

- 海外の人々の生活を良くしたいという思いから、ミャンマーからの技能実習生やアフリカからの研修員の受入れを積極的に実施。**現地の生活を豊かにするため、自社の技術を海外に伝える。**
- 企業が持続的に続いていくためには、**人が重要**。従業員に焦点を当てた「従業員第一・顧客第二主義」の経営理念及び「日本のモノづくりを通じて国際社会をより豊かにする為に存在するShokunin集団である」という**企業理念**のもとSDGs経営を進める。

○SDGsに取り組む契機

・社長はかつて国連環境計画（UNEP）で働くことを志望。MDGs（SDGsの前身。2000年9月、ニューヨークで開催された国連ミレニアム・サミットで採択された国連ミレニアム宣言を基にまとめられた目標。）にも関心があり、**SDGsを受け入れる土壌があった。**

・海外の人々の生活を良くしたいという思いが強く、**ミャンマーからの技能実習生やアフリカからの研修員の受入れを積極的に実施してきた。**惜しみなく自社の技術を海外に伝えてきたのは、企業理念そのものがSDGsと重なっているからである。



○SDGs経営に取り組むメリット

- ・従業員同士のコミュニケーションの機会が増えた。仕事における**意思疎通も以前よりスムーズになった。**
- ・教育機関からの視察も増え、自社での取組を地域の子供たちやその親御さんにも知ってもらう機会が増え、**地域からの見る目が変わった。**
- ・高松青年会議所主催の「第1回かがわSDGsアワード」へ参加することを契機に、それまでも取り組んできていたことを見直し、さらに磨きをかけ、自社の思い描く姿へと近づけていった。同アワードにおいては、**香川県知事賞を受賞。**



○SDGs経営の実践にいたるプロセス

・SDGsが話題になってきたから取組を始めたのではなく、自社の企業理念と重なっており、**社長のトップダウンで取組を進めた。**

・全従業員参加の業務改善コンペを継続的に実施。業務改善コンペでは、各部門横断で8～9人の従業員からなるチームを8チーム組成しアイデアを競い合う。その中で、**SDGsをキーワードとしたアイデアを募り、それらを実践。**従業員同士での切磋琢磨を繰り返し、アイデアに磨きをかけていく過程を通じ、従業員のSDGsについての意識を高めていった。

・「国際社会をより豊かに」という取組の中で、**JICAやJETROと日常的にやりとりを行う場面が多く、SDGsについても支援を受けながら進めた。**こうした支援機関が結節点となり、行政機関や教育機関との接点が増え、実践しているSDGsを見直すきっかけとなった。

○社内浸透の難しさについて

・社長が旗振り役を担い、社内のキーマン（青年海外協力隊を経験）が社内浸透に向け推進役を務めた。はじめの課題は、**SDGsの認知度の低さ**であった。知らない従業員に理解しやすい言葉で

SDGsを説明するには、一苦労。SDGsが会社にとってどのような利益をもたらすのかを理解してもらうことに多くの時間を要した。

・若手を中心とした**SDGs推進室が発足**。月1回程度の勉強会を実施。これから会社の目指すべきゴールと社内の各部門への落とし込みや従業員個人への落とし込みにおいて浸透を強化させていくことが課題。

○優先課題について

・JICAの支援を受け、アフリカのモロッコにおけるオリーブの搾りかすによる**環境問題を解決するため、食品廃棄物を飼料や肥料として加工する技術を提供**。オリーブを多く生産している国で**食品廃棄物のリサイクルに貢献**。



・ミャンマーに工場を設置。現地の従業員を技能実習生として招き、**ものづくりの技術を学び、母国に持ち帰ることで、母国の経済発展へつなげる取組を実施**。



・企業が持続的に続いていくためには、**人が重要であり、従業員に焦点を当てた「従業員第一・顧客第二主義」の経営理念及び「日本のモノづくりを通じて国際社会をより豊かにする為に存在するShokunin集団である」という企業理念**のもとSDGs経営を進める。

○会社概要

香川県綾歌郡綾川町に本社を構え、1977年より創業。ステンレスや鉄などのプラント設備機器を手掛け、職人による精度の高い溶接や加工技術を有し、また、海外からの研修生も多く受け入れている。新社屋を2021年に建設。誰にとっても学びの場となるよう、新社屋を「サンテックラーニングセンター」と名付け、「Home」をコンセプトに設計している。