

ご教示願います！ SDGsの取り組み方

Vol.2

2022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（カーボンゼロ）、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。



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2回目の今回は、大阪単組所属の株式会社日本電商様を訪問し、山中一晃代表取締役社長にお話を伺いました。

ジェンダーレス社会のためには、 まずDX導入を

SDGsを浸透させるには、
まず、経営幹部の理解が必要

事務局 SDGsを始められ
たきっかけを教えてください
でしょうか？

山中社長 2019年に、弊社の
将来像を検討していた時、寺
脇康祐現会長から、SDGsに
ついて提案を受けた事から始ま
りました。

企業が目指す姿としては、非
常に理想的で、すぐに経営幹部
と検討会議を行いました。社内
にはワーキンググループを作り、
1年間毎月話し合い、最終的に
5つの指針を出しました。

事務局 社員への浸透は大変で
したか？

(株)日本電商 SDGs取り組み 5つの指針

- 
女性社員ならびに障がい者の活躍支援
 - ・仕事と家庭の両立を支援するとともに、女性のキャリア構築を可能にする環境整備
 - ・障がい者雇用の積極的推進
- 
働き方改革の推進
 - ・テレワークやRPAなどのICTを積極採用により生産性を向上
 - ・残業時間の縮小、有給取得の徹底、完全休2日など、働きやすい職場環境を整備する
- 


社会支援
 - ・震災復興の金銭・労働力支援、地域住民との積極的なかわり、アスリート支援、防災訓練活動などを実施
- 


資材商社としての社会的貢献
 - ・配送効率をあげるパッケージ商材や現場でのゴミゼロミッションに寄与するプレカット商材の取扱量の拡大
 - ・海外労働力の活用によりグローバル視点での社会貢献
- 

専門商社としての社会的貢献
 - ・社会問題となっている労働力不足に対応するため、省力機器や自動機器などを積極提案

(株)日本電商・女性活躍推進プロジェクト

2020年 8月 スタート。



～オフィスカジュアル編～

2020年 9月 制服の必要性について社内アンケートを行い、制服が必要だと感じている方が約80%あった。

2020年9月14～25日 『オフィスカジュアルトライアル ～私服で仕事をしてみよう～』企画を遂行。

2020年10月 企画後に取ったアンケートから、制服・私服の併用を遂行。NGマニュアル作成。

2021年11月 男性もオフィスカジュアルがスタート。

2021年12月 オフィスカジュアルを実行し、再度アンケートを取り、感想を聞いた所、

◀制服とオフィスカジュアルの併用を約1年間経験した感想は?▶

- ・悪いイメージが変わった・・・0%
- ・いいイメージが変わった・・・53%
- ・いい悪いどちらも感じた・・・47%

◀直近3ヶ月の制服の着用率は?▶

- ・全く制服を着用しなかった・・・72%
- ・オフィスカジュアルと制服を併用していた・・・19%
- ・制服のみ着用・・・8%

オフィスカジュアルのイメージが変わり、着用率が9割になった!

～その他企画～

2021年10月よりバースデー休暇スタート。
(誕生日月の1～2ヶ月前後以内で取得)

企画以外にも「退職について」、「育児との両立について」等、女性社員達が毎月約1時間半、働きやすい環境になるための議論を繰り返しています。

詳細は、(株)日本電商 社員ブログをご参照下さい。
(<https://nihondensho.com/info/>)

山中社長 初めは確かに「SDGsは

やらないといけないことなのか?」という
ような反対意見もありましたが、「全て
において「三方良し」の精神が必要」と少
しずつ論じていきました。

やはり、経営幹部が「SDGsは会
社が目指す1つの指針」だと理解しない
限りは社員まで広まる事は無いと思いま
す。まずは、経営幹部との意思統一が重
要だと感じます。

自ら意見を出し、議論し、

決定する事を体感して

もらう事が目的

事務局 「女性活躍推進プロジェクト」を

立ち上げて活動されているとHPで拝見
しました。その背景をご教示頂けないで
しょうか。

山中社長 電材業界を含めた建設業界

は男性社会というイメージがあります

が、ユーザーとしては男性と女性半分半
分です。半分いる女性の声を聞かないの
は、商売のチャンスを半分にしていてこ
とと同じです。男女分け隔てなく、頑
張った社員が報われる、ジェンダーレス
な会社になりたいし、間違いなく社会もそ
ういう流れになつてきています。

そのため、ここ数年、女性の営業職を
多く採用しています。現在の女性社員の

比率は全体の4分の1～5分の1程度で
す。内勤の業務担当は女性が多いです。

勿論、重い荷物を担いで、トラックで
運ぶのは、一般的な女性には難しいと思
いますので、重い物を運ばなくて済む業
務に配置するというような、適材適所な
人事が重要になってきます。それさえ出
来れば、どこでも活躍出来ると思います
し、女性がもっともっと管理職まで上がっ
てきてくれる事を願っています。やはり、
男性だけの意見が通る会社よりも男女
様々な年代からの意見や知恵を集めた
方が強い会社になると思います。

事務局 現実はどうですか?

山中社長 管理職や役員を目指す女性
社員は少ないですね。アンケートを取る
と、忙しくて大変なイメージが染みつい
ているようなので、この「女性活躍推進
プロジェクト」を立ち上げ、どうやったら
女性が働きやすい環境になるかの意見を
出してもらっています。2年目の今年は
積極的に参加したい社員を優先的に参
加させ、様々な立場の女性社員にディス
カッションしてもらっています。

自ら意見を出し、議論し、決定する
事を体感してもらう事が目的です。言わ

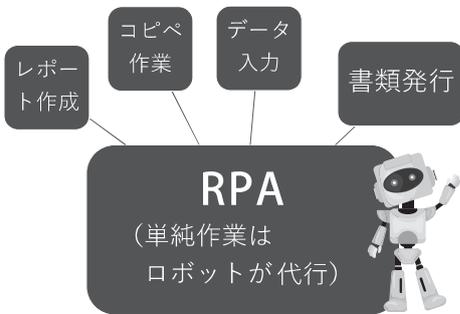
ジェンダーレス社会は、DX導入から！

②人事＝幹

誰がどこの部署なら活躍出来るか、個性に合わせた配置を行う。
(時に社員とコミュニケーションを図り、見極める)

①DX改革＝根っこ

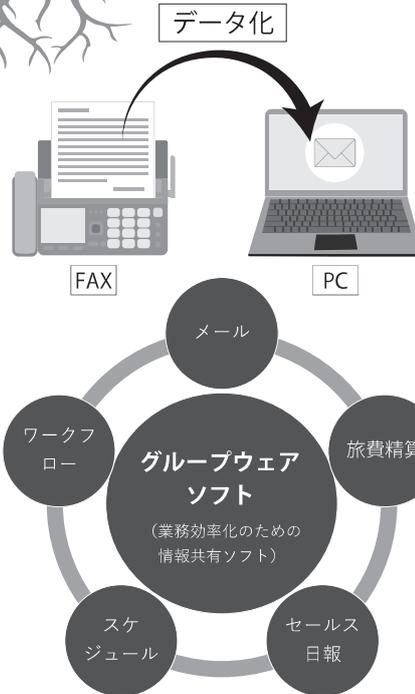
DXを取り入れ、誰もが働きやすい環境作りを行う。(急な休みや各家庭の事情で入社出来なくても、誰かがサポートしたり、在宅勤務で対応出来る環境作り)
RPA、グループウェアソフト、WEB 会議システム、FAX のデータ化等、各会社に合ったDXを導入。



RPA (Robotic Process Automation)
ロボティック・プロセス・オートメーションの略)

③社員の個性＝花

枝(部署)・葉(業務)に分かれた後、個人が花開くためには、意識改革が必要。電材業界はまだまだ男性社会。女性の管理職を増やすために、「女性活躍推進プロジェクト」を立ち上げ、課題を見つけ、議論し、解決していく事で、リーダー資質を磨き、男女誰もが昇進出来る環境を整える。



れた仕事をこなすだけではなく、自ら考えて実行して、推進する立場になる。これが仕事の醍醐味だと思うので、そこまで行き着いてくれたら嬉しいです。

社長就任後、1番最初に手を付けたのが、DX導入

事務局 ちなみに、日本電商様は、休日が多いと聞いています。有休や産休・育休などの長期的な休みがあると、業務が上手く回らないと思うのですが、情報共有はどのようになっていますか？

山中社長 完全週休2日制を採用しており、年間休日は130日超える日数を確保しています。

情報共有には、グループウェアソフトを導入しています。メール、スケジュール管理、セールス日報、計画、旅費計算、ワークフローなど、スマホやタブレットがあればどこでも仕事出来るようにしています。

顧客情報もここに入れ込み、日報も全社員分閲覧出来、それに対して上司がコメントを出したり、最近、訪問していない会社様にはフラッグを立て、気を付ける指示が出来るようになっていきます。

これまで、社内稟議を通すには、上司のハンコを押す必要性から1、2日かかっていたものが、パソコン1つでボンと申請が上がったら早ければ数分後に完了です。

実は、社長就任2年目ですが、1番最初に手を付けたのが、このDX導入でした。

事務局 在宅勤務等はどうですか？

山中社長 テレワーク勤務も勿論、行っています。新型コロナウイルス感染拡大

㈱日本電商様から伺った SDGsに取り組むポイント

1. SDGsを浸透させるには、まず経営幹部との意思統一が必要。そして、社員へ伝えていく。浸透するには時間がかかるが、浸透すれば会社が変わる。
2. 女性活躍推進のためには、まず、働きやすい環境作りが必要。(規則の整備、情報共有・業務短縮のためのDX導入、自ら考えて実行して推進出来る環境整備)
働きやすい環境が出来れば、社員が子どもの学校行事や親の介護、家庭内の急な対応で休む事になっても、社内でカバーが出来、休めなくても、在宅勤務が可能であれば、業務を止めない事が出来る。

が始まった一時期は、パソコンをすぐ追加購入し、各社員が自宅で業務出来る形にしました。

FAXは、ドキュメント・ハンドリング・ソフトウェアを使用し、紙ベースではなく、データで取得出来、どこでも見られるようにしています。

何より、テレワークを行うには、会社の規定を変える必要性がありましたので、すぐにテレワークの規定を作りました。また、「在宅勤務は光熱費等の費用がかかる」と社員から意見が出ていたため、その支払い規定も作り直しました。

ちなみに、WEB会議システムもZOOM、チームス等全て入れており、お客様に合わせて対応出来るようにしていますし、社内もコロナ前から専用のWEB会議システムを導入していますので、全社会議も出来ます。

事務局 SDGsの5つの指針の中で、RPAの積極採用とありますが、どういった取り組みですか？

山中社長 RPAについては、今までの単純作業をプログラムに組み、自動かつ24時間365日稼働しています。実は、もうすでに10台取り入れ、経理や業務

センターで活用しています。顧客からのメールを自動的に振り分け、発注書だけを取り出したり、見積を精査したり。マクロを組んで順番に行っていく単純な作業ですが、人がこれまで行っていた業務をボタン一つで行ってくれます。これで何十時間という時間が短縮されています。

生産性向上のためには、1人あたり、どれだけ利益を稼げるか。そこを求めらば分母を減らすか分子を増やすかです。分子を増やすなら、売上・利益を上げるしかありませんし、分母を減らすなら人を減らすしかありません。かといって、今の人員を減らすことは考えていませんので、今いる人数でもっと売上を増やすためには、DXを積極的に取り入れて働き方改革を行う必要性がありました。

その結果、残業も減り、休日も増えます。売上が上がって、粗利が増えたら給料も増えます。

事務局 なるほど。そのようなDX導入を行ったからこそ、ジェンダーレスな会社を目指す事が出来るという訳ですね。

※掲載順は、2021年6月に「会社名+SDGs」と組合員全社をグループ検索し、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がありましたら、全社同様に頂きます。令和4年8月末までに全日電材連・事務局・伊達までご連絡下さい。
(03)3541-7192