



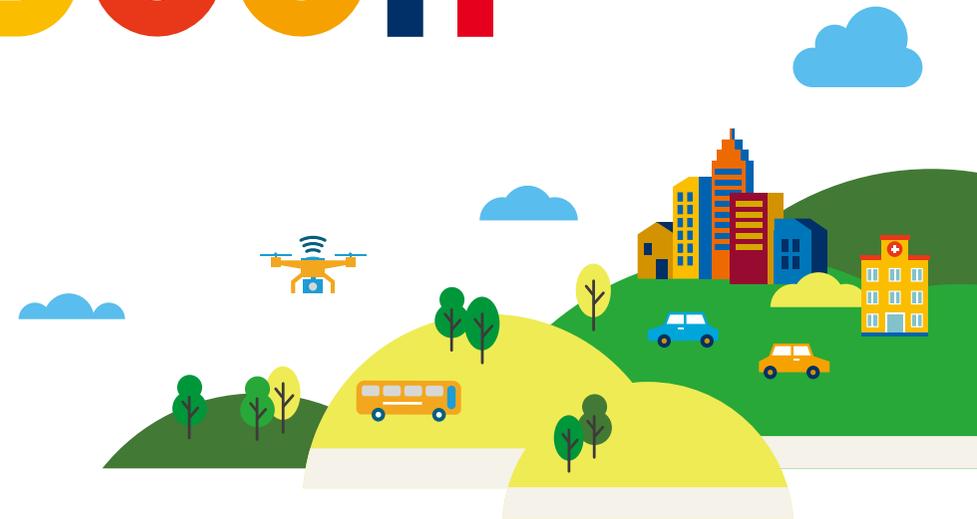
# SDGs

アウトソーシンググループ SDGsハンドブック

# Hand-Book



**Out-Sourcing!**  
inc.



What's  
SDGs?

SDGsとは?



よく聞くSDGsって  
結局どういうこと  
なんだろう？

### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)は、2015年9月に国連サミットで採択された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。地球上の「誰一人取り残さない」というコンセプトのもと、17の目標、169のターゲットで構成されるこのSDGsは、発展途上国・先進国を問わず、また企業・組織を問わず広く取り組まれています。特に企業に対しては、資金面でのサポートに加え、その創造性やイノベーションを活用してさまざまな社会課題を解決していくことを期待しています。またSDGsに貢献する企業はサステナブル(持続可能)な企業であるとして、投資家からの評価を得ることにもつながります。

1 貧困をなくそう



あらゆる場所で、  
あらゆる形態の貧困に  
終止符を打つ

Point

世界では、6人に一人の子どもたちが極度に貧しい暮らしをしています。この目標は、2030年までに、世界中で極度の貧困にある人をなくすことを目指しています。世界中の国や地域がこうした貧困問題に取り組むためには多くの資金が必要です。そのため課題解決に向け、いろいろな方法でその資金を集めることが期待されています。

2 飢餓をゼロに



飢餓に終止符を打ち、  
食料の安定確保と  
栄養状態の改善を達成するとともに、  
持続可能な農業を推進する

Point

世界では10人に一人が飢えに苦しんでいます。この目標は、こうした飢餓に苦しむ人をなくすため、5歳未満の子どもの栄養不良を減らすことや、小規模の食料生産者の生産性や収入を倍増させること、食料の生産性・生産量を増やすためのレジリエントな(何が起きてても回復できる)農業の仕組みなどが求められています。



## あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する

### Point

世界では毎年、5歳の誕生日を待たずに命を失う子どもが500万人を超えています。この目標では、母子保健を増進すること、エイズ・結核・マラリアといった主要な感染症の流行に終止符を打つこと、世界の道路交通事故による死傷者を半減させることなど、あらゆる年齢、すべての人々の健康と福祉の確保が謳われています。

3 すべての人に健康と福祉を



5 ジェンダー平等を実現しよう



## ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る

### Point

6歳から11歳までの子どものうち、一生学校に通うことのできない女児・女性は男児・男性の約2倍とされています。この目標は、女性が潜在能力を十分に発揮して活躍できるようにするため、教育や訓練の充実はもとより、有害な慣行を含め、女児と女性に対するあらゆる形態の差別と暴力をなくすことが掲げられています。

6 安全な水とトイレを世界中に



## すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する

### Point

水道の設備がない暮らしをしている人は世界に22億人いるとされます。この目標は飲料水、衛生施設、衛生状態を確保するだけでなく、水質基準の向上と持続可能性を目指しています。適切かつ平等な下水施設・衛生施設へのアクセスの達成や、野外での排泄をなくすことのほか、水に関連する生態系の保護・回復なども謳われています。

4 質の高い教育をみんなに



## すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する

### Point

世界で6億1,700万人の青少年が基本的な識字・算術能力を欠いています。この目標には、2030年までにすべての子どもが平等に質の高い教育を受けられるようにすることのほか、教育におけるジェンダー格差をなくすこと、技術的・職業的スキルを持つ若者・成人の割合を大幅に増加させることなども掲げられています。

## すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する

7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに



### Point

世界で7億8,900万人もの方が電力を使えません。この目標は、エネルギーへのアクセス拡大と、再生可能エネルギーの使用増大を推進しようとするものです。世界全体のエネルギー効率の倍増、エネルギー関連インフラとクリーンエネルギー技術への投資の促進、開発途上国でのエネルギーインフラの拡大や技術向上なども目指しています。

8 働きがいも  
経済成長も

すべての人々のための持続的、  
包摂的かつ持続可能な経済成長、  
生産的な完全雇用及び  
ディーセント・ワークを推進する

Point

貧困にあえぐ開発途上国では、5歳から17歳までの子どもの4人に1人が強制労働をさせられています。この目標は、すべての人々に生産的な完全雇用と、働きがいのある人間らしい仕事の機会の提供、強制労働や人身取引、児童労働の根絶を目指しています。技術力の向上や、イノベーションによる経済生産性の向上も謳われています。



レジリエントなインフラを整備し、  
包摂的で持続可能な産業化を  
推進するとともに、  
イノベーションの  
拡大を図る

9 産業と技術革新の  
基盤をつくらう

Point

世界では約37億人の人々がインターネットにアクセスできません。この目標は、金融、技術支援、研究とイノベーション、情報通信技術へのアクセス拡大などによる産業の発展を目指しています。持続可能で強靱なインフラの開発や、研究開発従事者数の増加、開発途上国における技術開発、イノベーション支援なども含まれます。

10 人や国の不平等  
をなくそう

国内及び  
国家間の  
不平等を  
是正する

Point

世界で1%ほどの富裕層が、世界全体の富の約33%を持つと言われます。この目標は、こうした所得の不平等だけでなく、性別、年齢、障害、人種、階級、民族、宗教、機会に基づく不平等の是正を求めています。地球規模の国際経済・金融制度の意思決定における開発途上国の参加や発言力の拡大、開発途上国への資金の流入なども含まれます。

都市と人間の居住地を  
包摂的、安全、レジリエント  
かつ持続可能にする

11 住み続けられる  
まちづくりを

Point

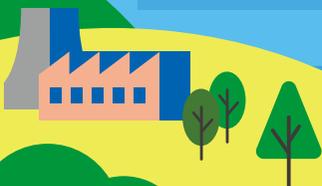
都市で暮らす住民は35億人、2030年には50億人に達すると言われています。この目標は、コミュニティの絆と個人の安全を強化しつつ、イノベーションや雇用を刺激する形で、都市その他の人間居住地の再生と計画を図ることを目指します。廃棄物の削減や、自然災害などによる死者や被害者数の大幅削減なども含まれます。

12 つくる責任  
つかう責任

持続可能な消費と  
生産のパターンを確保する

Point

世界中の食品の約3分の1(13億トン)が廃棄されています。この目標は、環境に害を及ぼす物質の管理に関する政策などを通じて、持続可能な消費と生産のパターンを推進することを目指します。世界全体の一人当たりの食料の廃棄の半減、天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出削減などを含みます。



13 気候変動に  
具体的な対策を

## 気候変動と その影響に 立ち向かうため、 緊急対策をとる

### Point

世界中で気候変動が起っています。この目標では、気候変動とその影響に対処するだけでなく、気候関連の危険や自然災害に対応できるレジリエンスの構築を目指します。気候変動対策を国別の政策、戦略及び計画に盛り込むことのほか、可能な限り速やかな資本の投入、気候変動の管理能力を高めるためのメカニズムの推進が含まれます。

## 海洋と海洋資源を 持続可能な開発に向けて 保全し、持続可能な形で 利用する

### Point

海に流れ出るプラスチックごみは年間800万トンと言われます。この目標は、海洋・沿岸生態系の保全と持続可能な利用の推進、海洋汚染予防のほか、海洋資源の持続可能な利用による開発途上国の経済的利益の増大を目指します。科学的情報に基づく沿岸及び海域の保全、水産資源の回復のための管理計画の実施を含みます。

14 海の豊かさを  
守ろう15 陸の豊かさも  
守ろう

## 陸上生態系の保護、回復及び 持続可能な利用の推進、森林の持続可能な 管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止及び 回復、ならびに生物多様性損失の阻止を図る

### Point

毎年1,300万ヘクタールの森林が失われ、36億ヘクタールが砂漠化しています。この目標は、持続可能な形で森林を管理することで劣化した土地を回復させ、生物多様性の損失に終止符を打つことに注力するものです。新規植林や再植林の増加、生物多様性を含む山地生態系の保全、そのための資金の動員などが含まれます。

## 持続可能な開発に向けて 平和で包摂的な社会を推進し、 すべての人々に司法への アクセスを提供するとともに、 あらゆるレベルにおいて 効果的で責任ある 包摂的な制度を 構築する

### Point

世界で5人に一人の子どもが、暴力によって亡くなっています。この目標は、人権の尊重、法の支配、あらゆるレベルでのグッド・ガバナンス、透明かつ効果的で責任ある制度に基づく平和で包摂的な社会を目指します。子どもに対するあらゆる形態の暴力及び拷問の撲滅、あらゆる形態の汚職や贈賄の大幅減少などが含まれます。

16 平和と公正を  
すべての人に

## 持続可能な 開発に向けて 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

### Point

SDGsの達成には、数兆ドルに上る民間資金の導入や変革力が必要です。この目標は、人間と地球を中心に据えた原則、価値観、ビジョン、目標の共有を踏まえたパートナーシップをグローバル、地域、国内、地方の各レベルで発揮していくことを目指します。資金、技術、能力構築、貿易、体制面でのパートナーシップが含まれます。

17 パートナーシップで  
目標を達成しよう



# アウトソーシンググループの SDGs

アウトソーシンググループでは、「労働格差をなくし、生き甲斐が持てる職場を創出することで、世界の人々の人生を豊かにする。」ことを経営理念(Group Mission)として掲げ、その達成に向けてサステナビリティと事業戦略のバランスを常に考えながら経営を行っています。こうした経営のスタンスはSDGsの考え方にも合致することから、2021年2月に「アウトソーシンググループSDGs宣言」を策定。SDGsへの貢献を社内外に打ち出しています。



## サステナビリティ方針

アウトソーシンググループでは、世界の様々な人々の「就業機会」と「教育機会」の創造を事業を通して実現し、社会課題の解決と事業の成長、ステークホルダーへの貢献に、持続的に取り組んでまいります。



## 解説

当グループの本業である人材サービス事業は、世界の様々な国や地域の人と関わりながら、顧客企業の企業価値向上や社会・環境価値の創出に貢献するビジネスであり、その社会的な存在意義は極めて大きいと言えます。当社グループの持続的な成長には、国内外のあらゆるステークホルダーからの信頼の獲得が不可欠であり、今後はサステナビリティ経営をより一層推進することで、当社グループと社会の持続的な成長を実現し、派遣業界の新たな存在意義を創出していきます。こうしたサステナビリティ経営の拠り所となるのが「サステナビリティ方針」です。この方針を反映した行動規範を全ての従業員に浸透・徹底させることで、サステナブルな事業活動につなげようとしています。



## アウトソーシンググループSDGs宣言

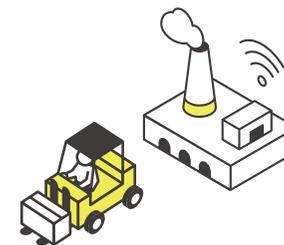
当グループは、国連が提唱する「持続可能な開発目標(SDGs)」、日本政府の「SDGsアクションプラン2020」に賛同し、事業におけるSDGsの積極的な取り組み、ESGを重視した経営、国・地域に根ざした社会貢献活動(CSR)を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

## 当グループのSDGsへの貢献

当グループは、経営理念として「**労働格差をなくし、生き甲斐が持てる職場を創出することで、世界の人々の人生を豊かにする。**」と定めており、これは教育制度の充実により、グローバル市場で求められる人を創出し、労働格差をなくすことによって世界中のすべての人々が自分の将来設計を描き、そして、その人生を豊かに歩んで欲しいという願いを込めております。そのため、この障害となる社会問題の解決そのものが当グループにおける事業の本質であるということを強く認識し、世界の様々な人々の「就業機会」と「教育機会」の創造、更には技術と教育の力で一人一人の生産性を向上させることで、人々の暮らしを豊かにすることに努めます。これにより、国連が提唱する以下の目標を重要課題として、取り組みを進めてまいります。

## 7つの重点目標を含む

### アウトソーシンググループが貢献している12の目標



## 解説

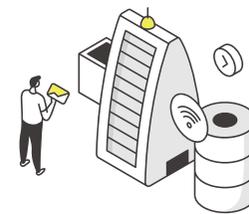
SDGsに対する意識の高まりや、SDGsに取り組む企業の増加が見られるなか、自社のSDGs貢献に対する強い意志を「SDGs宣言」として社内外に発信する企業が増えています。そのねらいは、SDGsに関する自社の取り組みを、お客様や取引先、投資家、学生、そして従業員といった幅広いステークホルダーの方々に知っていただくことにあり、そのメリットは、SDGsに関する社内外の方々との連携機会が増加することで、自社の取り組みをさらに一歩進めることが出来るという点にあります。

当グループの場合には、SDGsが示す17の目標のうち左記のSDGs目標を課題として掲げ、これに取り組んでいくことを発信しようとしています。



## マテリアリティ(重要課題)とKPI

当社グループでは「アウトソーシンググループSDGs宣言」の策定と併せ、重要課題として掲げた7つのSDGs目標に紐づいた5つのマテリアリティ(重要課題)と6つのKPIを設定しました。マテリアリティ推進に向けては「イニシアティブへの参加」と「グループとしてのSDGs意識の共有」の2つに取り組みます。



### 1 就業機会の提供

- 日本の労働力減少という社会問題の解決に資する在留外国人の就労サポート人数を、2024年までに30万人、2030年までに50万人に拡大する。
- 教育とテクノロジーの力を駆使して、2030年までに3万人を労働集約セクターからスペシャリスト人材へのキャリアチェンジを実現する。



### 2 質の高い教育の提供

- キャリアアップに向けた質の高い教育機会の提供を目的とし、グローバルに展開する研修プログラムの延べ利用人数を2030年度までに30万人とし、生産的な雇用への結びつきや働きがいへ貢献する。



### 3 多様性の尊重とダイバーシティ経営の実現

- 女性が活躍する社会の実現に向けてグループとしてその推進を行い、グループの取締役(マネジメント)総人数に占める女性の比率を2030年度までに30%にまで高める。



### 4 脱炭素社会の実現に向けた取り組み強化

- 2025年度までに国内グループの営業車両のすべてを次世代自動車(電気自動車・ハイブリッド車など)に、2030年までに海外を含むグループ全体の同比率を70%とする。



### 5 産業全体の生産性の向上

- グローバルかつ幅広い産業で蓄積した生産技術と先進的なデジタル技術を活用し、産業生産性を改善させるスペシャリスト人材をグローバルで2030年度までに10万人育成し、世界の生産性を向上させる。



#### TOPICS

SDGs経営イニシアティブとして、2021年4月に『GCNJ(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)』へ加盟

2021年、株式会社アウトソーシングは国連グローバル・コンパクト(UNGC)へ署名し、UNGCの提唱する企業責任イニシアティブの4分野(人権・労働・環境・腐敗防止)10原則の遵守を推進いたします。



#### 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム「JP-MIRAI」への参加

外国人労働者の権利を保護し、労働環境・生活環境を改善することは、世界的な社会課題とされています。外国人労働者が安心して働き生活できるディーセント・ワークの実現を通じて、包摂的な経済成長と持続的な社会の実現を目指す「JP-MIRAI」の姿勢に共感し、参加することで、これからも積極的な外国人労働者の受け入れを行います。

KPIを達成するためには、やらなければならないことが多くありそうだね！



# アウトソーシンググループの SDGsに関する取り組み

**当** 社グループでは、在留外国人の就労サポートやスペシャリスト人材へのキャリアチェンジといった、事業活動を通じたSDGs貢献のほか、女性活躍推進プロジェクトのような、コーポレート部門主導で取り組むSDGs貢献を行っています。ここではグループ各社におけるSDGs貢献と併せて、その活動の一端をご紹介します。

## 環境負荷への対応

**強** 固なガバナンス体制のもと「CPL Green Worksチーム」を中心に、CPL社では、すべてのプラスチック類を廃止し、SDGsの7、11、12を重点目標とし、従業員の意識啓発活動も含め、環境負荷を最小限に抑えることを最優先に取り組んでいます。



## SDGs達成目標



すべてのオフィスでエネルギー効率を確保し、可能な場合には再生可能エネルギーを利用し、気候変動への影響を最小限に抑えるためのベスト・プラクティスを確立する。



CSRイニシアティブと有意義なパートナーシップを通じて、私たちが活動する包括的、安全、持続可能かつ災害に強い都市を創出するための、都市システムの全体最適化を支援する。



私たちの製品やサービスの消費がもたらす影響をよりよく理解し、オフィス全体で持続可能なサプライヤーや製品に移行する。

### Waste 廃棄物

- 2021年までにペーパーレス化を目指し、印刷物方針を策定し、60%印刷物を削減。
- ダブリン本社ビルで使い捨てプラスチックを全廃し、プラスチックカップの埋立処分量42,000個を削減。
- CPL英国オフィスは英国海洋保護協会に対し、請求書1件ごとに資金拠出を約束し、これまでに1,937ポンドを調達。この資金は海洋汚染の防止と海洋ゴムの浄化に使われる。
- 紙のタイムシート枚数を週2,000枚から500枚に削減。

### Energy & Facilities エネルギー・施設

- 自転車で通勤する「バイク・トゥ・ワーク」やタクシーを利用しない「タクシー・セーバー」といった公共交通機関の利用促進を毎月実施。
- 欧州の全オフィスにて環境への負荷が低い証明書付の機器の利用、リサイクルを促進。
- リサイクルエリアへの投資やアイルランドオフィスにエコハンドドライヤーの設置。

※リサイクルエリアとは、缶や瓶、紙類などをまとめて回収する場所のこと

### Sustainable Procurement 持続可能な調達

- 価値観を共有する企業を対象とした「サプライヤー行動規範」の制定。
- 「2021年版レスポンシブル・ビジネス・ポリシー報告書」の発行。
- エネルギー供給業者の変更により、1年間に再生可能エネルギーの利用量が50%増加し、現在では22拠点において、再生可能エネルギーで電力を供給。



2019年発足当初の  
CPL Green Works  
チーム

また、このほかにも「グリーンアワード2020」を支援し、「CPL Green Worksチーム」による会議も月に1回のペースで開催することで環境負荷の低減に向けて邁進しています。

アウトソーシンググループのSDGsに関する取り組み

# 女性活躍推進プロジェクト

**当** 社では、女性マネジメント候補の育成を見据え、2018年2月に女性活躍推進プロジェクトを発足し、社員の意識改革や女性が活躍できる環境整備に力をいれています。「女性活躍推進に関する社員への意識調査」を実施した上で、課題や改善点を洗い出し、「ダイバーシティ&インクルージョン」、「意識・職場環境改善」、「キャリアプラン領域拡大」の3つの分科会にてアクションプランを設け、SDGsにおけるジェンダー平等の実現の観点からも、女性が能力を発揮できる社会づくり、社内改革など、企業価値向上に繋がる取り組みを進めています。



## アクションプラン

- 1 **育児/介護研修と制度周知**  
(社員への浸透と制度活用の促進)
- 2 **産育休者面談の実施**  
(休職中のフォローによる復職促進)
- 3 **インタビュー動画配信**  
(グループ会社マネジメント層へのインタビュー)
- 4 **他部署体験制度**  
(1-2週間の他部署体験による視野拡大)
- 5 **グループ間人材交流**  
(グループ間の連携強化及びキャリアチェンジ)
- 6 **職場環境の改善**  
(業務効率化による働き方改革の促進)



### インタビュー動画配信(海外グループ会社へのインタビュー)

グループ会社の主に女性役員と男性の同僚へのインタビュー動画を四半期に1回配信しています。各国の女性役員とのプライベートと仕事を両立しながらのキャリア形成の体験や経営者としての考え方、男性の視点での育児・家事への参加スタンスなどをグループ社員と共有することで、女性のみならず男性社員も含め意識・モチベーションの向上を図っています。



グループ会社女性役員へのインタビュー動画

2018年1月に実施した女性活躍推進プロジェクトに関連している各社独自の活動や取り組みを、アウトソーシンググループ(以下、OSGとする。)がグループ各企業で実施することを認識することにより、意識・モチベーションの向上を目的に、役員として活躍する女性とその同僚の方からインタビュー動画を配信する取り組みです。

2. AlisonさんとAndrewさんにお話を伺いました。Alisonさんはプライベートでは母親として、仕事ではCEOとして活躍しており、どのようにキャリアを築いてきたかが、そしてAndrewさんにも改めてHobanさんならではの取り組みについてお話を伺いたいと思っておりますので、ぜひ動画もご覧ください。

**インタビューしたお二人のご紹介**

**Alison Watts**  
HOBAN RECRUITMENT PTY LTD  
Chief Executive Officer

Alison Watts C.E.O (最高経営責任者) は、大学時代に学費給付の奨学金でコンサルティングの仕事をしたことをきっかけに、卒業後ロンドンでリクルートメント会社でのコンサルタントとしてキャリアをスタートさせ、その後家族でオーストラリアへ移住。2003年よりHOBANの一員となりました。東洋圏へ異文化を築きながら、良社を成長と共にキャリアも歩みを進め、最終は4つのオーストラリア各州から昇進を重ねて2018年に同社のCEOに就任されています。さらに2019年からオーストラリアにあるRED社、STAFF SOLUTIONS AUSTRALIA社のマネジメントも併任に就わり、今なお活躍の場を広げていらっしゃいます。

**Andrew Brooke**  
HOBAN RECRUITMENT PTY LTD  
Chief Commercial Officer

Andrew Brooke C.C.O (最高商業責任者) は、人材業界において20年以上の経験をお持ちです。HOBANではさまざまな職種を兼務で、その豊富な経験と知識により、2014年に同社のCEOに就任されました。CEOとして、HOBAN社・CLICKS社・INDEX社の新規事業開発の営業・マーケティング、戦略立案の責任者です。

**HOBAN RECRUITMENT PTY LTD について**

HOBAN (ホバン) 社は、1991年設立のオーストラリアに十数拠点を誇る事業会社です。所属人数は2020年末で約5,600名、事業領域では派遣事業が75%、紹介・RPO (採用代行) 事業が25%を占めます。事業の主力セクターは、オーストラリア政府や一般のホワイトカラー派遣・フルタイム派遣・技術・エンジニアリング人材であり、能率的かつプロフェッショナルな人材サービスです。OSG内においては、2018年4月に英OUTSOURCING (OSG) 株式の完全子会社として設立し、オーストラリアにおける高所得層・一般派遣を牽引する存在であり、FY20 (2020会計年度) 売上高は約1,000億円 (OSG全体) (中社うち約3%相当) とコロナ禍にあってもリードセクターの需要がある状況で、安定した業績を達成しています。人材に投資を続けることから、優秀な人材は高層級の実績のソリューションを通じて成長を目標とするとして成長戦略を掲げていく同社に今後も期待です。

女性活躍推進プロジェクトの社内報(一部抜粋)

## 在留外国人の就労サポート

**当** 社グループでは、日本の労働力減少という社会問題の解決に資する在留外国人の就労サポート人数を、2024年までに30万人、2030年までに50万人に拡大するという目標を掲げています。現在は新型コロナウイルス感染症の影響で来日が困難な状況が続いていますが、中・長期的には国内の労働人口減少により拡大に向かうと予測されることから、外国人技能実習制度・特定技能制度に関連する事業を積極的に展開しています。なかでもグループ会社のORJ社は、技能実習生の受け入れに伴い、受け入れ先の企業に発生する各種管理業務を受託して、採用・労務・福利厚生・安全衛生などの人事労務の専門的なサポート、行政書類の代理申請やコールセンターでの相談受付など、日本での生活面におけるサポートを行っています。また、現在は技能実習生のみならず、在留外国人にサービスを広げています。

今後もORJ社を中心として、日本の労働力減少という社会問題の解決に取り組んでまいります。



2019年の日本語教育風景

### PICK UP

#### 在留外国人へのSDGsの浸透に向けて

ORJ社では、在留外国人向けSDGs教育を推進しています。SDGs理解度調査をした上で、SDGsの基礎から、自社のSDGs活動、2030年までのKPIなどの研修を設計。多国籍のSDGs担当者を拠点ごとに置き、多言語と平仮名ベースの資料などを用いてSDGs浸透を進めています。

ORJとして すでに とりくんでいること		ORJ	
<b>きょういく・しゅうぎょうきかいの ていきょう</b> ・にほんごきょういくの きかいを ていきょうし、ぜんいんの のうりよくを あげる ・しゃないしけん の すいしん (メンタルヘルスなど) ・つうやくの せいしやんかをおこなひ、こくせきの かんけいがないしよくづくり	4	8	10
<b>がいこくじんざいサポート</b> ・どろがを りょうじた がいこくじんろうどうしやの のうりよくかいほつ ・【ORJ+】および【たげんごころセンター】の どうじゅう ・がいこくじんざいにたいして、あんしんあんぜんな サポート、しやかいしきの きょういく ・しゅうぎょうきかいの ていきょう (こくないほちろん、ほこくでのしゅうぎょうきかいのしやうかい) ・かいけいの かいしや というしよに グローバルビジネスの じっし	1	8	10
<b>ずんでいる ちいきの しえん サポート</b> ・がいこくじんとつとずみやすいまちとなるように、ちいきのしえんをじっし (しやくしよ や スポ-などの あんない・ちいきマップの さくせい・いえの せいびなど)	11	17	
<b>だんたい への かめい【JP-MIRAI】【ASSC】</b> 2020年11月 JICAやASSCがしゅさいする、にほん における がいこくじんろうどうしやにたいする きへつ や ハラスメント などの もんだいを かいけつするたためのかつどう (JP-MIRAI) にかめい 2020年12月 がいこくじんの じんけん・ろうどうもんだいを かいけつする だんたい が「グロ-バル-フューチャ-イノベーション」(ASSC) へかめい	8	10	17

ひらがなで書かれた研修テキスト

アウトソーシンググループ  
全体で着実に取り組みを進  
めているんだね！



# SDGs用語集

<b>CSR:Corporate Social Responsibility</b>	<p>「企業の社会的責任」という意味です。 従業員の労働面での人権保護、地球環境や地域社会など、多様で大勢のステークホルダーに配慮した経営のことです。</p>
<b>CSV:Creating Shared Value</b>	<p>「共通価値の創造」という意味です。 事業内容を通じて社会の課題を解決し、社会と企業どちらの価値も高めていこうという考え方です。</p>
<b>ESG / ESG投資</b>	<p>「ESG」とは、環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の頭文字を取って作られた言葉です。企業の持続的な成長のためにはESGに取り組み、環境や社会の持続可能性を確保することが重要との考えが企業や投資家の間で浸透しています。これまで投資家は「業績」や「財務状況」といった経営状況を示すデータを参考に、投資先を決定してきましたが、近年ではESGに積極的に取り組む企業に投資をする「ESG投資」が、マーケットのメインストリームと言えるほど、大幅に拡大しています。</p>
<b>SDGsアクションプラン2020</b>	<p>アクションプラン2019から受け継がれ、改定されたSDGs実施指針を受けて、2030年に目標を達成するために、今後10年間行動していくことが盛り込まれたものが2020年のアクションプランです。 3本柱である「ビジネスとイノベーション（～SDGsと連動する「Society 5.0」の推進～）」、「SDGsを原動力とした地方創生，強靱かつ環境に優しい魅力的なまちづくり」、「SDGsの担い手としての次世代・女性のエンパワーメント」について、国内外の展開を加速化させることを目的としています。</p>
<b>SDGsカラーホイール</b>	<p>17の目標のカラーが施されたアイコンです。 名刺やピンバッジなどにもこのアイコンがよく使われています。</p>
<b>イノベーション</b>	<p>モノや仕組み、サービス、組織、ビジネスモデルなどに新たな考え方や技術を取り入れて新たな価値を生み出し、社会にインパクトのある革新や刷新、変革をもたらすことを意味します。</p>
<b>エシカル消費</b>	<p>「エシカル（ethical）」とは、「倫理的・道徳的」という意味です。 エシカル消費とは、「エコ商品を選ぶ」「寄付付きの商品を選ぶ」など、消費者がそれぞれ社会的課題について考えたり、そうした課題に取り組む事業者を応援しながら消費活動を行うことです。</p>

## SDGs用語集

エンパワーメント	「権限を与える」「能力開花・成長を助ける」といった意味合いで使われています。
クリーンエネルギー (再生可能エネルギー)	<p>環境に対する汚染物質である窒素酸化物（NOx）や、地球温暖化の原因物質の一つといわれる二酸化炭素（CO<sub>2</sub>）を排出しない、または排出量の少ないエネルギー源のことです。</p> <p>再生可能エネルギーや有害物質の少ない天然ガス、水素などを燃料にする燃料電池など、エネルギー変換効率が良く、環境に優しいエネルギーが含まれます。</p> <p>【再生可能エネルギー】石油や石炭、天然ガスなどの有限な資源である化石エネルギーとは異なり、太陽光や風力、地熱などの資源がなくなるしないエネルギーのことです。特徴は「枯渇しない」「どこにでも存在する」「CO<sub>2</sub>を排出しない（増加させない）」の3点。</p>
国連グローバル・コンパクト (UNGC)	各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。
サステナブル	<p>「持続可能な」「ずっと続けていける」という意味です。</p> <p>【Sustainable】sustain（持続する）とable（～できる）からなる言葉です。</p>
ジェンダー	生物学的な性別に対して、社会的・文化的につくられる性別を意味します。先天的なものではなく、文化的に身につけた、あるいはつくられた性差の概念を指します。
ジェンダーギャップ指数	WEF（World Economic Forum：世界経済フォーラム）が毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される、世界各国の男女平等の度合いを指数化した指標です。
ステークホルダー	<p>企業などの組織が活動を行うことで影響を受ける利害関係者のことを指します。</p> <p>わかりやすい例として株主・経営者・従業員・顧客・取引先などがあります。その他には取引のある金融機関や地域社会、行政機関などです。</p> <p>SDGs経営においては、ステークホルダーへの情報共有が重要視されており、それによって「ステークホルダーとの関係の強化、新たな政策展開との同調」というメリットも得られます。</p>
ダイバーシティ	<p>「多様性」という意味です。</p> <p>国際社会では通常、複数の国籍であるということを示しますが、現代においては、生活スタイル、宗教、価値観なども多様である事を意味します。さらに教育過程でも、多様な価値観の中で考え、学ぶということが重要なキーワードとなっています。</p>

## SDGs用語集

<b>ダイバーシティ&amp; インクルージョン</b>	<p>インクルージョンは日本語で「受容」という意味です。企業におけるインクルージョンとは、従業員がお互いを認め合いながら一体化を目指していく、組織のあり方を示します。従業員一人一人の多様性を受け入れることに加え、組織の一体感を醸成することで成長や変化を推進する取り組みが「ダイバーシティ&amp;インクルージョン」です。</p>
<b>脱炭素社会</b>	<p>脱炭素社会とは、地球温暖化の原因となる温室効果ガスの排出量「実質ゼロ」を目指す社会のことです。つまり、温室効果ガスの排出量を抑制し、排出された二酸化炭素を回収することで、温室効果ガスの排出量を全体としてゼロにするものです。日本では、2020年10月に菅首相が「2050年を目途に、温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする」という脱炭素社会への所信表明をしました。温室効果ガスには二酸化炭素（CO<sub>2</sub>）、メタン、一酸化二窒素、フロン類がありますが、最も温暖化への影響力が大きいCO<sub>2</sub>の削減が一番の課題となっています。</p>
<b>ディーセント・ワーク</b>	<p>「働きがいのある人間らしい仕事」という意味です。ディーセント・ワークは、権利が保障され、十分な収入があり、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事を意味していて、その前提として“十分な仕事があること”が重要であると考えられています。</p>
<b>なでしこ銘柄</b>	<p>2012年度より、経済産業省と東京証券取引所が共同で「なでしこ銘柄」の選定を開始しました。年に一度選定企業が発表されます。なでしこ銘柄は、「女性活躍推進」に優れた上場企業を投資家たちへ魅力ある銘柄として紹介することで、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速化していくことをねらいとしています。</p>
<b>ニューノーマル</b>	<p>これまでの日常とは違う、新しい生活習慣、新たな常態・常識などで過ごすこと。現在においては、withコロナ、afterコロナの時代に求められる生活様式のことを指します。</p>
<b>マテリアリティ</b>	<p>マテリアリティ（materiality）とは、SDGsに関連して自社に関わる重要課題のことを指します。</p>
<b>レジリエント</b>	<p>レジリエント（resilient）は「回復力のある」、「耐性のある」もしくは「しなやかな強さをもった」と訳されます。「レジリエントな社会」とはパンデミックや災害の状況下でも社会が停滞しにくく、短期間での回復・復興が可能な社会を指します。</p>



**Out-Sourcing!**  
inc.