特集 未来を担う若手社員の育成 ～サステナビリティ・ワーキンググループ～

TOKAIグループはサステナブルな企業経営を目指すにあたり、未来を担う若手社員の育成に力を入れています。2023年度からは、サステナビリティ経営の考え方やTOKAIグループのマテリアリティを社内浸透させることを目的として、若手社員を対象とした「サステナビリティ・ワーキンググループ(以下「サステナWG」)」をスタートしました。これまで2023年度から2025年度の3回にわたり活動を行っており、2026年度以降も継続的に実施しています。

●開催概要

若手社員約20名により年間を通してサステナビリティについて学びました

サステナWGでは、将来TOKAIグループを牽引できる人財を育成するため、グループマテリアリティやサステナビリティ経営の考え方を養う研修を行っています。グループ各社から若手社員を約20名集め、年間を通して、月に1回程度の頻度で集まり、気候変動対応や人的資本経営等テーマごとに学ぶとともに、社員同士の業務の情報交換やグループの様々な事業施設の見学を通して、事業に対する理解を深めます。最終的にはグループワークを通じて、経営層に対して成果報告を行います。

参加者からは、サステナビリティに関する知識の向上はもちろん、各自の業務とサステナビリティとの関連性への気付き、今後の業務に対する心構えの変化、そして人脈の形成等、多くのポジティブな意見を聞くことができました。

●最終成果報告

若手社員から経営層へ、サステナビリティ経営にかかる提言を実施

サステナWGでは、毎年3月のサステナビリティ推進委員会にて、最終成果報告を実施しています。本委員会は、代表取締役社長をはじめ社内外の取締役が出席する会議であり、若手社員から経営層に直接意見を発信することができる貴重な機会となっています。2024年度の最終成果報告では、参加者が4つのチームに分かれ、TOKAIグループにとっての重要課題が何か、そのリスク／機会に対するアクションプランとして何をすべきか、若手社員ならではの柔軟な発想で検討し発表しました。

2024年度サステナWG最終成果報告	Aチーム	Bチーム	Cチーム	Dチーム
最重要課題	少子高齢化に伴う人財確保の難化	生成AI普及への対応	脱炭素社会の実現	脱炭素社会の実現
アクションプラン	外国籍人財のさらなる活躍に向けた環境整備	生成AIの利用に向けた環境整備・人財育成	次世代エネルギー事業への参画	環境配慮型集合住宅プランの実現

2024年度スケジュール

7月 導入研修

サステナビリティを専門とする上田社外取締役による講演

8月 気候変動研修

気候変動課題を自分ごととして捉え、リスクや機会について検討

9月 事業施設見学

ガスホルダーや造船ドック、アクアプラント等グループ施設を見学

9月 自然資本研修

自社のサプライチェーン上の自然資本との接点を、依存・影響の観点で検討

10月 資源循環研修

循環型社会の実現における自社のリスクや機会について検討

11月 人的資本経営研修

TOKAIグループの人的資本経営におけるKPI達成に向けた施策を検討

12月 マテリアリティ研修

TOKAIグループのマテリアリティを学び、各チームにとっての最重要課題を検討

1・2月 最終成果報告準備

12月の検討内容を踏まえ、最終成果報告に向けて最重要課題とアクションプランについて深掘り

3月 最終成果報告

無事に発表を終え、最後は「笑顔」

特集 参加若手社員インタビュー ～サステナビリティに関するディスカッション～

**サステナビリティ・ワーキンググループ（サステナWG）に参加した若手社員は2023年度～2025年度合わせ60名を超えています。
その卒業生の中から6名に、本取り組みの内容と、サステナビリティや普段の業務に対する考え方の変化、今後の展望等について聞きました。**

一人ひとりの行動の変化が、グループや社会を変革していくと信じています

2023年度
㈱TOKAIコミュニケーションズ
ITサービス本部
営業支援部
原水 結衣

本研修を通し、グループの環境社会課題の解決に向けた取り組みを学びました。私が所属する情報通信事業においても、データセンターの消費電力を抑える等の取り組みを行っていますが、事業としては勿論、一人ひとりの行動変容もまた社会全体に価値をもたらすと信じ、私も生活の中でできることからやってみようという意識が芽生えました。

自分の業務に誇りを持って、TOKAIグループを広めていく

2024年度
㈱TOKAIホールディングス
人事戦略本部
ライフキャリア支援室
安藤 紫月

私は全国の大学生を対象としたTOKAIグループの奨学金事業の運営や、人的資本経営に関する業務を行っています。本研修を通してグループのサステナビリティ経営の重要性と、自身の業務がそれと直接的につながっていることを改めて確認でき、自身の業務により誇りを持てるようになりました。今後は奨学金事業の認知度をさらに向上させることが目標です。

多様性を尊重し、職場での公平な環境づくりに取り組みたい

2025年度
㈱TOKAIケーブルネットワーク
技術本部
技術部
川口 詩央

この研修で特に印象深かったのはDE&I（多様性・公平性・包括性）についての学びでした。自分の中にある無理解や思い込みに気付き、自分の言動を振り返ることの重要性を改めて実感しました。多様性を尊重し、誰も取り残さない社会を目指し、私自身もまず身近な職場で公平な環境づくりに取り組み、自己内省と他者理解の輪を広げていきたいと考えています。

サステナビリティ「経営」の理解を強みに、業務に活かしたい

2023年度
㈱TOKAI
管理本部
コーポレート統括事業部
業績管理部
愛波 秀律

私は予実管理、経営層への報告等経営を直に支える業務を担当しています。「サステナビリティ」は環境保護等CSRに近いイメージで、経営や本業とは遠い概念と思っていましたが、将来戦略や新規事業の拡大等を検討する上でも考慮すべき経営上の課題であると学びました。今後の業務に、今回の学びを活かしていきたいです。

一歩先の将来を見据えて、地域の安心安全を守りたい

2024年度
東海ガス㈱
供給工事本部
供給保安事業部
供給保安部
増田 朗人

私は普段、都市ガスの緊急保安対応を行っています。現場はここ数年、高温や風水害等異常気象の発生が増えており、それがGHGの増加に由来していることが良く分かりました。気候変動が進むと、ガス供給のサプライチェーン寸断等大きな影響を受ける可能性があります。そのような被害を防ぐために何ができるか考えていきたいです。

自分だからできる取り組みで持続可能な組織へ

2025年度
㈱TOKAIマネジメントサービス
管理部
山田 壮流

私は情報セキュリティや予実管理等、会社運営を支える業務を担当しています。本研修を通し、「サステナビリティ」は環境対策だけでなく従業員の働きやすさ向上やエンゲージメント強化といった“内側の継続性”も重要だと学びました。今後は私だからこそできる取組や従業員とのコミュニケーションを通じ、より働きやすく持続可能な組織づくりに貢献していきたいです。

特集 参加若手社員インタビュー ～最終成果報告を振り返る～

最終成果報告では、TOKAIグループにとっての最重要課題が何か、そのリスク／機会に対するアクションプランとして何をすべきかを検討し、サステナビリティ推進委員会で経営層に提言を行いました。2024年度のサステナビリティ・ワーキンググループ（サステナWG）卒業生の中から3名に、最終成果報告を行った感想について聞きました。

2024年度
㈱TOKAIケーブルネットワーク
ITシステム統括室
服部 文香

人的資本経営の重要性について改めて理解が深まりました

私のチームでは、少子化問題が最も重大なリスクであると考えました。将来の人口減少によって、従業員の確保が難しくなれば、持続可能な経営を目指すこともできません。そうしたリスクに備えるべく、外国籍人財がさらに活躍できる仕組みの整備や、AI活用による作業の効率化を提言しました。経営層にも、その着眼点について評価してもらえたと感じています。

この経験を、後輩にも継続・伝搬していけたら

社会課題を若手社員だけで検討するということはなかなか経験できるものではなく、自分たちなりに考え、意見を出すことの大切さを学ぶことができました。また本研修ではチームリーダーを任されることが多く、リーダーシップを養う貴重な経験にもなりました。

本研修は、継続・伝搬していくことが一番重要なのだと考えます。機会があればぜひ後輩たちにも取り組んでもらいたいです。

2024年度
㈱TOKAIコミュニケーションズ
システムソリューション本部
グループICT推進事業部
スマートオフィス推進部
田邊 啓太

脱炭素施策をリスク・機会の両面から検討しました

私のチームでは脱炭素社会の実現を最重要課題としました。それはガス・エネルギー事業をメインとする当社グループにとっての使命ですし、財務的影響も大きいと考えられるからです。一つの環境社会課題に対し、企業としてリスク・機会の両面が想定されることは私にとって大きな気付きでした。特に様々な事業を拡大している当社グループにおいては、多角的に物事を捉えることも重要です。

自分の事業だけではなく、広い視野でアンテナを高く情報収集していきたい

私たちが提案したアクションプランは、様々な事業を展開し挑戦するTOKAIグループの特性を踏まえ、「次世代エネルギー事業への参画」としました。例えば、現在水素エネルギーの活用が国内外で議論されていますが、TOKAIグループもエネルギー事業者として水素への関わり方を検討すべきタイミングなのではと思っています。私自身も、CATV事業に従事していますが、エネルギー課題を自分事として捉えられるようになったと思いますし、アンテナ高く情報を集めていきたいです。

2024年度
㈱TOKAI
建築不動産本部
建築設備事業部
ビジネスソリューション部
菊地 紘矢

TOKAIグループの強みである様々なインフラソリューションを、総合提案できるユニークなアクションプランを作成しました

私のチームでは脱炭素社会の実現を最重要課題とし、アクションプランはグループの様々な脱炭素関連商品を総合的に取り入れた「環境配慮型の集合住宅」の開発としました。当社グループはエネルギーやインターネット等様々なインフラを提供しており、それらを複合することで、プレゼンスを向上できるのではないかと考えています。

提案した内容を実現するため、普段の業務からサステナビリティを意識し行動していきたい

経営層からは「若手社員ならではの発想で新しい発見があった」とフィードバックを受け、達成感を感じられました。「環境配慮型の集合住宅」は、実現に向けてクリアしなければならない課題も多いですが、今後は提言した内容を現実的なものにしていくために、普段の業務においてもグループが目指すべき方向を認識して、先を捉えた動きができるようになりたいと思っています。

サステナビリティ推進委員会にて
プレゼンテーション

小栗社長より直接フィードバックを
受ける様子

特集 5社合同「サステナビリティ」勉強会・交流会を開催

2025年度のサステナビリティ・ワーキンググループ（サステナWG）では、第7回WGにおいて、5社合同「サステナビリティ」勉強会・交流会と題して、静岡県内の企業5社の若手社員を対象としたサステナビリティに関する勉強会・交流会を企画し、開催しました。5社から若手社員42名、各社のサステナビリティ担当者10名等、総勢約70名が参加しました。

「サステナビリティ」の活動は、個々の企業が単独で行うよりも、同じ地域に事業基盤を持つ企業同士が連携を深めることで、より大きな相乗効果を生み出すことが期待されます。今回、企業の枠を越えて、将来を担う若手社員が集まり、サステナビリティに関する知見を深めるとともに、企業間のネットワークを構築し、持続可能な未来へ向けた具体的なアクションを考えることを目的として、静岡ガス㈱様、㈱静岡銀行様、静岡鉄道㈱様、鈴与㈱様にご賛同いただき、5社合同「サステナビリティ」勉強会・交流会をはじめて開催することとしました。

開催概要

1. 勉強会

❶基調講演

- **講師**
  金沢工業大学SDGs推進センター所長
  平本督太郎氏
- **アジェンダ**
  「サステナビリティ経営とは何か？」
  「社会を変容させることは究極の顧客志向」
  ※グループワークを通じた理解促進を実施

❷各社のサステナビリティの取り組みの紹介

- **発表者**
  5社のサステナビリティ部門担当者
- **テーマ**
  「わが社のサステナビリティの取り組み」
  ※グループワークを通じた理解促進を実施

2. 交流会

金沢工業大学 平本督太郎様による基調講演

各社のサステナビリティの取り組みの紹介

ペルソナAIを活用したグループワーク

第一部では、金沢工業大学SDGs推進センター所長平本督太郎様をお招きし、サステナビリティに関する基調講演を行いました。講演では、社会課題を、「ある個人」にフォーカスすることで解決策を見出すというアプローチについて学びました。また、講演後は、参加者全員が7チームに分かれ、AIを活用したグループワークを実施しました。あらかじめ設定された人物像（ペルソナAI）に質問をし、その人物が抱える日常の困りごとや将来への不安を聞き出しました。そこから、サステナビリティに関する課題を抽出し、地域企業が協力して解決する方法をチームで話し合いました。最後に、ペルソナAIとのやり取りや議論内容を別のAIで要約し、チームごとに発表しました。

第二部では、5社のサステナビリティ担当者が自社の取り組みを発表し、参加者全体で理解を深めました。また、発表後は、チームを入れ替え、第一部と同様にグループワークを行いました。第二部では、各社の取り組みの共通点を踏まえ、地域に喜ばれる活動のアイデアを議論しさらにペルソナAIにも意見を求めてアイデアをブラッシュアップしました。ここでも、AIで要約した内容をチームごとに発表しました。

グループワークや交流会を通じて、静岡県内企業の同世代の方々と交流し、視野を広げる貴重な機会となりました。

詳細をコーポレートサイト「Stories」でも公表しています。