



## とっとり SDGs 企業認証 認証事業者申請内容



事業者名	株式会社ササヤマ
所在地	鳥取県鳥取市河原町布袋 530 番地 1
代表者	代表取締役 笹山 勝
業種	製造業
事業概要	<p>プレス金型の設計製作を行っており、主に自動車部品、家庭用電化製品の金型を製作している。</p> <p>日本国内のみならず北米、アジア他世界各国に向けて輸出している。</p>

# とっとりSDGs 企業認証 申請チェックシート

[申請者名: 株式会社ササヤマ]

## 2030年に目指す姿

### 1-1<2030年に目指す姿>

当社はものづくりの会社としてこの地で50年以上にわたりプレス金型を設計製作してきました。当社の製品は生活を豊かに、安全、社会を守るために欠かせない家庭用電化製品、自動車などを生産されるために使用されているツールです。日本国内のみならず、アジア、北米、中米、南米、アフリカ、ヨーロッパなど世界に向けて輸出しています。米国には現地法人、工場を設立し、生産活動を行っています。

現在少子高齢化、地球温暖化など様々な問題がある中、企業としてそこを避けては企業発展、それはおろか企業存続が難しい時代になってきました。地元鳥取は豊かな自然環境はあるが、少子高齢化が進み、鳥取県の人口は15年57.3万人、22年9月54.3万人、35年49.5万人(予測)と人口減少が顕著になり、深刻な人手不足になってきています。当社でも新規採用が計画通りに進まなかったり、高齢の親の介護を理由に仕事をあきらめる社員が出てくるなど深刻な問題としてとらえています。そのような様々な社会問題に対し、民間企業としてサステナブルな社会を作っていくために社会貢献が必要なことを痛切に感じています。

当社は鳥取市河原町布袋に2016年に本社工場を移転し、2022年には建屋の増築を実施し、分工場を集約した。新工場では断熱に優れた内装材などを使用したり、機械排熱を暖房に利用したり、管理棟LPGガスを利用したりと省エネ化やクリーンエネルギーの利用を促進してきました。新工場では屋上に太陽光パネルを設置出来るように設計されており、今後は工場の高圧電力を太陽光発電で賄うべく準備を進めているところで。それにより年間250トン以上のCO2削減が見込まれています。

2019年よりスタートした中期経営計画のプロジェクト活動SAIMS247(SASAYAMA Autonomy and Independence Manufacturing System)を展開しており、その活動目標は「一致団結してプロセス改善と技術力向上に取り組み仕事に自信と誇りが持てる楽しい会社」を実現することです。その前提となる労働環境の改善などのために、パートタイム正社員、完全週休2日制、定年延長など社員のワークライフバランスの改善、やりがいにつながることに積極的に取り組んでいきたいと考えています。これらにより、退職を思いとどまる社員が増加し、子作りを考える社員が現れて欲しい、そのための支援も実施していきたいと考えています。2019年からはベトナム人社員を受け入れ、今後も外国人材など外部人材を積極的に受け入れていくことを予定しており、多様な人材、価値観を受け入れ、活かしていく会社にしていきたいと考えています。

当社のメイン業界である自動車業界もEVへの転換など時代の変わり目に来ており、当社はプレス金型事業の製品ポートフォリオの見直し、また、金型事業一本足打法から脱却するために新規事業の立ち上げを検討しています、そのための社員のリスクリングに力を入れており、管理職の社外研修受講率100%を目指すなど、社員教育に力を入れていきます。

2030年には社員が働きがいのある、サステナブルな社会を実現することに一翼を担う、最先端の製品、技術力、問題解決を提供する世界でビジネスを行うグローバルな会社を実現していきます。

### 1-2<上記の目指す姿の実現に向けた重点的な取組>

社会6:多様な働き方の推進

経済9:雇用の維持・拡大

経済10:人材の育成・能力開発

環境4:<省エネ>燃料消費量の削減

環境5:<省エネ>電力消費量の削減

### 1-3<重点的な取組推進時のインパクト(正の影響、負の影響)の分析・考察>

#### 社会6:多様な働き方の推進

多様な働き方を推進するために次の内容を実現していく。

##### ① パートタイム正社員制度

これは少子高齢化が進み、育児、介護が会社にとって見過ごせない問題になっている。そのためフルタイムで働くことが困難になる社員が発生してきている。そのため会社としては就業時間、就業日を柔軟に設定できるパートタイム社員制度を創設しそれに対応する。退職金、人事評価などはフルタイム社員とほぼ同等とする。

(正の影響)これにより従来退職を考えなければならなかった社員が、これまで通り会社に残って働くことができるようになり、女性、セカンドキャリア組にも入社動機になる仕組みと考える。

(負の影響)負の影響はほとんどないと考えているが、一部パートタイム勤務カバーのため、残業の発生などが見込まれ労務費上昇の可能性はあるが、財務的には正の影響が負の影響を上回ると考えている。

##### ② 完全週休2日制

ワークライフバランスの観点、新規採用の観点から労働環境の改善は必須であると考え。当社は週休1日の週が現在5日あり(有給取得推奨日を除く)、年間休日日数を現在の105日→110日に改める。

(正の影響)

既存社員は更なるワークライフバランスの充実を図ることができる。採用活動においても当社への志望動機の一つになると思われる。

(負の影響)

これを実現するためには更なる効率化、生産性向上が必要となり、そのためのシステム、設備投資が発生する。もし、効率化、生産性向上が果たせない場合人件費増加、納期遅れによる変動費の増加などが考えられる。

#### **経済9:雇用の維持・拡大**

#### **経済10:人材の育成・能力開発**

##### **事業の多角化、新規事業の開発**

(正の影響)

雇用の維持・拡大を図る場合事業の多角化、新規事業の開発が必須となる。また、海外市場の販路開拓も重要な要素となる。既存事業はさらに磨きをかける必要があり、納期の大幅短縮、品質の劇的向上を実現する。社員も新しい分野に挑戦するための教育が必要となり、研修制度などの充実、機会の増加を見込んでいる。

(負の影響)

販路開拓、新規事業開発、既存事業のレベルアップ、人材育成能力開発にはそれぞれ投資が必要であり、一時的には財務内容の悪化も見込んでいる。

#### **環境4:<省エネ>燃料消費量の削減**

#### **環境5:<省エネ>電力消費量の削減**

##### **本社工場屋根への太陽光パネル設置**

(正の影響)

本社工場屋根に太陽光パネルを設置し、太陽光発電(500KWh)を開始し、オンサイトPPA電力として提供を受け入れ太陽光発電の自家消費により脱炭素化を推進する(GHGプロトコル スコープⅡ削減)。蓄電池のコストダウンがあれば、将来的に蓄電池も設置し再生可能エネルギーの消費率を向上させる。

加えて、EV取得支援制度を創設し、EVの取得を促す。通勤手当を廃止し、社内に充電設備を設置し、平日は無償でEVの充電が可能、また、自己取得よりメリットが出るよう制度設計する。工作機械などの設備も節電対応の機種に順次更新していく(GHGプロトコル スコープⅢ削減)また、災害時に地元自治体に太陽光電源、EV電源の提供による地域貢献も期待される。

(負の影響)

将来蓄電池への投資が必要になる可能性があり、設備投資が発生する。

EV支援制度は福利厚生費用の増加につながる。

また、将来的な太陽光パネルの破棄の問題も発生する。

## 社会

	取組項目	取組確認	現在の取組)	今後の目標・目標達成に向けた取組
1	労働災害の防止	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害の未然防止対策のため、毎月15日に役員、管理職参加の工場パトロールを実施。実施後は、指摘箇所の記録写真と対策、改善報告を議事録にして社内周知している。</li> <li>年1回安全スローガンを募集、優秀者を表彰し、選出されたスローガンを工場内にポスター掲示している。</li> </ul>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害発生件数ゼロ(27年)</li> </ul> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>安全管理体制再構築(23年中)</li> <li>安全対策ルールの整備(24年中)</li> <li>安全対策ルール徹底のための社内研修の定期実施(25年～)</li> </ul>
2	ハラスメントの防止	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>管理職向けハラスメント研修 22年度支援機関より外部講師を招き社内で実施</li> <li>ハラスメント防止についての社内掲示を実施 『ハラスメントは許しません!』宣言</li> <li>ハラスメント相談窓口の設置</li> </ul>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント発生件数0件(30年まで継続)</li> </ul> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>25年までの取組み項目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>役員、管理職、社員の階層別のハラスメント研修実施(2年に1回)</li> <li>ハラスメント相談窓口活用の周知</li> </ul>
3	女性の活躍	○	<p>&lt;KPI&gt;</p> <p>全従業員に対する女性の割合 22%(23年4月時点)</p> <p>全管理職に対する女性管理職の割合 10%(23年4月時点)</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>設計、品質管理、CADオペレータ、生産管理など現場職への女性の登用</li> </ul>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>&lt;KPI&gt;</p> <p>全従業員に対する女性の割合 25%(30年時点)</p> <p>全管理職に対する女性管理職の割合 12%(30年時点)</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>25年までの取組み項目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職の登用</li> <li>求人票、HPなどでの現場職への女性登用のアピール</li> </ul>
4	障がい者が働きやすい職場づくり	○	<p>&lt;KPI&gt;</p> <p>障がい者雇用者数2人(23年4月時点) (※雇用率 3% 23年4月時点)</p> <p>【主な取組】</p> <p>作業環境の整備と改善を実施(16年、22年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>工場のバリアフリー化、照度アップ</li> <li>多目的トイレの設置</li> <li>エレベーターの設置</li> </ul> <p>★従業員数が43.5人以上の企業の場合は、法定雇用率を満たしていること</p>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>&lt;KPI&gt;</p> <p>障がい者雇用者数 2人(30年時点) (※雇用率 3% 30年時点)</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>25年までの取組み項目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期的な面談を実施し、労働環境改善を実施</li> <li>障がい者でも働ける仕事開発</li> </ul>
5	多様な人材の活躍	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外国人材の採用と採用活動(19年～) (実績) エンジニア採用8名 留学生新卒採用4名</li> <li>外部副業人材の活用(21年～) (実績) 役職面談のノウハウ、評価定義検討等 人事評価制度策定コンサルタント業務依頼(22年～)</li> </ul>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>外国人材、リモート勤務人材(副業含む)の活用(30年)</p> <p>外国人材採用 5名(30年まで) リモート勤務採用 2名(30年まで)</p> <p>外国人材は高度エンジニアとして採用、リモート勤務人材は設計、IT、間接部門で採用</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外国人材獲得に向けた産官学連携型外国人材雇用プロジェクトとの情報交換、サポート連携</li> <li>リモートワーク体制、システムの確立</li> </ul>

6	多様な働き方の 促進	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ノー残業 Day 実施</li> <li>毎週水曜日、土曜祝日営業日に設定し、就業直後に全館アナウンスにて帰宅呼びかけを行っている。</li> <li>・残業対策として産業医面談実施</li> <li>・有給休暇取得推奨日設定(年2回)</li> </ul>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>完全週休2日制達成する(25年1月～)</p> <p>定年延長(25年～)</p> <p>連続有給休暇取得制度を導入する(25年～)</p> <p>リモート勤務の推進(23年～)</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム正社員導入(24年～)</li> <li>・多能工化の推進(23年～)</li> <li>社員がカバーし合える体制づくり</li> </ul>
7	労働者への人権 配慮	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント相談窓口設置</li> <li>・就業前後、休憩時間のリフレッシュ向上のためお茶、コーヒー選択式の給茶機を設置</li> <li>・ノー残業 Day 実施</li> </ul>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>社員が働きやすい労働環境づくり(30年)</p> <p>役員、管理職、社員の階層別のハラスメント研修 2年に1回実施する</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>25年までの取組み項目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・残業削減(22年 平均32時間 25年 平均25時間)</li> </ul> <p>・ハラスメント相談窓口活用の周知</p>
10	地域社会への貢 献 ※環境に関する内容は 環境10に記載してくだ さい	○	<p>【主な取組】</p> <p>河原町布袋に移転したのをきっかけに地元地元の企業としてイベント、商工会への参加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・河原町主催イベントへの協力(あゆ祭り等)</li> <li>・地元商工会への参加</li> <li>・地元住民、学生への工場見学会の実施</li> <li>・町内会への入会</li> </ul>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>災害時の地域貢献活動推進(25年)</p> <p>行政との連携体制を確立し、災害発生時の避難場所として工場施設を活用する。加えて、避難用備蓄をする。</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>25年までの取組み項目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・災害発生時の太陽光、EVなど電力インフラ提供</li> </ul> <p>30年までの取組み項目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・蓄電池を導入し、災害時に住民に提供する</li> </ul>

経済

	取組項目	取組確認	現在の取組	今後の目標・目標達成に向けた取組
1	事業継続計画 (BCP) の策定 ★BCPを策定していること	○	【主な取組】 ・BCPの策定(13年12月) 災害時備蓄用飲料水の確保 緊急連絡は都度社内イントラネットを活用(22年)	【今後の目標・達成時期】 <b>既存BCPの点検、見直し(25年)</b>  【目標達成に向けた取組】 25年までの取組み項目 ・新BCP策定後に訓練実施
2	セキュリティ対策	○	【主な取組】 ・サーバー導入 ・情報セキュリティツールであるソフトウェア、さらにログ管理や不正操作防止など情報漏洩防止強化を図るためのソフトウェアを21年に導入  ・秘密保持契約 ・顧問弁護士との契約 新規取引ではリーガルチェックを徹底	【今後の目標・達成時期】 <b>情報管理規定の策定(25年)</b>  【目標達成に向けた取組】 25年までの取組み項目 ・情報漏洩に関する教育(入社時、定期) ・工場内取引業者とのセキュリティールール整備と秘密保持契約締結 ・個人情報の取り扱い手順の整備
3	法令順守の取組の徹底 <b>必須項目</b>	○	【主な取組】 ・顧問弁護士との契約 ・社外取締役選任(15年～) ・各種資格取得 安全管理者研修受講(21年) 動力プレス特別教育、玉掛け技能講習、フォークリフト講習他 受講(毎年) ・定期健康診断、ストレスチェックの実施(年1回)	【今後の目標・達成時期】 <b>コンプライアンスマニュアルの整備(25年)</b>  【目標達成に向けた取組】 25年までの取組み項目 ・法令遵守について顧問弁護士に依頼し、役員、社員別に教育を実施 ・取締役会の充実 ・発注、受注についての内部監査の充実 ・資格取得必要項目についての整備と資格取得計画策定
4	情報公開	○	【主な取組】 ・ホームページやFacebook等で社内のイベントや行事を毎月更新し情報公開している ・新聞メディア、リクルート関連サイトを活用し、採用情報や人事給与労務情報を公開している(毎年、随時) ・イントラネット導入による社内情報公開、周知の充実(22年)	【今後の目標・達成時期】 <b>・外国語での情報公開実施(30年まで)</b>  【目標達成に向けた取組】 25年までの取組み ・外国人社員の採用 ・外国向けSNS開設 ・情報開示方針策定
6	コロナなどの市場変化を見据えた対応	○	【主な取組】 ・EVへの転換とサプライチェーンなど市場環境の変化による既存事業縮小傾向(22年) ・新規事業開拓 ・中期経営計画プロジェクト「SAIMS247 (SASAYAMA Autonomy and Independence Manufacturing System)」推進 金型の競争力強化の為、22年8月～24年7月(3年)で生産効率化やデジタル技術による生産進捗を見える化を行うことで、金型製作期間半減を目指す。	【今後の目標・達成時期】 <b>新規事業立上げ(30年の売上5億)</b>  【目標達成に向けた取組】 ・自社の技術、強みの把握を実施し、ターゲット業種を絞り込み(23年中) ・展示会への参加など販路開拓(24年～) ・次期中期経営計画の策定(24年8月)

7	<b>自社以外の経営資源活用</b>	○	<b>【主な取組】</b> ・法務関係、客先新規契約時などの顧問弁護士、税理士契約 ・副業人材の活用(人事関係、トヨタ自動車在庫、19年より) 人事評価制度改定について手伝っていただいている(継続中) ・ハローワークでの企業PR(22年) ・金融機関の各種補助金申請におけるコンサルティング、支援活用(22年)	<b>【今後の目標・達成時期】</b> <b>副業、中途、退職人材などの外部人材活用(30年まで)</b> <b>現在1名→5名</b>  <b>【目標達成に向けた取組】</b> 30年までの取組み項目 ・自社でカバーできていない業務の選別 ・副業人材紹介登録 ・ビズリーチなど中途採用サイトとの契約 ・他社からの出向人材の受入れ
8	<b>デジタル化による生産性向上</b>	○	<b>【主な取組】</b> ・生産管理ソフトウェア導入 ・自社ソフトウェアの開発 BPS(BAKPanel System) 日報実績入力から受注、各工程管理など生産工程把握を行っている。(13年～)  ・社内イントラネット導入 グループウェア「サイボウズ office」導入し、スケジュール共有管理、掲示板による情報共有、各種届出、稟議等の申請決済機能を活用し生産性を上げている。	<b>【今後の目標・達成時期】</b> <b>自社ソフトウェアの継続的開発と改善(25年)</b>  <b>【目標達成に向けた取組】</b> 25年までの取組み項目 ・毎年1,000万円の開発投資 ・外部人材 CIO 登用 ・外部人材 CDO 登用 ・開発ロードマップを明確化し、DXを推進する ・最新CAD、CAM、CAEについての社員教育 ・3D設計への移行検討(25年)
9	<b>雇用の維持・拡大</b>	○	<b>【主な取組】</b> ・社内研修制度の充実(新入社、中途) 約1～2ヶ月の育成計画に沿ってOJT、現場研修を行っている。 ・資格取得推奨制度創設(19年～) ・社外研修の積極的活用 新人マナー研修、PC基礎～応用研修、中堅管理職向けマネジメント研修など都度参加 ・マイナビなどリクルートサイト登録(毎年契約更新) ・高校、高専、大学への定期的な接触、Web面談を実施(毎年1～2回) ・地元高校への企業説明会への参加 ・HPに採用向け動画公開(18年) ・インターンシップ受入れ(23年2月)	<b>【今後の目標・達成時期】</b> <b>採用の維持・拡大</b> <b>23年4月 59名 → 25年4月 65名</b>  <b>【目標達成に向けた取組】</b> 25年までの取組み項目 ・働きやすい労働、職場環境の充実 ・定年延長 ・SNSでの発信見直し ・完全週休2日制の導入 ・外部人材の活用 ・休日稼働の推進 ・残業削減
10	<b>人材育成・能力開発</b>	○	<b>【主な取組】</b> ・外部人材を活用した人事評価制度改定(22年～) ・スキルマップの充実 ・社外研修の積極的活用 管理職研修受講率100% ・多能工化の推進 ・資格取得支援制度創設	<b>【今後の目標・達成時期】</b> <b>ジョブローテーションの推進(25年まで)</b>  <b>【目標達成に向けた取組】</b> 25年までの取組み項目 ・毎年現場各課最低1名の部署間ローテーションを実施 ・管理部門での業務ローテーション実施 ・教育訓練マニュアルの整備

環境

	取組項目	取組確認	現在の取組	今後の目標・目標達成に向けた取組
1	<p>【気候変動リスク・機会の分析・対策①】 自然環境の変化が経営にもたらす影響</p>	○	<p>【リスク・機会の分析】 リスク ・千代川近隣のため河川氾濫による工場浸水や工場インフラへの影響が懸念される ・高温による熱中症発生</p> <p>機会 ・今後設置予定の太陽光インフラやEV購入支援したEVについて災害時地元提議ができることが考えられる ・太陽光パネル設置による断熱効果</p> <p>【分析に基づく主な取組】 ・BCPの整備 ・災害時の太陽光インフラやEV電源の提供などについて地元自治体との協議 ・ウォーターサーバー、給茶機の設置と冷暖房設備充実(16年～)</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 全社で既存BCPの点検、見直しを行う(25年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 25年までの取組み事項 ・太陽光パネル設置 ・河川氾濫時の被害について影響分析を実施 ・地元自治体との社内インフラ提議協議 自社工場での避難、太陽光電源インフラの提供(避難、充電、EVの提供など) ・サマータイム制実施</p>
2	<p>【気候変動リスク・機会の分析・対策②】 社会・制度の変化が経営にもたらす影響</p>	○	<p>【リスク・機会の分析】 モーダルシフト、EVシフトに伴う需要変化 リスク ・EV車等への開発資源集中による、既存部品の開発遅延、縮小に伴う既存金型需要急減</p> <p>機会 ・モーダルシフト等に伴うEV車の販売台数増加に伴う車種増加に伴う金型需要増大</p> <p>【分析に基づく主な取組】 ・EV関連部品への取組み EV関連部品向け製品への取組み ・自動車部品向け金型依存からの脱却 自動車部品向け売上が約90%になっているが、これを弱電やその他や金型以外の事業への取組みを実施し、依存度を下げる</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 EV関連部品への取組み 30年売上2億円 自動車部品向け金型依存からの脱却 30年自動車部品向け売上70%以下</p> <p>【目標達成に向けた取組】 30年までの取組み事項 ・新規事業開発と販路開拓 ・精密加工環境の整備 ・新事業向け研修によるリスクリッジ ・精密工作機械導入 ジグボーラー、平面研削盤、放電加工機等</p>
3	<p>【環境負荷リスクの分析・対策】 自社の事業活動が引き起こす影響</p>	○	<p>【リスク・機会の分析】 リスク ・事業活動での電力使用によるCO2増加 ・通勤、納入、納品などによるCO2排出</p> <p>機会 ・自社配送便(4トントラック)廃止(22年) (工場間往復18km×月平均10回×12=年間削減距離2,160km)</p> <p>【分析に基づく主な取組】 ・通勤用EV購入支援導入(23年4月～) ・事業用車両のエコカーへの転換推進(18年から買い替え時) ・22年12月より工場間部品運搬や外注先搬入受取のための自社輸送用トラック便を廃止した。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 太陽光パネル設置による再生可能エネルギー利用推進(出力550KWh 25年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 25年までの取組み項目 ・太陽光パネル設置 ・充電インフラ整備による太陽光電力のエコカーへの利用 ・EV購入支援制度による社員のエコカー購入推進 ・出張削減と公共用交通機関利用の推奨 ・事業用全車両のエコカーへの転換 ・残業削減と休日昼間稼働の推進 ・サマータイム制導入による冷暖房、照明費用削減</p>
4	<p>【カーボンニュートラル①】 &lt;省エネ&gt;燃料消費量の削減 重点項目</p>	○	<p>&lt;KPI&gt; CO2排出量 31.4t-CO2/年(23年1月時点)</p> <p>【主な取組】 ・工場新築による工場屋根の二重折板化や断熱壁の採用(16年～) ・当社構内駐車場にEV車用充電拠点を設置(17年) ・毎月のプロパンガス使用量の社内共有 当本社事務所棟はガスヒートポンプエアコンとなっており、プロパンガスを使用。年1回定期点検を行い、節電徹底により使用量削減に努めている。 ・機械排熱の暖房への利用による暖房用灯油消費量の削減(22年～)</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 燃料消費量(ガソリン、灯油)の削減目標の設定 直近3年平均消費量13.2t→12t目標 &lt;KPI&gt; CO2排出量 28.4t-CO2/年(25年1月時点)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 ・工場内温度計設置によるモニタリングと室温管理の徹底 ・EV購入支援制度による社員のエコカー購入推進 ・残業削減と休日昼間稼働による再生可能エネルギー消費の推進 ・事業用車両のHV、EV、PHV、FCVなどのエコカーへの転換 ・順次省エネ効果の高い工作機械への入れ替え</p>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>・自社の廃止(22年～)</li> <li>・出張の公共交通機関利用促進</li> </ul>	
5	<b>【カーボンニュートラル②】</b> <b>&lt;省エネ&gt;電力消費量の削減</b> <b>重点項目</b>	○	<KPI> CO2 排出量 921.4t-CO2/年(23年1月時点)  <b>【主な取組】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・工場新築による工場屋根の二重折板化や断熱壁の採用(16年～)</li> <li>・毎月の電力使用量の社内共有 23年1月よりスマートメーター導入</li> <li>・電力会社のインターネットサービス活用、情報収集</li> <li>・削減目標の設定と工場内温度計設置によるモニタリングと室温管理の徹底(23年～)</li> <li>・機械排熱の暖房への利用(22年～)</li> <li>・省エネ効果の高い工作機械への入れ替え(22年～)</li> </ul>	<b>【今後の目標・達成時期】</b> <b>太陽光パネル設置による再生可能エネルギー利用推進(出力550KWh 25年)</b> <b>省エネ効果の高い工作機械への入れ替えと働き方改革などによる節電</b> <KPI> CO2 排出量 666.4t-CO2/年(25年1月時点)  <b>【目標達成に向けた取組】</b> 25年までの取組み項目 <ul style="list-style-type: none"> <li>・工場屋根への太陽光発電パネル設置による再生可能エネルギー消費の推進</li> <li>・順次省エネ効果の高い工作機械への入れ替えを推進することにより電力消費量を削減</li> <li>・残業削減と休日昼間稼働による消費電力量削減と自社発電再生可能エネルギー消費の推進</li> <li>・サマータイム制導入による冷暖房、照明利用削減</li> </ul>
6	<b>【カーボンニュートラル③】</b> <b>&lt;創エネ&gt;再生可能エネルギーの導入</b>	○	<KPI> 再エネ発電量 0kWh/年(22年時点)  <b>【主な取組】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・23年4月投資決定により、再生可能エネルギー導入と活用方針についてシミュレーションを用いて社内周知、説明を行った。(23年4月)</li> </ul>	<b>【今後の目標・達成時期】</b> <b>工場屋根への太陽光発電パネル設置による再生可能エネルギー導入</b>  <KPI> 再エネ発電量 659,547kWh/年(23年時点)  <b>【目標達成に向けた取組】</b> 25年までの取組み項目 <ul style="list-style-type: none"> <li>・太陽光パネル設置</li> <li>・充電インフラ整備による太陽光電力のエコカーへの利用</li> <li>・再生可能エネルギー利用を促進する 残業削減と休日昼間稼働の推進</li> <li>・サマータイム制を導入</li> </ul>
9	<b>環境配慮型商品・サービスの提供</b> <u>※環境に関する内容を記載してください</u>	○	<b>【主な取組】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・EV車の金型受注強化 EV車開発生産に伴う金型需要急増の中で営業強化し、顧客開拓を行っている。</li> <li>・EV関連部品への取組み EV関連部品向け製品受注に向けての情報収集、営業強化に取り組んでいる。</li> </ul>	<b>【今後の目標・達成時期】</b> <b>EV関連部品への取組み</b> <b>30年売上2億円</b>  <b>【目標達成に向けた取組】</b> 30年までの取組み事項 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新規事業開発と販路開拓</li> <li>・精密加工環境の整備</li> <li>・新事業向け研修によるリスクリダクション</li> <li>・精密工作機械導入 ジグボーラー、平面研削盤、放電加工機等</li> </ul>