達成に向けた現在の立ち位置と今後強化が求められる点について考察を行うこととした。さらに今回は新たな試みとして、GCNJ SDGsタスクフォースのメンバーからの寄稿を5本掲載した。SDGsタスクフォースはGCNJでSDGsを推進するために、理事・会員企業・事務局の有志メンバーが定期的にミーティングを開催し活動を続けている組織である。今回は企業、コンサルタント、専門家といった立場から、今後の企業や社会のあり方、グローバル・コンパクトの役割等について考察いただいた。また本レポートの後半部分では、「実践編：トップインタビュー」として10の企業・団体のトップのインタビュー記事を掲載している。その目的は、SDGs達成のための「行動の10年」において、また新型コロナウイルス禍に直面して、企業・団体のトップが人々の安全と経営とサステナビリティの課題をどのように考え、ここまで対処してきたのかを共有することである。これらを通じて、新しい社会の構築にむけた現在地と展望を示していきたい。

¹ United Nations (2019) "Global Sustainable Development Report" <https://sustainabledevelopment.un.org/gedr2019>

² 国際連合広報センター HP (2020) https://www.unic.or.jp/news_press/messages_speeches/sg/38801/

1.2 調査の概要

本レポートはデスク調査とGCNJ会員企業・団体を対象とするアンケート調査および聞き取り調査に基づき、SDGsの実現に向けた企業等の取組みのあり方について考察を行うものである。

デスク調査では国連機関、政府、自治体、業界団体、非営利団体、研究機関等から発信される企業と関連するSDGs情報を主に収集した。

アンケート調査は2015年度から毎年実施しており、GCNJ正会員（計376企業／団体³）に対して、Web上での質問に答えてもらう形式をとっている。今年度はSDGsの認知度や取組み状況、今後の方向性等について経年で傾向を追うための質問と、特定のテーマに関わる内容としてコロナ禍におけるSDGsへの取組みに関する質問を設けた。アンケート実施期間は2020年9月1日～11月6日で、回

答は208企業／団体から得られた（回答率56%）。尚、アンケートに回答した企業・団体の特徴として、65.9%が売上高1千億円以上の企業（図1）で、73.6%がグローバル市場で事業を展開している（図2）。従って、本アンケート調査の結果は、一部売上規模別で表しているものを除き、国内の大企業の最新状況とみなして頂ければよいだろう。また、GCNJ会員はグローバル・コンパクトの10原則に賛同し、その実現に向けた努力を重ねている企業・団体であるため、国内の一般的な企業・団体よりもSDGsの取組みは進んでいると考えられる点にも留意いただきたい。

デスク調査とアンケート調査に加えて、今年度は10の企業・団体のトップにオンラインでの聞き取り調査を行った。トップインタビューの実施にあたっては、GCNJ事務局が会員にむけて公募で申し込みを募り、GCNJ SDGsタスクフォースで選定を行った。

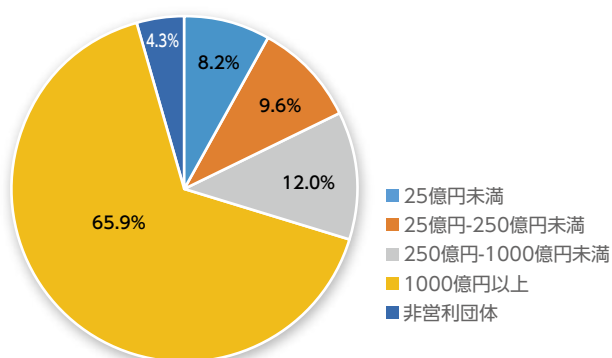


図1：回答企業・団体の売上高（n=208）

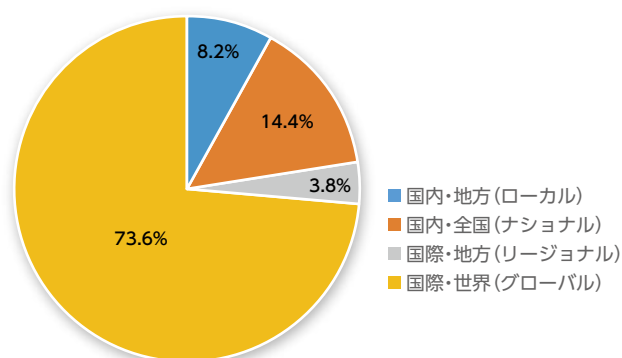


図2：回答企業・団体の市場（n=208）

³ 2020年9月1日時点でのGCNJ会員数。

2. SDGsの国内外の動向

2.1 SDGsに関する国際動向

SDGs達成のための「行動の10年」が始まった2020年は、新型コロナウイルス感染症が猛威を振るった1年となった。国連経済社会局 (UNDESA) が発表した「SDGs報告書2020⁴」によると、COVID-19の世界的大流行によって、SDGs達成に向けた進捗は多くの分野で停滞・後退した。例えば、世界の貧困は数十年ぶりに増加し、2020年には7100万人が新たに極度の貧困状態に陥ると試算された。また、保健医療の中断や、食料や栄養サービスへのアクセスが制限されることで、2020年には5歳未満児の死亡者が数十万人、妊産婦の死亡者が数万人増える可能性が示された。学校閉鎖によって2020年春には3億7,000万人以上の子供たちが学校給食を食べられなくなり、極度の貧困状態に陥る家庭が増えるにつれ、より多くの子供たちが児童労働や人身売買のリスクに晒されている。

コロナ禍において格差も拡大している。オックスファムの報告書「不平等ウイルス⁵」によると、感染拡大以来、世界で最も裕福な10人は、地球上の誰もが新型コロナウイルスによって貧困に陥るのを防ぎ、すべての人にワクチンを購入するのに十分な富を得ているという。また、世界で最も裕福な1000人はコロナ禍での損失を9か月以内に取り戻したが、世界の最貧困層が立ち直るには10年余りかかる恐れがあると警告している。ワクチンへのアクセスにも先進国と途上国の間に差が生じており、国連は公平な分配を訴えている。

このような状況下、新型コロナウイルス感染症の世界的大流行を、持続可能で強靱 (Resilient) 且つ公正な世界を築く「機会」にし、多くの課題を引き起こしている現在の金融・経済・政治の仕組みを変革する必要性が様々なフォーラムで強調された。2020年6月に開催された世界経済フォーラムは、コロナ禍を機に、これまでの古い資本主義を「グレート・リセット」し、システムを変革する必要があると指摘。また、7月にオンライン開催された国連ハイレベル政治フォーラム (HLPF) では、新型コロナウイルス感染症の世界的大流行から復興する際、コロナ以前の

世界よりも良い世界を築く (Building back better) 必要があり、2030アジェンダはその道しるべであると強調された。さらに、9月に日本が世界96カ国の参加を得て開催した新型コロナウイルスからの復興と気候変動・環境対策に関する「オンライン・プラットフォーム」閣僚級会合では、コロナ以前の世界よりも良い世界を築くためには持続可能でレジリエントな社会経済へのリデザイン (再設計) が必要であると強調された。人権分野では、11月に国連ビジネスと人権フォーラムがオンラインで開催され、企業活動における人権尊重は、企業の2030アジェンダに対する貢献の中心に据えられるべきという点が改めて強調された。また、多くの企業が経営方針に組み込んできた人権尊重の考え方をさらに企業活動に根付かせ、実践に移していくためには、デューデリジェンス実行の推進が必要であることが指摘された⁶。

経済・社会に大きな影響を与えた新型コロナウイルスは、人と自然との関係性を問い直すきっかけにもなった。2020年にサウジアラビアが議長国となって開催されたG20環境大臣会合及び農業・水大臣会合では新型コロナウイルス感染症の世界的大流行を受けて、人獣共通感染症と野生生物種との関係性が取り上げられた。また、コロナと同様、人間の活動が引き起こした課題である気候変動危機や生物多様性の損失といった問題もG20で取り上げられた。

気候変動に関しては、コロナ禍における経済活動の停滞によって、一時的に温室効果ガスの排出量が減った。しかし産業革命前からの気温上昇を1.5℃に抑えようとする場合、現在の排出スピードでは、カーボンバジェットはあと10年弱で使い切ることになるという研究結果も発表された⁷。2020年は世界各地で異常気象が観測され、コロナ禍と気候変動災害という「複合災害」が人々の生活や生態系に及ぼす影響が懸念されている。

また、気候変動が続くことで生物多様性へのリスクが高まり、種の絶滅規模が限界を超えると、生態系全体が突然崩壊する恐れがあると科学誌Natureが警鐘を鳴らした⁸。英国政府の委託により作成されたダスグプタ・レビュー⁹

⁴ UNDESA (2020) "The Sustainable Development Goals Report 2020" <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020.pdf>

⁵ OXFAM (2021) "The Inequality Virus" <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621149/bp-the-inequality-virus-250121-en.pdf>

⁶ アジア太平洋人権情報センター (2020) <https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section1/2019/12/82019112527.html>

尚、人権デューデリジェンスとは、次の4つのステップで構成される。①企業が関与する人権への負の影響について、特定・分析・評価すること。②評価した結果を企業の対応プロセスに組み込み、適切な行動を起こすこと。③質的・量的な指標に基づき、継続的に追跡評価をすること。④企業の対応について外部に報告すること。

⁷ Global Carbon Project (2020) <https://www.globalcarbonproject.org/carbonbudget/>

⁸ Trisos, C.H., Merow, C. & Pigot, A.L. (2020) "The projected timing of abrupt ecological disruption from climate change" <https://doi.org/10.1038/s41586-020-2189-9>

⁹ The Economics of Biodiversity: Dasgupta Review (2021) <https://www.gov.uk/government/publications/final-report-the-economics-of-biodiversity-the-dasgupta-review>

は、人や経済は生物多様性を含む自然に依存しているものの、その需要は自然が供給できるモノやサービスを超過しており、持続不可能であることを指摘した。(コラム参照)。

こうした状況に対して、各国の動きも加速している。アジアでは2020年9月に中国が2060年までに、10月には日本と韓国が2050年までに温室効果ガス排出をゼロにするという目標を発表した。英国は12月に2030年排出削減目標を大幅に強化。米国は2021年1月にバイデン大統領が就任し、翌月にはパリ協定に正式復帰した。米国、EU、日中韓といった温室効果ガス大量排出国の脱炭素に向けた取り組みが進むことで、1.5℃目標達成に近づく見通しが立つことが期待されている。一方で、世界には様々な事情から化石燃料生産計画を保持する国もあり、パリ協定の1.5℃目標達成を脅かす課題として指摘されている。

企業と金融関連の動きも見ておこう。近年は、企業のSDGsへの取り組みが進むと同時に、取り組みを評価するための「インパクト」をめぐる議論が活発になってきている。例えば、国連開発計画(UNDP)は、SDGs達成に向けた民間資金の流れを拡大するため、事業や投資がSDGs達成に効果があるかどうかを評価し認証するためのスタンダードとしての「SDGsインパクト」を開発しており、早ければ同制度を2021年中に開始する。認証を与える対象は企業、債券、プライベート・エクイティ・ファンドの3種類となっており、それぞれ草案等が2020年に発表されている¹⁰。また、国連環境計画金融イニシアチブ(UNEP FI)は2020年3月に銀行向けに融資ポートフォリオのインパクト測定ツールを発表し、10月にはその詳細を解説したユーザーガイドを発行した。このツールは銀行がリテール(消費者金融およびビジネス・バンキング)およびホールセール(法人金融および投資銀行)のポートフォリオに

関連する影響を分析するのに役立つため、「責任ある銀行業務のための原則」で求められているような目標設定に活用することが可能である。この他に注目すべき動きとしては、TCFDの自然版である「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」の発足、国際資本市場協会(ICMA)によるクライメート・トランジション・ファイナンス・ハンドブックの発表、シンガポールや香港でタクソノミー等のグリーンファイナンスの取組みの進展、世界経済フォーラムによるステークホルダー資本主義やESG推進における取締役会の役割の見直し等も挙げられよう。

2021年も引き続きSDGs関連の活発な動きが予想される。「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(UNGPs)は2011年6月の国連人権理事会での採択から10周年を迎える。国連では2020年7月にUNGPs10+プロジェクトを発足させており、2021年6月に2030年までの行動の方向性を示すロードマップを発表する予定である。また、気候変動と生物多様性にとっても重要な年となる。2021年4月には米国大統領が気候サミットを主催する。11月にはコロナによって延期されていた国連気候変動枠組条約第26回締約国会議(COP26)が開催され、これまでに合意に至っていないパリ協定第6条を含め、様々な観点から脱炭素化と適応のための方策が議論される。さらに2021年を通じて、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が第6次評価報告書(AR6)を3回に分けて公表予定であり、国際的な気候変動対策の意思決定に大きな影響を及ぼす可能性がある。生物多様性に関しては、COVID-19によって延期されていた生物多様性条約第15回締約国会議で2020年以降の世界的な生物多様性枠組みを議論し、2030年までの新たな目標が定められる予定である。

¹⁰ UNDP駐日代表事務所(2020) https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/presscenter/events/2020/event_sdg_impact_1204.html

<コラム>生物多様性の経済学：ダスグプタ・レビュー

2021年2月2日、英国財務省は、生物多様性と経済の関係性を包括的に分析した「生物多様性の経済学：ダスグプタ・レビュー」を発表した。本レビューは、生態学と地球科学に基づいて、経済的繁栄と生物多様性向上の両立を実現するための新たな枠組みを提示している。

本レビューにおける現状認識は、「自然劣化はレジームシフトの転換点に近づいている」である。そして、持続不可能な自然との関りは、広範な制度的失敗であり、制度の一つとしての市場は、自然がもたらす様々な恩恵やサービスの真の価値を市場価格に反映していないと指摘している。この価格設定の歪みにより、我々は人的に生産された資本への投資を相対的に多くし、自然資産への投資を過小評価してきた結果として、自然破壊を招いた。直面する問題に取り組むには、自然と生物圏の限界を経済の前提とし、経済の中に自然資産の要素を組み込む必要があるという。本レビューでは、3つの広範で相互に関連した変化、すなわち、1) 人類の需要と自然の供給のバランスをとり、現在の水準に比べて供給を増やすこと、2) 経済的成功の尺度を変えること（「包括的な富」）、3) 制度やシステム（財政と教育システム）を変革することについて、具体的な方策を提案している。

ビジネスには何が出来るか？

本レビューは、自然の損失を食い止めるためにビジネス・コミュニティに緊急の行動を求めている。WBCSDのサマリーでは、先述の3つの変化は、サプライチェーン全体で信頼性が高く検証可能な情報を入手することで、自然への影響と相互作用を説明し、行為者に責任を負わせることを意味すると指摘している¹¹。例えば民間金融機関は、自然資産を劣化させ、持続不可能な活動を助長する有害な金融の流れを減らし、保全、修復、持続可能な経済活動へのプラスの流れを拡大する必要がある。また、そのためには、自然との相互作用の関係性、影響、自然関連の金融リスクや不確実性をより深く理解し、管理しなくてはならない。貿易の役割としては、国境税調整の検討や、より透明性の高い方法でサプライチェーンを監視・規制する能力と開発援助の増加を挙げている。また、食料生産の役割として、農業システムは、炭素吸収源として機能するだけでなく、食料生産以外の調整や維持サービス（アグロフォレストリー等）も含め、生態系サービスの純提供者になる可能性があるとして指摘している。

2.2 SDGsに関する国内動向

新型コロナウイルス感染症は、国内でも人々の生命、生活、仕事に多大な影響を及ぼしている。そうした中において、コロナ禍で表れてきた問題への対処も含め、SDGsに関連する取組みは国、自治体、企業、市民社会等によって様々に進められている。

日本のSDGs実施の司令塔であるSDGs推進本部は2020年12月に第9回会合を開催し、「SDGsアクションプラン2021～コロナ禍からの『よりよい復興』と新たな時代への社会変革～」を策定した。同アクションプランの基本的考え方として、「SDGsが達成された、しなやかで強靱な、経済と環境の好循環のあるウィズ・コロナ、ポスト・コロナの時代を実現するには、社会全体の行動変容が必要」であるとし、政府・企業・個人等それぞれの立場で変革への取組みを始めることの必要性を訴えている。そのために取り組む重点事項には「I. 感染症対策と次なる危機への備え」、「II. よりよい復興に向けたビジネスとイノベーションを通じた成長戦略」、「III. SDGsを原動力とした地方創生、経済と環境の好循環の創出」、「IV. 一人ひとりの可能

性の発揮と絆の強化を通じた行動の加速」が掲げられた。

SDGs推進本部の下には行政、NGO、NPO、有識者、民間セクター、国際機関、各種団体等の関係者が構成員として参加するSDGs推進円卓会議が設置されている。2019年12月のSDGs実施指針改定版において、円卓会議課題別分科会の開催を検討することが記され、2020年度から環境、教育、広報、進捗管理・モニタリングという4つの分科会が立ち上げられた¹²。各分科会は2021年3月までに1～2回開催されており、2021年夏に予定されている円卓会議を一つの区切りとすることが念頭に置かれている。

SDGsの達成に当たっては、人権の尊重・保護・促進が重要な要素と位置付けられている。こうした背景の下、日本政府は、ビジネスと人権に関する指導原則（指導原則）を支持し、2016年11月から外務省を中心に「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）」の策定を進めてきた。2019年4月には策定に向けた「諮問委員会」と「作業部会」という枠組みが設置、それらで作業が進められ、2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画（2020－2025）」が策定された。本行動計画では、「ビジネスと人

¹¹ WBCSD (2021) "Dasgupta Review on the Economics of Biodiversity (2021) - Business Summary" <https://www.wbcsd.org/download/file/11278>

¹² 各分科会の開催概要はJapan SDGs Action Platformの新着情報から確認が可能。 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/index.html>

権)に関して、政府が取り組む施策の他、企業に対して人権デューデリジェンスの導入促進への期待等が記載されている。尚、作業部会に参加したステークホルダー構成員からはNAP策定への歓迎とともに、さらなる強化や啓発の必要性を記載したコメントが発表されている¹³。

環境関連の特筆すべき動きとしては、菅総理大臣が2020年10月26日の所信表明演説のなかで、「2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現を目指す」と宣言したことが挙げられよう。菅総理は宣言直後には、「地球温暖化対策計画」、「エネルギー基本計画」、「パリ協定に基づく長期戦略」の見直しを指示しており、政府内で具体的な検討が進められている。その後、11月には衆議院・参議院の本会議において気候非常事態宣言が決議。12月には経済産業省を中心に関係省庁も連携して「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」が策定されている。同戦略では、電力部門の脱炭素化を大前提としつつ、それ以外の部門は「電化」「水素化」「CO2回収」で対応していくとしている。さらに年明けには、環境省及び経産省でそれぞれカーボンプライシングの検討を始めている。

金融行政の文脈では、2020年3月に金融庁から日本版スチュワードシップ・コード(再改訂版)が公表された。今回の改定では、サステナビリティ課題の考慮や、企業年金等によるスチュワードシップ活動、議決権行使に係る賛否の理由の公表等が規定された。また、ESG投融资の次のステップとして、国内でもインパクトへの注目がさらに高まっている。環境省のESG金融ハイレベル・パネルに設置されたタスクフォースが7月に「インパクトファイナンスの基本的考え方」を発表しており、その後「グリーンインパクト評価ガイド」の策定を進めている。さらに各国が脱炭素化・低炭素化を進めていく移行の取組(トランジション)のあり方についての議論も活発になっている。経済産業省が3月に「クライメート・トランジション・ファイナンスに関する基本的な考え方」、9月に「クライメート・イノベーション・ファイナンス戦略2020」を公表。現在、経産省、金融庁、環境省が共催となり、「トランジション・ファイナンス基本指針」を策定するための検討会が進められている。

自治体レベルでは2018年度より内閣府がSDGs未来都市と自治体SDGsモデル事業の選定を行ってきた。SDGs未来都市はSDGs達成に向けて優れた取組みを提案する都市・地域を、自治体SDGsモデル事業はSDGs未来都市の中で実施予定の先導的な取組みを指す。2020年度は新たにSDGs未来都市が33都市、自治体SDGsモデル事業

が10事業それぞれ選定された(2018年度からの合計では93の道府県・市町村がSDGs未来都市に選定)。この制度の特徴の一つとして、各SDGs未来都市は3か年の取組みを具体化したSDGs未来都市計画と優先的なゴール、ターゲット及びそれらのKPIを策定しており、定期的に取組の進捗評価を行っている¹⁴。また、全国の自治体を対象とするSDGsのアンケート調査を実施しており、結果(案)も公表されている¹⁵。

自治体における脱炭素の文脈においては、2050年CO2ネットゼロ排出に取り組むこと、すなわち「ゼロカーボンシティ」を表明した地方公共団体が急速に増えている。2021年3月16日時点で33都道府県を含む320の自治体が表明しており、その人口は1億207万人にのぼる。環境省では「ゼロカーボンシティ再エネ支援パッケージ」として予算要求する等、政府も様々な支援を行う予定である。また内閣官房では「国・地方脱炭素実現会議」が設置され、関係府省・自治体等の連携のあり方について検討が重ねられている。

産業界の動きとしては、日本経済団体連合会が2020年11月に「新成長戦略」を発表した。このタイトルには、これまでの成長戦略に一旦終止符「。」を打ち、新しい戦略を示すという意味合いが込められている。この戦略では、「株主至上主義」への反省や「三方よし」の経営理念の再定義・再確認等から、新しい資本主義の形として「サステナブルな資本主義」を基本理念に掲げ、「2030年の未来像」を描いている。さらに「2030年へのアクション:成長戦略」では、SDGsの達成年度である2030年からのバックキャストの考え方で、DXを通じた成長、働き方改革、地方創生等に関して求められるアクションを提言している。また、個別企業レベルではTCFD、SBT、RE100に賛同・認定・コミットする企業数が、2021年3月8日時点で世界1位(TCFD:342/1791機関)、2位(SBT:91/615社、RE100:50/291社)となっており、大手企業を中心に脱炭素経営の取組みが広がっている¹⁶。

このように見てくるとSDGsに関連する日本の取組みが様々な進展しているようにも思える。しかし足元ではコロナ禍による影響で富の格差は広がっており、失業、貧困化、自殺へと追いやられる人の数が増えている。またオリンピックをめぐる日本のジェンダー平等への理解の低さも世界的に注目を浴びた。企業が経営を通じてこうした問題に対処するためのガイド等も発行されているため、それらも参照して、深刻化したり遅れが生じたりしている個別のSDGs課題への取組みが強化されることを期待したい¹⁷。

¹³ 「ステークホルダー合同コメント〜ビジネスと人権NAP公表にあたって〜」https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/statement/wcms_760380.pdf

¹⁴ 詳細は内閣府地方創生推進事務局HP http://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kankyo/teian/sdgs_followup.html

¹⁵ 自治体SDGs推進評価・調査検討会(2020)「(案)令和2年度SDGsに関する全国アンケート調査結果」http://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kankyo/kaigi/dai31/sdgs_hyoka31_shiryos3-1.pdf

¹⁶ 環境省「TCFD、SBT、RE100 取組企業の一覧(2021年3月8日時点)」(http://www.env.go.jp/earth/ondanka/datsutansokeiei/datsutansokeiei_mat01_39_20210308_.pdf)

¹⁷ 例えば、ビジネスと人権ロイヤルズネットワークによる「コロナ危機後のより良い社会に向けた革新的かつ責任ある企業行動に関する基本アクション」<https://www.bhrlawyers.org/covid-19-bhr/>、WE EMPOWER JapanとGCNJによる企業が女性のエンパワメント原則(WEPs)を実践に移すための「WEPsハンドブック」(https://www.ungcjin.org/action/files/WEEEMPOWERJapan_GCNI_WEPs%20Handbook%20Final_2.pdf)等が参考になる。

3. GCNJ企業・団体のSDGs取組みの現状

～5年間での進展とコロナ禍での取組み～

「1. はじめに」で述べたように、SDGs調査レポートは2016年に初めて発行され、本年度は5回目の発行となる。2020年1月からSDGs達成のための「行動の10年」が開始し、SDGsの取組みの加速化が呼びかけられる中、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大がそれまでの努力を後退させる影響を世界にもたらすことが懸念されている。こうした状況において、GCNJ会員企業・団体によるSDGsの取組みは進展しているのだろうか。本章では、GCNJ会員企業・団体によるSDGs取組みの5年間の進展とCOVID-19がそれに与える影響に関するアンケートの調査結果を述べていく。尚、表1は各年の回答数と対象数、回収率であり、いくつかの表にある「—(ハイフン)」の箇所はその年にはなかった選択肢を示している。2020年はコロナの状況下で、各社厳しい状況と考えられたが、回収率も前年並を維持し、回答数は過去最高の208社となった。

表1：アンケート調査の回答数、対象数、回収率

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
回答数	147	163	180	186	208
対象数	233	254	287	335	376
回収率	63.1%	64.2%	62.7%	55.5%	56%

3.1 SDG Compassでの取組み状況

SDG Compassは、企業が本業を通じてSDGsに取り組むための方法を5つのステップで解説する企業行動指針であり、SDGsが採択された2015年9月に国連グローバル・コンパクト、GRI、持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）により発行された。本章ではSDG Compassの5つのステップに沿って、GCNJ会員企業・団体によるSDGs取組みの5年間の進捗状況をみていく（表2）。

まずは全体像をつかむため、各ステップの進捗状況を確認しよう。2016年の調査ではステップ1「SDGsを理解する」が半数以上を占めており、ステップ3以降の企業は25%ほどであった。それが2020年になると「ステップ4：経営へ統合する」が27.4%と最も高い値を示し、ステップ3以降で68.3%を占めた。また、2019年比でみてもステップ4とステップ5が大幅に増えており、昨年からの1年間を含め、この5年間で各社・団体の取組みが進んでいるこ

とが分かる。ただしSDGsの達成期限である2030年まで残り10年を切っていることを考えれば、さらなる取組みの進展が求められよう。

尚、本調査において、各企業・団体に参照にしているガイドライン・ツールは何かを聞いたところ、発行から5年以上が経過した今でもSDG Compassが最も参考にされていることが明らかになった（図3）。規模別でみると売上規模1000億円以上の企業では83.9%が参考にしていると回答した。その一方で、非営利団体を含む1000億円未満の企業・団体では、56.3%が参考にしていると回答するにとどまった。SDG CompassはSDGsへの取り組み方法のみならず、将来を生き抜く経営のあり方を考えるのにも大いに参考になるため、営利・非営利や売上規模にかかわらず是非多くの方に読んでいただきたい¹⁸。

表2：SDG Compassにおける進捗状況

Q. 貴社・団体は「SDG Compass」で定義されているどのステップに現状ありますか？

	2016	2017	2018	2019	2020
ステップ1：SDGsを理解する	53.5%	42.9%	30.6%	18.8%	12.0%
ステップ2：優先課題を決定する	22.2%	27.6%	28.3%	25.8%	19.7%
ステップ3：目標を設定する	11.1%	13.5%	16.7%	26.3%	20.7%
ステップ4：経営へ統合する	9.1%	8.0%	12.2%	15.1%	27.4%
ステップ5：報告とコミュニケーションを行う	4.0%	8.0%	12.2%	14.0%	20.2%

（※2016年は、SDG Compassを参考にしている99企業/団体のみ回答）

Q. SDGsへの取組において、参照にしているガイドライン・ツールは、どのようなものがありますか。

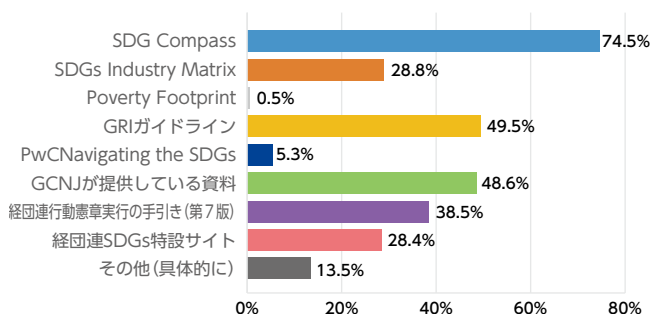


図3：参照にしているガイドライン・ツール

¹⁸ GCNJとIGESIによるSDG Compass仮訳版は以下よりダウンロード可能。 https://ungcnj.org/sdgs/files/SDG_COMPASS_Jpn.pdf

3.2 ステップ1：SDGsを理解する

ここからは各ステップの状況を掘り下げてみていく。SDGsの認知度については、CSR担当者の間では2016年から高い値を示していた。経営陣については、2016年は認知度が3割に満たずトップのリーダーシップの引き上げが大きな課題となっていた。しかし翌年以降は経営陣の認知度は着実に向上し、2020年にはCSR担当を凌ぐほど認知度が定着した。もし組織内にSDGsを理解しない経営陣がいる場合は、認識の遅れを指摘する必要があるかもしれない。

中間管理職と従業員については認知度がようやく伸び始め、組織全体にSDGsが定着しはじめてきたことが分かる。ただしまだ両方とも50%未満であるため、SDGs実施を効果的なものとするにはさらなる浸透が求められる。一方で関連会社などのステークホルダーの定着度合いの低さは(11%)は、パートナーシップを通じたSDGsの取組みを進める上で課題になる可能性がある。バリューチェーン視点でもSDGsへの認知度の底上げが必要だろう。

表3：SDGsの認知度

Q. 貴社・団体内のSDGsの認知度について、あてはまる状況を下記より選択してください。(複数選択可)

	2016	2017	2018	2019	2020
主にCSR担当に定着している	83.7%	85.9%	84.4%	77.4%	84.1%
経営陣に定着している	27.9%	36.2%	59.4%	77.4%	85.1%
中間管理職に定着している	5.4%	9.2%	18.3%	32.8%	43.8%
従業員にも定着している	—	8.0%	16.7%	21.0%	37.5%
関連会社などステークホルダーにも定着している	2.7%	2.5%	4.4%	7.0%	11.5%
わからない	11.6%	6.7%	2.8%	2.2%	0.5%

各社・団体はどのように認知度の向上を図ってきたのだろうか。表4を見ると2016年の状況としては企業内・団体内では認知度向上のための活動が活発に行われていなかった。それが年を追うごとに活動の幅を広げつつ強化してきたことが分かる。認知度向上のための活動手段としては、調査を開始した当初からトップメッセージが最も活用されてきた。本レポートの付録では企業・団体のトップインタビューを掲載しているが、その意図はトップが発する言葉の重みとリーダーシップを重視してのことであり、今やほとんどの企業・団体のトップがその重要性を共有していると理解できよう。トップメッセージ以外では、研修(e-Learningも含む)、新入社員オリエンテーション、管理職研修も増えており、今後、認知度に伸びしろがある管理職、一般社員の間でSDGsがさらに定着していくことが期待される。

表4：SDGsの認知度向上のための活動

Q. 貴社・団体内のSDGsの認知度向上のために、どのような活動をしていますか？(複数選択可)

	2016	2017	2018	2019	2020
研修(e-Learningも含む)	24.5%	30.7%	39.4%	53.8%	63.0%
WEBでの周知	24.5%	31.3%	43.9%	56.5%	70.7%
社報など(紙媒体)での周知	27.9%	40.5%	51.7%	61.3%	70.7%
トップメッセージ	27.2%	39.9%	55.6%	65.1%	74.5%
専任組織の立上	1.4%	1.8%	7.8%	13.4%	23.1%
新入社員オリエンテーション	—	22.7%	36.1%	43.5%	54.8%
管理職研修	—	14.7%	23.9%	35.5%	41.8%
業績評価への連動	—	0.6%	1.7%	1.6%	6.3%
行動憲章・行動規範への掲載	—	3.7%	5.0%	14.5%	24.0%
経営方針説明会などでの言及	—	16.6%	31.7%	39.8%	51.0%
SDGsバッジなどのグッズの社員への配布	—	—	26.7%	44.6%	51.4%
啓発ポスターなど	—	—	10.0%	14.0%	17.8%
外部セミナーへの参加	—	—	—	54.3%	56.7%
その他	20.4%	21.5%	23.9%	20.4%	11.5%

SDGsに対する認識については、「持続可能性に関わる価値の向上」、「企業の存在価値向上」、「ステークホルダーとの関係強化」、「新たなビジネスチャンス」を選択する企業・団体が年々増えている。その一方で、「社会と市場の安定化」と「投資家対応」は調査開始時からさほど大きな変化が見られない。この点はより詳細な調査が求められるが、SDGs・サステナビリティを事業活動や組織運営との関係で捉えている企業・団体が多いように思われる(表5)。

表5：SDGsに対する認識

Q. 貴社・団体内では、SDGsをどのように認識しているか？（複数選択可）

	2016	2017	2018	2019	2020
持続可能性に関わる価値の向上	78.9%	76.7%	82.2%	87.6%	92.3%
ステークホルダーとの関係強化	60.5%	54.6%	59.4%	68.8%	71.6%
将来のビジネスチャンス	59.9%	57.7%	69.4%	69.4%	71.6%
社会と市場の安定化	57.1%	51.5%	58.3%	53.8%	58.2%
企業の存在価値向上	—	74.2%	80.0%	82.3%	90.4%
重要と認識しているが明確な目的は模索中	—	19.6%	9.4%	7.0%	9.1%
投資家対応	—	29.4%	27.2%	30.6%	33.7%
特に重要であるとの認識はない	4.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%
その他（具体的に）	4.8%	4.3%	5.0%	4.8%	5.8%

3.3 ステップ2：優先課題を決定する

GCNJの会員企業・団体はSDGsのどの目標に重点をおいた活動を展開しているのだろうか（表6）。2020年現在では、目標13（気候変動に具体的な対策を）が76%と最も多く、次いで目標8（働きがいも経済成長も）と目標12（つくる責任、つかう責任）が75%と続いている。データを取り始めた2017年との比較では、全ての目標が伸びており、その中でも目標9（産業と技術革新の基礎をつくろう）、目標11（住み続けられるまちづくりを）、目標17（パートナーシップで目標を達成しよう）の3つは30%程の伸びを示した。

目標9の取組みが増加した理由については、GCNJ会員に製造業が多いことも一因と考えられるが、サービス業や金融を含め本業とイノベーションを通じてSDGsに貢献しようとする企業が増えたためと考えられる。目標11は、地方自治体でのSDGs実施が広がり、地域の課題に取り組む企業等が増えているためだろう。2017年比で33%も増加した目標17については、SDGsが対象とする環境・社会課題を解決するために、多様な主体との連携が増えていることを表している。

一方で目標1（貧困をなくそう）と目標2（飢餓をゼロに）については、2017年から2020年にかけて、重点をおく活動としては優先順位が低いままとなっている。この2つの目標は企業にとっては国際協力に従事する企業やNGOのみが対象のように認識されている結果だと思われる。しかし貧困撲滅と人権保護はSDGsに通底する基本的価値である。日本にとっても相対的な貧困や脆弱な立場にある人々の食料へのアクセス等は喫緊の課題であり、より多く

の企業の積極的な貢献が期待される（企業によっては調達等本業で貧困に加担している可能性もあるため、そうした関連についての再確認も必要である）。

また、生物多様性問題と深く関連する目標14（海の豊かさを守ろう）、目標15（陸の豊かさを守ろう）を重点に選び活動する企業・団体も40%に届いていない。目標2にも土地利用や遺伝資源へのアクセスといった課題が含まれており、生物多様性問題に貢献する取組みの強化も求められる。

表6：重点をおくSDGs目標

Q. 貴貴社・団体ではSDGs各目標の内、どの目標を重点を選んで活動していますか？当てはまる目標をすべて選択してください。（複数回答可）

	2017	2018	2019	2020
目標1	17%	21%	24%	20%
目標2	15%	23%	25%	24%
目標3	50%	64%	65%	69%
目標4	29%	39%	44%	47%
目標5	44%	52%	54%	59%
目標6	30%	37%	33%	34%
目標7	46%	57%	59%	62%
目標8	60%	65%	65%	75%
目標9	39%	59%	59%	69%
目標10	21%	32%	39%	45%
目標11	34%	51%	55%	63%
目標12	51%	62%	69%	75%
目標13	63%	72%	73%	76%
目標14	23%	26%	31%	38%
目標15	34%	40%	35%	39%
目標16	24%	31%	41%	41%
目標17	29%	43%	53%	62%
していない	11%	2%	2%	1%
わからない	4%	3%	2%	2%

目標17のパートナーシップについて掘り下げて見ていくと、従業員、顧客、取引先、株主・投資家、地方自治体との連携が2016年比で20%以上増加したことが分かる（表7）。その中でも従業員との連携は83.2%と突出して多い。これは働き方改革やダイバーシティ経営の取組みであれ、新規事業や製品開発であれ、何を行うにしてもまずは従業員の理解と協力がないと進まないためと考えられる。顧客および取引先との連携が増加したのは、SDG Compassでも重要性が指摘されているバリューチェーン上の環境・社会課題解決の視点が浸透し、調達先の人権課題や、ライフサイクル全体を考慮した資源利用あるいはCO2削減といった取組みが進んでいると推察される。また、株主・投資家との連携が増えているのは、近年のESG

金融の盛り上がりにより、エンゲージメント等の機会が増えたためであろう。地方自治体との連携については、前述のとおりである。

もう一つ注目すべきは、「特にない」との回答が2016年の23.8%から2020年に3.8%まで低下したことである。今やSDGsの取組みを進める上でパートナーシップの重要性は広く共有されていると考えられる。

表7：過去1年間に連携したパートナー

Q. SDGsに関するパートナーシップについて、過去1年間にどのステークホルダーと連携していますか？（複数選択可）

	2016	2017	2018	2019	2020
従業員	53.1%	54.0%	59.4%	71.0%	83.2%
顧客	36.1%	33.7%	36.1%	46.8%	56.7%
消費者	16.3%	17.8%	16.7%	17.2%	24.0%
取引先	34.7%	38.0%	46.1%	54.8%	57.7%
株主・投資家	15.0%	21.5%	26.7%	33.3%	38.5%
日本政府・政府系団体（JICAなど含む） ※2016年は自治体含む	29.9%	25.8%	33.9%	37.1%	38.0%
地方自治体	—	26.4%	37.2%	44.6%	48.6%
外国政府・自治体・政府系団体	18.4%	19.6%	24.4%	21.0%	23.1%
国連・国際機関	26.5%	26.4%	32.2%	29.6%	34.1%
NGO/NPO	44.9%	41.7%	51.7%	47.3%	50.0%
アカデミア	21.8%	23.3%	28.9%	31.2%	34.6%
その他	7.5%	4.9%	5.6%	8.6%	10.6%
特にない	23.8%	23.3%	14.4%	6.5%	3.8%

3.4 ステップ3：目標を設定する

SDG Compassでは意欲度の高い目標設定が推奨されている。「意欲度の高い目標」とは、ベースラインを基準にした予測達成度を大幅に上回る目標や達成させる道筋もはっきりしない目標のことを指す。SDG Compassではそうした目標が設定されることで、イノベーションや創造性を促進されると期待している。そして高い意欲度の設定は、基本的には目標達成の時間軸の設定に連動しており、現状から大幅に異なる未来を創造する上で大きな転換点となるような目標を設定できるよう、時間軸を大きく取ることが重要とされている。

そこでGCNJの会員企業・団体の計画策定状況を見ていくと、長期（5－10年）の取組み、あるいは2030年までの取組計画がある企業・団体が、2017年の12.9%から

2020年には33.2%にまで増加した（表8）。2020年の結果を売上規模で分けてみた場合には、250億円以上の企業は38.3%が長期（5－10年）の取組み、あるいは2030年までの取組計画があると回答したのに対し、250億円未満と非営利団体は15.2%であった。売上規模の大きな企業の間では長期視点での取組みが重視されるようになってきたことが分かる。一方で、特に中小規模の企業は中長期の経営計画を策定する習慣が乏しく、長期視点の取組みが難しいという声も予想される。しかし実践編で掲載している太陽住建が横浜市の温暖化対策実行計画と結びつける形で自社の目標を設定したように、国や自治体の長期目標にどれだけ貢献できるかという視点で取組みを検討する等の工夫を期待したい。

表8：中長期計画での取組み状況

Q. SDGsに関連した今後の取組状況を教えてください。

	2017	2018	2019	2020
2030年までの取組計画がある	8.0%	10.0%	14.5%	23.1%
長期（5－10年）の取組がある	4.9%	5.0%	7.5%	10.1%
中期（3－5年）の取組がある	41.1%	37.2%	46.2%	39.9%
短期（年次、1－2年）の取組がある	17.2%	21.1%	17.7%	13.9%
わからない	28.8%	26.7%	14.0%	13.0%

3.5 ステップ4：経営へ統合させる

ここまでのステップで見えてきた認知度向上のための取組み、パートナーシップの推進、長期視点での取組みは、SDGsを経営に統合する上で重要な役割を果たす。それらに加え、組織体制の整備もSDGsを経営に統合するのに不可欠な要素である。組織内でSDGsを推進するための活動主体について聞いた設問では、総体としてみると、経営に直結する主体であるCEO、取締役会、経営執行会議体、経営企画部門が増加している（表9）。一方でCSR部門の値は2017年の77.3%から15%ほど低下している。これは単に組織内のSDGs推進主体を変更したというだけでなく、SDGsやサステナビリティ課題を担当する部門を格上げしたり、経営企画の中にIRと広報とサステナビリティの機能を統合したりして、組織として一体的に取り組むための体制整備に努めている企業も多い¹⁹。

特に注目すべきは、CEOの値が2017年時点ではわずか8.0%であったのが、2020年は26.4%まで増加している点である。あわせて取締役会でのCSR/SDGsに関する議論の頻度も見てみると、2020年にはもはや議論すること

¹⁹ 詳細は本レポート付録のCEOインタビューや昨年のレポートの事例を参照のこと。

が当たり前になってきたことが分かる(表10)。組織内外にSDGsへの本気度を伝えるためにも経営層の関与が不可欠と考えている企業・団体が増えていることは歓迎すべき傾向である。

表9：SDGsの推進活動主体

Q. 貴社・団体内でのSDGsの推進活動は、どちらの組織が主体ですか？(複数回答可)

	2016	2017	2018	2019	2020
CEO	—	8.0%	14.4%	18.8%	26.4%
取締役会	2.0%	4.9%	6.1%	9.1%	12.5%
経営執行会議体	4.1%	8.0%	5.6%	16.1%	19.7%
経営企画部門	—	17.2%	25.0%	38.2%	35.1%
CSR部門	68.0%	77.3%	70.6%	59.7%	62.5%
IR部門	—	6.7%	5.0%	12.4%	10.6%
新規事業開発	—	1.8%	6.1%	6.5%	5.8%
事業部門	7.5%	5.5%	11.7%	12.9%	13.0%
社内横断プロジェクト	—	6.7%	9.4%	8.1%	7.7%
総務部門	—	—	—	1.6%	1.4%
法務部門	—	—	—	22.0%	19.7%
広報部門	—	—	—	15.1%	17.3%
特になし	11.6%	7.4%	15.0%	1.6%	1.0%
その他	6.8%	12.3%	3.3%	19.9%	19.2%

表10：取締役会での議論の頻度

Q. 貴社・団体の取締役会(あるいは該当する会議体)ではどのぐらいの頻度でCSR/SDGsにかかわる方針や戦略の検討・評価を行っていますか？

	2017	2018	2019	2020
必要に応じて議論	39.9%	53.9%	61.3%	68.8%
通常議事の一部として議論	8.0%	16.1%	15.1%	16.8%
取締役会では議事にあげず	12.3%	12.8%	10.8%	3.8%
下位会議体にて議論	16.6%	0.0%	0.0%	0.0%
わからない	4.9%	5.6%	3.8%	3.4%
その他	18.4%	11.7%	9.1%	7.2%

GCNJ企業・団体は、具体的にはどのような取組みを進めているのだろうか。SDGsに関連する環境・社会課題の中で、代表的な課題として考えられるトピックスの取組み状況を聞いた(表11)。

2020年の結果で「積極的に取り組んでいる」との回答が最も多かったのは、テレワーク・在宅勤務であった。これは後述するコロナ対応の一環として取組まれたことは明らかである。

2019年との比較では、「積極的に取り組んでいる」との回答で10%以上の伸びを示したのは、気候変動(温室効果ガス削減)への対応、気候変動(適応)および防災への対応、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応、ダイバーシティ/女性活躍の5項目であった。本アンケートの調査期間が9月1日～11月6日であり、菅総理が2050年までにカーボンニュートラルを目指すことを表明したのが10月26日であったことから、カーボンニュートラル宣言の影響をさほど受けていないにも関わらず過去1年間での温室効果ガス排出削減、適応・防災、TCFDの取組みが大きく進展したことが分かる(そのため、来年はさらに「積極的に取り組んでいる」企業・団体の割合が増えることが予想される)。

「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」を合わせた値で見ると、TCFDへの対応、プラスチック問題、ダイバーシティ/女性活躍、地方創生・自治体SDGsとの連携、テクノロジー(AI・IoTなど)とSDGsの取組みが10%以上の増加を示しており、近年注目されるトピックスとの親和性が高い。

他方、国内貧困問題と外国人労働者・技能実習生の労働問題については、あまり取組まれていない状況が続いている。これらの貧困や人権課題については、自社・団体とはさほど関係のない問題として認識されていることが示唆される。

表11：過去1年間の取組み状況

Q. SDGsに関連する以下の取組のうち、過去1年間の取組状況を4段階でお答えください。
※正の影響度 1～4 (積極的に取組んでいる→取組んでいない)

	2019				2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4
本業を通じたSDGsへの貢献	45.2%	43.0%	8.1%	3.8%	50.0%	41.3%	7.2%	1.4%
CSR調達	31.2%	41.4%	17.2%	10.2%	32.2%	44.7%	14.4%	8.7%
気候変動(温室効果ガス削減)への対応	42.5%	38.2%	11.3%	8.1%	52.9%	32.2%	11.1%	3.8%
気候変動(適応)および防災への対応	30.1%	48.4%	15.6%	5.9%	43.3%	39.9%	13.0%	3.8%
人権デューデリジェンス	23.1%	38.7%	25.3%	12.9%	24.5%	43.3%	25.5%	6.7%
TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応	25.8%	19.9%	21.0%	33.3%	38.5%	19.2%	20.2%	22.1%
プラスチック問題	19.9%	34.4%	32.3%	13.4%	25.0%	47.1%	20.2%	7.7%
国内貧困問題	5.9%	13.4%	42.5%	38.2%	4.8%	15.9%	46.2%	33.2%
外国人労働者・技能実習生の労働問題	15.6%	24.2%	33.3%	26.9%	13.9%	27.9%	26.0%	32.2%
ダイバーシティ/女性活躍	40.3%	39.2%	14.0%	6.5%	50.5%	39.4%	7.7%	2.4%
腐敗防止	40.9%	35.5%	16.1%	7.5%	49.5%	35.1%	12.0%	3.4%
地方創生・自治体SDGsとの連携	24.2%	28.0%	30.6%	17.2%	27.4%	35.1%	25.0%	12.5%
テクノロジー(AI・IoTなど)とSDGsの取組	23.1%	25.8%	36.6%	14.5%	24.5%	36.5%	28.8%	10.1%
情報開示のための統合報告書などレポーティングにおけるSDGsの記述	50.5%	30.1%	11.8%	7.5%	51.0%	33.2%	9.1%	6.7%
テレワーク・在宅勤務	—	—	—	—	73.1%	21.2%	3.8%	1.9%

3.6 ステップ5： 報告とコミュニケーションを行う

近年のESG金融の拡大により、SDGsおよびサステナビリティに関する報告とコミュニケーションの重要性がますます高まっている。過去1年間に公開・開示した情報のうち、どのような形でSDGsについて掲載しているかを聞いたところ、2020年は「特に掲載はない」を除く全ての項目で前年を上回った(表12)。本設問を設けた2017年と比べると、「トップメッセージ」、「重要課題・方針への反映」、「事業との紐付け」が30%以上増大した。その一方で「特に掲載はない」を選択した企業・団体は、2017年には28.2%あったのが2020年には5%以下まで減少した。今や情報開示においてSDGsへの言及は当たり前となるにとどまらず、情報開示において不可欠な要素となっていると言える。

表12：開示情報におけるSDGsの掲載

Q. 過去1年間に貴社・団体が公開・開示した情報(報告書やWebなど)のうち、SDGsに関する掲載はありますか？(複数回答可)

	2017	2018	2019	2020
トップメッセージなどの課題認識表明	43.6%	61.7%	71.5%	76.4%
重要課題・方針への反映	35.0%	50.6%	60.8%	66.8%
CSR活動とのマッピング	33.1%	57.2%	53.2%	53.4%
注目するSDGs目標の宣言	17.8%	27.2%	36.6%	38.9%
事業との紐づけ	27.6%	52.8%	59.7%	75.0%
新プロジェクトの立ち上げ発表	4.9%	7.8%	9.7%	13.9%
その他(具体的に)	9.2%	5.6%	3.2%	5.3%
特に掲載はない	28.2%	11.1%	7.5%	4.8%

報告・コミュニケーションにおいては、実態が伴っていないのにSDGsに対応しているかのように見せかける「SDGsウォッシュ」は避けなければならない。そこでSDGsウォッシュを知っているかどうかを尋ねたところ、GCNJ企業・団体のSDGsウォッシュへの認知度は高く、2020年には87%に達した(図4)。また、知っている場合はどのようにそれを回避しているのかについて自由記述で回答を得た。以下のBOXに代表的な回答を示す。

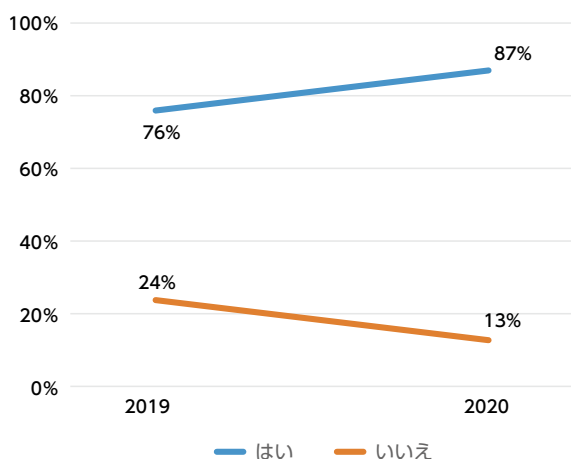


図4: SDGsウォッシュの認知度

SDGsウォッシュを回避するための取組みの具体例

- ✓ まずはSDGs・ESG推進部に相談するという状況を作り上げ、社員がSDGsウォッシュに陥らぬ雰囲気を作っている。
- ✓ むやみやたらにラベリングを行わない、売上拡大を目的とした広告/宣伝での使用を行わないよう社内周知。SDGsの本質を知ってもらえる社内研修を行う。
- ✓ CSR重要テーマの特定とSDGsターゲットとの結び付け、および具体的な推進についての年度ごとの実績報告の実施。
- ✓ 中長期的な方向性の提示と共有課題の具体的解決策やKPIの提示。
- ✓ 実態を検証したうえで社外に開示する/実態が伴っていない活動はSDGsに言及しない。

3.7 SDGsに取り組む上での課題

SDGsに取り組む上での課題については、2016年から変化があったものとそうでないものがある(表13)。変化があったものは、「社会的な認知度が高まっていない」「社内での展開方法が未確定」「トップのコミットメントが弱い」「政府の方針徹底、関与が希薄」で、いずれも課題として回答した割合が減少している。

一方、「中間管理職の理解度が低い」「一般職層の理解度が低い」「定量的な指標など評価方法がわからない」「リソース(資金・能力・技術等)の不足」は、2016年から2020年にかけて継続して課題として挙げられた。中間管理職と一般職層の理解度については、3.2で見たとおりSDGsの認知度が高まり始めている。また定量的な指標といった評価方法についても日本のみならず国際的にも議論が進められていることから、今後これらの課題が解消されていくことを期待したい。

表13: SDGsに取り組む上での課題

Q. SDGsに取り組む場合にどのようなことが課題になっていますか？(複数選択可)

	2016	2017	2018	2019	2020
社会的な認知度が高まっていない	63%	47%	28%	17%	23%
社内の理解度が低い	66%	—	—	—	—
社内での展開方法が未確定	66%	52%	44%	43%	36%
トップのコミットメントが弱い	31%	31%	19%	16%	14%
中間管理職の理解度が低い	—	47%	48%	42%	47%
一般職層の理解度が低い	—	40%	47%	41%	46%
管掌役員の理解度が低い	—	20%	18%	6%	12%
定量的な指標など評価方法がわからない	52%	47%	43%	51%	51%
リソース(資金・能力・技術等)の不足	33%	25%	27%	41%	39%
政府の方針徹底、関与が希薄	30%	18%	9%	8%	14%
適切なパートナーが見つからない	10%	4%	3%	10%	5%
その他(具体的に)	5%	6%	4%	5%	8%

3.8 事業継続計画とコロナ対応の基本方針

ここからはコロナ関連に特化した設問への回答結果を見ていく。まず事業継続計画(BCP)の作成状況について確認する。BCPは、自然災害等の緊急事態が発生した際に、損害を最小限にとどめつつ、事業の継続あるいは早期復旧を可能とするための方法や手段等を定めた計画を指す。今回、新型コロナウイルスや新型インフルエンザ等のパンデミックに対応するBCPを作成しているかを聞いたところ、売上規模1000億円以上の企業の92%が「はい」と回答した(表14)。その一方で、非営利団体も含め売上規模1000億円未満の企業・団体が「はい」と回答したのは60.6%であった。インタビューではコロナ禍を機にBCPの見直しを行った声も聞かれたが、そのような企業・団体は多くいると推察される。

そのBCPも対象として、コロナ対応に関する基本方針について聞いた設問では、ほとんどの企業・団体が従業員や家族等の安全確保、二次感染防止、事業活動の早期復旧と継続といった要素を含んでいた(図5)。また、地域社会やサプライチェーンへの責任を果たすことも方針に掲げている企業・団体は約半数であった。今回のような危機において単に操業地域や調達先を変更するのでは、そこに残り残される人々も出てくる懸念もあるため、SDGsの観点からは、より多くの企業・団体がそうならないための方策を平常時から講じておくことが望まれよう。

表14：BCP作成状況

Q. 貴社・団体では、新型コロナウイルスや新型インフルエンザなどパンデミックに対応する事業継続計画書(BCP)を作成していますか。

		はい	いいえ
売上規模	1000億円未満 (n=71)	60.6%	39.4%
	1000億円以上 (n=137)	92.0%	8.0%

Q. コロナ対応に関する基本方針(事業継続計画書(BCP)も含む)にはどのような要素が含まれていますか。(複数回答可)

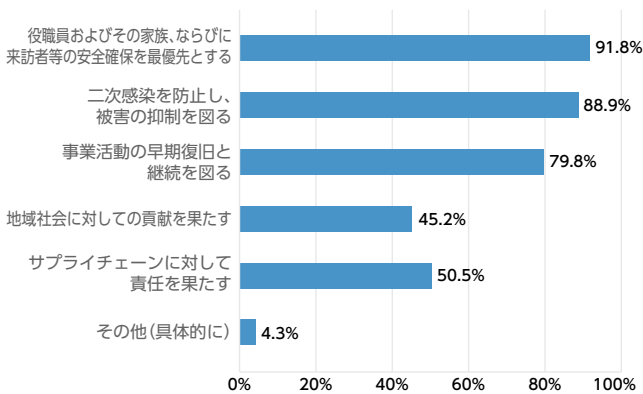


図5：コロナ対応に関する基本方針

3.9 コロナ拡大を受けた中長期の計画の変化

続いて、中長期の計画に変化が生じたのか、またはその検討を行っているかを聞いた設問では、特に経営戦略と実行計画のレベルで変化が起きており、それに続いて、事業ポートフォリオの見直しも行われていることが明らかとなった(図6)。コロナの影響を受けて事業の存続が危ぶまれる業種もあり、ポジティブな変化が起きた企業・団体ばかりではないだろう。それでもコロナの発生と拡大の要因まで遡ることで、コロナ禍が現在の社会のあり方とその中で自社の立ち位置を捉えなおす契機となったのであれば、次に示すトップの認識や取組み強化に示唆されるように、SDGsへの貢献がさらに一段進むことを期待したい。

Q. 新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、貴社・団体の中長期計画にどのような変化がありましたか、または検討していますか。(複数回答可)。

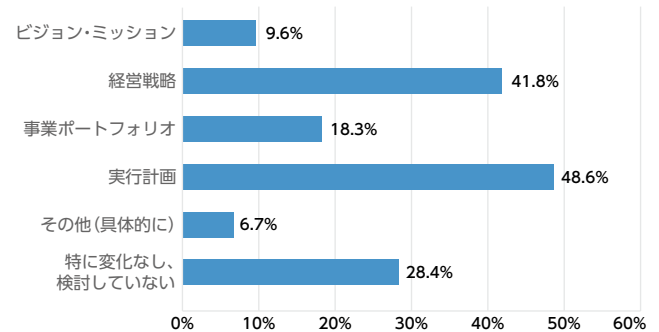


図6：中長期計画の変化・検討

3.10 トップのサステナビリティ/SDGsに関する認識の変化

コロナの拡大を受けてトップのサステナビリティ/SDGsに関する認識に変化があったと回答したのは全体のうちの47.1%であった(図7)。

「はい」を選択した方には、具体的にどのような認識の変化があったのかを聞いたところ、サステナビリティ/SDGs/ESG関連が17件、リモートワークや働き方改革関連が15件、エッセンシャルビジネスといった自社の事業・製品の役割関連が6件、事業継続関連が4件、人権・貧困関係が4件、サプライチェーン管理関係が3件、デジタルトランスフォーメーション関連が2件となった。以下のBOXに具体的な回答をいくつか示す。尚、「いいえ」と回答した企業・団体でも、従前よりサステナビリティ/SDGsを重視しており、コロナがあってもSDGsの目標や取組みを堅持しているトップもいることが想定される。

Q. 新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、貴社・団体のトップのサステナビリティ/SDGsに関する認識に、何らかの変化はありましたか。

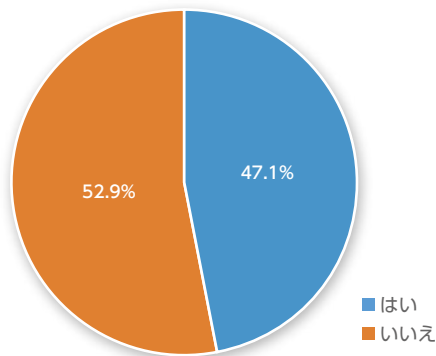


図7：コロナ拡大を受けたトップの認識の変化

トップの認識変化の具体例

- ✓ 事業活動の再検討、基本的な人権・生活等の大切さの再認識、その中で自社が果たすべき役割を再認識し全うすること。
- ✓ 社会や環境のグローバルな変化が、新型コロナウイルス感染拡大により加速、よりよい復興を目指し、気候変動リスクの大きさやデジタル化の進展を強く認識。
- ✓ 感染症予防対策で従業員を守ることが、さらに事業継続につながるということ。
- ✓ 働き方改革やDX推進の加速。
- ✓ エssenシャルビジネスとして基幹事業への再認識、企業としての社会における役割と責任の再確認。
- ✓ 潜在リスクは必ず顕在化する。
- ✓ 地球環境・社会との調和の大切さの再認識。「人が中心の経営」を更に進める。元の働き方には戻さないことを前提としてポストコロナの働き方を模索している。
- ✓ 新型コロナウイルス感染症の拡大の中でも、今まで以上に環境を含めESGについての取り組みを強化することが重要であると認識している。

3.11 ウィズコロナ、ポストコロナを見据えて強化に努めていること

ウィズコロナ、ポストコロナを見据えて強化に努めていることとしては、働き方改革の推進が92.3%とほとんどの企業・団体が実施していた(図8)。これは政府の外出自粛要請への対応という側面が強いが、多くの企業・団体が新たな働き方を定着させるべく人事評価・仕組みの見直し(67.8%)や情報漏洩・個人情報・セキュリティ対策の強化(56.7%)も行っていることは注目に値する。この他、全社危機管理体制の見直しやサプライチェーンの脆弱部分の補強は、事業継続の観点から行われていることが推察される。

一方で「取引先で発生している人権/労働問題への対応」は12.0%と低く、「誰一人取り残さない」という観点からは強化が望まれる。

Q. 貴社・団体では、ウィズコロナ、ポストコロナを見据えた対応として、強化に努めていることは何ですか。(複数回答可)

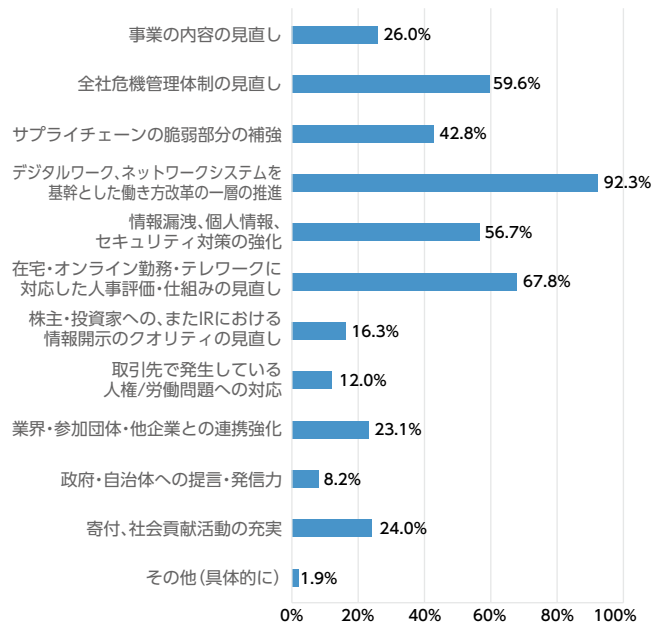


図8：ウィズコロナ、ポストコロナに向け強化に努めていること

3.12 アンケート調査結果のまとめ

本章ではSDG Compassのステップに沿ってGCNJの会員企業・団体のSDGsへの5年間の取組み状況とコロナ禍での変化等を見てきた。ここまでで、おおよそ次の事が言えるのではないかな。

- ・GCNJの企業・団体はSDGsと経営との統合が一定程度進んだ。これは組織全体の浸透度、本業を通じたSDGsへの取組み、組織体制の整備、長期視点での取組みといった観点から説明できる。
- ・気候変動、プラスチック問題を含む循環経済、働き方改革、ダイバーシティ／女性活躍、地方創生・自治体

SDGsとの連携といった取組みは進展した。その一方で、貧困や人権といった社会的課題への取組み、生物多様性問題への取組みが進んでいない。

- ・SDGsの取組みの測定・評価方法がいまだに大きな課題となっている。SDGsの達成期限まで10年を切る中で、SDGsに資する事業や投資が適切に評価されることがSDGs取組みを加速させる鍵であることから、国内外の議論の加速化が求められる。
- ・コロナ禍によってあぶりだされた様々な社会問題により、企業・団体のトップはSDGsへの認識を新たにした。またコロナ禍を機に、新しい働き方の定着、事業継続性の強化が進められている。



4. これからの企業と社会

～SDGsタスクフォースメンバーからの寄稿～

本章はGCNJ SDGsタスクフォースのメンバーから5本の寄稿で構成される。前章でのアンケート調査結果も踏まえて、企業、コンサルタント、専門家といった立場からこ

れからの企業と社会のあり方、グローバル・コンパクトの役割等について多角的に論じている。

SDGs達成に向けたグローバル・コンパクトの存在意義をSDGsタスクフォースの立場から考える

GCNJ SDGsタスクフォース・リーダー
株式会社博報堂DYホールディングス
川廷 昌弘

2019年のSDGサミットでの政治宣言によって2020年から実施されている「行動の10年」。しかしコロナ禍が時期を重ねるように世界に広がり、リモート開催された2020年のハイレベル政治フォーラムでグテーレス事務総長は、コロナ禍によって時間は逆戻りしSDGsの達成は遠のいたと話しつつ、だからこそSDGsに書かれたことをヒントにコロナを乗り越え持続可能な社会の構築を呼びかけました。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(以下GCNJ)有馬代表も採択時から呼びかけて来られた、「SDGsはリスクではなくオポチュニティとして捉える」という感覚を磨く試練を、コロナ禍が課していると考えています。

日本政府のSDGs推進本部が運営する円卓会議の議論の中で、SDGsの日本社会への浸透を加速する必要があることから、広報に対する課題が挙げられています。その対策の一つとして、円卓会議の中で広報分科会が設けられ議論を進めることと、具体的な行動を呼びかける広報普及のための官民連携運動の母体として「ジャパンSDGsアクション推進協議会」が立ち上がりました。

この任意団体は、外務省／内閣府／金融庁／環境省／経済産業省／日本経済団体連合会／経済同友会／グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン／日本青年会議所／SDGs市民社会ネットワーク／SDGs-SWY／次世代のSDGs推進プラットフォーム／地方創生SDGs官民連携プラットフォーム／神奈川県／慶應義塾大学SFC研究所 xSDG・ラボによって設立され、コロナ禍を乗り越え「行動の10年」を推進することでSDGsの達成を目指しています。これに多くの企業が活動に賛同し動き始めています。

「多くの企業がレポートなどにSDGsのアイコンを活用しスーツの胸にはピンバッジを付けている。SDGsに取り組むことを表明するのは良いのだが、その指針となるものは何なのか？SDGsは国連が採択したものであることを踏まえると、グローバル・コンパクト(以下GC)は日本では具体的にどのような発信をしているのか？」SDGsのセッションに参加すると、特に最近になってこのように聞かれることが増えてきました。SDGs採択によって企業が本業で果たす社会責任への期待が高まり、2000年に国連本部で発足したGCへの注目が集まっていることは、大変に有難い流れだと感じています。

GCNJで、SDGsを推進する組織であるSDGsタスクフォースでは、日本の企業がSDGsを深く理解し経営戦略に取り込むことを支援する機会やツールを提供することを目指して、理事・会員企業・事務局の有志メンバーが定期的にミーティングを開催し活動を続けています。その第一歩が2015年末に発行された「SDG Compass」の日本語訳でした。そして、2016年からは企業調査を実施し、日本企業におけるSDGs達成に向けた実態把握とその共有と発信を続けています。

2020年、GCは「行動の10年」の前半となる2021-2023年における戦略を公表しました。この中で、「GC10原則は、企業にとって本質的なものであり、SDGsとパリ協定の達成に向けた貢献を可能にするものである」と記されています。つまりSDGs達成のために、この「GC10原則」を、1社でも多くの企業が認識し署名して実践することを主導する。これがGCの役割であると言えます。

また、遡ること2018年12月の国連総会では、「グローバル・パートナーシップに向けて：国連と全ての関連パートナーとの間の協力強化に向けた原則に基づくアプローチ」という採択があり、7ページの文書の中でGCのSDGs

達成に向けた役割が多数記述されています。個人的な意識で、ポイントを書き出すと以下の通りです。

- ・ 経済・社会・環境の3側面におけるバランスの取れた統合的アプローチに取り組む
- ・ GC10原則を尊重し責任あるビジネスの実践で障害に対処する
- ・ 国連と民間部門との戦略的パートナーシップのためにGC10原則に留意する
- ・ ESGに与える影響を考慮したビジネスモデルためPRIの奨励やGC10原則を支持する
- ・ 国連機関が民間のあらゆる規模の企業体とパートナーシップを検討する際にGC10原則に留意する
- ・ サステナビリティレポートを重視し推奨し統合報告を促進するためGC、GRI、WBCSDの協力を歓迎する
- ・ SDGs実施の地域支援はGCのローカルネットワークが重要な役割を果たす
- ・ GCのローカルネットワークが国連の価値観や10原則を広めパートナーシップを大きく促進する
- ・ GCのローカルネットワークはSDG5（ジェンダー平等を達成しよう）に貢献する

この採択を、SDGs達成に向けたGCNJのミッションとして日本国内の視点へとローカライジングし、存在価値を高める活動を活性化していくため、SDGsタスクフォースでも議論を深めていきます。

コロナ禍の経験に基づく見解と、これからのあるべき社会・企業の姿について

GCNJ SDGsタスクフォース・メンバー
日本航空株式会社 ESG推進部
有本 正

これまで航空事業は、人や物の移動のスピードを促進し、グローバル社会発展への一翼を担ってきました。しかしながら、その促進してきた移動そのものが、コロナの感染拡大に繋がってしまうという事態が発生しています。

航空会社として果たすべき使命は、お客さまを安全に目的地までお届けすることであり、安全とは命を守ることです。これは航空会社存立の大前提です。コロナ禍により、航空における安全・安心を守るという従来の責務にとどまらず、移動そのものを止める対応が必要となりました。一方、このような状況下でも社会インフラを維持していくためには、医療関係者の移動、医療用貨物や生活物資の輸送を確保しなければなりません。感染拡大への対応と必要な移動手段の確保、運航を止めることと、同時に止めないこと、これはCO2を排出してまでも飛行機を飛ばすのかという地球温暖化問題への対応にも通じる点があります。

このように航空会社の使命と様々な社会課題への対応は、SDGs17の目標、更には169のターゲットの中でも相反するものが相互に関連していることを表しているように思えます。これらを自分事として考え、包括的に解決していくことが、これから企業が存続していく上で大変重要なことであるということ、更に認識させられています。

コロナ禍という大きなリスクに直面し、運航便数を大幅に減らしたことにより、パイロット、客室乗務員、空港スタッフなど、フライトを支えている人員に余裕ができました。と同時に社員が企業の存在意義や社会課題について十分に考える時間もできました。このことは、私たちが何ができるかを考え、行動に移していくことに繋がっています。コロナ禍を乗り越えた時、この経験は必ず役に立ちます。

ニューノーマルを生きていくために、SDGsの重要さは更に増していくでしょう。一人ひとりがSDGsの視点（SDGs頭）で考え行動していくこと、また、このコロナ禍を危機として捉えるのではなく、前向きにチャンスとして捉えることが、何よりも大切です。

これからは、企業が独りよがりを持続的に成長していくことが、ますます困難な時代になっていきます。自分たちでは解決できないこともあるということに認識した上で、具体的な目標を立て、ロードマップをつくり、意志表明をしながら、知恵や協力を得られるようにしていかなければなりません。お互いに補完し合える企業間の連携を図っていくことが、SDGs達成への取組を加速していくことに繋がっていくことになるだろうということ、このコロナ禍を通して強く感じています。

SDGsを本気で経営に組み込めるか？

GCNJ SDGsタスクフォースメンバー 兼 SDGs分科会共同幹事
株式会社クレアン ゼネラルマネジャー
畠田 洋史

新型コロナウイルスの影響でもともと難しいとされてきたSDGsの達成はより厳しい状況になりました。一方で、この危機感は人々の消費行動を本当に価値あるものだけに向けたり、各国政府に気候変動を必須政策とする契機となったりと、世界の価値観を大きく変化させた側面もあります。

本調査の結果が示すようにSDGsを経営に統合する企業が増加してきました。私がコンサルタントとして、企業のご相談を受けていてもその流れは顕著に感じます。しかし、多くの企業が前出の社会状況の悪化や価値観の変化といったビジネスの前提条件の変化を十分に捉えられているとはいえません。

この変化は受け止めるために、3つの切り口でSDGsの考え方を経営に統合する必要があると考えます。1つ目は価値観への統合。多くの企業は、利益拡大が目的化しており、存在意義を語れなくなっています。整理ができていても、商品設計や投資といった意思決定の場で考慮されることは少ないのが実情です。価値観が社会の期待に合わなければ、SDGsの達成に本当の意味で貢献することも、顧客から賛同を得ることも難しくなっています。そのためにも、パーパスの再整理やインパクトの測定・社内炭素価格といった社会・環境への価値をより可視化することが必要です。

2つ目はビジネスモデルへの統合です。SDGsは、環境資源がいかに経営資本としての制約条件になりえるかを気づかせてくれます。また、新たなステークホルダーとのパートナーシップを形成し、オープンイノベーションを生む強い原動力になっています。つまり、社内だけではなく社外の資本も踏まえた競争力のあるビジネスモデルに切り替えるべきです。しかし多くの企業はこのつながりを整理できずに外部評価から求められる指標の管理に注力しています。競争優位性をしっかりと管理するために、価値を生む資源を包括的にとらえ、重要な指標を管理する必要があります。

最後は、戦略の時間軸への統合です。世界は今、2030年というターゲットイヤーに対しての社会変革を目指しています。この不確実な社会において、多くの意志で成立する長期の社会構想は戦略立案に重要な視点です。上記の価値観やビジネスモデルを長期的な理想像からバックキャストिंगすることで、社会から本当に必要とされる企業への戦略になるのだと考えます。

これらの問いに答えることが企業の持続的な発展には重要です。そして、それがSDGs達成に最低限必要な社会変革でもあります。10年を切った2030年までの限られた時間の中で、多くの企業がさらに経営にSDGsを統合することの意味を深め、取り組みを進められることを期待します。

ポストコロナ後の社会・企業

GCNJ SDGsタスクフォース・顧問
GCNJ業務執行理事
後藤 敏彦

今回のコロナ過がいつ収まるかは見えないが、何時かは必ず収束すると期待しよう。

パンデミックの後は社会が大きく変わるというのが歴史の示すところであるが、パンデミック発生以前からうごめいていた変化が加速されるというのが実態のように思われる。

今回はコロナ以前からVUCA²⁰の時代と言われてきているが、それは第2次大戦後の爆発的な大工業化、人口爆発、グローバル化の負の影響、等々が限界に達しパラダイム・シフトが必至の状況を表していたものといっよい。COVID-19はそのパラダイム・シフトを加速しているものと捉えられる。

終焉を迎えている近代始まって以来のこれまでのパラダイムは、暗黙の裡に無限を前提にした「成長」であり「進

²⁰ VUCA(ブーカ)は、Volatility(変動性・不安定さ)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性・不明確さ)の頭文字から取った言葉

歩」である。地球環境・資源の無限を前提にしたこのパラダイムは、気候危機、資源枯渇、生物多様性毀損、動物媒介性感染症の増加、etc., etc. ありとあらゆる問題を引き起こしている。

1950年に25億人であった世界人口は2050年には100億人にも達しようとしており、地球のCarrying capacityはBusiness As Usualでは持たないことは明白である。

こうした状況を前にして人類社会は2015年に新パラダイムをとりあえずは採択した。

新しいパラダイムは、SDGsとパリ協定に通底するSustainable Developmentである。「持続可能な開発」と訳されるが翻訳自体が旧来のパラダイムに毒されていて間違いである。最低限、「持続可能な発展(もしくは展開)」が日本語訳であるべきと考える。

西欧の科学革命以来、人間が自然を管理するという発想のもと大工業文明を築き上げた挙句、人間活動は大きくPlanetary Boundaryを越えてしまったのである。人間と自然は一体のもの、人間は自然の中の一員という共生の発想がこれからのベースになるべきである。東洋では昔からの発想であり、西欧でも古代ケルト文明も同じと言われる。日本社会にとっては「洋才」は活用するものの「和魂」を発揮すればよいことである。

さて、COVID-19はパラダイム・シフトを加速した、どう加速したのか。

多くの国々がグリーン・リカバリーということで動き出している。欧州のGreen DealやCircular Economyに代表される緑の復興である。そのキー・コンセプトはDe-carbonation、脱炭素であり、資源の循環活用である。米国も中国も、その他の多くの国々が同様のコンセプトで大きく変革をしようとしている。

産業革命以来の大工業文明は化石(燃料)文明と言い換えて過言ではないが、脱炭素ということは経済・社会システムの大変換を意味する。環境から資源を採取し、化石燃料を燃料・資源として使用し、工業製品を生産し、使用して廃棄する、即ち、資源を採掘しモノを作って売る=所有権移転というシステムは根本的に変換せざるを得なくなっている。

Maas, PaaS, XaaS, サブスクリプション・ビジネス、シェアリング・エコノミー、モノからコトへ、等々のキーワードはこのことを表している。

翻って日本はどうだろう。

脱炭素、とりあえずは2050年カーボン・ニュートラルを宣言はしたが中身は無いに等しい。死語に等しい「ベースロード電源」として原発が議論されているが、小型原子炉の国民的議論もなく、歴史的にはプルトニウム製造炉から始まった軽水炉がベースの議論が主でありペイするわけもなく、燃料サイクルも破綻しており無意味である。また、化石燃料の使用を前提にしたCCSに期待がかけられているが地盤の悪い日本列島では実現可能性には疑問符を付けざるを得ない。

保守的に計算しても太陽光と風力だけで日本の全使用エネルギーの2~2.5倍のポテンシャルのある再生可能エネルギーの活用は、既得権益との利害調整で遅々としか進まない。

資源循環、相も変わらず廃棄物ありきを前提にした3R、中でもリサイクル偏重でビジネスモデル転換の動きは鈍い。プラスチック廃棄物はこのモデルだけでは解決は見えてこない。

企業は、日本国の動きにとらわれていては市場から放り出されることは必至である。世界の動きを先取りし戦略変更していかないと生き残れないであろう。

グローバル企業もドメスティック企業も市民ともパートナーシップを組み自治体を動かそう。幸いにして日本ではカーボンゼロ・シティを表明する自治体か相次いでおり、332自治体、域内人口1億516万人(21.3.22現在)に達する。カーボン・ニュートラルについてパートナーシップを組むことからビジネス機会にも繋がっていきう。環境省が推進しようとしている地域循環共生圏構想も面白そうだ。

SDGsを超えて－SDGsを考える（底流と鳥瞰）

GCNJ SDGsタスクフォース・メンバー
同志社大学大学院ビジネス研究科
飯塚 まり

本調査の特徴は、2016年SDGsの開始時からの企業への浸透について経年観測だ。2020年には、SDGsに対しての意識づけが企業の経営層から従業員層にまで広がりつつある。企業やその構成員すべてが、目線をグローバルな課題に高くあげ、SDGsを語るということは、日本経営史に残る快挙ではないかと思う。スバラシイ。

さて、しかし。これほどSDGsが世に溢れ出すと、色々な疑問を持つ人も出てくる。国連主導のSDGsには、日本にとっては安全保障的な意味合いもある。また、急激な少子化・人口減少のために、国家としても社会としても崖っぷちに立つ日本にとっては、こういう大きな目的を、残された社会構成員が共有し、リソースの集約や社会的なイノベーションをおこしていくことによってでしか、立て直しができないのではないかとも思う。ただそのとおりSDGsは大切なのだが、良くも悪くも日本人は危機に際して集団行動や「空気」で対応する国民である。国連の錦の御旗のもと、国・地方・経営団体・教育機関・メディアが一丸となってSDGsを推進しているとなると、「思考停止」がおこったり、逆にそのためにSDGs活動に対しての批判が生じたりしないかと心配にもなる。（図4にあるように、本調査でも多くの回答者がウォッシュを気にしている。）

企業とSDGsの関係に絞って、もし企業に対しての批判がおこるとすれば、それはどういう場合か。3つのタイプを考えてみた。

● 批判タイプ1 「SDGs針小棒大型」

ESG金融の金集め目的のため、ちょっとしたSDGs活動を、針小棒大に吹聴する

● 批判タイプ2 「SDGs免罪符型」

SDGsを隠れ蓑とし、ステークホルダーに対して、果たすべき責任を果たしていないのに、SDGsを免罪符として吹聴する

● 批判タイプ3 「危険なSDGs型」

SDGsの美名のもと、本来は企業が主導的に手を出すべきではない分野ややり方でSDGsを行い吹聴する。長期的には、社会全体に害をおよぼす。

実際には、上記3タイプが複合的に生じることも多いのであろうが、タイプ1の「SDGs針小棒大」は、「ばれれば終わり」の単純な問題である。もっと、深刻なのはタイプ2「SDGs免罪符型」やタイプ3「危険なSDGs型」であろう。そこで、そもそも、どうして世界にとって善であるはずのSDGsを行って、企業が批判されるような事態が起こり得るのか、考えてみたい。そこには、SDGs自体の含有する企業にとっての本質的な問題がある。

そもそも。SDGs17目標は、各国政府から構成される国連が、各国政府向けに作った目標であり、分類である。とはいえ、グローバル化した社会の中で、国連にとっても、人類にとっても、巨大化した企業の力はSDGs成功のためには必須である。うがった見方かもしれないが、そんな中、政府向け色彩の濃いSDGsに、企業の参加を促すために国連が苦労して作った策が、本調査の中心ストーリーとなるSDG Compassだとみることができる。（決して、SDG Compassの価値を否定しているのではない。本調査からも明らかのように、長期目線、バックキャスト、グローバルな課題にアンテナを広げるなど、SDG Compassが日本の企業経営に与えたプラスの影響は大きい。）

SDGsがそもそも政府向けであるということは、企業にとっては2つの問題を内包する。まず、批判タイプ2「SDGs免罪符型」に関連するのだが、17目標は、非常に大きなくくりであり、細目は作られているとはいえ、個々の企業のステークホルダーに対する責任に、綿密に対応するものではない。色々な事情がある経営環境下の、企業のステークホルダーへの責任という面では、どうしても甘さが残る。

次に、批判タイプ3「危険なSDGs型」に関連するのだが、当然、政府向けのSDGsの目標には、企業にとっては不得手な、政府や市民社会がリードすべき分野が含まれる。不得手は悪手に通じ、社会の非効率に通じる。企業が、志高くSDGsに前のめりになったとして、やり方によっては、SDGsの美名のもとに、企業が本来は自らが規制されるべき分野に踏み込んだり、民主主義を脅かす（見方によっては腐敗に通じる）SDGs活動を行ったりする危険がある。

はてさて。これは日本企業にとっては困った状況だ。少なくとも大企業の場合、今の日本で、SDGsを経営に取り入れなければ、それはそれで遅れた企業とみなされるだろう。（また、上述のように、崖っぷちの日本社会も困

る。)しかし、SDGsは、そもそも企業向けではない。そしてSDGsのように、社会に良いと見なされるイメージで企業ブランディングをすればするほど、逆にしくじりが起こった場合、そのイメージがブーメランのように作用して、企業は社会から叩かれてしまう。どうしたものか。

また、SDGsそのものには2030年という明確な期限がある。我が国におけるSDGs(という社会的商品)のライフサイクルを考えると、オリンピックと大阪万博(2025年)という国家の威信(と予算)をかけたイベントが終わっても、今のようなSDGs推進力が保たれるかどうかは、不明である。こういう状況で、どうSDGsと向き合っていくのか。

以上のような背景から、「SDGsを超えて-SDGsを考える」という作業を試みた。SDGsの地下に流れる底流を確認しつつ、来し方行く末を鳥瞰してみよう。その上で残りの10年間、いかにSDGsをダイナミックに踊りつつ、それを自社や社会にとっての善とし力とするのか、その注意点は何かを、考えてみたい。以下、コロナ禍、UNGCの新戦略、経営へのヒントの三点から私見を述べる。

1. コロナ禍

SDGsの17項目に対してコロナ禍がどう影響を与えるかは、国連を始め色々な機関が予想を出しているが、現在進行中のことでもあり、影響も短期、中期、長期にわたる。本調査報告を読み解くための参考資料として、簡単に整理した表(2020年11月に日本総研大森充氏がUN発表を元にしたまとめ)の一部を貼り付けておくが、正解はなく、あくまでも思いを馳せるための一助である。また、UNGCは、2021年に23年までの戦略を発表し、SDGsの17項目のうち、特にUNGCが注力する5目標(5番、8番、13番、16番、17番)を示している。今後の議論を進めるために、その部分はハイライトとした。また、本調査表6にある重点的な取組目標として回答した企業の割合を表に加えた。

コロナ後のSDGsを考えるうえで、①DXの進行、②格差の広がり、③地球人類意識、④ステークホルダー志向(社会志向)の鋭敏化、⑤ウェルビーイング概念の広がり、の5点が、重要だと思う。

まず、DXは不可逆的であり、世界中の人々を巻き込むことでSDGs課題解決を促進する可能性を示す。また、国際的意見集約システムがオンライン化すれば、現行の国連を中心とした国際ガバナンスシステムにも影響を与え

表15: SDGs各目標へのコロナ禍の影響、UNGC新戦略での重みづけと回答企業による重点取組割合

目標	キーワード	COVID19の影響 /1 (*は筆者加筆)	UNGC新戦略/2	重点取組割合/3
1	貧困	・経済発展の停滞	C 追随	20%
2	飢餓	・サプライチェーン途絶、 経済的食糧アクセスの悪化	C 追随	24%
3	健康と福祉	・健康被害 メンタルへの悪影響	C 追随	69%
4	教育	・遠隔教育インフラの整備 ・ロックダウンによる短期教育格差の発生	C 追随	47%
5	ジェンダー平等	・働き方の自由度向上 ・家庭内暴力(女性への皺寄せ*)	A 主導	59%
6	水とトイレ	・感染防止のため、衛生観念が世界に定着	B 協力	34%
7	エネルギー	・活動停滞に伴う電力需要の減少	B 協力	62%
8	働き方	・働き方の自由度向上 ・失業率の増加(弱者への皺寄せ*)	A 主導	75%
9	産業と技術の基盤	・求められるレジリエンスの変化	B 協力	69%
10	人と国の不平等	・所得成長率への悪影響、 ・移民など流動性の低下・途上国での感染拡大	B 協力	45%
11	まちづくり	・感染症対策のため「望ましい」都市や建物構造の変化	C 追随	63%
12	つくる・つかう責任	・食品サプライチェーン途絶の危険性 「使い捨て」の選好	B 協力	75%
13	気候変動	・経済活動の停滞に伴うGHG排出量の低下 (地球温暖化への鋭敏化*)	A 主導	76%
14	海の豊かさ	・使い捨て前提の容器等が選好 ・海産物需要減による海産資源の回復	B 協力	38%
15	陸の豊かさ	・人間の活動停滞に伴う自然環境の回復	C 追随	39%
16	平和と公正(包摂)	・家庭内暴力や子どもの虐待の増加懸念 (包摂・多様性の重要性高まり*)	A 主導	41%
17	パートナーシップ	・ODA投資や国際協力等の減少 一国主義?(DX進行*)	A 主導	62%

出典: /1 大森充(日本総研2020年11月13日)、/2 UNGC Strategy 2021-2023、
/3 本調査を元に筆者作成

るであろうし、国連の弱体化や国連機能の変化が起こるかもしれない。また、ステークホルダーの声が集約されやすくなり、様々なトラッキングがしやすくなったり、オンライン株主総会がデフォルトになったりすれば、資本主義の質そのものが変化していくだろう。(また、同時にDXは格差の拡大や、人間性とは何かとの問いを我々に突きつける。) すなわち、DXの進展は、国連、資本主義、そして企業にとって、SDGsをめぐる「ゲームのやり方」が大きく変わることを予見させる。

次に、格差だが、コロナ禍によりさらに拡大した格差が固定化し、社会が健全に機能しなくなれば、長期的にはSDGs各項目の達成は困難になる。ブラック・ライブス・マターなども起こる中、国連も人々も、格差や人権に関する目標への一層の努力を求める。

さて、忘れてならないのは、コロナ禍が、人類規模で私たちの内面に与えた深い影響である。2020年6月の非常事態宣言解除直後に筆者が行った2000名を対象とした「ウェルビーイングとテレワーク」に関する調査では、多くの人が「社会に役立ちたい」との志向が強まったと回答した。考えてみれば、パンデミックにより世界中の人たちが「お籠り」をして内省を促された。また、なにがしか死を意識せざるを得ない状況となり、自分の人生の意味を考えた。加えて、国境を越えてやってくる感染症によって、私たちは(ローマ法皇の言葉にあるように)「地球という船に乗る人類の一人」(どこにも逃げ出せない)という「地球人類意識」を強くした。そんな中、人類一人一人の心の叫びとして、社会に役立ちたいという気持ちが強まるとともに、ただ単なる法的な意味での人権を超えた、ウェルビーイング(積極的な意味での健康、幸せ - 個人、企業、社会、地球を含む)が、希求されるようになったのではないかと。これらは、SDGsの底流となり、やがて大きなうねりとなって表出し、次の世界を形作っていくのではないと思われる。

2. UNGC新戦略

さて、UNGCの新戦略(2021-2023年)に話を移そう。そもそもUNGCは、グローバルイゼーションの影への心配から設立され、人権、労働、環境、腐敗防止を中心に活動をしてきた。その根底には、ヒューマニスティックであり、サステナビリティを基本とする理念がある。SDGs時代に入り、「誰一人取り残さない」は、それまでのヒューマニスティックな理念と合致していたものの、先に述べたように、SDGs自体は必ずしも企業にとって与しやすいものではなかった。

そしてパンデミック。皺寄せは女性や弱者に集まり、格差は死亡率を左右するいのちの問題となった。我々は人権や多様性、包摂の重要性を、目の前におこる悲劇からまざまざと知らされる。また、逃げられない「地球という船に乗る人類の一人」意識は、気候変動への対応を鋭敏にする。

このような流れを受け、UNGCは自身の新戦略を策定するのだが、新戦略においては、UNGCはSDGs17目標を3グループに分類し、重みづけている。この分類は、あくまでも、UNGCにとって、他の国連機関等との関係性の中で作られた分類であって、それぞれの企業に対してのSDGs目標の重みづけを示唆するものではない。しかし、そうは言っても、国連機関の中で企業との関連を扱うUNGCが、自身の立場や特殊性を分析した結論としての重みづけである。日本企業が今後、SDGs活動を行う上で、とても参考になると考えられるので、以下に示す。

- A項目(最重要目標)「主導し決定づける」

5: ジェンダー、8: 働きがい・経済成長、13: 気候変動、16: 平和と公正(包摂)、17: パートナーシップ

- B項目「他者と協力」

6: 水とトイレ、7: エネルギー、9: 産業と技術革新の基盤、10: 不平等、12: つくる、つかう、14: 海の豊かさ

- C項目「追従し展開する」

1: 貧困、2: 飢餓、3: 健康、4: 教育、11: まちづくり、15: 陸の豊かさ

繰り返すと、UNGCにとって重要になるのは、ジェンダー、労働、気候変動、公正(包摂)、パートナーシップに絞られている。その他は、UNGCがリードするものではなく、協力するか、または、追従(すなわち、主導権をとらないと明言)として、区別しているのだ。

この重要5項目を見てみると、これは、UNGC設立以来の、ヒューマニスティックで、サステナビリティを重視するという理念の再確認である。それと同時に、深読みをしてみれば、企業が不得意分野で主導権をとってSDGsを標榜する、すなわち「危ないSDGs」へのけん制とも見られる。企業は、自分たちの経営の真の守備範囲において、まずはステークホルダーへの責任を果たし、GCの理念をしっかりと具現化してほしいというメッセージであろう。(図9参照)

なお、UNGCの新戦略には、屋台骨を支える言葉として二つの単語が出てくる。それが「エコシステム」と「責任ある」の二語である。この点については、次項で触れる。

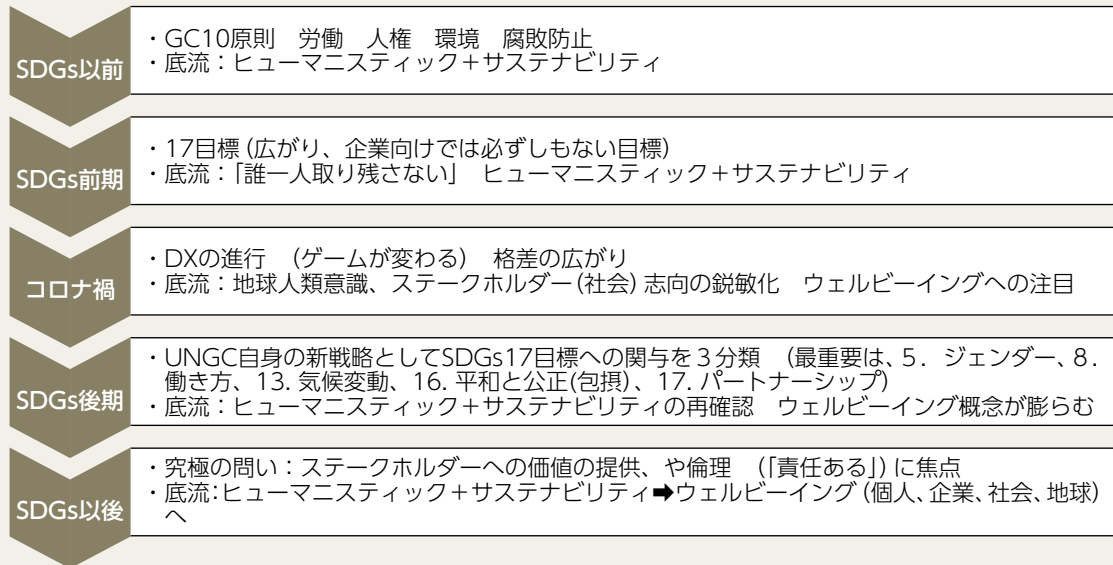


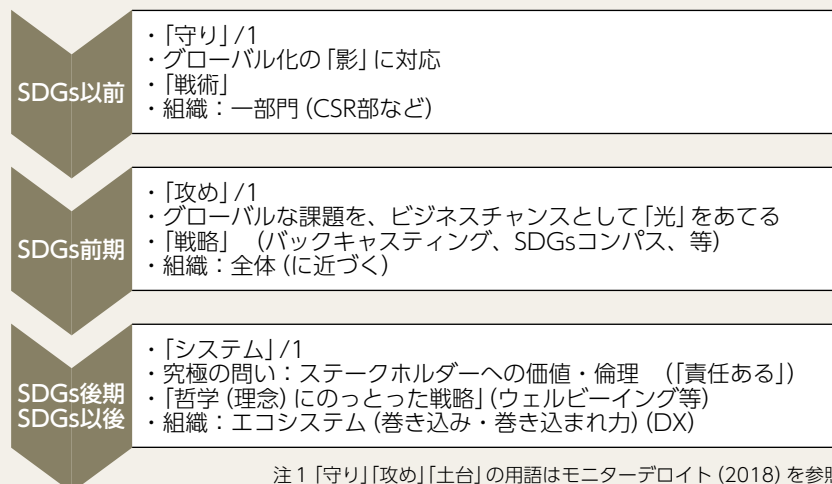
図9：SDGsをめぐるイベントとその底流

3. SDGsと経営の変遷

SDGsは、経営にどう影響を与えるのか。SDGs以前、コロナ前のSDGs前期、そしてコロナを経たSDGs後期以後に分けて、経営や組織の変遷を大まかに捉えるために、キーワードでまとめたのが図10である。(簡略化が過ぎるかもしれないが、ざっくりした流れを示すためなのでお許しいただきたい。)

まず、SDGs以前、GC10原則だけが走っていた時代には、グローバル化の「影」に対応し、組織を「守る」ために、CSR部などが動くのが主だった。戦略というよりは「戦術」であったし、組織の一部だけの対応であった。

SDGs前期では、ビジネスチャンスとしてグローバルな課題に「光」があてられ、CSV的ないわゆる「攻め」のSDGsが話題となる。ESG金融の影響もあって、経営トップ層や経営企画、人事も含めた多部門(や組織全体)の関わる戦略としての位置づけも出てきた。



注1 「守り」「攻め」「土台」の用語はモニターデロイト(2018)を参照

図10：SDGsと経営の変遷

では、ポストコロナのSDGs後期には何が起るのか？ 次の3点がヒントになるのではと思う。

① 自社のステークホルダーへの価値・倫理(責任)の精査

UNGCの新戦略に垣間見られるように、今後は、社会の中での企業の役割が精査されるのではないかと。

ポストSDGsには、よりステークホルダーへの責任が問われるのだろう。そこでの究極の問となるのは、株主・従業員・顧客・サプライヤー・業界・市民社会・政府、そして地球というステークホルダーにどれだけ価値を提供したのか、どれだけ倫理的であったのか（「責任ある」行動をとったのか）。基本のキ。SDGsを通じて養われたグローバルな社会課題への目線は維持しつつも、ステークホルダーとの関係を精査し、自社の足元をしっかりと固めたうえで、SDGsを踊るといことが重要になる。

② ウェルビーイングの哲学（理念）に基づいた戦略

先の「責任ある」が基本のキと述べたが、基本のキ、最後に行きつくのは哲学や理念に基づく戦略である。GCやSDGsの底辺を流れるヒューマニスティックとサステナビリティの理念は、言葉にすると人権であり人間の尊厳や地球温暖化への対策なのだろう。しかし、パンデミックを経て、これらのコンセプトが、以前よりも膨らんできているように思われる。AIなどの技術が革命を起こす時代だからこそ、ただ単に、労働は、経営vs.労働者というような対立構造だけでなく、また、人権は、ただ単に法的な権利というのではなく、もっとバージョンアップして、どうすれば私たちは幸せな働き方ができるのか、どうすれば地球生態系の中で、私たちの生は、より輝き、輝かせることができるのか、といった根源的な、ある意味哲学的な問いにシフトしているように思われる。人間をただ単なる「人的資本」という経済的な価値だけでとらえるのではなく、また、地球をただ単なる物質と捉えるのではなく、大きなのちの躍動として捉えるウェルビーイング（個人・組織・社会・地球の幸せ）の哲学や経営の視点が大きくなっていくのではないだろうか。

③ エコシステム（戦略的巻き込み力と巻き込まれ力）

UNGCの新戦略で「責任ある」とともに二本柱の一つとなっているのが「エコシステム」である。この言葉は、アップルのしたたかさを想起させるが、これを、戦略的巻き込み力や巻き込まれ力と翻訳すると、わかりやすいかもしれない。先に、DXによって合意形成方法が変わり、「ゲームのやり方が変わる」と述べたが、DXの進展により、エコシステムの形成は格段に容易になってきている。社会における善のために、自社の影響力をポジティブに増すという意味では、DXなども駆使して、他プレイヤーをSDGs課題にうまく巻き込む、または意識的に自社を他プレイヤーの動きに巻き込ませるというシステムの構築が重要になる。「新しいゲームのやり方」として、戦略的巻き込み力・巻き込まれ力を意図的に構築することは、ポストSDGsに向かっの財産となる。

最後に、GCNJとどう付き合うのかについて、述べておきたい。GCNJは、企業にとって、当分はSDGsという曲を踊りつつ、巻き込み巻き込まれる力をつける場として、絶好の舞台を提供しているのではないだろうか。特に日本では、先人の努力の甲斐あって、GCNJはただ単なる国連の上意下達の機関ではなく、多数の活発な分科会を誇る場、またNGOも含め様々な団体の集う場として自立的な成長を遂げている。単なる勉強会・情報収集の場としての活用だけでなく、SDGsの文脈を使って、善をしつつ、自社なりの巻き込み力・巻き込まれ力を築く場として、積極的関与を勧めたい。

参考資料：

大森充（2020）「コロナ禍とSDGs」日本総研 <https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=37651>

モニターデロイト（2018）『SDGsが問いかける経営の未来』日本経済新聞出版社

UN Global Compact（2021）"UN GLOBAL COMPACT STRATEGY 2021-2023" https://ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com/docs/about_the_gc/UN-GLOBAL-COMPACT-STRATEGY-2021-2023.pdf

5. おわりに

新型コロナウイルス感染症の世界的流行とそれに伴う都市封鎖（ロックダウン）により、SDGsの社会面の進捗が停滞・後退した。一方、環境面ではCO2排出や大気汚染など自然への影響が一時的に大幅に減少した。このことは人類の経済活動がいかに環境に負荷をかけているのかを明確に示すものであった。極端に世界の現状を表すならば、経済を止めると社会が減び、経済を動かすと環境が減びという困難を抱えていると言えるのではないだろうか。しかも常に社会的に弱い立場の人々が、より大きな負担と犠牲を強いられる。

別の観点では、コロナを含む感染症のほとんどが人獣共通感染症であり、黄熱やダニ媒介性脳炎といった様々な疾患が含まれる。この原因の多くは環境破壊であり、気候変動が進行すると感染症リスクは増大する。さらに世界が脱炭素で資源効率性の高い社会へと移行を進める際には、それによって影響を受ける産業で働く人々を取り残さないための「公正な移行」が必要とされる。だからこそ指針となるのは包摂的で持続可能な開発なのであり、そのためのグレート・リセット、より良い復興やグリーンな復興、リデザイン（再設計）が叫ばれていると捉えられよう。

元々達成への軌道に乗っていなかったSDGsは、コロナ禍によって生じた後退を取り戻すためにも、ますます取り組みの加速化が求められている。最後に、第3章で見たGCNJ会員を対象とする調査結果との若干の比較も交えつつ、国連グローバル・コンパクト（GC）が毎年発行しているGC10原則とSDGsに関する進捗レポート（GC進捗レポート）の主要ポイントを紹介することで、2030年までの10年弱の期間に望まれる行動を展望していく。

GC進捗レポートの最新版は2020年6月に発行された²¹。この中でのSDGsの取り組み状況と、優先度の高い目標・優先度の低い目標は以下の通りである。

- ・回答者のうち84%が、SDGsを推進するために具体的な行動をとっている。そのうち、SDGsを中核事業の戦略に組み込んでいるのは46%、SDGsに貢献する製品・サービスを開発しているのは61%、SDGsに貢献するビジネスモデルを設計しているのは37%であった。
- ・優先度の高いSDGs目標は、目標8（働きがいも経済成長も：65%）、目標3（すべての人に健康と福祉を：55%）、目標12（つくる責任つかう責任：54%）、目標13（気候変動に具体的な対策を：54%）目標5（ジェンダー平等を実現しよう：53%）の順番であった。

- ・優先度の低いSDGs目標は、目標14（海の豊かさを守ろう：13%）、目標2（飢餓をゼロに：18%）、目標15（陸の豊かさを守ろう：21%）、目標1（貧困をなくそう：22%）という順番であった。

SDG Compassで見た場合のGCNJ会員の取り組み状況は、ステップ4とステップ5で47.4%となっていた。厳密な比較はではないが、SDG Compassの記述からは経営との統合は中核事業の戦略に組み込むことと同意と考えられ、国内外で差がないことがわかる。また、優先度の高いSDGs目標および低いSDGs目標についても、上位5つぐらいを並べるとほぼ重なる（GCNJ会員の優先度が高いのは、目標13（76%）、目標8（75%）、目標12（75%）、目標3（69%）、目標9（産業と技術革新の基盤をつくろう：69%）、優先度が低いのは目標1（20%）、目標2（24%）、目標6（34%）、目標14（38%）、目標15（41%））。

















これはGCNJ会員の多くがグローバルにビジネスを展開する大手企業により構成されているため、予想できる結果ではあるかもしれない。ただしポイントは「だから安心してこのまま取り組めばよい」ということではない。むしろ「行動の10年」においては、SDGsの野心を引き上げ、より大きなインパクトを生み出すことが必要という点である。このことは、GC前CEO兼事務局長のリセ・キング氏の冒頭のあいさつをはじめとして、GC進捗レポート全体を通じて語られている点である。

個別の目標に話を移せば、優先度の低い目標1と目標2については、たしかに本業でできる貢献は調達先・取引先等での人権課題への対応となろう。それに加えて、日本の文脈では相対的貧困が問題になっており、働く意欲があっても働けないひとり親の雇用などは企業側で雇用条件や労働環境を見直すことで貢献できる部分でもある。実際に給与制度を見直したり、事業所内に託児所を設置し、子どもをもつ女性の雇用を進めることで新しいサービスを生み出している企業は多くある。ダイバーシティ／女性活躍に取り組んでいるGCNJ会員の数は多く、コロナ禍を受けて働き方が見直されている今、組織の内側の人材のための仕組みを変えるだけでなく、組織の外側にいる多様な人材を包摂し活かすための方策がとられることを期待したい。

組織の内（ウチ）と外（ソト）という観点は、目標14と15についても適用できる。コロナ禍によって人と自然との関係性を見直しに注目が集まる中、2021年は生物多様

²¹ <https://globalcompact.no/wp-content/uploads/2020/06/publikasjon.pdf>

表16：UNGCとGCNJの取組状況の比較

	UNGC	GCNJ
SDGsと経営との統合	46%	47.4%
優先度の高いSDGs目標	 目標 8 (65%)	 目標13 (76%)
	 目標 3 (55%)	 目標 8 (75%)
	 目標12 (54%)	 目標12 (75%)
	 目標13 (54%)	 目標 3 (69%)
	 目標 5 (53%)	 目標 9 (69%)
優先度の低いSDGs目標	 目標14 (13%)	 目標 1 (20%)
	 目標 2 (18%)	 目標 2 (24%)
	 目標15 (21%)	 目標 6 (34%)
	 目標 1 (22%)	 目標14 (38%)
	 目標16 (24%)	 目標15 (41%)

性COPにおいて2030年までの世界目標が作られる予定である。今後は自然の要素を組み込んだ政策や、自然と生物多様性へのインパクトを考慮したファイナンスが強化されていくことが予想される。自然劣化と生物多様性損失の影響は見えにくいものではあるが、海洋プラスチック問題のように、これまでは組織の外側の出来事として考えられていた事が、今後は組織の内側の問題として捉えなければならなくなっていくだろう。

国内外で優先度の高い目標12と目標13は、コロナ以前から望ましい方向性に向かっていない目標である。気候変動については、国内外でカーボンニュートラルへの方向性がようやく定まり、自治体でもゼロカーボンシティの表明が相次いでいる。今回の調査では政府の方針を歓迎する声が多く聞かれたが、カーボンニュートラルおよび気温上昇1.5℃抑制の成否は、目標をいかに行動に移すかにかかっている。

こうした個別のSDGs目標に関連する課題も含め、GC進捗レポートでは「行動の10年」で求められる以下のビジネスベンチマークを示している。企業が中長期の目標設定を行う際の参考にしよう。

- ・すべての管理職層におけるジェンダーバランス
- ・100%の従業員が生活に必要な賃金を得る
- ・1.5℃パスウェイに沿った科学的根拠に基づく排出削減目標

- ・水ストレスの高い流域において、水の影響をネットプラスにする
- ・埋立て・焼却による廃棄物のゼロ化
- ・100%の資源回収、すべての製品と材料の回収とリサイクルまたは使用済み製品の再利用
- ・汚染物質や有害物質の排出ゼロ
- ・森林破壊ゼロを含む土地劣化のニュートラル化
- ・可能な限り高い基準で持続的に調達された原材料を100%使用すること
- ・贈収賄ゼロ

GC進捗レポートではまた、SDGsの野心を引き上げ、より大きなインパクトをもたらすためにシステムレベルでの変革を呼び掛けている。同レポートでいうシステムとは「エネルギー、天然資源、素材」「工業生産」「食品・飲料・消費財」「ヘルスケア・ライフサイエンス」「モビリティ・交通」「通信・テクノロジー」「金融サービス」の7領域である。そしてシステムレベルでの変革を実現する鍵となるのは、SDGs行動を促進する事業環境（顧客・消費者からの要求の向上、適切な規制・市場へのシグナル等）、明確な測定基準（個別、セクターレベル）、産業レベルおよびセクター内・セクター横断的な全てのレベルでの協働であるという。それらの具体的な作用や変革のあり方については、今後検討を進めていく必要がある。

最後に本レポートの作成にあたり実施したトップインタビューとも関連して、リーダーシップとの重要性に関する記述を紹介しよう。SDGsの達成期限まで10年弱となる中で、本レポートを通じ、現在の私たちの立ち位置の確認と今後を見据える一助となれば幸いである。

“サステナビリティの成果を本気でもたらすには、組織はサステナビリティの取組みを持続可能なものにすることに注力する必要がある。これは、戦略や方針、プロセスの問題ではなく、根本的にはリーダーシップと人材の問題である。組織が共通の目的のために共に働く個人の集まりであり、企業文化が個人の共通の信念と行動の現れであるとするれば、サステナビリティを推進する意欲を持ち、そのためのスキルと経験を備えた従業員とリーダーを組織全体に定着させ、特定していくことが、長期的な成功への最も確実な道となる。（中略）取締役会や経営幹部は、サステナビリティを組織のリーダーシップ文化の中心に据えるという大きな機会を有している。企業が明日のリーダーをどのように育成し、選抜するかは、我々がサステナビリティの目標に向かって一丸となって進んでいくことに継続的な影響を与えるだろう。”

◆ 実践編：トップインタビュー



Network Japan



- 株式会社荏原製作所 代表執行役社長 浅見 正男 氏
- コマニー株式会社 代表取締役 社長執行役員 塚本 健太 氏
- 一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン (ASSC)
代表理事 下田屋 毅 氏
- サッポロビール株式会社 代表取締役社長 高島 英也 氏
- 株式会社資生堂 常務・チーフソーシャルバリュークリエイションオフィサー 青木 淳 氏
- 住友理工株式会社 代表取締役 執行役員社長 清水 和志 氏
- 株式会社太陽住建 代表取締役社長 河原 勇輝 氏
- ナブテスコ株式会社 代表取締役社長 寺本 克弘 氏
- 日本ユニシス株式会社 代表取締役社長 平岡 昭良 氏
- PRI事務局 ジャパンヘッド 森澤 充世 氏

※ここで紹介する各社・団体のSDGsの取組み及びインタビュー応対者の肩書は、インタビュー実施時点の情報に基づき本レポートの執筆者がまとめたものです。取組みの全体像や最新状況を把握されたい場合は、各社ウェブページなどをご参照ください。

サステナブルな社会に向けて、 技術で、熱く、世界を支える



株式会社荇原製作所 代表執行役社長
浅見 正男 氏

荇原らしさと経営方針

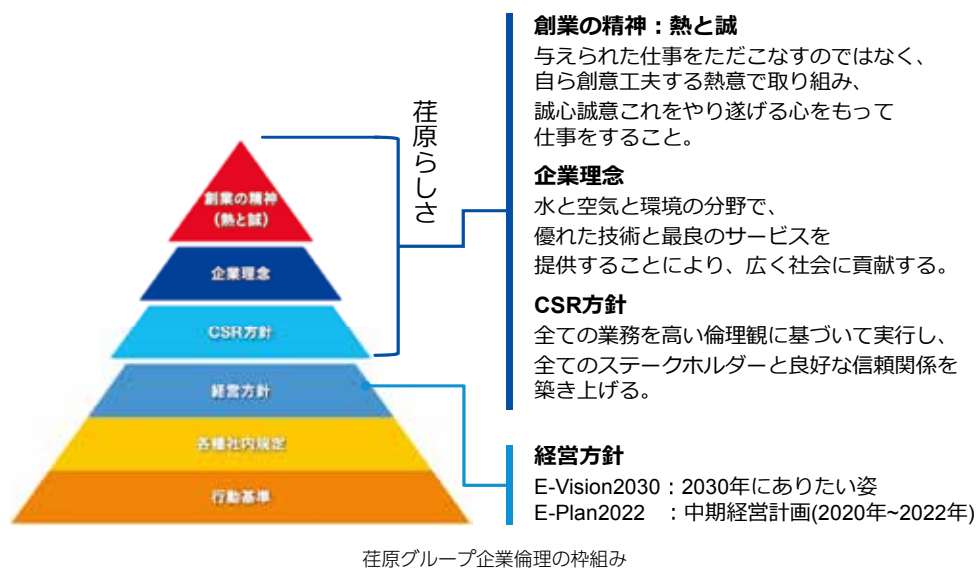
当社グループは、あのくち式渦巻ポンプを製造する大学発ベンチャー企業として1912年に創業しました。日本の近代化、戦後復興、高度経済成長を経て、持続可能で多様性と包摂性のある社会へと時代が変化中、風水力事業、環境プラント事業、精密・電子事業を通じて、各時代が求める製品・サービスを提供してきました。当社グループの企業倫理の枠組みのトップには創業の精神である「熱と誠」があり、これを含む「荇原らしさ」を具現化するのが、2020年2月に策定した長期ビジョン「E-Vision2030」と中期経営計画「E-Plan2022」です。

長期ビジョン「E-Vision2030」と 中期経営計画「E-Plan2022」について

国連の人口予測では、2019年の77億人から、アジア・アフリカを中心に2100年には109億人まで増加すると

言われています。それと並行して地球温暖化が進み、異常気象や災害の激甚化、海面上昇、食料・水の枯渇等が懸念されています。今後、世界各地で日本の高度成長期のような変化が起きることが予想されます。当社グループは高度成長期よりも技術的・効率的に進化した形でサステナブルな社会をサポートしていきたい、「技術で、熱く、世界を支える」という想いから将来の「ありたい姿」をE-Vision2030で描きました。メーカーは、今あるものをどう売るかという視点になりがちですが、荇原の製品を受け取る方がどの様なアウトカムを期待するかという点から出発して、社会・環境価値と経済価値の向上を両立させることを目指していきます。具体的には社会・環境価値として、CO₂約1億トン相当の温室効果ガスを削減、世界で6億人に水を届ける、半導体の微細化14Å（オングストローム、100億分の1m）に挑戦しICAC5¹の発展に寄与すること、経済的価値として、ROIC10.0%以上、売上高1兆円規模を達成することを目標に掲げています。

ただし、いきなり2030年にありたい姿を実現するこ



¹ IoT、クラウド (Cloud)、人工知能 (AI)、車の自動運転 (Car)、第5世代移動通信システム (5G) の頭文字を取った荇原製作所内での略語。

とはできないので、ありがたい姿からのバックキャストと、前中期経営計画の振り返りで明確になった課題等に基づき、最初の3年間で達成しなければいけないことをE-Plan2022としてまとめました。これは、既存事業では収益性を改善すべきものはしっかりと改善させること、成長させるべきものは成長させること、そして荏原の強みを活かせる新たな事業を探索し、試し、育てることの3本立てとなっています。成長の取り組みでは、例えば、現在の標準ポンプのシェアを5%伸ばせば、アフリカ・中南米など、水の安定供給が求められる地域などの6億人に水を届けることができます。また、新たな挑戦の一例としては、リアルテックファンドへの出資があります。これは東南アジア社会が抱えている課題を解決することを目指すスタートアップ企業をサポートするファンドです。当社が新しい事業、協業先を探し、東南アジア社会への貢献のきっかけになればと思い、出資を決めました。当社の社員にはスタートアップ企業とのリアルなコミュニケーションを通じて様々な経験を積んでもらい、将来戻ってきた時に社内起業のリーダーになってもらいたいと考えています。

コロナ対応と政府のメッセージの重要性

コロナ対応の点では、当社グループは、ごみ処理や水インフラをはじめ社会の様々なシステムを維持するのに重要なessentialビジネスと認めていただいています。コロナ対応への基本的考え方として、感染防止対策をしながら私たちの事業をしっかりと継続することが社会を支えることであり、それが私たち自身、家族、お客様、自治体、サプライヤーさんを支えることになると社員に伝えていきます。具体的には、執務職は在宅勤務7割を目標にしたり、製造等の技能職は交代制勤務にしたりして対応しています。更に、コロナ危機を健康と効率を両立する最適な就業環境、人事制度やITシステムなどを改革するチャンスと捉え、在宅勤務やリモートワークを一挙に進めました。コロナ収束後にも新たなウイルスが出てくることもあると思いますので、ICAC5により進化する豊かな生活や、安心、安全で持続可能な社会の実現に向けて、これまで以上に取り組み

を進める必要があると感じています。その意味で、菅総理が2050年までのカーボンニュートラルを宣言されたことで、企業が向かうべき方向が非常にクリアになりましたし、社員も未来社会の姿を思い描くことができたでしょう。エネルギーや国土強靱化等の政策でも、「政府がこうしていくから企業はついてきてほしい」と発信してもらえると取り組みやすくなると思います。

サステナビリティ推進体制の強化

当社は、サステナビリティを推進する体制も強化しています。私が委員長を務め、全執行役で構成されるサステナビリティ委員会の他、経営企画部にサステナビリティ経営の推進機能を置くとともに、IRや広報も経営企画部の下でIR、SR、PRを一体化し、情報開示の充実とストーリーの整合性確保に繋がっています。広報活動は社内外との密なコミュニケーションが非常に重要です。ウェブサイトのESG情報を強化した結果、様々な賞を受賞するなど高評価を得ています。

私も2020年秋に北米、欧州のIR投資家と面談を重ねましたが、彼らが言うことは非常にクリアです。特に欧州の投資家はグリーン投資への意識が高く、事業を通じてESG課題にどう取り組むのか、荏原がそういう課題に貢献しているならば投資できる可能性があるとはっきり言ってくれました。ガバナンスに関しては、取締役10人のうち、社外取締役が7人を占めています。残る3人の社内取締役のうち、業務執行を担当するのは私一人です。取締役会での執行に関する説明は全て私がやります。指名委員会等設置会社で、執行の全責任を負うという緊張感と意識を持ちながら仕事をしています。

私自身、何かに挑戦しなければ素晴らしい未来は訪れにくいという思いが根底にあり、当社グループは様々な挑戦をすることで持続可能な社会に貢献できると考えています。同様に考えている社員はたくさんいますので、同じ方向を目指す人をリーダーに抜擢し、体制を強化しながら持続可能な社会づくりに貢献していきます。



気候変動への対応

CO₂約1億トン相当の
温室効果ガスを削減する



水を届ける

6億人に水を届ける



ICAC5の進化

14 Åへの挑戦



E-Vision2030成果目標の例とSDGs

人づくりにこだわった経営で SDGsとコロナ対応を推進

コマニー株式会社 代表取締役 社長執行役員

塚本 健太 氏



当社は社是に「我等の精神は人道と友愛である」を掲げ、心をベースにした経営を大事にしています。これは企業理念の中の信念として、世の中に役に立つことが真の企業であるとの考えに基づいています。これまでとはかく儲けることだけを考えるような時代もありました。たしかに儲けは大事ですが、そのせいで経済面以外の分野でマイナス影響があってははいけません。私共はSDGsに出会ってから、やってきたこと、言ってきたことに対して世界の応援を感じています。当社の企業理念とSDGsへの親和性は高く、社員もすぐにSDGsの考え方に共感し、賛同することができました。当社の事業であるパーティションは、働き、学び、生きていく環境の中でどこでも使われています。事業を営む上では、環境づくり、空間づくりのためのパーティションというだけでなく、人づくりというところにこだわっています。人の行動によって地球の未来が作られていくので、持続可能な地球の未来のために、その環境とそこに住まう人の心をつくっていきたくと考えています。

2018年に「コマニー SDGs宣言」を発表したのですが、その頃から北陸上場企業の中でも入社したいランキング上位（4位、2位）に入るようになりました。実際にSDGsをキーワードに來られる学生さんが増えているように感じます。単に自分の年収、キャリアをどうしたいとか、上場会社に入って安定を手に入れたいというわけではありません。当社はSDGs宣言だけでなく、カンボジア等への支援や災

害ボランティアを積極的に行っていることから、利益とは遠く感じる活動に対しても共感して是非一緒にやりたいと考える学生が増えています。ただ、当然ボランティアだけでは困りますので、社会活動も事業活動も両方やっています。実は当社の場合、社会活動と企業活動を切り分けてはいません。目の前に困っている人がいれば助けるのが人道です。ビジネスであればそれに対して対価を頂く。震災であれば困っている人の助けに行く。「ありがとう」と言われてボランティアから帰ってきた社員が、これこそがビジネスの基本だと感じ、お客様第一と口では言っているが、本当に相手に役に立つことはどういうことなのかを自分の言葉で語り始めます。企業の人材育成は経営理念を暗記させるのではなく、本当の意味で人の役立つ、社会に役立つことを経験し、周りにいい影響を与えるようになったり、個人としても成長することが重要です。

コロナ対応をバネに

コロナ禍で色々な困りごとが出てきた時には、1週間でコロナの飛沫対策用の商品開発が完了しました。これは被災地でのボランティア経験がある社員から自発的に出てきたものです。良心のスイッチが入って湧き出るエネルギーが起こすものというのは、上司から命令されるよりも何倍も人の力を発揮します。

コマニーSDGs宣言

SDGsの実現に向けて、企業がSDGsに積極的に参加することは必須課題であると捉え、当社は2018年4月2日に「コマニーSDGs宣言」を行いました。SDGsが掲げる目標と、当社の経営理念、方針、戦略を一致させ、具体的運用を通してSDGs実現に貢献していきます。



SDGsに関するさまざまな活動

知見向上や内容の充実を図るためにSDGsに関連した活動や取り組みに積極的に参加しています。

- 2018年 8月 国連グローバル・コンパクト署名、GCNJ加盟
- 2018年10月 Japan-CLP加盟
- 2019年 4月 サステナビリティ経営推進室発足
- 2019年 6月 コマニーグループ人権方針策定
- 2019年 6月 小松市とSDGs推進に関するパートナー協定締結
- 2019年10月 再エネ100宣言RE Action 加入
- 2020年 2月 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同
- 2020年 7月 パートナリシップ構築宣言

SDGs関連の主な活動

この飛沫対策商品のみならず、コロナ対応のために今までは考えられないような開発スピードで事業展開ができています。オフィス環境が変化しており、出社したとしても打合せがオンラインで行われるようになりました。また、これまではオープンで仕切らないことが良い風潮だったものが、今はそれだと周囲の雑音・視界が気になるため、個室の需要が高まっています。会議室を占有してしまうと会社の部屋が足りなくなるので、ソロワーク（個人である部屋にこもって、オンライン会議、仕事に集中するような場所）への需要が高まり、当社はすぐ「リモートキャビン」という商品を開発しました。その他にも抗菌・抗ウイルスの空間全体のコーティングサービスを開始しました。このコーティングには空気触媒でウイルスを不活性化する効果が持続する技術があり、お問い合わせをたくさん頂いています。

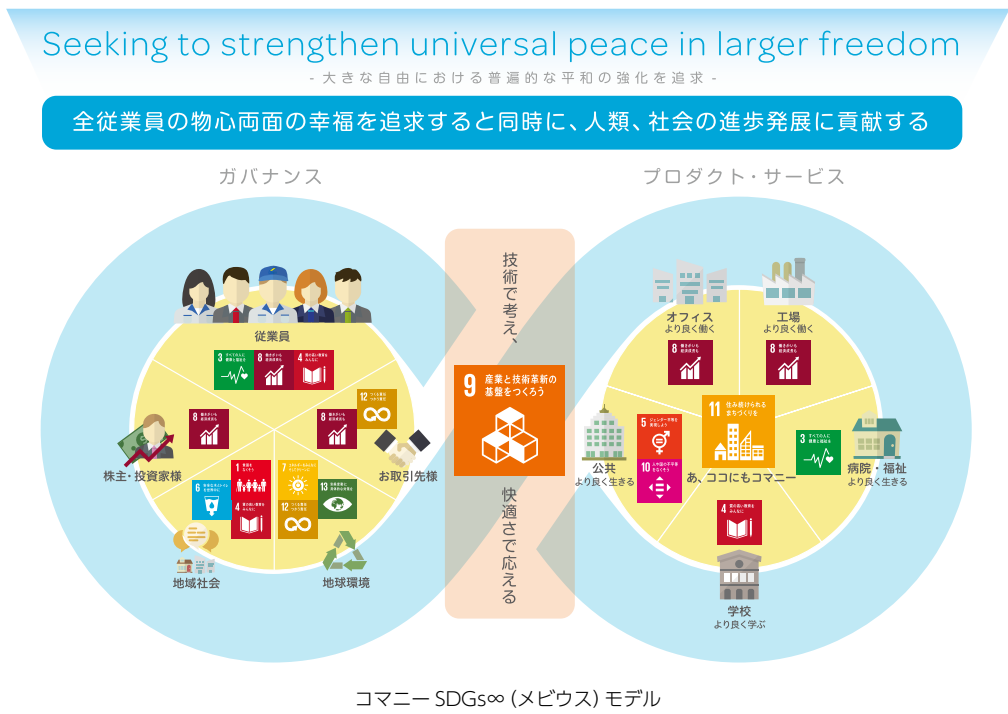
コロナ禍において他社の経営者とSDGsについてコミュニケーションをすると二つのパターンに分かれます。こんな大変な状況の中、今はSDGsどころじゃないと言う会社と、やはり今こそSDGs・持続可能な環境が大事という会社です。私自身はやはり持続可能でないとダメだと思います。企業は地球あってこそのもので、企業の未来を考えてレイヤーをあげていくと結局地球の未来につながっていくことをSDGsは示唆してくれていると思います。

SDGsの実装と志を同じくするパートナーシップの重要性

実際に、SDGsを経営に実装すると判断がより地獄的になります。企業活動にあたっては当然社会にとってプラス

のインパクトを創出していく必要がありますが、環境面等においてはマイナスのインパクトができることを理解し、それをいかにプラスに変えるかを考える必要があります。例えば、当社はISOに取り組んでおり、各部門における課題・リスク・機会を年間の経営計画に落とし込むときに、各項目がSDGsの何番に貢献するかを紐づけています。SDGsの何番に貢献して何番に悪影響を及ぼすのか、それらを全部繋げていくこととなります。投資判断をするにしても今までは経済的な効果で測っていましたが、エネルギー的・どうなのか、廃棄物的にどうなのか、全部関連して考えます。トータルで見て初期投資が高くなるけれども、より省エネで、少ない廃材で済むのであれば、別の判断ができるようになります。こうしたことがSDGsを実装することだと思います。そして当社では、SDGsを経営に実装し社会課題を解決することを通じて企業価値を最大化することで、「関わるすべての人の幸福に貢献する経営」を行うために作成したビジネスモデルを「コマネー SDGs ∞ (メビウス) モデル」と呼んでいます。

SDGsのさらなる推進に向けては、国も自治体も投資家も一緒になってパートナーシップを強化する必要があると考えます。そのためには、理念、考え方、ビジョンが共感できている人たちと一緒にやるのが大事だと思います。損得で付き合うのではなく、志を同じくするパートナーシップがぶれずにお互いの強みをお互いのために発揮しようという良い関係が築き上げられれば、それは最終的にお互いにとって実業でも素晴らしい利益をもたらすでしょう。SDGsの認知度や機運が高まっていますので、対話の機会を一層増やしていきたいと思っています。



持続可能なサプライチェーン、 鍵となるのはパートナーシップ

一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・
サステイナブル・サプライチェーン (ASSC) 代表理事

下田屋 毅 氏



日本企業にパートナーシップの重要性を伝え、 行動を支援

個人や企業単独で持続可能なサプライチェーンを推進することには限界があります。そのため、欧州・北米では、NGOなどが中心となり、国際的なイニシアチブやパートナーシップを企業とともに立ち上げ、社会・環境課題の解決のために議論する場を作っています。私自身が欧州で活動を行う中で、そうした場に日本企業が参加できていないことに気づきました。パーム油などの特定の分野を除いて、日本企業にこのようなイニシアチブやパートナーシップの重要性が十分理解されていない部分があるのだろうと感じていました。

私はもともと環境課題の解決に関心があり、勤めていた企業で環境課題に取り組む事業にも参画していましたが、さらなる貢献を模索し、2007年に英国の大学院に留学しました。環境科学、環境マネジメント、カーボン・オフセット、廃棄物管理などを学び、その知識をビジネスに落とし込むためにさらにMBAを英国にて取得しました。その後、2010年に英国ロンドンでサステナビリティ/CSRの課題解決を行うための会社を起業いたしました。企業は環境以外の課題にも取り組む必要があると考え、欧州企業のCSRやサステナビリティに関する先進事例、EUの政策などを日本の企業にお伝えするなど日本と欧州のサステナビリティに関する橋渡しをする活動を行ってきました。2011年にはビジネスと人権に関する指導原則が発表され、欧州企業が積極的に国連ビジネスと人権フォーラムや研修を通じて人権問題を学び、苦労しながら取り組みを進める中、こうした学びの機会に参加し、行動をおこす日本企業が当初は少なかったこともあり、関連情報を日本のメディアやセミナーを通じて企業に発信し、啓発を行ってまいりました。

日本企業が行動を起こすには、国際的な流れを理解し、議論し、知恵を出し合うことが必要です。2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催に向けて、日本企業

はより注目を浴び、特に人権に関して関心を集めることが予想されました。そこで、その部分での日本企業の支援をするために、2017年にASSCを立ち上げました。設立以来、欧州、北米、アジアなどのネットワークを活用し、国際的な情報を日本企業に共有し、持続可能なサプライチェーンの構築を行うために日本企業の行動を支援しています。

コロナ禍、しわ寄せはサプライチェーン上流へ

コロナ禍でサプライチェーンに様々な影響が出ています。例えば、アパレル業界では需要が減り、企業の注文のキャンセルのしわ寄せはサプライチェーンの最上流にまでおよんでいます。日本企業はサプライチェーン上のTier1企業までは見えていますが、綿花農家のような、上流のより脆弱な立場の人々の状況まで考慮することができていないと思われます。また、日本ではサプライチェーンに商社が入り、ブランドは商社が入ることでサプライチェーン上の課題を把握しにくくなり、商社はブランドから指示がないと行動できないという双方を理由として行動が進まない状況も発生しています。この状況を打破するためには、経営層がサステナビリティを推進するコミットメントとともに、商社とブランドが課題解決に向けて連携し行動を起こすことが鍵となります。こうした日本特有の課題についても議論にあげ、「サステナブル・コットン」を促進する活動を実施する世界的なイニシアチブである「Cotton 2040」と連携しながら日本のアパレルブランドを巻き込んで推進しています。また、今後は日本においてサステナブル・コットンを推進するイニシアチブを立ち上げて議論を進めるとともに世界でのコットンに関わる情報についての日本における共有、また日本からの情報発信を進めていくことを考えております。

労働者の声をアプリで

ASSCでは日本企業のCSR調達のサポートとしてSAQの開発や社会労務監査(実態調査)を行っています。しかし、

ASSCワーカーズボイスの導入によるホットラインの構築

感情調査

ユーザー（労働者）がその日の気分をタップすることができます。「ANGRY」や「SAD」をタップする人が多い工場を早期に特定することも可能です。



“ワークスタイル・セルフチェッカー”機能

労働時間の記録をユーザーご自身で行える機能です



相談内容

職場に関する質問をリストアップしてします。該当する回答がある場合には、こちらから選ぶことでスムーズに相談が可能。



ホットライン機能

チャットで相談ができる機能です。相談者からのチャット内容は投稿後、削除が可能です（管理側では記録として保管）。



ASSCワーカーズボイスのアプリの機能

このコロナ禍で現地に赴いての監査ができない状況となり、オンラインによるリモート監査を実施するようになってきています。企業は、サプライヤーの理解を得ながら、連携をして、工場における環境・社会に関する行動規範に基づいた改善に努める必要があります。しかし、その行動規範に関する理解がなされていない場合に、労働者は、差別や搾取、また強制労働に該当する状況に置かれている可能性があります。そこで、ASSCが進めているASSC Workers Voiceという苦情処理メカニズム、そしてスマートフォンのアプリ「Genba-wise」についてサプライヤー管理の一環として、会員企業とともに導入しております。この仕組みが労働者から信頼される形で使用されることにより、労働者からの意見や苦情、また人権侵害などの情報が伝えられるようになり、救済へとつなげることもできます。そして今回のコロナ禍ではよりその重要性が認識されるようになってきました。ASSCでは、このように弱い立場の労働者の声を拾い上げるとともに、労働環境改善のためにこれからも尽力いたします。

日本企業の行動を支える環境

今、国連ビジネスと人権に関する指導原則に則って人権デュー・ディリジェンスの取組みを促す国際的な流れが強くなっています。その背景にはビジネスと人権に関する指導原則が2011年に策定されて以降、欧州を中心に国別行動計画が作られたこと、また英国で2015年に現代奴隷法²が制定され、フランスを筆頭に人権デュー・ディリジェンスを企業に促す法規制化がなされてきていることなどがあ

げられます。グローバルに活動する日本企業の中には、すでに法令順守の観点から人権デュー・ディリジェンスやその取り組みの開示を行っています。日本においても2020年10月に国別行動計画³が策定されましたが、日本政府も今後国際的な流れをくみとり、国別行動計画に人権デュー・ディリジェンスに関する法律制定を落とし込めれば、日本企業の取り組みがさらに進むのではないかと考えています。

また、企業は中期経営計画のみならず、SDGsの2030年の目標に合わせるなど長期目標を立てることが必要になります。長期目標からバックカスティングし、マイルストーンの設定により目標の達成状況を開示していくことが国際的に求められています。企業は一般的に目標未達などのネガティブな情報の開示を避ける傾向がありますが、海外の先進的企業では、ネガティブな情報も開示した上で、何を理由として達成できなかったのか今後どのように実施していくのかといった情報をも開示しています。人権デュー・ディリジェンスについても、長期目標の中で取り組みの計画を進めるとともに、さらに目標達成に向けて実行することが必要となります。

しかし、企業が1社単独でできることには限界があり、NGOや他社とのパートナーシップを行うことは、人権を基本としたSDGsの達成には不可欠となっています。今後もASSCは企業とのパートナーシップを通じて持続可能なサプライチェーンの構築に向けた日本企業の行動をサポートしていきます。

² サプライチェーン上の強制労働や人身取引などの人権侵害のリスクを企業が特定し、根絶するためのプロセスを持ち、その情報を開示することを目的とする法律

SDGsにつながる創業時からの精神、 課題は「協働」で解決していく

サッポロビール株式会社 代表取締役社長
高島 英也 氏



経営理念

サッポロビールは、「開拓使麦酒醸造所設立以来の、モノ造りへの想いや信念を忘れず将来に伝え、全ての企業活動を通して、新しい楽しさや豊かさをお客様に発見していただける」会社を目指してきました。これがサッポロビールの経営理念であり、存在意義です。サッポロビールは、「長く愛される商品」を多く有するのが特長です。これは、経営理念である、新しい楽しさや豊かさを「お客様に発見していただく」、自分たちから押し付けることのないマーケティングを続けてきた結果だと思えます。

SDGsにつながる創業時からの精神

私たちのモノ造りのスタートは、1876年(明治9年)です。札幌はそのころ人口3,000人もなく、閑散とした大地でのゼロからのスタートでした。それは挑戦の連続でもありました。未開拓の北海道で農業を起こそう、農産物から付加価値を生み出すものを創ろうと考え、ビール造りが始まりました。日本人として初めて本場ドイツで修業した技術者らが造ったビールの最初の原料は、ホップはアメリカ、麦芽はヨーロッパからの輸入でしたが、農業振興が大目的ですから、積雪が多い寒冷地に耐える原料栽培を自分たちで工夫し始めました。品種改良を自分たちで行いながら、生産者と一緒になった取り組みを始めたのです。

明治13年には、ビール大麦を全て北海道産にしました。明治14年には、ホップを全て北海道産にしました。現在、ビール大麦の最大の栽培地はオホーツク側の北見網走エリアです。ここは、火山灰が積み重なった土地ですから、風が吹くと土が容易に飛んでしまいます。しかし現在は、「サッポロビールと一緒に40年前から土づくりをしてきたから、強風が吹いても土が飛ばなくなった、化学肥料や農薬の使用量も減ってきた」と、耕作地の方々がおっしゃってくれています。

つまり、創業時から140年以上培ってきたモノ造りの精神がSDGsにつながっていたわけです。そしてそのことを



ビール大麦の育種の取組み

社員にも伝えていきます。持続可能な社会づくりにつながることを、これからもっとしっかりやっていこうと。

「誰かの、いちばん星であれ」

経営理念を具現化するため、この5-10年スパンでは、世界で「ひとりひとりの心を動かす物語でお酒と人との未来を創る酒類ブランドカンパニー」を目指していきます。「ひとりひとりの心を動かす」ことに関しては、まさに社員一人ひとりが工夫し、それぞれの持ち場で「カイクしよう」と言っています。

活動のキーワードは、「誰かの、いちばん星であれ」。「誰か」はお客様、家族、地域の人、社員、株主など、様々なステークホルダーですが、社員一人ひとりが決めればよいことです。人は誰かを喜ばせた時、最も幸福感を感じる生き物です。人の社会性はDNAに組み込まれているのです。誰かを笑顔にしよう、そして自分も幸せになろう。私にとっての「誰か」は社員です。「誰一人として置き去りにしないよ」と言ってきました。SDGsにも、同じようなことが書いてありました。

コロナ禍での対応

2017年1月に社長を拝命して以来、社員に伝えてきたことがあります。それは、健康第一、安全第一ということ です。仕事はその次だと。元気があればなんでもできるから、と繰り返して伝えてきました。そしてコロナ禍の中でもそのメッセージは変わりませんでした。動きも俊敏でした。店頭営業活動の取り止めを早々と通達しました。緊急事態宣言の少し前でした。今回のコロナ禍で「社長が健康安全第一と言っているのは本当だったのだ」と社員は感じてくれたようです。

そして「今できることを精一杯やろう、やれることは常にある」と言っています。飲食店様は大変な状況です。対応の内容は変化し続けています。最初は衛生行為における知見を厚労省のHPなどから集めて飲食店様に紹介させてもらっていました。その後は、業態変更のお手伝いなど、飲食店様一店一店様々な状況に応じて対応していました。一例ですが、神田駅西側の飲食店街のある通りが、17時以降、車両侵入禁止になります。神田の街を愛する営業担当者が、行政に掛け合い、その通りのオープンテラス化を実現しました。一番嬉しかったのは、彼が他のビール会社にも「自分が行政に掛け合うから」と声をかけたことです。サッポロビールは外食市場の皆様を支えられてきましたから、お店に寄り添い、応援の取り組みを続けています。

コロナ禍での優先課題

コロナショックをきっかけに「一緒にやろう」という機運が益々重要になってくると感じています。国際情勢でも「分断」(=自分だけが良ければいい)が危惧されていますし、そこをどうやったら「協働」Collaborationに持っていけるのか。共通の価値観Shared valueをもって、気持

ちをひとつにできるのか。笑顔に溢れる、明るい社会にしたいですね。それが優先課題です。

協働で課題を解決していく

「協働」の観点から、物流を考えてみます。物流の課題はフードロスの課題とも密接につながっています。

これまでは、賞味期限を何月上旬や中旬などに表示していました。そうした場合、旬別にロットを仕分けしなければならず、倉庫の置き場所が増えます。倉庫から商品を積み出す際も、トラックの滞留時間が長くなってしまいます。仕事が増え、時間がかかるわけです。

サッポロビールは、香りと味が変化しにくいビール大麦を自分たちで育種することに加え、生産工程で酸素に触れない製法の確立、定温輸送、揺れ防止などによる品質劣化防止等にも取り組み、賞味期限の延長を業界に先駆けて行いました。賞味期限延長で、廃棄も少なくなります。また、賞味期限の表示を年月のみにすることで、旬管理が不要となります。倉庫内作業の効率化による物流の改善により、トラックの待機時間短縮や、アイドリングによるCO₂排出減につながることも期待しています。

重要なのは協働です。サッポロビールという荷主がいて、商品を運搬してくれる物流会社さんがいて、小売店さんに届けられ、そこでお客様がビールを購入されます。物流の課題は、物流プロセス内の全登場人物が協働しないことには成果が生まれません。メーカーも努力し、それが業界内でいい連鎖を生んでみんなが幸せになる。皆で少しずつ負担を分かち合えば、全体として余裕も生まれるはず。

お酒は、必需品ではなく、嗜好品です。明るい社会にならないとお酒は選ばれません。笑顔に満ち溢れた社会が必要です。協働の精神で活動し、本業を通じて多くの人を笑顔にしていきたいと思えます。

食品ロス対策に「旨さ長持ち麦芽」を活用



「旨さ長持ち麦芽」



生産工程で酸素に触れない製法



定温輸送、揺れ防止などにより劣化を抑制



ビールテイスト製品※の賞味期限を**9**カ月から**12**カ月へ延長
※国内製造、缶、瓶製品

長年蓄積してきた品質向上の成果を再検証の結果、賞味期限の延長を実現

賞味期限延長の実現による食品ロス削減

社員一人ひとりの活力を引き出す組織改革で 価値を創造

株式会社資生堂 常務・チーフソーシャルバリュークリエイションオフィサー

青木 淳 氏



「よりよい世界」はESG+文化(C)で

「ビューティーイノベーションでよりよい世界を」をミッションに掲げています。様々な国・地域で「ビューティー(美)」の意味は異なりますが、基本的にはポジティブなものです。ビューティーに携わるからには、世の中をもう一歩良いものにしたい。その想いで、数年前に「よりよい世界」という言葉をミッションに入れました。この「よりよい」には、環境、社会、文化、ガバナンスの側面があります。通常、ESG経営と言いますが、そこに文化が付け加えられたESCGという形です。

E(環境)に関しては、美を心から楽しむことができる豊かな地球環境を作るために、地球環境への負荷軽減、サステナブルな製品の開発、責任ある調達に注力しています。S(社会)に関しては、美で人々を勇気づけ、互いに違いを認め合い、尊重しあう社会を作ることを目指します。ジェンダー平等、人権尊重に加え、高齢者の方や重篤な病で肌の悩みを持つ方などを美の力でエンパワーする活動を拡大していきます。このような環境・社会分野で掲げる中長期的目標の達成を、経営の体制が変わっても担保するのがG(ガバナンス)の側面と言えるでしょう。そして、ガバナンスに加えて、組織に内在するメカニズムがC(文化)です。つまり、資生堂には、長期的に社会価値を追求する創業期以来の企業文化が存在し、それが社員に脈々と受け継がれることで、ESGの視点は寧ろあたりまえでした。加えて、私たちは「日

本発]のビューティーの会社として、外面の美だけでなく、内面の美、「美德」や「真・善・美」という日本文化が追求してきた美意識・価値観を積極的に世界に発信してきました。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響や気候変動などに対して皆が不安を抱えている今だからこそ、一人ひとりの企業人が前向きに意識を変えられるタイミングと捉え、ESCG経営を加速していきたいと考えています。

コロナ禍、スムーズな在宅勤務への移行の鍵は「People First」

日本で新型コロナウイルス感染症(COVID-19)拡大が始まってから最初の緊急事態宣言までの間に、社員の健康・安全を第一に考えて、在宅勤務に移行してきました。それをいち早く実行できたのは、それ以前から取り組んでいた組織改革等の施策があったからです。

資生堂では、2015年に開始した変革プロジェクト「VISION 2020」を実行する中、私たちのDNAの1つである「People First」を前面に掲げ、社員がやりがいを感じてイキイキと働けるよう、様々な人事や組織の改革に取り組んできました。例えば、社員が当社で働いていることにプライドを持ち、月曜日に出社するのが待ち遠しくなるような会社にするために、オフィス・リノベーションを行いました。自席を持たず、その日その時の各自の仕事内容に最も適した空間を選べるようなオフィスを作り、社員一



Activity-based Working



マネジャー・トレーニング

人ひとりが抱えていた書類を五分の一ほどに減らして小ロッカー1個に収め、働き方を大きく変えようとしていたのです。

また、社員一人ひとりの潜在能力を発揮させ、活力を引き出すための人事制度改革も行っていました。現代の日本企業最大の課題はイノベーションです。イノベーション創出には、一人ひとりの社員が自らの頭で自由に考え、対立を恐れず意見をぶつけ合えることが必要です。そのためには、終身雇用・年功序列のメンバーシップ型で、周囲に気を配りすぎてなかなか革新的なことができない世界から脱却して、ジョブ型で、必要な役割を担う能力を持った人材が存分に腕を振るえる世界に転換することが必要でした。この制度の大転換のために、全管理職を対象とした研修を行いました。こうしたオフィス・リノベーションや人事制度改革を行っていたことによって、在宅勤務への移行もスムーズにできましたし、1 on 1のような上司と部下のコミュニケーション向上策は、在宅勤務時の社員一人ひとりのサポートや評価に大いに役立ちました。

中長期では他社との協働が鍵に

コロナで生活者の価値・行動は不可逆的に変化するでしょう。中長期的には4つの変化があると思っています。

- ① 健康・衛生面の意識の向上：「美」が健康の概念の一部として開拓され、他社との協働やM&Aを通じて新たな価値を提供することが求められるでしょう。
- ② バリュー・フォー・マネー：支出を抑制していかに高い価値を得るかという志向が高まるでしょう。業界の余剰 (Surplus) は長い目で見ると下がっていきますから、工夫をして生産性を上げる必要があります。
- ③ オンライン化、リモートワークの増加：ビジネスモデルが変わり、労働集約的だった業界はもっとデジタルドリブンになるでしょう。
- ④ 企業の公益性・サステナビリティの関心の高まり：競合優位の賞味期限が短くなってきている中で、いまや一社でできないことが多くあります。気候変動など、連携・連合を組んで、優秀な人や企業から教えてもらう動き方になるでしょう。例えば、企業の役員に占める女性割合を2030年までに30%にすることを目指す

「30% Club Japan」では、日本全体で他の企業と一緒に取り組んでいます。また、経団連の中では、ベスト・プラクティスの交換、互いのメンタリングなどを通じて、個社や業界の垣根を越え、同じような課題と一緒に取り組もうと声をかけあっています。海外の先進企業や先行事例などを常に追いかけてながら、自社の足りない部分を補填していく必要もあります。面白いことに、コロナ禍でデジタルの活用が進んだことでCEO同士の会議は寧ろやりやすくなりました。企業間の連携や合従連衡は、ますます強くなっていくでしょう。

経済価値と社会価値の両立

資生堂は2020年、日経SDGs経営大賞社会価値賞を受賞しました。その背景には、これまでに述べた「People First」の施策の他、社会の持続性があるこそ会社・事業活動が成り立つという思想や、社会価値を大事にする資生堂の文化があります。企業の成長は、経済価値と社会価値を相互に高める好循環が生まれることで初めて持続可能になります。事業の存続に経済価値は必要ですが、むしろ社会価値が企業として社会に必要としてもらえる理由だと信じています。例えば、ますますサステナビリティ・SDGsが、お客様が商品やサービスの提供者を選ぶ大事な理由となってきましたし、社員の側も、「何兆円企業だから入りたい」というのではなく、「この会社は何かしらの価値を社会に提供しているから入りたい」となっています。サステナビリティがきちんとできていないと、企業はその存在を許してもらえなくなると考えています。

最初に組織改革に着手した時、自分たちのありたい姿を動画で表してみるところから始めました。企業のトランスフォーメーションとは、組織を変えることですが、実は人はそう簡単には変わりません。自分を変えるのも難しいのに他人を変えるなんて土台おこがましいのです。ただし、組織の中にいる人が本来持っているものを呼び覚ますことは辛うじてできます。それほど人は組織の場や空気に馴染んでしまうものなのです。場の空気を変える、新たな場を創る、それが企業のトランスフォーメーションだと思って取り組んでいます。

コロナ禍でも企業価値と 公益価値の向上を実践



住友理工株式会社 代表取締役 執行役員社長

清水 和志 氏

住友理工のビジョン

当社グループは、「Global Excellent Manufacturing Company～人・社会・地球の安全・快適・環境に貢献する企業」を目指すべき企業像として掲げており、その実現に向けた中期経営ビジョンとして「2022年 住友理工グループVision (2022V)」を、2018年5月に公表しました。2022Vでは当社グループのコアコンピタンスである「高分子材料技術」と「総合評価技術」を駆使して、既存事業のさらなる成長を目指すとともに、新たな価値を創出する材料や技術の研究・開発に取り組み、そこから生まれる製品とサービスを、「自動車(モビリティ)」「インフラ・住環境」「エレクトロニクス」「ヘルスケア」の4つの分野に展開することで社会的価値の創造につなげていくことを目指しています。この社会的価値の創造は、企業価値(財務目標)と公益価値(非財務目標)の双方を向上させることで、初めて可能になるものと考えています。2029年に当社グループは創業100年を迎えます。その時には社会になくてはならない存在となるべく、従業員に対して、経営指針、「住友

事業精神」に謳われる「信用確実(常に信用を重んじる)」「不趨浮利(ふすうふり。一時的な目先の利益や不当な利益を求めない)」、そして「萬事入精(ばんじにつせい)」の心で仕事に取り組んでくださいと話しています。それは常に相手の信頼に応え、どんな時でも誠心誠意尽くすことを意味します。

コロナ禍での成長と社会への貢献

経営環境でいうと、昨年7月に年間の業績見通しとして、事業利益で72億円の赤字となる予想を発表しました。しかし、今年2月の決算発表では、年間で事業利益50億円の黒字となるまで回復する予想を立てています。これは、コロナ禍にあっても大規模な人員整理をすることなく、仕事がないときは休業して皆で休んでもらい、さらに工場などで普段やりたくてもできない改善事項を一から見直してもらったことで、生産性や働き方が向上した結果と言えます。改善点はものすごく細かいことの積み上げです。例えば工場では、フォークリフトと人の導線を完全に分離しな



社会的価値を創造する仕組み

いと安全にならないという話をずっとしていたのですが、生産を続けながらレイアウトを変えるのは非常に困難でした。そこで今回はこの機会にいったんすべてを止めて、頭から見直しました。事業部門では海外のほとんどの駐在員が日本に戻ってきましたが、ITの進化と現地の人々の成長により仕事が回り、最も心配していた第1四半期の決算も期日までにできあがってきました。サプライチェーン全体を見た事業継続の観点からは、下請法に則ったルールを改めて全社に徹底するとともに、海外拠点においては稼働停止が続いて生産場所の変更をせざるを得なくなったときでも、品質が確保された移管品を出荷することができました。こうした一つひとつの積み重ねが大きな成長に繋がっていると感じています。

コロナ禍における社会への貢献としては、当社の独自技術で、心拍や呼吸など生体情報（バイタルデータ）を同時に計測できる「体動センサ」があります。これを用いて、大阪大学をはじめとする研究開発チームが呼吸器の悪化の予兆を早期に察知するシステムを開発しています。新型コロナウイルス感染症では体調の急変が非常に心配される場所ですが、このシステムを用いればオンラインで常時監視することが可能になり、看護をする方がずっと病院を見回らなくても迅速な対応ができるようになります。あるいは、全国で病床数が逼迫する中、宿泊施設や在宅での療養をより安心して行うことにつながるかもしれません。急変による重症化リスクを低減し、さらには医療従事者の感染リスク回避にも貢献できます。こうしたことも今回のコロナ禍に関して注力した点と言えます。



心拍や呼吸などの生体情報を計測できる「体動センサ」

期待したい投資家や政府の後押し

主力の自動車分野と異なり、当社グループが新規参入したヘルスケア分野は、まだまだ十分な利益を生み出せる段

階にはありません。しかしながら、社会に貢献できればとの思いで事業を展開しており、事業を通じた公益価値の創出にも積極的に関与していくべきと考えます。投資家の方々には、こうした取り組みも理解してもらい、ポジティブな評価をいただければと思います。また、自動車分野でも環境車に対してしっかり取り組んでいる点を強調しておきたいところです。当社はガソリン車において、燃料系ホースを製造していますが、「電気自動車になると必要がなくなるから大変だね」と言われることがあります。しかし、究極のエコカーと言われる燃料電池車になったとしても水素を運ぶための水素燃料ホースは必要ですし、モーターと電池がメインになる電気自動車にも操縦安定性や快適性を提供する防振ゴムは当然多く使われます。さらには電池冷却用の新たな製品群が求められるなど、様々な技術・製品・ソリューションを提供しています。顧客である自動車メーカーやサプライヤーと相談しながら、どうすれば乗り心地が良く、軽量で、燃費効率のよい環境にやさしい車をつくれるか。これら一つひとつやっているところまで見ていただけるとありがたいと思います。

環境車が普及するには、充電スタンドや水素ステーションといったインフラが広く整備される必要があります。そこは国の施策としてしっかり取り組んでいただきたい部分です。日本は規制が厳しく、例えば水素ステーションを1つ設置するのに10億円ぐらいかかるのに比べて、ガソリンスタンドは1億円ぐらいでできると言われています。ガソリンスタンドも昔は10億円ぐらいかかったのですが、これだけ広まったので安くなりました。中国は国主導でかなり進めている中で、日本も先を見据えて変えるべきところは変えていかないと、世界で取り残されてしまわないか心配です。

今後に向けて

当社グループでは経営の根幹である住友事業精神の下、事業活動を通じて社会課題の解決を図り、その先にどのような未来が実現できるかを見据えて、新たな事業に取り組むことで社会的価値の創造に注力しています。コロナパンデミックによりこれだけ世の中が大きく変わり、需要環境も大きく変わりましたので、次期中期経営ビジョンに向け新しい戦略の検討も開始しています。まだ具体的な話をできる段階ではないのですが、企業価値と公益価値の両輪という基本理念を変えるつもりは全くなく、この両立の中で事業全体がどの方向に進むべきかを議論しています。例えば、脱炭素に向けた取り組みの強化など、全体の取り組みの中でそうしたことも紹介していければと思います。

地域に寄り添い、地域の人びとと共に 困りごとを解決



株式会社太陽住建 代表取締役社長
河原 勇輝 氏

困ったときに顔が浮かぶ存在に

太陽住建は太陽光発電とリフォームを事業の柱とする横浜市の施工会社です。「太陽の恵みから大地が潤うように、お客様の人生の大地である住まいを、仕事を通して豊かにすること」を使命としています。仕事を通してお客様に感動を届け、太陽住建に頼んでよかったと言われるよう、+1%の努力を大切にしています。

地域に必要とされる企業を目指して本業で社会貢献する中、2013年に横浜市から地域貢献企業の最上位認定をいただきました。さらに、2019年には、最上位認定のさらに上の「プレミアム認定」（5社のみ）に選ばれました。太陽光パネル設置や空き家活用などを通じてSDGsに貢献してきたことがプレミアム認定に繋がったのです。

地域貢献を始めるきっかけは創業2年目。経営が厳しくなり、状況を振り返ったところ、ローカル企業なのに地元での仕事の一つもないことに気づきました。これではいけないと思い、地元の清掃活動や町内会の活動に参加するようになりました。徐々に町の人に認知していただき、地域の困りごとが見えてきて、その解決にビジネスで関わらせてもらうようになりました。地域と関わるには、まず自分たちが町に入っていくということ学びました。現在、地域清掃活動を行う認定NPO団体green birdの横浜南チームでチームリーダーを務めている他、認定NPO法人市民セクターよこはまの理事、一般社団法人YOKOHAMAリビングラボサポートオフィスの代表理事、ヨコハマSDGsデザインセンターの地域コーディネーターとしても活動しています。

会社の一部を「アーバンデザインセンター」として地域に開放してきたことも地元地域との繋がりが深い理由だと思います。町に

溶けこむ中で、「町の人たちが集う憩いの場所になりたい」という思いが強くなり、会社の一部を開放しました。行政や町内会にも使ってもらっています。場所を開放してきたことで、町の困りごとがそこに集約され、その解決策と一緒に考えるようになりました。今では台風の翌日などに、多くの問い合わせが来ます。困ったときに顔を思い浮かべてもらい、連絡をもらえることは非常に有難いです。そして、地域の困りごとの解決策が形になったのが弊社の空き家活用事業です。

空き家活用はコロナ禍の分散型防災にも

災害復興ボランティアで各地に行くことが多いのですが、熊本で、地域の避難場所であるべき町内会館が倒壊して使えない状況や、避難場所が遠すぎるといった課題を目の当たりにしました。避難の難しさや住宅の弱さを感じた一方、空き家は増えていく。そこで、空き家を防災拠点にするというアイデアが生まれました。空き家を防災拠点にできれば、コロナ禍の分散型防災やペット防災にも役立ちます。そこで、地元の企業と協働で、太陽光パネルを設置し、耐震シェルターも導入しました。また、弊社が借り

地震への備え

空き家 → 地域の避難場所



空き家を地域の防災拠点に

上げている空き家の拠点にも同様に太陽光パネルと耐震シェルターを取り入れ、エネルギーの面でも分散型防災に繋がっています。

空き家活用の一例であるYワイひろばは一階をコミュニティスペースとし、無料で地域の方に使っていただき、二階にはこのコミュニティと繋がりを持ちたい事業者に入ってもらい、場所代をいただいています。以前、このコミュニティスペースで、地域の方とDIYを行いました。それがきっかけとなり、コロナ禍でsolar crewという新たな活動が誕生しました。全国の様々な空き家を、町の人たちと共に手作りで改装し、その拠点を学び、遊び、働き、泊まるスペースにしていく活動です。拠点を「つくる」(SDGs目標12：つくる責任、つかう責任)ところから町の人に参加してもらい、一緒に「住み続けられるまち」を作る(SDGs目標11)のです。

一方、コロナで福祉施設への太陽光パネル設置が難しくなりました。元々、2030年までに横浜市内の福祉避難所432か所に太陽光パネルを設置し、19,440kW(横浜市の太陽光パネル設置目標のうち、12.15%)に貢献するという目標を掲げ、障がい者に施工に携わってもらっていました。しかし、コロナで、身内でさえも福祉施設を訪問できない状況になり、営業ができなくなってしまいました。しかし、その損失をカバーするために、神奈川県が主導している「0円ソーラー」の仕組みの中で、新電力と組んで施工を進めていきました。「0円ソーラー」とは、お客様に0円で太陽光パネルを設置していただき、できた電力を購入していただく仕組みです。今は、太陽光パネルと耐震シェルターを設置した空き家拠点を見学スペースとしています。今後は、自宅を安全にしていくビジネスを進めていくつもりです。

世界を舞台に取り組みを発信、パートナーシップを拡大

弊社がSDGsに取り組み始めた時、既存の活動をSDGsのいくつかの目標に紐づけていました。しかし、会社としての2030年の目標を問われた時、答えられなかった。そこから、SDGsについて真剣に勉強しました。難しかったのは、SDGsという世界レベルの目標を会社の目標に結びつけることです。しかし、横浜市の温暖化対策実行計画を読みこむうちに、太陽光に関する目標を見つけ、会社の目標と結びつけることができ、社員と議論する中で、10年間の事業計画ができました。

2019年、ニューヨークで開催された国連ハイレベル政治フォーラムのサイドイベントに登壇し、弊社のSDGsの取り組みを世界に発信しました。それまでの取り組みについてもう一度深く考える機会になったと同時に社員全員の自信にもなりました。この発表を地域の人たちが大変喜んでくれました。また、志が高い企業とのネットワークが拡大しました。

これからも、町と行政と寄り添ってやっていきたい。特に、町の困りごとや活動を把握している地域ケアプラザや社会福祉協議会と組んでいきたいです。エネルギー事業では、一社では達成できない目標を掲げているので、横浜の他の事業者と手を取り合ってやっていこうとしています。行政が掲げた太陽光発電の目標は、自分たちが達成していくのだと思っているからです。行政にはこうした活動を発信してもらえると、信用保証に繋がるのでありがたいです。

弊社のSDGsに関する目標や歩みは、これまでもSDGsレポートで発信してきました。2020年からはさらに毎年「ローカルSDG会議」も開催し、ステークホルダーとの対話を行っています。これからもレポートや会議を通じて、地域に寄り添いつつ、世界に取り組みを発信していきます。



トップダウンとボトムアップで ESG課題に挑戦



ナブテスコ株式会社 代表取締役社長
寺本 克弘 氏

The Nabtesco Wayの下で進める ESG課題への取り組み

ナブテスコは2003年に「帝人製機」と「ナブコ」が統合して生まれた会社です。モノを精密に動かし、止める「モーションコントロール技術」を中核として、産業・生活・環境分野に至る幅広い領域で事業を展開しております。産業用ロボットの関節部分で使われる精密減速機、鉄道車両用ブレーキ、航空機の飛行制御に使われるフライト・コントロール・アクチュエーション・システム、パワーショベル用走行ユニットなど、当社の製品の多くは目につきにくい部分で機能していますが、その確かな性能によって世界中の人々の安全・安心・快適な暮らしと、社会のインフラを支えています。

統合から10年を経た2012年には、事業の成長に伴い拡大した組織の求心力を高めるため、企業理念、ナブテスコの約束、行動指針からなる「The Nabtesco Way」（ナブテスコ ウェイ）を制定しました。このナブテスコ ウェイは、社員一人ひとりが仕事への取り組み姿勢、判断の拠り所として共有する行動規範であり、その実践を通じステークホルダーの期待に応えていくことを追求しています。2017年からの中期経営計画では「ESG課題の解決に注力」

をコミットメントの一つとして掲げ推進して参りました。具体的には、マテリアリティ（重要なCSR/ESG課題）を設定し、一つひとつ課題解決に向けて活動してきました。

代表的な取り組みの一例としては、「気候変動問題への対応」があります。2015年度排出量を基準に2020年度、2030年度、2050年度のCO₂排出量削減目標を掲げるとともに、太陽光発電システムの導入等、具体的な施策を打ち立てています。その目標への進捗状況は、他の環境に関する指標とともに毎月の執行役員会で報告されています。

また、持続的に成長する為の強靱な組織づくりを目的に、当社ではBCP (Business Continuity Power) を重要視し、国内グループ全生産拠点において「国土強靱化貢献団体認証（レジリエンス認証）」の取得を進めてきました。さらに当社が得たBCPに関するノウハウをお取引さまにも役立ててもらおうべく、BCP啓発セミナー、策定講座等、多彩な研修メニューを実施しております。



The Nabtesco Way概念図、「企業理念」、「ナブテスコの約束」

【企業理念】

ナブテスコは、独創的なモーションコントロール技術で、移動・生活空間に安全・安心・快適を提供します。

【ナブテスコの約束】

1. 世界のお客さまとの親密なコミュニケーションを大切にします。
2. 一人ひとりのチャレンジ精神と変革意識を大切にします。
3. 利益ある成長を続けます。
4. 高い透明性と倫理観を持ち続けます。
5. 地球環境に配慮し、地域・文化との調和を図ります。

これらの取り組みはできるだけ定量化し、アウトプットとして可視化できるよう工夫しています。当社では以上のように「ESG課題解決へ注力」への取り組みを進めています。

SDGsへの認識

SDGsとは何か？を私なりに考えてみたのですが、例えば日本という切り口で見ると、日本国憲法の第3章「国民の権利及び義務」の中には、人種・信条・性別等で差別されない、奴隷的拘束を受けない、貧しさからの解放といったSDGsの要素が既に入っています。70年以上も前の憲法なので流石にCO₂排出量等は出てきませんが、私たち日本人が守り育ててきた考えの延長線上に、現代の課題を加え、新たな気づきを与えてくれるのがSDGsだと認識しています。一つの地球で暮らす上で世界中の人がこうありたいという意志が表されていると思います。

コロナを機に働き方とBCPを充実化

コロナ対応については、当初は原因や対応方法が分からない状況でしたので、手を洗う、マスクをする等の対応だけでなく、会社として輪番制を採用しつつ、できる限り在宅勤務を推奨しました。1回目の緊急事態宣言終了後も、直ちに在宅勤務を解除せず、「社員をはじめ、お客さま、お取引さま等全てのステークホルダーの安全と健康を最優先としつつ、製品・サービスの継続的な提供に努め、経営機能を維持する」という対応方針を打ち出し、今も継続しています。これに伴い業務のオンライン化が加速することとなりましたが、2017年より進めていた「働き方改革」にて様々な形で既にオンライン化を進めていましたので、スムーズに移行ができました。これはコロナとは関係なく社内の働き方改革の側面から推進していたものです。コロナによって対応が変わったというよりも、これまでの働き方改革の方向性に間違いなかったことが証明されたという認識です。

他にも残業を減らすために、スマート賞与制度を作りました。残業を削減して浮いたコストを全て会社の利益とするのではなく削減に協力した社員にお返しするという制度です。在宅勤務の定着、残業時間の削減、有給休暇取得の向上など働き方改革の成果は確実に出てきています。

事業継続計画(BCP)に関しては、私たちが従来から想定していたのは地震、洪水、水害といった自然災害でした。東南アジアではマラリアやデング熱等の問題がある中で、

感染症に目を向けていなかったことは一つの反省項目と認識しています。今回のパンデミックの経験をもとに、BCPプランニングの中に感染症も位置づけ、同じようなことが起きたら第一に何をすればよいかという点を織り込むことができました。またあらゆる事態に備えるためにBCPを考え直すきっかけになりました。

トップダウンとボトムアップの両面から対応

菅内閣になり日本政府は1.5℃抑制の実現に向けて2050年までにカーボンニュートラルの達成を目指すことを宣言しました。これをナブテスコに当てはめると、単純計算でCO₂を2倍以上減らす必要があります。当社は2℃シナリオでの長期目標を設定していましたが、私は1.5℃にトライし、そのための投資や人員のシミュレーションをするよう指示をしました。この検討結果は、2021年の半ばぐらいまでには出てくるでしょう。気候変動問題は、経営側がかなり意識的にやっついていかないといけない分野であると感じています。

先の気候変動対応のように、私から発信、指示することもあります。人権配慮、BCP等、各部署や社員が課題に気づき、ボトムアップで上がってくることも多いです。最近ではコロナ禍において何か社会に役立ちたいというひとりの社員の声によりフェイスシールドを製造し、医療関係者にご提供しました。これは私たちが持っている3Dプリンターの技術を活用したもので、地域社会への貢献ができればと、ものづくり革新推進室を中心に進めた事例です。



フェイスシールド

私は、社員全員に、自身の仕事全てが社会に貢献していることに自信を持ってもらいたいと思っています。私たちの部品やコンポーネントが一つでも欠けたら鉄道や飛行機は動かず社会インフラが止まってしまう。社会に不可欠な製品を提供し、社会の安全、安心を我々が担保しているという気概で、私たちの技術や知見を社会課題の解決に活かし、より良い世界を創ることを私も一緒に進めていきたいと思っています。

「デジタルコモンズ」を通じて ワクワクする未来へ



日本ユニシス株式会社 代表取締役社長
平岡 昭良 氏

日本ユニシスグループの企業理念は「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献」することです。今年で創立62年を迎えます。システムインテグレーターとして日本の情報化社会や顧客の経営課題の解決に貢献してきた自負があります。

開発するという受け身の姿勢でしたが、ビジネスエコシステムを提唱することで、こちらから仕掛けることになり、ワクワク感ができました。そのワクワク感がお客様やビジネスエコシステムに参加する人々にも伝わり、様々な取り組みが生まれています。

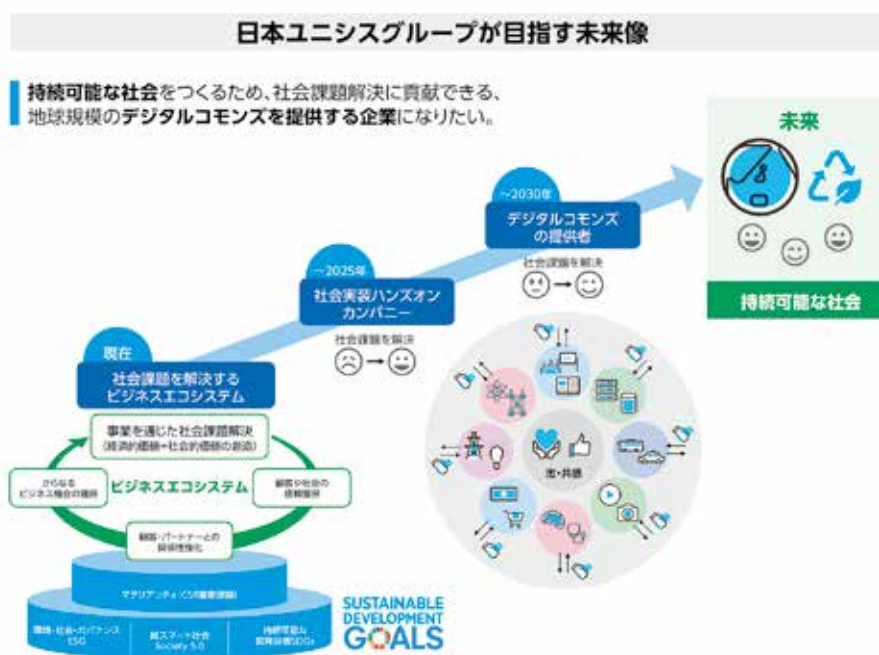
「ビジネスエコシステム」を通じて社会へ貢献

近年は「ビジネスエコシステム」という考えを提唱しています。これは、日本ユニシスグループ単独でできることは限られていますが、エコシステムをつくることで、大きなことを成し遂げることができるという考えに基づきます。業種業界の壁を越えて様々な企業が強みを持ち寄り、連携することで、一社一団で成しえない大きな社会課題の解決に挑戦できます。

ビジネスエコシステムの形成に取り組み始めた10年ほど前まではお客様の要望を聞いてコンピュータシステムを

解決が期待される社会課題と注力領域

注力領域は、社会課題の解決が期待され、日本ユニシスグループの持つアセット（資産、ノウハウ等）、参加いただけるステークホルダーのアセットが生かせる分野です。具体的に申し上げますと、日本は毎年、50年に一度、100年に一度といわれる災害に見舞われます。そのため、「気候変動」というより「気候危機」への対応が必要です。また、疫病があっても安心安全に暮らせるレジリエントな街づくりも重要です。地方創生が地域活性化につながらない中で、都市部と地方の格差解消も大きな課題です。ベー



日本ユニシスグループが目指す未来像

スにあるのは、誰もが個性を発揮し、お互いをリスペクトして暮らせる、多様性があり、かつ包摂性のある世の中を創りたいという想いです。10年後、SDGsの達成期限である2030年を見据えながら、未来シナリオを描いています。

原動力は健全な危機感と未来へのワクワク感

ビジネスエコシステムの構想の原動力となったのは、危機感とそれをばねにもっとワクワクすることをしようという想いです。

システムインテグレーターというのはお客様からの要望があって初めて動けます。一方で、ITやデジタルはビジネスプロセスを変えるだけでなく、新しい付加価値を提供することもできます。そのとき、お客様にも答えがない、つまり私たちに要求を出しえない状況がありうることを想定しました。要求を出してくれないなら、お客様が考えられることを先にやって見せられれば、刺激し合い、一緒に新しい付加価値を作ることにチャレンジできるのではないかと思ったわけです。その方が社員もお客様もきっとワクワクします。

ちょうど、スタートアップ、ベンチャー、オープンイノベーションという言葉が出てきた頃でした。それまで企業は絶対に失敗しないようにと、リスクチェックを徹底してきました。これは必要ですが、ワクワクはしません。失敗は当たり前でいいからとにかくチャレンジしてそこから学んでいこうとした方が、ワクワクするし、チャレンジもしやすいです。成功のKPIは失敗の数だと言っています。これで風土が変わりました。お客様からの見る目も変わりました。それまでは、きちっとしてくれるけど物足りないというイメージでしたが、「半歩先をチャレンジしています、一緒にやりましょう」という企業に変わったのです。

コロナ禍でもデジタルの力を使って世の中を変えていく

こうした風土改革を進めていく中で自立性、主体性が育ち、提案型の事業体制となってきたことは、コロナ禍での対応にもつながりました。コロナで苦しんでいる社会、お客様に何かできないかと社員が主体的に動きました。

テレワークツールの無償提供のみならず、いろいろなところで何が起きているのかを見える化するツールを無償提供することで、空港や企業などで混乱する現場を支援しています。これはコロナ以外の災害時にも活用できるものです。

ブロックチェーンを用いて、デジタルで、クーポンをスマホ間で流通する仕組みも作りました。自粛要請等によって飲食店は大変な状況でした。前払い予約で電子チケットを流通させる仕組みを無償で飲食店やホテルに提供し、資金ショートをつないでいただく一助となることを目指しました。同じ仕組みを事前予約受け取りに用いて、密を回避する仕組みにも応用しています。

また、自粛期間中には、スーパーで働く方など、エッセンシャルワーカーの苦勞を見ただけですが、AI発注ができれば彼らの仕事の助けになるし、食品ロスが少なくなると考えました。また、医療従事者のためのプラットフォームを作るという内閣府の一大プロジェクトもコロナ禍で加速させています。こうした取組みを社員が主体的に考えています。

なぜESG投資か

ESG投資と言われて久しいですが、これはよく言われるCSR/CSV的発想で、投資を呼び込むことではありません。ESGが大事だと言われているのは、それがSDGsにつながり、新しいマーケットを創出していくからです。ここにビジネスチャンスを見出せる企業かどうかということです。元来投資家は、企業の実力だけでなく、マーケットそのものの成長を見て、ポジショニングの有望なところに投資します。そこにポジショニングしない企業は縮小するマーケット、もしくはペナルティがあるマーケットでビジネスをしないといけなくなり、投資家からも見放されるでしょう。

‘WANT’の先にあるワクワクする未来

私たちは、SDGsの目標とする2030年に向かって、ビジネスエコシステムをさらに発展させ、社会課題の解決を可能にするサービスやプロダクト、企業、利用者をデジタルの力によって見える化・見せる化し、マッチングできるプラットフォームを、社会の共有財「デジタルコモンズ」として提供することにより、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えています。一方で、社会課題の解決やSDGsを“わたしたちがやらなければならないこと”という‘MUST’で捉えてしまうと実現は難しくなるとも考えています。

日々の業務も、“ねばならない”よりも“こうしたい!”という想いを持って取り組んだ方がワクワクしますし、やりがいを感じるのではないのでしょうか。

同じように、社会課題の解決への取り組みも‘MUST’では根付かない、‘WANT’でやっていきたいというのが私の想いです。想いを持って、楽しそうに活動しているところには不思議と多くの人が集まってきます。その人々とともに社会課題の解決や社会貢献にワクワク感をもって取り組めるようになれば、行動変容がおきますし、一人ひとりの行動変容が社会を変える大きな力になると私は信じています。ですから、一人でも多くの社員に、そのような想いを持って取り組んでほしいと思っています。

‘WANT’を見つけよう。‘WANT’が見つかったら、それをかなえられる企業風土にしておこう。一企業でできないのなら、いろいろな企業を口説いてビジネスエコシステムを創り、デジタルコモンズへと発展させよう。‘WANT’を輝かせて、私たちの歩む道を照らし出せば、誰もが幸せに暮らせるワクワクする未来をきっと実現できる。

私から社員へいつも伝えているメッセージです。

企業の詳細な開示が投資には不可欠： レポートニングも学びの機会



PRI事務局 ジャパンヘッド
森澤 充世 氏

コロナ禍におけるESG

コロナ禍によるESGへの取組みの影響という意味では、ESGの中でも「S」ソーシャルな課題がさらに注目されるようになりました。従業員をどのように活用しているか、従業員の置かれた勤務環境など、同じセクターの中でも対応ができていない企業とできていない企業で差が出ています。対応ができるか否かはもちろん、対応のスピード感も大事です。何かが起きた時の対応力が企業の今後の成長や危機管理能力の評価につながります。

コロナ禍からのグリーンリカバリーとネットゼロへのコミットメント

一方で、コロナ禍から今後への対応として、EUなどは、経済的な救済措置等にグリーンな要素を盛り込んだ「グリーンリカバリー」を推進しています。この背景には、イギリスやEUは2019年に既に2050年までにカーボンニュートラル、いわゆるネットゼロのコミットメントをし、欧州グリーンディールが2019年12月に発表されていました。欧州グリーンディールはネットゼロに向けて全てのステークホルダーに行動変容をもたらす気候変動政策です。企業だけでなく、投資家の行動変容をもたらすと考えられます。

日本は、2020年10月に菅総理が2050年までにカーボンニュートラルを宣言し、脱炭素社会に向かう方向性を示しました。脱炭素社会の実現に向けて、各省庁から施策が出ています。新規技術の開発だけでなく、既存技術の活用、再生可能エネルギー促進に向けた取り組みが重要になってきます。投資家の方向も重要です。日本の限られた資産をどこに向かわせ活用できるのかが重要です。アセットオーナーが脱炭素社会の実現に向けた投資を行う仕組みが日本は十分ではありません。これを変えていく必要があります。

企業のサステナビリティ戦略を促進する 長期投資

長期投資は、長期的なサステナビリティ戦略を立てている企業にとっては、重要な支援者と言えます。企業の財務情報、加えて企業のESG情報から企業の持続性や成長を判断します。マテリアリティ(重要性)は動的な概念で進歩します。法律や政策の変化、リスクに関する変化、社会の期待と規範の変化、それによって重要性は変わっていきます。エンゲージメントは、投資先として良いと思って投資した先が、変化についていけないと判断した場合には、投資家が働きかけ、エンゲージメントを行います。投資先の企業行動について改善を提案し、潜在的なリターンの向上、またリスクを削減する必要があるという際に、このエンゲージメントが行われています。

先ほどマテリアリティは動的な概念で、法律や政策、社会の期待と規範の変化で進歩すると説明いたしました。ステewardシップコード、コーポレートガバナンスコードという規範が出来て、マテリアリティは大きく変化しました。そして脱炭素という政策が宣言された事で、更に進化しています。長期的投資家である年金基金や保険会社にとってもESG課題を見ていくことは、リスク管理になり、収益にもつながります。年金基金のお金を払っている受益者の将来を考え、受託者責任の観点からもこうした責任投資、ESGを見るのが重要です。

企業の詳細な開示が不可欠

脱炭素社会の実現の為には、事業会社が事業戦略の中で中長期での削減目標を立て実行することが重要です。気候変動の分野では、TCFD提言が発表されたことで、世界的な共通の開示の枠組みができました。企業が持続可能な経済への移行をどのように計画しているかをステークホルダーが評価できるよう、TCFD提言に沿い、そしてより長期的な視点の開示が望まれます。

そして、投資家は投資先が脱炭素に向かっているかを判

断する評価能力を持つことが必要で、気候変動の影響を理解する教育が重要となります。投資家、銀行が知見を持ち、投資ポートフォリオや投融資の判断として、シナリオ分析を考えて、事業会社に働きかけていくことが望めます。これには事業会社が排出量についての正確な報告が必要になりますが、企業の自主的な開示に加えて義務的な開示が求められます。英国では2013年より、ロンドン証券取引所の上場企業に対して、年次財務報告書に排出量の報告を義務づけています。

海外では政策や規制で企業、投資家の取組みが進んでいることから、日本の企業でも海外投資家の投資対象になっている企業は対応ができていていると思います。しかし、日本の投資家でも取組が進むことを念頭にいれ、正確な排出量報告を行い、どういった削減目標をもっているのかを開示できる企業の裾野が広がる事が望めます。ここは早急に取組む必要性があります。

責任投資原則 (PRI) の中長期計画が進行中

ESG投資を動かしている責任投資原則 (PRI) は、機関投資家が長期的に投資することを促進する枠組みで2006年に発足いたしました。投資の意思決定プロセスに、ESG問題を考慮に入れることで価値を変える原動力となると考えています。発足から10年経た2016年にPRIは今後の10年間についての計画を立て発表し活動を続けており、現在は中間点に入ってきました。その活動分野は大きく分けて三項目になります。

「責任ある投資家」が重要と考えており、その為にアセットオーナーの影響力を強化することを進めています。ESG課題の組み込みをサポートし、アクティブ・オーナーシップのコミュニティを育成し、リーダーシップを発揮する投資家を増やしていくことが必要と考えています。

「持続可能な市場」の存在は重要で、持続可能な金融システムの障壁に対して改善を促進しています。そして市場に意味のあるデータを普及させていく事が必要と考えています。

「真の豊かな社会」は、2015年に、世界的に影響を与える大きな二つの目標、SDGs (持続可能な開発目標)、パリ協定が策定されました。PRIはそれら目標達成に向かう事が重要と考えています。これらへの対応が今後10年間の重要項目に入っています。

GPIFに続く公的年金に期待

日本での取組みを進めるために重要なのが公的年金の役割です。GPIFがPRIに署名し、ESGの取組みを進めたことは日本企業に大きなインパクトを与えました。しかし、残念なことにGPIFに続く公的年金が長らくありません。年金基金は、資産運用額も大きく、長期的視点で運用を行うため、投資の仕組みが変われば大きな力となります。

PRI “Blue Print” 向こう10年間のビジョン



PRI

2017年の考察

責任投資原則：6つの原則

責任投資原則(PRI):六つの原則

1. ESG事項を投資分析と意思決定プロセスに組み込みます
2. 積極的な所有者となり、所有方針と所有慣習にESG事項を組み込みます
3. 投資対象の主体にESG事項の適切な情報開示を求めます
4. 投資運用業界の中で、責任投資原則が受け入れられ実行される事を促進します
5. 責任投資原則を実行する際の効果を高めるため協働します
6. 責任投資原則の実行に関して活動や進捗の状況を報告します

PRI “Blue Print” と6つの原則

PRI

2020年12月、国家公務員共済組合よりESG投資を推進する旨の発表がありました。歓迎すべき動きです。その他の年金も変わるためには、民意が重要になります。将来、年金を受け取ることになる方々の意思です。今、年金の掛け金を支払っている方々に興味を持ってもらわなければなりません。日本では金融や投資についての教育が広くなされていないことに課題があります。自分たちが期待するような世界を実現するためには、どのようなおカネの動きが必要なのかを一人ひとり考えなくてはなりません。企業年金については、同じように企業の方々に関心を持っていただきたいと思います。

レポートも学びの機会に

レポートに対する抵抗や負担はよく聞かれることではありますが、報告をする作業の中で気づくこともあります。これは企業だけでなく、投資家にとっても同様です。投資家がPRIに賛同署名し、報告を行うことで透明化が進みます。投資家が何をしているかに関してもう少し日本全体で注目していく必要があります。環境課題へ取組み、SDGs達成できる社会に向けて責任ある投資は必要です。頑張る企業にお金が回ることが必要であり、そのための仕組みを整えていかなければなりません。

付録：
持続可能な開発目標 (SDGs) 報告2020 概要



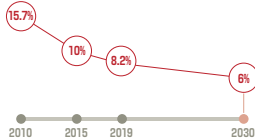
原文はこちらから入手可能です。
UN (2020) The Sustainable Development Goals Report 2020



あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

全世界で
2030年までに貧困に終止符を打つ
めどは立っていなかった



若年労働者が
極度の貧困に陥る
確率は、成人労働者の
2倍に (2019年)



2016年の時点で
40億人が
いかなる形の
社会保障も
受けられていない

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

新型コロナウイルス感染症
により、世界の貧困は
この数十年で初めて増加

2020年には、新たに
7,100万人が極度の貧困
へと追いやられる

自然災害により
貧困はさらに悪化



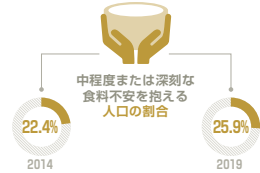
直接的な経済的損失は
236億ドルに
(2018年時点の63カ国で)



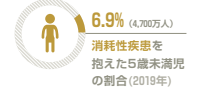
飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

食料不安はすでに
増大

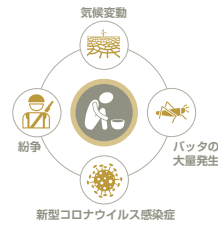


子どもの発育不良と
消耗性疾患は
悪化する可能性大



新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

コロナ禍は、食料システムに
対する新たな脅威に



小規模食料生産者は
コロナ危機によって
大きな打撃



開発途上地域の
食料生産者全体の
40%-85%を占める



あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

多くの保健分野で
前進が見られるものの、
その加速が必要



コロナ禍により
およそ70カ国で
子どもの
予防接種
プログラムが
中断



新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

医療の混乱により
数十年間の進歩が
逆戻りするおそれ



2020年には、5歳未満の死者が
数十万人増える可能性も

感染症の
症例と死者は
急増する見込み



サハラ以南アフリカでは、
医療サービスの中止によ
って、マラリアによる
死者が100%増大
する見込み

必須医療サービス
を受けているのは



世界人口の
半分未満
(2017年)



すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

包摂的で公平な
質の高い教育に向けた
前進の速度は不十分



2030年になっても
学校に通えない子どもは2億人以上

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

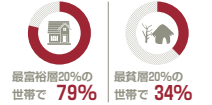


休校によって
90%の児童・生徒は学校に通えず、
教育分野での数年分の進歩が
帳消しに

教育面の不平等は

新型コロナウイルス感染症
によってさらに拡大

低所得国における子どもの
学校教育の修了率



少なくとも
5億人の児童・生徒は
オンライン学習を
依然として
受けられていない



新型コロナウイルス感染症の予防に
不可欠な基本的洗面設備がある
小学校は、全体のわずか65%

5 ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを図る

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

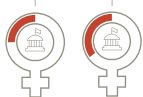
改善は見られるものの、**全面的なジェンダーの平等**には依然として届いていない



早婚を強いられる女児は減少
リーダーシップの役割を担う女性は増加

女性は新型コロナウイルス感染症対応のリーダーシップでも、公正な数と地位を占めるべき

女性が占める割合



新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

都市封鎖(ロックダウン)により、**女性と女児に対する暴力のリスクが増大**



家庭内暴力の件数が**30%増大**している国も

コロナウイルス対策で、**女性は最前線**に



医療従事者とソーシャルワーカーに**女性が占める割合は70%**



コロナ禍で、女性が家庭で**強いられる負担は増大**
それ以前から、女性が無給の家事や育児、介護に費やす時間は男性の約3倍

6 すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

前進が見られるものの、**数十億人は依然として**水と衛生サービスを受けられていない



22億人は、安全に管理された飲料水を利用できていない (2017年)



42億人は、安全に管理された衛生施設を利用できていない (2017年)



全世界の医療施設の**5カ所に2カ所**には、石鹸や水もアルコールを主成分とする手指消毒剤もない (2016年)



新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響



全世界で30億人が基本的な手洗いをする設備が自宅にない

新型コロナウイルス感染症の予防に**最も効果的な手段**



水不足により、**2030年までに7億人**が住む場所を追われるおそれ



国によっては、水と衛生に関するターゲットの達成に必要な**資金の61%が不足**

7 すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

持続可能なエネルギーに関する**取り組みを拡大する必要**

7億8,900万人が電力を利用できていない (2018年)

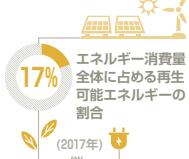
新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

手ごろで信頼できるエネルギーは、**医療施設にとって不可欠**

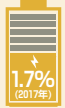


開発途上国では、**4カ所のうち1カ所**に電気が通じていない国も (2018年)

再生可能エネルギーへの取り組みを**さらに強化**することが必要



エネルギー効率改善率は**目標としている3%に達していない**



再生可能エネルギーの整備を目的とする開発途上国への**資金の流れは増大**

214億ドル (2017年) ただし、後発開発途上国に流れる割合はわずか **12%**

8 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

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

世界経済の成長は**減速**



2.0% 1人当たりGDP成長率 (2010-2018年) **1.5%** 1人当たりGDP成長率 (2019年)



コロナ禍により、インフォーマル経済で働く**16億人の労働者**が生計手段を失うおそれ

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

世界は大恐慌以来、**最悪の景気後退**に直面



2020年には、1人当たりGDPが**4.2%減少**する見込み

観光業は**未曾有の課題**に直面



新型コロナウイルス感染症により、**2020年第2四半期で4億人相当の仕事**が失われるおそれも



9 産業と設備の革新を促進する
レジリエントなインフラを整備し、包括的で持続可能な産業化を推進するとともに、イノベーションの拡大を図る

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

製造業の成長率は低下



小規模産業

がコロナ危機を克服するためには、資金援助が必要



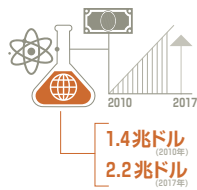
新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

航空業界は、史上最大の急落に直面



2020年1月から5月にかけて、航空機利用者数は**51%減少**
(2019年同月比)

研究開発投資は増大しているものの、さらに加速が必要



後発開発途上でインターネットを利用できるのは、**5人に1人未満** (2019年)



持続可能な開発目標 (SDGs) 報告 2020 概観

日本語版制作: 国連広報センター



10 人や国の不平等をなくす
国内および国家間の不平等を是正する

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

所得の不平等は、いくつかの国で縮小



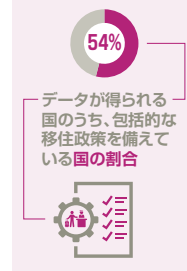
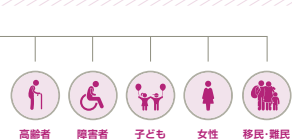
ジニ係数は、所得の不平等を0から100で測る指標で、0はすべての人に所得が平等に行きわたる状態を示し、100は所得を1人がすべて独占する状態を示す

世界的な景気後退で、**開発途上国**への開発援助が目減りするおそれ



新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

最も脆弱な立場に置かれた人々が、コロナ禍による打撃を最も受けている



持続可能な開発目標 (SDGs) 報告 2020 概観

日本語版制作: 国連広報センター



11 住み続けられるまちづくりを
都市と人間の居住地を包括的、安全、レジリエントかつ持続可能にする

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

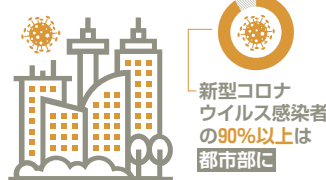
スラムで暮らす都市人口の割合は、2018年時点で24%にまで上昇



公共交通手続への**便利なアクセス**が可能なのは、世界の都市住民の**わずか半数** (2019年)



新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響



2016年の時点で**大気汚染**は**420万人**の早死の原因に



公共緑地から徒歩で**400メートル以内**に暮らす人々は、**人口の47%**



持続可能な開発目標 (SDGs) 報告 2020 概観

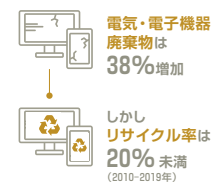
日本語版制作: 国連広報センター



12 つくって消費
持続可能な消費と生産の 패턴を確保する

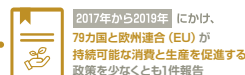
新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

世界は依然として、**持続不可能な形で天然資源を利用**



新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

コロナ禍はより持続可能な未来を実現する**復興計画を策定する機会**に



13.8%
の食料がサプライチェーン内で消失 (2016年)

持続可能な開発目標 (SDGs) 報告 2020 概観

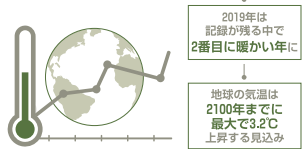
日本語版制作: 国連広報センター



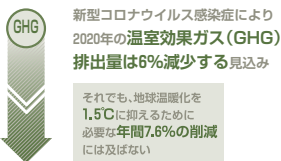
13 気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

気候危機 を逆転させるために必要な公約をためらう国際社会

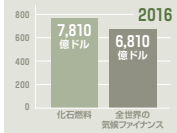


新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響



仙台防災枠組と整合する**国家防災戦略**を策定しているのはわずか**85カ国**

気候ファイナンス：化石燃料への投資は気候対策への投資を引き続き上回る



気候変動により**自然災害**の頻度と深刻度が引き続き悪化



2018年には被災者が**3,900万人**を上回る

持続可能な開発目標 (SDGs) 報告 2020 概観

日本語制作：国際広報センター



14 海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

海洋の酸性化は引き続き、海洋環境と生態系サービスを脅威にさらしている



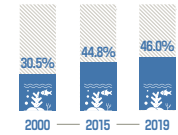
2100年までに、海洋酸性度は**100-150%高まり**、海洋生物の半数に影響が出る見込み

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

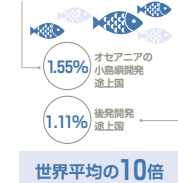
新型コロナウイルス感染症による人間の活動の劇的減少は、海洋が回復するチャンスとなる可能性も



全世界で保護区に指定された主要な海洋生物多様性地域の場合には**上昇**



持続可能な漁業はGDPに貢献



97カ国が、**違法・無報告・無規制漁業**に関する初の拘束力を持つ国際協定「**寄港国措置協定**」に署名



持続可能な開発目標 (SDGs) 報告 2020 概観

日本語制作：国際広報センター



15 陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

世界は2020年までに**生物多様性損失を阻止するというターゲットを達成できず**



主に農地の拡大により森林面積は依然として恐るべき速さで縮小している

毎年、1,000万ヘクタールの森林が破壊 (2015-2020年)

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

野生生物の違法取引が生態系を混乱させ、感染症の蔓延を助長



センザンコウはコロナウイルスの媒介生物である可能性あり
37万匹相当のセンザンコウが世界中で捕獲された (2014-2018年)



地球上の陸域のうち20億ヘクタールが劣化し、およそ32億人が影響を受けるとともに、生物種の絶滅と気候変動の激化が進行



生物多様性を国家計画策定に統合するという**国内目標達成のめどが立っているのは、113カ国のうち3分の1のみ**

持続可能な開発目標 (SDGs) 報告 2020 概観

日本語制作：国際広報センター



16 持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

毎日、**国際法による保護**があるにもかかわらず



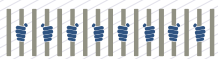
100人の民間人が武力紛争で死亡

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

新型コロナウイルスの影響は、世界の平和と安全に一層の脅威を与える



127カ国は知る権利または情報の自由に関する**法律**を採択



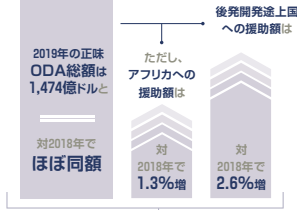
持続可能な開発目標 (SDGs) 報告 2020 概観

日本語制作：国際広報センター



持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前



世界の外国直接投資は2020年に最大で40%減少する見込み

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

多くの貧困世帯にとって経済的な命綱である低・中所得国への送金は減少する見込み



データ・統計整備のための国際的資金拠出額は2017年の時点で6億9,000万ドル



必要な金額の半分にすぎず

誰一人取り残さない

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 以前

子どもはいつも多様な形態の暴力の被害者



ほぼ10人に8人の子ども(1-14歳)が家庭で精神的または身体的暴力の対象に

発見された人身取引被害者のほぼ3分の1は子ども(2016年)



低・中所得国を中心とする69カ国のデータに基づく

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響

数百万人の子どもと若者の福祉にコロナ危機が影響

コロナ禍による休校で給食を食べられなくなった子どもは3億7,900万人に上る見込み

世界の児童労働削減で見られた前進は20年ぶりに逆戻りする可能性大



80代の高齢者がコロナウイルスで命を落とす可能性は平均の5倍に

既存の差別的形態がコロナ危機でさらに固定化するおそれ



障害者の10人に3人は何らかの差別を経験(2014-2019年)



一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)

〒150-8925 東京都渋谷区神宮前 5-53-70 国連大学本部ビル 3F

電話 : 03-6803-8155 FAX : 03-6803-8156

E-mail : gcjnoffice@ungcjin.org

URL : <http://www.ungcjin.org/>



公益財団法人 地球環境戦略研究機関 (IGES)

〒240-0115 神奈川県三浦郡葉山町上山口 2108-11

電話 : 046-855-3700 FAX : 046-855-3709

E-mail : iges@iges.or.jp

URL : <https://iges.or.jp/>

この出版物の内容は執筆者の見解であり、発行元 (GCNJ 及び IGES) の見解を述べたものではありません。

©2021 Global Compact Network Japan and Institute for Global Environmental Strategies. 無断転載を禁ずる。