

10/18 (日)

指針作成セミナー「CSRにおけるESD指針の策定に向けて

— 企業版持続可能性教育ガイドラインづくり」第2回目

日時：2009年10月18日(日) 13:30～17:30

場所：立教大学池袋キャンパス太刀川記念館3階多目的ホール

講師：岡本享二・新谷大輔・中西紹一・中野民夫・福田秀人・田井中慎

司会：川嶋直

開会の挨拶

川嶋 皆さん、こんにちは。

日曜日の天気の良い午後、ようこそおいでくださいました。ありがとうございます。

今日は第2回目ということで、前回に引き続き、「CSRにおけるESD指針の策定に向けて」というセミナーを開催します。

前回もお話しましたように、セミナーといっても、特に今日は皆で作業をしようということです。さらに、お配りしたレジュメ(pp.214-215参照)の一番後ろに書いてありますけれども、11月、12月、1月と、策定作業を継続して進めるための分科会をして、2月には策定したガイドラインを公開するためのシンポジウムを開きたいと思っています。

今日は今から5時半まで、4時間行います。全体進行は中野民夫さんをお願いします。

それから、センター長の阿部さんですが、体調をくずされて今日はお休みです。ただ、他の研究員は全員出席しておりますので、皆さんと一緒に作業に加わります。

それでは、どうぞよろしくをお願いします。

中野 皆さん、こんにちは。

10月の行楽シーズンの季節にわざわざお集まりいただいた以上、今日は成果を出しましょう。始めに、今日の目標をはっきりさせておきたいと思いますが、今回は前回に引き続き、企業版持続可能性教育ガイドラインをつくるために開かれているセミナーです。

今日の目標は、ガイドラインの大項目をつくることです。こういった点を押さえておきたい、というおおよそのものをぜひ作りたと思っています。その際、数はいくつでも、というとなかなか収集がつかないので、おおよそ10項目を目途にまとめていく。4時間という短い時間では限りがあると思いますが、今日は必ずそこを目指すという、強い気持を持つ

て臨みましょう。

まずは、前回お出しした宿題をやってきていただいていると思うので、企業のなかの持続性教育にはこんなことが大事だということを出し合って、それをどのレベルで合わせたらいいのか、考えてみたいと思います。この作業には慎重な議論が必要だと思うのですが、それをふまえた上で、10くらいの、ガイドラインの大項目ができればいいと思っています。

話し合いに入る前に一つ確認しておきますが、このガイドラインは企業版持続可能性教育のガイドラインです。先ほど我々の間でも議論していたのですが、企業版とはどういうことか。企業人向けなのか、それとも企業の組織内でやってもらうものなのかということです。

今日も、企業に属している方、あるいはCSRに関係のある学生の方がいるかと思いますが、ここでは、まず企業人にこのガイドラインを共有していただきたいと思っています。そして、そこからいろいろな企業のなかに広めていただくという期待を持っています。

ESD研究センターの研究員の見解が多様だということは、皆さん感じていらっしゃると思います。とくに、このCSR×ESDについて、我々のなかで何か一つの固まった見解ができていないというわけではありません。

ですから、今回は皆さんにも関わっていただき、さらにさまざまな色を合わせて、なんとか、この時代にふさわしい、企業が、そして企業の人たちがふまえるべき持続性教育のガイドラインとは何かを明らかにしていきたいと思っています。

そして来年には、ここで一緒に作った方や、新たに接する人たちそれぞれが、A社で展開したり、B社で展開したり、あるいは何人かの方が協力して新しい企業人向け研修を作ったり、といったかたちで展開していくことを期待しているわけです。その元になるガイドラインを今年度中に定めようと思っています。

そういうことで、今日は大きくわけて、前半は宿題をもと

話を聞きたいと思います。いつどんなときに？

参加者3 研究員の中西さんと出会った頃なので、1年くらい前だと思います。

参加者4 3ヶ月前からです。経営の授業でCSRという言葉を知って、そこからです。

中野 それでは、新鮮な息吹を期待したいと思います。

さて、今、16人いらっしゃるの、4人ずつになってもらって、そこに研究員が1人ずつ入るということで、1~4の番号を声に出していただけますか。

ありがとうございます。1班、2班、3班、4班。5人ないし、6人のグループができると思いますが、よろしく願います。

=1班から4班に分かれる=

中野 宿題の確認をさせていただいて恐縮なのですが、企業のなかで持続可能性教育の現状、それから企業版の持続可能性教育でやりたいこと、やるべきことを、事前に書いてきているという方はどのくらいいらっしゃいますか。

半分くらいですかね。

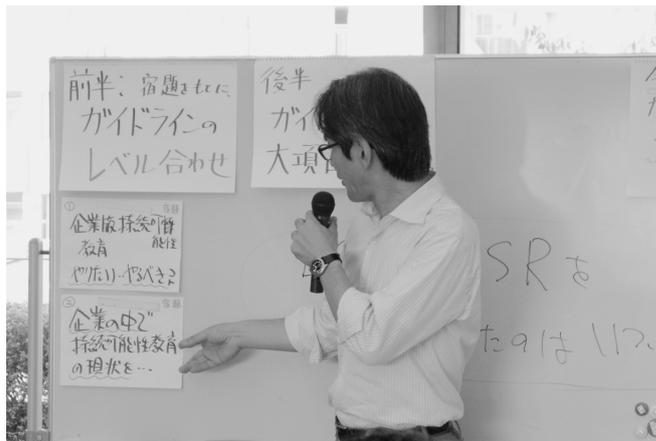
付箋を皆さんにお配りします。宿題を書いた方はこちらに書き写してください。書いてない方は、今、考えてください。もう一度確認すると、企業人をベースとして、持続可能性教育をしたら、「皆さんはどういうことが大事だと思うか、あるいはどういうことをやりたいと思っているか。」それを10個くらい出してみましょ。そして、それを少し突き合わせていくところから、集合の知を集めていこうと思います。

書いてきた方は、後ほどグループで共有しますので、付箋に入るように少し省略しながら、文字が見えるくらい、だいたい4行くらいで書いてください。カラーマーカーで書きますので、細い方を使ってください。

ちょっとその前に、先ほどとグループが変わりましたので、どういう人がいらっしゃるか、どこの誰で、最初にESD、またはCSRを始めたのはこのあたりからだということ、先ほどよりももう少し短く、1人30秒ほどで願います。

=自己紹介：3分=

中野 はい。それでは続いて、先ほど言った企業版持続可能性教育において、自分が考えてきたやりたいこと、やるべきことを付箋に書いていってください。どんなレベルでもけ



こうです。個人ブレインストーミングです。批判厳禁、質より量、自由奔放、こじつけOK。そういった精神で、自分のなかで裁いてしまわずにどんどん出していってください。後で、取捨選択されていきますので。書いてきている方は、それを分かりやすく紙におとしてください。それでは、10分ほど時間をとりますので、皆さん黙々とお書きください。

各グループの真ん中に、スケッチブックを置いてあります。それを拡げていただいて、そこに貼りながら共有していくという作業をしたいと思います。

それでは、2時10分をめどにします。一つのカードに一つのこと、一件一葉を基本にしてください。二つのことがあれば、書く紙を分ける。やり方について質問はありますか。大丈夫ですか。

=記入作業：10分=

中野 それでは、まずはどなたか一人、一枚を出して一言説明をする。それに対して、自分もそれと近いことを考えていたという人がいたらそこに加えてください。そこに少しでも違いがあればコメントを入れて、同じだったら黙ってパツと出してかまいません。

一人が何枚もずっと話すよりは、そうやってどんどん回していきながら、いろいろな意見を出していただければと思います。

それで、スケッチブックを囲んでいるときに、位置が正対している人と反対側から見の人が出てきてしまいますね。反対側から見ている人はやはり疲れてしまうので、なるべくスケッチブックを立てて、そこに貼っていった方が早いです。今、各テーブルの間にパーテーションを運びます。机はあまり必要ではありませんので、それぞれの意見を共有するために、パーテーションの前に椅子を持っていったり、立ったりしてください。移動しないと文字が見えにくいと思いますので。付箋を貼りながら、自分の意見はここに近いというやり方がいいと思います。

そのようなやり方で、皆さんの間のレベルがさまざまに出てくると思います。座ったり立ったりはお任せしますけれども、どちらかといえば動きながら、実際によく読めるところに自分の身体を持って行って、皆さんが参加してつくっててください。説明しながら貼っていくと、各自の意図がよりわかりやすいのではないのでしょうか。

すべてのカードを貼ってみてどういうレベルが出てくるのかを、後ほどグループ同士で報告していただき、次へ進めたいと思っていますので、目標としては、まずは30分をめぐり2時45分まで。それぞれのカードの意図をひとつずつ話しながら、似ているものは近くに貼って、どんな具合に分布されるかがわかるようにしてください。では、お任せします。

＝グループワーク：15分＝

中野 皆さん、作業の途中だと思いますが、今から大きめの付箋を配りますので、もしも、これまで出された内容で、ここは一つにまとめられるというものがありましたら、そちらをグループにまとめて、大きな付箋にタイトルをつけてその上に貼ってください。整理に役立てていただければと思います。

大きい付箋紙を、見出しや一段階上のカードとして使っていただきたいと思います。

＝グループワーク：15分＝



では、皆さん。どのように大項目をつくっていったかを少し議論したいので、まとめきっていないところでけっこうです。全員で一度集まりたいと思います。

こちらに、全員が集まれる場を設定しております。各班に発表してもらいますので、発表する人ともう一人用意していただき、ボードはこちらに引っ張ってきてください。今、自分たちの班ではこんな話をしていますということ共有していきたいと思っています。

1班からいきたいと思いますので、準備をお願いします。

それでは、皆さん。こちらにどうぞお座りください。発表する方も決めていただいて、その方は前に来てください。全員が座れるようになっています。途中から来た方もどうぞ、ここから参加してください。



はい。では、大項目がいったいどういう種類のものになっていくのかをはっきりさせたいと思います。

ラベルで抽象化していくと、かえって抽象度が上がってしまうことがあります。文章化していくときには、逆に、なにをどうするといった、主語と述語が必要になってくると思います。

個別のカードについては省いて、今、苦労してグループ分けしたところをありのまま、どういうふうにまとめようとしていたかの現状を報告していただければと思います。では1班の方から。

1班 まだ全然まとまっていないので、それぞれの報告に対して出た議論をざっと話したいと思います。

「外圧」という言葉が出まして、ここで議論になったのは、企業は利益重視に偏りがちですが、そこから企業が変わっていくために、体質改善や変化のための意識、仕組みを変えていくことが必要だということと、一方では良いことも啓蒙して行かなければいけないので、そのためには持続的な仕組みを持っていなければいけないということです。

それから、変わっていくためには、やはりそれに関わっている社員を褒めてあげる、動機づけをして行くということが必要ではないかということと、また、何をやれば褒められる、良い事例、期待している事例なのかということが明確にわかるようにデータベース化したり、示したりすることが必要だということです。

それから、先ほどの企業の変化の話と重なりますけれど、社内啓蒙として、残業をやめましょう、あるいは雇用条件を重視しましょうといったことも必要ではないかということ。

また企業としては、地域との関わりも大切ではないかということ。

もう一つは、やはり社員もそうですが、もう少し幅広い構成員とのコミュニケーションを重視するかたちをとらないと続いていけないということ。

それから教育ということですので、行動への道筋を示す仕組みが必要ではないかということ。

それから、経営の柱としてCSRを集大成することの重要性。以上です。

川嶋 素晴らしい！《拍手》

中野 どのあたりで苦労しましたか？

1班 出てきたものをまとめる、重要性に段階を付ける、という作業でしょうか。

中野 では2班、お願いします。

2班 2班です。ESDにはさまざまな課題があるということですが、今まで教えていただいたことから認識できたのですが、いざそれをどう体系づけるかとなったときに、まずESDとはいったい何か、ということを確認しておかないと、どなたにも伝わらないだろうと思います。

したがって、ESDというのは、生態系からの発想であると言えるかなという、そのところの序論といいますか、体系をきちんと見せた上で、さらにESDというのは、必ずしも環境のことだけではなくて、ソーシャル・ジャスティスを目指すものであり、社会性をきちんとふまえないといけない。その点についても、話を深めていく必要があるだろうと思います。

また何よりもと言いますか、これもまたさらに序論としてですが、ここに「企業論理、理論づくり」としましたが、これは事業における各個人、企業のなかでも、総体としての人格はどのようにあるべきかを明確にして語る必要があるのと同時に、私たちは日本人ですので、日本とはどんな国なのだろうかということにまでさかのぼって一度話をしていかないと、どのプログラムも上すべりになってしまうのではないかと思います。価値観を今一度確認し合うことの必要性を感じます。

グローバリゼーションと言いますが、その言葉に踊らされて私たちは日本人であることを忘れて、世界の流れというものに感化されすぎてしまっているような気がします。それと同じことが一企業にも起こっているのではないかと。やはりそのあたりの精神論といいますか、価値づけもふまえておく必要があるのではないかと思います。

では、それとつながるマネジメントシステムには何があるかということ、例えばサステナビリティ教育などがそれにあたると思います。それからどういうコミュニケーションをしていくのかということも、これは企業の内外どちらにもいえることだと思いますが、企業内、企業外、または双方のコミュニケーション作り、あるいはシステム作りも重要です。

その他にいろいろなプログラムを開発する必要があると思います。

以上、あまり体系づけて説明するまでには至っておりませんが、このようなところです。

中野 それでは3班お願いします。

3班 3班です。私たちの班では大きく分けて4つの内容に分けられました。

まずは経営について、企業の経営ビジョンのなかにESDの理念を取り入れ、利益の先に持続可能性を求めるとのこと。そのためには、企業内において全社員にその理念を浸透させる必要があるし、また、社員の実生活においても持続可能性が意識される必要があるかと思っています。

企業内におけるESDの取り組みとして、まずはその領域を具体的に設定すること。これは具体的にいうと、高齢者、子どもたち、地域の人たち、グローバル経済といったように、世代や空間を越えておこなわれるものである、という姿勢を打ち出すものです。また、例えばボランティア活動に対しては休暇が取得できたり、業種評価に反映されるなど、社員が積極的に取り組めるような制度づくりをすること。同時に、新人教育や社員教育のなかにも自然体験や米作りを取り入れるなど、企業活動のなかで体験的にESDをおこなえるようにすることも必要な、と考えました。

ESDに対して、私たちの企業は売上比の1%を投資する、ということ宣言するという案も出ました。

また、サステナビリティについていうと、50年後の目標を立て、そのロードマップをつくること、それから、ステークホルダーにとってのサステナビリティについても考える必要があるという意見が出されました。以上です。

4班 4班です。文字の色によって内容を分けているのですが、企業で活動される方も非営利組織で活動されている方もいて、それぞれにいろいろな意見があって非常に面白かったです。

見ていくと似ているキーワードもあるのですが、一つは、世代間を越えたコミュニケーションが必要なのではないかと。子ども達と話すとか、新入社員と意見を交わすとか、あとは、孫にも話せる良い仕事とは何だろうか、そういった未来への視点を持つということが重要なのではないかと、という話

が出ていました。

続いて、連携してゆくことの重要性。NGOや行政などもつながっていくという、連携の力を持つことが重要だということでした。

また、海外にも目を向けようという意見も出ました。これは「連携」というキーワードにつながっていきます。

ユニークなところでは、コンパクトシティ作りに協力してはどうかという話が出ました。そこに住む人々の暮らしというのは、そこで活動する事業主に大きな影響を与えるということがあるので、そういった視点で何か議論を推し進めることができないか、という話も出ました。

あとは、「脱日常」。日常と異なるフィールドに出て、いつもと違う行動をすることで生まれてくるコミュニケーションもあるということで、ここにはトップも参加すると良いのではないかと。また、新入社員にも必要だろうという話になりました。

それから、「異文化」への理解も重要であるという話になりました。

中野 皆さん、ありがとうございました。各班で共通している部分、参考になったことなどあると思います。それをふまえながら、先ほどの続きを議論してください。20分ほど時間を取りたいと思います。

＝グループワーク：20分＝

中野 さて、一度集まりましょう。今日は、どうかガイドラインの大項目をつくらう、というつもりですが、今はその半ばです。ガイドライン作成のためのレベル合わせをして、後半でそこに少し盛りつけしようと思っていたのですが、まだまだいろいろなレベルが出てきています。

ここで少し、このガイドラインがどんな感じのものになるかという議論をして、イメージを共有して、まとめの方向に向けて進むために、再び議論し合おうと思います。

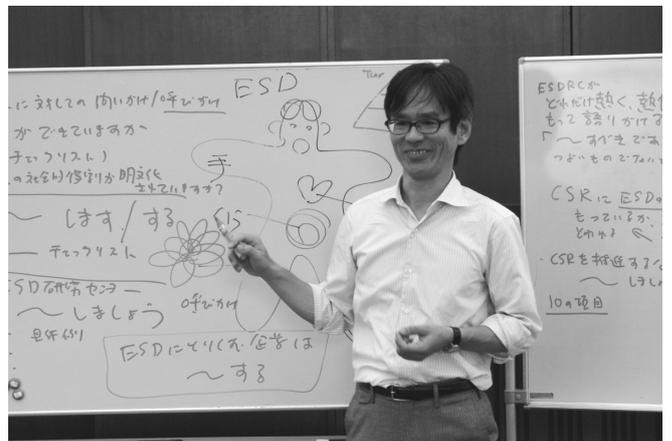
前回のセミナーで、日経連の「生物多様性宣言 行動指針とその手引き」をお配りしました。

その際にお話しましたが、宣言では、例えば、「自然の恵みに感謝し、自然循環と事業活動との調和を志す」という大見出しがあって、そのための行動指針として1-1「生物多様性や自然の恵み（生態系サービス）の重要性を認識し、経営の基本に反映させる。」、1-2「生物多様性に配慮するよう、経営者ビジョンを確立し、リーダーシップを発揮する。」というように、経営の基本やビジョンを作ろうといった、基本的なことを言っております。これを一つの例として考えて、自分たちはどういうものを作っていくのかということ、少し話していきたいと思います。



先ほど、まとめ方としてとても良い案をご提案いただきました。これから出てくるいろいろな内容が、ESDを一人の人間に喩えたときに、脳にあたるものだとか、手足にあたるものだとか、心にあたるものだとかいったように、人体に喩えるというやり方です。目とか耳とか口もあるかもしれませんが、そういうレベルで分けていくと、基礎にあたるものが足だとか、理念的なものはこっちで、具体的なものはこっちといったように分けられるのではないかと、ちょっと魅力的なやり方です。

その段階へ入る前に、川嶋さんどうですか。例えばこのガイドラインは、誰が誰に向かって、どういう文章になるべきか、確認しませんか。



川嶋 先ほどの経団連の「生物多様性宣言」の場合は、経団連自然保護協議会というところが、会員団体を集めていますね。そして、そこを代表して各社、こんな基準で取り組みをしてくださいというか、しましょう、ということですね。

だから、組織としてまとまったところであれば、「何々します」という表現をするのだと思います。つまり、宣言ですよ。

それに対して、僕らが作ろうとしているのは、最初に申し上げたように、企業人に対しての問いかけというか、呼びか

けなのではないかと思えます。

そうすると、先ほどから少し提案しているのは、言葉の語尾を、「何々できていますか？」のような、チェックリストとしてつくるというやり方がひとつあるのかなと思えました。

中野 チェックリストの項目になるものとして、例えばどんなものがあるでしょう。

川嶋 そうですね。「組織の社会的役割が明文化されていますか？」みたいな。

中野 なるほど。自分の書いたカードがチェックシート式のガイドラインになることをイメージしたときに、例えば、こんな感じになるという提案をしてみてください。

川嶋 すべてがすべて、チェックシート式になりうとは思いませんが、できる範囲でお願いしたいと思います。

中野 ガイドラインは、企業人教育を組織内でやってもらうときに、寄る辺にしてもらうものです。

この、「します」は誰が誰に言っているのでしょうか。



川嶋 ガイドラインはひな形みたいなものです。

例えば、作ったガイドラインをA社だったらこういうふう
に言い換える、B社だったらこういうふう
に言い換えるといったように、A社の宣言、B社の宣言を、これをもとに作りかえてくださいということで良いのではないですかね。

中野 その大元は誰がやるのでしょうか。

川嶋 ESD研究センター。

参加者：A 「しましよ」と呼びかけて、そのためには、

こういったことが必要である。それについての、ESD研究センターからの提案というスタイルでいく方が良いのではないのでしょうか？

中野 なるほど。その方が良さそうですね。「ESD研究センターからのご提案」という姿勢が適切でしょうか。「しましよ」という提案をして、そのためにもこのようなことを守りましよう、といった細小項目もつくっていく必要があります。

今日以降ですでに日にちを設定している分科会では、分担してこの小項目をつくりたいと思います。少なくとも今日は、大項目まで捻出したいと思っています。

参加者：H 「ESD研究センターが企業に対して呼びかける」という姿勢が、指針として良いと思います。

実際に指針を使ってもらおうとすると、指針を公開するときに開く勉強会などで、会の進行者が参加者に対して解説ができる。そういう使い方ができれば、そのまま指針になるし、ベストなのだろうと思います。ESD研究センターが指針を提案し、その内容を企業関係者と議論するというやり方が効率的だと思います。

川嶋 今、Hさんがおっしゃったのは、Hさんが企業に戻られたときに、自社のなかで実際にどういう協力ができるだろうかということを考えるチームがあって、実はこんなガイドラインがあるけど、ということ提案できる場があるということでしょうか。どういう場面でそれを出しますかね。

参加者：H まだ具体的に会社のなかでESDにどう取り込んでいけば良いか、イメージはないのですけれども、せっかくガイドラインができて、それを会社が使うとなった場合には、なるべくそのまま参加者に示せた方が良いと思います。イメージとしては、一般の社員のなかで、これを推進するキーとなるような人のための教育論といったものを浮かべています。

中野 ちょっと思い付いたのですが、「三つの公正」をふまえた持続可能な未来が実現していると仮定して、その“持続可能な未来”から、今の21世紀の企業にお願いをすることで指針を作っていくと、イメージを共通しやすいかもしれません。例えば、「三つの公正を踏まえた企業理念を策定すべし」といったような。いわば“持続可能な未来さん”から、今の企業に提案をしてもらうという発想です。

川嶋 実際にはESD研究センターが提案しているということのだけれど、しゃべり口の主語としては、“持続可能な

未来さん”からのメッセージというニュアンスですね。

参加者：S メッセージ、ということで感じたのですが、ESD研究センターがどれだけ熱い思いで語りかけているのかということが重要だと思うのです。個性的に行くとしたら、融合的にアピールしていく必要があるわけで。やはり、何かを世界に呼びかけていく。ガイドラインということであれば、「僭越ながら」という話ではないと思うのです。これからの日本を考えると、こうすべきだ、という強いメッセージがないといけないのではないのでしょうか。電圧と同じで、発信する人が強くないと。

受け手に学ぼうという意欲がないと、何も伝わらないのではないか。そういった気持ちを引き起こすためにも、もっと強いアピールをすべきで、「しなければならない」といった姿勢が必要なのではないかと思います。

中野 確かに、メッセージに熱い思いをこめる必要はありますが、ESD研究センターは、まだ権威もないし有名でもないの、「持続可能な未来から託されました！」といったニュアンスだと伝えやすいし、受け手側も入りやすいと思うのです。

岡本 “未来さん”からのメッセージ、というのは良いのですが、2班の「三つの公正」の文面を読んでもらえますか？

中野 「三つの公正」。世代間、未来、世代内、格差、種間、人間と自然。

岡本 そこには生態系も入るし、未来からのメッセージも入るし、すべてが含まれている。いろいろな意味で具体的で、使われやすいのではないか。“未来さん”からというと、なんかマンガチックな気がしないでもない。

中野 “三つの公正さん”でいきますか？

岡本 いやいやいや。単に「持続可能な未来から」とするのではなくて、そこに具体的に、「三つの公正」の要素を入れてしまってもいいのではないかと思います。

参加者：B まだ練る必要がありそうですね。

参加者：C その「三つの公正」の視点から考えることが重要だという提言の仕方もあると思うのですね。ただ、企業の方からCSRの活動としてガイドラインにどのように還元させられるのか、ということも考えなくてはならないと思います。そのなかでESDの視点をアピールするべきで、その

前提を問うべきなのではないでしょうか。「ESDの教育論を、企業のCSR活動でふまえていますか？」という姿勢で指針を作成していくというのはどうでしょうか。

中野 「三つの公正」という視点を、このガイドラインでもふまえる必要があって、同時にそれを具体的な文面に織り込んでいく必要がある。なかなか難題です。

中西 10の大項目があって、「CSRを推進する企業は、○○○をしましょう」、「CSRをこれからやる人は、○○○をしましょう」、「社内で新たにCSRに取り組む人は、○○○をしましょう」とか、その提言の脇に、メールでいうところのCc.のように、ESDに関する内容を添えておいて、そういった方法でESDをCSRに埋め込んでいくというやり方をすれば、具体的になっていくのではないのでしょうか。その具体性こそが、重要ななと思います。10の項目があったら、その内の3つに、先ほどから話題になっている「三つの公正」が差し込まれるというように、それぞれの項目を明らかにして、形にするほうが見えやすい気がするのですが、岡本さんどうですか。

岡本 あらゆるものは、4段階のレベルで示さないと伝わらないと思う。具体的な例が、100も200もあるのは非常に重要なことではあるけれど、それを全部一緒にしてしまうと、幕の内弁当をごっちゃにしたような感じになってしまうので、フレームワークというか、枠組みを明確にする必要があるでしょう。「三つの公正」は、4段階の1番目が2番目に相当するものだと思う。そうした上で、例えばコミュニケーションだとか、地域での関わりだとか、活動だとか、いくつかが項目が出ていたけれど、3番目としてCSRでしかこういうことが実現できないということを示す。そして4番目に具体的な行動が大切である、という流れが分かりやすいのではないのでしょうか。

中野 その具体性は、状況に応じて異なるのですよね？国であったり、企業であったり、個人であったりで、その段階も違ってきますよね？

岡本 いつもIBMの事例を出して申しわけないのですが、例えばIBMは、本当に20年間にCO2を70%ほどリデュースしたのです。

どうしてそれができたかという、まず企業としてCEOが、IBMが環境への配慮としてすべき11項目を紙一枚に並べたのです。そして2つめとして、CO2の削減についてはそれを推進するためのディレクターがちゃんとして、現状から毎年4%ずつ下げましょうというように、目標値を明確にし

た。3つめには、本社や研究所、事業所ごとに、4%の削減を実践しなさいと命令を出し、各事業所は実際に4%を削減するにはどうすれば良いか、毎年20も30も具体的な例を作って、それを実行した。

表向きとしてそうしているのではなく、その裏側には必ず監査システムや、チェック機構を毎年まわして、それぞれの事業所では4%を達成できる年もあればできない年もあるけど、全世界では、平均4%を必ず実現していて、20年間に70%近い削減をしたという実例があるのです。

そういうふう実際に行動に結びつけるには、必ず段階を追って提示することと、かつ、単に書き連ねるだけではなく、それをチェックする機構をはたらかせなければいけない。

いつも私が言うことですが、タバコの例でいえば、喫煙をめぐってお店でお客さん同士がケンカするのがレベル4だとすると、それを避けるためには、店主がこの店は禁煙だということを明確にすればいい。でも、隣の店で喫煙が可能であれば、店主にとっては、お客さんがそちらへ行ってしまうのではないかという不安がある。それを、神奈川県や東京都ではローカル・ガバメントとしてきちんと主導している。

しかし本当は、レストランでは一切吸わせないと国が主導すべきなのです。アメリカでは実際にそうしています。アメリカは州単位ですから2のレベルでやっているといえます。イギリスやアイルランドでは国が主導しているので1のレベルで、レストラン等での禁煙を徹底している。それをしないで放っておくと、末端の4のレベルでいっぱいになってしまう。

そういう意味でも、まずは4段階にしてみせると、レベル1については本当に紙一枚で済んでしまいます。2のところ具体的なものがいくつか出てくるので、それを提示した上で、3、4のレベルとして実行可能な具体例をたくさん並べていくという方法があります。

中野 ピラミッドがきちんと完結している組織であれば、そのような方法で広がっていくと思うのですけれども、この場合だと、人の図で説明すると、頭や理念に働きかけない、手足を動かした具体的な活動がある。足というのはいろいろな解釈ができると思いますが、いわゆる根っこのようなものでもあって、その一方でハートにあたるものがある。4段階にわけたとしても、その後にはこういうレベルの違いが必要だと思うのです。

先ほど言っていたのは、理念や哲学など、基本方針が10個あるとしても、それを推進するためにはこういうのが要るよね、といったようなことは、10個の挙げ方によってきつと違うと思います。どういうレベルがありますかね。

理念、哲学、基本方針があつて、さらに具体的活動があ

る。先ほど、体験を重視することが大事だという案のなかで、お米を作ろうといった意見がありましたが、そういう小項目が入ってきてもおかしくないと思います。

しかしその際、理念と具体例の間が飛びすぎてしまっているので、2、3の段階で体制や仕組みを明確にするべきなのだろうと思うのです。いくつかのレベルに分けて、具体的にしていける必要がある。

参加者：D 少し話を戻しまして、先ほど、主語はESD研究センターだということでした。私としては、企業に対してかどうかということとはまた別なのですが、経営者が知っておくべきこととして、このガイドラインを考えていました。そういったなかで、今作っているガイドラインでは、経団連に参加しているどこまでの企業がこれをきちんと参考にして、自分の会社のなかで運営していくかということも、最初を考えておくべきかと思います。そういうことがわかると、しっかりと流れていくのではないかと思います。

例えば、経団連の「生物多様性宣言」の場合は、経団連に参加している企業は、もともと社長がサインをするというような案もあったようです。そこまでいかないとしても、企業がどこまで今回のガイドラインを採用できるか、ひとつ頭のなかに入れておいた方がいいのかなと思っています。

中野 確かにそうなのですが、経団連が抱えるような企業にESD研究センターの提案がどこまでコミットできるのかについては、慎重にならなくてはなりません。それぞれの企業のなかで展開していただきたい、というのが現実的かなと思っています。

参加者：K ESDという概念は、このセミナーでは企業に対する提案のなかに含まれているのですが、一般的なアピールの方向は、世間全般の方に対してされていると思います。ですから、企業への提案という時には、社会全体のESD的な動きを踏まえた上で、企業がESDをどういうふうに進みやすくしていく方法があるか、企業の方たちもこういうふうにお手伝いしてください、というニュアンスでESD研究センターが発信をするということではないのかな、と思います。

つまり、社会全体にESDという考え方が根づくように、企業経営においても協力してほしいみたいな、そういう提案がガイドラインの骨子なのかなと思っています。

川嶋 今、Kさんがおっしゃったことは、大きいESDの流れがあるのに対して、企業のサポートを導き出すような文章が、ガイドラインに相応しいのではないかと、そういうことなのだと思っています。

参加者：K 実際は企業がサポートするというよりも、上に立った人間が主導するのだとは思いますが、企業も同じ社会の中の一員であることがもちろんベースであって、そのなかの社員が世界の様々な課題を意識できる、そしてその課題に自分の仕事の在り方を投影し、コミットさせることができる、そのような流れを促すのがESDの役割であって、ガイドラインはそのニュアンスを伝えるということなのかなと考えています。

川嶋 ひょっとしたら認識が違うかもしれないですけど、ESDという大きい流れが最初にあるという前提で考えるか、たいしてないか考えるか。僕は、現実にはたいしてないと思っています。それぞれの分野でバラバラに、開発教育や環境教育を考えている人はたくさんいますが、ESDという言葉を意識しての流れということでは、たいしてないかもしれない。だから、その流れをもっと良い流れにしていこうために企業に何かできるかということじゃないかと、僕は思っているのですけれど。

大きい流れを、さらに大きくするという面があっても良いかもしれないけど、企業自体のなかで、ESDがどう行われているか。CSR教育というふうな言い換えや、考え方もあるかもしれない。ESD=CSRかもしれない。それが株主や経営者を含めた企業のなかだけ、社員のなかだけとは限らないかもしれない。そういった時にどういう教育的行為ができるかということは、今おっしゃったこととは対極にあるようなイメージがあります。

参加者：K CSRのためのガイドラインは、他にもいっぱいあるじゃないですか。そうではなくて、あくまで教育に焦点を当てて、企業人が活動に参加しやすく、具体的なことをしていくためのものです。教育というか、考え方を根づかせる活動といったイメージで。

川嶋 対極じゃないかもしれない。

中野 ESDのなかで、環境教育、開発教育、人権、ジェンダーという話があって、大学の中でもいろいろな分野のなかにESDのエッセンスを入れてもらうという考え方がESD論の中にも入っているのですが、まだあまり普及しているとは言えません。しかし、ここはCSRチームなので、企業あるいは企業人を通して、企業を変革していくのに持続可能性の視点を入れてもらおうということなんです。

参加者：S 恐らく理念の話になると理念論になってしまうし、ある意味で抽象的な話がものすごく広がってしまう危険性がありますよね。だから、ガイドラインにどのようなこと

を明記したいのかを、まず一回あぶり出して、それを、もう一回理念の整理のときに少し戻すというか、フィードバックしながら進められたほうがいいのではないかと思います。

中野 そうですね。フィードバックは忘れないようにしなくてはなりません。

もう少しだけ意見を出し合って、もう一回グループに戻りたいと思うのですが。何について取り組むのか、もう少し出してみましょう。

参加者：E 対象者は、“全企業”ですか、それとも“積極的にESDに取り組む企業”？

川嶋 とりあえず後者ですかね。全企業というのは、あまりにも大きすぎますよね。「まずは取り組んでよ」という気持ちがあって、取り組むためにはこれを道具として使ってくださいという。

参加者：F それと同時に、ESD的視点を認識していない人がガイドラインを読むことで、「うちの会社がやっていることって、ESDなんだ」と気付かせることにも使える。

川嶋 もちろん。もちろん。

参加者：S ある意味でいえば、サンプルというカリスタがあって、これを使おうという企業があれば使っていたら、という話ですよ。

中野 私たちは広く呼びかける役割です。

参加者：S あるいは、それぞれの企業に合わせたかたちになおして使うというやり方もアリかなと思う。

川嶋 そういう意味では、対象は“全企業”になりますね。

参加者：G そうすると、一人称の主語で、述語は「します」「する」になりますかね。

参加者：H ガイドラインでは、ESDに積極的に取り組んでいる企業はということをするべきか、どういうふうに取り組んでいくか、その辺を明示したいですね。

中野 「します」と「する」では、ただ言葉だけが丁寧になっているだけではなくて意味も違ってきますね。

参加者：G 「します」は「will」で主体の意志が入ってく

る。「する」は「should」で“べき”のニュアンスが入ってくる。

中野 持続可能性を考える企業なら「will」だね、意志がある。

参加者：I しかし、ESD研究センターの提案であるとしたら、一人称主体でない方が良いのかな。

中野 ESDに取り組む企業ならば、という大前提の上で、一人称で良いと思います。

参加者：J 全企業がどうあるべきかではなくて、これから積極的に取り組んでいこうという企業に対して、目標という意味で提示されるのであれば、一人称になってくるのかな。

例えば、企業にあるガイドラインの多くは、文言が「する」になっています。「〇〇〇会計は、〇〇〇する」、「〇〇〇対応は、〇〇〇する」。まだそれが十分にできていない会社は、それを目標にして取り組むという感じです。

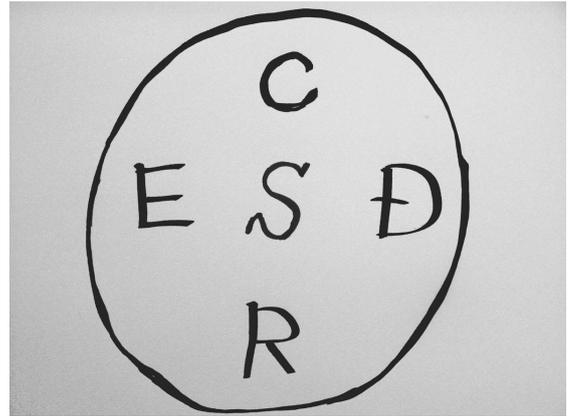
中野 例えば「ESD研究センターは、提案します」、「持続可能性、サステナビリティ（持続可能性）に積極的に取り組む企業には以下のガイドラインで実践します」みたいなかたちで。その後で、「一つ何々する、一つ何々する」という。ちょっとできてきました！

中西 一つだけ質問があるのですが、CSRに取り組む企業が“可能性”に取り組むという場合に、ESD（持続可能な開発のための教育）を積極的に取り入れるのか、それともSD（持続可能な開発）に取り組むのか、どちらなのでしょう、それで内容が変わりますよね。

中野 そうですね。その辺りは、第1条にくる話ですよ。

中西 そうそう。議論していると、皆さんCSRを担当している人たちなので、CSRに携わっている人たちがESDをうまく取り入れて実のあるものにしていきたいということで、それにはどうするかという議論がされているような気がするのですが、実際にはそちらの方が小項目に近くなってしまっているのではないのでしょうか。すいません、議論を蒸し返してしまったかもしれません。

岡本 重要な議論ですね。2班にCSRとESDの貨幣マークのような絵があるけれども、それをきちんと定義付ける必要があって、ある程度のガイドをするときは、レベル1か2で出す必要はあると思うのね。そうすると明確になるよね。



中野 タイトルからして、「CSRにおけるESD指針」ですね。だからこのガイドラインは、CSRのなかでの持続可能性教育をふまえたものですね。

中西 CSRに、より深く持続可能性という概念を埋め込むというか、反映させるというか。それで、アクションを作っていく上で、こういう10項目の視点を持つというつくり方をすると、チェック機能にもなるのです。

中野 それが冒頭にきちんと提示されていると、やるべきことの羅列でも大丈夫かもしれません。そういった概念が、前段に飛び出しているような、まず指針の性格がはっきりと述べられている。

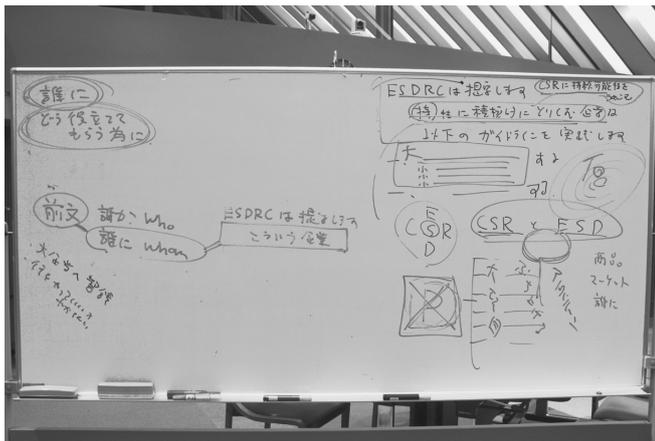
中西 いずれにしても、それがないと下からパツと出てくることも難しいと思うので、そこが心配です。

中野 では、今からまたグループに戻って、2つのことを議論してもらいたと思います。まず1つは、ここで作ろうとしているガイドラインが、果たして誰を対象にしているのか、どういう企業を対象にしているのかということ。

もう1つは、企業が持続可能性に積極的に取り組むためのガイドラインか、それともCSRに持続可能性を盛り込もうとしているのか、その際、そういう人たちのためにはこういうことが必要ですよという項目について。

このなかでもレベルは分かれると思うのですが、まずは対象をはっきりさせる。CSRに持続可能性を盛り込もうとしているといったように、誰に向かって、もしくはどういう企業に向かってのガイドラインなのかを、きちんと位置づけしましょう。

岡本 英語だと、1がphilosophyで、2がdirectionで、3がinstructionで、4がprogram。3と4が一つになってプロジェクトになるというイメージがあります。



中野 大項目一つについて、ここには2、3、せいぜい4つの小項目があるというイメージなのですが、まとまりごとに違いがあるわけですね。

岡本 明確に4つに分けようとする、かえって難しくなるから、今は三段階ぐらいに漠然と分けて、やっているうちにだんだんと明確になるのではないのでしょうか。段階や階層のことをtierとって、tier 1だとかtier 2と言ったりしますが、決してtier 1からtier 4までは上から下にくるのではなくて、tier 3やtier 4でディスカッションしたものが、2になつたり1になつたりして最終的に固まると。

けっして企業のトップであるCEOがあらゆることを知っているわけではなくて、かえってなにも知らないということもあります。企業のトップの名前で何かを出そうという場合には、下から全部持ち上がって、下が具体的にやりだすという側面もあって、それらがぐるぐると関係しながら回っているわけですね。

中野 たくさん並べていくなかで、だんだん上がってくるということです。

岡本 そうです。それを、できれば4段階に明確にしておけば、実際にわれわれが後で理解してもまったく知らない他の人たちに展開するときに非常にわかりやすい。

参加者：S 考え方として、流通や商売に照らし合わせて考えるということもあるわけですね。ガイドラインがどういうものなのか、それからマーケットはどこにあるのか、そして、誰に売るか、売るだけでどんな魅力づけがあるのかということを考えるということでもいいでしょう。

中野 ガイドライン全体をどういう商品として、どう資料に残して誰に売るのかということを確認にする。

参加者：S 売る以上は魅力がないとダメですね。その魅力づけをどうするのかということも難しい。

中野 今のイメージだとESD研究センターが作ったガイドラインです、と出すわけです。例えばこのガイドラインについてのシンポジウムを開く、ホームページに出す、シンポジウムに来た皆さんに、ぜひ広めてください、そして実行してくださいとお願いする。しかしそれだけでは、広がり方も限定されてしまいます。

商品というのはガイドライン自体であって、それを伝える企画を何回か開いてPRしていく。そして、マーケットというのはCSRに真剣に取り組んでいる場所、CSRは企業活動なのでビジネスの一環でもあります。そこにESDの意識を導入することで、その活動がより実り多く意義深くなる。そして、ビジネス上のチャンスにもなるのではないかと、そのように考えているのですけれど。

川嶋 この商品には値段がないですね。それは、例えば池に石を投げるみたいな感じかもしれない。その石によって波紋が起きるようなところで使ってもらえれば、そして、フィードバックしてもらえれば、もしかしてその先には、こういうガイドラインが誰かどこか別のオーガナイズできる組織でできるかもしれないし。

参加者：S 見えないのは、核となるマーケットをどこにするのか。例えば上場企業を考える場合、組織がある程度しっかりしていて、営業力もあり、それなりに取引もやっているけれど、まだ積極的ではないという上場企業を対象に考えるのか、あるいは自治体というふうにするのか。もしかしたら政府と考えるのか、あるいは全企業というふうに漠然と考えるのかは、考え方や表現にも関わってくるのではないかと、思うのです。

中野 自治体はなしですね。企業ないしは企業人、それが上場であるかどうかは詳しく設定していないのが現状なのですが、ある意味で本当の先進企業は、ガイドラインがなくてもかなり進んでいます。一方で上場企業全体を考えると、個別の活動はあってもESDとしての全体的な取り組みにはまだ行っていない。そこにESDが入る余地、それはESDのE、教育の部分だと思うのです。

参加者：S 例が少し違うような気がするのです。何かを実際に売り込むような話の場合は、マーケティングだときめ細かくしていかないとはいけませんが、今回はアドバルーンというか、何かをぶち上げるというイメージが私は強いのです。だからある意味でいうと、いろいろなことを限定してやると

いうよりは相対的なもので、対象の企業を絞るか絞らないかは保留にして、とりあえずぶち上げようという性質である気がするのです。

参加者：L ぶち上げただけではどうでしょう。何のためにやっているのか、ということになってしまうような気がします。

参加者：S そうなのですが、インパクトも大事です。

参加者：M 実行性もそうなのですが、しっかりCSRに取り組んでいるところもあるのですが、それと同じくらい、ちっとも取り組んでいない企業も多くないでしょうか。大きく宣言をしながら、実態が伴っていない企業も多いように思います。私たちがそういう宣言を作っても仕方がないので、CSRを本気でやるのであれば、ESDが抜けていませんか、という気付きのきっかけになるものをつくらないと意味がないですね。きれいごとを並べるだけでは意味がありません。あなた本気ですかという問いかけ、ここまで踏み込んでいますかということを確認させて、気付かせるようなものにどうしたらでしょうね。対象には、中小企業も含めたトップを想定する。小さな企業では、トップが気付けば、早い動きが期待できますから。

企業の大きさではなくて、自分の企業がどういう状況でどういう方向に向かえば良いのかということを示す、そういうガイドラインであるべきだと思います。

きれいごとで良いのなら、恐らく他のガイドラインを少し変えればすぐにできますよ。だけど、CSRにESDを入れることで、CSRにサステナビリティに関する教育項目が入っていますか、という意味になるのかな、と私は思っています。

そしてどうして教育しなければいけないの、と。CSRを教育する対象は誰なの、と。まずトップ教育はどうするの、社長教育はどうするの、従業員教育はどうするの、サプライヤーはどうするのという感じで、実際に具体的に踏み込んでいって、本当にこれができているのかということがきちんとチェックリストとしてついてくることに意義があるのではないかと感じます。意義のあるものにするための仕掛けがほしいと思います。

参加者：N 意義ということで考えると、大項目はどういう言葉を使うことになるでしょうか。

参加者：M まず「やってみましょう」という表現だと、きれいな言葉が10項目並ぶだけになってしまう。

中野 きれいな言葉ではなく、具体的な活動案を盛り込んでゆく。例えば、どういう言葉がありますか？

参加者：T 先ほどどなたかがおっしゃっていましたが、我々は日常トレーニングで声を出すことをしています。そんなばかばかしいこと、と思われるかもしれませんが、それはものすごく大切に、きれいごとをいっても実際的にはなかったり、つながりができていないと皆がばらばらなままですよ。

そこでの結びつきにギャップがないようにするためにはどうすればいいの、という大前提が大事だと思うのです。実際に今までやっていたことのなかで、これができているか、できていないか、それを検証するにはどうしたらいいのか、それがガイドラインになるはずですね。

中野 ガイドラインの小項目をステークホルダー別で詳細にすると、それだけでも、7~8倍にもなるわけですよ。それを具体的な活動に照らし合わせるチェックリストにしておくという方法もあります。

参加者：T 項目をどう分けるかについてですが、サプライヤーの対象別に分けるということも考えられます。しかし、その10項目の中で、何が大事かということを示していくのだとしたら、内容別ということも考えられます。

中野 いずれにせよ、経団連とは違って組織拡大のアドバランとして一石を投じるのであれば、少し過激なくらいの理想を言いつつ、一方で、そのときにどういう具体的なチェック項目がついてくるのかということを示すということもありではないでしょうか。

川嶋 今、Tさんがおっしゃったのは、イメージとしてはガイドラインを見たときに、「ああ、できてる、できてる」と言わせないものを書こうということですね。むしろ「えー、ここまでやらないといけないの」みたいな。

参加者：T ここまでやると、何か見えるという、それを一つの事例として示してあげないとわからないと思うのです。例えば、「植林して社会貢献だと思いませんか。違います、その先が重要なのです」というようなこと。

極論を言えば、ESDやCSRという言葉を使わなくても良いわけですよ。でも、言った方が早いから使うのでしょう。ところが実際にそれは何のためかということが明確でない。だからこそ提示していく必要があると思うのです。

参加者：O 例えば、市場に販売する時にどんなキャッチ

フレーズが付くのだろうかと考えたときに、「CSRに新しい光をうちだすESDシステムの誕生、そのガイドブック」といったキャッチフレーズになるのか、あるいは「中小企業のCSRガイドブック」や「大企業のCSRガイドブック」になるのか、その違いは大きいと思います。

今回のガイドラインはどこに発信するのか、誰が見たら得をするのか、あるいは利益につなげることができるのか、あるいは非常に有意義であるのか。そういったところを絞る必要があるでしょう。企業のCSR担当者が決めるということでも良いし、中小企業のオーナー向けに、生き残るための手段として読んでもらうのでもいい。そこがはっきりすると、それがどういう商品で誰に読んでもらいたいのかというところにつながっていくし、逆にそういうやり方をすると、今Tさんがおっしゃったような、「ちゃんとそこまでしていますか？」という警鐘にもつながる。まずはそこを明確にできないと、ガイドラインがまとめにくいのかも知れない。

中野 それはセンターのなかで精査しておくべきところなのですが、今回、皆さんに意見を出してもらって一緒に生み出していくという、かなりの大仕事に取りかかっているわけです。

さて、今からこれまで出た意見をグループの皆で話し合いたいと思うのですが、その際のテーマについて、整理したいと思います。

参加者：N ガイドラインのターゲットを決めれば、どういことを書くべきなのか、何をやるべきなのかを決めることができる。

中野 そうですね。ターゲットをはっきりさせないと先に進めません。どういう人に、どう役に立つのか。そこを掘り下げましょう。

川嶋 先ほど中野さんが進めようとしていたのは、ガイドラインの前文についての主語と述語をどうするのかという問題。それと“誰に”という、ガイドラインの対象の問題は関連していますね。

中野 そうです。だから、ガイドラインに名前を付けてもらえるとそのあたりが明確になってくる。誰に、どういうふうな役に立ててもらいたいのか。これがすごく重要だと思うのです。問いかけとして、どう書いたら良いですかね。

川嶋 「ESD研究センターは、企業経営者に提案します」ということなのか、「ESD研究センターは、CSR担当者に提案します」ということなのか。あるいは、さらに違うことなの

か。この前文の文章を、グループワークのテーマにしましょうか。

岡本 先ほどレベルの話をしました。そのことに関連しまして、100でも200でもプログラムや具体例を生むことはできるのですが、それをどんどん集約していくと3つほどに絞られてきて、その3つを冒頭に示すと、非常にわかりやすくなるはずですよ。



私のイメージとしては、大企業向け、中小企業向け、政府向け、自治体向けという発想ではなくて、一番上のレベル1はESDの目指すべきイメージであって、そしてレベル2か3で、大企業向けにはこういうものをやったらどうですか、中小企業向けにはこうやったらどうですか、あるいは自治体はNGO/NPOはこんなこともできますよ、ということを示す。そして、その次のレベルとして、具体的な例がいくつもあるというイメージです。ただ、一つの考え方ですので頭の体操として参考にさせていただきたい。つまり、上がシンプルになればなるほど、汎用的になり得ると思うのです。

中野 今、岡本さんが話してくださった間に前文のたたき台を書いてみました。「ESD研究センターCSRチーム(ESDRC)は提案します。持続可能な社会づくりが世界の課題である今、CSRをさらに推進し、持続可能な組織と社会、(自然)をめざす企業は、以下のガイドラインを実践します。」

その上で、もう一回スタートに戻りましょうか。グループ作業で話し合うことは、この前文のもとに10項目の案を抽出してもらうことです。

さあ、いきましょ。もう一回、30分ほど考えるということにしましょうか。大きなカードに、項目案を書いてください。そして、小さなカードには、その細目になるキーワードや文章を書いてください。



＝グループワーク：30分＝

中野 はい、30分経ちました。どのような話が出たのかということと、今後の展望を共有して締めくくっていきたいと思います。

それでは、前文である「ESDRCは提案します。持続可能な社会づくりが世界の課題である今、CSRをさらに推進し、持続可能な組織と社会をめざす企業は、以下のガイドラインを実践します。」この続きをお願いします。

4班代表 4班ではそれぞれ案があがりまして、大きく7つの項目を提案させていただきます。まずはこちらに「ビジネス」とありますが、ビジネス面でのESD視点からのアプローチ。そして、こちらは「未来との対話」ということで、働く上で持続可能性を意識すること。こちらの「自然との対話」は、生態系や環境への配慮。「社内の合意形成」ということで企業内での共通理念があること。「地域との対話」は、地域社会とのコミュニティの重要性の意識化。そして、「市民との対話」ということでNPO/NGOなどの市民団体との協調。最後の「ステークホルダーとの対話」は、対話の重視とその推進。以上です。



中野 ありがとうございます。

これらの情報はそれぞれに深めていきたいのですが、今日は時間がないので、恐縮ですが各グループに発表した内容をまとめていただいて、事務局にメールで送っていただけますでしょうか。そちらを集約させていただいて、次回はそれを共有するところから、またガイドライン作成の作業を進めたいと思っています。今、話しきれなかったことも含めていただいて、書き起こしていただきたいと思います。

3班代表 3班は12項目です。経営ビジョンにESD理念を取り入れること。関連して、利益の先に持続可能性を求める経営を行うこと。そのためには、50年後の目標を立て、そのロードマップをつくること。ステークホルダーにとってのサステナビリティは何かを考えること。

あと、「持続可能性の実現のために、果たすべき役割を認識し、それを全社（全企業活動・全従業員）に浸透させます」。「企業」には、たとえば、PLC、雇用、サービス、地域/グローバル経済、などが含まれます。「社員の生活（社内・日常）をSustainableにする」。「SDを企業経営に取り入れるためにESDを社員に対して戦略的/政策的に実施する」ということ。

また、企業内のESDの取り組みとして、「私たちはESDに対する指針や計画作りを、世代間を越えて行います」。「私たちは、社内活動の中でESD教育を積極的に行います」。「私たちは企業活動の中にESDを体験的に取り入れます」。「私たちはESDに対して、売上比1%を投資します」といった項目です。以上です。



新谷 僕も3班だったのですが、途中から別行動をしてしまいましたので、個別に発表したいと思います。

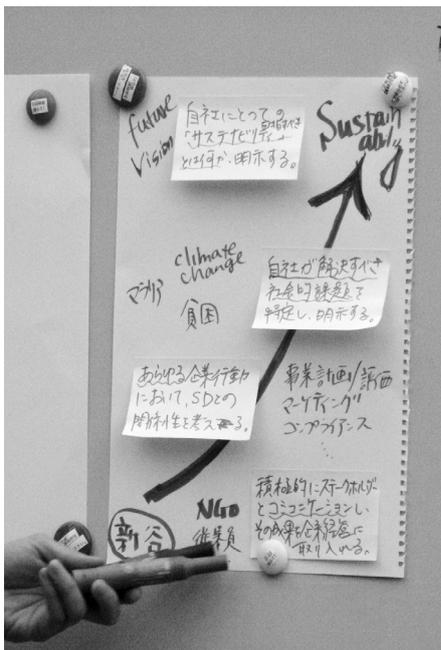
よくサステナビリティレポートの議論のなかで出てくるのですが、最初に自社にとってのサステナビリティとは何か、その到達点を目指していくという考え方があるのですけれど、それを問いながら段階を踏んでいきましょう。

第1に、積極的にステークホルダーとコミュニケーションをとりながら、NGOや従業員の意見を企業経営に反映させていきたいと思います、ということ。ここでは、「積極的に」という部分が重要で、コミュニケーションのプロセスをつくる。

そして、第2段階としては、あらゆる企業行動における“Sustainable Development”との関係性を考えて事業計画を立て評価すること、そしてそれを記録にしっかり書くということ。

さらに第3段階として、自社が解決すべき社会的課題を特定し、明示すること。例えば、マラリアの撲滅に取り組むとか、貧困問題に取り組むとか、そのような具体的な解決対象を決めること。そのようにして、“Future Vision”を設置して、サステナビリティを意識した企業経営に達しましたといえるようにする。

ともかく、最初に「サステナビリティとは何か」を明示する必要があるということです。外国ではこのような手法が



良く使われているのですが、あえてESDを強調するならば、このようにゴールを最初に設定して、段階を進めていくやり方がわかりやすいと思います。

中野 いわゆる“なんちゃってCSR論”を他所から持ってくるのではなくて、内発的発展論を企業のなかでも考えていく必要があって、自分たちの内部から問題意識を生み出すことで、具体的な中身のある本物のCSRにすることができる。具体的なお話、ありがとうございます。

2班代表 2班では、たくさん項目があがったのですが、それを10の大項目にするまではできませんでした。具体的には、「日本の文化を大切にしていますか?」ということ。また、中野先生が言われたように「三つの公正」については、「未来の世代の健やかな暮らしをそこなわないよう、未来への影響を考慮する」、「南の国や社会的弱者にツケを回さないよう、調達からあらゆる事業側面で配慮する」、「人間だけでなく、生きとし生けるものすべての相互依存のなかで互いに存在していることを深く考慮する」ということが重要だろうという話になりました。

また、日本人としてアイデンティティを確立すること。あと、目先の利益を考えず、未来のことから今を考えるバックキャストिंगという考え方が有効だと思いました。

そして最後に、岡本先生が言われているように、生態系がなければ今の産業もないし、経営も成り立たないということで、生態系を重視する必要があるという視点も重要だと思います。“文化”“三つの公正”“生態系からの発想”、この三つがすべてだと私は思いました。

今回のセミナーで特に印象的だったのは、ESDは、必ずしも右肩上がりの成長を促すものでもなければ、一企業、国家の繁栄のみを追求するものでもないということです。

それから、今の社会は景気の回復ばかりを考えてしまっているように思うのですが、大学の中で実際に問題意識をもっている人というのは本当に少ないです。だから、現状の問題



が深刻化しているということ、まずは皆にわかってもらうということが重要だと思いました。以上です。

中野 ありがとうございます。では、最後に1班お願いします。

1班代表 全体としては、10年後の社会、自社の在りようを思い描くビジョンをきちんと持っているかという問いかけをする必要があり、現在の経営者に対しては、自ら中心となってCSR活動を推進していますか、という問いかけをする必要があります。社員に対しては、自らのCSR活動について社会とのコミュニケーションを図っていますか、という問いかけをし、社会の一員である自覚を促す。

また、社会と社員が永続的に受け入れうる経営を行っているのかどうか。“おかげさま論”というか、社員のおかげだ、社会のおかげだという、感覚の必要性。

それから、弱者を守る社会を前向きにつくる活動を行っているか、弱い人たちを守れるような善心の会社でなくてはいけない。

それと、社会との強いつながりを意識して地域との関わりを大切にしている会社ですか、という問い。

そして、最後に持続的社會に影響を及ぼす事項について、何かあったときにきちんと開示をしていく責任を果たしているかということです。以上です。



中野 ありがとうございます。今日、この場で全員の意見を大項目に集約させることはできませんでしたが、かなり見えてきていると思います。

皆さんお手数ですが、グループの代表者の方に、発表した内容をワードかパワーポイントにまとめていただいて、ESD研究センターの事務局にお送りください。一週間以内をお願いします。そのデータを元に、次回の分科会に集まるということにしたいと思います。

川嶋 今日から分科会までの間は、研究員の間でも作業を進めることはしません。余計なことはせずに、分科会からもう一度仕切り直して、ガイドラインを練っていきたいと思っています。

それでは、次回の分科会は11月17日（火）です。次が12月15日（火）、最後が1月14日（木）、すべて18時30分から21時00分です。

どうもありがとうございました。お疲れさまでした。

CSRにおけるESD指針の策定に向けて —企業版持続可能性教育ガイドラインづくり—

●日時と会場

第1日目(終了)

日時 2009年10月4日(日) 13時30分～17時30分 (開場 13:00)

場所 立教大学池袋キャンパス12号館地下1階第1・第2会議室

第2日目(本日)

日時 2009年10月18日(日) 13時30分～17時30分 (開場 13:00)

場所 立教大学池袋キャンパス太刀川記念館3階多目的ホール

●主催 立教大学ESD研究センター CSRチーム

●協力 NPO法人「持続可能な開発のための教育の10年」推進会議(ESD-J)

【セミナー開催の趣旨】

セミナー「CSRにおけるESD指針の策定に向けて—企業版持続可能性教育ガイドラインづくり—」は、企業の社会的責任(CSR)にESD(Education for Sustainable Development=持続可能な開発のための教育)の概念を導入する為のガイドライン原案を策定することで、サステナビリティを意識したCSR教育を社内に推進し、持続可能な社会作りに向け企業の変革を促すことを意図して開催いたします。

これまでESD研究センターでは、CSRとESDの関連性についての公開企画を行って参りました。2008年10月には5回連続のセミナーを開催し、CSRにおけるESDの役割について生物多様性、法令、企業の取り組み、参加型教育メソッドの方面からアプローチをはかりました。また、2009年7月には、CSRにESDを導入することの意義についてのシンポジウムを開催いたしました。

本セミナーは、その延長線上にワークショップ形式で開催されるものでありますが、各企業の具体的な実践例を鑑みながら、実際にCSRの現場で活用できる実用的なガイドラインを企業参画のかたちで策定することを最終的な目標に掲げております。



【第2日目スケジュール】

13:30	15分	アイスブレイキング
13:45	90分	CSR×ESDを深めるためのリスト作成ワークショップ1 ～グループワーク～
15:15	15分	休憩
15:30	90分	CSR×ESDを深めるためのリスト作成ワークショップ2 ～グループ発表および全体討議～
17:00	30分	分科会の開催および今後のスケジュールについて
17:30		終了 ～閉会の挨拶～

* スケジュールには変更が生じることがあります。予めご了承ください。

【お願いと今後のスケジュール】

- ・セミナー終了後、1 月末までに数回の分科会を設け、ガイドライン策定作業を継続して進める予定です(分科会開催予定日:11/17(火)・12/15(火)・1/14(木)18:30～21:00)。
- ・2010 年 2 月 22 日(月)に、ガイドラインを公開するためのシンポジウム開催を計画中です。
シンポジウムは、CSRに携わる方々からガイドラインについてのご意見と評価を得ることで、さらなる精査を加えることを目的としております。

