

企業におけるSDGs成熟度評価指標 の提案

- 背景
- 関連研究
- SDGs能力評価指標
- 適用例
- 考察
- まとめと今後の課題

山本修一郎
名古屋国際工科専門職大学

研究の背景

企業におけるSDGsに向けた取り組みを加速

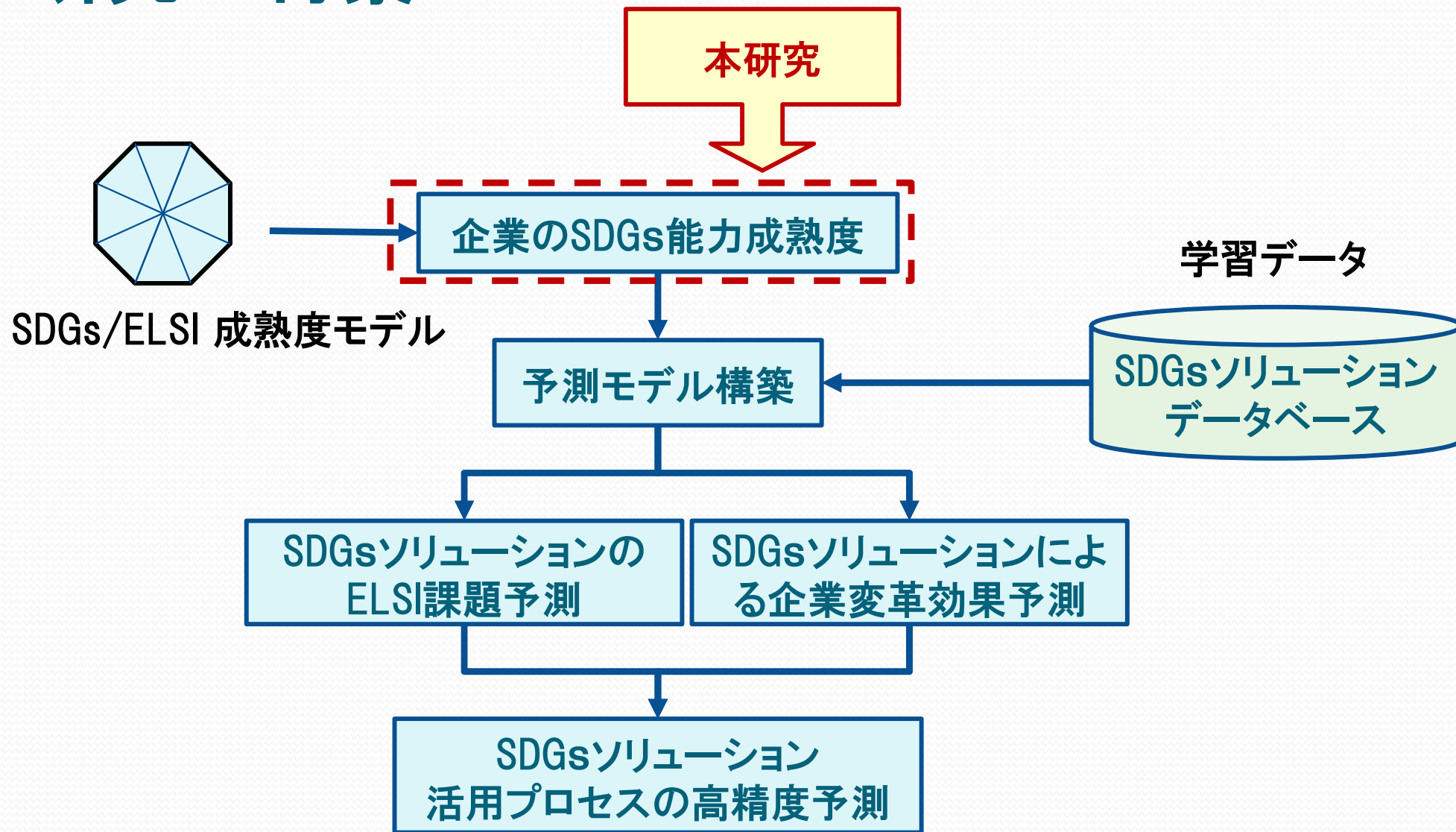
【課題】

1. 客観的な評価指標を用いてSDGsの取組み状況を可視化
2. 企業向けの評価指標がない

【本提案】

1. 企業が組織としてSDGsの取組状況を可視化
2. 5次元の組織能力指標を提案

研究の背景



SDGsソリューション展開プラットフォーム

SDGs成熟度指標

<p>SDGs基礎能力(5)</p>	<p>SDGsについての基礎を認識 SDGsの必要性を理解 SDGsソリューションの効果を理解 SDGs戦略の必要性を理解 最新SDGsソリューションの活用効果を理解</p>
<p>SDGsリスク分析能力 (7)</p>	<p>SDGsリスク管理原則を定義 SDGsリスク管理計画を定義 SDGsリスク管理手順を定義 SDGsリスク管理情報を定義 SDGsリスクを評価 SDGs問題情報を共有 SDGsリスク対応手段を定義</p>
<p>SDGs活用ビジョン構 築能力(9)</p>	<p>自社の戦略目標を達成する上でSDGsの役割が明確 SDGsが期待する役割を果たすために必要な組織を制度化 SDGsに対する投資を重点化 開発におけるSDGsソリューションの活用方針が明確 SDGs部門の役割が明確 SDGs部門に対する開発部門の役割が明確 SDGsに基づく評価に対する開発部門の結果責任が明確 SDGs戦略の推進担当が明確 経営とSDGs戦略の整合性の必要性を理解</p>
<p>SDGs活用コミュニ ケーション能力(7)</p>	<p>開発業務におけるSDGsソリューションの果たす役割を社員が共有 開発業務におけるSDGsソリューションの活用方針を社員が共有 SDGsソリューションの目的を開発部門が理解 SDGsソリューション導入後の開発業務の変化を開発部門が理解 開発部門とSDGs部門との間でSDGsソリューションを活用するための問題解決プロセスを定義 SDGsソリューションの活用事例を社内で共有する仕組みを定義 経営層, SDGs部門, 開発部門の 3部門間で, SDGsソリューションの投資対効果を評価</p>
<p>プロダクト デザイン能力(5)</p>	<p>SDGsソリューションに開発成果物を適応 あるべきSDGsソリューション成果物を定義 SDGsソリューション成果物の活用方策を標準化 社内および他社との開発業務の連携促進プロセスをSDGsソリューションに基づいて標準化 重複排除を目指したSDGsソリューションに対する開発プロセスを実現</p>

SDGs 成熟度水準

段階	説明
0	SDGs活動を実施していない
1	特定の部門で、特定のGoalについてSDGs活動を実施している
2	特定の部門内で、複数GoalについてSDGs活動を実施している
3	マニュアルを整備することにより、SDGs活動を複数部門で実施している
4	全社標準のマニュアルを整備して、SDGs活動を実施している

SDGs成熟度評価指標M

企業KのSDGs成熟度評価指標M

$$M(K) = (B(K) + R(K) + V(K) + C(K) + D(K)) / 5$$

ここで、 B_i , R_i , V_i , C_i , D_i を各次元の*i*番目の指標,

$$B(K) = \sum_{i=1..5} B_i(K) / 5, R(K) = \sum_{i=1..7} R_i(K) / 7$$

$$V(K) = \sum_{i=1..9} V_i(K) / 9, C(K) = \sum_{i=1..7} C_i(K) / 7$$

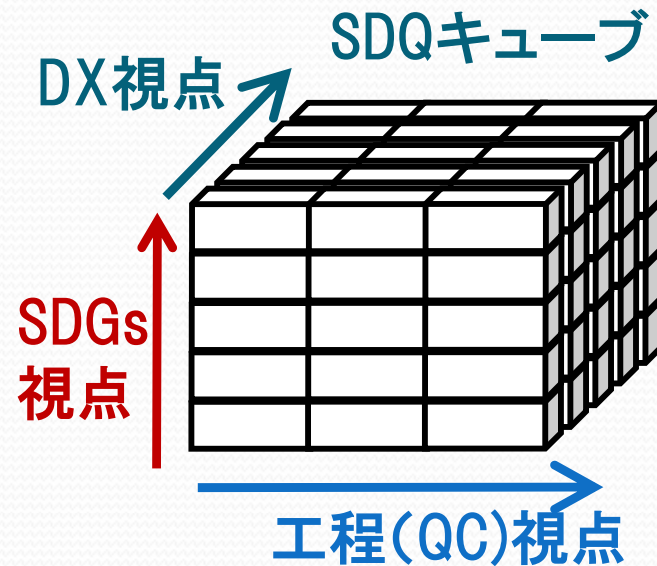
$$D(K) = \sum_{i=1..5} D_i(K) / 5 \quad \text{とする.}$$

[例] すべての指標B.V.R.C,Dについて企業Kが「特定の部門内で、複数GoalについてSDGs活動を実施している」場合,

$B(K) = R(K) = V(K) = C(K) = D(K) = 2$ となり、 $M(K)$ も2となる.

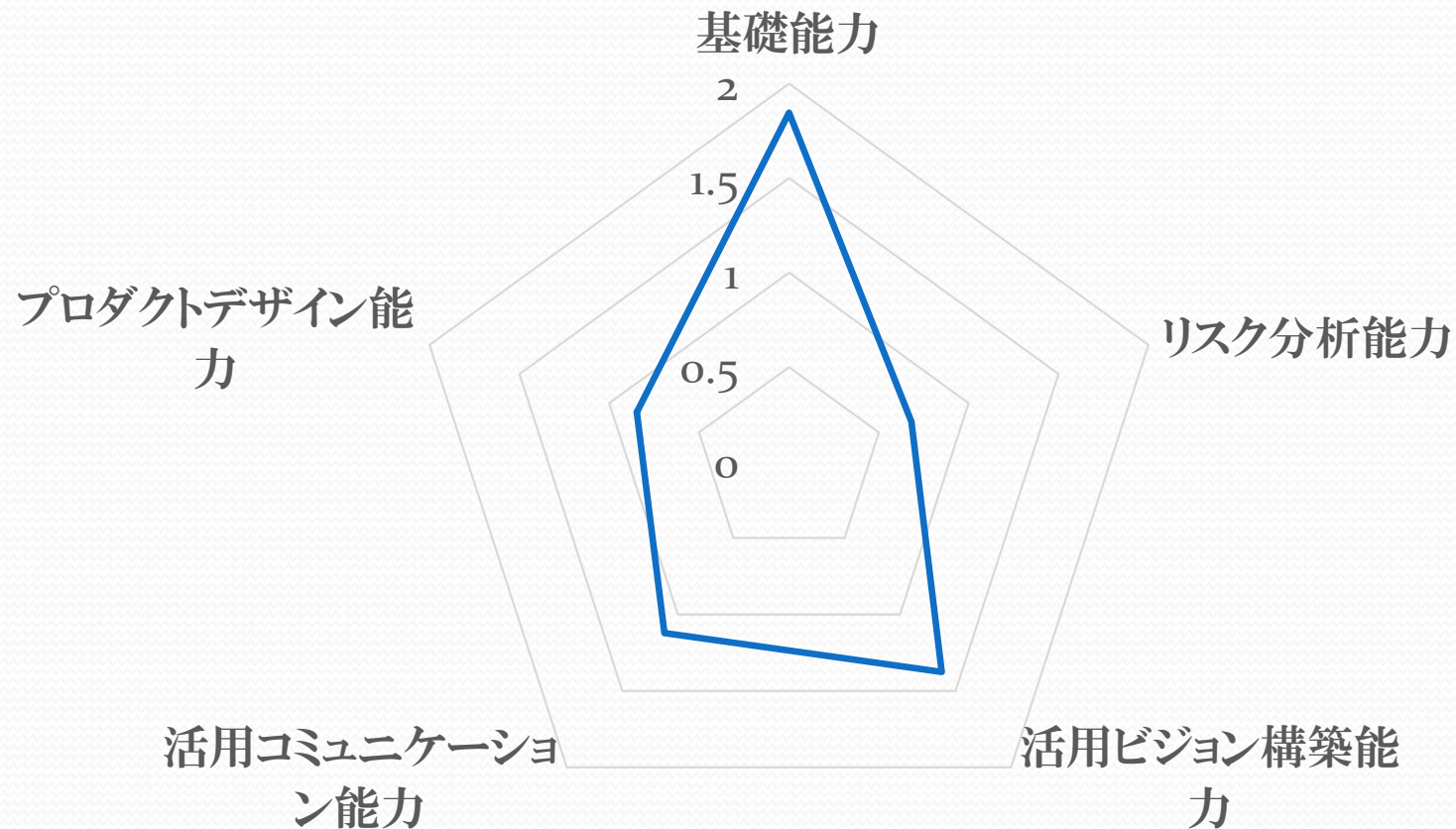
具体例

- 適用対象 中部地区のものづくり企業 13社
- 中部品質管理協会 「質価値創造研究会」の参加企業



チーム	候補
キューブそのものを創る	品質保証, SDGs, DXの専門家・担当者
キューブで決めた事柄を実践 自社事例を作る	バリューチェーン各階層 多様な部門の方々 実践現場を持つ方

SDGs成熟度指標の試行評価例

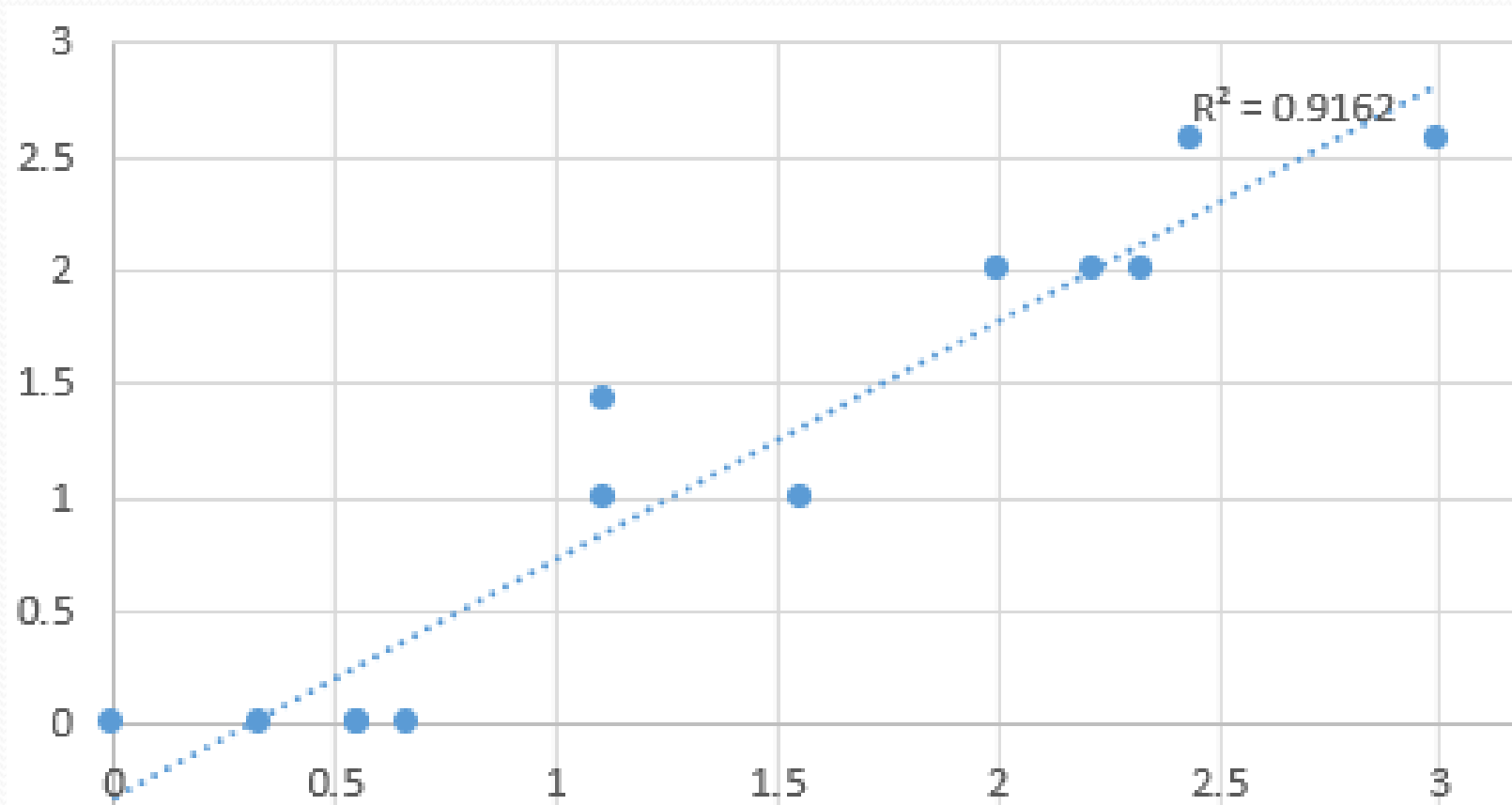


Correlation coefficient

	リスク分析 能力	ビジョン構築 能力	コミュニケーション 能力	デザイン 能力
基礎能力	0.101	0.631	0.759	0.576
リスク分析能力		0.376	0.174	0.470
ビジョン構築 能力			0.916	0.690
コミュニケーション 能力				0.565

Vision vs Communication

Communication



Vision

考察 有効性

組織能力成熟度に基づく、5次元からなる組織へのSDGsの導入
能力評価手法を提案

組織横断的な指標値の比較により、自社を他社と比較
指標値の相関分析により、成熟度を改善する活動を最適化



企業がSDGsを推進する上で、SDGs目標に対するKPIを可視化
するだけでなく、組織能力を含めた総合的な取組を推進できる

新規性：WCDCと5階層モデルの比較

- 組織におけるSDGsの推進準備能力を定量評価
- SDGsの取組みに焦点化した組織成熟度指標

適用性

- SDGsソリューション導入リスク予測
- 多面的なリスク識別に基づく総合的なSDGs課題予測手法
- 企業変革効果予測手法

横幹知としての能力成熟度指標

- SDGs能力成熟度指標は実践的知識
- 能力成熟度の次元は静的だが、指標値は動的に発展
- 組織変革の方向を示す知識
- 組織能力についての知識としての能力成熟度

議論 限界

- 適用事例の拡大が必要
- Webサイト品質の客観的評価が必要
- 定量的な有効性評価が必要

能力成熟度指標の比較

能力	ACRC	RSC	ITMC	SDGC
基礎	○		○	○
リスク分析	○		○	○
活用ビジョン	○	○	○	○
活用コミュニケーション	○	○	○	○
プロダクトデザイン	○	○	○	○
プロセスデザイン	○	○	○	○
投資適正化	○	○	○	
人材開発	○	○	○	

まとめ

企業におけるSDGs課題解決能力の成熟度を、組織面と管理面から評価する指標を提案

中部地区のものづくり企業
自社のSDGsへの取組み状況の自己診断に適用

各社の取組み状況を可視化
横断的に比較可能

今後の課題

- **SDGsソリューションと本指標との統合**
- **SDGs成熟度評価指標で技術的能力の考慮**
- **提案指標の試行適用企業の拡大**
- **SDGs推進に向けた組織文化変革**

システム思考で組織文化をデザイン

Why	What	How	Who
Purpose	Strategy	Culture	Employee
目的	戦略	行動指針	スキル

成熟度指標

「なぜ」=SDGsに対する「戦略」「行動指針」「能力」の定義に基づき, SDGsを推進

参考) Daimler, Melissa, ReCulturing: Design Your Company Culture to Connect with Strategy and Purpose for Lasting Success, McGraw Hill, 2022

Q&A

ご清聴ありがとうございました