



SDGs
進捗レポート
2022
GCNJ企業・団体の取組み現場から



「SDGs進捗レポート 2022」 ～GCNJ企業・団体の取組みの現場から～ オンライン説明会

2022年2月28日

ゴール5・8・16について

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
内田 晴子

ジェンダー平等（ゴール5）

5 ジェンダー平等を
実現しよう



✓ SDGsにおける“ジェンダー平等”

性別役割分業を前提とした社会・経済構造の変革であり、性差別の撤廃

✓ 企業・団体に求められているもの

- ①制度や慣行に根強く残る**性別役割分業意識や無意識のバイアス**による間接的な差別を解消すること
- ②家庭内での家事・育児などの**無償ケア労働**を女性だけではなく男性も共に担えるようにすること
- ③**意思決定ポジション**におけるジェンダー・バランスを向上させること

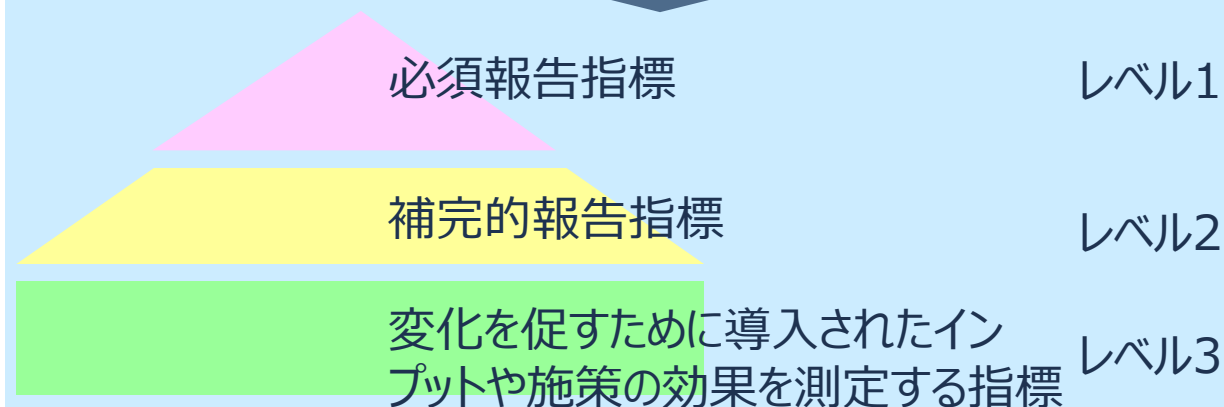
ジェンダー平等の包括的かつ国際的な基準 女性のエンパワーメント原則（WEPS）

設問内容

- ①経営トップのコミットメントと企業戦略への統合
- ②女性役員比率
- ③男女間賃金格差
- ④暴力やセクシュアルハラスメントを根絶するための対策
- ⑤男性の育児休暇取得
- ⑥サプライチェーン・マネジメント
- ⑦情報開示

ジェンダー平等の進捗を測定する指標 WEPS透明性とアカウンタビリティのフレームワーク （TAF）

選択肢のレベリング



ジェンダー平等（ゴール5）



考察

・女性活躍推進法等の国内法令に対する「コンプライアンス」として、制度構築や情報開示などの取組みは進んでいる。

Q19.職場におけるあらゆる形態の暴力やセクシャルハラスメント根絶のための対策を講じていますか。

安全に報告する仕組み（内部・第三者通報窓口など）がある … 95.5%

Q24-1. 従業員の男女割合を収集する仕組みがありますか？

統合報告書・自社ホームページ・女性活躍推進法DBなどで、データを公表している … 74.4%

・一方、SDGsで求められている「ジェンダー平等」の取組みとは、社会・経済に構造化された性差別の撤廃であり、性別役割分業を前提とした仕組みや意識の変革である。

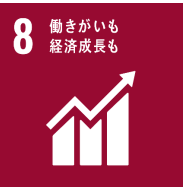
Q17.役員における女性比率の目標値や、実現に向けた計画が策定されていますか。

目標値は特に設定されていない … 74.9%

・日本の「女性活躍」と「ジェンダー平等」は異なるアプローチであることを理解し、SDGs/ESGと連動した行動指針「女性のエンパワメント原則（WEPS）」とWEPSの成果測定指標「WEPS透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク（TAF）」など参照しながら、現行の取り組みとの整合性を確認されたい。

・ジェンダー平等推進にシフトチェンジすることにより、グローバルに通用する実効性の高い取り組みを着実に実行できるようになる。それは、「女性活躍」「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」の基盤づくりとしても有効である。

はたらきがい・人権（ゴール8）



「はたらきがい・人権」に何らかの施策を講じている企業・団体は、半数以上いることが確認できたが、指導原則※内で具体的に示されている“人権尊重の項目”(=「**尊重(原則)**」)のカバー率を注視したところ、全体平均で42%と半分以下であった。これを喫緊の課題として見直しと実行が望まれる。
※指導原則＝国連ビジネスと人権に関する指導原則(2011年)

- 設問については、計7問
 - ①指導原則に沿った人権尊重責任のプロセスについての設問 ……4問
 - ②労働者・消費者・地域住民とステークホルダーごとの人権に着目した設問 ……3問
- 更に各設問の項目(選択肢)を3段階に分けて分析を行った。
今年度は基盤となる「**尊重(原則)**」に着目した。

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

はたらきがい・人権（ゴール8）

8 働きがいも
経済成長も



- ①指導原則に沿った人権尊重責任のプロセスに関する設問については、「方針・コミットメント」、「是正・救済」については、約90%が何らかの施策を講じていたが、「人権デューディリジェンス」については24%は未実施。
- ②労働者・消費者・地域住民とステークホルダーごとの人権に着目した設問では、「労働者のディーセントワーク」については90%以上の会員が取り組んでいるが、「消費者」「地域住民」については35%が未実施。

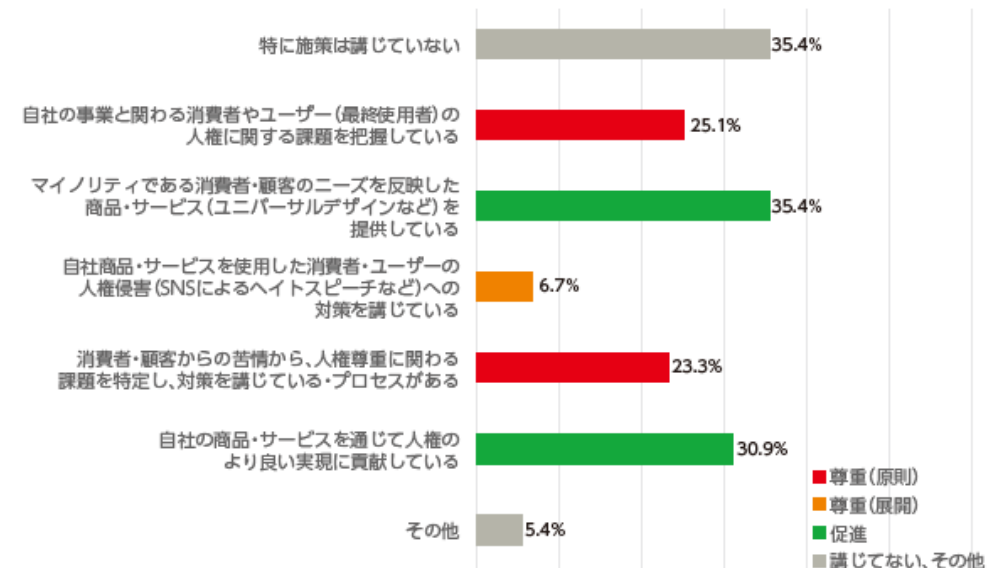
まずは、指導原則内に具体的に示された項目「尊重(原則)」の実施・見直し

Q26 人権デューディリジェンスについて、貴社・貴団体が該当するものはどれですか。(複数回答)

	特に施策は講じていない or 現状取り組んでいない	23.8
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社員に対し提供している	58.3
尊重(展開)	人権の尊重が経営幹部／中間管理職の業績評価指標のひとつとするなど人権尊重に取り組むインセンティブを設定している	4.9
尊重(展開)	人権方針を具体化した活動計画(目標の設定、実績・結果の追跡評価)に落とし込んでいる	26.0
尊重(原則)	人権方針、人権DD、是正・救済など人権尊重に関する取組がまとまった形で、かつステークホルダーにアクセスしやすい形で公表されている	34.5
尊重(原則)	事業活動における人権DDにおいてステークホルダーとのエンゲージメントを実施している	23.8
尊重(原則)	自社の人権課題の全体像と優先度を踏まえたうえで、バリューチェーンのみならず、自社の事業について人権影響評価を行っている	24.2
尊重(原則)	部門横断的に人権課題を検討する部門や体制が社内であり、人権の取組に必要な権限・予算などが付与されている	33.2
	その他	8.5

(回答%)

Q29 消費者に関連する人権の取組(複数回答)



腐敗防止（ゴール16）

16 平和と公正を
すべての人に



SDGsゴール16「平和と公正をすべての人に」の達成において、企業はターゲット16.5「あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させる。」の達成に大きな責任を負っている。

設問の構成

- Q44 経営トップのコミットメント
- Q45 腐敗リスクの特定・評価
- Q46 規程の整備
- Q47 実施体制
- Q48 情報開示
- Q49 不正の隠ぺい

考察

- 経営トップが贈賄防止の方針を明確化しているのは91%(Q44)と高く、贈賄防止規程を整備しているのも68.2%(Q46)と高い。
- 違反者に対する懲戒手続きを定めているのは74.1%(Q47)と高いが、サプライヤーやサードパーティ向けの規程の整備及び教育トレーニングの実施は29.1%(Q47)と遅れている。
- 本来は、リスク分析を実施後に規程の整備と実行を行うべきだが、リスク分析の実行は各項目で19%～38%(Q45)と規程の整備よりも低く、リスク分析をせずに規程を整備している企業が多いことがわかる。画一的な規程整備は、現地でのビジネスの妨げとなり、無効化される可能性がある。

今後の課題

- 海外贈賄のほとんどがサードパーティを経由しているため、サードパーティの採用や継続の際にリスク評価を行い、本社の管理を強化すること。
- 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る。経営者がコミットメントを表明し、効果的な研修を行うことで、優れたコンプライアンス文化を醸成していくことが重要。