



企業による従業員教育の現状と課題について

第4回環境教育等推進専門家会議

2023年9月21日

環境省大臣官房総合政策課環境教育推進室



企業では持続可能性に関する価値が年々向上しており、社内啓発や研修等を通じて、従業員各層へのSDGsの浸透に向けて取り組んでいる。

- 持続可能な社会の実現に向けた企業セクターへの社会的要請も受け、企業のSDGsに対する認識については、「持続可能性に関する価値の向上」や「企業の存在価値向上」、「将来のビジネスチャンス」などを選択する企業が、年々増えている。
- 企業では、従業員各層にSDGsへの認知・理解を深めるべく社内啓発や研修等の取組を拡大し、認知度は向上している。

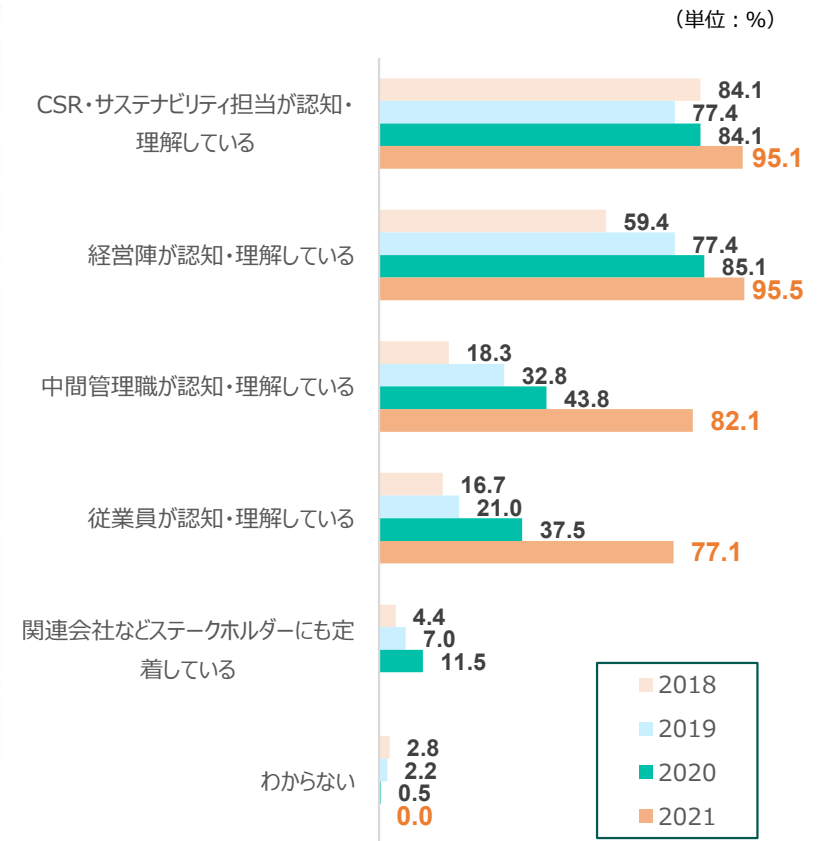
SDGsに対する認識（複数選択可）

	2016	2017	2018	2019	2020
持続可能性に関わる価値の向上	78.9%	76.7%	82.2%	87.6%	92.3%
ステークホルダーとの関係強化	60.5%	54.6%	59.4%	68.8%	71.6%
将来のビジネスチャンス	59.9%	57.7%	69.4%	69.4%	71.6%
社会と市場の安定化	57.1%	51.5%	58.3%	53.8%	58.2%
企業の存在価値向上	—	74.2%	80.0%	82.3%	90.4%
重要と認識しているが明確な目的は模索中	—	19.6%	9.4%	7.0%	9.1%
投資家対応	—	29.4%	27.2%	30.6%	33.7%
特に重要であるとの認識はない	4.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%
その他（具体的に）	4.8%	4.3%	5.0%	4.8%	5.8%

SDGsの認知度向上への活動（複数選択可）

	2016	2017	2018	2019	2020
研修(e-Learningも含む)	24.5%	30.7%	39.4%	53.8%	63.0%
WEBでの周知	24.5%	31.3%	43.9%	56.5%	70.7%
社報など(紙媒体)での周知	27.9%	40.5%	51.7%	61.3%	70.7%
トップメッセージ	27.2%	39.9%	55.6%	65.1%	74.5%
専任組織の立上	1.4%	1.8%	7.8%	13.4%	23.1%
新入社員オリエンテーション	—	22.7%	36.1%	43.5%	54.8%
管理職研修	—	14.7%	23.9%	35.5%	41.8%
業績評価への連動	—	0.6%	1.7%	1.6%	6.3%
行動憲章・行動規範への掲載	—	3.7%	5.0%	14.5%	24.0%
経営方針説明会などでの言及	—	16.6%	31.7%	39.8%	51.0%
SDGsバッジなどのグッズの社員への配布	—	—	26.7%	44.6%	51.4%
啓発ポスターなど	—	—	10.0%	14.0%	17.8%
外部セミナーへの参加	—	—	—	54.3%	56.7%
その他	20.4%	21.5%	23.9%	20.4%	11.5%

SDGsへの認知度（複数選択可）



出典：「コロナ禍を克服するSDGsとビジネス～日本における企業・団体の取組み現場から～」(2021年3月発行、一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)、公益財団法人地球環境戦略研究機関 (IGES))

出典：「コロナ禍を克服するSDGsとビジネス～日本における企業・団体の取組み現場から～」(2021年3月発行)及び「SDGs進捗レポート2022 GCNJ会員企業・団体の取組現場から」(2022年2月発行) (一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)、公益財団法人地球環境戦略研究機関 (IGES)) から環境省作成。

SDGsの浸透が進む一方、持続可能性の要素を自社の事業にどう活かしていくか、具体的な検討が進んでいる。



- SDGsに取り組む上での課題については、2021年から2022年にかけて、中間管理職や一般職層への理解度・実行度を挙げる企業は減少しており、改善傾向にある。
- 一方、「定量的な指標の設定、インパクトなど評価方法」を課題として挙げる企業は7割以上と最も多く、また「リソース（資金・人手・能力・技術等）」や「成長戦略とSDGs達成の両立」を課題に挙げている企業は増加しており、依然として取組の評価が課題であるとともに、取組のリソースの確保や、持続可能性の要素を自社の事業の成長に結びつけることの重要性が増していると考えられる。

SDGsに取り組む上での課題（複数選択可）

	2022				2021	前年比
	10~249人	250~4,999人	5,000人以上	全体	全体	
SDGsの社会的な認知度	14.8	3.4	5.6	5.8	8.7	-2.9
社内での展開方法	33.3	56.2	46.2	48.3	52.4	-4.1
トップのコミットメント	3.7	13.5	7	8.9	10.1	-1.2
中間管理職の理解度・実行度	40.7	58.4	49.7	51.7	56.3	-4.6
一般職層の理解度・実行度	44.4	58.4	57.3	56.4	59.6	-3.2
管掌役員の理解度・実行度	18.5	23.6	23.1	22.8	23.1	-0.3
バリューチェーンに関連する人と環境に対するリスクに関する全体像の把握	18.5	64	60.8	57.5	-	New
定量的な指標の設定、インパクトなど評価方法	55.6	77.5	74.1	73.4	76.4	-3.0
リソース（資金・人手・能力・技術等）	51.9	59.6	58	57.9	52.4	5.5
政府・地方行政の政策的後押し	14.8	15.7	19.6	17.8	16.3	1.5
ステークホルダーエンゲージメントの有効な方法	14.8	34.8	35	32.8	31.3	1.5
SDGs達成に向けたコレクティブアクション（企業・政府・団体との連携）の取組	33.3	19.1	24.5	23.6	-	New
適切な情報開示（SDGsウォッシュへのリスク等の把握を含む）	7.4	42.7	42	38.6	44.7	-6.1
SDGs取り組みの広報・コミュニケーション戦略（国内外への周知）	22.2	34.8	45.5	39.4	41.8	-2.4
成長戦略とSDGs達成の両立	29.6	58.4	42.7	46.7	38.5	8.2
その他	7.4	5.6	0.7	3.1	1.9	1.2
特になし	3.7	-	1.4	1.2	1.9	-0.7

(回答%、10~249人：n=27、250~4,999人：89、5,000人以上：143)

企業では主体性や協調性、課題設定・解決能力等を有する人材を求めており、こうした能力・資質は、ESDや環境教育の実践においても育成することとされている。

- 企業では、自社の将来を担う若者（学生）に特に期待する資質として、回答企業の約8割が「主体性」、「チームワーク・リーダーシップ・協調性」を挙げ、また、特に期待する能力として、「課題設定・解決能力」、「論理的思考力」、「創造力」を上位に挙げている。
- これらは、ESDで重視する能力・態度や基本方針で示されている人間像やはぐくむべき能力とも共通している。

企業が採用の観点から、大卒者に特に期待する資質・能力・知識（上位5位）

	資質	能力	知識
1位	主体性 (84.0%)	課題設定・解決能力 (80.1%)	文系・理系の枠を超えた知識・教養 (84.7%)
2位	チームワーク・リーダーシップ・協調性 (76.9%)	論理的思考力 (72.1%)	専攻分野における基礎知識 (75.8%)
3位	実行力 (48.1%)	創造力 (42.6%)	専攻分野における専門知識 (61.8%)
4位	学び続ける力 (36.2%)	傾聴力 (35.9%)	数理・データサイエンス・AI・ITに関する専門知識 (34.4%)
5位	柔軟性 (18.4%)	発信力 (35.1%)	専門資格 (16.4%)

注：資質・能力・知識についてそれぞれ3つまで選択可能

(資質 n=376、能力 n=376、知識 n=372)

出典：一般社団法人経済団体連合会「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」（2022年1月18日）から環境省作成

ESDの視点に立った学習指導で重視する能力・態度（例）

【ESDの視点に立った学習指導で重視する能力・態度】（例）

- ① 批判的に考える力
- ② 未来像を予測して計画を立てる力
- ③ 多面的、総合的に考える力
- ④ コミュニケーションを行う力
- ⑤ 他者と協力する態度
- ⑥ つながりを尊重する態度
- ⑦ 進んで参加する態度 など

環境教育等促進法・基本方針で示している求められる人間像、はぐくむべき能力

- 環境保全のために求められる人間像（例）
 - ・知識の習得にとどまらず、自ら考え、公正に判断し、主体的に行動し、成果を導き出すことのできる人間
 - ・知識を得て理解した内容を他者に伝えることのできる人間
 - ・他者と議論し、合意形成することのできる人間
 - ・「人と自然」「人と人」「人と社会」のつながりやきずなを想像し、理解することのできる人間
 - ・他者の痛みと共に感じ、共に働き、汗を流すとともに、協働することのできる人間
 - ・理想とする社会像を自ら描き、それぞれの立場と役割で社会づくりを担っていける人間
 - ・既存概念にとらわれず、新しい価値を創り出すことのできる人間

● 環境教育がはぐくむべき能力

・「未来を創る力」

社会経済の動向やその仕組みを横断的・包括的に見る力、課題を発見・解決する力、客観的・論理的思考力と判断力・選択力、情報を活用する力、計画を立てる力、意思疎通する力（コミュニケーション能力）、他者に共感する力、多様な視点から考察し、多様性を受容する力、想像し、推論する力、他者に働きかけ、共通理解を求め、協力して行動する力、地域を創り、育てる力、新しい価値を生み出す力 等

・「環境保全のための力」

地球規模及び身近な環境の変化に気付く力、資源の有限性や自然環境の不可逆性を理解する力、環境保全のために行動する力 等

○ 環境教育等促進法

（職場における環境保全の意欲の増進及び環境教育）

第10条

- 1 事業者及び国民の組織する民間の団体（略）、事業者、国並びに地方公共団体は、その雇用する者に対し、環境の保全に関する知識及び技能を向上させるために必要な環境保全の意欲の増進又は環境教育を行うよう努めるものとする。
- 2 （略）
- 3 民間団体、事業者、国及び地方公共団体は、国民の環境の保全に関する知識及び技能を向上させるため、職場において学生の就業体験その他の必要な体験の機会の提供に努めるものとする。

○ 環境教育等促進法・基本方針（要点）

＜環境教育等に関し政府が実施すべき施策に関する基本的な方針＞

職場における環境保全活動、環境保全の意欲の増進及び環境教育並びに協働取組（2（2）②）

（職場における環境教育等）

・ 職場における環境教育等は、①持続可能な経済システムを構築していく上での基盤となる、②社会人への環境教育等を行う有効な機会、③家庭や地域における取組につながることを期待される、④社会的責任の観点や外部との協働取組を進める上で重要、⑤環境マネジメントシステムは、組織の環境保全の取組を外部から見えやすくする。

（国が実施すべき取組）

・ 環境に関する研修等の実施

①受賞事例の横展開、②企業研修における体験の機会の場の活用促進、③社外の連携先情報の提供を実施。

・ 多様な環境保全活動への参加促進とそれを通じた学びの推進

学び直しへの関心の高まりを踏まえた、若者、社会人、定年を控えた方等を対象として多様な環境保全活動への参加機会の提供と、活動を通じた学びの促進。

・ 情報の提供、表彰

①従業員向けの環境教育等に関する指導・助言を行う人材の情報提供（環境カウンセラーその他）、②表彰その他による支援。