

株式会社中温

代表者 / 代表取締役 大澤 邦夫
業 種 / 食品製造業
所在地 / 愛媛県松山市小栗 1 丁目 2-28
連絡先 / 089-943-5211

SDGs 達成に向けた取組み

『中温にできること』



目的・背景

中小企業として、会社の存続、従業員の生活の確保という視点から大手との取引をしていくにあたって、大きな視点での企業の責任について気づきました。まず、自社の取組み、そして、関連するすべての取引先、そして、地域への責任、外国の人たちを雇用することに際して、その責任、背景などについても気づきました。また、気候変動や天災などのリスクが日々増大していく中で、危機感も感じています。

具体的な取組内容

我が社の取組みですが、7「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」に関して、早くからデマンド設備による節電にも取り組み、古い冷蔵設備を省エネタイプに変える（令和5年9月完了）、太陽光設備の導入（施行中、令和6年1月完了予定）など、省電力に努めています。

12「つくる責任つかう責任」に関しては、野菜の残渣を100%肥料にする（継続中）など、廃棄物の発生防止、野菜等の生ものをロングライフ製品に加工して食品廃棄を減らしました（弊社の基本事業、さらに賞味期限を伸ばす方法開発中）。また、捨てられる部位の可食化（渋皮から抽出したポリフェノール、鯛の中骨の製品化、里芋の親芋の製品化）など食品ロスの削減にも取り組んでいます。

8「働きがいも経済成長も」に関しては、今最重要課題だと考えて取り組んでいます。この中には、1「大学生の奨学金返済による貧困をなくそう」、5「ジェンダー平等を実現しよう」、10「人や国の不平等をなくそう」、13「気候変動に具体的な対策を」などが含まれています。

具体的には、我が社では、従業員には正社員、長期パート、技能実習生、特定技能生がいます。国籍も日本、インドネシア、ベトナム、中国の方がいます。全員社会保険加入者です。人事評価制度、資格等級制度、交通費に関しては、距離に対しての支給を全員に、女性に関しては役職者35名の内、8名とまだ少ないですが、産休育休制度利用者も多く、新入社員も女性が多くなってきているので、10年計画で改善していきます。奨学金に関しては、奨学金代理返済制度を導入して少しでも助けになればと思います（現在進行中）。DECENT WORK、働き甲斐のある人間らしい働き方を追求したいと思います。

経済成長に関しても、設備投資、OJT研修、OffJT研修等により、従業員の成長、モチベーションをあげる仕組みを構築してきました。正社員97名のうち半数が35歳以下です。10年後を目指して、人材を育て、設備を効率的にし、DXにも取り組みます。令和6年1月に26名がITパスポートを受験します。将来的には、IT知識の基礎が正社員全員にあれば、会社としてのより良い発展につながると確信しています（狭義として4「質の高い教育をみんなに」にもつながります）。

また、国籍、性別、年齢、働き方などによる不平等をなくすよう取り組んでいます（人事評価制度、資格取得制度等、令和5年策定）（研修制度、平成30年度より実施）。

13「気候変動に具体的な対策を」に関しては、省電力などでCO₂削減に取り組みながら、BCPを策定し、また、見直すBCMを実行しています。ここ3年で地域の日本人雇用も35名くらい増やし、また、外国人雇用も80名くらい増えています。

11「住み続けられるまちづくりを」への貢献はまだですが、人口流出の多少なりとも歯止めにはなっていないのではないかと思います。

9「産業と技術革新の基盤をつくろう」に関しては、愛媛県産業技術センター、東雲短期大学などと産官学の取組みで商品開発、研究などに取り組んでいます。また、DXにも早くから取り組んでいましたが、今期正社員の25%がITパスポートを受験します（令和6年1月受験者）。今後この取組みを続け、DX化のさらなる、早い推進を続けたいと思います。令和7年には西条農産加工施設にファクトリーオートメーションも導入予定です。

2「飢餓をゼロに」に関しては、すべての人に安全で栄養のある食料を確保し持続可能な農業を促進するというので、我が社の企業理念どおり

で、また、3年前から、農業にも参入し将来的には農業GAPを目指しています（これは狭義では、3「すべての人に健康と福祉を」、15「陸の豊かさを守ろう」が含まれます）。

17「パートナーシップで目標を達成しよう」に関しては、松山市、東温市、西条市、愛媛県、日本国といろいろな情報共有や支援を受けてSDGsに取り組んでいます。

残るは、6「安全な水とトイレを世界中に」、14「海の豊かさを守ろう」、16「平和と公正をすべての人に」の3つです。

成果

全てにおいて成果が出ています。また、将来的に成果が期待できます。特に、8「働きがいも経済成長も」に関しては、従業員のモチベーションにつながり、経済成長、地域貢献、将来の技術革新の基礎となり、今後のSDGsの取組みすべてにさらなる成果が期待できます。



令和5年新年式集合写真

担当者の思い

クリスマスが近づいてきます。YouTubeでジョンレノンの「HAPPY X'MAS」を聴きます。続けて「We are the world」が流れます。1970年代、1980年代は、SDGsなどと謳わずとも、SDGsの1「貧困」、2「飢餓」、3「健康と福祉」、4「教育」、5「ジェンダー平等」、6「安全な水とトイレ」、10「人や国の不平等をなくそう」、16「平和と公正をすべての人に」とPEOPLEに関することはみんな自然にその意識を持っていました。または持たされてきました。SNSはなくても、カルチャーが充実していればフェイクではない現実には人々は感情的に反応していたのです。ですが、これらは未だに解決されていない。ひとりひとりの意識だけではなかなか変わらない。強力なリーダーがそれを声高らかに言わなければ実行できない。その上に経済成長とともに、貧富の差は広がり豊かさ（PROSPERITY）は一部の人間には行き渡らない。恩恵を受けている人は犠牲を伴いたくはない。経済成長とともに、人間力が衰えてきているのを感じます。経済成長に伴うのはエネルギーの消費、環境の破壊、効率化を図るための人の選別、そして、競争（すべてにおいて）。この現実と闘いながら、中小企業としてどう生き残るか、どう発展するか、社員をどうしたら幸せにできるか、地域にどう貢献できるか、そして、日本に、世界にどう貢献できるか。日本の企業の内、中小企業は9割だと言われています。ですが、生産性、資金力、知識力、付加価値力などが低いため、世界情勢に振り回され、政治に振り回され、目の前の経営危機に対処できないのが実情です。その中でSDGs、働き方改革、女性活躍、HACCP、DX、さらにESGまで大企業並みに求められるようになってきています。今後、対応できる中小企業だけが残っていけると思います。小手先のSDGsではなく、包括的なSDGs（現実的な未来、最悪な未来を見据えたSDGs）に取り組まなくてはならないと考えます。
〈専務取締役 大澤 寿美子〉