



# 目からウロコのマネジメント術

## 職場の基礎代謝<sup>®</sup>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<sup>®</sup>専門家 / 白井 旬

# いわゆる7・5・3問題(社会課題)

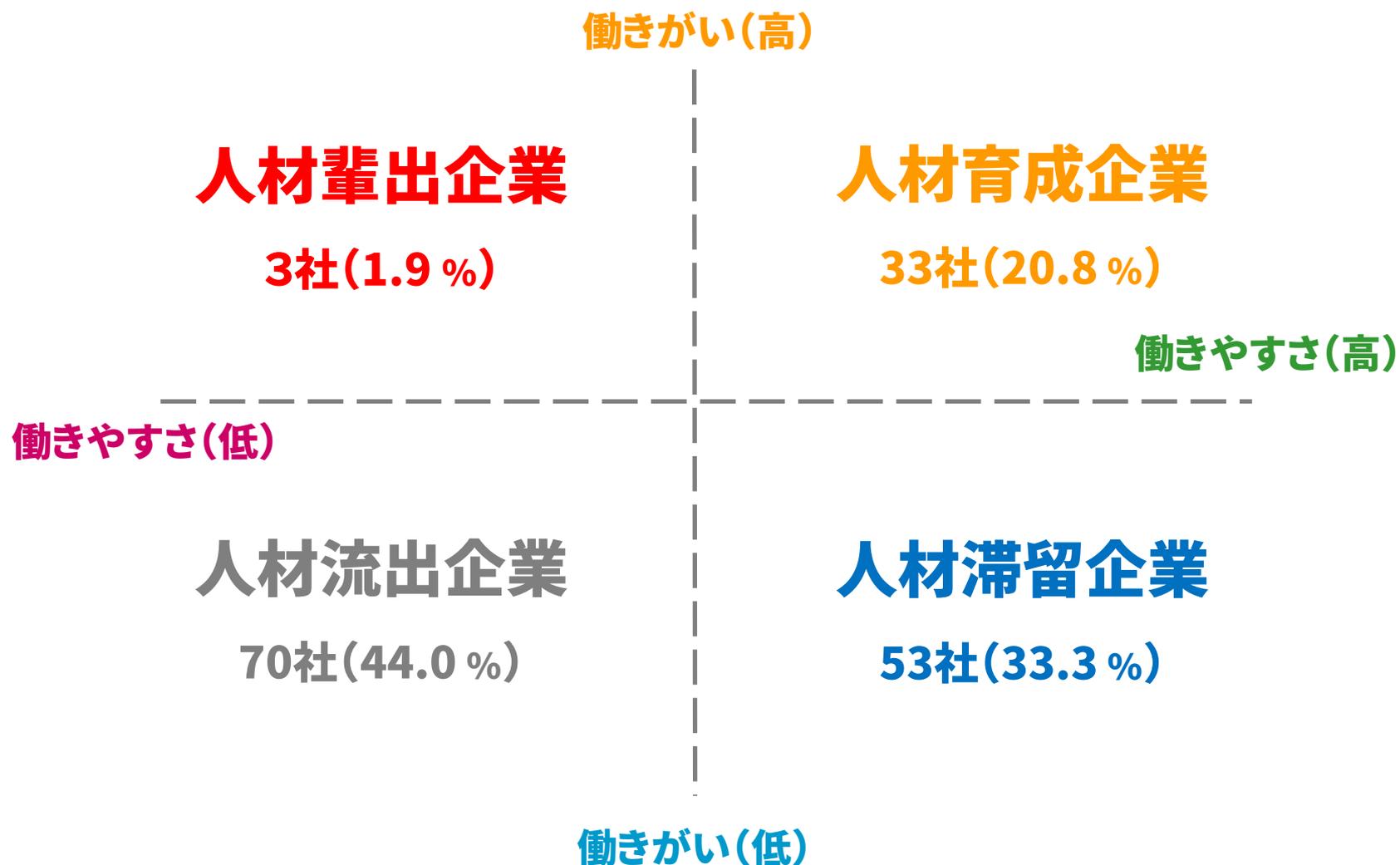


7・5・3

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**

# 2011年度(沖縄県雇用政策課の調査)





# 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

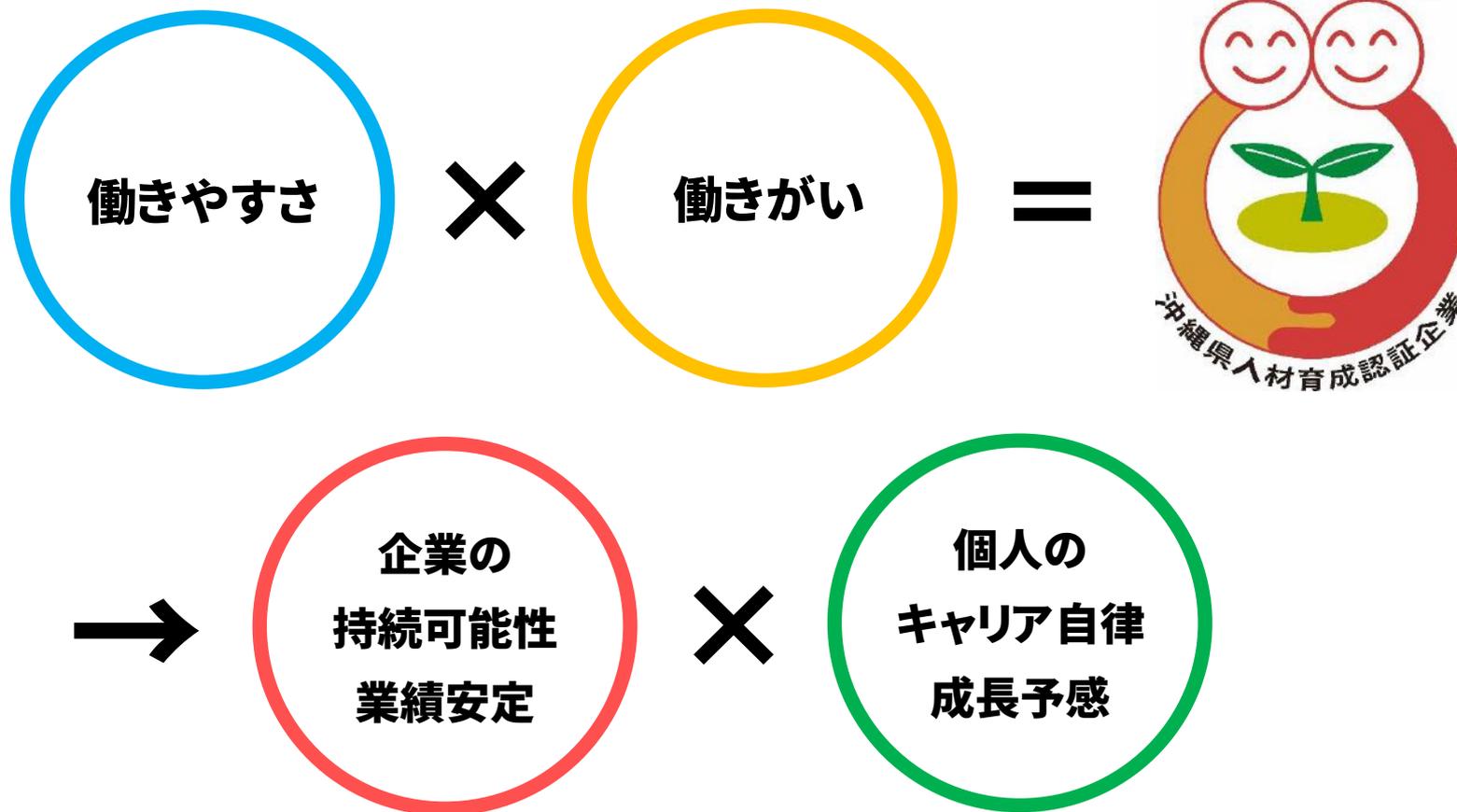
## 3:職場への誇り・愛着(≒エンゲージメント)

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)

# 社会課題を解決する認証制度開始



事業発展型組織 × 自走自律型社員となる事例多数

# 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



# 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

# 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

# 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



仕組み

仕掛け

採用力・生産性・定着率

↑ UP ↑

システム  
(制度・IT)

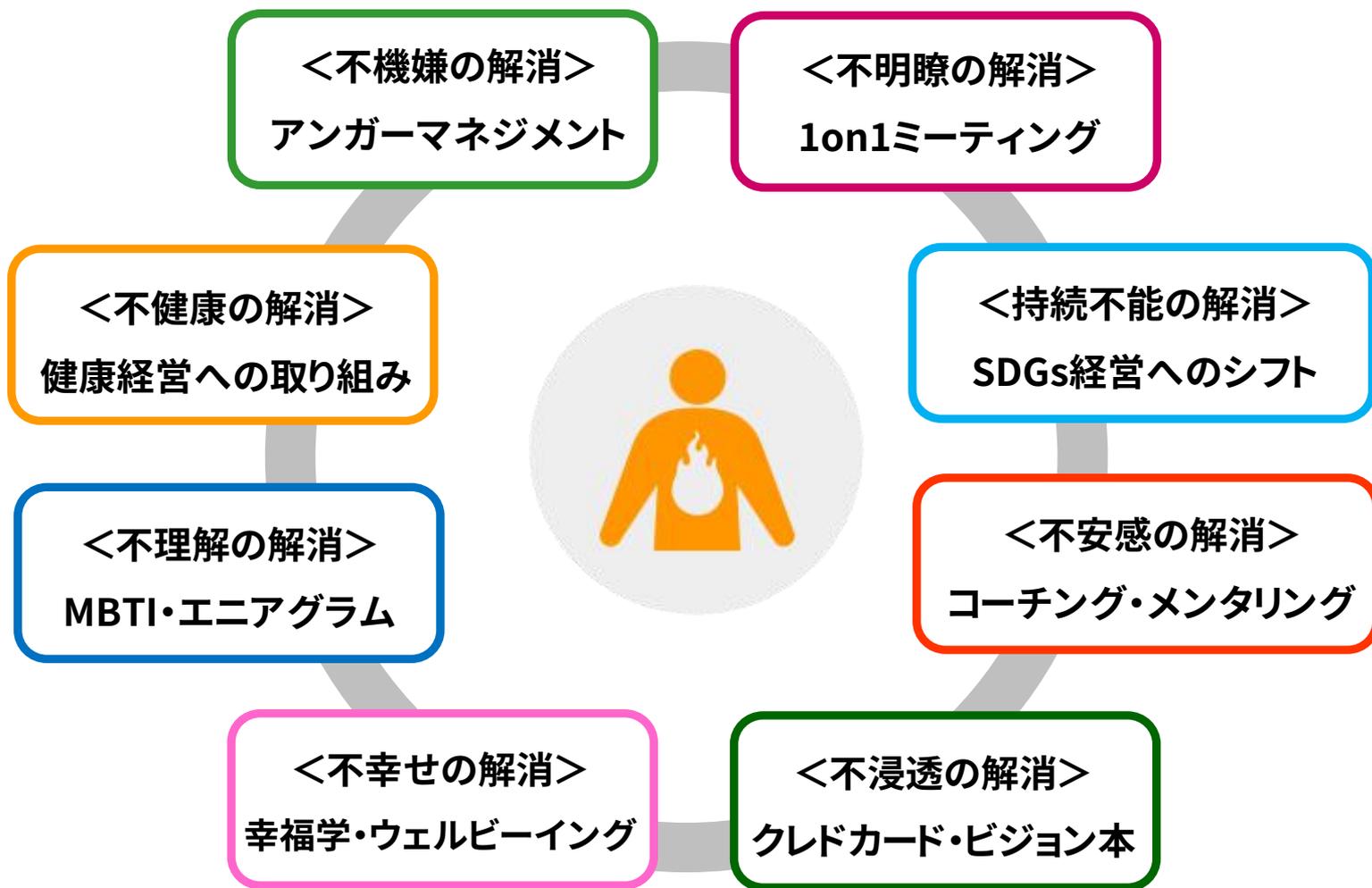
スキル  
(知識・技能)

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<sup>®</sup>(不の解消マネジメント)

# 職場の基礎代謝<sup>®</sup>へのアップデート



# 職場の基礎代謝<sup>®</sup>の導入実績



- ▶ 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<sup>®</sup>の5つのポイント



「能力」と「実力」の違いを理解する（人材育成に囚われすぎない）

「組織」を最も身近な「身体」に例えて捉える（難しく考えすぎない）

「顧客（CS）」と「従業員（ES）」で同じことを行う（スイッチは切り替えない）

「部分」最適ではなく「全体」最適を意識する（バランスを崩さない）

「持続不能」な職場から「持続可能」な職場へ移行する（「不」を放置しない）

# 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…

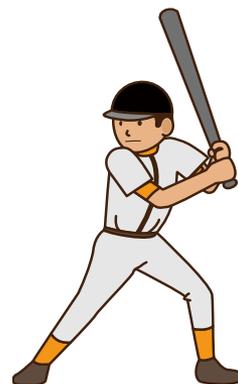
- エンジンやセンサーの **不具合**
- タイヤの空気圧やエンジンオイルの **不足**
- **不適切** な速度（急ブレーキ・急発進）
- **不必要** な荷物（荷物の積みすぎ）



# 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**



# 人材育成×組織開発＝変化対応



	能力伸長が効果的	実力発揮が効果的
人々 & 環境	単一性	多様性
人口 & 経済	右肩上がり	右肩下がり
状況 & 答え	安定・正解	変化・納得解
キャリア	山登り	激流下り
人事施策	人材育成	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

**V**olatility (変動性・**不安定性**／技術革新など)

**U**ncertainty (**不確実性**／人口動態や自然災害など)

**C**omplexity (複雑性・**不可算的**／複数リスク)

**A**mbiguity (曖昧性・**不明確さ**／価値観の多様性)

# 不の解消(不が少ない)=変化に対応



## 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

---

# 未来から愛される会社

持続可能な組織づくりとSDGs・ESG経営

～事業発展型組織&自走自律型社員へ向けて～

---



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

# 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…  
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？**

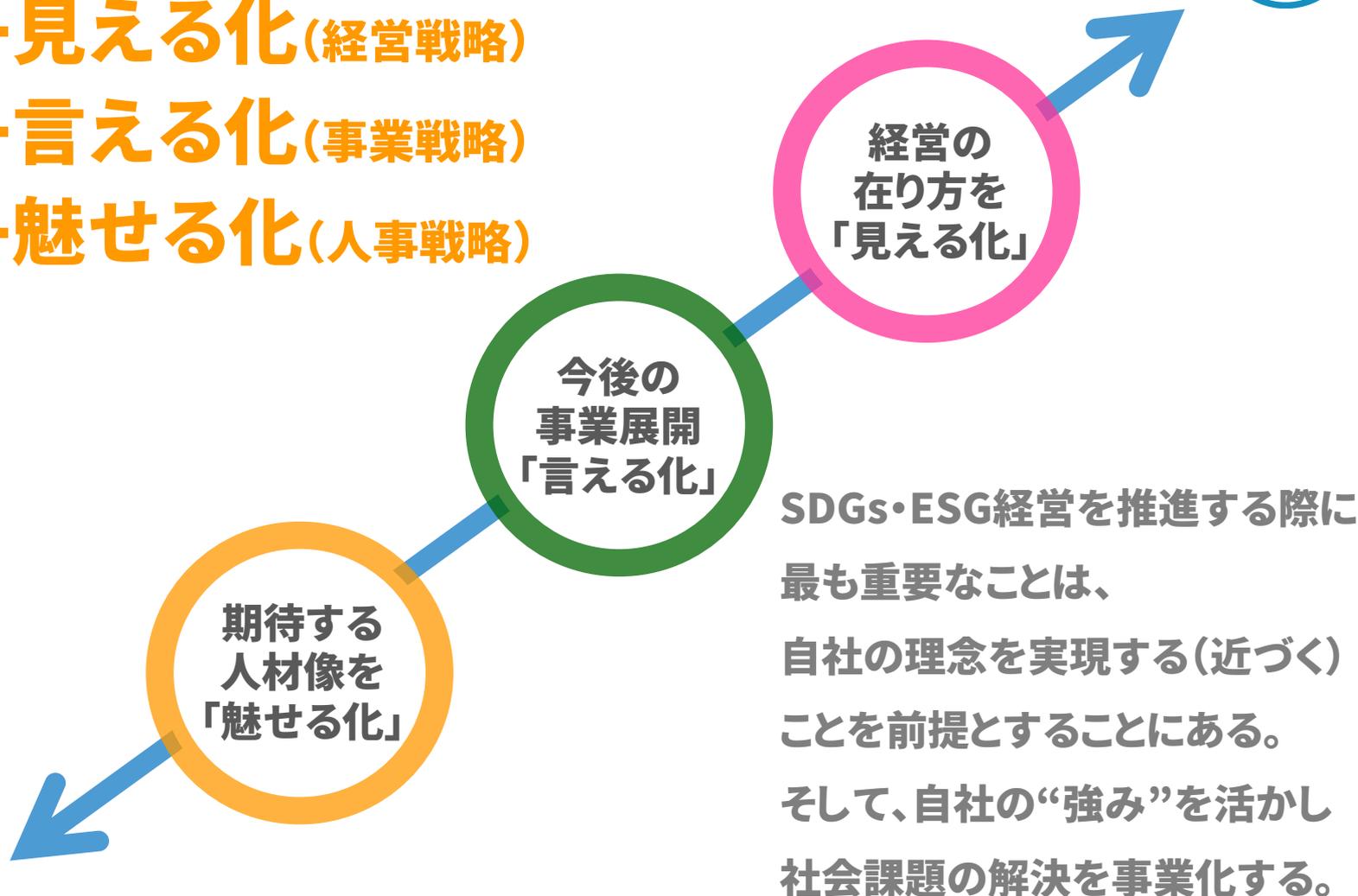


# SDGs・ESGを活用して3つを実現

—見える化(経営戦略)

—言える化(事業戦略)

—魅せる化(人事戦略)



# 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

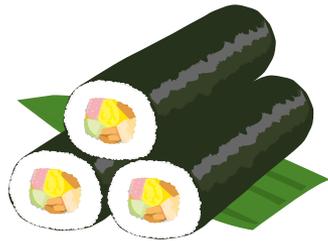
•17の目標(Goals)と  
169のターゲット



•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 <b>5</b> 円	Lサイズ 1枚 <b>10</b> 円
	1枚 <b>5</b> 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**

# 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。

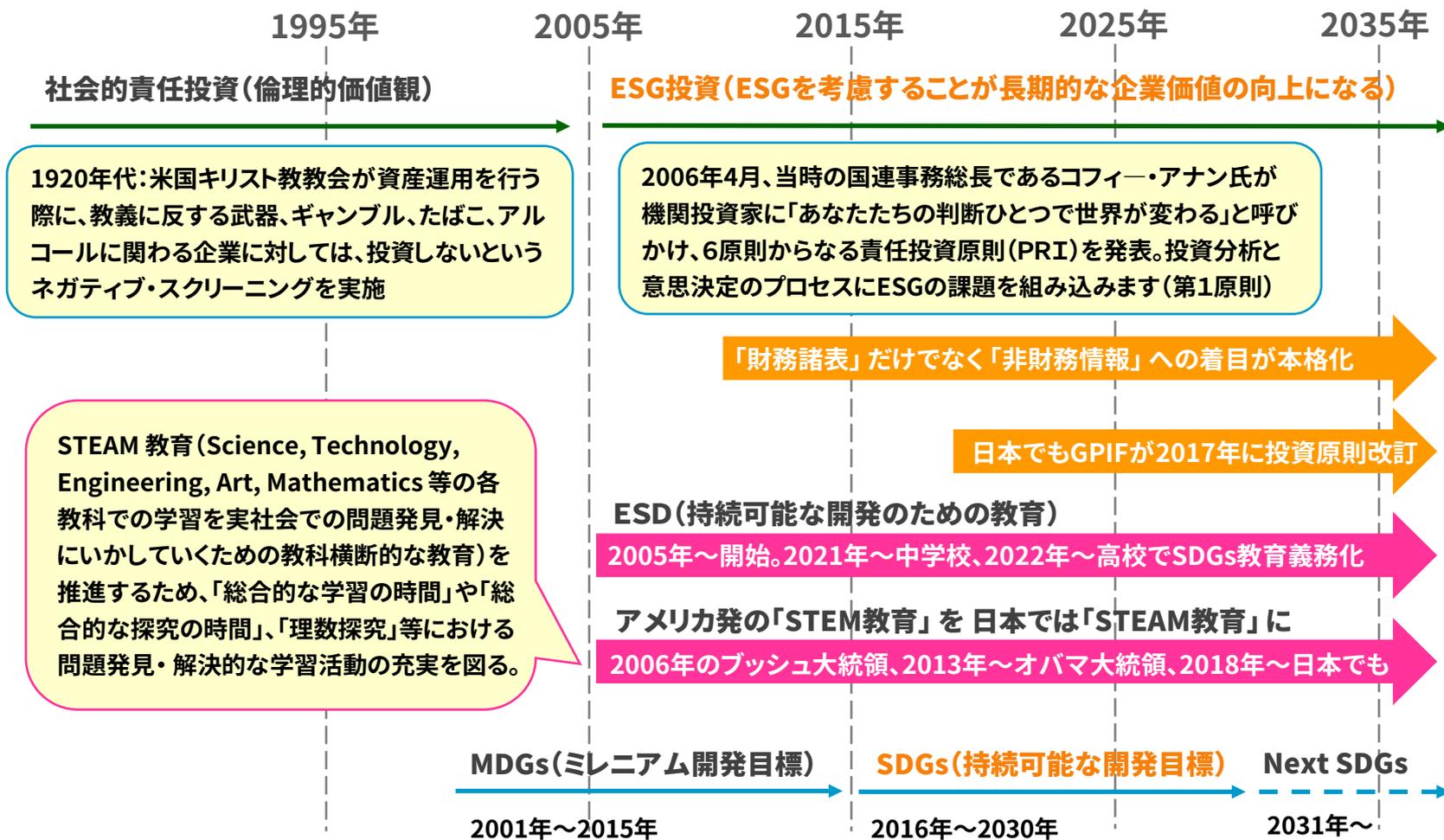
特に、年金基金など大きな資産を超長期で運用する機関投資家を中心に、企業経営のサステナビリティを評価するという概念が普及し、気候変動などを念頭においた長期的なリスクマネジメントや、企業の新たな収益創出の機会(オポチュニティ)を評価するベンチマークとして、**国連の持続可能な開発目標(SDGs)と合わせて注目されています。**

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](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



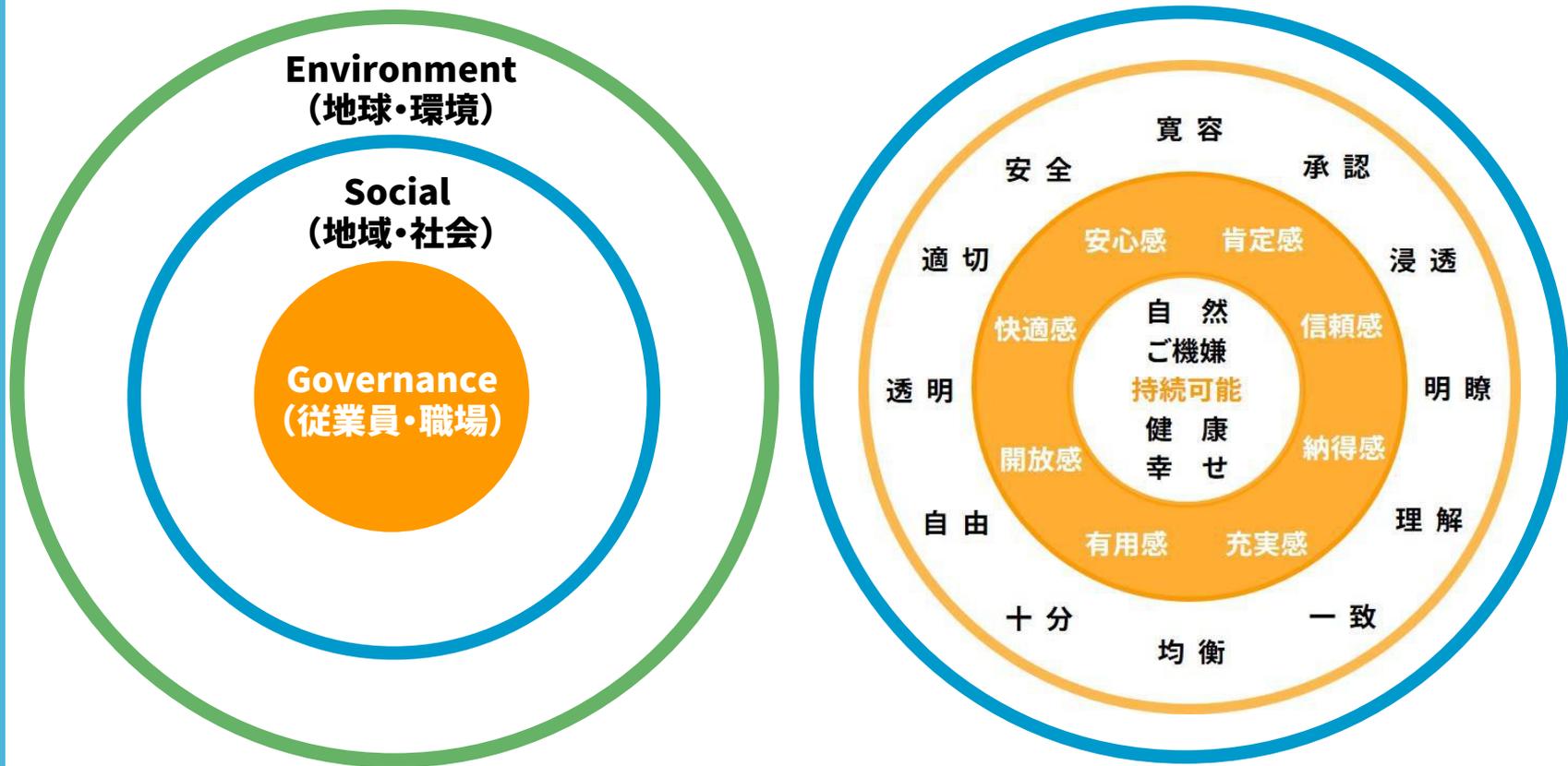
Environment (地球・環境)	温室効果ガスの排出削減	再生可能エネルギーの利用	責任のある原材料の調達
	化学物質や廃棄物の管理	大気汚染防止へ向けた対策	森林破壊の阻止や森林の保全
	海洋プラスチック問題の解決	水質汚染防止へ向けた対策	水資源枯渇対策や湖水の保全
	生物多様性の維持・損失防止	砂漠化や土壌劣化防止対策	など

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

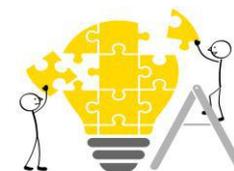


同僚・取引先・顧客への貢献

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



従業員の実力発揮  
& 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 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/](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)

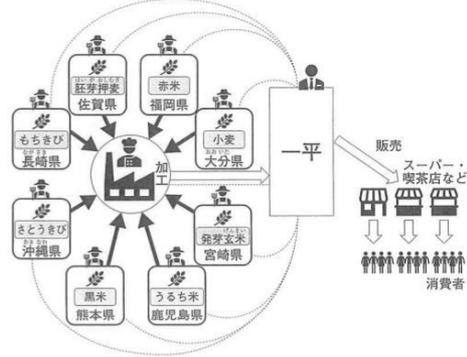
問5. 下線部⑤に関連して、「九州パンケーキ」を流通させるための一平グループの取り組みは、結果的に商品が売れたこともあり、九州の小規模農家に多くのメリットをもたらしたといわれています。本文と《資料3》・《資料4》を参考にしながら、そのメリット2つを190字以内で説明しなさい。その際、一平グループの取り組みの内容にふれながら説明すること。

《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  
小麦…パンなどの原料になる穀物。  
発芽玄米…芽を出した玄米。やわらかく栄養価が高い。  
うるち米…こはんとして食べるための白米。  
黒米…古代米とも呼ばれる稲の原種。玄米の色が黒色。  
赤米…古代米とも呼ばれる稲の原種。玄米の色が赤色。  
さとうきび…茎の汁から砂糖の原料がとれる。  
もちきび…高い栄養価ともちもちとした食感をもつ雑穀。  
胚芽押麦…胚芽を残した大麦を加熱し加工したもの。

《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

2/24<sup>2021</sup>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**

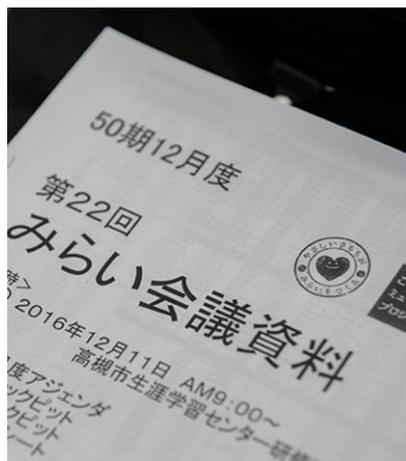
# 参画意識(支持・選択基準)の変化



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)

# 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