選ばれ続ける企業へ
『ビジネス×SDGs』

SAPPORO
SDGs®

札幌SDGs
先進企業
取組事例集



SAPPORO SDGs SELECTION

～SDGs経営を目指す皆様へ～

持続可能な社会の実現に向けて、企業の持続的な成長や価値向上においても、「SDGs（持続可能な開発目標）」を取り入れた経営の重要性が高まっています。

札幌市ではこれまで、セミナーの開催や、「SDGs企業登録制度」「SDGs先進企業認証制度」の運営などを通じて、SDGs経営の普及・啓発に取り組んできました。

この度、「SDGsの必要性は分かるが、何から始めればよいか分からない」「自社でも取り組んでみたい」とお悩みの企業の皆様の後押しとなるよう、事例集を作成しました。

この事例集では、社会課題の解決と自社の成長を両立させている市内企業の具体的な実践例を紹介していますので、自社のSDGs経営のヒントとしてご活用いただければ幸いです。

◇SDGsに「いま」取り組むべき3つのメリット

事業や活動を通じた社会課題の解決は、単なる社会貢献（ボランティア）ではありません。組織基盤を強固にし、持続的な成長を実現するための経営戦略です。

●未開拓の市場・新たな価値を獲得するチャンス

SDGsに取り組むことは、新たな市場やニーズを発見するチャンスとなります。社会課題の解決には、多様な事業者が持つ技術、商品・サービス、そして自由なアイデアが不可欠です。SDGsへの対応を起点にすることで、これまで接点のなかった新しい顧客やパートナーとつながり、次世代のスタンダードとなるビジネスや活動を創出することができます。

●社会的信頼と組織価値の向上

近年、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）への取組を評価して、投資先や取引先を決める動きが急速に広がっています。SDGsを活動の軸に組み込むことは、ステークホルダー（取引先、金融機関、地域住民など）からの評価と信頼に直結し、組織のブランド価値を高めます。

●リスクマネジメント×人材確保

世界全体がサステナブルな方向へ動く中、SDGsを無視した活動は、将来的な「選別（取引排除や社会的な評判低下）」という組織運営上の大きなリスクを伴います。一方で、「社会に貢献している組織か」という視点は、求職者が働く場を選ぶ重要な基準です。SDGsへの熱心な取組は、優秀な人材を引き寄せ、従業員のやりがいや誇り、モチベーションの向上にもつながります。

◇SDGsはいまから、できるところから始められる

「私たちの規模や業種では、何から始めればいいのかわからない」―そう思われる方もいるかもしれません。しかし、大がかりな投資や特別な技術がなくても、日々の業務の中にある「ペーパーレス化」や「多様性を尊重した職場環境づくり」も立派なSDGsへの貢献です。

まずは、それぞれのペースで、できることから始めてみませんか。



CONTENTS

アイビック食品株式会社……P04
北海道の食の未来を「ものづくり」の力で守る

伊藤組土建株式会社……P06
次の世代に、胸を張って引き継げる北海道を

株式会社クリーン☆アップ……P08
生活環境を守り、「安心できる未来」へ

株式会社クリオネ……P10
「地域の健康インフラ」を目指して

株式会社クロスティホールディングス……P12
SDGsは特別じゃない

株式会社クワイアン……P14
北海道の森林資源を守り育てる

株式会社公清企業……P16
「必要と言いきれる仕事。」の誇りを胸に

交洋不動産株式会社……P18
迷ったときに立ち戻れる基準をつくる

札幌ボデー工業株式会社……P20
ものづくりのための人づくり

山藤三陽印刷株式会社……P22
創業130年の老舗が挑む、CO_2排出量ゼロの印刷

株式会社GSI……P24
ユニークであれ。革新的であれ。

株式会社ソニック……P26
医療と介護をつなぎ、自分らしく生きられる場所へ

ダットジャパン株式会社……P28
「システム開発×BPO」の独自モデルでDXを推進

株式会社テイクアンドギヴ・ニーズ―NEEDS札幌by T&G WEDDING……P30
幸せもめぐる。だから、幸せをつくる。

北土建設株式会社……P32
「全社員の幸福」から始まる未来

北海道コカ・コーラボトリング株式会社……P34
「スマイルで暮らせる北海道」を目指して

野外科学株式会社……P36
環境を調べることは、未来を守ること

リコージャパン株式会社 北海道支社……P38
地域に密着し、持続可能な社会の実現へ

北海道の食の未来を「ものづくり」の力で守る

― 製造・人と健康・環境で挑む地域共創のサステナブル経営 ―



「どんなタレでもつくります」をコンセプトに、北海道の素材を活かしたタレ・だし・スープなどの製造・販売を行っているアイビック食品株式会社。大正11年創業の釣具問屋をルーツに持つ同社は、独自の加工技術で廃棄食材に新たな価値を生み出しています。SDGsへのアプローチはフードロス削減や脱炭素にとどまらず、全社を挙げたDX推進、さらには徹底した健康経営まで―その舞台裏について、専務取締役の木村知子氏にお話を伺いました。

事業の棚卸しで気付いた、SDGsとの合致

弊社のSDGsへの取組は2017年、社長の「SDGsを進めたい。何もやらなければ取り残される。」という一言から始まりました。当時はまだ「SDGs」の言葉自体が世間に浸透しておらず、社内は「SDGsってなに?」という状態。

最初は「中小企業である我々に、そんな大それたことはできるのだろうか」という不安もありました。手探りの中、セミナー等に参加して知識を付けるところからスタートしました。

まずは自分たちの活動を整理しようと「SDGs活動目標シート」を活用し、取組の棚卸しを行いました。このシートは縦軸に「自社の事業活動や取組」、横軸に「SDGsの17の目標」が配置されており、各活動がどの目標に対応しているか、〇を付けて整理することができます。そうして「自社が貢献できていること」と「足りていないこと」を洗い出していくうちに、ひとつの大きな気付きがありました。それは「SDGsの理念は、弊社の事業と合致しているのではないか」ということです。

弊社は生産者様や地域の方々から寄せられる「味は良いのに形が悪くて捨ててしまう」「硬くて調理できない」といった切実な相談に対し、その様な素材を「タレやだし、スープに作り変える」ことで応えてきた歴史があります。私たちが歩んできた道こそが、まさにSDGsそのものでした。

取組の核は製造・人と健康・環境の3本柱

気候変動や人手不足など、企業を取り巻く環境は激変しています。私たちはこの時代を生き抜くため、「製造・人と健康・環境」の3つの柱で、持続可能な社会への挑戦を続けています。

製造や環境への主な取組としては、フードロス削減と脱炭素が挙げられます。昆布の根元を加工した「ねこぶだし」、にらの根元を活かした「にら醤油」、規格外の野菜を使った「未来からきたカレー」など、それまで廃棄されていた素材を積極的に活用した商品開発を行ってきました。さらに、一部商品の保存容器を「瓶」から「軽量ボトル」へ変更。元々は割れ防止が目的でしたが、結果的に梱包材を簡素化でき、一度に多くの量を運搬できるようになりました。これら「素材」と「容器」の2つの工夫によって、2019年には年間226t(※2017年比)の二酸化炭素削減を達成しています。

これからの人手不足時代に対応するため、全社を挙げてDXも推進しています。全社員に生成AIアカウントを配付して活用を促しているほか、事務作業を自動化するRPAも導入しました。効率化できる仕事はシステムやAIに任せ、商品パッケージや商品開発などのクリエイティブな領域に、より多くの時間と創造力を注げる環境を整えています。

「従業員の健康を守り、しっかり働き続けられる環境をつくる」ことにも本気で取り組んでいます。スポーツジムを新設したり、オフィスにはバランスボールを置いたりというユニークな取組も行っています。これは年始に社員が掲げる目標の中に「ジムに通う」や「減量する」という声が多かったことから実現したものです。また、健康診断では、再検査や精密検査が必要という結果が出た場合に「100%の受診義務化」を徹底しています。会社がここまで受診を厳格化するのも、社員の命と健康を守り抜くという強い決意の表れです。

ピンチを救ったDX拠点と「人財」を守る健康経営

飲食店や観光客向けの商品を多く手がける弊社にとって、2020年からのコロナ禍は大きな苦難の時期でした。そんなとき、社員から「今こそお客様のサポートをしていこう」という提案があり、「北海道の食のDX拠点」と銘打った施設「GOKAN～北海道みらいキッチン～」を立ち上げました。「GOKAN～北海道みらいキッチン～」には様々な商品棚をイメージできるサイネージや、調理だけでなく撮影・配信までもが可能なキッチンなどを完備。これらすべてを、お取引先様には無料で提供しています。この取組は多くの反響を呼び、新たな顧客獲得の好機となりました。結果として、わずか1年で劇的な業績回復を成し遂げたのです。

また、前述した健康診断の再検査・精密検査の「100%受診義務化」の結果、社員の「初期がん」の早期発見につながりました。速やかに治療を行うことができたため、その社員は現在も元気に働き続けています。弊社にとって「人財」とは、文字通り「人の財(たから)」です。この制度が社員の命を救ったという事実は何にも代えがたく、健康経営に対する覚悟をより深めるものとなりました。

こうした一連の取組は、社内や顧客への貢献にとどまらず、弊社の事業にもプラスに働いています。「札幌SDGs先進企業」であることや「健康経営優良法人ブライト500・ネクストブライト1000」の認定実績は、各種公的補助金を申請する際、強力な加点要素となっています。社会への貢献と、健全な企業経営がしっかりと両輪で噛み合い、弊社の成長を支えています。

SDGsの推進で、社員の誇りと挑戦を生む

SDGsへの取組を推進する際に懸念していたのは、担当部門以外の社員は置いてけぼりになるという状況でした。そこで私たちは掲示板などを活用し、社内に対する「活動の見える化」を徹底しました。「廃棄食材の有効活用に向け、こういった研究開発をしている」等、取組を発信し続けたのです。その結果、社内全体に「自分たちは環境や社会に貢献しているんだ」という誇りと意識が芽生え、特に若い世代の帰属意識向上につながっています。現在では、開発メンバーから自発的に「これ、フードロス対策で作った商品です!」と報告が上がってくるようになるなど、前向きな組織風土へと変化しているのを実感しています。

また、DXの推進と業務の自動化により、社内の生産性は大きく向上しました。残業時間が削減されただけでなく、社員の間には「ワンステップ上の仕事をしよう」という意欲が生まれています。

私たちの行動指針のひとつに「スピード重視」があります。「中小企業が勝てる武器はスピードである」―これは社長が常に語り続けている言葉であり、今や全従業員の行動に染み付いた弊社のDNAです。高度な開発能力や充実した設備では大企業に劣る部分があるかもしれません。しかし、スピードにおいては誰にも負けない。それが我々の揺るぎない強みです。

業務の自動化によって生まれた貴重な時間で、お客様のご要望にスピードをもって対応し、これからもより良い製品を作り続けます。

「競争」から「共創」へ―北海道の食の未来を築く

北海道は、世界に誇る素晴らしい食の資源に恵まれています。一方、素材そのものの良さに依存し、加工技術や価値の発信という点では道外の地域に後れを取ってきた面があります。この現状を打破するため、地元の加工屋である私たちがもっと頑張らなければならないと強く感じています。

これからは「競争」ではなく、生産者はもちろん、様々な企業と共に新しい価値を創り出す「共創」の時代です。私たちの「加工技術」とDXによって生み出した「時間」、そして徹底してきた「スピード」。これらの強みは、自社のためだけではなく、北海道の食の未来を築くためにあります。

私たちはこれからも、研究開発力を高め、加工技術をさらに磨いていきます。そして地域の方々としっかりと手を取り合い、ものづくりの力で持続可能な北海道の未来へ向けて、着実に歩みを進めてまいります。



人気商品「ねこぶだし」の原料となる昆布の根元。廃棄されていた素材を積極的に活用し、多くの商品開発を行っている。



社内に設置したバランスボール。ユニークな取組で従業員の健康を守る。



ホームページ掲載の「アイビック食品 SDGsの取り組み」。自社の取組を視覚的に認識できるように整理した。



専務取締役の木村氏。社員が足並みを揃え、一丸となってSDGsに取り組むことを大切にしている。

《主な取組》

7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに
8 働きがいも経済成長も
12 つくる責任つかう責任
13 気候変動に具体的な対策を

アイビック食品株式会社

設　　立：2002年12月
従 業 員 数：61名
代表取締役社長：牧野克彦

〒065-0043
札幌市東区苗穂町13丁目1-15
https://ibic.info/

次の世代に、胸を張って引き継げる北海道を

― 地域と社員に利益をもたらすサステナビリティ経営 ―



北海道を拠点に建築と土木の2つのコア領域をカバーし、これらを組み合わせた総合力を強みとしている伊藤組土建株式会社。本業を通じて環境課題の解決を目指し、事業活動を通じた持続可能な社会の実現に取り組んでいます。その原動力は、「次の世代に胸を張って引き継げる北海道を残したい」という強い責任感です。今回は、サステナビリティ推進室長の中島英治氏にお話を伺いました。

手探りの中で見出した「SDGsの本質」

我々は2020年度に、他社に先駆けて「SDGs宣言」を策定しました。しかし正直なところ、当初は「具体的に何をすればいいか分からない」状況からのスタートでした。

当時、世間では「SDGsウォッシュ（見せかけのSDGs）」が問題視されており、私たちも「宣言だけで終わらせてはならない」という危機感を抱いていました。そこで2021年8月、各部門のトップを集めた「SDGs検討会」を立ち上げます。私はそのリーダーに指名されたものの、それまでSDGsには全く関わっておらず、まさに手探りの状態でした。

そこで弊社の原点を見つめ直すため、社是「責任観念、誠心誠意」の意味を改めて読み解き、歴代オーナーの精神を分析していきました。その過程で、ある気付きを得たのです。SDGsの本質とは、日本に古くからある「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」に、「環境」の視点を付け加えたものなのではないか―この確信を得た瞬間から、私たちのサステナビリティ経営は本格的に動き出しました。

技術を応用し、地域の課題を解決する新規事業へ

長年北海道のインフラを支えてきた弊社の技術と知見を生かし、現在は環境・社会課題の解決に向けて積極的に取り組んでいます。

その一つが、「下水熱」を利用したCO_2の削減です。札幌市の下水管内には、年間を通じて14～15℃前後の熱エネルギーが流れています。地下水よりも3～4℃高いこの下水熱をヒートポンプで循環させることで、劇的なCO_2削減効果を生む「融雪・冷暖房システム」を実現しました。これは北海道科学大学での実証実験を経て札幌市へ提案し、正式に採用されました。

一方で、インフラ整備が一通り進んだ現代、今後は新設工事が減少し、メンテナンス工事が主流になると予想されます。こうした背景から、次の経営の柱となる新規事業案について、全社員を対象とした社内公募を実施しました。

その中で採用されたのが「ヒメマスの陸上養殖」事業です。近年の海水温上昇により、北海道でも魚が取れにくくなってきています。その環境課題に対し、水処理技術を応用した、完全閉鎖循環式のパイロットプラントを構築し、実証実験を重ねています。

これらをビジネスとして軌道に乗せるには、技術やコストの面でまだまだ多くの課題があります。現在も調査や実験を重ねながら、多角的なアプローチで解決に取り組んでいます。柔軟に次の一手を打ち続けることが、私たちのサステナビリティ経営の姿勢です。

《主な取組》



伊藤組土建株式会社

設　　立：1946年2月
従 業 員 数：427名
代表取締役社長：大谷正則

〒060-8554
札幌市中央区北4条西4丁目1番地
https://www.itogumi.co.jp/

現状把握と目標設定―「数値化」がもたらした成果

SDGsに取り組む上で重視しているのは、現状の数値を正しく把握し、具体的な目標（KPI）と期限を設定することです。明確なゴールに向かって行動を起こすことで、着実な成果が表れ始めています。

その一つが、国際的イニシアティブによる「SBT（Science Based Targets）」認定を北海道の建設業で初めて取得したことです。これは国際目標に整合したCO_2削減目標を設定するもので、我々は2022年度を基準年として、2030年度までに毎年6.25%ずつ削減するという野心的な目標を掲げています。排出量自体を減らす努力と合わせて、非化石証書（太陽光などのエコな方法でつくられた電気が持つ「CO_2を出さない価値」を、証書として購入できる仕組み）を活用することで、2025年度は必要削減ライン（基準年比−18.75%）を上回るCO_2排出量の削減を達成しました。

また、「測る・知る・試す・減らす」というコンセプトのもと、現場での環境負荷低減にも取り組んでいます。北海道開発局発注工事では、Scope1・2を対象に、建設機械や車両の燃料使用量、電力使用量、ダンプカーの走行距離などのデータを収集し、算定ソフトを用いてCO_2排出量を可視化しました。

また、一部の現場では、通常の軽油と同等の性状を持つバイオ系次世代燃料「リニューアブル・ディーゼル（RD100）」の実証実験を行いました。燃焼時のGHG排出量をライフサイクルアセスメントベースで最大90%削減できる「RD100」の活用は、北海道の建設業で初の試みであり、こうした環境負荷低減に向けた取組や施工実績が発注者から高い評価を受けました。

働きやすさと会社の実利の両立

環境や社会への取組をトップダウンの指示で終わらせないため、私たちは「社内の意識改革」と「働き方改革」を同時に進めています。毎年4月1日の社長方針でKPIの実績と課題の全社共有を行っていますが、それだけでは現場への浸透は困難です。そこで私はサステナビリティ推進室長として、そして何より「元・土木部長」としての経験を生かし、現場で働く一人ひとりと直接対話することを大切にしています。

働き方改革においては、勤怠管理ソフトの導入や「付き合い残業ゼロ」の文化醸成など、仕組みと意識の両面からアプローチしてきました。現場の技術職員と内勤者の間には、業務負荷の差による葛藤が今なお存在していますが、そのモヤモヤを根本から解消するために立ち上げたのが「業務ソリューション部」です。これまで技術職員が行っていた現場の写真整理や安全書類の作成などをバックアップする体制を整え、業務効率化を着実に進めています。

一方で、子育てサポートや女性の活躍推進に向けた取組なども実を結び、2026年には「えるぼし」「くるみん」の認定を同時に取得しました。これらは社員の労働環境を良くするだけでなく、北海道開発局の入札における加点にも直結します。「会社の利益」と「社員の働きやすさ」が両立できたことで、取組に対する社内の理解と共感の輪は一気に広がりました。

社員同士の交流を目的として、毎年グループ全体での植樹活動やレクリエーションも開催しています。弊社の伝統行事である植樹活動は、環境保全への貢献を目的として20年以上続いており、社員同士の親睦を深める機会にもなっています。また、レクリエーションの開催を通じて、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

「次世代に誇れる北海道」を残す責任

SDGsを推進する立場として、私は『費用対効果』を盾に、取組の旗を下ろしてはいけない」という強い想いを常に持ち続けています。

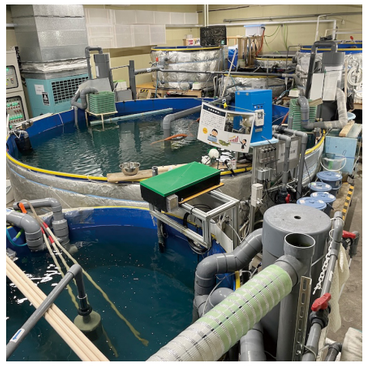
サステナビリティの大切さは誰もが理解しているものの、「自分の行動が地球環境にどうつながっているのか」という実感を掴みにくいのは事実です。しかし、自然の生態系はすべてつながっており、一カ所が崩れれば、近年の熊の出没多発や、海水温上昇による不漁のように、必ず自分たちの生活やビジネスに跳ね返ってきます。「日本の一企業が多少CO_2を減らしたところで、地球全体には響かない」という意見も分からなくはありませんが、危機はすでに私たちの足元にまで及んでいるのです。

だからこそ、「誰かがやるだろう」ではなく、「まず自分たちにできることからやる」という当事者意識が不可欠です。CO_2削減の価値やGXを進める意味を、全社員へ根気強く伝え、会社一丸となって取り組めるよう啓発を続けていきます。

次の世代、さらにその次の世代の子どもたちが大人になったとき、胸を張って引き継げる北海道・札幌を残すこと。それこそが、長年この地域のインフラを支えてきた私たちの果たすべき責任です。彼らが大人になったとき、「昔の大人は一体何をしていたんだ」と失望されないように。今を生きる大人の責任として、まずはやれることから一歩ずつ、伊藤組土建はこれからも行動を起こし続けます。



下水熱を利用した融雪・空調システムを採用した札幌市中央区複合庁舎。今後、さらなる導入拡大を目指している。



ヒメマス陸上養殖のパイロットプラント。海水温上昇による不漁に対する解決策として、事業化を目指して実証実験を重ねている。



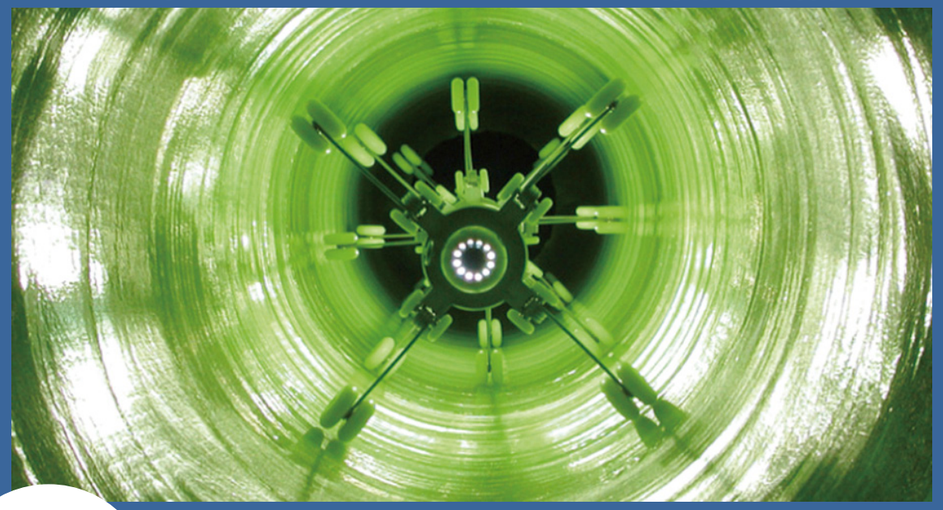
バイオ系次世代燃料「RD100」を使用した重機。既存の重機でもそのまま活用が可能であり、GHG排出量を最大90%削減できる。



サステナビリティ推進室長の中島氏。「次の世代、その次の世代に胸を張って引き継げる北海道・札幌を残せるように責任を果たしていきます」と力強く話す姿が印象的だった。

生活環境を守り、「安心できる未来」へ

― 100年先までバトンをつなぎ、いつか宇宙の清掃を ―



株式会社クリーン☆アップ

《主な取組》

8 働きがいも経済成長も

11 住み続けられるまちづくりを

13 気候変動に具体的な対策を

17 パートナーシップで目標を達成しよう

株式会社クリーン☆アップは、下水道などインフラの維持管理を主軸に事業を展開しています。「生活環境の維持向上に努め、未来の地球環境を考え行動する企業であること」という理念を掲げ、「いつか宇宙の清掃を」という壮大な夢を未来へつなぐ建設業界の「挑戦者」です。現在の熱い想いと将来の展望について、代表取締役社長の山谷義治氏にお話を伺いました。

働く人を守る改革が、SDGs経営のキックオフ

私がSDGs経営に注力する原点は、20代の頃に勤めていた東京のIT企業で直面した、最先端の技術とあまりに前時代的な労働環境とのギャップにあります。技術的には数十年先を走る企業でありながら、社内では露骨な男女不平等などSDGsとはかけ離れた労働環境で、その頃抱いた強い違和感は、今もなお胸に残っています。

その後弊社の経営を引き継いだのですが、当時の土木・建設業界を取り巻く労働環境もまた劣悪で、理想を語る余裕もありませんでした。私は「このままでは、会社も業界も先を見失い、時代に埋もれてしまう。人を大切にし、社員が誇りを持って仕事ができる会社を自らの手でつくらなければならない」という強い危機感を持ち、経営を学ぶところから始めました。そして、6年前に自社では初めての「中期経営計画」を策定するに至りました。

「働く人を守り、未来への確固たるビジョンを持つ」ということが、結果としてSDGs経営を推進する大きな原動力となったのです。

持続可能なインフラと組織をつくる、3つのアプローチ

私たちの取組は、環境を破壊しない「技術」、社員が同じゴールを目指すための「ビジョン」、健康を第一に考えた「経営」の3つの軸で展開しています。

第一に、本業である都市の生活環境の維持です。弊社が手がける「下水道更生工法」は、道路を一切掘り返すことがありません。光や熱（蒸気）を使い、老朽化した下水道管の内部に新しい管を形成して改築更新する先進的な技術（SPR工法・オメガライナー工法・光硬化工法）です。これにより、工事に起因する交通渋滞や騒音、廃棄物を最小限に抑え、工期の短縮も実現しながら、都市の重要インフラの維持更生を図っています。

第二に、全社を巻き込むボトムアップ型の「中期経営計画2030」の策定を行う「ビジョンキャンプ」の実施です。ビジョンキャンプとは、これからの会社を担う若手、選りすぐりのメンバーが集まり、自社の課題や未来のあるべき姿を徹底的に議論して、経営計画の骨子をつくり上げる数日間のキャンプです。策定された2030年までの10年間の中期経営計画は5年前に開始し、直近には「見直しキャンプ」も実施、後半の5年間の修正計画を策定しました。

第三に、業界のイメージを覆す健康経営の実践です。社内体制の整備、労働環境の改善、社員の健康サポートを多角的に積み重ね、厳格な基準をクリアし、経済産業省が設置する「健康経営優良法人ブライト500」に2年連続で認定されました。1年目は「450～500位」のブロックで、2年目は「100～150位」のブロックでの認定へと、評価順位の劇的なランクアップも達成しました。

株式会社クリーン☆アップ

設　　立：1975年2月
従 業 員 数：43名
代表取締役社長：山谷義治

〒060-0063
札幌市中央区南3条西13丁目320番地
草別ビル4F
http://www.clean-up.co.jp/

まちの未来を守る「選ばれる企業」の使命と成長

現在「札幌SDGs先進企業」の認証や「健康経営優良法人ブライト500」の認定を受けていますが、先述した活動は、これらを得ることを目的に始めたわけではありません。大切なのは、実効性のある取組を行った結果として、あとから認証や認定が付いてくるということです。自分たちの取組が第三者の評価を受ければ、より達成感も得られます。そして、これらの実績は信頼につながり、「選ばれる企業」になるという実利に結びついています。

下水道は安全で快適な暮らし、良好な生活環境を守り、社会経済活動を支える必要不可欠なライフラインです。次の100年に下水道を引き継ぐという使命を果たすため、私たちの技術を存分に発揮していきたいと考えています。それは、安定的な利益を確保できるという経営上の大きな糧にもなっており、まさに社会課題解決と経済成長の両立の実現といえます。

さらに、札幌市男女共同参画センター運営協議会の委員を2年間務めたほか、法務省の「『ビジネスと人権』ファーストステップ」への掲載、小樽商科大学での「ビジネスと人権」をテーマとした産官学意見交換会への参加など、社外での活動機会にも恵まれました。これまで愚直に続けてきた取組が、新しいつながりを創出し、私たちの成長や革新に不可欠な原動力となっていることを実感しています。



下水道管更生作業の様子。光や蒸気による管更生工法により、安全性が高まり工事時間も短縮し、技術は進歩を続けている。

会社の未来を我が事に―世代を超えてつなぐ想い

新しい制度やビジョンキャンプを導入する際、社内には大なり小なり摩擦が起きることは想定していたため、「焦らず、早めの段階からメッセージを小出しにし、浸透させていく」というステップを踏みました。このアプローチが功を奏し、社員たちの意識にドラスティックな変化が起きています。自分たちが日々頑張っている現場の仕事や社内活動が「札幌SDGs先進企業」認証や「健康経営優良法人ブライト500」認定という目に見えるかたちで評価され、社員一人ひとりに「自分たちの仕事は間違っていない」「裏方だけど、まちを支えている」というやりがいと、プロとしての自信が芽生えました。

また、ビジョンキャンプで経営計画をつくるプロセスから社員が参画したことで、会社の未来を我が事として捉える雰囲気が定着しました。私たちは、入社や異動、昇格など社内の「人の流れ」を、常に発生・変化する「小さな事業承継（バトンリレー）」であると定義しています。経営者だけでなく、あらゆるポジションの社員が「自分の業務と想いを次世代へどう引き継ぐか」を自発的に考え行動する組織へと進化を遂げています。



2年連続で認定された「健康経営優良法人ブライト500」の認定証。優れた健康経営を実践していることが認められた。

終わりなき承継―100年後も地域に求められる組織へ

下水道の維持管理という仕事は、常に道路の下、人々の目に見えない場所で行われています。2025年に日本中を震撼させた大規模な道路陥没事故のように、実は札幌市内でも下水道管のひび割れやズレに起因する、小さな陥没や地中の空洞化が起きています。それを大事故になる前に最先端の技術で防ぐことは、医療の世界でいう「未病の改善」と同じです。私たちは、都市の健康を足元から守る「縁の下の力持ち」であるという絶対的な誇りを持っています。

弊社の挑戦はこれからも続きます。5Gや次世代の衛星通信（スターリンクなど）がさらに当たり前になれば、将来、下水道の維持管理は「本社のオフィスから、宇宙の衛星を経由して現場のロボットを遠隔操縦する」という宇宙とつながるインフラテックへと進化するはずです。これは決して夢物語ではなく、近未来に実現可能な目標として、すでに射程圏内に入っています。

企業経営には終わりがなく、正解はひとつだけではありません。会社が今後100年、200年と末永く地域に必要とされ続けるために、経営者として最高の組織をつくり上げ、最高のかたちで次の世代へバトンを渡していく。終わりのない「承継」のプロセスをつむいでいくことが私の使命であり、全社員と共に目指し続けたい究極の長期ビジョンです。

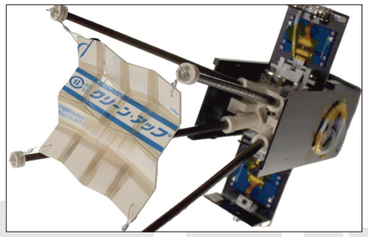


未来のことを熱く語る、代表取締役社長の山谷氏。次の世代へ、最高の組織を引き継いでいくことを目指している。

クリーン☆アップの「☆」が意味するもの

―創立記念日の「2月21日」にクリーン☆アップのロゴが宇宙に飛び立った奇跡！―

社名「クリーン☆アップ」には「☆」がついています。これには、「将来、宇宙の清掃をする会社に成る」という想いが込められています。2021年2月21日、室蘭工業大学と大阪府立大学が共同開発した超小型衛星「ひろがり」に搭載されたクリーン☆アップのロゴが、米バージニア州NASAワロップスから打ち上げられ、宇宙に到達しました。100年先の未来までバトンをつないでいくという熱い想いは、クリーン☆アップが宇宙の清掃をする日につながっているのです。



クリーン☆アップのロゴとともに宇宙に到達した超小型衛星「ひろがり」。「宇宙の清掃」実現の日は、そう遠くないかもしれない。

「地域の健康インフラ」を目指して

―「健康サポート」と「未病ケア」でつくる、次世代の薬局スタイル ―



Clione

《主な取組》

3 すべての人に健康と福祉を

4 質の高い教育をみんなに

11 住み続けられるまちづくりを

12 つくる責任つかう責任

株式会社クリオネ

設　　立：1996年4月
従 業 員 数：227名
取締役社長：木村礼志

〒060-0003
札幌市中央区北3条西15丁目1-50
https://www.clione-p.jp/

「病院で処方されたお薬を渡して終わり」―そんな調剤薬局像が変わりつつあります。札幌市内で複数の調剤薬局を展開・運営する株式会社クリオネは、「予防から看取りまで」を一本の線でつなぐサポートと、健康と病気の狭間である段階で病気を防ぐ「未病ケア」への挑戦を通じて、地域の健康インフラを担う「薬局の新たなスタンダード」を模索しています。今回は、薬剤対策部兼薬事監査部部長の糸井寛之氏にお話を伺いました。

命と健康を支えるからこそ―SDGsは自然な選択

私たちがSDGsへの取組を本格化させた背景には、社内で「会社に新しい価値を創造したい」という機運が高まり、その必要性が進言されていた時期と、親会社の株式会社モロオがSDGsを推進し始めたタイミングが一致したことがあります。自社事業がSDGsと高い親和性を持っていたことに加え、先行する親会社からグループ全体として「クリオネでも取り組むべきではないか」という強い後押しがあったことが、会社として活動を推進する大きなきっかけとなりました。

医薬品卸や調剤薬局という、人々の命と健康に直結するインフラを担う企業グループだからこそ、持続可能な社会づくりへの貢献は自然な使命として受け止めていました。取組を始める最初の一歩として、「SDGsとは何か?」を伝えるための解説本を各店舗に1冊ずつ配付することからスタートしました。

「線」でつなぐ健康サポートと未病への挑戦

私たちのSDGsの核となっているのが、「健康サポート薬局」としての機能拡充と、病気になる手前で食い止める「未病ケア」への挑戦です。

一般的には患者様と薬局との関係は、処方箋を受け取り、調剤したお薬を渡すという「点」の関わりになりがちです。しかし私たちは、「病気の予防から、在宅医療、そして看取りまで」を「線」でサポートする体制を整えています。在宅訪問では、厳重な管理を要する医療用麻薬(モルヒネやフェンタニルなど)を薬剤師が直接お届けし、適切な服薬管理を行っています。医師と迅速に連携することで、終末期の患者様をしっかりとサポートする並走支援を実現しています。患者様と薬局の「線」の関係による並走支援を通じて、他院との「重複処方」や多剤併用による「ポリファーマシー(多剤有害事象)」の防止にも注力しています。

また、一歩踏み込んだ挑戦として、大学と共同で未病ケアの研究を進めています。薬を服用せずに症状改善を図る事例を集め、未病ケアの科学的根拠を蓄積することを目的に取り組んでいます。具体的には、血圧やコレステロールの数値が正常と異常の中間に位置する患者様を薬局でスクリーニングし、それぞれの症状に合わせた食生活指導冊子をお渡しし、数値がどのように変化するのかをモニタリングしています。

また、患者様とのコミュニケーションの場として「健康イベント」も積極的に実施しています。薬の処方だけを目的に薬局に来てもらうのではなく、自分の健康について気軽に何でも相談できる「地域の相談所」として親しんでいただくための取組です。直近では「血圧」をテーマに設定し、医療機器メーカー様のご協力のもと測定機器を設置して、その場で測定可能な体制を整えて実施しました。ここは店舗ごとの特色が出る部分です。

患者様に寄り添った処方で、選ばれる薬局に

取組を行って得た最大の成果は、患者様やそのご家族との間に、処方箋1枚の関係を超えた「強固な信頼」が構築されたことです。

複数の病院の処方箋をまとめて持ってきていただく「かかりつけ薬局」として選ばれるようになったことで、薬局の業務や患者様との関わり方にも良い変化が生まれています。複数の薬局をはしごする必要がなくなったことで患者様に時間的な余裕が生まれ、「準備ができたら連絡してください」と後で取りに来られるケースが増えました。これにより、薬剤師が処方内容をじっくり確認できる時間が確保できるようになったのです。結果として、飲み合わせに懸念がある「グレーゾーン」の処方にも一層の意識が向き、処方医への照会や患者様との丁寧な対話につながっています。こうした積み重ねにより、患者様お一人おひとりに寄り添った最適な処方を実現しています。

さらに、未病ケアや健康イベントを通じて患者様と関係を築いた結果、「家庭にある風邪薬が混ざって誰の分かわからなくなってしまったから整理してほしい」といった、生活に密着したご相談も寄せられるようになりました。単に「薬をお渡しする」だけでなく、長期的に「家族全員の健康相談所」として選ばれ続ける。それが私たちの目指す、地域に根差した薬局のあり方です。

スタッフの提案から見えた、新たな組織のカタチ

会社としてSDGsの取組を推進した結果、スタッフが主体的に動く「ボトムアップの意識変化」が生まれています。

SDGsの取組を開始した当初、「SDGsとは何か?」を伝えるために解説本を各店舗に1冊ずつ配付しました。そのうちに、ある店舗では「今年の目標は何にしようか」と本を片手に考える社員も現れ、「札幌市の企業対抗ウォーキングイベントに参加してみませんか?」といった提案が現場から寄せられるようにまでなっています。

こうした動きの中で特に印象的だったのが、ある店舗の「薬を仕入れる際は、PTPシートではなくボトル(バラ包装)のものをできるだけ優先して選ぶ」という独自目標です。これは業界の環境における課題へ向き合うきっかけにもなっています。薬局では、錠剤をプラスチックとアルミ箔で挟んだ包装形態「PTPシート」の廃棄が避けられない課題となっています。弊社では一部の店舗が独自の目標を掲げ、バイオマス素材を用いたボトル型の薬の仕入れを優先することで、PTPシート削減に地道に取り組んでいます。

PTPシートはプラスチックとアルミを組み合わせた構造上分別が難しく、薬局から出る廃棄物として業界全体が抱える根深い課題ですが、全店舗への一斉導入はデッドストックのリスクなど現実的な制約があります。しかし、現場が自ら課題を捉え、実行可能な範囲で行動に移したこの提案は、SDGsの担当者である私自身も「仕入れの段階でそこまで意識したことがなかった」と気付かされるものでした。

このように従業員一人ひとりが「調剤薬局を通じて、どう社会に貢献するか」を主体的に捉える組織へと変化しています。

相談所機能×専門知識―薬剤師が支える地域の健康

これからの調剤薬局に求められるのは、「昔ながらの地域相談所機能」と「現代の高度な調剤機能」を兼ね備えた、ハイブリッドなスタイルだと考えています。

元々、薬局は地域の身近な先生のような存在でしたが、1990年代後半から進んだ「医薬分業」により、病院の目の前に立つ門前薬局が急増しました。これにより医師の処方に対する薬剤師のダブルチェック機能が強化された一方で、業務がやや事務的になり、地域の健康相談所としての役割が薄れてしまった側面もあります。さらに近年の診療報酬改定の影響で、都市部の新規開局が抑制される流れにあり、薬局は「ただ数を増やす時代」から「今ある店舗の機能をどう高めるか」という質的転換の時代を迎えています。

私たちが目指すのは、単にお薬を渡して終わりではなく、病気になる手前の段階から患者様の健康を支えることです。それは、社会全体の課題である医療費の抑制にも貢献することはもちろんですが、薬剤師の専門知識や職能が本当の意味で評価していただける社会の実現につながることを意味しています。患者様にとっても、国にとっても、そして薬剤師にとっても意味のある取組を、現在進めている大学との未病研究を通じて必ず形にする。地域の皆様が最初に安心して相談できる「健康のインフラ」を、私たちは今まさにつくり上げている最中です。



健康イベントでのセミナーの様子。地域の方々がいつでも安心して相談できる「健康のインフラ」を目指す。


健康イベントでは、血圧等の測定や健康について気軽に相談することが可能。患者様との重要なコミュニケーションの場にもなっている。



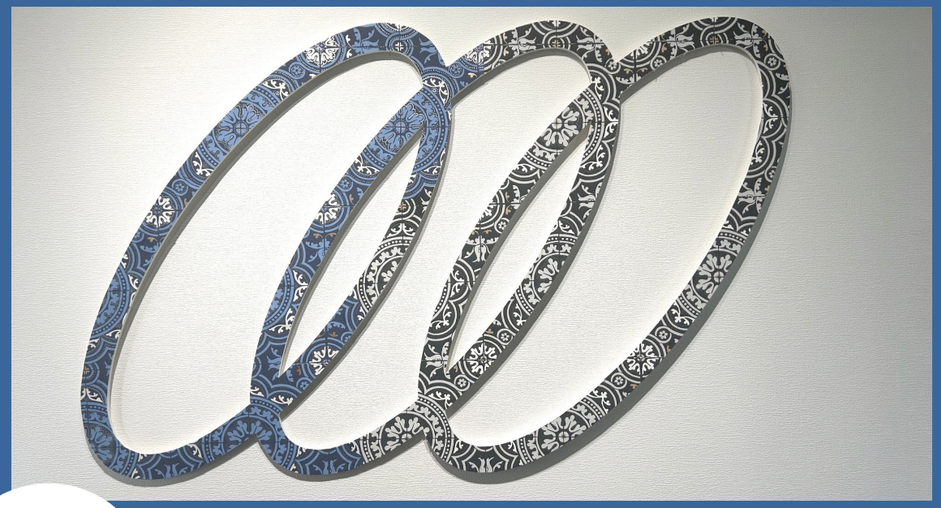
錠剤を1粒ずつ包装する「PTPシート」。ボトルで仕入れを行うことで、廃棄物削減を実現している。



今回お話を伺った、薬剤対策部部長の糸井氏。「健康サポート薬局」としての機能拡充と、病気になる手前で食い止める「未病ケア」を推進している。

SDGsは特別じゃない

― 選ばれ続ける組織をつくる先に目指す『善い会社』 ―



「三方善（さんぽうぜん）」という経営理念を掲げる株式会社クロスティホールディングス。同社にとってSDGsは、特別な活動として始めたものではありません。選ばれ続ける会社であるために、働き方改革や業務改善、GXへの対応を積み重ねてきた結果、その取組が自然とSDGsの考え方につながっていきました。今回は、代表取締役の林秀樹氏にお話を伺いました。

先代の決断が今に続くSDGsの原点

私たちの環境への取組は、約30年前にその源流があります。京都議定書が採択された1997年、世界的に環境への関心が高まる中、当時の代表は「これからの時代は、エコロジー（環境）・エコノミー（経済）・テクノロジー（技術）が一体となるべきだ」と考えました。その想いから、その後、東弘産業から「エコテック」へ社名を変更しました。当時としては先進的な発想でしたが、その理念は時代とともに浸透し、現在の経営の礎となっています。

社名変更当時の信念は現在の経営にも脈々と受け継がれています。私たちの事業領域の拡大に伴い、ホールディングス化で組織体制を整えました。その中で私たちが重視したのは、「SDGsのために何をするか」ではなく、「善い会社であり続けるために何をすべきか」という視点です。その結果、環境とITを掛け合わせた業務改善や女性活躍の推進、持続可能な組織づくりなど、日々の経営が自然とSDGsにつながっていきました。

そして現在、グループ中核企業であるエコテックは創業50周年に向けた歩みを進めています。これを一つの転機と捉え、「2040年という中長期の時間軸で社会にどう貢献できるか」を問い直し、「2040年のカーボンニュートラル達成」という高いゴールを設定しました。昨今、大手ハウスメーカーをはじめとするサプライチェーン全体において、環境対応はもはや「努力目標」ではなく、取引先に求められる重要な要件となりつつあります。地域における暮らしのインフラを担う企業として、お客様の暮らしを20年、30年と守り続けるには、まず自社が持続可能でなければなりません。そうした責任感のもと、グループ一丸となった挑戦を進めています。

IT×DXとGXで、選ばれ続ける企業へ

選ばれ続ける企業であるために、働き方改革・業務改善・GXへの取組を一体で推進しています。当グループの特徴は、開発リソースを自社で有していることから、現場の課題を捉えたシステム開発に取り組める点にあります。現場に寄り添ったIT・DXの内製化を基盤とし、GXや業務改善の推進につなげています。

IT・DXの面では、「kintone（キントーン）」や各種クラウドサービスの導入により、社内文書の電子化や業務のデジタル化を進めています。また、現場の声を反映した自社開発アプリの活用により、業務の効率化や属人化の解消にも取り組んでいます。さらに、公立はこだて未来大学との産学連携により、学生によるアプリ開発を支援するなど、実践的なDXの推進にもつなげています。

《主な取組》

3 すべての人に健康と福祉を
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに
8 働きがいも経済成長も
11 住み続けられるまちづくりを

株式会社
クロスティホールディングス

設　　立：2021年9月
従 業 員 数：266名（グループ合計）
代 表 取 締 役：林秀樹

〒007-0837
札幌市東区北37条東15丁目1-1
https://www.crossty-hd.ne.jp/

脱炭素への取組としては、事業パートナーであるエコウル株式会社と連携し、環境負荷の見える化に向けた取組を進めています。その第一歩として、中核企業・エコテックの主要拠点の「GHG排出量の可視化」と本社の「省エネ診断」を実施しました。

もともと社内では、省エネや節電など日常的な取組やデータ収集を行ってきましたが、2040年までのカーボンニュートラルロードマップを策定したことで、アイドリングストップやオフィスの消灯といった日々の行動が、目標達成に向けた具体的な取組として位置づけられるようになりました。

また、自分たちの行動が環境にどのような効果をもたらすのかを可視化できるようになったことで、社員一人ひとりの意識や行動にも変化が生まれています。現在は、省エネ診断の結果を踏まえながら、グループ一丸となってカーボンニュートラル達成に向けた取組を進めています。



株式会社クロスティホールディングスとグループ中核企業エコテックの本社社屋。創業から続く経営の意思は脈々と続いていく。

見える化が持続可能な経営を支える

内製アプリやkintoneの活用により、グループ全体の利益・労働時間・生産性などの経営指標をリアルタイムで可視化する仕組みを構築しました。ベンチマークを全社員で共有することで、一人ひとりが現状を把握し、「次に何を改善すべきか」を自ら考え、行動できる環境が整っています。

この「見える化」は、GHG排出量の削減にもつながっています。現状を数値で把握し、目標との差を明確にしたうえで具体的なアクションへ落とし込む。その積み重ねが、組織全体の改善を着実に前進させています。また、数値のリアルタイム共有により、商談においても客観的な根拠に基づく提案や交渉が可能となり、社員の働きがいや自信にもつながっています。

これらは単なる環境への取組ではなく、持続可能な経営基盤を築き、地域社会に貢献し続けるための重要な取組です。IT・DXとGXを一体で推進することが、私たちの持続的な成長を支える基盤になっています。



グループ企業は全部で8社。クロスティホールディングスグループは、技術・設備・サービスを通じて、地域と暮らしの安心を未来へつないでいる。

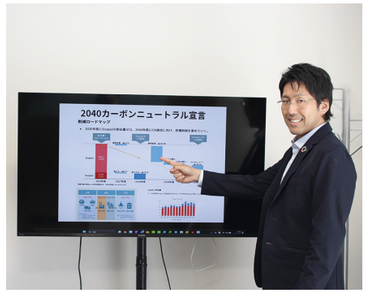
トップとボトムの融合が組織自走化の鍵

経営指標を経営陣だけが把握するのではなく、現場にもオープンにして「見える化」したことで、社員の主体性が高まっています。

その背景には、自分たちの日々の行動が、グループ共通の目標である「2040年カーボンニュートラル」の実現につながっていることを実感できるようになったことがあります。これまで「節約」と捉えていた取組は、「自分たちの仕事が社会をより良くしている」という実感へと変わり始めました。脱炭素は、特別な設備投資や大きな取組だけで実現するものではありません。日々の小さな積み重ねが大きな成果につながるという考え方が、少しずつ社内に根づき始めています。

こうした変化は、社員の行動にも表れています。「会社が良くなる提案であれば何でも歓迎」という考えのもとで始めた「改善提案コンテスト」には、100件を超えるアイデアが寄せられました。「午後のオフィスにカフェ風のBGMを流す」「地域のごみ拾い活動」「家族を会社に招くイベント」など、社員自らが会社をより良くするための提案を考え、主体的に行動する姿は、組織の変化を象徴する出来事でした。

経営陣が方向性を示し、現場に寄り添いながら社員の挑戦を後押しする。その中で、社員が自ら考え、挑戦し、組織を動かしていく。トップダウンとボトムアップが融合したとき、組織は自ら成長し続ける力を持つ―私たちは、その変化を日々実感しています。



カーボンニュートラル達成は中核企業であるエコテックの全拠点のGHG排出量可視化から始まった。「脱炭素ロードマップ」がその道標となる。

特別ではない。善の積み重ねがSDGs経営

経営には、自由な発想と変化に対応できるしなやかさが必要だと考えています。不確実性の高い時代だからこそ、現状維持ではなく、誰もやったことのないことにも果敢に挑戦し、「ワクワクする未来」を描き続けたい。それが私の経営の根底にある考え方です。

その挑戦を支えるのが【三方善】。「社員と家族」「取引先」「世間」の三方にとって善い会社であること。それが私たちの経営理念です。お客様の暮らしを20年、30年と支え続けるためには、私たち自身が100年先も地域から信頼され、必要とされる会社でなければなりません。お客様はもちろん、社員やその家族からも「安心して働ける善い会社」と思ってもらえることが、経営者として果たすべき責任だと考えています。

だからこそ、会社づくりを私の代で終わらせるつもりはありません。次の社長、その次のリーダーを担う人材が育ち続ける組織をつくることが、私の使命です。グループ全体で「三方善」の理念を受け継ぎ、自ら考え、行動できる組織づくりを進めています。

私たちにとってSDGsとは、特別な活動ではありません。選ばれ続ける会社であるために、働き方改革や業務改善、GXへの取組を積み重ねてきた結果、その歩みが自然とSDGs経営につながりました。それこそが、私たちの考えるSDGs経営の本質です。



今回お話を伺ったのは代表取締役の林氏。その視線の先には、2040年のカーボンニュートラル達成が見えている。

北海道の森林資源を守り育てる

― 一本のウクレレに込めた60年先への想い ―



株式会社クワイアンで取り組む道産木材100%のウクレレ製造事業には、半導体工場での勤務にて環境対策に取り組んできた経験のある代表の「北海道の森林資源を守り育てたい」という想いが込められています。「人工林材では良い楽器はできない」という業界の常識を技術力で覆し、60年先の豊かな森を次世代へ残すためのものづくりへの挑戦について、今回は代表取締役の宮城英輔氏にお話を伺いました。

環境意識が土台となった新規事業への進出

前職は半導体工場の技術者として、特殊排ガスの処理など企業の環境責任に深く向き合ってきました。半導体工場ではCO_2の何万倍もの地球温暖化係数を持つ特殊なガスが使用されており、それが大気中に漏れ出さないよう、排ガス処理の設備や管理が徹底されています。そうした仕組みづくりに関わった経験が、私たちのものづくりにおける環境意識の土台となりました。

その後、半導体コンサルタントとして独立し、生産効率化のノウハウを蓄積しながら、新たな事業領域を模索していました。その中で、縮小傾向にあった楽器市場において唯一拡大していたウクレレに着目したのです。ちょうど本物のウクレレに触れる機会があり、「小さいながらも、表現力に溢れた奥が深い素晴らしい楽器だ」と強く惹かれたことも、一つの理由です。半導体業界の分業モデルをヒントに「設計は自社で、製造は外部パートナーと協業」という体制で事業をスタートさせました。

ウクレレを製造するにあたり最初に目を向けたのは、北海道の天然木材である「エゾマツ（アカエゾマツ、クロエゾマツ）」の有効活用でした。楽器用として十分に生かされていなかった地元資源をものづくりに組み込もうと考えたのです。

エゾマツを用いた楽器の製造を通して、私たちの森林資源への意識はさらに深まっていきました。木材という資源は、生育する環境をきちんと整えておかなければ、いずれは手に入りにくくなってしまいます。道産木材を使い続けるためには、北海道の森林環境を守り、育てるサイクルを維持していくことが不可欠です。植林から伐採・活用まではおよそ60年もの時間が必要と言われています。単に「今ある木を使う」だけでなく、計画的に植えられた「人工林材（間伐材など）」をいかに楽器へと生まれ変わらせるか。この挑戦が、真のサステナブルなものづくりにつながると確信し、人工林材を使ったウクレレの製造に本格的に着手しました。

半導体のノウハウで挑む、道産木材のウクレレ作り

私たちは、革新的な技術を用いて、北海道産の人工林材「トドマツ」を活用したウクレレの開発に取り組んでいます。本来、トドマツをはじめとする人工林材は、楽器の響きを左右する「音響特性」や「強度」の面から、弦楽器には不向きであるというのが業界の常識でした。しかしそれに囚われることなく、トドマツを細かく割って接着し直す「集成材」の技術を活用して試行錯誤を続けました。その結果、トドマツ特有の絶妙な強度と豊かな響きを引き出すことに成功したのです。

また、弊社のウクレレは最高の音を鳴らすため、1つの木材ブロックからネックとボディを一体のまま削り出す「スルーネック構造」を採用しています。難易度が高く他社が敬遠するこの構造も、半導体業界で培った生産効率化のノウハウがあってこそ実現できました。プログラムで自動切削する「NC加工機」を活用し、職人がやらなくてもいい作業を機械に任せ、職人にしかできない繊細な仕上げ作業を人間が行う仕組みを構築したのです。

近年では、私たちがこのようなものづくりを続ける意味と価値をさらに広げるため、札幌で「北海道ウクレレフェスティバル」を初開催するなど、音楽を通じて森の持続可能性を伝えるムーブメント創出にも取り組んでいます。

ウクレレが「次世代の環境意識醸成」への架け橋に

私たちが作ったウクレレは、「高級な輸入ブランド木材を使わなければ良い楽器を作ることは難しい」という楽器業界の固定観念を覆し、北海道産の人工林材でも美しい豊かな音色を奏でることができると証明しました。その品質は、多くのファンやユーザー、プロの演奏家にも認められています。この実績は、これまで十分に活用されてこなかった人工林材に新たな経済的価値をもたらし、北海道の林業・木材産業の活性化にもつながる取組として大きな意義があったと感じています。

また、道産人工林材を活用し続けることは、北海道の森林保全サイクルの維持にも直結しています。植林から伐採・活用までおよそ60年という長い周期を持つ林業において、人工林材に安定した需要が生まれることは、次の世代が植林・育林を継続していくための経済的な動機づけにもなります。

世代を超えて森林保全に取り組むために、小学校での出前授業や地域のワークショップを通じた環境教育にも力を入れています。ある小学校での授業後には、数名の子どもたちが自発的にウクレレを購入して演奏を始めるという出来事がありました。道産木材で作られたウクレレに触れる体験が、地域の森林資源や環境問題を「自分事」として捉える、次世代の育成につながっています。

少数精鋭のチームで変える、北海道の森の未来

弊社は少数精鋭の組織です。「職人の技と最新技術を掛け合わせ、良いものをより多くの人へ届ける」という考えを大切にしています。ものづくりと真摯に向き合う姿勢が、森林保全や価格への還元につながると信じ、全員が同じ志を持って歩んでいます。

「札幌SDGs先進企業認証制度」への申請も、行政の先進的な制度や社会の動向に常にアンテナを張っている担当社員による提案がきっかけでした。人工林材を使ったウクレレ製造という挑戦を「認証」という実績にすることで、「我々のような小さな会社でもここまでできた。他の企業もそれぞれの分野で一歩踏み込んでくれたら、もっと世の中が良くなる」というメッセージを広く発信したいという想いがありました。

こうした想いはイベント活動にも広がっています。北海道ウクレレフェスティバルは、ウクレレを通じて北海道の音楽文化を豊かに育て、街を元気にしていくことを目指したものです。環境やサステナビリティへの意識が高い子どもたちに向けて、ウクレレを入口に「北海道の森林資源を守り育てる」というメッセージを届けていく。この活動を北海道各地へと広げていくことが、私たちの次なる挑戦です。

今日のウクレレ作りが、北海道の森の未来を守る

楽器業界は伝統的な世界であり、「100%手作業で、海外の希少な高級木材を使って作るべき」という風潮が今なお根強く残っていると感じることもあります。しかし、あらゆるコストが高騰する現代において、過剰な手間をかけてお客様の手が届かない製品を作ることは、メーカーとしての持続可能性を損ないかねません。

これまで全て手作業で行われていた工程を、機械と手作業の役割分担で最適化する。そして従来と同等、あるいは最新技術を駆使してそれ以上の品質の製品を、誰もが手の届く適正価格でお届けする。それが私たちのものづくりへの向き合い方であり、北海道の森林資源を守り育てるという想いと、一本の線でつながっています。

私たちは、ブランド志向の強い国内市場で信頼を得るために、ウクレレの本場と言われるハワイから営業活動をスタートさせ、道を切り開いてきました。今後は自社製造の枠を超え、北海道産の人工林材を「素材」として全国の楽器メーカーや職人（ビルダー）へ供給するプラットフォームとなることを目指します。「人工林材からでも、最高の楽器は作れる」―。この事実を発信し続けることで多くの企業を巻き込み、60年先、そしてその次の世代へと豊かな森をつなぐ機運を、ここ札幌・北海道から高めていきたいと考えています。



道産木材100%で作られた、多くの人々を魅了するクワイアンのオリジナルウクレレ。その品質は、本場ハワイでも高い評価を得ている。



ウクレレ作りの様子。NC加工機で切り出したスルーネック構造のウクレレを、職人が手作業で丁寧に仕上げていく。



ウクレレの原材料となる木材。森林資源を持続可能なものにするためには、60年の育成サイクルを維持する必要がある。



今回お話を伺った、代表取締役の宮城氏。道産トドマツが奏でる音色が、豊かな森を守るムーブメントへとつながっていく。

《主な取組》

11 住み続けられるまちづくりを
12 つくる責任 つかう責任
13 気候変動に具体的な対策を
15 陸の豊かさも守ろう

株式会社クワイアン

設　　立：2011年11月
従 業 員 数：4名
代 表 取 締 役：宮城英輔

〒005-0001
札幌市南区澄川1条4丁目4-27
https://www.quiam.com/

「必要と言いきれる仕事。」の誇りを胸に

― 創立70年の環境先進企業が守る、札幌の未来 ―



株式会社公清企業の歩みは、昭和20年代のし尿の汲み取り事業から始まりました。札幌市の人口増加と都市の発展に伴い、一般廃棄物・産業廃棄物の処理、さらには下水道の維持・管理へと、行政と二人三脚で地域のライフラインを守る役割を拡大させてきた歴史があります。様々な先進的事業に取り組み、企業として成長を続ける一方で、地域貢献にも強い熱意を注ぐ同社。その背景にある想いとは?代表取締役社長の福田年勝氏に伺いました。

企業イメージ刷新への糸口は「事業とSDGsの合致」

弊社がSDGsを本格的に経営のキーワードとして掲げたのは、2023年に「札幌SDGs企業登録制度」、2024年に「札幌SDGs先進企業認証制度」への申請を行ったことが契機でした。背景にあったのは、「汲み取り屋」、「ごみ屋」といった古い偏見やイメージを根本から変えたいという強い想いです。従業員が自らの仕事に誇りを持ち、周囲に堂々と語れる環境を築くこと、そしてイメージの悪さに起因する採用難を打破することを目指した取組でもありました。

当初、社内ではSDGsという言葉に対しての理解が浅く、「世間の流行り言葉」として捉える向きもありました。しかし、申請書類を作成するために長年のデータや数値をひっくり返していく過程で、大きなパラダイムシフトが起こりました。地域の公衆衛生を守るために愚直に続けてきたインフラ維持の歩みが、SDGsの目指す理念と完璧に合致していたのです。「自分たちの仕事はSDGsそのものだった」という深い腹落ちと湧き上がってきた自信が、取組を本格化させる第一歩となりました。

先行投資で挑むリサイクルと、地域貢献への想い

弊社のSDGsへの取組で特徴的なことは、行政や他社がコストやリスクの面で参入しにくい分野へ果敢に先行投資を行っていることです。その代表格が、使用済み紙おむつのリサイクル事業です。これまで焼却処分するしかなかった使用済み紙おむつを、先進技術を使い資源化する仕組みを構築しました。2025年には新工場が石狩市に完成しましたが、次は札幌市でも実証実験を進めていきたいと考えています。

また、循環型社会の実現に向け、建築廃材である「廃石膏ボード」の高度リサイクルにもいち早く着手しました。かつて廃石膏ボードは、札幌市の埋め立て処分場をひっ迫させる原因のひとつとなっており、解決策が求められていました。弊社はそこに着目し、2019年に石膏ボードリサイクル施設を建設。市内の廃石膏ボードを激減させることに成功しました。この取組は、後に別の地域課題の解決にも大きく貢献することとなります。北海道新幹線の札幌延伸工事に伴い発生する対策土の受け入れ先が難航していた際、廃石膏ボード削減によって生まれた処分場の受け入れ余力が、解決のための糸口となったのです。我々が一歩先を見てリサイクルに投資したことが、結果として社会的に非常に大きなメリットを生み出したのだと自負しています。

一方で、エッセンシャルワーカーとして考え得る限りの社会的責任を果たそうとも尽力しています。地域の公衆衛生を守る「本当の意味でのライフライン」として、災害時にはごみ処理や下水管の復旧など、要請があれば全国どこへでも積極的に従業員と機材を派遣しています。また、新たに開設した白石営業所には、北海道胆振東部地震によるブラックアウトの教訓から、民間企業の域を超えた設備を導入しました。具体的には①災害時にもごみ収集を継続できる体制の確保、②停電時にも電力を自給自足し、災害時でも優先的に復旧する都市ガスを使用し、軽油を使用した発電機で設備を整備、③営業所内にお風呂を常設し、ライフラインの停止時には近隣の町内会員が利用できる体制の構築、の3つです。これらは直接利益につながる活動ではありませんが、創業時から続く「地域に貢献したい」という想いを引き継いで取り組んでいます。

本気のSDGs経営がもたらした、企業価値の向上

本気で挑み続けたSDGs経営は、多面的な成果となって弊社の企業価値を押し上げていると感じます。

紙おむつや石膏ボードのリサイクル事業の先進性は、非常に多くの方々に興味を持っていただいています。現在では道内のみならず、愛知県などの先進企業、さらには海外からも「工場を視察したい」という問い合わせが絶えない状況です。

また、白石営業所の建設時には、北海道銀行と「ポジティブ・インパクト・ファイナンス(企業活動が経済・社会・環境にもたらす影響を包括的に分析し、特定されたポジティブ・インパクトの拡大とネガティブ・インパクトの緩和に向けた取組を継続的に支援する融資)」の契約を締結しました。企業として本気で「環境」に投資していることが、サステナブルファイナンスの評価につながったのです。私たちの取組が、「社会と地域のインフラである」と公的に認められた、極めて大きな経済的・社会的な出来事だと捉えています。

感謝の手紙が火をつけた「仕事への誇り」

従業員が誇りを持って働ける会社を目指す中で、コロナ禍のあるエピソードは忘れられない転機となりました。

当時、現場の従業員は感染リスクの恐怖と戦いながら、まさに命がけの思いでごみ収集を続けていました。そんなある日、地域の幼稚園や学校の子どもたち、そして親御さんから「いつもごみを回収してくれてありがとう」という、数え切れないほどの感謝の手紙が届いたのです。

この出来事は、弊社にとって大きなターニングポイントになりました。「自分たちの仕事は、地域の暮らしにこれほど不可欠で、大切なものなんだ」という強い誇りが、従業員の心に宿ったのです。

地域の公衆衛生を守るために、毎日の廃棄物を収集・処理すること。この確かな基盤があるからこそ、石膏ボードや紙おむつのリサイクルといったSDGs事業へと挑戦できるのです。そのすべての活動が一つの線でつながっていることに、社内全体が気付くきっかけとなりました。

私たちの活動はテレビなど多くのメディアでも取り上げられ、その社会的価値が広く世の中に認知されました。従業員が自分の仕事に正々堂々と胸を張れるようになったことは、社内の雰囲気を劇的に変えました。今では「先進的なリサイクルを推進する環境企業」としてのイメージも定着し、若い世代や女性からの求人への応募が目に見えて増えています。

札幌への恩返しを、これからも

我々の根幹にあるのは、かつて汲み取り事業からスタートした弊社を育ててくれた札幌への「恩返しの精神」です。弊社が掲げるコーポレートスローガンは「必要と言いきれる仕事。」。利益追求だけではなく、「この取組は札幌にとって本当に必要なのか」という視点が大きな判断軸になっています。行政のみでは着手が難しい課題に、民間企業である弊社が先んじて投資をして道を拓く。それによって、行政側にも都市の未来像を示していくという、攻めの姿勢を崩すつもりはありません。

紙おむつのリサイクル事業は採算面で課題もありますが、将来的に必ず大きな社会貢献につながると確信しています。「なぜわざわざ手間をかけてリサイクルするの?」という意見もありますが、もうそのフェーズではないのです。リサイクルをしないということは、ごみを燃やし続けるということ。それではCO_2は削減されませんし、資源の有効利用もできません。結局は若い世代にツケを回してしまいます。

リサイクルによって国内で新しい資源を生み出すことができれば、輸入に頼る必要もなくなり、運搬時に発生する膨大なCO_2も削減できます。若い世代に持続可能な社会をつなげるためにも、私たちはリサイクルを何としても進めていかなければならないのです。こうした私たちの先進的な挑戦に対して、行政が中長期的な視点を持ってバックアップしてくだされば、これまでに培ってきた技術や環境インフラの整備が、もっと社会で生きてくることになるのです。

現在、弊社は創立70周年という大きな節目を迎えました。先代たちにも胸を張れる経営を貫きながら、次なる未来に向けて地道に動き続けます。



石狩市の工場にある使用済紙おむつの分別・処理に特化した機械システム。処理後はプラスチックと紙だけの状態になり、様々な用途でリサイクルされる。


災害発生時には全国どこへでも従業員と機材を派遣している。写真は2024年の能登半島地震の際の様子。


コロナ禍に届いた感謝の手紙(一部を加工しています)。この出来事を機に、従業員の間で「自分たちの仕事への誇り」が芽生えていった。


代表取締役社長の福田氏。未来の地球環境と地域貢献への強い想いは、従来の同社へのイメージを刷新し、社員の「誇り」を創造した。

KOSEI KIGYO

《主な取組》

11 住み続けられるまちづくりを
12 つくる責任 つかう責任
13 気候変動に具体的な対策を
14 海の豊かさを守ろう

株式会社公清企業

設　　立：1957年4月
従 業 員 数：510名
代表取締役社長：福田年勝

060-0031
札幌市中央区北1条東15丁目140番地
https://kosei-kigyo.co.jp/

迷ったときに立ち戻れる基準をつくる
― 交洋不動産のSDGs経営 ―



KOYO

《主な取組》

8 働きがいも経済成長も

11 住み続けられるまちづくりを

13 気候変動に具体的な対策を

17 パートナーシップで目標を達成しよう

交洋不動産株式会社

設　　立：1952年10月
従 業 員 数：95名
代表取締役社長：阿部勝義

〒060-0042
札幌市中央区大通西3丁目7番地
北洋大通センター13階
https://www.koyo-realestate.co.jp/

不動産業は、意思決定の結果が数字に現れるまでに時間がかかる業種です。だからこそ、近視眼的な判断に流されない「ブレない判断基準」が必要になります。札幌市内でビル管理・商業施設運営を手がける交洋不動産株式会社は、SDGsを「経営の羅針盤」として位置づけ、組織全体への浸透を図ってきました。今回は、代表取締役社長の阿部勝義氏にお話を伺いました。

単なる理念ではなく、日々の意思決定の羅針盤へ

私たちがSDGsに取り組むようになったのは、その理念に賛同したことはもちろん、不動産業を通じて地域と関わる弊社の事業が「社会とどのように関わり、どのように持続的な価値を提供していけるか」を整理する必要性を感じたことが出発点でした。

不動産業の特徴として、意思決定の結果がすぐに成果に現れないという点があります。短期的な合理性だけで判断すると、数年後に振り返ったときに「適切な判断ではなかった」という事態が起こり得るのです。

だからこそ、その場の状況に流されず、いつでも立ち戻れる経営の判断基準として、SDGsを活用することにしました。弊社ではSDGsを単なる理念ではなく「羅針盤」として、日々の判断と実際の取組の中で使っていくことを重視しました。

4つのマテリアリティが、サステナビリティ経営を動かす

激変する時代に対応するため、私たちは「サステナビリティ経営方針」を策定し、4つの重要課題（マテリアリティ）を抽出して取り組んでいます。

施設管理の面では、直接的な収益を生みにくく投資が後回しになりがちな、ビルの共用部（通路・トイレ・案内板など）の価値向上に本腰を入れました。商業施設「大通BISSE」では利用者のデータを「見える化」して改善指標とするとともに、今年4月には札幌市内商業施設で初となる「女子トイレへの生理用ナプキン無償提供サービス」を導入し、誰もが安心・安全・快適に使える環境を構築しています。

人的資本経営の面では、「人事企画部」を新設し、採用や育成、エンゲージメント向上といった経営課題に対応しています。4年連続の賃上げや社員の資格取得時に会社が費用を全額負担する「リスキリング支援」に加え、通常の有給休暇とは別に「10日間のリフレッシュ休暇」を新設。育児・介護休業規定も法令基準を上回る水準へ改定しました。人生のフェーズが変わっても長く力を発揮してもらい、結果として組織全体の力につなげていくためです。

中途採用では経験を問わず積極的に門戸を広げています。異なる経験や専門性が入り交じることで、これまでに無かった発想が化学反応のように生まれ、組織の新しい発想や挑戦につながると考えているためです。弊社では複数の部門横断プロジェクトが動いています。各プロジェクトは社内公募による有志のメンバーで構成され、横串的なボトムアップ型で今まさに進んでいるところです。

環境・危機管理対応の面では、建物の長寿命化と低炭素化をセットで捉え、LED化や熱源改修を計画的に推進しています。本社ビルと北洋ビルの2棟で道内初（銀行本店ビルとしては全国初）となる「ResReal（レジリアル）認証」を取得し、災害時にも安心して働ける環境を評価していただきました。加えて情報管理やハラスメント対応などのコンプライアンスを担う「リスク管理室」を新設してガバナンスの強化も図りました。中小企業においても大切なことは「仕組みとして管理できる体制の構築」にあると考えています。

ようやく見えた「一本の道」、ここが本当のスタートライン

物価高騰や建築コストの上昇、金利上昇、そして札幌中心部のオフィス床競争激化といった目まぐるしく変化する時代に対応するため、弊社は2024年に中期経営方針の刷新を行いました。同時に、中堅・若手社員を中心としたブランディングプロジェクトを立ち上げ、2026年4月、ついに新たな「企業理念体系（ビジョン・バリュー・人事理念）」とブランド戦略の構築に至りました。

「中期経営方針」「企業理念体系・ブランド戦略」、そして前述の「サステナビリティ経営方針」が「一本の線」でつながり、弊社として初めて「何を基準に判断する会社なのか」を外に対しても説明できる状態になりました。長い準備期間を経て土台が整い、ようやく動き出せる段階になったと捉えています。

また、各種認定・認証は単なる実績づくりではありません。国が定めた基準にビルが適合していることをお客様に目に見えるかたちで示すことは、企業としての果たすべき責任です。透明性をもって事実を伝えることが、お客様と真摯に向き合うことであり、ビルやテナントの入居者様はもちろんのこと、建物を訪れるお客様が安心して過ごせる環境への確固たる信頼につながります。

「自分たちで考え、動く」ボトムアップのSDGs

しかし、成果は一朝一夕に生まれるものではありません。2020年に中期経営計画を策定した際、SDGsの17の目標と自社事業を照らし合わせて言語化することから始めましたが、最初は「いきなり何が始まったのだろう」という戸惑いを抱える社員も少なくありませんでした。

そこで翌年、現場である各管理事務所で働く社員にもこの言語化の取組への参加を促しました。「日常のこの業務がSDGsにつながるのでは？」という具体的なヒントを一つずつ丁寧に提示しながら、約1年をかけて全社への浸透を図りました。ある現場が「こんなことができる」と新しいアイデアを出すと、他の現場が「うちならこんな工夫ができる」と触発され、取組の輪が自然と広がっていきました。自分たちで考える場をつくり、立ち止まってしまったときには経営陣が方向性を示す、このサイクルを繰り返すことで、弊社にボトムアップの土壌が育っていったのだと感じています。

この「自分たちで考え、動く」という文化は、今の組織にもしっかりと根付いています。新たな企業理念体系やブランド戦略の構築においても、経営陣がトップダウンで決めるのではなく、中堅・若手社員が中心となって自分たちの言葉で議論を重ねました。自らの手でゼロからつくり上げたからこそ、言葉への愛着と熱量が生まれ、今ではプロジェクト参加メンバーが自発的に社内へと広める存在となってくれています。

社会貢献で終わらせない「経営の本質」への翻訳

弊社にとってSDGsや企業理念は、単なる社外向けの「社会貢献アピール」ではなく、迷ったときにいつでも立ち戻るための「判断基準」であり、自分たちの考え方を説明するための「言葉」でもあります。

ミッション・ビジョン・バリューに代表されるような「言葉」を自社へ浸透させるためには、「任せる」ことと「任せきること」の違いを理解し、一度委ねると決めたのなら、最後まで信じて待つという覚悟と信念が必要です。自分たちの手で苦労してつくり上げたものだからこそ、社員一人ひとりに深く腹落ちするのだと思います。

もちろん、ボトムアップだけで組織は動きません。経験の浅い社員が気付けない落とし穴があるときは、途中でフラットに対話しリスクを伝える。トップダウンとボトムアップを組織の状況に応じて使い分けるバランスこそが重要です。

SDGsが示しているのは、中長期の目線で地域や事業の持続可能性を考えるという、経営の本質的な思想です。その枠組みを自社の言葉に翻訳し、実務で使えるものとして定着させる。そして変化が起きたときには、その基準を柔軟にアップデートしていく。世界共通の優れた枠組みであるSDGsを「経営の羅針盤」として活用し続けることが、これからの時代を生き抜く健全な経営のあり方だと確信しています。そして、この考え方を日々の仕事に落とし込み、行動を積み重ねていくことで、結果として選ばれる会社であり続けたいと考えています。



全国初での評価を受けた北洋大通センターのResReal認証書（地震版）。国が定めた基準にビルが適合していることを可視化し、安心してご利用いただけるビルづくりを重視している。



自社が所有する「北洋ビル」50周年の記念に掲出した北海道新聞の一面広告。持続可能な社会のための決意が込められている。



2026年4月に理念体系とブランド戦略を構築。不動産を通じた人々の暮らしと街の未来へ真摯に向き合いながら豊かな空間を創っていくことを社内外に宣言した。



今回お話を伺った、代表取締役社長の阿部氏。SDGsを「経営の羅針盤」として使い、「選ばれるビルづくり」を続けている。

ものづくりのための人づくり

― ここにしかない技術を継承して100年企業へ ―



札幌ボデー工業株式会社は、消防車や救急車、冷凍・冷蔵車などの「はたらく車」を製造・販売しています。同社は戦後まもなく、米軍から払い下げられたルーフのないジープに車体を付け、冬の札幌でも使用できる車に再生させていました。創業から78年、「この車はここでしか作れない」と評価されるまでの成長の裏に、どのような歩みがあったのでしょうか。代表取締役社長の堀田和宏氏にお話を伺いました。

ものづくりの精神と高い技術で社会貢献

弊社は、1台ごとに異なる仕様や高度な要望に応え、高い専門技術が求められる「はたらく車」を、オーダーメイドで製造しています。私たちの根底には、「できない」と簡単に言わず、前例の少ない難しい仕事にも向き合い、お客様が求めるものをかたちにしていく「ものづくりの精神」があります。その精神と高い技術力が、多くの人命を救う高規格救急車「Tri-Heart（トライハート）」や災害時に活躍する「モバイルトイレ」など、社会貢献を果たす製品を生み出してきました。

Tri-Heart製造のきっかけは、平成初期の法改正に伴って救急車内で医師の指示のもと医療処置が可能となり、「高規格救急車」が登場したことでした。そこで「雪道でも走れる四輪駆動の高規格救急車を作ろう」という札幌市消防局との共同プロジェクトが立ち上がったのです。ベースとして私たちが選んだのは、4WDの小型トラック。これにより、医療処置を行うための広い車内空間と、積雪路面での高い走破性を兼ね備えたTri-Heartが完成しました。

私たちの技術は、救急救命医療の高度化とともに進化を続けています。その一つが、東京オリンピック開催を控え、感染症患者の安全な搬送体制が求められる中で開発した、陰圧機能を備えた救急車です。患者室を陰圧状態に保ち、運転席と患者室を隔壁で仕切ることで、感染リスクを抑えながら搬送できる仕様としました。またこの時期、群馬県の病院からは、人工心肺装置（ECMO：エクモ）を搭載して重症患者を搬送できる救急車を強く求める声が寄せられました。こうした一つひとつの高度な要望に応える中で、Tri-Heartは、感染症や高度医療搬送にも対応できる高規格救急車へと進化を遂げていったのです。

そして2020年、世界を襲った新型コロナウイルス感染症の流行。そのとき、中国・武漢市からチャーター機で帰国した日本人を、羽田空港から搬送するという重責を担ったのが、陰圧式救急車Tri-Heartでした。その姿はメディアでも取り上げられ、感染症対応救急車の必要性が広く認識されるきっかけとなりました。小型トラックをベースにした救急車づくりの経験と技術が、コロナ禍でも生かされたのです。

人と地球に優しいものづくりで、持続可能な社会へ

自動車製造の業界においても、人口減少に伴う人手不足は様々な課題を生んでいます。弊社が数年前から直面していたのは、「トラック塗装を請け負う業者がいない」、「塗装技術の継承をどうするか」という二つの課題でした。外注先の塗装業者も技術者の高齢化で減少し、依頼先に困ることもありました。

そこで、事業を持続可能なものにするために、全塗装工程の内製化に着手しました。このとき導入したのが、外国製の大型車用塗装ブースです。塗装ブースでは、自動車の塗装から乾燥までを行うことができます。従来塗装後の乾燥には重油を使うためCO_2排出量が多いという課題がありましたが、導入した塗装ブースは都市ガスを使用し、「ヒートリカバリーシステム（HRS）」を搭載する事により、一度使った温風の熱を循環させ再利用するため、CO_2排出量が大幅に削減できます。さらに、プッシュ・プル方式で換気を行い、環境にだけではなく、ブース内で作業をする従業員の健康にも優しい設備です。これら新設備の導入により新たに塗装経験者を採用することができ、厳しい状況は変わりないものの、塗装技術継承の道筋を立てることにつながりました。

さらに、道内同業他社様の「塗装を依頼したい」というニーズに一部対応できるようになり、地域のCO_2排出量削減にも貢献ができました。大きな設備投資でしたが、外注費を抑えられただけでなく、労働環境も改善されました。自社にも地域にも役に立つ設備にしていくこと。これも、弊社が取り組む社会課題解決の一つだと考えています。



「ヒートリカバリーシステム（HRS）」を搭載した塗装ブース。従来のものに比べ大幅にCO_2を削減でき、環境にも人にも優しい。

技術を組み合わせた新たな挑戦で成長を掴む

弊社は2019年末頃までタイ・バンコク近郊に工場を構えていました。現地でのご縁をきっかけに、トヨタ自動車株式会社が進めるモバイルトイレの取組に関わる機会をいただき、車体設計と製造の面で協力させていただくことになりました。

モバイルトイレとは、けん引免許がなくても普通自動車で運搬できる、バリアフリー仕様のトイレトレーラーです。車椅子の方も利用でき、お祭りなどの野外イベントだけでなく、災害時にも役立ちます。

能登半島地震が発生した際は、弊社が製造に関わったモバイルトイレが石川県珠洲市の避難所で活用されました。衛生的なバリアフリートイレは、厳しい避難所生活を送る被災者の方々から高い評価をいただきました。現在はフェーズフリーのインフラとして、全国の自治体へ導入が進んでいます。

モバイルトイレのお話をいただいた際、私たちは「やったことがない、車でもない、でも面白いからやってみよう」というワクワクした気持ちを抱きました。これまで培った技術を組み合わせ、新しいことに挑む姿勢こそ、私たちの真骨頂です。



フェーズフリーインフラとして全国で導入が進んでいるモバイルトイレ。能登半島地震の避難所でも活躍した。

熟練の技を未来へつなぐ「人づくり」の仕組み

オーダーメイド生産は機械化やライン化が難しく、すべての工程に「技術（人の手）」が必要です。「技術の継承」とは「人づくり」であり、それが「ものづくり」の生命線であると考えています。

そこで人事制度を改定し、管理職を目指す「マネジメントコース」とは別に、専門技能を高めながら後進の育成と技能継承を担う人材を評価する「エキスパートコース」を新設しました。従来は、技術者であっても昇進後は現場を離れ、経営面の責任を担う役職に就いていました。しかし、エキスパートコースでは、熟練の技術をもつ「エキスパート職」として製造の現場で人を育てる役割を担うため、技術の継承を着実に行うことができます。

「人づくり」に特化したエキスパート職が丁寧に技術を伝えることで、現場には変化が生まれています。例えば、モバイルトイレの製造に配属された文系出身の新人社員は、指導担当であるエキスパート職の熱心な教育により、2年目には主要な作業を任せられるまでに成長しました。自分たちの仕事が全国の地域社会に貢献しているという誇り、そしてものづくりの面白さも、技術とともに若い世代へしっかりと受け継がれています。

また、新規採用面にも力を入れており、インターンシップ制度の導入や、高校生とその保護者や担当教諭を対象にした工場見学を行っています。サステナブルな経営を広く知ってもらうことで、工業高校の出身者だけでなく、普通科や理系・文系問わず幅広い層からの採用にもつながっています。



製造の現場の様子。Tri-Heartを丁寧に手作業で仕上げている。

人づくり、ものづくりが、未来を紡ぐ

札幌ボデー工業は創業から今年で78年目を迎え、100年続く企業を目指しているところです。弊社の経営ビジョンは、「お客様の役に立つものづくりのための人づくり企業」です。「人づくり」なくして、オーダーメイドの「ものづくり」は継続できません。

現在、資材や塗料の不足、物価高など、ものづくりを取り巻く環境は非常に厳しい状況にあります。しかし、どんなに厳しくても、経営者は事業を継続し、現場を信じてやりきることが大切です。

これからも、一つひとつのご縁を大切にしながら、社会課題を解決する製品を世に送り出していきたいと思います。そして、持続可能な社会の実現に少しでも貢献できる会社として、100年企業への道を歩み続けてまいります。



代表取締役社長の堀田氏。ものづくり企業における人材育成の大切さを笑顔で語る。

《主な取組》

7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに
11 住み続けられるまちづくりを
12 つくる責任つかう責任
13 気候変動に具体的な対策を

札幌ボデー工業株式会社

設　　立：1979年4月
従 業 員 数：103名
代表取締役社長：堀田和宏

〒063-0835
札幌市西区発寒15条13丁目4番60号
https://www.sapporo-body.co.jp/

創業130年の老舗が挑む、CO_2排出量ゼロの印刷

― 環境に配慮した印刷ブランドを武器に、イノベーションを巻き起こす ―



山藤三陽印刷株式会社は、今年で創業130年を誇る印刷会社です。デジタルの台頭により転換期にある印刷業界において、環境に負荷をかけない「ECO印刷」を推進し、CO_2排出量ゼロの印刷を目指しています。同社の取組とその舞台裏について、取締役執行役員佛具克明氏、取締役執行役員四條智弘氏、営業推進部部長兼マーケティング推進室室長出口洋春氏にお話を伺いました。

当たり前がSDGsに―自信を持って踏み出した一歩

木を原料とする「紙」を扱い、印刷物を製造してきた私たちにとって、「環境負荷を減らした事業活動」は重要な課題でした。同時に、「利益を優先するあまり、環境配慮や労働環境を疎かにする企業は、これからの時代にお客様から選ばれなくなる」という強い危機感もありました。

大きな転機となったのは2022年、札幌商工会議所が主催する「SDGs推進セミナー」へ参加したことです。その際「10年後の姿から逆算して、中長期的な目線で今やるべきことを考える必要がある」という話を聞いて得心しました。

その後、弊社でも「SDGs宣言」をしたいと考え、北洋銀行の策定支援サービスを活用してこれまで行ってきた取組を整理してみました。すると、「今まで当たり前にやってきたことが、もうすでにSDGsだったんだ」と気付いたのです。背伸びをしなくても、自分たちの事業に自信を持って進んでいけばSDGsにつながっていると確信し、本格的な活動へと舵を切りました。

環境配慮型印刷を武器にCO_2排出量ゼロを目指す

弊社では環境に配慮したFSC認証紙やNon-VOCインキなどを使用してまいりましたが、その要となる生産設備は「環境対応型印刷機」として省電力化を施した特別仕様であり、使用電力をリアルタイムで計測・デジタルで見える化するシステムも搭載しています。さらに、インラインで品質検査装置（カメラ）を装備し、人の目に頼っていた印刷の検品を自動化。印刷ミスを減らす体制を実現しました。

また、この印刷機導入を機に、温室効果ガスの排出削減量や吸収量をクレジットとして国が認証する「J-クレジット制度」に申請し、「クレジット創出事業者」の承認を受けることができました。これにより、「省電力=CO_2排出量の削減」に取り組む地球温暖化対策に積極的な企業として、自社の強みをしっかりPRできるようになりました。

弊社では「2050年までにCO_2排出量をゼロに」という目標を掲げています。私たちがその目標に向けて取り組んでいるという姿勢を示すため、国際的な認証制度「SBT（Science Based Targets）」も取得しました。現在自社使用電力の25%を再生可能エネルギーに切り替えています。しかし、もっとスピードアップを図り、「私たちの印刷はCO_2排出量ゼロです」と早く言えるよう、CO_2排出量の可視化ができるカーボンフットプリントの仕組みを構築していきたいと考えています。

sandosanyo
山藤三陽印刷株式会社

《主な取組》

7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに
11 住み続けられるまちづくりを
12 つくる責任つかう責任
13 気候変動に具体的な対策を

山藤三陽印刷株式会社

設　　立：1896年11月
従 業 員 数：117名
代表取締役社長：松岡孝幸

〒063-0051
札幌市西区宮の沢1条4丁目16-1
https://eco-utilize.sando-sanyo.co.jp/

価値と信頼を高め、実利へ導くSDGs

お客様の新規開拓で大きく役立ったのが、マーケティング施策として立ち上げた弊社のWebサイトである「UTILIZE（ユートライズ）」です。「UTILIZE」では、持続可能な社会の実現とお客様の課題解決に役立つ印刷の枠を超えたソリューションを製品、事例紹介、ブログなどでご案内してきました。

一般的な新規開拓は「挨拶」から始まり、「ニーズの深掘り」「案件化」を経て「見積もり」へと、4つのステップを要するものですが、Webサイトを見たお客様からは、見積もりの依頼がダイレクトに届くようになりました。担当者の顔が見えないネットでの印刷注文では「本当に任せて大丈夫か」という不安があるものですが、サイト上に掲載している各環境認証マークや私たちの取組実績が、お客様に安心感を与えていると考えられます。今では高額な見積もり依頼もコンスタントに寄せられるまでになりました。

また、地域貢献として周辺地域の清掃を定期的に実施。その他にも植樹・間伐体験を通して「自然とは何か」を学ぶ企画を実施した際には、お客様や協力企業の方々が新人研修も兼ねて毎年参加してくれるようになりました。ステークホルダーをも巻き込んだポジティブなつながりも生まれ、活動の輪が広がっているのです。



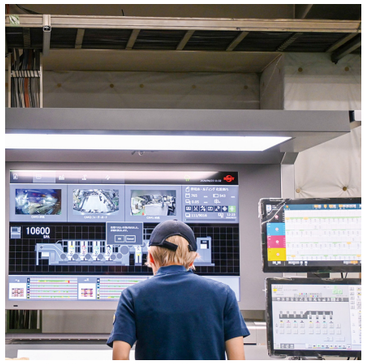
「UTILIZE」は、印刷を軸に企業と社会に新たな価値を創出するソリューションブランド。多様な課題に寄り添い、持続可能な未来づくりを包括的に支援している。

サステナブルな取組がもたらした社員の意識改革

「UTILIZE」の立ち上げ当初は、社内であっても「今度は何だろう?」という他人事のような印象もあったと思います。しかしいきなり見積もりの依頼という好都合なお問い合わせが増えるにつれ、社内での評価も変わってきました。そしてそれは「SDGsの取組」が大きく関わっていると実感を得るまでに至り、お問い合わせへの対応人数の増強、事例収集の件数増加など、組織的に活動の輪が拡がりました。取組が「生き生きとした活動」として伝わることでPR効果がさらに高まり、新たなお客様を呼び込むという素晴らしい好循環が生まれています。

環境型印刷機の使用においては、省エネと作業の効率化以外にも効果がありました。「試し刷りの回数」が数値として見える化されたことが、ミスによる無駄な印刷を減らす動機付けとなり、改善しようという行動を促進。感覚だけに頼ることのない、印刷品質の維持・向上が実現できました。

また、「札幌SDGs先進企業」として参加した「北海道ビジネスEXPO」でも社員の意識変化を感じる場面がありました。当日は、普段お客様と接触する機会がまだ少ない若手社員を展示会スタッフとして派遣したのですが、「自分たちが作った製品」に対する評価をじかにいただくという体験は、彼らにとって大きな刺激となりました。SDGsへの取組が持つ意味を実感したことは、仕事への誇りにつながり、その後の意識や行動が劇的に変化したのです。これは、座学や研修では決して味わうことのできない、かけがえのない学びになりました。



印刷作業の様子。 印刷機内に搭載されたカメラにより印刷の状態が確認できる。印刷に係る電力量などのデータも各画面に表示される。



「北海道ビジネスEXPO2025」の展示ブースの様子。スタッフとして派遣された若手社員にとって、製品の評価を直接いただくよい機会となった。

社員一丸、情熱で創るカーボンニュートラルの未来

私たちは製造業の基本原則「5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）」を守り事業を続けてきました。SDGsはその延長線上にあると考えています。

いまや私たちにとって「環境への配慮」は当たり前になっています。この社内風土を強固なものにしているのは、経営陣の「利益を優先して環境への配慮を怠ってはいけない」という強い覚悟です。効率や利益だけを考えたら、なるべく安い材料を使いたくなるものです。実際のところ、SDGsの推進やWebマーケティングには多額の経費がかかります。しかし、一刻も早く成果が求められる局面でも、経営陣は焦る気持ちを抑え、現場を信じて見守る姿勢を貫いてくれました。その姿勢が社員に安心感を与え、積極性と責任感を引き出し、さらには社員同士の相乗効果を生み出しました。その結果、「社会課題の解決と企業成長の同時実現」という成果につながったのです。

「SDGsは儲かるのか?」とよく聞かれます。SDGs自体が儲かるわけではありません。しかし、みんなが利益ばかり追求し自然環境や健康への悪影響を無視した事業を続けたら、世界はどうなるでしょうか。持続可能な社会の実現に向けて行動することは、企業の最低限の社会的責任であると考えています。

私たちはこれからも、カーボンニュートラルな印刷事業の実現に挑み続けます。そして、「一番選ばれる印刷会社」となるために、社員一丸となって、愚直に、コツコツと歩みを進めてまいります。



130年の歴史が詰まった本棚の前で。取締役執行役員の四條氏（左）と佛具氏（中央）、営業推進部部長兼マーケティング推進室室長出口氏（右）。

ユニークであれ。革新的であれ。

― 本業も日常も、すべてが社会への貢献へ ―



GSI
Be Unique. Be Innovative.

《主な取組》

7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに

8 働きがいも 経済成長も

9 産業と技術革新の 基盤をつくろう

13 気候変動に 具体的な対策を

株式会社GSI

設　　立：2006年10月
従 業 員 数：544名
代表取締役社長：小沢隆徳

〒060-0807
札幌市北区北7条西1丁目1-2
SE札幌ビル13F
https://glue-si.com/

IT企業はSDGsに取り組みにくいと思われがちですが、株式会社GSIはその固定観念を覆す企業です。札幌証券取引所に上場するITソリューション企業として、本業を通じた社会課題解決から地域に根ざした支援活動まで、事業活動と社会貢献活動の両輪を回し続ける同社のサステナビリティ経営の姿について、上席執行役員コーポレート統括室長の堀口裕則氏にお伺いしました。

上場準備が転機に、SDGsで挑む社会課題解決

私たちがサステナビリティ経営に本格的に向き合い始めたのは、2020年からIPO（新規株式公開）に向けた準備を開始したことがきっかけでした。準備を進める中で、主幹事証券会社から「上場後は一般投資家からサステナビリティ経営への取組が強く問われます」とアドバイスをいただき、上場準備と並行してサステナビリティ経営をどう展開するかを真剣に考えていきました。

まずは経営層に対して、企業価値を高める上でのサステナビリティ経営の重要性を報告し、早い段階で理解と賛同を得ることができました。

その後、2022年7月に「サステナビリティ経営方針」を策定し、SDGsのゴールの中から自社事業として対応できる重要課題（マテリアリティ）を設定しました。2023年7月には「ISO14001（環境マネジメントシステム）認証」取得へと、段階的に取組を拡張してきました。2023年6月に札幌証券取引所本則市場への上場を果たしましたが、「すべての企業とITを近づけ、社会の推進力を生み出す。」をミッションに掲げてきた私たちにとって、本業を通じて社会課題を解決するこの取組は、持続的な社会貢献に向けたブレない「1本の軸」となっています。

地域課題に直接向き合うIT企業の挑戦

私たちのサステナビリティ経営は、「本業（IT）」「財団活動」「社員参加型活動」という3つの柱で展開している点が特徴です。

本業であるシステム開発を通じた社会課題解決の一例として、IoT技術を活用した「ガススマートメーターの自動検針システム」の開発支援があります。これは過酷な天候下での検針員の身体的負担を軽減し、エネルギー消費の見える化や、移動に伴うCO_2排出量の削減等にも貢献しています。さらに各拠点での「IT人材の採用・教育」を通じて、深刻なITエンジニア不足という社会課題の解決に寄与すると同時に、地域社会での確かな雇用を生み出しています。

本業での取組にとどまらず、2024年1月には弊社の代表取締役会長を代表理事とする「一般財団法人GSI SDGs ACTION」を関連団体として設立しました。「今できるリアルな活動を」をコンセプトに、事業活動だけでは届きにくい地域の課題に直接向き合うための組織です。子どもたちの未来を育む活動と、障がいのある方々の個性が輝く活動という2つを軸に、子ども食堂「すこやか食堂」への運営資金の寄付や、障がいのある方々が社会と関わるきっかけをつくるための支援などを行っています。財団が掲げている支援や活動を行うにあたっての唯一の条件は「その活動がSDGsのいずれかの達成に貢献するものであること」。この一点を判断基準に、現場の声に寄り添いながら支援のかたちを柔軟に広げています。

社員参加型活動にも力を入れています。2024年度に「フードドライブ活動」を開始し、特定非営利活動法人グッドネーバーズ・ジャパンが運営する「グッドごはん」へ、各家庭で余剰となった食品320個を寄付しました。また、2025年4月からは、CO_2削減に貢献する「エコキャップ活動」も開始し、NPO法人エコキャップ推進協会を通じて、障がいのある方々の雇用創出や子ども食堂の運営支援につながる活動を継続しています。



「すこやか食堂」で、月2回の頻度で実施されている食育クッキングの様子。運営資金の寄付により、地域の子どもたちの「食」の支援を行っている。

本業の成果と社員の歩みで広がるSDGsの輪

本業を通じた社会課題解決においては、スマートメーターの自動検針システムの開発支援を通じて、労働環境改善とCO_2排出量削減の両立を実現しました。暮らしを支えるエネルギーインフラのデジタル化に貢献することで、産業基盤の高度化という社会課題の解決にも寄与しています。また、弊社の100%子会社である「株式会社Career Ways」では就労継続支援B型事業を展開しており、障がいのある方々がITやクリエイティブな作業に従事しています。日々の学びを通して、利用者の方が少しずつ前向きなステップを踏み出せるような支援を目指しています。本業であるIT事業を起点にして、障がいのある方々の経済的自立と社会参加を後押しする、地域に根ざした活動を目指しています。

社員参加型活動においては、「特別なことをするのではなく、日常の小さな行動を継続する」という考えのもと、着実な成果が表れています。「グッドごはん」事務局から届いた支援報告書には、「家族が笑顔で食卓を囲んでいます」「夏休みの長期休暇にとても助かりました」という温かい感謝の言葉が綴られていました。社員一人ひとりの小さな行動が、誰かの食卓に笑顔をもたらしているという事実が社員の心に深く刻まれ、SDGsが「自分事」へと変わる大きな転機となりました。



エコキャップ活動の様子。障がいのある方々の雇用創出や子ども食堂の運営支援、CO_2削減へと寄与している。

身近な行動の積み重ねが組織を内側から変えていく

活動を始めた当初、多くの社員にとってSDGsは「何をすればいいのか分からない」という他人事の段階でした。普段の生活ではSDGsとの接点を感じにくい社員に対しても、会社側が「フードドライブ活動」や「エコキャップ活動」といった参加の機会を提供したことが、意識を変えるきっかけになったと感じています。実際に行動に移した社員は、社会課題を「自分事」として捉えられるようになったと、その変化を実感しています。新入社員に対しては、「私たちの仕事はこういう社会貢献につながっているんだよ」という話を最初に伝えることも、意識づけの重要な一環となっています。

こうして社会課題を「自分事」として捉える社員が増えたことで、組織としての結束力が高まり、結果として生産性が向上し、事業の持続的な成長につながるという好循環が生まれています。一人ひとりの行動が意識の変化を起こし、組織全体を内側から変えていく。そのサイクルが今、確かに回り始めています。



フードドライブ活動の社内掲示と集まった食料品。困窮するひとり親家庭への支援を通じ、食卓の笑顔へとつながっている。

本業も日々の行動も、すべてが社会貢献につながる

「IT企業はSDGsに取り組みにくい」と感じる方もいるかもしれません。しかし私たちはそうは思いません。「すべての企業とITを近づけ、社会の推進力を生み出す」という私たちのミッションそのものが、社会課題の解決と直結しているからです。天候に左右される場所で作業をしていた検針員の負担軽減を実現する。障がいのある方々がクリエイティブやITの仕事を通じて、自分が持っている個性を輝かせることができるようになる。そんな仕組みをつくるITの力は、社会をより良くするための強力な手段になると確信しています。

一方で、生成AIの爆発的な進化により、IT業界は今まさに大きな転換点を迎えています。これまで最も人手を必要としていたプログラミングにおけるコーディングやテストの工程がAIに代替されていく中で、私たちは「効率化できる作業をAIに任せ、人間は上流工程や最終判断に特化する」という人材育成の抜本的な改革を3カ年計画で進めています。時代の変化を脅威としてではなく、より高度な社会課題の解決ができる体制へ転換する機会として捉えています。

こうした取組をホームページやプレスリリースを通じて積極的に発信し続けることも、私たちが大切にしていることの一つです。「自社の事業成長が社会の利益と重なっている」ことを伝え、共感の輪を広げていくことが、前進する力になると考えています。これまでの常識を良しとせず、ITの力で社会課題に向き合い続ける。弊社の経営理念である「Be Unique.Be Innovative.（ユニークであれ。革新的であれ。）」という精神を胸に、事業活動と社会貢献活動の両輪を回しながら、私たちはこれからも挑戦を続けていきます。



上席執行役員コーポレート統括室長の堀口氏。本業である「ITの力」と、従業員を巻き込んだ「日々の活動」で、社会課題解決へ向けた挑戦を続けている。

医療と介護をつなぎ、自分らしく生きられる場所へ

― 介護にまつわる社会課題に向き合い、地域の拠り所としての使命を果たす ―



SONIC

《主な取組》

3 すべての人に健康と福祉を

8 働きがいも経済成長も

11 住み続けられるまちづくりを

13 気候変動に具体的な対策を

株式会社ソニック

設　　立：2009年4月
従 業 員 数：186名
代表取締役：櫻井利行

〒065-0020
札幌市東区北20条東2丁目2-18
https://aoi-sonic.com/

株式会社ソニックは、要介護1から要介護5の方までを幅広く受け入れる「看護小規模多機能型居宅介護」を市内9事業所にて展開する介護福祉事業者です。施設ではオンコールなどの緊急体制を整備し、医療依存度の高い方・障がい者・生活保護受給者の方にも対応。その需要は年々高まっています。同社のSDGs経営推進の立役者、営業開発部次長の成澤龍胆氏にお話を伺いました。

SDGsは新たな道ではなく、今進んでいる道の先にある

弊社のSDGs推進は、代表である櫻井の「SDGsの理念に共感し、会社として本格的に取り組んでいきたい」という決意から始まりました。私たちが展開する医療・福祉分野は、SDGsの目標「すべての人に健康と福祉を（ゴール3）」の理念と高い親和性を持っており、櫻井も地域貢献へ非常に強い熱意を抱いていました。

我々の業界では、親和性が高いがゆえに、あえてSDGsとして意識的に取り組んでいる事例が少ないのが現状でした。だからこそ、地域密着型の医療福祉事業所である「看護小規模多機能型居宅介護（以下、看多機）」を展開する私たち自身が、旗振り役となって積極的にSDGsを推進していくべきだという想いに至ったのです。

介護業界が直面している深刻な人手不足もきっかけの一つでした。学校でSDGsを学んでいる若い世代を介護業界に迎え入れるにあたり、SDGsの知識が浅い世代の職員との意識のギャップを埋め、労働環境の整備を早急に進めることが、業界全体の課題解決にもつながると考えました。

SDGs推進を任された私がまずチャレンジしたのは、「札幌SDGs先進企業認証制度」への申請でした。申請に向け事業を洗い出して整理する中で、弊社には以前からSDGsの理念に通じる「こだわり」があることに気付きました。養護学校への寄付など地域に根ざした貢献活動や、10年以上前から構想のあった本社社屋新築に伴う「道産建築材活用促進事業」の活用、ソーラーパネルの設置など、環境に配慮した取組が既に行われていたのです。

私は「今進んでいる道の先に、SDGs経営の未来が待っている」と確信を持ち、社内、そして介護業界にSDGsをもっと広めていきたいと考え、本腰を入れて取り組むことにしました。

デジタル×福利厚生で働きやすさと個別ケアを実現

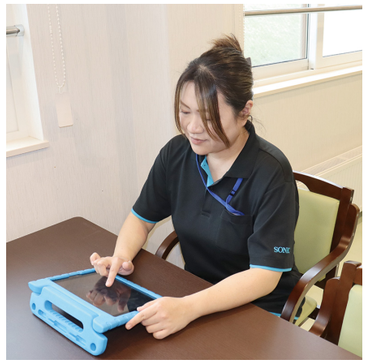
弊社が展開する看多機は、医療と介護の双方を必要とする方々にとって必要不可欠なサービスにも関わらず、全国的に普及が遅れており、必要とする方へ十分に届いていないのが現状です。弊社は「困っている方々を自分たちの手で救いたい」という強い使命感のもと、生活のサポートと健康管理体制を備えた住宅型有料老人ホーム「あおいシリーズ」の運営を始めました。

弊社が提供する看多機では、要介護1から要介護5、医療依存度の高い方などの幅広い受け入れを行っています。医療的なサポートが必要だが、在宅生活を続けたい。そんな人々を、一人でも多く救い上げたいと考えています。生活保護受給者や身寄りのない住宅困窮者も積極的に受け入れており、他社で提供している看多機よりも、入居条件の範囲を広く取るようにしています。

一方、施設を支える職員のケアも重要視しています。介護業界では多くの施設が、膨大な量の書類記入など、非効率な事務作業を行っていました。国が目指す「一人ひとりに寄り添う個別ケア」を真に実現するためには、現場の負担を減らし、入居者に向き合う時間を少しでも増やすことが必要です。

そこで弊社は、事務作業のデジタル化に着手しました。具体的には、入居者の健康状態を記入する紙カルテを、タブレット端末を使用したデジタル記録へ移行、そして「録音AI」の導入で社内会議の議事録作成の負担軽減を図ったことなどが挙げられます。

同時に、労働時間の適正化と福利厚生の充実を図りました。残業時間削減や有給休暇100%取得の徹底、職員本人と同居家族に対するインフルエンザワクチン接種や健康診断費用の無料化、資産形成支援として新NISA運用やiDeCoの補助金支給など、独自の取組を充実させました。それらの取組が功を奏し、「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業」の認証を受けることができました。



入居者の記録はすべてタブレットで入力。デジタル化で効率アップ、医療機関との連携強化につながった。

サステナブル経営で挑む、課題解決と成長の両立

デジタル化による職員の負担軽減や福利厚生の充実への取組は、目に見える効果を生みました。それを一番大きく感じたのは、求人に対する反応の変化です。福利厚生の手厚さをホームページで発信したところ、弊社の姿勢に共感した優秀な人材が集まるようになりました。自社ホームページから直接応募してくるケースも増加し、広告費を大幅に削減することもできました。

実務面では、デジタル化により医療機関との連携の質が圧倒的に向上しました。医師の診断時には、入居者の排尿回数や血圧などの情報提供が必要ですが、タブレットを導入したことにより、分厚い紙のファイルをめくるよりも迅速で正確な情報共有が可能になりました。法令上5年間の保存義務がある書類を保管するスペースが不要となったため、空間を職員のために有効活用することもできました。



道産建築材活用促進事業を活用し、職員の提案を取り入れて建築された本社社屋。木材の温かみを感じる社内の様子。

「難しい」を「当たり前」に―SDGsは皆のために

現場のデジタル化を進めるにあたり、「タブレットなんて使えない」、「これまでのやり方がいい」といった反発の声は少なからずありました。職員の平均年齢は約50歳で、デジタルが当たり前という方ばかりではありませんでした。

しかし、デジタル化の必要性を説き、何度も研修を行った上で、導入にはあえて猶予期間を持たずに短期間で完全移行するという手法をとりました。短期間で進めたことにより、紙とタブレットが混在する過渡期の煩雑さを感じる間もなく、当初不安を訴えていた職員にも、「思ったより簡単、楽になった」と効果を実感してもらえました。最近では、私が紙の書類を使っていると「まだ紙を使っているの?」と言われるまでになり、デジタル化が組織の隅々まで定着したことを感じます。

苦労して取り組んだデジタル化は、仕事を楽にしてくれただけでなく、入居者に寄り添う「個別ケア」の時間を生み出し、さらには環境を守ることにつながっている。その気付きが、SDGsに取り組むことの意義を社内に浸透させていったのだと思います。



施設で行われるイベントの様子。外国人職員も浴衣を着て参加し、イベントを盛り上げている。

福祉の力で、三世代が共生する社会の実現へ

弊社は引き続き「あおいシリーズ」の施設を積極的に展開し、介護にまつわる社会課題の解決につなげていく方針です。一方、今後は事業の中で「三世代共生」を実現できないだろうかと考えております。三世代共生とは、親・子・孫世代が助け合って生活する家族・地域社会のあり方です。現在の事業では高齢者の方向けのサービスがメインですが、障がいのある子どもの受け皿になれないかと、障がい福祉の分野にも展望を持っています。彼らが成人した後の就労支援のための場所をつくることにも着目しており、「将来私たちの施設で働いてくれたら…」という期待も抱いています。

また、外国人の雇用も増やしていく方針です。人口が減少している中、日本人職員だけでの事業継続は困難であり、現在も積極的に採用を進めています。言葉の壁や実務研修における課題もありますが、雇用体制づくりとノウハウ蓄積のための重要な時期だと捉えています。

弊社は代表の櫻井の強い想いに導かれ福祉事業を展開してきましたが、今では職員一丸となって、介護業界の抱える課題に向き合っています。これからも、利用者の方々、地域の方々に支えられながら、夢の実現に向けて力強く歩みを進めてまいります。



営業開発部次長の成澤氏。めざすべき介護のかたちを熱く語る。

「システム開発×BPO」の独自モデルでDXを推進

― 社会課題解決と企業成長を両立させるパラドクス経営 ―



「システム開発」と「BPO（ビジネスプロセスアウトソーシング）」を主軸事業としているダットジャパン株式会社。最大の特徴は、この2事業の「一気通貫」スタイルにより実現した企業課題解決型のDX推進モデル、そして挑戦する社員を支える「社員ファースト」による働きがいある職場づくりです。確かな成果を生み出している同社の取組を、代表取締役社長の佐脇由宏氏とマーケティングマネージャーの新田航氏に伺いました。

《主な取組》

4 質の高い教育をみんなに
8 働きがいも経済成長も
10 人や国の不平等をなくそう
11 住み続けられるまちづくりを

ダットジャパン株式会社

設　　立：1986年4月
従 業 員 数：319名
代表取締役社長：佐脇由宏

〒060-0063
札幌市中央区南3条西5丁目1番1
ノルベサ5階
https://www.datt.co.jp/

原点は「挑戦」マインドと「社員ファースト」

弊社がSDGsの取組を本格化させた根底には、経営陣が創業当時からブレずに育んできた「挑戦」の企業文化と、挑戦する社員を大切にする「社員ファースト」の理念があります。 80年代のパソコン黎明期に、パソコン用ソフトウエア開発からスタートした弊社は、その後建設テックの走りとなるパッケージソフトウエア開発と建設DXへの参入、異業種であるBPO事業への進出、コールセンター向けAIチャットボットを開発し導入するなど、時代の先駆けとなる取組に挑み、挑戦する社員を組織で支える企業文化を醸成してきました。

変化が激しく、時に過酷な労働環境が課題となりやすいITやBPOの業界において、持続可能な組織をつくるためには、社員が安心して成長できる環境づくりが不可欠です。そのため、労働環境の改善や福利厚生の充実に徹底して向き合い、「働きがいも、経済成長も」を実現する基盤を整えた歴史があります。

そして、SDGs経営を推進したきっかけは、「私たちのビジネスモデルが社会課題の解決に直結している」という気付きでした。弊社の核である「システム開発」と「BPO」を内製化し、顧客の課題解決をワンストップで行うスタイルは、クライアント企業のDXを成功させる強力な武器となります。社内の環境整備（体制面）と、事業を通じた顧客の業務変革（事業面）という2つの軸が、SDGsの目指す持続可能な社会の実現と合致していたため、自然な流れで「札幌SDGs先進企業認証制度」への挑戦につながりました。

独自のビジネスモデルが社会課題の解決につながる

弊社のSDGsの取組は、独自のビジネスモデルによる顧客のDXへの貢献と、最先端技術を用いた社内体制の整備に大別されます。

最大の強みは、冒頭で触れた「システム開発×BPO」を2軸事業としているからこそ可能となる「トータルでのDX推進」のビジネスモデルだと自負しています。一般的なIT企業のように「システムを構築する」、あるいはBPO企業のように「請け負った作業を代行する」だけではなく、弊社はその両方を自社内で完結させています。クライアント企業の業務を紐解き、システムの構築だけでなく、現場運用（BPO）までを弊社で引き受けて並走することで、形骸化しない「業務フロー自体の変革」を実現しています。BPOの現場で出てくる課題や悩みをわかっているからこそ「本当に使いやすいシステム」が作れますし、システムが内製できるからこそ「効率的なBPO体制」をすぐに構築できます。この相乗効果が弊社最大の強みであり、クライアント企業をサポートすることが社会課題の解決にもつながっています。

さらに社内体制の整備として、BPOや開発の現場における生産性を向上させるため、生成AIの活用を全社で推奨しています。セキュリティ基準を満たした安全なアカウントを会社負担で契約することで、誰でも安全に生成AIを使える環境を整えました。それにより、社員に「AIを恐れるのではなく、業務を効率化し、より付加価値の高いクリエイティブな時間を生み出す相棒として使いこなそう」という前向きな変化を生むことができました。

また、弊社は「IT×地域活性化」をキーワードとした事業展開を推進しています。事業運営においては、地域経済への波及効果を重視し、サプライチェーンの構築にあたっては道内事業者を積極的に活用しています。さらに、札幌市および北海道を拠点とするIP保有企業として、道内企業や個人クリエイターとの連携・協業を多数実施し、地域資源を活用した新たな価値創出にも取り組んでいます。



自社IPゲーム『エアホッケー』のゲーム画面。2024年の復活時には懐かしむ声が多く寄せられた。

SDGsが生み出した、社内外の確かな成果

挑戦する社員を大切にする「社員ファースト」の姿勢と、システム開発からBPOまでを一貫して手がけるビジネスモデルは、社内外において確かな実を結んでいます。

社内における最大の成果は、業界平均を大きく下回る圧倒的な離職率の低さです。働きがいのある会社であることは、求職者に選んでいただく際の強力なフックにもなっていると感じます。「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業」認証、「北海道働き方改革推進企業ゴールド」「えるぼし（2段階目）」認定などを受けたことで、より説得力を持ってアピールできています。

社外における成果としては、北海道旅客鉄道株式会社（JR北海道）、清水建設株式会社、東芝グループといったナショナルクライアントと10年～20年に及ぶ長きにわたったお取引をいただいています。

また、業務の効率化によって生まれた時間や心理的ゆとりは、社員のワクワクを刺激するエンタメ・クリエイティブ領域の挑戦にも向けられています。90年代に弊社が制作したゲーム「エアホッケー」や「ラミィの大冒険」の復活、北海道テレビ放送株式会社（HTB）の「onちゃん」とのコラボレーションなど、新たな事業が展開されています。


日本とフィリピンをつなぐ人材育成プロジェクト。フィリピン現地での技術交流を通じて、両国の発展と持続可能な成長の実現を目指している。

成長の好循環が組織を強くする

弊社では、社内の強力な「資格取得支援制度」により、社員が自発的にリスキリングに励む文化が定着しています。仕事に必要な資格や学びたい専門知識を取得する費用は、会社が全面的にバックアップします。

社員の「学びたい、成長したい」という意欲に対し、年齢や職種を問わず会社が投資してくれているという実感が、組織全体のエンゲージメント向上となり、さらには業務を改善する提案も生まれるという好循環につながっています。

こうして個々人が身につけた知識や新たな視点は、日々の業務を通じて、お客様へ提供するサービスの品質向上や新たな価値創造へと確実に還元されています。社員の成長が会社の成長を牽引し、その成果がまた次の投資へとつながるサイクルが、私たちの強みです。


「パラドクスを成長に」を掲げ、社会課題の解決と企業成長の両立について語る代表取締役社長の佐脇氏。システム開発×BPOによる独自のDXモデルで、持続可能な社会づくりに挑戦している。

「パラドクスを成長に」、矛盾を恐れず挑戦する

弊社の昨今の大きな動きとして、フィリピンを拠点とした人材教育があります。フィリピンは発展途上の段階にありますが、IT化が急速に進んでおり、平均年齢が低くエネルギーに満ち溢れています。一方、日本は高齢化が進み、IT人材が不足しています。そこで、フィリピンの若く優秀なIT人材を日本市場とつなぐことで日本の社会課題を解決し、逆にフィリピンに日本のIT技術を還元することで現地の発展を底上げする。そうした双方の課題解決を目指して事業を進めています。現在は一定期間ごとにお互いに技術者を送り合い、人的資源の交流を実施しています。

また、現在の重点戦略は、社内IT人材の育成によるシステム開発力の強化です。IT業界では、人材の採用コストの高騰が課題のひとつです。そこで、外部からの採用だけに頼るのではなく、社内人材の育成やフィリピンとの連携により、コストを抑えながらエンジニア組織の拡充に注力しています。

私たちは「社会課題の解決」と「企業の成長」は決して相反するものではないと考えています。社会の困りごとをビジネスで解決していく、それを実直に進めていけば、会社も必ず成長できるという確信があります。弊社には「パラドクスを成長に」というミッションがあります。「社会課題の解決」と「企業の成長」のように、一見矛盾しているように思えることを恐れず、「それらを高次元で両立させて共に成長しよう」という強い決意が込められています。

私たちは札幌に本社を置きながら、北は岩見沢、南は九州・延岡まで全国にBPO拠点を展開しています。それぞれの地域において、その土地のクライアント様をリードしながら「IT×地域活性化」のモデルを実践し、持続可能な地域社会をつくっていきたい。メンバーの挑戦とITの力を掛け合わせ、これからも社会課題の解決に挑み続けます。


マーケティング責任者としてブランド戦略を推進する新田氏。SDGs認証取得や情報発信を通じて、ダットジャパンの価値向上に取り組んでいる。

幸せもめぐる。だから、幸せをつくる。
―「日本一幸せをつくる」会社が挑む、共創のSDGs経営 ―



T&G
TAKE and GIVE NEEDS

《主な取組》

5 ジェンダー平等を実現しよう
8 働きがいも経済成長も
12 つくる責任 つかう責任
17 パートナーシップで目標を達成しよう

株式会社
テイクアンドギヴ・ニーズ
NEEDS札幌 by T&G WEDDING

設　　立：1998年10月
従 業 員 数：1,447名(全社)
代表取締役社長：岩瀬賢治

(本社)
〒140-0002
東京都品川区東品川二丁目3番12号
シーフォートスクエア Tennozu Bay Tower 17階
(NEEDS札幌 by T&G WEDDING)
〒064-0942
札幌市中央区伏見4-1-13
https://www.tgn.co.jp/

日本に「ハウスウェディング」という新しい市場を創出し、現在ではホテルやレストラン、コンサルティング事業まで幅広く手掛ける株式会社テイクアンドギヴ・ニーズ(以下T&G)。札幌市内では、結婚式場「NEEDS札幌by T&G WEDDING」を運営しています。「ホスピタリティ業界のリーディングカンパニー」を目指す同社ならではのSDGs経営の歩みについて、サステナビリティ推進室長の金井友香里氏に伺いました。

「幸せの循環」を目指して挑むサステナビリティ

私たちのサステナビリティの推進は、右も左もわからない状態からのスタートでした。サステナビリティ推進室が新設されて室長に就任し、「自ら学び、外部とつながりながらかたちにするしかない」という状況の中、まずは活動の軸として「マテリアリティ策定」「コンセプト策定」「行動指針決定」「継続的な社外リリース」の4つを定めました。

最初に、マテリアリティ=重要課題として、「環境負荷軽減」「業界人材のwell-beingの実現」「地域貢献」を柱に据えました。これらを定めたことで、我々が「取り組むべきこと」を明確化したのです。そして生まれたコンセプトが「幸せもめぐる。だから、幸せをつくる。」です。環境資源の循環はもちろんですが、日本で一番多くの結婚式のサポートをしている会社だからこそ、「幸せがつながり、めぐる」サイクルに取り組む意味があると考えたのです。これらに加え、「身近な事からやってみよう」「つながりから広げよう」「イノベーション・共創・コレクティブインパクト」という行動指針を定めました。

また、どんなに良い取組をしていても発信しなければ誰にも知っていただけません。そこで、たとえ些細な取組であっても「必ず月に3本のリリースやお知らせを出し続ける」と決め、外部への発信を徹底してきました。大切なのは、とにかく続けること。地道な発信を重ねるうちに社外からの認知が広まり、結果として「お客様に聞かれたときに答えられるように」と、自然と社内にも意識が浸透していくという好循環が生まれたのです。

T&Gが追求する「持続可能なウェディング」

ウェディング事業は、ドレスや装飾品など多くの資源を消費する産業です。だからこそ私たちは、単に環境負荷を軽減するだけでなく、そこに「新しい価値」を生み出すことにこだわっています。

廃棄予定のドレスを組み合わせた「アップサイクルドレス」や、結婚式場の装花で染め上げた「ボタニカル・ダイ ドレス」はその一例です。「まだ綺麗なのに捨てるのはもったいない」という現場の声から生まれたこれらのドレスは、一点一点が手作りでできています。お客様には「世界に一つだけ」という希少性とデザインの美しさで選んでいただいています。単なる再利用ではなく、より価値あるものへ。それが、T&Gらしさだと考えています。

一方、well-beingに関しては、女性比率が高いという企業特性に合わせ、自分に合った支援を選択できる制度「Femself BOX」を導入しました。オンラインピルや卵子凍結の費用補助など、ライフプランとキャリアを両立できる環境を整えています。

導入にあたっては、コストがかかる上にセンシティブな内容でもあるため議論を重ね、最終的には社員がパフォーマンスを最大限発揮する環境を整えるには、拠り所となる制度が必要だと考えて導入しました。また、「支援制度があっても使えない」という状態を防ぐため、制度内容をわかりやすくまとめた特設サイトや、チャットで気軽に問い合わせできる社内窓口など、仕組みづくりにもこだわりました。

この他にも、LGBTQ+への支援や障がい者雇用の推進、結婚式では地産地消の食材を使ったメニューで地域活性化を進めるなど、幅広い取組をしています。

認証取得を機に加速した、地域や学生との「共創」

SDGsの活動に取り組む中で得た最大の成果、それは社外の方との「共創」です。

「札幌SDGs先進企業」の認証を受けて多くのつながりが生まれましたが、特に大きなインパクトがあったのは、学生の皆さんから取材を受けたことです。T&Gの取組を深く分析し、熱い想いで書かれたその記事は、活動を紹介する最高のツールとして活用しています。

さらに素晴らしい連鎖は続きます。学生取材記事の発表会の場があり、同じく取材を受けていた北海道コカ·コーラボトリング株式会社のご担当者様と出会いました。このご縁から、国際女性デーのイベント「HAPPY WOMAN FESTA 2026 HOKKAIDO」へ登壇し、T&Gのwell-beingの取組についてご紹介する機会につながったのです。

全国でも、同様に「共創」の輪が広がっています。横浜市SDGs認証制度「Y-SDGs」の上位区分「Superior(スーペリア)」取得、関西大学との連携、さらには大阪・関西万博の関連イベントへの参加など、SDGsへの取組が、想像もしなかった機会を生み出し続けています。

T&Gは現在、全国に約60の結婚式場を展開しています。各地域とのつながりを大切にしている背景には「お世話になっている地域に還元したい」という強い想いがあります。還元できる方法を探るために、まずは私たちが地域のコミュニティに深く参画し、つながりを持つ。常に「どうしたら地域の一員として、仲間に入れてもらえるのか?」という目線を忘れず、日々のアクションを続けています。

こうした行政や教育機関と連携した取組は、株主をはじめとする関係者の評価につながっています。「利益のため」に始めたわけではない取組でも、強い想いで続けた結果、会社のブランド価値向上などの実利につながっていると実感しています。

社員の声は組織がカタチに一築き上げた信頼関係

社内外へと浸透し始めたサステナビリティの意識ですが、私たちが何より大切にしているのは、「明るく、元気に、ポップに取り組む」ことです。サステナビリティ推進室が楽しそうに活動していると、自然と周囲が興味を持ってくれるようになり、部署の垣根を超えて仲間が増えていく。そんな幸福な循環が生まれました。

そうしていくうちに、今度は式場担当者から「これって再利用できませんか?」といった相談が寄せられるようになりました。そういった相談には回答するだけでなく、「提案として対応し、スピード感をもってかたちにし、発信する」ところまでをワンセットで進めています。例えば、コロナ禍で役目を終えたアクリルパーテーションをアップサイクルしてチャームを作ったり、結婚式で使用した造花約1,000本をイベント時のノベルティに再利用したり…これらは社員の提案により実現した取組です。一人ひとりの気付きや熱意を無駄にしない姿勢が、強い信頼関係の礎となっているのです。

地道な積み重ねの先にある「セレンディピティ」

私は東京を拠点にしていますが、「札幌SDGs先進企業」として札幌の地を訪れるたびに、いつも想像を超える素晴らしい出会いに恵まれています。私はそれを「セレンディピティ(偶然の幸福)」と呼ばれるような出来事だと思っています。「セレンディピティ」は、自ら行動し、発信を続けていくことでやってくるのではないでしょうか。

SDGsの推進において、一瞬で状況が変わるようなことはありません。大切なのは、軸からブレずに真摯にコツコツと継続することです。その先にこそ、企業としての強固なブランド力や信頼がついてきます。

T&Gはこれからも「共創の輪」をさらに広げ、札幌で築き上げた行政や地域との素晴らしい連携を、全国の拠点へと広げていきたいと考えています。コンセプトである「幸せもめぐる。だから、幸せをつくる。」という言葉のように、自らの行動の先に未来がめぐってくるのだと信じ、私たちは動き続けます。



アップサイクルドレス。「デザイン性」と「一点物の希少性」で人気のドレスだ。



札幌商工会議所付属専門学校の学生による取材を受ける様子。学生取材をきっかけに、たくさんの共創の輪が広がっている。



アクリルパーテーションをアップサイクルしたチャーム。社員へ配布したところ、大好評を博した。



サステナビリティ推進室長の金井氏。「自ら行動し続けることで『セレンディピティ』はやってくる」と語る。

「全社員の幸福」から始まる未来

― 週休3日制とDXで紡ぐ、これからの土木と地域の守り方 ―



人と地域を技術でつなぐ
北土建設株式会社
Hokudo Construction Co., Ltd.

北土建設株式会社は、1954年の創業以来、建築部門を持たずに「土木一本」で札幌市を中心とした道内のインフラを支え続けてきました。道路や河川、上下水道といった「地域の当たり前」を守り続ける同社が、なぜ今SDGsに注力し、業界に先駆けた働き方改革を推進しているのか。営業部部長の滝本浩靖氏に、その歩みと想いを伺いました。

《主な取組》



北土建設株式会社

設　　立：1954年2月
従 業 員 数：73名
代表取締役社長：砂田英俊

〒064-0810
札幌市中央区南10条西14丁目1番18号
http://www.hokudo-c.co.jp/

「全社員の幸福」を追う先で見つけた共通言語SDGs

弊社がSDGs宣言をしたのは2021年ですが、主な取組として掲げている「快適で働きやすい職場づくり」はそれ以前から継続して行っていたものでした。その根底にあるのは、私たちが大切にしている経営理念の一つ「全社員の幸福を追求する」という強い想いです。「社員が充実感を持って幸せに過ごせることこそが、最も重要である」という会社の姿勢を具現化するため、時代に合わせた職場づくりを模索していました。

当時は世間一般にSDGsという言葉が広まり始めた時期で、最初は「何か難しい国際目標が始まったな」と身構えていたのが本音です。しかし、その内容を深く読み解いていくと、私たちがこれまで経営理念のもとで実践してきた職場づくりや地域貢献と、本質的に通じる部分が非常に多いことに気付いたのです。それならば、自社のこれまでの取組を世間の皆様に広く知っていただくための共通言語としてSDGsを活用しようと考え、宣言に至りました。

中小企業がSDGs経営を推進したいと思っても、大企業のように次々と新しい取組を行うのは難しい面もあります。特に建設業界は深刻な人手不足の影響もあり、SDGsに対して「どう取り組めばいいのかわからない」と足踏みされている同業他社様も多い印象です。弊社はSDGs宣言や「札幌SDGs先進企業認証制度」への申請という機会を通じて、「今まで行ってきた取組はSDGsにつながっていたんだ」と気付くことができました。まずは既に行っている取組を整理するところから始めてみるのも、SDGs経営を推進するきっかけのひとつになるかもしれません。

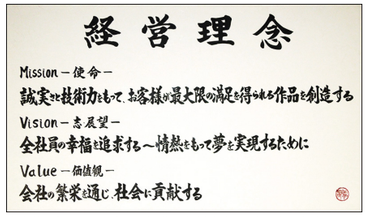
冬の「週休3日制」とプロの「建設ディレクター」

弊社の特徴的な取組のひとつが、2017年から導入している「冬期間の週休3日制」です。北海道の土木現場は春先から年内にかけてが繁忙期となり、雪が降る1月から4月は落ち着くという、地域特有の事情があります。この季節特性を生かし、現場で働く従業員を対象に、冬期間の金・土・日を休みとする週休3日制を実施しています。外部の方にお話しするとインパクトがあるようで驚かれることもありますが、現場の状況に合わせて柔軟に働けるようメリハリをつけることを意識すれば、実はそれほど難しい制度ではありません。

また、全社的にDXに向けた取組も進めています。現場ではドローンや自動制御の建設機械を用いた「ICT施工」を推進し、作業時間や人員の削減、生産性向上を実現しました。ICT施工は外注する場合も多いのですが、弊社では2019年より内製化を始めています。これにより、社内に知識・経験を蓄積し、自分たちで工夫を施しながら、スピード感を持って作業を進めることができるようになりました。

バックオフィスでは、情報の迅速な共有を目指し、2024年よりグループウェアを導入しました。そのデータ連携を生かし、現場の書類作成業務をサポートする「建設ディレクター」を配置しています。建設ディレクターは一般的に「女性や業界経験のない人でも活躍できる」として広まった職種です。しかし弊社では、「現場の負担軽減」が最優先事項であると考え、あえて現場所長も経験している中堅男性従業員を最初の建設ディレクターに抜擢しました。現場の苦労や業務を熟知したプロが後方支援に回ることで、現場担当者の負担が大幅に軽減され、労働時間の短縮を実現したのです。現在は女性もこの業務で活躍しており、今後は高齢となった社員や多様な人材が活躍できるポジションとしても発展させていきたいと考えています。

さらに環境面への配慮として、新しく建て替えた本社社屋の屋上に太陽光パネルを設置したほか、2014年からは石狩市に弊社所有の太陽光発電所を運営しています。東日本大震災後のエネルギー転換期に着手したこのエネルギー事業も、弊社の先進的なSDGsへの取組の一役を担っています。



書家若山象風さんの書いた経営理念（本社社屋1階に掲示）。働きやすい職場づくりは、Vision「全社員の幸福を追求する～情熱をもって夢を実現するために」をまさに体現している。

「若者が離れない会社」へ―採用と信頼の実績

「働きやすい職場づくり」への取組の結果、目に見える成果として現れているのが「若手の定着」です。弊社は全従業員のうち20代以下が約31%を占めており、3年目までの離職率が低いことの客観的な証明として、厚生労働省の「ユースエール認定」も取得しています。また、インターンシップや会社見学を通じて入社前後のギャップを減らす仕組みづくりも行っており、若手の定着につながっていると感じます。

ただ、建設業の人気低迷や大学の土木系学科の定員割れは非常に深刻な問題です。弊社に入社してほしいのはもちろんですが、業界全体の人気を底上げしていかなければならないという危機感があります。弊社の取組やポジティブな変化を発信することで、建設業界の人手不足に少しでも貢献できればと思っています。



20代を中心とした若手従業員主体でデザインや仕様を検討し、2026年4月より着用されている新ユニフォーム。機能性だけでなく、シルエットやカラーにもこだわって作成した。

「納得感」と「プライド」を醸成するために

上述した「冬期間の週休3日制」を導入した当初、冬も現場に出る従業員からは「不公平だ」という声もありました。しかし、制度を数年続けていくうちに、「長い目で見れば必ず自分も恩恵にあずかれる」という納得感が社内に浸透しました。今では不満の声はほとんどなく、むしろ「会社が自分たちを大切にしてくれている」という安心感へと変化しています。

また、若手が増えたことで社内の空気も大きく変わりました。明るく風通しの良い、伸び伸びとした雰囲気になったのを感じます。弊社では、若手従業員にも現場代理人などの責任ある仕事を任せる方針をとっています。早い段階から「自分が地域の安全を守っている」という醍醐味を感じることで、プライドとやりがいを持って仕事に取り組んでほしいと考えているためです。今年4月にはユニフォームを若手従業員が主体となって考案したものに一新するなど、「若手の声」を反映する組織づくりも積極的に行っています。現場の若い従業員たちが「SDGs」という言葉をどこまで意識しているかは分かりませんが、会社が働き方に対して様々な取組をしていることは、十分に感じながら働いてくれていると思います。



フリーアドレスで開放的な土木部オフィスの様子。中央モニターには、リアルタイムで現場の動画が流れる。

働きやすさの先へ―挑み成長できる「憧れの職場」

これまで、社員を大切にしたいという想いから「働きやすい環境づくり」に最優先に取り組んできました。しかし、それはただ単に「休みが多くて楽だな」と思ってもらうためではなく、社員一人ひとりが意欲を持って成長できる職場環境を整えるためです。

重要なのは、制度の整備をゴールにするのではなく、仕事への情熱をサポートするための仕掛けにすることです 。休むときはしっかり休み、現場では「よし、やってやるぞ」と意欲を持って働ける―そんなメリハリがあり、やりがいを感じられる環境づくりを目指して、日々試行錯誤を重ねています。

我々の仕事は、社会インフラを支える「地域の守り手」として、非常に社会貢献性の高い仕事です。この仕事をもっと「かっこよく、憧れられる職種」にしていきたい。私自身、この会社で新卒から25年歩んできましたが、今の若い世代が「この会社で働く意味」をしっかりと感じ、誇りを胸に伸び伸びと成長していける環境を、これからも実直につくり続けていきます 。



お話を伺った営業部部長の滝本氏。北土建設一筋25年、社員の「働きやすい環境づくり」を進めている。

「スマイルで暮らせる北海道」を目指して

― 飲料ビジネスの枠を超え、北海道の課題解決に邁進するどさんこ企業の挑戦 ―



世界的ブランドである「コカ･コーラ」製品を扱う総合飲料メーカーでありながら、「どさんこ企業」としての強い誇りと責任感を持つ北海道コカ･コーラボトリング株式会社。創業時から一貫して「北海道の課題」を解決することを大切にし続けています。時代とともに変化する社会課題と向き合い、現在も多岐にわたる取組を行う同社の活動について、広報・サステナビリティ推進課課長の松岡絵里香氏に伺いました。

SDGsが生まれる前から続く「どさんこ企業」のDNA

弊社は1989年より「北の大地とともに」というスローガンを掲げ、それを基にサステナビリティビジョンを策定しました。このビジョンでは、人々にさわやかさと潤いを届ける「どさんこ総合飲料メーカー」として、道民の皆様とともに「スマイルで暮らせる北海道」を目指すことを掲げています。私たちは、飲料ビジネスを通じて、地域社会の課題を解決することを経営の中核に据えています。

ビジョンの根底にあるのは、1963年の創業以来培ってきた「北海道に根ざした企業でありたい」という強い想いです。当時はSDGsという概念こそなかったものの、地域の清掃活動や福祉施設への製品寄付など、地元の皆様からのご要望に愚直に応え続けてきた歴史が、現在の確かな礎となっています。

そして今、私たちの伝統である地域貢献を一歩進め、課題解決に「新たな付加価値」を掛け合わせることで、ビジネスモデルそのものをサステナブルにシフトしていく挑戦を加速させています。

弊社は外資系企業と間違えられることもありますが、北海道で創業した「どさんこ企業」であり、事業エリアも北海道に限定されています。だからこそ、北海道の課題は巡り巡って我々の事業につながっているのです。例えば、北海道に住む方々が心身ともに健康でなければ嗜好品としての飲料は手に取っていただけませんし、水質汚染が起これば製品自体が作れなくなってしまいます。「北海道民の課題」を解決することへの強いこだわりは、私たちの生存戦略そのものでもあるのです。

北海道の課題に、環境・社会・経済の3軸で挑む

弊社のサステナビリティ戦略は、「環境・社会・経済」の3つの軸において多角的に展開されています。

一例を挙げると、環境分野では「北海道e-水プロジェクト」を推進しています。これは北海道独自の取組で、「い・ろ・は・す」の売上の一部を、道内の水資源保護に取り組む団体等に寄付しています。また、製品を製造する際に使用している水は札幌市清田区の白旗山（しらはたやま）を水源としています。この環境を守り、豊かな水を育むために、白旗山への植樹・育樹を行う「森づくり」も長年継続しています。

社会分野では、「寄付型自動販売機」を積極的に展開しています。これは自動販売機の売上の一部を様々なNPO法人や支援団体に寄付する仕組みですが、購入者や通りかかった方に「地域が抱える課題そのものを認識していただく」という啓発の狙いもあります。現在では60以上の団体へ寄付を行っており、設置数は2,000台を超えました。かつては「24時間いつでも冷たい飲み物が買える」ことが自動販売機の絶対的な強みでしたが、今はコンビニなどの台頭もあり、その優位性は変化しています。自動販売機に「社会貢献」という付加価値を持たせられないか、と模索した結果始まった取組です。

経済分野の特徴的な取組としては、弊社のノウハウやリソースを生かし、北海道の深刻な課題である「広大な土地ゆえの輸送効率の悪さ」や「人手不足」に対する解決策を提案しています。具体的には、飲料を納品した後に帰ってくる「戻り便（空きトラック）」を活用し、他社の製品を混載して運ぶ「共同配送」の実施です。これにより、パートナー企業様の物流コスト削減とCO_2排出量の低減を同時に実現しています。広大な北海道だからこその移動の「無駄」を「価値」に変えるこの仕組みは、地域物流を維持する持続可能なモデルとなっています。さらには、グループ会社である北海道サービス株式会社の技術員が券売機や食品クーラー等の修理・保守を代行する「機器メンテナンス事業」なども行っています。全道27拠点のネットワークをフルに生かし、地域に根差した課題解決のためのサポートを行っているのです。

社会貢献をビジネスに昇華させる

一連のSDGs活動を推進して得た最大の成果は、これまで「コスト（ボランティア活動）」と捉えられがちだった社会貢献を、弊社の強みを生かした「ビジネス（経済活動）」へ昇華させた点にあります。

共同配送の取組は、弊社にとっては輸送効率の向上、連携企業様にとっては物流コストとCO_2排出量の削減という、双方にメリットを生む仕組みとなりました。また機器メンテナンス事業も、人手不足に悩む地方（稚内や釧路など）の事業者様から非常に高い評価をいただいています。

これらの取組は、営業面にも変化を起こしています。他社から「SDGsに取り組みたいがノウハウがない」「何から始めればいいか分からない」という相談が営業部門を中心に挙がってくるようになり、「北海道コカ･コーラグループと一緒に何かを始めたい」というパートナーシップのご要望へとつながっています。価格や条件交渉だけに頼らない、企業間の強固な信頼関係を築くための強力な営業ツール、そして地域を巻き込むプラットフォームとして、弊社のSDGsが機能し始めていると実感しています。

単なる飲料のサプライヤーではなく、地域の未来を共に創る「パートナー」として選んでいただける。この関係性の変化こそが、激しい市場競争のなかで私たちが持続的に成長していくための最大の原動力です。

「自分事化」が生み出す、組織のポジティブな変化

社内への浸透プロセスにおいて、我々が最も大切にしているのが「自分事化（当事者意識）」です。「自分の行動が社会のどこにつながっているのか」を実感できるよう、社員自ら学び・体感できる機会を創出しています。

また、様々な会議や集会の場で、SDGsに関する概念やビジョンを繰り返し発信するとともに、2024年に開設した社内SNS「カンパイスクエア」を活用しています。各拠点でのユニークな取組がリアルタイムで共有され、双方向のコミュニケーションや刺激が生まれるなど、意識の変化は着実に広がっています。

この意識の変化は、現場からの意見としても顕著に現れています。前述した機器メンテナンスの取組は、実は現場で働く従業員から挙がった「自分たちが培った技術があれば、地域の様々な機器トラブルも解決できるのではないか」というアイデアがきっかけでした。社員一人ひとりが「自分たちに何ができるのか」を主体的に考え、フラットに意見を言い合える風土が、今まさに醸成されていると感じます。

みんなが「スマイルで暮らせる北海道」を目指して

これまで積み重ねてきた環境への取組は、弊社の大きな強みであると自負しています。今後はこの基盤を広げつつ、サステナビリティビジョンに掲げる「みんながスマイルで暮らせる北海道」の実現に向けて、北海道で生きる“みんな（すべての人々）”に一層焦点を当てたアプローチを推進します。地域に暮らす“みんな”の安心を守る「防災」の分野や、弊社としてまだ取組の浅い「DEI（多様性・公平性・包括性）」の領域をさらに強化していきたいと考えています。

こうした広範な課題に対し、弊社単独で生み出せるインパクトには限界があります。だからこそ、札幌市をはじめとする全道各地の自治体や多様な企業と連携し、地域全体でSDGsに取り組む輪を大きく広げていくこと。そこにこそ、地場企業としての私たちの存在意義と責任があると確信しています。

他業種の先進企業様が持つノウハウを共有いただけるのも、ビジネスを越えた「地域を良くしたい」という共通の“志”があるからこそです。私たちはその知見を積極的に吸収しながら、飲料ビジネスの枠を大きく超え、北海道の社会課題の解決に向けてこれからも情熱をもって挑み続けます。



寄付型自動販売機（画像はピンクリボン活動支援自動販売機）。消費者も簡単に社会課題解決に参加することができる取組だ。



グループ会社である幸楽輸送株式会社の飲料配送トラック。ドライバーの労働時間の規制に起因するいわゆる「2024年問題」解決のために、共同配送を行っている。



技術職従業員が他社の依頼で冷蔵庫を修理。自社で蓄えているリソースを生かし、社会の困りごとを解決している。



お話を伺った広報・サステナビリティ推進課課長の松岡氏。社員を巻き込み、会社全体でSDGsへの取組を進めている。

《主な取組》

6 安全な水とトイレを世界中に
8 働きがいも経済成長も
11 住み続けられるまちづくりを
13 気候変動に具体的な対策を

北海道コカ･コーラボトリング株式会社

設　　立：1963年1月
従 業 員 数：237名（グループ1,168名）
代表取締役社長：酒寄正太

〒004-8588
札幌市清田区清田1条1丁目2番1号
https://www.hokkaido.ccbc.co.jp/

環境を調べることは、未来を守ること
―調査と分析で切り拓く平和への道―



野外科学株式会社は、地質・水文・測量・気象雪氷など、「環境」に関する幅広い分野で事業を展開する「自然環境と社会環境の総合コンサルタント」です。その最大の特徴は調査から分析までを一貫して行う事業体制にあります。「社員が家族に誇れる仕事」と「未来の環境創造」を目指し邁進する、代表取締役社長の高岡伸一氏にお話を伺いました。

「環境調査×SDGs」で実現する持続可能な組織づくり

私が社内に対し、SDGsに取り組むことを最初に宣言したのは、2018年の代表就任時の所信表明・方針説明のときでした。会社が利益を追求するだけでは、社員が本当の意味で仕事に誇りを持つことが難しいのではないかと考えたからです。私は元々環境技術者だったためSDGsのことはある程度理解していましたが、当時の社内では認知されていませんでした。そして私自身も宣言はしたものの、社員に取り組んでもらうためにはどこから手を付ければよいのか分かりませんでした。

セミナーなどに参加してSDGs経営について勉強する中、弊社で導入していた「ISO14001（環境マネジメントシステム）」の考えがSDGsの理念と通じるものであると気付きました。弊社が掲げている「品質環境方針」にも合致すること、ISO最新版への移行時期と重なっていたこともあり、ISOに取り込むことがベストと考え、SDGsの取組をスタートさせました。弊社の生業である環境調査そのものが持続可能な社会づくりに直結していることから、業務とSDGsを紐付けることで、常に社会的責任を果たすことができると考えたのです。

SDGsに取り組むもう一つの理由として、深刻な人材不足による採用の苦労と若手社員の低い定着率という課題がありました。そこで、学校教育でSDGsを学んでいる若い世代に向けて、ホームページやSNSで取組を発信し、企業のブランディングを強化しました。このことは、外向けのPRだけではなく、社内コミュニケーションの活性化や帰属意識の向上にもつながり、会社の存続と人材の定着を両立させる持続可能な組織づくりに役立っています。

業務に浸透するSDGsの理念とベトナムへの先行投資

弊社では、SDGsの理念を単なるスローガンに終わらせず、日々の業務プロセスに落とし込むために「業務とSDGsの紐付け」という独自の仕組みを構築しています。受託したすべての案件で「業務計画書」を作成するのですが、その際、業務がSDGsのどのゴールに貢献しているか、各担当者が考えて明記することを必須としました。例えば、この案件は安全な現場環境を提供するから「ゴール8（働きがいも経済成長も）」が紐付くというように、本業がSDGsに貢献していることを可視化しています。SDGsの取組を社内に浸透させるのは難しいことですが、業務との紐付けにより常に意識することができると考えています。

環境に携わる企業として、オフィスや分析センターにおけるエネルギー使用量の見直しや、再生可能エネルギーの調達による温室効果ガス排出量の削減も段階的に進めています。段階を踏むことで着実に続けることの大切さを社内に浸透させ、外部にも継続的な取組としてPRをすることができています。

《主な取組》

8 働きがいも経済成長も
13 気候変動に具体的な対策を
14 海の豊かさを守ろう
15 陸の豊かさも守ろう

野外科学株式会社

設　　立：1971年5月
従 業 員 数：73名
代表取締役社長：高岡伸一

〒065-0043
札幌市東区苗穂町12丁目2番39号
https://yagai.co.jp/

現在は「ペロブスカイト太陽電池」に着目しています。これまでの太陽光パネルとは違い、日本国内に豊富な埋蔵量があるヨウ素が主原料で、薄くて軽いため、建物の壁面やガラス窓にも設置が可能で、従来の太陽光パネルに比べて場所を選ばず、省スペースで活用ができます。現時点ではコストや耐久性に課題がありますが、実用化が進めば次世代の環境問題解決の象徴として導入したいという構想をもっています。

また、2019年にはベトナムに子会社「シーズ」を設立しました。ベトナムは経済発展の裏で公害問題に直面しつつあるため、これまで培ってきた環境調査と分析の技術を提供し、世界の環境保全に微力ながら貢献したいと思っています。現地スタッフは2名おりますが、現段階ではビジネスとして成り立っているわけではありません。しかし、将来的な環境調査・分析のニーズ拡大を見据えた、文字通り「種（シーズ）」としての先行投資であり、人材や技術を海外へ広げる挑戦の場となっています。

現場を知り尽くした環境のプロが読む、時代の一歩先

弊社は環境調査から化学分析までを一貫して行っています。他社にはできない環境諸課題の追究や解決への迅速かつ的確なアドバイスが可能であるため、年間450～500に及ぶ民間企業・コンサルタント会社などと取引があり、高いリピート率と確固たる業績の安定を実現しています。

また、ストックホルム条約の期限を見据えた有害物質の分析や、近年注目されているPFAS（有機フッ素化合物）問題、将来的には太陽光パネルの大量廃棄問題など、常に「次なる社会課題」に焦点を当て、競争優位性を保ち続けています。法律や規制が施行されてから動くのではなく、数年前からニュースや国の政策、世界の潮流を読んで先手を打つことが大切です。私が現場の技術者だった時代から、アスベスト（石綿）の法改正や、古い橋梁の長寿命化に伴う塗膜調査（鉛・PCB）の需要を的確に捉えてきました。それが私たちの最大の強みである「ワンストップの総合力」と「SDGsを軸とした時代の先読み」を掛け合わせて成果を上げる秘訣なのです。

しかし、特定の調査分析需要が一巡すると、案件が途切れてしまい、結果として自社売上の減少に直結するという構造的な課題も抱えています。今後は生産年齢人口減少による人手不足がより顕著になるため、デジタル技術やAIの活用をしなければ競争に勝つことはできません。目先の案件創出にとどまらず、将来の市場動向や私たち自身の次を見据えた動きが必要になると考えています。

SDGsを次のフェーズへ進めるための新たなる挑戦

業務とSDGsを紐付けする仕組みにより、社員のSDGsに対する認知は着実に広がっていると感じます。私は次のステップとして、「自分の仕事を子どもに説明できるようになろう」と社員に呼びかけています。今の子どもたちは学校でSDGsの勉強をしていますから、大人よりよく知っています。日々の調査・分析がどのように社会の安全や環境保全に役立っているのか、自信をもって子どもたちに説明ができるようになれば、SDGsの取組が定着したといえると思っています。

一方で、業務計画書の作成の中で行っている事業とSDGsの紐付けは、毎年繰り返し行う継続業務が多いため、形骸化に陥りやすいという壁にも直面しています。これを打破し、社員が自発的に「次に何が社会の課題になるか」を考えて提案できる組織にするため、新たに「技術管理課」を立ち上げました。これまで各現場に分散していたISOやSDGsの管理機能をこの部署に集約し、新しい活用方法や浸透策を模索しています。私のトップダウン的な「宣言」から始まったSDGsの取組は、新設した部署のリーダーが引き継ぎ、SDGs経営を息づかせるフェーズに突入したと言えます。

社是「$P=n\sum_{i=0}^{n}Ii$」の理念が平和な未来を切り拓く

社是は創業者が創り、今日まで受け継いできたものです。この社是が表しているのは、「Σ」、人が交流すれば、それは大きな力になるという意味です。「P」は単なるPower（力）だけではなく、Public Responsibility（社会的責任）やProfit（利益）を表しており、最終的にはPeace（人類の平和）へとつながっていく、という想いが込められています。

この想いは海を越え、ミャンマー北部の公立大学であるマンダレー大学への重金属分析機器の寄贈や技術者の現地派遣、上述したベトナムの子会社「シーズ」の設立につながっています。今後は、より本格的に海外展開をしていきたいと考えています。私たちの取組が現地の環境保全の一端を担い、さらに技術者のやりがいにもなれば、それは弊社にとって一番の「利益」であるといえます。

国内の人口減少を見据え、デジタル技術やAIという新しいテクノロジーへの適応も急務ではありますが、目先の利益に捉われず大きな時代の流れを読みながら、人と技術の可能性を信じて国内外に種をまき、未来を切り拓いていくことが私たちの使命です。



処分の法的期限が迫るPCB（ポリ塩化ビフェニル）分析の様子。シーリング材や塗料など、あらゆる容器の分析に対応している。



土壌汚染調査（ボーリング）の様子。法律で義務付けられた調査だけでなく、不動産取引や鑑定評価を目的とした依頼にも対応している。



ベトナムのホーチミン市工科大学バイオマスラボ設備利用協定締結の様子。同国の環境問題を解決すべく、「シーズ」を設立し研究を進めている。



代表取締役社長の高岡氏。技術者時代の苦労を交えながら、未来の環境について語る。

地域に密着し、持続可能な社会の実現へ

― お客様に寄り添い、ともに企業価値の向上を目指す ―



リコージャパン株式会社は、創業の精神である三愛精神「人を愛し、国を愛し、勤めを愛す」を原点に、お客様の経営課題・業務課題の解決や企業価値の向上と、社会課題解決への貢献を目指す、リコーグループの国内販売会社です。「地域密着」でビジネスを展開する北海道支社の、事業戦略部部長畑中祐記氏と顧客づくり推進グループ高谷まゆ子氏にお話を伺いました。

「自分事」として語る―事業とSDGs/ESGの同軸化

私たちのSDGs推進は、リコージャパン全体の方針である「事業とSDGs/ESGの同軸化」を踏まえ、北海道支社における「現場の理解がまだ十分ではない」という課題意識から始まりました。

「同軸化」とは、SDGsの理念をビジネスと切り離すのではなく、自分たちが課題解決に取り組んだ実践経験をお客様と共有し、価値提供につなげていく考え方です。私たちはこのマインドを支社に浸透させるため、職種や役職の垣根を越えて仲間を募りました。そうして集まった意欲の高いメンバーと共に「SDGs推進委員会」を立ち上げ、北海道支社の変革を担う「キーパーソン」と位置づけて活動をスタートさせました。

そんな私たちキーパーソンの活動から、最初に生まれた具体的な成果が「コミュニケーションbook」です。これは営業担当者がお客様との対話で活用する独自の冊子です。「唐突にSDGsの話は切り出しにくい」という現場の声に応え、自然な流れで自社の事業や取組を紹介できるよう工夫しました。

リコージャパン全体には公式の「サステナビリティレポート」がありますが、北海道支社のメンバーが地域の取組を「自分事」として捉え、各自の言葉で親しみやすく語れるようにした点が大きな特徴です。この一冊が、私たちが全社方針である「同軸化」へと踏み出す第一歩となりました。

SDGsを本業の武器に―実利をもたらす3つの事業

私たちは、SDGsへの取組を本業の強みとして生かし、実利につながる活動を展開しています。具体的には、お客様のサステナブル経営を導く3つの核となる取組を行っています。

一つ目は「サステナ見える化ツール（チェックシート）」の活用です。具体性が見つけにくいSDGsを、将来的な財務価値に直結するESG=「E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）」に置き換えて課題を可視化します。ESGの方が身近に捉えられるというお客様が多く、チェックシート形式の診断結果をグラフで視覚的に把握することで、課題発見と最善の解決策の検討に役に立っています。

二つ目は、体感型LiveOffice「ViCreA（ヴィクレア）」です。ViCreAは、私たちが実際に働くオフィスで、オフィス環境などを体感・見学できるツアーを行っています。デジタルソリューションやオフィスレイアウト、災害への備えなどを総合的にご紹介しています。全8コースのうち「SDGsコース」では、お客様と「SDGsとは何か」という認識を共有した上で、具体的な課題解決に向けた提案を行っています。

三つ目は、脱炭素経営に関心がある企業を対象とした「カーボンニュートラル倶楽部」の運営です。登録無料の会員制で、ウェビナーでの事例共有や弊社リサイクルセンターの見学、CO_2排出量見える化への伴走などを展開しています。現在、建設業や製造業を中心に道内の企業約200社にご参加いただいており、地域一体となって脱炭素に取り組み、持続可能な社会づくりを推進しています。

リコージャパンが実践するサステナブル経営モデル

事業活動とサステナブル経営の同軸化の成果は、目に見える形で私たちの事業成長に寄与しています。

弊社は、従来オフィスプリンティング事業が中心でしたが、現在はICT事業へと売上の主軸を大きくシフトさせています。ペーパーレス化に伴い縮小するドキュメント事業の領域を、ICTによる環境・DXソリューションで補っています。特にICTを牽引しているのは、ESGの「G（ガバナンス）」の領域であるサイバーセキュリティの分野です。今、情報漏洩などの不祥事は、企業の存続に関わる重大なリスクになっています。「サステナ見える化ツール」でも、セキュリティ対策が不足している企業が多く確認されています。そのため、私たちが重点的に取り組んでいるセキュリティ対策の提案は、多くのお客様に求められており、新たなITビジネスを支える重要な分野の一つとなっています。

また、「E（環境）」の領域では、社内での取組として、リモートワークの徹底と契約書の電子化などを行うことで、これまでに19台の社用車を削減しました。これは業務効率化だけでなく、CO_2削減にもつながっています。その経験を「ViCreA」でご紹介することで、お客様に対してより説得力のある社内実践事例の提案が可能になりました。

地域貢献の面では、物流パートナーの協力のもと保育園・幼稚園等へ延べ720箱のダンボールを提供しました。この活動は新たな顧客開拓につながっています。

上下の力でSDGsを自走させる、組織の理想形

私たちキーパーソンが「SDGs/ESGを営業活動に組み込む」という役割を最大化させるため、組織内の配置には試行錯誤がありました。現在は、各営業部単位で役割と責任範囲を明確にしたフォーメーションを構築しています。これにより、ESGに対する知識が求められる商談へ同行する体制が整えられ、お客様の状況に合わせた臨機応変な提案が可能となりました。結果として、現場の営業担当者の意識や、お客様へ伝えるメッセージの熱量も着実に向上しています。

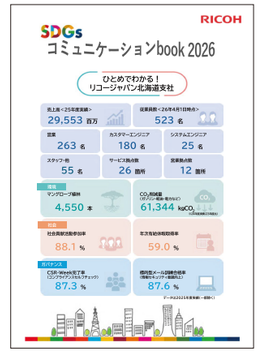
この「営業活動に組み込む」ことを社内へ浸透させるため、管理職を集めた勉強会を開催しました。「まずはリーダーである管理職が、自社の取組を自分の言葉と熱量で、社内実践事例を紹介しよう」という方針を共有。現在はボトムアップ（キーパーソン）とトップダウン（管理職）の二軸が相互に連動し、推進力につながっています。

この両軸からのアプローチは、各部署の自発的な行動も促し始めています。部門の壁を越えてサステナビリティの価値を共有し、互いにPRし合える土壌が着実に育っています。

地域密着の「エッセンシャルワーカー」として果たす使命

SDGsという言葉を前面に出しすぎると、「大企業の話だ」と他人事のように捉えてしまう企業様は少なくありません。しかし、私たちが提唱するのは、目先の収益ではなく、5年後、10年後の生き残りと利益基盤を左右する「将来財務目標」の重要性です。本業の課題解決が、結果として社会課題の解決につながるという、健全かつ実利ある循環を地域に広げていくことが私たちの狙いです。

私たちの最大の強みは、「地域密着」にあります。広大な北海道全域を網羅し、お客様のすぐ近くで高品質なデジタルサービスや保守メンテナンスを提供すること。そして、サステナブル経営やDXへの道のりを継続的に伴走していくこと。その強い想いを込め、私たちは自らを地域の経営を支える「エッセンシャルワーカー」だと定義しています。全国に337拠点のネットワークを持つ私たちだからこそできる密なサポート体制を生かし、地域のお客様を支え抜くこと。それこそが、我々の大切な「使命」だと捉えています。



同社の取組がわかりやすく記載されている「コミュニケーションbook2026」。営業ツールとして活用されている。


マグネット面の壁に設置されている折り畳み式ヘルメットは、災害時の避難用。「実践事例」の一つとしてもご紹介。



物流パートナーの協力のもと保育園や幼稚園、こども園に配送されたダンボールで遊ぶ子どもたちの様子。


事業戦略部部長の畑中氏（左）と顧客づくり推進グループの高谷氏（右）。「キーパーソン」としてSDGsを推進している。

《主な取組》

8 働きがいも経済成長も
9 産業と技術革新の基盤をつくろう
13 気候変動に具体的な対策を
15 陸の豊かさも守ろう

リコージャパン株式会社 北海道支社

設　　立：1959年5月
従 業 員 数：523名（北海道支社在籍）
支　社　長：国松豊

〒060-0807
札幌市北区北7条西2-8-1 札幌北ビル
https://www.ricoh.co.jp/sales/branch/hokkaido/

札幌市のSDGs経営支援施策

札幌市では、企業活動を通じたSDGsの達成に向けて取り組む市内企業を「見える化」する制度や各種相談窓口を用意しています。

札幌SDGs企業登録制度

自社のSDGs達成に向けた「重点的な取組」や「チェックリスト」を申請し、ポータルサイトを通じて手軽に取組状況を発信できる制度です。

札幌SDGs先進企業認証制度

社会課題の解決と企業成長を両立する先進的な活動を有識者が審査します。基準を満たした企業を地域の「ロールモデル」として認証し、札幌市が広く発信します。

札幌SDGs企業ポータルサイト

登録・認証企業の取組状況やセミナー情報を紹介しているほか、両制度の申請受付も行っています。

HP：https://www.sapporo-sdgs.com

SDGs経営に関する「専門家へのご相談」

中小企業診断士が、貴社の経営状況に応じたSDGs経営の取組について具体的に助言いたします。まずはお気軽にご相談ください。

窓口：札幌中小企業支援センター（中小企業診断士相談窓口）
費用：無料（事前予約制／相談日時HP参照）
予約・お問い合わせ：011-200-5511（受付：平日9時00分～17時00分）
HP：https://chusho.center.sec.or.jp/establish/consultation-2/

制度・事例集に関する「事務的なお問い合わせ」

制度の申請方法や、本事例集の内容についてはこちらにお問い合わせください。

窓口：札幌SDGs企業登録・認証制度サポート窓口
費用：無料
電話：011-600-6184（受付：平日8時45分～17時15分）
E-mail：info@sapporo-sdgs.com

SAPP_RO



発 行 日 ： 令和8年9月1日
発　　行 ： 札幌市経済観光局経営雇用支援部商業・経営支援課
制　　作 ： 一般財団法人さっぽろ産業振興財団

さっぽろ市
R8-1-115
01-H06-26-1840