

# ご教示願います！ SDGsの取り組み方

Vol.27

2025年現在、IoTや5G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に取り組みたいが、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、取り組む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27回目の今回は、三重単組所属の株式会社扇港電機様を訪問し、横山理代表取締役会長、平野英樹常務取締役にお話を伺いました。



右から横山理代表取締役会長、平野英樹常務取締役

## 仲間意識が絶対大事

はじまりはカーボンクレジット

事務局 SDGsの取り組みを始められたきっかけをご教示頂けますか？

横山会長 元々、SDGsという言葉が流行する前から、太陽光の発電設備を商業施設の屋上に設置し、自家発電を提案するといったことを事業として展開してきました。

令和4年には、グループ運営の発電所由来の再生可能エネルギーを最大限に活用し、非化石証書という形で購入して、購入電力の100%再生可能エネルギー化を達成しました。家庭用電力に換算すると、約38000世帯分の電気を発電しています。

当時、SDGsという言葉はありませんでした。カーボンクレジットを活用してCO<sub>2</sub>排出量を削減しようという

取り組みです。

はじめは三重県を中心に、東海などで事業体がある付近の物件からスタートしました。

今は、各地区のメンテナンス業者と契約して対応頂いていますが、苦勞としては台風や水害よりも銅線盗難の方が辛いです。ほとんどが外国人不法労働者による行為だそう。設備を壊して逃げて行くため、その復旧に非常にコストがかかり、対応が大変です。以前は、保険である程度まかっていたのですが、今は、保険も入れなくなっており、自衛するしかなくなっています。

事務局 許せない話です。

横山会長 近年になって、SDGsという言葉が流行してからは、弊社の自動車の保有台数から排出するCO<sub>2</sub>は年間何トンということを出算して、CO<sub>2</sub>削減

に取り組んでいます。排気ガス分は現在もしつかりと還元出来ていますし、営業車を電気自動車に変える等、できることから1つ1つ着手してきました。

**事務局** SDGsの取り組みを公表して、社内は何か変わりましたか？

**平野常務** 職場環境を整えてきたことによる効果は出ていると思います。

ただ、事業を継続するために今いる社員の数は何とかなっていますが、10年後となると、非常に心配です。私達の後輩の人数を十分に揃えるためにも、SDGsを通じてよりよい職場環境を整えていくことが必要だと感じています。

### 1人のスーパースターの誕生を待つよりも10名のユーティリティプレイヤーの育成

**事務局** ありがとうございます。では、そんな職場環境を整える取り組みとして、「塾活動」なる活動を行っていると同

いました。SDGs目標項目8「働きがいも経済成長も」に繋がる他社では伺わない取り組みですが、詳細をご教示頂けますか？

**平野常務** 各事業所の部長を塾長に任じ、管轄が全く関係のない若手社員とを組み合わせて、先輩のものの見方や考え方、職業観などの人生経験を文化のよ

うな形で継承していくことを目指す取り組みです。様々なことを教えて頂きながら、塾の後には毎回懇親会も行っています。

2年間で8回(年間4回)、平日に行うようにし、話す内容のテーマなどは部長が自由に決めて良いようにしています。所長は現場対応に追われているため、部長を塾長に据えています。塾長はその時の塾生の数によって各事業所の部長の中から選びます。例えば、営業の若手社員に対して、経理の部長を塾長に任じたり、同じ営業でも三重の社員に対しては、愛知や千葉の事業所の部長を任

ずる等、総務部が組み合わせを調整しています。塾長も自分が担当する塾生がどんな部署で、どんな環境で働いているかを知らない所からスタートさせています。当初はテーマを決めて行っていました。今は自由にして、若手社員の悩みを

聞いてもらうこともあります。他所の部長と会って話すことが楽しいという若手社員からの意見はよく挙がります。

**横山会長** 元々、社員教育には熱心に取り組んでいまして、管理職の研修には外部講師を招いていました。パナソニックに、全国にある販売会社の次世代後継経営者を養成するための学校があり、

自社の管理者もそこをお願いして課長研修・所長研修を行っていました。そこでは、塾活動という、先輩が塾長となつてグループ内で研修を行う活動があり、それを真似したのがきっかけです。

**事務局** 直属の上司や同僚には言いづらい、かといって地元の友達や親からは良い回答が得られそうにない会社や仕事の悩みは多いので、同じ会社内の上司であり先輩には凄く相談しやすいと思いますし、逆に上司の方も直属の部下ではないので、良い意味で責任なく、ぎっくばらんに回答出来る点が良いですね。

営業所を沢山持つ、扇港電機様ならではの取り組みで、非常に画期的だと感じました。  
**平野常務** 人生観や仕事についての考え方等は直属の上司だけでは偏りが生じた

り、逆に直属だからこそ指導しにくい場合があります。関係のない部署同士の先輩後輩だから出来るコミュニケーションだと思っています。

2年で卒業となるため、今では卒業生が塾長となっているケースも多々あります。また、塾長が残っていればOB会と称して、塾活動後も営業所の枠を超えて、コミュニケーションを取っていること

もあるようです。  
**横山会長** 弊社は人数が増えた分だけ拠点を増やしてきました。塾活動が始まる前は、新入社員が各拠点に配属されると、同期と会う機会が少なくなり、他部署の人間とも交流が無い状態でした。人材を動かすこともこの業種は難しいです。

弊社は昔から各事業所は地元採用の方針ですから、転勤が毛嫌いされることは想像つきましますし、忘年会や飲み会は賛否が分かれるようになりましたので、自然に社員同士が交流出来る機会を作れないかと検討した結果、始めました。  
**事務局** そういう悩みを「塾」という形で解消させた所が非常に画期的で面白いです。他社様でも真似したい会社様は多

いと思います。

感じました。

**横山会長** 全国各地に拠点を持つている同業他社様は同じ悩みを抱えていらっしゃると思いますので、オススメです。運用は大変だと思いますが、非常に上手く回してくれており、助かっています。

**平野常務** コミュニケーションについてはかなり気を使っている方だと思います。社内研修全てにグループワークを設け、席替えも行い、普段無口な社員も喋らせるように配慮しています。

とお付き合いしていくため、視野が狭くなったり、会社全体での考え方も薄くなります。社内交流を図ることで、「同じ会社にこんな考え方やこんな解決策を持っている人がいるんだ」という刺激になり、研修以上に役に立ちます。

率も上がるようです。それぞれで、SNS上で繋がることはしているようですが、実際に会う機会は少ないです。コロナ禍の際は同期と会う機会が全く無くなったため、離職率も高かったです。

また、コミュニケーション力が上がると、仕事にも生きてきます。対応しきれない仕事を仲良くなった近隣の事業所の社員に相談したり、協力を仰いだり出来るようになります。

**横山会長** 新人社員研修の時から、同期を大事にしてくださいという話をしますが、早い内に仲間意識を持たせないと離職はしやすくなると思います。

来るようになります。

**横山会長** 昔はスーパースターが1人いたらその営業部署は成績が良くなり、スター不在の営業所は日の目を見ない状況でした。塾活動を行うことで、若手社員のコミュニケーション力を鍛えられれば、各部署の営業力の底上げにも繋がります。1人のスーパースターの誕生を待つよりも10名のユーティリティプレイヤーの育成を目指した次第です。

**社員の声を取り入れた取り組み**

**事務局** 各階層の研修の数も凄く多いと思います。

**事務局** クールビズの一環として、ポロシャツ貸与があると伺いました。SDG S 13番目の「気候変動に具体的な対策を」にも繋がる取り組みだと思います。

**事務局** 各階層の研修の数も凄く多いと思います。

**横山会長** 元々、夏は半袖シャツ、冬は上着とジャンパーを支給していました。その半袖シャツをポロシャツに変えようというので行いました。私も普段からよく着用しています。



塾活動は、キレイごとだけでなく、本音で語れる場。



塾活動卒業式、活動発表の様子

扇港電機様の塾活動についての紹介は、下記URLをご参照ください。

<https://recruit.senko-grp.co.jp/culture/switch1.html>

**平野常務** 新人社員フォロー研修、3年目の振り返り研修は、その都度同期と会わせるためという意味も込められています。同期と会える機会を増やすと定着

**平野常務** 涼しいし、汚れにくい素材を使い、洗濯してもすぐに乾きやすい点が好評です。電材を担いで運びますので、現場用



クールビズの一環として、ポロシャツを貸与しています。



全従業員に3日分の非常食と衛生用品セットを配布しています。

た。これも凄い取り組みだと思います。  
**平野常務** これは、平成27年に始めました。電材倉庫の一角に非常用の備蓄をしていますが、管理をしつかりしていないと、ほこりをかぶつていざという時に使えない可能性があります。いかに社員がすぐに使用しやすいものを提供出来るかを考えていた時に、取引先の関係会社から紹介を受けました。  
 3日分の水、食料、トイレ、カイロがセットになってすぐに取り出せ、5年は持つため購入を決めました。

現状は、「これがハラスメントに当たるか？」という問い合わせが多いです。相談を伺うと、全く問題ない話もありますので、ガス抜き場と言いますか、そういう場を作らなければ、溜め込んで体を悪くするか、爆発するかのどちらかです。慎重に配慮しています。  
**横山会長** 今の管理職は大変です。よくやってくれていると思います。  
 沢山コミュニケーションを取る場を作つても中にはまだまだ足踏みしている社員もいますから、それを皆で観察しながら爆発させないようにしていますが、ハラスメントに関しては今後も難しくなるだろうなと思っています。

に薄手のジャンパーも支給していますが、ポロシャツは社員から大変評判が良く、楽に着こなせているようです。社員のストレス軽減にもなっています。  
**横山会長** 紆余曲折があつて、これに落ち着いていますが、取り入れてかなり楽になりました。  
**平野常務** また、さすがに2024年の夏のような暑さは危ないと思い、今年から空調服も外に出る社員全員に支給しました。  
 ポロシャツの効果は分かりやすいのですが、空調服は社員が使用してくれるのか、バッテリーを充電して使うことが面倒ではないか、一度使用しただけで着なくなるとはならないかと懐疑的な気持ちでいました。しかし、安全対策として何もう手を打たない訳にはいかなかったため、希望者を伺ったところ、多くの手が挙がりました。使用した多くの社員に喜んでもらい、この夏場などは毎日使用していたようで、支給した甲斐がありました。  
**横山会長** こういったアイデアは、取引している工具店様が提案してくださいますし、工事店様は先に着ていらつしやいますから、感想を伺った後に取り入れています。

**事務局** 続いて、防災リスク対策として、全従業員に3日分の非常食と衛生用品セットを配布していると伺いました。  
**横山会長** これは若い取締役達から危機感を煽られて、承諾しました。管理は個人任せになりますので、外回りが多い社員の中には車の中に入れてる者もいます。今後、社会全体で自家発電用のバッテリーや発電機を持たせようという法改正があれば、私達としてもまた新たな仕事となります。  
 食い繋ぐものとWiFiをどうするか、充電設備はどうするか、そのあたりまで広げていかないといけない話だと思います。充電器であれば小型で済みますが、発電機となると大型になるため、どこまで行ふべきか。幸い、工具店、電機

無理やりでも人と会話できる場を作らないと、今の若い社員はバラバラな個人主義になっていくだけ

事務局 コミュニケーションを取る機会をこんなに多く設けている会社様は珍しいと思います。

横山会長 5年ごとに行っている社員旅行では、以前、クルーズ船の飛鳥を貸し切ったことがあります。社員だけでなく、お客様も招待し、大変盛り上がりました。社員からバンドメンバー集めて、演奏したこともあり、多くの応募が集まりました。

平野常務 忘年会や飲み会に行くのを断る若い社員は多いですが、全社員集めてのこういうイベントだと、逆に喜んで参加する若い方は多いです。

また、社員旅行の部屋は、嘱託社員から幹部まで含めてくじ引きで決めています。中には1泊数十万もするスイートルームもありますが、これも役員含めてくじ引きで決めています。これができることが扇港電機らしいところかもしれません。

横山会長 こういう社員旅行は正社員のみが参加する会社が多いかもしれませんが、現場の社員から、「嘱託やアルバイト関係なく、全員で行きましょう」という声が挙がるため、全員を連れていきます。

ブロック単位で集まるイベントもありますが、1000人近くで集まるのも魅力的です。トラブルもなく、よくやっています。

平野常務 こういうスタイルで楽しめるのが今の扇港電機を表している部分だと思います。簡単に出来そうで出来ないことだと思います。

事務局 ここまでコミュニケーションを大事にされている理由は何でしょうか？

横山会長 仲間意識が絶対大事です。

それは、今後何年経っても同じだと思います。集まりたくないと思う社員でも来なくなるイベントであれば来ると思いますが、無理やりでも人と会話できる場を作らないと、今の若い社員はバラバラな個人主義になっていくだけだと思います。

弊社の創業者がそういうDNAを残していった所もあると思います。創業者が育てた取締役が、私の社長時代も沢

山支えて頂き、彼らの部下達が取締役にとなつて、今の社長を支えてくれてます。全然話が合わないことがないですから、とても楽しみです。



## 扇港電機様から伺ったSDGsに取り組むポイント

人事異動を行わなくても、社内コミュニケーションを活性化させることが出来る。社内コミュニケーション活性化が離職率を下げる武器となる。

過去の掲載分は、全日電材連ホームページ「SDGsへの取り組み」にて掲載中。

<https://www.jeda.or.jp/sdgs.html#sdgsNews>

※SDGsに取り組み、取材許可を頂ける会社様がございましたら、全社伺わせて頂きます。全日電材連・事務局・伊達までご連絡下さい。(03-3541-7192)

扇港電機様のSDGsの取り組みは、

[https://www.senko-grp.co.jp/sdgs/workingOnSDGs\\_2024\\_02.pdf](https://www.senko-grp.co.jp/sdgs/workingOnSDGs_2024_02.pdf)

からご確認下さい。