



SDGs 進捗レポート 2022

GCNJ会員企業・団体の取組現場から



目 次

1. はじめに	6
2. SDGsに関する国内外の動向	8
3. SDGs実態調査の結果と解説	14
3.1 SDGsの認知・浸透度	15
3.2 ジェンダー平等 ～今こそ女性活躍からジェンダー平等へシフトチェンジの時～	20
3.3 はたらきがい・人権 ～企業によるSDGsの取組の中核は人権の尊重～	28
3.4 循環経済 ～3Rを超えた新たな経済システムへの移行に向けて～	36
3.5 気候変動 ～プレッジからアクションへの示唆～	42
3.6 腐敗防止	50
3.7 重要課題への取組状況 ～5, 8, 12, 13, 16以外のSDGゴール、推進加速へ～	57
4. おわりに	62
5. Annex	67
5.1 回答企業リスト	68
5.2 回答集計データ	72

主な略称・略語

温室効果ガス	GHG
価値報告財団	VRF
気候変動開示基準委員会	CDSB
気候関連財務情報開示タスクフォース	TCFD
クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス	CLOMA
国際財務報告基準	IFRS
国際サステナビリティ基準審議会	ISSB
国際資源パネル	IRP
国際統合報告評議会	IIRC
国際統合報告フレームワーク	IRフレームワーク
国連気候変動枠組条約第26回締約国会議	COP26
国連グローバル・コンパクト	UNGC
国連ビジネスと人権に関する指導原則	指導原則
コーポレートガバナンスコード	CGコード
サステナビリティ・トランスフォーメーション	SX
ジェンダーギャップ指数	GGGI
自然関連財務情報開示タスクフォース	TNFD
持続可能な開発のための世界経済人会議	WBCSD
持続可能な消費と生産	SCP
重要経営指標	KPI
循環経済	CE
循環経済パートナーシップ	J4CE
女性のエンパワーメント原則	WEPs
ダイバーシティ & インクルージョン	D&I
デューディリジェンス	DD
非財務情報の報告に関する改定案	CSRD案
モーニングスタージェンダーダイバーシティ指数	Gen Di
Business Conduct Guidelines	BCG
Science Based Targetsイニシアチブ	SBTi
Science Based Targets for Nature	SBTs for Nature
Science Based Targets Network	SBTN
WEPs透明性とアカウンタビリティのフレームワーク	TAF
World Benchmark Alliance	WBA

発行のご挨拶

持続可能な開発目標 (SDGs:Sustainable Development Goals) が2015年9月の国連サミットで採択されてから、すでに6年が過ぎました。その間、2020年からはCOVID-19により世界は大打撃を被りましたが、これは行き過ぎた人間活動による影響が顕在化し始めたほんの一事象であると、真剣に受け止めるべきだと思います。私たちはこの苦い経験を警鐘として活かし、SDGsの達成に、より積極的に取り組む転機としたいと考えます。

SDGs達成には社会全体が全力を尽くして取り組む必要がありますが、企業は特に大きな責任を負っています。しかし、企業はSDGs達成に必要な「真に野心的な目標」を立てているでしょうか？「Transforming the world (世界の変革)」に挑戦しているでしょうか？2021年11月19日の国連総会決議 (A/C.2/76/L.13/Rev.1) によって、SDGsの実行における民間セクターの活動推進は国連グローバル・コンパクトとそのローカル・ネットワークの役割であることが再確認されました。GCNJはこの大きな責任を全うするために、残された9年足らずを、全会員をコアとして、日本の民間セクターがSDGsへの取り組みを加速するよう努力してまいります。

そのための重要な施策として、GCNJが全会員に目指して欲しい高い目標を提示し、会員が自社及び他社の進捗状況を知ることによってSDGsの取組を加速するよう、今回「SDGs調査レポート」を改め、「SDGs進捗レポート」として再出発いたします。コフィー・アナン氏の提唱した「人間の顔をしたグローバル市場」に向かって、皆で力をあわせてまいります。

最後に、ご協力頂きました会員の企業・団体と会員以外の皆様、協働頂いたIGES様への謝辞をもって、ご挨拶に代えさせていただきます。

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)

代表理事 有馬 利男



発行のご挨拶

2015年に国連でSDGsが採択された直後から、IGESはGCNJの皆様とともに、SDG Compassの共同翻訳、GCNJ会員企業・団体の皆様を対象とするSDG実態調査とそれに基づくレポートの作成、相互のイベント登壇など、多岐に渡る活動を相互に連携して展開してきました。この協働作業は、実践的で革新的な政策研究を実施し、その成果を実際の政策・行動に具現化することを目指すIGESにとって、研究の幅をSDGsビジネスの領域へと広げ、「チェンジエージェント」としての役割を果たすのに大変有益なものです。ここにGCNJ関係者ならびにご協力頂いた企業・団体の皆様に深く感謝申し上げます。

人類社会はコロナ・パンデミックや気候変動問題、自然の損失、不平等、人権侵害といった地球規模の様々な問題に直面しています。これらは別々に存在するのではなく相互に強く関連しており、その解決には社会システムを大胆に変革する「transformative change」が必要です。私たちは、地球環境と人類生存に危機をもたらしている現在の物質文明や経済社会の価値観や価値体系を根本的に問い直し、新たな人類の営みのあり方や新たな文明のパラダイムを創造しなければなりません。そしてこれら新たなパラダイムに即して経済社会の仕組みを持続可能なものへと再構築し、地球持続性(global sustainability)を実現していく必要があります。このような観点に立脚し、人類社会が団結して社会変革のための大胆な行動に踏み出したとき、SDGsの達成が初めて見えてくるものと考えます。

今回で6冊目となるGCNJ・IGESの共同レポートは、「transformative change」を促し、SDGs達成に求められる企業・団体の行動にフォーカスした内容に刷新されました。将来の地球環境の運命を左右する2021～2030年までの決定的に重要な10年(decisive decade)において、本レポートがGCNJ会員をはじめ、企業・団体の皆様のSDGs実現への革新的な取組の力強い後押しとなれば幸いです。

公益財団法人地球環境戦略研究機関 (IGES)
理事長 武内 和彦



1

はじめに

2016年より実施が始まったSDGsは、中間年である2023年が間近に迫っています。この間、SDGsの意義と重要性が社会に広く浸透し、政府のみならず、企業、投資家、消費者、市民といった様々な立場から、SDGs達成に向けた努力が積み重ねられてきました。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) がGCNJ会員企業・団体の協力を得て毎年実施しているSDGs実態調査でも、SDGsの認知度及び取組が年々進展していることが示されています。

しかし、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) のパンデミックが起きる以前から、世界のありたい姿を示すSDGsの歩みは遅く、達成が危ぶまれていました。その上、コロナ・パンデミックの影響により、貧困や飢餓、教育などの分野では大幅な後退を余儀なくされています。国連事務総長のアントニオ・グテーレス氏は、国連のSDGs報告2021に寄せたメッセージの中で「過去6年間に本当に真剣にSDGsに取り組み、より強靱な保健衛生、社会保障、平等が担保されるようになっていけば、この危機によりよく対応できたであろう。残念ながらコロナ禍以前の段階で、すでにSDGsの取組は経路から遅れていた」、「我々には膨大なチャレンジが求

められるが…この危機をSDGsを達成するための変革の力にしなければならない」と述べています。

では、企業や団体は何にどうチャレンジすれば、求められる変革に真に貢献することができるのでしょうか。今回GCNJとIGESはこの問いに答えるべく、アンケートの内容を一新しました。具体的には、これまでのSDGs認知度などに関する設問を一部残しつつ、国連グローバル・コンパクト (UNGC) が2021~2023年の戦略の中で主導していくとしたSDGsのゴール5 (ジェンダー平等を実現しよう)、8 (働きがいも経済成長も)、13 (気候変動に具体的な対策を)、16 (平和と公正をすべての人に) と、多くのGCNJ会員が重視しているゴール12 (つくる責任つかう責任) について、2030年までに企業及び団体が到達・実施しておくべきことを考え、それらを設問と選択肢に落とし込みました。回答した企業・団体は、SDGs達成に向けた現在地を把握し、「何の項目について、何を取組として加速させればいいのか」の手がかりを得られるようになっていきます。尚、アンケートで取り上げた5つのゴールはUNGCが定める4分野 (人権、労働、環境、腐敗防止) 10原則と深く関連しており、調査票の設計にあたっては各分野の専門家とGCNJ SDGs

タスクフォースの協力を得ました。また、当該専門家には、本レポートにおいて5つのゴールに関する調査結果の分析と考察も執筆いただきました。

本レポートでは、まず5つのゴールも含めて、日々進展するSDGs関連の世界と国内の動向を確認します。次に調査結果のパートでは、SDGs全般に関わる認知・浸透度、5つのゴールの取組の分析と考察、さらには5つのゴール以外の重点課題についての取組事例を報告し、最後に全体を受けた総括を行います。

巻末にはアンケートの全ての設問と全体集計結果を掲載しました。それらはGCNJ会員のみならず、多様な企業・団体がSDGsを推進するためのガイドライン、あるいはチェックリストとして活用いただけます。また、本レポートで示される課題やメッセージは、政策担当者や投資家、市民社会がどのように企業・団体と協力したり、政策やファイナンスなどを通じて取組を促進したりできるかを検討する際の参考となるでしょう。

GCNJとIGESIは、各ゴールの専門家による分析と考察を記した本レポートを「SDGs進捗レポート」と名称を改めるとともに、今後もSDGs実態調査を継続し、皆様と共に活動してまいります。



2

SDGsに関する 国内外の動向

》 SDGsの進捗、企業・団体の 戦略などに関わる動向

SDGsの進捗状況

日本を含め、世界では新型コロナウイルスの脅威が続いています。2022年2月16日現在、世界の感染者数は4億人を突破、死亡者数は580万人以上にまで増大しており、SDGsの進展にも大きな影響を及ぼしています。

国連のSDGs報告2021(2021年7月発表)によると、2020年に新たに1億1,900万人～1億2,400万人が貧困に押し戻され、2億5,500万人分のフルタイム雇用が失われ、飢餓に苦しむ人が8,300万人～1億3,200万人増加しました。また、主要な温室効果ガス(GHG)濃度の増加、生物多様性の減少と陸域生態系の劣化、毎年5兆枚に及ぶプラスチックバックの廃棄などを挙げて、パンデミック下でも気候や生態系、環境汚染の危機は続いていると述べています。さらに、パンデミックが国内と国家間の不平等を露呈したとして、2021年6月17日時点における欧州・北米のワクチンの分配状況が100人当たり68回に対し、サハラ以南アフリカでは同2回未満であることを指摘しています。

同様に、アジア太平洋SDGs進捗報告書

2021(2021年3月発表)でもSDGsの深刻な遅れとパンデミックの影響が報告されており、このままのペースが続く場合、アジア太平洋地域では104の測定可能なSDGターゲットのうち、9つのターゲットしか到達できないとしています。

こうした今日と将来の課題への対応のため、グテーレス国連事務総長は、「私たちの共通の課題(Our Common Agenda)」と題するビジョンを2021年9月10日に発表しました。これは国連75周年を機に加盟国の要請を受けて作成されたもので、「誰一人取り残さない」「私たちの地球を守る」といった12のテーマに沿って様々な行動が提案されています。報告書の中でグテーレス氏は、人類は歴史の転換点にいるという認識を示し、「私たちの今日の選択が、また今日し損なう選択が、さらなるブレークダウン(崩壊)を招くか、あるいは、より環境に配慮した、より良く、より安全な未来へのブレークスルー(突破)をもたらす」と述べています。

組織運営や戦略に関わる動向

同様の危機感、サステナビリティへの感度が高い企業・団体、及びその取組を促進する関係機関にも共有されており、様々な動きがみられます。

持続可能な開発を目指す企業約200社のCEO連合体である持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)は、加盟40社とともに作成した「Vision 2050: Time to Transform」を2021年3月に発表しました。「今世紀半ばまでに90億人以上がプラネタリーバウンダリー(地球の限界)の範囲内で真に豊かに生きられる」ようにするために、エネルギー、交通・輸送とモビリティ、生活空間、金融、食料といったシステム全体の大変革に関わる9分野で、企業がリードするための考え方・方法を探求しています。その主な内容としては、9分野における2050年のあるべき姿、2030年までに求められる企業の行動分野、企業活動に必要な発想転換などが記載されています。尚、IGESとVision 2050プロジェクトに参加した損保ジャパン、トヨタ自動車、富士通の3社が協力して、日本語翻訳版も発行されています。

国内では、2021年6月にコーポレートガバナンスコード(CGコード)の改定が行われました。本コードは、会社が株主、顧客、従業員、地域社会などの立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みを実現するのに役立つ主要な原則を取りまとめたものです。今回の改訂では、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用など、中核人材の登用などにおける多様性の確保についての考え方、目標、人材育成方針、社内環境整備方針などが定められました。また、2022年4月における東証再編後のプライム市場上場会社に対しては、TCFD提言と同等の情報開示を行うことが義務(スタンダード市場とグロース市場の上場会社は推奨)となるなど、より高水準なガバナンスが求められるようになりました。

省庁の動きとしては、経済産業省が「サステナブルな企業価値創造のための長期経営・長期投資に資する対話研究会(SX研究会)」を2021年5月に設置。ここでは、企業の持続可能性と社会の持続可能性の同期化といったサステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)の考え方を踏まえ、企業の長期経営や長期投資、それに伴う具体的な対話の課題や在り方を明確にすることが目指されています。SX研究会は2021年10月までに6回開催された後、その下に「価値協創ガイダンスの改訂に向けたワーキング・グループ」を立ち上げて、同ガイダンスの改定作業を行っています。

SDGsに関する企業のパフォーマンスを比較するための革新的ベンチマークの開発も進められています。これを主導するのはWorld Benchmark Alliance(WBA)と呼ばれる組織で、アライアンスには企業以外の世界の様々な機関が名を連ねています。WBAはSDGs達成のために変革が必要とされる、社会、脱炭素とエネルギー、食料と農業、自然、デジタル、都市、金融の7つのシステムに着目し、特に産業全体に影響力がある2,000社(キーストーン企業)を特定、最新の2022年版では日本から162企業・団体が含まれました。WBAでは7システムに関連するテーマ(ジェンダー、人権、水産物管理、食料と農業、種子アクセス、公正な移行、デジタルインクルージョンなど)で既にベンチマークを策定しており、それらに基づく企業の評価とランキングを報告しています。WBAによるとベンチマークは社会が産業や企業に何を期待しているのかを示しており、企業がギャップの把握、学習、ステークホルダーとの対話などを進めるのにも役立つとし

ています。

その他：自然関係、情報開示関連の動向

SDGsやプラネタリーバウンダリーとも関連する動きとして、45以上の組織で構成されるScience Based Targets Network (SBTN) によって、水、土地、生物多様性、海洋に関する科学的根拠に基づく目標「Science Based Targets (SBTs) for Nature」の設定手法やガイダンスの開発が推進されています。既に2020年9月に企業向けの初期ガイダンスが公表されており、2022年中には企業及び都市向けに地球システム全体に対する目標設定の手法が開発される予定です。尚、CDPでは2022年から既存の気候変動、水セキュリティ、フォレストの3種類の質問書に生物多様性を加えた1つの統合質問書を企業に送付するとしており、SBTs for Natureと連動した質問がその中に含まれるとのこととです。

自然関係の情報開示という点では、自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) が2021年6月に正式に発足し、世界的に注目が高まっています。発足に合わせて「Proposed Technical Scope」というレポートも発表され、開示枠組の構成要素や自然関連のリスク・機会の考え方、今後の作業計画などが示されました。環境省によると、TNFDの枠組においては、どのように自然が組織に影響を与え得るかについてだけでなく、組織がどのように自然に影響を与えるかについても取り上げられるとのこと。TNFDの枠組は、ベータ版のテストなどを経て、2023年にローンチ予定です。

近年は非財務情報を開示するためのフレー

ムワーク・基準の改定や新たなガイダンスの発表も行われています。主なものとしては、2021年1月にIIRCの国際統合報告フレームワーク (IRフレームワーク) が改定、2021年10月にはGRIスタンダードの共通スタンダードの改定とTCFDの新ガイダンスの発表などがありました。例えばIRフレームワークでは、アウトプットとアウトカム定義の明確化やポジティブとネガティブの両面の影響を含む報告が求められるようになるなど、これらのフレームワークや基準を活用する企業は特に注意が必要です。

さらに注目すべき動きとして、2021年11月の国連気候変動枠組条約第26回締約国会議 (COP26) にて、国際財務報告基準 (IFRS) 財団が国際的に一貫した比較可能なサステナビリティ開示基準を策定することを目的として、国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) の設立と、サステナビリティ全般と気候に焦点を当てた2つの開示基準 (プロトタイプ) を発表しました。それと共に2022年6月末までに、気候変動開示基準委員会 (CDSB) と価値報告財団 (VRF : IIRCとSASBが合併して設立) がISSBに統合される見通しも示されました (CDSBとは2022年1月31日に統合済み)。この動きへの対応に向け、経団連は2021年11月16日、IFRS財団に対する日本からの貢献と意見発信、及び国内のサステナビリティ基準の開発を進めるために、IFRS財団と関係性を築いている日本の財務会計基準機構においてサステナビリティ基準委員会 (仮称) の設立を求める提言を発表しています。

こうした動向も踏まえて、金融庁は2021年9月に「金融審議会ディスクロージャーワー

キング・グループ]を設置し、サステナビリティ要素(気候変動対応、多様性確保、人的資本など)をいかに有価証券報告に記載するかなどについて議論しています。また、経済産業省の「非財務情報の開示指針研究会」は2021年11月に中間報告を発表しており、非財務情報開示基準に関する国際動向と、質の高いサステナビリティ関連情報開示に向けた4つの提言を提示しました。さらに内閣府でも2022年2月に「非財務情報可視化研究会」が設置され、人的資本等の非財務情報についての価値を評価する方法などを含め、企業経営の参考となる指針をまとめるための議論を開始しています。

》 5つのゴール関連の動向ハイライト

以下では、本レポートで焦点を置く5つのSDGゴールのセクションで取り扱うテーマについて、主な動向をまとめました。

ジェンダー平等(ゴール5)

- ▶企業・団体がジェンダー平等を推進するための指針である「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」の世界の署名企業数が5,000社を突破(2021年1月1日~12月31日の推移は、グローバル:4,510社→5,847社、日本:265社→278社、アジア:636社→1,168社)。
- ▶国際標準化機関(ISO)が国際標準化活動におけるジェンダー主流化の第一段階としてジェンダー平等行動計画2019-2021を実施。意思決定機構及び各種委員会の男女比率、各種規格のジェンダー視点からの分析などを進めている。
- ▶欧州委員会は2021年3月、男女間の賃金格差の公表義務を含む賃金透明化法案を発

表。

- ▶GPIFは2020年12月、「モーニングスタージェンダーダイバーシティ指数」(Gen Di)を採用。Gen Diは外国株式対象としたESG指数としてWEPsを土台とする。
- ▶政府は2020年12月、第5次男女共同参画基本計画を閣議決定。指導的地位に就く女性の割合を2020年代の可能な限り早期に30%程度にすることなどを掲げる。
- ▶育児・介護休業法が2021年6月に改正。男性の育児休業取得を促進するため、育休の周知・意向確認義務を設けるとともに、父親が生後8週までに最大4週(2回に分割可)の「産休」を取れる制度を新設。従業員1千人超の企業には、育休取得率公表を義務づけ。

はたらきがい・人権(ゴール8)

- ▶米国は2021年7月、「新疆サプライチェーンビジネス勧告」の改訂版を発表。産業界に対して、同自治区において強制労働などの人権侵害に関与する事業者がサプライチェーンに含まれていないか注意を促すとともに、可能な限り人権デューデリジェンス(人権DD)を実施することを推奨する内容。
- ▶国連人権理事会は2021年10月8日、安全、清潔、健康的で持続可能な環境への権利を人権の一つと規定した決議を採択。日本、中国、インド、ロシアがこれに棄権。
- ▶COP26:公正な移行(Just Transition)宣言では、新型コロナウイルス感染症からの復興のためにも、持続可能でグリーンかつインクルーシブな経済を実現していくことに合意するとともに、サプライチェーンにおける人権尊重(ディーセントワークの実現や現代奴隷・強制労働・児童労働の撲滅)

を強化していくことが確認された。

- ▶第10回国連ビジネスと人権フォーラムが2021年11月29日～12月1日に開催され、ビジネスと人権に関する指導原則(指導原則)の最初の10年間の評価や「ビジネスと人権の次の10年のためのロードマップ」などが示される。
- ▶欧州委員会は人権及び環境に関するDDを義務化する法案を2022年2月23日に発表。
- ▶経済産業省と財務省は2021年11月、「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」の結果を発表。回答した企業760社のうち、約7割が人権方針を策定、5割強が人権DDを実施、外部ステークホルダーの関与は3割にとどまる。
- ▶経団連が2021年12月に企業行動憲章の実行の手引きの「第4章 人権の尊重」を改訂するとともに、「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を策定。

循環経済(ゴール12)



- ▶国際資源パネル(IRP)は2020年11月、「資源効率性と気候変動:低炭素未来に向けた物質効率性戦略」を発表。住宅建物及び軽量車両の生産・使用における物質効率性の向上によりもたらされる気候変動緩和の可能性を分析し、具体的な政策アプローチを検討。政策決定者向け要約の日本語翻訳版はIGESから発行。
- ▶経済協力開発機構(OECD)は2021年12月、設計プロセスに持続可能な化学の考え方を取り入れることにより、持続可能なプラスチック製品の創出を可能にすることを目的とするレポート「持続可能なプラスチックの設計に関する化学物質の観点」を

発行。

- ▶「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律案」が第204回通常国会にて成立。プラスチック使用製品の設計から廃棄物処理に至るまでのライフサイクル全般であらゆる主体のプラスチック資源循環の取組を促進することを目的とする。2022年4月1日より施行。
- ▶環境省、経済産業省、経団連は2021年3月、「循環経済パートナーシップ(J4CE)」を立ち上げ。9月2日には、注目事例集の発刊・WEBサイト開設発表式をオンラインで開催。
- ▶ジャパン・サーキュラー・エコノミー・パートナーシップ(J-CEP)が2021年11月1日に発足を発表。日本国内における資源の最適循環と持続可能社会の実現にするビジネス創出に取り組み、環境と経済が両立する社会の最適解を導くことをミッションに掲げる。

気候変動(ゴール13)



- ▶米国バイデン大統領が2021年4月に気候リーダーズサミットを主催。日本は2030年のGHG削減目標を2013年比46%に引き上げを発表。
- ▶国内では温対法改正法案が2021年5月に成立。2050年までのカーボンニュートラルの実現を明記、企業のGHG排出量情報のオープンデータ化の推進などを含む。
- ▶2021年のG7サミット首脳コミュニケにて、遅くとも2050年までにネット・ゼロにコミット。排出削減対策が講じられていない石炭火力発電への政府による新規の国際的な直接支援の2021年内終了にコミット。
- ▶IPCC第6次評価報告書の第1作業部会報

告書が2021年8月に公表。「人間の影響が大気、海洋及び陸域を温暖化させてきたことには疑う余地がない」と断定。

- ▶ COP26にて「グラスゴー気候合意」が採択。1.5℃目標の追及へ決意、適応は2025年までに資金を倍増、石炭の段階的削減に初めて言及、パリ協定の6条ルール(炭素クレジットの取引に関係)に合意。議長主導イベントでは、多くのアライアンスやネット・ゼロの発表。

腐敗防止(ゴール16)



- ▶ 2019年から2020年にかけて米国の海外腐敗行為防止法(FCPA)の執行件数が減

少。米国司法省(DOJ)は2021年6月、コロナ収束後にFCPAの執行を再開・強化する声明を发出。

- ▶ OECD贈賄防止作業部会は2021年11月、新たな「OECD Anti-Bribery Recommendation (OECD勧告)」を採択。今回の勧告では「収賄側の問題」「裁判外紛争解決(NTR)」などの問題に目が向けられている。
- ▶ 経済産業省の「外国公務員贈賄防止指針」が2021年5月に改定。スモールファシリテーション・ペイメント(円滑化のための少額賄賂)の原則禁止や、企業への経済的損害が贈賄を正当化しないことの明確化といった内容が含まれる。



3

SDGs実態調査の結果と解説

調査の概要

■ 調査目的

- ・ GCNJ会員企業・団体が自らのSDGs進捗度を測り、活動推進させることに役立てる。
- ・ 会員企業・団体の現状のSDGs取組・浸透の進捗と課題を分析し、日本のSDGs達成に貢献できるようにする。

■ 調査回答スケジュール

2021年10月4日～11月18日

■ 調査対象及び回答数



対象：GCNJ会員企業・団体 437会員（2021年9月30日現在）

回答：**223会員**（対象の51%） ※回答会員の一覧は、P.68をご参照ください。

■ 調査方法

オンライン

■ 調査内容（計約50問）

- 1) 企業・団体情報、SDGs認知・進捗（全体）
- 2) ジェンダー平等（ゴール5 )
- 3) はたらきがい・人権（ゴール8 )
- 4) 循環経済（ゴール12 )
※回答対象外：情報・通信、金融・保険、不動産、サービス、学術・協会・法人団体、その他
- 5) 気候変動（ゴール13 )
- 6) 腐敗防止（ゴール16 )
- 7) 事後アンケート（GCNJへの満足度・要望）

3.1

SDGsの認知・浸透度

- ✓ 企業・団体のSDGs取組において、中間管理職と従業員のSDGs認知度の低さが長く課題となっていたが、それぞれ40%近く増加し、約8割に到達。ようやく企業・団体の内部にまでSDGsが認知・理解されてきたと言える。
- ✓ 従業員数10~249人の企業・団体ではSDGsへのより深い理解の促進、250~4,999人ではKPIや中長期目標の設定といった経営とSDGsとの統合方法、5,000人以上ではSDGs取組に対する測定・評価方法や情報開示、バリューチェーン上の取組など、規模や進捗度に応じた支援の提供が求められている。
- ✓ 政策に対する提言や主張といった「アドボカシーと公共政策」に関連する活動は、サステナビリティに資する企業が勝ち残っていくためにも強化されていくことが望まれる。

》 設問構成の意図

本章ではSDGsへの認知度やSDGsに貢献するための行動、現在抱えている課題などについて、GCNJ会員の動向を報告します。これらの項目については2015年から継続的に調査を行っており、昨年のレポートでは2016~2020年までの5年間の進捗状況を報告しました。今回のアンケート調査で回答の選択肢を変更した設問もあるため、全てについて経年変化をお伝えすることはできませんが、可能な範囲で過去のデータとの比較も行っていきます。

》 集計結果と考察

SDGsの認知度、SDGコンパスのステップ、重点をおくゴール(Q7、Q8、Q13)

まず昨年からの比較でSDGsの認知度、SDGコンパスのステップ、重点をおくゴールについて見ていきましょう。SDGsの認知度(Q7)については、中間管理職と従業員の認知度の低さが長く課題となっていました。今回の調査ではそれぞれ40%近く増加し、約8割になりました。2015年のSDGsの策定から6年が経過し、ようやく企業・団体の内部にまでSDGsが認知・理解されてきたと言えます。

昨年は認知度が11.5%であった「関連会社などステークホルダー」の選択肢を、今年は「グループ内関連会社」と「調達先・取引先

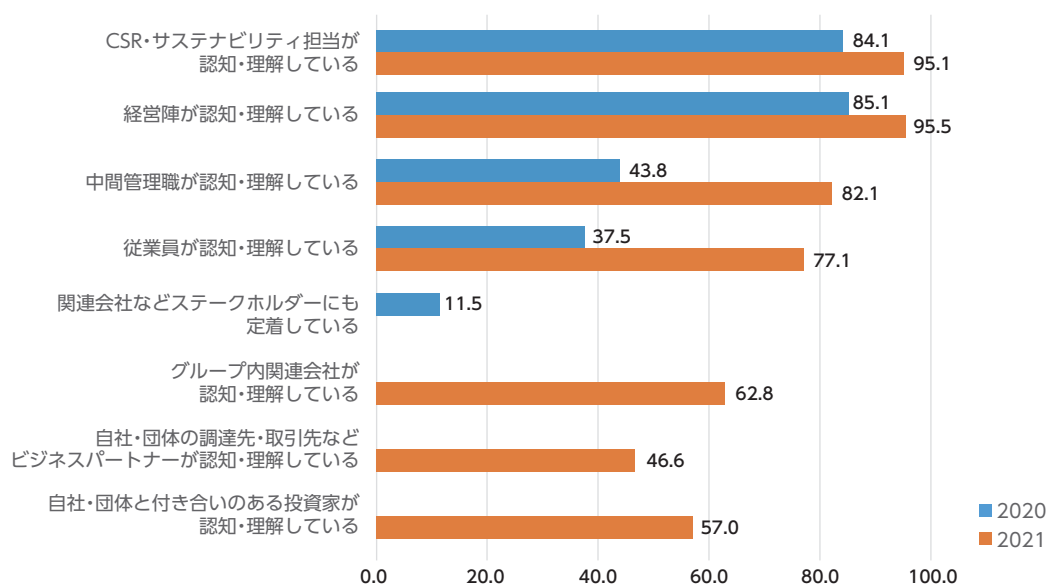
などビジネスパートナー」に細分化したところ、それぞれ62.8%と46.6%という結果になりました。また、新たに追加した選択肢である「投資家」の認知度は57.0%でした。従業員5,000人以上で見た場合、「グループ内関連会社」が76.8%、「調達先・取引先などビジネスパートナー」が56.0%、「投資家」が77.6%となりました。調達先・取引先などの認知度は、次節以降の5つのゴールに関する取り組みを進める上で重要な要素になるため、大企業はこの部分の認知度引き上げが課題と言えるでしょう。

SDGコンパスにおけるステップ(Q8)についても進展が見られました。ステップ1～4の全てが減少した一方、ステップ5が37.2%まで増加しました。これを従業員数別に見ていくと、10～249人ではステップ1の35%が最も多く、250～4,999人ではステップ2～4に回答が分散、5,000人以上

ではステップ5が50%を占めており、従業員の規模によって大きくバラつきがあることが分かります。尚、SDGコンパスではステップ2～5で1つのサイクルが構成され、このサイクルを繰り返して取組を深化させることが求められています。従って、ステップ5だから十分な取組が行われているとは必ずしも言えないことには注意が必要です。

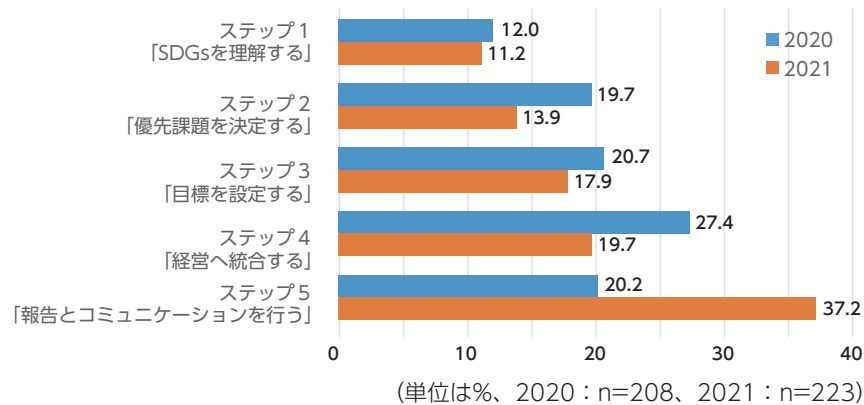
重点をおくゴール(Q13)については、企業・団体の80%以上がゴール8と13を選択し、70%以上がゴール3、5、9、12を選択していました。また、昨年から5%以上増加したのは、ゴール5、7、8、10、13、15でした。ゴール5と8はコロナ禍における働き方改革、ゴール7と13は気候変動問題への対応強化が示唆され、ゴール10はコロナ禍で拡大する格差・不平等、ゴール15は生物多様性問題に目が向き始めた可能性が考えられます。

Q7 貴社・団体内での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。(複数回答)

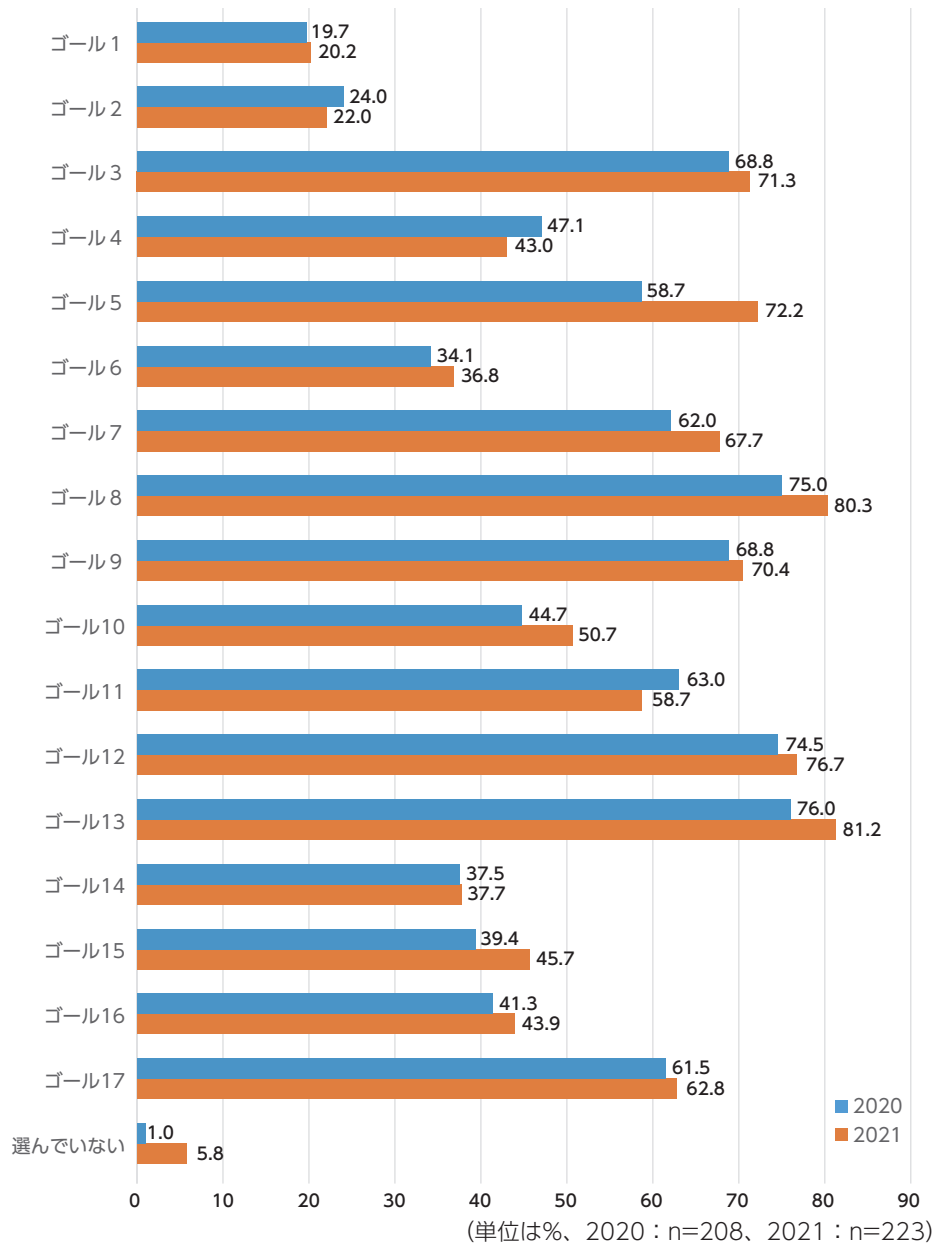


(単位は%、2020：n=208、2021：n=223)

Q8 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。



Q13 貴社・団体ではSDGsの各ゴールの内、(新型コロナウイルス感染拡大の影響も踏まえて)どのゴールを重点に選んで活動していますか？(複数回答)



SDGsに貢献するための行動、情報開示におけるSDGsの掲載 (Q9、Q10)

GCNJ会員がSDGsに貢献するために行っている行動については、「GC10原則の遵守」が92.4%で最も多くなりました。これはGCNJ会員になる際に各社・団体が約束することであるため、当然の結果と言えます。ただし従業員数10~249人では75.9%となっており、10原則遵守のための支援が必要であることが示唆されます。

GCNJ会員が次に多く行っている行動は、「経営戦略にSDGsを組み込んでいる」と「SDGsに貢献する製品・サービスの開発」で共に81.2%でした。前者の経営戦略への組み込みについては、その度合いが重要であり、各社・団体により異なることが予想されます。そのため、まとめの章で5つのゴールへの取組も振り返りつつ、状況を確認していきます。

従業員数別で大きく差が開いたのは、「SDGsに貢献するビジネスモデルの構築」(全体では60.5%)、「慈善団体や非営利団体への自発的な資金提供」(同47.1%)、「コラボレーションとパートナーシップ」(同48.9%)の3つで、従業員数5,000人以上がそれぞれ72.8%、61.6%、67.2%であるのに対して、250~4,999人では44.9%、31.9%、31.9%、10~249人では44.8%、20.7%、10.3%となりました。

「アドボカシーと公共政策：SDGsに関連した行動の重要性を公に主張する」を選択した会員は従業員数に関わらず少なく、全体で19.3%にとどまりました。「アドボカシーと公共政策」は、サステナビリティに資する企業が勝ち残っていくための市場環境の整備に

とって重要な行動になるため、強化されていくことが望まれます。

尚、2020年のデータになりますが、国連グローバル・コンパクト(UNGC)では加盟企業に対して同様の調査を行っていました。その結果は、「GC10原則の遵守」が73%、「経営戦略にSDGsを組み込んでいる」が46%、「SDGsに貢献する製品・サービスの開発」が61%、「SDGsに貢献するビジネスモデルの構築」が37%、「慈善団体や非営利団体への自発的な資金提供」が55%、「アドボカシーと公共政策」35%、「コラボレーションとパートナーシップ」が43%でした。調査の実施期間にずれがあるものの、GCNJ会員全体で見ると「アドボカシーと公共政策」以外は国際的に同程度かそれ以上のSDGs行動がとられていることが分かります。

報告書やウェブサイトなどにおけるSDGs情報については、70%以上の企業・団体が「トップメッセージ」、「重要課題・方針への反映」、「優先するSDGs目標」、「中核事業との紐づけ」、「製品・サービスの開発」に関連させて掲載しており、SDGsへの言及は当たり前になったと言えます。一方で、「SDGsに関連する活動がもたらした具体的なインパクト」に関する情報を掲載する企業・団体は24.7%で、会社・団体の規模に関わらず苦慮していることが伺えます。

従業員数別で大きく差が開いたのは、「SDGsに貢献するビジネスモデルの構築」(全体では49.8%)と「SDGに関連する指標とその進捗状況」(同52.5%)で、従業員数5,000人以上がそれぞれ63.2%と66.8%であるのに対して、250~4,999人では共に

34.8%、10~249人では27.6%と24.1%でした。

SDGsに取り組む上での課題と求める情報・ソリューションの提供 (Q11、Q12)

SDGsに取り組む上で約75%の企業・団体が課題と挙げたのは「定量的な指標の設定、インパクトなど評価方法」で、会社・団体の規模で見ても僅かしか数値に差がありませんでした。

興味深いことに従業員数10~249人の企業・団体がほとんどの選択肢(中間管理職・一般職員・管掌役員・バリューチェーン全体の理解度、評価方法、リソース、政策的後押し、ステークホルダーエンゲージメント、コレクティブアクションの着手方法、情報開示、広報・コミュニケーション戦略、成長戦略との両立)で他の規模の企業・団体よりも低い値(すなわち、課題として捉えられていないこと)を示しました。その一方で、従業員数250~4,999人の企業・団体がほとんどの選択肢(SDGsの社会的な認知度、中間管理職・一般職層・管掌役員の理解度、SHエンゲージメント、コレクティブアクションの着手方法・パートナー、情報開示、広報・コミュニケーション戦略、成長戦略との両立)で他の規模の企業・団体よりも高い値(すなわち、課題として捉えていること)を示しました。なお、従業員数5,000人以上では、「バリューチェーン全体の理解度・意識」、「定量的な指標の設定、インパクトなど評価方法」、「リソース」が他の規模の企業・団体よりも高い値を示しました。

情報・ソリューションの提供が最も求められているのは、「SDGs取組に関する測定・評価方法」の71.7%であり、それと深く関連する「情報開示・レポーティングの方法」についても62.3%と高い値を示しました。「国内企業によるSDGs取組の優良事例に関する情報提供」へのニーズも68.2%と高く、また、従業員数5,000人以上に限ってみると64.8%が海外企業の事例紹介を求めています。

従業員数10~249人と250~4,999人では、共に約55%が「組織体制のあり方」についての情報・ソリューションの提供を求めています。また、従業員数250~4,999人の企業・団体は、「経営理念やビジョンへの統合方法」、「KPIの設定方法」、「中長期目標の設定方法」、「広報・コミュニケーションのあり方」についても他の規模の企業・団体よりも高いニーズがあることが分かりました(それぞれ43.5%、63.8%、47.8%、52.2%)。

これらのこととSDGコンパスの従業員数別の進展状況から、特に従業員数10~249人の企業・団体ではSDGsへのより深い理解の促進、250~4,999人では経営とSDGsとの統合、5,000人以上では情報開示やバリューチェーン上の取組に対して支援が求められていると言えそうです。こうした課題認識及び情報・ソリューションの提供へのニーズの違いは、先に確認したSDGコンパスのステップにおける進捗状況とも関連しており、規模や進捗度に応じた企業・団体への支援のあり方を考えていく必要があるでしょう。

3.2

ジェンダー平等

～今こそ女性活躍からジェンダー平等へシフトチェンジの時～



大崎 麻子

特定非営利活動法人Gender Action Platform 理事

斎藤万里子

特定非営利活動法人Gender Action Platform 理事

- ✔ 女性活躍推進法などの国内法令に対する「コンプライアンス」として、制度構築や情報開示などの取組は進んでいる。
- ✔ 一方、SDGsで求められている「ジェンダー平等」の取組とは、社会・経済に構造化された性差別の撤廃であり、性別役割分業を前提とした仕組みや意識の変革である。日本の「女性活躍」とは異なるアプローチであることを理解することが重要だ。
- ✔ SDGs/ESGと連動した行動指針「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」とWEPsの成果測定指標「WEPs透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク (TAF)」を参照し、現行の取組との整合性を確認されたい。
- ✔ ジェンダー平等推進にシフトチェンジすることにより、グローバルに通用する実効性の高い取組を着実に実行できるようになる。それは、「女性活躍」「ダイバーシティ & インクルージョン (D&I)」の基盤づくりとしても有効である。

》 テーマの重要性と設問構成の意図

ジェンダー平等の推進は、SDGs全体の「目的」であり、全てのゴールを実現するための「手段」であり、「単体の目標」(ゴール5)であることが、SDGsの原典「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」に明記されています。SDGsが掲げているのは、性別役割分業を前提とした社会・経済構造の変革であり、性差別の撤廃です。企業・団体に特に求められているのは、直接的な性差別はもちろんのこと、制度

や慣行に根強く残る性別役割分業意識や無意識のバイアスによる間接的な差別を解消すること、家庭内での家事・育児などの無償ケア労働を女性だけではなく男性も共に担えるようにすること、そして、意思決定ポジションにおけるジェンダー・バランスを向上させることです。日本では女性に特化した「女性活躍」のアプローチが主流ですが、世界の主流は、男女間の格差や構造的な不平等の解消を目指す「ジェンダー平等の推進」です。SDGsだけではなく、グローバル・コンパクト10原則のうち1, 2, 6が性差別の撤廃に直結し

た原則であることや、世界経済フォーラムのグローバルジェンダーギャップ指数 (GGGI) が男女間のギャップ (格差) に注目していることから、それがグローバルスタンダードであることがわかります。

企業・団体がジェンダー平等を実装するための指針が「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」です。2010年に国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同策定し、包括的な国際基準として定着しています。WEPsではジェンダー平等推進として、以下5つの項目の中で計7つの原則を掲げています。

- ・経営トップによるコミットメントと経営方針・戦略への盛り込み (原則1)
- ・職場での取組 (施策整備・実行など) (原則2, 3, 4)
- ・ジェンダー視点のあるサプライチェーン・マネジメント及びバリューチェーンの構築 (原則5)
- ・コミュニティとの連携及び社会貢献 (原則6)
- ・コミットメントに対する成果責任の遂行・情報開示 (原則7)

WEPsの特徴はインクルージョン (包摂) を重視していることです。取引先・投資家・地域コミュニティ・NGO・政府などのステークホルダーと連携・協働して、ジェンダー平等を推進することが期待されています。

企業だけではなく、投資家もWEPsを活用しています。ESG投資の「S」(ソーシャル)と「G」(ガバナンス)の重要項目の一つが「ジェンダー平等」です。「S」では、多様性・人権の観点から、「G」では役員会の多様性の観点から、ジェンダー平等の進展度が重要

視されており、Equileap (オランダを拠点とする企業のジェンダー関連のデータ収集と評価を行う世界的な評価機関) の評価基準はWEPsをベースに策定されています。GPIFが2020年に外国株式対象のESG指数として採用した「モーニングスタージェンダーダイバーシティ指数」(3,000億円規模の運用) は、Equileapの評価基準・スコアカードを採用しています。

日本も女性活躍推進法や改正育児・介護休業法など法整備が進んでいますが、国が2003年に掲げた「2020年までに指導的地位に就く女性割合を少なくとも30%に」という目標は達成できず、GGGIの順位も低下し続けています。日本国内で進められてきた「女性」に特化したアプローチではなく、「ジェンダー平等」の推進というアプローチにシフトし、性別役割分業を前提とした職場及び社会の仕組み・意識の変革が必要です。それにより、女性は自ずと活躍することでしょう。

設問内容及び選択肢について

今回の設問内容は、SDGsゴール5とWEPsの内容を基盤としつつ、その他の指数 (GGGI、Equileap ジェンダー平等指数、Bloomberg ジェンダー平等指数、MSCI 女性活躍指数、女性活躍推進法の開示項目) を参考に、各アクションの進捗状況を伺う内容としました。また選択肢の重要度を、WEPsの進捗を測定する指標を提示・解説する「WEPs透明性とアカウンタビリティのフレームワーク (TAF)」に沿って設定しています。指標の分類とその重要度は、以下の通りです。必須報告指標 (レベル1) から実践することが起点と考えています。

レベル1	必須報告指標：Essential Reporting Indicators
レベル2	補完的報告指標：Complementary Reporting Indicators
	変化を促すために導入されたインプットや施策の効果を測定する指標：Input and Support Measure Indicators
レベル3	上記以外の指標

集計結果と考察

各設問の選択肢のレベル及び回答%を表で記します。

経営トップのコミットメントと企業戦略への統合 (Q16)

全体の83%が、「ジェンダー平等推進を経営課題として位置付け、方針や施策に反映されている」と回答しました。この回答%は従業員規模と比例関係にあり、従業員数が5,000人以上の企業については、実に90%以上が選択しています。また、全体の14%弱、従業員数が50,000人以上の企業に特化して言えば33%が、コミットメントの一環としてWEPsに署名していると回答しました。国内外を問わずM&Aを行うグローバル企業では、WEPsが世界共通の枠組みであることから、WEPsの7原則に基づいてジェンダー平等を推進している例もあります。

一方で、Q9「貴社・団体はSDGsに貢献するためにどのような行動をとっていますか。」という問いに対し「経営戦略にSDGsを組み込んでいる」と回答したにも関わらず、本設問では「特に明確化されていない」と回答した企業も見られました。ジェンダー平等推進は、SDGs全体の目的です。ジェンダー視点を経営戦略に主流化し、SDGsの取組に統合することが期待されます。

女性役員比率の目標設定及び実行への施策 (Q17)

全体の75%、事業範囲がグローバルの企業・団体でも71%が、「目標値は設定されていない」と回答しました。役員的女性比率は、ESG投資の「ガバナンス」における重要な評価項目の一つです。役員会の多様性の確保は、企業の最高意思決定機関の透明性と機能を向上するために必要な方策であり、その第一歩が女性登用です。「候補者が少なく、目

Q16 経営トップによるコミットメントと、企業戦略への統合を明確化していますか。(複数回答)

	特に明確化されていない	16.1
レベル1	ジェンダー平等推進を方針や施策に反映させている	83.0
レベル2	WEPsに署名し、経営トップがコミットメントを表明している	13.5
レベル2	戦略を策定の際、ステークホルダーとの対話やヒアリングに、ジェンダーに知見のある団体・専門家を含めている	13.9
レベル3	コミットメント、方針、進捗状況を、統合報告書などを通じて公表している	56.5

回答 (%)

標も設定できない」という声も耳にしますが、母数を増やすための施策は、採用方針への展開、地域や教育機関との連携、職場でのジェンダー平等推進など多岐にわたります。中長期的なビジョンに基づいた「女性役員比率の目標設定」は、まさに、ジェンダー平等推進を経営戦略に落とし込む統合的アプローチにつながります。

男女間賃金格差 (Q18)

全体の64%、事業範囲がグローバルの企業・団体に限定しても60%が、数値を出していない、と回答しました。日本では、同一職位・役職での男女間賃金格差は少ないものの、非正規や契約社員を含めた全体の男女間賃金格差は存在することが、国際的に指摘されています。その一番の要因は、職位が低いほど女性の比率が高く、女性の経営幹部比率が低いことです。また、非正規雇用に女性が集中していることが女性・シングルマザーの

貧困問題の根底にあることがコロナ禍で明らかになりました。一方、国際動向は全体の男女間賃金格差の解消に向けて動いており、欧米諸国を中心に情報開示を義務付ける法整備も進んでいます。また米国証券取引委員会 (SEC) やナスダックなど市場も、訴訟リスクの回避のため、開示を求め始めています。ペイギャップ0達成の第一歩は、格差を算出し現状を把握し、公表することです。日本でも、政府が「企業の情報開示ルールの見直し」を表明しています。

あらゆる形態の暴力やセクシュアルハラスメントを根絶するための対策 (Q19)

家庭内及び公共空間におけるジェンダーに基づく暴力、女性・女の子に対する暴力の根絶は、SDGsで特に強調されている世界的課題です。上司や意思決定者に圧倒的に男性が多い職場は、男女間の力関係が不均衡な公共空間です。そうした環境がセクシュアルハラ

Q17 役員 (取締役及び監査役) における女性比率の目標値や、実現に向けた計画が策定されていますか。

	目標値は特に設定されていない	74.9
レベル1	目標値は設定されているが、行動計画はない	4.9
レベル2	目標値が設定され、行動計画も策定されている (現状の女性比率30%未満)	17.9
レベル3	女性比率30%を既に達成した	2.2

回答 (%)

Q18 男女間賃金格差に対する対策を行っていますか。(複数回答)

	男女賃金格差の数値を出していない	63.7
	数値は算出しているが、非正規や契約社員を含めていない	16.1
レベル1	非正規や契約社員を含めた全社員の数値をとっている	14.8
レベル2	数値に基づき、男女間賃金格差の要因分析を行っている	12.1
レベル2	男女間賃金格差是正のための目標・活動計画がある	3.1
レベル2	男女間賃金格差のデータを開示している	4.9

回答 (%)

スメントを誘発してきたという共通理解のもと、SDGsだけではなく、G7やG20でも、セクシュアルハラスメントを企業が責任を持って取り組むべき重要課題として位置付けています。また、人権デューディリジェンス（人権DD）を実施する際には女性特有のリスクとしてセクシュアルハラスメントに注目すること、国の第5次男女共同参画基本計画では「就活セクハラ」を根絶することも企業に求められています。本調査では、対策として安全に報告する仕組みや研修など、アクションが先行している結果となりました。「コンプライアンス」の観点から重要視されている結果と考えられます。一方で、G7諸国で唯一セクシュアルハラスメントを禁止する法律を持たない日本では、各企業がリスクを特定し、それに基づき目標・活動計画を設定することが不可欠です。

男性の育児休暇取得（Q20）

「家庭内での無償ケア労働（家事、育児、介護など）は女性の責任」という性別役割分業意識や無償ケア労働に費やす時間の男女間の不均衡が「教育」「経済活動」「政治参画」など、女性のエンパワーメントの最大の障壁であるという認識が世界的に共有されています。特に日本は無償ケア労働に費やす時間の男女格差が著しく大きいという実態があります。男性育休取得の推進は、「無償ケア労働の責任の再分配」の具体策の一つとして位置付けられ、現在、各国の政府と民間セクターが協力して取組を進めています。日本は早くから制度を作り、国際社会でも高く評価されていますが、取得率の低さが大きな課題であり、民間企業の積極的な取組が期待されることです。具体的施策と情報開示は、全体では過半数以上の選択率となりました。しかし業種別で見ると、サービス関係・非営利団体で「施策がある」と回答したのは46%にとど

Q19 職場におけるあらゆる形態の暴力やセクシュアルハラスメントの根絶をするための対策を講じていますか。（複数回答）

	特に講じていない	1.8
レベル1	目標・活動計画が設定されている	46.6
レベル1	安全に報告する仕組み（内部・第三者通報窓口など）がある	95.5
レベル2	研修を全従業員向けに定期的実施している	81.2
レベル2	行った者に対する懲罰が明文化され、開示されている	65.9

回答（%）

Q20 男性の育児休暇取得を推進するための取組を行っていますか。（複数回答）

	特に行っていない	17.9
レベル1	男性の育児休暇の取得を推進するためのガイドラインや具体的な施策がある	67.3
レベル3	男性の育児休暇取得が必須となっている	3.6
レベル2	男性の育児休暇取得状況について、取得率及び期間などのデータに基づく情報開示を行っている	59.6

回答（%）

まりました。取得には職場の後押しが重要です。2022年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法では、企業が従業員に対して個別周知し、意向確認することが、義務化されます。

ジェンダー平等推進視点を入れたサプライチェーン・マネジメント(Q22)

レベル1に相当する選択肢でも、グローバル企業で34%、業種別にみて一番高い機械・機器関係でも45%の回答率にとどまっています。サプライチェーン・マネジメントは、ビジネスと人権という大きな枠組みの中で、欧米を中心に法制化の動きが加速しています。今後はジェンダー視点を統合したサプライチェーン全体にわたる人権DDの実施が求められると予想されます。

男女間格差に関する情報開示(Q24)

トップのコミットメントと進捗状況の確認及び情報開示を通じたアカウントビリティ(成果責任)の遂行はセットです。WEPsも同様で、原則1と原則7はセットです。SDGsでは、各国の首脳がコミットした枠組みとして、政府が定期的に進捗状況をモニタリングし、公表することが求められています。評価されるのは、署名時のベースライン・データに対してどれだけ進捗しているか、です。ほとんどの内容について、レベル1の「データを定期的に収集する仕組みがある」の回答率を、レベル2の「情報を公開している」の回答率が上回る結果となりました。国内の女性活躍推進法でこれらの情報開示が求められていることが要因の一つと考えられます。しかし、取得したデータをジェンダー平等につなげるためには、定期的な収集と、得られたデータに対する解析・分析、それを次の行動計画に反映させていくこと(PDCAの仕組みを作り、回すこと)が重要となります。

Q22 ジェンダー平等を考慮して、サプライチェーン・マネジメントの取組を行っていますか。(複数回答)

	特に行っていない	61.4
レベル1	ジェンダー平等を推進する方針の中で、サプライチェーン・マネジメントも対象に入れている	30.5
レベル3	国内外の取引先・調達先から、ジェンダー平等に関する情報を収集している	19.7
レベル3	収集したデータに対するチェック体制を構築している	13.0
レベル2	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	4.5
レベル2	ジェンダー平等を推進する企業を支援する観点から、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	0.9
レベル2	サプライヤーの多様化と女性起業家の育成・支援という観点から、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	0.4

回答(%)

Q24 以下の男女割合を収集する仕組みがありますか。

		従業員	管理職	新規・中途採用	登用・昇格割合	育休取得率・期間
	データを定期的に収集する仕組みがない(不定期な収集はNG)	4.9	5.8	9.0	18.4	13.9
レベル1	データを定期的に収集する仕組みがある	17.9	17.0	24.7	37.2	21.1
レベル2	データを定期的に収集し、明確になった課題の要因分析を行い、課題解決に向けた取組を行っている	2.7	4.0	9.4	24.7	9.9
レベル2	統合報告書・自社ホームページ、女性活躍推進法DBなどで、データを公表している	74.4	73.1	57.0	19.7	55.2

回答 (%)

》 今後に向けたメッセージ

今回の調査では、女性活躍推進法等の法令に対する「コンプライアンス」として、制度構築や情報開示などで取組が進んでいることがわかりました。一方、SDGsが掲げる「ジェンダー平等」という視点が国内法令に浸透しておらず、それが企業の実践にも反映されていることも明らかになりました。性別役割分業や性差別を内面化した仕組みを変革し、誰もが性別にかかわらず活躍できる土壌づくりが求められます。また、ジェンダーギャップが「ガバナンス」の問題として捉えられていないこともわかりました。役員会の多様化の目的は、意思決定機関の透明性と機能向上です。そうした理解のもとで、女性登用の数値目標設定やパイプライン強化に取り組む必要があります。また、「コミットメント」(トップの意思表明や企業方針・施策)と「アカウンタビリティ(成果責任)」(目標の設定とそれを達成するためのPDCA、モニタリング、積

極的な情報開示など)はセットです。経営方針への統合と、より多くの項目での情報開示が重要です。

従来の「女性活躍」から、「ジェンダー平等」にシフトチェンジをし、SDGs/ESGの国際潮流に叶う取組を始めましょう。まずは、WEPsを活用して自社の現状と課題を把握し、レベル1に相当する内容を第一歩としながら、効果の期待できる取組の策定に着手することをお勧めします。

》 参考資料

女性のエンパワーメント原則 (WEPs)
<https://www.ungcjin.org/global/gender.html>

ジェンダー平等推進を実践するための各種ツール

<https://www.ungcjin.org/objective/gender/index.html>

取組事例の紹介

ガバナンスの観点からもジェンダー平等に取り組み、重要経営指標 (KPI) を設定し、ペイギャップ0の達成・情報開示を実践している先進的企業を紹介します。

- (米) ゼネラル・モーターズ (Equileap社ジェンダー平等世界ランキング2021 5位) :
会長とCEOが座長をつとめるシニア・リーダーシップ・チームを筆頭に、取締役会や執行役員が定期的に社内のD&I施策をレビューし、課題解決に対応しています。また2016年ホワイトハウス均等賃金誓約 (男女同一賃金) に署名後、年1回全社的にジェンダー給与分析を実施しているほか、取締役会や従業員の男女割合及び賃金の公平性に関する3つのKPIも導入しています。そして、それら成果として、取締役会における女性割合45%及びペイギャップ0を達成しています。研修・メンター制度を含む女性リーダー育成やパイプライン構築、女性エンジニア育成の取組も含め、サステナビリティ報告書やD&I報告書を通じた開示にも積極的です。
- (仏) SODEXO社 (Equileap社ジェンダー平等世界ランキング2021 13位)
取締役会の38%、執行役員の43%を女性が占めており、フランスで最もジェンダー平等な意思決定機関を持つ企業として知られています。2009年時点では、女性の管理職割合がわずか17%でしたが、多様性がないことに危機感をもった当時のCEOがジェンダー・アドバイザリーボードを設置し、従業員や管理職の意識改革、KPIの設定、研修など様々な取組を開始しました。そして2016年に「2025年までにトップ200のポジションにおける女性割合を40%とする」目標を掲げ、執行役員の年間報奨金の10%を同目標達成に紐付けたことで取組が加速しました。その後もKPIの設定とレビューを徹底し、成果をあげています。



3.3

はたらきがい・人権

～企業によるSDGsの取組の中核は人権の尊重～



菅原 絵美

大阪経済法科大学 国際学部 教授

- ✓ 方針・コミットメント (Q25)、是正・救済 (Q27)、労働者 (Q28) で施策を講じる企業・団体は90%前後に及ぶが、指導原則で明記された内容を満たす実行にはなっていない。さらに、人権デューディリジェンス (Q26)、消費者 (Q29)、地域住民 (Q30) では未実施の企業・団体が増加する。従業員数50,000人以上の企業では80%を越える項目もあるが、全体を通じてさらなる取組の推進が必要。
- ✓ 人権尊重は労働者だけでなく、消費者、地域住民も含めた課題であることの認識が全体として弱い。消費者や地域住民の人権を含めて人権リスクを特定したうえで、方針・コミットメントや人権デューディリジェンス、是正・救済など具体的な取組に盛り込むべき。
- ✓ 「尊重 (原則)」全項目の平均回答率は42.1%。2030年のSDGs達成にむけて、まずは「尊重 (原則)」項目の実施・見直しが喫緊の課題である。並行して、「尊重 (展開)」項目を踏まえつつ、その取組を拡充すべき。

》 テーマの重要性と設問構成の意図

SDGゴール8では、「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事 (ディーセント・ワーク) を促進する」を目指しています。すなわち、サプライヤーを含めてグローバルに展開される企業・団体の活動において、すべての人々の雇用機会が確保されなければ、さらにすべての働く人々の人権が保障されなければ、持続可能な社会は実現できないことを確認しています。このことは、企業・団体がグローバルな事業活動のなかで人権を尊重 (respect: 負の影響の軽減)・

支持 (support: 正の影響の促進) することで、人の顔をしたグローバリゼーションを実現するという国連グローバル・コンパクトの目指すところと一致しています。なかでも中核となる人権の尊重に関しては、2011年に策定された「国連ビジネスと人権に関する指導原則」(指導原則)によって、①企業が国際的に認められた人権を尊重する責任を有すること、②その責任は自社の事業活動及び関係性を含むバリューチェーン全体を対象とすること、③具体的な取組として人権方針、人権デューディリジェンス、是正・救済があることが明らかにされました。

設問内容及び選択肢について

以上を踏まえて、「はたらきがい・人権」は、①指導原則が明らかにした人権尊重責任のプロセスに関する設問(Q25-27)、②労働者、消費者、地域住民というステークホルダーの人権に注目した設問(Q28-30)から構成されます。

さらに、各設問の回答項目は「尊重(原則)」「尊重(展開)」「促進」から構成しています。人権尊重として指導原則が具体的に示す項目を「尊重(原則)」とし、各社・団体が自社の事業などに応じた展開をしているかを問う項目を「尊重(展開)」としました。「促進」は、雇用促進や社会貢献など人権保障を積極的に促進する取組を指します。

国連では、SDGsに取り組むにあたり、人権の尊重が中核であることをくり返し確認しています。すなわち、いくら「促進」に取り組んでも、尊重である「尊重(原則)」「尊重(展開)」に取り組まなくてよいとはならないことに注意が必要です。第1回目となる今回の調査では、指導原則のなかですべての企業・団体に取組が求められている人権尊重の「尊重(原則)」の項目がどの程度カバーされているかを重視しました。

》 集計結果と考察

人権尊重についての方針・コミットメント(Q25)

企業・団体の人権尊重としての最初のステップが、方針によるコミットメントの表明です。「尊重(原則)」の実施は20-60%台と

尊重(原則)	負の影響の軽減(respect)	指導原則内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組を問う項目

Q25 人権尊重についての方針・コミットメントについて、貴社・貴団体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	9.4
尊重(原則)	経営トップ(グループ全体の)からのコミットメントが表明されている	61.4
尊重(原則)	国際的な人権基準に言及した人権の尊重に関する方針があり、公表されている	55.2
尊重(原則)	バリューチェーン全体を対象に、労働者の人権尊重が全社(もしくはグループ)方針に盛り込まれている	62.3
尊重(原則)	バリューチェーン全体を対象に、労働問題以外のステークホルダーの人権尊重が方針に盛り込まれている。(例えば、事業と関わる消費者・地域社会に関わる人権課題など)	41.7
尊重(原則)	ステークホルダーとのエンゲージメントによって特定された人権課題を、人権方針の策定・改定に反映している	21.1
尊重(展開)	自社の事業に関わる優先度の高い人権課題を特定し、コミットメントや方針を表明している	31.4
	その他	9.9

(回答%)

ばらつきがありますが、その進捗は従業員数に比例しており、従業員数50,000人以上の企業では80%を超える項目もあります。なかでも「バリューチェーン全体を対象に、労働問題以外のステークホルダーの人権尊重が方針に盛り込まれている」では、従業員数50,000人以上の企業と全体で40ポイントもの差が出ています。人権尊重は労働者だけでなく、消費者、地域住民も含めた課題であることの認識が、全体としては弱いことが分かります（このことはQ27、Q29及びQ30にも現れています）。さらに「ステークホルダーとのエンゲージメントによって特定された人権課題を、人権方針の策定・改定に反映している」は21.1%と低い値ですが、ステークホルダーとのエンゲージメントなくして課題は明らかにできないことから、このプロセスが人権方針の策定・改定の前提に位置付けられる必要があります。90%以上の企業・団体が何らかの方針・コミットメントを表明して

いる一方、指導原則に合致した内容となっているかは課題が残っています。

人権デューディリジェンス (Q26)

デューディリジェンス (DD) とは「相当の注意」を意味する言葉で、人権を侵害しないよう相当の注意を払うためのプロセスです。この人権DDを未実施と回答した企業・団体は全体で23.8%（尚、従業員数250人以下の企業で65.5%、業種ではサービス関係で54.5%）に及んでいます。また、人権DDを構成する人権影響評価、社内での体制・制度化、情報開示の項目でも20~30%台と取組は低調です。

人権DDの基盤のひとつが従業員の「ビジネスと人権」に対する理解です。全社員に対する「ビジネスと人権」研修の機会は約60%の企業・団体に提供され、なかでも従業員数50,000人以上の企業では88.9%に達してい

Q26 人権デューディリジェンスについて、貴社・貴団体に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 or 現状取り組んでいない	23.8
尊重 (原則)	「ビジネスと人権」を上げた人権研修の機会を全社員に対し提供している	58.3
尊重 (展開)	人権の尊重が経営幹部／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	4.9
尊重 (展開)	人権方針を具体化した活動計画（目標の設定、実績・結果の追跡評価）に落とし込んでいる	26.0
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がまとまった形で、かつステークホルダーにアクセスしやすい形で公表されている	34.5
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を実施している	23.8
尊重 (原則)	自社の人権課題の全体像と優先度を踏まえたうえで、バリューチェーンのみならず、自社の事業について人権影響評価を行っている	24.2
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であり、人権の取組に必要な権限・予算などが付与されている	33.2
	その他	8.5

(回答%)

ますが、従業員数や業種により取組に差が見られます。第二の基盤は人権リスクの測定です。人権リスクとは、人権に対する（潜在的な）負の影響を指し、経営リスクとは区別されます。したがってステークホルダーとのエンゲージメントがなければ把握することができません。現状では全体の23.8%（従業員数50,000人以上の企業でも44.4%）の実施に留まっています。

是正・救済 (Q27)

たとえ人権DDを尽くしたとしても、人権侵害は起こりうるものです。そこで人権DDとは別に、ステークホルダーが侵害を訴えることができるプロセスが必要となります。企業・団体の82.5%が自社の労働者が利用できる社外プロセスがあると回答しました。一方、その活動から影響を受けるステークホルダーには消費者や地域住民も含まれ、またバリューチェーン全体に及んでいます。自社の労働者を越えた施策の実施状況は30%台に留まっています。

さらにステークホルダーが信頼して利用できるプロセスであることが不可欠です。利用状況や対応状況などの情報開示は20.2%、エンゲージメントによる取組は10%台であり、取組は進んでいません。90%近くの企業・団体が施策を講じている一方、対象となるステークホルダーの拡大、透明性やエンゲージメントによる実効性の確保が課題となっています。

すべての労働者のディーセント・ワークの実現 (Q29)

ステークホルダーのなかでも労働者に関して、自社グループでの従業員の労働時間の管理と適正化については92.8%の企業・団体が取り組んでいます。一方、国際的な人権基準を尊重するよう求められていますが、同一労働同一賃金、強制労働や人身取引などに対する取組は50~60%台と低くなっています。

また、SDGゴール8を実現するためには、バリューチェーンにおけるディーセント・ワークの確保が不可欠です。そのためには、

Q27 是正・救済(グリーンバンス)について、貴社・貴団体に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	12.6
尊重(原則)	自社・自社グループの労働者が利用できる社外(弁護士またはNGOなど)の相談・救済窓口がある	82.5
尊重(原則)	消費者や地域住民など、社外の誰でも利用することができる窓口(社内か社外かを問わず)がある	37.2
尊重(原則)	上記2つの選択肢を含む、窓口や手続の利用状況、苦情内容及び対応策などを情報開示している	20.2
尊重(展開)	相談窓口や苦情手続の見直しのために、利用する可能性のあるステークホルダーとエンゲージメントを行っている	10.3
尊重(原則)	バリューチェーン上の労働者が利用できる相談窓口・苦情メカニズムがある	31.4
尊重(原則)	被害者(またはその声を代表する者・団体)はもちろん、取引先や第三者(NGOなど)とエンゲージメントしながら是正・救済に取り組んでいる	13.5
	その他	4.0

(回答%)

自社の事業活動が取引先労働者の人権に悪影響を与えていないかを確認し、悪影響を与えている場合には自社のQCDの要求などを是正しなければなりません。現在は17.5%の実施に留まっており、取組はなかなか進んでいません。

消費者に関連する人権への取組 (Q30)

企業・団体に期待されている人権尊重は消費者の人権にも及びます。しかし未実施の企業・団体が35.4%に及んでおり、消費者の人権が十分に認識されていない現状が現れています。もちろん消費者を直接対象としないビジネスもありますが、バリューチェーンを含めるとその影響が消費者に及んでいる場合もあるでしょう。

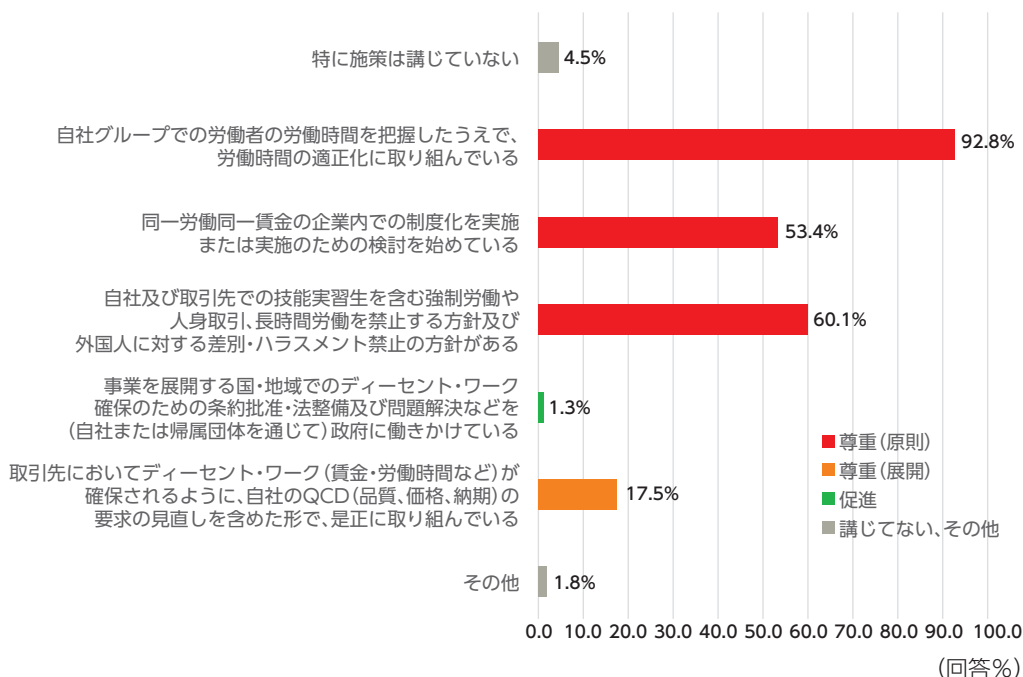
一方で、ユニバーサルデザインや社会貢献など、消費者の人権保障をより促進する取組は全体で30%程度実施されており、消費者の

ニーズの反映した商品・サービスの提供では従業員数50,000人以上の企業では66.7%が実施しています。これら促進の取組の前提に人権尊重があり、そのためには消費者に関連する人権課題の特定が急務です。

地域住民の人権に関する取組 (Q31)

消費者と同様に、地域住民も企業活動から影響を受けており、人権尊重の取組の対象に含まれます。未実施の企業・団体が35.4%に及んでおり、地域住民の人権の再認識が喫緊の課題です。特に、強制労働や児童労働、人種やジェンダーに基づく差別や暴力など社会に根深く残る問題（構造的問題）に関心や抗議が高まるなかで、その社会でビジネスを展開する企業に対し、これら人権課題に対する姿勢や対処が問われています。現在、事業を展開する国・地域でどのような人権課題があるかの把握は29.6%の企業・団体が実施しているに過ぎません。従業員数50,000人

Q29 労働者のディーセント・ワーク (複数回答)

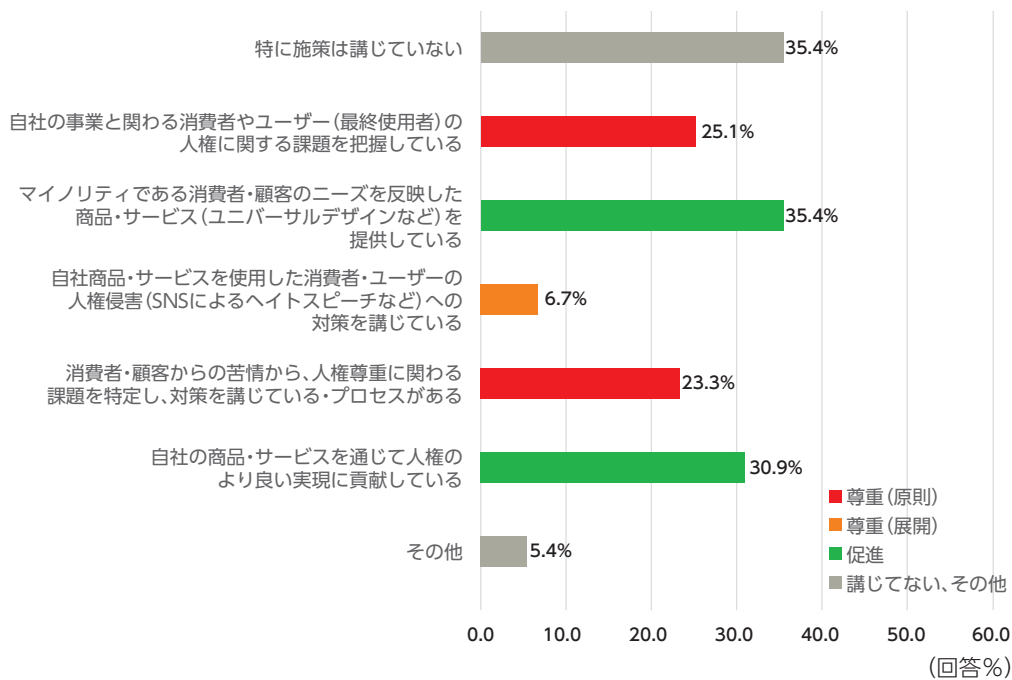


以上の企業でも51.9%に留まっています。

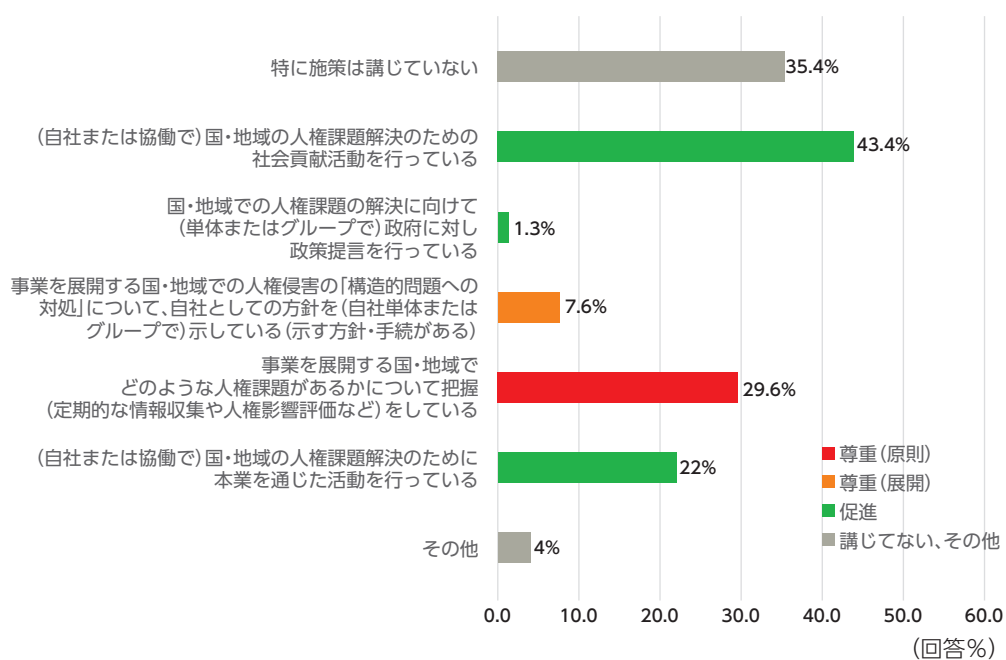
一方、社会貢献活動については43.9%の企業・団体が実施しており、従業員数50,000以上の企業では70%を超えていま

す。「当該国・地域での人権課題の解決に向けて(単体またはグループで)政府に対し政策提言を行っている」など一歩進んだ内容も期待されていますが、地域住民の人権を侵害しないよう取り組むことが大前提です。

Q30 消費者に関連する人権の取組 (複数回答)



Q31 地域住民の人権への取組 (複数回答)



》 今後に向けたメッセージ

国際社会において、企業の社会的責任として、バリューチェーンを含む事業活動全体において、すべてのステークホルダーの人権を尊重すべきことが確認されてきました。さらに一歩進み、企業の人権尊重責任を国内法化（義務化）する動きが欧米各国やEUレベルで進んでおり、国連グローバル・コンパクトもこの動きを支持しています。SDGsではより積極的な人権促進の取組も企業に期待されていますが、人権尊重責任を果たすことが大前提となっています。

しかしながら、今回のアンケートの「尊重（原則）」全項目の平均回答率は42.1%と半分以下にすぎません。2030年のSDGs達成にむけて、まずは「尊重（原則）」項目の実施・見直しです。並行して、「尊重（展開）」項目を踏まえつつ、その取組を拡充してください。例えば、CSR調達はサプライチェーンを対象とした人権DDであり、例えば、投資や流通のプロセスや消費者や地域住民への影響なども加えたバリューチェーン全体に対して求められる人権DDの一部にすぎません。また、企業による事業の影響は、労働者のみならず、消費者や地域住民の人権にも及びます。消費

者や地域住民の人権を含めたうえで、自社・団体による人権リスクを特定し、方針・コミットメントや人権DD、救済及び是正など具体的な取組に盛り込んでください。

》 参考資料

国連人権理事会（2011）「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」（A/HRC/17/31）（国連広報センター日本語訳版）

http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）「ビジネスと人権に関するOHCHR資料」

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx>

外務省「ビジネスと人権ポータルサイト」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>

取組事例の紹介

人権尊重はSDGs実現の中核であり、企業・団体はバリューチェーンを含む事業活動に関わるステークホルダーの人権を尊重する具体的な取組が求められています。なかでも**グリーンバンス(苦情・相談)** 手続の実効性については現在も議論が続いています。

今回の調査では従来からの仕組み(内部通報やハラスメント、コンプライアンスの窓口など)を拡張しグリーンバンス手続の対象を広げる試みが複数寄せられましたが、自社役員・従業員による侵害行為のみを対象とするなどの限定が残る手続もあります。自社方針に反する人権侵害を広く受け付けるなど、バリューチェーン上の被害者がアクセスできる手続(イオン、NEC、JSR、シャープ、ヤマハ、塩野義製薬、日立物流、アズビルなど。オープン情報に基づく)が期待されています。

アクセスの拡大に加え、ステークホルダーが信頼して使用することができるようグリーンバンス手続の利用状況や対応内容の情報開示が不可欠です。不二製油グループが2018年に構築したパーム油サプライチェーンを対象とした手続では、グリーンバンスへの個別対応状況を更新し、ステークホルダーへ四半期毎に情報を開示しています(2021年3月末時点で228件)。

指導原則の原則31では、グリーンバンスの実効性を確保するために、前述のアクセス可能性や透明性を含む8つの要件を示していますが、本質は利用すべき人が利用すべき場合に利用できるかという点です。グリーンバンス手続は、ステークホルダーとのエンゲージメント(対話・協働)のひとつであることを改めて認識する必要があります。



3.4

循環経済

～3Rを超えた新たな
経済システムへの移行に向けて～

12 つくる責任
つかう責任



加藤 瑞紀

公益財団法人地球環境戦略研究機関
持続可能な消費と生産領域 研究員

栗生木千佳

公益財団法人地球環境戦略研究機関
持続可能な消費と生産領域 副ディレクター/主任研究員

- ✔️ **ゴール12では、循環経済に関連する取組状況を整理分析した。調査では、多くの企業がメーカーと小売業の連携などを通じた使用済容器・製品の回収、そしてリサイクラーと連携した再資源化、容器包装のリサイクル素材や再生資源への切り替えといった取組が多く報告された。**
- ✔️ **一方、シェアリングや製品のサービス化、またリサイクル・修理・再販売・再製造のための体制構築などに関しては、さらなる取組の拡充が必要であることがわかった。**
- ✔️ **日本企業が得意とする3R対応の豊富な知識経験やネットワークを活用し、シェアリングや製品のサービス化などの消費パターンの変化も含む、3Rを超えたさらなる循環ループや新たなビジネスモデルの構築実現に取り組むことが期待される。**

》 テーマの重要性と設問構成の意図

SDGsの達成には持続可能な消費と生産(SCP)の実現が重要であり、企業が果たすべき役割は極めて大きいと考えられます。近年では、従来の「大量生産・大量消費・大量廃棄」の一方通行型経済に代わる、製品と資源の価値を可能な限り長く保全・維持し、廃棄物の発生を最小化した経済を目指す循環経済が具体的なビジョンとして国内外で注目されています。EUが2020年3月に「新・循環経済行動計画」を発表し、また日本においても2020年2月に経産省が「循環経済ビジョ

ン2020」を発表し、循環型の経済活動へと転換を図ることで、地球環境の保全に貢献しつつ、日本産業の中長期的な競争力の強化につなげることを目指すとしています。また、最近大きな社会問題にもなっているプラスチックの資源循環に関しても、新たに「プラスチック資源循環促進法」が2021年に閣議決定(2022年4月施行予定)されるなど、今後益々プラスチックの資源循環に向けた施策が進むことが予想されています。

また、循環経済は気候変動への対応策の一つとしても注目されており、UNEP国際資源

パネル (IRP) による調査報告では、資源の採掘と加工プロセスは、気候変動の原因となる排出量の約半分を占めていると報告されるなど、資源循環の問題は気候変動や生物多様性などのSDGゴールとも関連性の高いものであると言えます。

さらに、循環経済及びSCPの実現には、市民の行動変容を促すことも重要です。そこで、今回の調査では2つのカテゴリー(循環経済の事業化に関する実施状況、及び持続可能なライフスタイル・教育に関する取組状況)に基づく調査票を作成しました。尚、循環経済に関する設問をより回答しやすくするため、持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)による循環経済へのCEOガイドで紹介された代表的な5つの循環型ビジネスモデル(「再生型供給」、「回収・リサイクル」、「製品設計」、「シェアリングビジネス」、「サービスとしての製品提供(PaaS)」)に基づき、設問を作成しました。

尚、回答企業については、天然資源に直接的または間接的な関わりが大きいと思われる業種に限定し、回答を依頼しました。回答を依頼した業種は、生産・食品、化学・医薬品、工業・運搬、機械・機器関係であり、そのうち158社から回答を得ることができました。そのうち、業種別では生産・食品(40社)、化学・医薬品(34社)、工業・運搬(35社)、機械・機器(49社)から報告頂きました。回答企業の事業範囲は130社が海外展開を行っており、従業員数別では158社中102社が5,000人以上、125社が売上規模1,000億円以上でした。

》 集計結果と考察

循環経済のビジネスモデル別実施状況 (Q32、Q33)

ゴール12に関する実施状況のまとめとして、以下に循環経済(Circular Economy以下、CE)のビジネスモデル別実施状況をまとめました。

次ページのグラフに示されるように、「包装材の削減・容器包装の省資源化」、「製品価値の期間延長」、「リサイクル素材・再生資源の利用・切り替え」、「循環型製品設計の導入」について、回答した158社の約6割にあたる95社以上の企業が既に取り組を実施していると回答しました。一方、回答数の約4割にあたる63社に満たなかった項目は、「物質効率性に関する環境情報の記載」、「シェアリングサービスの展開」、「「サービス」としての製品提供」、「リターナブルシステム・製品デポジットシステムの導入」、「使用済み製品の回収・リサイクル体制構築」、「使用済み製品の回収、修理・再販売・再製造の体制構築」、「他社製品も含む使用済み製品や資源の回収、リユース・リサイクル」でした。その他、「具体的な方針の明確化」、「持続可能な原材料の調達」、「再生可能な代替素材の開発・導入」は5割前後の実施状況でした。

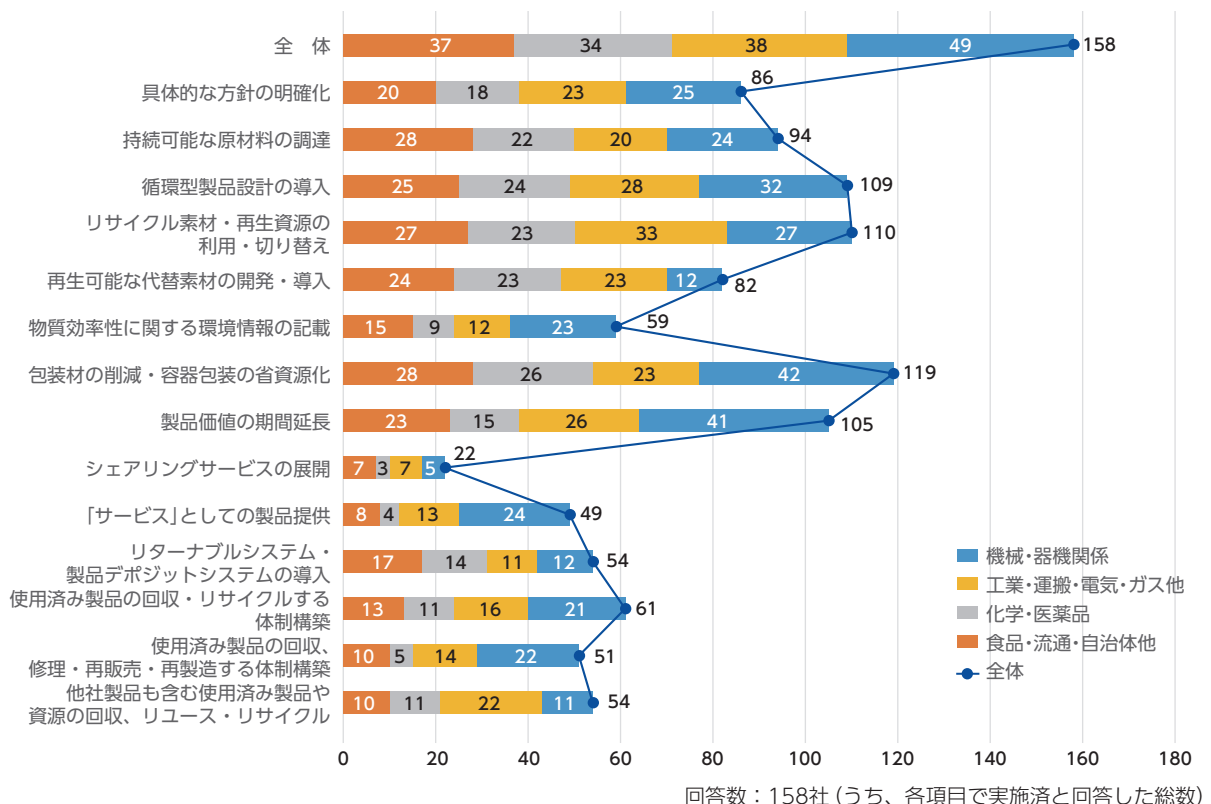
業種別では機械・機器関係が多くの項目でCE型ビジネスに取り組んでおり、天然資源と直接的な関わりが深い製造業を中心に、CEへの取組を重要視している結果と言えるかもしれません。一方、全体の実施割合が4割未満の項目の中でも、製品のサービス化とシェアリングビジネスは50社未満の企業が実施するなど、最も実施が進んでいない項目

と言えます。シェアリングは158社中22社、製品のサービス化は158社中49社と実施数は少ないものの、実施の取組は報告されています。製造業以外の業種においても、2030年までにシェアリング・サブスクリプション・アップサイクル事業のシェア拡大を視野に入れるという回答もあり、シェアリングや製品のサービス化などの新たなCEビジネスを事業機会として捉える動きも見られます。一方、使用済み自社製品の回収、リサイクル、修理・再販売・再製造する体制構築も限定的であり、循環ループ実現に向けたバリューチェーン全体での体制構築までには至っていないことが読み取れます。

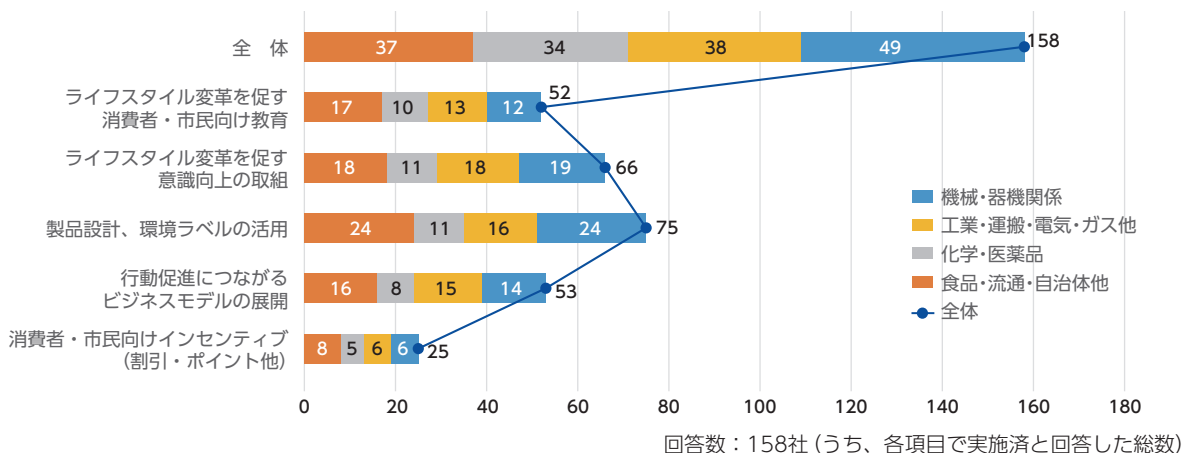
ライフスタイルと教育 (Q37)

次に、天然資源の持続可能な管理と利用につながる、ライフスタイル・消費者教育に関する設問については、全設問において実施しているとする回答が158社中100社未満に留まり、CE事業の設問と比べて多くはありませんでした。しかし、「製品設計、環境ラベルの活用」と「サステナブルなライフスタイルへの変革を促すような意識向上の取組」について、約4割以上の企業が取組を実施していると回答しています。業種別には大きな特徴は見られませんが、食品・流通・自治体と機械・機器関係のそれぞれ24社が製品設計や環境ラベルの活用に取り組んでいると報告するなど、持続可能なライフスタイル実現への第一歩として、環境ラベルの活用などに取り組んでいることがわかります。

代表的なCE型ビジネスの取組：実施割合 (Q32, Q33 S1-13)



ライフスタイル・教育関連：実施割合 (Q37 S1-S5)



CE実践例

今回の調査では、CEに関連したいくつかの連携取組が報告されました。ここで、CEに関連する主な連携の在り方について以下

の通り整理し、報告された事例をいくつか掲載しています。尚、表に記載の企業名は、GCNJの会員企業名のみを載せています。

主な連携分類	関連する報告事例
同業・素材メーカー間連携 (廃プラ油化・ケミカルリサイクルなど)	●ENEOS、三菱ケミカル プラスチック油化共同事業を開始。ケミカルリサイクル設備を建設し、2023年度に廃プラスチック油化の商業運転を開始する。原料廃プラスチックの安定調達、サーキュラーエコノミーに係る認証取得などによる製品の高付加価値化、次世代事業として更なる技術的知見の習得を図る。
同業・自治体・流通・消費者連携 (詰め替えパックなどの回収・リサイクル)	●アース製薬、コーセー、ミルボン、ライオン、他 神戸市、小売、メーカー、リサイクラー、日用品・化粧品メーカー16社が協働。神戸市内の75店舗にボックスを設置、使用済み詰め替えパックを回収、水平リサイクルを目指す。 ●イオン、ロッテ、他 「Loop小売リモデル」の取組として、キシリトールボトルガムをプラスチック製容器からリユース可能なステンレス容器に変更・販売、消費者から容器代デポジットを回収する取組実施。空容器の回収・洗浄、ガムの充填、業界全体でプラスチック廃棄量の削減を目指す。
バリューチェーン連携 (ペットボトル回収・リサイクルなど)	●キリンホールディングス、他 ローソンと両社のインフラを活用した使用済みペットボトル容器回収の実証実験を開始。お客様が使用済みペットボトルを回収ルートに載せる利便性を高めることで、「ボトルtoボトル」の比率を引き上げていくとともに、容器回収ルートの効率化によるCO2などの環境負荷低減も目指す。
同業・バリューチェーン連携 (他企業との技術開発)	●サントリー、アサヒグループ、他 共同出資会社(株)アールプラスジャパンを設立。日清オイリオグループ、森永乳業、他が資本参加。環境負荷の少ない効率的な使用済プラスチックの再資源化技術開発を進め、2027年の実用化を目指す。

主な連携分類	関連する報告事例
同業・バリューチェーン連携 (食品廃棄物の削減・循環など)	●キッコーマン、イオン、他 世界資源研究所の「10×20×30食品廃棄物削減イニシアティブ」に参画。世界の大手小売業10社がそれぞれのサプライヤー20社とともに、2030年までにサプライチェーン全体で食品廃棄物の半減を目指す。
その他 (官民連携プラットフォーム及び民民連携)	●国内プラットフォーム(回答企業93社中の加盟数) J4CE(循環経済パートナーシップ)17社、CLOMA(クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス)16社 ●国際イニシアチブ AEPW(Alliance To End Plastic Waste)4社、WBCSD(World Business Council for Sustainable Development)4社、エレンマッカーサー財団2社

上記に示されるように、CEを契機として、同業またはバリューチェーン上での連携が進められており、主に使用済容器などの回収や再資源化におけるリサイクラーとの連携、資源循環のための技術開発、また消費者による自主的回収を促すような回収・リサイクルループの構築などが多く報告されました。こうした取組以外にも、シェアリングや製品のサービス化としては、J. フロントリテイリングがファッションサブスクリプション事業の展開、またNISSHAがNECソリューションイノベータとテイクアウト容器のシェアリングサービスの開発・実証実験を進めるなど、限定的ではあるが具体的な事例も報告されています。その他、丸紅がオランダのサーキュライズ社と協働し、トレーサビリティ管理プラットフォームの取組を検討しています。製品の設計・仕様、加工条件、リサイクル履歴などのトレーサビリティ関連情報や、カーボンフットプリント、リサイクル比率などの資源効率を示すデータ、環境対応指標を選択的に開示することでサプライチェーンの透明化に貢献する実証実験を進めるといふもので、CEへのデジタル活用の取組として注目されます。さらに、CEに関する国内外の官民連携プラットフォームへの参画も報告されてお

り、企業のCEへの意識の高まりがわかるとともに、これらの場を通じたさらなる連携機会の創出が期待されています。

》 今後に向けたメッセージ

本調査から、CEは容器包装の省資源化やリサイクル素材・再生資源の利用・切り替えなどを中心に、広く実施されていることがわかりました。事例報告においても、メーカーと小売業、リサイクラーや消費者との連携などを通じた取組が多く報告されました。しかし、シェアリングや製品のサービス化、またリサイクル・修理・再販売・再製造の体制構築に関しては、さらなる取組の拡充が必要とされます。CEは3Rの延長で製造業以外には関連が少ないという、限定的な概念として捉えられる傾向にありますが、シェアリングや製品のサービス化などは製造過程に直接関わりのない業種にとっても新たなビジネス機会が期待される分野でもあります。

CEは脱炭素との関連も深く、ライフサイクル全体での包括的な視点が必要とされます。循環ループの構築に向けては、回収・リサイクルだけでなく、リサイクル性を念頭に

入れた製品設計、またシェアリングや製品のサービス化などを通じたリデュース・リユースを含む様々なアプローチがあります。これらを念頭に置きつつ、日本企業の3Rに関する豊富な知識経験やネットワークを活用し、3Rを超えたさらなる循環ループやビジネスモデルの構築実現に取り組んでいけるのではないのでしょうか。既にCE実現に向けた多くのパートナーシップや異業種間連携が広まりつつあることから、2030年目標に向けて新たな経済システムへの移行に向けたさらなるCE型事業の発展・展開が期待されます。

》 参考資料

UNEP国際資源パネル (IRP) (2021) 「資源効率性と気候変動: 低炭素未来に向けた物質効率性戦略—政策決定者向け要約 (日本語翻訳版)」

<https://www.iges.or.jp/jp/pub/resource-efficiency-and-climate-change-spm/ja>

UNEP国際資源パネル (IRP) (2019) 「世界資源アウトルック2019 (GRO2019): 我々が求める未来のための天然資源 政策決定者向け要約 (SPM) (日本語翻訳版)」

<https://www.iges.or.jp/jp/pub/gro2019/ja>

持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD) (2017) 「CEOのための循環経済ガイド」

https://docs.wbcsd.org/2017/06/CEO_Guide_CE_JPN.pdf



3.5

気候変動

～プレッジから アクションへの示唆～



高橋健太郎

公益財団法人地球環境戦略研究機関
気候変動とエネルギー領域 副ディレクター

津久井あきび

公益財団法人地球環境戦略研究機関
気候変動とエネルギー領域 研究員

- ✔ GCNJ会員企業・団体の約7割が2050年に向けたネット・ゼロ目標を設定している。
- ✔ 約8割がスコープ1とスコープ2のGHG排出量を把握。半数以上が気候変動のリスクと機会を特定して戦略・計画に統合しており、気候変動関連情報開示の高まりに対応しつつある。
- ✔ ネット・ゼロ目標達成に向け省エネや再生可能エネルギーを着実に推進し、内部炭素税の導入を検討するなど将来に向けた備えを開始している。
- ✔ 企業のさらなる取組を後押しするには、脱炭素化にかかるコスト削減や技術的な課題の解決への支援が必要である。

》 テーマの重要性と設問構成の意図

国際社会ではパリ協定の目標達成に向け気候変動対策への動きが加速しています。2020年10月26日に菅義偉首相(当時)が所信表明演説において、「2050年までに温室効果ガス(GHG)の排出実質ゼロ」を目指す」と表明して以来、日本国内でも多くの企業や団体といった非政府主体が2050年のGHG排出削減目標を発表しています。

非政府主体のネット・ゼロ発表が加速していく中で、特に企業が公開する非財務情報

開示の要請が高まっています。その中でも、2015年に民間主導で設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同する企業・機関の数が年々増えており、世界全体では、2,897の企業・機関が、日本では660の企業・機関が賛同の意を示しています。TCFDでは、気候に関連した「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4つの項目について開示することが求められており、GHG排出量の情報は今後企業・団体が気候関連リスク・機会を評価する上で重要な指標の一つです。さらにその気候リスクに備え、ネット・ゼロを実現するために行動を起こす

ことが求められています。

このように外部環境が目まぐるしく変わる中で、脱炭素社会の実現に向け、非政府主体の果たす役割に注目が集まっています。本調査では、ネット・ゼロ実現に向けた課題を明らかにし、今後、どのような道筋でGCNJ会員企業・団体が取組を推進していくことが望ましいか示唆を与えることを目的に設問を設定しました。

集計結果と考察

2050年に向けたネット・ゼロ目標の設定状況(Q38)

GCNJ会員企業・団体による2050年目標の設定状況を下の表に示します。まず、2050年までにネット・ゼロを実現するための目標を設定している企業は、全体の70.4%を占めました。具体的な目標設定として、「ネット・ゼロの実現に向けて、トップがコミットメントを表明している (SBTiには不参加)」の33.6%が最も高く、次いで、「ネット・ゼロの実現に向けてSBTiに参加している」が22.9%、「ネット・ゼロを実現するための目標を内部向けに定めている」が10.3%、「ネット・ゼロの実現に向けてSBTiに参加した上

Q38 貴社・貴団体では、2050年までにネット・ゼロを実現するための目標を設定していますか。

	全 体	【業種別】					
		①食品・流通・自治体他	②化学・医薬品	③電気・ガス他	④機械・器機関係	⑤サービス・非営利団体等	⑥情報・金融・不動産他
全 体	223	37	34	38	49	33	32
ネット・ゼロを実現するための目標を定めていない	29.6	24.3	20.6	13.2	22.4	72.7	31.3
ネット・ゼロを実現するための目標を内部向けに定めている	10.3	8.1	23.5	7.9	8.2	12.1	3.1
ネット・ゼロの実現に向けて、トップがコミットメントを表明している (SBTiには不参加)	33.6	37.8	32.4	52.6	30.6	6.1	40.6
ネット・ゼロの実現に向けてSBTiに参加している	22.9	24.3	20.6	26.3	32.7	6.1	21.9
ネット・ゼロの実現に向けてSBTiに参加した上で、カーボン・ポジティブを目指している	3.6	5.4	2.9	0.0	6.1	3.0	3.1

(全体：企業・団体数、その他：%)

で、カーボン・ポジティブを目指している」が3.6%となっています。

SBTiでは、パリ協定が求める水準と整合した、5年～15年先を目標年とするGHG排出削減目標の設定が求められます。2022年1月現在、SBTiに参加している日本企業（認定取得及びコミット済み含む）は173社存在し、そのうち約3割に当たる59社が本調査で回答した会員企業・団体であるため、本調査で2050年ネット・ゼロ目標を設定していると回答した企業が多くなったと考えられます。

業種別では、他業種と比較し、排出量が多い工業・運搬・電気・ガス他に分類される会員企業・団体の86.8%が目標を設定していることが明らかになりました。一方で、「ネット・ゼロを実現するための目標を定めていない」との回答も29.6%あり、これはサービス・非営利団体等に分類される会員企業・団体で

突出しており、同業種の72.7%が目標を設定していないことが分かりました。

気候変動関連情報開示への対応状況 (Q39、Q43)

本調査で回答したGCNJ会員企業・団体のGHG削減排出量のスコープ別把握状況を下の表に示します。まず、スコープ1とスコープ2のGHG排出量を把握していると回答した会員企業・団体はいずれも約80%を超えました。スコープ3のGHG排出量を把握していると回答した会員企業・団体は、スコープ1・2を把握している企業よりも少し低い69.1%でした。

業種別で比較すると、①食品・流通・自治体他、②化学・医薬品、③工業・運搬・電気・ガス他、④機械・器機関係、⑥情報・金融・不動産他に分類される会員企業・団体の約80～90%がスコープ1及び2の排出量を

Q39 貴社・貴団体の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)

	全 体	【業種別】					
		①食品・流通・自治体他	②化学・医薬品	③工業・運搬・電気・ガス他	④機械・器機関係	⑤サービス・非営利団体等	⑥情報・金融・不動産他
全 体	223	37	34	38	49	33	32
いずれも把握していない	11.2	5.4	0.0	5.3	4.1	51.5	6.3
スコープ1 (事業者自ら直接排出する温室効果ガス)	83.9	91.9	97.1	92.1	93.9	36.4	84.4
スコープ2 (他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出ガス)	80.3	86.5	88.2	86.8	93.9	36.4	81.3
スコープ3 (事業者の活動に関連する他社の排出ガス)の一部または全部	69.1	70.3	85.3	84.2	83.7	18.2	62.5

(全体：企業・団体数、その他：%)

把握しており、自ら直接排出するGHGと他社から供給される熱・電気などの使用によるGHGの両方を十分に把握しているといえます。一方で、サービス・非営利団体等に分類される会員企業・団体の51.5%が「いずれのスコープ別排出量も把握していない」と回答しました。その理由としては、人的資源や知見・経験の不足などが考えられます。サービス・非営利団体等は、スコープ別の排出量の把握がまだ十分でないことから、Q38の設問の回答結果でも示されているように、2050年ネット・ゼロ目標を定めていないと回答した数が多かったものと推測できます。

日本国内では、2022年4月に東京証券取引所の最上位となるプライム市場に上場する企業は、TCFDと同等の情報開示が求められます。今後、情報開示の強化により、サプライチェーン全体でのGHG排出量の把握だけでなく、削減を推進していくことが重要です。取引先企業となる中小企業のスコープ1またはスコープ2の排出量は、大企業にとってスコープ3の排出量となり、スコープ別排出量の把握や体制構築に向けた支援が早急に必要となります。

尚、TCFDの開示推奨項目である気候変動のリスク管理と戦略に関連して、気候変動のリスクと機会の特定と戦略・計画への統合状況を聞いたところ、「リスクと機会を特定しているが、戦略・計画には統合していない」と回答したのが全体の20.2%であり、「リスクと機会を特定して戦略・計画に統合している」と回答したのは58.3%でした。GHG排出量の情報だけでなく、リスク管理とそのため戦略を含めた気候変動全般の情報を開示していくことが求められます。

ネット・ゼロ目標達成に向け重視している取組 (Q40)

本調査で回答したGCNJ会員企業・団体のGHG排出ネット・ゼロの実現に向けて重視している取組を次ページの表に示します。回答した会員企業・団体のうち97.3%が「省エネの推進（省エネ行動、機器の導入、働き方の見直し、オフィスの床面積削減など）」に取り組み、また、66.4%が「再生可能エネルギーの電力調達の増大（再エネの証書を含まない）」に取り組んでいることが明らかになりました。国内外で再生可能エネルギー活用の重要性が高まっているとともに、すぐに実行可能なGHG削減対策であることが読み取れます。

次に高かったのは「経営層、従業員などのステークホルダーへの教育・トレーニング」と「国内外へのイニシアティブへの参加」であり、それぞれ49.8%の会員企業・団体が取り組んでいることが明らかになりました。中長期的な視点で、脱炭素に関連した事業を展開していくためにも、特に経営層、従業員等のステークホルダーへの教育・トレーニングは重要です。その中でも、海外では、取締役会と経営陣による気候変動対策への取組について期待が高まっています。世界最大規模の資産運用会社であるブラックロックが2021年に発表した資産運用原則「スチュワードシップ」では、取締役会と経営陣は、戦略と業務において、気候変動リスクと機会を十分に考慮するために、会社のビジネスモデルに適した気候に関する専門知識を有していなければならないとしており、今後、取締役会に対する責任が益々重要になると考えられます。

Q40 貴社・貴団体のGHG (温室効果ガス) 排出ネット・ゼロの実現に向けて重視している取組はどれですか。(複数回答)

	全 体	【業種別】					
		①食品・流通・自治体他	②化学・医薬品	③工業・運輸・電気・ガス他	④機械・器機関係	⑤サービス・非営利団体等	⑥情報・金融・不動産他
全 体	223	37	34	38	49	33	32
省エネの推進 (省エネ行動、機器の導入、働き方の見直し、オフィスの床面積削減など)	97.3	97.3	100.0	97.4	98.0	93.9	96.9
再生可能エネルギーの電力調達量の増大 (再エネの証書を含まない)	66.4	83.8	67.6	55.3	91.8	21.2	65.6
再エネ証書	40.8	51.4	41.2	39.5	51.0	6.1	50.0
熱の有効利用	39.5	45.9	61.8	44.7	49.0	12.1	15.6
電動車または充電インフラの導入	33.2	35.1	32.4	36.8	42.9	15.2	31.3
コーポレートPPA (電力販売契約) の締結	17.9	21.6	11.8	26.3	24.5	3.0	15.6
水素利用の推進	22.0	24.3	20.6	50.0	20.4	0.0	12.5
オフセットクレジットの購入 (再エネの証書を含まない)	18.4	27.0	14.7	28.9	18.4	6.1	12.5
内部炭素価格の導入	28.3	37.8	41.2	39.5	32.7	0.0	12.5
炭素回収・貯留・再利用技術の導入	16.1	16.2	26.5	44.7	6.1	0.0	3.1
自社・他社の低炭素・脱炭素技術の研究開発に投資	34.5	27.0	44.1	60.5	40.8	0.0	28.1
ビジネスモデルや事業ポートフォリオの見直し	30.5	27.0	41.2	44.7	34.7	3.0	28.1
経営層、従業員などのステークホルダーへの教育・トレーニング	49.8	62.2	44.1	60.5	49.0	15.2	65.6
関連する企業・団体 (バリューチェーンなど) への働きかけ	24.7	24.3	26.5	31.6	28.6	0.0	34.4
国内外のイニシアチブへの参加	49.8	48.6	41.2	68.4	53.1	15.2	68.8
人々のライフスタイルの変革	13.9	18.9	8.8	18.4	8.2	6.1	25.0
政府への政策提言	10.8	10.8	8.8	15.8	10.2	6.1	12.5
その他	5.4	5.4	2.9	2.6	4.1	6.1	12.5
あてはまるものはない	1.3	2.7	0.0	0.0	0.0	6.1	0.0

(全体：企業・団体数、その他：%)

興味深い結果として、「内部炭素価格の導入」を重視している会員企業・団体が28.3%であるのに対し、「オフセット・クレジットの購入」は18.4%でした。内部炭素価格は、企業などの組織が投資判断など、内部で使用するために、CO₂排出量に価格を付ける仕組みのことです。CDPが2021年に5,900以上の企業を対象に行った調査結果によれば、世界で2,012の企業が内部炭素価格を導入済み、または2年以内に導入予定であるとの回答でした。今後、排出量取引制度や炭素税など、国内外において政府による排出削減規制の強化に備え、各企業・団体が社内行動変化を促進し、自ら排出削減を促進するための準備を進めているといえます。

ネット・ゼロ目標達成に向けた課題と必要な支援 (Q41、Q42)

ネット・ゼロを実現するための課題にはどのようなものがあるのでしょうか。GCNJ会員企業・団体が回答した結果を下の表に示します。会員企業・団体のうち61.4%が、「コストがかかりすぎる」と回答し、50.7%が「技術的な見通しがたっていない」、30%が「事業の性格上、実現が難しい」と回答しました。本結果から、脱炭素を推進するためにはコスト及び技術面に懸念が示されていることが明らかです。

では、どのような支援があれば、そのような懸念を払拭し、ネット・ゼロ実現に向けた取組を加速できるのでしょうか。次ページの表に会員企業・団体が回答したネット・ゼロを実現するために必要な外部環境の整備

Q41 貴社・貴団体では、(目標設定の有無にかかわらず) ネット・ゼロを実現するにあたり、何が障壁になっていますか。(複数回答)

	全 体	【業種別】					
		①食品・流通・自治体他	②化学・医薬品	③電気・ガス他	④機械・器機関係	⑤サービス・非営利団体等	⑥情報・金融・不動産他
全 体	223	37	34	38	49	33	32
トップの理解が得られない	1.3	0.0	2.9	2.6	0.0	3.0	0.0
事業の性格上、実現が難しい	30.0	21.6	41.2	31.6	18.4	45.5	28.1
コストがかかりすぎる	61.4	73.0	76.5	76.3	69.4	27.3	37.5
技術的な見通しが立っていない	50.7	62.2	79.4	71.1	44.9	6.1	37.5
再エネの入手方法がよくわからない	4.9	8.1	2.9	2.6	2.0	6.1	9.4
その他	18.8	13.5	11.8	13.2	20.4	18.2	37.5
障壁はない	8.5	8.1	0.0	2.6	12.2	21.2	6.3

(全体：企業・団体数、その他：%)

を示します。回答した会員企業・団体のうち、77.1%が「電源構成の見直し（再生可能エネルギーの比率拡大など）が必要」と回答し、次いで、63.2%が「気候変動対策に取り組みたい企業・団体へのハード面での支援」、59.2%が「気候変動対策に取り組みたい企業・団体へのソフト面での支援（省エネ診断、SBTiの目標設定やTCFDのシナリオ設定のサポートなど）」という結果になりました。

2021年10月に閣議決定された『第6次エネルギー基本計画』では、2030年の電源構成に占める再生可能エネルギーの比率は36～38%と示され、再生可能エネルギーを「主力電源として最優先の原則の下で最大限に導入する」としています。岸田首相は2022年1月上旬に再生可能エネルギー普及のための次世代送電網の整備を指示しており、これはネット・ゼロの実現を図る上で、再生可能エネルギー電力調達の拡大に取り組んでいる会

Q42 貴社・貴団体では、ネット・ゼロを実現するためにどのような外部環境の整備が必要だと思いますか。（複数回答）

	全 体	【業種別】					
		①食品・流通・自治体他	②化学・医薬品	③工業・運搬・電気・ガス他	④機械・器機関係	⑤サービス・非営利団体等	⑥情報・金融・不動産他
全 体	223	37	34	38	49	33	32
NDC（≒排出削減目標）の強化	35.4	37.8	41.2	31.6	32.7	27.3	43.8
電源構成の見直し（再生可能エネルギーの比率拡大など）	77.1	83.8	91.2	73.7	83.7	42.4	84.4
気候変動対策に取り組みたい企業・団体へのソフト面での支援（省エネ診断、SBTiの目標設定やTCFDのシナリオ設定のサポートなど）	59.2	64.9	58.8	71.1	65.3	30.3	59.4
気候変動対策に取り組みたい企業・団体へのハード面での支援	63.2	67.6	61.8	78.9	63.3	42.4	62.5
カーボンリサイクルの推進	39.5	48.6	47.1	55.3	30.6	15.2	40.6
二国間クレジット制度などへの参加を通じた低炭素技術・製品の海外展開	18.4	16.2	14.7	26.3	22.4	6.1	21.9
コーポレートPPA（電力販売契約）の促進、バーチャルPPAの制度見直し	33.2	40.5	14.7	28.9	42.9	3.0	65.6
カーボンプライシングの導入・推進	34.5	37.8	35.3	44.7	32.7	12.1	43.8
自動車の電動化の支援	32.3	43.2	20.6	28.9	34.7	12.1	53.1
その他	11.2	8.1	11.8	15.8	12.2	9.1	9.4
あてはまるものはない	3.6	2.7	0.0	0.0	2.0	18.2	0.0

（全体：企業・団体数、その他：％）

員企業・団体の取組を後押するでしょう。さらに今後は、SBTiやTCFDなど国際的なイニシアティブや動向がグローバルスタンダードとなりうるものが想定されます。環境省などが実施している中長期削減目標設定のための支援や国内外の動向をわかりやすく解説したガイドブックなどを活用して企業を支援していく必要があります。

》 今後に向けたメッセージ

2021年11月に英国・グラスゴーで開催された国連気候変動枠組条約第26回締約国(COP26)では、2030年までの今後の10年が気候変動対策を推進する上で「決定的に重要な10年」と位置づけられました。国際社会はまさに脱炭素化へのスタート地点に立ったところです。これまでネット・ゼロ目標を発表してきた各国・各非政府主体はその目標「プレッジ」を達成するための行動「アクション」を起こすことが求められます。そのスタート地点から、今後、どのような速度で、戦略的かつ実行可能な方法で削減目標を達成できるかが鍵となります。

今回の調査では、GCNJ会員企業・団体が、国際的な枠組みに沿って気候変動への取組を検討していること、現実的かつ着実な取組を進めることで脱炭素化への一翼を担っていることが分かりました。こうした現状を土台としつつ、課題やニーズに対応するために会員企業・団体に連携していく必要があります。さらに、政府に対して積極的に提言し、政策的な議論へ主体的に参加していくことが重要となるでしょう。

》 参考資料

SBIなど国際的な取組に関する情報

https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/intr_trends.html

サプライチェーン排出量に関する情報

https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/supply_chain.html

TCFDを活用した経営戦略立案のススメ

https://www.env.go.jp/policy/policy/tcfid/TCFDguide_ver3_0_J_2.pdf



3.6

腐敗防止

～あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させよう～



藤野 真也

麗澤大学 国際学部 准教授
海外贈賄防止委員会 運営委員

- ✓ 方針明確化や規程類作成など書類上の対応を超えて、内部通報制度や違反者への懲戒手続きなど組織的対応にまで取り組みが進んでいる点に、回答企業における腐敗防止コンプライアンスの進展を確認できる。
- ✓ 国内・海外のグループ社員へのヒアリング調査や、サプライヤーやサードパーティへのデューディリジェンス及び教育トレーニングの実施は、取組が遅れている。
- ✓ 今後の課題として、サードパーティのリスク評価と管理体制強化が挙げられます。海外贈賄のほとんどがサードパーティを経由しているため、サードパーティの採用や継続においてリスク評価を実施し、本社側での管理を強化することが望まれる。

》 テーマの重要性と設問構成の意図

SDGsのゴール16達成に向け、企業は腐敗防止の責任を負っています。また、UNGCはGC原則10に「強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」を掲げています。日本社会でも「贈収賄」や「談合」から「資金洗浄」や「横領」まで、腐敗行為の問題が根強く残されており、社会をあげて改善努力を続ける必要があります。

また、国際取引をめぐる腐敗行為は、一層深刻化しています。一部の新興国・途上国では、法による統治メカニズムが機能せず、人権・労働・環境などの問題に対する規制が十分に機能しないこともあります。その背景には、贈収賄などの腐敗行為が、行政・司法の

日常業務に深く入り込み、公正な決定を歪めるために、国家の自浄作用が損なわれているという構造的問題があります。とりわけ先進国企業は海外進出先で腐敗行為にしばしば関与することが少なくありません。こうした状況に直面し、国際社会は先進国企業の責任を明確化・厳格化すべく、腐敗防止の包括的なルールの策定と運用を進めています。

こうした国際社会のルール遵守を怠れば、企業は司法当局より巨額の罰金、公共事業への入札参加の停止、取引先・金融機関からの取引解除や損害賠償を受けることがあります。特にここ10数年間で、諸外国の腐敗行為に対する制裁は厳罰化し、各国は捜査・摘発を強化しており、経営者が負うリスクは非常に大きくなっています。そのため、ESG投

資において腐敗防止はG課題やS課題上の重要な評価項目とされており、投資家は問題のある企業に対し、議決権行使やダイベストメント、株主訴訟などの措置を講じることもあります。したがって、企業は自己防衛のためにも、組織をあげて腐敗防止に取り組む必要があります。

そこでGCNJは、企業に腐敗防止の組織的な取組を促すため、2017年に海外贈賄防止委員会と協働して腐敗防止のコレクティブ・アクションである「東京原則」を定め、推進しています。東京原則では企業の取組を4段階に分け、リスクベース・アプローチに基づく対策を推奨しています。

STEP1：会社のリスク分類の特定

STEP2：各コンプライアンス項目の達成状況の判断

STEP3：企業の贈賄リスクの管理状況の評価

STEP4：情報開示を通じてのステークホルダーとの対話

上記の4段階を踏まえることで、腐敗防止の取組を客観的に評価するだけでなく、その結果をステークホルダーと共有し、対話することで、取組を継続的に改善するとともに、ステークホルダーのコミットメントを高めることが期待されます。本アンケート調査においても、同様の観点に立ち、調査結果を社内の限られたメンバーで共有するにとどまら

ず、広くステークホルダーに情報共有することで、対話の礎になることを期待します。

設問内容及び選択肢について

- ①設問には企業に必要な取組を挙げ、Q44 経営トップのコミットメント、Q45腐敗リスクの特定・評価、Q46規程の整備、Q47実施体制、Q48情報開示、としました。また、データ改ざんは日本で重要課題であるため、Q49不正の隠ぺい、を設けました。
- ②設問の回答を3段階に分類しました。

集計結果と考察

組織が腐敗防止に取り組むに際し、その大前提となるのが「トップ・コミットメント」つまり方針の明確化です。贈賄防止のための方針を明確化しているという企業は90%以上、談合防止については60%以上でした。業界別では、化学・医薬品、工業・運搬・電気・ガス他、そして機械・器機関係などで方針の明確化が進んでいます。「特に明確化していない」と答えた企業の多くは、事業範囲が国内中心の企業や中小企業であるため、一般にリスクが高いと考えられる企業では、概ね対応が進んでいると考えられます。

方針に基づく組織的取組の第一ステップが「リスク評価」です。リスク評価は、まずは簡便の手続として高・中・低などのリスク分類を行い、比較的高リスクと評価される場合に

基礎	基礎としての取組
発展	効果を高める取組
貢献	腐敗防止のない社会を協働で築く取組

は詳細な手続へと移行します。集計結果では、経営トップのコミットメント(Q44)に比べ、リスク評価(Q45)はポイントが低くなっており、組織的取組における具体性の面に課題があることがわかりました。とりわけ、サプライヤーやサードパーティのデューディリジェンスは遅れています。しかし、下記に示す自由回答のように、評価を実施するために必要な体制を整備している企業も見られます。

- － 海外子会社を対象にコンプライアンス・モニタリングを実施
- － 事業を展開する国、事業内容などを総合的に判断し、デューディリジェンスを実施
- － 接待贈答の事前申請ワークフローのデータを用いた、正確な運用のチェック

とはいえ、企業規模別は、規模が大きいほ

ど取組が進んでおり、リソース不足が取組の遅れの原因の一つと考えられます。この点に鑑みれば、コレクティブ・アクションを通じたリスク情報の共有など、現実に即した解決策を模索する必要があると言えます。

効果的な腐敗防止体制を構築するには、リスク評価結果に基づき、有効な規程類の整備が必要です。Q46では、約68%が贈賄防止規程を、約45%が談合防止規程を整備していることから、基本的な規程類は整備されていると言えます。また自由回答には「グローバル共通規程に加え、国・地域ごとに細則を整備している」という企業や「基本方針には各地域・国別の対応、手順、贈答金額の基準などを記載している」と答えた企業もあり、リスクベースの取組に注力する企業もあります。

Q44 腐敗(贈賄・談合など)を防止するために、経営トップがコミットメントを表明するなど、社内で方針を明確化していますか。(複数回答)

	特に明確化していない	7.0
基礎	贈賄防止のための方針を明確化している	91.0
基礎	談合防止のための方針を明確化している	61.0

(回答%)

Q45 腐敗リスクの評価をどのような方法で実施していますか。(複数回答)

	実施していない	17.5
基礎	デスクリサーチを行っている	36.3
基礎	国内・海外のグループ社員を対象にアンケート調査を実施している	35.4
発展	国内・海外のグループ社員を対象にヒアリング調査を実施している	24.7
発展	国内・海外の関連拠点への視察(往査をとまなう監査)を実施している	37.7
貢献	サプライヤー(パートナー、販売代理店、事業を支援するコンサルタントなど)やサードパーティへのデューディリジェンスを実施している	19.7
	その他	7.2

(回答%)

とはいえ「規程類を地域ごとまたは国ごとに整備している」と答えた企業は、全体の約20%にとどまります。進出先の実態に沿った対応が行われず、画一的に社内ルールの設定・運用が行われてしまうと、形式主義に陥り、ルールの実効性が損なわれるおそれもあります。したがって、リスクレベルや現地の実態に沿った規程類整備が急務といえます。

規程類の整備後には、運用体制の整備が求められます。Q47の回答では、内部通報制度の設定やグループ社員への教育トレーニング、また違反者の懲戒手続きの設定など、規程類の実効性向上のための組織体制の整備が

進んでいることがわかります。他方で、内部通報制度の多言語対応などや、リスクレベルに応じた異なる決済・承認権者の設定など、リスクベースの取組強化については、多少の遅れが見られます。

もちろん、自由回答には「役務提供者などの起用に際して、贈賄行為を行わないことなどにつき誓約書を取得している」「グループ贈賄防止指針において、サプライヤーやサードパーティに対し当社グループの指針へのご理解を求めている」という企業や『「サステナブル調達方針・調達基準」に腐敗防止について明記・開示し、サプライヤーへの理解協力を

Q46 腐敗防止の具体的な手続きについて、どのような規程を整備していますか。(複数回答)

	特に整備していない	15.2
基礎	贈賄防止規程を整備している	68.2
基礎	談合防止規程を整備している	44.8
発展	規程を地域ごとまたは国ごとに整備している	20.2
	その他	12.6

(回答%)

Q47 規程類の実効性を高めるために、どのような対策を講じていますか。(複数回答)

	特に対策は講じていない	1.1
基礎	リスクレベルに応じて異なる決済・承認権者を設定している	57.1
基礎	国内・海外のグループ社員を対象に腐敗防止の教育トレーニングを実施している	74.1
基礎	規程類の違反者に対する懲戒手続きを定めている	78.3
発展	サプライヤーやサードパーティが遵守すべき規程(例：サプライヤー向け行動規範)を整備し、教育トレーニングを実施している	29.1
発展	規程類の実効性について、定期的に監査を行っている	51.9
基礎	内部通報制度を設けている	94.2
発展	内部通報制度の改善を行っている(例：窓口における多言語対応、周知、運用の見直しなど)	61.4
	その他	3.2

(回答%)

依頼している」という企業、さらには「第三者取引に関する細則の運用状況をモニタリング」という企業など、サプライヤー管理・サードパーティ管理を徹底している企業もあります。

しかし全体で見れば、サプライヤーやサードパーティを対象とした規程類整備や教育トレーニングの実施は約3割にとどまり、この点に大きな課題があることがわかります。

腐敗防止に関する情報開示は、全般的に遅れています。売上規模が大きい企業は情報開示が進んでいますが、国内事業中心の企業では約60%が、また売上規模1,000億円以下の企業では65%が、腐敗防止の情報開示を

していません。こうした企業では、自由回答に示されるように「統合レポートで取組を開示」「統合報告書にて、事業などのリスクの中で贈収賄リスクについて記載」「ウェブで贈収賄防止の基本方針や取組を公開」するなど、基本的な情報開示を進めることで、ステークホルダーの評価を高めることができそうです。

もちろん、情報開示で重要なことは、正確な情報開示に基づきステークホルダーと対話し、そこから得られたフィードバックをもとに、さらなる改善へと繋げていくことです。そのためには「贈収賄防止に関する社員教育としてe-ラーニング実施状況(受講者数、受講率)を統合報告書に記載して開示」するな

Q48 腐敗防止の取組についてステークホルダーの理解を得るためにどのような対策を講じていますか。(複数回答)

	特に対策を講じていない	30.9
発展	腐敗防止の状況について定量(数値)データに基づく情報開示を行っている	24.7
基礎	腐敗防止の状況について定性(記述)データに基づく情報開示を行っている	42.6
貢献	腐敗防止のためにステークホルダーと対話の機会を設けている	14.3
貢献	東京原則(腐敗防止のコレクティブ・アクション)に署名・参加している	1.8
	その他	11.7

(回答%)

Q49 腐敗行為を巡る不正の隠ぺい(データ改ざん・会計不正など)を防止するために、どのような対策を講じていますか。(複数回答)

	特に対策を講じていない	9.9
基礎	データ改ざん防止のための方針を明確化している	43.5
発展	データ改ざんを防止するためのセキュリティを強化している	54.3
基礎	会計不正防止のための方針を明確化している	53.4
発展	スモール・ファシリテーション・ペイメントを含め、支払いの記録化を徹底している	43.0
発展	国内・海外の関連拠点への視察(往査をとまなう監査)を実施している	57.4
	その他	7.2

(回答%)

ど、定量情報の開示を促すのが望ましいと言えます。

腐敗の防止には、帳簿・記録の適正化や管理体制の強化が必須です。食品・流通・自治体他と化学・医薬品の業種は70%以上が「国内・海外の関連拠点への視察を実施している」と回答し、また機械・機器関係の業種は約65%が「会計不正防止のための方針を明確化している」と回答しています。他方、国内事業中心の企業と売上規模の小さい企業は、対策が遅れがちです。

不正行為が隠蔽されると、チェック機能が無効化され、リスクの発見が困難になります。そこで、自由回答にあるように、全ての支払について「記録（証憑）を残し経理処理」するとともに「内部通報制度」や「会計ホットライン」を導入したうえで、利用促進を目的として「内部通報制度の利用啓発」や「会計コンプライアンス研修」を行うことが鍵になります。

全体評価

規程類整備は多くの企業で進んでおり、教育トレーニングや違反者の懲戒手続きなど体制整備にも取組が進んでいる点が高く評価されます。こうした取組の進捗を積極的に情報開示することで、ステークホルダーから正当な評価を得るとともに、結果をマネジメントに反映させることで、さらなる改善が期待できます。他方、リスク評価の実施や評価結果に基づくリスクベースの対応には課題が残されています。

》 今後に向けたメッセージ

日本は、アジアの諸外国と比べて腐敗が少ないため、企業は海外進出先との間で「制度のすきま」に陥りやすいと考えられます。制度慣習の異なる国でビジネスをする際に、画一的な規程類の設定・運用を行うと、規程類が無効化されるおそれがあります。つまり、現地の商慣習に則ってビジネスをしようとするれば、それが本社のルールにしばしば違反してしまうために、現地の正確な情報が本社に伝達されなくなり、不正行為の隠蔽につながりかねません。

不正隠蔽の背景には、多くの場合、従業員による企業や上司への過度な忖度があります。これは「社会の規範」と「社内の慣習」の間におけるダブルスタンダードに根差していると考えられます。したがって、経営者が明確なコミットメントを表明し、効果的な研修を行うことで、優れたコンプライアンス文化を醸成していくことが重要です。

また、次なる一歩として、サードパーティ・デューディリジェンスをはじめとしたリスクベース・アプローチの徹底も重要になります。もちろん、リスク評価には相応のコストが発生しますが、コレクティブ・アクションの枠を広げ、規程類の整備やサードパーティに関する情報共有などを共同で行うことで、コストを抑えることが期待されます。

ただし、企業間の情報共有においては、それ自体が談合リスクを高めることにもつながるため、第三者機関による公正な管理が必要となります。この点においてGNCJのさらなるリーダーシップが期待されます。

》 参考資料

腐敗防止強化のための東京原則

<https://www.ungcjin.org/objective/anticorruption/index.html>

取組事例の紹介

ドイツのシーメンス社は、2008年に米国司法当局との間で司法取引を行い、コンプライアンスシステムの大改革を行ないました。同社はまず「Tone from the Top」で経営者の意思として腐敗と決別する旨の全社の方針を公表し、「BCG (Business Conduct Guidelines)」によって腐敗防止の原則を確立させました。さらに、BCGに基づき、現場レベルでの対応を行う際の個別の原則を設定し、これを基礎としたリスク管理システムを構築することで、不正行為を未然に防ぐための体制を整えました。とりわけ、寄付活動やビジネス・パートナーあるいはサプライヤーとの契約に関しては、ITベースのリスク・アセスメント・システムとデューディリジェンス・システムを導入することで、厳格なリスクベース・コンプライアンス・システムを構築しています。原則への違反行為が発覚した場合には、防止体制を部分的あるいは構造的に改善するとともに、不正行為の内容をケースとしてデータベースに記録し、システムの継続的な見直しに役立てています。



3.7

重要課題への取組状況

～5, 8, 12, 13, 16以外のSDGゴール、
推進加速へ～

- ✓ 会員企業・団体の60%は、前述の5ゴール以外のゴールでマテリアリティ(重要課題)と位置づけ、具体的な数値目標を設けて取り組んでいる。5ゴール以外で取り組んでいる事例として挙げられたゴールで多かったのは、3(すべての人に健康と福祉を)、7(エネルギーをみんなにそしてクリーンに)、9(産業と技術革新の基盤をつくろう)、11(住み続けられるまちづくり)など。
- ✓ 「なぜそのゴールをマテリアリティと位置付けたか？」については、企業・団体独自のストーリーが重要。調査回答からは、「そのゴールが理念・パーパスと繋がっていること」、「そのゴールが事業リスクとチャンスに密接に関わっており、取り組むことで企業の持続可能性を向上できる、もしくは社会的責任を果たすことが出来る」と挙げていた会員を複数確認できた。

》 設問構成の意図

本調査では、国連グローバル・コンパクトが重視及び日本で特に取組が期待されている5つのゴールを中心に調査を行い、集計結果を元に専門家による考察をいただきましたが、ここではそれ以外の12のゴール(1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 15, 17)について、会員が事業を通じてどのように取り組んでおり、その進捗とともに回答いただきました。回答いただいた中で参考となる事例を一部紹介します。

》 集計結果と考察

Q14「活動しているSDGsの重点ゴール」の中で選択したゴールの内、前章までで解説した5ゴール以外のゴール(1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 15, 17)で、マテリアリティ

(重要課題)と位置づけ、SDGs達成への貢献を見据えた具体的な数値目標を伴う取組を尋ねたところ、60%の会員から「ある」と回答がありました。

全体	223	100.0
ある	134	60.1
ない	89	39.3

(左列：企業・団体数、右列：%)

Q15では、Q14で「ある」と回答した会員及びQ9で『SDGsに貢献する製品・サービスの開発』、『SDGsに貢献するための新プロジェクトの立ち上げ』を選択した会員から、取組の内容を以下5点に分けて尋ねたところ、回答として335件回答がありました。

- ① 重要課題として設定したSDGゴール
- ② なぜそのゴールを重要課題と位置付けたか

③ 取組概要

④ 中長期目標の目標値と進捗状況、何年までの目標か

⑤ 2020年の進捗状況

①「重要課題として設定したSDGゴール」
として回答された事例は、前章で解説した5
ゴール以外では、ゴール3、ゴール4、ゴール
7、ゴール9、ゴール11についてが相対
的に多く寄せられました。また今回単独ゴール
に限定した問いにしなかったため、複数の
ゴールを選択した回答が50件以上ありまし
た。

また、全体ではゴール13（気候変動対応）
として回答した取組事例が最も多く、ゴール
7（再エネ）との組み合わせで回答した企業
も20社ありました。

これは脱炭素への取組についての社会の要
請の高まりと、CDP等のESG評価機関への
対応などの理由から、ゴール13の緩和策と
して再生エネルギーの重要度を高く位置付
けた企業が多いと予想されます。

②「なぜそのゴールを重要課題と位置付
けたか」の回答を見るとゴールが、企業理念も
しくはパーパスやビジョンとつながっている
ことを動機付けとしていることや、事業のリ
スク・チャンスと密接に関わっており、取り
組むことで企業・団体の持続可能性向上と社
会的責任を果たそうとしているとの回答が多
く認められました。更にその2つを組み合わせ
て回答しているケースもありました。

企業が特定のSDGゴールの達成に継続的
に取り組み、社内外のステークホルダーに理

（各会員企業・団体は2件まで回答可とした）

SDGs	企業・団体数
ゴール 1	1
ゴール 2	3
ゴール 3	35
ゴール 4	14
ゴール 5	11
ゴール 6	7
ゴール 7	37
ゴール 8	14
ゴール 9	25
ゴール10	3
ゴール11	21
ゴール12	20
ゴール13	61
ゴール14	6
ゴール15	10
ゴール16	1
ゴール17	9
全部のゴール選択	3
複数のゴール選択	53
合計	335

解・共感されるためには、事業の持続可能性
と共にSDGゴールの課題（社会課題）とを組
み合わせた「なぜそのゴールを選んだか」の
ストーリーづくりと浸透のための発信が重要
と思われれます。

③取組概要以降の質問（③取組概要④中長
期目標の目標値と進捗状況、何年までの目標
か⑤2020年の進捗状況）について全回答を
見たところは、③取組概要・進捗状況につい

ては定量・定性ともに多くの会員が情報開示を進めていましたが、④中長期目標については、コロナ禍もあり長期の見通しが立てづらい経営環境の変化による影響か単年もしくは2～3年の目標設定が多い中、SDGs達成のゴール年である2030年（もしくはそれ以上）を見据えた目指す姿や目標を設定していると回答した事例は65件ありました。

今回、前章で紹介された5ゴール以外の12ゴール（1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 15, 17）について、確認したが、マテリアリティへの取組の道筋を明確にすることで、社内浸透が進み、ステークホルダーからの理解を得られ、推進が加速することが想定されました。その取組概要・目標と進捗の一

覧を確認した際に、以下の要件が揃っていると理解が進むことが認められました。

- なぜそのゴールを選んだか、その企業・団体の理念やパーパスとともに事業の持続可能性と事業を通じて解決すべき社会課題が示されていること。
- SDGs達成のゴール年である2030年もしくはそれ以降をターゲットとして、目指す姿・目標が設定されていること。
- 上記の目指す姿・長期目標達成からバックキャストで短期のアクションプランがあり、具体的な定量（定性）目標が設定され、進捗についても開示されていること。

取組事例の紹介

SDGs達成に向けて、ありたい姿の明示とそのマイルストーンとしての短期目標設定を両輪として進めることが重要と思われます。

上記の考えに沿って、参考として2社の事例を紹介します。

● ヤマハ発動機：ゴール3（交通事故低減のための教育）

ヤマハ発動機はSDGs達成のゴール年である2030年の目指す姿を示し、具体目標を掲げています。

同社は、「マテリアリティ（重要な社会課題）解決への取り組み」として「環境・資源課題」、「交通・教育・産業課題」「イノベーション課題」「人材活躍推進」の4カテゴリーの課題ごとに「2030年の目指す姿」及び「2019年～2021年の中期目標」と「実績（2020）」、「SDGsターゲット」を一覧で開示しています。ここで開示されたマテリアリティ KPI（中期目標）の実績は、それぞれのテーマの担当役員報酬を決める評価の一部になっています。

以下は、同社の主要事業である「交通・教育・産業課題」のマテリアリティの一部です。

課題解決へのヤマハらしい取り組み 交通事故低減のための教育

目指す姿 (2030)	中期目標 (2019~2021)	実績 (2020)	SDGsのテーマ (ターゲット)		
交通事故による死亡者数を低減させる	<ul style="list-style-type: none"> ・2,000回の安全運転教育機会 (ヤマハライディングアカデミー) を設け、18万人に受講してもらう (2021年) ・トレーナー設置国数: 20カ国 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全運転教育機会: 合計3,353回開催し6万7千人が受講 ・トレーナー設置国数: 15ヶ国 ※コロナ禍で各国制約を受けるも店頭での安全教育やオンライン教育の導入で開催回数は伸長 		3.6	2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる。

マテリアリティ (重要な社会課題) 解決への取り組み - 企業情報 | ヤマハ発動機 (yamaha-motor.com)
<https://global.yamaha-motor.com/jp/profile/csr/materiality-kpi/>

●不二製油グループ: 「パーム油のサステナブル調達」ゴール15 (ゴール8,12,13)

不二製油グループは、ESGマテリアリティとして10の重点分野を特定し、一覧を公開しています。その重点分野の1つ「サステナブル調達」の中のパーム油の調達については、サプライチェーン上におけるNDPE (森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ) の達成を目指し、パーム油の農園までのサプライチェーン把握について、中長期的に取り組んでいます。

責任あるパーム油調達方針を社外に公開し、「中長期目標」として2025年、2030年の目標値をKPIと設定し、単年度目標と実績、自己評価も公開しています。

重点項目	目指す姿	特に貢献を目指すSDGs	2021年度目標	管掌 CxO	関連ページ
パーム油のサステナブル調達	<ul style="list-style-type: none"> ・サプライチェーン上におけるNDPE (森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ) の達成 ・2030年までに農園までのトレーサビリティ (TTP) 100% ・パルマジュ エディブル オイルの全サプライヤーに労働環境改善プログラム (LTP^{*1}) を適用し、2025年までに完了 	   	<ul style="list-style-type: none"> ・搾油工場までのトレーサビリティ (TTM): 100% ・農園までのトレーサビリティ (TTP): 73% ・衛星写真による森林破壊防止のモニタリングの定期的実施と、その結果としてサプライチェーン改善活動やグリーンバンスリストの対応を推進 ・パルマジュ エディブル オイル (マレーシア) における労働環境改善プログラムの適用 	CSO	 パーム油のサステナブル調達

<https://www.fujioilholdings.com/sustainability/materiality/>

パーム油のサステナブル調達の推進体制及び目標管理については以下をご覧ください。

パーム油のサステナブル調達 | 社会 | サステナビリティ | 不二製油グループ本社株式会社 (fujioilholdings.com)
https://www.fujioilholdings.com/pdf/sustainability/download/05_materiality.pdf

コラム

「マテリアリティ(重要課題)」という言葉は、主にGRI・IIRC・SASB(2021年6月にIIRCとSASBは合併し、現在は価値報告財団(Value Reporting Foundation: VRF))といった非財務情報の開示非財務情報開示フレームワーク・基準によって、広まった言葉です。投資家・NGOなどへの開示が求められたことで、各企業がこの10年で急速にサステナビリティ戦略の中に取り込み、統合報告書などでマトリクスなどを使って公開するようになりました。2015年にSDGsが策定されてからは、マテリアリティと対応するSDGsを紐づける企業が多くみられるようになりました。

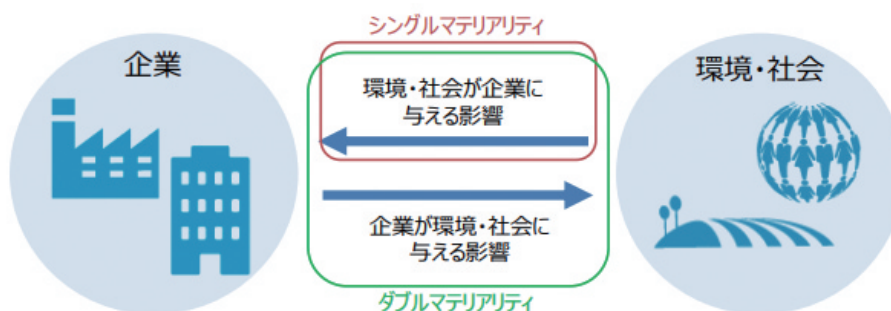
マテリアリティについては、国内外でも考え方の整理が行われていますので、以下一部ご紹介します。

2021年4月に欧州委員会は、非財務情報の報告に関する改定案(「CSDR」案)を公表。この改定は、非財務情報に関する報告の有用性、比較可能性、信頼性などの向上を図ることを目的としています。

この中で、マテリアリティについても触れられています。マテリアリティには投資家が従前から重視している企業のパフォーマンスに影響を及ぼすサステナビリティ関連リスク(気候変動関連を含む)である「財務的マテリアリティ」と事業活動により社会及び環境に対して企業が及ぼすインパクトである「環境・社会的マテリアリティ」の二つがあると認められています。投資家向けに企業財務に与える影響に限定してとらえるべきであるというものはシングル・マテリアリティと呼ばれており、一方、「CSRD」案では、財務的マテリアリティと環境・社会的マテリアリティの双方を注視する立場であり、これをダブル・マテリアリティと呼んでいます。

更に「ダイナミック・マテリアリティ」=「時代とともに変化する動的なものである」という考え方も5つの開示ガイドラインの共同声明として発表されています。社会や環境変化によって、それまで考慮しなかったテーマが重要になったり、財務的に重要になったりするという考え自体のことで、「ダブル・マテリアリティ」「シングル・マテリアリティ」といった対象範囲について言及するものではなく、例えば一昨年からの世界的な需要課題となったコロナ禍のように、重要度はその時々の財務及び社会・環境のインパクトに応じて変化するものとしています。

今後も非財務情報の開示・報告の重要性が増していく中、マテリアリティの捉え方の変化についても引き続き注視していく必要があります。



(資料) 欧州委員会 [Guidelines on reporting climate-related information] (2019年6月) から経済産業省作成
 (サステナビリティ関連情報開示と企業価値創造の好循環に向けて - 「非財務情報の開示指針研究会」中間報告 - 2021年11月 経済産業省 非財務情報の開示指針研究会)

4

おわりに

ここまでSDGsに関連する国内外の動向と、5つのゴールを中心にGCNJ会員企業・団体の取組状況について調査結果を報告してきました。本章ではこれらの調査結果を横断的な視点で眺めることで浮かび上がる課題を考察します。最後に、改めて企業・団体がSDGsに取り組むべき理由を考え、社会の持続可能性に組織の持続可能性を一致させることの重要性を述べていきます。

》 調査結果の横断的な考察

SDGs達成のための行動としてはまだ不十分

SDGs認知度や貢献のための行動は、昨年より大きく進展していることが読み取れました。しかし個別のゴールの取組を見ると、SDGs達成に求められる行動としてはまだ不十分であることが分かります。

具体的には、SDGsに貢献するための行動として「経営戦略にSDGsを組み込んでいる」を選択していた企業・団体は全体の8割以上でしたが、それら企業・団体のうち、例えば、8.3%がジェンダー平等推進を経営課題として位置付けておらず、25.4%が気候変動のリスクと機会を戦略・計画に統合していませんでした。ゴール5でのレベル1、ゴール8での尊重(原則)、あるいはゴール16での基

礎の項目に取り組んでいない企業・団体はさらに多く存在します。例えば、「経営戦略にSDGsを組み込んでいる」企業・団体のうち、53.4%が職場における暴力やセクシュアルハラスメントを根絶するための目標・活動計画を設定しておらず、37%がビジネスと人権を取り上げた人権研修を全社員向けに実施せず、28.7%が贈賄防止規定を未整備のままです。

SDGsは何にどう取り組んでも貢献していると言えるがために、SDGs達成のために求められる行動が理解されてこなかった問題があると考えられます。また、これまでは実行していることだけが公表されるために、外部からもできていないことが認識されづらい状況が続いてきたと言えます。

既存の政策や法令を超えてやるべき事を理解し、SDGsに取り組む必要

5つのゴールの取組状況を見ていくと、企業・団体は政府のこれまでの政策や法令に強く影響を受けていることが明らかとなりました。例えば、ジェンダー平等の実現を目指すゴール5では女性活躍推進法などの法令が、循環ループや循環型ビジネスモデルの構築が鍵となるゴール12では3R施策が、企業・団体の取組のベースになっていました。また、

ゴール16では腐敗防止に関する情報開示の遅れが指摘されましたが、不正競争防止法及び外国公務員贈賄防止指針で情報開示が求められていないことも影響していると考えられます。

国内の法令や施策の対象範囲が国内中心にならざるを得ない部分もありますが、企業・団体は、SDGs実態調査で用いた設問や選択肢も参考に、既存の政策や法令を超えてやるべき事を理解し、SDGsに取り組んでいくことが必須と言えるでしょう。もし実質が伴わないのにSDGsの取組をアピールしてしまうとSDGsウォッシュとの指摘を受ける可能性もあるため、特に情報開示においては注意が必要です。また、政府にはSDGsが求める水準や対象範囲に適合的な政策・法令の構築が急務であるとともに、企業・団体側からは政府に対して積極的な提言を行っていくことも重要と言えます。

鍵はバリューチェーン／サプライチェーン上のステークホルダーの考慮

5つのゴールで共通する点として、バリューチェーン／サプライチェーン上のステークホルダーを考慮した取組が課題であることが示されました。具体的には、ジェンダー平等を考慮したサプライチェーン・マネジメント、取引先のディーセント・ワークの確保や地域住民及び消費者の人権尊重、天然資源の持続可能な管理につながるライフスタイルや消費者教育、スコープ3のGHG排出量の把握と削減、サプライヤーやサードパーティ向けの贈収賄規定と教育トレーニングなどが該当します。

特にグローバルに事業を展開する企業に

とっては、ジェンダー平等、はたらきがいと人権、環境、腐敗防止のいずれにおいても、バリューチェーン／サプライチェーン上のステークホルダーの声を聞き、データを集め、戦略やアプローチを強化していくこと、及びそのための体制を整備することが、今後の取組の鍵と言えます。また、自社・団体が取引先との関係でステークホルダーの立場に置かれる場合、人権や環境への配慮に関する要求が一層高まっていくことが予想されます。

バリューチェーン／サプライチェーン上のステークホルダーを軽視した事業が行われると経営リスクとして跳ね返ってくるため、人権・環境配慮などに取り組むべきと考える方も多いでしょう。それとともにSDGsの達成に向けては、企業・団体などが各地域で人権や環境に十分に配慮した事業・活動を進め、それを積み重ねていくことによって皆で持続可能な社会を作り上げていくという発想を持つことが重要です。

各社・団体の置かれた環境や進展状況に応じた支援の活用と協働の必要性

今回の調査結果では、グローバルに事業を展開する大企業の取組が全体的に進んでおり、その一方で中小規模の企業や団体の取組が全体的に遅れていることが明らかになりました。SDGsの認知度やSDGコンパスのステップでも進捗度合いに差があったため、予測された結果ではありません。

SDGs達成に向けて期待されるのは、企業規模を問わず同水準の目標設定を行い、取組を実施することです。これを推進するためには、各企業・団体がそれぞれの強みを活かし、置かれた環境や取組の進展状況に応じて

政府やNGOの支援も適宜活用すること、及び企業同士が協調・協力することが鍵になります。SDGsのゴール17にパートナーシップが立てられていることを今一度認識し、パートナーとの協働で持続可能な社会づくりを進めることが期待されます。

改めて、何故SDGsに取り組むのかを考える時

上記の課題に取り組み、企業・団体が真の意味で持続可能な組織に近づくためには、企業・団体がSDGsに取り組むべき理由を改めて考えてみる必要があります。

SDGコンパスでは企業がSDGsに取り組むメリットとして、①将来のビジネスチャンスを見極めることができること、②企業(自体)の持続可能性に関わる価値が向上すること、③顧客、従業員、地域など様々なステークホルダーとの(信頼)関係を強化することができ、法的リスクや新たな政策展開と同調できること、④企業にとって不可欠な社会と市場の安定化につながることで、そして⑤SDGsを共通言語として使用することによって、ステークホルダー、広くは世界と目的が共有できること、の5つを挙げていました。このうち①と③は、自社・団体が提供する商品やサービスを通じた市場開拓の機会と、法的リスクやレピュテーションリスクの回避と深く関連しています。そしてこれらが売上やブランド力の向上、人材獲得、従業員の労働意欲向上などに寄与する結果、②の企業の持続可能性の価値向上がもたらされます。それに対して、④はSDGsの有効な実施を通じて、天然資源の持続的確保や貧困層の救済などが実現する結果、企業活動の前提である社会の安定性や持続可能性の向上に繋がることを意味してい

ます。また、⑤はSDGsが他社・団体をはじめとする様々な主体との連携強化に役立つことを表しており、これは組織の持続可能性と社会の安定性・持続可能性の双方に有益です。

ではSDGsに取り組むにあたり、企業・団体は組織の持続可能性と社会の安定性・持続可能性のどちらをより重視すべきでしょうか。この点が今まさに問われています。

ここで「SDGsに関する国内外の動向」パートを振り返ると、気候変動分野ではCOP26で1.5℃目標が実質的に目指されることとなり、SBTiも企業に対して1.5℃目標へのコミットメントを求めるようになりました。これは気温上昇を1.5℃未満にとどめることで、2℃の場合と比べて極端な熱波や豪雨といった気候変動影響を大きく軽減できることが明らかとなったためです。自然環境分野でもSBTs for Natureの開発が進められており、水、土地、生物多様性、海洋に関して、企業は地球の限界(プラネタリー・バウンダリー)を超えないための目標設定を求められる日が近づいています。人権とジェンダー平等は一人ひとりが幸せに生きるための前提であり、企業に対しては「ビジネスと人権に関する指導原則」や「女性のエンパワーメント原則」などで、とるべき行動が示されています。そしてWorld Benchmarking Alliance (WBA) は世界の2,000社に対して、こうした目標設定やマネジメントの枠組みに沿った行動ができてきているかを第三者の視点から評価・順位付けを行うもので、投資家の注目を集めています。

これらはSDGsが求める水準のサステナブルな企業・団体の輪郭を明確化する動きであ

り、もはや自己の基準でSDGsに貢献していると言うだけでは不十分な時代が間近に迫っています。そのような時代においては、企業・団体は社会の安定化と持続可能性の確保のために、どのようにリソースを使い、どのように活動して収益を上げるのか、という発想が求められます。換言すれば、社会の持続可能性に組織の持続可能性を一致させていくことこそが、SDGsの達成に真に貢献する企業・団体になるための重要なステップと言えるでしょう。

》》 最後に

冒頭で述べたとおり、SDGsは折り返し地点に差し掛かっています。コロナの感染拡大によって大幅な後退を余儀なくされたSDGsを達成へと近づけるために、私たちはギアを入れ替える必要があります。本レポートの

核であるSDGs実態調査は、SDGsのゴール5、8、12、13、16について、2030年までに企業及び団体が到達・実施しておくべきことを考え、それらを設問と選択肢に落とし込む形で作成されました。これはバックキャストの発想で企業・団体が目指すべき姿を捉えようとする世界的潮流と一致するものです。とはいえ、実態調査における調査項目は、SDGs達成に求められる企業・団体の行動としては不十分な点もあります。また、残る12のゴールについても2030年に目指すべき姿が示された方が、企業・団体にとっては行動が明確化しやすいと考えられます。GCNJとIGESは本レポートの作成を通じて得られた知見から、実態調査の改善を図るとともに、SDGsに関わる活動と調査研究を強化し、GCNJ会員をはじめとする企業・団体、政府、消費者、市民社会のSDGs取組を後押しすることができるよう努めてまいります。

GCNJ・SDGs コレクティブアクション

国連グローバル・コンパクト(UNGCC)は、民間セクターにおけるSDGs活動を推進する役目を担っていることが、国連総会の決議文でも複数回にわたり明記されています。UNGCCの定める4分野10原則は、いずれも国際的に採択・合意された普遍的な価値であり、SDGsにおける企業への期待の基盤にあるものです。すなわち、GC10原則を推進することがSDGs達成に貢献することとなるでしょう。

SDGsは共通言語としてのコミュニケーション機能を発揮し、この6年間で多くの人に認知され、企業にも広まりました。しかし、残された8年足らずの間にSDGsを達成するには、コミュニケーション機能を活用してSDGsに取り組む企業の裾野を広げると同時に、各々の企業が具体的な目標を立て、より戦略的に取り組むことを促す必要があります。そのため、これまで続けてきた企業調査に、新たに戦略的に取り組むべきSDGゴールを掲げ、期待される取組を質問として設けることで、これを企業担当者の皆さんにチェックリストとして活用いただき、具体的な目標設定が行えるように改善を試みました。私たちはこの戦略的なSDGゴールを理解し推進することで、真に持続可能な社会づくりに貢献する経営を目指す企業を増やすために、コレクティブアクションを創発していきたいと考えています。そのために、多くの企業の主体的なアイデアを収集・検討・実施し、2030年のゴールを目指します。

SDGs タスクフォース・リーダー
川廷 昌弘



5

Annex

■ 5.1 回答企業リスト

■ 5.2 回答集計データ

5.1

回答 企業・団体 一覧

》 製造業

鉱業

石油資源開発株式会社

食料品

アサヒグループホールディングス株式会社

江崎グリコ株式会社

キッコーマン株式会社

キリンホールディングス株式会社

サッポロホールディングス株式会社

三栄源エフ・エフ・アイ株式会社

株式会社 J-オイルミルズ

日清オイリオグループ株式会社

不二製油グループ本社株式会社

明治ホールディングス株式会社

森永乳業株式会社

株式会社ヤクルト本社

雪印メグミルク株式会社

株式会社ロッテ

パルプ・紙

朝日印刷株式会社

サクラパックス株式会社

大王製紙株式会社

日本製紙株式会社

化学

アース製薬株式会社

アイカ工業株式会社

宇部興産株式会社

エコラボ合同会社

花王株式会社

株式会社カネカ

株式会社クラレ

株式会社コーセー

三洋化成工業株式会社

JSR株式会社

昭和電工株式会社

信越化学工業株式会社

積水化学工業株式会社

株式会社ダイセル

大日精化工業株式会社

高砂香料工業株式会社

帝人株式会社

東ソー株式会社

株式会社トクヤマ

日本化薬株式会社

株式会社日本触媒

日本ゼオン株式会社

長谷川香料株式会社

株式会社ファンケル

フタムラ化学株式会社

株式会社マンダム

三井化学株式会社

株式会社三菱ケミカルホールディングス

株式会社ミルボン

ライオン株式会社

医薬品

小野薬品工業株式会社
塩野義製薬株式会社
第一三共株式会社
日本新薬株式会社
ロート製薬株式会社

石油・石炭製品

出光興産株式会社
ENEOSホールディングス株式会社

ゴム製品

錦城護謨株式会社
住友理工株式会社

ガラス・土石製品

TOTO株式会社
日本ガイシ株式会社
日本特殊陶業株式会社

鉄鋼

株式会社 神戸製鋼所

非鉄金属

東洋アルミニウム株式会社
株式会社フジクラ
古河電気工業株式会社
YKK AP株式会社

機械

NTN株式会社
株式会社荏原製作所
オイレス工業株式会社
株式会社キッツ
グローリー株式会社
サトーホールディングス株式会社
セガサミーホールディングス株式会社
ダイキン工業株式会社
株式会社ダイフク
株式会社ツガミ
ナブテスコ株式会社
株式会社フジワラテクノアート
三浦工業株式会社

三菱重工業株式会社

電気機器

アズビル株式会社
株式会社アドバンテスト
アンリツ株式会社
オムロン株式会社
坂口電熱株式会社
シャープ株式会社
株式会社 ジャパンディスプレイ
セイコーエプソン株式会社
太陽誘電株式会社
株式会社 タムラ製作所
東京エレクトロン株式会社
株式会社 東芝
日本電気株式会社
株式会社日立製作所
富士通株式会社
富士電機株式会社
ブラザー工業株式会社
株式会社堀場製作所
マブチモーター株式会社
三菱電機株式会社
ミネベアミツミ株式会社
横河電機株式会社
株式会社リコー
ルネサス エレクトロニクス株式会社
ローム株式会社

輸送用機器

いすゞ自動車株式会社
NOK株式会社
極東開発工業株式会社
マツダ株式会社
ヤマハ発動機株式会社

精密機器

オリンパス株式会社
シチズン時計株式会社
株式会社タムロン

株式会社ニコン

富士フイルムホールディングス株式会社

その他製品

株式会社アデランス

コマニー株式会社

株式会社タカラトミー

NISSHA株式会社

原田鋼業株式会社

フルハシEPO株式会社

美津濃株式会社

ヤマハ株式会社

リンテック株式会社

ルビコン株式会社

》 建設業

株式会社朝日工業社

株式会社大林組

三建設備工業株式会社

清水建設株式会社

新日本空調株式会社

住友林業株式会社

大成建設株式会社

千代田化工建設株式会社

前田建設工業株式会社

》 電気・ガス

電源開発株式会社

東邦ガス株式会社

》 情報・通信業

株式会社アバント

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

エス・エー・エス株式会社

SCSK株式会社

株式会社QUICK

国際航業株式会社

TIS株式会社

テック情報株式会社

日本ユニシス株式会社

株式会社野村総合研究所

株式会社フジ・メディア・ホールディングス

株式会社三菱総合研究所

》 運輸業（陸運・海運・空運）

ANAホールディングス株式会社

川崎汽船株式会社

センコーグループホールディングス株式会社

東急株式会社

日本航空株式会社

日本郵船株式会社

阪急阪神ホールディングス株式会社

株式会社日立物流

ヤマトホールディングス株式会社

アチハ株式会社

》 卸売・小売業

株式会社アーキビジョン・ホールディングス

アスクル株式会社

イオン株式会社

岩瀬コスファ株式会社

株式会社エコリング

JFE商事株式会社

J.フロント リテイリング株式会社

スターゼン株式会社

住友商事株式会社

株式会社テクノアソシエ

丸紅株式会社

》 金融・保険業

MS&ADインシュアランス グループホールディングス株式会社

オリックス株式会社

SOMPOホールディングス株式会社

株式会社T&Dホールディングス

東京センチュリー株式会社

日本生命保険相互会社
 農林中央金庫
 株式会社みずほフィナンシャルグループ
 三井住友トラスト・ホールディングス株式会社
 株式会社三井住友フィナンシャルグループ
 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
 株式会社りそなホールディングス

》 不動産業

三菱商事・ユービーエス・リアルティ株式会社
 住友不動産株式会社
 東急不動産ホールディングス株式会社
 東京建物株式会社
 野村不動産ホールディングス株式会社

》 サービス業

株式会社 アイ・シー・アイ
 アミタホールディングス株式会社
 H.U.グループホールディングス株式会社
 株式会社エコロジーパス
 株式会社エッジ・インターナショナル
 株式会社LbE Japan
 株式会社かいはつマネジメント・コンサルティング
 株式会社クレアン
 株式会社サーキュレーション
 株式会社SAKURUG
 地盤ネットホールディングス株式会社
 株式会社タナベ経営
 株式会社デイリースポーツ案内広告社
 デロイト トーマツ合同会社
 株式会社 電通グループ
 中日本高速道路株式会社
 一般財団法人日本食品分析センター
 株式会社 博報堂DYホールディングス
 株式会社ビジネスコンサルタント
 八千代エンジニアリング株式会社

》 自治体・学術・協会・法人団体

自治体

川崎市

学術・協会・法人団体

学校法人 大阪夕陽丘学園

関西学院大学

一般財団法人国際開発センター

学校法人国際学院

国際基督教大学

公益財団法人 国際労務管理財団 (I.P.M.)

学校法人 聖学院

公益財団法人地球環境戦略研究機関

一般財団法人電気安全環境研究所

同志社大学

一般財団法人 日本建築センター

公益財団法人日本サッカー協会

一般社団法人日本能率協会

》 その他

内海産業株式会社

株式会社トリドールホールディングス

黒田グループ株式会社

5.2

回答集計データ

調査対象：GCNJ会員企業・団体 437社 (2021年9月30日現在)

回 答：223会員 (回答率51%)

調査期間：2021年10月4日～11月18日

》 回答企業・団体 基本情報

Q1 業種として最もあてはまるものをお選びください。

	企業・団体数		企業・団体数
水産・農林 ①	1	電気製品 ④	25
鉱業 ③	1	輸送用機器 ④	5
建設 ③	9	精密機器 ④	5
食料品 ①	14	その他製品 ①	10
繊維製品 ③	0	電気・ガス ③	2
パルプ・紙 ③	4	陸運・海運・空運 ③	9
化学 ②	29	倉庫・運輸関連 ③	1
医薬品 ②	5	情報・通信 ⑥	12
石油・石炭製品 ③	2	卸売・小売 ①	11
ゴム製品 ③	2	金融・保険 ⑥	12
ガラス・土石製品 ③	3	不動産 ⑥	5
鉄鋼 ③	1	サービス ⑤	20
非鉄金属 ③	4	学術・協会・法人団体 ⑤	13
金属製品 ③	0	自治体 ①	1
機械 ④	14	その他 ⑥	3

223

本レポートでは、下記グルーピングを採用
(①～⑥は左図を参照)

	企業・団体数
①食品・流通・自治体他	37
②化学・医薬品	34
③工業・運搬・電気・ガス他	38
④機械・器機関係	49
⑤サービス・非営利団体等	33
⑥情報・金融・不動産他	32

223

Q2 事業対象範囲として最もあてはまるものをお選びください。 %

日本国内(ナショナル)	26.9
世界(グローバル)	73.1

Q3 従業員数として最もあてはまるものをお選びください。 %

10~249人	13.0
250~4,999人	30.9
5,000人~49,999人	43.9
50,000人以上	12.1

Q4 売上規模として最もあてはまるものをお選びください。 %

25億円未満	4.9
25億円~250億円未満	10.8
250億円~1000億円未満	11.2
1000億円以上	68.6
非営利団体	4.5

Q5 現在回答しているあなたについてお教えてください(回答掲載省略)

Q6 本社/本部拠点所在地(地域)として最もあてはまるものをお選びください %

北海道・東北	0.4
首都圏(東京・神奈川・埼玉・千葉)	69.5
関東(上記「首都圏」以外)・甲信越	4.5
東海	4.9
北陸	1.3
近畿	15.2
中国・四国	2.7
九州・沖縄	0.9
その他	0.4

》 SDGs 認知度・浸透度

Q7 貴社・団体内での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。(複数回答) %

CSR・サステナビリティ担当が認知・理解している	95.1
経営陣が認知・理解している	95.5
中間管理職が認知・理解している	82.1
従業員が認知・理解している	77.1
グループ内関連会社が認知・理解している	62.8
自社・団体の調達先・取引先などビジネスパートナーが認知・理解している	46.6
自社・団体と付き合いのある投資家が認知・理解している	57
わからない	0
その他	3.1

Q8 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。 %

ステップ1「SDGsを理解する」	11.2
ステップ2「優先課題を決定する」	13.9
ステップ3「目標を設定する」	17.9
ステップ4「経営へ統合する」	19.7
ステップ5「報告とコミュニケーションを行う」	37.2

Q9 貴社・団体はSDGsに貢献するためにどのような行動をとっていますか。(複数回答)

%

GC10原則の遵守	92.4
経営戦略にSDGsを組み込んでいる	81.2
SDGsに貢献する製品・サービスの開発	81.2
SDGsに貢献するビジネスモデルの構築	60.5
SDGsに貢献する慈善団体や非営利団体への自発的な資金提供	47.1
アドボカシーと公共政策：SDGsに関連した行動の重要性を公に主張する (政策に対し提言・主張を行っているかどうか。)	19.3
コラボレーションとパートナーシップ：SDGsを推進するためのコラボレーションに参加する	48.9
SDGsに貢献するための新プロジェクトの立ち上げ	37.2
その他	4.5
特になし	0.4

Q10 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)

%

トップメッセージなどのSDGs貢献への表明	86.1
重要課題・方針への反映	84.3
優先するSDGs目標	73.1
中核事業との紐づけ	72.6
SDGsに貢献する製品・サービスの開発	75.8
SDGsに貢献するビジネスモデルの構築	49.8
SDGsに貢献するための新プロジェクトの立ち上げ	38.6
SDGsに関連する指標とその進捗状況	52.5
SDGsに関連する活動がもたらした具体的なインパクト	24.7
その他	3.1
特に掲載はない	2.2

Q11 貴社・団体が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。(複数回答)

%

SDGsの社会的な認知度	8.5
社内での展開方法	52.9
トップのコミットメント	10.8
中間管理職の理解度・実行度	56.5
一般職員の理解度・実行度	58.7
管掌役員の理解度・実行度	23.3
バリューチェーン全体の理解度・意識	48.9
定量的な指標の設定、インパクトなど評価方法	74.9
リソース(資金・人手・能力・技術等)	52.0
政府・地方行政の政策的後押し	15.7
ステークホルダーエンゲージメントの有効な方法	30.9
コレクティブアクションの着手方法	18.4
コレクティブアクションのための適切なパートナー	15.7
適切な情報開示(SDGsウォッシュへのリスク等の把握を含む)	43.0
SDGs取り組みの広報・コミュニケーション戦略(国内外への周知)	40.8
成長戦略とSDGsの両立	38.1
その他(具体的に、選択された項目の補足説明としてもお使いください)	1.8
特になし	2.2

Q12 貴社・団体では、今後のSDGs取組を進展させるため、どのような情報及びソリューションの提供があればいいと思いますか。
(複数回答) %

ハイレベル政治フォーラム、国連総会、世界経済フォーラム等のSDGs関連の国際動向	26.5
SDGs推進本部、SDGs未来都市等のSDGs関連の国内動向	30.5
海外企業によるSDGs取組の優良事例	52.0
国内企業によるSDGs取組の優良事例	68.2
トップのリーダーシップを引き出す方法	21.1
社内でのSDGsの浸透方法	58.7
SDGsに取り組むための組織体制のあり方	46.6
経営理念やビジョンへの統合方法	31.8
KPIの設定方法	57.0
中長期目標の設定方法	41.3
SDGs取組に関する測定・評価方法	71.7
情報開示・レポーティングの方法 (SDGsウォッシュのリスクマネジメントも含めて)	62.3
国内・グローバルでのSDGs広報・コミュニケーションのあり方	47.1
ステークホルダーエンゲージメントのあり方	39.0
その他	2.2
特になし	1.8

Q13 貴社・団体ではSDGsの各ゴールの内、(新型コロナ感染拡大の影響も踏まえて) どのゴールを重点に選んで活動していますか? (複数回答) %

ゴール 1 貧困をなくそう	20.2
ゴール 2 飢餓をゼロに	22.0
ゴール 3 すべての人に健康と福祉を	71.3
ゴール 4 質の高い教育をみんなに	43.0
ゴール 5 ジェンダー平等を実現しよう	72.2
ゴール 6 安全な水とトイレを世界中に	36.8
ゴール 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	67.7
ゴール 8 働き甲斐も経済成長も	80.3
ゴール 9 産業と技術革新の基盤をつくろう	70.4
ゴール10 人や国の不平等をなくそう	50.7
ゴール11 住み続けられるまちづくり	58.7
ゴール12 つくる責任 つかう責任	76.7
ゴール13 気候変動に具体的な対策を	81.2
ゴール14 海の豊かさを守ろう	37.7
ゴール15 陸の豊かさも守ろう	45.7
ゴール16 平和と公正をすべての人に	43.9
ゴール17 パートナリーシップで目標を達成しよう	62.8
特定のゴールを選んで活動していない	5.8

Q14 本アンケートで取り上げる5つのゴール以外で、貴社・団体がマテリアリティと位置づけ、SDGs達成への貢献を見据えた具体的な数値目標を伴う取組みはありますか。

ある	60.1
ない	39.9

Q15 その中で特に重視し、取組みが具体化しているゴールに該当するゴールの番号、なぜそのゴールをマテリアリティとして位置付けているか、取組みの概要、進捗状況、公表の情報源 (URL等) について教えてください。(回答掲載省略)

》 ジェンダー平等 (SDGゴール5)

Q16 経営トップがジェンダー平等推進にコミットメントを表明し、経営の指針や戦略に統合するなど、経営課題としての位置付けを明確化していますか。(複数回答) %

特に明確化されていない	16.1
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、方針や施策に反映させている	83.0
WEPsに署名し、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	13.5
経営指針・戦略を策定する際、ステークホルダーとの対話やヒアリングに、ジェンダーに知見のある団体・専門家を含めている	13.9
ジェンダー平等推進へのコミットメント、方針、進捗状況を、統合報告書等を通じて公表し、社外に向けて積極的に発信している	56.5

Q17 役員(取締役及び監査役)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。(SDG5.5、WEPs1及び4) %

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	74.9
目標値は設定されているが、行動計画はない	4.9
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)	17.9
女性比率30%を既に達成した	2.2

Q18 男女間賃金格差に対する対策を行っていますか。(SDG5.1及び8.5及び10.3、WEPs2) (複数回答) %

男女賃金格差の数値を出していない	63.7
数値は算出しているが、非正規や契約社員を含めていない	16.1
非正規や契約社員を含めた全社員の数値をとっている	14.8
数値に基づき、男女間賃金格差の要因分析を行っている	12.1
男女間賃金格差是正のための目標・活動計画がある	3.1
男女間賃金格差のデータを開示している	4.9

Q19 職場におけるあらゆる形態の暴力やセクシュアルハラスメントの根絶をするための対策を講じていますか。(複数回答) %

特に講じていない	1.8
社内外における暴力やセクシュアルハラスメントの防止・対応等に関する目標・活動計画が設定されている	46.6
暴力やセクシュアルハラスメントを安全に報告する仕組み(内部・第三者通報窓口等)がある	95.5
暴力やセクシュアルハラスメントに関する研修を全従業員向けに定期的実施している	81.2
暴力やセクシュアルハラスメントを行った者に対する懲罰が明文化され、開示されている	65.9

Q20 男性の育児休暇取得を推進するための取り組みを行っていますか。(SDG5.4及び8.5、WEPS2) (複数回答)

%

特に行っていない	17.9
男性の育児休暇の取得を推進するためのガイドラインや具体的な施策がある	67.3
男性の育児休暇取得が必須となっている	3.6
男性の育児休暇取得状況について、取得率及び期間等のデータに基づく情報開示を行っている	59.6

Q21 前問で「男性の育児休暇取得が必須となっている」とお答えいただいた方へ伺います。育児休暇の必須取得期間として最もあてはまるものを1つお選びください。

%

週間未満	25.0
1週間以上	12.5
1ヶ月以上	25.0
具体的な日数は決まっていない	37.5

Q22 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	61.4
ジェンダー平等を推進する方針の中で、サプライチェーン・マネジメントも対象に入れている	30.5
国内外の取引先・調達先から、ジェンダー平等に関する情報を収集している	19.7
収集したデータに対するチェック体制を構築している	13.0
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	4.5
ジェンダー平等を推進する企業を支援する観点から、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	0.9
サプライヤーの多様化と女性起業家の育成・支援という観点から、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	0.4

Q23 SDG5 (ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワーメントの促進) の実現を目的とする取り組みを行っていますか。(複数回答)

%

特に行っていない	33.2
SDG5の実現に資する取り組みを自社のプログラムとして行っている取り組みの内容を具体的に記入ください。	64.1
SDG5の実現に向けた取り組みを行っている団体(NPO、行政機関等)に助成金などの資金を提供している取り組みの内容を具体的に記入ください。	12.6
SDG5の実現に向けた取り組みを行っている団体(NPO、行政機関等)にプロボノ支援を提供している取り組みの内容を具体的に記入ください。	4.5

Q24 以下のデータを収集する仕組みがありますか。(SDG全体、WEPS7) %

	データを定期的に収集する仕組みがない(不定期な収集はNG)	データを定期的に収集する仕組みがある	データを定期的に収集し、明確になった課題の要因分析を行い、課題解決に向けた取り組みを行っている	統合報告書・自社ホームページ、女性活躍推進法DBなどで、データを公表している
従業員男女割合	4.9	17.9	2.7	74.4
管理職男女割合	5.8	17.0	4.0	73.1
新規・中途採用における男女割合	9.0	24.7	9.4	57.0
登用・昇格割合の男女比較	18.4	37.2	24.7	19.7
男女別育休取得率・期間	13.9	21.1	9.9	55.2

》 はたらきがい・人権 (SDGゴール8)

Q25 人権尊重についての方針・コミットメントについて、貴社・貴団体が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	9.4
経営トップ(グループ全体の)からのコミットメントが表明されている	61.4
国際的な人権基準に言及した人権の尊重に関する方針があり、公表されている	55.2
バリューチェーン全体を対象に、労働者の人権尊重が全社(もしくはグループ)方針に盛り込まれている	62.3
バリューチェーン全体を対象に、労働問題以外のステークホルダーの人権尊重が方針に盛り込まれている。(例えば、事業と関わる消費者・地域社会に関わる人権課題など)	41.7
ステークホルダーとのエンゲージメントによって特定された人権課題を、人権方針の策定・改定に反映している	21.1
自社の事業に関わる優先度の高い人権課題を特定し、コミットメントや方針を表明している	31.4
その他	9.9

Q26 人権デューデリジェンスについて、貴社・貴団体が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 or 現状取り組んでいない	23.8
「ビジネスと人権を取り上げた人権研修の機会を全社員に対し提供している	58.3
人権の尊重が経営幹部/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	4.9
人権方針を具体化した活動計画(目標の設定、実績・結果の追跡評価)に落とし込んでいる	26.0
人権方針、人権DD、是正・救済など人権尊重に関する取り組みがまとまった形で、かつステークホルダーにアクセスしやすい形で公表されている	34.5
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を実施している	23.8
自社の人権課題の全体像と優先度を踏まえたうえで、バリューチェーンのみならず、自社の事業について人権影響評価を行っている	24.2
部門横断的に人権課題を検討する部門や体制が社内であり、人権の取組みに必要な権限・予算等が付与されている	33.2
その他	8.5

Q27 是正・救済(グリーンバンス)について、貴社・貴団体が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	12.6
自社・自社グループの労働者が利用できる社外(弁護士またはNGOなど)の相談・救済窓口がある	82.5
消費者や地域住民など、社外の誰でも利用することができる窓口(社内か社外かを問わず)がある	37.2
上記2つの選択肢を含む、窓口や手続の利用状況、苦情内容及び対応策などを情報開示している	20.2
相談窓口や苦情手続の見直しのために、利用する可能性のあるステークホルダーとエンゲージメントを行っている	10.3
バリューチェーン上の労働者が利用できる相談窓口・苦情メカニズムがある	31.4
被害者(またはその声を代表する者・団体)はもちろん、取引先や第三者(NGOなど)とエンゲージメントしながら是正・救済に取り組んでいる	13.5
その他	4.0

Q28 是正・救済(グリーンバンス)について、国内従業員以外のステークホルダーに対して取り組みを行っている場合は、取り組み内容を記載ください。(回答掲載省略)

Q29 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・貴団体が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	4.5
自社グループでの労働者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	92.8
同一労働同一賃金の企業内での制度化を実施または実施のための検討を始めている	53.4
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および外国人に対する差別・ハラスメント禁止の方針がある	60.1
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	1.3
取引先においてディーセント・ワーク(賃金・労働時間等)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た形で、是正に取り組んでいる	17.5
その他	1.8

Q30 消費者に関連する人権への取組みについて、貴社・貴団体が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	35.4
自社の事業と関わる消費者やユーザー(最終使用者)の人権に関する課題を把握している	25.1
マイノリティである消費者・顧客のニーズを反映した商品・サービス(ユニバーサルデザインなど)を提供している	35.4
自社商品・サービスを使用した消費者・ユーザーの人権侵害(SNSによるヘイトスピーチ等)への対策を講じている	6.7
消費者・顧客からの苦情から、人権尊重に関わる課題を特定し、対策を講じている・プロセスがある	23.3
自社の商品・サービスを通じて人権のより良い実現に貢献している	30.9
その他	5.4

Q31 地域住民の人権への取組みについて、貴社・貴団体が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	35.4
(自社または協働で) 国・地域の人権課題解決のための社会貢献活動を行っている	43.9
国・地域での人権課題の解決に向けて(単体またはグループで) 政府に対し政策提言を行っている	1.3
事業を展開する国・地域での人権侵害の「構造的問題への対処」について、自社としての方針を(自社単体またはグループで) 示している(示す方針・手続がある)	7.6
事業を展開する国・地域でどのような人権課題があるかについて把握(定期的な情報収集や人権影響評価など)をしている	29.6
(自社または協働で) 国・地域の人権課題解決のために本業を通じた活動を行っている	22.0
その他	4.0

》 つくる責任 つかう責任 (SDGゴール12)

※本セクションのみ下記業種(GCNJ登録時)は対象外、158会員が回答
情報・通信、金融・保険、不動産、サービス、学術・協会・法人団体、その他

Q32 2050年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を実現するため、経営トップがコミットメントを表明するなど、社内で方針を明確化していますか。(複数回答) %

特に明確化していない	22.8
具体的な方針を明確化している	54.4
具体的な方針を明確化し、経営トップがコミットメントを表明している	53.8
天然資源の効率的な利用に関連した項目がリスクマネジメントに含まれている	24.7
測定可能な天然資源の効率的な利用に関わる目標を掲げている	31.6
その他	3.2

天然資源の持続可能な管理や効率的利用を2050年までに達成するには、サーキュラーエコノミー(循環経済)が具体的な方法の一つとして認識されています。

Q33 以下の代表的なサーキュラーエコノミー型の取組それぞれについて、実施状況をお答えください。

原材料調達、製品・サービスデザイン、生産	実施も検討も していない	実施していない が現在検討中	実施している %
持続可能な原材料の調達	15.2	25.3	59.5
天然資源の利用削減や3R・長寿命化に適した循環型製品設計の導入	10.8	20.3	69.0
リサイクル素材・再生資源の利用や切り替え	8.9	21.5	69.6
生物由来などの再生可能な代替素材の開発・導入	17.7	30.4	51.9
製品に物質効率性(リサイクル可能性や修理・アップグレード可能性など)に関する環境情報を記載	39.2	23.4	37.3

輸送・販売・消費

%

包装材の削減・容器包装の省資源化	9.5	15.2	75.3
製品の耐久性強化、定期的なメンテナンス、修繕、再製造、再販等による製品価値の期間延長の取組/ビジネスの実施	17.1	16.5	66.5
シェアリングサービスの展開：テクノロジーなどを活用したプラットフォームにより、十分に活用されていない製品の共有ビジネスの展開/企業や消費者が所有する資産の貸し借り、交換	62.7	23.4	13.9
「サービス」としての製品を提供するビジネスモデルの展開：従来型の製品販売ではなく、顧客の利用形態に応じ「サービス」として製品を提供/使用量に応じて課金	52.5	16.5	31.0

廃棄、回収と資源循環

%

容器などのリターナブルシステム・製品デポジットシステムの導入	43.7	22.2	34.2
使用済み自社製品を市場から回収してリサイクルする体制の構築	39.2	22.2	38.6
使用済み自社製品を市場から回収して修理・再販売・再製造する体制の構築	48.7	19.0	32.3
自社製品に限らず、市場から使用済み製品や資源を回収、リユース・リサイクル	46.2	19.6	34.2

Q34 サークュラーエコノミー実施における他社や他のステイクホルダーとの協働による事業・プロジェクトの実施状況としてあてはまるものはどれですか。

%

実施も検討もしていない	22.2
実施していないが現在検討中	32.3
実施している	44.9
その他	0.6

Q35 前問で「サーキュラーエコノミー実施における他社や他のステイクホルダーとの協働による事業・プロジェクトを実施している」と回答した方へ伺います。実施パートナーや協働の目的、事業内容、ゴール・目標などを含め具体例をお答えください。(回答掲載省略)

Q36 Ellen MacArthur Foundation Business Network (previously the CE100 Network)やWBCSD、循環経済パートナーシップなど、サーキュラーエコノミーに関するイニチアチブへの参加されている場合は名称をお答えください。※国内外含む(回答掲載省略)

天然資源の持続可能な管理と利用を含め、私たちが直面している危機的な環境課題の解決には、消費者・生産者である私たちのライフスタイルを変えていくことの重要性も指摘されています。脱炭素型の暮らし、食品ロスの削減、廃棄物の適切な分別回収、衣服・消費財などのシェアリングやリユース・リサイクル、次世代モビリティサービスの利用など、近年の社会技術の発展も後押しとなり、持続可能な暮らしに転換する機会が増えています。

Q37 ライフサイクルと教育に関連する以下の項目それぞれについて、取組状況をお答えください。

	必要を感じない	必要性を感じているが実施も検討もしていない	実施していないが現在検討中	実施している	%
サステナブルなライフスタイルへの変革を促すような消費者・市民向け教育	10.8	43.7	12.7	32.9	
サステナブルなライフスタイルへの変革を促すような意識向上の取組	7.0	34.8	16.5	41.8	
消費者・市民にサステナブルな行動を促すような製品設計、環境ラベルの活用など	8.2	29.7	14.6	47.5	
消費者・市民にサステナブルな行動促進につながるようなビジネスモデルの展開	10.8	38.6	17.1	33.5	
消費者・市民にサステナブルな行動を促すようなインセンティブ(割引やポイント制など)	25.3	42.4	16.5	15.8	
上記5つ以外で消費者・市民にサステナブルな行動を促すような取組(FA)	86.7	—	1.9	11.4	

》 気候変動対応 (SDGゴール13)

Q38 貴社・貴団体では、2050年までにネット・ゼロを実現するための目標を設定していますか。 %

ネット・ゼロを実現するための目標を定めていない	29.6
ネット・ゼロを実現するための目標を内部向けに定めている	10.3
ネット・ゼロの実現に向けて、トップがコミットメントを表明している (SBTiには不参加)	33.6
ネット・ゼロの実現に向けてSBTiに参加している	22.9
ネット・ゼロの実現に向けてSBTiに参加した上で、カーボン・ポジティブを目指している	3.6

Q39 貴社・貴団体の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) %

いずれも把握していない	11.2
スコープ1 (事業者自ら直接排出する温室効果ガス)	83.9
スコープ2 (他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出ガス)	80.3
スコープ3 (事業者の活動に関連する他社の排出ガス) の一部または全部	69.1

Q40 貴社・貴団体のGHG (温室効果ガス) 排出ネット・ゼロの実現に向けて重視している取り組みはどれですか。
(複数回答) %

省エネの推進 (省エネ行動、機器の導入、働き方の見直し、オフィスの床面積削減など)	97.3
再生可能エネルギーの電力調達量の増大 (再エネの証書を含まない)	66.4
再エネ証書	40.8
熱の有効利用	39.5
電動車または充電インフラの導入	33.2
コーポレートPPA (電力販売契約) の締結	17.9
水素利用の推進	22.0
オフセットクレジットの購入 (再エネの証書を含まない)	18.4
内部炭素価格の導入	28.3
炭素回収・貯留・再利用技術の導入	16.1
自社・他社の低炭素・脱炭素技術の研究開発に投資	34.5
ビジネスモデルや事業ポートフォリオの見直し	30.5
経営層、従業員等のステークホルダーへの教育・トレーニング	49.8
関連する企業・団体 (バリューチェーン等) への働きかけ	24.7
国内外のイニシアチブへの参加	49.8
人々のライフスタイルの変革	13.9
政府への政策提言	10.8
その他	5.4
あてはまるものはない	1.3

Q41 貴社・貴団体では、(目標設定の有無にかかわらず) ネット・ゼロを実現するにあたり、何が障壁になっていますか。
(複数回答)

%

トップの理解が得られない	1.3
事業の性格上、実現が難しい	30.0
コストがかかりすぎる	61.4
技術的な見通しが立っていない	50.7
再エネの入手方法がよくわからない	4.9
その他	18.8
障壁はない	8.5

Q42 貴社・貴団体では、ネット・ゼロを実現するためにどのような外部環境の整備が必要だと思えますか。
(複数回答)

%

NDC (≡排出削減目標) の強化	35.4
電源構成の見直し (再生可能エネルギーの比率拡大など)	77.1
気候変動対策に取り組みたい企業・団体へのソフト面での支援 (省エネ診断、SBTiの目標設定やTCFDのシナリオ設定のサポート等)	59.2
気候変動対策に取り組みたい企業・団体へのハード面での支援	63.2
カーボンリサイクルの推進	39.5
二国間クレジット制度などへの参加を通じた低炭素技術・製品の海外展開	18.4
コーポレートPPA (電力販売契約) の促進、バーチャルPPAの制度見直し	33.2
カーボンプライシングの導入・推進	34.5
自動車の電動化の支援	32.3
その他	11.2
あてはまるものはない	3.6

Q43 貴社・貴団体では、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。

%

特に特定していない	14.8
特定しているが、戦略・計画には統合していない	20.2
事業所で特定し、戦略・計画に統合している	19.7
企業・団体 (バリューチェーン等) を含め特定している	28.3
事業所が位置する地域コミュニティも含め特定し、戦略に統合している	4.5
サプライチェーン提携先及び/または小規模事業者が位置する地域コミュニティも含め特定し、戦略に統合している	5.8
その他 (具体的に)	6.7

》 腐敗防止 (SDGゴール16)

Q44 腐敗（贈賄・談合など）を防止するために、経営トップがコミットメントを表明するなど、社内で方針を明確化していますか。（複数回答）

%

特に明確化していない	6.7
贈賄防止のための方針を明確化している	91.0
談合防止のための方針を明確化している	61.0

Q45 腐敗リスクの評価をどのような方法で実施していますか。（複数回答）

%

実施していない	17.5
デスクリサーチを行っている	36.3
国内・海外のグループ社員を対象にアンケート調査を実施している	35.4
国内・海外のグループ社員を対象にヒアリング調査を実施している	24.7
国内・海外の関連拠点への視察（往査をとまなう監査）を実施している	37.7
サプライヤー（パートナー、販売代理店、事業を支援するコンサルタントなど）やサードパーティへのデューディリジェンスを実施している	19.7
その他	7.2

Q46 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	15.2
贈賄防止規定を整備している	68.2
談合防止規定を整備している	44.8
規定を地域ごとまたは国ごとに整備している	20.2
その他	12.6

Q47 規定類の実効性を高めるために、どのような対策を講じていますか。（複数回答）

%

特に対策は講じていない	1.1
リスクレベルに応じて異なる決裁・承認権者を設定している	57.1
国内・海外のグループ社員を対象に腐敗防止の教育トレーニングを実施している	74.1
規定類の違反者に対する懲戒手続きを定めている	78.3
サプライヤーやサードパーティが遵守すべき規定（例：サプライヤー向け行動規範）を整備し、教育トレーニングを実施している	29.1
規定類の実効性について、定期的に監査を行っている	51.9
内部通報制度を設けている	94.2
内部通報制度の改善を行っている（例：窓口における多言語対応、周知、運用の見直しなど）	61.4
その他	3.2

Q48 腐敗防止の取り組みについてステークホルダーの理解を得るためにどのような対策を講じていますか。
(複数回答)

%

特に対策を講じていない	30.9
腐敗防止の状況について定量(数値)データに基づく情報開示を行っている	24.7
腐敗防止の状況について定性(記述)データに基づく情報開示を行っている	42.6
腐敗防止のためにステークホルダーと対話の機会を設けている	14.3
東京原則(腐敗防止のコレクティブ・アクション)に署名・参加している	1.8
その他	11.7

Q49 腐敗行為を巡る不正の隠ぺい(データ改ざん・会計不正など)を防止するために、どのような対策を講じていますか。(複数回答)

%

特に対策を講じていない	9.9
データ改ざん防止のための方針を明確化している	43.5
データ改ざんを防止するためのセキュリティを強化している	54.3
会計不正防止のための方針を明確化している	53.4
スモール・ファシリテーション・ペイメントを含め、支払いの記録化を徹底している	43.0
国内・海外の関連拠点への視察(往査をとまなう監査)を実施している	57.4
その他	7.2

2022年2月発行

調査協力・執筆（5つのゴール）

大崎 麻子	特定非営利活動法人Gender Action Platform 理事（ゴール5）
斎藤 万里子	特定非営利活動法人Gender Action Platform 理事（ゴール5）
菅原 絵美	大阪経済法科大学 国際学部 教授（ゴール8）
加藤 瑞紀	IGES 持続可能な消費と生産領域 研究員（ゴール12）
粟生木 千佳	IGES 持続可能な消費と生産領域 副ディレクター/主任研究員（ゴール12）
高橋 健太郎	IGES 気候変動とエネルギー領域 副ディレクター（ゴール13）
津久井 あきび	IGES 気候変動とエネルギー領域 研究員（ゴール13）
藤野 真也	麗澤大学 国際学部 准教授（ゴール16）

レポート企画・作成・執筆

土井 章	グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)
庄司 良子	グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)
内田 晴子	グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)
小野田 真二	IGES サステナビリティ統合センター リサーチマネージャー
小野 麻夕子	IGES サステナビリティ統合センター プログラムコーディネーター

謝辞

本レポートの作成にあたり、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及び同僚に、心からの謝辞を表します。

表紙デザインについて

2030年までに持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）達成に向かって、SDGs各ゴールの取組が進捗し、連携と協働をはかりながら、拡大・展開していく様子を躍動感あるデザインで表現しています。本レポートでは、UNGC/GCNJとして重点課題と位置づけている5つのゴール（5. ジェンダー平等を実現しよう、8. はたらかいも 経済成長も、12. つくる責任 つかう責任、13. 気候変動に具体的な対策を、16. 平和と公正をすべての人に）の進捗状況を専門の見地から考察しており、表紙でも5つのゴールにフォーカスしました。



Network Japan

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

TEL:03-6803-8155

FAX:03-6803-8156

E-mail:gcjnoffice@ungcjin.org

URL:https://www.ungcjin.org/

IGES

公益財団法人
地球環境戦略研究機関

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

TEL:046-855-3700

FAX:046-855-3709

E-mail:iges@iges.or.jp

URL:https://www.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。

©2022 Global Compact Network Japan and Institute for Global Environmental Strategies. 無断転載を禁ずる。