

企業における持続可能な開発目標の管理

その他のタイトル	Corporate Management for Sustainable Development Goals
著者	大西 靖
雑誌名	現代社会と会計
巻	14
ページ	1-10
発行年	2020-03-15
URL	http://hdl.handle.net/10112/00027393

企業における持続可能な開発目標の管理

大西 靖

論文要旨

持続可能な開発目標 (SDGs) を通じて、持続可能な開発という理念が17項目の目標として再編成された。しかしながら、持続可能な開発目標を企業がどのように導入するのかという点については、検討が必要とされている。この問題に対して、本論文では、SDGsにより設定された目標と指標が、持続可能性にかかわる外部評価指標として企業のマネジメントに影響を与える可能性に注目する。そこで、外部評価指標に関する制度理論の研究を援用しながら、企業によるSDGsのマネジメントの促進要因に関する概念的な分析を行う。

1. SDGsの概要

ミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(UN, 2015) において、持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs) として17項目の目標と169項目のターゲットが提示された。UN (2015) で提示されたアジェンダは2015年9月に日本を含む国連加盟国により全会一致で採択されており、SDGsは2016年から2030年まで実施される目標として位置づけられる。

アジェンダにおいてSDGsで提示される17項目の目標の概略は、目標1 (貧困の撲滅)、目標2 (飢餓ゼロ)、目標3 (健康と福祉)、目標4 (教育)、目標5 (ジェンダー)、目標6 (水と衛生)、目標7 (エネルギー)、目標8 (経済成長と雇用)、目標9 (産業とイノベーション)、目標10 (不平等の是正)、目標11 (都市)、目標12 (消費)、目標13 (気候変動)、目標14 (海洋)、目標15 (土地)、目標16 (平和と制度)、目標17 (パートナーシップ) である (UN, 2015)。また、アジェンダの前文では、これらの「目標及びターゲットは、統合され不可分のものであり、持続可能な開発の三側面、すなわち経済、社会及び環境の三側面を調和させる」(UN, 2015, p.2) ことが強調されている。

SDGsで提示された目標 (goals) は、目標を達成するためのターゲット、さらにターゲット

に対する指標へと展開される。たとえば、気候変動に関する目標13では、5つのターゲットが設定されている。その1つであるターゲット13.1では、「全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する」（UN, 2015）ことが目的とされる。

このターゲット13.1に対して、指標13.1.1（10万人当たりの災害による死者数、行方不明者数、直接的負傷者数）、指標13.1.2（仙台防災枠組み2015-2030に沿った国家レベルの防災戦略を採択し実行している国の数）、および指標13.1.3（国家防災戦略に沿った地方レベルの防災戦略を採択し実行している地方政府の割合）という3つの指標が設定されている¹⁾。ただし、これらの指標は他のターゲットで提示されている指標との重複がある。たとえば、指標13.1.1は、指標1.5.1および指標11.5.1と同一であることが示されている。

SDGsに対して、日本政府は、2016年5月に内閣にSDGs推進本部を立ち上げており、2019年11月末までに7回の会合を重ねるとともに、実施指針（外務省, 2016）およびアクションプランを発行している²⁾。また、経済団体レベルでは、たとえば経団連がSDGsの推進に向けての活動を行っている³⁾。

個別企業レベルにおいても、多くの企業がSDGsに関連する活動へのコミットメントを表明するとともに、複数の企業におけるCSR報告書において、SDGsに関係する企業活動および成果が報告されている（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン・地球環境戦略機関, 2019）。したがって、国際機関、政府、および企業レベルのそれぞれにおいて、持続可能な開発という概念が、SDGsで示された目標および指標を通じて具体化されたといえる。

しかしながら、SDGsが掲げる目標は広範かつ挑戦的であるため、SDGsにもとづく社会全体あるいは個別企業の活動結果を分析することは容易ではない。この問題について、SDGsに関連する先行研究では、SDGsに関連する現象の理論的な分析（Bebbington and Unerman, 2018）およびSDGsに関連する活動の評価（Gusmão Caiado et al., 2019）に関するフレームワークの必要性が提案されている。

企業にSDGsを導入するために、GRIと国連グローバル・コンパクト、およびWBCSDは、SDGsにもとづくマネジメントのフレームワーク「SDG Compass」（GRI et al., 2015）を発行している。また、内山（2018）は、SDGsと統合報告を利用したマネジメントのフレームワークを提示している。

ただし、これらの実務的あるいは学術的な動向は始まったばかりであるため、個別企業にお

1) ターゲットと指標の概要は、総務省（www.soumu.go.jp/main_content/000562264.pdf）（2019年12月4日閲覧）を参照されたい。

2) アクションプランの全体像は、官邸のwebサイト（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/>）（12月2日閲覧）を参照されたい。

3) 経団連のwebサイト（<https://www.keidanrensds.com/society5-0forsdgs-jp>）（12月2日閲覧）を参照されたい。

いてSDGsに関連する課題がどのように対応されるのかという点については、さらに研究を進める必要があると考えられる。特に、SDGsの特徴である外部評価に関連する非財務指標が、個別企業のマネジメントの実施にどのような影響を与える可能性があるのかという点は、SDGsに関連する管理会計研究を進めるうえで重要だと考えられる。

そこで、本論文では、SDGsの目標が、どのように個別企業レベルの目標として対応されるのかについて、SDGsを企業経営に導入するガイドライン（GRI et al., 2015）および組織論における外部評価指標の研究（Espeland and Sauder, 2008）を援用しながら、その適用可能性を明らかにすることを目的とする。その結果として、SDGsという目標設定の制度が、持続可能性という側面における社会的評価のマネジメントを促進する可能性を明らかにする。

本論文の構成は以下のとおりである。第2節では、企業におけるSDGs支援ツールであるSDG compass（GRI et al., 2015）の概要を説明しながら、SDGsと企業の社会的評価との関係を検討する。第3節では、SDGsおよびそれに関連する外部評価指標の性質に関する分析を通じて、外評価指標に対する個別組織の反応性（reactivity）が、企業経営にSDGsを反映するための促進要因となる可能性を提示する。第4節では議論を総括して、今後の研究課題を提示する。

2. SDGsを使用した管理と報告

企業経営にSDGsを導入するためのマネジメントのガイドラインとして、GRI、グローバル・コンパクト、およびWBCSDはSDG Compass（GRI et al., 2015）を発行した。その目的は、（1）SDGsと経営戦略との整合、および（2）SDGsに対する貢献の測定と管理に関する指針の提供であった（GRI et al., 2015）。SDG Compassは、近年の持続可能性を対象とした会計研究⁴⁾でも言及されており、SDGsの企業レベルにおけるマネジメントについての主要なフレームワークのひとつとして位置付けられる。

企業経営でSDG Compassを用いてどのようなマネジメントを行うかという点については、すでに内山（2018）および斎尾・新名谷（2018）などによって議論が進められている。そこで、本論文では、SDG Compassにおける目標と指標設定、およびSDG Compassと外部評価との関係に焦点をあてて、SDG Compassの内容を検討する。

GRI et al. (2015) によれば、企業経営にSDGsを導入するためのステップは、（1）SDGsの理解、（2）優先課題の決定、（3）目標の設定、（4）経営への統合、および（5）報告とコミュニケーションという5つで構成されている。第1ステップのSDGsの理解に関連して、GRI et al. (2015) は企業がSDGsを利用すべき理由として、①市場開拓などの将来のビジネスチャ

4) Adams (2017) は戦略的な価値創造の観点からSDGsに言及している。また、内山 (2019) は、GRI et al. (2015) および統合報告 (IIRC, 2013) の議論を援用しながらSDGsのマネジメントに関するフレームワークを提示している。

ンス、②ブランドなどの企業価値の向上、③ステイクホルダーおよび政策との関係構築、および④社会と市場の安定化を挙げている。また、企業の社会的責任として、特に国連グローバルコンパクトの10原則における、国連ビジネスと人権に関する指導原則の遵守を要求している。

第2のステップである優先課題の決定では、SDGsで提示された17項目の指標の「すべてが各企業にとって等しく重要であるわけではない」(GRI et al., 2015, p.11) ことが指摘される。そこで、企業がSDGsに対して戦略的に取り組むためには、①企業が属するバリューチェーンを分析して、企業活動がSDGsの各項目に与える影響を評価するとともに、②指標を選択してデータ収集を行い、さらに③優先課題を決定する必要がある。

第3のステップである目標設定は、第2ステップで優先課題として決定された目標について、①目標対象範囲の決定およびKPIの選択、②ベースラインの設定および目標のタイプ(絶対指標か相対指標かなど)の選択、③目標の難易度としての意欲度の設定、および④SDGsへのコミットメントの公表によって構成されている。KPIの設定に際して、GRI et al. (2015)は、持続可能な開発の影響評価に用いる指標群をもとに、可能な限り企業活動の影響に直接対応するとともに、比較可能な指標を選択することを推奨している。

第4のステップである経営への統合は、①持続可能な目標の企業への定着、②企業内部の全部門への展開、③パートナーシップへの取り組みで構成される。特に、企業への定着を促進するために、国連グローバル・コンパクトとKPMGは業界別のトップ企業の実例を紹介する“SDG Industry Matrix”を開発したことが紹介されている。

最後のステップである報告とコミュニケーションは、①効果的な報告とコミュニケーション、および②SDGsの達成度のコミュニケーションから構成されている。効果的な報告については、SDG Compassの作成者であるGRIのガイドラインや、CDP(Carbon Disclosure Project)、および気候変動関連情報審議会(CDSB)などの報告枠組みが紹介されている。特に、優先的な報告事項のマッピングの方法として、GRIの持続可能性報告ガイドラインで提示される重要性評価が取り上げられている。

ここまで示したとおり、GRI et al. (2015)で提示されたSDG Compassの内容は、バリューチェーン全体にわたる企業間の活動において、SDGsに関する課題を識別するとともに、重要性評価を通じて課題の優先順位を決定して、課題に関連する指標を選択することから始まる。その後、指標を組織全体に定着させて、報告とコミュニケーションを行うことが提案される。そのため、SDG Compassが対象とする範囲は、企業の外部報告から企業内部で設定された業績指標の管理、さらにバリューチェーンの管理や株主以外のステイクホルダー対応も含む、非常に広範なものであるといえる。

そのなかで、GRI et al. (2015)における指標の設定に関する説明は、ステップ2における優先課題の決定と、ステップ3における指標の選択および意欲度の設定で多い。特に、ステップ2の優先課題の設定では、「影響の評価と優先課題の決定は科学的なプロセスではなく、主観的な

判断が必要」(GRI et al., 2015, p.15) なことが指摘される。

さらに、ステップ3では、KPIの選択において比較可能性を重視することを推奨している。それとともに、意欲度の設定において、GRI et al. (2015) は、業界のリーディング企業が意欲的な目標を設定することで、同業他社がリーディング企業に倣わざるを得なくなる状況を期待している。したがって、GRI et al. (2015) は、制度理論における模倣がSDGsの状況で発生する可能性を活用しようとしている。

また、GRI et al. (2015) によれば、「SDGsというあるべき姿に基づいて各企業が意欲度を設定し、その業界立地、規模に基づいて各企業の『応分の負担 (reasonable share)』を決定する」(GRI et al., 2015, p.18) ことに言及している。このことはSDGsのマクロレベルの目標値を個別企業に展開しようとして試みているといえる。また、目標の時間軸については、長期的な目標から現在に向けてのバックキャストを推奨する一方で、期間が長期化した場合には説明責任が曖昧になる傾向を指摘している。そのため、長期目標に対してはマイルストーンを設定することをGRI et al. (2015) は推奨している。

ここまではGRI et al. (2015) のガイドラインによる、広範な目標と指標の管理と報告に向けての手法の概要と特徴を示した。しかし、これらのガイドラインを通じて、SDGsという外部指標が個別組織の活動をどのように促進するのかは、さらに検討が必要である。この問題に対して、次節では組織論の議論を援用して、外部指標が個別組織に対する影響を与える理論的な枠組みとその適用可能性を検討する。

3. 外部評価指標としてのSDGs

SDGsにもとづくガバナンスを分析した蟹江(2017)は、SDGsの目標および指標としての性質がガバナンスのツールとして作用する側面に注目している⁵⁾。蟹江(2017)は、国連がSDGsを通じてあるべき姿だけを提示するとともに、具体的な行為については国や企業などの行為主体によるバックキャストを期待するという構造を指摘している。それによって、具体的な行為は「現場の状況により大きく異なることから、国連目標では実施手段の詳細までは定めず、国をはじめとするステークホルダーの今後のイニシアティブに任せる。逆にいえば、法的枠組みを決めずに自由な発想と連携に委ねることで、イノベーションの余地を生み出す」(蟹江, 2017, p.412) という形式のガバナンスが成立するのである。

さらに蟹江(2017)は、このような目標によるガバナンスの「唯一の実施メカニズムが測定し、比較することにある」(蟹江, 2017, p.414) ことを指摘する。測定は単なる技術的行為ではなく、持続可能な開発の「根底にあるテーマ、すなわち、『何を』、『なぜ』、『誰が』測定する

5) この点については、SDGsと会計との関連を議論したBebbington and Unerman (2018) でも指摘されている。

のかという課題は無視しえない」(蟹江, 2017, p.414) ののである。

そこで蟹江(2017)が問題点を指摘する指標の活用形態が、ベルテルスマン財団と持続可能な開発ソリューションネットワークによるSDGのインデックスとダッシュボードである⁶⁾。特に蟹江(2017)が問題としている点は、SDGインデックスがSDGsの達成度を評価することを目的として作成されたにもかかわらず、UN(2015)で提示された目標および指標とは異なる指標を利用してランキングを策定していることである。指標が異なれば達成状況も異なるにもかかわらず、「達成状況が公表されると、その結果ばかりが先走る傾向があり、そのことが達成状況を導くための指標への関心」(蟹江, 2017, p.417) およびランキング向上への関心を高めることが指摘される。

SDGインデックスやSDGダッシュボードは、国別の評価に関連している。それでは、個別組織に対しても、外部公開指標に関連する蟹江(2017)の議論は当てはまるのであろうか。さらに、当てはまるとすれば、どのようなプロセスによるのであろうか。

この点について、組織論の領域では、レピュテーションやランキングなどの、組織の外部評価指標に関連する議論が行われており、とりわけEspeland and Sauder(2007)では、ランキングで利用された外部評価指標が、法科大学院という個別組織の変容を促進したことが指摘されている。そこで、本節ではEspeland and Sauder(2007)をもとに、外部公開指標をもとに個別組織が影響を受けるプロセスを検討する。

Espeland and Sauder(2007)は、行為主体が「評価され、観察され、あるいは測定されることに反応して、行動を変化させる」(Espeland and Sauder, 2007, p.6) ことを反応性(reactivity)と呼んで、法科大学院に対する雑誌のランキングの発行が、それぞれの法科大学院の行動を変化させたプロセスを、反応性にもとづく自己成就的予言(self-fulfilling prophecy)と共約化(commensuration)を援用しながら、事例研究を通じて明らかにしている。

自己成就的予言とは、「ある指標の妥当性を増加させるものに対して埋め込まれており、指標または指標に適合するように行動するという、期待または予測を確認するもの」(Espeland and Sauder, 2007, p.11)として定義されている。この自己成就的予言によって、本来は軽微であったはずのランキング上の差異が、実際にランキング利用者の行動を変化させることで、長期的には組織間の階層がランキング通りになる可能性が提示される。

他方で、共約化とは、人の認知を直接的に操作して、たとえば質を量に変換する場合に、情報を還元(reduce)、単純化(simplify)、および統合(integrate)することを意味している(Espeland and Sauder, 2007)。共約化に関する重要な点は、ある指標を強制することでそれ以外の差異(difference)の分類方法を不適合なものにすること、さらに共約化における単純化を通じてコンテキストが切り取られた数値が生産されることである。このように共約化された数

6) SDGインデックスとダッシュボードの2019年版は、Sachs et al. (2019)を参照されたい。

値は、別のコンテキストに移植して、外部に公開することが容易になる。その結果として、ランキングは、ランキング上の数字の多寡を、大学の良否などランキングの測定対象の地位に関連づけて考えるように人々を促進する。

これらの自己成就的予言と共約化によるアメリカの法科大学の変化について、Espeland and Sauder (2007) は次のように要約している。すなわち、ランキングは当初は大学の管理者からは重要視されていなかった。しかし、法科大学院の学生や卒業生が、ランキング結果に不満を持って大学に圧力をかけることによって、大学管理者もランキングの集計に協力する行動を取らざるを得なくなった。さらにランキングの計算式を調査して、「ランキングにおいて最もカウントされるものが何か、そして場合によっては最も操作可能であるものが何かを理解する」(Espeland and Sauder, 2007, p.24) という行動がとられるようになった。

これらのランキングによる組織内部の取り組みの変化について、Espeland and Sauder (2007) は以下の3点を指摘している。第1に、ランクを最大化するために、予算などによる資源の配分量が変更された。その結果として、多くの法科大学院では、奨学金が増額されるとともに、大学院パンフレットのために多額のマーケティング費用が投入されるようになった。

第2に、法科大学院の仕事が再定義されて、組織計画 (scripts)、職務要求書およびアドミッションポリシーなどの組織の手続きがランキング規準に一致するように変更された。たとえばキャリアセンターでは、ランキング作成に協力する目的で、学生の就職状況を追跡するために多くの時間を費やした。その結果として、学生へのカウンセリング、法律事務所とのネットワーク作り、および就職セミナーの実施に費やす時間が減少したことが明らかになった。

第3に、ゲーミングすなわちルールと数値の操作が観察された。ゲーミングの結果として、法科大学院間の他機関の専門家との間の相互の信頼を弱める可能性を Espeland and Sauder (2007) は指摘した。

ここまで示した通り、Espeland and Sauder (2007) は、法科大学院のランキングの公開に伴って、法科大学院の組織内部における実践が変容したことを明らかにした。ただし、ランキングの影響は、全ての法科大学院に対して同程度に作用するわけではないことも明らかにされた。たとえば、ランキングの四分位階層の境界に位置している法科大学院が、ランキングの影響を特に強く受けたことを Espeland and Sauder (2007) は報告している。

それでは、Espeland and Sauder (2007) が指摘したような、ランキングという外部公開指標にもとづく個別企業のマネジメントに関する変化が、SDGs にもとづく持続可能性思考の経営において発生するのであろうか。この点を部分的に明らかにするための方法のひとつとして、企業がランキングなどの外部評価指標を、どのように具体的に反映しているかについての事例を挙げる。

企業レベルにおける持続可能性に関連する外部評価については、日本経済新聞社や東洋経済新報社、あるいは FTSE や MSCI などの国内外において多くの評価機関が存在する。また、国

連による責任投資原則を背景として、機関投資家が企業の社会環境パフォーマンスの評価を投資プロセスの一部に含める実務も存在している。

このような状況を背景として、たとえば、2017年に第5回 WICI ジャパン統合報告優良企業賞で統合報告優秀企業大賞を受賞したオムロン株式会社では、取締役の業績連動報酬の一部に、第三者機関の調査に基づくサステナビリティ評価を含めている⁷⁾。したがって、企業の少なくとも一部には、持続可能性に関連する外部評価が埋め込まれた企業経営が実施されていると考えることができる。

しかしながら、Espeland and Sauder (2007) が指摘するとおり、これらの外部評価が、SDGs にもとづくパフォーマンスの改善を、すべての企業に対して同程度に促進するとは限らない。この点については、Higgins et al. (2018) が持続可能性報告に対して相対的な関心の低い起業で構成される組織フィールドの存在を指摘している。組織フィールドに関連する議論は制度理論において多くの蓄積があるが、SDGs をもとに再編成されたフィールドの全体像は十分に理解されていない。そのため、このような側面をさらに明らかにするためには、SDGs をめぐる組織フィールドに関する研究の蓄積が必要とされる⁸⁾。

4. 結論と今後の研究課題

国連のアジェンダ2030で提示されたSDGsは、国際機関、政府、および企業レベルにおいて共通した17項目の目標を設定している。さらに、GRI et al. (2015) で提示されたように、政府間のアジェンダであったSDGsを業界レベルおよび企業レベルに展開するための試みがみられる。このようなマクロレベルの取り組みとミクロレベルの取り組みの整合性が、SDGsの主要な特徴と考えられる。

しかしながら、SDGsの目標を設定しても、個別企業がどのように取り組むかについては、必ずしも明らかではない。そこで、本論文では、SDGsの指標という側面に注目して、ランキングに代表される外部評価指標が企業の取り組みを促進する可能性について、組織制度論におけるランキングの文献に基づいて概念的な分析を行った。分析の結果として、ランキング等の外部評価指標が、反応性、すなわち外部から見られているという認識を前提として行動する場合において、外部指標に伴って組織内部のマネジメント実践が変化する可能性を制度理論の観点から提示した。さらに、この点がSDGsのコンテキストに適合する可能性について、オムロン株式会社における取締役の業績評価が外部の持続可能性に関連する指標を取り入れた事例を提示した。

7) オムロン株式会社『統合レポート2019』(https://www.omron.co.jp/ir/irlib/pdfs/ar19j/OMRON_Integrated_Report_2019_jp_A4.pdf) (2019年12月6日閲覧)

8) 環境問題に関連する組織フィールドについては、Greenwood et al. (2015) を参照されたい。

日本政府においても、SDGsの実施指針において、バルテルスマン財団と持続可能な開発方法ネットワークによる報告書を参照しながら、SDGsの取組が遅れている分野に関する政策の議論を行っている（外務省、2016, p.3）。したがって、ランキング等の競争的な外部評価指標の組織活動への影響は、政府レベルでも観察されている。したがって、SDGsがランキング等の外部評価指標を通じてある種の競争を引き起こして、それによって組織の活動を変化させる可能性については、マクロレベルおよびミクロレベルの活動における様々な側面において、今後研究が必要な領域であると考えられる。

SDGsに関連する会計研究には、本稿で分析した提示したSDGsの外部評価指標に関する議論以外にも、多くの研究課題が残されている（Adams, 2017; Bebbington and Unerman, 2018）。さらに、SDGsを対象とした情報開示の経験的研究が国内外で実施されつつある（Rosati and Faria, 2019; 小坂, 2018）。これらの研究も、今後さらに蓄積されることが望まれる。

[参考文献]

- Adams, C.A. (2017), "Conceptualising the contemporary corporate value creation process", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol.30, No.4, pp.906-931.
- Bebbington, J. and Unerman, J. (2018), "Achieving the United Nations Sustainable Development Goals: an enabling role for accounting research", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol.31, No.1, pp.2-24.
- Espeland, W.N. and Sauder, M. (2007), "Rankings and reactivity: How public measures recreate social worlds", *American Journal of Sociology*, Vol.113, No.1, pp.1-40.
- Greenwood, R., Jennings, P.D. and Hinings, B. (2015), "Sustainability and organizational change: an institutional perspective", In Henderson, R., R. Gulati, and M. Tushman (Eds.), *Leading Sustainable Change: An Organizational Perspective*, Oxford, UK: Oxford University Press, pp.323-355.
- GRI, UNGC (UN Global Compact) and WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) (2015), *SDG Compass: A Guide for Business Action to Advance the Sustainable Development Goals*. (https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2015/12/019104_SDG_Compass_Guide_2015.pdf). (グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン・地球環境戦略研究機関訳 (2016)『SDG Compass: SDGsの企業行動指針 — SDGsを企業はどう活用するか — 』(https://ungcjp.org/sdgs/pdf/SDG_COMPASS_Jpn.pdf) (2019年12月4日閲覧)。
- Gusmão Caiado, R.G., Leal Filho, W., Quelhas, O.L.G., Luiz de Mattos Nascimento, D. and Ávila, L.V. (2019), "A literature-based review on potentials and constraints in the implementation of the sustainable development goals", *Journal of Cleaner Production*, Vol.198, pp.1276-1288.
- International Integrated Reporting Council (IIRC) (2013), *The International Integrated Reporting Framework*, IIRC. (<https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>) (2019年12月5日閲覧)。
- Higgins, C., Stubbs, W. and Milne, M. (2018), "Is sustainability reporting becoming institutionalised? The role of an issues-based field", *Journal of Business Ethics*, Vol.147, No.2, pp.309-326.
- Rosati, F. and Faria, L. G. D. (2019), "Addressing the SDGs in sustainability reports: the relationship with institutional factors", *Journal of Cleaner Production*, Vol.215, pp.1312-1326.
- Sachs, J., Schmidt-Traub, G., Kroll, C., Lafortune, G. and Fuller, G. (2019), *Sustainable Development Report 2019*. New York: Bertelsmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network (SDSN).

(https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2019/2019_sustainable_development_report.pdf) (2019年12月6日閲覧).

UN (2015), *Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. The United Nations (A/70/L.1) (www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1) (2019年12月5日閲覧).

内山哲彦 (2019) 「SDGsを巡るマネジメントのフレームワーク——統合報告と日本企業の経営実務をベースに——」『千葉大学経済研究』第33巻第3・4号、291-328頁。

外務省 (2016) 『持続可能な開発目標 (SDGs) 実施指針』(2016年12月22日 SDGs推進本部決定, <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000252818.pdf>) (2019年12月5日閲覧)。

蟹江憲史 (2017) 「SDGsによるガバナンスの本質を踏まえた指標の役割と機能」『廃棄物資源循環学会誌』第28巻第6号、412-419頁。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン・地球環境戦略研究機関 (2019) 『SDGs調査レポート2018年度版：主流化に向かうSDGsとビジネス～日本における企業・団体の取組み現場から～』(http://ungcn.org/sdgs/pdf/elements_file_3606.pdf) (2019年12月5日閲覧)。

小坂真理 (2018) 「サステナビリティ報告書におけるSDGs記載の課題：統合的アプローチによる考察」『環境情報科学論文集』32巻、25-30頁。

齋尾浩一郎、新名谷寛昌 (2018) 「対話の共通言語としての活用を：統合報告書を通じたSDGs開示の要点」『企業会計』第70巻第5号、684-691頁。

付記：本研究は、科学研究費補助金（課題番号：17K04050、19H01551）および関西大学2019年度若手研究者育成経費の助成による成果の一部である。