

# 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”

当社グループは、助け合い・認め合い・支え合う関係性を基盤とした良い組織風土と、価値観や信念を共有する強い企業文化の形成が、持続的な企業価値向上の源泉であると考えています。そのための組織イメージを「創発的能力を備えた自律した個人の規律ある集団」とし、自分の力で考え、自らの意志で進み、自らの規範で律する、そのような個の集団が連携することにより組織能力は最大化すると考えています。企業理念の浸透を最重要テーマとし、朝礼（昼礼）での唱和や説明会を通じて、理念に基づいた行動と一体感のある組織づくりを推進しています。

●企業理念説明会参加者人数

	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
企業理念説明会 累計受講者数(人)	413	583	680
期末正社員数 に対する受講割合	58%	77%	85%
未受講者(人)	265	147	95
期末正社員数(人)	632	640	632

## つなぐ、育つ、変わる

社員の成長支援と職場定着を目的に導入したメンター制度は、今年で2年目を迎えました。昨年メンティとして支援を受けた新卒社員が、今年はメンターとして後輩を支える立場へと成長し、経験と想いを次の世代へと“つなぐ”存在となっています。今後も部署を超えた対話を通じて、信頼関係を築きながら互いに学び合う風土を醸成していきます。

### ●先輩社員インタビュー

メンティとの関係では、会社の先輩でありながら友人のように気軽に話せる雰囲気づくりを大切にしています。異なる部署だからこそ、外からの視点で悩みに寄り添うこと、アドバイスの言葉選びについても意識しています。今年メンターを任された際は、昨年メンティとして支えられた経験を活かし、力になりたいという思いが強かったです。教える立場になったことで、過去の失敗を振り返りながらアドバイスできるようになり、自身の対応力向上も実感しています。他部署の業務プロセスを理解する機会が増えたので、新たな気づきを得ることもできました。



#### メンティに一言！

悩んだり失敗したりすることは誰にでもあります。むしろ成長の過程に必要な経験ですので、積極的にチャレンジしてください。

2024年4月1日入社  
日東化工(株)  
営業統括本部第二営業部精練営業G  
**新倉 正爽** いくら まさあき

### ●新入社員インタビュー

メンター制度により、会社内部の重要なポイントや社会人としての意識を学ぶ機会が得られました。ランチやイベントを通じて関係を築き、業務中に浮かんだ疑問も気軽に相談できる環境が整っています。営業部と技術開発部という異なる部署間でも、現場とのつながりや事前準備の重要性など、共通するアドバイスが印象的でした。成果を出す先輩の姿に刺激を受け、自ら積極的に話しかける姿勢を参考にしています。今後は、受けた助言をもとにPDCAサイクルを回し、良い習慣を身につけていきます。



#### メンターに一言！

入社時から様々なことを教えていただいており、大変ありがたいです。これからもよろしくお願いします。

2025年4月1日入社  
日東化工(株)  
技術開発センター技術開発G  
**遠藤 宏紀** えんどう こうき



イントロダクション

目次・編集方針

Our Concept

エンビログループのあゆみ

エンビログループの成長戦略

エンビログループの事業

ESGの取り組み

環境

社会

ガバナンス

データセクション

## 新しい常識の創造 焼却灰から資源へ。 サーキュラーエコノミーをリードする新部署発足！

エンビプログループの重要戦略事業である、焼却灰からの金銀滓回収事業の推進に向けて、2025年7月より焼却灰事業本部を新設しました。焼却灰を「地上資源が濃縮された日々再生産される金鉱脈」と捉え、未利用資源を社会に還元することで、サーキュラーエコノミー（CE、循環経済）の実現を目指していきます。



### ●次世代経営層インタビュー

(株)エンビプロ・ホールディングス  
執行役員環境事業推進部長 兼  
(株)エコネコル執行役員焼却灰事業本部長  
2009年1月1日入社

柴田 京平 しばた きょうへい

#### 執行役員就任までのキャリアとご自身のミッションについて

2005年にグループ会社アビズへ入社し、経理やリサイクル営業を経験。その後、2019年より当社にて経営管理やIR業務を担当し、経営基盤の強化に携わってきました。2023年からはCE関連の新規事業開発を推進。現在はその業務に加え、エコネコル執行役員兼焼却灰事業本部長を拝命しました。今回の就任にあたり、挑戦と失敗も含め、適時適切な実行を任されている責任を感じています。失敗を成長の糧と捉え、チームと協力しながら重点事業の推進に取り組んでいきます。

#### 焼却灰事業部新設に対する思いについて

当社は日本初の取り組みとして落じん灰の市場開発を進めてきました。既存の落じん灰有価買取サービスの発展に加え、今後はその経験を基盤に、より広範な焼却灰事業へと挑戦していきます。現在開発中の主灰事業は、設備投資や事業規模が大きく、全国展開が見込まれていますので、まずは1件の事例を実現させることを目指します。

#### 若手社員および新入社員に対する期待と人材育成について

より良い成果を生むためには、メンバーが主体的に取り組める環境と、チームでの議論による提案の質の向上が重要と考えています。世代や業界経験の異なる社員が持つ発想力や行動力には、社内の常識を変える可能性があるかと期待しています。優秀なメンバーの活躍によって、私自身の考え方や仕事の進め方が大きく変化した経験もありますので、そうした変化を前向きに受け入れ、組織全体の成長につなげていきたいと思っています。

### ●新設部署インタビュー

焼却灰からの金銀滓回収事業が一般的になることを目指し、当社はこの分野でトップランナーとしての役割を担っています。営業開始当初は認知が低かったものの、現在は自治体やプラントメーカーからの理解も広がりつつあります。手探りで始めた事業ですが、「まずはやってみる」という姿勢を大切に、若手の力を活かした柔軟なチームづくりを意識しています。育成においても、経験より挑戦を重視し、共にゴールを目指す姿勢を大切にしていきます。



2004年10月27日入社  
(株)エコネコル  
焼却灰事業本部焼却灰金属部営業課 課長  
竹川 友祐 たけかわ ゆうすけ



2024年4月1日入社  
(株)エコネコル  
焼却灰事業本部焼却灰金属部営業課  
神尾 飛華流 かみお ひかる

新設部署への異動に不安を感じながらも、周囲の支えもあり前向きに取り組んでいます。出張営業で自治体の方とやり取りする際に、自分なりに会話を広げられたときはやりがいを感じます。最近では、単独営業が普通となり一人で提案することができるようになりました。また、プラントメーカーから本事業に関心を持つ自治体を紹介いただくなど、営業活動の広がりを実感しています。今後は自治体やプラントメーカーとの関係構築を目指していきます。

イントロダクション

目次・編集方針

Our Concept

エンビプログループのあゆみ

エンビプログループの成長戦略

エンビプログループの事業

ESGの取り組み

環境

社会

ガバナンス

データセクション

## 未来をつくる一步 新研修プログラム始動

当社グループでは、持続的な成長と経営力強化を見据え、次世代の経営層およびリーダー層の育成に向けた取り組みを開始いたします。グループテーマ「変わる」を軸に、創業家主導の変革から、個々の自主性を尊重し、自ら変わることによって組織全体が進化する体制へと移行していきます。

そのための組織イメージは「創発的能力を備えた自律した個人の規律ある集団」です。急速に変化する社会においては、企業も個人も、既存の枠を超えた発想と行動が求められます。そのような環境下でこそ、一人ひとりが自律的に考え、行動し、互いに刺激し合いながら新たな価値を生み出す——そうした創発的能力を持つ個人が集う、規律ある組織への進化が必要だと考えています。

次世代育成は未来への投資であり、直属上司には後継者を育てる責任があります。そのためには、役割と責任を託し、成長の機会と試練を与え、事業の推進を通じて「育つ」環境を整えることに他なりません。リーダー自身がまずは「変わる」姿勢を示し、その背中をもって人を育てることが求められています。一人ひとりの変化と挑戦が、グループ全体の変革につながっていく、私たちはそう信じています。

当社代表取締役社長 佐野 文勝

### 育成方針

- ① 人は育てるものではなく育つもの
- ② 役割を与えさせる
- ③ 実践と試練を学びの場とする
- ④ 振り返りで育てる
- ⑤ 個人の学びを組織の力に変える

### 次世代リーダー層 インタビュー



2023年1月25日入社  
(株)エコデモ 営業部営業課 主任  
**森川 意崇** もりかわ よしたか

**今後の意気込み** 一歩先を見据え、変化を恐れず成長を続けます。

#### Q 現在の業務とプログラム応募の背景について

各種施設の解体・設備撤去・残置物処理に関する営業活動と施工管理を一貫して担当しています。日々の業務を通じて、個人の成果だけでなく、チーム全体の動きや組織の方向性を意識する機会が増えました。その中で、より高いレベルで課題解決や組織の成長に関わりたいと考えたのが本プログラムに応募したきっかけです。

#### Q 目指すリーダー像とは？

仕事では「相手の立場で考えること」を大切にしています。どんな仕事も最終的には人との信頼関係で成り立つため、相手の期待を正確に理解し、一歩先を読んだ行動が心がけています。プログラムでは、チームの多様な考えを尊重しながら、方向性を示せる判断力と伝える力を学びたいと考えています。私が考える良いリーダーは、どんな状況でも前向きなエネルギーを持ち、周囲に良い影響を与えられる人です。自分自身も、常に前向き、変化を楽しめるリーダーを目指していきます。



2021年4月1日入社  
(株)エコネコル静岡支社 営業部営業一課 主任  
**中川 景太** なかがわ けいた

**今後の意気込み** 新卒採用1期生として、後に続く人のロールモデルになれるよう、能動的に挑戦し続けていきます。

#### Q 現在の業務とプログラム応募の背景について

広域営業と地場顧客の深耕を担当し、リサイクル技術を起点に協業機会を企画しています。部署や会社間の連携を重視し、個人・チームの双方で成果を生み出せるよう努めています。本プログラムは、異なる視点のフィードバックを得られる良い機会と考え、応募しました。将来的に経営層を目指す中で、早期に経営視点を磨きたいと考えています。

#### Q 目指すリーダー像とは？

仕事をするうえで、「アイデアを「どう実現するか」を考え、まずは手を動かす姿勢」を大切にしています。行動することで前提が整理され、解決策の精度が高まると考えています。また、配属時に所属長から「二階層上の立場で考える」ことを教わり、その後の分社化や新工場立ち上げなどのプロジェクトで実践してきました。これらの経験が、判断の幅を広げる土台となっています。私が考える良いリーダーは、変化の大きい時代において個々の強みを理解し、力を発揮できる環境を整えられる人です。タレントマネジメント力を高め、組織力を最大化できるリーダーを目指していきます。

イントロダクション

目次・編集方針

Our Concept

エンビログループのあゆみ

エンビログループの成長戦略

エンビログループの事業

ESGの取り組み

環境

社会

ガバナンス

データセクション