



SDGs進捗レポート2023 ダイジェスト ～2022年SDGs実態調査 ビジネス（企業）結果より～

2023年5月

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
公益財団法人 地球環境戦略研究機関(IGES)

目次

✓ 2022年SDGs実態調査実施概要	P.3
✓ ビジネス（企業）回答会員プロフィール	P.4-5
✓ SDGsの認知・浸透度	P. 6
✓ ジェンダー平等（ゴール5）	P.7-11
✓ 「はたらきがい・人権」（ゴール8）	P.12-15
✓ 「持続可能な消費と生産」（ゴール12）	P.16-19
✓ 「気候変動」（ゴール13）	P.20-23
✓ 「腐敗防止」（ゴール16）	P.24-27
✓ 5つの共通課題【ガバナンス】の比較	P.28

2022年SDGs実態調査 実施概要：

■ 調査目的

- GCNJ会員企業・団体が自らのSDGsの進捗を測り、活動を推進させることに役立てること
- GCNJ会員企業・団体によるSDGsの取り組みにおける進捗状況と課題を分析し、日本のSDGs達成に貢献することを目指すこと

■ 調査方法・スケジュール

- 2022年9月26日～11月14日にオンラインで実施
- 調査対象及び回答数
対象：GCNJ会員企業・団体 513（2022年9月1日現在）
- 回答：279（54%） その内、企業が259、ノン・ビジネスが20

■ 調査項目（企業）

- 「SDGsの認知・浸透度」
- 優先5課題 ①「ジェンダー平等」（ゴール5）②「はたらきがい・人権」（ゴール8）③「持続可能な消費と生産」（ゴール12）④「気候変動」（ゴール13）⑤「腐敗防止」（ゴール16）

■ 調査結果について

上記調査を集計・分析したものを「SDGs進捗レポート2023」として発行（2023年3月）

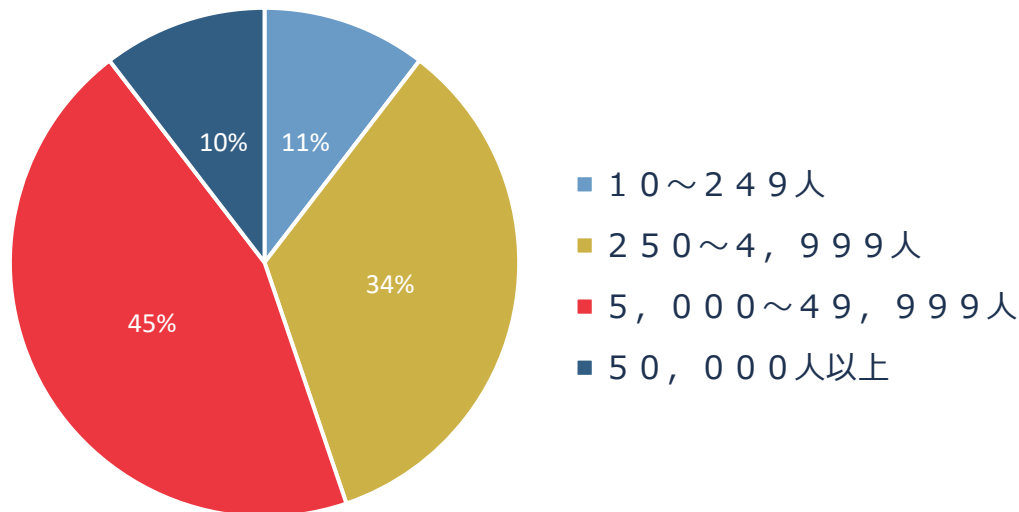
※回答企業には個別にフィードバックシートとして送付。

ノン・ビジネスの会員によるSDGs取り組み状況については別途調査を実施。調査結果 https://www.ungcnj.org/library/files/SDGsProgressReport2023_2_jp.pdf

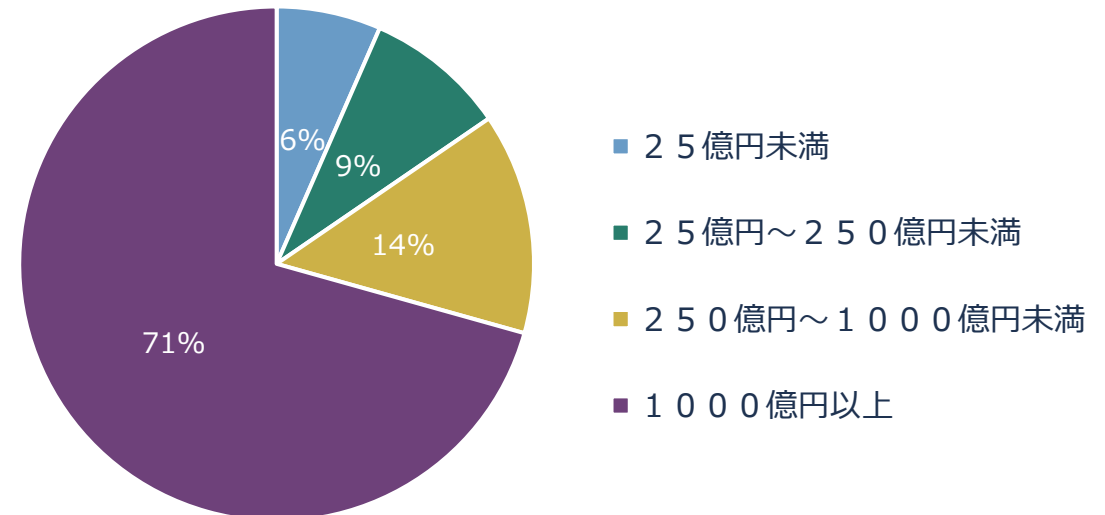
2022年SDGs実態調査への回答会員： ビジネス（企業）259社のプロフィール（1）

- 事業範囲については、日本国内（ナショナル）が15%に対し、世界（グローバル）を対象としている企業は75%。
- 従業員数については、「5,000人～49,999人」が最も多く、全体の45%。続いて「250人～4,999人」が34%。
- 売り上げ規模については、「1000億円以上」の企業構成比は71%を占めている。
（詳細はレポートP.17）

従業員数



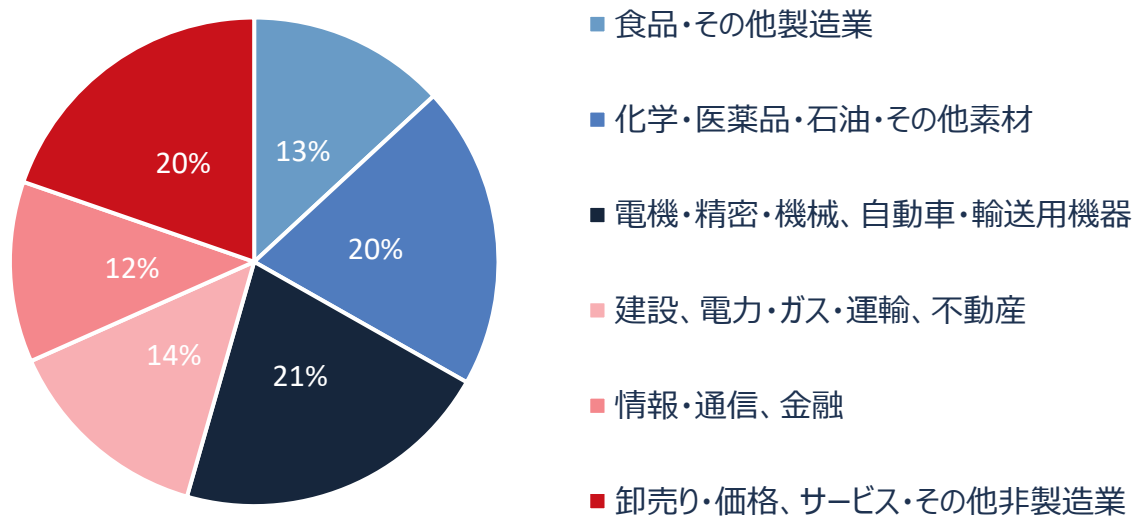
売り上げ規模



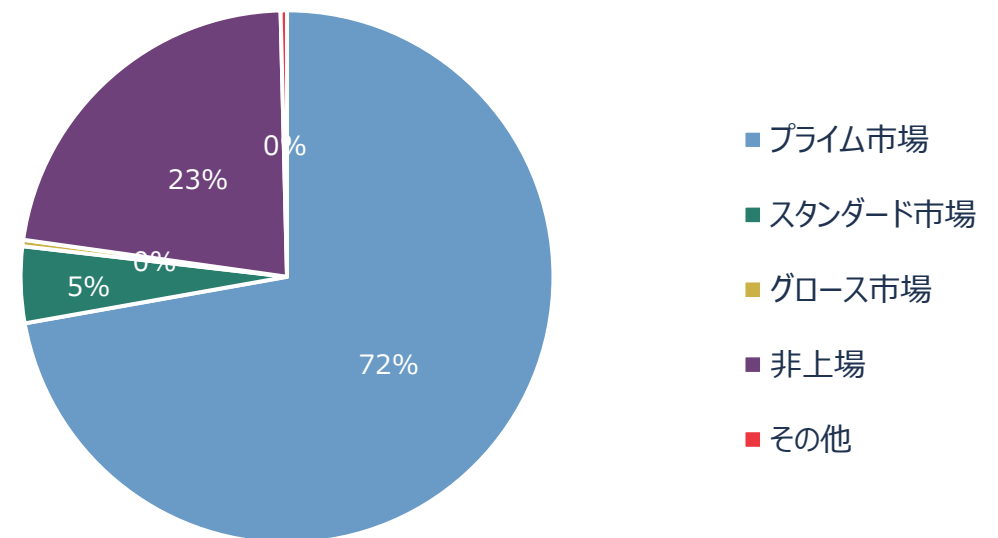
2022年SDGs実態調査への回答会員： ビジネス（企業）259社のプロフィール（2）

- 業種グループ別で見ると、企業数では、製造業（青系）が54%、非製造業（赤色系）が46%と約半数ずつになった。
- 市場区分（非上場企業含む）については、プライム市場の構成比が7割と、JPXと比較してもその構成比が高いことが明らか。また、プライムに次いで非上場企業が多いことも特徴的である。
（詳細はレポートP.17）

業種グループ別



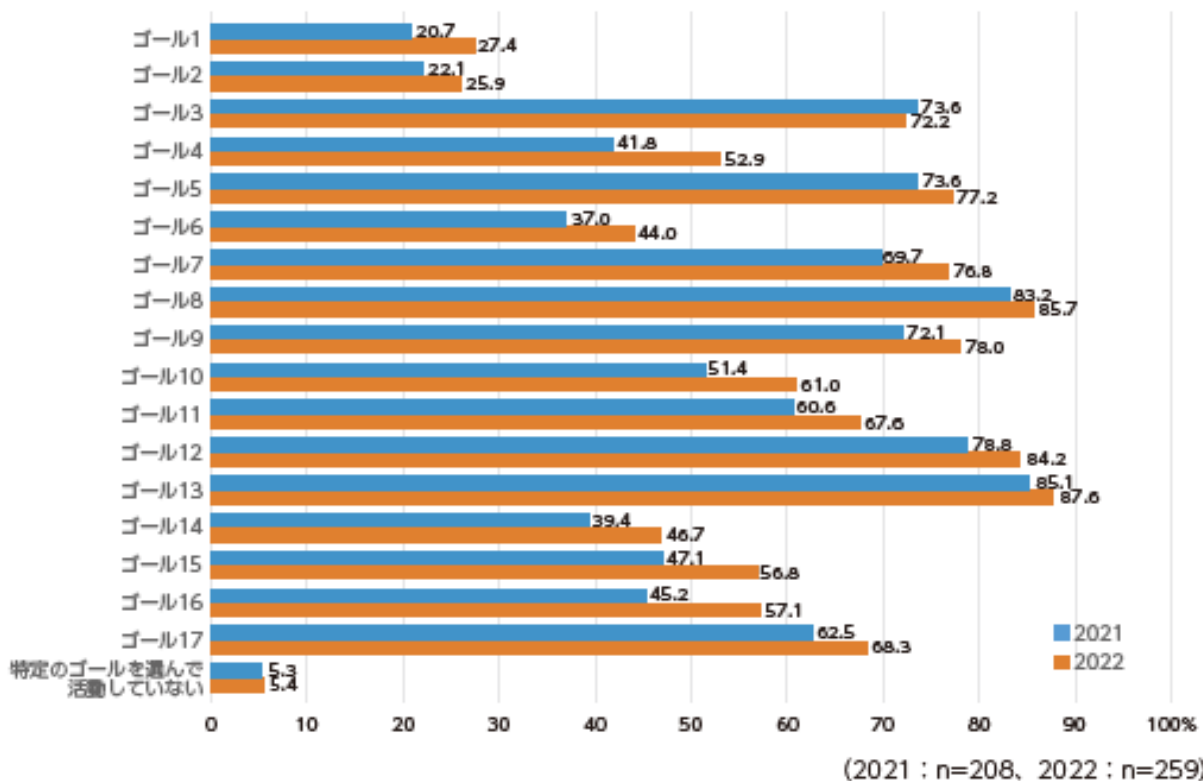
市場区分



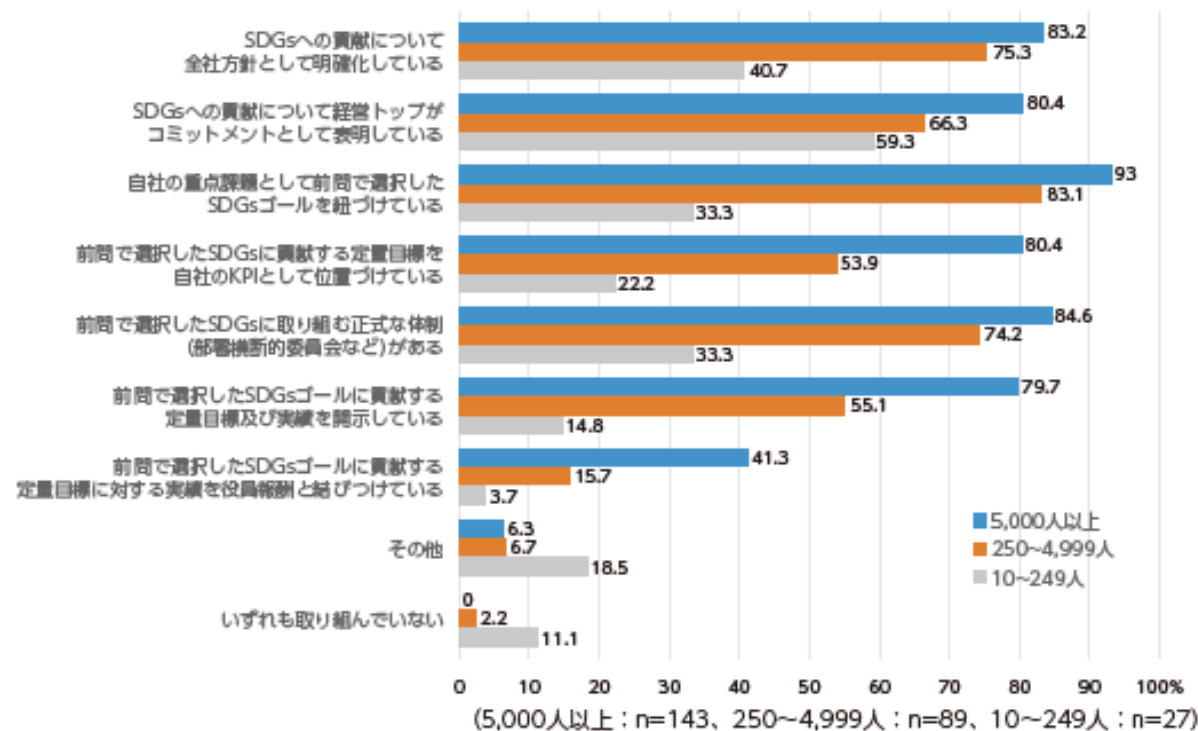
SDGsの認知・浸透度： 重点的に取り組んでいるSDGsゴール、自社の経営への織り込み進む

- 重点ゴールとしての選定数は殆どのゴールが21年より増加。特にゴール4・10・15・16は約10%以上増加。特にTNFD等の影響で生物多様性問題への注目が影響。
- 企業のSDGsの経営への織り込みも進捗しているが、役員報酬に反映するまでには至っていない。
(詳細はレポートP.18-24)

Q8 貴社ではSDGsの各ゴールの内、どのゴールを重点に選んで活動していますか？（複数回答）



Q9 貴社はSDGsをどのように経営に組み込んでいますか？（複数回答）





ジェンダー平等(ゴール5)

【設問数:全10問】

方針および
コミットメント
等

「女性の人権」
に関する研修

役員における
女性比率

男女間の賃金
格差

暴力やセクハ
ラに対する
救済制度

男性の
育児休業

21年度育児休
暇実績

サプライチェー
ン・マネジメン
ト

ゴール5実現
への社会貢献
活動

男女別データ
の収集・分析

調査協力・執筆:

大崎 麻子氏
特定非営利活動法人
Gender Action
Platform 理事

「ジェンダー平等」という文言を用いてのコミットメント表明が課題

- DEIや女性活躍と異なり、「ジェンダー平等」は国際社会共通の目標とターゲットが掲げられており、共通の指標で進捗を測定できる。
- まずは概念を理解し、「ジェンダー平等」という文言を明示した方針を表明することが肝要。文言を用いてコミットメント表明していると回答した企業は18.1%と、まだ少数。（詳細はレポートP.25-33）

Q13 「ジェンダー平等」に関する方針・コミットメントについて、貴社で該当するものはどれですか。（複数回答）

●	方針を明確化していない	12.7
●	ジェンダー平等推進が「女性活躍」「ダイバーシティ&インクルージョン」の要件・基盤であることを理解し、方針を明確化している	81.1
●	方針や施策の実現に向けて経営トップがコミットメントを表明している	57.5
●	経営トップが「ジェンダー平等」について（「ジェンダー平等」という文言を用いて）コミットメントとして表明している	18.1
	方針を策定・改訂する際にステークホルダーとの対話や専門家へのヒアリングを行っている	28.2
	方針やコミットメントは、バリューチェーン全体を対象にしている	25.1
	方針やコミットメント・計画・実績を紐づけて、一覧として開示している（開示先URL）	42.5
	ジェンダー平等推進の進捗をモニタリングし、一覧として開示している（開示先URL）	34.7

（回答%）

従業員研修における「女性の人権」の扱い・内容が課題

- 研修における女性の人権の取り扱いや、研修内容が十分ではない。
- 人権研修では、国際人権基準である「国連女性差別撤廃条約」の概要や、日本が女性差別撤廃委員会による定期的な審査でどのような勧告を受けているかを学ぶことが望ましい。
(詳細はレポートP.25-33)

Q14 人権に関する研修に「女性の人権」を含めた上で、国連女性差別撤廃条約や国際人権章典、ILO中核的労働基準における女性の人権の位置づけについて、従業員が学ぶ機会を提供していますか。

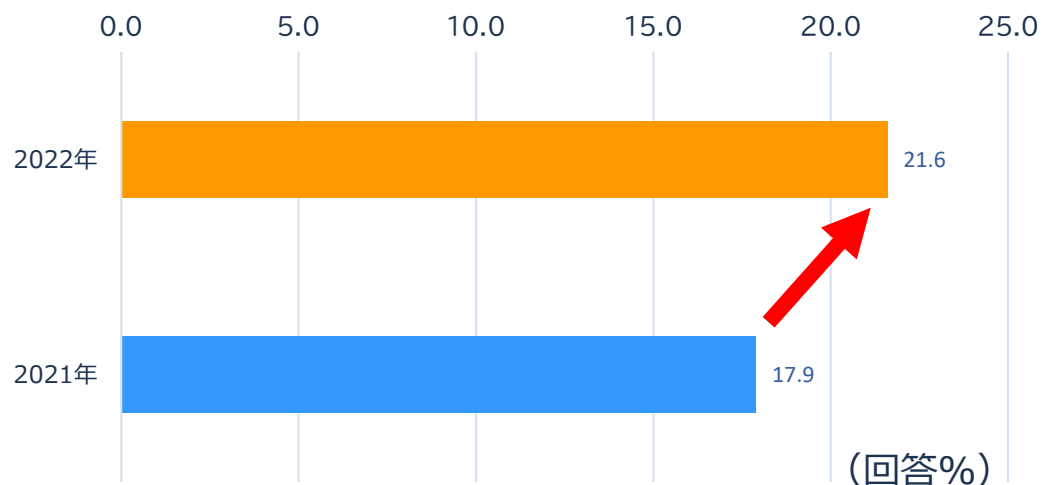
	人権に関する研修を行っていない	15.4
●	人権に関する研修は行っているが、「女性の人権」に特に言及していない	35.5
●	人権に関する研修で「女性の人権」に言及しているが、国連女性差別撤廃条約や国際人権章典、ILO中核的労働基準における女性の人権の位置づけには触れていない	34.0
●	人権に関する研修に「女性の人権」を含めた上で、国連女性差別撤廃条約や国際人権章典、ILO中核的労働基準における女性の人権の位置づけについて、従業員が学ぶ機会を提供している	12.4
	その他	2.7

(回答%)

役員の女性比率の目標値設定・行動計画策定は、一定の進捗

- 回答企業の3分の二近くが、役員における女性比率の目標値を未設定。まずは目標値を設定することが重要。
- 役員における女性比率の目標値を設定し、行動計画を策定している企業は21.6%に留まったが、前回（17.9%）と比較すると、一定の進捗が確認できた。（詳細はレポートP.25-33）

目標値が設定されており、行動計画も策定
されている（現状、女性比率30%未満）



Q15 役員（取締役及び監査役を含む）における女性比率の目標値が設定され、実現に向けた計画が策定されていますか。

役員における女性比率の目標値は特に設定されていない	64.5
目標値は設定されているが、行動計画はない	5.0
● 目標値が設定されており、行動計画も策定されている（現状、女性比率30%未満）	21.6
女性比率30%を既に達成した	3.9
その他	5.0

(回答%)

サプライチェーン・マネジメントにおけるジェンダー視点の組み込みが課題

- サプライチェーン・マネジメントに関し、ジェンダー平等を考慮した取り組みを「特に行っていない」企業の割合は前回（61.4%）から低下したものの、まだ過半数（55.2%）。
- 人権デューディリジェンス、ステークホルダー・エンゲージメント、調達などへのジェンダー視点の組み込みについて理解を深め、浸透させることが急務。（詳細はレポートP.25-33）

Q20 ジェンダー平等を考慮して、サプライチェーン・マネジメントの取り組みを行っていますか。（複数回答）

● 特に行っていない	55.2
● 人権デューディリジェンスにジェンダー平等の視点を統合・主流化し、ジェンダーに起因するリスクを特定している	26.3
● 国内外の取引先・調達先から、ジェンダー及び女性の人権に関する情報を収集している	18.9
● ステークホルダー・エンゲージメントでは、女性の意見・経験が反映されるよう女性の参画を確保し、ジェンダーに知見・経験のある団体・専門家を含めている	11.6
● 収集したデータの中から、ジェンダーに起因する負のリスク・影響を分析・特定し、対応策を策定し、情報発信している	5.0
● 調達において、女性が取締役の30%以上を占める会社を優先するなどの方針や目標がある。もしくは、調達方針の中で明確化している	1.5
● 女性が経営する企業からの調達を推進するための方針や目標がある。もしくは、調達方針の中で明確化している	1.2
● その他	6.6

（回答%）



はたらきがい・人権(ゴール8)

【今回全体設問 全7問】

方針および
コミットメント
等

人権デュー
ディリジェンス

是正・救済

エンゲージメン
ト(対話)

労働者の
ディーセント
ワーク

消費者の人権

地域住民の
人権

調査協力・執筆:

菅原 絵美氏
大阪経済法科大学
国際学部 教授

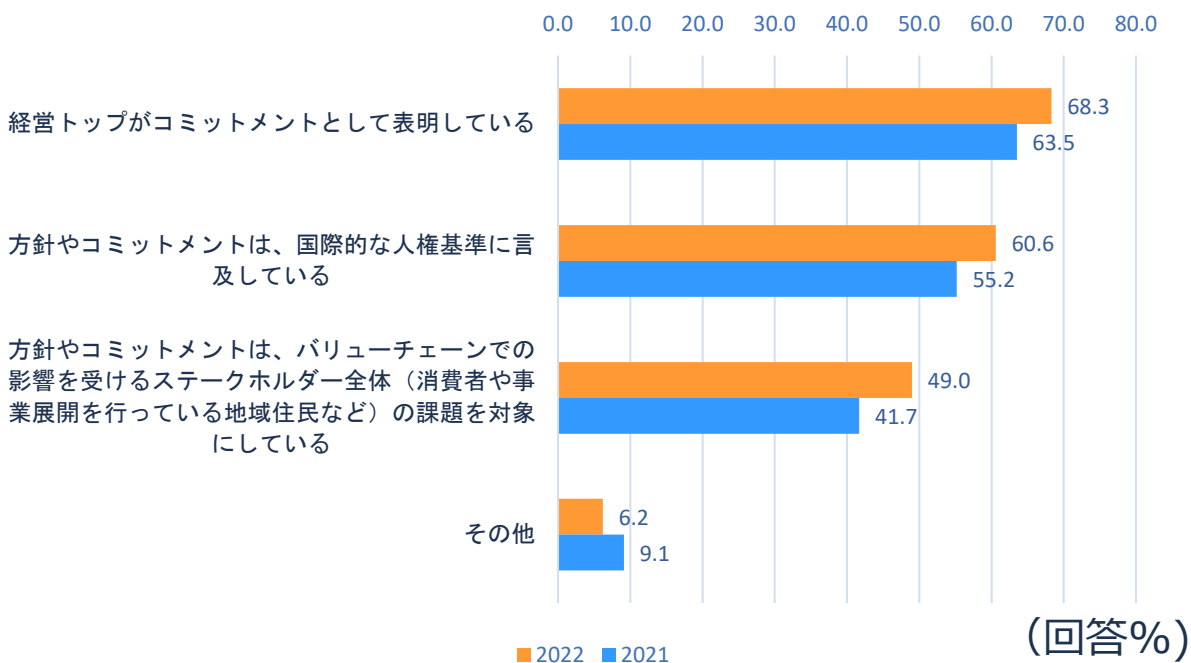
各設問の各選択肢を以下3つのレベルに分けて進捗を確認。
特に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に示す
「尊重(原則)」への取り組みは、喫緊の課題。

尊重(原則)	負の影響の軽減 (respect)	指導原則に具体的に示す項目
尊重(展開)		各企業・団体の事業の文脈に落とし込む項目
促進	正の影響の促進 (support)	雇用促進や社会貢献などの取り組みを問う項目

人権に関する方針・コミットメント は前年より進捗

- 人権尊重の方針・コミットメントの明確化：81.5%（2021年政府調査を10%以上上回る）
- 「尊重（原則）」項目の実施は40-60%台で、21年より全体的に向上。
- 「尊重（展開）」は20-30%台。（詳細はレポートP.34-43）

人権方針・コミットメントについての前年比



Q23 人権に関する方針・コミットメントについて、貴社で該当するものはどれですか。（複数回答）

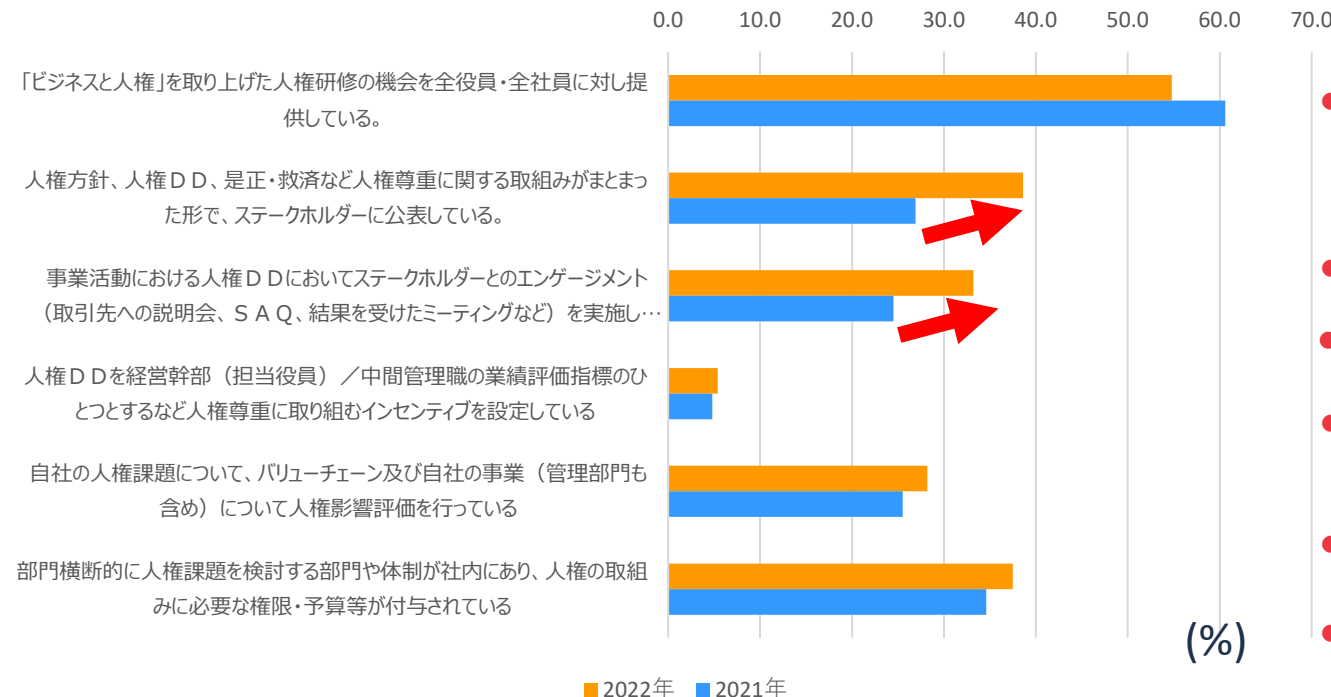
	方針を明確化していない	6.2
● 尊重（原則）	方針を明確化している	81.5
● 尊重（原則）	経営トップがコミットメントとして表明している	68.3
● 尊重（原則）	方針やコミットメントは、バリューチェーン全体を対象にしている	60.6
● 尊重（原則）	方針を策定・改訂する際にステークホルダーとの対話や専門家へのヒアリングを行っている	43.6
● 尊重（展開）	方針やコミットメント・計画・実績を紐づけて、一覧として開示している	25.9
● 尊重（原則）	方針やコミットメントは、国際的な人権基準に言及している	60.6
● 尊重（原則）	方針やコミットメントは、バリューチェーンでの影響を受けるステークホルダー全体（消費者や事業展開を行っている地域住民など）の課題を対象にしている	49.0
● 尊重（展開）	方針やコミットメントにおいて、自社にとって優先度の高い課題を特定して掲載している	38.6
●	その他	6.2

(回答%)

人権デューディリジェンス（以下人権DD）の各取組は前年より進捗

- 人権DDに取り組んでいる会員企業は、約75%（2021年政府調査を25%上回る）
- 人権DDに関する「**尊重（原則）**」の項目は20-50%と低調なままだが、「ステークホルダーに公表」「エンゲージメント」等の各取り組みは21年よりも向上している。（詳細はレポートP.34-43）

人権DDについての前年比



Q24 人権デューディリジェンス（人権DD）について、貴社で該当するものはどれですか。（複数回答）

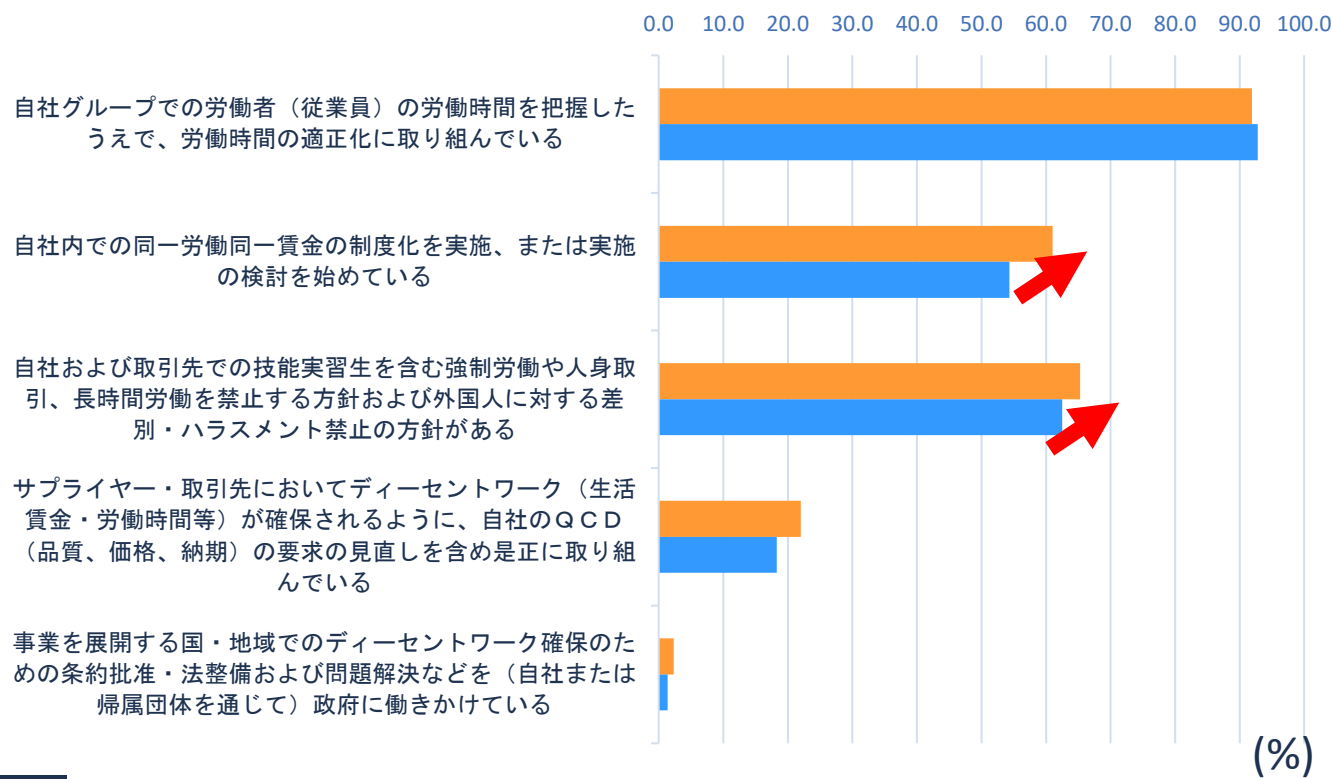
	現在、人権DDに取り組んでいない（必要性を感じていない）	3.5
	現在、人権DDに取り組んでいない（必要性を感じているが、着手できていない）	22.4
● 尊重（原則）	「ビジネスと人権」を取り上げた人権研修の機会を全役員・全社員に対し提供している。	54.8
● 尊重（展開）	人権方針を具体化した活動計画（目標の設定含む）に落とし込み、PDCAサイクルによるモニタリング・改善を実践している	35.5
● 尊重（原則）	人権方針、人権DD、是正・救済など人権尊重に関する取組みがまとまった形で、ステークホルダーに公表している。	38.6
● 尊重（原則）	事業活動における人権DDにおいてステークホルダーとのエンゲージメント（取引先への説明会、SAQ、結果を受けたミーティングなど）を実施している	33.2
● 尊重（展開）	人権DDを経営幹部（担当役員）／中間管理職の業績評価指標のひとつとするなど人権尊重に取り組むインセンティブを設定している	5.4
● 尊重（原則）	自社の人権課題の全体像を整備し、優先度の高い課題を特定している	42.1
● 尊重（原則）	自社の人権課題について、バリューチェーン及び自社の事業（管理部門も含め）について人権影響評価を行っている	28.2
● 尊重（原則）	部門横断的に人権課題を検討する部門や体制が社内にある、人権の取組に必要な権限・予算などが付与されている	37.5
	その他	9.3

（回答%）

ディーセント・ワークの実現に向けた取り組みは、前年より進捗

- 労働者のディーセントワークに関する取組は、21年調査に比べて向上したものが多。
- 「同一労働同一賃金の実施」は7.6%、「技能実習生への人権侵害を含む現代奴隷や外国人に対する差別・ハラスメントを禁止する方針」は5.2%アップした。（詳細はレポートP.34-43）

ディーセント・ワークについての前年比



Q27 すべての労働者のディーセントワーク（※）の実現について、貴社で該当するものはどれですか。（複数回答）

	特に施策は講じていない（必要性を感じていない）	0.8
	特に施策は講じていない（必要性を感じているが、着手できていない）	4.6
● 尊重（原則）	自社グループでの労働者（従業員）の労働時間を把握したうえで、労働時間の適正化に取り組んでいる	91.9
● 尊重（原則）	自社内での同一労働同一賃金の制度化を実施、または実施の検討を始めている	61.0
● 尊重（原則）	自社の労働者（従業員）に対し、生活賃金の保障を方針として示し、生活賃金（※）を上回る賃金を提供していることを確認している（※）	42.1
● 尊重（原則）	自社及び取引先での技能実習生を含む強制労働や人身取引、長時間労働を禁止する方針及び外国人に対する差別・ハラスメント禁止の方針がある	65.3
● 尊重（展開）	サプライヤー・取引先においてディーセントワーク（生活賃金・労働時間など）が確保されるように、自社のQCD（品質、価格、納期）の要求の見直しを含め是正に取り組んでいる	22.0
● 尊重（原則）	自社の労働者（従業員）のディーセント・ワークを測るために、エンゲージメント調査を行っており、結果を開示している	43.2
● 促進	事業を展開する国・地域でのディーセント・ワーク確保のための条約批准・法整備及び問題解決などを（自社または帰属団体を通じて）政府に働きかけている	2.3
	その他	1.9

(回答%)



持続可能な消費と生産(ゴール12)

【設問数:全5問】

方針および
コミットメント等

サーキュラーエコノ
ミー(CE)取り組み
状況(サプライ
チェーン別)

調査協力・執筆:

加藤氏・糊澤氏・栗生木氏

サーキュラーエコノ
ミービジネスモデ
ル(業種)別状況

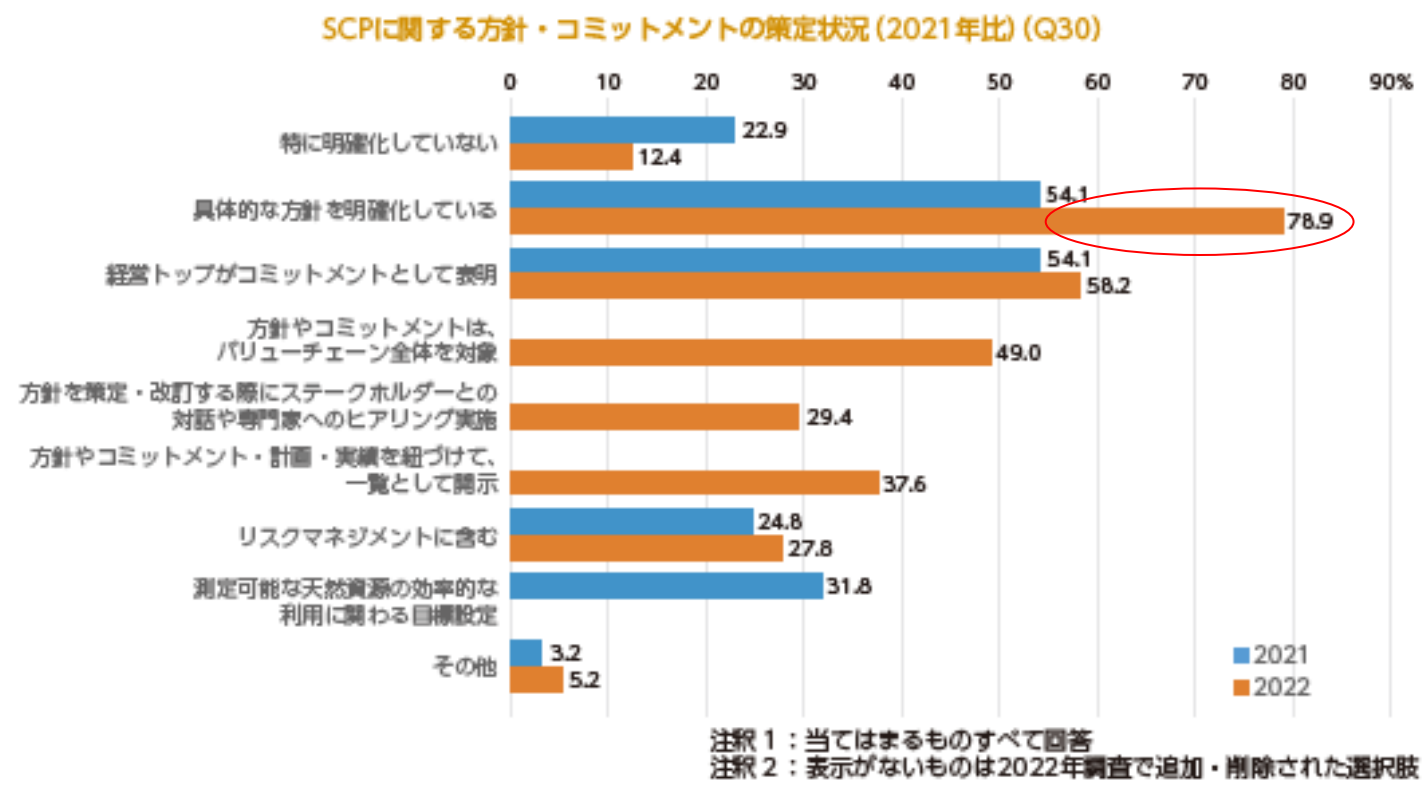
CE実施における
協働内容の
詳細

公益財団法人
地球環境戦略研究機関
(IGES)
持続可能な消費と生産領域

循環経済に関する
情報提供・エコデザ
イン

持続可能な消費と生産（以下SCP）は前年より進捗

- SCPに関する社内方針については、78.9%が明確化していると回答しており、21年より24.8%と大幅に上昇。（詳細はP.44-51）



※前年に調査を実施した天然資源との関りが深い業種（生産・食品、化学・医薬品、工業・運搬、機械・機器関係）のみについて比較

サーキュラエコノミー（CE）実施状況業種別傾向

- 全業種通じて、SCPは重視されていることがわかるが、業種ごとに取り組みに差異が見受けられた。
（詳細はP.44-51）

- 天然資源の使用に関わりうる項目として、持続可能な原材料の調達、森林など環境を破壊しない調達は、「化学・医薬品・石油・その他素材」と「食品、その他製造業」が積極的に取り組み。
- 国内の未使用生物資源の利用は低調。
地域資源の活用による地域活性化に向けて、今後の活性化が期待される。
- （前回調査から増加したものの）シェアリングサービスや製品のサービス化は、依然限定的。
ライフサイクル全体を通じた循環システムの構築の観点から、今後の進展に期待。

CEのビジネスモデル別実施状況（業種別 実施割合）（Q31）

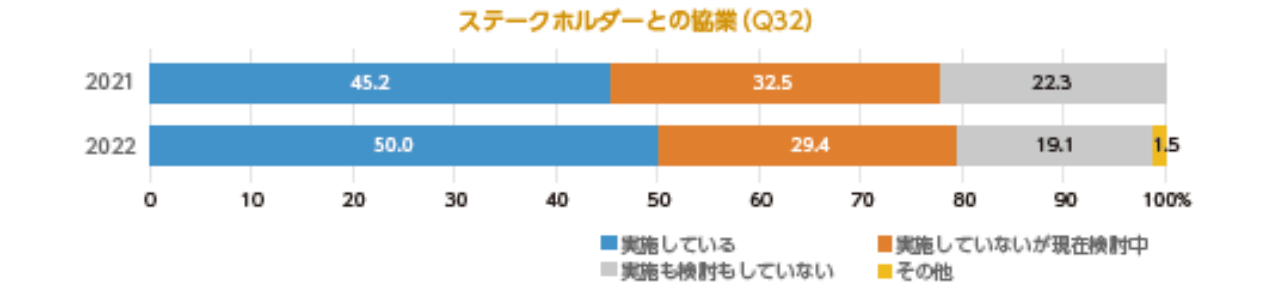
	食品・ その他製造業	化学・医薬品・ 石油・ その他素材	輸送用機器 自動車・ 電機・精密・機械	建設、電力・ガス・ 運輸、不動産	情報・通信、 金融	卸売り・小売、 サービス・ その他非製造業
回答企業数	34	52	56	36	31	50
持続可能な原材料調達	82.4	80.8	66.1	61.1	19.4	44.0
環境を破壊しない調達	70.6	65.4	55.4	66.7	29.0	40.0
国内未使用生物資源の利用	26.5	23.1	7.1	16.7	3.2	12.0
循環型製品設計	67.6	80.8	75.0	72.2	16.1	34.0
リサイクル素材・再生資源への切り替え	79.4	84.6	78.6	75.0	45.2	48.0
再生可能な代替素材の開発・導入	70.6	57.7	33.9	58.3	9.7	32.0
製品の環境情報（物質効率性など）記載	52.9	36.5	44.6	30.6	6.5	24.0
包装材の省資源化	79.4	92.3	87.5	66.7	22.6	50.0
製品価値の延長	67.6	61.5	94.6	77.8	12.9	40.0
シェアリングサービスの展開	35.3	13.5	28.6	27.8	16.1	24.0
製品のサービス化	35.3	23.1	44.6	33.3	19.4	36.0
リターナブル/デポジットシステムの導入	29.4	48.1	35.7	16.7	3.2	16.0

（回答％）

CE実施におけるステークホルダーとの協業は、前年より進捗

- ステークホルダーとの協業については上昇が見られる。協業事例についても多数回答があり、以下3社は同業者・バリューチェーンとの連携事例の一部。（詳細はP.44-51）

同業者・バリューチェーンとの連携（輸送時の資源量削減、MaaSなど）



注釈：前年に調査を実施した天然資源との関りが深い業種（生産・食品、化学・医薬品、工業・運搬、機械・機器関係）のみについて比較

●アンリツ

自社製品（主として測定器）の国内輸送において、顧客の了解を得て、輸送業者と協働で梱包材の削減・再利用を目的に無梱包包装を推進。具体的には、納品時や修理品引き取り時に通い箱を採用し、梱包材は保護用ポリエチレン袋のみに簡素化、緩衝材は再利用している。通常輸送時と比べて包装材の廃棄量を一台あたり94%削減できるため、積極的に顧客に提案している。

●ヤマハ発動機

インドにモビリティサービス事業新会社「MOTO BUSINESS SERVICE INDIA Pvt. Ltd.（以下、MBSI）」を設立し二輪車レンタルサービスなどを行う現地モビリティサービスプロバイダー「Royal Brothers」に対して二輪車両の貸与を始め、事業を開始。「MBSI」は、シェアリングやタクシー業、物流サービスなどを行うMobility as a Service事業者(以下、MaaS事業者)への二輪車両の貸与を通じて、アセットマネジメント事業を行う。事業を通じた就労機会の創出により、人々の生活の質向上にも貢献(SDGs目標1)。インドのMaaS事業者との協業を通じて、インドでのモビリティサービスビジネスの拡大を目指す。

●イトーキ

耐久材の循環型PaaS「CLAS」を運営する株式会社クラスと事業提携し、自社家具のサブスクリプションサービスを実施。SDGsの目標12「つくる責任 つかう責任」の達成に貢献するため、「ものを捨てない社会づくり」実現へ向けて、取り組みを行っている。



気候変動(ゴール13)

【今回全体設問 全6問】

方針および
コミットメント
等

スコープ別
GHG排出量の
把握状況

スコープ3排出
量計算に含ま
れるカテゴリー

ネット・ゼロ実
現に向けた取
り組み

ネット・ゼロ実
現に向けた外
部環境整備

気候変動によ
るリスクと機会
の戦略統合

調査協力・執筆:

高橋氏・津久井氏
公益財団法人
地球環境戦略研究機関
(IGES)
気候変動とエネルギー領域

ネット・ゼロ実現のための方針とコミットメントは業種別に差異

- ネット・ゼロを実現するための方針の明確化、コミットメントの表明状況については、企業規模及び業種によって差異が現れた。
- 「方針を明確化」の次に、企業への組み込みとして取り組まれていたのは「経営トップのコミットメントの表明」、続いて「方針やコミットメント～実績を紐づけて一覧として開示」。（詳細はP.52-59）

➤ 企業規模（従業員数）別回答

・5,000人以上の企業：	86.7%
・250～4,999人の企業：	59.6%
・10～249人の企業：	37.0%

➤ 業種別回答

・情報・通信、金融：	83.9%
・電機・精密・機械、自動車・輸送用機：	80.4%
・建設、電力・ガス・運輸、不動産：	77.8%
・卸売り・小売、サービス・その他非製造業：	50.0%

Q35 2050年までにネット・ゼロを実現するための方針・コミットメントなどについて、貴社で該当するものはどれですか。（複数回答）

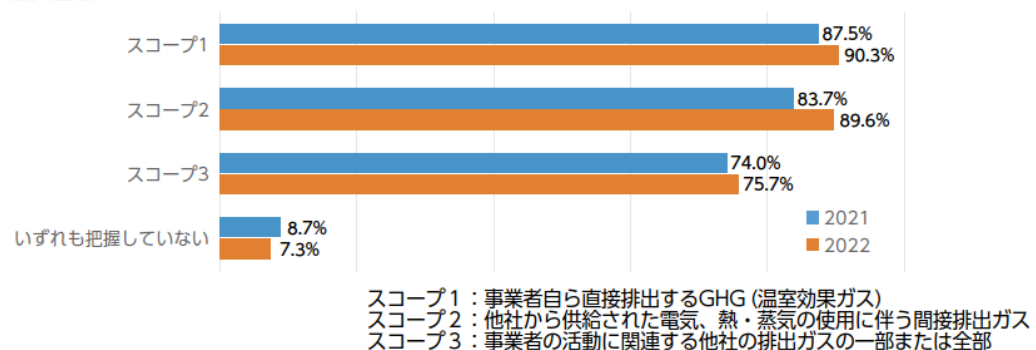
方針を明確化していない	17.4
方針を明確化している	72.2
経営トップがコミットメントとして表明している	68.0
方針やコミットメントは、サプライチェーン全体を対象にしている	42.5
方針を策定・改訂する際にステークホルダーとの対話や専門家へのヒアリングを行っている	33.6
方針やコミットメント・計画・実績を紐づけて、一覧として開示している	48.3
SBTiに参加した上で、カーボン・ポジティブを目指している	10.0
その他	4.2

(回答%)

スコープ別GHG排出量把握とスコープ3の把握カテゴリー

- スコープ別GHG排出量の把握はいずれも増加。
- スコープ3排出量の把握は、上流部門（調達）が下流部門（販売・出荷後）よりも進む。
- 事業に関連する排出は多岐に渡るため、下流部門はカテゴリー間で差。
- 自社の活動に大きな影響を与えるカテゴリーを特定し排出量を把握することが重要。（詳細はP.52-59）

Q36 貴社のGHG（温室効果ガス）削減排出量の把握について、排出量を把握しているものをスコープ別にお選びください。（複数回答）



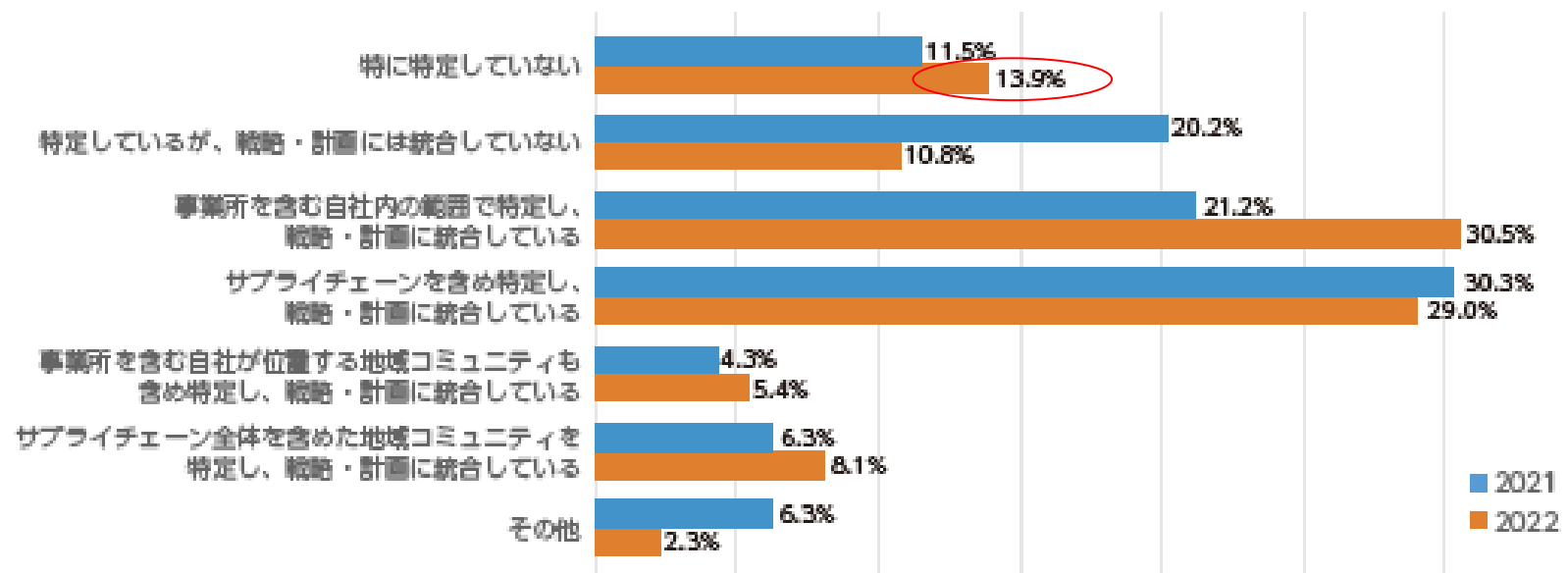
Q37 貴社のスコープ3排出量計算には、どのカテゴリーが含まれていますか。（複数回答）

スコープ3 カテゴリー	上流部門／下流部門	割合 (%)
出張	上流部門	92.9
従業員の通勤	上流部門	91.3
購入する製品・サービス	上流部門	89.8
事業から発生する廃棄物	上流部門	88.8
燃料及びエネルギー関連活動	上流部門	87.8
資本財	上流部門	86.2
輸送・流通（上流）	上流部門	80.1
販売した製品の処理	下流部門	70.9
販売した製品の使用	下流部門	64.3
輸送・流通（下流）	下流部門	52.6
リース資産（下流）	下流部門	33.7
投資	下流部門	33.2
リース資産（上流）	上流部門	29.6
販売した製品の加工	下流部門	28.6
フランチャイズ	下流部門	15.3
その他（上流）	上流部門	3.1
その他（下流）	下流部門	2.6

気候変動によるリスクと機会の特定、戦略統合は前年より進捗

- 気候変動によるリスクと機会については、21年と比較すると、特定したリスクや機会の戦略・計画への統合が進んでいることがうかがえる。
- 一方、気候変動によるリスクと機会を「特に特定していない」との回答が前年比2.4%増となっており、規模や業種に関わらず、広い視野でリスクと機会を特定し、対策を立てることが重要。（詳細はP.52-59）

Q40 貴社では、気候変動によるリスクと機会を特定し、戦略・計画に統合していますか。





腐敗防止(ゴール16)

【今回全体設問 全8問】

方針および
コミットメント
等

腐敗リスクの
評価

腐敗防止の
規程の整備

規程類の実効
性向上の対策

サードパーティ
の管理体制

サードパーティ
に関する取り
組み

腐敗防止に関
する情報開示

不正の隠ぺい
防止策

調査協力・執筆:

藤野 真也氏

麗澤大学 国際学部 准教授
海外贈賄防止委員会 運営委員

各選択肢を以下3つのレベルに分けて進捗を確認。

- 「基礎」
腐敗防止の社内体制における基礎づくりとして、経営トップに求められる取り組み
- 「発展」
腐敗防止の社内体制を運用するために、法務・コンプライアンス部門等に求められる実践的な取り組み
- 「貢献」
運用の効果を高めるためにステークホルダーとの協働が求められる取り組み

トップコミットメントとリスク評価とのギャップが顕在化

- 「方針の明確化」（82.2%）や「トップコミットメントの表明」（56.4%）に基づく取組の第一ステップとなるべき「腐敗リスクの評価の実施」（Q42）の項目は総じてポイントが低く（4項目平均33.7%）、「トップコミットメントの表明」と比較すると、両者の間にギャップが生じている。
（詳細はレポートP.60-69）

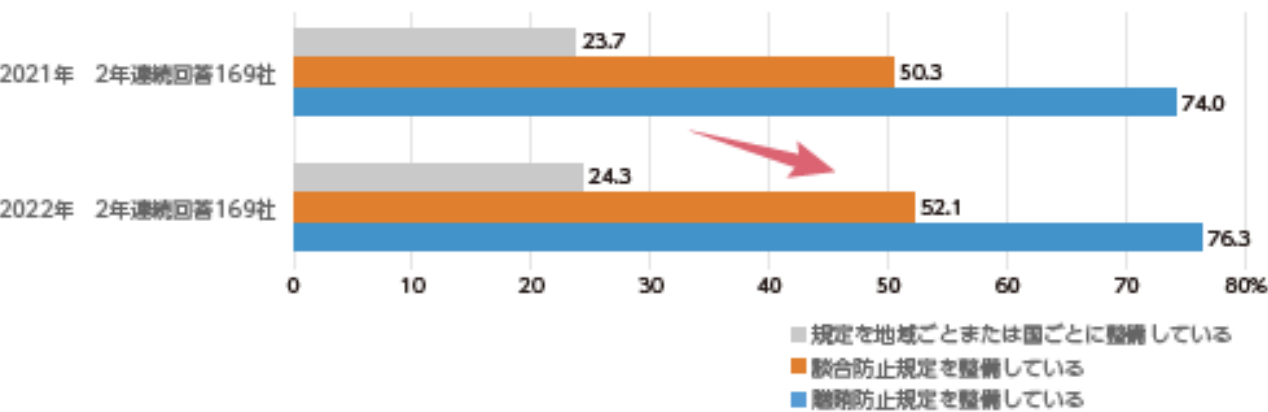
Q41 「腐敗（贈賄・談合など）の防止」に関する方針・コミットメントについて、該当するものはどれですか。
（複数回答）

	方針を明確化していない	5.4
基礎	方針を明確化している	82.2
基礎	経営トップがコミットメントとして表明している	56.4
貢献	方針やコミットメントは、バリューチェーン全体を対象にしている	39.8
貢献	方針を策定・改訂する際にステークホルダーとの対話や専門家へのヒアリングを行っている	24.7
発展	方針やコミットメント・計画・実績を紐づけて、一覧として開示している	15.8
基礎	贈賄防止のための方針を明確化している	73.7
基礎	談合防止のための方針を明確化している	57.9
	その他	6.2

（回答％）

腐敗防止規程の整備状況はやや改善傾向

- 腐敗防止体制に向けた贈賄防止規程、談合防止規程を整備しており、前回と変化なし。
- 但し、「規定を地域ごとまたは国ごとに整備している」企業が2割に留まり、今後の課題。
- 2年連続回答企業（169社）では、すべての項目でわずかに向上。（詳細はレポートP.60-69）



Q43 腐敗防止の具体的な手続きについて、どのような規定を整備していますか。（複数回答）

	特に整備していない（必要性を感じていない）	3.9
	特に整備していない（必要性を感じている）	13.1
発展	贈賄防止規定を整備している	68.7
発展	談合防止規定を整備している	47.1
発展	規定を地域ごとまたは国ごとに整備している	20.1
	その他	14.7

（回答％）

サードパーティ管理での規程整備とリスク評価にギャップ

- サードパーティ管理においても、規程の整備は進んでいるものの、リスク評価や教育・トレーニングなどの取り組みは遅れており、ここでも同様のギャップが観察された。（詳細はレポートP.60-69）

- 過去の贈賄事件のほとんどにおいて、サードパーティを仲介させた賄賂支払いが行われており、贈賄防止の管理体制において、サードパーティ管理は特に重要。
- とりわけ、ハイリスク業界とされている「建設、電力・ガス・運輸、不動産」業種の回答率でも高いと言えなかった。
- 優れた取り組みとして、丸紅、大日本印刷などの事例を紹介している。

Q45 サードパーティ(第三者)による賄賂を防止するための管理体制として、どのような取り組みを行っていますか。
(複数回答)

	特に対策を講じていない	33.2
貢献	サードパーティが遵守すべき規定を整備している	53.7
貢献	サードパーティに関する賄賂リスク評価(贈収賄に関する調査・分析)を行い、管理体制に反映させている	17.4
貢献	サードパーティに対して、契約条項を通じた管理を行い、講習やeラーニングなどの教育トレーニングを実施している	12.4
貢献	サードパーティによる規定の遵守状況を定期的にモニタリングしている	18.9
	その他	9.7

(回答%)

● 5つの重点課題のガバナンスを比較すると、「方針の明確化」「トップ・コミットメントの表明」は5つとも半数以上で実践されていたが、それ以外の取り組みでは半数にも満たないものが多く、十分取り組めていないことが明らかとなった。（詳細はレポートP.70-73）

- 総じて、「バリューチェーンを対象」「ステークホルダーへのヒアリング」「方針から実績までの一覧開示」については、取り組みの推進が課題。
- ジェンダー平等はWEPs、ネット・ゼロはSBTiと、関連イニシアチブに署名している企業はそれ以外よりも取組の進捗が確認できた。

	Q13	Q23	Q30	Q35	Q41	
	平等 ジェンダー	人権	消費 持続可能な 生産	ネット・ゼロ	腐敗防止	平均
方針を明確化している	81.1 (96.8)	81.5	72.2	72.2 (89.7)	82.2	77.8
経営トップがコミットメントとして表明している	57.5 (87.1)	68.3	53.3	68.0 (91.0)	56.4	60.7
方針やコミットメントは、バリューチェーン全体を対象としている	25.1 (38.7)	60.6	45.2	42.5 (69.2)	39.8	42.6
方針を策定・改訂する際にステークホルダーとの対話や専門家へのヒアリングを行っている	28.2 (54.8)	43.6	26.6	33.6 (51.3)	24.7	31.3
方針やコミットメント・計画・実績を紐づけて、一覧として開示している	42.5 (71.0)	25.9	32.8	48.3 (70.5)	15.8	33.1

(回答%)

※ 0 内の数値はイニシアチブに署名済の企業 (WEPs：n=31、SBTi：n=78)

東京原則は署名済企業数が2と少ないため表に記載せず