

「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 —



《主な取組》



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/>



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もち、周囲に堂々と語る環境を築くこ
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あつて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CO₂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CO₂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。

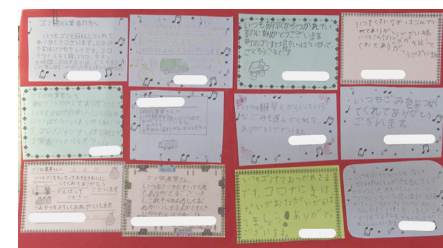
現在、弊社は創立70周年という大きな節目を迎えました。先代たちにも胸を張れる経営を
貫きながら、次なる未来に向けて地道に動き続けます。



石狩市の工場にある使用済み紙おむつの分別・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。

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 —



《主な取組》



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「リスクリリング支援」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きています。

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れるための「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」と「任せざる」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。自分たちの手で苦勞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 —



《主な取組》



札幌ポデー工業株式会社

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/>



札幌ポ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、人工心臓装置（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CO₂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、CO₂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CO₂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こう。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。

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スペースは、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。

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、「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。

人づくり、ものづくりが、未来を紡ぐ

札幌ポ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、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。



「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CO₂を削減でき、環境にも人にも優しい。



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。



製造の現場の様子。Tri-Heartを丁寧に手作業で仕上げています。



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。

創業130年の老舗が挑む、CO₂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 —



《主な取組》



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/>



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、CO₂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、「今まで当たり前に行ってきたことが、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CO₂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いますが、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=CO₂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CO₂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CO₂排出量ゼロです」と早く言えるよう、CO₂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。

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」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。

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広がりました。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。

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。

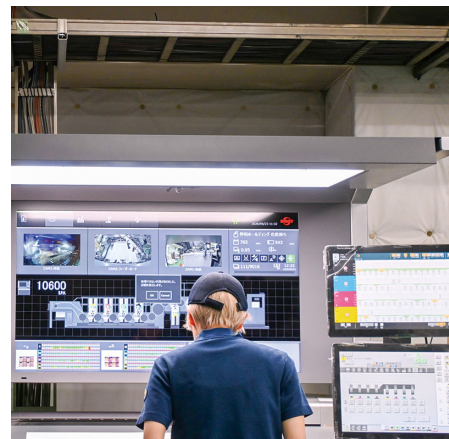
いまや私たちにとって「環境への配慮」は当たり前になっています。この社内風土を強固なものにしているのは、経営陣の「利益を優先して環境への配慮を怠ってはいけない」という強い覚悟です。効率や利益だけを考えたら、なるべく安い材料を使いたくなるものです。実際のところ、SDGsの推進やWebマーケティングには多額の経費がかかります。しかし、一刻も早く成果が求められる局面でも、経営陣は焦る気持ちを抑え、現場を信じて見守る姿勢を貫いてくれました。その姿勢が社員に安心感を与え、積極性と責任感を引き出し、さらには社員同士の相乗効果を生み出しました。その結果、「社会課題の解決と企業成長の同時実現」という成果につなが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

「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。



「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。



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。



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 —



《主な取組》



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CO₂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、CO₂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。

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CO₂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っても助かりました」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。

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。

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が。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。



「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、地域の子どもの「食」の支援を行っている。



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、CO₂削減へと寄与している。



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。



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 —



《主な取組》



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」があることに気がきました。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。

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。

「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。

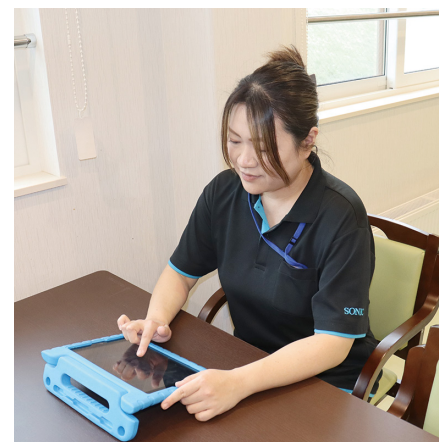
苦勞して取り組んだデジタル化は、仕事を楽にしてくれただけでなく、入居者に寄り添う「個別ケア」の時間を生み出し、さらには環境を守ることにつながっている。その気がきが、SDGsに取り組むことの意義を社内に浸透させていったのだと思います。

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、日本人職員だけでは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、地域の方々を支えられながら、夢の実現に向けて力強く歩みを進めてまいります。



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。



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。



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。



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。