

## 社会課題でも「形式」から「実質」への深化に期待 ーソーシャル・ベンチマーク 2024 から見た状況ー

西山 賢吾

### ■ 要 約 ■

1. 「世界で最も影響力のある 2,000 社 (SDGs2000)」を選出し、それら企業の SDGs (持続可能な開発目標) の貢献度を評価・測定する WBA (World Benchmarking Alliance) は 2024 年 7 月にソーシャル・ベンチマークを初めて公表した。これは SDGs 達成への企業の行動変容を促すために WBA が設定した 7 つのシステム・トランスフォーメーション (構造的変革) のベースとなるソーシャル・トランスフォーメーションの達成度をみるベンチマークであるが、スコアは 22.7%と低水準に留まった。
2. この結果に対し WBA は「企業行動の大幅な改善なくして、SDGs の達成は困難なままであろう」と憂慮しており、事態の改善に向け、政府や市民社会、投資家を含む金融機関等が企業に積極的な働きかけをすることを強く望んでいる。
3. 日本企業 (対象企業数 151 社) のスコアは 24.2%であり、SDGs2000 平均を上回ったが、G7 除く日本 (対象企業数 761 社) 平均の 27.2%を下回った。内訳をみると、人権尊重は 30.2%と SDGs2000、G7 除く日本を上回ったが、ディーセント・ワークの提供・推進や、倫理的行動では SDGs2000、G7 除く日本を下回っており、課題が残る。
4. また、人権デュー・デリジェンスを含む人権尊重関連は相対的に高い水準であるが、「影響を受けた、及び影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント」や「外部の個人やコミュニティに対する苦情処理の仕組み」のスコアは相対的に低く、社会課題への対応もコーポレートガバナンスと同様、「形式」から「実質」への深化が今後望まれる。また、同ベンチマークは開示資料を基に評価されることから、社会的課題に対する情報開示の充実も課題となろう。

野村資本市場研究所 関連論文等

・西山賢吾「日本企業の人権尊重への取り組みと国際的評価ー具体的な行動と情報開示が課題ー」『野村資本サステナビリティクォーターリー』2024年春号。

## I World Benchmarking Alliance の概要

### 1. SDGs 達成に向け「最も影響力のある 2,000 社」を選定し評価

World Benchmarking Alliance（以下、WBA）は 2018 年に設立された非営利組織である。その目的は、2030 年の SDGs（持続可能な開発目標）のアジェンダである「誰一人取り残さない」を達成するために、「世界で最も影響力のある 2,000 社」を選出、それら企業の SDGs の貢献度を評価・測定することで SDGs 達成のための説明責任を課すための「無料で一般に利用可能な一連のベンチマーク」を開発するというものである。

SDGs2000 は図表 1 に掲げた、「特定の分野における世界的な生産収入および／または生産量の支配」など 5 つの原則のもとに毎年選定される。今回取り上げる「ソーシャル・ベンチマーク 2024」の対象ともなる SDGs2000 の中には日本の GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）といった会社組織ではないものも含まれている<sup>1</sup>。WBA によれば、今回対象の SDGs2000 の総売上は約 45 兆ドルと世界の GDP の約 45% を占め、9,500 万人の労働者を直接、そしてサプライチェーンを通じて数億人を間接的に雇用しているという。

SDGs2000 は 88 の国と地域から選定されている。図表 2 に示したように、最も選定企業の多い地域は北米の 505 社であり、これに欧州（486 社）、東アジア（474 社）が続く。国別にみると、最も多いのは米国の 455 社、次いで中国 228 社となっており、日本は 151 社と 3 番目に多い。

SDGs2000 の所属する業種数は 19 に上る。この中で、最も多い業種は食料・林業・農業の 304 社であり、これにファンド／その他の金融サービス（166 社）、銀行（165 社）が続く。一方、日本の 151 社のうち最も多い業種は食料・林業・農業の 26 社であり、これに自動車・資本財の 13 社、ICT、不動産の 12 社が続く。なお、151 社の中には非上場が 19 社含まれており、上場企業は 132 社である（図表 3）。

図表 1 SDGs2000 選定の 5 原則

1. 特定の分野における世界的な生産収入および／または生産量を支配している
2. 生産やサービスの提供において、グローバルに関連するセグメントを支配している
3. 子会社やサプライチェーンを通じて、グローバルにエコシステムを結びつけている
4. グローバルなガバナンスのプロセスや制度に影響を与えている
5. グローバルな展開をしており、特に途上国に影響力をもつ

（出所）World Benchmarking Alliance, “Social transformation framework,” January 2021、World Benchmarking Alliance 「ソーシャル・トランスフォーメーション・フレームワーク（経済人コー円卓会議 日本委員会による和訳）」2021 年 1 月より野村資本市場研究所作成

<sup>1</sup> 本稿では WBA の表記に倣い、こうした法人も含め便宜的に「会社」としている。

図表 2 ソーシャル・ベンチマーク 2024 の対象となる SDGs2000 の地域、国別内訳

地域	選定国数	選定企業数
北米	3	505
欧州	25	486
東アジア	5	474
東南アジア	6	118
ラテンアメリカ、カリブ	10	105
南アジア	4	100
サブサハラアフリカ	15	76
中東及び北アフリカ	13	66
太平洋	3	37
中央アジア	4	33
合計	88	2,000

(出所) World Benchmarking Alliance, “Social Benchmark 2024 Insights Report,” July 2024 より  
野村資本市場研究所作成

図表 3 SDGs2000 の業種別内訳

業種	企業数	うち日本	うち日本 上場企業	
Apparel & Footwear	アパレル&フットウェア	64	2	2
Automobiles & Capital Goods	自動車・資本財	70	13	12
Banks	銀行	165	7	5
Construction	建設	106	5	5
Extractives	資源	212	11	9
Food, Agriculture & Forestry	食料・農業・林業	304	26	24
Funds & Other Financial Services	ファンド/その他の金融サービス	166	8	3
ICT	ICT	173	12	12
Insurance	保険	67	11	6
Real Estate	不動産	147	12	12
Retail	小売	101	4	4
Transport	運輸	155	11	10
Utilities & Waste Management	公共事業と廃棄物管理	141	9	8
Other	その他	129	20	20
Chemicals	化学	49	8	8
Conglomerates	複合企業	18	4	4
Containers & Packaging	容器・包装	15	1	1
Personal & Household Products	個人・家庭用品	18	3	3
Pharmaceuticals & Biotechnology	医薬品・バイオテクノロジー	29	4	4
合計		2,000	151	132

(出所) World Benchmarking Alliance, “Social Benchmark 2024 Insights Report,” July 2024 より野村資本市場研究所  
作成

## 2. SDGs 達成のための「7つのトランスフォーメーション」

WBAはSDGs達成に向けた企業の行動変容を促すために図表4に掲げた7つの特定領域を定め、これら領域のトランスフォーメーション（構造的改革）を促すベンチマークを制定し、対象企業を測定・評価する。この中で、今回取り上げるソーシャル・トランスフォーメーションは、7つのトランスフォーメーションの中心かつ基礎として位置づけられ、SDGs2000のすべてがベンチマークの対象となる。そして、SDGs2000はその業種に応じて、ソーシャル・トランスフォーメーション以外の6つのトランスフォーメーションのいずれか、ないしは複数のベンチマーク対象にもなる。

なお、ソーシャル・トランスフォーメーションにおいては、SDGs2000すべてが対象となるソーシャル・ベンチマークの他に、人権とジェンダーについて、特に影響の大きなセクターを深掘りするためのスポットライトインディケーター（Spotlight Indicators）が用意されている。スポットライトインディケーターには、アパレル、資源、食料・農業・林業、ITC、自動車・資本財に属する230社を対象とする人権（Corporate Human Rights Benchmark：CHRB）<sup>2</sup>と、アパレル、資源、食料・農業・林業に属する112社が対象となるジェンダー（Gender Benchmark）がある。

図表4 7つのトランスフォーメーション領域と概要

トランスフォーメーションの領域	概要
ソーシャル(Social)	包摂的で公平な経済を支える責任ある慣行を奨励し、誰も取り残さないシステム変革を支援
食糧と農業 (Food and agriculture)	地球の境界内にとどまりながら、増加する世界人口を養うために健康で栄養価の高い食料を生産し、農家、漁師、その家族に適切な生活水準を提供
脱炭素化とエネルギー (Decarbonisation and energy)	近代的なエネルギーサービスへの普遍的なアクセスを提供し、気候変動に適応しつつ、公正かつ公平な移行を通じて、世界の炭素ベースのエネルギーへの依存を大幅に削減
自然(Nature)	誰も取り残さない、地球の境界内で人類のための自然にポジティブな未来を確保
デジタル(Digital)	先進国と開発途上国の両方で、あらゆる階層の人々がデジタル技術の恩恵を公平に共有できる、包括的で安全かつ安全なデジタル経済と社会を実現
都市(Urban)	安全で、回復力があり、住みやすく、環境に優しい、持続可能で包摂的な都市を創出
金融システム(Financial system)	金融システムが、地球の境界や社会的慣習に沿って、資源のより持続可能な配分と、リスクと機会のより正確な表現を可能にすることを確保

（出所）World Benchmarking Alliance, “Seven systems transformations”より野村資本市場研究所作成

<sup>2</sup> 詳細は西山賢吾「日本企業の人権尊重への取り組みと国際的評価—具体的な行動と情報開示が課題—」『野村資本サステナビリティクォーターリー』2024年春号を参照。

## II ソーシャル・ベンチマーク 2024 の概要

### 1. ソーシャル・ベンチマークのフレームワーク

SDGs2000 のソーシャル・トランスフォーメーションを評価するフレームワークは、SDGs が目標とする「誰一人取り残さない」社会システムへのトランスフォーメーションに貢献するために企業が満たすべき 3 つの責任ある事業活動の評価分野、12 の社会的期待、そしてそれらに対応し、ソーシャル・ベンチマーク評価の基礎となる 18 の CSI（中核的社会指標：Core Social Indicators）から構成されている（図表 5）。

18 の CSI にはそれぞれ評価ウエイト（点数）がつけられている。その中で、CSI4（人権リスクと影響の評価）と CSI5（人権リスクと影響の統合と対応）はそれぞれ 2 点、他の 16 指標は各 1 点であり、人権尊重 10 点、ディーセント・ワーク 6 点、倫理的行動 4 点の計 20 点満点となっている（図表 6）。各指標が要請する事項を完全に満たせば 1 点（CSI4、5は 2 点）、一部を満たせば 0.5 点（CSI5は 1 点）、満たさなければ 0 点となる。なお、CSII（人権尊重へのコミットメント）と CSI4 には一部を満たすの設定はない。

図表 5 ソーシャル・トランスフォーメーションを評価する責任ある事業活動分野、社会的期待、評価指標（CSI）

責任ある事業活動の評価分野	社会的期待	CSI
人権尊重	人権尊重へのコミットメント	1、2
	人権デュー・デリジェンス	3、4、5
	人権尊重へのコミットメントの企業文化、及び経営手法への反映	6
	直接・間接的な人権侵害に対する救済措置の提供、あるいは提供への協力	7、8
ディーセント・ワーク (収入と社会保護が適切な、働き甲斐のある生産的な仕事)の提供・推進	自社の労働者・従業員への健康(心身とも)で安全な職場の提供、及びバリューチェーン上での健康で安全な職場の保証に対する支援	9、11
	自社の労働者・従業員への生活賃金の保証、及びバリューチェーン上の労働者・従業員に対する生活賃金支払いへの支援	10、11、12
	自社の労働者・従業員のエンパワメントにより、労働者・従業員自身もしくは代表者が自らの利益を主張できるか。さらには、自社だけではなくバリューチェーン上における労働者のエンパワメントの支援	12
	自社の経営管理の全レベルにおいて、妥当な多様性(性別、人種・民族など)のバランスの達成、及びバリューチェーン上でのそれらの取り組みへの支援	13、14
倫理的行動	個人のプライバシー保護	15
	社会的責任に即した法人税課税	16
	バリューチェーンを含む自社の活動におけるあらゆる形態の贈収賄と汚職の排除	17
	直接間接のロビー活動や政治的関与に対する、社会的責任のあるアプローチ(少なくともSDGsや国際的な人権の枠組みに則る)の採用	18

(出所) World Benchmarking Alliance, “Social transformation framework,” January 2021、World Benchmarking Alliance 「ソーシャル・トランスフォーメーション・フレームワーク（経済人コー円卓会議日本委員会による和訳）」2021年1月より野村資本市場研究所作成

図表 6 CSI とそのウエイト

人権尊重	ウエイト	ディーセント・ワークの提供・推進	ウエイト	倫理的行動	ウエイト
CSI1. 人権尊重のコミットメント	1	CSI9. 健康と安全の基本原則	1	CSI15. 個人情報保護の基本原則	1
CSI2. 労働者の人権尊重コミットメント	1	CSI10. 生活賃金の基本原則	1	CSI16. 責任ある税金の基本原則	1
CSI3. 人権リスクと影響の特定	1	CSI11. 労働時間の基本原則	1	CSI17. 贈収賄防止・腐敗防止の基本原則	1
CSI4. 人権リスクと影響の評価	2	CSI12. 団体交渉の基本原則	1	CSI18. 責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基本原則	1
CSI5. 人権リスクと影響の統合と対応	2	CSI13. 労働の多様性開示の基本原則	1		
CSI6. 影響を受けた、及び影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント	1	CSI14. ジェンダー平等と女性のエンパワメントの基本原則	1		
CSI7. 労働者のための苦情処理の仕組み	1				
CSI8. 外部の個人やコミュニティに対する苦情処理の仕組み	1				
合計	10	合計	6	合計	4
総合計 20					

(出所) World Benchmarking Alliance, “Social transformation framework,” January 2021, World Benchmarking Alliance 「ソーシャル・トランスフォーメーション・フレームワーク (経済人コー円卓会議日本委員会による和訳)」 2021年1月より野村資本市場研究所作成

CSI の評価は、企業が公開している各評価項目に係る情報開示資料（英語で公開されているウェブサイト、方針文書、正式な財務・非財務報告書等）の分析に基づいて実施された。調査期間は2021年から2023年である。公開資料を基に作成された評価案は対象企業が確認し、必要に応じ WBA に質問、照会が可能であった。WBA 側では、企業からの評価に関する質問に答えるだけでなく、フィードバックや公開されている追加情報も提供した。その後、WBA 側がコメントと補足資料を検討、評価案に統合して最終版が作成され、対象となった各企業は、各ベンチマークが公表される前に評価の概要を記載したスコアカードを受領しているとのことである。

## 2. ソーシャル・ベンチマーク 2024 の結果と 5 つの重要な発見

SDGs2000 全社を対象にしたこのソーシャル・ベンチマーク 2024 は、WBA が 2024 年 7 月に初めて公表したものである。その結果は図表 7 に示した。スコアは CSI 各項目の全社平均点を各項目のウエイトで除したもので、各項目の「達成率」とみなすことができる。

結果をみると、SDGs2000 社のソーシャル・ベンチマークは 22.7% であり、事業活動の評価 3 分野別の内訳は、人権尊重が 24.6%、ディーセント・ワークの提供・推進が 19.7%、倫理的行動が 22.7% となっており、どの事業活動の評価分野も 4 分の 1 (25%) に達していないという結果となった。

また、CSI 別にみると、CSI7 (労働者のための苦情処理の仕組み) が 57.9% と最も高く、CSI8 (外部の個人やコミュニティに対する苦情処理の仕組み) が 46.8%、CSI1 (人権尊重のコミットメント) の 45.9% が続く。一方、スコアの低い項目は CSI10 (生活賃金<sup>3</sup>の基本

<sup>3</sup> 世界人権宣言第 25 条に定める、人々が十分な生活水準を享受できるようなベンチマークとなる所得水準のこと。

図表 7 ソーシャル・ベンチマーク 2024 の結果 (SDGs2000 全体)

単位: %

人権尊重		ディーセント・ワークの提供・推進		倫理的行動	
1. 人権尊重のコミットメント	45.9	9. 健康と安全の基本原則	32.3	15. 個人情報保護の基本原則	20.2
2. 労働者の人権尊重コミットメント	25.9	10. 生活賃金の基本原則	3.8	16. 責任ある税金の基本原則	17.3
3. 人権リスクと影響の特定	13.7	11. 労働時間の基本原則	4.2	17. 贈収賄防止・腐敗防止の基本原則	39.3
4. 人権リスクと影響の評価	12.6	12. 団体交渉の基本原則	15.4	18. 責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基本原則	13.9
5. 人権リスクと影響の統合と対応	11.6	13. 労働の多様性開示の基本原則	34.9		
6. 影響を受けた、及び影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント	7.2	14. ジェンダー平等と女性のエンパワメントの基本原則	27.3		
7. 労働者のための苦情処理の仕組み	57.9				
8. 外部の個人やコミュニティに対する苦情処理の仕組み	46.8				
合計	24.6	合計	19.7	合計	22.7
<b>総合計</b>					<b>22.7</b>

(注) 各項目の数値は、各項目の全社平均点 (当該項目の全社総得点÷2,000) を各項目のウエイトで除したものの。

(出所) World Benchmarking Alliance, “Social Benchmark 2024 Insights Report,” July 2024、World Benchmarking Alliance 「ソーシャル・ベンチマーク 2024 (経済人コー円卓会議日本委員会による和訳)」 2024年7月より野村資本市場研究所作成

原則) の 3.8% であり、これに CSII1 (労働時間の基本原則) の 4.2%、CSI6 (影響を受けた、及び影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント) の 7.2% が続いた。

このような状況に対し WBA では「企業が人権を尊重し、ディーセント・ワークを提供・促進し、倫理的な事業活動を主流化するためにはまだ長い道のりがある」「企業行動の大幅な改善なくして、SDGs の達成は達成困難なままであろう」という見解を示している。そして、「企業のアカウンタビリティ・ギャップを埋めることは、単一の組織、政府、あるいはステークホルダー・グループによって達成できるものではない。むしろ、政府、多国間組織、市民社会、金融機関<sup>4</sup>、そして大手企業がそれぞれの役割を果たすための集団的努力が必要」として、「3 つの評価のいずれも社会的責任のある事業行動を支持する責任を 4 分の 1 も果たしていない」を始めとした「5 つの重要な発見」を示すとともに、それぞれの項目を改善するために各者に対し期待する行動を挙げている。なお、図表 8 では投資家に期待される行動のみを示した (図表 8)。

なお、WBA によると、ソーシャル・ベンチマークの改定は 2 年に 1 度行うとのことであり、次回は 2025 年、2026 年の調査に基づき、2026 年中に結果が公表される予定である。

<sup>4</sup> 明示されていないが、金融機関には投資家も含まれると考えられる。

図表 8 5つの重要な発見と改善に向け期待される投資家の行動

	重要な発見	期待される投資家の行動
1	3つの評価分野のいずれも社会的責任のある事業行動を支持する責任を4分の1も果たしていない	
2	影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントを実施している企業は9%に過ぎない	影響を受ける様々なステークホルダーとの対話によるエンゲージメントを行わない企業の特定、対話の開始。
3	対象の80%の企業が、HRDDの初期段階(人権に関するリスクと影響の特定、評価、対策)でスコアが0	投資家の影響力を活用し、人権問題について低スコアの企業に働きかける。HRDD(人権デュー・デリジェンス)慣行を改善するために必要な方針とプロセスの実施を企業に要請。
4	直接雇用の従業員に生活賃金を支払っている企業は4%に満たず、生活賃金を支払う目標を設定している企業は1%未満	
5	ほとんどの企業は、政治的関与の戦略や支出について透明性を持っていない	透明で責任ある政治的関与の実践を確保するため、政治献金やロビー活動に関する包括的で公開可能な方針を要求・検討し、定期的で詳細な情報開示の提唱などにより企業に積極的に関与。強固な社内ガバナンスとアカウンタビリティ・メカニズムの推進、倫理的な政治関与に関するオープンな対話の開始、統一的なアプローチのため他の投資家と協力。

(出所) World Benchmarking Alliance, “Social Benchmark 2024 Insights Report,” July 2024、World Benchmarking Alliance 「ソーシャル・ベンチマーク 2024 (経済人コー円卓会議日本委員会による和訳)」 2024年7月より野村資本市場研究所作成

### 3. スコア 50%以上の企業は全体の 10%に留まる

企業別にみると、総合でスコアが 50%以上の企業は 199 社と全体の 10%弱にとどまる一方、0%の企業は 325 社と全体の 16.3%を占める。図表 9 には 2,000 社の中でスコアが 75%以上の企業 (16 社) を掲げた。

図表 9 ソーシャル・ベンチマーク 2024 の好スコア企業 (SDGs2000 全体)

社名	セクター	国	人権尊重	ディーセントワークの提供・推進	倫理的行動	総合
Glencore	資源	スイス	100	42	88	<b>80</b>
EDP	公共事業と廃棄物管理	ポルトガル	100	42	75	<b>78</b>
Newmont	資源	米国	100	33	88	<b>78</b>
Unilever	その他	英国	100	50	63	<b>78</b>
VF Corporation	アパレル&フットウェア	米国	100	58	50	<b>78</b>
Yara	食料・農業・林業	ノルウエー	100	42	75	<b>78</b>
Anglo American	資源	英国	95	50	63	<b>75</b>
EDF	公共事業と廃棄物管理	フランス	90	50	75	<b>75</b>
Eni	資源	イタリア	95	50	63	<b>75</b>
Hershey	食料・農業・林業	米国	100	50	50	<b>75</b>
Inditex	アパレル&フットウェア	スペイン	95	58	50	<b>75</b>
L'Oreal	その他	フランス	95	50	63	<b>75</b>
Nestle	食料・農業・林業	スイス	95	58	50	<b>75</b>
Norsk Hydro	資源	ノルウエー	100	42	63	<b>75</b>
Repsol	資源	スペイン	100	42	63	<b>75</b>
Teck Resources	資源	カナダ	100	42	63	<b>75</b>

(出所) World Benchmarking Alliance, “Social Benchmark 2024 Insights Report,” July 2024 より野村資本市場研究所作成

2,000 社の中で最もスコアが高かったのは、スイスの Glencore 社（資源セクター）の 80%であった。内訳をみると、ディーセント・ワークの提供・推進は 42%に留まるものの、人権尊重は 100%、倫理的行動は 88%と高い水準を記録している。

### III 日本企業の状況

本章では日本企業（対象企業数 151 社、うち上場企業 132 社）のソーシャル・ベンチマーク達成度に関して、主に SDGs2000、及び G7 除く日本（対象社数 761 社）と比較して述べる。

#### 1. 人権尊重のスコアが最も高く、ディーセント・ワーク、倫理的行動は低い水準に留まる

日本企業のソーシャル・ベンチマークは 24.2%であり、責任ある事業活動の評価 3 分野別にみると、人権尊重が 30.2%、ディーセント・ワークの提供・推進が 18.8%、倫理的行動が 17.2%となっている（図表 10）。さらに CSI 別にみると最も高いのは CSI1（人権尊重のコミットメント）の 69.5%であり、これに、CSI7（労働者のための苦情処理の仕組み）の 46.7%、CSI2（労働者の人権尊重コミットメント）の 42.1%が続き、いずれも人権尊重の項目が高いという特徴がある。ただし、CSI6（影響を受けた、及び影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント）は 11.9%、CSI8（外部の個人やコミュニティに対する苦情処理の仕組み）は 12.6%と総じて低い水準に留まっている。

図表 10 日本企業のソーシャル・ベンチマーク 2024

単位: %

人権尊重		ディーセント・ワークの提供・推進		倫理的行動	
1. 人権尊重のコミットメント	69.5	9. 健康と安全の基本原則	29.8	15. 個人情報保護の基本原則	13.9
2. 労働者の人権尊重コミットメント	42.1	10. 生活賃金の基本原則	3.0	16. 責任ある税金の基本原則	20.5
3. 人権リスクと影響の特定	28.8	11. 労働時間の基本原則	1.0	17. 贈収賄防止・腐敗防止の基本原則	30.8
4. 人権リスクと影響の評価	27.2	12. 団体交渉の基本原則	4.6	18. 責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基本原則	3.6
5. 人権リスクと影響の統合と対応	17.9	13. 労働の多様性開示の基本原則	36.4		
6. 影響を受けた、及び影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント	11.9	14. ジェンダー平等と女性のエンパワメントの基本原則	38.1		
7. 労働者のための苦情処理の仕組み	46.7				
8. 外部の個人やコミュニティに対する苦情処理の仕組み	12.6				
合計	30.2	合計	18.8	合計	17.2
総合計					24.2

（出所）World Benchmarking Alliance, “Social Benchmark 2024 Insights Report,” July 2024 より野村資本市場研究所作成

一方、最も低いのはCSII1（労働時間の基本原則）の1.0%であり、次いでCSI10（生活賃金の基本原則）の3.0%、CSI18（責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基本原則）の3.6%、CSI12（団体交渉の基本原則）の4.6%と、ディーセント・ワークの提供・推進と倫理的行動の中の一けた台の評価項目が見られている（図表11）。

なお、上場企業132社に限ると、人権尊重が34.0%、ディーセント・ワークの提供・推進が21.0%、倫理的行動が19.5%、総合計では27.2%と、いずれも日本企業全体を上回っている。非上場企業に比べ、上場企業の方が評価に利用するための開示がされている資料が一般的に多いことや、投資家等からの関心が高いことなどが要因と考えられる。

## 2. スコアが最も高いのは花王、資生堂、ファーストリテイリング

151社のうちスコアが50%以上の企業は図表11に示した16社（全体の10.6%）であり、その中で最もスコアが高いのは花王、資生堂、ファーストリテイリングの63%であった。これはSDGs2000全体では80位に該当する。また、アサヒグループ、味の素の58%がこれらに続き、SDGs2000全体では113位に該当する。なお、スコアが0%の企業は20社（同13.2%）であった。

図表11 日本のソーシャル・ベンチマーク2024好スコア企業

社名	セクター	人権尊重	ディーセントワークの提供・推進	倫理的行動	総合	単位: %
						順位 (2,000社中)
花王	その他	90	25	50	63	80
資生堂	その他	85	33	50	63	
ファーストリテイリング	アパレル&フットウェア	85	42	38	63	
アサヒグループ	食品・農業・林業	85	33	25	58	113
味の素	食品・農業・林業	85	25	38	58	
大塚ホールディングス	その他	80	25	38	55	138
明治ホールディングス	食品・農業・林業	85	25	25	55	
INPEX	資源	75	25	38	53	159
大成建設	不動産	85	25	13	53	
楽天グループ	小売	75	25	38	53	
ANAホールディングス	運輸	75	33	13	50	178
JFEホールディングス	資源	75	25	25	50	
KDDI	ICT	70	33	25	50	
SOMPOホールディングス	保険	70	17	50	50	
麒麟ホールディングス	食品・農業・林業	70	33	25	50	
セブン&アイホールディングス	小売	65	33	38	50	

（出所）World Benchmarking Alliance, “Social Benchmark 2024 Insights Report,” July 2024 より野村資本市場研究所作成

### 3. G7 除く日本、SDGs2000 との比較

図表 12 はソーシャル・ベンチマークのスコアを日本、G7 除く日本、SDGs2000 で比較したものである。日本のソーシャル・ベンチマークのスコア (24.2%) は、G7 除く日本の 27.2%を下回っているものの、SDGs2000 の 22.7%は上回っている。責任ある事業活動の評価 3 分野別にみると、人権尊重 (30.2%) は G7 除く日本 (29.7%)、SDGs2000 (24.6%) を上回っており相対的に達成率が高いといえる。その一方、ディーセント・ワーク の提供・推進 (18.8%)、倫理的行動 (17.2%) はともに G7 除く日本、SDGs2000 を下回っており、国際的に見ても達成率が低いことが分かる。

図表 12 ソーシャル・ベンチマーク 2024 の比較 (日本、G7 除く日本、SDGs2000)

単位: %

人権尊重	日本 企業 (a)	G7 除く 日本 (b)	SDGs 2000 (c)	(a)-(b)	(a)-(c)
CSI1	69.5	51.6	45.9	17.9	23.7
CSI2	42.1	28.3	25.9	13.8	16.1
CSI3	28.8	15.7	13.7	13.1	15.1
CSI4	27.2	13.4	12.6	13.7	14.6
CSI5	17.9	14.0	11.6	3.9	6.3
CSI6	11.9	7.2	7.2	4.7	4.7
CSI7	46.7	74.2	57.9	-27.6	-11.2
CSI8	12.6	64.7	46.8	-52.1	-34.2
合計	30.2	29.7	24.6	0.5	5.6
ディーセント・ワーク の提供・推進	日本 企業 (a)	G7 除く 日本 (b)	SDGs 2000 (c)	(a)-(b)	(a)-(c)
CSI9	29.8	37.7	32.3	-7.9	-2.5
CSI10	3.0	5.1	3.8	-2.1	-0.8
CSI11	1.0	5.7	4.2	-4.7	-3.2
CSI12	4.6	17.0	15.4	-12.4	-10.7
CSI13	36.4	37.4	34.9	-1.0	1.5
CSI14	38.1	33.6	27.3	4.5	10.8
合計	18.8	22.7	19.7	-3.9	-0.8
倫理的 行動	日本 企業 (a)	G7 除く 日本 (b)	SDGs 2000 (c)	(a)-(b)	(a)-(c)
CSI15	13.9	26.0	20.2	-12.0	-6.3
CSI16	20.5	19.1	17.3	1.4	3.3
CSI17	30.8	46.6	39.3	-15.9	-8.5
CSI18	3.6	18.8	13.9	-15.1	-10.3
合計	17.2	27.6	22.7	-10.4	-5.5
総合計	24.2	27.2	22.7	-3.0	1.5

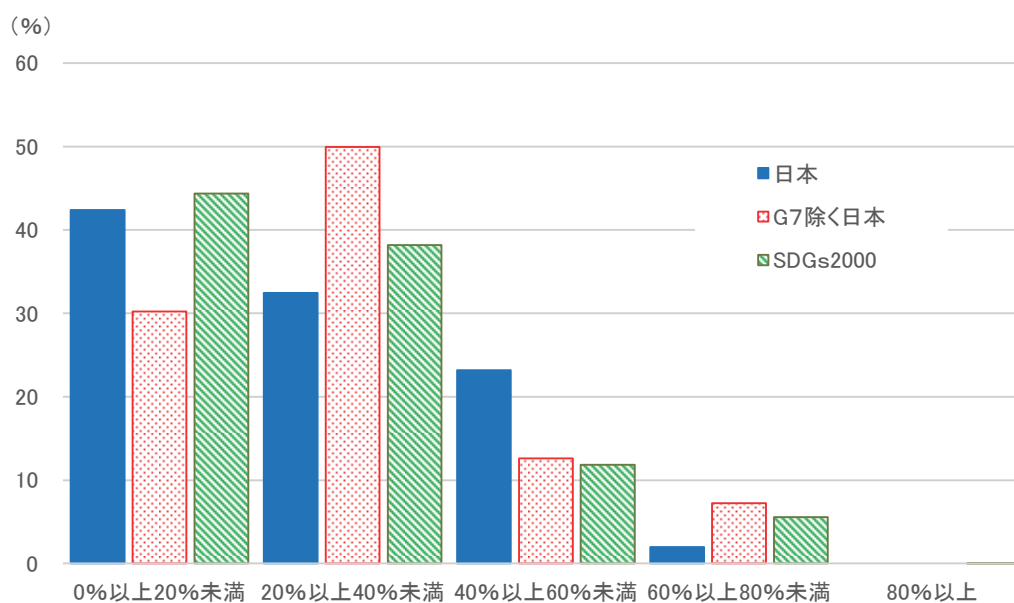
(出所) World Benchmarking Alliance, “Social Benchmark 2024 Insights Report,” July 2024 より  
野村資本市場研究所作成

また、CSI項目別にみると、CSI1～CSI4はG7除く日本、SDGs2000を10%ポイント以上回っている。またCSI5も両地域を上回っていることから、CSI3～CSI5が該当する人権デュー・デリジェンスを含めた人権関連の取り組みは比較的進んでいるといえるであろう。一方、CSI7、CSI8、CSI12、CSI15、CSI17、CSI18については日本企業がSDGs2000、G7除く日本を10%ポイント以上下回っており、国際的に見て取り組みが遅れているとみられる(図表12)。

図表13はソーシャル・ベンチマークのスコアを0%以上20%未満、20%以上40%未満、40%以上60%未満、60%以上80%未満、80%以上と5つの分布に分け、日本、G7除く日本、SDGs2000について示したものである。日本は0%以上20%未満に属する企業の割合が最も多く、スコアが高くなるほど分布に属する企業の割合は少なくなることと、G7除く日本、SDGs2000に比べ、特に40%以上60%未満に属する企業の割合が高い一方で、60%以上80%未満に属する企業割合が低いという特徴がみられる。

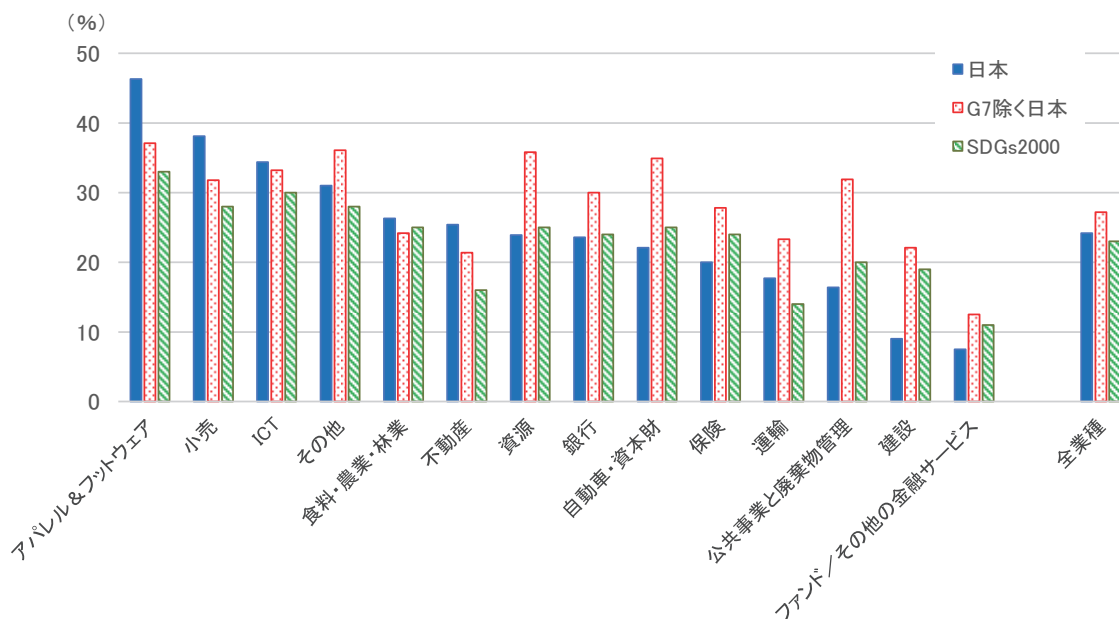
図表14は業種別のソーシャル・ベンチマークスコアを日本企業とG7除く日本、SDGs2000で比較したものである。これをみると、日本のスコアが30%を超えるアパレル&フットウェア(46%)、小売(38%)、ICT(34%)ではG7除く日本やSDGs2000でも相対的に高いが、日本企業のスコアが最も高い。また、日本のスコアが最も低いファンド/その他の金融サービス(8%)では、G7除く日本、SDGs2000も同様に最もスコアが低いセクターとなっていること、そして、日本では2番目にスコアの低い建設(9%)はG7除く日本、SDGs2000ともに全業種平均を下回っており相対的にスコアが低いものの日本のスコアの方が10%ポイント以上下回っていること、が挙げられるであろう。

図表13 ソーシャル・ベンチマーク2024の分布(日本、G7除く日本、SDGs2000)



(出所) World Benchmarking Alliance, “Social Benchmark 2024 Insights Report,” July 2024 より野村資本市場研究所作成

図表 14 業種別ソーシャル・ベンチマーク 2024 のスコア



(出所) World Benchmarking Alliance, “Social Benchmark 2024 Insights Report,” July 2024 より  
野村資本市場研究所作成

#### 4. 社会課題でも期待される「形式」から「実質」への深化

ここまで述べてきたように、ソーシャル・ベンチマーク 2024 の結果からは、人権で  
デュー・デリジェンスを含む人権尊重に関する取り組みは国際的に見て相対的に進んでい  
るものの、ディーセント・ワークの提供・推進や倫理的行動に対する取り組みは相対的に  
遅れていることが分かる。

その一方で、人権尊重関連の項目でも「影響を受けた、及び影響を受ける可能性のある  
ステークホルダーとのエンゲージメント」や「外部の個人やコミュニティに対する苦情処  
理の仕組みの構築」が相対的に取り組みの余地が大きい状況が浮き彫りとなった。また、  
ディーセント・ワークの提供・推進の項目における「労働の多様性開示の基本原則」、  
「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの基本原則」、「倫理的行動関連の贈収賄防  
止・腐敗防止の基本原則」の取り組みは比較的進んでいること、「生活賃金の基本原則」、  
「労働時間の基本原則」への取り組みは世界全体でみても進んでいないことなどを考慮す  
ると、日本企業の社会課題への取り組みは、基本原則の制定といった「形式」面ではある  
程度進んでいるものの、ステークホルダーとのエンゲージメントといった「実践」的、  
「実質」的な面の取り組みは遅れており、社会課題への対応もコーポレートガバナンスと  
同様、「形式」から「実質」への深化が今後望まれる。

また、ソーシャル・ベンチマークは開示資料を基に評価されることから、スコアの向上  
に向け、実践的な取り組みを進めるとともに、社会的課題に対する情報開示、特に英語で  
の情報開示を充実させていくことも併せて課題となるであろう。