



EARTH COMPANY

企業経営層・管理職のSDGsやサステナビリティ
の取組みに関する意識調査結果

2022年11月30日

一般社団法人Earth Company

調査概要

調査目的	日本企業におけるSDGsやサステナビリティの取組みに対する意識や行動を理解し、今後の取組みの参考とする
調査手法	インターネット調査会社を利用した匿名調査
対象者	従業員300名以上の日本企業の経営者・課長以上の管理職 1,000人
エリア	日本
実施期間	2022年8月3日～4日
実施団体	一般社団法人Earth Company

設問内容

What? (現状の確認)

【会社の現状】

Q1. あなたは自社の商品やサービス、組織運営が、現状サステナブルなものだと思いますか？

1A. 商品・サービスに対する10段階評価

1B. 組織運営に対する10段階評価

Q2. 自社がこれから生き残るために、現状として事業や組織運営でサステナビリティに取り組んでいますか。

Q3. 自社ではこれから生き残るために、サステナビリティを本質的に考え取り組める人材育成をしていますか。

Q4. 自社のSDGsやサステナビリティに対する取り組みは、正直なところグリーンウォッシュ、SDGsウォッシュになってしまっていると思いますか？

Q5. あなたの会社ではSDGsやサステナビリティに関する研修がありますか？

5A. 「ある」と回答した方にお伺いします。SDGsやサステナビリティに関する研修に期待することは何ですか。

5B. 「ある」と回答した方にお伺いします。SDGsやサステナビリティに関する研修の成果をどう感じていますか。

【個人の現状】

Q6. あなた自身、SDGsやサステナビリティの重要性を自分事として腹落ちしていますか？

Q7. あなたの日常生活や業務上でのSDGsやサステナビリティに対する意識について教えてください？

Why? (理由・背景の確認)

Q8. あなたの会社がSDGsがサステナビリティに取り組む際に、何がボトルネックになっていますか？

Q9. Q8においてリソース要因と心理的要因、どちらの影響が大きいと思いますか？

So what? (これからどうしたいと思っているか)

Q10. 企業がこれから生き残るために、事業としてサステナビリティに本質的に取り組むべきだと思いますか？

Q11. 企業はこれから生き残るために、サステナビリティを本質的に考え取り組める人材育成をした方がよいと思いますか？

本資料の内容

回答者の属性

調査結果概要

調査結果詳細

対象者属性

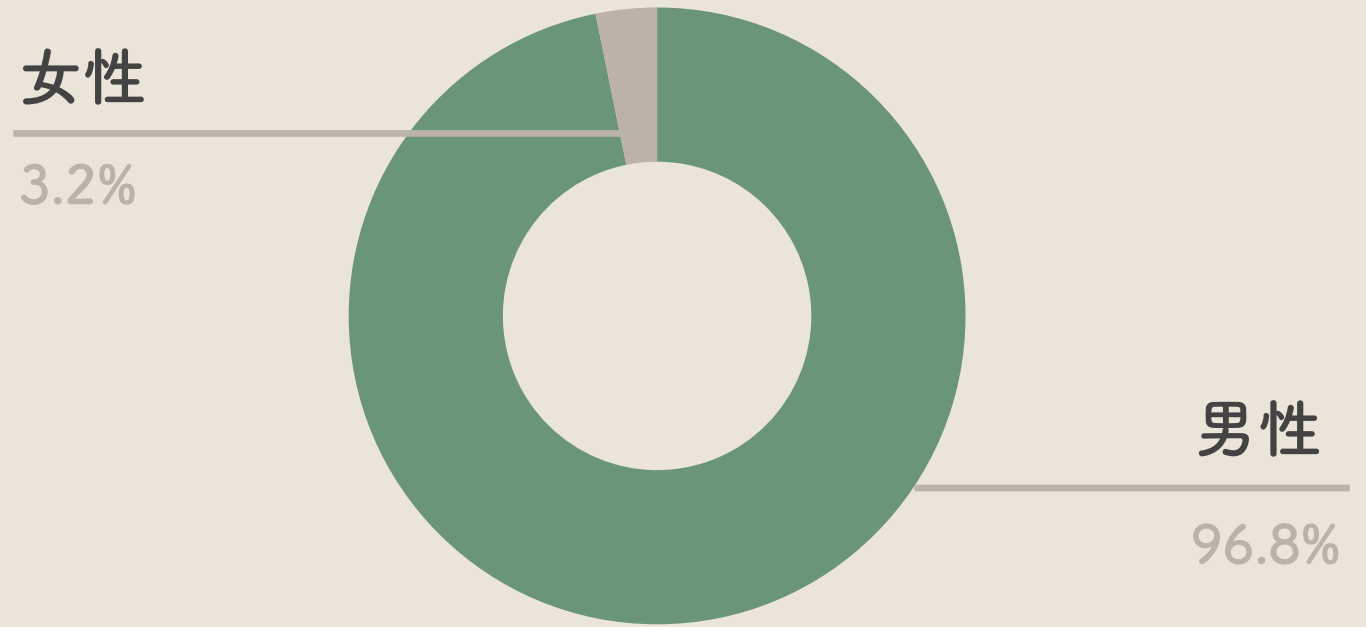
属性による差異を確認するため、対象者に下記の属性を聞きました。

本報告書では、下記属性のうち①役職、②上場／非上場、③業界による差異を公表しています。

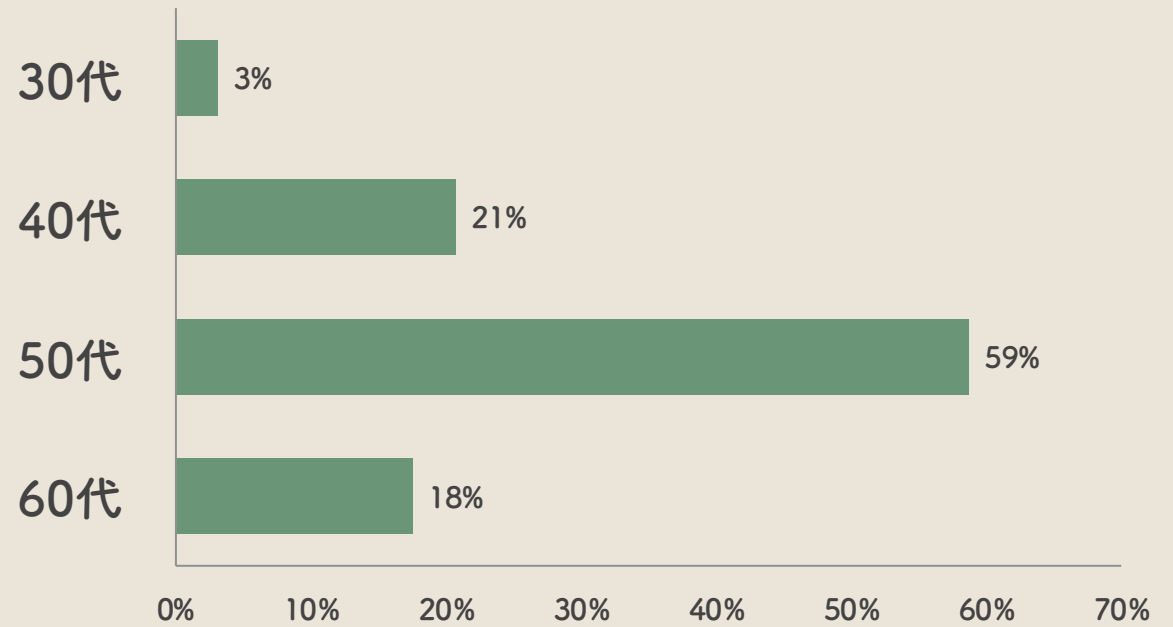
1. 性別
2. 年齢
3. 未婚／既婚
4. 子どもの有無
5. 居住地
6. 役職
7. 上場・非上場
8. 従業員数
9. 業界
10. 年収

回答者の属性

1. 性別

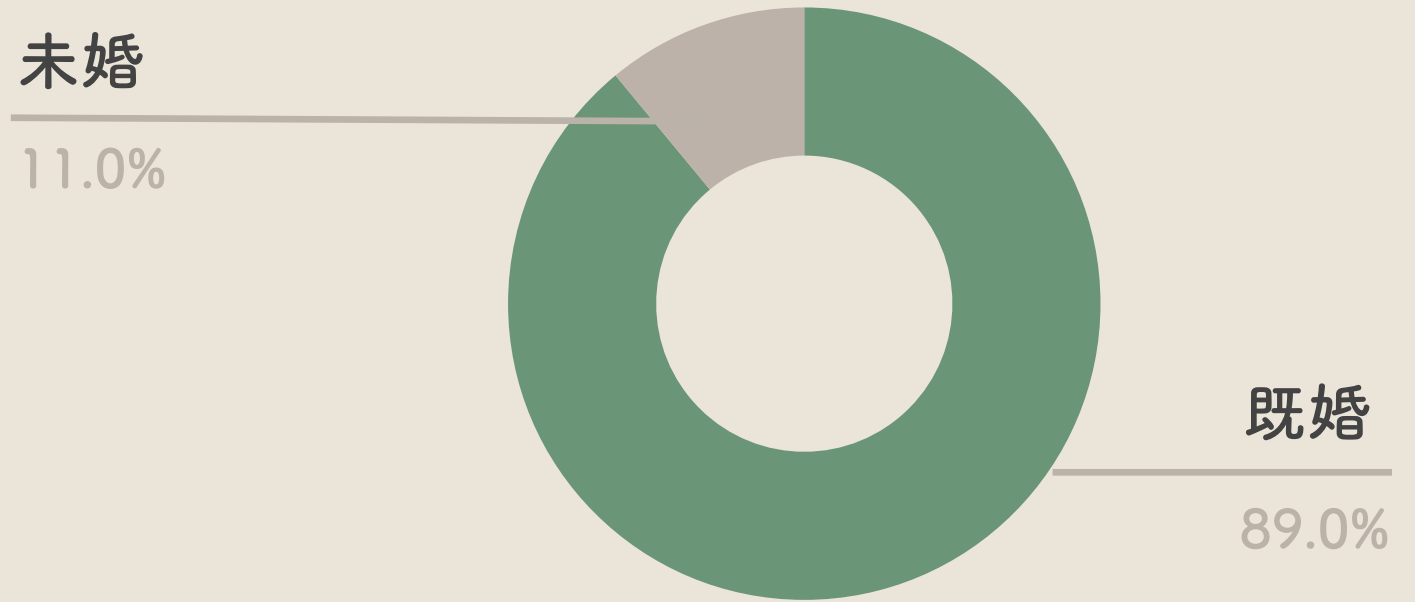


2. 年齢

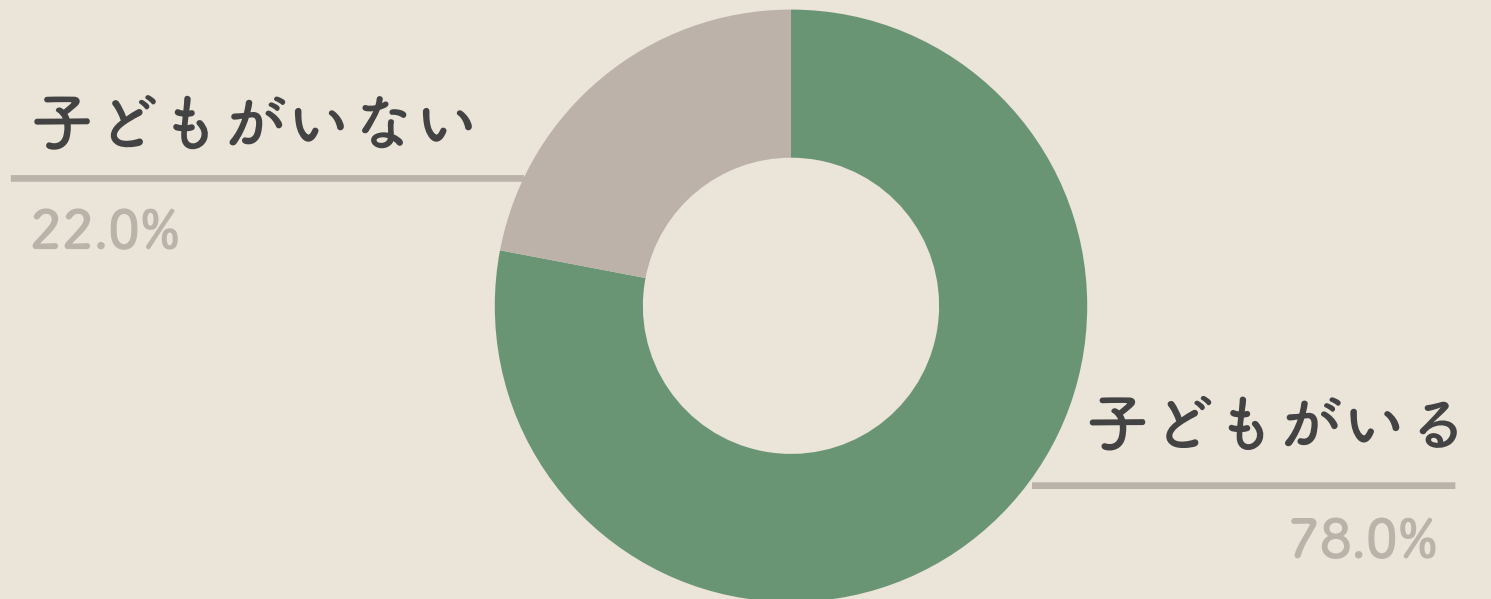


回答者の属性

3. 未婚／既婚

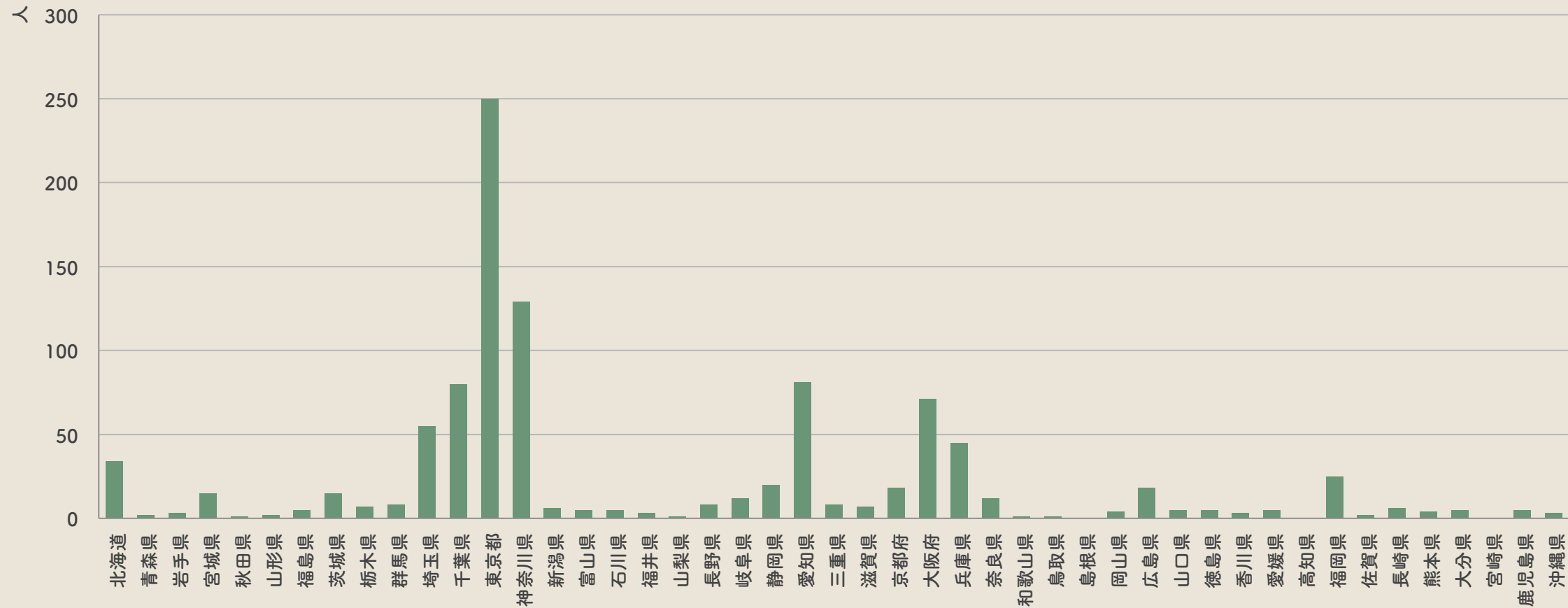


4. 子どもの有無



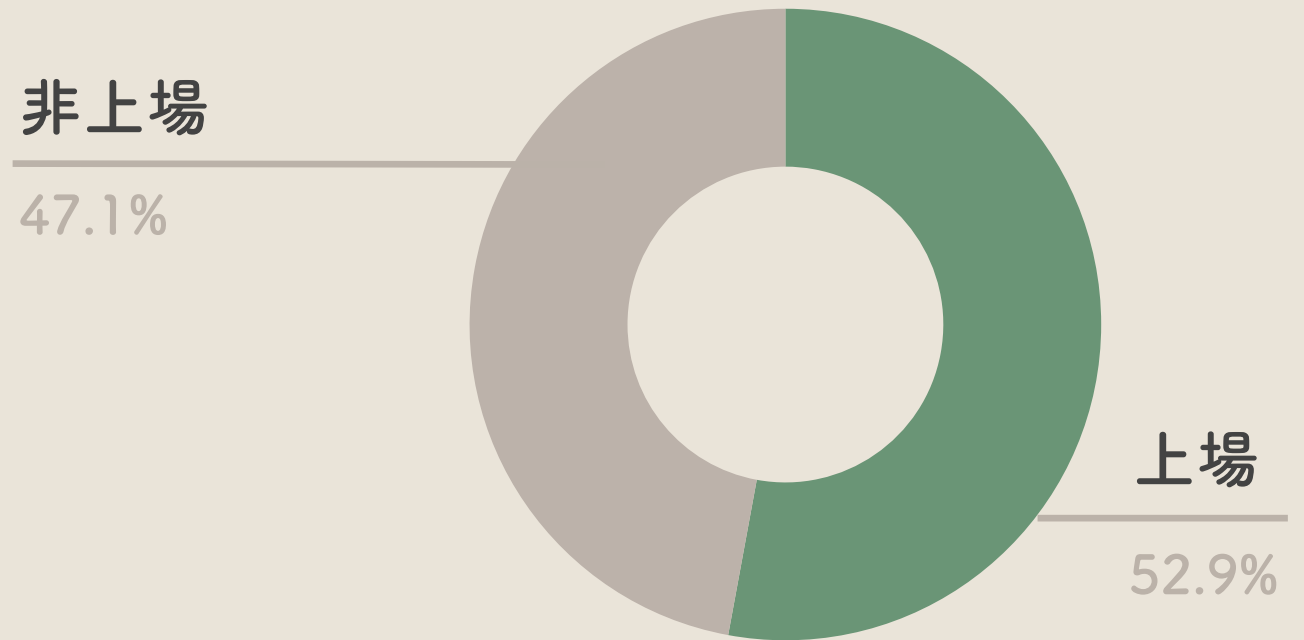
回答者の属性

5. 居住地



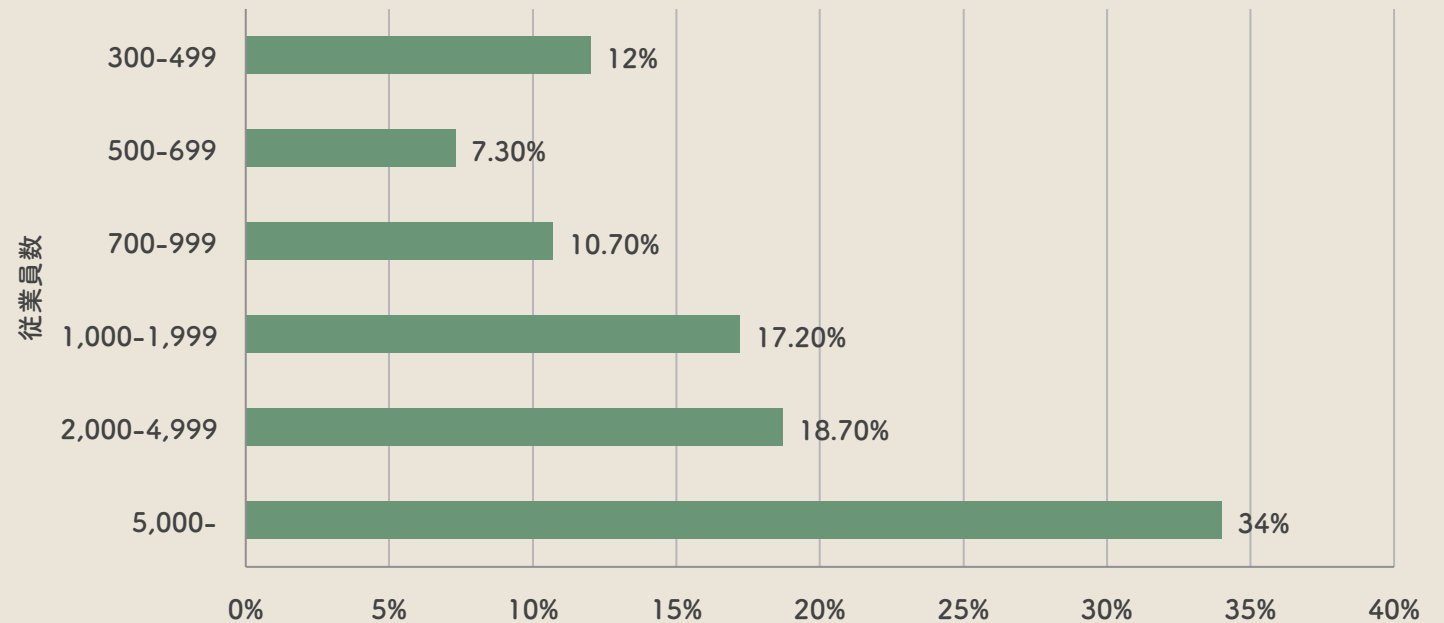
回答者の属性

6. 上場／非上場



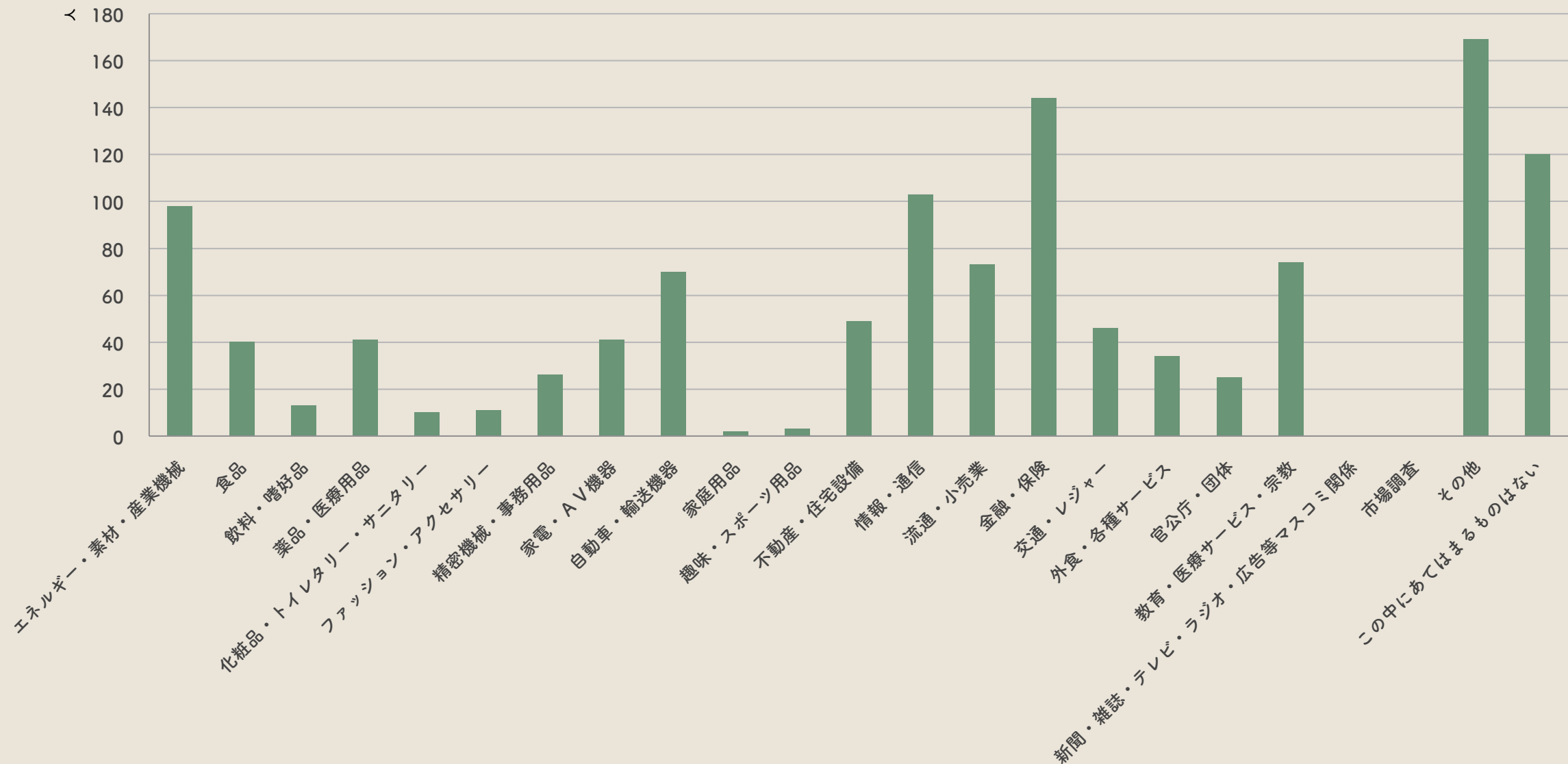
7. 従業員数

※この調査は従業員数300名以上の企業の管理職・経営層に限定して行っています。

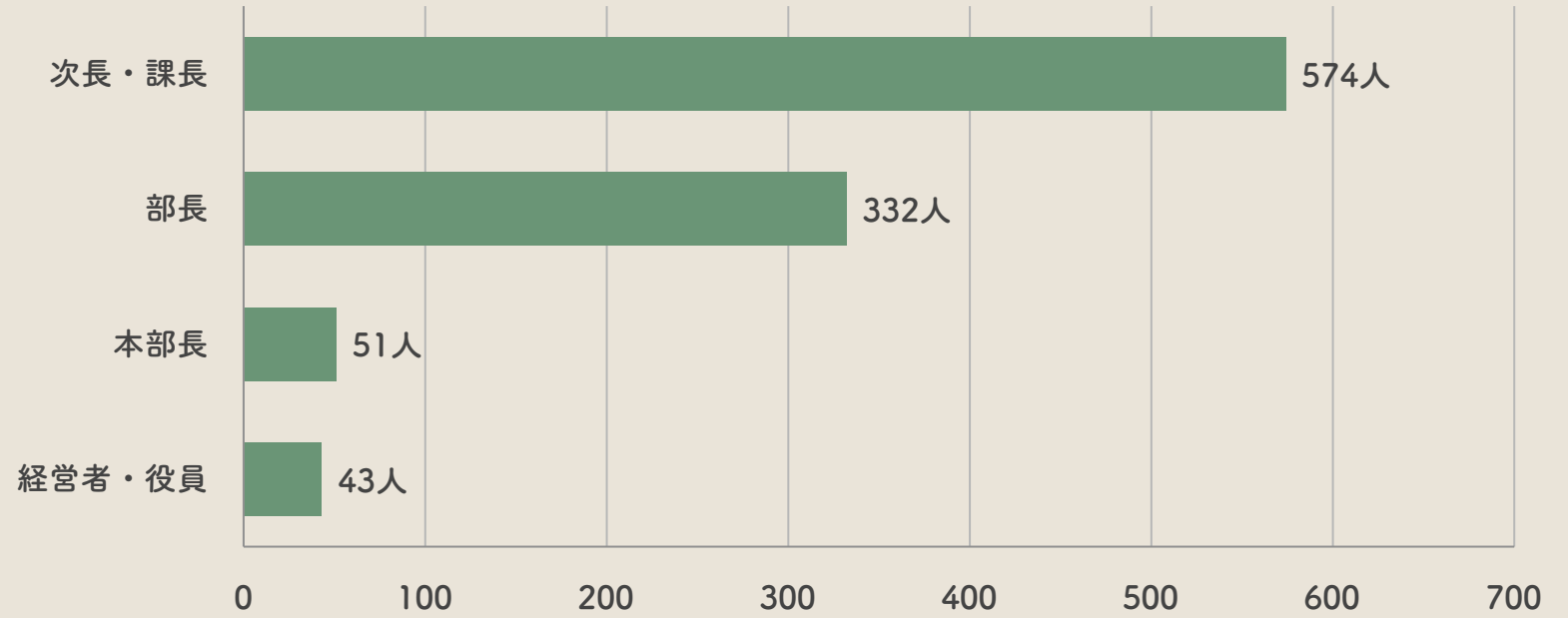


回答者の属性

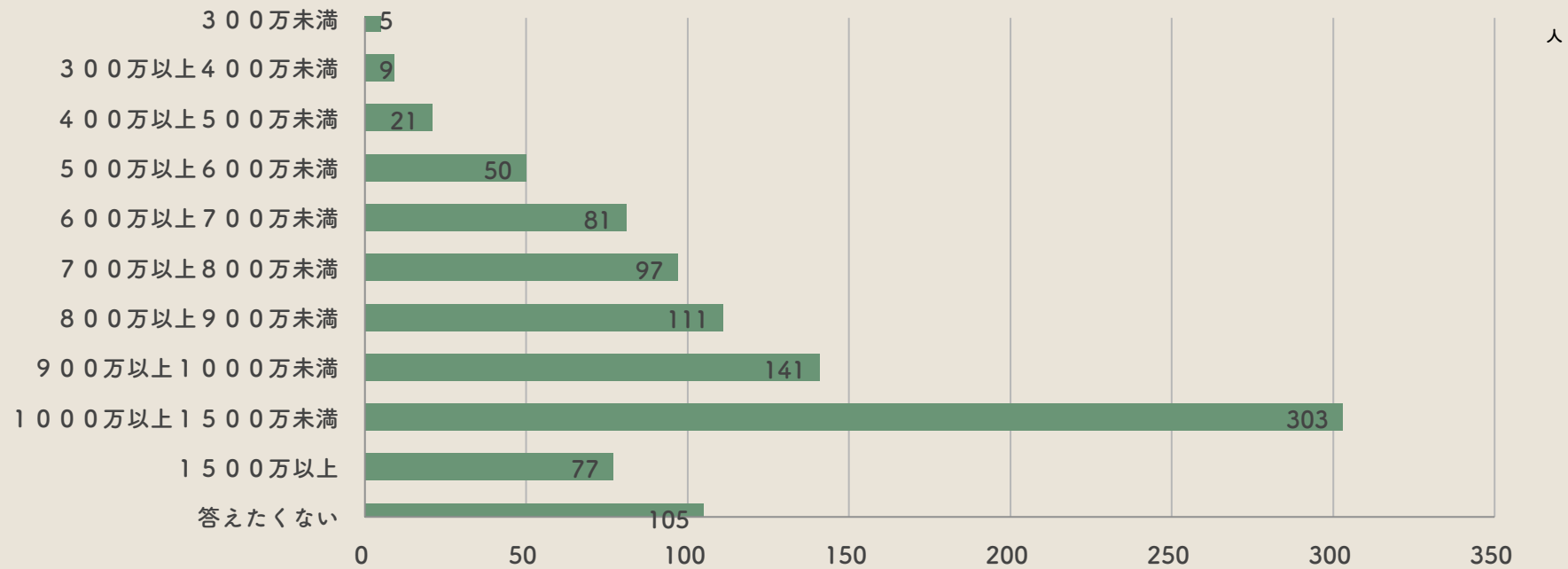
8. 業界



回答者の属性 9. 役職



回答者の属性 10. 年収



本資料の内容

回答者の属性

調査結果概要

調査結果詳細

調査結果ハイライト

あなたは自社の商品やサービスが、
現状サステナブルなものだと
思いますか？



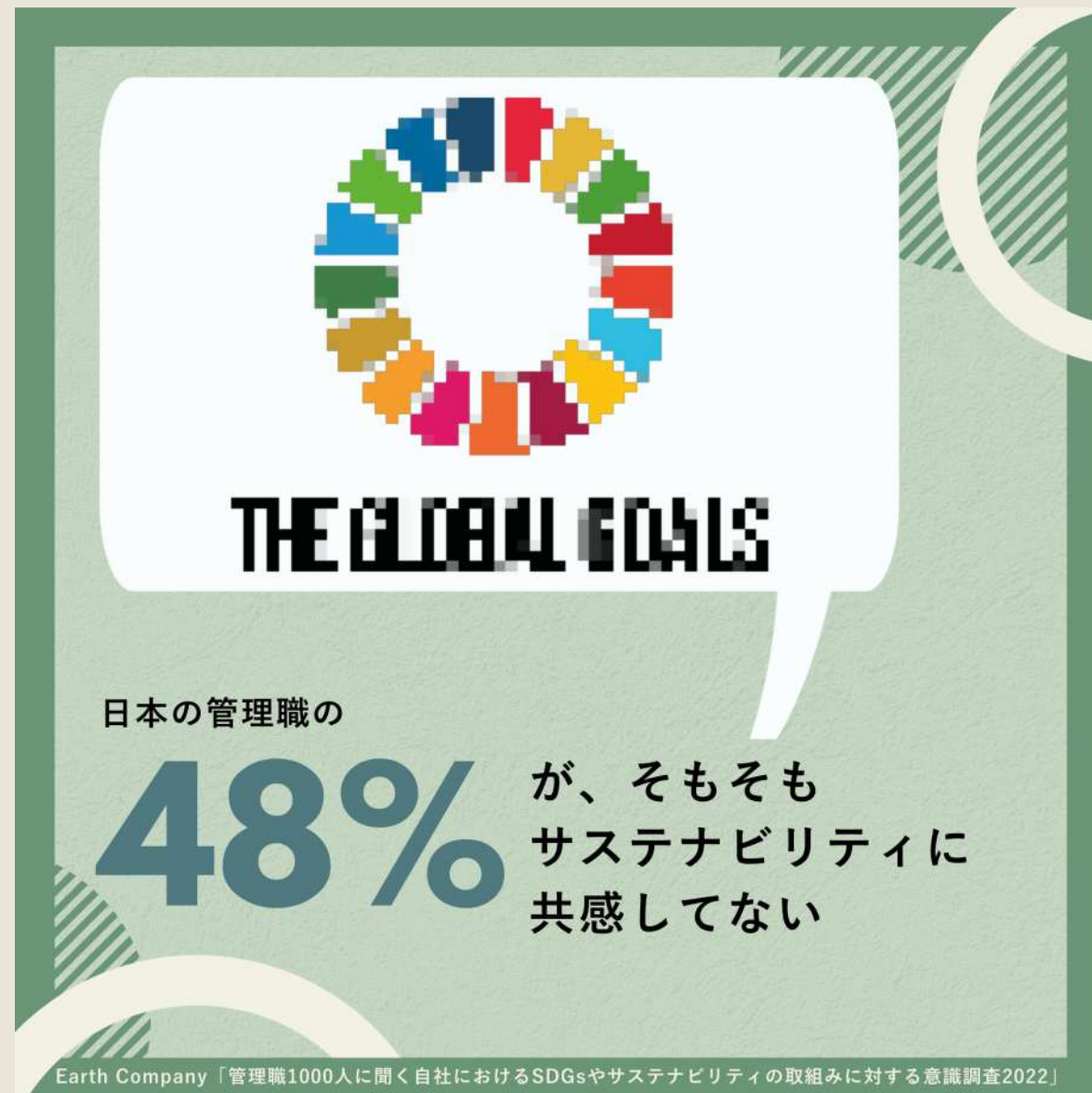
自社のSDGsやサステナビリティに対する取り組みは、正直なところグリーンウォッシュ、SDGsウォッシュになってしまっていると思いますか？

※ウォッシュ

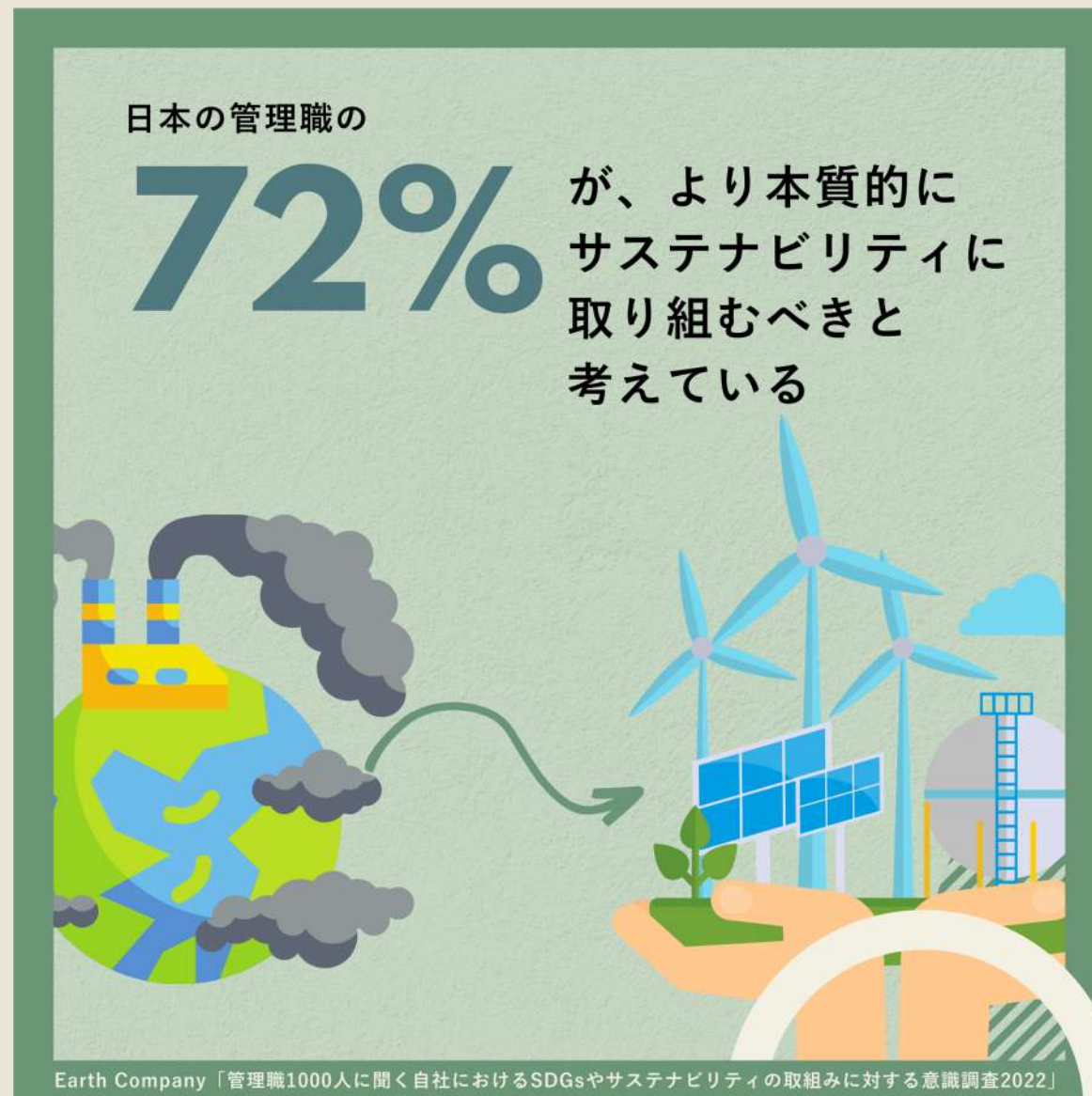
ウォッシュ＝グリーンウォッシュ、SDGsウォッシュなど、取り組んでいるように見えて、実態が伴っていないことを揶揄すること



あなた自身、SDGsや
サステナビリティの重要性を
自分事として腹落ちしていますか？



企業がこれから生き残るために、
事業としてサステナビリティに
本質的に取り組むべきだと思いますか？



調査結果概要（1/2）

調査の結果、日本企業の多くの経営層・管理職は、自社のSDGsやサステナビリティに関する取組みについて、下記のように感じていることがわかった

- 1 自社の取組みは、グリーンウォッシュ・SDGsウォッシュになっている
 - 47%の経営層・管理職が、グリーンウォッシュ・SDGsウォッシュになっていると感じている
- 2 そもそも、SDGsやサステナビリティの重要性に共感していない
 - 48%の経営層・管理職は、SDGsやサステナビリティの重要性に共感していない
- 3 自社の商品やサービス、組織運営はサステナブルではない
 - 50%超の経営層・管理職は、自社の商品やサービス、組織運営がサステナブルと思っていない
- 4 心理要因がボトルネックとなり、SDGsやサステナビリティに関して十分な取組みをできていない
 - 53%の経営層・管理職は、SDGsやサステナビリティに取り組む際に心理要因がボトルネックになっていると感じている

調査結果概要（2/2）

調査の結果、日本企業の多くの経営層・管理職は、自社のSDGsやサステナビリティに関する取組みについて、下記のように感じていることがわかった

5 研修の成果が、新規事業の創出や行動変容に繋がっていない

- そもそも、研修に自社の新規事業の創出を期待している経営層・管理職は20%のみ
- 研修の成果が新規事業の創出や行動変容に繋がっていると感じている経営層・管理職は26%のみ

6 より本質的に、SDGsやサステナビリティに関する取組みを行うべきである

- 72%の経営層・管理職が、より本質的に、SDGsやサステナビリティに関する事業や人材育成に取り組むべきと考えている

7 しかし、現状は、SDGsやサステナビリティに関して十分な取組みをできていない

- 経営層・管理職のうち、現状、十分な取組みをできていると考えている人は4%のみ

本資料の内容

回答者の属性

調査結果概要

調査結果詳細

調査結果と属性のクロス集計について

本セクションでは、属性のうち①役職、②上場／非上場、③業界による差異を公表しています。

注1. Q2、Q3、Q5では、回答者の意識ではなく組織の実施状況を聞きました。また、この3問では、回答者の役職よりも、従業員規模による差異が見られたため、この3問のみ①従業員数、②上場／非上場、③業界による差異を公開しています。

注2. Q8 ではすべての属性にて優位な差異がなかったため、全体の回答のみ公開しています。

What? (現状の確認)

Q1 – Q7

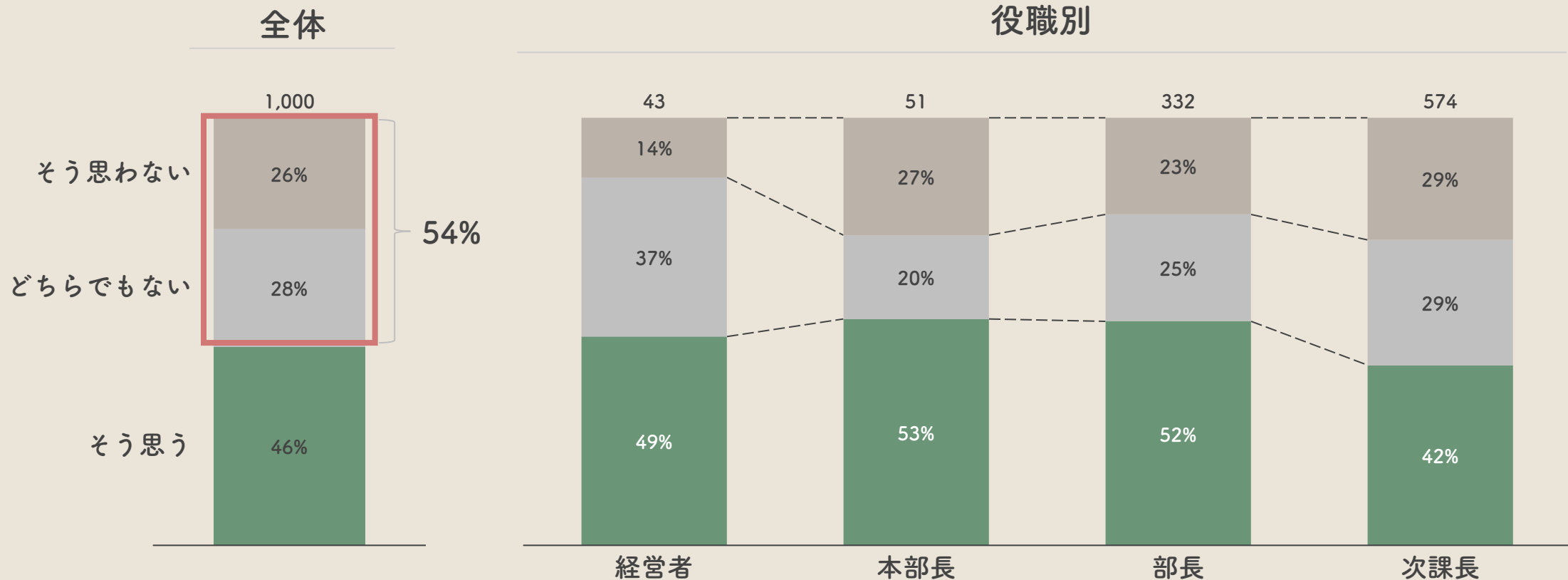
Q1. あなたは自社の商品やサービス、組織運営が、現状サステナブルなものだと思いますか？

(1A：商品・サービスについて %)

※「全く思わない」を「1」、「どちらでもない」を「5」、「かなりそう思う」を「10」として、10段階評価で回答。「1～4」を「そう思わない」、「5」を「どちらでもない」、「6～10」を「そう思う」として集計。

①役職による差異

54%の経営層・管理職は、自社の商品やサービスがサステナブルだと思っていない

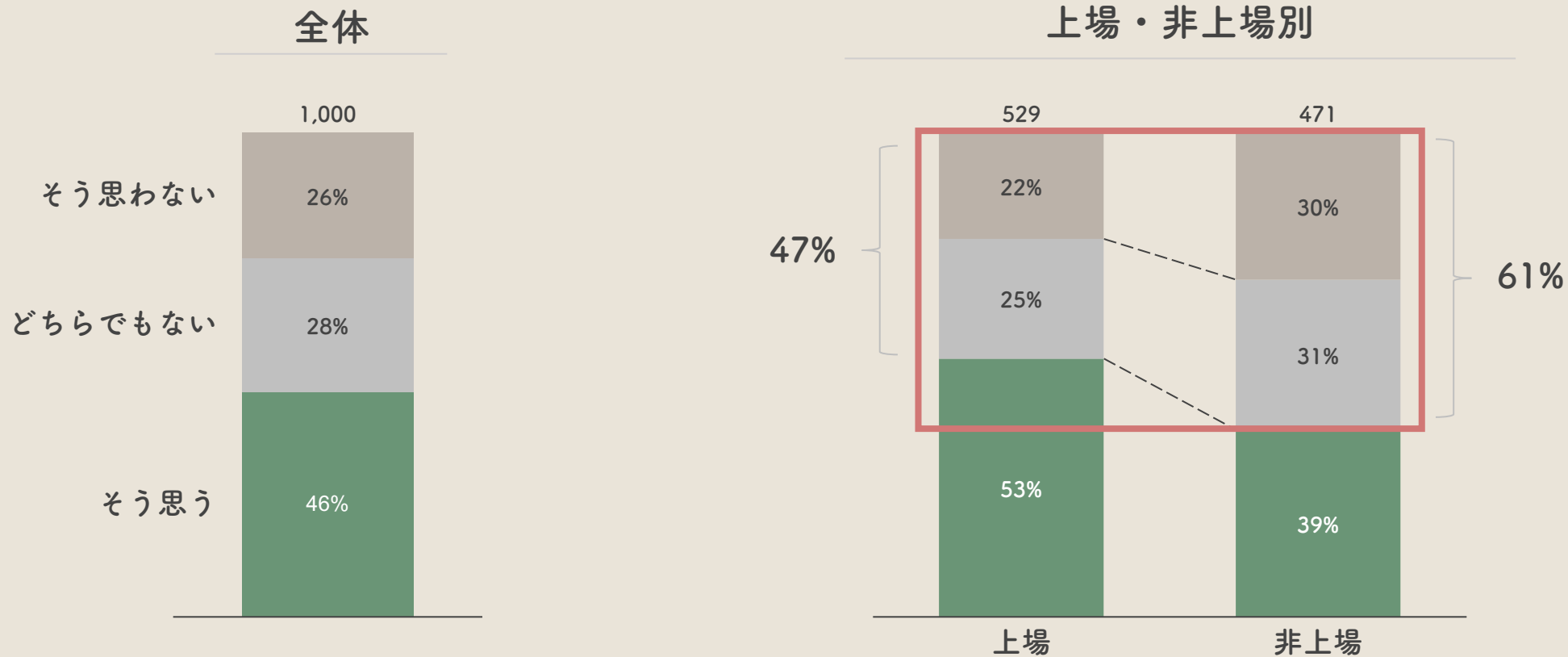


Q1. あなたは自社の商品やサービス、組織運営が、現状サステナブルなものだと思いますか？ (1A：商品・サービスについて %)

※「全く思わない」を「1」、「どちらでもない」を「5」、「かなりそう思う」を「10」として、10段階評価で回答。「1～4」を「そう思わない」、「5」を「どちらでもない」、「6～10」を「そう思う」として集計。

②上場／非上場による差異

上場企業・非上場企業ともに、50~60%程度の経営層・管理職は、自社の商品やサービスがサステナブルだと思っていない。特に非上場企業では、その割合が大きい

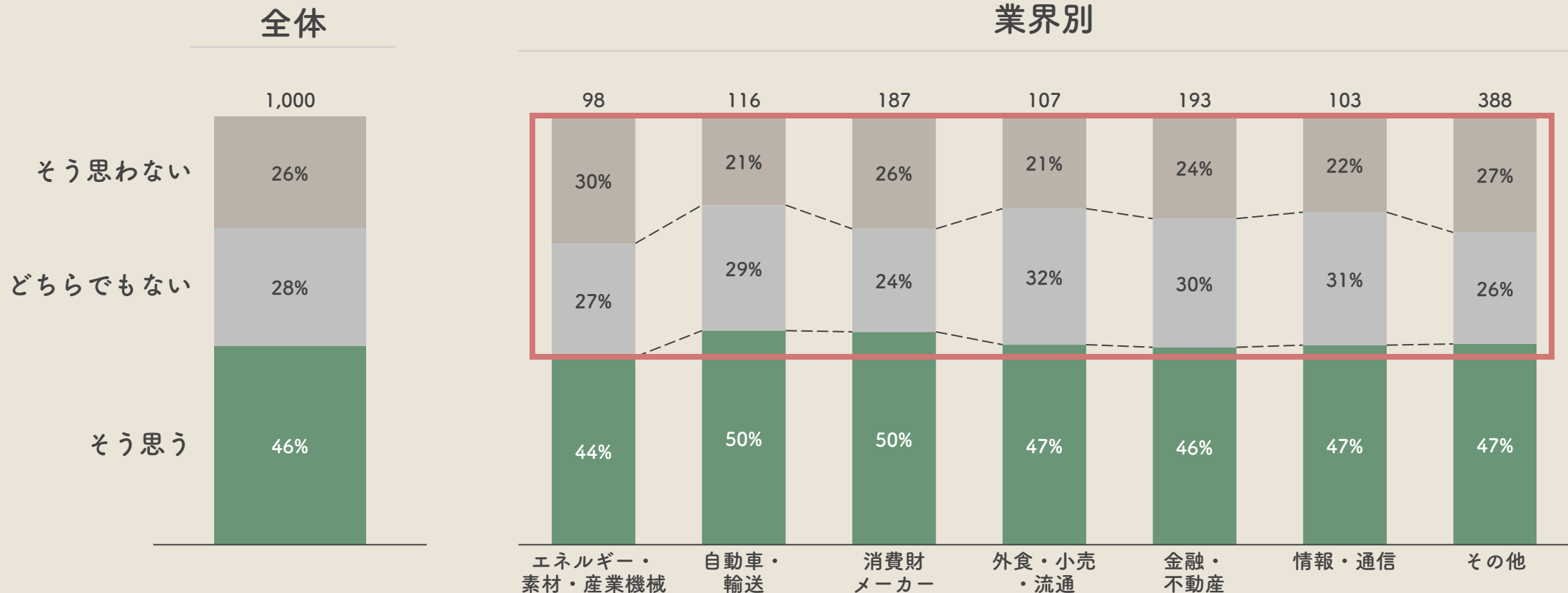


Q1. あなたは自社の商品やサービス、組織運営が、現状サステナブルなものだと思いますか？ (1A：商品・サービスについて %)

※「全く思わない」を「1」、「どちらでもない」を「5」、「かなりそう思う」を「10」として、10段階評価で回答。「1～4」を「そう思わない」、「5」を「どちらでもない」、「6～10」を「そう思う」として集計。

③業界による差異

すべての業界において、50%程度の経営層・管理職は、自社の組織運営がサステナブルだと思っていない。特にエネルギー・素材・産業機械業界では、その割合が大きい

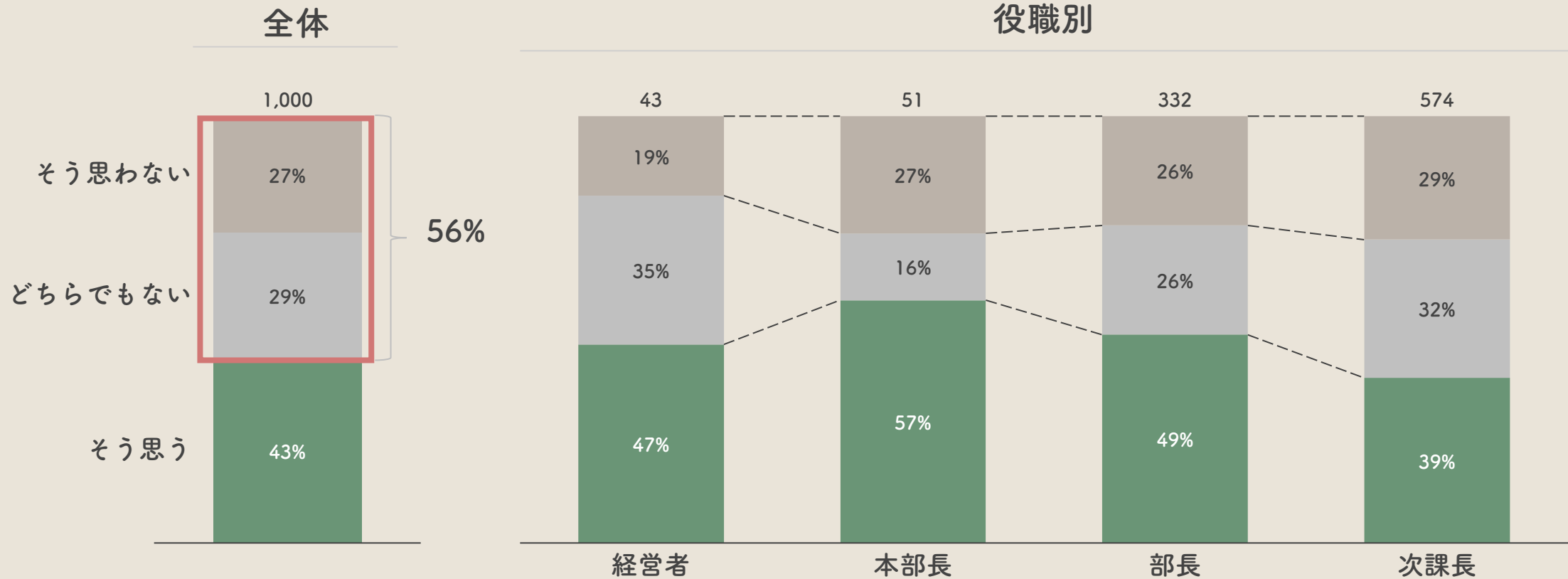


Q1. あなたは自社の商品やサービス、組織運営が、現状サステナブルなものだと思いますか？ (1B：組織運営について %)

※「全く思わない」を「1」、「どちらでもない」を「5」、「かなりそう思う」を「10」として、10段階評価で回答。「1～4」を「そう思わない」、「5」を「どちらでもない」、「6～10」を「そう思う」として集計。

① 役職による差異

56%の経営層・管理職は、自社の組織運営がサステナブルだと思っていない

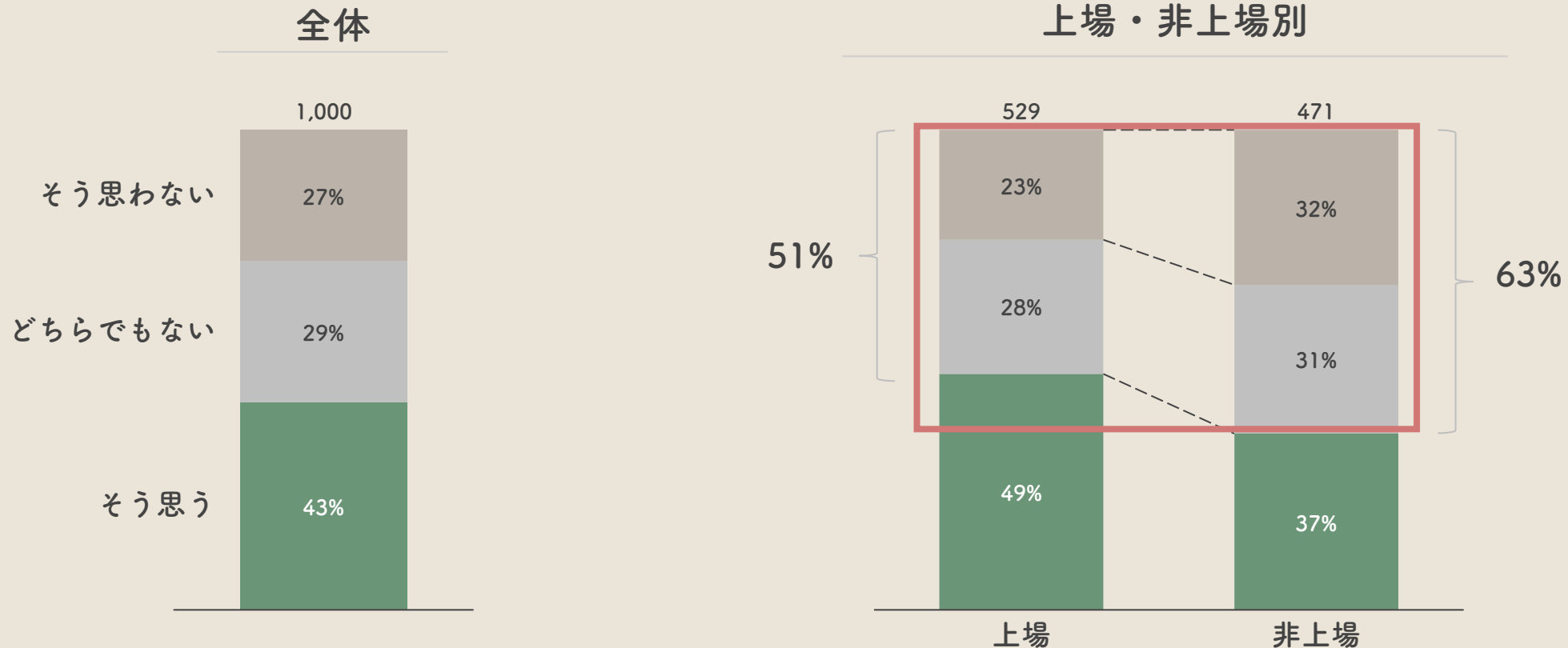


Q1. あなたは自社の商品やサービス、組織運営が、現状サステナブルなものだと思いますか？ (1B：組織運営について %)

※「全く思わない」を「1」、「どちらでもない」を「5」、「かなりそう思う」を「10」として、10段階評価で回答。「1～4」を「そう思わない」、「5」を「どちらでもない」、「6～10」を「そう思う」として集計。

②上場／非上場による差異

上場企業・非上場企業ともに、50~60%程度の経営層・管理職が、自社の組織運営がサステナブルだと思っていない。特に非上場企業では、その割合が大きい

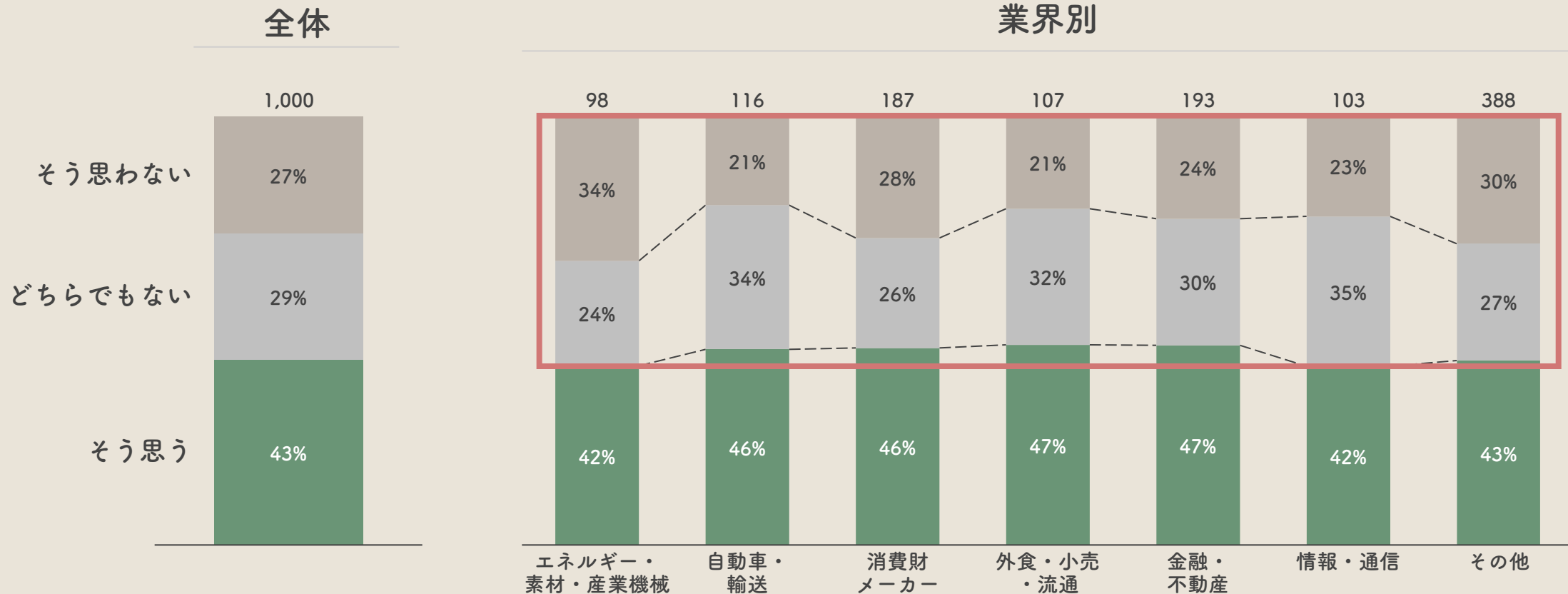


Q1. あなたは自社の商品やサービス、組織運営が、現状サステナブルなものだと思いますか？ (1B：組織運営について %)

※「全く思わない」を「1」、「どちらでもない」を「5」、「かなりそう思う」を「10」として、10段階評価で回答。「1～4」を「そう思わない」、「5」を「どちらでもない」、「6～10」を「そう思う」として集計。

③業界による差異

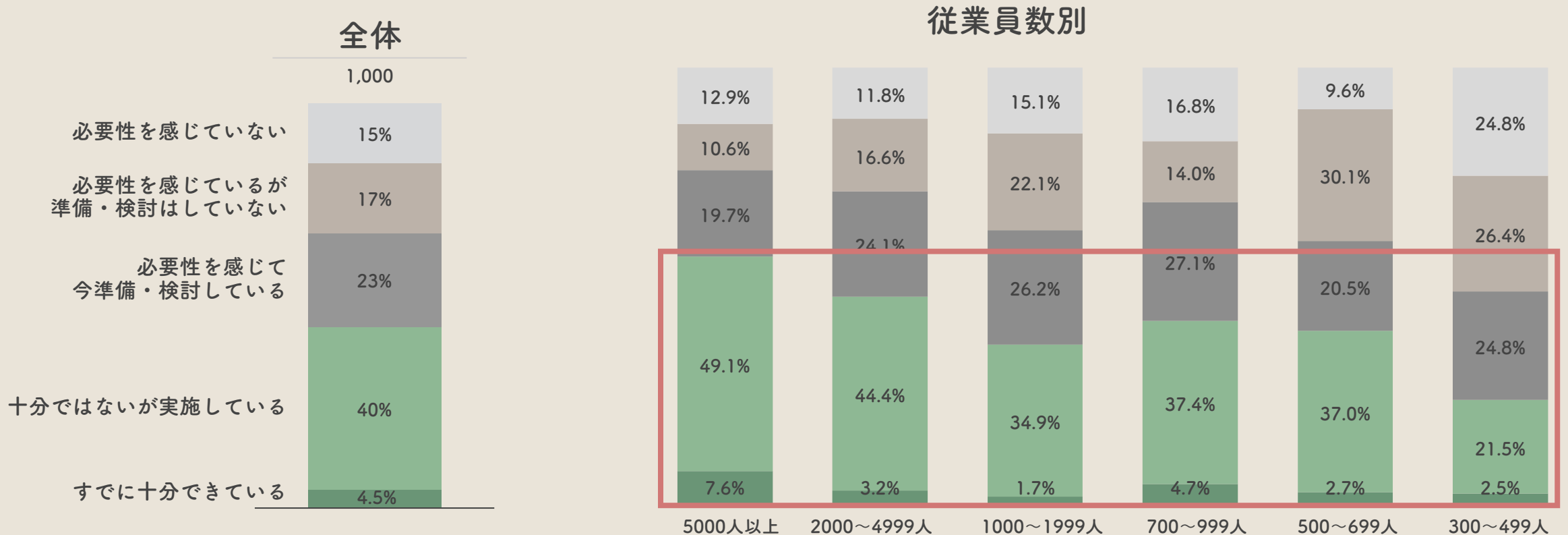
すべての業界において、50%程度の経営層・管理職は、自社の組織運営がサステナブルだと思っていない



Q2. 自社がこれから生き残るために、現状として事業や組織運営でサステナビリティに取り組んでいますか。（％）

①従業員数による差異

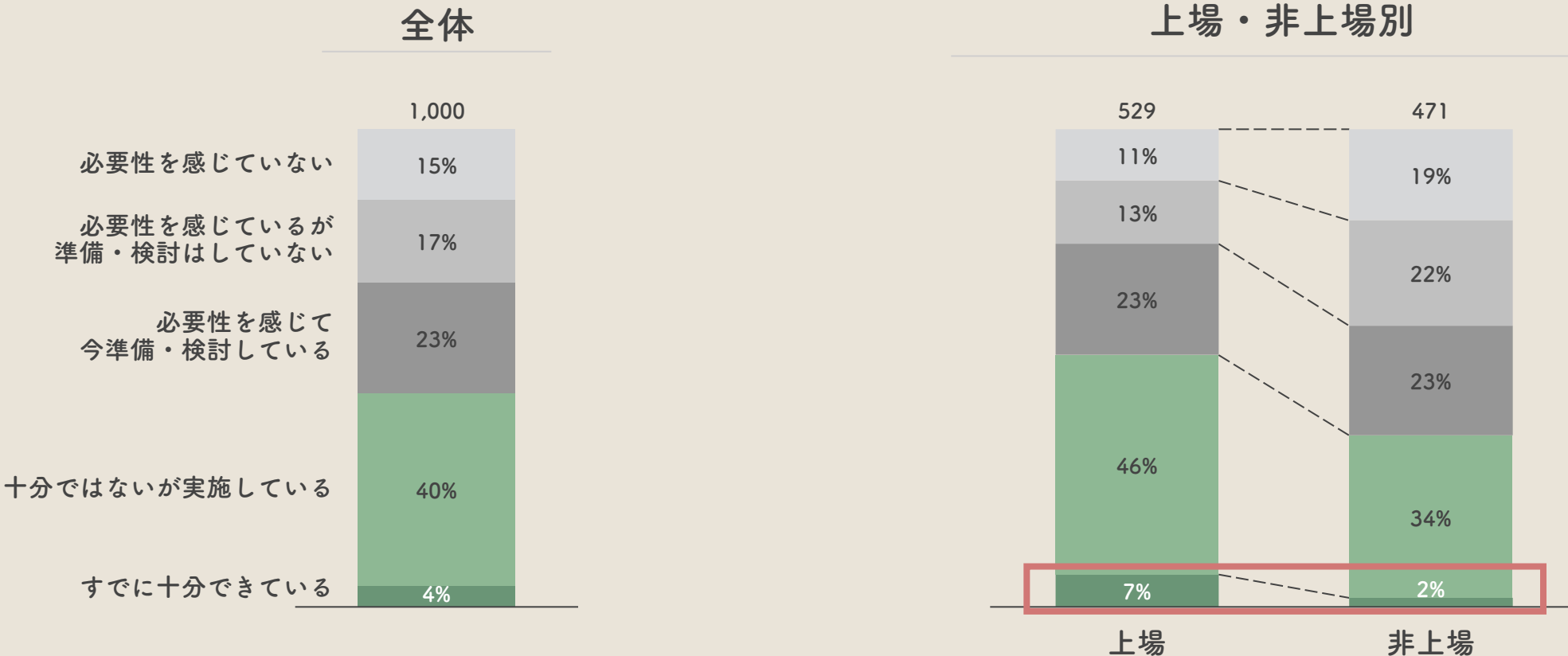
5000名以上の大企業では「十分ではないが実施している」「すでに十分できている」が56.7%だが、499名以下の中小企業では24%と低く、さらに24.8%がそもそも必要性を感じていない



Q2. 自社がこれから生き残るために、現状として事業や組織運営でサステナビリティに取り組んでいますか。（％）

②上場／非上場による差異

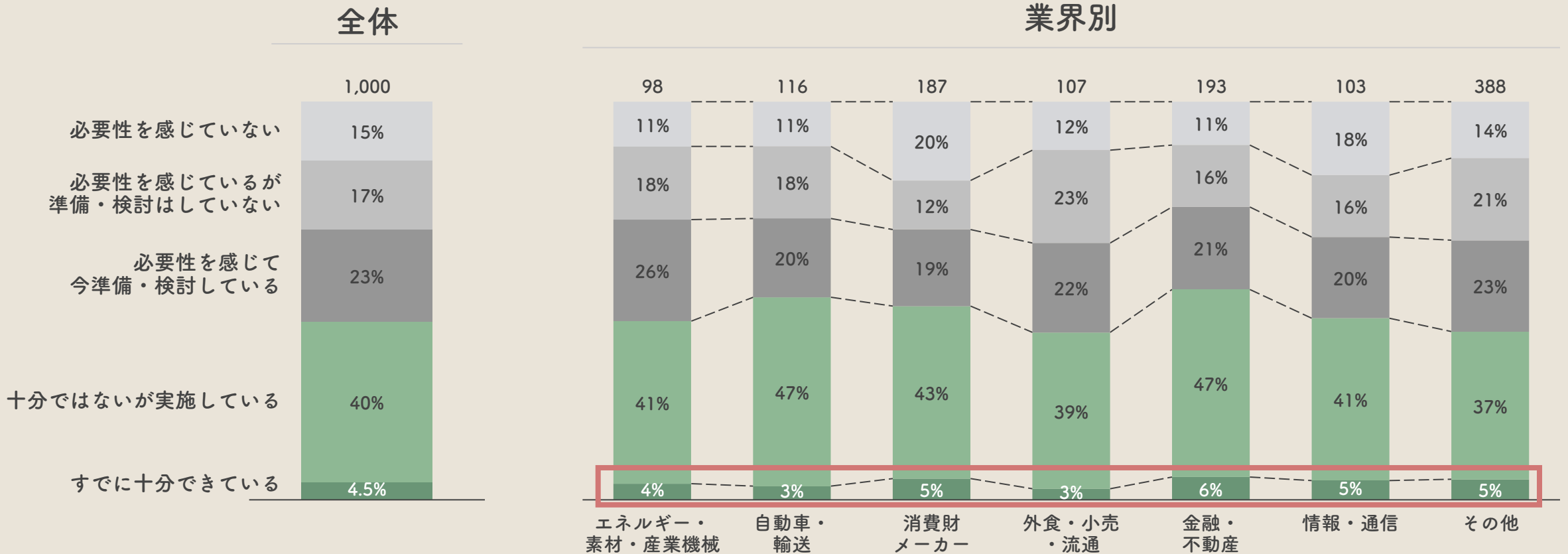
上場・非上場企業ともに、SDGsやサステナビリティに関する事業に十分な取組みをできていると考える経営層・管理職は、10%未満。特に、非上場企業では、その割合が小さい



Q2. 自社がこれから生き残るために、現状として事業や組織運営でサステナビリティに取り組んでいますか。（％）

③業界による差異

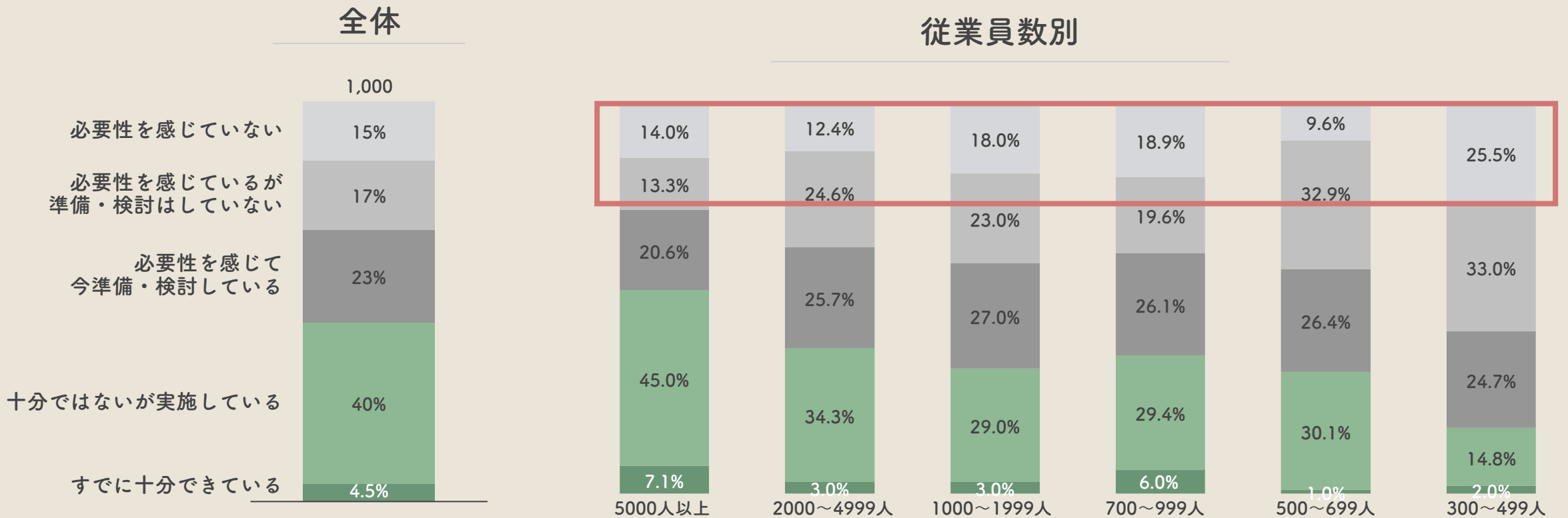
すべての業界で、SDGsやサステナビリティに関する事業に十分な取り組みをできていると考える経営層・管理職の割合は5%前後



Q3. 自社ではこれから生き残るために、サステナビリティを本質的に考え取り組める人材育成をしていますか。(%)

①従業員数による差異

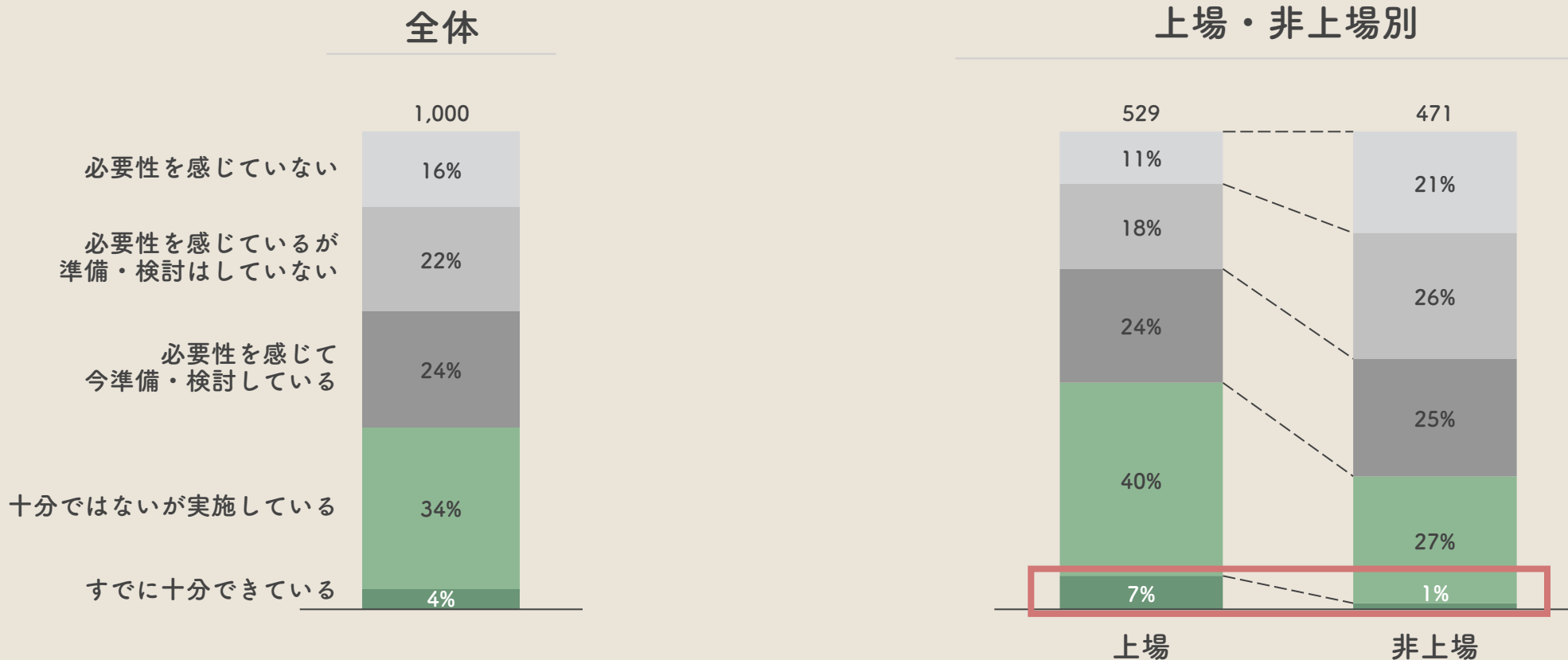
大企業ほどサステナビリティを本質的に考える人材育成に取り組んでおり、499名以下の中小企業では約4社に1社がその必要性すら感じていない



Q3. 自社ではこれから生き残るために、サステナビリティを本質的に考え取り組める人材育成をしていますか。(%)

②上場／非上場による差異

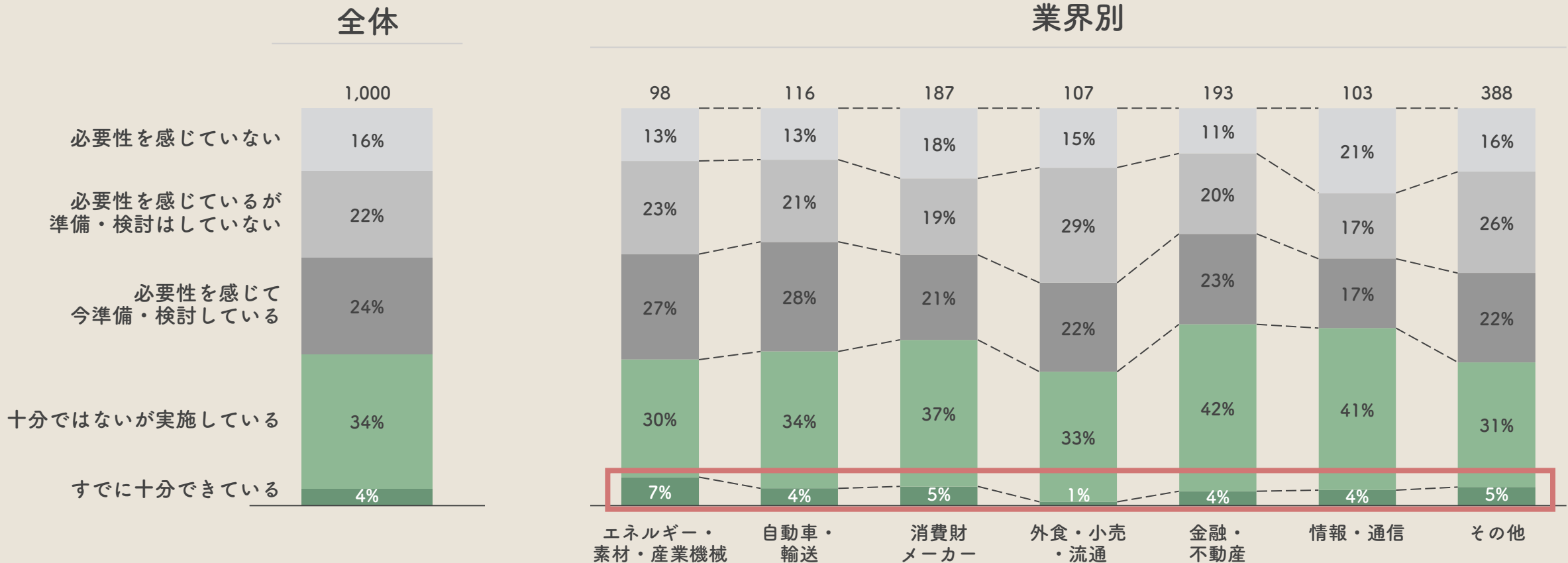
上場・非上場企業ともに、SDGsやサステナビリティに関する人材育成に十分な取組みをできていると考える経営層・管理職は、10%未満。特に、非上場企業では、その割合が小さい



Q3. 自社ではこれから生き残るために、サステナビリティを本質的に考え取り組める人材育成をしていますか。(%)

③業界による差異

すべての業界で、SDGsやサステナビリティに関する人材育成に十分な取組みをできていると考える経営層・管理職の割合は10%未満

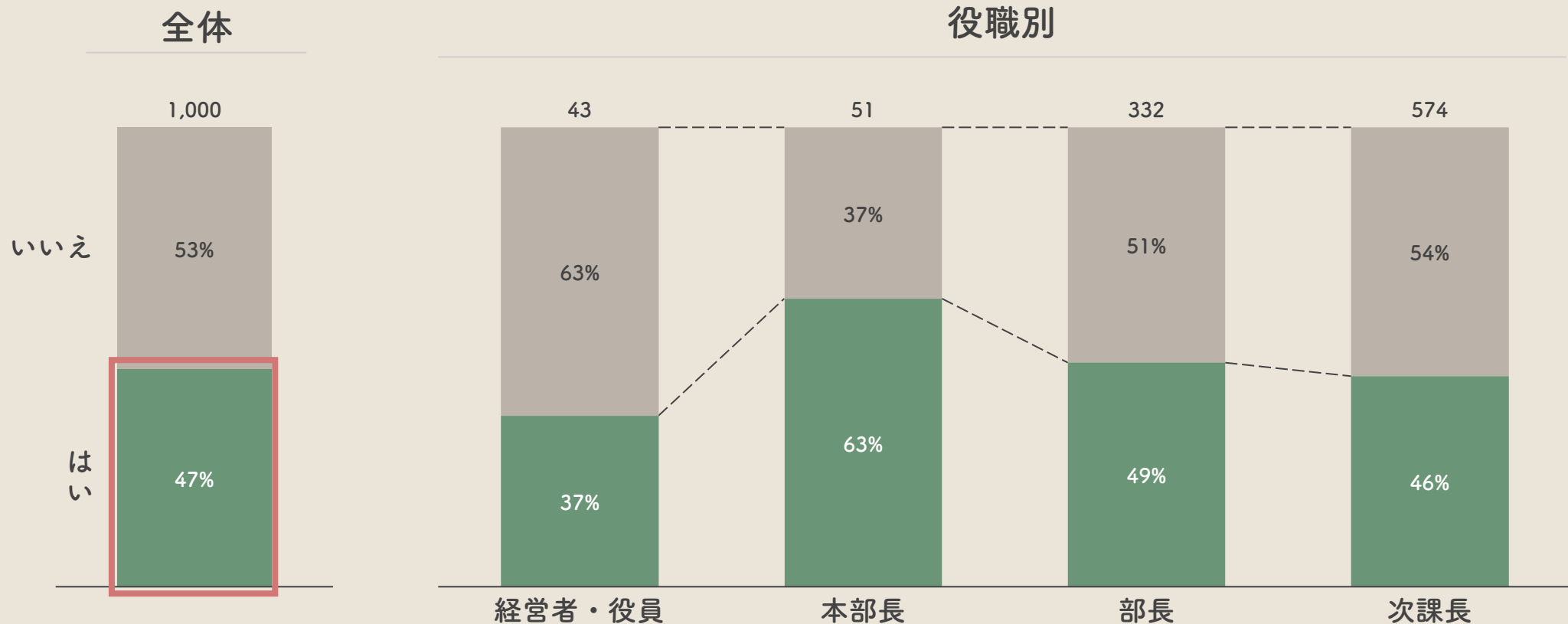


出所：Earth Company 日本企業の経営層・管理職のSDGsやサステナビリティの取組みに関する意識調査結果

Q4. 自社のSDGsやサステナビリティに対する取組みは、正直なところグリーンウォッシュ、SDGsウォッシュになっていると思いますか (%)

① 役職による差異

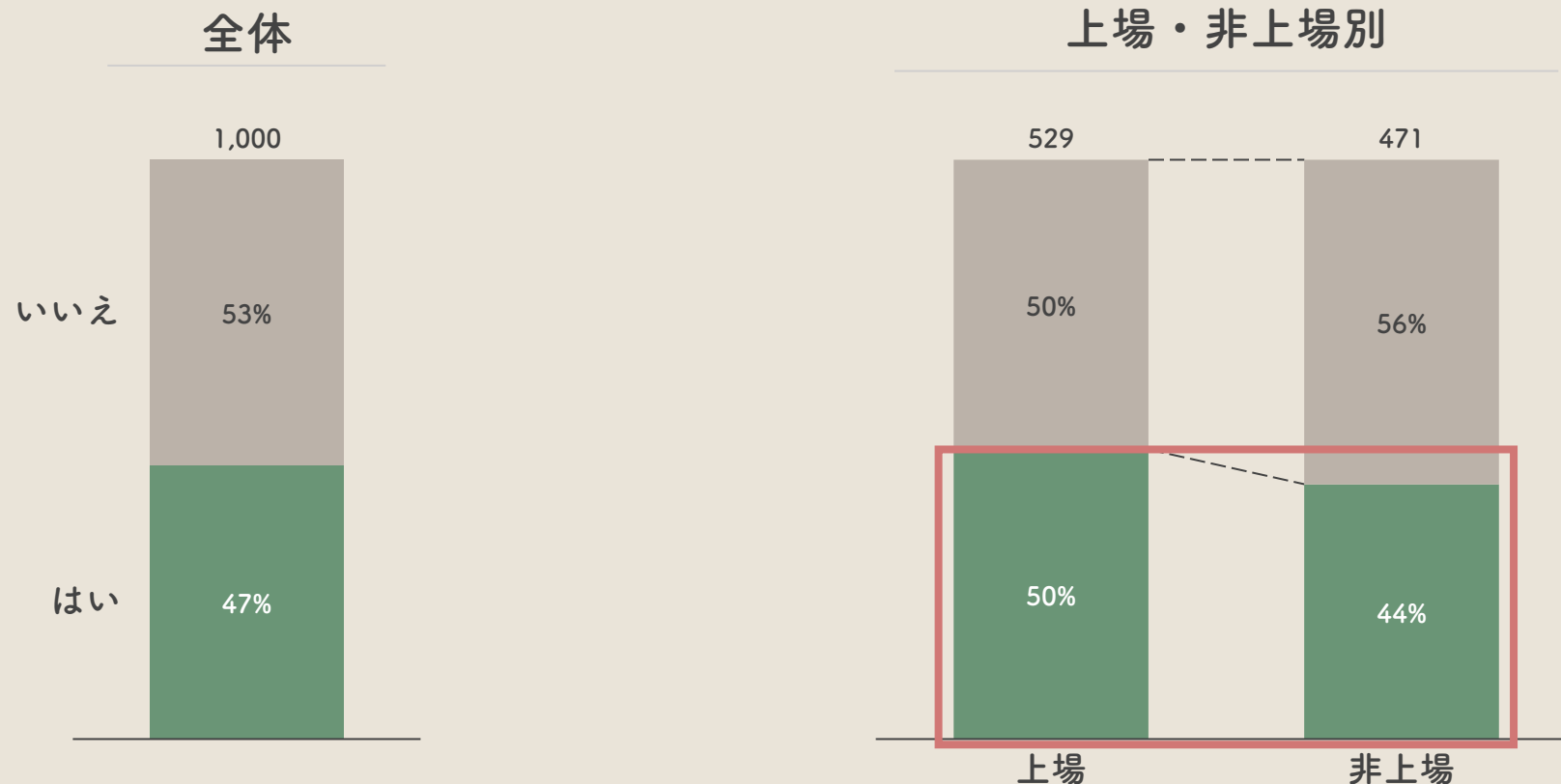
47%の経営層・管理職が、グリーンウォッシュ・SDGsウォッシュになっていると感じている経営層よりも管理職の方が、そのように捉える経営層・管理職の割合が大きい



Q4. 自社のSDGsやサステナビリティに対する取組みは、正直なところグリーンウォッシュ、SDGsウォッシュになっていると思いますか (%)

②上場／非上場による差異

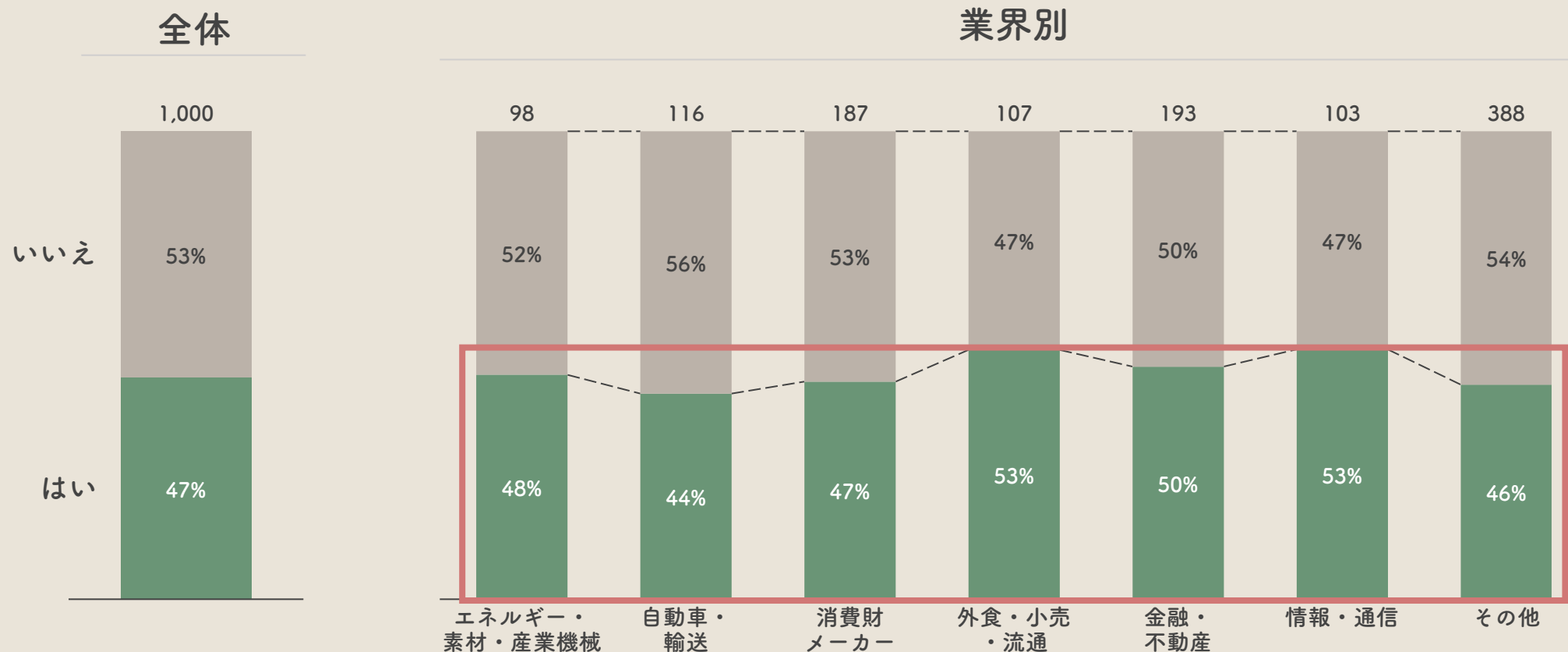
上場企業・非上場企業ともに、50%前後の経営層・管理職は、自社の取組みがグリーンウォッシュ・SDGsウォッシュになっていると考えている。特に上場企業では、その割合が大きい



Q4. 自社のSDGsやサステナビリティに対する取組みは、正直なところグリーンウォッシュ、SDGsウォッシュになっていると思いますか (%)

③業界による差異

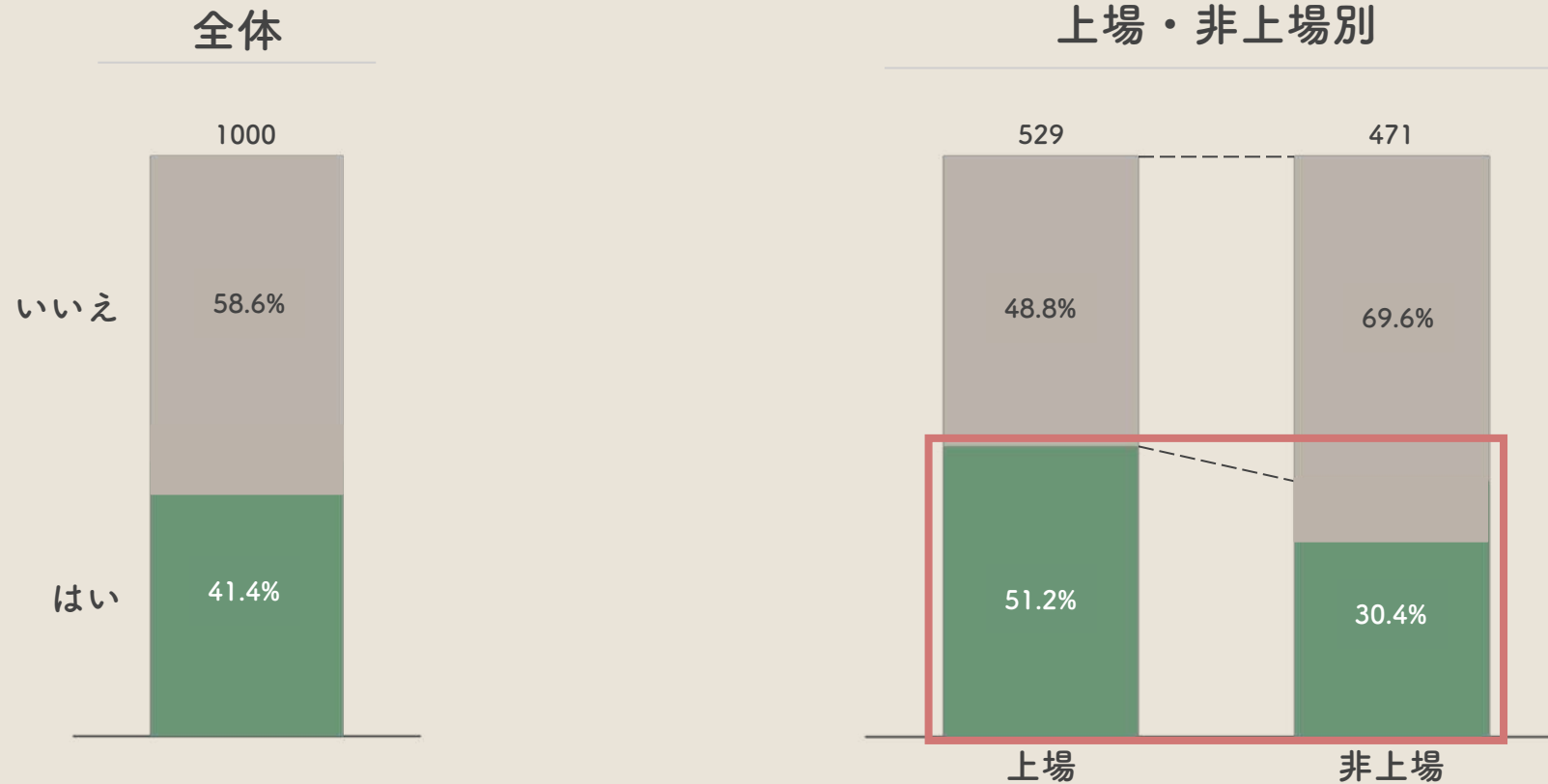
すべての業界において、50%程度の経営層・管理職は、自社の取組みがグリーンウォッシュ・SDGsウォッシュになっていると考えている



Q5. あなたの会社ではSDGsやサステナビリティに関する研修がありますか？（％）

①上場／非上場による差異

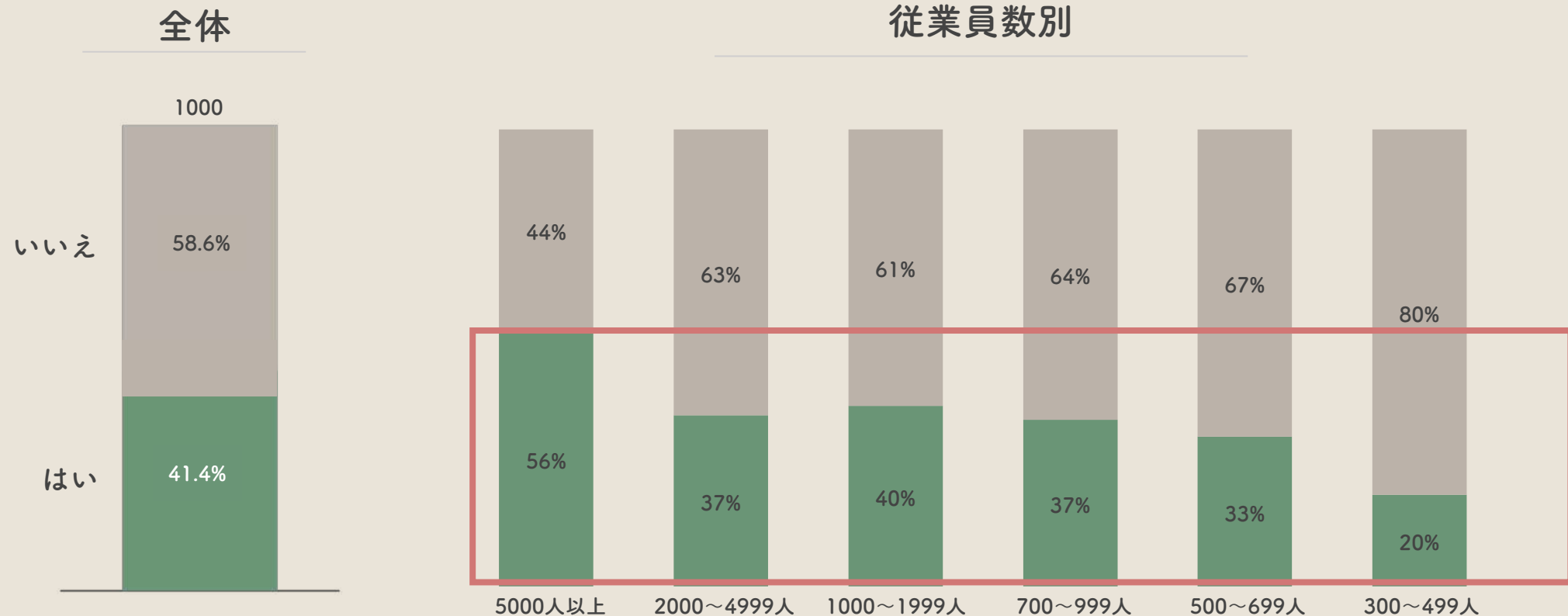
上場企業のほうがよりSDGsやサステナビリティに関する研修を実施している



Q5. あなたの会社ではSDGsやサステナビリティに関する研修がありますか？（％）

②従業員数による差異

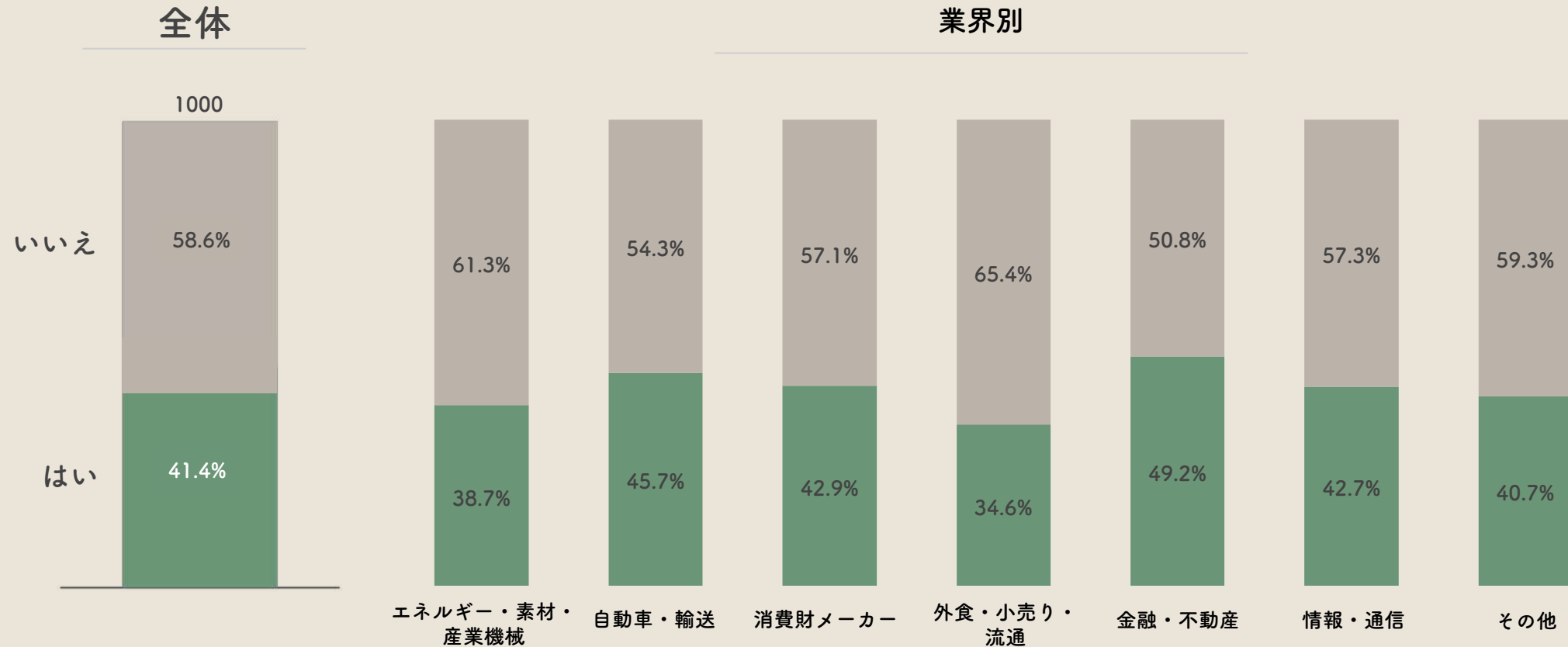
SDGsやサステナビリティに関する研修があると答えた企業は、従業員数で分析すると、従業員数が多いほうが研修を行っている傾向がみられる。「従業員数」と「研修実施」の相関性は高い。



Q5. あなたの会社ではSDGsやサステナビリティに関する研修がありますか？（％）

③業界による差異

多くの業界で40％以上の企業で研修があるが、**外食・小売り・流通業界**では「ある」という回答が34.6％と、他の業界に比べてやや低い

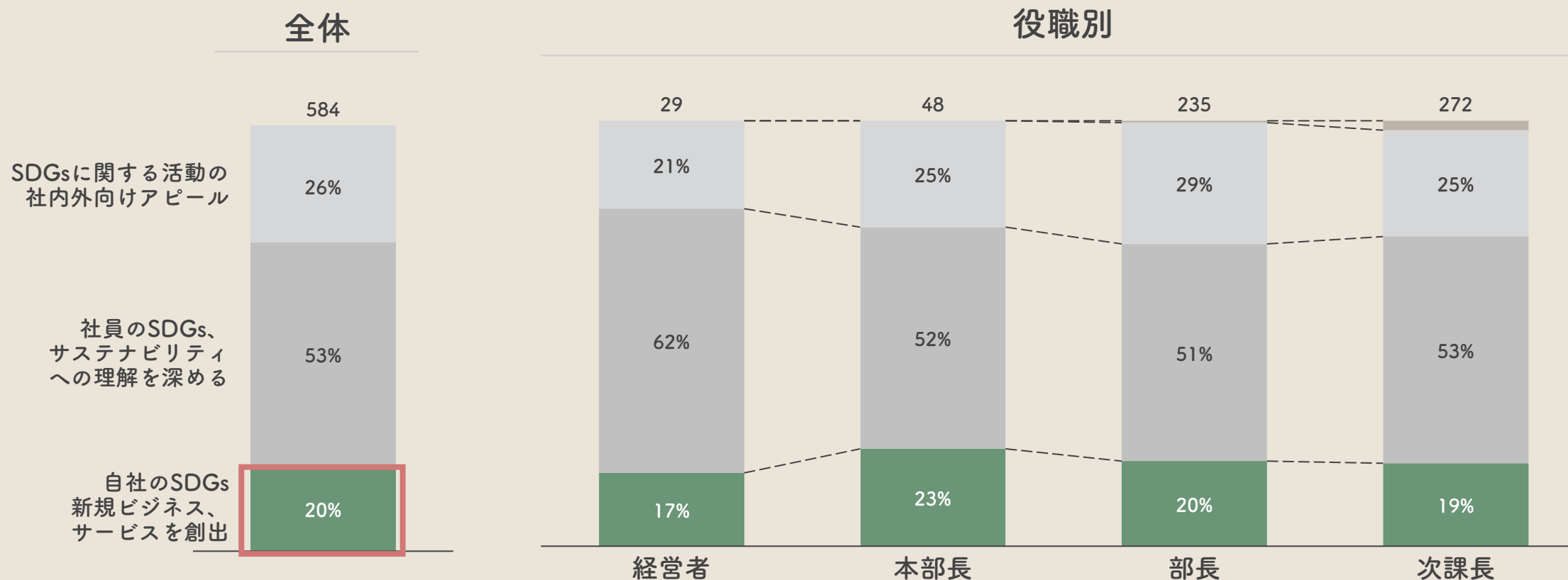


Q5-5A. 【「ある」と回答した方対象】

SDGsやサステナビリティに関する研修に期待することは何ですか。 (%)

① 役職による差異

経営層・管理職の52%が理解を深めることを期待しており、特に経営者はその割合が62%と、比較的高い

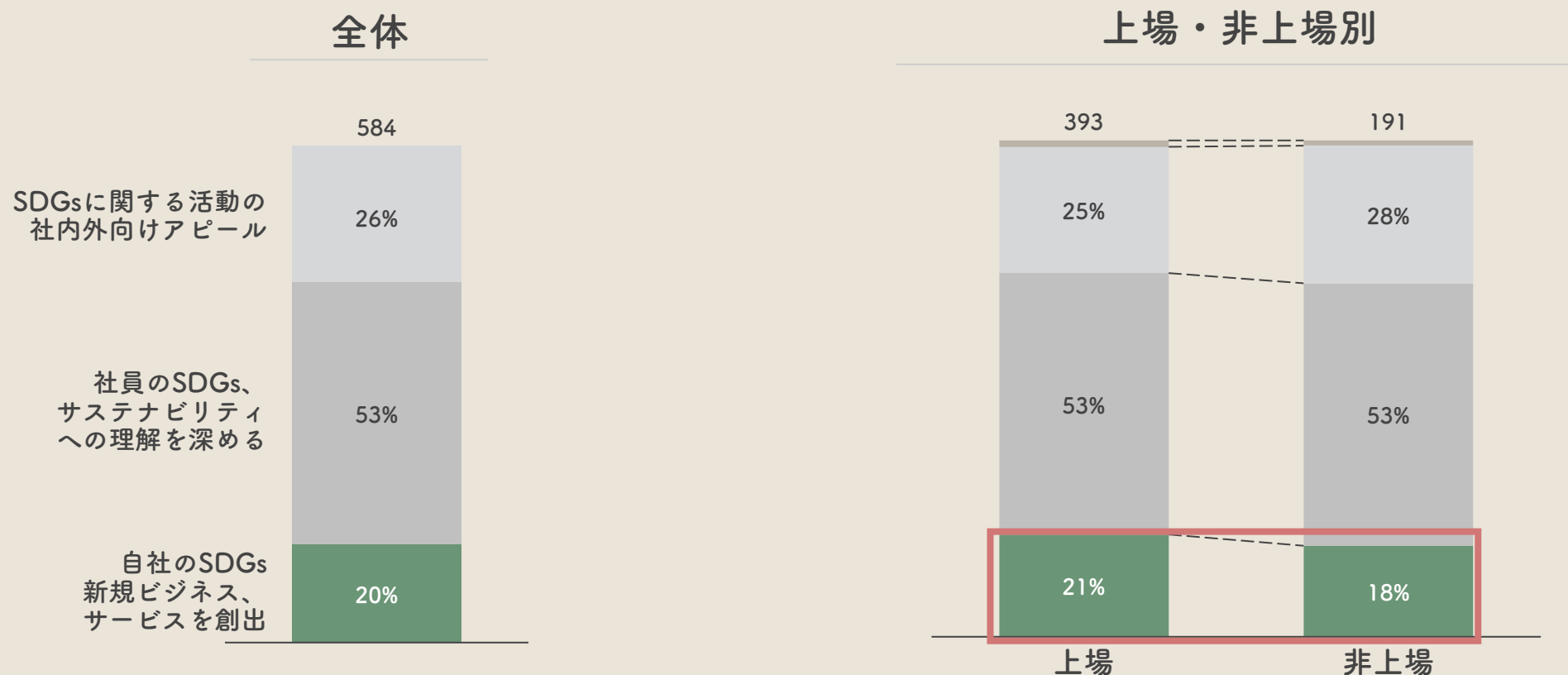


Q5-5A. 【「ある」と回答した方対象】

SDGsやサステナビリティに関する研修に期待することは何ですか。(%)

②上場／非上場による差異

上場企業・非上場企業ともに、約53%が理解を深めることを期待しており、差異は見られない

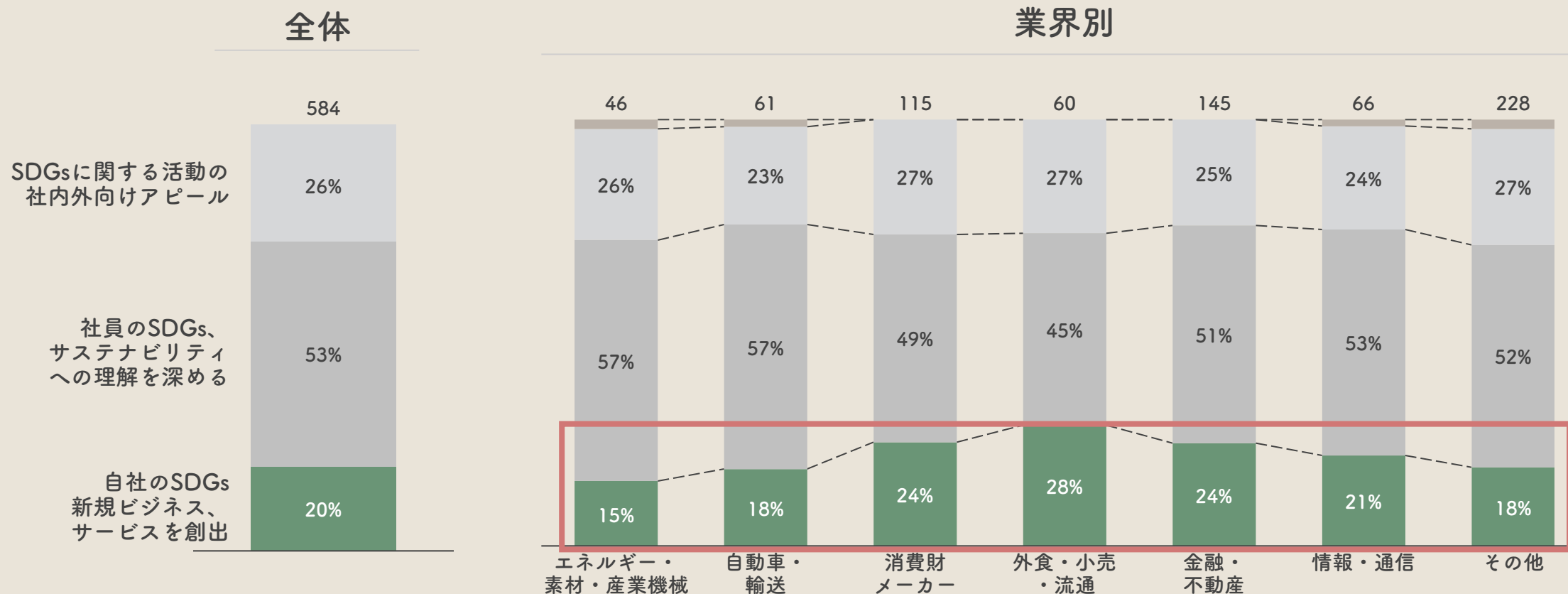


Q5-5A. 【「ある」と回答した方対象】

SDGsやサステナビリティに関する研修に期待することは何ですか。(%)

③業界による差異

業界別にみると新規ビジネスやサービスの創出を期待している経営層・管理職の割合は、消費財メーカーや外食・小売・流通業界で比較的高い傾向がある

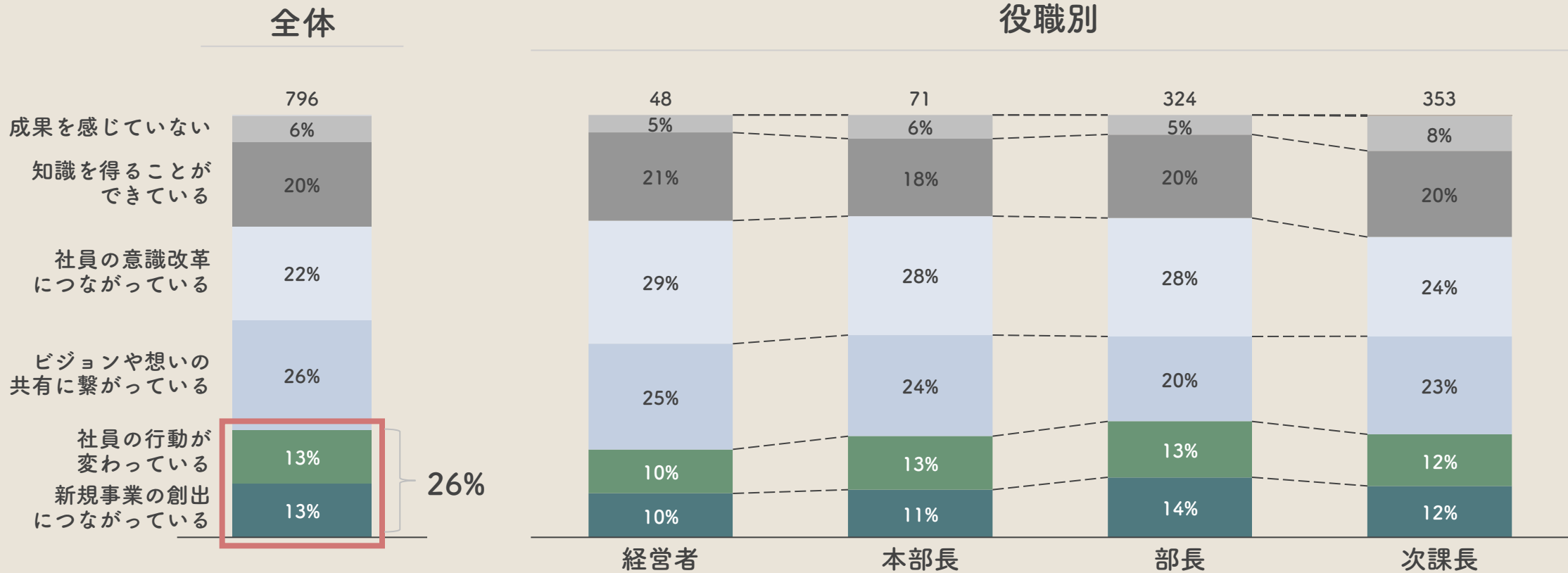


Q5-5B. 【「ある」と回答した方対象】

SDGsやサステナビリティに関する研修の成果をどう感じていますか（%；複数回答可）

① 役職による差異

研修の成果が新規事業の創出や行動変容に繋がっていると感じている経営層・管理職は26%のみ

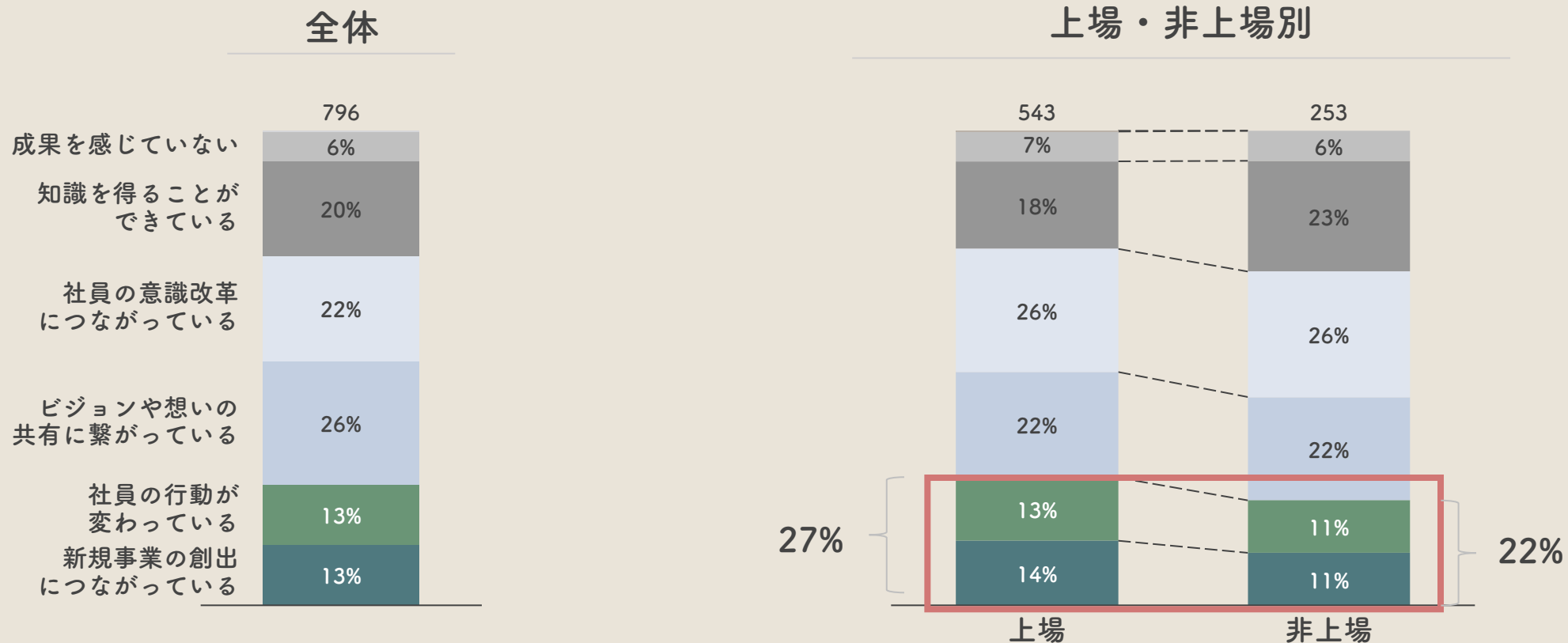


Q5-5B. 【「ある」と回答した方対象】

SDGsやサステナビリティに関する研修の成果をどう感じていますか（%；複数回答可）

②上場／非上場による差異

上場企業・非上場企業ともに、研修の成果が新規事業の創出や行動変容に繋がっていると感じている経営層・管理職は30%未満。特に非上場企業では、その割合が小さい

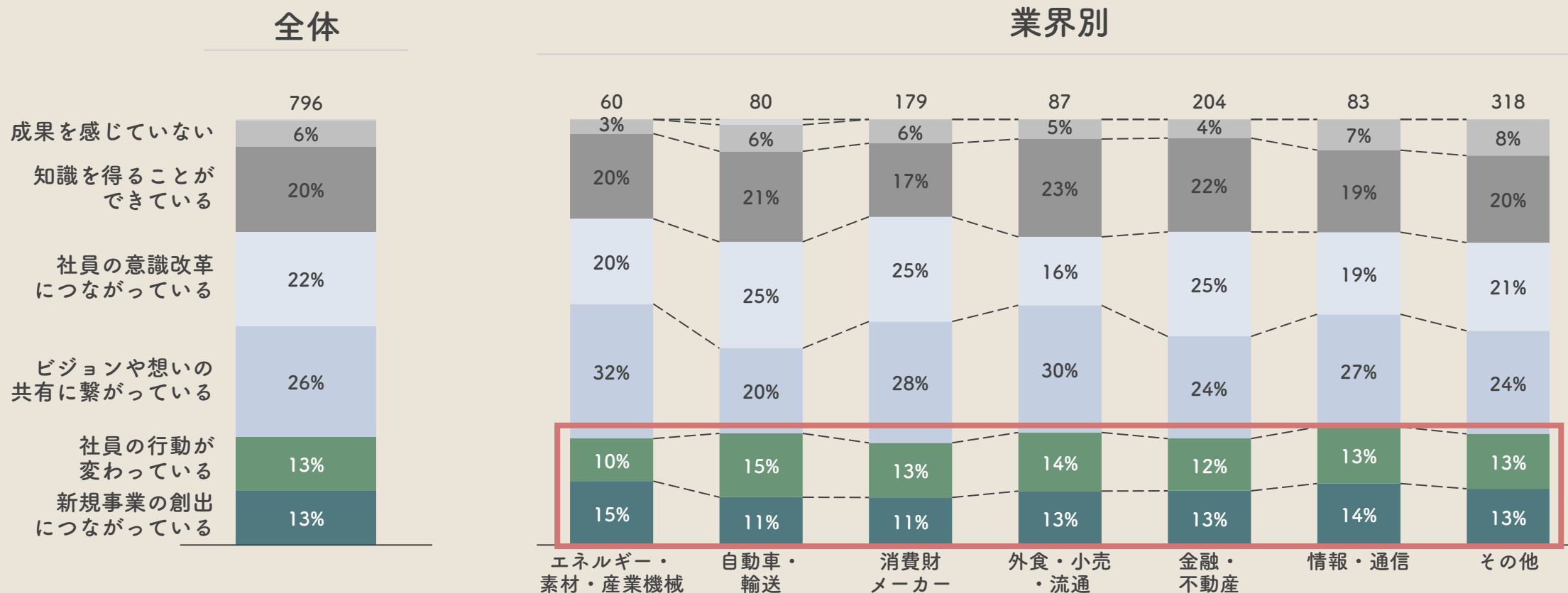


Q5-5B. 【「ある」と回答した方対象】

SDGsやサステナビリティに関する研修の成果をどう感じていますか（%；複数回答可）

③業界による差異

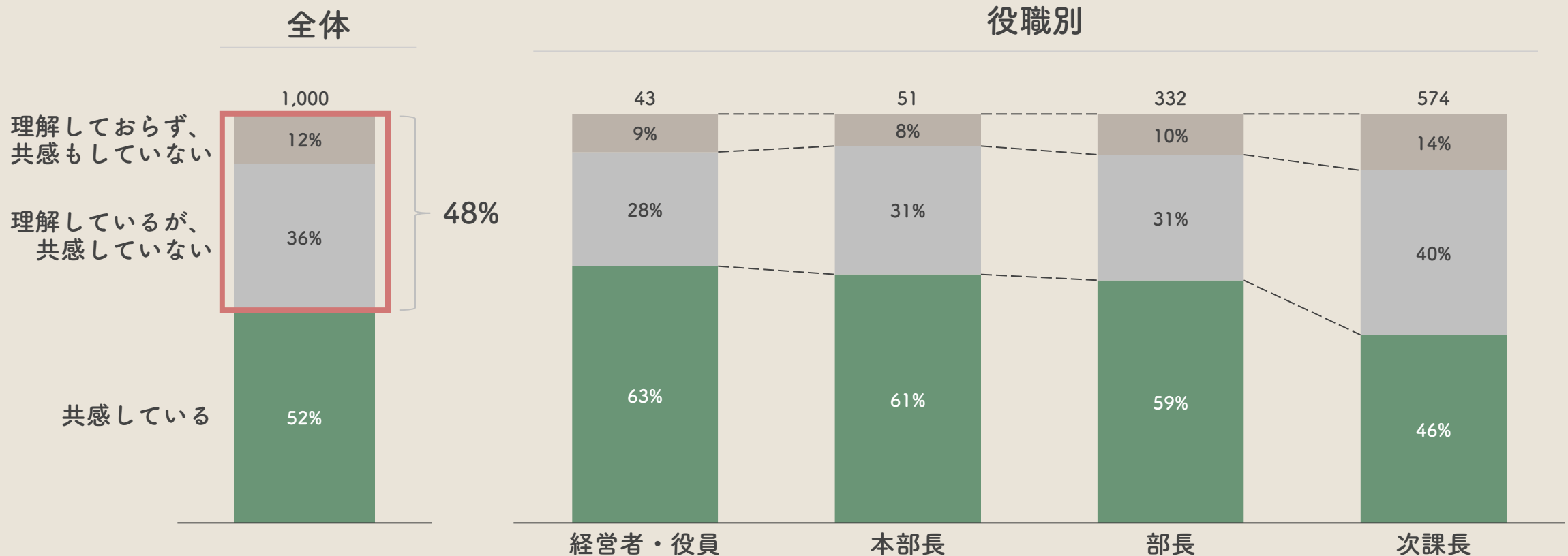
すべての業界において、研修の成果が新規事業の創出や行動変容に繋がっていると感じている経営層・管理職の割合は30%未満



Q6. あなた自身SDGsやサステナビリティの重要性を自分事として腹落ちしていますか (%)

① 役職による差異

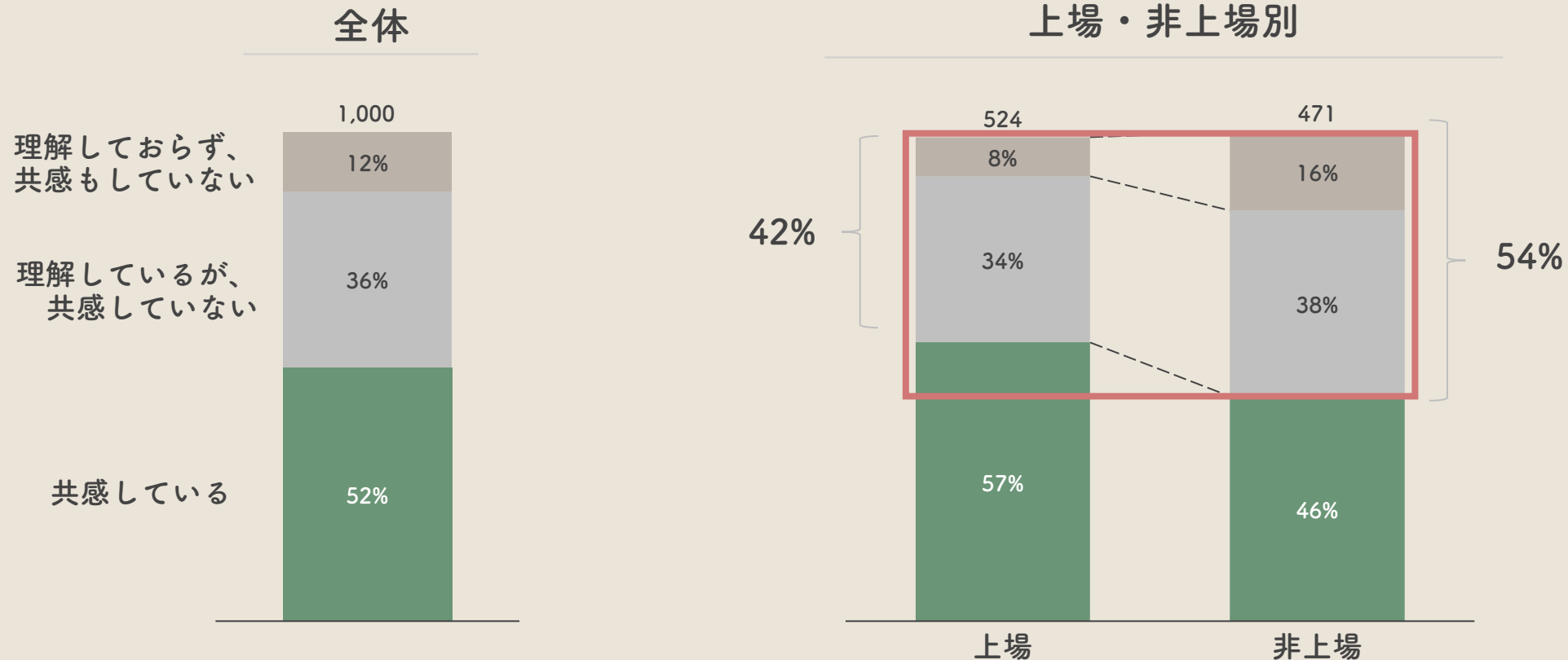
48%の経営層・管理職は、そもそも、SDGsやサステナビリティの重要性に共感していない
 経営者よりも、役員や管理職の方が、共感していない人の割合が大きい



Q6. あなた自身SDGsやサステナビリティの重要性を自分事として腹落ちしていますか (%)

②上場／非上場による差異

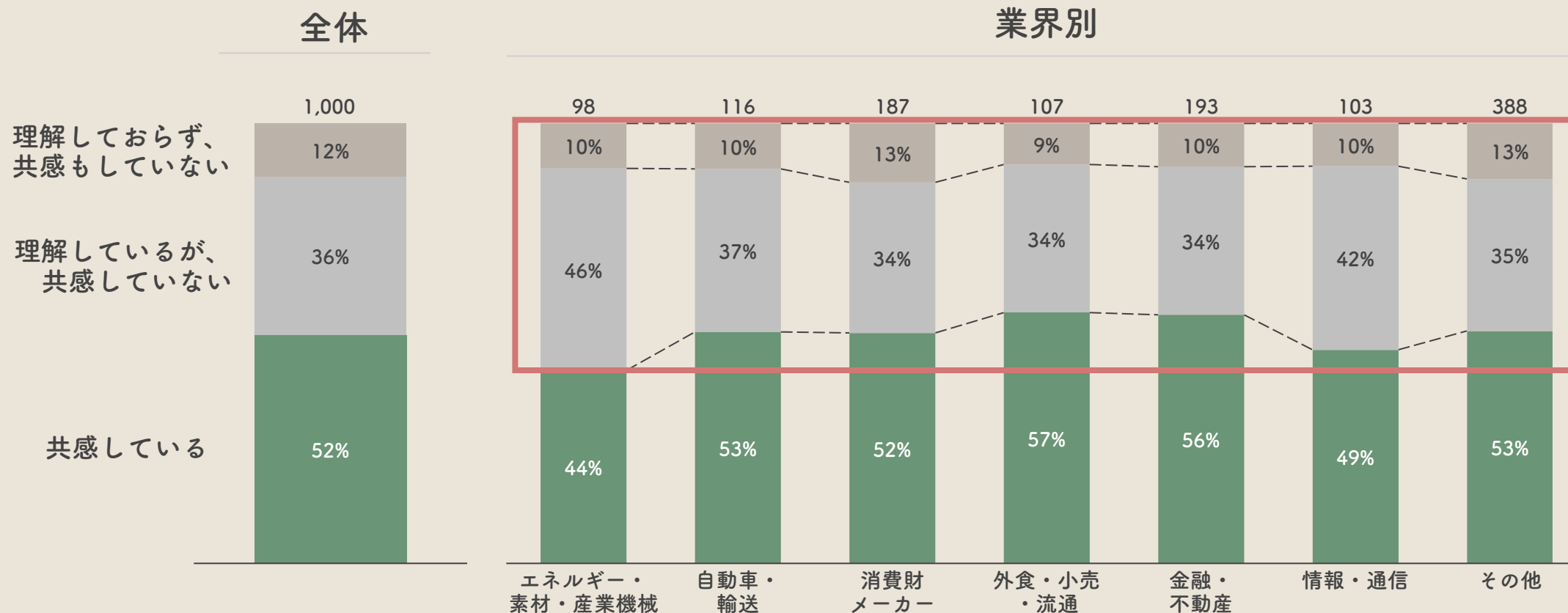
上場企業・非上場企業ともに、40~50%前後の経営層・管理職は、SDGsやサステナビリティの重要性に共感していない。特に非上場企業では、その割合が大きい



Q6. あなた自身SDGsやサステナビリティの重要性を自分事として腹落ちしていますか (%)

③業界による差異

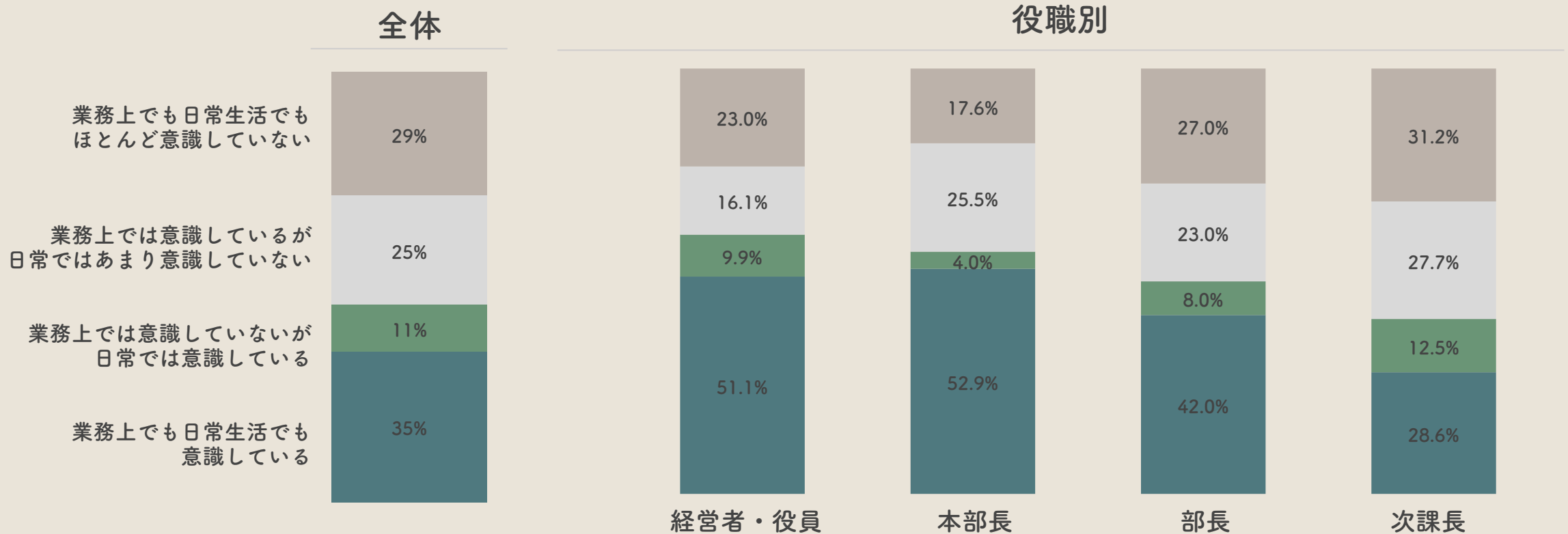
SDGsやサステナビリティに関する研修があると答えた企業は、従業員数で分析すると、従業員数が多いほうが研修を行っている傾向がみられる。「従業員数」と「研修実施」の相関性は高い。



Q7. あなたの日常生活や業務上でのSDGsやサステナビリティに対する意識について教えてください (%)

① 役職による差異

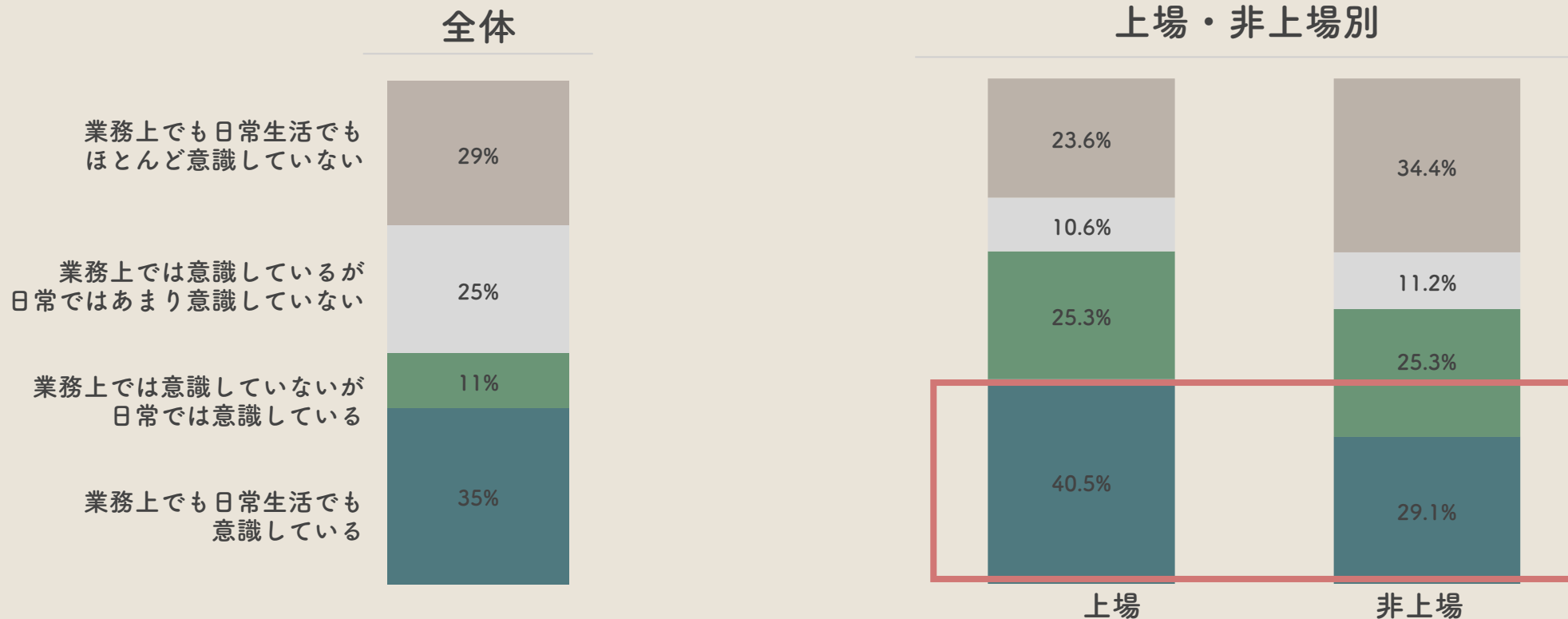
業務上でも日常生活でも意識しているのは35.1%。経営者や役員、本部長ほどその意識は高いが、次課長は31.1%が業務上でも日常生活でもほとんど意識していない



Q7. あなたの日常生活や業務上でのSDGsやサステナビリティに対する意識について教えてください (%)

② 上場 / 非上場による差異

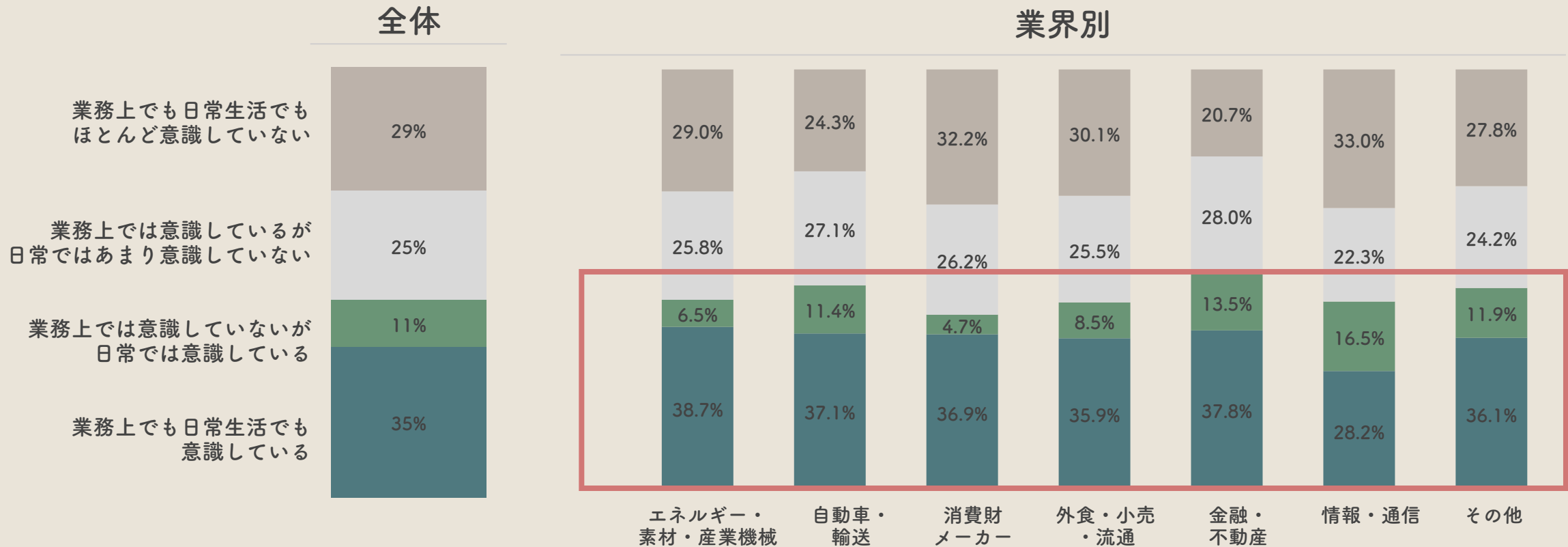
業務上でも日常生活でも意識している経営層・管理職は、上場企業では40.5%だが、非上場企業では29.1%と減少。また、非上場企業の経営層・管理職の34.4%が業務上でも日常でもほとんど意識をしていない。



Q7. あなたの日常生活や業務上でのSDGsやサステナビリティに対する意識について教えてください (%)

③業界による差異

すべての業界において、約40%弱の経営層・管理職は、日常生活でも業務上でもSDGsやサステナビリティを意識しているが、約30%は業務上でも日常生活でも意識していない



出所：Earth Company 日本企業の経営層・管理職のSDGsやサステナビリティの取組みに関する意識調査結果

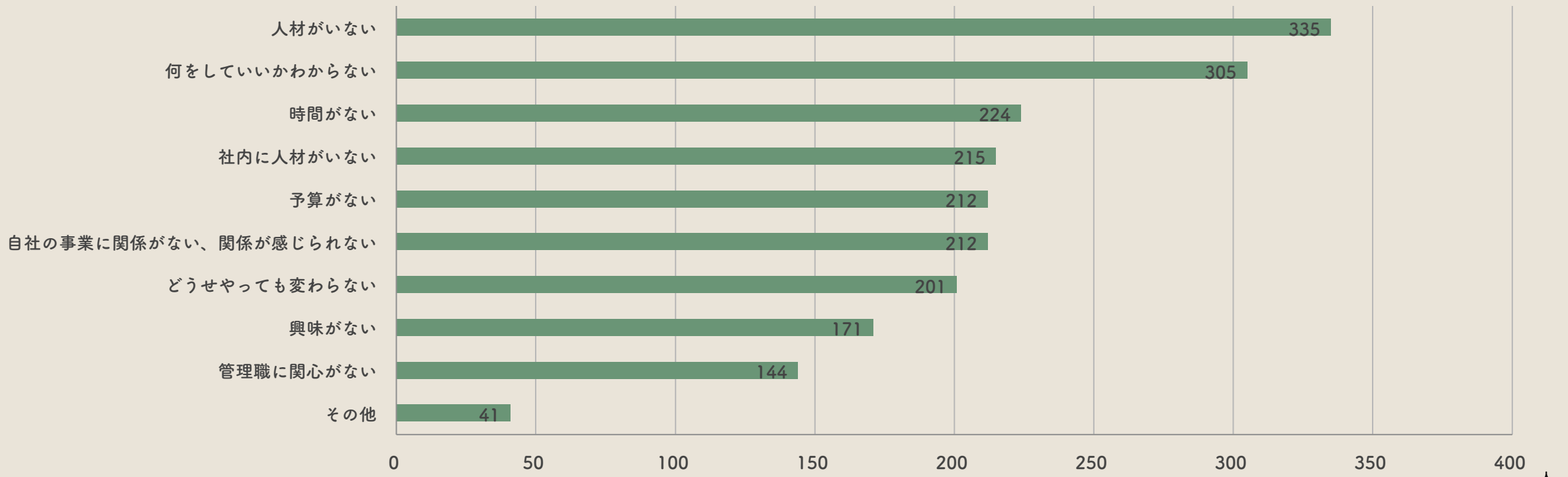
Why ? (理由・背景の確認)

Q8 - Q9

Q8. あなたの会社がSDGsがサステナビリティに取り組む際に、何がボトルネックになっていますか？（複数回答可、人）

全体回答

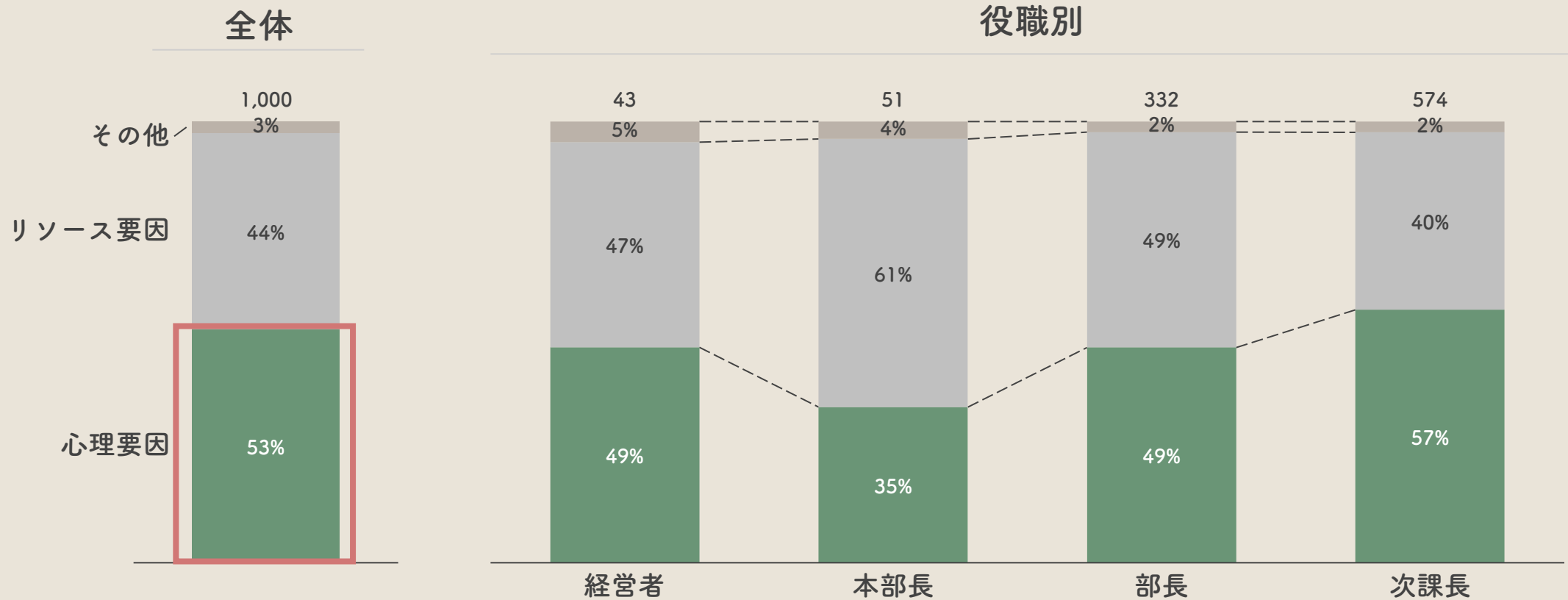
「SDGsやサステナビリティに取り組む人材がない」「何をしたいかわからない」という人材不足や知識・経験不足が上位の理由となった



Q9. Q8においてリソース要因と心理的要因、どちらの影響が大きいと思いますか？ (%)

① 役職による差異

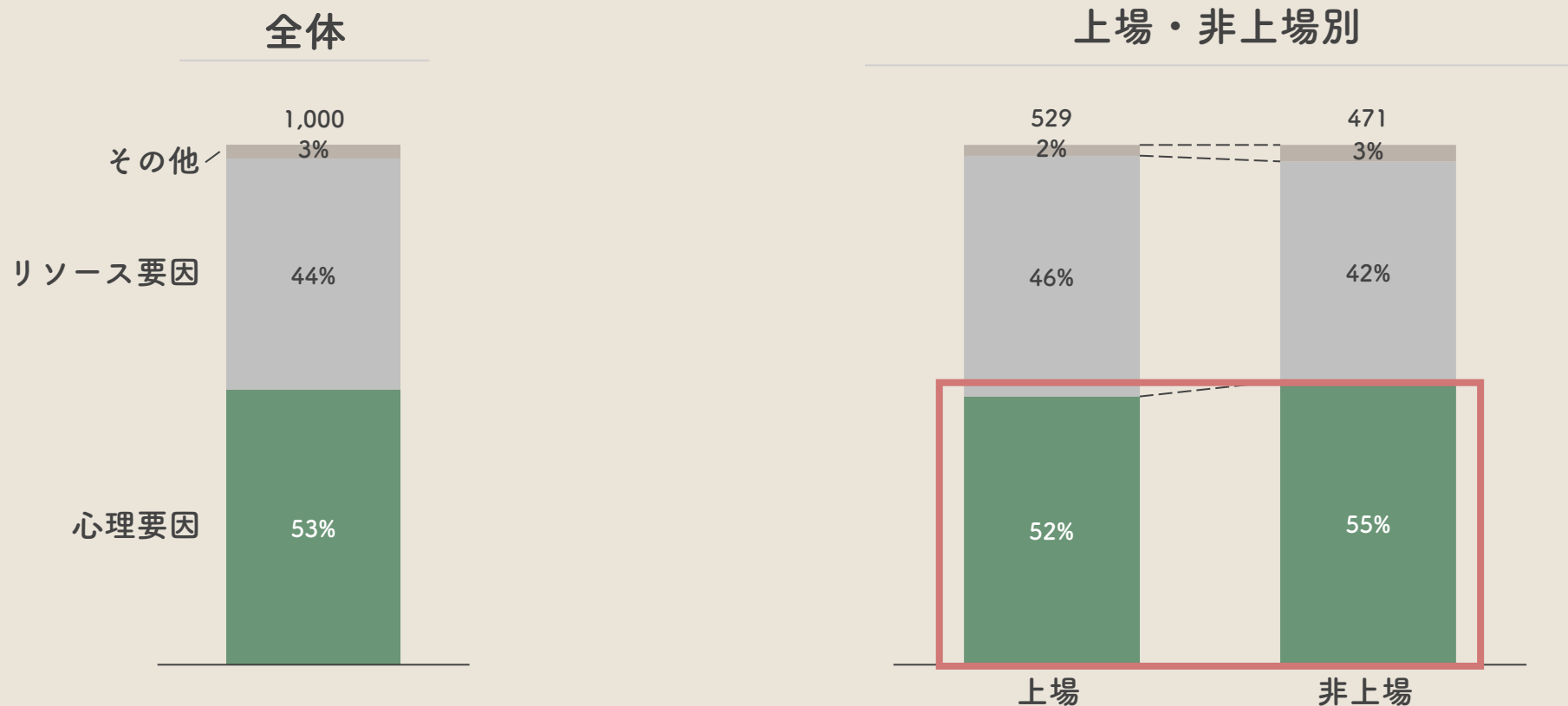
53%の経営層・管理職は、SDGsやサステナビリティに取り組む際に「何をしたいかわからない」などの心理的要因がボトルネックになっている



Q9. Q8においてリソース要因と心理的要因、どちらの影響が大きいと思いますか？（％）

②上場／非上場による差異

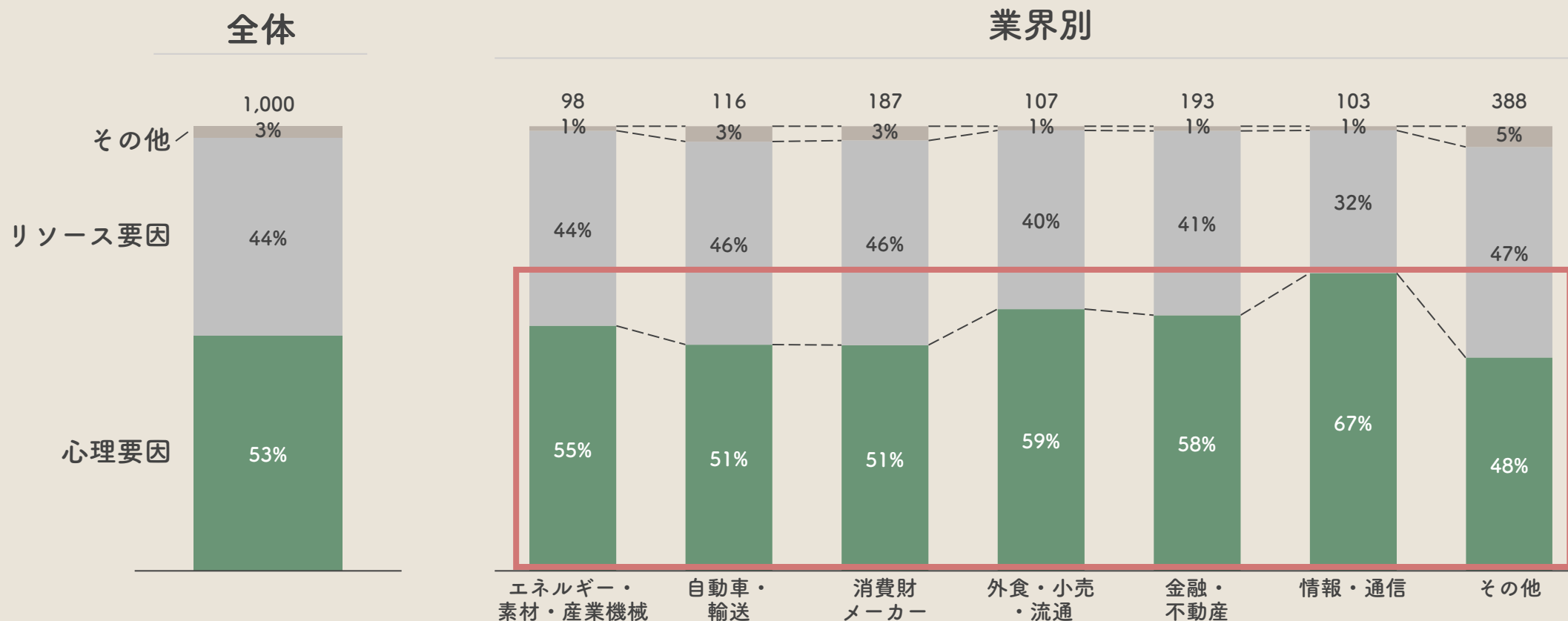
上場企業・非上場企業ともに、50%程度の経営層・管理職が、「何をしたいかわからない」などの心理的要因がボトルネックになっている



Q9. Q8においてリソース要因と心理的要因、どちらの影響が大きいと思いますか？（％）

③業界による差異

すべての業界で、心理的要因がボトルネックとなっている経営層・管理職が50%程度を占める（その多くが、SDGsやサステナビリティに関して「何をしたいかわからない」と回答）



So what ?

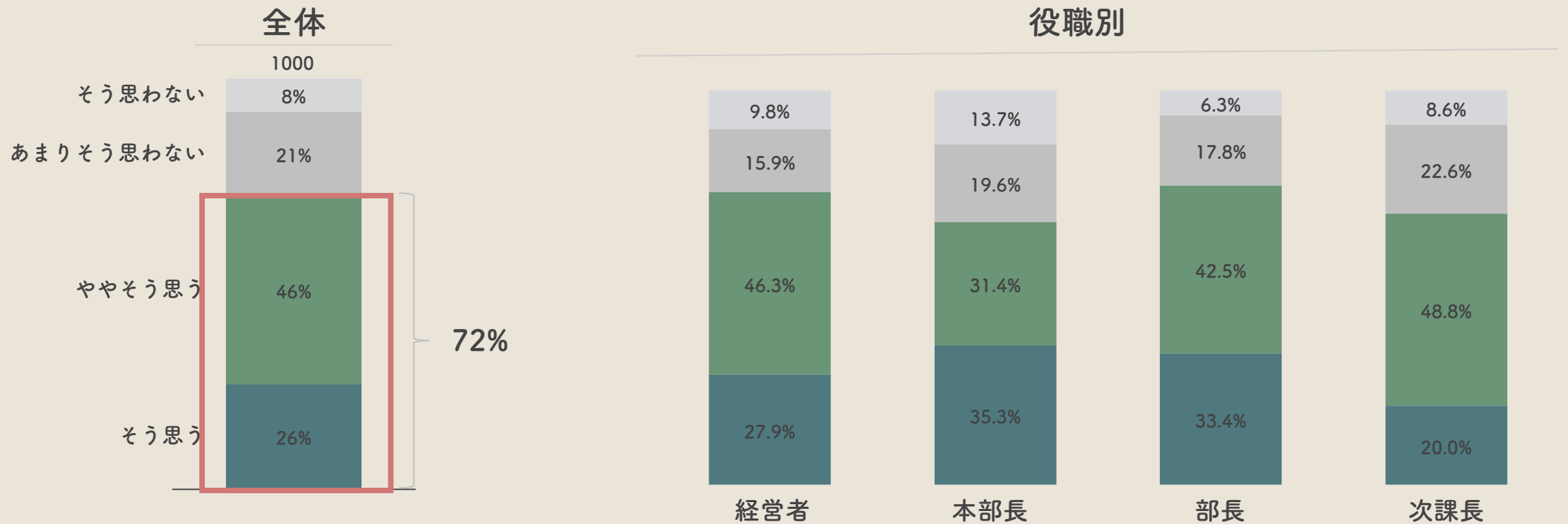
(これからどうしたいと思っているか)

Q10 - Q11

Q10. 企業がこれから生き残るために、事業としてサステナビリティに本質的に取り組むべきだと思いますか？（%）

① 役職による差異

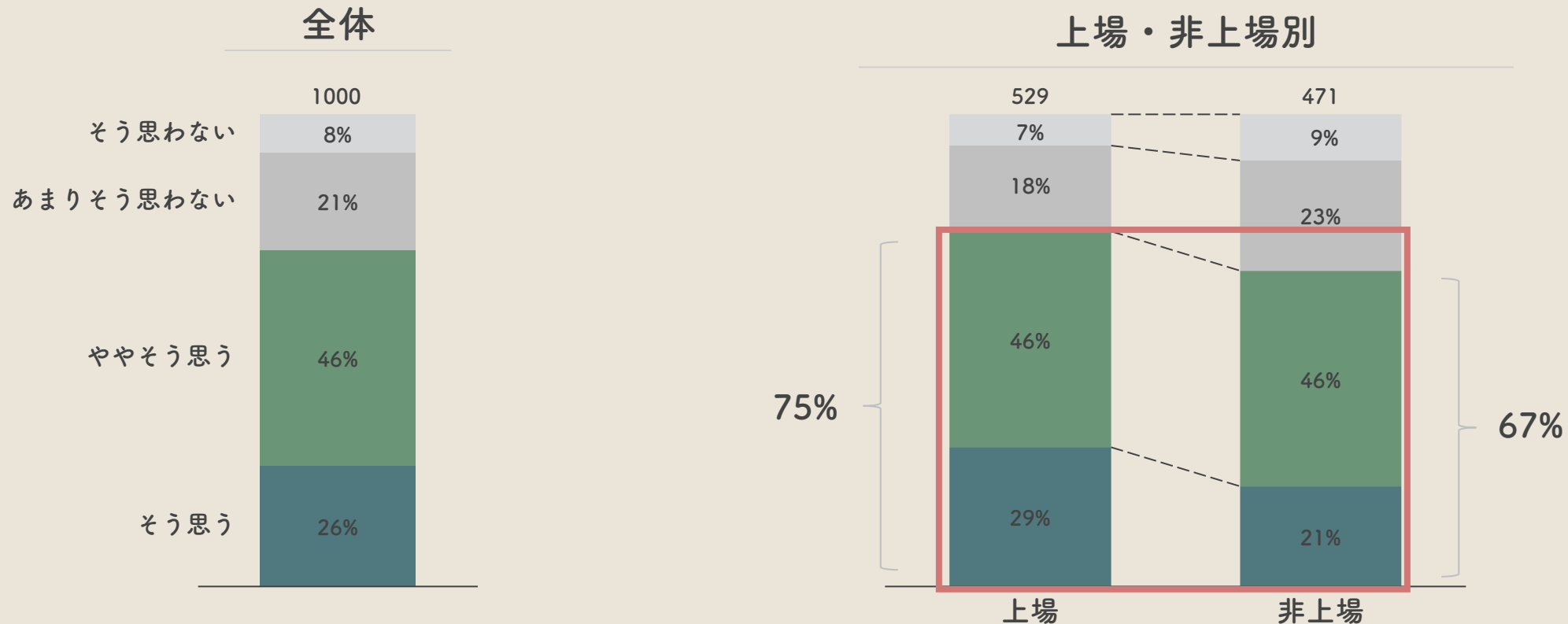
72%の経営層・管理職が、より本質的に、SDGsやサステナビリティに関する事業に取り組むべきと考えており、現場の責任者である本部長や部長は「そう思う」と感じる割合が比較的高い。



Q10. 企業がこれから生き残るために、事業としてサステナビリティに本質的に取り組むべきだと思いますか？（%）

②上場／非上場による差異

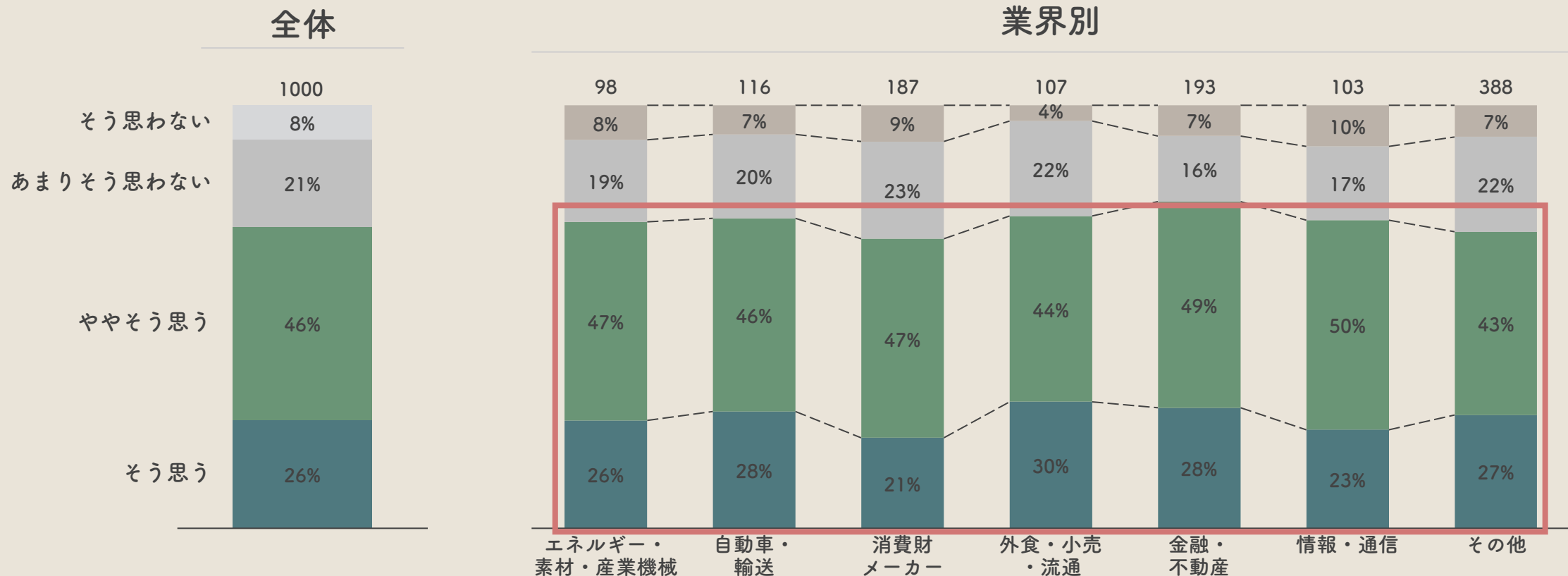
上場・非上場企業ともに、70%程度の経営層・管理職が、より本質的に、SDGsやサステナビリティに関する事業に取り組むべきであると考えている。特に上場企業では、その割合が大きい



Q10. 企業がこれから生き残るために、事業としてサステナビリティに本質的に取り組むべきだと思いますか？（%）

②上場／非上場による差異

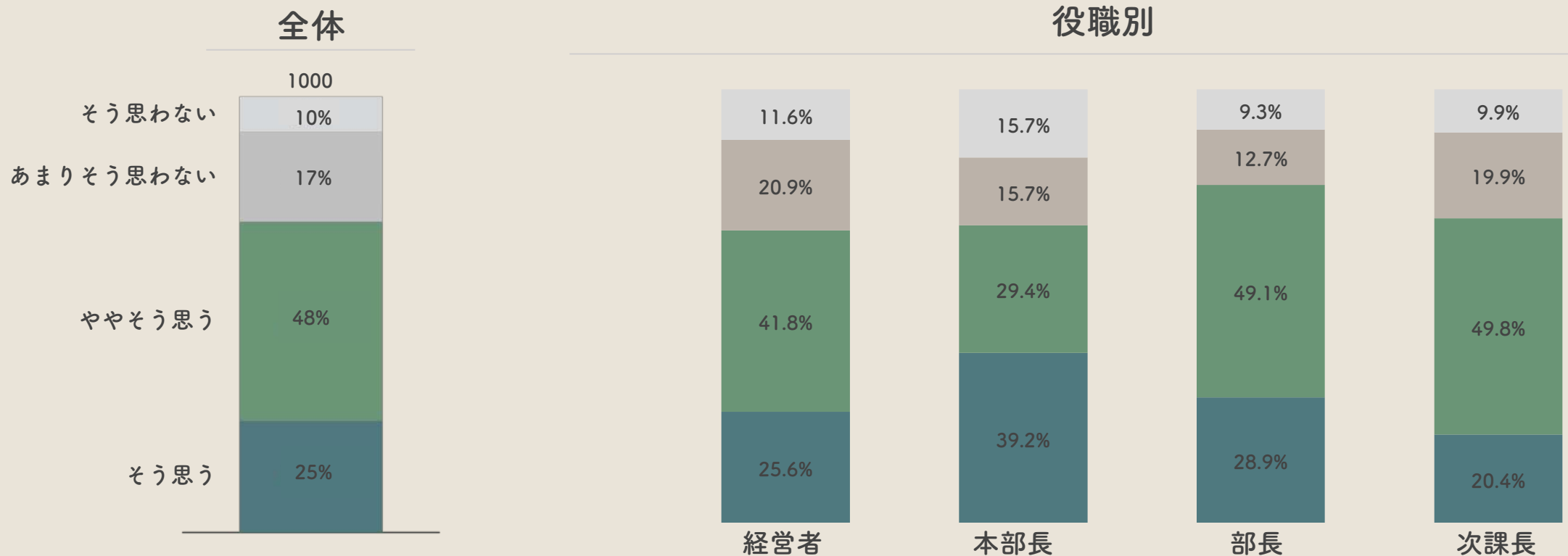
すべての業界で、70%程度の経営層・管理職が、より本質的に、SDGsやサステナビリティに関する事業に取り組むべきであると考えている



Q11. 企業がこれから生き残るために、サステナビリティを本質的に考え取り組める人材育成をした方がよいと思いますか？ (%)

① 役職による差異

72%の経営層・管理職が、より本質的に、SDGsやサステナビリティに関する人材育成に取り組むべきと考えており、現場の責任者である本部長は「そう思う」と感じる割合が比較的高い

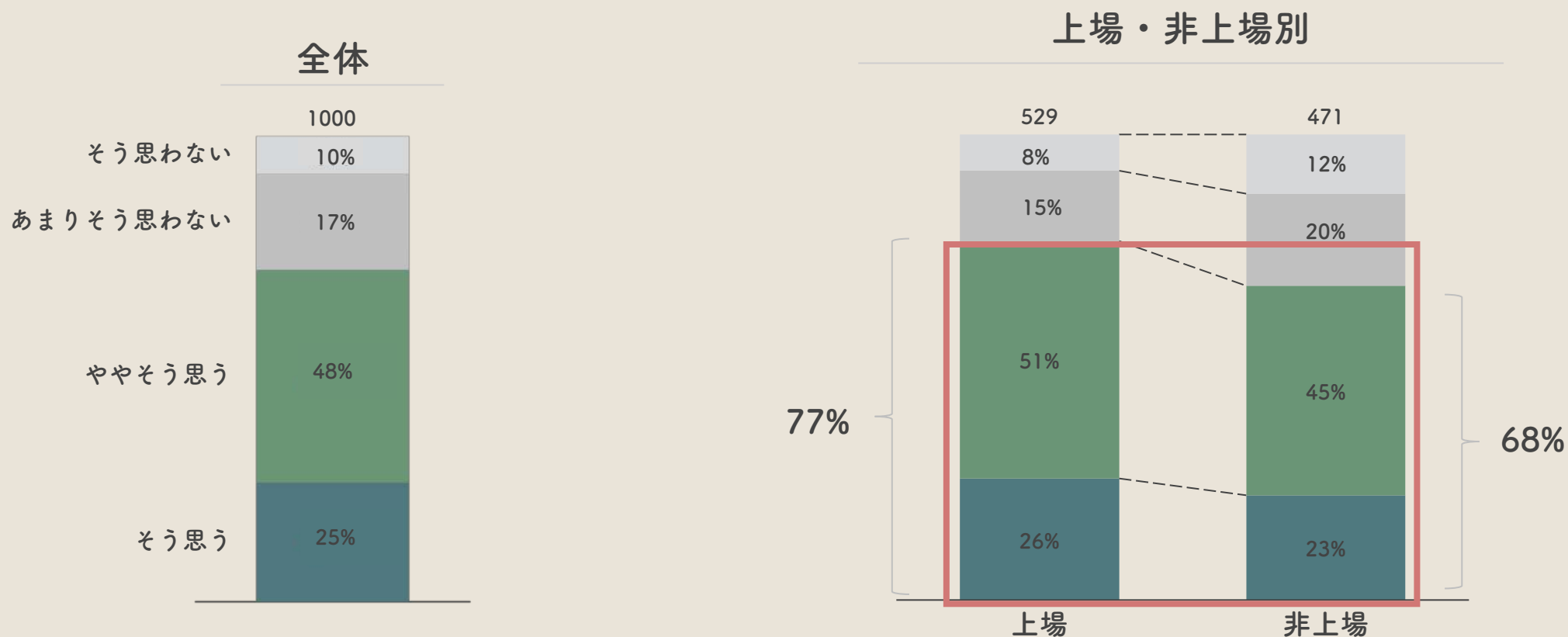


出所：Earth CCompany 日本企業の経営層・管理職のSDGsやサステナビリティの取組みに関する意識調査結果

Q11. 企業がこれから生き残るために、サステナビリティを本質的に考え取り組める人材育成をした方がよいと思いますか？ (%)

②上場／非上場による差異

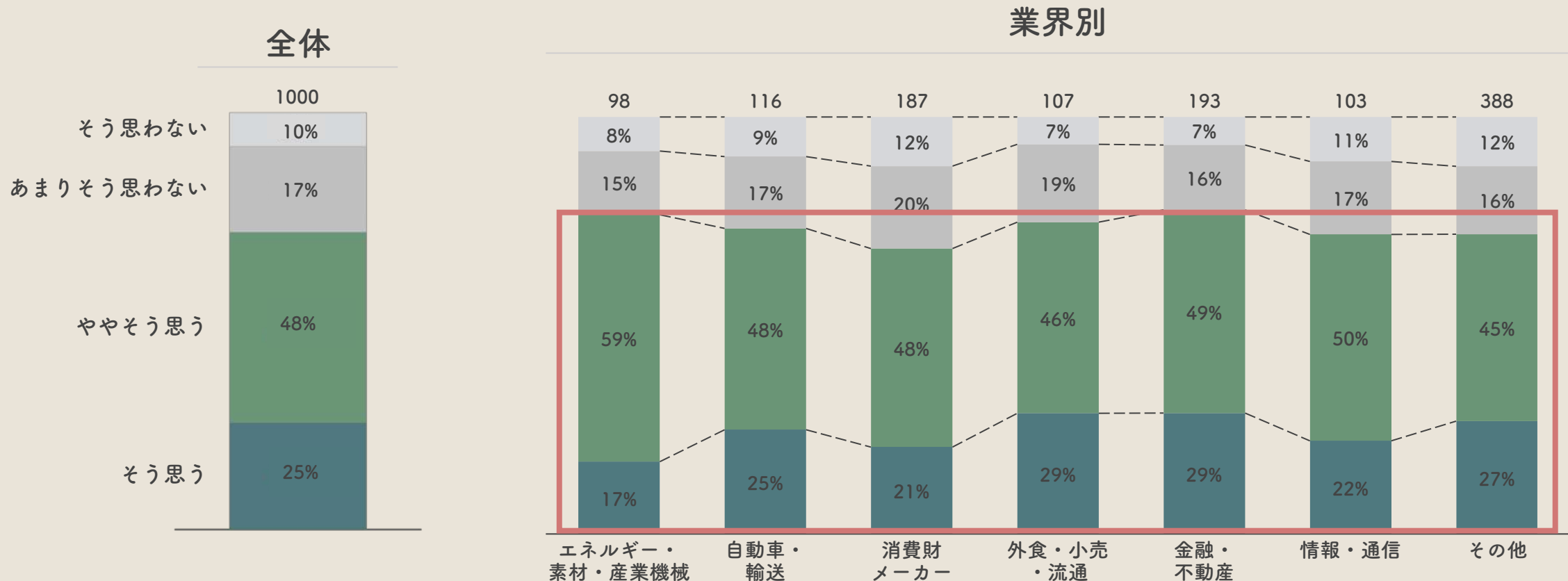
上場・非上場企業ともに、70%程度の経営層・管理職が、より本質的に、SDGsやサステナビリティに関する人材育成に取り組むべきであると考えている。特に上場企業では、その割合が大きい



Q11. 企業がこれから生き残るために、サステナビリティを本質的に考え取り組める人材育成をした方がよいと思いますか？（%）

③業界による差異

すべての業界で、70%程度の経営層・管理職が、より本質的に、SDGsやサステナビリティに関する人材育成に取り組むべきであると考えている



EARTH COMPANY

We do not inherit the earth from our ancestors.
We borrow it from our children.

