



いたばし
SDGs/ESG
経営推進
支援事業
修了企業

令和7年度第1回 いたばし SDGs 経営サミット ～「SDGs 経営の社内浸透」を語り合う～ 開催レポート

2025年9月10日(水)、「いたばし SDGs 経営サミット」が開催されました。

板橋区の支援を受けながらホンモノの SDGs(サステナビリティ)経営の計画を立て、それを実行している板橋区の中小企業 10 社の経営者が集まり、今回は「SDGs 経営の社内浸透」について具体的な成功例や悩みに基づく意見交換を行いました。

開催レポートをお届けします。先進的な SDGs 経営で産業分野をリードする経営者同士の対話から、未来志向経営の本質をぜひ感じ取ってください！



◆ 開催概要 ◆

イベントの名称	令和7年度第1回 いたばし SDGs 経営サミット
今回のテーマ	「SDGs 経営の社内浸透」を語り合う
開催日時	2025年9月10日(水) 14:15～16:15
開催場所	ハイレブプラザいたばし(東京都板橋区板橋1丁目55-16)
参加者	令和4～6年度に〈板橋区 SDGs/ESG 経営推進支援事業〉に参加し修了した企業10社の経営者 ※写真④から順 〈1〉株式会社フォーラム・ジェイ 永塚保夫社長 〈2〉城北ドローンオフィス株式会社 宮本拓社長 〈3〉三興塗料株式会社 清水雄一郎社長 〈4〉恵友印刷株式会社 萬上孝平社長 〈5〉栗山造園株式会社 石井洋美社長 〈6〉シグナライズ株式会社 板谷春花社長 〈7〉株式会社日本ラベル 平山雄太社長 〈8〉森本鐵鋼産業株式会社 森本勝好社長 〈9〉株式会社タニタハウジングウェア 谷田泰社長 〈10〉株式会社北斗プラン 濱口信介社長
内容	1. オープニング 2. 「未来を動かす対話」を再確認 3. アンケートから紐解く「社内浸透」の共通点と課題 4. 語り合いが未来を創る！全員参加ディスカッション 5. クロージング
主催	板橋区産業経済部産業振興課
運営・事務局	一般社団法人板橋中小企業診断士協会

1. オープニング

一般社団法人板橋中小企業診断士協会(以下、「板診会」)の会長 大東威司が挨拶し、「SDGs に限らず、経営上のお悩みについてぜひ聞かせてほしい」と述べました。進行役を務めた板診会副会長 加藤弘之樹からは、「サミットは参加者の皆様が主役となり情報交換や意見交換をしていただく場である」ということ、そして「今日のテーマは社内浸透ですが、明日から使える SDGs 経営のヒントを一つでも持ち帰ってもらいたい」との願いが述べられました。



参加した 10 社の経営者は、自己紹介として「SDGs 経営計画における最も重要なテーマ」または「SDGs 経営の社内浸透において、現在最も力を入れていること」を共有しました。例えば、①女性社員の幹部登用や、若手社員とのコミュニケーションを図る『社長塾』の開催などで浸透に努めていること、②社員に「自分ごと」として考えてもらうため、学生からの協力依頼をきっかけに社員にイベントの責任者を任せていること、③「安心安全で住んでよい街づくり」をテーマとし、業務委託の仲間たちに「他人事ではなく自分ごと」として SDGs を捉えてもらうことを目指していることなどが紹介されました。

2. 「未来を動かす対話」を再確認

SDGs 経営の社内浸透を、会社(経営者)が従業員に「染み渡らせる」一方的な行為から脱却し、「未来を動かす対話」(双方向のコミュニケーション)として位置づけました。その上位概念である「SDGs 経営のトライアングル・コミュニケーション」は、会社(経営者)、社内ステークホルダー(従業員)、社外ステークホルダー(顧客・取引先など)の 3 者で構成され、以下の重要な 3 つの双方向コミュニケーションが紹介されました。

① インターナル・コミュニケーション(社内浸透):

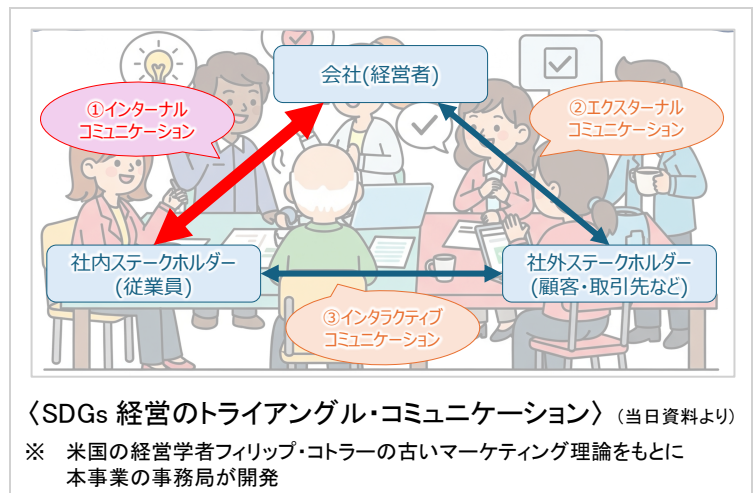
経営者と従業員間で具体的な未来のビジョンを共有し、従業員がその実現に「自分ごと」としてコミットできるようにすること。これは双方向の対話(キャッチボール)であるべき。

② エクステルナル・コミュニケーション(社外開示):

会社が「ワンチーム」で「本業で未来創造」を目指していることを社外に伝えること。

③ インタラクティブ・コミュニケーション(関係性強化):

「自分ごと化」した従業員が、商品の品質、価格、納期(QCD)に加え、自分の言葉や思いで SDGs 経営を外部に語ることで、社外ステークホルダーとの持続的な関係性を構築すること。



3. アンケートから紐解く「社内浸透」の共通点と課題

事前に実施されたアンケートに基づき、参加企業が認識する社内浸透に関する「共通点(重要視していること)」と「課題(悩み)」が共有されました。

共通点(重要視しているテーマ・取り組み)

- **従業員の働きがい向上とビジョン・理念の共有:**
会社のビジョンを可視化し、従業員との共感を通じて共に成長を目指すこと。働く人の生きがいを感じられる社会の実現を掲げ、ビジョンの共有を重視している。
- **情報共有と幹部層への働きかけ:**
幹部会議での進捗把握 や経営計画発表の場で SDGs に絡めて説明する。特に幹部社員の SDGs に対する意識改革を掲げ、事業計画書の作成参加を促す。
- **理念や想いを伝える継続的な努力:**
同じことであっても、繰り返し伝え続けることで、徐々に理解度を向上させる。



課題(悩みポイント)

- **社員の「自分ごと化」の難しさと意識のバラつき:**
SDGs が他人事になってしまい、全社員が強く共有認識することの難しさ。理念は理解されても、個々の社員が「自分の行動に落とし込めていない」状況がある。
- **具体的な浸透施策の模索と情報不足:**
一般社員への浸透策が「まだ模索中」である。
- **成果を評価する仕組みの欠如・評価の偏り:**
現在の評価制度が数値ではかれるものに偏ってしまっていると感じており、社員が納得できる評価制度の導入を模索している。
- **共感形成の難しさ(特に小規模組織):**
一人会社においては、「共感してくれる仲間を増やすこと」の重要性和難しさを感じている。



4. 語り合いが未来を創る！全員参加ディスカッション

参加企業 10 社すべての社長にご発言いただき、「従業員の働きがい向上とビジョン・理念の共有」や「自分ごと化の難しさ」といったテーマを中心に、具体的な成功事例や工夫、課題解決に向けた知見が活発に共有されました。

企業名・修了年度 代表者	知見・具体的な工夫 (ディスカッション内容)	関連する SDGs コミュニケーション
株式会社北斗プラン (令和 6 年度修了) 濱口 信介 社長	◆本事業への参加意向を幹部に伝えた当初は、快く思ってもらえなかった。考えを共有しながら協議を重ねると幹部の反応が変わり、 <u>自ら「この事業をやりたい」と言うようになった。とにかく共有することが大事と感じた。</u>	インターナル ● 双方向の対話の強化
栗山造園株式会社 (令和 5 年度修了) 石井 洋美 社長	◆会社の理念を社員と話し合っ決めて、お客様に「ファンになっていただく」ために、 <u>プラスアルファの仕事</u> をするよう伝え続ける。定期的に社内報を発行し続けた結果、 <u>8年で70%以上の社員が理念を理解するに至った。</u> 社員間の意識のバラつきを改善するため、 <u>自身の席を入口の近くに移動</u> して意図的にコミュニケーションを取るようにしたこと、双方向のやり取りが進み関係性が良くなった。	インターナル ● 継続的な理念共有 ● 仕組みによる対話促進
森本鐵鋼産業株式会社 (令和 4 年度修了) 森本 勝好 社長	◆ <u>成功体験</u> が自分ごと化に密接につながる。教科書の副教材に当社が掲載されたことで、従業員が地域の小学生に「 <u>SDGs のおじちゃん</u> 」と呼ばれ、外部からの刺激で自ら SDGs に取り組むようになった。	インタラクティブ ● 外部からの刺激
株式会社タニタハウジングウェア (令和 4 年度修了) 谷田 泰 社長	◆本社と工場です 3 ヶ月に一度集めて話をする会を 20 年以上継続。参加者から <u>感想をもらい、それを集約・分類してフィードバックを返す</u> という双方向対話の仕組みを導入した。朝礼で「雨のみちをデザインする」をテーマに 2~3 分のスピーチを交代制で実施している。	インターナル ● 継続的対話とフィードバック
株式会社フォーラム・ジェイ (令和 4 年度修了) 永塚 保夫 社長	◆当社は BtoB 事業だが、最終的な受益者である <u>子ども(コンシューマー)を意識</u> 。「 <u>小さな絵本館×こどもえほんだなプロジェクト</u> 」を通じて社内でも意識変革ややりがい向上につながった。	インターナル / インタラクティブ ● 意識変革
城北ドローンオフィス株式会社 (令和 5 年度修了) 宮本 拓 社長	◆ <u>相手が喜ぶことをしよう</u> という意識が強い。SDGs 経営を考える以前から、当社の防災への取り組みは SDGs と重なる部分が多かったと思っている。業務委託の仲間に「 <u>他人事じゃなくて自分ごと</u> 」にしてもらうのが重要。	インタラクティブ ● 関係者との連携

三興塗料株式会社 〈令和6年度修了〉 清水 雄一郎 社長	 ◆社員に「<u>自分ごと</u>」として考えてもらう。SNS での発信をきっかけに学生からイベント企画の協力を求められた際、あえて私がやるのではなく<u>社員に責任者を任せた</u>。この成功体験を増やし地域ステークホルダーに認められることが<u>社員の定着率向上</u>につながると信じている。	インターナル / インタラクティブ 意識変革
シグナライズ株式会社 〈令和6年度修了〉 板谷 春花 社長	◆妊娠・出産・子育て等でキャリアが変化したメンバーが活躍できるよう、<u>共通の課題意識を持つメンバーでチームを編成し</u>、プロジェクトを進めた。その過程で、定量的な評価だけに依存せず、<u>働く喜びや生きがいを尊重する環境を整える</u>ことで、働きがい向上と SDGs 理念の浸透を後押ししている。	インターナル - ビジョンの共有 - モデルの提示
恵友印刷株式会社 〈令和4年度修了〉 萬上 孝平 社長	◆SDGs 経営の取り組みが「<u>自然体</u>」になってきた<u>可能性がある</u>。小学校やインターナショナルスクールなどの来訪を積極的に受け入れることで、外からの人が社内に入ることになり、<u>社員が職場に違った意味合いや影響を見出すことを期待</u>している。	インタラクティブ 外部からの刺激
株式会社日本ラベル 〈令和6年度修了〉 平山 雄太 社長	◆会社の経営理念に<u>説明の文章を付け加え</u>、事業計画発表会などで継続的に説明している。社員が社長に気候変動の話題を出した際、視覚的にわかりやすい動画を共有したところ、その社員が<u>朝礼のスピーチで自ら環境の話</u>をし始めた。これは「<u>小さな一歩だが、自分ごと化ができた瞬間</u>」だった。	インターナル 対話と気づき

この直接的な対話を通じて、アンケート等の文字情報だけでは得られない、プラスアルファの知見を共有できたことが確認されました。

5. クロージング

クロージングでは、本日の学びの振り返りとして、SDGs 経営の社内浸透においては、厳格な切り分けにこだわるのではなく、双方向の対話(キャッチボール)が非常に重要であることが共有されました。

事務局(板診会)からは、板橋区のサミット形式(修了企業による深い交流の場)は全国的に見ても珍しい取り組みであると紹介されました。今後も参加者の皆様の意見を取り入れ、グループワークの導入などを検討し、より良い場づくりを進めていく意向が示されました。

最後に事務局より修了企業向けのフォローアップ支援について案内があり、次回のサミットでの再会を約束して、閉会となりました。



専門家「SDGs/ESG 経営アドバイザー」による伴走支援を受けながら、SDGs(サステナビリティ)経営計画を策定し、未来志向の経営に取り組みませんか？

そして、修了企業のネットワークに入りませんか？

地域社会に必要とされ、いつまでも続く企業を目指して…

〈板橋区 SDGs/ESG 経営推進支援事業のご紹介はこちら〉

<https://www.city-itabashi-sdgs.jp/partner/support/>

(板橋区 SDGs プラットフォームポータルサイト内)



内容に関するお問い合わせ

板橋区 産業経済部 産業振興課

〒173-0004

東京都板橋区板橋二丁目

65 番 6 号 情報処理センター 5 階

電話: 03-3579-2172

ファクス: 03-3579-9756

作成日: 2025 年 10 月