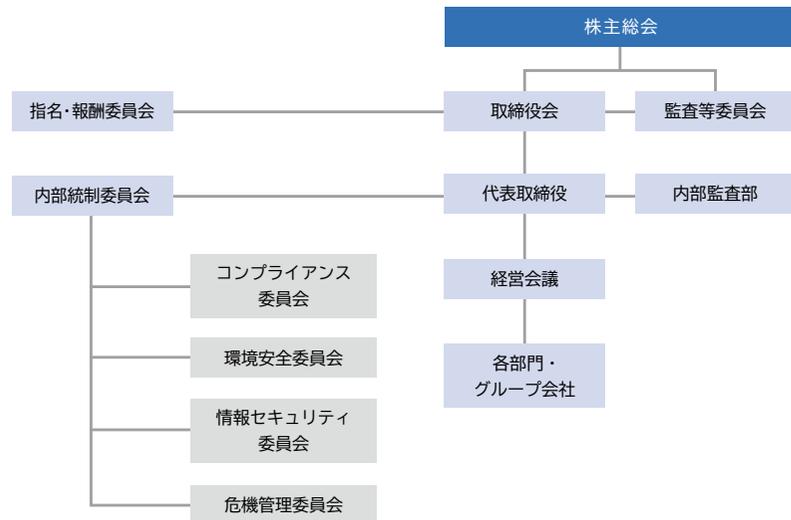


当グループは、コーポレートガバナンスは経営を支える重要な基盤であり、目標達成を強力に推進する前提となるドライバーであると考えています。経済環境の変化に迅速に対応するため、スピーディな意思決定と効率的かつ透明性の高い経営を同時に実現し、企業価値の継続的な向上を達成することを目的として、経営体制および内部統制システムを整備・運用し、実効性を高めるために進化し続けていきます。

コーポレートガバナンスの体制



サステナビリティ委員会

当社は2018年度に当グループの事業活動と社会的課題の関連性を改めて整理し、社会と当グループの持続的発展を同時に実現させるための戦略として「サステナビリティ戦略」を策定しました。同時に長期的な視野に立ち、戦略の推進状況および将来的な方向性を、フレキシブルかつ活発に議論・検討するため、サステナビリティ委員会の試験的な運用を開始しています。

サステナビリティ委員会は当社常勤の取締役および一部の執行役員で構成され、月に1回の頻度で開催しています。戦略に基づく新事業の可能性、経営・成長基盤の構築およびグループの相乗効果について議論・検討を行っており、方向性や具体的な施策など意見が醸成された段階で、取締役会等に上程しています。

● 内部統制委員会

4つの下部小委員会（コンプライアンス委員会、環境安全委員会、情報セキュリティ委員会、危機管理委員会）を構成し、リスクの抽出・対応策を策定し、啓発活動を含め当グループ横断的な内部統制の構築運用を行っています。

● 経営会議

当グループの業務執行に関する重要事項を決定するとともに適時開示の意思決定を行います。

● 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、代表取締役1名、独立役員である社外取締役3名、相談役1名の5名で構成されており、取締役会の諮問機関として取締役（監査等委員であるものを除く）の候補者の選任や報酬等について事前審議を行っています。

セグメント／担当役員制導入

当グループは、これまで「資源リサイクル事業」の単一セグメントにて業績報告をしていましたが、変化の激しい経済環境に対応するため、セグメント毎の事業戦略の立案および迅速な経営判断を行うことを目的として、2019年6月期から「資源循環事業」「グローバル資源循環事業」「中古自動車関連事業」およびその他事業の「環境経営コンサルティング事業」「障がい福祉サービス事業」として事業セグメントを整理しています（P.9参照）。

また同時に、連結子会社と連携を深めることを目的に、エンビプロ・ホールディングス役員が各連結子会社を管掌する担当役員制を導入し、事業推進体制を強化すべく取り組んでいます。今後さらに権限委譲と意思決定の迅速化を推し進めるとともに、ガバナンスの効いた透明性の高い経営を目指し、継続して成長するための基盤構築に取り組んでいきます。

企業文化の醸成

当グループは、事業の目的や価値観を企業文化として定着させ、日常の事業活動と一致させることこそ最大のガバナンスであり、持続的な企業価値向上に不可欠な取り組みであると考えています。企業文化の醸成のために、企業理念や価値観、行動規範等を明確に定めた経営計画書を社員へ配布しています。事業活動の中で経営計画書を活用し、組織の隅々まで企業理念を浸透させ、企業文化を醸成することで、長期的かつ持続的に成長する基盤の構築を目指しています。

自立型組織と規律ある組織、目指すべき人物像

当グループでは企業理念に基づき、全員経営としての自立型組織と、一見矛盾する規律ある組織を両立させるべく、人材開発に関する基本的な考え方の一つとして「目指すべき人物像」を制定しています。目指すべき人物像は、今後の人材開発の根幹と位置づけ、採用、教育研修、評価、人材配置等に反映させるべく取り組んでいます。

目指すべき人物像

- ① **ヴァリュー (Value)**
企業理念(価値観)を共有できる、慢心しない誠実な人材
- ② **プロアクティブ (Proactive)**
・主体的に物事を捉え、自らの意思で判断し、責任ある行動がとれる人材
・担当業務に関する専門性を能動的に高めることができる人材
- ③ **チェンジ (Change)**
これまでの経験、価値観を断ち切り、変化することを前向きに捉えることができる人材
- ④ **スピード (Speed)**
スピード感ある判断、行動ができる人材
- ⑤ **チャレンジ (Challenge)**
困難な状況や新しいことに、挑み続けることができる人材
- ⑥ **チームワーク (Team Work)**
助け合い、活かし合い、補い合って、より高い成果を生み出すことができる人材
- ⑦ **ダイバーシティ (Diversity)**
個々の独自性を発揮し、また、様々な人材の特性、考えを受け入れることができる人材

新卒第1期生募集 (2021年4月入社予定)

当グループではこれまで中途採用を中心に行ってきましたが、中長期的な企業価値向上には多様な人材確保が重要であるとの考えから、キャリア採用のみならず、新卒採用に取り組んでいくこととしました。新卒採用により、当グループの人材構造の最適化に加え、企業文化の承継、組織の活性化を図っていきます。新たな人材が将来のリーダー、コア人材へと成長することが、当グループが中長期的に成長するための最大の経営基盤となることを確信しています。

グループ内ビジネススクール

業務に必要なスキルの向上や専門能力の習得を目的に、グループ内ビジネススクールとして「エンビプロ・ビジネススクール」を実施しています。

同スクールは、毎年様々な役職や職種に応じたオリジナルの教育プログラムを構築しており、2018年度は「次世代経営者」「管理職」「営業職」の3コースを設定。「次世代経営者」「管理職」コースは全9回、「営業職」コースは全4回開催し、計30名が参加しました。

研修は説得力・表現力、マーケティング思考、財務・管理会計、人材育成など、職域に適した内容で実施しています。特に「次世代経営者」コースでは、専任講師のもと、自社の財務諸表や経営方針をもとに次年度事業計画案を作成するなど、実務に沿った内容を実施しました。

グループを横断してグループ各社の社員が同じ研修に参加することで、グループ全体の一体感の醸成や連携の促進にもつながっています。

Interview (株)しんえこ 代表取締役社長 小松 茂人

ビジネススクールを受講して

2016年度管理者育成と2018年度次世代経営者育成のプログラムに参加させていただきました。



同グループ内とはいえ別会社の社員が集まったのセミナーのため、自分が所属する会社の代表として受講している使命感と緊張感を強く感じたことを覚えています。また、一緒に学んだ皆様との関係は、その後の仕事で大いに役立っております。

日常業務では身に付かない知識や考え方を吸収することで、仕事に対する姿勢と人生観が変化するきっかけをいただきました。



講義風景

TCFD 提言への賛同

当グループは2019年5月に「TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言」への賛同を表明しました。



TCFDは、G20の財務大臣・中央銀行総裁からの要請を受け、金融安定理事会(FSB)の下に設置された、民間主導による気候関連財務情報の開示に関するタスクフォースです。企業が気候変動による「リスク」および「機会」の財務的影響を把握し、開示することを狙いとした提言(TCFD提言)を公表しています。

今後はTCFD提言に基づき、気候変動が事業に与える機会とリスクを分析して経営戦略に反映させ、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の観点から、情報開示を進めていきます。

研究室の開設

サーキュラーエコノミーに基づく資源循環を行うためには、廃棄物や資源物を高度にリサイクル・再資源化する技術が求められます。リサイクル技術の検証、再生原料の分析、データの蓄積、技術ノウハウの習得によるコア技術の確立は、今後の当グループの持続的成長に不可欠です。

このような考えに基づき、昨年度まで(株)エコネコルの管轄であった研究部門をホールディングスの組織として新たに位置づけ、研究室として研究・開発を主導しています。

RPA※導入による業務の効率化

昨今、働き方改革が推進され、業務の効率化が重要視されています。これまで人手で行っていた単純作業を自動化することにより、その時間で社員が「人でなければできない仕事」に従事することが可能となります。

当グループでは新規お取引先の企業調査でRPAの運用を開始しました。取引判断をするための情報収集をRPAが担当しており、企業調査における情報収集において業務量削減の効果が出ています。

※RPA: Robotic Process Automation (ロボティック・プロセス・オートメーション)の略。単純作業や定型作業を自動化することが可能な技術。

Interview (株)エンビプロ・ホールディングス 研究室 室長 小山 俊洋



Q2. 研究室の今後の課題・展望を教えてください。

グループの次の事業の柱とすべく、国立環境研究所に研究者を派遣して、落じん灰中の金属溶解手法の考案の共同研究を行っています。金属元素により、溶解に適する酸の種類や後処理が異なることが明らかになってきており、派遣終了後は、この研究成果の事業化への落とし込みを行う予定で、次期主幹事業となるよう主体的に関与していきたいです。

Q1. エンビプロならではの研究テーマはありますか？

現在は、携帯電話や自動車から回収されたリチウムイオン2次電池より、コバルトやニッケル等の有価金属を回収するVOLTA事業の立上げ支援に注力しています。特に、金属回収プラントの設備導入から試運転の計画、試作品の評価を通じ、コバルト濃縮率の高いプラント操業条件の確立を(株)VOLTAと共同で進行しています。

また、従来から行っている金銀さいをはじめとする素材分析も継続的に行い、(株)エコネコルの事業サポートを行っています。



持続可能社会実現の一翼を担うチャレンジ

エンビプロ グループは 2018 年度に、当グループの事業活動と社会的課題の関連性を改めて整理し、社会と当グループの持続的発展を同時に実現させるための成長戦略として「サステナビリティ戦略」を策定しました。

2013 年 9 月の東証第二部上場までは基盤の構築に重点的に取り組み、上場後は多様性を推進するとして様々な成長への種まきを実施しました。その後広がった事業領域を見直し、やるべき事業を選択し経営資源を集中することにしました。

今後はこれらの考え方に沿って既にスタートしている新規事業の推進と新たな成長分野への投資を一層推し進めていき、当グループをとりまくステークホルダーの皆様に選ばれる企業として持続可能な社会の発展に向けて取り組んでいきます。

事業戦略（既存事業の深掘り、基盤の強化、新たな柱の構築）

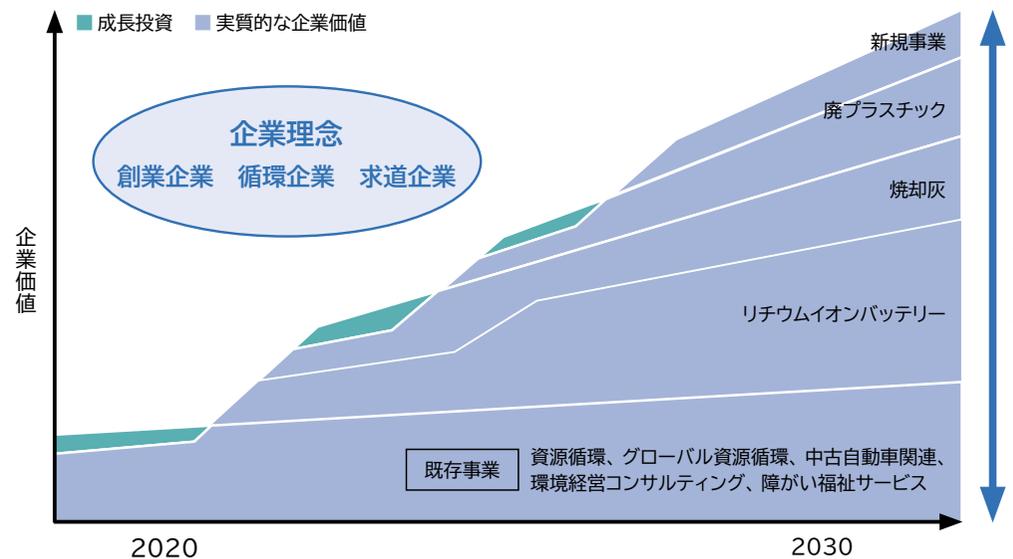
既存事業の深掘り、技術革新、生産性向上等により継続的に利益を生み出して財務の安定性を高めつつ、人材開発やガバナンス強化、ブランド構築等により成長基盤を強化しながら、成長投資や他社との連携により新たな成長の柱を構築し、企業価値を向上させるべく取り組んでいきます。

利益配分

これらの方針を実現するための利益配分の考え方として、成長投資に 30%、研究開発に 10%、株主還元として配当 20～30%、内部留保に 30～40%と大枠ではこの基準で行います。

利益配分	
成長投資	30%
研究開発	10%
株主還元	20～30%
内部留保	30～40%

事業の拡大による企業価値の向上



事業が安定するまでは、初期投資に見合う企業価値の上昇が見込めないため、企業価値の上昇は鈍化します。緑のエリアはそのマイナス分のギャップを表しています。

グループシナジー

当グループの人材、資産、資金、技術、情報を最大限活用し、当グループの成長を支援することで相互シナジーの最大化とグループ全体での新たな成長基盤の拡大・強化を目指していきます。

ステークホルダー

多くのステークホルダー（お客様、株主、ビジネスパートナー、社員、地域社会、行政機関・業界団体）から関心を寄せられる課題を、自らの事業活動と持続的な成長に必要なグループ経営の基盤強化につながる課題分野として捉え、事業活動そのものや対話を通してステークホルダーの信頼を得られるよう努めていきます。