

# SDGs

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

脱炭素に向けた主な取り組み	
二幸産業	排出量算定、SBT準拠の目標設定。洗剤の環境負荷低減と清掃サービスの維持両立を追求
奥野製薬工業	排出量算定。取引先の勉強会参加。新工場への電炉材採用、太陽光パネル導入
原貿易	排出量算定、SBT目標設定。オフィスで再生可能エネルギー由来電気購入。環境商品展開
日本化学工業所	排出量算定、詳細な環境データ公表。太陽光パネル設置、和歌山県「企業の森」参加

# 長期視点で企業価値追求



脱炭素を進める動機やメリットに悩む中小企業が少なくない。業績に直結する効果がすぐには期待できないからだ。一方、原貿易（横浜市神奈川区）は、社員のモチベーション向上や人材獲得といった財務面以外の価値を見いだしている。日本化学工業所（和歌山市）は経営トップの強い意思によって、長期視点に立った企業価値を追求している。

HG排出量の算定は共通している。一幸産業（東京都新宿区）の渡部篤執行役員は「社員の認識をそろえるため、排出量の可視化が必要」と語る。

次のステップが削減目標の設定だ。原貿易と一幸産業は、パリ協定達成に必要な水準を認定するSBTを目指して目標を策定した。認定を受けている大企業も多く、中小企業も取引先と方向性を合わせやすい。

排出削減実績は取引条件にはなっていないが、いざれ評価されると確信している中小企業が少なくない。奥野製薬工業（大阪市中央

# 魅力向上、人材獲得

区)の尾崎昭彦執行役員は「研究開発と同じで先行投資と考えている」と語る。また、脱炭素に向きな企業は、他の社会課題にも対応が進んでいる。日本化学工業所の人事評価は「人的資本」に通じ、原貿易は女性社員の比率が高い。奥野製薬は物流の「24年問題」への対応、二幸産業は人材不足への対策を検討していた。社会課題への感度の高い企業は、他社よりも先に対応でき、優位性を発揮できそうだ。

国際組織「グローバル・サステナビリティ基準審議会」の理事を務める待場智雄氏(ゼロボード総研究所長)は、「自らを張らない『肩肘』をもつて、中小企業の取り組みに合っており、その延長線上に気候変動がある。大企業のような専門部署がないことは強みでもなっている。さまざまな部署の社員が目標や施策の検討に参加できるため、業務の実態にあつた実効性のある対策を打てるからだ。待場氏は「若手もアイデアを出させるので、社員一人ひとりの

# 活動を記録する仕組み課題

語る。一方、専門部署がないために取引先からの調査票への回答は負担となる。せっかく成果が出ていても、記録がないことで正当に評価されない恐れがあり、「活動を記録する仕組み」(待場氏)づくりが課題だ。うまく情報発信できれば、社外から評価されて社員のモチベーションになる。「中小企業にとっては人が大切。経営者は社員に長く働いてもらうにはどうすればよいか、考へている。情報発信によって人を引きつけられれば優秀な人材の定着、若手の獲得が期待できる」と指摘している。

排出削減で効果

語る。

日本化学工業所の工場で  
反応器を操作する社員

# 日本化学工業所



# 事業環境変化、適応へ先手

禍前から事業環境が変化しており、これまで評価されるはずだ」と通りではいかなくなると感じていた。大変革に挑戦し、適応しないといけない」と唇を噛み締める。社員の成長を支援する人事評価の導入、事業継続計画（BCP）強化、ビジョン策定と次々に手を打った。データ公開が象徴するように、環境問題も重要と認識する。田中社長は「企業は社会の公器であり、社会貢献は当然だ。社会の困り事が変化しており、今は脱炭素が課題となつた」と、気候変動対策を企業の責任と考へる。また、脱炭素が成長分野といわれるが、「現時点で評価されか、どうかではない。必ず事業に必要な要求事項となる。今から取

には脱炭素に精通した人材が少ない。GHG排出量算定支援システムを提供するゼロボーラド（東京都港区）の見を見頼りながらも、各部署から集めた6、7人のプロジェクトチームも主体的に活動する。倉庫への太陽光パネル搭載、工場の照明の発光ダイオード（LED）化、エネルギー使用を効率化する設備投資などを進めていく。田中社長は「脱炭素への投資は生産性向上、働き方改革、デジタル化につながる」と展望する。同社は使命感と長期視点を持ち、さまざまなメリットを念頭に脱炭素経営を推進する。

「褒められると、励みになる」と語る江守社長㊨と重田リーダー(原貿易の本社前で)

## 高い目標、社員の励みに

**原貿易**

繊維商品を扱う原貿易は2022年、温室効果ガス(GHG)排出量を30年度までに20%削減する目標を設定した。その意欲的な目標は、国際的な活動「サイエンス・アカデミー」から、「パリ協定」に賛同する水準と達成に貢献する水準とが、大企業並みの活動を展開する。もともと環境問題への感度は高かった。江守雅人社長は09年に就任し、社員とともに経営理念の策定に着手。当時、書籍『第5の競争』に出会い、サステナビリティ(持続可能な開発目標)SDGsを理解するところから、脱炭素が利益に直結することは考えていなかった。さらに熱が入った。が、「社外から褒めてもらえると、社員の励みになると」(江守社長)と期待する。取引に関連した審査項目が、先とも脱炭素についてなると学んだ。

原貿易として認められた。従業員24人の中小企業だが、大企業並みの活動も扱っており、事業でも環境に貢献していた。同等の活動となつた経緯を説明する。

持続可能な開発目標SDGsを理解するところから、脱炭素が利益に直結することは考えていなかった。さらに熱が入った。が、「社外から褒めてもらえると、社員の励みになる」と期待する。取引に関連した審査項目が、先とも脱炭素について

**高い目標、社員の励みに**

会話する機会が増え、接点を強化できた。活動をきっかけに新しい顧客とも出会えた。脱炭素・SDGs営業推進担当の重田真由子りーダーは「少しすつ、実利でも結果が出ていいと思う」と語る。

今は、社員が部署に関係なく脱炭素につながる提案をするようになつた。SDGsの取り組みを理由に入社した若手社員もいる。高い目標は、社内外のコミュニケーションを活性化する効果もあつた。