

日本企業調査レポート 2018 年度版 「主流化に向かう SDGs とビジネス ～日本における企業・団体の取組み現場から～」発刊 ～ジェンダー平等・ダイバーシティ経営の推進における課題も明らかに～

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)および公益財団法人 地球環境戦略研究機関(IGES=アイジェス)は、国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」について、日本における企業の取組み実態に関する最新の調査結果をとりまとめた、SDGs 日本企業調査レポート 2018 年度版「主流化に向かう SDGs とビジネス～日本における企業・団体の取組み現場から～」を2月28日(木)に発刊いたしました。

3年目となる今回のレポートでは、GCNJの会員企業・団体におけるSDGsの認知度・取組みに関する経年変化に加え、雇用・労働面におけるSDGsの取組みとして、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の現状と課題を考察しています。本レポートでは、以下の諸点を含む内容が明らかとなりました(※レポートの主な内容は次項をご参照ください)。

- 企業・団体のSDGsの認知度・取組みについては、総じてSDGsの本業化が進んでいます。例えば、SDGsに対する経営層の認知度は、この1年間で36%から59%まで上昇しました。また、SDG Compass¹の進捗度について、ステップ1「SDGsを理解する」は、2016年の54%から、2018年は31%まで減少し、多くの企業・団体が実施フェーズに入ったといえます(例えば、SDGsを中期経営計画に取り込み、CSV製品の開発が進展など)。
- SDGsと関連の深いホットピックスについて、多くの企業・団体によって取り組まれていたのは、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)でした²。
- 日本でダイバーシティ経営を進める上での課題はジェンダー平等³の推進といえます。今回の調査では、ジェンダー平等推進の取組みは主に職場において行われており、その多くは企業の法令遵守によって支えられていました。一方、社内での制度(男性の育児休業など)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、職場を越えた市場や地域における取組みが課題として見えてきました。
- 先進的な企業は「女性活躍⁴」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していました。また、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ました。

レポートの付録には、経営トップおよび経営層がSDGsについて語るインタビュー記事を多数掲載しており、企業・団体において主流化が見えてきたSDGsの取組みについて、様々な立場の方にご活用いただける内容となっています。

本レポートの詳細は以下ページよりご覧ください。

GCNJ ウェブサイト:<http://www.ungcnj.org/activities/topics>

IGES ウェブサイト:[https://pub.iges.or.jp/pub/Mainstreaming the SDGs in Business](https://pub.iges.or.jp/pub/Mainstreaming_the_SDGs_in_Business)

¹ SDG Compassとは、GRI(Global Reporting Initiative)、UNGC及びWBCSDにより作成されたSDGsに関する企業行動指針であり、SDGsに取り組む多くの企業に参照されている。日本語版はGCNJ・IGESにより2016年3月発行
http://www.ungcnj.org/sdgs/pdf/SDG_COMPASS_Jpn.pdf

² 全180件中の回答数。「積極的に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」の合計を記載。

³ ジェンダー平等とは「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」を指す。ジェンダー平等を達成するためには、「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」である「エンパワーメント」が不可欠である。

⁴ 日本で用いられる「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。

【レポートの主な内容】

- ✓ 2018年9～10月にGCNJ会員の287企業・団体を対象とするアンケート調査を実施。回答数は180(回収率62.7%)であった。総じて本業を通じたSDGsへの貢献(すなわち「SDGsの本業化」)のための取り組みが進展した。
- ✓ SDGsに対する経営層の認知度が、この1年間で36%から59%まで上昇した。また、昨年のレポートで課題と指摘した中間管理職の認知度も、2倍上昇し18%まで増えた。
- ✓ SDG Compassの進捗度について、ステップ1「SDGsを理解する」は、2016年の54%から、2018年は31%まで減少し、多くの企業・団体が実施フェーズに入った。ステップ2「優先課題を決定する」で、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が有益だったとの回答を多く得た。(「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)
- ✓ 取締役会などでのCSR/SDGs方針・戦略の検討や評価の頻度に関する設問では、「必要に応じて議論」「通常議事の一部として議論」の合計が、1年前の48%から70%に増加。
- ✓ SDGsと関連の深いホットピックスについて、取り組まれていたのは、ダイバーシティ/女性活躍(154件)、CSR調達(137件)、レポートにおけるSDGsの取り組み(134件)、取り組まれていないのは、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)であった。
- ✓ 「定量的な指標など評価方法がわからない」、「中小企業による実施をいかに推進するか」は、日本と世界で共通の課題。日本では、「中間管理職の認識」「社内の展開方法が未定」は継続的な課題。
- ✓ 企業のジェンダー平等推進の取り組みについて、GCNJのWEPs分科会参加企業・団体に対して、女性のエンパワーメント原則ジェンダーギャップ分析ツールの設問を利用し、調査を行った。50企業・団体のうち15企業・1団体から回答があった。回答があった企業を中心に7企業・団体に対してインタビューを実施した。
- ✓ 日本でダイバーシティ経営を進める上での課題はジェンダー平等の推進といえる。企業・団体がジェンダー平等を推進する上では、職場のみならず、市場、地域での取り組みが世界的に求められている。調査結果によると、職場における取り組みが最も活発であり、市場や地域における取り組みは職場における取り組みほど盛んではなかった。
- ✓ 職場における取り組みの多くは、法律・制度の整備及び企業の法令遵守によって支えられていた。一方で、課題となっていたのは職場の雰囲気を含む、制度の運用だった。また、自社・団体の取り組みが遅れていることに気づかないケースもあり、その原因の一つはアンコンシャス・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)に気づかないことだった。
- ✓ 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」であると位置づけ、社内で本質理解の推進にも取り組むなど、ダイバーシティ経営を推進していた。
- ✓ 法律・制度の整備、企業の法令遵守のほか、取り組みが進んだきっかけは組織内部における動き(①労働組合が取り組み推進に関与したこと、②企業が統合した際に人事制度や手当を見直したこと)、と外部環境への対応(③ESG投資に対応した経験から、企業にとって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した、④ヨーロッパなどジェンダー平等推進の取り組みが進んでいる国や地域でビジネスを展開しており、ジェンダー平等推進に取り組むことで入札の際に競争力を担保しようとしていること)などが挙げられる。
- ✓ 企業は引き続きジェンダー平等推進に取り組む必要がある一方、企業以外のステークホルダーによる取り組みの必要性も明らかとなった。理系の女性が少ないこと、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。
- ✓ 日本のSDGsの進捗評価のスコアを押し下げている一因がジェンダー不平等であり、母子家庭の貧困など他の問題を引き起こす原因にもなっている。また、ジェンダー平等推進における課題は、その他の人材(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。

【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: Global Compact Network Japan)について】

国連グローバル・コンパクト(UNGC)は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、人権、労働、環境、腐敗防止の 10 原則と SDGs を実践し、持続可能な成長を実現するための世界的な組織です。GCNJ は、2003 年 12 月に日本におけるローカルネットワークとして発足しました。日本における UNGC 活動の推進と、サステナビリティ戦略の実践を目指す企業や組織に対して、学習・協働・発信などのためのプラットフォームを提供することによって持続可能な世界を実現することをミッションに活動を行っています。SDGs の達成に向けて会員の皆様や関連機関と共に推進する活動情報等はこちらをご参照下さい。 <http://www.ungcjin.org/sdgs/index.html>

【公益財団法人 地球環境戦略研究機関(IGES: Institute for Global Environmental Strategies)について】

IGES(アイジェス)は、1998 年、日本政府及び神奈川県 の支援により設立。本部は神奈川県葉山町に所在し、約 100 名の研究者を擁し、その約 3 分の 1 は外国籍です。関西(兵庫県)、北九州、北京、バンコクの各センター・事務所と共に、地球規模、特にアジア太平洋地域における持続可能な開発の実現に向け、国際機関、各国政府、地方自治体、研究機関、企業、NGO 等と連携し、気候変動、自然資源管理、持続可能な消費と生産、グリーン経済などの分野において実践的な政策研究を幅広く行っています。IGES では、SDGs を取り巻く国内外の状況や各国・各アクターの動向について、以下の SDGs ポータルサイトに随時掲載しています。ぜひご覧ください。 <http://www.iges.or.jp/jp/sdgs/index.html>

【本件に関するお問い合わせ】

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)事務局

担当: 大場 恒雄

Tel: 03-5412-7235 Email: t.oba@ungcjin.org URL: <http://www.ungcjin.org/>

公益財団法人地球環境戦略研究機関(IGES)

担当: 庄 かなえ、香取 剛

Tel: 046-855-3700 (代表) Email: iges_pr@iges.or.jp URL: <https://www.iges.or.jp>