

第2回 企業行動憲章
に関するアンケート調査結果
—ウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践状況—

2020年10月13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. ウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践とコロナへの対応 | 5 |
| 1. コロナ拡大に伴う危機管理に関する意思決定と経営を取り巻く変化 | |
| 2. コロナ拡大後に経営理念・方針等に関して実施したアクション | |
| II. 持続可能な経済成長と社会的課題解決への取り組み(第1条) | |
| Society 5.0 for SDGs への取り組み(第10条) | 10 |
| 1. SDGs を活用した取り組み | |
| 2. SDGs の17目標への取り組み状況 | |
| 3. Society 5.0 for SDGs に向けたイノベーションの創出 | |
| III. 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) .. | 17 |
| 1. ステークホルダーとの建設的対話への取り組みと課題 | |
| 2. 投資家の関心項目 | |
| 3. SDGs を企業の長期的価値創造につなげるための取り組み | |
| IV. 適正な取引、責任ある調達(第2条) | 22 |
| 1. サプライチェーンの持続性確保のための取り組み | |
| 2. 持続可能でレジリエントなサプライチェーンの構築に向けた取り組み | |
| V. 人権に関する取り組み(第4条) | 26 |
| 1. 人権の尊重に関する方針と社内の仕組み | |
| 2. サプライチェーンにおける人権リスク | |
| 3. 人権を尊重する経営を实践する上での課題と要望 | |
| 4. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する取り組み | |
| VI. SDGs への取り組みの評価 | 38 |

☆ <アンケート概要>

1. 調査目的

- (1) ウィズ・コロナにおける企業行動憲章、特に改定の柱である「Society 5.0 for SDGs」への取り組みや課題を把握し、会員企業の一層の理解促進、実践の進展につなげる。
- (2) 持続可能なサプライチェーンや人権を尊重する経営を実践する上での課題を把握する。
- (3) 国連における2015年のSDGs公表から5年が経過し、2020年から「実践の10年」に入っていることを踏まえ、社会的インパクト評価も含め、企業のSDGsへの取り組みの評価に関する課題や評価の好事例を収集する。
- (4) ウィズ・コロナにおける日本企業の「Society 5.0 for SDGs」や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」への取り組みの好事例を収集し、国内外へ積極的に発信する。

2. 回答状況

| | 調査対象 | 回答数 | 回答率 |
|---------------------|--------|------|-------|
| 経団連企業会員 | 1,447社 | 289社 | 20.0% |
| 経団連団体会員 (除 特別会員) | 156団体 | 24団体 | 15.4% |

回答企業の種類：【業種】製造業 176社／非製造業 113社
【規模】売上高5,000億円以上 134社／未満 155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）5,000億円で区切った。

3. 調査期間 2020年7月～8月

※本調査の分析においては、「2018年度企業行動憲章に関する調査」の結果と可能な限り比較を行った。

(参考) 2018年度調査回答状況

| | 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% |

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

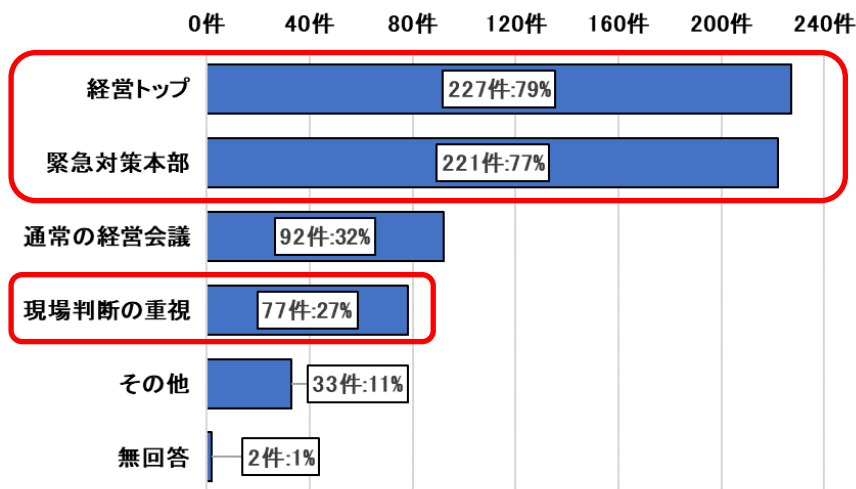
I. ウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践とコロナへの対応

2017年度11月、Society 5.0 for SDGsを柱に改定された「企業行動憲章」では、企業の役割を「持続可能な社会の実現を牽引する」と明記している。この精神を、会員企業がウィズ・コロナにおいてどの程度、実践しているか、また、特に企業行動憲章のどの条文を重視しているかを調査した。

1. コロナ拡大に伴う危機管理に関する意思決定と経営を取り巻く変化

新型コロナウイルス感染症（以下、コロナ）の拡大に伴う危機管理に対する意思決定の中心となったのは、「経営トップ」と回答した企業が79%と最も多く、次いで、77%の企業が「緊急対策本部」を設置している。他方、「現場判断の重視」と回答した企業のうち62%が製造業で、製造業では国内外の製造拠点の状況に合わせて判断されていることがわかる。

【図表 I-1 コロナ拡大に伴う危機管理に対する意思決定を行う主体(複数回答)】 (n=289)



※その他の回答としては、総務やリスク管理部門など

2. コロナ拡大後に経営理念・方針等に関して実施したアクション

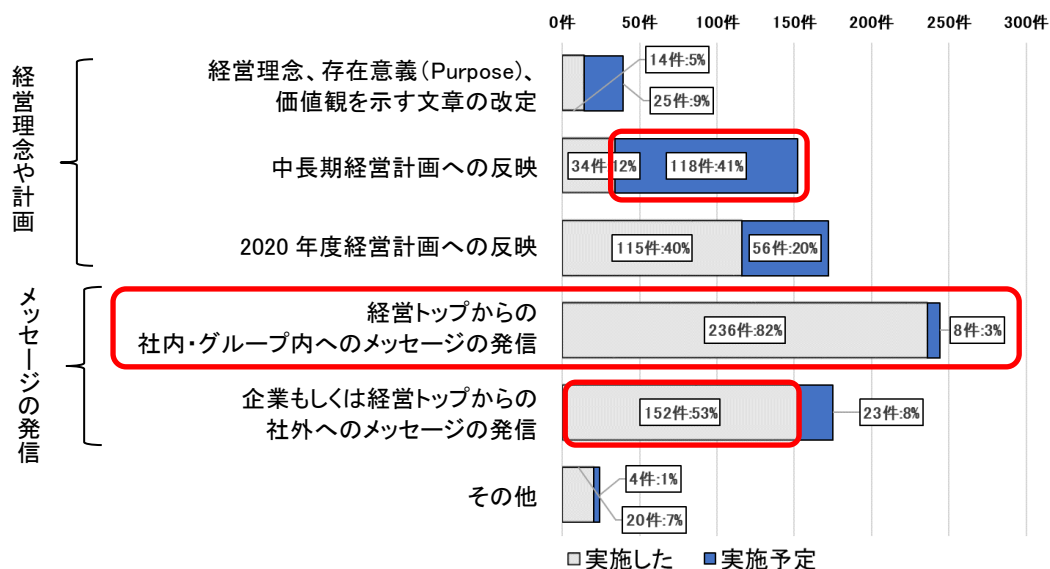
コロナ拡大後に、経営理念、経営方針、経営計画等に関連して実施したアクションとしては、「経営トップからの社内・グループ内へのメッセージの発信」が最も多く、「実施済み」と「実施予定」の企業を合わせると、85%となった。実施済みのアクションとして次いで多かったのが「企業もしくは経営トップからの社外へのメッセージの発信」(53%)で、自社HP上に特設サイトを開設し、発信する企業が多い。

社内・グループ向けメッセージの内容としては、従業員と家族の健康・安全を最優先としつつ、事業を通じて社会に貢献するという企業の社会的責任を果たすこと、コロナ禍を危機と捉えるのではなくチャンスと捉え、変化に対応し、従来の発想に囚われない柔軟な発想でイノベーションを起こし、新たな企業価値を創造すること、そうした取り組みを通じて、より持続可能な社会の実現を目指すといった前向きな内容が多い。

社外向けメッセージの内容としては、上記に加えて、企業価値向上を通じて企業を取り巻く様々なステークホルダーの期待に応えていくとする内容が多い。

今後、実施予定のアクションとしては、「中長期経営計画への反映」(41%)が最も多い。

【図表 I-2 コロナ拡大後の実施アクション】 (n=289)



※その他の回答としては、イントラネットやオンラインツールを活用した従業員アンケートの実施や社内における意見交換など

◆アクションの具体的な内容（自由記述、一部抜粋）

[経営トップからの社内・グループ内へのメッセージ]

- ・ コロナ拡大に対して「国民の命と健康を守る」ことは、企業の社会的責任であり、**ESG 経営の「社会＝S」そのもの**。
- ・ **従業員とその家族の健康・安全を最優先**としつつ、経営理念に立ち返り、社会に必要とされる事業を継続し、使命を果たしていく
- ・ **アフターコロナのテーマは ESG、SDGs** であり、先取りして顧客提案をする周到な準備を進めていく。
- ・ **事業を通じて社会に貢献する経営理念をまさに実践するとき**。そのためにまず、安全・安定操業を継続し、社会インフラに必要な素材の供給責任を果たす
- ・ 事業環境が変わっていることを想定し、積極的な投資、環境整備を行う
- ・ **コロナは危機であるのと同時に真に必要なものを考えるチャンス**でもある。社会や顧客の変化に適応し、自らも柔軟に変化することで「社会になくってはならない会社」を実現する
- ・ **変化の本質をとらえ、サステナビリティビジョンの実現に向けて業務を遂行**していくため、全社一丸となって難局を乗り越えよう。
- ・ **ポストコロナでは今までの日常は戻らず、新しい常識、新しい日常となる**。お客様も市場も変わる中で、これ迄のやり方は通用しない。**新たな環境で、加速すること、変革すること、やめること、縮小することの4つに分けて取組みを推進する**。
- ・ ニューノーマルにおいて創造的なソリューションを提供できるよう、**従来の発想にとられない幅広い視野と柔軟な思考をもってチャレンジしよう**。
- ・ 今できることをしっかり着実に見極め、一つずつ実行することを通して、**purpose で掲げる、誰もが人間性を発揮し、持続可能な社会を実現しよう**
- ・ **大きなパラダイムシフトに直面**する中、新たな局面での顧客の経営課題を IT で解決することが、まさに私たちが注力している DX に他ならない。
- ・ **新たな社会環境をチャンスと捉え**、生産性（より効率的でより付加価値を創造する）を高め、また Diversity & Inclusion（より多様性を受容する）を加速する「**新たな働き方**」を作り上げていく。
- ・ 消費者マインドや行動の大きな変化に敏感に適応してだけでなく、先を見据えた事業機会の創出を目指す。環境社会課題においてもコロナ禍で手を緩めることなく、**「サステナビリティ・ファースト」の社会を牽引**していく

[企業または経営トップからの社外へのメッセージ]

- ・ **「Before コロナよりも良い世界を実現したい」**世界中の人々のこの夢を、私たちの事業で実現するためにチャレンジを続ける。
- ・ 国民の命と健康を守る政府の取組みに率先して協力することで企業の社会的責任を果たし、**ステークホルダーとの一層堅固な関係を築き、持続可能な社会の実現**に取り組んでいく
- ・ 短期的な利益のみを追求するのではなく、**自社の活動によって社会に与えるインパクトを長期的に考え、提供する技術や事業活動を通じて課題解決を目指す**。
- ・ 経営理念のもと全社変革計画を進め、**企業価値の最大化を通じてさまざまなステークホルダーの期待に応える**とともに、すべての企業活動を通じて SDGs 達成に貢献する。
- ・ 長期経営構想に掲げている、社会と価値を共創し持続的に成長するための指針「**CSV パーパス**」に則り、**全てのステークホルダーの健康や日常生活を支える**ため、わが社ならではの対応を検討・実施することで社会的責任を果たしていく。

- ・ 危機脱却後も、脱炭素・電化・知能化による未来志向のソリューションにより、**環境負荷を軽減させながら世界が前に進み続けることに貢献**していく。
- ・ ニューノーマルにおいても金融機能は重要であり続ける。社会インフラとしての責任と使命を果たすことに加え、**ニューノーマルを活かす創造性を発揮する**ことが求められる。

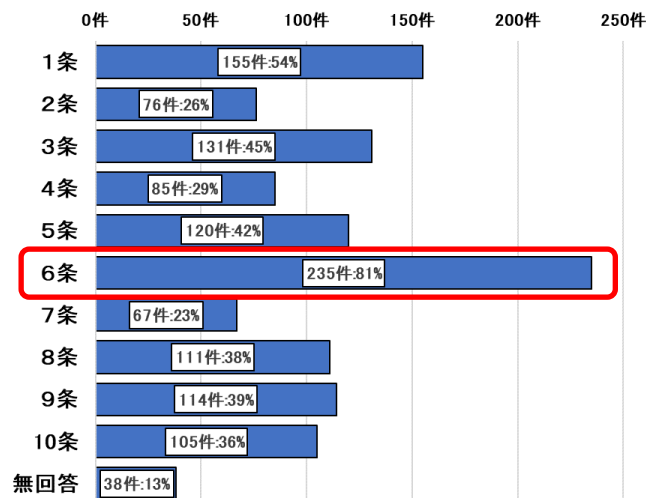
[中長期経営計画への反映]

- ・ 当社を取り巻く事業環境は厳しさを増しているが、現中期経営計画で掲げた基本方針については、取り組みの手を緩めず、次世代事業の創出加速、デジタル革新による生産性向上に取り組む。
- ・ 基本的に新型コロナ拡大によって大きく変わるものではないことを確認し、引き続き、サステナビリティビジョン実現に向けて、グリーンイノベーション、ライフイノベーション事業拡大に取り組む
- ・ 中期経営計画にて前提とした事業環境は、新型コロナ拡大で変容してしまったが、当社の掲げる重点事業はマーケットのトレンドに合致していると認識。一方、コロナ禍におけるマーケットの変化を捉えたトップラインの回復、良質資産の維持などは鋭意、推進中。
- ・ 現中期経営計画に掲げる目指す姿「社会の持続的な成長に貢献する会社」に向けて、事業戦略の1つ「サステナビリティ（SDGs）推進」に基づき、新たに2030年を見据えたSDGs目標「Sustainable Action」を策定した。
- ・ 現中計の最終年については危機対応期間と位置付け、早期収益回復に向けたポートフォリオ戦略の見直し、サステナビリティ経営の高度化等、大胆な構造改革に取り組む。

実施したアクションに関連する企業行動憲章の条文は、「第6条 働き方の改革、職場環境の充実」が81%で最も多く、次いで「第1条 持続可能な経済成長と社会的課題の解決」(54%)が続いた。特に注力した点としても、従業員の安全確保を目的とした、働き方改革に関する取り組みが多く指摘された。

【図表 I-3 アクションに関連する企業行動憲章の条文(複数回答)】

(n=289)



◆特に注力した点、特徴的な点(自由記述)

[第1条]

- ・ コロナ予防のために、自社の持つ技術力、ノウハウ、専門人材を活かした製品を開発・製造。
- ・ AI を活用したワクチン設計支援
- ・ コロナの蔓延収束を目的とした開発・製造の行為に対して、保有する知的財産権を行使しないことを宣言する「COVID 対策支援宣言書」に参画。
- ・ ニューノーマルにおいて求められるサービスや事業を検討。

[第2条]

- ・ 取引先との連携・共存共栄を進め、公正な取引を遂行する「パートナーシップ構築宣言」を策定して公表。
- ・ サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドラインを改訂

[第4条]

- ・ コロナ感染拡大で感染者や医療従事者に対する差別問題が社会問題化するなか、コロナ禍での人権遵守ポスターを作成。

[第5条]

- ・ 契約者向けの非対面手続きの拡充、非対面営業の推進

[第6条]

- ・ 働き方や感染の可能性を踏まえた対応方針・行動指針を策定。
- ・ 在宅勤務規程を整備するとともに、情報漏洩等が起きないように働く環境を整備する予定。
- ・ 在宅勤務 2 ヶ月目に入った頃、グループ社員全員を対象に 10 日間の期間を設けてイントラネット掲示板上でウィズ・コロナでの働き方を議論。7000 人の社員が閲覧し、うち 1000 人が参加して困りごとの解決策や、新しいワークスタイルのアイデアを出し合った。

[第8条]

- ・ コロナ関係の資金的・物的支援を実施(医療防護具、医療用マスク、フェイスガード等)
- ・ 国内、海外の地域貢献事例の好事例の共有を推進

[第9条]

- ・ 危機対策本部を設置し、グループ全体の情報の一元化を実施

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） Society 5.0 for SDGs への取り組み（第10条）

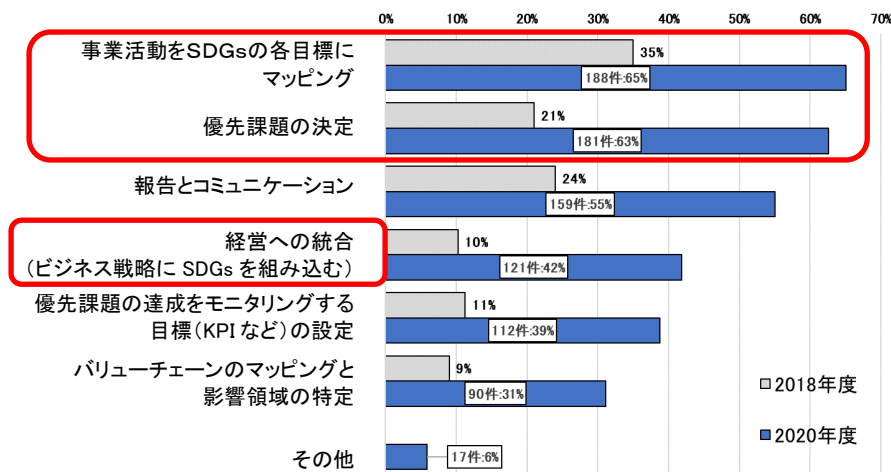
Society 5.0 for SDGs に取り組むために求められるイノベーション創出に向けた仕組みや、SDGs の経営への統合状況などについて調査した。

1. SDGs を活用した取り組み

SDGs を活用した取り組みとしては、「事業活動をSDGs の各目標にマッピング」が最も多く、次いで「優先課題の決定」となっており、いずれも6割を超えている。

2018年度調査と比較すると、伸び率が最も高いのが「経営への統合（ビジネス戦略にSDGs を組み込む）」4.2倍）で、「優先課題の達成をモニタリングする目標の設定」（3.5倍）、「バリューチェーンのマッピングと影響領域の特定」（3.4倍）が続く。ここ数年で、企業行動憲章第10条で求めているSDGs の経営への統合が着実に進んでいることがわかる。

【図表Ⅱ-1 SDGsを活用した取り組み（複数回答）】 (n=289)



※その他の回答としては、Eラーニングや研修など、社員の理解を促進するものや、社外向けサイトの構築など

※構成比(%)は、「項目別回答数/調査結果回答数(289件)」(2018年度:302件)

【図表Ⅱ-2 規模別のSDGsを活用した取り組み(複数回答)】

(n=289)

| | 規模 売上高5,000億円 | |
|------------------------------|------------------|-----------|
| | 以上 | 未満 |
| 事業活動をSDGsの各目標にマッピング | 76%(+23%) | 55%(+34%) |
| 優先課題の決定 | 79%(+48%) | 48%(+36%) |
| 報告とコミュニケーション | 72%(+38%) | 40%(+25%) |
| 経営への統合(ビジネス戦略にSDGsを組み込む) | 56%(+41%) | 29%(+22%) |
| 優先課題の達成をモニタリングする目標(KPIなど)の設定 | 52%(+37%) | 27%(+19%) |
| バリューチェーンのマッピングと影響領域の特定 | 37%(+23%) | 26%(+19%) |
| その他 | 9% | 3% |

※ () 内は 2018 年度調査からの伸長

2. SDGsの17目標への取り組み状況

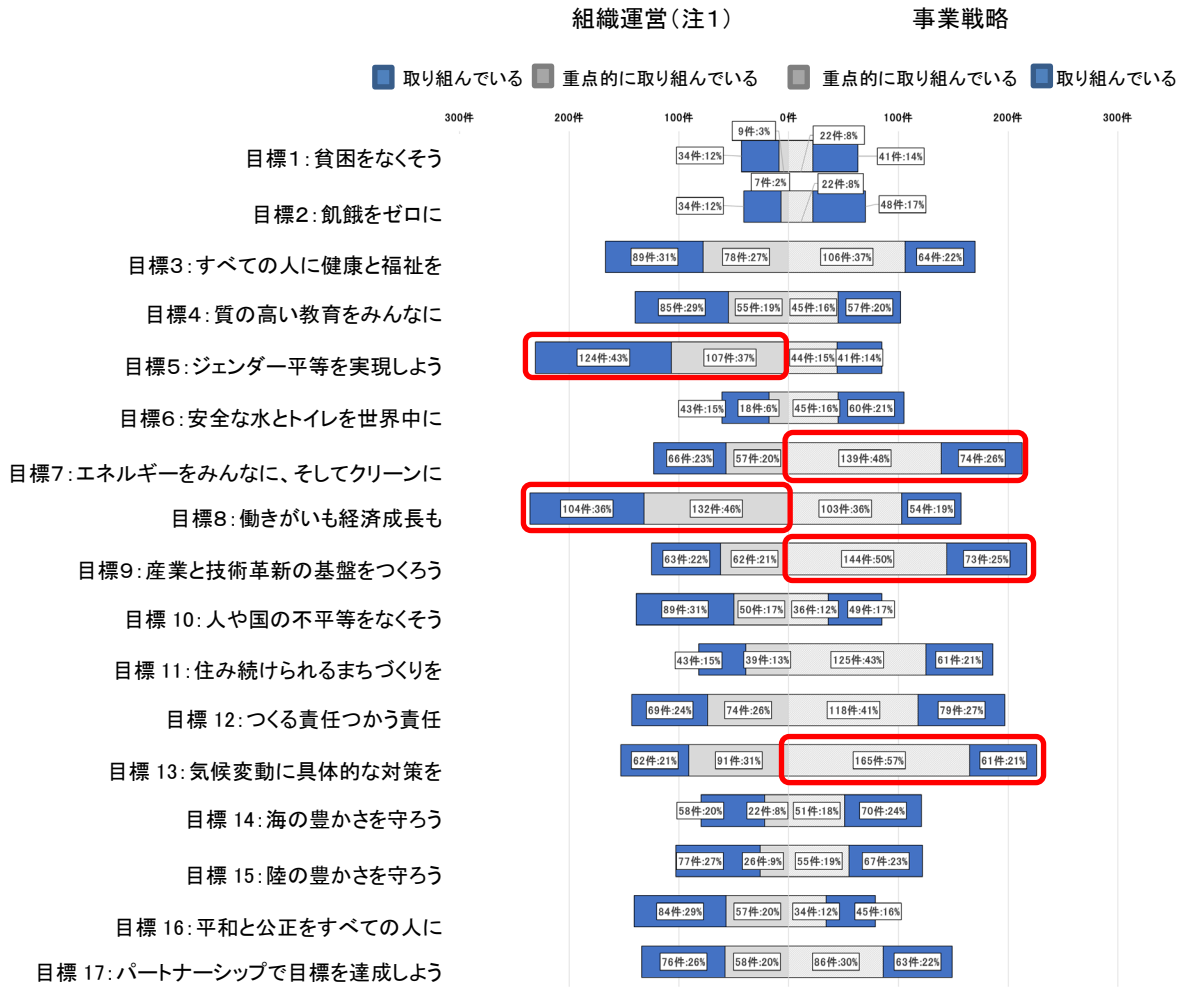
各社のSDGsの17目標への取り組み状況は、2018年度調査時と同様、「目標8：働きがいも経済成長も」、「目標13：気候変動に具体的な対策を」、「目標9：産業と技術革新の基盤をつくろう」に取り組む企業が全体として多い傾向に大きな変化はなかった。

2020年度調査では、組織運営（主として社内的な取り組み）と事業戦略に分けて、それぞれ重点的に取り組んでいる目標について調査したところ、組織運営に関わる目標では、「目標8：働きがいも経済成長も」や、「目標5：ジェンダー平等を実現しよう」が多く、企業が従業員のエンゲージメントを重視し、働き方改革を進めていることがわかる。

一方、事業戦略に関わる目標では、「目標13：気候変動に具体的な対策を」や、「目標7：エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」が多く、事業を通じた気候変動への貢献に取り組んでいる企業が多いことが明らかになった。また、次いで、「目標9：産業と技術革新の基盤をつくろう」が多く、イノベーションを通じた産業の基盤づくりが重視されていることがわかる。

【図表Ⅱ-3 取り組んでいるSDGsの目標】

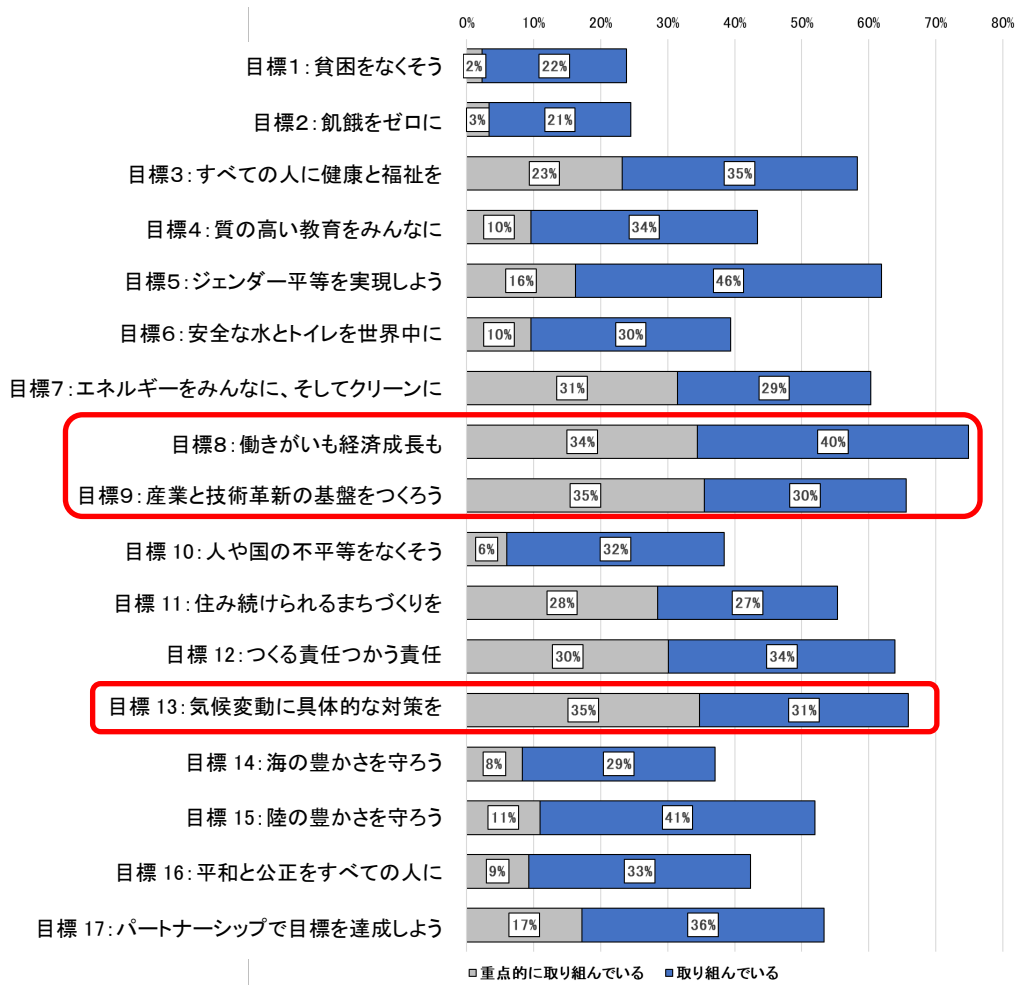
(n=289)



※注1 : 各社の人事制度、人材育成、社内組織運営等で取り組んでいる目標

(参考資料:2018 年度調査 取り組んでいるSDGsの目標)

(n=302)

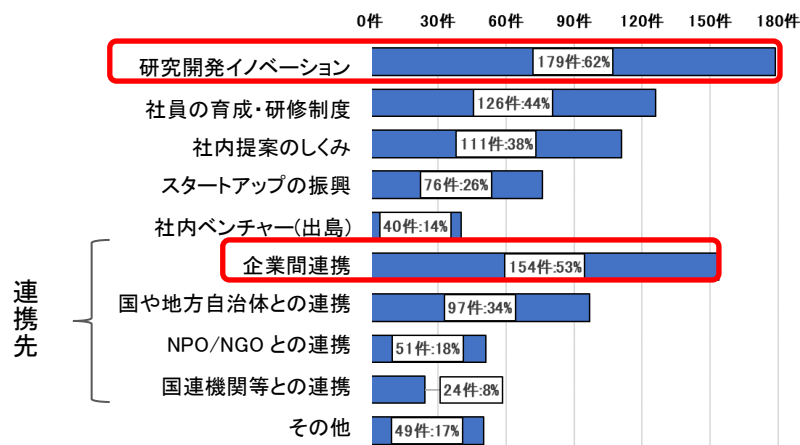


3. Society 5.0 for SDGs に向けたイノベーションの創出

「Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成」に向けたイノベーション創出のための仕組み、方法については、185社から347件の事例が挙げられた。

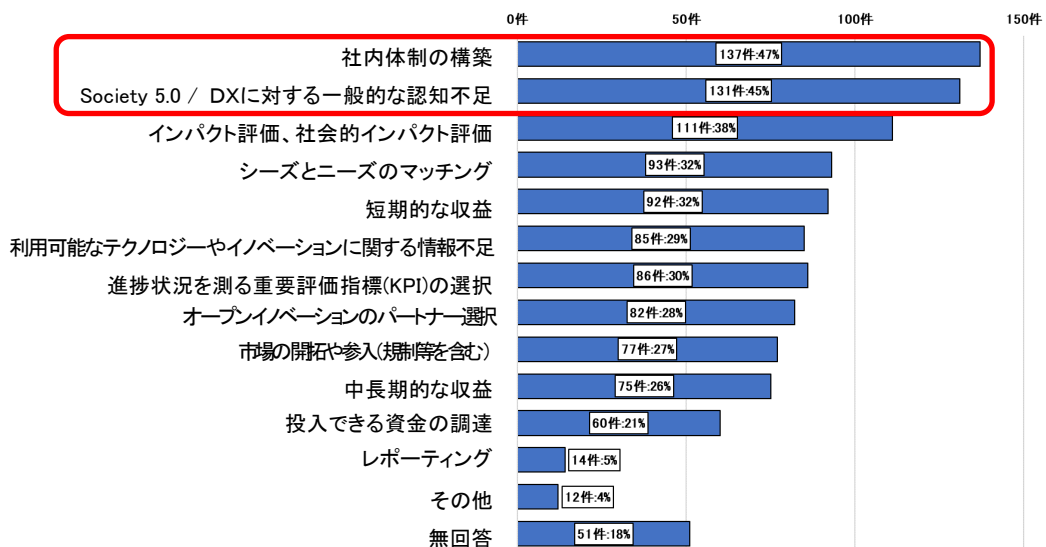
最も多かったのが「研究開発イノベーション」で、具体的には、イノベーション創出のための部門の設置や社内提案制度、スタートアップ企業やベンチャーをはじめとする他の組織との連携などが挙げられた。また、連携先は「企業間連携」が最も多く（53%）、次いで「国や地方自治体」（34%）が多かった。

【図表Ⅱ-4 イノベーション創出のための仕組み・方法(複数回答)】 (n=289)



イノベーション創出における課題としては、「社内体制の構築」と回答した企業が47%と最も多い。特に、イノベティブな人材の獲得や育成について課題意識を持つ企業が多い。次いで、「Society 5.0 / DXに対する一般的な認知不足」(45%)が挙げられ、Society 5.0やDX(デジタルトランスフォーメーション)の周知に依然として課題があることが示された。

【図表Ⅱ-5 イノベーション創出のための課題(複数回答)】 (n=289)



◆ Society 5.0 for SDGs に向けたイノベーション創出のための仕組み・方法の事例 (企業名開示可の事例から抜粋)

<目標実現に向けた工夫>

- ・ 環境負荷低減、資源有効利用の分野等サステナビリティのソリューションとなる製品や技術の**社内認定制度を導入**。
- ・ **社内炭素価格**を導入することでCO2排出量の削減につながるイノベーションと設備投資を促進。

<組織体制・制度の整備>

■働き方改革

- ・ ニューノーマルにおいて、DX企業への変革を加速し、従業員が高い生産性を発揮してイノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「**Work Life Shift**」を推進。
- ・ 「学び」や「挑戦」への支援を強化しデジタルラーニングプラットフォームを導入。**社内兼業・社外兼業・副業制度を導入**し、社員の挑戦機会を拡大。

■新規事業開発部署の設置

- ・ デジタル技術の戦略的な活用推進のため、**シリコンバレー、東京、イスラエルの3拠点に Digital Lab を新設**
- ・ 多様化・高度化する顧客ニーズに対して、再生可能エネルギー、IoTやAIを活用した事業参画・投資を含めた包括的なサービスソリューションを提供する**ライフサイクルバリュエーション事業本部を設置**。

■DXの推進体制整備

- ・ 社内に分散していたDXに関連する機能を集約したDX推進本部を設置し、実行全体統括者として**Chief Information Officer を任命**。
- ・ Insurance Technologyの取り組みにおいて、異分野とのパートナーとの連携強化、**社会実証実験を推進**。
- ・ 人間の豊かな発想力とAIの複雑なモデル形成能力を発揮して、学習・推論・判断を行う**人工知能プラットフォーム**、領域横断的な知見を取り込んだ**計算科学プラットフォーム**を構築。

<仕組み>

■社内提案

- ・ 国内外の社員対象の**社内ハッカソン**を行い、27時間以内にAI×SDGsをテーマにプレゼンテーション資料作成と新たなプログラミングのデモを実施。
- ・ **事業アイデア募集の社内サイトを構築**し、事業アイデアの募集から評価、事業化までのしくみとして運用。
- ・ 若手社員を集めて「2050年のありたい姿」を議論して新しい発想で新しい価値を創造する**社内コンテストを実施**し、動画広告を作成。

■オープンイノベーション拠点の整備

- ・ 先端技術を持つ研究機関やスタートアップ企業を発掘し協働し、イノベーションをけん引する拠点として**Silicon Valley Ventures & Laboratory を設立**。
- ・ 多様な人々や最先端技術と出会い組織の壁を超えて新しい価値を創造するために**メンバー制オープンイノベーションラボを開始**。

■イノベーションのパートナー募集

- ・ 将来のビジネスの種となる革新的なアイデアや技術を持つ**若手研究者への研究助成**。
- ・ **グループ内公募による選抜メンバーとスタートアップ企業が協働で新規事業開発**を目指すオープンイノベーション・プログラムを実施。

◆ Society 5.0 for SDGs に向けたイノベーション創出のための仕組み・方法の事例（続き）

■ スタートアップ企業との連携・支援

- ・ 各拠点（米国、欧州、シンガポール、中国）の**技術アタッシュ活動**を通じて、新しい価値創出を狙ったコラボを推進。
- ・ **パートナー連合 46 社**が提供する多種多様なアセットにより**スタートアップを支援**し、事業連携事例の創出に貢献。

■ 社内ベンチャー、新会社の設立

- ・ **社内外のイノベーター**により新しいビジネスモデルを構築していくプロジェクト。
- ・ **ブロックチェーン技術を活用**する有価証券等の取引基盤の開発・提供を行う合弁会社を設立。
- ・ 使用済みプラスチックの再資源化事業に取り組む**共同出資会社**を設立。

■ コーポレートベンチャーキャピタル（CVC）の設立、ベンチャーファンドへの投資、サステナブル投資

- ・ **世界各国のスタートアップ企業に投資**。国内外のグループ社員がシリコンバレーに出張し、自社の課題を解決できる最先端の技術やビジネスモデルを有するスタートアップ企業を発掘して共創するプログラムを開始。
- ・ **地方創生を推進する地元企業やベンチャー企業へ投資**し、地域が主体となったビジネスモデルを構築。
- ・ 地域資源を活用し成長を狙うベンチャー企業への投資のため、**地域活性化事業有限責任会社**を設立。
- ・ 環境優位性のある車両システムの導入を資金使途として**サステナビリティボンド**を発行。

■ 知財マッチング

- ・ 自社で保有している技術のうち、社会課題解決への貢献や新たなビジネス創出に貢献可能性のある福祉や材料分野、IoT 関連等の技術を「**開放特許**」として**毎年選定し各地の中小企業に紹介**。

<連携>

- ・ 人間と一体化して、人間の能力を拡張させるテクノロジーを開拓していく「**ヒューマンオーグメンテーション社会連携講座**」を設置し、最先端の研究を体系化していく学問を浸透させ、産官学連携を推進。
- ・ 米国アリゾナ州立大学と**包括的研究組織**を設立。既にサーキュラーエコノミーを実現するために必要な要素を抽出し実装するロードマップも作成。
- ・ **Gavi ワクチンアライアンス、英国のスタートアップと協働**し、開発途上国におけるワクチン普及を目的とした幼児指紋認証の実用化。

<その他>

■ 情報共有・発信の強化

- ・ 産官学などとも連携・協働し、未来の社会に貢献していくため、**最新技術である 5 つのイノベーションを発表**。
- ・ 機能性材料事業の粉体材料において**価値共創を目指す製品情報発信サイト**を開設。

■ インパクト評価

- ・ 主要事業を例に、日立全体で活用できる**社会・環境インパクト評価メソッド**を開発。各ビジネスユニット、グループ会社とも議論を重ねて、**ガイドライン**を作成。

【別冊 1 : Society 5.0 for SDGs に向けたイノベーション創出のための仕組み事例集】

Ⅲ. 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)

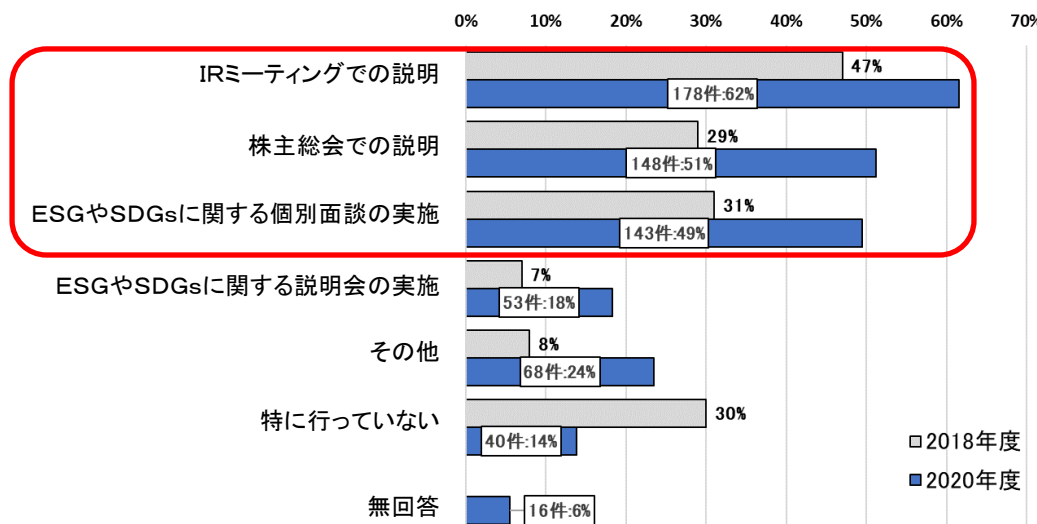
ステークホルダーとの建設的な対話と情報開示への取り組みについて、ウィズ・コロナにおける現状を調査した。

1. ステークホルダーとの建設的対話への取り組みと課題

株主・投資家との建設的な対話のために行われた取り組みとしては、「IRミーティングでの説明」が最も多い(62%)。2018年度調査と比較すると「株主総会での説明」(1.8倍)やESGやSDGsに関する「個別面談の実施」(1.6倍)「説明会の実施」(2.6倍)が増えており、SDGsに関連する取り組みへの株主からの関心の高まりと企業側の積極的な対応姿勢が示された。

規模別では、売上高5,000億円未満で、対話を「特に行っていない」とする企業が多い。

【図表Ⅲ-1 建設的対話のために行うSDGsに関連する取り組み(複数回答)】(n=289)



※構成比(%)は、「項目別回答数/調査結果回答数(289件)」(2018年度:302件)

【図表Ⅲ-2 規模別の建設的対話のために行うSDGsに関連する取り組み(複数回答)】

| | 規模 売上高5,000億円 | |
|---------------------|------------------|-----------|
| | 以上 | 未満 |
| IRミーティングでの説明 | 73%(+12%) | 52%(+16%) |
| 株主総会での説明 | 62%(+30%) | 42%(+15%) |
| ESGやSDGsに関する個別面談の実施 | 82%(+29%) | 21%(+8%) |
| ESGやSDGsに関する説明会の実施 | 30%(+17%) | 8%(+6%) |
| その他 | 29%(+19%) | 19%(+13%) |
| 特に行っていない | 4%(-12%) | 23%(-19%) |

(n=289)

※ ()内は2018年度調査からの伸長

◆ESGやSDGsに関する説明会の具体的名称例

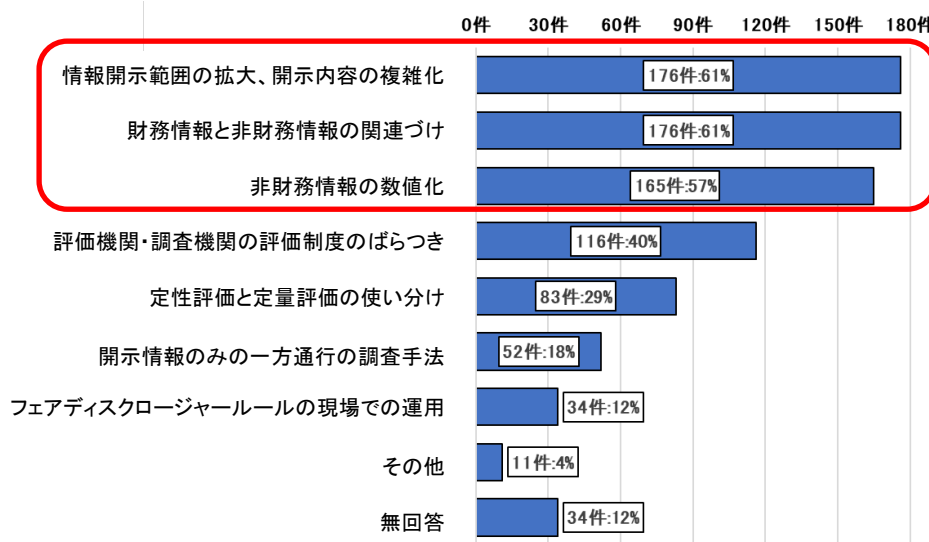
- ・ ESG 説明会 (19 件)
- ・ ESG スモールミーティング (6 件)
- ・ その他、ESG 意見交換会、サステナビリティ説明会など

◆情報開示や建設的な対話に関するイノベーションや工夫の例

- ・ **投資家ミーティングでの統合報告書評価**をお願いし、評価・要望を踏まえて次回報告書の内容を検討している。
- ・ 持続可能なまちづくりを目指して、**ステークホルダーとの対話を通じて当社グループが貢献できる社会的課題を抽出**し、その解決に向けた活動を推進し、その成果や社外有識者のレビューを公表している。
- ・ **定期的にマテリアリティ項目を見直し**、項目ごとに関連する機会とリスク、当社の主要な取り組み、貢献する SDGs のゴールを設定し、HP やサステナビリティデータブック等で開示している。
- ・ 対話の質や効率を高めるために、**テーマを絞ると共にそのテーマに相応しい専門知識をもった社内人財が同席**し、より深い議論ができるようにしている。
- ・ 投資家・報道関係者向け「ESG 説明会」の開催にあたり、**事前に ESG に造詣の深いバイサイドアナリストからヒアリングを行う**ことで、投資家のニーズに対応した開示内容としている。
- ・ IR 活動を通じて得られた投資家の声・関心事項等を、CFO を委員長とする **ディスクロージャー委員会へ報告**し、**開示戦略を策定**して ESG 情報の開示充実を図っている。また、それに対する投資家の反応を更なる情報充実に活かす等、PDCA サイクルによる開示情報や建設的な対話の充実に取り組んでいる。
- ・ **投資家の関心が高い事項をアジェンダ**として、**インベスターデイを毎年開催**。過去にはガバナンスへの関心等を踏まえ、社外取締役のパネルディスカッションを実施。
- ・ ESG や SDGs への関心の高まりを受けて統合報告書を公表し、投資家との対話を踏まえ、その**内容の拡充(サプライチェーンや人権対応、気候変動対応等)**を毎年行っている。
- ・ コーポレート担当役員の諮問機関として、NGO や国際機関、ESG 投資、アカデミア等のステークホルダーの幅広い視点を代表する**社外有識者によって構成される「サステナビリティ・アドバイザー・コミッティー」**を設置し、サステナビリティ施策の考え方や取り組みに関して、助言・提言を得ている。
- ・ 投資家との ESG をテーマとした個別面談に加え、**ESG 評価機関や国際的投資家団体を訪問**し、世界の ESG 投資の潮流や関心事項についての議論も実施している。

対話を推進する上での課題としては、「情報開示範囲の拡大、開示内容の複雑化」が61%と最も多く、次いで「財務情報と非財務情報の関連づけ」と「非財務情報の数値化」が挙げられており、非財務情報の複雑化に伴い、整理や分析手法に苦慮していることがうかがえる。

【図表Ⅲ-3 建設的対話の取り組みを進める上での課題(複数回答)】(n=289)



2. 投資家の関心項目

投資家からの関心が高まっている項目としては、「長期戦略（ROE、事業別構想、サステナビリティ課題等）」（197件）が最も多く、「取締役会の実効性」（122件）、「気候関連リスク・機会を織り込むシナリオ分析（TCFD）」（112件）が続いている。

最近、急速に関心が高まっている項目としては「リスク全般」（121件）が最も多く、「働き方改革」（105件）、「サプライチェーンの持続可能性の確保」（104件）が続き、企業は、コロナ禍における働き方改革やサプライチェーンの持続可能性の確保を含むリスク全般への対応を迫られていることがうかがえる。

【図表Ⅲ-4 投資家からの関心項目】

(n=289)



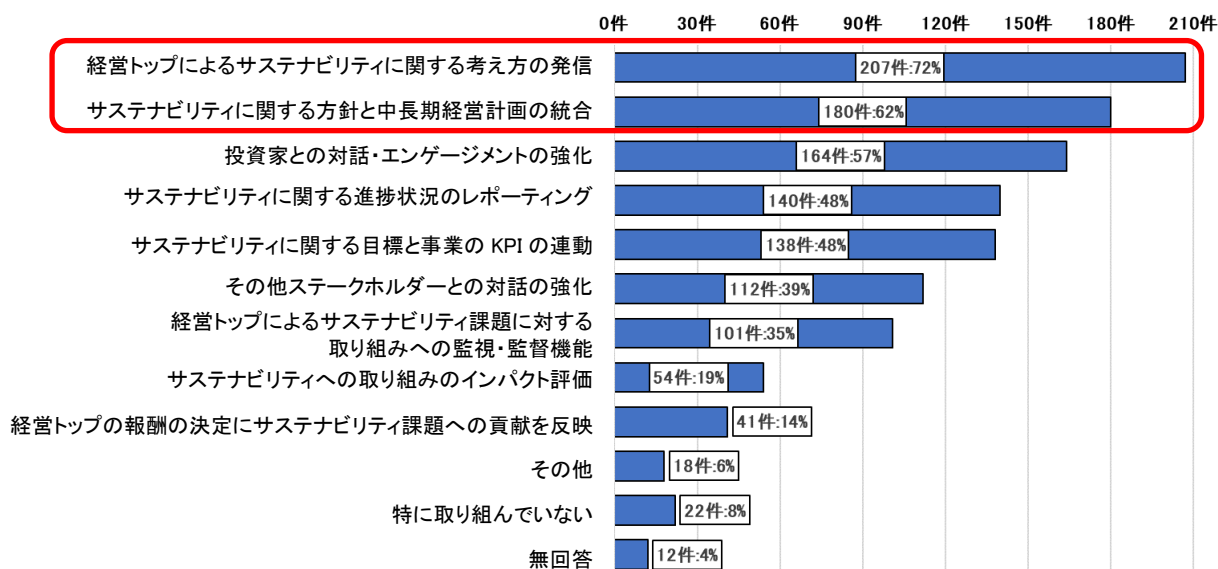
※注2：事業を通じたSDGsの達成には、コロナ等の感染症に関連するビジネスも含む。

※注3：リスク全般とは、企業行動憲章第9条で提示している、反社会的勢力の行動やテロ、情報セキュリティ、サイバー攻撃、自然災害、感染症予防等、組織的な危機管理を必要とするもの。

3. SDGsを企業の長期的価値創造につなげるための取り組み

SDGsを企業の長期的価値創造ストーリーにつなげるために取り組んでいることとしては、72%が「経営トップによるサステナビリティに関する考え方の発信」と回答した。次いで、62%が「サステナビリティに関する方針と中長期経営計画の統合」に取り組んでいることから、多くの企業で、企業価値向上のためにサステナビリティの概念を経営方針に組み込んでいることがわかる。また、規模別では、売上高5,000億円未満の企業で、経営トップによる考え方の発信や、取り組みへの監視・監督機能を実施している企業が少ないことがわかる。

【図表Ⅲ-5 SDGsを長期的価値創造につなげるための取り組み(複数回答)】(n=289)



【図表Ⅲ-6 規模別のSDGsを長期的価値創造につなげるための取り組み】 (n=289)

| | 規模 売上高5,000億円 | |
|-------------------------------------|------------------|-----|
| | 以上 | 未満 |
| 経営トップによるサステナビリティに関する考え方の発信 | 86% | 59% |
| サステナビリティに関する方針と中長期経営計画の統合 | 73% | 53% |
| 投資家との対話・エンゲージメントの強化 | 72% | 43% |
| サステナビリティに関する進捗状況のレポート | 66% | 33% |
| サステナビリティに関する目標と事業のKPIの連動 | 63% | 35% |
| その他ステークホルダーとの対話の強化 | 49% | 30% |
| 経営トップによるサステナビリティ課題に対する取り組みへの監視・監督機能 | 54% | 18% |
| サステナビリティへの取り組みのインパクト評価 | 28% | 11% |
| 経営トップの報酬の決定にサステナビリティ課題への貢献を反映 | 25% | 5% |
| その他 | 7% | 5% |
| 特に取り組んでいない | 2% | 12% |

IV. 適正な取引、責任ある調達(第2条)

コロナの世界的拡大により、多くの企業が持続可能でレジリエントなサプライチェーンの構築という課題に直面している。ウィズ・コロナにおける各社のサプライチェーンの持続可能性の確保に向けた取り組みについて調査した。

1. サプライチェーンの持続性確保のための取り組み

サプライチェーン全体の持続性確保のための取り組みとしては、「在宅勤務・リモートワーク導入支援」を行った企業が241社と最も多い。次いで「職場の安全・衛生対策の支援」(234社)、「取引の継続」(193社)が続いた。

自社・子会社・グループ会社内では、「在宅勤務・リモートワーク導入支援」(234社)、「職場の安全・衛生対策の支援」(232社)が多く、ウィズ・コロナにおいて従業員の安全・衛生対策が重視されていることが示された。直接の取引先や原材料調達先に対しては、「取引の継続」「迅速な支払い」等、事業継続に関わる内容が多く挙げられた。

また、第2次サプライヤー以降に対しては、取引の継続に関わる内容に加え、「人権リスク」への対応や「汚職防止」への対応が多く挙げられた。

【図表IV-1 サプライチェーンの持続性確保のための取り組み(複数回答)】 (n=289)

| | サプライチェーン全体 | 自社・子会社・グループ会社 | 直接の取引先 | 第2次サプライヤー以降(注4) | 原材料調達先 |
|-------------------------|------------|---------------|--------|-----------------|--------|
| 優先的に継続すべき事業の特定と体制の確保 | 176 | 159 | 93 | 29 | 54 |
| 停止した事業への補償・補填 | 58 | 41 | 40 | 7 | 6 |
| 迅速な支払い | 132 | 76 | 109 | 23 | 49 |
| 取引の継続 | 193 | 128 | 171 | 56 | 97 |
| 職場の安全・衛生対策の支援 | 234 | 232 | 86 | 28 | 16 |
| 従業員の雇用継続に向けた支援 | 133 | 128 | 30 | 4 | 4 |
| 在宅勤務・リモートワーク導入支援 | 241 | 234 | 32 | 6 | 4 |
| 事業継続・再開のための物的支援 | 109 | 97 | 30 | 6 | 1 |
| 事業継続・再開のための資金的支援 | 93 | 77 | 29 | 2 | 0 |
| 事業継続・再開のための技術的支援 | 73 | 63 | 27 | 7 | 2 |
| 事業継続・再開のための人的支援 | 72 | 64 | 22 | 4 | 1 |
| 人権リスク(児童労働や強制労働等)の把握と対処 | 96 | 83 | 71 | 32 | 36 |
| 贈収賄等の汚職防止 | 108 | 100 | 74 | 31 | 38 |
| その他 | 21 | 8 | 16 | 5 | 7 |

(件)

※注4：第2次サプライヤー以降とは、下請会社、孫請会社等、原材料調達先よりも手前の取引先。

◆特に力を入れた対応の代表事例

※110 社から事例が寄せられた。

[在宅勤務・リモートワークの導入支援]

- ・ テレワークのコア日を設定し、該当期間には組織の 50%以上の社員が実施するなど、数値目標を設定。
- ・ 働き方改革に関する取り組みを社内コンテスト形式で募集・表彰し、社内ナレッジの横展開に繋げる。

[BCP 対策]

- ・ 重要な商品の安定供給においては、生産・物流拠点の分散や主要原材料の複数購買の実施といったバックアップ体制を構築。
- ・ 初期段階より国内外のサプライチェーン上の調達取引先から情報収集し、リスクを見極め、調達取引先と連携して納期への影響を最小限に抑える対策を講じた。
- ・ 生産・調達 BCP 対策本部を立上げ、全拠点を対象とした活動統制を図り、状況変化に応じて代替地域からの調達も含め、サプライチェーン上の課題に適宜対応。
- ・ 主要原料調達先への BCP 調査をもとに、サプライヤー複数拠点での代替生産の可否、供給継続できる在庫確保状況、代替原料有無などを確認。

[事業継続支援]

- ・ 直接の取引先・新規の取引先に対して「非接触型 BCM コンサルティングサービス～新型コロナウイルス感染症流行の長期化に対応～」を提供。
- ・ コロナの拡大により、売上減少や調達への支障等、影響を受けた法人顧客に対して円滑な資金供給を行うための各種サポートを実施。
- ・ 当社内で生産性向上を牽引する生産統括本部と、サプライヤーを管理する調達本部が連携して、調達先の要望をくみ取った上で作業効率化や IoT 活用などサプライヤーの現場改善を支援。

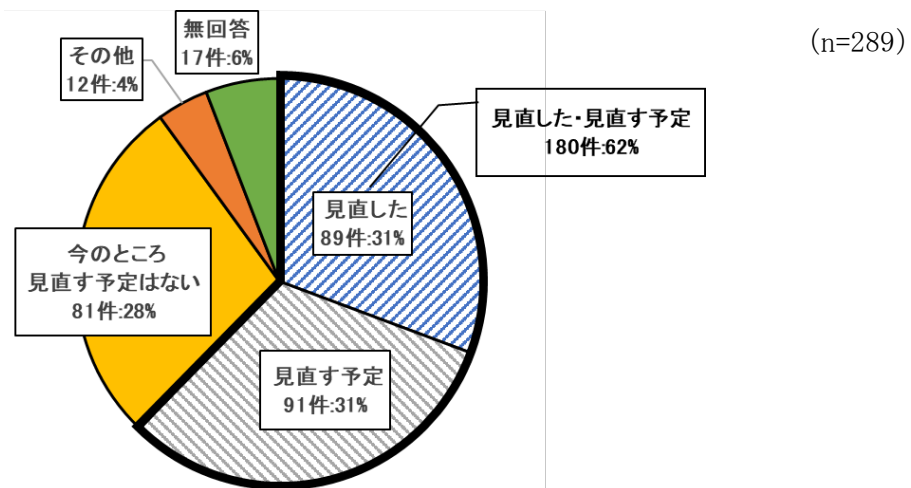
【別冊 2 : サプライチェーンの持続性確保のために特に力を入れた対応事例集】

2. 持続可能でレジリエントなサプライチェーンの構築に向けた取り組み

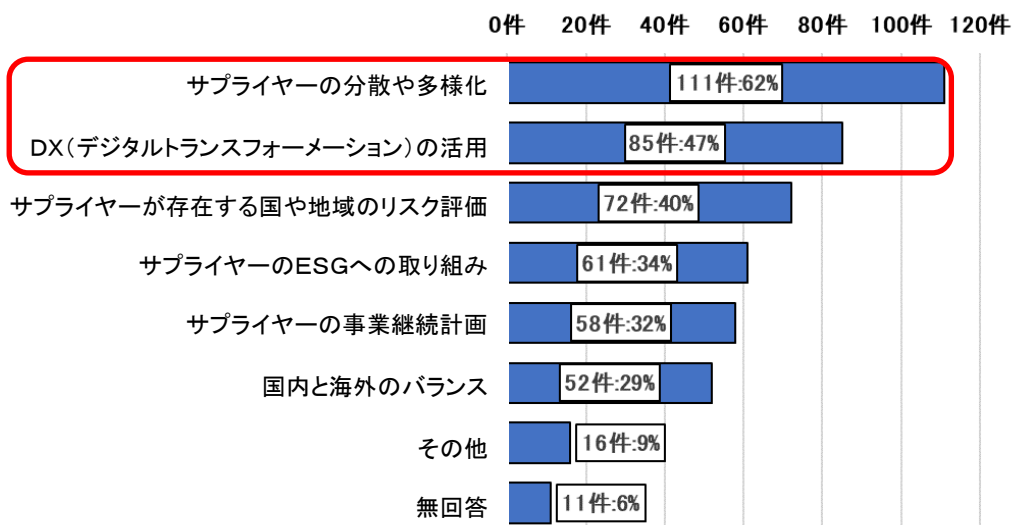
持続可能でレジリエントなサプライチェーンの構築に向けてこれまでの取り組みを「見直した」または「見直す予定」の企業は62%になり、コロナの世界的拡大により、課題に直面している企業が多い。

「見直した」「見直す予定」と回答した企業の見直しの観点については、「サプライヤーの分散や多様化」が62%と最も多く、次いで、「DXの活用」が挙げられた。いずれも、ウィズ・コロナにおいて、サプライチェーンの在り方から見直しがされていることがうかがえる。

【図表IV-2 持続可能でレジリエントなサプライチェーンの構築に向けた取り組みの見直し】



【図表IV-3 サプライチェーン見直しの観点(複数回答)】



◆具体的な見直しの内容（自由記述）

[事業継続の視点]

- ・ 調達品の優先順位付けを行った上で、調達先・ルート of 可視化を行い、リスク内容に応じて、①サプライヤーの分散化②輸送方法・ルートの見直し、②国内在庫の積み増し、③メインサプライヤーとの関係強化、④調達品の汎用化に取り組んでいく。
- ・ ①調達部材・品種に応じたサプライチェーン全体の可視化、②取引先の BCP 管理体制の把握、評価、③取引先の稼働状況等をより迅速、タイムリーに把握できる仕組みの検討、③安全在庫基準の見直し、④複数社・複数拠点購買方針の見直し
- ・ 調達リスク要因は多岐にわたり想定を超えるため、BCP 対応としてサプライヤーの分散化を改めて進める。あわせて、迅速な情報収集と対応のため DX を推進しオペレーションの安定化をグループ連携により達成する。
- ・ コロナ禍において在宅勤務の導入などの必要な変化に対応する即応性は企業により異なる。サプライチェーンの持続性を高めるためには、変化に対応できるサプライヤーの見極めと集中化も必要である。
- ・ 取引先との IoT の連携強化により、情報精度の向上、情報共有の迅速化を図る。

[サステナビリティの視点]

- ・ 「CSR 調達基準」を、人権・労働、団結権・団体交渉権、安全衛生、地球環境、公正取引・倫理、品質・安全性、原材料、情報セキュリティ、社会貢献の分野に拡大。特に、労働者の団体交渉の実施や、労働条件・経営慣行に関して経営陣とのコミュニケーションを尊重。
- ・ 取引先サステナブル行動指針を改定し、人権対応を最優先事項とし、取引先と共に持続可能な社会の実現に貢献していく。
- ・ CSR 監査については、現地監査とリモート監査の併用にて対応。
- ・ 主要調達先に対して、人権デュー・ディリジェンスや贈収賄・汚職防止に関する設問を盛り込んだ自己評価アンケートを実施し、調達先におけるコンプライアンス体制をモニタリングし、リスクを特定。
- ・ 主要調達先に対してアンケートを毎年実施し、CO2 削減、紛争鉱物不使用等の ESG 項目の対応状況をヒアリング。アンケート回答結果をもとに個別にフィードバックを実施し、協力を依頼。
- ・ 英国 NGO が保有するデータベースより、2000 年以降に世界各国で発生した環境・人権リスクの発生事例をもとに分析し、リスクの高い事業分野を特定。グループの事業におけるこれら事業分野固有のリスク調査やマネジメントの体系化に注力。

V. 人権に関する取り組み(第4条)

ウィズ・コロナにおいて国際機関や欧州等では、企業のサプライチェーンにおける人権への取り組みを一層重視するようになってきている。これらを踏まえ、日本企業の人権への取り組み状況を調査した。

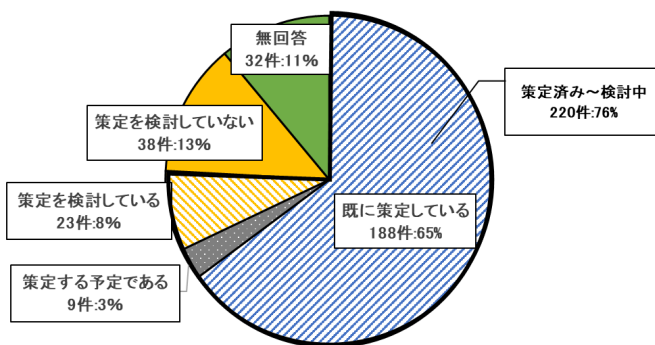
1. 人権の尊重に関する方針と社内の仕組み

人権尊重のための企業方針を策定している企業は65%で、「策定済み」「策定予定」「策定を検討」している企業を合わせて76%となり、2018年度から大きな進展はない。規模別では、売上高5,000億円未満では、策定している企業が少ない。

人権を尊重する社内の仕組みとしては、「人権相談窓口の設置」や「苦情処理・救済メカニズムの構築」などが多く、社内体制が整備されていることが推察される。「人権に関する教育・研修を実施」している企業も71%と多い。

人権リスクの特定・影響評価、人権リスクの予防・対処などは、実施企業が3割程度に留まり、2018年度調査時から進展していない。特に、売上高5,000億円未満の企業では、実施率が2割以下となり、更なる取り組みが求められる。

【図表V-1 人権方針の策定状況】 (n=289)

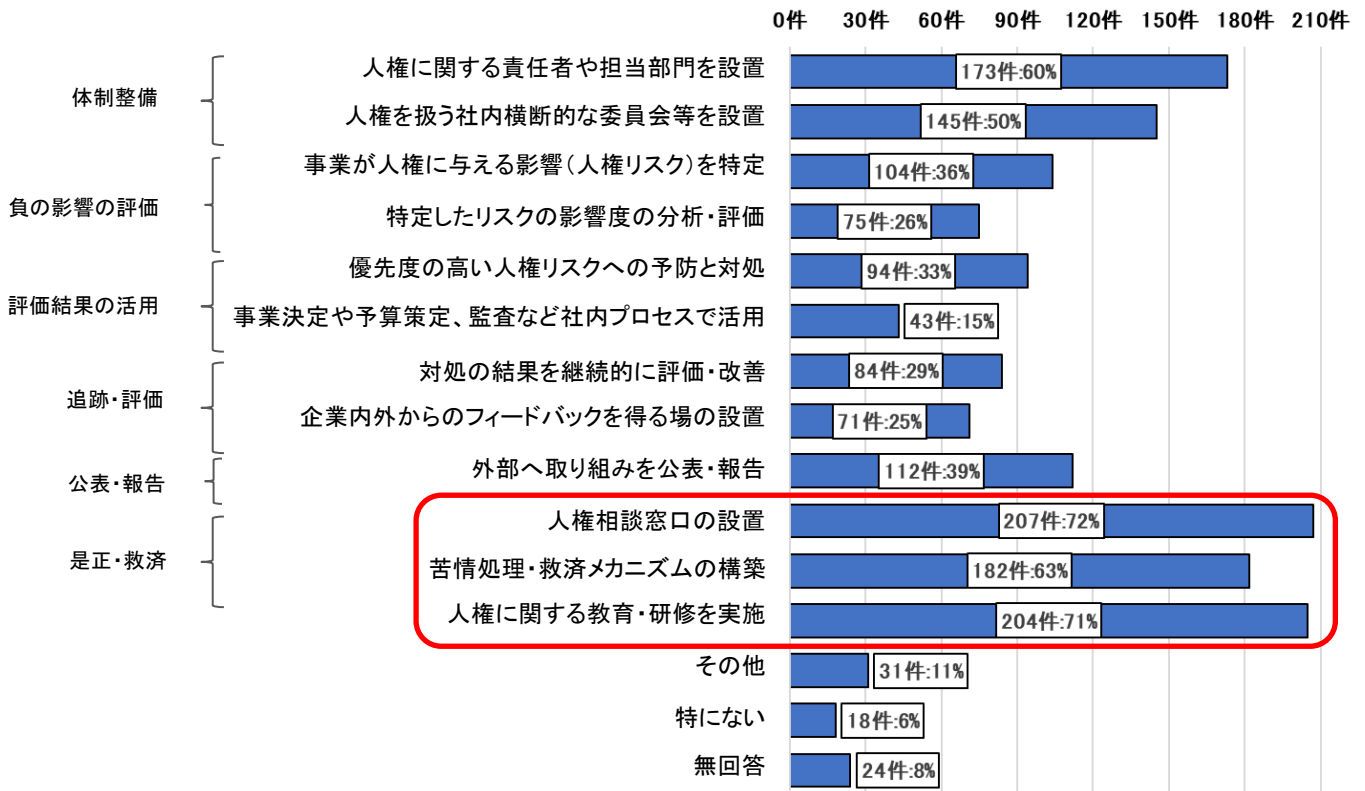


【図表V-2 規模別】 (n=289)

| | 規模 売上高5,000億円 | |
|------------|------------------|-----|
| | 以上 | 未満 |
| 既に策定している | 77% | 55% |
| 策定する予定である | 5% | 1% |
| 策定を検討している | 5% | 10% |
| 策定を検討していない | 2% | 23% |

【図表 V-3 人権を尊重する社内の仕組み(複数回答)】

(n=289)



【図表 V-4 規模別(複数回答)】

(n=289)

| | 規模 売上高5,000億円 | |
|-------------------------|------------------|-----|
| | 以上 | 未満 |
| 人権に関する責任者や担当部門を設置 | 73% | 48% |
| 人権を扱う社内横断的な委員会等を設置 | 66% | 36% |
| 事業が人権に与える影響(人権リスク)を特定 | 58% | 17% |
| 特定したリスクの影響度の分析・評価 | 41% | 13% |
| 優先度の高い人権リスクへの予防と対処 | 49% | 18% |
| 事業決定や予算策定、監査など社内プロセスで活用 | 25% | 6% |
| 対処の結果を継続的に評価・改善 | 40% | 20% |
| 企業内外からのフィードバックを得る場の設置 | 37% | 14% |
| 外部へ取り組みを公表・報告 | 60% | 21% |
| 人権相談窓口の設置 | 84% | 61% |
| 苦情処理・救済メカニズムの構築 | 72% | 55% |
| 人権に関する教育・研修を実施 | 82% | 61% |
| その他 | 14% | 8% |
| 特にない | 1% | 10% |

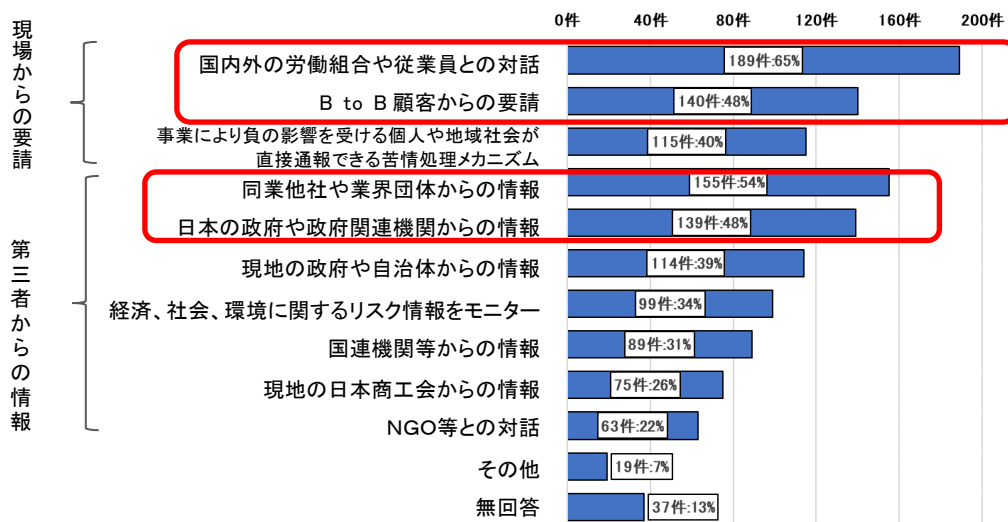
2. サプライチェーンにおける人権リスク

グローバルサプライチェーンにおける人権リスクの把握方法としては、「国内外の労働組合や従業員との対話」が65%と最も多い。「同業他社や業界団体からの情報」(54%)、「日本の政府や政府関連機関からの情報」(48%)や、「B to B 顧客からの要請」など、第三者からの情報提供や現場の取引先からの要請により把握する企業も多い。

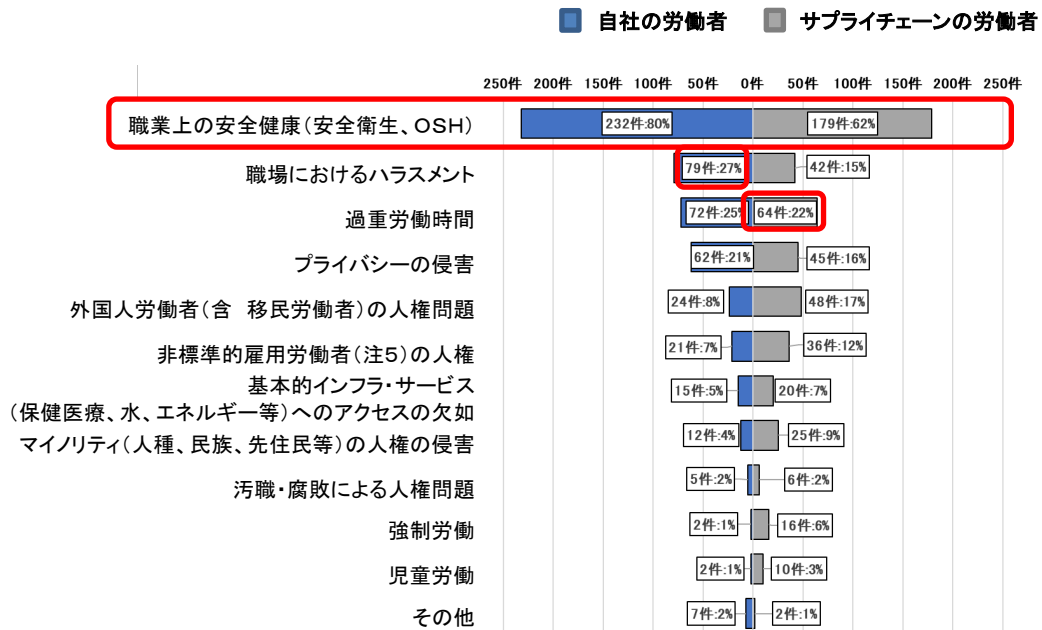
コロナにより高まったと感じる人権リスクに関しては、自社・サプライチェーンともに「職業上の安全健康（安全衛生、OSH）」が最も多い。自社の労働者に関しては「職場におけるハラスメント」が27%、サプライチェーンの労働者に関しては「過重労働時間」が22%と多くなっている。

【図表 V-5 グローバルサプライチェーンにおける人権リスクの把握方法(複数回答)】

(n=289)



【図表 V-6 コロナにより高まっていると感じる人権リスク】 (n=289)



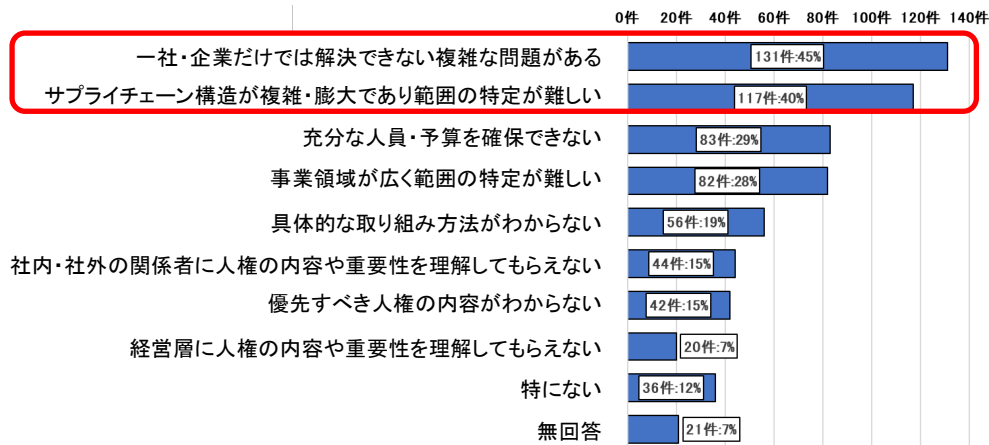
※注5：非標準的雇用労働者とは、非正規 ギグワーカー インフォーマルワーカーなどの労働者の総称。総じて賃金、雇用安定、社会保障等の観点で正規雇用との比較において保護が十分でないと指摘されている。

3. 人権を尊重する経営を実践する上での課題と要望

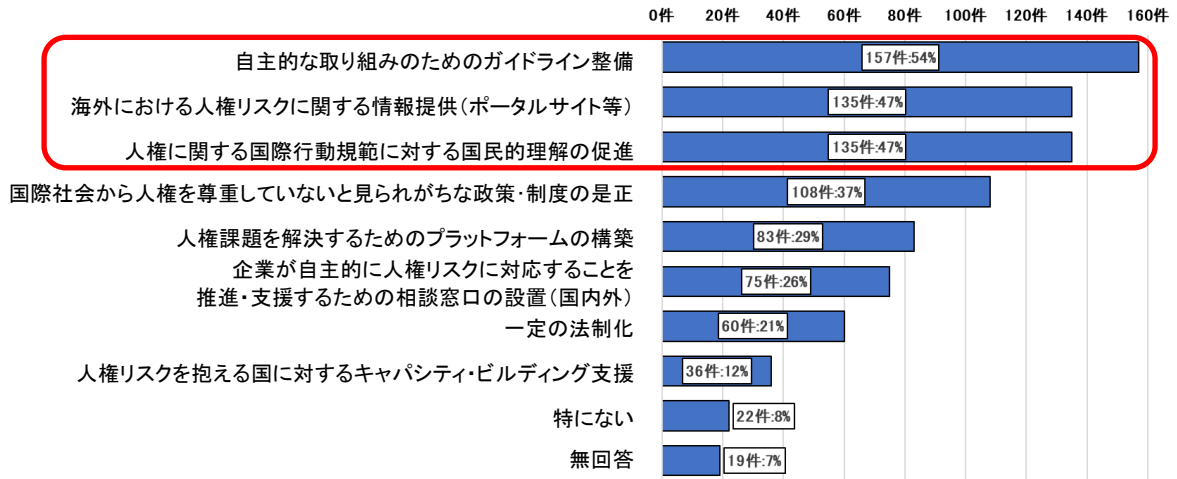
企業行動憲章4条が求めている、人権を尊重する経営を実践する上での課題としては、「一社・企業だけでは解決できない複雑な問題がある」という回答が最も多く(45%)、次いで「サプライチェーン構造が複雑・膨大であり範囲の特定が難しい」が多い(40%)ことから、複雑化するサプライチェーン構造に対して、企業が解決手法を見出せていない現状がうかがえる。

企業が人権を尊重する経営を実践するにあたって、政府・公的機関に対する要望としては、「自主的な取り組みのためのガイドライン整備」が54%で最も多く、次いで、「海外における人権リスクに関する情報提供」(47%)や、「人権に関する国際行動規範に対する国民的理解の促進」(47%)が指摘された。

【図表V-7 人権を尊重する経営を実践する上での課題(複数回答)】 (n=289)



【図表V-8 政府・公的機関に対する要望(複数回答)】 (n=289)



◆人権を尊重する経営を実践する上での課題（自由記述）

- ・ サプライチェーンにおける人権尊重の対応状況を評価する手法が確立されていない。法人単体で評価する場合、定量的なデータがなく、定性的に評価する場合も明確な基準がなく判断が困難である。
- ・ 膨大で複雑なサプライチェーンに対して、中堅企業がデュー・ディリジェンスを行うのはコストが膨大にかかりすぎ、取引先に要望しても理解が得られにくい。
- ・ 人権相談窓口の設置や苦情処理・救済メカニズムを1社で機能させるのは、経済的負担が大きい。また、日本では人権に関してノウハウをもったNGOが限られているためサポートを依頼したくてもできない実情がある。
- ・ 人権問題はサプライチェーンと密接に関係しており、商取引上の契約などにも影響することから、個社の努力だけでなくサプライチェーン全体で足並みをそろえて対応することが必要である。取り組みは道半ばである。

◆政府・公的機関に対する要望（自由記述）

- ・ 人権を尊重する経営実践のため、政府にイニシアティブを取っていただき民間企業をリードしていただきたい。

[人権 DD の推進支援]

- ・ 政府や公的機関などによる、社会に向けた情報発信や教育啓発の実施、また企業に向けた解説や具体的な取り組みに関するガイダンスの提供などを期待する。
- ・ 児童労働や強制労働についても雇用差別と同様に、省庁による具体的なガイドラインをわかりやすく出すことで国内企業の理解は進むと考える。
- ・ 是正・救済のための具体的な手順も標準化されていれば、企業として取り組みやすい。

[インセンティブの付与]

- ・ 政府や公的機関における相談窓口機能に加え、企業（特に人員・予算に制限のある中小企業）のキャパシティ・ビルディング支援、公共調達における加点評価など、取り組みに対するインセンティブ付与

[海外での支援]

- ・ 欧州における人権の対応などの情報をタイムリーに把握し、逐次情報を分かりやすく開示してほしい。
- ・ サプライチェーン上の途上国における人権リスクに対して、個社で対応していくのは難しい。途上国へのキャパシティ・ビルディング等においては、例えば国際協力機構（JICA）のノウハウを活かし、企業と連携して動けるような仕組みがあると良い。
- ・ 日本企業、政府、有識者が連携した「グリーンバンス・センター」等において、政府が現地（問題が発生している国）政府に対してエンゲージメントすることができれば、産業界として効果的・効率的に苦情に対応する事が可能となる。

[国民の理解促進]

- ・ グループ企業に対してグローバルな人権研修を実施する上でも、国・公的機関・国際機関においては、人権意識を国レベルで高めていくための施策を積極的に打ち出してほしい。
- ・ 学校での人権教育の充実

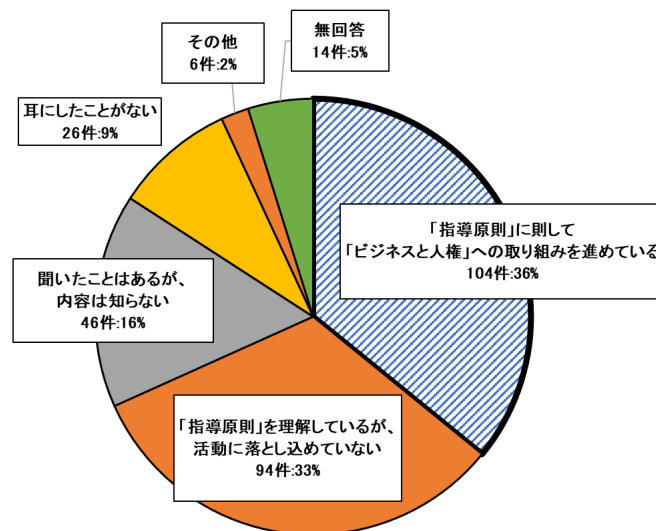
4. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する取り組み

2011年に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「指導原則」）を国内で実施するため、現在、日本政府は「国別行動計画（NAP）」を策定しており、今秋に公表される予定である。

そこで、会員企業の指導原則への取り組み状況について調査したところ、取り組みを進めていると回答したのは、36%に留まった。「指導原則」を理解しているが活動に落とし込めていない企業も含め、取り組んでいない企業が6割となっており、指導原則の周知・実践ともに課題が残る状況である。

取り組んでいる企業の推進理由としては、「国際的なビジネスの場で主流化しつつあるから」（79%）や、「指導原則の採択」（65%）、「海外での法制化やガイドライン策定の流れ」（65%）などが挙げられ、国際競争力を維持するために取り組まれていることが示された。また、「投資家や評価機関への対応」も63%と多く、投資家からの関心の高さもうかがえる。今後、欧州をはじめ海外では指導原則に基づく人権DDの法制化がさらに進むことが予想されるため、これまで以上に取り組みの推進が求められる。

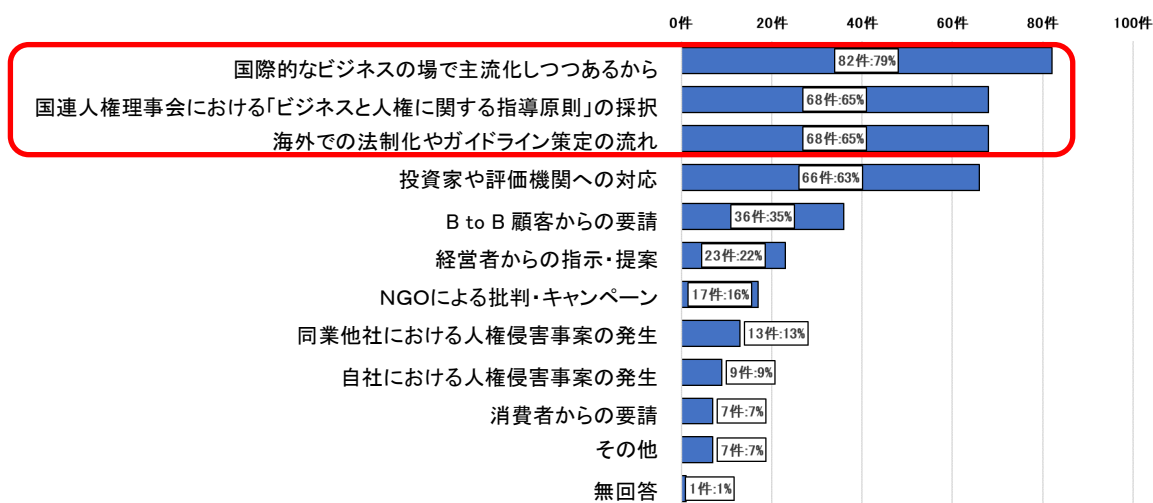
【図表V-9 「指導原則」に関する取り組み状況】 (n=289)



解説： 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

- ✓ 2011年国連人権理事会で採択された国家、多国籍企業と人権の関係を具体的に実施するための原則。法的な拘束力はないが、企業と人権に関する事実上の基準文書となっている。指導原則は、①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセスの3本柱から構成される。
- ✓ 企業には、自らの事業活動に関連して人権を侵害しないこと、特に、人権への負の影響（人権リスク）を特定、防止、軽減し、そしてどのように対処するかという人権デューディリジェンス（人権DD）が求められている。

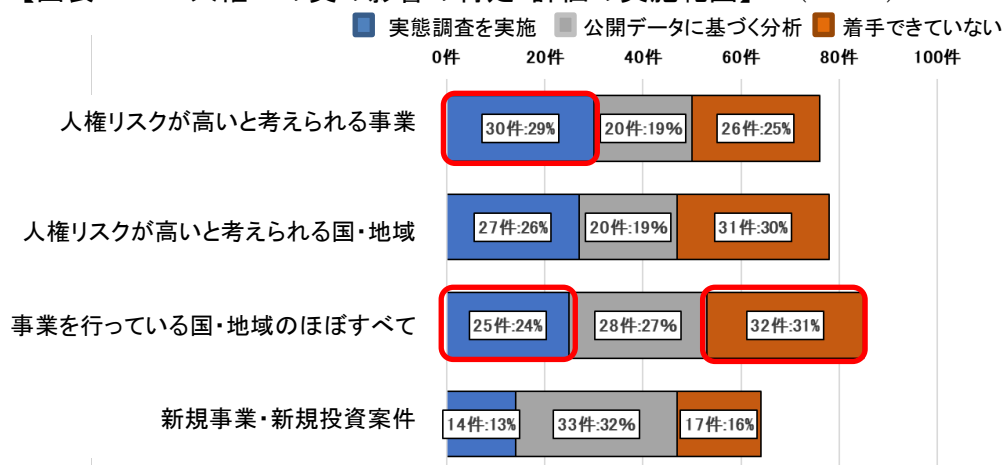
【図表V-10 取り組みを推進した理由やきっかけ(複数回答)】 (n=104)



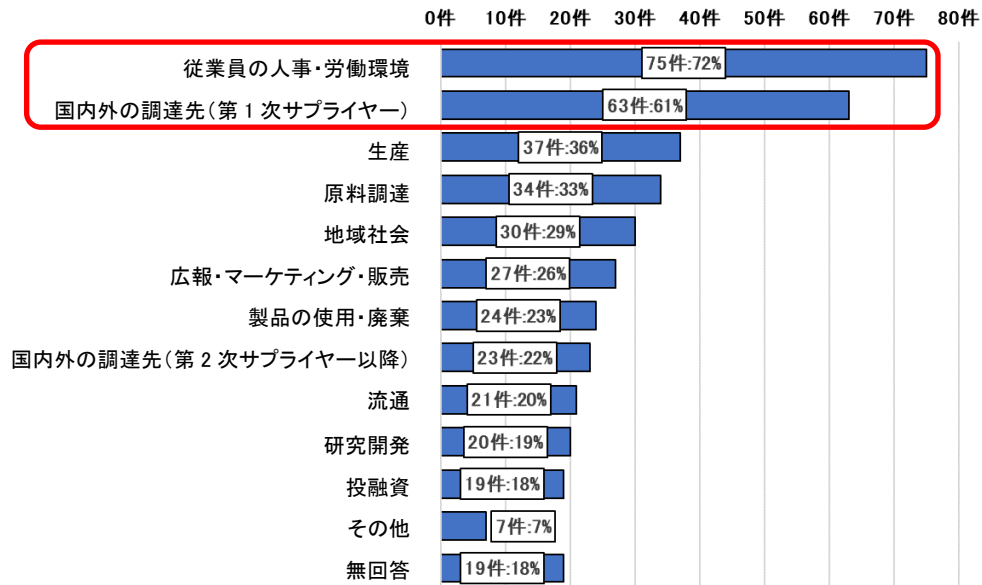
人権への負の影響の特定・評価の実施範囲は、「人権リスクが高いと考えられる事業」に対して実施している企業が 29%で、「事業を行っている国・地域のはぼすべて」に対して実施する企業は 24%に留まり、一方で、着手できていないと回答した企業は 31%と多く、人権DDの実践に関して課題が示された。

影響の特定・評価の対象に関しては、「従業員の人事・労働環境」が最も多く 72%で、次いで「国内外の調達先（第1次サプライヤー）」に実施した企業が 61%だったことから、社内や直接の取引先など、より自社に近い範囲から実施されていることがわかる。

【図表V-11 人権への負の影響の特定・評価の実施範囲】 (n=104)



【図表 V-12 人権への負の影響の特定・評価を実施した対象(複数回答)】 (n=104)



◆人権 DD を実施したリスクが高いと考えられる事業の例 (自由記述)

- ・ 建築事業、不動産開発事業、再エネ事業、開発事業、繊維・製品事業、ヘルスケア・介護事業、ホテル事業、ケータリング事業、
- ・ 労働集約型事業や季節労働となる可能性の高い事業、投融資事業 (投融資先での人権リスク)
- ・ 通信事業・生体認証技術や AI 技術を活用している事業 (プライバシーとデータセキュリティの権利保護)

◆人権 DD を実施したリスクが高いと考えられる地域の例 (自由記述)

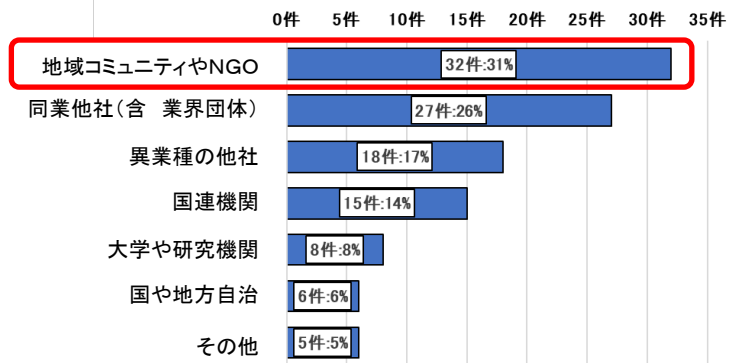
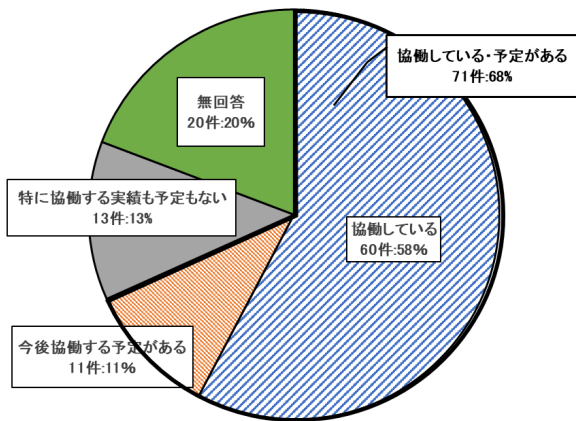
- ・ 東南アジアなど外国人移民労働者を活用する国・地域
- ・ 各種インデックス、米国政府や NGO などで人権リスクの高い国としてカテゴリーされている国
- ・ 紛争影響国および「表現の自由の権利」「生命と安全への権利」が脅かされている高リスク国
- ・ 腐敗認識指数で下位の国・地域
- ・ 生体認証技術に関連する事業展開の先進国
- ・ 日本 (外国人技能実習生)

人権DDに関して、ステークホルダーと協働した実績がある企業は 58%で、実際に協働したステークホルダーとしては、「地域コミュニティやNGO」が 31%と最も多く、次いで「同業他社（含 業界団体）」が挙げられた。

【図表 V-13 人権DDに関して協働したステークホルダー】 (n=104)

[協働している企業の割合]

[協働したステークホルダー(複数回答)]



◆人権 DD を主幹する部署や連携する部署

*主幹部署名の記載があった 90 社のうち、87%が他部署と連携している。

[主幹する部署や組織名]

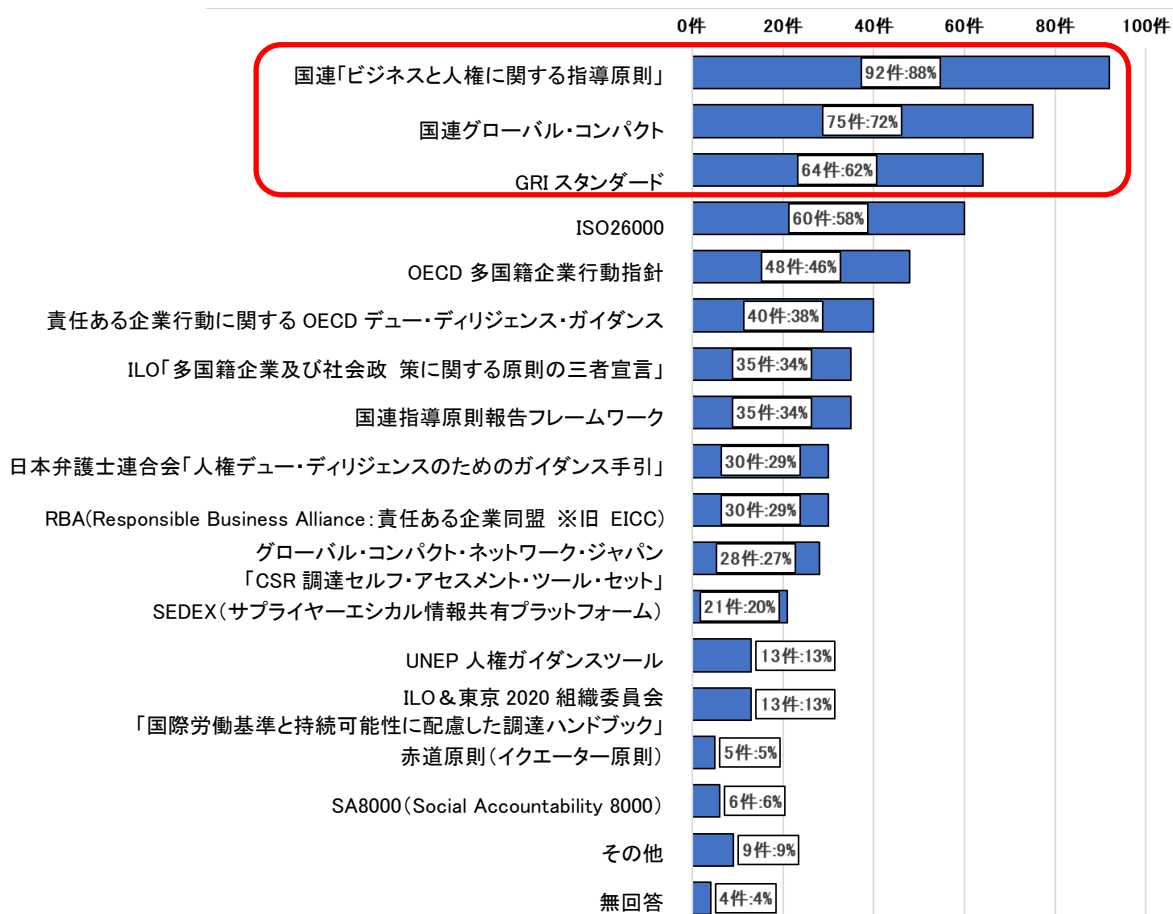
- ・ サステナブル推進室（推進部や戦略室などを含む） 24 件
- ・ 人事部 22 件
- ・ 総務部 7 件
- ・ CSR 室 7 件
- ・ ESG 推進部 6 件

[連携している部署名]

- ・ 人事部 35 件
- ・ 法務・コンプライアンス部 23 件
- ・ 調達・原料部 20 件
- ・ その他、総務部（10 件）、サプライチェーンマネジメント部（7 件）、CSR 推進室（5 件）など

「ビジネスと人権」を推進する上で活用しているツールとしては、「指導原則」が最も多く、88%となった。次いで「国連グローバル・コンパクト」(72%)、「GRIスタンダード」(62%)が続いた。

【図表 V-14 「ビジネスと人権」推進する上での活用ツール(複数回答)】 (n=104)

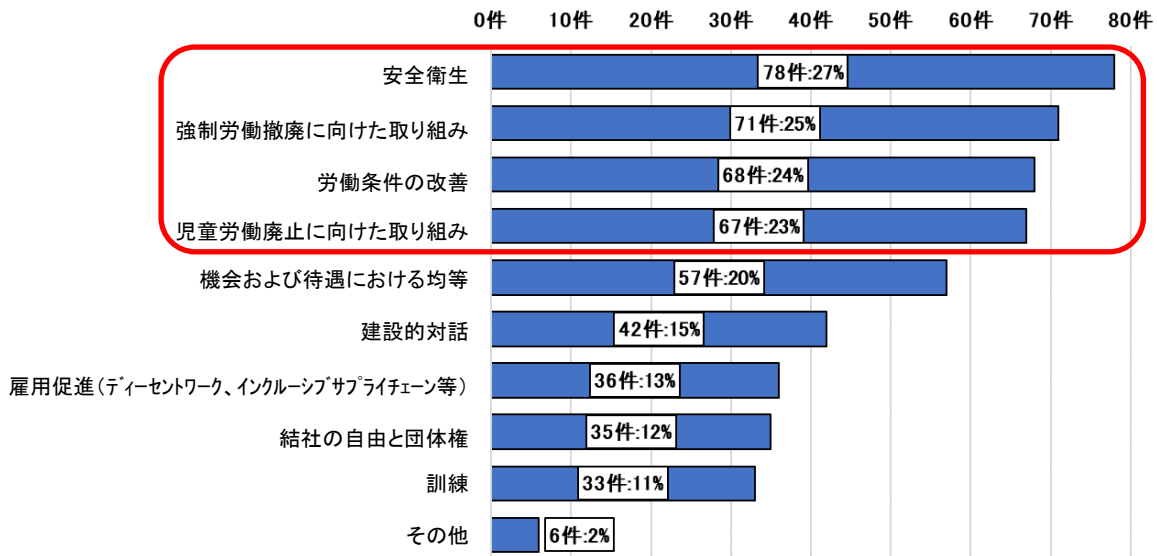


国内外のサプライチェーンにおける「ビジネスと人権」に関する取り組みについては、60社から102件の事例が挙げられた。事例では、自社の従業員およびサプライヤーに向けた、ガイドラインの周知やセミナーの開催など、教育関連の取り組みが多く挙げられた。

取り組みの分類として多く挙げられたのは、「安全衛生」に関する事例で、27%だった。次いで、「強制労働撤廃に向けた取り組み」(25%)など、労働問題に関連する内容が多く挙げられ、英国の現代奴隷法への対応とうかがえる。

【別冊3:「ビジネスと人権」に関する取り組み事例集 (1.国内外のサプライチェーンにおける「ビジネスと人権」に関する取り組み事例、2. 人権DDに関してステークホルダーと協働した事例)】

【図表V-15 取り組みの分類（複数回答）】 (n=289)



◆ビジネスと人権に関する取り組み事例

- ・ デベロッパーおよびサプライチェーン上にある建設会社が共同で、人権 DD の仕組みを構築。
- ・ 国内建設事業で就労する外国人労働者の人権リスクを把握するため、取引がある協力会社を対象に The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC) と協働して、事業主インタビュー、書類確認、母国語による外国人労働者インタビュー、住環境の確認など実態調査を実施。
- ・ 人身取引の防止のため、航空会社で全社員に教育を実施するとともに、法務省や警察庁の協力を得て、機上で疑わしい事例を発見した場合の通報手順・ルートを確立。
- ・ 米国の BSR (Business for Social Responsibility) の支援を得ながら、グローバルに展開する建設・鉱山機械、林業機械事業を対象に、人権課題のリスクアセスメントを実施。
- ・ 調達部門、人財部門、ビジネスユニット、主要グループ会社で順次、人権リスクの評価、優先度づけ、リスク軽減策の検討などを実施。人財部門での DD では苦情処理メカニズムに関しても、既存の仕組みを整理しその改善案を検討。
- ・ ASSC の協力を得て、国内グループ会社の外国人技能実習制度の運用状況を把握する監査、タイにおけるサプライチェーン人権 DD を実施。
- ・ 事業のそれぞれの特徴（操業している国／地域及び事業内容等）と各事業の取引先の特徴（操業場所、製品の種類及び事業内容等）に基づき、“国／地域”と“事業内容”の2つの観点から、各事業における人権問題のリスクを定量的に分析し、人権問題が最も発生しやすい国や事業における人権を尊重する取り組みを重点事業として改善。

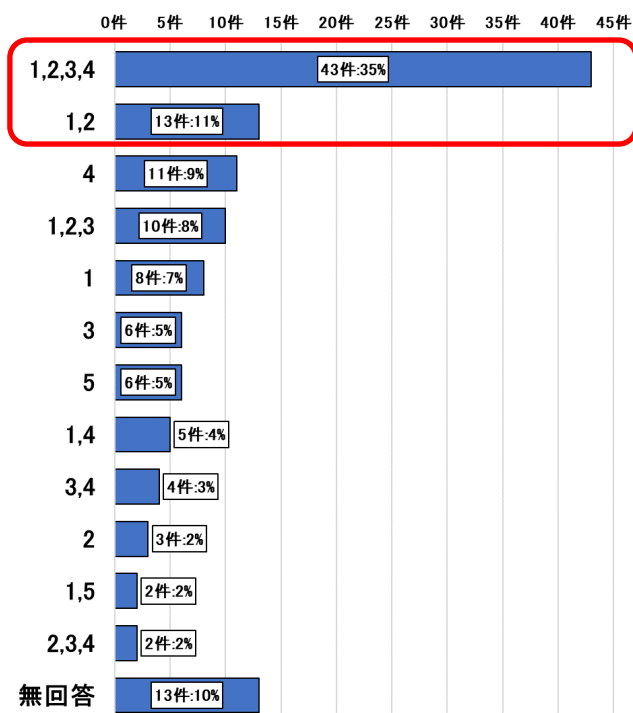
VI. SDGsへの取り組みの評価

2015年のSDGsの採択から5年が経過し、国連はあらゆるステークホルダーに行動の加速化を求めている。企業には、取り組みの具体的な進捗の評価と情報開示が求められている。そこで各社がSDGs達成への貢献の度合いをどのように測定・評価しているか（インパクト評価、社会的インパクト評価）について調査した。

SDGsに貢献する取り組みの評価については、72社から126件の実施事例が挙げられた。【別冊4:SDGsのインパクト評価事例集】

【図表VI-1 評価のために実施している項目】 (n=126)

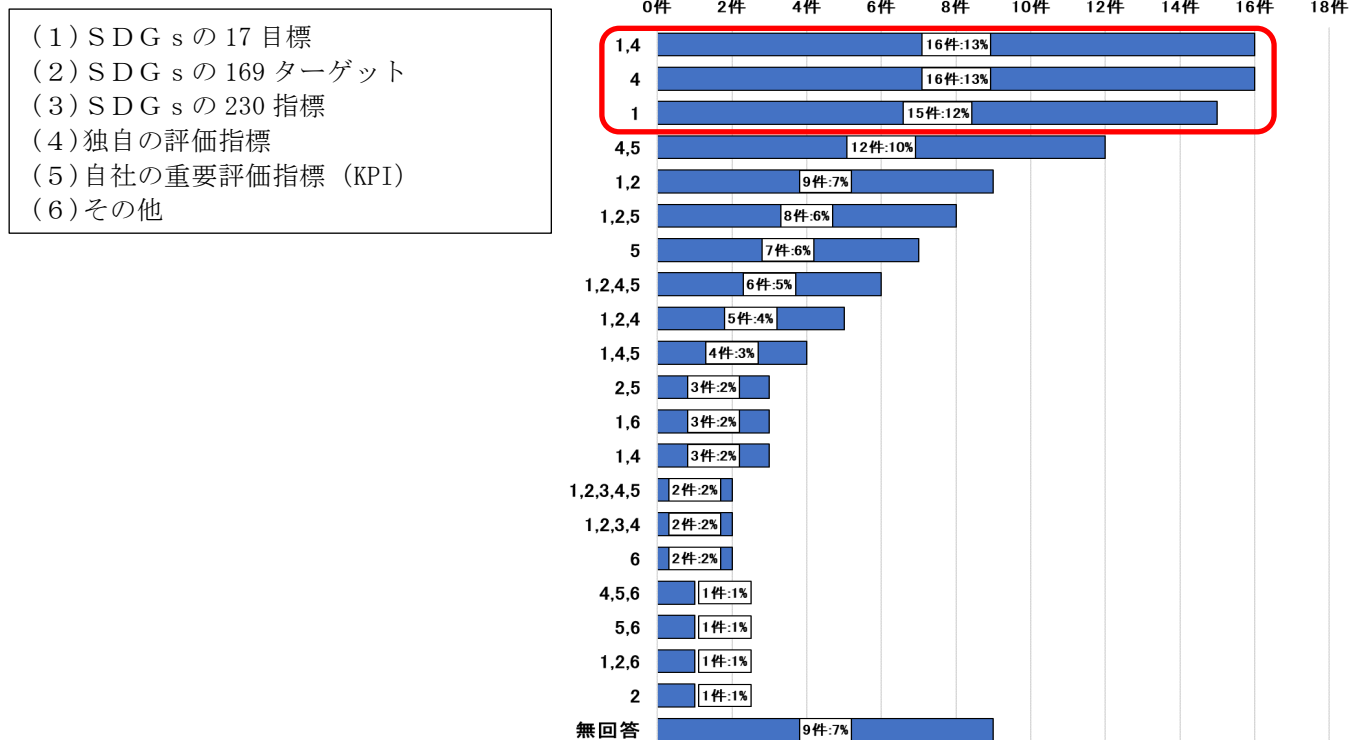
- | |
|-----------------------------------|
| (1)評価のために、事業で達成しようとするアウトカムの特定を行った |
| (2)特定したアウトカムに対して、測定する指標を設定した |
| (3)指標を活用し、実際に測定・分析を行った |
| (4)分析結果を報告・公表した |
| (5)その他 |



インパクト評価の取り組みとしては、「事業で達成しようとするアウトカムの特定」「特定したアウトカムに対して、測定する指標を設定」「指標を活用し、実際に測定・分析」「分析結果の報告・公表」の一連のプロセスを実施している企業が最も多い（43件）。

活用している評価指標の組み合わせとしては、「SDGsの17目標」と「独自の評価指標」を組み合わせ活用している企業が最も多い。

【図表VI-2 活用した評価指標の組み合わせ】 (n=126)



寄せられた事例の中では、各社の中期経営目標に基づくマテリアリティを対象に、SDGsと自社独自の評価指標を用いて進捗を評価し、結果を報告するものが多い。

他方、SBTガイドランス(注6)を用いた評価、インパクト投資による評価、SROI分析(コレクティブ・インパクト測定)(注7)、シナリオ分析、社会実証実験による評価など、多様な評価手法が用いられており、社会的インパクト評価をはじめ、評価手法が確立されていない中で、各社は試行錯誤をしている。

今後、企業行動・SDGs委員会にて今回収集した事例のヒアリングを行い、今年度末を目途に、社会的インパクト評価をはじめ、SDGsへの取り組みの評価における課題や改善方法をまとめる予定。

※注6: Science Based Targets は科学的な知見と整合する、企業の温室効果ガス削減目標。温室効果ガスの増加による問題を解決するため、CDP、国連グローバル・コンパクト、世界資源研究所(WRI)、世界自然保護基金(WWF)が設立した共同イニシアチブ。企業の目標設定を支援するためのガイドランスやツールなども策定し、基準に基づく認定を行っている。

※注7: SROI(社会的投資利益率)は、社会的活動に対する成果を数量化して測定する指標であり、以下の計算式で計算される。その特徴は、社会的価値の貨幣価値化、ステークホルダーにもたらされた価値の可視化、ステークホルダーの参加型評価のフレームワークにある。

SROI = アウトカムの貨幣価値換算価額の合計 ÷ インプットの貨幣価値換算価額の合計

◆ 評価の基準・方法の事例（企業名開示可の事例から抜粋）

■各社の中期経営目標に基づくマテリアリティを対象に、SDGsと自社指標により、活動の数値目標設定し、分析・評価し、報告

- ・ 「食料問題への貢献」をマテリアリティに設定し、貢献への取り組みとして「飼料添加物の提供による鶏肉などの生産性向上を挙げ、具体的な評価指標として「鶏肉や豚肉などの動物性たんぱく源の増産効果」をKPIに設定し、毎年度モニタリングを実施。

■マテリアリティ(環境配慮・持続可能な生産)に基づくSBT(Science Based Target)ガイダンスに基づく評価

- ・ SBT認定の2030年度中長期温室効果ガス削減目標を設定。Scope 1, Scope 2を対象に温室効果ガスを2017年度比で30%削減。Scope 3は2017年度比で20%削減。

■インパクト投資による評価（国際資本市場協会：ICMAのソーシャルボンド原則、グリーンボンド原則、環境省グリーンボンド・ガイドライン）

- ・ 「グリーン/ソーシャル/サステナビリティボンド・フレームワーク」を新たに策定。資金使途の対象となる適格カテゴリーをヘルスケアや教育、雇用創出・維持、公共住宅支援といったソーシャル分野のプロジェクトにも拡大。2020年5月に新型コロナウイルス感染対応関連も追加。自社で設定したKPIによる定量的成果を公表しているが、フレームワークや評価方法は、ICMAのソーシャルボンド原則やサステナビリティ・ボンド・ガイドラインに準拠。

■SROI分析(コレクティブ・インパクト測定)

- ・ 子供支援専門のNGOと連携し、多様な主体が協働で社会的課題の解決を目指す「コレクティブ・インパクト」を測定、評価する試みとして「SROI（社会的投資収益率）」分析を用いて、インドネシアにおける交通安全プロジェクトを評価。

■自然保護活動による生態系へのインパクトの評価

- ・ 国際的に認められた方法論（ミレニアム生態系アセスメントや生物多様性の経済学）により、1999年4月から2019年3月までにマングローブ植林によって生み出された生態系サービス価値を評価。植林地のマングローブの生育状況とCO2吸収・固定量については財団法人電力中央研究所に評価を依頼。

■シナリオ分析

- ・ スマートシティに関して、戸建住宅、施設、公共エリアに太陽光パネルや蓄電池、省エネ設備を導入し、街全体でCO2排出量の大幅削減を目指すとともに、街で使うエネルギーの多くを再生可能エネルギーでまかなうよう取り組みを実施している。評価プロセスとして、①社会的価値創出とSDGs貢献のシナリオ作成、②シナリオに基づく現状分析、③分析に基づく今後の検討ポイントの抽出、を行っている。

■社会実装実験による評価

- ・ 浜松市と協働で「浜松ウェルネス・ラボ」に参画し、浜松市在住・在勤者を対象に生活習慣病リスクの提言に向けたイノベーションの可能性について社会実証事業を実施。

■ライフサイクル・アセスメント

■ロジック・モデルによる評価