

**「主流化に向かうSDGsとビジネス」
SDGsへの取組み状況に関する
実態調査報告書と主要メッセージ**

2019年2月28日

(一社) グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)

(公財) 地球環境戦略研究機関 (IGES)

1. はじめに
2. 調査の概要
3. 企業と関連するSDGsの国内外の動向
4. SDGsの認識・取組み状況の経年変化
5. 企業・団体による雇用・労働面でのSDGsの取組み
～ジェンダー平等の推進を中心とするダイバーシティ
経営に焦点を置いて～
6. おわりに

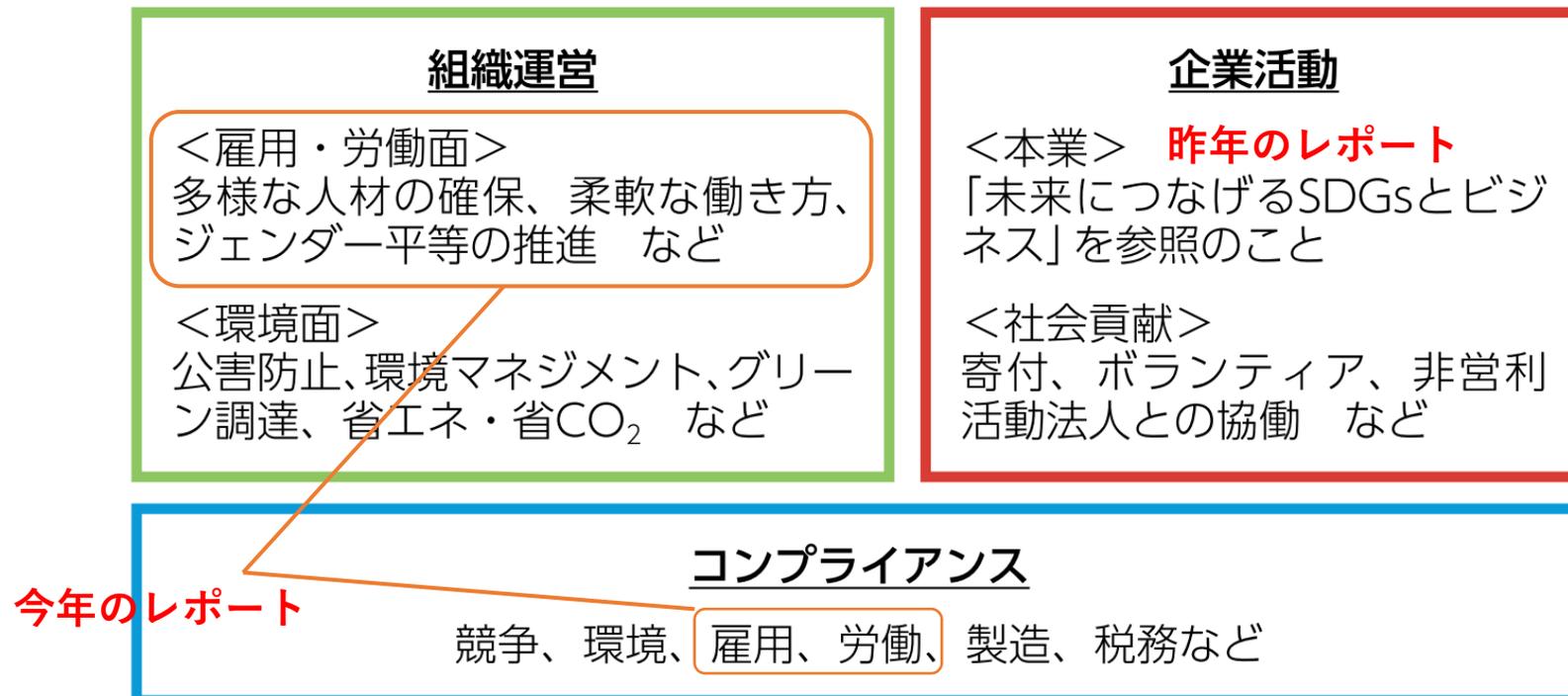


付録：SDGsインタビュー & 事例集

- ・ GCNJ / IGESインタビューシリーズ ～経営トップ・経営層編～
- ・ 2030 SDGsで変える～トップが語る～（朝日新聞記事より転載）
- ・ 企業によるSDGs取組み事例
～ジェンダー平等の推進を中心とするダイバーシティ経営について～

レポートで取り上げる主な内容

- GCNJ会員の企業・団体によるSDGsの取組みの経年変化
- 雇用・労働面におけるSDGsに注目（主に組織運営とコンプライアンスに関連）
 - SDGsは、労働者や企業・団体に関わる人を対象とした取組みも求めている
 - ゴール5「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」、
ゴール8「働きがいと経済成長」、ゴール10「不平等の是正」など
- 経営トップ・経営層が語るSDGs



図：SDGs経営に求められる3つの要素

● アンケート調査①

- 調査対象 – 全GCNJ会員：287企業・団体（2018.9.1時点）
- 調査方法 – WEBアンケート
- 調査期間 – 2018.9.1～10.22
- 調査内容 – SDGsの認識、取り組み状況、課題、今後の方向性について
- 回収状況：180企業・団体（回収率：62.7%）

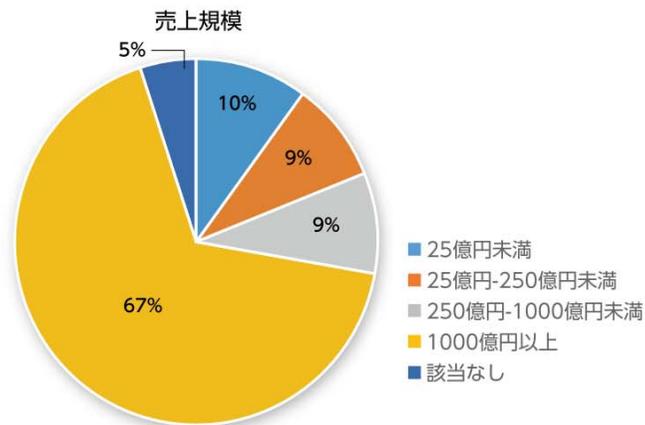


図1：回答企業／団体の売上高（n=180）

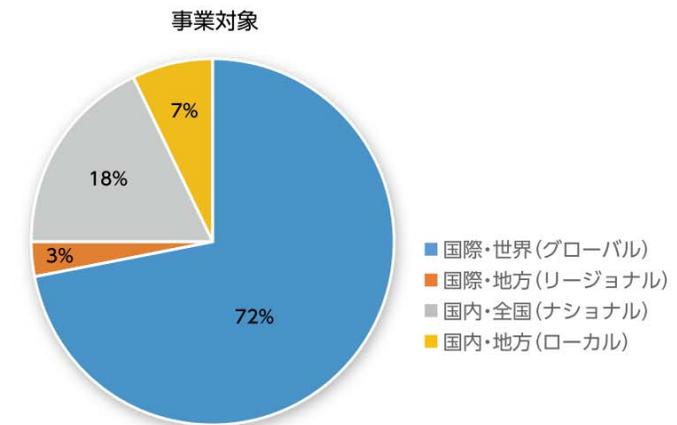


図2：回答企業／団体の市場（n=180）

● 個社インタビュー調査①

- 7名の経営トップ・経営層にインタビュー（アンケート①で実施可と回答）



● アンケート調査②

- ✓ 雇用・労働面のSDGsの取組みは、ダイバーシティ経営と深く関連
- ✓ ダイバーシティ経営の推進において、日本での大きな課題は女性活躍
- ジェンダー平等の推進を切り口として、企業におけるダイバーシティ推進と働き方改革の現状と課題を考察

- 調査対象 – GCNJのWEPs分科会に参加する50企業・団体
- 調査方法 – WEPsジェンダーギャップ分析ツールの設問項目を利用
- 調査期間 – 2018.10.1～11.2
- 調査内容 – ジェンダー平等推進の取組み状況
- 回収状況：16企業・団体（回収率：32%）

● 個社インタビュー調査②

- 7 企業・団体の担当者（主にアンケート②で実施可と回答）

- ✓ 「WEPs」は、女性のエンパワーメント原則の略
- ✓ 「エンパワーメント」は、人生における選択肢を広げ、自分の意思で選び取りながら生きていくための力を身につけるプロセス
- ✓ 「ジェンダー平等」は、生まれうけた性に関わらず平等に権利、責任、機会を持つこと
- ✓ 日本でよく使われる「女性活躍」は、「女性のエンパワーメント」や「企業のジェンダー平等推進に関する取組み」など広い意味を持って使われている



● 国際動向

- SDGs進捗ランキングでトップ3に入るスウェーデン、デンマーク、フィンランドでも、このままではSDGsの達成が難しいという予想（SDG Index and Dashboards Report 2018）
- 2018年7月のSDGsビジネス・フォーラムでは、
 - ✓ 化学部門のセクターロードマップが発表
 - ① ビジネスによる具体的な進捗の報告・チェックが必要
 - ② 2030年までにSDGを達成するには進捗が不十分
 - ③ 中小企業の実施をいかに推進するか という3つの課題を指摘

● 国内動向

- 国・自治体レベルでのSDGsの取組みの広がり
 - ✓ 内閣府によるSTIロードマップの検討やSDGs未来都市の選定
 - ✓ 経済産業省、農林水産省、金融庁でもSDGsに関連する検討、情報提供、行政との整理
- 中小企業は突出した事例が聞かれる一方、全体の認知度は低い（SDGsの内容を知っている経営者は8%以下）
- メディアでの取り上げや、学校現場での取組みの進展



- 回収率は例年と同水準
- アンケート全体を見ると、総じて本業を通じたSDGsへの貢献（すなわち「SDGsの本業化」）のための取組みが進展

	2015年	2016年	2017年	2018年
回答数	134	147	163	180
回収率	64.1%	63.1%	64.2%	62.7%

※設問項目の中で新たに設定した選択肢は、*マークの数で区別
2016年からの選択肢には*マーク、2017年からの選択肢は**マーク、
2018年からの選択肢は***マークを付している。

- 経営陣の認知度が前年の36%から59%まで上昇
- 中間管理職と従業員の認知度も、前年比で約2倍増加

	2015年	2016年	2017年	2018年
主にCSR担当に定着している	61%	84%	86%	84%
経営陣に定着している	20%	28%	<u>36%</u>	<u>59%</u>
中間管理職に定着している	4%	5%	<u>9%</u>	<u>18%</u>
従業員にも定着している**	—	—	<u>8%</u>	<u>17%</u>
関連会社などステークホルダーにも定着している*	—	3%	2%	4%
わからない	15%	12%	7%	3%



	2016年	2017年	2018年
研修 (e-Learningも含む)	24%	31%	39%
WEBでの周知	24%	31%	44%
社報等 (紙媒体) での周知	28%	40%	52%
トップメッセージ	27%	40%	56%
専任組織の立上	1%	2%	8%
新入社員 オリエンテーション**	—	23%	36%
管理職研修**	—	15%	24%
業績評価への連動**	—	1%	2%
行動憲章・行動規範への 掲載**	—	4%	5%
経営方針説明会などでの言 及**	—	17%	32%
SDGsバッジ等のグッズの 社員への配布***	—	—	27%
啓発ポスターなど***	—	—	10%
その他	20%	21%	24%
特にない	31%	15%	4%

- 組織のあらゆる層への取組みが全般的に増加
- 研修、Webでの周知、社報、トップメッセージ、新入社員オリエンテーション、管理職研修、経営方針説明会など
- 自由記述では、複数企業が、住友化学のサステナブルツリーの取組みが参考になったと回答

※住友化学ウェブサイト「めざす姿を一人一人が実現するために～サステナブルツリー・プロジェクト～」
<https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/sdgs/sustainabletree/>

- ステップ1は、2016年の54%から2018年は31%まで減少。多くの企業・団体が実施フェーズに入った。
- ステップ2でのバリューチェーン全体を通じて事業の機会とリスクを特定する作業は、多くの企業・団体が有益だったと回答。
 - 「中期経営計画に取り込むことができた」、「人権方針を策定する必要があると認識した」、「KPI（主要業績評価指標）を設定し、進捗を測ることになった」、「CSV（共通価値の創造）製品の開発が増えてきた」など

	2016年	2017年	2018年
ステップ1 「SDGsを理解する」	54%	43%	31%
ステップ2 「優先課題を決定する」	22%	28%	28%
ステップ3 「目標を設定する」	11%	13%	17%
ステップ4 「経営へ統合する」	9%	8%	12%
ステップ5 「報告とコミュニケーションを行う」	4%	8%	12%





- 取締役会などでのCSR/SDGsにかかわる方針や戦略の検討・評価の頻度は、「必要に応じて議論」「通常議事の一部として議論」の合計が、2017年は48%だったのが、2018年は70%に増加

	2017年	2018年
必要に応じて議論	<u>40%</u>	<u>54%</u>
通常議事の一部として議論	<u>8%</u>	<u>16%</u>
取締役会では議事にあげず	12%	13%
下位会議体にて議論 (※2018年は選択肢を削除)	17%	—
わからない	5%	6%
その他	18%	12%



	2017年	2018年
特に現状と変える予定はない	9%	7%
専任組織を設立する	1%	3%
SDGsに貢献できる新しいプロジェクトを立ち上げる	<u>10%</u>	<u>18%</u>
SDGs関連のフィランソロピー活動(寄付等)を行う	4%	9%
自社のCSRの重点課題に反映する	63%	58%
自社の戦略・経営計画に反映する	<u>48%</u>	<u>59%</u>
外部との連携・パートナーシップを強化する	<u>34%</u>	<u>46%</u>
社内啓発を強化する	63%	69%
評価の仕組み・指標を検討する	18%	25%
その他(具体的に)	3%	3%
わからない	3%	3%

- 今後の取組みに関する設問でも、**本業と関わる取組みが増大**
- 「SDGsに貢献できる新しいプロジェクトを立ち上げ」、「戦略・経営計画に反映」、「外部との連携・パートナーシップ強化」



SDGsに関連するホットトピックス



	1	2	3	4
CSR調達	55	82	24	19
人権デューデリジェンス	37	69	46	28
TCFDへの対応	23	52	41	64
プラスチック問題	30	43	56	51
国内貧困問題	12	28	64	76
外国人労働者・技能実習生の労働問題	24	44	51	61
ダイバーシティ/女性活躍	91	63	14	12
腐敗防止	81	51	27	21
地方創生・自治体SDGsとの連携	39	54	53	34
テクノロジー (AI・IoTなど)	48	46	52	34
レポーティングにおけるSDGsの取組み	62	72	31	15
その他、特に注力している取組み(具体的に)	52	23	11	50

- 取組みが多いのは、**ダイバーシティ/女性活躍** (154件)、**CSR調達** (137件)、**レポーティングにおけるSDGsの取組み** (134件)、**腐敗防止** (132件)
- 取組みが少ないのは、**国内貧困問題** (140件)、**外国人労働者・技能実習生の労働問題** (112件)

1. 積極的に取り組んでいる
 2. ある程度取り組んでいる
 3. あまり取り組んでいない
 4. 取り組んでいない
 (n = 180)



	2015年	2016年	2017年	2018年
社会的な認知度が高まっていない	70%	63%	47%	28%
社内の理解度が低い (※2017年以降は選択肢を削除)	62%	66%	—	—
社内での展開方法が未確定	46%	66%	52%	44%
トップのコミットメントが弱い	26%	31%	31%	19%
中間管理職の理解度が低い**	—	—	47%	48%
一般職層の理解度が低い**	—	—	40%	47%
管掌役員の理解度が低い**	—	—	20%	18%
定量的な指標など評価方法がわからない	49%	52%	47%	43%
リソース(資金・能力・技術等)の不足*	—	33%	25%	27%
政府の方針徹底、関与が希薄*	—	30%	18%	9%
適切なパートナーが見つからない	10%	10%	4%	3%
その他(具体的に)	7%	5%	6%	4%

- 社会的認知度、政府の方針・関与を課題としてあげる回答が減少。
→ 外部にも問題がある、という意識が薄らいできた
- 「定量的な指標など評価方法がわからない」、「中間管理職・一般職層の認識」、「社内での展開方法が未定」は継続的な課題



参考1：SDGsを企業報告に統合するための実践ガイド



原文: https://www.globalreporting.org/re-sourcelibrary/GRI_UNGC_Reporting-on-SDGs_Practical_Guide.pdf

日本語版: https://pub.iges.or.jp/system/files/publication_documents/pub/policyreport/6705/PracticalGuide%28JP%29.pdf

- ✓ 国連グローバル・コンパクトとGRIが共同作成、2018年8月に発表。(日本語版は2019年1月にIGESより発表)
- ✓ **SDGs Compassを基礎**。SDGsの活動やプログラムを単にマッピングするだけの現在の傾向を超えて、**企業が変化を起こす方向に向かうことを後押し**することを意図
- ✓ 既存の報告枠組み(GRIスタンダードなど)にSDGsの要素を組み込むための3つのステップを提示
 - ステップ1:各企業が**優先的に取り組み、報告を行うSDGsのターゲットを特定**するための方法
 - ステップ2:事業目標を設定し、**開示事項を選択し、パフォーマンスを分析**するための方法
 - ステップ3:SDGsのパフォーマンスの報告と改善に関するヒントとガイダンス

「SDGsに関するビジネス・レポーティング」のシリーズの一つ。他に以下のレポートも作成されている。

- “An Analysis of the Goals and Targets” (ゴールとターゲットの分析) ←日本語版あり
- “In Focus: Addressing Investor Needs in Business Reporting on the SDGs” (日本語版は2019年前半にIGESより発表予定)

- SDGsを中核とする2030アジェンダは「誰一人取り残さない」ことを理念に掲げ、女性、子ども、障がい者、高齢者、移民など多様な人々の人権を基盤に据えている。
- ダイバーシティ経営は「個々の多様な能力を最大限に引き出すことで、イノベーションを生み出し、競争優位を構築する」アプローチ。本業を通じてSDGsに貢献し得る。
- 人権に対する理解と実践に基づき、多様な人材を包摂（インクルージョン）することは、一面で、職場において従業員を「誰一人取り残さない」考え方を体現するもの。
- SDGsのゴール5（ジェンダー平等と女性のエンパワーメント）、ゴール8（働きがい・雇用）、ゴール10（不平等の是正）と密接に関わる。

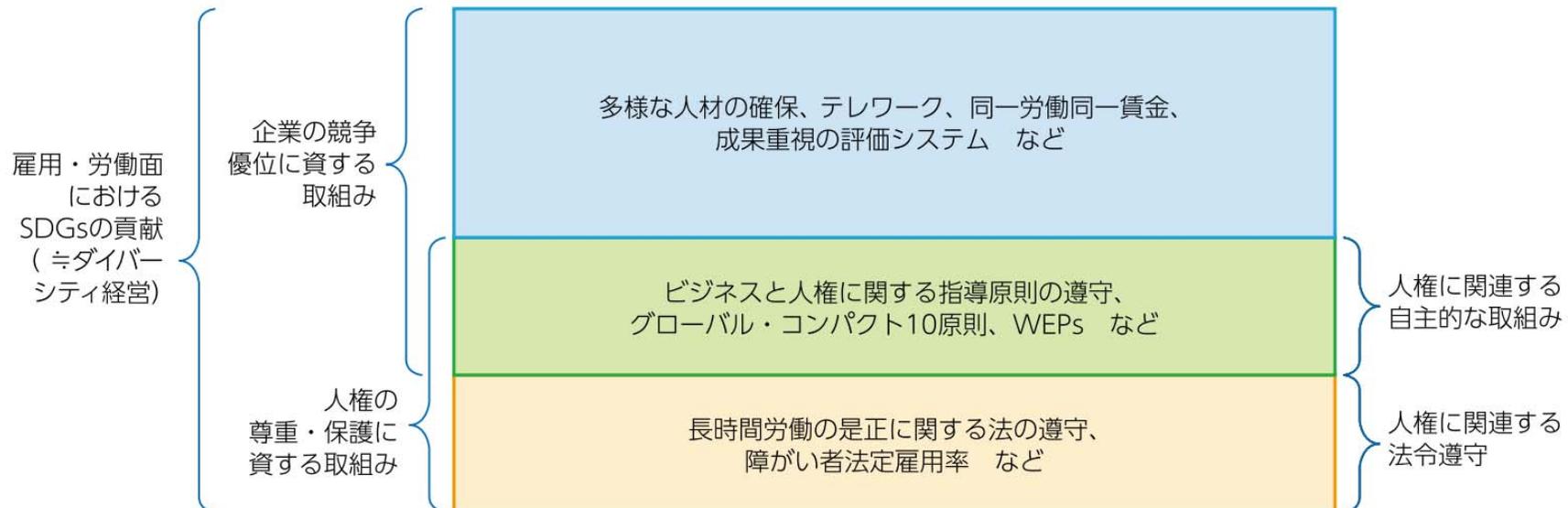


図3：SDGsとダイバーシティ経営の関係図



- ダイバーシティ経営の鍵は、多様な労働者がそれぞれの事情に応じた働き方を選択できる**働き方改革**。
- 日本でダイバーシティ経営と働き方改革を進める上での課題は、**ジェンダー平等推進**。
- 2015年に「女性活躍推進法」が成立。政府は2020年までに女性管理職比率を30%にする目標を掲げるが、目標達成にはほど遠いのが多くの企業・団体の現状。
→日本の企業・団体のジェンダー平等の推進への取組みを調査

表1：女性のエンパワーメント原則 (WEPs)

原則1	トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
原則2	機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
原則3	健康、安全、暴力の撤廃
原則4	教育と研修
原則5	事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
原則6	地域におけるリーダーシップと参画
原則7	透明性、成果の測定、報告

企業のジェンダー平等については、2013年に UNGCとUNIFEM（現UN Women）が女性のエンパワーメント原則（WEPs）を策定。7つの原則への取り組み状況を調べる方法である WEPsジェンダーギャップ分析ツールを利用して、日本企業・団体の取組みを調査。

本ツールは18の大きな設問があり、「リーダーシップと戦略」、「職場」、「市場」、「地域」に関する取組みを尋ねている。取組みが行われている場合、「関与の表明」、「実行」、「測定」、「透明性」の全てに関して具体的な取り組み状況が尋ねられている。

- ジェンダー平等推進の取組みは**職場における取組みが最も活発**であり、市場や地域における取組みはそれほど盛んではなかった。

表18：WEPSツールの設問の概要と回答数

回答数	設問概要
リーダーシップと戦略 (主に該当するWEPSの原則： 1)	
11	①リーダーシップによる関与の表明・支援 (WEPS原則1)
職場 (主に該当するWEPSの原則： 2・3・4)	
14	②差別をしない方針・機会均等の方針 (WEPS原則2)
16	③採用の過程における差別をしない方針・機会均等の取組み (WEPS原則2)
13	④能力の開発と昇進の過程における差別をしない方針・機会均等の取組み (WEPS原則4)
14	⑤男女同一賃金を確保するための取組み (WEPS原則2)
16	⑥有給の産前休業・産後休業の制度 (WEPS原則2)
16	⑦父親が利用できる有給の育児休業制度 (WEPS原則2)
16	⑧こどもの親、育児・介護・看護の担い手である社員の支援 (WEPS原則2)
16	⑨ワーク・ライフ・バランス取組み (WEPS原則2)
16	⑩暴力、ハラスメント、性的搾取のない職場環境の保証 (WEPS原則3)
16	⑪女性特有の健康、安全、衛生に対応する取組み (WEPS原則3)
13	⑫女性社員特有の健康のニーズに沿った良質な保健サービスへのアクセス (WEPS原則3)
市場 (主に該当するWEPSの原則： 5)	
0	⑬女性経営者とのビジネス拡大に向けた積極的な調達方法の採用 (WEPS原則5)
5	⑭サプライヤーおよび契約販売業者に対するジェンダー平等の取組みの奨励 (WEPS原則5)
5	⑮固定的な性別役割分担意識に基づいた描写に配慮したマーケティング (WEPS原則5)
7	⑯製品・サービスを開発する際に、男女で影響が異なることを評価 (WEPS原則5)
地域 (主に該当するWEPSの原則： 6)	
3	⑰企業の活動地域で女性・女兒の権利を尊重する責任を確保する方針や手続き (WEPS原則6)
10	⑱ジェンダーの視点からのCSR活動、広報、パートナーシップ等への取組み (WEPS原則6)

- 職場における取組みの多くは**法制度整備**や**法令遵守**によって支えられている。
- 従業員が介護や育児をしながら働き続ける上で取組みの需要が大きく、従業員の職場への満足度につながりやすいため、活発に取り組みられているのではないかと推察される。

< 法制度の整備、法令遵守の例 >

設問) 有給の産前休業・産後休業の制度を提供し、取得を支援しているか

→ ◎健康保険から出産育児給付金および出産手当金が支給されるため。

設問) 父親が利用できる育児休業制度を有給で提供し、取得を支援しているか

→ ◎雇用保険から育児休業給付金が支給しているため。

設問) 採用の過程で差別しないという方針、機会均等が確保される取組みがあるか

→ ◎男女雇用機会均等法改正で雇用関係における間接差別を禁止しているため。

設問) 成果の測定や報告をしているか

→ ◎女性活躍推進法が、女性活躍の状況把握と課題分析、数値目標などを盛り込んだ計画策定、情報の公開を義務付けているため。



- 職場における取組みの課題は社内での**制度の運用**や**アンコンシャス・バイアス**（無意識の偏見）への気づき。

例)

- ✓ 父親が利用できる育児休業制度はあるが、取得率が低い。
 - 育児休業が取りにくい職場の雰囲気を変えるために、トップがメッセージを発信。短期間でも対象者全員が育児休業を取得することを目標に掲げ、皆が制度を利用しやすい雰囲気を作る努力をした企業も。
- ✓ アンコンシャス・バイアス（「女性はこういう業務が得意」「男性はこういう業務をするべき」などの思い込み）があり、サポート業務に就くスタッフのほとんどが女性。取組みの遅れに気づかない場合も。



- 企業が**市場や地域におけるジェンダー平等を推進**するという考え方は日本企業にとって新しい考え方であるためか、市場や地域における取組みは職場での取組みほど活発ではなかった。
- 世界的には、職場のみならず、市場や地域におけるジェンダー平等推進の取組みも求められている。

市場における取組みの例

- ✓ 女性経営者とのビジネス拡大に向けて積極的な調達方法を採用する

地域における取組みの例

- ✓ NGOなどの団体および他社との連携を通じたジェンダー平等推進の取組み
- ✓ 企業が活動している地域における女性および女児の権利を尊重する責任を確保する方針や手続きがある



- ✓ 先進的な企業は、「女性活躍」を「**イノベーションを起こすためのダイバーシティ推進の一環**」と位置づけて、女性のみならず、男性も含めた働き方改革を通じてダイバーシティ経営を推進。目標達成に時間がかかると思われるが、本質を捉えた歩み。正しい方向に進んでいると言える。
- ✓ このような企業は、外国籍人材、障がい者など、多様な人材の強みもイノベーションにつなげる努力をしている。
- ✓ 社内での取り組みが進んだきっかけは、
 - ✓ **組織内部における動き**（①労組の関与、②企業統合の際に人事・評価制度等を見直し）
 - ✓ **外部環境への対応**（③ESG投資の経験から、良い情報だけでなく、不利益になるような情報や当たり前の情報も公開、④ヨーロッパでの入札でジェンダー平等推進に対する評価）



- ✓ 女性を含めた多様な人材の管理職比率向上には**管理職の働き方改革**をさらに進めることが必要。
- ✓ ダイバーシティ経営の観点からはテレワークやフレックス等の**柔軟な運用**が望ましい。目的と手段が入れ替わらないよう何のための施策か常に念頭に置く必要がある。
- ✓ 理系の女性が少ない、質の良い保育所や保育士の不足、資金や人的資源不足（特に中小企業）などの問題は、**政府や自治体のサポートが必要**
- ✓ ジェンダー平等推進における課題は、他の人材（障がい者、外国人労働者等）にも当てはまることが多い。多様な人材の働き方改革を通じたダイバーシティ経営の推進が望ましい。



- ✓ **大企業を中心**として、民間企業・団体の経営において、**SDGsの主流化が進展**
 - ✓ 経営層の認知度が1年間で23%も向上し、**トップがSDGsとビジネスを通じた社会課題解決を本気で語るようになった**
 - ✓ レポーティングなどを通じて、SDGsについての**情報発信を強化**
 - ✓ 組織の中ではSDGsの取組みを実行に移すための議論や**体制構築が進展**
 - ✓ 社内での展開方法が未確定、取組みの評価方法が分からないという課題は、**世界と共通**

- ✓ **日本社会の中でも、SDGsは主流化に向かいつつある**
 - ✓ 国レベルでSDGsが広がり、メディアや学校現場でもSDGsが取り上げ
 - ✓ ただし少子高齢化、自治体の消滅危機、インフラの老朽化、財政赤字など様々な問題を前提とした、2030年の日本のビジョンや戦略がないことは課題

- ✓ **ダイバーシティの取組みは、日本社会および企業・団体の変革に向けた一つの鍵。**議会や行政も含めて、あらゆる職場や地域で本質を捉えた継続的な取組みと拡大が必要

ご清聴ありがとうございました。