

「SDGs 関連の取組事例調査」報告書

— 八ヶ岳乳業株式会社の事例 —

調査実施日：2024 年 7 月 4 日(木)～5 日(金)

調査担当者：宮崎、佐々木

調査先：八ヶ岳乳業株式会社

応対者：市川代表取締役社長

石井常務取締役

原田経営管理部長

小口生産部長



1. 八ヶ岳乳業株式会社の概要・沿革

1) 会社の概要

- ・所在地：長野県茅野市
- ・設立年月：1954(昭和 29)年 1 月
- ・資本金：6,000 万円
- ・役員：取締役 6 名（3 名非常勤）、監査役 2 名（非常勤）
- ・従業員：150 名
- ・製造施設：本社工場（長野県茅野市）、小淵沢工場（山梨県北杜市）
- ・売上高：約 123 億円（2022 年度実績）
- ・生乳処理量：約 23.4 千トン（2022 年度実績）
- ・集乳地域：長野県、山梨県、群馬県
- ・営業範囲：長野県、山梨県、東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県
- ・事業内容：牛乳、加工乳、乳飲料、発酵乳の製造及び販売、ナチュラルチーズの加工、運送の取扱業

2) 会社の沿革

昭和 20 年代まで八ヶ岳周辺地域は米麦雑穀を主体とした農業がおこなわれてきたが、酸性土壌や冷涼な気候などの悪条件のため農家経営はおしなべて厳しく、養蚕や出稼ぎによって家計を補う状況が続いていた。畜産においてはこの地域は馬産地として知られていたものの、戦後は軍用馬の需要がなくなったため、衰退しつつあった。

太平洋戦争後、日本は海外居留邦人の帰国などによって人口が急増したが、戦時体制によって農漁村は荒廃し、農産物の増産は容易に進まなかった。国は農業発展のための施策の一つとして畜産振興を図ることが重要と考え、高度集約酪農地域の建設を進めることとなった。この高度集約酪農地域に全国に先駆けて指定（昭和 28 年）されたのが長野県、山梨県にまたがる八ヶ岳山麓地域である。

高度酪農集約地域では、乳業の合理化のために中心となる乳業工場が求められるが、当時は地域内には乳業工場がなかったため、その設置が急務となった。そこで地域の 8 農協、全国酪農業協同組合連合会（全酪連）が発起人となり、北海道バター(株)（のちの雪印メグミルク）も加わって昭和 29 年 1 月に設立されたのが八ヶ岳乳業の前身である八ヶ岳酪農協同(株)であった。

八ヶ岳酪農協同(株)は小淵沢（現在の北杜市小淵沢町）に仮工場を設置し昭和 29 年 6 月よりバター、8 月からカゼインの製造を開始した、翌年 1 月には本社工場が竣功し、脱脂加糖練乳も製造するようになった。

昭和 31 年には茅野市（現在の本社工場とは別場所）に市乳工場を建設して市乳事業に参入し、本社工場（小淵沢）にアイスクリーム製造設備を設置して氷菓製造を開始し、長野県内及び山梨県内に販路を広げていった。昭和 33 年には株主である雪印乳業(株)と販売提携契約を締結したことで、販売量を順調に伸ばしていった。昭和 39 年 10 月には現在地に市乳新工場を建設し、操業を開始した。

昭和 45 年には雪印乳業(株)が農協協同組合の保有する株式を取得して同社の子会社となり、同 56 年には八ヶ岳雪印牛乳株式会社に社名を改称した。

昭和 61 年に本社機構を小淵沢から茅野に移転し、小淵沢工場はナチュラルチーズの加工工場となった。平成 14 年 10 月、社名を現在の八ヶ岳乳業株式会社に改称、現在に至っている。



3) 会社の現況

現在、八ヶ岳乳業は牛乳、乳飲料、はっ酵乳、ナチュラルチーズなどの商品群を展開している。また、地元で誕生した乳業会社として地域生乳の商品には力を入れており、産地限定の「八ヶ岳高原シリーズ」として、八ヶ岳高原牛乳、八ヶ岳高原ヨーグルト（プレーン、加糖）をラインアップしている。

これらの商品は長野県、山梨県はもとより、東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県にも販路を広げている。

八ヶ岳乳業は、コーポレートメッセージ「八ヶ岳とともに。乳とともに。」、企業理念「おいしい牛乳・乳製品を通して、健康で笑顔のある食生活に貢献します」のもと、地域との協調を図りながら企業活動が続けている。



2. SDGs に関連した取組(調査結果)

1) 環境負荷軽減のための取組

(1) 廃棄物関連対策

① 包装資材のリサイクル

紙パック類、プラスチック容器類は廃棄物置場に集積の上、圧縮機を使って減容量化した上で、リサイクル業者に引き渡し、包装資材をリサイクルしている。

② 廃棄乳製品等の飼料化活用

小淵沢工場ではナチュラルチーズの加工を行っているが、工程で発生した廃棄チーズは養豚業者に引き渡し、飼料として利用されている。



(2) エネルギー対策

① アイスビルダー設備導入による省電力・二酸化炭素の排出削減

2023 年 3 月からチルド冷却設備として、アイスビルダー（氷蓄熱式冷却水製造設備）を導入した。これは比較的安価な夜間電力を利用して氷を蓄熱し、その冷熱を利用して低温水を製造、日中の電力ピーク負荷分を賄う省エネ設備で、電力費の削減、冷凍機負荷の軽減につながった。導入



効果としては、電力使用量として対前年比 5%の削減となったほか、夜間電力使用量として 24%の削減を実現するなど、大きな成果を上げている。

② SI ボイラへの置換

工場の熱エネルギー供給を司っているボイラを低 NOx、低煤塵でボイラ効率が高い A 重油貫流ボイラに置換・更新した。新ボイラは送風機をインバータ制御機構により、電力使用量は旧ボイラに比べて 40%の大幅な削減となった。



(3) 環境保全活動の仕組みづくり

① 環境マネジメントシステム ISO14001 の認証

企業活動の中での環境保全活動を推進するために、2018 年 2 月に ISO14001:2015 を認証取得した。システムを運用することで従業員の環境への意識が高まった。現在、取り組み項目として A. エネルギー原単位の削減、B. 廃棄物排出量の削減とリサイクル率向上、C. 水資源の有効活用などを定め、それぞれに KPI（目標達成指標）を設定して全社で取り組んでいる。

(4) 用水・排水関連対策

① 排水の取組：河川放流から下水道接続へ

工場の排水処理水は従来、活性汚泥法による排水処理設備を経て、河川（上川）に放流していた。排水処理設備は老朽化にともない新設備に更新され 2023 年から稼働している。設備更新に合わせて、排水処理水を下水道に接続し、河川放流を中止している。



下水道接続により、排水処理水が河川の水質基準を逸脱するリスクはゼロとなるとともに、諏訪湖水系の水質維持向上に貢献することとなった。新排水処理設備はゲルトルラ前処理方式で、各処理プロセスにセンサーが設置され、排水処理の状況がリアルタイムに把握できるシステムになっている。

② 用水の取組：全社的な節水活動の展開

工場の排水処理水を下水道に接続したことにより、下水道料金が大幅に増額する見込みとなった。下水道料金の抑制のためには排水の総排出量削減が必要であり、全社を挙げて節水運動に取り組んでいる。



工場用水は井戸水を処理して使用しているが、取り組み以前は工場内には「水はタダ」という意識が残っており、節水に対する意識づけが必要であった。節水意識を高め具体的な活動に落とし込むために工場内に改善委員会を立ち上げ、用水使用の現状と課題を共有した上で、削減目標を 2022 年度比 20%に置き、各職場で節水対策を実施した。この一連の取り組みにより目標値を大きく上回る節水効果が認められ、排水総排出量も減少した結果、下水道料金の抑制につながり、経済効果も生まれた。

③ FSSC22000 の認証取得による工場の活性化

ハヶ岳乳業は雪印メグミルクの完全子会社であるが、本社の支援を受

けず、工場内職制会議（各職場のリーダークラスで構成）メンバーが主体となり、独自で FSSC22000 認証取得に取り組んだ。認証取得までには困難が伴ったが、現場が積極的に参画したことで FSSC22000 システムへの理解が深まったほか、システムを運用していくことで製造トラブルが減少する効果もあった。

2) 地域・社会への貢献

(1) 長野県 SDGs 推進企業登録認証

長野県は 2019 年から、経済団体、金融機関、大学等支援機関と連携し「環境」、「社会」、「経済」の 3 側面を踏まえ、企業等が経営戦略として SDGs を活用することを支援する制度を創設した。登録認証を受けるためには SDGs 達成に向けた重点的な取組 3 点と 2030 年に向けた指標を宣言することが求められる。八ヶ岳乳業は A. エネルギー削減への取組、B. 労働生産性向上による健康経営、C. 「健康で笑顔のある食生活」に貢献できる商品の提供 を重点的な取組項目として宣言し、それが評価されて 2023 年に登録認証を受けている。



SDGs 活動を社内に浸透させるため、会社は従業員教育を定期的に行っているほか、従業員の業績評価項目の中に「各自の目標が SDGs のどの項目に合致しているのか」を記入することで、SDGs への参画意識を高める取り組みを行っている。

(2) 長野県職場いきいきアドバンスカンパニー認定

長野県では、誰もが生き生きと働くことができる職場環境づくりに先進的に実践する企業等を「職場いきいきアドバンスカンパニー」として認証する制度（2015 年創設、2021 年改定）がある。認証は 4 コースからなるが、それぞれに認定基準が異なる。八ヶ岳乳業は 2023 年 12 月に様々なライフスタイルやニーズに合わせた働き方ができる企業を認証するワークライフバランスコース、若者や氷河期世代の育成に積極的に取り組む企業を認証するネクストジェネレーションコースの 2 コースについて認証された。



なお、ワークライフバランスコースでは在宅勤務制度、保存有給休暇制度など働きやすい環境整備の取り組みが評価され、ネクストジェネレーションコースでは直近の新規学卒者の離職率が 0%であることや充実した研修制度、資格取得支援制度など働きがいのある職場づくりの取り組みが評価されている。



(3) 持続可能な酪農業への貢献

八ヶ岳地方酪農青年研究連盟(酪青研)の事務局を担当しており、酪青研の活動を支援することで、共進会(優れた乳牛を審査するコンテスト)の開催や相互交流・情報交換の機会提供などにより地域酪農家の活性化に貢献している。



(4) フードバンク等を通じた子ども食堂の支援

・ 諏訪圏域子ども応援プラットフォームとの連携

諏訪圏域子ども応援プラットフォームは、長野県が各地域に要請した「信州こどもカフェ推進プラットフォーム」に呼応する形で2017年3月に設立され、諏訪湖周辺に所在する子どもの居場所を運営する団体(59団体が登録)がネットワークを結び、情報交換・支援活動を行っている。



八ヶ岳乳業はこのネットワークと連携して、定期的に牛乳類・はっ酵乳を提供している。提供される製品は保冷ボックスに保管し、週3回ネットワーク側に提供される。団体からのニーズに応じてネットワーク側が製品を配分する仕組みとなっているので、需給のミスマッチは発生し

ない。

フードバンクとの連携は、食品ロスをなくし資源を有効に活用したいという現場からの提案によるものであり、この活動は従業員のモチベーションアップにも寄与している。



(5) 地域環境への貢献

・ 地域清掃活動と環境保全訓練の実施

定期的に工場の横を流れる上川や清水川、周辺地域の清掃活動を行っている。また、工場構内の清水系排水路に乳固形を含む水が混入した事態を想定して、河川への流出を防止する訓練を年1回実施して、突発的な事故により河川水質に影響を及ぼさないよう平素から備えている。



(6) 地元との連携、コミュニケーション

毎年10月に「八ヶ岳乳業まつり」を開催してきた。コロナ禍のためこの3年間は開催を見合わせていたが、2024年度から再開する。

このほか、茅野市野球協会の副会長であることから開催する大会への寄付、地元祭り等への協賛・寄付を行っており、近隣住民とのコミュニケーションを図っている。



3) 働きがいのある職場づくり

(1) 従業員への取り組み

① ストレスチェックの実施

毎年 1 回全従業員を対象にストレスチェックテストを実施している。結果は産業医に共有され、対応が必要な従業員に対してメンタルヘルスに係るアドバイスを行っている。

② 特定保健指導受診率向上の取り組み

定期健康診断での検査結果をもとに生活習慣の改善を促す特定保健指導を受けるよう指導しているが、受診率が上がらない現状にある。従業員の生活習慣改善は、健康経営を目指すハヶ岳乳業として重要な位置づけ、受診率を向上させるために今年度から地元企業が運営する「健康いきいき診断プログラム」に参加して受診を促す取り組みを始める予定。

③ ハラスメント教育の実施

毎年 2 回全従業員を対象にハラスメント教育を実施している。従業員アンケートでの内容をもとに、良好な職場環境を築くよう、ハラスメント問題に発展しかねない事例を紹介しながら、ハラスメントに対する理解を深める取り組みを継続している。

④ 工場内の分煙推進

工場棟内は禁煙として、敷地内に独立した喫煙室を設けている。健康講話などでは減煙、禁煙を啓蒙している。現時点では完全禁煙の計画はないが、非喫煙者の意見を引き上げながらバランスの取れた分煙を行っている。

⑤ 外国人労働者（外国人特定技能 1 号）の受け入れ

近年、地元雇用が難しい状況にあるため、退職による従業者減を補い適正な製造要員数を確保するために、2023 年度から派遣会社を通じて外国人特定技能 1 号を受け入れている。受け入れ期間が 5 年間のため制約はあるが、紹介会社の適切なフォローもあり定着して勤務している。

3. まとめ(調査を終えての感想)

八ヶ岳乳業は調査を実施した 2024 年で創業 70 周年を迎えた。今回のヒアリングを通じて強く感じたのは、従業員の自立性を重んじている会社経営層の姿勢であった。

会社として取り組むべき課題は会議体等の機会を通じて従業員に共有され、従業員が積極的に解決策を立案し、実行していた。その姿勢が全社的な節水対策や、諏訪圏域子ども応援プラットフォームとの連携などの成果に結びつき、従業員の働きがいにもつながっていた。

また、SDGs 活動の浸透に向けた取り組みが特徴的だったことも印象深い。SDGs を企業活動に組み入れる企業は年々多くなっているが、従業員それぞれが自分たちの業務が自社の SDGs 活動にどのようにかかわっているのか、また、自分たちの業務の成果が SDGs の取り組み成果にどのくらい結びついているのかを実感することが、SDGs 活動を根付かせていくための大きなポイントになる。

八ヶ岳乳業の場合は、従業員の業績評価に結びつく各人の取り組み目標の中に関係する SDGs の項目を記入する仕組みを作ることで、参画意識の醸成につなげており、SDGs の内部浸透を目指す企業には大いに参考になる事例である。

地域で生まれ、地域酪農とともに発展を続けてきた八ヶ岳乳業が、SDGs を組み入れた企業活動を展開することで、企業の存在意義をますます深めていくことを期待したい。



今回の調査にご協力いただいた八ヶ岳乳業幹部の皆さん。左から小口生産部長、市川社長、石井常務、原田経営管理部長

以上