

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 —



《主な取組》



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/>



「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年創業の釣貝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、社内には「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、○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」ことに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が、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

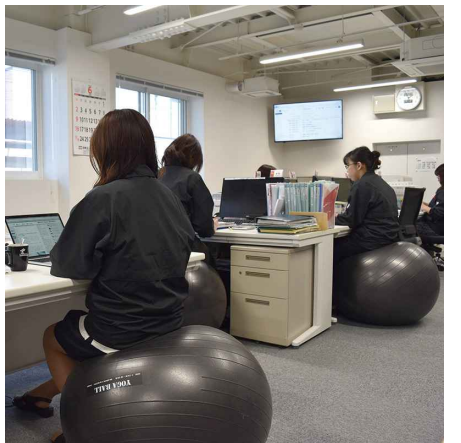
北海道は、世界に誇る素晴らしい食の資源に恵まれています。一方、素材そのものの良さに依存し、加工技術や価値の発信という点では道外の地域に後れを取ってきた面があります。この現状を打破するため、地元の加工屋である私たちがもっと頑張らなければならないと強く感じています。

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う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。

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 —



《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/>



北 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わからない」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、私たちが「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、社は「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CO₂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CO₂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。

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。これは国際目標に整合したCO₂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「CO₂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CO₂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CO₂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。

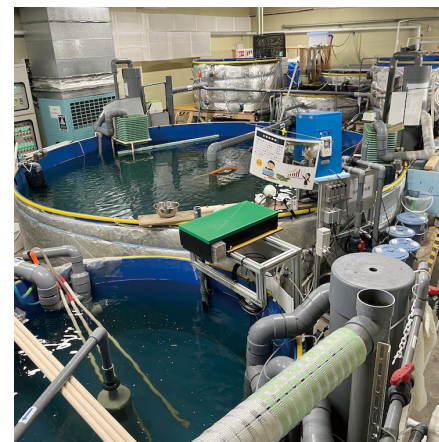
サステナビリティの大切さは誰もが理解しているものの、「自分の行動が地球環境にどうつながっているのか」という実感をつかみにくいのは事実です。しかし、自然の生態系はすべてつながっており、一カ所が崩れれば、近年の熊の出没多発や、海水温上昇による不漁のように、必ず自分たちの生活やビジネスに跳ね返ってきます。「日本の一企業が多少CO₂を減らしたところで、地球全体には響かない」という意見も分からなくはありませんが、危機はすでに私たちの足元にまで及んでいるのです。

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。CO₂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。



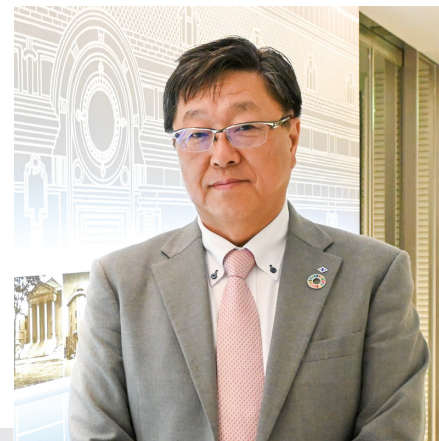
下水熱を利用した融雪・空調システムを採用した札幌市中央区複合庁舎。今後、さらなる導入拡大を目指している。



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》



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/>



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はありません。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「健康経営優良法人プライト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。

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「健康経営優良法人プライト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。

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「健康経営優良法人プライト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出ました。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。

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」と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。

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。



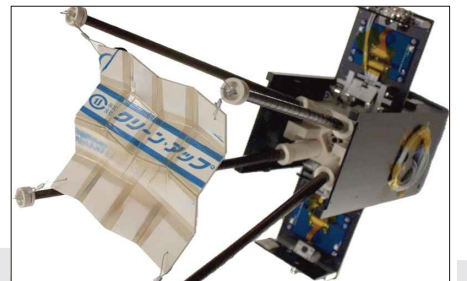
下水道管更生作業の様子。光や蒸気による管更生工法により、安全性が高まり工事時間も短縮し、技術は進歩が続いている。



2年連続で認定された「健康経営優良法人プライト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。



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—



《主な取組》



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、薬制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步として、「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枚の関係を越えた「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

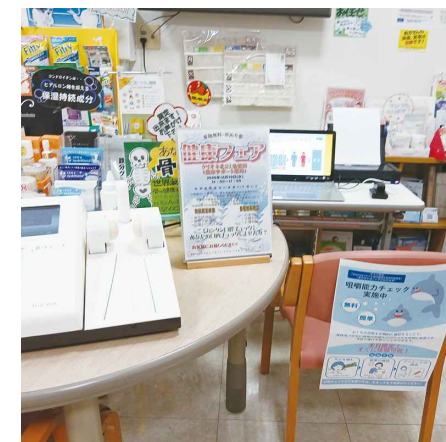
これからの調剤薬局に求められるのは、「昔ながらの地域相談所機能」と「現代の高度な調剤機能」を兼ね備えた、ハイブリッドなスタイルだと考えています。

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、私たちは今まさに作り上げている最中です。



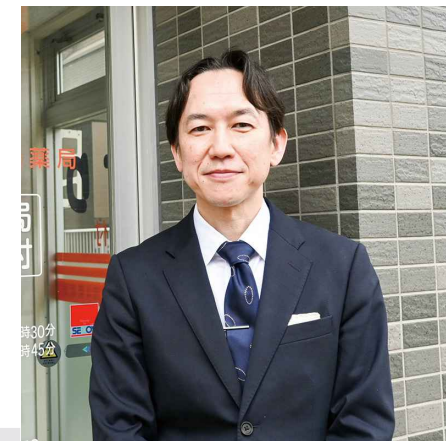
健康イベントでのセミナーの様子。地域の方々がいつでも安心して相談できる「健康のインフラ」を目指す。



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、薬制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』 —



《主な取組》



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/>



「三方善(さんぼうぜん)」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。

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いましたが、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。

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。

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、少しずつ社内に根付き始めています。

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。

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のが、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。

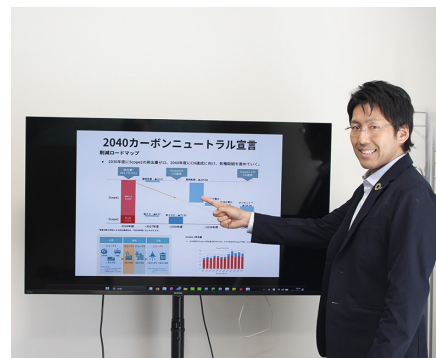
私たちにとってSDGsとは、特別な活動ではありません。選ばれ続ける会社であるために、働き方改革や業務改善、GXへの取組を積み重ねてきた結果、その歩みが自然とSDGs経営につながりました。それこそが、私たちの考えるSDGs経営の本質です。



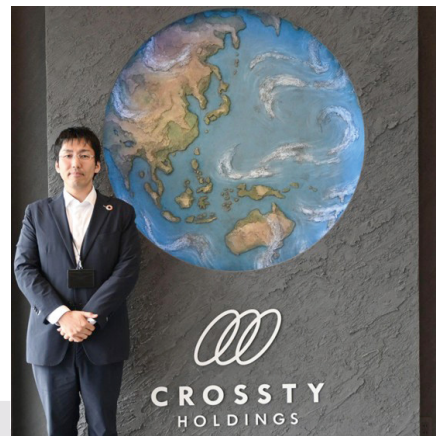
株式会社クロスティホールディングスとグループ中核企業エコテックの本社社屋。創業から続く経営の意思は脈々と続いていく。



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。



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。



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 —



QUIAM

《主な取組》



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/>



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CO₂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い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、いずれは手に入りなくなってしまう。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ずることもあります。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。