

福井のSDGs最前線

企業訪問レポート 2023



2030年を目指し「全世界が取り組むべき課題」として採択された目標「SDGs」。福井経済同友会「SDGs 持続可能な社会を考える委員会」では、県内でSDGsへの先進的な取り組みを進める企業3社を訪問しました。各社の取り組みについて紹介し、今後のSDGsに関する活動のヒントを探ります。

index

- p2-3 福井県民生活協同組合
- p4-5 株式会社ザカモア
- p6-7 株式会社長田工業所

福井県民生活協同組合(県民せいきょう)

県民せいきょうは
こんな会社

組合員と職員、地域が協働し、長年安全・安心な暮らしづくりに取り組んできた県民せいきょう。「組合員の幸せと地域社会のために」という基本理念のもと、福井で持続可能な社会の構築を目指している。

会社概要



所在地 福井市 開発 5-1603
 理事長 松宮幹雄
 出資金 99億134万円
 設立 1978年4月
 職員数 1,620名
 (内、女性1,250人、女性構成比77%)

<SDGsの取り組み>



SDGs action

県民せいきょうの取り組み

持続可能な社会の実現を目的とした幅広い活動を行っている県民せいきょう。今回は取り組みの一部を高井健史さんと小林文さんにご紹介いただきました。



組合員の幸せを追求し、地域の暮らしを豊かに

「組合員の幸せと地域社会のために」を理念とし、健康長寿で安全・安心な福井づくりに挑戦し続ける県民せいきょう。宅配、店舗、高齢者介護、子育て支援、暮らしのサポート、共済と6つの事業を展開している。SDGsが目指す「誰ひとり取り残さない社会」と県民せいきょうの理念は重なる部分が多く、職員一人ひとりが高い志のもとSDGsを意識しながら独自の取り組みを推進中。現在、福井県の生協加入率は56.5%。組合員の課題は地域(福井)の課題と捉え、さまざまな方面から暮らしのサポートを行っている。

働き続けられる職場づくり



多様な職員が働く県民せいきょうでは、仕事と家庭を両立しながらイキイキと働ける職場づくりに取り組んでいる。両立を推進するための独自の支援制度として男性の育児休暇や時短制度、企業内託児を導入するほか、年に1回「職員意識調査」を行い、翌年度の施策にも反映している。これらの取り組みの結果、高い水準で子育てサポートに取り組む企業に与えられる「プラチナくるみん」、女性活躍推進に取り組む企業に与えられる「プラチナえるぼし」に全国で初めてW認定。これからは「地域で一番働きたいと思える職場」を目指していく。



ともに学び、成長できる環境



県民せいきょうでは、OJTや各種研修、階層別教育を通して、職員一人ひとりのキャリアアップをサポート。若手職員には年に1回、仕事の悩みやキャリアステップについてざくばらんに相談できる役員や先輩職員との交流会も開催している。また、パートスタッフには「ポストチャレンジ」として、正規職員への登用も積極的に実施。すぐれた能力を持つ職員を「マイスター」として認定し、現在294名のマイスターが活躍している。さまざまなロールモデルが誕生することで、職員のモチベーションアップにもつながっている。



「職員一人ひとりが、SDGsを語ることが大切」と語る高井さん



「職員の7割以上が女性。多様な働き方を尊重したい」と小林さん



商品を購入すると途上国に給食が届けられる取り組みを若手職員が紹介



「宅配を通して地域の人の些細な変化にも気づける」と宅配担当の職員

FIELD WORK

ハーツ志比口店に移動し、生鮮食品売り場と「ハーツきっず」の取り組みについてご案内いただきました。



買物で気軽にSDGs

県内 10 店舗を展開するスーパー「ハーツ」では、地域や環境に配慮した買物ができる。例えばプラスチック削減につながるノントレーの食品や持続可能な農業に取り組む認証農園産の商品、購入すると途上国に給食が届けられる取り組みなど、日々の買い物で利用者が自然とSDGsに貢献できるのは嬉しい。また、店内は女性職員が多く、イキイキと働く姿も印象的だった。

1/副店長の大林香代子さん 2/店内ではお客様から寄せられた SDGs の取り組みを紹介 3/目を引くわかりやすい掲示 4/食品トレーを使わず包装された商品 5/カップヌードルとコラボし飢餓対策に貢献



地域で見守る子育て

県民せいきょうが運営する子育て支援施設「ハーツきっず」では、はじめての子育てに挑戦するママや、結婚・転職を機に福井にやってきた県外ママ、双子をもつ保護者の交流やパパと子どもを対象にした「お父さんと遊ぼう」など、さまざまな活動が行われている。「孤立せず安心して子育てできる」という利用者の声も多く、地域ごとで子どもや家族の見守りにつなげている。

1/買い物ついでに気軽に立ち寄れる 2/ハーツきっずの木村美由紀さん 3/「子育て中にも心のゆとりが持てる」と一時預かりも好評 4/育児に便利なハーツ商品も紹介 5/視察では子育ての思い出を語るシーンも

県民せいきょうから学ぶSDGsのポイント

フィールドワークの後には今日の学びや気づきについてグループで共有し、発表しました。

- ・県民せいきょうでは一人ひとりがしっかり SDGs への取り組みしているからこそ、職員が SDGs の話題を振られてもすぐに話せる体制になっている。
- ・生協の宅配が親から子へと自然に繋がることで、SDGs の考えも浸透している。
- ・SDGs 取り組みの目的を職員一人ひとりが認識することで、会社全体のイノベーションにつながっている。
- ・「ハーツ」や「ハーツきっず」では職員が明るくイキイキと働いていた。職員をバックアップする環境や理念への共感が、若い人や女性社員の採用にもつながっている。
- ・県民せいきょうではパートから正社員への登用が多い。さまざまなキャリアパスがあることも、女性が長く働ける環境づくりには大切。



株式会社ザカモア

ザカモアは
こんな会社

靴のインターネット販売を手がける。「靴のニシムラ」の屋号で楽天市場、Yahoo! ショッピング、Amazon など主要なインターネットショッピングモールに出店。

会社概要



所在地 ——— 坂井市春江町
藤鷲塚 40-35-2
代表取締役 ——— 西村拓朗(トニー)
資本金 ——— 1,100 万円
設立 ——— 2012年1月11日
従業員数 ——— 28 名
(平均年齢 36 歳)

<SDGs の取り組み>



SDGs action

ザカモアの取り組み

「ザ・感動 × ユーモア」が社名の由来であるザカモア。社員がイキイキと活躍するためのユニークな取り組みについて代表の「トニー」こと西村拓朗氏に伺いました。



EC 事業で驚異的な成長を遂げる

1930 年に創業し、まちの靴屋として長年地域密着型の店舗運営を行ってきた「靴のニシムラ」。大型店の台頭により経営状況が厳しくなるなか、当時 19 歳だった西村氏が靴のインターネット販売を始めた。24 歳で社長に就任し、価格競争よりも顧客サービスの充実に重点を置いた経営でリピート顧客が増加。試行錯誤の末、成長率 8600% という驚異的な数字を叩き出し、2009年には年商 2 億円を達成した。現在ザカモアでは 13 名の社員と、15 名のパートが年齢や社歴、役職を超えて活躍。ウェルビーイング経営を目指し、右肩上がりの成長を続けている。

役職なし、評価制度なし



社長就任後の 8 年間で、従来のトップダウン経営に閉塞感を感じていた西村氏。そこで、2020 年には「自律型組織 (指示ゼロ)」への転換を決断した。まずは役職制度を廃止し、社員を英語名で呼ぶイングリッシュネームを導入。西村氏は社長ではなく「トニー」の愛称で呼ばれるようになった。さらに評価制度を撤廃し、粗利益の 1/3 を社員全員に平等に分配。部署異動も社長の決裁は必要なく、スタッフ同士の相談のもと、個人の能力に合った仕事に取り組むことができる。これにより社員の離職もあったが、軸をぶらさず大胆な改革を進めることにより、社員一人ひとりが自律的に動く風土が育まれている。



社員同士の信頼関係を深める



自律型組織が成り立つための前提が「心理的安全性」だ。ザカモアでは社員同士の信頼関係を結ぶ取り組みも大切にしている。例えば、月に 1 度開催される懇親会「ZAC NIGHT(ザック・ナイト)」では、部署が違う社員やリモートワークで出社しない社員も全員が参加し情報共有の場に。さらに 1on1 による対話を定期的を実施し、ささいな気づきや、普段は言い出しにくい深い話でも安心して話せる環境を整えている。このような取り組みを通して、ザカモアの経営理念である「感動をつくる!」が社員に確実に浸透している。



「自律型組織を作るのは時間がかかるもの。日々の積み重ねが大切」とトニー



「ザカモアは成長スピードの速い会社」と語るスタッフのケンとアン



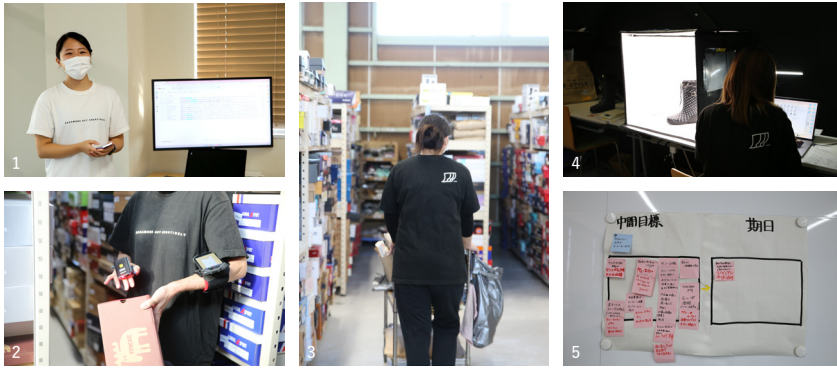
「対話を通して自分の考えをさらに深めている」とスタッフのリリー



開放感のある社内。この場所で月 1 回「ZAC NIGHT」が行われる

FIELD WORK

ザカモアの社内をご案内いただき、働きがいを生み出すヒントを探りました。



1/適材適所の配属で社員が輝く 2/スピード重視で商品を即日発送する仕組みを構築 3/配送業務はパートスタッフが担当。ここでも自律型組織が浸透している 4/自社で商品の撮影も行う 5/一人ひとりの目標を見える化

社員全員が経営者思考を持つ

2020年に自律型組織に移行したザカモア。社長としての権限を手放すことに、当初はトニー自身も大きな葛藤があったようだ。しかし、立場の上下をなくすことで一人ひとりがザカモアの経営者として考え、動ける組織に変化。売上、利益ともに良い影響が出ている。社内を見学すると、一人ひとりがスピード感を持って真剣に、そして楽しく働いている様子が見られた。



1/「お客様に感動を届ける」という共通の目標を目指す社員たち 2/自分の仕事観をイキイキと語る社員の姿が印象的だった 3/社内での会議にはパートスタッフも参加。対話を通して自分の仕事への向き合い方も深めている



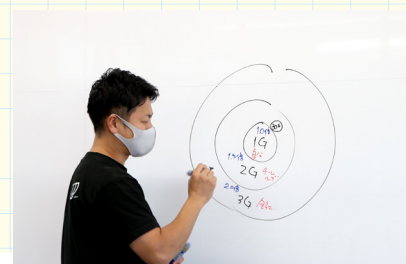
目指すのは「ザカモアタウン」

自律型組織が根づきつつあるザカモアで、トニーが次に目指すのは「ザカモアタウン」。自社の企業文化を広げ、一人ひとりの得意分野を活かして事業化し、まちを作るという壮大な計画だ。今回の視察では、理念だけが先走りするのではなく、行動に落とし込み、取り組みにつなげていくことが業績や働きがいにつながることを教えてもらった。ザカモアのSDGsの取り組みに今後も目が離せない。

ザカモアから学ぶSDGsのポイント

フィールドワークの後には今日の学びや気づきについてグループで共有し、発表しました。

- ・社員がみんないい顔をして働いているのが素晴らしいと思った。社員の志の高さは仕事への姿勢にもつながっている。
- ・評価制度がない、部署異動が社長の決裁なしで行える制度など、浸透するまでは試行錯誤もあったようだ。自分の会社でも真似できるところから始めてみるのが大切。
- ・自律性を育むには知識も必要。ザカモアでは社員も経営につながる勉強会を実施していて、学びの機会も多い。社員が自分たちの成長に積極的であることが企業の成長にもつながる。
- ・イングリッシュネームの導入は、年齢や上下関係にとらわれることなく、オープンな人間関係を育めそうだ。
- ・1on1ミーティングをはじめ、信頼関係の構築の仕方はどの会社でもすぐ真似したい。
- ・普段、当たり前前に仕事をしていることでも、他社の方と話すことで新たな発見がある。「うちの会社ってすごい」と社員が気付くことが、働きがいにもつながる。



株式会社長田工業所

会社概要



所在地 ——— 坂井市春江町
西長田 41-1-1
代表取締役 ——— 小林 輝之
資本金 ——— 800 万円
設立 ——— 1991 年 5 月
従業員数 ——— 18 名
(平均年齢 39 歳)

おさだ
長田工業所は
こんな会社

工場設備、階段などの設計から加工取付、建築金物の制作など、溶接に関わる幅広いものづくりを手がけている。溶接のテーマパーク「アインプラネット」や健康経営にも着手し、鉄工業界のイメージ改革を進めている。

<SDGsの取り組み>



SDGs action

長田工業所の取り組み

「一人でも多くの社員が輝く環境を作る」と積極的な組織改革を進めている長田工業所。SDGsにつながる社内の取り組みについて小林輝之社長に伺いました。



業界内外から注目される企業へ

1991年に設立した長田工業所は、30数年にわたり、設計から製作、設置工事まで鋼構造物にかかわる工事をワンストップで手がけている。29歳で家業に入った小林輝之氏は2012年に2代目社長として就任。職人の高齢化や若手人材の不足など業界の課題解決のため、さまざまな取り組みを実現し、2016年には創業以来初となる新卒採用にも成功した。2023年には特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する制度「健康経営優良法人 2023」に認定され、その中でも上位500社に贈られる「ブライツ500」（福井県では6社のみ/2022年）も取得。業界外からも注目を集めている。

業界のイメージを変えた「溶接のテーマパーク」



長田工業所が2015年に立ち上げた「アインプラネット」は、若者に溶接の技術を知ってもらいたい、業界イメージを変えたいという小林社長の思いから誕生した溶接のテーマパーク。工場の一角では溶接体験やクラフト体験を楽しむことができ、火花が飛び散る現場に目を輝かす子どもたちを見て、教える社員たちの意識も変わりつつある。さらにアインプラネットはフランチャイズ化。静岡や栃木、神奈川、岐阜、富山、青森、新潟など全国8箇所に展開し、来年には福岡にも進出予定だ。採用の問い合わせも増えるなど業界の人手不足の解消も期待されている。



社員の健康を考えた職場づくり



従業員とその家庭の幸福な生活や活気ある職場のため、長田工業所では心とからだの健康づくりに取り組んでいる。2022年からは「健康づくり推進計画」を策定し、朝礼時のラジオ体操やメンタルヘルスチェック、福利厚生の一環として置き型食卓「オフィスおかん」を導入するなど、従業員の健康増進のための取り組みを見る化して共有している。社員アンケートによると、睡眠休息率や運動習慣が上がり、朝食欠食率や喫煙率が下がるなど、目に見えて効果が現れており、2022年7月には「ふくい健康づくり実践事業所」知事賞を受賞した。



「やりがいを出し続けることが業界の課題解決につながる」と小林社長



「コストコ」を目標に、作業の備品を管理し汚れない倉庫を目指している



アインプラネットでは鉄や溶接について楽しく学べる。女性の体験も多いそう



工場内はIoTを積極的に導入し、モニタで作業の状況を見える化している

FIELD WORK

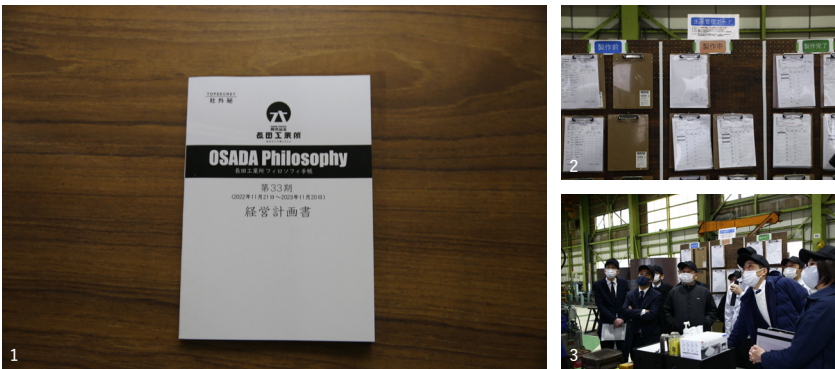
長田工業所のスタッフのみなさんにご案内いただき、工場内の取り組みについてご紹介いただきました。



あれどこいった?と言わせない

長田工業所では、「整理・整頓・清潔・清掃・しつけ」を大切にする「5S活動」を推進しており、工場内は驚くほど整理されていた。ネジやベルト一本であっても整頓する場所が決まっており、ほぼすべての棚にキャスターが取り付けられているので掃除もしやすそうだ。また、従業員が朝一斉に磨く床掃除は毎日のルーティン。日々の積み重ねが「汚れない工場」につながっている。

1/5S活動の目的を社内に周知 2/床磨きは毎朝の日課 3/無くしやすいベルトもサイズごとに整頓されている
4/キャスターをつけるのはお手のもの 5/すべての備品の片付ける場所が一目瞭然



フィロソフィを伝える

長田工業所では、従業員のやりがい創出のため、有給残業の管理や生産性の向上などを進めてきた。また、2018年頃から経営理念や行動指針をはじめ、これまで小林社長が学んできた仕事の哲学を「長田工業所フィロソフィ手帳」にまとめて配布。フィロソフィを軸に、一人ひとりが自発的に取り組んでいる。従業員の意識の徹底がSDGs推進の鍵になりそうだ。

1/すべての従業員に配布される「長田工業所フィロソフィ手帳」。会社の目指すべき目標や思いを共有している
2/製作の進行状況が一目でわかる「生産管理ボード」 3/小林社長が工場内の仕組みについて説明

長田工業所から学ぶ SDGs のポイント

フィールドワークの後には今日の学びや気づきについてグループで共有し、発表しました。

- 一般的な工場は物が多いイメージがあるが、長田工業所はすっきりしていて作業効率が高そう。5S活動はどの会社でも取り入れられる。
- 社長のフィロソフィを社内で共有したことをきっかけに、従業員の年齢も若返り、行動が変わったそう。受け身から能動的な取り組みが増え、従業員のみなさんにしっかり浸透している。
- 普段、溶接の職人仕事はあまり表に出ないが、溶接体験によって参加者に知ってもらえたり「すごい!」と言ってもらえたりする。自分の仕事に誇りを持つことが、働きがいにつながっている。
- 長田工業所の経常利益は税金はもちろん、地元の小中学校への寄付にも使われている。地域に貢献することで地域の人たちに喜ばれ、それが従業員の働きがいにつながればという社長の想いに感銘を受けた。目先の利益だけでなく長期的な視野で考えることもSDGsには大切である。



「福井のSDGs 最前線」発行に寄せて

SDGs への取り組みが社員に幸福度をもたらし、ウェルビーイング経営にも繋がっていく

福井県では2020年に福井県長期ビジョンを策定し、その中のメインテーマとしてSDGsが掲げられています。当会としても、誰一人取り残さない社会、持続可能な社会の実現について研究する必要があると考えていたことから、2021年度に「SDGs持続可能な社会を考える委員会」を新設し、企画力と実行力を兼ね備えた田中さんに委員長をお願いしました。2年間の活動を踏まえて制作した本書を読むと、SDGsは企業規模や業種、年齢に関わらず、どの企業でも全社的に取り組むことが可能だということが伝わります。また、掲載の3社に共通しているのは、社員のみなさんの表情が笑顔に溢れている点です。会社がSDGsに前向きに取り組むことで、社員の誇りや働き甲斐を高め、生き活きと働くことにつなげています。これは「ウェルビーイング経営」にも通じていると考えます。5期連続で幸福度No.1の福井県※は、もしかするとSDGsの取り組みも全国No.1になれる素質があるのではないかと思います。本レポートが多くの企業経営に役立てれば幸いです。

※全47都道府県幸福度ランキング(一財)日本総合研究所編より



福井経済同友会 代表幹事

林 正博

一人ひとりがSDGsを実践することで福井オリジナルのイノベーションを生み出す

2015年にSDGsが採択されて以来、世界中で持続可能な社会を目指す取り組みが進められていますが、日本ではまだまだ漠然と捉えている方も多いのではないのでしょうか。「SDGs持続可能な社会を考える委員会」は2021年5月に発足し、約2年の期間を通して社員一人ひとりがSDGsを本心に「腹に落ちた」状態まで理解し、実践することを目標に活動を続けてきました。SDGsにおける海外の取り組みやデザイン思考のアプローチを学んだり、海外から見た日本のSDGsについて紹介していただいたりなど、さまざまな角度からSDGsについて学びを深めてきました。女性活躍、若者、職人をテーマに企業訪問しましたが、すべての企業に共通していることは、社員の幸せが会社の幸せにつながり、それがお客様を感動させることにつながっているという風景を感じられたことでした。今後も福井経済同友会を通して企業間のつながりを強くし、今回の学びを共有しながら福井オリジナルのSDGsによるイノベーションへ発展することを期待しています。



SDGs 持続可能な社会を考える委員会 委員長

田中 謙次

「福井のSDGs 最前線企業訪問レポート2023」2023年3月発行

福井経済同友会 SDGs持続可能な社会を考える委員会 (敬称略、五十音順)

委員長
常任幹事
田中 謙次 株式会社田中地質コンサルタント 代表取締役社長

前副委員長
山田 耕太郎 福井テレビジョン放送株式会社 前代表取締役社長

副委員長代理
増田 喜一郎 株式会社増田喜 代表取締役

事務局
東山 清和 福井経済同友会 専務理事・事務局長
竹下 悟史 福井経済同友会 事務局次長

企画幹事
岡本 一夫 福井信用金庫 理事長
加藤 宏吉 株式会社TAS 代表取締役社長
小林 一朗 マルイチセーリング株式会社 代表取締役社長
澤田 悟恵 三井住友海上火災保険株式会社 福井支店長
嶋田 浩幸 三井住友海上火災保険株式会社 前福井支店長
白崎 智之 株式会社白崎コーポレーション 代表取締役社長
竹生 正人 福井県民生活協同組合 前理事長
沼野 真治 福井倉庫株式会社 代表取締役社長
堀 謙 福井エフエム放送株式会社 代表取締役社長
松宮 幹雄 福井県民生活協同組合 理事長
安崎 昌治 株式会社ヤササキ 代表取締役社長

編集・執筆 石原藍 (vue) デザイン ホリイ シンタロウ (保育とデザイン hitotoki)

福井経済同友会
福井市大手 3-12-20 富田第一生命ビル 3F
tel: 0776-29-2220 / mail: info@f-doyukai.jp