



／ 中小企業向け ／

サステナビリティ 経営実践ガイド

目次

本ガイドの目的・位置付け／構成・読み方	02
トップメッセージ 私たちの想い	04
監修者コメント 家森先生からのメッセージ	05

第1章 中小企業のサステナビリティ経営とは ▶ P.6-9

サステナビリティ経営の基本	06
SDGsとは？	
サステナビリティ経営って何？	
なぜいま、サステナビリティ経営が大切なのか？	
中小企業のサステナビリティ経営の取組状況	08
認知度・取組状況	
具体的な取組み	
取り組むうえで意識していること	
取り組むにあたっての課題 (専門家意見)	

第2章 サステナビリティ経営の実践ステップ ▶ P.10-19

サステナビリティ経営実践の全体像	10
実践ステップ	
実践ステップに取り組むうえで大切なこと	
STEP A サステナビリティ経営のメリットを知る	12
STEP B 社会課題を1つ選びできる 取組みから始める	14
ワークシート	
1 自社の事業と社会課題(SDGs)を紐づける	
2 向き合う社会課題(SDGs)を1つ選び、 できる取組みから始める	
STEP C 自社の強みを活かして取組みを広げる	16
ワークシート	
1 自社の強み・特徴を整理する	
2 向き合う社会課題(SDGs)を増やす	
3 新しい取組みを考えてみる	
STEP D 将来どうありたいかを考える	18
ワークシート	
1 中長期的にどのような会社でありたいかを考える	
2 経営課題を整理する	
3 今後の取組みを踏まえて経営計画をつくる	

第3章 サステナビリティ経営への取組事例の紹介 ▶ P.20-33

事例紹介	20
事例1 株式会社エコ・アップ	21
事例2 株式会社ハーモナイズ	22
事例3 株式会社新興建設コンサルタント	24
事例4 株式会社島田電機製作所	26
事例5 株式会社平工業	28
事例6 株式会社日進沖縄	30
事例7 株式会社JFR	31
事例8 株式会社オフィスフローレ	32

第4章 支援メニューの紹介 ▶ P.34-39

支援メニュー利用ステップ	34
国・業界団体等の 主要情報サイト・支援メニューの紹介	35
大同生命が提供する支援メニュー	36
健康支援 ～中小企業で働く一人ひとりの 健康で充実した毎日をつくる～	
経営支援 ～もっと安心して働ける、活力ある会社づくりへ～	



本ガイドの目的・位置付け

- 気候変動や環境問題への対応など、SDGs(持続可能な開発目標)に対する社会的な関心が高まっている昨今、環境・社会の持続可能性に配慮し、**事業の持続的成長を図るサステナビリティ経営は、大企業だけではなく中小企業にとっても大きな経営課題となりつつあります。**
- サステナビリティ経営は中小企業にも着実に広まっている一方で、「**自社で取り組む必要性が分からない」「取り組みたいが、具体的に何をすればいいか分からない**」といった声が依然として多いのが実情です。
- こうした中小企業のサステナビリティ経営の実践を後押ししていくため、本ガイドでは神戸大学経済経営研究所 家森信善教授を監修者に迎え、**SDGsやサステナビリティ経営とは何か、などを分かりやすく解説するとともに、サステナビリティ経営の実践を進めていくうえでのポイントや具体的な事例、お役立ていただける支援策などを分かりやすくまとめました。**
- **サステナビリティ経営に取り組んでいる中小企業の約9割は「コストの抑制」や「他社との差別化」「従業員の意識の変化」など、様々な効果・メリットを実感**されています。
- 本ガイドを参考に、是非皆さまも**事業の持続的成長に向けたサステナビリティ経営の実践**に向け、**その第一歩を踏み出していきましょう。**

サステナビリティ経営に取り組んでいる企業の多くがその効果・メリットを実感されています。本ガイドを参考に、是非皆さんもサステナビリティ経営に取り組んでいきましょう!



監修者
家森先生

構成・読み方

サステナビリティ経営を実践していくには、段階を踏んで進めていくことが大切です。
本ガイドは中小企業がサステナビリティ経営に取り組むステップを踏まえ、
その実践を後押ししていくために、次の4つの章より構成しています。



第1章 ▶ P.6

中小企業の サステナビリティ経営とは

知識編として「SDGsとは?」「サステナビリティ経営って何?」など、サステナビリティ経営の基本を分かりやすく解説しています。

あわせて、**実際の中小企業のサステナビリティ経営への取組状況として**、2023年10月に実施しましたアンケート調査「大同生命サーベイ」の結果を紹介しています。

第2章 ▶ P.10

サステナビリティ経営の 実践ステップ

中小企業がサステナビリティ経営に取り組むステップを4つの“実践ステップ”に区分し、ステップごとに取り組むを進める際のポイントなどを解説しています。

簡単なワークシートに記入しながら、ポイントを確認していく形式としています。まずは**自社のサステナビリティ経営における取組状況を確認し、取り組むべきステップを把握**のうえ、該当のワークシートに記入しながらポイントを確認していきましょう。

第3章 ▶ P.20

サステナビリティ経営への 取組事例の紹介

サステナビリティ経営の取組を進める中小企業の具体的な事例を紹介しています。

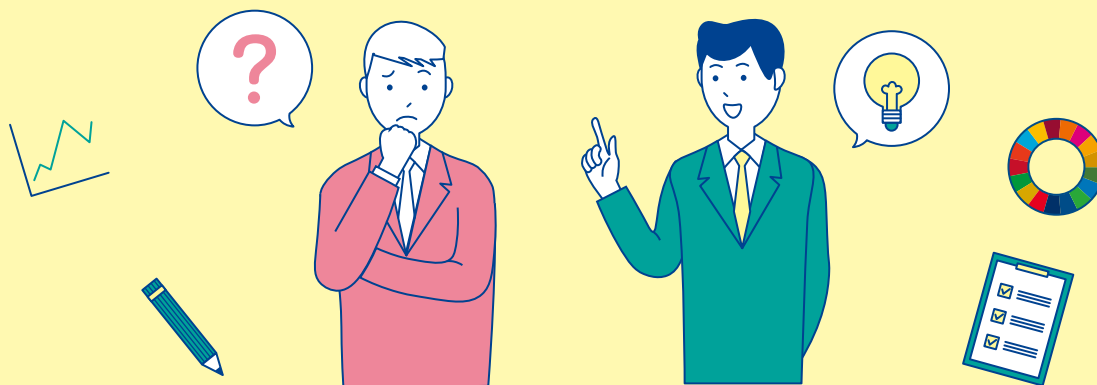
4つの“実践ステップ”に応じた各企業の取組を紹介していますので、第2章で確認した自社が取り組むべきステップの記載事例や、近い事業を行っている事例などを確認してみましょう。

第4章 ▶ P.34

支援メニューの 紹介

サステナビリティ経営の取組を進めるうえで、**お役立ていただける国や自治体の支援メニュー**、ならびに**大同生命が提供する各種支援サービス**を紹介しています。

無償でご利用いただけるものも多くありますので、是非、ご活用ください。



既にサステナビリティ経営を進められている方やあまりお時間がない方は、10ページ「サステナビリティ経営実践の全体像」で自社のサステナビリティ経営における取組状況、取り組むべきステップを確認し、該当するステップのページに進んでいただいても構いません。

私たちの想い

トップメッセージ

当社の礎を築いた大阪の豪商「加島屋」は、精米業、両替商などを営みながら、やがて生命保険事業に参画します。加島屋の経営陣が大切にしていたのが「三方よし」の考え方でした。

「買い手よし（諸藩）」「売り手よし（加島屋）」「世間よし（地域社会）」の三方よしを実現することで、事業に関係するすべての方々からの信頼を得ることができ、結果として後から利益がついてくる、という強い信念が加島屋にはありました。

また、広岡浅子をはじめ、生命保険の社会的意義をいち早く理解した加島屋の経営陣は、「社会の救済」と「人々の生活の安定」という想いを託し、生命保険事業に参画しました。

このような考えのもと、当社は創業以来、保険商品・サービスを通じてお客さまに安心を提供してきたほか、社会性・公共性の高い資産運用など、社会と調和した事業に一貫して取り組んできました。

足元では、2015年の「SDGs」「パリ協定」の採択を大きな転機として、カーボンニュートラルへの対応や人権デューデリジェンス等、サステナビリティを巡る企業への期待は格段に高まっています。そして、環境や社会への配慮を経営に取り込む「サステナビリティ経営」は、大企業だけではなく中小企業にとっても大きな経営課題となりつつあります。

中小企業は日本企業の約99%を占め、そこで働く従業員は民間企業の全従業員の約70%を占める、日本の産業を支える存在です。これまで中小企業とともに歩みを進めてきた当社にとって、中小企業のサステナビリティ経営を進めていくことは、社会から期待される重要な役割と認識しています。

そこで、中小企業の方々のサステナビリティ経営への理解を深め、その実践を後押ししていくために、今般、本ガイドを刊行することとしました。

サステナビリティ経営への取り組みは、単に社会や取引先から要請されるものではなく、新規顧客の開拓・関係強化やコストの抑制、人材の獲得・維持などのメリットをもたらし、それらは事業の持続的成長へとつながっていきます。

多くの中小企業経営者に本ガイドをご覧いただき、皆さまのサステナビリティ経営のお役に立てれば幸いです。



大同生命保険株式会社
代表取締役社長

北原 睦朗

家森先生からのメッセージ

監修者コメント

夏の暑さや頻発する異常な豪雨などから、私たちの地球が危機に瀕していると感じる人は多いでしょう。また、少子高齢化など社会的な課題も深刻化しています。こうした環境や社会的な問題は、遠いところの話ではなく、中小企業にとっても無視できない問題です。

しかし、危機は常に機会でもあります。環境・社会の持続可能性に配慮して、事業の持続的成長を図ることを「サステナビリティ経営」と呼びます。「サステナビリティ経営」は、この危機をチャンスに変える鍵です。例えば、環境に配慮した製品やサービスは、消費者からの高い評価を得ることが多く、新たな市場機会を生み出すことができます。

実際、大同生命サーベイの調査結果によると、今や、サステナビリティ経営は、小規模企業も含めて大半の企業が知っています。ただ、既に実践している企業はまだわずかで、多くの企業が取り組んでみたいが、そのきっかけが得られていないのが現状です。一方で、実際に取り組んでいる企業のほとんどがその効果を感じています。

他の会社よりも少し早く取り組むことで、皆さんにとって大きなチャンスになりうるのです。中小企業は、その規模の小ささがむしろ強みとなり、迅速かつ効果的に変化に対応できます。取り組めていない企業は社内人材やノウハウの不足を理由にあげますが、先行企業は、取り組んでいく中で課題を解決しています。つまり、「サステナビリティ経営」を実践する鍵は、小さくてもよいのでまず一歩を踏み出すことなのです。

このガイドは、サステナビリティ経営の「最初の一歩」を踏み出すためのものです。完璧を目指すのではなく、まずは1つの行動から始めることが大切だと考えて、複雑に思えるこの道のりを、明確で実践的なステップに分け、皆さんが容易に取り組めるように設計しました。

このガイドが、皆さんの会社を「持続可能で、社会に貢献する」企業へと導く一助となることを願っています。今日から、その第一歩を踏み出しましょう！

神戸大学
経済経営研究所 前所長・教授

家森 信善



サステナビリティ経営の基本

SDGsとは？

- **SDGs(Sustainable Development Goals)**とは、2015年9月の国連サミットで採択された「**持続可能な社会を実現するため**」の世界共通の目標です。
- **2030年までに達成すべき17のゴールと169のターゲットが設定**されており、その実現に向けては、日本の政府や自治体、企業のみならず、世界中で様々な取組みが進められています。



SDGsには17のゴール(目標)があります。人権、経済・社会、地球環境、様々な分野にまたがった課題が分類されています。それぞれの目標や具体的な課題の内容などを紹介します。



1 貧困をなくそう

あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる



2 飢餓をゼロに

飢餓を終わらせ、食料安全保障および栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する



3 すべての人に健康と福祉を

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



4 質の高い教育をみんなに

すべての人々への包摂的かつ公正な質の高い教育を提供し生涯学習の機会を促進する



5 ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女児の能力強化を行う



6 安全な水とトイレを世界中に

すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する



7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに

すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する



8 働きがいも 経済成長も

包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する



9 産業と技術革新の基盤をつくろう

強靱(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進およびイノベーションの推進を図る



10 人や国の不平等をなくそう

各国内および各国間の不平等を是正する



11 住み続けられるまちづくりを

包摂的で安全かつ強靱(レジリエント)で持続可能な都市および人間居住を実現する



12 つくる責任 つかう責任

持続可能な生産消費形態を確保する



13 気候変動に具体的な対策を

気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策を講じる



14 海の豊かさを守ろう

持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する



15 陸の豊かさを守ろう

陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・回復および生物多様性の損失を阻止する



16 平和と公正をすべての人に

持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する



17 パートナーシップで目標を達成しよう

持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

- サステナビリティ経営の実践に向けては、**自社の事業と関連性の深いSDGsのゴールを選び、できる取組みから始めてみる**ことがその近道です。

サステナビリティ経営って何？

- 「サステナビリティ」とは直訳すると「持続可能性」と訳されます。今の世代だけでなく次の世代も見据え、**環境・社会などの観点から持続可能な世の中の実現を目指す考え方**のことを指します。
- そして、「サステナビリティ経営」とは、環境・社会などの観点から自社が社会と共存し、それぞれが持続可能な状態を目指していく経営、つまりは、**企業が様々な社会課題の解決、SDGsへの取組みを通じ、事業の持続的成長を目指していく経営**のことを指します。

サステナビリティ経営とは

環境・社会への配慮により、事業の持続的成長を図る経営

なぜいま、サステナビリティ経営が大切なのか？

- SDGsの採択以降、中小企業が**消費者や取引先、従業員、金融機関などの関係各所から求められる環境・社会などへ配慮する水準は高まりつつあります。**



消費者

約6割が環境型商品に興味

「環境に配慮した消費に興味がある」と答えた人が増加する等、消費者の関心が高まっています。※1



取引先

大企業が協力を要請

大企業の脱炭素経営推進の取組みは、グループ企業や取引企業にまでおよび始めています。



従業員

約6割が働きがいに社会貢献を重視

就職希望者の6割が、企業の社会貢献度を重視すると回答しています。※2



金融機関

SDGsの取組みを融資条件へ反映

多くの金融機関がSDGsに取り組む企業に有利な金融商品を提供しています。

※1 出典：「倫理的消費（エシカル消費）に関する消費者意識調査報告書」消費者庁、2020年

※2 出典：「就活生の企業選びとSDGsに関する調査」ディスコ、2020年

- これらに対応しないことで、例えば、**消費者や取引先からの信用・支持を失う、優秀な人材が他社に流出する、金融機関からの融資を受けづらくなる**など、将来、**様々な悪影響が生じる可能性**があります。
このように、サステナビリティ経営は一部の大企業だけが関係する話ではありません。

中小企業のサステナビリティ経営の取組状況

では、実際の中小企業のサステナビリティ経営への取組状況はどのようになっているのでしょうか。

大同生命が、全国の中小企業経営者の皆さまのご協力のもと、毎月実施しているアンケート調査「大同生命サーベイ」の結果より、その取組状況をご紹介します。



中小企業経営者アンケート 「大同生命サーベイ (2023年10月度)」

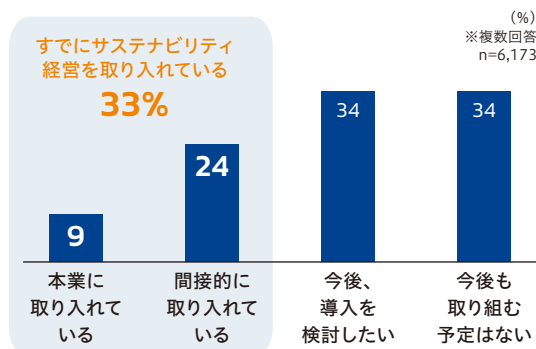
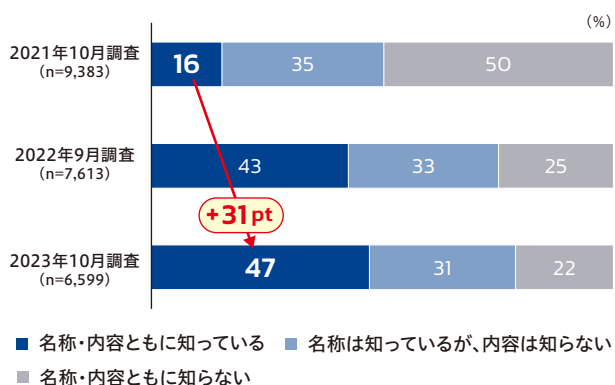
調査期間	2023年10月2日～10月27日
調査対象	全国の企業経営者 7,015社 (うち約6割が大同生命のご契約企業)
調査方法	大同生命営業職員の訪問またはZoom面談による調査



調査結果の詳細はこちら▶

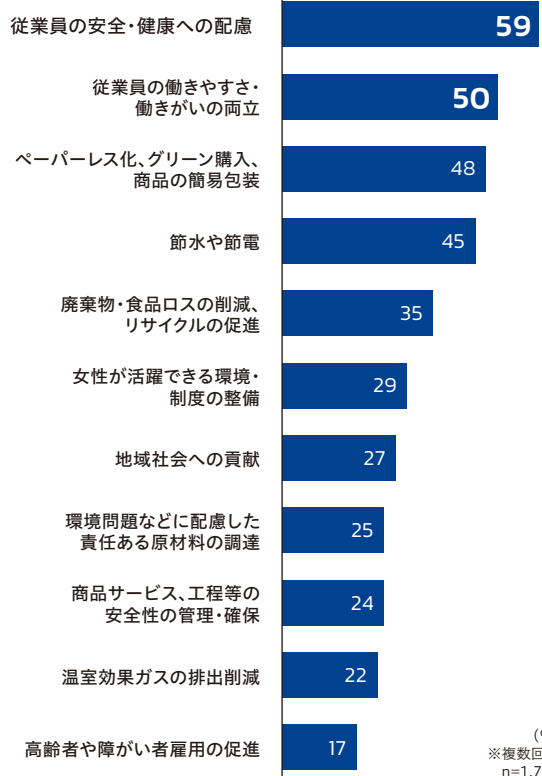
認知度・取組状況

- 「名称・内容ともに知っている」が47%(2021年10月調査比+31pt)と、認知度が大きく高まっています。
- すでにサステナビリティ経営を取り入れている企業は33%となっています。



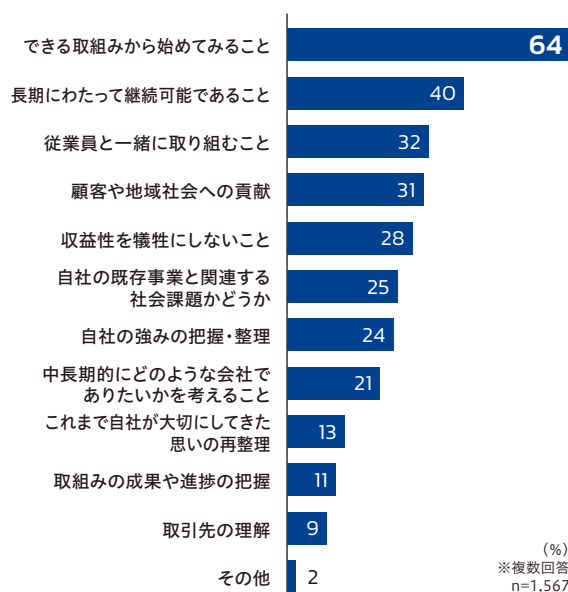
具体的な取組み

- 「従業員の安全・健康への配慮」が59%と最も多く、次いで「従業員の働きやすさ・働きがいの両立」が50%となっています。



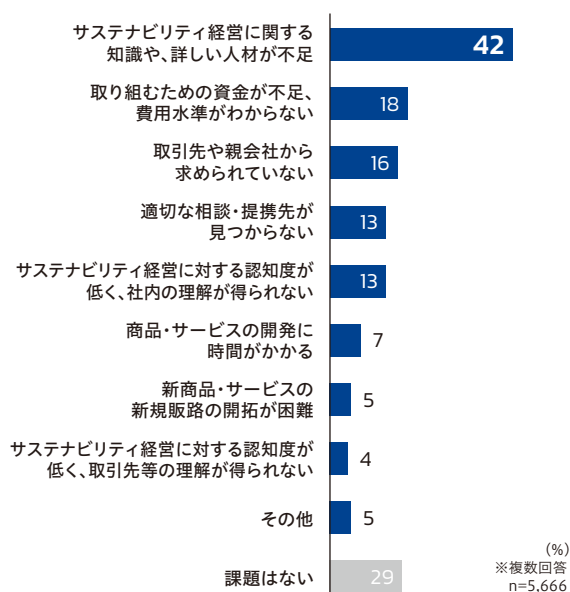
取り組むうえで意識していること

- 「できる取組みから始めてみる」が64%と最も多くなっています。



取り組むにあたっての課題

- 「サステナビリティ経営に関する知識や、詳しい人材が不足」が42%と、最も多い回答となっています。



専門家意見

中小企業経営者にとっての「サステナビリティ経営」とは

神戸大学経済経営研究所 教授 柴本 昌彦

大同生命サーベイの調査結果を通じて、中小企業における「サステナビリティ経営」の現状が見えてきました。また、多くの中小企業経営者が二の足を踏んでしまう課題やその解決法など、今後の取組拡大に向けて、興味深い内容を示しています。主なポイントは次のとおりです。

1 サステナビリティ経営を知っているけど、やっていない

- 大企業のみならず中小企業経営者においても、「サステナビリティ経営」の認知度は高い。ただし、必ずしも実際の取組みが浸透しているわけではない。

2 何をしている？

- サステナビリティ経営は、長期的な経営力向上のための手段。実際、取り組む企業は、長期的な視野で自社の将来を検討している。
- そして、「安全・健康への配慮」「働きやすさ・働きがいの両立」といった従業員との協働を進めながら、環境や地域社会に配慮した経営に取り組んでいる。

3 まずは何から始めた？

- 「できることから始めてみる」ことが重要。
- 「人材不足」「資金不足・費用が分からない」「相談・提携先が見つからない」といった課題に直面するが、これらの課題は取組みを継続することで徐々に解決しようとしている。
- また、経営者同士の付き合いや業界団体・商工会議所などの支援機関・金融機関・自治体とのつながりの中に、取り組むきっかけや課題解決の糸口がある。

サステナビリティ経営実践の全体像

サステナビリティ経営を通じて、10年後もその先も続く企業にしていくためには、いくつかのステップを登る必要があります。まずはサステナビリティ経営における取組状況を確認し、取り組むべきSTEPを把握することが大切です。



- ① 自社のサステナビリティ経営における取組状況を右図の1～4から選んでみましょう
- ② 次の段階へ進むために取り組むべきSTEPを確認しましょう



実践ステップ

サステナビリティ
経営のメリットを
知りましょう

P.12へ

STEP
A

できる取組み
から始めて
みましょう

P.14へ

STEP
B

1 自社と
関係があるか
分からない

2 何から
始めたらいいか
分からない

実践ステップに
取り組むうえで

大切なこと

どのステップでも
意識してみましょう

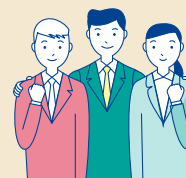
企業が大切にしている想いを再認識し、
経営者自らがリードしましょう

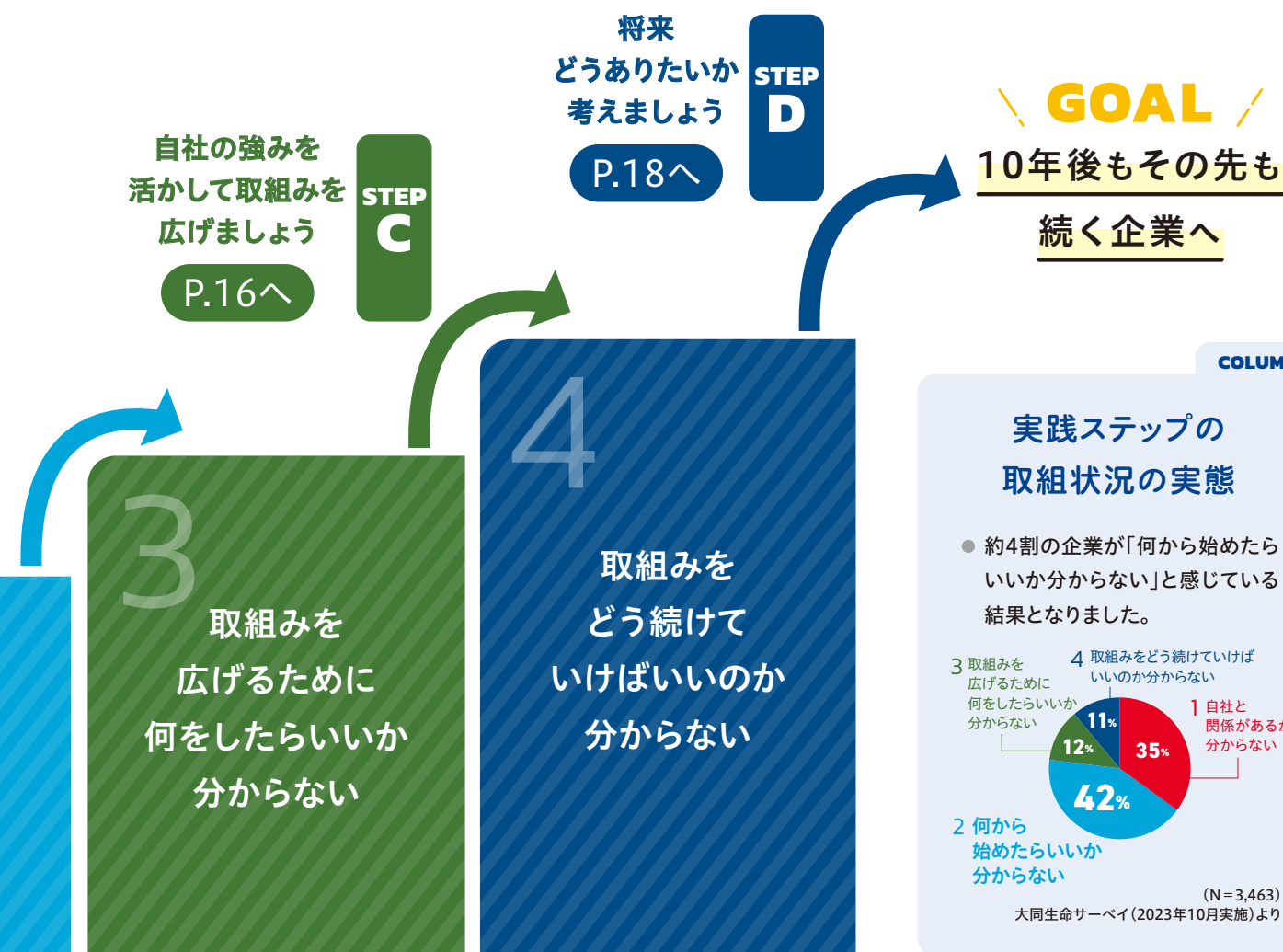
企業が大切にしている想い・理念はサステナビリティ経営を考える際の重要な軸となります。また、経営者自らがサステナビリティ経営に取り組む姿勢が大切です。



従業員を積極的に
巻き込みましょう

サステナビリティ経営は、決して経営者や担当者1名だけでは取り組むことはできません。検討の初期段階から、従業員全員で検討を始めることが大切です。





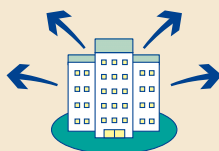
関係の深い地域や顧客・取引先等を整理しましょう

自社と関係の深い地域や顧客・取引先等がどのような悩みを抱え、そこに対してどのような貢献ができそうかを考えてみるのが取組を考えるうえでのヒントとなります。



取り組んだ内容を積極的に公表しましょう

社外に公表することで初めて外部から取組みを認知され、地域や他企業との共創につながります。取組みの大小に関わらず、取り組んだ内容を公表していくことが大切です。



まずは**自社の取組状況を把握することが大切です**。
最初からすべてのことに取り組まなくて大丈夫ですので、まずは**できることから始めていきましょう**。



STEP A サステナビリティ経営の メリットを知る

メリットを読みながら
チェック印を
つけてみましょう

このステップでは、「自社と関係があるか分からない」という企業に向けて、中小企業でもサステナビリティ経営に取り組むことで得られるメリットを紹介します。

- サステナビリティ経営に取り組むメリットと、取り組まないことによって生じるリスクは、コインの裏表となっています。例えば、サステナビリティの取組みが評価されればビジネスチャンスとなりう一方で、取り組まなければ顧客や取引先からの信用を失うリスクがあります。
- 右記のメリット/リスクを見ながら、**自社の現状と照らし合わせて、サステナビリティ経営を通じてどのような状態を目指したいか**考えてみましょう。



メリット

取り組めば

事業継続・成長につながる

得たいメリットを
チェック！

中
長
期



新規顧客の開拓・関係強化



将来を見据えて環境・社会課題解決に取り組む会社として、顧客・取引先からの信用・支持の獲得につながる



コストの抑制



省エネルギー・節水設備の活用・ペーパーレス化など環境配慮の取組みを継続することで、販管費が削減される



他社との差別化



サステナビリティを掲げる中小企業はまだ少なく、消費者や大手企業から選ばれる1つの機会・武器となる



新たなビジネスの創出



社会課題解決の市場規模は1,200兆円ともいわれており、ニーズを発掘して新たな市場・ビジネスを生み出す機会になる



人材の獲得・維持



社会課題解決に関心がある人材や若手人材の獲得、従業員の意欲向上・離職率低下が期待できる



資金調達



金融機関からサステナブルな企業・事業を対象にした融資メニューや金利優遇を提示されるなど、資金調達の幅が広がる

短
期

- 自治体のSDGs宣言・登録・認証制度に参加して、自社をPRできる
- 国や自治体の補助金を活用できる

リスク

取り組まなければ
事業継続上のリスクにつながる

顧客・取引先や投資家等からの
信用・支持を失う

燃料費・電気代高騰の影響
を受けやすくなる

他のサステナブルな企業に
劣後し、顧客・取引先が減る

社会の変化に応じた事業成
長の機会を逃す

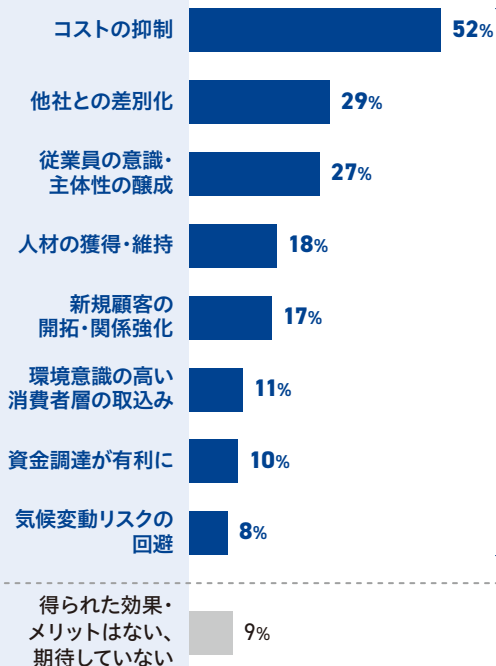
人材が流出し、人手不足が
深刻化する

サステナブル投融資の潮流
の中で、融資が不利に

COLUMN

サステナビリティ経営に取り組むことで 得られた効果・メリット

- サステナビリティ経営に取り組む企業の約9割がなんらかのメリットを感じている結果となりました。



なんらかの
メリットを
感じている
企業が
約9割

<回答対象者:すでにサステナビリティ経営に取り組んでいる企業(N=1,599)>
大同生命サーベイ(2023年10月実施)より

アドバイス!

サステナビリティ経営に本格的に取り組んでいる中小企業はまだ一部ですが、取り組むことで様々な効果・メリットを期待できます。特に、**人手不足や燃料費高騰などの課題を抱える多くの中小企業にとって、課題を解決して企業価値を向上させるチャンス**ともいえます。

サステナビリティへの配慮による他社との差別化や、社会のニーズに応じた新商品の開発など、“攻め”の姿勢を意識してみましょう。



STEP

B

社会課題を1つ選び できる取組みから始める

1,2を読みながら
ワークシートに
記入してみましょう

このステップでは、「サステナビリティ経営に関心はあるが、何から始めたらいいかわからない」という企業に向けて、一歩踏み出して取り組むための方法をお伝えします。

1 自社の事業と社会課題（SDGs）を紐づける

- サステナビリティ経営に取り組む第一歩として、**自社の既存の事業を起点として、身近な社会課題と向き合う**ことが大切です。
- まずは、自然環境の保全に関する課題、人々の暮らしや健康に関する課題など**SDGsに掲げられている17のゴールと、自社の事業を紐づけて**みましょう。

➡ 下のワークシート1へ

POINT

- ☑ 自社の事業と社会課題にはどのような接点があるか？
- ☑ それぞれの事業を通じて貢献できるSDGsゴールはどれか？

ワークシート1

1-① 主な事業を洗い出してみましょう

例 IT事業、環境事業、建築事業

1-② SDGsと紐づけてみましょう

※ 各SDGsの説明はP.6を参照ください。

- 1 貧困をなくそう
- 2 飢餓をゼロに
- 3 すべての人に健康と福祉を
- 4 質の高い教育をみんなに
- 5 ジェンダー平等を実現しよう
- 6 安全な水とトイレを世界中に
- 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに
- 8 働きがいも 経済成長も
- 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
- 10 人や国の不平等をなくそう
- 11 住み続けられるまちづくりを
- 12 つくる責任 つかう責任
- 13 気候変動に具体的な対策を
- 14 海の豊かさを守ろう
- 15 陸の豊かさを守ろう
- 16 平和と公正をすべての人に
- 17 パートナリシップで目標を達成しよう

2 向き合う社会課題 (SDGs) を1つ選び、できる取組みから始める

- 左記1で紐づけたSDGsゴールのうち、まずは**1つ選んで**、その解決に向けた取組みを考えてみましょう。
- 取組みは、本ガイドで紹介している企業の事例を参考に、すでに自社で実施している本業や周辺活動の延長線上など、**身近で始めやすいものを選び**ましょう。

➡ 下のワークシート2へ

POINT

- ☑ 自社の事業と最も関連性が高い社会課題はどれか?
例1で最も多く紐づけられたSDGsゴール
- ☑ 解決のための取組みがイメージしやすいSDGsはどれか?

ワークシート2

選んだSDGs

始められそうな取組み



これまで「サステナビリティ」を意識せずに行ってきた事業を通じて、実は色々な側面で地域の課題解決に貢献しているケースもあります。

また、いきなり多くの課題に取り組もうとすると、従業員の負荷が大きくなり、取組みが持続しないリスクがあります。

できることから一歩ずつ始めて、サステナビリティ経営に取り組む感覚をつかむことが大切です。

アドバイス！

取り組んでいる企業の例

企業名	業種	一歩目に選んだSDGsゴール	取組例
オフィスフロアレ ▶ P.32へ	その他・サービス業 (女性支援、地域支援)	5 ジェンダー平等を実現しよう	● ママを応援するための福利厚生 (子ども連れ会議OKなど) ● ミセスコンテストの主催
新興建設コンサルタント ▶ P.24へ	学術研究、専門・技術 サービス業(土木・建築設計)	8 働きがいも経済成長も	● ウォーキング活動 ● 体力測定 ● ストレスチェック ● ボッチャ大会
島田電機製作所 ▶ P.26へ	製造業	8 働きがいも経済成長も	● オフィス環境の改善 ● スキルアップ支援 ● MVP社員の表彰 ● 社内カフェ&バーの設置
平工業 ▶ P.28へ	建設業(建物解体)	13 気候変動に具体的な対策を	● オフィスの節電 ● 緑化、清掃活動 ● 車両の燃料使用量削減
ハーモナイズ ▶ P.22へ	その他・サービス業 (HP制作・広告デザイン)	13 気候変動に具体的な対策を	● ペーパーロスの削減
JFR ▶ P.31へ	卸売業	17 パートナリシップで目標を達成しよう	● 大企業との共同研究 ● 自治体と協働した循環型社会の構築

STEP

C

自社の強みを活かして 取組を広げる

1,2,3を読みながら
ワークシートに
記入してみましょう

このステップでは、「取組を広げるために何をしたらいいかわからない」という企業に向けて、SDGsから今後の取組を考える方法を解説します。

1 自社の強み・特徴を整理する

- どのSDGsに向き合うべきかを明確にするために、改めて**自社の強み・特徴を整理**してみましょう。

POINT

- ✓ 事業においてどのような特徴があるか?
例 商品の独自性
- ✓ 地域や顧客、取引先との関係はどうか?
例 顧客との密なコミュニケーション、地域との連携
- ✓ 創業者が大切にしてきた想いや成し遂げたい想いは何か?

➡ 次ページのワークシート1へ

2 向き合う社会課題(SDGs)を増やす

- 1で整理した自社の強み・特徴を活かせそうな**SDGsを複数選んでみましょう**。

POINT

- ✓ 強みを活かそう/より自社と関連が深そうな社会課題はどれか?
- ✓ 関係性が深い地域や顧客、取引先の最重要課題はどれか?
- ✓ 中長期的であれば取り組めそう、もしくは取り組みたい社会課題(SDGs)はどれか?

➡ 次ページのワークシート2へ

3 新しい取組を考えてみる

- 複数選んだSDGsから自社がどのような取組ができそうかを考えてみましょう。
- 身近で始めやすそうなことだけでなく、**中長期的であれば取り組めそうなことにもチャレンジ**してみましょう。その際、自社だけでは取り組めないことも沢山あると思いますので、**他企業や地域との連携も図りながら新しい取組にチャレンジ**していきましょう。

➡ 次ページのワークシート3へ

POINT

- ✓ 自社の強みや特徴を活かせそうな取組は何か?
- ✓ 中長期的であれば実施できそう/実施してみたい取組みはあるか?

アドバイス!

複数のSDGsを選んだら、その**SDGsから自社の強み・特徴を活かしてどのような取組ができそうかを考える**ことが大切です。新しい取組は、自社だけでは推進できないことも多いかと思うので、**積極的に外部との連携も図っていきましょう**。



ワークシート1

強み・特徴を
整理してみましょう

記入例

長年働いている
従業員が多い

ワークシート2

記入した強みとSDGsを紐づけたうえで、
特に向き合う社会課題を3つ程度選び、
○で囲みましょう

- 8 働きがいも 経済成長も
- 1 貧困をなくそう
- 2 飢餓をゼロに
- 3 すべての人に健康と福祉を
- 4 質の高い教育をみんなに
- 5 ジェンダー平等を実現しよう
- 6 安全な水とトイレを世界中に
- 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに
- 8 働きがいも 経済成長も
- 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
- 10 人や国の不平等をなくそう
- 11 住み続けられるまちづくりを
- 12 つくる責任 つかう責任
- 13 気候変動に具体的な対策を
- 14 海の豊かさを守ろう
- 15 陸の豊かさを守ろう
- 16 平和と公正をすべての人に
- 17 パートナーシップで目標を達成しよう

ワークシート3

選んだSDGsから
今後できそうな取組みを
考えてみましょう

スキルアップに向けた
教育機会の提供、
長期休暇制度の導入

取組んでいる企業の例

最初の取組み

産業廃棄物のリサイクル



広がった取組み

社員への二次検診推奨/ウォーキング推奨



ペーパーレス/節電



ダンプの燃料使用量のデータ化/アイドリングストップ推奨



取組みを広げる
ための考え方

- ◆ SDGsゴール一覧を並べ、事業特性や家族同然である従業員を軸に新しい取組みを考える
- ◆ できることから取組みを広げることを意識する

(株式会社平工業:事例の詳細はP.28へ)

STEP
D将来どうありたいかを
考える1,2,3を読みながら
ワークシートに
記入してみましょう

このステップでは、「取組みをどう続けていけばいいのかわからない」という企業に向けて、将来どのような企業でありたいかを考えながら取組みを検討していく方法について解説します。

1 中長期的にどのような会社でありたいかを考える

- 中長期的(5,10年後)にどのような会社でありたいかを考えてみましょう。
- その際、企業理念や会社が大切にしている想いを再度認識することも大切です。

➡ 次ページのワークシート1へ

POINT

- ☒ 将来どのような会社になりたいか?
- ☒ 地域や社会にどのように貢献していきたいか?

2 経営課題を整理する

- 上記1で考えた会社のありたい姿になるために、現在の会社の状態からどのような変化をするべきか(経営課題は何か)を考えてみましょう。
- 経営課題を整理することで今後取り組むべきことを明確にすることができます。

➡ 次ページのワークシート2へ

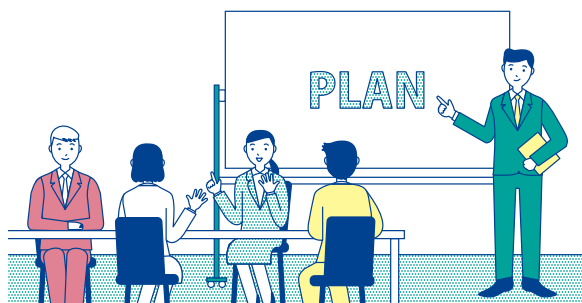
POINT

- ☒ ありたい姿を実現するために何に取り組むべきか?
- ☒ 現在は取り組めていないが今後何に取り組むべきか?
- ☒ 既に取り組んでいるが引き続き取り組むべき課題はあるか?

3 今後の取組みを踏まえて経営計画をつくる

- 中長期的にありたい姿や経営課題を踏まえ、どのような取組をしていくべきかを考えてみましょう。その際、既に実施しているサステナビリティ経営の取組みを整理しながら、新しい取組みを考えてみましょう。
- 最後に、サステナビリティ経営に関する取組みを経営計画に落とし込んでみましょう。

➡ 次ページのワークシート3へ



サステナビリティ経営は、遠回りにも見えますが、**中長期的な経営力向上への近道になります。**
また、将来目線を入れることで、**本来の企業の持続可能性につなげることができます。**是非チャレンジしてみてください。

アドバイス!

「取り組んでいる企業の例」を参考にしながら記入しましょう

ワークシート1

- ① 理念・大切にしている想いを再確認したうえで、
- ② 将来のありたい姿を考えてみましょう

1-② 将来のありたい姿

1-① 理念・大切にしている想い

再度
確認

ワークシート2

ありたい姿を実現するために取り組むべき経営課題をチェックしてみましょう

- | | |
|--|---|
| ☐ 営業・販路開拓(営業力の強化、等) | ☐ 商品・サービスの開発・改善 |
| ☐ 人材(人材確保・育成、後継者育成、等) | ☐ 技術・研究開発 |
| ☐ 生産・製造(設備増強、等) | ☐ ICT活用(業務プロセス効率化、等) |
| ☐ 財務(運用資金の確保、等) | ☐ その他(知的財産権の活用、産学連携、等) |

ワークシート3

- ① 既存の取組みを再確認したうえで、
- ② 今後取り組むべきことを書き出してみましょう

3-② 今後取り組むこと

3-① 既存の取組み

再度
確認

※ STEP B、Cに取り組んだ方はその取組みを書き出してみましょう

🏢 取り組んでいる企業の例

将来のありたい姿	世の中のママが輝く社会を創りたい	お世話になっている地域の活性化に貢献する企業になりたい
経営課題	● 自社の社員(全員主婦)のモチベーションアップ ● 営業・販路開拓	● 人材確保 ● 活動をする場所や運用資金の確保
取組み(一例)	● 会議への子連れOK、福利厚生で昼食を提供 ● 主婦向けの学校の立上げ、ミセスオブザイヤー広島の主催	● 地域企業と協力した子ども食堂の運営(食材は地域の方から提供) ● 地域イベントへの参加・登壇

将来のありたい姿から
取組みを検討するための考え方

- ◆ 取組みを限定せず、将来のありたい姿から逆算して柔軟に取組みを考える
- ◆ 将来のありたい姿や想いを社員や地域の方と共有して積極的に巻き込む

(株式会社オフィスフローレ:事例の詳細はP.32へ)

事例紹介

本章では、サステナビリティ経営を積極的に実践している企業における
具体的な取組事例を紹介します。

第2章で確認した自社が取り組むべきステップが重点的に記載されている事例や
近い事業を行っている企業の事例を読んでみましょう。

重点的に
記載しているステップ



ページ

	企業名	タイトル	従業員数	事業概要	STEP A	STEP B	STEP C	STEP D	ページ
1	株式会社 エコ・アップ	リサイクルを通じて 地域に恩返しを	16名	貨物運送取扱事業、 一般貨物自動車運送事業、 産業廃棄物の収集運搬事業、 産業廃棄物中間処理、木材業、 とび土木工事		●			P.21
2	株式会社 ハーモナイズ	昔からの取組みが 気付けば社会貢献に	7名	インターネット関連サービス、 広告デザイン関連サービス	●	●			P.22
3	株式会社新興建設 コンサルタント	従業員のアイデアで みんな楽しく、健康に	16名	学術研究、専門・技術サービス業 (土木・建築設計)	●	●			P.24
4	株式会社 島田電機製作所	モノづくり×組織づくり× ファンづくりで事業と組織の 持続可能性を向上	55名	各種エレベーター、 エスカレーター用操作盤、 表示器の製造及び販売	●	●	●		P.26
5	株式会社平工業	SDGsは 「やれるしこ(できる範囲)」から	12名	建設業(建物解体)	●	●	●		P.28
6	株式会社 日進沖縄	「こころが湧く」つながり	3名	機能性環境改善塗材の販売、 各種機器及び関連商品の販売		●			P.30
7	株式会社JFR	環境技術を強みに 国内外とコラボレーション	10名	機能性食品事業、 飼料事業、環境事業、IT事業			●	●	P.31
8	株式会社 オフィスフローレ	地域を巻き込みながら 子どもや女性も 輝ける社会へ	13名	エステティックサービス、 グレースランアカデミー、 オンラインストア、マール子ども食堂、 ミセスオブザイヤー広島/ ミスターオブザイヤー西日本事務局 (2021, 2022)、イベント企画・運営			●	●	P.32



当ロゴの掲載企業は「DAIDO KENCO AWARD」の表彰企業です。
大同生命では、中小企業の健康経営®のより一層の普及と実践支援を目的として、当社独自の表彰制度として「DAIDO KENCO AWARD」を創設し、中小企業における健康経営の顕著な取組みを表彰しています。
※「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



詳細はこちら

事例1 株式会社エコ・アップ

リサイクルを通じて 地域に恩返しを



株式会社 エコ・アップ

代表取締役社長
東 哲生

地域の建設業に恩返しをという思いから、 リサイクルを中心に事業転換

当社は「東重機建設」として昭和51年に伊万里市で創設しました。創設当初は土建業を、その後、運送業を展開していく中で建設業と深くかわかり、「建設廃棄物を活用して何か建設業に恩返しができるか」という想いを抱いたことがきっかけとなって、リサイクル事業に関心を持ちました。

そんな中、情報収集のために訪れた東京の環境展で、出展者の皆さんが5年先、10年先の未来を考え資源のリサイクルに取り組んでいることに感銘を受け、同時に世間の環境課題への関心の高まりを感じたことを機に、思い切ってリサイクル事業へ舵を切ることになりました。ちょうど、平成12年に建設リサイクル法が一部施行されるなど、リサイクルへの社会的な需要が高まっている状況でもありました。

地域とのつながりの中で、 資源を循環させる方法を模索

リサイクル事業については、知見や技術がない状態からのスタートだったため、試行錯誤の連続でした。まず取り組みの第一歩目としては、地元の畜産事業者から牛糞を預かり、木くずと混ぜて堆肥にしたり、木くずをチップ化してパーティクルボードの原料として販売したりすることから始めました。



さらに、地域とのつながりを意識していたからこそ、偶然実現した取り組みもあります。以前、野積で保管していた木材が炭化してしまったことがあり、地域の方々に相談したところ、農家の方から肥料として使用



従業員数

16名

設立

昭和51年

事業概要

貨物運送取扱事業、一般貨物自動車運送事業、産業廃棄物の収集運搬事業、産業廃棄物中間処理（木くず・解体廃材・廃コンクリート・廃アスファルト・石膏ボード・発泡スチロール）、木材業、とび土木工事

したいとの要望をいただき、すべてお譲りしました。その取組みが非常に喜ばれ、また販売してほしいという声もいただいています。

また、私自身、農家を兼業しており、離農の進行や獣害対策、雑木の処理にも課題意識を持っています。例えば、雑木を使ったバイオマス発電やイノシシ肉を使った食品づくりができないかと考えを巡らせ、今後に向けた研究活動や自治体への提案も行っています。新聞や雑誌から情報を集め、こんなことがやりたい、というアイデアをノートに書き溜めているんです。まだアイデアの段階ですが、色々な人と話をし、資源を上手く循環させる方法を模索しています。

一方で、先を見据えた取組みになりますので、社員みんなの理解を得ることや、他の企業や自治体などの地域のステークホルダーと情報を共有することを意識しながら、課題と向き合っていくことが大切と考えています。いずれは私たちの取組みに共感して、SDGsへの関心が高い若者が会社に入ってきてくれればうれしいですね。

「誰かのために」という想いが「みんなのために」へとつながり、「未来を支える子どもたちのために」なることを微力ながら願って、着実に環境問題に取り組んでいきたいと思っています。

ここがポイント！

- 「人のために」自社には何ができるかを常に考えること
- 積極的に外に出て情報収集し、課題解決アイデアの発想に活かしている
- アイデアを自治体や地域の方に向けて発信し、仲間づくりをしている

事例2 株式会社ハーモナイズ

昔からの取組みが 気付けば社会貢献に



株式会社 ハーモナイズ

代表取締役社長
井手 広幸

お客さまにとって本当に必要な取組みを 提案することが環境配慮に

当社は企業の販促物(チラシ、ポスター、ホームページ等)の制作に携わる会社です。設立初期は、紙を中心とした事業を展開してきましたが、東日本大震災以降、紙媒体への需要が落ち込み、それに合わせてWeb制作や運用などのデジタル分野にシフトしました。現在では、**紙の適正な使用量を見極めて紙を削減することで余る予算の有効活用や、載せられる情報量の多さや更新の容易さをお伝えしながらデジタル化への移行を提案**するようにしています。

例えば、定期的にポスターを更新するお客さまに対しては、デジタル化することによって印刷に必要な紙資源や廃



棄する際のゴミ、ポスター貼替の作業負担まで軽減できることを伝えています。実際にデジタル化することで「余った予算で新しい取組みをすることができた」「作業負担が減って助かった」等のメリットを多く実感いただいているようです。

最初から環境配慮を強く意識していたわけではなく、経営理念である「お客さまの良き相談相手になる」を大切に活動し続けた結果、環境に配慮する形のビジネスにつながっていきました。現在では、環境につながる当社の活

従業員数

7名

設立

2009年

事業概要

インターネット関連サービス、広告デザイン関連サービス

動を認識し、そのうえで他に当社としてできる取組みがないかを考えています。例えば、私の経験から、すぐ捨ててしまうと感じたショップカードは、より沢山の方に長く使っていただけるよう、アプリ化することを提案してみました。このように**お客さまに対して本当に必要なアドバイスを提供することで、お客さまとの信頼関係が厚くなり、リピートしていただける方が多いのかなと思います。**

また、社内でも電球や蛍光灯をLEDに変更し、不使用の部屋のエアコンを消す等、無駄を削減する取組みを推進しています。従業員にも「人としてやるべき当たり前のことをきちんと行おう」と熱心に伝えており、その当たり前のことが環境配慮にもつながっていますね。

強制ではなく、従業員が 自主的に参加できるような仕組みを

健康経営についても積極的に推進しています。私自身が「健康経営」の言葉を初めて耳にしたのは約2年半前で、その当時は詳しい知識を全く持っていませんでした。しかし、厚木法人会青年部会長として会議に出席した際、健康経営が議題に挙がっていたことから関心を持ち、情報収集に努めるようになりました。関連セミナーへの参加や専門書を読むことで知識を深めようとしたのですが、具体的な取組みのイメージが湧くまでにはしばらく時間がかかり、**普段の取組みを健康経営と紐づけることで少しずつ理解が深まってきたように思えます。**

大同生命が提供するウォーキングキャンペーンに参加



したり、従業員の「心」をリフレッシュさせるために忘年会等を積極的に開催したり、今では休みがとりやすいような勤務体制も取り入れました。最初は今までの取組みと健康経営のつながりを把握していくことを意識的に行っていましたが、徐々に「従業員の健康のために具体的に何ができるだろうか」と考えるようになりましたね。

大切なのは、従業員に決して強制せず、自主的に参加してもらうことだと考えています。そのために、私自身が先頭に立って実践し、感想を共有することで参加意欲を引き出すように努めています。例えば、ウォーキングキャンペーンでは、「アプリを使ってポイントがこれだけ貯まったけど、あなたはどれくらい貯まった?」というように従業員とのコミュニケーションの中で健康経営への取組みを意識づけるような工夫をしています。



このような工夫を継続することで従業員からも「忘年会でゲーム大会を行いましょう」等の自主的な提案が生まれるようになってきました。健康経営に取り組むことで、従業員の参加意識が高まり、一緒に取り組む姿勢や仲間意識が醸成されてきていると実感しています。今では、従業員の心身の健康こそが会社の生産性につながっていると強く感じています。

企業の想い・理念を分解して 再度言葉にする

最近では、経営理念の見直しを進めています。経営理念の言葉の中で、説明できる部分とできない部分があることに気



付き、数名の従業員とともに解説しながら検討しています。経営理念こそが企業の基軸であり、個々の理解のずれが事業や取組みの意義を伝えづらくさせ、入社した人がすぐにやめる等の原因にもなりうると感じています。そのため、一言一言を分解し、全員が理解できる形で再解釈しています。

理念を見直す中で、「中小・零細企業の社長が元気になるようなお手伝いをしたい」とお客さまである企業の将来についても考えるようにもなりました。理念が明確になればより多くの取組みにつながると思いますし、社外に公開することでお客さまはもちろんのこと、地域や取引先等も巻き込みながら会社が成長できればいいなと思っています。

サステナビリティ経営の取組みは、「継続」することが大切だと思っています。現在の取組みを社会課題に関連づけ、その次にサステナビリティを意識して取組みを広げることで、活動がアップデートされていくことを実感しています。いきなり無理に大きなことをしようとせず、できることから少しずつ進めることが重要なのではないのでしょうか。

ここがポイント! /

- お客さま本位の姿勢でSDGs課題にアプローチしている
- 従業員が自主的に参加できる仕組みをつくっている

事例3 株式会社新興建設コンサルタント

従業員のアイデアで みんな楽しく、健康に



株式会社 新興建設 コンサルタント

代表取締役社長
白鷺 光泰

人材確保への課題意識から、 健康経営に注目

当社は1974年の創立以来、建設コンサルタントとして道路や河川など社会インフラの測量や設計を行い、安全・安心で豊かなまちづくりに携わってきました。同時に、**社会に求められる企業であり続けるために、従業員が心身ともに健康で働き続けることができるように、健康経営を実践**してきました。

私たちが健康経営に関心を持った背景には、高齢化や人口減少により人材確保が難しくなっているという地域経済の厳しい現実があります。また、島根県が健康経営の普及・促進を目指して企業向けの「ヘルス・マネジメント認定制度」や保健師の無料派遣などの支援制度を整えていることを知り、ワークライフバランスに配慮して人材の確保を目指す健康経営に関心を持ちました。

まず**入り口として、県の「ヘルス・マネジメント認定制度」に従って「健康宣言事業所」に登録**することから着手しました。これは健康経営に関する宣言を作成して申請するだけですので、それほどハードルは高くなく、コストもかかりませんが、協会けんぽのホームページに社名が掲載されるなどのメリットがありました。その後、ワークライフバランスを考慮した経営を推進する中で、協会けんぽの島根支部から勧められて**国（経済産業省）の「健康経営優良法人」に応募し、2021年に初、2023年まで3期連続で認定**を受けました。国の制度ということで当初はハードルが高い

従業員数

16名

設立

1974年

事業概要

学術研究、専門・技術サービス業（土木・建築設計）

イメージでしたが、既に実践している取組みが評価されて無事認定を受けたことでより意欲が高まり、**2023年には地域内で健康長寿に貢献した団体・企業に贈られる「大田圏域健康長寿しまね推進会議会長賞」も受賞**しました。今後は、全国の中小企業の中で上位の企業に与えられる「健康経営優良法人ブライト500」を目指そうと考えています。**大切なのは、こうした認定を取ることを目的にするのではなく、本当に従業員の健康に良いことは何かを考えながら、少しずつ上を目指して取組みを続けていくこと**だと思います。



従業員からボトムアップで提案を受けて、 身近な取組みからスタート

当社は健康経営を通じて、みんなで心身ともに健康で働き続けること、地域の皆さんから選んでもらえる会社になることを目指しています。具体的な取組みとしては、従業員



全員のストレスチェックや、町内の飲食店から購入したお弁当を囲んでの昼食会、ボッチャ大会、年に一度の体力測定などを



実施しています。また、大同生命の「KENCO SUPPORT PROGRAM」を活用し、手軽に始められるウォーキングキャンペーンに参加しています。



当社の健康経営の特徴は、従業員にアイデアを考えてもらい、会社全体の取組みとして採用するようにしています。今年からは、従業員3名からなる衛生委員会を立ち上げ、社内全体から意見を収集しながら、ボトムアップで提案してもらうことで、大きな予算をかけずとも、従業員に喜んでもらえるような取組みができるようになりました。例えば、ウォーキングキャンペーンでは、始めた当初は全員が積極的に参加しているわけではありませんでしたが、衛生委員会のアイデアにより、達成賞として近隣で使える温泉利用券を、参加賞としてホットアイマスクや夜道でも安全にウォーキングができる反射バンドなどを配ったことで、**従業員のモチベーションが上がり、今では全員が参加**してくれるようになりました。**自分たちの意見が反映されるということもあって、健康経営に対する従業員の積極性がさらに増したように感じています。**

社員の口コミや外部からの表彰で評判が広まる

当社は、**町内事業所の中で先進的に健康経営に取り組んでおり、人材獲得のために優位に働くと考えています。**実際に当社のHPで「健康経営優良法人」などの情報を見て、求人に応募してきてくれた例もあります。東京や神奈川などの都市部からIターンで移住してきた従業員も何名かいますが、ワークライフバランスを実現しながら、とてもいきいきと働いてくれています。中古住宅を購入してリフォームし、暖炉を設置するなど、都市部ではできない地方ならではの暮らしを満喫しているようです。また、従業員の口コミで当社の健康経営の取組みを知り、入社してくれた例もあります。実際に働いている従業員の生の声で会社の良いところを伝えてもらうことは一番説得力があり、「ここなら仕事もプライベートも充実させながら健康に働き続けられる」、と安心して入ってきてもらったのだと思います。

当社は健康経営に取り組んで4年ほどになりますが、それでもまだ目に見える効果は多くありません。一方で、従業員の健康への意識の向上、当社の方針に共感してくれる新たな人材の獲得など、少しずつ効果が始めている部分もあります。このように**中長期的な目線で成果を重ね、企業の評判や価値を上げていくこそが、サステナビリティ経営の根幹**だと考えています。

これからサステナビリティ経営に取り組む皆さんには、小さなことから一歩ずつで構わないので、ためらわずに一歩踏み出して、私たちと一緒に頑張りましょうと伝えたいです。

＼ここがポイント！／

- 国や県の制度を活用して健康経営をアピールしている
- 従業員からのアイデアを活かして取組みを発展させている

事例4 株式会社島田電機製作所

モノづくり×組織づくり×ファンづくりで 事業と組織の持続可能性を向上



株式会社 島田電機製作所

代表取締役社長
島田 正孝

従業員数

55名

設立

1949年

事業概要

各種エレベーター、エスカレーター用操作盤、表示器の製造及び販売

“守り”から“攻め”の経営へ。 全国から応募が集まる中小企業

私は2013年に社長に就任しました。当時は売上が低迷しており、コストの見直しに取り組まなければならない状況でしたし、同族経営企業の5代目社長でもあったため「会社を何とか存続させなければ」という“守り”の姿勢で経営を行っていました。しかし、次第に「100年、それ以上にわたって組織を持続可能にするには製造業の慣習にとらわれてはいけな」と気づき、老舗同族経営企業でありながらベンチャー気質の“攻め”の経営に転じました。

特に注力しているのは、社員のエンゲージメント向上です。「島田電機で働く一人ひとりが“全員主役”。自分らしく、島田らしく、人も会社もオンリーワン」という考えのもと、人中心の成長・やりがいを体現できる会社を創っていくことを目指しています。様々な取り組みの甲斐もあり、事業面は好調ですし、採用面でも以前は近所だから当社で働くという方が多かったのですが、現在では全国から当社の価値観に共感してくれた方が応募してくれます。また、メディア掲載件数は200件を超え、先日は東京都副知事に講演会にて「世界に誇る東京の中小企業」としてご紹介いただきました。

社員のエンゲージメントを向上させる ユニークな取り組みの数々

当社では、職場環境をオープンにするとともに、社員が

お互いコミュニケーションをとれるような機会づくりや、リーダーシップ等のスキルを磨く機会など数多くの取り組みを提供しています。また、それぞれの取り組みは単発で行うだけではなく、きちんと継続的に機能するような仕掛けが大切だと考えています。どうすれば社員が参加したいと思うか、楽しいと思ってくれるかを常に考えていますし、私自身も率先して参加しています。このような活動を続けていくと、それぞれの活動は点であっても、活動の意味が重なって線となり、効果が高まるのです。

～職場環境～

オープン・フラットな環境をつくるため、部署間や作業場とオフィスの間の壁を取り払いました。社員の主体性を引き出せるよう、自分たちで制作したものを各所に配置するなど、自分らしさを表現した空間づくりを心掛けています。



～社内カフェ＆バー～

コミュニケーションの場をつくるため、社内に無料のカフェ＆バーを設置しています。バーは日々の業務終了後や宴会の際に誰でも利用でき、来客との懇親にも活用しています。

～スキルアップ～

私が自ら講師を務め、コミュニケーションやリーダーシップに関わるヒューマンスキルを学ぶ勉強会「島田塾」



を開催しています。

また、趣味や習い事にも補助金を出し、社員に「らしさ」を磨いてもらっています。業務に関係するしないにかかわらず、得意を含めてスキルであり、「らしさ」は人の最大の武器だからです。

～社内表彰～

毎月設定されるテーマに応じて社員を表彰しています。他の社員に目を向けてもらう機会にしたいので、表彰者は社員の投票で決めています。社員の参画意欲を高めるため、サイコロで出た目によって賞金の額が変わるなど、ユニーク性、ゲーム性を取り入れています。



事業活動はファンづくり。

ディズニーランドよりも行きたい工場見学とは

事業を行ううえで意識していることは、「事業活動はファンづくり」ということです。ファンをつくるためには、過去や常識にとらわれない「らしさ」が必要だと考えていますので、他社にはないユニークさを磨き、取引先や一般の方にファンになっていただくことを意識しています。生産性を求めすぎると「らしさ」がなくなってしまうと考え、社員には仕事を進める際には生産性ではなくパフォーマンスを高めようと呼びかけています。

ファンづくりに欠かせないのが当社の代名詞である工場見学です。見学の際に体験できる「1000個のボタン押し放題」は様々なメディアに取り上げられています。また、現場社員が見学のアテンドを行っており、一般の方に当社の

業務について説明するのは困難ですが、携わる社員たちは伝え方を試行錯誤しながら事業の魅力を伝えています。参加者は日本全国から集まっており、過去には「ディズニーランドよりも工場見学に行きたい」とおねだりしてくれた子どももいました。参加費は無料ではありますが、参加者から直接フィードバックやアイデアをいただけるため、当社側も十分メリットがあると思います。



何ごとにも良い取組みを行うためには、目的を明確にして社員と共有することが重要だと考えています。当社は様々なアイデアを形にしていますが、社員同士で目的を共有しているため、効果の大小はあれど、取組みが失敗したことはないのです。企業は売上などの数値的な目標にどうしてもとらわれがちで、私自身も売上を意識しすぎて何をやりたかったのか分からなくなってしまった経験がありました。目標達成はもちろん大切ですが、それよりも事業を行ううえでの目的を持つことが何よりも大切なのではないのでしょうか。

＼ここがポイント！／

- 長く続く企業経営を第一に考え、最も重要なことを人材と捉えている
- 社長の想い・考え方を軸に、エンゲージメントを大切にしたい取組みを実施している

事例5 株式会社平工業

SDGsは 「やれるしこ（できる範囲）」から



株式会社 平工業

代表取締役社長
中村 みどり
代表取締役専務
中村 史諭

従業員数

12名

設立

1995年

事業概要

建設業（建物解体）

近隣の住民や環境に配慮した 解体工事業を実施してきた

当社は総合解体工事業を営む会社として1995年に設立されました。以来、建物の解体、住宅内部やマンション内部のリノベーション解体など、地域内で様々な解体工事業を実施しています。

解体工事では、コンクリート片や木片など、様々な産業廃棄物が出てまいりますので、当社ではリサイクルできるもの、リユースできるものを分けて、処理場に受け渡しています。また、この事業を続けていくうえでは、工事現場での粉塵飛散防止、騒音、振動の抑制など、近隣住民の方々や周囲の環境への配慮も必須です。**私たちは、「SDGs」や「サステナビリティ」が世の中的に課題として認知される以前から、事業特性上周囲の環境・社会に悪影響を及ぼさないことを重視して、解体工事現場において自社独特のマニュアルで厳しく管理**してきました。

最近では、建築物石綿含有建材事前調査、撤去方法など、20年ほど前と比較すると外部環境が大きく変わってきたと感じます。県や市、業界団体などからも、解体工事や産廃に関する様々な情報が届きますので、新しい取組みを考える参考になっていますし、積極的に外部の勉強会に参加するなど、情報収集には力を入れるようにしています。



無理をせず、自社の「やれるしこ（できる範囲）」で 節電や省資源を実践

当社がSDGsに取り組み始めたきっかけは、熊本県でSDGs登録制度がスタートしたことでした。**SDGs登録事業者になるために、まずは県が作成しているチェックリストを見ながら、SDGsの17のゴールと事業の紐づけ**を行いました。経営陣と総務部が相談しながら、当社でできるもの・できないものを整理していき、地球の環境を守ること、住みよい町づくりに貢献すること、年齢・性別を問わずに人材を採用することの3つを重点的な取組みとして掲げました。

具体的な活動として、本業とかかわりの深い産業廃棄物のリサイクルのほか、緑化や清掃活動など地域での取組み、ペーパーレス化や節電など社内で行える取組みなどを実践しています。また、ダンプなど解体工事現場で使用する車両の燃料使用量をデータ化し、使用量削減にも取り組んでいます。他社と比べて特に突出した取組みはありませんが、SDGs登録事業者として掲げた目標に対して、一歩ずつ前進できている状況です。

私たちのような中小企業がSDGsに取り組む際には、財務状況などもふまえて、無理なく、現実的な範囲で取組みを維持していくことが大切だと思います。**熊本弁では、この考え方を「やれるしこ（できる範囲で、の意味）」**といいます。営業車のEV化など、将来の理想像として色々思い描いていることはありますが、まずは中長期的に今の事業を維持していくことが第一ですので、「継続こそ力なり」とい



う経営理念に沿って、これからも「やれるしこ」で取り組んでいき、その先に「やれた」という自信につなげていきたいと思っています。

また、熊本県のSDGs登録事業者になったことで、県のホームページに当社のSDGs達成に向けた経営方針と目指す姿、取組みと目標などが掲載され、また当社のホームページでもSDGsロゴを表示できるようになりました。さらに、それを見た外部の方が私たちの取組みを知り、環境や社会に配慮している企業として高く評価してくれることも増えました。「やれるしこ」で少しずつ実践している中でも、アピールの効果は十分にあると実感しています。

熊本のホームページに掲載されているSDGs登録書(概要)

分 野	SDGsに関する重点的な取り組み	指 標
環境	社内・現場における 廃プラ使用削減、 温室効果ガス排出量削減	・マイバッグ・マイボトル推進 ・電力使用量前年比8%削減 ・電気自動車の導入
社会	地域に根付いた自治会活動 社会貢献活動	・緑化、清掃活動の実施
経済	年齢・性別を問わない 中途採用	・中途採用の実施 (2024年までに3名採用)

少人数の会社だからこそ、みんなで
声をかけあって取組みを続けていく

SDGsに取り組むうえでは、経営陣だけでなく従業員にも積極的に参加してもらうことが大切です。月に一度の定例会議の中では、工事を通じて大切にすべき姿勢、リサイクルや排出量削減などの進捗状況、その他解体工事業に直接関わるものに限らず外部から取り入れた多角的な



情報など、みんなで共有し合っています。例えば、当社は熊本県のSDGs登録事業者になる際に年単位で電力使用量8%削減の目標を

設定しましたので、節電の成果などを総務部が管理し、毎月の進捗は微々たるものですが、従業員にも目に見える形で状況を伝えていくことで、目標達成に向けたモチベ

ション向上につなげています。

社内での活動としては、従業員の健康や働きやすさを重視して、年に一度の健康診断と二次検診の推奨、ウォーキング推進活動などを行っています。また、大同生命の担当者から「KENCO SUPPORT PROGRAM」アプリでの健診結果の登録・履歴管理を紹介していただき、従業員にも試してもらっています。ほかに、**少しでもみんなの役に立つ情報があればと思い、私自身が色々なところから得た情報を従業員に共有することを心掛けています**し、そうした積み重ねが実際に従業員の日ごろからの健康意識の変化につながり、2～3年前よりもけがや病気の件数が減りました。**少人数の会社ゆえに一人でも欠員が出ると大変ですから、みんなが元気に働いてくれていることは、事業を安定して続けていくための大きな支えになっています。**

当社は勤続10年以上の従業員がほとんどであり、みんな一緒に歳を取ってきました。解体工事業の現場は事業特性上男性の割合が高いですが、女性従業員や高齢の従業員も適材適所で活躍し、健康で働き続けてもらうことを重視してきた成果だと思います。これからも、SDGsの取組みを強制するのではなく、みんなで声をかけ合って少しずつ関心を高めていけたらと思いますし、会社はそうようにしてみんなで育てていくものだと考えています。そうした当社の理念に共感し、今後は若い人材がもっと入ってきてくれれば嬉しいですね。

＼ ここがポイント！ ／

- 無理をせず、できることから取り組みを始めて、持続させている
- 従業員へのコミュニケーションを通じて、SDGsへの関心を高める工夫をしている
- “見える化”の活用で、従業員および関係業者と様々な情報を共有している

事例6 株式会社日進沖縄

「こころが湧く」 つながり



株式会社 日進沖縄

砂川 恵一郎

「お役に立てるもの」という考えから 塗装事業へ

当社は、宇宙ロケットに使用される塗る断熱技術を建物向けに応用した「外壁塗料ガイナ」の販売・塗装を行う沖縄の会社です。

もとは家族で飲食業の会社を経営しており、創業者である父は「お客さまに喜びを売る」ことを大切にしてきました。そのような中、宇宙ロケットの断熱技術を用いた塗料の発明者に出会い、「厚みがなければ断熱はできない」という従来の建築の常識に対し、この塗料であれば1mmの塗装で効果の高い断熱ができると確信し事業開始に至りました。

ガイナは住環境を大きく改善し、光熱費を削減、安全性も高くお客さまにも大変喜んでいただいています。さらに、CO₂排出量の削減にもつながるため、環境にも優しいと評判です。SDGsの考え方を知った時には「まさに自分たちの事業はSDGsに貢献している」と感じましたし、元々大事だと思って取り組んでいたことがサステナビリティ経営に紐づいていたという印象です。

支えられていることへの気づき

私は現場をマネジメントする立場として、個人の想い・興味を理解し、関係者の“心が湧く(=モチベーションが高まる)”環境をつくることを心掛けています。そのためにはまず相手の立場や現状をよく見ることが大切だと考えています。

開業当初、現場経験のない私は立場の違う職人さんとのコミュニケーションに悩む時期もありました。工事の責任者は私ですが現場を熟知しているのは職人さんです。私が頑張れば頑張るほど職人さんと乖離したり、寄り添うつもりが裏目に出たりと苦悩したこともありました。

従業員数

3名

設立

2009年

事業概要

機能性環境改善塗材の販売、各種機器及び関連商品の販売

そんなある時、依頼主から既存の塗装工具では難しいデザインの要望がありました。難色の中でも、依頼主の気持ちを感じたのか、職人さんは多くのサンプルを考案し、見本に近い最良の形で完了することができました。衝撃だったのは、職人さんがその過程における10以上のサンプルを惜しげなく処分し次の作業に移る姿、責任者と思っていた自分への反省と支えてもらっていた感謝で胸が熱くなりました。

そこで職人さんにテレビ番組風にインタビューをしながら、感謝を伝える動画を作成してみました。この取組みは関係者に喜んでもらったようで良かったと思いますし、関係者の心が湧いたことを嬉しく感じました。



今では立場が変われば見方が変わることを理解し、前向きな解釈と発言、指示ではなく相談ベースで相手を主体にやり取りをすることなどを意識することで良い「つながり」を持てていると思います。組織・地域・社会において立場の違う人々の中で支えられていると日々感じています。

5年ほど前から人・地域・企業の「つながり」を促進する次世代技術といわれるブロックチェーンの啓蒙・普及活動にも取り組んでいます。

明確な方向を示し、自ら時代の変化を楽しむ姿を見せるリーダーでありたいと私は考えています。

ここがポイント！

- お客さまの喜びを1番に考えて事業を推進している
- つながりで支えられていることに気づき、関係者に感謝しながらコミュニケーションを行っている

事例7 株式会社JFR

環境技術を強みに 国内外とコラボレーション



株式会社JFR

代表取締役社長
宮崎 博

従業員数

10名

設立

2014年

事業概要

機能性食品事業、飼料事業、環境事業、IT事業

オープンイノベーションにより 循環型社会モデルを目指す

私は前職の食品メーカーにて機能性素材、飼料添加物、環境技術の研究開発から事業化に携わり、「有機物は循環(例: 飼料→畜産→糞尿→エネルギーや堆肥→農業→飼料)させなければならない。循環型社会の実現こそが世界中で起きている多くの社会問題の解決につながる」という考えにたどり着きました。当社が持っているコア技術や各分野での知識や経験、海外ネットワークを活かし、多くの資源(エネルギー、物、ヒト、お金)を効率的に循環させるモデルを成功させることが自分・当社の使命と考えています。

このモデルを成功させるためには、「循環型モデルの実現」と「事業利益拡大」の両立が大切ですが、まだ多くの企業がその両立ができておりません。そこで、当社ではコア技術(硝化技術、アンモニア回収技術、培養技術等)を強みとして多くの国内外企業と連携することで両立を目指しています。また、当社の想いや活動を多くの方に知ってもらうためにショールームを四谷につくり、世界で起きている社会問題を共有するとともに、当社



の循環型技術に関する技術や商品、原料等を展示しています。さらに、オープンイノベーションの場として、お越しいただいた方々と議論

することによってこの社会問題解決のアイデアなどを育む場にしていければと考えています。なぜなら多くの知識・経験を結集しなければ循環型社会は構築できないと思うからです。

ブランド力を高め、日本の企業・ 大学・地域のみならず海外とも連携

循環型社会の実現のためには当社事業の成長だけでなく協業先を増やすことも大切です。日本の企業や大学などには多くの魅力的な技術があり、コラボレーションすることにより当社だけでは解決できない多くの問題を解決することができます。また、中小企業は大企業に比べてブランド力や経済力が劣りますが、多くの企業や大学が連携することで大企業にも生み出せない価値を創造していくことにより、循環型モデルの価値、自社のブランドの価値が上がると考えています。当社は複数の大学との共同研究や国内外の大手・中小企業との協業によりブランド力を高めることを意識的に行ってきました。

当社では現在、地方の自治体や企業、農場などと地域循環型の事業の構築について協議を始めています。このような循環型モデルが全国そして世界に広がるのが、地方創生や雇用拡大、日本の産業・企業間の連携強化、環境問題の解決、世界平和にもつながると信じています。

ここがポイント!

- 企業使命を実現することで、「社会への貢献」と「事業利益拡大」の両立を目指している
- 「コア技術」を軸として他企業・団体と連携・協業を進めている

事例 8 株式会社オフィスフローレ

地域を巻き込みながら 子どもや女性も輝ける社会へ



株式会社 オフィスフローレ

代表取締役社長
大江 かおり

従業員数

13名

設立

2012年

事業概要

エステティックサービス、グレースランアカデミー、オンラインストア、マール子ども食堂、ミセスオブザイヤー広島/ミスターオブザイヤー西日本事務局(2021, 2022)、イベント企画・運営

苦しい状況でも想いを起点に まずはできることから

当社は主婦だけで立ち上げて現在11年目を迎える企業です。最初は、頑張っているママを応援したいという想いから、子連れで来られるエステサロンを立ち上げました。沢山のママと話す中で、**何よりも大切なのは「食」であると感じるようになり、食や健康等について学ぶことのできる主婦の学校を立ち上げました。**

事業が大きくなり始めた頃、西日本豪雨災害が起き、従業員の半数以上が災害の被災地に住んでいたため本当に会社が潰れてしまうと途方に暮れました。そんな中、被災した従業員から「娘にじんましんが出ました、どうしよう?」という涙声での電話を受け、その時に「**会社の売上よりも自分が大事だと感じている「食」で子どもの役にたてないか**」と強く思い、採算度外視で被災地に子ども食堂をつくることを決意しました。当時、子ども食堂を運用する資金がなかったため、FacebookなどいくつかのSNSで被災地の状況や物資を送ってほしいと発信したところ、その発信が広まっていき、全国から沢山の支援物資が届くようになりました。被災地に子ども食堂をつかったのは当社が1番目であり、このことがニュースにとりあげ



られ、会社を知ってもらうきっかけになったと思います。

当社の事業がまさにサステナビリティ経営だと気づいたのは、とある議員から「SDGsって知ってる?」と世の中に考え方がまだ浸透していないタイミングで教えてもらった時でした。「これまで取り組んできたことはすべてSDGsにあてはまる!」と感動し、広島県でもかなり早くSDGsバッジをつけるようになりましたし、従業員も取り組んでいる事業にさらに自信を持てるようになったと思います。

想いを持ち続け地域・他企業を 巻き込んだ事業展開へ

被災地での支援が終わってからも月に1回程度の頻度で子ども食堂を開いていたところ、広島市内の病院や大手企業から「建物や人員は用意できるが、子ども食堂のノウハウがないので教えてほしい」と依頼を受け、サポートを行いながら共創することになりました。しかし、**本当に子どもたちの役に立つためには子ども食堂を毎日開けるべきという想い**がありつつ、どうしてもお金や人員不足の問題があり、実現できていませんでした。

そんな中、「ミセスオブザイヤー広島」の主催を依頼され、女性を輝かせることにつながるのであれば当社の理念と一致すると考え、主催を引き受けました。協賛に関する営業の中で当社の紹介をしていたところ、ある不動産会社が『子ども食堂』というキーワードに興味を持たれました。双方の「**地域に貢献したい、コミュニティや居場所をつくりたい**」という想いが一致し、最終的にはその会社から



「毎日開いている子ども食堂の箱をつくるから運営してみない?」と提案してくださったのです。そして、**鷹野橋(広島市)に毎日開いている子ども食堂をつくることができました**。オープン以来、地域のいろんな方が食材を持ってきてくださり、地域の方に支えられて運営ができています。



このような連携につながったのは、私自身が想いや会社の理念を常にアピールしているからだと思いま

す。直接会った方とお話することはもちろん、今ではFacebook、X(旧Twitter)、ラジオを中心に広く発信をしています。**創業者自らが、想いや取組みを伝えることが何よりも大切であると感じますし、それが一番相手の心に響くと思っています**。今後はリアルとITツールを活用した新しい手段でファンを獲得していくことにチャレンジしていきたいですね。

今後の方向性は従業員や地域とも共有し一丸となって検討

鷹野橋に子ども食堂をオープンしたことで、**会社の使命は「鷹野橋の活性化」**であると感じています。**商店街を活性化させ、大人から子どもまでボーダーレスな地域にする**



ために教育・福祉を充実させ、さらにインバウンド事業やスタートアップ活躍の場にしていきたいです。そのために強みである**“主婦ならではの”コミュニケーションを活かし、「〇〇さんのおかげ」とご協力いただいた企業さまの社名を出して良い口コミを流すことや、想いを沢山の人に話すことで、地域・企業間の連携を深めていきたいです**。人の応援をすることで、私たちも応援されることにつながると思うのです。地域の方からも期待いただけるようになり、現在は体に良い食事を提供して地域の方の憩いの場となるようなカラオケ喫茶をやってほしいと強く勧められています(笑)。いずれは、これこそソーシャルビジネス、というモデルケースを鷹野橋からつくりたいと思っています。

一見すると、バラバラの事業をやっているように思えますが、根本にある想いは一緒であるため、私や従業員にしてみれば一貫した事業展開を行っていると感じています。従業員とは、毎朝の朝礼で会話するようにしており、私自身の想いはきちんと伝えていきますし、今後こんなことをしていきたいよね、という話もしています。そのためには、まずは**従業員の働きやすさが大切だと思いますが、全員が主婦であることから、「家族に応援される働き方をする」ことをミッションとして掲げ、子どもの学校行事は絶対参加、会議は子連れでOKなどの取組みを行っています**。

サステナビリティ経営は、お金ではなく、“想い”でできるものだと思います。この“想い”が持てるかどうか次第で、企業の取組みや連携の可能性は無限に広がるように感じますね。

ここがポイント!

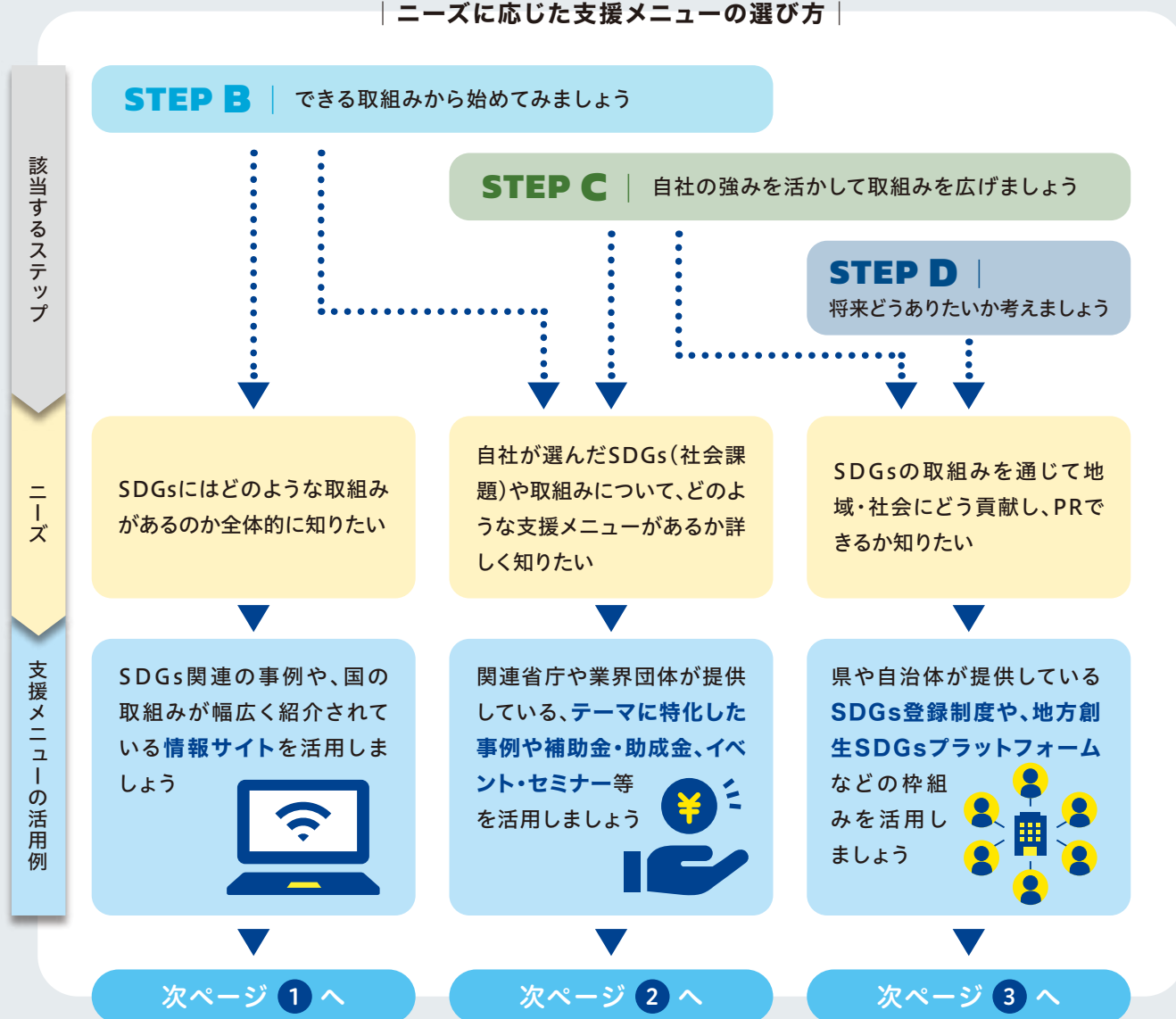
- 会社・創業者の想いを軸にして事業を考える
- 想いや取組みを積極的にアピールし、地域や他企業を巻き込む

支援メニュー利用ステップ

サステナビリティ経営を実践するにあたって、国・自治体や業界団体等が提供する支援メニューを利用することで、**自社が負担するコストを下げたり、不足する知見を補ったり**することができます。

数ある支援メニューの中から、**自社のニーズに合うものを選んで最大限活用してみましょう。**

ニーズに応じた支援メニューの選び方



国・自治体や業界団体等が提供している支援メニューは多数存在しますので、**ニーズに沿って選ぶことが大切**です。

次のページで、誰でも閲覧できる国や業界団体のポータルサイトを紹介していますので、自社の悩みの解決につながりそうな支援メニューを探してみましょう。また、金融機関や保険会社、税理士などに相談してみるのも有効です。

アドバイス！

国・業界団体等の主要情報サイト・支援メニューの紹介

SDGs関連の取組事例や補助金・助成金、イベント・セミナー、登録・認証(認定)制度などの支援情報を提供する主なサイトを紹介します。是非、ご活用ください。

※紹介している以下サイト等の情報は2024年2月時点の内容です。

1

SDGsにはどのような取組みがあるのか全体的に知りたい

ジャパンSDGsアクション・プラットフォーム

外務省

事例

登録・認証制度

- ①日本政府の取組みのほか、企業・自治体・NGO/NPOなど様々な団体の取組事例を提供
- ②SDGs達成に資する優れた取組みを表彰する「ジャパンSDGsアワード」を実施



中小企業のためのSDGs活用

独立行政法人中小企業基盤整備機構(中小機構)

ガイド・手引き

事例

中小企業のSDGs活用事例やお役立ちリンク集、カーボンニュートラルの取組みに向けた支援情報などを提供



2

自社が選んだSDGs(社会課題)や取組みについて、どのような支援メニューがあるか詳しく知りたい

支援情報ヘッドライン

独立行政法人中小企業基盤整備機構(中小機構)

補助金・助成金

イベント・セミナー

国や地方自治体が実施する補助金・助成金、イベント・セミナーなどの検索サイトを提供



健康経営(健康経営優良法人認定制度)

経済産業省

事例

登録・認証制度

制度の内容や申請方法等のほか、認定を受けた法人の取組事例を提供



働き方改革(働き方改革特設サイト)

厚生労働省

ガイド・手引き

事例

補助金・助成金

働き方改革を進めるうえでのポイントの解説や法改正情報、助成金・無料相談窓口などの支援情報を提供



脱炭素経営(脱炭素ポータル)

環境省

ガイド・手引き

事例

補助金・助成金

脱炭素経営の具体的な取組方法やガイドブック、企業の取組事例、補助金・関連する法制度などの支援情報を提供



3

SDGsの取組みを通じて地域・社会にどう貢献し、PRできるか知りたい

SDGs登録・認証制度(地方創生サイト)

内閣府

登録・認証制度

SDGsの取組み等の登録・認証制度を構築している地方自治体の一覧を提供
※サイト中段の「地方創生SDGs宣言・登録・認証制度」参照



地域循環共生圏ポータルサイト

環境省

ガイド・手引き

事例

イベント・セミナー

地域循環共生圏の創造に向けた地域・企業の取組事例、セミナー情報、協働できるパートナー企業の情報、関係府省庁の主な支援メニューなどを提供

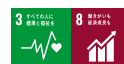


大同生命が提供する支援メニュー

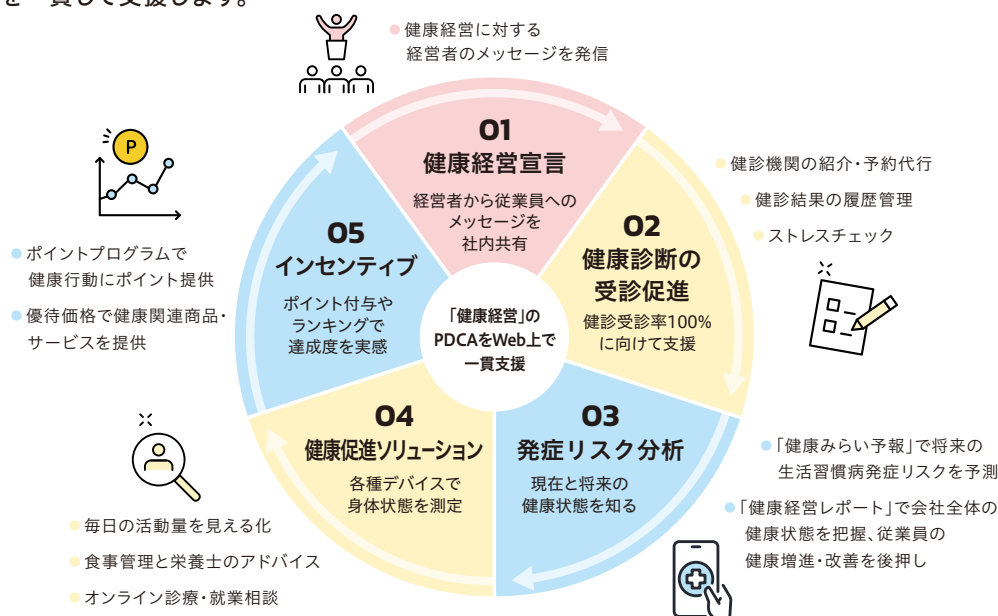
健康支援 ～中小企業で働く一人ひとりの健康で充実した毎日をつくる～

経営者・従業員の健康づくりを総合的に支援(基本利用料無料)

KENCO SUPPORT PROGRAM(KSP)



企業の「健康診断の受診促進の支援」、経営者・従業員個々の「生活習慣病等の発症リスク分析」、継続的な健康増進の取組みを促す「健康促進ソリューション」「インセンティブ」の提供など、健康経営に必要なPDCAサイクルの実践を一貫して支援します。



国内外の様々な施設・サービスを優待価格で利用可能

T&Dクラブオフ



オフタイムの充実などを目的とした会員制サービスです。国内外の宿泊施設・フィットネスクラブなど、20万件以上におよぶ多彩なメニューを、優待価格で利用できます。

主なサービスメニュー

国内旅行	20,000カ所以上のリゾートホテル・温泉などを、会員優待価格でご利用できます。	レジャー施設	全国約1,000カ所の遊園地、テーマパークが、最大75%OFFでご利用できます。
海外旅行	世界各国のホテル、ツアーデスクを、会員優待価格でご利用できます。	レストラン	一流ホテルのレストランから近所にあるファミリーレストランまで会員優待価格でご利用できます。
ゴルフ	1組から大型コンペまでニーズに適したゴルフ場をオペレータがお探しします。その他、スポーツクラブも会員優待価格でご利用できます。	育児介護	育児に役立つサービスや、在宅介護や介護用品の販売・レンタルなどの介護関連のサービスを、会員優待価格でご利用できます。

大同生命ではサステナビリティ経営の取組みを進めるうえで、お役立ていただける次のサービスを提供しています。是非、ご活用ください。

健康支援 ～中小企業で働く一人ひとりの健康で充実した毎日をつくる～

全国約1,000カ所の提携医療機関から、
最適な人間ドックプランを提案・予約

人間ドック紹介サービス



全国の提携医療機関から、PET検査・乳がん検診など希望に合った医療機関を紹介して、人間ドックの予約を行えるサービスを提供。一部の医療機関は優待価格で受診いただけます。

健康・医療・育児などのご相談に
年中無休でご対応

健康ダイヤル24



健康に関する相談を、経験豊かなスタッフが24時間・年中無休で対応。ほかにも保健師・助産師・看護師などによる育児相談や、介護相談、メンタルヘルスの相談なども無料で受けることができます。

従業員のストレス状態を確認し、
心の健康づくりをサポート

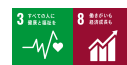
ストレスチェックサービス



ストレスチェックの実施体制づくりから部署や年齢等の区分ごとの集団分析、労働基準監督署へ提出する「検査結果等報告書」の作成など、従業員の心の健康づくりをトータルサポートします。

介護に関する疑問やお悩みを
総合的にサポート

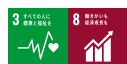
介護コンシェル



介護に関する様々なご質問やお悩みに無料で回答。例えば利用者の希望に沿った介護施設の紹介や、施設見学の手配、ケアマネジャーの紹介、要介護認定の申請サポート・介護サービスの手配など、介護生活を総合的にコーディネートします。

最先端のリハビリ運動プログラムを
無料で利用可能

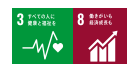
HALFITサービス



公的介護保険制度の認定など条件を満たす方が、装着型サイボーグ「HAL®」を用いた脳神経・筋系の機能向上を促す運動プログラム「Neuro HALFIT」を、3回まで無料で利用できます。

生活習慣病を予防・改善したい方の
日々の健康管理をサポート

Welbyマイカルテ



無料でご利用いただけるスマートフォンアプリ「Welbyマイカルテ」により、糖尿病や高血圧症などの生活習慣病の改善や重症化予防に向けた日々の健康管理をサポートします。

大同生命が提供する支援メニュー

経営支援 ～もっと安心して働ける、活力ある会社づくりへ～

社長が声をかけあうサイト

どうだい？

日本中の経営者がWeb上でつながり、境遇の近い経営者仲間に経営の困りごとや悩みを相談・共有したり、経営に役立つ様々な事例・ウェビナーの活用や各種支援サービスの利用を通じて、経営課題解決のヒントや新しいことへチャレンジするきっかけを得ることができる無料のWebサイトです。各種支援サービスの活用事例も掲載しています。



イメージキャラクター
どう鯛(だい)くん

どうだい？がでること

①経営者同士が気軽に相談



②経営者のニーズに合わせた情報提供



③各種支援サービスの活用促進



中小企業のSDGsへの取り組みを支援

サステナビリティ経営支援プログラム



SDGsへの取り組みをサポートする企業を紹介し、おつながりするなどサステナビリティ経営実践の第一歩を後押しするプログラムです。

①「サポート企業」の確認

イベント・情報サイトで、SDGsの取り組みにおいて活用できそうな企業を確認



② 情報提供・申込

営業担当者や情報サイトを通じ「サポート企業」への情報提供や商談を申込



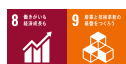
③ 商談実施

「サポート企業」との商談を実施



経営支援 ～もっと安心して働ける、活力ある会社づくりへ～

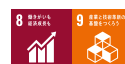
災害などの緊急時に従業員の安否を
 确实・迅速に確認



安否確認システム

「災害発生時の安否確認連絡の自動発信」「安否回答結果の自動集計機能」など、災害発生時の従業員の安否確認に必要な機能を備えたシステムを、無料でご利用いただけます。

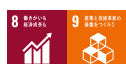
企業ごとの公的補助金、
 助成金の活用可能性を診断



公的支援オンラインサービス

約200種類の公的補助金、約80種類の公的助成金の活用可能性を、オンラインで無料で診断。専門家への相談も初回無料で行うことができます。

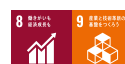
お客さまの就業規則を専門家が診断



就業規則診断 オンラインサービス

就業規則が労働基準法等に照らして問題ないかを、オンラインで無料で診断。サイト上にファイルをアップするだけで個別診断レポートを提供します。専門家への相談も初回無料で行うことができます。

中小企業のサイバーセキュリティを支援



中小企業向け情報 セキュリティ関連サービス

情報処理推進機構(IPA)が無料で提供している、中小企業向け情報セキュリティ関連コンテンツや制度などの情報を案内。はじめたい企業向け、学びたい企業向け、強化したい企業向け、相談したい企業向けといったレベル別のサービスをご利用いただけます。

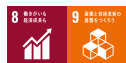
中小企業の人材採用・育成支援



人材採用・育成支援サービス

「人手不足」や「人材育成」など、人材に関する幅広いお困りごとにお応えできるよう、採用・育成に関する5つのサービス(無料・有料)をご提供しています。「人材よろず相談(無料)」は、「何から解決したらいいかわからない」「自社に合ったサービスがわからない」といった方に無料でご利用いただけるサービスです。

相続・事業承継の課題解決支援



FP・相続コンサルタント による支援

事業承継に課題を持つお客さまに対して、FP知識を有する専門家「FP・相続コンサルタント」によるコンサルティングサービスを行っています。自社株・相続財産の評価額にもとづく経営権の移転や納税対策に関する幅広いアドバイス、M&A支援・銀行ソリューション(不動産、信託)の提供など、提携先との協働を通じてワンストップの支援を行っています。

中小企業の後継者育成支援



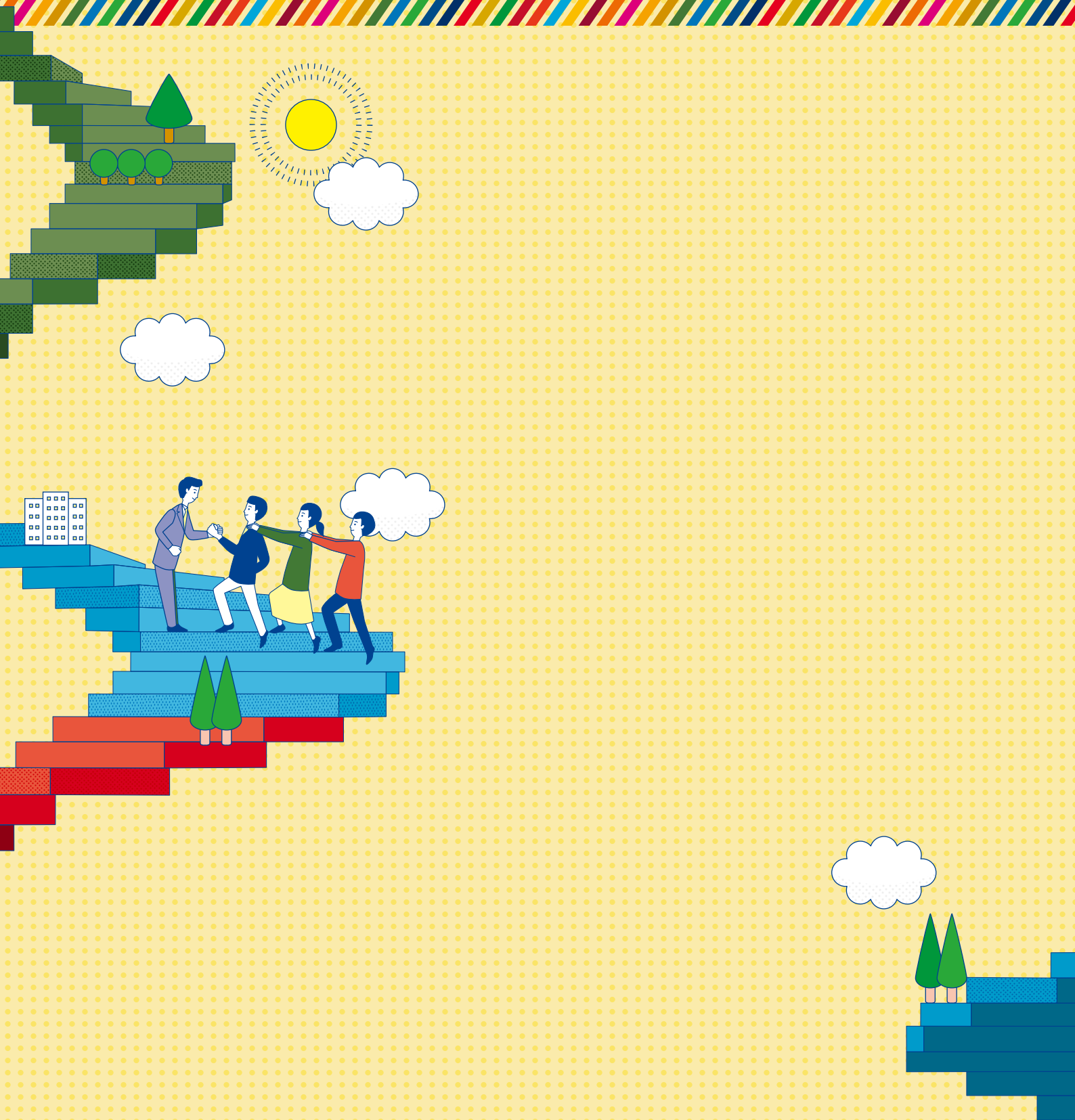
大同マネジメント アカデミー

相続・事業承継支援の一環として、神戸大学大学院教授を講師とする「後継者育成プログラム」を提供しています。半年間、全10回にわたる講義では、家業の経営課題の棚卸から経営計画の策定までを行うほか、後継者のコミュニティ形成機会としてご好評いただいています。

MEMO

[illegible]

This image shows a full page of blank handwriting practice paper. It features approximately 28 evenly spaced horizontal blue lines across the entire page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no margins, text, or other markings present.



- ・この資料は、2024年2月現在の内容に基づいて記載しており、将来変更となることがあります。
- ・各サービスの詳細・利用方法は、大同生命担当者までお問い合わせください。
- ・各サービスは提携先を通じて提供します。

DAIDO 大同生命保険株式会社

本社 [大阪] 〒550-0002 大阪府大阪市西区江戸堀1丁目2番1号

[東京] 〒103-6031 東京都中央区日本橋2丁目7番1号

<https://www.daido-life.co.jp/>

当ガイドブックの内容、テキスト、イラスト等の無断転載はご遠慮ください。

帳票番号47542
(2024年2月) DNP