

# ご教示願います！ SDGsの取り組み方

Vol.22

## 誰もが諦めない時代にしたい

2024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22回目の今回は、沖縄単組所属

の新光産業株式会社様を訪問し、新里正志代表取締役社長、社長室の渡久山雅乃様、濱田愛香様にお話を伺いました。



採用の現場では、SDGsの取り組みを公表している事が最低条件という雰囲気があり、そのフィールドに立っている実感がある

まで取り組んできた様々な地域社会貢献活動が当てはまっていた事から登録しました。

事務局 新光産業様のSDGsの取り組みは、「おきなわSDGsプラットフォーム」(※沖縄県内でSDGsに関連する活動に取り組む、又は関心を持つ企業、団体、自治体、個人等が「情報共有」や「交流・連携」を図る場として構築された仕組み)のページで掲載されていますが、なぜ、こちらに登録されたのか、きっかけをご教示頂けないでしょうか。

沖縄県はそれ以外にも人材育成企業認証制度(※従業員が働きがいを感じ、スキルアップとキャリア形成を行うことが出来る人材育成に優れた企業を沖縄県が認証することにより、企業に積極的な人材育成の取組みを促し、「雇用の質」の向上を図る取り組み)など、沖縄県内の中小企業をブランディングする政策を沢山行っていた経緯がありましたので、信頼性も加味して、積極的に活用しました。

事務局 登録して何かメリットはありましたか？

新里社長 きっかけは、沖縄県がSDGsに対しての取り組みを行い始めた事を地元新聞の記事で知り、弊社がこれ

渡久山様 特に仕事が増えた訳ではありませんが、名刺に堂々と入れられた

事は良かった点ですし、採用目線で言いますと、SDGsの取り組みを公表している事が最低条件のような雰囲気がありますので、そのフィールドに立てたという実感はあります。

**女性社員の比率が高くなる事が、女性が働きやすい環境に繋がる**

私は今、採用を担当していますが、今の学生は学校の授業でSDGsを学んでおり、就職活動も「入社希望の会社がどれだけSDGsに対して貢献しているか」が、判断基準として当たり前のようにあります。だからこそ、登録をしたおかげで、学生達の目に触れる中に入っていると感じます。

**濱田様** 私はまだ1年目なのですが、就職活動していた時は、弊社のSDGsの取り組みはしっかりとチェックしていましたし、入社してからも「OK INAWASDGS PROJECT (OSP)」という沖縄の課題をみんなで解決するコミュニティ(課題解決のために、プロジェクトや事業を生み出し続ける集まり)に、上司と共に参加しています。異業種の方や役職のついていない段階お話し出来ないような方々との交流が出来ている点を見ると、電材業界以外のの方との接点が増えたと感じています。

**事務局長** 新光産業様のSDGsの取り組みでは、「シングルマザーの積極的雇用」を掲げられておりました。どうしてこの取り組みを掲げられたのか、沖縄の社会問題としてシングルマザーが多いという背景も伺っています。日本全体でもシングルマザーが増加傾向にあり、貧困率も高くなっている事から、この取り組みは参考にした会社様が多いと思いますので、詳細をお伺いしたいです。

**渡久山様** 弊社でシングルマザーという状態で採用され、現在も勤務されている方は数名おられます。

**新里社長** 沖縄は元々、シングルマザーは多いですが、これからの時代、誰もが諦めない時代になりたいと思ひ掲げました。シングルマザーに限った事ではないですが、もう少し育児を前面に出した方がいかなとも思っています。

**事務局** 育児休暇に対してのサポート体制はいかがですか？

**渡久山様** 私は1年程育児休暇を頂いて昨年4月に復帰しました。戻る事に對して、迷いは全く無かったです。他の女性社員も戻る前提で育児を取得していましたし、他のメンバーがフォローしてくれる万全の体制が整っており、「ちゃんとゆっくり休んで育児に専念しておいで」という優しい言葉と共に送り出して頂きましたから、不安は無かったです。育児休暇から戻ったら、ちゃんと休前の自分のポジションに戻れるという流れもずっと続いていましたので、安心して休む事が出来ました。

**新里社長** 昔は、社会全般的に2人目を産む時に退職される方が多かったように思います。弊社としては、育児休暇を取得する社員に対しては、前もっていつから休んでいつから復帰するかや、保育園の決定時期はどのくらいかかるかなど、具体的な対話をしています。

**事務局** サポート体制について、もう少し詳細をご教示頂けませんか？

**渡久山様** 金銭的な補助は特にありませんが、私の部署である採用担当は2名、多い時に3名で動いていますので、1名抜けても2名でカバーしたり、他の部署の社員を回してもらい、育成しながら3名で回したりといった体制を取っています。



イメージ

**新里社長** 基本的には残ったメンバーでどうカバーするかを考えて対応してもらっています。残ったメンバーには多少負担はかかりますが、そこは全員の理解を得ながらカバーしていきます。弊社は1名抜けた分、5名〜10名でカバーしています。また、オールマイティーに動ける「積算室」という働く場所を選ばない部署を作っています。営業を育成するための階段として作った部署で、現在



ぶちおきなわ2023

は、リモートで見積作成する業務が中心ですが、「積算をやりながら、〇〇営業所を手伝ってくれないか？」とお願いして、サポートしてもらっています。彼らは内勤も外勤も経験した上で、この部署にいますから、柔軟に対応してくれています。

**渡久山様** 電材業界はまだ男性社会というイメージが強いので、シングルマザーの方に目を向けていないだけかもしれないません。各都道府県の女性の求職者支援をもっと積極的に活用していただければ、電材業界に興味を持ってくれる方は増えると感じます。

**新里社長** 弊社でもシングルマザーの方が働きやすい環境を整えるのはまだまだ課題の段階です。基本、残業が無いように調整していますが、制度を作るよりも、イレギュラーな事が起きた際に、

事務局 ありがとうございます。大変勉強になります。では、全国各社がどうすればシングルマザーの方々の就職を助ける事が出来るか御知恵を頂けないでしょうか。

**新里社長** 弊社でもシングルマザーの方が働きやすい環境を整えるのはまだまだ課題の段階です。基本、残業が無いように調整していますが、制度を作るよりも、イレギュラーな事が起きた際に、

**濱田様** 女性の比率が高くなる事が、  
**事務局** 子育てされている方が多い会社様なんです。  
**新里社長** 多いです。ちなみに私自身も育児中です。  
**濱田様** 女性の比率が高くなる事が、

女性が働きやすい環境に繋がると思いますが。部署としては私どもの総務は女性が多く、全体としても男性の子育て世代が多いため、理解度が高いのかもしれないです。

また、シングルマザーという点で、雇用とは関係ないですが、先日、協賛したイベントは子ども達の職業体験を目的とするキッズフェアのように、沖縄の子ども達の就業意識を高め、機会を与えるということを目的に、仮想の街で現代社会の一連の流れを体験するというものでした。

弊社はシングルマザーのサポートや子育て支援を謳っているものにも協賛していますが、それはOKINAWAS DGS PROJECT (OSP) の繋がりがから生まれたものとして、間接的にはありますが、シングルマザーのサポートや地域の人材育成という意味でも活動しています。

**新里社長** ちなみに沖縄は、女性経営者の比率が全国第1位です。異業種交流会に参加すると、女性経営者の方々のお話を聞く機会が多々あり、女性雇用に関しての意識は自然と強くなったと

思います。

私からすると子育てしながら会社経営をするなんて、異次元の世界だと感じています。どうやって乗り越えているのか、本当に凄い事だと思いますし、私自身も励みになります。

### キャリア教育に参画する意義

**事務局** 大学、高校へのキャリア教育に力を入れられていると伺いました。きっかけと内容をお伺いしたいです。

**渡久山様** 沖縄国際大学と沖縄大学で、PBL授業に企業として参画しています。PBL授業とは、一方的に先生が話している授業ではなく、課題解決型という与えられた課題に対して、学生が自分で考えて、チームで解決を図っていく、その中で社会人基礎力を身に付けていく授業です。協賛もしつつ、私と濱田が社会人枠として学生達と交流しながら、課題解決に躓いている学生をサポートし、地域人材の育成を目的に携わっています。

中学・高校に関しては、私達の上司の池田常務が、キャリア教育事業に関わっ

ていまして、よく出かけています。

**新里社長** この活動は電材卸とは全く関係なく、弊社のブランディング化と他社との差別化を目的として行っています。2017年頃に、池田常務が大学の先生とのファーストコンタクトのアクション作りから始まり、教育にも非常に興味を持たれて、それが徐々に広がった形です。

**渡久山様** 授業を行った高校から直接弊社に入社する方はあまりいませんが、口コミが広がり、受けに来てくれた学生

は数名いました。

**事務局** 池田様はどうやって入社されたのですか？

**新里社長** 池田常務は、沖縄県が主宰していたUターン、Iターン向けの移住セミナーが東京であり、それにプレゼンする機会を得た時に出会い、入社に至りました。

**事務局** 移住の方なんですわ！大変驚きました。

**渡久山様** この活動のスタンスとしては、採用を度外視して、地域人材の育

成だけを目的として行っていますので、ここから学生を採用する事は行わないようにしています。勿論、電材業界に興味を持って頂けたら嬉しいですが、リクルート活動は行わないという企業同士の取り決めがあります。それをやってしまうと、企業の思惑が学生に伝わり、教育としてそぐわないためです。

**濱田様** 私は昨年まで大学に通っていましたが、学生の時に自分から企業の方と会うのは、ハードルが高いです。そこで、キャリア授業という県内企



PBL授業



キャリア教育

業と出会う機会を大学側が用意してくれて、全15回あるのですが、ほぼ毎回参加すると関わりが強くなり、仕事とは何かや、就活の相談も出来ますので、そこで仕事の価値観やマインドを学ぶ事が出来ました。

**事務局** ありがとうございます。これまでの取り組みをお伺いしまして、新光産業様は、HPや採用のページで、「人」や「人間力」を重視している活動が多いと感じました。その根幹は何なのでしょう？

**新里社長** 根幹は、経営理念の「一、私達は、自らの成長を願い夢と活力に満ちた経営を指向しお互いの生活向上を図る。二、私達は、意欲に燃えた優秀な人材を育成し、地域社会に貢献する」に尽きると思います。後継者教育を勉強した時に、会社として変えてはならないものがあり、それが経営理念や社訓や企業ビジョンであると学びました。それらを経営の根底に置きながら、変化が求められる社会に対して、スピード感を持って対応していく中での活動の一環です。

私自身、人間力を勉強するようになってから、自分自身の見方や考え方が変わり、視野も広がり、出会う人も変わってきました。

人間力を付けるためには、例えば、ボランティア活動を行ったり、セミナーに参加して勉強したり、有名な経営者の方の講演を伺う事も繋がると思います。

**事務局** 新里社長は、若手経営者の会にも積極的にご参加頂いており、行動派のイメージがあったので、そこに繋がるのかなと感じました。

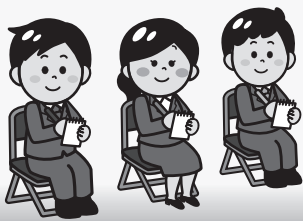
**新里社長** そうだと思います。  
**渡久山様** 弊社は採用活動の一環でイン

ターンシップも行っているのですが、以前、琉球大学から来てくれた大学1年生の2名が、HPが他社と違う事に驚いたと話してくれました。

他社ですと販売内容や業務の説明が中心ですが、新光産業は社長挨拶のページで、「働く事で自己実現をする」や「人生の目標を成し遂げる」と書かれていた事が凄く新鮮だったようです。自分でも気づかなかったのですが、こういう視点もPRポイントになっていたのかなと感じました。

## 新光産業様から伺ったSDGsに取り組むポイント

- 1、現在の就活生は、「希望している会社がどれだけSDGsに対して貢献しているか」という判断基準が生まれている。
- 2、女性社員の比率が高くなる事が、女性が働きやすい環境に繋がる。また、女性雇用については、女性経営者に相談する事が近道になる。



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)

新光産業様のSDGsの取り組みは、

[https://platform.okinawa-sdgs.jp/certified\\_members/view/207](https://platform.okinawa-sdgs.jp/certified_members/view/207)

からご確認下さい。