



Social

ESGへの取り組み 社会

エンビプログループは、
持続可能社会実現の一翼を担うため、
環境に配慮した安全で清潔な事業活動を行
っています。

多様性を推進し、創発的能力を備えた自律した
個人の規律ある集団を目指すとともに、
地域社会の活性化に積極的に取り組んでいます。

Social

安全で清潔な会社というブランドを確立する

I. エンビプログループの環境安全活動

持続可能社会を実現する為には充実した環境影響への管理、従業員への安全管理が不可欠です。生産工場で主に発生が想定される騒音、振動、粉塵、排水などへの環境対策設備の設置を進めることで環境汚染を防止します。従業員への安全教育、危険予知活動などの啓発活動に加え、定期的な事業所内のパトロールなどさまざまな活動を継続的に行い、安全管理を徹底しています。

万一の事故の発生、とりわけ機械設備やプラント、重機などを擁する工場や拠点における重大な事故、労働災害が発生した場合、従業員やそのご家族はもちろん、近隣住民の方々、取引先や投資家など、多くの関係者に影響を及ぼす可能性があります。このような影響を及ぼす事態にならぬよう、方針に沿って安定した事業活動を行う為に周囲環境や職場環境の維持改善、従業員の安全確保といった管理を最優先課題としています。エンビプログループでは外部環境への被害や人的被害の発生を回避すべく、それらを未然に防止する体制の構築に努めています。

II. 環境安全推進委員会の位置付け

1. 活動内容、役割

当社では当グループ会社を横断して、その取り組みを行う環境安全推進委員会を設置しています。同委員会では「安全で清潔な会社というブランドを確立する。」を目的に掲げ、以下の3つの方針を立てて活動をしています。

方針1 安全で快適な職場を作る

作業着手前の危険予知活動や定期的、計画的に行う教育訓練、安全大会、リスクアセスメントなどの安全活動を実施します。また、環境面においては作業環境測定、振動騒音測定、水質分析などを定期的に行い、継続的な改善活動を実施することで、快適な職場作りを推進します。

方針2 情報を共有する

環境安全推進委員会では情報の共有や共感を重視し、委員会活動を活発化させ、各社の取り組んでいる内容を報告し合い、水平展開を行います。また、労働災害や事故損傷、環境異常といった発生事象に対する原因追及や是正措置を共有し、再発・未然防止に努めると共に方向性を揃えた活動を推進します。

方針3 管理レベルを向上する

ISO14001(環境)やISO45001(労働安全衛生)の認証取得をしている事業会社はもちろん、各社はマネジメントシステムを運用して従業員の安全確保・健康維持および環境保全活動を推進します。環境安全推進委員会での活動は、毎月開催される内部統制委員会(エンビプロ・ホールディングス社長を委員長とする)にてエンビプロ・ホールディングスの常勤取締役ならびにグループ会社の社長に報告を行います。示された方針や展開事項については環境安全推進委員会を通じてグループ各社の各職場に伝達されます。環境安全推進委員会はグループ各社より選任されたメンバーで構成され、委員は自社の環境改善や安全確保に関する取り組みを社長と共に積極的に推進します。

2. これまでの取り組み

グループ各社で検討した内容や実施した取り組みを共有することで、グループ各社は自社に必要な事項を効率良く、効果的に取り入れることが出来ます。環境安全推進委員会で扱ったグループ各社への水平展開として、危険予知活動の運用方法や職場での花壇などの整備、フォークリフトへのドライブレコーダーの取付け、リチウムイオン電池(LIB)などの二次電池用消火器の導入が挙げられます。

環境安全推進委員会の体制図



消防訓練の実施



フルハーネス型墜落制止用器具の使用



救護訓練の実施



作業環境測定の実施



ドライブレコーダーの運用

① グループ各社における環境活動

- 従業員による作業環境測定の実施
- 工場内の雨水に対する排水の改善
- 工場内の油水分離槽に油分回収装置を設置
- 工場内の照明の増設、LEDへの変更
- 消防訓練（避難訓練、救護訓練）の実施

② グループ各社における安全活動

- 高所作業におけるフルハーネス型墜落制止用器具の使用
- フォークリフト用ドライブレコーダーの運用
- 既存設備への安全装置、安全柵、非常停止機能の取付け
- 事業所内における安全管理担当者の選任
- 労働災害発生時の現場検証の実施
- 安全大会の実施

3. 2022年6月期の実績

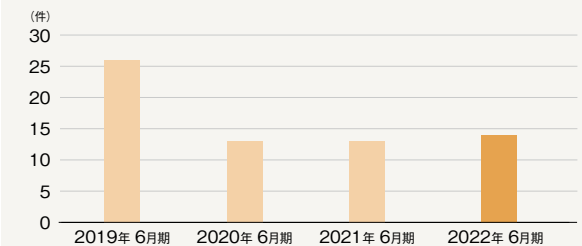
エンビプログループ内での発生事象の件数は、環境安全活動の取組強化や環境安全推進委員会が設置された後の2020年6月期実績から減少傾向にありました。2022年6月期においては労働災害の発生件数は14件と前年に比べ1件増加、事故損傷の発生件数は62件と前年に比べ5件増加の実績となりました。

当グループの期末での従業員数は、2019年6月期から3年間で418人から498人と80人増加しており、1人当たりの発生率で捉えると概ね横ばい傾向であると言えます。

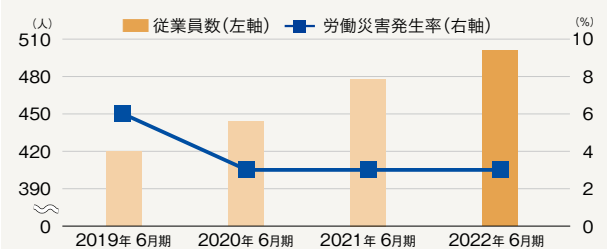
4. 今後の取り組み

「安全で清潔な会社というブランドを確立する。」という目的と先に挙げた3つの方針から当グループでは会社ごとに1年間の活動計画を立てています。発生事象ゼロが最終目標ではありますが、計画をした活動を実行し、前年対比で発生件数を減少させるべく、エンビプログループ全体の取り組みとして推進をします。

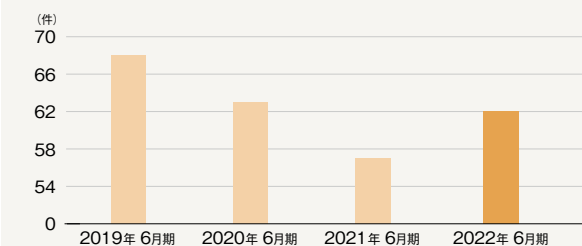
労働災害発生件数の推移



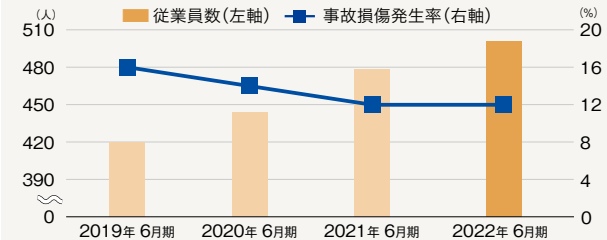
総従業員数および従業員1人当たりの労働災害発生率^(※1)の推移



事故損傷発生件数の推移



総従業員数および従業員1人当たりの事故損傷発生率^(※1)の推移



※1 発生率は(発生件数÷従業員数)×100とする。

Social 「創発的能力を備えた自律した個人の規律ある集団」を目指して

トップメッセージにあるようにエンビプログループの戦略達成の一つのキーワードは人材戦略「事業活動を推進する人材への投資」です。

今後、中期的に100人の事業推進人材を創出していきます。

そのためには、「採用」「育成」「定着」の3つの重要な施策が必要です。



採用

まずは採用です。当社の企業理念を共有、企業文化に賛同し、高い目標に向けて挑戦し、悩み、考え抜くことができる人材を求めていきます。



育成

次に育成です。当社では各事業ごとに様々なプロジェクトが推進されています。各プロジェクトは多くの社員に参加する機会を広げ、プロジェクトの推進をつうじて実践と経験で育成をはかっていきます。



定着

最後に定着です。長期的な視点に立ち様々な経験を積んでいくためのローテーションや柔軟なポジション変更を実施します。またベースアップ、賞与や株式報酬で待遇改善を常に模索していきます。

これらの施策を実行していくためには、相互信頼と主体的学習、ビジョン共有とチャレンジ精神、愚直な努力と人を大切にすることをもち、当事者として考え抜く人材になってほしいとよりメッセージを強く発信していきます。(創発的能力)

また当グループの存在意義(パーパス)をより明確にし、明るく開放的な企業文化と喜びの文化を醸成することが重要です。当グループではこの企業文化を醸成するため、組織が守るべきルールや決まり事と、目指している企業文化について全従業員が所持している経営計画書に記載して共有しています。(規律ある集団)

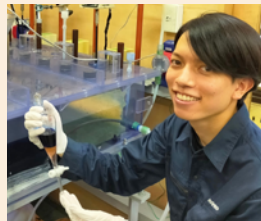
採用

(株)NEWSCON
リサイクル原料部非鉄原料課

宮本 佳奈 2022年4月1日入社



大学でサステナビリティを専攻していたことから、リサイクル業界に絞って就活をし、エンビプロに出会いました。世界で増え続けるゴミを商材に変えるサステナブルなビジネスと、海外にも関わる仕事ができることを魅力に感じて入社を決めました。入社してから半年、世界情勢や為替や貴金属・非鉄相場など目まぐるしい変化に驚く毎日ですが、充実感と楽しさを感じながら業務に励んでいます。尊敬する上司のようになれるよう、学びを怠らず、たくさん知識を身に付け、日々成長していきたいと思っています。



(株)エンビプロ・ホールディングス
研究室

松永 遥平 2022年4月1日入社

就職活動の際、「持続可能社会の実現」に取り組んでいる企業に入社したいと考えていました。そこで、複数のグループ会社を通した多様な商材の取扱い、コンサル事業に加え、プラスチックの再利用や、LIBリサイクルなど新しいことへ挑戦しており、そして事業そのものが社会に貢献しているエンビプロに出会い魅力を感じ入社しました。大学院では食糧問題解決に向けた植物の遺伝子組換え技術について研究していました。入社してからは、LIBの研究となり、新たに一から学ぶことで、わからないことがわかるようになること、それがモチベーションになっています。どんどん学んで、改善して、会議などでも発言できるようになっていきたいと思っています。また研究の要の1つとなる機械を担当させてもらっていることもモチベーションになっています。



2021年度 新卒入社

(株)しんえこ
生産課

仲 弘貴 2022年8月1日入社
(スクラム採用)



エンビプログループへの入社きっかけは、しんえこに妻が短大卒業後10年勤務しており、今後より必要とされる資源循環事業に私も携わりたいと考えました。私が所属するしんえこでは、『地域一体型リサイクル会社』を目指していて、入社後実際に業務に携わってみると、普段生活する中で出る廃棄物がこんなにも再生可能なのだということに驚いたのと同時に、非常にもったいないと感じることが多くあります。私はまだこの業界について勉強中の身ではありますが、資源循環の重要性を誰よりも理解し、最前線で地域社会に貢献していきたいという思いがこれからのモチベーションであり、また世界中で出る廃棄物を全て循環させることができれば、限りある資源をより大切に末永く後世に残すことができ、地球をより綺麗にすることができるものと確信しています。そんな取り組みに事業を通じて自身も携わることができ、社会に貢献しているということが大きなやりがいとなっています。

スクラム採用

「社員主導型の採用活動」のことを意味しており、社員一丸となり取り組む採用制度を取入れております。そんなスクラム採用により、友人、夫婦、家族など、2021年度4名採用の実績がありました。また以下の雇用実績もあります。

夫婦・家族:17組38名 退職後再雇用:30人

育成 定着

企業理念説明会

企業文化は戦略に勝る(ピーター・ドラッカー)という有名な言葉のとおり、「最も大切に考える考え方を土台として浸透させ、良い企業文化を作り上げることが成長の原動力につながると信じ、「企業理念浸透への執念」の取り組みの一つとして、毎月3回ほど少人数制にて社長自らによる説明会を実施しています。新たに入社された方だけでなく、過去に企業理念説明会を受講された方も再度受講するように計画し実施しています。



企業理念説明会を動画でも視聴できるようにしています

直接雇用社員の受講者数および受講割合

開催期	受講者数	直接雇用社員	受講者割合
2020年	22	562	4%
2021年	48	583	8%
2022年	235	617	38%

ビジネススクール

1on1研修(全7回開催)

講師：(株)アストコ
産業カウンセラー 新保 文彦 顧問

会社が中長期的に結果を出し続けていくためにはまず、信頼関係の土台作りが不可欠です。その上で各人が成長するためのサポート・支援をすることが管理職の役目であり、1on1の目的であります。1on1を通じて心理的安全性を向上させ、従業員の「定着」・「挑戦できる環境」すなわち果敢な挑戦と失敗を許容する文化の醸成に取り組んでいます。

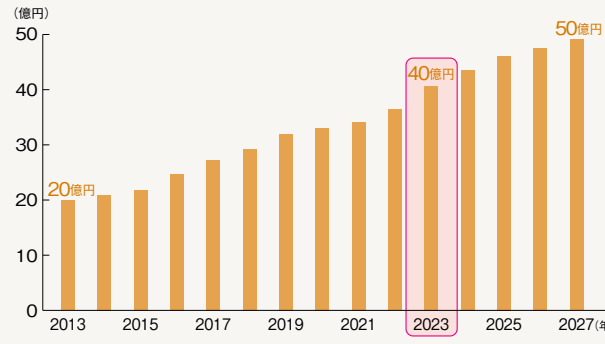
2022年度も引き続き1on1研修を実施していきます。

評価制度勉強会

講師：(株)エンビプロ・ホールディングス
人事部 竹川 直希 取締役

グループ会社が増え、人材が増加していく中で、もう一度原点に戻り、評価制度の仕組みについて理解を深めるため勉強会を開催しました。一律ではなく、明確に適切な差をつけ評価する制度を導入しており、その仕組みで評価されることにより、社員のモチベーション向上・定着につなげ、生き生きと働くことで、会社の成長にもつながります。

グループ人件費推移



人件費は過去10年間で2倍の20億円増加

問題と課題の整理

講師：(株)アストコ 土屋 幸己 顧問

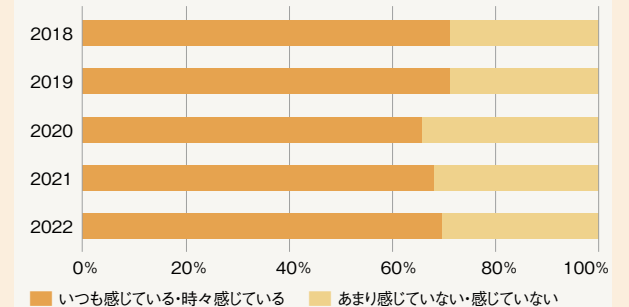
「様々な問題を、問題が起きている背景や、原因の共通しているもの同士を束ね、問題を構造化し、解決に導く手法」について勉強会を開催しました。当グループでは、每期、自部門の実行計画を作成します。所属部門の問題点を洗い出し、認識し、共有し、改善・解決に向けてどのような課題があるのかを明確にし、どういった取り組みをしていけばいいのかを具体的にあげ実行計画に落とし込んでいく手法を受講者が学んでいます。また実行計画という、時間軸も含め目に見える形で共有することにより共通認識、参画意識の向上にも寄与しています。

2022年度のビジネススクールは、「管理職のステージをあげる」を目標に掲げ、主に管理職向けに毎月開催予定にて引き続き計画し実施していきます。

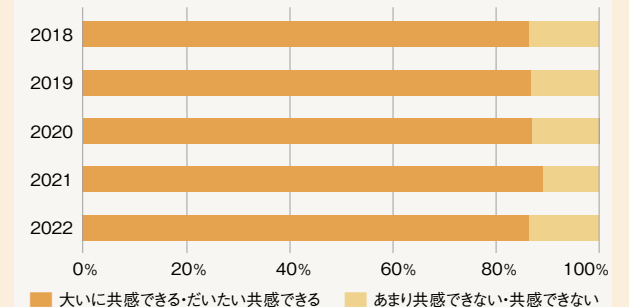
従業員満足度アンケート

人によって「満足」の捉え方は異なりますが、「社長及び幹部は『利益や喜びをともに生きる人たちと分かち合う』という企業理念にそって、日頃無理を承知でいろいろお願いをしている従業員との意識のズレや気づかない事が多くあることを認識する為アンケートや面談を通じ、従業員の日頃の思いに深い関心を持ち続けなければならない」という基本的な考え方のもと毎年実施しています。

人間的に成長できる喜びを感じていますか



企業理念にどの程度共感できますか



Social

多様性の推進

エンビプログループでは、個々の多様性を受け入れ、認め合うことで、心理的安全性の高い組織を目指しています。

多様性を推進することで「社員一同が生き生きと働く良質なエネルギーに満ちた場」をつくり、社員一人一人の能力が最大限発揮できる機会が提供されると「生産性の向上」「定着」にもつながります。

同じ目標に向かい多角的な視点で物事を捉え、異なる意見を発言できる環境でこそ、会社を成長させることができます。

当グループの事業そのものである社会課題の解決を広げていくため、多様性を推進していきます。

野村浩子取締役を講師に迎え 多様性推進セミナー2回開催

野村浩子取締役を講師に迎え、管理職向けに多様性推進セミナーを実施しました。日本の女性の管理職の割合は諸外国と比べても著しく遅れをとっています。2021年3月世界経済フォーラム発表のジェンダー・ギャップ指数も

156か国中120位であり、一部の指数は上がっているものの順位は下がっています。これは各国がジェンダー平等に向けた努力を加速している中で、日本の変化のスピードが遅いことが原因です。またそれは当グループでも同じことが言えます。各人のライフイベント(子どもの成長など)を見守り見極めながら、男女差なく成長の機会を与え、「一皮むける」経験を積み重ねることで自信をつけていくことが、すべての従業員に対して必要なことです。

本セミナーは、個人の中、日々の業務の中、組織の中にあるアンコンシャス・バイアスについて、受講者一人一人が改めて考えるきっかけとなりました。

それを受け、新しい取り組みの一つとして、初めて新卒の女性社員に対し事業会社の現場研修を1か月間実施しました。誰に



野村 浩子 取締役
(2022年9月28日取締役就任)

とっても働きやすい職場環境を目指し、引き続き多様性の推進に取り組んでいきます。

外国人従業員

(株)エコネコルでは新しい取り組みとして、ベトナム人技能実習生3名が外国人従業員:26名入社しました。



ベトナム人実習生のナムさん、ホアンさん、ティさん

障がい者雇用

当グループでは、関係子会社特例を受けています。当グループの(株)しんえこでは、障がい者の就労しやすい業務を行っているなど、グループ全体で障がい者の雇用を進めています。

障がい者: 20名
実雇用率: 3.84%

育児休業利用者数・取得率

男性: 2名(17%) 育児休業取得後の女性従業員復帰率: 80%
女性: 3名(100%) 育児短時間勤務制度利用者数: 100%

※2022年6月末

当グループでは、男性の育児休業取得率が2022年6月末時点で17%と、まだまだ女性に比べると低い水準です。男性従業員の育児休業等の取得推進にも取り組んでいきます。

自身の裁量で進められる業務にやりがい

(株)エンビプロ・ホールディングス
法務課 課長 堀川 直子



管理職になり自身の裁量で進められる業務の範囲が格段に広がる!と非常にワクワクしました。もちろん裁量を与えられた分責任も生じますが、自身の判断でどんどん業務を進めていけるので、仕事がより楽しくなりました。そんな中、自部門のチームを作っていくにあたっては、自律性と風通しの良さを大切にしたいと考えています。まず、法務は専門知識に基づいて会社をサポートする必要がありますので、一人ひとりが自律して任された案件に取り組む必要があります。その一方で、個人の力には限界がありますので、コミュニケーションを活発に行い、よりよいアイデアがその中で創出されていくようなチームにしていきたいと考えています。

管理職になったことで、経営層や各部署の管理職との距離がより近づき、会社の中核により近いところで働けるようになりました。取引先との契約書、紛争、新規事業などの重要な案件を、培った専門知識と経験を活かしてサポートすることができ、とてもやりがいを感じています。

女性管理職比率

正社員 男性: 393名(79%)
女性: 105名(21%)

管理職 男性: 74名(93%)
女性: 6名(7%)

※2022年6月末

目標
2024年6月期
女性管理職 1.5倍
(2021年6月末比)

2026年6月期
女性管理職 2.0倍
(2021年6月末比)

Social

地域の方々に貢献できるよう積極的な活動を行っています

ママフェスまつもと

(株)しんえこでは、ママフェスまつもとと実行委員会の活動に協賛しています。同委員会は、松本市で子育てをしながら働くメンバーで構成される任意団体です。同社の本社窓口やしんえこプラザあづみ野の窓口で市民の皆様から使わなくなった絵本・育児書・児童書をお預かりし、ママフェスのイベント「絵本のおさがり会」にて、絵本を必要とする方々へ配布できるよう、橋渡しをしています。2021年度は、イベント期間に絞った回収で2,200冊以上回収し、イベントに提供させていただきました。2022年度からは期間を絞らず、常時回収を行っています。



もったいないBOXと地域還元活動

(株)しんえこは山雅後援会と共に「YELL事業」に取り組んでいます。YELLとは「Yamaga Eco-Logy Link」を略したもので、資源物回収を主とするエコ(環境保全)活動を通じて松本山雅FCに、そしてホームタウン地域の人々にYELLを送ることを表しています。試合当日にスタジアム内で発生する資源物とサポーターの皆様が持ち寄った古紙類、および、試合日以外にも



協賛いただいている企業様に設置させていただいたBOXと長野県内の各もったいないBOXステーションで資源物の回収を行っており、これらの利益の一部を地域と松本山雅FCに還元しています。また、同社では、長野県安曇野市内設置の「もったいないBOX」の資源物の収益の一部としんえこプラザあづみ野に持ち込まれた特定家電(冷蔵庫・洗濯機・エアコン・TV)1台につき50円を、毎年12月に長野県立こども病院に寄付しています。

地元の障がい者雇用創出のための 環境づくりと障がい者の育成。 協力体制により地域社会へ貢献

(株)しんえこの「もったいないBOX」で回収した資源の選別作業には、地元の障がい者に従事いただいています。(株)アストコの就労移行支援事業所が同一敷地内にあり、実務に近い研修を実現することで、障がい者の方が就職後のイメージを掴みやすく、安心して研修や業務を行える環境をつくりました。地域のセカンドキャリアの方、講師の方と協力して障がいのある方々が社会への関心をより高め、踏み出せるようなサポートを行っています。

清水エスパルス小学生招待事業に協賛

(株)エンビプロ・ホールディングスは、清水エスパルスがスポーツ振興として取り組む「静岡県東部地区 小学生招待事業」にトップパートナーとして協賛しました。静岡県東部地区の小学校に通学する児童と保護者1名の500組1,000名様を、清水エスパルスのホームゲームに招待したものです。地域の子供たちに夢と希望を与えられる清水エスパルスの活動をこれからも応援し、地域のまちづくりに貢献していきます。

富士宮東高等学校からのインタビュー

静岡県立富士宮東高等学校の文化祭の取り組みとして、同学校の生徒様から富士宮市の(株)エンビプロ・ホールディングス、(株)エコネコル、(株)VOLTAに事業内容や地域との関わりなどに関するインタビュー取材をされました。インタビューに加え、工場見学や事務所見学も実施させていただきました。

