

企業行動憲章に関する アンケート調査結果

2018年7月17日

一般社団法人 **日本経済団体連合会**

目 次

◇ アンケート概要	1
◇ 企業行動憲章	2
◇ 「企業行動憲章 実行の手引き」(第7版)の項目	3
I. 企業行動憲章の改定を踏まえた取り組み	5
1. 会員への企業行動憲章の浸透状況	
2. 企業行動憲章の改定を踏まえた見直し・強化の実施および予定	
3. 企業行動憲章の各条文の浸透状況、改定を踏まえた見直しの実施・予定	
II. 持続可能な経済成長と社会的課題の解決への取り組み(第1条)	12
1. 「持続可能な社会の実現」の理念の経営への統合	
2. SDGsの社内への理解・浸透に関する取り組み	
3. SDGsを活用して既に実施している取り組み	
4. SDGsの17目標への取り組み状況	
5. SDGsに取り組む上での課題	
III. 人権に関する取り組み(第4条)	17
1. 人権の尊重に関する方針の策定状況	
2. 自社・バリューチェーンにおける人権に関する課題への対応状況	
3. 人権を尊重する仕組みの導入状況	
4. 人権が尊重される包摂的な社会の実現に向けた取り組み	
5. 人権を尊重する経営を実践する上での課題	
IV. 情報開示とステークホルダーとの建設的対話への取り組み(第3条)	21
1. E(環境)S(社会)G(ガバナンス)情報などを開示している理由	
2. ESG情報などの開示に関して参考になっているガイドライン等	
3. ESG情報などの情報開示の形式	
4. 企業価値の向上のためのESG情報の開示	
5. 各ステークホルダーとの建設的な対話に向けた取り組み	
6. ESG投資、SDGsへの対応をテーマとする株主・投資家との対話	
7. 情報開示およびステークホルダーとの建設的な対話の取り組みを進める上での課題	
V. 経団連に期待すること	28
◇ 団体編	29
◇ 参考資料:SDGsの社内浸透のための取り組み事例	35

◇ <アンケート概要>

1. 調査目的

- (1) 企業行動憲章の2017年11月8日の改定ポイントを中心に、企業会員および団体会員の取り組み状況や事例を把握し、一層の理解促進、取り組みの進展につなげる。
- (2) 調査結果や事例を、会員が更なる取り組みを推進する上での参考に供する。
- (3) 多くの企業に共通する推進上の課題を把握し、課題の解決に資する推進ツールの作成や環境整備などにつなげる。
- (4) わが国企業の持続可能な社会の実現に向けた取り組みを、政府や国連機関、海外ビジネス団体など、国内外へ積極的に発信し、理解を促す。

2. 回答状況

	調査対象	回答数	回答率
経団連企業会員	1,373社	302社	22.0%
経団連団体会員 (除 特別会員)	156団体	25団体	16.0%

回答企業の分類：【業種】 製造業 156社／非製造業 146社
【規模】 売上高 5,000億円以上 135社／未満 167社

※規模は、ほぼ半数に分かれ、かつ差異が現われていた売上高（単体、連結いずれか）5000億円で区切った。

3. 調査期間2018年3月～6月

企業行動憲章

— 持続可能な社会の実現のために —

一般社団法人 日本経済団体連合会

1991年9月14日 制定

2017年11月8日 第5回改定

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

(持続可能な経済成長と社会的課題の解決)

1. イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

(公正な事業慣行)

2. 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

(公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話)

3. 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

(人権の尊重)

4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

(消費者・顧客との信頼関係)

5. 消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

(働き方の改革、職場環境の充実)

6. 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

(環境問題への取り組み)

7. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。

(社会参画と発展への貢献)

8. 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

(危機管理の徹底)

9. 市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

(経営トップの役割と本憲章の徹底)

10. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

「企業行動憲章 実行の手引き」(第7版)の項目

第1章 持続可能な経済成長と社会的課題の解決

- 1-1 Society 5.0の実現に向けたイノベーションを図る。
- 1-2 商品・サービスの品質と安全性を確保する。
- 1-3 持続可能で強靱な社会インフラの開発・維持に努め、積極的に展開する。
- 1-4 地域の状況や特性を踏まえて地域の産業基盤の強化に努める。
- 1-5 個人情報の保護を図りつつ、データの利活用を通じてイノベーションの創出に努める。
- 1-6 知的財産権の保護の重要性を浸透させるとともに、知的財産を適切に活用する。
- 1-7 オープンイノベーション、ステークホルダーとの協働に取り組む。

第2章 公正な事業慣行

- 2-1 競争法の遵守につき、社内での徹底を図る。
- 2-2 適正な取引方針を確立するとともに、持続可能な社会の発展を支える責任ある調達を促進する。
- 2-3 安全保障貿易管理に関する法令の遵守を徹底するために必要な体制を整備する。
- 2-4 不当な利益などの取得を目的とする贈収賄を行わない。
- 2-5 政治、行政と透明度が高い関係を構築するとともに、政策本位の政治の実現を支援する。

第3章 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的な対話

- 3-1 適正な開示を行うとともに、インベスターリレーションズ(IR)・シェアホルダーリレーションズ(SR)活動や株主総会を通じて、株主・投資家との建設的な対話に努める。
- 3-2 インサイダー取引の防止に努める。
- 3-3 ステークホルダーに対して、情報を適時、適切に発信する。
- 3-4 幅広いステークホルダーとの継続的な対話を通じて信頼関係を構築する。

第4章 人権の尊重

- 4-1 国際的に認められた人権を理解し、尊重する。
- 4-2 人権を尊重する方針を明確にし、事業活動に反映する。
- 4-3 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献する。

第5章 消費者・顧客との信頼関係

- 5-1 商品・サービスに関する適切な情報を提供し、消費者の自立的な選択や判断を支援する。
- 5-2 消費者・顧客からの問い合わせなどには誠実に対応し、その声を商品・サービスの改良や開発などに反映する。
- 5-3 ユニバーサルデザインの普及を推進する。

第6章 働き方の改革、職場環境の充実

- 6-1 多様な人材の就労・活躍を可能とする人事・処遇制度を構築し、ダイバーシティ・インクルージョンを推進する。
- 6-2 差別や不合理な格差のない雇用管理および処遇を推進する。
- 6-3 働き方の見直しを図り、ワーク・ライフ・バランスを推進する。
- 6-4 従業員の個性を尊重し、キャリア形成や能力開発を支援する。
- 6-5 労働災害を防止するとともに、健康に配慮した経営を推進する。
- 6-6 従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議する。

第7章 環境問題への取り組み

- 7-1 低炭素社会の構築に取り組む。
- 7-2 循環型社会の形成に取り組む。
- 7-3 環境リスク対策に取り組む。
- 7-4 生物多様性の保全のための取り組みを推進する。

第8章 社会参画と発展への貢献

- 8-1 地域社会の文化、宗教、伝統などの特性を踏まえた活動を通じて、ステークホルダーとの相互信頼を獲得する。
- 8-2 社会貢献活動を推進する上では、自社の経営理念などを踏まえつつ、優先的に取り組む社会的課題や、それに対して自社が投入できる経営資源を特定する。
- 8-3 社会の発展への貢献に向けて、NPO・NGO、地域社会、行政、国連機関など幅広いステークホルダーと連携・協働する。
- 8-4 従業員のボランティア活動を支援する。

第9章 危機管理の徹底

- 9-1 組織的な危機管理体制を整備する。
- 9-2 反社会的勢力を排除する基本方針を明確に打ち出し、社内体制を確立する。
- 9-3 反社会的勢力による被害防止のために、全社を挙げて法に則して、関係団体とも連携して対応する。
- 9-4 テロの脅威に対する危機管理と対策に取り組む。
- 9-5 サイバーセキュリティの確保に努める。
- 9-6 災害発生時に備えた体制を構築し、対応する。

第10章 経営トップの役割と本憲章の徹底

- 10-1 経営トップは、企業行動憲章の精神の実現に向けたコミットメントを表明する。
- 10-2 経営の健全性、効率性、透明性を確保するガバナンス体制を確立する。
- 10-3 企業倫理の徹底のための全社的な取り組み体制を整備し、実効性を高める。
- 10-4 通常の指揮命令系統から独立した企業倫理ヘルプライン（相談窓口）を整備・活用し、企業行動の改善につなげる。
- 10-5 自社・グループ企業に企業行動憲章の精神の周知徹底を図る。
- 10-6 サプライチェーンに企業行動憲章の精神に基づく行動を促す。
- 10-7 万が一緊急事態が発生した場合には、経営トップ自らの指揮の下、速やかな事実調査と原因究明、再発防止に努める。社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

以 上

I. 企業行動憲章の改定を踏まえた取り組み

1. 会員への企業行動憲章の浸透状況

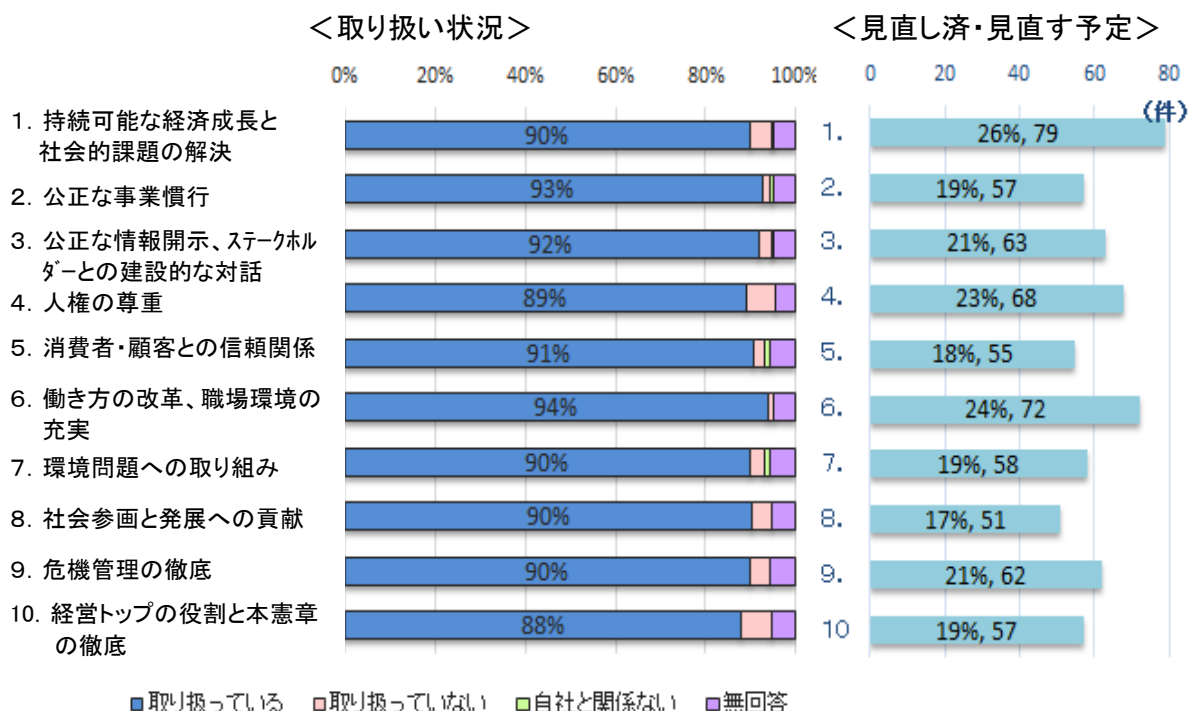
企業行動憲章の10カ条それぞれについて、回答企業の9割前後が「自社またはグループの行動規範や指針、経営戦略、経営計画等で取り扱っている」と回答している。回答企業においては、企業行動憲章が浸透していることがうかがえる。

一方、回答率は、2007年の企業倫理に関するアンケート調査（回答社数593社、回答率44.4%）、2009年のCSRアンケート調査（回答社数437社、回答率33.7%）と比べて低いことから、今回の改定の背景や意義も含めて更なる浸透に向けた活動が必要である。

2. 企業行動憲章の改定を踏まえた見直し・強化の実施および予定

今回の改定を受けて、各条文について2割前後の回答企業が、「見直して強化した、2018年度に見直す予定（見直し済・見直す予定）」と回答している。その割合は、「第1条 持続可能な経済成長と社会的課題の解決」、「第6条 働き方の改革、職場環境の充実」、「第4条 人権の尊重」の順となっている。

【図表 I-1 企業行動憲章各条文の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】 (n=302)



実行の手引きの項目に関する「見直し済・見直す予定」については、新しく設けた項目を中心に、働き方の改革、人権を尊重する経営、サイバーセキュリティの確保が上位にきており、改定の効果があらわれている。

【図表 I-2 実行の手引き項目別の見直し済・見直す予定】 (n=302)

手引きの項目	%/件
①6-3 働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進	30%/91 件
②1-1 Society 5.0 の実現に向けたイノベーション	28%/84 件
③4-2 人権尊重の方針の明確化、事業活動へ反映	25%/75 件
④6-1 多様な人材の活用、ダイバーシティ・インクルージョンの推進	25%/74 件
⑤9-5 サイバーセキュリティの確保	24%/72 件
⑥4-1 国際的に認められた人権の理解、尊重	24%/71 件

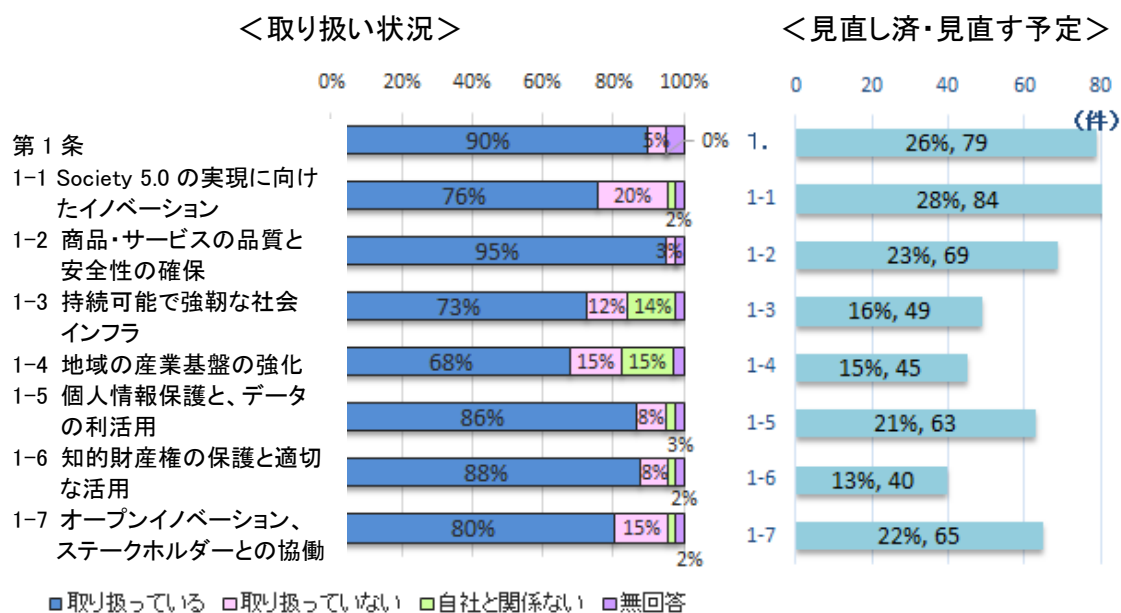
3. 企業行動憲章の各条文の浸透状況、改定を踏まえた見直しの実施・予定

(1) 第1条 持続可能な経済成長と社会的課題の解決

第1条全体は、90%の企業が「取り扱っている」と回答しているほか、26%の企業が「見直し済・見直す予定」としており、企業の創造力とイノベーションの発揮に向けた取り組みの強化が期待できる。

改定の柱である、「1-1：Society 5.0の実現に向けたイノベーション」を取り扱っている企業は76%であり、28%の企業が「見直し済・見直す予定」と回答している。しかし、22%が「取り扱っていない」「自社とは関係ない」としている。Society 5.0は社会全体で達成する未来社会の姿であり、すべての企業に関わるものであるため、さらなる理解促進に向けた活動が必要である。

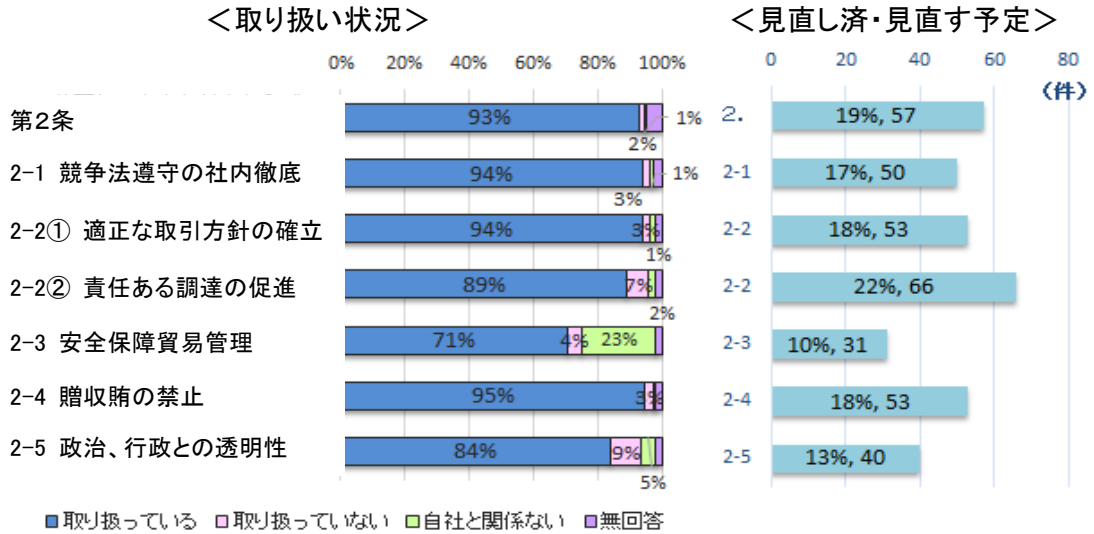
【図表 I-3 第1条の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】



(2) 第2条 公正な事業環境

第2条全体は、93%の企業が取り扱っていると回答しているほか、19%が「見直し済・見直す予定」としている。項目別でも、概ね8割から9割の企業が「取り扱っている」と回答している。今回新たに設けた項目である「2-2:責任ある調達の促進」でも既に89%が取り扱っている。同項目は「見直し済・予定」の企業が多く、企業がサプライチェーンにおける社会的責任への取り組みを促す傾向がみてとれる。

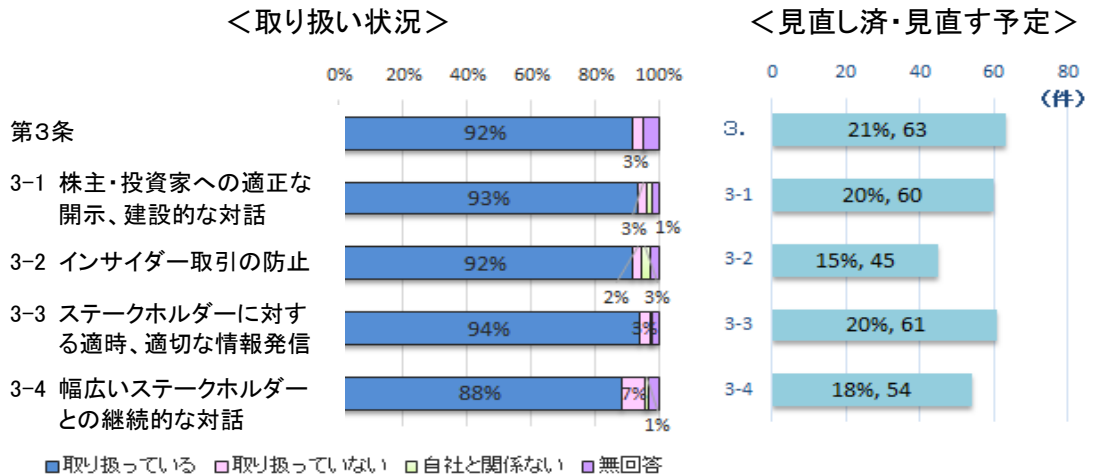
【図表 I-4 第2条の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】



(3) 第3条 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話

第3条全体は、92%が取り扱っていると回答しているほか、21%が「見直し済・見直す予定」としている。項目別でも全項目が9割前後となっており、企業が積極的に情報開示、ステークホルダーとの対話に取り組んでいることがわかる。(関連設問は「IV. 情報開示とステークホルダーとの建設的対話への取り組み」参照)

【図表 I-5 第3条の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】

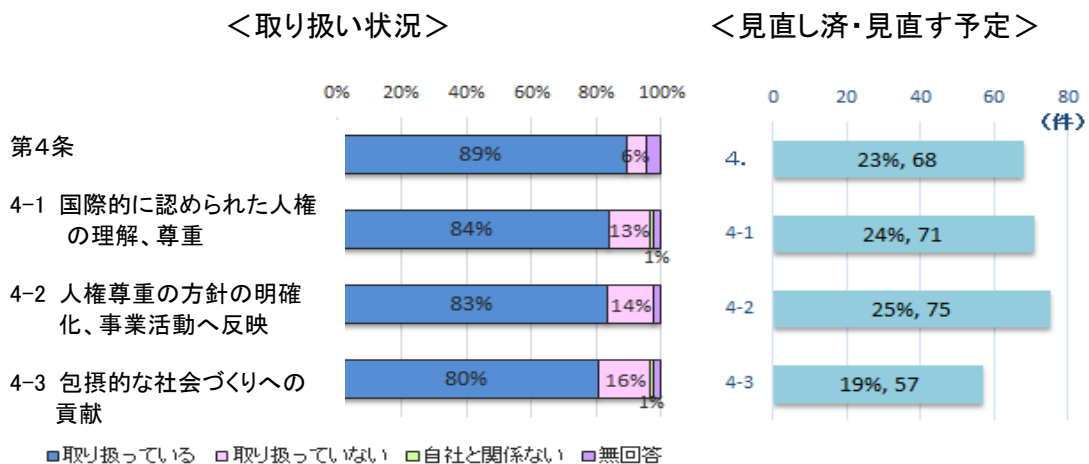


(4) 第4条 人権の尊重

第4条全体は、89%が「取り扱っている」と回答しており、23%が「見直し済・見直す予定」としている。各項目も8割が取り扱っており、「4-1: 国際的に認められた人権の理解、尊重」「4-2: 人権尊重の方針の明確化、事業活動への反映」については約4社に1社が「見直し済・見直す予定」としている。(関連設問は「Ⅲ. 人権に関する取り組み」参照)

2018年は、世界人権宣言70周年であり、日本政府において国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の国別行動計画(NAP)の策定作業も始まっている。経団連としても、国際的に認められた人権への理解促進や、企業の取り組みを推進することが求められる。

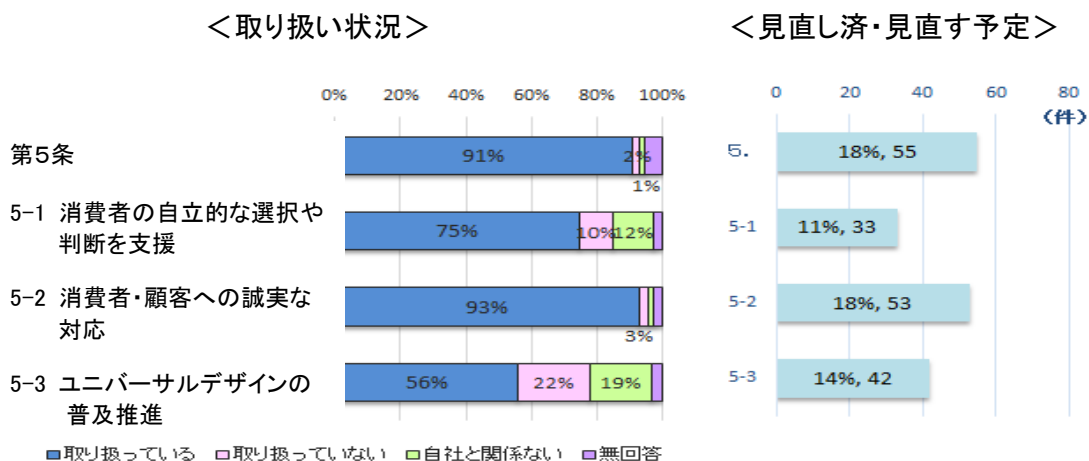
【図表 I-6 第4条の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】



(5) 第5条 消費者・顧客との信頼関係

第5条全体は、91%が取り扱っていると回答しており、18%の企業が「見直し済・見直す予定」としている。個別の項目において「5-2: 消費者・顧客への誠実な対応、商品・サービスの改良や開発などへの反映」が高く、「5-1: ユニバーサルデザインの普及推進」が低くなっている。

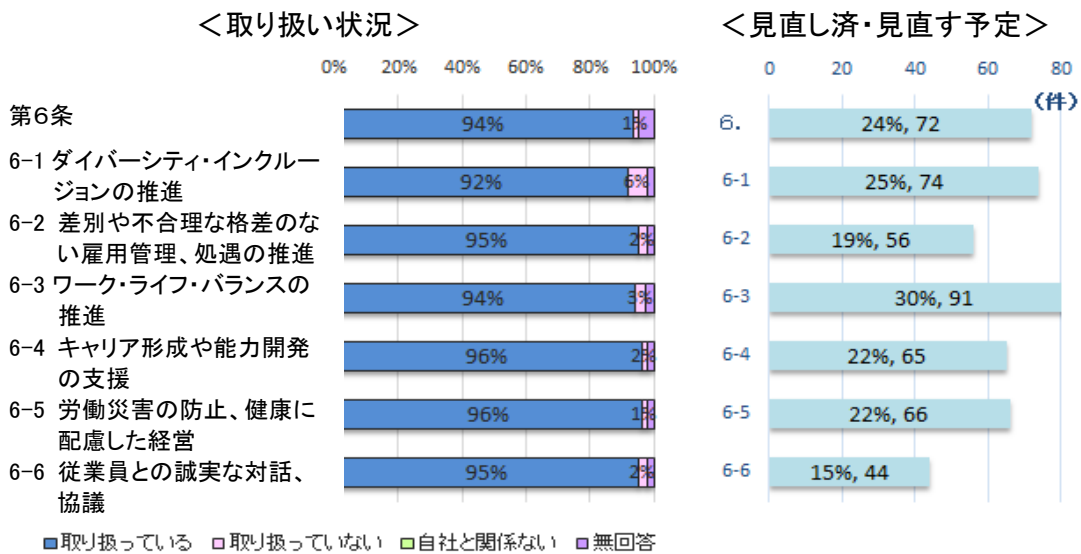
【図表 I-7 第5条の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】



(6) 第6条 働き方の改革、職場環境の充実

第6条全体は、94%の企業が取り扱っていると回答しており、項目別にも、全項目で90%を超えている。また、「見直し済・見直す予定」では、「6-3: 働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進」(30%)、「6-1: 多様な人材の活用、ダイバーシティ・インクルージョンの推進」(25%)との回答が多くなっている。経団連が進めている「働き方改革アクションプラン」や「女性の活躍アクションプラン」が着実に浸透している。

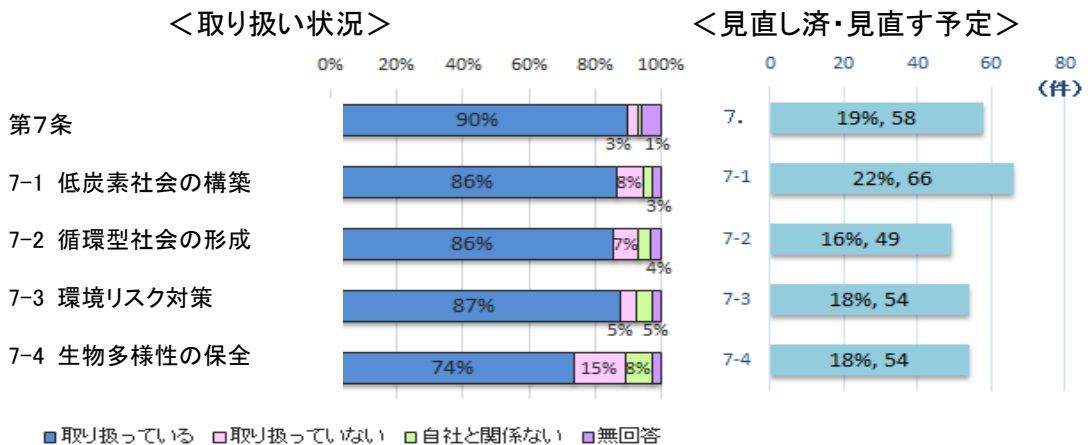
【図表 I-8 第6条の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】



(7) 第7条 環境問題への取り組み

第7条全体は、90%の企業が取り扱っていると回答しており、19%が「見直し済・見直す予定」としている。特に「7-1: 低炭素社会の構築」について「見直し済・見直す予定」としている企業は22%となっており、「経団連低炭素社会実行計画」が着実に実績を挙げていることから、さらなる進展が期待できる。

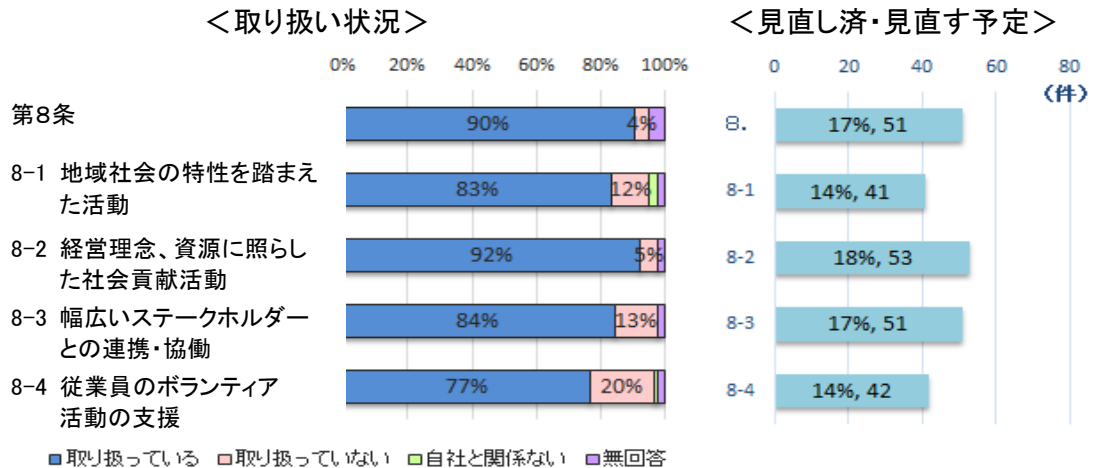
【図表 I-9 第7条の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】



(8) 第8条 社会参画と発展への貢献

第8条全体は、90%の企業が取り扱っていると回答しており、17%が「見直し済・見直す予定」としている。項目別では、「8-4：従業員のボランティア活動の支援」を取り扱っている企業は77%と他に比べて低いが、東京オリンピック・パラリンピックなどの大規模イベントを控え、企業としても従業員のボランティア機運醸成への取り組みが求められる。

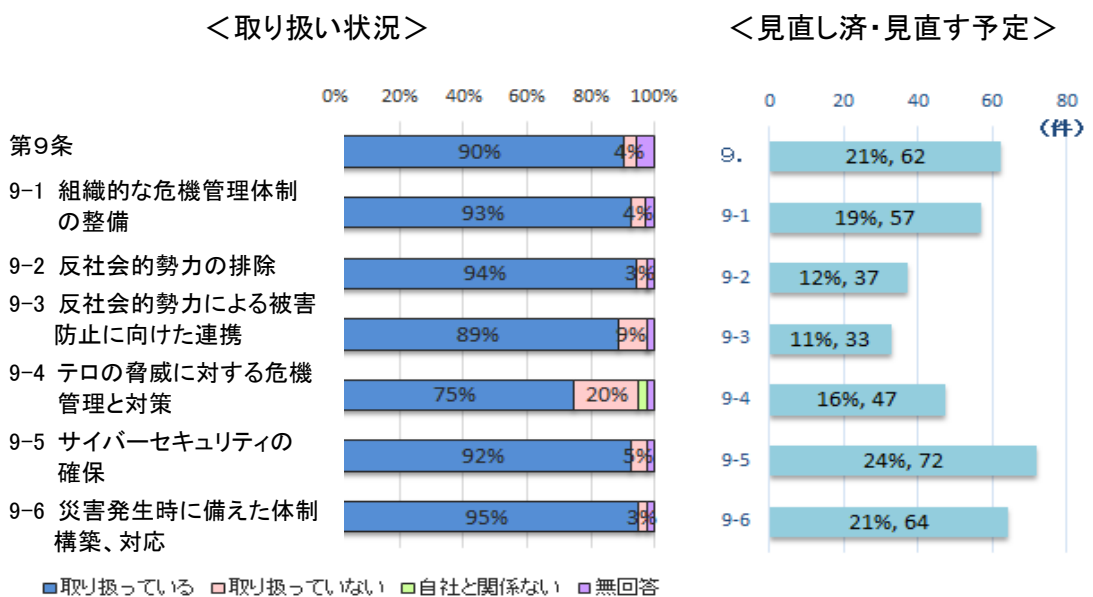
【図表 I-10 第8条の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】



(9) 第9条 危機管理の徹底

第9条全体は、90%の企業が取り扱っていると回答しており、21%が「見直し済・見直す予定」としている。特に、「9:5：サイバーセキュリティの確保」について見直す企業が多い。一方、「9-4：テロの脅威に対する危機管理」(75%)は、対応の難しさから、他の項目に比べて取り扱っている企業が少なく、企業間のノウハウや情報の共有、連携等が必要と考えられる。

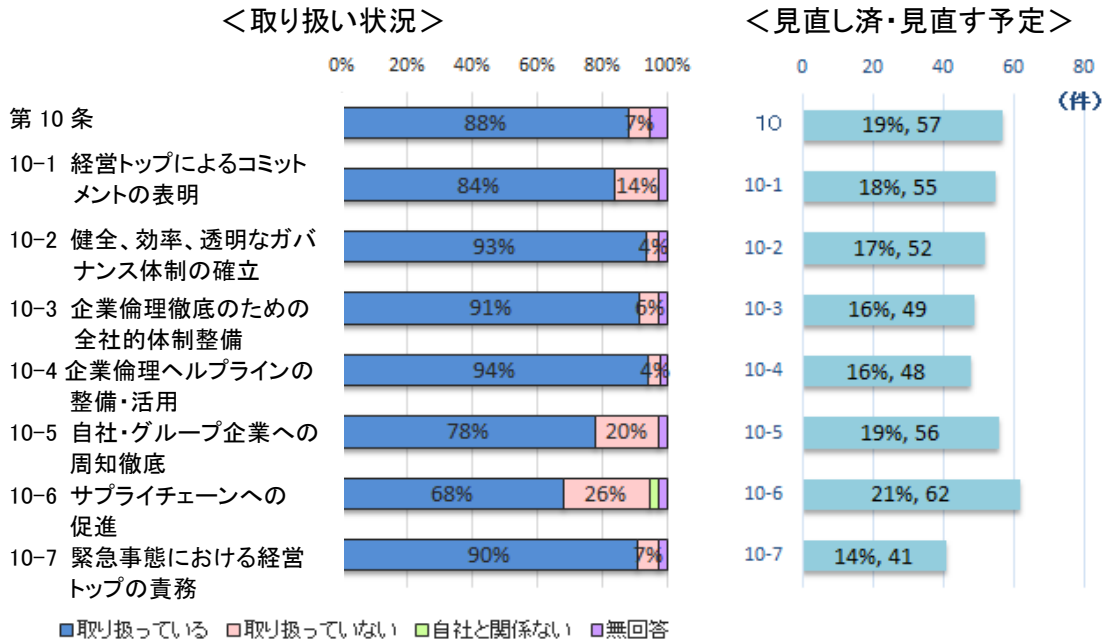
【図表 I-11 第9条の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】



(10) 第10条 経営トップの役割と本憲章の徹底

第10条全体は、88%の企業が取り扱っていると回答しており、19%が「見直し済・見直す予定」としている。項目別に見た際の課題は、「10-6: サプライチェーンに企業行動憲章の精神に基づく行動の促進」であり、見直しも21%と条文全体よりも高い割合になっている。

【図表 I-12 第10条の取り扱い状況、見直し済・見直す予定】



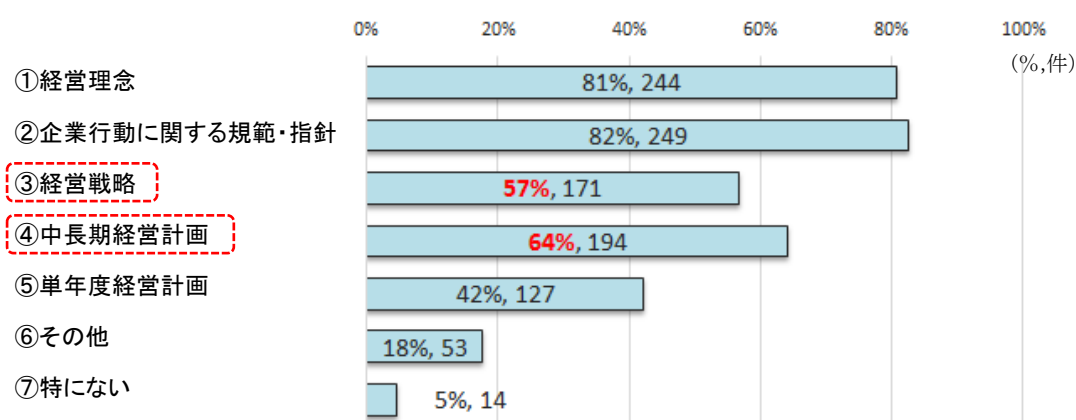
Ⅱ. 持続可能な経済成長と社会的課題の解決への取り組み（第1条）

1. 「持続可能な社会の実現」の理念の経営への統合

「持続可能な社会の実現」という考え方を、「経営理念」、「企業行動に関する規範・指針」に反映しているとの回答は8割で、「経営戦略」や「中長期経営計画」は6割前後となっている。さらなる進展のためには、理念を経営戦略や経営計画に落とし込む必要がある。

経営戦略や経営計画への落とし込みは、業種別では差がないが、規模別では売上高5,000億円未満の企業の方が2割程度少なくなっている。規模にあわせた取り組みに関する情報提供が求められる。

【図表Ⅱ-1 「持続可能な社会の実現」を反映させているもの】（複数回答）n=302



【図表Ⅱ-2 業種／規模別の反映状況】（複数回答）n=302

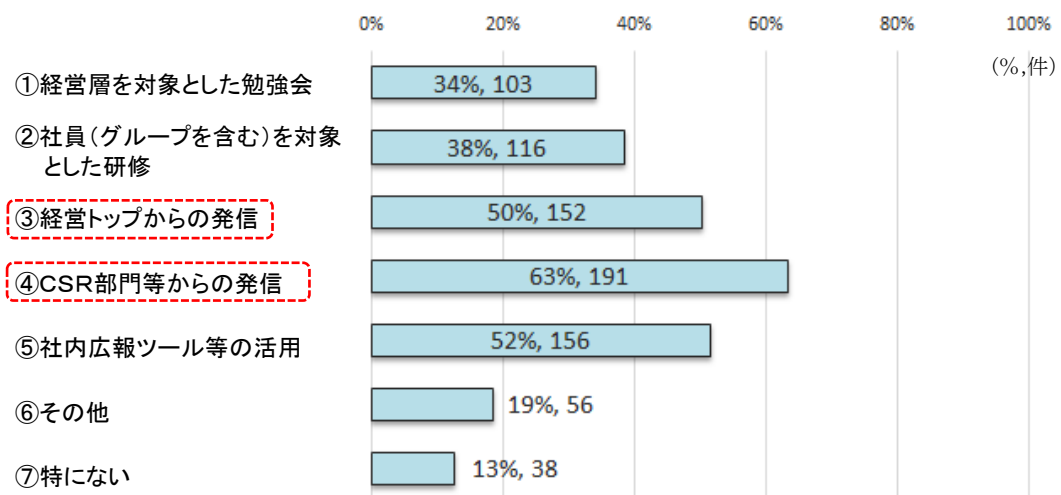
	業種		規模 (売上高 5,000 億円)	
	製造業	非製造業	以上	未満
①経営理念	81%	81%	87%	75%
②企業行動に関する規範・指針	82%	83%	90%	77%
③経営戦略	58%	55%	68%	47%
④中長期経営計画	61%	68%	75%	56%
⑤単年度経営計画	42%	42%	52%	34%
⑥その他	22%	13%	24%	13%
⑦特にない	4%	5%	1%	7%

2. SDGsの社内への理解・浸透に関する取り組み

SDGsの社内への理解・浸透に関して行っている取り組みは、CSR部門や経営トップからの情報発信が、「経営層を対象とした勉強会」や「社員を対象とした研修」に先行している。SDGsに取り組む上での課題として、社内への理解・浸透を挙げる企業が最も多く、全社的な取り組みとするには、ベスト・プラクティスの共有などが求められる。

*「参考資料：SDGsの社内浸透のための取り組み事例」参照

【図表Ⅱ-3 SDGsの理解・浸透に関する取り組み】 (複数回答) n=302



3. SDGsを活用して既に実施している取り組み

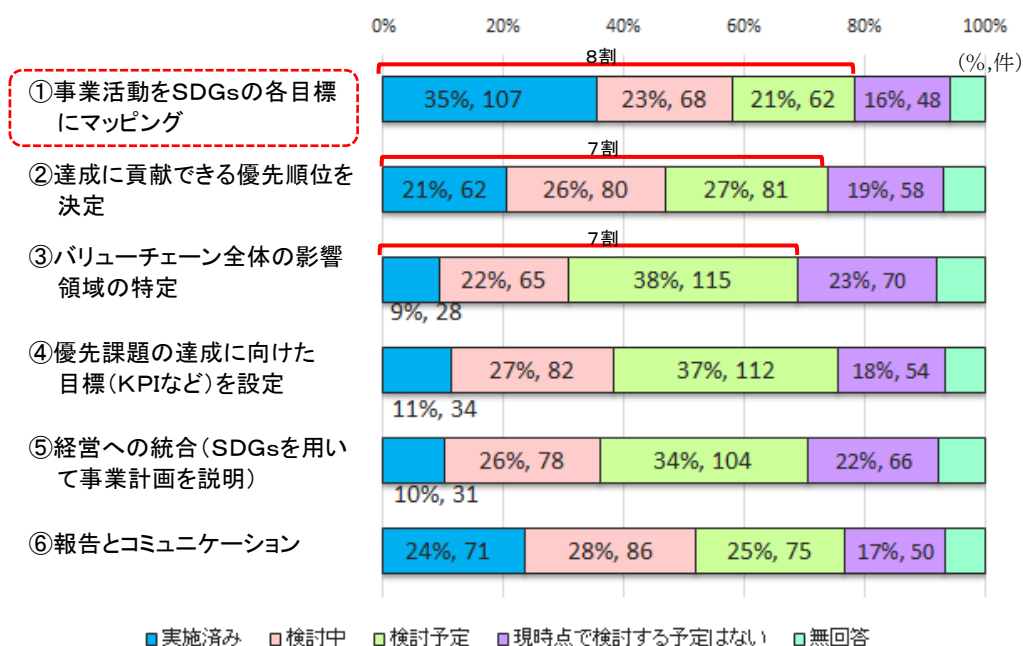
SDGsを活用して既に実施している取り組みについては、SDGsの経営への統合の第1段階とされる「事業活動をSDGsの各目標にマッピング」でも35%となっている。しかし、「検討中、検討予定」の企業が実行に移せば、最も実施が難しい「バリューチェーン全体の影響領域の特定」も含め7割を超える。

また、規模別では、売上高5,000億円未満の企業の方が大幅に少なくなっており、業種別では、「優先課題の達成に向けた目標(KPIなど)を設定」「経営への統合(SDGsを用いて事業計画を説明)」では製造業よりも非製造業の方が多くなっている。

経団連としては、SDGsのさらなる浸透と活用に向けて、海外の推進機関と連携したツールの開発、ワークショップの実施など支援活動の拡充が必要である。

【図表Ⅱ-4 SDGsを活用した取り組み】

(複数回答) n=302



【図表Ⅱ-5 業種／規模別のSDGsを活用した取り組み】

(複数回答) n=302

	業種		規模 (売上高 5,000 億円)	
	製造業	非製造業	以上	未満
①事業活動をSDGsの各目標にマッピング	32%	39%	53%	21%
②達成に貢献できる優先順位決定	21%	20%	31%	12%
③バリューチェーン全体の影響領域の特定	12%	7%	14%	5%
④優先課題の達成に向けた目標(KPIなど)を設定	10%	13%	15%	8%
⑤経営への統合(SDGsを用いて事業計画を説明)	6%	14%	15%	7%
⑥報告とコミュニケーション	22%	25%	34%	15%

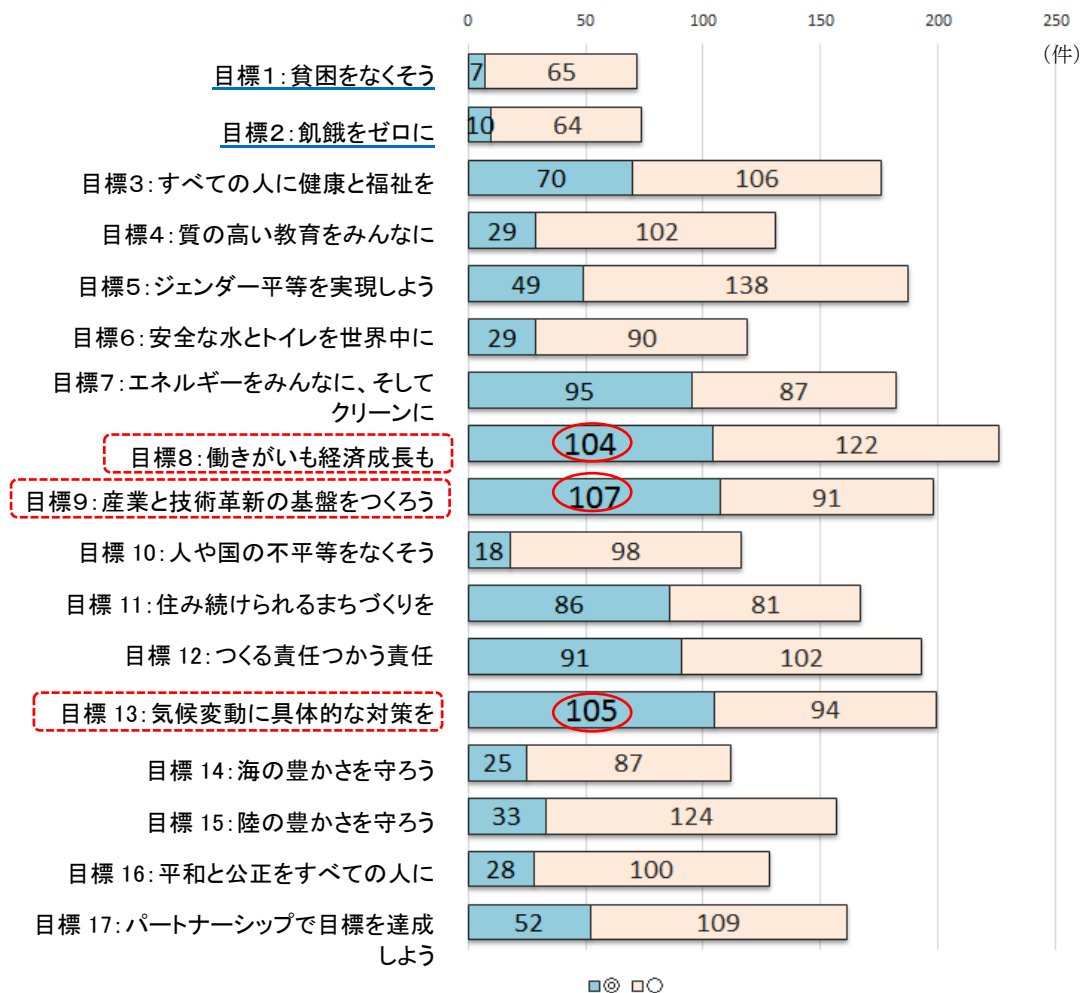
4. SDGsの17目標への取り組み状況

SDGsの17の目標のうち、回答企業における重点的な取り組みとしては、①「目標9：産業と技術革新の基盤をつくろう」、②「目標13：気候変動に具体的な対策を」、③「目標8：働きがいも経済成長も」の順となっている。取り組んでいる目標をあわせた場合でも、同様の傾向となっており、事業との関連が高い経済・環境に関する目標への取り組みが進んでいる。これは、CBC¹のアンケート調査(2017年1~2月実施)など他の調査とも類似した結果となっている。

一方、国連が最も重視している貧困や飢餓への取り組みは少なく、これらの目標に企業が取り組むには、より具体的な課題提示や協働のプラットフォームづくりなどが必要になると考えられる。

【図表Ⅱ-6 取り組んでいるSDGsの目標】

重点的に取り組んでいる目標[◎、1つ]、取り組んでいる目標[○、複数回答]



¹ CBC(企業市民協議会)1989年経団連により設立された公益社団法人で、日本におけるCSRおよび企業市民活動推進の中心的存在として、経団連の委員会、国内外の主要なCSR推進団体などと連携しながら活動。

5. SDGsに取り組む上での課題

- SDGsに取り組む上での課題を自由記入いただいたところ、最も多かったのは、社内の理解・浸透（25件）に関わる課題。
 - 経営層の理解促進とコミットメントの表明
 - 経営層から一般社員に至るまでが会社の経営理念や事業と関連づけてSDGsを理解し、行動すること
 - 短期的な成果が求められる中間管理職の理解促進
 - SDGsをビジネス機会ととらえた新たなビジネスモデルの創造への理解

- 次に多いのは、経営への統合（15件）に関わる課題
 - 経営戦略や中長期目標へのSDGsの統合
 - 会社の重要課題（マテリアリティ）に関する取り組みとSDGsの関連づけ
 - 各部署や事業における事業計画への落とし込み

- 目標の設定（6件）に関しては、SDGs 17目標の下に設けられている169のターゲットが抽象的なため、社内浸透および進捗・達成度合いの管理指標の設定が難しいとの意見があった。あわせて、SDGsへの貢献度合い、社会的価値に関するKPIに基づく効果をいかに説明していくか、という報告・コミュニケーション（5件）に関する課題もあった。

- 人材や推進組織の充実、海外拠点を含めたグループ全体やバリューチェーン全体での取り組み推進など、推進体制（4件）に関する課題もあった。

- SDGsの本質に関して、目標であるSDGsを事業に落とし込む手段とすることに違和感があるとの意見があった。また、独自解釈に基づく活動やSDGsと紐付けた単なる事業アピールにならないよう、ステークホルダーとの対話促進、組織間連携を促進する場づくりの必要性が指摘された。

- また、企業によるSDGsへの取り組みを促進するには、社会、特に消費者の理解が必要であるとして、国や経団連をはじめ、様々な団体による働きかけを求める意見があった。

Ⅲ. 人権に関する取り組み（第4条）

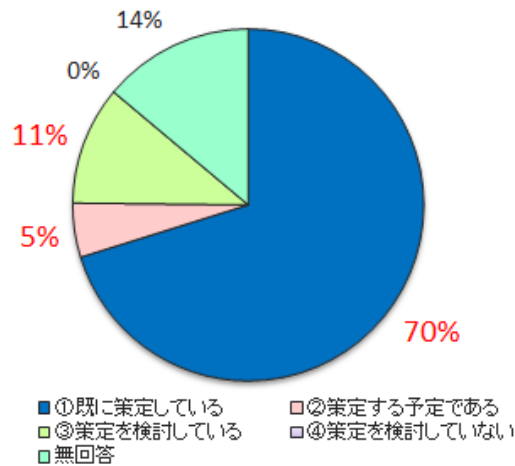
1. 人権の尊重に関する方針の策定状況

人権の尊重に関する方針は、8割以上の企業が「既に策定」、「策定予定」、「策定を検討」している。

「既に策定している」と回答し策定年を記入している企業のうち、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」²が採択された2011年以降の策定は53%となっている。

【図表Ⅲ-1 人権の尊重に関する方針の策定状況】

(n=302)



2. 自社・バリューチェーン（VC）における人権に関する課題への対応状況

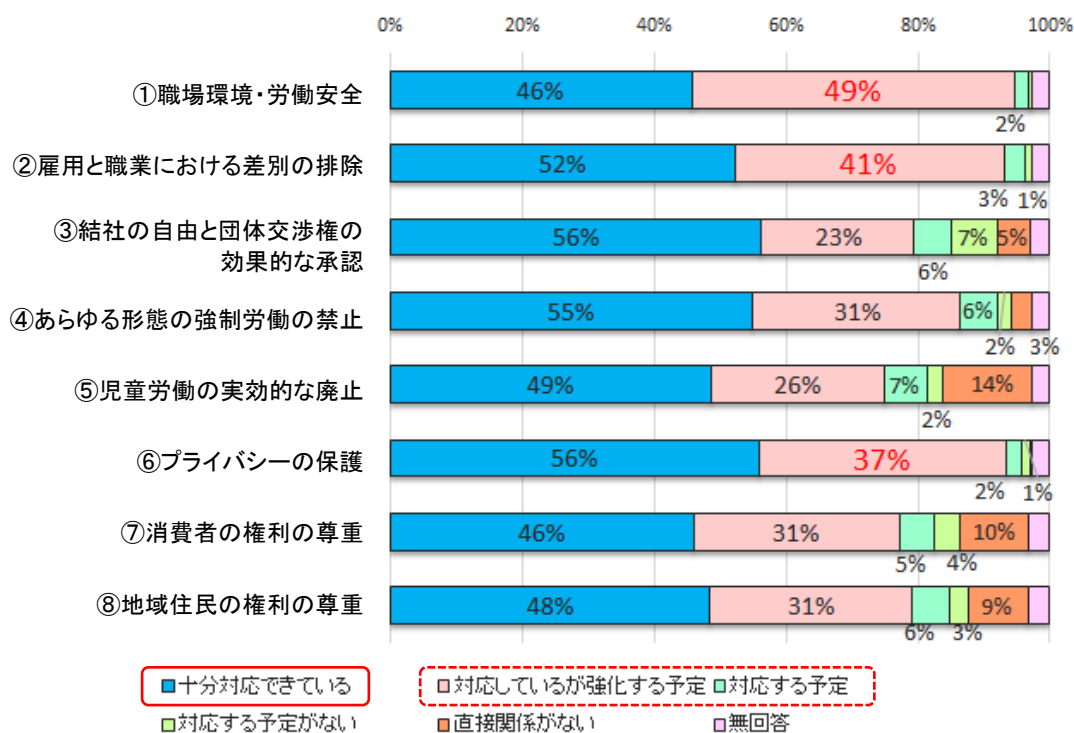
自社およびバリューチェーン（VC）における人権に関する課題に「十分対応している」との回答は半数に留まっているが、「①職場環境・労働安全」、「②雇用と職業における差別の排除」をはじめ、全ての項目で強化する傾向が見られる。また、データ社会で重要になっている「⑥プライバシーの保護」を見直す企業も多い。

業種別で見ると、製造業において、「①職場環境・労働安全」、「②雇用と職業における差別の排除」に「十分対応できている」とする企業は少なく、強化の必要性を感じている。非製造業では、「⑥プライバシーの保護」に対する意識が高く、「十分対応できている」との回答が製造業より多くなっている。規模別で見た場合、売上高5,000億円未満の企業で「④あらゆる強制労働の禁止」が高くなっている。

² ビジネスと人権に関する指導原則: 2011年に国連人権理事会で採択された原則で、①国家による人権保護の義務、②人権を尊重する企業の責任、③人権侵害を受けた者への救済へのアクセスから構成されている。企業には、人権を尊重する方針の策定、人権デューデリジェンスの実施、負の影響の是正が求められている。また、各国政府には、原則を具体化するために「国別行動計画(NAP)」の策定が推奨されており、日本はSDGs実施指針でNAP策定を約束している。

【図表Ⅲ-2 人権に関する課題への対応状況】

(n=302)



【図表Ⅲ-3 業種／規模別の見直し状況】

(複数回答) n=302

	業種		規模 (売上高 5,000 億円)	
	製造業	非製造業	以上	未満
①職場環境・労働安全	38%	54%	47%	44%
②雇用と職業における差別の排除	47%	58%	54%	51%
③結社の自由と団体交渉権の効果的な承認尊重	56%	57%	60%	53%
④あらゆる形態の強制労働の禁止	53%	57%	49%	60%
⑤児童労働の実効的な廃止	53%	45%	46%	51%
⑥プライバシーの保護	49%	64%	56%	56%
⑦消費者の権利の尊重	43%	49%	50%	43%
⑧地域住民の権利の尊重	47%	49%	48%	49%

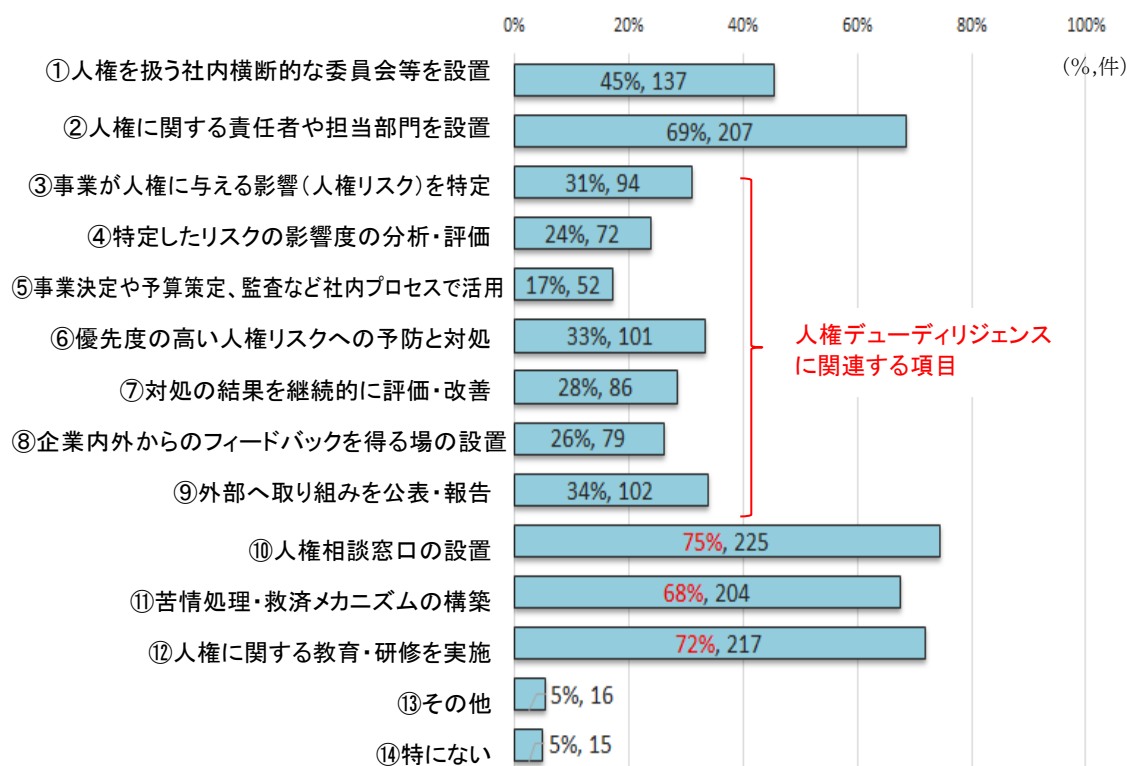
3. 人権を尊重する仕組みの導入状況

人権を尊重する仕組みとして導入しているものとしては、責任者や担当部門の設置、人権相談窓口や苦情処理・救済メカニズムなどを指摘する企業が多く、体制整備や教育・研修は進んでいることがわかる。一方、国連の「ビジネスと人権原則」で求められている、事業活動の人権への負の影響（人権リスク）を特定、防止、軽減し、発生したリスクにどのように対処するかという継続的なプロセス、いわゆる人権デューディリジェンス³に関連する項目に取り組んでいる企業は、**30%前後**に留まっている。

国際的に人権デューディリジェンスへの関心が高まる中、日本企業の国際競争力の強化のためにも、更なる取り組みが求められる。

【図表Ⅲ-4 人権を尊重する仕組みの導入状況】

(複数回答)n=302



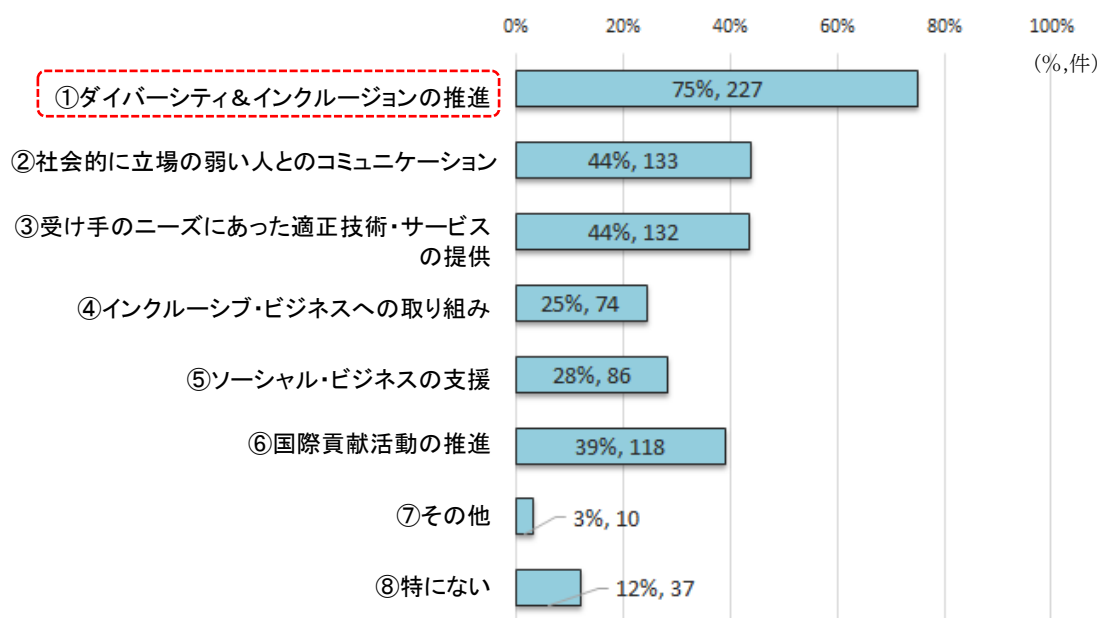
³人権デューディリジェンス： 自社の事業活動において、人権に負の影響を与える可能性(人権リスク)はないかを分析・評価して特定し、もし可能性があれば、その影響を防止または軽減するための仕組みをつくり、対処する継続的なプロセス。外部への取り組みの公表・報告も求められている。

4. 人権が尊重される包摂的な社会の実現に向けた取り組み

人権が尊重される包摂的な社会の実現に向けた取り組みとしては、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」が最も進んでいるが、他は50%未満に留まっている。

【図表Ⅲ-5 包摂的な社会の実現に向けた取り組み】

(複数回答) n=302



5. 人権を尊重する経営を実践する上での課題

- 人権を尊重する経営を実践する上で感じている課題を自由記入いただいたところ、サプライチェーン/バリューチェーン (7件) に関して、人権デューディリジェンスの実施、包括的な人権リスクの評価、トレーサビリティの確保、さらにはそのノウハウの不足が挙げられた。
- 社内理解 (7件) については、海外と日本の人権に関する考え方が大きく異なるため、社内での理解が得にくいことが指摘されており、経営幹部レベルにおける強い支持と実践が必要であるとしている。
- その他、業態が多様なグループ全体への効果的かつ実効性のある人権デューディリジェンスの展開、「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際的な規範に基づき策定した方針の浸透、国の文化や社会に合わせた個別取り組みなどが挙げられた。

IV. 情報開示およびステークホルダーとの建設的対話への取り組み (第3条)

1. E（環境）S（社会）G（ガバナンス）情報などを開示している理由

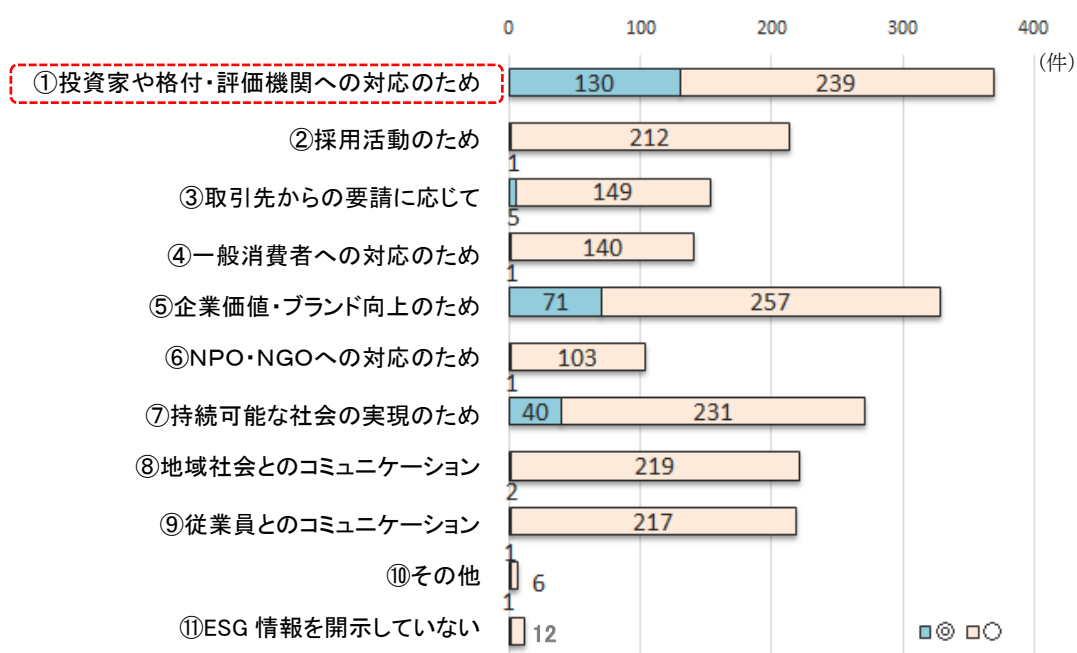
E S G情報などを開示している理由について、最も重視するものでは「投資家や格付・評価機関への対応のため」が多く、「企業価値・ブランド向上のため」、「持続可能な社会の実現のため」が続く。

E S G情報は、主に投資家や格付・評価機関を対象としているものの、多様なステークホルダーとのコミュニケーション・ツールとなっていることがわかる。

なお、E S G情報を開示していないとの回答は12社のみ（規模別でみると売上高5,000億円未満の企業）。

【図表IV-1 ESG情報などを開示している理由】

最も重視するもの[◎、1つ]、あてはまるもの[○、複数回答]

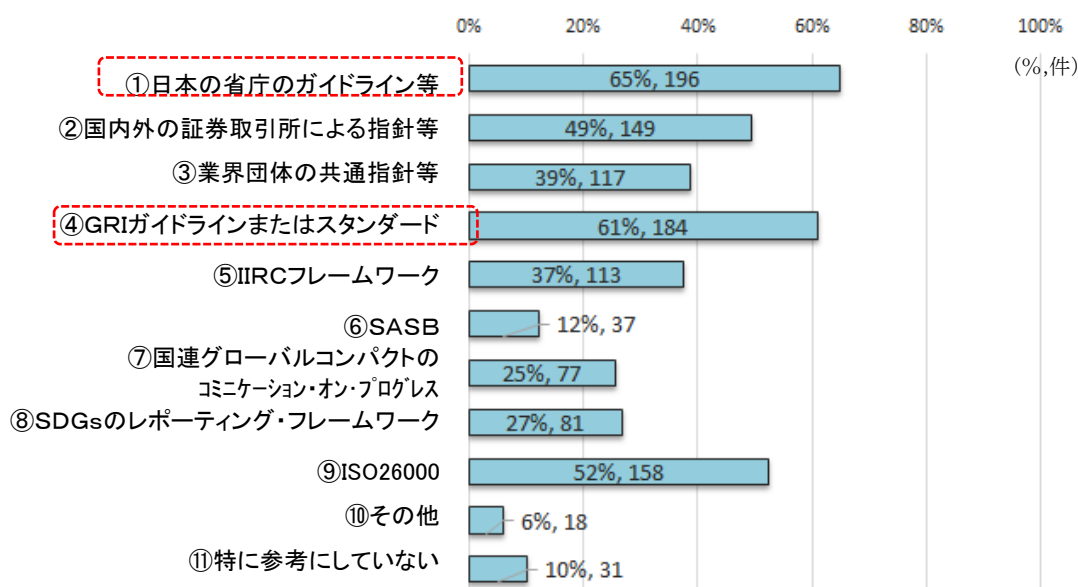


2. ESG情報などの開示に関して参考にしているガイドライン等

ESG情報などの開示に関して参考にしているのは、「日本の省庁のガイドライン等」が最も多く、「GRIガイドラインまたはスタンダード」や「ISO26000」など国際的なCSRのフレームワークが続く。また、規模別に見ると、国際的フレームワークの利用は、売上高5,000億円未満の企業では少なく、特に参考にしていないとの回答も17%となっている。

【図表Ⅳ-2 ESG情報などの開示に関して参考にしているガイドライン】

(複数回答) n=302



【図表Ⅳ-3 規模別のガイドラインの参考状況】

(複数回答) n=302

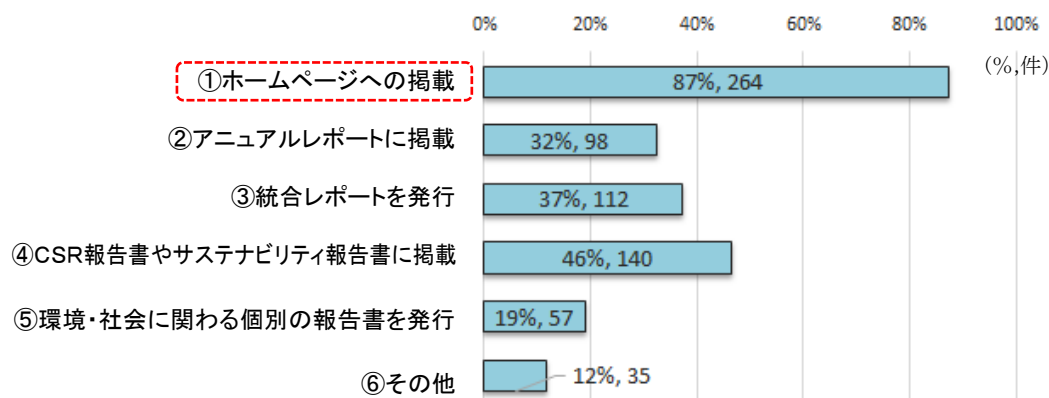
	規模 (売上高 5,000 億円)	
	以上	未満
①日本の省庁のガイドライン等	78%	54%
②国内外の証券取引所による指針等	59%	41%
③業界団体の共通指針等	43%	35%
④GRIガイドラインまたはスタンダード	87%	40%
⑤IIRCフレームワーク	57%	22%
⑥SASB	20%	6%
⑦国連グローバルコンパクトのコミュニケーション・オン・プログレス	42%	12%
⑧SDGsのレポート・フレームワーク	39%	17%
⑨ISO26000	74%	35%
⑩その他	7%	5%
⑪特に参考にしていない	2%	17%

3. ESG情報などの情報開示の形式

ESG情報の開示については、「ホームページへの掲載」が最も多く、「CSR報告書やサステナビリティ報告書に掲載」が続く。「アニュアルレポート」や「統合レポート」への掲載に比べて「環境・社会に関わる個別の報告書」が少なくなっている。

報告書やレポートの情報量をコンパクトにして、詳細なデータはホームページで記載するという、最近の傾向とも一致した結果となった。

【図表IV-4 ESG情報などの情報開示の形式】 (複数回答) n=302



【図表IV-5 規模別の情報開示の形式】 (複数回答) n=302

	規模 (売上高 5,000 億円)	
	以上	未満
①ホームページへの掲載	99%	78%
②アニュアルレポートに掲載	40%	26%
③統合レポートを発行	57%	21%
④CSR報告書やサステナビリティ報告書に掲載	61%	34%
⑤環境・社会に関わる個別の報告書を発行	26%	13%
⑥その他	10%	13%

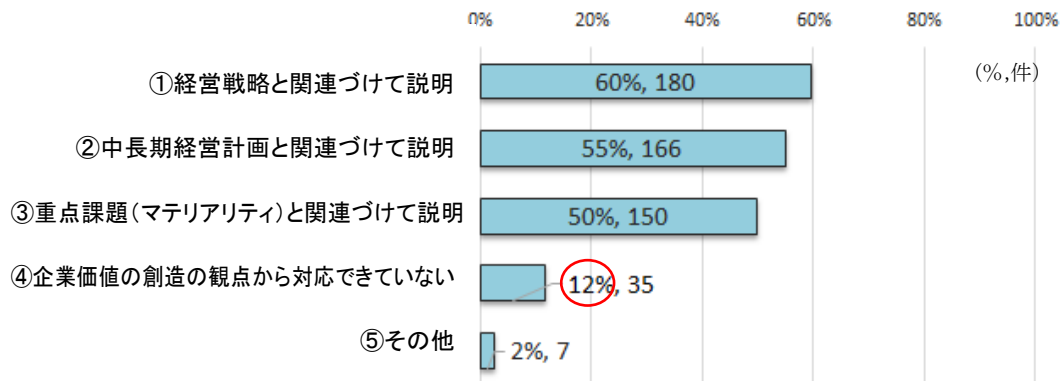
4. 企業価値の向上のためのESG情報の開示

ESG情報の開示にあたり、企業価値の向上に資するために「経営戦略」、「中長期経営計画」、「重点課題 (マテリアリティ)」と関連づけて説明しているとの回答がそれぞれ 50~60%となっている。「対応はできていない」と回答する企業は 12%である。

規模別に見ると、売上高 5,000 億円を境に大きな差がついている。評価機関や機関投資家における評価をめぐる課題 (26~27 ページ参照) もあり、個別企業だけでなく、日本の産業界全体としての対応も必要になってくる。

【図表IV-6 企業価値の向上のためのESG情報の開示】

(複数回答) n=302



【図表IV-7 規模別の企業価値の向上のためのESG情報の開示】

(複数回答) n=302

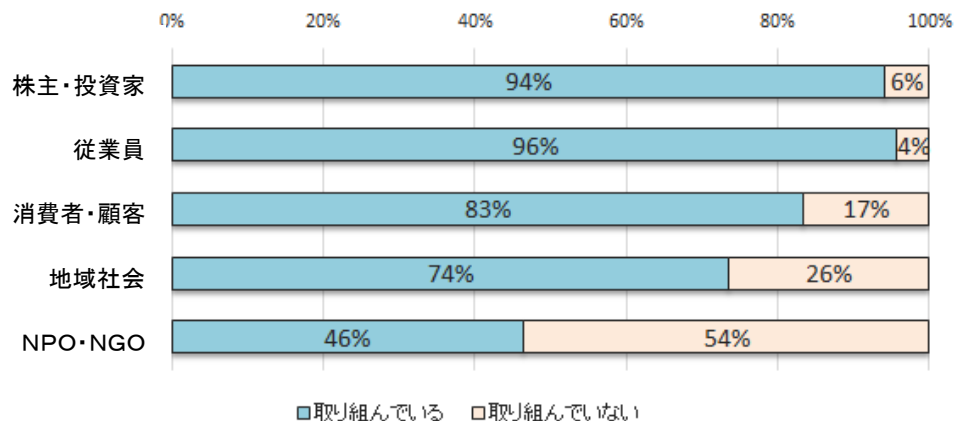
	規模 (売上高 5,000 億円)	
	以上	未満
①経営戦略と関連づけて説明	72%	50%
②中長期経営計画と関連づけて説明	66%	46%
③重点課題(マテリアリティ)と関連づけて説明	66%	37%
④企業価値の創造の観点からの対応はできていない	7%	15%
⑤その他	3%	2%

5. 各ステークホルダーとの建設的な対話に向けた取り組み

各ステークホルダーとの建設的な対話については、従業員、株主・投資家では90%以上となっており、消費者・顧客、地域社会と続く。他方、NPO・NGOは46%にとどまっている。具体的な取り組み内容を見た場合でも、同様の傾向が見られる。

【図表IV-8 ステークホルダーとの建設的な対話への取り組み状況】

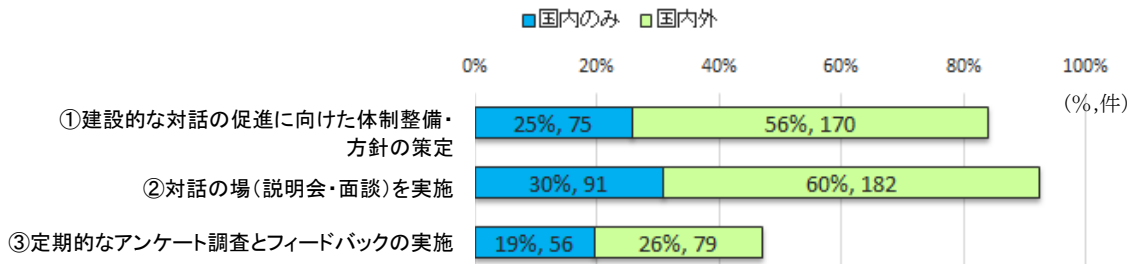
n=302



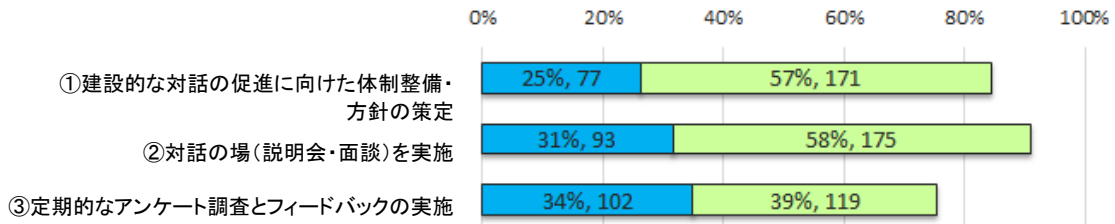
【図表IV-9 ステークホルダーごとの具体的な取り組み状況】

n=302

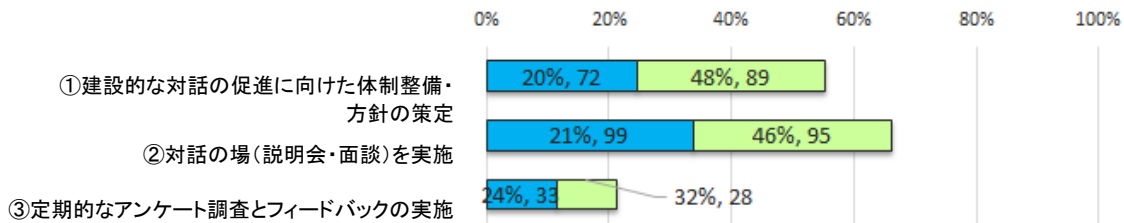
【株主・投資家】



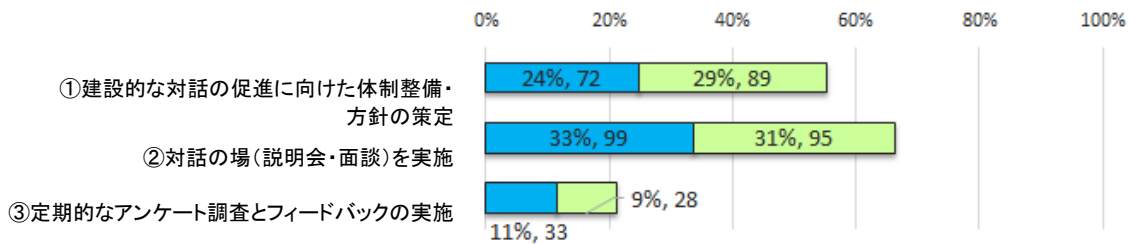
【従業員】



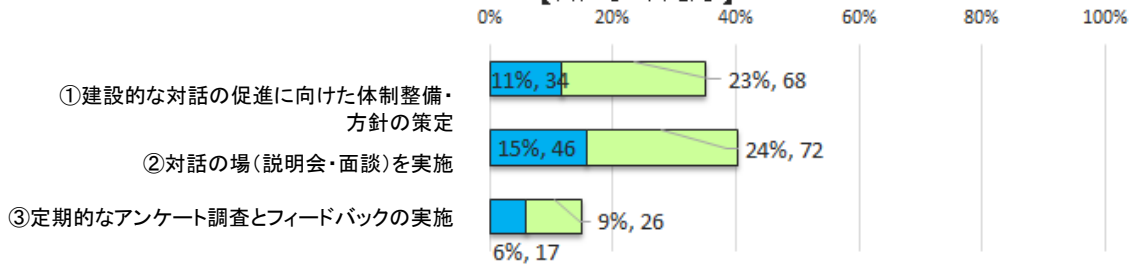
【消費者・顧客】



【地域社会】



【NPO・NGO】

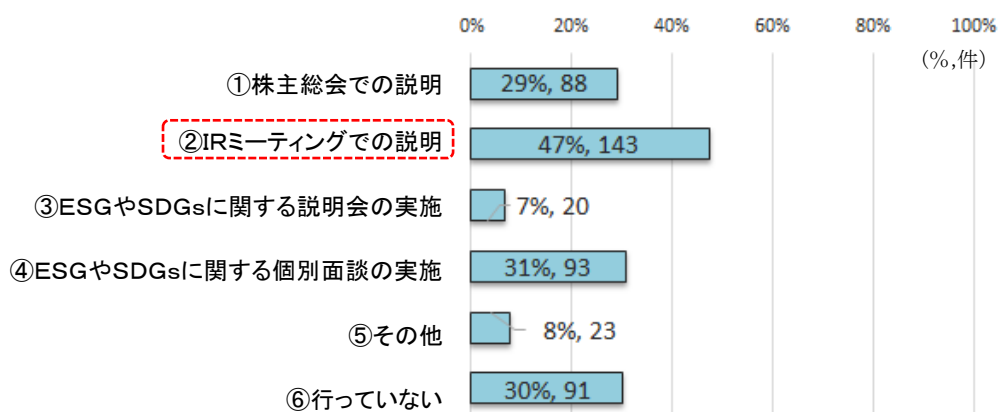


6. ESG投資、SDGsへの対応をテーマとする株主・投資家との対話

株主・投資家との対話のうち、ESG投資、SDGsへの対応をテーマに行っているのは「IRミーティングでの説明」が最も多い。「ESGやSDGsに関する個別面談」や「株主総会での説明」が3割で、今後の強化が求められる。売上高5,000億円未満の企業では、ESG投資、SDGsへの対応をテーマとする対話を「行っていない」とする企業が多い。

評価機関や機関投資家における評価をめぐる課題もあり、個別企業だけでなく、日本の産業全体としての対応も必要になる。

【図表IV-10 ESG投資、SDGsをテーマとする株主・投資家との対話】 n=302



【図表IV-11 規模別の株主・投資家との対話】 (複数回答) n=302

	規模 (売上高 5,000 億円)	
	以上	未満
①株主総会での説明	32%	27%
②IRミーティングでの説明	61%	36%
③ESGやSDGsに関する説明会の実施	13%	2%
④ESGやSDGsに関する個別面談の実施	53%	13%
⑤その他	10%	6%
⑥行っていない	16%	42%

7. 情報開示およびステークホルダーとの建設的な対話の取り組みを進める上での課題

- 情報開示に関する課題
 - 投資家や環境の変化による情報開示範囲の拡大、開示内容の複雑化
 - 非財務情報の開示要請に関する国内と海外のギャップ
 - 統合思考に基づく財務情報と非財務情報の開示が不十分

- 国内外に向けた効率的かつ効果的な情報発信が課題
- 企業価値創造
 - 非財務情報と企業価値創造ストーリーの関連性がわかる情報開示と対話
 - ESG情報を事業に結び付けた情報開示において、企業側の視点と投資家の評価ポイントに相違がある。
 - 対話に資するESG活動の充実が課題
- 評価機関・調査機関による評価や対話
 - ESG情報は確立された基準や手法が無く、定性的要素も多いので、評価機関の評価精度にバラツキが大きく、開示情報のみで評価された場合、正しい評価がなされないことがある。
 - グローバルなESG指数算出会社からの調査は、一方通行の調査手法が主流となっている。算出会社と対象企業が双方間でコミュニケーションを取ることができれば、本来の目的であるESGの普及・推進が加速していくのではないかと考える。
 - 投資家、アナリスト、ESG評価機関ごとに評価基準や重要視する項目が異なり、しかもその評価基準が公表されないため、自社の改善ポイントが定めにくい。
 - フェアディスクロージャーの現場での運用が課題
- 社内調整や体制
 - 急速な社会的要請を踏まえた社内総合調整機能の強化
 - ネガティブ情報の開示判断に関する社内調整に要する時間
 - 対話の意義や可能なトピックスの設定に関する社内浸透
 - 報告内容が専門化して自社のみでの対応が困難
- その他のステークホルダー
 - 個別の評価機関、機関投資家への対応に追われ、それ以外のステークホルダーとの対話に十分な時間が確保しにくい。
 - 顧客、事業所のある地域住民以外のステークホルダーの特定の方法、対話のきっかけづくりがわからない。
 - ステークホルダーにより開示してほしい情報が異なり、対応が困難。
 - 統合報告書以外にも当社の経営をわかりやすく伝える媒体が必要。
 - 多様なステークホルダーからの要望や意見をどこまで方針や戦略に反映させるか。

V. 経団連に期待すること

- 経営者への発信
 - 会員企業トップへの企業行動憲章の浸透の機会の提供、トップ同士のやりとり
 - 経営層に向けてSDGsやサステナビリティの重要性、意義についての理解を促進していく施策の強化
 - 経営者に対する、CSRに関する情報提供と、経営者の役割の継続的、定期的な発信

- 情報の提供・発信
 - ESGへの取り組みを促進するような情報提供、セミナー等の実施
 - 業種を超えた情報共有
 - 国際的な要請事項等、社会的トレンドをタイムリーに反映し、かつ企業の立場でわかりやすく翻訳されたアウトプットを期待

- アンケート・事例の扱い
 - 今回のアンケートのように、定着に向けてPDCAを回すことは重要。一方、「事例集」は、好取組事例を抜粋する等の工夫をし、国内外へのアピール力や価値を向上すべき。
 - SDGsをはじめとする企業行動憲章に含まれる理念は、抽象的なところがあり、企業としてどのように具体化して取り込むか、悩ましい。会員企業の取り組み事例などを提示してほしい。

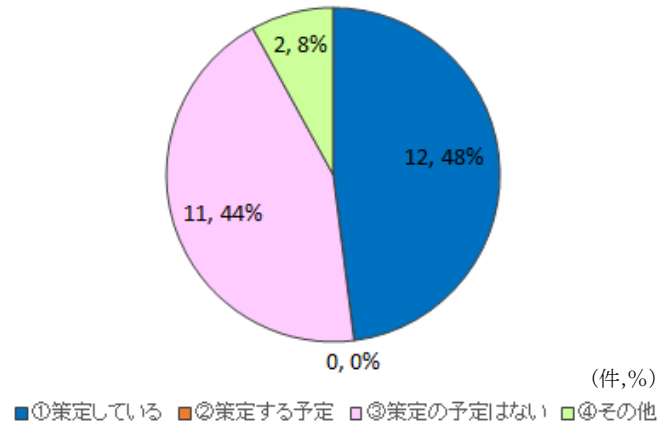
- 推進力の向上
 - CSR、人権、環境が別々に扱われているが、ESGの会合として一つに取り纏めていくのが望ましい。
 - 国内のみならず、海外へも日本企業の取り組みについて経済界をあげて訴求力を高めてほしい。
 - グローバルな潮流に乗り遅れないタイムリーなアクション。政府や大企業を巻き込んだ国内での大きな流れを作り出すためのリーダーシップ。
 - 画一的でなく、企業規模に応じた活動量・範囲の指針が出てくると良い。
 - 業界や企業としての取り組みに対する評価や表彰制度

- 社会の理解
 - 企業行動憲章は、企業の（あるべき）姿を定義するものであるにも関わらず、会員企業の従業員を含め、その認知度が低い。企業単独ではなく、経団連が憲章の存在をアピールしていくことが重要。多様なメディアを使った世間一般への発信を通じた理解促進も必要。
 - SDGsに対する広く、一般市民・家庭への理解促進となるよう、政府・自治体との連携

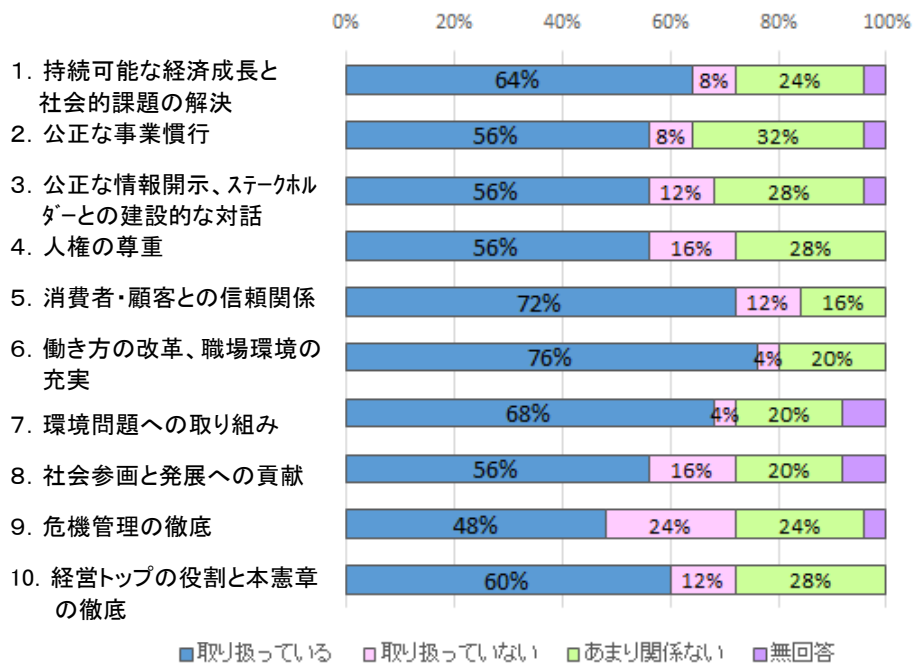
【団体編】

1. 企業行動憲章の改定を踏まえた取り組み

【図表: 団体① 会員に求める行動規範等の策定状況】 (n=25)

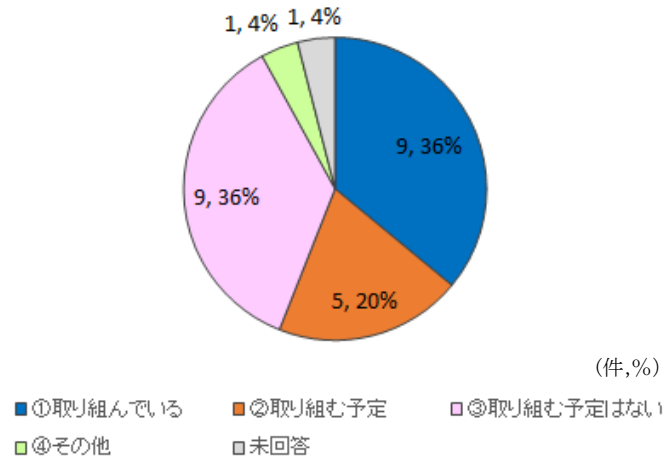


【図表: 団体② 企業行動憲章各条文の取り扱い状況】 (n=25)

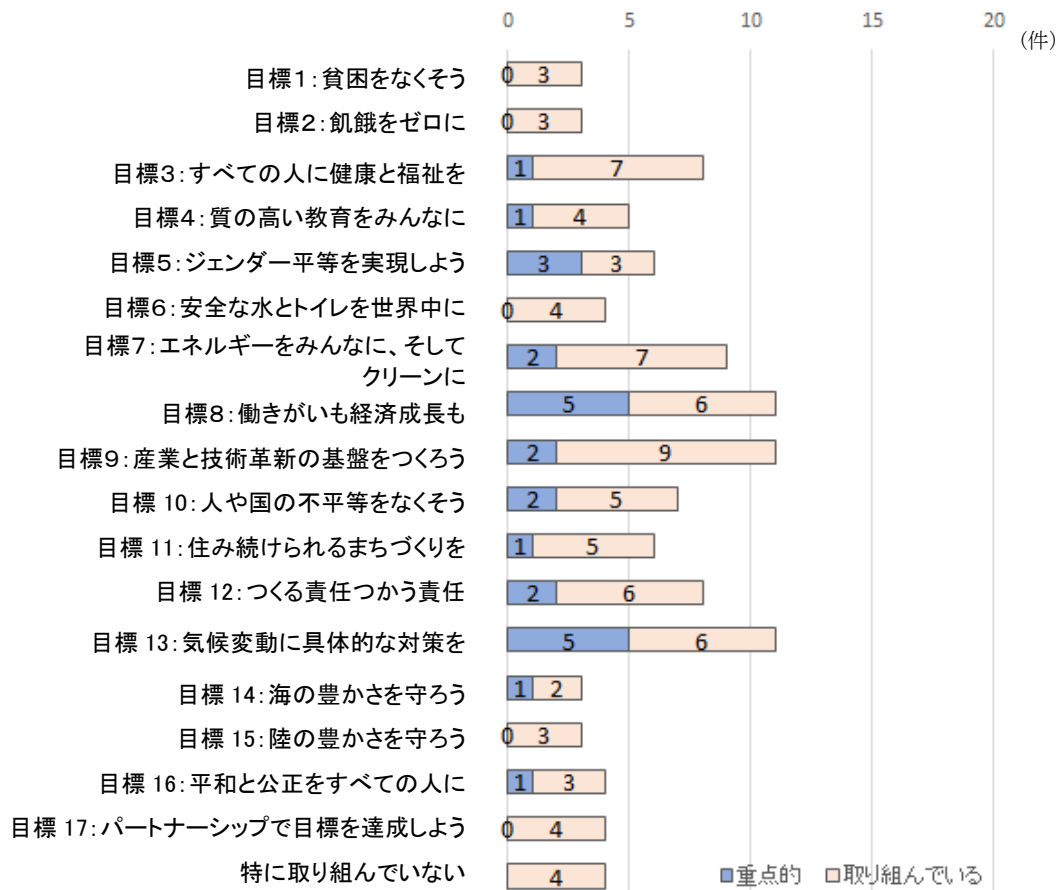


2. 持続可能な経済成長と社会的課題の解決への取り組み（第1条）

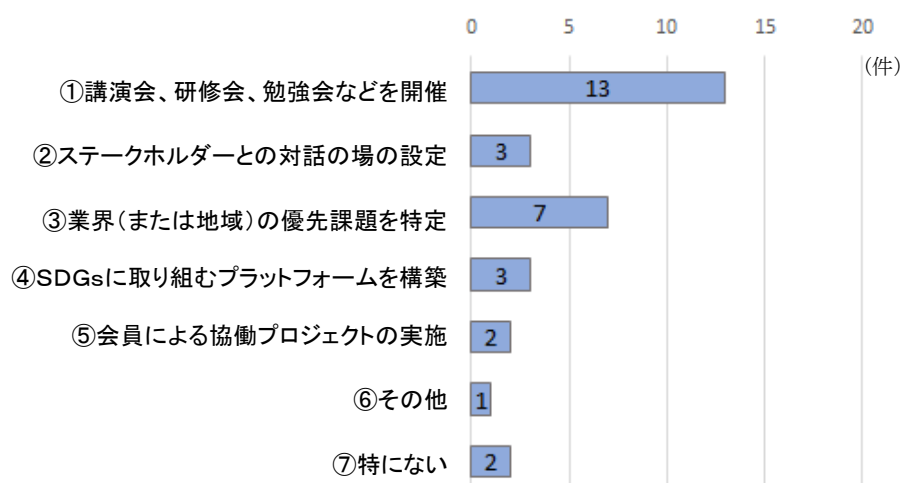
【図表: 団体③ 団体としてのSDGsへの取り組み状況】 (n=25)



【図表: 団体④ SDGsの17目標への取り組み状況】 (n=25)



【図表:団体⑤ SDGsへの取り組み推進のための活動】(n=25)



【SDGsに取り組むためのプラットフォームの構築】

- ・ (一社)全国銀行協会「SDGs/ESG 推進検討部会」: 会員行から構成される会議体。全銀協のSDGs推進方針を踏まえ、SDGsの推進およびESGの課題への取り組みについて検討を行う。
- ・ (一社)日本印刷産業連合会「SDGs 検討プロジェクト」: 当団体の活動を通じて、SDGs実現に向けて何をすべきか、どのような活動をすべきかのテーマ設定や、課題解決への施策検討など
- ・ 日本証券業協会「証券業界におけるSDGs推進に関する懇談会および下部分科会」: 2017年9月、証券業界全体でSDGsの推進を検討するため、本協会長を座長とし証券会社の役員等を構成員として設置。下部分科会である「貧困、飢餓をなくし地球環境を守る分科会」では証券業を通じて社会的課題解決に向けより民間資金が供給される方策について検討、「働き方改革そして女性活躍支援分科会」では働き方改革や女性活躍支援の推進について業界全体の底上げを図る方策について検討、「社会的弱者への教育支援に関する分科会」では経済的困難な状況にあっても次世代を担う子供達が未来に希望をもって成長できる機会の提供について証券界として支援できる方策を検討。

【会員による協働プロジェクトの実施】

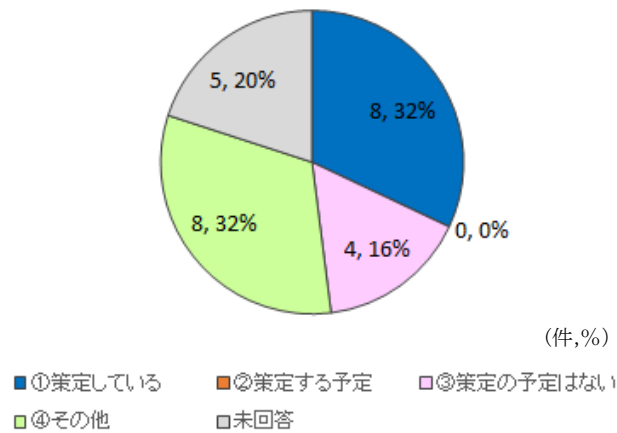
- ・ (一社)日本旅行業協会「パンフレット・リサイクル・システム」: 不要となった旅行パンフレットを回収し、その売却益で環境保全活動を実施。

【SDGsに取り組む上での課題】

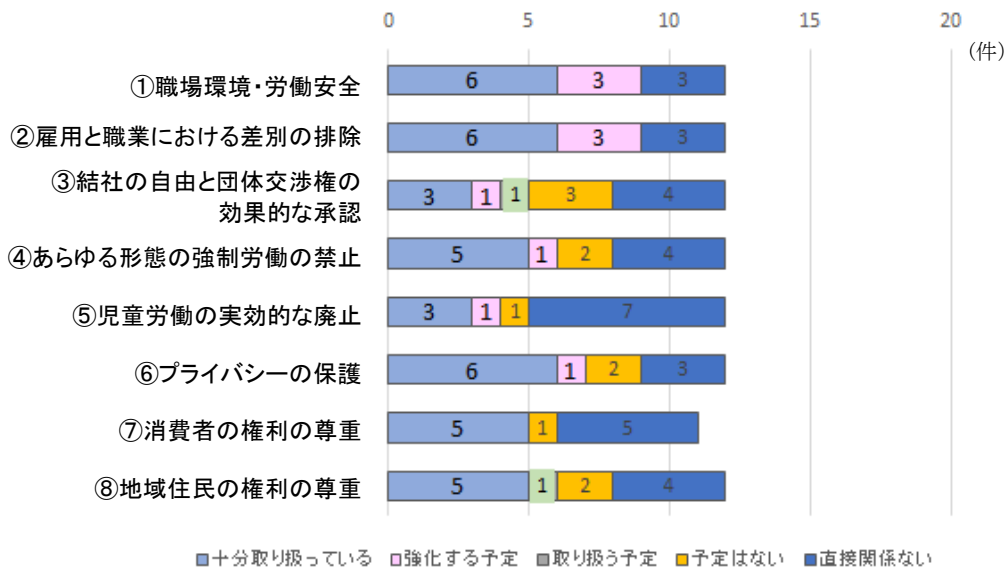
- ・ SDGsは抽象的かつ領域の広い目標となっているため具体的なイメージが湧きにくく、実際に現場で事業を担当する従業員まで浸透させることが難しい。
- ・ 特に中小規模の会員会社に、事業との関連での理解、浸透がなかなか進まない。

3. 人権に関する取り組み（第4条）

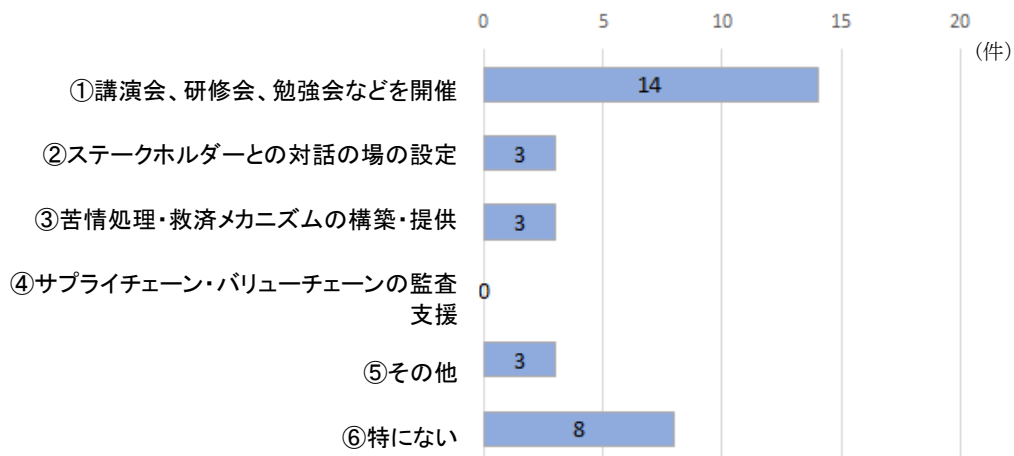
【図表:団体⑥ 人権の尊重に関する方針の策定状況】 (n=25)



【図表:団体⑦ 人権方針に含まれている項目】 (n=25)



【図表:団体⑧ 人権尊重への取り組み推進のための活動】 (n=25)



【その他の取り組み】

- ・ (一社)全国銀行協会： 会員役職員を対象にした人権啓発標語の募集・表彰、会員向け人権啓発研修テキストの作成(毎年改訂)、政府人権週間ポスターの掲示(全会員対象)、会員向け人権関係情報ツールの策定(予定)
- ・ (一社)長野県経営者協会： 同和問題企業連絡会の事務局として、各種関連会議への参加、人権団体との協力体制など、諸活動を実施。
- ・ 日本証券業協会： 人権の尊重を基本理念とするSDGsについて、業界全体で推進することを主要課題として掲げ、取り組んでいる。会員のSDGsへの理解・認知度向上に向け、SDGsバッジやリーフレットを配布。
- ・ (一社)日本旅行業協会： 障がい者の旅行の推進に向けたハンドブックを作成し、会員会社へ提供

【人権を尊重する経営を実践する上での課題】

- ・ 地域では企業行動憲章が認知されていない。新会長のもと動き出すことになるが、その中で、前向きに検討しなくてはならないと思う。
- ・ 人権啓発、尊重は、依然として同和問題を端緒とする職場における人権にとどまっている場合も少なくなく、同和問題でさえ地域ごとに認識ギャップがあり、近時、人権は国際的なビジネス課題とされている中、人権課題を各会員に等しく経営課題であることを業界内でいかに共有していくかが難しい。

4. 経団連に期待すること

- ・ 中央の大企業と地方の中小企業とで取り巻く経済環境が異なる中、企業行動憲章に対する認識も薄い。地域では、社会貢献、地域貢献、次世代育成に関する取り組みはあるが、明文化された方針を基に行っていたわけではない。突然、降りてくる問いかけに困惑する面がある。

以 上

参考資料：SDGsの社内浸透のための取り組み事例

伊藤忠商事(株)	マテリアリティを特定して、SDGsと本業の取組みとの結びつきを整理し、社会課題の解決に資する具体的な対応として、事業分野ごとの「サステナビリティアクションプラン」に落とし込みを行っている。
ウシオ電機(株)	経営層が参加するCSR委員会にて、SDGsの説明を行ったり、グループを対象とした取り組み広報紙で説明したりしている。
ANAホールディングス(株)	役員を対象に、外部のSDGs専門家による勉強会を開催したり、SDGsバッジを配布している。また、従業員に対しては、SDGsのe-learningや東京2020の機運醸成プログラムと連動させる形で社内への理解・浸透を進める予定である。
NECネットエスアイ(株)	社内報でSDGsを紹介するとともに、他の事業紹介においても事業とSDGsを結び付けて啓蒙活動している。
オムロン(株)	会長による企業理念ミッションリーダイアログに力を入れている。企業理念の実践を加速させるため、会長が世界の主要拠点に出向き、企業理念実践の意義やグループ各社における理念浸透をどのようにリードしていくかを現地の幹部と議論している。その中でSDGsも取りあげ、どのような価値をどのように提供できるか話し合っている。
川崎重工業(株)	2018年6月に「川崎重工グループとSDGsとの関係性」について、当社Webサイトに掲載予定。また、2018年度「Kawasaki Report」においても、SDGs達成に向けた取り組みについて掲載予定。並行して社内への理解・浸透を目的に社内報等での周知や階層別研修でのSDGsの教育を行っている。
麒麟ホールディングス(株)	2016年6月に開催されたグループCSV委員会において、委員長であるホールディングス社長および主要事業会社の社長がグループで取組むべき社会課題について議論し、最重点に取り組む課題を決めた。その後、SDGsを参照しながら事業会社、関連部門を議論を重ねて、CSVストーリーとコミットメントが完成し、2017年2月に公表。現在は、そのCSVコミットメントのPDCAサイクルを回している。
(株)クボタ	社長経営方針の重点指示事項に盛り込み、全社の取り組みとして推進している。
三機工業(株)	SDGsをテーマに取り入れた統合報告書の作成やショールームの開設を予定している。
清水建設(株)	月刊で発行する社内報(17,000部発行、社員以外にも関係会社、内定者にも配布)において、トピックスでSDGsに関する記事を掲載し、社内への理解・浸透に取り組んでいる。
住友化学(株)	トップの強いリーダーシップの下、2016年から「Sumika Sustainable Solutions(SSS)」と、「サステナブルツリー」の取り組みを開始。「SSS」では環境面からSDGsに貢献する製品・技術を認定、売上高での達成目標を掲げて実効的に取り組む一方、「サステナブルツリー」では、誰一人取り残さない事を目指し、海外を含めた全グループ社員を対象に専用WEBを用い、一人ひとりがSDGs達成に向けての主体者となるべく啓蒙を行っている。
住友重機械工業(株)	自社では、事業部門・関係会社を対象に、「商品・サービスを通じた社会課題の解決を考える対話」を実施し、社内へのSDGsを含めた、社会課題と自社の役割の理解促進に取り組んでいる。
セコム(株)	創業以来、セコムグループの基本的な考え方やあるべき姿、行動原理として培われてきた「セコムの理念」を、「セコムの事業と運営の憲法」「セコムの要諦」などとともにハンドブックとしてまとめて、全社員に配布している。「セコムの理念」は、社内報「セコミティ」の巻頭でも毎回取り上げ、理念の共有と実践を徹底させている。さらに、「セコムの理念」や「セコムグループ社員行動規範」を各国の言語に翻訳して、組織の一人ひとりに浸透させている。
(株)セブン&アイ・ホールディングス	6月にグループ全従業員を対象にしたSDGsのeラーニングを実施予定。個人のパソコンを持たない店舗のパート、アルバイトは、同内容のDVDを全店舗で視聴していただき教育を実施予定。
損害保険ジャパン日本興亜(株)	「グループCSR推進本部」を設置し、経営層向けにもSDGsに関する研修を実施しグループを横断して経営層への理解・浸透に取り組むとともに、グループ会社社員を対象とした「CSRディベロップメント研修」では、経営トップ自らが当社SDGsに関する取り組みと国連関連イベント登壇等によって得た経験を発信している。
第一生命ホールディングス(株)	新中期経営計画「CONNECT2020」(2018/3/29発表)にて、「あらゆる人々の、自分らしいQOL(Quality of Life)向上へ貢献」を強く打ち出した。「QOL向上への貢献、つまり、社会価値創造」なくては、第一生命グループの成長はなし得ないことを明確化。第一生命グループがフォーカスすべきSDGs領域につき、社内外へ広く強くアピールし、SDGsへの理解・浸透に取り組んでいる。
大日本住友製薬(株)	大日本住友製薬では、SDGsの意義および各目標の貢献をテーマとして、毎月CSR部門や経営陣からブログを配信し、役員・従業員の理解・浸透に取り組んでいる。
(株)大和証券グループ本社	2018年から開始した中計においても、個別戦略の根幹にSDGsの観点を盛り込んでおり、その意思表示として、大和証券グループとしてのSDGs宣言～Passion For SDGs2018～を掲げた。また、今後のSDGsに関する取組みを議論する場として、CEOが委員長を務め、外部有識者も招致し「SDGs推進委員会」を設置した。更に、社内誌を活用し定期的に活動状況を周知することで、全役職員へSDGsの理解・浸透を進めている。
高砂熱学工業(株)	自社では、CSR活動計画において、SDGsの概念を計画に取り込み、社内への理解・浸透に取り組んでいる。
(株)タカラトミー	グループ横断プロジェクトを発足し、2017年度一年をかけて、社内理解・浸透に向けて、SDGsと当社の理念や事業活動との結びつきを整理した。2018年度からは、CSR専門部署より、グループ全社を対象に前年度整理した内容や今後の方針を発信し、社内浸透活動に取り組む。

帝人(株)	帝人グループでは、中間管理職を対象に、新任課長研修、新任部長研修においてSDGsをテーマにした討議を行い、実務における実践リーダーへの理解・浸透に取り組んでいる。
(株)電通	世界の大手広告会社6グループで取り組んでいる「Common Ground」。電通グループではGoal3(Health)にフォーカスして取り組みを推進中。あわせて「TeamSDGs」を発足させ、社内外へのセミナー実施などを通じてSDGs浸透を図っている。
東京石灰工業(株)	全グループ社員を対象に代表者が毎月月初めにA4用紙一枚の紙面でメッセージを送り、時勢やコンプライアンス、仕事に対する考え方などを共有、理解し企業としてのソフト部分の質の向上に努めている。
(株)ニコン	SDGsのターゲットをテーマにしたフォトコンテスト ・国連主催の「持続可能な開発目標(SDGs)学生フォトコンテスト2017への協力 ・社内における環境月間の行事として環境フォトコンテストの実施
(株)日本アクセス	全役員・全社員を対象に、CSR活動のe-ラーニングを実施し、社内への理解・浸透に取り組んでいる。
日本電気(株)	経営層向けの教育に加え、一般社員も階層別教育などに、SDGsを含め社会課題起点で事業を考える教育を実施している。
日本航空(株)	社内報(JALグループ約32,000人へ配布)での特集記事の掲載や、イントラネットを活用しての関連情報の発信など、広く社員への理解浸透を図っている。
日本精工(株)	SDGsの認知・理解促進を目的とし、以下の活動を行っている。 ・経営層を対象とした勉強会 ・従業員向けの説明会 ・経営トップからの発信 ・イントラネットでのSDGs紹介 ・SDGs理解促進ポスターおよびシールの社内掲示
(株)日本製鋼所	2017年度より、「ものづくり」と「価値づくり」で安定成長企業を目指し、「買い手よし(顧客満足)、売り手よし(従業員満足)、世間よし(社会的責任遂行)、株主よし(株主満足)」の四方よしの精神で社会に貢献すること、新たなミッションとしており、この『四方よし』の考え方を社内に理解・浸透させることに注力している。
野村ホールディングス(株)	全社員向けに実施している環境研修や、社内イントラネット等で、SDGsの内容および当社の取り組みを紹介し、社内への理解・浸透に取り組んでいる。また、日証協が設置する「証券業界におけるSDGsの推進に関する懇談会」に参加しており、懇談会内で設置している「社会的弱者への教育支援」分科会の主査を務めている。
日立キャピタル(株)	2016年度からMission・経営方針として、地球環境を考え社会の発展と人々の豊かなくらしを実現するため新しい価値を創造し提供する「社会価値創造企業」をめざしている。その経営方針にもとづき、SDGs・パリ協定と事業活動との関わりについて検証し、方向性をグループ全体で確認のうえ、統合報告書やE-ラーニング(日・英)を展開し、グループ全体での理解と取組の促進を進めている。
富士ゼロックス(株)	サステナビリティレポート勉強会(国内:約40回の対面セッション・1時間、海外:WBT教材・約30分)で、経営理念や中長期計画とSDGsの関係性を説明し、従業員の理解促進に取り組んでいる。
富士フイルム(株)	SDGsを浸透させるのではなく、当社のCSR計画Sustainable Value Plan(SVP)2030の実現がSDGsの目標達成に通じていることを示し、事業とグローバル課題が関連していることを理解してもらおうと共に、社会課題の解決が事業機会となることの理解促進に努めている。
保土谷化学工業(株)	グループの全役員・従業員を対象に「統合報告書説明会」を実施し、統合報告書に記載したSDGsの概要および当社の重点課題との関連について説明し、社内への理解・浸透に取り組んでいる。
(株)みずほフィナンシャルグループ	〈みずほ〉は、昨今、グローバルに事業を展開する企業に対し、国際規範を踏まえた人権尊重の取り組みが期待される中、グローバルな総合金融グループとして社会に対し責任を果たすため、取組み強化の一環で、『みずほの企業行動規範』、『人権方針』を制改定し、社内に周知徹底を図った。
三井住友海上火災保険(株)	2030年の目指す社会像として「レジリエントでサステナブルな社会」を掲げ、2018年度スタートした中期経営計画において、SDGsを道標としこの社会像の実現に向けてビジネスモデルを通じ取り組むことを示した。社内では新たな視点やアプローチを生み出す機会として、SDGs勉強会やサステナビリティコンテストを実施。
(株)三越伊勢丹ホールディングス	・2018年4月サステナビリティ推進会議を設置し、SDGsやESGの認知・理解促進と、戦略取組みの検討を始めた。 ・グループ社内報(2018年春号)SDGsについて取り上げ、従業員への理解・浸透をスタートした。
三菱商事(株)	各営業グループがどのような長期戦略・方針で経済価値・社会価値・環境価値の三価値同時実現を追求するかに関し、経営とサステナビリティ対話を実施。自社では、投融資委員会にサステナビリティ推進部長が委員として参加し、各案件をサステナビリティの機会・リスクの観点から審議。事業投資先において、経営を通じて取り組むサステナビリティ重要課題を明確にする仕組みを整備。
(株)三菱総合研究所	未来共創イノベーションネットワーク(INCF)、プラチナ構想ネットワーク主催の勉強会を実施し、社内への理解・浸透に取り組んでいる。
三菱電機(株)	・SDGsへの取組みに関する社長のメッセージをCSRレポート・WEB等に掲載し、当社グループ内への浸透を図っている。 ・スタッフ部門及び全事業本部のCSR担当者を対象とした定期的な会議をCSR部門が開催し、SDGsへ対応について情報共有を図り、取り組むべき課題について議論を重ねている。 ・当社グループ内広報誌(対象:当社及び国内・海外関係会社社員)にて、SDGsに関する取組みについて継続的に掲載し、浸透を図っている。

三菱重工業(株)	2018年度からの事業計画において、社の内外に向けて、SDGsへ長期的・戦略的に取り組み、気候変動、都市化、高齢化等の社会課題へ対応してゆく方針を示している。 また、当社グループの社内報におけるトップメッセージや関連記事などでも、当社グループの全役員・全社員に対し、グループを挙げてSDGsへ取り組んでゆく旨やSDGsの概要等について発信している。
三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)	2018年度からの中期経営計画において、「SDGs等、普遍的価値実現の追及にも積極参画」と方針を定めた。 また、本方針に関して経営トップから発信を行うとともに、全社員向けに動画でも公開を行い、社内への理解・浸透に取り組んでいる。
ヤマハ発動機(株)	社外Webサイトへ関連情報を掲載し社内啓発にも活用している。
菱洋エレクトロ(株)	経営トップが、幹部社員を対象とした年頭の挨拶の中で、SDGsの取組みと自社の事業内容との関連性や方向性について説明がなされた。
レンゴー(株)	・環境・社会報告書や社内報を活用して社内への浸透を図っている。 ・広告で、SDGsを見据え、事業活動の全てにおいて社会的課題に真摯に取り組んでいることをアピール。
建設業	SDGsやESGIに関する経営方針を検討し、コーポレートガバナンス委員会を通じて取締役会への提言を行う委員会組織「サステナビリティ委員会」を立ち上げた。
建設業	役員を対象とした有識者によるセミナーの開催や全従業員を対象としたeラーニング等を活用した教育啓発。
建設業	社長、会長をはじめミドルマネジメント層にSDGsの課題解決に関するインタビューを実施、また、従業員にSDGs項目を含むサステナビリティ認知度調査を年に2回実施するなど、これらを通じて理解・浸透の促進に努めている。
化学	水や食糧不足、環境への負荷といった問題の解決に貢献する製品やソリューションの提供等、SDGsの一部といえるものを既に実際のビジネスにおいて実践している。今後は、その取り組みを社内浸透すると同時に、社外に対してどのように発信していくかを考えつつ、その活動を充実させていく。
化学	研究開発部門に対し説明会を実施し、テーマ毎にSDGsのマッピングを行っている。また、事業部門に対しても説明を実施し、製品毎のマッピングも行った。
化学	社内報等を通じてSDGsの従業員への普及啓発に取り組んでいる。
ガラス・土石製品	新入社員教育では、SDGsでの教育に1時間以上かけてる。
非鉄金属	CSR通信で社内啓発を実施。CSR報告書で、社内外に活動を発信。
非鉄金属	社内イントラネットによるSDGs解説記事の継続掲載。役員以上へのSDGsバッジの配布。社員を集めてのダイアログの実施。
電気機器	各部門ごとに選定されたCSR推進リーダーを対象に、SDGsを中心とした研修を行い、社内への理解・浸透に取り組んでいる。
電気機器	従業員を対象に、社内報にSDGsの特集を掲載し、社内への理解・浸透に取り組んでいる。また、統合報告書にも自社の取組みとSDGsとの関連を記載し、理解・浸透を図る予定。
電気機器	SDGs関連の社外セミナーに積極的に参加し、概要を関係部門に報告し、情報共有に努めている。
電気機器	経営層への勉強会及び新入社員、新任幹部社員を対象とした研修を実施し、社内への理解・浸透に取り組んでいる。
電気機器	社員を対象に社外講師による研修を実施し、社内の理解・浸透に取り組んでいる。
その他製品	経営層、事業部門の幹部層を対象とし、SDGsの理解・浸透及び経営への統合に向けた会議体を立ち上げ、2018年度より本格的に活動していく予定である。
小売業	従業員および新入社員向け教育コンテンツにSDGsの紹介を織り込み、理解・浸透を図っている。
情報・通信業	全社員を対象に「SDGs」の理解・浸透に向けたeラーニングを実施している(2018年3月開始)。
保険業	以下の取組を通じて、SDGsの理解・浸透に取り組んでいる。 ①全社員を対象としたCSR研修の中で、SDGsに関する説明を実施。 ②全国のCSR推進担当者向けに、SDGsセミナーを実施。 ③SDGsに関して、有識者と経営層とのダイアログを実施。
その他金融業	SDGsと直接的に紐付けた活動は2018年度より開始。社内への基本理解を進めるため、まずは定期発行しているニュースレターにて、SDGsに関連した記事の連載を開始。
その他金融業	全役員を対象に「CSRセミナー」を開催し、社会課題・問題(環境、少子高齢化、人権等)の情報共有とともに「SDGs」についても認識理解を得られ、トップダウンで社内浸透させるべく様々な取り組みを計画し実施している。
不動産業	全従業員を対象にダイバーシティ研修や環境教育を実施し、社内への理解・浸透に取り組んでいる。
サービス業	各部門において部下指導を行う監督職、管理職を対象に昇任時に研修を行い、SDGsおよび当社の取り組みについての社内浸透に取り組んでいる。