



www.peoplefocusconsulting.com/

この用紙には古紙/パルプが使用されています。
2017年9月30日発行



2016～2017 Sustainability Report サステナビリティ レポート



People Focus Consulting

2016年1月、ピープルフォーカス・コンサルティング(以下PFC)はCSR経営方針を明文化し、広く社会に対して宣言すると同時に、社員全員が署名をすることで決意表明を行いました。

Junko

PFCのCSR経営方針

酒井 正幸

松村 卓朗

PFCは、世界平和と持続可能な社会のために、組織における全ての人々の可能性を引き出します。

千葉 達也

山 政嗣

1. 事業を通じて

クライアントへのサービス提供(ファシリテーション、組織開発、Global組織開発等を世に広める活動)を通じて、世界平和と持続可能な世界を意識することを働きかけます。

石川 栄子

2. 事業では手が届かない組織・人々に対して

売上の1%を寄付やプロボノ活動等を行うことにより支援します。

平木 憲明

3. PFCの社員として

一人ひとりが世界平和と持続可能な世界のために、必要なことを知り、想い、伝え、行動します。

Michael

4. 事業運営において

社会的な責任を果たすために、常に以下のことを守り、行動します。

- ・社内における透明性の確保
- ・社員が快適に働ける労働環境の整備
- ・育児、介護従事者等への適切な配慮
- ・高い倫理観に基づく公正な取引

大久保 桂子

山田 奈緒子

志村 浩一

June Chen

山口 真実

阿部 麻衣子

宮澤 友子

折原 隆

熊坂 恵

工藤 真美

山崎 幸子

松岡 未香

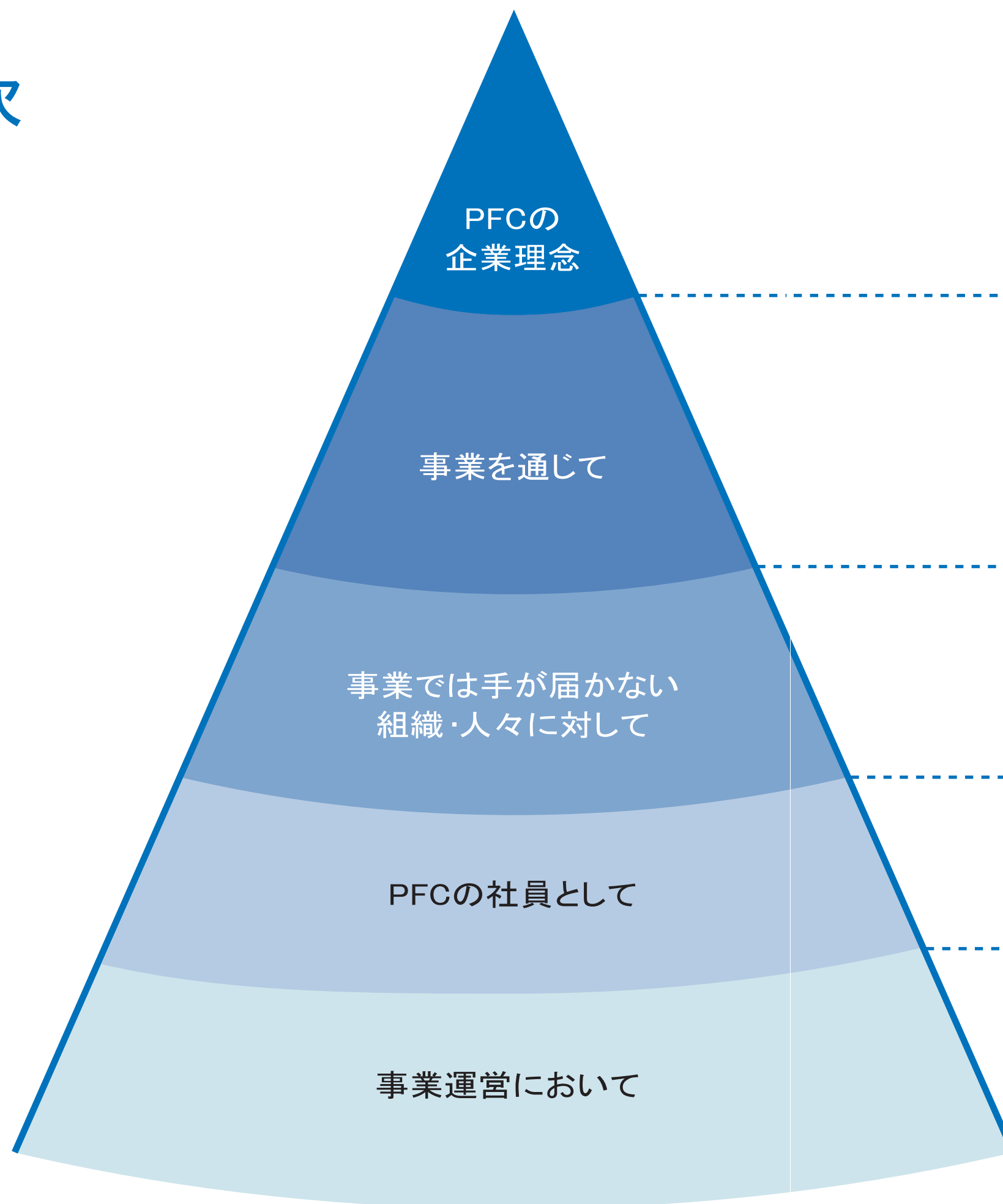
岡田 玲子

前田 明子

安田 太郎

People Focus Consulting

目次



1. PFCのミッションとCSR経営方針について

トップメッセージ-PFCのミッションと思い	04
PFCのミッション	05
PFCの歴史	06
PFCの事業概要	07
CSR経営方針決定までのプロセス	08
全社員が決定プロセスに関わったCSR経営方針	09

2. 事業を通じたミッションへの貢献

経済価値と社会価値の両立を実現するCSVリーダー育成の支援	10
クライアント企業のCSV経営戦略立案の支援	11
グローバルイシューを共に解決していくためのプラットフォームづくり	
WEPs(女性のエンパワーメント原則)の推進	12
PFC自身によるCSVビジネスの創出	
新興国・低所得者層のディーセントワーク(働きがい)を支援	13

3. 寄付/プロボノを通じたミッションへの貢献

全社員が参加して決定する寄付先	14
2016年度寄付およびプロボノ先	15
-特定非営利活動法人ジェン(JEN)	
-国連UNHCR協会	
-特定非営利活動法人かものはしプロジェクト	
-特定非営利活動法人Teach For Japan	

4. 社員の活動によるミッションへの貢献

世界の状況に想いを馳せる恵比寿ソーシャル映画祭	16
地域おこしを通じて考える都会と地方の共存	
持続可能な未来に向けた社員の日々の行動	17

5. ミッションを推進していくための体制

社内における透明性の確保	
社員が快適に働ける労働環境の整備	18
育児・介護従事者等への適切な配慮	
高い倫理観に基づく公正な取引	19
社外監査役から見たPFC	20



トップメッセージ

PFCのミッションと思い



私たちは、「世界平和の実現」に貢献することをミッションに掲げています。地球規模の視座に立ち、平和を阻む要素となっている様々な問題を視野に入れて考え抜き、具体的な行動を起こして少しずつでもこのミッションに近付いていく、という強い思いを抱えています。

その実現の方法として、3つの次元での行動を柱と考えています。

1つ目の次元は、まずもって事業そのものです。

私たちの本業は組織開発です。“世界”というのは、抽象的にどこかに存在しているものではなく、つまるところ1つ1つの組織の集まりで成り立っていると考えています。従って、平和で幸福な世界を実現するためには、自身が勤める1万人の会社や、属している100人の部署や、日々行動を共にする10人のチームが活性化され、健全で強固な組織体としてあり続けることが、私たちにできる唯一の方法なのではないか、という思いで組織開発に携わっています。

次に、2つ目の次元は、この考え方自体による啓発です。即ち「事業を通じて世界平和に通ずる社会課題解決に資する」ということを世の中の多くのビジネスリーダーと共有し、各人が自身の事業で実現することを大いに促進したいと考えています。実際、CSV（事業を通じた社会・経済価値の創出）の考え方の広まりとともに、社会課題、特にグローバルな社会課題に関心を持ち、そして事業による効果的なソリューションを提供し、自社の収益にも資するビジネスリーダーを育成することの重要性が、ますます増しています。様々な国・地域で様々な課題が発生している現在、およびこれからの社会では、こうした課題解決なしには事業の成長は考えられません。多くの日本企業にとって、特にグローバル市場で活躍できるグローバルリーダー育成は不可欠であり、リーダー達に対する啓発活動はミッション実現の核となると考えています。

3つ目の次元は、我々PFC自身がモデルとなる組織であり続けようということです。自分達の組織の在り方や運営そのものも持続可能なものにし、それによって、多くのクライアント企業の皆さまにカッティングエッジとして問題提起できる存在でありたいと思っています。そのため、内部の体制を整えることや、あるいは、CSVではカバーできないCSR活動を行うことなどを試みています。また、様々なステークホルダーとの対話を続けていきます。社会課題は複雑に絡み合っているため、地域社会や関係するあらゆるステークホルダーと情報を交換し、価値観を共有しながら対話を進め、解決に向けた取り組みを進めていく必要があると考えています。

サステナビリティレポートについて

私たちは、PFCならではの取り組みをより一層進化させながら、あらゆるステークホルダーから信頼される「グローバル組織開発のアジアにおけるリーディングカンパニー」として、人と組織と地球、そしてPFCの持続可能な未来のために挑戦し続けます。本レポートは、その取り組みを詳細に記したものです。

代表取締役 松村 卓朗



PFCのミッション

PFCのミッション

世界平和の実現

PFCのビジョン

グローバル組織開発のアジアにおけるリーディングカンパニーになる

PFCのバリューズ

- 成長を促進する
- 本質と全体を捉える
- チームになる
- 自律する
- 個性を尊重する
- 遊び心を持つ

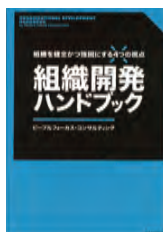




PFCの歴史

1994年の創業以来、組織や人に関わるコンサルティングや研修サービスなどを一貫してご提供してきました。「ファシリテーション」や「組織開発」をいち早く国内に紹介、サービス展開した企業としても知られており、国内外の大手企業を中心にその組織作りや人材育成をサポートしています。近年は海外にも拠点を設置し、アジアパシフィックを中心にグローバルなサービス体制を整えています。

リーダーシップ開発	1994	創業（代表取締役：黒田由貴子）
	1999	リーダー論の世界的権威であるジョン・コッター教授の『リーダーシップ論』を監訳・出版し、変革のためのリーダーシップ研修を販売開始
	2002	『ファシリテーター型リーダーの時代』を和訳・出版し、日本におけるファシリテーション浸透の先駆けとなる
	2003	売上の1%を「世界平和と子供達の幸福のために捧げる」ことを決定（以降、毎年継続）
	2004	「組織開発のリーディングカンパニーになる」というビジョンを策定。ファシリテーションをベースに、リーダーシップ・チーム・ダイバーシティ・チェンジ・バリューズの5つのサービス領域を展開
	2005	『組織開発ハンドブック』出版
	2007	PFCアジアパシフィック設立（代表：ジョン・マクナルティ）
	2010	The Ken Blanchard Companiesと日本総代理店契約。世界で最も活用されているSLI [®] 研修プログラムの販売を開始
	2011	新世代のグローバルリーダー像に基づいたGIAリーダー・プログラム（P.10参照）を販売開始
	2012	「グローバル組織開発のアジアにおけるリーディングカンパニーになる」をビジョンとして制定。北米、南米、欧州、東南アジア、中国など、グローバルなサービス提供体制を確立 松村卓朗が代表取締役に就任
組織開発	2014	中国に沛弗企业管理咨询（上海）有限公司設立（PFC China）（代表：安田太郎） ソーシャル（社会課題の解決）事業を立ち上げ、企業による地球社会への貢献を促進するための諸サービスを開始
	2016	『グローバル組織開発ハンドブック』出版
グローバル		
ソーシャル		



PFCの事業概要

「組織開発(OD)」のリーディングカンパニーとして、
以下のような組織作りを目指し、5つの領域に取り組んでいます。

優れたリーダーシップにより統率され、効果的なチームワークにより支えられ、
多様なメンバーが価値観を共有しながら一体となって、変革を推進し、継続的に成功する組織



以下の15か国に拠点やパートナーを有し、
「グローバル」にサービスを提供しています。



日本、韓国、中国、シンガポール、タイ、インドネシア、フィリピン、スリランカ、
ドイツ、フランス、オーストラリア、ニュージーランド、アメリカ、ブラジル、イギリス

持続可能な社会をつくるために、グローバル・エンゲージメント・イニシアチブなど、
「ソーシャル（社会課題の解決）」の活動にも力を入れています。



CSR経営方針決定までのプロセス

検討期間：2015年4月～2016年1月

■参照ガイドライン
ISO26000、SDGs

自社内における
マテリアリティ(重点課題)
の整理・分析

ステークホルダー
との対話

対話の内容を
反映しマテリアリティ
を確定

マテリアリティを基に
CSR経営方針を策定

全社員が集う
社員総会で議決



出所：国連広報センター

■ステークホルダーとの対話対象者

- ▶ クライアント
- ▶ NGO
- ▶ NPO
- ▶ 事業パートナー
- ▶ 有識者



全社員参加のワークショップを開催し、何がマテリアリティなのかについて議論しました。



■全社員が決定プロセスに関わったCSR経営方針

PFCでは、組織開発の諸サービスを国内外のクライアント企業に提供し、健全な組織づくりをすることこそが、社会への最大の貢献であると考えています。一方、いわゆるCSRに関しても、2003年以来、売上の1%を「世界平和と子供達の幸福のために捧げる」活動に積極的に取り組んできましたが、そのやり方はあまり戦略的とは言えませんでした。

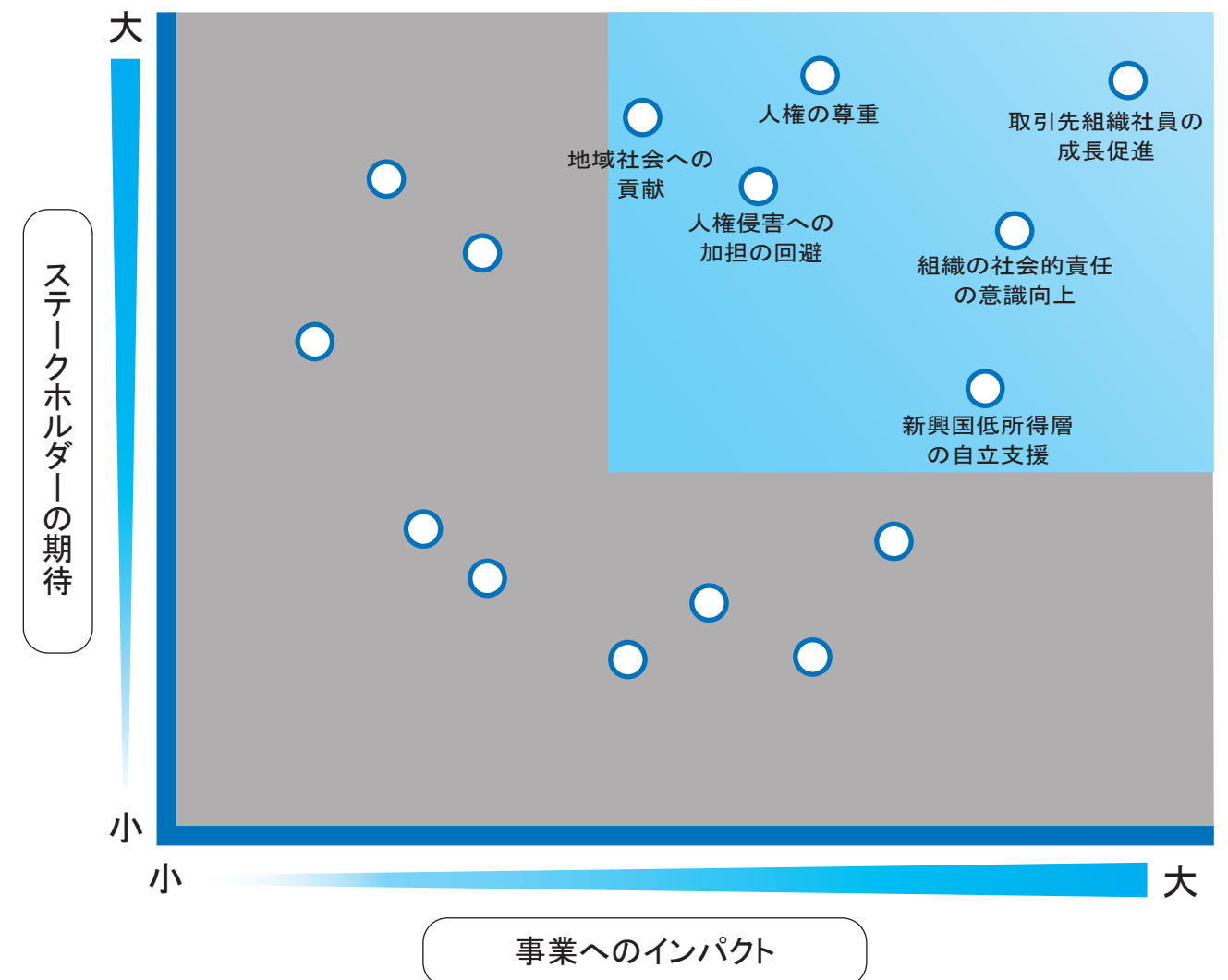
そこで、マテリアリティの整理・分析作業から始まり、クライアントやサプライヤーやNPO団体などの様々なステークホルダーとの対話を行い、PFCが社会に存在する意義やステー

クホルダーが期待することについて探求しました。それらの内容をもとに、丸1日のワークショップを開催し、社員全員で議論も行ないました。

その結果、生まれたのが、本レポートの冒頭に掲載したCSR経営方針です。これは、2016年の年初に社員全員の総意によって決議され、全員が署名しました。

以来、この方針に基づいて、社内の取り組みや活動を全て見直し、必要に応じて新たな施策も打っています。次頁以降に、代表的な取り組みをご紹介します。

■PFCのマテリアリティ





事業を通じて

人材開発や組織開発の一連のサービスを通じて、クライアントが組織として、またはリーダーとして、社会における自組織の存在意義や貢献について内省・考察・行動することを支援します。また、グローバルイシュー（地球規模の課題）の認識と解決に向けた行動を促進すべく、CSVリーダー育成やクライアント企業のCSV経営戦略立案の支援、グローバルイシューを解決するためのプラットフォームづくり、WEPs*の推進そしてPFC自身によるCSVビジネスの創出等に取り組んでいます。

※WEPs(Women's Empowerment Principles)とは:国連と国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金が共同で作成した、女性のエンパワーメントを推進するための7原則。

■経済価値と社会価値の両立を実現するCSVリーダー育成の支援

■社会課題を解決するリーダーとは

CSVは、2011年にマイケル・ポーター氏が提唱した概念で、「経済価値を創造しながら、社会的ニーズに対応することで社会的価値も創造する」というものです。経済が成熟化していく今後の世界では、CSVという概念を実践できるリーダーの育成が企業にとって重要な課題になるとPFCは考え、CSVに求められるコンピテンシーを右図のように定義しました。

また、PFCはポーター氏とちょうど同時期に社会課題を解決するリーダー育成の必要性を感じて「GIAリーダー・プログラム」を開発し、2010年より提供しています。本プログラムは座学に加え、新興国スリランカに2週間滞在し、政府高官・現地企業・学校・現地住民等の様々なステークホルダーとの対話を通じて、課題に触れることで「自分は何ができるのか」という内省を促すものです。

様々な人々と対話することで、複雑にからまった今の社会の断面が見えてきます。そして、混沌とした状態の中で、悩みを抱えた当事者に出会った時に、強烈な当事者意識が芽生えることが多くあります。

2016年のプログラムにおいても、農村にホームステイした際、住民が貧困から抜け出せない理由に耳を傾ける中で、都会で聞いた話とは違う、弱い立場の人が搾取される構造にある現実を知った参加者たちが、急遽解決策について議論を展開する場面がありました。

GIAリーダー・プログラムの経験を経た方々は、新興国への赴任や政治家への転身など、幅広く活躍

求められるコンピテンシー	
従来のビジネスリーダー	CSVリーダー
ロジカル思考力による問題把握	システム思考力による社会問題の構造把握
アンケートやインタビューによるニーズ把握	共感と対話によるニーズ探求
社内の関係者とのコラボレーション	セクターを超えた関係者とのコラボレーション
既存製品の改良による解決策立案	既存の枠組みにとらわれない革新的な解決策立案
既存のビジネスモデルを効果的に運用	新しいビジネスモデルやバリューチェーンを構築

©People Focus Consulting

しています。プログラムの中には、今年の参加者と過去のプログラム参加者が一同に介する機会も設けているので、交流を通じて、これからCSVリーダーとして何をすべきなのかを考え、理解を深めていきます。

また、長期間業務を離れて研修を受講させることが難しいという人事部の方の悩みに答える形で、エッセンスを凝縮した座学形式のプログラムや国内での体験型プログラムも実施し、次世代リーダーの視座を高める内容として評価いただいています。



現地住民と共に解決策を考えるGIA参加者



GIAプログラムパートナー Adam Lanka Institute: Ambapali Sikurajapathy氏

アダム・ランカ・インスティテュートでは、2010年から毎年、GIAリーダー・プログラムのフェーズ2(スリランカ滞在)をコーディネートさせてもらっています。プログラムの参加者は、皆さん熱意に溢れ、大変興味深いプロジェクトに取り組んでいます。スリランカにとって役立つプロジェクトがいくつもありました。プログラムは日本人の参加者の視野を広げ意識を変えることを目的としていますが、受け入れ側の私たちスリランカ人も大いに触発されています。このプログラムは、スリランカと日本の架け橋となっています。これからも、もっとたくさんの日本人に来ていただきたいです。

■クライアント企業のCSV経営戦略立案の支援

PFCは、組織開発のパートナーとして、クライアント企業の経営陣が集まり将来の方向性や中期戦略を話し合う場のファシリテーションを行なっています。そういった対話において、従来は、競合との差別化や、顧客ニーズへの対応といったことばかりに焦点が行きがちでした。

そこで、PFCでは、そのような検討だけでなく、その企業の社会における存在意義をとことん追求し、グローバルイシューを事業機会と捉える戦略の立案を支援する、ということを始めました。企業の持続的成長のためには、社会が持続可能であることが必要であると同時に、その企業が将来に渡って社会から必要とされる存在でなくてはならないからです。変わりゆく社会情勢の中で、自社はどうあるべきかを見出すために、実際に経営陣の戦略立案を支援した事例の概要を以下にご紹介します。

1. 会社の存在意義(パーパス)に立ち戻る

A社の経営陣は環境が激しく変化する中、自社は何を指すべきか悩んでいました。そこで、まずはそもそもA社の使命(=ミッション)や存在意義(=パーパス:どのような社会作りを目指したいか)に立ち戻って将来を描き(=ビジョン)、現状を確認する支援を行ないました。

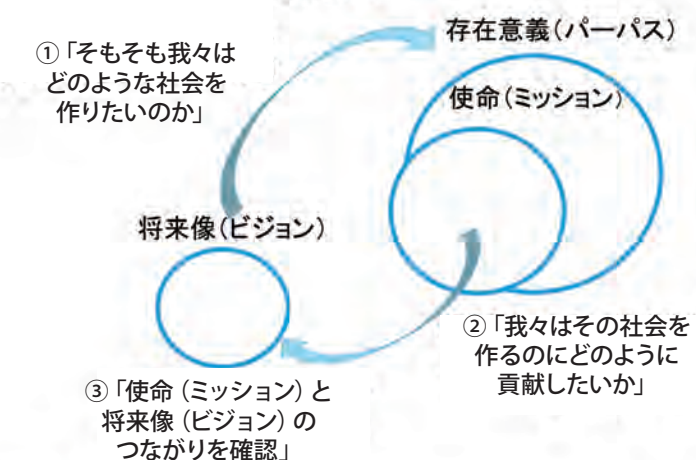
2. 企業がもたらす負の影響にも目を向ける

次に、A社の事業がどう社会に「貢献」しているかを整理し、さらにはA社が「加担している負」にも目を向け、負の側面を機会と捉えることで、既存の枠組みを超えて発想することを促しました。

3. 「社会情勢の重要な変化」を捉える

最後に、作りたい社会に関連する具体的な要素について、どのような過去があり、どのような未来が予想されるか、変化の潮流を整理しました。そして、具体的に何に取り組むべきかを経営陣で考え、計画を策定するプロセスをファシリテートしました。

世界観の描写のための3要素





グローバルイシューを共に解決していくためのプラットフォームづくり

■持続可能な社会の実現に向けて

2015年、渋沢栄一氏の玄孫でコモンズ投信会長渋澤健氏とPFCファウンダーの黒田由貴子は、「企業が持続可能であるためには、グローバルイシューに向き合い、様々なパートナーと対話し、協働して事業機会を創出していくことが必要だ」という考えで意気投合し、考えに共感してもらえる同志を集める「グローバル・エンゲージメント・イニシアチブ」(GEI)の活動を開始しました。

その後、より多くの人に考えを発信していくためにGEIサイトの運営も開始し、有識者や実践者のインタビューや、グローバルイシューを解決していく上で重要な役割を担っているNGOの紹介など、様々な情報の発信を行なっています。

また、この考えに共感する人々が集まり、意見交換を行なう場として、定期的なイベントの開催も実施しており、2016年は4回開催して延べ100名以上の方に参加いただきました。

2017年度は多摩大学大学院の品川塾との合同開催となり、PFCのクライアントに限らずさらに幅広く考えに賛同していただける方を募り活動を推進しています。



事業活動で中国の深刻な社会問題である「戸籍問題」を解決するという内容でハイディラオ(海底撈)創業者の施永宏(シ・ヨンホン)氏にお越しいただきました。(2016年7月1日)

■2016年度GEI有志会のテーマ

- ・第1回:住友化学によるマラリア蚊対策の蚊よけネット事業
- ・第2回:地球的社会課題解決に対するスポーツの貢献可能性とFIFAの裏側
- ・第3回:事業活動で中国の社会問題を解決する～14億の中国人に愛される企業、ハイディラオ(海底撈)創業者が語る
- ・第4回:味の素によるガーナにおける乳児の栄養改善プロジェクト

グローバル・エンゲージメント・イニシアチブのサイトはこちら→



WEPs (女性のエンパワーメント原則)の推進

PFCではマテリアリティのひとつである人権の尊重に、WEPsを通じて取り組んでおり、一例として女性管理職の育成に力を入れています。具体的には、「2020年までに女性管理職の割合を30%にする」という日本政府の目標に資するための、組織開発・人材開発のコンサルティングによる支援です。2016年度も、女性管理職育成の支援として、女性管理職候補リーダーシップ育成プログラムおよび自律的なキャリア開発の支援を行ない、約300名の新たな女性管理職および管理職候補者を支援しました。

また、女性管理職を育成していくためには、現在の経営陣や管理職の意識改革への取り組みが不可欠であると考えています。そのため、役員向けのワークショップで、女性の活躍を推進する難しさや役員がメンターとしてどのように取り組みをサポートすべきなのかについて考えてもらうということも行なっています。

政府の掲げている目標を実現するには、単なる掛け声だけでなく、それぞれの企業が抱える悩みを理解し、その状況に合わせた取り組みが欠かせません。PFCはこれからも女性のエンパワーメントに取り組んでいきます。



PFC自身によるCSVビジネスの創出 新興国・低所得者層のディーセントワーク(働きがい)を支援

■自分の道を切り開くライフスキル※教育

「かものはしプロジェクト」は、インドで児童の人身売買を撲滅する活動を行なうカタワラ、カンボジアでは、農村でコミュニティファクトリー(CF)を立ち上げ、教育を十分に受けられなかった若い女性を雇用し、ライフスキルの研修を行なったり、仕事を通じてライフスキルを高めることにより、彼女たちの自立を促進する事業を行なうNGOです。

PFCがかものはしプロジェクトに出会ったのは、彼らが、より効果的なライフスキル研修のあり方について模索していた時でした。自社の強みを活かした社会貢献の機会を模索していたPFCは早速現地に向かい、かものはしプロジェクトのトレーナーの方たちを対象に、トレーニング(「Train-the-Trainer」研修)を行ない、トレーナーのスキルアップを促進しました。

※ライフスキルとは:WHO(世界保健機関)で「日常の様々な問題や要求に対し、より建設的かつ効果的に対処するために必要な能力」と定義された10のスキルです。

- ・自分の考えや気持ちを上手く伝える
- ・問題に直面した時に解決策を考える 等



カンボジアのコミュニティファクトリーで働く女性たち。CFでは仕事をしながら、読み書きやライフスキル研修などを学べる環境が整っています。



試行錯誤の末、完成したライフスキル研修を初めてトリアルで実施した時の様子



特定非営利活動法人かものはしプロジェクト:共同代表 青木 健太氏

当団体のカンボジア人トレーナーたちがPFCのコンサルタントにトレーニングをしてもらって以来、トレーニングのクオリティが目に見えて上がりました。目指すべきトレーナーの姿が見えてきて、皆それに向かって頑張っています。また、PFCはいつも私たちの状況に合わせて柔軟に対応し、一緒に考えてくれるので、感謝しています。そして、ライフスキル教育事業を拓げていくという構想は、PFCとディスカッションする中で生まれてきたものです。これからも、お互いの視点を混ぜ合わせながら協働していくことで、より多くの人に、より良い研修を届けられるようになる日を楽しみにしています。



事業では手が届かない組織・人々に対して

2003年より毎年、売上高の1%を「世界平和と子供達の幸福のために捧げる」活動を継続しています。「利益ではなく売上の一部を捧げる」というこの方針は、「お金が余ったから分ける」のではなく、「PFCのすべての活動が世界の貢献に繋がる」というPFCの想いを表しており、具体的には、プロボノ※または寄付金の形で実現されています。

※プロボノとは:プロフェッショナル・ファームにおいて、仕事を通じて培った知識やスキル、経験やノウハウなどを活かして社会貢献することを意味します。PFCでは一定の条件を満たした「世界平和、人材育成に関わる活動をしている非営利団体」に対して、共にグローバルイシューの解決を目指すパートナーとしてPFCはどのような貢献が出来るか対話し、ワークショップや研修等無償で提供しています。

■全社員が参加して決定する寄付先

■ミッションとの結びつきを強める寄付活動

2003年より始まった寄付活動は、当初寄付担当者のみが寄付先を決定していました。しかし、2015年にCSR経営方針について検討する中で、ミッションに近づくためには社員全員が寄付活動に関わることも重要だ、との結論に至り、2015年度末の寄付から全社員参加型の選定方法に変更したのです。

寄付先候補は随時、全社員から推薦を受け付けているのですが、候補認定にあたっては、以下の3つの選定基準を設けています。

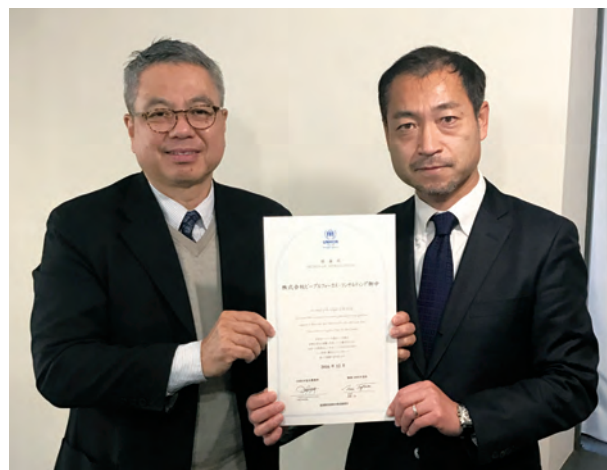
活動内容がグローバル・人・教育に関わる内容であること

ソーシャルインパクトの具体的説明がなされていること

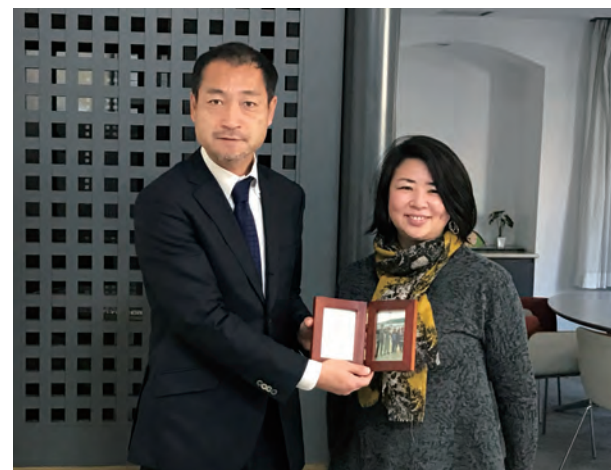
長期的にPFCとのシナジー効果が生まれること

そして年度末になると、推薦があった寄付先候補に寄付の使い道をまず確認して、全社に共有します。その上で、全社員に対して投票するポイント割り振り、ポイントに応じた寄付を各団体に行なっています。

また、2017年度は新たな取り組みとして、対等なパートナーシップを前提としたプロボノ活動をしています。これは、NPO/NGOとは「寄付する/される」の関係ではなく、社会課題の解決を共に目指すパートナーであるという考えのもと、各団体の成長のためにPFCが貢献できることを検討し、各団体に相談して実現しました。共に頭を悩ませ活動することで、より良い社会が実現するための様々な取り組みが実施される予定です。



国連UNHCR協会常務理事檜森隆伸氏(左)とPFC代表松村(右)



PFC代表松村(左)とJEN事務局長黒木明日丘氏(右)



■2016年度寄付およびプロボノ先



イラク国内避難民への緊急支援水と衛生環境を改善する支援活動を通して、住民同士の協力関係を醸成します。

団体名:特定非営利活動法人ジェン(JEN)

【活動内容】

平和な国際社会を目指し世界各地で紛争や自然災害により厳しい状況にある人びとへ「生きる力、を支えていく」をモットーに、緊急から復興の各段階できめ細やかな支援活動を行なっています。

【PFCからの寄付の使い道】

イラク国内避難民への緊急支援

【プロボノ活動実績・その他】

ビジョン浸透支援、グローバルリーダー育成支援、等



難民を守る。難民を支える。
国連UNHCR協会



難民の避難生活に不可欠な家族用テント
© UNHCR/Sebastian Rich

団体名:国連UNHCR協会

【活動内容】

国連の難民支援機関であるUNHCR(国連難民高等弁務官事務所)の活動を支える日本の公式支援窓口です。

【PFCからの寄付の使い道】

シリア難民の緊急支援、難民、避難民へのシェルターの提供

【プロボノ活動実績・その他】

活動計画策定支援、ビジョン共有ワークショップ、等



認定NPO法人 かものはしプロジェクト



インドでは現地NGOと提携し、活動しています。

photo by Natsuki Yasuda / studio AFTERMODE

団体名:特定非営利活動法人かものはしプロジェクト

【活動内容】

強制的に子どもが売られてしまう問題を防止する活動を、持続的かつ発展的に行い世界の子どもたちが未来への希望を持って生きられるよう活動しています。(主な活動地域:カンボジア・インド)

【PFCからの寄付の使い道】

カンボジアおよびインドでの児童買春撲滅活動支援

【プロボノ活動実績・その他】

カンボジアでのトレーナー向けファシリテーション研修、個別コーチング、等

Teach For JAPAN



様々なキャリアの人材が教壇に立っています。

団体名:特定非営利活動法人Teach for Japan(ティーチフォージャパン)

【活動内容】

ミッションは、「教室から社会を変える」こと。Teach For Japanは、独自に採用した人材に研修を行なった上で、少なくとも2年間、学校の教師として派遣するというフェローシップ・プログラムを実施・運営しています。

【PFCからの寄付の使い道】

教師育成2年プログラム(Next Teacher Program)資金援助

【プロボノ活動実績・その他】

ビジョン・コアバリュー共有ワークショップ、フェロー選考会場の提供、等



PFCの社員として

世界平和と持続可能な世界の実現のためには、なによりもまず社員一人一人が社会の問題を知り、想い、伝え、行動することが大事だと考えています。そのため社員には、CSR方針に基づいて自発的に活動することを奨励しています。2016年にCSR経営方針が策定されてから1年の間にも、社員の行動には様々な変化がありました。ここではその一部を報告いたします。

■世界の状況に想いを馳せる恵比寿ソーシャル映画祭



千葉達也

運営協力：



前田明子



正井陽子

「ソーシャル事業を担当するまでは社会的課題、例えば難民問題、児童労働をテレビや新聞等で見聞きしても自分には遠い出来事だ感じていました。しかし、事業担当となりNPO/NGOの方から日々の生活にも苦しむ人々の実状を直接聞いたことで自分事として捉えるようになり、どうすればもっと世の中に課題があることを知ってもらえるのか、と考えるようになりました。しかし、私自身少し前までは興味がなかったわけで、興味を持ってもらうのは簡単なことではありません。どうすればよいのかと悩んでいたそんな時、社会課題をテーマにした映画を上映しているソーシャル映画祭の存在を知りました。そして、足を運んで映画を鑑賞してみて、映画にはストーリーを通じて頭と心に訴えかける力があると感じ、『これだ!』と、すぐにでも自分も上映がしたい気持ちになりました。

もちろん、これまで映画上映の経験などなく、社内でも反対され試行錯誤が続きましたが、既に銀座ソーシャル映画祭を上映していた中越パルプ工業株式会社の西村修さんのサポートや株式会社キャスレーコンサルティングの前田大地さんからの会場提供、社内の協力などたくさんの方の力を借りて、2016年4月に想いを形に出来ました。上映後には多くの参加者から励ましや共感の言葉をもらい、心からやって良かったと感じました。」(ソーシャル事業部・千葉達也)



Vol. 1 上映作品「ハーフ」のゲストには矢野デイヴィッドさんが出演してくれました。



上映後の懇親会では映画を見て感じたことや考えたことを共有します。



その後も、継続して映画祭を開催しており、2016年度は6回の映画で120名を超える方に来場頂きました。



■地域おこしを通じて考える都会と地方の共存



山田奈緒子

田んぼつくりタイ：



栃木祐子



國保麻衣子

「妹が一念発起し、長年勤めた横浜での仕事を辞めて、和歌山県筒香の地域活性化プロジェクトを始めることになり、その決意を少しでも応援したい、という想いから『田んぼつくりタイ』に参加を決めました。何回か足を運び地元の人々と触れ合う中で、若者は都会に出ていき、高齢者ばかりでは仕事がまわらないという悩みなどを聞き、普段とは全く違う世界が広がっている現実を知るきっかけになりました。まだ問題に対する答えはありませんが、まずは現地の方との付き合いを大切に、少しずつでも筒香のことを知ってもらい、共感の輪を広げていけたらと思います。」(取締役・山田奈緒子)



住民の方が、手伝いに来てくれた子供たちに使い方を教えます。



地元以外にも集まって、お祭り「田んぼオブザワールド」を開催。

筒香について...

標高500m、人口65人、少子化により小学校は廃校になり、耕作放棄地も増加している地域。地域おこし活動開始後、2016年は年間のべ300人が筒香に訪れました。

■持続可能な未来に向けた社員の日々の行動





事業運営において

社会的な責任を果たすために、常に「社内における透明性の確保」、「社員が快適に働ける労働環境の整備」、「育児・介護従事者等への適切な配慮」、「高い倫理観に基づく公正な取引」を守り行動しています。

■社内における透明性の確保

PFCでは、社員全員の経営への参画を奨励しており、社内の意思決定についても情報の透明性を確保し、常にオープンに議論できる場を設けることを心がけています。

■全社員で経営方針を議論する年末総会

年末の総会では日頃海外で働いている社員も日本に集まります。そして、1年の振り返りを行なうと同時に、次年度の計画についても、社員全員が参加して意見を出し合い、皆の考えを確認した上で意思決定を行なっています。また、総会はPFCの核であるバリューズを社員全員が日頃の活動と結びつけて、振り返る機会にもなっています。



年末総会では日頃の立場や上下関係をを超えて、意見を交わします。

■社員誰でも参加可能な役員会

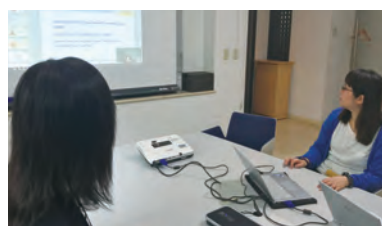
月1回開催される役員会には、誰でも参加し、考えや意見を発表することが可能です。役員会で議論されたことは社員の誰もが閲覧できる状態になっており、参加できない社員に対しても透明性を確保する工夫が施されています。

■社員が快適に働ける労働環境の整備

社員が、いつでもどこでも働ける環境と、社員それぞれの目指すキャリアの形成を支援する組織風土づくりを心がけています。

■場所に縛られない働き方の実現

Web会議システム等を導入し、どこでも仕事を進められる環境を整備することで、社員が場所や時間に縛られない働き方を実現しています。



在宅勤務の社員とのミーティング風景

■互いが互いの成長を支援し合う文化

お互いの成長のために研修や日々のミーティング、360度調査など、フィードバックをする機会が多くあります。また、仕事での接点がない人同士でピアコーチングなどを行なうなど、新たな観点から、互いの成長を支援し合うような活動も行なわれています。



■気分転換や社員同士の交流が図れるオフィス環境

オフィスは職場であると同時に1日の長い時間を過ごす空間でもあるので、社員の皆が安心してくつろげる環境づくりを心がけています。



■育児・介護従事者等への適切な配慮

育児、介護等の家族に関わる問題を抱える社員や、長時間労働が続いている社員等、配慮が必要な社員がいないかということに日頃から気を配り、必要に応じて適切な配慮を実施しています。

■育児中の男女社員へのヒアリング

育児中の社員が、育児と仕事の両立のために日々苦勞している状況を少しでも改善すべく、対象者へのアンケートおよび座談会を行ない、見えてきた課題から実施可能なものに取り組んでいくことを計画しています。

アンケートでは、日々の子育て自体の悩みに加え、自己成長のための時間がとれないといった悩みも多く聞かれました。



座談会で、共通の悩みについて意見交換する育児中の男性社員たち

■高い倫理観に基づく公正な取引

PFCでは、コンプライアンスを順守するのはもちろんのこと、社員一人一人がより高い倫理観を持って仕事に取り組むよう、教育やアセスメントを行なっています。

■社内研修の実施

人権、著作権、情報管理、金銭や物品の授受など、PFCの活動に関わるコンプライアンス上の課題や倫理的問題について、マイクロラーニング※方式で、全社員が研修を受講しています。

※マイクロラーニングとは:研修のコンテンツを細かく分解し、スマートフォンなどを使って、各自が好きなときに短い時間で多頻度にわたって学んでいく方式。PFCではUMU社との協業により、ソーシャルラーニングの機能も折り込んだ革新的なマイクロラーニング・コンテンツを開発しています。

■社外監査役によるアセスメント

社外監査役が、無作為に選ばれた何名かの社員と個別面談を行ない、コンプライアンス順守ほか、社員の会社に対する課題意識や将来への想いなどをヒアリングしています。ヒアリング結果は、匿名性を担保した上で、役員にフィードバックされます。



社外監査役から見たPFC



社外監査役 細田 和典

東京大学工学部大学院修士課程卒業後、25年以上にわたり経営コンサルティングに従事。コーポレートディレクション、ジェミニ・コンサルティング、ブーズ・アンド・カンパニー（ヴァイス・プレジデント）を経て、現在は、ベイカレント・コンサルティング（ディレクター）。

2012年4月以来監査役としてPFCに関わる中で、私が強く感じているのはこの会社は「理想」を純粋に追求することから組み立てられており、その「理想」と「数字」、「人材」のバランスが非常にうまくとれた会社であるということです。

まず「理想」です。「世界平和の実現」という高い理想をミッションに掲げ、それをビジョン・経営方針や会社の活動に実際に直結させています。事業・サービス領域において、途上国関連のプログラムを開発・実践したり、CSR領域の事業開発を進めており、事業・サービスの中身に「理想」の実現を反映させていることが特徴的です。売上の1%を寄付もしくはプロボノ※を行なうといった取り組みも設立以来継続されています。

企業である以上、当然、売上・利益といった「数字」は重要であり、これが犠牲になると、どのような「理想」を掲げようとも存続できません。しかしながらPFCにおいては、経営や活動を見ると、必ずしも「数字」が最上位に来るものでなく、上記の「理想」と並列的であり、それを底支えするための位置付けであるように見えます。実際、経営層や社員総会での議論を見ても、全員が「数字」を意識しつつも、活動の進展自体に重きが置かれているように感じます。そのような経営でありつつも、設立以来、景気変動による多少の増減はあるものの、基本的には増加基調を続けてきています。「理想」と「数字」をうまくバランスさせて、その同時実現を果たしてきたということでしょう。

「人材」については、コンサルティング会社である以上、会社にとって重要な資産であることは間違いのないでしょうが、PFCにおいては、上記のような「理想」の実現とPFCの独特の価値観を同じにする人の集団だということが特徴だと思います。PFCの価値観としては、個人の自由度・多様性を認め、社内の規則や上からの指示よりは、個人の意思と裁量が尊重されています。従って、経営としては、そういう人材がモチベーションと情熱、高い倫理観と共通の価値観を持ち続けられる環境を用意することが大切になります。これまでのところ、これは成立しており、「理想」「数字」をうまくバランスさせて来たと言えそうです。

今後においても、これら3つの観点の調和とバランスを取る経営は変わらないと思います。規模も拡大し環境も変化する中で、ときには厳しい環境にも遭遇し、より微妙で賢い経営が求められてくるでしょう。あとは、活動と成果の意義とユニークネスを考えると、社会への発信がより求められてくるのではないのでしょうか。小粒ではありつつも、今の時代における企業のロールモデルのひとつとして存在自体が知られていくことは、社会にとって有益であると考えています。

※プロボノの意味およびPFCの取り組みについてはP.14を参照ください。

編集方針

本レポートは、株式会社ピープルフォーカス・コンサルティングが社会の一員として果たすべき責任に関する考え方や活動内容を紹介するものです。ミッションに掲げている世界平和の実現に向けて、どのような課題と向きあい、どのような取り組みを進めているのか、CSR経営方針に基づいてまとめました。

本レポートを通じて、ステークホルダーの皆さまに考えをお伝えすることで、皆さまと一緒に未来を築いていきたいと考えています。

対象報告期間

2016年1月1日～ 2017年7月31日

対象報告範囲

株式会社ピープルフォーカス・コンサルティングの全拠点

問合せ先

株式会社ピープルフォーカス・コンサルティング ソーシャル事業部

会 社 名：株式会社ピープルフォーカス・コンサルティング

設立年月日：1994年12月

代表取締役：松村 卓朗

本社所在地：〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-12-8 ル・グラン原宿

Tel: +81-3-5771-7071

Fax: +81-3-5771-7072

Website: www.peoplefocusconsulting.com

E-mail: pfc@peoplefocus.co.jp

拠点

- ・大阪支社
〒530-0001 大阪市北区梅田1丁目11番4号 大阪駅前第4ビル 9階
E-mail: osaka@peoplefocus.co.jp
- ・PFCアジアパシフィック（APAC）
105 Barnard Street, Wadestown,
Wellington 6012 New Zealand
E-mail: apac@peoplefocus.co.jp
- ・PFC China
E407 Sun Plaza East Tower 4F, 88 Xian Xia Road,
Shanghai, China 200336
E-mail: china@peoplefocus.co.jp

グループ会社

株式会社プロジェクトプロデュース

パートナー

The Ken Blanchard Companies



PFCは国連グローバル・コンパクトに加盟しています。