

# 省エネ・脱炭素経営支援にあたっての勘所



『ヒト』の視点では、支援先企業の以下情報の把握と共に、これらを踏まえた提案・支援を行い、企業が自走できる状態を目指すことが重要です。



支援の勘所	支援にあたってのポイント
①内部体制の構築	支援企業の状況を踏まえ、効果的に省エネ・脱炭素を推進するための体制構築の必要性を提案します。
②担当者を孤立させない	組織内で特定の個人・部署に任せきりになる傾向があります(例:総務部や製造部)。省エネを契機に脱炭素につなげるには、経営層も含めた関与・取組が不可欠なことを提示します。
③現場と経営層の温度差	経営層の考えと現場側の実情には温度差があるケースも多くみられます。現場に納得感をもって取組を進めてもらうには、「なぜ必要なのか」という腹落ちが現場サイドにもできているか、支援者として確認が必要です。
④モチベーションの維持・向上	③の腹落ちできていないと「やらされた感」が強まり、取組が停滞することも多いです。取組を評価制度と連動させる、成果を社内外に広報するなど、体制(ハード)に留まらず、運営(ソフト)面の必要性も提案しましょう。

## 勘所を踏まえた推進・支援のポイント

### 01.内部体制の構築

- 省エネ・脱炭素の取組は、全社横断的な活動としなければ、既存の取組の延長線上に留まる傾向が多く見られます(「省エネ・脱炭素は〇〇部の業務」という認識)。
- 社内で省エネ等推進役を担う部署(製造部等)に留まらず、外圧(※)に対応する部署(営業部)、経営戦略を考える部署(総務部)等の連携が必要となる場合もあります。支援先企業の状況を踏まえ、プロジェクト化の提案など体制面での不足がないか、支援先企業に気づきを与えることが必要です。

推進に必要と考えられるメンバー	期待される役割
推進の牽引役となるリーダー	全体の意見を取りまとめながら意思決定の方向性を提示
生産管理・工程管理・QC部門のメンバー	生産現場でのエネルギー使用量情報などを基に、対策の重要性と喫緊性、経済的合理性を検討するとともに、実際の活動を実施・推進
渉外活動(営業や工業会等の業界団体とのやり取り)を行うメンバー	取引先ニーズや業界方針に関する適切な把握と社内での言語化、進捗状況の相手先へのコミュニケーション
役員あるいは部門長クラスのメンバー	企業としてのビジョン策定とその伝達、取組の全社化に向けた経営層と現場間のコミュニケーション

※取引先や業界団体から寄せられる脱炭素やカーボンニュートラルへの協力を求める要請事項のこと。

内部体制の構築(ハード)と並行して、以下のような運営面(ソフト)の懸念が生じていないか、目を向けてもらうことが支援者の『勘所』となります。

### 02.担当者を孤立させない

- 脱炭素の取組を既存業務の延長として位置付けてしまい、特定部署の担当者のみで検討・推進してしまいがちです。(例:施設管理部門の一員あるいは責任者が全権を担うなど)
- 様々な部署の立場のメンバーが集まるチーム等を形成(プロジェクト化)することが効果的と考えられます。あるいは既存のISO委員会や省エネ会議等をベースにメンバー構成することも企業側の負担を減らすことに繋がります。
- 全社的に取り組まなければ取組が属人化してしまうことも課題となります。省エネ・脱炭素の取組が特定のメンバー・部門に偏らず、全社的な取組として理解され、企業が自走できる状態を形成できているか、支援者として客観的な視点から確認することが重要です。

### 03.現場と経営層の温度差

- 外圧は経営層はじめ、特定部署の従業員しか知りえない情報もあります。そのため、現場と経営層の両サイドを含めたチーム編成が重要です。
- 経営層が感じている危機感と現場が捉えている実情にギャップがあり、相互に共有されていないことも多く、チーム編成の時点で双方が関与できているかも勘所となります。支援者として相談を受けた際「どういった経緯で体制が組み立てられたか」も含めて確認していきましょう。

### 04.モチベーションの維持・向上

- 省エネはエネルギー使用量や効率性の視点で定量的に評価しやすい活動ですが、脱炭素は評価軸は設定されていないことも多く、従業員がモチベーションを維持しにくい、といった課題があります。
- そのため脱炭素も、省エネと同じように見える化・定量化し評価軸を設定することが重要です(例:エネルギー使用量とCO<sub>2</sub>排出量をあわせて評価するなど)。
- また、定期的に社内での掲示や進捗報告・共有を通じ、常に活動状況が可視化された状態にするなど、運用面の工夫も必要となります。
- これらの成果を評価制度等にも取り込み、組織のモチベーション維持・向上へつなげていくことが継続的な取組に繋がります。



<企業支援者の声>

支援先企業の多くが活動を全社的に継続させることに悩まれていると感じています。そのためにも様々な部署を巻き込んだ体制構築と、人事評価にも反映させるなどしてモチベーションを喚起する取組が必要だと感じています。

株式会社GIN 代表取締役 中谷 豪太 氏