

# SDGsとは?

日本語で「持続可能な開発目標」といいます。私たちが、この先ずっと地球で暮らし続けていくために2030年までに達成すべき目標を意味しています。今、直面している紛争や貧困、環境問題などの世界的課題に向き合い、解決していくために必要な目標が17個設定されています。

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

**プロジェクトメンバー紹介** 2022年3月に影山グループのSDGsプロジェクトが発足し、グループ全企業からプロジェクトメンバーが自薦、他薦によって集められました。今後メンバーを中心にグループを横断してSDGs推進活動を広めていきます。



## 未来のために、誇れる企業に

### プロジェクトチーム活動内容



社長とプロジェクトメンバーでリモート会議



定期的に社内外のSDGsに関する情報をSlackで共有

SDGsプロジェクト発足当初は、SDGsに関する動画や研修で学んだり、他社の取組事例を各自で調査して発表したりしてSDGsに関する理解を深めました。そこからメンバーが所属する各会社のSDGs課題の解決と実現方法を考えて報告書としてまとめ、提出し共有を行いました。その後実際の活動として、各社でパートナーシップ構築宣言の作成と申請を行い、無事に全社承認を得ることが出来ました。現在はSlackに「SDGs情報発信チャンネル」を作成し、2週間に1回活動報告やSDGsに関する取り組みの情報発信を行っています。今後はプロジェクトメンバーだけでなく、グループ全社員がSDGsを理解するための機会を作ります。そしてグループ全体で持続可能な開発を進める意識を高める取り組みを行っていきつつ、各社の取り組み目標を策定し実行していきます。

### ボードゲームワークショップ

社会課題を自分ごととして体感できる仕組みになっており、各プレイヤーが「大企業」「中小企業」「研究機関」などの団体に分かれて、コストを意識しながら協力することで「SDGsの目標達成」を目指します。



### ステークホルダーとの連携の強化

### パートナーシップの構築

## 行動を起こすことがとても大切



### クラフトーチ インフラ構築グループ 課長 Yさん

もともと、大学時代に環境関係を学んでいたこともあり、SDGsのような社会的活動に興味がありました。そんな時に社長に声をかけていただき、SDGsのリーダーとして活動することになりました。その中の一環として、パートナーシップ構築宣言の申請を開始！いざやってみると、様々な壁にぶつかることも多く大変でしたが、ステークホルダーの方々と真摯に向き合い、しっかりと情報共有することを心がけて遂行していききました。そのおかげで、とても大きな学び

になり、たくさんのつながりが出来ました。メンバー皆、とても積極的に取り組んでくれているので、楽しく活動が行えています。自分一人ではできないので、使命感や責任感が強く持ってメンバーと協力しながらさらに取り組みを周知できるよう、活動を広げていきたいと思っています。

持続可能な開発を進めていくためには影山グループだけの力では足りません。ステークホルダーとの連携強化が必要だと考え、影山グループは全企業でパートナーシップ構築宣言を作成、公開いたしました。また、金融機関との連携強化のため第三者機関の認定をいただきポジティブインパクトファイナンスの締結も進めて、ステークホルダーと共にSDGs活動を推進していきます。



パートナーシップ構築宣言に登録

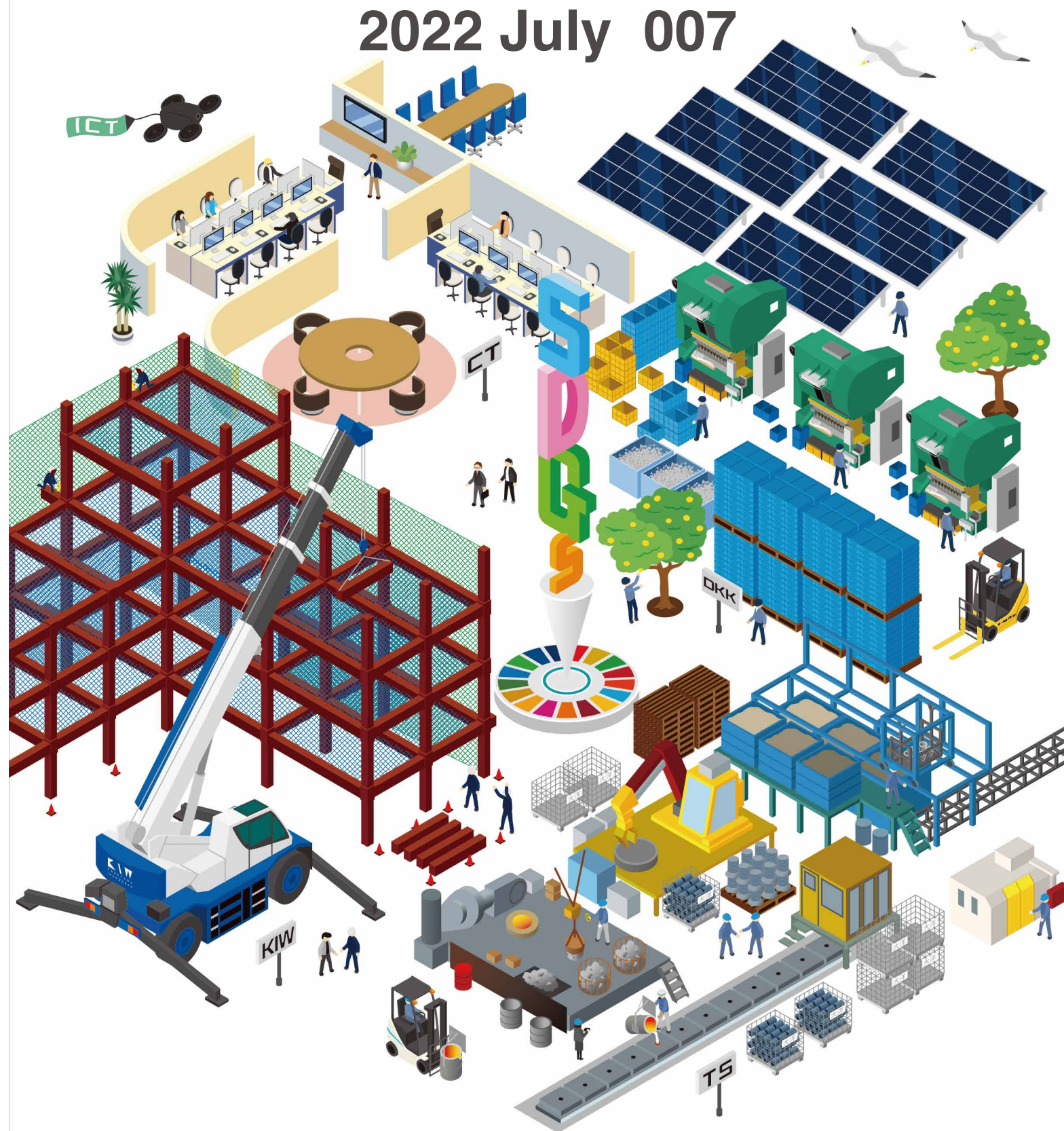
PIF締結記念の盾 (KIW)



公式サイトから各社の宣言が確認可能

# KAGEYAMA GROUP COMMUNICATION MAGAZINE AMAZING WORKS

2022 July 007



## もっと身近に。もっとみんなを考える

今月はSDGs特集！影山グループの取り組みを余すことなくお伝えします。

# 家族に誇れる会社であると改めて実感



## 影山鉄工所 HR・ブランディング部 課長 Yさん

影山鉄工所では男性そして管理職初の育休取得でしたが、上司からの応援もいただき前向きに取得ができました。育休前の準備として業務の見直しと属人化解消のため、業務ごとにチームを作り、フォローしあえる環境作りに力を注ぎました。

今回3人目で、子育て自体に慣れていくとはいえ、生活リズムはかなり変化するので、育休を取得して本当に良かったと心から思いました。また、家族と向き合えたかけがえのない時間となり

ました。このような環境を与えてくれた会社には感謝しています。他の方にも、もちろん同じように取得していただきたいと強く思います。育休が明けても、家事・育児は続きます。だからこそ、今まで以上に時間を意識し効率的に会社へ貢献をする意識が強くなりました。そして、家庭でも仕事でも助け合い、良いチーム作りをしていこうと思います。



影山グループでは、産休・育休取得を推奨しています。積極的に子育てをしたいという男性の希望を叶えるため、社内規定や労働環境の整備を進めています。また、家事や育児をパートナーと分担することで、結果的に社会全体の生活の質の向上を目指します。しかし、まだまだ男性育休取得率は少ないというのが現状です。誰もが気兼ねなく産休・育休を取得し、家族の時間を大切にできるような職場づくりを目指します。



初めての我が子に夢中！ 3人目の子育てに奮闘中 2回目の育休中！

# 男女関係なく、スキルや特性を活かして挑戦し続けることが大事



## 影山鉄工所 HR・ブランディング部 部長 Hさん

影山グループで活躍している人たちは、業務の中で具体的な目標が定まっている人だと思います。仕事をきちんとこなしつつ、自分の可能性を広げる努力をしている人は、結果を出し、成長スピードも早いです。仕事の面で、その人の能力を理解してあげることも大切です。私自身、自部署ではその人のスキルや特性に合った仕事を依頼するようにしています。日本で女性管理職が増えているとはいえ、女性が家事や育児の

大半を担っているのが現状です。男女平等に活躍するには、企業体勢の変容と意識改革の必要があると感じています。そのためには、女性も覚悟が必要だと思います。女性は家庭に入るという選択肢もあるけれど、男性は仕事をして家族を養うことが自然に身に付いている人が多いです。だからこそ、対等に働くには女性自身の準備と覚悟も必要だと感じます。



男女問わずやる気がある優秀な社員が活躍できる立場に上げられる環境整備を構築して、現在グループ内で女性管理職の比率が上がってきています。また、男性しかいなかった製造現場で働きたいと意欲を持って応募してくださる方のために、性別関係なく快適に働けるよう、女性専用トイレの設置など、職場環境も順次整備しています。



影山グループの経理を支える！ 大洋産業の頼れる存在！ 鉄骨製造で活躍中

# デジタル化推進は長年の悲願



## 第一金属工業 統括本部長 Mさん

入社当時からずっと業務を電子化したいと思っていました。手書きだとミスも起こりやすく、紙だと汚れたり紛失したり…。今までプレス機26台分の管理は全部手書きで、さらに各プレス機に少なくとも3枚のチェックシートがあったので、それらを確認していくのは結構大変でした。そのため、システムを導入して電子化させた方が確実だなと。システムの導入にはもちろんコストがかかるので、導入する

メリットを社長にプレゼンしました。承諾を得たときは本当に嬉しかったです！導入後、現場だけでなくオフィスでも状況が確認できるようになりました。トラブルが起きてもすぐに立証でき、流れを把握し、記録にも残ります。30人規模の会社で、ここまでシステム化を進めているところは少ないと思うので、ここからさらに前進していきたいと思っています！



第一金属工業で4月から本格的にデジタル化の運用をスタートしました。現段階では、主にプレス機や金型の点検表をデジタル化して管理しています。システムはクラフトーチが開発しており、今後はパトロール点検表もシステム化させるなど、さらに進化していく予定です。他にもグループ内で日報の電子化、鉄骨の生産管理システム、金型管理システム、在庫管理システムの導入などICT化を推進し、さらに効率よく業務が行えるように環境を整えていきます。



今までは手書きだったが・・・

システム化したことによりミスが減少、紛失はなくなりオフィスでも様々なことが確認できるようになった。

# 自分が成長していると感じた1年はなかった



## クラフトーチ 取締役 Kさん

影山鉄工所に入社した当初、鉄骨についての社内研修はありましたが、他の研修や社外研修はありませんでした。今は、基礎的な社会人研修から管理職研修など、様々な研修を行える体制が確立してきていると感じます。研修とは別に働きやすい職場環境の整備について考えていて、その環境は自分で作るしかないと考えていました。その思いを社長に伝え続けた結果、起業のチャンスがいただけました。

会社を運営するための勉強は、まさに壮絶。それでもがむしゃらに取り組みました。社長は、社員のことを本当によく見てくれているので、その人に合った研修を用意してくれ、運営に必要な研修は結構行かせていただきました。取締役になってからは視点が全く変わりました。人生で1番の大きな機会をいただき、この経験はこの先ずっと自分の糧になると感じています。影山社長にはたくさんフォローをしていただき、本当に感謝しています！



現在グループ全社員で毎月1回以上の研修を行っています。危険予知などの安全に関するもの、仕事に対する心構えなどの他に、資格取得のための社内研修なども行っています。全グループの新卒社員が参加する新卒研修や配属後も継続して学ぶフォローアップ研修も始まりました。また、起業機会も全社員に与えられていて、影山鉄工所のICT部門がクラフトーチという企業として独立しました。



月イチ研修での「マッシュロ・チャレンジ」(DKK) 錆物検定のための社内研修(TS) 現場見学とグループ内交流(DKK&CT)

# 家庭と仕事の両立が出来るようになった



## 影山鉄工所 HR・ブランディング部 総務秘書グループ Fさん

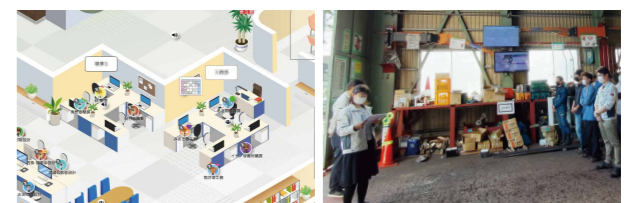
総務・秘書という職種のため基本的に出勤となりますが、子供の体調が悪い時はリモートワークをさせていただいています。子供が片頭痛を頻繁に起こしやすく、留守番をさせることが不安なため、家で子供の様子を見ながら仕事をさせていただけるので安心です。リモートワークのIT環境はクラフトーチさんが整えてくれ、何かあればすぐに対応してくださいます。Slackを使って通話もできるため、自宅でも会社と変わらず仕事できています。

突発的にリモートワークに入ることもありますが、その時はチームメンバーが業務サポートをしてくれたり、声をかけてくれるので、すごく助かっています。前職の時の有給はすべて子供の看病のために使っていましたが、影山鉄工所に入社して「自分のために有給を使うこと」ができそうなので、趣味に時間を費やしたり、友達とランチに行こうと思っています。

現在、グループ各社で働き方改革を進めています。その一つが「オフィス社員のリモートワーク推進」。リモートワークは、デジタル化の推進やCO2排出削減にも貢献しています。また、場所に縛られず優秀な人材を採用することにもつながっています。コミュニケーションの問題に関しては、バーチャルオフィスの構築や朝礼のリモート配信(KIW)を行い、活性化を図っています。



地方創生テレワーク推進運動に登録(KIW)



気軽にコミュニケーションが取れるバーチャルオフィス(KIW) 朝礼の様子をオンライン配信(KIW)

# 体験工房から地元桑名を盛り上げる！



## 大洋産業 体験工房プロジェクトリーダー Fさん

昨年結成された体験PJでは、これまで沢山の経験をさせていただきました。グループ間交流で行った影山鉄工所では溶接体験工房の責任者である坪内さんに色々お話を聞かせていただきました。昨年末に開催した桑名ほんばくでは、初めての案内という事で不安しかありませんでしたが、実際に案内したお客様の喜ぶ顔や「ありがとう」という感謝の言葉を聞き、ここまで頑張ってきて良かったという達成感を感じました。

現在はオープンに向け工房のデザインを検討中です。先月行ったTS社員を対象としたデザインコンペ大会でどの会社にデザイン依頼をするか投票を行いました。結果は経営方針発表会にて発表させていただきます！オープン後は来ていただいた方へ「錆物の街 桑名」と言われる桑名市の錆物作りに触れ、興味を持って頂き知名度をあげる事で、桑名市をさらに盛り上げていきたいと思っています！

鉄工所の3Kの払拭と沼津への地域貢献の思いでまず始めたのが、アイアンプラネットベースオブ沼津です。静岡県の子ども観光大使が影山鉄工所に来てくれたり、春休みに子供向けの溶接体験イベントを行ったりして、地元の盛り上げにも積極的に取り組んでいます。夏休みには小学生向けイベントも計画中です！影山グループ全体でも地域貢献活動を積極的に行っていくと、大洋産業では錆物体験工房プロジェクトが開始しました。



錆物体験で接客中(TS) 子供も気軽にできる溶接体験(KIW) イベントで子供に溶接講座(KIW)