

# かながわ SDGs パートナーへのインタビュー調査結果報告書



## KANAGAWA SDGs PARTNER

神奈川県 | SDGs未来都市 私たち一人ひとりの行動が、未来につながる。



2024年6月30日

一般社団法人神奈川県中小企業診断協会

公益推進部 2023年度SDGsプロジェクト

実態調査・事例作成チーム

## 目次

|                              |    |
|------------------------------|----|
| はじめに .....                   | 1  |
| 1. エバラ食品工業株式会社.....          | 2  |
| 2. 株式会社清光社 .....             | 7  |
| 3. 株式会社ダイイチ.....             | 13 |
| 4. 株式会社デコリア.....             | 18 |
| 5. 株式会社日本フードエコロジーセンター .....  | 24 |
| 6. 株式会社ネオジャパン .....          | 29 |
| 7. 日崎工業株式会社.....             | 40 |
| 8. 富士ソフト企画株式会社.....          | 46 |
| 9. 堀硝子株式会社 .....             | 50 |
| 10. 株式会社マルチフロアーコーポレーション..... | 55 |
| 11. 公益財団法人横浜 YMCA .....      | 60 |
| おわりに .....                   | 67 |

## はじめに

### 1. 調査・事例作成の目的

企業の SDGs への取り組みに関しては、すでに国や神奈川県等から数多くのガイドブックや事例集が公開されていますが、当調査・事例作成チームは、

- 企業が SDGs に取り組むうえでの問題、課題を深掘りする
- 優れた事例を紹介し SDGs に取り組む県内企業のすそ野拡大に貢献するという二つの目的を掲げ調査することにしました。

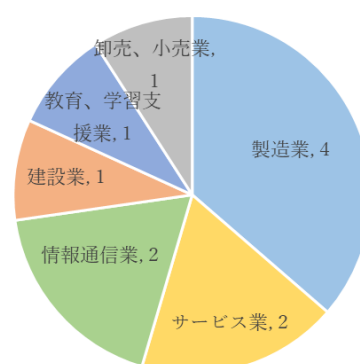
### 2. 調査対象

2023 年に当協会が行ったアンケート調査にご回答いただいた「かながわ SDGs パートナー」29 者にインタビュー調査へのご協力をお願いしました。

その後、調査数を増やすため、RE100 を宣言している等の「かながわ SDGs パートナー」22 者を選定し、追加でご協力をお願いしました。

その結果、11 者（11 者/51 者 21.6%）にご協力をいただきました。11 者の業種内訳は右図の通りです。

調査対象の業種と者数



### 3. 調査手法と執筆分担等

調査手法は、経営者さま及びご担当者さまへのインタビュー形式とし、インタビューのなかで特定事項について深く質問する半構造化インタビューとしました。

なお、当協会の 2023 年度 SDGs プロジェクトの推進メンバーと各インタビュー先への取材、原稿執筆者は 69 頁のとおりです。

## 1. エバラ食品工業株式会社

### 1 企業・事業概要

エバラ食品工業株式会社は、1958年に設立された、神奈川県横浜市西区に本社を置く日本の食品メーカーです。焼肉のたれやその他の家庭用・業務用調味料の製造販売を手掛けています。社名は、創業者の森村國夫氏が、以前に事業を行っていた地名（東京都荏原区、現在の品川区）にちなんで名付けられ、創業当初はソースとケチャップの製造から始まりました。1980～90年代にかけて自社工場を国内3か所（群馬、栃木、岡山）に建設し、生産能力を拡大、1984年には広告代理店の横浜エージェンシー（現、横浜エージェンシー&コミュニケーションズ）を、1990年にはエバラ物流を設立しています。海外展開は2005年の中国（上海）をはじめ、現在は東アジア・東南アジアを中心とした6つの国や地域で拠点を構え、調味料の販売をしています。現在の事業概要は図表1の通りです。国内外に複数のグループ企業を持ち、食品市場へ幅広く商品およびサービスを提供しています。

こころ、はずむ、おいしさ。



同社ブランドロゴ

同社のブランド・ステートメントは「こころ、はずむ、おいしさ。」で、お客様への情熱とチャレンジ精神を力に、人を惹きつける「新しいおいしさ」と、期待で胸が膨らむ「ワクワクするおいしさ」を通じて、人と人との絆づくりの機会を広げていきたいという思いが込められています。

(図表1)

| 項目     | 概要  |
|--------|---|
| 所在地    | 本社：神奈川県横浜市西区みなとみらい4丁目4番5号<br>横浜アイマークプレイス14階   |
| 創業・設立  | 1958年設立   |
| グループ会社 | 株式会社エバラビジネス・マネジメント<br>株式会社横浜エージェンシー&コミュニケーションズ<br>株式会社エバラ物流<br>丸二株式会社<br>ヤマキン株式会社<br>株式会社スギショーテクニカルフーズ<br>EBARA SINGAPORE PTE. LTD.<br>荏原食品（上海）有限公司<br>荏原食品香港有限公司<br>台湾荏原食品股份有限公司<br>EBARA FOODS (THAILAND) CO., LTD. |

|           |   |
|-----------|---|
|           | EBARA FOODS MALAYSIA SDN. BHD.  |
| 事業内容      | 調味料食品の製造販売  |
| ミッション（役割） | 「こころ、はずむ、おいしさ。」の提供<br>「人を惹きつける、新しいおいしさ」と「期待で胸が膨らむ、ワクワクするおいしさ」を通じて、人と人との絆づくりの機会を広げていくことを目指している。                        |
| SDGs 方針   | "「こころ、はずむ、おいしさ。」の提供"という企業理念および行動指針に基づく事業活動を通じて、より多くのステークホルダーの皆さまに「自分らしいたのしさ、心身のすこやかさ」をお届けし、企業の持続的発展と環境・社会との調和を目指している。 |

## 2 SDGs に取り組んだきっかけ

1994年に「エバラ環境宣言」を打ち出し、容器包装の軽量化・薄肉化等から環境活動をスタートさせました。ESG投資やエシカル消費等への関心の高まりとともに、環境活動を「SDGsへの取り組み」として発展させたのは、2019年から始まった5か年の中期経営計画「Unique 2023」のタイミングです。経済的価値を追い求めるだけでなく、社会的価値との両立を目指さなければ生き残れないと考えたからです。



活動の一環である製品容器の省資源化

## 3 SDGs に取り組む目的

近年、自然災害の激甚化や人口問題、資源の枯渇、人権問題、地政学リスク等さまざまな環境・社会課題がこれまで以上に浮き彫りになり、事業継続に関するリスクが顕在化しています。エバラ食品を取り巻く環境においても、食に対する関心の二極化や嗜好の細分化が進んでおり、生活者の一人ひとりに寄り添った食への対応が求められています。変わりゆく市場環境に対応するため、また事業活動を持続可能なものにするためには、サステナビリティ活動が必要不可欠であり、そうした取り組みがSDGs目標の達成、そしてエバラ食品グループの持続的成長につながると考えています。

## 4 取り組んでいるSDGsの目標

取り組んでいるSDGsの目標は多岐にわたります。

容器包装の省資源化、事業活動における食品ロスの削減やCO<sub>2</sub>排出量の削減、人権や環境に配慮した原材料の調達、組織と人材の活性化等さまざまな施策を実施しています。



同社が取り組む SDGs

その詳細は下記 URL にて確認することができます。

公式 Web ページ： <https://www.ebarafoods.com/company/csr/>

## 5 SDGs への取り組み体制等

### 5.1 社内の取り組み体制

2021 年度に部門横断組織である「SDGs 推進プロジェクト」を立ち上げ、経営企画部門が取りまとめをする形でマテリアリティ（重要な課題）の特定や具体的な施策を検討しました。決定した施策を推進するため、2022 年 7 月には「サステナビリティ基本方針」の策定と取締役を構成員とする「サステナビリティ委員会」を設置。同委員会では、サステナビリティ戦略の策定や施策の進捗管理等を行っています。

### 5.2 社内への啓発活動

ポータルサイト（従業員用の Web ページ）上でさまざまなサステナビリティテーマと自社との関係性を書いた記事を投稿し、全社への啓発活動を実施しています。記事の導入部分には 3 行要約を入れることで、短時間で内容が伝わるような工夫をしています。

### 5.3 社外講師による勉強会の開催

社外から講師を招き、全グループ従業員を対象とした勉強会を開催しました。製造部門等、リアルタイムで参加できない従業員のために、アーカイブ視聴ができるよう動画を共有し、時間や場所にとらわれず学べる体制を整備しています。

### 5.4 SDGs の各ゴールに対する目標設定

環境関連の目標は従前より設定しているものがありましたが、それ以外の施策については定量的な目標を設定しにくい状況であったため、まずは定性的な目標を掲げてスタートしました。2024 年度から始まる新中期経営計画では、目標の定量化も進めていきたいと考えています。

## 6 SDGsに取り組んだ効果・メリット

「取り組みにより業務の捉え方の変化を実感した」、「実務レベルでの改善活動が活発になった」等、効果がありました。

### 6.1 長期的な経営視点への気づき

短期的な目標達成だけにとらわれず、外部環境変化に伴う機会とリスク両面の把握と、それを踏まえた長期的な視点にたった方針策定の必要性に気づきました。特に、持続可能な原材料の安定調達や、心身の健康への貢献等の重要性をあらためて考えるきっかけになりました。

### 6.2 人権尊重への取り組み

原材料の安定調達には環境面のリスクだけでなく人権リスクを把握し、是正をすることが重要と考え、2023年度には各部門・グループ企業の代表者で構成される「人権尊重プロジェクト」を立ち上げ、人権リスクの特定・評価を進めました。今後はサプライチェーン全体に目を配り、人権リスクの是正・軽減に向けた取り組みを実施してまいります。

### 6.3 既存業務の理解が深まり行動へ

人権尊重プロジェクトの中で、あらためて人権とは何かを学んだ際、「作業服への更衣時間も就業時間」とする考えを社内で共有するシーンがありました。また、取引先等へ送付する緩衝材をプラスチック製のものから、紙製のものに一部変更する等、少しずつではありますが、サステナビリティやSDGsを理解し、従業員自らが業務に取り入れる動きが広がっています。

## 7 SDGsに取り組むためのポイント

事業体が大きくなると、SDGsへの取り組み姿勢において、従業員間でのばらつきが問題になりやすいですが、同社は積極的な情報発信と全従業員を対象としたセミナーの実施等を通じ情報格差を減らすことで、対応していることが印象的でした。

また、自社ブランディングへの取り組みであるとの認識を持つことが、継続的な活動意欲の源泉となっていると感じました。

## 8 今後の課題、抱負

マテリアリティの見直しも含めて「エバラ食品」らしいサステナビリティ活動へ進化させていきたいとのことでした。

「現状は、以前から実施してきたCSR活動（企業が組織活動を行うにあたっての社会的責任）をSDGsとひもづけている状態であり、積極的にSDGsへ取り組んでいるとは言い難い。今後は自社グループだけでなく社会や環境の持続可能性を考慮したサステナビリティ活動にしていきたい。」と高い目標を見据え、さらなるステップアップを進めている点が印象的でした。

## 9 まとめ

同社は、SDGs への取り組みを通じて社会的責任を果たし、持続可能な発展を目指しています。食品メーカーが取り組みやすいフードバンク活動や商品パッケージの省資源化等にとどまらず、食育や人権問題にも真摯に取り組んでいます。また、その運用体制もさまざまな工夫を凝らしています。

特に印象的であった取り組みは、外部講師の招へいと社内ポータルサイトでの啓発活動です。どちらも、全社での取り組みを後押しする画期的な事例であると感じました。

外部講師の招へいを実施することは、第三者目線の意見を取り入れ、自社の立ち位置を確認し、活動の方向性を修正することに役立ったそうです。これは、企業風土に根付く問題解決にヒントをもたらしたのではないかと考えます。

リーダー等の役職を務めるメンバーは比較的社歴が長いため、自社独自の偏りに気が付きにくく、新入社員や中途社員はその社内風土に違和感を覚えることがありますが、声を上げにくい等、社内風土の影響を受けた問題は表に出にくいのが特徴です。それを俯瞰的な視点で捉える機会を設け、気づき、改善につなげている活動であると感じました。

また、社内ポータルサイトでの啓発活動は、日々の業務に埋もれがちな SDGs 活動を呼び起こす点においても重要な役割を担っているようでした。

同社の取り組みは幅広く、大企業らしさを感じる一面があります。しかし、SDGs 活動の運用の手法等は事業規模に関係なく参考にできるほど、地道な活動であり、着実に実績を積み重ねて活動を実施しているものでした。

## 2. 株式会社清光社

### 1 企業・事業概要

株式会社清光社（以下、清光社と表記します。）の概要を図表1に記します。

清光社は二つの柱で事業を展開しています。一つが清掃や設備の保守管理、警備等を行う総合ビルメンテナンス事業です。もう一つが、パブリックビジネスで指定管理者として、公会堂や地区センター等を運営するほか、水道料金の徴収業務も請け負っています。

(図表1)

| 項目     | 概要   |
|--------|--|
| 商号     | 株式会社清光社  |
| 本社所在地  | 〒231-0023<br>横浜市中区山下町1番地 シルクセンター国際貿易観光会館内<br>電話：045-681-2166（代表） FAX：045-664-5614  |
| 資本金    | 40,000,000 円   |
| 設立年月日  | 昭和33年9月17日   |
| 従業員    | 約1,700名  |
| 経営理念   | 常にお客様の期待と信頼に応える<br>会社と社員が共に成長し、安心して働ける会社を築く  |
| 提供サービス | 設備保守管理業務、清掃管理業務、環境衛生管理業務、ホスピタルサニテーション管理業務、保安警備業務、駐車場管理業務、受付案内・電話交換等サービス業務、ホテル・客室・マンション管理業務指定管理者による公の施設管理・運営等業務、水道メーター検針および料金整理業務 |

### 2 SDGsに取り組んだきっかけ

最初は、代表の「SDGsというものがあるからやってみよう。」という思いから始めました。まずは、自然環境を良くするといった具体的なSDGsの活動から始めるのではなく、事業内容の整理の意味を含めて、清光社が営む事業内容の項目とSDGsの目標をリンクさせることから始めました。

### 3 SDGsに取り組む目的

#### 3.1 事業内容の整理

前述の事業内容の項目とSDGsをリンクさせ、事業内容を整理します。また、同時にISOの取り組み内容も確認します。

### 3.2 労働環境の整備

清光社は、「人」を介してお客様にサービスを提供します。そのため、従業員の労働環境を大切にしています。法令順守は当然のことながら、清光社の労働環境とSDGsの目標をリンクさせ、労働環境整備を行っています。清光社では特に「女性活躍」に着目し、積極的に取り組んでいます。

## 4 SDGs への取り組み内容

清光社では継続的にSDGsの取り組みを行っており、その内容を定期的に清光社ホームページ内のSDGsページ(<http://www.sks-seikosha.co.jp/SDGs/>)で公開しています。その内容の一部について、下記に紹介します。

### 4.1 リビエラ湘南ビーチクリーン@江の島への参加

「かながわSDGsパートナー」メンバー主催のビーチクリーン活動へ参加しました。SDGsについて考えて、未来の地球のために私たちができることを考えていきます。藤沢市長をはじめ、多くの参加者と共に江の島周辺のゴミを拾いました。

(図表 2) <http://www.sks-seikosha.co.jp/SDGs/2023/05/post-12.php>

「リビエラ湘南ビーチクリーン@江の島」に参加しました



### 4.2 水源エコプロジェクト

横浜市の水源である道志村にある水源林の環境整備費としての寄付や、道志村水源林100年記念事業の一環として実施される記念植樹への寄附を行いました。

また、横浜市水道局のご協力を賜り、従業員の中から希望者を募り道志村を訪れました。

道志村水源林に触れ、横浜水道の歴史および水源林の大切さを学習し、間伐体験、植栽体験等を行いました。

職場以外での貴重な体験・共同作業により、従業員同士の親睦も深まりました。

(図表 3) <http://www.sks-seikosha.co.jp/SDGs/2021/04/post-1.php>



#### 4.3 男女共同参画への取り組み

当社は、男女が共同して参画できる制度または慣行について配慮し、女性の就業支援、男女が働きやすい職場環境の充実、子育て世代職員への配慮等、ダイバーシティ・マネジメントの実現へ取り組んでいます。

取り組みの内容として、女性の責任者登用、ライフステージに配慮した始業・就業時間の設定を行っています

女性責任者の積極登用を行っており、各事業所でも活躍しております。

(図表 4) <http://www.sks-seikosha.co.jp/SDGs/2021/04/post-4.php>



ハラスメント研修

女性活躍推進研修

#### 5 SDGs に取り組んだ効果・メリット

清光社の取り組みは、働いている従業員が、より良い環境で働いているか、人が集まりやすい事業所となっているかが重要であり、長く働いていただけている方が多いことが、当たり前に行っているSDGsの取り組みとリンクしている効果と考えられます。また、お客様からの信頼にもつながっていると考えられます。

#### 6 SDGs への取り組み体制等

清光社の取り組み体制は、社長をトップとし、推進担当者が各部門へ社内啓発活動の実施、SDGs 活動の取りまとめ、社外報告しています。社長は経営方針と予算を決定し、この経営方針から部門目標が作成されます。また、予算には SDGs に取り組むための

ものも含めています。

各部門の目標と SDGs の目標を推進担当者と各部門で摺合わせ、リンクさせます。各部門は部門目標達成のため、業務を進めます。これにより、各部門の業務そのものが SDGs の取り組みとなります。得られた結果は推進担当者に取りまとめて、社外へ報告します。

以上の取り組み体制により、事業を進めることそのものが SDGs の取り組みを進めることに繋がっています。

## 7 従業員への SDGs の啓発、浸透

従業員への社内啓発は、推進担当者が社内ですぐ行われている会議の一部の時間を使い行っています。例えば、1時間の会議で、最後の終わり10分を使います。これにより、社内会議参加者に対して、SDGsに関する理解を深めています。

## 8 SDGs に取り組むためのポイント

清光社では継続して SDGs に取り組んでおり、2021年からホームページ上でその内容について報告しています。ポイントは SDGs のための取り組みを行わないことと、自分たちでもできることから始めていることです。

例えば、前述の通り、清光社の SDGs の活動は部門の目標とリンクしており、清光社内では「普段行っていることが SDGs」と従業員に浸透しています。

また、清光社が始めた活動の一つにペットボトルキャップ分別回収活動がある。こちらも提供サービスである「清掃管理業務」の一環として行っており、特別に難しい内容ではないと感じています。

以上から、SDGsに取り組むことが従業員に対して負担とならないように工夫し、継続的に SDGs へ取り組んでいます。推進担当者はこれらの活動を振り返って「普段行っていること、そのものが SDGs の活動なのだ」と気づきがありました。

## 9 今後の課題、抱負

清光社は、課題として、SDGsに取り組む人材の育成が必要と認識しています。

例えば、清光社では経営層と推進担当者を中心にグリーン調達を推進しています。そのため、経営計画作成時、グリーン調達のための予算を取っています。グリーン調達の内容として、リサイクル素材を使った制服の導入を進めようとしています。しかし、現在使用しているポリエステル製のものよりも、着心地が悪く、購入コストが高いことから実際に使用する現場では定着していません。

清光社内では、従業員の SDGs に関する理解を深めつつ、制服製造業者の技術革新による素材の改善や制服コストの削減にも期待しています。

(図表 5)



株清光社は、環境に配慮して  
エコマーク認定の制服  
「エコポロシャツ」(ミドリ安全)  
エコマーク認定の清掃資機材  
「マイクログロスECO等」(山崎産業)  
を使用しています



エコポロシャツ

前述の通り、社内啓発としては、推進担当者が社内会議の終わりに決められた時間を使い行っており、会議に参加している人は意識が高いです。しかし、参加していない人はまだまだ SDGs への取り組みに関する意識が低く、課題と感じています。全社的に進めていくためには、社員一人一人が SDGs への意識を持ち、SDGs の理念である持続可能性について学び、グリーン調達か、コスト意識か、どちらを選択すればより良い SDGs になるか判断できる人材育成が必要と課題認識しています。

中小企業が SDGs を進める上では、自治体の支援も必要と考えています。

経営者の視点からは、減税等のインセンティブ等税制優遇制度があればより周知が広がるのではと考えております。

清光社の推進担当者視点からは、「エコチューニング」を広めて欲しいとのこと。

「エコチューニング」は国が目指す脱炭素社会の実現に向け、建物のエネルギー分野で貢献を目指す環境省の事業です。(出典：エコチューニング推進センターホームページより <https://eco-tuning.j-bma.or.jp/contractor/feature/>)



具体的な内容として、例えば設備の稼働を調整した省エネルギー化があげられます。現在の多くのビルは、1,000人が建物に入る想定で空調設備をいれていますが、実際は500人程度しか入っていません。そこで、空調の温度を調整し効率よく運用する事で、省エネさせます。清光社にはエコチューニングの資格を持つ従業員がいます。

この「エコチューニング」は現在、国の入札要件となっているのみで、民間に広く普及していません。これが民間へ広まれば、事業を通じてSDGsが進むと考えています。

## 10 まとめ

清光社のSDGsの取り組みの特徴として、SDGsの目標について理解し、事業の目標とリンクさせています。このことから事業を行うことそのものが、SDGsにも貢献していると感じています。

今後の展開として、グリーン調達等環境面も重要ですが、地域社会への貢献が責務と考え、一歩踏み込んだSDGsの取り組みとして、健康経営や女性活躍をさらに積極的に行っていきたいというメッセージを頂きました。これを契機に事業のさらなる成長が期待されます。

### 3. 株式会社ダイイチ

#### 1 企業・事業概要

株式会社ダイイチは、1947年千葉県木更津市に創業した「洋服店すずや」に始まります。戦後、衛生法の徹底で、食品・美容業界向けに白衣需要が高まっていた時代に、白衣の製造販売で売上を伸ばし、1951年、主要販売先があった横浜に、移転します。しかし、横浜に移転したものの、新規顧客開拓に苦勞します。そんな中、米軍将校クラブの総支配人が、ダイイチの技術力を評価し、ウェイトレスのユニフォーム製造の仕事を持ってきます。最新のファッションナブルなユニフォーム製造という難しい課題が与えられたものの、創意工夫したダイイチのデザインは気に入られました。これが、ダイイチの企画提案営業の原点であります。

現在では、白衣製造から、企業のアイデンティティを表現するコーポレートユニフォームを主力とし、「ユニフォーム事業を通じて人と環境との調和を創造」を経営理念に掲げ、様々なユニフォームの企画・デザイン・製造に力を入れ、事業を拡大させています。

また、近年では、防災備蓄品の販売にも力をいれています。

現在、横浜の本社に加え、横浜総合卸センター内に、物流センター・商品センターを兼ねた東名営業所、静岡営業所に拠点を有しています。

(図表 1)

| 項目        | 概要  |
|-----------|---|
| 所在地       | 本社：神奈川県横浜市中区宮川町 3-89  |
| 創業・設立     | 1947年千葉県木更津で、洋装店として創業。1951年横浜に移転。1953年会社化。1970年現社名に変更。  |
| 事業内容      | ユニフォームの企画・製造・販売、防災備蓄品販売   |
| 事業拠点      | 本社（横浜市中区）、東名営業所（横浜市瀬谷区）、静岡営業所（静岡市駿河区）   |
| 資本金       | 6,450万円   |
| 従業員数      | 95名（男子49名、女子46名）*2022年2月現在  |
| 売上高       | 30億2千万円*2022年2月現在   |
| ミッション（役割） | ユニフォーム事業を通じ、「人と社会が輝くみらい」をつくりだす。   |
| SDGs方針    | ダイイチの事業活動を通じて、お客様（社会）に生まれる変化を、ロジックモデルの「アウトカム」で可視化し、指標の達成度を、毎年測定（アンケート調査）することで、PDCAを回し、社会と環境への影響を改善する。 |

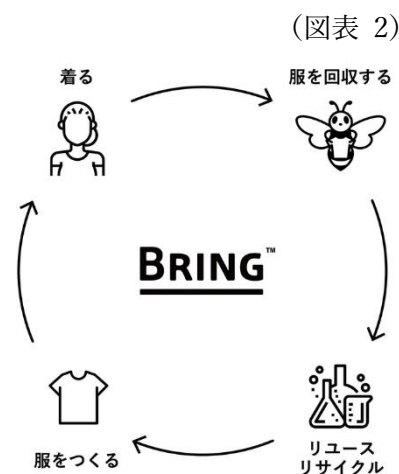
## 2 SDGsに取り組んだきっかけ

もともと、環境や社会貢献への意識が強く、毎週、全従業員で本社周辺エリアの清掃活動を行っていたほか、NPO「美しい港町横濱をつくる会」の一員として、地元企業とともに、市内最大規模の一斉清掃を実施していました。

そんな中、2017年、顧客よりグローバルでのコーポレートブランドを強化するために、「環境に配慮したユニフォームを作ってほしい」という依頼がありました。このプロジェクトが、SDGsについて本格的に取り組むきっかけになりました。ここで

は、繊維生産量の約6割を占めるポリエステル製の古着を回収し、原料に戻す取り組みを推進している株式会社 JEPLAN（神奈川県川崎市）の、「服から服をつくるサーキュラーエコノミーブランド」BRINGのシステムを活用し、着用済みユニフォームの資源循環を実現しました。

これをきっかけに、ダイイチは、ユニフォームを購入している顧客へ積極的にリサイクルを推奨し、SDGsへの取り組みを、さまざまな分野に広げていきました。



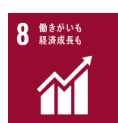
## 3 SDGsに取り組む目的

ダイイチが製作・販売するユニフォームをお客様がご利用いただくことで、お客様がステークホルダーから環境や社会に配慮していると認識され、企業イメージと認知度が向上する。その結果、企業に合った人材が集まり、仕事への意欲が高まり、働く人のやりがいや充実感が生まれ能力が発揮される。そして最終的に、ダイイチが提供したユニフォームを着用する全ての人が誇りと喜びを持って働き、企業の価値が向上し地域経済が活性化し、その地域が輝くことを目指しています。

## 4 取り組んでいるSDGsの目標



**5. ジェンダー平等を実現しよう**（あらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する）女性の意見を反映して男女兼用パチッとパンツを開発し、第1回神奈川県でしこブランドの認定を受けました。従業員の半数は、女性。



**8. 働きがいも経済成長も**（全ての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用および働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する）。企業のイメージを表現したユニフォームの製作を通して、職場の魅力・従業員のモチベーションを高める取り組みをしています。



**11. 住み続けられるまちづくりを**（あらゆるレベルでの総合的な災害リスク管理の策定と実施を行う）：ユニフォームの提供のみならず、防災商品取扱、地域の安全な街づくりに貢献し、地域志向 CSR に取り組んでいます。



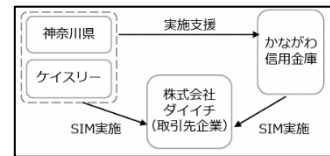
**12. つくる責任つかう責任**（廃棄物の発生防止、削減、再生利用および再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する）：ユニフォームの古着を回収し、原料に戻し、再利用することにより、廃棄物の発生削減、再生利用に取り組んでいます。



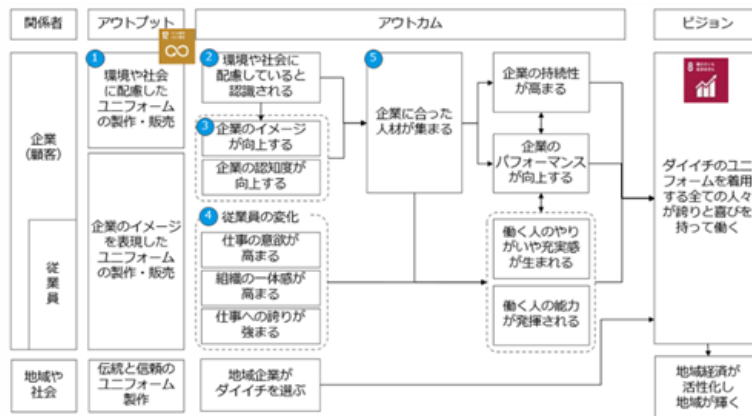
**17. パートナーシップで目標を達成しよう**（効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する）：株式会社 JEPLAN との連携による古着回収、神奈川県、かながわ信用金庫からの支援を受け、SDGs のロジックモデルを作成する等、連携により取り組んでいます。

## 5 SDGs への取り組み体制等

神奈川県が行った、神奈川県 SDGs モデル事業において、かながわ信用金庫が実施主体となり、社会的インパクト・マネジメント (SIM) に取り組み、ダイイチのロジックモデル作成と指標の設定を行いました。ダイイチからは、5名（社長、営業部、企画部、総務部）が参画しました。この取り組みに参加することで、自分たちの仕事が社会やSDGs にどのようにつながっているかが、整理でき、最終ゴールに対して現在何が足りていないかを明らかにし、ロジックモデルを作成、指標を設定しました。



(図表 3)



## 6 SDGsに取り組んだ効果・メリット

SDGsに取り組んだことで、従業員の意識が変わり、様々なことに取り組むようになりました。

### 6.1 再エネ100宣言

ダイイチの関連会社を含めた現在の使用電力量179,134kWhについて、2025年までに再生エネ100%にする目標をたてました。

### 6.2 ピンクシャツデー2024in 神奈川に参加

「いじめストップ！」ワールドアクションで、本社前に社員が、ピンクシャツを身に着けて「いじめストップ！」の意思表示を行いました。

### 6.3 使用済み紙パックから生まれた再生糸の利用

農林水産省と生乳業界団体が立ち上げたプロジェクトに参画し、使用済み紙パックから生まれた再生糸でタオルを製作するという千葉県の小学校の特別授業に協力しました。

再エネ100宣言  
RE Action



こうした活動を重ねてきた結果、横浜市が2023年に創設した、横浜グランドスラム企業表彰を受けることとなりました。(横浜型地域貢献企業、よこはまグッドバランス企業、横浜健康経営認証、横浜市SDGs認証制度(Y-SDGs))



## 7 SDGsに取り組むためのポイント

SDGsのような考え方は、以前より、企業風土としてありましたが、社会的インパクト・マネジメント (SIM) に取り組むことにより、企業の目指すものと、SDGsの取り組みとの関係性が整理でき、腹落ちすることができました。企業として、この腹落ちがないと、なかなか、全従業員を巻き込んでの取り組みは難しいものです。自社の事業とかけ離れた、寄付といった類の取り組みでは、長続きしづらいと考えています。むしろ、会社の目指すものに連動する目標を定め、そこに向かって挑戦するという仕組みを作ることが、会社・従業員ともに、生き生きと取り組めるのではないかと考えています。

## 8 今後の課題、抱負

当社の SDGs への理解・取り組みは、まだスタート地点です。SDGs 社会的インパクト・マネジメントを実行し、2025 年までに以下の目標を設定しました。

◇ 環境や社会に配慮したユニフォーム販売数の増加

◇ ユニフォームに対する顧客満足度向上

「ユニフォームを通じて、“人と社会が輝くみらい”をつくりだす」



株式会社ダイイチ  
代表取締役社長 花本こず枝

これこそが、ダイイチのミッションであると考えています。100 年企業を目指し、伝統を守りつつ、新しい技術を積極的に活用しています。これからも時代をリードするユニフォーム会社であるために、挑戦し続けたいと考えています。

## 9 まとめ

もともと、地域社会に貢献したいという企業理念を有する企業でありましたが、SDGs に出会ったことで、会社の進む方向と企業理念と SDGs がうまく絡み合った企業ではないかと考えます。SIM への取り組みにより、可視化・言語化が進み、指標を持つことで、SDGs への能動的な取り組みが進められており、更なる飛躍を期待したいと考えます。

## 4. 株式会社デコリア

### 1 企業・事業概要

株式会社デコリア（以下、デコリアと表記します。）の概要を下表（図表1）に示します。

同社は、単に壁紙というモノをつくる企業ではなく、「コト・トキ」すなわち、お客様の体験や思い出等ライフスタイルをデザインする企業と自らを位置づけています。ブランドメッセージ「日々の暮らしを Design する」はそれを表現しています。同社は、事業領域（ドメイン）を機能的に定義することで、実現したい価値を明らかにするとともに、お客様はもとより従業員、地域の人たちとの間で共通の認識（ドメイン・コンセンサス）を得ようと努めています。

本社工場外観



（図表 1）

| 項目        | 概要   |
|-----------|--|
| 所在地       | 神奈川県小田原市久野諏訪原 3777                             |
| 創立、設立     | 1968年（55年経過）、2002年（21年経過）                      |
| 所属企業グループ  | 日本モリマーグループ（2012年～）                             |
| 事業内容      | 建築用内装材（主に塩ビ系壁紙）の企画・開発、製造、販売                    |
| 資本金       | 4,000万円  |
| 従業員数、平均年齢 | 65名、40歳  |
| 従業員の出身地域  | 90%以上が小田原市等の神奈川県内                              |
| 主要顧客      | 旭興株式会社、株式会社サンゲツ、シンコーインテリア株式会社、東リ株式会社、ルノン株式会社 等 |
| ミッション（役割） | デザインを通して社会に貢献し、人々の暮らしを豊かにする                    |
| ブランドメッセージ | 日々の暮らしを Design する                              |
| SDGs 方針   | 全員参加、地域密着、子供に未来を                               |

### 2 SDGs に取り組んだきっかけ

同社が SDGs に取り組んだ背景には以下の二つの環境変化がありました。

#### 2.1 小田原市の動き

小田原市は 2019 年に「人と人とのつながりによる『いのちを守り育てる地域自給圏』の創造」を掲げ「SDGs 未来都市」「自治体 SDGs モデル事業」都市に選定されました。そのため同社を含む市内企業に SDGs に取り組むよう働きかけがあり、同社はそれに応える形で SDGs への取り組みを始めました。

## 2.2 取引先大企業における SDGs への取り組みの活発化

日本の大企業が本格的に SDGs に取り組む契機になったのは、(一社)日本経済団体連合会(経団連)が、2017年に「企業行動憲章」を改定したことによると言われています<sup>1</sup>。同憲章の副題は「持続可能な社会の実現のために」とされ、SDGsの達成を念頭においた行動が求められています。

同社は大企業との取引が主体であったため、上記のような環境変化を機敏に捉え、いち早く SDGs に取り組むことが、顧客との親和性を強め、「大企業のお客様から選ばれる仕入先」になるための差別化要因になると判断しました。

## 3 SDGs に取り組む目的

同社は、SDGs への取り組みを通じて、自社の重要課題を解決するという考え方をとりました。同社の重要課題は以下の2点です。

### 3.1 新規従業員の獲得

一般的に中小企業には、知名度が低いという弱点があります。これは大企業との人材獲得競争において、不利な状況をもたらします。地元の高校に求人を出しても、知らない企業に応募してくれる生徒はほぼいません。

そこで、同社は地域でのブランディング戦略として SDGs に取り組み「生徒、学生から選ばれる企業」になることをめざしました。

### 3.2 従業員の離職防止

同社はせっかく採用できた貴重な人材がすぐに離職してしまうという問題にも頭を悩ませていました。そこで、SDGs に取り組み「従業員から選ばれる企業」になることをめざしました。

## 4 取り組んでいる SDGs の目標



<sup>1</sup> 新井喜博、石井由紀、赤山英子「産業界は SDGs にどう取り組んでいくのか」  
株式会社旭リサーチセンターARC レポート (RS-1049) 2020 年 6 月

## 5 SDGsに取り組んだ効果・メリット

SDGsに取り組んだ効果・メリットを定量的に示すことは難しい面がありますが、同社では具体的に以下のような効果・メリットがありました。

### 5.1 新規従業員の獲得に対する効果・メリット

図表1に示したとおり、同社従業員の90%以上が地元出身者です。しかし、これまで同社の地元での知名度は低く、地元の工業高校から新卒者を採用することがほぼできませんでした。

しかし、2020年から本格的に地域に密着したSDGs活動を開始し、地元工業高校ともコラボレーションイベントを開催する等さまざまな活動を展開した結果、機械科、デザイン科の新卒者を継続的に採用することができるようになりました。

現在の「高等学校学習指導要領」には「持続可能な社会の創り手」を育成することが掲げられており、高校生は、学校教育の中でSDGsを学び理解しています。現代の高校生にとって、SDGsに積極的に取り組む地元企業は、共感でき、魅力的な職場になっているのです。

### 5.2 従業員の離職防止に対する効果・メリット

同社は、地元出身者が大多数であるため、地域でのさまざまなSDGs活動の展開による同社の知名度・露出度の向上が、従業員のプライドを高めることになると考えました。SDGsに積極的に取り組む企業で働くことは、社会課題解決への参画につながります。何げなく繰り返される日常の作業が、単なる生活の糧を得るための行為を超えて、社会課題解決の一助になっていると分かれば、仕事に意味を感じ、それが喜びになり、自社に誇りを持てるようになります。

同社の離職率は、SDGsへの取り組み後10%程度減少し(取り組み前2019年19%→2023年8.8%)、従業員の離職防止に効果を発揮し続けています。

### 5.3 企業の持続可能性に対する効果・メリット

企業が持続可能であるためには、SDGsの取り組みから経営に資するリターンが必要です。リターンは、売上の拡大や利益の増加という財務的な内容から、人材の獲得、地域でのブランド力の向上等非財務的な内容まで幅広く考えられます。社会の風潮だからといきなりSDGsに取り組むのではなく、何のために取り組むのか、取り組みからどのようなリターンを得るのか、これらを明らかにしたうえで実践してこそ戦略的な企業経営と言えます<sup>2</sup>。同社代表取締役の小島健司氏によれば、上記二つの重要課題以外にもリターンは順調に獲得されつつあり、企業

---

<sup>2</sup> 『SDG Compass SDGsの企業行動指針』では、企業がSDGsを利用する理論的根拠として、「売上の向上、新規市場の開拓、ブランド力の強化、操業効率の向上、製品イノベーションを促進、従業員の離職率引下げ、等により、自社の価値を保護・創造することができる」としています。

としての持続可能性は高まっているとのことでした。

さらに、同社は、「子供に未来を」という SDGs 方針も掲げています。同社が開発した黒板のように書いては消せる「黒板壁紙」という画期的な製品を使って、地域の子供たちに自由な創作と発表の機会を提供し続けています。もともとは地域の子供たちを対象に始めた活動が現在では、沖縄のお客様に拡がり同社に新たなビジネスチャンスをもたらしています。

子供たちが絵を描く様子



## 6 SDGs への取り組み体制等

### 6.1 参考とした進め方

同社は、SDGs に取り組むにあたり、参考となる取り組み事例を探しました。その結果、日本マクドナルド株式会社の取り組みに倣い、第一にスローガンを決め、第二に重要課題（マテリアリティ）を特定し、第三に自社の活動と SDGs の目標を紐づける方法で SDGs への取り組みを進めました。

### 6.2 推進体制とチームの役割

同社の組織は、社長をトップとしたピラミッド型であるため、基本的には既存組織内にあるさまざまな仕組みを活用して SDGs の取り組みを展開しました。たとえば、既存の QC サークルに、7名の従業員から成る SDGs 推進に特化した「チーム SDGs」を新たに加えました。この「チーム SDGs」は、同社内で SDGs に関するインフルエンサーの役割を果たしています。また、もともと女性従業員 10名から成る「チームなでしこ」が活動していましたが、このチームが SDGs 目標 3（すべての人に健康と福祉を）、目標 5（ジェンダー平等を実現しよう）への取り組みを担当しています。

(図表 2)

|      | トップ                  | ミドル              | ボトム   |
|------|----------------------|------------------|---|
| メンバー | 経営層、<br>SDGs 推進担当    | 職場リーダー           | 従業員   |
| 人数   | 3名程度                 | 5名程度             | —   |
| 役割   | 方針決定等<br>SDGs の司令塔機能 | QC サークル活動<br>の中心 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ SDGs に特化した QC サークル「チーム SDGs」を新設<br/>→社内のインフルエンサー</li> <li>・「チームなでしこ」<br/>→SDGs 目標 3、5 を担当</li> </ul> |

## 7 従業員へのSDGsの啓発、浸透

同社では、従業員にSDGsを「自分ごと」と考えてもらうために、さまざまな仕掛けを導入しており、それらは以下の考え方を基本に展開されています。



これは論語の「これを知る者はこれを好む者に如かず。これを好む者はこれを楽しむ者に如かず」からとった言葉で、楽しみながら実践することが最善の方法だという意味です。

まず「知る」段階では、勉強会の開催、社外セミナーへの出席、YouTubeの視聴、社内の照明スイッチ等にSDGsアイコンを貼付する等で、SDGsに対する理解を深めました。勉強会等の受講修了者には、作業服につけるワッペンやバッジを配布し、修了者であることを「見える化」する等ゲーム感覚を取り入れる細かな配慮も行っています。また、従業員の知識レベルを定点観測するために、受講前、受講後のアンケート調査も実施しています。

研修修了を示すワッペン



次に「好きになる」ために、勤労感謝の日をファミリーデーとし、従業員の家族を会社に招き、働く職場を見てもらうと同時に、参加者全員でゲームを楽しむイベントを開催しています。

デコリアファミリーデー2023



さらに、イベントに参加した地域の小学生からのメッセージカードを社内に掲示する等を行っています。

最後に「楽しむ」ために、従業員自らが地域イベントに参加し、体験する等行動に移すことでますますSDGsを楽しむ仕組みをつくっています。

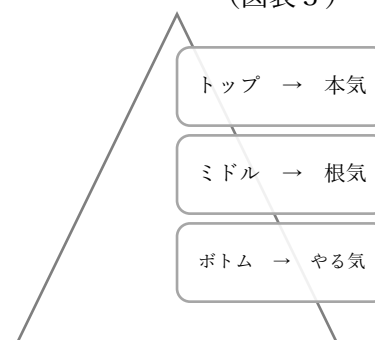
上記以外にも、もともとあった創意工夫提案制度にSDGsに関する提案も加え、報奨金を増額する、毎月1日の全体朝礼でSDGsの進捗をレビューする等、「知り」、「好きになり」そして「楽しむ」工夫を組み合わせる従業員への浸透を図っています。

## 8 SDGsに取り組むためのポイント

SDGsに取り組むためのポイントは複数ありますが、同社の小島社長は、重要なポイントは、経営者の理解と本気度だと説明されています。経営者が、まずSDGsを理解し、その目的や意義を腹落ちしていないと、中途半端な活動になり、成果に結びつけることができません。「トップの本気、ミドルの根気、ボトムのやる気」を強調されています。同社ではこれらをうまくかみ合うように計画し、素晴らしい成果を達成しています。

中小企業におけるトップの考え方、姿勢の影響力の大きさはいくら強調してもしすぎることはないと思われます。

(図表3)



## 9 今後の課題、抱負

小島社長に、今後の課題をうかがいました。

壁紙の商流は、同社のようなメーカーが製造し、ブランドメーカーと呼ばれるインテリア商社が全国に販売し、最終的には現場で職人さんが壁に貼ります。現在は、このように製販工が分かれています。壁紙業界が一体になってSDGsに取り組めば、さらに大きなことが達成できるのではないかと、模索されているとのことでした。

## 10 まとめ

デコリアのさまざまなSDGsの取り組みをうかがう中で、SDGsとCSV(Creating Shared Value)との関係のご説明を聞きました。これはトップが本気でSDGsを勉強しななければ説明し得ない内容で、同社のSDGsがうまく機能している理由の一端を垣間見た気がしました。小島社長は「小さな会社なので必死でやっている」とご説明されていました。「本気」で、「全員参加」し、かつ「楽しく」取り組むことで、同社のSDGsの取り組みは2023年に「かながわ健康企業宣言 健康づくり取り組み認定」や「健康経営優良法人」認定取得に発展しました。SDGsへの取り組みを契機として、今後の同社のさらなる成長・飛躍が期待されます。

## 5. 株式会社日本フードエコロジーセンター

### 1 企業・事業概要

株式会社日本フードエコロジーセンターは、食品ロス削減を目指し、廃棄される食品からリキッド発酵飼料を製造する事業を展開しています（図表1参照）。



この取り組みにより、食品ロスの削減と資源の循環利用を推進しており、持続可能な社会作りに貢献しています。また、社会全体の食品ロス問題に対する意識改革を促すため、教育プログラムや工場見学を通じた啓発活動も行っています。

(図表1)

| 項目        | 概要   |
|-----------|--|
| 所在地       | 本社：神奈川県相模原市中央区田名塩田一丁目17番13号  |
| 創業・設立     | 2005年 株式会社小田急ビルサービス 環境事業部において、相模原市内に小田急フードエコロジーセンターを開設<br>2013年 株式会社小田急ビルサービスから会社分割により、株式会社日本フードエコロジーセンターとして開業                                 |
| 関連会社      | さがみはらバイオガスパワー株式会社  |
| 事業内容      | 食品リサイクル事業  |
| ミッション（役割） | 『「食品ロス」に、新たな価値を。食べものの“環”をつくりま<br>す。』をスローガンに、食品の製造過程で発生した食品残渣や<br>消費前に廃棄処分となった食品を利用し、液体養豚飼料を製<br>造し資源循環を実現する。                                   |
| SDGs 方針   | ゴール12の「持続可能な生産消費形態を確保する」のター<br>ゲットの一つである12.3「2030年までに小売・消費レベル<br>における世界全体の一人当たりの食料の廃棄を半減させ、収<br>穫後損失等の生産・サプライチェーンにおける食料の損失を<br>減少させる」の達成に貢献する。 |

### 2 事業内容とSDGsの関係性

代表取締役の高橋氏は幼少期から環境への関心が高く、大学生時代には環境ボランティア団体を立上げ活動を行っていました。

1998年に農林水産省で始まった未利用資源の利用促進事業への参画を通じ、液状飼料の考えを日本に持ち込み、日本で古来より酒造りや味噌造りに活用されていた発酵技術を使って保存性を高める「発酵リキッドフィーディング」を開発しました。



リキッドフィーディング

その後、株式会社小田急ビルサービス環境事業部での「エコフィード<sup>3</sup>」事業の立ち上げを経て、株式会社日本フードエコロジーセンターとして開業しました。収益性を持つ持続可能な食品リサイクル事業により環境負荷の低減と地域経済の活性化、畜産農家への支援を同時に実現しています。

事業全体が SDGs に貢献する内容であり、食品に関わる課題解決のビジネスモデルとなっているところが特徴です。SDGs に向けた取り組みを実施しているというよりは、高橋氏の掲げる循環型社会の実現に時代が追い付いてきたと表現でき、また SDGs の表す持続可能な開発目標が、同社が創業当初から掲げている循環型社会の実現に一致してきたといった関係性であると捉えることができそうです。

### 3 事業モデルと収益力

同社は、創業時より黒字化を継続しており、高い収益力を実現する食品リサイクル事業モデルとして様々なメディアに取り上げられています。

一般的に環境・リサイクルビジネスは儲からない、コストが高くなると考えられています。しかし、「環境に良いことを実行しながら高い収益性を確保し、リサイクルするからこそコストダウンできるような仕組みづくりをする」というのが同社の事業モデルの特徴です。

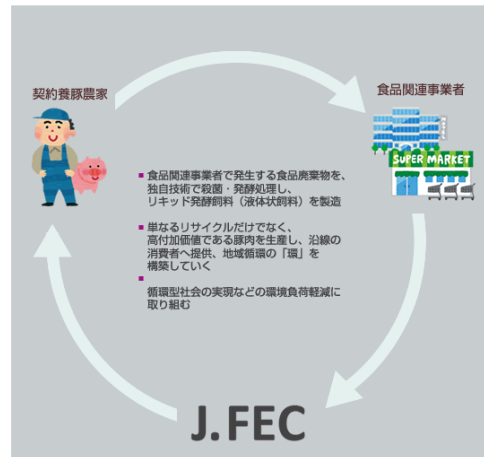
主な製品は養豚に使うリキッド発酵飼料です。通常の飼料と違い、液状であり、発酵技術を活用して腐敗を防いでいることが特徴的です。

養豚農家の目線から気になるコストも、通常の飼料の半額以下（乾物換算）と低くなっています。さらに、食品由来の炭水化物を多く含むこの飼料で育てた場合、一般の豚肉に比べて、オレイン酸が多く含まれコレステロール値が少ないヘルシーな豚肉となり、筋繊維がきめ細かく柔らかさの際立つ上質な味わいとなるそうです。

このリキッド発酵飼料で育成された豚肉は、安全な飼料で育ったおいしい豚肉となり、ブランド豚肉「優とん」をはじめ様々なブランド豚肉として、複数の食品関連事業者で販売されています。

リキッド発酵飼料の原料は、食品関連事業者から 365 日休むことなく、約 35 t /日、180 以上の事業者から収集されます。製品原料として引き受けるため、食品関連事業者

### リサイクルループの形成



同社 HP より抜粋

<sup>3</sup> 環境の「エコ (eco)」と飼料を意味する「フィード (feed)」を併せた言葉で、食品廃棄物を利用して製造された家畜用飼料のこと

も通常の焼却処分に回す場合と比べコストメリットが生まれやすく、継続性が担保されています。

このように、豚農家は良質な飼料を安価に仕入れることができる、食品関連事業者は良質な豚肉の仕入れ元を確保し廃棄物を安価に処理することができる、日本フードエコロジーセンターは廃棄物処理収入を得ながら良質な原料を仕入れ、飼料の販路を確保することで事業が継続するといった形で、3者間で Win-Win な関係が構築されています。これによって収益性を確保し、食品の循環の輪＝リサイクル・ループを持続可能なものとしていることが特徴的です。

この Win-Win の関係は同社で働く人々にも良い効果をもたらしています。同社では搬入される食品のプラスチック包装等の開封・選別作業を、地域の障がい者就労支援施設に委託しています。障がい者の中には一つのことに継続して集中できる特性のある人も多く、選別作業の作業効率も向上します。一方、障がい者にとっては働く場所が確保できるといった関係性です。

#### 4 貢献している SDGs の目標

同社が貢献している SDGs の目標は多岐にわたります。その中でも特にゴール 12「持続可能な生産消費形態を確保する」に大きく貢献しており、2018 年には第 2 回「ジャパン SDGs アワード」で最優秀賞（内閣総理大臣賞）を受賞しているほか、多くの受賞歴があります。



同社ホームページより抜粋

#### 5 SDGs への取り組み体制等

##### 5.1 社会貢献への意義を共有

毎月、SDGs に関する情報や社の取り組みの共有を、朝礼や職場会議にて実施しています。これにより、従業員に事業の意義等をしっかり伝えることで強い動機づけを行っています。

##### 5.2 取材や見学への対応

同社には様々なメディアや事業者から取材や見学の申し込みがあります。これらに積極的に対応することで、自社の取り組みを世間に広める効果の他に、従業員が見学や取材されるほどの素晴らしい事業に関わっているのだと感じられる効果があり、組織の活性化に役立っています。

### 5.3 代表による対外的な活動

同社の代表は、ドイツで実施された「G7 ワークショップ」や国連本部で実施された「ハイレベル政治フォーラム」でスピーチをする等、社外的な活動を活発に行っています。代表自ら社の取り組みを発信することは、従業員の社会貢献へのモチベーションを強くする効果があります。



同社 HP より抜粋

## 6 SDGs 経営の効果

同社の SDGs 経営から、中小企業こそが取り組むべき効果に気が付くことができました。

### 6.1 従業員離職ゼロ

同社は、毎年 1~2 名程度新卒を採用していますが、離職率はずっとゼロだとのことでした。新卒社員の 3 割が 3 年以内に離職するといわれている中で、驚異的な効果です。

これらは、前述の取り組み体制の章の中でも紹介した、朝礼や会議で従業員の働きが社会貢献に役立っていることを伝える、工場見学に訪れる人数の多さから「自分たちはすごいことをやっている！」と実感することがモチベーションアップにつながっていると考えられます。

その他にも、従業員に副業を禁止しない、従業員のアイデアを積極的に取り入れる等の自己実現の場を作る取り組みも行っています。

### 6.2 ビジネスの広がり

中小企業においては、新規顧客の開拓は常に課題となっています。

「食品ロス」に、新たな価値を。と取り組んでいる同社の事業は、自社の利益だけでなく、ステークホルダー全員がその恩恵を受けることができる継続性のあるビジネスモデルです。

これにより、取引先からはコスト削減や社会貢献への参画等により喜ばれることも多く、その成果を元に新しい契約先を紹介してくれることで新規顧客の開拓につながり、ビジネスが拡大しているそうです。

## 7 SDGsに取り組むためのポイント

「対価を自社だけが享受するのではなく、経済活動によって、ステークホルダー全員が win-win の関係を作っていく。社会に役立つことは大前提だが、環境や社会とのつながり方を考えて自社の事業を見直すことが大事」とのことでした。

同社の事業のように、三方よしの Win-Win な関係を SDGs への貢献を通じて見出すことができれば、持続性が高いビジネスモデルの構築にもつながるはずです。

## 8 今後の課題、抱負

同社は「サステイナブル・ファーム」という新プロジェクトの実現に向け、準備を進めています。

このプロジェクトは、農場、畑、レストラン等を複合させた施設を運用し、生産と消費の過程で食品ロスの発生をできる限り抑えた循環型の仕組みを構築するものです。

自社農場の養豚場にてリサイクルで製造したリキッド発酵飼料を与え、家畜の糞尿や飼料に向かない食品はバイオマス発電の原料として利用し、生じた液肥は田畑に利用する、田畑で収穫した農作物は直売所での販売や併設するレストランで使用するという取り組みを通じて、ビジネスとして成り立たせるだけでなく、体験学習や食育にもつながる場にしたいと考えており、このビジネスモデルを自社農場で成功させた後、各地域に広めて行き、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。

## 9 まとめ

SDGs 活動を目的とするのではなく、経営の方向性の決定に SDGs の考え方を取り入れている点が同社の特徴だと感じました。

食の循環を通じてステークホルダーと Win-Win な関係を築くことで、持続可能な食品リサイクルビジネスモデルの確立に成功されていました。

また、社内の業務においても、人の活躍を促す仕組みを取り入れたり、就業動機を明確に方向づける施策を実施したりすることで離職率ゼロを継続する等、持続可能な人材戦略を実施されていました。

このような取り組みの中に、中小企業の大きな課題である販路拡大と人材確保の解決への大きなヒントがあると感じました。

同社は積極的に工場見学を受け入れています。是非一度足を運んで、その現場の雰囲気を感じ、取り組みについて伺ってみることをお勧めいたします。

## 6. 株式会社ネオジャパン

### 1 法人・事業概要

株式会社ネオジャパンは、「人に喜ばれるモノを作りたい！」という創業者の考えのもと、「働く人々（ビジネスマン）のスケジュール管理」をソフトウェアで効率化することからスタートしました。その後、当社は約25年にわたりグループウェア等ビジネスに役立つICT（情報通信技術）ツールの開発を追求してきました。近年では「デジタル化の窓口であるグループウェアからAI対応を進めるべき」という考えのもと、当社主力サービスの「desknet's NEO」「ChatLuck」に「ChatGPT」連携機能を追加、2023年9月にサービス提供を開始しました。



本社玄関



かながわ SDGs パートナー  
Y-SDGs -superior- 2023年9月

(図表1)

| 項目    | 概要  |
|-------|---|
| 所在地   | 神奈川県横浜市西区みなとみらい二丁目2-1<br>横浜ランドマークタワー10階   |
| 創業・設立 | 1992年（平成4年）2月29日  |
| 従業員数  | グループ全体 285名（単体 152名）※2024年1月末時点   |
| 企業理念  | リアルなITコミュニケーションで豊かな社会形成に貢献  |
| ビジョン  | ビジネスICTツールを社会インフラに、すべての企業にITメリットを   |
| 事業内容  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ソフトウェア事業<br/>グループウェアを中心とするソフトウェアの開発、クラウドサービスの運営、ライセンス販売、関連する役務作業の提供</li> <li>■ システム開発サービス事業<br/>企業向けシステムエンジニアリングサービス</li> <li>■ 海外事業<br/>当社製品・サービスの販売</li> </ul> |

## 2 SDGsに取り組んだきっかけ

2018年1月に「東証マザーズ」から「東証一部（現：東証プライム）」へ市場を変更、SDGsへの社会的注目度が高まる中、当社としてもSDGsへの取り組み開示の必要性に迫られたことが、SDGsに取り組み始めたきっかけでした。



このことにより、仕事が1つ増えたわけですが、SDGsへの取り組みを継続することで、様々な良い影響・好循環（※以降ページにて記載）が生まれました。

## 3 SDGsに取り組む目的

前述のとおり、取り組み開始当初の目的は、東証一部上場企業としての情報公開義務を果たすことでした。しかし、SDGsについて知識がなかったため何をしてよいのか分からず、まずはSDGsについて学ぶ必要がありました。その過程において様々な気付きがあり、そして行動を通じて、「これもできる？」「あれもできる？」「システム開発に活かせるのでは？」等の発想から当初の目的以外にも意識が向けられました。

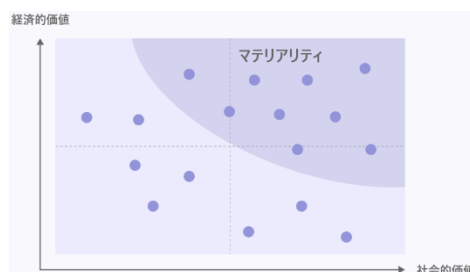
## 4 取り組んでいるSDGsの目標

社会課題を解決し、当社の持続的成長を実現するため、SASB（米国サステナビリティ会計基準審議会）やSDGs等の枠組みに沿って、経営レベルにおける議論を重ね、中長期的に重要課題と考えるマテリアリティ（経営重要課題）の決定を行っています。また社会的に重要な項目、経済的に重要な項目という二軸にマッピングし可視化した上で、関連するマテリアリティをグループ化しています。

（図表2）

参考）当社マテリアリティ（経営重要課題）のグループ化

- 社会との共創、事業における挑戦
  - ・ 健康で生産的な働き方の実現支援
  - ・ DXを通じた顧客と地域経済へのエンパワーメント
  - ・ 顧客の事業継続リスク軽減
  - ・ デジタル技術を活用したオープンイノベーションによる事業開発
  - ・ 安全安心な製品の提供
- 多様な人材が活躍できる組織作り
  - ・ 当社ならではのデジタル人材の育成と多様化
  - ・ 健康で生産的な働き方の追求
- 地球環境との共生
  - ・ 気候変動リスクへの対応
  - ・ 環境への取り組み
  - ・ TFCD<sup>4</sup>提言に基づく情報開示
- ガバナンスの充実
  - ・ 持続可能な経営基盤の構築



<sup>4</sup> TFCD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース）

そして、SDGs が掲げる「世界を変えるための 17 の目標」の内、当社では以下目標について、事業活動を通じた達成を目指しています。

(図表 3)

| 目標 No   | 内容   |
|---|--|
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>グループウェア「desknet's NEO」の開発               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ スケジュール管理からノーコード開発まで業務課題をワンストップで解決、DX を推進。</li> <li>✓ 効率の良いコミュニケーションを実現し、紙の削減や移動によるエネルギーの無駄づかいを削減。</li> <li>✓ 安否確認も基本機能であり、災害時の情報共有も可能。</li> </ul> </li> </ul>  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>「YOKOHAMA HACK!」第 1 回実証実験を横浜市と実施               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 市民の命を守る「避難経路確保作成支援システム」を開発。</li> <li>✓ 横浜市の行政サービスの DX を推進するプロジェクトに参画。</li> <li>✓ 学びのある UI により防災意識の向上を実現。</li> <li>✓ システム化により作業工数 41%削減を達成。</li> <li>✓ 横浜で実証した成果を全国へ展開中。</li> </ul> </li> </ul> <p>※ 横浜市では当システムを 2024 年 4 月から本格稼働しました。</p> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>横浜マラソン協賛、ボランティアに参加               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 当社メンバーもマラソンに出走、観戦、そして給水ボランティアとして参加、地元横浜の皆様のコミュニケーションを応援。</li> </ul> </li> </ul>   |

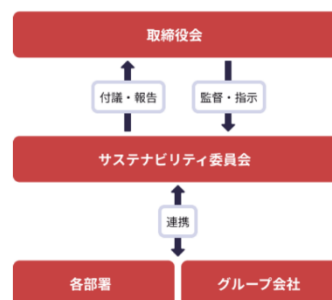
## 5 SDGs への取り組み体制等

### 5.1 社内の取り組み体制

(図表 4)

当初（2018 年）、社長主導のもと SDGs 推進者を 3 名選抜し SDGs 活動を開始しました。その後、SDGs 活動を仕事として行う上で効率性を重視し、2020 年に外部コンサルタント導入を決定（※フェーズに対応し継続中）。外部コンサルタントの提案により、取り組みへの参加者を社内公募したところ、複数部門から約 40 名の応募がありました。全 40 名が集まることは難しいため、これを 3 チームに分けました。

チーム運営は各チームに任されていて、繁忙期を避け、無理せず参加できるタイミングを調整の上、スケジュールを組みながら当社が取り組むべき内容を検討し議論を重ねながら SDGs の社内意識の向上を図りました。チーム活動は仕事として取り組んだため、就業時間内（≠残業）に実施しました。



現在（2024年3月時点）は、上記体制（図表4）で管理部門を中心とするメンバーでサステナビリティ委員会を設置し SDGs への取り組みを加速させています。

## 5.2 社内への啓発活動

SDGs への取り組みについては、以下方法により情報発信をしています。

- ◇ 会社HPでの情報公開 (<https://www.neo.co.jp/sustainability/data/>)
- ◇ 社内グループウェアでの案内・掲示
- ◇ 成果報告会（各チームが社長へプレゼン）

SDGs に対する社内意識が低下・途絶えないよう、情報鮮度や啓発頻度を考慮して情報発信を行っています。

## 5.3 社外講師による勉強会の開催

初年度（2018年）、SDGs の知識を有する人間が社内に不在、自主学習からスタートしました。しかし、仕事として行うには非効率であると考え、2020年に外部コンサルタントを導入、勉強会を開始しました。現在（2024年3月）、SDGs の基礎的知識は全社に浸透しています。しかし、日々変わる世界情勢のもと対応を進化させるべく、外部コンサルタントの指導を継続的に受けています。

会社の目標達成状況や個々の日々行動を社内メンバーだけで振り返ると、どうしてもそこに甘えが生じます。しかし、振り返りに外部コンサルタントが加わることで、そこに甘えが生じることはなく、適度な緊張感が得られます。目標未達であれば原因を追究、目標達成であれば褒め称え、次期目標設定をシビアに設定できます。

## 5.4 SDGs の各ゴールに対する目標設定

サステナビリティ委員会の設置や、社外コンサルタントの指導も随時受けながら以下の取り組みを継続します。なお、SDGs の視点が組み込まれる当社システムの販売数や売上目標については、ここでは省略します。

### ① 環境負荷への取り組み

電力・廃棄物排出・紙購入量等のオフィス環境をターゲットとして、2020～2025年の以下目標を設定しています。

（図表5）

| 項目                  | 削減目標  |
|---------------------|---|
| 電力使用量<br>(Scope1+2) | 2020年度を基準として全体の排出量は増やさず、2025年度までの5カ年で一人当たり排出量を25%削減   |
| 廃棄物排出量<br>(紙使用量)    | 2020年度を基準として全体の紙使用量は増やさず、2025年度までの5カ年で一人当たり紙使用量を25%削減 |

### ② 日々の従業員取り組み

冷暖房・パソコン・OA機器・照明等について以下ルールを定め、各自徹底を目指します。

(図表 6)

|               |   |
|---------------|---|
| 冷暖房           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外空調の利用削減（※残業減、労働時間管理徹底）</li> <li>・ 各フロアに扇風機等を設置して過度な温度設定を回避</li> </ul>   |
| パソコン<br>OA 機器 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用しないパソコン・OA 機器の電源をこまめに切る</li> <li>・ スクリーンセーバーの設定を 10 分以内に設定</li> <li>・ PC は省エネモードに設定</li> <li>・ パソコン電源 OFF と同時に PC ディスプレイ電源も OFF</li> </ul> |
| 照明            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用していない会議室・リフレッシュルームの照明をこまめに切る</li> <li>・ 昼休憩時はフロア照明を消す（12:00～13:00）</li> <li>・ 退社時は全ての部屋が消灯していることを確認</li> </ul>                             |
| その他           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事を効率的に進め、早帰りに努める</li> </ul>   |

### ③ 資源・廃棄物量削減の取り組み

現在（2024年3月時点）定着している社内ペーパーレス化・社内ルールを今後も継続実施します。

(図表 7)

|   |
|---|
| <p>具体策（社内ルール）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社内会議の資料を印刷せずに PC 等での対応を推奨</li> <li>・ コピー機の使用法の定着化 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 必要な枚数だけコピー</li> <li>✓ 不必要なカラーコピーをしない（⇒白黒設定にしておく）</li> <li>✓ 両面印刷やページの集約を活用</li> <li>✓ 社内会議の削減</li> <li>✓ コピーする前に印刷設定を再チェック</li> </ul> </li> </ul> |
|---|

## 6 SDGs に取り組んだ効果・メリット

当社は、SDGs への取り組みを続けることで、上場企業としての情報公開義務を果たすだけでなく、以下に挙げるような様々な効果・メリットを享受しています。

### 6.1 社内コミュニケーションの円滑化

仕事（専門技術領域）に関するミーティングでは、能力・経験・年齢・職位に差があるため、どうしても発言者が偏ります。しかし、当社では、SDGs への取り組みを活性化させる中で、（完全にではありませんが）この隔たりをなくすことに成功しています。それは、入社 1～3 年目だとしても発言できる場があることに、大きく関係しています。

SDGs の知識は、学生時代に触れたことのある若い世代への浸透が高かったりしますが、能力・経験・年齢・職位を有する中堅・シニア社員には浸透していません。よって、SDGs に関するミーティングを実施した場合、若い世代に意見を求めるケースが多くなるため、若い世代の発言機会が増えます。この発言を通じて、社内で発言することに慣れることができます。もちろん、その発言に関して双方向コミュニケーションが生まれますので、言葉のキャッチボールのやり方も自然と身につきます。

当社では、このように発言しやすい環境が定着、能力・経験・年齢・職位に関係なく様々な意見やアイデアが出されるようになりました。



## 6.2 商品開発力に貢献・生産性向上

上記「6.1 社内コミュニケーションの円滑化」は、SDGsにおける活動は、メンバーが複数部署（例、エンジニア・営業・人事・事務経理等）から選抜されているため、組織横断的な効果としても表れています。例えば、自社開発サービスを全社一丸となり開発するスタイルへ進化、エンジニアだけでは気付けない使う側（事務経理）だからこそ気付けることを設計段階で把握することができます（※商品開発力）。このことは開発工数の削減（生産性向上）に大きく貢献しています。そして、当社の月平均残業時間は1～2時間程度であり、情報サービス産業としても非常に低い水準を達成、過重労働を回避することで従業員に対する安全配慮義務も果たすことができています。

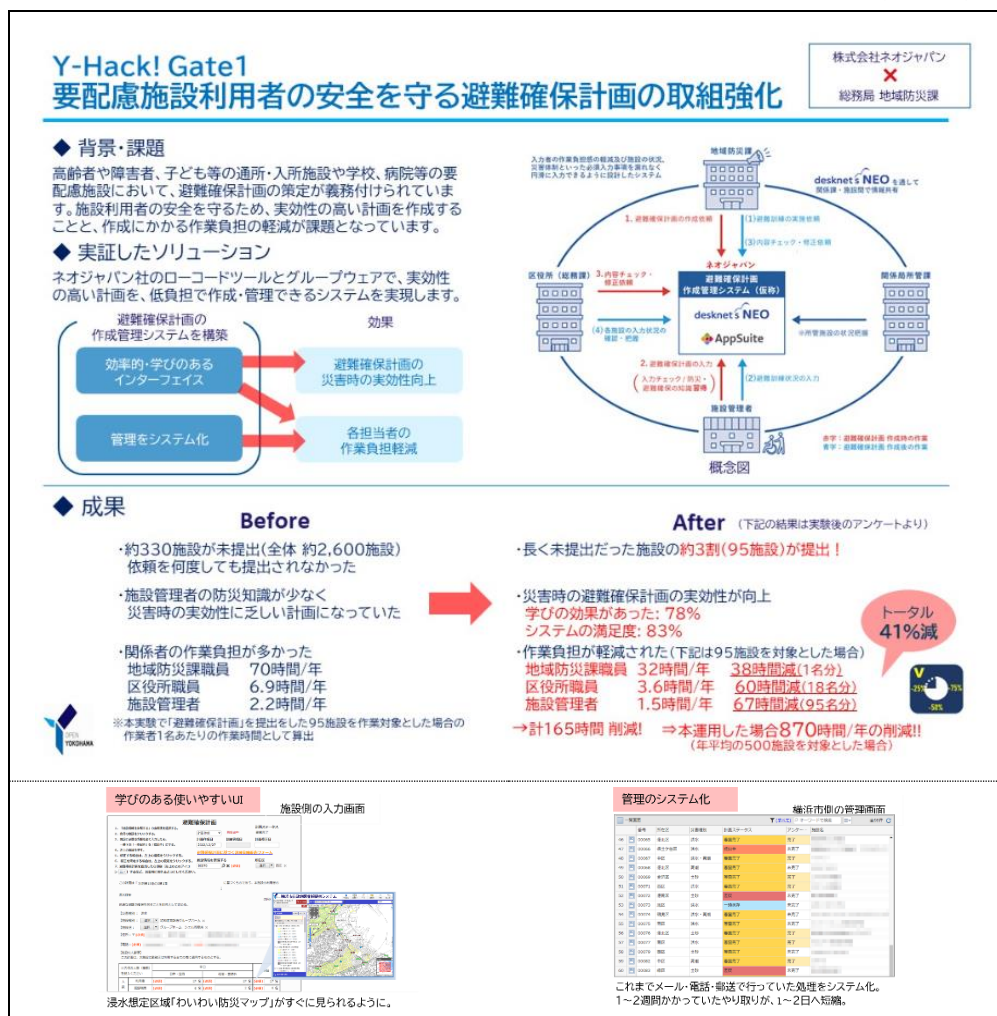
## 6.3 避難経路確保作成支援システム<sup>5</sup>の開発

横浜市主導「YOKOHAMA Hack!」の第1号案件である「避難経路確保作成支援」の実証実験・ワーキング（2022年7月21日～）に当社も参加、最終的に多数の公募の中から当社がシステム開発を担当しました（※2024年4月から本格稼働）。

「命を守ることに早い遅いはない」という使命感、そして当社SDGs活動を通じて「社会が抱える課題」への各従業員の意識がさらに高まったことで、上記の実証実験・ワーキングに手を挙げることができたと考えています。システム開発では少なからず紆余曲折があるものの、各従業員がSDGsの知識を得ていたため、横浜市やご利用者の考えをスムーズに理解することができ、仕様策定からシステム設計をシームレスに進めることができました。結果的に横浜市以外の自治体へも推奨できる当社「新システム」の基盤を開発することができました。

<sup>5</sup> 詳細：会社HPプレスリリース：<https://www.neo.co.jp/corp/news/231013.html>

(図表 8)



引用:「YOKOHAMA Hack!」HP (<https://hack.city.yokohama.lg.jp/news/406>)

## 6.4 紙から電子データへの移行

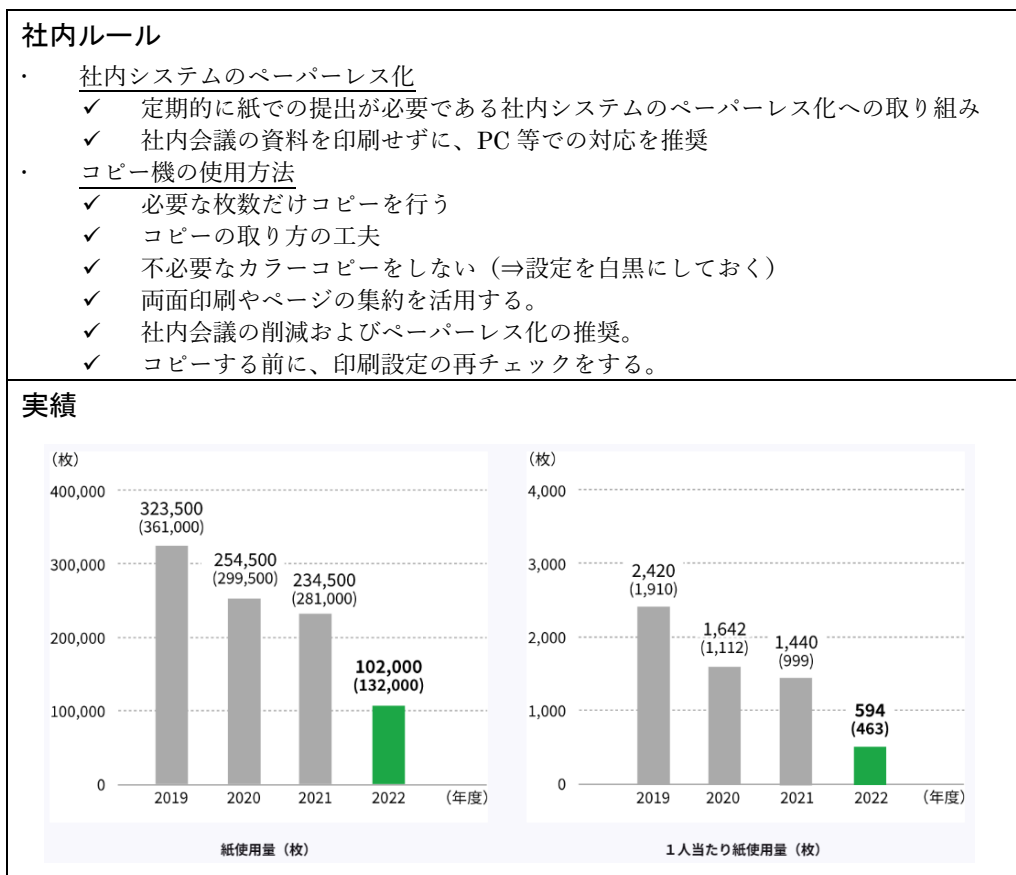
SDGs への取り組みを通じて、各従業員の資源に対する意識が高まりました。具体的には、紙から電子データへの移行です。取り組み以前は会議資料等を紙で配布するものも多く、移行には抵抗・やりにくさがありました。当社製品の「desknet's NEO」を活用しながら時間をかけて粘り強く啓発していくことで、紙から電子データへの移行はほぼ達成できました。

試行錯誤を重ねる中、「移行における抵抗・やりにくさを何故感じるのか」「どのような使用感が大切なのか」等の様々な発想は、当社が開発するグループウェアやその他製品にも有意義な視点となりました。

2024年3月時点、紙の大量印刷やカラー印刷が必要なときは、管理部に問題がないか問い合わせがくるようになっています。これは社内ルールではなく、会社一丸となりSDGsへ取り組んでいることが各従業員にも浸透、「紙の大量印

刷やカラー印刷が目標達成の妨げになるのではないか」という配慮から生まれた行為です。

(図表 9)



## 6.5 採用活動を有利に展開

昨今は人材不足が深刻であり、どの企業も採用活動に苦勞しています。当社も採用活動には力を入れており、合同就職説明会等へも参加しています。そこで感じるのは、「SDGsに取り組んでいる・いない」により来訪者の興味を示す姿に差がある点です。当然「SDGsに取り組んでいる」企業の方に興味を抱くようです。

採用面接に訪れる学生（主に大卒以上）は、会社 HP を事前に確認、どのような仕事や取り組みをしているのか、十分に情報を収集しています。それら情報の中で学生が知っていることは限られますが、SDGs は教育課程で学んでいるため、同じ土俵で話をできる話題です。同じ土俵で話せる話題があるということは、応募者にとってみれば大きなポイントです。実際、採用面接で「何か質問はありますか？」と問うたところ「御社の SDGs 活動について・・・」と聴かれることがあります。前述「①社内コミュニケーションの円滑化」と同じように、採用面接でも SDGs がコミュニケーションをスムーズにするのに役立っています。

## 6.6 フードバンクの活用（誰でも真似できる）

災害時用の社内食料備蓄品を定期的にチェック、賞味期限が近付いているものを、横浜市金沢区のフードバンクへ持ち込んでいます（※賞味期限が2ヶ月以上残っていて未開封のもの）。



大地震等の天災地変へ向けた食料備蓄品は、定期的に入れ替え時期が訪れるため、（忘れさえしなければ）いやがうえにも継続的に取り組みます（備蓄品の期限は当社製品の「AppSuite」で管理）。この取り組みは、業種・業態そして規模に関わらず、どの事業所でも実施が可能であり、社会に貢献できる活動です。

（図表 10）

| ご提供いただける食品  |  |
|---|--|
| 【未開封（内装が破損していない）かつ賞味期限（要明記）が2か月以上残っている常温保存可能なもの】  |  |
| 受付できる食品   | 受付できない食品   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 穀類（白米、玄米、アルファ米、小麦粉など）</li> <li>・ 缶詰（肉、魚、果物など）</li> <li>・ インスタント・レトルト食品（カレー、カップ麺など）</li> <li>・ お菓子（チョコレート、クッキー、せんべいなど）</li> <li>・ 調味料（食用油、砂糖、塩、みりん、料理酒など）</li> <li>・ 乾物（そうめん、パスタ、海藻など）</li> <li>・ 飲料（ジュース、お茶、水など）</li> </ul> <p>※長期保存が可能なお米、砂糖、塩は、賞味期限の記載はないですが、受付可能です。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賞味期限が2か月を切っているもの</li> <li>・ 開封されているもの</li> <li>・ 冷凍、冷蔵保存のもの</li> <li>・ 生鮮食品（生肉・魚介類・生野菜）</li> <li>・ アルコール</li> <li>・ ペットフード</li> </ul> |
| 引用：横浜市 HP   |  |

## 7 SDGs に取り組むためのポイント

2018年から現在（2024年3月時点）に至るまで、SDGsの活動を継続できたのは、以下のことがポイントであると考えています。

- ・ 会社トップ（社長）主導であること
- ・ 会社トップ（社長）のSDGsに対する意識が高いこと
- ・ 外部コンサルタントの定期的な達成状況の確認と指導があること
- ・ SDGsの取り組みを仕事として実施できるため周りの目が気にならないこと
- ・ SDGsの取り組みを就業時間内（≠残業）に実施できること
- ・ 社内グループウェアの情報発信でSDGsが目に見える機会を設けていること
- ・ 組織横断的なチームが組まれることで多種多様な意見が集まること
- ・ 個々の努力が数値化されること（会社HP「サステナビリティデータ」で公開）

これらのように、経営トップから各従業員までSDGsが浸透、組織横断的なコミュニケーションも促進、そして成果の可視化（数値・新サービス）が重要であることがわかります。

## 8 今後の課題、抱負

### 8.1 資源・エネルギー対策

社内における資源・エネルギー対策<sup>6</sup>はほぼ上限に達しているため、今後もこの状態（※個人単位の消費量）の維持を目指します。そして、更なる資源・エネルギー対策として、社外データセンター等の消費電力の動向を注視しながら対策をすすめたいと考えています。

### 8.2 社会に必要不可欠なシステムの構築と拡大

2024年5月から横浜市「避難経路確保作成支援システム(当社開発システム)」が、本格稼働しました。「命を守ることに早い遅いはない」という使命感からスタートした案件は、社会に必要不可欠なシステム構築の好事例となりつつあります。

当社グループウェアは、総務省（約20年前から現在に至る）や横浜市等、多数自治体（都道府県の約3割）に利用されています。行政と市民とで連携して対応をしていく仕組みの中でDX化を通じて社会に貢献をしていけると考えて

います。今回の避難経路確保作成支援システムの構築はスタート地点だと考えており、更なるシステムの構築を拡大していくことで、更なる「安心・安全な暮らし」に貢献していきたいと考えています。

### 8.3 社外への情報発信強化

SDGsへの取り組みは、当社内では浸透してきており、事業活動においても組み込まれるようになりました。一方、その活動を外部へアピールする情報発信が不足しています。上場企業の公表義務や宣伝活動ということだけではなく、SDGs「2030年を期限とする世界共通の17の目標」達成へ向けて、当社取り組みを外部へ発信することで、1社1団体そして1人でも多くの方がSDGsに関心を抱き、少しでも行動に移していきやすくなるよう働きかけていきたいと考えています。

## 9 まとめ

SDGsへの取り組みは、当社が「東証一部（現：東証プライム）」上場企業であることから情報公開が必須となり始めたことでしたが、その他にも当社に多数メリットをもたらしました。

会社トップの主導のもと仕事としてSDGsの取り組みを開始、外部コンサルタントを導入することで活動の加速化・効率化を図りました。そして、会社全体で取り組むべく社内チームを設立、組織横断的なSDGs取り組みを通じてSDGsの考え方や価値観

---

<sup>6</sup> 横浜本社（2021年4月～）、大阪事業所（2021年12月～）が所在するビルにおいて使用する電力全てがCO<sub>2</sub>フリー電力に切り替わったことにより、CO<sub>2</sub>排出量が大幅に減少。

のすり合わせを行いました。

SDGs 目標に年齢や勤続年数は関係がなく、各チームでのコミュニケーションが活発化しました。その影響は日頃の業務にも伝播しています。部署を限定せず社内で得られる積極的な意見は、自社開発サービスの利便性や使い方等の製品仕様にも反映されています。2024年4月に本格稼働した横浜市「避難経路確保作成支援システム」等、SDGs 目標の達成を目指す新システム開発も行われるようになりました。また、各従業員の日々の行動にも変容がみられ、資源の有効活用・ムダ使いの削減・地域イベントや清掃活動への積極的参加等も行われるようになりました。月平均残業時間が2~3時間で推移していることから、仕事の品質だけでなく効率の向上も明らかです。各従業員のプライベートの時間も増え、「ワークライフバランス」にも貢献できています。SDGs の取り組みが生んだ好循環により会社魅力度も高まることで、人材不足が深刻な昨今でも採用活動を有利に展開できています。

SDGs の取り組みは、当初目標（情報公開）を継続的に達成できているだけでなく、上記のような好循環を生み、当社ビジョン達成へ向けた各従業員の行動を進化・加速させたと考えています。

最後にインタビュワーが感じたことを記したいと思います。

外部コンサルタントを導入することで、適度な緊張感のもと、SDGs 活動に取り組むことができます。一方で、そこに投資する余裕がない企業様も多数いらっしゃると思います。その場合は、会社トップ（社長）が SDGs 活動への本気度・覚悟を示す等して、適度な緊張感を維持することができます。株式会社ネオジャパン様では、会社トップ（社長）の SDGs 活動に対する本気度・覚悟は高いと感じます。当初は上場企業としての情報公開が目的でしたが、「外部コンサルタントへ『継続的』投資」「組織横断的な取り組みを通じた自社開発サービスへの『反映（アップデート）』」「SDGs 視点に基づく『新サービス開発』」等、活動を通じた効果を体感することで、会社トップ（社長）の気持ちはさらに強くなっているはずです。そして、従業員様もその雰囲気を感じているとのことでした。

SDGs への取り組みは、着手当初から事業活動（＝収益化）に組み込まれることは稀です。しかし、活動を通じて得られる新しい視点そして行動変化は、組織に様々な好循環をもたらすことを、当社へのインタビューから改めて感じました。

## 7. 日崎工業株式会社

### 1 企業・事業概要

日崎工業株式会社（以下、日崎工業と表記します。）の概要を図表1に記します。

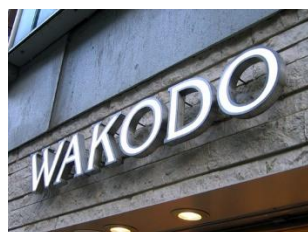
日崎工業は3つの事業を展開しています。一つ目はイベント造作物・建築金物・什器備品・モニュメント・その他金属加工を取扱うサイン事業。二つ目は、アウトドア用品・トレーラーハウス・キャノピーを取扱うアウトドア事業。三つ目は、キッチンカーの製作を取扱うキッチンカー事業です。

これらの事業は、「創業から一貫して守り続けているポリシーとして常にその時代に必要とされるニーズを捉え革新的な進化と共に一步先の社会から必要とされる企業であり続ける事」を基に、日崎工業のコア技術である板金加工・金属加工技術を活かし、展開しています。

(図表 1)

| 項目    | 概要  |
|-------|---|
| 商号    | 日崎工業株式会社  |
| 本社所在地 | 〒210-0858<br>神奈川県川崎市川崎区大川町7-2<br>TEL. 044-366-7711<br>FAX. 044-366-7708 |
| 資本金   | 2,070 万円  |
| 設立年月日 | 1967 年（昭和 42 年）7 月 13 日   |
| 従業員   | 30 名（パート・アルバイト含む *2022 年 9 月現在）   |
| 経営理念  | 私たちは感動をデザインし誰もが幸福な世界を実現します  |
| 事業流域  | サイン事業、アウトドア事業、キッチンカー事業  |

(図表 2)



サイン事業製品



アウトドア事業製品



キッチンカー事業製品

## 2 SDGsに取り組んだきっかけ

日崎工業の経営方針と SDGs のゴールが合致したことをきっかけに、SDGs に取り組み始めました。日崎工業は、2030 年までに完全脱炭素化(100%再生可能エネルギーの活用)することを目指しています。脱炭素化を決意したのは、2011 年 3 月に起きた東日本大震災による福島第一原子力発電所事故の発生からでした。二代目社長である三瓶社長のご両親の故郷、富岡町・浪江町は事故の影響で被害を受けました。この被害により、住民は避難を余儀なくされ、住人が去ってしまい、今も戻ることができていない人もいます。

このような経験から、電気インフラに依存せず、独立電源で事業が継続できるよう、再生可能エネルギーの活用に取り組み始めました。

## 3 SDGs に取り組む目的

前述の通り、日崎工業は完全脱炭素化を目指しています。この脱炭素化の目的としては、災害が多い日本国内で、社内の生産活動と事業活動を安定的に営むことにあります。また、社外へ日崎工業の SDGs に関する取り組みや、学生への教育活動を通じて、SDGs の取り組みを広く世の中へ普及させて社会貢献することも一つの目的としています。

## 4 SDGs への取り組み内容

### 4.1 社内の生産活動に関する取り組み

日崎工業は板金加工ができる工場を持っており、電力を消費して生産活動をしています。この電力の省エネルギー化（以下、省エネ）と、再生可能エネルギー（以下、再エネ）の活用により CO<sub>2</sub>排出量を削減させています。

省エネでは、全社 LED 化、省エネ型加工機、電力見える化（デマンド装置）の導入を進めてきました。

再エネでは、太陽光パネルの設置、電気自動車、蓄電池の導入を進めてきました。

(図表 3)



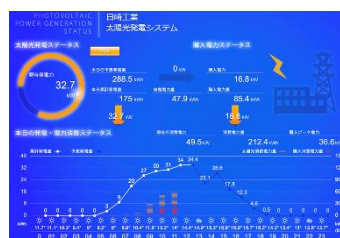
全社 LED 化



省エネ型加工機①



省エネ型加工機②



電力見える化



太陽光パネル設置



電気自動車



蓄電池

## 4.2 事業活動

前述の通り、日崎工業では板金加工・金属加工技術を活かし、サイン事業、アウトドア事業、キッチンカー事業を営んでいます。

サイン事業の特徴として、新たなビル等建物の建設が始まると受注が大きくなりますが、災害等により商業の活動が自粛されると、受注が極端に減少し、事業が外部環境の変化に大きく影響され、経営が不安定になります。

日崎工業では、これを解決するために新しい市場であるアウトドア事業とキッチンカー事業に進出し事業領域を広げリスク分散を図りました。この中でアウトドア事業の製品はSDGsに深く関係しています。

一つ目の製品はアウトドア用品です。こちらの製品はサイン事業の板金加工で出た端材を使って製作しています。サイン事業の製品は比較的大きく、板金素材も大きいため、端材が多く出ていました。この端材はスクラップとして回収してもらい、新たな素材を生産するために再利用されます。このスクラップ回収時と新たな素材生産時に多くのエネルギーが必要であり、CO<sub>2</sub>が排出されます。そこで日崎工業では、端材をそのままアウトドア用品の製作に使用し販売することで、スクラップを少なくし、回収時と新たな素材生産時のエネルギーの削減に大きく貢献しています。そして、この取り組みはサイン事業の受注が減った時にアウト

ドア用品を生産するので、工場の稼働率が上がり経営の安定にも繋がります。アウトドア用品の製品ラインナップの中に飲料保温機能付きランタン(図表-3 アウトドア用品(ランタン))があります。こちらはランタンの光から発せられる熱エネルギーを利用してコーヒーやスープ等の飲料を保温できます。

二つ目の製品はトレーラーハウスです。トレーラーハウスの運用にあたり一番の悩みは電気の供給経路です。このトレーラーは、太陽光パネルを屋根に設置し独自の独立電源システムを搭載する事で場所や環境を問わず電力を使用でき、普段の生活は勿論、緊急時や災害時にも活躍します。日崎工業ではトレーラーを2台所有しています。2024年1月に起きました能登半島地震の際、迅速に貸し出すことができました。このトレーラーはけん引免許不要の750kg以下の軽量であり、すぐに移動が可能です。緊急時だけでなく、リモートワークやワーケーションといった柔軟な働き方にも利用できます。

(図表 4)



アウトドア用品 (ファイヤースタンド)



アウトドア用品 (ランタン)



トレーラーハウス (側面)



トレーラーハウス (上面)



横浜市立希望が丘中学校



川崎市立東高津中学校

### 4.3 学生への教育活動

日崎工業は学生への教育活動を積極的に行っています。この取り組みの中で脱炭素に関する教育もあります。目的は将来を担う子どもに知識を入れてもらうことはもちろんのこと、リバーズエデュケーションにより脱炭素化を世の中に広めようということもあります。リバーズエデュケーションとは、子どもから大人への情報の伝播を指します。通常の教育は教師や親から子どもに教えますが、リバーズエデュケーションでは、子どもが学校等で習ったことを、親や周囲の大人に伝え、それらが広く浸透していくことを指します。

## 5 SDGs に取り組んだ効果・メリット

脱炭素化の推進により、CO<sub>2</sub>排出量・電気使用量共にピークだった平成26年度(2014年)に比べ、令和2年度(2020年)にはCO<sub>2</sub>排出量・電気使用量の値が半減しました。2023年現在、日崎工業の事業エネルギーの約25%を再生可能エネルギーで賄っています。

この結果、電気購入量が、2013では27.8万kWhに対し、2022年では16.6万kWhとなりました。また、電気購入金額では680万円から540万円へ削減されており、昨今の燃料価格高騰の影響を抑制し、経営成績に大きく影響を与えていると言えます。

(図表5)



年間 CO<sub>2</sub>排出量の変化



年間電気購入量の変化

## 6 SDGs への取り組み体制等

日崎工業では、社長をトップとし、広報1名の体制で行っています。社長は経営方針説明会で全社員へ取り組み内容に関する説明をするとともに、設備投資の検討も行います。

会社として SDGs そのものを進めるという意識はしておらず、日崎工業の経営方針が SDGs に繋がっており、事業継続することが、SDGs へ結果的に取り組んでいるという認識です。そのため、SDGs のための特別な組織は今のところ不要です。

## 7 今後の課題、抱負

### 7.1 さらなる省エネ

前述のとおり、日崎工業では、省エネ加工機の導入等設備投資を進め、大きく電力消費量を削減してきました。今後もこの活動を継続して進めていきます。

現在、日崎工業では電力消費量を設備毎に計測しており、どの設備を更新すれば効果的に電力消費量を削減できるか検討しています。具体的には、レーザー加工機で使用される機器である冷却装置とコンプレッサーと発信機に電力計測センサーをとりつけ、それをインターネットにつなぎクラウドサービスを通じてモニタリングしています。この計測機器は最小限の量を購入し、設備を順番に計測していき工場内の設備を計測することで、投資金額を押さえています。こちらの計測に関する費用は補助金を活用し導入しています。電力消費を分析し、電力消費量削減に寄与する施策を実行していくことが今後の課題です。

### 7.2 トレーラーハウス組立工場の建設

日崎工業ではトレーラーハウスの販売拡大を目指しています。工場の敷地も足りないことから、千葉県君津市に組立工場の建設を計画しています。地域を分散することで、災害等により生じる経営リスクの分散を図っています。また、この工場は完全独立電源の工場として計画しています。この工場の建設・稼働が今後の課題です。

## 8 まとめ

日崎工業の SDGs の取り組みは、社長の東日本大震災の実体験から生じた、インフラに依存しない経営、すなわち脱炭素化と独立電源化への強い意志が特徴的でした。ここから社内生産活動の省エネルギー化と、事業活動である日崎工業のコンセプトにあった製品の販売が生まれていると認識しました。このことから、日崎工業の事業を継続する事そのものが、SDGs にも貢献していると感じています。この経営方針と実行能力により、さらなる成長が期待されます。

## 8. 富士ソフト企画株式会社

### 1 企業・事業概要

富士ソフト企画株式会社は、東証一部上場企業である富士ソフト株式会社の子会社として、1991年に設立されました。その後、障害者を積極的に採用し、2000年には、厚生労働省より特例子会社として認定されています。事業概要は、(図表 1)の通りです。現在、社員数 307 名のうち 9 割が障害者となっています。「自立と貢献」「生涯働ける会社」を経営理念とし、「障害者が働きやすい会社というのは健常者にとっても働きやすい会社であるはず」という信念のもと、障害者が真に働きやすい環境づくりを目指しています。

(図表 1)

| 項目        | 概要  |
|-----------|---|
| 所在地       | 本社：神奈川県鎌倉市岡本 2-13-18<br>営業所：東京（秋葉原）、横浜、長崎           |
| 設立        | 1991 年 1 月  |
| 親会社       | 富士ソフト株式会社（1970 年設立）東証プライム市場上場企業                     |
| 事業内容      | 各種印刷物の製作、HP の制作および更新管理、サーバー管理やダイレクトメールの封入封緘作業等      |
| 資本金       | 4,000 万円  |
| 従業員数      | 307 名   |
| 主要顧客      | 富士ソフト（7 割）、地方自治体他（3 割）                              |
| ミッション（役割） | 障害者雇用の推進  |
| SDGs 方針   | 障害者一人一人の個性を尊重し、仕事を通じて学び成長し、仕事を通じて社会に貢献し、生涯働ける会社を築く。 |

### 2 SDGs に取り組んだきっかけ

障害者雇用への取り組みを積極的に推進するきっかけとなったのは、当社設立の年に発生した、親会社、富士ソフト株式会社社員による交通事故でした。この事故により、社員が、脊髄損傷で車椅子生活となり、身体障害者となりました。しかし、身体障害者となっても、パソコン操作はできることに気が付きました。このことをきっかけに、国の施策もあり、当社は、障害者雇用に積極的に取り組み始めました。2001年には、知的障害者の採用を開始、2003年には、精神障害者の採用を開始する等、障害者の範囲を徐々に広げていきました。

また、当社は、単に障害者雇用数を増やすということだけではなく、会社を成長させ

るために、障害者にとっての最適な組織づくり、障害者の働きがい創出、障害者の能力向上、障害者の働きやすい環境づくり等に、積極的に取り組んでいきました。そして、こうした取り組みが、結果として、SDGsが目指す障害者支援の取り組みにつながっていきました。

### 3 SDGsに取り組む目的

売上の7割を占めるのは、親会社である富士ソフト株式会社向けとなります。親会社の業務を支えるというのが、基本的使命ですが、当社の独自ルートによる販売拡大も進めています。親会社の業績に貢献するのみならず、当社として、付加価値を創出し、障害者の会社として自立できることを目指しています。このため、障害者が働きやすい環境を整え、障害者の能力を向上させることが、欠かせないと考えています。こうした取り組み全てが、SDGsに取り組む目的となっています。

### 4 取り組んでいるSDGsの目標



**4. 質の高い教育をみんなに**（障害者を含めた様々な方々があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする）：\*一人一台のパソコンピアサポート体制の確立、障害者を講師とする就労移行支援制度の就職予備校実施等質の高い教育体制を構築しています。



**8. 働きがいも経済成長も**（障害者を含む、全ての人々の働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する）：\*各種印刷物制作、HP制作更新管理、スポーツイベント支援、シイタケ栽培等、障害者も働きがいを見いだせる事業に取り組んでいます。



**10. 人や国の不平等をなくそう**（障害等、状況に関わりなく、全ての人々の能力強化および社会的、経済的および政治的な包含を促進する）：\*障害区分が違う者同士が助け合う仕組みづくりを行い、それぞれの障害者の能力強化を促進しています。



**11. 住み続けられるまちづくりを**（障害者を含め、人々に安全で包摂的利用が容易な緑地や公共スペースへの普遍的アクセスを提供する）：\*社内のバリアフリー化、通勤が困難な社員の送迎等に取り組んでいます。



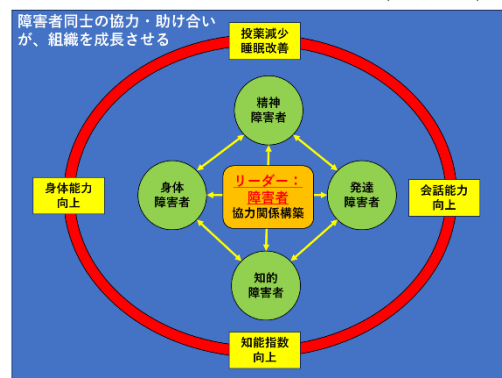
**17. パートナリシップで目標を達成しよう**（効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する）：\*障害者雇用で取り組んでいる内容を、自治体、企業等のセミナーで伝えるとともに、会社見学を積極的に受入れ、連携しながら、目標達成に取り組んでいます。

## 5 SDGs への取り組み体制等

### 5.1 障害者同士が助け合う仕組み作り

基本的に、精神障害者・身体障害者・発達障害者・知的障害者を、障害の特性に応じた分け方で作業するのではなく、個人の適性、能力に応じて、同じチームに、異なる障害者を組み合わせることで、それぞれが、不足するスキルを助け合う・補うといった編成を行っています。こうすることにより、お互いを刺激し合い、能力向上促進につながっています。

(図表 2)

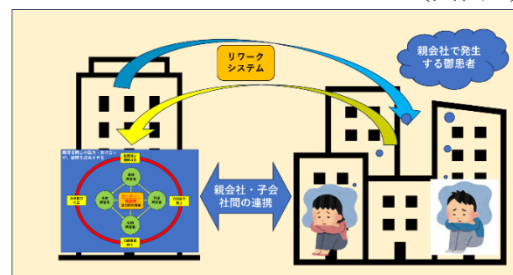


発達障害者の会話能力向上、知的障害者の知能指数向上、身体障害者の身体能力向上、精神障害者の投薬減少・睡眠改善といった効果があることが、分かってきました。さらに、チームリーダーを障害者自身が担ってもらうことで、自身の経験を役立たせるといった仕組みを構築しています。(図表 2)

### 5.2 親会社で発生する障害者のリワーク仕組み作り

親会社で最近、鬱病が急増するようになってきました。軽度の方も含めると、毎年 100 名近くが発症しています。こうした鬱病の方を、当社で 2 週間程度受入れ、障害者とともに、当社で働いてもらうという仕組みづくりも行っています。鬱病の治療とともに、当社で「リワーク」というシステムを導入し、当社で働いてもらうことが、その後の復帰に効果的であることが、分かってきています。障害者とともに働く、障害者に教えるといった形で、自信を取り戻し、職場復帰できる仕組みを構築しています。(図表 3)

(図表 3)



### 5.3 運営ノウハウの公開

このようにして、当社で取り組んできた障害者雇用の運営ノウハウは、厚生労働省の「障害者雇用職場改善好事例」にあげられ、2009 年 9 月に、厚生労働大臣賞（最優秀賞）を受賞しました。広く、運営ノウハウを、公開させていただいています。2017 年 12 月には、厚生労働省 2017 障害者活躍企業としての認定も受けております。

## 6 SDGsに取り組んだ効果・メリット

SDGsが掲げる障害者への教育、働きがい、不平等根絶、住み続けられるまちづくりに、取り組む中で、親会社を含めたグループ全体で、障害者の法定雇用率を確保するとともに、当社自身の営業活動により、新たな需要も掘り起こしています。売上の多くは、親会社の業務委託ですが、HP制作等は外販も行っており、新たな付加価値を生むビジネス展開もできるようになってきています。

## 7 従業員へのSDGsの啓発、浸透

当社の従業員の9割は、障害者であり、日々取り組んでいる活動そのものが、SDGs活動であると認識しています。「あらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする」、「働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する」、「不平等をなくす」、「安全で包摂的利用が容易な緑地や公共スペースへの普遍的アクセスを提供する」という取り組みに、障害者が、共感していることが、SDGsの浸透につながっていると考えます。

## 8 SDGsに取り組むためのポイント

SDGsに取り組むというより、SDGsが掲げている、「全ての人の幸せ」、中でも障害者が抱えている課題を、どうしたら解決できるか、積極的に考えることで、各障害者が持つ弱みに目を向けるのではなく、強みに目を向けることで、会社の利益にもつながる仕組みを考えることが、重要かと考えています。

## 9 今後の課題、抱負

まだまだ、障害者の能力を引き上げることは、可能だと考えています。従業員の9割が障害者である当社の外販能力を高め、新たなビジネスを生み出し、障害者が生きがいを得られるビジネスを、さらに拡大していきたいと、考えています。

## 10 まとめ

障害者雇用という、SDGsの掲げる課題解決に、積極的に取り組み、成果をあげている企業と考えます。その取り組み方法は、ユニークであり、多くの障害者が、応募してくる状況となっています。

厚生労働大臣より表彰を受ける等、障害者雇用における先行事例として、大変すばらしい活動を展開しており、障害者雇用で課題を抱える、神奈川県企業とも、連携しながら、更なる飛躍を期待したいと考えます。

## 9. 堀硝子株式会社

### 1 企業・事業概要

堀硝子株式会社（以下、堀硝子と表記します。）の概要を下表（図表1）に示します。

同社名には「硝子」という単語がありますが、同社はガラスを製造していません。これが同社の特色のひとつかもしれません。同社の主要な事業は、自動車のフロントガラス等を車体に取り付ける前工程として、ホルダーやクリップという樹脂製部品をガラスに接着させることです。

ガラスを製造していないのになぜ「硝子」なのか。この疑問に答えるには、自動車用ガラスの特性を知る必要があります。自動車用ガラスは、飛び石からの保護や事故時の被害軽減等のためにガラスの間に樹脂膜を挟んだ3層構造等で作られています。ガラスと樹脂では熱に対する反応が異なるので、自動車用ガラスに部品を接着するには、高い技術が必要です。近年はガラスに UV カット機能が求められる、車載カメラ保持用ブラケットによるガラス形状の変化のため、いっそう技術の難度が上がっています。

同社は、自動車用ガラスへの部品取り付けに関する技術を究め、運転者等の安全と高品質化をめざして新たな挑戦をし続けてきたからこそ、「ガラスを作らないガラスの専門家」企業として業界内で独自の地位を占めるに至りました。

本社・技術センター外観



(図表 1)

| 項目      | 概要   |
|---------|--|
| 所在地     | 神奈川県厚木市上古沢 270-1   |
| 創立      | 1957年（67年経過）   |
| 主要な事業内容 | 自動車用ガラスへの部品取り付け、プラスチック成形加工等  |
| 資本金     | 3億5百万円   |
| 主要顧客    | 日産自動車株式会社、日産車体株式会社、ダイハツ工業株式会社、スズキ株式会社、本田技研工業株式会社、三菱自動車工業株式会社、マツダ株式会社 等 |
| 経営理念    | 我が社は常に前進することを心がけ、積極的に独自の技術を創造する企業を目指します                                |
| モットー    | 誠実   |
| 経営方針    | 1. 自律：自ら考え、自ら行動する<br>2. 挑戦：果敢に挑戦し変化し続ける<br>3. 創造：新たな価値を創造し顧客・社会へ貢献する   |

## 2 同社の業務と SDGs との関係

同社は、現在では SDGs を意識した事業運営をしているものの、初めから SDGs への取り組みを念頭においていたわけではありません。

同社の業務の原点は、顧客の要望をかなえ、他社との競争に勝つため独自の技術を磨き、かつ効率的に製造するために改善を続けるというところにあります。国連で SDGs が採択されたのは 2015 年です。同社が後述する「過熱水蒸気工法」の開発に取り組みはじめたのは 2012 年です。「はじめに SDGs ありき」ではなく、SDGs のゴールやターゲットが掲げられる前から、業界内で競争優位をえるために技術開発に挑戦し、企業として変化し続けてきた結果、立ち止まって SDGs の切り口で自社の業務のありようを整理すると、いくつか SDGs のゴールに合致していたという関係です。

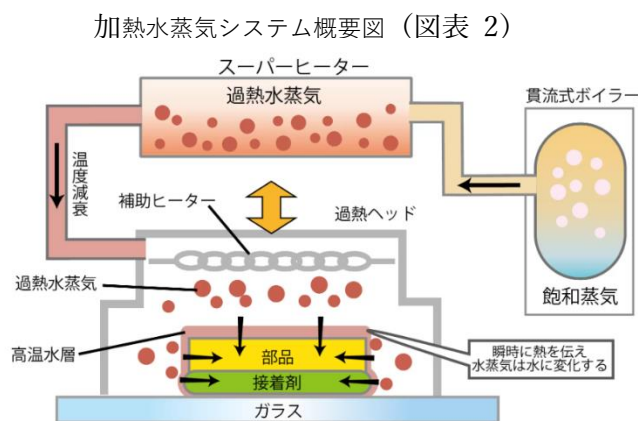
## 3 過熱水蒸気工法の開発

同社と SDGs を結びつけたという意味で「過熱水蒸気工法」の開発はインパクトのある出来事でした。自動車用ガラスに樹脂製部品を取り付けるには、専用の接着剤を使用します。しかしこの接着剤は 1 日経たないと乾燥して所要の接着強度がえられません。リードタイムをより短くしたいとの要望に応えるために、同社が開発したのが過熱水蒸気工法です。この工法を用いれば、接着剤を最短 1 分で乾燥・硬化させられます。

一般に水蒸気と言うと、水蒸気（気体）と水（液体）が混合した状態の飽和蒸気をさします。この飽和蒸気にさらに熱を加えたのが過熱蒸気です。過熱蒸気が水に戻るとき、すなわち水が気体→液体に状態変化するときには莫大な凝縮潜熱<sup>7</sup>を放出します。この凝縮潜熱を接着剤の乾燥・硬化に利用するのが過熱水蒸気工法です（図表 2）。

この工法は特許を取得するとともに、画期的な技術開発と評価され、第 36 回神奈川工業技術開発大賞、令和 2 年九都県市のきらりと光る産業技術表彰を受賞しました。

さらにこの工法は乾燥・硬化時間を短縮するだけでなく、以下のようなメリットをもたらします。



<sup>7</sup> 潜熱とは、温度計で測れない物質の状態変化に使われる熱。

### 3.1 保管スペースの削減

フロントガラス等に取り付けた樹脂部品の接着剤が乾燥するまで保管するスペースが不要になる（省スペース）。

### 3.2 リードタイム短縮

製造、出荷までの時間を短縮することができ、サプライチェーン全体が効率化する。

### 3.3 工場構内での移動の削減

同社工場内で乾燥・硬化工程がなくなるので、モノを運ぶ移動工数が削減でき、従業員の負担を軽減し、CO<sub>2</sub>排出量も削減できる。

### 3.4 トラック搬送回数の削減

自動車メーカーの工場構内でガラスに部品を取り付けることができるので、同社から自動車メーカー工場間のトラック搬送回数が削減される（図表 3）。



これらメリットの中のいくつかを改めて SDGs の切り口で整理すると、以下のゴールの達成に寄与することができます。

## 4 取り組んでいる SDGs 目標



（エネルギーをみんなに、そしてクリーンに）

過熱水蒸気工法は、対象被着物の周囲の空気を加熱する対流方法に比べ被着物をピンポイントで加熱できるので、エネルギー効率が改善され省エネルギーになります。



（産業と技術革新の基盤をつくろう）

過熱水蒸気工法は、特許取得により先行技術と比べ新規性・進歩性があることが認められています。また各賞の受賞により公的に評価された技術革新であり、持続可能な産業をつくるために役立ちます。



（つくる責任、つかう責任）

過熱水蒸気工法は、省エネルギーシステムであり、ムダの排除等を通して持続可能な生産形態の確保に寄与します。

また樹脂成型・金型工程では、スプール・ランナー<sup>8</sup>の 100%リサイクルをめざして取り組みを継続しています。

<sup>8</sup> 金型内の樹脂の通り道のこと。



(気候変動に具体的な対策を)

過熱水蒸気工法で使用するのは水というクリーンな資源であり、環境に負荷を与えません。

## 5 その他のSDGsにつながる取り組み

前述したとおり同社はSDGsを意識することなく業務を改善し続けてきました。

例えば、女性従業員の作業をイメージして、原則的に160cm以上の場所にモノを置かない、15kg以上の製品を取り扱う工程では2人作業の編成を取る等「気遣い作業」を減らすことで安全な労働環境をつくり従業員の負担を軽減しています。また同社には、性別・学歴による賃金差はありません。従業員の業績・能力を中心に評価しています。これらはジェンダー平等や働きがいの向上につながる取り組みです。

さらに、業務の課題解決手法としてクロスファンクショナルチーム<sup>9</sup>を編成しています。従業員の自由な発想や意見を業務に活かし、他部署の従業員との交流を活発化させることで従業員のモチベーションが高まれば、働きがいが向上します。

上記のようなさまざまな取り組みを積み重ねた結果、例えば設備製造の分野では、飲食店で顧客に出す箸を入れる袋を製造する機械設備の設計・製造等自動車業界以外でのビジネス拡大につながっているそうです。

## 6 今後の課題、抱負

管理本部長の荻野泰是さまに今後の課題をうかがいました。

同社はこれまで、いわば無意識のうちにSDGsのいくつかの目標に取り組み成果を上げてきました。

今後は、SDGsの切り口を意識して、数値目標が設定可能なゴールは数字に落とし込み、本業で培った得意なショートスパンコントロール・PDCAのノウハウを活かして取り組みを深化させていきたいとのことでした。

## 7 インタビューをおえて

同社は、わが国のリーディング産業である自動車業界で約70年の長きにわたって厳しい競争のなかで事業を展開し、独自の地位を築いてきました。そのような同社にとって最優先事項は、顧客への差別化された価値の提供による生き残りであると思われます。経営がそこ集中する過程で、SDGsに掲げられたゴールのいくつかは「できていて当たり前」の状態になったと考えられます。あたかも熟練職人が自らの高い技能を説明できない暗黙知と同じです。

<sup>9</sup> 部門横断的な課題を解決するために、複数の部門（製造、営業等）から選出されたメンバーによって構成されるチーム。

国民の約9割がSDGsを認知している<sup>10</sup>現状のなかで、自社のSDGsへの取り組みを声高に叫ぶ風潮があるように感じます。そのような現状であるからこそ同社のモットーである「誠実」に、地に足の着いた確かな取り組みを行っている同社こそSDGsに取り組む本来の姿といえるのかもしれませんが。

今後、同社が意識的にSDGsに取り組まれば、そのポテンシャルから大きな成果がえられるであろうことを確信しました。

---

<sup>10</sup> 首相官邸SDGs推進本部「持続可能な開発目標(SDGs)実施指針改定版」2023年12月19日一部改定

## 10. 株式会社マルトシフロアーコーポレーション

### 1 企業・事業概要

株式会社マルトシフロアーコーポレーションは、1998年に、相模原市津久井地区で創業した、床張り工事を中心とした内装工事業者です。「お客様の理想をカタチに」の理念のもと、現場の環境・用途に応じた、最適な施工プランを提案し、神奈川県を中心に、内装工事を行わっています。

(図表 1)

| 項目        | 概要   |
|-----------|--|
| 所在地       | 本社：神奈川県相模原市緑区根小屋 2598-11   |
| 創業・設立     | 1998年創業、2006年法人化、2017年現社名に変更   |
| 関連子会社     | 株式会社ネットフィールド（秦野市戸川 48-4-6）2020年設立  |
| 事業内容      | 内装工事業（特に床張り工事）   |
| ミッション（役割） | 内装工事業を営むとともに、神奈川県の水源地域にある会社として、森林保全に取り組み、循環型サイクルを実現する。地域コミュニケーションを利用し、障害者雇用に取り組み、障害者も参画できる循環を創る。 |
| ブランドメッセージ | 自社ブランド「津久井おが子」は、神奈川県の水源地域となっている津久井湖の森林を守るという思いを込めている。  |
| SDGs 方針   | 地球環境問題に対し、小規模ではあるが、できることを考え、循環型社会実現を目指した取り組みを進めていく。  |

### 2 SDGs に取り組んだきっかけ

もともと、床張りを専門とする内装工事業者です。10年ほど前に、代表が、津久井商工会、津久井青年会議所の会員となり、津久井地域が中山間地域として多くの課題を抱えていることを知り、問題意識をもつようになりました。

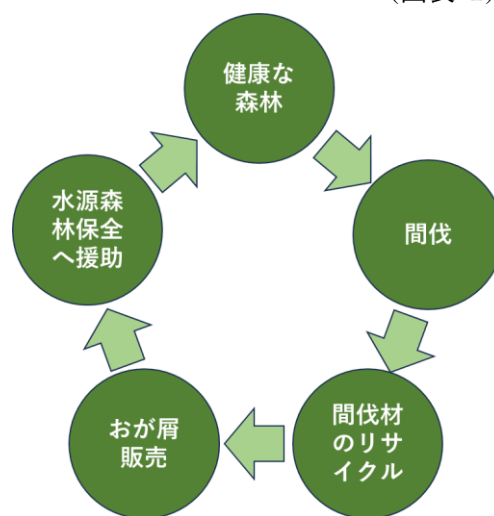
床張り工事のあと、購入したおが屑で掃除していたのですが、ある時、相模原市の森林で間伐した木材の製材業者が廃棄していた、のこぎり木屑をみて、商品化できないかと考えました。これが、SDGs に取り組んだきっかけです。「津久井おが子」と名付け、地元、「津久井」の名を商標に入れました。さらに、「かながわ木づかい運動」に参画し、かながわの森を守り・育てる、かながわ木づかい運動のシンボルマークも、張らせていただくこととしました。



間伐とは、森林の成長に応じて樹木を伐採し、健康な森林を維持するための作業です。この間伐材を製材するときに、おが屑が約7%発生します。この廃棄されるおが屑を再利用できないかと考えたのです。相模原市の津久井湖の近くで、生まれ育ち、神奈川県の水源地である、津久井湖の森林を守り、愛する津久井を、住み続けられる街にしたい。これが、本事業に取り組む基本姿勢となっています。

### 3 SDGsに取り組む目的

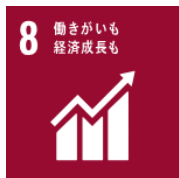
相模原市の森林面積は19千haで、市面積の60%を占めています。この内、民有林は18千haで、民有林としては、神奈川県下最大の面積となっています。この民有林の約98%は、津久井地域にあり、神奈川県の水源地である津久井湖を、この森林が支えています。この森林を守るためには、間伐を行い、持続可能な、健康な森林を保つことが欠かせません。この間伐材を利用した製材所が、津久井地域内に多数存在します。この製材所で発生する廃棄物である、おが屑を、再利用し、付加価値をつけることで、商品化し、さらに、そこで得られた売上の一部を、水源森林保全に寄付するという循環型サイクルを目指しました。健康な森林づくり、水源森林保全の循環型サイクルに貢献することを、SDGsに取り組む目的としています。



### 4 取り組んでいるSDGsの目標



**6. 安全な水とトイレを世界中に**（全ての人々の、適切かつ平等な下水施設・衛生施設へのアクセスを達成し、野外での排泄をなくす。）：  
\*おが屑を利用して、災害・緊急時、汚物を流さず固めて捨てる汚物処理剤を提供。河川や海洋汚染を防いでいます。



**8. 働きがいも経済成長も**（障害者を含む、全ての人々の働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する）：  
\*梱包作業を障害者施設に委託することで、障害者の働く機会を提供しています。



**11. 住み続けられるまちづくりを**（都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靭かつ持続可能にする）：  
\*森と共に生活する地域で、森を守り、災害を防ぎ、新たな付加価値を生む製品を創出することで、住み続けられるまちづくりにしていくことに、取り組んでいます。



**12. つくる責任つかう責任**（廃棄物の発生防止、削減、再生利用および再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する）：\*間伐材の製材所で発生するおがくずの廃棄物を、商品化し、清掃業者・内装業者・建設業者に建築用資材として販売し、再利用しています。



**14. 海の豊かさを守ろう**（海洋ごみや富栄養化を含む、特に陸上活動による汚染等、あらゆる種類の海洋汚染を防止し、大幅に削減する）：\*おが屑の水・油の吸着力を利用し、工場で発生する油・インクの吸収等により、有害な化学物質の海洋汚染防止に取り組んでいます。



**15. 陸の豊かさを守ろう**（森林の持続可能な利用の促進）：売上の一部を、相模原市森林政策課に寄付し、水源森林事業貢献として、神奈川県の水源地保全へ利用してもらっています。



**17. パートナリシップで目標を達成しよう**（効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する）：\*秦野市の同業者と連携し、新たに株式会社ネットフィールドを設立し、おが屑を使った、油吸着処理剤、汚物処理剤を新たに開発し、販売しています。

## 5 SDGs への取り組み体制等

### 5.1 地元製材業者との提携

地元製材業者が、費用をかけて廃棄していた、製材時に発生するおが屑を、当社が購入し、商品化することで、お互いにメリットが生まれる取り組みをしています。

### 5.2 梱包作業を障害者施設に委託

製材所から購入したおが屑を、地元の障害者施設に運搬し、ここで、梱包作業をしてもらっています。

### 5.3 材料仕入・運送・販売を自社にて取扱

材料の仕入、運送、販売は、全て自社にて行っています。

## 6 SDGs に取り組んだ効果・メリット

おが屑を利用した「津久井おが子」の商品化に成功したことで、更なる商品開発に取り組めました。同業者でもある、秦野市の内装工事業者と連携し、株式会社ネットフィールドを立上げ、おが屑を利用した、様々な新商品開発を進めました。

## 6.1 オガポット

おが屑に、高吸収性ポリマーを特殊技術で混合し、主成分となる杉と桧のおが屑で、森の香りのする緊急用トイレ、オガポットという汚物処理材を開発し、販売しています。



## 6.2 オガポットプロ

建築、ビルメンテナンスにより発生する排水、汚水を流すことなく、処理する環境配慮型処理材を開発し、オガポットプロという商品を販売しています。



## 6.3 オガレッカー

おが屑とフードロスを利用し田畑や水路に飛散した際も無害な、環境配慮型の油吸着材を開発し、残留油分を軽減するオガレッカーという商品を開発しました。交通事故現場で発生する油・オイルの除去に役立ててもらおうと、地元の津久井警察署に、オガポットとともに、寄贈しています。



さらに、たまたま訪ねた、青森ヒバを取り扱っている五所川原商工会の方と連携し、青森ヒバを使った新たな商品開発を進めました。青森ヒバは、ヒノキチオールという、消臭、脱臭、抗菌、防虫の効果のある成分が含まれており、青森ヒバの抽出液を、送っていただき、様々な商品を開発し、販売しています。①デグラムオイル（数滴お風呂に垂らしてアロマバスに）、②デグラム石鹸（パーム油を使わず、ヒバ精油・ヒバ蒸留水・オリーブオイルのみの天然石鹸）、③デグラムバーム（オリーブオイル・カカオバター・アーモンドオイル・蜜蝋・ヒバ精油のバーム）、④デグラム水（100%天然素材の抗菌・抗ウイルスのスプレー）、⑤デグラムパウダー（100%天然素材の消臭パウダー）です。パーム油は、東南アジアの熱帯林破壊の主因とされており、これを使わない天然素材を開発することで、少しでも、地球環境に優しい取り組みができないかと考えています。



津久井おが子で、SDGsに取り組んだことがきっかけとなり、様々な商品の開発にチャレンジしています。こうした取り組みが、本業である、内装工事業にも、いろいろな意味において好影響を与えていると考えます。

## 7 SDGsに取り組むためのポイント

もともとは、SDGsに取り組むために始めたというよりも、津久井地域に生まれ育ったものとして、地元愛が強く、森を守り、津久井を住み続けられる地域にしたいという思いから取り組んでいます。その活動が、循環型リサイクル社会実現への事業展開につながり、「温暖化による自然災害の増加、有害な化学物質による海洋汚染等、社会的な課題解決に少しでもお手伝いできれば」という発想で、SDGsに取り組んでいます。

## 8 今後の課題、抱負

「身近にある疑問や課題を身近にあるもので解決への第一歩を踏み出す」という信念のもと、今後も、新たな商品開発と研究を通じて社会的インパクトを創出し、足もとに注視し社会課題の解決を目指しています。SDGsを身近な課題に結び付け、地球の未来に向けて、積極的な貢献をしようと努力しています。地球の健康を守るためにできる限りのことを行い、次の世代に美しい地球を受け継いでもらうことが使命と考え、今後も、新たな商品開発を進め、SDGsに取り組んでいきたいと、抱負を語っています。

## 9 まとめ

廃棄されているおが屑を再利用できないかということから始まった、マルトシフロアコーポレーションの活動は、様々な天然素材商品開発への展開と広がり、地元自治体・商工会・障害者施設を巻き込み、地域の活性化につながっています。

地元愛が、持続可能な地域、地球環境にも目を向ける活動につながっていること、大変素晴らしい活動ではないかと考えます。更なる飛躍を期待したいと思います。

## 11. 公益財団法人横浜 YMCA

### 1 法人・事業概要

横浜 YMCA は、YMCA (Young Men's Christian Association) が 1844 年にロンドンで誕生してから 40 年後の 1884 年 (明治 17 年) 10 月 18 日、横浜海岸教会の青年たちを中心となり設立されました。当初は教会を中心に広がっていきましたが、一般市民にも門戸を開き「聖書研究会」「英語研究会」「講演会」「音楽会」等を開催、多くの若者が集いました。大正時代には横浜で最初の室内体育館が竣工、バスケットボール、バレーボール、バドミントン等市民スポーツの普及に努めました。

2024 年現在、健康教育、語学教育、職業教育、野外教育、学童保育等の社会教育活動をはじめ、保育、高齢者介護、障がい児・障がい者への支援活動等の社会福祉関連事業を展開しています。

(図表 1)

| 項目    | 概要   |
|-------|--|
| 所在地   | 神奈川県横浜市中区常盤町 1-7   |
| 創業・設立 | 1884 年 (明治 17 年) 10 月 18 日   |
| 職員数   | 約 500 名  |
| ビジョン  | <p>互いを認め合い、高め合う、「ポジティブネット」のある豊かな社会を創る。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>「ポジティブネット」 Positive Net</p> <p>互いの存在や個性を認め合い、高め合うことのできる、善意や前向きな気持ちによってつながるネットワークのこと。</p> </div> <p>課題の多い社会のなかで、それは、生きるためのひとつの選択肢となっていく。私たち日本の YMCA は、グローバルなネットワーク基盤を活かしてポジティブネットを広げ、希望あるより豊かな社会を創ります。</p>   |
| 事業内容  | <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 健康教育 (水泳・体操・サッカー・野外活動・スポーツクラブ)</li> <li>◇ 学童保育 (YMCA 施設内の学童保育、および学校施設内の放課後キッズ受託事業)</li> <li>◇ 野外活動 (フルシーズンのキャンプ活動)</li> <li>◇ 語学教育 (英語、日本語、留学・海外渡航準備等)</li> <li>◇ 職業教育 (スポーツ指導者、社会福祉専門職、保育士等の養成)</li> <li>◇ 保育園運営(神奈川県内 14 カ所の保育園運営)</li> <li>◇ 高齢者介護事業 (デイサービスセンター、グループホーム、地域ケアプラザの運営)</li> <li>◇ 障がい児・障がい者の支援 (軽度発達障がい児の学習支援、不登校</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | 児童への教育支援)<br>☆ 国際事業（アジア各国の YMCA と協働して、経済的支援を必要とする人々への支援活動） |
|--|--|

## 2 SDGsに取り組んだきっかけ

横浜 YMCA は、SDGs が 2015 年 9 月に制定される以前から、同様な活動（教育や社会課題に対する取り組み）を事業として実施してきました。世界中で SDGs の認識が拡大、特に当法人が関わる教育現場でその認知度が高まる中、「どの事業活動が、どの SDGs 目標に該当するのか？」について当法人内で注目度が高まりました。

当法人のご利用者（児童、学生、保護者）は、学校等の授業や活動で SDGs に関わる機会があり、特に若い世代には SDGs が一般常識として浸透しつつあります（※小学校では 2020 年度から「新学習指導要領」を導入、その中に「持続可能な社会の創り手の育成」が明記された）。このようなご利用者の状況（知識や価値観）に当法人も歩調を合わせるべく、SDGs への認識を深めていく必要性を感じました。

そして、SDGs が掲げる『「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現』は、当法人の「横浜 YMCA－私たちの使命」にも合致することから、SDGs への取り組みを本格化させるべきとの判断に至りました。

（図表 2）

|  |
|--|
| <h3>横浜 YMCA－私たちの使命</h3> <p>横浜 YMCA に連なる私たちは、イエス・キリストの生き方にもとづき、人間性が尊ばれ、公正で平和な世界の実現を目指し、地域社会に深く根ざしてすべての活動を展開します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 異なった文化、民族、思想、信条を尊重し、共に助け合って生きていく世界を築くことにつとめます。</li> <li>2. 愛と奉仕の実現のためにボランティア精神をつちかい、人びとに仕え、共に助け合って生きていく世界の実現につとめます。</li> <li>3. 神によって与えられたすべての自然の生命(いのち)と人間の生命を大切にし、共生していき世界を築くことにつとめます。</li> <li>4. 人びとの間に自由、平等、正義が尊重され、差別や貧困のない平和な世界をつくり出すために共に力をあわせて働くことにつとめます。</li> <li>5. 世界の人びとと積極的に交流し、協力し合い、分かち合い、人間性の尊ばれる地球社会をつくり出していくことにつとめます。</li> </ol> |
|--|

## 3 SDGsに取り組む目的

前述のように、横浜 YMCA が関わりを持つことの多い若い世代は、教育現場で SDGs に触れる機会が多く知識も豊富です。そのような若い世代と当法人職員が接していく上で、当法人職員も同様に SDGs の知識を増やすこと、考え方や価値観に SDGs の視

点を持つことが不可欠であると考えました（※SDGsに取り組む以前、当法人の事業活動はSDGsとの親和性が高いながらも、それを具体的に説明することができませんでした）。

各職員がSDGsを知り、事業活動でSDGsとの関わりを内外に示すことで、「豊かな社会を創る」という当法人のビジョンの達成に近付くと考えています。当法人が掲げる「SDGs×YMCA ([https://www.yokohamaymca.org/ymca\\_SDGs/](https://www.yokohamaymca.org/ymca_SDGs/))」を意識した事業活動を定着化させること、当法人と関わるご利用者や業者との活動においてSDGsを意識したモノ・コト（例.資源再利用、CO<sub>2</sub>削減物資利用、教育動画作成、清掃活動等）を実践していくこと、これらを当法人がSDGsに取り組む目的としています。

#### 4 取り組んでいるSDGsの目標

横浜YMCAは、SDGsが掲げる「世界を変えるための17の目標」の内、以下9つの目標について、事業活動を通じて達成を目指しています。



##### 目標 No



- FOR HEALTY LIVING

すべての子どもの豊かな成長を支える機会と環境の充実を図ります。子どもたちにスポーツや学びの機会を提供し、配慮が必要な子どもや家庭の支援に取り組んでいます。だれもが公平に取り組む機会があるよう支援の充実を図ります。

例) いのちの大切さを考えるウォーターセフティーキャンペーン



- FOR HEALTY LIVING

地域力を高め、子育てを地域で支えるためのプログラム開発としてファミリープログラムや自然と触れ合い、自然につながるプログラムの充実を図ります。地域のつながりを通して子育てのサポートが充実し、すべての家庭の子どもたちが希望ある豊かな未来を描き歩めるよう取り組みます。

例) Sport in Life 推進プロジェクト、プログラミングを学ぶ



- FOR HEALTY LIVING

成人やシニアにおける健康づくりの機会と環境の充実を目指し、スポーツや学びの機会の提供や、シニア参画の場を提供することにより、一人ひとりのライフステージを地域で支え、地域のポジティブネットの創出を図ります。

例) 介護人材養成講座開催、地域シニア会で交流と居場所づくり



- FOR YOUTH DEVELOPMENT

地域市民としての交流、学び、平和を作り出す人を育成する取り組み

を進めています。社会を変革するユースの能力を最大限に発揮するためユースが社会の課題に取り組む機会を提供し進めています。互いを認め合い、心をひらき、わかち合い、人と人がつながる豊かな地域や社会を創ります。

例) Youth Conference、SDGs ジュニアリーダー養成キャンプ



● FOR YOUTH DEVELOPMENT

ユースの主体的・積極的な活動をサポートし、だれでも公平にチャンスのある社会を創ることに取り組んでいます。ユースの活躍の場を提供するとともに、地域・アジア・世界の平和への働きを積極的に展開できるよう企業や他団体と協働し、学生支援の輪を広げます。

例) 日本語スピーチコンテスト



● FOR SOCIAL RESPONSIBILITY

持続可能な社会と地域共生社会の理解と取り組みを進めます。人と自然との共生・共生について取り組んでいます。自然災害で被災された地域や人びとを忘れることなく支援活動に取り組んでいます。

例) AIDS 文化フォーラム、世界の YMCA と「I'm for ZERO Waste」



● FOR SOCIAL RESPONSIBILITY

社会課題を共に担うパートナーとの連携を強化しています。YMCA に賛同する方たちと共に、地域や社会の課題に取り組み、「横浜 YMCA—私たちの使命」に基づいた取り組みを展開していきます。

例) ピースフォーラム、こども食堂、食材無料配布

(図表 3)

具体的な取り組み事例の紹介



再生可能エネルギーへ変換



ユースリーダー企画「清掃活動」



所属保育士作成「SDGs かみしばい」



SDGs に関する動画作成

## 5 SDGs への取り組み体制等

### 5.1 SDGs 委員会の設定

横浜 YMCA 総主事佐竹博様により、「SDGs 委員会」が毎年度（4月～翌3月）設置されます。当委員会は、約10名（内リーダー1名を総主事が任命）が複数事業所から選抜される形で、構成されています。

### 5.2 SDGs 委員会の運用

1カ月に1回のペースで定例会議を実施しています。構成メンバーが複数事業所に勤務しているため、移動時間等も考慮して、開催は「完全オンライン」としています。オンラインによる運用は、コロナ禍もかさなり、完全に定着しました。定例会議は、業務時間内（13時～15時）に実施、その内30分間をコアタイムとして全員参加を義務付けています。

### 5.3 メンバーの感想

初めて任命されたメンバーは、4月の着任時に「仕事が増えた」という印象を持つようです。しかし、年度末3月には前向きな気持ちになるメンバーが多く、「1年だけでは不完全燃焼」「次年度もメンバーになりたい」と自ら手を挙げる方が多いとのこと。その理由は、1年間の活動を通じて SDGs の知識が得られ、ご利用者と SDGs に対する視点や価値観も合うようになり、ようやく自分事として行動する熱意が高まる頃に1年の SDGs 委員会活動が終了するためのようです。このことは、個々が SDGs 活動を積極的に取り組むようになるためには、少なくとも1年の継続的な関わりが必要であることを示しているとも考えられます。

### 5.4 職員への啓発活動

SDGs 活動について、ことある毎に組織のトップメッセージを伝え、機関紙・職員報やプレスリリース等に掲載しています。業務の中でも SDGs に気を配ることで、例えば会議に出すお茶について「ペットボトル⇒紙パック⇒マイボトル持参」等、個々の意識改革による具体的変化が得られました。

### 5.5 SDGs の各ゴールに対する目標設定

公益財団法人である横浜 YMCA の事業特性上、売上や生産数等に結び付けた SDGs 数値目標は設定が難しいため、「SDGs の認知度向上」「各職員の行動変革」「雰囲気・風土づくり」等の定性目標を設定しています。

#### 定性目標（抜粋）

- より多くの方が SDGs の認識を得ること
- SDGs 活動が周囲の内外関係者に伝わり社会に変化をもたらすこと
- 子どもたちが活気にあふれて生きられる世の中になること

## 6 SDGsに取り組んだ効果・メリット

横浜 YMCA では、各自が SDGs を学び、日々の事業活動でそれを実践しています。日々行動の積み重ねにより、自身の変化に気付き、それを楽しむことで、満足度の向上や仕事のモチベーション UP に繋がっています。

各職員の意識改革は、例えば「MY ボトルを持参」「食べきれない食品をフードドライブへ持ち込む」「スーパー陳列商品の最前列（賞味期限が近いもの）をあえて選ぶ」等、SDGs がワーク・ライフの一部となる形で表れています。

各職員の考え方にも SDGs に着想を得る視点が加わり、横浜 YMCA が目標に掲げる「互いを認め、高め合う、“ポジティブネット”のある豊かな社会づくり」達成へ向け、事業活動がより活発化しています。

## 7 SDGsに取り組むためのポイント

活動当初、LED 照明への置き換え等のインフラ整備を実施、指定管理やテナント物件を除く 22 施設（19 拠点）全てで再エネ化を実現しました（年間 774.2t 分の CO<sub>2</sub>削減、一般家庭換算 173 世帯分）。また、寄付活動等金銭的なものも実施しました。

しかし、インフラ整備や金銭的な SDGs 活動は継続が難しいだけでなく、各職員が自分事として感じることも難しいことが判りました。

このような経験・試行錯誤から、各職員が自分事として継続的に活動できる内容であることが、SDGs 活動を定着・推進する上では重要であると気付いたそうです。SDGs 活動を主体的に推進する「SDGs 委員会」を継続させる上では、成果を求め過ぎず、過剰な責任やプレッシャーが生じないように配慮しています。

以上のことから、横浜 YMCA では、SDGs 活動に関わる人を少しずつ増やし、SDGs について自問自答を繰り返す風土を作ることが、SDGs の取り組みを維持していくためのポイントであると考えています。

## 8 今後の課題、抱負

### 8.1 SDGs 活動

SDGs 活動 5 年目となる 2024 年 4 月からは、SDGs に関する横浜 YMCA の想いや活動について、組織外へも情報発信を活発化させ、他団体や会社と協同しながら SDGs 活動（例、横浜 YMCA 主催イベントにおける食事会等）を行い、「社会へインパクトを与える存在」になりたいと考えています。

### 8.2 SDGs 委員会（5 年目～）

SDGs 委員会の発足から今年度末（2024 年 3 月）で 4 年が経過しました。当法人内では SDGs の認識が広まり、全職員が SDGs 活動に取り組める基礎ができました。今後は事業毎に「SDGs 委員会」を設置、それぞれが自走することで、今まで以上に効率的な活動を目指したいと考えています。

## 9 まとめ

法人トップ（総主事「佐竹博」様）がSDGsとの関わり方・姿勢を継続的そして積極的に示し、「SDGs委員会」を設置する等、仕事の根底にSDGsがある体制を築いています。今後の抱負である「社会へインパクトを与える存在になる」達成へ向けて、直近4年は法人内部を改革、2024年度は外部への発信を強化する等、SDGs活動の幅を着実に広げています。当法人の事業活動を通じて、神奈川県他法人・企業にもSDGs活動が広がることを期待したいと考えます。

最後にインタビューが感じたことを記したいと思います。

横浜YMCAは、規模・人数ともに大きな組織です。当法人は、全施設の再エネ化等、大がかりな施策を実践することができ、社会にも影響をもたらす存在です。一方で、当法人のSDGsに対する継続的な取り組みは、規模や人数によるものではなく、各職員の意識・取り組み姿勢によるものであるとインタビューを通じて感じました。一人ひとりには大きなことはできなくても、各自がSDGsについて知り、何ができるかを考え、それを日常レベルで実践することはできます。これを実践する人が多くなれば多くなるほど、当然、得られる効果は大きくなります。

事業規模の大小に関係なく、SDGsについて学習する機会を設けることは可能です。勇気ある従業員一人の声掛けによりその機会が生まれることもあります。そうであれば会社トップが声掛けをすれば機会を設けることができます。横浜YMCA様が設置している「SDGs委員会（5.SDGsへの取り組み体制等）」を真似てみる等、まずはSDGsへの組織内認知度を高め、新たな視点を持つことは、今後の事業活動を見直すきっかけになるだけでなく、世界が掲げるSDGs目標の達成に大きく貢献できるのではないのでしょうか。

## おわりに

### 1 インタビュー（11者）で多く聞かれた内容・その他のまとめ

| SDGsに取り組む目的                      |  |
|----------------------------------|--|
| ◇ SDGs活動に取り組むことが不可欠              |  |
| ◇ 事業内容の整理、労働環境の整備                |  |
| ◇ 健康な森林づくり、水源森林保全の循環型サイクルに貢献すること |  |
| ◇ ブランディング                        |  |

| SDGsに取り組むきっかけ、ポイント               |    |
|----------------------------------|----|
| ◇ 経営トップが主導、経営トップの理解や強い思い、腹落ちすること | 4者 |
| ◇ 外部環境が変化し、SDGsの必要性に迫られたこと       | 3者 |
| ◇ 事業がSDGsの取り組みそのものであること          | 3者 |

| SDGsの取り組みにより得られた効果やメリット |    |
|-------------------------|----|
| ◇ 離職率低下や従業員満足度が向上したこと   | 4者 |
| ◇ 経営視点で気づきがあったこと        |    |
| ◇ 従業員の意識が変わったこと         |    |
| ◇ 社内コミュニケーションが円滑化されたこと  |    |
| ◇ 新商品が開発されたこと           |    |

| 今後の課題        |    |
|--------------|----|
| ◇ ビジネスや事業の拡大 | 4者 |

※ 表中の右列は11者中で同じ回答が得られた数を表しています。

### 2 インタビューから得られた示唆と今後の課題

#### 2.1 示唆

以上の内容から、SDGsへ取り組むことと、その情報を社外へ発信することは、会社のブランディングに繋がり、従業員の採用や、従業員の満足度向上、離職率低下に寄与する結果が得られることが示唆されます。さらに、SDGsへ継続的に取り組むためには、経営トップの理解や強い意志に加え、従業員の取り組む目的の理解が有効であることが示唆されます。

## 2.2 今後の課題

SDGs への取り組みは、本業そのものが SDGs の取り組みである会社はあるものの、本業と事業を繋げたレベルが多いです。これらの会社は、SDGs の取り組みの数値目標を設定し、事業への貢献度をモニタリング、次へのアクションに繋げていくことが課題としてあげられます。

## 3 謝辞

この度は本報告書の作成にあたり、インタビューにご協力いただきました、エバラ食品工業株式会社、株式会社清光社、株式会社ダイイチ、株式会社デコリア、株式会社日本フードエコロジーセンター、株式会社ネオジャパン、日崎工業株式会社、富士ソフト企画株式会社、堀硝子株式会社、株式会社マルトシアフロアコーポレーション、公益財団法人横浜 YMCA の代表およびご担当者の皆さまには、お忙しいところ貴重なお時間をいただくとともに、多大なご支援を賜りました。心より厚く御礼申し上げます。皆さまのご健勝と各者のなご発展をお祈り申し上げます。

**(一社) 神奈川県中小企業診断協会**

公益推進部 2023 年度 SDGs プロジェクト

実態調査・事例作成関係者（敬称略）

**1. マネジメント**

理事 公益推進部長 竹本 正人

2023 年度 SDGs プロジェクトリーダー 平田 光

執行役員 公益推進部 SDGs プロジェクト担当 北村 明彦

**2. 実態調査・事例作成チーム執筆担当（五十音順）**

岩松 廣行 ・ 株式会社ダイイチ  
・ 富士ソフト企画株式会社  
・ 株式会社マルチシフロアーコーポレーション

○ 関澤 充 ・ はじめに  
・ 株式会社デコリア  
・ 堀硝子株式会社

松本 歩 ・ 株式会社清光社  
・ 日崎工業株式会社  
・ おわりに

山下 典明 ・ 株式会社ネオジャパン  
・ 公益財団法人横浜 YMCA

吉永 純也 ・ エバラ食品工業株式会社  
・ 株式会社日本フードエコロジーセンター

○：サブリーダー