

サステナビリティレポート 2025

Sustainability Report 2025

CHANGE to ADVANCE

— 変わる —

ENVIPRO GROUP

INTRODUCTION

社会が急速に変化するなか、エンビプログループは自ら「変わる」ことを選び、未来へ向けた体制へ進化します。全社員が従来の枠を超えた発想で行動し、主体性と創造性を発揮できる環境づくりを通じて、新たな企業価値の創造に「変わる」力で挑んでまいります。

その変革をさらに加速させる起点となるのが、新たな社長への交代です。重要戦略事業の推進と既存事業の深化・深堀を進め、社会課題の解決に貢献しながら、企業価値の長期的向上を実現していきます。今後とも、当社の「変わる」挑戦に、引き続きご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

ENVIPRO GROUP

CONTENTS

01	イントロダクション	46	ESGの取り組み
02	目次・編集方針	47	環境
03	Our Concept	47	SDGs達成に向けた様々な取り組み
05	エンビプログループのあゆみ	49	TCFD提言に沿った情報開示
07	トップメッセージ	52	2030年までに再生可能エネルギー100%に
14	ミッション実現のためのマテリアリティ (重要課題)	53	マテリアルバランス
17	価値創造プロセス	54	社会
18	今後の経営方針について	57	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”
27	エンビプログループの事業	60	エンビプログループの環境安全活動
28	事業の全体像	63	地域共生活動
30	資源循環事業	63	ガバナンス
35	グローバルトレーディング事業	63	社外取締役対談
39	リチウムイオン電池リサイクル事業	67	コーポレート・ガバナンスの変遷 体制図
42	障がい福祉サービス事業	72	データセクション
44	環境経営コンサルティング事業		

●**編集方針**／本レポートは、(株)エンビプロ・ホールディングスが発行するサステナビリティレポートです。エンビプログループの企業理念や、事業戦略・ESGなどに関する非財務情報全般にわたる取り組みをご紹介します。さらに、今後の計画を含む将来の見通しについても一部ご紹介しています。

●**報告対象範囲**／(株)エンビプロ・ホールディングスと以下グループ会社9社を報告対象としています。(株)エコネコル、(株)NEWSCON、(株)サイテラス、(株)アストコ、日東化工(株)、(株)ブライトイノベーション、(株)VOLTA、(株)エコデモ、(株)J-Cycle

●**報告期間**／2024年7月～2025年6月(活動内容、計画については、一部それ以降も含まれます)

持続可能社会 実現の一翼を担う

ENVIPRO GROUP OUR CONCEPT

ミッションステートメント

MISSION STATEMENT

企業理念

CORPORATE PHILOSOPHY

創業企業 そうぎょうきぎょう

□ つねに社会にとって必要な事業を創造しつづける

日々創業 … 初心を大切に日々創業精神で仕事をする

歴代創業 … 代々初代の志を持って新事業を創造する

全員創業 … 全社員が自分に合う第一人者の道を拓く

循環企業 じゅんかんきぎょう

□ 助け合い、活かし合い、分かち合う喜びの環を回しつづける

快労 … 助け合い、補い合って気持ちよく働く

活財 … あらゆるもののいのちを活かして使い回す

還元 … 利益や喜びを共に生きる人たちと分かち合う

求道企業 ぐどうきぎょう

□ 永遠につづく企業の道、人の道を追求しつづける

選難の道 … 安易な道を選ばず求められる道を歩む

独自の道 … 特質を生かし人のやらないことをやる

感謝の道 … 生かされていることに感謝し慢心をしない

※監修 未来デザイン研究所 えにし屋 清水義晴氏 2004年3月20日制定

最も大切にする価値観でありDNA

2000年頃になると循環型社会や環境問題に関する意識の高まりから、リサイクルに対するニーズ、各種法令の整備など事業環境が大きく変化し始めました。当社グループにおいても、成長するスピードは高まり、変化の度合いは大きく、人材は増加し、地域を超えて活躍し始めました。同時に何か漠然とした不安を感じるようになり、会社が順調に発展しているにもかかわらず、これまでの長い間何かが足りないと感じ続け、探していたものを再認識しました。木が成長し、幹は伸びますが、それを支える根を大きく張る必要があると。

表面の変化に左右されない、確固たる思想、理念が確立されていないことによるものと強く感じ、2004年、私たちは企業理念を制定しました。創業者の人生観、理念や口癖、幹部社員の人生観、想いなど会社に内在している考え方を紡ぎだし、約1年間かけて明文化しました。私たちを取り巻く環境がどんなに変化しても、決して揺らぐことなく、また今後2000年間でも通用するような永続性を持ち、全ての行動の規範となる企業理念、「最も大切にする考え方」はこうして創り上げられました。



ENVIPRO GROUP

HISTORY



事業拡大への基盤

○ 1950

○ 1960

○ 1970

○ 1980

○ 1990

1950~

1950年■ 佐野勝喜(当社取締役会長 佐野富和、当社代表取締役社長 佐野文勝の実父)が佐野マルカ商店を静岡県富士宮市にて鉄スクラップ問屋として創業

1989年■ 経営計画による経営開始

1992年■ 貿易事業を開始

1997年■ 本社工場に大型シュレッダー設備を導入



大型シュレッダー設備を導入



1989年 現在の工業団地に引越し

エンビプログループのあゆみ

エンビプログループの前身は1950年3月、佐野勝喜(当社取締役会長 佐野富和、当社代表取締役社長 佐野文勝の実父)が静岡県富士宮市に鉄スクラップ問屋として佐野マルカ商店を創業したことに始まります。

創業から金属リサイクルを強みにグループ展開を広げてきましたが、近年ではサーキュラーエコノミーを具体的に実現するため新規事業にも多く挑戦しています。



閉鎖した鑄造所の競売物件を一山買いた初代

次々と広がるグループ展開

2000~

○ 2000

2000年■ (株)富士通ゼネラル(現:(株)ゼネラル)との合併により(株)富士エコサイクルを設立

2003年■ (株)ユー・エス・エスとの合併により(株)アビツを設立

2004年■ 企業理念を制定

- ASR(自動車シュレッダーダスト)の再資源化施設として自動車リサイクル法大臣認定を取得

2006年■ 中古自動車および中古自動車部品輸出事業を目的に(株)3WMを設立

2008年■ 資源リサイクル事業を行う(株)クロダリサイクル(現:(株)エコネコル函館支社)の株式を取得し子会社とする

- 3WM CHILE IMPORT EXPORT LIMITADA(チリ)設立

2010~

2010年 ■ (株)エコネコル・ホールディングス(現:(株)エンビプロ・ホールディングス)を設立

2011年 ■ 資源リサイクル事業を行う(有)リサイクルサポートサービス(現:(株)エコネコル松本支社)の株式を取得し子会社とする

2013年 ■ 東京証券取引所市場第二部に株式上場

- 障がい福祉サービスを目的として(株)エコミット(現:(株)アストコ)を設立

2015年 ■ 廃ゴムリサイクルおよびゴム製品製造販売事業を行う(株)東洋ゴムチップ(現:日東化工(株))の株式を取得し子会社とする



エンビプロ・ホールディングス設立そして上場

○ 2010

2016~

2016年 ■ 環境経営コンサルティング事業を展開することを目的として(株)ブライトイノベーションを設立

2018年 ■ リチウムイオン電池リサイクル事業を目的として(株)VOLTAを設立

- 東京証券取引所市場第一部に株式上場
- RE100に加盟

2019年 ■ TCFD提言に賛同

2020年 ■ (株)エコネコルの貿易事業を承継し(株)NEWSCONを設立

2021年 ■ 木材リサイクルを行う富士見BMS(株)(現:(株)エコネコル ウッドリサイクルセンター)の株式を取得し当社孫会社とする

2022年 ■ (株)エコネコルが富士見BMS(株)を吸収合併

- 東京証券取引所プライム市場へ移行
- (株)3WMの物流代行事業を承継し(株)サイテラスを設立

2023年 ■ 工業用ゴム製品や樹脂製品等の製造販売事業を行う日東化工(株)の株式を取得し子会社とする

2024年 ■ 解体工事業の強化を目的に当社孫会社(株)エコデモを設立

- (株)VOLTAにて(株)J-Cycleを設立
- (株)エコネコルが(株)クロダリサイクルおよび(株)しんえこを吸収合併
- 日東化工(株)が(株)東洋ゴムチップを吸収合併
- (株)J-Cycleが(株)VOLTA、Miracle Eternal PTE LTD.及び三井物産(株)を引受先とする第三者割当増資を実施

2025年 ■ 東京証券取引所スタンダード市場に株式を上場

新たなビジネスへの挑戦

○ 2016

○ 2020

○ 2025

CHANGE to ADVANCE



東京証券取引所スタンダード市場上場▶

CHANGE to ADVANCE

トップメッセージ

TOP MESSAGE

単年度の着実な積み上げがもたらす
「稼ぐ力」と資源循環の新たな地平

社会的使命の拡大に向け 新たな成長ステージへ

この度、代表取締役社長に就任した佐野文勝です。64歳での新たな船出となりますが、資源循環という社会的使命を果たすべく、強い意志を持って、より強固な経営基盤を構築します。そのために必要なのは「稼ぐ力」の徹底的な強化です。高収益事業を確立し、その成果を従業員への還元、

設備投資、そして、より高度な資源循環技術の開発に充当していきます。

単年度集中型経営へと転換し 市場変動性に適応する

私は社長就任にあたり、大きな決断をしました。それは、中期経営計画の廃止です。金相場が1日で2000円も動き、

鉄スクラップ価格が乱高下を繰り返す。こうした環境下で5年先を正確に予測するのは不可能に近いことです。ならばむしろ単年度の目標に全力集中し、足元から着実に業績を積み上げていくべきではないか。スタンダード市場に市場変更した今だからこそ、原点に立ち返り、本質的な経営に専念できるのではないかと判断しました。

ただし、中長期的な財務目標として、現在約7.0%のROEを着実に引き上げ、中期で10%、長期で15%を達成し、収益力のある企業体質へと変革していくことを目指します。





「変える」から「変わる」へ 自律を促す組織改革

私たちが今期掲げた経営テーマは「変わる」です。当社ではこれまでも前社長のもと「自律した個人の規律ある集団」を目指し、社員の主体性を育んできました。市場が複雑化し、変化が加速する状況下においては、この取り組みをさらに推し進める必要があります。現場で即断即決できる組織でなければ、機会損失は拡大する一方です。そのため、社員一人ひとりが経営者の視点を持ち、自ら判断し行動する。こうした自律的な組織への転換なくして、これからの競争は勝ち抜けません。前社長が築いた経営基盤を土台に、社員が判断力と実行力を発揮できる体制を築く。これが私に課せられた役割だと認識しています。

ただし、企業理念という根幹は決して変えません。目指す方向が一致していれば、多少の逸脱は修正可能です。社員の皆さんに「変わってください」と要求するのではなく、「変わる機会」を提供していく。自由に考え、行動できる人材を増やすことが組織の活力につながります。これこそが私の考える組織改革です。

高度選別技術の強みと 戦略的な自治体連携による 事業拡大

私たちの競争力の源泉は、多様な複合物から単一素材を作り出す高度選別技術です。長年培ってきた技術・ノウハウ・エンジニアリング機能を組み合わせ、廃棄物を価値ある資源へと転換しています。この高度選別技術の延長線上に生まれたのが焼却灰からの金銀滓^{さい}回収事業であり、国内でも先駆的な取り組みとして、着実に実績を積み重ねています。

ただし、事業展開には制度面での課題もあります。特に落じん灰という焼却炉の火格子の隙間から落ちる重たい灰を選別した後の廃棄物について、ある自治体は産業廃棄物、別の自治体は一般廃棄物と判断するなど、法規制の解釈が統一されていません。こうした状況に対し、私たちはターゲットとする焼却炉を保有している自治体との連携を複数箇所で行っています。そのうちの一つでも良い事例を作ることができれば、それを横展開することで事業の拡大が可能になると考えています。



また、物流機器メーカーとのトレーサビリティ実証事業への参画など、資源循環の透明性を高める取り組みも進めています。こうした実証を通じて、技術の社会実装を着実に進め、循環型社会の実現に貢献していく考えです。

アルムナイ採用※という 逆転の発想 次代リーダーの育成にも注力

今後10年間は、AIやロボットが本格導入されるまでの移行期として、人材不足との厳しい戦いが続きます。

最近注目しているのが、アルムナイ採用です。当社には退職者の復職を温かく迎え入れる風土があり、すでに十数名が復帰しています。外部で身につけた技術を即戦力として発揮でき、しかも他社での勤務経験を経て当社の価値を改めて理解し、定着率も高まります。

しかし、これだけでは根本的な解決になりません。真の解決策は事業の高収益化にあります。焼却灰事業のような高利益率事業を複数確立し、その成果を確実に従業員に還元する。それが私の考える本質的な人材戦略です。各事業の利益率を高め、その成果を社員にしっかりと還元する。働きがいのある職場環境を整え、判断力を発揮できる仕事を増やす。こうした好循環を生み出すことで、優秀な人材は自然と集まってくるでしょう。

※一度自社を退職した元社員（アルムナイ）を再雇用する採用制度

さらに、私は社長になったばかりではありませんが、次代のリーダーを育成することも重要なミッションだと位置づけています。そのために、先般もグループ全体で面談を実施しました。推薦と自己申告により候補者を選定し、育てていく考えです。

サーキュラーエコノミーの リーディングカンパニーとして

エンビプログループの成長は、そのまま社会貢献につながります。事業を拡大すればするほど、資源循環が進み、サーキュラーエコノミーが実現する。それが私たちの目指す姿です。

そして、この社会的使命をより大きな規模で実現していくために必要なのが「稼ぐ力」です。高収益事業を確立し、その成果を従業員への還元、設備投資、そしてより高度な資源循環技術の開発に充当していきます。

重要戦略事業を軸に、単年度の着実な積み上げと、自ら「変わる」組織の力が加われば、プライム再上場への道筋が見えてきます。新たな体制のもと、サーキュラーエコノミーのリーディングカンパニーとして、私たちはこれからもステークホルダーの皆様と共に果敢な挑戦を続けてまいります。

株式会社エンビプロ・ホールディングス

代表取締役社長 佐野 文勝



会長×社長 特別対談

変わる決意と 不変の理念

株式会社エンビプロ・ホールディングス
取締役会長 佐野 富和

株式会社エンビプロ・ホールディングス
代表取締役社長 佐野 文勝

循環型社会の 未来を拓く経営戦略

なぜ今、社長交代なのかー。50年の節目に決断した世代継承の真意

ー2025年9月25日をもって、佐野富和会長から佐野文勝社長へ、代表取締役社長が引き継がれました。最初に、会長が退任を決めた背景について教えてください。

佐野富和会長(以下、会長) 私がこの業界に入って50年、先代の父が亡くなってから40年という大きな節目を迎えました。73歳という年齢もありますが、それ以上に重要なのは、上場企業として次世代への承継を明確に示す責任があるということです。10年、20年先の長期ビジョンを心の底から描ける世代に託すべき

時期だと判断しました。

佐野文勝社長(以下、社長) 私は、指名・報酬委員会の少し前に兄から社長就任の話を聞きました。急な話で少し驚きましたが、これまで副社長として経営の中枢に携わってきた経験から、いずれこの日が来ることは覚悟していました。8月の決算発表、9月の株主総会を経て、責任の重さを実感しています。会社を継承し、さらに大きく発展させていくという使命は、これまでずっと兄と共有してきました。貿易部門の確立や、グループ内の事業会社の経営といったこれまでの実績と、兄から学んだ経営哲学



を活かして、新たな時代のエンビプログループを築いていく決意です。

—会長は、なぜ弟の文勝氏を後継者に選ばれたのですか？

会長 当社には他にも能力のある人材が複数いますが、オーナーシップと40年の経験を持つ弟が中心軸になることで、組織全体のコンセンサスが得られやすいだろうと考えました。また、社長人事については、当社の中興の祖ともいえるべき当時顧問の李興宰氏にも相談したんですが、「文勝さんしかいないでしょう」と背中を押してもらえたのも決め手になりました。弟と私は年齢が9歳離れているので、これまで常に私を尊重し、支えてきてくれた点も大きかったと思います。

4つの転機が築いた強固な経営基盤 明確な役割分担が功を奏した兄弟経営

—会長は40年の経営の中で、どのような転機がありましたか？

会長 第一の転機は、22歳の時でした。第二次石油ショックの最中、父が心筋梗塞で倒れ、会社も危機的な状況が半年以上続きました。それ以来、経営の当事者として100%責任を負う覚悟を持ち続けてきたことが、私自身の成長につながりました。

第二の転機は、大手自動車メーカーの製造工場との取引開始です。当時の当社は零細企業でしたが、大企業との取引を実現できたことが経営基盤の確立につながりました。

第三の転機は、父が亡くなって3年後、従兄弟が社員を連れて独立し、顧客の80%を失った時でした。当時は本当に大変でしたが、兄弟が結束し、苦しみも喜びも共有して困難を乗り越えた日々は、今となっては宝物のように大切な時間です。

そして第四の転機が、1992年、39歳の時に李興宰氏と出会ったことです。李氏の先見性により、私たちは単なるスクラップ業から循環型社会に貢献する企業へと事業モデルを転換することができました。そ

の後、リサイクルに関する様々な法律が整備され、それが追い風となって事業が急速に拡大していったんです。

社長 李氏との出会いは私にとっても大きな転機でした。私は兄の勧めで韓国に渡り、約4年間にわたって李氏のもとで貿易を徹底的に学んだんです。今から思えば、その経験が私のターニングポイントになりました。李氏から学んだのは貿易のスキルだけでなく、国際的な視点でリサイクルビジネスを捉えることの重要性でした。彼の指南がなかったら、今のエンビプログループの国際展開はなかったと思います。

—これまでの振り返り、成長の原動力となったのは何だと思われますか？

会長 私は子供の頃から親がスクラップ業に就いていたことに対するコンプレックスを持っていたので、いつかこの事業を世の中に認めてもらいたいという強い想いがありました。要は、父と母に喜んでもらいたかったんです。そして、喜ばせたい対象を広げていけばいくほど応援団が増えて、会社もそれとともに成長していきました。

社長 株式上場も、世の中にこの事業を認めてもらうための一つの手段でしたね。この業界の胡散臭いイメージを払拭し、社会的信用を得ようという狙いがあったんです。その結果、今では新卒の大学生たちが「社会に貢献したい」と言って入社してくれるようになり、大手企業との取引も格段に増えました。

—兄弟経営がうまくいった秘訣は何でしょうか？

会長 役割分担を明確にしたことかな。私は工場の設備投資やレイアウト、生産技術を担当し、弟は貿易部門を担当。売上の7割を貿易が、利益の7割を工場が占めるという形で、お互いが自立して、バランス良く会社を支えてきました。

社長 実は、私は日曜大工が好きだったので、本当はテレビや舞台の裏方的な仕事に就きたかったんですよ(笑)。

会長 それは初耳だな。だから会社でも裏方を頑張ってくれていたんだね。

社長 父の頭の中では、兄は鉄スクラップ、私は非鉄系を担っていくという構想があったようです。若い頃、千葉の非鉄専門問屋で2年間働き、金属の知識の基礎をみっちり習得しました。

会長 弟の非鉄に関する豊富な専門知識と、李氏のもとで貿易を学んだ経験から、安心して貿易部門を任せることができました。このように、役割分担がしっかりしていたからこそ、それぞれが責任を持って事業を推進できた。この体制が40年間機能してきたことが、兄弟経営の成功の最大要因だと思います。

稼ぐ力で切り拓く 新たな資源循環ビジネス 「待つ」リーダーシップが育む 強い組織への変革

―社長からみて、会長はどのような経営者ですか？

社長 会長とはとにかく現場が好きで、これまでも頻繁に現場を訪れては、生産ラインなどのことで色々と意見を言っていました。会長に就任後はますます頻繁に現場に顔を出すようになり、いつも工場から会長の大きな声が聞こえてきます。

会長 いや、それほどでもないよ。でも確かに、寝ても覚めても生産ラインのことを考えていますね。当社は業界で最も独自性の高い生産ラインを持っているという自負があります。その延長線上に焼却灰の中から金を回収する事業が展開していったんです。

社長 兄の現場に対する執念というか、コアとなる機械の組み合わせを工夫して生産性や品質を向上させることにこだわり続けてきた姿勢は、本当に尊敬できますね。それに、

会長は自宅に戻ってもずっとパソコンを開いていて、各グループ会社の社員に詳細にわたってメッセージを送っているんですよ。私は社員に任せるタイプなので、そこまではしませんが、そういうきめ細やかさも素晴らしいなと感じています。

会長 私はどちらかというとトップダウン型のリーダーシップで、バランス感覚は保ちながらもスピード感を持って進めていくタイプ。それに対して弟は、ずっとナンバー2でやってきたからか、「待ち」の構えで社員が自主的に行動できるように段取りをするのが非常に得意なんです。これからのリーダーのあり方としては、この「待つ力」が非常に重要だと思いますね。「待つ力」とは、社員が自ら意見を述べるのを待つ、社員の成長を待つといった能力のことです。それは私のやり方とは異なりますが、私の真似はしなくていい。社長が自分の人生観をベースに、生きる道筋の延長線上にあるリーダーシップをとことん発揮してもらいたいと思っています。そして、社長が「待つ力」を発揮していく中で、私は少し離れた距離からグループ全体を俯瞰しながら、その隙間を埋めていく役割を担っていきたいと思っています。

社長 まだまだやる気満々ですね(笑)。私はこれまで事業

会社の社長を務めた経験はありますが、ホールディングスの社長職は初めての経験なので、これからも会長のサジェスチョンを大いに期待しています。

―会長が考える今後のグループの展望についてお聞かせください。

会長 今後は、10年から15年のスパンで、3つの重要戦略事業を推進していくことになると思います。その筆頭に挙げられるのが、焼却灰からの金銀滓回収事業。つまり、自治体から無償で焼却灰を譲り受け、選別後に得られた利益の一部を還元するビジネスモデルです。日本で発生する年間400万トンの焼却灰には、1トンあたり約1グラムの金が含まれています。金鉱山では1トンあたり3.3グラムが世界平均ですから、焼却灰も立派な「都市鉱山」なんですよ。

社長 それを全部回収すれば4トン、金相場が1グラム2万円まで上がった今なら800億円の価値になりますからね。

会長 そうです。自治体は処理費用が削減でき、我々は原料を確保でき、国は資源安全保障が強化される。まさに近江商人の「三方よし」であり、仕事そのものが社会貢献です。



社長 焼却灰による金銀滓の回収事業に加え、リチウムイオンバッテリーのリサイクル事業や、廃プラスチックやゴムのケミカルリサイクル事業も今後発展が期待されます。これから3事業が成長戦略の柱となり、将来的には現在売上の半分を占める鉄スクラップ事業は相対的に縮小していくでしょう。そして、いずれは金相場やレアメタル相場に連動して企業価値が評価されるような、資源リサイクル企業として認知されることを目指しています。

会長 そのためにも、今後は「稼ぐ力」を高めることが何よりも重要です。稼ぐ力とは、高付加価値の事業を創出し、利益率を高めることです。高収益事業を確立することで、社員への還元も可能になり、人材確保にもつながります。

社長 おっしゃる通りです。足元でしっかり利益を稼ぎ、社員への還元を第一に考える。同時にAIやロボットの積極的な導入で省人化を進める。この両輪で人材不足に対応していきます。

会長 10年以内にはロボットやAIが本格的に導入されて人手不足は解消されるでしょうが、そこに至るまでの10年間は非常に厳しいですね。その移行期間をどう乗り切るかが最大の課題です。だからこそ、今から稼ぐ力を強化することが不可欠です。

—最後に、10年後のエンビプログループをどのような会社
にしたいか、お聞かせください。

会長 サーキュラーエコノミーの中核企業として、動脈産業と静脈産業を繋ぐ存在になることが目標です。そのためには経営統合も含め、全国を網羅するボリュームが必要だと考えています。

社長 今後はプライム市場への復帰を視野に入れて、企業価値を大きく向上させていきます。「変わる」という今年のテーマは、まさにそのための決意表明です。事業構造も、経営スタイルも、組織のあり方も変えていきますが、企業理念という軸は決してぶれません。これまでの実績を基盤に、50年、100年と続く企業グループへと進化させ、ステークホルダーの皆様と共に持続可能な社会の実現に向けて挑戦し続けることをお約束します。

Q1 幼い頃の体験が今の経営にどうつながっているか？

会長 両親の姿を見て、商売の面白さと厳しさを幼い頃から肌で感じたことが今につながっています。コンプレックスをエネルギーに変える力も体得しました

社長 仕事がうまくいった時に親が喜ぶ姿を見て「商売の喜び」を知り、それと同時にお客様に喜ばれることの大切さを学びました。

Q2 兄弟経営でよかったことは？

会長 兄弟で喜びも苦しみも共有できたこと。周囲の方々から「兄弟仲がいいね」とよく言われます。

社長 貿易の仕事を手伝ってもらえたこと。私を信頼し、一切口出しをせずに見守ってくれました。公私のけじめの付け方も学ばせてもらいました。

Q3 お互いの経営スタイルを評価すると？

会長 弟は、社員に「任せられる力」が圧倒的に強い。私は任せきれないタイプなので、自分にはない力を持っている点が素晴らしいなと思います。

社長 家に帰ってからずっとパソコンを開いて、各グループ会社へメッセージを送る生真面目さ。その熱意には頭が下がります。

Q4 経営で最も苦労したこと・今後の課題は？

会長 昔も今も苦労するのは人材ですが、人手不足をチャンスと言いつけるぐらいの意気込みが大事。今後はAIやロボット導入で省人化を進めれば、業界内で圧倒的な格差を生み出せます。

社長 やはり「人」の問題です。大手企業には給与で勝てないので、足元でしっかり稼いで給与を上げることが当面の最重要課題です。

Q5 エンビプログループの強みは？

会長 独自の技術力とチャレンジ精神の相乗効果。これからもそれが当社グループの成長の原動力になっていけばいいなと思います。

社長 エコネコルでいえば、独自の選別技術とノウハウ。そのほかにも各事業会社で独自性のある製品開発を進めていることが大きな強みです。

Q6 これからのグループに必要な力は？

会長 ずばり、「稼ぐ力」。これに尽きます。

社長 一つの目標に向かう団結力。プライム市場への再上場も含め、明確な目標を立てることが私の仕事であり、それに向かって全社一丸となって取り組んでいきたいです。

Q7 AI・デジタル化をどう取り入れる？

会長 AI活用は議論の余地なし。AIを活用できない会社はこれから生き残れません。当然のこととして積極的に導入していきます。

社長 現場ではロボット選別、事務はAI活用。今はまだ不十分ですが、間違いなく近い将来には体制が整うと思います。

Q8 理想のリーダー像は？

会長 ユニクロの柳井正さんや日本電産の永守重信さんは、理念を語る力がすごい！オムロンの立石一真さんの理念浸透力も素晴らしいです。

社長 大きな方針だけトップが決め、あとは社員を信頼して、その判断力に任せられるリーダー。それとはタイプが異なりますが、実在する理想像は、もちろん弊社の会長です(笑)。

Q9 社長として最も大切にしていることは？

会長 両親を喜ばせたい、その想いが私の原点です。喜ばせる対象を家族から社員、地域、そして社会全体へと広げることで、会社も成長してきました。

社長 私たちの事業そのものが社会貢献です。しっかりと事業を行い、稼ぐ力を磨くことで、世の中の役に立つことが大切だと思います。

会長×社長 一問一答

トップが語る経営哲学

ミッション実現のための マテリアリティ（重要課題）

気候変動への 対応が差し迫る

持続不可能な状態をもたらす国内外の社会課題は様々です。

2023年には、地球温暖化よりも深刻な地球沸騰の時代が到来したと話題になりました。

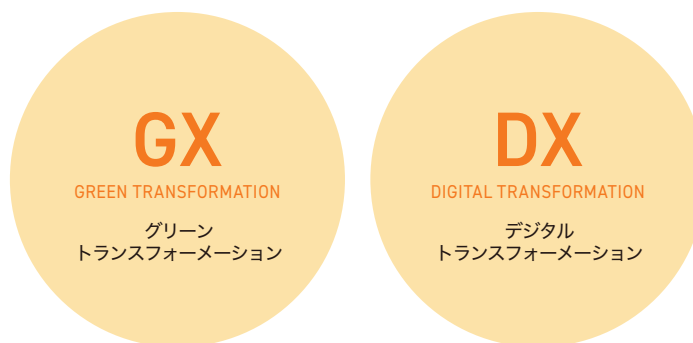
2024年は、世界の平均気温が産業革命前に比べ1.55度高くなり、記録上最も暖かい年となりました。

国内においても文部科学省と気象庁が「日本の気候変動2025」を公表し、全国で平均気温が上昇し、猛暑日や熱帯夜の発生頻度が増加していることが確認されています。

我々を取り巻く外部環境も大きく流れが変わっています。

エンビプログループを取り巻く社会の潮流

長期トレンド



中期・短期トレンド

- ◆ グリーンバリューチェーン構築の要請
- ◆ 国際資源獲得競争の高まり
- ◆ 廃プラスチックに関連した社会課題の表面化
- ◆ 非ITビジネスにおけるデータ活用
- ◆ IoT, AI, Robotics活用事例の増加
- ◆ 人材獲得競争の高まり

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

2050達成に向けて カーボンニュートラル

気候変動への対応として、社会からカーボンニュートラルへの要請にますます拍車がかかることが予想されます。カーボンニュートラルを実現するためには、経済活動の電化と使用電力の再エネ化に加え、サーキュラーエコノミーによって製品の製造・使用・廃棄といったライフサイクルを見直し、意図的に再設計することが求められています。

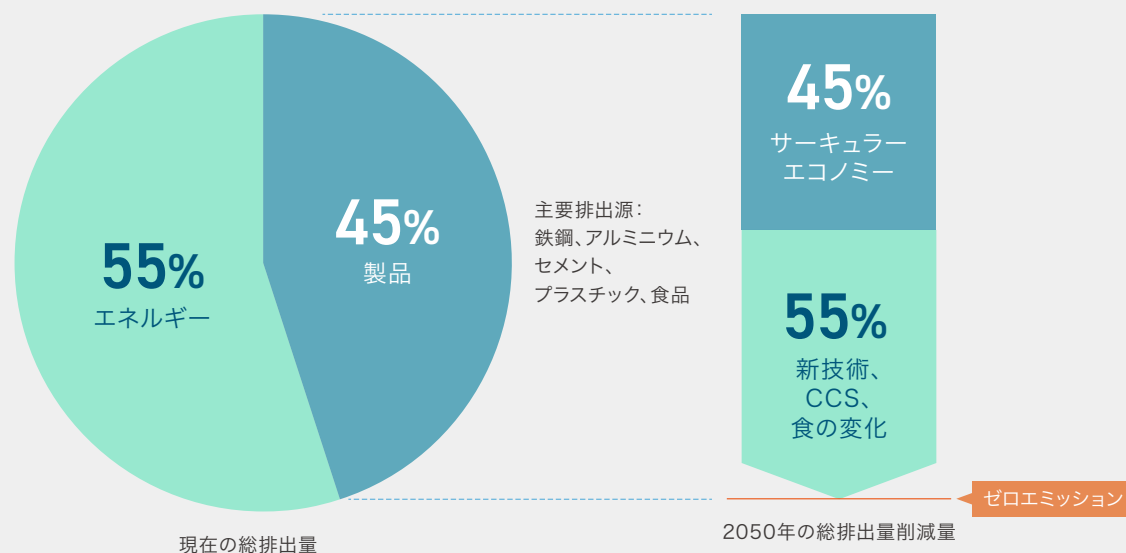
エレン・マッカーサー財団※1によると、温室効果ガス全排出量のうち、再エネ化によって削減できる排出量は55%であり、残りの45%は製品の製造と使用に関連するものであるとされています。

この45%の排出量削減は、サーキュラーエコノミーによって取り組むことができると言われています。

日本では、温室効果ガス全排出量のうち、資源循環の取り組みにより、

温室効果ガス削減に貢献できる余地がある部門の割合は約36%という試算もされています※2。

温室効果ガス排出の全体像：見過ごされている排出に取り組む※3



※1 エレン・マッカーサー財団：サーキュラーエコノミーへの移行加速をビジョンとして2010年にイギリスで発足した組織。設立以来、情報発信による啓発活動や、国を超えたグローバルネットワークの構築など、多岐にわたる活動を行う。

※2 出典：環境省『第四次循環型社会形成推進基本計画の進捗状況の第2回点検および循環経済工程表に関する参考資料集』

※3 出典：エレンマッカーサー財団「Completing the picture: How the circular economy tackles climate change」

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

エンビプログループが目指すのは「あらゆるもののいのちを活かして使い回す」サステナブルな社会です。当社グループではRE100を推進し、鉄スクラップをはじめ、経済活動の電化を支えるために必要な非鉄金属・レアメタルなどのグリーンマテリアル※4を生産しています。生産したグリーンマテリアルを動脈の調達・製造プロセスにつないでいくことでサーキュラーエコノミーを実現し、製品や素材の価値を高い状態のまま流通・循環し続けるためのサプライチェーン構築を目指しています。

サーキュラーエコノミー関連市場は、国内外で今後大幅に拡大が見込まれ、日本国内では2030年に80兆円、2050年には120兆円を目指すと言われています。

サーキュラーエコノミーをリードする企業としてマテリアリティ(重要課題)を特定

マテリアリティは、3つのテーマに分類しています。1～2のテーマは、事業を通じて積極的に課題解決を図り、社会に貢献することができるマテリアリティ、2～3のテーマは、事業の推進や経営基盤強化につながるマテリアリティです。

テーマ	マテリアリティ(重要課題)	対応するSDGsの目標
事業を通じた社会課題解決 企業活動を通じた社会課題解決	1 グリーン マテリアルの 生産 サプライチェーンにおける グリーンマテリアルの需要増加 ① 電炉増設による鉄スクラップの需要増加 ② 電化による非鉄金属・レアメタルの需要増加 ③ 廃プラスチックの高度な資源循環促進	1 貧困をなくそう 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 10 人や国の不平等 をなくそう 11 住み続けられる まちづくりを 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に 具体的な対策を 14 海の豊かさを 守ろう 17 パートナリシップで 目標を達成しよう
	2 生産性・DX 生産プロセスにおける省人化 事業活動におけるデータ活用の促進	5 ジェンダー平等を 実現しよう 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 8 働きがいも 経済成長も 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に 具体的な対策を
	3 人材育成 事業活動を推進する人材への投資	3 すべての人に 健康と福祉を 4 質の高い教育を みんなに 5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も 10 人や国の不平等 をなくそう

※4 グリーンマテリアル：温室効果ガスの発生がない、もしくは、発生量が極めて少ない方法で地上資源(廃棄物)から作られる素材(再生原料・再生材料)

サーキュラーエコノミーを拡げていくために

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

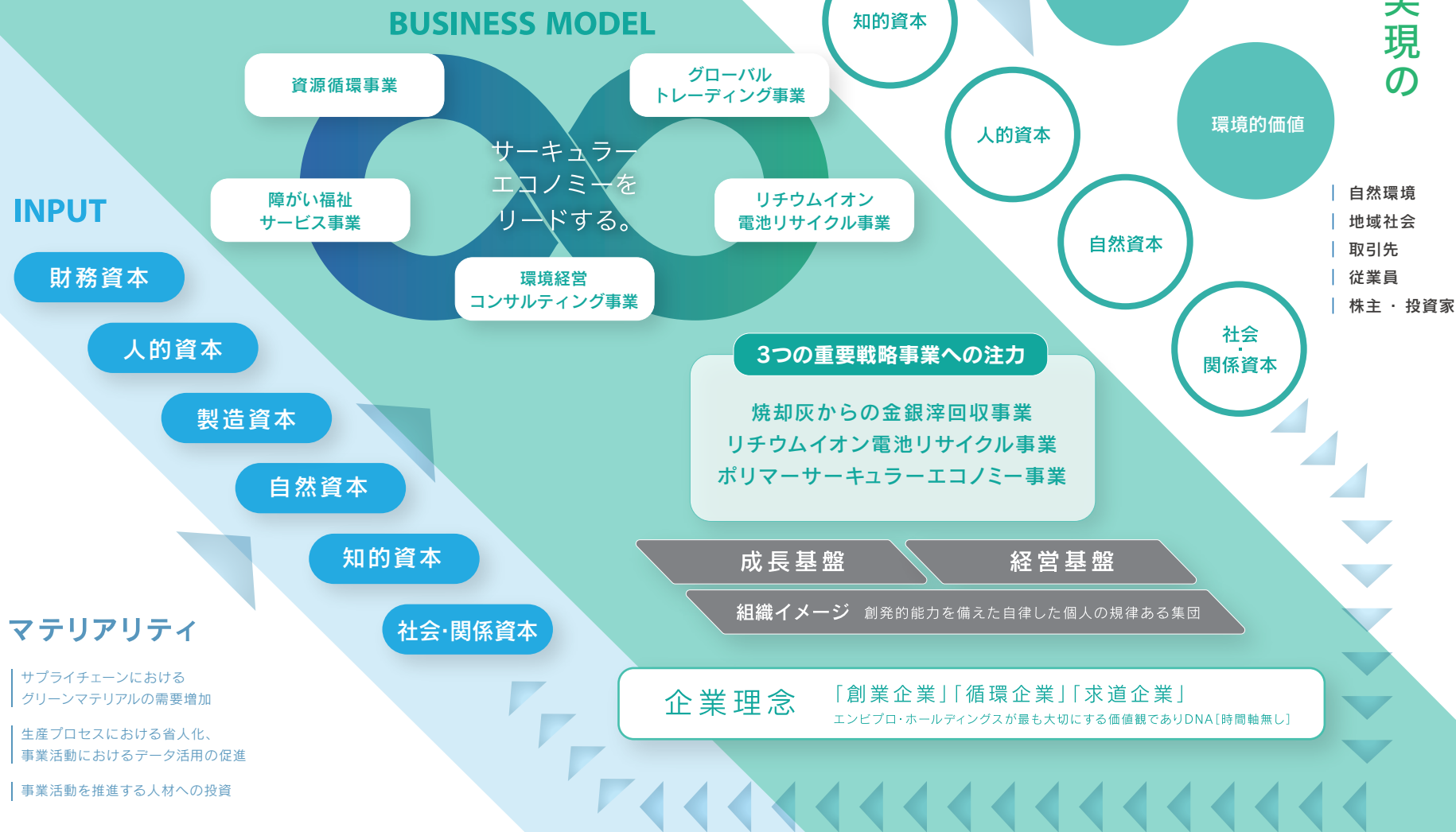
社会

ガバナンス

データセクション

価値創造プロセス

エンビプログループは、当社グループの企業理念やミッション等を踏まえた上で、事業活動と社会課題の関連性を整理し、サーキュラーエコノミーをリードする企業としてマテリアリティを特定しています。当社グループの価値創造プロセスによってステークホルダーのみなさまへ持続的に価値を提供し続け、ミッションステートメントの実現と持続的な成長を果たしていきます。



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

今後の経営方針について

2025年8月、当社グループは、中期経営計画を取り下げました。これは、今後、世の中の不確実性が一段と増し、計画の前提条件の変更が頻繁に生じる事が予想されるなか、将来に向けた長期的なビジョンを明確にしつつ、外部環境の影響を受けにくい安定した利益を創出し、一層実行重視の経営を行うためです。

今後については、中期的にROE10%、長期的にROE15%を新たな定量目標としました。

また、2025年9月18日より、当社は東証スタンダード市場へと市場区分を変更しました。私たちはこれを、当社グループが将来の飛躍に向けて強固な基盤を再構築するための戦略的選択と位置付けています。

この変革期において当社は、佐野富和に代わりリサイクル業界の現場に精通した佐野文勝が2025年9月25日より代表取締役社長に就任しました。新たな経営体制のもと、今後1年間の具体的な利益計画と財務指標を公表し、その確実な達成を毎年積み重ねていく方針としました。

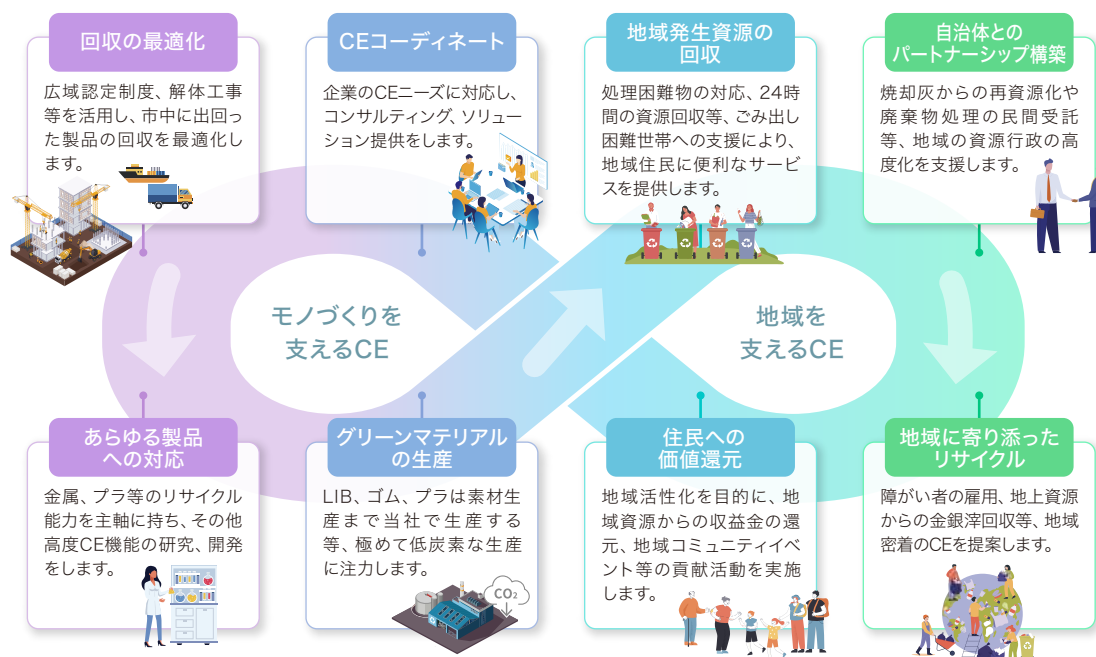
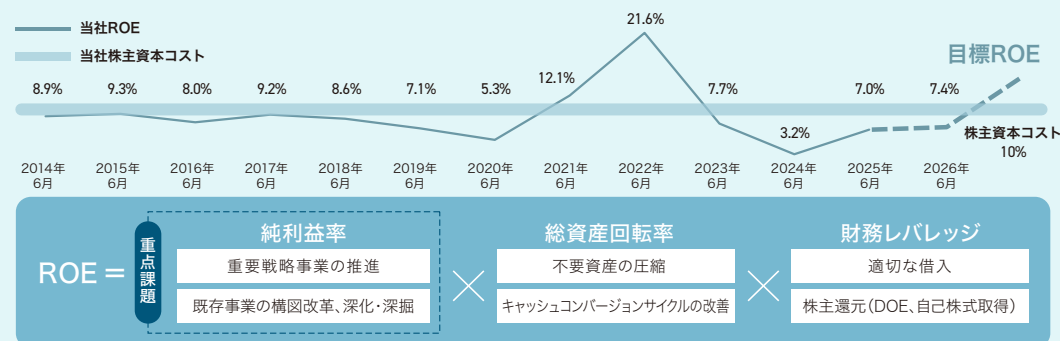
サーキュラーエコノミーをリードする

「サーキュラーエコノミー（CE）をリードする」という戦略コンセプトのもと、「モノづくりを支えるCE」「地域を支えるCE」の2つの戦略に分類し、CEの具体的な事例を他社に先駆けて数多く実現していくべく事業を推進しています。

「モノづくりを支えるCE」は、使用済み製品の広域回収から保管、高度リサイクル、環境データの見える化まで行います。一方で「地域を支えるCE」は都市ごみのCEのことであり、最終的に地方自治体のごみ行政に深く関与し、効率的かつ環境への貢献度が高い運営を実現していきますが、一定の時間を要します。

ROEと株主資本コストについて

当社グループのROEは、市況に依存し、大きなボラティリティが生じています。直近数年では、株主資本コスト10%をROEが下回っている状態です。そのため、純利益の改善を重点課題として捉え、重要戦略事業の推進、既存事業の構造改革、深化・深掘により、持続的な利益率の向上、利益額の伸長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

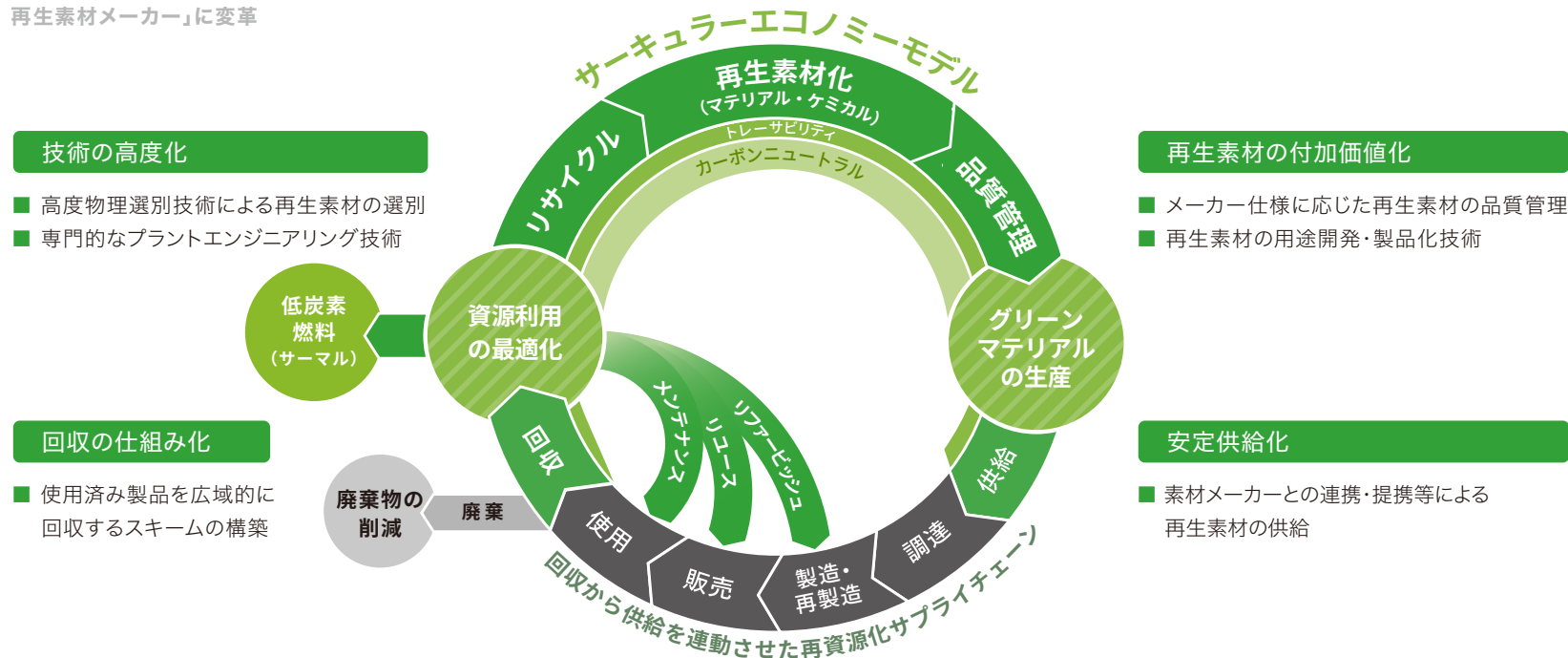
社会

ガバナンス

データセクション

CEの具体的事例を「深く 狭く 強く」推進する

「低炭素プロセスによる地上資源の
再生素材メーカー」に变革



エンビプロが ターゲットとする素材

近い未来、成長・拡大していく各市場において、再生素材の需要の高まりが予想されます。当社グループではこれらに対応するため、代表的なベースメタル、プレシャスメタル、レアメタルの他、レアアース、ポリマーの分類でターゲット素材を定め、メーカー等の要求に見合った品質の再生素材を生産し、その用途開発も併せて行う計画です。

グリーンマテリアルとは 地上資源(廃棄物) から カーボンニュートラル で製造される 再生素材					
ターゲット素材	ベースメタル Fe Al Cu 鉄・アルミ・銅	プレシャスメタル Au Ag Pt Pd 金・銀・白金族(プラチナ・パラジウム)	レアメタル Li Ni Co リチウム・ニッケル・コバルト	レアアース Nd Dy 重希土類(ネオジム・ジスプロシウム)	ポリマー C プラスチック・ゴム
当 社 事 業	■鉄・非鉄金属CE ■小型家電・家電CE ■解体CE	■焼却灰含有貴金属回収 ■電子・電気機器CE	■LIB to LIB (リチウムイオン電池CE)	■風力発電モーターCE ■高磁力モーターCE	■Tire to Tire(タイヤCE) ■ゴムCE ■プラスチックCE
家 電 市 場	●	●	●	●	●
自 動 車 市 場	●	●	●	●	●
焼 却 灰 市 場	●	●	●	●	●
半 導 体 市 場	●	●	●	●	●
包 装 材 市 場	●	●	●	●	●
建 材 市 場	●	●	●	●	●

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

CEをリードするための独自性(強み)を強化し事業成長へ

CEを実現させる当社の独自性(強み)



高度な物理選別
設備・プロセス・
ノウハウ

廃棄物・金属スクラップの破碎・選別技術において金属・プラスチックの種別等の素材別に高度選別し、ダスト(廃棄物)についても最小化できる高度なプロセス・設備



リサイクル
エンジニアリング
の専門性

高度選別の基礎となるリサイクルプラントのプロセス設計、プラント改良技術等のノウハウ、エンジニアリング技術と強い組織体制



コンサルティング
および企画提案力

サーキュラーエコノミーや再生素材の用途開発に応えるコンサルティング力、CEモデル構築等の企画提案力



全国複数拠点と
海外を含めた流通
ネットワーク

全国の複数ヤード拠点を經由した集荷網、海外も含めた廃棄物・スクラップの販売流通ネットワーク



解体から資源循環
まで一貫サービス

工場の解体や設備撤去の全国サービスと、解体・撤去から発生する廃棄物・金属スクラップの広域資源循環



重要戦略事業と既存事業の収益力強化への注力

重要戦略事業

焼却灰からの金銀滓回収事業

リチウムイオン電池リサイクル事業

ポリマーサーキュラーエコノミー事業

既存事業の深化・深掘と足元の収益力回復

不採算事業の構造改革

競争力のある分野での深化・深掘

CE製品の開発・上市

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

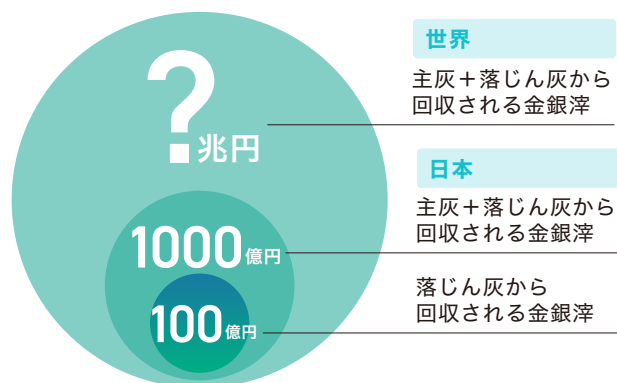
データセクション

重要戦略事業への注力

01. 焼却灰からの金銀滓※回収事業

新しい日本の常識(あたりまえ)「焼却灰は地上資源が濃縮された日々再生産される金鉱脈」
未利用資源を社会に戻すことでサーキュラーエコノミーをリードする。

焼却灰中の金銀滓マーケット(年間)



※当社推計(金の価格上昇により、マーケットの当社推計値を更新)

焼却灰中の金(Au)含有量

日本の焼却灰発生量

400万t/年

金品位

0.5-1.5g/t



取り組み

主灰

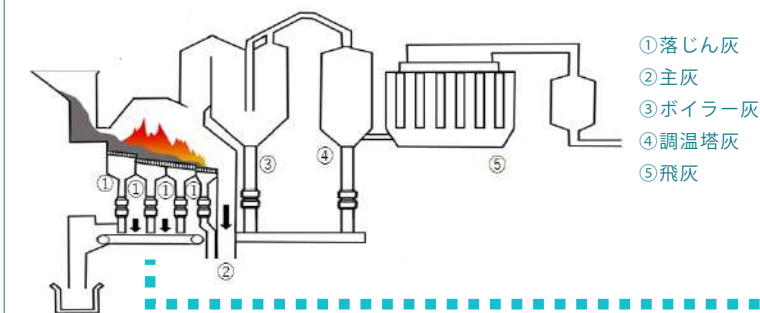
- 主灰からの金銀滓回収に向けて選別・分析を継続
- 自治体、事業会社と折衝開始

落じん灰

- 落じん灰からの金銀滓回収はすでに事業として確立
- 集荷量拡大を目指し、自治体、焼却炉メーカーと折衝継続

落じん灰

焼却施設・クリーンセンター(ストーカ炉式)



出典:一般廃棄物焼却プロセスにおける有価金属の落じん灰への移行挙動の解明JFE技研(株)他を基に当社改変

落じん灰

(焼却灰のうち1~5%)

1トン中数グラムの貴金属等を含有
(濃度には地域差があります)



金銀滓回収設備(静岡・函館)

↓ 残渣灰

埋立または灰溶融等

金銀滓



金属精錬会社

↓ 貴金属単体

メーカーへ

※金銀滓:金、銀、銅、プラチナ、パラジウムの濃縮滓

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

02. リチウムイオン電池リサイクル事業

自治体、民間のリサイクル施設での火災事故等の社会課題を解決すること、
枯渇が懸念されるレアメタル等を回収し循環させることでサーキュラーエコノミーをリードする。

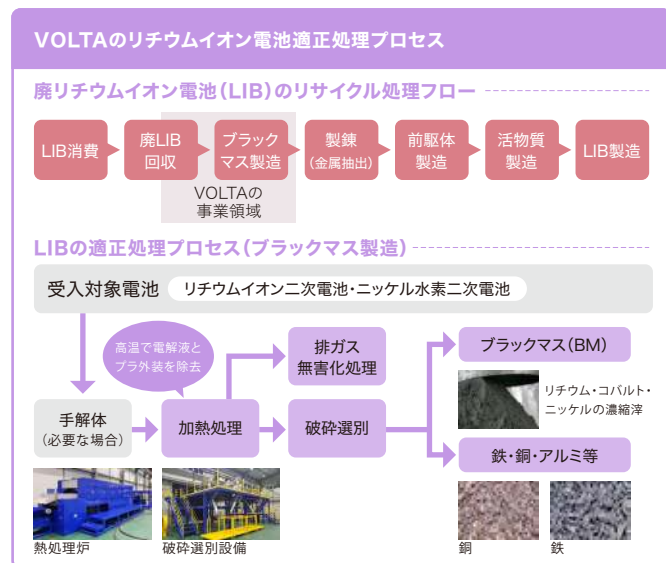
社会課題・国内動向

電動化は脱炭素のキーファクターであり、リチウムイオン電池（LIB）は、その為の重要なツールです。近年モバイルバッテリーや、ハンディファン、電気自動車など、LIBを搭載した製品の普及が急速に進んでいます。一方で廃棄物処理の過程においてLIBの発熱・発火を原因とする、収集運搬車両や廃棄物処理施設の火災事故が急増しています。住宅火災や物流施設での火災など、人命や財産に関わる重大事故も発生しています。

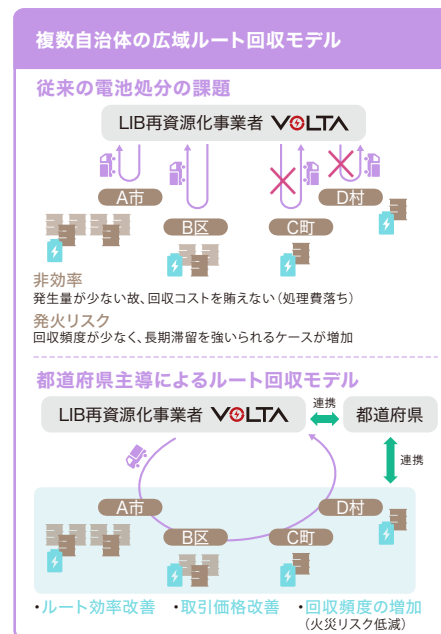
国内の動きとして、再資源化事業等高度化法の施行、資源有効利用促進法（資源法）の改正施行など、資源回収・リサイクル環境の整備が進められています。電池内蔵製品の増加を受け、小型家電リサイクル法見直しの議論も進行中です。

当社グループのリチウムイオン電池リサイクル

当社グループでは、電池メーカーや自治体等から多様な廃LIBを回収し、解体、加熱処理、破碎・選別プロセスを通じてブラックマスと呼ばれるレアメタル濃縮滓等を生産しています。（株）VOLTAでは、2020年の本格稼働開始以来、廃LIBの回収・リサイクルにおける火災発生は0件です。安全、適正かつ高効率なリサイクルプロセスで、一般社団法人JBRCの産廃広域認定の再資源化処理業者、一般社団法人自動車再資源化協力機構のリチウムイオンバッテリー委託処理施設としても活動中です。



2025年には東京都の広域的資源化モデル回収事業の協働事業者に採択されるなど、複数の自治体との取引実績があり、LIBの取扱量は年々増加しています。火災リスクを低減し、自治体の負担を最小化する広域ルート回収モデルを自治体に提案しています。



今後の取り組み

- 排出事業者（自治体、法人）と安心、安全なリサイクルの仕組みを、共創のアプローチで 構築する
- 指定再資源化製品の対象拡大（改正資源法2026年4月施行見込み）や小型家電リサイクル法の見直しに伴い、グループ内外の連携により回収ネットワークを拡大し、再資源化ニーズを取り込む
- 高品位、高効率なブラックマス製造技術研究を進め、既存の工場の製品品質、生産性を高めると同時に新規拠点展開を進める

リチウムイオン電池のリサイクルを通じて社会課題の解決に尽力し、すべての人々が安心して暮らせる社会の実現を目指します。将来的には貴重な資源の国内循環を実現すべく、リチウムイオン電池リサイクル事業に注力し事業拡張をしていきます。

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

03. ポリマーサーキュラーエコノミー事業

技術進化に合わせ3つのアプローチを組み合わせ、ポリマー（プラスチック、ゴム）資源循環を促進することでサーキュラーエコノミーをリードする。

マテリアルリサイクル (プラスチック・ゴムの再生素材化)

- ASR*に含まれるプラスチックの再生素材化(Car-to-Car)に向けて選別技術の開発を推進
- 脱硫再生技術で、製品製造プロセスで発生する廃ゴムのクローズドループ構築を推進
- 廃ゴム・使用済みタイヤを破碎・粉砕して、人工芝充填剤や機能性材料に再生

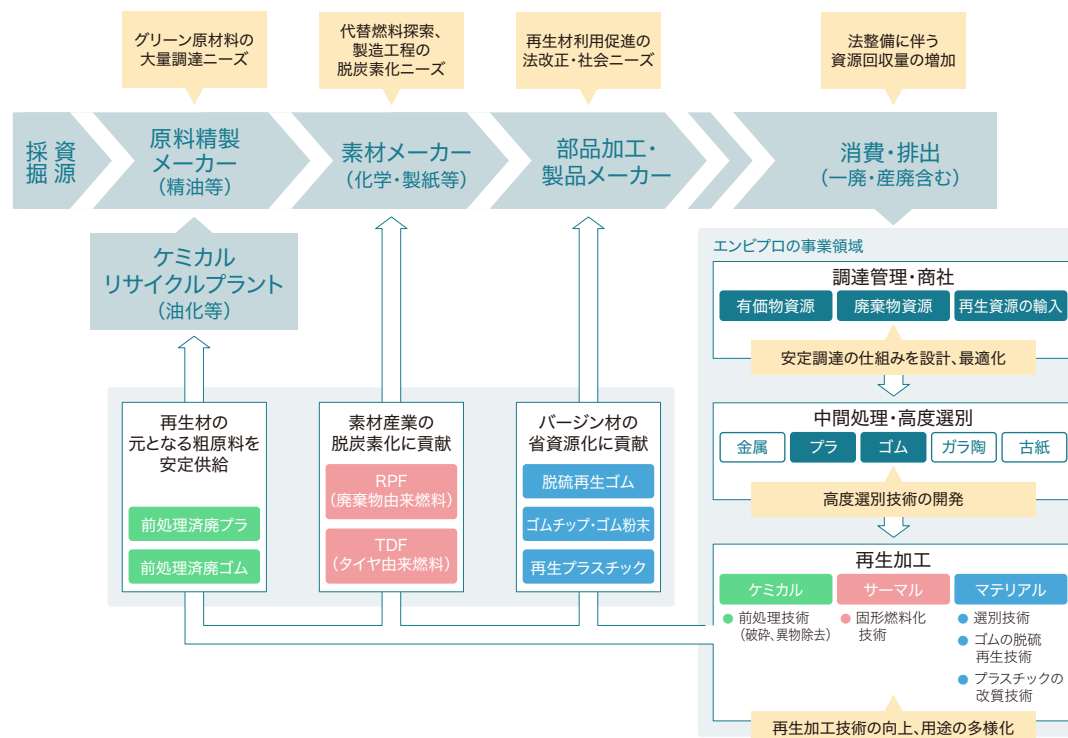
ケミカルリサイクル (プラスチックの炭化水素油化)

- 将来のケミカルリサイクル社会実装に向けた取り組みの一環として、実証事業の原料となる廃プラスチック類の調達管理を実施(荏原環境プラント株式会社との共同実証)
- 事業化の検討を開始

サーマルリカバリー (低炭素燃料事業の強化)

- 石炭代替燃料としてのRPF需要が増加。RPF製造工場を2025年に新設し、生産能力を増強
- 鉄鋼副資材向けに用途を拡大
- 同じく需要が増加するタイヤ由来燃料(TDF)の輸入・販売を開始

動静脈サプライチェーンの脱炭素化・省資源化を促進



事業を取り巻く社会背景

廃棄物由来燃料の需要増加

近年では、脱炭素化の潮流に加え、国際情勢の不安定化に伴う石炭価格の高騰が重なり、製紙会社や大手化学メーカーなどのボイラー保有企業が廃棄物由来燃料の使用割合を増加させています。国内で新たに開始される排出権取引制度にも対応しており、企業のカーボンニュートラル戦略において重要な役割を果たすことが期待されています。

RPF

マテリアルリサイクルが困難な廃プラスチックの複合素材および古紙を主原料とした廃棄物由来の固形燃料。環境配慮型の低炭素燃料として注目されており、石炭などの従来型燃料と比較して約33%のCO₂低減効果(出典:日本RPF工業会)を実現しています。

TDF

使用済みタイヤを破碎しチップ状にしたタイヤ由来の燃料。石炭に比べCO₂排出量が少なくカロリーが高いことが特徴です。

国内法制度の改正(製造者責任の拡大)

プラスチック素材の円滑な資源循環を実現するための法整備が進んでいます。特に資源有効利用促進法の改正では、主要な製造事業者等に対し再生素材利用計画の策定を義務付けられ、再生材料の需要が喚起されることが期待されています。

- プラスチック資源循環促進法の施行(2024年)
- 再資源化事業等高度化法の施行(2025年)
- 資源有効利用促進法改正の施行(2026年)
- 容器包装リサイクル法入札制度の見直し(2027年以降)

※ ASR:解体業者・破碎業者の再資源化基準に従って事前選別処理品目の回収等が行われた後発生する自動車由来のシュレッダーダスト

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

DX戦略: デジタル変革で未来を創造する

当社は、持続的な成長と競争優位性の確立のため、「人・プロセス・データの連動を最適化し、顧客の創造とグループ全体の競争優位性獲得の仕組みを作る」をDXビジョンとして掲げています。これは、AIエージェントの時代に対応しアーリーマジョリティとなることを目指すものであり、その実現には業務内容の清流化と作業のデジタル化が不可欠であると認識しています。

DXビジョン

人・プロセス・データの連動を最適化し、
顧客の創造とグループ全体の競争優位性獲得の仕組みを作る

当社のDXビジョンを構成する5つの目標

01

業務プロセスの標準化や自動化によって課題を解消し、ノンコア業務を削減する

02

変革の推進人材を各組織で育成し、コアスキルの継承と自らを刷新できる文化を醸成する

03

各種実績値のデータ分析、基盤構築から、営業戦略・生産プロセス高度化に貢献する

04

つながる力を強化し、グループ企業同士で価値を高め、パートナー企業と共創する

05

需要の変化を捕捉して顧客の課題を解決する、新しいサービスを共に産み出す

01. DX戦略の重点方針と主な取り組み

DXビジョンを実現するロードマップを当社は中期的に定めています。

目標	現在	革新的な価値創造		
		基盤づくりと即効性のある施策 ステップ1 (1～2年)	本格的なDX推進 ステップ2 (3年後)	ステップ3 (5年後)
①業務プロセス	現行業務の推進 草の根改善	コア業務の課題整理 局所的なBPRの取り組み開始	全体最適と業務清流化 DX施策・高度化事例の創出	ノンコア業務の削減
②人・組織	デジタルアレルギー払拭 取り組みの啓発	デジタルリテラシーの向上 継承すべきスキルの定義	変革推進人材の活躍開始 スキル継承の具現化開始	ナレッジ・スキルの継承 自らを刷新できる文化の定着
③データ活用	個別システム運用 個別データ蓄積	データの紐づけを一部開始 データ活用の試行錯誤	データ基盤構築 データ活用の本格開始	営業戦略策定・ 生産プロセス高度化への貢献
④つながる力	広域化の取り組み開始 営業情報の連携開始	顧客基盤・集荷力の強化 パートナーとの関係構築	CE事業の拡大 商流のデータ連携	グループ企業同士の価値向上 パートナー企業と共創
⑤顧客体験	モノの取引中心 コト化への取り組み開始	モノの取引 + サービス	新サービス	新規事業の創出

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

①業務プロセスの変革と効率化

業務の清流化を目的とするBPRプロジェクトの立ち上げと、社員一人ひとりが自分の仕事を少しずつデジタル化していく取り組みの推進を行っています。(当社では草の根DXと呼んでいます)。
内製システムと請求書クラウドサービスを自動連携することで、業務プロセスを変革し締め処理の効率化を実現しました。

● 草の根DX取り組み件数：137件

● 草の根DX工数削減効果：3,132時間

②DX推進人材の育成と文化醸成

ITリテラシー向上を目的として、人事部と共創でデジタル基礎講座を開始しました。

体系的なスキルアップ環境の整備を通じて、AI時代に活躍できる変革推進人材の育成を行い、自らを刷新できる企業文化の定着を目指しています。

③データ活用とデータ基盤の整備

既存資産を活かしながらデータを活用できる基幹システムの環境整備を進めています。

加えて、作業効率化や利益把握詳細化のためのツール開発を進め、「データドリブン経営」の実現を目指しています。データ活用の糸口も見え始めています。

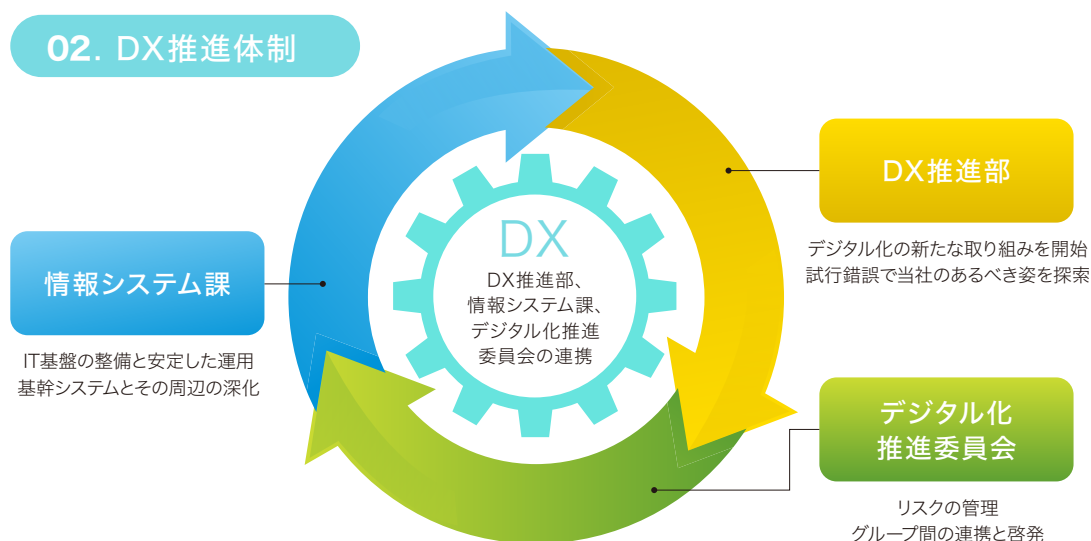
④つながる力

SFA(営業支援システム)の活用を推進し、ENVグループ各社で商談記録・案件情報を一元管理することで、営業担当者間、部門間、支社間での情報共有とナレッジの蓄積を進めています。

⑤顧客体験

片付けの簡易見積もり受付をWEB上で可能にするなど、当社が提供するサービスの利便性向上をデジタル技術活用により進めています。

02. DX推進体制



03. 今後の展望

当社は、このDX推進活動を通じて「稼ぐ力を高めていく」という認識のもと、グループ全体で変わり続けます。
DXによる社内の業務改革を後押しして
革新的な価値創造と企業価値向上に貢献していきます。

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

次世代経営層・リーダー層の計画的育成

事業推進人材100名を創出

「人がいなくても回る効率的な仕組み(AI・自動化)」と「人にしかできない付加価値の創出」。この両輪を回せる企業だけが生き残る時代です。

エンビプログループが目指すのは、圧倒的な生産性と独自性を誇る企業体への進化です。その実現には、既存の枠組みを超えて「稼ぐ事業」を構築できる「実行力・エネルギー・覚悟」を持った人材が不可欠です。

グループテーマ「変わる」のもと、変革をリードし、高い収益を生み出すことで全社員の待遇改善や未来への投資を可能にするリーダーを「事業推進人材」と定義しました。2030年6月期までに100名の創出を計画し、その挑戦者たちに最大の権限と成長機会を与えることで、市場環境に左右されない盤石な収益基盤と、社員が誇りを持てる組織風土を築き上げます。

事業推進人材の人員創出累計 (2022年6月期と比べ)

2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期	2030年6月期
+6名	+8名	+14名	+100名

2025年6月期の取り組み

内部育成と外部採用を推進する中、管理職・主任層(106名)への面談を実施しました。その結果、「自身のキャリアビジョンが描けない」「管理職業務の経験・準備期間が不足している」という次世代層の課題と、「育成への落とし込みや方向性のすり合わせ不足」「新任管理職としての急激な役割変化に伴う適応の難しさ」という上長側の課題が明らかになりました。

次世代経営層・リーダー層の計画的育成を開始

エンビプログループは現在、グループテーマ「変わる」を掲げ、組織変革を推進しています。これまでの創業家による強力なリーダーシップ主導の体制から、今後は従業員の自主性を尊重し、各人が自ら「変わる」ことで組織全体が進化する体制への移行を目指します。

変化の激しい現代において、既存の延長線上の発想では企業も個人も取り残されてしまうという危機感のもと、私たちは「創発的能力を備えた自律した個人の規律ある集団」へと変わらなければなりません。

その実現のため、次世代を担う経営層およびリーダー層の育成に本格的に着手いたしました。本プログラムは、テーマ「変わる」を軸に5つの育成方針を掲げ、「創発的能力を備えた自律した個人の規律ある集団」を追求していきます。

後任育成の制度化を目指して、次世代経営層(役員・執行役員クラス)やリーダー層(部長・課長クラス)に向けた研修の実施を検討している段階です。参加する人員については、自薦他薦により候補者を募り面談等を重ねて抜擢しました。計画をともに立て、実務と定期的なフィードバックを通じて自律的・戦略的に行動できる次世代人材の育成を進めていきます。

階層別の後任育成プログラム



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

成長への最短ルートは、教室の中ではなく、ヒリヒリするような「実践」の中にあります。私たちは、あえて厳しく悩ましい「試練の場」を成長環境として用意します。制約やプレッシャーの中で自ら決断し、行動する。その結果が成功であれ失敗であれ、その経験すべてを振り返り、深い学びに変えることでのみ、本物の実力が身につくと信じているからです。この泥臭い実践の繰り返しですが、逆境において考え抜く力と、決してあきらめない精神を育みます。

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



ENVIPROGROUP BUSINESSES

エンビプログループの事業

事業の全体像



資源循環事業

廃棄物や資源物のリユース・リサイクル・リマニュファクチャリングを進めることで、限られた資源の有効活用と廃棄物の削減に取り組むとともに、廃棄物から再生素材を製造し、新たな価値を世の中に提供しています。

株式会社 エコネコル



株式会社 エコデモ



株式会社 富士エコサイクル※1

日東化工 株式会社

NITTOKAKO

株式会社 アビゾ※1



※1 持分法適用関連会社



グローバルトレーディング事業

日本を含めた世界各地で発生する金属スクラップ・その他資源物を国内や多国間で流通させるとともに、お客様のニーズに合わせた中古車等の輸出代行サービスを提供しています。

株式会社 NEWSCON

NEWSCON

株式会社 サイテラス





リチウムイオン電池リサイクル事業

リチウムイオン電池をはじめとする充電式電池のリサイクルを通じて、コバルト、ニッケル、リチウムなどのレアメタルを回収することで限りある資源の有効活用に貢献しています。電池 to 電池のクローズドループの実現を目指しています。

株式会社 VOLTA

VOLTA

株式会社 J-Cycle



障がい福祉サービス事業



環境経営コンサルティング事業

障がいのある方の就業や地域生活などにおける自立をサポートする「障がい福祉サービス事業」と、企業の環境戦略・GHG排出量削減計画の支援などを行う「環境経営コンサルティング事業」を展開しています。

株式会社 アストコ

As toco

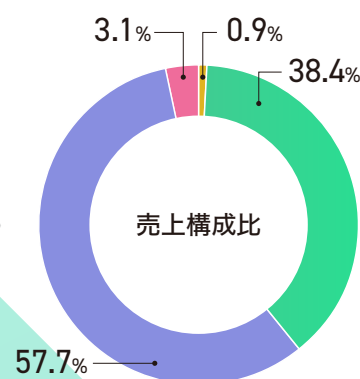
明日が“かがやく”ところをつくる

株式会社 ブライトイノベーション

Bi Bright Innovation

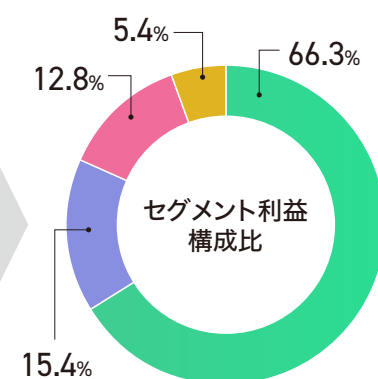
事業別構成 (2025年6月期)

売上高
490億円



資源循環事業 グローバルトレーディング事業 リチウムイオン電池リサイクル事業 その他

セグメント利益
12億円





資源循環事業

RESOURCE CIRCULATION BUSINESS

金属資源循環

競争優位性(強み)

01. 川上から川下まで一貫したリサイクル体制

収集・選別から加工・販売までの大部分を自社グループ内で完結でき、安定的かつ高品質なリサイクル原料を供給可能。

02. 多様な廃棄物への対応力と技術力

RPF母材をはじめ、金属・プラスチック・紙など幅広い資源に対応。再資源化率の高さや工程管理の精度で競合優位性を確保。グループ内や協力業者のネットワークで、広域案件にも対応。

03. 顧客企業への提案力と透明性

処理コスト削減や環境負荷低減を行えるソリューションを提供し、サステナビリティやESG対応に強い企業からも評価されやすい。

◆ 背景・社会課題(事業環境)

国内では電動化や再エネ普及により銅・アルミ等の金属需要が高まり、供給不安や環境負荷の増大が課題となっています。その解決策として、廃棄物からの金属リサイクルが重要視されています。(株)エコネコルでは、解体物や産業廃棄物から高品質な資源を回収し、持続可能な資源循環に貢献しています。



持続可能な未来へ、「変わる」社会と共に「変わる」エコネコル

APPROACH 01 | 取り組み 01

不要物処理のコストを 即時に見積もり「エコミツ」

(株)エコデモは、オフィス・病院などの解体・片付け事業を手がけ、廃棄物処理とリサイクルを通じて環境負荷の低減に取り組む企業です。その新サービス「エコミツ」は、2025年8月20日に提供を開始。オフィス移転・レイアウト変更・大掃除などで発生する不要物について、Web上で処分コストの概算(処分費・搬出作業費・運搬費等)を即時シミュレーション可能なシステムです。現地調査や複数業者への見積もり取得といった作業が不要となることで、総務・ファシリティ部門の業務効率および意思決定スピードの向上が期待できます。社内稟議・予算策定の透明性を高める点も特徴です。

▶ エコミツ … <https://eco-demo.jp/ecomitsu/>

APPROACH 02 | 取り組み 02

RPF新工場と 制服リサイクルの挑戦

(株)エコネコルでは、混材や汚れ品などマテリアルリサイクルが難しい廃棄物を石炭代替燃料RPFとして再資源化しています。プラ新法やESG要請を背景に、製紙・セメントなど熱多消費産業では低炭素燃料への転換が進み、製紙工場が集積する富士地域は需要地に近接し輸送・コスト・CO₂削減に優位性があります。こうしたニーズに応えるため、2025年に富士市で新工場を稼働。月1,700トン規模の処理能力を備え、RE100工場として低炭素・安定供給を実現しました。さらに企業制服やユニフォームも破砕処理により情報漏洩リスクを防ぎ、安全かつ環境負荷の少ない形でRPF化。処理とセキュリティ、環境対応を同時に満たす仕組みを提供しています。

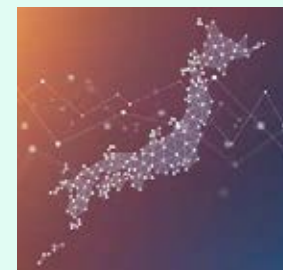


RPF

APPROACH 03 | 取り組み 03

広域案件を支える エコネコルの体制

(株)エコネコルは、全国規模での資源循環ニーズに応えるため、支社間の連携を強化しています。2024年7月には松本支社と函館支社を新設し、既存拠点とのネットワークを拡充。これにより、地域ごとの特性に応じた柔軟な対応と、全国一貫したリサイクルサービスの提供が可能となりました。さらに、協力業者との協力体制も組み合わせることで、大規模かつ広範囲な案件にも安定的に対応。拠点拡大と連携強化により、顧客の利便性と持続可能な資源循環を両立しています。



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



INTERVIEW

富士RPF工場の新稼働によって 加速する地域の カーボンニュートラルと循環型社会

株式会社エコネコル

静岡支社 生産部長
宮木 正栄静岡支社 RPF生産課長
赤池 誠

エコネコルは、2025年9月に富士RPF工場を本格稼働させ、富士・富士宮地域の製紙会社を中心にRPFを供給しています。RPFは廃プラスチックや紙くずなどの産業廃棄物を原料とした固形燃料であり、石炭比でCO₂を約3割削減できます。新工場には欧州製の最新破碎機を2基導入し、従来3直体制で月産1,000トン弱だった生産能力が、2直体制で1,400トンまで向上。最終的には月産2,100トンを目指しています。

新工場の設計には20年にわたるRPF製造の経験を活かし、異物混入を防ぐ最適な動線を実現。密閉型コンベアや自動清掃

システムで粉塵飛散を抑制し、職場環境と安全性を大幅に改善しました。工場屋根の太陽光発電でRE100を達成し、定期的な騒音・振動測定により地域との共生にも配慮しています。

私たちの最大の強みは、「もったいないを究める」心のもと培われた独自の選別技術です。専用機械だけでなく食品業界の機械を転用・カスタマイズし、創意工夫で他社にない付加価値を創出。従来の技術に加えて新たに脱水機も導入を進めており、これまで処理が困難だった水分を含む廃棄物も資源化が可能となります。

人材育成では、ベトナム人技能実習生を受け入れ、特定技能

実習生への育成プログラムを確立。2025年11月から新工場ですべて4名が勤務を開始しました。競争環境が激化する中、こうして技術革新と人材育成に注力することで、業界をリードし続けています。

エコネコルはグループが掲げる「変わる」をテーマに、今後は「選択」と「集中」により事業を進化させ、地域で「なくてはならない存在」となることを目指します。そして、地域企業の廃棄物課題を解決し、持続可能な循環型社会の実現に向けて挑戦を続けます。

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

ポリマー資源循環

NITTO KAKO

◆ 競争優位性(強み)

01. 現場施工による一貫体制

自社製造のゴムチップを使用し、製造から施工までワンストップで対応。

02. 脱硫技術による再資源化

廃材を脱硫処理し、再生コンパウンドとして活用。

03. 高品質な樹脂リサイクル

廃棄樹脂や工程廃材を、用途に応じた性能を持つ再生材として提供。

◆ 背景・社会課題(事業環境)

近年、EUDR規制をはじめとする環境規制が世界的に強化され、循環型社会への移行が加速しています。ポリマーの再利用は「推奨」から「必須」へと変化し、企業には廃棄物を資源として活用する仕組みづくりが求められています。これは環境対応だけでなく、企業価値の向上にも直結する重要な課題です。

「廃棄を資源へ、資源を価値へ」を基本方針とし、ゴム・樹脂の両分野で再資源化と高付加価値化を推進。環境課題への対応と同時に、持続的な事業成長を実現する“ポリマー再生素材メーカー”として、社会的使命と経済的成長の両立を目指します。

APPROACH 01 | 取り組み 01

全国展開へ向けた
施工事業の基盤強化

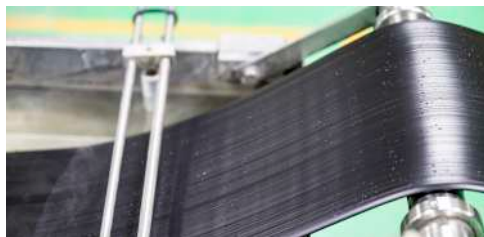
日東化工(株)は、公共施設や保育園、公園などへの施工実績を売上・認知ともに拡大しました。今後も、遮熱性・透水性・安全性・自由(デザイン)施工性に優れた主力製品と位置づけ、一貫体制が出来る施工メーカーとして自治体や民間施設への提案を強化。展示会出展や施工事例の発信を通じてブランド力を高め、全国展開を加速させ、5年後の売上10億円達成に向けた基盤づくりを進めます。



APPROACH 02 | 取り組み 02

脱硫技術で進める
循環型モノづくり

脱硫技術を活用した廃材の再資源化により、廃棄量削減と環境負荷低減を両立。前橋・湘南両工場を結ぶ循環フローを構築し、工程廃材ゼロを目指す取り組みを推進しました。今後は、業界全体での廃棄物削減モデルへと発展させるとともに、再生コンパウンドの品質向上と用途拡大を図ります。持続可能な事業成長と社会的価値の創出を目指します。



APPROACH 03 | 取り組み 03

再生コンパウンドの高付加価値化と
循環モデルの拡大

廃棄樹脂や工程廃材を用途に応じた物性を持つ再生コンパウンドとして提供し、高品質なリサイクル材の安定供給を実現しました。今後は、物性設計技術を活かした新たな用途開発に取り組み、再生材の付加価値を高めていきます。循環型社会の実現に向けて、環境対応型製品のラインアップを拡充し、持続可能な素材供給体制を構築。業界内外のパートナーと連携し、資源循環モデルの拡大を目指します。



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

INTERVIEW

ゴムが資源になると、未来が変わる 湘南と前橋の一气通貫システムで 業界を革新

日東化工株式会社

湘南工場 第一営業部 部長

関口 佳弘

×

前橋工場 第一製造グループ グループマネージャー

坂田 一賢

日東化工では、自動車部品メーカーなどの工場で廃棄されていた工程廃材や不良品を活用したリサイクルの取り組みを進めています。例えば、前橋工場では、独自の脱硫技術を用いて、通常再成型ができない加硫済のゴムの再生を実現しています。湘南工場では、ゴムメーカーとしての知見を活かしてお客様のニーズや求められる物性をヒアリング。その上でお客様の求める物性になるように配合設計を行いゴムコンパウンドとして、再生しています。この一連の取り組みにより、対象となる一部の製品では「廃棄ゼロ」を実現しました。

当リサイクルプロジェクトにおいて、湘南工場の営業部門では、まずお客様の廃棄物に対する意識改革から始めました。これまで処理費用がかかっていた廃棄物が、価値ある再生原料へお戻りするスキームの価値を、技術部門だけでなく購買やサステナビリティ推進室など複数部門へ横断的かつ丁寧に説明。

コストメリットのみならず付加価値のあるポリマー再生素材メーカーとしての認知獲得に努め、自動車部品メーカーを中心に注目を集めています。

一方、前橋工場の技術開発部門では、ゴムリサイクルという技術的に難易度の高い分野に挑戦しています。「まずはトライしてみよう」という姿勢を大切に、これまで再生不可能とされていたゴムの種類の再生にも取り組みを進めております。約20年の経験を活かしトライアルアンドエラーを繰り返しながらお客様の品質基準を満たすため、時には十数回に及ぶ試作を重ねることもあります。それでもこれまでの知見と経験を活かし、改善を繰り返すことで、脱硫技術の向上と品質の安定化を実現してきました。さらに、湘南工場との連携により、一气通貫のクローズドループを構築しました。

私たち日東化工は今後も「ポリマー再生素材メーカーになる」

というビジョンのもと、湘南工場と前橋工場の強みを融合したこのサイクルを注力事業として推進。そして、マテリアルリサイクルとケミカルリサイクルそれぞれの特性を活かし、最適な手法を選択することで、持続可能な循環型社会の実現を目指します。



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

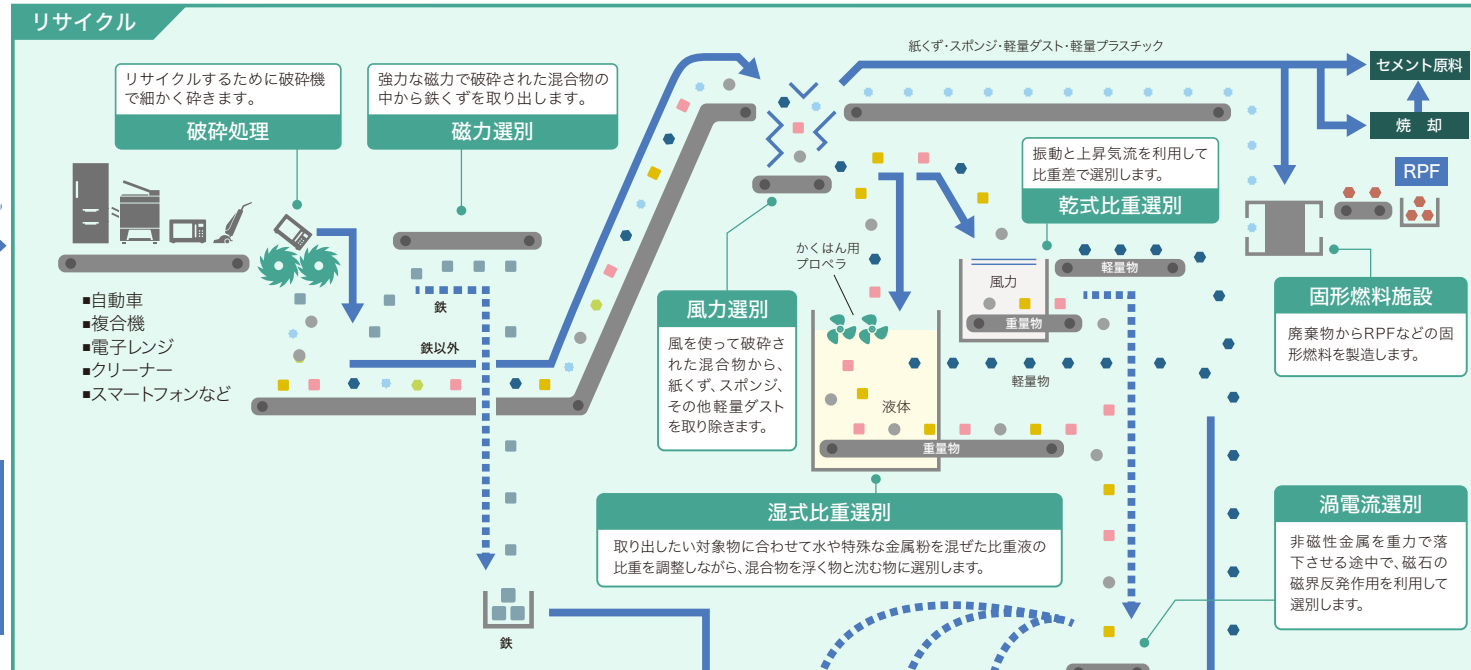
データセクション

資源循環の処理・加工フロー

INPUT 地上資源(廃棄物)



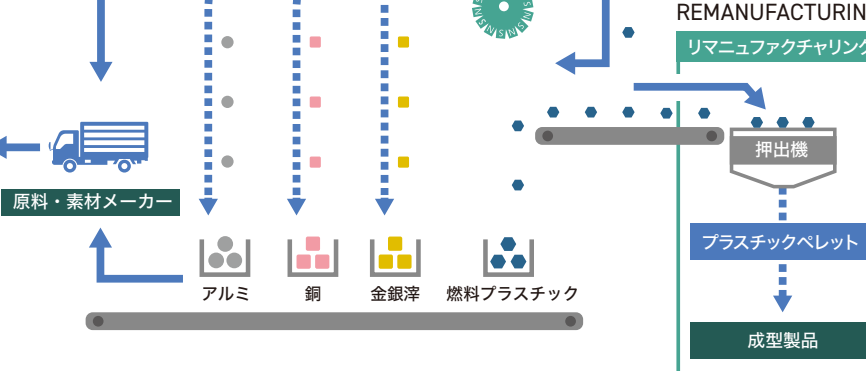
RECYCLE



REUSE



GLOBAL TRADING



OUTPUT 資源の再価値化





グローバル トレーディング事業

RESOURCE CIRCULATION BUSINESS

◆ 競争優位性(強み)

01. グループの選別技術 × NEWSCONの国内・海外ネットワーク力

02. 全国各地の港を活用した自社ヤードオペレーション力

03. 海外拠点を中心としたビジネス創出

04. 通関業の内製化による高い専門性

05. スケールメリットを生かした安価な仕入れ

06. 外国籍の顧客に対する商習慣や文化についての理解

◆ 背景・社会課題(事業環境)

■ 世界

米国を取り巻く関税問題、中国経済の転換期、地政学的リスク

■ 国内

2024年問題起因の人手不足による建設工事の遅れによる鉄鋼製品需要減退

■ 業界

不適正ヤード問題による過当競争激化、新車の発生台数の減少、自動車産業の変革期

NEWSCON

市場変化に対応した ビジネスモデルの転換



APPROACH 01 | 取り組み 01

適材適所の 資源循環を支える供給体制

(株)NEWSCONでは、全国の港に集荷した鉄スクラップを、顧客のニーズに沿った品質管理を行った上で、国内外の鉄鋼メーカーへ販売しています。近年では国内電炉メーカーである東京製鐵(株)との協業が始まっており、国内資源循環の一翼を担っています。また輸送に対する物流方法も多様化する中で、バルク船のみならずコンテナ輸送も積極的に行い、国内、近隣アジア、遠方への販売体制を構築し、鉄鋼原料の資源循環に貢献していきます。

APPROACH 02 | 取り組み 02

欧州拠点を活用した グローバル資源循環ネットワークの構築

(株)NEWSCONでは、従来の鉄スクラップ中心のビジネスモデルから新たな商材へのビジネスモデル変革を進めています。例えば、欧州から石炭代替燃料となるタイヤチップを輸入する等、新しい循環の形を創出しています。また2023年には、オランダ・ロッテルダムに支店を開設し、欧州のリサイクラーや取引先との連携をより密接に行える体制を整えています。「世界を舞台に未来を創る」というコンセプトの下、リサイクル資源を必要とする場所に適切に届ける事を使命とし、カーボンニュートラルへの貢献もグローバルな視野で捉えて今後も挑戦し続けていきます。



既存事業の深堀り及び 通関業を全面に打ち出した 他業種開拓

APPROACH 01 | 取り組み 01

業界を問わない 多角的な事業展開を行う 総物流会社へ

(株)サイテラスでは、短期的には既存事業の深堀りとして、2025年6月期は内陸国向けのSOC*案件を中心に成果を上げてきましたが、2026年6月期以降は向け地の分散、新たな向け地の開拓を行い、バランスの取れた出荷を目指していきます。また国内の営業先として関東は市場規模が最も大きく未開拓地域も多く残っているため、これまで以上に同地域において営業に注力しシェア拡大を進めていきます。そして長期的目標である他業種開拓のため、2025年6月期は雑貨、ソーラーパネル、万博関連商材等の手配を行っていましたが、今後もこの流れを変えず裾野を広げていく計画です。

※SOC: 荷主自身が所有する海上輸送用コンテナ

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

INTERVIEW

新たなビジネスモデル・ サテライトヤードを展開 時代に沿った港の活用への挑戦

株式会社NEWSCON

製鋼原料部 副部長

土橋 涼

製鋼原料一課 主任

渡邊 嘉弘

製鋼原料一課 課長

勝又 勇

製鋼原料一課 主任

望月 大和

NEWSCONサステナビリティレポート座談会

—鉄鋼ビジネスを取り巻く環境が大きく変化していますが、現状はいかがでしょうか。

土橋 鉄鋼輸出ビジネスは競争が激化し、シッパーと呼ばれる港湾事業者は苦戦を強いられています。こうした環境下で、当社は船橋と尼崎で東京製鐵様と協業し、サテライトヤードという新たなビジネスモデルを展開しています。

勝又 グループ内での役割は海外トレーディングが中心でしたが、最近では国内循環型ビジネスへの転換も進めております。韓国、台湾、ベトナムといった従来市場以外のバングラデシュ、インドといった新興国マーケットへの販路拡大も進めています。

—サテライトヤード事業の特徴を教えてください。

土橋 サテライトヤードは、相場リスクを負わない安定的な事業モデルです。一方、その他のヤードでは在庫販売も継続し、リスクとリターンのバランスを取っています。私たちは「取扱量」ではなく、船積という「機能」を提供しているのが最大のポイントです。2024年問題で陸送が制限される中、船舶による大量輸送はCO₂削減にも貢献でき、複合的な価値提供が可能です。

—現場オペレーションではどのような取り組みをされていますか。

渡邊 現場では「ゼロ災害・ゼロ事故」を大前提に、サステナビリティを意識した運営を心がけています。オペレーターのスキルアップにより重機の燃料消費を削減し、マニュアル作成による標準化を進め、責任者不在でも個々が役割を果たせる体制を構築。口頭で伝承されてきたノウハウをデジタル化し、誰でも閲覧できる形で共有することで、全体のレベルアップを図っています。

望月 尼崎では東京製鐵様の荷物を船で運んでいるため、入荷量に応じた配船計画や在庫管理が重要です。そのため、横に広いヤードレイアウトを活かして重機のポジショニングや車両動線を実線でリアルタイムに調整し、作業効率を最大化しています。

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

勝又 尼崎と船橋は国内向けですが、名古屋、静岡の田子ノ浦と清水、新潟では国内向けは勿論ながら輸出も継続し、国内外どちらにも対応できる体制です。品質管理を徹底し、どの出荷先でも受け入れられる高品質な荷物の提供を目指しています。また、コンテナを使った小ロット遠方販売にも積極的に取り組んでいます。一方、新人教育では動画教材を活用し、業務上の注意点やスピード感を学んでもらうようにしています。

—今後の展望についてお聞かせください。

土橋 NEWSCONの最大の特徴はエンビプログループとしての信用力であり、お客様と共に持続可能な形で運営続けることが根本にあります。当社のオペレーターが扱った荷物は安心できると評価いただいており、品質面での差別化が実現できています。

勝又 近年、製造業の海外移転などにより金属スクラップの発生量が減少傾向にありますが、こうした環境だからこそ、既存のお客様に「同じ価格ならNEWSCON」と言っていただけるような営業力を高めていく必要があります。そして、相場に左右されない仕組みづくりや取り組みを強化し、より付加価値の高いトレーディングを実践していきます。

望月 さらに、清潔感のある対応を心掛け、東京製鐵様にとってなくてはならないパートナー会社となることも重要です。

土橋 国内では東京製鐵様との協業により「港を活用した新たなビジネスモデル」を増やす一方、海外においてはベトナム、イギリス、オランダに拠点を設け、リアルタイムな情報収集を行っています。そして今後も市場環境に応じて国内外双方のニーズに柔軟に対応し、持続可能な資源循環の実現に向けて挑戦を続けます。



■ 海外拠点



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



INTERVIEW

拠点統合とDX推進で組織力を強化 業務改革で実現する サステナブルな成長基盤

株式会社サイテラス

名古屋拠点 業務部 主任

前田 真由子

大阪拠点 通関課

中津 陽子

横浜拠点 通関課 主任

普光江 佳蓮

サイテラスでは2025年6月より、名古屋・横浜・大阪の3拠点における業務プロセスの統合を目指す業務改革プロジェクトを推進。近年の事業拡大により取扱件数が大幅に増加する中、エンビプログループのDX推進部と連携し、拠点間の垣根を越えた業務体制の構築により、属人化の解消と組織的対応力の強化を図っています。そして、人的資源の最適配置と、持続可能な成長基盤の確立を目指します。

プロジェクトでは各拠点の業務プロセスを約10段階に細分化し、拠点ごとの運用の違いを可視化。それを細かく分析しながら、営業部門との連携方法や業務手順の標準化に向けた検討を進めています。在宅勤務環境においてもリモートツールを活用し、拠点を越えた情報共有と相互支援の仕組みを構築しました。その結果、例えば横浜在住のスタッフが名古屋・大阪在住のスタッフの業務をサポートするなど、具体的な成果が生まれています。こうした取り組みにより、各拠点の業務負荷の平準化を目指しています。

2026年の本格実現を目標に、今後は個人依存型の業務体制から組織的なチーム対応へと移行する予定です。これにより、お客様への対応品質と安定性を向上させると同時に、従業員の適切な休暇取得を可能にする健康的な労働環境を実現します。また、全社員の有給休暇消化率80%達成を数値目標に掲げ、ワークライフバランスの改善も図ります。スタッフが時間や心にゆとりを持つことが、サービス品質の向上にもつながると考えています。

プロジェクトではグループ会社との連携も強化し、採用戦略から人事体制整備にわたる専門的支援を受けながら体制強化を進めています。通関業務においては日東化工やNEWS CONなど他グループ会社との協業も進展し、グループシナジーを活かした事業展開を推進しています。こうした業務改革を通じて持続可能な成長基盤を築き、従業員とお客様双方に価値を提供する企業体制の構築を目指します。

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

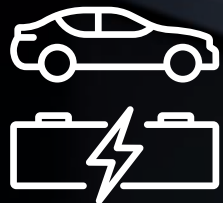
ESGの取り組み

環境

社会

ガバナンス

データセクション



リチウムイオン電池 リサイクル事業

LITHIUM-ION BATTERY RECYCLING BUSINESS

◆ 競争優位性(強み)

01. グループ一丸となったリサイクルのワンストップサービス

グループ内には資源循環、流通、コンサル機能を持ち、お客様のお困りごとにグループの力を結集し総合的なサービスの提供が可能。(株)VOLTAが窓口となって受け入れたリチウムイオン電池製品は、その外筐(解体後の鉄、アルミ、プラスチックなど)を含め、余すことなくリサイクルすることができる。

02. 技術を磨き、リサイクル価値を向上

用途ごとに異なる形状で排出される使用済みリチウムイオン電池(以下、LIB)を、これまで培ってきた焼成・破碎・選別技術を常に向上させることで、様々な電池に対応し、効率のかつ高品位な再生原料の製造を目指す。

03. 関東エリアでのリサイクルネットワーク強化

茨城工場が本格稼働したことにより、関東周辺から排出される使用済みLIBや電池メーカーからの製造工程スクラップのリサイクルフローが確立している。



新たな電池収集方法の確立、電池処分受託事業、リサイクル工場の拡大、先進技術の導入など、他のリサイクル事業者との差別化を図り、VOLTA独自の視点で、独自のリサイクル手法の確立を目指す。

APPROACH 01 | 取り組み 01

東京都と「LIB等広域的資源化モデル事業」を開始

(株)VOLTAが、「リチウムイオン電池 混ぜて捨てちゃダメ! プロジェクト 令和7年度リチウムイオン電池等広域的資源化モデル事業」に採択されました。近年、LIBを使用した製品が増加しており、廃棄物処理の過程における発熱・発火を原因とする火災事故が急増しています。東京都が広域的に調整し、複数自治体等分をまとめて資源化事業者売却するモデル事業を実施することで、都内自治体の回収・処理を支援するとともに、リサイクルの促進を目指すものです。VOLTAは対象物を安全に回収し、安全かつ適正に運搬・管理した上で、買い取り・資源化を行うことで、近年急増しているLIB起因の火災事故予防に貢献し、他自治体へも展開できるモデルを確立します。

APPROACH 02 | 取り組み 02

処分受託事業の確立

車載電池メーカーや自動車メーカーから排出されるLIBの処分受託を行うワンストップサービスを展開することでクローズドループの一部を担っています。車載電池は発火等の危険性が非常に高く、解体から処分に至るまで時間と手間を要します。処理が難しい電池を、VOLTAが長年培ってきた解体・処理技術をもって安全にリサイクルし、お客様の求める高品質なブラックマス*を製造することで資源循環に貢献しています。今後も車載電池の解体効率化や高資源化を目指し取り組んでいきます。

※リチウムイオン電池を放電・乾燥・破碎・選別したリチウム、コバルト、ニッケルの濃縮率

APPROACH 03 | 取り組み 03

「LIBリサイクル過程の情報化」への取り組み

使用済みLIBの回収から再資源化までの処理履歴が確認可能になる、データ取得の実効性と実用性を検証しています。処理過程では、温度と衝撃の情報を継続的に記録して状態をモニタリングし、リサイクル工程では在庫管理、工程内ステータス記録、各種履歴をトレースできるデジタル情報管理の仕組みの構築を進めています。これらの履歴をシステム上で可視化することで、リサイクル過程のトレーサビリティと、リサイクル資源の生産量予測などの実現を視野に入れており、将来的には、収集データをバッテリーパスポートに連携させ、リチウムイオン電池のライフサイクル全体における情報の一元管理を目指します。

◆ 背景・社会課題(事業環境)

LIB市場は、足下は成長が鈍化しつつも中長期的には引き続き拡大していくことが予想されます。近い将来、サプライチェーンにおけるLIBの製造工程スクラップ及び使用済み電池が大量に排出される事が予想される中、リサイクル市場におけるシェアの拡大が、当事業の課題と捉えています。

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

INTERVIEW

共創で切り拓く
次世代リサイクルの最適解

株式会社VOLTA

代表取締役社長(兼 当社執行役員
リチウムイオン電池リサイクル・海外担当)

北詰 一隆

次世代技術研究プロジェクト担当
(兼 当社研究室室長)

朴 玉丹

LIBリサイクルの転換点とVOLTA

北詰 LIBリサイクル市場は大きな転換点を迎えています。車載LIBに関しては、自動車メーカーや電池メーカーによるクローズドループリサイクル構築が進み、品質、コスト競争力、管理体制を認められないとそのループに参加できないという変化が顕在化してきています。片や、使用済みLIB内蔵製品の発火事故等、民生LIBの適正回収・適正処理をどう進めるかは社会問題化してきており、新たな法の施行、改正による様々な国の施策が進められています。この変化の中、お客様、社会の望む解決策を、独りよがりではなく、ステークホル

ダーの皆様と共に創る「共創」がより重要になってきました。

朴 おっしゃる通りの変化を感じています。例えば、これまでは価格重視であったものが、より多面的なお客様のニーズに応えられているかといったビジネス設計に明確に変わってきています。

北詰 朴さんには、本年3月に立ち上げた次世代技術検討プロジェクトで正式にVOLTAの組織にも加わってもらい、LIBリサイクル設備技術ベンチマークの活動をリードしてもらっています。今は、新しい技術に基づいて、工程をどう変えるべきかをチームで議論している状況ですね。

朴 そうですね。世界でも最新の工程は、従来の物理選別

から、次工程のコスト、品質のメリットも視野に入れて化学的要素も踏まえた工程へ変わってきています。その一つ一つの工程の意義、効果をサイエンティフィックなアプローチで明らかにして、何を採用するのか、しないのか検討しています。また、ベンチマークはあくまでも今手に入る最良のものを知る事なので、我々のお客様が未来に求めるものを、設備メーカー含め内外の関係者で、まさに共に創ろうとしています。

グローバル競争と日本の強み

北詰 朴さんにはLIBリサイクル先進地、中国へ何回も出張

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

していただいています。現地の状況はいかがですか。

朴 ご存じのように、中国は世界のLIB生産の大半を占めており、技術革新のスピードも速く、半年ごとに設備や技術がアップグレードされるような状況です。それでも私は、日本、そして我々は量とスピードではなく、質で勝負できる強みがあると確信しています。

北詰 確かに市場に合った戦い方があるはずですが。当社では、自治体との広域資源化モデルや、物流機器メーカーとのDXを活用した情報活用など、他の電池リサイクラーが実施してこなかった新たな取り組みを進めています。少量分散発生の民生品LIBをマス化する仕組みづくりは相当なチャレンジですが、自治体、物流機器メーカーもお客様でありパートナーとして一緒に解決策を模索しています。これからも様々な

取り組みで、日本ならではの質の勝負を仕掛けていきます。

朴 その上では、エンビプログループ内のシナジーは勿論ですが、やはり外部との連携で新たな知恵を呼び込む事が大事ですね。その繋ぎ目になるのは、自らの強み。しっかり研ぎ澄まさなくては。

変革への覚悟とメッセージ

北詰 淘汰を生き残るのは、環境変化に対応できるものです。メーカーによる垂直統合の動き、中国のブラックマス輸入解禁、競争激化など、変化の目まぐるしい環境下、我々も変わる事を躊躇している時間はありません。この環境で、受け身

で変わっていくのか、自ら変わっていくのかで仕事の楽しさが全然違います。変わることを皆で楽しみたい。そして、お客様の困りごとを解決し、独自のニッチを確立し、存在価値を築いていく。

朴 同感です。お客様から見た時に、我々が単なる取引先を超えて共創パートナーに変わっていけることが大事ですね。お客様のご要望を理解し、どんな価値をお届けできるかを常に考える。そんな文化作りが第一歩です。

北詰 VOLTAは若く、機動力があり、柔軟な組織です。社会の変化を先取りし、変わりながらリサイクルの最適解を創っていきましょう。



Shenzhen Zhongmai Technology Co., LTD.の視察



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



障がい福祉サービス事業

WELFARE SERVICE BUSINESS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

◆ 競争優位性(強み)

01. 地域に根付いた就労移行支援、就労継続支援

02. 高い平均工賃

03. グループ会社と連携したパソコンや家電類の解体・分別、金属の分別等のリサイクルの仕事

◆ 背景・社会課題(事業環境)

障がいに対する社会的な認識の高まりや理解の深まりに加え、障がい者が社会に参加することの意識も強まっています。障がい者数が年々増加していることもあり、業界全体で福祉サービスの普及が進み、市場は今後も拡大していきます。さらに、障がい者などが農業分野で活躍する場を創出する取り組み(農福連携)を国が進めています。

As toco
明日が"かがやく"ところをつくる

障がい福祉サービス事業を通して
誰もが幸せを分かち合い
実感できる社会を実現する

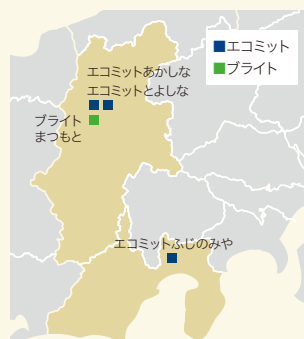
APPROACH 01 | 取り組み 01

エコミット(就労継続支援B型事業)

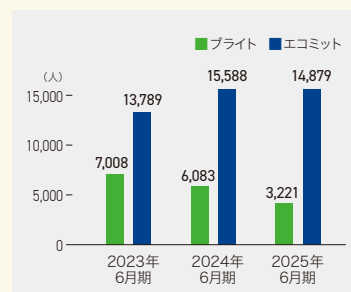
(株)アストコは、一般企業で働くことが難しくても、社会の一員として自信と生きがいを持って社会参加できる場として、当社グループや地域の企業、農家などと連携し、作業の実施と、作業に応じた工賃を支給しています。

ecommit

■(株)アストコ事業所



■延べ利用者数



※ブライトには、2024年6月に閉所したブライトさいたまの利用者数を含む
エコミットには、2025年2月より多機能事業所となったブライトまつもとのB型利用者を含む

■2025年6月期実績

◎平均工賃(就労継続支援B型事業)

事業所	平均工賃
エコミットあかしな	26,000円
エコミットとよしな	27,000円
エコミットふじのみや	27,000円

※工賃100円以下切り捨て

◎就職者数(就労移行支援事業)

事業所	就職者数
ブライトまつもと	5名

APPROACH 02 | 取り組み 02

ブライト(就労移行支援事業)

就職を目指す障がいのある方に、就職に役立つカリキュラムや就職活動のサポートを実施しています。また就職後も長く働き続けられるよう、職場定着支援活動にも取り組んでいます。

Bright

APPROACH 03 | 取り組み 03

サテライトワーク

障がい者雇用をお考えの企業の相談やサポートを行っています。



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

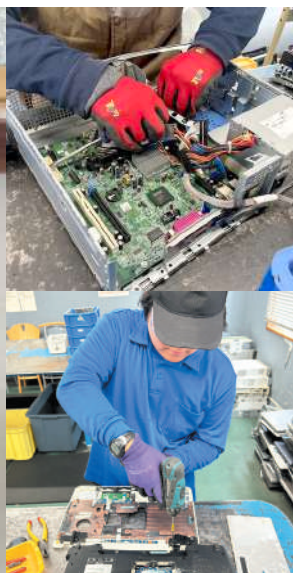
データセクション

INTERVIEW

すべての資源に価値を見出し
利用者の成長と
社会参画を支援

エコミットとよしな

チーフ 環福連携担当 柳澤 美和



エコミットとよしなでは、利用者とスタッフが一体となり、パソコンや家電の解体・分別作業を通じて資源循環に貢献しています。金属リサイクルを通じて障がいのある方々に社会貢献の実感と働く喜びを提供しています。特に今期から開始した給湯器の解体事業は大きな成果を上げており、銅をはじめとする希少金属の回収量が大幅に増加しました。この成功の背景には、隣接するエコネコ社との密な連携によって、分別から納品まで効率的な体制を構築できたことが挙げられます。私たちは利用者一人ひとりの特性を理解し、安全を最優先に丁寧に指導することで、多くの利用者の方々から「作業が楽しい」という声をいただいています。今後も「ありがとうが溢れる温かい事業所」を目指し、社員同士が支え合える組織文化を醸成して、地域貢献の拡大を図ります。

環福・農福連携による共生社会の実現で、障がい者雇用と地域課題解決の新たな価値を創造

エコミットあかしなでは、キュウリ、ホウレンソウ、玉ねぎなどの栽培を通じて、障がいのある方々の就労支援と地域農業の活性化を同時に実現しています。屋外での農作業は太陽の光を浴びることによる精神的な健康増進効果があるだけでなく、その場その場で個々の能力に応じた作業を柔軟に割り振ることができるため、18歳から50代まで幅広い年代の利用者がそれぞれに合った形で農業に従事できる環境にあります。今期は路地畑の作付面積を拡大してピーマンやパプリカの栽培も開始し、収穫した野菜はJAや地元小売店への出荷を通じて地産地消を推進しました。さらに、農業の担い手不足や高齢化が進む当地域において、耕作放棄地の管理を引き受けたことで地主さんから感謝の声をいただくなど、地域共生にも取り組んでいます。将来的には農地を3倍規模まで拡大し、農機具の充実により作業効率を向上させ、当エリアでトップクラスの工賃支給を目指します。



INTERVIEW

農業を通じた社会参画で
地域の担い手不足の
解消と工賃向上を実現

エコミットあかしな

チーフ 農福連携担当 齋藤 信男



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



環境経営 コンサルティング事業

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT CONSULTING BUSINESS

◆ 競争優位性(強み)

01. 対応テーマの広さ

グローバル環境課題の3大テーマであるカーボンニュートラル、ネイチャーポジティブ、サーキュラーエコノミーを軸とした多岐にわたるサステナビリティサービスの提供。

02. 高い専門性と豊富な支援実績

長年にわたる環境・サステナビリティコンサルティングサービス実績に基づく実務のかつ専門的なコンサルティングサービスに加え、アウトソーシングサービスやソリューションサービスまで一貫した支援が可能。

03. ソリューションまで支援可能

サーキュラーエコノミー分野に関し、グループシナジーを活かした、スキーム構築支援からソリューションの提供が可能

◆ 背景・社会課題(事業環境)

環境・サステナビリティ課題の深刻さが増す中、国内外において、環境・サステナビリティ関連の政策・規制が進展しつつあり、環境・サステナビリティ対応は企業経営にとってますます重要なテーマとなっています。環境・サステナビリティ対応に関する社会的ニーズが高まる一方、専門人材が不足している企業も増加しており、当分野のコンサルティングサービス、アウトソーシングサービス、およびソリューションサービスの需要が増えています。一方、当分野のサービスに参入する新興企業が増えており、競争が激化しています。



人的資本投資によるコンサルティング対応力強化、コンサルティング品質の継続的向上、およびコンサルティング業務のDX化推進により、クライアントと社会のサステナビリティの実現に継続的に貢献し、事業拡大と収益性の向上を実現していきます。

APPROACH 01 | 取り組み 01

人的資本投資による コンサルティング対応力強化

(株)ブライトイノベーションでは、優れた人材の積極的な獲得と専門人材の育成によりコンサルティング対応力の向上を図ります。



APPROACH 02 | 取り組み 02

コンサルティング品質の 継続的向上

クライアントに圧倒的に満足いただけるよう、専門教育および業務標準化の継続的な推進により、サービス品質の継続的な向上を図ります。



APPROACH 03 | 取り組み 03

コンサルティング業務の DX化推進

業務およびサービスのDX化でナレッジ蓄積と共有を図り業務効率を向上させます。特にサーキュラーエコノミー分野に関し、開発中のトレーサビリティ管理システム「Trace View」を活用し、リチウムイオン電池の回収から再資源化までのリサイクル過程の履歴をトレースできる情報取得の実証実験にも取り組んでいます。

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



INTERVIEW

圧倒的な顧客満足を追求め サステナビリティ経営を 実装から実践まで一貫支援

株式会社ブライトイノベーション

代表取締役社長 荻巣 和紀

食品メーカーを経て、DeloitteおよびEYの環境・サステナビリティアドバイザリー部門にて、環境・サステナビリティ経営コンサルティング業務に従事した後、(株)ブライトイノベーションを共同創業。現在、主に企業の気候変動対応、自然資本対応、および環境経営全般に関するコンサルティング業務に従事。博士(地球環境学)。



2025年7月1日付で代表取締役社長に就任いたしました荻巣和紀です。2016年4月に現会長の中作憲展とともに、エンビプログループの支援のもと当社を設立して以来、環境経営・サステナビリティ経営分野に専門特化したコンサルティングファームとして、大手企業を中心に戦略策定から実装まで幅広くご支援してきました。

当社は、「圧倒的な顧客満足」を経営の根幹に据え、単なる顧客満足を超えて、お客様のやる気を引き出し、自己実現をエンパワーするコンサルティングを提供しています。当社の競争優位性は、カーボンニュートラル、ネイチャーポジティブ、サーキュラーエコノミーという三本柱に包括かつ専門的に対応できる点にあります。当社はこの規模でありながら三領域のすべてに深い知見を持ち、戦略立案から実務的なソリューション提供まで

一貫支援を実現しています。特にサーキュラーエコノミー分野では、エンビプログループが持つ資源循環の実務ノウハウとの連携により、理論と実践を融合させた独自の価値提供が可能です。グループ協業で、コンサルティングからソリューション実装まで支援できることが強みです。

サステナビリティ市場は開示規制の強化を背景に拡大していますが、同時に競争も激化しています。そのため、「コンサルタントの専門性を深掘りするための教育制度の整備」、「働きやすいオフィス環境の整備」、「マーケティング機能の充実」の三本柱を基盤に体制を強化し、圧倒的な差別化を追求めしています。人類存続のための必須条件といえるグローバルなサステナビリティ課題の解決に向けて、これからも尽力していきます。



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



E

Environment 環境



S

Social 社会



G

Governance ガバナンス

SDGsの達成に向けた様々な取り組み

エンビプログループのSDGsの考え方

エンビプログループでは、その事業特性と「持続可能社会実現の一翼を担う」というミッションステートメントに整合するSDGsを洗い出し、それらを中心とするSDGsの達成に向けた様々な活動に取り組んでいます。

すべての取り組みを、 すべてのパートナーと共に



SDGsの達成に向けて、グループはもちろんサプライチェーンを構成する企業や行政機関、地域社会、市民との協働を進めています。

パートナーシップ

企業グループや国際イニシアチブへの参加を通して、持続可能な社会の実現に向けたパートナーシップを拡大しています。

- RE100^{※1}
- CDP^{※2}認定プロバイダー
- CPs(サーキュラーパートナーズ)
- JCI(気候変動イニシアチブ)
- J4CE(循環経済パートナーシップ)

※1 RE100… 100% Renewable Electricityの通称。事業運営に要する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目標に掲げる企業が加盟する国際イニシアチブ

※2 CDP …… 気候変動対応情報の開示に関する国際イニシアチブ

Economy 経済への貢献

貧困

技術革新



当社グループでは、高品質な自動車等を世界中の必要とされる場所へ流通させることで、環境負荷の低減と、必要とする国々の経済発展に寄与しています。



当社グループでは、廃LIBからレアメタルであるコバルト、ニッケル、リチウムの濃縮率を高純度に回収する技術や、焼却灰からの効率的な貴金属回収技術の開発および分析精度向上に取り組んでいます。ポリマーの分野においてもラボを設置し、サーキュラーエコノミーや脱炭素社会の根幹を成す技術の発展に貢献しています。

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

Social 社会への貢献

健康 教育 ジェンダー
労働環境 平等 まちづくり



安全や環境基準を満たした工場での適正処理により、土壌汚染および水質汚染を防止しています。また、感染症対策としてワクチン接種の補助制や、アルコール消毒液の設置などグループ全体で取り組んでいます。



(株)アストコでは、障がいのある方が社会の一員として自信と生きがいを持って社会参加できるよう、質の高い教育の場を提供しています。



時短正社員制度や在宅勤務などの制度を導入し、子育てや介護中の社員などが最適な働き方を選択できる環境を提供しています。



エンビプログループでは新卒採用をはじめ、従来から取り組んでいる障がい者雇用と併せて、様々な人の働きがいのある雇用を推進しています。また、工場での労働災害防止に徹底して取り組み、社員の安全を守っています。



就労移行支援事業や就労継続支援B型事業などを通じて、障がいのある方々が質の高い仕事を継続して行えるよう支援をしています。



各家庭で発生した廃棄物や不用品の回収・リサイクルを行うほか、工場では地域の障がい者の雇用を推進しており、リサイクルと雇用を通して地域の活性化と持続可能なまちづくりに貢献しています。

Biosphere 環境への貢献

エネルギー 消費と生産
気候変動 海洋資源



2018年7月に「RE100」に加盟し、2030年までに事業活動で消費する電力を100%再生可能エネルギーにする目標を掲げています。各工場で使用する電力を、再生可能エネルギーに切り替えるほか、工場の屋根に太陽光パネルを設置するなど、再生可能エネルギー発電設備の導入にも取り組んでいます。



当社グループはサーキュラーエコノミーを推進し、バリューチェーン全体での製品使用の最大化と資源価値流出の最小化を実現していきます。メンテナンス・リユース・リファビッシュ・リサイクル・リマニュファクチャリングを通じて限られた資源の循環と廃棄物の削減に貢献しています。



2050年までのカーボンニュートラル達成を目標に掲げ、事業活動からのGHG排出量の削減を推進しています。サーキュラーエコノミーへの取り組みを通じて、サプライチェーン全体でのGHG排出量削減にも貢献していきます。また、2019年5月に「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）」による提言への賛同を表明しました。気候変動が事業に与える機会とリスクを特定・評価し、経営戦略に反映するとともに、適切な情報開示を進めています。



廃プラスチックを選別し、再生ベレットとして再資源化する技術と新たな再生原材料の用途開発を推進することで、プラスチックによる海洋汚染の防止に貢献しています。

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

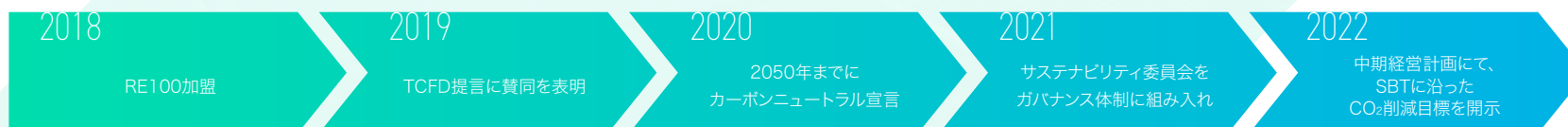
Environment

TCFD提言に沿った情報開示

基本的な考え方

エンビプログループは、2019年5月、金融安定理事会(FSB)が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」への賛同を表明しました。TCFD提言は「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」の4つの項目に基づいた情報開示を推奨しています。当社グループでは、この4つの項目に沿って気候関連課題の情報開示をしています。また、2020年12月には2050年までに当社グループで扱うスクラップや廃棄物の処理およびリサイクルを含む、すべての事業から排出される温室効果ガス(GHG)実質ゼロを目指すことを決定しています。脱炭素へ向けた取り組みが各国で進められる中、資源問題と気候変動問題は個別の問題ではなく相互に密接に関連しており、地球規模の社会課題です。際限のない資源採掘やGHGの排出は、持続可能性を損なうものであり、私たちが共有している地球の資源と自然環境を未来に残すためには、その解決が望まれます。サプライチェーンの最後に位置する資源循環事業を担う当社グループは、この重要な社会課題の両方に事業を通じて取り組むことができる事業特性を有しており、まさに当社グループが果たすべき社会的責任であると考えています。

これまでの取り組み

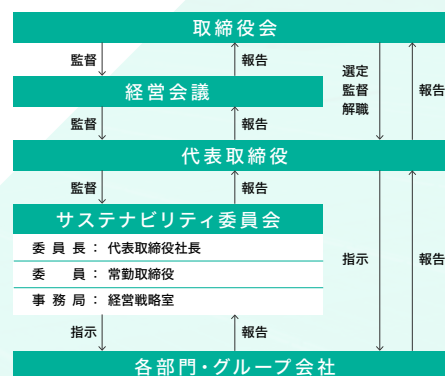


ガバナンス

サステナビリティ推進体制

当社グループのサステナビリティ推進体制は気候変動対応を含むサステナビリティに関する方針・施策について推進すべく、当社の常勤取締役をメンバーとするサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会は、代表取締役の意思決定の補助機関として、戦略の推進状況および新規事業、M&Aなどを含めた将来的な方向性を、長期的な視野に立ち、フレキシブルかつ活発に議論・検討を行っています。また、協議された事項については業務執行の意思決定機関である経営会議にて決議または協議が行われ、その後取締役会へ上申されます。取締役会の監督体制の下、ガバナンスの維持とサステナビリティの推進を図ります。

サステナビリティ推進体制図



気候変動対応に向けたサステナビリティ推進体制における会議体の役割

会議体	役割
取締役会 (毎月開催)	経営会議において協議・承認された環境課題に関する取り組み・施策の進捗を監督。
経営会議 (毎月開催)	個別具体的な業務執行に関する重要事項の決定ならびに適時開示の意思決定を実施。
サステナビリティ委員会 (毎月開催)	委員会の組織、運営およびその他サステナビリティに関する重要な事項を協議。

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

リスク

リスク管理

当社グループでは、事業のリスクは内部統制委員会で評価・検討され、全社的なリスク管理プロセスとして統合されています。気候変動関連のリスクについては、サステナビリティ委員会で評価・検討を行っています。また、機会についても、関連部署が特定の上、具体的な施策を検討し、必要に応じて提言しています。サステナビリティ委員会は提言内容を評価し、対応策を推進していきます。リスク・機会いずれにおいても、特に重要な事項は取締役会に報告または上申されます。

戦略

リスク・機会の特定と対応

当社グループでは、気候変動がもたらすリスクと機会および当社グループへの影響を検証するため、シナリオ分析を実施しています。シナリオ分析では、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）公表の「Representative Concentration Pathways (RCP8.5)」および国際エネルギー機関（IEA）公表の「Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE)」などを用いて、今世紀末の気温上昇を1.5℃に抑えた場合と4℃上昇した場合の想定で、当社グループの事業活動へのインパクトを検証しました。

気候関連のリスク・機会および財務への潜在的な影響と対応

種類	区分	想定される具体的事例	財務への潜在的な影響			
			リスク	期間	機会	期間
移行	政策と法規制	各種エネルギーへの課税、炭素税の導入	- 再生可能エネルギー使用のコスト増加 - 水素還元製鉄などの新技術開発による鉄スクラップの需給緩和、価格下落	短期～長期	- 既存リサイクル事業の拡大 - 電炉へのシフトによる鉄スクラップの需要増加、価格上昇 - 電炉材料を製造する大型シュレッダーの設置	短期～長期
		再生プラスチック利用規制	廃プラスチックの熱回収の縮小	長期	- 低炭素燃料（RPF）の需要拡大 - 廃プラスチックのマテリアル・ケミカルリサイクルの拡大 - ケミカルリサイクルプラントの開発、事業化	中期～長期
		CO ₂ 排出のトレーサビリティ（DX）義務化	事業開発の遅延による参入機会の逸失	中期	- スクラップ、廃棄物の物流事業の拡大 - GHG排出量の可視化 - カーボンクレジット調達支援	中期～長期
	技術	廃プラスチックのケミカルリサイクルの拡大	技術開発の遅延による事業参入機会の逸失	中期～長期	廃プラスチックのケミカルリサイクルの新規市場の創出・拡大	中期～長期
	市場	EV、ESSの普及拡大	電化による非鉄金属やレアメタルの需要増加（枯渇）	短期～長期	- リチウムイオン電池リサイクル事業の拡大 - 金銀滓回収事業の拡大	短期～長期
	評判	環境関連企業としての社会的責任	環境への配慮を怠り、ステークホルダーからの信用を毀損	短期～長期	- 国内外の専門機関による評価 - TCFD提言に沿った情報開示 - サステナビリティレポートによる様々な取り組み姿勢の開示	短期～長期
物理	急性	異常気象の激甚化による自然災害の増加	- 工場被害による操業停止・生産減少、配船難、輸送の遅延等による収益減少 - 販売・購買機会逸失による収益減少 - 保険料、修繕・復旧コスト増加	短期～長期	災害廃棄物への対応強化	短期～長期
	慢性	平均気温上昇によるヒートストレスの増加	- 労働時間の制限等による生産性の低下 - 環境整備投資コストの増大	短期～長期	省人化、無人化、遠隔コントロール	短期～長期

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

指標と目標

当社グループでは、GHG排出量と電力の再生可能エネルギー使用率を、気候変動関連のリスクと機会を評価および管理する際に用いる指標の一つとして定め、それぞれの目標値を公開しています。

GHG排出量

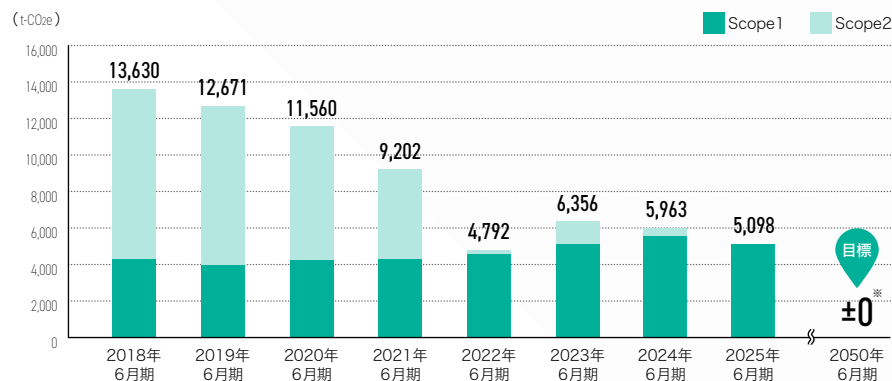
2050年までに当社グループで扱うスクラップや廃棄物の処理およびリサイクルを含む、すべての事業から排出されるGHG実質ゼロを目標としています。2025年6月期のGHG排出量（Scope1+2）は5,098t-CO₂eとなり、基準年とする2018年6月期と比べ62.6%削減されました。

当社グループでは、2023年6月期を基準年としてScope3の排出量目標を設定していましたが、当該算定においては、期中に新設した（株）サイテラスの物流代行事業の一部が含まれておりませんでした。その後、当該事業の規模拡大に伴い排出量への影響が大きくなったことに加え、グローバルトレーディング事業における算定方法の精緻化を進めた結果、より実態を適切に反映した目標管理を行う必要があると判断しました。具体的には、2024年6月期にはカテゴリ4であった物流代行分を2025年6月期はカテゴリ9へ分類変更し、トレーディングにおける日本ー海外便については港を7つのグループに分けて算定することで、より実態に即した輸送距離でGHG排出量を算定しています。このため、2025年6月期の算定結果を新たな基準年として設定することといたしました。今後は、この新たな基準年を起点として、引き続き精緻な算定とモニタリングを行い、実効性の高い削減戦略の策定と実施に取り組んでいきます。当社グループは、サプライチェーン全体での排出削減を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

排出量と削減目標

排出源	2025年6月期 排出量 (t-CO ₂ e)	基準		目標			基準に対する 削減率
		年度	排出量 (t-CO ₂ e)	年度	排出量 (t-CO ₂ e)	削減率	
Scope 1+2	5,098	2018年6月期	13,630	2028年6月期	4,907	64.0%	97.8%
				2050年6月期	±0 [※]	100.0%	62.6%
Scope 3	611,165	2025年6月期	611,165	2030年6月期	534,770	12.5%	-

Scope1+2 排出実績と目標



※2050年6月期のScope1+2の排出量はネットゼロを「±0」として表記しています。

CO₂排出削減の取り組み

鉄スクラップ利用による削減効果

741,120t-CO₂

エンビプログループでは、廃棄物を破碎・選別することで、リサイクル原料を生産しています。2025年6月期はグループ全体で鉄スクラップ579千tを製鉄所等へ出荷しました。鉄スクラップからの電炉での製鋼は、鉄鉱石など天然資源から高炉転炉で製造する場合と比べ、1t当たり1.28t-CO₂の削減となります（日本鉄リサイクル工業会資料より）。同量の鉄を鉄鉱石等の天然資源から製造した場合は1,158,000t-CO₂が発生するところ、416,880t-CO₂の発生に抑えた鉄鋼製造プロセスとなり、比較すると741,120t-CO₂の排出量を削減したといえます。

低炭素燃料の生産による削減効果

16,720t-CO₂

エンビプログループでは、2025年6月期は約22千tのRPFを製紙会社等へ販売しています。1t当たりCO₂排出量（熱量換算係数）は輸入一般炭で2.33t-CO₂のところ、RPFは1.57t-CO₂であるため、同量の22千tの石炭とRPFを使用した場合のCO₂排出量を比べると、石炭は51,260t-CO₂、RPFは34,540t-CO₂となり、年間で16,720t-CO₂の排出量を削減したといえます。

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

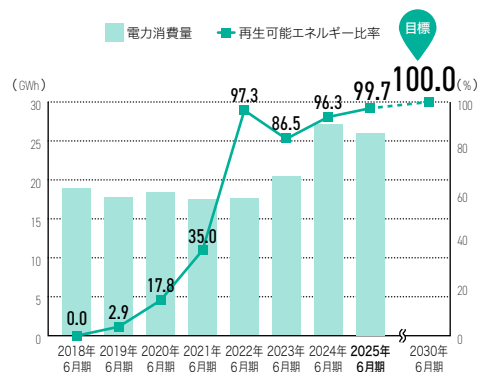
2030年までに再生可能エネルギー100%に

電力の再生可能エネルギー使用率

事業活動で消費する電力を2050年までに100%再生可能エネルギーにすることを目標に掲げる「RE100」に、2018年7月、リサイクル業界からは世界初の加盟をしました。さらにカーボンニュートラルにすることをコミットメントしたことに併せてRE100の目標年度を20年前倒して2030年に再設定しています。2025年6月期におけるグループ全体の再生可能エネルギー電力の割合は99.7%※となりました。

※国内のみ

電力消費量/再生可能エネルギー比率の実績と目標



静岡県富士市の工場に 自家消費型太陽光発電設備を設置

2025年2月、(株)エコネコルの富士第二工場棟の屋根へ太陽光パネルを用いた環境負荷の少ない発電設備を設置し、再生可能エネルギー電力を自家消費できる体制を構築しました。



RE100工場一覧※



(株)エコネコル 本社・富士宮工場



(株)エコネコル 富士工場



(株)エコネコル ウッドリサイクルセンター



(株)エコネコル 清水工場



(株)エコネコル 浜松工場



(株)エコネコル 函館工場



(株)エコネコル 松本工場



(株)エコネコル あづみ野プラザ



日東化工(株) 本社・湘南工場



日東化工(株) 前橋工場・前橋オフィス



(株)VOLTA 本社・富士工場



(株)VOLTA 富士宮工場



(株)VOLTA 茨城工場



(株)エンビプロ・ホールディングス 本社

CLIMATE GROUP
RE100

RE100工場

株式会社エコネコル

静岡支社

本社・富士宮工場	静岡県富士宮市
富士工場	静岡県富士市
ウッドリサイクルセンター	静岡県富士市
清水工場	静岡県静岡市
浜松工場	静岡県浜松市

函館支社

函館工場	北海道函館市
------	--------

松本支社

松本工場	長野県松本市
あづみ野プラザ	長野県安曇野市

日東化工株式会社

本社・湘南工場	神奈川県高座郡寒川町
前橋工場・前橋オフィス	群馬県前橋市

株式会社VOLTA

本社・富士工場	静岡県富士市
富士宮工場	静岡県富士宮市
茨城工場	茨城県ひたちなか市

RE100(工場を除く施設)

株式会社エンビプロ・ホールディングス

本社	静岡県富士宮市
----	---------

株式会社サイテラス

千葉事務所	千葉県佐倉市
-------	--------

※再生可能エネルギー電力100%で運営している工場・施設です

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

マテリアルバランス

INPUT

投入資源 **709.5** 千t

加工資源	スクラップ・廃棄物	205.0 千t
流通資源※1	スクラップ・廃棄物	475.9 千t
原材料	ポリマー原料等	28.7 千t

エネルギー **49,852** MWh

燃料	油	14,547 MWh
	ガス	8,343 MWh
電力	再生可能エネルギー	26,574 MWh
	非再生可能エネルギー	87 MWh
	自家発電再生可能エネルギー	299 MWh

電力の再生可能エネルギー比率 **99.7%**

水 **143,341** m³

OUTPUT

再資源化・製品製造・処理委託 **733.6** 千t

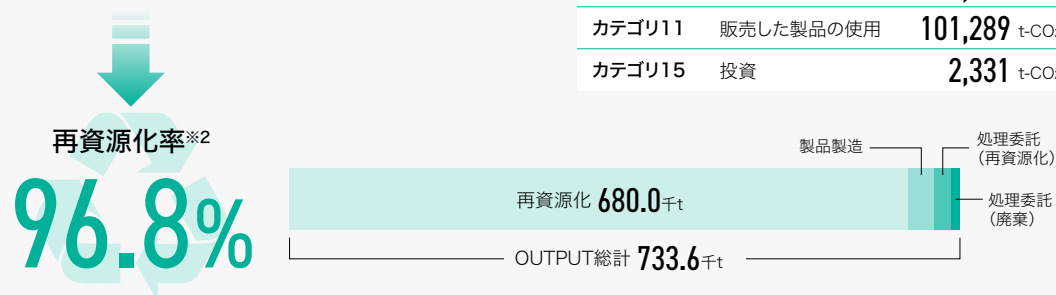
再資源化 (流通資源含む)	鉄	579.6 千t
	非鉄金属	32.7 千t
	プラスチック原燃料	38.3 千t
	製紙原料	12.9 千t
	金銀滓	2.5 千t
	ブラックマス等	1.5 千t
	その他	12.5 千t
	小計	680.0 千t
製品製造	ポリマー製品	28.3 千t
	処理委託 (流通資源含む)	
	再資源化	マテリアルリサイクル 4.2 千t
	熱回収	14.2 千t
	廃棄	単純焼却 2.6 千t
	埋立	4.2 千t

GHG排出量 (Scope1+2) **5,098** t-CO_{2e}

Scope1	5,054 t-CO _{2e}
Scope2 (マーケット基準)	43 t-CO _{2e}
Scope2 (ロケーション基準)	11,241 t-CO _{2e}

GHG排出量 (Scope3) **611,165** t-CO_{2e}

カテゴリ1	購入した製品・サービス	13,511 t-CO _{2e}
カテゴリ2	資本財	4,500 t-CO _{2e}
カテゴリ3	Scope1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	2,721 t-CO _{2e}
カテゴリ4	輸送・配送(上流)	56,530 t-CO _{2e}
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	2,165 t-CO _{2e}
カテゴリ6	出張	82 t-CO _{2e}
カテゴリ7	雇用者の通勤	291 t-CO _{2e}
カテゴリ9	輸送・配送(下流)	60,018 t-CO _{2e}
カテゴリ10	販売した製品の加工	367,726 t-CO _{2e}
カテゴリ11	販売した製品の使用	101,289 t-CO _{2e}
カテゴリ15	投資	2,331 t-CO _{2e}



※1 商社機能により流通する資源

※2 再資源化率は資源循環事業およびリチウムイオン電池リサイクル事業を対象範囲とし、OUTPUT「(再資源化－流通資源)÷(再資源化＋廃棄－流通資源)×100」で算出

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

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となるよう、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

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様々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。

安全で清潔な会社というブランドを確立する

01 環境安全推進委員会の活動内容、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

01 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見直します。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、快適な職場づくりを推進します。

方針

02 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

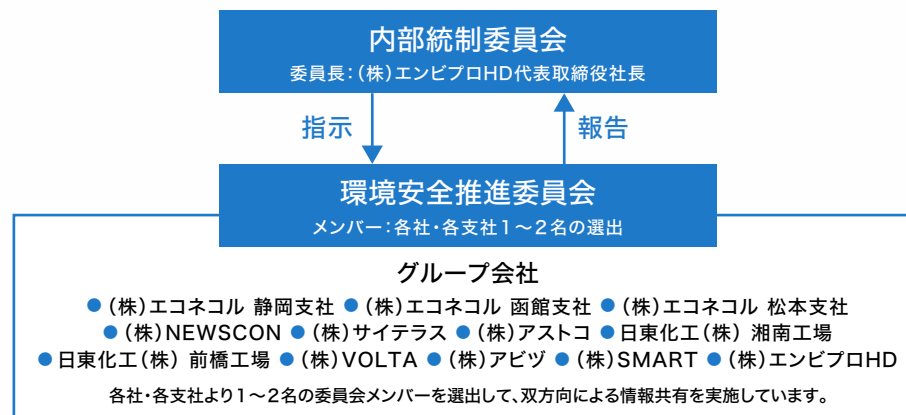
03 管理レベルを向上する。

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の体制

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します。

環境安全推進委員会の体制図



活動内容 および リスク

リスク

- 労働災害リスク
- 労働環境悪化リスク
- 環境汚染リスク
- 火災リスク

活動

- 安全教育とKYT活動の徹底
- 労働環境改善（粉じん、騒音、振動、防暑）
- 危険物、化学品の管理方法の整備と徹底
- 緊急時対応マニュアルの整備

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

02 取り組み

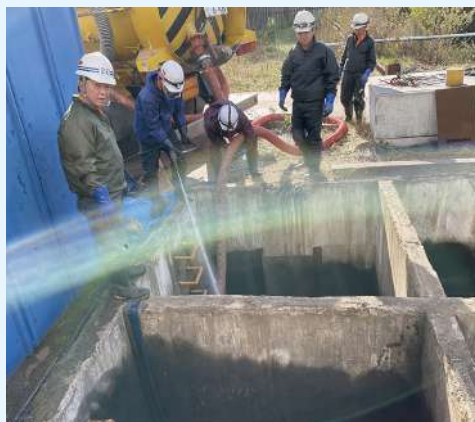
グループ各社で検討した内容や実施した取り組みを資料や画像、動画を使って共有することで、グループ各社は自社に必要な事項を効率良く、効果的に取り入れることができます。また、発生した課題に対して、各社の経験や知見を話し合うことで、課題解決の近道になることもあります。環境安全推進委員会では主に共有を行うことに重点を置っていますが、実業務の中では朝礼への参加、危険予知活動の徹底、計画的な教育訓練の実施、環境整備活動の強化、有効性のある是正措置の実行といった地道で泥臭い取り組みを継続することが大切であると考えています。

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
- 振動診断機器の運用、データ収集
- 工場内の粉塵対策の実施
- 工場内の騒音対策の実施
- 工場内の鳩対策、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、救護訓練など）の実施
- 花壇の整備の実施
- 工場内の側溝、油水分離槽の清掃の実施
- 火災検知機、火災検知システムの導入

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
- 安全パトロールなど工場内巡視
- 既存設備への安全装置、安全柵、非常停止の取付
- ベトナム人技能実習生の受入と安全教育の実施
- 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
- 工場内の表示、看板、掲示物の整備
- 熱中症対策の実施



油水分離槽清掃



防災訓練



救護訓練

新入社員安全教育



AED教育



フォークリフト安全教育



安全対策



環境整備(ペンキ作戦)



熱中症対策勉強会



粉塵・騒音対策



消防訓練の実施

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

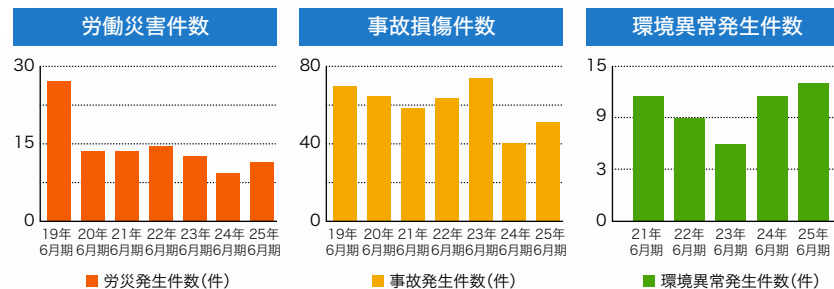
03 2025年6月期の実績

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。2025年6月期においては労働災害の発生件数11件と前年に比べ2件増加、事故損傷の発生件数は50件と前年に比べ11件増加、環境異常の発生件数は13件と前年に比べ2件増加と何れも件数が増加する実績となりました。当社グループの期末での従業員数は2019年6月期から2025年6月期の6年間で418人から632人と214人増加しており、1人当たりの発生率※で捉えたと減少傾向であると言えます。前年対比では8人減少、事象の発生件数が増加したこともあり、発生率も増加しています。

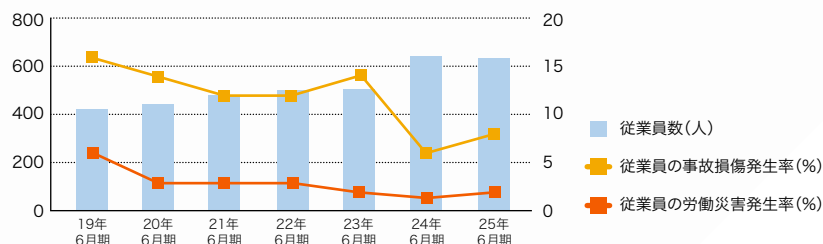
- 労働災害の件数は前年に対して増加しましたが、グループ全体で11月の発生から4月の発生までの166日間は無労災で推移しています。委員会設立から最長の期間であり、安全管理における取り組みが浸透してきています。
- 2022年6月期、2023年6月期共に回転体への巻込まれる労働災害が各2件ずつ発生しており、この回転体の事故をゼロにすることを目標に掲げて活動を行い、2024年6月期は0件、2025年6月期も通期で0件と2年連続で達成しています。
- 事故損傷については大きく減少した前年と比べると増加しましたが、2022年6月期、2023年6月期からは少ない件数での推移となります。前年同様、事象の発生した曜日を追いかけると傾向の変化が見られ、これまで週末の発生が多かったことに対し、週明けに発生が多くなる傾向が見られます。また、どのような作業中の事故が多いのか、カテゴリ別に分けたところ、2025年6月期も車両運転中が最も多く、続いて重機運転中、フォークリフト運転中という結果となりました。件数増加の一因はその他事故の発生であり、手で使用する備品などの損傷が複数件発生しました。

04 今後(2026年6月期)の活動予定、KPI

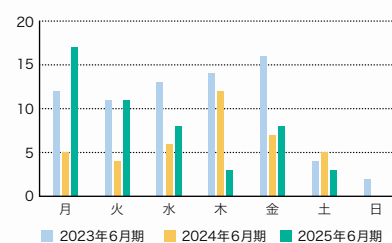
「安全で清潔な会社というブランドを確立する。」という目的と先に挙げた3つの方針から、グループ各社では一年間の活動計画を立てています。発生事象0件が最終目標ではありますが、中期KPIとして、労働災害発生件数を半減(休業労災0件)、事故損傷発生件数を半減、環境異常発生件数を半減としています。2025年6月期は労働災害、事故損傷、環境異常の何れも発生件数が増加しています。発生した事象の傾向を掴み共有すること、有効性のある是正処置であるかを重要視し、類似、同様の発生事象の減少を目指します。グループ各社で計画した活動を実行し、1年でも早い中期KPIの達成に向けてエンビプログループ全体の取り組みとして推進をします。



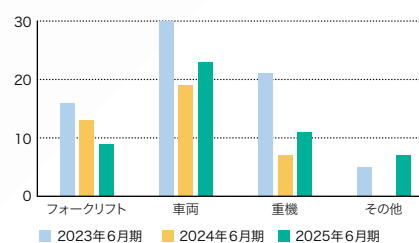
従業員数および1人当たりの労働災害発生率※と事故損傷発生率※



曜日別事故損傷発生件数



カテゴリ別の事故損傷発生件数



※発生率は(発生件数÷従業員数)×100とする。

死亡労働災害発生について

2024年10月、構内における解体作業中に社員1名が死亡する事故が発生しました。労働基準監督署からの指導票を真摯に受け止め、今後二度とこのような事故が起きないよう、原因分析を行い作業、環境改善に努めています。安全作業標準の禁止事項、遵守事項に追加された内容の運用を徹底します。

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

地域共生活動

地域と共に社会を創る

地域資源回収プラットフォーム「もったいないBOX」と地域に根差したリサイクル施設

(株)エコネコル松本支社では、地域資源の回収拠点として、無人の資源回収ステーション「もったいないBOX」を長野県中信地区に設置し運営しています。同支社では、安曇野市に資源リサイクル施設「エコネコルあづみ野プラザ」も運営しており、ステーションやプラザの利便性向上とともに、資源回収量は増加しています。地域で回収された資源物から得られた収益の一部を、こども病院への寄附等として地域に還元するサーキュラーエコノミーモデルを構築しています。

長野県立こども病院	寄附額 970,294円
中信地区環境教育ネットワーク	寄付額 283,611円
松本山雅FC(Jリーグ)YELL事業	2024年度回収量 4,019,217kg

スポーツチームとのコラボレーションによる地域貢献

当社および(株)NEWSCONは、バスケットボールBリーグで活躍中の「秋田ノーザンハピネッツ」とコラボした資源回収ステーション「もったいないBOX」を設置しています。2024年8月より秋田県湯上市に2か所目の「もったいないBOX」を新設しました。段ボール、雑誌、新聞、金属類の回収を目的としており、それらをリサイクルして得た収益の一部が秋田ノーザンハピネッツの活動資金として還元されます。



東京都のリチウムイオン電池資源化協働事業者に採択

(株)VOLTAは、東京都環境局が公募した「リチウムイオン電池 混ぜて捨てちゃダメ! プロジェクト 令和7年度リチウムイオン電池等広域的資源化モデル事業 協働事業者」に採択されました。東京都内自治体から対象物を安全に回収し、買い取り・資源化を行うことで、近年急増しているリチウムイオン電池起因の火災事故予防に貢献していきます。(詳細は39ページへ)

また、VOLTAではリチウムイオン電池に関する講演依頼をお受けします。

電池の危険性、安全な運搬や保管方法、安全なリサイクルに関する啓発活動を行っています。



福祉事業所と工場の連携

『日東化工はみんなが輝くことが出来る場所』

日東化工(株)湘南工場では、地域の3つの就労継続支援B型事業所からのご紹介で、工場敷地内の緑地除草、清掃、書類裁断などの業務をお願いしております。就労の機会を提供することで社会参加による自信を育み、就労意欲の向上へ繋げていきたいと考えています。2024年10月より実施いただいておりますが、額に汗しながら「日東化工で働くのは楽しい!」と黙々と取り組んでいる姿を見ると、有難いと感じると同時に、私たちは身の引き締まる思いがします。



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

地域の皆様と交流を深める

工場見学や解体体験などの未来へつながる学習機会を創出

(株)エコネコル松本支社では、地元児童の工場見学を受け入れています。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。世界的にもリサイクル関連への関心が高まるなか、児童の皆さんのリサイクルへの興味は高く、質問なども多くいただき有意義な時間となっています。また、本年は小学校の出張授業や、パソコンの解体体験にも協力しました。解体体験では同支社の従業員が講師となり児童へ作業を指導し、資源の有効活用への理解も促しています。今後も未来へつながる活動を継続していきます。

また、障がい福祉サービス事業の(株)アストコでは、長野県安曇養護学校の生徒・教員の見学の受け入れを定期的に行っています。これは、特別支援学校卒業後のための勉強として実施するもので、2025年6月期は2回開催しています。



ママフェスへスタッフとして参加

(株)エコネコル松本支社では、2025年6月28日開催の「おさんぽフェス2025(ママフェスまつもと主催)」に絵本のおさがり会スタッフとして参加しました。同支社では、日頃より窓口にて絵本を回収しており、集まった絵本は同イベントにて配布されています。この取り組みは2019年から続けています。思い出のつまった絵本を捨てるのではなく、次の世代の赤ちゃんにおさがりして活躍の場をつくることで、地域の輪をつないでいきます。



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

地域にボランティアで貢献する

日頃お世話になっている地域にずっと輝いてほしいから、感謝の気持ちを込めた保全活動

当社グループでは、拠点のあるそれぞれの地域で、清掃活動を自主的に行っています。

(株)エコネコル静岡支社のある静岡県富士宮市では、毎年8月上旬に市内最大の参加者が集う市民の踊りイベント「宮おどり」が開催されます。(株)エコネコル、(株)VOLTAおよび当社では希望する従業員を集い、毎年イベントに参加しています。イベント開始前に、参加者全員で富士山本宮浅間大社前の道路の清掃活動を行いました。



日東化工(株)湘南工場では、毎年1～2回、海や川のゴミ拾いイベントに参加しています。2024年9月7日に開催された「湘南地域連合・労福協2024環境クリーンキャンペーン」も、志願した従業員とその家族が参加しました。2025年も鎌倉で開催されるクリーンキャンペーンに参加する予定です。



(株)アストコの就労継続支援B型事業所「エコミットとよしな」では、月に1回、事業所から最寄りのJR豊科駅までの清掃活動を、利用者とともに実施しています。利用者の皆さんも自分たちが使う道がきれいになるのは達成感を感じ、良い活動になっています。



当社では、2025年3月1日に開催された「令和6年度富士山ごみ減量大作戦(山麓・後期)」に当社従業員と家族が参加しました。「富士山ごみ減量大作戦」は、静岡県、富士宮市、静岡第一テレビ24時間テレビチャリティー委員会、株式会社三井エンタープライズ、ふじさんネットワークが主催する、富士山の環境保全対策の推進ならびに環境保全意識の高揚を目的としたボランティアによる清掃活動です。年に3回開催されています。今回は約40名が3班に分かれ、静岡県富士宮市国道469号線沿いの道路わきに捨てられたごみを軽トラック3台分回収しました。当社からは従業員と家族の計6名が参加し、空き缶やペットボトル、タバコの吸い殻、プラスチックごみなどを拾い集めました。



また、当社東京事務所のある東京都中央区では、毎月10日を「まちかどクリーンデー」と定め、地域の清掃活動を推進しています。当社は清潔で快適なまちづくりに貢献するため、2025年5月より本活動への参加を開始しました。2025年5月9日に実施された「まちかどクリーンデー」には、当社従業員5名が参加しました。この日は事務所の周辺を中心に、垣根の中やビルの裏通りで、たばこの吸い殻、ライター、紙屑、靴のソール、ペットボトルなどを拾いました。



今後も地域の取り組みに積極的に参加し、環境保全につなげてまいります。

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

社外取締役 監査等委員長

村井 俊朗

住友商事(株)で長年に亘り、主に金属資源、エネルギーおよび産業素材分野において、国際貿易、事業投資、マネジメントに携わる。その後、監査役として監査業務に従事。2024年より(株)エンビプロ・ホールディングスの社外取締役を務める。

代表取締役社長

佐野 文勝

1983年、(株)佐野マルカ商店(現(株)エコネコル)に入社。その後、グループ会社の役員を歴任し、2025年より(株)エンビプロ・ホールディングスの代表取締役を務める。

取締役

竹川 直希

2006年、(株)佐野マルカ(現(株)エコネコル)に入社。その後、経理・財務、経営企画等管理業務中心に携わり、2019年より(株)エンビプロ・ホールディングスの取締役を務める。

社外取締役対談

変革と共創で築くガバナンス新時代
しなやかな体幹が生む持続的成長

転換期に求められる、 迅速な意思決定と実効的なガバナンス。

2025年、当社は経営体制の転換という大きな節目を迎えました。持続的成長に向けてガバナンスの実効性を高めることが重要であるとの認識のもと、まずは皆様の役割についてお聞かせください。

佐野 私が取締役会の議長として最も重要視しているのは、迅速な意思決定と判断です。当社の取締役会は社外取締役も含め、忌憚のない意見を交わす環境が整っています。過去には前社長と私が上程した議案が否決され、案を取り下げたこともありました。しかしそれは、皆さんが会社のことを真剣に考えている証左です。

村井 私は前年度から監査等委員会の委員長を務めています。監査等委員会設置会社である当社の経営を監督する一方、取締役会の一員として意思決定にも参加するという両面の役割を担っています。監査等委員会で重要なのは、監査等委員3名での合意形成です。私が着任後、内部統制システムを通じた監査という観点から、内部監査室との連携を大幅に強化しました。これまで非公式だった内部監査報告を監査等委員会の正式な議題として位置づけ、委員会内で議論する体制が成り立っています。

竹川 私は管理担当として、ガバナンスの仕組みを設計し、運営し、改善し続ける役割を担っています。社長が理念の体現を通じて経営を実行し、村井さんが独立性と監督機能を果たす中で、私は両者を支える基盤づくりに注力しています。



成長企業の「体幹」を整え、 しなやかな変化対応力を身につける。

村井取締役は昨年の就任時、企業の「体幹」を整えることの重要性について言及されました。1年が経過した現在、当社の「体幹」をどのように評価されていますか？

村井 当社は、現在成長過程にある企業です。企業の成長を人間の成長期に例えるのは語弊があるかもしれませんが、骨の成長過程では筋肉の成長が追いつきにくいものです。重要なのは、ボディビルダーのようなマッチョではなく、アスリートのようなしなやかな筋肉を身につけること。世の中の変化に対して、しなやかに対応できるような筋肉をつけることで、体幹が整っていきます。

竹川 村井さんの「体幹を整える」という表現は非常に的確だと思います。企業社会は「制覇指向」から「調和指向」へと移行する流れにあります。それは、単なる競争や統治ではなく、「役立ち合い、活かし合う」関係を重んじる成熟化の方向を示しています。当社もこの考えに基づき、組織のあり方としても創発的能力と、自律・規律の両立を目指しています。単純な統治ではなく自律支援を意味し、従業員が自ら考えて正しい行いをするという、より本質的な組織を目指しています。村井さんがおっしゃった「しなやかに変わっていく体制」と、社長



が目指される「強力なリーダーシップから変わっていく」という方向性は、まさに合致していると思います。ただし現在はまだ成長の余地が大きい、つまり改善のしがいがある状況だと感じています。

佐野 私たちはこれまで、会社を一本の木に例えてきました。確かに現在は、枝葉が伸びてきたけれど、まだしっかりと根が張っていない状況だと思います。この「根」となる部分が企業理念です。これを全社員の共通認識として根付かせるように、各職場で毎日唱和を徹底しています。

大規模な組織再編を経て、次なるステージへ。

2025年6月期は組織再編やビジネスモデルの転換など、大きな変化の年でした。

この1年をどのように評価されますか？

佐野 一言で言えば「非常に変化が多かった年」だったと思います。資源系3社をエコネコルに統合し、ポリマー系2社を日東化工として統合しました。ビジネスモデルの転換も数多く行われ、成果が見え始めています。統合によってガバナンス体制の見直しが必要な状況も発生しましたが、これを改善の機会と捉えています。重要なのは「やらない仕事を決める」こと。仕事の整理をしっかりと行うことが今後の課題です。

竹川 私たちにとっての最大の変化は、やはり経営トップの交代です。創業家の強力なリーダーシップから、従業員一人ひとりが自ら変わる環境づくりへ。社長の後は創業家がない状況なので、会社として事業承継を見据えた取り組みも考えていくべき重要なタイミングだと捉えています。

委員会活動の実効性を高め、グループ経営の基盤を強化する。

「サステナビリティ委員会」と「内部統制委員会」の実効性向上に向けた取り組みについてお聞かせください。

竹川 端的に言うと、サステナビリティ委員会が「攻め」、内部統制委員会が「守り」というイメージです。一年前、村井さんに部長職の面談を行っていただいた際、私たちが当たり前だと思っていたことが、外部から見ると違うことが明らかになりました。「内部統制委員会が単なる報告会になっているのでは」というご指摘もいただき、委員会の役割と目的を振り返る必要があると認識しています。

村井 内部統制委員会は、環境安全推進、人事労務改革、デジタル化推進の3委員会に加え、コンプライアンス委員会を独立させました。最近では委員会で決議を行い、それを上に上げていくという流れができ、意思決定機会の一つとしてアップグレードされています。ホールディングスの体制下では、各事業会社に機動性を発揮してもらう必要があります。監査の立場から申し上げると、その際には「球が落ちない」ことが重要です。事業会社とホールディングスのキャッチボールがうまくできていないと、球が途中で落ちてしまう。つまり、責任の所在が曖昧になったり、重要な案件が見過ごされたり、意思決定が滞ったりするリスクがあるということです。事業会社によって管理体制の実力も異なるので、そこをホールディングスがカバーする必要があります。自主性とスピード、そして牽制のバランスが重要だと思います。

佐野 ホールディングスの役割は、事業会社がそれぞれの事業に集中できる環境を整えることです。ただ、事業会社はホールディングスの意向を必要以上に気にしがちです。今後は、その面を解消し、フラットな立場で運営していきたいと思っています。

竹川 私たちが目指すのは「必要最小限の統制で最大の自律支援を実現する」と。統治ではなく「共創」、共に創ることです。そのためには、理念を通じた一体化ということをホールディングスが先導していかなければならないと思います。

「稼ぐ力」を強化し、 プライム市場への再上場を目指す。

経産省の「稼ぐ力を強化する取締役会5原則」について、
特に重視している点は？

佐野 迅速な意思決定体制の確保が最重要です。株主やステークホルダーが最も期待しているのは会社の成長です。経産省が提唱する価値創造経営を実践し、持続的な成長基盤を構築していきたいと思います。

村井 当社の取締役会は既に非常に活発で、社外取締役の意見も積極的に取り入れられています。あえて注文をつけるなら、価値ストーリーの外部へのプレゼンテーションを強化することが重要です。

竹川 私が重要だと考えているのは、長期ビジョンの議論を深めることです。今回、中期経営計画を取り下げたのは、これまで3回の中期経営計画がいずれも後る倒しになった反省からです。投資家との信頼関係、内部での振り返りを考えたとき、細かい数値の積み上げよりも「何をを目指すのか」という本質的な議論に時間を割くべきです。ですから今度は、取締役会を企業価値向上のための戦略的思考の場にしていきたいと考えています。



サーキュラーエコノミーのリーダー として、新たな企業価値を創造する。

ステークホルダーの皆様に向けて、ガバナンス強化を通じた
企業価値向上への決意をお聞かせください。

村井 当社はサーキュラーエコノミーの分野において、鉄や非鉄に加え、プラスチック、紙などまで扱い、しかも解体から流通まで一貫体制を持ち、さらにコンサルティング事業まで手がけています。つまり、TCFDやTNFDなど、新たな開示義務への対応も含め、アドバイスから実践まで一貫して提供できるわけです。この業界において、これ程までにプロセスノウハウを蓄積し、かつガバナンスがしっかりしている会社は類を見ません。その成果として、既に非常に多くの企業から「当社と一緒に仕事をしたい」という話をいただいています。つまり、ガバナンス強化は既に企業価値の向上につながっているのです。スタンダード市場への変更は株価由来の問題であり、ガバナンス面ではプライム企業の要件を十分に満たしているといえるでしょう。

世界情勢は変化し、ESGやSDGsへの関心は一時的に後退したように見えます。しかし「それでも地球は泣いている」という現実が変わりません。当社が手がけるのは、まさにインパクト事業。社会貢献と利益創出が同時進行する事業です。こうした良い循環が起これば、プライム市場が求める企業価値は必ず実現できると信じています。

竹川 当社の最大の強みは、理念を中心に置いた経営です。私たちの事業は社会的意義、環境的価値、経済的価値が完全に一致しています。ガバナンスとは、組織がその理念に基づいて正しく判断し、誠実に行動していく「知恵の仕組み」を作ることです。「最善観」という組織の座右銘のもと、失敗の少なさではなく、起きた事象を主体的に捉え、次に活かしていく力こそが当社のガバナンスの本質です。

佐野 今後は、会社を成長させること、稼ぐ力を磨くことに尽きます。当社の企業理念の一つである「日々創業 初心を大切に日々創業精神で仕事をする」という言葉のとおり、一日一日が創業だという気持ちを忘れず、プライドを持って事業を進めていきます。そして、会社の成長が社会貢献につながるという自負を胸に、ガバナンスの実効性を高めながら邁進していくことをお約束します。

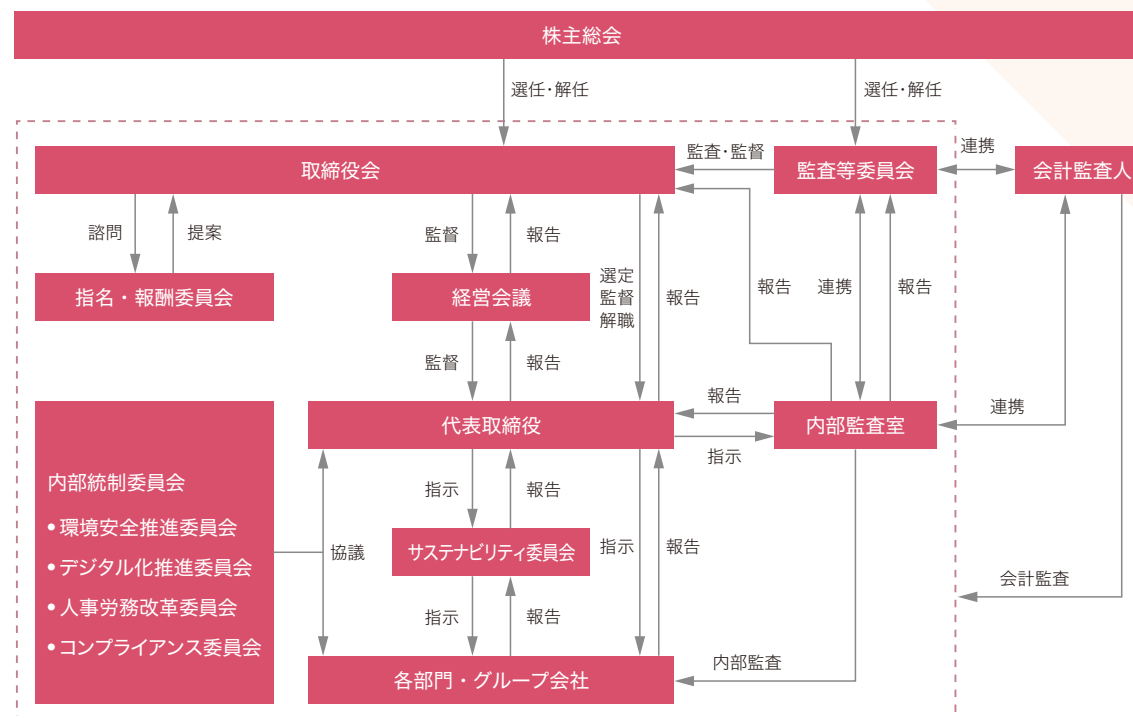
Governance

組織の隅々まで企業文化を浸透させ、 持続的な成長を支える

コーポレート・ガバナンスの変遷

2010年	- 現：株式会社エンビプロ・ホールディングス設立 - 執行役員制度の導入
2011年	内部統制委員会を設置
2013年	東証二部上場
2015年	「内部統制基本方針」を決定
2016年	指名・報酬委員会を設置
2017年	監査等委員会を設置
2018年	東証一部上場
2021年	- 中期経営計画(サステナビリティ戦略)の開示 - サステナビリティ委員会を中期経営計画推進機関として重要な会議体へ変更
2022年	社外取締役の選定基準を制定
2025年	内部統制基本方針を改定

コーポレート・ガバナンス体制図



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

取締役会

2025年6月期 開催回数14回

当社の取締役会は、取締役10名のうち5名を社外取締役（うち3名は監査等委員）で構成しており、原則として毎月1回開催しています。取締役会は、当社の業務執行に関する重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行状況を監督しています。取締役会の運営では、議長である当社社長が全取締役を尊重して意見を引き出し、短期的な目線の良し悪しではなく、一見して因果関係のない方針や施策の話など、中長期的な事業の発展を意識した意見が発言されています。

監査等委員会

2025年6月期 開催回数14回

監査等委員会は社外取締役3名で構成されています。監査等委員である取締役は株主総会や取締役会へ出席する他、社内各種会議に積極的に参加し、管理体制や業務の遂行など会社の状況の把握に努めています。また、監査等委員会は代表取締役社長と定期的に会合を持ち、会社が対処すべき課題、監査等委員監査の環境整備の状況および監査上の重要課題などについて意見交換し、意思疎通を密に図っています。内部監査室、会計監査人と緊密な連携を保つため、定期的に連絡会を開催するなど積極的に情報交換を行い、監査機能の充実を図っています。また、内部監査室のほか、内部統制部門からも情報を収集することにより十分な監査を行っています。

指名・報酬委員会

2025年6月期 開催回数4回

指名・報酬委員会は、代表取締役1名、専務取締役1名、独立役員である社外取締役3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などについて事前審議を行っています。

経営会議

2025年6月期 開催回数15回

経営会議は、当社常勤取締役で構成され、内容に応じて執行役員および各部長、ならびにグループ会社の取締役をメンバーに加え、原則として毎月1回以上開催しています。

サステナビリティ委員会

2025年6月期 開催回数12回

サステナビリティ委員会は、当社の常勤取締役で構成され、月に1回の頻度で開催しています。サステナビリティ委員会は、代表取締役の意思決定の補助機関として、戦略の推進状況、新規事業およびM&Aなどを含めた将来的な方向性について、長期的な視野に立ち、フレキシブルかつ活発に議論・検討を行っています。

内部統制委員会

2025年6月期 開催回数12回

当社グループでは、当社社長を委員長とする「内部統制委員会」を設置しております。同委員会では4つの下部小委員会（環境安全推進委員会、デジタル化推進委員会、人事労務改革委員会、コンプライアンス委員会）を構成し、リスクの抽出、対応策を策定し、啓発活動を含め当社グループ横断的な内部統制の構築運用を行っています。内部統制委員会は原則として毎月1回開催され、当社常勤取締役、監査等委員長、連結子会社社長（持分法適用関連会社は除く）・支社長および、小委員会委員長にて構成されています。

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

取締役会の実効性評価

当社では、より実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制構築を目指し、毎年6月に取締役会の実効性評価を実施しています。全取締役を対象に、取締役会の運営、審議事項、役割・責務といった観点からアンケートを実施し、その結果すべての設問において肯定的意見が多く得られました。一方で事業戦略のモニタリングや上程される議案の数および内容に関しては、さらなる改善の余地があるとの評価もありました。これらの結果を受け、認識された課題については改善をはかり、取締役に期待される役割・責務が十分に果たされるよう引き続き取り組んでいきます。

アンケート内容	今後の取り組み
01 取締役会の運営 - 前年と比較し、議論の質および運営が改善されているか - 重要事項に対し、適切に時間を確保できているか - 発言の機会は十分に確保されているか など	議論すべき議題を更に精査し、中長期的な経営計画やガバナンス等に関する重要度の高い議論を深めるための時間を確保できるよう運営を改善していきます。
02 取締役会の審議事項 - 中長期的な視点に基づいた議論が行われているか - 事業戦略の意思決定に適切に関与しているか など	各事業の目標設定の明確化およびKPI等の業績管理資料の整備など、改善を進めていきます。提供する資料の質の向上に注力し、取締役会の各事業に対するモニタリングや助言機能の強化をはかっていきます。
03 取締役会の役割・責務 - 事業戦略の執行状況を効果的にモニタリングできているか - 議論した内容が適切に企業運営に反映されているか など	

取締役の報酬制度

基本方針

- 取締役の職責と役割の大きさに応じたものであること
- 短期の業績に応じた報酬に加え、中長期の企業価値向上を総合的に勘案したインセンティブとして機能すること
- 株主の皆様と利益意識を共有すること
- 優秀な人材を確保し続けるために有効な報酬水準であること
- 市場や業界環境の変化と戦略的目標の変化に適応する柔軟性を持つこと
- 良い企業風土と強い企業文化の醸成に資すること

報酬構成

- 基本報酬
- 業績連動報酬
- 譲渡制限付株式報酬

今後の役員報酬制度の方針について

当社の指名・報酬委員会は中長期的な企業価値を高めていくために、役員報酬制度がどうあるべきかの議論を行い、意思決定を行っています。今後の方針としては、短期的な利益を追求するよりも、より中長期の視点を重視していくことが重要であると判断しました。具体的には短期の業績連動給を減らし、戦略コンセプト「サーキュラーエコノミーをリードする」を軸とした中長期戦略の推進、組織・人員体制の構築等に重点を置くこととしています。加えて持続的な企業の成長には良い企業風土に基づく強い企業文化の醸成が、最も重要な経営テーマであることを確認しています。引き続き企業価値向上に向けた役員報酬制度の在り方を継続的に議論していきます。

株主・投資家との対話

当社グループは、IRにおいて株主・投資家の皆様との対話を重視し、適時かつ公平な情報開示に加え、代表取締役が自ら説明させていただく説明会を定期的に開催し、信頼関係を築きながら意見交換を行っています。株主・投資家の皆様との対話を通じて、より良い企業価値の向上を目指しています。

株主・投資家との対話内容、実施回数(2025年6月期)

決算説明会 (代表者自身による説明:有)	2回
IR個別面談	12回

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

役員一覧

① 取締役会長
佐野 富和② 代表取締役社長
佐野 文勝⑥ 社外取締役【独立役員】
野村 浩子⑦ 社外取締役【独立役員】
今庄 啓二③ 専務取締役
春山 孝造④ 常務取締役
中作 憲展⑧ 社外取締役【独立役員】
（監査等委員）
村井 俊朗⑨ 社外取締役【独立役員】
（監査等委員）
神谷 寛⑤ 取締役
竹川 直希⑩ 社外取締役【独立役員】
（監査等委員）
白石 智哉

役員体制

取締役の人数	うち社外取締役の人数	独立役員の人数	取締役の任期
10名	5名	5名	1年 (監査等委員である取締役は2年)

役員スキルマトリクス

氏 名	役 職	在任 年数	企業 文化	経営 戦略	生産 技術	海外	CN CE	財務・ 会計・ 税務	法務 コンプラ	人事	IT	IR	専門 知識
① 佐野 富和	取締役会長	15	●	●	●		●						
② 佐野 文勝	代表取締役社長	15	●	●	●	●	●						
③ 春山 孝造	専務取締役	10	●	●	●	●	●						
④ 中作 憲展	常務取締役	2	●	●		●	●				●	●	
⑤ 竹川 直希	取締役	6	●	●			●	●	●	●		●	
⑥ 野村 浩子	社外取締役	3								●		●	●
⑦ 今庄 啓二	社外取締役	2		●	●	●		●				●	
⑧ 村井 俊朗	社外取締役（監査等委員）	1		●		●		●	●				
⑨ 神谷 寛	社外取締役（監査等委員）	4						●	●				●
⑩ 白石 智哉	社外取締役（監査等委員）	2		●		●		●	●		●	●	
石井 明子	常務執行役員 内部監査担当	-	●						●				
今井 健太	執行役員 リチウムイオン電池 リサイクル担当	-	●	●	●	●	●						
杉山 泰司	執行役員 総務情報管理担当	-	●					●			●		
北詰 一隆	執行役員 リチウムイオン電池リサイクル・ 海外戦略担当	-	●	●	●	●	●						
妙見 英樹	執行役員 パートナー戦略推進担当	-	●	●		●	●						
望月 洋介	執行役員 経営戦略担当	-	●	●			●	●	●			●	
柴田 京平	執行役員 環境事業推進担当	-	●	●			●	●	●			●	

スキルマトリクス項目 選定理由

企業文化	当社は企業理念を組織の隅々まで浸透させることが長期利益の最重要課題であり最大のガバナンスであると考えているため採用しています。
生産技術	事業への投資に伴う工場の拡張や新技術導入を行うに当たり、当社の事業領域や生産技術への知見が必要であるため、採用しています。
CN（カーボンニュートラル） CE（サーキュラーエコノミー）	CN実現やCE事業展開に向けた知見が必要であるため採用しています。

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

会社概要



会社名	株式会社 エンビプロ・ホールディングス (英文名: ENVIPRO HOLDINGS Inc.)
代表	代表取締役社長 佐野 文勝
設立	2010年5月21日
資本金	15億8,021万5,276円 ※2026年1月末時点
事業内容	傘下事業会社の経営管理、 ならびにそれに付帯する業務

グループ会社	連結子会社11社(孫会社含む)、持分法適用関連会社2社
従業員数	単体63名(連結632名) ※2025年6月末時点
上場市場	東証スタンダード(証券コード5698)
所在地	本 社 〒418-0075 静岡県富士宮市田中町87番地の1 TEL:0544-21-3160 FAX:0544-21-3163 東京事務所 〒104-0031 東京都中央区京橋二丁目5番15号 京橋RKビル9階 TEL:03-6280-3938 FAX:03-6264-4361



グループ会社紹介



株式会社 エコネコル

金属やプラスチック、廃棄物のリサイクルを中心とした資源循環事業を展開。

〒418-0111 静岡県富士宮市山宮3507番地の19
TEL:0544-58-5800 FAX:0544-58-5807



株式会社 NEWSCON

「世界を身近にする会社」を目指し、鉄スクラップや非鉄、バイオマス燃料などの資源をグローバルに流通・販売し、国際的な資源循環に貢献。

〒104-0031 東京都中央区京橋二丁目5番15号 京橋RKビル8階
TEL:03-3528-6223 FAX:03-3528-6224



株式会社 サイテラス

通関・輸出諸手続きからコンテナの手配、搬入ヤードでの管理などを代行。ワンストップで世界中に荷物をお届けします。

〒231-0012 神奈川県横浜市中区相生町6丁目104番地 横浜相生町ビル10階
TEL:045-319-6125 FAX:045-319-6126



株式会社 アストコ

障がいのある方がご自分に合った職に就き自立できるよう、知識・技能の習得、生活の安定や社会との関わり方を身に付けるサポート事業を展開。

〒390-1241 長野県松本市新村2932-15
TEL:0263-31-6098 FAX:0263-31-6098



日東化工 株式会社

ゴム工業資源の有効活用を行う再生ゴムをはじめ、工業ゴム製品や樹脂製品を製造・販売。サーキュラーエコノミー製品の商品開発に力を入れていきます。

〒253-0111 神奈川県高座郡寒川町一之宮六丁目1番3号
TEL:0467-74-3111 FAX:0467-74-4755



株式会社 VOLTA

リチウムイオン電池、ニッケル水素電池等からニッケル・コバルトを中心とした希少金属を回収・再資源化しています。

〒417-0848 静岡県富士市大野55-1
TEL:0545-67-2522 FAX:0545-67-2523



株式会社 ブライトイノベーション

環境・サステナビリティ分野全般に対する戦略の立案などを支援するコンサルティングサービスと、再エネ導入などのソリューション提案を行う事業を展開。

〒104-0033 東京都中央区新川一丁目23番5号 ONE SHINKAWA 2F
TEL:03-6280-3936 FAX:03-6280-3937



株式会社 エコデモ

「片付け」から「解体」そしてその「土地の後利用」についても「効率」と「価値」を「安心・安全」な作業でお客様の期待に添えてまいります。

〒418-0111 静岡県富士宮市山宮3507番地の19
TEL:0544-29-7863

株式会社 J-Cycle

海外から廃電池等の資源を調達し、国内でリチウムイオン電池の再資源化を推進することで、サーキュラーエコノミーの実現に貢献していきます。

〒311-1251 茨城県ひたちなか市山崎43
TEL:029-229-3923 FAX:029-229-3924

持分法適用
関連会社



株式会社 アビジ

株式会社ユー・エス・エスとの合併事業。廃自動車などの廃棄物の破砕・選別処理を行い資源に還元する、独自システムのリサイクル事業を展開。

〒455-0026 愛知県名古屋市中区昭和町14番地24
TEL:052-619-6600 FAX:052-619-6601

持分法適用
関連会社

株式会社 富士エコサイクル

株式会社ゼネラルを含む家電メーカー5社との合併事業。環境と経済が両立した循環型社会をつくるための家電リサイクル事業を展開。

〒431-1304 静岡県浜松市浜名区細江町中川1930番地4
TEL:053-523-1152 FAX:053-523-1153



資源循環事業



グローバル
トレーディング事業



リチウムイオン電池
リサイクル事業



障がい福祉
サービス



環境経営
コンサルティング

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

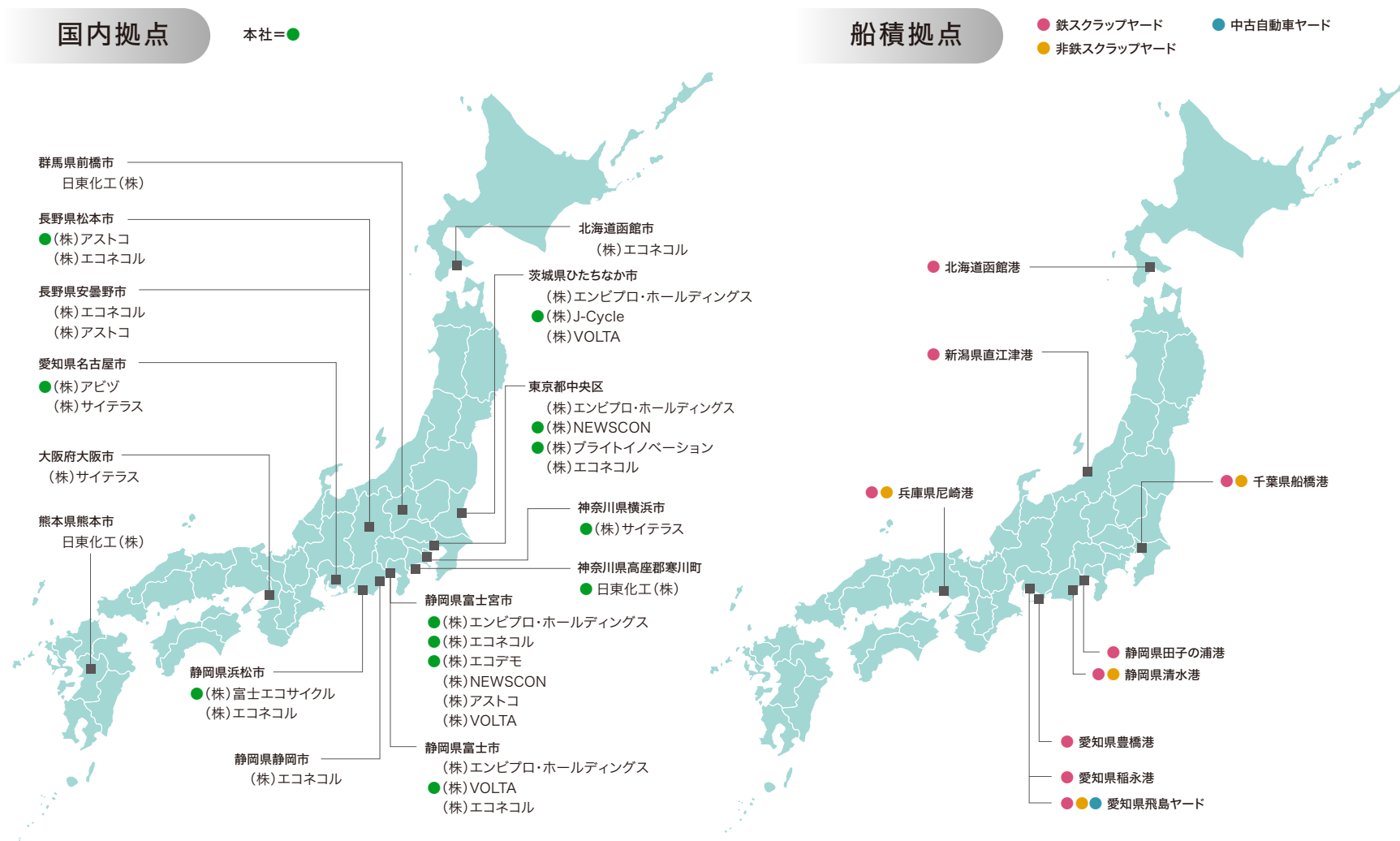
環境

社会

ガバナンス

データセクション

活動拠点(国内)



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

財務データ

会計年度(百万円)	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	2019年6月期	2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
売上高	32,538	29,130	29,122	37,456	36,336	33,879	40,933	57,319	49,189	52,214	49,090
経常利益	1,001	853	1,000	1,319	1,141	934	2,508	4,166	1,901	1,782	1,216
親会社株主に帰属する当期純利益	685	629	768	840	787	602	1,491	3,111	1,236	537	1,175
限界利益	5,020	5,225	5,890	6,481	6,681	6,632	8,023	9,968	8,744	9,996	9,877
純粋固定費※1	4,209	4,455	5,004	5,449	5,786	5,821	5,895	6,325	7,364	8,683	9,050
EBITDA※2	1,467	1,383	1,395	1,638	1,482	1,389	2,868	4,042	2,475	2,680	2,345
設備投資額	727	855	469	1,035	1,416	1,519	650	1,610	4,648	1,673	1,219
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,462	2,534	5	843	▲87	2,632	▲252	3,873	2,332	2,940	3,469
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲1,685	▲1,044	▲2,567	▲618	▲601	▲1,001	▲15	▲1,404	▲3,838	▲1,560	▲1,328
財務活動によるキャッシュ・フロー	408	▲33	1,757	2,550	▲1,440	5,897	▲2,866	▲765	▲92	▲1,931	▲2,075

会計年度末(百万円)	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	2019年6月期	2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
総資産(期首)	13,090	14,464	15,027	17,886	21,661	19,759	25,913	26,548	28,963	33,686	33,786
総資産(期末)	14,464	15,027	17,886	21,661	19,759	25,913	26,548	28,963	33,686	33,786	31,299
総資産(期首・期末平均)	13,777	14,745	16,457	19,774	20,710	22,836	26,231	27,756	31,325	33,736	32,543
純資産	7,928	8,293	8,985	11,268	11,562	12,012	13,333	16,219	16,825	17,038	17,309

1株当たり情報※3	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	2019年6月期	2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
当期純利益(EPS) (円)	26.50	24.32	29.71	32.32	26.48	20.52	50.57	105.20	41.64	17.87	39.19
純資産額(BPS) (円)	297.83	310.36	335.49	364.35	382.41	395.83	438.86	533.00	551.66	553.45	589.70
配当金 (円)	6.25	6.25	7.5	8.5	8.0	5.0	12.5	25.0	14.0	6.0	15.0
配当性向	23.6%	25.7%	25.2%	26.3%	30.2%	24.4%	24.7%	23.8%	33.6%	33.6%	38.3%

財務指標	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	2019年6月期	2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
自己資本利益率(ROE)	9.3%	8.0%	9.2%	8.6%	7.1%	5.3%	12.1%	21.6%	7.7%	3.2%	7.0%
売上高純利益率	2.1%	2.2%	2.6%	2.2%	2.2%	1.8%	3.6%	5.4%	2.5%	1.0%	2.4%
総資産回転率(回)	2.4	2.0	1.8	1.9	1.8	1.5	1.6	2.1	1.6	1.5	1.5
財務レバレッジ(倍)	1.9	1.9	2.0	2.0	1.9	2.0	2.1	1.9	1.9	2.0	1.9
自己資本比率	53.3%	53.4%	48.5%	50.3%	56.7%	45.0%	48.8%	54.6%	48.6%	49.5%	54.0%
D/Eレシオ(倍)	0.5	0.5	0.6	0.7	0.5	0.7	0.8	0.6	0.6	0.6	0.5
海外売上高比率	68.9%	61.1%	58.3%	64.7%	64.8%	65.3%	51.8%	47.6%	45.8%	39.6%	44.2%

その他	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	2019年6月期	2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
株価収益率(PER) (倍)	6.7	5.7	5.9	11.4	11.3	14.2	12.1	7.5	13.3	26.8	12.3
株価純資産倍率(PBR) (倍)	0.6	0.4	0.5	1.0	0.8	0.7	1.4	1.5	1.0	0.9	0.8

※1 純粋固定費＝固定費＋持分法による投資利益

※2 EBITDA＝営業利益＋減価償却費＋のれん償却額

※3 2018年1月1日及び2022年4月20日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の株式分割を行っています。1株当たり情報につきましては、当該株式分割が2015年6月期の期首に行われたと仮定して算定しています。

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

非財務データ

人事・労務データ	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	2019年6月期	2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
正社員数(人)	291	361	363	386	414	444	470	498	632	640	632
管理職人数(人)	-	46	50	53	57	66	76	79	82	105	107
女性管理職比率	-	-	-	-	7.0%	6.1%	6.6%	7.6%	9.8%	8.6%	9.4%
平均年齢(歳)	-	-	-	-	-	38歳1カ月	38歳6カ月	38歳7カ月	41歳7カ月	41歳9カ月	42歳4カ月
平均勤続年数	-	-	-	-	-	7年2カ月	7年4カ月	7年5カ月	7年7カ月	10年3カ月	10年10カ月
平均勤続年数(男性)	-	-	-	-	-	7年4カ月	7年2カ月	7年3カ月	8年2カ月	11年0カ月	11年8カ月
平均勤続年数(女性)	-	-	-	-	-	5年0カ月	5年2カ月	5年2カ月	6年4カ月	7年7カ月	7年11カ月
正社員定着率	-	-	-	-	89.9%	89.7%	91.4%	88.3%	89.7%	89.4%	91.7%
新卒採用人数(人)	-	-	-	-	5	6	7	17	4	10	6
育児休業取得者数(人)	6	3	2	6	9	5	9	5	2	8	9
育児休業取得者数(男性)	-	-	-	-	1	0	1	2	1	4	6
育児休業取得者数(女性)	6	3	2	6	8	5	8	3	1	4	3
育児休業取得率(男性)	-	-	-	-	-	-	5.9%	16.7%	8.3%	44.4%	54.5%
育児休業取得率(女性)	-	-	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3歳未満の育児短時間勤務者数(人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	5
短時間正社員制度利用者数(人) ^{※1}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	7
障害者雇用率	-	-	-	-	3.6%	4.1%	4.3%	3.8%	4.1%	3.1%	2.9%

ESアンケート	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	2019年6月期	2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
企業理念共感度	-	-	84.3%	85.1%	82.5%	82.6%	83.7%	81.4%	80.9%	80.3%	83.4%
成長できる喜びの実感度	-	-	63.9%	67.9%	66.9%	68.9%	63.4%	62.9%	65.4%	69.4%	66.0%
社会貢献の実感度	-	-	74.6%	74.4%	75.0%	75.6%	74.8%	74.7%	71.0%	73.8%	70.3%

環境データ	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	2019年6月期	2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
再資源化率	-	-	-	-	97.6%	94.6%	94.5%	94.4%	94.3%	95.8%	96.8%
GHG排出量(t-CO ₂ e)	-	-	-	13,630	12,671	11,560	9,202	4,792	6,355	5,963	5,098
Scope1 (t-CO ₂ e)	-	-	-	4,323	3,995	4,234	4,307	4,563	5,136	5,569	5,054
Scope2(マーケット基準) (t-CO ₂ e)	-	-	-	9,307	8,676	7,326	4,895	229	1,219	394	43
Scope3(t-CO ₂ e) ^{※2}	-	-	-	-	-	92,000	92,513	152,467	443,808	736,083	611,165
カテゴリ1	-	-	-	-	-	-	15,402	8,952	10,667	16,358	13,511
カテゴリ2	-	-	-	-	-	-	1,564	2,154	11,109	5,932	4,500
カテゴリ3	-	-	-	-	-	-	1,912	1,820	1,946	2,882	2,721
カテゴリ4	-	-	-	-	-	92,000	69,577	135,728	30,700	150,399	56,530
カテゴリ5	-	-	-	-	-	-	3,779	3,534	28,673	52,393	2,165
カテゴリ6	-	-	-	-	-	-	62	62	82	83	82
カテゴリ7	-	-	-	-	-	-	217	217	245	294	291
カテゴリ9	-	-	-	-	-	-	-	-	337	402	60,018
カテゴリ10	-	-	-	-	-	-	-	-	312,320	392,530	367,726
カテゴリ11	-	-	-	-	-	-	-	-	45,530	112,345	101,289
カテゴリ15	-	-	-	-	-	-	-	-	2,199	2,464	2,331
電力の再エネ利用率	-	-	-	0.0%	2.9%	17.80%	35.0%	97.3%	86.5%	96.3%	99.7%
事故損傷発生件数(件)	64	83	70	71	68	63	57	62	72	39	50
労働災害発生件数(件)	19	17	20	19	26	13	13	14	12	9	11
環境異常発生件数(件)	19	15	18	15	-	-	11	9	7	11	13

ガバナンスデータ	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	2019年6月期	2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
取締役数合計(人) ^{※3 ※4}	11	12	12	10	9	10	11	10	12	11	11
社外取締役(人) ^{※3 ※4}	6	6	6	6	6	6	6	6	8	6	6
女性取締役比率 ^{※3}	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	9.1%	9.1%

※1 原則、末子が小学校3年生迄(2023年7月規程新設) ※2 2021、2022年はカテゴリ1～7を集計、2023年以降はカテゴリ10を除く1～15を集計。

※3 期末時点 ※4 当社は、2017年9月28日に監査役設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。移行前の監査役は取締役に含まれます。

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

お問い合わせ先

株式会社 エンビプロ・ホールディングス

経営管理部

〒418-0075 静岡県富士宮市田中町87番地の1

T E L 0544-21-3161

U R L <https://www.envipro.jp/>