

# Society

## 地域共生事業

### 地域共生型リサイクル施設「しんエコプラザあづみ野」

(株)しんエコでは、「地域の社会課題解決」をテーマに、リサイクルを起点として地域の人々の困りごとに対応する幅広いサービスを展開する地域共生型リサイクル施設「しんエコプラザあづみ野」を2019年4月に開設する予定です。

- **地域の家電廃棄物をリサイクル**
  - ・家電リサイクル法指定工場として廃家電 (TV、エアコン、洗濯機、冷蔵庫) を受入れリサイクルが行われます。
- **RE100リサイクル工場で気候変動対策**
  - ・工場の屋根にリユース太陽光パネルを設置し発電することで再生可能エネルギー 100% での工場運営が行われます。
- **地域における障がい者雇用の創出**
  - ・施設内には就労継続支援 B 型事業の障がい者雇用施設が併設され、既に 20 数名の障がい者の方が PC 解体や金属選別作業などに従事しています。
- **市民向け「快適ライフサポート」サービス窓口設置**
  - ・お家のゴミ片づけ、清掃、遺品整理、空家解体など快適ライフをサポートするサービス窓口を設置、市民のお困りごとに対応します。
- **資源物回収 BOX の常設でいつでも資源回収**
  - ・段ボール、新聞紙、雑古紙、古着、金属くず、小型家電をいつでも捨てられる「もったいない BOX」が設置され、24 時間いつでも資源物の受入れ、リサイクルが行われます。



もったいないBOX

### 地域の人々の快適な暮らしを支援する「快適ライフサポート」

(株)クロダリサイクル、(株)しんエコ、(株)エコネコルの事業所周辺地域で展開する「快適ライフサポート事業」は、家具や家電の移動、不用品の片づけ、大型家電の撤去・処分、遺品整理士による遺品整理、空家解体、お家のクリーニング等

を行うことで、高齢者のゴミ出し・片づけ困難、空家問題などの地域課題の解決に寄与しています。

4 年程前から始めた当サービスは徐々に利用が増え、2017 年度の利用件数は延べ 887 件でした。

### 障がい者福祉事業 (障がい者の就労支援)

(株)アストコでは、法律にある障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業 (以下、就労移行と表記) と就労継続支援 B 型事業 (以下、B 型と表記) を行っています。就労移行は、18 歳以上 65 歳未満の就労を希望する障がい者の方へ必

要な知識・技能の習得、就職活動、就職後の職場定着のサポートをする事業となっています。一方、B 型は、通常の就労が難しい方に、知識・技能習得のサポートだけでなく、適切な仕事の提供を行う事業となっています。

### 就労移行支援事業「ブライツ」Bright

ブライツは、通所型の福祉サービスであり、就労を目指す障がい者の方に以下のような支援を行っており、ブライツまつもと、ブライツむさし小杉、ブライツさいたまの 3 拠点で、それぞれの地域環境や特色を生かした訓練や講座が提供されています。

1. 生産活動、職場体験等の機会の提供 その他 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練
2. 求職活動に関する支援
3. その適性に応じた職場の開拓
4. 就職後における職場への定着のために必要な相談

● プログラム受講例：発達障がいの A さんの場合

	月	火	水	木	金
10:00 ~ 11:00	ビジネスマナー		PC トレーニング (初級)	通院の為に お休み	キャリアデザイン
11:10 ~ 12:10		特別講座	PC トレーニング (中級)		心と体のマネジメント
13:10 ~ 14:10		ソーシャルスキル トレーニング [ストレスコントロール]	模擬ワーク		企業情報

### 就労継続支援 B 型事業「エコミット」

しんエコプラザあづみ野の敷地内に、B 型であるエコミットあづみ野を併設し、地元企業やグループ企業から作業の業務委託を受けて 20 名近くの障がい者の方が働いています。リサイクル事業と一体的に連携することで、継続的な仕事の提供を実現し、雇用の創出に貢献しています。



エコミットあづみ野

》従業員とともに

労働環境 / 安全

VOICE

安心・安全の職場環境への取り組み

(株)エコネコル  
生産部エンジニアリング課 課長 早川 昌希

エンジニアリング課  
無労災日数  
2,147日



エンジニアリング課は、グループ内外の新規設備の設置工事・既存設備の修繕・改善工事・運用など様々な業務を担当しています。

私たちの労働災害防止に向けた取り組みは、毎朝の危険予知活動です。一つの現場でも、溶断・溶接・鉄骨の組み立て・クレーン作業など様々な業務があり、それらの危険を漏れなくカバーするため、各自が当日担当する作業の危険予知を行っています。用紙に記入し、朝礼後に発表してチーム内に共有します。これは過去の労働災害の経験から、本当に有効な正措置をメンバー内で検討し、生まれた取り組みです。またヒヤリハット報告書や簡易面談などの様々なルートで、担当者の意見をすぐ吸い上げられるように努めています。

作業しやすい環境づくりも心掛けています。作業場のスペース確保や最新機器の導入といった面だけでは

なく、計画や予定などの情報共有においても同様です。例えば、工事計画の進捗に応じた工程会議の実施や、日次レベルの詳細な作業計画および体制、進捗状況のホワイトボードでの共有などです。このホワイトボードには、事前にメンバーが振替休暇取得希望日を自由に書き込み、それを踏まえた作業調整を行うことで、働きやすい職場環境づくりにも活用しています。

6月に新入社員のメンバーが増えた際は、真っ先に安全教育を実施し、現場に入ってから絶対一人作業を行わないように予定を組んでいます。無理な作業は行わず、まずは主任について業務を見て聞いて1か月間経過してもらい、徐々にできることを増やしてもらいます。作業中または作業後に丁寧に説明することで、次第に力量の向上が実感できるようフォローに努めています。



危険予知活動の様子



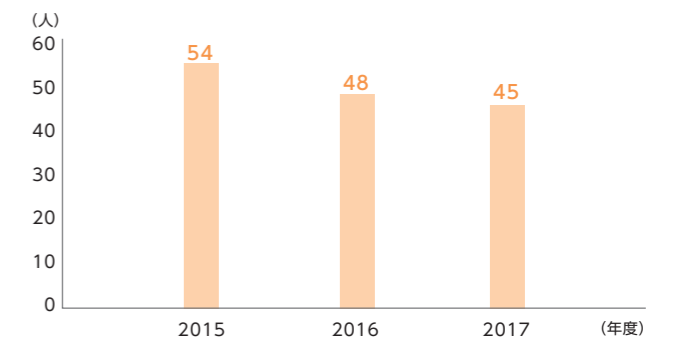
朝礼の様子

ダイバーシティの推進

人材のグローバル化

当グループでは、取締役10名のうち1名及び相談役が外国籍であり、その他にも多数の外国籍の社員が活躍しています。外国籍の社員も貴重な人材と考えており、国籍の区別なく、優秀な人材を採用・処遇を決定し、多様な人材の確保に努めています。多様性が尊重され、各人の個性・能力が発揮できる企業風土の構築を進めながら、外国籍の社員の雇用を進めており、国内グループ会社では、10名、海外グループ会社における現地採用においては、35名を雇用しており、全社員に占める外国籍社員の比率は、10.6%となっています。

●外国人雇用者数



女性社員が活躍できる職場へ

2016年4月に女性活躍推進法が施行され、社会における女性の活躍がより重要になっている中、当グループでは、女性が出産後も復職し出産前と変わらず活躍してもらえるような職場づくりに努めており、産休後に復帰する社員が増加しています。

一方、男女別の従業員数は、男性が82.4%、女性が17.6%と資源循環事業という事業特性から女性の従業員比率が低くなっており、女性の管理職も3名に留まっていることから、まだまだ改善の余地がある状況です。

障がい者も共に働ける職場に

リサイクル事業を行っている(株)しんえこでは、社員46名中12名が障がい者であり、通常業務の中に障がい者の社員も混じって他の社員と共に働いています。就労移行支援事業を行う(株)アストコが同一敷地内で事業運営していることから、同社から(株)しんえこへ就職するケースもあり、障がい者雇用が進んでいます。他グループ会社でも障がい者は雇用されており、グループ全体での障がい者雇用率は、3.02%となっています。

Topic

「障がい者雇用優良事業所」として長野県知事表彰を受賞

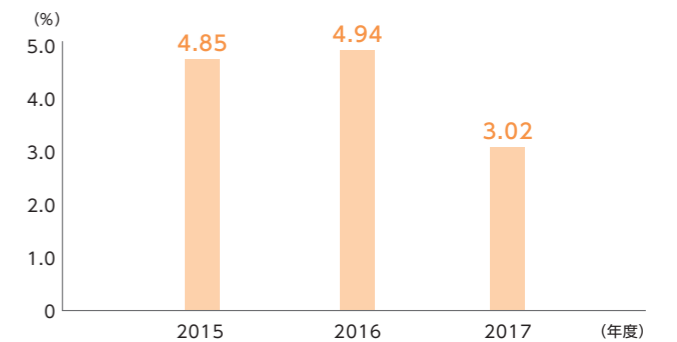
障がい者就労移行支援事業では、グループ会社と連携して就職に必要な訓練の提供や求職活動の支援、適性に合わせた職場の開拓も行っています。支援の結果、グループ会社の(株)しんえこに就労する方も増えており、これらの取り組みを評価いただき、平成30年度障がい者雇用優良事業所として長野県知事表彰を頂きました。

※同表彰は、障がい者の社会参加に関する社会の理解を深め、障がい者雇用促進を図ることを目的とし、積極的な取り組みを行っている事業所などに対し行われるものです。



表彰式の様子

●障がい者雇用の推移



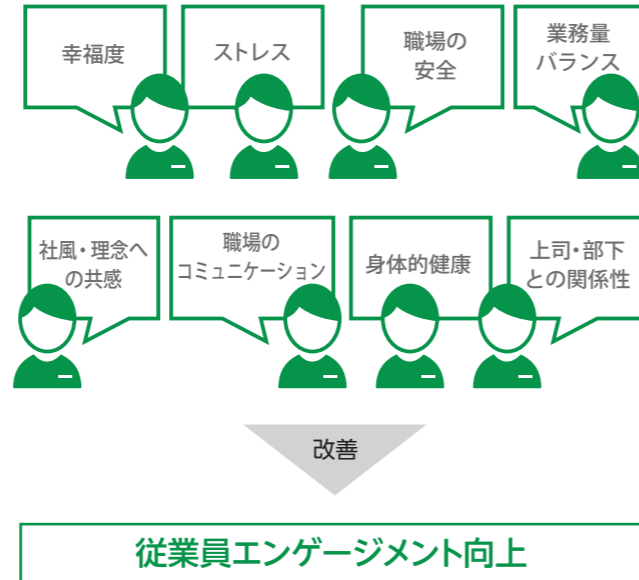
## 》従業員エンゲージメント

### 従業員意識調査の実施

当グループでは、「利益や喜びをともに生きる人たちと分かち合う」という企業理念のもと、従業員がやり甲斐をもって活躍でき、安全で快適な職場をつくることを目的に、毎年グループ全社で同時期に従業員意識調査アンケートを実施しています。

2018年度はグループ全体で372人が回答しました。「職場環境」「仕事のやりがいや成長実感」「人間関係」などの設問に対して4段階評価で回答し、設定された設問以外にも自由記入欄を設け、各社やグループ全体への意見を広く求めています。

調査によって得られた社員の声に具体的な対応を進めていくため、生産、営業、事務の3部門に分けて集計を行い、結果については各社社長を始めとする経営者層で共有し、改善案の策定および実行を進め、課題の確認と改善を繰り返すことによって、従業員エンゲージメントの向上に努めています。



### エンビプロ・ビジネススクール ～成長機会の提供&一体感の醸成～

さまざまな階層・部門の社員に対して、業務に必要な知識や技術の習得・向上、マネジメント力の強化、専門能力の向上などを目的としたエンビプロ・ビジネススクールを開催しています。オリジナルのプログラムを構築し、講師には各分野の専門家を迎え、受講者主体となるようワークショップやディスカッションを多く行う実践的な内容になっています。

研修プログラムは、受講者から寄せられた感想や各グループ会社の意見を参考に次年度の研修計画を策定しており、より効果的なプログラムとなるように定期的に見直しを行っています。3年目となる2018年度は「次世代経営者」、「管理職」、「営業職」の3コースを設定し、それぞれの職域に適した内容の事業戦略立案、財務・管理会計、人材育成、資料作成術などの研修を月次で実施しています。

また、グループ各社から参加者を募り、同一のプログラムを受講することにより、グループとしての一体感の醸成、相互コミュニケーションによる連携の促進を図っています。



ビジネススクールの様子

## 》地域の皆様とともに

### 地域社会とのコミュニケーション（環境教育）

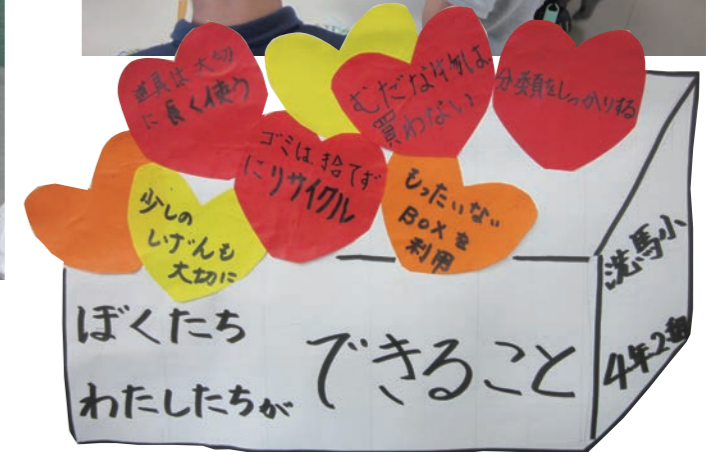
当グループ各工場では、地域とのコミュニケーションを重視し、地域の皆様からのご要望にお応えして工場見学と環境教育を行っています。

小学生の社会科見学、高校生の課外授業、大学生の卒業研究、地方自治体や行政からの施設見学等を受け入れ、中間処理施設の工場視察及びリサイクルについての環境教育を行っています。

(株)しんえこでは、「地域共生型リサイクル」のコンセプトのもと、小学生の社会科見学を受け入れ、ペットボトルを使った竹とんぼ作りやフリスビー作りを児童と一緒にしながら、子供たちの学びを環境事業の現場から支援しています。



工場見学の様子



## 》株主・投資家とともに

### 利益還元に関する方針

株主に対する利益還元を重要課題の一つとして認識し、業績に応じた利益配分、経営基盤強化のための内部留保等を総合的に勘案しながら、長期的な視野に立ち、安定的かつ継続的な利益還元を行うことを基本方針としています。剰余金の配当は、年1回の期末配当を基本とし、業績連動利益配分指標として連結配当性向20～30%を目標に、株主の皆様への利益還元に努めています。

### 非財務情報の開示

株主の皆様に対し、当グループをより理解していただくために、財務情報以外の非財務情報についても積極的に開示することとし、サステナビリティレポートを発行することといたしました。当グループの経営戦略は、サステナビリティ戦略として立案されているため、当レポートは当グループの経営戦略をご理解いただくための一助となるものと考えており、今後は、サステナビリティレポートの継続的な発行を通して、株主およびその他のステークホルダー様への積極的な情報開示を図ってまいります。