

佐野 当社の変革期における重要な決定を受けたため身が引き締まる思いだ。

エコネコルのほか、金属原料のトレーディングを行なうNEWS CONや物流代行サービスを行うサインテラス、環境経営コンサルティングを行うアライトイノベーションや工業ゴムの製品の製造販売を行なう日東化工、障がい福祉事業のアストコ、リチウムイオン電池リサイクルのVOLTAなど様々な事業を展開しており、

—代表取締役社長交代の経緯は。
佐野 成長のための前向きな一步として世代交代するためだ。当社は成長可能性に満ちた変革期にあり、新たな視点で経営をしていくことが求められている。次代を担う人材育成は私の重要な使命のひとつであり、未来に向けて強い組織を築いていきたい。

—組織としてのテーマ

次代を担う人材育成

「見える」ではなく「変わる」

金属リサイクル上場企業のエンビプロ・ホールディングス（本社＝静岡県富士宮市）の代表取締役社長に、9月25日付で佐野文勝氏が就任した。エコネコル（本社＝静岡県富士宮市）をはじめ11社の子会社を持つ同社では、資源循環事業を軸に様々な事業を展開している。「持続可能な社会実現の一翼を担う」べく、サーキュラーエコノミーをリードするための挑戦を続ける同社の社長に就任した想いや今後の展望を聞いた。

も
新
し
た

〔ある集団〕を目指す。

従業員との接し方に

自律した組織への「変化」を創出



「サーキュラー工コノミーをリードする」という事業コンセプトは今後も継承していく。より強固な経営基盤を構築するため、今必要なのは「稼ぐ力」の強化だ。高収益事業を確立し、その成果を従業員へ還元、設備投資、より高度な資源循環の技術開発に充当していく。

社長就任にあたり、当社では今期「変わる」をテーマに掲げた。これまで経営陣がトップダウンで「変える」ことを主導してきたが、後継者育成の観点からもこれを続けるわけにはいかない。社長として利益責任と舵取りを担う点は変わらないが、個々の従業員が既存の延長戦にとどまらない発想で計画・実行する、つまり「変わる」機会を創出し、「創発的能力をもつ」新しい佐野

に従業員の個別教養団を目標とする。部候補生の教育のつくりに着手して従業員一人ひとりの活性と創造性を最大引き出し、新たな企画向上につなげていこれによって、次代各子会社の社長をしていきたい。

に、企業理念といふのは決して変えない。これは企業理念を壁にだけのものにするなく、会議の前や唱和している。当然であり、DNAで業理念を日々全社員有することで、各社員の従業員の進む方向を少しずれてしまつて、どうゴー^ルは同じに違う。その観点からば、方向性の大きさではないだろう安心感がある。

は。従業員との接し方について意識していることは、佐野。私の発言は重く受け止められるので、會議では一方的に話すのではなく従業員から意見を引き出すよう心掛けている。情報面では業績から些細なことまですべてオープンに共有しております。上場による透明性の向上は社内にもいい影響を与えていく。

—前社長でもある会長との役割分担は

佐野 これまでには会長と阿吽の呼吸でやってきていた。現在会長は、当社の得意分野である選別技術の見直しのため、工コネコルの現場に頻繁に顔を出している。全体の俯瞰と技術的なやりとりは会長に一任し、私はホールディングスの運営に注力すると役割をわけている。

は。従業員との接し方にについて意識していることは、佐野私の発言は重く受け止められるので、會議では一方的に話すのではなく従業員から意見を引き出すよう心掛けている。情報面では業績から些細なことまですべてオーブンに共有しており、上場による透明性の向上は社内にもいい影響を与えていた。

「前社長でもある佐野との役割分担は、これまでには会長と阿吽の呼吸でやってきていた。現在会長は、当社の得意分野である選別技術の見直しのため、エコネコルの現場に頻繁に顔を出している。全体の俯瞰と技術的なやりとりは会長に一任し、私はホールディングスの運営に注力すると役割をわけている。

佐野 「サーキュラー・エコノミーをリードする」という事業コンセプトは今後も継承していく。より強固な経営基盤を構築するため、今必要なのは「稼ぐ力」の強化だ。高収益事業を確立し、その成果を従業員へ還元、設備投資、より高度な資源循環の技術開発に充当していく。

社長就任にあたり、当社では今期「変わる」をテーマに掲げた。これまで経営陣がトップダウントンで「変える」ことを主導してきたが、後継者育成の観点からもこれを続けるわけにはいかない。社長として利益責任と舵取りを担う点は変わらないが、個々の従業員が既存の延長戦にどうまらない発想で計画・実行する力、つまり「変わる」機会を創出し、「創発的能力を備えた自律した個人の規

育や幹事会の運営など、社員の主体性を尊重する組織文化を構築。また、社員の福利厚生を充実させることで、社員のモチベーション向上につなげています。

に従業員の個別教育を目的とし、従業員一人ひとりの特性と創造性を最大限引き出し、新たな企画開発によって、次代に向かって、各子会社の社長をしていきたい。

は。従業員との接し方にについて意識していることは、佐野。私の発言は重く受け止められるので、会議では一方的に話すのではなく従業員から意見を引き出すよう心掛けている。情報面では業績がらみ細なことまですべてオープンに共有しており、上場による透明性の向上は社内にもいい影響を与えている。

前社長でもある会長との役割分担は、佐野。これまでには会長と阿吽の呼吸でやつてきていた。現在会長は、当社の得意分野である選別技術の見直しのため、エコネコルの現場に頻繁に顔を出している。全体の俯瞰と技術的なやりとりは会長に一任し、私はホールディングスの運営に注力すると役割をわけている。

