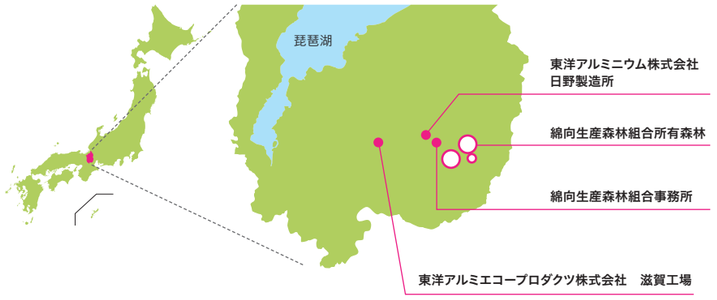
東洋アルミグループ × 綿向生産森林組合

従業員参加の取組みで自然保護やカーボンニュートラル実現に貢献

東洋アルミグループは、2022年6月「第72回全国植樹祭しが2022」に協賛、参加しました。これを契機に東洋アルミニウム株式会社と東洋アルミエコープロダクツ株式会社は、2022年8月に綿向生産森林組合様と「琵琶湖森林づくりパートナー協定」を締結し、「東洋アルミグループ みんなで創る びわ湖 未来の森」と名付けた協定林で活動しています。日本の国土の約3分の2は森林が占めており、これらを適切に整備、保全することはCO_2吸収量が増え、また、カーボンニュートラル実現の貢献にもつながります。今回、パートナー協定を締結した綿向生産森林組合様と、自然保護やカーボンニュートラルについて意見交換をしました。



琵琶湖森林づくりパートナー協定

琵琶湖森林づくり条例に基づく県民全体で支える森林づくりの一環として、パートナー協定の趣旨・仕組みに賛同した企業・団体が森林所有者と協定を結び、森林整備の推進に参画する取組み。

「琵琶湖森林づくりパートナー協定」締結のお知らせ
https://www.toyal.co.jp/whatsnews/2022/08/2022081901.html

綿向生産森林組合
https://www.rmc.ne.jp/watamukisan/

綿向生産森林組合
参事（取材時）
西村 聡 氏

水の恩恵を享受できるのは山があってこそ 山の魅力、山の仕事をもっと発信していきたい

琵琶湖には117もの河川が入り込み、琵琶湖を介し淀川に流れ、海に達します。滋賀の山々と、都市部、湾岸地域も密接につながっています。大勢の方に、環境問題や自然に関することを知ってもらえるよう、私たち川上に暮らす人間がどんどん情報発信していけたらと思っています。

パートナー協定によって異なる業種の方に山に来てもらい、山の仕事というものに気づいてもらう点も重要です。いろいろな方に来て見て体験してもらうことで、山への理解を深めてもらえるチャンスだと思っています。管理の行き届いた山林は、降った雨を蓄え水源涵養の役割を果たしています。また、“おいしい空気をつくる工場”でもあり、私たちは山のおかげで、さまざまな恩恵を受けています。

カーボンニュートラルに取り組まれている企業の方々は、いろいろご苦労されていることをひしひしと感じています。2023年1月に温室効果ガスの排出量削減や吸収量を「クレジット」として国が認定を行う「J-クレジット制度」の認証をいただくことができましたので、こちらも連携できることを願っています。

東洋アルミニウム株式会社
コーポレート部門
事業支援ユニット
CSR推進チームリーダー
菊川 正信

従業員の家族も巻き込みつつ 主体的な環境保全活動へと育てていく

当社には、「サステナブル・リンクラボ」という有志による従業員の活動があります。この活動の中で、「第72回全国植樹祭しが2022」に参加したのが綿向生産森林組合様と出会うきっかけになりました。植樹祭ということで1回きりの活動ではもったいない、継続して活動をしたいという中で「琵琶湖森林づくりパートナー協定」の締結へとつながっていきました。

昨年10月に除幕式をはじめ植樹などの活動を実施いたしましたが、コロナの影響もあり小規模での実施となりました。

できれば従業員の家族、子どもたちにも参加してもらいたい。昆虫や鳥、森に暮らす生き物たちを見て、自然の楽しさ・不思議さを実感できるような森づくり活動に育てていきたい。従業員が参加することを楽しみにしてもらえれば成功ではないかと思います。

また製造現場ではCO_2や廃棄物削減という取組みへの意識は徹底していますが、オフィス勤務ではなかなか自分の問題意識として持ちにくい面もあります。もう少し意識付けをしていこうと「トーヤル ゼロカーボンアクション」という取組みも行いました。

社内的な土台をしっかりと築き、綿向生産森林組合様との取組みが継続するよう活動していきたいです。

東洋アルミエコープロダクツ株式会社
生産ユニット
滋賀工場長
上田 昌弘

環境問題を多方面から見つめることで 従業員の仕事、生活がもっと豊かなものに

東洋アルミグループには、自律型マネジメントを推進する「OKR」という活動があります。滋賀工場では、無事故や品質向上など、工場内だけの目標でしたが、もっと地域と一緒になって取り組める活動があればと思っていました。そんなときに日野製造所から森づくりの話を聞き、この素晴らしい活動にぜひ一緒に取り組みたいと思い参加させていただきました。

私たちの生産している食品容器は、清潔性、簡便性が評価されて需要拡大してきましたが、製造している容器は使い捨てであり、環境負荷の高い製品とも言えます。そこで2009年にプラスチック容器から紙容器へ生産製品をシフトし、同時に森林認証を取得することで、適切に管理された森林からつくられた原紙をいち早く使用することで環境にやさしい製品づくりを実践してきました。

今後もカーボンニュートラルを目指しながら、製品だけでなく従業員が森林組合様との森づくりの活動に参画し、環境問題に取り組むことで会社を誇りに思い、森も気持ちも豊かになればと考えています。

東洋アルミニウム株式会社
パウダー・ペースト事業本部
日野製造所長 兼
日野製造所ユニットリーダー
森口 克也

ステークホルダーの皆さまと連携しながら 美しい滋賀の環境保全を目指したい

滋賀は近畿の水瓶である琵琶湖があり、大気や水質などの環境規制は非常に厳しく、製造所全員でそれの遵守に努めています。
昨年、滋賀県で開催された全国植樹祭に参加をさせていただきましたが、その催しでは、ただ植樹をするだけでなく、森林管理を行っている方から周辺地域の自然環境についての説明会もあり、非常に興味深いものがありました。

また、私ども日野製造所の敷地には、木や緑が多く生えており、自然保護意識の高まりから、昨年より「里山再生プロジェクト」＝有志が集まって下草刈りや、倒木の撤去、桜の植樹といった活動も始めています。

カーボンニュートラルを実現させることは、地球環境の保護はもちろんですが、事業を継続する上でも重要なポイントになってきています。最近お客さまから、「製品の製造時に、どの程度の温室効果ガスを排出するのか？」といったお問い合わせを受けることが多くなりました。カーボンニュートラルの実現には、今後さまざまな取組みが必要ですが、自然環境の保護活動と合わせて、森林組合様、お客さま、地域の皆さまと協力し合いながら、実現を目指していきます。

東洋アルミニウム株式会社
執行役員
コーポレート部門
事業支援ユニット担当
有吉 毅

有識者との対話

放送大学客員教授
社会構想大学院大学客員教授
関 正雄氏

サステナビリティ経営で会社を、社会を変えていく

これまでサステナビリティレポートの「第三者意見」で、当社グループのサステナビリティへの取組みを評価・助言いただいてきた関 正雄氏をお招きし、サステナビリティ担当役員の有吉 毅と対談を行いました。

正解のない課題に議論を尽くし、悩みながら合意形成をしていく

有吉/ 昨年2022年10月にサステナビリティ委員会を立ち上げました。この委員会を会社の中でどのような位置付けにしていくのかまだ手探り状態ですが、トライ＆エラーでいろいろやっていこうとしています。そんな中で環境面では、環境への取組みが活発であり、我々の拠点工場もある滋賀県とタイアップした取組みを具体的に動き出したところです（P13-14参照）。

他にも具体的な活動として、政府の目標見直しもあったことから、2030年のCO_2削減目標を38%と制定しました。また、リサイクル推進という点から、これまでは廃棄していたアルミ屑の一部を回収し、もう一度再生しようとサプライチェーン一体となってやり始めたところです。

最近、ようやく従業員にもSDGsが浸透し、自分のものになってきたように感じています。先ほどお話したさまざまな取組みも継続していくことで、いい意味でボディブローのように後でじわっと効いてくるのではないかと期待しています。これをやったから、劇的に変わるというものでもないでしょうから、地道に続けていきます。

関/ おっしゃる通り、社内への浸透は一つひとつの積み重ねですね。立ち上げられた委員会の活性化・有効化に関しては、開催する回数よりも、中身が重要だと思います。単なる報告・承認の場ではなく、活発な議論がなされる場であってほしいです。勉強会のような形もあっていいと思いますが、サステナビリティに向けて、自社がどうあるべきかを深く議論する場としていただきたいと思います。

重要なこととして、サステナビリティに関する会社の意思決定には、「これが唯一の正解」というものはなく、悩みながらやっていくしかないのです。世界の動向はしっかり把握すべきですが、常に変化や進化を続けていますし、それに関して教科書があるわけでもありません。ステークホルダーの意見もさまざまです。そんな中で、経営陣がそれぞれの意見をたたかわせて、互いに理解を深めながら合意形成をしていくことが大事です。また、経営層だけではなく、社内のあらゆるレベルで議論を深めることが必要ですし、さまざまなステークホルダーとの対話を続けることも大切です。

できていないことは恥ではない 重要なのは透明性の高い情報開示

関/ このサステナビリティレポートは、サステナビリティを脇に置くのでなく、経営のど真ん中に組み込んでいることを表すツールです。経営の中にサステナビリティがきちんと統合されているということが大事です。

現状維持に流れず、常に改革だとか、変化とかいうようなことを会社の中に持ち込む。社会の風を会社の中に引き込むようにしたり、今まで当たり前だと思っていたものを違う角度から見直してみるとか、自分たちではなくステークホルダーの目から見るとこうだ、ということを経営陣に提言する、その窓口のような部署に有吉さんたちはなっていただきたいです。

有吉/ 会社を変えていくこと、変化の必要性を社内に理解してもらうためにはどういうことをしたらいいでしょうか。

関/ 外部の声をうまく使うこと、会社を変えていくためにはこれが必要です。また、重要なのが透明性の問題。会社として弱点や未達の数字などは、できれば出したくない。しかし、サステナビリティ経営はいきなり100点はとれません。不断に努力して、日々そして年々レベルアップさせていく終わりのないプロセスです。

大事なことは「まだ10%足りてない」という事例があれば、この10%をどうやって埋めるのか、いつまでにそれをやるのかを表明し努力する。つまり、未達の状態を放置するのではなく、それとしっかり向き合って、3年計画いや早ければ2年後にはクリアするんだと、そのために掛け声だけじゃなく実際に取り組んで、プロセスと結果を示すことが求められているのです。こうした一つひとつの行動の積み重ねで会社が変わっていく。なるほど、情報開示が重要というのはそういうことか、と社員も分かってくれるはずです。

有吉/ おっしゃる通りです。できてないことを言うだけでは、放置したも同じですが、それを埋めるための施策をきちんと伝えられたらプラス材料に転じるかもしれないですね。

関/ そういうふうに報告を自らに課しながら、会社を変えていく、そしてそのことを通じて社会をよりサステナブルにしていく、というのがこの分野の活動だと思うので、今できていないことは別に恥じゃないんです。

今後、注力すべきは生物多様性と人権への取組み

有吉/ 他にも今後、当社グループがサステナビリティの取組みを進めていく上で注意すべき点は何かありますか。

関/ 生物多様性ですね。気候非常事態と同じように生物多様性も今、危機的な状況なので、企業がリスクと機会という観点で取り組んで、気候に関するTCFDと同じように自然に関しても財務情報として開示していこうと、TNFDの開示基準がつくられています。でも実務的には簡単な話ではなく、気候変動は単純にいえばCO_2の量を測るだけですから比較的シンプルなんですよね。ところが、生態系への影響だとかインパクトだとか、そういったことを定量化するのはとても難しい。企業によって、重要なテーマは水なのか森林なのか、全然違うし、共通の基準をつくるのは容易ではない。でも、TNFDは必要だ、つくるべきだとチャレンジして、完璧なものでなくても割り切って使って完成度を高めていく、というふうに前に進んでるんですよね。そういう視線でやられた方がいいと思います。

ビジネスと人権にもぜひ力を入れていただきたい。十数年前に国連の指導原則ができたのですが、まだ十分には普及していないんです。欧州の先進企業は、先ほどお話した生物多様性と人権に率先して取り組んでいますし、EUや各国政府も人権に関しては規制を強めて競争ルールに組み込んでいる。しかし、そういう中で日本企業の取組みはまだまだ十分ではありません。経団連が、企業行動憲章や実行の手引きで人権デューデリジェンスに関する記述を強化したり、実務に役立つハンドブックをつくったりしているので、活用されるとよいと思います。

有吉/ 本日は、多岐にわたって貴重なご意見・アドバイスをありがとうございました。