



社員が創る持続可能な未来への道

～日常の意識改革と行動変容を促進する取り組み～

2024年10月18日

『第13回環境対応事例発表会』

新明和工業株式会社
特装車事業部
品質保証部
藤田剛一

本日のアジェンダ

1. 新明和工業の会社紹介
2. 新明和グループの環境保全活動
3. 特装車事業グループにおけるSDGsの取り組み
4. 活動の振り返りとこれからの課題

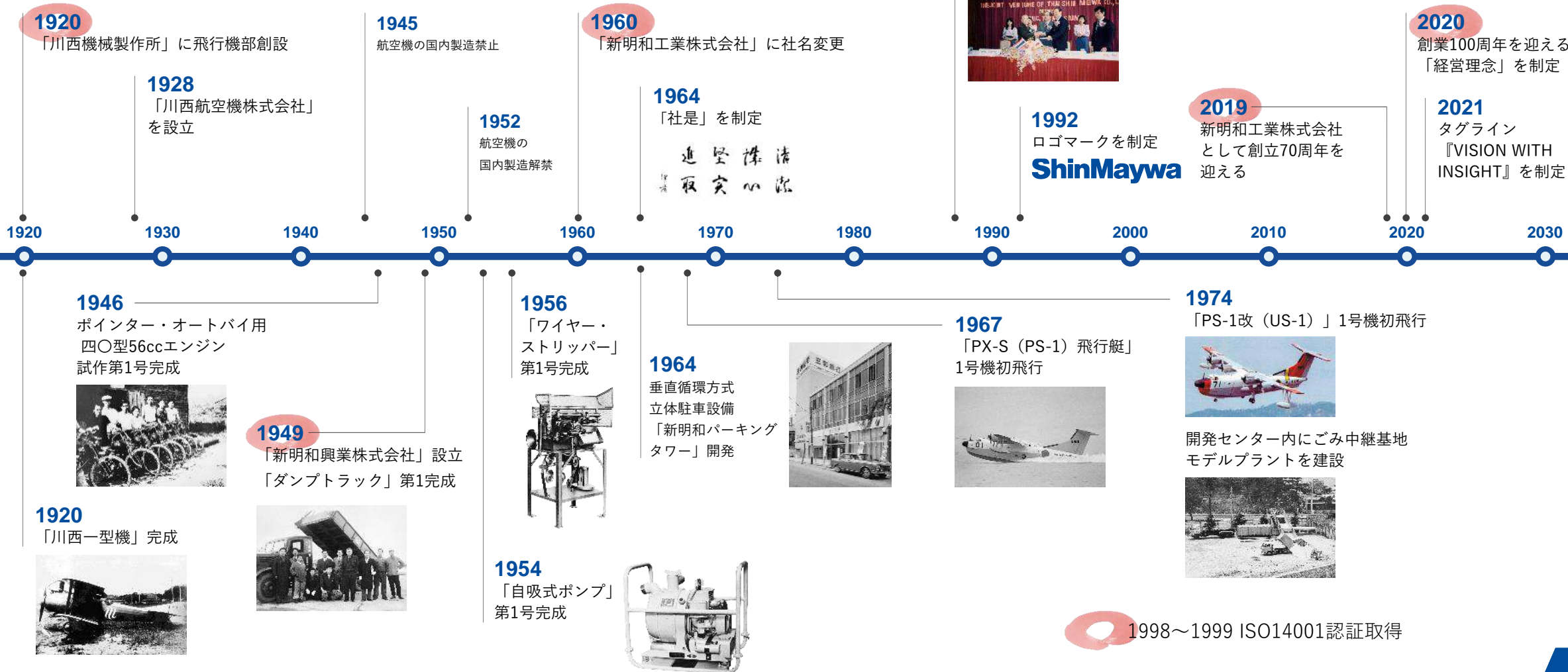
1. 新明和工業の会社紹介

会社概要

商号	新明和工業株式会社
創業	1920年2月1日
設立	1949年11月5日
代表者	取締役社長 五十川 龍之 (いそがわ たつゆき)
本社所在地	〒665-8550 兵庫県宝塚市新明和町1番1号
従業員数	連結 6,453名 単体 3,264名 (2024年3月末現在)
資本金	15,981,967,991円 (2024年3月末現在)

歴史／沿革

1世紀を超える歴史を糧に、
モノづくりへの想いと技術を未来に繋ぐ



新明和グループの事業紹介

安心な社会と快適な暮らしを支え続ける新明和グループ

航空機事業

海へ、空へ。
高い技術力と経験で航空機の
可能性を広げています。



パーキングシステム事業

快適なモビリティ社会を築くために。
都市インフラを支えるソリューションを
提供しています。



特装車事業

ニーズに合わせた多種多様な「働く車」。
作業性と安全性を満たす品質を追求していま
す。



流体事業

生活環境を守り、支えるために。
水環境の循環や水害対策に貢献しています。



産機システム事業

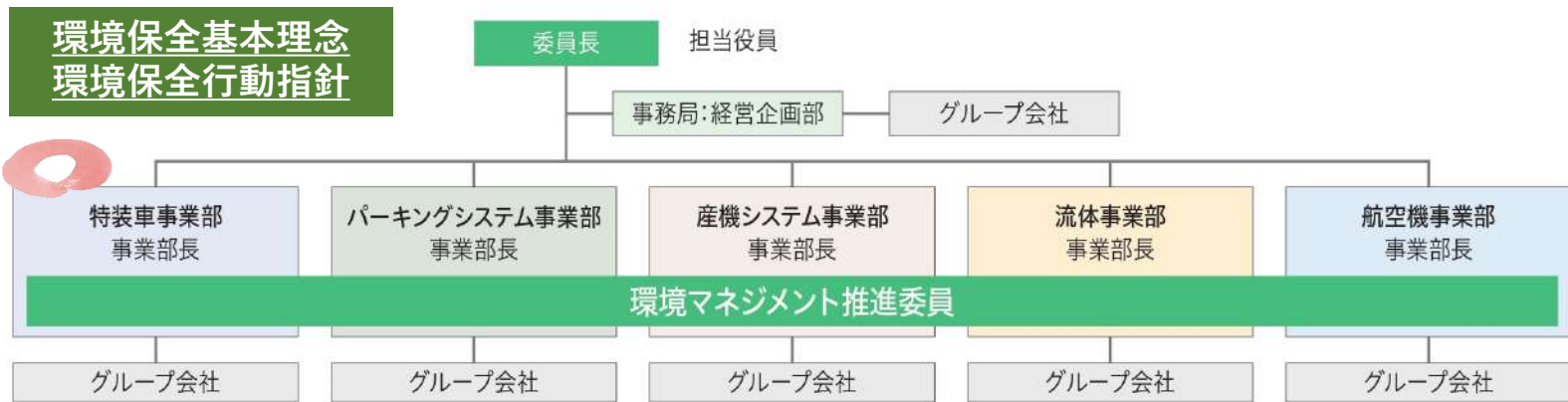
生産性と品質を高めるために。
高い技術力で産業の発展を支えていま
す。



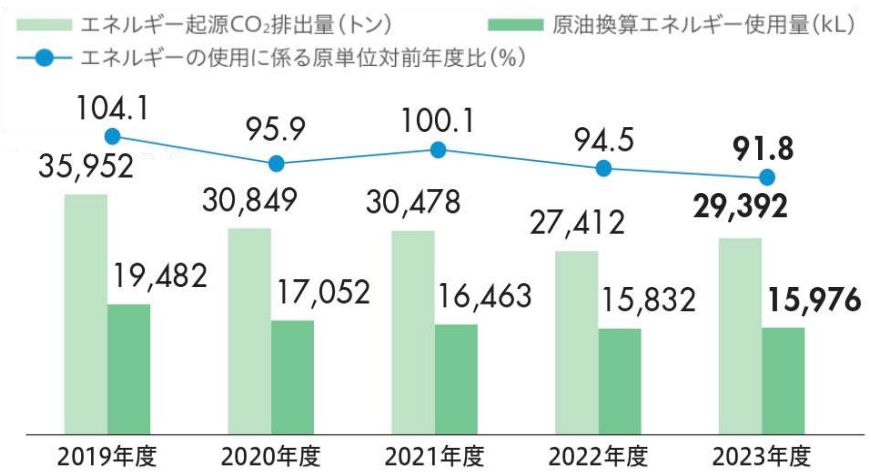
新明和グループは、特装車、パーキングシステム、産機システム、流体、航空機の5つの事業を柱に、170以上の国・地域への製品・サービスの提供を通じて、都市・輸送・環境インフラの高度化に貢献し、社会や暮らしを安全、便利、そしてスムーズに変えていくことを目指しています。

2. 新明和グループの環境保全活動

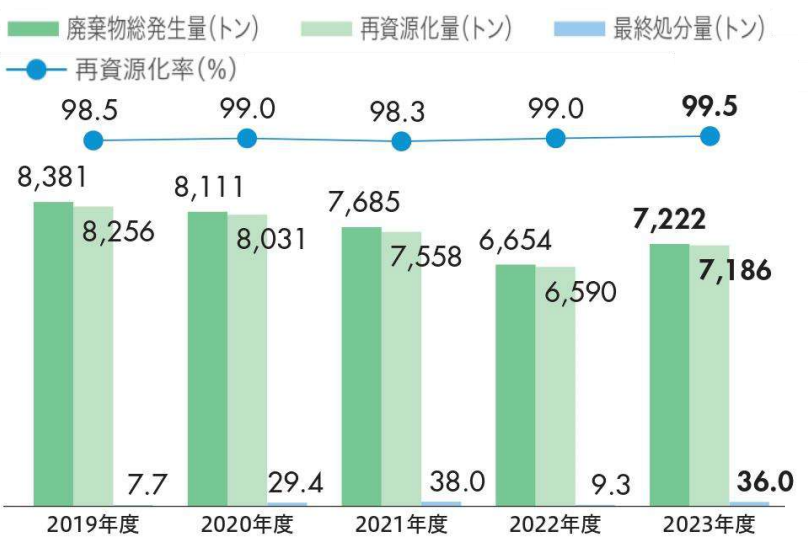
新明和グループの環境マネジメント



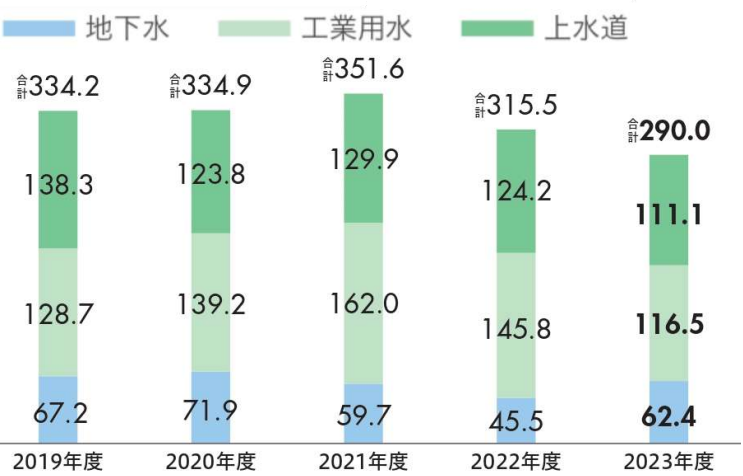
新明和グループ環境マネジメント体制



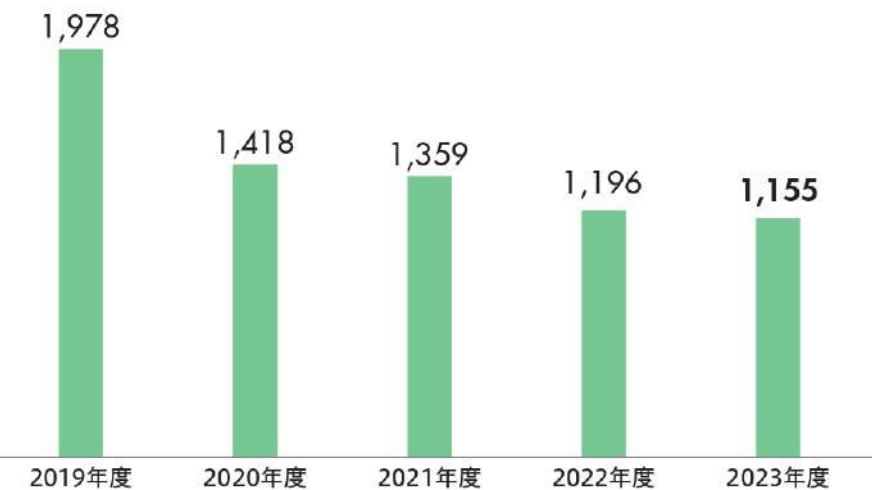
CO2排出量推移



廃棄物発生量推移



水の使用量推移 (単位:千m³)



大気へのNOx排出量 (単位:Nm³)

特装車事業グループにおける環境保全活動の事例

事例1：塗装ブースピット汚泥の脱水による減量化（寒川工場）

改善前（ドラム缶に回収）	改善後：汚泥回収方法変更（23年10月～）	
		
	脱水フレコンバック使用	廃水処理場で脱水後に産廃処分
22年度塗装ブース汚泥排出量 44.4 t/年	23年10月～24年9月塗装ブース汚泥排出量 30.6 t/年（▲13.8t/年）	

事例3：廃棄物の有価物化推進による廃棄量削減（佐野工場）

		③プラスチックパレット ④プラスチック容器
①溶接ワイヤスプール	②シャシキャブ保護フィルム	①～④削減効果 約▲6t/年

事例2：塗装設備の産廃汚泥収集運搬方法変更による廃棄コスト低減（広島工場）

改善前（現状・問題点）	改善後（改善内容）	
		
		
バキューム車による汚泥回収・収集運搬	水切り後の汚泥 （排水ピット汚泥）	汚泥を吸引後 フレコンバックに充填 水切り後の汚泥 （塗装ブース汚泥）
効果① 電着排水ピット清掃費低減 ▲22.0k¥/kg 効果② 塗装ブース清掃費低減 ▲97.1k¥/kg 効果③ 廃棄物排出量年間削減量 ▲4.4t/年		

生産技術部門が推進する設備投資の効果も重要で不可欠ですが、環境マネジメントの目標値達成には現場の草の根活動が欠かせません。

3. 特装車事業グループにおけるSDGsの取り組み

SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標)



- 2030年を期限とした国際的な目標（経済成長、社会的包摂、環境保護）
『誰一人取り残さない、持続可能で豊かで幸せな暮らし』
- 17のゴール（目標）、169のターゲット（具体的目標）、232のインジケータ（指標）
- 目標達成のためには国や企業だけでなく、**個人の行動**が必要不可欠（『**行動の10年**』）

SDGsの達成に向けた個人の行動（期待される個人の役割）

個々の集積

個人が日常生活で持続可能な選択と行動



経済、社会、環境に対する良い変化を創造

消費行動の影響

- ・ **エコ製品の選択**：省エネ製品やフェアトレード製品を選ぶ
- ・ **リサイクル**：家庭でのリサイクルを徹底

個人の消費行動や生活スタイルが環境や社会に大きな影響を与える

教育と意識の伝播

- ・ **家庭での教育**：子どもに持続可能な生活習慣を教える
- ・ **地域活動**：コミュニティでの環境保護活動に参加

個人の役割

『持続可能な未来』のために日常生活における選択と行動を意識的に行うこと

政策や企業への影響

- ・ **市民の声**：持続可能な製品や政策を求める
- ・ **企業の支持**：持続可能な取り組みを行う企業を支持

行動のモデリング

- ・ **ロールモデル**：持続可能な生活を実践し人々に影響を与える
- ・ **SNSで発信**：持続可能な行動の重要性を広める



特装車事業グループのSDGs推進における基本的な考え方

SDGsの活動は難しい特別なものではなく、意識を変えることにより誰でも貢献できるもの



2021年

この考えが
スタート

我々のSDGs推進の基本方針

事業活動と社員の行動を通じてSDGsへの貢献を目指す

↓ そのためには

この理念を実現するために、社員が次の3つに共感することが必要！

- SDGsの17の目標が何を求めているのかをしっかりと理解しよう
- 自分が関わっている製品がSDGsにどのように貢献しているのかを知り、自分の仕事や行動がその一部だと自信を持とう
- 仕事やプライベートでもっとSDGsに貢献したいと思う気持ちを育てよう

↓ 方向性を決定

「社員の参加意識」を高める共感を生む啓発活動を進めよう！

特装車事業グループのSDGs啓発活動の目標： 参加意識の向上

私たちは、
身近なところから環境や社会に優しい選択や行動を心がけます。

- 無駄をなくし、エネルギーを節約できる製品を選びます。
(たとえば、家でもLED電球を使います)
- 公共交通機関や自転車を利用して、地球温暖化を減らします。
(たとえば、通勤や買い物にバスや自転車を使います)
- リサイクルを実践して、資源を大切に使います。
(たとえば、どこでもペットボトルや紙を分けて捨てます)
- 寄付やボランティア活動で、困っている人を助けます。
(たとえば、食料支援に参加したり、困っている人を手助けします)
- 教育を支援する活動に参加します。
(たとえば、地域の子どもたちに伝統芸能を教えるボランティアです)
- 健康的な生活を心がけ、健康に関連する活動にも参加します。
(たとえば、地域のスポーツイベントに参加することです)
- 地域の問題に関心を持ち、積極的に行動します。
(たとえば、清掃活動に参加して地域をきれいにすることです)

一人ひとりの小さな積み重ねが大きな変化を生む

我々の願い

社員がこのように考え、周囲にも行動を促す文化を育む企業を目指そう！

特装車事業グループ内SDGs啓発の取り組み

※G:グループ

推進準備期

- ・SDGs理解 (勉強会実施)
- ・推進計画策定

啓発試行期

- ・情報収集体制
- ・G内報試行
- ・方向性確認

啓発実行期

- ・G内情報収集
- ・G内報発行

啓発実行期

- ・G内情報収集
- ・G内報発行
- ・方向性確認

2021年度

前半：推進事務局がSDGsを学習し理解を深める
国連や国等の動向を纏めた内部勉強会1回実施
後半：グループ内階層別勉強会3回実施
推進方針の検討と次年度以降推進計画の策定

2022年度

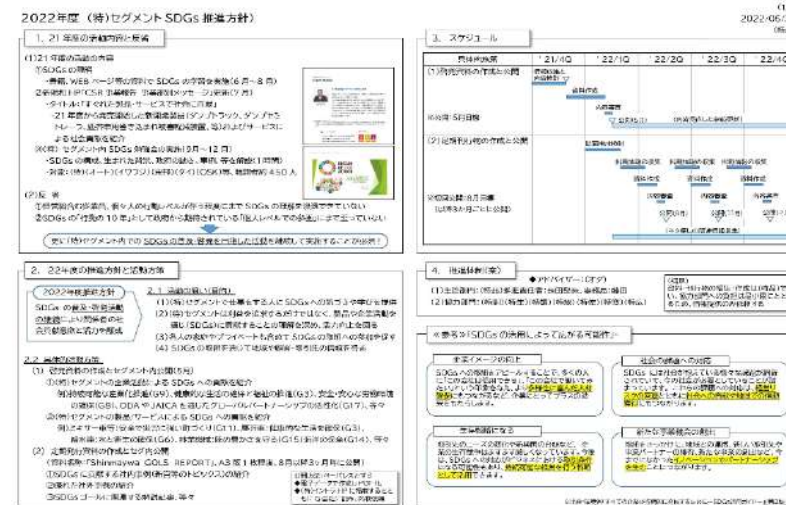
- ・グループ内報「ShinMaywa Goals Report」の初回発行 (SDGsの目標の視点から各製品や社内活動を解説)
- ・以降、グループ内報3回継続発行 (SDGsのトレンドと社内製品や活動等を解説)

2023年度








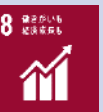














- ・22年度活動に対して行ったヒヤリングの結果、社内トピックに着目した情報をとりあげるよう方針修正
- ・グループ内報4回継続発行 (社内活動事例の紹介と関連SDGsの目標を解説)

2024年度

- ・グループ内報継続発行中 (10月現在で2回)
- ・グループ内アンケート調査実施と方向性確認 (予定)



グループ内報：ShinMaywa Goals Report の発信情報と内容（2022年度）

発行年月(サイズ)	主な内容・狙い	関連するSDGsの目標
2022/5月 (A4版×22枚)	新明和グループの製品や社員の企業活動が SDGsの目標に貢献 していることを各製品や社内活動の例を取りあげて紹介	               
2022/8月 (A3版×1枚)	サーキュラーエコノミー（循環経済） の説明と、グループ2社が行うメンテナンス・アフターサービス事業とサブスク事業などを紹介	  
2022/11月 (A3版×1枚)	ビジネスと人権 に対する世の中の意識の高まりや人権デューデリジェンスの説明と、グループ内の「CSR調達ガイドライン」や「行動規範」などの対応を紹介	
2023/2月 (A3版×1枚)	生物多様性 の大切さや危機の説明と、環境省「MY行動宣言」やエコラベル商品を紹介	 

'23/3月実施 の調査結果

- ・文字が多い（情報量が多く、よりポイントを絞った協調やメリハリが望まれている）
- ・もっと自分の身近に感じられる内容、世の中の動きがわかる情報が求められている



グループ内報：ShinMaywa Goals Report の発信情報と内容（2023年度）

23年度の記事 編集方針

- ・できるだけ情報を削って文字を減らし、図表やイラストを活用する
- ・社員の目線で見える事柄をとりあげて情報発信を行う（当該部門での原稿作成を重視）

発行年月(サイズ)	主な内容・狙い	関連するSDGsの目標
2023/5月 (A3版×1枚)	社有車にFCV（燃料電池自動車）を採用したことを紹介、地球温暖化問題、脱炭素社会と、 家庭でできる脱炭素社会への貢献 を説明	  
2023/8月 (A4版×3枚)	特装車3工場での障がい者・外国籍・女性の活躍を紹介、 D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)と理念「誰一人取り残さない」 を説明	   
2023/11月 (A4版×2枚)	林業機械製造を行うグループ会社が、地域で開催された全国植樹祭への協賛を紹介、 地域貢献と森林資源の循環利用 を説明	     
2024/2月 (A4版×2枚)	グループ会社の部品センター2社集約移転工事を取り上げ、工事中の 近隣への配慮 、施設の 効率化や環境への配慮 などの事例を紹介	   

グループ内報：ShinMaywa Goals Report の発信情報と内容（2024年度）

発行年月(サイズ)	主な内容・狙い	関連するSDGsの目標
2024/5月 (A4版×2枚)	特装車3工場で行ったペーパーレス化の実践例を紹介、 新明和グループのDX推進方針 と関連するSDGsの目標を説明	
2024/8月 (A4版×2枚)	新明和グループの長期経営計画で D&I（ダイバーシティ&インクルージョン） が重要課題であることの紹介と、 男性社員の育児休業取得事例 をもとに「働きやすい職場づくり」を説明	



以降継続中

啓発資料の例 (‘24年8月発行)

背景を説明

- ・長期経営計画でD&Iが重点課題
- ・男性社員の育児休業取得の重要性と効果

具体的な育児休業の給付金など制度の概要を紹介

育児休業を取得した男性社員の談話を紹介

- ・上司や同僚の協力のおかげでスムーズに事前準備完了
- ・周囲のサポートに感謝
- ・奥さんの負担が軽減され絆が深化

男性社員の上司の談話を紹介



Goals

REPORT

（特品）24-006
2024年8月発行（No.10）
新明和工業株式会社
特装車事業部 品質保証部

5

8

10

16

今回は「男性の育児休業取得」を取り上げます。新明和グループの長期経営計画「SG-Vision 2030」では、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を大切に、多様な人が働きやすい職場を目指しています。この取り組みにより、社員が異なる背景を持ちながらも、お互いを尊重し成長できる環境が整います。特に育児休業の取得（注1）は、男性社員が家庭と仕事を両立するための大切なステップです。男性が育児に関わることで家庭内の役割分担が進み、職場環境の改善にもつながります。さらに、これにより社員のやる気を引き出し、生活と仕事の調和に役立つことが期待されます。

今回、寒川工場（特寒）から男性社員が育児休業を取得した事例を紹介していただきます。この事例を通じ、育児休業の効果や周囲のサポートについて考えてみましょう。



（注1）男性が取得できる休暇・休業：
 【特別休暇】配偶者が出産したとき5日（有給）＋育児目的の休暇、子（小学校就学の始期に達するまで）の育児をするとき10日（有給）
 【産後パパ育児】子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得可能です。出生時育児休業給付金支給対象（※1）。
 【育児休業】子どもが原則1歳になるまで取得でき、支給資格を満たすと育児休業給付金（※1）を雇用保険から受け取ることができます。
 （※1）支給額は休業開始時賃金日額の67%×支給日数（休業日数）に加え、休業期間は社会保険料が免除になります。制度の詳細は「仕事と家庭の両立支援制度（育児・介護）」について（新明和イントラネット）をご覧ください。http://10.203.2.19/smhc/workandhome/index.html
 ※グループ会社の人は各社の総務部門に確認してください。

（特寒）品質管理課での育児休業取得事例のご報告

皆さんは、男性の育児休業取得についてどう思いますか？「男性が育児？」「仕事に支障が出るのでは？」と思う人もいるかもしれません。しかし、（特寒）では男性社員の育児休業取得を積極的に推進しています。今回は、実際に育児休業を取得した■■■さんと、その上司である■■■課長にお話を伺いました。

（1）■■■さんの育児休業取得体験

品質管理課の■■■さんは、今回の育児休業取得について「第1子の時（3年前）に約半年取得した際は多少ハードルを感じましたが、今回はだいぶ取得しやすい雰囲気になっていました」と話しています。（特寒）で育児休業を取得しやすい環境が整備されてきたと実感しています。また■■■さんは職場の協力に感謝して「事前に担当業務の分担話し合い、人員を増員して他の方の負担を軽減してくれました」と話しています。このサポートがあったことで、安心して育児に専念できたそうです。

■■■さんの奥様も、「夫には双子のお世話、家事、上の子の遊び相手、メンタルケアまで助けてもらっています。術後の痛みや体調不良が多いため、夫がいなければ目まぐるしい毎日ですぐに倒れてしまうと感じています」と感謝の意を示しています。■■■さんが育児休業を取得したことで、家族全体の負担が軽減され、心強い支えとなっています。

■■■さんからのメッセージも頂きました。「現在、生後3ヶ月ですが日々成長を感じられ、改めて取得して良かったと思っています」と、男性社員にも育児休業を取得することの重要性を強調されていました。



※写真は■■■さんと双子の赤ちゃん
いづれも（特寒）提供

（2）■■■課長の視点

■■■さんの直属上司である■■■課長は、育児休業の相談を受けた時の思いを「奥様の妊娠の報告を受けた時は率直に『おめでとう』という気持ちになりました。育児休業を取得したいとの相談を受け、日頃活躍してくれている■■■さんの穴をどうやって埋めていこうかと悩みましたが、安心して休業に入ってもらうためにすぐに体制を整え

る動きを取りました」と話しています。具体的な準備では、「人員を増員するかどうかの判断が必要でした。課員と相談し、派遣社員の方を1名採用し、また他の課員にも■■■さんの仕事を分担することにしました」と述べています。こうして、■■■さんの仕事の手順書作成と引き継ぎがうまく進みました。

さらに、■■■課長は職場の環境にも変化があったと述べています。「仕事を分担することで多能工化が進められたと思います。課員がこの制度について理解し、協力してくれることに感謝しています」と語り、育児休業を取得することで職場全体の業務改善にも繋がったことも明らかになりました。

※写真は■■■さんの休業中も円滑に業務を進める仲間（特寒）提供

（3）休業中の具体的な生活

■■■さんは、育児休業中の生活についても教えてくださいました。「育児休業期間は2024年4月30日から2025年4月13日（予定）です。出産日は4月17日で、出産前に育児目的休暇を5日間取得し、その後特別休暇を5日間取得しました。双子のため、妻のサポートが必要だったこと、また上の子のケアもあり早めに休みを取得しました。育児においては、夫婦での役割分担が重要です。■■■さんは「赤ちゃん1人に対して大人はもう1人必要だと実感しました。私は家事全般を担当し、妻は上の子との時間と授乳に専念できるようにしています」と述べています。この協力が家庭全体の負担を軽減しています。

（4）終わりに

このように（特寒）では、男性社員が育児休業を積極的に取得できる環境を整えています。育児休業は家庭を支え、職場環境の改善にも役立つことがわかっています。これからも、皆さんが安心して育児休業を取得し、家庭と仕事の両立を目指していけるように制度の普及に努めてまいります。

以上の（特寒）からの報告のように、男性社員が安心して育児休業を取得できるよう、周囲が業務の引継ぎやサポート体制を整えることが重要です。育児休業は、男性社員にとっても、企業にとっても、そして社会にとっても大きなメリットをもたらす制度です。あなたも育児休業を積極的に取り、周囲にも動めてください。さまざまな背景を持つ仲間をみんなで一緒に支え合う職場を作りましょう！

SDGs コラム 特装車セグメントで男性社員の育児休業取得を進めて SDGs に貢献

ここでは男性社員が育児休業を取得することが、どのようなSDGs（持続可能な開発目標）に貢献するのを見てみましょう。

男性社員の育児休業取得とSDGsゴールとの関係

5 ジェンダー平等 SDG 5: 「ジェンダー平等を実現しよう」

男性も育児に積極的に関わることで、家庭内の役割分担が見直され、ジェンダー平等が進みます。その結果、女性が職場で平等な機会を得やすくなり、キャリアを追求しやすくなります。

8 経済成長 SDG 8: 「働きがいも経済成長も」

育児休業が取得しやすい職場は、社員の働きがいを高め、仕事と家庭の両立をサポートします。その結果、社員のやる気と生産性が向上し、経済成長にも寄与します。

10 人や国の不平等をなくそう SDG 10: 「人や国の不平等をなくそう」

家庭内の役割分担を見直すことで、育児に関する偏見が減少し、家庭内の不平等が軽減されます。その結果、社会全体での不平等の解消にも繋がります。

16 平和と公正をすべての人に SDG 16: 「平和と公正をすべての人に」

男性社員が育児休業を取得することで、社会全体の育児に対する意識が向上し、政策や制度の改善が促進されます。その結果、公平で公正な社会の実現に寄与します。



育児休業がんばってね！
みんなで輝きを楽しみにまわっているよ！

男性社員が育児休業を取得することは、育児に参加することで自己成長を図るだけでなく、家庭や職場、さらに社会全体にとっても重要な意義があります。言い換えれば、男性社員の育児休業取得はSDGsの達成にも大きく貢献します。育児休業制度を積極的に活用し、持続可能な未来を共に築いていきましょう。

- ・メンバーの理解と積極的な協力に感謝する
- ・休業中の引継ぎ対応で、属人的だった業務の手順書が整備できた

男性社員の育児休業取得の普及をアピール

男性社員が育児休業を取得することの意義をSDGsの目標を示して解説

- ・個人、家庭、職場、社会全体に与える意義と目標への貢献について解説

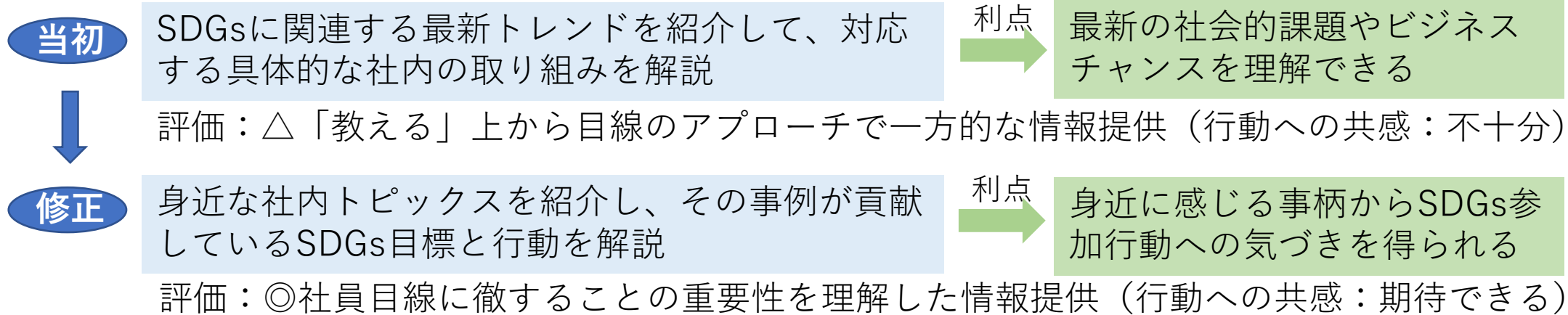
© 2024 ShinMaywa Industries, Ltd.

18/21

4. 活動の振り返りとこれからの課題

特装車事業グループのSDGs啓発活動の振り返り

■啓発資料：編集方針の問題点



修正後の評価は仮説にすぎない、今後検証が必要「共感した？、意識向上した？、行動した？」

■その他の認識している問題点

- ・ 資料をイントラネットやメールで配信してきたが、すべての社員に届いていない
- ・ 社員の行動が変わってきているのかという調査が不十分

■活動の評価

- ・ 人権の尊重やD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）などについて社員の意識が向上している

特装車事業グループのSDGs推進における今後の課題

- **社員ニーズの把握**：定期的な調査と分析を実施
- **意識変化のモニタリング**：定期的にモニタリングし、成果を分析する方法を検討
- **情報提供方法の改善**：情報端末を持たない社員にも情報が確実に届く方法を検討
- **協力企業との連携**：場内外の協力企業と共に推進するSDGs啓発活動へステップアップ

今後も、社員のSDGs参加意識を高めるため、啓発活動を深化させ、多角的に推進してまいります！

ご清聴ありがとうございました！