



エスジー 有限会社

『しがぎん』サステナブル評価融資

発行日：2025年4月1日

発行者：株式会社しがぎん経済文化センター
産業・市場調査部

本文書は、エスジー有限会社（以下、「エスジー」または「同社」という）が滋賀銀行から『しがぎん』サステナブル評価融資（以下、「本ローン」という）を受けるにあたり、株式会社しがぎん経済文化センター（KEIBUN）が発行するものである。なお、『しがぎん』サステナブル評価融資とは、お客さまのサステナビリティ経営と有意義な目標設定に対し、外部機関による評価やモニタリングを通じた伴走支援により、企業価値の向上を後押しする融資である。

1. 会社概要

社名	エスジー有限会社
所在地	滋賀県愛知郡愛荘町山川原 521
設立	2009年9月
事業内容	石油製品販売事業、土木工事（解体工事・砂利採取事業）、ウォーターサーバー販売事業、機械メンテナンス事業
従業員数	40人（2025年2月末時点）

（1）事業概要

エスジーは滋賀県愛荘町に本社を置く燃料配達を専門とする石油製品販売業者である。主に軽油や灯油、重油などの燃料を仕入れ、滋賀県、三重県一円の建設現場を中心に配送販売している。一見配送という観点では運送業と共通点があるが、燃料ローリー車は「移動タンク貯槽所」という危険物施設であり、消防法によって「危険物取扱者」が乗務して配送する必要があることや、他の荷物との積み合わせができないという規制がある点では、一般の運送業とは一線を画す業態となっている。また、滋賀県内の家屋を中心に大型物件までを手掛ける解体工事や、農地の一時転用許可を受け砂利を採取し、採取完了後に農地に適した土を用いて埋め戻しを行う「砂利採取・圃場整備」といった土木工事も請け負っている。その他にも、現場作業員の健康面に配慮し、建設現場における給水機能を整備するため、滋賀県東近江市にある他社とタイアップして宅配ウォーターサーバー「water * net」の販売業務を行っている。さらに2024年4月から既存取引先の重機のオイル交換や作動油¹の交換、メンテナンス・修理を行う機械メンテナンス事業を開始した。同社は整備士資格を保有して

¹ 建機や重機で使用されている油圧装置の中で動力伝達媒体として使用されている液体。

いる社員が現在3名いるため、2025年4月頃には特定自主検査²を行うことができる登録検査業者となる予定である。

同社の沿革は現代表者である杉本悟洋氏が2003年6月に「MSディーゼル」の屋号で配達専門の石油製品販売事業者として創業したことに始まる。2009年9月に有限会社M・Sディーゼルを設立し、2011年10月に現社名となる。2013年に建設業許可を取得し解体工事に対応するようになる。また、この頃ウォーターサーバーの販売を開始し、この事業も10年以上の実績となっている。その後、商圏の広がりに対応すべく、2017年6月に三重県に鈴鹿営業所を開設、同年7月には砂利採取事業を開始した。創業以来、積極的にローリー車を中心に増車を進め、事業規模の拡大を図るとともに、数多くの建設現場の燃料供給に貢献してきた。

同社の長は「安全第一と現場の工程第一」をモットーにした事業活動である。先述の通り、燃料自体が危険物として取り扱われるものであり、少しのミスが重大な事故につながる可能性があるため、徹底した安全意識を持つことが重要となっている。同社では損害保険会社から講師を招いた交通安全に関する講習の開催や「ヒヤリハット事例」の共有、給油活動における実地試験を行うことで安全に対する意識向上に努めている。また、解体工事や砂利採取事業においても、労災防止の観点から建設業に関連する研修・勉強会への参加や安全大会の実施、工事に関わる担当と協力業者との会議による危険作業の把握とその対策の共有化など数多くの取り組みを行っている。現場の工程第一の観点からは、燃料管理システム（自社で取引先の現場情報を入力したもの）を常にアップデートし効率的な配送ルートを決めている。さらに、随時注文方式ではなく、定期配達便とすることで、顧客に燃料切れが起こるリスクを最小化し、円滑な現場作業の実現に寄与している。2022年8月には伊勢市のオリエント商事(株)を、2023年10月には津市のI-enerfy(有)を子会社化することで三重県一円を網羅し、さらなる事業拡大と配送効率化を実現した。

これらの長を活かした安全と効率を両立した事業活動は、従業員、地域社会の安全や取引先の現場作業の安定化に寄与するものとして高く評価され顧客数の拡大につながっている。また、商圏内の顧客数拡大により定期配達の効率化も実現している。今後も数多くのステークホルダーへ安心を届けられる会社として成長していきたいとしている。

² 車両系荷役運搬機械、車両系建設機械及び高所作業所については、労働安全衛生法により1年に1回必ず行わなければならない有資格者による自主検査のことをいう。

■ 本社事務所とローリー車



■ 愛知川油槽所



■ 鈴鹿営業所



■ 建設機械への給油の様子



■ 砂利採取事業の様子



■ ウォーターサーバー [water*net]



〔出所：すべて同社提供資料〕

(2) 企業理念

同社が掲げる下記の企業理念には「お客さまに対して尊敬の気持ちを持ち、まごころを込めて対応することこそが商売の糧を与えてくれる」という企業として大切にすべき価値観と、「日々の業務に働きがいを感じてもらい精神的なゆとりを持てるようにすることで従業員とその家族の生活基盤を確立することが重要である」という代表者である杉本氏の考えに基づき制定された。社是は企業理念を体現するために必要な心構えを表している。また、理念の通り、まごころを込めた業務の実践とその先にあるやりがいや達成感が感じられるように、5つの使命を掲げており、これが全従業員の行動基盤となっている。

今後もこれら理念、社是、使命の実践を通じて、顧客だけではなく従業員、協力企業といった多くのステークホルダーへまごころを届けるべく成長していきたいとしている。

■ エスジーの理念体系

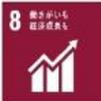
企業理念
All For Customers！！ ～まごころをお客様に～
社是
誠実で真摯、素直で寛容
使命
<ul style="list-style-type: none">● グループ全社員の笑顔を追いつけるためにライフワークバランスを重視し考動します。● 「買っていただいている」「買わせていただいている」という感謝の気持ちを持って考動します。● 常にお客様のニーズと持続可能な地球環境の保全に誠実に考動します。● お客様と地域の皆様に愛される企業になるためにまごころ持って真摯に考動します。● 素直な気持ちと寛容な心で多種多様な意見に耳を傾け考動します。

〔出所：ヒアリングにより KEIBUN 作成〕

2.ESJのサステナビリティ

同社は、事業活動の特徴や企業理念を持続的に実践していくためには利益の追求だけではなく、自社を取り巻く諸課題の解決に向けて取り組みを進め、持続可能な社会の実現に貢献することが求められると捉え、下記 SDGs 宣言を策定し、様々な取り組みを進めている。以下その具体的な内容について言及していく。

■ SDGs 宣言

水と燃料の安定供給	<p>建設現場を中心に燃料と水（ウォーターネット）を安定供給することで、燃料切れ防止と熱中症予防に貢献していきます。</p> <p>【今後の取り組みとKPI】 ウォーターネットの販売量を今後5年間で1.5倍に増加させる。</p>	
災害復旧への貢献	<p>夜間も社有ローリー車の燃料を満タンにしておき、災害発生時に燃料を即座に供給できる体制を整えています。今後も万一の災害発生に備えた体制強化に取り組むことで、地域社会に貢献していきます。</p> <p>【今後の取り組みとKPI】 2024年9月までに事業継続力強化計画の認定を取得する。 2026年9月までに非常用電源設備を設置する。</p>	 
働きがいのある職場づくりとダイバーシティ	<p>全社員と家族の物質的、精神的な幸福を追求します。社員が適正に評価される働きがいのある職場にし、ダイバーシティを推進します。</p> <p>【今後の取り組みとKPI】 従業員アンケートを活用し、従業員の幸せ度を向上させる。 今後5年間で障がい者雇用を開始する。</p>	 
積極的な地元雇用と労働環境の整備	<p>事業拡大に伴い地元人材中心に雇用を積極的に増やしています。現在年間休暇日数を120日まで拡大しており、今後も労働環境を整備し、積極的な採用を続けていきます。</p> <p>【具体的な取り組みとKPI】 今後5年間で従業員を10名増やす。 人事制度の見直しと残業時間の削減に取り組む。</p>	
環境負荷低減への取り組み	<p>積極的にクリーンディーゼル車を導入しています。また配送に関する燃料効率を向上させることで、環境負荷の低減に努めています。</p> <p>【今後の取り組みとKPI】 ローリー車のクリーンディーゼル比率を2027年9月までに90%以上にする。 ローリー車の原単位当たり燃料使用量を5年間で10%削減する。</p>	 

〔出所：同社ウェブサイト〕

① 水と燃料の安定供給

同社の主たる事業は、建設現場を中心とした建機、重機の燃料配送販売であり、建設現場での燃料切れによる工事の遅れを防止する。先述の通り、同社の営業エリアは滋賀県、三重県の一円の建設現場が中心となっており、数多くの配送先を有するため、独自の燃料配送システムによる現場状況のアップデートを行い常に最適な配送ルートを計画した定期配達便を取り入れている。また、同社が保有するローリー車は 47 台を数え、エリア間での分担や柔軟な連携が可能となっている。

さらに同社は、燃料のみならずウォーターサーバー「water * net」の販売を通じて現場作業員の飲料水の供給を行う。建設現場は屋外作業が中心となっており、熱中症のリスクや水分不足による体調不良から危機管理能力が低下し労災事故につながるリスクなどが存在する。ウォーターサーバーの設置によりいつでも水分補給が可能な体制を整備し、現場作業員の健康を確保することが可能になるのである。また、「water * net」はボトルを回収後洗浄して繰り返し使用するリターナルボトルを採用しており、ペットボトルの廃棄量削減にもつながっている。

② 災害復旧への貢献

同社の取り扱う重油や軽油などは災害時に利用される建機や重機、非常用電源装置の燃料であり、災害からの復旧面で燃料供給が果たす役割は大きい。そのため、自社の事業継続と合わせ地域の緊急事態発生時の対応を強化するべく「事業継続力強化計画」を策定し、2023 年 7 月に認定を取得した。具体的には緊急事態発生時の対応手順書や緊急連絡網の作成などの社内体制を整備しているほか、燃料配送事業においては夜間もローリー車に満タンの燃料を確保していることで、いつでも燃料供給が可能な体制となっている。今後は水の保管倉庫の保有や非常用電源設備の設置などを検討中であり、災害が起こってもいち早い地域社会の復旧に貢献できる企業でありたいとしている。

③ 働きがいのある職場づくりとダイバーシティ

同テーマの実現に向けて同社は企業理念に込められた「従業員が日々の業務に働きがいを感じてもらい精神的なゆとりを持てるようにすることで従業員とその家族の生活基盤を確立することが重要である」という想いを踏まえ、従業員の物心両面での幸福を追求していく。働きがいのある職場づくりにおいては、従業員アンケートを実施し、会社に対する意見や個人の幸福度などを可視化している。この取り組みを通じて自社に潜在する組織の課題の早期発見とその解決策を検討し、経営と現場のギャップを埋めることで、誰一人取り残さない風通しの良い職場環境の構築に努めている。

ダイバーシティにおいては障がい者雇用の促進と女性活躍を積極的に推進する。代表者の杉本氏は障がい者を「雇用する」ことを目的としているわけではなく、他の従業員と何ら変わらない対等な待遇で業務に取り組んでもらえるようにしたいと考えている。各人が持つ一つひとつの個性や能力を最大限活かせる業務振り分けや人員配置を行い、様々な人が安心して働ける職場づくりを目指していく。また、同社は管理職に女性を登用するなど、今後も男女問わず各人の適性に応じた採用、配属を行っていく方針である。

④ 積極的な地元雇用と労働環境の整備

代表者の杉本氏は「一生懸命仕事に勤しんでくれる人財はかけがえのないものであり、社員一人ひとりが手と手をあわせ知識を胆識に変えることで、想像もしなかった大きな力が生まれ、よりよい仕事でお客さまに奉仕できる」との考えより「会社は人財がすべてである」と捉えている。今後、事業拡大に伴い人員増加を図っていく中で、地元人材を中心とした採用活動を行い、地域の雇用を守るとともに自社の成長につなげていく方針である。そのうえで、意欲的にキャリアアップを目指していきたいのか、ワークライフバランスを重視した働き方をしていきたいのかといった従業員の価値観に応じた働き方を可能とし、正しく評価が受けられるような人事制度を整備している。具体的には、等級制度、評価制度、報酬制度を明確化し、従業員自身が自分の働きに対してどのようなインセンティブが享受できるかを正しく把握できるようになっている。そうすることで、従業員間のギャップを埋め、互いの価値観を尊重しあえるような企業風土を構築している。

⑤ 環境負荷低減への取り組み

同社は2023年2月にISO9001、ISO14001、ISO45001 認証を取得しており、各認証間の整合性を高め、規定や手順などを統一化した「統合マネジメントシステム」を運用している。「品質、環境、労働安全」はそれぞれ相関するものが多いため、一つにまとめて管理することで重複を防ぎ効率的な運用が可能となっている。また、環境に関する主な取り組みとして1人当たりの営業車燃料の削減を進めている。同社は営業エリアの関係から長距離運転が多くなっており、運転手一人ひとりのエコドライブが同社の環境負荷低減に直結していると考えている。そのため、毎月アイドリングストップやスピード調整などエコドライブ実施状況を確認している。場合によっては指導やアドバイスを行い、各従業員の環境に対する意識改革に向けて取り組みを進めていく。

その他にも本社事務所の照明LED化やエアコン温度の設定、PCモニターや使用しない電気の消灯など電気使用量の削減に向けた取り組みやクリーンディーゼル車の導入を進めるなど、全社をあげて環境負荷低減に努めている。

3.サステナビリティ目標の設定

(1) サステナビリティ目標

テ - マ	環境負荷低減に向けた取り組みと社員の幸福実現を通じた持続可能な経営の実践																																																																																																												
貢 献 する S D G s	    																																																																																																												
K P I	<p>KPI①：燃料配送車（ローリー車）の原単位当たりの燃料使用量</p> <p>KPI②：従業員アンケートの点数</p> <p>KPI③：労災事故の件数</p>																																																																																																												
目 標	<p><KPI①></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2023年度</th> <th>24年度</th> <th>25年度</th> <th>26年度</th> <th>27年度</th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> <th>30年度</th> <th>31年度</th> <th>32年度</th> <th>33年度</th> <th>34年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実績</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>10.41</td> <td>10.26</td> <td>10.04</td> <td>9.82</td> <td>9.60</td> <td>9.38</td> <td>9.16</td> <td>9.16</td> <td>9.16</td> <td>9.16</td> <td>9.16</td> <td>9.16</td> </tr> </tbody> </table> <p><KPI②></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2023年度</th> <th>24年度</th> <th>25年度</th> <th>26年度</th> <th>27年度</th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> <th>30年度</th> <th>31年度</th> <th>32年度</th> <th>33年度</th> <th>34年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実績</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>対策実施</td> <td>対策実施</td> <td>前回比向上</td> <td>対策実施</td> <td>対策実施</td> <td>前回比向上</td> <td>対策実施</td> <td>対策実施</td> <td>前回比向上</td> <td>対策実施</td> <td>対策実施</td> <td>前回比向上</td> </tr> </tbody> </table> <p><KPI③></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2023年度</th> <th>24年度</th> <th>25年度</th> <th>26年度</th> <th>27年度</th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> <th>30年度</th> <th>31年度</th> <th>32年度</th> <th>33年度</th> <th>34年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実績</td> <td>目標</td> </tr> <tr> <td>0件</td> </tr> </tbody> </table>	2023年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	実績	目標	10.41	10.26	10.04	9.82	9.60	9.38	9.16	9.16	9.16	9.16	9.16	9.16	2023年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	実績	目標	対策実施	対策実施	前回比向上	2023年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	実績	目標	0件																																																		
2023年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度																																																																																																		
実績	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標																																																																																																		
10.41	10.26	10.04	9.82	9.60	9.38	9.16	9.16	9.16	9.16	9.16	9.16																																																																																																		
2023年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度																																																																																																		
実績	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標																																																																																																		
対策実施	対策実施	前回比向上	対策実施	対策実施	前回比向上	対策実施	対策実施	前回比向上	対策実施	対策実施	前回比向上																																																																																																		
2023年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度																																																																																																		
実績	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標	目標																																																																																																		
0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件																																																																																																		
内 容	<p>● KPI①</p> <p>【計算方法】「ローリー車による配送時の燃料使用量（ℓ）」÷「燃料販売量（kl）」 （エスジーとオリेंट商事、I-enerfyの合算数値とする）</p> <p>【基準数値】2021年度＝「10.91」から2029年度まで年2%直線的に削減し、以降はその水準を維持する。（小数点第3位以下を四捨五入）</p> <p>● KPI②</p> <p>【基準数値】2022年度実施＝「57.5点」</p> <p>3年ごとにアンケートを実施し、各回前回点数を上回ることを目標とする。</p> <p>※期間</p> <p>事業年度（10月1日～9月30日）を基準とする</p> <p>例）2023年度（2023年10月1日～2024年9月30日）</p>																																																																																																												

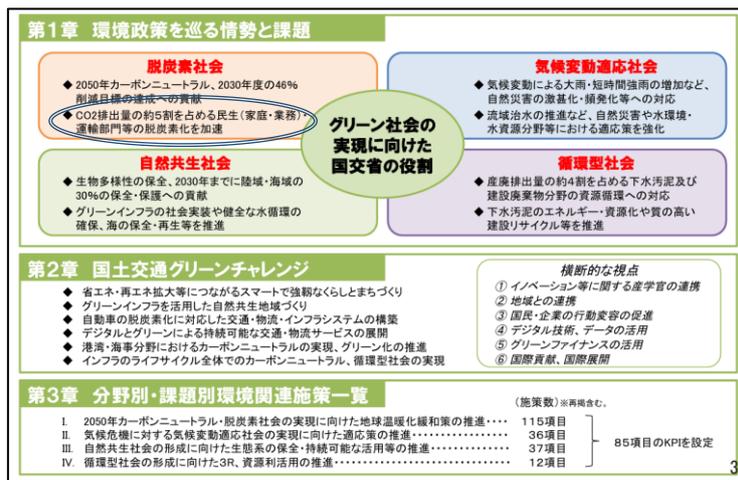
(2) サステナビリティ目標の有意義性

エスジーは本ローンの組成にあたり、「脱炭素と社員の安心感を通じた住み続けられるまちづくりへの貢献」をテーマに各 KPI を設定し、目標値を掲げた。以下にて、その取り組みの有意義性について見ていく。

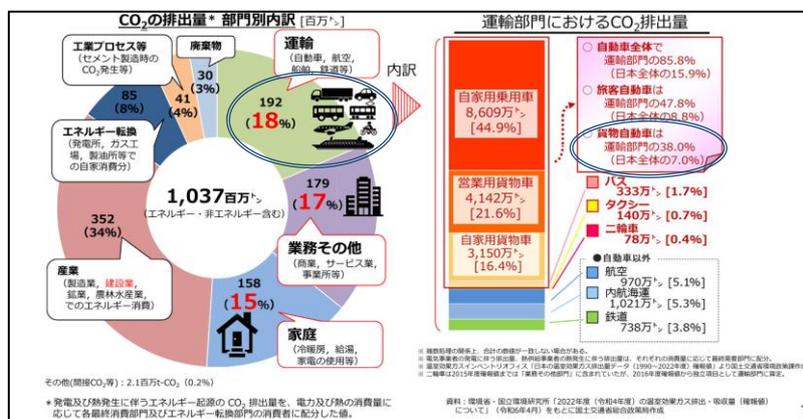
【KPI①：燃料配送車（ローリー車）の原単位当たりの燃料使用量】

2021 年 10 月に「地球温暖化対策計画」が閣議決定された。同計画の中では、運輸部門におけるエネルギー起源 CO₂を 2013 年度比 2030 年度に 35%削減する目標が示され脱炭素物流の推進が促されている。また国土交通省は、国内外の環境政策を巡る情勢を踏まえ 2021 年 12 月に「国土交通省環境行動計画」を改定している。同省ではこの計画において国内の CO₂排出の約 5 割を占める民生（家庭・業務）、運輸部門等における脱炭素化に重点的に取り組む必要があるとしている。同省の資料によれば 2022 年度の我が国の CO₂総排出量に占める運輸部門の割合は産業部門に次ぐ 18%となっている。その中で運輸部門全体に占める「貨物自動車」の割合は 38.0%で、日本全体では 7.0%を占めており、同部門の CO₂排出量削減は我が国の脱炭素に向けた重要課題の 1 つであると言える。

■ 国土交通省 環境行動計画の概要



■ 2022 年度 CO₂排出量の部門別内訳



〔出所：ともに国土交通省「グリーン社会の実現に向けた国土交通省の取組概要」〕

エスジーでは輸送効率化やエコドライブの推進により脱炭素社会の実現に貢献していく。ローリー車により滋賀県や三重県の建設現場等へ燃料を配送しているが、顧客の現場状況を常にアップデートし管理を行い、給油拠点から最適な配送ルートを選定し、定期便（定期巡回給油）により効率的な配送を図っている。また、エコドライブを心掛け、アイドリングストップや急発進・急停止の防止、タイヤの空気圧などの整備点検などを社内ですべて徹底し脱炭素に向けた取り組みをさらに強化していく。

【KPI②：従業員アンケートの点数】

エンゲージメントの向上は、企業規模にかかわらず重要な取り組みであり、働き方の多様化や労働力人口の減少が進む中、従業員一人ひとりの「エンゲージメント」が高く、働きがいのある職場をつくるのが企業の成長に欠かせない要素であると言える。「エンゲージメント」には代表的なものとして「ワークエンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」の2種類がある。ワークエンゲージメントは、仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指し、個人と仕事との関係に着目している。一方で、従業員エンゲージメントは企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織との関係に着目している。エンゲージメント向上によって主に「組織に対する従業員からの信頼が高まる」「従業員の能力が最大限に発揮される」「従業員が健康に生き活きと働き続けられる」などの効果が期待でき、従業員の定着や、生産性の向上などに効果がある。

■ ワークエンゲージメント



■ 従業員エンゲージメント



■ エンゲージメント向上のイメージ図



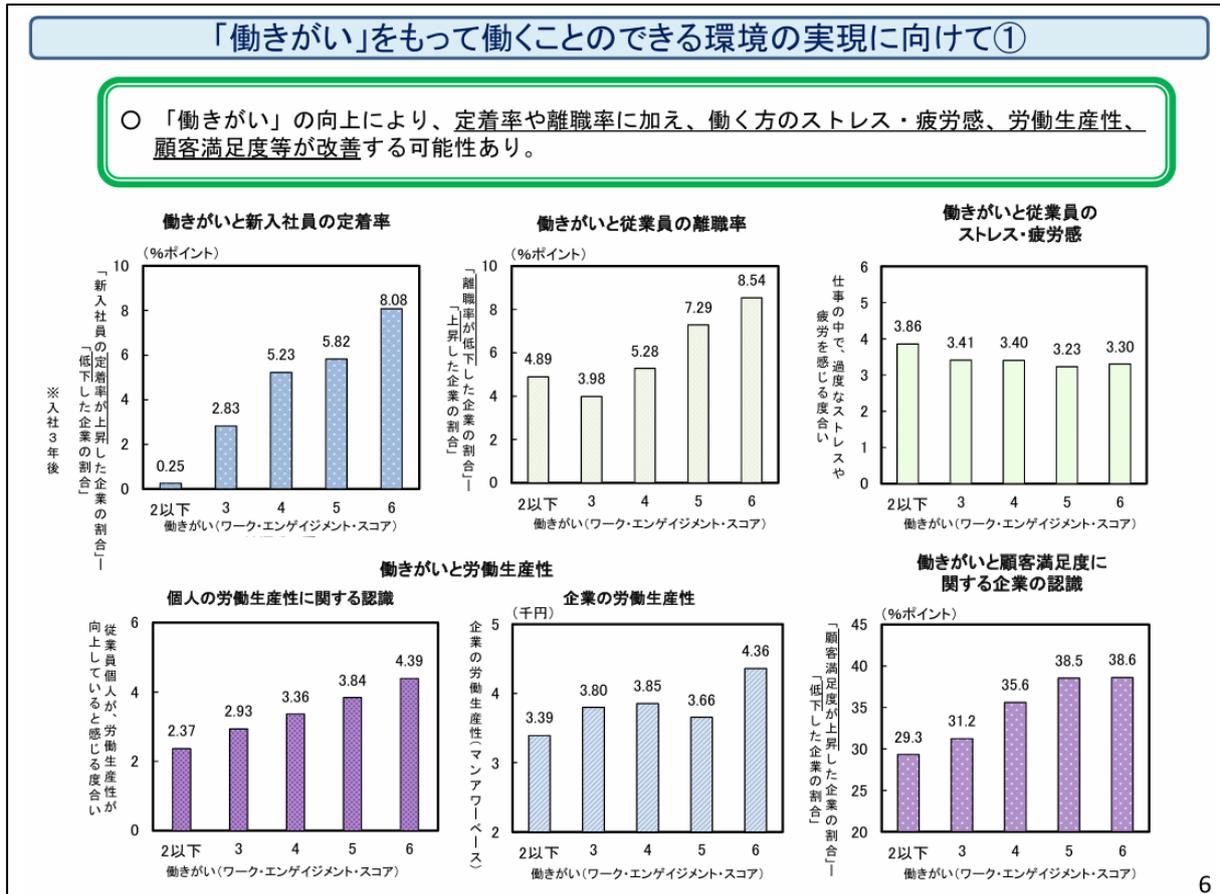
〔出所：厚生労働省ウェブサイト〕

厚生労働省から出された「令和元年版 労働経済の分析」ではスコア化したワークエンゲージメントの状況を考察し、「働きがい」の状況を示している。その調査結果では「働きがい」の向上により、定着率や離職率に加え、労働者のストレス・疲労感、労働生産性、顧客満足度等が改善する可能性が示唆されている。

エスジーでは3年に1度、従業員アンケートを実施している。これは、会社と従業員の目標や価値観のベクトルを合わせることを目的とし、働きがいやモチベーション、労務環境、職場環境など各従業員の会社に対する思いなどを可視化している。アンケートの結果は「コミュニティ・コミュニケーション」「チームパフォーマンス」「カラダ」「マインド（幸福度）」「マネジメント」の5つに分類し点数化され、社内での改善に活かしている。同社では社長を始め上席者がドライバーとの会話を積極的に行い日常業務での不安や不満がないかなどを共有したり、半期に

1 回ほど食事会を開催し、仕事以外で見せる一面を知る機会を作ったりと、働きがいやモチベーションの向上、社内コミュニケーションの円滑化、人事労務面の改善すべてにつながる取り組みを進め、従業員の働きがいを高め、物心共に豊かになることを目指し、ひいては同社の生産性の向上につなげている。

■「働きがい」と離職率、労働生産性などの調査結果



上記の表は(独)労働政策研究・研修機構が行った「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」(2019年)を活用し、ワーク・エンゲイジメント・スコアと様々なアウトカムとの関係性を分析したものである。

例えば左下「個人の労働生産性に関する認識」では「3年前と比較し、労働生産性(時間あたりの成果)」が向上している」との質問に対し、「いつも感じる(=6点)」「よく感じる(=4.5点)」「時々感じる(=3点)」「めったに感じない(1.5点)」「全く感じない(=0点)とワーク・エンゲイジメントをスコア化した値を示している。この結果では、個人の労働生産性と働きがいには正の相関関係があることが伺われる。

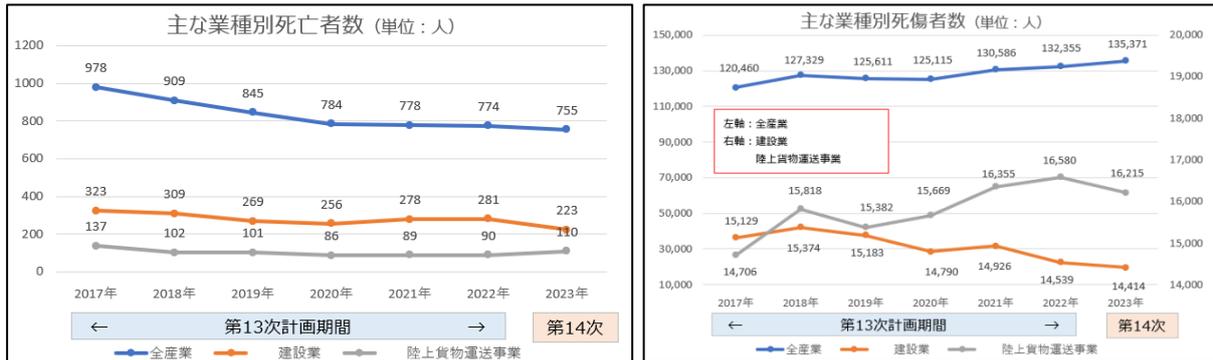
(出所：厚生労働省「令和元年版 労働経済の分析」)

【KPI③：労災事故と交通事故の件数】

厚生労働省は、中小事業者なども含め、事業場の規模、雇用形態や年齢等によらず、労働者の安全と健康が確保され、多様な形態で働く一人ひとりが潜在力を十分に発揮できる社会の実現に向け、国、事業者、労働者等が重点的に取り組むべき事項を定めた「労働災害防止計画」を5年毎に策定している。前回計画である第13次計画期間中(2018年4月～2023年3月)の国内の労働災害の発生状況は、死亡者数は減少となったが、休業4日以上死傷者数(以下、「死傷者数」という。)は中小事業者や第三次産業における労働衛生対策の取り組みが必ずしも進んでおらず、また、60歳以上の労働者の割合が増加した影響に

より増加となっている。これらの状況等を受け 2023 年 3 月に第 14 次労働災害防止計画が策定された。第 14 次計画では「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」や「業種別の労働災害防止対策の推進（陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業）」などの 8 つの重点対策を定め、「死亡災害：2022 年と比較して 2027 年までに 5%以上削減」及び「死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ 2022 年と比較して 2027 年までに減少」を目標としている。

■労働災害発生状況



〔出所：厚生労働省「令和 5 年 労働災害発生状況」より KEIBUN 作成〕

■第 14 次労働災害防止計画の概要

計画の方向性

- 事業者の**安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備**を図っていく。そのために、厳しい経営環境等さまざまな事情があったとしても、**安全衛生対策に取り組むことが事業者の経営や人材確保・育成の観点からもプラス**であると**周知**する。
- 転倒等の個別の安全衛生の課題に取り組んでいく。
- 誠実に安全衛生に取り組まず、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処する。

8つの重点対策

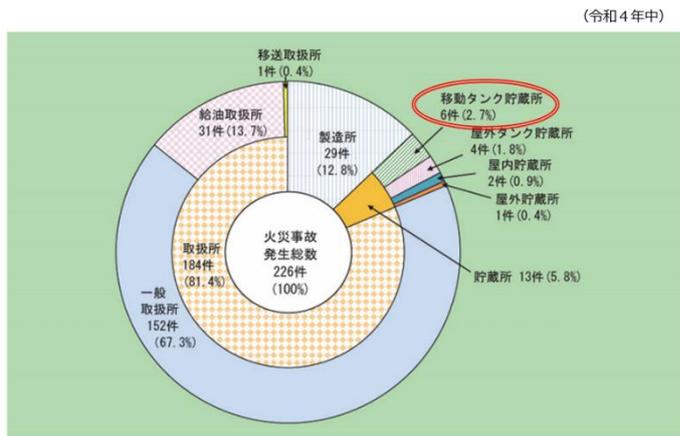
<p>① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発 社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進</p>	<p>⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進</p>
<p>② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進</p>	<p>⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進 陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業</p>
<p>③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進</p>	<p>⑦ 労働者の健康確保対策の推進 メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動</p>
<p>④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進</p>	<p>⑧ 化学物質等による健康障害防止対策の推進 化学物質、石棉、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線</p>

死亡災害：5%以上減少 死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少

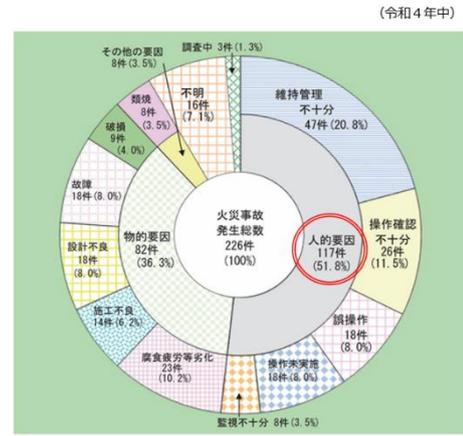
〔出所：厚生労働省「第 14 次労働災害防止計画の概要」〕

消防庁の「令和5年版 消防白書」によれば令和4年中の危険物施設における火災事故は226件発生しており、燃料ローリー車である「移動タンク貯蔵所」の事故は6件発生している。また、発生要因をみても「維持管理不十分」や「操作確認不十分」など人的要因で発生しているものが半数を超えている。

■ 危険物施設別火災事故発生件数



■ 発生要因別火災事故発生件数



〔出所：消防庁「令和5年版 消防白書」〕

エスジーが主業とする燃料の配送は重油や軽油などを運ぶため引火などの危険性が高い。また建設部門における解体業では作業中に壁が崩壊する場合や、建物自体が倒壊するといった危険性を孕んでいる。同社では従業員の安全を守るため現場での実地研修やDVD研修や、協力会社を含めた安全大会の実施などに取り組んでいる。また「リスクアセスメント危険予知活動表」を用い危険作業の特定や共有を行っている。重篤な事故の発生は同社の信頼を失墜させることになるため、工事開始前に入念な会議や日々の啓蒙にも地道に取り組んでいる。

このようにエスジーがこれらのKPIに取り組むことは、環境への貢献や従業員の働きがいや労働環境の安心感につながる。ひいては同社の持続的な発展につながることから有意義であるといえる。

以上

しがぎん経済文化センター 会社概要

社名 株式会社しがぎん経済文化センター

代表者 取締役社長 波田 晋一

所在地 〒520-0041
滋賀県大津市浜町 1 番 38 号

設立 1984 年 3 月 21 日

資本金 1,000 万円

株主 株式会社滋賀銀行

TEL 077-526-0005

FAX 077-526-3838

留意事項

1. KEIBUN の第三者意見について

- 本文書については滋賀銀行が、借入人に対して実施する『しがぎん』サステナブル評価融資について、借入人のサステナビリティ経営と設定する目標の有意義性に対する第三者意見を述べたものです。KEIBUN は第三者意見にかかる業務を行う際、常に誠実に行動します。
- その内容は現時点で入手可能な公開情報、借入人から提供された情報や借入人へのインタビューなどで収集した情報に基づいて、現時点での状況を評価したものであり、当該情報の正確性、実現可能性、将来における状況への評価を保証するものではありません。また、当該情報が重要な虚偽または誤解を招く陳述が含まれる場合や、業務上必要とされる注意を怠って作成された陳述または情報が含まれる場合、必要な情報を省略するまたはあいまいにすることにより誤解を生じさせるような場合に、それを認識しながら評価は行いません。適切に第三者意見にかかる業務を行うため、その職務遂行能力を必要とされる水準を維持します。
- KEIBUN は当文書のあらゆる使用から生じる直接的、間接的損失や派生的損害については、一切責任は負いません。

2. 滋賀銀行との関係、独立性

- KEIBUN は滋賀銀行グループに属しており、滋賀銀行および滋賀銀行グループ企業との間および滋賀銀行グループのお客さま相互の間における利益相反のおそれのある取引等に関して、法令等に従い、お客さまの利益が不当に害されることのないように、適切に業務を遂行いたします。
- また、本文書にかかる調査、分析、コンサルティング業務は滋賀銀行とは独立して行われるものであり、滋賀銀行からの融資に関する助言を構成するものでも、資金調達を保証するものでもありません。

3. KEIBUN の第三者性

- 借入人と KEIBUN との間に利益相反が生じるような、資本関係、人的関係などの特別な利害関係はございません。

4. 本文書の著作権

- 本文書に関する一切の権利は KEIBUN が保有しています。本文書の全部または一部を自己使用の目的を超えて、複製、改変、翻案、頒布等を行うことは禁止されています。