"チェンジメーカーチャレンジ"
SDGs・ESGが変える!未来の働き方
あなたにもできる!半径5mからの
サステナブルな社会のつくりかた



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)





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/未来から愛される会社®づくり支援

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



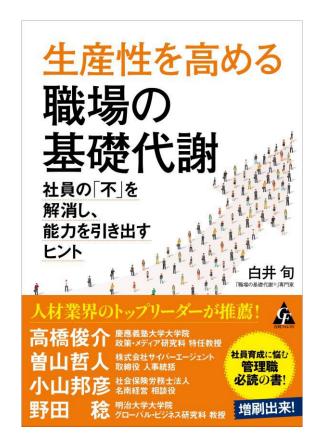
旅行会社で7年間勤務 → 部下の育成に悩む

ITコンサル企業で7年間勤務 → 倒産を経験

人材育成×中小企業×組織開発 → 独自メソッド

サステナブル経営を職場(内側)から!









発売1ケ月で増刷→4年目で4刷を達成



<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 チェアマン(東京都)	p268:浜弥鰹節(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:臼福本店 (宮城県)	p196:郷土料理 青柳 (熊本県)	p272:いきがいクリエーション (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:オイカワデニム(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一DO協会(東京都)

SDGsで次世代リーダー育成



◆「グリーンフィールド」の事例(組織開発×SDGs)

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	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)

ESGで誰もが活躍できる職場づくり

▶「熊本トヨタ自動車」の事例(ESG×人的資本経営)

100年企業目指すプロジェク 熊本トヨタ 卜始動

ESGに配慮した経営へステップアップ



を発足させる予定 境・社会・ガバナン また、ESG

ス)に配慮した経営 を図り、ESGと のステップアッ

める座学や自身の現状を可視 てSDGsに対する理解を深 交えて開催した。講師を招い 第10回目は地元企業らを 役職などを超えた交流を促進して職場の活性化につなげていく

【熊本】熊本トヨタ(井原宏社長)は、

まちづくり・ひとづくりプロジェクト2022~2025」

100年企業を目指す3カ年の組織力強化プ

地域に支持される

全社員が3年計画で研修受講

取り組みを軸として、 の活用や地域企業などと連 GSに関するチ 年内には社内でSD を強化する内容で 携しながら人材育成

を目指す。 され信頼される人を育てま げるビジョン「熊本で最も愛 第1弾の全社員研修は、 プロジェクトは、同社が掲 10月に全10回に分けて実 します」の実現を目指して 「熊本を走るすべての 人ひとりの幸せをお届

白打自動者

発行所 日刊自動車新聞社 電話 東京(03)5777~2351代表 ©日刊自動車新聞社2022 11月8日 (火曜日)



SDGs → ESG&人的資本経営 で 100年企業を目指す!

まちづくり・ひとづくりプロジェクト 中期経営計画A·C·T2025(3年間) 実現への全体設計&伴走支援(HRBP)

日刊自動車新聞社が記事利用を許諾しています。

2022年11月8日 5面 ©日刊自動車新聞社



SDGsに関する 3つの誤解(よくある勘違い)

ボランティアでしょ?

環境問題じゃないの?

私たちと関係あるの?

重要なのは【サステナブル】



ESG ESD

SDGs

持続可能性 sustainability **CSV**

論語と算盤

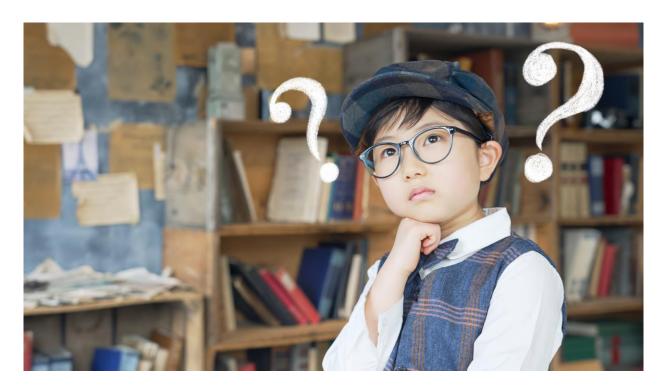
三方よし

自利利他

脱:陰徳善事

そもそも・・・なぜサステナブルなの?





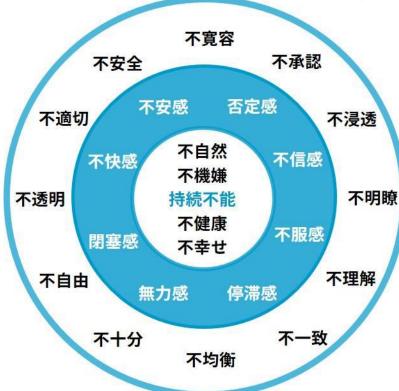
働く"わたしたち"にとって サステナブルってなんだろう?

不が少ないこと≒サステナブル





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









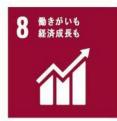
































社会的包摂 ⇔ 経済発展 ⇔ 地球環境保護 誰一人取り残さない – No one will be left behind

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

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

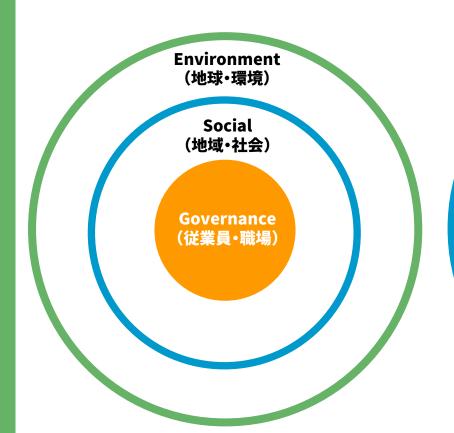


温室効果ガスの排出削減	再生可能エネルギーの利用	責任のある原材料の調達
化学物質や廃棄物の管理	大気汚染防止へ向けた対策	森林破壊の阻止や森林の保全
海洋プラスチック問題の解決	水質汚染防止へ向けた対策	水資源枯渇対策や湖水の保全
生物多様性の維持•損失防止	砂漠化や土壌劣化防止対策	など
従業員の権利と安全衛生保護	従業員の人的資源開発の促進	ヘルスケアやウェルビーイング
働きやすさ×働きがいの両立	女性や障がい者の活躍促進	ダイバーシティ&インクルージョン
児童労働・強制労働の撲滅	サプライチェーン・マネジメント	地域社会の支援と良好な関係
製品の安全性と品質の管理	原料や工程の安全性の確保	など
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
	化学物質や廃棄物の管理 海洋プラスチック問題の解決 生物多様性の維持・損失防止 従業員の権利と安全衛生保護 働きやすさ×働きがいの両立 児童労働・強制労働の撲滅 製品の安全性と品質の管理 経営理念と行動指針の浸透 情報開示の透明性と健全性 各種ハラスメントの予防・対策	化学物質や廃棄物の管理 大気汚染防止へ向けた対策 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 生物多様性の維持・損失防止 砂漠化や土壌劣化防止対策 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 働きやすさ×働きがいの両立 女性や障がい者の活躍促進 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

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

「G&S」が人的資本&社会関係資本





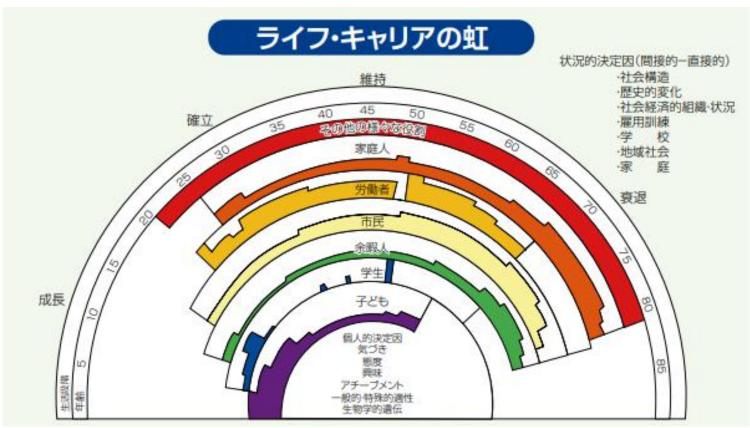


従業員・職場⇔地域・社会⇔地球・環境で「社会課題解決」

人的資本⇔社会関係資本⇔自然資本

社会(Social)の範囲は様々にある





出典 文部省『中学校・高等学校進路指導資料第1分冊』平成4年

家族⇔学校•職場⇔地域⇔市区町村⇔都道府県⇔日本⇔世界

ライフ&キャリアデザイン



ライフデザインとは・・・(例:趣味を持つ、結婚する、子どもを育てる、笑顔でいるなど)

- ・お金を払ってでも、一生涯 行いたいこと。続けたいこと。
- ・お金を貰わなくても、一生涯行いたいこと。続けたいこと。

キャリアデザインとは・・・(例:お金を貰って行う仕事のレベルやスキルアップなど)

- ・ライフデザインを充実させるための手段となること。
- その道のプロフェッショナルになろうとすること。



経営課題の解決⇔社会課題の解決





同僚・取引先・顧客への貢献

地域や地球全体への意識





「不の解消マネジメント®」を回し続ける ≒小さなイノベーションの連続



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

三大食品(食品卸)の事例







働きがいTV(沖縄県雇用政策課番組)21:18~ 持続可能な組織づくり&SDGs経営成功事例

働き方改革⇔SDGS・ESG経営



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









イノベーション⇔自己効力感



自己効力感とは、自分がある状況において必要な行動をうまく遂行できると、自分の可能性を認知していること。カナダ人心理学者アルバート・バンデューラが提唱した。 自己効力感が強いほど実際にその行動を遂行できる傾向にあるという。自己効力感を 通して、人は自分の考えや、感情、行為をコントロールしている。

01	達成経験(最も重要な要因で、自分自身が何かを達成したり、成功したりした経験)
02	代理経験(自分以外の他人が何かを達成したり成功したりすることを観察すること)
03	言語的説得(自分に能力があることを言語的に説明されること、言語的な励まし)
04	生理的情動的喚起(心身ともに健全な状態であること、ココロの余裕、時間的余裕等)
05	想像的体験(自己や他者の成功経験を想像すること-O.マダックス氏による)
06	他者承認 (家族や友人、先輩・上司・同僚などから認められること一太田肇氏による)

(出典:フリー百科事典Wikiをもとに筆者にて改訂)

イノベーションを起こしやすいのは?





不寛容 不安全 不承認 不安感 否定感 不適切 不浸透 不自然 不信感 不快感 不機嫌 不明瞭 不透明 持続不能 不健康 不服感 閉塞感 不幸せ 不理解 不自由 無力感 停滞感 不一致 不十分 不均衡

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

実力発揮マネジメントカード



◆自身の状態を「見える化→言える化→魅せる化」する



アニメ動画 3分45秒



京都でリアルイベント開催できるといいな…