



(経験者募集) サステナビリティ担当<プライム市場>英語の読み・書き抵抗のない方
歓迎※週1~3回在宅勤務での就業可能

サステナビリティ経営の推進・浸透や情報開示、ESGに関する外部評価対応等

Job Information

Recruiter

WorkView Inc.

Hiring Company

東証プライム上場企業

Job ID

1492838

Industry

Internet, Web Services

Company Type

Large Company (more than 300 employees)

Job Type

Permanent Full-time

Location

Tokyo - 23 Wards

Salary

6 million yen ~ 8 million yen

Work Hours

フルフレックス制、リモートワーク可 ※9:30~18:30を基本とし、始業・就業の時刻を労働者の決定に委ねる

Holidays

・年週休2日制(土曜・日曜)、祝日・有給休暇・慶弔休暇・夏季休暇、年末年始休暇

Refreshed

September 5th, 2024 13:16

General Requirements

Minimum Experience Level

Over 3 years

Career Level

Mid Career

Minimum English Level

Daily Conversation

Minimum Japanese Level

Fluent

Minimum Education Level

Bachelor's Degree

Visa Status

Permission to work in Japan required

Job Description

サステナビリティ経営推進室のメンバーとして、当社のサステナビリティ経営に関する企画・実行業務全般をお任せいたします。

サステナビリティ経営は全事業領域をはじめ、さまざまな社内外のステークホルダーと共に成長していく視点が求められます。グループの持続的成長を担う部門として、サステナビリティ経営の推進により企業価値を高めることをミッションとしております。

【当社が手掛けた日本初のサービス・事業】

- ・日本で初めての個人用ホームページの作成
- ・ローソンに設置されている「Loppi」へのコンビニ決済システムの開発・導入
- ・「価格.com」や「食べログ」運営会社への投資と事業育成
- ・Twitterの日本導入支援
- ・統一型QRコード決済「クラウドペイ」の開発

地球温暖化や少子高齢化等の社会課題が顕在化する中、持続可能な社会に向けてテクノロジーによる社会課題の解決や緩和がこれまで以上に求められています。今回は当社のサステナビリティ経営推進室において、サステナビリティ経営の推進や開示・浸透、ESGに関する外部評価対応等を担っていただける方を募集いたします。2023年5月に設立された組織であり、メンバーと共にサステナビリティに関する企画立案・実行、組織・制度設計等にご自身のご経験やお考えを活かすことができるポジションとなります。

【サステナビリティ経営推進室について】

2023年5月に中長期的な企業価値の向上に結び付くマテリアリティの特定、方針策定や戦略の立案、情報開示等を担う部門として設置されました。「持続可能な社会に向けた“新しいコンテキスト”をデザインし、テクノロジーで社会実装する」をパーパスに掲げており、2024年3月にパーパスはサステナビリティ経営の方向性と同一であることから「サステナビリティ方針」としても掲げました。

サステナビリティ経営の推進は当社の存在価値と同一であり、大変重要な位置付けとなっています。

求人内容詳細

本求人では、サステナビリティ経営推進室にて、当社グループのサステナビリティ経営の推進・浸透や情報開示、ESGに関する外部評価機関対応等の業務をご担当いただきます。昨年5月に開設されたばかりの部署であることから、ほとんどの業務が非定型業務であり、新たなことに挑戦いただく「0⇒1」の仕事が大半となります。また、経営や事業部や管理部門等と直接的に関わることも多く、大変やりがいのある業務となります。

業務詳細

【サステナビリティ経営推進室に所属いただき、サステナビリティ経営の推進・開示・浸透、ESG外部評価機関対応等に携わっていただきます】

昨年度末に特定したマテリアリティに対するKPIの設定等を通じた経営と統合、初の発行となる統合報告書の作成、ESGに関する外部評価機関（CDPやS&P CSA等）への対応、サステナビリティ経営の社内への浸透に向けた施策、その他GHG排出量に対する対応、人権対応等に携わっていただきます。

【具体的な業務内容】

- ・マテリアリティに対するKPIの設定：
 - 他社事例の収集・分析、マテリアリティ毎のKPI案の作成、KPI案に対する部門ヒアリング、運用方法の検討、経営への上申と修正、サステナビリティ委員会の資料作成と付議、取締役会への上程
- ・統合報告書の発行：
 - 関係部門との制作物の調整・管理、コンサルティング会社・制作会社との調整、制作物の校正（文章、デザイン等）、サステナビリティ委員会の資料作成と付議、取締役会への上程、統合報告書の発行対応
- ・ESGに関する外部評価機関対応：
 - 外部評価機関（CDPやS&P CSA）の回答項目の確認、他社の回答分析、コンサルティング会社との調整、回答案の作成、関連部門への確認、回答対応、改善案の作成と該当部門への提案・調整
- ・サステナビリティ経営の社内への浸透：
 - 社内浸透への企画立案、浸透策の資料作成、関連部門との調整、施策の実行、効果検証

ポジション・この仕事の魅力

経営への直接的なコミュニケーションや全部門の責任者や担当者等と関わりながら、全社視点かつ未来視点での持続的な企業価値向上をデザインするというミッションを具現化するための企画立案や実行をご経験いただけます。

また、2023年度に始動したチームのため、組織や体制として未整備の部分はありつつ、既存にとらわれずに、サステナビリティ経営に関する施策全体の企画立案や実行、組織の構築等にチャレンジできることが魅力です。

- ・適宜報告・連絡・相談ができるよう、日々の情報共有や週次での担当執行役員等のメンバーを入れたMTGを設定しサポート
- ・伸ばしたいスキルや今後のキャリアステップ、課題等について共有する1 on 1を定期的に設定し、中長期的なキャリアを意識したスキルアップや課題の解決についてサポート
- ・新しく制度や仕組み、企画等を創り上げていくため、アイデア・意見を提案できる環境

入社後に関して

【入社後フォロー】

■OJT

入社後、上司や同僚社員と一緒に並走しながら担当業務や業務知識を吸収していただきます。そして数か月を目安に、一人で業務をリードいただくことを想定しています。

【キャリアパス】
実績・適正を見ながら、マネージャーとしてマネジメントに携わることやエキスパートとして専門性を高めていくことが出来ます。また年1回の社内公募制度で、サステナビリティ以外の他事業部へのキャリアチャレンジも可能です。

働く環境

- ・完全週休2日制
- ・年間休日123日
- ・5日以上の連休取得可能

休みも取りやすい環境のため、メリハリをもって働くことが可能です。

※週1～3回在宅勤務での就業可能。半日在宅、半日出社等も可能。

Required Skills

【必須条件】
・事業会社のサステナビリティやESG、CSRに関わる業務担当としての経験をお持ちの方

【歓迎条件】
・同規模、同業界の会社でのサステナビリティに関する業務の経験
・経営企画や事業開発の経験
・部門横断型のプロジェクトをリードする経験
・CDP、S&P CSA、FTSE、MSCI等の格付け機関対応の経験
・0→1での新規事業立ち上げ経験
・英語の読み・書き抵抗のない方歓迎

【求める人物像】
・周囲を巻き込みプロジェクトを進めていくことができる方
・業務完遂までの段取りを自ら考え、責任を持って進めていくことができる方
・目的意識を持ち、抽象度の高い課題に柔軟に取り組める方

Company Description

人と組織の最高の出会いを演出する Maximize opportunities for people and organizations

避けては通れないIT業界の人材難時代、人材採用を取り巻く環境は大きく変化しています。ワークビューは企業ごとに適したタレントアクイジションを構築し、採用人事から戦略人事への変革をサポートします。

・人材紹介/転職支援

”人が介する価値”を最大限発揮した、人と企業の可能性の最大化
私たちは、ただ仕事をあてがうのではなく、個人の「その人らしさ」、企業の「性質」まで見極めた最高の出会いを演出します。
各領域に精通したキャリアコンサルタントが、分業による伝言ゲームのない「両面型」の特性を活かし転職の成功まで伴走します。

・戦略人事コンサルティング

優秀な人材を獲得する為のHowToを企業の経営戦略とセットで考案
採用戦略コンサルティングからリモートアシスタントのアサインまで、戦略人事のパートナーとして、能動的採用戦略への転換を支援します。

<タレントアクイジションとは何か？>

この数年、海外を中心に、自社の採用担当の役職名に「リクルーティング担当」ではなく「タレントアクイジション担当」を使う企業が増え、採用人事のトレンドになりつつあります。
大きな違いとして、リクルーティングが、既に定義されたポジションごとに期間を定め応募者を募り、来た人材の選別をしていくことに対して、タレントアクイジションは、将来の自社から逆算し、短期長期の採用ターゲットを定義、採用、ブランドを構築し、候補者の獲得活動と同時に将来の戦力になりうる人材をプールしていくといった、より広範囲で経営戦略と密接した、継続的な攻めの活動を差します。
ワークビューはタレントアクイジションの構築に伴走する事で、人と組織の最高の出会いを演出します。