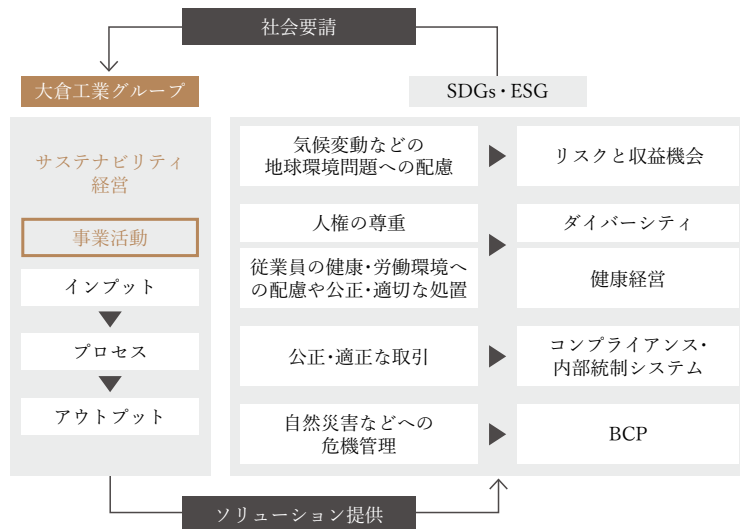


大倉工業グループのサステナビリティへの取り組み



「当社では持続的発展可能な社会づくりへの貢献を目指すことが、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上へ繋がるものと考えています。当社のサステナビリティへの取り組み、考え方をまとめたのがこの図(上図)です。この図のポイントは、われわれが目指しているのは循環だということです。製造企業である私たちの仕事は、まずイ

業研修に活用されている。ゲームの内容は、プレイヤーは企業の経営者となり、事業を行い

つつ、効果的な投資で「環境・社会ポイント」を高めて「応援される企業」を目指すというもの。優良企業と認められるには、売上だけでなくSDGsへの取り組みも必要と

いう課題を受けて、遊びながら経済的側面と環境・社会的側面の両立の重要性について深く理解することを目指している。この「サスマネ」をこのほど、管理職研修のプログラムに初採用したのが香川県丸亀市に本社を置く合成樹脂フィルムなどを製造する加工メーカー・大倉工業だ。

同社のサステナビリティへの取り組みを説明するのは、取締役常務執行役員の田中祥友さん。

「当社では持続的発展可能な社会づくりへの貢献を目指すことが、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上へ繋がるものと考えています。当社のサステナビリティへの取り組み、考え方をまとめたのがこの図(上図)です。この図のポイントは、われわれが目指しているのは循環だということです。製造企業である私たちの仕事は、まずイ

業研修に活用されている。ゲームの内容は、プレイヤーは企業の経営者となり、事業を行い

つつ、効果的な投資で「環境・社会ポイント」を高めて「応援される企業」を目指すというもの。優良企業と認められるには、売上だけでなくSDGsへの取り組みも必要と

いう課題を受けて、遊びながら経済的側面と環境・社会的側面の両立の重要性について深く理解することを目指している。この「サスマネ」をこのほど、管理職研修のプログラムに初採用したのが香川県丸亀市に本社を置く合成樹脂フィルムなどを製造する加工メーカー・大倉工業だ。

同社のサステナビリティへの取り組みを説明するのは、取締役常務執行役員の田中祥友さん。

「当社では持続的発展可能な社会づくりへの貢献を目指すことが、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上へ繋がるものと考えています。当社のサステナビリティへの取り組み、考え方をまとめたのがこの図(上図)です。この図のポイントは、われわれが目指しているのは循環だということです。製造企業である私たちの仕事は、まずイ

業研修に活用されている。ゲームの内容は、プレイヤーは企業の経営者となり、事業を行い

つつ、効果的な投資で「環境・社会ポイント」を高めて「応援される企業」を目指すというもの。優良企業と認められるには、売上だけでなくSDGsへの取り組みも必要と

いう課題を受けて、遊びながら経済的側面と環境・社会的側面の両立の重要性について深く理解することを目指している。この「サスマネ」をこのほど、管理職研修のプログラムに初採用したのが香川県丸亀市に本社を置く合成樹脂フィルムなどを製造する加工メーカー・大倉工業だ。

同社のサステナビリティへの取り組みを説明するのは、取締役常務執行役員の田中祥友さん。

「当社では持続的発展可能な社会づくりへの貢献を目指すことが、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上へ繋がるものと考えています。当社のサステナビリティへの取り組み、考え方をまとめたのがこの図(上図)です。この図のポイントは、われわれが目指しているのは循環だということです。製造企業である私たちの仕事は、まずイ

業研修に活用されている。ゲームの内容は、プレイヤーは企業の経営者となり、事業を行い

つつ、効果的な投資で「環境・社会ポイント」を高めて「応援される企業」を目指すというもの。優良企業と認められるには、売上だけでなくSDGsへの取り組みも必要と

いう課題を受けて、遊びながら経済的側面と環境・社会的側面の両立の重要性について深く理解することを目指している。この「サスマネ」をこのほど、管理職研修のプログラムに初採用したのが香川県丸亀市に本社を置く合成樹脂フィルムなどを製造する加工メーカー・大倉工業だ。

同社のサステナビリティへの取り組みを説明するのは、取締役常務執行役員の田中祥友さん。

「当社では持続的発展可能な社会づくりへの貢献を目指すことが、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上へ繋がるものと考えています。当社のサステナビリティへの取り組み、考え方をまとめたのがこの図(上図)です。この図のポイントは、われわれが目指しているのは循環だということです。製造企業である私たちの仕事は、まずイ

業研修に活用されている。ゲームの内容は、プレイヤーは企業の経営者となり、事業を行い

つつ、効果的な投資で「環境・社会ポイント」を高めて「応援される企業」を目指すというもの。優良企業と認められるには、売上だけでなくSDGsへの取り組みも必要と

いう課題を受けて、遊びながら経済的側面と環境・社会的側面の両立の重要性について深く理解することを目指している。この「サスマネ」をこのほど、管理職研修のプログラムに初採用したのが香川県丸亀市に本社を置く合成樹脂フィルムなどを製造する加工メーカー・大倉工業だ。

同社のサステナビリティへの取り組みを説明するのは、取締役常務執行役員の田中祥友さん。

「当社では持続的発展可能な社会づくりへの貢献を目指すことが、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上へ繋がるものと考えています。当社のサステナビリティへの取り組み、考え方をまとめたのがこの図(上図)です。この図のポイントは、われわれが目指しているのは循環だということです。製造企業である私たちの仕事は、まずイ

業研修に活用されている。ゲームの内容は、プレイヤーは企業の経営者となり、事業を行い

つつ、効果的な投資で「環境・社会ポイント」を高めて「応援される企業」を目指すというもの。優良企業と認められるには、売上だけでなくSDGsへの取り組みも必要と

いう課題を受けて、遊びながら経済的側面と環境・社会的側面の両立の重要性について深く理解することを目指している。この「サスマネ」をこのほど、管理職研修のプログラムに初採用したのが香川県丸亀市に本社を置く合成樹脂フィルムなどを製造する加工メーカー・大倉工業だ。

同社のサステナビリティへの取り組みを説明するのは、取締役常務執行役員の田中祥友さん。

「当社では持続的発展可能な社会づくりへの貢献を目指すことが、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上へ繋がるものと考えています。当社のサステナビリティへの取り組み、考え方をまとめたのがこの図(上図)です。この図のポイントは、われわれが目指しているのは循環だということです。製造企業である私たちの仕事は、まずイ

業研修に活用されている。ゲームの内容は、プレイヤーは企業の経営者となり、事業を行い

つつ、効果的な投資で「環境・社会ポイント」を高めて「応援される企業」を目指すというもの。優良企業と認められるには、売上だけでなくSDGsへの取り組みも必要と

KEY WORD 1

「サスマネ」研修のポイント



事業活動とSDGs 貢献活動の両立の難しさを学べる。対象は経営層～新入社員、学生など幅が広い

豊かな社会形成への手掛かりとして社会貢献という発想も経営の中に組み込む必要がある。ただし時代のニーズは理解できても、それを実践するのは簡単ではない。対策や光明を探すには「事業活動とは何か」「SDGsとは何か」と、知識や事例を深く理解しバランス感覚を養う必要がある。サスマネ研修が急速に広がっているのはそのためだ。

私たちが「サスマネ」を選んだ理由

執行役員の葛岡英一さんはJMACの「サスマネ」研修を採用

取締役常務執行役員・田中祥友さん

COMPANY

大倉工業株式会社

設立1947年、香川県丸亀市に本社を置く合成樹脂フィルムなどを製造する加工メーカー。SDGsという言葉が広く知られる以前からサステナビリティへの取り組みを積極的に行っている。「社会から信頼される企業」であり続けるために、事業を通じて社会との共生を念頭に成長を目指す。

大倉工業株式会社

SDGs体感型カードゲーム研修「サスマネ」って何？

SDGs推進の流れのなか、大倉工業が新任管理職研修の一環として「事業活動とは何か」「SDGsとは何か」を深く理解し、事業とSDGsのバランス感覚を養う講義を開催。JMACの開発したSDGs体感型カードゲーム研修「サスマネ」を採用した研修会の模様を取材し、生の声を聞いた。

大倉工業の課題

持続的な成長

長期的な企業価値向上

社会要請とソリューション提供の循環

管理職研修

SDGsゲーム研修
“サスマネ”のプログラム



時間	実施事項
9:00～ 9:50 (50分)	SDGsに関する基礎理解セミナー
9:50～ 10:00 (10分)	小休憩 (ゲーム準備)
10:00～ 10:20 (20分)	ゲーム＆振り返り演習の説明
10:20～ 11:40 (80分)	ゲーム実施 (1回目)
11:40～ 12:00 (20分)	振り返り演習＆発表
12:00～ 13:00 (60分)	休憩
13:00～ 14:20 (80分)	ゲーム実施 (2回目)
14:20～ 14:40 (20分)	振り返り演習＆発表
14:40～ 14:50 (10分)	小休憩
14:50～ 15:50 (60分)	SDGsアクション案の検討と共有
15:50～ 16:00 (10分)	まとめ

した理由を話してくれた。

「マネジャークラスにもっと理解させて、従業員につなぐ必要があります。レベルの高い研修プログラムを探しているところ、これまでもお付き合いのあったJMACさんにちょうどいいのがあるじゃないかと。話を聞いてみると一般的な知識教育に留まらず事業に結びつける実践的な研修でコスパもいい。じゃ、まずはやってみよう」と

コーポレートセンター、サステナビリティ推進部、法務・知財部兼環境管理部の近藤美穂さんもゲーム方式に関心を寄せた一人。

「単にSDGs教育といっても、他にいろいろとありましたし、ご提案もいただきました。ところが今の企業に求められる、SDGsとビジネスの関係、両者のバランス感覚など、私たちのニーズに合ったコンテンツは見つかりませんでした。(JMACのサスマネは)さらにカードゲーム方式で楽しみながら行えるという、SDGs、ビジネス、遊び心という要素が三つそろっているのが決め手になりましたね」

こうして採用が決まり、開催日を迎えたこの日、コーポレートセンター、人事部の小山真弘さんは体感型カードゲーム研修「サスマネ」に次のような期待を寄せていた。

「研修参加者は本社や各地の事業



写真上から執行役員・葛岡英一さん、近藤美穂さん、小山真弘さん

所や工場から集められた20名です。新任管理職の若手を中心に選抜しました。今回の選抜者は、いまは受講者ですけれども、何年後かには送り出す立場になる。先輩から後輩へたすきを渡していくみたいな流れができればいいですね。ただ今日があつたから、いきなり何かが変わるわけではありません。今日という日がまず第一歩。他所の部署の人と交流を持ち、連携を取り合うことを繰り返していくうちに、自然と知識が深まればよいかと願っています」

こうした期待を持つて研修会はJMACのコンサルタント・河合友貴の指導のもと、次のように開催された。

【目的】

プレイヤーは経営者となり、企業を運営する。一流企業として認められるには売上だけでなくSDGsの取り組みも必要。事業を行いつつ、売上を効果的に投資することで「社会ポイント」と「環境ポイント」を高

め、応援される企業を目指す。

【プレイヤー】

今回は1グループ4人で組み、5グループに分かれて得点を競う。

【各ラウンドで行うこと】

プレイヤーが各ラウンドで検討するのは次の2点。

① 事業活動

「社内のどの部署に」「何人」割り当てるかを検討する。割り当てる人数や部署によって効果が変わるところが事業戦略のシミュレーションに。

② 改善活動／SDGs活動

事業活動で得た資金を活用し「どの活動を実施するか」を検討する。何も実施しないという選択も可能。事業活動とのバランス感覚が悩みどころに。

リアルな展開で
活気ある研修会に

ゲームが実施されると、初見のゲームということもあり、戸惑いな

に総合1位がたたえられると、そのあとはゲーム展開の振り返りが行われる。

反省点と可能性、傾向など、さまざまな角度からの気づきを促す司会のコンサルタント・河合。本研修は、カードゲームを「実施する」という以上に、そのあとの振り返りや自社事業での採用実現性のディスカッションが研修としての有用性を高めるポイントのひとつでもある。

グループごとに経過や気づき、反省を発表し、全員で情報を共有する。他者のケースは他人事では済まされない。誰もが発表に耳を傾ける。想定しない出来事が起きると、誰でも戸惑い、進路を見誤ることはある。しかし、一度でも想定したことがあると、対応力は高い。「サスマネ」は、未知なる困難や課題を乗り越えるべき、考える力を与えてくれる。

楽しく学んだ研修を終えて
手ごたえを感じた参加者

盛況のうちに午後の2回目のゲームも終わり、合成樹脂事業部、大阪支店から参加した業務課・課長の岡田千恵さんの感想を聞いてみた。

「研修がゲーム方式と聞いて不安でした(笑)。でも実際やってみると、楽しみながら学ぶって私は良かったと思います。有意義だったのは、1回目と2回目でグループを

シャッフルしたこと。全然違う部署の方たちと連携してみると、みなさんの考え方や作戦が違つ。それがわかつたのが大きな収穫です。改めて自分の会社の引き出しの広さ、能力の高さ、可能性、頼もしさを実感しました」

同じく合成樹脂事業部、大阪支店から参加した営業一課・課長代理の貴志宣浩さんも研修を終えて手ごたえをつかんだようだ。

「カードゲームって聞いて、不安と期待の両方ありましたね。自分の無知なところが出て恥をかくんじゃないかと(笑)。その一方でどんなゲームなのかと好奇心もありました。ただやってみると率直に面白かつた。サステナビリティとビジネスの問題つてとつきにくいところがありますが、それがゲーム方式にしたことで受け入れやすくなり、(ゲーム中は)正直、ここまでガチになるとは思いませんでした。意外と真剣にやっちゃいました(笑)。来てよかったです」

葛岡さんは研修会の締めめの挨拶としてこのように結んだ。

「カードゲームの研修がどういう展開になるのかと多少の不安はありましたが、まずはみなさんが楽しくやられている様子を見て一安心しました。それと、ただ楽しただけで終わっては困ると思っていましたが、

がらのはじまりとなつたが、次第に慣れてくると議論の声が大きくなる。電卓を抱えながらさまざまな可能性を探るグループ、ホワイトボードにシミュレーションの数字を書き込んでみんなでのめりこみするグループなど、スタイルはさまざまだが研修会は活気でみなぎってきた。せっかく順調にきていたところにラウンドが変わると配られたカードの指令によって次の事業展開に頭を抱える、あるいは追い風になるグループ。シミュレーションとは言え、リアルな展開に没入していく参加者たち。ちなみに指令に出される事例は実際に起こったことを基にしている。

およそ100分経つて終了。各グループの「社会ポイント」と「環境ポイント」を挙げる。マイナスポイントで終わつたグループもあり、その難しさがうかがえる。「社会ポイント」と「環境ポイント」の各1位、それ

KEY WORD 2

「サスマネ」研修の
ポイント



SDGs活動の最新事例をカードで学べる。
カリキュラムは座学(3時間)、ゲーム(3時間) ～

CONSULTANT

河合友貴 (かわい ゆうき)
コンサルタント



サスマネ研修とは、JMACが開発したSDGs 体感型カードゲーム "サスマネ" を活用した、今話題のゲーミフィケーション研修です。そのコンセプトは、自らが経営者となり事業運営をしながら社会課題を解決する「事業性×社会性の同時実現」です。そのため、先進企業の事例を学べるだけでなく、事業価値と社会価値の関係性や企業がSDGsに取り組む意義も体感できます。今回、今後のSDGs 推進の旗振り役となる新任管理職のみなさんに受講していただきました。本研修での "体感" を通じてSDGsを自分事化できたため、大倉工業さんのSDGs 活動はますます加速していくでしょう。