

産業界はSDGsにどう取り組んで いくのか

SDGs（持続可能な開発目標）は国連で採択された2030年までの国際的な目標であり、貧困、エネルギー、経済成長、雇用、気候変動など国際社会の課題を包括している。これらの社会課題に貢献すべく、企業に取り組み出している。

日本の産業界のSDGsの現在の取り組み状況やいくつかの先進事例（業態別）から、今後のサステナブル事業活動の方向性を考察し、SDGsに先進的に取り組んでいる企業に共通している特徴をまとめた。

2020年 6月



株式会社 旭リサーチセンター

主席研究員 新井喜博

主幹研究員 石井由紀

研究員 赤山英子

まとめ

- ◆SDGs（持続可能な開発目標:Sustainable Development Goals）は2030年までの国際的な目標である。貧困、エネルギー、経済成長、雇用、気候変動など国際社会全体の課題を包括している。これらの目標達成のためには各国政府の取り組みだけでなく、各国の民間のイノベーション力、資金力も動員する必要がある。（P. 1～4）
- ◆日本企業におけるSDGsの取り組みの全体状況、日本大手企業群（フォーブスグローバル2000の日本企業群）の分析調査を行った。3「健康・福祉」、7「エネルギー」、9「イノベーション」に取り組む企業は多いが、5「ジェンダー平等」、10「人や国の不平等をなくす」に取り組む企業は少ない。（P. 5～10）
- ◆今回取材したSDGsに先進的に取り組んでいる企業にはいくつか共通点がみられた。経営トップのSDGs貢献へのコミットメント、SDGsの理念と企業理念や文化との親和性、事業を通じてできることから貢献する、企業の長期ビジョン達成のための人材育成プランがある、などであった。（P. 11～12）
- ◆伊藤園は、SDGs採択直後にSDGsへの取り組みを開始し、茶産地育成事業から茶殻リサイクルまでの一貫した生産体制を構築したことについて、2017年には日本政府主催の第1回ジャパンSDGsアワードで表彰された。（P. 13～15）
- ◆伊藤忠商事は、創業者精神「三方よし」が社内に浸透しており、このもとで「サステナビリティ推進基本方針」を定め、「重要課題」を特定し、中期経営計画と関連付けながらカンパニーごとにPDCAサイクルシステムに則ってサステナビリティを推進しており、SDGsに寄与しているとしている。重要課題の一つの「働きがいのある職場環境の整備」の事例としては、「朝型勤務制度」の導入がある。（P. 16～24）

◆積水化学工業は、売上の5割を上回る「環境貢献製品」を通じてSDGsに貢献している。

「環境貢献製品」は制定当初は自然環境に貢献する製品を対象としていたが、国連のSDGs採択後に、SDGsの示す社会課題を取り入れて定義を見直した結果、社会環境にも貢献する製品をも含む自然資本全体に対象を広げた。(P. 25～28)

◆テルモの「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念はSDGsと方向性を同じくし、アソシエイト（社員）に浸透しているため、日々の事業活動そのものがSDGsに貢献している。途上国の医療の発展への貢献など、経済的価値のみならず社会的価値も考慮して先行投資として取り組んでいる。(P. 29～31)

◆日本郵船は、全社員（船員含む）の8割以上が外国籍で、人材のグローバル化が進んでおり、「人材」を重視した取り組みが特徴的である。事業を通じて貢献するSDGsのゴール特定の際には、2030年に会社の中核層にあたる若手社員と協議している。またマルコペイという船員の生活基盤を改善する世界初の試みにも取り組んでいる。

(P. 32～36)

◆博報堂D Yグループは、クリエイティブボランティアを通じてSDGsアイコンの日本語版キャッチコピーを制作した。同社にはSDGsの理念に通じる「生活者発想」と「パートナー主義」という2つのポリシーが浸透している。社員一人ひとりが日々の業務で培った力を仕事を通じて社会課題解決に活かす取り組みをソーシャルアクションと呼んでおり、SDGsへの貢献もソーシャルアクションにより取り組んでいる。(P. 37～41)

◆りそなホールディングスは、優先的に取り組むべき環境・社会課題項目を「地域」「少子高齢化」「環境」「人権」とし、「2030年SDGs達成に向けたコミットメント」を制定、具体的な取り組みとして「アクションプラン」を定め実践している。人権に関しては、高い女性ライン管理職比率や復職支援プログラムなどが特徴的だが、女性社員の意見を直接経営に提言できる「りそなWomen's Council」の役割が大きい。

(P. 42～47)

目 次

1	SDGs の概況.....	1
1.1	SDGs の採択とその経緯	1
1.2	SDGs の構成・概要	3
2	SDGs の取り組み：国内企業群の分析	5
2.1	SDGs と企業（ビジネスセクター）	5
2.2	日本大手企業群の分析	8
3	SDGs への先進的な取り組み企業事例	11
3.1	取材企業と特徴	11
3.2	株式会社伊藤園	13
3.3	伊藤忠商事株式会社	16
3.4	積水化学工業株式会社	25
3.5	テルモ株式会社	29
3.6	日本郵船株式会社	32
3.7	博報堂D Y グループ	37
3.8	株式会社りそなホールディングス	42

1 SDGs の概況

SDGs（持続可能な開発目標:Sustainable Development Goals）は2015年9月国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」のことで、国連加盟193カ国が2016年から2030年までの15年間で達成するために掲げた国際的な目標である。2001年に策定された開発途上国の課題解決目標であるミレニアム開発目標（MDGs）の後継の位置付けであるが、MDGsと異なり、貧困、平等、エネルギー、経済成長、気候変動など、社会・経済・環境の多方面にわたる課題が、途上国と先進国に共通のものとして設定された。

1.1 SDGs の採択とその経緯

1987年の国連のブルントラント委員会（国連環境と開発に関する委員会）の報告で、初めてSDGsの「SD」にあたる「持続可能な発展」の概念が登場し、「将来世代のニーズを損なうことなく、現代世代のニーズを満たす発展」と定義された。1992年には、国連の地球サミット（リオサミット）において地球環境分野での取り組み推進のための行動計画でこの概念が再び示され、世界に広がった。

➤ サステナビリティ[持続可能性]のルーツ

1987年 国連 ブルントラント委員会レポート
「われら共有の未来(Our common future)」
…将来世代のニーズに言及

1992年 地球サミット（リオサミット）
サステナビリティ の概念が世界に
SDGs新登場！

2012年 リオ+20 SDGs策定合意

2015年 国連総会
「持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）」採択



当時47歳のWHO事務局長、ノルウェー首相を歴任



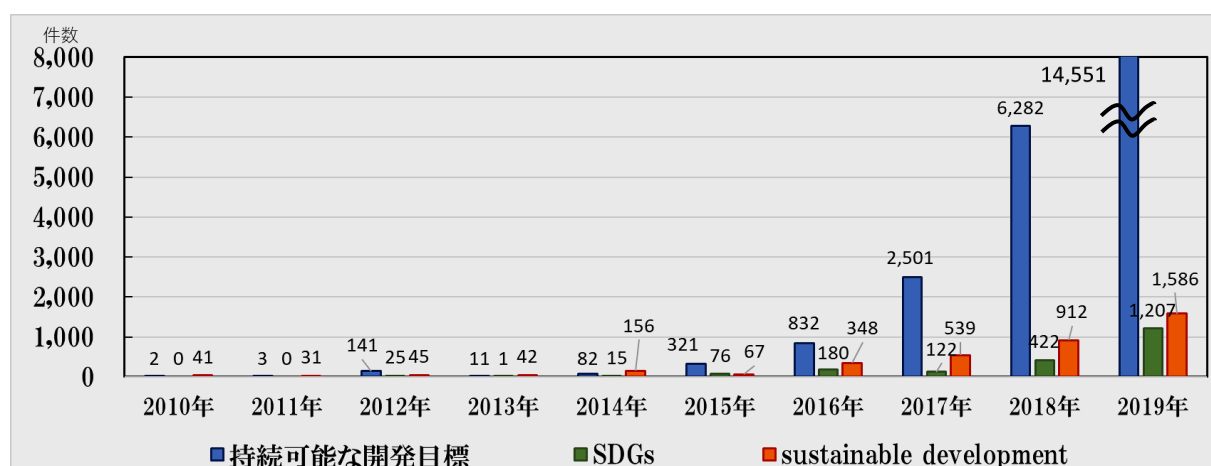
ARCまとめ

そして、2012年の国連のリオ+20“持続可能な開発会議”でSDGsが初めて登場し、

SDGs の策定が合意された。

2015 年の国連総会において「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（正式名は Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development）」が採択され、国際社会全体の開発目標、成長戦略として“持続可能な開発目標（SDGs）”が掲げられた。国連加盟 193 カ国による 8 回の政府間交渉があり、かつ NGO や民間企業などのステークホルダーの意見も反映して作られたものである。

しかし、SDGs が国連で採択された 2015 年 9 月から数年間、日本のメディアではあまり取り上げられていない。国内新聞雑誌記事（日経テレコン 21 全媒体）における「持続可能な開発目標」、「SDGs」、「sustainable development」の登場回数をみると、2019 年になって「持続可能な開発目標」の登場回数が急激に上昇した。



サステナビリティ関連の日経テレコン 21 記事 DB（全媒体）登場回数 （ARC まとめ）

日本では 2017 年 11 月に経団連が「企業行動憲章」を 7 年ぶりに改定し、さまざまなイノベーションを含む Society 5.0 の実現と ESG 投資による SDGs の達成を掲げた。日本を代表する企業群が、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担うことを明示した重要な改定と位置付けられる。その結果、SDGs への取り組みを表明する企業が増え、SDGs の認知が広まったと考えられる。

1.2 SDGs の構成・概要

SDGs は世界の持続可能な発展のために解決すべき世界の社会課題を示している。



SDGs（持続可能な開発のための 2030 アジェンダ）の 17 のロゴと各要約（出典：外務省）

SDGs の達成は国連加盟各国の約束事項であり、進行状況については、国連ハイレベル政治フォーラムにて毎年レビューされている。なお、国別の「SDGs の達成度ランキング」は、ドイツのベルテルスマン財団と SDSN（持続可能な開発ソリューション・ネットワーク）によって 2016 年以降、毎年 6 月に発表されている。

SDGs は 17 の目標（ゴール）と各目標の具体的な内容を示す 169 ターゲットから構成される。そして、SDGs 発表の 2 年後の 2017 年に、各国の各ターゲットに対する進捗を具体的に測るための 232 指標が発表された。SDGs への貢献活動は、単に 17 ゴールのイメージに当てはまりそうだから行うという活動でなく、169 ターゲットのいずれかに対応し、232 の評価指標について定量的なインパクトが必要である。SDGs の評価指標への貢献がないと「SDGs ウォッシュ（取り組んでいるようにみえて、具体的な実態が伴っていない活動）」になりかねない。

SDGs の 169 ターゲット・232 指標の関係例

SDGs のターゲット	SDGs の指標（仮訳）
2.c 食料価格の極端な変動に歯止めをかけるため、食料市場及びデリバティブ市場の適正な機能を確保するための措置を講じ、食料備蓄などの市場情報への適時のアクセスを容易にする。	2.c.1 食料価格の変動指数（IFPA）
5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。	5.5.1 国会及び地方議会において女性が占める議席の割合 5.5.2 管理職に占める女性の割合
12.3 2030 年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食料の廃棄を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食品ロスを減少させる。	12.3.1 a) 食料損耗指数、及び b) 食料廃棄指数
14.1 2025 年までに、海洋ごみや富栄養化を含む、特に陸上活動による汚染など、あらゆる種類の海洋汚染を防止し、大幅に削減する。	14.1.1 沿岸富栄養化指数（ICEP）及び浮遊プラスチックごみの密度
17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。	17.17.1 (a)官民パートナーシップにコミットした総額 (b)市民社会パートナーシップにコミットした総額

出典：持続可能な開発目標（SDGs）の仮訳 総務省 2019 年 8 月

https://www.soumu.go.jp/main_content/000562264.pdf

17 ゴール、169 のターゲット（具体的目標）の内容は多岐にわたり、互いに関連するものも多い。これらは、各国政府のみの取り組みでは達成できず、各国の民間のイノベーション力、資金力も動員する必要がある。企業からみても、世界の目指すべき方向性が SDGs で示されたため、中長期の戦略が立てやすいというメリットもある。

2 SDGs の取り組み：国内企業群の分析

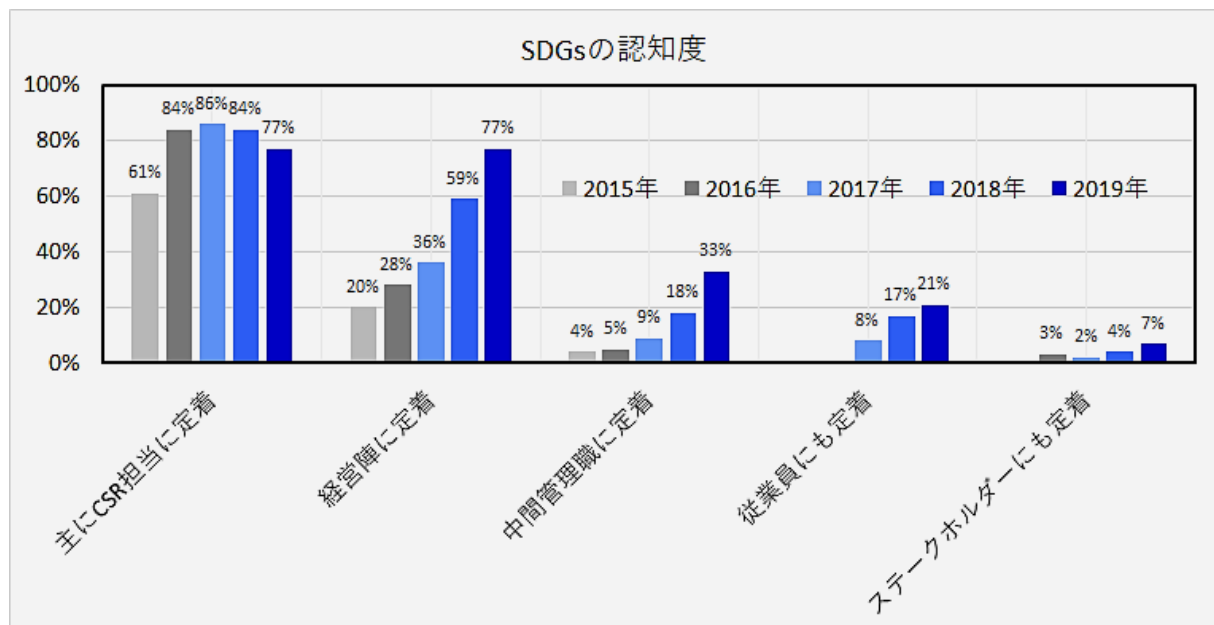
2.1 SDGs と企業（ビジネスセクター）

SDGs の達成に向けてはビジネスセクターの役割が重要かつ不可欠である。持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD：World Business Council for Sustainable Development：国際的な企業約 200 社の CEO 連合体）は国際影響力のある環境と経済の団体であり、2017 年 3 月に「持続可能な開発目標 CEO 向けガイド」を発行した。そのなかの「SDGs と企業の役割」の項で“SDGs の達成は企業の効果的な参加なしに実現不可能で、民間部門は資金源として、革新と技術開発の推進者として、また経済成長と雇用の主動力として、極めて重要な役割を担っている”とし、ビジネスセクターに重きがあることを強調した。企業は SDGs を中長期目標に組み込むことで、世界の持続可能な発展に貢献していく企業であることを示すことができる。

SDGs 達成への取り組みを推進する国際イニシアティブのグローバル・コンパクト・ネットワーク日本支部の GCNJ と日本の地球環境戦略研究機関(IGES)は、GCNJ 正会員の企業／団体の SDGs の取り組み状況に関する調査を 2015 年以降毎年実施している。2020 年 3 月発行の SDGs 日本企業調査レポート 2019 年度版「ESG 時代における SDGs とビジネス～日本における企業・団体の取組み現場から～」では、GCNJ 正会員 335 企業／団体中 186 企業／団体から得た回答結果を報告している。

・SDGs に関する認知度

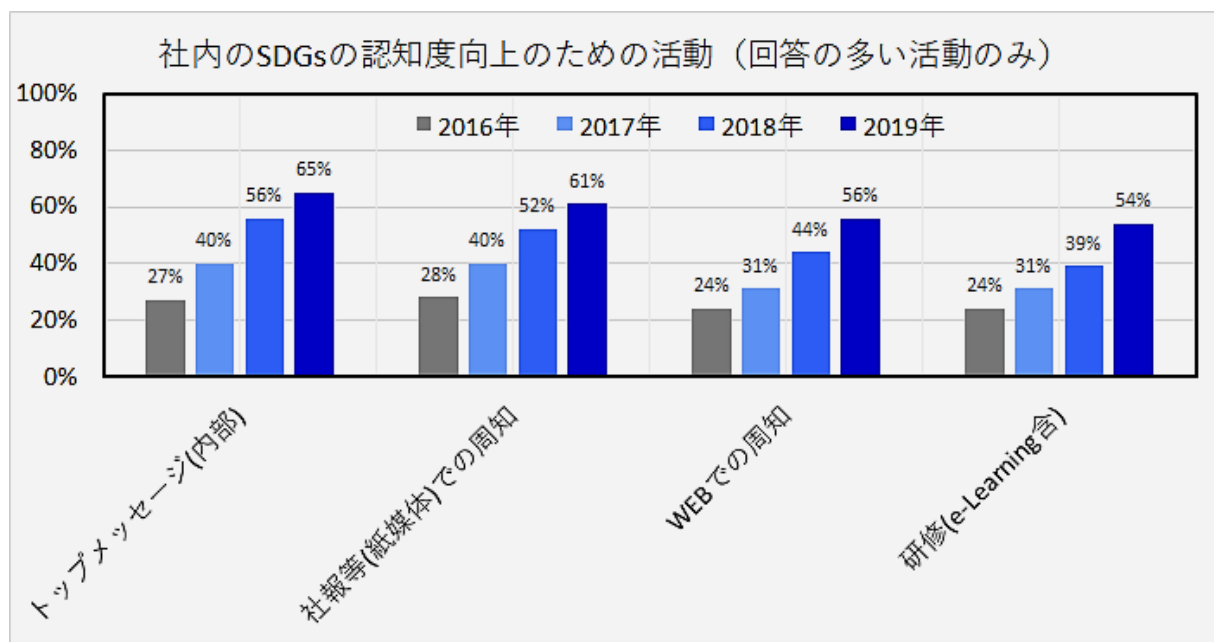
企業／団体内の SDGs に関する認知度につき 5 年間の推移が示される。CSR 担当など推進担当組織では 4 年前から概ね認知され、2019 年は経営陣の認知も高まった。一方、中間管理職、従業員への認知は高まりつつあるがまだこれからの段階である。ステークホルダーにおける認知が高まっていないのはさらなる課題である。



出典：「ESG 時代における SDGs とビジネス～日本における企業・団体の取組み現場から～」GCNJ・IGES 2020. 3

・社内の SDGs の認知度向上のための活動

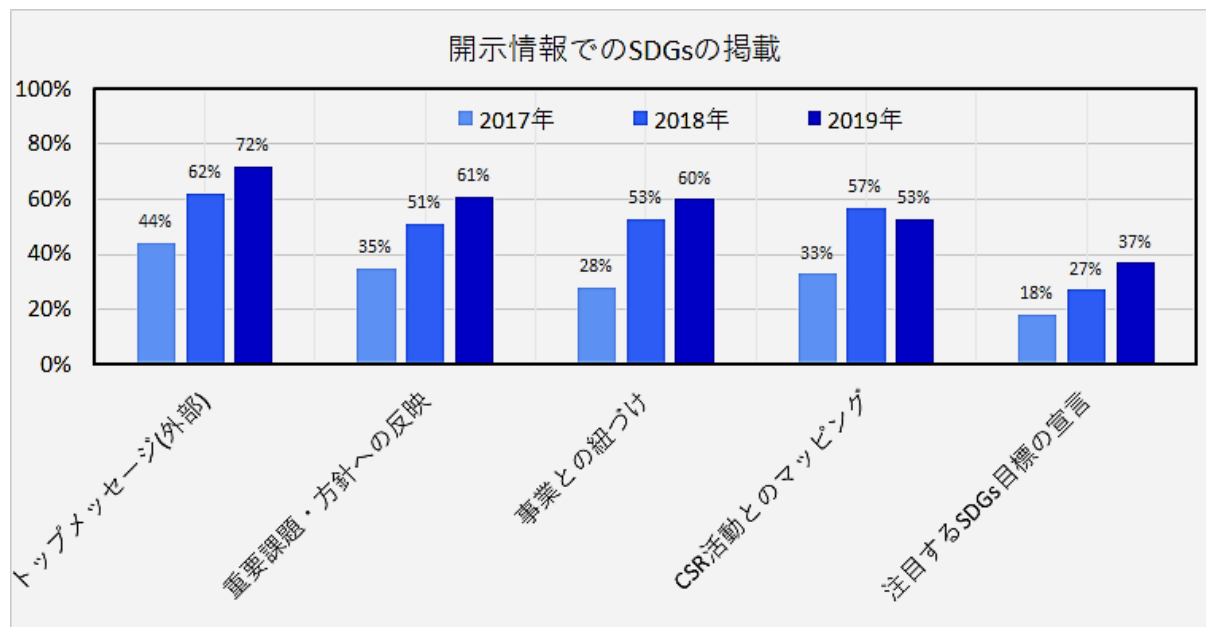
社内の SDGs の認知度向上のための活動については、従業員向けのトップメッセージ、社内報や WEB などによる周知、eラーニングを含む研修などが着実に進められている。



出典：「ESG 時代における SDGs とビジネス～日本における企業・団体の取組み現場から～」GCNJ・IGES 2020. 3

・開示情報での SDGs の掲載

過去1年間に報告書やWEBなどで公開・開示したSDGsに関する内容としては、「トップメッセージ」「重要課題・方針への反映」「事業との紐づけ」が1年で10%前後増加しており、企業のSDGsへの取り組みの進展がうかがわれる。



出典：「ESG 時代における SDGs とビジネス～日本における企業・団体の取り組み現場から～」GCNJ・IGES 2020.3

2019～2020 年の特徴として、「経営陣の認知度が SDGs 担当部署に並ぶまでに向上し、SDGs が経営課題として位置付けられるようになった。それらが相互に補強し合う形で社内の認知度向上や情報開示を含む SDGs の取り組みを後押ししていると考えられる」とまとめている。また、「SDGs の取り組みが進むなかで、進捗評価や指標設定のあり方は、ますます課題になっている」と記されている。

2.2 日本大手企業群の分析

日本大手企業の SDGs への取り組みの進捗度の調査研究は、富士通総研が 2016 年より毎年、フォーブスグローバル 2000（売上高、利益、資産、市場価値による公開企業のランキング評価）の日本企業について、SDGs への取り組み動向を分析している。2019 年の分析では、SDGs が国連で採択されてから 3 年半が経過した 2019 年 6 月においては、ランクインした日本企業の 90% が SDGs について言及し、その内容も総合的かつ具体的になっている。



フォーブスグローバル 2000 日本企業の SDGs への言及

出典：富士通総研 2019.9



Sales（売上高）、Profits（利益）、Assets（資産）、Market Value（市場価値）の4要素で公開企業の世界ランキング。2003年以来毎年発行

➤ ARCによる日本大手企業群の分析調査 222社 ※1社除外

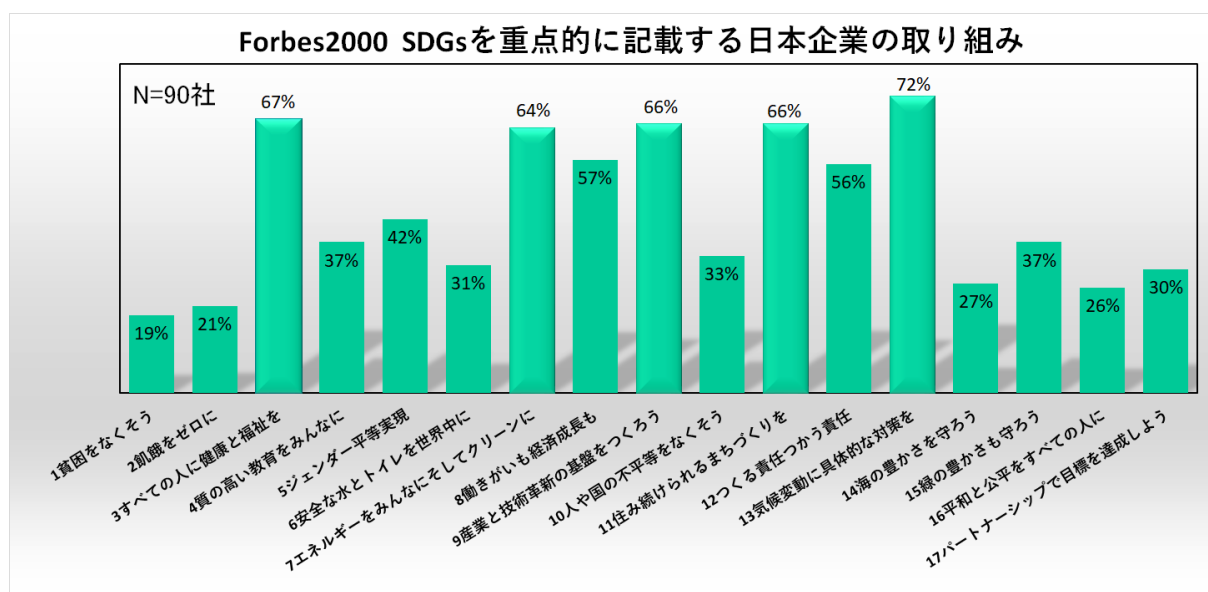
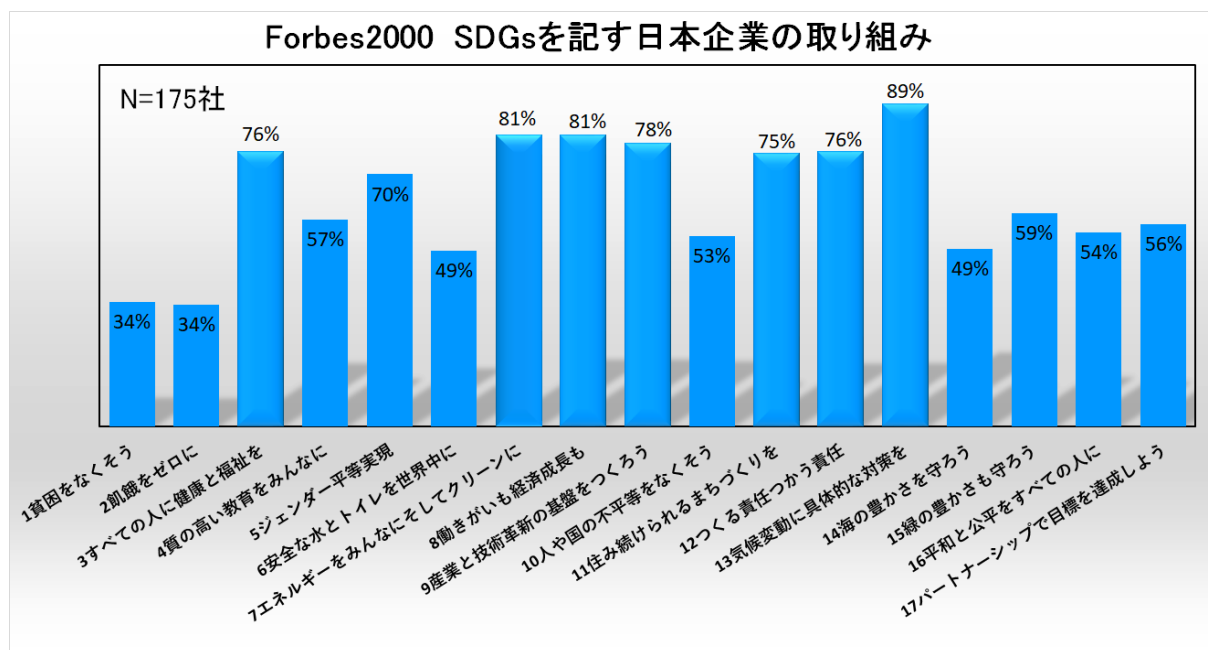
- ・ 統合報告書、CSR/サステナビリティ報告書、中期・長期計画、アニュアルレポートの4資料で調査（～2019年9月）
⇒SDGsが記される・・・約8割、重点的に取り組みが記される・・・約4割
- ・ SDGsが重点的に取り組みが記される企業などから、先進企業を選び、ヒアリング調査を実施（2019年10月～2020年1月）（多様な多業種を選定）

ARCまとめ

ARC による日本大手企業群の分析調査概要

企業の SDGs への取り組み状況について、フォーブスグローバル 2000 に 2019 年にリンクインした 222 社（製造業 96 社を含む）を、各企業の統合報告書、CSR／サステナビリティ報告書、中期・長期計画、アニュアルレポートの 4 資料に基づき、調査した。

SDGs が記されている企業は約 8 割（175 社）で、一社平均 10.7 個のゴールに取り組むとしていた。また SDGs への具体的な取り組みの記載があり、SDGs への貢献に力点を置いていると見受けられる企業は約 4 割（90 社）で、一社平均 7.5 個のゴールに取り組んでいる。なお、中期・長期計画で SDGs を記す企業は約 2 割（48 社）にすぎなかった。



(ARC まとめ)

今回の分析でわかったことは、以下の3点である。

(1) 3「健康・福祉」、7「エネルギー」、9「イノベーション」、13「気候変動」など事業に直結するゴールに優先的に取り組む企業が多い。SDGsの示す社会課題の解決をビジネスチャンスと捉え、積極的に貢献する姿勢がうかがわれる。

(2) 5「ジェンダー平等」や10「人や国の不平等をなくす」については業態を問わず取り組めるゴールであるにも関わらず、取り組む企業が少ない。SDGsの貢献に力点を置いて取り組んでいる企業でさえも5割にも満たなかった。

特に、ジェンダー平等の実現は、企業の人権尊重に取り組む第一歩といえる。国際社会では人権課題を企業活動の中核に据えることはすでにコンセンサスとなっている。

多様な人材が活躍する企業が成長する、というような経済合理性からジェンダー平等を作り上げた事例が出てくることを今後、期待したい。

(3) 17「パートナーシップ」については、「パートナーシップ重視」の具体例を挙げる企業はまだ少ないことも判明した。SDGsのどのゴールも1社では達成できず、取り組みが進むほどパートナーシップが重要になってくる。SDGs活動の機が熟していない証左とも思われるが、今後サプライチェーンを通じたSDGsへの取り組みなどで、パートナーシップは目標達成の大きな推進力として重視されるだろう。

3 SDGs への先進的な取り組み企業事例

3.1 取材企業と特徴

フォーブスグローバル 2000 の日本企業 222 社の公開情報に対し SDGs の調査を行ったが、公開資料調査だけでは不十分と考え、SDGs に先進的に取り組んでいる企業への取材調査を、2019 年 10 月から 2020 年 1 月に行った。

取材調査の対象は、業態を幅広く捉え、各業種 1 社を選定した。

企業名	業種	分析事例の主な選定理由（優れている、ユニークな取り組み）
伊藤園	飲料	緑茶事業での調達から製造・物流、商品企画・開発、営業・販売のバリューチェーン全体で「12 持続可能な生産と消費」など、幅広い目標に取り組み、2017 年第 1 回ジャパン SDGs アワード「SDGs パートナシップ賞」受賞
伊藤忠商事	総合商社	「三方よし」の精神を踏まえサステナビリティを推進 SDGs17 に対し各カンパニーでのコミット、アプローチ、成果を明文化
積水化学工業	化学	ESG 経営を柱にし、事業活動を通じ SDGs 貢献を明記 環境貢献製品売上比率 2018 年に 56.3%を達成
テルモ	医療機器	医療系の海外事業中心にサステナビリティに特化、全アソシエイト(社員)の行動の基礎となる共通の価値観「コアバリューズ(医療を通じて社会に貢献する)」を制定(2019 年 4 月)
日本郵船	海運	2050 年 CO ₂ 排出量ゼロのコンセプトシップの開発を目標に掲げる 船上キャッシュレスなど産業基盤を支える取り組み事例あり
博報堂DYグループ	広告代理店	2016 年にクリエイティブボランティアで SDGs のアイコンの日本語コピー制作、企業の SDGs 取り組みをサポート
りそなホールディングス	金融	「2030 年 SDGs 達成に向けたコミットメント」を 2018 年 11 月策定、地域、少子高齢化、環境、人権の4つにいち早く特化

注：伊藤園はジャパン SDGs アワード受賞企業（フォーブスグローバル 2000 以外）（ARC まとめ）

ヒヤリング調査の結果、これらの SDGs に先進的に取り組む企業に共通していたのは、以下の 5 点であった。

（１） 経営トップが SDGs への取り組みにコミットメントしている

社長、役員など経営トップ層が、SDGs への貢献が企業価値向上につながるとしてコミットを表明している。そのため、SDGs 推進部署や現場での取り組みの推進もスムーズである。例えば、博報堂の SDGs への取り組みの社内表彰制度は、浸透策としてだけでなく、トップがビジネス視点のみならず、ソーシャルインパクト視点から評価をしていることを示す上でも有効な取り組み事例である。

(2) 企業の経営理念や文化が SDGs と親和性がある

テルモの「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念、伊藤忠商事の「三方よし」という創業者精神、博報堂の「生活者発想」のポリシーなど、社会課題解決への貢献、持続的発展への貢献の概念を含んだ経営理念や企業文化が社内に深く浸透しており、SDGs が社員にとって受け入れやすい内容である。

(3) 事業を通じてできることから貢献

まずは現状の事業を通じて貢献できることから取り組んでいる。SDGs の他のターゲットへの負の影響について検討する、2030 年のあるべき姿からバックキャストリングして目標を立てる方法などが SDGs コンパスなどのガイドラインで推奨されているが、初めから完璧に SDGs を使いこなそうと構えて取り組んではいない。

(4) 全社員が自分事として SDGs に取り組むには時間がかかる

SDGs についての知識を習得することは短期で可能だが、その後、個々人が自分の仕事はどう貢献につながっているのかを、自分事として理解し、自らの行動に結び付けられるようになるには時間がかかる。社員で貢献事例を共有する場を設けたり、定期的なアドバイスで SDGs に取り組むよう行動変容を促すなど、各社継続的に社員教育を実施している。

(5) 長期的なビジョンを達成するための人材育成プランがある

人材を長期的な競争力の源と重視しており、自社の長期的ビジョンを達成するために必要な知識、能力を習得させる人材育成プランがある。気候変動対策、SDGs、人権などについての研修が適宜実施されている他、積水化学工業の「環境人材」育成プログラム、日本郵船の専門職研修プログラム、りそなホールディングスの女性の復職支援プログラムなど、長期的視点での人材育成プログラムが実施されている。

3.2 株式会社伊藤園

(1) SDGsの自社のCSRへの統合の仕方

伊藤園のCSRはISO26000（持続可能な発展への貢献を実現するために、世界のあらゆる組織に適用できる社会的責任に関する包括的な手引書）をガイドラインにしており、組織が取り組むべき社会的責任の7つの中核主題「組織統治」「公正な事業慣行」「人権」「労働慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画およびコミュニティの発展」「環境」に沿った自社のマテリアリティ（重要課題）を特定している。SDGsについては、各々のマテリアリティに対応付けて取り組んでいる。

伊藤園は2015年の国連のSDGs採択直後からSDGsへの取り組みを始めており、2017年の日本政府主催の第1回ジャパンSDGsアワードで、パートナーシップ賞を受賞した。茶産地育成事業から茶殻リサイクルまでの一貫した生産体制を構築したことが、「12持続可能な生産と消費」など幅広いSDGs目標に貢献していると評価された。

ところが、その後の伊藤園の統合報告書ではSDGsについての記述は少なくなっている。伊藤園は、2017年に国連が発表したSDGsへの貢献を測る232指標すべてについて吟味した結果、農地を持たず、また飲料製造工場を所有しないファブレス方式を採用する自社の事業形態では貢献できる項目は限られており、また貢献のインパクトも大きくないと判断した。よって、SDGsへの貢献の取り組みは変わらず継続するものの、大きく前面には出さないことにした。169ターゲットについての検討を行っている企業はあるが、232指標への自社の貢献のインパクトまで詳細に検討している企業は少なく、伊藤園の真摯な取り組み姿勢がうかがわれる。

伊藤園が持続可能な発展にインパクトを持って貢献できる内容は、茶文化を通じての日本食文化の伝承である。同社は社内に「ティーテイスター制度」を設けてお茶のプロを育成し、お茶の知識、入れ方のみならず、茶文化の普及や啓蒙活動を推進している。しかし、SDGsには文化伝承のような項目は含まれていない。SDGsへの貢献は謳えないが、伊藤園だからこそ可能な茶文化、日本文化伝承に力点を置く方が長期的な企業価値の向上につながるとしている。

伊藤園の主な目標（KPI）とESG重要事項

ESG	7つの 中核主題	ESG重要課題	KPIを設定する主な目標項目	主に関連する SDGs
G ガバナンス	組織統治	コーポレート・ガバナンス	企業統治 内部統制 サステナビリティ・マネジメント（CSR憲章などの管理、社内浸透） ステークホルダーダイアログの実施 IR活動（投資家との対話）	 
			社会情勢の変化に対応したリスク関連委員会の開催 BCP管理 データセキュリティとプライバシーの保護	
		リスクマネジメント コンプライアンス	コンプライアンスの徹底、倫理規範の遵守	
S 社会	公正な 事業慣行	公正な取引の遵守	取引に関する法令の遵守と社内浸透	
		サプライチェーンマネジメント	原材料の調達・サプライチェーンマネジメント（伊藤園グループ品質管理方針・調達方針に基づくサプライチェーン管理）	
	人権	人権の尊重	人権の尊重 人権啓発活動推進体制の整備・推進、ハラスメントなどに関する教育の実施	
	労働慣行	人事・福利厚生	働き方改革制度改正への対応 福利厚生、次世代育成支援制度の活用	 
		従業員の健康・安全	労働時間短縮・有給休暇取得促進に向けた取り組み強化 安全な職場環境の整備	
		人材育成	人材の獲得と退職防止、人材育成 「伊藤園ティーティスター社内検定」の有資格者の育成	
		ダイバーシティ	多様性と労働環境の平等性、女性の活躍推進 障がい者雇用と支援体制の強化	
	重点テーマ 消費者課題	製品の品質と安全性	品質管理の強化 製品の安全性確保 JGAP認証導入の取り組み推進	 
			健康関連の研究 健康に貢献する食品・飲料の開発・充実 特許・商標戦略	
		健康価値の訴求 （健康と栄養性）		
		製品のパッケージング および適切な情報公開	環境配慮型容器などの開発 製品の適切な情報開示	
		製品の求めやすさ	販路別営業網の活用および小売店の強化（お茶を活用したお客様との接点強化）	
		公正なマーケティングと広告	公正なマーケティングと広告	
		個人情報の保護	データセキュリティとプライバシーの保護（再掲）	
	重点テーマ コミュニティ への参画 及び コミュニティの 発展	コミュニティと人権課題	人権関連貢献型自動販売機の推進（おぎゃー自動販売機、犯罪被害者支援自動販売機など）	 
		コミュニティと地域活動	伊藤園まち・ひと・しごと創生推進基本方針に則した地方創生活動の実施 文化プログラムへの参画・活動の展開 「伊藤園ティーティスター社内検定」の活用（茶文化プログラムの推進） 地域社会に対する関係強化	
			茶産地育成事業（新産地事業）の年間生産量の増大 農業生産法人との連携強化	
		コミュニティと産業育成		
		コミュニティと環境・文化	「お茶で日本を美しく。」プロジェクトの活動	
		コミュニティの震災復興支援	震災被災地の支援継続、被災地自治体との関係強化	
E 環境	重点テーマ 環境	気候変動・大気汚染の防止	温室効果ガスの排出、全社CO ₂ 排出削減 ヒートポンプ自動販売機比率向上 車両燃費向上	 
			全社の電力使用量削減	
		省エネルギー推進	生産時のエネルギー管理、飲料製造工場のエネルギー削減 輸送時のエネルギー管理、ブロック生産比率向上、モーダルシフト	
		生物多様性の保全	茶産地育成事業でのモニタリング	
		水の管理	生産時の水の消費と排水の管理（自社工場および委託先工場の水使用量に関する情報収集の強化）	
		廃棄物とリサイクル	廃棄物の管理、食品リサイクル率向上	
			茶殻リサイクルの推進	

（出典：伊藤園ホームページ）

（２）SDGs への取り組みのきっかけ

2015 年の SDGs 発表直後から、「世界のティーカンパニーとして、100 年、200 年愛される企業を目指す」という社長方針のもと、社会課題解決に貢献する SDGs は、ESG と同様に企業価値を高めるために重要な視点と捉え、CSR 部門で取り組みを始めた。

（３）SDGs の社内浸透策

2017 年 12 月の SDGs アワード受賞がきっかけで話題になり、営業など社内から SDGs や自社の取り組みについて CSR 部門に質問があり、それに応対していくうちに社内に浸透していった。また昇進試験の一部に SDGs についての設問を設けたことも浸透に役立っている。

（４）SDGs 貢献事例

茶産地育成事業は、耕作放棄地などを利用した大規模茶園造成事業として 2017 年のジャパン SDGs アワード受賞時に高く評価された。当初の目的は品質安定のための専用茶葉の生産とコストの安定であった。自ら茶栽培に合った土地を探し、地元金融の協力を仰いで農業法人の設立を促すなど、全くのゼロからスタートして茶園事業を立ち上げていった。伊藤園が資本参加するわけではなく、伊藤園による生産技術提供や契約取引による収入の安定など、適切なサポートを行い、地元で大規模茶園事業を立ち上げ、新たな雇用の創出にも貢献した。

【貢献する SDGs ゴール】



【貢献ポイント】

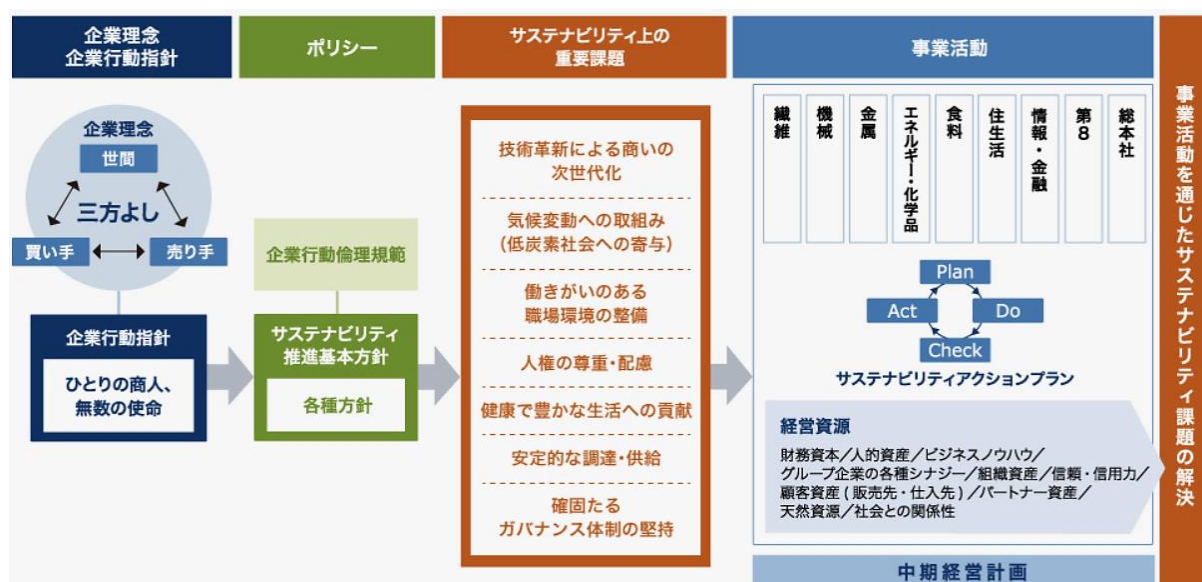
大規模茶園造成によって、地方の雇用を創出、省力化による労働の負担減、農業の生産性向上と収入安定化に貢献した。

3.3 伊藤忠商事株式会社

(1) SDGs の自社への統合の仕方

① サステナビリティ推進の流れ

伊藤忠商事では、「近江商人」の初代伊藤忠兵衛による創業から受け継ぐ「三方よし」（「売り手よし」「買い手よし」「世間よし」）の精神のもと、企業理念や外部環境の変化を踏まえた「サステナビリティ推進基本方針」を定め、組織的・体系的に推進している。優先的に解決すべき重要課題（マテリアリティ）を「サステナビリティアクションプラン」に落とし込むと共に、事業活動を通じて、持続的な企業価値向上と社会課題解決の両立を実現していくとしている。



(出典：伊藤忠商事ホームページ)

② サステナビリティ上の重要課題

伊藤忠商事では、2018年4月に、環境・社会・ガバナンス（ESG）の視点を取り入れた「サステナビリティ上の重要課題（マテリアリティ）」を特定した。「技術革新による商いの次世代化」「働きがいのある職場環境の整備」などが挙げられており、これらの重要課題に本業を通して取り組むことは、中期経営計画「Brand-new Deal 2020」の目指す「新時代“三方よし”による持続的成長」に通じているとしている。こうした社

会の今と未来に責任を果たすサステナビリティへの取り組みは、2015 年に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」達成にも寄与していると同社は考えている。



（出典：伊藤忠商事ホームページ）

③ サステナビリティアクションプラン

「サステナビリティ上の重要課題（マテリアリティ）」を「サステナビリティアクションプラン」に落とし込むステップは、まず各カンパニーで事業分野ごとに、重要なサステナビリティに関する課題とリスクと機会を抽出する。同社では、カンパニーに権限移譲が進んでおり、カンパニーごとでの検討がなされている。

次に、中長期的な「コミットメント」、達成するための「対応アプローチ」「成果指標」を定めた「サステナビリティアクションプラン」を策定する。

そして、対象部署ごとに、年1回のレビューミーティングを開催し、進捗度合いを文章化するなど、PDCA サイクルシステムに則ってサステナビリティを推進している。WEB 上での公開事例を以下に示すが、ここまで開示している企業は少ない。

繊維カンパニーでは、マテリアリティの「技術革新による商いの次世代化」を、SDGs「9 産業と技術革新の基盤をつくろう」と関連付け、「次世代ビジネスの発掘・

推進」を取り組むべき課題に挙げ、「最先端技術（IoT）」などの事業分野ごとに、コミットメント、具体的対応アプローチ、成果指標、進捗度合いを一覧表にしている。

サステナビリティアクションプラン（組織別事例 繊維カンパニー）

マテリアリティ	SDGs 目標	取組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合い
技術革新による商いの次世代化		次世代ビジネスの発掘・推進	最先端技術(IoT)	サプライチェーンの共通基盤となる生産ITインフラを構築し、付加価値向上と持続可能な産業化の促進に努めます。	グループの主要拠点に生産ITインフラを導入し、Product Lifecycle Managementの向上に寄与。	グループ全体のサプライチェーンの可視化により、コスト削減、品質向上、リードタイム短縮を実現、市場のニーズに対応可能な供給体制を構築。	複数の海外G社でPLMソフトを整備、2019年6月より稼働予定。取引先工場とIT営業課への展開については2019年度に検討開始予定。
			最先端技術(ICタグ、RFID、ECビジネス)	RFID(Radio Frequency Identification)タグ等の次世代技術を活用し、アパレル業界のみならず、付随する物流業界の効率化に寄与します。	AIを活用した生産・販売効率化に加え、RFIDタグの衣料品業界への普及を加速させ、取扱い量の増加に努める。	AIの活用やRFIDタグの普及拡大によりサプライチェーンの生産・作業効率化、トレーサビリティの向上、販売力強化を実現。	2018年度のRFIDタグ販売実績は8700万枚（対比24%増）に達した。国内市場での更なる普及を目指し、大手の香港メーカーと協業開始。
安定的な調達・供給		産業資源・素材の安定供給	リサイクル繊維など環境配慮素材（サステナブル素材）	リサイクル繊維事業への取組みを早期に進め、新たな事業創出のみならず世界的なレベルの廃棄問題の解決や石油由来原料の削減に貢献します。	リサイクル繊維事業へ積極的に取組み、業界を主導してサステナブル原料の使用を推進。	リサイクル繊維ビジネスを早期に事業化。サステナブル素材の取扱い比率を向上。	サステナブル原料を軸とした、原料から製品までのサプライチェーン強化に向け、リサイクルや再生ポリエステルサプライヤーへの出資参画案件を複数実行し、順調に推移。
			ブランドマーケティングビジネス	マーケティングカンパニーとしての強みを活かし、サステナブルなライフスタイルの認知向上に寄与します。	ブランドビジネスを通じたエシカルでサステナブルなライフスタイルの啓蒙を行い、繊維業界全体だけでなく消費者の意識向上を促進。	2020年度：新規ブランドとの取組みを実現。持続可能なライフスタイルの理解促進向上。	エシカルなライフスタイルを訴求する新規ブランドの成約には至らなかったが、市場のニーズはあり、実現に向けて継続ワーク中。

サステナビリティアクションプラン（組織別事例 エネルギー・化学品カンパニー）

マテリアリティ	SDGs 目標	取組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合い
気候変動への取組み		気候変動への取組み	石油・ガス権益、液化天然ガス(LNG)プロジェクト	温室効果ガス削減を考慮した資源の生産/供給を行います。	高い技術力と豊富な経験を持つ優良パートナーとの協働による資源開発案件への取組み。	化石燃料では温室効果ガスの排出量が少ないLNGプロジェクトの参画機会追求。	新規LNGプロジェクトへの参画について、具体的な協議を開始している。
健康で豊かな生活への貢献		人々の健康増進	医薬品	がん分野を含む大きなニーズが存在する分野での医薬品等の開発を加速し、人々の健康増進に寄与すると共に、働きやすい社会形成へ貢献します。	新規医薬品等の開発サポート及び販売を積極的に推進。	開発サポート中の各種新薬等のアジア・北米での早期承認取得、上市を目指す。	- 事業会社にて日本国内における医療機器製造販売承認を取得していた疼痛緩和剤（がん等の化学療法及び放射線治療による口内炎用）の販売が、2018年5月に開始された。また、同業の中国における医療機器輸入販売承認を2019年2月に取得した。 - 事業会社を通じて疼痛緩和剤の北米FDA承認を2018年2月に取得後、北米での本格販売を開始した。
		地域社会・環境に配慮したエネルギー利用	地域熱供給	環境に配慮したエネルギーの効率的利用の取組を推進します。	神宮外苑地区における近隣ステークホルダーとの適切なコミュニケーション。	神宮外苑地区における地域熱供給の安定的な操業維持と、近隣地域への熱供給の普及推進を行う。	※新規コミットメントの為、レビューは次年度以降行います。
人権の尊重・配慮		地域社会・環境に配慮したエネルギー資源開発体制の確立	石油・ガス開発	社会・環境に配慮したエネルギー探鉱・開発事業の推進により、地域社会の発展に寄与します。	各国政府や国際的な管理主体の管理基準に沿った事業の推進。	- 各国政府・管理主体のHSE（Health, Safety and Environment）管理基準を適切に遵守。 - 重大な人的被害及び周辺に影響を及ぼすHSE重大事象の創発。	- 各国政府・管理主体のHSE管理基準を適切に遵守している。 - 社内規程に閉り事業発生件数・深刻度・内容を月次管理している。（今年度は2019年2月末日時点で、操業上の重大な事象は発生なし。）

（出典：伊藤忠商事ホームページ）

エネルギー・化学品カンパニーでも同様に、マテリアリティの「気候変動への取り組み」を SDGs の「13 気候変動に具体的な対策を」と関連付け、コミットメントなどを掲げている。

また同社では、「技術革新による商いの次世代化」「安定的な調達・供給」などのマテリアリティごとのリスクと機会についても分析を行っている。

サステナビリティアクションプラン（マテリアリティ事例 安定的な調達・供給）

リスク				機会			
● 環境問題の発生及び地域社会と関係悪化に伴う、反対運動の発生による影響 ● 主に生活消費分野での低価格競争の発生による、産業全体の構造的な疲弊 等				● 新興国の人口増及び生活水準向上による資源需要の増加 ● 環境に配慮した資源や素材の安定供給による、顧客の信頼獲得や新規事業創出 等			

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合
	産業資源・素材の安定供給	繊維	リサイクル繊維事業	リサイクル繊維事業への取組みを早期に進め、新たな事業創出のみならず世界的なアパレルの廃棄問題の解決や石油由来原料の削減に貢献します。	リサイクル繊維事業へ積極的に取組み、業界を主導してサステナブル原料の使用を推進。	リサイクル繊維ビジネスを早期に事業化。サステナブル素材の取扱い比率を上昇。	サステナブル原料を軸とした、原料から製品までのサプライチェーン強化に向け、リサイクルや再生ポリエステルサプライヤーへの出資・買収案件を複数実行し、順調に推移。
		金属	鉱山事業	産業に不可欠な原料・燃料の安定供給体制を維持・発展させ、素材・エネルギー産業の安定的な操業に貢献します。	原料・燃料の安定供給の基盤となる優良権益の拡充。	既存優良鉱山事業の維持・拡大と次世代に繋がる優良権益の獲得。	● 既存優良鉱山事業の維持・拡大を目的とし、パートナーのBHP社と西蔵州サウス・フラング鉄鉱山の開発を決定。2021年から25年以上にわたる操業が可能な優良鉱区。 ● 次世代に繋がる優良権益の獲得の為に、原料炭や銅の探鉱案件に参画・推進。

（出典：伊藤忠商事ホームページ）

（２）SDGs 推進体制

伊藤忠商事では、全社サステナビリティ推進の施策は、「サステナビリティ推進室」（2017 年～）が企画・立案し、担当役員の小林 CAO（Chief Administrative Officer）の決定のもと、各組織の ESG 責任者および推進担当者が実行している。方針の策定や重要な案件については、社内委員会の「サステナビリティ委員会」で議論・決定している。サステナビリティ委員長（小林 CAO）は、委員長としての役割に加え、取締役会、HMC(Headquarters Management Committee)および投融資協議委員会に参加し、サステナビリティ推進の活動状況を取締役会へ定期報告するなど環境や社会に与える影響を踏まえた意思決定を行う。

同社では、定期的にアドバイザリーボードなど社内外のステークホルダーとの対話を図ることにより自社に対する社会の期待や要請を把握し、サステナビリティ推進に活かしていることも特徴的である。

「サステナビリティアドバイザリーボード」では、経営幹部と外部有識者がサステナビリティについて対話を行う。ステークホルダーの意見を聞くのが基本だが、ステークホルダーは多岐にわたりバランスが難しい。その代わりに有識者に意見を聞いている。年によりテーマを設け、2018年度は、「気候変動」の最新動向に詳しい有識者3名（富田秀実氏、水口剛氏、菅沼健一氏）の産学官の異なった立場から、「気候変動対応に資する商社ビジネスの

2019年度	循環型経済におけるサステナブルビジネスの方向性 ● アドバイザリーボードメンバー(役職は当時) ○ 細田 衛士氏 中部大学教授・慶応大学名誉教授 ○ 福地 真美氏 (前)経済産業省 資源循環経済課長 ○ 富田 秀実氏 ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役 ● 伊藤忠商事メンバー(役職は当時) ○ 小林 文彦 代表取締役 専務執行役員 CAO ○ 各カンパニー経営企画部長
2018年度	気候変動 ● アドバイザリーボードメンバー(役職は当時) ○ 菅沼 健一氏 外務省 特命全権大使(気候変動交渉担当) ○ 水口 剛氏 高崎経済大学 経済学部教授 ○ 富田 秀実氏 ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役 ● 伊藤忠商事メンバー(役職は当時) ○ 小林 文彦 代表取締役 専務執行役員 CAO・CIO ○ 小倉 克彦 金属経営企画部長 ○ 中尾 功 エネルギー・化学品経営企画部長 ○ 今井 巧 機械経営企画部長代行 ○ 田部 義仁 サステナビリティ推進室長(司会)
2017年度	「サステナビリティ上の重要課題(マテリアリティ)」の見直し サステナビリティに関する外部環境と当社推進について ● アドバイザリーボードメンバー(役職は当時) ○ 河口 真理子氏 株式会社大和総研 主席研究員 ○ 下田屋 毅氏 Sustainavision Ltd. 代表取締役 ○ 富田 秀実氏 ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役
2016年度	気候変動が事業活動に及ぼす影響について ● アドバイザリーボードメンバー(役職は当時) ○ 小西 雅子氏 WWF ジャパン自然保護室 室次長 兼 気候変動・エネルギー プロジェクトリーダー ○ 河口 真理子氏 株式会社大和総研 主席研究員 ○ 藤井 良広氏 上智大学地球環境学研究科客員教授 一般社団法人環境金融研究機構代表理事

(出典：伊藤忠商事ホームページ)

あり方」を主テーマに、社会への影響や他企業の動向なども踏まえた提言を得た。2019年度のテーマは、「循環型経済におけるサステナブルビジネスの方向性」を取り上げた。

(3) SDGs への取り組みのきっかけ

2018 年の中期経営計画において、「サステナビリティ推進基本方針」を策定し、マ

テリアリティの見直しを実施する際に、2015 年に合意されたパリ協定と SDGs を踏まえて行ったことから、SDGs とサステナビリティ上の重要課題を関連付けるようになった。

なお同社では社内に向けては、パリ協定で決まった気候変動対応への取り組みは企業として必須のこと、また SDGs は企業が社会課題に取り組まなくてはならない理由として説明している。

SDGs のゴールは幅広い概念であり、その下の 169 のターゲットも見ながら分析している。

各カンパニーでは、事業部門・職能部で定めたマテリアリティに対して「サステナビリティアクションプラン」を策定する際に、SDGs との関連を分析している。

また、カンパニー以外の社会課題解決型の新規事業や社会貢献活動についても、SDGs を分析している。

ある課題を解決すると別の問題が発生してしまう「トレードオフ」についても、「リスク」「機会」の両面から捉え、分析段階で意識するようにしている。

（４）SDGs の社内浸透策

サステナビリティ推進室では、社内報特集（2019 年 11 月号）で、社内から問い合わせの多い SDGs と ESG の違いの解説などを掲載した。社内報コンテンツは対外的な資料としても使えるように作成した。

同室では、「社会課題を本業で解決する」との基本方針から、SDGs とビジネスを結び付け、SDGs の市場規模が大きいことや、今後投資や消費の中心となるミレニウム世代（1980 年～2000 年生まれ）は「SDGs ネイティブ」であることを社内を示して、SDGs の浸透を図っている。

営業からの問い合わせなどには、個別に対応している。

（５）SDGs 貢献事例

サステナビリティアクションプランのなかでは、働きがいのある職場環境の整備が挙げられており、労働生産性の低下などの「リスク」と、モチベーションの向上や優秀

な人材の確保などの「機会」が考えられている。実際に行われている事例として、朝型勤務制度を取り上げる。

リスク				機会			
適切な対応を実施しない場合の、労働生産性の低下、優秀な人材の流出、ビジネスチャンスの逸失、健康関連費用の増加 等				働きがいのある職場環境の整備による、労働生産性の向上、健康力・モチベーションの向上、優秀な人材の確保、変化やビジネスチャンスへの対応力強化 等			
SDGs 目標	取組むべき課題	Co	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標（単位）	進捗度合い
	働き方改革を通じた業務効率化と長時間労働の是正	総本社	人事	メリハリのある働き方を推進し、総労働時間を削減することで労働生産性及び社員エンゲージメントの向上を目指します。	<伊藤忠商事単体> - 朝型勤務の推進。 - 社員の勤務状況の定期的なモニタリングを実施。 - RPAをはじめとしたITツール活用による業務自動化推進、モバイルワークの推進。 - 業務効率化プロジェクトを組織単位で推進。 <伊藤忠グループ> - 伊藤忠グループでの効率的な働き方及び適正な労働時間管理、教育・啓蒙活動。	2020年度：年間平均残業時間を朝型勤務導入前比10%以上減。 2020年度：20時以降退勤者数5%以下。 2020年度：精勤休暇取得率70%以上。 - エンゲージメントサーベイによる「社員エンゲージメント」項目の肯定的回答率が70%以上。	<伊藤忠商事単体> - 年間平均残業時間 朝型勤務導入前比11%減（2017年度）。 20時以降退勤者数5%（2017年度）。 - 精勤休暇取得率66%（2017年度）、36%（2018年度上期）。 - RPAは2018年度約100シナリオを完了予定。データ分析ツール（HANABI）も導入。 2018年度は3部門（生鮮食品部門、自動車・建機・産科部門、ファッション・パレル部門）にてBPR（業務改善）を組織単位で実行予定。 2018年度エンゲージメントサーベイによる「社員エンゲージメント」項目の肯定的回答率は76%。
	従業員の健康力強化	総本社	人事	社員一人ひとりの健康力を増進し、個の力をより一層発揮できる環境を整備していきます。がん・長期疾病を抱える社員に対する両	- 定期健康診断の100%受診継続。 - 充実した社内診療所及び社員一人ひとりの専属医診察体制の整備。 - がんとの両立支援策の推進。 - 社員食堂での健康メニューの提供。	- 定期健康診断受診率100%。 2020年度：健康力指数（BMI等）の2016年度比改善。 2020年度：がん・長期疾病による離職率	- 定期健康診断受診率：2017年度100%。 - 健康力指数（BMI等）の2010年度比改善率：2017年度▲3.1%。 - がんとの両立支援：がん・長期疾病による離職率0%継続。2018年度より「病気と仕事との両立」を業績評価指標に反映。

（出典：伊藤忠商事ホームページ）

・働きがいのある職場環境の整備「朝型勤務制度」

残業ありきの働き方を見直すためには、社員の意識改革が必要と判断し、夜型の残業体質から朝型の勤務へと改める「朝型勤務制度」を2013年10月より導入している。

深夜勤務（22:00-5:00）を禁止、20:00-22:00 勤務を原則禁止とし、やむを得ず 20:00 以降勤務が必要な場合は事前申請を行う。その一方で、早朝勤務時間（5:00-8:00）は、そのインセンティブとして、深夜勤務と同様の割増し賃金とし、健康管理の観点から 8:00 前に始業する社員には、軽食を支給している。



朝食配布の様子

（出典：伊藤忠商事ホームページ）

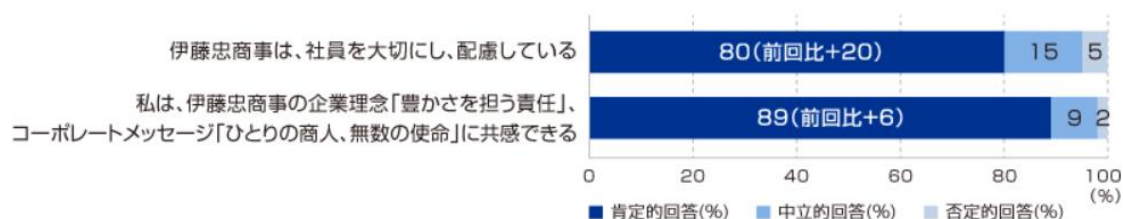
なお、「20:00 以降の残業禁止」は、他社にも波及している。

伊藤忠ではこうした取り組みにより、一人当たりの時間外勤務は減少している。

取組み効果		導入前	導入1年目	導入5年目
退館	20時以降	約30%	約7%	約5%
	(うち22時以降)	(約10%)	(ほぼ0)	(ほぼ0)
入館	8時以前	約20%	約34%	約44%
一人あたり時間外勤務時間状況		-	約7%減	約11%減

(出典：伊藤忠商事ホームページ)

2018 年度に社員を対象に行った調査（エンゲージメントサーベイ）では、「伊藤忠商事は、社員を大切にし、配慮している」は前回（2014 年度）調査を上回り、日本企業平均（大手企業グループなど 60 社以上）と比較しても肯定的回答が約 10 ポイント高いという結果になった。



(出典：伊藤忠商事ホームページ)

伊藤忠商事は、学生の就職先人気ランキングの上位を占めるようになっており、複数の就職人気企業ランキングで第 1 位を獲得している（学情「2020 年卒 就職人気企業ランキング」、キャリアタス就活「就職希望企業ランキング：総合編」、ワークス・ジャパン「就職希望企業調査」）。

（6）SDGs についての社外評価

SDGs は、一般投資家にとっては、わかりやすい指標である。一方で機関投資家は、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)などの戦略も含めた開示関連に興味を示す。伊藤忠商事の取引先で関心が高い企業に対して、営業部隊が個別に対応しており、サス

テナビリティ推進室がツールを提供している。学生は、SDGs についての認知度が高く、今後社会人になってからは、ビジネスを通じて SDGs の目標を達成するということを考えてもらうことが重要と考えている。

3.4 積水化学工業株式会社

(1) SDGs の自社の CSR への統合の仕方

積水化学工業は、SDGs には事業を通じて貢献するとしており、主として「環境貢献製品」によって貢献するとしている。

同社は 2000 年以降一貫して「エコロジーとエコノミーの両立」を目指し、高付加価値・高収益で、かつ環境に貢献する製品の創出に努め、2006 年に、顧客の使用段階において高い環境貢献効果を発揮する製品を「環境貢献製品」とする社内認定制度を制定した。当初の「環境貢献製品」は、グループビジョン「事業を通じて地球環境および世界の人々の暮らしを向上する」のもと、地球環境の向上に貢献する「自然環境貢献製品」を対象としていたが、社会環境への貢献は対象外であった。国連の SDGs 採択後に SDGs の示す社会課題を取り入れて再検討したことによって、世界の人々の暮らしの向上にも貢献する「社会環境貢献製品」も含めた自然資本全体へと対象を広げた。



(出典：積水化学工業ホームページ)

SDGs は、社外とのコミュニケーションの際の「共通言語」として積極的に活用している。よって、ダイバーシティなど社内課題については、ESG 経営として当然のこととして取り組んでいるが、SDGs との関連付けはしていない。

（２）SDGs 推進体制

CSR 委員会と環境経営関連部署が中心となって SDGs への取り組みを推進している。CSR 委員会は社長を委員長、経営戦略部長を副委員長とし、経営トップと従業員代表が参加し、ESG 経営推進部が事務局となっている。

（３）SDGs への取り組みのきっかけ

SDGs は、2013 年に同社が策定した「SEKISUI 環境サステナブルビジョン 2030」の目標と「環境貢献製品」の方向性に合致していた。また SDGs の発表が、社内で「環境貢献製品」の対象を社会課題に広げるかどうかについて検討していた時期とタイミングが合ったので、社会課題の切り口として SDGs の 169 のターゲットを活用した。

【SEKISUI 環境サステナブルビジョン 2030】



（出典：積水化学工業ホームページ）

ただし、同社が経営の中心に据える ESG は恒久的なものであるのに対し、SDGs は一時的なものとみている。すでに 2050 年を目標とした次の長期環境ビジョンを検討しており、同社にとっては SDGs の目指す 2030 年は通過点である。

（４）SDGs の社内浸透策

積水化学工業は長期ビジョン「SEKISUI 環境サステナブルビジョン 2030」を推進できる「環境人材」の育成に力を入れており、職責、職種などに応じた教育プログラムが整備されている。SDGs の知識は「環境人材」に必要な素養として、環境 e-ラーニングや

冊子で全社員の学習を促している。社員の知識レベルを上げるのみでなく、実践を促すツールとして WEB システム「環境人材チェック」を用いている。このシステムで 2019 年に実施したアンケートによると、社員の SDGs 認知度は約 7 割であった。3 年前は 2 割程度であり、かなり高まった。一方「SDGs へ貢献するように自分の行動を変えた」と答えた社員の割合はあまり高まっておらず、行動変容は今後も課題である。「環境人材チェック」のアンケート結果は点数化され、一人ひとりの知識の増減、行動変容などが見える化できる。個々人に現状レベルと伸ばすべき方向性をフィードバックすることで自己研鑽を促している。

（５）SDGs 貢献事例

同社では「環境貢献製品」を通じて SDGs へ貢献している。「環境貢献製品」の一事例として雨水貯留システム「クロスウェーブ」を取り上げる。同製品は 2017 年の国際気候変動枠組条約第 23 回締結国会議（COP23）のサイドイベントで経済産業省が紹介した日本の適応グッドプラクティス事例の一例として紹介された。インドなど慢性的な水不足の干ばつ地域のみならず、台湾など台風による洪水被害が深刻な地域でも採用実績がある。インドでは現地生産しており、治水のみならず雇用の創出にも貢献している。SDGs を通して製品を見つめ直すと売上以外の価値もみえてくる。

【雨水貯留システム「クロスウェーブ」】

		【製品特徴】
製品単品	組み立て時	
		地下に埋設して空間に雨水を貯留。豪雨時の下水道や河川に流れ込む雨量調節、または干ばつが地域の雨水の再利用につながる。 ・再生プラスチックを原料とした成形品 ・従来のコンクリート製などより施工が容易 ・90%以上の高い空隙率 ・耐荷重設計
施工の様子		

（出典：積水化学工業、積水テクノ成型ホームページ）

【貢献する SDGs ゴール】



【貢献ポイント】

持続可能な水の採取および供給を確保し水不足に対処すると共に、水不足に悩む人々の数を大幅に減少させ、インドなど現地の生産国では雇用を創出している。再生プラスチック利用により、廃棄物減にも貢献している。

積水化学工業の「環境貢献製品」の売上高は全売上高の 5 割を超えている。2020 年ダボス会議で発表になった Global 100（世界で最も持続可能性がある 100 社）の選考でも、環境貢献度または社会貢献度の高い製品・サービスの販売によって得た収益の高さは重要視されており、その他の企業のサステナビリティを判断する項目と併せて評価され、世界で 12 位にランクインした。



(出典：積水化学工業ホームページ)

3.5 テルモ株式会社

(1) SDGsの自社のCSRへの統合の仕方

テルモの「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念はSDGsと方向性を同じくする。企業理念とアソシエイト（社員）の行動の基礎となる価値観や信念「コアバリューズ」はアソシエイトに浸透しており、それらに基づいたサステナビリティ*の観点でのマテリアリティ（重点活動テーマ）に積極的に取り組んでいる。マテリアリティとSDGsとの関連付けを示して、SDGsへの貢献が見える化しているが、改めてSDGsという言葉を使って、アソシエイトに取り組みを呼びかけることはしていない。

*テルモでは、社会的価値と経済的価値の両方に寄与する取り組みを総称して「サステナビリティ活動」と表現している。

コアバリューズ	重点活動テーマ	関連性の高いSDGs
Respect (尊重) — 他者の尊重	労働安全衛生の確保と健康増進	 
	多様な人材が活躍できる職場環境の整備	 
Integrity (誠実) — 企業理念を胸に	コンプライアンスの推進	 
	事業活動に伴う環境負荷の低減	  
	責任ある調達への推進	  
	ステークホルダーとの対話による信頼関係の構築	
Care (ケア) — 患者さんへの想い	医療アクセスの改善	 
Quality (品質) — 優れた仕事へのこだわり	製品・サービスの安全性・品質の確保	 
	安定供給を支えるサプライチェーン管理	 
Creativity (創造力) — イノベーションの追求	イノベーションを通じた医療課題の解決	  

(出典：テルモホームページ)

テルモでは「社員」を「アソシエイト」と言う。「社員は大切な財産である」という考えのもと、それぞれが会社に資する専門性を持って切磋琢磨するオーケストラ型組織を目指して、「社員」を「アソシエイト」と呼ぶようになった。

（２）SDGs 貢献事例

① 医療従事者向けトレーニング施設

テルモは、2002 年に医療機器トレーニング用のシミュレーターゾーンのみでなく、手術室、病棟、スタッフステーションまで病院と同等の医療環境を持つ医療従事者向けの総合トレーニング施設、「テルモメディカルプラネックス」を開設した。医療機器メーカーのなかでも事業領域が幅広い同社ならではの大規模施設であるが、単に高品質の医療機器を提供するだけでなく、医療現場の課題解決に取り組もうというテルモの理念を体現しており、設立以来、国内の医療従事者のみならず、海外の医療従事者や政府関係者など多くの訪問者がある。

「テルモメディカルプラネックス」では実践的なトレーニングを積むことにより、専門的な知識やスキルだけでなく、状況判断力、コミュニケーション力などノンテクニカルスキルも習得できるプログラムを提供している。

テルモは「テルモメディカルプラネックス」で得たノウハウを活かし、海外 11 カ国のグループ会社の自社施設の中に、現地でのニーズや医療レベルに応じたトレーニングルームを開設し、製品を提供するだけでなく、現地の医療従事者の育成にも貢献している。

② ミャンマーの「体外循環技士」育成

2014 年当時、ミャンマーでは心臓外科手術を実施できる病院は 5 施設しかなく、手術を受けるのに 1 年以上待つ状況であった。しかも、心臓を一時的に止めて切開する手術の場合、心臓外科医、麻酔科医、看護師の他に、人工心肺装置を操作する「体外循環技士」が必要だが、ミャンマーの教育機関には体外循環技士の養成課程がないため、体外循環技士は 10 名しかいなかった。そのため実際の現場では麻酔科医や看護師が人工心肺装置の操作を兼務していた。

このような現状をみたヤンゴン支店のアソシエイトが日本の本社などに相談したのがきっかけで、ミャンマーでの「体外循環技士」育成の取り組みが始まった。日本の経験豊富な臨床工学技士の協力を得て、ミャンマーで研修を行う企画を立案した。日本の国立国際医療研究センター（NCGM）に提案し「医療技術等国際展開推進事業」として採択され、体外循環シミュレーターを使用した実践的な研修が 2018 年～2019 年に 3 回、5 病院からのべ 44 名が参加して実施された。

テルモでは、このような医療課題解決への取り組みが世界各地で行われている。現地のアソシエイトの“気づき”から始まり、それを本社、事業部がサポートして実現させている。収益性の観点から事業部単独では取り組みが困難な案件でも、社会的価値が高く、長期的な観点で意義のある活動と判断されれば、本社のサポートのもと、ミャンマーでの事例のように、NCGM や JICA（独立行政法人国際協力機構）などが公募する官民連携事業を活用して実現することもある。

ミャンマーの例のように、途上国での現地サポートの実現にはテルモは日本および相手国の政府機関とのパートナーシップを重視している。JICA や NCGM など日本の政府機関とのパートナーシップによる官民連携事業であれば、相手国の政府・病院などからの信頼も得やすく、交渉もスムーズであるうえ、日本の医療機関や医療従事者からのトレーニングの協力も一企業の企画よりも受けやすいメリットがある。採算面でも、低所得国対象なので相手国の政府の予算が付かないと成立しにくい。対象国の所得レベルが向上して採算が見込めるまで、予算が続くのかなど判断が難しいケースもあるが、経済的価値のみならず、社会的価値も考慮して先行投資として取り組んでいる。

【貢献する SDGs ゴール】



【貢献ポイント】

途上国において保健人材の能力開発・訓練および定着を拡大させる。

3.6 日本郵船株式会社

(1) SDGsの自社のCSRへの統合の仕方

日本郵船は、事業を通じて貢献できる6つのゴール、4「質の高い教育をみんなに」、7「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」、8「働きがいも経済成長も」、9「産業と技術革新の基盤をつくろう」、13「気候変動に具体的な対策を」、17「パートナーシップで目標を達成しよう」を特定し、同社の3つのマテリアリティ（重要課題）である「安全」「環境」「人材」と対応させている。そして、自社の重要課題に取り組むなかで、できることからSDGsへの貢献を進めている。

この6つのゴール特定にあたっては、CSR部門、経営層のみでなく、2030年に会社の中核層にあたる入社10年目までの若手社員とも協議するプロセスを経ているのが特徴的である。

若手社員へのSDGs浸透策の一環でもあったが、CSR部門が事務局となって、若手社員との小セッションを複数回実施し、2030年を見据えて取り組みたいこと、会社に取り組んでほしいことを話し合う機会を持った。

もう1点、特徴的なことは「パートナーシップ」を重視している点である。「パートナーシップ重視」を挙げる日本企業が少ないなか、日本郵船は従来パートナー企業とのネットワークを大切にしており、そのネットワークが同業他社との差別化の原点であり、また強みとしている企業である。

重要課題	主なテーマ	対応するSDGsゴール			
人材	船員候補生の教育				
	次世代育成と働き方改革				
	船上の滞留資金の流動化				
環境	グリーンビジネス				
	イノベーション				
	次世代燃料への転換推進				
安全	安全運航と環境負荷低減				

（出典：日本郵船ホームページ掲載内容から作表）

（２）SDGs 推進体制

SDGs については CSR 部門が中心となって推進している。社長も SDGs を ESG 経営の中心に置くと宣言しており、トップがコミットメントしている。

（３）SDGs への取り組みのきっかけ

日本郵船は、国連グローバルコンパクトに賛同する日本企業のローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の準理事会員である。そこでの活動において、2015 年の SDGs 採択後に、SDGs にどう取り組むかについて議論がなされた。それをきっかけに、日本郵船でも SDGs への取り組みについて検討を始め、ちょうど中期経営計画の改訂時期とタイミングが合ったこともあり、ESG 課題として取り入れた。

同社はグローバルに事業を展開しており、全社員（船員含む）の 8 割以上が外国籍という人材もグローバル化した企業であり、グローバルな視点が欠かせない。また社会のインフラに関わる企業であるため、「仕事を通じて社会に貢献している」という社員の意識が高い。そのような点で SDGs と親和性があり、受け入れやすかった。

（４）SDGs の社内浸透策

2016 年から毎年、国連グローバルコンパクトと SDGs についての e-ラーニングを実施している。初年度は基本的内容の理解を目的としたが、現在は SDGs を日々の仕事に結び付けて「どう自分事にするか」が課題であり、社内の SDGs 貢献事例の紹介などに力を入れている。

（５）SDGs 貢献事例

① NYK スーパーエコシップ 2050

「NYK スーパーエコシップ 2050」は、脱炭素化に向けたイノベーションを結集し、「CO₂排出量ゼロ」を 2050 年に実現させるための新コンセプトシップである。必要エネルギーを現状より約 7 割削減し、水素と太陽光を主な燃料とする。

このコンセプトシップは日本郵船がフィンランドの船舶技術コンサルタント会社、グループ会社の研究・技術開発会社など、パートナー企業との共同で考案した。同社の環境課題への貢献の重要テーマとして、2050 年に向けてこのコンセプトシップで掲げた要素技術について省エネ、温室効果ガス排出削減などの技術開発に取り組んでいる。

【NYK スーパーエコシップ 2050】



(出典：日本郵船ホームページ)

【貢献する SDGs ゴール】

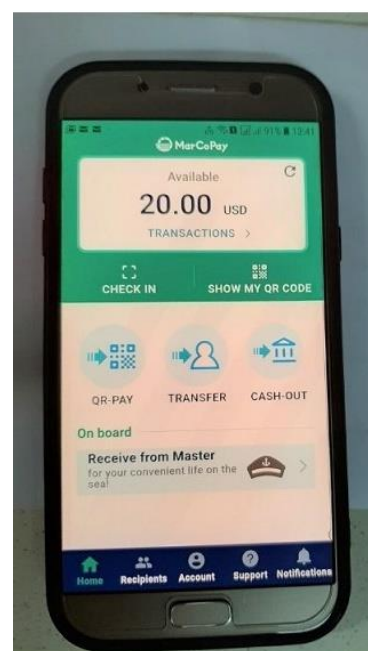


【貢献するポイント】

イノベーションを通して、環境負荷の低いクリーンなエネルギー技術を実現し、気候変動の緩和に貢献する。

② 船上キャッシュレス

日本郵船は、船上でスマートフォンのアプリを用いて QR コードを使った電子決済、国際送金、再現金化ができる電子通貨プラットフォーム、マルコペイ（MarCoPay）を構築し、現在段階的に実用化している。世界中の船上での給与の支払いや日用品の買い物は現金で行われており、船長の出納業務の負担、船員の現金管理や送金手数料の負担が生じている。マルコペイの導入は、船長の業務負担減、船員の現金管理リスクや送金コストの軽減に繋がる。一見、業務効率化目的の施策のようであるが、SDGs と同社の重要課題「優秀な人材確保」に貢献する取り組みである。

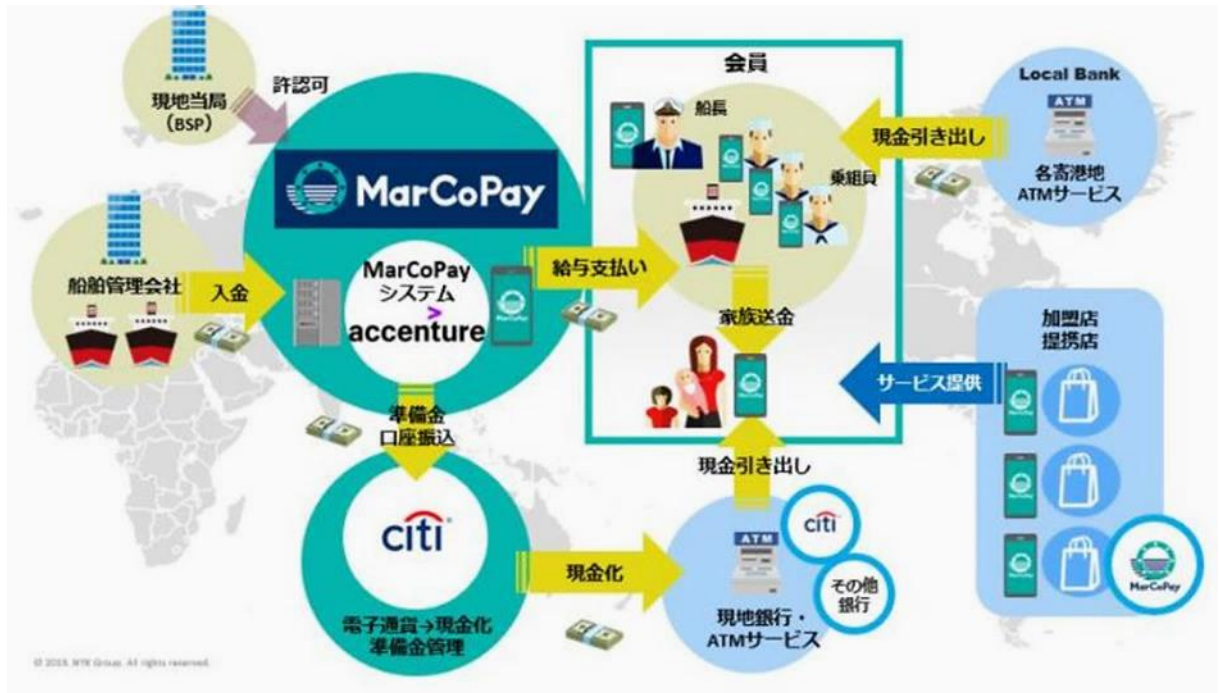


スマートフォン使用画面
（出典：日本郵船ホームページ）

マルコペイは、潜在的にあった船員の金融課題の解決に貢献しうる。船員たちは、給与水準は現地平均より高い場合がほとんどであるにもかかわらず、乗船ごとの契約で勤務する形態であるため期間工と見なされ、ローンが組めない、保険に入れないなど、所得水準に見合った金融サービスが受けられない不利益を被ることが多かった。そしてその状況は世界中で当たり前で仕方のないことと放置されてきた。しかし、マルコペイが導入されれば、船員一人ひとりの金融情報を蓄積することが可能となり経済力を証明できるようになる。その結果、船員は経済力に応じた金融サービスを受けることが可能になり、船員とその家族の生活の質の向上に繋がる。運航船の船員の業務は専門性が高く、優秀な人材は競争力の源であるとして「人材」を重視する日本郵船だからこそ実現した取り組みといえる。

現在、全世界の船上の滞留現金は約 10 億ドル、船員とその家族は約 150 万人である。日本郵船は、将来的にはマルコペイを世界中の船員とその家族を支えるグローバルなプラットフォームへと進化させたいとしている。

【マルコペイ 電子通貨プラットフォームイメージ図】



(出典：日本郵船ホームページ)

【貢献する SDGs ゴール】



【貢献するポイント】

船員の保険や金融サービスへのアクセスを促進または改善し、生活基盤を強化する。アクセンチュア、シティグループ、フィリピンの TDG とのパートナーシップで実現。

3.7 博報堂D Yグループ

(1) SDGsの自社のCSRへの取り入れ方と位置付け

博報堂D Yグループのマテリアリティ（重要課題）の特定において、社会課題のなかにSDGsの169のターゲットも取り入れて検討した。同社の事業活動のゴールは「すべての生活者一人ひとりが自分らしくいきいきと生きていける社会の実現」であり、SDGsのその先にある。SDGsはそこに至るための尺度と考えている。

同社では社員一人ひとりが企業に求められる基本的な責任を果たす「Basic CSR」と、日々の業務で培った力を仕事を通じて社会課題解決に活かす「Advanced CSR」の2つに取り組んでいる。SDGs貢献への取り組みは「Advanced CSR」として行っており、同社ではソーシャルアクションと呼んでいる。2018年以降、テーマ、活動数ともに拡大し、ソーシャルアクションは年間100件以上となっている。

(2) SDGs推進体制

博報堂D YグループのSDGsへの取り組みは、CSR委員会委員長である博報堂D Yホールディングス代表取締役会長 CEOが旗振り役となり、広報・IR室 CSRグループが実務を推進している。SDGsへの取り組みに関し、社内表彰制度があるなど、トップがコミットメントしている。

(3) SDGsへの取り組みのきっかけ

きっかけはSDGsアイコンの日本語キャッチコピーの制作を手掛けたことである。2015年9月のSDGs採択時に、ニューヨークでSDGsのアイコンがプロジェクションマッピングされているのを見た社員が、日本語は国連の公用語にないので、世界の課題についての共通認識が世界に広がるときに日本が取り残されるのではないかと懸念し、国連広報センターの根本かおる氏に、日本語版の制作を呼びかけた。

同社は「Advanced CSR」の一環で、国際関係機関などへは「クリエイティブボランティア」として活動を行っている。12「つくる責任 つかう責任」などのSDGsアイコン

の日本語のキャッチコピーは「クリエイティブボランティア」を通じて国連関係機関、NGO、JICA、外務省、市民社会と協議を重ねて制作された。



(出典：国連広報センターホームページ)

SDGs の日本語版キャッチコピー制作後に来社した当時の国連事務次長補のトーマス・ガス氏も、「博報堂の社員に深く浸透している『生活者発想』は『誰ひとり取り残さない』という SDGs の理念に通じるものがある。」と言っている。

同社には「生活者発想」と「パートナー主義」という 2 つのポリシーが浸透しており、SDGs の理念と親和性があった。

(4) SDGs の社内浸透策

本業やクリエイティブボランティアのようなソーシャルアクションに活かすことを目的に、SDGs に関するセミナーなどのイベントを年に数回実施している。

初年度の 2016 年は国連広報センターの根本かおる氏、2017 年はジャーナリストの国谷裕子氏と、SDGs についての国際動向に通じている 2 人を講師としてセミナーを開催した。2018 年以降は、ビジネスやソーシャルアクションを通じて社会課題解決に率先して取り組んでいる社員を中心に、テーマごとにセミナーやミートアップ（興味のあるテーマについて集まって話し合うフランクな交流会）を社内向けに実施している。初期

の知識習得段階から、自分の日々の仕事でどう貢献できるか、アイデアを共有して理解を深める段階になっている。

また WEB サイトや「コミュニケーションブック」で、社員の社会課題解決に貢献する取り組みを発信して共有している。「SDGs Collaboration Book」のような「コミュニケーションブック」は 2017 年以降毎年製作されているが、年を追うごとに SDGs についての理解が深まっていくように工夫されている。2017 年は社会課題解決にクリエイティビティを発揮した事例の紹介、2018 年は 169 ターゲットを読み込み、SDGs の基本内容を読み手に意識させるように 17 のゴールにアプローチする自社事例を紹介、2019 年は SDGs への貢献は 1 社ではなく複数のパートナーとのコラボレーションで実現するという例示が集められている。

SDGs への貢献についての取り組みに対する社内表彰制度もあり、優秀チームには奨励賞が授与される。ビジネス視点のみならず、ソーシャルインパクトの視点からも評価する表彰制度は先進的である。

（５）SDGs 貢献事例

顧客からの要望に、製品の使用者側の視点や持続可能性の視点から新たな価値を創造して提案をしている点が「生活者発想」が根付いた博報堂 D Y グループならではの点である。

① THE REBORN LIGHT

日産リーフの使用済みバッテリーを再利用して自立型の「外灯」を設置するために、福島県浪江町、日産自動車、フォーアールエナジー（日産・住友商事が電池の二次利用のために設立）と TBWA\HAKUHODO が共同で実施したプロジェクトである。

EV を動かせなくなった電池をもう一度 人のために活かすコンセプトの立案、外灯のデザイン、コミュニケーションなどを TBWA\HAKUHODO がサポートした。その結果、昼間は太陽光で充電し、夜は点灯する自立型「外灯」の製作に成功し、現在は MIRAI-LABO により福島県浪江町に設置されている。

【貢献する SDGs ゴール】



【貢献するポイント】

使用済み EV バッテリーを再利用することで、資源利用効率を向上させ、再生可能な太陽光と組み合わせて自立型外灯というインフラ構築に貢献する製品を生み出した。

【THE REBORN LIGHT】



(出典：MIRAI-LABO ホームページ)

② MAZEKOZE ART プロジェクト

スターバックス コーヒー ジャパン、誰も排除しない「まぜこぜの社会」を作るために活動する一般社団法人の Get in touch、博報堂DYメディアパートナーズが共同で行ったプロジェクトで、障がいがある作家のアートを広く社会に普及させるとともに、誰もが安心して利用でき、くつろぐことができる空間の提供を目的としている。障がい

のある作家は美術展や福祉展で高く評価されても、不特定多数の人に先入観なく作品を見てもらえる機会が限られており、このプロジェクトでは、障がいのある作家が、注文を受けたテーマにて仕事として制作した絵をスターバックス店内に飾っている。



スターバックス コーヒー 目黒セントラルスクエア店

(出典：博報堂D Yグループ SDGs Collaboration Book 2019)

【貢献する SDGs ゴール】



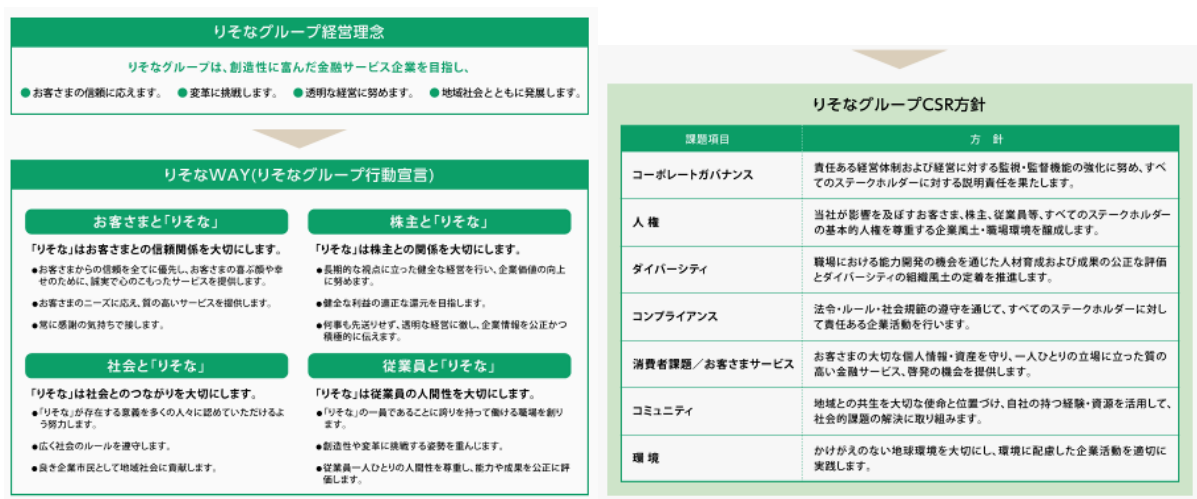
【貢献するポイント】

障がいにかかわらずアート作家として仕事で能力を発揮する機会を創出し経済的な包摂を促進するだけでなく、すべての人との垣根を自然と低くしてともに暮らせる社会作りに貢献する。

3.8 株式会社りそなホールディングス

(1) SDGs の自社の CSR への統合の仕方

りそなホールディングスでは、経営における原則的理念を「りそなグループ経営理念」として定め、さらにその基本姿勢を具体化するものとして「りそな WAY（りそなグループ行動宣言）」を制定している。これらに基づき、りそなグループが「持続可能な社会づくり」に貢献するため、組織として「企業の社会的責任に対する取組姿勢」を明確化すべく、2011年8月に「ISO26000」が掲げる7つの課題に対応した「りそなグループCSR方針」を定めている。



(出典：りそなホールディングスホームページ)

さらに2018年11月には、金融サービスを通じて、活力あふれる地域社会の実現に貢献していくため、りそなグループが優先的に取り組むべき環境・社会課題として、重点課題（マテリアリティ）を「地域」、「少子高齢化」、「環境」、「人権」の4つの項目に特定し、「2030年SDGs達成に向けたコミットメント（Resona Sustainability Challenge 2030）」を制定した。制定の際には、SDGsをはじめとした環境・社会課題を分析し、経営理念・方針や、りそなグループの取り組み、従業員の問題意識を踏まえて課題を抽出・特定、取締役会で報告の上決定している。

この4項目の具体的な取り組みとして「アクションプラン」を定め実践している。た

たとえば、2019 年度の「人権」では「女性ライン管理職比率 29%」が挙げられている。



地域

コミットメント【1-1】

環境・社会課題をテーマとした建設的な対話等により、お客さまとともに持続可能な社会の実現を目指します。

アクションプラン
[1-1-1] 対話・金融サービスを通じたお取引先企業のSDGs推進支援 ・投資先企業との対話・エンゲージメントの促進 ・ESGインテグレーション（投資判断へのESGの組込）の高度化 ・融資先とのSDGsにかかる対話の促進 ・SDGs関連融資残高600億円
[1-1-2] お客さまへの資産運用コンサルティングを通じたSDGs推進 ・SDGs関連の金融商品の提供
[1-1-3] SDGs推進にかかる積極的な情報発信 ・統合報告書、Webサイト等の充実 ・機関投資家面談件数 250回 ・個人投資家向けIR説明会開催 10回 ・株主セミナー開催 3回 参加者数 1.8千人

人権

コミットメント【4-1】

人権や多様性を尊重し、誰もが仕事も生活も充実させ自分らしく活躍できる社会づくりに貢献します。

アクションプラン
[4-1-1] 働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの更なる充実に向けた取り組み推進 ・女性ライン管理職比率 29% ・障がい者雇用率 2.2% ・男性配偶者出産休暇取得率 100% ・男性育児休業取得率 13% ・有給休暇平均取得日数 14日 ・LGBTやハラスメント防止等人権研修の充実
[4-1-2] 能力開発・研修の充実による、多様なキャリア形成の支援 ・ビジネススクール受講者数 5千人 ・PB関連研修受講者数 1.4千人
[4-1-3] 社会貢献活動への従業員参加促進を通じた従業員の社会性向上 ・Re:Heart倶楽部活動参加人数 前年度実績以上

（出典：りそなホールディングスホームページ 「2019 年度アクションプラン」より）

（2）SDGs 推進体制

りそなホールディングスの社長を委員長とする「グループ SDGs 推進委員会」を設置して SDGs を推進している。推進部署としては、「SDGs 推進室」がある。

注）「SDGs 推進室」は、2018 年に「コーポレートコミュニケーション部」内に設置。2020 年 4 月 1 日付で、SDGs への取り組みと経営戦略の更なる統合を図り、SDGs 経営を通じた社会課題の解決を一層強化するため、「グループ戦略部」に移管。

(3) SDGs への取り組みのきっかけ

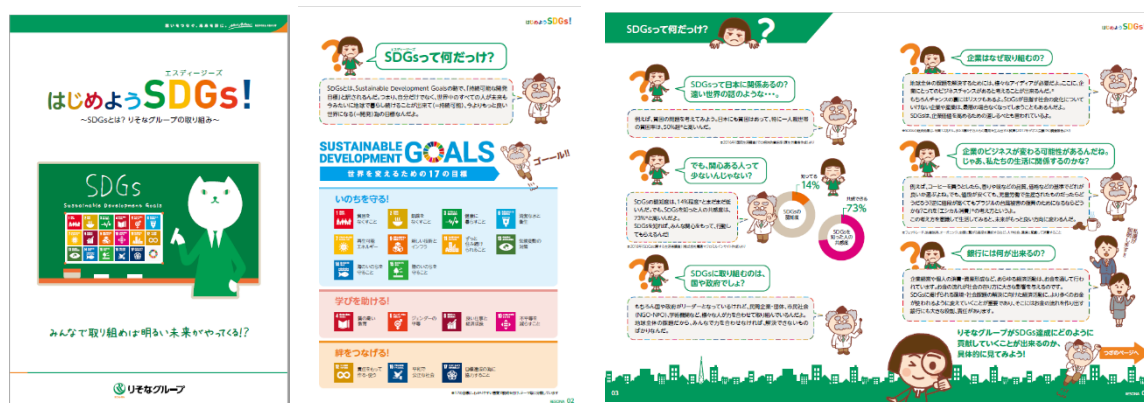
りそなホールディングスでは、2005 年から CSR 委員会を運営しており、2011 年に CSR 推進室を設置した。その後、2018 年 4 月 1 日の SDGs 推進室への組織改正まで CSR 推進室として活動していた。社会貢献活動なども実施していたが、従来の CSR 活動を深化させる新たな基軸として SDGs を掲げ、環境・社会課題の解決に資する取り組みを積極的に推進。SDGs への取り組みを検討するなかで、2018 年 2 月に委員会で経営層を交えて検討し、2018 年 4 月に「SDGs 推進室」に改組した。

(4) SDGs の社内浸透策

りそなホールディングスでは、国連による SDGs が始まる前から、環境や人権問題などでは指針を策定しており、こうした分野での従業員の意識は以前から高い。

「2030 年 SDGs 達成に向けたコミットメント」の制定に際しては、従業員の共感を得るため、本社従業員でのワークショップや営業店を含む全従業員を対象としたアンケートを実施。また、全員に SDGs のバッジを配布、WEB での学習コンテンツの提供や各種研修を実施している。

従業員と顧客の理解のために、冊子「はじめよう SDGs！」を各店へ配布している。



(提供：りそなホールディングス)

ダイバーシティに関しては、女性社員の意見を直接経営に提言できる経営直轄機関「りそな Women's Council」の役割が大きい。

（５）SDGs 貢献事例

① 環境に関する取り組み

りそなグループでは、金融の役割を通じて低炭素・循環型社会を実現していくことを重要な経営課題と捉え、お客さま・地域社会の持続的な発展に向けてさまざまな課題解決に取り組んでいる。「りそなグループ環境方針」など、環境に関する基本的考え方をより具体化し、コミットメントを掲げている。

りそなグループ環境方針

1. 環境関連法規等の遵守	環境保全に関する法規制および私たちが同意するその他の要求事項を遵守します。
2. 本業を通じた環境保全	環境に配慮した商品・サービスの開発・提供などを通じて環境保全活動を支援します。
3. オフィスにおける環境負荷低減	省資源・省エネルギー活動により、環境負荷の低減に努めます。
4. 環境コミュニケーション	環境に関する情報を社内外に積極的に発信し、環境教育や啓発活動を推進します。
5. グループ内啓発と全員参加	本方針を全従業員に周知徹底し、従業員一人ひとりが環境保全に配慮して行動します。

2030年SDGs達成に向けたコミットメント	
	3-1 再生可能エネルギーの利用促進、温室効果ガス排出量の削減等、社会全体の環境負荷低減に積極的に取り組み、低炭素・循環型社会の実現を目指します。

具体的には、環境保全活動の実施、環境配慮設備導入事業者への資金調達ニーズに応える融資制度や SDGs に関する簡易コンサルティングサービスを無料で提供する融資商品（「りそな／埼玉りそな SDGs コンサルファンド」）などの取り扱いをしている。

【簡易コンサルティングメニューの概要】

名称	概要
プラン「り」 サプライチェーンリスク対応支援コンサルティング	CSR調達※1の拡大に備え自社の取組み状況を見直したいというお客さまに、CSR調達で要請される「SAQ※2」に取り組んでいただき、今後の対応事項を洗い出すサポートをします
プラン「そ」NEW！ SDGsマッピング支援コンサルティング	自社事業とSDGsの関係性を整理したいというお客さまに、りそな総合研究所独自のチェックシートを通じて、SDGsの17の目標と結びつけるサポートをします
プラン「な」NEW！ 社内浸透支援コンサルティング	SDGsとは何か、まずは正しく理解したいというお客さまに、セミナーの開催を通じてSDGsの概要や重要性について理解を深めていただくサポートをします

【商品概要】

名称	りそな銀行「りそなSDGsコンサルファンド」 埼玉りそな銀行「埼玉りそなSDGsコンサルファンド」
お使いみち	事業性運転資金または設備資金
融資金額	1億円以上
融資期間	3年以上
取扱総額	300億円
取扱期間	2020年3月31日ご融資分まで (ご融資金額が上限に達した時点で取扱いを終了します)
簡易コンサルティング費用	無料
その他	ご契約いただいたお客さまには「SDGsバッヂ」を5つ贈呈いたします

※1 企業などが仕入先の選定や仕入条件を設定する際に、社会的責任の観点から環境・労働環境・人権などのCSR要素を加えた基準を設定すること。また、仕入先に社会的責任を果たすように要求すること。

※2 Self-Assessment Questionnaire(自己診断書)のことをいい、環境・社会・ガバナンス等、各テーマにおける取組状況について回答するもの。

(出典：りそなホールディングスホームページ)

②人権に関する取り組み

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、自らの人権を尊重する責任をグループ内外にコミットメントするために、2013 年 2 月に「りそなグループ人権

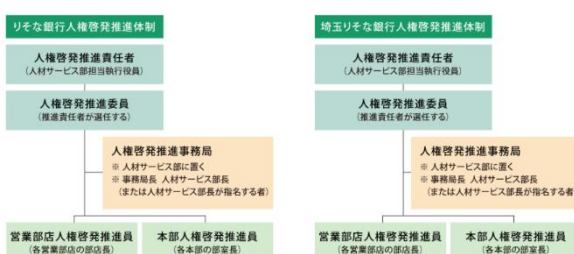
方針」を制定している。2016 年 4 月には、LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）や障がい者の人権、各種ハラスメントなど最新の人権課題に対応したものに改定している。

りそなグループ人権方針

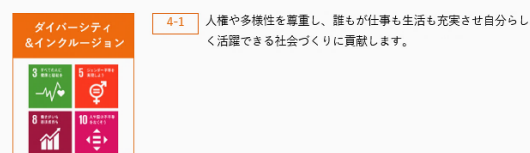
りそなグループは、お客さま・従業員をはじめ、あらゆるステークホルダーの基本的人権を尊重します。

1. 国際規範の尊重	世界人権宣言、国連グローバル・コンパクトなど、人権に関する国際規範を尊重します。
2. 差別の排除	あらゆる企業活動において、人種、民族、宗教、国籍、出身、社会的身分、信条、年齢、障がいの有無、身体的特徴、性別、性的指向や性自認などを理由とした差別や人権侵害を行いません。
3. 人権を尊重する企業風土の醸成	あらゆる人権問題を自分自身の問題としてとらえ、相手の立場にたって物事を考えることを励行し、人権を尊重する企業風土を醸成します。
4. 働きやすい職場環境の確立	役員・従業員一人ひとりがお互いをビジネスパートナーとして認め合い、自由に意見を言い合える対等な関係を構築することで、働きやすい職場環境を確立します。 セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは人間の尊厳を傷つける行為であり、これらを含む全てのハラスメントを職場から排除します。
5. 公正採用の実施	従業員の採用に当たっては、「法の下での平等」と「職業選択の自由」を尊重し、本人の人権、適性、職務遂行能力を基準とした、厳正、公平な選考を行います。
6. 人権研修の充実	あらゆる人権課題の解決に向け、役員・従業員一人ひとりが人権に関する正しい理解と認識を深めることを目的に、幅広い人権研修を実施します。

人権啓発推進体制

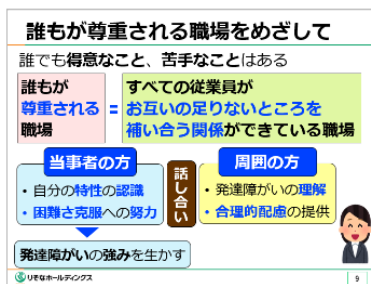
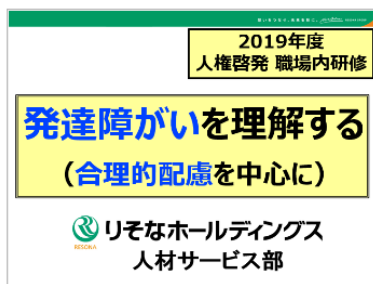


2030年SDGs達成に向けたコミットメント



（出典：りそなホールディングスホームページ）

人権に関して、毎年部店内研修を行っており、2019 年度は、全従業員を対象とし「発達障がい」と「LGBT」をテーマとした研修を実施した。



注）ALLY とは、LGBT の人たちの活動を支持し、支援している人々のこと

（出典：りそなホールディングスホームページ）

③ダイバーシティに関する取り組み

2003 年に公的資金の注入を受けたことが契機となり、経営改革を進めるなかでダイバーシティ推進が大きく前進した。

経営直轄機関「りそな Women's Council」の提言からさまざまな人事制度が実現し

たことなども女性活躍推進を大きく後押ししている。

具体的な例としては、各種女性社員向けキャリアセミナーなど、女性のキャリア形成に対する意識醸成のための取り組みや、産休・育休セミナーや復職支援プログラム、男性向けの育休、育ボスパパママ入門セミナーなど、仕事と育児の両立支援制度を整備している。

また、正社員とパートナー社員の差をなくす取り組み、同一労働同一賃金の制度も2008年という早い段階で導入している。

りそな銀行・埼玉りそな銀行では、女性ライン管理職比率 30%（2019年3月では28.3%）を目指している。



(出典：りそなホールディングスホームページ)

<本リポートのキーワード>

SDGs、サステナブル、サステナビリティ、SDGs 先進的企業、SDGs 企業事例

(注) 本リポートは、ARC のWEB サイト (<https://arc.asahi-kasei.co.jp/>) から
検索できます。

このリポートの担当

主席研究員 新井喜博

主幹研究員 石井由紀

研究員 赤山英子

お問い合わせ先 03-6699-3095

E-mail arai.yc@om.asahi-kasei.co.jp