

**働き方改革×SDGs・ESG経営
で起こすイノベーション**

**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



社員と顧客と地域
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



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

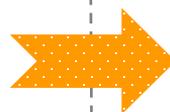
野田 稔 明治大学大学院
グローバル・ビジネス研究科 教授

社員育成に悩む
管理職
必読の書!

増刷出来!

<2018年4月10日発刊>

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—新刊発刊>

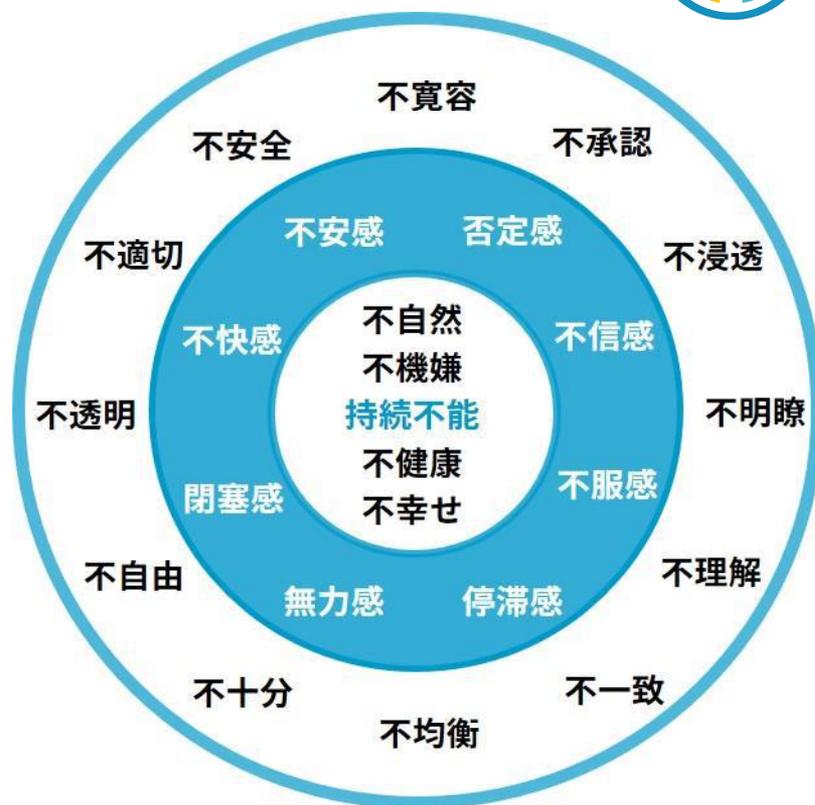
Amazon「中小企業経営カテゴリー」3日連続1位

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

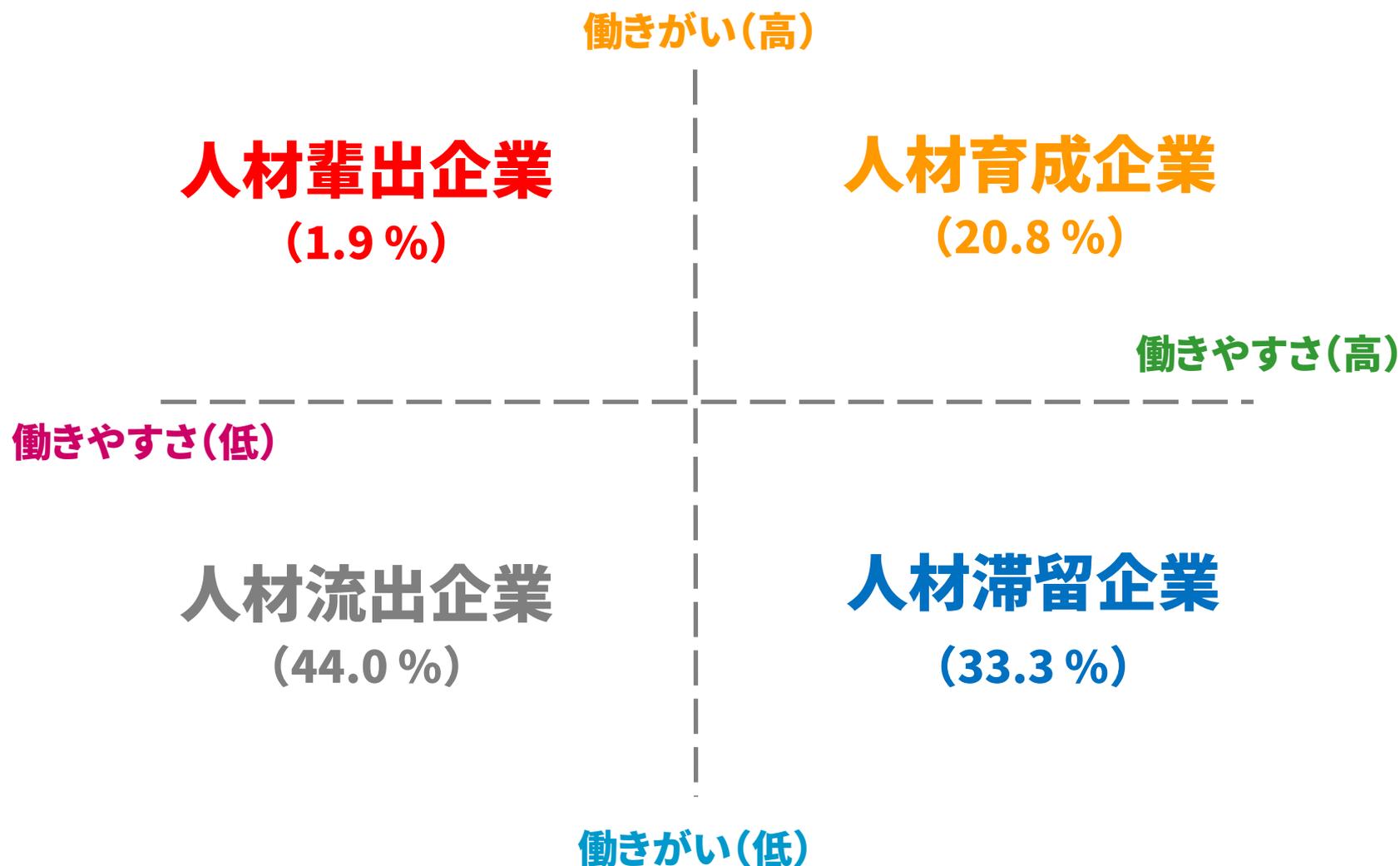
2: お客さまと長いお付き合いができる

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…

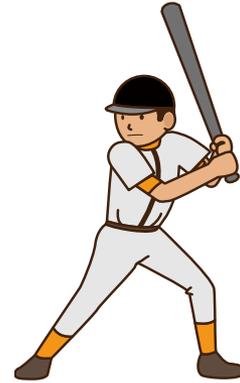
- エンジンやセンサーの **不具合**
- タイヤの空気圧やエンジンオイルの **不足**
- **不適切** な速度（急ブレーキ・急発進）
- **不必要** な荷物（荷物の積みすぎ）





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＝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**



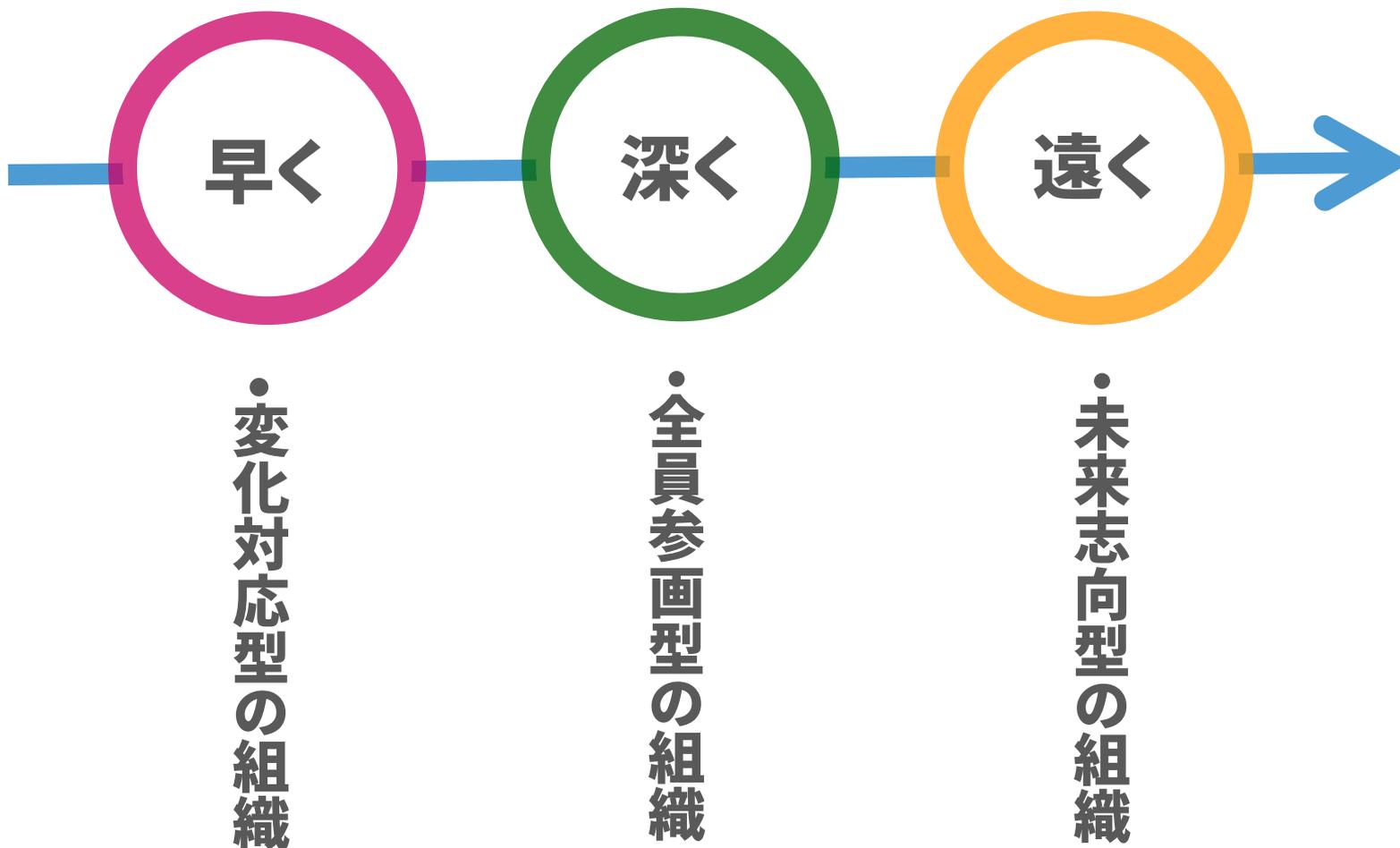
変化対応×全員参画×未来志向型組織



	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×参画
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

本質的なSDGsは“イノベーション”



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認定や地銀SDGs評価を受けるも…
表面的で実態が伴っていない

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



**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



◆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・8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

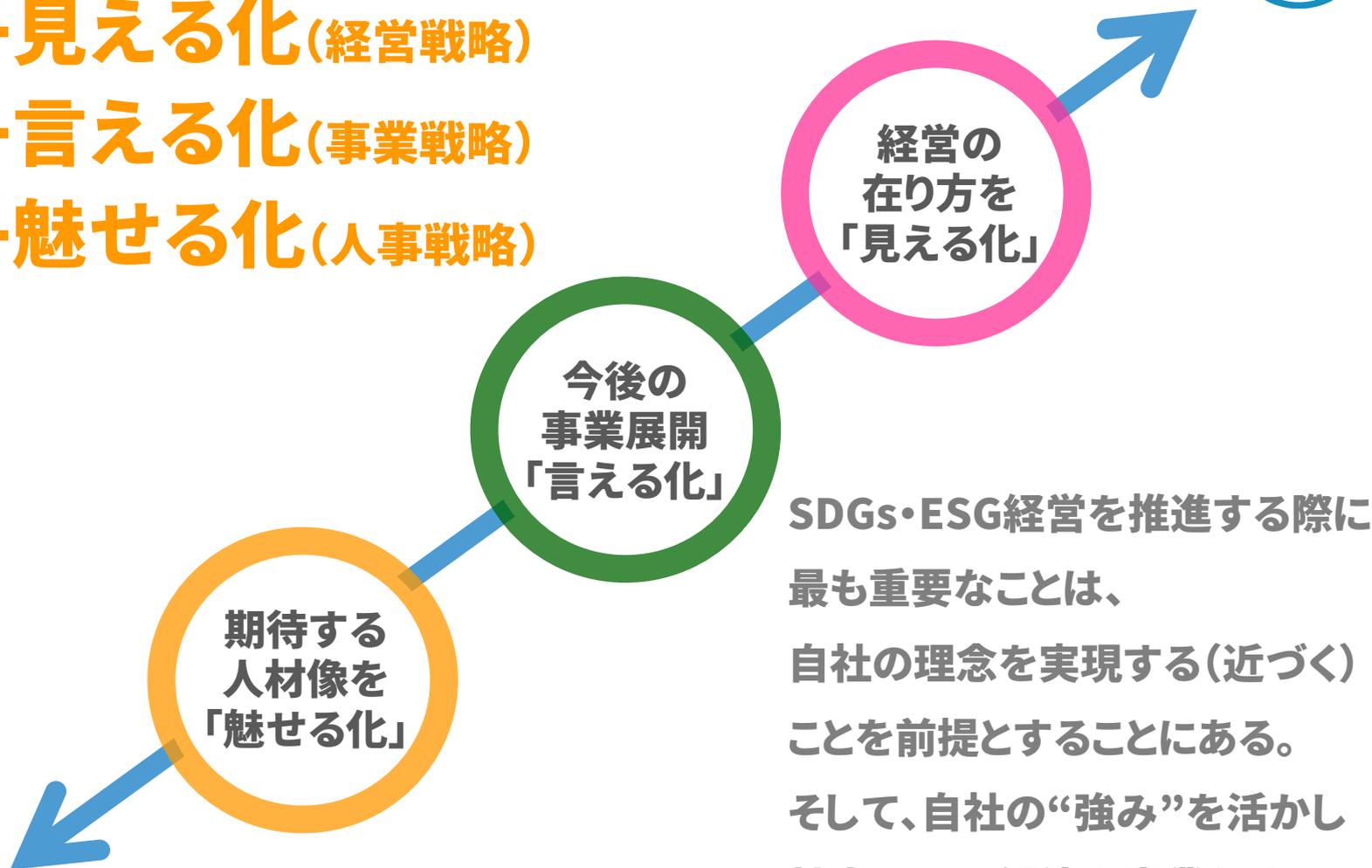


SDGs・ESGを活用して3つを実現

—見える化(経営戦略)

—言える化(事業戦略)

—魅せる化(人事戦略)



SDGs・ESG経営を推進する際に最も重要なことは、自社の理念を実現する(近づく)ことを前提とすることにある。そして、自社の“強み”を活かし社会課題の解決を事業化する。

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

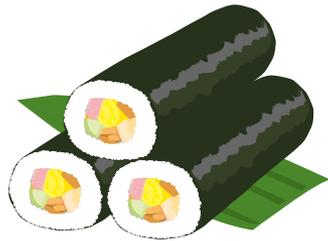
•17の目標(Goals)と
169のターゲット



•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】



ESD

ESG

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

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



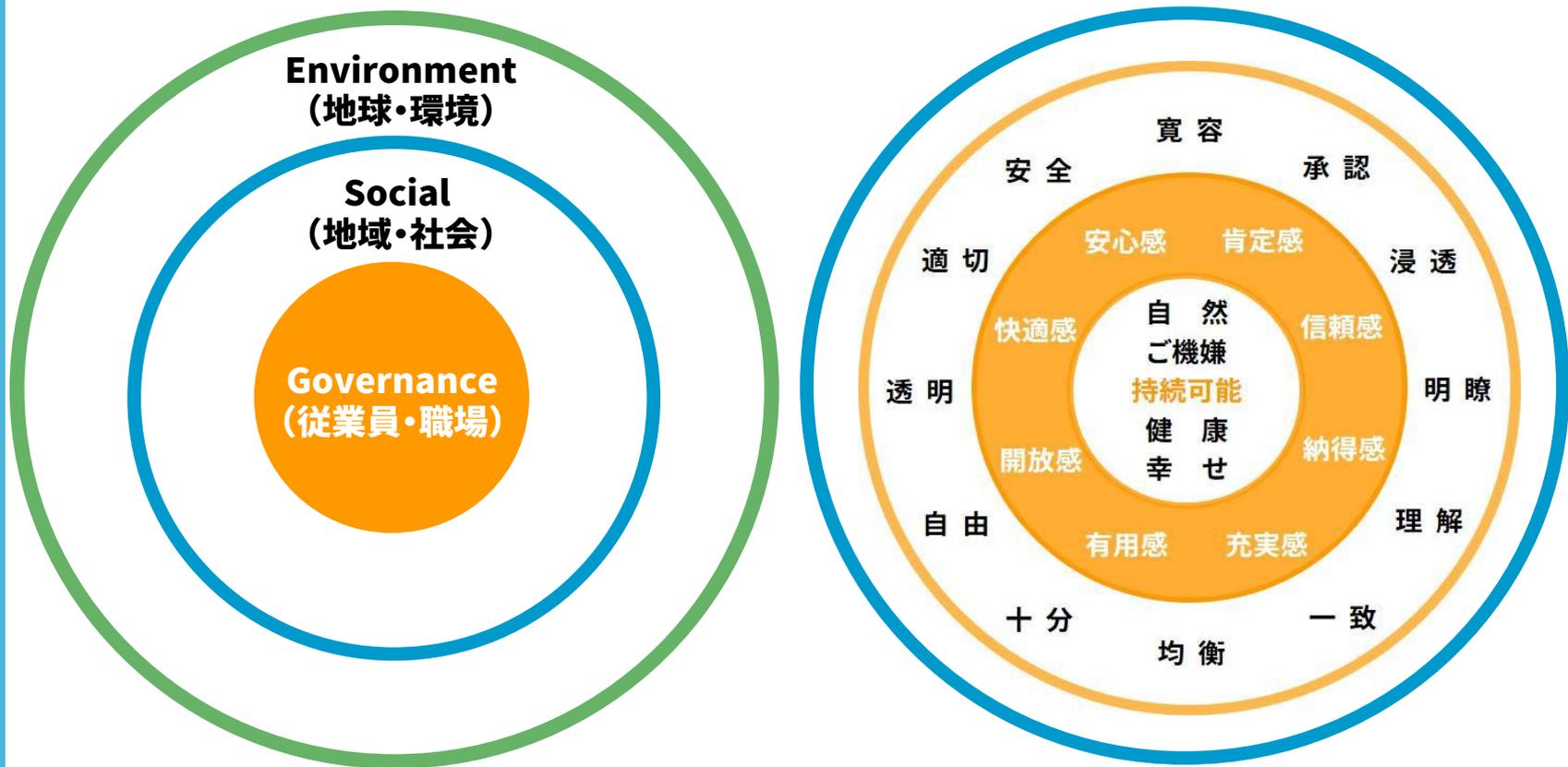
Environment (地球・環境)	温室効果ガスの排出削減	再生可能エネルギーの利用	責任のある原材料の調達
	化学物質や廃棄物の管理	大気汚染防止へ向けた対策	森林破壊の阻止や森林の保全
	海洋プラスチック問題の解決	水質汚染防止へ向けた対策	水資源枯渇対策や湖水の保全
	生物多様性の維持・損失防止	砂漠化や土壌劣化防止対策	など

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。終了したの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



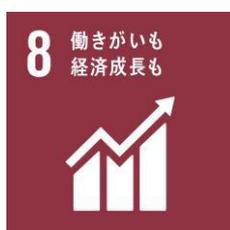
21:18～事例解説／

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

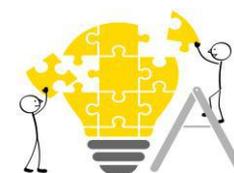
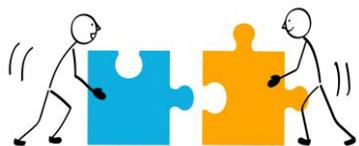


同僚・取引先・顧客への貢献

地域や地球全体への意識

社会の「不」の解消
(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

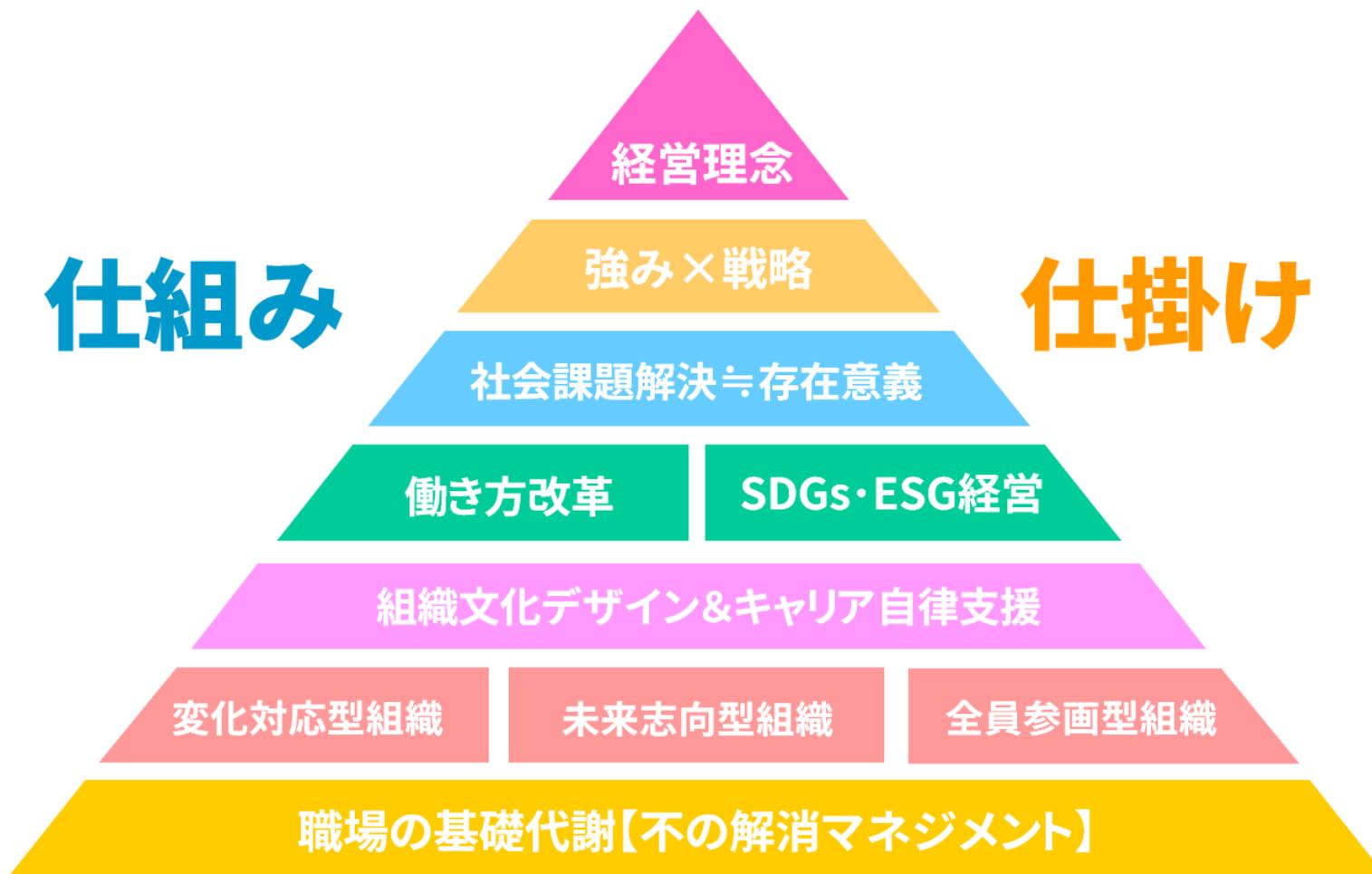
職場の「不」の解消
(持続可能な組織=働き方改革)

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

持続可能な職場づくりとSDGs・ESG



外部CHRO&外部CSXOの立場として



人はコストから価値の源泉へ(1)



◆2022年は「人への投資の開示」元年

2022年1月17日、第208回一国会における施政方針演説において岸田首相は「付加価値の源泉は、人にある」として人的資本や非財務情報(無形資産)などの開示ルールを今年中に定めていくと明言。

◆人的資本経営とは(経済産業省のホームページ等より)

人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方。サービス業が進む産業構造の変化により、その価値の源泉である「人材」の重要性が高まっている。



人はコストから価値の源泉へ(2)

◆「人材版伊藤レポート(1.0&2.0)」について

2020年9月に経済産業省が「人材版伊藤レポート」を公表し、人的資本に関する課題が認識され始めた。その後、デジタル化や脱炭素化、コロナ禍における人々の意識の変化など、経営戦略と人材戦略の連動を難しくする経営環境の変化がさらに顕在化。非財務情報の中核に位置する「人的資本」が、実際の経営でも課題としての重みを増してきている。

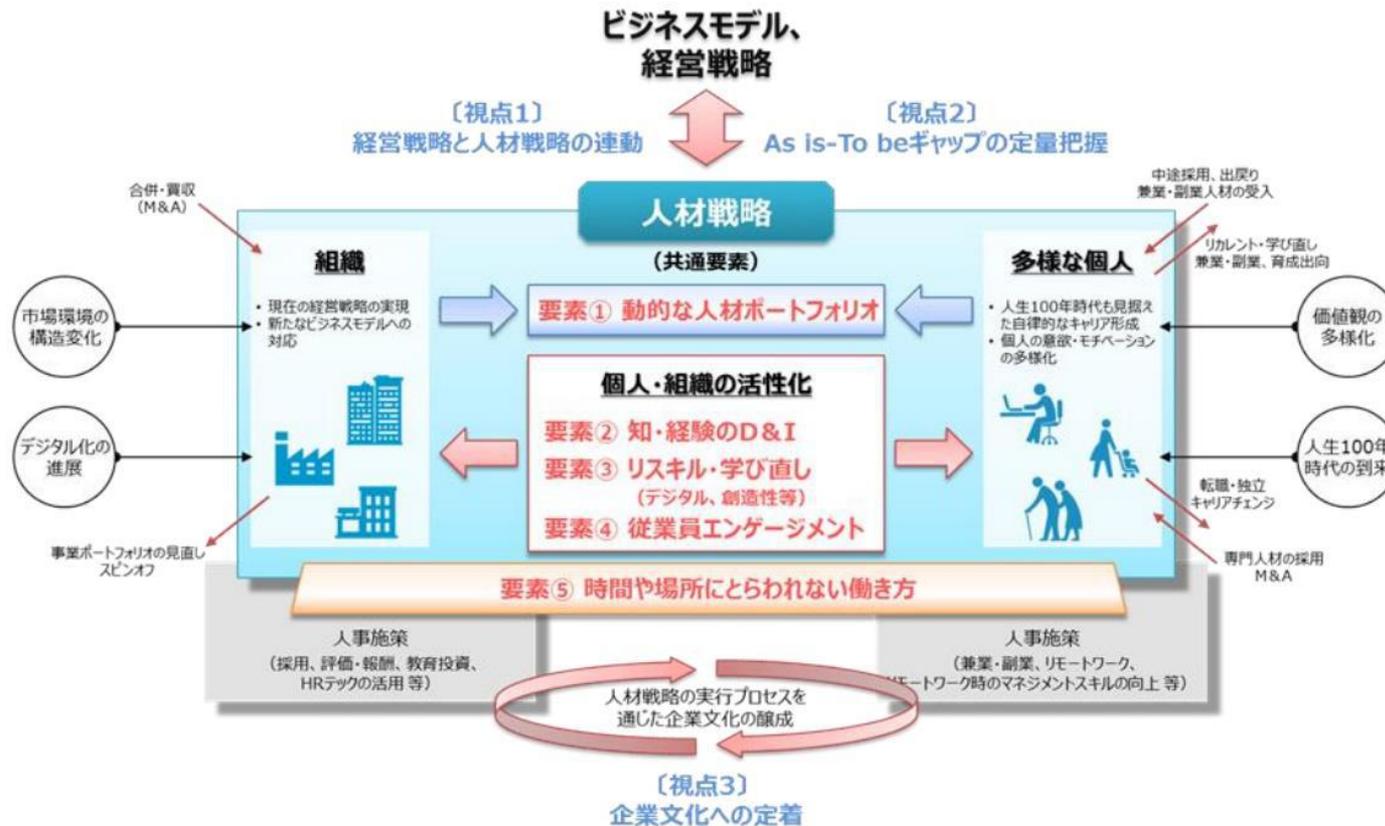
海外では、2018年に国際標準化機構(ISO)が人的資本の情報開示に特化した国際規格「ISO 30414」を初めて発表。2020年には、米国証券取引委員会(SEC)が上場企業に対し「人的資本の情報開示」の義務化を発表するなど、情報開示の流れが加速している。日本でも、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいて、人的資本に関する記載が盛り込まれており、企業には形式的ではない具体的な行動が求められている。

出典：経済産業省HP「人材版伊藤レポート2.0」を取りまとめました をもとに筆者にて改訂
<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220513001/20220513001.html>

人的資本経営実現に向けた検討会(1)



◆人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素



出典:人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書(人材版伊藤レポート2.0)

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf

人的資本経営実現に向けた検討会(2)

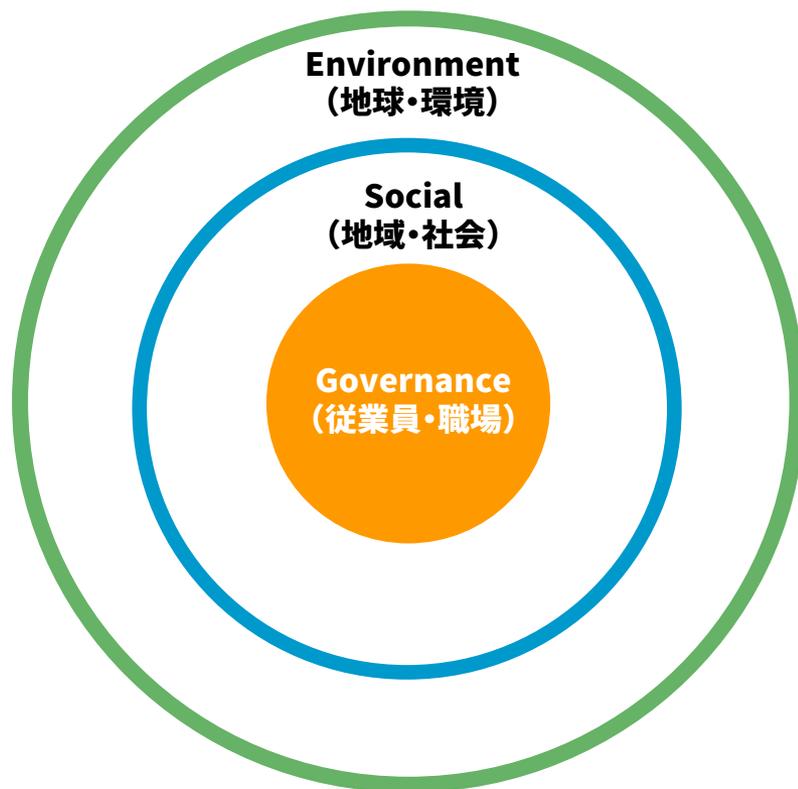


◆人的資本の変革の方向性

	Not This		But This
人材マネジメント	人的資源・管理(コスト)	→	人的資本・価値創造(投資)
アクション	人事(制度の運用)	→	人材戦略(持続的な企業価値)
イニシアチブ	人事部(経営戦略と非連動)	→	経営陣(経営戦略と連動)
ベクトル・方向性	内向き(高い同質性)	→	外向き(積極的発信&対話)
個と組織の関係性	相互依存(硬直的文化)	→	個の自律(イノベーション)
雇用コミュニティ	囲い込み型(終身雇用など)	→	選び・選ばれる(多様&オープン)

出典:人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書(人材版伊藤レポート2.0) をもとに筆者にて改訂
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf

「G&S」が人的&社会関係資本(1)



従業員・職場⇄地域・社会⇄地球・環境で「社会課題解決」

人的資本⇄社会関係資本⇄自然資本

「G&S」が人的&社会関係資本(2)



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

戦略的に次世代リーダーを育成



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年に社内外にリリース!
SDGs宣言アニメーション動画

イノベーションを生み出す組織づくり



◆熊本トヨタ自動車の「まちづくり・ひとづくりプロジェクト」2022-2025



KAB熊本朝日放送 (2022年10月17日の配信)



熊本トヨタ自動車の今後3年間(2025年まで)にわたるプロジェクトのキックオフ全社研修の様様
28名×10回≒275名が全社員が同じ研修を受け
同じ方向を目指して会社を変革していくスタート!

◆郷土料理青柳(熊本県熊本市) SDGsテーマ「三つの目利き」



日経BizGate執筆連載中 (2022年10月27日の配信)



2016年に熊本地震で本店を含む3店舗が被災し
営業停止に。20年に本店を再オープンも、新型コ
ロナウイルス禍で営業自粛。それを打破するきっ
かけのひとつは全社でのSDGsへの取組みでした。

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。

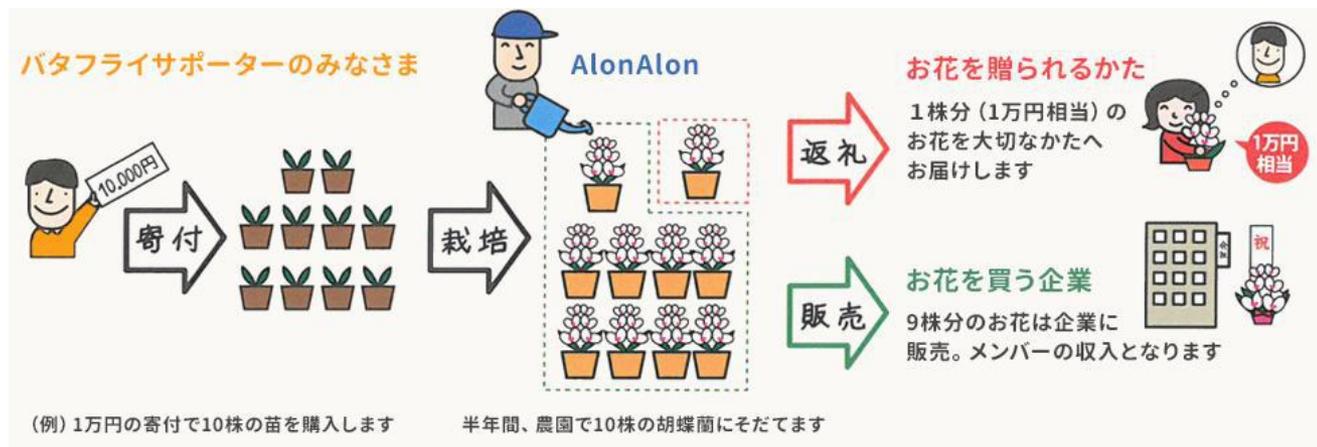


出典:経営戦略としてのSDGS・ESG(合同フォレスト)p154-「胡蝶蘭」で福祉業界へ「黒字化」旋風を巻き起こす

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、その取り組みは日本全国(276社・936台/2022年11月01日現在)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

本日ご受講のみなさまへの特典



持続可能な組織づくりと
SDGs・ESG経営へ
ご興味おありの方は……



職場のSDGs研究所



<https://www.syokuba-sx-lab.com/>

のキャンペーン・お問合せページフォームにて

講座の感想&1時間(Zoom)無料相談と記載&送信ください