

# ご教示願います！ SDGsの取り組み方

Vol.15

2023年現在、新型コロナウイルス感染症拡大に相まった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に取り組むみたいが、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15回目の今回は、愛知単組所属の三浦電気株式会社様を訪問し、三浦哲代表取締役会長、三浦健代表取締役社長、浅見雄一取締役副社長、伊藤博之広報秘書部部长の4名にお話を伺いました。



## 「地域に愛されているからこそ出来る 「コミュニティを活かしたSDGs」

大学の説明会では、「働く動機付けをしっかりと説明して下さい」

事務局 SDGsに取り組まれたきっかけをご教示頂けますか？

浅見副社長 2021年に地元の碧海信用金庫が安城市と共同で「あんじょうSDGs共創パートナー制度」を設立され、パートナー登録の提案を頂きました。SDGsに関する情報や取り組み方を伺った所、「今やっている事を紐づけていく事が大事です」とレクチャーを受け、「SDGs行動宣言書」を作成し、登録しました。

事務局 銀行からお声掛け頂いた会社様は最近よく伺います。

浅見副社長 銀行融資を利用したSDGsの話もありましたが、地域企業の

登録を目標としていたことと、三浦社長がJIC（日本青年会議所）の関連でSDGsについて詳しくあったため、上手く取り組みをまとめる事が出来ました。

伊藤部長 私は採用も担当しています



「あんじょうSDGs共創パートナー制度」登録証

が、ちょうど弊社がSDGsに取り組み話が出ていた頃に大学の説明会に出向いた際、キャリアセンターの方や大学教授達から「今の就活生は社会貢献が出来る会社なのかという点を重要視しています。お金だけではなく、どういう風に自分が活かされるのか、働く意味は何なのかを知りたがっているので、働く動機付けをしっかりと説明して下さい。つまり、SDGsに取り組んでいる会社と取り組んでいない会社はすでに差別化が始まっているということです。」とお話頂きました。採用活動は当時から厳しい状況にありましたので、乗り遅れると採用も後手に回ると思い、すぐにSDGsに取り掛かった次第です。

学生さんも興味を持って弊社の会社説明会に来られますし、選ぶ対象にも入っていると感じています。実際、アンケートを取った所、就職活動の際に企業がSDGsに取り組んでいることを知ると「好感が持てる」と回答した学生は9割以上いました。企業に対するイメージアップ効果が大きく、社会的責任を果たしている企業であると認知されているようです。

また、既存社員に対しても、働きやすい職場環境を整える事で、仕事に対するモチベーションや満足度も上がり、離職率も下がる傾向にあります。

**三浦社長**

ISOは費用や時間を費やしましたが、SDGsはもう世の中に十分浸透しているように感じています。SDGsの取り組みは、範囲が広いので、取り組みやすいのかもしれませんが。難しい言葉が並べられていたら、皆取り組みでいいかもしれないし。

また、SDGsが始まってから新しく何か取り組み始めたことはありません。これからお話しする取り組みは全てSDGsを公表する前から行っていた活動ばかりで、SDGsの話を受けた際、置き換えてみたら既にいくつも取り組んでいたと気付かされました。

**地域の「コミュニティ」を活かして**

**SDGsに取り組む**

**事務局** 三浦電気様のSDGsの取り組みは、社員様方が自主的に取り組み活動が多く、他社様でも参考にしたい

取り組みが多いと感じています。まず、エコキャップ運動についてご教示頂けなideしうか。

**伊藤部長**

安城市に同じ商工会議所のメンバーでプラスチックの再生加工を行っている会社があります。

安城商工会議所では、月に数回集まって、取り組みや情報交換を行う機会があり、ある時、エコキャップ回収の話が伺いました。そこで、参加を表明し、

社内や社員の家庭で廃棄されるペットボトルのキャップを回収し始めました。取り組みは本社が中心ですが、近隣営業所からも届いています。集まったキャップは再利用され、売却利益で世界中の

子ども達にワクチンとして届けられています。集めたキャップ数はその会社が計算してくれますので、その数をもとにどれだけの子ども達を救えるかを算出・公表しています。こういう活動であれば長く継続出来ると感じます。

**事務局** ペットボトルのキャップを集めると、臭いが漂ったり、集める人が大変だったりしませんか？

**伊藤部長**

外の自動販売機の横に回収ボックスを置いていただけですし、工場の方が取りに来て、洗浄もしています。泥や汚れが付着しているキャップは別ですが、飲んだペットボトルのキャップをそのまま入れて頂くだけで、手間もかからず、大変さはほとんど感じています。

**事務局**

別の取り組みでは、献血活動を行っているとの事ですが、考えてみれば確かにSDGsだと感じました。

**三浦会長**

SDGsの目標3「すべての人に健康と福祉を」に紐づく取り組みです。私自身が安城ライオンズクラブの理事を務めており、活動の一環で弊社にて献血活動を行っています。



ペットボトルのキャップの回収ボックス

本社周りの従業員100人程が対象ですが、実は、献血の規程は大変厳しく、風邪薬を飲んだ人や高齢者等は受けられないため、結果的には毎回30名程が行っています。

**伊藤部長** 日本赤十字社に伺いますと、献血を行うには専用のバスを止めるスペースが必要になるため、献血活動は学校や施設等の広い駐車スペースがある所に限られるようで、献血の絶対量は少ないのだそうです。

**三浦会長** 本社では駐車スペースを利用して行っていますが、30名程度だと申し訳ない気持ちです。しかし、「半日のスケジュールでも受け付けられるので、非常に有難いです」との言葉も頂きます。弊社の社員も積極的に受けてくれますので助かっています。

**事務局** ありがとうございます。色々伺っていると、三浦電気様は地域に愛されている会社様だと感じました。これまで取材させて頂いた会社様の多くは、自社の社員だけで意見を出し合い、取り組み内容を考えている会社様が多かったのですが、三浦電気様は、商工会議所やライオンズクラブ等に出席されて、情

報を得て、自分達に何が出来るかをしっかりと考えて取り組まれています。他社様でありお見受けしないような取り組みが多いのは、「コミュニティ力」を活かしたSDGsの取り組みだからだと腑に落ちました。

**三浦会長** 思えば、自社のためにというよりも社会貢献という意味合いの方が強いかもしれません。私達の業界はニツちな業界ですから、一般ユーザーの方からは家電店なのか、工事店なのかもよく理解されていない状況です。SDGsの取り組みを通して、弊社を認知

して頂ける事は大切な事だと思います。**障がい者雇用の法定雇用率遵守のコツは、実直に向き合って、成功と失敗を積み重ねていく事**

**事務局** では最後に、1番お伺いしたかった障がい者雇用の法定雇用率遵守についてですが、この法律遵守はなかなかクリア出来ない会社様が多いですが、三浦電気様はしっかりと遵守されています。**三浦会長** 障がい者雇用の法定雇用率の遵守は社会的義務です。(従業員を

43・5人以上雇用している場合は、障がい者を1人以上雇用しなければならぬ。不足する障害者数に応じて1人につき月額5万円の「障害者雇用納付金」を納付)ただ、地域によっては障がい者の方が少ない場合もありますし、職種によつて合う・合わないもありますので、法定雇用率を守るのは難しく当たり前だと思います。

障がいの度合いが重度な方は2人分としてカウントされている点もあって、弊社の法定雇用率は基準を超えています。

仕事熱心な方が多いため、無理だけはさせないようにしていますが、中には無理して頑張る方もおり、常に気遣ってよく観察する必要性を感じています。

また、障がいを持った方は1〜2名ではなく、4〜5名がいる環境にすると、同じような境遇の中でコミュニケーションを取り合うことができ、安心して働けるようになります。きやすくなると感じます。

**事務局** 皆様どのような職種に就いておられるのですか？  
**三浦社長** 配送や商品管理、事務等です。

**浅見副社長** ある社員は社員全員が認

める、非常に熱心な働きぶり活躍してくれていて、実際、役職に就いていません。健常者の社員からの差別等もなく、逆にリーダーシップを発揮して働いてくれています。

居心地の良さを感じてくれたのか、彼の紹介で別の障がいを持った方も採用出来ました。皆、貴重な戦力で、ないと困る社員ばかりです。

役職が付いた事で、他の障がいを持った社員も、モチベーション高く働いてくれていると思います。

弊社では、健常者と変わらない業務をお願いしており、連絡事項等はホワイトボードや連絡帳に記載して、勘違いや物忘れの軽減に繋がっています。

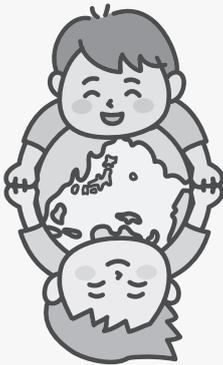
また、同じ部署のメンバーも理解ある社員が多く、一緒に飲みに行く際は、スマホを使ってコミュニケーションを取っているようです。

**三浦社長** 社員も皆、普通に接しています。

**伊藤部長** 障がい者の方が働きやすい職場環境を作るために、一度、全体の業務フローを見直したところ、会社全体の仕事の効率化や働きやすく安全な職場

## 三浦電気様から伺った SDGsに取り組むポイント

- 1、地域のコミュニティから、SDGsになる取り組みの情報を得られる事があるので、常に情報交換する際は意識してメモを取る。
- 2、障がい者雇用を行うなら、まず、働きやすい職場環境を整え、トライアル雇用を積極的に活用する事がオススメ。



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。  
SDGsに取り組み、取材許可を頂ける会社様がございます。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)

に様変わりするという好影響もありました。社員各自の視野も広がり、多様性への理解が深まる等、新たな価値も生み出せていると感じています。

**事務局** 障がい者雇用のコツはどういった点ですか？

**三浦社長** 弊社ではまず、ハローワークのトライアル雇用（3か月間の試行雇用）を使った体験で働いて頂きます。そこで合うか合わないかを双方で確認して納得した上で働いて頂いたり、今回は：とご辞退頂く事もあります。勿論、合わなかった方もいます。

**事務局** トライアル雇用を積極的に利用して、成功と失敗を積み重ねて、法定雇用率を達成する。障がい者雇用だけではないですが、経営の問題点にちゃんと実直に向き合って解決し、プラスにしていく三浦電気様の凄さを感じました。



スマートメーターを設置し、節電を心掛けています。エアコンの運動量が多いと警報音が鳴り響きます。



宅配BOXを設置し、宅配業者からの預かり、また、社員がプライベートでも使用可能にしています。



新型コロナウイルス感染拡大防止のため、一時期は社員全員に簡易抗原キットを配布しました。

三浦電気様のSDGsの取り組みは、  
<https://www.miuraeit.com/sdgs/> からご確認下さい。