

# 従業員が「働く喜び」、 「生きる幸せ」を 感じられる企業を一社でも多く

株式会社ビジネスコンサルタント  
代表取締役 社長執行役員

**横関 哲嗣 氏**



## サステナブル経営との出会い

当社は、組織開発、人材開発分野での講師派遣というメインビジネスを通して、サステナブル経営に取り組んでいます。東京オリンピックが開催された1964年(昭和39年)に創業し、55年目を迎え、今では年間約3,500組織のお客様とお取引を頂いています。経営で代々大切にしているのは、「悪をなさない」、「利益を上げる」、「永続する」の3要素です。我々は、これを「亀の精神」と呼んでいます。亀は贅肉がないから長生きできますが、経営における贅肉とは、経営専門職や管理専門職だと考えます。当社は従業員400名の筋肉質の組織として、経営専門職や管理専門職を置かず、私自身も含め全員がプレイングマネジャーとして動いております。

人づくりと社風づくりは年季を積み上げないと上手くいきません。人づくりと良き社風づくりの土台を築きながら、商売で儲け続けることが大切です。仕事は、「誰かの役に立っている」と一番実感できる場所です。働く人には、仕事を通じて、喜びや、生きていて良かったという気持ちを感じてもらいたいと強く思っています。そういった価値観の中で出会ったのが、持続可能性の4原則<sup>2</sup>を提唱したカール＝ヘンリック・ロベール博士の「サステナブル経営」<sup>3</sup>という考え方でした。環境と社会の持続可能性に貢献する経営は、働く人のプライドを育み、それが「働く喜び」、「生きる幸せ」につながります。



亀と地球をモチーフとした  
コーポレートシンボルマーク

## サステナブル経営の考え方を どのように企業活動に活かしていくのか

経営にはフォアキャストとバックキャストがあります。フォアキャストは、過去からのトレンドを分析し、現状の課題や問題を3～5年程でいかに解決して、どこに向かっていくかを予測した中期経営計画を重視した経営です。現状の課題や問題を効果的に解決するためには重要なので、これを否定するつもりはありません。一方、バックキャストは、2050年以降を考えて、まず豊かな地球があり、安全安心で健全な社会があって、ビジネスが考えられ、その中で自社の輝く姿を描いていきます。理想の姿を描くための絶対条件が、持続可能性の4原則であり、これからの経営にはフォアキャストとバックキャストの両方が必要だと思っています。

SDGsは重要ですが、ビジョンづくりの方法は書かれていません。具体的な取組み方法の一つとして、当社の情報提供サイトで、Future-Fit Business Benchmark<sup>4</sup>というツールに関する情報を紹介しています。現在和訳の作成を進めている所ですが、この中には、企業の立場で環境負荷ゼロの組織を作るためには、どういう観点で企業活動を行わなければならないかという5分野23項目のベンチマークが書かれています。23項目クリアすれば環境負荷ゼロ、そして持続可能性の4原則の要求をすべてクリアしたことになります。

我々が直面している最大の課題は、持続可能性の意味を正しく理解してリードするリーダーがいないことなのです。透徹とした信念を持ったリーダーが、持続可能性の4原則や、Future-Fit Business Benchmarkを使って組織をリードしていくために、当社は、ビジョンづくりと人材育成、リーダーづくりをプログラムとして積極的に提供していくことで、サステナブル経営を実現できる企業を増やしていきたいと思っています。

<sup>2</sup> <https://www.bcon.jp/keywords/4rule/>

<sup>3</sup> [https://www.bcon.jp/trend\\_themes/sustainability-2/](https://www.bcon.jp/trend_themes/sustainability-2/)

<sup>4</sup> [https://goodbusiness.jp/future-fit\\_1/](https://goodbusiness.jp/future-fit_1/), <http://futurefitbusiness.org/about-the-benchmark/>