



令和7年度第2回 **いたばし SDGs 経営サミット**

# 開催レポート

## 『個』が育ち、組織が『走る』

### ～SDGs 経営で見直す、中小企業の機動力と人の育て方～



2026年1月28日(水)、「令和7年度第2回 いたばし SDGs 経営サミット」が開催されました。

今回は「『個』が育ち、組織が『走る』 ～SDGs 経営で見直す、中小企業の機動力と人の育て方～」をテーマに設定。**板橋区の支援事業を修了し、最前線で SDGs 経営を実践する 7 社の経営者が集結しました。**

本サミット初となる「ワールド・カフェ方式(席替えを伴う少人数対話)」を採用し、経営者ならではの「孤独」や「権限移譲のジレンマ」について本音で語り合った、熱気あふれる当日の様子をお届けします。

#### ◆ 開催概要 ◆

イベントの名称	令和7年度第2回 いたばし SDGs 経営サミット
今回のテーマ	「個」が育ち、組織が「走る」 ～SDGs 経営で見直す、中小企業の機動力と人の育て方～
開催日時	2026年1月28日(水)15:00～17:30
開催場所	ハイレブンプラザいたばし(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7社の経営者 ※写真⑥から順 〈1〉株式会社 NGS 日比生卓社長 〈2〉森本鐵鋼産業株式会社 森本勝好社長 〈3〉株式会社ヤマテ・サイン 安川重理社長 〈4〉栗山造園株式会社 石井洋美社長 〈5〉株式会社ルケオ 吉村健太郎社長 〈6〉恵友印刷株式会社 萬上孝平社長 〈7〉株式会社フォーラム・ジェイ 永塚保夫社長
内容	1. オープニング: データから見る「社長の悩み」と「組織」の再定義 2. ワールド・カフェ: 3つのラウンドで深める「本音の対話」 ◇ 〈ラウンド1〉: 社長の孤独と、現場の温度差 ◇ 〈ラウンド2〉: 「任せる技術」と「育つ土壌」 ◇ 〈ラウンド3〉: 明日への変革(行動宣言) 3. ハーベスト(全体共有)とクロージング
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:データから見る「社長の悩み」と「組織」の再定義

冒頭、本日の「組織」の定義について、「雇用する社員」だけでなく「連携する社外パートナーや専門家」も『共にビジョンを実現するチームメイト』と捉えることが示されました。これは、規模の大小に関わらず、現代の中小企業経営において不可欠な視点です。

続いて、参加者への事前アンケート結果が共有され、**経営者たちが抱えるリアルな課題と「矛盾」**が浮き彫りになりました。

- ◆ **最大の悩みは「温度差」** 参加者の半数近くが、経営陣と現場(またはパートナー)との間の「意識やモチベーションの温度差」に頭を抱えていると回答しました。
- ◆ **手放せない「最後の紐」** 権限移譲の実態については、7割以上が「部分的に任せている(要相談)」「つい口を出してしまう」と回答。「任せたい」と言いつつも、最後の決裁(紐)は自分で握っておきたいというジレンマが見て取れました。
- ◆ **定着重視なのに埋まらない溝** 人への投資比重については、大多数が「採用・新規」よりも「定着・関係強化」を重視していると回答。多くのリソースを割いているにも関わらず、最大の悩みが「温度差」であるという「矛盾」が提示され、「関わり方や評価の何かがズレているのではないか?」という鋭い問題提起がなされました。

さらに、「意識が高くない従業員をいかにマインドセットさせるか?」といった参加者からの“ぶっちゃけ話”(生の声)も紹介され、「なぜ自分の想いは伝わらないのか?」という経営者共通の深い悩みを土台に、正解のない議論がスタートしました。



## 2. ワールド・カフェ:3つのラウンドで深める「本音の対話」

参加者が少人数のテーブルに分かれ、ラウンドごとにメンバーを入れ替えながら対話を深める「ワールド・カフェ方式」。模造紙には瞬く間に多面的なメッセージの付箋が貼られ、経営者たちの本音と知恵が交差する白熱した時間となりました。

### 〈ラウンド1〉:社長の孤独と、現場の温度差

最初のラウンドでは、「社長が一人で危機感を抱いている」「ビジョンを語っても現場に響かない」といった経営者ゆえの孤独感が生々しく語られました。対話を重ねる中で、その背景には、**経営側が見ている会社の未来と、現場が向き合う日々の業務という「視座の違い」**や、「**何のために働くのか**」という**目的(パーパス)の共有不足があること**が明らかになりました。

- ◆ **経営者の葛藤と孤立感** 社長が一人で将来への危機感を抱き、ビジョンやミッションを掲げても「なかなか現場に響かない」「自分だけが空回りしている」という孤立感が共通の課題として挙げられました。
- ◆ **「視座」が生む温度差** 経営側が見ている「会社の未来」と、現場が向き合っている「日々の業務」という、見えている景色の違いが温度差の正体であるという指摘がありました。
- ◆ **共通言語の不足** 「何のためにこの仕事をしているのか」という根本的な目的(パーパス)が共有されておらず、価値観の相違からコミュニケーションの壁を感じている現状が表面化しました。

### 〈ラウンド2〉:「任せる技術」と「育つ土壌」

メンバーを入れ替えたラウンド2。ラウンド1で出た課題の解決に向けて、「個」を信頼し自走する組織を作るには、**経営者自身が「失敗を許容し、信じて待つ」マインドセットを持つことが重要だ**と確認されました。同時に、**属人化を防ぐ「業務の見える化」や「ルール化」といった仕組みづくり**と、1on1などの**対話を通じた心理的安全性の確保**が、人が育つ土壌に不可欠であると議論されました。



- ◆ 「任せる」ためのマインドセット 単に業務を振るのではなく、「信じて任せる」「失敗を許容する」「手放す勇気を持つ」といった、経営者側の「待つ覚悟」の重要性が強調されました。
- ◆ 仕組み化と可視化 属人的な動きから脱却し、誰でも動けるようにするための「ルール化・マニュアル化」や「業務の見える化」が、現場の安心感を生む土壌として必要であると議論されました。
- ◆ 対話を通じた関係性構築 1on1 の実施やコーチング、ポジティブなフィードバックを通じて、個々の価値観を認め合うことが、心理的安全性を高め、人が育つ環境につながるという意見が多数出されました。

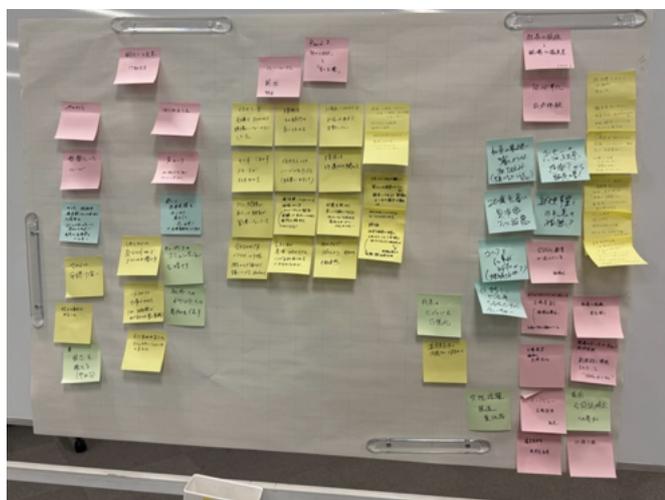


### 〈ラウンド3〉:明日への変革(行動宣言)

さらにメンバーを入れ替えた最終ラウンド。これまでの気づきを「明日からの具体的な一歩」に変えるべく行動宣言が行われました。「まずは自分から挨拶や感謝を伝える」「現場の声を聴く時間を作る」といった基本に立ち返るアクションから、「形骸化したルールをやめる」という断捨離の決断まで、経営者自身が変革の起点となる強い意志と熱量が示されました。

- ◆ コミュニケーションの活性化 「元気に挨拶をする」「感謝を言葉にする」「現場の声を聴く時間を確保する」など、まずは人間関係の基本に立ち返る宣言が目立ちました。
- ◆ 具体的な仕組みの導入 「定期的な 1on1 をスタートさせる」「情報をオープンにする仕組みを作る」「形骸化した会議やルールを思い切ってやめる」といった、組織の OS(基盤)を書き換える具体的なアクションが提示されました。
- ◆ 自己変革の意志 「まず自分が変わる」「自分の想いを繰り返し、情熱を持って伝え続ける」という、経営者自身が変革の起点となる強い意志が示されました。

## 3. ハーベスト(全体共有)とクロージング



各テーブルでの白熱した対話を全体で共有する「ハーベスト」の時間では、さらに実践的な知恵が共有されました。

特に大きな注目を集めたのが、「経営手帳」や「ノート」を用いた仕組みづくりです。企業理念やバリュー、過去の失敗例などを 1冊にまとめ、単に配るだけでなく毎日の朝礼等で読み合わせを行うことで、方針を組織の血肉にしていく具体的な手法が紹介されました。「人は言われたことを忘れる」という前提に立ち、理念を浸透させる物理的なツールを導入するアプローチに、多くの経営者が深く頷いていました。

また、もう一つのハイライトとなったのが社長自身の「笑顔」の重要性です。「笑顔で出勤する」「人を褒める、励ます」といった日々の小さな振る舞いが、社内の空気を変え、社員のモチベーションに直結するという気づきが共有され、深い共感を呼びました。



## ◇ 事後アンケートから紐解く、経営者たちの「明日からの行動宣言」

サミット終了直後に記入された「ふりかえり&アクション宣言シート」には、各経営者の熱を帯びた決意が綴られました。参加者全員が「大変満足」と回答した充実の対話から生まれた、それぞれの「明日からの具体的な行動」をご紹介します。

企業名・修了年度・代表者	宣言テーマ・明日からの具体的な行動(やめること・はじめること)
<b>株式会社 NGS</b> (令和 6 年度修了) <b>日比生 卓 社長</b> 	<b>◆社員との対話◆</b> 笑顔出勤、笑顔トレーニング。社内コミュニケーションを増やす。 各店舗に足を運んでポジティブな声かけを増やす。
<b>森本鐵鋼産業株式会社</b> (令和 4 年度修了) <b>森本 勝好 社長</b> 	<b>◆社内ルールを見直す◆</b> 権限を丸投げするのではなく、適宜様子を見て声掛けをする。従業員を外に連れ出して学んでもらう。また、形骸化したルールをやめる。
<b>株式会社ヤマテ・サイン</b> (令和 5 年度修了) <b>安川 重理 社長</b> 	<b>◆はじめる前にやめることを考える◆</b> 今よりも細かく報告を増し、出来た事からやめる！
<b>栗山造園株式会社</b> (令和 5 年度修了) <b>石井 洋美 社長</b> 	<b>◆月 1 回の面談◆</b> 人をよく観察する。好事例を多くの人にシェア！
<b>株式会社ルケオ</b> (令和 4 年度修了) <b>吉村 健太郎 社長</b> 	<b>◆笑顔出勤◆</b> 家を出るとき、会社に入るときに「笑顔」する！！
<b>恵友印刷株式会社</b> (令和 4 年度修了) <b>萬上 孝平 社長</b> 	<b>◆人をほめる。はげます。人の良い所を見つける。◆</b> 笑顔で人に語りかける。
<b>株式会社フォーラム・ジュエ</b> (令和 4 年度修了) <b>永塚 保夫 社長</b> 	<b>◆「未来会議」の継続と拡大◆</b> 責任者が成長できるよう、現場・現物を重視した 社内外コミュニケーション体制を推進する

全体テーマである「『個』が育ち、組織が『走る』」状態は、決してトップダウンの号令だけで成し遂げられるものではありません。今回の対話を通じて、SDGs 経営の本質とは、こうした地道な対話と信頼の積み重ねの先に、「一人ひとりが主体的に輝き、共に未来を創る組織」を築いていくことにあり、改めて確信いたしました。

参加いただいた経営者が本日持ち帰られた「小さな一歩」が、やがて組織全体を動かす大きな機動力へと変わっていくことを心より期待しております！



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(未来志向)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:2026年2月