

東三河 地域研究

令和4年8月5日発行

編集・発行：

公益社団法人東三河地域研究センター

住所／豊橋市駅前大通三丁目53番地

(太陽生命豊橋ビル2階)

TEL／0532-21-6647

FAX／0532-57-3780

通巻172号 2022. 8

2021年度 東三河地域問題セミナー 第1回公開講座

講演：『SDGsを企業経営、自治体・地域の活動にどう組み込んでいくか』

株式会社クレアン 総合企画グループ グループマネジャー 安藤 正行 氏・・・2-10



2021 年度 東三河地域問題セミナー 第 1 回公開講座

講演：『SDGs を企業経営、自治体・地域の活動にどう組み込んでいくか』

株式会社クレアン 総合企画グループ グループマネジャー 安藤 正行 氏

令和 4 年 7 月 8 日（金）14 時～16 時 30 分 豊橋商工会議所 4 階 406 会議室にて講演を行った。

講演 『SDGs を企業経営、自治体・地域の活動
にどう組み込んでいくか』

株式会社クレアン
総合企画グループ
グループマネジャー
安藤 正行 氏



1. はじめに

本日は、最初に私が所属する株式会社クレアンの紹介をしながら、サステナビリティや SDGs をどのようにして企業に取り込んでいくべきかという話をさせていただきたいと思えます。

ありました。しかし、サステナビリティや CSR の支援をするのに、東京は情報が早く、また、顧客企業の推進本部が東京の本社に存在することが多いため、東京に支店を立ち上げました。私はその初期くらいに入社、その後東京におけるビジネス規模が拡大し、2006 年くらいに本社を東京に移したという感じになります。

事業内容は主にサステナビリティのコンサルティングをやっており、売上規模としてここ数年は 6～7 億くらいで推移しています。従業員は 38 名、過半数は女性ということで、代表が女性ということも関係するかもしれませんが、こういう分野に関心を持っている優秀な女性社員が多くいます。

会社概要 (1/2)



会社名	株式会社クレアン ※社名「Createur-Entrepreneur（創動的起業家）」というフランス語の略語
設立	1988年8月
代表者	園田 穂子
資本金	2,000万円
本社所在地	東京都港区白金台3丁目19-6 白金台ビル5階（〒108-0071）
連絡先	TEL：03-5423-6920(代表) FAX：03-5423-6921 E-Mail：info@cre-en.jp Web：http://www.cre-en.jp/
事業内容	統合経営（サステナビリティ、CSR、CSV）コンサルティング事業
売上高	約6.5億円
従業員数	38名（2022年1月31日現在）



Copyright © 2022 Cre-en Inc.

4

■ 図 1

会社概要のページをご覧くださいと、クレアンという名前はなんかかわいらしい名前と感じると思います。(図 1) このクレアンというのは「Createur-Entrepreneur（創動的起業家）」というフランス語が起源となっています。代表者は園田という女性で、25 歳の時に会社を立ち上げ、創業以来社長を務めています。来年 35 年目を迎える会社になります。

本社は東京の白金台にあります。園田が兵庫の出身ということもあり、大阪に本社が長い間

会社概要 (2/2)



企業目的 サステナブルな社会の実現

2030年ビジョン

2030年に持続可能な社会を実現するために企業、市民、政府の行動変革を起し共に働く仲間が夢をかなえられる会社を目指します

事業内容 統合経営コンサルティング（延べ800社以上）

- サステナビリティビジョン・方針・計画・KPIの策定および管理支援
- サステナビリティ/統合報告書の企画・編集・制作および社内浸透支援
- 投資家/生活者/取引先などステークホルダーとの対話支援 など



* 統合経営
企業の価値創造と社会の価値創造
を同時に推進する長期視点の経営

Copyright © 2022 Cre-en Inc.

5

■ 図 2

会社の理念、ミッションは「持続可能な社会、サステナブルな社会を実現する」というものです。(図 2) どうやって実現するのと思われるかもしれませんが、当社一社では実現できない部分もありますが、ミッション・ビジョン・バリュー、すべての項目にサステナブルな社会の実現といった内容を入れています。2016 年に 2030 年ビジョンを作成、長期的目標を掲げて具体的にしていくことを、経営の中で普通にやっています。私は経営企画部門のマネジャーとして、

経営方針の策定等に深く関わってきました。

サステナビリティの統合経営コンサルティングを説明します。普通の経営コンサルティングは売上と利益、株価みたいな話を中心に、財務的パフォーマンス向上による企業の価値創造をめざします。実際に大事な話ではありますが、企業活動において、環境をひどく破壊しても良いとか、社員を酷使しても良いという話には絶対なりません。これまでの売上や利益といった企業の価値創造に加えて、環境や社会への配慮、その価値も毀損せず創造し、両立させる経営ということで統合経営と呼んでおり、その推進のための経営コンサルティングを行っています。

コンサルティングをしている顧客企業の名前はなかなか出せませんが、サステナビリティレポートとか、統合レポートといったものを大企業が出しています。当社の実績としてこのくらいの規模の会社に支援してますよということがわかるように、旭化成様、セブン&アイ・ホールディング様、ソニー様、野村不動産ホールディング様、マルハニチロ様といった取引先の名前を代表して挙げてさせていただきます。同程度の規模の企業を毎年 40~50 社くらい支援しているとイメージしてください。

支援内容については、サービスメニューが当社のホームページに載っています。(図 3) 当社はサステナビリティの経営コンサルタントを始めて 22 年になりますが、スタートが早かったこともあってこの世界では知られている会社です。長く続けた多くのノウハウがあり、こういうことを困っていますということを相談いただきましたら大体のことは支援できます。要望に応じてサービス開発をしてきたという歴史もあります。最近内容が細分化し、事業所の CO2 を測りたいといった場合は、パートナーである環境コンサルタントにお願いするケースもありますが、顧客企業がどういう方針をつくるかということについて経営者の方とお話ししながら、どのように社内に浸透していきましょうといった具体

的な話を交えて進めるという感じにしています。



■ 図 3

これまでの話は企業支援のサービス内容ですが、自治体向けには持続可能なまちづくりサービスというのを提供しています。実際に自治体の方からお金をいただきながら仕事をするようになったのはここ数年ではありますが、東日本大震災のボランティア活動からつながりができて、相談を受けて始まりました。例えば熊本県の山都町の東京事務所を、代行サービスのよう形でやっていたり、兵庫県豊岡市のジェンダーギャップ解消戦略をつくるためのワークショップなどの研修支援を行ったりしています。

また、マッチングサービスと言っていますが、もともと企業を支援していたことから、多くの企業とのつき合いがあり、サステナビリティの課題は、ひとつの自治体や一企業じゃ解決できないことが多いため、一緒に協力して進めるパートナーを選び、つなぐということです。サステナビリティのコンサルティングとしてどのようなことをやっているのかということ、当社の会社概要を含めお話ししました。

2. SDGs のおさらいとサステナビリティ活動

次は SDGs のおさらいとサステナビリティ活動についてお話しします。SDGs は、いきなり出てきた話ではなくて 2015 年の秋に国連で発表されたものですが、それ以前にどういうものがあったかを含めてお話ししたいと思います。

SDGs は 17 のゴールがありますということで、

このロゴを皆さん見られたことがあると思います。(図 4) 国連の場で 2015 年の秋に 193 各国が署名して、世界共通の目標となりました。



■ 図 4

SDGs の前に MDGs というのがあり、それはここまで知名度はありませんでしたが、ある程度達成されたということで、より広範囲に、先進国以外の国も含めた世界中の国が賛同したことで SDGs は一躍有名になりました。日本政府も、推進本部を立ち上げて、トップは首相がやっているという形になります。

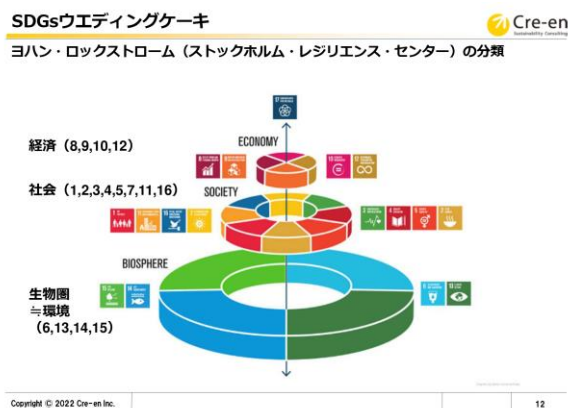
ロゴはよく見られると思いますが、この言葉は博報堂さんが翻訳されています。わかりやすくなっていますが、少ししか本質が入ってなくて、誤解を招くかもしれないという項目もあります。もちろん英語でも短い文言が入っていて、その背景にこういうものがありますよということでお話しすると、目標の 1~17 まではこんな感じになっています。

例えば 2 番の飢餓をゼロにというゴールです。目標の内容は、飢餓を終わらせ、食糧安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進すると書いてあります。ゴールのアイコンでは持続可能な農業を促進することが抜けていますが、背景を知っておくのは必要と思います。

17 のゴールの先には 169 のターゲットと 232 のインジケータというのがあるって、それがどこまで達成できているかを毎年 9 月に報告、どれだけ進捗しているかを国連の場で共有する枠組

みになっています。

17 番のパートナーシップで目標を達成しようというゴールは、わかりにくい部分があると思います。これは SDGs ウェディングケーキとされているもので、スウェーデンのストックホルム大学にストックホルム・レジリエンス・センターの教授であったヨハン・ロックストロームという人が分類したものです。(図 5) 一番下が BIOSPHERE で、真ん中は SOCIETY で、一番上が ECONOMY ということになっていますが、その上に 17 番の目標が乗っています。翻訳すると、経済、社会、環境という 3 分野です。これはよくサステナビリティの世界ではトリプルボトムラインと言われます。ボトムラインというのは決算書の一番下の数字で、利益がいくら出ているかといった話ですが、経済だけではなくて社会や環境まで対象を広げたということでトリプルボトムラインという言い方をします。経済の目標は 8、9、10、12 の 4 項目、社会の目標が 1、2、3、4、5、7、11、16 の 8 項目、環境の目標が 6、13、14、15 の 4 項目ということです。



■ 図 5

構造としては、経済があるのはその下で社会が支えているからであり、その社会を支えているものとして自然環境とか自然資源というのがあることを示しています。経済、社会、環境のトリプルボトムラインで目標が掲げられていると覚えていただけたらと思います。

SDGs を推進するにあたっては、SDG コンパス

というものがあります。これは検索していただいたらすぐ出てくると思いますし、当社のホームページからもリンクが張ってあるのでだれでもダウンロードできます。企業が取り組むときのガイドライン、手引きなので、ぜひごらんいただくと良いと思います。このステップ 1、2、3、4、5 は、SDGs を理解するステップ 1、優先課題を決定するステップ 2、目標を設定するステップ 3、経営へ統合するステップ 4、報告とコミュニケーションを行うステップ 5 となっています。それぞれどういうことをやれば良いのかが書かれていて、進め方がわからないときには参考になる資料と思います。

サステナビリティのことを進める場合、こうした手引きがないと難しいと思います。というのは、課題自体が普段の経営から遠かったりすることもあり、何を問題として捉えているのか、また何の問題を指しているのかを理解することも難しく、手引きが役に立つと思います。



■図 6

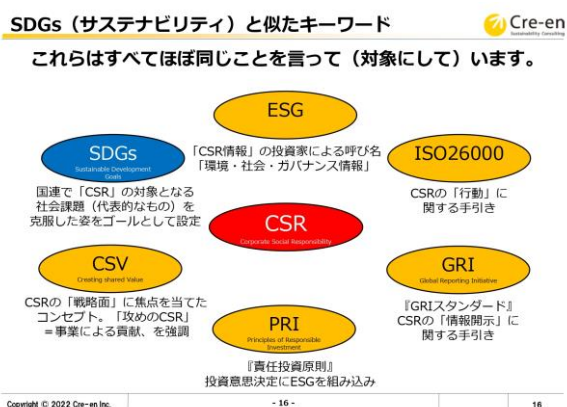
SDGs は比較的最近の 2015 年にできました。その前からサステナビリティに関しては、今の SDG コンパスのような手引きがあり、2010 年には ISO26000 というのができています。これは社会的責任に関する手引き、CSR です。また、サステナビリティレポートとか統合レポートという話を先ほど少ししました。現在、大企業は必ずと言っていいほど出していると思いますが、レポート作成時どういう枠組みで情報開示すれ

ばいいかということの手引きとして出ているのが GRI スタンダードというものになり初版が 2000 年に出されています。(図 6)

これらは、いろいろなステークホルダーを巻き込み、経済界、大学、市民、環境問題や社会問題の NGO などを取り込み、枠組みを作って守っていきこうという形でスタートし、実際に運用しながら発展させていくということを海外でよくやられています。これはソフトローと言われており、使い勝手を確かめた上で、最終的にいろんな法律になっていくというものです。これを海外で推し進めていて、日本もその影響を受けているというような形です。

GRI スタンダードと SDGs の関係はこのような感じになりますが、経済、環境、社会のトリプルボトムラインで情報開示も実行し、活動を進めてくださいということになります。この中で経済に関して少し補足します。経済に関する指標として、例えば 8 番の働きがいも経済成長もということとか、9 番の産業と技術革新の基盤をつくらうとか、10 番の人や国の不平等をなくそうという SDGs の目標があります。これらは利益を最大化する、売上を最大化する、株価を最大化するという経済パフォーマンスとは少し意味合いが異なります。例えば 8 番の働きがいも経済成長もという目標においては、社員が働きがいを持って働けるような環境をつくらなければなりません。9 番の産業と技術革新の基盤をつくらうだと、これはイノベーションを起こす、未来に投資していきましょうということです。投資を適切な割合でどのように実施していくかということが問われています。10 番の人や国の不平等をなくそうというのは、まさに分配の話です。企業も内部留保を増やすだけでなく、設備投資、人への投資、賃金のベースアップといったことで経済を活性化させながら、利益を社会や環境に振り向けていくことで全体をバランスよく回していこう、企業の立場から見るとそういう発想になると思います。

新聞など、SDGs だけではなくアルファベット 3 文字の用語が多く出てきます。せつかくの機会ですので今回整理してみました。(図 7) SDGs はサステナブル・デベロップメント・ゴールズです。サステナビリティと似たような言葉で、持続可能な社会をつくりましょうという目標・目的になっています。CSR というのは企業が何をやるかということです。サステナビリティは目指すべき目的、CSR はそれをどういうふうな手段で実現していくかという、目的と手段の関係だと理解いただけると良いと思います。しかし、CSR という言葉は日本語訳が企業の社会的責任という言葉なので、企業経営者の方は何か義務を果たさなければいけないのみたいなイメージをし、前向きな言葉ではない印象を持たれているかもしれません。



■ 図 7

SDGs は事業でどう貢献するかというニュアンスが強く、CSR の後に出てきたコンセプトにもかかわらず比較的受け入れられて、経団連などでも使われたりしながら、SDGs を推進しようというような流れになっています。SDGs と似た言葉として、マイケル・ポーター教授がつくった CSV という言葉があります。CSV のほうが先に出了ましたが、これも CSR の中で攻めの側面といいますか、事業で貢献していくという意味合いで SDGs と比較的似たような形で使われることが多いと思います。逆に言うと、SDGs が有名になり、CSV を最近あまり聞かなくなった印象があります。

ESG という言葉も皆さん聞いたことがあると思います。これは 2016 年 1 月 1 日に日経新聞が、今年 ESG 元年だという特集を組んだあたりから日本でも普及しました。ESG というのは先程のトリプルボトムラインのうちの 2 つの要素である環境と社会、これにガバナンスを加えたものになります。従来企業は、経済パフォーマンスによって評価されていました。サステナビリティの時代になり、他のパフォーマンスについても、企業評価の指標として使っていこうという流れの中で、企業がサステナビリティレポートや統合レポートで経済以外のパフォーマンスを報告するようになり、それが普及して比較可能な状況になった段階で、投資情報として使用されるようになったということです。金融機関や投資家が使うということで、ESG 情報と呼ばれています。CSR 情報の投資家による呼び名という形で理解いただけたら良いと思います。

PRI はなかなかあまり目にしないかもしれませんが、サステナビリティを進めるために、どういった対象に投資するのかという、金融機関や投資家の投資原則で責任投資原則と呼ばれています。ESG とか PRI というのは金融機関におけるサステナビリティの行動原則であり、経済以外のパフォーマンスをどうというふうに評価するのかという意味としての ESG ということでご理解いただくと良いと思います。

これらは基本的に同じものを対象にしています。業界によってその業界の言葉にしていく、細分化する、具体化するという中で名称が増えていますが、基本的に同じものを目指しており、そのための手引きということと理解いただけたらと思います。

まとめです。サステナビリティ経営とかサステナビリティ活動というのはどういうものなのかということ、対象という意味ではこれまでの経済だけではなく、その周りにある社会や環境も大切な要素ということです。こうした活動自体をどう進めていくのか。ガバナンスやマネ

ジメント、そのあたりに皆さん悩みを持たれており、相談をたくさんいただきます。ガバナンスということで ESG が対象になるということもありますし、時間軸もなかなか難しい問題です。目の前のこと、必要に迫られたことから人はやろうと思うので、短期的な対応を優先し、中長期的課題と同軸で考えられないことも時にはあり、矛盾が発生するときはどういった戦略をとろうかといったことで経営者や自治体の方も悩むと思います。サステナビリティの経営ということで言えば、サステナビリティ自体が持続可能といっているくらいですから中長期の話になります。中長期のことを考えるためには 10 年、場合によっては 30 年先を見据え、長期的なビジョンを掲げた上で、こういうふうにあるべきという考えを持ち、それに向けてどうすればいいのかを検討するということになります。

日本においては日本的経営というのが長くありましたが、アメリカ型のグローバルスタンダードで利益重視といった価値観の波にさらわれて、もう一回このサステナビリティでどう対応するのかという話になっているような感じです。企業の視点であれば、重視するのは今でも実質的な所有者である株主かもしれませんが、社員、取引先、大学や研究機関、NGO など、関係者を狭いものではなくて広く捉えなければいけないという発想が必要になってきます。広く対応しなければいけないので大変ですが、一度広げた上で、どのようにしていけば良いのかと考えるというプロセスが大事だというように考えていただけたらと思います。

3. 事例紹介

ここから少し事例紹介をしたいと思います。事例紹介なのに何でサービスメニューなんですかということになるかもしれませんが、当社のサービスメニューは SDG コンパスのプロセスで書いてます。これを企業活動に組み込む、自治体活動に組み込むときにどういうステップを踏むかということ、最初にその活動・取り組みを進

めるためのプロジェクトを立ち上げます。既にやり始めてる場合は新たに立ち上げるという感じではなく、もう一度再構成するという話になるかもしれません。どういう方がメンバーに入って、どのくらいの責任がある方がそこにかかわっていくかという推進体制をつくります。

コンサルティング支援のステップ



Copyright © 2022 Cre-en Inc.

20

■ 図 8

その方たちがなぜそのプロジェクトをやらなければいけないのかということについて理解いただくという意味で、社内浸透、理解促進を研修などでさせていただきながら、同業他社がどうしているのかという情報をインプット、世界の流れがどうなっているのかみたいなことも含めてお伝えします。自社はなぜ今この時点でそういうことに取り組みなければいけないのかを、経営トップを中心に理解いただきながら進めるということをプロジェクト構成で実施します。(図 8)

その後現状の活動がどういう状況であるのかということヒアリングさせていただきながら現状分析を行い、その中から例えばここについては全然取り組みが進んでない、このまま放っておくと危ないみたいなことや、ここは自社の強みになるから強化しましょうといった形で優先課題を見つけて、推進します。企業は、リソースが限られているので全部を実行することは不可能であり、どれをやるのかということを選択・決定することになります。

そういうものが決まりましたら、進めるため

の方針や計画に落とし込んでいきます。マネジメントを回すためには目標を立てて、KPI を作成し、1 年後に評価した上で改善するという、よく言われる PDCA を回すといった仕組みをつくっていくということになります。マネジメントを1年間回してみても、やれているとかやれていないところを、1年の状況が変わった中で見直しを行い、翌年の目標などの改定につなげていくということ、併せて、1年間の活動に関して情報開示を社内・社外に対して実施する、この全部をセットとし、企業が活動として回していくことを支援しています。

しかし、コンサルタントは大体、依頼する人は困って頼みますが、他の社員の方など全員がコンサルタントに対してウェルカムということはずありません。アウェイな感じで入っていく、いろいろなことを丁寧に説明しながら理解を得て、信頼関係を築いて進めていくということが結構大変であったりします。コンサルティングのステップはこのような感じです。

気候変動問題については、地球温暖化と言った方が危機が迫っている印象を受けるかもしれませんが。温暖化の影響で台風が強まったり、線状降水帯で豪雨が続き水害が起きたりということが頻発し、この10年くらいは、急速に気候変動への関心が高まっていると思います。

2020年の10月に、当時の菅首相が2050年までにカーボンニュートラルを宣言したことをきっかけに、日本政府も、どのように実現するかというロードマップを引き、2035年までの新車販売電動車100%を菅首相が宣言したことがニュースとして取り上げられました。この方向にかじを切るみたいなことを日本として初めて明確に表明したこのときが最初だと思います。それに合わせていろいろな施策が出てきたのも事実です。

日本政府が2050年までにということを行ったのは確かに重要ですし、影響力も大きかった

と思います。しかし、グローバル企業はもっと前から、2050年にカーボンニュートラルと書いていました。というのは、グローバルに業務を行っているのと各方面からプレッシャーがかかるからです。

気候変動枠組条約で、パリ協定というのがあります。このままのペースで二酸化炭素の排出量が推移すると今世紀中に温度が4~6℃くらい上がってしまっていて大変になることが示されています。気象庁が2100年の天気予報というページをつくってますが、夏場の最高気温がどこの地域も毎日40℃です。一番涼しいのが沖縄で39℃、北海道も40℃。昼間は外に出られなくなります。よって経済活動自体も縮小せざるを得ないことになるかなと思います。子供とか次の世代に、そんな世界を残して良いのかということも含めて、考えましょうという枠組みで、脱炭素化をめざし加盟国が削減目標を5年ごとに提出・更新することが求められます。企業は政府が発表する以前に、トヨタ、ソニー、日立など主要な大企業は2050年のカーボンニュートラルを宣言していました。

施策に自然エネルギーをどれだけ入れるかは結構難しい状況になっていて、本当に実現できるかどうかは全くわからない状態です。COP26がイギリスで開催されましたが、毎回日本は化石賞を受賞し、環境問題とか、気候変動問題、地球温暖化問題に真剣ではないと言われ続けていました。2020年の発表後も同様に言われ続けており、実際の政策パッケージが本当にそうなのかを疑われ、評価されていないという現実があります。環境先進国とか言われてた時代はもう過ぎ去り、全部抜かれていって、現状1周遅れみたいな形になっているということです。

先ほどソフトローの話をしました。影響力が大きかった話を紹介します。TCFDつまりTask Force on Climate-related Financial Disclosuresというイニシアチブです。今年の4月に東京の株式市場が市場の区分を、プライム、ス

タンダード、グロースという枠組みに変わりました。プライム市場に登録するためにはTCFDが求めているものと同等の情報開示をしないといけないということがあります、企業から困っていますという声が届きました。温暖化対応に関して自社にどのくらいリスクがあるのかについてきちんとシナリオを考えて、会社にとって影響がある分野をしっかりと認識した上で、どう対応をするのか考えて、情報開示してくださいということです。これまでは最終的に利益が出ていけばという財務情報中心の見方でしたが、地球温暖化が事業に及ぼす影響というのは確実にあり、環境の情報を財務情報と同じ重要性で扱って、情報開示をこれくらい細かくしてくださいというガイダンスが出て、対応しないとプライム市場に位置づけられないということもあり、必要に迫られて企業が対応したということがあります。

これを進めるに当たって、これまではCO2を減らせばいいのかなくらいで、2050年にカーボンニュートラルって言ったけどどうしようといった企業が、どういうリスクがあるのかを経営陣がきちんと考える機会が生まれ、場合によってはそこまでやらなくていいんじゃないかということや、このままだと大変だということを認識した上で施策を打つというきっかけにはなったと思います。よってTCFDを知っておくと良いと思います。

社会関係の問題でいうと人権問題について、海外から見ると日本の人権大丈夫？と言われることが多いです。6月中旬に「NHKスペシャル」で放送された外国人技能実習制度に関する番組。労働力が足りてない状況の中で外国人の方に日本に来ていただいて、技能実習生という形で技能を教える代わりに、それを自国に持ち帰ったときに生かせるようにとのことでの制度設計がされているわけですが、実質は労働力不足解消のために外国人を入れる、移民はさせないが安価な労働力として入れないと日本の経済が回ら

ないということになっています。

外国人技能実習生という方が35万人来ていて、大体中小企業で、しかも比較的単純労働で、安い賃金で長時間、休みもなく働かされる、安全でない職場で働かされるようなケースもあり、場合によっては行方不明になってしまうなど多くの問題が発生しています。よって、この制度自体が人権問題ではないかという指摘を受けているような状況です。

大企業が直接外国人技能実習生を雇っているということはないですけど、サプライヤーの規模が小さいところで外国人技能実習生を雇い入れていて、場合によっては問題が起きているということもあります。国もこのまま放置はできないということで、当社も参画し責任ある外国人労働者受け入れプラットフォームという枠組みを去年つくりました。多くの企業に賛同いただいて、救済メカニズムや問題があったら声をかけてもらえるような窓口をつくるとか、その先に実際の問題解決をするためにどうするのかということを実験プロジェクトとしてやり始めています。

今はSNSとかの時代ですから全部情報が回ってしまいます。現在の日本に来るのが嫌という状況も生まれつつあり、円安が加わって外国人が日本で働くメリットが感じられなくなっています。例えば韓国と日本とどっちに行きますかといったら韓国に行きますという状況になりつつあるということです。この問題は人権問題としてとても重要ですし、企業の存続にもかかわるような労働力の問題になると思います。

外国人技能実習生の人権問題を、トピックとしては取り上げさせていただきましたが、隣接する問題としてジェンダーギャップの問題があります。日本のジェンダーギャップ指数は156か国中120位ということで、男女の給与格差、政治家の数の格差、いろいろなもので先進国最下位です。日本自体が問題だと捉えなければ問

題ではないのかもしれませんが、事実としてそういう状況だということは知った上で、このまま放置していいのかということについては考える時期であると思います。

事例として事業の側面で SDGs に頑張ってる会社という意味で、日立製作所を挙げさせていただきます。日立製作所は事業がインフラ系の仕事や風力発電などいろいろなことをされているので SDGs に取り組みやすい事業体であるということはあると思います。前会長の中西さんが経団連の会長をされていたときに SDGs を推進しようということで、自社がまずやらなければいけないということもあって熱心に取り組まれ、経営戦略としての位置づけて実施されている会社で、手本となる企業と思います。

地球温暖化対応で日立がどうしてるのかということですが、自分たちが Climate Change Innovator になるということで、IT からインフラを含めて総合的に、自分たちはこういった事業を通して社会貢献していくということを宣言しています。また、それに応じたレポートも毎年出しているという感じで、進捗もわかるような形になっています。

最後に自治体の取り組みということで2つほどご紹介したいと思います。最初に熊本県の山都町です。豊橋市も選ばれていると思いますが、SDGs 未来都市に選定されています。山都町はもともと 40~50 年前から有機農業の発祥の地と言われています。当社は熊本地震の後からおつき合いがあり、支援する形になっており、有機農業を核としたつながりから持続可能な町になるためにということで施策をいろいろ打たれています。

4 つくらい自治体が合併したため面積が広いのですが、人口はたしか1万6000人くらいで農業が中心です。最近では害獣被害でイノシシなどが出て田畑を荒らしてしまうわけですが、有機農業だから野菜がおいしいんです。たくさん食

べられて被害が多くあり、イノシシやシカを獲るということで猟師さんを雇ったり、ジビエ工房をつくったり、合わせて有機農産物とジビエ肉を東京のレストランに卸すということを、当社はマーケティングの側面で支援しています。

次の自治体の取り組みの事例としては兵庫県の豊岡市です。これは前市長ですけれども、最初は女性が職場で自分らしく輝ける環境をつくりましょうというような戦略を立てて、それを企業だけじゃなくて町全体でやらなければということで、ジェンダーギャップを町全体で解消しよう豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略というのを立てるということで、その作成を当社が支援しました。

もともと豊岡市は若い方が大学とか進学の際市外に出ていて、男性は2人のうち1人戻ってきますが、女性は4人に1人しか戻ってこない、どうしてといったことからデータや声を収集する中で、女性が生きやすい環境になってないんじゃないかと考えて目標を掲げられ、市長の政策として市長が率先して進めていたというものになります。

前市長と言いましたけれども、現市長はその市長と選挙で去年戦って、それが第一優先課題ではないだろうと訴えて当選し、市長が交代しました。ただ、現市長に交代後も取り下げられることにはならなくて、継続しているようです。そのときにつくった資料、これも良くできているので今後モデルになると言われており、各自治体がジェンダーギャップを埋めていくための資料として役立つと思います。

■ワークショップ

東三河地域の今後のありかたについて思う姿を個人ワークで書き出した後、グループ内及び講師と意見交換を行った。