

2023.02.16-Nagoya

デライト式-SDGs・ESG経営カード

リリース記念-お披露目体験セミナー

「未来から愛される会社[®]」をニッポン全国に!



職場のSDGs研究所 代表

戦略人事コンサルタント 白井 旬

講師プロフィール



白井 旬 (しらい じゅん)



Facebook

職場のSDGs研究所 代表取締役／戦略人事コンサルタント

国家資格キャリアコンサルタント／自走自律型 & 事業発展型組織づくり

沖縄県人材育成企業認証制度（沖縄県雇用政策課事業）事務局長

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×組織開発12年 → **独自メソッド開発**



企業の持続可能性アップを伴走支援



**生産性を高める
職場の
基礎代謝**

社員の「不」を
解消し、
能力を引き出す
ヒント

白井 旬
「職場の基礎代謝」専門家

人材業界のトップリーダーが推薦!

高橋俊介 慶應義塾大学大学院
政策・メディア研究科 特任教授

曾山哲人 株式会社サイバーエージェント
取締役 人事統括

小山邦彦 社会保険労務士法人
名南経営 相談役

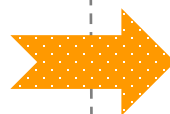
野田 稔 明治大学大学院
グローバル・ビジネス研究科 教授

社員育成に悩む
管理職
必読の書!

増刷出来!

<2018年4月10日上梓>

発売1ヶ月で増刷 → 4年目で4刷を達成



白井 旬
職場の基礎代謝 専門家
株式会社職場のSDGs研究所
代表取締役

**経営戦略
としての
SDGs・ESG**

未来から愛される会社になって地域×業界No.1を目指す

組織づくり / 採用力 / 関係構築
商品開発 / 顧客体験 / 資金調達

SDGsとESGは中小企業の
事業発展に必須の時代!

経営支援1000社の経験をもとに、
100回の改良から生まれたノウハウ
中小企業30社のSDGs事例を掲載

<2022年2月23日上梓>

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)	p234: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)	p235: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)	P248: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・村井満チエアマン (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 (三重県)	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)

経営課題と社会課題を同時に解決!

持続可能な組織づくりとSDGs・ESG 経営で

「未来から愛される会社®」になろう!



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



顧客と地域と社員

そして“未来から愛される会社”へと

変革&発展し続けられるように

SDGs・ESGを経営に取り入れる

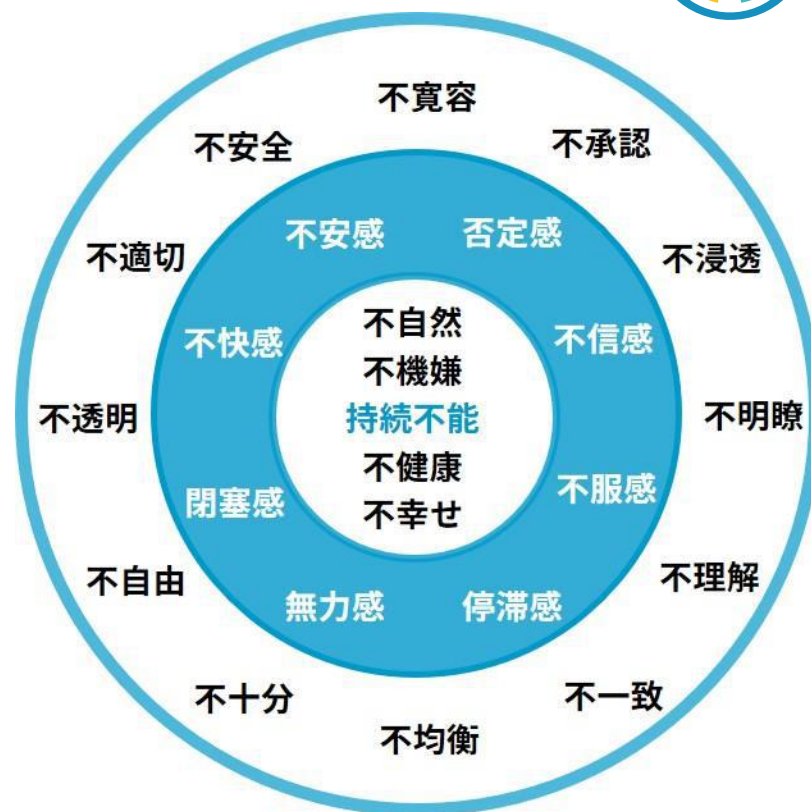


持続可能性の高い社員・組織・地域は？



持続可能型

(事業発展型&実力発揮型)
自走自律な社員&組織&地域



持続不能型

(事業衰退型&能力減退型)
他責他律な社員&組織&地域



企業における持続可能性とは？

1: 活躍する従業員が長く務めてくれる

市場性の高い従業員が自社に数多くいる ⇔ 人的資本&リカレント

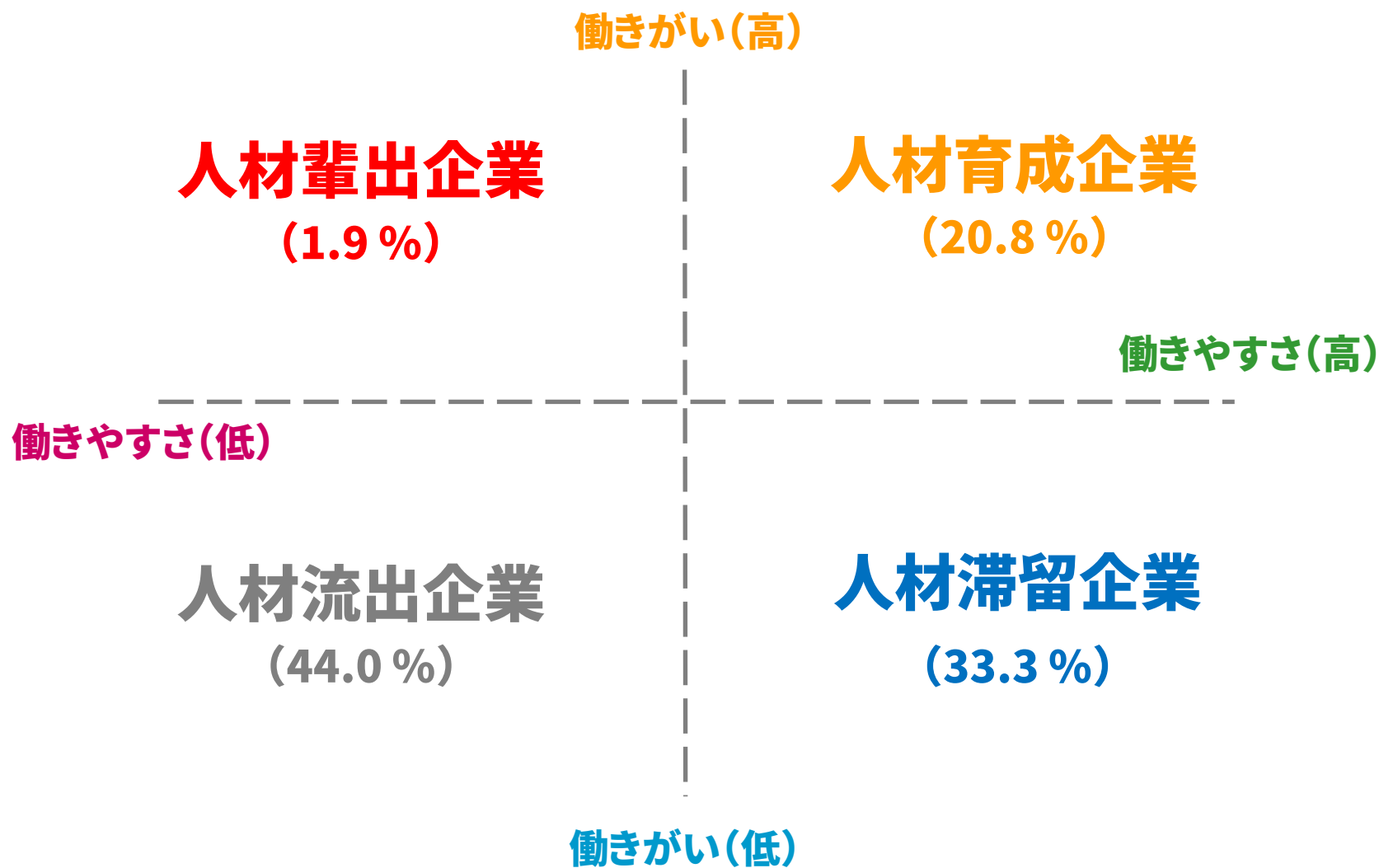
2: お客さまと長いお付き合いができる

若手社員を育てたり、精神的に支援をしてくれる そして
困った時に売り上げをつくってくれる ⇔ リピーター&パートナー

3: 長く支持される商品・サービスがある

時代にあわせて商品・サービスの内容を少しずつ変化
させることができている ⇔ ロングセラー&イノベーション

4つの企業群(人材育成企業認証制度)



働きやすさ×働きがい÷持続可能性



	働きやすさ×働きがいの両立	働きやすさ×働きがいの未達・不全
経営者	無理せず自然に結果が出ている	人材は揃っているが業績が不安定
部長クラス	経営戦略から人事施策まで統一	経営者の考え方が不浸透&不理解
課長クラス	会社の方向性を理解して言語化	現在の数字に追われ先行き不透明
係長クラス	職場がご機嫌・健康・安心な状態	職場が不機嫌・不健康・不信感な状態
社員(指導側)	キャリア・ステップが明瞭である	求められる評価基準が不明瞭である
入社3~5年	モデルとなる上司や先輩がいる	先輩が多忙でコミュニケーション不足

→(仮説)

働きやすさ×働きがいの両立を実現している企業(人材育成企業)は
 職場における「不」が総じて少なくて従業員が活躍できる環境にある

能力(スペック)と実力(パフォーマンス)



能力 とは **保有** しているもの

実力 とは **発揮** しているもの

能力と実力の関係性(不〇〇は?)



能力 × 花粉症 = 実力 Down ↓

パナソニック『社会人の花粉症に関する調査』を発表(2020年2月15日)
～花粉症による労働力低下の経済損失額は、1日あたり「約2,215億円」～

パナソニック株式会社は、これから本格化する、春の花粉シーズンに向けて、20歳から60歳までの花粉症であると回答した社会人1,324名を対象に「社会人の花粉症に関する調査」を実施しました。本調査の結果、回答者である花粉症を患う社会人の約8割が花粉症の症状が仕事のパフォーマンス低下に影響していると回答し、その経済損失額は1日あたりで「約2,215億円」に該当することがわかりました。

出典元: <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000337.000024101.html>

パナソニック株式会社 コンシューマーマーケティング ジャパン本部のプレスリリース

車の燃費やクーラーの効き具合



24km/ℓ で走る車の燃費は…

- エンジンやセンサーの **不具合**
- タイヤの空気圧やエンジンオイルの **不足**
- **不適切** な速度（急ブレーキ・急発進）
- **不必要** な荷物（荷物の積みすぎ）



スタイナーの綱引き実験



$$300\text{kg} > 100\text{kg} \times 3\text{名}$$

実際の生産性(実力)は・・・

潜在的な生産性(能力)

－ 欠損プロセス(不) + プロセスゲイン(社会関係資本)

人材育成×組織開発＝持続可能性



能力 を伸長させるのが **人材育成**

実力 を発揮させるのが **組織開発**



変化対応×全員参画×未来志向型組織



	能力伸長が効果的	実力発揮が効果的
日本経済	右肩上がり	右肩下がり
経営環境	安定×正解	変化×実践
労働環境	単一性×内向き	多様性×外向き
マネジメント	資源×管理	資本×運用
人材の定義	経費×過去	価値×未来

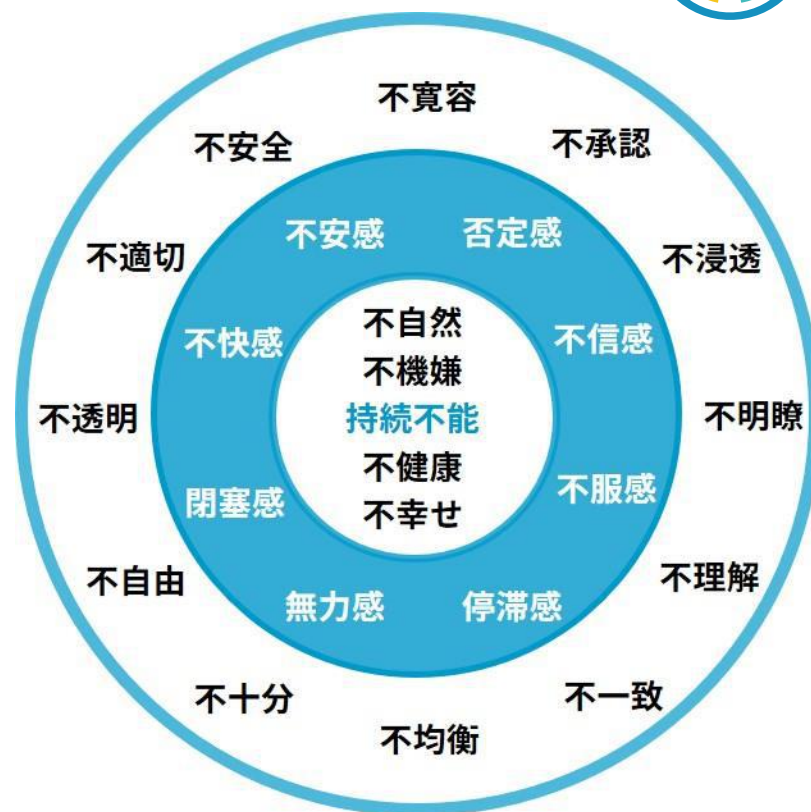
新たなビジネスモデル(組織の在り方)が重要

持続可能性の高い社員・組織・地域は？



持続可能型

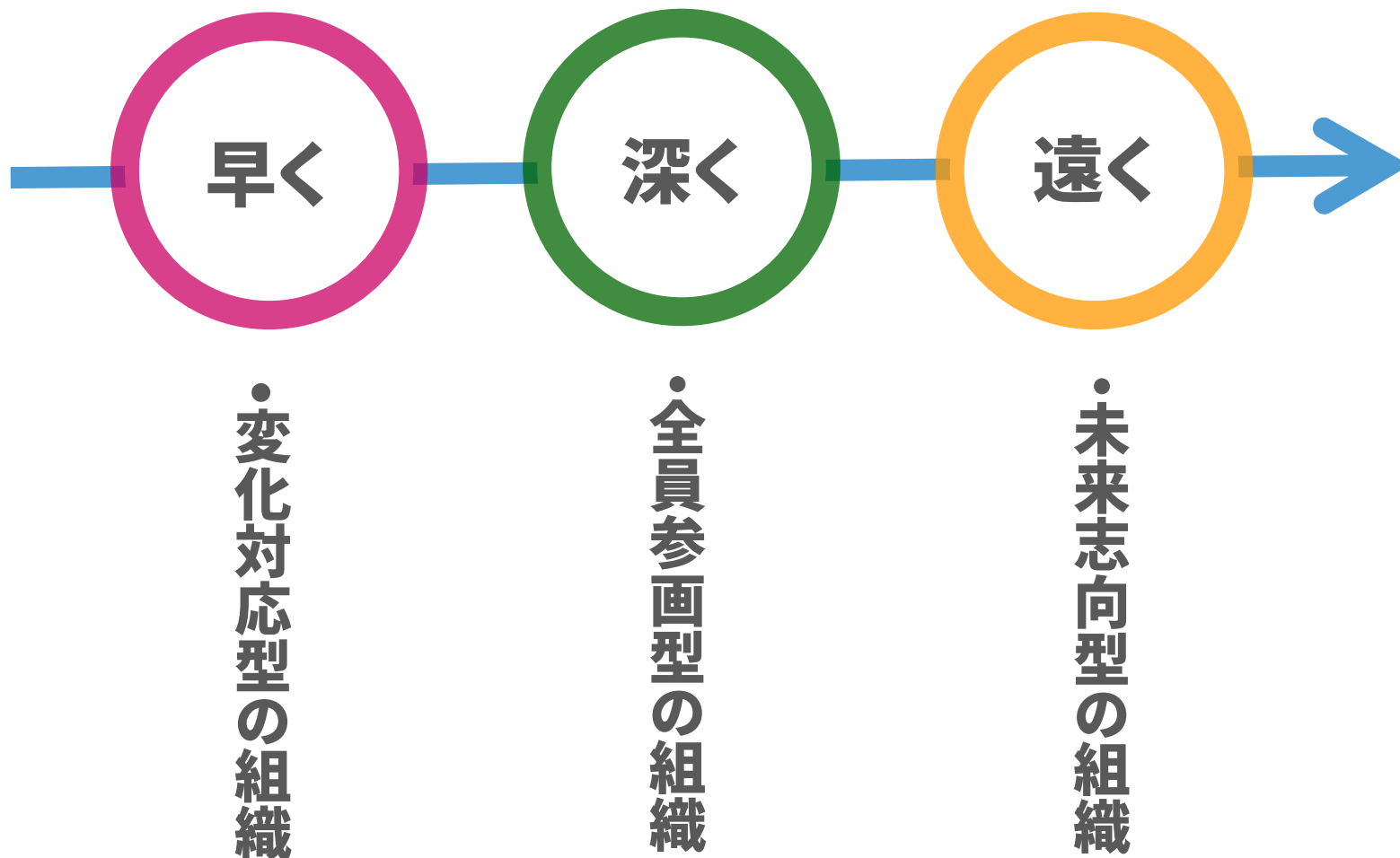
(事業発展型&実力発揮型)
自走自律な社員&組織&地域



持続不能型

(事業衰退型&能力減退型)
他責他律な社員&組織&地域

本質的なSDGsは“イノベーション”





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？

芳しくない“表面的SDGs”が増加中



経営陣・人事・広報・委員会主導で推進するも…
多くの社員は置いてけぼり

胸にバッジをつけたりHPに掲載しているが…
具体的な事例で説明できない



県SDGs認定や金融機関SDGs評価を受けるも
…その後の行動が続かず実態が伴っていない



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」が施行されたから
ハラスメント関連研修などを行っていませんでしたか？(Lでの対処療法的)

PES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



**Q: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≡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	通常業務の時間内に行う	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

SDGs・ESGを活用して3つを実現



◆経営の在り方を「見える化」(経営戦略)

経営理念や社訓・社是など、事業の目的(在り方)と経営環境に適応した経営戦略を策定しSDGs・ESGを通じて社内外に分かりやすく伝える

◆今後の事業展開を「言える化」(事業戦略)

経営戦略と強みに基づいた事業戦略(3年後・5年後・7年後等の展開)をSDGs・ESGを通じて全従業員が自分の言葉で伝えられるようになる

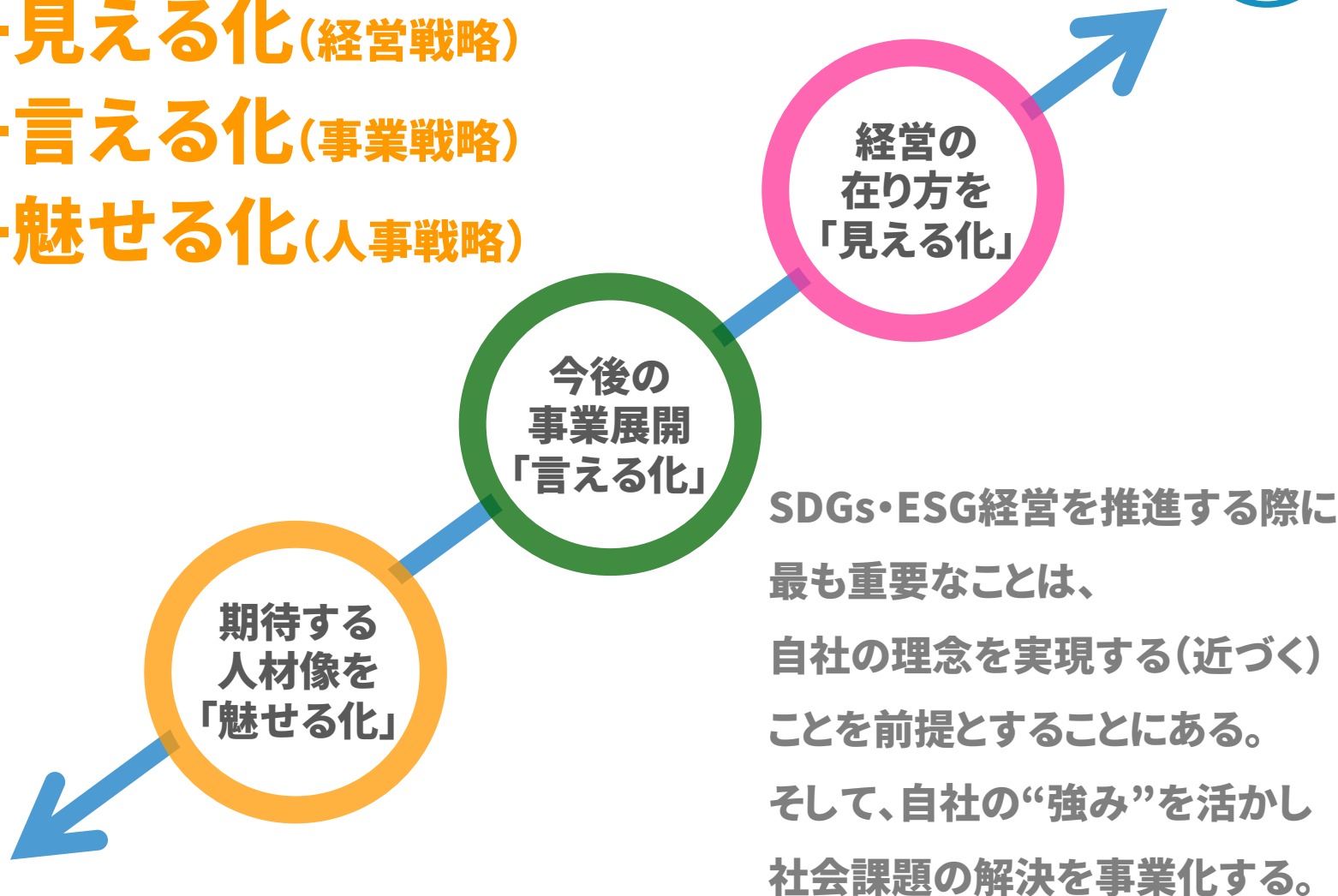
◆期待する人材像を「魅せる化」(人事戦略)

事業戦略に基づいた人材戦略(理想とする社員像やキャリアプラン)をSDGs・ESGを通じて具現化することでワークエンゲージメントを高める



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)



グリーンフィールドの事例



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



社長を中心に次世代リーダー育成を目的とした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！**



SDGs宣言
アニメーション動画 (3分38秒)

グリーンフィールドの事例



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。



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

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(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

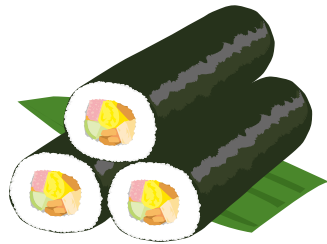
•17の目標(Goals)と
169のターゲット



•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



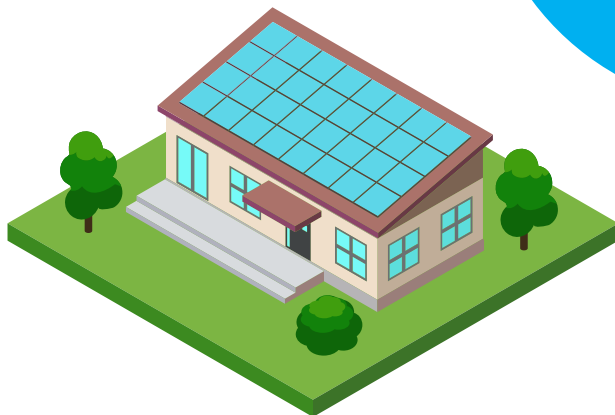
2020年7月1日 **水**
から
レジ袋有料化
いたします

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



重要なのは【持続可能性】



ESG

ESD

SDGs

CSV



論語と算盤

三方よし

自利利他

脱：陰徳善事

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

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

経営環境の変化(投資・ビジネスの本流)



ESG(投資→経営)

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



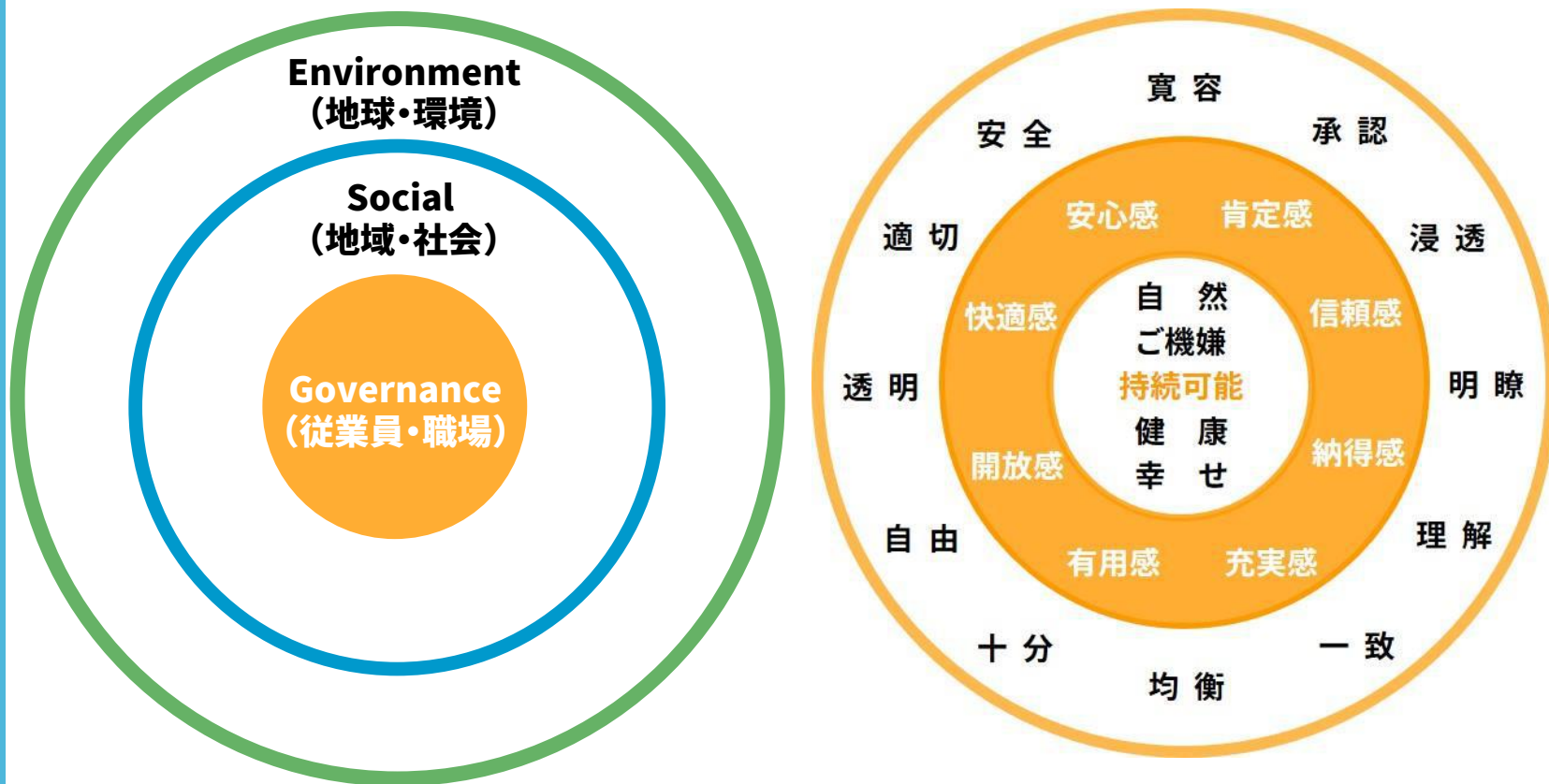
Environment (地球・環境)	温室効果ガスの排出削減	再生可能エネルギーの利用	責任のある原材料の調達
	化学物質や廃棄物の管理	大気汚染防止へ向けた対策	森林破壊の阻止や森林の保全
	海洋プラスチック問題の解決	水質汚染防止へ向けた対策	水資源枯渇対策や湖水の保全
	生物多様性の維持・損失防止	砂漠化や土壌劣化防止対策	など

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

要注意：SDGs・ESGウオッシュとは？



- ① 取り組み実態がない。あるいは、客観的な証明(数字的な根拠、活動の記録や報告書等)がないにも関わらずSDGsを謳うこと。
- ② 実際以上に取り組んでいるように見せること。終了したものや未着手のものを「今まさに、取り組んでいる」ように見せること。
- ③ ある面(例：環境面)は積極的に取り組んでいるものの、他の面では、不都合な出来事(例：低賃金・長時間労働など)があること。

最近では、SDGs宣言はしているものの具体的な進捗レポートがない。県のSDGs認定や地銀評価サービスを受けているが、従業員がSDGsを理解しておらず、実践しない&説明できない。なども評価を下げる要因に

三大食品(食品卸)の事例



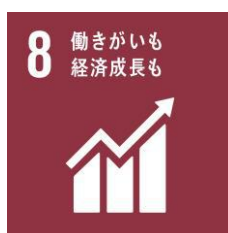
21:18～事例解説／

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



働き方改革⇔SDGS・ESG経営

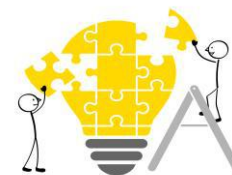


同僚・取引先・顧客への貢献

地域や地球全体への意識

社会の「不」の解消
(社会課題の解決=SDGs・ESG経営)

「不の解消マネジメント®」
サイクル



従業員の実力発揮
& 組織全体の活性化

職場の「不」の解消
(経営課題の解決=働き方改革)

事業の再定義・再構築
& 思考力・創造力の伸長

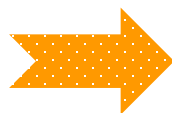


左右のイラスト: DragonTiger / PIXTA

2023年春リリース予定の新サービス



◆デライト式-SDGs・ESG経営カード



E Environment (地球・環境) E-001

温室効果ガスの排出削減

具体的な実践事例

- 節電や節水、クールビズ・ウォームビズなど省エネを推進する
- 低環境負荷の移動や工法/消費効率の高い機器などを採用する
- 太陽光・風力・バイオマスなど再生可能エネルギーを導入する
- 廃棄物の再資源化、ペーパーレスやオンライン等を定着化する

G Governance (従業員・職場) G-006

ステークホルダーとの関係構築

具体的な実践事例

- 財務情報と非財務情報をあわせた統合報告書の作成などを行う
- 資本（株主・投資家）との双方向で良好な対話の機会を設ける
- 社員（従業員）や取引先と連携し相互の理想の姿を実現させる
- 将来世代（学生など）への情報発信や共同プロジェクトを行う

S Social (地域・社会) S-004

誰もが活躍できる職場づくり

具体的な実践事例

- 女性活躍推進（えるぼし）子育て支援（くるみん）認定取得
- 個人の特性や障がいの状態に合わせた仕事や環境を提供する
- 通院をしながらの就業支援や仕事と介護との両立を促進する
- 性別・年齢・国籍・信仰等によらずキャリア自律を支援する

本業で積極的に
取り組んでいる
(状態や数字の目標がある)

自社の経営理念や行動指針に基づいたサステナブル経営(持続可能な組織)を経営・事業・人事の3つの戦略とESG(環境・社会・企業統治)の視点からムリなく「可視化→言語化→事業化」するツールがデライト式-SDGs・ESG経営カードです。



2023年春リリース予定の新サービス

熊本トヨタ

100年企業目指すプロジェクト始動

ESGに配慮した経営へステップアップ



地元企業を交えた全社員研修

社が推し進めるSDGsへの「師の活用や地域企業など連携しながら人材育成を強化する内容で、年内には社内ESDGsに関するチームを発足させる予定だ。

また、ESG（環境・社会・ガバナンス）に配慮した経営へのステップアップを図り、ESGと人的資本を併せた経営戦略を立て、地域課題の解決に貢献できる企業としての成長課題の見つめ直しを行った。

プロジェクトの研修は、同一取り組みを軸として、外部講師を目標とする。プロジェクトは、同社が掲げるビジョン「熊本で最も愛される信頼される人を育てる」を軸に、一人ひとりの幸せをお届けします」の表現を目標として9月に開始した。

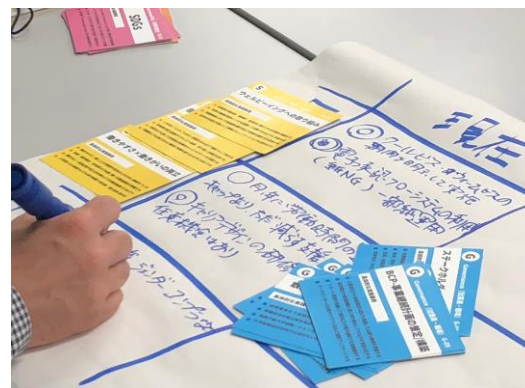
第1弾の全社員研修は、9月10日に全10回に分けて実施。第10回は地元企業らを集めて開催した。講師を招いてSDGsに対する理解を深める座学や自身の現状を可視化するカードワークを行い、SDGsへの再認識や自身の

全社員が3年計画で研修受講



発行所
日刊自動車新聞社
東京都港区芝大門1丁目10番11号
電話 東京:03-5777-2351代
©日刊自動車新聞社2022

11月8日
(火曜日)




日刊自動車新聞社が記事利用を許諾しています。

掲載日 2022年11月8日 日刊自動車新聞 5面 ©日刊自動車新聞社 無断複製転載を禁じます。

SDGs・ESG経営カード体験



本業として積極的に
取り組んでいる
(数字等の具体目標がある)



E Environment (地球・環境) E-01

温室効果ガスの排出削減

具体的な実践事例


S Social (地域・社会) S-03

働きやすさ×働きがいの両立

具体的な実践事例

- 働きやすさ一歩く上での期望や苦勞などが少ない職場をつくる
- 待遇・福利厚生・空気感など快適に働ける職場環境を整備する
- 働きがい一成長促進や自己決定権などで内発的動機づけを行う
- 上司等からの承認や小さな成功体験で肯定感・効力感を高める

今後は経営との
一体化を目指したい
(本業での取り組み強化へ)



S Social (地域・社会) S-01

積極的な人的資本への投資

具体的な実践事例

S Social (地域・社会) S-02

ウェルビーイングへの取り組み

具体的な実践事例

G Governance (従業員・職場) G-05

取締役会の独立性と多様性

具体的な実践事例


G Governance (従業員・職場) G-06

ステークホルダーとの関係構築

具体的な実践事例

- 財務情報と非財務情報をあわせた統合報告書の作成などを行う
- 資本(株主・投資家)との双方向で良好な対話の機会を設ける
- 社員(従業員)や取引先と連携し相互の理想の姿を実現させる
- 将来世代(学生など)への情報発信や交流型のイベントを行う

社会貢献活動
として取り組んでいる
(ボランティア要素が強い)



E Environment (地球・環境) E-02

責任ある原材料の調達

具体的な実践事例


E Environment (地球・環境) E-09

砂漠化や土壌劣化の防止

具体的な実践事例

- 食品ロス一消費者による廃棄や加工時の廃棄などを削減する
- 代替肉や昆虫食など環境負荷の少ない食料を食事に取り入れる
- 土づくり一堆肥施用量の増加や化学肥料の適正施用を推進する
- 各地にある休耕耕作地を有効活用して荒廃農地になるのを防ぐ

積極的な取り組み
として該当しない
(事業領域との関連が薄い)



E Environment (地球・環境) E-03

化学物質や廃棄物の管理

具体的な実践事例

E Environment (地球・環境) E-07

水資源枯渇対策や湖水の保全





具体的な実践事例

- 節水に配慮した方法や設備導入などで水使用量を削減する
- 排水再利用や雨水有効活用/海水淡水化装置で海水を活用する
- 工場から海や河川への排出における水質の維持や向上に努める
- 洗浄などの工程において排水処理負荷の少ない手法を生み出す

自社のESGに関する現状の取り組みを
4つの基準で仕分けて「可視化」する。
仕分けの基準は次頁を参照。

SDGs・ESG経営カード体験



<p>本業として積極的に取り組んでいる (数字等の具体目標がある)</p> 	<p>自社の商品・サービス・働き方などにおいて、例えば「コピー用紙を前年対比で20%削減(CO2削減)」といった数字目標や、「2025年には厚労省の【くるみん認定】を取得する(誰もが活躍できる職場)」といった状態目標がある。人事評価制度がある会社は、ESGの取り組みが評価基準にも入っていると望ましい。</p>
<p>今後は経営との一体化を目指したい (本業での取り組み強化へ)</p> 	<p>取り組みは行っているが数字目標や状態目標などは定めていない。今後は具体的な目標を掲げて、日常業務(商品・サービス・働き方など)において、常に意識した行動を取りたいと考えている。</p>
<p>社会貢献活動として取り組んでいる (ボランティア要素が強い)</p> 	<p>本業や日常業務と直接的に関連は小さいが、「こども食堂への寄付」や「植林活動への参加」といった形で、イベント・スポット的に、自社の社会貢献活動の一環として取り組みを展開している。</p>
<p>積極的な取り組みとして該当しない (事業領域との関連が薄い)</p> 	<p>E(環境)の9枚については、製造や建築、物流などとは関連の深いものが多いですが、例えば、土業やコンサルタントといった業種では、事業領域との関連が薄くなる場合があります。</p>

SDGs・ESG経営カード体験



E

S

G

自社のESGに関する取り組みを具体的な事例+現状(★・◎・●)で整理する

SDGs・ESG経営カード体験



価値ある廃棄物に生命を与える

お客様を喜ばすことが出来れば、仕入先様への喜びと繋がります
それが株式会社リバイタライズの発展と最大の喜びに繋がります

E

- ★温室効果ガスの排出削減 (事業営業の取組み内として提案できているから) = 2Rの方の要諦
- ★化学物質や廃棄物の管理 () = 3R
- ★海洋プラスチック問題の解決 () = プラサリサイクル
- ★水質源枯渇対策や湖水の保全 () = 洗剤 (リサイクル可能な) の提案
- ◎大気汚染と水質汚濁の防止 (負荷の少ない製品の推奨)
- ◎積荷

★ とりかえ (とりかえ内容)
◎ とりかえ (とりかえ内容)

S

- ★ウェルビーイングへの取り組み (健康経営とか健康診断 etc)
- ★製品の安全性と品質の管理 (品質のいい原料の選定)
- ◎積極的な人的資本への投資 (能力はいいのよ)
- ◎働きやすさ×働きかたの両立 (働きかたを感じられるような仕組みづくり)
- ◎サプライチェーンマネジメント (AI配車の導入で効率化)
- ◎原料や工程の安全性の確保 (ROHSの取組・ブログなどで自社安全安心ポイントアップ)

G

- ★コンプライアンスとリスク管理 (車の整備・安全グッズ etc / 排気法 etc)
- ★BCP-事業継続計画の策定/構築 (サーバー管理・他社とのパートナーシップ)
- ◎経営理念と行動指針の浸透 (理解共有する機会を作る)
- ◎長期的な経営計画の策定の共有 (中長期的な経営を考慮して共有する機会を作る)
- ◎適正な車検設定と内税発行 (その間に立つようなセーターや靴を見く)
- ◎各種ハラスメントの予防や対策 (ハラスメント窓口も他者に委託する)

ボランティア
◎誰もか活躍できる職場づくり
◎地域社会への支援と良好な関係
<自治会>



SDGs・ESG経営カード体験

◆経営の在り方を「見える化」(経営戦略)

経営理念や社訓・社是など、事業の目的(在り方)と経営環境に適応した経営戦略を策定しSDGs・ESGを通じて社内外に分かりやすく伝える

◆今後の事業展開を「言える化」(事業戦略)

経営戦略と強みに基づいた事業戦略(3年後・5年後・7年後等の展開)をSDGs・ESGを通じて全従業員が自分の言葉で伝えられるようになる

◆期待する人材像を「魅せる化」(人事戦略)

事業戦略に基づいた人材戦略(理想とする社員像やキャリアプラン)をSDGs・ESGを通じて具現化することでワークエンゲージメントを高める

SDGs・ESG経営カード体験



経営理念	働く人と組織そしてニッポンを元気に！
事業計画	創立100周年へ向けて、国内5拠点100名のプロフェッショナルを！

	2023年現在	1年後(2024年)	3年後(2026年) 創立100周年	5年後(2028年)
E (5項目)	△技術カアップによる低公害化 △ペーパーレス&生産性向上(DX化) △整備にかかる環境負荷の数値化	→○話せる技術職育成(大学～高校での出前授業での講師) →○コピー用紙はFSC認証 →○環境配慮型商品の売上○○%アップ	→◎地域と連携した気候変動対策 →◎2020年比率で紙使用50%の削減 →◎統合報告書と連動(販売会社のモデル的な取り組み)	◎残業が月xx時間を達成
S (5項目)	△障がい者雇用(2名)	→→○障がい者雇用(法定雇用達成へ向けた専門知識の習得や経験) △男性の育休取得(業務効率化と並行して安心できる職場づくり)	→◎県のモデル企業になる →◎女性活躍とも連動した取り組み	◎女性が活躍できる職場 →○女性顧客が増える店舗づくり →○女性管理職(係長以上)が6名誕生 →◎地域に開かれた保育園
G (5項目)	△店舗と本社の連携、部署間の連携	→→○部署間のレンタル移籍制度(2週間)	→→◎オフ&ピークにあわせた柔軟な部署連携	△20年以上前の人事制度の運用 →○新人事制度プロジェクト開始(2024年部分導入開始) →◎新人事制度本格導入(2025年) △人的資本の情報発信 →○統合報告書(2024年版をリリース) →◎若手を中心に毎年編集(2026年・100周年)

経営理念—経営戦略・計画—事業戦略・計画—人事戦略・計画に落とし込みをする

グッドデザイン賞受賞のマグロ漁船



◆「臼福本店」の事例（事業承継×SDGs＝人材確保）



写真は、GOOD DESIGN AWARD 受賞HP (<https://www.g-mark.org/award/describe/50747>) より

明治15年創業の臼福本店（宮城県気仙沼市）が所有する、まぐろ漁船「第一昭福丸」は2020年にグッドデザイン賞を受賞。さらに大西洋クロマグロ（本マグロ）漁業で世界で初めてのMSC認証（通称：海のエコラベル）を取得しています。

臼福本店の臼井壯太郎社長が、今の「漁船」のまま、息子たちが継いでくれるだろうか？今の労働環境（統治）や産業構造（社会）で、日本や世界の若者が日本の漁業に飛び込んでくれるだろうか？ と考えた末、「人が集まる魅力ある漁船」をコンセプトに建造されたのが第一昭福丸です。

出典：経営戦略としてのSDGS・ESG（合同フォレスト）p116-グッドデザイン賞をとった「マグロ漁船」と「MSC認証」

グッドデザイン賞受賞のマグロ漁船



◆「白福本店」の事例（事業承継×SDGs＝人材確保）



YouTube－NEXT水産ビジネス
オンライン展示会（2022.08.03
～05開催【主催】DMM.com
【共催】時事通信社
【後援】水産庁、大日本水産会

第一昭福丸は、機能性と安全性と快適性を追求。高速通信の導入で、洋上でもネット動画の視聴・テレビ会議の活用・SNSでの情報発信など「沖と陸」の双方向性が向上し、若者の乗船希望も増加しています。

さらには、最新の気象海象データでの最適航路により、4.2%～2.6%の燃費削減（環境）効果も見込めており、SDGs（持続可能な開発目標）ならびに、E（環境）、S（社会）、G（統治）の3つをバランスよく体現した経営を実践しています。

出典：経営戦略としてのSDGs・ESG（合同フォレスト）p116-グッドデザイン賞をとった「マグロ漁船」と「MSC認証」

胡蝶蘭で新たな障がい者支援モデル



◆「AlonAlon」の事例（胡蝶蘭×SDGs＝障がい者支援）



自身の子供が「障がいを持って生まれた」のをきっかけに、就労継続支援B型事業「AlonAlon オーキッドガーデン」(特定非営利活動法人AlonAlon／理事長一那部 智史)を設立。

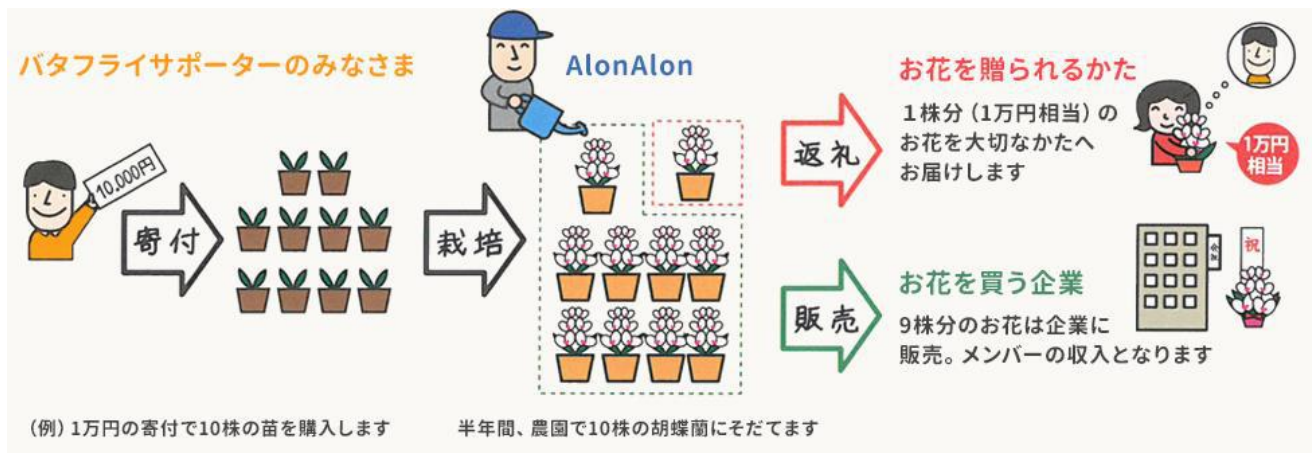


出典:経営戦略としてのSDGS・ESG(合同フォレスト)p154-「胡蝶蘭」で福祉業界へ「黒字化」旋風を巻き起こす

胡蝶蘭で新たな障がい者支援モデル



◆「AlonAlon」の事例（胡蝶蘭×SDGs＝障がい者支援）



「バタフライサポーター制度」にご賛同いただけるみなさまから胡蝶蘭の苗の購入代金を寄付としていただきます。AlonAlonの入所者がその苗を立派な胡蝶蘭に育てて一般企業向けに販売し、その代金が入所者の収入になります。

バタフライサポーターとして寄付いただいたみなさまにも、寄付金額と同等のお花を全国どこへでもお届けします。”

出典：特定非営利活動法人AlonAlon ホームページ(<https://www.alon-alon.org/owner>) をもとに製作



子供の絵のラッピングトラック

◆「宮田運輸」の事例（子供の絵×SDGs＝事故防止）



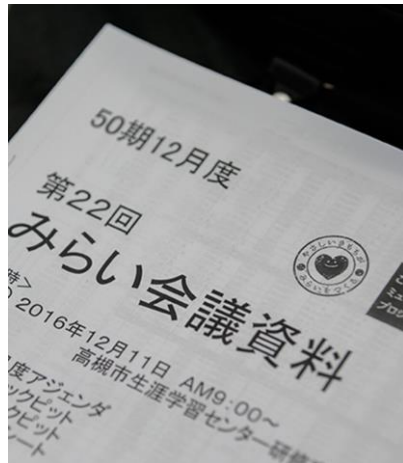
画像提供は 一般社団法人子どもミュージアムプロジェクト協会 より

宮田運輸(大阪府・高槻市／代表取締役社長 宮田 博文)は、2013年に起こった事故をきっかけに「こどもの絵のラッピングトラック」を開始。

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、その取組みは日本全国(310社・1067台/2023年1月現在)に広がっています。

出典:経営戦略としてのSDGS・ESG(合同フォレスト)p082-日本全国へ広がる輪「子どもの絵」のラッピングトラック

子供の絵のラッピングトラック



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な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)

SDGs・ESG経営カードを活用するには



デライト式【SDGs・ESGカード】を購入する-@3,300円（税込）
カード同封の解説書を見ながら自己学習で実践する



デライト主催の1日講座を受講する（調整中）-88,000円（税込）
（目的）半日から1日の基礎講座をできるようになる
（特典）基礎講座のパワポデータ&SDGs・ESG経営カード1個つき

職場のSDGs推進コンサルタント講座-2日間を受講する-198,000円（税込）

（目的）半年から3年の伴走支援・長期契約ができるようになる

社内のSDGs・ESG推進力が増し経営に資するようになる

（特典）基礎&発展講座のパワポデータ&SDGs・ESGカード10個つき

講座開催時はいつでも無料でブラッシュアップ受講が可能

オンデマンド動画（講義動画）&Zoomでの30分相談×3回

2ヶ月1回のグループコンサル&全国150名以上のネットワーク



SDGs・ESG経営カードを活用するには



オンライン	1日目-03月10日(金)09時00分~16時30分(オンライン) 2日目-03月17日(金)09時00分~16時30分(オンライン)
東京リアル	1日目-03月25日(土)09時30分~16時30分(東京リアル) 2日目-03月26日(日)09時30分~16時30分(東京リアル) 場所:AP品川・E会議室(東京都港区港南1-6-31 品川東急ビル 8F)
オンライン	1日目-04月05日(水)09時00分~16時30分(オンライン) 2日目-04月19日(水)09時00分~16時30分(オンライン)
福岡リアル	1日目-04月25日(火)09時30分~16時30分(福岡リアル) 2日目-04月26日(水)09時30分~16時30分(福岡リアル) 場所:エIMUMアテイン博多駅東会議室(博多区博多駅東1-12-17 5階)

2020年10月開始の職場のSDGs推進コンサルタント養成講座が
2023年03月からは職場のSDGs・ESG推進コンサルタント養成講座へ
詳しくはQRコードから専用ホームページをご参照ください→→→→→





目からウロコのマネジメント術

職場の基礎代謝[®]メソッド

誰もが無理なく実力を発揮するために



沖縄人財クラスタ研究会 代表理事

職場の基礎代謝[®]専門家／白井 旬

いわゆる7・5・3問題(社会課題)

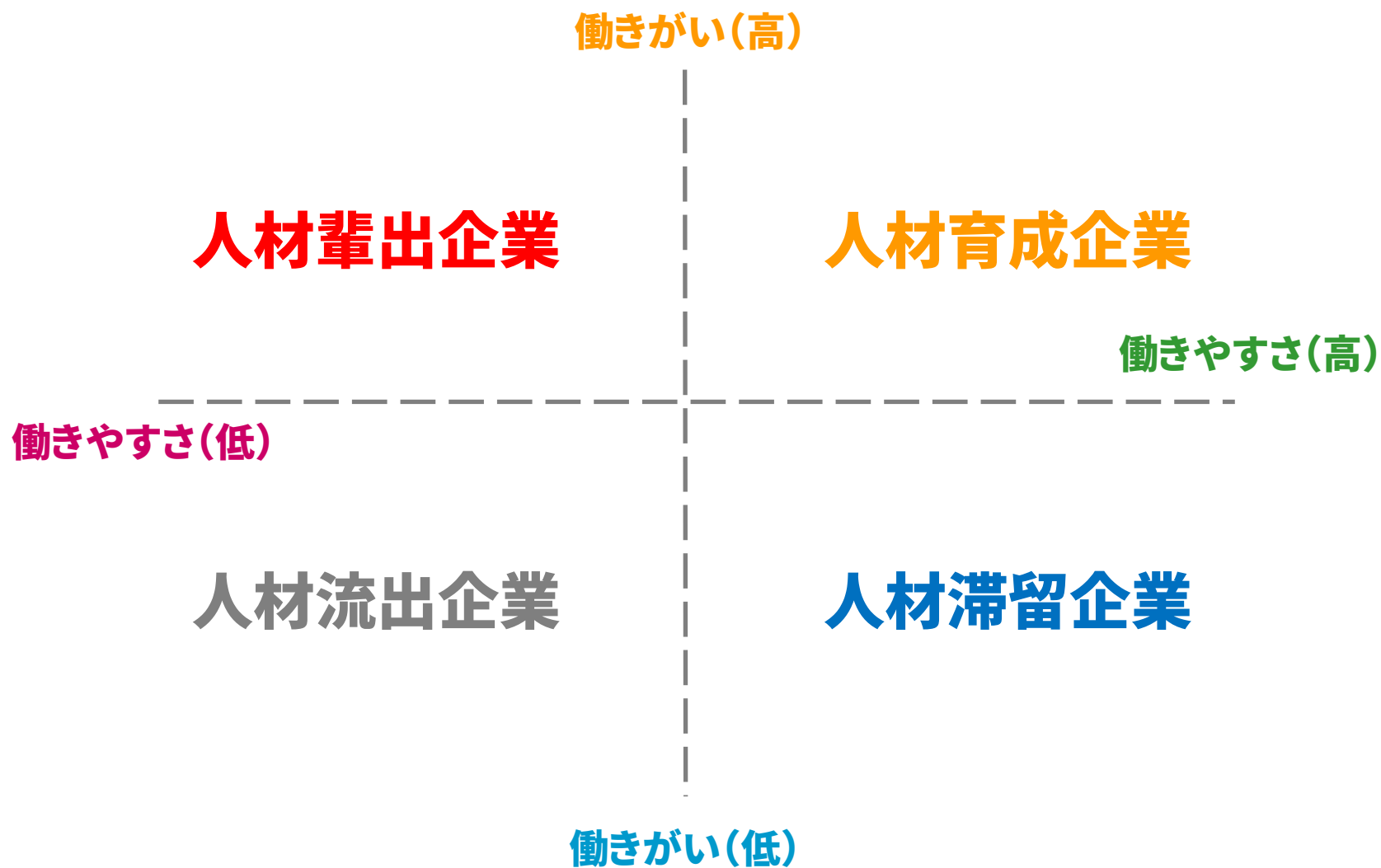


7・5・3

入社3年以内(≡社会に出て3年以内)に
適職感を得られず 失意のうちに離職すると

その後のキャリアに大きな影響が出る可能性

人材育成・輩出・滞留・流出 企業





注目の3要素(実感・予感・誇り)

1:成長実感

今まさに(直近1年)自分は成長していると感じる

2:成長予感

この会社で3年後も自分の成長がイメージできる

3:職場への誇り・愛着(≒エンゲージメント)

仮に、自社で求人があった場合、

家族や友人・知人に薦めることができる

出典:2012年9月 海邦総研エコマガジン(2011年度県内企業における雇用環境実態調査報告書)

働きやすさ×働きがいの両立



	働きやすさ×働きがいの両立	働きやすさ×働きがいの未達・不全
経営者	無理せず自然に結果が出ている	人材は揃っているが業績が不安定
部長クラス	経営戦略から人事施策まで統一	経営者の考え方が不浸透&不理解
課長クラス	会社の方向性を理解して言語化	目の数字に追われ先行き不透明
係長クラス	職場がご機嫌・健康・安心な状態	職場が不機嫌・不健康・不信感な状態
社員(指導側)	キャリア・ステップが明瞭である	求められる評価基準が不明瞭である
入社3~5年	モデルとなる上司や先輩がいる	先輩が多忙でコミュニケーション不足

→(仮説)

認証企業(働きやすさ×働きがいの両立を実現)においては
職場における「不」が総じて少なく、従業員が活躍できる環境

代謝とパフォーマンスの関係性



<代謝が高い状態>

- ※ 活動的で、疲れにくい
- ※ 血行が良く、冷えとは無縁
- ※ 快眠快便で、肌質がいい
- ※ きちんと食べているが、太りにくい

<代謝が低い状態>

- ※ いつでもだるく、疲れやすい
- ※ カゼを引きやすく、夏でも冷えを感じる
- ※ 便秘気味でよく眠れず、肌荒れが目立つ
- ※ 太りやすく、年齢よりも老けて見える



上記の表にある症状の他に、頭痛、肩こり、高血圧から、アトピー性皮膚炎、ぜんそく、ガンまで、ほとんどの病気は代謝の悪化から生じるともいえます。

【書籍】代謝を上げると健康になる(マキノ出版、医師・鶴見隆史 著)をもとに改訂

代謝が下がるメカニズム



個人の場合

睡眠 **不**足

運動 **不**足

不摂生が祟る

不安な出来事

組織(法人)の場合

不機嫌な上司

不明瞭な指示

評価への **不**信感

価値観の **不**一致



人も組織(法人)も「**不**」が増えると

基礎代謝が低下し **パフォーマンス**に影響が出る



人の代謝は企業(法人)にも

企業 **は** 人なり そして 企業 **も** 人なり

人の場合		企業(法人)の場合
血液の流れが悪くなる	⇔	情報や指示が現場(第一線)まで届かなくなる
リンパの流れが悪くなる	⇔	ミスやトラブルなどの情報があがってこなくなる
汗をあまりかかなくなる	⇔	汗かく仕事をしなくなり、レスポンスが悪くなる
肌のハリ・ツヤがなくなる	⇔	既存の社員に輝きが失われ、採用力が低下する
太りやすく・疲れやすくなる	⇔	動くこと・新しいことへ挑戦せず、成長が鈍くなる
イライラすることが多くなる	⇔	外部・内部でトラブルや手戻りが多くなってくる

不の解消はクリエイティブ



持続可能型

(実力発揮型&事業発展型)
自走自律な社員&組織&地域



持続不能型

(能力減退型&事業衰退型)
他責他律な社員&組織&地域



不の解消マネジメント®の効果 (職場の基礎代謝®メソッド)

- ▶ 減収減益続きの飲食チェーンが **5期連続の【増収増益】**体質へ
- ▶ 離職が絶えなかった中堅建設会社の **【若手の定着率】**が3倍に
- ▶ 顧問先からの **【労務関連トラブル】**の相談数が **75%以上減少**
- ▶ 新サービスを体験した **6割**の顧問先が **【顧問料】アップ**を快諾
- ▶ 助成金だよりだった **【キャリア面談】**を **10社以上**で本格導入
- ▶ 残業が常態化していたIT企業で **【残業時間数】**が **4分の1**に
- ▶ **3年はかかる**と想定した **【事業承継】**をたった **1年で移行完了**

職場の基礎代謝®へのアップデート



仕組み

仕掛け

採用力・生産性・定着率

↑ UP ↑

システム
(制度・IT)

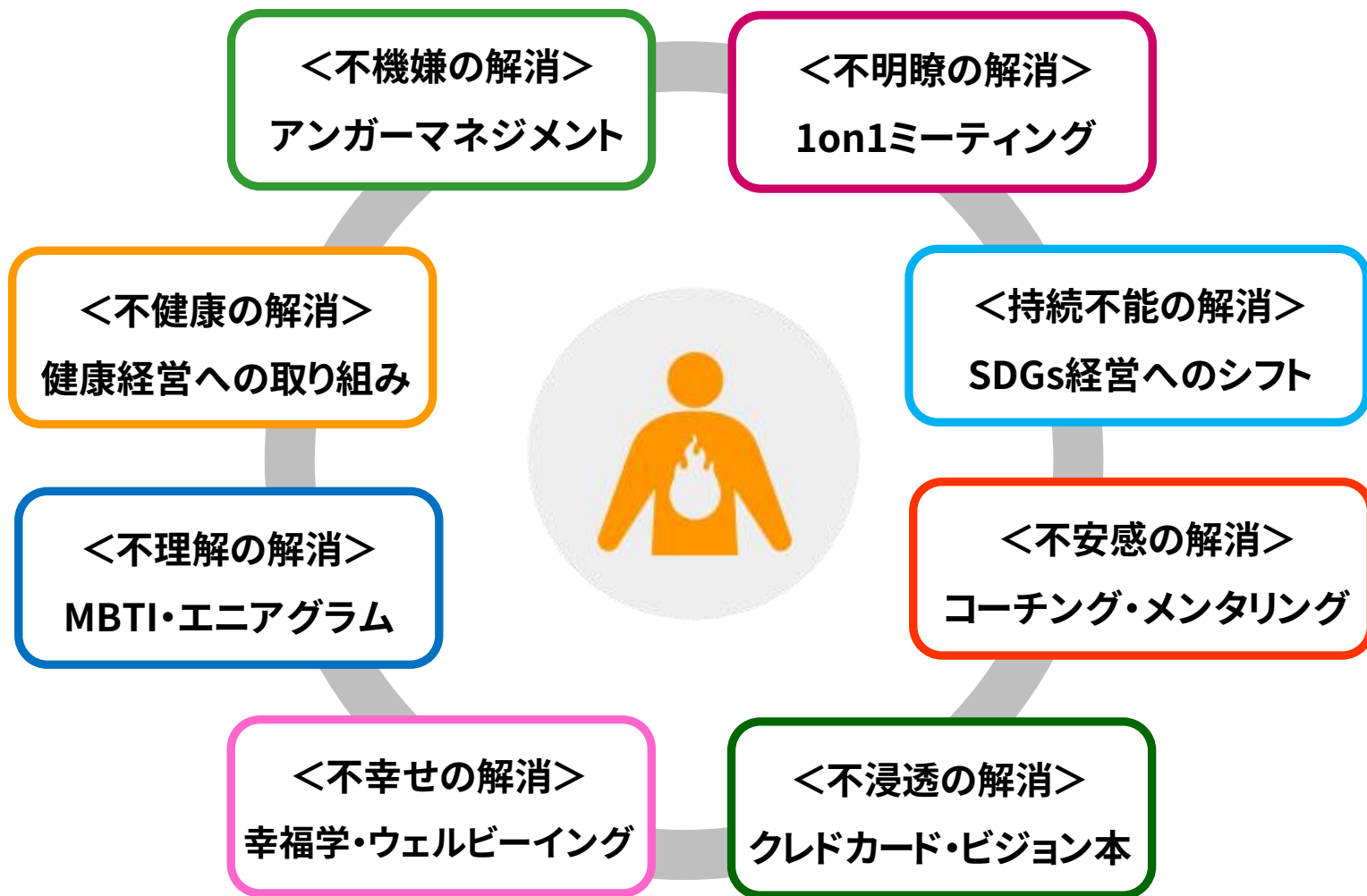
スキル
(知識・技能)

リレーション(関係性・繋がり)

コンディション(健康)ウェルネス

職場の基礎代謝®(不の解消マネジメント)

職場の基礎代謝®へのアップデート



能力と実力の違い



能力 とは **保有** しているもの

実力 とは **発揮** しているもの

能力×不〇〇は？



能力 × 花粉症 = 実力 Down↓

パナソニック『社会人の花粉症に関する調査』を発表(2020年2月15日)
～花粉症による労働力低下の経済損失額は、1日あたり「約2,215億円」～

パナソニック株式会社は、これから本格化する、春の花粉シーズンに向けて、20歳から60歳までの花粉症であると回答した社会人1,324名を対象に「社会人の花粉症に関する調査」を実施しました。本調査の結果、回答者である花粉症を患う社会人の約8割が花粉症の症状が仕事のパフォーマンス低下に影響していると回答し、その経済損失額は1日あたりで「約2,215億円」に該当することがわかりました。

出典元: <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000337.000024101.html>

パナソニック株式会社 コンシューマーマーケティング ジャパン本部のプレスリリース

車の燃費やクーラーの効き具合



24km/ℓ で走る車の燃費は…

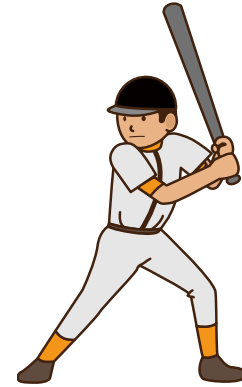
- エンジンやセンサーの **不具合**
- タイヤの空気圧やエンジンオイルの **不足**
- **不適切** な速度（急ブレーキ・急発進）
- **不必要** な荷物（荷物の積みすぎ）



即戦力は存在しない?



$$100 \times 0.6 =$$



60

$$80 \times 0.8 =$$



64

スタイナーの綱引き実験



$$300\text{kg} > 100\text{kg} \times 3\text{名}$$

実際の生産性(実力)は・・・

潜在的な生産性(能力)

－ 欠損プロセス(不) + プロセスゲイン(社会関係資本)

人手不足? or 実力発揮不足?



$$300 > 100 \times 3 \text{名} \times 0.6 = 180$$

◆ 不の解消をしてから人を入れると

$$300 > 100 \times 4 \text{名} \times 0.6 = 240$$

$$300 > 100 \times 3 \text{名} \times 0.8 = 240$$

$$300 = 100 \times 5 \text{名} \times 0.6 = 300$$

$$300 < 100 \times 4 \text{名} \times 0.8 = 320$$

100 × 3名 × 1.1 = 330にするには?

人材育成×組織開発=変化対応



能力 を伸長させるのが **人材育成**

実力 を発揮させるのが **組織開発**





VUCA時代とは・・・

予測 **不能** な状態・時代に突入している

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)



沖縄の空港関連企業では…



新入社員（特に高卒）の早期離職が課題に

台風時は
上司も先輩も**不**在がち

不機嫌な乗客を前に
新人は質問できず孤立…





ANA沖縄空港株式会社



台風などイレギュラー対応の直後に面談

台風一過で放置すると…



不安感・否定感・
不信感等が拡大

台風の翌日

~翌々日に面談

安心感・肯定感・
信頼感等へ変換

▶生産性を高める職場の基礎代謝」(合同フォレスト／著：白井 旬)をもとに改編



九州のとある病院では…



入院病棟において就業前の早出や残業が常態化

2013年度は 年**110**時間の残業

2018年度には 年**20**時間へ減少



熊本地域医療センター



ユニフォーム2色制 & ポリバレントナース育成

日勤の制服



夜勤の制服



「看護業務の効率化 先進アワード 2019」で最優秀賞

▶ 看護師ドットワークス（<https://www.kangoshi.works/column/colorchange>）をもとに改編



自身と組織を

【見える化→言える化→魅せる化】

実力発揮マネジメントカード





対象は 高校生・若手・管理職・経営者

(例) 学生生活の面談 や エグゼクティブコーチング



使用は ひとり・対面・グループ・全体

(例) 個人の振り返り、月次面談、組織開発の促進



目的は 内省・表出・共有・連結・実践

(例) SECIモデル、タックマンモデル、G-PDCA

学生のキャリア面談・就職支援に・・・



令和元年夏期 おきなわ企業魅力発見事業「Gut's」C班 (2019年9月02日～9月14日)
 <本日の目標: 自分に自信をもってチャンス掴みに行き! 最低1回は当てられる! >

日付 2019年9月3日(火) 氏名 **大学1年生・嘉数くん**

講義&実習先の企業・担当者名: 「不の解消マネジメント(カードワーク)」
 沖縄人財クラスタ研究会 白井旬様

不の解消マネジメント

基本的にハッピー

ライク&キャリア (今の大学生活?)	充実	健全	幸せ	ごきげん	順調
状態	否定感	不安感	充足	快適	便利
状況	不信任	不可能	得意	不一致	十分
	理解	不明瞭	自然	不均衡	自由

良い意味で悪い意味でも嫌「自由」を痛感している。

解消するために何をする?

否定感 視点を替えるために仲間を増やす!
 自分の強みを可視化して未来思考で目標もたてる! ⇒ **自信**

不信任 常に笑顔を意識! 相談できる人をつくって質問しあう!
 知識&経験を増やし、感謝の気持ちを忘れない。 ⇒ **信任**

【新たに得た知識・経験・気付き、今日からの心掛け・行動・目標など】

このカードワークでは、自分の実力を阻害している「不〇〇」を、プラスの面とあわせ可視化してきたので、自己理解をする上でとても良い機会になりました。それに加えて、そのマイナスの面をカードの中から改善のヒントを導き出したので、これからの行動をよりイメージしやすくなりました。また、マイナスの面を発表する他のメンバーに対して、「そんなことない!」と思った反面、もしがしたら自分も、自身のマイナス面を過剰に意識しすぎているせいで「不安要素が生まれているのかな」と感じました。このワークを通して、自分の持つ強みについて考えてみようと思ったし、周囲の人の多様な視点を自分の姿も見てみたいと思いました。

令和元年夏期 おきなわ企業魅力発見事業「Gut's」C班 (2019年9月02日～9月14日)
 <本日の目標: 質問・発表を2回行う >

日付 2019年9月3日 氏名 **大学3年生・大嶺さん**

講義&実習先の企業・担当者名: 「不の解消マネジメント(カードワーク)」
 沖縄人財クラスタ研究会 白井旬様

不の解消マネジメント

私が一番解決したい不

社会や組織・自身から「不」を取り除くこと

否定感

何か挑戦したいと思っても「自分には無理だ」とすぐ決めつけてしまう。
 その「不」を解消するための「行動力」
 分からないことが多く、自信を失くすので、まずは知識を増やしインプットする。
 ↓
 知識を増やす
 ↓
 批判性を意識する
 インプットしたことを発表できるように、様々なことに挑戦して経験を増やす。
 ↓
 失敗を受け入れる
 挑戦して失敗したことから改善策を見つめる。
 ↓
自信 に繋がる

能力×〇〇 = 実力の低下
 不がたたくさんある人はイライラすることが多い

不信任 不自然 不一致 不安 不可能

【新たに得た知識・経験・気付き、今日からの心掛け・行動・目標など】

今回、不のカードを並べてみて、私は20枚中12枚が「不」のカードになり、自分では考えていなかっただけで、たくさん「不」があったという事に気付かされました。私はよくイライラしてしまうことがありますが、「不がたたくさんある人はイライラすることが多い」と聞き、イライラの原因が「不」からきていることに驚きました。

また、「不」をなくすためには何をすればいいのかわかることが難しいと思っていましたが、「行動力」カードに具体的な解決策が書かれておりどのように改善すべきなのか、自分の中で整理することができました。行動を一回ずつ行っていく、私が一番解決したいと思っている「否定感」を「自信」に変えられるまで努力します。

経営者・人事・コーチ・社労士も・・・



キャリアコーチ
(40代)

企業内で月1回のキャリア面談を行っています。先日「実力発揮マネジメントカード」を使ったグループワークに私も参加させていただきました。普段のコーチングでは、あまり打ち明けられない課題や悩みを社員のみなさまが、互いにオープンに話されているのを見て驚きました。コーチング×実力発揮マネジメントカードの組み合わせの可能性を感じます。

【実力発揮型の組織づくり】実践プログラムの一部としてカードワークを体験しました。スタッフの現状（気持ち・考えなど）は把握しているつもりでしたが、予想よりも【不の寒色系】カードが多く、私自身が青ざめることに・・・。最終的には、カードを使ったことで普段よりもスタッフの本音を引き出すことができ、職場にある【不】を解消していくための具体的な対策や行動を一緒に考えていく【実りのある時間】となりました。



経営者
(50代)



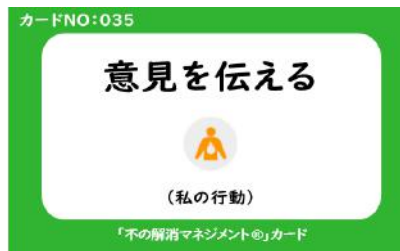
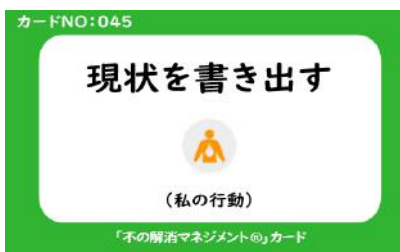
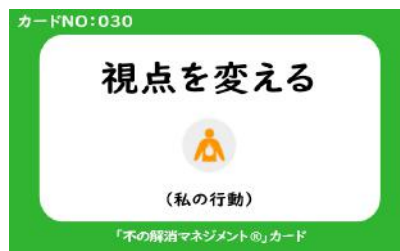
社労士
(30代)

最近、手続き系の業務からコンサル（組織づくり）関連の比率を高めています。中でも【実力発揮マネジメントカード】を使ったワークは、顧問先でも大変好評で、満足度の高いものです。ふと・・・研修会場を見渡せば、その組織の状況を一目瞭然と把握でき、今となっては、欠かすことのできない強力なツールとなっています。

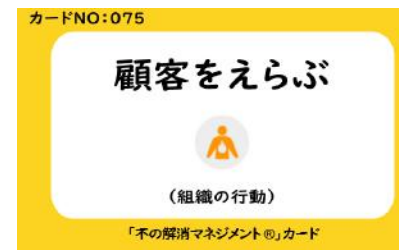
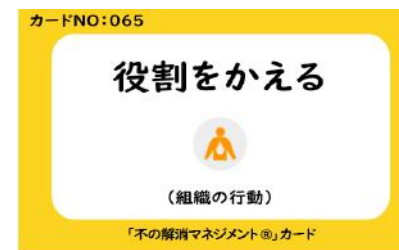


私の行動カード 25枚から **自分** で選択

現状把握カード
25枚で **棚卸し**



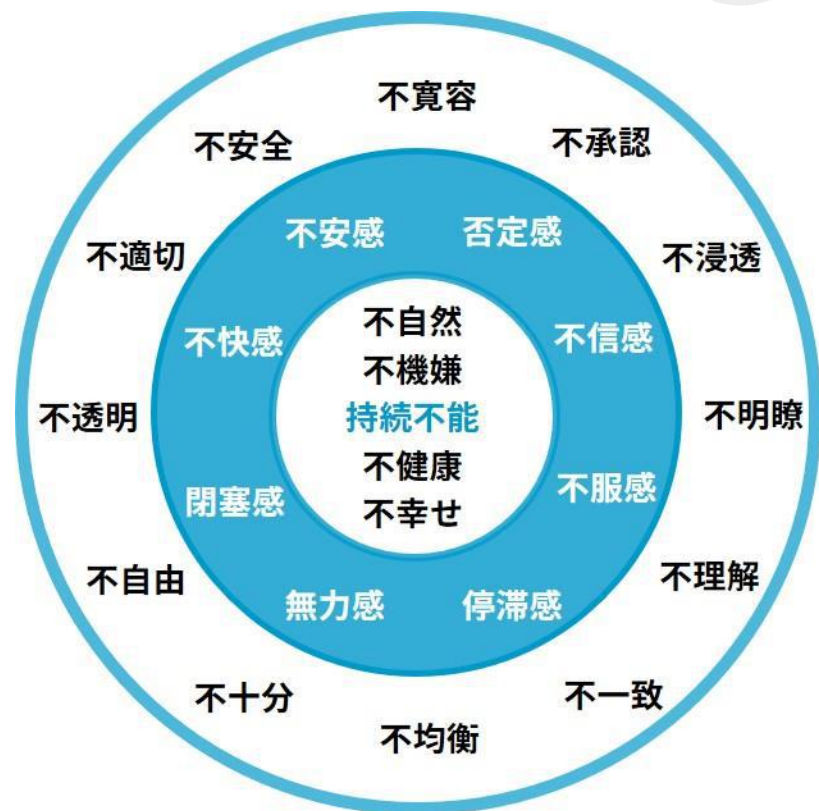
組織の行動カード
25枚で **組織** 対話



カードを使って現状把握→課題解決

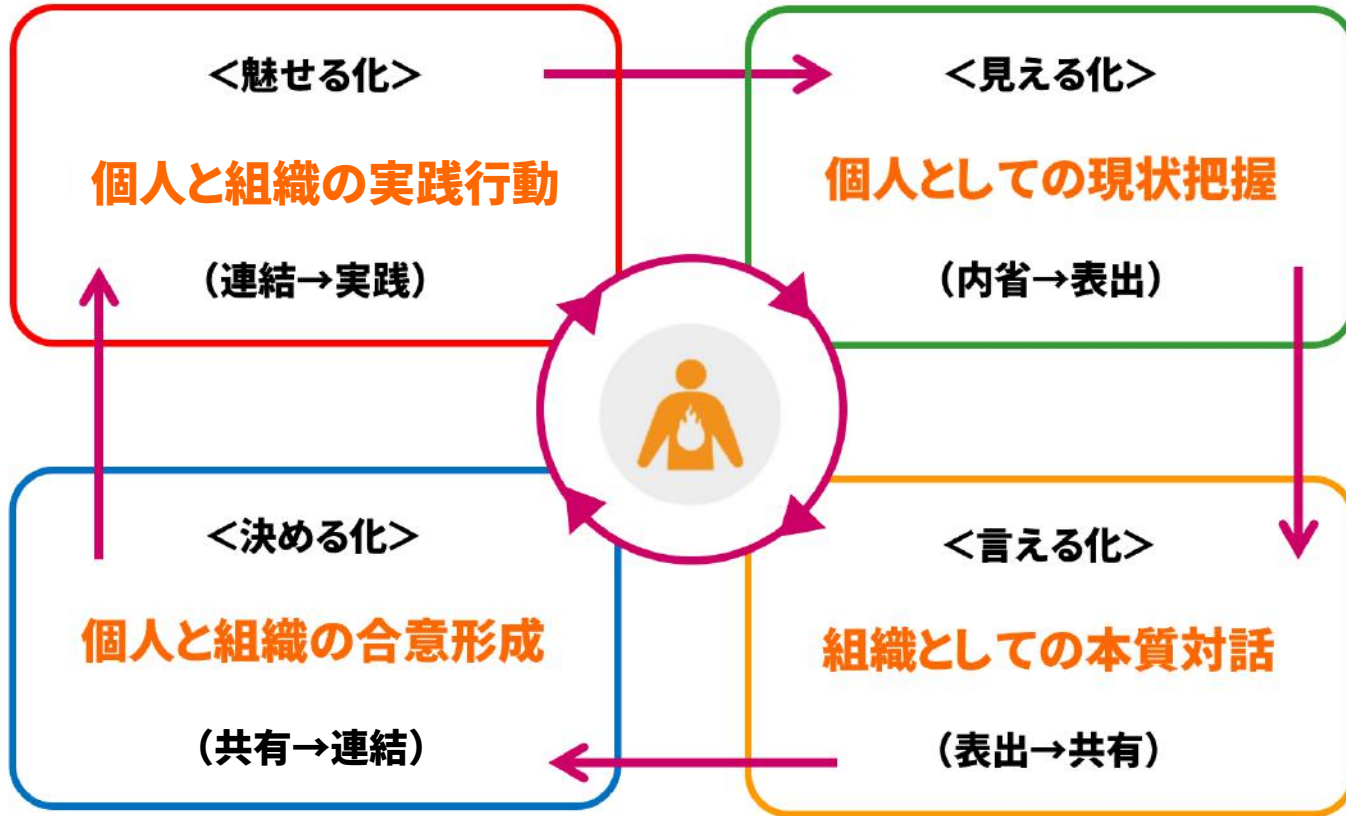


持続可能型
(実力発揮型&事業発展型)
組織&キャリア&地域



持続不能型
(能力減退型&事業衰退型)
組織&キャリア&地域

Z世代の面談でも効果を発揮!



カードを活用する ≡ 柔らかい雰囲気 & 真面目な話題

ニッポンを元気にする仲間を募集中!!



◆(全編オンライン)職場の基礎代謝®改善ファシリテーター& 実力発揮マネジメントカードファシリテーター養成講座(2日間)

- オンライン研修(Zoom活用)×3時間×4回(2日間)
- 職場の基礎代謝®改善ファシリテーター資格付与×1名
- 実力発揮マネジメントカードファシリテーター資格付与×1名
- 基礎&発展講座の講義データ(パワーポイント)
- 職場の基礎代謝®改善ファシリテーターの専用名刺×100枚
- 実力発揮マネジメントカード×05個
- オンデマンド動画視聴(見放題)
- Zoomでの30分相談×2回付き
- 資格認定料 および 1年目の年会費

◆3月-火曜日2日間コース(オンライン)

- 1日目-03月07日(火)09時00分~16時30分
- 2日目-03月28日(火)09時00分~16時30分

◆3月-土日2日連続コース(オンライン)

- 1日目-03月18日(土)09時00分~16時30分
- 2日目-03月19日(日)09時00分~16時30分

◆4月-隔週日曜2日コース(オンライン)

- 1日目-04月02日(日)09時00分~16時30分
- 2日目-04月16日(日)09時00分~16時30分

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!

↓養成講座詳細はQR↓

