



エンビプロHD社外取締役
野村 浩子
元・日経WOMAN編集長

エンビプロHD代表
佐野 富和

アストコ代表
野村 智恵美
契約社員からママ社長へ

SPECIAL TALK

次世代リーダー創出のため、エンビプロが取り組む「多様性」とは

障がい福祉サービスを展開するアストコの野村智恵美が2023年7月1日、グループ初の女性社長に就任。野村智恵美は社会に出てからこれまで、障がい福祉に携わる中で「誰かの支えになる仕事をしたい」という思いは変わらなかった。そんな時アストコという会社に出会い、家庭の事情などで最初は契約社員で入社、その後正社員へ昇格した。

社長というポジションの打診から引き受けるまでの心境は？

野村 智恵美(以下、智恵美)：社長という打診を受けた時に断る選択は自分の中にはありませんでした。それよりも、これまでの自分を評価していただいているということがうれしく、「ありがとうございます!」「やります!」と二つ返事で“社長”という大仕事をお受けしました。私が今

こうして社長になれたのは、当時契約社員という立場にもかかわらず、利用者の要望や会社の課題に対して企画・提案するチャンスがあり、それを聞き、認めて、取り組ませてもらったことがきっかけだったと感じています。

野村 浩子(以下、浩子)：私のキャリアも似ているところがあります。26歳のときに、日経ホーム出版社(現日経BP)に入り1年更新の契約社員として7年働き、30代半ばで正社員、その後女性初の編集長までやらせていただきました。この間、性別や雇用区分によって差別されることなく、厳しく鍛えてもらいました。時には「お客様はお金を払ってこの雑誌を買うんだ、こんな記事は載せられない」と、徹夜して書いた原稿をゴミ箱へ捨てられたこともありました(笑)。

佐野：お二人が経験したような、雇用関係や性別にかかわらず、社会やお客様から求められた要望に応えるというプロフェッショナル意識、やり遂げるというハングリー精神とアニマルスピリッツ、仕事に対する厳しさを持たなければ持続可能な経営はできない。そのような

SPECIAL TALK



感覚を持っている人材に成長できる環境を整えていきたいと思います。ただそれだけでは足りない。昔自分自身が厳しい状況に置かれた際に眉間にしわを寄せて働いていたら、社員から「社長の顔が暗い、気分が沈む、だから退職したい」と言われた。厳しさの中に前向きな明るさ、柔らかさなどバランス感覚も必要だと感じています。

野村智恵美が社長になり数か月余りが経過。子育てしながら、家庭を持ちながらの女性が多いアストコ従業員の皆さんは、同じような立場の野村智恵美が社長として

ふるまう姿を見たり、グループとしては社外取締役野村浩子の存在があることで、意識が変化し始めている。2023年8月に実施した従業員満足度アンケートでは、管理職になりたいと思う女性社員が男性社員と同じ割合という結果(発見)があった。

智恵美: 周りの女性従業員の中から「管理職を目指します」という言葉を聞くようになりました。おそらく社長や管理職というこれまで遠い存在だった人が近くなり、出世やその後の私生活だとかがリアルにイメージしやすくなったのではと感じています。また変わったことと言えば、社内の会議でも発言が増えている、特に男性の発言が活発になった気がします。

浩子: 同じ性別、同じ年代といった同質性の高い意思決定層では、「あ・うんの呼吸」で分かり合ってしまう、言葉にしないままに会議が進められてしまうこともあります。

智恵美: 全体の会議では和やかに、話しやすい雰囲気を保っています。ただ課題に対応するなど、決める会議では譲れない状況の中で、厳しくせざるを得ないときもあります。何のための仕事で何のためのチームワークなのか伝えつつも、女性であるがゆえに女性らしさ、優しさの意識も忘れないようにしています。

浩子: 女性はダブルバインドなんですよ。力強いリーダーシップで引っ張ると女性らしくないと言われ、女性らしく優しく接するとリーダーらしくないと言われてしまう。女性らしく、リーダーらしくと難しいバランスですよ。

佐野: 世の中全体の話の中で出世したくないという人も多いと聞く中で、当社グループでも一定程度、こうして男性だけでなく女性も経営層・マネジャーを目指したいという風土は必要だと思います。そこには愛情に裏付けられた厳しさ、成長を実感できる環境、そういう空気の醸成と段取りをするのが私の仕事だと思います。

多様性の本質とは

当社グループでは事業推進人材100人創出を目指している。その中で女性活躍(現状女性従業員の割合が2割、2028年6月期女性管理職2割)を目指す上での課題は?

浩子: 例えば仮の話。サッカー全日本の監督が代表選手の選定について、一方は東日本からのみ選抜し西日本からは選抜しない方針、もう一方は日本全国から優秀なプレーヤーを選抜する方針、どちらが世界と戦えるかは明らかだと思います。日本では労働人口が減少する中、会社組織も性別問わず優秀な人材を選抜する組織でないとは戦っていけない、そういった意味ではまだまだ当社グループは伸びしろがあると思います。

佐野: 例えば生産部門を女性にお願いするのは難しい、という固定概念を変えていかなくてはならない。

浩子: 生産現場の仕事や三交代勤務を「女性にやらせるのは無理だろう」という男性の優しさがあると思います。これが実は、女性にとって職域を狭めてしまう「ガラスの壁」となることもあります。生産現場でも、どんな職場でも、女性が働きやすければ、男性もそしてシニア層も働きやすい環境になる、若い人の価値観にも合った職場になるのではないのでしょうか。

佐野: 管理部門だけでなく、生産部門や営業部門などのいくつもの「現場」を経験している人がやはり管理職になるべき。経験する環境を整える、与えるということをしていかなければいけない。職場環境を



SPECIAL TALK



整え男女の差なく働いてもらえるためにはどうしたらいいかと考えていかなければいけないと思います。

実現する組織イメージは “創発的能力を備えた自律した 個人の規律ある集団”

自分の市場価値は自分で上げていくべきと、社員に人材紹介会社に登録するよう勧めている背景は？

佐野: M&AやM&A後の統合プロセス業務に限らず特殊な実務経験をしている社員が実際社内において、そのようなキャリアを積んだ人は希少価値がある。人材紹介会社に登録し自分の市場価値を知って比べてもらってもいい、また市場価値を自分で上げていくべきと思っている。社長として社員を飼いなすようなことがないよう、一定の緊張感を持つ必要があります。それゆえに通常運用している賃金制度にはまらない、一律の人的資本投資ではなく、一部の事業推進人材にはチャレンジとチャンスを増やし、待遇の多様性を進めていく必要性を感じています。ただし全体のベースを上げていくことも必要、そのためには皆でしっかり稼いでいくことに尽きると思います。

浩子: とくに専門性の高い人材は労働市場で流動性が高まっているので、待遇の多様性は必要だと思います。

佐野: 流動性が高まっている中で、カムバック採用が増えていることはすごくうれしい。いろいろな事情で辞めても、戻ってきてくれる人が増えています。外の組織やエンビプログループでは経験できないことを経験して戻ってくるので、その経験が今の業務に生きてくることもあります。

浩子: 違う組織で異なる経験をすることで、個人の中の多様性が膨らみます。その結果、本人は成長して変化に強くなる、それが組織の成長にもつながります。

佐野: 組織イメージとして“創発的能力を備えた自律した個人の規律ある集団”を掲げており、自律した個人には市場価値があります。ただ組織の中では一定の規律は必要、相互理解の中で力を発揮できる環境を整えていく必要がありますね。

会社の成長がそのまま社会貢献

佐野: 日本はこれまでの失われた30年、今後の労働人口の減少、製造業や金融などのサービス業の環境変化、多様性の考え方など含めて変わらざるを得ない状況の中で、大きな転換点であり、そこに新たな成長の余地がある。その中で会社の役割が増えてくる。多様性を受容する組織が会社の持続的成長につながり、その集合体が国の成長につながる。今のままで良ければそれほど苦しみ、苦労はないが、永遠に続く企業となるためには、高い目標に向かってチャレンジし続けていくべきだと思います。社会の役に立てる素地・素材があるアストコ含めたエンビプログループは、会社の成長が社会貢献と同期する、何の迷いもなく会社を成長させるために前に前に進んでいきたいと思っています。



Profile

野村 浩子(のむらひろこ)

1984年お茶の水女子大学卒業。日経ホーム出版社(現日経BP)発行の「日経WOMAN」編集部で1999年にウーマン・オブ・ザ・イヤーを立ち上げる。2003年同編集長、日本経済新聞社編集委員、淑徳大学教授などを経て、2020年4月東京家政学院大学特別招聘教授。

佐野 富和(さのとみかず)

1974年4月佐野マルカ商店(現エコネコル)入社。その後、衆議院議員江崎真澄事務所への入所や、グループ会社の役員などを経て、2010年5月よりエンビプロ・ホールディングス代表取締役社長を務める。

野村 智恵美(のむらちえみ)

2003年信州大学医療技術短期大学部卒業後、作業療法士として障がい福祉事業に従事する。2019年アストコ入社、2022年同社マネージャーを経て2023年7月代表取締役就任。小学生と中学生の子育てにも奮闘中。

Social 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」の実現のために

エンビプログループは企業理念をベースに、リーダーシップを通じて、挑戦とやりがいのある職場環境＝「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」を実現することで従業員満足が向上し、社員一人一人の能力を最大限に引き出し、社会とお客様の要請に応え、永続的な成長を目指します。

企業理念浸透への執念

企業理念を最も大切な価値観かつ会社のDNAと位置付けています。企業理念は、創業者の人生観、理念や口癖、幹部社員の想いなど会社に内在している考え方を紡ぎ出しながら、約1年間かけて明文化しました。良い企業風土、強い企業文化を作り上げるため、今後も企業理念浸透への執念を燃やして取り組んでいきます。

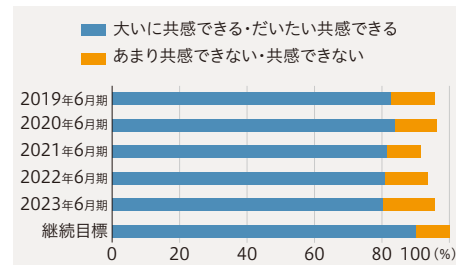


説明会風景

企業理念説明会の受講者数

開催期	受講者数	直接雇用社員	受講者割合
2021年6月期	48人	583人	8%
2022年6月期	235人	617人	38%
2023年6月期	130人 (延べ413人)	781人	17% (52%)

従業員満足度アンケートの企業理念への共感度



事業推進人材100人創出

当社グループのこれまでの成長の軌跡は、社会から求められる新技術・新サービス・新商材の開発、M&Aによる各地域への拠点展開が大きな背景にあります。社会的要請として高まりつつあるサーキュラーエコノミーをリードすべく、これらの成長要因から生み出された収益を次の成長に向けて再投資するため、事業戦略を推進する人材創出を重要課題と捉えています。事業推進人材を5年間で100人創出し、永続的に成長するための基盤を構築していきます。

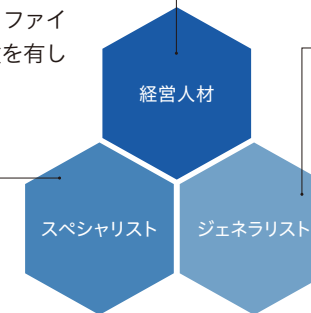
事業推進人材とは

HDおよび、グループ各社社長候補

事業立ち上げ、グループ展開、ファイナンス、事業投資判断等の経験を有している人材

先端技術活用のリーダー

DX、知財管理、研究開発等の特定分野の深い専門知識を活かし、事業を推進する人材



プロジェクト推進のリーダー

対象領域における幅広い知識と多面的な視野を持ち、各分野の担当者をまとめ上げる人材

採用

新入社員へ Interview

若手のうちから挑戦できる環境で会社と共に成長していく

2023年4月1日入社
株式会社エンビプロ・ホールディングス
経営企画部 経営企画課 **ホ・グヨン**



大学時代はゼミで「企業の気候変動リスクが株主資本コストに与える影響」をテーマに研究してきました。気候変動への世界的な動きを学ぶ中、環境事業の成長性を感じたことが入社のごきっかけです。現在は中長期目標達成に向けてグループ全体のKPI作成に携わっており、各社課長以上の経営層クラスの方々と打ち合わせをするため、裁量のある仕事を任せただけでいいことがやりがいです。また、韓国のお客様が多いこともあり、来客の際には通訳を担当するなど、私にしかできない仕事にもやりがいを感じています。今後は、作成したKPIをグループに浸透させ、運用していくこと、そしてその中で発生した問題点を事業会社と議論しながらより完成度の高いKPIに仕上げていくことが目標です。各社をサポートするだけでなく、業務の改善、最適化への工夫も一緒に行い、事業戦略の方向性を考えられるような会社の成長に貢献できる人材になりたいと思っています。様々な経験を積み、将来的には事業会社の経営にも挑戦していきたいです。

Social 実現する組織イメージは“創発的能力を備えた自律した個人の規律ある集団”※

育成 ビジネススクール

事業内容について理解を深めることに加え、事業推進人材の育成のため、マネジメント能力の向上も重要な教育テーマと捉えています。現在、目標管理制度の運用、評価者研修を実施し、一貫した各社各部署での目標設定を評価につなげて企業価値向上を図っていきます。

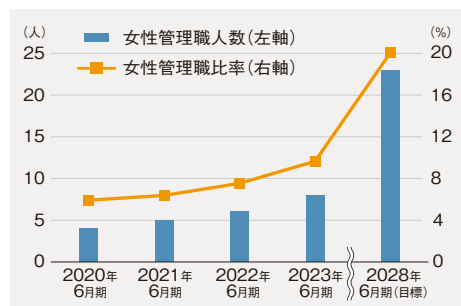
2023年6月期ビジネススクール実施概要

研修内容	参加人数	満足度	研修内容	参加人数	満足度
廃棄物処理法・各種リサイクル法	32人	97%	管理会計・原価計算と予算編成	47人	94%
事業の商流とビジネスモデル	43人	97%	チームMTGの必要性	66人	100%
心理的安全性 ※全3回開催	延べ201人	97%	メンタルヘルス ※全2回開催	延べ120人	95%
報酬体系と評価方法 ※全2回開催	延べ82人	88%	組織開発・ビジョン力と事例	56人	90%
管理職の権限と責任、上程議案	35人	96%	人材採用の重要性	17人	100%
CDP・TCFD気候変動取組み・開示	22人	89%	契約書の役割と重要性	66人	100%

定着 多様性推進

当社グループは全社員が自分に合う第一人者の道を拓くことを企業理念の一つに掲げています。正社員の女性管理職比率を女性従業員比率と一致させるべく、女性管理職比率20%を中期目標としました。メンター制度等も併せて設置することで、採用、育成も含めた実現可能な目標設定を置いています。

女性管理職人数とその比率



女性育休復職率と男性育休取得率

年次	女性育休復職率	男性育休取得率
2020年6月期	100%	0%
2021年6月期	100%	6%
2022年6月期	80%	17%
2023年6月期	100%	8%
2028年6月期(目標)	100%	90%

※ 創発的能力：現場で判断し、行動し、結果を導き出す力。 自律した個人：自主性、創造性に満ち、主体的に生きる人。 規律ある集団：時を守り、場を清め、礼を正すことができる集団。

事業推進人材 Interview

業界再編の リードカンパニーになる

2022年2月1日入社
株式会社エンビプロ・ホールディングス
経営戦略室 経営戦略課長 橋本 友太郎



大学時代に起業してから、社会貢献性と事業収益性の二律背反に悩む中でこの会社と出会いました。現在は、グループ全体戦略・M&Aおよび出資協業戦略の策定と推進、各種リサーチ、グループ各社のコンサルティング等を行っています。次から次へとやるべきプロジェクトが立ち上がっていく中で、起きる事象を自分事として捉え、対処を検討できることに面白さを感じながら仕事をしています。入社後に推進した大きなプロジェクトとしては日東化工(株)のM&Aですが、対象企業が上場会社であったため、株式公開買付形式での買収という貴重な経験をさせていただきました。私自身の目標としては、グループをいかなる相場状況においても一定の利益を生み出せる事業体へ変革させることです。「自分が会社のトップだったらどんな判断をするか」と日々考えながら、事業活動による付加価値の向上、ROICの改善に奔走してまいります。業界の再編をリードし、より効率よく資源が巡る仕組みづくりを推進するために所属や立場にこだわることなく、キャリアを形成していきたいと思っております。

働く「ママ」へ Interview

働く場所と時間を選択できる環境で 家庭と仕事の両立を

2007年4月2日入社
株式会社NEWSCON
業務支援課 望月 雪奈



2007年に(株)エコネコル貿易部に新卒で入社し、3回に渡って産休育休を取得いたしました。現在は(株)NEWSCON業務支援課で貿易業務に従事しています。復帰後は保育園への送迎があるため頻りに残業ができなくなることや、子供の体調不良で業務予定を急遽変更しなくてはならないことを課題に感じていましたが、ありがたいことに家庭の状況を理解してくれ、フォローし合える職場雰囲気の中で働くことができています。時短勤務を活用していますが、仕事に力を入れたいと思う反面、長男が小学5年生になった今、子供と密な時間を過ごせるのはあと少しかもしれないと感じるようになりました。子供の体調不良時や授業参観などの機会は、在宅勤務に切り替えたり、フレックスタイム制度で調整したり、働く場所と時間を選択できる環境はとても働きやすいです。最近では三国間貿易を担当することが多く、取り扱う商流も多様化してきました。今までの経験と知識で対応していますが、貿易実務に精通した知識をもっと身に付けたいと感じています。もう少し子育てに余裕ができてからにはなりますが、通関士の資格にも挑戦していきたいです。

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ため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を行い、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、様々な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ため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定着させます。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。

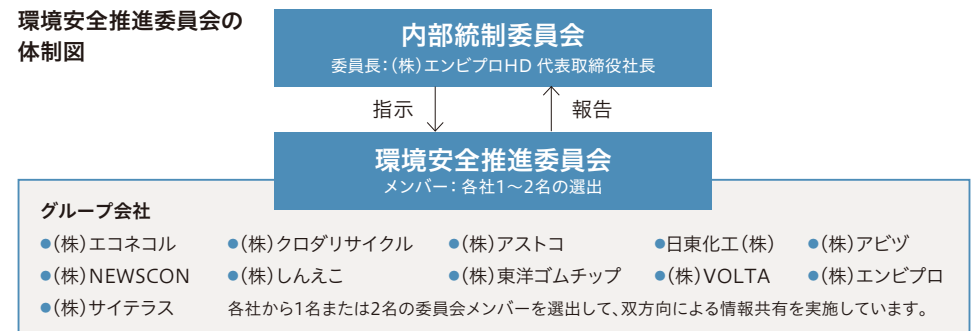
環境安全推進委員会では情報の共有や共感を重視し、委員会活動を活性化させ、各社の取り組んでいる内容を報告し合い、水平展開を行います。また、労働災害や事故損傷、環境異常といった発生事象に対する原因追及や是正措置を共有し、再発・未然防止に努めると共に方向性を揃えた活動を推進します。

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をします。

環境安全推進委員会の体制図



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資料や画像、動画を使って共有することで、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できます。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り付け、リチウムイオン電池などの二次電池用消火器の導入、粉塵対策用ミスト装置の導入、グループ横断での特別教育の実施が挙げられます。

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
- 既存設備への振動対策の実施
- 工場内の粉塵対策の実施
- 工場内のハット対策、駆除の実施
- 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
- 花壇の整備の実施



救護訓練の実施



花壇の整備



工場内の粉塵対策の実施

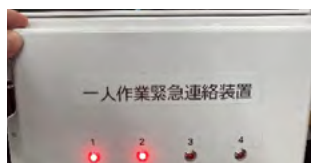
Social

②グループ各社における安全活動

- 工場内の防犯用カメラの設置
- 安全装置付きフォークリフトの導入
- 既存設備への安全装置、安全柵、非常停止の設置
- 労働災害発生時の現場検証の実施
- 安全大会の実施
- 講師養成講座修了者による特別教育を実施
- 工場内作業者への緊急連絡装置の導入



消防訓練の実施



工場内作業者への緊急連絡装置の導入

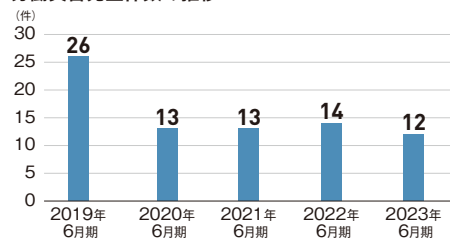


講師養成講座修了者による特別教育を実施

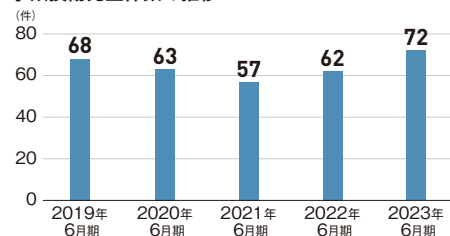
3. 2023年6月期の実績

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り組みの強化により環境安全推進委員会が設立された後の2020年6月期の実績から減少傾向にありました。2023年6月期においては労働災害の発生件数12件と前年に比べ2件減少、事故損傷の発生件数は72件と前年に比べ10件増加、環境異常の発生件数は7件と前年に比べ2件減少の実績となりました。

労働災害発生件数の推移

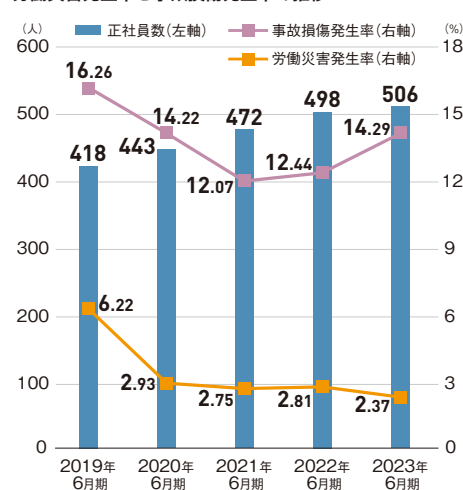


事故損傷発生件数の推移



※日東化工株式会社は除く

正社員数及び一人当たりの労働災害発生率と事故損傷発生率の推移

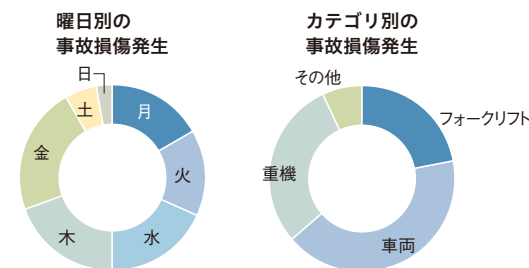


※発生率は(発生件数÷正社員数)×100とする。

エンビプログループの期末での正社員数は2019年6月期から2023年6月期の5年間で418人から506人と88人増加しており、1人当たりの発生率*で捉えると労働災害は減少傾向であり、事故損傷は増加傾向にあると言えます。

労働災害の発生件数は減少したとはいえ、その被災者は入社1年未満の者が12件中6件と半数を占めていました。3年未満が2件、3年以上が4件となり、経験の浅い作業者が被災するケースが多い結果となりました。

増加してしまった事故損傷について、事象の発生した曜日を調査し、傾向を把握しました。また、作業をカテゴリ別に分けての分析も行い、詳細を環境安全推進委員会で報告しました。



4. 今後(2024年6月期)の活動予定、KPI

「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つの方針からグループ各社では一年間の活動計画を立てています。発生事象0件が最終目標ではありますが、中期KPIとして、労働災害発生件数を半減(休業労災0件)、事故損傷発生件数を半減、環境異常発生件数を半減としています。計画した活動を実行し、前年比で発生件数を減少させ続け、1年でも早い中期KPIの達成に向けて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。

保全のためのDX

プラント操業の属人化防止や、誰が操業しても同じ結果を得るための安定化、人口減少による操業者の確保といった観点から、省エネルギーを含め生産性の向上を目的とし、プラントの自動運転への取り組みを開始します。また、設備の状態をより早くキャッチすることで、突発故障から計画保全への活動を推進し、安定供給やコスト削減に努めます。

AI技術やシステム導入のためにデータを取得するための各種センサーやカメラの取り付け、収集したデータを集約管理するネット環境の整備を行います。導入においては関係者やメーカーとトライアル・アンド・エラーを繰り返し、プラント、設備にマッチしたシステム運用の環境を整えます。まずは(株)エコネコルで取り組みを推進し、その先には資源循環事業各社を中心に水平展開をすることを考えています。

Social

地域の方々に貢献できるような様々な活動を行っています

オリジナル地域共生絵本『ぼくの手は魔法の手』を出版

(株)しんえこ、(株)アストコが絵本『ぼくの手は魔法の手』を出版しました。長野県に本社を置く2社の実話をベースに描かれており、主人公である障がいのある男性従業員は、世間一般に普通と言われる行動ができなくてもパソコン等の機器の解体作業を機械よりも正確に果たせることにやりがいを見つけます。資源と自身を重ね合わせ、社会には輝ける場所が必ずあることを「世の中にいないものなんてない。いない人なんていない」と喜びを伝える内容となっています。福祉等学習利用の要望を受け、関連する自治体に寄贈しました。



2023年寄贈実績

長野県松本市	444冊
長野県安曇野市	44冊
静岡県富士宮市	176冊
静岡県富士市	200冊
静岡県富士宮市立貴船小学校	4冊



制作エピソード

企業理念を監修していただいた清水義晴様から風來舎の寺島純子様をご紹介いただき、寺島様に(株)しんえこ、(株)アストコにご訪問いただいたことが絵本づくりのきっかけです。私たちの仕事の日常を切り取って、絵本にしました。文章の1つ1つやイラストの細やかな調整を丁寧に行っています。絵を描いてくださったのは耳の不自由なイラストレーターさんです。工場の視察に来ていただき、解体物に触れ体感していただき、筆談による会話を重ねて一緒に絵本を作り上げていきました。年齢を問わず、多くの方に手に取っていただき、資源の大切さはもちろんのこと、障がいがあっても働いて自分で稼いで生きていくという選択肢もあることがお伝えできればと思います。

小学生の見学受け入れ

(株)しんえこでは本社工場、プラザあづみ野共に、小学生の工場見学を年間400人ほど、受け入れています。座学や見学を通して学びにつなげてもらえるよう、毎回趣向を凝らしています。座学

では積極的に回答している姿、工場内では重機や設備などに歓声を上げている姿が見られます。世界的にも、リサイクル関連への関心が高まる中、小学生のリサイクルへの興味は高く、質問なども多く頂き有意義な時間になっています。今後も未来へつなげる活動を続けていきます。



海岸清掃イベントへ参加

マイクロプラスチックは自然環境や生態系に影響を与えており、近年大きな社会問題として取り上げられています。小さなプラスチックごみも、海へ流れ出れば何千、何万というマイクロプラスチックになってしまいます。(株)エコネコルは、ふじのくに田子の浦みなど公園で開催された「6R県民運動」海岸清掃イベントに参加しました。

(主催:静岡県、(一財)セブン-イレブン記念財団 協力:山梨県、富士市、認定NPO法人富士山クラブ 連携:福岡県)



浜松市西部清掃工場でパソコンの解体講座

10月は「リデュース・リユース・リサイクル(3R)推進月間」です。(株)エコネコルでは、2022年10月、3R推進月間の取り組みとして、浜松市西部清掃工場で5回目となるパソコンの解体講座を行いました。講座では貴金属リサイクルの説明などの後に、実際のパソコンの解体を体験していただきました。お子様から大人までご参加いただきました。

