

これからの社労士に求められる 本質的SDGs・ESG経営への理解

～持続可能な事業発展型組織&自走自律型社員づくり～

職場の基礎代謝&職場のSDGsで未来から愛される会社へ



職場のSDGs研究所 代表

戦略人事コンサルタント 白井 旬

SDGs・ESG経営の目的



社員と顧客と地域
そして“未来から愛される会社”へと
発展し続けられるように
SDGs・ESGを経営に取り入れる





SDGsに関する 3つの誤解(よくある質問)

ボランティアでしょ？

怪しい&ブームでは？

中小って関係あるの？



SDGs・ESGは
これからの中小企業経営における

環境 であり

約束 であり

そして **機能** である

経営環境の変化に対応(PESTEL分析)



PESTEL

Political
(政治的)

Economic
(経済的)

Social
(社会的)

Technological
(技術的)

Environmental
(環境的)

Legal
(法律的)



例えば…2022年4月に中小企業でも「パワハラ防止法」が施行されるから
慌てて…ハラスメント関連研修を行っていませんか？(Lでの対処療法的)

PESTといった早い段階で経営環境の変化を掴み対応!
普段から変化に強い“持続可能な組織”づくり=約束が大切

専門性×個別性=付加価値(変化対応)



専門性(高)

労務管理&知識判断
(低単価&長期契約)

経営戦略&行動変容
(高単価&長期契約)

個別性(高)

個別性(低)

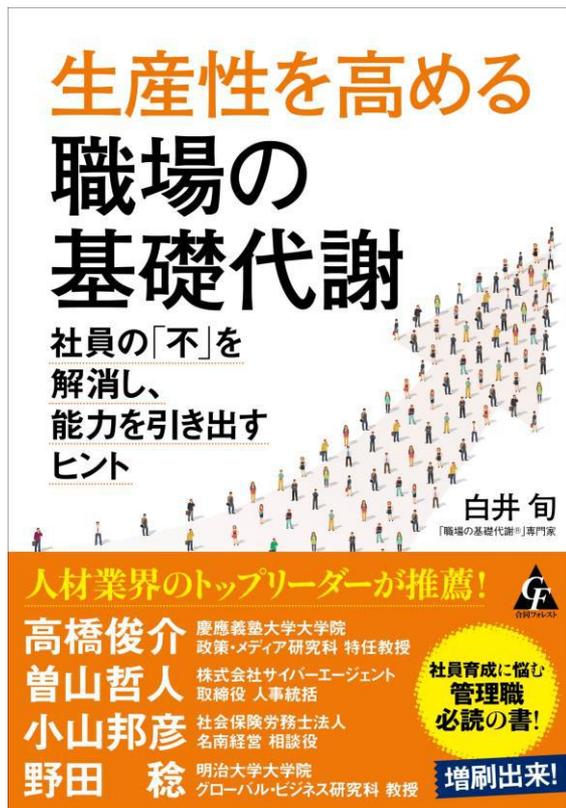
能力研修&知識伝達
(低単価&単発受注)

専門性が高い×個別性が低い
AI化&一般化のリスクが大きい

専門性が低い×個別性が低い
オンデマンド化のリスクが大きい

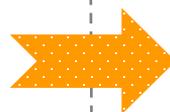
専門性(低)

持続可能な事業&組織づくりメソッド



<2018年4月10日発刊>

発売1ヶ月で増刷 → 4年目で4刷を達成



<2022年2月23日—新刊発刊>

Amazon「中小企業経営カテゴリー」3日連続1位

業種を問わないSDGs・ESG経営



p052:エイアンドダブリュ沖縄 (沖縄県)	p154:AlonAlon (千葉県)	p228:四万十ドラマ (高知県)
p054:三承工業 (岐阜県)	p156:キットアライブ (北海道)	p230:ヌマザワ (山形県)
p080:一平ホールディングス (宮崎県)	p158:木の家専門店 谷口工務店 (滋賀県)	p232:100年企業研究会 (大阪府)
p082:宮田運輸 (大阪府)	p160:いなかパイプ (高知県)	p236:チャリティーサンタ (東京都)
p084:KPG HOTEL&RESORT (沖縄県)	p162:Office SUGIYAMA グループ (宮崎県)	p237:めだかファミリーグループ (宮崎県)
p084:グリーンフィールド (沖縄県)	p164:東京YMCA国際ホテル専門学校 (東京都)	P250:岡山市SDGs・ESD推進課 (岡山県)
p090:カーボンフリーコンサルティング (神奈川県)	p170:日本プロサッカーリーグ・村井満チェアマン (東京都)	p268:浜弥鯉節 (大阪府)
p091:サンシャトゥー (沖縄県)	p194:三大食品 (沖縄県)	p268:情報工房 (大阪府)
p116:白福本店 (宮城県)	p196:郷土料理 青柳 (熊本県)	p272:いきがいクリエイション (沖縄県)
p118:ARROWS (東京都)	p198:レキオス (沖縄県)	p274:幸ハウス (静岡県)
p120:キムタカ税理士法人 (沖縄県)	p200:街クリーン (沖縄県)	p276:アークホールディングス (東京都)
p122:SDGs支援機構 (石川県)	p202:ありがとうファーム (岡山県)	p278:オйкаワデニム (宮城県)
p123:プロジェクトデザイン (富山県)	p224:タスクールPLUS (愛知県)	p286:ヒューマンネットワークサービス (東京都)
p127:日本経営合理化協会 (東京都)	p226:モンテディオ山形 (山形県)	p289:You-DO協会 (東京都)

芳しくないSDGsの導入事例



**経営者・人事・広報主導で推進するも…
多くの社員は置いてけぼり**

**バッチをつけたり、HPに掲載しているが…
具体的な事例で説明できない**



**県SDGs認定や地銀SDGs評価を受けるも…
CSRとSDGsの違いがついていない**

SDGsと日本的CSRの違い



SDGs (Sustainable Development Goals)

→持続可能な開発目標／本業で社会課題を解決

CSR (Corporate Social Responsibility)

→企業の社会的責任／社会貢献の意味合いが強い

CSR の延長線上で SDGs ではなく

SDGs の中に CSR が含まれていると捉える

SDGs≡ビジネスモデルの変革



	本質的なSDGs	表面的なSDGS(断片的CSR)
日本語訳	持続可能な開発目標	企業の社会的責任
主旨・意味	本業で社会課題を解決	社会貢献活動の意味合い
会社の体制	通常の業務時間に取り組む	残業や休日等の通常以外
業務や商品	業務フローや商品・サービスに	業務以外やボランティア的に
社員の気持ち	自分たちが実践すること	会社や社長が行っていること
重要ポイント	儲かるビジネスモデルを構築	余裕がある時に対応・実施する

“本業で社会課題を解決するビジネスモデル”

職場と社会の「不」を両方解決する≡持続可能性



**Q: 中小企業がSDGs・ESGを
推進していくうえでのポイントは？**

A: SDGs が **経営 に繋がっているのか？**

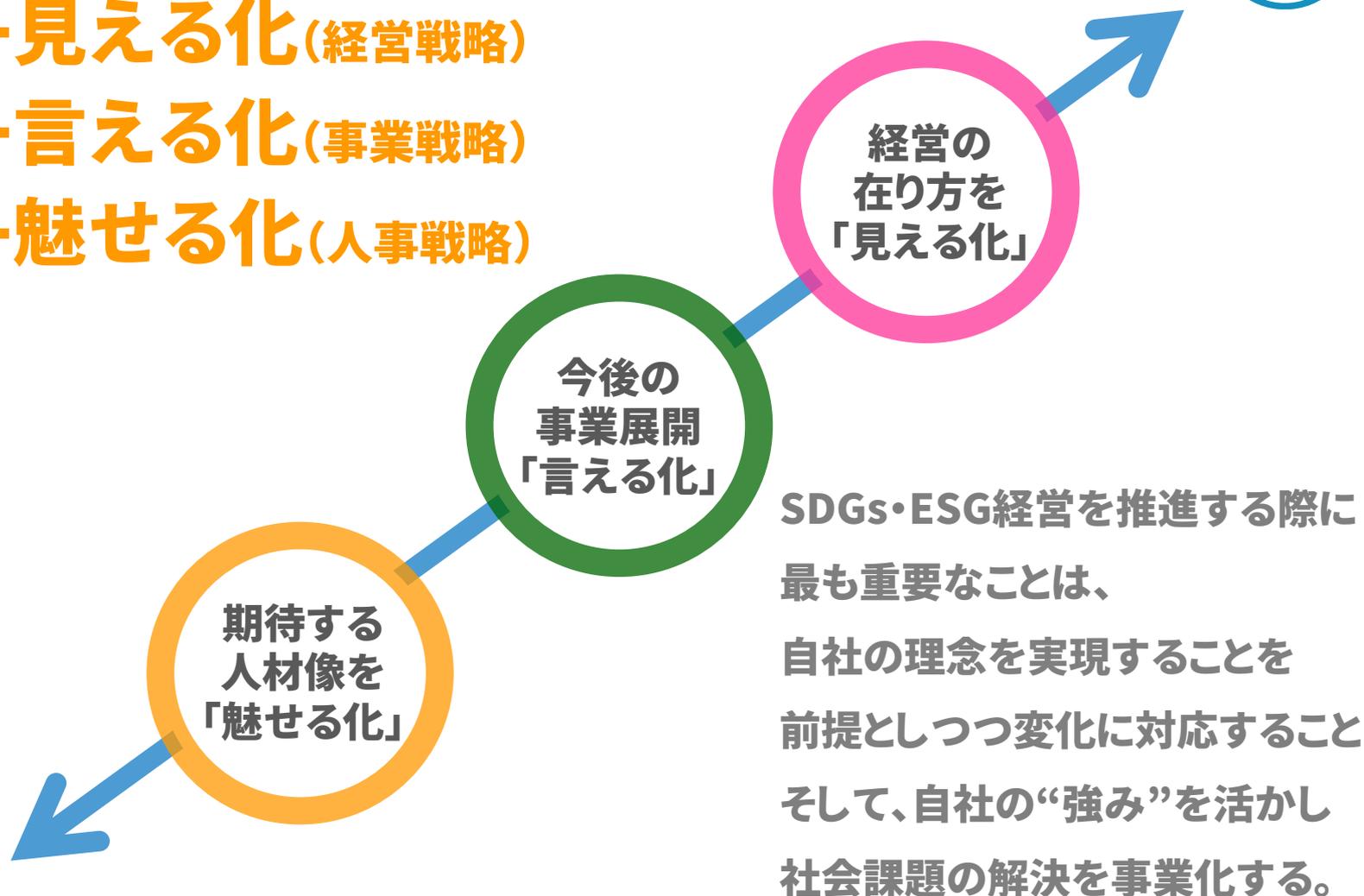
SDGs で **事業 が発展し続けるのか？**

SDGs は **社員 に腹落ちしているか？**



SDGs・ESGを活用して3つを実現

- 見える化(経営戦略)
- 言える化(事業戦略)
- 魅せる化(人事戦略)





どちらが変化に強くて持続可能か？



持続可能型

(事業発展型&実力発揮型)
自走自律な個人&組織&地域



持続不能型

(事業衰退型&能力減退型)
他責他律な個人&組織&地域

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



社会的包摂 ⇔ 経済発展 ⇔ 地球環境保護

誰一人取り残さない – No one will be left behind

MDGs から SDGsへ (経営環境の変化)



MDGs(2001年～2015年)

- 先進国が途上国を支援する
- 極度の貧困や飢餓の撲滅など8個
- 国連や各国政府などが主体となる
- 日本ではODA(政府開発援助)
- 一定の成果あり+新たな課題発生

SDGs(2016年～2030年)

- 先進国や途上国に限らず地球全体
- 貧困、雇用、経済、気候など17個
- 一人ひとりが主体(企業への期待)
- 国の表彰「ジャパンSDGsアワード」
- 経団連「企業行動憲章」に項目追加

**2031年以降の【Next SDGs】の流れにも注目する
8年後(2030年)+15年後(2045年)へ向けての羅針盤**

MDGs から SDGsへ(未来への羅針盤)



•世界中の1万人に
事前インタビュー

•2016~2030年の
15年間で目指す世界

•17の目標(Goals)と
169のターゲット



•2000年からの
15年間はMDGs

•2015年の国連で
193か国が全会一致

•**認証機関は無く一人ひとりの主体性**
(正解が無い⇨中小企業の強みと在り方)



身近に 始まっている SDGs



2020年7月1日 水
から
レジ袋有料化
いたします

レジ袋をご希望のお客様は、スタッフまでお声がけください。
皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

プラスチック レジ袋	色付き プラスチック袋
Mサイズ 1枚 5円	Lサイズ 1枚 10円
	1枚 5円

マイバッグを使って環境にやさしい買い物を

店舗名がここに入ります



キーワードは【持続可能性】



ESD

ESG

SDGs

CSV



論語と算盤

三方よし

自利利他

脱：陰徳善事



なぜ今・・・持続可能性なのか？

私たちは変化の激しい予測 **不能** な
VUCA な時代の只中にいる

Volatility (変動性・**不安定性**／技術革新など)

Uncertainty (**不確実性**／人口動態や自然災害など)

Complexity (複雑性・**不可算的**／複数リスク)

Ambiguity (曖昧性・**不明確さ**／価値観の多様性)

経営環境の変化(人材採用・消費行動)



ESD

ESDはEducation for Sustainable Developmentの略で「持続可能な開発のための教育」と訳されています。今、世界には環境、貧困、人権、平和、開発といった様々な問題があります。ESDとは、**これらの現代社会の課題を自らの問題として捉え、身近なところから取り組む (think globally, act locally) こと**により、それらの課題の解決につながる新たな価値観や行動を生み出すこと、そしてそれによって持続可能な社会を創造していくことを目指す学習や活動です。つまり、**ESDは持続可能な社会づくりの担い手を育む教育です。**

出展:文部科学省ホームページ(その他▶国際関係▶日本ユネスコ国内委員会▶▶持続可能な開発のための教育)

<https://www.mext.go.jp/unesco/004/1339970.htm>

小学校→中学校→高校と順次義務化



令和2年4月より、小学校では学習指導要領で
ESD教育が義務化されている。
 中学校では令和3年度、高校生では令和4年度義務化

東京書籍ホームページより「新しい社会6年生(政治・国際編)」の表紙と中身

経営環境の変化(投資・ビジネスの本流)



ESG

ESG投資は、従来の財務情報だけでなく、環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)要素も考慮した投資のことを指します。

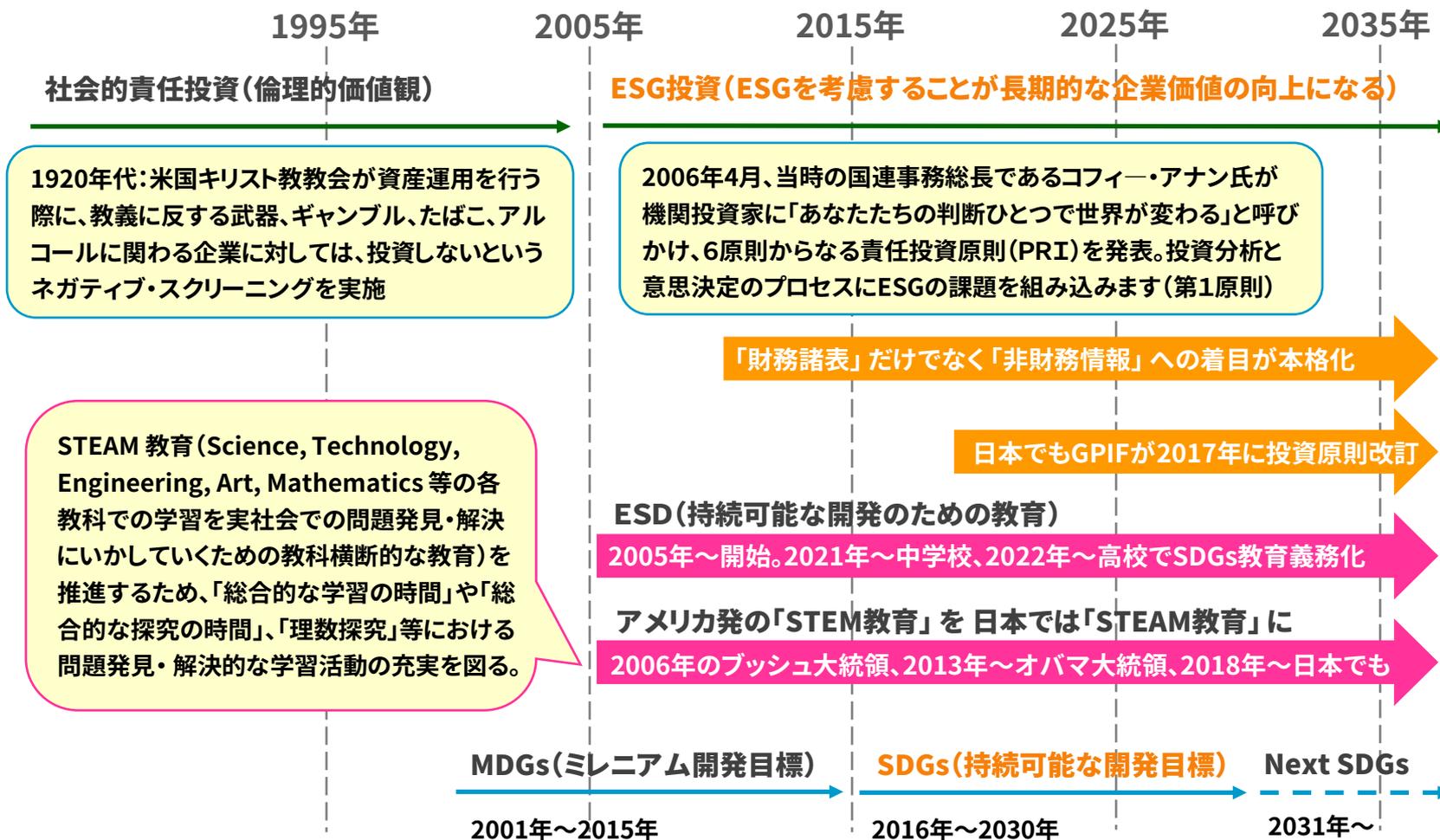
特に、年金基金など大きな資産を超長期で運用する機関投資家を中心に、企業経営のサステナビリティを評価するという概念が普及し、気候変動などを念頭においた長期的なリスクマネジメントや、企業の新たな収益創出の機会(オポチュニティ)を評価するベンチマークとして、**国連の持続可能な開発目標(SDGs)**と合わせて注目されています。

出展:経済産業省ホームページ(政策について▶政策一覧▶ エネルギー・環境 温暖化対策▶ ESG投資)

https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/esg_investment.html



ESGからSDGs・ESDへの流れ



出典:60分でわかる!ESG超入門(著:夫馬 賢治/技術評論社)をもとに筆者にて作成

ESGと業績(事業発展)の関係性



ニッセイアセットマネジメントは「シュチュワードシップレポート2020」のなかでESGの要因別に株価の推移を検証。同社はE(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)に分けて独自の企業格付けをし、S(社会)の項目で **評価が高い企業の株価は低い企業の株価を大幅に上回る収益率を示した**。同社のS(社会)評価では、**主に企業とステークホルダー(従業員等)との関係性が良好か**を重視している。-1年間の累積超過リターン(S1)は100%越え>(S3)はマイナス75%

ESG評価の高い企業は、人材、生産性、ブランド力といった目に見えない要素が競争力の高さにつながっている。よって、株価の面でも平均以上の評価を市場から得ている。



- ・従業員満足度が高い企業は離職率が低く、生産・販売のノウハウが蓄積される
- ・社会との関係が良好な企業は求職者の人気も高く、優秀な人材を採用しやすい
- ・社会的評価の高い企業の製品・サービスはブランド力が高く、価格競争力がある

出典:ESGはやわかり(著:小平龍四郎/日経文庫)をもとに改編

ESGは内側(従業員・職場)から



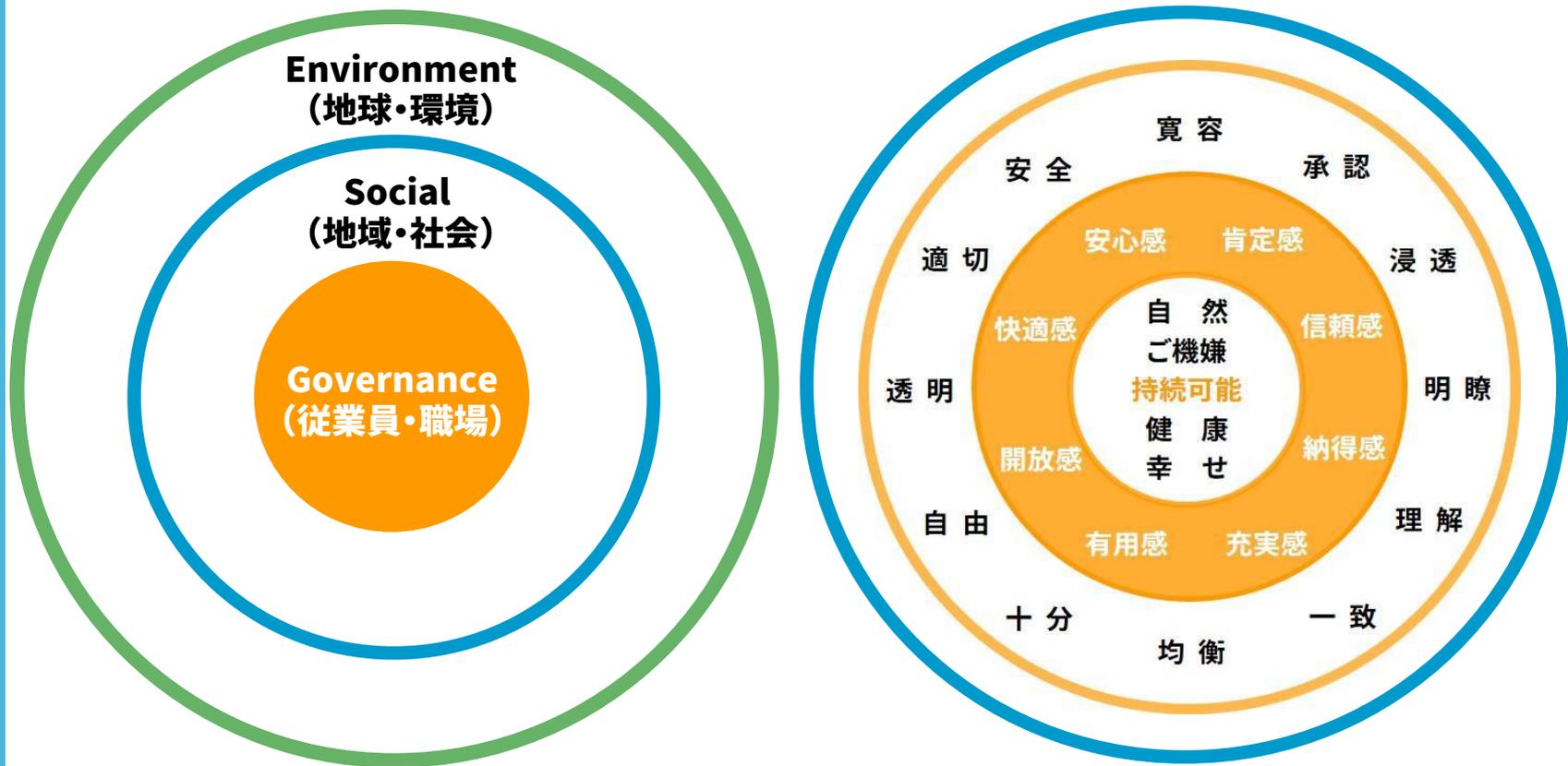
Environment (地球・環境)	温室効果ガスの排出削減	再生可能エネルギーの利用	責任のある原材料の調達
	化学物質や廃棄物の管理	大気汚染防止へ向けた対策	森林破壊の阻止や森林の保全
	海洋プラスチック問題の解決	水質汚染防止へ向けた対策	水資源枯渇対策や湖水の保全
	生物多様性の維持・損失防止	砂漠化や土壌劣化防止対策	など

Social (地域・社会)	従業員の権利と安全衛生保護	従業員の人的資源開発の促進	ヘルスケアやウェルビーイング
	働きやすさ×働きがいの両立	女性や障がい者の活躍促進	ダイバーシティ&インクルージョン
	児童労働・強制労働の撲滅	サプライチェーン・マネジメント	地域社会の支援と良好な関係
	製品の安全性と品質の管理	原料や工程の安全性の確保	など

Governance (従業員・職場)	経営理念と行動指針の浸透	長期的な経営計画の策定	適正な報酬設定と納税遂行
	情報開示の透明性と健全性	取締役会の独立性と多様性	ステークホルダーとの関係性
	各種ハラスメントの予防・対策	コンプライアンス(法令順守)	不正・贈収賄などの汚職防止
	リスク管理体制の構築	BCP(事業継続計画)の策定	など

出典:60分でわかる!ESG超入門(著:夫馬 賢治/技術評論社)をもとに筆者にて作成

SDGs・ESGは内側(従業員・職場)から



従業員・職場→地域・社会→地球・環境で「不の解消」を

出典「選ばれ続ける会社とは」(著:細田悦弘/産業編集センター)をもとに筆者にて作成

働き方改革⇔SDGS・ESG経営



同僚・取引先・顧客への貢献

地域や地球全体への意識

社会の「不」の解消
(SDGs・ESG経営)

「不の解消マネジメント®」
サイクル



従業員の實力発揮
& 組織全体の活性化

職場の「不」の解消
(持続可能な組織=働き方改革)

事業の再定義・再構築
& 思考力・創造力の伸長



左右のイラスト: DragonTiger / PIXTA

三大食品(食品卸)の事例



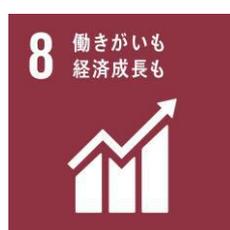
21:18～事例解説／

持続可能な組織づくり & SDGs経営成功事例



三大食品における新たな取り組み

ライバル企業との共同配送⇔残業と燃料費削減⇔CO2削減



冷凍・殺菌技術の導入でフードロスの削減&勤務時間平準化



時代における基準(支持・選択)の変化



時代における基準(支持・選択)の変化



What(なにが)で選択

おおよそ、モノが「不足」していたり、職業選択が「不自由」だった時代の傾向です。1950年代の「三種の神器(冷蔵庫・洗濯機・白黒テレビ)」、1960年代の「新三種の神器(3Cとも言う)カラーテレビ、クーラー、マイカー)」がみんなの憧れでした。また、「新聞記者ってカッコイイな!」「憧れのスチュワーデスを目指そう!」など

Where(どこで)で選択

おおよそ、モノが満たされてきた時代、「場所」や「会社」が重要になった時代の傾向です。1970~1990年代の「高度経済成長期~安定成長期~ハイテク景気~バブル景気」など一時は、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」といわれた頃。「憧れの街、多摩ニュータウン!」「MADE IN JAPANは安心だ!」「海外で活躍したい!」「伊藤忠商事で働きたい!」「今年の人気企業ランキング」など

Whom(だれと)で選択

おおよそ、モノが溢れている時代、「こだわり」や「思い」など、特に「在り方」が問われる時代の傾向です。2000年代からのパソコンやインターネットの普及、スマートフォンからSNSを通じて、「いつでも・どこでも・誰でも」発信が可能に。「渡辺直美さんの個性的なファッションやライフスタイルに“共感”が集まり、インスタグラムのフォロワー数は940万人!」「長崎県の落水正商店!“自然”な環境で育てた鶏が生む平飼卵が大人気!」「“自分”らしく働ける会社選び!」など

消費行動(支持・選択基準)の変化



Makuake

プロジェクトを掲載する 気になる ログイン 新規登録

プロジェクト 活動レポート 15 応援コメント 99+

九州素材と
4層構造がおりなす
絶妙なハーモニー

応援購入総額 **3,978,522円** **Success!**
目標金額 300,000円
1326%

サポーター 776人
残り 終了
終了しました

九州の産地に育まれた厳選素材、手作りで丁寧に焼き上げる「九州チーズタルト」誕生！

画像は Makuake (https://www.makuake.com/project/kyushu_island/) より

目標金額 30万円



達成率 1,326%



**百貨店・小売店など
から取り扱い依頼続々**

**九州の地産地消にこだわり地元創成を掲げる九州パンケーキが手掛けた新商品
【九州チーズタルト】のクラウドファンディングが 目標金額の1,326%を達成**



消費行動⇔約束(地産地消&安心安全)

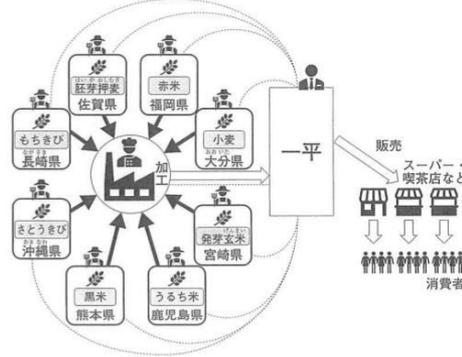
問5. 下線部⑤に関連して、「九州パンケーキ」を流通させるための一平グループの取り組みは、結果的に商品が売れたこともあり、九州の小規模農家に多くのメリットをもたらしたといわれています。本文と《資料3》・《資料4》を参考にしながら、そのメリット2つを190字以内で説明しなさい。その際、一平グループの取り組みの内容にふれながら説明すること。

《資料3》〈6次産業化した場合の流通モデル〉と〈「九州パンケーキ」の流通モデル〉

6次産業化した場合の流通モデル



「九州パンケーキ」の流通モデル



原料について



《資料4》長崎県のもちきび農家の話

もちきびは作るのに技術が必要なのに、使われる場面が減って買う人も少なくなっているから、作るのをやめる農家も多いんだ。うちももう作るのをやめようと思っていたけれど、一平グループからうちのもちきびをパンケーキの原料に使いたいと声がかかって驚いたよ。しかも、一平グループはうちに利益が出ることもしっかり考えた価格で買い取ってくれているんだ。

(《資料3》・《資料4》は、一平グループへの取材と、村岡浩司『九州バカ 世界とつながる地元創生起業論』(文星2018年)をもとに作成)

- 世界が憧れる九州をつくる!
- 大物が多いよりも
本物が多い方が「彩り」がでる!

株式会社一平ホールディングス
代表取締役社長 村岡 浩司 氏

海城中学校の2020年の入試問題
(歴史・地理・公民の分野)において、
九州パンケーキの成り立ちを題材
として、地産地消に関するメリット
を考えさせる問題が出された。

就職活動(支持・選択基準)の変化




沖縄県 | 沖縄県雇用政策課委託 令和2年度 県内企業雇用環境改善支援事業
 運営事務局：(特非) 沖縄人財クラスター研究会 (株) エスエフシー


大学1年生から参加できる！私服OK！

沖縄県人材育成認証企業 “限定”企業研究フェア

開催

2/24²⁰²¹ 水

13:00 - 17:00

沖縄コンベンションセンター
(宜野湾市真志喜 4-3-1)

申込・詳細は
 ホームページを
 チェック！



リアル版 90分就業講座も開催
 2月24日 10時30分～12時00分



沖縄県が認めた!!
働きがい溢れる
 人材育成認証企業

47社

人材育成認証企業とは… ※フェア当日は20~24社参加予定

- 1 沖縄県が定めた【働きがい5分野15項目】の基準をクリアしている。
- 2 経営理念が全社で浸透し、社員間のコミュニケーションが活発である。
- 3 若手に対しても機会を提供し、仕事を通じた人材育成を実現している。
- 4 各種研修制度が充実しており、外部への研修派遣等にも積極的である。
- 5 離職率が業界平均よりも低く、就業規則などの労働環境が整っている。



沖縄県雇用政策課委託 県内企業雇用環境改善支援事業

2021年2月24日(水)開催(場所:沖縄コンベンションセンター)

沖縄県人材育成認証企業“限定”企業研究フェア

参加企業21社、参加学生107名(大学1年生～3年生)

就職活動⇔約束(社会課題の解決・パーパス)



エイアンドダブリュ沖縄	【大豆ミートを使ったザ・ゼン・ソイバーガー】などでSDGsに積極的に取り組んでいるので興味があった。
宜野湾電設	【太陽光発電のメンテナンス】に力を入れていて、自然エネルギーなど地球温暖化防止に貢献できると思った。
KPG HOTEL&RESORT	【様々な国籍の方が働いていると大学の授業で聞いていて】ダイバーシティやジェンダー平等などが進んでいる企業だと感じた。
キムタカ税理士法人	【スキャニングによるコピー用紙削減⇒CO2の排出量が年80kg。そして、お客さんにもSDGsを勧めていく】と聞いて、お金回りだけでない企業サポートの形があると知った。
グリーンフィールド	【フードロス削減や外国人技能実習生の活躍】といった最先端の課題に取り組んでいる姿が眩しかった。

参加学生のアンケートにおいて、企業ブースを訪れた理由に変化がある
2019年には見られなかった「SDGs」に関する記述が増えてきている

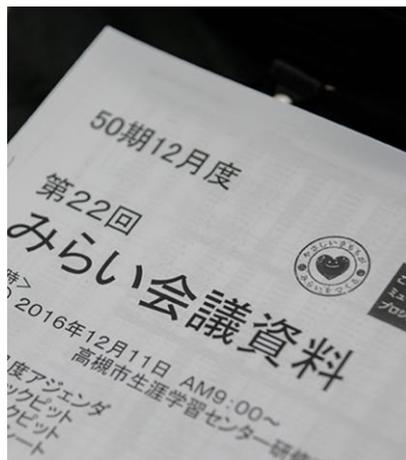
参画意識(支持・選択基準)の変化



画像提供は 一般社団法人こどもミュージアムプロジェクト協会 より

大阪府・高槻市にある株式会社宮田運輸(代表取締役社長 宮田 博文)
2013年に起こった死亡事故をきっかけに始まった「こどもの絵のラッピングトラック」
ラッピングトラックでは、交通事故が4割減るなどの効果もあり、その取り組みは日本全国(273社・863台/2022年01月12日現在)に広がっています。
「危険・怖い・縁遠い」というトラックが「安心・優しい・身近な」トラックに!
▶現在は、一般社団法人こどもミュージアムプロジェクト協会が運営

消費行動⇔約束(社会性&安心感&開放性)



業務報告の幹部会議



日曜開催:完全自由参加「みらい会議」



従業員の家族、ライバル企業
地域の高校生、パート職員など

画像は宮田運輸・みらい会議ホームページより抜粋

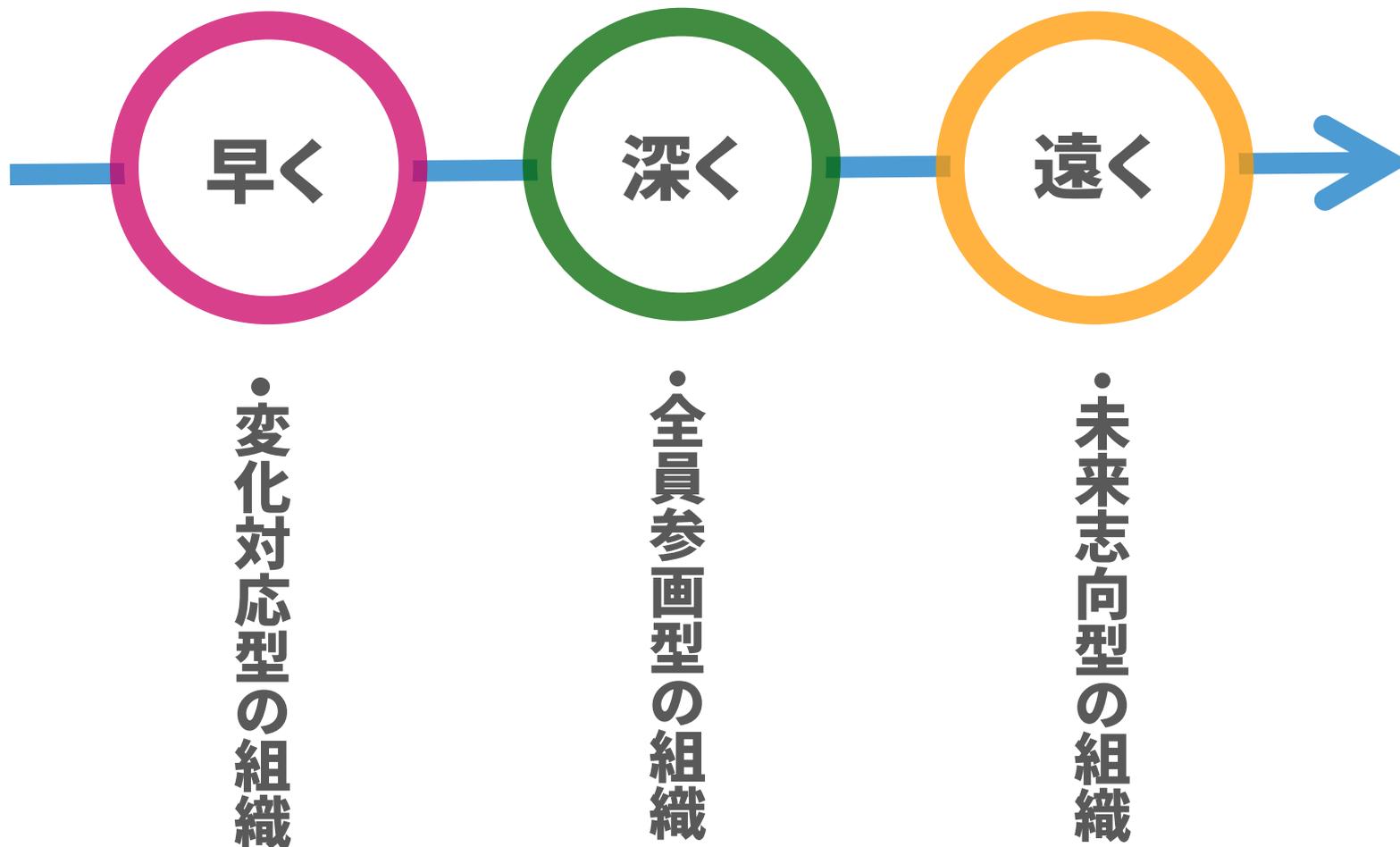
▶パートのおばちゃんのひと言で、長年未達だったノルマを達成

運送用パレット清掃の目標は月間3万枚に対し、長年にわたり目標未達が常態化。
ある日「みらい会議」に参加中のパレット清掃を担うパートのおばちゃんが手を挙げ
「社長!3万枚なんて簡単や!私、明日現場に行ってみんに言うから大丈夫やで」



1ヶ月後、3万枚を見事クリア(長年の課題を解消)

持続可能な組織づくりが SDGs・ESG経営のカギ





どちらが変化に強くて持続可能か？



持続可能型

(事業発展型&実力発揮型)
自走自律な個人&組織&地域



持続不能型

(事業衰退型&能力減退型)
他責他律な個人&組織&地域

グリーンフィールドの事例(商談の経緯)



01	コンビニや飲食の大手チェーンのSDGsの動きが早い。SDGsの対応が重要になる。
02	SDGsを経営戦略として取り入れたい(※SDGs×幸福学×経営シンポジウム)
03	SDGsを導入する手法や発信する方法などのトータルサポートを希望している
04	2020年4月の新年度より、プロジェクトチームの主導&全社員の取り組みとしたい
05	新しく・若い会社であることから、部下やスタッフのマネジメント能力も高めたい



大城社長を中心に若手のプロジェクトチームを2020年4月に発足!

研修&実践の過程を通じ、若手社員のエンゲージメント&リーダーシップがアップ!

2021年1月に社内外にリリース!



グリーンフィールドの事例(動画参照)



グリーンフィールドSDGs宣言
アニメーション動画 (3分38秒)



RBCテレビ番組
SDGsへの挑戦! 沖縄ドリプラ2019-2020
46分26秒～グリーンフィールド

グリーンフィールドの事例(スケジュール)



	02月	03月	04月	05月	06月	07月	08月	09月	10月	11月	12月	01月
基礎代謝(基礎編)	● 2月中に3~4時間の基礎編(前半/経営者~リーダークラス)											
基礎代謝(基礎編)		● 3月中に3~4時間の基礎編(後半/経営者~リーダークラス)										
SDGs(STEP1)			● 4月上旬~中旬をめどに、全社員+αで実施									
SDGs(STEP2)			● STEP1とSTEP2を1回で実施も可能)									
SDGs(STEP3)				● 経営陣&プロジェクトメンバーでSTEP3/全社員でも可能								
SDGs「見える化→言える化→魅せる化」			書面 ←→									
			動画 ←→									
キャリアの「見える化→言える化→魅せる化」					● レゴ研修				● アンガーマネジメント			
基礎代謝(応用編)							● 応用編・実践編					
SDGs リリース後のサポート												

SDGsの推進を通じて次世代リーダーの発掘・育成も行う

グリーンフィールドの事例(社長コメント)



今回のSDGs推進プロジェクトの第1回と第2回では「持続可能な組織づくり」として「不の解消マネジメント[®](職場の基礎代謝[®]メソッド)」を導入しています。

社会における「不の解消(≒SDGs)」と同時に、職場の「不の解消(≒組織づくり)」を行って、社会と職場で「不の解消サイクル」を回すことを意識しました。

今回の取り組みを通して、全従業員の「自分たちの向かうべき未来の姿が可視化された」ことにより「不安感」や「不理解」そして「不透明」などが解消された結果、

パートを含めた多くの従業員の積極性が増して、次世代リーダーが育ち、さらに「SDGsという共通言語を活用する」ことで、取引先と“対等”な立場で商談ができるようになった。のが嬉しい」と大城社長と高良さんのふたりは、笑顔で述べています。

P086-【持続可能な組織づくりとSDGs経営】掲載内容より一部抜粋

SDGs・ESG経営スタートアップ・プログラム



中小企業のための
SDGsビジネス
スタートアップ・パッケージ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会
〒900-0014 沖縄県那覇市松尾1-19-27 ミルコ那覇ビル4階
メール: info@human-okinawa.org

2019年10月～日本全国50社以上の中小企業に対して「持続可能な組織づくり」と「SDGs経営」を提案・導入・推進していったノウハウを体系化したもの。

SDGsの導入を目的とするのではなく、「不の解消」を中心に据えて持続可能な「組織&事業づくり」を推進するためにSDGsを手段として活用するというもの。

新型コロナウイルス感染防止対策で、全編オンラインも対応可能。



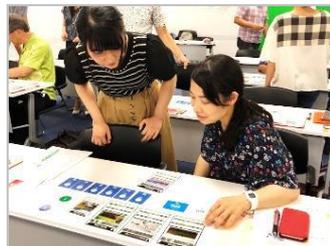
Step1

▶ 理解する(全社員 あるいは 経営幹部とプロジェクトメンバー)

SDGsが生まれた背景や今日までの流れ、SDGsの概要や今後の展望などを中小企業の目線でお伝え。様々な事例をもとに、職場の「不の解消」と社会の「不の解消」を両立し経済も環境も社会もより良くしていく「職場&事業づくり」を全社員が腹落ちし理解する。

▶ 体感する(全社員 あるいは 経営幹部とプロジェクトメンバー)

SDGsの大切な考え方「誰一人取り残さない(no one will be left behind)」を理解するため共同ワークを実施。各自の目標を達成するだけでなく、互いに協力し合い全体の「不の解消」をしていくことで、理想の「職場&事業づくり」の重要ポイントを体感する。





Step2

▶ 把握する&分類する(全社員 あるいは プロジェクトメンバー)

自社で行っている既存事業や社会貢献においてSDGsのゴールに「合致している」「関連している」ものを紐づけし、メンバーそれぞれがプレスリリース資料を作成。自社の事業や自分の仕事が、どの社会課題の解決(=不の解消)にあたるのか? を考え・話し・まとめることにより、組織への愛着や誇りを醸成し、経営参画意識を育む。



＜事例＞当法人が、沖縄県内の中小企業や教育機関などと連携して行っている「Gutsインターシップ」。学生への最先端のキャリア教育、企業への組織活性化の提案を行うことにより「入社3年以内の離職率改善」「働きがいある職場づくりの支援」に繋がっています。これは、SDGsが掲げる目標の 1-貧困をなくそう 8-働きがいも経済成長も 17-パートナーシップ にあたります。





Step3

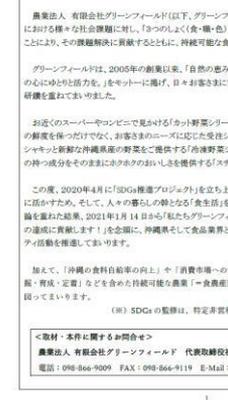
▶ 構築する(全社員 あるいは 経営幹部とプロジェクトメンバー)

経営者が構想している事業の中長期計画について、SDGsの概念を取り入れ再構築(事業発展計画書や経営計画書に明文化)。世界共通の目標であるSDGsを積極的に入れていくことにより、多くの人々の共感や関心を得られる新規事業の展開や望ましい人材の採用・育成・定着を具現化した組織をつくる。



▶ 発信する(全社員、主に経営幹部・広報・人事)

会社の「過去・現在・未来」をSDGs視点で仕立て直しストーリー化(歴史×物語)。自社HP、各種メディアへの配信、社内の浸透など様々なシーンにて活用し、事業の「見える化・言える化・魅せる化」を実現する。





あなたも一緒に「不の解消」で
ニッポンを元気に! してみませんか?

キーワードは「不の解消」

職場の「基礎代謝」をアップして
働く人と組織そしてニッポンを元気に!

職場と社会の「課題」を解決して
誰もが活躍する地域社会&企業づくり!

職場の基礎代謝[®]改善ファシリテータ養成講座

職場のSDGs推進コンサルタント養成講座





白井 旬 (しらい じゅん)



Facebook

職場のSDGs研究所 代表取締役／沖縄人財クラスター研究会 代表理事
戦略人事コンサルタント／事業発展型組織&自走自律型社員づくり
職場の基礎代謝をアップして働く人と組織とニッポンを元気に！

旅行会社で7年間勤務 → 部下の育成に悩む

ITコンサル企業で7年間勤務 → 倒産を経験

人材育成企業認証制度 → 官公庁として史上初



不の解消マネジメント®の概念図



私たちの役割(不の解消マネジメント)



今後の展開(日経BizGateでの連載開始)



日経BizGate 課題解決への扉を開く

SDGs
中小企業こそ大きいSDGs効果 社内の課題解決から
職場のSDGs研究所 白井旬代表(上)

2022/6/28

SDGs(持続可能な開発目標)の取り組みでは日本の場合、大手企業の動きが目立ちやすい。しかし、法人数の大半を占める中小企業が動かなければ実現は難しい。中小企業向けにSDGsとの向き合い方を指南する「職場のSDGs研究所」(那覇市)の白井旬代表は「中小企業にこそ取り組むメリットが大きい」と発想の転換を促す。著書『経営戦略としてのSDGs・ESG』(合同出版)を手引きに、中小企業が進めやすいSDGs経営のポイントを聞いた。

「大企業のミッション」という思い込み

国連の研究組織「持続可能な開発ソリューション・ネットワーク(SDSN)」が発表した2022年のSDGsの達成度で日本は19位と21年から1つランクを落とした。「ジェンダー平等を実現しよう」や「つくる責任、つかう責任」などの目標が未達成と評価された点が響いたようだ。国レベルの達成度を高めていくには、中小企業の果たす役割が大きい。しかし、「目先の経営課題に追われて、SDGsにまで手が回らない現実がある。中小企業の多くにとって、SDGsはまだ『自分事(ごと)』になっていない」と白井氏はみる。

ただ、「実は中小企業側の勘違いも多い」と指摘する。例えば、「SDGsは大企業のミッション」という思い込みだ。メディアでは大手企業が主語になりやすいこともあってか、「絵空事のようにとらえる中小企業経営者は少なくない」という。だが、個人事業主を含む中小企業は従業員数で66.8%を占める(16年の経済センサス活動調査による)。国全体のSDGsの達成度合いを左右するのは大手ではなく中小企業の方だ。



日本の中小企業はSDGs対応できずにいる(画像はイメージ)

書籍:経営戦略としてのSDGs・ESGの
内容を中心に日経新聞社の記者が
筆者である白井 旬をインタビュー

6月22日&7月06日の2週連続掲載



2022年10月から半年間!!
あなたの会社は持続可能?
サバイバル経営Q&A(相談)
日経BizGateでの連載決定

今後の展開(金融機関へのアプローチ)



金融機関(特に地方銀行)に強い
ビジネス教育出版社より
金融機関向けの動画教材の作成依頼

(仮)サステナブル経営支援と
金融機関のSDGs・ESG

10分×12回の合計120分を
9月中の収録→2022年中に販売開始

地域の金融機関では組織開発の伴走支援は難しい

→地域の職場の基礎代謝&職場のSDGsの複合型伴走支援

今後の展開(デライト式ビジネスカード)



Delight Consulting



社会労務士に多くのユーザーを持つ
デライト式ビジネスカード
デライト×クラスタのタイアップ企画
(仮)デライト式SDGs・ESGカード

2023年1月ごろから販売開始!!

SDGs・ESGカードファシリテーター講座は、
職場のSDGs推進コンサルタント
養成講座の1日目に該当

→単発研修で終わらない長期伴走支援型プログラムの構築

今後の展開(SDGs専門SDGsナビ)



SDGsNAVI



Youtubeの

「SDGs関連動画」の草分け的存在の

SDGsNAVI

2023年01月を目途にリニューアル

SDGsNAVIの新サービスとして

三承工業・西岡社長と白井のコラボ

によるコンサルティングサービスや

動画教材配信サービスを展開

→**職場の基礎代謝&職場のSDGsのみなさまとのコラボも**