

# SDGsの推進へ「強い組織」の在り方とは？



- ① 外部講師を招き、新たな取り組みとして始めたカードゲーム『2030 SDGs』での様子。ボードゲームを楽しむ感覚でSDGsをイロハを学ぶ。
- ② プロジェクトメンバーによる定期ミーティングの様子。
- ③④ 献血には全社員が参加。仕事の合間を上手に使い、社員の意識改革にも貢献している。
- ⑤ ペットボトルキャップ・プルタブの回収はプロジェクトチーム発案の試み。社内の至る所にSDGsを推進する取り組みが見て取れる。



注射針など微細ステンレスパイプの高い技術を持つ手島精管株式会社は、SDGs 推進チームを社内に組織、社員発信で数々の施策を打っている。そしてその活動は、同社の人材育成、組織体質にプラスの変化をもたらす。同社のSDGs 推進チームを率いるリーダー・山田芳美さんに話を聞いた。

TEXT BY KOSUKE YUZUKI PHOTOGRAPHS BY SHOGO SATO DIRECTION BY FUMITO INOUE

現在、5名で構成されるSDGs プロジェクトメンバー。普段は異なる部署に配属される社員たちが定期的なミーティングを行い、自発的なアイデアが飛び出す。



同社のSDGs 推進のきっかけは、同社の代表取締役を務める手島由紀子氏が群馬県の総合計画の有識者メンバーに選任されたことだった。SDGsの認知度が全国最下位の同県では、総合計画の1つにSDGsの推進を掲げ、広報や認証システムの構築などに取り組んでいる。それに合わせ同社では、SDGsに関する社内コミュニケーション強化を目的に、若手社員を中心にメンバー5名（うち3名が女性社員）からなるSDGsプロジェクトを発足。プロジェクトリーダーは、通常業務で出荷梱包チームのリーダーを務める山田芳美さんだ。

山田さんは、当初のSDGsへの認識についてこう語る。

「SDGsの説明を聞いたとき、最初に浮かんだのが『ボランティア』のイメージでした。会社業務として取り組む意義がわからなかったのが正直なところです。しかし学んでいくうち、SDGsは決して事業と別のもではなく、社会、環境とバランスの取れた経済活動という、すべての企業に不可欠な考え方だと理解するようになりました。」

同社では、これまで手島氏のリーダーシップで有機溶剤の撤廃やソーラーパネルの設置、子育て支援の「くるみん認定」取得など、SDGsの目標に適合する活動を行ってきた。

プロジェクト発足後の大きな変化は、これらの活動を継続しつつ、社員の発案によるCSRが実施され、より「参加型」になったことが挙げられる。

「災害備蓄食のフードバンクへの寄付、ワクチン、車椅子などの寄贈につながるペットボトルキャップ・プルタブ・切手の寄付、マスクの寄付、献血などが実施され、活動内容はFacebookで社内外に発信しています。さらに、製造過程で大量に使う水の削減など会社の主事業に関わる取り組みも積極的に議論しています。」

参加型プロジェクトであるだけに、社内一部ではなくスタッフ全員がSDGsについて理解することを重視する。認知度向上のために活用するのがSDGsの概念を学べるカードゲーム『2030 SDGs』。学習機会の設定、理解度の社内テスト、合格者へのオリジナルバッジ贈呈などを企画し、人事評価基準への反映も予定している。

本格的な始動から半年ほどが経ち、山田さんはプロジェクトの意外な効果を感じている。

「チームは部署を横断して組織されているため、普段関わらない社員とコミュニケーションが図れ、社内の風通しがよくなったと感じます。また、若手中心に全社的なプロジェクトをPDCAを回しながら運営する経験は貴重です。SDGsプロジェクトへの参加は、次世代リーダーの人材育成としても有意義であると思っています。」

SDGsの17のゴール・169のターゲットは、全ての企業、団体が準拠できる有用な枠組みだ。しかしその活動は、上から押し付けられ、右へ進んでいくべきものではない。SDGsの価値を主体的に捉え直し、いわば会社組織のサステナビリティ向上につなげる同社の活動は、多くの企業のヒントになるはずだ。

## INTERVIEW

手島精管株式会社  
出荷梱包チーム リーダー 兼 SDGsプロジェクトチーム リーダー  
山田 芳美さん

