


※取り扱い注意



SDGsフォーラム
～SDGsははじめませんか!～

SUNSHOW GROUP
三承工業株式会社 代表取締役 西岡 徹人



SUNSHOW GROUP
三承工業株式会社 代表取締役 西岡 徹人

- ・(一社) SDGs プラットフォーム 理事
- ・(一社) SDGs マネジメント 共同代表
- ・(一社) レジリエンスジャパン推進協議会 地域戦略副本部長
- ・(一社) SDGs BASE 代表理事
- ・(一社) WOMAN EMPOWERMENT PLATFORM 理事
- ・(一社) WOMAN'S INDEPENDENCE FORUM 理事
- ・(一社) 日本カーボニュートラル協会 理事
- ・(一社) 地域価値創造研究所 理事
- ・(一社) 岐阜経済人協議会 理事

- ・内閣府 男女共同参画推進連携会議 議員
- ・厚生労働省 働き方改革ノウハウ獲得検討委員会 委員
- ・厚生労働省 過重労働解消検討委員会 委員
- ・厚生労働省 働き方改革認定講師
- ・国土交通省 建設産業女性活躍推進会議
- ・外務省 SDGs 貢献コミット企業 認定
- ・日本政府 次世代のSDGs推進プラットフォーム 代表



DECADE OF >>> ACTION

1. SDGs時代の企業評価 1-1 SDGsとは
1-2 SDGsの特徴

2. SDGs経営取り組み事例 2-1 社内環境の整備
2-2 持続可能なビジネスモデル
2-3 連携した新規事業

3. 今からできるSDGs 3-1 SDGs導入方法



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



DECADE OF >>> ACTION

1. SDGs時代の企業評価 1-1 SDGsとは
1-2 SDGsの特徴

2. SDGs経営取り組み事例 2-1 社内環境の整備
2-2 持続可能なビジネスモデル
2-3 連携した新規事業

3. 今からできるSDGs 3-1 SDGs導入方法



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGs (Sustainable Development Goals)

持続可能な
Sustainable

↓

自分の子や孫の世代に
大きな負担をかけずに

開発
Development

↓

私たち現役世代が
望ましい発展を継続する



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGsとは

「Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)」の略称です。
SDGsは2015年9月の国連サミットで採択されたもので、国連加盟193か国が
2016年から2030年の15年間で達成するために掲げた目標です。



Transforming Our World:
the 2030 Agenda for Sustainable Development
(我々の世界を変革する持続可能な開発のための2030アジェンダ)




SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

※取り扱い注意

2030アジェンダに書かれていること

- 《理念》
 - ・世界の変革 誰ひとり取り残さない
- 《内容》
 - ・「コンパス」「共通言語」「エンジン」の役割
 - ・17の目標、169のターゲット、232の指標による3層構造
 - ・先進国にも途上国にも普遍的に適用される
 - ・民間企業も課題解決を担う主体として位置付けている
 - ・人権の尊重
 - ・グローバル・パートナーシップの重要性の確認
 - ・進捗状況に関するフォローアップとレビューの推奨（法的義務なし）
 - ・21世紀における人間と地球の憲章

⇒人類と地球の未来は我々の手の中にある
⇒未来の世に受け渡すたいまは今日の若い世代の中に




DECADE OF >>> ACTION

- SDGs時代の企業評価
 - 1-1 SDGsとは
 - 1-2 SDGsの特徴
- SDGs経営取組み事例
 - 2-1 社内環境の整備
 - 2-2 持続可能なビジネスモデル
 - 2-3 連携した新規事業
- 今からできるSDGs
 - 3-1 SDGs導入方法



SDGsの特徴

- SDGsウェディングケーキ
- SDGsの枠組み(三層構造)
- バックカスティング・フォアカスティング



1. SDGsウェディングケーキ



「経済」活動は基礎となる
幸せな「社会」、自然「環境」、を築く為の手法である。

出典：経団連企業大学「SDGs実践企業大学」でSDGsアジェンダを学ぶ

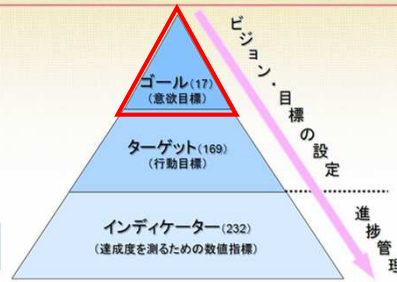
「SDGs」～「誰一人取り残さない」世界の実現を目指して




社会的包摂
経済開発
環境保護

出典：経団連企業大学「SDGs実践企業大学」でSDGsアジェンダを学ぶ

2. SDGsの枠組み【三層構造】



出典：経団連企業大学「SDGs実践企業大学」でSDGsアジェンダを学ぶ

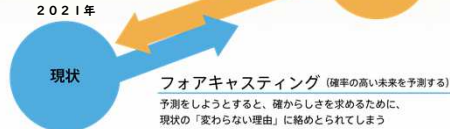
※取り扱い注意

3. バックキャスティングとフォアキャスティング

未来思考

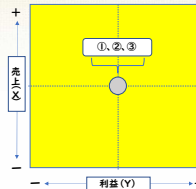
バックキャスティング (重大な変化を予測し、備える)

極端な未来が「来るもの」と仮定して、「そうなったとき、私たちはどうしているだろうか?」を考える (できない理由ではなく、できたときのことを考える)

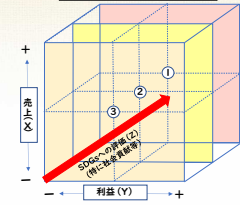


SDGs時代の企業評価

従来型の評価:
経済性(売上・利益)で企業を判断し、社会性(社会貢献)は評価基準に当てはまらない。



SDGs軸の評価:
経済性(売上・利益)だけではなく、社会性(社会貢献)を評価基準に採択する。



東京2020オリンピック・パラリンピック

Be better, together

より良い未来へ、ともに進もう。



一持続可能性に配慮した調達コードー
東京2020組織委員会では、大会の準備のために調達するモノやサービスの供給過程(サプライチェーン)において、持続可能性が確保されるよう、事業者を求める事項を「調達コード」としてまとめています。

【調達における持続可能性の4つの原則】

- (1) どのように供給されているのかを重視する
- (2) どこから採り、何を使って作られているのかを重視する
- (3) サプライチェーンへの働きかけを重視する
- (4) 資源の有効活用を重視する

4つの原則を踏まえ、調達コードでは遵守のほか、環境保全や人権の尊重、適切な働き方を求めています。木材、畜・畜・水産物、紙、パーム油については個別の調達基準もあります。

DECADE OF >>> ACTION

1. SDGs時代の企業評価

- 1-1 SDGsとは
- 1-2 SDGsの特徴

2. SDGs経営取組み事例

- 2-1 社内環境の整備
- 2-2 持続可能なビジネスモデル
- 2-3 連携した新規事業

3. 今からできるSDGs

- 3-1 SDGs導入方法

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

弊社について

- ❖会社名 SUNSHOW GROUP
三承工業(株), ㈱CREDO HOME, ㈱バリュークリエイション 他
- ❖所在地 岐阜県岐阜市水町2丁目53番地
- ❖設立日 2006年3月3日 (創業1999年)
- ❖資本金 1000万円
- ❖社員数 60名
- ❖事業内容 新築工事・土木工事・外構工事・管工事など



経営理念

全ての皆様に感謝の心で
愛情と想いやりのある人・物・創り

ブランド



※取り扱い注意



受賞ポイント

1. 社内環境の整備
2. 持続可能なビジネスモデル

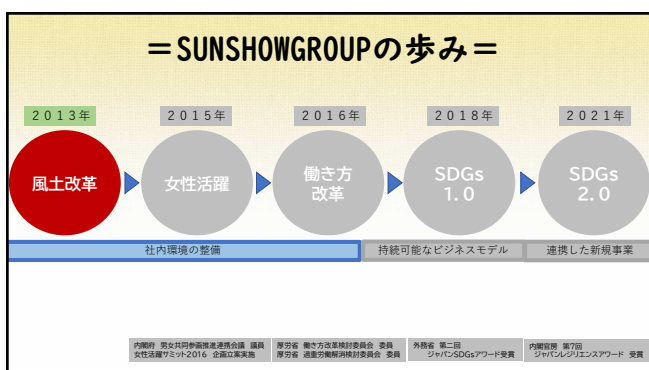
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



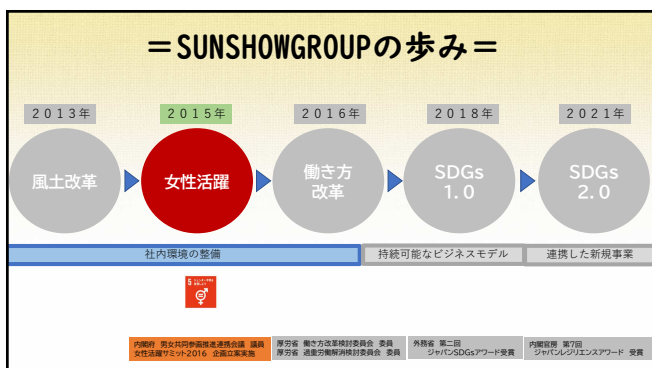
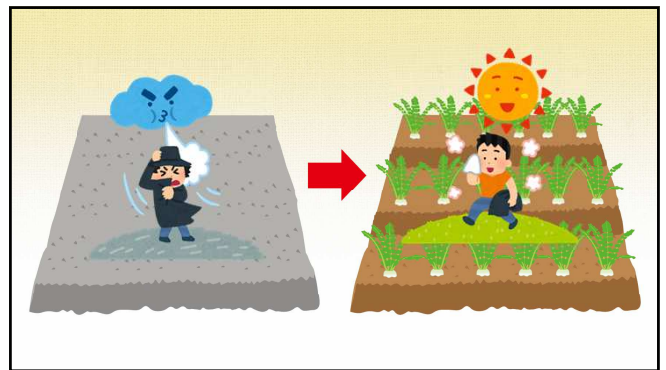
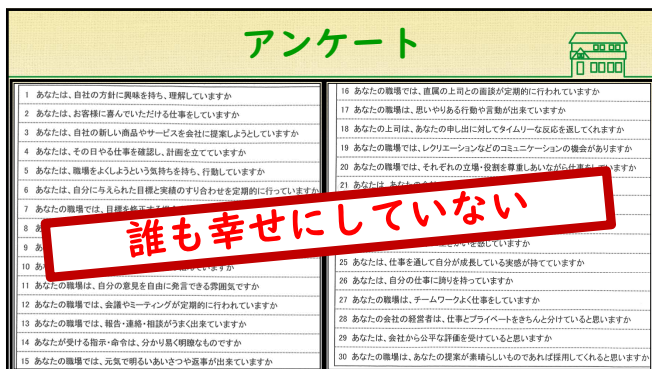
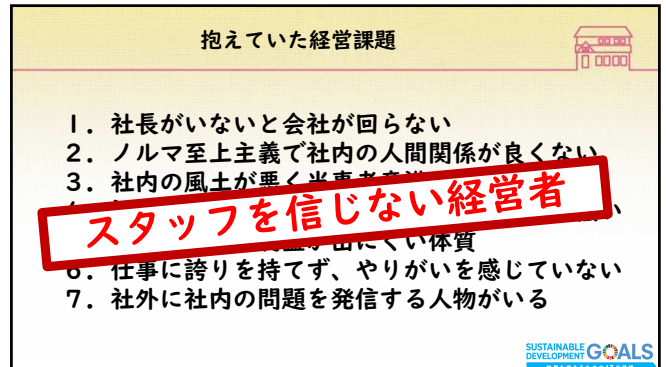
DECADE OF >>> ACTION

1. SDGs時代の企業評価
 - 1-1 SDGsとは
 - 1-2 SDGsの特徴
2. SDGs経営取組み事例
 - 2-1 社内環境の整備
 - 2-2 持続可能なビジネスモデル
 - 2-3 連携した新規事業
3. 今からできるSDGs
 - 3-1 SDGs導入方法

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



※取り扱い注意



※取り扱い注意

SDGsの取り組み

SUNSHOW.BASEの持続可能な開発目標

5 ジェンダー平等を推進しよう

ジェンダー平等を実現しよう
男性中心の建築業界でも、女性活躍の機会を創出することで、新たな価値観から今までにないサービスを提供することもできると考えております。

SUNSHOW GROUPでは、【女性だけの工務店(クレドホーム)】の展開を始め、積極的な女性管理職の採用、子育てママの採用などを行い、グループ全体の女性比率は業界平均の13%を大きく上回り、50%を達成しております。

ジェンダーレスに活躍できる環境整備を進め、更にはその有用性や、具体的な環境整備のノウハウを発信するべく、国土交通省主催の「建設産業女性活躍推進会議女性活躍推進に関する事例発表とグループ討議」に参画しております。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGsの取り組み

チーム夢子誕生

認知・承認・権限移譲

女性を中心に女性活躍推進の為に環境整備を行い、ノーマン・ドレーの策定、トイレの分離、キッズルームの整備等を実行しています。

社員が子供を見ながら仕事ができるようキッズスペースを設置。育児をしながらフルタイムで働ける環境を整えました。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGsの取り組み

働くママプロジェクトの発足

成功体験の積み重ね

女性支援団体や、働くママや育児ママの意見を取り入れ、モデルルームを作りました。母親目線の機能性を高めたローコスト住宅を販売しています。

意見交換会を開き、母親が育児をしやすい間取りや、アイデアを集めモデルハウスを建設しました。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGsの取り組み

女性管理職目指し一歩

ロールモデル

女性管理職を目指す一歩。ロールモデルとして、女性管理職の活躍を促す。

女性管理職を目指す一歩。ロールモデルとして、女性管理職の活躍を促す。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGsの取り組み

女性活躍へ事例紹介

建設業の女性活躍で先進事例発表

建設業の女性活躍で先進事例発表。女性活躍の推進に向けた取り組みを紹介。

建設業の女性活躍で先進事例発表。女性活躍の推進に向けた取り組みを紹介。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGsの取り組み

男女格差ない職場に

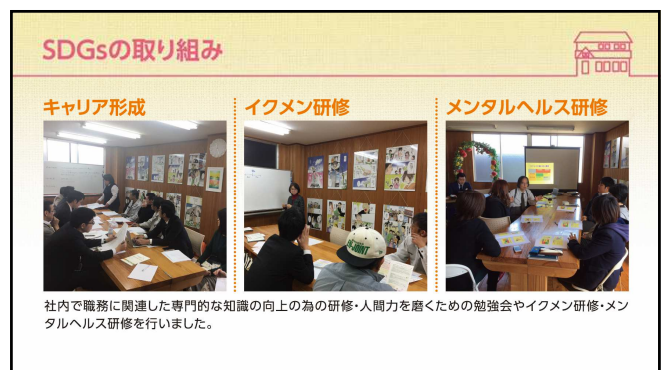
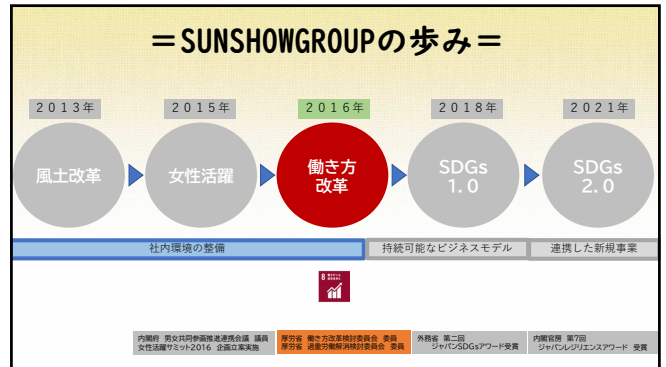
男女格差ない職場に

男女格差ない職場に。男女格差を解消するための取り組みを紹介。

男女格差ない職場に。男女格差を解消するための取り組みを紹介。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

※取り扱い注意



※取り扱い注意

SDGsの取り組み

有給消化と代休完全消化

有給取得率向上と代休完全消化への取り組み強化

(1)有給休暇表を作成
(2)パースデー休暇

●営業課
○プラン事業部
●外観事業部
●建築事業部
●工務部
●管理部

長期連休前後での有給消化や、パースデー休暇の導入。そして計画的な代休消化を徹底しています。

ノー残業デー

毎週水曜日は8のつく日をノー残業デーとし、社員のプライベートの充実を図っています。

SDGsの取り組み

多様な働き方推進に合わせ、会議や打ち合わせを対面ではなく非接触型へ変更することで、これまで参加が難しかったスタッフも参加できるようになり、社内の情報格差を是正する機会になっています。

三承工業株式会社

この会社の方たちに毎日助けられて

女性比率の増加

年	女性比率 (%)
2011	2
2012	3
2013	4
2014	7
2015	8
2016	8
2017	11
2018	16
2019	24
2020	35

女性ならではのライフキャリアステージに合わせた働き方の整備、子育てを楽しみながら働ける環境整備をし、女性スタッフが増えました。

女性管理職の増加

2020年 **33%**
2011年 **20%**

2013年より課長職以上の女性管理職比率30%以上を目標にし、社長自らが女性スタッフとの面談を通してモチベーション管理、目標管理を行い比率が増加しました。

女性管理職候補者比率

50%

管理職候補者とし、ステップアップを目指す女性係長比率が50%に到達しました。

社内環境の整備のまとめ

1. 経営者・管理者・労働者の意識変革
2. プロジェクトチームを社内組織する
3. 認知・承認・権限移譲と成功体験の積み重ね

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

社内環境整備のメリット

売上利益生産性の向上	優秀な人材の確保
女性の積極的な雇用や管理職への登用、性別の垣根がない仕事の進め方は、社内の風土改革につながり、社内制度、仕組みを見直すきっかけとなり、当事者意識が芽生え、業務改善を行い、売上、利益、生産性の向上につながった。	社内の取り組みを外部発信することで、多くの人に「この会社は働く人（女性、高齢者、外国人）にやさしい会社」「この会社で働いてみたい」という印象を生み、より多様性に富んだ優秀な人材確保にもつながった。
採用・教育コストの削減	新たな事業機会の創出
働き続けることのできる環境を整えることは、退職してしまったスタッフの採用や教育をし直すためにかかるコストよりも低コストであり、企業全体のコスト削減につながった。	女性活躍推進に取り組むことをきっかけに、商品開発や販売方法の検討、消費者ニーズを考えた新商品の誕生につながり、新しい取引先や金融機関、事業パートナーの獲得、今までになかったパートナーシップやイノベーションを生むことにつながった。

社員さんの声

- 自分さえよければ良いとの考えがなくなった。
- 業績が一人勝ちから三人勝ちの考え方に変わった。
- 会社や部署を大切にする気持ちが生まれた。

自分で行ける！SDGs入門 参照 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

※取り扱い注意

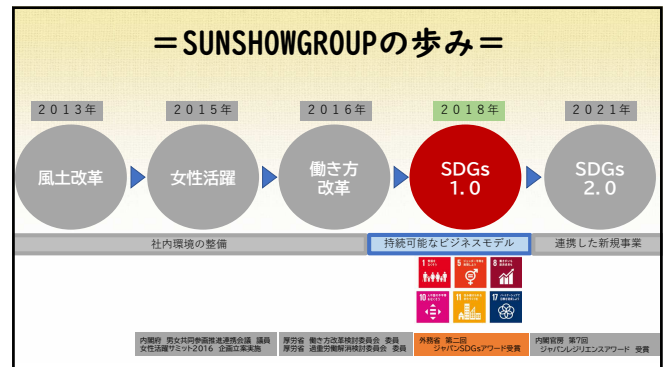
DECADE OF >>> ACTION

1. SDGs時代の企業評価 1-1 SDGsとは 1-2 SDGsの特徴

2. SDGs経営取組み事例 2-1 社内環境の整備 2-2 持続可能なビジネスモデル 2-3 連携した新規事業

3. 今からできるSDGs 3-1 SDGs導入方法

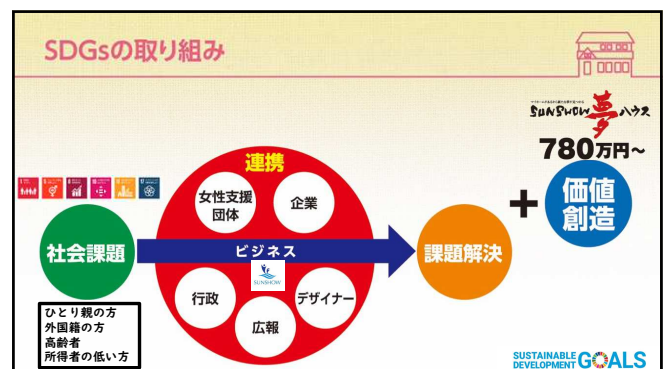
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



**社会性と経済性を
両立した企業経営**

社会課題をビジネスで解決する

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGsの取り組み

SUNSHOW.BASEの持続可能な開発目標

貧困をなくそう

少子高齢化の影響や、非正規雇用、フリーターの増加により、日本では所得格差が問題となっております。低所得層においては、高所得層に比べ教育等にかかることができる費用が少なく、満足な教育を受けられずに貧困のスパイラルに陥るケースも少なくありません。

そこで建築事業部では、低価格高品質な注文住宅「SUNSHOW夢ハウス」を展開し、高額な住宅ローンで生活費を圧迫することなく、マイホーム取得を可能にすることで、お子様の笑顔のために、それぞれの夢や教育に投資することができると考えております。マイホームの取得により生活の質が向上し、夢や教育への投資により貧困のスパイラルからの脱却を実現しております。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGsの取り組み

たくさんの方に家を

低価格住宅販売へ

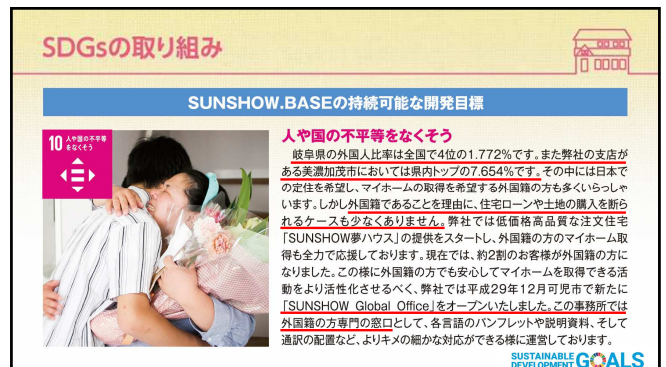
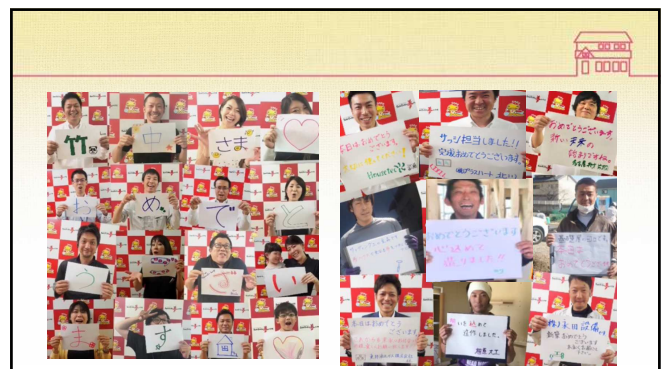
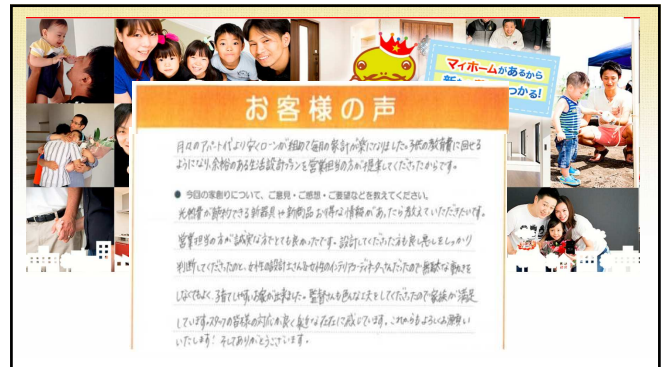
マイホーム 諦めないで

近況

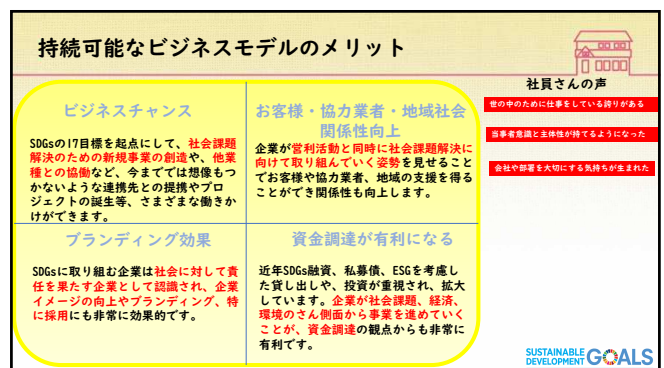
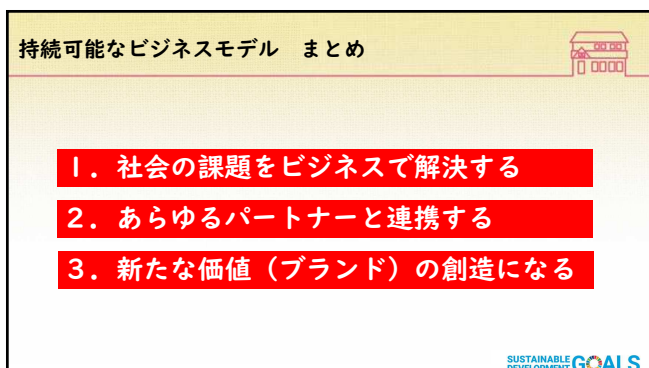
収入が低くても、マイホームの夢を諦めないで、SUNSHOW夢ハウスに相談してください。低価格で、高品質な注文住宅を提供しています。また、教育費の負担を軽減するためのサポートも提供しています。

中日新聞 2022.01.13

※取り扱い注意



※取り扱い注意

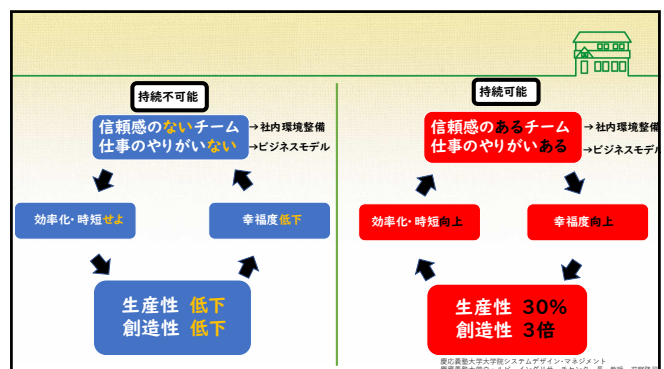


※取り扱い注意

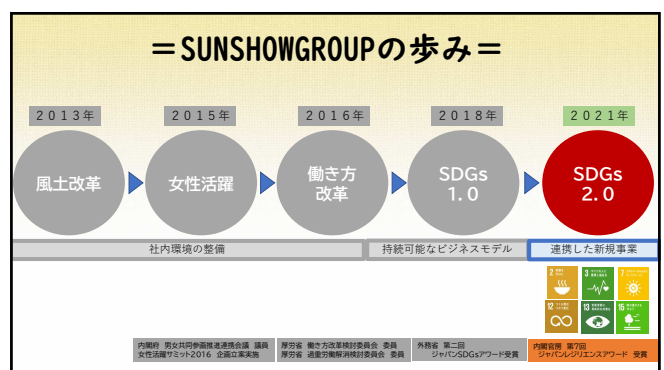
	改革当時	2021年
1. 女性スタッフ (グループ会社含む)	14% ⇒	56%
2. 外国人スタッフ	0% ⇒	10%
3. 職場復帰率 (産休・育休取得後)	0% ⇒	100%
4. カンガルー出勤	0% ⇒	65%
5. 離職率	53% ⇒	1.8%

SDGsを取り入れた結果・成果
1. 売上・利益・生産性の向上 2. 優秀な人財の成長・採用 3. 社会的信頼の確立 4. 顧客の満足・紹介 5. 仕事への誇り (生きがい・やりがい・働きがい)

	改革当時	2021年
1. 売上 (グループ会社含む)	4億 ⇒	16億
2. 正社員数 (アルバイト含む60名)	9名 ⇒	47名
3. 社員年収	350万 ⇒	450万



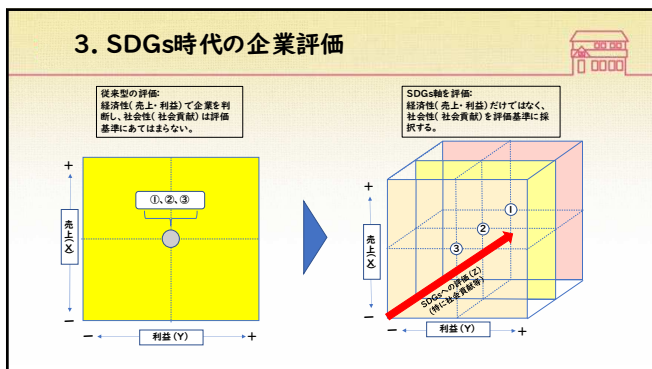
DECADE OF >>> ACTION	
1. SDGs時代の企業評価	1-1 SDGsとは 1-2 SDGsの特徴
2. SDGs経営取り組み事例	2-1 社内環境の整備 2-2 持続可能なビジネスモデル 2-3 連携した新規事業
3. 今からできるSDGs	3-1 SDGs導入方法



※取り扱い注意



※取り扱い注意



DECADE OF >>> ACTION

- SDGs時代の企業評価
 - 1-1 SDGsとは
 - 1-2 SDGsの特徴
- SDGs経営取組み事例
 - 2-1 社内環境の整備
 - 2-2 持続可能なビジネスモデル
 - 2-3 連携した新規事業
- 今からできるSDGs
 - 3-1 SDGs導入方法



SDG Compass

SDGsの企業行動指針
—SDGsを戦略にどう活用するか—

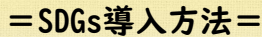
地球は、経済、社会および環境の面で大きな課題に直面している。

こうした課題に対処するため、「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、2030年に向けて世界的な優先課題および世界のあるべき姿を明らかにしている。程度の貧困を根絶し、世界を持続可能な軌道に乗せるための先例のない機会を提供するものである。

世界の各国政府は、すでにこの目標に合意している。今こそ企業が行動を起こす時である。

本SDG Compassは、各企業の事業にSDGsがもたらす影響を解説するとともに、持続可能性を企業の戦略の中心に据えるためのツールと知識を提供するものである。

※取り扱い注意





持続可能な開発目標 (SDGs) とは

世界経済フォーラム「世界未来レポート」では、2001年に発表された「ミレニアム開発目標 (MDGs)」が基礎として、2015年9月に採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」が、世界の共通の目標として位置づけられ、世界中の国々によって、推進活動が展開されている。

世界を変えるための17の目標

<p>1 貧困</p>  <p>貧困をあらゆる次元で根絶する。</p>	<p>2 飢餓</p>  <p>飢餓を根絶し、食料・栄養・食生活の安全を確保し、持続可能な農業を推進する。</p>	<p>3 健康と福祉</p>  <p>あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。</p>	<p>4 質の高い教育</p>  <p>包摂的かつ公平な質の高い教育をすべての人々に提供し、生涯学習の機会を創出する。</p>	<p>5 ジェンダー平等</p>  <p>ジェンダー平等を達成し、すべての女性と男児の権利と機会を確保する。</p>
<p>6 水と衛生</p>  <p>安全な水と衛生をすべての人々に提供し、持続可能な水資源管理を推進する。</p>	<p>7 エネルギー</p>  <p>安全、安価、持続可能なエネルギーへのアクセスを確保し、エネルギーの転換を推進する。</p>	<p>8 働きがい</p>  <p>包摂的かつ持続可能な経済成長と雇用創出を促進し、働きがいのある経済を実現する。</p>	<p>9 産業とインフラ</p>  <p>持続可能な産業とインフラを構築し、イノベーションを促進する。</p>	<p>10 人や国の不平等</p>  <p>国内・国際的な人や国の不平等を減らす。</p>
<p>11 持続可能な都市とコミュニティ</p>  <p>包摂的かつ持続可能な都市とコミュニティを構築する。</p>	<p>12 持続可能な消費と生産</p>  <p>持続可能な消費と生産のあり方を推進する。</p>	<p>13 気候変動</p>  <p>気候変動の脅威に対処し、持続可能な開発を推進する。</p>	<p>14 海の豊かさ</p>  <p>海の豊かさを持続的に確保し、持続可能な開発を推進する。</p>	<p>15 陸の豊かさ</p>  <p>陸の豊かさを持続的に確保し、持続可能な開発を推進する。</p>
<p>16 平和と公正</p>  <p>平和と公正を促進し、持続可能な開発を推進する。</p>	<p>17 パートナーシップ</p>  <p>持続可能な開発目標の達成のために、民間セクター、学術機関、市民社会などとのパートナーシップを推進する。</p>			

SUNSHOW.BASE まで

SDGsの達成に向けて、私たち一人ひとりができることを実践しよう。





はじまり

LINEWORK GROUPは、顧客と企業をつなぐコミュニケーションを軸に、消費者、ビジネスパートナー、従業員と密着して取り組んでいます。重要視しているのは、顧客の「生活」や「仕事」や「趣味」に関わる「生活の場」や「仕事の場」です。そして、その場での「生活」や「仕事」や「趣味」を促進する「生活の場」や「仕事の場」を創出することです。

その中で、顧客と企業をつなぐコミュニケーションを軸に、消費者、ビジネスパートナー、従業員と密着して取り組んでいます。

SUNSHINE BASEの組織と役割を再定義

組織をなくす

組織をなくすとは、従来の「部署」や「課」の枠組みをなくすことです。従来の「部署」や「課」の枠組みは、組織の「機能」を担う「人」の役割を定義するための枠組みです。しかし、組織の「機能」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織をなくすとは、従来の「部署」や「課」の枠組みをなくすことです。従来の「部署」や「課」の枠組みは、組織の「機能」を担う「人」の役割を定義するための枠組みです。しかし、組織の「機能」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

シナジーを再定義しよう

シナジーとは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

シナジーとは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

新しい文化の醸成

新しい文化の醸成とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

新しい文化の醸成とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織の再定義

組織の再定義とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織の再定義とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

SUNSHINE BASEの組織と役割を再定義

人々の生活や仕事や趣味を促す

人々の生活や仕事や趣味を促すとは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

人々の生活や仕事や趣味を促すとは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織の再定義

組織の再定義とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織の再定義とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織の再定義

組織の再定義とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織の再定義とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織の再定義

組織の再定義とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織の再定義とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織の再定義

組織の再定義とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

組織の再定義とは、組織の「機能」や「役割」が、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。組織の「機能」や「役割」は、組織の「目的」や「使命」によって定義されるべきです。

[illegible][illegible]

※取り扱い注意

社内環境整備のメリット

社員の声	
売上利益生産性の向上 女性の積極的な雇用や管理職への登用、性別の垣根がない仕事の進め方は、社内の風土改革につながり、社内制度、仕組みを見直すきっかけとなり、当事者意識が育ち、業務改善を行い、売上、利益、生産性の向上につながった。	優秀な人材の確保 社内の取り組みを外部発信することで、多くの人に「この会社は働く人（女性、高齢者、外国人）にやさしい会社」「この会社で働いてみたい」という印象を与え、より多様性に富んだ優秀な人材確保にもつながった。
採用・教育コストの削減 働き続けることのできる環境を整えることは、退職してしまったスタッフの採用や教育をし直すためにかかるコストよりも低コストであり、企業全体のコスト削減につながった。	新たな事業機会の創出 女性活躍推進に取り組むことをきっかけに、商品開発や販売方法の検討、消費者ニーズをとらえた新商品の誕生につながり、新しい取引先や金融機関、事業パートナーの獲得、今までになかったパートナーシップやイノベーションを生むことにつながった。

60分で作る！SDGs入門 事例
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

持続可能なビジネスモデルのメリット

社員の声	
ビジネスチャンス SDGsの17目標を起点にして、社会課題解決のための新規事業の創造や、他業種との協働など、今まででは想像もつかなかったような連携先との提携やプロジェクトの誕生等、さまざまな働きかけができます。	お客様・協力業者・地域社会関係性向上 企業が営利活動と同時に社会課題解決に向けて取り組んでいく姿勢を見せることでお客様や協力業者、地域の支援を得ることができ関係性も向上します。
ブランディング効果 SDGsに取り組む企業は社会に対して責任を果たす企業として認識され、企業イメージの向上やブランディング、特に採用にも非常に効果的です。	資金調達が有利になる 近年SDGs融資、私募債、ESGを考慮した貸し出しや、投資が重視され、拡大しています。企業が社会課題、経済、環境のさん側面から事業を進めていくことが、資金調達の観点からも非常に有利です。

世の中のためには夢もしている限りがある
当事者意識と主体性が持てるようになった
会社や部署を大切にする風土が生まれた
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGs (Sustainable Development Goals)

持続可能な
Sustainable

↓

自分の子や孫の世代に
大きな負担をかけずに

開発
Development

↓

私たち現役世代が
望ましい発展を継続する

出典元：国連広報センター
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

持続可能な未来を！

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

セミナーメニュー一覧

1. 風土改革セミナー
2. 女性活躍推進セミナー
3. 働き方改革推進セミナー
4. SDGs推進セミナー
 - 4-1 SDGsカードゲーム
 - 4-2 マッピング
 - 4-3 ストーリー
 - 4-3 インディケーター
 - 4-4 パートナーシップ

SUNSHOW 検索

西岡徹人 検索

Facebook, Twitter, Instagram, LINE