



# SDGs 進捗レポート 2023



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	9
3. SDGs実態調査と解説	16
3.1 SDGsの認知・浸透度	18
3.2 ジェンダー平等	25
～女性活躍からジェンダー平等への移行が急務～	
3.3 はたらきがい・人権	34
～グローバルな危機を背景に加速・深化する「ビジネスと人権」～	
3.4 持続可能な消費と生産	44
～3Rを超えた新たな経済システムへの移行に向けて～	
3.5 気候変動	52
～2030年に向けた気候行動に関する進捗～	
3.6 腐敗防止	60
～実効性のあるリスクベース・アプローチの実践に向けて～	
3.7 5つのゴールの共通課題	70
～方針・コミットメントのその先へ、 イニシアチブへの署名は更なる推進の鍵～	
3.8 ノン・ビジネスのSDGs取り組みについて	74
4. おわりに	77
5. SDGs実態調査関連データ	81
5.1 回答会員 ビジネス(企業)/ノン・ビジネス 一覧	82
5.2 回答集計データ	87
<特集ページ> GCNJ SDGsタスクフォース	110
SDGsの本質を経営の軸に据えて	
持続可能な社会の実現を目指すアクションに向けて	

## 主な略称・略語

欧州連合	EU
気候関連財務情報開示タスクフォース	TCFD
気候変動に関する政府間パネル	IPCC
グリーントランスフォーメーション	GX
経済協力開発機構	OECD
国際標準化機構	ISO
国連気候変動枠組条約	UNFCCC
国連経済社会局	UNDESA
国連グローバル・コンパクト	国連GC
自然関連財務情報開示タスクフォース	TNFD
持続可能な開発ソリューション・ネットワーク	SDSN
持続可能な消費と生産	SCP
重要業績指標	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
新型コロナウイルス感染症	COVID-19
生物多様性条約	CBD
世界保健機関	WHO
ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	DEI
デューディリジェンス	DD
Communication of Progress	CoP
Science Based Targetsイニシアチブ	SBTi
WEPs透明性とアカウンタビリティのフレームワーク	TAF

## 発行のご挨拶

皆様に「2023年版SDGs進捗レポート」をお届け致します。国連グローバル・コンパクト(国連GC)は、国連総会決議により「SDGs推進の中核組織」に指名され、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)は日本においてその責任を担います。この「SDGs進捗レポート」はSDGsが発効した2016年秋に、GCNJの加盟企業・組織とノン・ビジネス(自治体、団体、アカデミア)を対象に、IGES様との協業で調査を開始し、以来、今年度で7回目になります。

SDGsの認知度が90%を超えた2022年度からは、優先するゴールを絞った上で、専門家による「深掘りの質問と解析」に重点を移しました。昨年度はその調査から、ジェンダーやビジネスモデルなどで日本企業の遅れが指摘されましたが、本年度に至る全体的な変化を見ることができます。本報告を、言わば日本企業と組織における、SDGs進捗のベンチマークとして、皆様の経営戦略に活かして頂ければありがたいと存じます。ご多用の中、詳細な質問にお答えいただいた皆様に、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

2023年は2030年のSDGs最終年までの「中間点」にあたります。グテーレス国連事務総長は、現状のままではSDGs達成は厳しいことを述べておられますが、そのような中、世界の人口は昨年80億人を超えました。増加の中心はインドやアフリカなど、これから経済成長が進み、CO2排出増などが想定される地域です。一方で日本は、人口減に沈む中で課題山積です。日本は、自らの問題に対処すると共に、世界と地球全体の課題解決のリーダーシップを求められています。そのため皆様の行動の基本原則とゴールを示すものがGC10原則でありSDGsであると言えます。

最後になりますが、本レポートの発行と同じタイミングでCoP(国連グローバル・コンパクトへの各会員の活動報告)の全面改訂が行われます。それに伴い、23年度SDGs実態調査についても見直しを行います。方向性が決まりましたら改めてご案内申し上げますので、引き続きご理解、ご協力の程お願い申し上げます。

GCNJは今後とも皆様のお役に立つべく努力して参ります。どうぞ引き続きご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

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

昨年末にモンテリオールで生物多様性条約の第15回締約国会議第二部が開催され、2030年までに陸域と海域の30%以上を保全する「30by30目標」などを定めた「昆明・モンテリオール生物多様性枠組」が採択されました。一方、国内では新枠組をも反映した次期生物多様性国家戦略の審議が進んでおり、本年3月には閣議決定される予定です。また、民間部門を対象に、本年9月には自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) による情報開示の枠組が公表される予定となっています。

生物多様性の新たな枠組は、気候変動の1.5度目標やSDGsと相互に深く関連しており、相乗効果 (シナジー) の高い取り組みを進めることが、すべての目標達成に向けて重要であると言えます。国連でもこうした問題意識が高まっており、昨年7月には第3回目となる「気候変動とSDGsのシナジー強化に関する国際会議」(シナジー会議) が、国連経済社会局 (UNDESA) と国連気候変動枠組条約 (UNFCCC) 事務局の共催と環境省のホストにより、東京の国連大学本部で開催されました。シナジーは、ポストSDGsにもつながる重要な視点であり、今後さらに議論の発展が期待されます。

IGESは第3回シナジー会議の支援機関として、この会議の運営に深く関与するとともに、私自身がGCNJのサンドラ・ウー理事とともにプレナリーの中で「SDGs進捗レポート2022」英語版のローンチを行う機会を得ました<sup>1</sup>。日本企業はさまざまな責務や貢献を通じて、国際社会で重要な役割を果たすことが期待されています。中でも主導的役割を担うGCNJ会員企業による最新のSDGs進捗状況をまとめた本レポートは、国内外のSDGs関係者にとって有益な情報発信の機会となりました。

SDGsの進捗が折り返しを迎えるなか、今世紀半ばまでに持続可能な社会を構築するには、2030年までが「未来を決する10年」だと言われています。持続可能な道筋への挑戦は、同時に新たな豊かさをもたらす社会を創造する絶好の機会となります。本レポートでは、SDGsの5つのゴールに焦点をおいて、バックカスティングの視点から、GCNJ会員企業による取り組みの進捗状況を分析しています。各企業がシナジーの視点を備えた取り組みを推進し、進捗状況を評価し、さらなる取り組みの強化へと繋げていくために、本レポートが広く活用されることを心より願っています。

公益財団法人 地球環境戦略研究機関 (IGES)

理事長



<sup>1</sup> その様子は主催者による会議録に掲載 [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/the\\_third\\_global\\_conference\\_report\\_11.08.2022.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/the_third_global_conference_report_11.08.2022.pdf)

# 1

## はじめに

### ～2022年SDGs実態調査について～

これまでのSDGs実態調査について説明します。

#### 2016年からの経緯

2015年から開始したSDGs実態調査をまとめた本レポートは、今回で第7号となります。調査を開始した2015年当時はSDGsの知名度も低く、企業にもあまり浸透していなかったため、2020年までは調査目的を「SDGsの認知・社内への浸透」を中心としていました。しかし2020年の調査で、社内の認知について経営陣は約9割、中間管理職・社員も半数まで拡大し、社内報やWebサイトでの周知も7割以上で実施されていること

がわかったため、「SDGs認知・浸透」を中心とする調査については一定の目的を果たしたと考えました。

そこで、2021年は会員企業の「認知度・浸透度」から、SDGs取り組みの質について測定する調査にシフトしました。

具体的には、SDGsを経営に組み込んでいるか、どのゴールを重視しているか、どのような課題認識があるかなどの質問項目の他、国連グローバル・コンパクト(国連GC)が2021～2023年戦略の中で主導していくと公表した「4つのゴール(ゴール5、8、12、13、16)」に加えて、製造業をはじめ

### SDGs調査レポートからSDGs進捗レポートへ

SDGs認知度・浸透の測定 + 特定テーマの掘り下げ

SDGsの取り組みの質の測定



多くの日本企業が重点ゴールとして選択している「ゴール12」を加えた5つのゴールの進捗について測定することとしました。5つのゴールの分析・考察にあたり主題にしたテーマは、企業・団体の活動にとって重要な「ジェンダー平等」、「はたらきがい・人権」、「循環経済」、「気候変動」、「腐敗防止」になります。それらは、国連GC4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）10原則にも深く繋がっています。

これら5つのゴールに関する調査項目には、SDGsゴール年である2030年に実現すべき取り組みを網羅しています。会員企業・団体が2030年に向け、進捗のチェックリストとしての活用を意図して各専門家に設計を依頼しました。前回調査した5つのゴールの進捗結果については、「SDGs進捗レポート2022」を本レポートとともにご参照ください。

## 2022年実態調査について

今回は、「取り組みの質の測定」の2年目として、継続して5つのゴールを中心に進捗度を調査しました。調査内容は基本的には前回は踏襲しており、前年からの進捗が明らか

になっています。前回の調査で顕在化した課題を深掘した質問も加えるなどの更新を行っています。

調査概要については、P.16、全設問についての回答集計データについては、P.87をご参照ください。

尚、本調査に回答いただいた会員企業については、昨年より各社が自社の回答内容について振り返りを行えるように「回答結果」とともに「フィードバック・シート」を送付しています。「フィードバック・シート」には5つのゴールについて前年からの進捗だけでなく、同業種企業や同規模（従業員数）企業グループとの比較も可視化しています。そのため、自社の取り組みの棚卸、今後の推進への参考資料として活用いただけます。

また、前回までは会員企業と企業以外（ノン・ビジネス）の会員に対して同一の調査を行っていましたが、今回から企業とノン・ビジネスは調査内容を分けました。

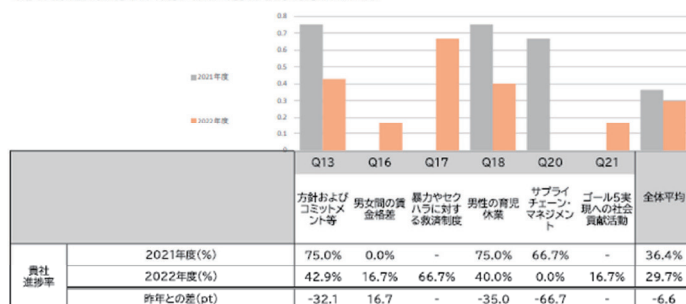
回答いただいたノン・ビジネスの会員から開示を許可いただいた取り組み内容について

フィードバックシート：内容例

例：ジェンダー平等全体

### ①前年及び他社回答との比較

※昨年回答が無かった方は「昨年比」や「2021年度のグラフ」の表示がありません



### ■2022年度分の他社回答との比較

企業全体	41.0%	18.3%	70.1%	52.1%	10.1%	14.8%	33.5%
食品・その他製造業	41.6%	19.1%	68.1%	52.4%	7.6%	11.8%	32.4%
5,000人以上	51.5%	19.8%	75.6%	60.6%	13.0%	19.3%	39.0%

### ②設問ごとの前年比較 (Q13)

■貴社回答・前年回答との比較

選択肢	貴社回答内容	
	2022年度	2021年度
選択肢①	●	●
選択肢②	●	●
選択肢③	●	●
選択肢④	●	●
選択肢⑤	●	●
選択肢⑥	●	●
選択肢⑦	●	●
選択肢⑧	●	●
選択肢⑨	●	●
選択肢⑩	●	●
選択肢⑪	●	●
選択肢⑫	●	●
選択肢⑬	●	●
選択肢⑭	●	●
選択肢⑮	●	●
選択肢⑯	●	●
選択肢⑰	●	●
選択肢⑱	●	●
選択肢⑲	●	●
選択肢⑳	●	●
選択肢㉑	●	●
選択肢㉒	●	●
選択肢㉓	●	●
選択肢㉔	●	●
選択肢㉕	●	●
選択肢㉖	●	●
選択肢㉗	●	●
選択肢㉘	●	●
選択肢㉙	●	●
選択肢㉚	●	●
選択肢㉛	●	●
選択肢㉜	●	●
選択肢㉝	●	●
選択肢㉞	●	●
選択肢㉟	●	●
選択肢㊱	●	●
選択肢㊲	●	●
選択肢㊳	●	●
選択肢㊴	●	●
選択肢㊵	●	●
選択肢㊶	●	●
選択肢㊷	●	●
選択肢㊸	●	●
選択肢㊹	●	●
選択肢㊺	●	●
選択肢㊻	●	●
選択肢㊼	●	●
選択肢㊽	●	●
選択肢㊾	●	●
選択肢㊿	●	●



は、別冊でご紹介していますので、ご覧ください。

## 2022年実態調査の回答会員について

### <回答率について>

今回は、GCNJ会員の約55%に回答いただきました。企業とノン・ビジネスの割合は以下の通りです。

### <回答会員について>

回答者の9割以上が企業でノン・ビジネスは1割弱となります。これは会員全体の割合でもほぼ同じです。

### <前年比>

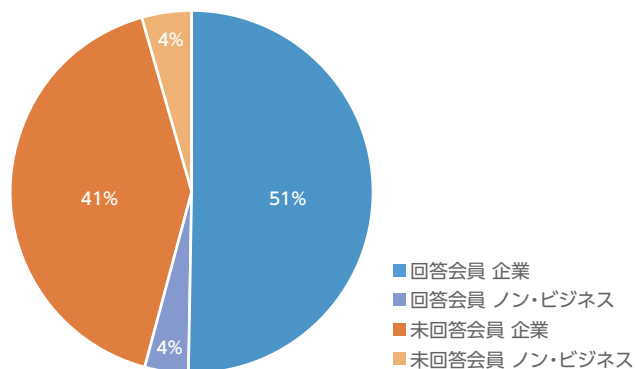
2021年と比較すると、会員数は1年間で約2割増え、回答会員は25%増加しました。

回答企業の内訳については、詳しく紹介していますのでP.17をご覧ください。

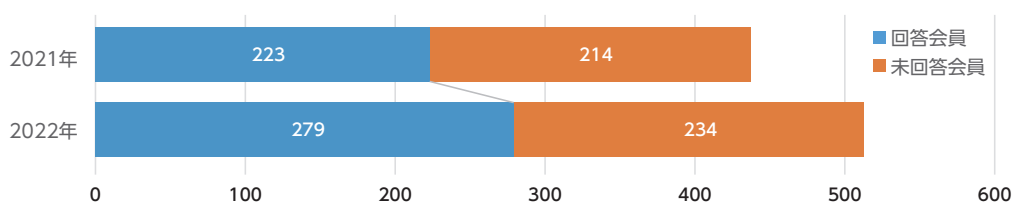


「SDGs進捗レポート別冊」表紙  
URL : <https://www.ungcjin.org/activities/topics/detail.php?id=547>

調査回答率



回答会員数前年比





# 2

## SDGsに関する 国内外の動向

ここでは、SDGsの動向を把握するのに鍵となる3つの報告書から、グローバルレベルと国レベルのSDGs進捗状況、及びSDGsの達成に影響を及ぼしうる短期・長期の世界的なリスクを確認していきます。その後、本「SDGs進捗レポート2023」が焦点をおく5つのゴール関連の最近の動きを、3.2~3.6を執筆した各専門家からのインプットをうけて、ハイライト形式で紹介します。

### 》 SDGsの進捗と 達成に影響を及ぼしうるリスク

#### グローバルレベルのSDGs進捗状況

2020年1月30日に世界保健機関（WHO）が新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に対する緊急事態宣言を発出しました。それから3年後となる2023年1月30日現在、世界の感染者数は6.7億人以上、死亡者は680万人以上にのぼっています。またロシアによるウクライナへの侵攻は、世界の平和を脅かすのみならず、食料とエネルギーの供給、そして人々の生活に危機をもたらしています。

2022年7月に国連が発表した「持続可能な開発目標（SDGs）報告2022」によると、気候危機、COVID-19のパンデミック、そして世界各地における紛争の増加により、SDGsの17の目標達成が危機に瀕していると報告しています。以下では、このような厳

しい現状の一部を示します。

- COVID-19が間接的に起因する分も含めた世界の「超過死亡数」は、2021年末までに1,500万人に達した。
- 貧困削減に向けた4年以上の前進が帳消しとなった。
- 紛争、COVID-19、気候変動及び不平等の拡大により世界の食料安全保障が弱体化、世界の約10人に1人が飢餓状態にある。
- 2020~2021年の2年間で1億4,700万人の子どもたちが対面授業の機会を半分以上失った。
- 女性は失業の影響をより大きく受けた上、家庭でのケア労働も増加。いくつかのエビデンスによると、女性に対する暴力がパンデミックにより悪化。
- 予防接種率がこの10年で初めて低下し、結核とマラリアによる死者数が増加した。
- コロナ禍により国家間の所得不平等が一世代ぶりに拡大した。
- 出身国外にいる難民の数は2015年から2021年で44%増加した。
- 天然資源への依存度は世界全体で2000年から2019年に65%以上増加した。
- 2021年には推計1,700万トンのプラスチックが世界の海に流れ込み、2040年までにさらに2~3倍増加の見通し。
- 世界の森林が毎年1,000万ha破壊されて

おり、その原因の90%が農地拡大による。  
 ・サハラ以南アフリカ諸国における債務の対国民総所得 (GNI) 比は、2011年の23.4%から2020年には43.7%まで上昇した。

### 国レベルのSDGs進捗状況

国レベルのSDGsの進捗状況は、持続可能な開発ソリューション・ネットワーク (SDSN) とドイツのベルテルスマン財団から毎年発表される「持続可能な開発レポート」が点数化・順位付けをしています。まず全体状況を見ると、ウクライナでの戦争をはじめとする軍事衝突や健康不安といった複合的な危機が、SDGsやパリ気候協定のような中長期的な目標から政策の関心や優先順位を遠ざけており、意欲的で信頼できる国内及び国際的な計画の採択に遅れ・停滞が生じる恐れがあることを指摘しています。そして、2年連続で世界はSDGsの進捗が見られず、SDGs指数の平均スコアはわずかに低下したことが報告されました。特に低所得国と下位中所得国では、ゴール1 (貧困をなくそう) とゴール8 (働きがいも経済成長も) のパフォーマンスは、パンデミック前の水準を下回ったままのことです。

日本については、2022年版のスコアは79.6点で163カ国中19位となりました (昨年比マイナス0.02点であるものの、2016年は75点・2019年は78.9点となっており微増傾向ではあります)。また、豊かな国が特に持続不可能な消費によって国際的な負の波及効果を生み出していることから、持続可能な開発レポートでは、他国への波及効果に関するスコアと順位も公表しています。それによると日本は67.3点・134位となっています。本「SDGs進捗レポート2023」が焦点をおく5つのゴール関連で、日本の「重大な課題」として指摘されている項目には、国会に

おける女性の議席数、男女間の賃金格差、一次エネルギー供給量に占める再生可能エネルギーの割合、電気電子機器廃棄物、プラスチックごみの輸出、化石燃料の燃焼とセメント製品からのCO2排出量、輸入品に含まれるCO2排出量、炭素価格スコアが含まれています。5つのゴール関連以外で「重大な課題」に含まれているのは、再分配後の貧困率、輸入品に含まれる海洋・陸域・淡水域の生物多様性への脅威、政府開発援助を含む譲許的な公的資金、金融秘密度スコア (富裕層の所得隠しや犯罪のマネーロンダリングをしやすさ) などです。上記のうち下線がついているものは、波及効果に関する「重大な課題」にも該当しています。なお、北欧諸国やドイツ、オーストリアなど、SDGsに積極的に取り組む他の先進国も日本と同様に、波及効果の面では低スコアの傾向が示されています。このことから、特に富裕国は、他国への影響も十分に考慮した上で、自国内の環境・社会課題への対応のあり方を検討する必要があると言えます。また、持続可能な開発レポートでは、こうした負の国際的な波及効果を抑制するために、①国際開発・気候変動資金の規模拡大、②技術協力とSDGs外交の活用、③消費による他国への影響に対応する国家目標・手段の採用、④国際・国・産業・企業レベルでサプライチェーン全体をカバーするモニタリングとデータシステムの強化及びそれをSDGs報告に含むこと、を求めています。

### 短期・長期のリスク

続いて、世界経済フォーラムが毎年発行する「グローバルリスク報告書」から、SDGsの達成に影響を及ぼしうる世界規模のリスクを確認します。本報告書は、1,200名以上のグローバルリスク有識者、政策立案者及び産業

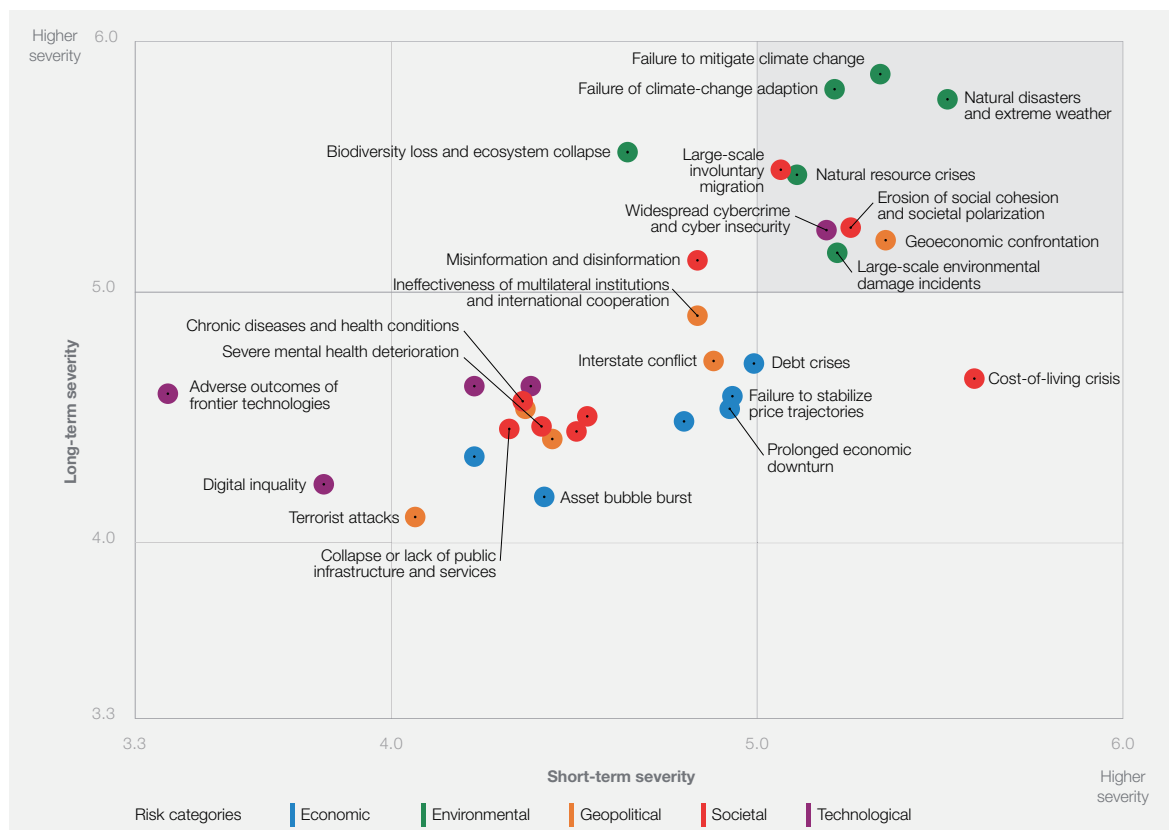
界リーダーへの調査を通じて、今後2年間に発生が想定される最も深刻なグローバルリスクと、今後10年間で最も深刻化すると想定されるリスクがランキング形式でまとめられています。

今後2年間ににおいては、「生活費の危機」が最大の短期リスクとして位置付けられ、「自然災害と極端な異常気象」、「地経学上の対立」がそれに続きます。生活費の危機については、エネルギーと食料の供給危機及びインフレなどがその原因とされ、供給サイドの圧力が続いた場合、輸入に依存する多くの市場で今後2年以内により広範な人道的危機に転じる恐れがあるとしています。また、経済的な圧力による中所得者層の空洞化が続くと、社会不安や政情不安が引き起こされ、影響は新興国市場以外にも波及すると述べています。

今後10年間の長期リスクは、「気候変動緩

和策の失敗」、「気候変動への適応（あるいは対応）の失敗」、「自然災害と極端な異常気象」と続き、その後に短期リスクでは10位以内に表れてこない「生物多様性の喪失や生態系の崩壊」が位置付けられました。「生物多様性の喪失や生態系の崩壊」については、人獣共通感染症の増加、作物の収量と栄養価の低下、水ストレスの増大による紛争悪化、食料システムや受粉などの自然に基づくサービスに依存した生活の喪失、水草地や沿岸マングローブなどの劣化による劇的な洪水、海面上昇といった経済的・社会的に広範な影響を及ぼす恐れを指摘しています。

以下は、短期・長期のリスクの関係をプロットした図になります。この他、本報告書ではリスクの相互連関を表すマップも掲載されており、企業・団体がリスク認識を見直す際にも参考になる内容となっています。



図：2年間と10年間のリスクの相対的な深刻度（1～7のリッカート尺度で評価）  
（出典：World Economic Forum Global Risks Perception Survey 2022-2023）

## 5つのゴール関連の動向ハイライト

### ジェンダー平等 (ゴール5)

#### 国際動向

- ▶ 欧米諸国や欧州連合 (EU) との経済・貿易協定におけるジェンダー平等項目が拡大された。
- ▶ アジアの主要経済国・地域 (中国、韓国、香港、台湾、シンガポール、インドネシア、フィリピン、タイ、ベトナム) では、ジェンダー・ギャップの解消が加速し、グローバル・ジェンダーギャップ指数の「経済分野」で日本のランキングを上回った。これらの国・地域では、コーポレート・ガバナンスコード改訂を通じて、従業員の女性比率、目標値、行動計画の公表を義務付ける証券取引所が増え、女性のエンパワーメント原則 (WEPs) 署名企業が急増。
- ▶ 2022年6月のG7サミットにおいて、ジェンダー平等推進のコミットメントが拡大され、進捗状況の共同モニタリングが開始。2023年は日本がG7議長国を務める。
- ▶ ISO (国際標準化機構) が「ジェンダー平等推進ガイドライン」を策定中。2024年に公表予定。

#### 国内動向

- ▶ 国立社会保障・人口問題研究所が2021年に発表した「第16回出生動向基本調査」で、18~34歳の未婚女性の理想のライフコースとして、長年最多だった「再就職」(結婚・出産を機に仕事を辞め、折を見て再就職) を、「両立」が抜いた。しかし、予想のライフコースでは「非婚就業」が急増し、トップに。同年代の未婚男性も、将来のパートナーに「再就職」よりも「両立」を期待する傾向。
- ▶ 政府は、ジェンダー平等視点に立脚した政

策を打ち出し、性別役割分業が構造化された家庭・職場・労働市場の変革に着手。「男女間賃金格差の是正」が「女性版骨太の方針2022」に盛り込まれると、2022年7月の女性活躍推進法の省令改正で、常時雇用者301人以上の企業に対し、男女の賃金差異の公表を義務付け。有価証券報告書においても、「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」を必須開示項目とする方向。無償ケア労働の責任の女性への偏りが賃金格差の要因の一つであるとの理解を踏まえ、「男性の育休取得推進」も主要な施策に。

- ▶ 改正育児・介護休業法により、2022年4月からは育休を取得し易い雇用環境整備や対象者への個別の周知・意向確認の措置が義務付けられ、10月からは出生時育児休業 (産後パパ育休) を創設。2023年4月より、育休取得状況の公表を義務付け。
- ▶ 「女性版骨太の方針2022」で打ち出された、「女性の視点も踏まえた税と社会保障制度」(配偶者特別控除や第3号被保険者制度)、「公共調達」(えるぼし認定企業に対する加点制度) についても見直しが進んでいる。G7議長国としてジェンダー平等推進の議論を主導する立場にあることから、国際基準・潮流を踏まえた国内政策が増える見込み。

### はたらきがい・人権 (ゴール8)

#### 国際動向

- ▶ EUは、2022年2月、コーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス指令案を発表した。また9月には、強制労働関連商品の上市・輸出を禁止する規制案を発表した。
- ▶ 米国で2021年に成立したウイグル強制



労働防止法の第3条（輸入禁止の推定）が2022年6月に施行された。

- ▶2022年G7エルマウ・サミットでの首脳コミュニケにおいて、強制労働をグローバル・サプライチェーンから排除するために国内・国際的な取り組みを加速すること、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」等に沿った行動を求めていくこと、「ビジネスと人権」に関する国際的なコンセンサスにおいて取り組むことが合意された。
- ▶2022年11月28-30日で第11回国連ビジネスと人権フォーラムが開催された。テーマは「中心はライツホルダー (Rights holders at the centre)」。日本からは中谷元内閣総理大臣補佐官（国際人権問題担当）がスピーチを行った。

#### 国内動向

- ▶2020年に日本政府は「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定したが、その実施に係る「1年目レビュー政府報告」を2022年6月に発表した。
- ▶日本政府は2022年9月に政府初（アジアでも初）となる「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を発表した。
- ▶政府ガイドライン策定と並行して、企業およびステークホルダーでの積極的な動きがみられた。22年7月には日本繊維産業連盟が「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を、9月には金属労協が「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」を発表した。

#### 持続可能な消費と生産（ゴール12）



#### 国際動向

- ▶経済協力開発機構（OECD）は2022年2月にプラスチック廃棄物に関する初の報告書

「グローバル・プラスチック・アウトLOOK」を発刊。プラスチック汚染の拡大と対策の遅れを指摘。

- ▶EUは2022年3月にエコデザイン規則案を発表。企業に循環性を意識した製品デザインの推進や製品の修理可能性など詳細な環境情報の開示義務付けなどを提案。
- ▶2022年5月のG7気候・エネルギー・環境大臣会合にて、コミュニケ附属書として資源効率性・循環経済に関するG7ベルリンロードマップが採択。
- ▶2022年3月の第5回国連環境総会再開セッション（UNEA5.2）にて海洋プラスチック対策の喫緊性の共有、及び国際文書（条約）の策定に向けた交渉開始が決定。2022年11月28日から12月2日まで、プラスチック汚染に関する法的拘束力のある国際文書（条約）の策定に向けた第1回政府間交渉委員会（INC）を開催。

#### 国内動向

- ▶2022年4月に第四次循環型社会形成推進基本計画の第2回点検及び循環経済工程表が策定。2050年を見据えて持続可能な社会を実現するため、循環経済アプローチを推進することによる循環型社会の方向性を示し、これに基づきライフサイクル全体での資源循環に基づく脱炭素化の取り組みの推進を図る。
- ▶2022年10月に官民共同の「成長志向型の資源自律経済デザイン研究会」が設立。2020年5月に経済産業省が発表した「循環経済ビジョン2020」実現のため、動脈産業、静脈産業、有識者、消費者、IT分野などの関係者が議論し、認識の共有や提言を行う。
- ▶環境省、経済産業省、経団連により2021年3月に立ち上げられた「循環経済パート

ナーシップ (J4CE)」は活動2年目を迎え、定期的な官民対話の下、企業の取り組み促進及び必要な政策的対応の検討が進む。

## 気候変動(ゴール13)



### 国際動向

- ▶2022年5月、日米豪印首脳会合 (QUAD) が開催され、日米豪印各国は「日米豪印気候変動適応・緩和パッケージ (Q-CHAMP)」の立ち上げを発表。4カ国及びインド太平洋地域における気候変動対策の支援で連携を図る。
- ▶2022年6月のG7サミット首脳コミュニケにて、2022年末までに国際的な気候クラブの設立を発表すると同時に、2035年までの電力部門の完全または大部分の脱炭素化の達成にコミット。
- ▶2022年3月にアントニオ・グテーレス国連事務総長が設立した「国連 非国家アクターによるネット・ゼロ宣言の信頼性と説明責任に関するハイレベル専門家グループ」は2022年11月、企業や自治体などの非政府アクターがネット・ゼロを宣言する上での原則と提言をまとめた報告書発表。うわべだけの取り組みであるグリーンウォッシングを非難した。
- ▶2022年11月のG20バリ首脳宣言にて、グラスゴー気候合意を堅持する形で、G20各国は1.5度目標の追及を決意することを再確認。日本は米国他とインドネシアとの間で「公正なエネルギー移行パートナーシップ (JETP)」に関する共同声明に合意。インドネシアの石炭から再生可能エネルギーへの移行に向けた取り組みを支援する。
- ▶2022年11月のCOP27にて、「シャルムエルシェイク実施計画」が採択された。損失

と損害の基金創設について歴史的な合意に至り、COP28で運用化の議論が行われる。排出削減の強化に関する合意は、産油国などの反対により、グラスゴー気候合意から踏み込めず。

### 国内動向

- ▶2022年2月、経済産業省がGX (グリーントランスフォーメーション) リーグ基本構想を発表し、2023年度以降の本格稼働に向け「未来社会像対話」、「市場ルール形成」、「自主的な排出量取引」の3つの場が構築された。特に「自主的な排出量取引」ではGXリーグにおける排出量取引 (GX-ETS) の制度設計が進む。
- ▶2022年10月、株式会社脱炭素化支援機構 (JICN) が設立された。改正地球温暖化対策推進法に基づき、国の財政投資融資からの出資と民間からの出資を原資にファンド事業を展開する。2050年ネット・ゼロの実現に向け、再エネ発電事業や林業再生など、脱炭素に資する多様な事業に投融資を行い、脱炭素に必要な資金調達の強化を図る。

## 腐敗防止(ゴール16)



### 国際動向

- ▶2022年9月に米国司法省が「モナコ・メモ」を公表し、2015年の「イェーツ・メモ」以来継続する形で、迅速な社内調査の実施と司法省へ情報提供、さらに個人に対する責任追及強化の重要性などを強調した。

### 国内動向

- ▶2022年を通じて、東京オリンピック・パラリンピックをめぐる贈収賄事件が注目を集めた。大会組織委員会の元理事やスポンサー企業らが、それぞれ収賄・贈賄の罪に問われ、この事件では「公務員」の定義が

一つの焦点になった。「令和三年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法」では、組織委員会の役員は公務員として取り扱われることが定

められている。その他にも多くの業種において従業員や役職員が公務員として扱われることが、法令で定められている。

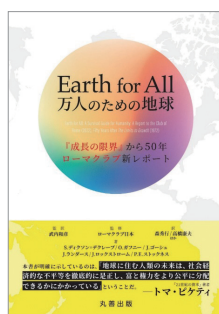
### コラム：「Earth for All 万人のための地球」

SDGsの進捗の停滞、そして迫りくる世界規模のリスクを前に、私たちは本当に持続可能な社会を実現させることは可能なのでしょうか。1972年に『成長の限界』を発表したローマクラブは、それから50年後となる2022年に発表した新たなレポート「Earth for All: A Survival Guide for Humanity」の中で、その可能性を検討しました。

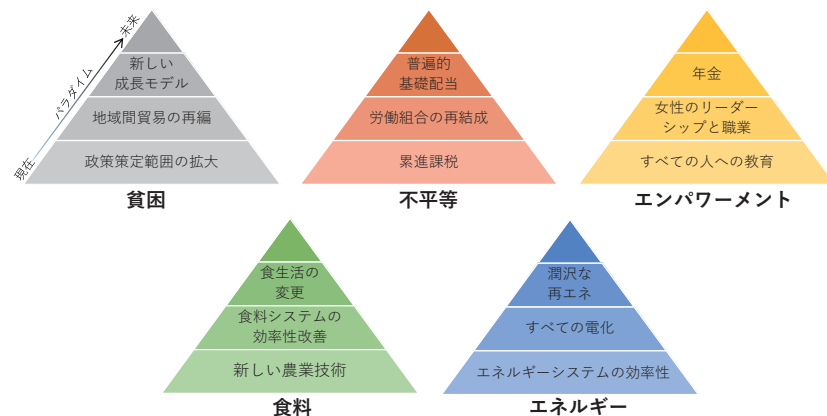
本レポートでは、新たなシステムダイナミクスモデルを活用して、現状のなりゆき (BAU) である「小出し手遅れ (Too Little Too Late)」と、プラネタリーバウンダリーの範囲内で人類のウェルビーイングの最大化を目指す「大きな飛躍 (Giant Leap)」の2つのシナリオを提示しています。

「大きな飛躍」シナリオでは、貧困、不平等、女性のエンパワメント、食料、エネルギーの5つの分野で以下の図に示す「劇的な方向転換 (extraordinary turnarounds)」を提案しており、今すぐに行動に移すならば、2100年には人口を60億人程度にとどめ、極度の貧困を解消し、自然資源にかかる圧力の大幅な低減を実現させ、地球の気温上昇を世紀末には1.5度程度まで戻し、社会的緊張を和らげ、ウェルビーイングを継続的に向上させることが可能としています。

本レポートの「小出し手遅れ」と「大きな飛躍」という2つの対照的なシナリオが、私たちの未来にとって何を意味するかを明確に示しており、企業・団体の将来の活動を検討する上でも多くの示唆を与えてくれるでしょう。



日本語版は丸善出版より刊行  
翻訳は IGES



図：相互に深く関連する5つの劇的な方向転換  
(出典：本書 P.25 の図を参考に作成)



# 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の進捗を測り、活動を推進させることに役立つ。
- 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。

#### ■ 調査回答スケジュール

2022年9月26日～11月14日

#### ■ 調査対象及び回答数

対象：GCNJ会員企業・団体 513 (9月1日現在)

回答会員数：279 (回答率54%)

企業 (ビジネス) 259 (回答会員93%)、ノン・ビジネス20 (同7%)






※回答会員の一覧は、P.82～86をご参照ください。

【参考】SDGs進捗レポート2022 (前回) 回答会員数：企業 208

#### ■ 調査方法

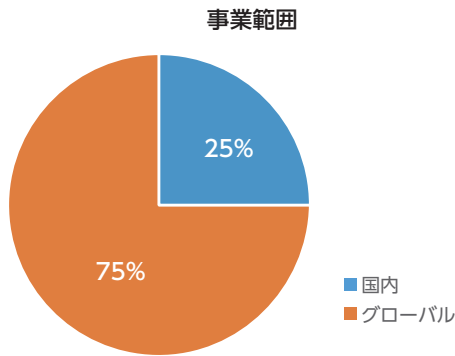
オンライン調査、回答

#### ■ 調査内容 (計48問、企業以外の会員については別途7問)

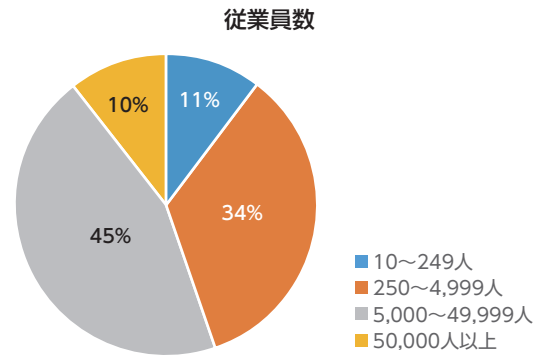
- 1) 会員の基本情報、SDGs浸透 (実行) について
- 2) ジェンダー平等 (ゴール5 )
- 3) はたらきがい・人権 (ゴール8 )
- 4) 持続可能な消費と生産 (ゴール12 )
- 5) 気候変動 (ゴール13 )
- 6) 腐敗防止 (ゴール16 )
- 7) 事後アンケート (調査へのご意見など)

## 2022年度SDGs実態調査への回答会員： ビジネス（企業）259社のプロフィールについて

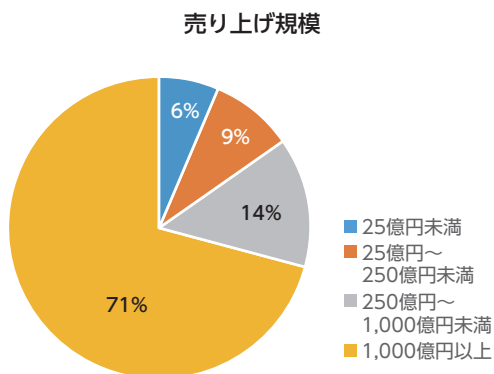
2022年度本調査へ回答いただいた会員279会員のうちビジネス（企業）259社のプロフィール：  
事業範囲・従業員数・売り上げ規模・市場区分・業種は以下の通りです。



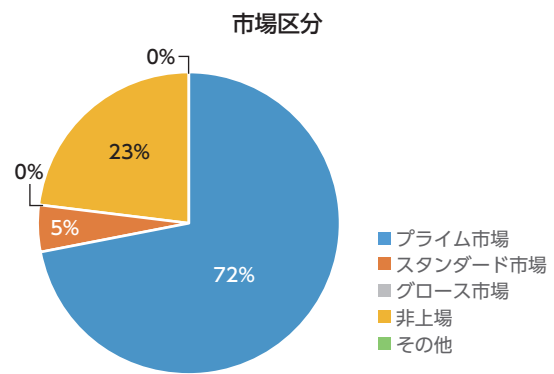
対象事業範囲については、国内が15%に対し、グローバルを対象としている企業は75%を占めている。



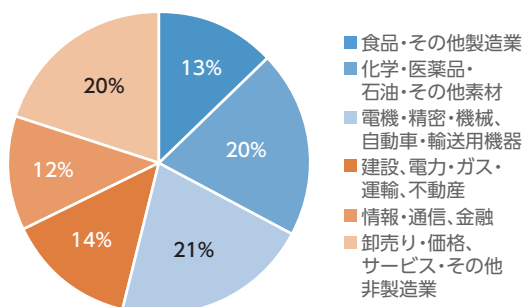
従業員数については、「5,000人~49,999人」が最も多く、全体の45%。続いて「250人~4,999人」が34%。



売り上げ規模については、1,000億円以上の売り上げ企業の構成比は71%を占めている。

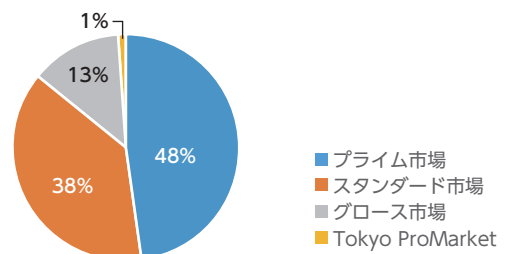


### 業種グループ別



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（黄色系）が46%と約半数ずつになった

### 【参考】上場会社数(JPX) 2022.12.6現在



今回初めて調査項目に加えた市場区分（未上場企業含む）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、プライムに次いで未上場企業が多いことも特徴的である。

# 3.1

## SDGsの認知・浸透度

- ✓ 重点として選ぶゴールは全体的に増加。特にゴール4（質の高い教育をみんなに）、ゴール10（人や国の不平等をなくそう）、ゴール15（陸の豊かさを守ろう）、ゴール16（平和と公正をすべての人に）については、前年比で約10%増加した。
- ✓ 経営へのSDGsの組み込み状況では、従業員数10～249人の企業は、方針・表明を示しても具体的行動に結びついていない。250～4,999人の企業では、取り組みの実効性を引き上げる要素である重要業績指標（KPI）の設定、定量目標・実績の開示、役員報酬との結び付けが課題。5,000人以上の企業でも、役員報酬との結び付けが課題。
- ✓ 企業がSDGsを進めるうえで、サプライチェーンに対する働きかけや協業が大きなインパクトをもたらす。非製造業と比べて取り組みが進展している製造業でも、サプライヤーへの働きかけに関するPDCAサイクルを回し切れていない。

### 》 設問構成の意図

前回の調査結果では、SDGsの認知度とSDGコンパスのステップでみた取り組みの進捗度は、売上規模や従業員数の大小でばらつきがあるものの、全体として十分に高まったことが示されました。そのため、今回の調査からそれらの設問は省き、経営の中でSDGsがどのように統合されているのかという点にフォーカスを置いた設問構成としました。

具体的には、継続設問として、重点を置くSDGsゴール（Q8）、SDGsの経営への組み込み（Q9）、SDGsに取り組む際の課題（Q11）を設けたほか、新たな設問として、サプライチェーンに関する取り組み状況（Q10）と、国連GC/GCNJが推進する3つのイニシアチブへの署名状況（Q12）を設け

ました。なお、イニシアチブへの署名状況については、3.7で結果を解説いたします。

### 》 集計結果と考察

#### 重点をおくゴール（Q8）

最初に、各社が重点に選んで活動しているゴールを見ていきます。前回との比較では、ゴール3（すべての人に健康と福祉を）は新型コロナウイルスへの慣れからなのか微減となったものの、それ以外のほとんどのゴールで5%以上増加、特にゴール4・10・15・16については約10%の増加となりました。この全体的な増加傾向の背景には、2022年に進行した円安と、ロシアのウクライナ侵略に伴う物価高や資源・製品の供給不安といった日本をとりまく厳しい環境があると考えられます。加えて、2022年12月には生物多様

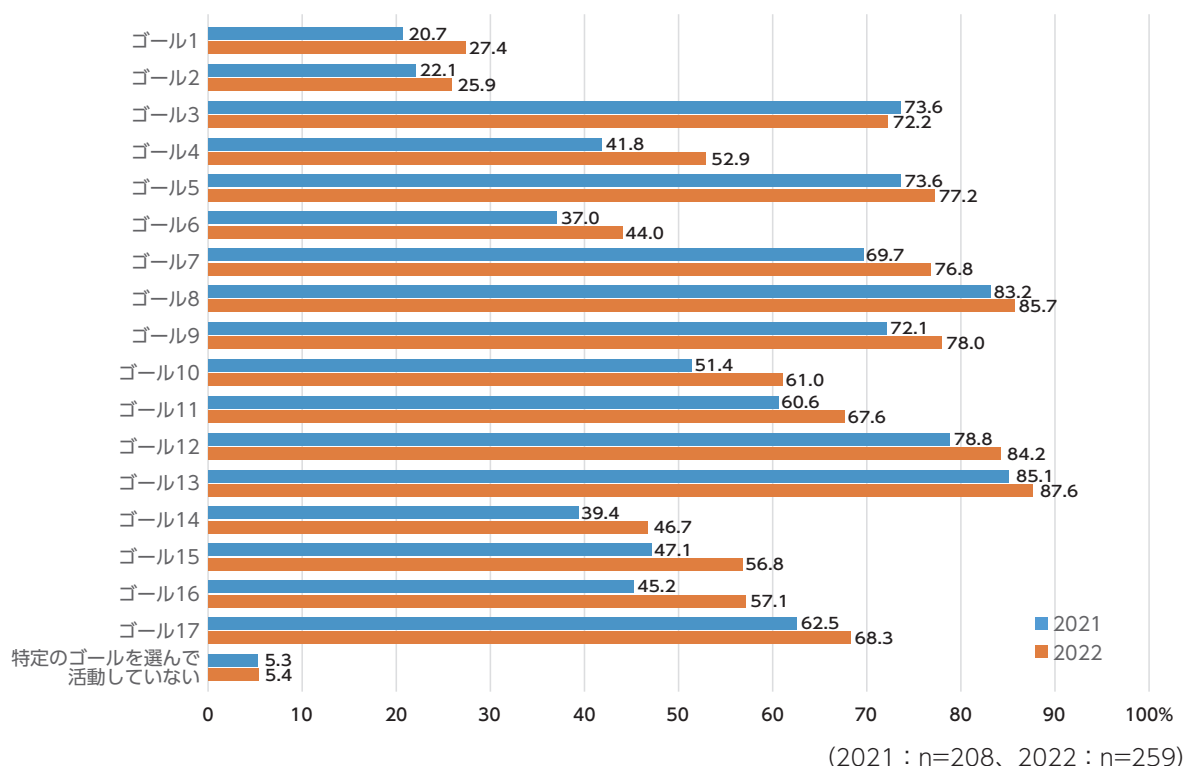
性条約 (CBD) 第15回締約国会議 (COP15) 第二部が開催され、自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) の枠組み構築の議論が進むなど、生物多様性問題への注目の高まりも影響していると考えられます。

特に回答割合が増加した4つのゴールに着目すると、ゴール4では、全体回答が52.9%だったのに対し、非製造業に含まれる「情報・通信、金融」が64.5%、「卸売り・小売り、サービス・その他非製造業」が64.0%と高い値を示したことから、消費者や学生へのアプローチが進んでいる可能性が示唆されます。ゴール10の増加は、円安の進行、物価高、賃金引上げの機運が影響していると考えられます。ゴール15で高い値を示した業種区分は「食品・その他製造業」であり、事業特性が大きく影響していると言えます。ゴール16では、特に「電機・精密・機

械、自動車・輸送用機器」、「建設、電力・ガス・運輸、不動産」、「情報・通信、金融」が全体平均よりも10%高い値を示しました。これもウクライナでの戦争をきっかけとする様々な影響、そして戦争や暴力と自社事業との関連に注意が向いたと推察されます。

別の観点では、1社あたりの重点ゴールの選択が増えている傾向もみられました。前回の調査では、1社あたりの重点ゴール選択数が9.7でしたが、今回は10.7となっていました。重点として選択するゴールが増えていても、必ずしもそれらのゴールに対して、事業リスクや機会と共に社会への影響度を客観的・総合的に評価し、リソースを確保し、目標を掲げているということではないと考えられます。言い換えれば、SDGsウォッシュを避けるには、「重点として選ぶゴール」への実効性が問われています。

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



### 経営へのSDGsの組み込み (Q9)

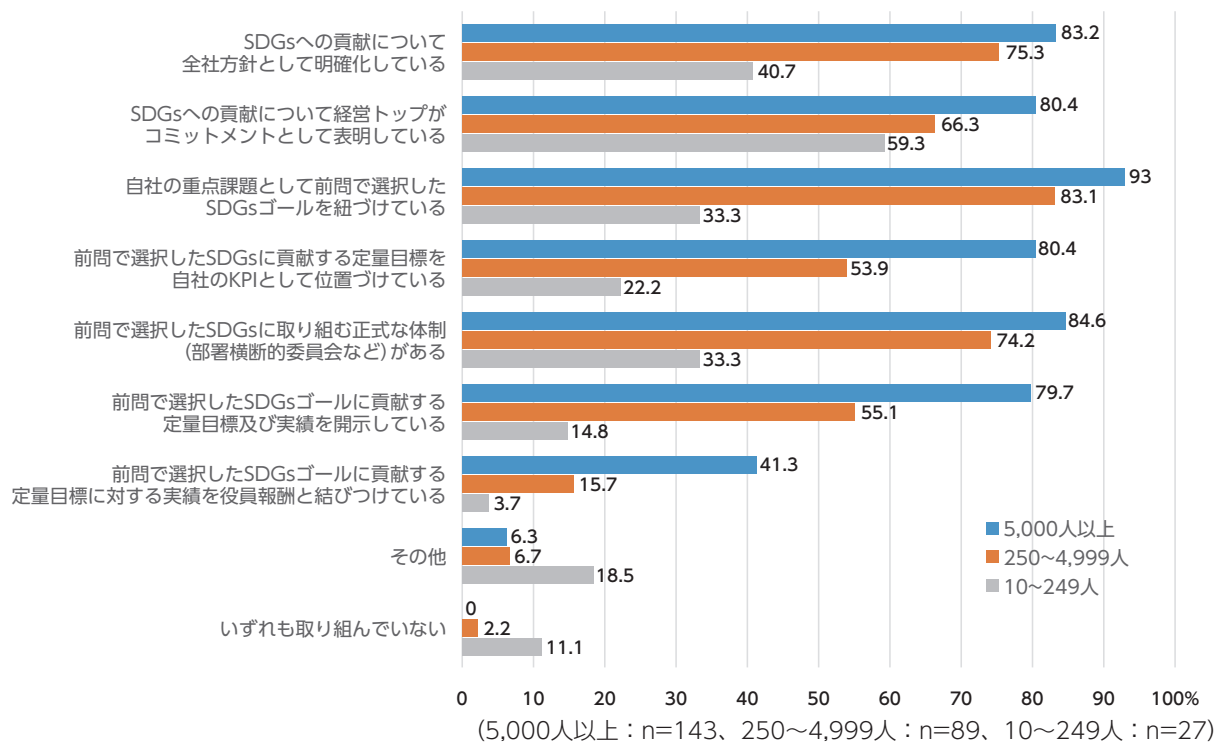
そこで、Q8で重点課題として選択したSDGsゴールの経営への組み込み状況を把握するため、Q9では以下の選択肢について尋ねました。

- ・SDGsへの貢献について全社方針として明確化している
- ・SDGsへの貢献について経営トップがコミットメントとして表明している
- ・自社の重点課題として前問(※Q.8)で選択したSDGsゴールを紐づけている
- ・前問で選択したSDGsに貢献する定量目標を自社のKPIとして位置づけている
- ・前問で選択したSDGsに取り組む正式な体制(部署横断的委員会など)がある
- ・前問で選択したSDGsゴールに貢献する定量目標及び実績を開示している
- ・前問で選択したSDGsゴールに貢献する定量目標に対する実績を役員報酬と結びつけている

ここでは従業員数の区分で結果を見ていくこととします。まず従業員数が5,000人以上の企業では、全体的に高い値を示し、経営への組み込みが進んでいる状況が確認されました。その一方で、役員報酬との結び付けは41.3%にとどまりました。2021年に改訂されたコーポレートガバナンス・コードでは、中長期的な企業価値向上の観点からサステナビリティ課題への取り組みに対する取締役会の重要性が規定されています。また、役員報酬との結び付けは、国連GCに加盟するすべての企業が対応しなければならない新CoP (Communication on Progress) でも聞かれる項目でもあるため、従業員数が5,000人に満たない企業も含めて、近い将来取り組みが進むことを期待したいと思います。

従業員数が250~4,999人の企業では、方針の明確化、自社の重点課題としてSDGsゴールを紐づけ、体制整備といった項目は進んでいました。5,000人以上の企業と比べて

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)



20%以上の開きがあったのは、サステナビリティ課題への取り組みの実効性を引き上げる要素であるKPIの設定、定量目標・実績の開示、役員報酬との結び付けでした。

従業員数が10~249人の企業では、約60%がSDGsへの貢献をコミットメントとして表明、約40%がSDGsへの貢献を全社方針として明確化していました。しかしそれ以外のほとんどの項目で30%台かそれを下回る結果となっており、具体的な行動に結びついていない様子がうかがえます。よく指摘されることであり、実際に自治体や金融機関で実施している所もありますが、中小企業に対しては引き続き伴走型のきめ細やかな支援が求められていると言えます。

#### SDGsに取り組む上での課題 (Q.11)

SDGsに取り組む上での課題については、前回の調査結果と比べて、主に社会及び社内での認知・理解度に関わる項目の割合が下がりました。その一方で、「リソース」及び「成長戦略とSDGs達成の両立」については、課題と感じる割合が上がりました。また、全体の57.5%が今回新設した「バリューチェーンに関連する人と環境へのリスクの全体像の把握」を課題と感じていました。全体的な傾向として、自社の事業にかかわるサステナビリティ課題に関する具体的な検討・実践が進んできていると言えるでしょう。

昨年のレポートでも指摘した点ではありますが、10~249人の企業において、全体的に課題と感じる割合が低いのは、規模が小さいために社内の理解・浸透を促進しやすく、バリューチェーン上で取引先から取り組みを要請される側であり、情報開示や指標設定・評価の必要性を感じるまでに至っていないためと推察されます。また、従業員が250~

4,999人の企業が5,000人以上と比べて多くの点で課題と感じている割合が高いのは、先に見たSDGsの組み込み状況の裏返しでもあり、社内で割けられるリソースや社会から受けるプレッシャーの差も影響していると考えられます。

#### サプライヤーへの働きかけ (Q.10)

今回の調査では、サプライヤーに対する環境・社会・ガバナンスの方針展開や実施内容に関する設問を新たに設けました。企業がSDGsを進めるうえで、サプライチェーンに対する働きかけや協業が大きなインパクトをもたらすことが、その理由です。結果としては、「製造業」と「非製造業」とで取り組みに大きな差が開き、さらにそれを事業対象範囲(グローバルか国内かどうか)で見た場合に、進展度合いが異なっていました。

具体的には、製造業のうち国内・海外のサプライヤー両方に対して、67.6%がESGの方針展開、53.5%がチェックリストの送付・回収、28.9%が監査、39.4%が改善依頼、25.4%が改善状況の定量的な把握を行っていました。国内・海外の一方のみの働きかけをしている分も足し合わせると、ほとんどの企業で方針展開(92.2%)、チェックリストの送付・回収(82.4%)が行われていることが分かります。その一方で、国内・海外の一方のみの分を足し合わせても、監査、改善状況の定量的把握については40%を下回っているという状況であり、PDCAサイクルを回し切れていないとも指摘できます。非製造業については、国内・海外サプライヤーと国内のみを合わせてみても、多くの企業が方針展開にとどまっており、それ以外の取り組みを実施しているのは約30%かそれ以下でした。強化の余地はあるものの、製造業が非製造業



よりも取り組みが進んでいるのは、グローバルなサプライチェーンが事業に与える影響度がより高く、海外(特に新興国)からの原材料調達や委託製造における労働や安全、環境などへの配慮や問題の把握ならびに定量的な改善が求められてきた経緯があるためと考えられます。

では製造業・非製造業を、事業対象範囲がグローバルか国内かで区別してみるとどうでしょうか。事業対象範囲が国内の製造業の回答数は15社であるため、あくまで参考値に

はなりますが、製造業・非製造業ともに、グローバルに事業を展開する企業の方が、いずれの取り組みも上回っていました。事業対象範囲が国内の企業は、こうしたサプライチェーンへの活動に対する必要性や圧力が大きくないことがその理由として想定されます。

この他、国内・海外を問わずいずれのサプライヤーにもチェックリストの送付・回収をしていない企業に着目すると、市場区分がプライム市場の企業が45社、売上規模250億

Q11 貴社が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)

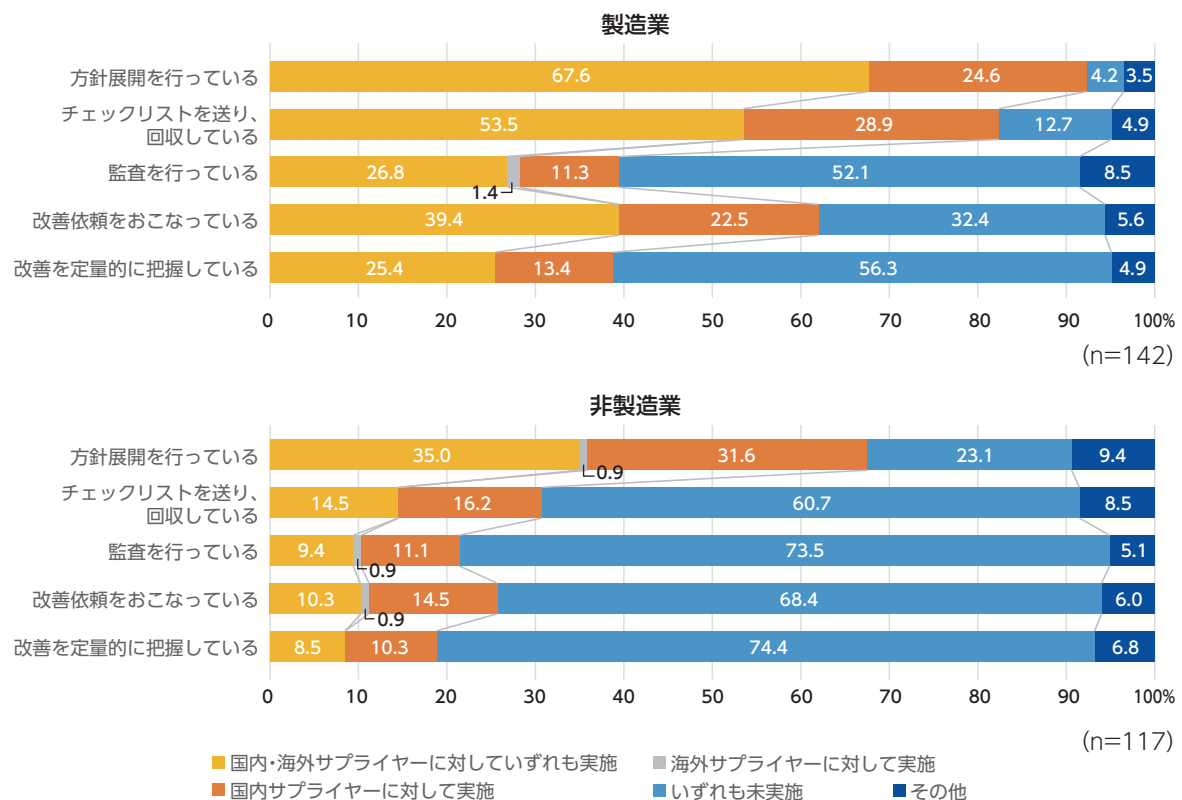
	2022				2021	前年比
	10~249人	250~4,999人	5,000人以上	全体	全体	
SDGsの社会的な認知度	14.8	3.4	5.6	5.8	8.7	-2.9
社内での展開方法	33.3	56.2	46.2	48.3	52.4	-4.1
トップのコミットメント	3.7	13.5	7	8.9	10.1	-1.2
中間管理職の理解度・実行度	40.7	58.4	49.7	51.7	56.3	-4.6
一般職層の理解度・実行度	44.4	58.4	57.3	56.4	59.6	-3.2
管掌役員の理解度・実行度	18.5	23.6	23.1	22.8	23.1	-0.3
バリューチェーンに関連する人と環境に対するリスクに関する全体像の把握	18.5	64	60.8	57.5	-	New
定量的な指標の設定、インパクトなど評価方法	55.6	77.5	74.1	73.4	76.4	-3.0
リソース(資金・人手・能力・技術等)	51.9	59.6	58	57.9	52.4	5.5
政府・地方行政の政策的後押し	14.8	15.7	19.6	17.8	16.3	1.5
ステークホルダーエンゲージメントの有効な方法	14.8	34.8	35	32.8	31.3	1.5
SDGs達成に向けたコレクティブアクション(企業・政府・団体との連携)の取組	33.3	19.1	24.5	23.6	-	New
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)	7.4	42.7	42	38.6	44.7	-6.1
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)	22.2	34.8	45.5	39.4	41.8	-2.4
成長戦略とSDGs達成の両立	29.6	58.4	42.7	46.7	38.5	8.2
その他	7.4	5.6	0.7	3.1	1.9	1.2
特になし	3.7	-	1.4	1.2	1.9	-0.7

(回答%、10~249人：n=27、250~4,999人：89、5,000人以上：143)



円以上の企業が61社ありました。これらの企業は、社会的責任という観点からも早急な対応が求められるのではないのでしょうか。

Q10 サプライヤーに対し環境・社会・ガバナンスの方針展開や実施内容に関する下記について、該当するもの一つを選んでください。



	方針展開を行っている	チェックリストを送り、回収している	監査を行っている	改善依頼をおこなっている	改善を定量的に把握している
事業対象範囲がグローバルな製造業 (127社)	94.5	86.6	40.2	66.1	40.2
事業対象範囲が国内の製造業 (15社)	73.3	46.7	33.3	26.7	26.7
事業対象範囲がグローバルな非製造業 (66社)	77.3	34.8	25.8	27.3	21.2
事業対象範囲が国内の非製造業 (51社)	54.9	25.5	15.7	23.5	15.7

(回答%)

※国内・海外サプライヤーの両方もしくは片方に対して実施と回答した合計値

### コラム：バリューチェーンとは？

バリューチェーンとは、一般的には「企業の様々な活動が最終的な付加価値にどのように貢献しているのか、その量的・質的な関係」と言われています。企業が利益を創出するための主な活動プロセス、と言い換えることもできます。

「SDG Compass」ではバリューチェーンを、製造業を例にとり「原材料、サプライヤー、調達物流、操業、販売、製品の仕様、製品の廃棄」と記載しています。製造業以外の様々な金融やサービス業などでは、バリューチェーンは異なります。また、利益を創出するためのプロセスや重点は、同じ業界であっても事業会社によって異なるでしょう。企業は、バリューチェーンの各構成要素において、お客様・取引先・従業員・地域社会などに代表される様々なステークホルダーと多様な協力関係を構築して事業活動を成り立たせています。

なお、バリューチェーンとサプライチェーンは、響きは似ていますが内容は異なります。バリューチェーンは企業の価値創造プロセスであるのに対し、サプライチェーンは、調達活動に関する連鎖を示しています。例えば、原材料や部品の購入（提供）先や、文具・事務作業に必要な一般購買や、商品を搬出・運搬するための物流サービス社、人材派遣サービス提供社などもサプライヤーの一部です。特に「サプライチェーン」という場合は、取引先の先の取引先、そしてその先の取引先・・・というように、製品（サービス）の大元をたどり、鉱物資源や農作物といった原材料にまで遡ることを表しています。

本レポートの後編には、バリューチェーンの取り組みの重要性を背景としたGCNJ SDGsタスクフォースの活動とタスクメンバー企業4社の事例を紹介していますので、あわせてご覧ください。

# 3.2

## ジェンダー平等

### ～女性活躍からジェンダー平等への移行が急務～



大崎 麻子

特定非営利活動法人Gender Action Platform 理事

- ✔ **ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン (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。文言を含めていると回答した企業は18.1%と、まだ少数。**
- ✔ **民間企業がジェンダー平等を達成するための国際共通枠組みである「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」の回答企業の署名率は、12%と低い。未署名・署名済みの企業共に、ESG市場でも評価指標として使われるWEPsと、指標群のTAF (「WEPs: 透明性とアカウンタビリティのフレームワーク」) を繰り返し参照し、実践することが推奨される。両ツールを活用し、企業価値を向上させる視点が重要。**
- ✔ **前回から今回にかけ、いくつかの項目 (役員における女性比率の目標値設定、男性の育児休業取得に向けた取り組みなど) で、回答内容に進捗が見られた事実は評価できる。初めて回答する年度は、進捗レベルが低くても構わない。各企業が設問に向き合うことで、国際基準を理解し、その視点から自社の課題を認識し、取り組むことを期待する。**
- ✔ **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や、自社を超えた地域・社会のジェンダー平等推進への貢献など、まだ日本の企業に十分浸透していない項目については、理解を深め、自社の取り組みと照らし合わせて考えられるようにすることが重要。**

#### 》 テーマの重要性和設問構成の意図

企業におけるジェンダー・ギャップは、国全体のジェンダー平等推進の障壁であり、進捗の妨げとなります。SDGsのゴール5が掲げる6つのターゲットの中でも、「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃」、「公的・私的空間におけるあらゆる形態の暴力の撤廃」、「(家事・育児・介護などの) 無償ケア労働の責任の再分配」、「経済分野での意思決定にお

ける完全かつ効果的な女性の参画と平等なリーダーシップの機会」は、企業の取り組み無くしては実現不可能だからです。まず、求められるのは現状把握です。企業内のジェンダー・ギャップを測る指標は、「役員・管理職における男女比率」、「賃金における男女の差異」、「育休取得率における男女の差異」であり、ESG投資でも、人的資本などの企業価値やガバナンス・リスクの指標として用いられます。

前回に続き、設問設計には、WEPsの枠組みを採用。国連グローバル・コンパクト10原則、PRI(国連責任投資原則)、国連ビジネスと人権に関する指導原則と連動しており、最も包括的な国際基準だからです。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」が則るEquileap(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)の基準も、WEPsをベースにしています。世界的に見ると、2015年3月20日時点で923社だったWEPs署名企業は、2022年12月22日時点で7,330社まで増加。これに対し、日本では210社から298社と、伸びが鈍くなっています。

WEPsは、男女格差の現状可視化と、ジェンダー視点からの要因分析を第一ステップとしています。結果に基づき、WEPsを活用し、行動計画を立て、取り組み、モニタリングを続けます。それは、性差別撤廃に留まらず、人的資本の蓄積・強化や、多様性・透明性の推進、即ちガバナンス向上のプロセスでもあります。

今回も、微修正した設問を含め、前回調査の全8項目に関し訊ねました(①方針・コミッ

トメント、②役員の女性比率、③賃金格差、④セクシュアルハラスメント、⑤育児休業、⑥サプライチェーン・マネジメント、⑦ゴール5実現の為の社会貢献、⑧データ収集の仕組み)。各設問で、WEPsの進捗状況を測定するための世界共通の指標群であるTAF(2021年発表)の該当項目を新たに示しました。

## 》 集計結果と考察

### 方針及びコミットメント(Q13)

(SDGs全体、WEPs1)

前回の調査結果では、女性活躍やDEIの方針もジェンダー平等の方針と捉える企業が散見されたことから、今回は経営トップが「ジェンダー平等」の文言を用いてコミットメントを表明しているかを訊ねました。半数以上がコミットメントを表明する一方で、この文言を用いていると回答した企業は18.1%に留まりました。

「女性活躍」や「ダイバーシティ」には確固たる国際基準・枠組みが存在せず、企業が独自の考えで取り組む余地があります。他方、「ジェンダー平等」は、国際社会共通の概念・目標・行動枠組みが明確です。ゴール5のア

#### 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%)

アイコンを張り付けただけで、「ジェンダー平等」という言葉を含めて文章化されなければ、ゴール5の方針とは言えません。政府も「ジェンダー平等」へとアプローチを転換し、法改正や政策を通じて性別役割分業を前提とした制度・雇用慣行の変革に着手していることを踏まえ、WEPsとTAFを参照し、各社に合った「ジェンダー平等方針・コミットメント」を策定・表明することが大切です。

求められているのは、直接・間接的性差別の解消であり、それは、女性活躍及びDEI推進の中核・基盤であると言えるでしょう。

#### 「女性の人権」に関する研修(Q14)

(SDGs全体、WEPs5-2、TAF44、66)

今回は、人権デューデリジェンスの導入点として、国際人権基準の重要項目である「女性の人権」に関する研修実施の有無を、新たに問いました。DEIの「エクイティ」の概念や、ジェンダー主流化の意義・合理性を理解する

ために不可欠だからです。調査結果から、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点が、課題として浮かび上がりました。ゴール5が掲げる「女性のエンパワーメント」は、女性の人生・日常生活における自己決定権の確立と、それを行わせるための力を身につけるプロセスを指します。つまり、女性の人権に直結した目標です。また、人権デューデリジェンスでも「女性の人権」は重要項目です。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」の概要について、また、同条約の締約国である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を推奨します。

#### 役員における女性比率(Q15)

(SDG5.5、WEPs1、4、TAF1a., 1b)

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設定していないことが判

**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%)

**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%)



りました。未設定との回答は、前回と今回の全回答企業を比較すると、74.9%から64.5%に(さらに二年連続で回答した169社に絞ると、75.1%から62.7%にまで)下がっており、改善は見られません。「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)」は17.9%から21.6%(同169社では20.1%から25.4%と進捗がより顕著)、「女性比率30%を既に達成した」も、2.2%から3.9%(169社では0.6%から2.4%)に上昇し、一定の進捗が確認できました。

この指標は、WEPs、TAFの必須報告指標であり、欧米やアジア経済主要国の標準的なディスクロージャー項目です。企業内での男女間賃金格差の要因の一つが、「垂直分離」(高い職位に男性が、低い職位に女性が集中している状態)です。役員会のジェンダー・ダイバーシティは、より良い意思決定や経営リスク軽減に資することも判明しています。そこで諸外国では、管理職で達成したら役員レベルといったフォーカスティング・アプローチではなく、役員レベルで目標値を設定し、パイプライン強化や無意識バイアスが作用しない評価・登用の仕組み作りを行う、バックカスティング・アプローチを採用しています。まずは、目標値を設定しましょう。

### 男女間の賃金格差(Q16)

(SDG5.1, 8.5, 10.3, WEPs2)

前回の調査では、男女の賃金の差異公表義務化以前の状況を訊ねました。今回は、義務化に伴う、企業側の対応の変化を見えています。

2023年度には、義務化の対象となる多くの企業が初めて賃金格差を算出・公表することになります。ここで可視化されるのは、社内で構造化・内面化された性差別です。格差の主な要因は、前述の垂直分離の他、報酬の高い職域・職業に男性が、低い職域・職業(介護、保育など)に女性が集中していること(水平分離)、家事・育児に費やす時間が著しく女性に偏っていること(キャリア形成の障壁)です。今回、「正社員」、「パート・有期社員」、「全労働者」の3区分で公表が求められます。要因を分析する際、WEPsの「原則1：経営戦略」、「原則2：職場におけるジェンダー平等(人事制度や働き方など)」、「原則3：従業員の健康、ウェルビーイング、安全」、「原則4：女性のキャリアアップを可能にする教育と研修」やTAFの関連指標を参照すると、多角的な視点が得られます。「点」の施策ではなく、「面」で取り組むことが必要です。

賃金格差には、法律・制度、社会規範・慣行におけるジェンダー問題も影響します。専

#### Q16 男女間賃金格差の解消に向けて、どのような対策を行っていますか。

公表義務付けの対象ではないので、男女の賃金差異の算出や公表は行わない	13.1
公表義務付けの対象ではないが、法令に準じて男女の賃金差異を算出し、公表している、もしくは、開示する予定である	8.9
公表義務付けの対象となるので、男女の賃金差異を算出・公表していなかったが、現在準備を進めている	64.9
公表義務付けの対象となる前から、男女の賃金差異を算出し、公表している	9.7
男女間賃金格差是正のための目標・活動計画がある	5.4
算出した数値に基づき、男女間賃金格差の要因分析を行っている	14.3
その他	6.6

(回答%)

門的な助言を得つつ、課題を抽出し、包括的な解消戦略を策定した上で、社内横断的に実行しましょう。

### セクシュアルハラスメントに対する実効的な救済制度 (Q17)

(SDG5.2, 8.5, 8.8, 10.3, WEPS3, TAF4, 41, 43)

セクシュアルハラスメントに関しては、前回の調査結果で、報告する仕組み自体は、回答企業・団体の大部分が導入済みであることが窺えました。今回は一段階進んで、実効性のある救済制度の導入状況を訊きました。回答内容から全体的に高い水準が見られたものの、過去の事案のレビューや、防止策への活用に関し、課題が残ります。

日本は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が無いことから、日本の人権リスクの一つであると認識されています。また、「事案のレビューや、防止への活用」は、国連が発表した人権デューディリジェンス・ガイドラインで推奨されています。

### 男性の育児休業 (Q18、Q19)

(SDG5.4, 8.5, WEPS2, TAF29)

今回の調査結果では育児・介護休業法の改正を反映し、男性育休の個別周知・意向確認・奨励状況を見る選択肢を追加。また、前回は規定上の必須取得期間を調査した一方、今回は実際の取得期間について訊ねた上で、極端に短い育休の実態も明らかにすべく、選択肢を追加。また、今回は育児「休暇」に代え「休

#### Q17 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に対する実効的な救済制度がありますか。(複数回答)

特に無い	0.8
匿名(プライバシーが確保された形での)相談・苦情申し立てを行うことができる仕組みになっている	94.2
相談者に対する報復が禁止され、相談者に対して不利益な取り扱いが起らない仕組みになっている	90.0
相談者の意見を聴くだけでなく、解決につながる何らかの仕組みが確立されている	83.8
社外の第三者を窓口とする通報及び解決のための制度がある	84.2
過去の申し立て事案のレビューを定期的に行い、ハラスメント防止策に活かしている	66.4
その他	1.9

(回答%)

#### Q18 男性の育児休業取得を推進するため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	7.3
男性の育児休業取得率の数値目標を設定している	45.6
男性の育児休業取得を拡大・促進するためのガイドラインや具体的な施策がある	67.6
配偶者の妊娠・出産を申し出た全従業員に、男性の育児休業について、制度に関する情報周知、取得意向の確認、奨励を個別に行っている	76.1
男性の育児休業取得状況について、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	64.9
その他	6.6

(回答%)



業]の用語を使用しています。

男性の育休取得率の数値目標を設定している企業は、半数以下でした。取得推進の取り組みについては、特に国内を事業範囲とする企業、従業員数・売上が小規模な企業において、未着手が目立ちます。職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりを行う事業主を支援する両立支援等助成金「出生時両立支援コース」(子育てパパ支援金。2022年に変更)の活用も期待されます。取り組みを「特に行っていない」企業は前回の17.9%から7.3%(二年連続で回答した169社に限ると、14.2%から4.1%)に減少し、進捗が確認できました。

取得期間は「0日」、「1～2日」、「1週間未満」の短期が、合わせて全体の3分の1以上(35.6%)となりました。男性の育休制度は、SDGsが掲げる「無償ケア労働の責任の再分配」のための公共政策です。女性に著しく偏っているケア労働の負担は、男女間賃金格差の要因の一つであり、男性が育児や家庭生活に主体的に参画する権利の侵害とされているのです。家事・育児を共に担う体制を早い段階で築く政策措置という趣旨からすれば、1週間未満では不十分です。テレワークの推進、長時間労働や転勤制度の見直しを含む、WEPS原則2の「柔軟な働き方」と組み

合わせて考えましょう。

### 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(Q20)

(SDG5.2, 5.5, 8.3, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3, WEPS5, TAF7, 8, 51, 52, 53, 65)

今回は、サプライチェーンのステークホルダー・エンゲージメントに、女性の参画を確保しているかを見るための選択肢を追加しました。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、前回の61.4%から55.2%(二年連続回答の169社では、57.4%から52.7%)に低下したものの、まだ過半数。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・主流化する、ステークホルダー・エンゲージメントにおいて女性の参画を確保するなどの取り組みは、まだ広がっていません。さらに、ジェンダーに配慮した調達を行うという目標があることも、各企業は理解する必要があります。今後、民間セクターでジェンダー平等を実現していく上で、こうした慣行を浸透させることが急務です。

### ゴール5実現に資する社会貢献活動(Q21)

(SDG5, 10, 17, WEPS6, TAF12, 62, 63, 64)

今年度は、社会貢献活動の具体的な選択肢

**Q19 昨年度の男性従業員による育児休暇取得の実績について伺います。取得期間として、最も多かったのはどれですか。**

対象社員がいなかった	3.9
0日	6.6
1～2日	5.8
1週間未満	23.2
1週間以上	30.1
1ヶ月以上	23.6
その他	6.9

(回答%)

を用意しました。SDG5のターゲットに資する取り組み(暴力・貧困対策、リーダーシップ)と、企業にとっても直接的なメリットがある取り組み(科学・技術・工学・数学のSTEM分野、デジタル分野の女性人材や地方の女性人材の育成)を提示しています。例えば、工学系の女性専門人材は極端に少なく、採用や管理職・役員における男女格差を直近で解消するのは困難です。工学専攻を目指す女子中高生の増加は、女性人材プール拡大につながります。こうした取り組みは、女性比率が低い現状の説明と、それに対する中長期的な対

応策として位置づけることもできます。

実際、「電機・精密・機械、自動車・輸送用機器」に従事する回答企業では3分の一近くが、STEM・デジタル分野でのジェンダー・ギャップ解消に取り組んでいます。但し、自社の範囲を超えてジェンダー平等を推進している会員企業は、全体としてまだ少数派です。

前述の通り、ジェンダー平等に企業の主体的な取り組みは欠かせず、社内に加え、地域・社会でも推進することが期待されます。貧困や暴力を無くせば、購買力のある女性消費者、健康でスキルを有する女性人材が増え、企業

**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%)

**Q21 SDG5(ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワーメント)の実現に資する社会貢献活動を行っていますか。行っている場合は、協力団体の種類も含め、具体的な活動をご紹介ください。(複数回答)**

特に行っていない	47.9
女性に対するあらゆる形態の暴力の根絶・対応	10.4
女性の貧困(経済的困難を抱えるシングルマザー、若年女性、単身高齢女性への支援など)	20.5
STEM分野(科学、技術、工学、数学)・デジタル分野におけるジェンダー・ギャップの解消	16.2
地方の女性のエンパワーメントや女性リーダーの育成	14.3
女の子・若年女性のエンパワーメントやリーダーシップの推進	17.4
その他	10.0

(回答%)

にもメリットをもたらすというのが、ESGやSDGs、サステナビリティ経営に通底する考え方です。

### 男女別データの収集・分析 (Q22)

(SDGs全体、WEPs7、TAF3a, 3b, 14, 20, 29)

全5項目中、「育休」については「データを定期的に収集する仕組みがない」と回答した企業が、前回から5.4ポイント減少し、他の項目に比べ改善幅が若干大きくなりました。その他の項目についても、仕組みの有無の観点から見ると、わずかに改善傾向が見られるものの、ほぼ横ばい。「採用」で9.0%から7.3% (二年連続で回答した169社に絞ると、6.5%で横ばい)、「登用・昇格」でも18.4%から16.6%と微減 (同169社だと16%から17.8%に微増) しています。

まずは、ジェンダー・ギャップ解消の出発点となる「男女別データ」を収集する仕組みを整え、分析、解決に向けた取り組み、公表へと進めていくことが重要です。意識調査などの従業員サーベイの結果も男女別データで分析すると良いでしょう。

## 》 今後に向けたメッセージ

二年にわたり共通の設問を投げかけた結果、GCNJ会員企業総体として、わずかであってもジェンダー平等のいくつかの項目で進捗が確認できたことは、明るい材料です。但し、2030年のゴール達成には、企業全体としてさらなる底上げが不可欠です。また、一定のレベルに達している企業は、より高い目標に向け、野心的な取り組みが求められます。

## 》 参考資料

女性のエンパワーメント原則

(WEPs=Women's Empowerment Principles) ハンドブック

[https://www.ungcjin.org/objective/gender/files/WEEMPOWERJapan\\_GCINJ\\_WEPs\\_Handbook.pdf](https://www.ungcjin.org/objective/gender/files/WEEMPOWERJapan_GCINJ_WEPs_Handbook.pdf)

WEPs: 透明性とアカウンタビリティのフレームワーク (TAF=Transparency and Accountability Framework)

[https://www.ungcjin.org/objective/gender/files/WEPs\\_TAF\\_jp.pdf](https://www.ungcjin.org/objective/gender/files/WEPs_TAF_jp.pdf)

Q22 以下の男女割合、男女別データ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
仕組みがない	2.7	4.6	7.3	16.6	7.3
仕組みがある (不定期的な収集の場合は選択しないでください)	16.6	16.6	21.2	36.3	24.3
定期的に収集し、課題の要因分析を行い、取り組みを行っている	5.8	5.8	14.7	26.6	14.7
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	74.9	73.0	56.8	20.5	53.7

(回答%)

### 取組事例の紹介

今回の調査では、経営トップが「ジェンダー平等」という文言を用いて方針を表明している旨回答していることが、先進企業の一つの目安となる旨、専門家及びGCNJとして判断。該当企業について各社ホームページの掲載情報を確認した結果、「女性活躍」を多用する他社に比べ、以下企業は実際に「ジェンダー平等」を掲げていることが確認されたため、選定に至りました。

- コマニー株式会社（本社：石川県小松市。設立：1961年。事業範囲：国内。）  
従業員数：連結1,205名 単体1,059名（2022年3月31日現在）

#### 「女性活躍推進」の試行錯誤を経て、ジェンダー平等に取り組むべく努力を続ける

間仕切りを通じて快適で機能的な空間の創造を目指すコマニー株式会社では、2017年に「女性活躍推進チーム」を結成。現部長職の女性は、チームの活動目的や目標が曖昧なまま、目先の成果が求められていたと振り返る。ジェンダー不平等は「女性の問題」と捉えられた結果、女性のみがメンバーとして召集され、男性の参画が欠落。やがて、女性に定時退社を促すには、男性も残業を減らさなければ、速やかに退勤し易いカルチャーは醸成されないといった気づきが得られた。

2018年には、国連グローバル・コンパクトに署名。翌年、統括本部長級が参加するD&I推進分科会を発足させ、多様性尊重とジェンダー平等を成長戦略の中心に据え、年5回の会合を開催。

2020年には国際女性デーに先立ち、社長から全社員に発信する中で、社員や責任者、会議参加者に占める女性比率の極端な低さを課題として指摘。ルールや制度、社内風土や文化が男性の声のみを反映し、女性が発言しにくくなる悪循環に陥っているとして、皆が働き易い職場作りを宣言した。

以降、主力商品であるパーティション製造の現場では、女性の声を反映して職場・作業環境を改善し、男性にとっての働き易さにも繋がった。

WEPs署名翌年の2022年3月には、アンコンシャス・バイアスと心理的安全性をテーマに、全従業員を対象として、多様な働き方やジェンダー平等の実現に向けたイベントを開催。社内の具体的なD&I事例の紹介や、グループ・ディスカッション、講話などを実施した。

翌月には、対象となる全ての男性従業員に、育児休業1ヶ月間の取得を必須とした。ワンオペ育児や産後鬱といった社会課題は他人事ではなく、全従業員のウェルビーイングのためにも、男性による育児は非常に重要という声が、社内でも上がるように。休業期間中のサポート体制は課題だが、好事例は共有しつつ、働き方改革を推進する上での課題を部門毎に明確化し、取り組んでいる。

また、男女の賃金差異を算出し、要因分析までを実施。対応策を検討し、誰もが意欲を持てる働き方と賃金体系を構築すべく、具体的な制度設計などを進める計画である。



さらに、コマニーでは社会貢献及び従業員エンゲージメントの一環として、カンボジアで児童施設支援や学校建設、貧困家庭への就労支援を行うNPO法人グローブジャングルに協力。活動に参加した社員の中には、同団体の「パパママ大作戦」に賛同し、学用品を買えないことで女の子が小学校を中途退学せずに済むよう、毎月定額の寄付を続ける「里親」になった例もある。





# 3.3

## はたらきがい・人権

～グローバルな危機を背景に  
加速・深化する「ビジネスと人権」～



菅原 絵美

大阪経済法科大学 国際学部 教授

- ✓ ロシアによるウクライナ侵攻や気候変動などグローバルな危機に直面するなかで、分断を超えて持続可能な社会を実現するために「ビジネスと人権」の取り組みが加速・深化しており、日本企業も取り組み強化が迫られている。
- ✓ 前回調査と比較して全体的に向上の傾向がみられるが、数値結果としては微増。業種や企業規模によって取り組みの進捗に差があることに今後の課題が見える。
- ✓ 「尊重（原則）」全項目の平均回答率は44.3%。前回調査に引き続き、「尊重（原則）」項目の実施・見直しに取り組むことは喫緊の課題である。
- ✓ 人権尊重の対象は（バリューチェーンを含む）労働者だけではなく、消費者や地域住民の人権尊重への意識が十分ではないことが引き続きの課題。
- ✓ 国際社会では「有意義なステークホルダーエンゲージメントの実施」の重要性が繰り返し確認されている。一般的な人権課題の議論から一歩進み、自社の具体的な事業（特に人権リスクの高い事業）にひきつけたうえで、影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントを実施し、その情報を開示することがグッド・プラクティスとして期待される。

### 》 テーマの重要性と設問構成の意図

グローバルな危機の深刻さが「はたらきがい・人権」への関心をなお一層高めています。2022年2月に始まったロシアのウクライナへの侵攻を受けて、ロシアでの／とのビジネスを通じて、その製品・サービスが人びとの人権にどのような影響を与えているのかが企業の責任として問われてきています。また、EUがコーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス指令案を2022年2月

に発表するなど、バリューチェーン<sup>1</sup>における企業の人権尊重の取り組みを国内法上の責任として問う動きも続いています。国際社会の動きをうけて、日本政府は、2022年9月に「責任あるサプライチェーンなどにおける人権尊重のためのガイドライン」を発表しました。政府の動きに伴い、日本繊維産業連盟、全日本金属産業労働組合協議会などもガイドラインなどを発表しています。このように、ゴール8が示す人権・労働への企業の取り組みに対する日本社会の関心も広がりつつあり

<sup>1</sup> 本稿では原材料や資源などの調達、販売、流通、消費、廃棄、投資などを含めた事業活動全体を指す用語として「バリューチェーン」を使用する。なお、日本政府の「責任あるサプライチェーンなどにおける人権尊重のためのガイドライン」では「サプライチェーン」を本稿のバリューチェーンと同じ意味で使用している。

ます。

この背景には、企業がバリューチェーンを通じて人権の尊重を実現していくことなくして、持続可能な社会は実現できないという共通認識があります。例えば、2022年9月にILOなどによる報告書『現代奴隷制の世界推計』（2021年時点）が発表され、現代奴隷の状況にある労働者の現状は、前回世界推計（2016年時点）の世界の労働者の200人にひとりから悪化し、160人にひとりという結果になってしまいました。

SDGsのゴール8の対象であるディーセント・ワークの実現を含め、バリューチェーンにおける人権の尊重を達成するためには、企業が国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）に沿った取り組みを確立していくことが鍵となります。

### 今回の設問の狙い

そこで、今回の2022年調査でも、「はたらきがい・人権」を、①指導原則が明らかにした人権尊重のプロセスに関する設問（Q23-25）、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（Q27-29）から構成しました。また、人権の尊重を実現するにはステークホルダーとのエンゲージメント（対話）が不可欠ですが、そこに難しさを抱える企業も多いことから、エンゲージメント（対話）の実施事例を集めました（Q26）。

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り組みを指します。なお、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。

各設問の回答項目は、2021年の調査結果や会員企業・団体からのフィードバックなどをふまえて適宜修正するとともに、一歩進んだ内容も盛り込んだものになっています。詳細については各設問の考察のなかで説明します。

## 》 集計と考察

### 人権に関する方針・コミットメント（Q23）

企業の人権尊重責任の最初のステップである人権尊重の方針やコミットメントについて81.5%の企業が方針を明確化しています。経済産業省・外務省による「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取り組み状況のアンケート調査」（2021年11月発表、対象は2021年8月末時点での東証一部・二部上場企業など）（以下、「2021年政府調査」とする）では、69%の企業が人権方針を策定したと回答しており、本調査の結果は12.5%上回っています（なお2021年2022

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

年と継続して調査に回答した169社に限定すると82.5%でさらに1%上回りました)。一方、卸売・小売・サービス・その他非製造業では方針を明確化していないと回答する企業が14%と、1ケタ台の他業種と比べ取り組みの遅れが見られます。

回答項目を改編した関係で前回と完全には一致していませんが、「尊重(原則)」項目の実施は40-60%台で前回調査と比べ全体的に向上しました(「国際的な人権基準への言及」は5.4%アップ、「経営トップからのコミットメント」は6.9%アップ、「労働問題以外の課題を対象」は7.3%アップなど)。一方で、「尊重(展開)」は20-30%台と実施が低く、引き続き今後の課題となっています。

#### 人権デューディリジェンス(Q24)

人権デューディリジェンス(DD)とは「相当な注意」を意味する言葉で、人権影響評価、体制・手続の整備、取り組みの追跡評価、ステークホルダーへの情報開示などのプ

ロセスからなっています。本調査では人権DDに取り組んでいないと回答した企業は全体で25.9%(なお、従業員数250人未満の企業で70.4%、卸売・小売・サービス・その他非製造業の企業で40.0%)でした。なお、2021年政府調査では人権DDを「実施していない/わからない」と回答した企業が48%となっており、本調査の結果とは22.1%の開きとなりました。一方で、人権DDの各プロセスである「尊重(原則)」で20-50%と取り組みは低調なままです。「人権DDの取り組みを、ステークホルダーに公表」する企業は38.6%と前回より12%近くアップ、「ステークホルダーとのエンゲージメントを実施」する企業は、具体例が示され回答しやすくなったこともあってか33.2%と前回より10%近くアップしました。また、前回調査で「人権課題の全体像と優先度を踏まえたいうえで、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」企業は25.5%でしたが、本調査では回答項目

#### 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
<b>尊重(原則)</b>	方針を明確化している	81.5
<b>尊重(原則)</b>	経営トップがコミットメントとして表明している	68.3
<b>尊重(原則)</b>	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
<b>尊重(原則)</b>	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
<b>尊重(展開)</b>	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
<b>尊重(原則)</b>	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
<b>尊重(原則)</b>	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
<b>尊重(展開)</b>	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%)

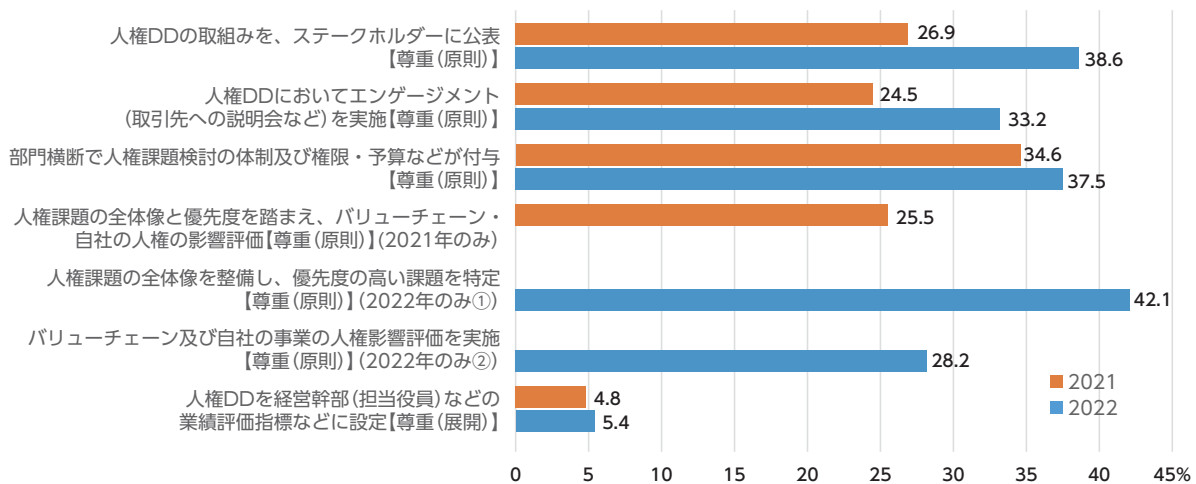


## Q24 人権デューディリジェンス(人権DD)について、貴社で該当するものはどれですか。(複数回答)

	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(必要性は感じているが、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り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であり、人権の取り組みに必要な権限・予算などが付与されている	37.5
	その他	9.3

(回答%)

## 人権DD：前年比較(%)



を2つに分割した結果、「優先度の高い課題を特定」する企業が42.1%の一方、「バリューチェーン及び自社の事業について人権影響評価」する企業が28.2%となり、後者の実施に課題を抱える企業が多いことが分かりました。

## 是正・救済(Q25)

本調査は、対象となるステークホルダーを区別して相談窓口・苦情メカニズムの設置について質問をしています。2021年政府調査では救済と是正のガイドライン・手続(苦情処理・救済メカニズム)を具体的に定める企業は49%であり、うち通報窓口を企業内に

設置する企業は92%でした（うちNPOと連携した窓口設置は1%、業界団体での窓口設置が5%です）。本調査では、自社グループの労働者について、社内窓口は設置されている前提で、社外の窓口の有無を確認していますが、日本語窓口の設置は79.9%に対し、多言語対応の窓口設置は42.9%と37.0%の格差が出ています。この海外対応または多言語対応の相談窓口・苦情メカニズムの設置について格差が生じる傾向は他のステークホルダーも同様で、消費者・地域住民対象の場合は23.9%、サプライヤーや取引先の労働者対象の場合は19.3%の差となっています。人権DDを万全に実施したとしても人権侵害は起こりうるものであり、侵害を受けたステークホルダーが利用できる相談窓口・苦情メカニズムは人権DDを補完して、企業が人

権尊重責任を果たすうえで重要な役割を持っています。その際、ステークホルダーからは是正・救済の手続への信頼を得るには利用状況などの情報開示が不可欠ですが、これを実施している企業は28.6%でした。

### すべての労働者のディーセント・ワーク(Q27)

労働者のディーセント・ワークに関する取り組みは前回調査に比べ向上したものが多くあります。「尊重(原則)」においては、労働時間の適正化は変化なし(前回は92.8%、本調査は91.9%)ですが、同一価値労働同一賃金の取り組みは7.6%アップ、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%アップしました。また、初めて回答項目を設けた自社の労働者に対する2項目として、生活賃

#### Q25 人権侵害の是正・救済について、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	8.1
尊重(原則)	自社や国内の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(日本語のみ)	79.9
尊重(原則)	自社や海外グループ会社の外国人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(多言語対応)	42.9
尊重(原則)	国内の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(日本語のみ)	41.3
尊重(原則)	海外の事業展開地域の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(多言語対応)	17.4
尊重(展開)	2~5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	28.6
尊重(原則)	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	12.7
尊重(原則)	国内サプライヤーや取引先の労働者が利用できる相談窓口・苦情メカニズムがある(組織体制)	40.5
尊重(原則)	海外サプライヤーや取引先の労働者が利用できる相談窓口・苦情メカニズムがある(組織体制)	21.2
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	22.4
	その他	4.2

(回答%)

金の保障・提供は42.1%の企業が、エンゲージメント調査の実施・開示は43.2%の企業が実施しています。そして、「尊重(展開)」では、サプライヤー・取引先における労働者のディーセント・ワーク確保のためのQCD(品質、価格、納期)についての見直しは4.5%アップし、「促進」である政府への働きかけも1.0%アップしました。前回調査からは前進が見られるものの、「尊重(原則)」で40~60%台、「尊重(展開)」で20%台に留まっており、SDGsゴール8が目指すバリューチェーンにおけるディーセント・ワークの実現には取り組みを加速させる必要があります。

#### 消費者の人権に関する取り組み(Q28)

前回調査では、人権尊重の取り組みとして消費者の権利に関する取り組みが未実施の企業が35.4%に及んでいました。本調査

でも35.9%の企業が未実施という結果であり、依然として消費者の人権を人権課題として十分に認識していない企業が3割強であることが明らかになりました。一方、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への対策を講じている企業は4.5%アップし、11.2%となりました。しかしながら、新しい回答項目である消費者とのエンゲージメントの機会があると回答した企業は21.2%など、消費者の人権を尊重する取り組みへの回答率は10%~20%台と極めて低調です。BtoB企業(消費者を直接の顧客としない企業)であったとしても商品・サービスを通じて消費者の人権に負の影響が及ぶ場合は、BtoB企業の人権尊重責任の対象となることに注意が必要です。

一方、自社の商品・サービスを通じた人権実現への貢献は前年比7.7%アップの38.6%の企業が取り組んでいました。人権促進の取り

#### 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(自社または所属団体を通じて)政府に働きかけている	2.3
	その他	1.9

(回答%)

組みの前提には、人権に負の影響を与えないための「人権尊重」の取り組みが不可欠です。

### 地域住民の人権への取り組み (Q29)

地域住民の人権は、消費者と同様に、企業が取り組むべき人権課題であることの再認識

が必要であることが前回の調査で明らかになりました。3.7%下がりましたが、地域住民の人権に取り組んでいない企業が31.7%に及んでいます。事業を展開する国・地域での情報収集や人権影響評価を行う企業は31.7%、地域住民とエンゲージメントの機

#### Q28 貴社の製品・サービスに接する消費者の人権への取り組みについて、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)	17.8
	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)	18.1
尊重(原則)	自社(事業内容・商品・サービス、社会貢献や環境保全活動などを含む)について、自社からの働きかけで消費者とエンゲージメント(対話・協働)の機会がある	21.2
尊重(原則)	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	26.6
促進	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	36.3
尊重(展開)	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など)への対策を講じている	11.2
尊重(原則)	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	27.4
促進	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	38.6
	その他	6.9

(回答%)

#### Q29 貴社の事業を通じて影響を受ける可能性のある地域住民の人権への取り組みについて、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)	9.3
	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)	22.4
尊重(原則)	自社(事業内容・商品・サービス、社会貢献や環境保全活動などを含む)について、自社からの働きかけで地域住民とエンゲージメント(対話・協働)の機会がある	42.5
尊重(展開)	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	7.7
尊重(原則)	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、定期的な情報収集や人権影響評価などで把握をしている	31.7
促進	(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	26.6
促進	(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	36.7
促進	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	3.9
	その他	4.6

(回答%)



会を設定する企業は42.5%でした。

また、ビジネスが人権に与える負の影響は、その国・地域に残る人種差別やジェンダー差別などの構造的問題が背景にある場合にはより深刻になって現れます。持続可能な社会の実現には構造的問題の解決が不可欠であることから、その問題への対処について企業方針として示している企業が7.7%に留まる現状の改善は喫緊の課題です。

促進の取り組みでは、本業を通じて取り組む企業が26.6%、社会貢献活動を行う企業が36.7%であるのに対し、政府への政策提言を行う企業が3.9%に留まっています（前回調査に比べると2.6%アップではありません）。構造的問題を含む人権課題の解決には法政策を含む政府の役割が不可欠であり、企業単体での対応は難しいかもしれませんが、マルチステークホルダーによるイニシアチブなどを通じて取り組みを広げていくことが期待されます。しかしながら、促進の取り組みの大前提は地域住民の人権尊重の実現であることを強調したいと思います。

### 「はたらきがい・人権」の経営への取り組みについて

「はたらきがい・人権」の取り組みがどの程度企業経営のなかに組み込まれているかを、本調査の①企業トップのコミットメント、②企業の体制・事業プロセスへの取り込みの2点の結果から考察します。

企業トップのコミットメントでは、Q23の人権方針に関して「経営トップがコミットメントとして表明している」企業は68.3%となりました。2021年政府調査では760社中460社が企業の最上層レベルによる人権方針の承認があると回答し60.5%です。本調査結果が7.8%上回ったこととなりますが、業

界や企業規模によって差があることに今後の課題が見えます。業界では「電機・精密・機械、自動車・輸送用機器」業界で78.6%と最も高く、「卸売り・小売、サービス・その他非製造業」業界の54.0%と最も低く、24.6%も差が開いています。また従業員数5,000人以上の企業の83.2%が自社の人権方針を表明しているのに対し、従業員数250人未満の企業では44.4%に留まっています。

企業の体制・事業プロセスへの取り込みについて、人権尊重の取り組みをマネジメントするプロセスを提案した指導原則に沿ったQ23~25の「尊重(原則)」の回答項目の平均値に注目して考えてみます。人権方針(Q23) 6項目で60.6%、人権DD(Q24) 5項目で39.1%、是正・救済(Q25) 8項目で34.8%となっています。なかには80%前後の回答率の項目もありますが、「尊重(原則)」は人権尊重を企業経営に組み込むための最も基本的な項目であることから、重点的な取り組みの実施が期待されます。

### 》 今後に向けたメッセージ

ロシアによるウクライナ侵攻や気候変動といった危機は、企業のバリューチェーンにおける人権尊重の達成なくして持続可能な社会の実現が不可能であることを、国際社会に強く意識させ、その認識を共有させることになりました。このような共通認識に対して、日本企業の取り組みは追い付いているのでしょうか。

本調査において、人権尊重のプロセスに関する設問(Q23-25)では、2021年政府調査を上回る結果が得られた回答項目が続きました。GCNJにおいてより積極的に取り組んでいる企業が多いことは一定の評価ができる一

方で、GCNJ全体としての進捗度として見た場合、前回調査と比較して、本調査結果は全体的に向上の傾向はみられるものの、数値結果は微増にとどまっています。

例えば、前回調査では「尊重(原則)」項目の実施・見直しが喫緊の課題であることを指摘しました。本調査では、「尊重(原則)」全項目の平均回答率は44.3%であり、前回調査の42.1%から微増したものの、依然とし

て半分以下である現状を厳しく受け止めなければなりません。また前回調査からの課題として消費者や地域住民の人権尊重への意識が十分ではないことを挙げましたが、今回の調査結果からも引き続きの課題であることが分かります。国際社会が動くなかで、日本企業の「ビジネスと人権」の取り組みは一層の加速・深化が迫られています。



### ステークホルダーエンゲージメントに関する取組事例の紹介

指導原則から企業の人権尊重の取り組みを振り返ると、企業活動から影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントが、人権方針の策定・改定はもちろん、人権DDや是正・救済の実施などにおいて不可欠とされています。しかし実際に誰とどのようにエンゲージメントをするのか、実際に行う場合には難しさも伴います。そこで、本調査では、ステークホルダーとのエンゲージメント(対話)に焦点を当て、取り組み事例を収集しました。

例えば、指導原則で問われる「人権リスク」は経営リスクとは異なり、企業活動がステークホルダーの人権に対して負の影響を与えないかというリスクです。その特定や優先度は当事者とのエンゲージメントなくして判断できません。本調査では、「従業員」が78.4%と最も多く、次は「NGO・専門家・投資家」の51.6%でした。外部専門家(人権NGOや研究者など)とのエンゲージメントは企業が人権尊重を進めるうえで大きな助けになりますが、労働者、消費者、地域住民など直接影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントの代わりにはなりません。

本調査では、ステークホルダー及び外部専門家との多様なエンゲージメントの事例が寄せられました。ステークホルダー別の取り組み一覧を開示したり、労働・調達・お客様窓口などで行われるエンゲージメントの体制・プロセスが説明されたり、外部専門家との対話を通じて人権課題一般の現状認識を深めたりする事例が共有されました。このような人権課題一般に向けた取り組みから踏み込み、自社の事業(特に人権リスクの高い事業)にひきつけて影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントを実施し情報開示している企業もあります。アサヒグループホールディングスでは、人権リスクの高い調達品目(エチオピアとタンザニアのコーヒー豆栽培)の流通経路を確認したうえで、関連するステークホルダーへのインタビューを実施し、潜在的な人権リスクを特定しています。住友商事グループでは、マダガスカルでの資源開発プロジェクトにおける地元住民とのエンゲージメントを、雇用の促進、技術スキルや安全意識の向上などの目的とも併せて行っています。

国連をはじめとする国際社会では、「有意義なステークホルダーエンゲージメントの実施」の重要性が繰り返し確認されてきました。これは、企業活動から影響を受けた個人とコミュニティ、労働組合、人権・環境擁護者、市民社会組織など、企業の人権尊重の取り組みをモニタリングするうえでパートナーとして欠かせない役割を担う者との話し合いを意味します。エンゲージメントは企業の人権尊重の取り組みの実効性及び正当性の源泉だというわけです。その実践はまさに「言うは易く行うは難し」だと思いますが、機関投資家やNGOへの発信を主目的とせず、ますます対話の質が深まっていくことが期待されます。

#### Q26 自社の人権尊重の対象者とエンゲージメント(対話)を行い、方針の策定・改訂、是正・救済の反映された事例

##### (2) エンゲージメント(対話)の対象者【複数回答可】

従業員	78.4
サプライヤー	49.0
取引先	38.6
消費者	18.3
地域住民	22.2
NGO・専門家・投資家	51.6
その他	6.5

(回答%)

# 3.4

## 持続可能な消費と生産

～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

胡澤 理奈

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  
フェロー

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

- ✓ 前年比の結果から、ゴール12の実現に向けて循環経済（サーキュラーエコノミー）の取り組みの強化を継続していることが明らかとなった。
- ✓ 持続可能な消費と生産に関する社内方針を明確化していると回答した企業は78.9%（前回比24.8%上昇）であり、回答企業の大半でゴール12に対する優先度の高さがうかがえる。
- ✓ 製造業を中心に、持続可能な原材料調達や循環型製品設計、再生資源への切り替えなどで取り組みが進む。また前回の調査では報告が限定的であったシェアリングや製品のサービス化など製品の使用段階における取り組みも増加傾向にあり、循環システムの構築に向けたライフサイクル全体での取り組みが進んでいる。
- ✓ 国際的な潮流を視野に入れて、今後も循環性向上の取り組みを継続すると共に、生物多様性や汚染問題など他の環境問題にも同時に貢献できるような事業展開が期待される。また消費者やサプライヤーに向けた循環性・物質効率性などの環境情報及びトレーサビリティ情報管理の検討をさらに進めていくことが期待される。

### 》 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（以下、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。昨年に続いて本レポートでもゴール12

を取り上げ、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（サーキュラーエコノミー：以下、CE）を含む、SCPに関する取り組み状況を分析しました。ゴール12の達成には消費者も含むサプライチェーン全体で

の協力が不可欠です。

そのため今回の調査では消費者やサプライヤーを対象とした企業の循環性に関する情報開示などについても回答を求めました。

ゴール12の質問票では前半に企業の消費と生産プロセスにおける取り組み、後半には消費者及びサプライヤーなどに対する取り組みについて設問を設けました。なお、今回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て回答を依頼しましたが、ゴール12は必ずしも特定業種にのみ関連するわけではないため、今回の調査では全業種を対象に回答を依頼しました。

## 》 集計結果と考察

### CEの取り組み状況：前年比

まず2021年に実施した前回調査との比較結果をご紹介します。なお、今回は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)に回答

を限定したため、この前年比較では上記の業種についてのみ比較した結果を示していません。

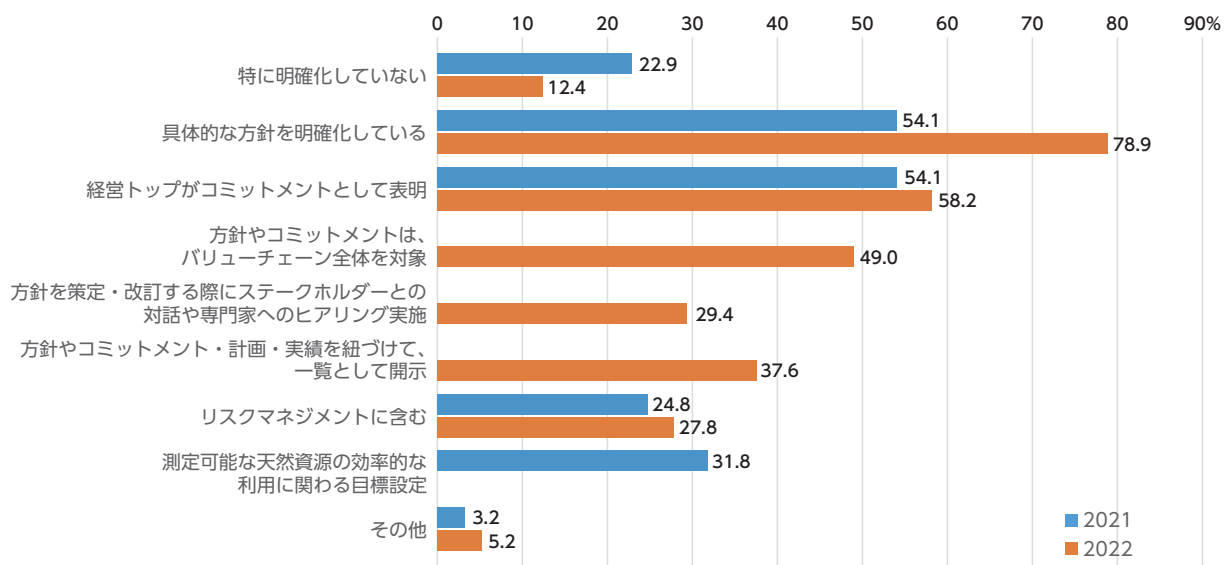
### 方針・コミットメントの策定状況(Q30)

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、前回から24.8%上昇していることがわかります。

### CEのビジネスモデル別実施状況(Q31)

多くの取り組みにおいて前回よりも上昇がみられます。特に持続可能な原材料調達とシェアリングサービスの展開は10%以上増加しており、前回からの進捗が見受けられます。また再生資源への切り替え、包装材の省資源化、製品価値の延長も増加傾向にあることがわかります。回収・リユース・リサイクル、再販売などのための体制構築については、今回から設問の選択肢に追加された「直接取り組みではないが、関連する事業・取り組みに参画している」を考慮すれば増加傾向にあるとも言えます。

SCPに関する方針・コミットメントの策定状況(2021年比)(Q30)



注釈1：当てはまるものすべて回答

注釈2：表示がないものは2022年調査で追加・削除された選択肢

ステークホルダーとの協業状況 (Q32)

また、ステークホルダーとの協業について上昇がみられます。

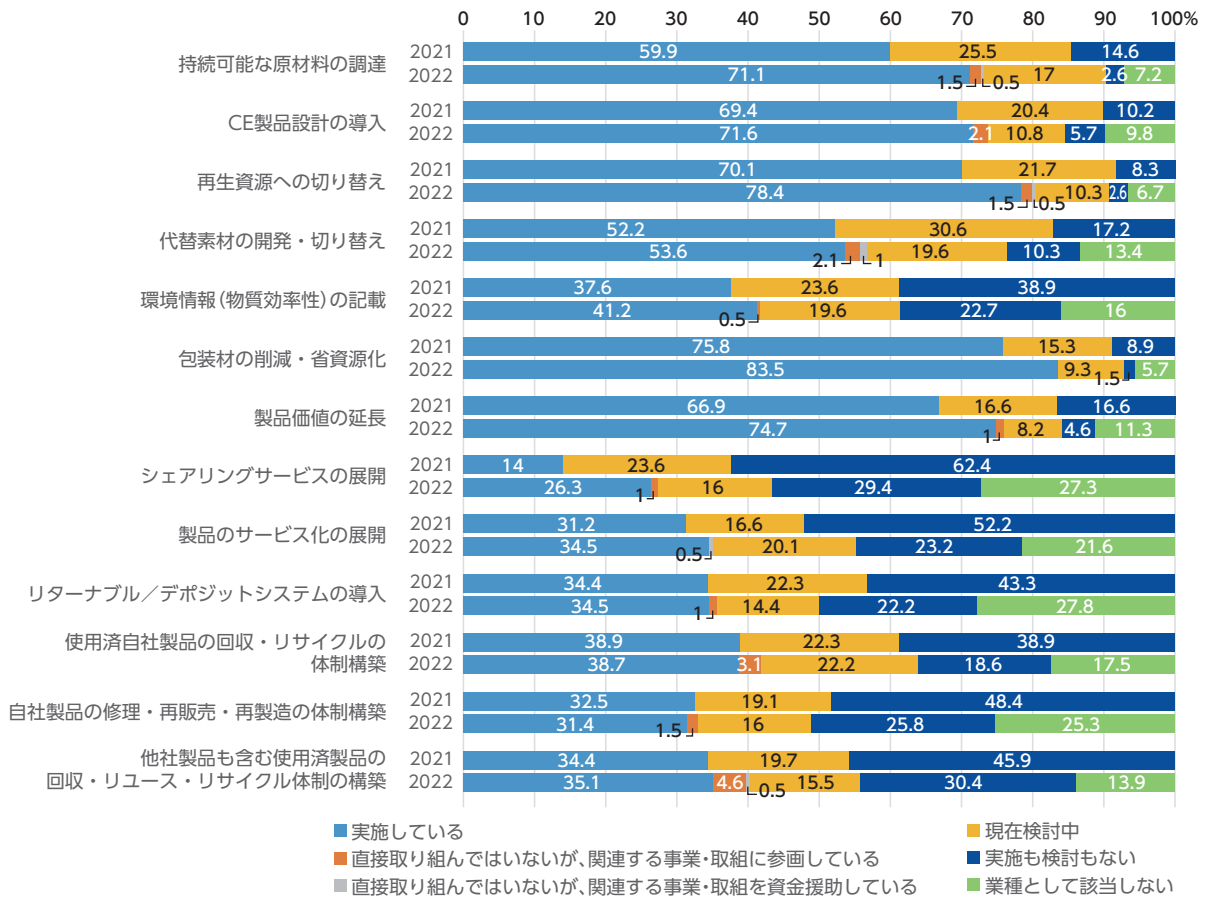
CEの取り組み状況:業種別傾向 (全業種対象)

次に、回答企業全259社の業種別傾向を詳しく見ていきましょう。

ゴール12を重視する企業の業種別傾向 (Q8)

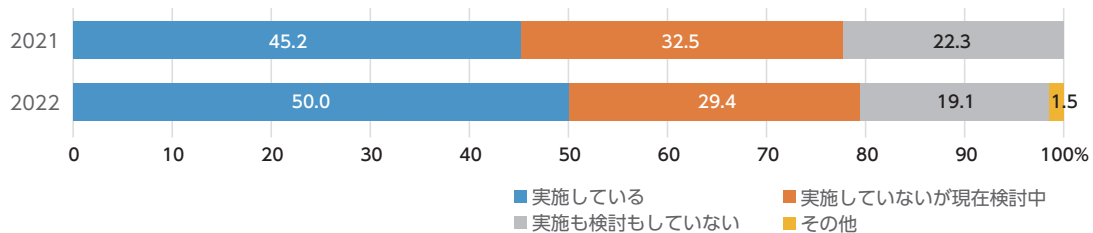
SDGゴールの中で、ゴール12を重視していると回答した傾向を業種別に見てみると、「食品・その他製造業」、「化学・医薬品・石油・その他素材」、「電機・精密・機械、自動車・輸送用機器」は90%を超えています。それ以外の業種においても約70~80%であり、回

CEのビジネスモデル別実施状況 (2021年比) (Q31)



注釈1: 今回の調査から設問の選択肢に「直接取り組んではないが、関連する事業・取組に参画している」「直接取り組んではないが、関連する事業・取組を資金援助している」「業種として該当しない」が追加された  
 注釈2: 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

ステークホルダーとの協業 (Q32)



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

答を依頼した全業種でゴール12を重視していることがわかります。

### CEのビジネスモデル別実施状況 (Q31)

項目別の実施状況について、各設問において「実施している」と回答した割合を次ページに業種別で表とグラフにまとめました。

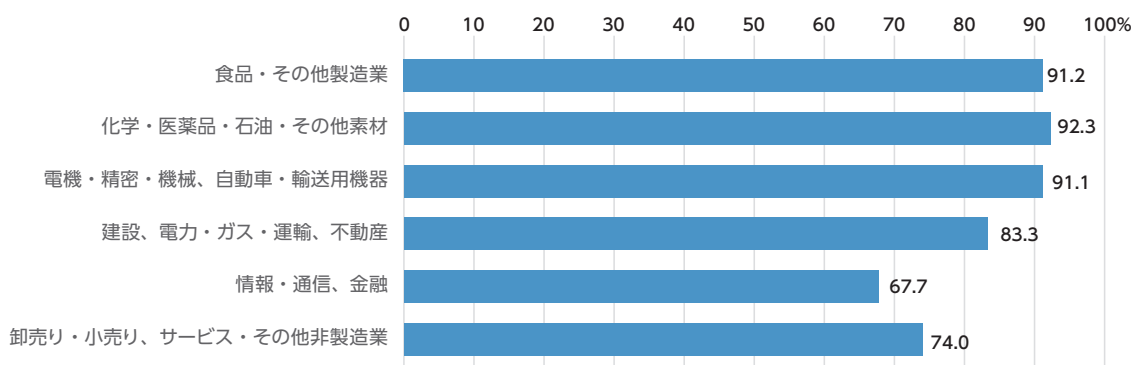
まず、天然資源の使用に関わりうる項目として、持続可能な原材料の調達、森林など環境を破壊しない調達については、「化学・医薬品・石油・その他素材」と「食品、その他製造業」が比較的積極的な取り組みを進めていることがわかります。また、国内の未使用生物資源の利用は、環境省が推進する地域資源の活用による地域活性化を目指す「地域循環共生圏」<sup>1</sup>への貢献が期待される項目です。上記2項目と比べて実施状況は限定的ではありますが、今後さらなる取り組みの活性化が期待されます。

次に、CEの主要項目別の傾向を見ると、「持続可能な原材料調達」、「環境を破壊しない調達」、「循環型製品設計」、「リサイクル素材・再生資源への切り替え」、「包装材の省資源化」、「製品価値の延長」などが全回答企業の5割超の企業が実施していると回答し、原材料、製品設計、包装に関する取り組みが活

発化している状況がうかがえます。中でも、「化学・医薬品・石油・その他素材」と「電機・精密・機械、自動車・輸送用機器」において7～8割の企業が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とリサイクル素材・再生資源の利用や切り替えを実施していると回答しています。天然資源と直接的なかわりが少くない「情報・通信、金融」と「卸売り・小売り、サービス・その他非製造業」においても、リサイクル素材や再生資源への切り替えが4-5割程度実施されています。

また、プラスチック包装材への取り組みの高まりからか、多くの業種で包装材の削減・容器包装の省資源化が進み、「化学・医薬品・石油・その他素材」と「電機・精密・機械、自動車・輸送用機器」においては9割に近い企業が実施していると回答しています。続いて製品価値の延長も「電機・精密・機械、自動車・輸送用機器」を筆頭に取り組みがなされ、デポジットシステムの導入や環境情報の記載も製造業を中心に3～5割の企業が取り組んでいることがわかります。また、シェアリングサービスや製品のサービス化は、前回調査から増加した項目ですが、他の項目に比べて依然、限定的で、最大で食品の約35%

ゴール12重視傾向 業種別 (Q8)



<sup>1</sup> 参照： <https://www.env.go.jp/seisaku/list/kyoseiken/index.html>

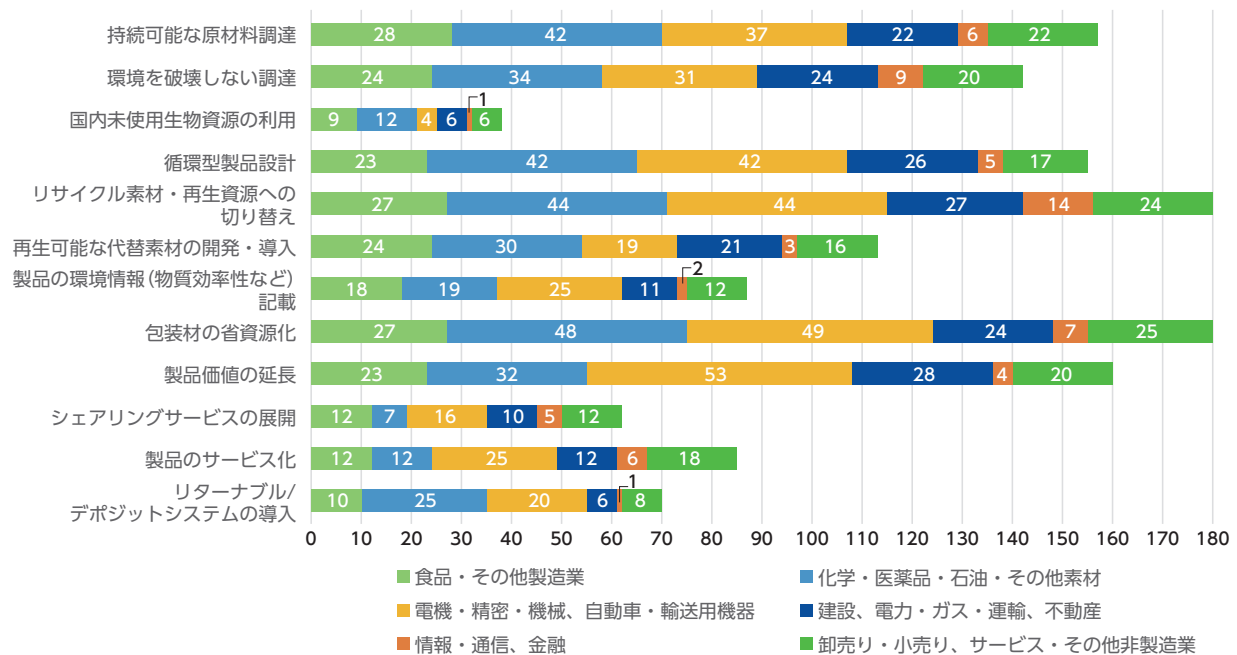


CEのビジネスモデル別実施状況(業種別 実施割合)(Q31)

	食品・ その他製造業	石油・ その他素材	化学・医薬品・ 輸送用機器	自動車・ 電機・精密・機械、 輸送用機器	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のビジネスモデル別実施状況(業種別 実施企業数)(Q31)



注釈：グラフ内の数値は、各業種において「実施している」と回答した企業数



となっています。製品の使用段階や、デポジットシステムなど消費者が関連する取り組み、また、製品情報に関する取り組みが進むことで、ライフサイクル全体を通じた循環システムの構築につながると期待されます。

### 消費者・サプライヤー向けの取り組み実施状況 (Q34)

消費者やサプライヤー向けに循環行動を促すような製品・サービスの循環性に関する取り組みの実施については、循環性(リサイクル・修理可能性など)に関する消費者または顧客企業向け情報の提示が最も多く約43%の企業が実施していました。続いて、消費者または顧客企業が循環行動(使用済製品の回収所への持ち込み、詰め替え品の使用など)を取りやすい製品設計・サービス提供の実施、サプライヤーが循環行動を取りやすいような取り組みの実施(製品設計・製造過程の改善、研修の実施など)も多くの回答企業が実施していました。一方、自社製品・サービスに関する適切なトレーサビリティ情報の提

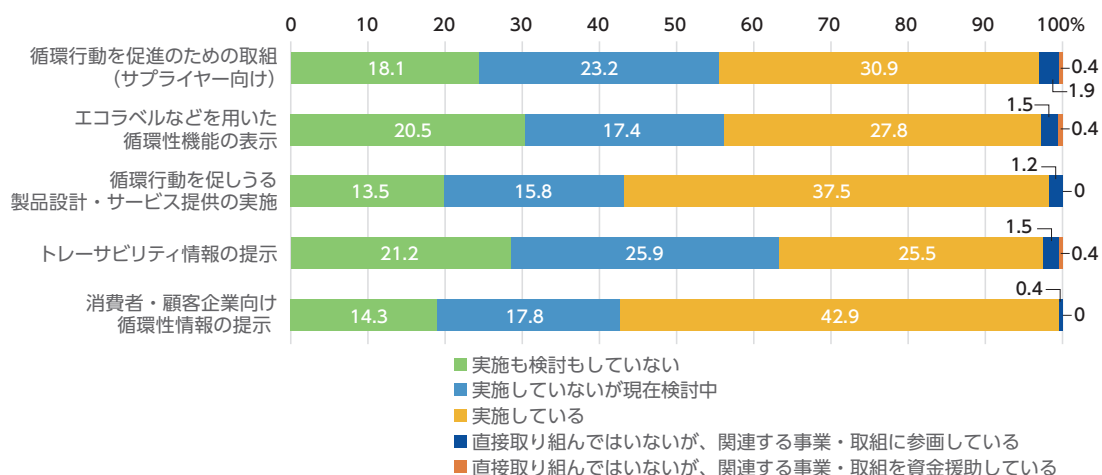
示は、現時点での実施数は多くありませんが、約1/4の企業が実施を検討しているとも回答しています。今後製品のトレーサビリティ情報の把握・開示が進展すると予想されます。

また環境情報の提示で既に使用されるエコラベルとしては、エコマークや海外のエコラベルなど、国内外の多様なラベルや認証制度の使用が報告されました。

### CE実践例

今回の調査では、CEに関連した連携の取り組みが報告されました。具体的には、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、また今回はMaaS (Mobility as a Service) や PaaS (製品のサービス化) などの製品の循環利用を促すサービス面での取り組みなどが報告されました。P.51では、報告された事例をいくつか紹介します。

消費者・サプライヤー向けの取り組み・製品・サービス提供及び製品情報表示の実施状況 (Q34)



## 》 今後に向けたメッセージ

本調査から、回答企業の多くがゴール12の実現に向けたCEの取り組みの強化を継続していることが明らかとなりました。

前回の調査から継続して、製造業を中心に、持続可能な原材料調達や循環型製品設計、再生資源への切り替えなどで取り組みが進んでいました。また前回は報告が限定的であったシェアリングや製品のサービス化など製品の使用段階における取り組みも増加傾向にありました。中でも「機械・機器」で検討中企業が多くみられ、新たなビジネス展開が期待されます。

また、消費者やサプライヤー向けの取り組みも実施・検討中の企業の割合が5割を超え、循環システムの構築に向けたライフサイクル全体での取り組みが進んでいると言えます。

今後も循環性向上の取り組み継続に向け、循環に伴う各種対応の負担を軽減するような製品サプライチェーンの見直しや、循環経済ビジネスに伴う、気候変動・生物多様性喪失や汚染問題など他の環境課題とのバランスを鑑み、また社会課題にも貢献できるような事業展開が期待されます。

CEの推進に当たっては官民間問わず多様な

ステークホルダーが関与するため、CE型のビジネスモデルを進めていくうえでの企業側の課題・期待を整理し発信していくことも今後求められるでしょう。

社内での啓発や政策対応に加えて、自社製品に対するCEに向けた取り組みの狙い(原材料確保、気候変動などの環境対策、新規顧客開拓、雇用確保、地域活性化など)を明確にすることも重要な点と考えられます。

また循環性・物質効率性などの製品環境情報及びトレーサビリティ情報への要請が欧州を中心に高まっており、これら情報の管理も今後重要になると考えられます。

そういった情報の管理にあたり、国際的な潮流を視野に入れて、サプライチェーン上の関連ステークホルダーとの連携・情報管理のための社内システム・デジタル技術活用も念頭に入れること、及び情報管理コストにも留意する必要があります。

加えて、ラベル制度に関しては多様な認証制度・ラベルの使用が報告されましたが、ラベルの評価基準に留意し、企業理念やマテリアリティに沿った適切なラベルの選定を含め、消費者とのコミュニケーション向上も重要となるでしょう。

主な連携分類	関連する報告事例
<p>静脈産業・自治体・消費者との連携（回収・リサイクル、再価値化）</p>	<p>●<b>日本製紙</b> 循環型社会の構築とバイオマス製品の拡大に向けて、再資源化が困難な未利用古紙の積極的なリサイクルに取り組んでいる。2021年4月から、浜松市の後援を受け、市内の家庭から出るヨーグルト、アイスクリーム、紙コップなどの食品用紙容器の分別回収実証テストを実施。浜松グリーンウェブ株式会社及び特定非営利活動法人エコライフはままつとともに、浜松市の環境啓発施設などに回収ボックスを設置の上、使用済み食品用紙容器を回収し、当社の工場で製紙原料として使用する再資源化事業であり、一般消費者のリサイクル意識向上、焼却ごみの量の削減、木質資源の長期利用による炭素固定に貢献する。</p> <p>●<b>三菱マテリアル</b> 有価金属リサイクル施設にて廃棄物・E-スクラップなどを粉碎・選別、銅製錬用の原料（スラグ・メタル）に加工し、銅・金・銀などの地金としてリサイクル。貴重な資源を無駄使いせず、リサイクルによって還元し、価値ある金属として生まれ返らせる。また、有価金属リサイクル施設や銅製錬工程で発生する熱も発電に利用。三菱マテリアルグループは、世界No.1処理量のリサイクル業務を今後も効率良く運営、拡大し、持続可能な豊かな社会の発展のために資源や環境、地域コミュニティへの貢献を推進していきたい。三菱マテリアルグループにおける処理能力は年間約16万tで全世界の発生量80万tの約20%を占める。資源リサイクルの機運の高まりによりE-スクラップ市場の拡大が見込まれることから、処理能力を2030年度末までに、年間約20万tまでさらに拡大することを目指す。</p>
<p>同業・バリューチェーン連携 （輸送時の資源量削減、MaaSなど）</p>	<p>●<b>アンリツ</b> 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。</p> <p>●<b>ヤマハ発動機</b> 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。</p> <p>●<b>イトーキ</b> 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。</p>
<p>同業・バリューチェーン連携 （他企業との技術開発）</p>	<p>●<b>セイコーエプソン</b> バイオマスプラスチックの一つである「パラレジン」の技術開発、普及推進を目的とする「パラレジンジャパンコンソーシアム」を設立。有望なバイオマスプラスチックの一つとして、ユーグレナの貯蔵多糖であるパラミロンを使った「パラレジン」の共同技術開発を行い、2030年に年間20万トン規模のバイオマスプラスチックを供給可能にすることを目指す。</p>

# 3.5

## 気候変動

### ～2030年に向けた 気候行動に関する進捗～



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 プログラムマネージャー

- ✔ 7割の企業が2050年までにネット・ゼロを実現するための方針を明確化しており、特に大企業を中心に、ネット・ゼロ実現に向けた取り組みの強化が継続されている。企業には方針やコミットメントに対する説明責任と情報開示が求められる。コミットメントを表明した企業は、次のステップとして、方針やコミットメント・計画・実績を紐づけて、一覧として開示する必要がある。
- ✔ 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) やスコープ3排出量の情報開示への対応が必要なことから、サプライチェーンを巻き込んだ働きかけは確実に進んでいる。こうした働きかけをサプライチェーンを含めた方針の策定やスコープ3排出量の把握につなげることが重要である。
- ✔ スコープ3排出量の把握状況はカテゴリーによって大きなばらつきがみられる。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は、脱炭素社会への移行が企業経営に与えるリスクや機会を理解することにつながる。
- ✔ 企業のさらなる取り組みを後押しするには、削減インセンティブを提供する制度の導入が必要であり、カーボンプライシングの導入・推進への期待が高まる。

#### 》》 テーマの重要性と設問構成の意図

IPCC第6次評価報告書第3作業部会報告書は、気温上昇を1.5度に抑えるためには、温室効果ガスの排出量を2019年比で2030年までに43%削減する必要があり、2050年代前半に二酸化炭素のネット・ゼロ排出を達成し、その後排出量をマイナスにしていく必

要があると示唆しています。同報告書第2作業部会報告書では、適応と緩和に関する世界的な行動をこれ以上遅らせることは、住みやすい持続可能な未来を確保するための機会を逃すことになるとしています。気温上昇を抑え、気候変動の影響を最小限に抑えるための喫緊の取り組みが必要です。

現在、政府だけでなく、多くの民間企業や

団体がネット・ゼロ目標を掲げ、達成に向けた取り組みを進めています。こうした取り組みが進む中で、企業が公開する非財務情報開示の要請はますます高まっています。非財務情報は投資家への情報提供だけでなく、持続可能な企業経営にも重要です。米国証券取引委員会 (SEC) は気候関連リスクやスコープ別排出量に関する情報の開示を求める予定です。日本でも、2022年4月より東京証券取引所のプライム市場に上場する企業にはTCFDと同等の情報開示が求められ、サプライチェーンを含めた取り組みやスコープ3排出量の報告が必要です<sup>1</sup>。

第2回目となる今回の調査では前回 (2021年調査) からの進捗を測るべく、6問中4問は前回と同じ設問を採用しました。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」は、選択肢の一部を他の目標と共通化しました。そのため、前回からの比較はできないことに留意す

る必要があります。前回の質問のうち「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せんか」は、ネット・ゼロへの取り組みが今後も継続するとみて今回の質問から除きました。代わりに、新たにQ37「貴社のスコープ3排出量計算には、どのスコープ3カテゴリーが含まれていますか」という質問を設けました。スコープ3の情報開示に対する動きが強まっていることを踏まえ、スコープ3のカテゴリー別排出量の把握状況を理解することを目的としています。

## 》 集計結果と考察

### 2050年までにネット・ゼロを実現するための方針・コミットメントの策定状況 (Q35)

企業の72.2%が2050年までにネット・ゼロを実現するための方針を明確化していると回答しました。従業員数別では、従業員数5,000人以上の企業が86.7%と全体を大きく上回りました。250~4,999人の企業で

**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%)

<sup>1</sup> 本稿では環境省の用法に準じ、原材料調達・製造・物流・販売・廃棄等の一連の流れをサプライチェーン、その流れ全体から発生する温室効果ガス排出量をサプライチェーン排出量と呼ぶ。サプライチェーン排出量は、①スコープ1：直接排出量、②スコープ2：エネルギー起源間接排出量、③スコープ3：間接排出量で構成されている。



は59.6%、10~249人の企業では37.0%でした。売上別でも1,000億円以上が83.6%、1,000億円未満が44.7%となり、企業の従業員数、売り上げ規模による差が大きく出ています。業種別では、情報・通信、金融が最も高く83.9%、電機・精密・機械、自動車・輸送用機器(80.4%)、建設、電力・ガス・運輸、不動産(77.8%)と多くの業種で7割を超えました。最も低かったのは卸売り・小売、サービス・その他非製造業(50.0%)で、他の業種と大きな差が出ました。

方針やコミットメントがどのように企業の経営に組み込まれているかを見てみると、最も多かったのが「経営トップがコミットメントとして表明している」(68.0%)でした。「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」と回答した企業は48.3%でした。特に食品・その他製造業は70.6%が方針を明確化している一方、方針と計画・実績を紐づけて開示している企業は38.2%に留まりました。企業はコミットメントに留まらず目標を達成するための行動を起こす必要があり、方針やコミットメントに対する説明責任と情報開示が求められます。

また「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」と回答した企業は42.5%に留まり、企業の従業員数、

売り上げ規模、業種に関係なく、サプライチェーンを含めた方針の策定に課題があることが分かります。

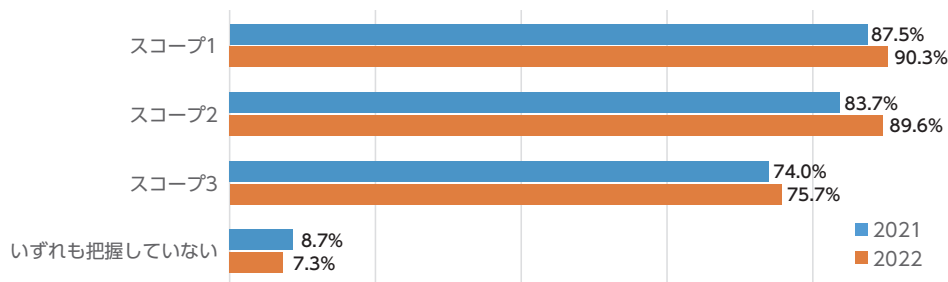
### スコープ別GHG排出量の把握状況(Q36)

スコープ1排出量を把握している企業は90.3%(前年比2.8ポイント増)、スコープ2排出量は89.6%(前年比5.9ポイント増)、スコープ3排出量は75.7%(前年比1.7ポイント増)でした。業種別では、卸売り・小売、サービス・その他非製造業が最も低く、スコープ1(68.0%)、スコープ2(68.0%)、スコープ3(46.0%)となり、全体から大きく差が開きました。市場区分別では、プライム市場に上場している企業の98.9%がスコープ1排出量を、97.9%がスコープ2排出量を、89.8%がスコープ3排出量を把握していると回答しました。2022年4月より東京証券取引所のプライム市場に上場する企業にはTCFDと同等の情報開示が求められており、こうした企業を中心にスコープ別の排出量の把握が進んでいると考えられます。

### スコープ3排出量計算に含まれるカテゴリー(Q37)

Q36で「スコープ3排出量を把握している」と回答した企業を対象に、スコープ3排

**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)**



スコープ1：事業者自ら直接排出するGHG(温室効果ガス)  
 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  
 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

出量の計算に含めているカテゴリーについて質問しました。スコープ3の排出量は、上流（調達に係る部分）と下流（販売・出荷後に係る部分）に分けることができます。上流に含まれるカテゴリーのうち、「リース資産（上流）」を除く全てのカテゴリーを8割以上の企業がスコープ3に含めています。業種別でも製造業の90%以上、非製造業の70~80%がこれらのカテゴリーをスコープ3に含めています。特に、「出張」（92.9%）や「従業員の通勤」（91.3%）は業種に関係なく把握が進んでいます。「リース資産（上流）」は一番高い電機・精密・機械、自動車・輸送用機器でも46.9%に留まりました。

下流を見ると、「販売した製品の処理」（70.9%）、「販売した製品の使用」（64.3%）、「リース資産（下流）」（33.7%）、「フランチャイズ」（15.3%）となり、カテゴリー間で差が出ました。業種ごとの特徴も見られます。例えば、情報・通信、金融の73.9%は「投資」に係る排出量を把握していますが、その他の業種では3割前後に留まりました。卸売り・小売、サービス・その他非製造業の21.7%は「フランチャイズ」からの排出量をスコープ3に含めています。食品・その他製造業では8.0%でした。製造業全体の85.8%は「販売した製品の処理」に関連する排出量を把握していますが、非製造業では47.4%でした。

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

(回答%)

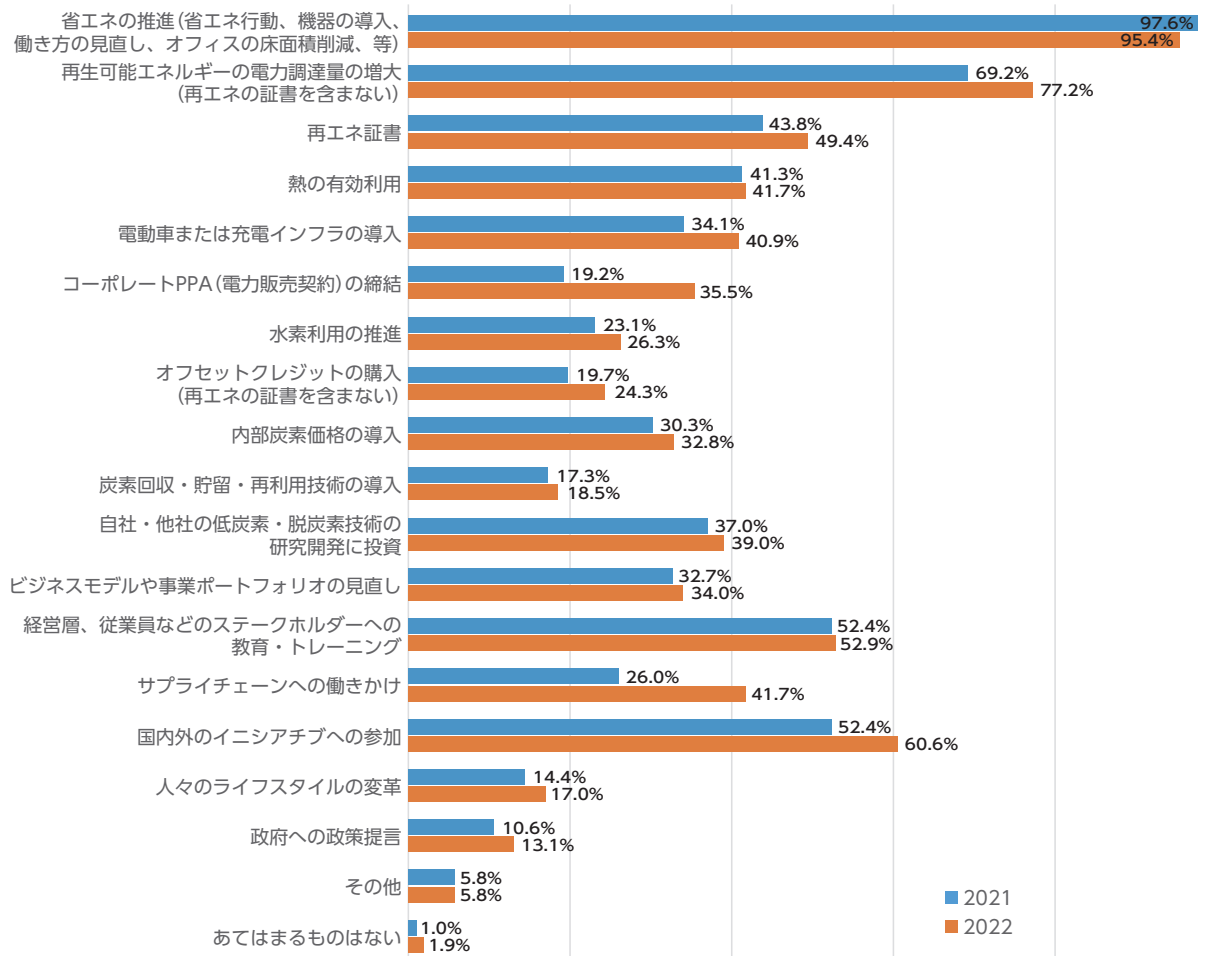
今回新たに追加した本質問への回答から、下流部門より上流部門の把握が進んでいること、下流部門はカテゴリ間で把握状況に差が出ていることが明らかとなりました。事業に関連する排出は多岐に渡ります。まずは自社の活動に大きな影響を与えるカテゴリを特定し排出量を把握することが重要です。こうした取り組みが、脱炭素社会への移行が企業経営に与えるリスクや機会を理解することにつながります。

### ネット・ゼロ実現に向けた取り組み (Q38)

前回の調査と比較すると、重視している取り組みの全体順位に変動はなく、「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、等)

直し、オフィスの床面積削減、等)」が最多の95.4%(前年比2.2ポイント減)でした。他方、いくつかの取り組みでは重視していると回答した企業の数が大きく増えました。「再生可能エネルギーの電力調達量の増大(再生エネの証書を含まない)」が77.2%(前年比8.0ポイント増)、「コーポレートPPA(電力販売契約)の締結」が35.5%(前年比16.3ポイント増)、「電動車または充電インフラの導入」が40.9%(前年比6.8ポイント増)となり、再生可能エネルギー活用の重要性がさらに高まっています。「サプライチェーンへの働きかけ」が前年比プラス15.7ポイントの41.7%となり、サプライチェーンを巻き込んだ取り組みは確実に進んでいることが分かります。

#### Q38 貴社の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)



製造業・非製造業で差が出た取り組みの例として、「内部炭素価格の導入」（製造業：45.1%、非製造業：17.9%）や「熱の有効利用」（製造業：59.2%、非製造業：20.5%）」が挙げられます。また情報・通信、金融は「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」（71.0%）や「国内外のイニシアチブへの参加」（74.2%）などソフト面での取り組みを重視していることも見えてきました。

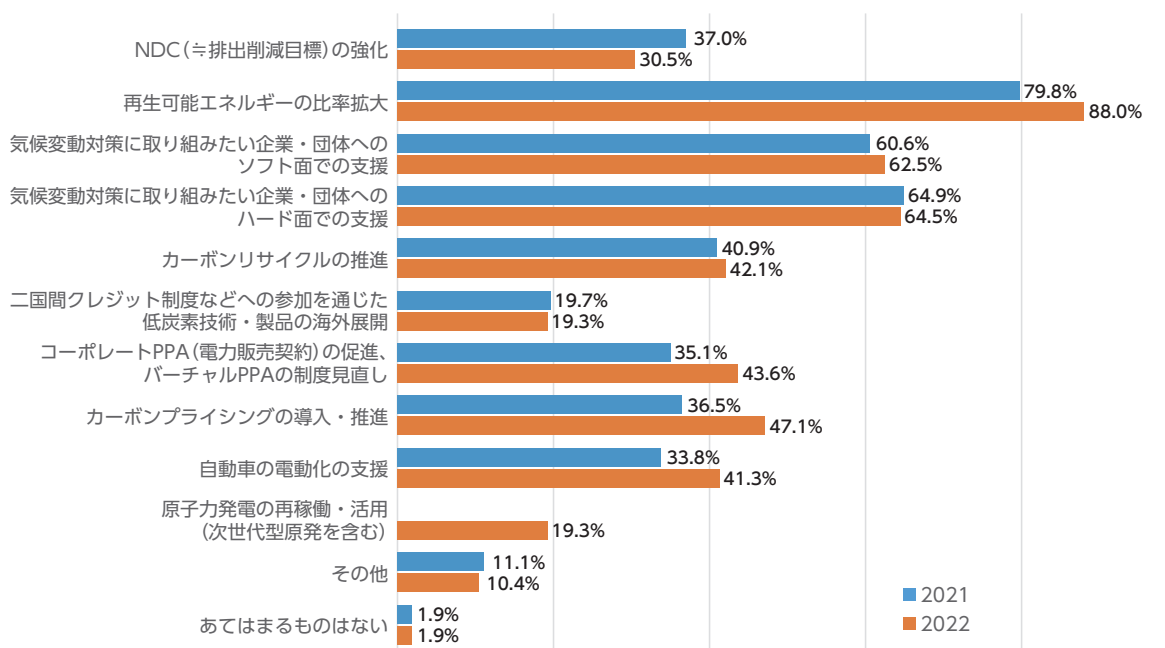
### ネット・ゼロ実現に向けた外部環境整備 (Q39)

ネット・ゼロ実現に必要な外部環境の整備は前回の調査から全体順位に変動はなく、「再生可能エネルギーの比率拡大」が最多の88.0%で、次いで「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」（64.5%）、省エネ診断やScience Based Targetsイニシアチブ (SBTi)、TCFD対応など「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」（62.5%）となりました。

た。

前回と比較して整備が必要な外部環境だと考える企業の数が増えたものとして、「カーボンプライシングの導入・推進」（前年比10.6ポイント増の47.1%）、「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」（8.5ポイント増の43.6%）、「再生可能エネルギーの比率拡大」（8.2ポイント増の88.0%）、「自動車の電動化の支援」（7.6ポイント増の41.3%）が挙げられます。他方、「NDC（≒排出削減目標）の強化」は前年比マイナス6.5ポイントの30.5%でした。今回新しく導入した「原子力発電の再稼働・活用（次世代型原発を含む）」が必要だと回答した企業は19.3%に留まりました。ネット・ゼロ達成に向けた活動を後押しする制度として、削減インセンティブを与えるカーボンプライシングの導入や、再エネをより活用しやすくする環境整備への期待が企業の間で高まっていることが伺えます。

Q39 貴社では、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）



### 気候変動によるリスクと機会 (Q40)

気候変動によるリスクと機会について、「特定しているが、戦略・計画には統合していない」と回答した企業は10.8% (前年比9.4ポイント減)、「事業所を含む自社内の範囲で特定し、戦略・計画に統合している」は30.5% (前年比9.3ポイント増) でした。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伺えます。

他方、気候変動によるリスクと機会を特定していないとの回答は13.9% (前年比2.4ポイント増) でした。特に、従業員数が10～249人の59.3%、売上高1,000億円未満の中小企業の43.4%で特定されていません。気候変動が与えるリスクは、天候などの直接的な要因から、政策転換や技術革新による影響など多岐に渡り、企業やそのサプライチェーンが位置する地域やコミュニティによっても異なります。地域コミュニティを含めより広い視野でリスクと機会を特定し、対策を立てることは企業経営の持続可能性にもつながります。

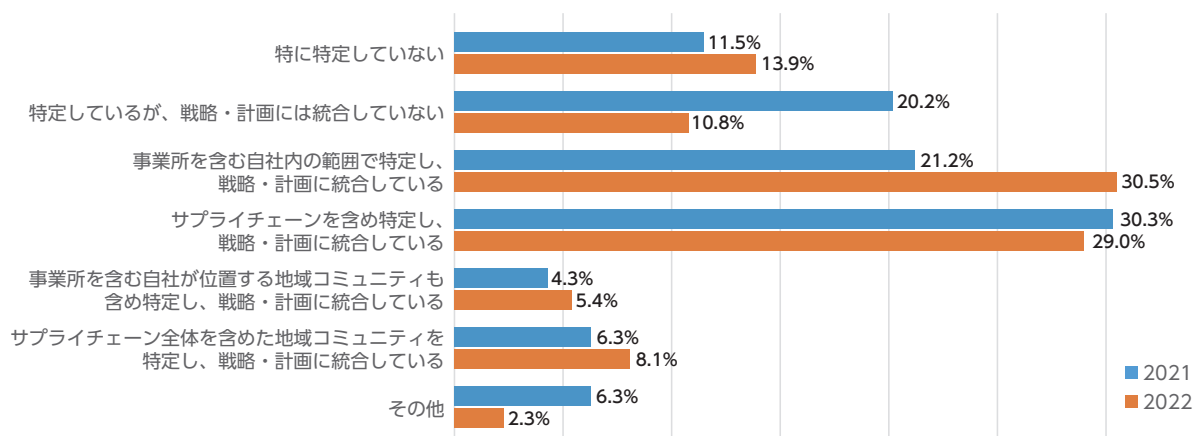
### 》 今後に向けたメッセージ

2022年11月にエジプト・シャルムエルシェイクで開催された国連気候変動枠組条約第27回締約国会議 (COP27) は、実施 (Implementation) COPとも呼ばれ、パリ協定の目標を達成するために必要な施策の重要性が益々、強調されました。

また、2022年2月以降、ロシア・ウクライナ情勢を踏まえたエネルギー危機への対応が求められ、先行きの不透明感が継続する状況において、様々な施策の検討が求められます。一方で、現在の危機的状況に対応しつつ、気候変動への対応を遅らせないようにすることが必要であり、企業・団体などに対して、気候行動に関する透明性、説明責任、信頼性を求める声はますます強くなっています。

今後、気候行動に関する透明性を向上するために、スコープ3排出量の把握などを含めたサプライチェーンへの気候変動に対する働きかけがさらに進んでいきます。こうした動きは、サプライチェーン全体の取り組みを後押しするための第一歩であり、把握した排出量を方針やコミットメントに反映させるとともに、リスクと機会の特定に活用する必要が

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。





あります。そして今後は、目標の設定や対策の実施に留まらず、目標達成に向けた対策の成果を開示して、進捗を示していくことが重要です。

## 》 参考資料

SBTiなど国際的な取り組みに関する情報  
<https://www.env.go.jp/earth/ondanka/>

[supply\\_chain/gvc/intr\\_trends.html](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](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/earth/datsutansokeiei\\_mat01\\_20220418.pdf](https://www.env.go.jp/earth/datsutansokeiei_mat01_20220418.pdf)

# 3.6

## 腐敗防止

### ～実効性のあるリスクベース・アプローチの実践に向けて～



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

- ✓ トップ・コミットメントや規定類整備が進んでいるのに対して、リスク評価の実施や評価結果に基づく対応には課題が残されており、両者の間にギャップが生じている。
- ✓ 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。
- ✓ トップ・コミットメントの明確化に取り組む企業が減少しているが、回答企業においてリスクベース・アプローチの実践が後退しているとは必ずしも言い切れない。
- ✓ GCNJを中心に企業間で連携し、サードパーティ管理や記録化の徹底をはじめとしたリスクベース・アプローチのさらなる推進が求められる。

#### 》 テーマの重要性と設問構成の意図

SDGsのターゲット16.5「あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させる」の達成に向け、企業は「腐敗防止」という大きな責任を負っています。昨今は日本国内でも贈賄と談合など腐敗行為に関わる事件が注目を集めており、また日本企業の主な海外進出先である新興国・途上国では依然として腐敗行為が蔓延する現状があり、状況を改善すべく社会をあげて努力を続ける必要があります。

腐敗行為には、主に4つの類型があります。①行政的腐敗は、小規模の横領や賄賂の受け渡しなどを指します。公務員が手続きの円滑化を見返りに、少額の非公式な支払いを要求する「ファシリテーションペイメント」の形式をとることも多いです。②政治的腐敗は、

比較的規模の大きな贈賄で、公的財産を巡る横領・背任や贈賄など、高級官僚や政治家との間で行われる腐敗を指します。③構造的腐敗は、国益や公益の名のもとに独裁政権と独占資本との間に成立する大規模かつ長期的な癒着関係を指します。④国際的腐敗は、上記3種類の腐敗が国際的なレベルで生じることを指します。

ビジネスのグローバル化にともない、国際的腐敗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・環境を含めた社会問題に対する規制が効果を発揮しないこともあります。その背景には、腐敗行為が、行政・司法の日常業務に深く入り込み、公正な決定を歪めているという問題があります。

したがって、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策定・運用を進めています。ルールへの遵守を怠れば、企業は各国の司法当局による巨額の制裁や、公共事業への入札参加資格停止、取引先・金融機関からの取引解除や損害賠償請求を受けることがあります。またESG投資においても、腐敗防止はG課題やS課題上の重要な評価対象とされており、投資家は問題のある企業に対しアクションを起こすことがあります。したがって、企業は自己防衛のためにも、腐敗防止に真剣に取り組む必要があります。

そこでGCNJは、全ての企業による腐敗防止の取り組みを促すため、2017年に海外贈賄防止委員会(ABCJ)と協働して「東京原則」を定め、腐敗防止のコレクティブアクションを推進しています。また、東京原則に基づくアセスメントツールでは、企業に対して「リスクベース・アプローチ」(腐敗リスクの正確な評価に基づく、合理的なリスク管理)に基づく効果的な対策を推奨しています。

腐敗防止マネジメントにおいては、贈収賄や談合に加え、データ改ざんなどによる不正の隠ぺいも重要課題と考えられます。これらの課題に対し、企業に求められる具体的取り組みは「経営トップのコミットメント」、「腐敗リスクの特定・評価」、「規定の整備」、「実施体制」、「情報開示」です。また「サードパーティ管理」はリスクベース・アプローチの要となる取り組みです。こうした観点に立ち、企業による腐敗防止に関して、下記8つの質問を設けています。

Q41 腐敗(贈賄・談合など)を防止するための、経営トップのコミットメントや方針の明確化

Q42 腐敗リスクの評価

Q43 腐敗防止の実行のための規程の整備

Q44 規程類の実効性を高めるための対策

Q45 サードパーティの管理体制

Q46 サードパーティに関する取り組み(自由回答)

Q47 腐敗防止に関する情報開示

Q48 不正の隠ぺい防止策

これらの質問には、次の3つのレベルが割り当てられています。「基礎」は、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を指します。「発展」は、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やサステナビリティ部門に求められる実践的な取り組みを指します。「貢献」は、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を指します。これら3つのレベルは、取り組みの「難易度」を指すというよりも、むしろ「責任の所在」を指すものと言えます。(なお、前回からレベルの定義を変更したため、各設問に対するレベルの設定も変更されています。)

## 》 集計結果と考察

SDGs進捗レポートの調査は、2021年に引き続き、2度目の実施となります。2022年の調査では、一部の質問項目を改変しているものの、大部分は2021年の質問項目を引き継いでいるため、経年比較により進捗を把握することができます。ただし、回答企業は両年で一致しているわけではなく、一部には異なる回答企業が含まれています。したがって、以下では2022年単年の状況に加え、可能な範囲で両年を比較しながら、取り組みの変化

も把握していきます。

### 方針・コミットメント (Q41)

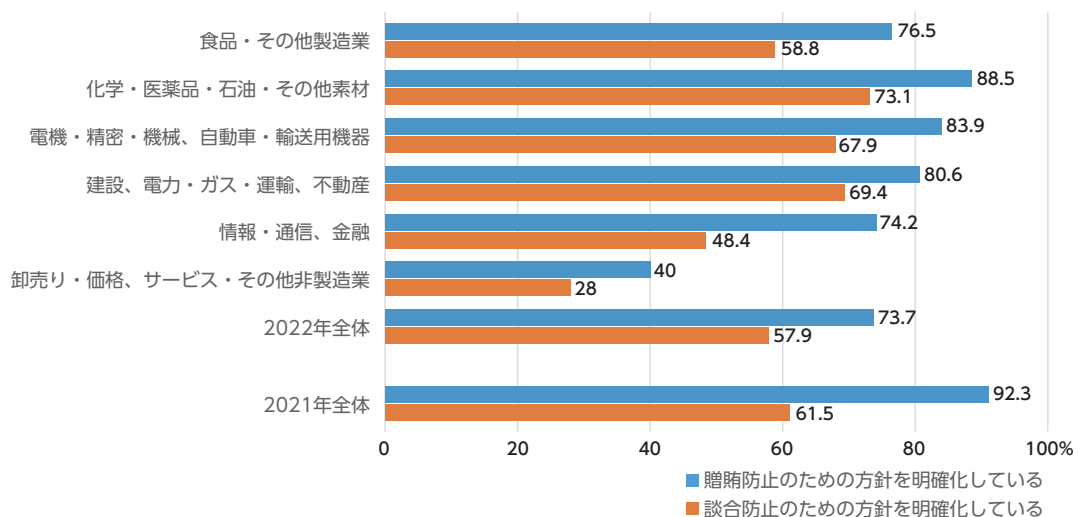
組織として腐敗防止に取り組むに際し、その大前提となるのが「トップ・コミットメント」つまり方針の明確化です。トップ・コミットメントは形式的に表明すれば良いというわけではなく、経営者が腐敗防止に組織的に取り組む旨を宣言することで、自らの社会的責任の範囲を明確にするという意味もあり

ます。今回の調査では、贈賄防止については88.5%、談合防止については73.1%の企業がトップ・コミットメントを明確化しています。特に「化学・医薬品・石油・その他素材」、「建設、電力・ガス・運輸、不動産」など、一般にハイリスクと言われる業界では取り組みが進んでいる傾向にあります。他方、前回調査との比較では、およそ10ポイントの低下が見られました。この点については慎重な解釈が必要ですが、後述する通り、必ずしも取り

#### 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%)



組みが後退していると言い切るべきではないと考えられます。

### 腐敗リスクの評価方法 (Q42)

トップ・コミットメントに基づく組織的取り組みとして、その第一ステップとなるのが「リスク評価」です。リスク評価には段階があり、一般には、まず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は詳細な手続へと移行します。2022年の集計結果では、前年と同様に、トップ・コミットメント (Q41) に比べ、リスク評価 (Q42) は総じてポイントが低くなっており、組織的取り組みにおける具体性の面に課題があることがわかりました。特に、プライム上場以外の企業や従業員数の少ない

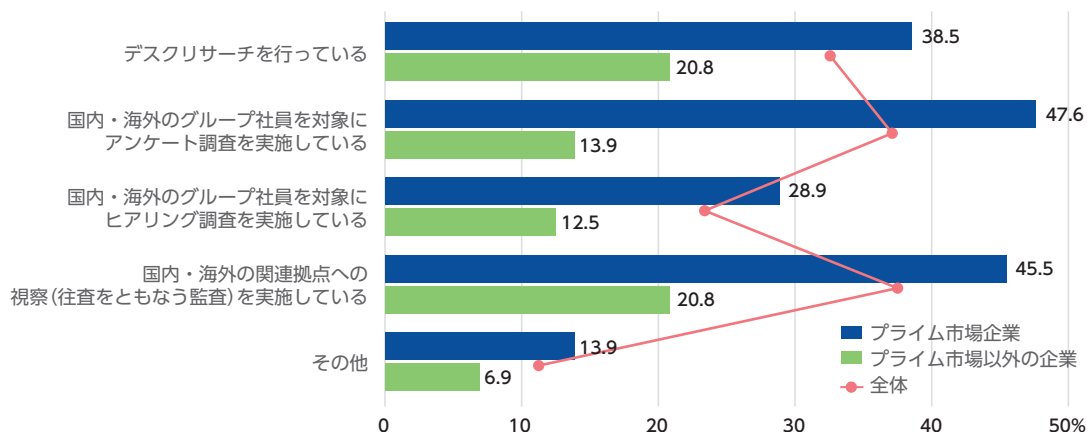
企業では、顕著な遅れが見られたことから、コンプライアンスのリソース不足が、取り組みの遅れを引き起こす原因の一つと考えられます。この点に鑑みれば、コレクティブアクションを通じたリスク情報の共有など、現実に即した解決策を模索する必要があると言えます。

前回調査との比較では「国内外のグループ社員を対象としたヒアリング調査」を実施する企業が増えている一方で、「国内外の関連拠点への視察」を実施する企業が減少しています。コロナ禍が続くなか、グループ全体でオンライン・ツールの活用が進むことで、拠点へのヒアリングが容易になるとともに、現場を視察する機会が減っている可能性があります。現地拠点への往査は、現地の商慣習や

Q42 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 (必要性を感じていない)	5.8
	実施していない (必要性を感じている)	18.9
発展	デスクリサーチを行っている	33.6
発展	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	38.2
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	24.3
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	38.6
	その他	12.0

(回答%)





組織文化など、重要なリスク情報を把握する機会にもなります。オンラインでのヒアリングを効果的に活用しつつも、定期的な往査を実施することが、リスクベース・アプローチの実践において必要になるでしょう。

### 腐敗防止規定の整備状況 (Q43)

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、有効な規定類の整備が必要です。この点につき、68.7%が贈賄防止規定を、47.1%が談合防止規定を整備していることから、基本的な規定類は概ね整備されている状況は、前回とあまり変わりないと言えます。とはいえ「規定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20.1%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定類整備が急務といえます。この点について2021年度と比較すると、全体としては「贈賄防止規定の整備」、「地域ごと国ごとの規定の整備」の一部後退も見られますが、本調査に2年連続で回答した169社に限定して見ると、全てわずかなポイントの増加を確認することができました。前回と同様に多くの企業が腐敗防止の規定類を整備していることがわかります。

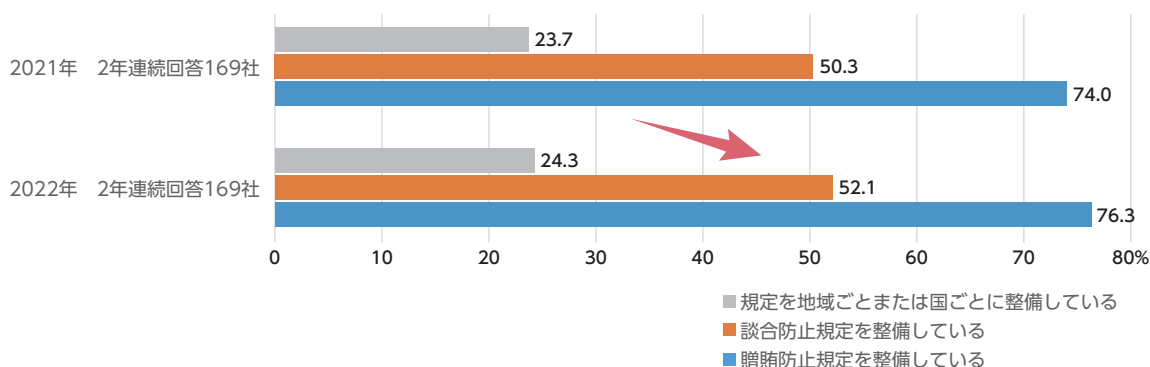
### 実効性を高めるための対策 (Q44)

規程類の整備が完了したら、次は運用のための体制整備が求められます。この点について、内部通報制度の整備・改善やグループ社員への教育トレーニング、さらには違反者に対する懲戒手続きの設定など、規定類の実効

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%)



性向上を目的とした組織体制の整備が進んでいることがわかります。2022年9月に米国司法省が「モナコ・メモ」を公表し、個人への責任追求を強化することや、違法行為の情報を迅速に当局に提供することの重要性を強調しています。個人責任の追求が組織に与える影響については慎重に評価する必要がありますが、経営者の高いインテグリティが維持されていれば、コンプライアンス文化の浸透につながると考えられます。この点に関連して、2021年との比較では「規程類の違反者に対する懲戒手続き」や「内部通報制度の設置」など、個人責任の追求に関わる項目にお

いて、約8ポイントの減少が見られました。上述の通り、こうした対応は慎重な判断を伴うべきであり、トップ・コミットメントを通じた経営トップによる責任負担と歩調を合わせて、取り組みを進めていくのが望ましいと言えます。

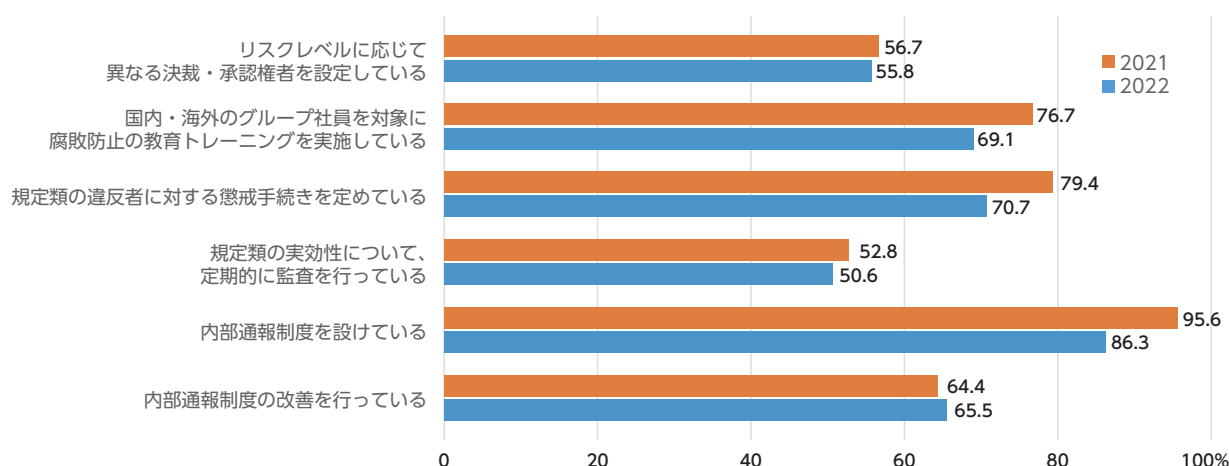
### サードパーティの管理体制 (Q45)

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いる事実に鑑みれば、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だと言えます。そこで2022年の調査では、

Q44 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(必要性を感じていない)	1.6
	特に対策は講じていない(必要性を感じている)	5.6
発展	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	55.8
発展	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	69.1
発展	規定類の違反者に対する懲戒手続きを定めている	70.7
発展	規定類の実効性について、定期的に監査を行っている	50.6
発展	内部通報制度を設けている	86.3
発展	内部通報制度の改善を行っている	65.5
	その他	4.8

(回答%)



サードパーティの管理状況に関する質問を独立した項目として追加しました。まず「サードパーティが遵守すべき規定の整備」については、53.7%が整備していると回答しています。しかし「サードパーティのリスク評価」や「リスク評価結果に応じた契約条項による管理や教育トレーニングの実施」、「モニタリング」については、いずれも20%を下回る結果となりました。いわゆるサードパーティ・デューデリジェンスの実践面において課題が残ることがわかります。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」において、高い結果が得られなかったことには、注意が必要だと言えます。サードパーティ管理の実践には、本章の最後

で紹介する日本企業によるグッドプラクティスが参考になるでしょう。

#### 腐敗防止に関する情報開示 (Q47)

腐敗防止に関する情報開示は、前回と同様、全般的に遅れているようです。確かに、売上規模が大きい企業ほど情報開示は進んでいるものの、事業範囲が国内中心の企業では約60%が、また売上規模1,000億円以下の企業では約75%が、腐敗防止の情報開示をしていません。こうした企業においては、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、情報開示が一方的な発信に終わってしまえば、コンプライアンスの持続的向上に

#### Q45 サードパーティ(第三者)による贈賄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贈賄リスク評価(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%)

#### Q47 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)

	特に対策は講じていない(必要性を感じていない)	10.4
	特に対策は講じていない(必要性を感じている)	24.7
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	27.0
発展	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	42.9
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	15.8
	その他	11.6

(回答%)

はつながりません。重要なのは、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。この点について、2021年との比較では「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」と回答した企業がわずかに増加しています。オンラインツールの活用などを通じて、サードパーティを含めたステークホルダーとの対話の機会を設けることで、リスク情報の効果的な収集も可能になります。情報開示とリスク評価を効果的に結びつけることで、リスクベース・アプローチの有効性を高めることが期待できます。

### 不正の隠ぺい防止策 (Q48)

腐敗防止の実践には、帳簿・記録の適正化や、そのための管理体制の強化が不可欠です。この点について、前回と同様に、ハイリスク業界においては取り組みが進んでいます。回答企業のうち「化学・医薬品・石油・その他素材」と「建設、電力・ガス・運輸、不動産」において、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67.3%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、事業範囲が国内中心の企業と、従業員数・売上規模の小さい企業においては、対策が遅れがちです。

帳簿記録の適正化が不十分になると、不正行為の隠蔽が行われるおそれが生じます。すると、腐敗防止のチェック体制が機能せず、リスクの発見が困難になるため、内部統制の機能が無効化されるおそれもあります。この点につき、2021年との比較では「記録化の徹底」を実施する企業にわずかな減少が見られました。中国などの一部の国では行政的腐敗が減少していると言われますが、だからと言って政治的腐敗や構造的腐敗のリスクが低くなったとは言い切れません。また、アジアをはじめとした多くの新興国・途上国では、依然として行政的腐敗も蔓延しています。記録化は引き続き徹底して行い、内部統制を強化する必要があります。

### 全体評価

全般的な傾向として、トップ・コミットメントや規程類整備が進んでいるものの、リス

**Q48 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	8.9
基礎	データ改ざん防止のための方針を明確化している	45.9
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	54.8
基礎	会計不正防止のための方針を明確化している	56.8
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	45.9
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	58.3
	その他	8.9

(回答%)

ク評価の実施や評価結果に基づく具体的対応には課題が残されており、両者の間に「ギャップ」が生じている点は、前回と概ね同様の結果となりました。経年比較では、前回と比べてトップコミットメントの明確化や、記録化の徹底において減少が見られましたが、それ以外の項目においては、概ね取り組みは進んでいるようです。また、2022年の調査で初めて質問表に回答した企業では、2021年から継続して回答している企業に比べて、取り組みが遅れている傾向にあります。

### 》 今後に向けたメッセージ

グローバルビジネスにおいて、企業は「国際社会の規範」と「進出先の商慣習」の間で「制度のすきま」に陥ることがあります。このとき、現地の商慣習に従えば、本社のルールに違反するため、現地の正確な情報を本社に伝達できず、不正の隠蔽が起きることもあります。これに関して、記録化の徹底にわずかな後退が見られた点には注意が必要です。

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。したがって、安易にトップ・コミットメントを宣言し、実態にそぐわない体制を構築・

運用することは、現場の社員に誤ったメッセージを伝え、かえって腐敗防止体制の機能を損なうことにもなりかねません。

今回の調査では、トップ・コミットメントの明確化に減少が見られましたが、上述の「ギャップ」の存在を踏まえれば、実態をより正確に反映した結果と言えるかもしれません。その意味で、必ずしも取り組みが後退していると評価すべきではないでしょう。

とはいえ、経営者によるコミットメントの表明は、腐敗防止において決定的に重要な取り組みです。ただし、この取り組みの本質は、経営者が自らの社会的責任を自覚し、それをわかりやすく従業員や関係者に伝えることにあります。そこから生まれる信頼関係が、自社やサードパーティを含めた幅広い企業体において、優れたコンプライアンス文化を醸成します。

一部の新興国・途上国では、腐敗行為が日常化しており、これを一朝一夕になくするのは難しいでしょう。そこで企業は互いに協力し、少しずつ歩みを進めることが求められます。腐敗防止を巡る企業間の連携において、GCNJのさらなるリーダーシップに期待したいと思います。



### サードパーティー管理の取組事例

サードパーティー管理において、丸紅株式会社は「リスク評価」、「教育トレーニング」、「管理体制・モニタリング」などを通じて、リスクベース・アプローチの優れた実践をしています。まず「リスク評価」について、ビジネスパートナー(エージェント、コンサルタントや下請業者など含む)に対して反贈収賄デューデリジェンスを実施し、レッドフラッグ・チェックを行うなど、リスクの大きさに応じて厳格な対応を行います。質問表票調査や外部調査会社による調査、インタビューなども実施しています。次に「教育トレーニング」として、ビジネスパートナーの希望に応じて講習やeラーニングなどの研修を提供し、研修資料の内容を理解し遵守する旨の誓約書を提出させています。研修受講後には研修の理解度をチェックする回答シートも提出させています。さらに「管理体制・モニタリング」については、ビジネスパートナーが遵守すべき規定を整備し、贈賄リスク評価結果を管理体制に反映させています。具体的には、ビジネスパートナーとの契約において、法令遵守条項や表明保証条項、監査受忍条項などを定めることで監視を強化するとともに、遵守状況を定期的にモニタリングし、案件遂行中に贈収賄リスクが相対的に高いと判断される場合には、公務員との接触状況を確認しています。こうした施策を通じてビジネスパートナーの実態を把握し、リスクの変化もタイムリーに察知し、今後のビジネスパートナー管理に活用されます。

また以下に示す例も、リスクベースアプローチの効果を高める優れた取り組みと言えます。大日本印刷株式会社はCSR調達ガイドラインを定め、サードパーティーに対してガイドラインの取り組み状況調査を定期的に行い、必要に応じてサードパーティーと個別面談を行うことで、課題点や改善策を確認しています。住友商事株式会社は贈収賄・腐敗行為などの各種法令違反・不正行為などの問題や、問題の可能性を知った場合に、従業員が直ちに「即一報」を行うことを社則に明記し、マネジメントレベルまで報告するとともに関係部署の総力を結集し、速やかに最適な対応・対策を講じることとしています(更に、何らかの事情で職制ラインでの報告(「即一報」)が困難な場合に備えて内部通報制度である「スピーク・アップ制度」を設置しています)。こうした取り組みは、リスクベース・アプローチの最も基本となるリスク評価において、高い効果を発揮すると考えられます。こうした取り組みは、リスクベース・アプローチの最も基本となるリスク評価において、高い効果を発揮すると考えられます。この他にも、日本製紙株式会社や日本電気株式会社、日立製作所、日本ガイシ、小野薬品工業株式会社、セコム株式会社、ブラザー工業株式会社をはじめとして、多くの企業が優れたリスクベースアプローチの実践を行っていることが、今回の調査で明らかになりました。

# 3.7

## 5つのゴールの共通課題

～方針・コミットメントのその先へ、  
イニシアチブへの署名は更なる推進の鍵～

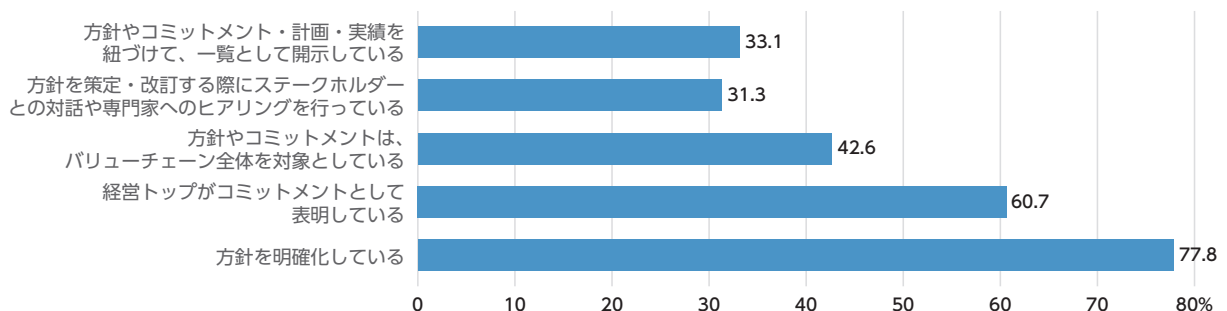
- ✓ 5つのゴールのガバナンスに関する共通選択肢を設けて比較したところ、「方針として明確化」については全てのゴールで8割以上の会員から回答を得られたが、その他の項目ではゴールごとに進捗の差異が見られた。「人権」、「ネット・ゼロ」については「コミットメントの表明」をはじめ特に高い進捗が確認できた。
- ✓ 国連GC / GCNJが関与・推進する3つのイニシアチブの署名状況について、新規に設けたが、従業員規模の大きさと署名比率はほぼ比例している。また3つの中ではSBTiの署名率が高く、特に製造業全般と「建設、電力・ガス・運輸、不動産」の中で高かった。
- ✓ イニシアチブによる署名状況の違いは、それぞれの業種特性とイニシアチブの必要性（GHG排出量削減についての社会からの要請）、トップが署名したことで自社での推進を後押しされること、ESG評価向上など広報的メリットが影響していると考えられる。

### 》 5つのゴールのガバナンス

今回SDGs実態調査の新たなチャレンジとして、5つのゴールについてガバナンスの進捗度を計測するために、Q13（ジェンダー平等）、Q23（人権）、Q30（持続可能な消費と生産：SCP）、Q35（ネット・ゼロ）、Q41（腐敗防止）で以下の共通の選択肢を設けました。

- ・ 方針を明確化している
- ・ 経営トップがコミットメントとして表明している
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

5つのゴール：ガバナンスの進捗度（平均値%）



けて、一覧として開示している

5つの選択肢を平均値で見ると、「方針として明確化」については8割近くが、「コミットメントの表明」については6割が実践できていると回答していますが、それ以外の3つの選択肢については半数以下の会員が回答出来ておらず、まだ十分取り組んでいるとは言えません。

次にゴールごとの進捗を詳しく見ていきます。下の表内でオレンジ色が背景の数値は平均値より10%以上高い項目であり、青色が背景の数値は平均値より10%以上低い項目となります。「人権」、「ネット・ゼロ」は他のゴールと比較して平均値を上回っている項目が多いものの「人権」は「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」割合が低く、「ネット・ゼロ」は「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」が低いことが分かります。一方、「ジェ

ンダー平等」は3項目で「腐敗防止は4項目で平均値を下回っています。「ジェンダー平等」では「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」が、「腐敗防止」では「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」が平均より10%以上低くなっています。

この数値が今後年々向上し、2030年には100%となることが望ましいと言えます。それと同時にこの5つの選択肢を含む全ての選択肢については、全会員が取り組みのレベル・範囲についてある程度の共通認識を持った上で回答することが重要であると改めて認識しています。

今回の調査でその証左として、「ジェンダー平等」のコミットメントに関する設問において、「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%)と「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

	Q13	Q23	Q30	Q35	Q41	平均
	ジェンダー平等	人権	持続可能な消費と生産	ネット・ゼロ	腐敗防止	
方針を明確化している	81.1 (96.8)	81.5	72.2	72.2 (89.7)	82.2	<b>77.8</b>
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	<b>60.7</b>
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	<b>42.6</b>
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	<b>31.3</b>
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	<b>33.1</b>

(回答%)

※ () 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

ミットメントとして表明している」(18.1%)の2つの選択肢を設けたところ、その結果に大きな差異が出ました。SDGsゴール5そのものである「ジェンダー平等」の本質的な推進のためには、「ジェンダー平等」という文言を使ったコミットメントの回答率の向上が期待されます。(詳しくは、3.2をご参照ください)

### 国連GC/GCNJが推進する3つのイニシアチブへの署名状況(Q.12)

もう一つ新設の質問として、国連GC/GCNJが推進する女性のエンパワーメント原則(WEPs)、Science Based Target イニシアチブ(SBTi)、東京原則についての署名状況を聞きました。

各イニシアチブの署名状況について従業員数別、業種別で見たところ、3つに共通して言えるのは、他の調査項目と同様、従業員数の多い大規模の企業の署名が多く、従業員規模が250人未満の企業及び非上場の企業では署名が少なく、認知が低いという点です。また、いずれの選択肢でも「その他」を選択した会員が一定数いますが、この中には選択肢にはない「未検討」及び「検討の結果、署名しないことに決めた」といった回答が含まれていました。

WEPsについては、以下の通りです。

署名済みが12.0%、署名に向けて準備中が1.9%、署名検討中が45.9%でした。「本イニシアチブを知らない」のは9.7%にとどまっていることから、署名することの意義を丁寧に訴えていくことが、WEPsの署名数増加の鍵になると考えられます。

署名済みの企業については「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」の回答率が全体平均の2倍以上ただただでなく、「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」、「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」など対話や透明性の点でも全体平均を大きく上回っています。

今後は、まだ全体平均と大きな差異が見られない「女性役員比率の向上」や「男女間賃金格差の解消」などについても、推進に向けた情報交換や協働の取り組みが署名会員内で行われ、全体を牽引していくことが期待されます。

SBTiは今回調査した3つのイニシアチブの中では最も署名済み企業が多く、署名に向けて準備中を加えると4割を超えています。

他のイニシアチブと異なり、業種による署名の差異が明確で、「製造業全般」及び「建設、電力・ガス・運輸、不動産」については、4割近い回答があるのに対し、それ以外の業種では準備も含めて選択している企業の割合は低くなっています。特に「情報・通信、金融」業種の会員企業の署名比率は1割未満と低くなっています。

署名企業の取り組み状況については、「方針を明確化」や「コミットメントを表明」はもちろん「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」と全体を大きく上回っています。なお、「SBTiに参加した上で、カーボン・ポジティブを目指している」は全体で10%だったのに対し、署名済みは30%となりました。

「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。」という設問に対しては、SBTiの要件により署名企業はスコープ1と2は100%、スコープ3について

も95%の会員企業が把握しています。

GHG排出ネット・ゼロの実現に向けて重視している取り組みについても、署名企業は「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）」に留まらず、「内部炭素価格の導入」、「自社・他社の低炭素・脱炭素技術の研究開発に投資」、「サプライチェーンへの働きかけ」でも全体と比較して、回答率が大きく上回っています。

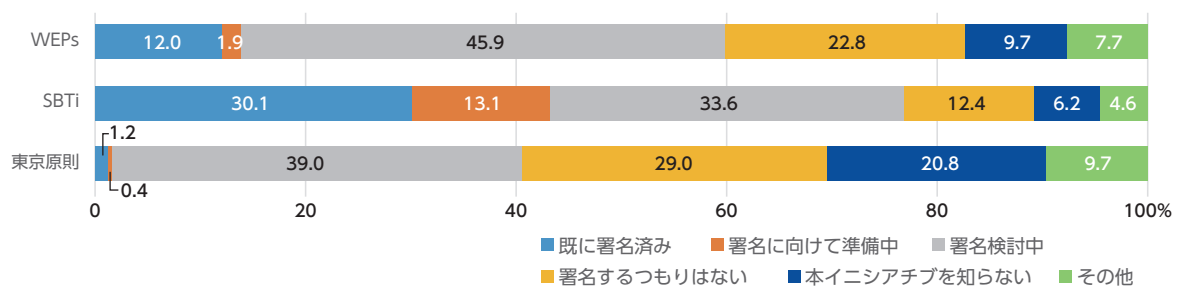
東京原則は、署名済みが1.2%、準備中が0.4%、検討中が39.0%であり、また「本イニシアチブを知らない」との回答が20.8%ありました。東京原則は国内向けのイニシアチブということもあり、知名度や署名することによる広報的メリットが他の2つのイニシアチブより高くないことが影響している可能性があります。

「署名するつもりはない」と意思表示した会員は、業種としては「電機・精密・機械、自動車・輸送用機」が一番多く、4割が回答していました。また「10～249人」企業の44%、「～1,000億円未満」企業の31%が、本イニシアチブを知らないと回答していました。

また、本イニシアチブを知らないグループは、「『贈賄防止の方針』及び『談合防止の方針』の明確化」について全体より10%以上下回っています。更に「規定類の整備」、「内部通報制度」、「腐敗防止に関する情報開示」についても取り組みの遅延が認められました。

このようなイニシアチブによる署名状況の違いは、それぞれの業種特性とイニシアチブの必要性（GHG排出量削減についての社会からの要請）、トップが署名したことで自社での推進を後押しされること、ESG評価向上など広報的メリットが影響していると考えられます。

また、署名した後での義務や負担についてもイニシアチブごとに異なっています。SBTiについては長期的な温室効果ガスの削減のためのビジョンや目標の策定及び進捗状況の報告が、署名企業に対して求められている一方、WEPsや東京原則については進捗報告を推奨・期待されているものの義務はありません。企業は各イニシアチブの特徴を把握した上で、署名への検討・活用が期待されます。





# 3.8

## ノン・ビジネスのSDGs取り組みについて

### 》 ノン・ビジネスの調査を独立させた背景

SDGsの2030年ゴール達成に向けては、企業、国家、NGO、自治体、アカデミアなどが同じ目標を共有した上で「連携」して取り組みを加速し、社会の再編成を実行していくことが必要不可欠です。GCNJには企業以外に、NGO、自治体、アカデミアなどノン・ビジネスの様々な会員があり、1つの課題と一緒に学び、様々な立場から意見を交わすことで、自らと異なる視点も得た上で、ゴールに向けて協力・連携する機会を創発しています。

2021年までのSDGs実態調査では企業とノン・ビジネス会員は同じ調査を行ってきました。ただノン・ビジネスは企業とは成り立ち、事業運営の考え方が異なるため、5つのゴールを中心にした進捗調査が相応しくないケースもあります。そこで、2022年からGCNJのノン・ビジネス会員に対しては、企業と異なる調査内容としました。なお、この考え方は国連グローバル・コンパクトも共通しており、企業と企業以外の団体などでは要請されるレポートの提出内容・頻度も異なっており、その点も参考としました。

### 》 設問構成の意図

ノン・ビジネス会員に対しては次の2つの観点について設問を設けました。以下にその狙いとともに記載します。

1. 貴団体の重点に選んで活動しているSDGsゴール

<設問の狙い>

1つにはノン・ビジネスと企業の重点ゴールの違い、もう1つにはノン・ビジネスだけで見た場合の前回との違いを見比べました。

①企業以外の団体・アカデミアなどはどのSDGsゴールを重点として活動しているのか？企業とは異なるのか？

②昨年との調査結果と比較して見た場合に、変化はあるのか？

2. 上記ゴール達成のため、貴団体の取り組みの中から、企業・自治体・アカデミア・非営利団体と連携・協働している主な取り組みの概要について

<設問の狙い>

企業が経済活動を進める上で環境・社会・ガバナンスの様々なリスクに晒され、また市場及びその他ステークホルダーの評価・信頼を獲得するためにESGへの取り組みは避けられません。それとは別の目的で、企業以外の会員がSDGsゴールを目指すその具体的な活動目的と内容をGCNJ内で共有することで、お互いの理解を深められるのではないかと

と考えました。

2022年9月末現在、GCNJ会員内でのノン・ビジネスの会員は43。これは会員構成比で8%という少数派です。GCNJ会員内で企業と企業以外とのコレクティブ・アクションの創発を促す前提として、現時点でどのような連携を行っているかを具体的に共有されることが会員全体にとって重要と考えました。

### 》 調査結果と考察

#### ■ ノン・ビジネス回答率について

今回、2022年の会員全体の回答率が54.4%だったところ、ノン・ビジネスの回答率は46.5%と低い結果となりました。調査のボリューム・内容を大きく変更しましたが、回答率の向上には結びつきませんでした。

回答したノン・ビジネスの会員の内訳を見

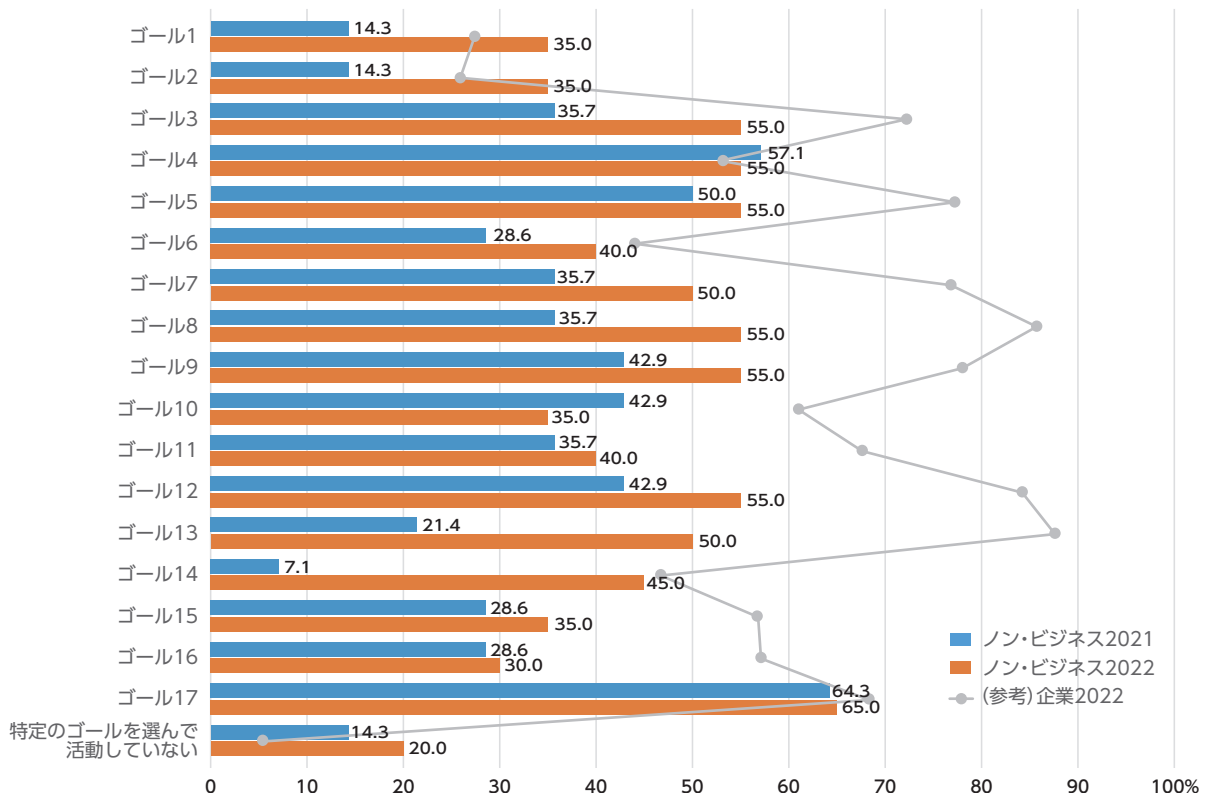
ると、「学術・協会・法人団体」18、「自治体」2となりました。「学術・協会・法人団体」の中では、大学・学校法人など「学術」が8、「法人団体」8、「協会」1となっています。

#### ■ 「重点としているSDGsゴール」については、「ゴール17」が65%と最も高い

回答数全体が20と少数のため、あくまでも参考値となりますが、集計結果は以下のグラフの通りとなります。

特徴としては、「ゴール17」が65%と昨年同様最も高くなりました。本ゴールを選択しなかった会員もその後の設問で連携・協働事例を挙げているケースが多くみられ、一般的にノン・ビジネス会員は「ゴール17」のパートナーシップを重視していることが想定されます。

それ以外では「ゴール3」他8つのゴールが50%以上となりましたが、昨年を上回っ



たもののどのゴールも30~50%台とゴールごとの大きな差異は見られませんでした。ノン・ビジネスといっても、学術・法人団体・協会・自治体と各々理念、方向性、規模などが異なるため、また企業のように資本市場をはじめ社会からのESGなど分野ごとに体制や取り組みを評価される機会も少ないため、特定のゴール（例えばゴール13の気候変動対応やゴール8のはたらきがい・人権）が高くならなかつたと想定されます。また2割のノン・ビジネス会員がSDGsゴールについて「特定のゴールを選んで活動していない」と回答しています。この回答は、企業会員の5.4%の回答と比較すると大幅に高くなります。GCNJ全体でSDGsゴール達成に向けて推進するためには、各ノン・ビジネス会員も自ら貢献の意思を持って重点ゴールを定め、計画的に取り組むことが重要です。

## 》 連携・協働事例

次に、「上記ゴール達成のため、貴団体の取り組みの中から、企業・自治体・アカデミア・非営利団体と連携・協働している主な取り組みの概要を共有ください。」という設問については、17会員から回答がありました。

詳細は別冊にまとめて掲載しているため、ここでは回答のあった17会員の連携・協働について、要点のみ記載していきます。

ノン・ビジネス会員の連携・協働事例は多

岐に及んでおり、具体的にどのゴールのどのターゲットに貢献しようとしているのか更に情報収集が必要な事例もありました。その中で、一つ目に付いた共通点として、「ゴール12」に関するキーワードが多くの事例から読み取れました。

「つくる責任・つかう責任」、「学内でのペットボトル消費量削減」、「産業廃棄物最終処分量削減、再資源化率の向上、廃プラ最終処分率の削減」、「プラスチックによる海洋汚染」「学校内の廃棄物排出量」、「ペットボトル排出量の変化」、「回収したペットボトルの再生繊維でのTシャツ着用」、「世界的課題であるマイクロプラスチック問題の解決に寄与する」

特に、「プラスチック」、「ペットボトル」ということをキーワードとして挙げている会員が複数見られました。今後もこのあたりを共通の課題として、協調・協働のきっかけになる可能性を感じます。

今後の課題としては、GCNJのような団体がノン・ビジネスへの理解を一層深め、企業とノン・ビジネスをつなぐハブとして機能できるようにすることが挙げられます。SDGsゴール達成に向けて企業とノン・ビジネスがどのように連携し、どのような価値を創出できるか、皆様と一緒に考えていきたいと思えます。

# 4

## おわりに

### 》 SDGsの達成は危機的状況

SDGsについては、官民挙げての浸透策が功を奏してか、ここ数年、街を歩いても、新聞やテレビを見てもSDGsを目にしない日はないというくらい広まりを見せています。一方で、2030年を期限とするSDGsの達成に向けた見通しは、COVID-19パンデミックやロシアのウクライナへの侵略が起きる以前から、軌道に乗っていなかったことが指摘されていました。それが現在では「2. SDGsに関する国内外の動向」で確認した通り、かなり危機的状況に陥っていると言えます。例えば、日本を含むアジア太平洋地域においては、SDGsのいずれのゴールも達成する軌道には乗っていないばかりか、年を追うごとに進捗ギャップが拡大しています (SDGs達成予測年が2017年時点では2052年、2019年時点では2057年、2021年時点では2065年と伸びています)。

パンデミックや戦争で露わになった社会やビジネスモデルの脆弱性と、日常生活レベルで共有されつつある危機感・リスクを契機として、持続可能な社会に向けた、より良い復興、グリーンあるいはデジタルのトランスフォーメーションは可能なのでしょうか。

### 》 高まりつつある機運

2023年はSDGs実施の中間年であり、9月19・20日には国連SDGサミットが開催されます。グテーレス国連事務総長は2月13日に行ったブリーフィングで、各国に対して、SDGsを救うための「明確な約束 (clear commitment)」をもってサミットに参加するよう呼びかけました。そして、課題を認識し、SDGsの達成に必要な中核的な移行に優先順位をつけ、投資と行動を動員する野心的な政治宣言を行うことを求めました。

このサミットに合わせて「持続可能な開発に関するグローバル・レポート (GSDR)」が4年ぶりに公表される予定です。GSDRは、世界中の幅広い学術分野の専門家 (自然科学者、社会学者、政策立案者、実務者など) からのインプットをうけて、事務総長が任命した独立した科学者グループによって起草されるもので、SDGsの進捗を加速させるために政策立案者を支援するためのエビデンスが含まれます。

国内においては、SDGs達成に向けた日本の国家戦略である「SDGs実施指針」の2回目の改定が年末に予定されています。2022年の7月と10月には、SDGs推進円卓会議の民間構成員が中心となり、2回に渡って「SDGs実施指針に関するパートナーシップ会議」が

開催されました。そこでの幅広いステークホルダーからの意見を基に、円卓会議民間構成員によって、SDGs推進基本法や日本の国内ターゲット制定を含む「SDGs実施指針の改定へ向けた提言」も取りまとめられています。

このようにSDGs達成に向けた機運が高まりつつある中、企業もその流れに遅れをとることなく、SDGsの達成に資する事業活動と組織運営の大幅強化が求められています。

## 》 GCNJ会員の取り組みは進展している

3.1～3.7では、GCNJ会員企業のSDGsの認知・浸透度と5つのゴールへの取り組みについて、前回の2021年調査との比較も交えて2030年に向けた進捗状況が確認され、様々な面での進展が確認されました。以下に進展があったと報告された主な取り組みを示します。

- ・ **認知・浸透度**：重点をおくゴール (Q8) (特にゴール 4・10・15・16)、SDGsに取り組む際の課題 (Q11) (SDGsへの会社と社内の認知・理解度、適切な情報開示)
- ・ **ジェンダー平等**：役員における女性比率 (Q15) (行動計画の策定、女性役員比率30%の達成)、男性の育児休業 (Q18)・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 (Q20)・男女別データの収集する仕組み (Q22) (取り組みを行っていない／仕組みがない企業割合)
- ・ **はたらきがい・人権**：人権に関する方針・コミットメント (Q23) (国際的な人権基準への言及、労働問題以外の課題を対象)、人権デューディリジェンス (Q24) (取り組みの公表、ステークホルダーとのエンゲージメント実施)、すべての労働者のディーセントワーク (Q27) (同一価値労働同一賃

金、ハラスメント禁止方針)

- ・ **持続可能な消費と生産 (SCP)**：SCPに関する方針・コミットメント (Q30) (具体的な方針の明確化)、サーキュラーエコノミーのビジネスモデル別実施状況 (Q31) (持続可能な原材料の調達、再生資源への切り替え、製品価値の延長、シェアリングサービスの展開)、ステークホルダーとの協業 (Q32)
- ・ **気候変動**：スコープ別GHG排出量 (Q36) (スコープ1～3のすべてで増加)、ネット・ゼロ実現に向けた取り組み (Q38) (サプライチェーンへの働きかけ、コーポレートPPAの締結)、気候変動によるリスクと機会 (Q40) (事業所を含む自社内で特定し戦略・計画に統合)
  - ※選択肢の共通化と回答方法の変更 (単一から複数) により比較ができなかったネット・ゼロの方針・コミットメントでも進展 (SBTiに参加した上でカーボン・ポジティブを目指す企業3.8→10.0%)。
- ・ **腐敗防止**：腐敗防止に関する規定類の整備 (Q43) (贈賄防止規定、談合防止規定、規定を地域または国ごとに整備)

## 》 まだ不十分、さらなる加速化を

ただしこれらの中には僅かな進展にとどまるものも少なからず含まれています。そうしたこともあり、5つのゴールへの取り組み状況を執筆した専門家の意見は、SDGs達成に求められる水準の企業行動としてはまだ不十分、という評価で一致していると言えます。取り組みを加速化するために挙げられたポイントには、「ジェンダー平等」といった用語レベルでの認識向上から、データや記録の整備、方針やコミットメントあるいは規定類と



実際の行動とのギャップをうめること、情報の管理・開示及びコミュニケーションの強化、政府への働きかけなど多岐にわたります。

特に、ジェンダー平等を考慮したサプライチェーン・マネジメントや消費者や地域住民の人権尊重、地域コミュニティも含めた気候変動によるリスクと機会の特定など、昨年の調査結果から導き出された5つのゴールへの取り組みの共通課題である「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」は、引き続き大幅な改善が求められます。トランスフォーメーションを起こすという意味においては、バリューチェーン／サプライチェーン上の取り組みは、手を付けやすい、あるいは自社の経営に直結する部分だけでは不十分です。社会全体をより良い方向にもっていくための取り組みが、自社の持続可能性や自身を含む人々の生活・ウェルビーイングを向上させることに何故必要なのか、今一度大きな視点でもって検討することも必要でしょう。

## 》 イニシアチブの積極的活用を

加速化の一つの具体的な手段となりうるのが、国内外のイニシアチブへの参加です。ご存じの通り、国連GCは世界最大のサステナビリティ・イニシアチブであり、その署名企業による人権尊重プロセスに関する本実態調査の結果を見ると、東証一部・二部上場企業などを対象とした政府調査の結果より、取り組みが前進している現状が明らかになりました。

そこで、今回の実態調査では、初めての試みとして国連GC/GCNJが推進するイニシアチブへの署名状況を聞きました。「3.7 5つのゴールの共通課題」では、WEPsとSBTi

の署名企業と全回答企業との結果に大きな差があったことを述べました。それ以外にも、例えば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(Q20)では、「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」(全体：18.9%、WEPs署名済：48.4%)、「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」(全体：26.3%、WEPs署名済：45.2%)、GHG排出ネット・ゼロの実現に向けて重視している取り組みでも、「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)」(全体：77.2%、SBTi署名済：91.0%)、「内部炭素価格の導入」(全体：32.8%、SBTi署名済：52.6%)、「自社・他社の低炭素・脱炭素技術の研究開発に投資」(全体：39.0%、SBTi署名済：59.0%)、「サプライチェーンへの働きかけ」(全体：41.7%、SBTi署名済：67.9%)と、各ゴールで設定した質問全体にわたって署名企業の取り組みが大きく上回っていました。

イニシアチブは一つの組織レベルでの取り組みを押し上げるだけでなく、同じ目的を共有する他企業・団体と相互に学習・連携する機会を提供したり、集団となって求める政策を提言したりするのにも活用できます。またイニシアチブによっては参加要件がありますが、政府や金融機関が支援を行っているケースも少なからずあります。

国内外では、様々なイニシアチブが立ち上がり、活動しています。企業や団体は、GCNJがウェブサイトで紹介しているもの(<https://www.ungcjin.org/global/grasp.html>)も参考に、持続可能な社会の実現に向けて同じ目的を持つ仲間と協力しあえるイニ

シアチブに積極的に参加することが期待されます。その意味で、GHG排出ネット・ゼロの実現に向けて重視している取り組みで、「国内外のイニシアチブへの参加」が前回の52.4%から60.6%に増加していることは、ポジティブな傾向と言えます（本レポートの最後に紹介されている、GCNJ SDGsタスクフォースの新たな試みにもご注目ください）。

## 》 最後に

企業だけではなく政府や市民社会、生活者そして若者も含めて、あらゆる人々がSDGsに取り組んでいます。しかし私たちの生活や企業活動を取り巻く外的要因が悪化しているため、取り組みが多少進展したところで、結果的に社会が持続可能な方向に近づけていないのが現状ではないでしょうか。

上述した「SDGs実施指針に関するパートナーシップ会議」における議論では、企業の取り組みが不十分と言われることに対して、努力が足りないのか、方向性が間違っているのか、という二つの視点が提起されました。本レポートは、まさにその気づきを促すものと位置付けられます。また、別冊では、ノン・ビジネスによる企業との連携・協働事例を紹介していますが、そうした連携・協働の取り組みも、企業が視野を広げ、取り組みの実効性を高めるのに有効な手段となります。GCNJ会員をはじめとする各企業においては、本レポートで示した調査結果と考察を自社に持ち帰り、経営層に直接語り掛け、自社としてやれることが他にないか、今一度確認することが期待されます。本レポートが別冊版とともに、SDGs実施の後半戦に向けた企業・団体の取り組みの一助となれば幸いです。

# 5

## SDGs実態調査 関連データ

---

- 5.1 回答企業リスト
- 5.2 回答集計データ

# 5.1

## 回答会員 ビジネス(企業) / ノン・ビジネス 一覧

### ビジネス(企業)

#### 》 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

三栄源エフ・エフ・アイ株式会社

株式会社J-オイルミルズ

太陽化学株式会社

株式会社ニチレイ

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

森永製菓株式会社

森永乳業株式会社

雪印メグミルク株式会社

##### 繊維製品

グンゼ株式会社

##### 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

アイカ工業株式会社

花王株式会社

株式会社カネカ

株式会社コーセー

三洋化成工業株式会社

サラヤ株式会社

信越化学工業株式会社

昭和電工株式会社

JSR株式会社

積水化学工業株式会社

高砂香料工業株式会社

株式会社ダイセル

帝人株式会社

東ソー株式会社

株式会社トクヤマ

日本ゼオン株式会社

株式会社ニイタカ

日本化薬株式会社

日本酸素ホールディングス株式会社

長谷川香料株式会社

株式会社ファイントゥデイ資生堂

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

三菱ケミカルグループ株式会社

UBE株式会社

ユニ・チャーム株式会社	サトーホールディングス株式会社
医薬品	ダイキン工業株式会社
あすか製薬ホールディングス株式会社	株式会社ダイフク
エーザイ株式会社	株式会社椿本チエイン
大塚ホールディングス株式会社	THK株式会社
小野薬品工業株式会社	ナブテスコ株式会社
塩野義製薬株式会社	日立造船株式会社
第一三共株式会社	フロイント産業株式会社
日本新薬株式会社	三菱重工業株式会社
石油・石炭製品	三浦工業株式会社
出光興産株式会社	電気機器
ゴム製品	アズビル株式会社
錦城護謨株式会社	株式会社アドバンテスト
住友ゴム工業株式会社	アンリツ株式会社
住友理工株式会社	EIZO株式会社
ニッタ株式会社	沖電気工業株式会社
横浜ゴム株式会社	オムロン株式会社
ガラス・土石製品	株式会社オリジン
日本ガイシ株式会社	株式会社KOKUSAI ELECTRIC
日本特殊陶業株式会社	コニカミノルタ株式会社
TOTO株式会社	坂口電熱株式会社
鉄鋼	シスメックス株式会社
株式会社神戸製鋼所	株式会社芝浦電子
非鉄金属	株式会社ジャパンディスプレイ
東洋アルミニウム株式会社	シャープ株式会社
中西金属工業株式会社	セイコーエプソン株式会社
株式会社フジクラ	太陽誘電株式会社
古河電気工業株式会社	株式会社タムラ製作所
三菱マテリアル株式会社	東京エレクトロン株式会社
株式会社UACJ	株式会社東芝
YKK AP株式会社	日本電気株式会社
機械	パナソニック ホールディングス株式会社
NTN株式会社	株式会社日立製作所
株式会社荏原製作所	富士電機株式会社
オイレス工業株式会社	富士通株式会社
グローリー株式会社	ブラザー工業株式会社
光洋機械産業株式会社	株式会社堀場製作所



マブチモーター株式会社  
 ミネベアミツミ株式会社  
 株式会社安川電機  
 横河電機株式会社  
 株式会社リコー  
 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  
 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  
 セイコーホールディングス株式会社  
 (株)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

株式会社イトーキ  
 エレコム株式会社  
 株式会社Envision AESC Group  
 株式会社オカムラ  
 コマニー株式会社  
 サンメッセ株式会社  
 瀬戸内スチール株式会社  
 大日本印刷株式会社  
 NISSHA株式会社  
 株式会社プリプレス・センター  
 ミズノ株式会社  
 ヤマハ株式会社  
 横関油脂工業株式会社  
 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  
 インフロニア・ホールディングス株式会社

株式会社大林組  
 三建設備工業株式会社  
 三井住友建設株式会社  
 新日本空調株式会社  
 清水建設株式会社  
 新菱冷熱工業株式会社  
 住友林業株式会社  
 高砂熱学工業株式会社  
 千代田化工建設(株)  
 テスホールディングス株式会社  
 株式会社テクノ菱和  
 東急建設株式会社  
 戸田建設株式会社  
 東洋エンジニアリング株式会社

#### 》 電気・ガス

電源開発株式会社  
 東邦ガス株式会社  
 東北電力株式会社

#### 》 情報・通信

株式会社朝日新聞社  
 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社  
 エス・イー・エス株式会社  
 株式会社キッズスター  
 株式会社QUICK  
 国際航業株式会社  
 株式会社システムリサーチ  
 株式会社ティーガイア  
 BIPROGY株式会社  
 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

#### 》 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

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

## 》 倉庫・運輸関連

アチハ株式会社  
三菱倉庫株式会社

## 》 卸売・小売業

アスクル株式会社  
株式会社アダストリア  
株式会社アーキビジョン・ホールディングス  
イオン株式会社  
伊藤忠商事株式会社  
岩瀬コスファ株式会社  
内海産業株式会社  
おおとり株式会社  
黒田グループ株式会社  
株式会社サンゲツ  
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  
株式会社セブン&アイ・ホールディングス  
株式会社浜屋  
富士商株式会社  
株式会社ファミリーマート  
丸紅株式会社  
株式会社丸井グループ  
株式会社ローソン

## 》 金融・保険

株式会社あおぞら銀行  
いちごアセットマネジメント株式会社

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  
株式会社かんぽ生命保険  
株式会社新生銀行  
SOMPOホールディングス株式会社  
大和ハウス・アセットマネジメント株式会社  
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  
野村ホールディングス株式会社  
芙蓉総合リース株式会社  
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  
株式会社三井住友フィナンシャルグループ  
三菱UFJフィナンシャル・グループ  
リコーリース株式会社  
株式会社りそなホールディングス

## 》 不動産

株式会社KJRマネジメント  
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  
三井不動産株式会社

## 》 サービス

アマタホールディングス株式会社  
株式会社揚羽  
株式会社ヴォンエルフ  
SDGパートナーズ有限会社  
株式会社AGSコンサルティング  
株式会社エッジ・インターナショナル  
OXYGY株式会社  
株式会社川内美登子・植物代替療法研究所  
株式会社クレアン

株式会社SAKURUG  
 セコム株式会社  
 株式会社タナベ経営  
 中日本高速道路株式会社  
 デロイト トーマツ合同会社  
 株式会社電通グループ  
 店舗流通ネット株式会社  
 テッセランド株式会社  
 テクノプロ・ホールディングス株式会社  
 東武トップツアーズ株式会社  
 ニッセイエブロ株式会社  
 日本工営株式会社  
 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  
 フルハシEPO株式会社  
 有限会社ポジティブ  
 八千代エンジニアリング株式会社  
 コーユーレンティア株式会社

## 》 その他

日本ゼルス株式会社

## ノン・ビジネス

### 》 学術・協会・法人団体

医療法人財団岩井医療財団  
 一般社団法人SDGs市民社会ネットワーク  
 学校法人大阪夕陽丘学園  
 関西学院大学  
 国際基督教大学  
 一般財団法人国際開発センター  
 学校法人国際学院  
 上智大学  
 学校法人聖学院  
 公益財団法人地球環境戦略研究機関  
 国立大学法人筑波大学  
 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  
 一般社団法人日本印刷産業連合会  
 特定非営利活動法人 (NPO) 道普請人

### 》 自治体

壱岐市役所  
 川崎市

### 》 サービス

一般財団法人日本食品分析センター

# 5.2

## 回答集計データ

調査対象：GCNJ会員企業・団体 513会員 (2022年9月)

回答会員数：279 (回答率 54%)

調査期間：2022年9月26日～11月14日

設問文・選択肢に(※)がついている用語は、P.107～109で解説しています。

### 業種

			回答会員数 / %	
水産・農林	-	-	電気機器	32 11.5%
食料品	1	0.4%	輸送用機器	4 1.4%
建設	16	5.7%	精密機器	5 1.8%
鉱業	14	5.0%	その他製品	15 5.4%
繊維製品	1	0.4%	電気・ガス	3 1.1%
パルプ・紙	4	1.4%	陸運・海運・空運	9 3.2%
化学	28	10.0%	倉庫・運輸関連	2 0.7%
医薬品	7	2.5%	情報・通信	11 3.9%
石油・石炭製品	1	0.4%	卸売・小売	21 7.5%
ゴム製品	5	1.8%	金融・保険	20 7.2%
ガラス・土石製品	3	1.1%	不動産	6 2.2%
鉄鋼	1	0.4%	サービス	28 10.0%
非鉄金属	7	2.5%	学術・協会・法人団体	17 6.1%
金属製品	-	-	自治体	2 0.7%
機械	15	5.4%	その他	1 0.4%

279

### ビジネス/ノン・ビジネス

	回答会員数	
企業 (ビジネス)	259	92.8%
企業以外 (ノン・ビジネス)	20	7.2%

279

## 本レポートでは、下記グルーピングを採用

食品・その他製造業
化学・医薬品・石油・その他素材（繊維、木材・木製品、紙・パルプ、窯業・土石製品、鉄鋼、非鉄金属）
電機・精密・機械、自動車・輸送用機器
製造業合計
建設、電力・ガス・運輸、不動産
情報・通信、金融
卸売り・小売り、サービス・その他非製造業
非製造業合計
ノン・ビジネス：学術・協会・法人団体、自治体、その他

## 》 ビジネス（企業）会員の基本情報（回答会員数 259）

Q1 貴社・貴団体の最新情報（企業・団体名）についてお知らせください。（回答掲載省略）

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。

	回答会員数	%
国内	66	25.5%
グローバル	193	74.5%

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。

	回答会員数	%
10～249人	27	10.4%
250～4,999人	89	34.4%
5,000～49,999人	116	44.8%
50,000人以上	27	10.4%

Q4 売り上げ規模として最もあてはまるものをお選びください。

	回答会員数	%
25億円未満	17	6.6%
25億円～250億円未満	23	8.9%
250億円～1,000億円未満	36	13.9%
1,000億円以上	183	70.7%

Q5 貴社の市場区分について教えてください。

回答会員数 / %

	回答会員数	%
非上場	58	22.4%
グロース市場	1	0.4%
スタンダード市場	12	4.6%
プライム市場	187	72.2%
その他	1	0.4%

Q6 現在ご回答いただいているあなたについてお教えてください。（回答掲載省略）

Q7 本社／本部所在地（地域）として最もあてはまるものをお選びください。※全会員（ビジネス、ノン・ビジネス）対象

回答会員数 / %

	回答会員数	%
北海道・東北	3	1.1%
首都圏（東京・神奈川・埼玉・千葉）	187	67.0%
関東（上記「首都圏」以外）・甲信越	17	6.1%
東海	15	5.4%
北陸	4	1.4%
近畿	46	16.5%
中国・四国	3	1.1%
九州・沖縄	3	1.1%
その他	1	0.4%



## SDGsの浸透(実行)について

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？あてはまるゴールをすべて選択してください。(複数回答)

回答会員数 / %

SDGゴール1	71	27.4%	SDGゴール10	158	61.0%
SDGゴール2	67	25.9%	SDGゴール11	175	67.6%
SDGゴール3	187	72.2%	SDGゴール12	218	84.2%
SDGゴール4	137	52.9%	SDGゴール13	227	87.6%
SDGゴール5	200	77.2%	SDGゴール14	121	46.7%
SDGゴール6	114	44.0%	SDGゴール15	147	56.8%
SDGゴール7	199	76.8%	SDGゴール16	148	57.1%
SDGゴール8	222	85.7%	SDGゴール17	177	68.3%
SDGゴール9	202	78.0%	特定のゴールを選んで活動していない	14	5.4%

Q9 貴社はSDGsをどのように経営に組み込んでいますか？あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

SDGsへの貢献について全社方針として明確化している	197	76.1%
SDGsへの貢献について経営トップがコミットメント(※)として表明している	190	73.4%
自社の重点課題として前問で選択したSDGsゴールを紐づけている	216	83.4%
前問で選択したSDGsゴールに貢献する定量目標を自社のKPI(※)として位置づけている	169	65.3%
前問で選択したSDGsゴールに取り組む正式な体制(部署横断的委員会など)がある	196	75.7%
前問で選択したSDGsゴールに貢献する定量目標及び実績を開示している	167	64.5%
前問で選択したSDGsゴールに貢献する定量目標に対する実績を役員報酬と結びつけている	74	28.6%
その他	20	7.7%
いずれも取り組んでいない	5	1.9%

Q10 サプライヤー(※)に対し環境・社会・ガバナンスの方針展開や実施内容に関する下記について、該当するもの一つを選んでください。

回答会員数 / %

	いずれも未実施		国内サプライヤーに対して実施		海外サプライヤーに対して実施		国内・海外サプライヤーに対していずれも実施		その他	
方針展開を行っている	33	12.7%	72	27.8%	1	0.4%	137	52.9%	16	6.2%
チェックリストを送り、回収している	89	34.4%	60	23.2%	-	-	93	35.9%	17	6.6%
監査を行っている	160	61.8%	29	11.2%	3	1.2%	49	18.9%	18	6.9%
改善依頼をおこなっている	126	48.6%	49	18.9%	1	0.4%	68	26.3%	15	5.8%
改善を定量的に把握している	167	64.5%	31	12.0%	-	-	46	17.8%	15	5.8%

Q11 貴社が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。あてはまるものをすべてお選びください。  
(複数回答)

回答会員数 / %

SDGsの社会的な認知度	15	5.8%
社内での展開方法	125	48.3%
トップのコミットメント	23	8.9%
中間管理職の理解度・実行度	134	51.7%
一般職層の理解度・実行度	146	56.4%
管掌役員の理解度・実行度	59	22.8%
バリューチェーン(※)に関連する人と環境に対するリスクに関する全体像の把握	149	57.5%
定量的な指標の設定、インパクトなど評価方法	190	73.4%
リソース(資金・人手・能力・技術等)	150	57.9%
政府・地方行政の政策的後押し	46	17.8%
ステークホルダーエンゲージメントの有効な方法	85	32.8%
SDGs達成に向けたコレクティブアクション(企業・政府・団体との連携)の取り組み	61	23.6%
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)	100	38.6%
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)	102	39.4%
成長戦略とSDGs達成の両立	121	46.7%
その他	8	3.1%
特になし	3	1.2%

Q12 貴社で以下のイニシアチブについての署名(参加)状況・意向について教えてください。

回答会員数 / %

	既に署名済み		署名に向けて準備中		署名検討中		署名するつもりはない		本イニシアチブを知らない		その他	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
WEPs(※)	31	12.0%	5	1.9%	119	45.9%	59	22.8%	25	9.7%	20	7.7%
SBTi(※)	78	30.1%	34	13.1%	87	33.6%	32	12.4%	16	6.2%	12	4.6%
東京原則(※)	3	1.2%	1	0.4%	101	39.0%	75	29.0%	54	20.8%	25	9.7%

## 》 ジェンダー平等 (SDGゴール5)

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。あてはまるものをすべてお選びください。(SDGs全体・WEPS1) (複数回答)

回答会員数 / %

方針を明確化していない	33	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	210	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	149	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	47	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	73	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	65	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:	110	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:	90	34.7%

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。

回答会員数 / %

人権に関する研修を行っていない	40	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	92	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	88	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	32	12.4%
その他	7	2.7%

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。

回答会員数 / %

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	167	64.5%
目標値は設定されているが、行動計画はない	13	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)	56	21.6%
女性比率30%を既に達成した	10	3.9%
その他	13	5.0%

Q16 男女間賃金格差の解消に向けて、どのような対策を行っていますか。(複数回答)

回答会員数 / %

公表義務付けの対象ではないので、男女の賃金差異の算出や公表は行わない	34	13.1%
公表義務付けの対象ではないが、法令に準じて男女の賃金差異を算出し、公表している、もしくは、開示する予定である	23	8.9%
公表義務付けの対象となるので、男女の賃金差異を算出・公表していなかったが、現在準備を進めている	168	64.9%
公表義務付けの対象となる前から、男女の賃金差異を算出し、公表している	25	9.7%
男女間賃金格差是正のための目標・活動計画がある	14	5.4%
算出した数値に基づき、男女間賃金格差の要因分析を行っている	37	14.3%
その他	17	6.6%

Q17 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に対する実効的な救済制度がありますか。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

特に無い	2	0.8%
匿名(プライバシーが確保された形での)相談・苦情申し立てを行うことができる仕組みになっている	244	94.2%
相談者に対する報復が禁止され、相談者に対して不利益な取り扱いが起らない仕組みになっている	233	90.0%
相談者の意見を聴くだけでなく、解決につながる何らかの仕組みが確立されている	217	83.8%
社外の第三者(※)を窓口とする通報及び解決のための制度がある	218	84.2%
過去の申し立て事案のレビューを定期的に行い、ハラスメント防止策(研修、救済制度の改善等)に活かしている	172	66.4%
その他	5	1.9%

Q18 男性の育児休業取得を推進するための取り組みを行っていますか。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

特に行っていない	19	7.3%
男性の育児休業取得率の数値目標を設定している	118	45.6%
男性の育児休業取得を拡大・促進するためのガイドラインや具体的な施策がある	175	67.6%
配偶者の妊娠・出産を申し出た全従業員に、男性の育児休業について、制度に関する情報周知、取得意向の確認、奨励を個別に行っている	197	76.1%
男性の育児休業取得状況について、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	168	64.9%
その他	17	6.6%

Q19 昨年度の男性従業員による育児休暇取得の実績について伺います。取得期間として、最も多かったのはどれですか。

回答会員数 / %

対象社員がいなかった	10	3.9%
0日	17	6.6%
1～2日	15	5.8%
1週間未満	60	23.2%
1週間以上	78	30.1%
1ヶ月以上	61	23.6%
その他	18	6.9%

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)

回答会員数 / %

特に行っていない	143	55.2%
人権デューデリジェンス(※)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	68	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	49	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	30	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	13	5.0%
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	4	1.5%
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	3	1.2%
その他	17	6.6%

Q21 SDGゴール5(ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワーメント)の実現に資する社会貢献活動を行っていますか。(複数回答) (取り組み内容の掲載は省略)

回答会員数 / %

特に行っていない	124	47.9%
女性に対するあらゆる形態の暴力の根絶・対応に関連した取り組みや支援を行っている取り組みの内容を具体的に記入ください。	27	10.4%
女性の貧困(経済的困難を抱えるシングルマザー、若年女性、単身高齢女性への支援等)に関連した取り組みや支援を行っている取り組みの内容を具体的に記入ください。	53	20.5%
STEM分野(科学、技術、工学、数学)・デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消を目的とする取り組みや支援を行っている取り組みの内容を具体的に記入ください。	42	16.2%
地方の女性のエンパワーメントや女性リーダーの育成に関連する取り組みや支援を行っている取り組みの内容を具体的に記入ください。	37	14.3%
女の子・若年女性のエンパワーメントやリーダーシップの推進に関連する取り組みや支援を行っている取り組みの内容を具体的に記入ください。	45	17.4%
その他	26	10.0%



Q22 以下のデータを収集する仕組みがありますか。

回答会員数/%

	データを定期的に収集する仕組みがない		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	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
従業員男女割合	7	2.7%	43	16.6%	15	5.8%	194	74.9%
管理職男女割合	12	4.6%	43	16.6%	15	5.8%	189	73.0%
新規・中途採用における男女割合	19	7.3%	55	21.2%	38	14.7%	147	56.8%
登用・昇格割合の男女比較	43	16.6%	94	36.3%	69	26.6%	53	20.5%
男女別育休取得率・期間	19	7.3%	63	24.3%	38	14.7%	139	53.7%

## 》 はたらきがい・人権 (SDGゴール8)

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。あてはまるものをすべてお選びください。  
(複数回答)

回答会員数/%

方針を明確化していない	16	6.2%
方針を明確化している	211	81.5%
経営トップがコミットメントとして表明している	177	68.3%
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	157	60.6%
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	113	43.6%
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	67	25.9%
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	157	60.6%
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	127	49.0%
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	100	38.6%
その他	16	6.2%

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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

現在、人権DDに取り組んでいない(必要性を感じていない)	9	3.5%
現在、人権DDに取り組んでいない(必要性は感じているが、着手できていない)	58	22.4%
「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。	142	54.8%
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	92	35.5%
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、ステークホルダーに公表している。	100	38.6%
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	86	33.2%
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	14	5.4%
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	109	42.1%
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	73	28.2%
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、人権の取り組みに必要な権限・予算等が付与されている	97	37.5%
その他	24	9.3%

Q25 人権侵害の是正・救済について、貴社で該当するものはどれですか。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

特に施策は講じていない	21	8.1%
自社や国内の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(日本語のみ)	207	79.9%
自社や海外グループ会社の外国人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(多言語対応)	111	42.9%
国内の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(日本語のみ)	107	41.3%
海外の事業展開地域の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(多言語対応)	45	17.4%
上記選択肢を含む、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	74	28.6%
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	33	12.7%
国内サプライヤーや取引先の労働者が利用できる相談窓口・苦情メカニズムがある(組織体制)	105	40.5%
海外サプライヤーや取引先の労働者が利用できる相談窓口・苦情メカニズムがある(組織体制)	55	21.2%
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	58	22.4%
その他	11	4.2%

Q26 自社の人権尊重の対象者とエンゲージメント(対話)を行い、方針の策定・改訂、是正・救済の反映された事例があれば、目的・対象者・実施内容、及び開示先のURLを共有ください。(URLは掲載省略)

(1) エンゲージメント(対話)の目的

回答会員数 / %

人権尊重に関するエンゲージメントを行っていない	106	40.9%
方針の策定・改訂	67	25.9%
事業活動の人権リスク把握	73	28.2%
グリーンバンスメカニズム見直しのため	3	1.2%
その他	10	3.9%

(2) エンゲージメント(対話)の対象者 あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

従業員	120	78.4%
サプライヤー	75	49.0%
取引先	59	38.6%
消費者	28	18.3%
地域住民	34	22.2%
NGO・専門家・投資家	79	51.6%
その他	10	6.5%

(3) エンゲージメント(対話)の実施内容(開示先URLも併せてご紹介ください。)(回答掲載省略)

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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

特に施策は講じていない(必要性を感じていない)	2	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)	12	4.6%
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	238	91.9%
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	158	61.0%
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(※)	109	42.1%
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	169	65.3%
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是正に取り組んでいる	57	22.0%
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	112	43.2%
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・法整備および問題解決などを(自社または帰属団体を通じて)政府に働きかけている	6	2.3%
その他	5	1.9%

Q28 貴社の製品・サービスに接する消費者の人権への取り組みについて、貴社で該当するものはどれですか。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

特に施策は講じていない(必要性を感じていない)	46	17.8%
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)	47	18.1%
自社(事業内容・商品・サービス、社会貢献や環境保全活動などを含む)について、自社からの働きかけで消費者とエンゲージメント(対話・協働)の機会がある	55	21.2%
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	69	26.6%
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	94	36.3%
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	29	11.2%
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	71	27.4%
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	100	38.6%
その他	18	6.9%

Q29 貴社の事業を通じて影響を受ける可能性のある地域住民の人権への取り組みについて、貴社で該当するものはどれですか。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

特に施策は講じていない(必要性を感じていない)	24	9.3%
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)	58	22.4%
自社(事業内容・商品・サービス、社会貢献や環境保全活動などを含む)について、自社からの働きかけで地域住民とエンゲージメント(対話・協働)の機会がある	110	42.5%
事業を展開する国・地域での人権侵害の「構造的課題への対処」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	20	7.7%
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、定期的な情報収集や人権影響評価などで把握をしている	82	31.7%
(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	69	26.6%
(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	95	36.7%
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	10	3.9%
その他	12	4.6%

## 》 持続可能な消費と生産 (SDGゴール12)

Q30 「持続可能な消費と生産」に関する方針・コミットメント等について、貴社で該当するものはどれですか。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

方針を明確化していない	47	18.1%
方針を明確化している	187	72.2%
経営トップがコミットメントとして表明している	138	53.3%
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	117	45.2%
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	69	26.6%
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	85	32.8%
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	55	21.2%
その他	12	4.6%

Q31 以下の代表的なサーキュラーエコノミー(循環経済)型の取り組みそれぞれについて、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

回答会員数 / %

	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		直接取り組んではないが、関連する事業・取り組みに参画している		直接取り組んではないが、関連する事業・取り組みを資金援助している		業種として該当しない	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
持続可能な原材料の調達	11	4.2%	39	15.1%	157	60.6%	6	2%	2	0.8%	44	17.0%
森林など環境を破壊しない調達	18	6.9%	32	12.4%	142	54.8%	11	4.2%	1	0.4%	55	21.2%
国内の未使用生物資源の利用	71	27.4%	29	11.2%	38	14.7%	4	1.5%	1	0.4%	116	44.8%
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	15	5.8%	27	10.4%	155	59.8%	6	2.3%	2	0.8%	54	20.8%
リサイクル素材・再生資源の利用や切り替え	8	3.1%	25	9.7%	180	69.5%	7	2.7%	2	0.8%	37	14.3%
生物由来など再生可能な代替素材の開発・導入	27	10.4%	43	16.6%	113	43.6%	7	2.7%	4	1.5%	65	25.1%
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	52	20.1%	45	17.4%	87	33.6%	3	1.2%	1	0.4%	71	27.4%

## 輸送・販売・消費

回答会員数/%

	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		直接取り組んではないが、関連する事業・取り組みに参画している		直接取り組んではないが、関連する事業・取り組みを資金援助している		業種として該当しない	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
包装材の削減・容器包装の省資源化	6	2.3%	21	8.1%	180	69.5%	2	0.8%	2	0.8%	48	18.5%
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り組み／ビジネスの実施	14	5.4%	20	7.7%	160	61.8%	4	1.5%	2	0.8%	59	22.8%
シェアリングサービスの展開	62	23.9%	39	15.1%	62	23.9%	3	1.2%	2	0.8%	91	35.1%
「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	50	19.3%	44	17.0%	85	32.8%	1	0.4%	3	1.2%	76	29.3%

## 廃棄、回収と資源循環

回答会員数/%

	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		直接取り組んではないが、関連する事業・取り組みに参画している		直接取り組んではないが、関連する事業・取り組みを資金援助している		業種として該当しない	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
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	52	20.1%	30	11.6%	70	27.0%	4	1.5%	1	0.4%	102	39.4%
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	41	15.8%	46	17.8%	86	33.2%	8	3.1%	3	1.2%	75	29.0%
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	56	21.6%	34	13.1%	70	27.0%	5	1.9%	2	0.8%	92	35.5%
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・リサイクルする体制の構築	66	25.5%	33	12.7%	84	32.4%	13	5.0%	3	1.2%	60	23.2%



Q32 サークュラーエコノミー(循環経済)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。

回答会員数 / %

実施も検討もしていない	58	22.4%
実施していないが現在検討中	74	28.6%
実施している	120	46.3%
その他	7	2.7%

259

Q33 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」と回答した企業へ伺います。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)

Q34 循環経済に関する情報提供及びエコデザインの実施状況について、取り組み状況をお答えください。

回答会員数 / %

	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		直接取り組みではないが、関連する事業・取り組みに参画している		直接取り組みではないが、関連する事業・取り組みを資金援助している		業種として該当しない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
循環性(リサイクル・修理可能性など)に関する消費者または顧客企業向け情報の提示	37	14.3%	46	17.8%	111	42.9%	1	0.4%	-	-	64	24.7%
自社製品・サービスに関する適切なトレーサビリティ情報の提示	55	21.2%	67	25.9%	66	25.5%	4	1.5%	1	0.4%	66	25.5%
消費者または顧客企業が循環行動(使用済製品の回収所への持ち込み、詰め替え品の使用など)を取りやすい製品設計・サービス提供の実施	35	13.5%	41	15.8%	97	37.5%	3	1.2%	-	-	83	32.0%
エコラベルなどの第三者認証を用いた自社製品・サービスの循環性機能の表示(エコラベル名の掲載省略)	53	20.5%	45	17.4%	72	27.8%	4	1.5%	1	0.4%	84	32.4%
サプライヤーが循環行動を取りやすいような取り組みの実施(製品設計・製造過程の改善、研修の実施など)	47	18.1%	60	23.2%	80	30.9%	5	1.9%	1	0.4%	66	25.5%

## 》 気候変動対応 (SDGゴール13)

Q35 2050年までにネット・ゼロ(※)を実現するための方針・コミットメント等について、貴社で該当するものはどれですか。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

方針を明確化していない	45	17.4%
方針を明確化している	187	72.2%
経営トップがコミットメントとして表明している	176	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	110	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	87	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	125	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	26	10.0%
その他	11	4.2%

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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

いずれも把握していない	19	7.3%
スコープ1(事業者自ら直接排出するGHG(温室効果ガス)(※))(※)	234	90.3%
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)(※)	232	89.6%
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)(※)	196	75.7%

Q37 前問で「スコープ3」を選択した企業にお伺いします。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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

購入する製品・サービス	176	89.8%
資本財	169	86.2%
燃料及びエネルギー関連活動	172	87.8%
輸送・流通(上流)	157	80.1%
事業から発生する廃棄物	174	88.8%
出張	182	92.9%
従業員の通勤	179	91.3%
リース資産(上流)	58	29.6%
輸送・流通(下流)	103	52.6%
販売した製品の加工	56	28.6%
販売した製品の使用	126	64.3%
販売した製品の処理	139	70.9%
リース資産(下流)	66	33.7%
フランチャイズ	30	15.3%
投資	65	33.2%
その他(上流)	6	3.1%
その他(下流)	5	2.6%

Q38 貴社の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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

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、等)	247	95.4%
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)	200	77.2%
再エネ証書	128	49.4%
熱の有効利用	108	41.7%
電動車または充電インフラの導入	106	40.9%
コーポレートPPA(電力販売契約)(※)の締結	92	35.5%
水素利用の推進	68	26.3%
オフセットクレジットの購入(再エネの証書を含まない)	63	24.3%
内部炭素価格の導入	85	32.8%
炭素回収・貯留・再利用技術の導入	48	18.5%
自社・他社の低炭素・脱炭素技術の研究開発に投資	101	39.0%
ビジネスモデルや事業ポートフォリオの見直し	88	34.0%
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	137	52.9%
サプライチェーンへの働きかけ	108	41.7%
国内外のイニシアチブへの参加	157	60.6%
人々のライフスタイルの変革	44	17.0%
政府への政策提言	34	13.1%
その他	15	5.8%
あてはまるものはない	5	1.9%

Q39 貴社では、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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

NDC(≒排出削減目標)(※)の強化	79	30.5%
再生可能エネルギーの比率拡大	228	88.0%
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(気候関連財務情報開示タスクフォース)(※)のシナリオ設定のサポート等)	162	62.5%
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	167	64.5%
カーボンリサイクルの推進	109	42.1%
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	50	19.3%
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	113	43.6%
カーボンプライシングの導入・推進	122	47.1%
自動車の電動化の支援	107	41.3%
原子力発電の再稼働・活用(次世代型原発を含む)	50	19.3%
その他	27	10.4%
あてはまるものはない	5	1.9%

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。

回答会員数 / %

特に特定していない	36	13.9%
特定しているが、戦略・計画には統合していない	28	10.8%
事業所を含む自社内の範囲で特定し、戦略・計画に統合している	79	30.5%
サプライチェーンを含め特定し、戦略・計画に統合している	75	29.0%
事業所を含む自社が位置する地域コミュニティも含め特定し、戦略・計画に統合している	14	5.4%
サプライチェーン全体を含めた地域コミュニティを特定し、戦略・計画に統合している	21	8.1%
その他	6	2.3%

## 腐敗防止 (SDGゴール16)

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、貴社で該当するものはどれですか。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

方針を明確化していない	14	5.4%
方針を明確化している	213	82.2%
経営トップがコミットメントとして表明している	146	56.4%
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	103	39.8%
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	64	24.7%
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	41	15.8%
贈賄防止のための方針を明確化している	191	73.7%
談合防止のための方針を明確化している	150	57.9%
その他	16	6.2%

Q42 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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

実施していない (必要性を感じていない)	15	5.8%
実施していない (必要性を感じている)	49	18.9%
デスクリサーチを行っている	87	33.6%
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	99	38.2%
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	63	24.3%
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	100	38.6%
その他	31	12.0%

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。あてはまるものをすべてお選びください。  
(複数回答)

回答会員数 / %

特に整備していない (必要性を感じていない)	10	3.9%
特に整備していない (必要性を感じている)	34	13.1%
贈賄防止規定を整備している	178	68.7%
談合防止規定を整備している	122	47.1%
規定を地域ごとまたは国ごとに整備している	52	20.1%
その他	38	14.7%

Q44 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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

特に対策は講じていない (必要性を感じていない)	4	1.5%
特に対策は講じていない (必要性を感じている)	14	5.4%
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	139	53.7%
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	172	66.4%
規定類の違反者に対する懲戒手続きを定めている	176	68.0%
規定類の実効性について、定期的に監査を行っている	126	48.6%
内部通報制度を設けている	215	83.0%
内部通報制度の改善を行っている	163	62.9%
その他	12	4.6%

Q45 サードパーティ(第三者) (※) による贈賄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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

特に対策を講じていない	86	33.2%
サードパーティが遵守すべき規定を整備している	139	53.7%
サードパーティに関する贈賄リスク評価(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	45	17.4%
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	32	12.4%
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	49	18.9%
その他	25	9.7%

Q46 取り組み内容について差し支えない範囲で具体的に記入ください。(回答掲載省略)

Q47 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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

特に対策は講じていない(必要性を感じていない)	27	10.4%
特に対策は講じていない(必要性を感じている)	64	24.7%
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	70	27.0%
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	111	42.9%
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	41	15.8%
その他	30	11.6%

Q48 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。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

回答会員数 / %

特に対策を講じていない	23	8.9%
データ改ざん防止のための方針を明確化している	119	45.9%
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	142	54.8%
会計不正防止のための方針を明確化している	147	56.8%
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	119	45.9%
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	151	58.3%
その他	23	8.9%



## 》 ノン・ビジネス (企業以外) 会員による取り組み状況 (回答会員数 20)

Q1 貴団体では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？  
あてはまるゴールをすべて選択してください。(全てのゴールを重視している場合は1~17すべてのゴールを選択してください) (複数回答)

	回答会員数	
SDGゴール1	7	35%
SDGゴール2	7	35%
SDGゴール3	11	55%
SDGゴール4	11	55%
SDGゴール5	11	55%
SDGゴール6	8	40%
SDGゴール7	10	50%
SDGゴール8	11	55%
SDGゴール9	11	55%
SDGゴール10	7	35%
SDGゴール11	8	40%
SDGゴール12	11	55%
SDGゴール13	10	50%
SDGゴール14	9	45%
SDGゴール15	7	35%
SDGゴール16	6	30%
SDGゴール17	13	65%
特定のゴールを選んで活動していない	4	20%

下記につきましては、別冊をご参照ください。

上記ゴール達成のため、貴団体の取り組みの中から、企業・自治体・アカデミア・非営利団体と連携・協働している主な取り組みの概要を共有ください。

Q2 対象となるSDGsゴール (SDGsターゲット (169) も特定していればそのNo.を記載)

Q3 本取り組みの目的を教えてください。

Q4 本取り組みについての連携先の、具体的な名称を教えてください。

Q5 本取り組みについて、具体的な取り組み内容を400字程度以内で教えてください。

Q6 本取り組みについて、成果を具体的に教えてください。(例：〇〇人が参加、△を〇〇トン削減等)

Q7 本取り組みを開示していればお知らせください。(URL)

## 》 用語(※)

用語	意味
カーボン・ポジティブ	人間活動により大気中に排出される温室効果ガスよりも、大気中から除去される温室効果ガスの方が多い場合に、純排出量がマイナスとなること。
コミットメント	その課題の責任を果たすことを表明していること、経営トップの氏名・サインが明示され、社外に向けられたものを指す。
国際的な人権基準	世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、ILO基本原則宣言を指す。 (人権尊重に関する方針があること及び国連グローバル・コンパクトへの署名に触れているだけでは不十分とする)
コーポレートPPA (電力販売契約)	企業や自治体などの法人が、発電事業者から直接自然エネルギーの電力を長期に(通常10~25年)購入する契約のこと。
サプライヤー	原料・材料・商品・物流などの供給元のこと。
サードパーティ (第三者)	企業のために行動する個人や団体であり、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を含む。
人権デューディリ ジェンス	企業が原材料調達・生産/製造・輸送・販売・廃棄、あるいはビッグデータ使用など事業活動をする中で、社内はもとよりそのサプライヤーをはじめ、バリューチェーン上の強制労働やハラスメント、差別などの人権リスクを「特定」し、それを「軽減したり予防したりする」、そして「救済する」措置を取ること。また、その取り組み内容と結果の「情報開示」も含まれる。
スコープ1、2、3	温室効果ガス排出量を、事業者自らの排出だけでなく、事業活動に関係するあらゆる排出(サプライチェーン排出量：原材料調達・製造・物流・販売・廃棄等、一連の流れ全体から発生する温室効果ガス排出量)をスコープ別に区分したもの。サプライチェーン排出量は、以下の3つのスコープから構成されている。 ①スコープ1：直接排出量 ②スコープ2：エネルギー起源間接排出量 ③スコープ3：間接排出量
生活賃金	労働者とその家族が生活していくために十分な賃金のこと。 ILO条約では生活賃金を最低賃金とすることを各国に求めているが、現実として各国が定める最低賃金が生活賃金の水準に達していない場合があり、「最低賃金」=「生活賃金」ではないことに注意が必要。
生活賃金を 「確認している」	自社または第三者(NGOや労働組合等)が算出した生活賃金と比較しアセスメントしている
是正・救済	人権尊重責任として、企業はその事業活動において人権侵害を引き起こした、または助長した場合、問題となった方針や事業プロセス等の是正を行うか、それに協力をする。さらに、企業は侵害を受けた個人からの直接の苦情(グリーバンズ)を処理するメカニズムを設置し、問題点を整理・評価し、損害に対する救済を行う。 参考： <a href="https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html#section1">https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html#section1</a>
相談・救済窓口	人権課題に特化している必要はないが、人権に関する苦情・問題の相談・救済窓口(人権に関する問題・苦情について利用して良いことが明記されているなど)があることが、労働者及びステークホルダーにとって明らかになっているものを指す。

用語	意味
天然資源	バイオマスや化石燃料、金属資源、鉱物資源を含む天然に存在するすべての資源など。一次（バージン）資源。
ディーセントワーク	「働きがいのある人間らしい仕事」のことで、 ①すべての人が収入を得るのに十分な仕事があること、 ②労働者の権利が保障され、十分な収入と適切な社会的保護（社会保障など）のある生産的な仕事であること、を意味する。
ネット・ゼロ	温室効果ガスの人為的な大気中への排出量と、一定期間における人為的な除去量とが釣り合った状態。「カーボン・ニュートラル」という単語も同義で使用される場合がある。IPCC1.5度特別報告書では、人為的なCO2排出量と人為的なCO2吸収量の均衡がとれていることをCO2ネット・ゼロ、あるいはカーボン・ニュートラルと定義している。本アンケートにおけるネット・ゼロは、CO2のみを排出する企業はCO2ネット・ゼロ、CO2以外の排出量を含む企業は温室効果ガスネット・ゼロとする。
バリューチェーン（価値連鎖）	事業活動で、原材料調達から顧客に届けるまでの行程・機能を分類し、付加価値を生み出すつながりを一つの流れとして捉える考え方のこと。 マイケル・ポーターが提唱した考え方で、事業を「主活動」と「支援活動」に分類し、どの工程で付加価値を出しているかを分析する枠組みとして使われる。 「主活動」は、業種や企業により異なるが、「支援活動」は全ての業種で必要とされる。 製造業を例にとると、購買物流、製造、出荷物流、販売・マーケティング、サービスが挙げられ、直接的な価値は「主活動」で作られる。 「支援活動」は、経理などの全般管理、人事・労務管理、技術開発、調達活動などの間接的な活動を指す。バリューチェーンの業界別の特徴を例示すると次のとおり。 (例①) 飲食業（カフェ）：食材（豆・茶葉等）の調達→製造・加工発酵→配送→メニュー開発→店舗・販売→廃棄物の処理・利用 (例②) 通信デバイス：製品開発→製造→キャリアとの契約→販売→アプリ提供→アフターサービス
ビジネスと人権に関する指導原則	国連で初めて企業の人権尊重責任を盛り込んだ原則であり、法的拘束力はないものの、国家、国連機関のみならず、企業、市民社会などに広く普及し実行されている。
GHG（温室効果ガス）	温室効果ガスはGreenhouse Gassの略称で、水蒸気、二酸化炭素、メタン、一酸化二窒素、フロン等、大気圏にあって、地表から放射された赤外線の一部を吸収することにより、温室効果をもたらす気体のことである。地球温暖化の主な原因とされている。
KPI	業績管理評価のための重要な指標のこと。
NDC（国が決定する貢献）	各国が定めるGHG削減目標と、目標達成のための緩和努力のことである。パリ協定（2015年12月採択、2016年11月発効）では、全ての国がNDCを5年毎に提出・更新する義務がある。ほぼすべての国がNDCに定量的な削減目標を含めており、その実施期間を2030年としている。
SBTi	国連グローバル・コンパクト、WWF、CDP等による共同イニシアチブで、企業に対し、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ、1.5度に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進している。

用語	意味
TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)	企業の気候変動への取組みや影響に関する財務情報についての開示のための枠組みである。
WEPS	「女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles)」のこと。 企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指して、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則として活用されることが期待されており、2010年3月に、国連と企業の自主的な盟約の枠組みである国連グローバル・コンパクト (GC) と国連婦人開発基金 (UNIFEM) (現UN Women) が共同で作成した7原則。
東京原則	「腐敗防止強化のための東京原則」のこと。 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが海外贈賄防止委員会 (ABCJ) の協力のもと、2018年4月に公表。 国連グローバル・コンパクトの第10原則である腐敗防止への取り組みの一環であり、この取り組みに賛同する企業によるコレクティブ・アクションの枠組み。 「東京原則」は、7つの原則により構成。

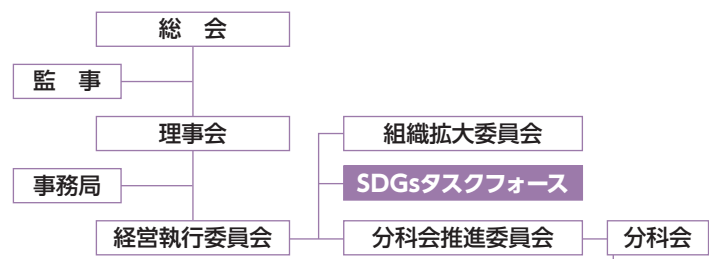
## SDGsの本質を経営の軸に据えて 持続可能な社会の実現を目指すアクションに向けて

### GCNJ SDGsタスクフォース

#### SDGsタスクフォースについて

SDGsタスクフォースは、GCNJが総合力を発揮し、企業のSDGs経営を推進するため、そのエンジンの役割を果たすべく、会員の企業や団体の有志が集まり、2016年度に活動を開始しました。現在のメンバーは、企業、大学、研究機関、非営利団体からの有志15名と、理事2名の計17名で構成され、定例会を毎月開催しています。なお、会員のSDGsの取り組みを推進するSDGs分科会には、今年度は約180社が参加し相互研鑽しています。

本レポートが校了を迎える頃、ひとつの報道をきっかけとして国内のLGBTIQへの差別という人権上重要な課題に関する議論が広がりました。SDGsタスクフォースでも多様な意見が交わされ、改めて一人ひとりの人権意識を再確認する機会となりました。2017年には、国連人権高等弁務官事務所が「LGBTIの人々に対する差別への取り組み — 企業のための行動基準」を発行しており、これを基に昨年、国連グローバル・コンパクトでは「UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool From Principles to Practice」を制作しました。この中にはバリューチェーン上でのLGBTIQ+の人々の人権に関する項目も含まれています。SDGsタスクフォースは、人権に関する理解を深めるとともに、このツールの日本での活用について検討を進めることを含め、SDGs戦略ゴールの達成に向け取り組みを進めて参ります。



GCNJでのSDGsタスクフォースの位置づけ

## バリューチェーンを通じて私たちができること ～SDGsタスクフォースの活動の意図

SDGsが2015年に合意されてから7年が経過し、目標年である2030年の折り返し点を迎えました。GCNJのSDGsタスクフォースは、現在のSDGsの進捗スピードでは、2030年に達成が難しいという国連グローバル・コンパクトの危機認識を共有しています。

昨年の「SDGs進捗レポート2022」では、SDGsの達成に貢献すべく企業が本質的に活動を進めるためには「企業が既存の政策や法令を超えてやるべき事を理解し、SDGsに取り組む必要がある」こと、「取り組みの鍵はバリューチェーン上のステークホルダーとの連携」である、との見解を出しました。

そして今年、SDGsタスクフォースでの議論を通じて、「企業がバリューチェーン上の重要なステークホルダーに対して主にSDGsの戦略ゴール(注)の取り組みを働きかけることは、SDGs目標達成に貢献すると同時に、自社の持続的な成長を支えるために不可欠である」ことが、確認されました。

そこで、SDGsタスクフォース参加企業が、自社のバリューチェーンで特に重要な社会課題に対し、その解決に向けてステークホルダーと共に取り組んでいるアクションの見える化を試みました。具体的には、各企業が、自社のバリューチェーン概略図を作成し、事業の特徴を整理して可視化。次に、そのバリューチェーン上で、各社が直面する重要な社会課題を特定し、その解決に不可欠なステークホルダーを特定。そのステークホルダーと共に何を具体的に推進すれば、自社の本業の強化ならびに社会課題の解決に繋がるかという仮説を作成。そしてその仮説をベースに各社がトライアルを開始しました。

SDGsタスクフォースには、保険業、広告業、空輸業、製造業、コンサル業など、SDGs達成と自社の成長の両方に貢献したいという意思を持った多様な企業が参画しています。このような多業種の取り組みを可視化することで、社会の複雑な課題に対し、企業がバリューチェーンを通じてステークホルダーと共に解決に近づくヒントが得られると考えています。今年、その中から4社の事例を紹介します。

来年は、この活動の経験や学びを積極的に社会に訴求する予定です。それを通じて、より多くの企業やステークホルダーの方々を巻き込み、ムーブメントを起こしたいのです。また、GCNJ会員企業の中から、同じ活動を進める企業を増やしたいと考えています。本活動をGCNJ企業の“コレクティブ・アクション”として展開し、コレクティブ・インパクトに繋がります。

この活動はまだ初期段階であり、2030年のSDGsゴール年まで続ける予定です。活動の質を高め、より多くの企業やステークホルダーとの取り組みを増やすために、読者の皆様のご意見やご提案を是非お聞かせください。

(注) SDGsの戦略ゴールとは、国連グローバル・コンパクトが重視するSDGsのゴール5、8、13、16と、日本企業での取り組みの加速が期待されるゴール12の計5つのゴールを指しています。



## 事例から見えてくること

ここでご紹介する4事例からは、社会課題の解決と自社の持続的な成長を支えるために、各社がバリューチェーン上で力点を置いているところや、その際の重要なステークホルダーとの取り組みについて、事業特性に即して見ることができます。

今回、航空2社からは、2050年に脱炭素を実現するという業界目標に協力すると同時に、各社独自の取り組みにも力を入れる様子をご紹介いただきました。ここから、世界の航空会社として生き残るためには長期的なCO2排出実質ゼロが必要なことや、バリューチェーンにおいてサプライチェーン・お客様・政府との関係性が重要であることが伝わることでしょう。これを整理すると図のように表現できます。

航空会社の基本的なバリューチェーンは、①で示した過程で成り立っています。CO2排出実質ゼロのためには、②のように、購入する航空機を省燃費機材となるよう調達先に働きかけています。また、③で表した、様々な取り組みへのお客様の理解と協力がとても大切であることは、2社ともに強く訴えています。つまり、このような活動がお客様から評価され支持されることで、機内サービスにおけるプラスチック等の使用や機内食等の廃棄の削減を進め、従来の燃料よりもコストの高い持続可能な航空燃料(SAF)を搭載することへの支持を得られるというものです。さらに、④と⑤は、SAFのサプライチェーンを日本で構築するためにACT FOR SKYを設立したことや、官民一体となってSAFの導入を加速する試みを示しています。

このように、バリューチェーンと照らすと、脱炭素に向けた活動と本業とが直結していることが伝わります。

折しも、想定以上の地政学リスクの拡大がエネルギー価格の高騰や物資の需給不均衡を招き、多く

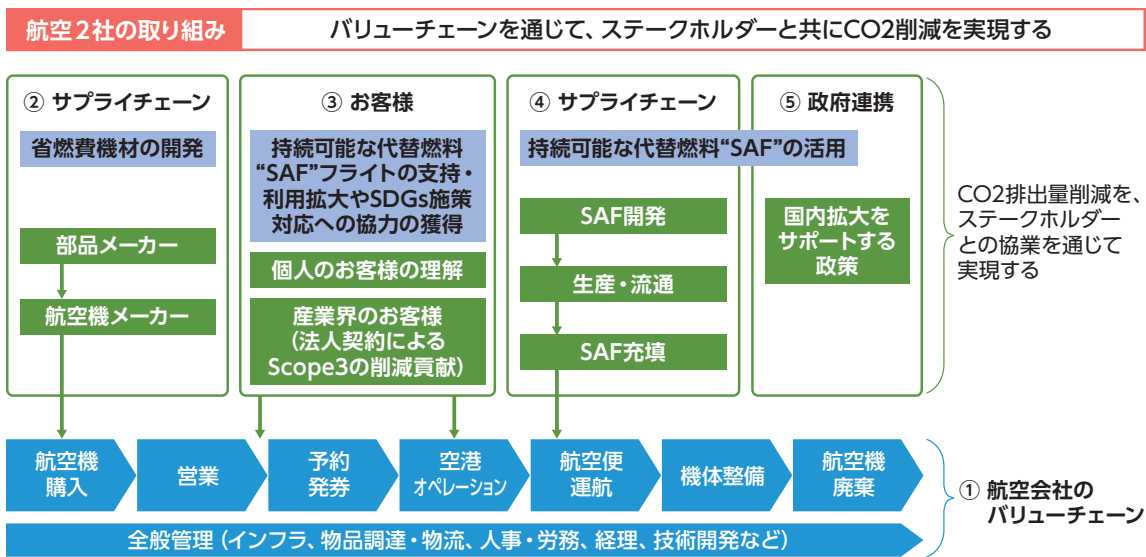


の産業や生活者に負の影響を与えています。最新のWorld Economic Forumの発表によると、今後10年の重大リスクとして引き続き地球環境問題や地政学を含む社会課題が列挙されています。企業はこれまで以上に、社会の持続可能性の実現に向けた行動が必要です。とはいえ、自社単独では太刀打ちできない難問には、サプライチェーン、顧客、政府や市民の協力を得なければなりません。SDGsは、国連加盟国が全会一致で合意した、世界共通の目標です。この枠組みを活用し、自社にとって解決すべき課題を、同じ目標を共有するステークホルダーに

働きかけ、双方がメリットを享受する活動を増やしたいものです。それにより、競争力を高める企業が増え、同時に、2030年のSDGsの目標年に目標を達成できるゴールを増やせることでしょう。

事例を紹介していただいた4社にはこの場をお借りして感謝申し上げます。来年度は、GCNJに加盟している企業の多様な業界の取り組みをより多くご紹介し、より多くのステークホルダーや市民の皆様に応援してもらえるような動きに繋がれたらと思います。

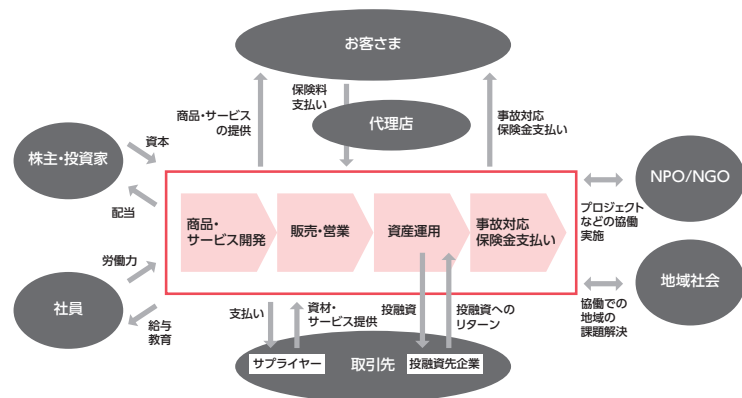
(文責：渡辺美紀・本田恵)



# 損害保険ジャパン株式会社

## ■ 概要

損保ジャパンのバリューチェーンは、①損害保険の商品・サービスの開発、②損害保険の営業・販売、③資産の運用、④事故が発生した際の対応や保険金のお支払い、という事業の流れで構成されています。このバリューチェーンには、お客さま・代理店・取引先・従業員・地域社会といった様々なステークホルダーとの連携や協力が不可欠です。



損害保険は主に委託先の代理店を通じてお客様に保険商品を提供しています。

全国にある当社の46,000店の代理店とは日常の接点が多く、かつ各地域のお客様に直接リーチする役割があることから、自社にとって影響力の大きいステークホルダーとして代理店を設定しました。

## ■ バリューチェーンに向けた取り組み内容

持株会社のSOMPOホールディングスでは、SDGs重点取り組み領域として目標3、8、11、13、17を掲げています。ここを軸に、地域貢献を中心としたサステナビリティの取り組みを幅広く展開したいと考えていますが、自社単独では全国の地域社会まで浸透させることは困難です。一方で多くの代理店では地域ネットワークがあるものの、具体的なSDGsの取り組みには未着手でした。そこで、損保ジャパンが30年にわたり蓄積した取り組み実績やネットワークを活かし、代理店と協働で地域貢献活動を行う「地域貢献パッケージ」を2022年12月から提供開始しました。

具体的には、①「防災・減災を通じた安心・安全なまちづくり」、②「未来を担う子ども支援」、③「地域で支え合う共生社会づくり」をテーマとしたコンテンツです。

代理店は保険の専業から、ディーラー・整備工場など業務形態が様々であることから、取り組みテーマは1つに絞らず、地域や各代理店の強みを活かして取り組みができるよう幅広く用意しました。

実際に地域貢献パッケージを活用した代理店からは、「地域貢献といっても何からすれば良いのかわからず悩んでいた。素晴らしいコンテンツを提供していただき、自分自身も楽しんで取り組むことができた。社会課題解決にはパートナーシップが重要であることも学ぶことができた。」といった声が寄せられています。

### 「地域貢献パッケージ」の3つのテーマと主なコンテンツ

<b>SOMPO防災・減災で安心・安全なまちづくり応援パッケージ</b> 自治体の防災コンテンツの普及促進 akippa駐車場シェアリングの防災活用 地域の皆さまの積極的避難に向けた支援	<b>SOMPO未来を担う子どもたちの応援パッケージ</b> 防災ジャパンダプロジェクト 子どもに対する情報モラル教育の推進 子ども向け自転車安全運転講習 The Action! ~SDGsカードゲーム~	<b>SOMPO地域で支えあう共生社会応援パッケージ</b> SDGs対応簡易診断サービス 認知症サポーター養成講座 SOMPO笑顔倶楽部 自動車安全運転講習
--	--	---

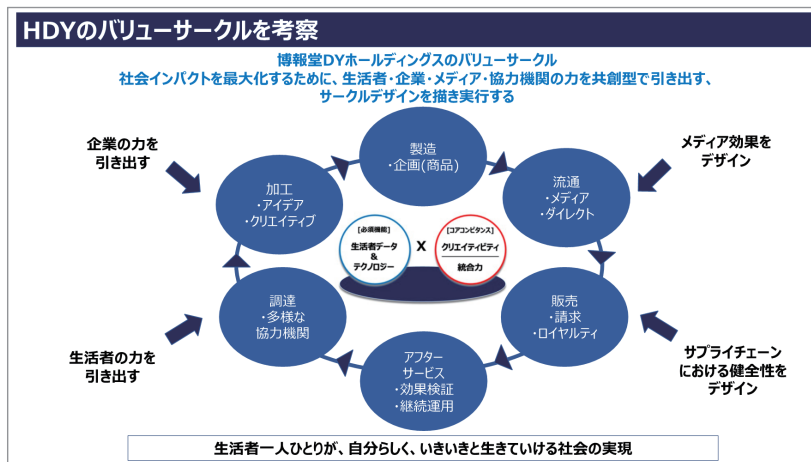
## ■ 今後目指す姿

代理店に向けた取り組みは開始したばかりですが、社会課題がますます複雑化している中で、損保ジャパンでは保険提供を通じて培った知見と全国に拠点と代理店ネットワークを持つ強みを活かし、各地域の課題に寄り添い、解決することを目指しています。

今後は「地域貢献パッケージ」へコンテンツを追加し、本取り組みをスケールさせることでSDGsの取り組み加速に貢献しながら、さらなる社会価値と経済価値の創出(自社の成長)に努めていきます。

# 博報堂DYホールディングス

## ■ 業種・自社のVCの図



## ■ 特に重視しているゴール

2017年11月に国連で政策調整・機関連携を担当するトーマス・ガス事務次長補(当時)が来社され、「169ターゲットの4.7はまさに博報堂DYグループのフィロソフィーそのものであり、4.7に書いてあることこそが、企業と市民が結ぶ社会契約の本質であり、自社ビジネスを超えて生活者と社会の関係性に力を発揮している」とのコメントをいただきました。この思考を軸に全てのゴールに視野を広げています。(※SDG4.7ターゲットとは、SDGs達成に向けて、持続可能なライフスタイル、人権、平和と非暴力文化、地球市民の精神、持続可能な開発に文化が貢献することの価値認識など、必要な知識とスキルを誰もが確実に習得できるようにすること。[SDGsとターゲット新訳から抜粋引用])

## ■ VC上のステークホルダーへの働きかけ

博報堂DYグループ(以下、HDY)が掲げるサステナビリティ・ゴール「生活者一人ひとりが、自分らしく、いきいきと生きていける社会の実現」を軸に考察。企業ポリシー、社員カルチャーである「生活者発想」と「パートナー主義」を下地に、特定のステークホルダーを、生活者・得意先・メディア(パートナー)にしました。加えて、協力機関・NGOなどの重要性も認識し、企業行動を通じて社会インパクトを最大化するために分断孤立型でなく、共創型でビジネスを推進することが重要とし、ステークホルダーのアクションが連鎖する「バリューサークル」という発想でデザインしました。クリエイティブ、ストラテジー、PR、メディア&SNS、デジタル、コンサルティングなど多様なユニットは、それぞれの領域でクリエイティビティを生活者発想で発揮し深く磨き、みずからも生活者の一人として思考することで、得意先やメディアへの働きかけに実効性をもたせています。

一方、デジタル化により、かつてないほど個人の情報収集や関係づくり、行動が主体的で多層化しています。特に若い世代の固定観念に縛られない意識や行動は、日本社会と経済にも大きな変化を創り出しています。そのため、もはや企業やメディアから生活者に一方向でアプローチすることでは十分ではなく、むしろ生活者が企業に働きかけ共創するコミュニケーション・ビジネスが必要とされます。バリューサークルの発想はこれを重要視し、ジェンダー、LGBTQ、シニアなど多様な生活者コミュニティの支援と、それらの声を吸い上げ、発信し、企業やメディアとの共創に繋げる活動もHDYは積極的に実施しています。

## ■ 自社の経営強化にどのよう繋げていくか

バリューサークルとして捉え直すことで、サステナビリティを経営に組み込むための視点が明らかになり、今後の価値創造モデルのアップデートにも活かせると考えています。

## ■ 今後のステップ&目指す姿

自社のサステナビリティ経営を推進する社員と、得意先のサステナビリティ支援を推進する社員が、経営ポリシー、取り巻く環境、中期基本戦略、価値創造モデル、サプライチェーン・マネジメントなどを踏まえ、具体的な事例を用いて議論を深めました。今後、生活者の価値観を踏まえながら、この方法も活用し業務を進化させたいと考えています。

# 航空業界のSDGsの取り組み

## ～2050年航空輸送におけるCO2排出実質ゼロに向けて～

私たち航空業界は、世界的な異常気象、感染症、地政学的リスク等、企業の存続を左右する状況を経験しています。そのような中、長期的な事業戦略にサステナビリティ (ESG) 戦略を連動させ、SDGsの達成に貢献することの重要性が増しています。

航空業界のCO2排出量は、世界の全CO2排出量の2%を占めており、国際民間航空機関 (ICAO) は2022年の総会で、「2050年までにCO2排出を実質ゼロにする」という長期目標を採択するなど、CO2排出量削減への対応は待ったなしの状況です。

CO2排出量の削減は、①省燃費機材といった新技術の導入、②運航方式の改善、③持続可能な航空燃料 (SAF\*) の活用、④市場メカニズムの活用、により進めています。航空業界の脱炭素にはSAFの活用が不可欠であり、個社での取り組みには限界があります。

(\* 原材料調達・生産から燃焼までのライフサイクルでCO2排出量を従来の燃料より約80%削減することが可能な航空燃料)

SAFは現行のジェット燃料に混合して使用可能であり、航空機・空港施設の変更も伴わないという大きな利点がありますが、現在の世界のSAF生産量は需要の0.03%に留まっており、また価格は通常の燃料の5～10倍にもなります。特に、日本国内でSAFの製造ができる環境が整っていないことが大きな課題です。

業界として脱炭素を進め、持続可能な成長を続けていくためには、航空会社がSAFを安定的に (品質・量・価格) 調達できる環境を作り上げることが必須です。そのために様々なステークホルダーとともに取り組みを進めています。

### ■ 業界での連携した取り組み

2021年10月にSAFの認知拡大及び理解促進を目的に、日本航空株式会社・全日本空輸株式会社が連名で共同レポート「2050年航空輸送におけるCO2排出実質ゼロへ向けて」を発行し、本課題を連携して取り組むこと、2030年までに使用燃料に占めるSAFの割合を10%とするマイルストーンが必要であること等をまとめています。(リンク: 共同レポート\_10.07 FNL\_ANA (jal.co.jp))



### ■ サプライチェーンにおける関係者による協働

2022年3月に国産SAFの商用化及び普及・拡大に取り組む有志団体 ACT FOR SKYを設立。メンバーには、SAFの原料供給、製造、調達・使用などを事業として国産SAFに直接関わる企業、ならびに、国産SAFサプライチェーン構築に必要な企業計24社が参加しています。(2022年12月現在)



### ■ 官民一体となった取り組み

「持続可能な航空燃料 (SAF) の導入促進に向けた官民協議会」が設置されました。国際競争力のある国産SAFの開発・製造と、将来的なサプライチェーンの構築に向け、供給側の事業者と利用者側の航空会社が連携し、SAFの導入を加速させるための技術的・経済的な課題や解決策を官民で協議し、一体となって取り組みを進めています。

航空業界として脱炭素を実現するため、今後も様々なステークホルダーとともに、課題を解決し、取り組みを進めてまいります。



お客様とともに取り組むSDGs目標達成に向けた挑戦

## ANAホールディングス株式会社

### SAF Flight Initiative: For the Next Generation

航空会社の脱炭素には、SAFを安定的に(品質・量・価格)調達できることが不可欠です。現時点では、SAFは供給量・価格などの観点から課題も多く、これらの課題を乗り越え、SAFを活用できる環境づくりを目指し、産業バリューチェーンにおけるCO2排出量削減に向け、お客様と共同で取り組む「SAF Flight Initiative: For the Next Generation」を立ち上げ、取り組みを進めています。

SAF等の活用を通じて航空輸送におけるCO2排出



量削減に取り組む、貨物輸送や社員の出張等にご利用いただくお客様のCO2削減に貢献することを目的としています。

### ANA Future Promise

ANAグループのESG経営推進において、エアライングループとしての環境・社会に配慮した様々な取り組みについて、お客様のご理解やご協力をいただきながら、一体感ある取り組みに発展させていくことが重要と考えています。

「CO2排出量の削減」、「プラスチック・紙等の資源類の廃棄削減」、「食品の廃棄削減」等につながる様々な取り組みについて、「ANA Future Promise」のローガンのもと、お客様とのコミュニケーションを充実させながら、取り組みを進めています。

また、更に様々な施策に取り組むため、ANAのサステナブルな企業活動を象徴する飛行機として2022年秋より「ANA Future Promise 特別塗装機 Green Jet」を就航しました。

Green Jetを中長期的に活用し、「サステナブルな素材を使用した機内サービス品の提供」「アップサイクル商品の販路拡大」等を展開し、お客様からの評価をいただきながらその他の機材や路線に拡大していくことで、お客様とともにSDGsの達成に向けて取り組んでいきます。



詳細はこちら：  
<https://www.ana.co.jp/ja/jp/brand/ana-future-promise/saf-flight-initiative/>

## 日本航空株式会社

JALグループは、この豊かな地球を次世代に引き継ぐ責任を果たすために、気候変動への対応として2020年6月に、2050年までにCO2排出量実質ゼロを目指すことを発表しています。

2022年11月18日、当社は国内初のカーボンニュートラルフライトとして、2030年のあるべき姿を目指しサステナブルチャーターフライトを運航しました。



JAL2030という便名のついたこのフライトは羽田発那覇行き。東京から飛行機でなければ行けない行先であること、そして2022年に本土復帰50年の節目を迎えることから、現地への思いを馳せるべく目的地として選定しました。



まず、気候変動への対応(SDGs13番)としてカーボンニュートラルフライトとするため、最新鋭の省燃費機材であるエアバスA350を投入。燃料はSAF(航空代替燃料)を最大限使用し、またカーボンオフセットを行いました。

運航中も様々な工夫でCO2排出量を削減し、地上においても貨物の搭載を行う車輛にはEV車を投入、また燃料もバイオディーゼルを使用しました。お客様には手荷物の軽量化や、定時出発のために早めの搭乗口集合のご協力をお願いし、機内食の事前キャンセル、機内販売の事前予約、そして機内誌の電子化により搭載物の軽量化に努め、さらなるCO2排出量削減を行いました。

機内では多様なバックグラウンドを持つ客室乗務員がおもてなしをし、客室乗務員全体では女性が大多数を占める中、このフライトでは女性と同数の男性が乗務、また海外基地の乗務員も搭乗しました。さらに聴覚に障がいのあるJALグループ社員が手話通訳を行いました。(SDGs5番)

機内食は未来の食材を使ったものを提供。お飲み物については障がい者支援施設を母体としたワイナリーのワインや、運航乗務員が収穫をお手伝いしたりんごを加工したジュースを搭載しました。そして飲み物に使用した紙コップはリサイクルを行うため、お客様には分別回収のご協力をお願いしました。この分別回収の精度を上げるため、紙コップの蓋をプラスチック製から紙製に変更し、同時にプラスチック使用量の削減も実現しました。(SDGs12番)

こうして、お客様と、上記の様々な施策に関係した企業さまのご理解とご協力のもと、サステナブルチャーターフライトは無事運航を終えました。これを単発で終わらせることなく、2030年を見据えたJALグループの企業価値向上に向けて、取り組みを進化して行きます。

2023年3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）  
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）  
榎澤 理奈 IGES 持続可能な消費と生産領域 フェロー（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 プログラムマネージャー（CE 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 プログラムマネージャー（ゴール13）  
藤野 真也 麗澤大学 国際学部 准教授（ゴール16）

#### SDGsタスクフォース特集ページ 企画・作成

川廷 昌弘 (株)博報堂DYホールディングス SDGs推進担当部長  
渡辺 美紀 コンチネンタル・オートモーティブ(株) サステナビリティ日本統括責任者  
本田 恵 損害保険ジャパン(株) 経営企画部 サステナビリティ推進グループ 課長代理

#### レポート企画・作成・執筆

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）  
大窪 直子 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

執筆者は、本レポートのレビューを行い貴重なコメントを提供していただいたGCNJ SDGsタスクフォースメンバーを含む外部関係者及び同僚に、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）の達成を目指し、国連グローバル・コンパクト（UNGC）が定める4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則、及びグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）としても重点課題として位置付けている5つのSDGゴール（5. ジェンダー平等を実現しよう、8. はたらくがいきいも 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）の取り組みが、連携と協働を通して、拡大・発展している様子を表現しています。





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。

©2023 Global Compact Network Japan and Institute for Global Environmental Strategies. 無断転載を禁ずる。