SDGs 実践例紹介コーナー

当所では11月16日に「企業の持続可能な経営を目指す！SDGsセミナー～カードゲームを通じて『持続可能』な考え方を学ぶ～」を開催します。セミナーでは、「アクションカードゲームX」を通して、持続可能な未来のための戦略と具体的な行動を学んでいただけます。ビジネスの競争力と社会的貢献の両立を目指すべく、ぜひご参加ください。

詳細・申込はこちら▶

今月のＳＤＧｓ実践例紹介：株式会社キョウエイ

STEP 01 きっかけ

SDGs について学ぶきっかけになったのは「新卒採用活動」です。2020 年に新社屋へ移転し、採用に力を入れようと動いていたのですが、はじめは人が来ず苦戦。求人について調べると、現代の学生は SDGs について当たり前に学んでいることを知りました。採用する企業側がそれについて学んでいないということは、就職希望先のボーダーラインにすら達していないことに気づき、学んだ上で 2021 年に「SDGs 宣言」を掲げるに至りました。

STEP 02 2 つの秘訣

①目的を明確にする

ただ SDGs を掲げるだけでなく、自分たちに良い影響を与えることしかないというメリットを伝えることにより、ポジティブに捉えられるようになっていく

②自分事にする

面談を実施し人生プランを共有した上で各自の目標に落とし込むことで、より自分事として意識できるようになる。

STEP 03 結果

SDGs の各ゴールが、弊社の経営理念である「共に支え合い、共に成長し、共に栄える」と符合する部分が多く、世界規模・地域社会両面で企業の社会的責任を整理して考えるきっかけとなりました。例えば働き方ひとつとっても、時差出勤を取り入れたことでお互いをフォローする文化が育まれるなど、大きな影響がありました。当初の目的であった採用活動も軌道に乗り始め、次のステップへ進もうと考えています。

1 採用活動が軌道に乗り始める　2 社員の希望による「働き方改革」の実践

3 モチベーションの向上　4 社内カルチャーの醸成　5 年間休日 126 日

ここをピックアップ!!

仕事と生活の調和の実現

社員の「働きがい・やりがい」を最大化することがテーマ

1. 組織力診断アンケートを社員に実施
2. 全体的に高い点数を獲得していたものの「仕事と生活バランス」の得点が全体の中では気になったため改善に着手
3. 社員へのヒアリングを行い意見を求めると子育て世代特有の勤務時間に関する悩みが浮き彫りに

社員からの希望が多かった時差勤務や時間有休、ノー残業デー、年間休日 126 日を設定

- 休む時には社員同士がフォローし合う文化の醸成
- 決められた時間の中で仕事を完遂する集中力
- 離職率の低下
- 採用率の上昇

業界全体として担い手が減少している状況で、会社として方向性を整えていくことの重要性を痛感

会社概要

事業所名	株式会社キョウエイ
所在地	小牧市入鹿出新田 658-5
TEL	(0568)41-1441

1993年創業。創業以来デッキ・スタッド・鋼製型枠・ワイヤーメッシュ・板金・鍛冶と対応可能な専門工事を拡大し、国内国外を問わず地図に残るランドマーク的な建築物の工事に携わる。社員数 47 名、平均年齢 33 歳と若いながら人材育成に力を注ぎ、設計・運送の子会社をグループに持ち建築物に関わる様々な仕事をワンストップで対応。

代表取締役
河野　誠二

中小企業支援ナビ代表理事

中小企業診断士

企業による SDGs 選択はその会社の将来あるべき姿を想定した活動です。株式会社キョウエイの SDGs 宣言には「社員」を大切する想いが込められています。皆がチームとして働きやすい環境があってこそ会社も存続繁栄するという「共栄」の考え方ですね。

長谷川 雅彦