

私は東京の人材派遣会社に 10 年勤務し、千人規模の企業の総務・経営企画のコンサルティングから、10 人規模のベンチャー企業（5 年で人員 200 人ほどに急成長）まで幅広く経験を致しました。2008 年のリーマンショックでの人材業界の低迷と、2011 年の東日本大震災を通じて社会環境の不安を強く感じ、東京から「地域のつながりがぎりぎり残る大都市」である地元・大阪に戻り、2010 年に社労士事務所を開業、その後、社会貢献活動の一環として 2014 年から昨年 2018 年まで大阪青年会議所に所属してまいりました。その中で大阪青年会議所は MDGs の時代から国際課題に取り組んでおり、2018 年は特に会員である中小企業経営者に向けて SDGs の普及推進に取り組んできました。青年会議所は 40 歳までの年齢限定組織であり、私が卒業した 2019 年以降においても日本全国の青年会議所の総合調整機関である日本青年会議所においても組織をあげて SDGs の取組みを推進しています。

私自身、2018 年の一年間は大阪青年会議所の SDGs 推進担当として、2017 年 12 月の関西 SDGs プラットフォームの設立総会に出席させて頂いたり、大阪市東成区役所との協働で「2030SDGs」というカードゲームを用いて普及活動をしたり、様々な場で SDGs に関わる活動を行ってきました。

★環境省の“SDGs 活用ガイド”は中小企業にとっての現実的なラインと考えます。青年会議所時代に、外務省地球規模課題総括課に訪問し、SDGs についての課題につきお聞きした際、「大企業は自発的に取り組むが、中小企業の取組みを如何に推進するか」との話がありました。青年会議所は単年度のプロジェクト、かつ 40 歳までの活動であることから、我々は SDGs を本業に近づけて取り組めるように大阪青年会議所に所属している現役・OB の国家資格者である土業メンバー数名で「一般社団法人 SDGs 推進土業協会」を立ち上げ、多様な分野の専門家が集まって更なる SDGs の普及活動や SDGs を経営に取り入れるための相談に乗れる体制を整えました。

★SDGs の普及には、中小企業の現実の課題に置き換える必要があると考えます。SDGs の目標とターゲットだけでは何に取り組んで良いのかわからない中小企業が多いため、各企業の状況に合わせて SDGs の取組みに落とし込む必要があると考えます。中小企業における多様な経営課題の一つに「採用」があります。企業を選ぶ要素として、2016 年度の学生向けのアンケート調査結果で「社会に役に立っているか」が 1 位という調査結果があります*。私自身の本業である中小企業の人事労務課題解決の領域においても、採用において、自社の SDGs の取組みを発信する採用ページにしてはどうか、というコンサルティングを行っています。採用で既に SDGs 発信のニーズは出始めていますし、企業としても優秀な人材の確保という実利が見えやすく、採用という経営課題を通じて自社の SDGs 取組みを整理しやすいと考えているからです。「採用」は経営上の優先順位も高く、取り組まないと経営上のリスクに直結することから特に注力しています。（*<https://www.jobweb.jp/post/a-118612>）

★社会貢献はこっそりやるのが美德から、発信していく時代への転換を後押ししていきたいと考えています。「採用」に続き、中小企業で課題として直面し、対応のインセンティブがあるのは、働き方改革と考えています。中小企業は 2021 年に、同一労働同一賃金への対応が求められます。各企業がその体制構

築に社労士等専門家と共に実施しても 1 年程度要するほどの大掛かりな対応が求められる深刻な課題です。法律で求められるから取り組むとなるとモチベーションがあがりませんが、視点を変えて SDGs の視点、例えば「残業せずに短時間で生産性の高い仕事をし、残りの時間で別のことをして新しい市場を開拓したり、新しいアイデアを発想する循環を生み出す」など中小企業がポジティブに捉え、発信していればよりメリットを感じてもらえるのではないかと考えています。

SDGs への取組みは単なる社会貢献活動ではなく企業の経営課題解決にも役立つものと考えます。青年会議所時代は社会貢献活動の一環として取り組んでいましたが、SDGs という共通目標が出来たことで、社会貢献活動とビジネスは別のことではなく、社会にとってより良い取組みが新たなビジネスチャンスに繋がるという時代を迎えたと感じています。