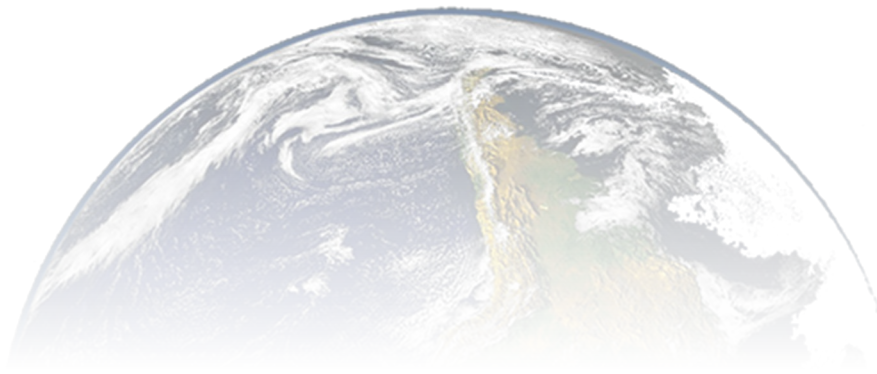

Sustainability Report

2022

SDG パートナーズ 有限会社
2022 年 8 月



SDG
PARTNERS

Top Message

2015 年 9 月、国連本部で開催された「国連持続可能な開発サミット」において「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」および持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）が、193 の国連加盟国（当時）の合意のもと採択されました。



SDGs に関して、とかく 17 目標や 169 ターゲットが取り上げられがちですが、「2030 アジェンダ」は、人類の共存戦略である平和・開発・人権という目標に、環境・持続可能性の要素を融合し、未来に対する合意として打ち立てられた、人類にとって極めて重要なことを述べた偉大かつ高邁な文書です。

SDGs 採択から 7 年を経た 2022 年、新型コロナウイルス（COVID-19）の世界的蔓延に収束の兆しが見えない中、日本においては第 7 波によってこれまでで最多の感染者が発生するとともに観光業や飲食業において引き続き非常に厳しい状態が続いています。また、中国のロックダウンによって世界の供給網が混乱し、グローバル経済がこれまでとは構造的に異なる様相を見せ始めています。一方でロシアがウクライナに軍事侵攻し、世界は安全保障理事会のメンバーによる大義のない戦争を目の当たりにしています。現地での人道的危機はもちろん、この戦争がエネルギーや食料安全保障を含めて世界に与える影響は甚大です。

こうした中で「とてもサステナビリティどころではない」という見方もありますが、他方で、逆に将来起こりうる類似のリスクやショックを未然に防ぎ、克服するための長期的な（あらゆる意味での）投資も立ち上がってきています。水素技術然り、洋上風力然り、また人的資本に関するグローバルな議論やネイチャーポジティブといった考え方も、より長期的に人類が持続可能な社会を実現するために、いま、議論すべき課題であると考えます。一連の危機はこの文明にとって極めて「苦い薬」ですが、私たちの世代には、次の世代によりよい社会を継承するためにこれを越えていく責任があります。

SDGs が究極的に目指す状態として、すべての Life（生命）の Well-being（よく生きること）ということがあります。また SDGs とは、総会決議がその前文で謳っているように、「より大きな自由における普遍的な平和の強化を追求する」ものです。

SDGs のひとつひとつの目標の実現を超えて、「すべての人が、より多くの選択肢をもち、心理的・社会的・身体的によく生きることのできる世界」が、私たちが 2030 年に目指す未来であると考えています。

会社理念

いま企業の多くが、従来の社会貢献型の CSR 活動から脱皮し、本業で社会的価値を創り出す、またそのことで競争力を得る CSV (Creating Shared Value) 活動へと軸足を移しつつあります。

SDG パートナーズはその先を行き、会社の存在自体で社会的な価値を創り出すことを目指します。私たちは、そもそも SDGs という全人類が合意した持続可能な開発目標を実現することを目的として設立された会社として、すべてのビジネス活動が社会の普遍的価値に貢献するものであるべきであると考えています。

企業や組織のビジネス活動が社会的価値を生み出すことにより、「社会のお金が人々のために回る」状態を創出する。これが私たちの 2030 年に向けた目標のひとつです。

サステナビリティの考え方

近江商人の信条である「三方よし」、すなわち (1) 売り手よし、(2) 買い手よし、(3) 世間よし、がサステナブルなビジネスのあるべき姿を的確に言い当てているともいわれます。実際、日本の企業の中には顧客を含めた地域社会への貢献をもとに創業の趣旨とした会社も多く、そうした企業はいまでも「三方よし」を体現しています。

人類は近江商人の時代以降、社会情勢の変化に応じてさらに多くのことを学んできました。商品やサービスを作るためには大きな仕組みが必要になってきましたし、自然環境に対するビジネスの影響も考えなくてはなりません。さらに将来の世代に何を残すかというところまで、今の人類は考えて行動しなくてはならないのです。

SDG パートナーズは、近江商人の信条を土台として、さらに三つの「よし」を加えた「六方よし」を提案します。一つ目はサプライチェーン上の「作り手」が守られ真価を発揮すること、二つ目はわれわれの活動の舞台である「地球」が健康な状態にあること、そして三つ目はわれわれの次の世代、そしてそれに続く世代に借金を負わせないような行動をいま私たちが取ることです。すなわち、

売り手よし、
買い手よし、
作り手よし、
世間よし、
地球よし、
未来よし。

SDGs 時代の「六方よし」経営を私たちは応援します。このことこそが、限られた資源を奪い合う「ゼロサムゲーム」から、地球や未来の世代を含む全員が恩恵を受ける「プラスサム・ゲーム」の基礎を創ると信じているからです。

サステナビリティ活動

SDG パートナーズは、その事業活動が社会にとって持続的な価値の創造に資することを目指し、SDGs を通じてすべての人に Well-being をもたらすためのさまざまな取り組みを行っています。民間企業のみならず公的機関、地方公共団体、教育機関、NPO 等におけるセミナー・講演活動のほか、地方創生、ジェンダー平等、教育、IT、環境・エネルギー、農林水産業など幅広い分野で事業活動や政策に SDGs を取り入れ、社会全体が持続的に発展するための提案を行っていくことが、私たちの使命と考えます。

具体的には、下記のような活動を行っています。

❖ コンサルティング

- サステナビリティ全般に関するコンサルティング
 - ・ SDGs の経営への実装
 - ・ サステナビリティ戦略・マテリアリティ特定のご支援
 - ・ ESG 対応・情報開示に関するアドバイザリー
 - ・ サステナビリティの社内浸透・発信・コミュニケーション戦略の策定
- テーマごとのご支援
 - ・ 地方創生に関するご支援
 - ・ ビジネスと人権対応、人権デューディリジェンスの設計ご支援および実施
 - ・ 次世代経営層・若手社員の育成
 - ・ ダイバーシティ推進
 - ・ TCFD 対応ご支援

❖ 講演・セミナー

- ・ SDGs／ESG／サステナビリティ全般に関する講演・ワークショップ
- ・ ジェンダー平等、ダイバーシティ推進に関する講演

-
- ・ ビジネスと人権に関する講演
 - ・ 企業の経営層／幹部向けレクチャー
 - ・ リーダーシップ研修
 - ・ SDGs をテーマとしたパネルのファシリテーション
 - ・ ウェビナー（一般向け／教員向け／観光業向け）、中小企業向けセミナー

会社概要

会社名： SDG パートナーズ有限公司 (SDG Partners, Inc.)
本社： 東京都中央区東日本橋 2-17-6 華ビル 2F
代表者： 代表取締役 CEO 田瀬 和夫
設立： 2017 年 9 月
メンバー： 10 名（うち取締役 2 名）、提携パートナー/コンサルタント 12 名
（2022 年 8 月現在）

代表取締役 CEO による国連グローバル・コンパクトに対する継続支持の表明

ステークホルダーの皆さまへ

私は、ここに SDG パートナーズが国連グローバル・コンパクトの人権、労働、環境、および腐敗防止に関する 10 原則を支持することを再度表明します。

当社は国連グローバル・コンパクトおよびその原則を、事業戦略や企業文化、日常業務により一層浸透させるべく 継続した取り組みを行ってまいりました。この年次のコミュニケーション・オン・プログレスにおいて、その取り組みについてご報告いたします。また、当社の主要なコミュニケーション媒体を通じて、当社の取り組みを積極的にステークホルダーの皆さまに紹介してまいります。

2022 年 8 月

SDG パートナーズ有限会社 代表取締役 CEO 田瀬 和夫

人権尊重への取り組み

私たちは、すべての生命が Well-being である社会を追求しており、その基盤である基本的人権の尊重に賛同します。国連のビジネスと人権に関する指導原則をはじめとする国際人権基準に則り、現在策定中である「SDG パートナーズ人権方針(仮)」のもとでバリューチェーン全体で人権尊重への取り組みを進めていきます。

これまでの取り組み

SDG パートナーズのバリューチェーンを適用範囲とする「SDG パートナーズ人権方針(仮)」を、経営層を含めたメンバー全員との対話のもとで策定中であり、策定後に弊社ウェブサイトにて公開する予定です。これにともない、人権尊重への取り組みに特化した責任部署等の社内体制を整備し、具体的な計画を検討しています。また、2022 年 4 月の法改正に伴い、ハラスメントに関する内部通報窓口を設置しました。

今後の目標・計画

人権方針の策定・公開後、サーベイ形式で自社内の人権リスク評価を実施・情報開示することで、人権デューディリジェンスのプロセス構築に向けて取り組んでまいります。また、ハラスメント以外の人権課題にも対象範囲を拡大した相談窓口を設置し、人権侵害が発生した場合は、緊急性に応じて可及的速やかに対応してまいります。

労働者の権利尊重への取り組み

私たちは、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に代表される労働者の権利を尊重します。上記「人権尊重への取り組み」に包含する形で、労働者の権利尊重への取り組みを進めていきます。

これまでの取り組み

過去 1 年間に於いて、労使協定加入率は 100%（労働組合は未結成）、労働災害案件は 0 件です。また、男女同一賃金を完全に実現しており、経営層における女性比率は 50%です。

現在策定中の「SDG パートナーズ人権方針(仮)」の重要人権課題の中に、労働者の権利尊重に関する重要項目（結社の自由と団体交渉、強制労働、児童労働、雇用や職業上の差別、労働安全衛生、労働環境）を含んでおり、今後具体的な取り組みを検討してまいります。

今後の目標・計画

人権尊重への取り組みに取り込む形で、労働者の権利尊重への取り組みを進めてまいります。

環境保護への取り組み

気候変動や生物多様性をはじめとした環境問題は喫緊の課題であり、環境負荷を低減し持続可能な社会実現する必要があります。また、ネットゼロの発想に加えて、事業活動が増えれば増えるほど、環境に負荷を与えないネイチャーポジティブの仕組みづくりも企業に課せられた大きな課題のひとつであると認識しています。

SDG パートナーズは、まずあらゆる取り組みの第一歩として、今後気候変動や生物多様性の分野を中心に、順次負荷状況や今後の対応方針や経営への実装及びその開示を行なってまいります。

これまでの取り組み

昨年に引き続き、あらゆる活動においてペーパーレス化を推進しており、社内外でやりとりする文書に関しては最低限の紙の利用にとどめています。

新しい取り組みとしては、2022 年 9 月に移転予定の当社オフィスにおいて、ビル全体の再生可能エネルギー 100%を実現しております。また、ウェビナー事業に際して一部の参加者への景品に ESG へ完全対応している製品を採用する、TNFD フォーラムへ加入するなど、社外とのパートナーシップを通じて取り組みを進めています。

今後の目標・計画

今後、自社事業における環境リスクを計測・開示する取り組みを進めてまいります。具体的には、2023年度までにCO2排出量をScope 1から3まで開示、2024年度までにTCFDへの署名とシナリオ分析の開示及び生物多様性に関する開示を行うことを目標に取り組んでまいります。

腐敗防止への取組み

私たちは、国連グローバル・コンパクトの原則10に定められた、腐敗根絶に取り組む責任を民間もともに負うという意思を強く支持し、率先して内部統制の仕組みを構築・運用することで、腐敗を容認しない経済社会構築ための役割を果たします。

これまでの取り組み

コンプライアンス担当部門である総務部門が定期的に経営層と意見交換を行い、腐敗が起こらない社内体制を構築するとともに、コンプライアンスリスクの早期発見に努めています。

社内規程を整備し、それに依拠したオペレーションを行うことで、恣意的な判断が介入する可能性を排除しています。また役員・従業員向けには、顧問弁護士によるコンプライアンス研修を四半期に一度実施し、法令遵守の意識と知見を高めるとともに、内部通報窓口でもある顧問弁護士と従業員の継続的なコミュニケーションの機会を持つことで、従業員から内部通報窓口に通報する際の心理的ハードルを低くし、適切に通報がおこなわれるスキームをとっております。なお、これまでの内部通報件数およびコンプライアンス違反件数は0件です。

取引先とのコミュニケーションは、役職員をメンバーとするメーリングリストを共有宛先に入れて行うことをルールとしており、取引過程の透明性を担保しています。また、商材毎に作成した価格表に則った価格を取引先に提示しており、価格差別の可能性を排除する仕組みを組み入れております。取引先との契約締結にあたっては、反社会的勢力の排除に関する項目を必ず設けることとしており、他企業とも連携を図って腐敗リスクの発生を予防しています。

今後の目標・計画

人権侵害事案を念頭に、独立した第三者委員会を2022年中に設置することを検討しています。また、リスクアセスメントを行うとともに、内部通報やコンプライアンス違反事案が発生した場合の救済手続きと再発防止策策定・実行のプロセスを一層精緻化することを目標としております。

地方創生への取り組み

SDG パートナーズでは、地方自治体や関連省庁に対し、自然資産の保全、活用を通じた産業の高付加価値化や、住民への富の循環を促す施策のご提案を行い、政府の進める地方創生の先駆的取り組みとなるモデル事業の組成・実行を推進しています。これらの活動を通じて、環境・社会・経済すべてに好循環を生み出す社会の実現に貢献しています。

代表的な事例としては、2019 年度以降、SDGs 未来都市に選定された沖縄県国頭郡恩納村にて、現状の課題把握、村内の関係団体との合意形成やワークショップの実施等を通じた、オーバーツーリズムの解消、サンゴに優しいダイビング（Green Fins）の推進、高付加価値な観光商品開発、村内雇用の充実といった具体的な施策の計画・実施、村内でのSDGs の浸透などの支援を行っています。また、ご支援対象は、北海道、高知県、福岡県と拡大しており、SDGs の浸透に伴って今後も広がっていくと考えられます。

【ワークショップ風景】



DEI（多様性;Diversity, Equity and Inclusion）への取り組み

❖ ワークライフバランス

社員が働く時間・場所を自由に選択できる「Work from Anywhere and Anytime (WAA)」制度を導入しています。各自がそれぞれのライフスタイルに合わせて最適な勤務環境を選ぶことにより、タイムマネジメントを意識し、高い生産性と良質のアウトプットを実現できるという考え方に基づくものです。一方で、自社オフィスやシェアオフィスを利用しての定例ミーティングや、オンラインコミュニケーションツールを活用した日々の情報交換により、社内の状況把握や進捗管理が適切に行われる体制が整っており、地方に駐在する社員も含めて柔軟な働き方が実現されています。

また、月に2回程度、従業員全員を対象にした働き方に関する議論の場を設けることで、従業員の働き方に関する悩み事などを適時発見・解決できる体制を整えています。

❖ 人材育成

将来、世界を担う若い世代が自らサステナビリティを体現する大人となり、社会全体でのSDGsの達成を目指し歩んでいくことを、私たちは願っています。そうした考えのもと、人材の活用・育成に取り組むとともに、大学生・大学院生や今後サステナビリティに本格的に取り組むことを希望する人材に対しても、インターンシップ制度により、SDGsのビジネスへの実装や持続可能な社会の実現に向けた取組みを実践で学ぶ機会を提供しています。

❖ ダイバーシティ&インクルージョン

SDG パートナーズでは、女性社員のリーダー層への登用を積極的に実施しています。また、WAA 制度の活用により、女性社員が結婚・出産等のライフステージの変化においても、その高度な専門性や能力を存分に発揮し、キャリアを蓄積しつつ持続可能な社会の発展に関与し続ける機会をもつことができる体制が整っています。さらに、社員の兼業・副業や、社外人材の兼業・副業による参画など、多様な働き方を受け入れ、それぞれが社外ネットワークを広げることにより、常に新たな価値観に触れる環境を推奨することが、高い付加価値を提供する源泉となっています。