

SDGsとビジネス ～日本における企業・団体の取組み現場から～ *ダイバーシティ経営を通じたSDGsへの貢献*

持続可能性ガバナンスセンター 主任研究員 天沼 伸恵



ISAP 2019

持続可能なアジア太平洋に関する国際フォーラム
International Forum for Sustainable Asia and the Pacific

日本における企業・団体のSDGsの取組みに関する IGES・GCNJ共同調査

2019年

2017年



2018年



調査の概要

● 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、取組み状況、課題、今後の方向性
- 回収状況：180企業・団体（回収率：62.7%）

● 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）

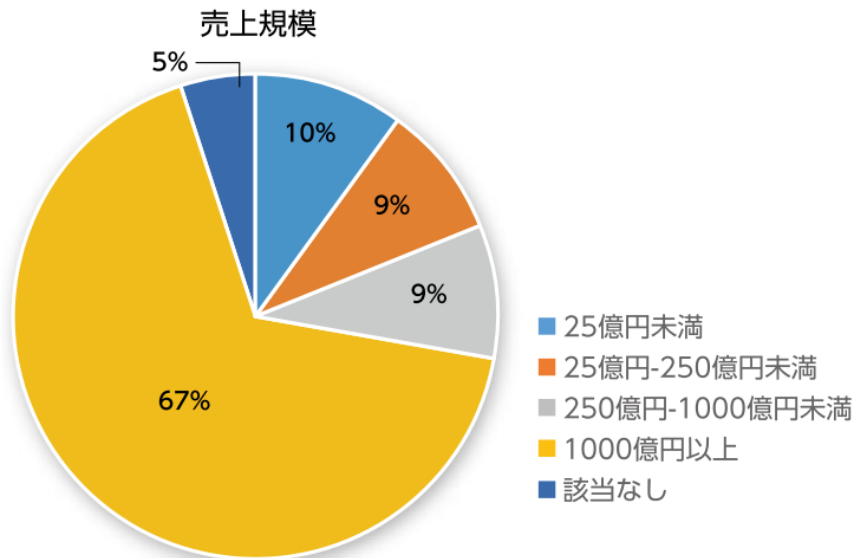


図1：回答企業／団体の売上高（n=180）

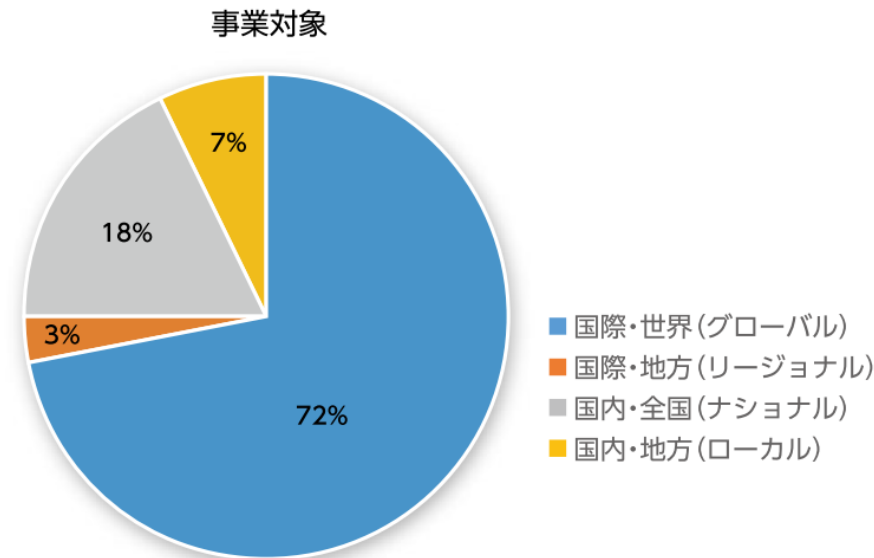


図2：回答企業／団体の市場（n=180）

組織におけるSDGsの認知度が向上

	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%

- 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

SDG Compassでの進捗

- 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。

	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%



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
レポートにおける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)、**レポートにおける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)

SDGsとダイバーシティ経営

- 2030アジェンダ：「誰一人取り残さない」。多様な人々の人権を基盤に。
- ダイバーシティ経営：「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。
- 人権を基盤に多様な人材の包摂→一面で、職場において「誰一人取り残さない」。
- 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。

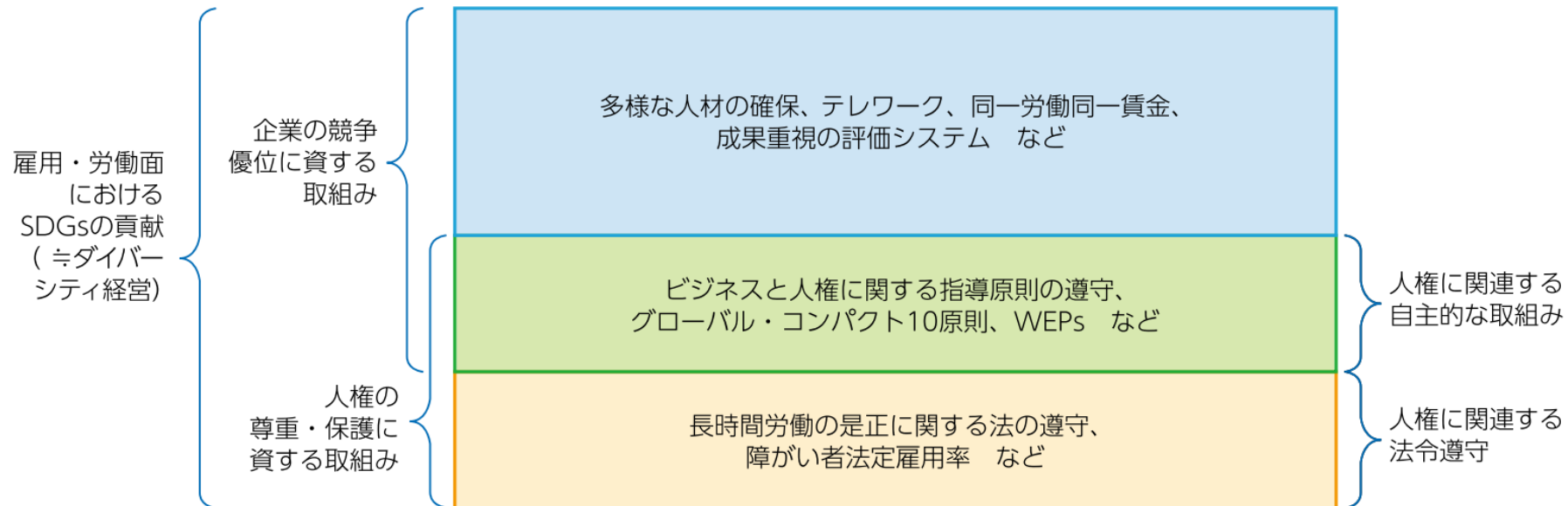
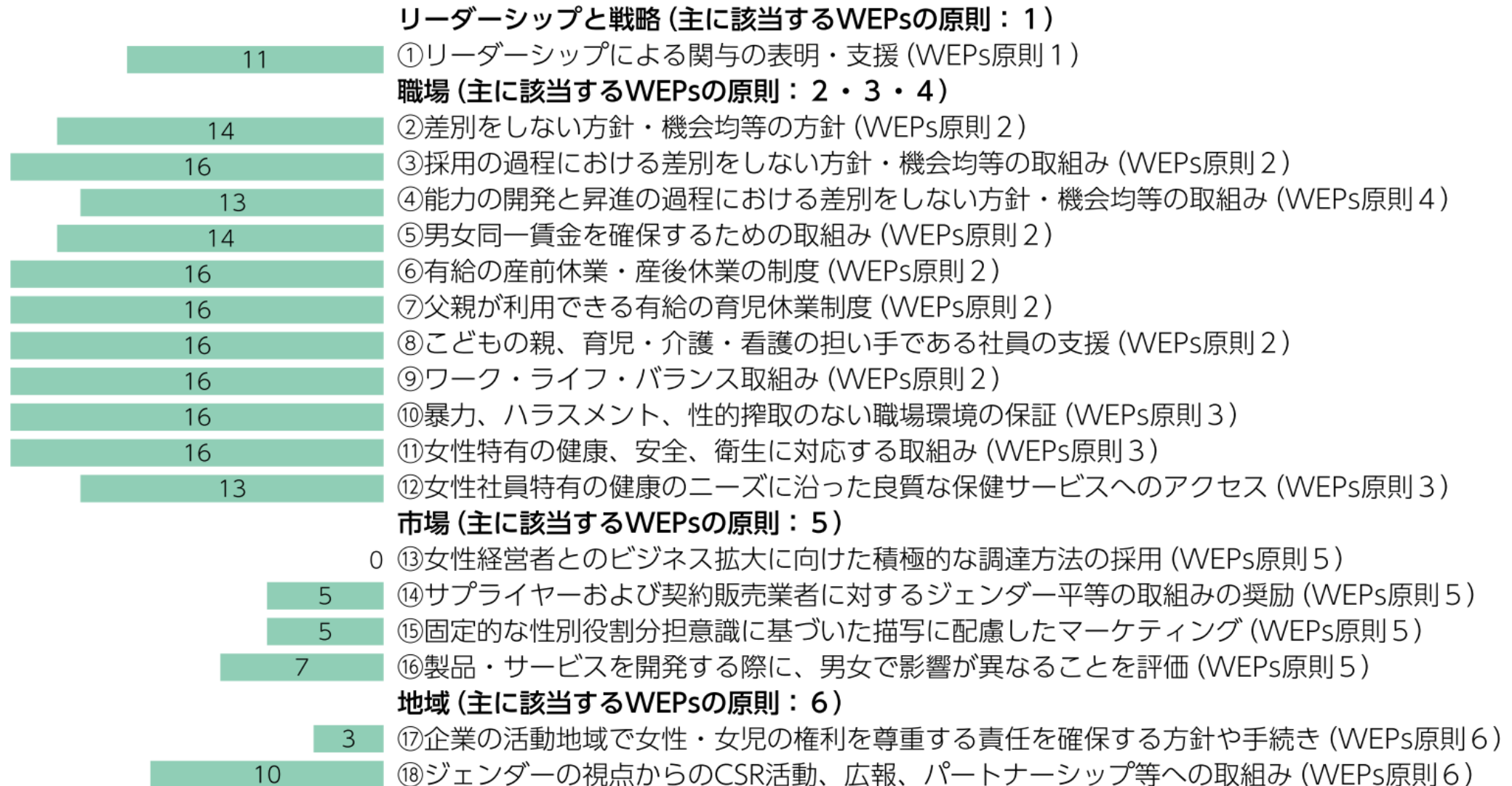


図3：SDGsとダイバーシティ経営の関係図

調査結果：WEPsツールの設問と回答数



調査結果とまとめ

- ジェンダー平等推進の取り組みは**職場における取り組みが最も活発**。
- 職場における取り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。
- 職場における取り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**。
- 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。
- 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）

議論したい点

- なぜダイバーシティ経営に取り組んでいるのか
- どのように取り組んでいるか
- どのような効果があり、その成功要因は何か
- どのような課題があり、どう克服しようとしているか
- SDGsに関する他の取組みとどのように関連しているか
- ダイバーシティ経営を進める上で有益な政策支援とは
- SDGsの理念に沿ったダイバーシティ経営の形とは



ご清聴ありがとうございました。

Thank you for your attention.

持続可能性ガバナンスセンター 主任研究員

天沼伸恵