

ご教示願います！ SDGsの取り組み方

Vol.9

流通を通じて 気候変動対策に貢献していく

HPで取り組みを開示しているだけでは化けの皮が剥がれる

事務局 SDGsを取り組まれたきつかけをご教示頂けますか？

玉垣様 HPに公表している重点施策の中に「ESG経営の推進」を入れていますが、* ESGという切り口で経営している事は2020年に決定しました。SDGsはESG経営と重なる部分が多いため、融合させて取り組みを公表しています。

SDGsは取り組みの範囲が広く、全てのステークホルダーが役割を果たすよう求められるのに対し、ESGは企業が経営のリスク面において対処すべき課題であり、しつかり対処することで企業価値を高めることが出来るというチャンスの側面もあるという認識です。

* ESG……環境・社会・企業統治の英単語の頭文字を合わせた言葉。ESG経営とは、企業が長期的に成長するためには、経営においてESGの3つの観点が重要だという考え方。

安田様 勿論、決定する前から様々な

CSR（企業が果たすべき社会的責任）活動を行っていましたが、「これらを外部に公表するべきではないか」という議論になり、これまでの活動や考え方をまとめ、見直し、HPに公表する事となりました。玉垣様 時代的に上場企業や大企業は、財務情報に加え、企業独自の強みなどの非財務情報について説明する「統合レポート」作成の流れがあり、当社もその流れに乗った形です。

ただ、開示については非常に難しさを感じています。実際に行っている事と、開示している事の整合性は常に問われま

2022年現在、新型コロナウイルス

の普及加速、LED照明に代表される省エネについての提案営業、脱炭素社会の実現（カーボンニュートラル）、太陽光発電、蓄電池などエネルギー分野の発展、建築業界における働き方改革など、私達、電材業界が取り組まなければならない社会的・環境的貢献課題は、まさにSDGsの課題そのものです。

しかしながら、「SDGsを取り組みたいが、どのようにして進めていけばよいか分からない」という声を多く頂いた事から、すでにSDGsに取り組まれている会社様へ緊急取材をお願いし、SDGsとは何なのか、取り組み事のメリットなどをお伺いし、組合員会社様のSDGs取り組み会社増へと繋げる記事を連載致します。



第9回目の今回は、大阪単組所属の因幡電機産業株式会社様を訪問し、玉垣様之執行役員経営企画室長、竹口陽介人事部長、安田朋平経営企画室長代理の3名にお話を伺いました。

けの皮が剥がれてしまいます。良い事ばかり書いていても中身が無かったら、いつまで経っても成果は出ません。事業をしっかりと実行し、成果を出す事を目指しています。

事務局 SDGsを公表するまでは、かなり大変な作業だったのではないのでしょうか？

玉垣様 内容を作るにあたって、世間の水準、表現方法など、素人ではわからないと思う、コンサルタントの助言を得ながら総務部が中心となって取り組みました。

当社の複数の事業を棚卸するにあたって、コンサルタントから上手にリードして頂けたのは助かりました。私達が行っている事業をどう表現するかは、プロの力が大きかったと思います。企業活動について上手く言語化出来ていなかった事が多く、社内に対しても、事業の認識を深めるきっかけとなりました。

安田様 SDGsの取り組みをまとめたのが2019年、公表を開始したのが2021年ですので、1〜2年かけて、他の業務と兼任しながら進めてきました。

HPではカテゴリーごとにまとめて掲載していますが、完成するまでにはかなりの時間を要しました。重要課題を抽出しようとするだけでもあり、どこに価値を置き、どこに視点を置くのか、方針を決めるまでもたくさん意見が出てきましたので、なかなか前には進みませんでした。

ただ、投資家や株主に対して経営課題として大切な事を文書化し、伝えていくことは、会社の事を改めて考える良いきっかけになりました。

電材業界のこれから。

キーワードは、「サステナビリティ」

事務局 社員に対してのSDGsの取り組み浸透具合はいかがですか？

安田様 現在は、サステナビリティ（環境・社会・経済）の観点から、今後長期間にわたって地球環境を壊すことなく、資源も使い過ぎず、良好な経済活動を維持し続けることについて、多くの時間を使って議論しています。方針や考え方をHPにて明文化していますが、言葉だけではなく、実際に取締役会の下に組織

を作り、役員全員がメンバーとなって執行しています。

また、推進分科会も作り、地球温暖化・気候変動が進むと、事業に対してどんなリスクがあり、どんな機会が生まれるのかを各部門で洗い出し、月に1回、議論しています。

最近では、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）という、企業が気候変動のリスク・機会を認識し経営戦略に織り込むことにスポットを当てて集中的に行っています。

トップだけではなく、部門レベルでも取り組んでいますので、具体的にどういう気候変動を抑えるような商品を仕入れ、どういうルートでどういうお客様に届けるかを自然と議論し、実行していく流れが来ています。

HPに会社として、CO₂の排出量を何年度比、どれだけ下げると宣言しますし、流通を通じて気候変動対策に貢献していくという命題も掲げていますので、社員にも会社の本気度は伝わっているとと思います。

玉垣様 今後、省エネ材の需要は益々増加します。メーカー様も必然と省エネ

因幡電機産業様・サステナビリティ委員会



因幡電機産業様のHPでは、ESGのページ内に、「持続可能な環境への責任」、「持続可能な社会への責任」、「持続可能な企業経営」の3項目でSDGsの取り組みを紹介しています。

<https://www.inaba.co.jp/esg/>



農園の風景

商材の開発に注力し、それを私達のような卸業が扱いたいと思っていますので、刺激し合う事になると思います。

電材業界全体がそうなれば、SDGsは広がっていくと思います。

1人の社員の提案から、問題点が社会の希望に変わった

事務局 様々なSDGsに取り組み、公表されておりますが、HPを拝見した際に1番気になったのが、障がい者雇

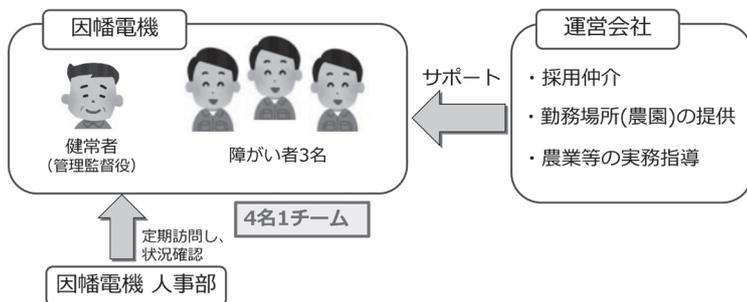
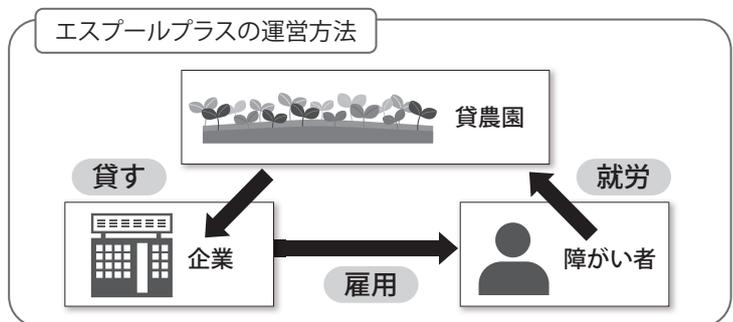
用制度についてです。農園施設の一面を借り受けて運営されている「INABAファーム」について、始められたきっかけをご教示頂けますか？

竹口様 障がい者雇用については、元々、事務職を中心に雇用していたのですが、障がいの特性によってはできる仕事に限りがあり、仕事の領域を広げることに限界がありました。

障がい者の方を採用してもすぐ辞めてしまう方もいます。勿論、定着して活躍している方もいます。一方で、事業拡大のために積極的な新卒採用をしていますが、その分だけ必要な障がい者の人数も増えていきます。

障がい者雇用が定着出来ず、雇用者数も増やしていかないといけない状況に立たされ、法定雇用率が未達成の時期もありました。

安田様 この時期に私は人事課を担当していました。法定雇用率未達成の解決策を検討していた所、課員から「農園を借りて、障がい者雇用に繋げる」という情報をインターネットで見つけて「導入してどうか」との提案がありました。そこで、経営されている株式会社エス



プール様から事業内容についてお聞きしたところ、その趣旨は非常に共感できるものでした。

エスプール様から伺ったのは、働きたい意欲はあるが働く場所のない障がい者の方を雇用することで、社会参加の機会を提供できるとのことであり、私共も1度チャレンジしてみようという事で始めました。

勿論、エスプール様に全てお任せとい

う訳ではありません。人事部のメンバーが頻繁に訪問して状況を確認するとともに、健康者のリーダーとなる方を雇って、

障がい者の方と一緒に働いています。法定雇用率に戸惑っていた問題点が、障がい者の方々の活躍出来る場を増やすという希望に変えて導く事が出来ました。事務局 ありがとうございます。実は、この障がい者雇用の法定雇用率に悩まされて

いる会社様のお話をよく耳にして

	東海ファーム	枚方ファーム
場所	愛知県東海市	大阪府枚方市
開始日	2019年12月	2021年10月
勤務時間	9:00~16:00(休憩45分)	8:30~15:30(休憩45分)
敷地	3,186坪	4,085坪
ビニールハウス	25チーム分(100名)	30チーム分(120名)
当社雇用	4チーム(16名)	4チーム(15名)

因幡電機産業(株)様から 伺った SDGsを取り組むポイント

- 1、SDGsの取り組みを公表する事は、取引先や就活生へ、会社の信頼と安心を与える事に繋がる。
- 2、卸業が「省エネ商材を増やそう!」という機運を高めれば、必然とメーカーの省エネ商材の開発に繋がる。それが電材業界のSDGsを広げる。



※掲載順は、2021年6月に「会社名+SDGs」と組合員全社をグーグル検索し、SDGsの取り組みを確認出来た会社様へ取材願いの連絡を行い、取材許可を頂いた先着順で掲載させて頂いております。
SDGsに取り組み、取材許可を頂ける会社様ございましたら、全社同様に頂きます。全日電材連・事務局・伊達までご連絡下さい。(0335417192)

たので、農園を借りて、障がい者の方々の活躍を事業として行うというのは、各社経営のヒントになると思います。

安田様 育った野菜は、子ども食堂に寄付してありますので、障がい者である社員達も実際に作った野菜が子ども食堂で食べられる事には大きな喜びを感じているそうです。

子ども達から感謝の手紙も届き、社会への貢献を強く感じているようです。
竹口様 大変だった点としては、開始した当初、知らない人同士が集まって業務を行いますので、障がい者の方向士がコミュニケーションを取り、人間関係を作る

るまでが非常に難しかったです。

事務局 昔、大学で教職課程を学んでいた際、福祉施設の現場体験をする機会があったのですが、障がいを持つ方同士で急にケンカが始まったり、感情を抑えられなくなったりと、障がい者の方向士のコミュニケーションを調整する大変さは身に染みて感じているので、働く環境を整える事の難しさは察する所です。

ちなみに健常者のリーダーは、どのような方なのですか?
竹口様 定年退職された方や元々、障がい者施設や介護施設等で働かれていた方、純粹に農業をやりたいという方など、それぞれでいいと採用が減るかも

ど、それぞれです。

安田様 資格は不要ですが、こういう仕事をしてみたかったという思いが強い方が多いです。

事務局 なるほど。採用とひとえに言っても、様々な対応がある事を勉強させて頂きました。
では、最後の質問になりますが、SDGsの取り組みは、採用に繋がると思われますか?

しれません。取り組みを公表していないと「ちょっと遅れている会社だな」とか、「環境や気候変動に対して無関心な会社だな」と思われて、エントリーしないという事はあるかもしれません。

竹口様 今は、環境や社会貢献について関心が高い学生が、過去に比べれば増えてきていますので、意識が高まっている印象があります。

安田様 入る会社の安心材料になると思います。商売ばかりという印象になると、ブラック企業とまでは言いませんが、社会の事もきちんと考えている会社の方を選択したくなると思います。