

～次世代リーダーに必要な未来志向力を育む～

GX人材育成研修

EMIELD株式会社

2025.05

代表紹介

森 優希



小学校6年生の夏、アフリカの貧困の現状をテレビで見たことをきっかけに、社会課題解決に取り組むことを決め、卒業文集に記す。その後、多数のボランティアに参加する。

龍谷大学 政策学部に入學。MDGs（特に、発展途上国の人権問題）を中心に研究する。
 2013年、タンザニアのストリートチルドレンの自立を支援するボランティア団体を立ち上げ、教育・職業訓練施設を支援する。当時、50名のメンバーを集め、代表を務めた。

東証一部上場 経営コンサルファーム（株）タナベコンサルティング に入社。
 新規事業開発チームのサブリーダーを経験後、SDGsビジネスモデルチームを立ち上げ、責任者を務める。

社会課題解決に本質的に向き合う企業を増やし、ビジョンを実現するため、
 2021年8月2日 EMIELD株式会社を立ち上げ、代表を務める。

サンテレビ インタビュー
 SDGsの羅針盤 記事



【テレビ出演】サンテレビSDGsの羅針盤 第3回 EMIELD株式会社

【新聞掲載】リフォーム産業新聞掲載、建通新聞

【資格】ECO検定、国内旅行業務取扱管理者（国家資格）

【講師】ECO検定対策セミナー講師／阪南大学 持続可能なまちづくり講座 講師
 ソーシャルイノベーションスクール（大阪校）アドバイザー

文部科学省「早稲田大学DX人材育成プログラム」SDGs概論」講師

【講師 兼 運営】落合陽一サマースクール（TableUnstable）、豊中SDGsプラットフォーム

【参画】大阪を変える100人会議



会社名 EMIELD株式会社（エミールド）

事業 ソーシャルパートナーシップ

▶企業

- ・SDGs経営コンサルティング、教育
- ・社会課題起点の事業・サービス共創

▶学校向け

- ・SDGs教育(NPO・産学連携)

▶自治体向け

- ・地方創生・廃校活用・まちづくり支援

所在地 大阪市北区堂山町 1 -5 三共梅田ビル 7 階

TEL 06-4397-4152

代表者 森 優希

◇連携パートナー

- ・一般財団法人 電気安全環境研究所
- ・株式会社フリスト
- ・東京大学 蔵治教授

・他50団体のNPO法人、大学、SDGsに取り組む企業等
 ソーシャルパートナーと連携しプロジェクトを立案

◇運営プラットフォーム

Table Unstable
 落合陽一サマースクール



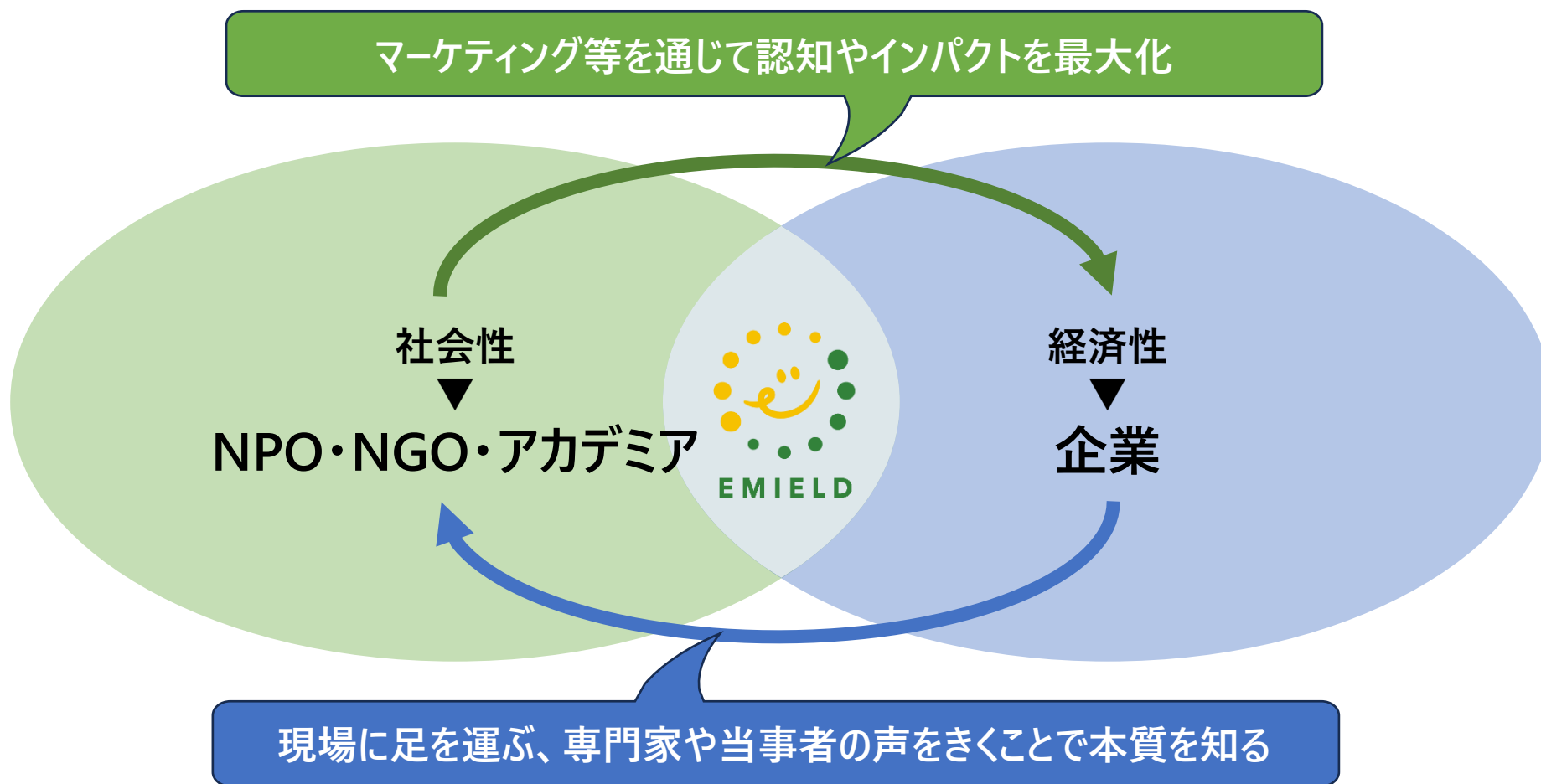
私たちはパーパス経営を大切に、社会的意義を追求したビジネスに取り組めます。

事業を通じた社会課題解決で、 笑みから明日を照らす

社会課題を解決するためには、持続可能性のある仕組みが必要です。私たちは、社会課題を起点に創造する事業を通じて、持続可能な仕組みの構築と社会面・経済面のインパクトを追求します。そして、社会課題解決に取り組む皆様にとっての推進パートナーとなり、私たちに関わる広義なステークホルダーの皆様に笑みが溢れるよう、明日の地球と人々の未来を照らします。

EMIELDの立ち位置

「社会性」と「経済性」の中立に立ち、両者をつなぐことで社会課題解決を目指します。



サービス概要

「企業の事業・経営課題」と「実現したいビジョン」をふまえて
プロジェクトをご提案します。



選ばれる理由

1

ソーシャルパートナーと連携した本質的な社会課題解決

私たちは、パートナーシップで社会課題を解決しています。SDGsに取り組む企業が抱える課題に合わせ、最適なNPO・企業・大学と連携しながら、本質的な社会課題の解決を推進します。

2

課題の本質を捉えた顧客最適なサービス提案

企業のミッション・ビジョン、事業戦略、経営戦略をふまえた上で、本質的な課題を突き止め、最適なお提案を行います。SDGsにこれから取り組む企業だけでなく、既に取り組んでいる企業からのご相談も多数頂いています。

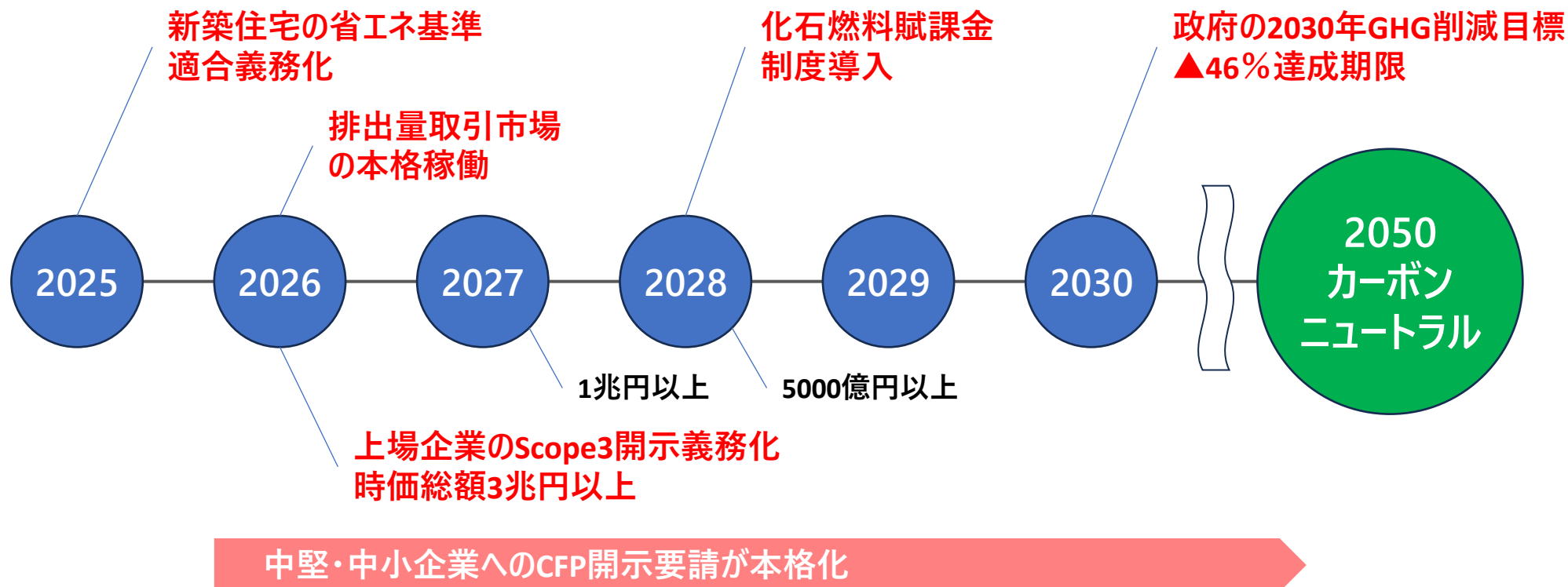
3

社会性と経済性の両面から、持続可能な仕組みを追求

サステナブル経営とは社会性と経済性の追求です。企業を取り巻く社会課題を正しく認識し、会社にとっての価値とリスクを捉えることが重要です。その上で、社会性と経済性の両面から持続可能な仕組みをご一緒に創り上げます。

背景 1 : 2050年まで、脱炭素に関する市場が拡大する

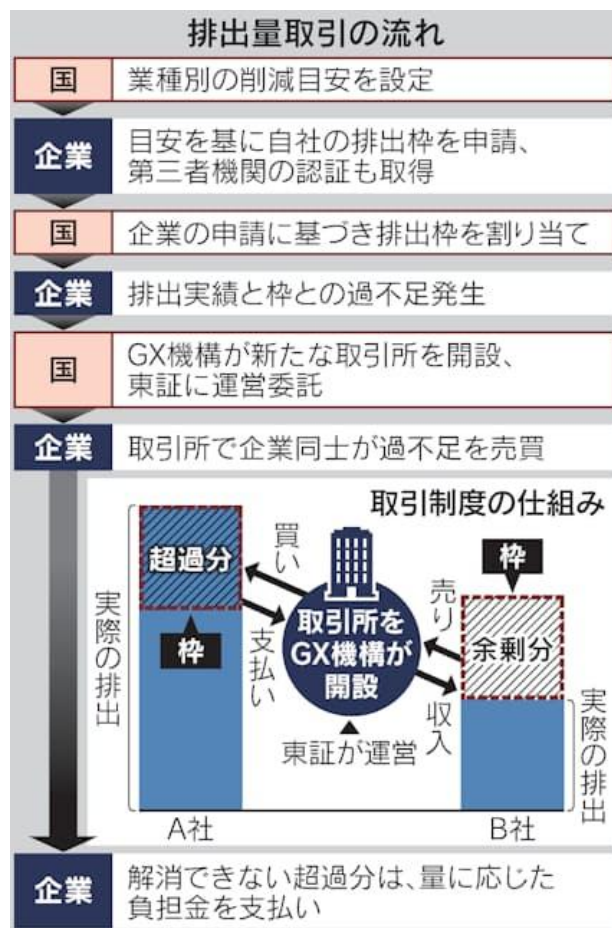
政府は2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする、
カーボンニュートラルを目指すことを宣言した。
2030年までに、150兆円の官民投資を行う模様。



※いずれも計画のため、実現年度は前後する可能性があります。
※参考資料：Gx実現にむけた基本方針 令和5年2月10日

背景 2：炭素排出が事業に影響をもたらす

炭素税の導入・排出量取引から、
脱炭素に関する情報開示や事業取引への影響がうまれる。



排出量取引、年10万トン以上の企業に義務化 300～400社

[日経スクープ](#) [+ フォローする](#)

2024年11月19日 18:00 (2024年11月19日 22:05更新) [有料会員限定記事]

政府は2026年度に本格的に運用を始める排出量取引について、**二酸化炭素（CO₂）が年間10万トン以上の企業に参加を義務づける。**

排出量の大きい電力会社や鉄鋼、化学、運輸業をはじめ300～400社が対象となる見込みだ。

企業に欧州など世界基準の取り組みを求め、国際競争をリードする脱炭素の技術開発を促す。

参考：日経電子版2024.11.19 [「排出量取引、年10万トン以上の企業に義務化 300～400社」](#)

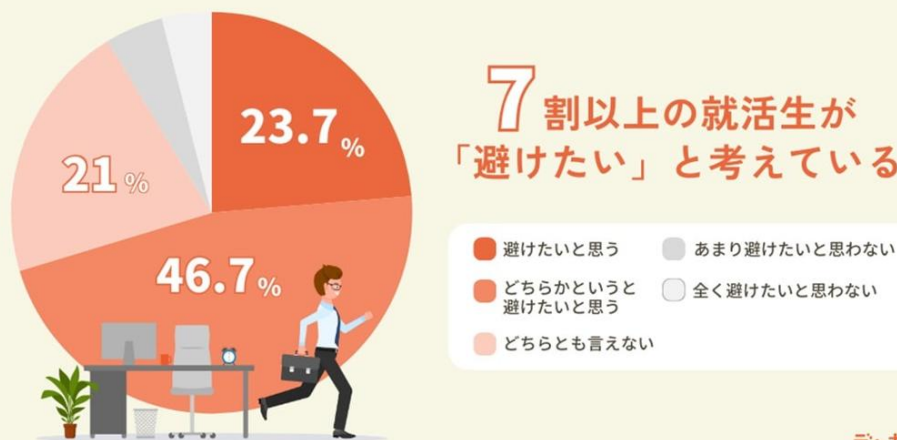
背景 3「学生の意識変化」

z世代の意識の高まりから、より本質的な環境への取り組みが求められる。
 特にHPで掲げているだけでなく、社員が理解し、全社で向き合っていることが期待される。

\\Z世代300人に聞いた\\

環境に悪影響のある会社を避けるか？

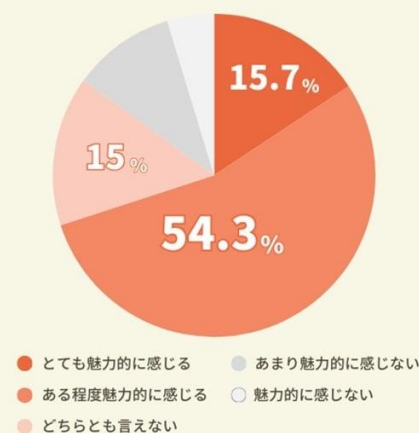
Q. 環境に悪影響のある製品やサービスを提供している企業を避けたいと思いますか？



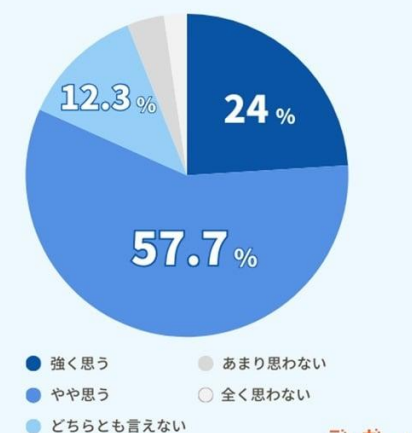
\\Z世代300人に聞いた\\

環境への取り組みを企業に求めているのか？

環境に配慮する企業を魅力的に感じるか？



社会的責任として環境問題に取り組むべきだと思うか？



上記のようにZ世代の知識・関心が高まる一方で、
 HPではGXを掲げるが、社員の理解と熱量にギャップを感じ、インターン辞退をしたケースもある。

このような困りごとはありませんか



脱炭素経営を掲げた会社の皆様、
このような課題はありませんか？

- **脱炭素の本質的な必要性を理解できず、取り組みが、働きがいにつながっていない**
企業として脱炭素を掲げているが、社員が必要性を正しく理解していないことから当事者意識をもてず、社会貢献につながっているという認識をもちづらい
- **社員の知識不足によるSDGsウォッシュへの加担**
社員の理解不足により、誇大な表記や間違った認識を伝えてしまうことでSDGsウォッシュに加担する恐れがある。正しい理解が欠けているために、取り組みが本質を欠いたものになると、ウォッシュと見なされ企業の評判が損なわれる、社会へ悪影響を与える可能性があります
- **商品やサービスの正しい価値を顧客に伝えられていないことによる機会損失**
社員の理解不足により、顧客に社会性の面から正しい価値を伝えられていない可能性がある



企業の成長につながる人材育成としてのサステナビリティ教育が重要

サステナビリティ教育が社員を成長させるわけ

サステナビリティを理解する過程で得られる力

未来志向力

会社や事業の未来を想像し、環境や社会に対する影響を考える過程を通じ、短期的な利益追求だけでなく、10年、30年先を見据えた判断力をみにつける

多角的思考力

さまざまなステークホルダー（顧客、従業員、地域社会、政府など）のニーズを理解し、多面的に物事を捉え、行動する力をみにつける

**変化の激しい市場にも柔軟に対応し、
企業の持続的な成長を支える存在。**

研修概要

研修概要

■ 目的

脱炭素経営を掲げている企業を主な対象に、「何のためにサステナビリティに取り組むのか」「自社を取り巻く環境課題の背景」という社会性と経済性の両面から、理解を深めていただきます。また、自社の社会的存在意義を再確認し、企業で働いている意義を感じていただきます。

■ 提供形式

対面、オンライン開催も可

■ 対象

環境配慮に繋がるサービス・商材を扱っている／脱炭素経営を掲げている企業の全社員対象

■ 研修回数

全3回（3.5時間/回）total 10.5時間

期待される成果はこちらです

- **実務で活かせるサステナビリティの正しい知識が身につく**
社内での統一した理解と行動で潜在的なウォッシュリスクを下げ、明日からの行動に繋がります。
- **未来志向の人材育成につながる**
サステナビリティ理解が深まり、実務に落とし込むだけでなく、企業の持続的な成長に欠かせない、長期視点で物事を考えることができる人材育成につながります。
- **社員が企業で働く意義を再確認する**
企業の社会的な存在意義を再認識することで、働きがいを感じるきっかけになります。



本研修の強み

➤ 社会性と経済性の両面から学べる

事業を通じた社会課題の解決を目指すエミールドならではの視点で、経営における重要性と学びつつ、環境・社会問題の背景について詳しく触れていきます。社会・環境問題とSDGsビジネス、両面から学べる研修の機会はそう多くありません。

➤ 視野を広げ、洞察を深めるワークセッション

知識の提供だけでなく、普段と異なる立場から社会課題を多角的に捉えるワークも実施します。当事者になりきることによって課題の新たな側面に気づき視野を広げるカードゲームや、未来シナリオを元にバックキャストで現在の戦略を見直すセッションなど、自社のサステナビリティの可能性を考える力を養います。

➤ 実務に繋がる視点を学ぶ

業務に活かすためのアプローチを提供します。最終的に、それまでの学びを踏まえ、商品やサービスの価値を顧客に効果的に伝えるためのメッセージやアプローチを検討し、実務を通じて何ができるかを考えて頂きます。

➤ 導入ハードルを下げる助成金活用サポート

最大75%の助成金を活用することで、コスト負担を抑えながら、社員教育を進めることができます。

カリキュラム（全3回）

第1回 サステナビリティ経営の基本と必要性を知る

テーマ	所要
企業のご挨拶・趣旨説明	10分
進め方説明	20分
講義「サステナビリティ経営とは」	60分
休憩	10分
ワーク「ステークホルダー視点の課題解決」	100分
クロージング・課題出題	10分

210分

第2回 脱炭素の社会的な背景を学び自社への影響を考える

テーマ	所要時間
本日の流れご説明	5分
講義「脱炭素を取り巻く社会的背景」	60分
休憩	10分
ディスカッション「サステナビリティを踏まえた経営判断」	125分
クロージング・課題出題	10分

210分

第3回 未来像をもとに脱炭素に向けた具体的な取組を考える

テーマ	所要時間
本日の流れご説明	5分
講義「脱炭素経営に向けたアクションプランのポイント」	60分
休憩	10分
ワーク「社会課題が企業に与える影響と対策」	125分
クロージング・課題提出	10分

210分

カリキュラム（全3回）

第1回 サステナビリティ経営の基礎と必要性を知る

サステナビリティが経営とどのように関わるかを学ぶ。

講義「サステナビリティ経営とは」

ビジネスにおけるサステナビリティの重要性を学び、自社の社会的存在意義を再確認する。

ワーク「ステークホルダー視点の課題解決」

自社に関連する社会が課題が起こったと仮定し、サプライチェーンのそれぞれの立場に立ってロールプレイ形式で議論する。それによって、企業を取り巻く社会・環境リスクへの理解を深める。



カリキュラム（全3回）

第2回 「GXを取り巻く社会的な背景を学び自社への影響を考える」

気候変動問題やカーボンニュートラルの必要性などを学び、
脱炭素の社会的背景を理解する。

講義「GXを取り巻く社会的背景」

地球温暖化や循環型社会の背景を学び、社員一人ひとりが
社会課題への当事者意識を持つことを目指す。

ワーク「サステナビリティを踏まえた経営判断」

架空の会社の経営層として、未来の企業を取り巻くサステナビ
リティに関する提案内容を検討し、求められる行動を導き出す。

⇒自分の判断が未来においてどのような結果をもたらすのかを
知り、バックカスティングで今やるべきことを導き出す。

問2/社長として各提案にフィードバック（前ページの結果にならないように）

（個人ワーク）チーム内で共有	指摘すべき問題点と改善の方向性
1. 営業部長（価値志向／消極派） 提案：「設備の更新を待たず、売上を最優先する。」	
2. 経営企画部長（現状維持／消極派） 提案：「現在の動きを待ってから判断し、現在の取り組みを継続。」	
3. 人事部長（採用施策／積極派） 提案：「社員を研修活動に参加させることを採用の強みにする。」	
4. マーケティング部長（環境志向／積極派） 提案：「環境配慮型商品を全面に押し出す。」	
5. 製造部長（設備投資／消極派） 提案：「省エネコスト削減につながる場合のみ検討。」	
6. 執行役員（体面優先／消極派） 提案：「業績に影響しない範囲で取り組みをせよ。株主への利益還元を優先。」	
7. 学生インターン（利益度外視／積極派） 提案：「利益を無視して環境面で社会貢献活動を行うべき。」	

Copyright © 2024 EMIELD Co., Ltd. All Rights Reserved.

未来戦略フォーマット

課題認識：2030年のビジネス環境で、自社（または業界）が直面すると考えられる課題は何か？
→各提案の受け入れによって起こる問題を簡潔にまとめる（3つまで）。

戦略の方向性：上記の課題を解決するために、企業全体としてどの方向に進むべきか？
→長期的な目標や経営の基本方針を1〜2文で記載。

優先施策：2030年を見据えた対応として、具体的に取り組むべき施策の例を1〜2個挙げてください。
→各提案の修正案として優先度が高いものを提案してください。

期待される効果：上記の戦略と施策によって、企業や社会にどのようなポジティブな変化が期待されるか？

Copyright © 2024 EMIELD Co., Ltd. All Rights Reserved.

第3回 「GXに向けた具体的な取組を考える」

現在求められている取り組みを理解し、
長期的な視点で脱炭素に向けた具体的な取り組みを考える。

講義「GXに向けたアクションプランのポイント」

GXに対しての取り組みや事例を学び、自社が取るべきアクションプランの視点を養う。

ワーク「社会課題が企業に与える影響と対策」

社会課題が自社事業に与えるリスクと機会を分析し、
企業戦略への具体的な影響とアクションを明確化する。

⇒企業を取り巻く社会課題について多角的な視点から理解を深めることができ、特に、脱炭素という社会課題が企業活動にどのような影響を与えるかについて、様々な角度から検討する。

1. 自社を取り巻く社会課題とは

→具体的な社会課題を記載しよう。取り組むことでどのような機会があるか、取り組まないで、どのようなリスクがあるかをシェアしよう。

環境	社会	人材
・ ・ ・	・ ・	・ ・

2. 対策・アクションプラン

→1に対して、グループ横断で取り組めること、各部署で取り組めることを考えよう。意見交換の中で新しいアイデアの創造にも取り組もう。

環境	社会	人材
・ ・ ・	・ ・	・ ・

対策・アクションプラン



研修を通じたまとめ（最終課題）

最終まとめ「わたしのGX宣言」

研修で得た学びを踏まえ、個人として自社のGXに貢献するために、どのような行動に繋げるかを決める、「わたしのGX宣言」を作成。

⇒個人の主体的な行動を促進するとともに、企業の社会的存在意義と個人の行動目標を結びつけることで、仕事へのモチベーションを高め、働きがいの向上を目指す。

研修まとめシート

部署： _____ 氏名： _____

1. 研修を通じて、学んだことを記載下さい。

--

2. 私のSDGs宣言

〇〇〇社パーパス

個人パーパス

--	--

（1）仕事において実践したいこと

SDGsゴール	重点テーマ・アクションプラン

（2）個人として実践すること

SDGsゴール	重点テーマ・アクションプラン

受講者の声

受講者の皆様からは「共感」「本質理解」を大切にする本研修ならではの感想をいただいています。

ステークホルダーそれぞれの立場の考えや価値観、意見があるので、できる限り納得してもらえる改善策・最善策を考え実行することにより、ステークホルダーに信頼され、より良い社会を作ることに繋がるのではないかと思います。会社がSDGsに取り組んでいる、と単に知っているだけでなく、**自分自身もSDGsに向き合い、何ができるかを考え、行動していかなければならないと感じました。**

SDGsに取り組む目的・社会的な背景を理解し、自分の言葉で説明でき、行動に繋げること。SDGsウォッシュ、認識不足、取組不足、開示不足、負の誘発、言動不一致のリスクがあること。**身近なことからでも始めることに意味があると思いました。問題とされていることは繋がりがあのように感じ、何かひとつ問題に取り組めば、他の問題解決にも関わっているようにも感じました。**

ひとつの問題が生じたとき、各ステークホルダーのそれぞれの立場、事情によって、対応の方向性は大きく異なる。**いかに日頃の関係を通じて、良好な関係を維持していること、自社が周囲から「必要な存在」で居られるかが非常に重要であると改めて感じた。**

数値指標としている意味を理解し、会社内外問わず色々な人の話を聞き、自分ごととして考える。そうすることでSDGsの概念についても理解が深まる。講義でも教わったように、**対話の場、全社横断の機会を通して当事者意識を持つことが重要なキーポイントである。「こんなことは個人ではムリだ。国や地方自体がやることだ。私じゃなくて他の人に任せよう」となっては何も始まらない。課題認識と解決策をアクションプランに落とし込み、出来ることから一つ一つ行動し続ける。**

これまで、SDGsは他人事のように考えていたが、私たちの生活からは切っても切り離せない身近な存在なのだと感じた。

- ・**自身が携わる仕事が日々の賃金を得るためのモノだけでなく、実は社会のために役立ち明るい未来に繋がっている。**
- ・一方で、社会的問題はとても根深いものであることも感じました。**自社だけでなく、取引先や協力企業を含めたサプライチェーン全体での取り組みの強化が必要。**

社会ニーズを深く理解する、課題解決をみんなで考える姿勢。
SDGs問題= 個別だと限界あるので、みんなで課題を共有 & 認識して考えていく旗印になりたい。

実績例

株式会社ノーリツ

「社員向けSDGs研修+販売店・代理店向けのSDGs講演会」

課題「社員の9割以上がECO検定に合格しており、SDGsのインプットを前向きに行っていた。ただ、SDGsの知識を実際にどのように営業の現場で活かせばいいのかが、正直わからない。」



課題

PROBLEM

個々でSDGsに関する勉強は行っているが、営業に活かしきれていない



理想

IDEAL

営業社員が、得意先に自社製品のSDGsストーリーを説明できる



成果

ACHIEVEMENT

現場で活用できるSDGsストーリーを通じて、得意先との新たなパートナーシップへ



実績例（お客様の声）



株式会社ノーリツ 兵庫支店
営業課課長(当時) 小川裕之様

ノーリツの担当者様からは、エミールドの研修について、「知識武装に留まらず実践に活かせるノウハウを学ぶ」ことができ、研修以前はSDGsの知識をどのように営業現場で活かしたら良いか分からなかったが、研修によって「理解が深まり、行動に移せている」と感想をいただきました。

クライアント事務局コメント

ロールプレイング形式の実習が有益:

「研修では、ロールプレイングを通して、顧客を想定した対話実践を行う機会が設けられました。これにより、研修で得た知識を営業現場でどのように活用すれば良いかを具体的にイメージすることができ、知識の定着に繋がったと感じています。」

「ロールプレイング中の参加者の表情や話し方から、知識を習得できているかどうかを客観的に判断することができ、相互にフィードバックし合うことで、更なる成長に繋がりました。」



株式会社ノーリツ 兵庫支店
務課課長 坪田祐佳様

研修後の社内での会話に変化:

「研修以前は、SDGsに関する話題はあまり出てきませんでしたが、研修後には「そういう考え方はSDGsの観点でダメなんじゃないか」といった会話が日常的に聞かれるようになりました。これは、社員のSDGsに対する理解が深まり、意識の変化が行動に繋がっている証拠だと感じています。」

研修をきっかけとした具体的な行動:

「研修の成果を活かし、社内では「SDGs宣言書」を作成し、個人の目標を可視化しました。また、得意先様向けには「SDGs協業書」を作成し、共通の目標達成に向けてパートナーシップを強化しています。」



研修後の成果を開示

GX人材育成研修 費用

1クラスにつき20名以上～40名まで、対応いたします。

対象	費用（税込）	経費助成	賃金助成	実質負担額
中小企業	9万9千円／1名 (オープン限定価格)	74,250円 (75%)	10,500円 (1,000円×10.5時間)	14,250円/1名
大企業 (中小企業以外)		59,400円 (60%)	5,250円 (500円×10.5時間)	34,350円/1名

上記に含まれない費用

- ・講師出張に伴う交通費、宿泊費（講師が直接移動できる範囲は不要）
- ・会場費（当社でご用意する場合）
- ・助成金の申請費用（社労士に依頼する場合）*

お願い事項

- ①研修料金及びそれに伴う消費税は実施前月末までに銀行振込にてお支払いください。
- ②①以外の交通費・宿泊費、会場費は、実費にて請求致します。
各月の終了後、発生月ごとに請求書をご送付いたしますので直ちにお振込みください。

* 助成金手続きのサポートをご利用頂く場合、助成金総額の15%の手数料が別途必要となります。