ESG（環境・社会・ガバナンス）の各課題について、関連するSDGs（持続可能な開発目標）との対応を整理しました。具体的な実践事例を交えながら、ESGの観点から企業や組織がSDGsにどのように貢献できるかを示しています。

|  |
| --- |
| **E-01：温室効果ガスの排出削減** |
| 日本は2030年までに温室効果ガスを2013年比で46％削減し、50％削減を目指しています。2050年にはカーボンニュートラルを達成し、排出量と吸収量を同じにすることを目標としています。【参考】地球温暖化対策計画（2021年10月22日閣議決定）／環境省 |
| ★具体的な実践事例：  ・再生可能エネルギー（太陽光、風力、バイオマス等）を活用する  ・省エネ機器の導入や環境負荷の少ない移動手段を推進する  ・節電・節水、クールビズ・ウォームビズなどの省エネ活動を実施 |
| 関連するSDGsの項目：  **目標7**（エネルギーをみんなに そしてクリーンに） **目標12**（つくる責任 つかう責任）  **目標13**（気候変動に具体的な対策を） |

|  |
| --- |
| **E-02：責任ある原材料の調達** |
| 責任ある原材料調達は、環境への配慮や人権問題への対応が重要です。資源保護、生物多様性の維持、児童労働・強制労働防止を考慮した取引が求められます。【参考】責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン（2022年9月13日）／経済産業省 |
| ★具体的な実践事例：  ・環境・安全・人権に配慮したサプライチェーンを構築  ・RSPO（持続可能なパーム油）やFSC（森林管理認証）の国際認証を取得  ・児童労働や武装勢力への関与を防ぐ調達基準を設ける |
| 関連するSDGsの項目：  ・**目標10**（人や国の不平等をなくそう）  **・目標12**（つくる責任 つかう責任）  ・**目標15**（陸の豊かさも守ろう） |

|  |
| --- |
| **E-03：化学物質や廃棄物の管理** |
| 化学物質の管理は、有害性からの管理から「リスクベース管理」へと変化しています。人や動植物への影響を最小限にする取り組みが求められます。【参考】化学物質管理政策と現状と課題（2012年10月資料）／経済産業省 |
| ★具体的な実践事例：  ・化学物質の危険性や有毒性を把握し、情報を可視化する  ・製品に含まれる有害物質や環境負荷物質の削減を推進  ・廃棄物の3R（削減・再利用・リサイクル）を積極的に実施 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標3**（すべての人に健康と福祉を） **・目標6**（安全な水とトイレを世界中に） **・目標12**（つくる責任 つかう責任） |

|  |
| --- |
| **E-04：大気汚染や水質汚濁の防止** |
| 日本の環境基本法では、大気汚染や水質汚濁を「典型7公害」と定めています。PM2.5、光化学オキシダント、カドミウム、シアン化合物などが環境や健康に影響を及ぼします。【参考】3分でわかる公害紛争処理制度／総務省 |
| ★具体的な実践事例：  ・製造工程での大気汚染物質の排出削減  ・排水処理設備の導入による水質改善  ・ビル・施設の排ガス処理設備の設置 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標6**（安全な水とトイレを世界中に） **・目標11**（住み続けられるまちづくりを） **・目標12**（つくる責任 つかう責任） |

|  |
| --- |
| **E-05 森林破壊の阻止や森林の保全** |
| 森林破壊は、違法伐採、土地開発、気候変動による森林火災などが原因です。日本では人工林の適切な管理が求められています。【参考】令和元年度 森林・林業白書（2020年6月16日公表）／林野庁 |
| ★具体的な実践事例：  ・FSC認証などの森林保護認証製品を選択  ・継続的な植林や間伐などの森林保全活動を支援  ・過剰包装を削減し、再生紙の利用を促進 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標12**（つくる責任 つかう責任） **・目標13**（気候変動に具体的な対策を） **・目標15**（陸の豊かさも守ろう） |

|  |
| --- |
| **E-06 海洋プラスチック問題の解決** |
| 世界の海には約1億5000万トンのプラスチックごみが存在し、毎年800万トンが新たに流入しています。【参考】海洋プラスチック問題について（2018年10月26日記事）／WWFジャパン |
| ★具体的な実践事例：  ・使い捨てプラスチックの削減を推進  ・プラスチックの再利用・リサイクルを促進  ・生分解性プラスチックなど環境負荷の少ない素材へ切り替え |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標6**（安全な水とトイレを世界中に） **・目標12**（つくる責任 つかう責任） **・目標14**（海の豊かさを守ろう） |

|  |
| --- |
| **E-07 水資源枯渇対策と湖水の保全** |
| 水資源の利用増加や気候変動による干ばつが、水資源の枯渇に大きな影響を与えています。国連は2050年までに水を巡る争いの増加を警告しています。【参考】水資源問題の原因／国土交通省 |
| ★具体的な実践事例：  ・節水設備の導入や効率的な水利用を推進  ・排水の再利用や雨水の有効活用を促進  ・工場排水の管理強化と水質改善に努める |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標6**（安全な水とトイレを世界中に） **・目標12**（つくる責任 つかう責任） **・目標15**（陸の豊かさも守ろう） |

|  |
| --- |
| **E-08 生物多様性の維持・損失防止** |
| WWFの「生きている地球レポート2020」によると、過去50年で生物多様性は68%減少しました。人間と地球環境のつながりを再認識し、保全活動が求められています。【参考】生きている地球レポート（2020年9月10日）／WWFジャパン |
| ★具体的な実践事例：  ・水産資源と環境に配慮したMSC認証の水産物を使用  ・森林環境や地域社会に配慮した木材や製品を選択  ・生物多様性保全の一環としてビオトープの造成・整備 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標6**（安全な水とトイレを世界中に） **・目標14**（海の豊かさを守ろう） **・目標15**（陸の豊かさも守ろう） |

|  |
| --- |
| **E-09 砂漠化や土壌劣化の防止** |
| 砂漠化は、乾燥地で気候変動や人間活動によって土地が劣化する現象です。地球の約4割が乾燥地であり、約30億人が影響を受けています。【参考】国際的な砂漠化対処／環境省 |
| ★具体的な実践事例：  ・堆肥の活用と化学肥料の適正使用を推進  ・休眠耕作地を有効活用し、荒廃農地化を防ぐ  ・食品ロスを削減し、持続可能な農業を支援 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標1**（貧困をなくそう） **・目標2**（飢餓をゼロに） **・目標15**（陸の豊かさも守ろう） |

|  |
| --- |
| **S-01 積極的な人的資本への投資** |
| 人的資本への投資が注目されており、ISO 30414のガイドラインが登場するなど、企業経営における人材育成の重要性が高まっています。【参考】人材版伊藤レポート 2.0（2022年）／経済産業省 |
| ★具体的な実践事例：  ・従業員の能力開発やリカレント教育（学び直し）を推進  ・自律的なキャリア形成を支援するための対話機会を提供  ・人を「コスト」ではなく「価値を生み出す源泉」として捉える |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標4**（質の高い教育をみんなに） **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標10**（人や国の不平等をなくそう） |

|  |
| --- |
| **S-02 ウェルビーイングへの取り組み** |
| ウェルビーイングの概念が企業経営に取り入れられ、従業員の心身の健康や幸福度の向上が経営の重要要素となっています。【参考】日本のウェルビーイングのとらえ方（2022年）／Forbes JAPAN |
| ★具体的な実践事例：  ・柔軟な働き方や長時間労働の是正を推進  ・従業員の健康状態を可視化し、改善できる仕組みを導入  ・企業文化として「身体的・精神的・社会的に満たされる環境」を構築 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標3**（すべての人に健康と福祉を） **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標10**（人や国の不平等をなくそう） |

|  |
| --- |
| **S-03 働きやすさ×働きがいの両立** |
| 日本では「働きやすさ」は改善されつつあるものの、「働きがい」を感じる社員の割合は依然として低い状況にあります。【参考】働きがい改革、道半ばの日本（2022年）／日経新聞 |
| ★具体的な実践事例：  ・職場環境を整備し、働きやすさを向上  ・従業員の成長を支援し、内発的なモチベーションを引き出す  ・柔軟な労働条件や福利厚生の充実を図る |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標5**（ジェンダー平等を実現しよう） **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標10**（人や国の不平等をなくそう） |

|  |
| --- |
| **S-04 誰もが活躍できる職場づくり** |
| 多様性（DE&I：Diversity, Equity & Inclusion）の推進が企業価値向上に重要視されています。性別、年齢、国籍、障がいの有無に関係なく、誰もが活躍できる環境整備が求められています。【参考】人材版伊藤レポート（2020年）／経済産業省 |
| ★具体的な実践事例：  ・多様な人材のキャリア支援や能力開発を推進  ・柔軟な働き方（リモートワーク、時短勤務など）を導入  ・障がい者雇用の促進や、バリアフリー環境の整備 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標5**（ジェンダー平等を実現しよう） **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標10**（人や国の不平等をなくそう） |

|  |
| --- |
| **S-05 児童労働や強制労働の撲滅** |
| 世界では約1.6億人の子どもが児童労働に従事しており、貧困の連鎖を引き起こす原因となっています。企業には、サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みが求められています。 【参考】ユニセフの主な活動分野－子どもの保護／経済産業省 |
| ★具体的な実践事例：  ・児童労働や強制労働に関与している可能性のある製品の調達を避ける  ・倫理的な認証（フェアトレード、レインフォレスト・アライアンスなど）の取得を促進  ・外国人技能実習生の適正な労働環境を確保 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標1**（貧困をなくそう） **・目標4**（質の高い教育をみんなに） **・目標8**（働きがいも経済成長も） |

|  |
| --- |
| **S-06 持続可能なサプライチェーンマネジメント** |
| サプライチェーン全体での環境負荷削減や人権尊重の重要性が高まっています。企業は、自社だけでなく取引先や関連業者と連携し、持続可能な調達と生産を推進する必要があります。 【参考】2022年版ものづくり白書／経済産業省 |
| ★具体的な実践事例：  ・サプライチェーン全体のCO2排出量を把握し、削減目標を設定  ・トレーサビリティ（追跡可能性）を確保し、責任ある原材料調達を実施  ・取引先と連携し、ESG基準を満たす調達・生産を促進 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標12**（つくる責任 つかう責任） **・目標13**（気候変動に具体的な対策を） |

|  |
| --- |
| **S-07 地域社会への支援と良好な関係** |
| 地域社会との共存共栄が企業の持続可能な成長に不可欠です。企業、自治体、NPO・NGOが協力し、地方創生や社会課題の解決に取り組む動きが活発化しています。【参考】地方創生SDGs・「環境未来都市」構想／内閣府 |
| ★具体的な実践事例：  ・地域の高齢者や困窮世帯への支援活動を実施  ・地域の環境保全・美化活動に参加  ・自治体や学校と連携し、地域の課題解決に貢献 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標3**（すべての人に健康と福祉を） **・目標11**（住み続けられるまちづくりを） **・目標17**（パートナーシップで目標を達成しよう） |

|  |
| --- |
| **S-08 製品の安全性と品質の管理** |
| 食品や製品の安全確保には、リスク評価・管理・コミュニケーションの3要素が重要です。消費者の信頼を得るために、国際基準の認証取得や品質管理の徹底が求められます。【参考】食品の安全を守る仕組み（2022年）／消費者庁 |
| ★具体的な実践事例：  ・HACCPやGMPなどの品質管理基準を導入  ・お客様の声を製品改良やサービス向上に反映  ・食品・製品の安全性確保のため、サプライチェーン全体でリスク管理を実施 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標2**（飢餓をゼロに） **・目標3**（すべての人に健康と福祉を） **・目標12**（つくる責任 つかう責任） |

|  |
| --- |
| **S-09 原料や工程の安全性の確保** |
| 「安全第一」の考え方は、1906年にUSスチールの会長が提唱し、現在の企業経営にも引き継がれています。生産工程や原料管理の安全性向上が求められています。【参考】安全衛生関係リーフレット等一覧／厚生労働省 |
| ★具体的な実践事例：  ・CSR調達を推進し、安全性に配慮した原料を選定  ・高い安全衛生基準を満たす企業をサプライヤーとして選定  ・アニマルウェルフェアへの配慮や抗菌剤使用の抑制を実施 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標3**（すべての人に健康と福祉を） **・目標12**（つくる責任 つかう責任） **・目標15**（陸の豊かさも守ろう） |

|  |
| --- |
| **G-01 経営理念と行動指針の浸透** |
| 企業の持続的成長には、経営理念と行動指針を組織全体に浸透させることが重要です。近年はSDGs・ESGの観点から、企業の「パーパス（目的）」が注目されています。【参考】HRペディア「人事辞典」／日本の人事部 |
| ★具体的な実践事例：  ・経営理念・事業戦略を「見える化・言える化・魅せる化」する  ・理念に基づいた具体的な成功・失敗事例を共有  ・社員との対話を通じて理念の意義や目標を明確化 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標4**（質の高い教育をみんなに） **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標16**（平和と公正をすべての人に） |

|  |
| --- |
| **G-02 経営計画の策定と実践** |
| 企業の長期的な成長を実現するため、将来のビジョンに基づいた経営計画の策定が求められています。ESGの要素を取り入れた戦略が重要視されています。【参考】経営計画策定支援／中小企業庁 |
| ★具体的な実践事例：  ・10年先を見据え、3～5年後の経営計画を社員参画で策定  ・ESGの視点を取り入れた経営計画を実施  ・取引先や金融機関を巻き込んだ経営計画発表会を開催 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標12**（つくる責任 つかう責任） **・目標17**（パートナーシップで目標を達成しよう） |

|  |
| --- |
| **G-03 公正な報酬制度と透明な納税の履行** |
| 企業の透明性と公平性を高めるため、公正な報酬制度の整備と適正な納税が求められています。特に、ジェンダー間の賃金格差の是正が重要な課題となっています。【参考】男女の賃金の差異の情報公表／厚生労働省 |
| ★具体的な実践事例：  ・成果・行動・能力に基づく公平な報酬制度を構築  ・ESG関連目標の達成度合いを役員報酬に反映  ・適正な税務申告を行い、納税の透明性を確保 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標10**（人や国の不平等をなくそう） **・目標16**（平和と公正をすべての人に） |

|  |
| --- |
| **G-04 情報開示の透明性と健全性** |
| 企業の持続可能な経営には、財務・非財務情報を含めた透明性の高い情報開示が不可欠です。GRIやTCFDなどの国際基準を活用する企業が増えています。【参考】企業行動憲章 実行の手引き（2021年）／経団連 |
| ★具体的な実践事例：  ・GRIスタンダードやTCFD基準に基づく情報開示を実施  ・社内で必要な情報に迅速にアクセスできる体制を構築  ・地域社会や利害関係者とのコミュニケーションを強化 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標9**（産業と技術革新の基盤をつくろう） **・目標12**（つくる責任 つかう責任） **・目標16**（平和と公正をすべての人に） |

|  |
| --- |
| **G-05 取締役会の独立性と多様性** |
| 企業の持続的成長には、取締役会の独立性と多様な視点の確保が重要です。取締役の専門性やジェンダー・国籍の多様性を高めることが求められています。【参考】取締役会の機能発揮と多様性の確保（2022年）／金融庁 |
| ★具体的な実践事例：  ・独立社外取締役を積極的に登用し、ガバナンスを強化  ・取締役会のメンバーに多様な経歴・専門性を持つ人材を確保  ・女性や外国人取締役の比率を高め、多様な視点を経営に反映 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標5**（ジェンダー平等を実現しよう） **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標16**（平和と公正をすべての人に） |

|  |
| --- |
| **G-06 ステークホルダーとの関係構築** |
| 企業活動において、株主・投資家だけでなく、従業員・取引先・地域社会など、多様なステークホルダーとの良好な関係構築が求められています。【参考】HRペディア「人事辞典」 >経営戦略>経営／日本の人事部 |
| ★具体的な実践事例：  ・統合報告書の作成など、財務・非財務情報をバランスよく開示  ・株主・投資家とのエンゲージメントを強化し、長期的な企業価値向上を目指す  ・取引先や地域社会と連携し、共創型の事業を推進 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標12**（つくる責任 つかう責任） **・目標17**（パートナーシップで目標を達成しよう） |

|  |
| --- |
| **G-07 各種ハラスメントの予防や対策** |
| 職場のハラスメントは、従業員のモチベーション低下や企業の評判リスクにつながります。防止策の強化と、ハラスメントが発生しにくい企業文化の醸成が求められます。【参考】「職場のハラスメントに関する実態調査」（2021年）／厚生労働省 |
| ★具体的な実践事例：  ・ハラスメント防止のための社内研修を実施  ・相談窓口を設置し、被害者が安心して相談できる環境を整備  ・長時間労働の是正や適正な人員配置など、職場環境の改善を推進 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標3**（すべての人に健康と福祉を） **・目標5**（ジェンダー平等を実現しよう） **・目標8**（働きがいも経済成長も**）** |

|  |
| --- |
| **G-08 コンプライアンスとリスク管理** |
| 企業活動において、法令遵守（コンプライアンス）とリスク管理は不可欠です。不祥事を未然に防ぎ、社会的信頼を維持するための取り組みが求められています。【参考】経営者向け・企業における人権啓発／中小企業庁 |
| ★具体的な実践事例：  ・役員・従業員向けのコンプライアンス研修を定期的に実施  ・内部通報制度を整備し、不正行為を早期発見・是正  ・企業倫理を重視し、法令遵守を超えた高いモラルを持った経営を推進 |
| 関連するSDGsの項目：  **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標16**（平和と公正をすべての人に） **・目標17**（パートナーシップで目標を達成しよう） |

|  |
| --- |
| **G-09 BCP（事業継続計画）の策定・構築** |
| 自然災害、感染症、サイバー攻撃などの緊急事態に備え、事業の中断を最小限に抑え、早期復旧を図るためのBCP（事業継続計画）の策定が求められています。【参考】BCP対策（事業継続計画）とは？／中小企業基盤整備機構 |
| ★具体的な実践事例：  ・経営理念や事業戦略をもとに、優先すべき業務を明確化  ・リモートワーク環境を整備し、災害時の事業継続性を確保  ・緊急時の対応マニュアルを作成し、定期的な訓練を実施 |
| 関連するSDGsの項目：　　  **・目標8**（働きがいも経済成長も） **・目標9**（産業と技術革新の基盤をつくろう） **・目標11**（住み続けられるまちづくりを**）** |

本ガイドは、ESGの各課題とSDGsの関連を整理したものであり、特に関連性の高い3つの目標を例として挙げています。ただし、取り組み内容や業界特性によって、他のSDGs目標と結びつくことも考えられます。

なお、各項目の概要説明は、2024年現在で得られた情報をもとに作成しております。ESGの重要視されるテーマやSDGsとの関連性は、社会情勢や技術革新の進展に伴い変化する可能性があるため、最新の情報を踏まえてご活用ください。