

SDGsは特別じゃない

— 選ばれ続ける組織をつくる先に目指す『善い会社』 —



《主な取組》



株式会社 クロスティホールディングス

設立：2021年9月
従業員数：266名(グループ合計)
代表取締役：林秀樹

〒007-0837
札幌市東区北37条東15丁目1-1
<https://www.crossty-hd.ne.jp/>



「三方善(さんぼうぜん)」という経営理念を掲げる株式会社クロスティホールディングス。同社にとってSDGsは、特別な活動として始めたものではありません。選ばれ続ける会社であるために、働き方改革や業務改善、GXへの対応を積み重ねてきた結果、その取組が自然とSDGsの考え方につながっていきました。今回は、代表取締役の林秀樹氏にお話を伺いました。

先代の決断が今に続くSDGsの原点

私たちの環境への取組は、約30年前にその源流があります。京都議定書が採択された1997年、世界的に環境への関心が高まる中、当時の代表は「これからの時代は、エコロジー(環境)・エコノミー(経済)・テクノロジー(技術)が一体となるべきだ」と考えました。その想いから、その後、東弘産業から「エコテック」へ社名を変更しました。当時としては先進的な発想でしたが、その理念は時代とともに浸透し、現在の経営の礎となっています。

社名変更当時の信念は現在の経営にも脈々と受け継がれています。私たちの事業領域の拡大に伴い、ホールディングス化で組織体制を整えました。その中で私たちが重視したのは、「SDGsのために何をするか」ではなく、「善い会社であり続けるために何をすべきか」という視点です。その結果、環境とITを掛け合わせた業務改善や女性活躍の推進、持続可能な組織づくりなど、日々の経営が自然とSDGsにつながっていきました。

そして現在、グループ中核企業であるエコテックは創業50周年に向けた歩みを進めています。これを一つの転機と捉え、「2040年という中長期の時間軸で社会にどう貢献できるか」を問い直し、「2040年のカーボンニュートラル達成」という高いゴールを設定しました。昨今、大手ハウスメーカーをはじめとするサプライチェーン全体において、環境対応はもはや「努力目標」ではなく、取引先に求められる重要な要件となりつつあります。地域における暮らしのインフラを担う企業として、お客様の暮らしを20年、30年と守り続けるには、まず自社が持続可能でなければなりません。そうした責任感のもと、グループ一丸となった挑戦を進めています。

IT×DXとGXで、選ばれ続ける企業へ

選ばれ続ける企業であるために、働き方改革・業務改善・GXへの取組を一体で推進しています。当グループの特徴は、開発リソースを自社で有していることから、現場の課題を捉えたシステム開発に取り組める点にあります。現場に寄り添ったIT・DXの内製化を基盤とし、GXや業務改善の推進につなげています。

IT・DXの面では、「kintone(キントーン)」や各種クラウドサービスの導入により、社内文書の電子化や業務のデジタル化を進めています。また、現場の声を反映した自社開発アプリの活用により、業務の効率化や属人化の解消にも取り組んでいます。さらに、公立はこだて未来大学との産学連携により、学生によるアプリ開発を支援するなど、実践的なDXの推進にもつなげています。

脱炭素への取組としては、事業パートナーであるエコウル株式会社と連携し、環境負荷の見える化に向けた取組を進めています。その第一歩として、中核企業・エコテックの主要拠点の「GHG排出量の可視化」と本社の「省エネ診断」を実施しました。

もともと社内では、省エネや節電など日常的な取組やデータ収集を行っていましたが、2040年までのカーボンニュートラルロードマップを策定したことで、アイドリングストップやオフィスの消灯といった日々の行動が、目標達成に向けた具体的な取組として位置づけられるようになりました。

また、自分たちの行動が環境にどのような効果をもたらすのかを可視化できるようになったことで、社員一人ひとりの意識や行動にも変化が生まれています。現在は、省エネ診断の結果を踏まえながら、グループ一丸となってカーボンニュートラル達成に向けた取組を進めています。

見える化が持続可能な経営を支える

内製アプリやkintoneの活用により、グループ全体の利益・労働時間・生産性などの経営指標をリアルタイムで可視化する仕組みを構築しました。ベンチマークを全社員で共有することで、一人ひとりが現状を把握し、「次に何を改善すべきか」を自ら考え、行動できる環境が整っています。

この「見える化」は、GHG排出量の削減にもつながっています。現状を数値で把握し、目標との差を明確にしたうえで具体的なアクションへ落とし込む。その積み重ねが、組織全体の改善を着実に前進させています。また、数値のリアルタイム共有により、商談においても客観的な根拠に基づく提案や交渉が可能となり、社員の働きがいや自信にもつながっています。

これらは単なる環境への取組ではなく、持続可能な経営基盤を築き、地域社会に貢献し続けるための重要な取組です。IT・DXとGXを一体で推進することが、私たちの持続的な成長を支える基盤になっています。

トップとボトムの融合が組織自走化の鍵

経営指標を経営陣だけが把握するのではなく、現場にもオープンにして「見える化」したことで、社員の主体性が高まっています。

その背景には、自分たちの日々の行動が、グループ共通の目標である「2040年カーボンニュートラル」の実現につながっていることを実感できるようになったことがあります。これまで「節約」と捉えていた取組は、「自分たちの仕事が社会をより良くしている」という実感へと変わり始めました。脱炭素は、特別な設備投資や大きな取組だけで実現するものではありません。日々の小さな積み重ねが大きな成果につながるという考え方が、少しずつ社内に根付き始めています。

こうした変化は、社員の行動にも表れています。「会社が良くなる提案であれば何でも歓迎」という考えのもとで始めた「改善提案コンテスト」には、100件を超えるアイデアが寄せられました。「午後のオフィスにカフェ風のBGMを流す」「地域のごみ拾い活動」「家族を会社に招くイベント」など、社員自らが会社をより良くするための提案を考え、主体的に行動する姿は、組織の変化を象徴する出来事でした。

経営陣が方向性を示し、現場に寄り添いながら社員の挑戦を後押しする。その中で、社員が自ら考え、挑戦し、組織を動かしていく。トップダウンとボトムアップが融合したとき、組織は自ら成長し続ける力を持つ—私たちは、その変化を日々実感しています。

特別ではない。善の積み重ねがSDGs経営

経営には、自由な発想と変化に対応できるしなやかさが必要だと考えています。不確実性の高い時代だからこそ、現状維持ではなく、誰もやったことのないことにも果敢に挑戦し、「ワクワクする未来」を描き続けたい。それが私の経営の根底にある考え方です。

その挑戦を支えるのが【三方善】。「社員と家族」「取引先」「世間」の三方にとって善い会社であること。それが私たちの経営理念です。お客様の暮らしを20年、30年と支え続けるためには、私たち自身が100年先も地域から信頼され、必要とされる会社でなければなりません。お客様はもちろん、社員やその家族からも「安心して働ける善い会社」と思ってもらえることが、経営者として果たすべき責任だと考えています。

だからこそ、会社づくりを私の代で終わらせるつもりはありません。次の社長、その次のリーダーを担う人材が育ち続ける組織をつくるのが、私の使命です。グループ全体で「三方善」の理念を受け継ぎ、自ら考え、行動できる組織づくりを進めています。

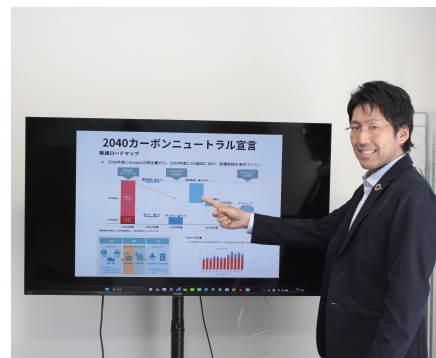
私たちにとってSDGsとは、特別な活動ではありません。選ばれ続ける会社であるために、働き方改革や業務改善、GXへの取組を積み重ねてきた結果、その歩みが自然とSDGs経営につながりました。それこそが、私たちの考えるSDGs経営の本質です。



株式会社クロスティホールディングスとグループ中核企業エコテックの本社社屋。創業から続く経営の意思は脈々と続いていく。



グループ企業は全部で8社。クロスティホールディングスグループは、技術・設備・サービスを通じて、地域と暮らしの安心を未来へつないでいる。



カーボンニュートラル達成は中核企業であるエコテックの全拠点のGHG排出量可視化から始まった。「脱炭素ロードマップ」がその道標となる。



今回お話を伺ったのは代表取締役の林氏。その視線の先には、2040年のカーボンニュートラル達成が見えている。