

エンケイ サステナビリティレポート2021

ENKEI Sustainability report 2021

December 31st , 2021



社是・経営理念

エンケイグループでは、日々の活動の拠りどころとして、社是と経営理念を掲げています。この共通の価値観のもと、従業員一人ひとりが同じ方向に向かって活動していくことで、組織力を高め、いかなる環境においても継続的に成長し、社会に貢献できる企業を目指しています。

● 社是 Enkei Core Values

Regard for Human Life

人間尊重

Mutual Trust

相互信頼

Co-existence and Co-prosperity

共存共栄

● 経営理念 Enkei Principles

We commit to provide high quality product to worldwide customers.

わが社は、技術と品質を結集した商品を世界に提供し、

To get the faith of customers and satisfy their demand.

お客様の満足と信頼を得ることを誇りとし、

Our growth goes hand in hand with that of customers.

That's our basic goal.

共に繁栄することを基本とする。

● エンケイフィロソフィー Enkei Philosophy

One Step Forward - ちよびつとだけ、先に。-

過去の成果と栄光、成功体験に安住することなく、まだ見ぬ世界の可能性に挑み続ける。

これがエンケイの普遍のマインドであり、スタンスです。



編集方針

本レポートでは、エンケイグループが掲げる社是・経営理念、およびサステナビリティ活動推進の礎である"サステナビリティガイドライン"の実現に向け事業プロセスを通して実施した2021年度の取り組みを、「労働と人権」の視点からご報告しています。

● 参照したガイドライン

ダイバーシティ2.0行動ガイドライン（経済産業省：2018年6月改定）
第4次男女共同参画基本計画（内閣府：2015年12月決定）
第13次労働災害防止計画（厚生労働省：2018～2022年度）
企業行動憲章（（社）日本経済団体連合会：2010年9月14日）

● 報告対象組織

エンケイグループ（日本国内）
※ 集計対象が異なる場合は注記に記載

● 報告対象期間

2021年1月～2021年12月（2021年度）

● 発行時期、及び発行部署

報告書発行：2022年4月29日 業務統括本部

● 会社の存在意義

Make Profit	利益を出す
Make Contribution to the Community	社会に貢献する
Preserve Company's Longevity	会社を存続させる

● 会社方針 Company Policy

Improve the Quality and Capability of every employee.

更なる人材の育成をする。

1 Practice the principles of "Enkei DNA"

ENKEI DNA15ヶ条を実践する。

2 Understand the principles of "Enkei Ownership"

エンケイ・オーナーシップを理解する。

3 Apply and Practice "The 3 Basics of Manufacturing"

生産3原則を守る。

4 Have and Follow a Global Vision

グローバルな視点を持つ。

5 Be a responsible and professional employee

そして立派な社員になる。

サステナビリティガイドライン

1. サステナビリティに対する基本理念

エンケイグループの目指すべきサステナビリティに対する基本理念は、『社是』及び『経営理念』『会社の存在意義』『会社方針』そのものです。エンケイグループのベンチマークとベクトル併せのために、経営者による5S監査を実施し、基本理念を浸透させます。

2. 品質に対する取組方針

QCスローガンに沿った活動をします。

【QCスローガン】

エンケイはどこで作っても同じ品質

3. 安全に対する取組方針

エンケイグループは『人間尊重』を基本として、安全最優先の文化を築き上げることを経営の最重要事項のひとつと位置付け、事業活動のあらゆる面で安全活動を推進します。

【安全基本理念】

1. 安全操業の継続こそが、事業活動の基盤となります。
2. 安全はマネジメントそのものであり、現場の運営力の現われです。
3. 気配り・気づきの有る職場は、安全な職場です。
4. 安全は、『品質』『生産』にも強く利益を創出する力となります。
5. 安全活動の維持は、客先や地域社会の信頼・信用を高めます。
6. 安全操業の継続は、従業員やその家族から常に感謝されます。
7. 従業員の健康と安全を守ることが、経営者並びに全ての従業員の責務です。
8. 安全の為に、設計・調達・製造・供給のあらゆる段階において、常にリスク低減を推進します。
9. 安全職場の確立の為に、目標・目的を明確に設定し、設備や作業方法の継続的改善を実施します。
10. 事故の発生は、今まで築いた信頼を一瞬で失います。

4. 環境に対する取組方針

ISO14000に基づく『エンケイグループ環境方針』に沿った行動をします。

【環境理念】

自動車（一体式、組立式）、オートバイ用アルミキャストホイール及びエンジンパーツ、ロストワックス精密機器パーツの製造・販売並びに各種製品の設計・開発、鍛造・プレス・樹脂成型用金型の製造に携わるエンケイグループは、社是『人間尊重、相互信頼、共存共栄』に基づき、企業活動において継続した環境改善活動を行い、『人と環境に優しく』をテーマとした地域及び地球環境に貢献し続ける企業を目指す。

5. 購買に対する取組方針

エンケイグループの社是『人間尊重・相互信頼・共存共栄』を実現するために、相互対等、自主的尊重と自由競争の理念に基づき、「人と環境に優しく」をテーマに法規を遵守し、環境に配慮した調達活動を行います。

- 相互対等 : 公平・公正・対等な立場での取引
自主性尊重 : 取引先の主体性を尊重
自由競争の理念 : 良質・適正価格・納期厳守の取引

6. 人権と労働環境に対する取組方針

当社は、従業員の多様性・人格・個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現するために、全ての人々の人権を尊重する経営を行います。

1. ワークライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築します。
2. 雇用及び処遇における差別を行わず、機会の均等を図ります。
3. 労働災害を防止し、従業員の健康づくりを支援します。
4. 従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援します。
5. 従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議します。
6. 児童労働・強制労働は認めません。

7. コンプライアンスに対する取組方針

役員及び全ての従業員は、『コンプライアンスガイドライン』に沿った行動をします。

8. コーポレートガバナンスに対する取組方針

当社は、『コーポレートガバナンスガイドライン』に基づく、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

9. 地域社会への貢献に対する取組方針

当社は、静岡県における文化と教育の国際交流、特にASEAN諸国からの留学生を通じての交流を、エンケイ財団の活動支援することにより実施します。

2019年11月21日制定

2020年10月 1日改訂

購買に対する取り組み

エンケイグループのサステナビリティガイドラインの「5. 購買に対する取組方針」に関し、サプライヤーに向け推進している内容、及びその結果をご報告します。

● エンケイサプライヤーCSRガイドライン

このガイドラインは、存在を期待される企業を目指し、お取引先の皆様に「CSR（= Corporate Social Responsibility、企業の社会的責任）」についてご理解頂き、推進するために、CSRに関する共通項目をまとめたものです。「CSRの各共通項目に対するエンケイの基本的な考え方」として、下記6項目を掲げ、それぞれの具体的な推進項目を挙げています。

1. 品質・安全
2. 人権・労働への配慮
3. 地球環境への配慮
4. 公正な取引・倫理
5. 情報の開示
6. 地域・社会との共生

● CSRチェックリストの集計

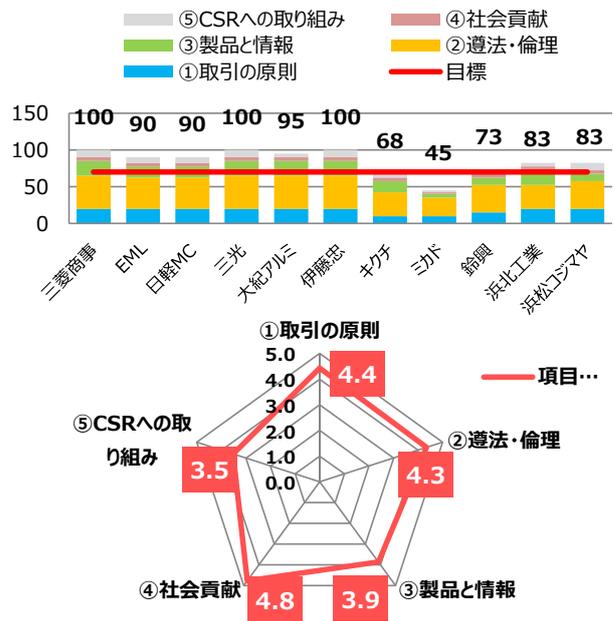
調達取引先企業様に、エンケイサプライヤーCSRガイドラインに沿った項目（5項目、全20設問）のチェックリストにて毎年 実施状況の確認を行っています。評価は「取引の原則」「遵法・倫理」「製品と情報」「社会貢献」「CSRへの取り組み」の5項目で構成しており、各設問にA～C（Aの方が良評価）にて回答して頂きます。回答を集計し、点数化することで、各社のCSRに関する取り組み状況を可視化しています。

▼ チェックリスト

CSR調達取引先評価チェックリスト		評価点	
A		B	
①取引の原則	公正かつ公平な取引を実現するための方針がありますか？また、実際にに向けた取り組みを推進していますか？	<input type="checkbox"/> 方針があり、取り組みを進めている。	<input type="checkbox"/> 方針はないが推進している。
	適切な利益を得るための取引については禁止することを定めた方針がありますか？また、実際にに向けた取り組みを推進していますか？	<input type="checkbox"/> 方針があり、取り組みを進めている。	<input type="checkbox"/> 方針はないが推進している。
	不適切な利益供与とあるいは受領することを禁止する方針がありますか？	<input type="checkbox"/> 方針がある。	<input type="checkbox"/> 方針はないが実施している。
	公正かつ自由な競争に取組む事を定めた方針がありますか？	<input type="checkbox"/> 方針がある。	<input type="checkbox"/> 方針はないが実施している。
②遵法・倫理	法律、倫理、基本的人権の尊重に関する方針として定め、社内外に対して公表していますか？また、実際にに向けた取り組みを推進していますか？	<input type="checkbox"/> 方針があり、取り組みを進めている。	<input type="checkbox"/> 方針はないが推進している。
	企業活動を実施する際に関連するすべての法律・法令を把握し、遵守していますか？	<input type="checkbox"/> 必要に応じて対応している。	<input type="checkbox"/> 把握できていない。
	いかなる形であれ強制労働、拘束労働、奴隷労働、人身売買による労働力を用いていませんか？また、児童労働を用いていませんか。ただし、こころい「児童」とは15歳、または義務教育を終了する年齢、または国の雇用後発年齢の内、いずれも低い年齢に満たないものを指します。	<input type="checkbox"/> 用いていない。	<input type="checkbox"/> 用いている。
	性的虐待（いわゆるセクハラを含む）、体罰、言葉による虐待（いわゆるハラスを含む）や人権、差別の、年齢、性別、国籍、宗教、信条などに基づく差別的な差別が疑われないよう、にするために教育を含め適切な処置を行っていますか？	<input type="checkbox"/> 方針があり、取り組みを進めている。	<input type="checkbox"/> 方針がない。
	従業員の労働組合の結成及び労働組合への参加の権利、罷退及び団体交渉の権利を尊重していますか？	<input type="checkbox"/> 方針があり、取り組みを進めている。	<input type="checkbox"/> 方針がないが実施している。
	労働安全衛生の管理に関して法規制などを踏まえて定められた方針がありますか？また、それに基づいて適切な取り組みを推進していますか？	<input type="checkbox"/> 方針があり、取り組みを進めている。	<input type="checkbox"/> 方針がないが実施している。
	社会的勢力並びに団体との関係を持たないよう、必要な取り組みを実施していますか？	<input type="checkbox"/> 必要取り組みを実施している。	<input type="checkbox"/> 実施していない。
	政治や行政と正常な関係維持するよう、従業員に対して必要な教育をしていますか？	<input type="checkbox"/> 教育を実施している。	<input type="checkbox"/> 社員に実施していない。
	競争植物に関する取組方針について定められた方針がありますか？また、実際にに向けた取り組みを推進していますか？	<input type="checkbox"/> 方針があり、取り組みを進めている。	<input type="checkbox"/> 方針はないが実施している。
③製品と情報	法規制及び商習慣に従って、ビジネス活動、財務状況、業績等の事業活動にかかわる情報及び製品・サービスに関する情報は適時適切に開示されていますか？	<input type="checkbox"/> 適切に開示されています。	<input type="checkbox"/> 一部開示されています。
	提供される製品・サービスが適正な品質で安全に配慮されていることを管理・保証するための体制・組織が構築されていますか？	<input type="checkbox"/> 体制・組織が構築されています。	<input type="checkbox"/> 構築されていない。
	製品・サービスを安定して提供するため、事業継続計画(BCP)を策定していますか？	<input type="checkbox"/> 策定している。	<input type="checkbox"/> 策定していない。
	顧客情報、個人・顧客情報について、企業活動を通して入手・保管・利用・共有を行う場合に、いずかの形式において個人情報保護方針を策定し、その方針に基づいて適切な取り組みを推進していますか？	<input type="checkbox"/> 仕組みを構築・運用している。	<input type="checkbox"/> 開示されていない。
④社会貢献	社会・地域の発展や環境課題に貢献するための活動を行っていますか？	<input type="checkbox"/> 行っている。	<input type="checkbox"/> 一部実施している。
⑤CSRへの取り組み	社会的責任(CSR)について取組むことを定めた会社の方針があり、実際にに向けた取り組みを推進していますか？	<input type="checkbox"/> 方針があり、取り組みを進めている。	<input type="checkbox"/> 開示されていない。
	取引先に対してCSRを推進するように働きかけを行っていますか？	<input type="checkbox"/> 行っている。	<input type="checkbox"/> 一部実施している。

2021年11月に購買品取引先11社を対象にチェックリストを回収しました。アンケートの回答率は100%。CSRの重要性を共通認識とし、サプライヤーとの連携を強化することができました。

▼ 取引先別評価点グラフ 及び 項目別平均点



① 取引の原則

実施率：88.5%、平均点：4.4点
各社共に、公正かつ公平な取引を実現する為の方針がある、もしくは方針は無いが実践されています。不適切な利益供与とあるいは受領を行うことなく公正な取引を行っています。

② 遵法・倫理

実施率：86.9%、平均点：4.3点
企業活動を実施する際に関連するすべての法律・法令を把握し、遵守されています。

また、反社会的勢力・団体との関係を持たない事、政治や行政との正常な関係を維持する様、従業員への教育、紛争鉱物に関する取組みについては明文化されていないサプライヤーにおいても実践はされています。

③ 製品と情報

実施率：77.5%、平均点：3.9点
法規制及び商習慣に従って、ビジネス活動、財務状況、業績等の事業活動に係わる情報・製品・サービスに関する情報の開示は不十分です。

製品・サービスを安定して提供するため、事業継続計画 (BCP)を策定している企業は45%であり、低い数値です。

④ 社会貢献

実施率：96.0%、平均点：4.8点
 社会・地域の発展や環境課題に貢献するための活動はほぼ全社が実施されています。

⑤ CSRへの取り組み

実施率：70.0%、平均点：3.5点
 社会的責任(CSR)について取組みを定めた会社の方針がある、もしくは明文化されていませんが実現に向けて推進をしています。ただし、取引先に対するCSR推進の働きかけはまだ十分ではありません。

● 供給者評価レポート

また弊社 資材担当者より、各供給者企業様への評価レポートを毎月実施しています。評価項目は「納期遵守」「品質状況」「超過料金」「顧客からの特別状態の通知有無」「供給者原因による市場クレーム・支払補償費」の5項目であり、各項目20点満点（計100点満点）として合計70点以上を目標に定めています。2021年度は、19社を対象に毎月評価を行いフィードバックを行いました。

▼供給者評価レポート

ENKEI 供給者評価レポート兼採点表													
供給者名:		日付 2021/1/8											
担当者:		TEL: 03-5221-3833 FAX: 03-5221-3839											
購買部署名 / 担当 EK原料調達室 / 山内		TEL: 0539-62-6393 FAX: 0539-62-6154											
評価項目	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
1. 納期遵守 On-timeでの納入 ÷ 総納入回数 × 20 MAX 20点													
総納入回数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
納期遵守回数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
点数	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
2. 品質状況 是正処置発生回数 × (-10点) MAX 20点													
貴社への是正処置回数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
点数	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
3. 超過料金 超過料金未発生回数 ÷ 総納入回数 × 20 発生無し 20点													
超過料金未発生回数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
点数	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
4. 顧客からの特別状態の通知有無 特別状態発生回数 × (-10点) 発生無し 20点													
特別状態の発生回数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
点数	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
5. 供給者原因による市場クレーム・支払補償 市場クレーム・支払補償費の発生回数 × (-10点) 発生無し 20点													
市場クレーム・支払補償費の発生回数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
点数	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
Total 点数 = 1 + 2 + 3 + 4 + 5 MAX 100点													
点数	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
評価点 = 6ヶ月平均点 MAX 100点													
半期評価点	1月~6月平均評価点			100 点			7月~12月平均評価点			100 点			
6. CSR行動規範評価 CSR調達先評価チェックリストによる 満点 100点													
点数	100												
総合得点70点未満の場合.....是正処置発行													
総合得点が、2ヶ月連続で70点未満の場合.....供給者への監査実施													
是正処置発行? <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO 監査の実施? <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO													
供給者の受領確認		購買部門											
		発行			確認			承認					
		山内			徳田			鈴木					

▼供給者監査の採点集計表

No.	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	CSR評価
1	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
3	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
4	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
5	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
6	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	90.0
7	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	90.0
8	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
9	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	96.0
10	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
11	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	67.5
12	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	45.0
13	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
14	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	72.5
15	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	70.0
16	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	45.0
17	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	82.5
18	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	72.5
19	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	82.5
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	84.4

納期遵守、品質、超過料金の有無、市場クレーム支払補償費の発生等に関する評価は各社とも問題無く、100点の評価でした。

CSRアンケートにおいては、設定目標点（70点）を上回っているサプライヤーは9社（81.8%）でした。調査結果は各サプライヤーへフィードバックすることで、情報共有を図るとともにさらなる活動の推進を要請します。目標値を下回ったサプライヤーは改善指導対象とし、取引を継続していくために個別に教育資料を提供するなど、CSR調達の実現に向けた継続的な支援・協働の取り組みを行っています。今後、さらに活動を推進していくため、評価・確認内容を精査するとともに、サプライヤーに対する個別の支援などを通じてCSR調達の定着を目指します。

◎ 総括

エンケイグループでは、社是である「人間尊重・相互信頼・共存共栄」を軸にしながら、公平・公正・対等な立場での取引、良質・適正価格・納期厳守の取引を心がけ、取引先の主体性を尊重して活動しています。定期的な評価・確認を通じて活動状況をフィードバックする事で、購買に対する取り組み方針である「相互対等」「自主性尊重」「自由競争の理念」を達成しています。

人権と労働環境に対する取り組み

エンケイグループのサステナビリティガイドラインの「6. 人権と労働環境に対する取組方針」に関し、推進している活動及びKPI（重要業績評価指標）について、方針に沿ってご報告します。

1. ワークライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築します。

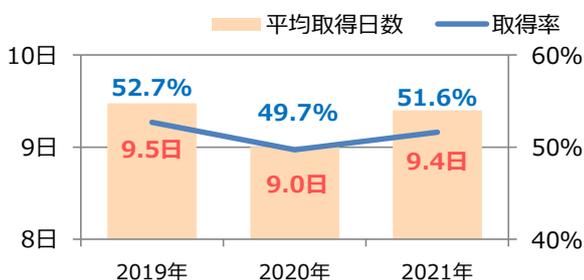
エンケイグループでは、内閣府の第4次男女共同参画基本計画の基本的な方針に従い、下記のような社会の実現を目指し企業活動を行っています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会

● 有給休暇取得の推進

国内勤務者、海外勤務者ともに、年10日以上の有給休暇が付与される社員に対しては、年5日以上の有給休暇取得を義務付けて推進しています。取得実績の定期的なモニタリングや、取得予定の確認等により、啓蒙活動を行っています。

KPI 1-1：有給休暇取得率



今期は9.4日取得、目標である年5日取得は達成。昨年と比較すると、有給休暇の平均取得日数は+0.4日増ですが、2019年比では減少しています。

<有給休暇取得推進のための取り組み>

- ・毎月、従業員の有給取得実績をモニタリングし、結果を部内メールにて共有。
- ・年5日の取得に対し進捗が良くない場合は、業務状況や今後の取得予定を確認し啓蒙。
- ・有給休暇を取得しやすい環境づくりの推進。
- ・有給休暇取得推進日の設定。

● 在宅勤務・リモート勤務の併用

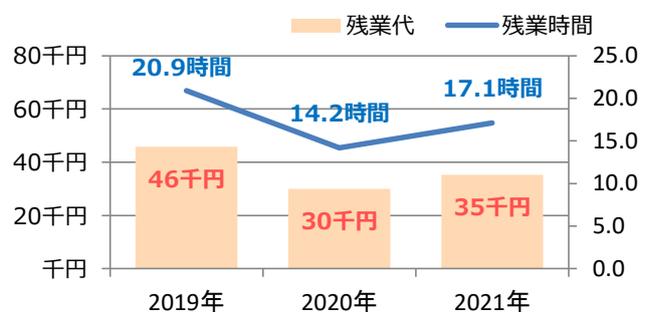
コロナ禍の影響もあり、2020年より間接部門を対象とした在宅勤務制度を開始しました。この在宅勤務制度は、半日休暇（有給休暇）やフレックス制度とも併用が可能で、柔軟な働き方を目指して運用されています。また通常の勤務地以外のグループ会社にて勤務を行う「リモート勤務」も推進しており、多様な形態での働き方を実現しています。

● 残業時間の管理及び削減

エンケイグループでは残業のことをOT（=OverTime）と称し、毎週モニタリングを実施しています。特に製造部門ではロボットや機械導入といった自動化による人件費削減を推進し、「人件費に左右されない生産体制の構築」をスローガンに掲げ活動を進めています。間接部門では、残業をした分の時間をフレックス制度活用によって解消し、残業ゼロを基本としています。

KPI 1-2：1ヶ月の平均残業時間/人

KPI 1-3：1ヶ月の残業代支給金額/人



2018年からは残業時間が減少傾向にあり、比例して残業代支払金額も減少しています。2020年はコロナ禍の影響や、グループ全体での5SB活動（5つのシュリンクバランス＝経費削減活動）の実践により、更に減少傾向が強くなりましたが、今期は稼働率上昇の影響もあり、平均残業時間が+2.9時間増加、平均残業代も+5千円増加しています。

<残業時間削減のための取り組み>

- ・毎週、国内グループ各社の残業時間・金額をモニタリングし、人事から結果を配信。
- ・間接部門では、月度内の残業をフレックス制度にて消化し、残業時間ゼロを推進。

● 育児休暇取得の推進

共働き世帯の増加に伴い、エンケイグループでも産前産後休暇や育児休暇を取得し、復職する従業員が増加しています。ワーキングマザー従業員が働きやすい環境づくりを目指し、希望する従業員の育児休暇取得をバックアップするとともに、復職も時短勤務で柔軟に働き方を選択できるよう推進しています。

KPI 1-4. 育児休暇取得率（女性社員）



女性社員は、毎年 育児休暇取得率100%を達成しています。また今期は1名、男性社員の育児休暇取得実績もありましたが、今後更に育児休暇を取得しやすい環境を整え子育て世代全体をバックアップする体制づくりを推進します。

<育児休暇取得推進のための取り組み>

- ・特定の従業員に業務が固定されないよう、ジョブローテーションを実施。
- ・育児休暇取得予定者に対し、社内の育休アドバイザー従業員が事前説明を実施。説明冊子を用いて、復職までの詳細な流れを明確にし、休暇取得者の不安を払しょく。
- ・復職後も時短勤務制度導入により、柔軟な働き方の選択が可能。

● ジョブローテーションの実施

対応できる従業員が不在、もしくは休職している場合、特定の従業員に業務が固定される環境は大きなデメリットになってしまいます。またその環境下では、休暇を取得しにくく悪循環を生むため、エンケイグループでは特定の従業員に業務が固定されないよう、様々な従業員が同じ業務の対応を行える状況を作るため、敷いては各従業員の経験・対応範囲を広げるためのジョブローテーションを実施しています。

また2021年8月末からは、グループ会社間でのコミュニケーションを活性化し、グループ他社の良い点を自社・自部門に持ち帰ることを目的とした、「人材交流研修」も開始しました。

この研修では、研修者を送り出す側・受け入れる側の双方が刺激を受け、新しい気づきや変化を促すことが期待されています。

● 外国人従業員・実習生の雇用

エンケイグループでは多様性の実現や働きやすい環境づくり推進の中で、外国人従業員や技能実習生の雇用にも積極的に取り組んでいます。近年は新卒入社にて大卒の外国人従業員を雇用するケースも増えています。

KPI 1-5. 外国人雇用人数



今期、正社員は継続して7名勤務、実習生は減少傾向にあり150名が勤務しています。合計は157名で、前期より25名減少しました。

● 障がい者・シニア雇用の促進

上記に加え、障がい者やシニア世代（60歳以上）の雇用も推進しています。今後ますます高齢化社会が進むと言われている中で、就労を希望するシニア世代が継続雇用として働き続けやすい環境づくりを推進しています。

KPI 1-6. 障がい者雇用人数

KPI 1-7. シニア雇用人数



継続して障がい者及びシニア世代の雇用を行っており、今期は障がい者雇用人数は増加、シニア雇用人数は減少しています。

● 労働条件の整備

エンケイグループでは、最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、その他給付等に関する各国・地域の法令、及び従業員の労働時間（超過勤務を含む）の決定、及び休日・年次有給休暇の付与とその他についても各国・地域の法令を遵守しています。また給与体系（給与テーブル、昇給手順等）は全従業員に通達し、透明性を確保しています。

労働条件や給与体系については、エンケイグループの就業規定及び給与規定に明記されており、従業員はノートシステムや職場内に設置されたタブレット等から自由にアクセスし確認する事ができるようになっています。

＜規定で定めている内容（抜粋）＞

- ・採用過程（就業規則）
- ・休職（就業規則）
- ・退職及び解雇・懲戒（就業規則）
- ・労働時間及び休暇（就業規則）
- ・安全衛生（就業規則）
- ・災害補償（就業規則）
- ・給与体系、賞与体系（給与規定）
- ・慶弔金（慶弔見舞金規定）
- ・育児介護休業（育児・介護休業規定）
- ・退職金（退職金規定）

また従業員には、毎年労使での交渉を経て、グループの経営成績、各従業員の人事考課の結果を反映し、賞与の支給を行っています。

退職金についても規定に従い、定年退職や自己都合等での退職の際に一定の計算方法で算出された退職金を支給しています。

福利厚生は社会保険制度完備に加え、対象社員への社員寮手配、各種ローン金利補助、宿泊施設の法人価格設定、福利厚生サービスの提供（外部企業サービス）、従業員ホイール販売・自動車紹介販売、年末・誕生日の食品支給、確定拠出年金・賞与DC制度、団体保険等、幅広く展開しています。

KPI 1-9. 離職率



近年の働き方改革により、従業員の処遇改善及び就業形態の多様化が進み、エンケイグループ全体の離職率も改善が見られ、2020年は3.2%（前期比▲2.5%）となりました。しかし今期は4.2%と、離職率は若干上昇しています。

● エンケイ財団の運営

経済的支援を必要とする静岡県内の大学の外国人留学生や日本人学生への奨学金を支給する「エンケイ財団」を2013年に設立。毎年30名の学生に対し奨学金 2万円/月を1年間支給するとともに、財団交流会を開催し、奨学生と財団理事の交流・情報交換の場を設け、多様性を尊重しています。

● 多様性に関する内部通報

エンケイグループでは、従業員からの内部通報の手順に関し、下記のように対応しています。

＜内部通報手順＞

- ・グループホームページからの匿名による内部通報
- ・内部通報は業務統括本部長が確認し、速やかに是正措置を進める。

KPI 1-9. 多様性に関する内部通報件数

通報件数	前期	今期	増減
	1件	0件	▲1件

今期は多様性に関する内部通報はありませんでした。

◎ 総括

エンケイグループでは、ダイバーシティの取り組みを全社的・継続的に進めるために、推進体制を構築し、属性に関わらず活躍できる人事制度の見直しや働き方改革を実行しています。現在はコロナ禍の影響で止まっていますが、性別・年齢・キャリア等だけでなく、国籍も含めた様々な多様性の確保を推進していきます。

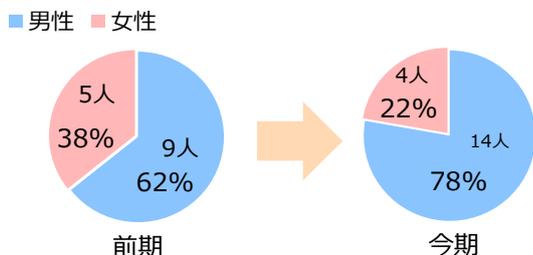
2. 雇用及び処遇における差別を行わず、機会の均等を図ります。

内閣府の第4次男女共同参画基本計画にあるように、「女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国社会にとって、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題である」という認識のもと、性別間だけではなく、あらゆる差別を是正・解消すべく、さまざまな活動に取り組んでいます。

● 男女平等への取り組み

エンケイグループでは、大卒新卒社員の採用対応を、EK採用担当にて一括対応しています。雇用における性差別が起きないように、同条件のもと採用活動を行い、入社する新卒社員の男女比率が偏らないように推進しています。

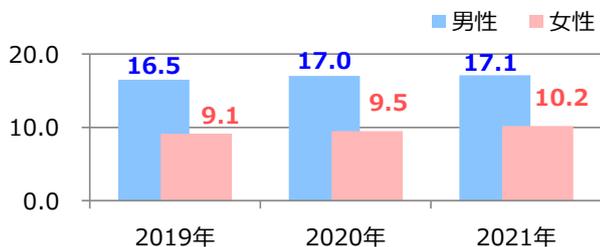
KPI 2-1. 大卒採用時の男女別比率



目標として、女性採用比率が30%以上となるようバランスを考慮して採用活動を推進しています。今期は男性14名（78%）、女性4名（22%）と目標を▲8%下回る結果となりました。次期は女性の採用を積極的に進めていきます。

また男性も女性も同じように働き続けやすい環境づくりを推進しています。育児休暇取得の推進や時短勤務制度の活用等により、昔は女性社員の退職が多かった環境が少しずつ改善され、継続勤務年数で見ても男女雇用機会均等化が進んできたと言えます。

KPI 2-2. 男女の平均勤続年数



平均勤続年数は、今期は男性 17.1年、女性 10.2年と、前期（男性 17.0年、女性 9.5年）に改善、特に女性は+0.7年と大きく伸びています。平成30年度の非鉄金属製造業の平均勤続年数（男性 16.0年、女性 11.8年）と比べると、男性は平均を上回っていますが、女性は未だ1.6年 平均より下回っているため、女性社員の職場環境整備・改善においては引き続き課題があります。

内閣府の第4次男女共同参画基本計画では政策領域目標が定められており、民間企業の女性登用に関しては課長相当職に占める女性の割合 15%（2017年の実績：9.2%）、係長相当職に占める女性の割合 25%（2017年の実績：16.2%）を目標としています。

この現状に対し、エンケイグループでは、2018年11月に女性社員初の課長が誕生しました。まだまだ女性役職者比率は低く、今後の重要な課題となりますが、まずは課長相当職における女性比率3%以上を目標に、女性が活躍できる基盤づくりを推進していきます。

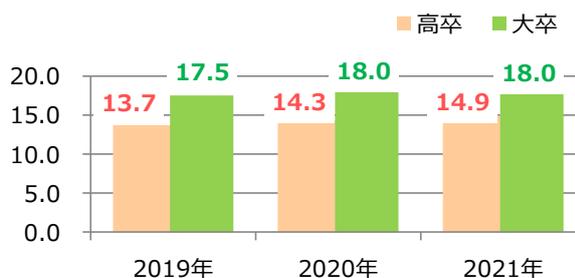
KPI 2-3. 役職者における女性比率

期	役職	全体	うち女性	%
今期	課長以上	140人	1人	0.7%
	係長	134人	12人	9.0%
前期	課長以上	142人	1人	0.7%
	係長	135人	10人	7.4%

● 学歴による差別の禁止

採用過程や職種（総合職/一般職）等の区別はありますが、学歴の違いによる差別にはならないように留意しています。活動の一環として、最終学歴別の勤続年数を指標に確認を行っています。

KPI 2-4. 最終学歴別の平均勤続年数



高卒従業員も大卒従業員も、2019年と比較すると平均勤続年数が増加しています。

● 健康保険への加入

安心して医療を受けられる環境づくりの一環として、どの従業員も平等に健康保険に加入する事を義務付けています。男女や勤続年数等で差別なく、同条件で加入しており、新卒社員に対しても入社と同時に加入手続きを行っています。



なお、エンケイグループでは従業員全員が、静岡県金属工業健康保険組合に加入しており、加入率は100%を継続しています。各社総務が窓口となり、各種手配を行っています。

● 各種面談の実施

入社後の研修を終えた段階で、新卒社員全員に対し面談を実施し、各人の状況の確認を行っています。また年に3回、人事考課に合わせたタイミングで、上司が各人に対し面談を実施し、処遇等の確認を行うことで、問題点の確認及び是正に繋がっています。

KPI 2-5. 面談実施率

期	新入社員	人事考課	
今期	100%	100%	○
前期	100%	100%	○

● ハラスメントの防止

厚生労働省のハラスメント防止マニュアルを参考に、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）の防止に努めています。

定期的な面談での確認や、内部通報での確認を実施し、今期のハラスメント確認件数は0件でした。また新入社員を対象に、入社時研修にてハラスメントに関する教育・啓蒙を行っています。

● 差別及びハラスメントに関する内部通報

エンケイグループでは、従業員からの内部通報の手順に関し、下記のように対応しています。

<内部通報手順>

- ・グループホームページからの匿名による内部通報
- ・内部通報は業務統括本部長が確認し、速やかに是正措置を進める。

KPI 2-6. 差別及びハラスメントに関する内部通報件数

通報件数	前期	今期	増減
	0件	0件	-

前期も今期も、差別に関する内部通報はありませんでした。

◎ 総括

エンケイグループでは、あらゆる雇用の場面（応募、採用、昇進、賃金、解雇、退職、業務付与、懲罰等）において、人種・民族や出身国籍・宗教・性別等を理由とした差別を行わず、従業員との面談等を通じて差別撤廃啓蒙についても活動しています。

3. 労働災害を防止し、従業員の健康づくりを支援します。

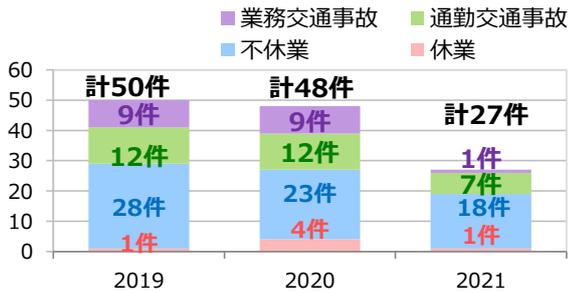
厚生労働省の第13次労働災害防止計画が示す「一人の被災者も出さないという基本理念の下、働く方々の一人一人がより良い将来の展望を持ち得るような社会」を目指し、同計画の定める目標や具体的取組を参考に活動を推進しています。

またエンケイグループでは、10か条の「安全基本理念」を掲げ、従業員に安全就業の周知を行っています。

● 労働災害の防止努力

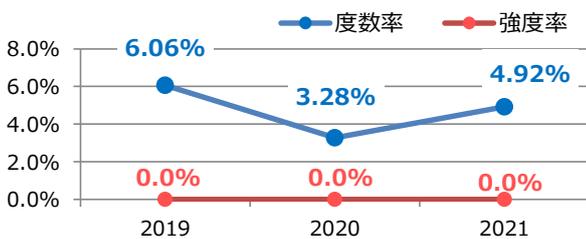
エンケイグループでは「安全第一」を掲げ、日々安全操業を意識し活動を行っています。労災件数0件/年を目標に推進しています。

KPI 3-1. 労働災害 発生件数



前期の労働災害は48件、今期は27件発生しており、目標の0件達成は出来ていませんが、大幅に減少。引き続き安全操業の徹底や教育による安全啓蒙を推進し、労災ゼロを目指し活動していきます。

KPI 3-2. 労働災害度数率



労働災害度数率は4%以下を目標に推進しており、2021年は未達。強度率は0%を継続達成。今期は悪化しているため、対策を強化します。

<安全操業のための取り組み>

Uniform Clean Project ～あなたの作業服はきれいですか？～

① UCP Check Point	② 作業服（上）	③ 作業ズボン	④ 作業靴
① ハルメイト 汚れていない 磨きしていない	② 汚れていない 磨きしていない よれていない	③ 汚れていない 磨きしていない 裾上げがきちんとされている	④ 汚れていない 磨きしていない

① UCP Check Point

- ① ハルメイト
あごははみ出さない
Always keep smile
- ② 作業服（上）
シヤツははみ出さない
下シヤツの袖口ははみ出さない
裾上げがきちんとされている
シールを付きましょう
- ③ 作業ズボン
ハミ出しはしない
腰ボタンNG
- ④ 作業靴
かかとを磨かない

① ハルメイトは汚れていないか確認していますか？

② 作業服（上）はきれいですか？

③ 作業ズボンもきれいですか？

④ 作業靴は汚れていないか確認していますか？

・UCP（＝Uniform Clean Project）の推進
工場では作業服や安全具を正しく身に付けているか、作業服等が汚れていないかを定期的にチェックし、結果をフィードバック。
チェックポイントを設け、5点満点で毎日社員の作業服状態を確認し、毎月結果を共有することで、従業員の意識啓蒙を図っています。
毎月平均4.7点以上を目標に活動しています。

活動を始めた当初は低い点数でしたが、継続していく中で目標の4.7点以上を達成しています。

また作業服だけでなく、機械設備を綺麗で安全に保つMCP（＝Machine Clean Project）や、事務室を整理整頓し綺麗にし安心感のある環境に保つOCP（＝Office Clean Project）等も推進し、働きやすい、安全安心な職場づくりに努めています。

・工場内の安全パトロール実施
エンケイグループでは、拠点ごとに工場内の安全パトロールを毎週1回実施義務を順守。各工場では、毎回安全衛生コンサルタントの方に現場を確認していただきながら、担当部門やオブザーバー参加従業員が危険場所や是正内容を確認。

・作業環境測定の実施
安全な作業環境提供のため、定期的な作業環境測定を実施。管理区分Ⅰを目標とし、2021年は豊岡工場では6つのプラントにて定期測定を実施。危険性や有害性等が現状判明していない工程等にも必要な対策を講じることを可能にしています。

・騒音計量

騒音は地域社会に直接的に影響する問題点の一つであるため、管理区分Ⅱを目標とし定期的に等価騒音レベル測定を実施。2021年は3つのプラント（工場）で実施し、結果は管理区分Ⅲと目標未達。騒音対策として、耳栓着用の徹底及び啓蒙活動や管理区分表示を実施。

・安全衛生委員会の定期開催

豊岡工場では毎月1回 安全衛生委員会を実施。各部門担当者が参加し、情報を確認・共有。

KPI 3-4. 豊岡工場での安全衛生委員会の実施

日付	主な参加者
1/25	
3/2	統括安全衛生管理者（1名）
4/1	安全衛生委員長（1名）
4/28	安全管理者（3名）
5/28	衛生管理者（3名）
7/1	産業医（1名）
7/30	関係部署責任者
8/31	総務担当者
10/13	
11/5	従業員（オブザーバー）
12/3	

※21年12月度は翌1月7日に実施

他拠点でも同様、今期は毎月1回の実施を達成。参加者は毎回25名前後で、オブザーバーとなる従業員は関係部署間で交替で対応しています。

・手順書の現地語翻訳

エンケイグループでは、外国から来た実習生も多く勤務しているため、各種資料の内容を理解できるよう、現地語に翻訳した資料を作成し、配布。日本語が分からない従業員でも安全に作業できる環境を整備。現在はタイ語とインドネシア語。

ARF注意事項(タイ語併記)	
投入	① 誤投入をしないこと
การใช้งาน	ห้ามใส่งานผิด
	② 画像アラームが点灯した時は必ず機種を確認すること
	หากมีไฟภาพสัญญาณขึ้นให้ทำการตรวจสอบตู้เครื่องจักร
	③ 画像アラーム音が多発する時は、直ぐにリダーへ報告すること
	หากมีเสียงภาพสัญญาณเตือน ให้รีบแจ้งตัวรีดเดอร์
④ 始業時には、必ず加工刻印の日付を確認すること	
	เวลาเริ่มทำงานต้องทำการตรวจสอบวันที่ทำการประทับตราการแปรรูป
	⑤ 加工刻印を鮮明に打刻すること

・安全衛生教育の実施

安全操業の基本は、従業員一人ひとりの意識から。エンケイグループでは、雇用時の教育に力を入れており、安全衛生教育も100%実施を目標に推進。

2021年は4月9日に57名（新入社員 44名、中途社員 4名、協力会社社員 9名）に実施。また7月1日、8月23日には2名の中途入社社員に向け実施し、100%の目標を達成。

- ・その他、リスクアセスメントの結果を踏まえて現場作業の改善を実施。危険表示を機械や工程に付すことで、作業等者に危険性を周知。リスク評価は設備導入前にも実施し、従業員に周知。リスクアセスメント評価基準として怪我等の重篤度（評価点1～10）、発生の可能性（評価点1～6）、頻度（評価点1～4）を加算しリスクポイントを算出し、評価表にて状況を確認。A～D（Aの方が危険度が高い）にて評価を提示。



- ・製品製造に用いる化学物質等はSDS（= Safety Data Sheet）に基づいた適切な管理を行い、取り扱い手順を定めることで、健康被害・障害を予防。
- ・関連のある従業員全員に保護具を提供。

● 健康宣言

エンケイグループでは、健康宣言を下記の通り掲げています。今後は社内のノーツ上、及び企業ホームページにも掲載し、社内外へ健康宣言を公表していく予定です。

エンケイグループ健康宣言

エンケイグループは、社事である「人間尊重 相互信頼 共存共栄」を実現するため、従業員が安全で健康に働ける明るい職場づくりを目指し、健康活動に取り組めます。また従業員とその家族の心身の健康を重視し、家庭と仕事を両立できる会社、シニア人材が長く活躍できる会社を目指して『健康経営』に取り組めます。

● ストレスチェックの実施

エンケイグループでは毎年、全従業員を対象にストレスチェックを実施し、結果を確認しています。従業員のストレスケア、メンタルケアについてはまだまだ課題が多くありますが、従業員の健康管理、しいては会社全体での健康経営を目指し推進しています。

KPI 3-5. ストレスチェック結果

年	対象人数	目標	結果
2018	824人	100点 以下	98点 ○
2019	820人		93点 ○
2020	838人		95点 ○
2021	942人		97点 ○



2021年は全従業員を対象に、受検率が59%から88.5%に増加。今回からオンライン受検を併用した事で受検者が増加し、より正確に結果を確認出来るように。グループ全体では、2021年の結果は97点であり、前期より+2点改善、業界平均（111点）と比較しても低ストレスの結果でした。

<ストレス軽減に向けた取り組み>

- ・定期的に職場アンケートを実施し、職場状況や従業員の業務負担状況を確認。
- ・ストレスチェックにて健康リスク点数の高かった部門には、後日ストレス調査を行い要因を明確にすると同時に、是正を推進。
- ・残業管理の徹底を進め、従業員の健全な勤務体制をフォロー。
サービス残業をなくす啓蒙活動を推進。
- ・一部の特定従業員に業務が集中しないよう、ジョブローテーションを行い、業務の均衡化を推進。
- ・高ストレス従業員に対して、メンタルケアの実施。

● 健康診断の受診

従業員全員を対象に、毎年健康診断を実施。製造現場の従業員は半年に1回、それ以外の従業員は年に1回の受診を行い、今期は100%実施を達成。また対象者には特殊健康診断も行っています。結果は産業医及び労働基準監督署に毎年提出。

● 安全運転の啓蒙

自動車の足元を支える製品を扱う企業としての自覚を持ち、日頃から安全運転の啓蒙活動を行っています。新入社員研修での安全運転講習や、会社近辺での安全運転チェック、危険運転者指導など推進しています。

● 防災訓練の実施

本社では、アクトタワーの防災訓練に毎年参加し、避難経路の確認や消火器の確認を行っています。各工場では毎年独自の防災訓練を行い、従業員全員で避難や消火の訓練を行っています。また有事の際の安否確認をスムーズに行うため、非常時連絡先リストも定期的に確認・見直しを行い、非常時への備えを徹底しています。

● 安全衛生環境に関する内部通報

エンケイグループでは、従業員からの内部通報の手順に関し、下記のように対応しています。

<内部通報手順>

- ・グループホームページからの匿名による内部通報
- ・内部通報は業務統括本部長が確認し、速やかに是正措置を進める。

KPI 3-6. 安全衛生環境に関する内部通報件数

通報	前期	今期	増減
件数	0件	0件	-

前期も今期も、安全衛生環境に関する内部通報はありませんでした。

◎ 総括

エンケイグループでは、安全操業のためにさまざまな活動を推進しており、労働災害防止に努めています。また従業員の安全や健康を重視し、適切な職場環境の整備を行っています。

4. 従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援します。

2020年に行動指針『人材への投資をする』の下、従業員への教育推進を最重要テーマとして、新たに「エンケイ学校」での教育活動をスタートさせました。従業員のレベルに応じ、さまざまな教育フィールドを設けることで、従業員一人ひとりの能力開発やモチベーション向上に努めています。

● エンケイ学校での教育活動

業務統括本部の教育チームが運営主体となり、初級コース・技能コース・リーダー育成コース・オーナーシップコースの4つの教育体系を整備しました。

・初級コース

入社3年～5年目の若手従業員を対象に、エンケイ文化、製造基礎知識、間接部門基礎知識、海外グループ会社知識について、各部門より選出された中間管理職従業員が講師となり、対面式の教育を実施。5日間のカリキュラムにて、毎月15名を定員として、各部門から参加者を受け入れ。

・技能コース

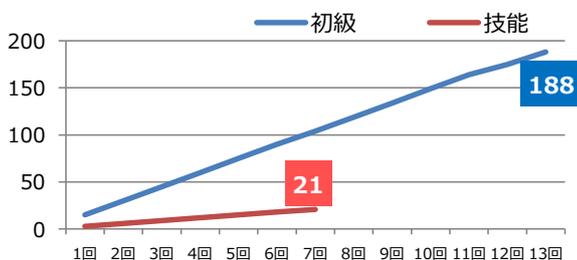
入社3年目以降の製造部門従業員を対象に、鑄造・加工等の製造技術の教育及び設備管理に関する教育を実施。主に製造技術全般の知識増幅を目的とし、5日間のカリキュラムにて推進。

・リーダー育成コース

入社5年目以降の社員を対象に、初級コースよりも深く会社に関する知識や考え方を学び、今後会社を牽引する人材育成を目的とし、2022年3月にスタート予定。

KPI 4-1.エンケイ学校 受講人数

(初級・技能・リーダー育成コース)



・オーナーシップコース

入社10年目以降の従業員を対象に、講師となる各部門トップマネジメントより働く上での知識、仕事の考え方、海外業務経験知識等について学ぶコース。エンケイオーナーシップに基づく考え方について教育を実施。

● 海外相互研修の実施

2017年より、品質部門にて海外拠点より研修生の受入を開始しました。1年の任期で、日本拠点にてEK文化や技術、日本語を学ぶことを目的としており、2020年までに6名が参加しています。また2019年からは、日本から海外拠点への若手従業員研修も開始しました。半年間の任期で、ローカル従業員の技術指導及び、日本人派遣社員の海外での生活 & 勤務を通してのグローバルな視野を持った従業員へと成長させるための人材育成を目的としています。2021年はコロナ禍で海外渡航が難しいため、本研修は中止しております。

● 新入社員研修の実施

毎年、新入社員を対象に研修を実施しています。4月前半に実施する全体研修では創造基準行動・エンケイの歴史・エンケイグループ基礎知識・英語・アルミホイールの基礎知識・人事諸制度・就業規則・ビジネスマナー・IATF基礎知識・品質基礎知識・交通安全・応急手当・メンタルヘルス・リスクアセスメント・ハラスメント等を学びます。後半の研修では、現場作業を行う従業員にはフォークリフト免許取得や、より徹底した安全衛生教育を行い、事務作業を行う従業員にはIT・電話対応等の教育を行っています。約1ヶ月の研修終了後、連休明けに配属となります。

● 外部研修への参加

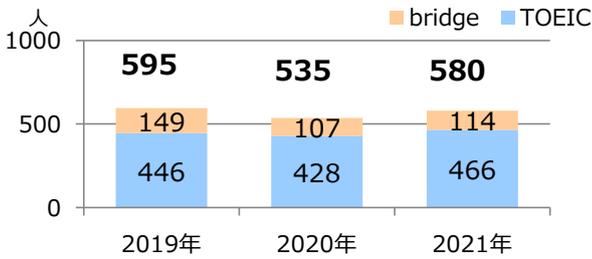
従業員は定期的に、外部研修に参加しています。初級コースでは入社3年目以降の従業員を対象に3～4名/回、中級コースでは入社7年目以降の従業員を対象に3名/回で、3日間の研修に参加しています。研修では主に自身のこれまでを振り返り、両親や周囲に感謝の気持ちを持ち、今後の人生について考えることで人としての在り方や考え方を学びます。また1年を通して参加する大学校コースにも、毎年1名の従業員が参加し従業員全体のレベルアップを促進しています。

エンケイグループでは、別途 教育体系図にて、教育活動について明確に定めています。

● TOEIC受験の推進

エンケイグループでは英語力に力を入れており、全社共通してTOEICテストの受験を推進しています。3ヶ月毎の受験に加え、報奨金制度も導入しており、得点レベルに応じて1万円～2万円の報奨金を支給し、800点以上を獲得した従業員は以後の受験免除とし、英語学習へのモチベーションに繋げています。

KPI 4-2. TOEICテスト受験者数



受験免除者の増加もあり、2019年の受験者595人から、2021年は535人と▲15人減少。一方で800点以上を獲得し試験免除となった従業員は2019年は25名、2021年は42名と増加傾向にあります。

●スキルマトリックスの活用

従業員のスキル見える化の取り組みの一環としてスキルマトリックスを活用しています。各人の能力を業務ごとに1～4で数値化し、平均点や経験率でスキルレベルを表しています。この見える化により、各人のスキル向上分野を明確にし、教育や人事配置転換にも活用しています。

EMPLOYEE SKILL MATRIX		Summary of Job Skill																				Skill Level	経験率		
氏名	職名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1		3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3.8	41.1%	1	2.9%
2		4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3.7	33.3%	2	16.3%
3		4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3.9	33.3%	2	11.8%
4		3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3.1	26.8%	4	22.2%
5		3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3.6	37.3%	3	17.6%
6		3	4	3	4	1	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	2.9	29.3%	3	14.7%
7		3	4	4	4	1	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3.0	25.9%	5	27.8%
8		2	2	3	4	1	3	2	2	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2.5	33.5%	5	27.8%
9		2	3	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.0	26.6%	4	20.2%
10		3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2.9	22.0%	6	13.3%
11		2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2.6	46.9%	7	18.0%
12		3	4	4	4	1	3	2	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2.8	26.0%	3	16.7%
13		2	4	2	4	2	2	2	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2.5	33.5%	7	18.0%
14		2	2	4	4	2	1	1	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2.5	45.5%	5	28.0%
15		2	2	1	3	1	2	1	1	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2.0	30.9%	9	10.0%
16		2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1.9	47.6%	8	44.4%
17		2	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1.8	44.4%	9	39.0%
18		3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2.1	27.6%	7	44.2%
19		3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.4	30.9%	4	12.3%
20		2	2	4	4	1	3	2	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2.3	36.8%	8	47.1%
21		2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2.4	46.4%	6	16.3%
Total Score level		67%	88%	75%	95%	59%	73%	52%	74%	78%	92%	79%	55%	63%	81%	83%	75%	68%	100%	2.9	72.7%	5.3	18.6%		

KPI 4-3. 従業員1人当たりの教育研修時間



従業員1人当たりの教育研修時間は、2021年は12.3時間と、昨年より+0.7時間増加。今後もエンケイ学校等の階層別教育を充実させていきます。

◎ 総括

エンケイグループでは、全ての従業員に平等に教育機会を提供し、全体の能力向上・レベルアップを推進しています。また従業員の個性や担当業務に合わせ、さまざまな教育体系を整備し、適切な教育を実施できるよう対応しています。

5. 従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議します。

● 労働協定の締結

エンケイ労働組合が従業員を代表する唯一の労働組合であることを認め、交渉は組合とのみ行うことに同意しています。エンケイ労働組合との間には、労働協約を締結し、組合の活動や人事対応、労働条件等について定めています。組合員は給与額に応じた組合費を毎月納め、組合活動については定期的に報告されています。

● 労使会の定期開催

本社の業務統括本部と組合執行役員にて、定期的に労使会を開催しています。2020年はコロナ禍の影響もあり、従来よりも少ない開催になりましたが、定期的に従業員の処遇に関する対話の場を設けています。

▼2021年 労使会開催日

月	日	内容
2月	5日	春闘事前会議
3月	9日	春闘要求
3月	31日	春闘回答の説明
4月	19日	春闘妥結
5月	27日	海外拠点の状況確認
7月	1日	ワクチン接種について
7月	29日	専従者の交替
8月	27日	有給取得について
9月	28日	残業管理について
11月	1日	残業申請方法の確認
11月	26日	年間カレンダーの確認

特に2月～4月頃は、春闘の内容について協議する中で、組合にて取りまとめた従業員の声を確認しています。この他にも組合執行委員会や職場委員会、労働時間管理委員会等を定期開催しています。

● 従業員満足度調査の実施

国内グループでは、品質部門主体のAPIC活動（= All Process Irregular Check）の一環とし、従業員満足度調査を定期的に実施、状況を確認の上、是正内容についてはすみやかに回答し改善活動を推進しています。また組合では春闘に関するアンケートを実施。生活資金の実態や仕事上の不安・不満、給与制度の理解度等の項目で従業員に調査を行っています。

● 各種面談の実施

これまでに述べたように、従業員との対話の場として上司・上長との人事考課面談（年3回）や、エンケイ学校での最終日面談、大卒社員のフォローアップ面談等、各種面談の実施を継続しています。従業員の権利を守りながらより働きやすい環境を整備できるよう、様々な取り組みを推進しています。

● 持株会の運営

エンケイグループでは、従業員持株会ならびに役員持株会を運営しています。従業員持株会は役職がTL※以上の社員を対象に希望者を募り、会社との一体感を高め、加入者の努力が会社の発展に寄与すると同時に、加入者の有利な財産づくりにもつながるという趣旨に基づいた制度です。

※ TL=Team Leader（チームリーダー）

その上がAM（係長）、M（課長）、GM（部長）、EO（執行役員）、D（取締役）という役職。

KPI 5-1. 持株会加入人数

年	持株会名称	加入人数
2021	従業員持株会	139人
	役員持株会	18人

2021年末時点では、従業員持株会へは139人（前期より+5名）、役員持株会へは18人が加入しています。

◎ 総括

エンケイグループでは、適宜 従業員と誠実に協議・対話する場を設けています。今後も従業員の声を吸収し改善に繋がられるよう活動していきます。

6. 児童労働・強制労働は認めません。

● 児童労働・強制労働の禁止

エンケイグループでは、各国・地域の法令により定められた就労可能年齢に達しない児童の労働は認めず、これを禁止しています。
また全ての従業員の自由な意思を尊重し、強制的な労働を行わせないこと（全ての労働は自発的であること、及び従業員が自由に離職できること、雇用条件は労働者の理解できる言語で事前に提示すること、パスポート、公的な身分証明書、または労働許可証の引き渡しを従業員に要求しないこと）を確実に保証します。採用時には必ず履歴書等の書類で年齢を確認する、社内での児童労働禁止啓蒙等、徹底した取り組みを行っています。

● 児童労働・強制労働防止の取り組み

入社時に必ず年齢確認を実施し、児童労働の防止に努めています。加えて、本人の意思に反する強制労働を禁止するとともに、適正な労働時間の確保や従業員の文化・習慣を尊重した労働環境の整備に取り組んでいます。
また社内に児童労働・強制労働が発生していないか、定期的な内部監査により確認しております。

● 児童労働・強制労働に関する内部通報

エンケイグループでは、従業員からの内部通報の手順に関し、下記のように対応しています。

<内部通報手順>

- ・グループホームページからの匿名による内部通報
- ・内部通報は業務統括本部長が確認し、速やかに是正措置を進める。

KPI 6-1. 児童労働・強制労働に関する内部通報件数

通報	前期	今期	増減
件数	0件	0件	-

前期も今期も、児童労働・強制労働に関する内部通報はありませんでした。

◎ 総括

エンケイグループでは児童労働・強制労働を厳しく禁じており、これらの予防措置や啓蒙活動を行う等の対応を行っている。

「倫理」に関する取り組み

エンケイグループのサステナビリティガイドラインの「7. コンプライアンスに対する取組方針」に関し、下記「コンプライアンスガイドライン」のもとで推進している活動及びKPI（重要業績評価指標）について、方針に沿ってご報告します。

● コンプライアンスガイドライン（内部不正防止）

（意義）

第 1 条 エンケイグループの社は「人間尊重・相互信頼・共存共栄」を実現する為に、コンプライアンス対策を図ることを目的とする。

（社長の責任）

第 2 条 社長はコンプライアンス対策を行う責任を負う。

2. 社長は1項の責任を果たすため、エンケイグループ内外に示す「基本方針」を策定し、役員及び全ての従業員に周知徹底しなければならない。
3. 社長は1項のコンプライアンス対策の実施のためのリソースが確保されるよう、必要な決定、指示を行うと共に実施状況をモニタリングしなければならない。
4. 社長は総括責任者及び情報システム管理責任者（以下「責任者」という）の任命並びに管理体制及び実施策の承認を行わなければならない。

（基本方針）

第 3 条 「基本方針」はENKEI DNA BOOKによるものとし、例えば、以下のものから構成される。

- ① 社是
- ② 経営理念
- ③ Enkei DNA 15ヶ条
- ④ エンケイ・オーナーシップ
- ⑤ 安全基本理念
- ⑥ 会社方針
- ⑦ 行動指針

（責任者）

第 4 条 総括責任者は業務統括本部長が担うものとし、情報システム管理責任者はEAC事業体責任者が担う。

2. 責任者は、「基本方針」に則り組織横断的な管理体制を構築し、実施策を策定しなければならない。
3. 責任者は前項の目的を達成するのに必要な場合は、対策実施の管理・運営の要員として各社の事業体責任者や担当者等を任命することができる。
4. 責任者は、前項の事業体責任者や担当者等に求められる能力を明確にしなければならない。
5. 責任者は、各社の事業体責任者や担当者等の能力が必要な能力に不足が認められる場合は、能力向上に向けた取り組みの実施や、組織外からの専門家の採用を検討しなければならない。また、責任者は、各社の事業体責任者、担当者等が役割に応じて必要な知識、ノウハウの習得を図れるように支援しなければならない。

（不正の防止）

第 5 条 役員及び全ての従業員は不正及び不当な取引制限を行ってはならない。

2. 不正は以下のように分類される。
 - 1) 資産の不正流用
 - ① 現金預金を窃取してはならない。
 - ② 現金預金を不正に支出してはならない。
 - ③ 棚卸資産、その他の資産を窃取してはならない。
 - ④ 棚卸資産、その他の資産を不正に使用してはならない。

2) 汚職

- ① 承認を得ない利益相反取引を行ってはならない。
- ② 見返りが発生するような謝礼を受け取り又は支払ってはならない。
- ③ 利益供与を強要してはならない。

3) 不正な報告

- ① 虚偽の表示や報告、偽装、隠ぺい、データの不正を行ってはならない。

(情報の格付け)

第 6 条 責任者は、重要情報を重要度に合わせて格付け区分しなければならない。

2. 責任者は、1項の区分に応じて取り扱い可能な役員及び全ての従業員の範囲、重要情報の管理者(以下、管理者という)を定めなければならない。
3. 重要情報を作成する者は、自らが扱う重要情報が1項のどの区分の情報に該当するかを選択し、管理者に確認を得なければならない。
4. 重要情報を含む電子文書には、役員及び全ての従業員が格付け区分を分かるよう機密マーク等の表示をしなければならない。
5. 重要情報を含む電子データは、所定のフォルダに保存しなければならない。また、当該フォルダに保存した電子データを受け渡しする際にはパスワードを設定しなければならない。

(情報システムの運用)

第 7 条 エンケイグループ(日本国内)は情報システムを管理する者(以下、EAC ITグループという)を置く。

2. EAC ITグループは、5条2項で定めた役員及び全ての従業員のみが重要情報にアクセスできるように、利用者ID及びアクセス権の登録・変更・削除等の設定について手順を定めなければならない。
3. EAC ITグループは2項の手順どおり運用を行わなければならない。
4. 情報システム管理責任者は、システム管理者のIDごとに適切な権限範囲を割り当てEAC ITグループが相互に監視できるようにしなければならない。

(フォルダ管理)

第 8 条 エンケイグループ(日本国内)は重要データを含む電子データを保管するフォルダは以下のように構成する。

- ① Section … EAC ITグループにより登録された者がアクセス可能
- ② Common… 役員及び全ての従業員がアクセス可能
2. 情報システム管理責任者は、Sectionの各フォルダの管理担当者を任命する。
3. 各フォルダへのアクセス権限の見直しは管理担当者が定期的実施する。

(情報システムのID等)

第 9 条 情報システムは、システム利用者及びシステム管理者の識別において、共有ID及び共通のパスワード等を使用せず、個々の利用者ID又はシステム管理者IDを個別のパスワードで認証できるようにしなければならない。

2. 異動又は退職により不要となった利用者ID及びアクセス権は、ただちに削除しなければならない。

(重要情報の物理的管理・保護)

第 10 条 許可された者以外の重要情報の格納場所や取り扱い領域等への侵入等を物理的に保護する境界を定めて、重要情報や情報システムを壁や入退管理策等によって保護しなければならない。

2. 役員及び全ての従業員は、PC等の情報機器及び携帯可能な外部記録媒体を使用する場合には適切な管理者に申し出なければならない。また、PC等の情報機器及び携帯可能な外部記録媒体は、盗難や紛失等がないように管理・保護しなければならない。
3. EAC ITグループは、不要になった情報機器や記録媒体を処分する際には重要情報が完全消去されていることを確認しなければならない。

(重要情報の持ち出し・持ち込み管理)

- 第 11 条 持ち出し可能なノートPC及びスマートデバイス等のモバイル機器を物理的に保護された場所からエンケイグループ外に持ち出す場合、持ち出しの承認を各社の事業体責任者から得なければならない。
2. 個人のノートPC やスマートデバイス等のモバイル機器の外部記録媒体の業務利用及び持込を行う場合は、管理者の承認を得なければならない。
 3. 1 項、2 項は記録をとり、適切に管理しなければならない。
 4. USBメモリ、CD-R等の記録媒体に関する取り扱いについては別途定める。

(重要情報の管理・保護環境)

- 第 12 条 役員及び全ての従業員は、組織のネットワークを利用する場合、PC 等の情報機器から重要情報が漏えいしないように、ファイル共有ソフト及びソーシャル・ネットワーク・サービス(SNS)、外部のオンラインストレージ等の使用を制限し、安全なネットワーク環境を整え、運用しなければならない。
2. EAC ITグループは、ノートPC 及びスマートフォン等のモバイル機器の携帯可能な記録媒体に重要情報を格納して物理的に保護された場所からエンケイグループ外に持ち出す場合に、技術的な対策によって重要情報が適切に保護される環境を整え、運用しなければならない。
 3. 役員及び全ての従業員は、物理的に保護された場所の外で重要情報を用いて業務を行う際に、周囲の環境やネットワーク環境等を考慮し、重要情報が外部に漏れることがないように注意しなければならない。
 4. 個人所有のスマートフォンやタブレット端末を業務で利用する場合、利用する機能は、音声通話、メール、写真の撮影とし、機密情報を保存してはならない。また、当該機能を使用する際には、盗難・紛失対策（パスワードによるロック、SIMカードのPINコードによるロック等）及び感染対策（OSは常に最新の状態に更新しておく、セキュリティソフトのインストール）を実施するものとする。

(委託)

- 第 13 条 委託先等の関係者への重要情報の受渡しを行う場合、受渡しから廃棄までが適切に管理されるよう環境を整え、運用しなければならない。
2. 委託する業務内容と重要情報の重要度に応じて、セキュリティ対策を事前に確認・合意してから契約し、委託先が契約通りに情報セキュリティ対策を実施しているか定期的及び不定期に確認しなければならない。
 3. インターネットを用いた送信や組織外を介する記録媒体等を用いた重要情報の受渡しでは、誤って重要情報が関係者以外に渡ってしまうことも考慮して暗号化等で重要情報を保護しなければならない。

(ログ・証跡管理)

- 第 14 条 EAC ITグループは、重要情報へのアクセス履歴及び利用者の操作履歴等のログ・証跡を記録しなければならない。
2. EAC ITグループは、1 項のログ・証跡が正常に稼働しているかどうかについて 1 カ月に 1 回以上確認しなければならない。
 3. ログ・証跡の内容を確認するときには、情報システム管理責任者の承認を得なければならない。
 4. ログ・証跡は 3 年以上安全に保存しなければならない。

(教育・訓練)

- 第 15 条 責任者は、役員及び全ての従業員に教育を実施し、組織のコンプライアンス対策に関する方針及び重要情報の取り扱い等の手順を周知徹底させなければならない。
2. 1 項の目的を達成するために、毎年、役員及び全ての従業員を対象に周知徹底しなければならない。
 3. 1 項に掲げた内容は、適宜更新を行わなければならない。

(役員及び全ての従業員の秘密保持義務)

- 第 16 条 役員及び全ての従業員が入社及び退職する時に、会社に秘密保持に関する誓約書を提出する。
2. 役員及び全ての従業員が退職する時に、取り扱いを委託した情報資産の全てを返却又は完全消去しなければならない。
 3. 請負等の契約先の契約終了時においては、2 項と同様に扱う。

(コンプライアンス違反)

第 17 条 コンプライアンス違反を犯した役員及び全ての従業員に対する懲戒手続きは就業規則による。

(職場環境の整備)

第 18 条 社長は、公平で客観的な人事評価及び業績評価を行える環境を整備しなければならない。なお、整備には適切な人員配置及び配置転換を行うことも含まれる。

2. 社長は、役員及び全ての従業員の業務量及び労働時間等が健全な労働環境を害さないよう配慮する。
3. 総括責任者は、1 項及び 2 項を達成するために、業務支援を推進する体制や相談しやすい環境を整えなければならない。
4. 各社の事業体責任者は、やむを得ない場合を除き、従業員が互いに監視できない環境における単独作業を行わないように配慮しなければならない。

(事後対策等)

第 19 条 責任者は、コンプライアンス違反の影響範囲を特定するために、被害を最小化するための対策や影響の拡大防止策を実施しなければならない。

2. 責任者は、重要なコンプライアンス違反が発生したときは、再発防止の措置を実施するとともに、再発防止の観点から必要な場合には内部不正の事例を組織内部に告知する。
3. 責任者は、1 項 2 項の防止策等の実施に必要であれば、組織内外の関係者との連携体系を確保しなければならない。

(通報制度)

第 20 条 総括責任者は、コンプライアンス違反と思わしき事象が発生したときに役員及び全ての従業員が通報できるよう、通報受付を設置しなければならない。

2. 総括責任者は、通報者が通報を行うことで不利益を被らない体制を構築し、運用しなければならない。
3. 総括責任者は、役員及び全ての従業員に対し通報受付の利用方法についての教育を行うとともに、周知徹底を行う。
4. 役員及び全ての従業員はグループホームページに設置された『内部通報窓口』よりコンプライアンス違反と思われる事象を通報することができる。

(確認)

第 21 条 このガイドラインに係る内容については定期的に別に定めるチェックリストに基づき確認を実施しなければならない。なお、責任者が必要と判断した場合には内部監査を実施することができる。

2. 1 項の確認及び内部監査の結果については、総括責任者の確認のもと、必要に応じて社長に報告するとともに、対策の見直しを実施しなければならない。

(改訂)

第 22 条 このガイドラインの改廃は、業務統括本部が立案し、審議の上、社長が決定する。

(施行期日)

第 23 条 このガイドラインは2016年10月1日から施行する。

(改訂施行期日)

2020年5月12日より、改定実施。

以上

KPI 7-1. 種類別不正件数

不正の種類	ガイドライン	今期件数
資産の不正流用	第5条2(1)	0件
汚職	第5条2(2)	0件
不正な報告	第5条2(3)	0件

今期の不正・違反件数は0件でした。毎年度、決算後に更新する会社概要資料のコンプライアンスチェックリストにて、不正に関する確認を行っています。またエンケイグループでは、DNAブックを従業員全員に配布し、これらの啓蒙活動を行っています。入退社時には、秘密保持誓約書を手配する事で、情報漏洩防止の手続きを取っています。

● 汚職と贈収賄防止

汚職・贈収賄は企業の信頼を著しく損なう重大なリスク要因として認識し、意図的な不正のみならず、認識不足による不祥事の防止にも取り組みます。取引先の獲得や維持を目的に、公務員や企業等に対し贈答・接待および利益供与またはその約束、申し出、承認等の行為を禁止しています。取引先との会食に際しても社内承認を設け、接待や贈呈等の交際費の支出時に事前許可申請や実績報告を義務付けるなどを周知徹底し、贈収賄行為の未然防止を図っています。違反行為があった場合は速やかに是正措置を講じ厳正に対処しています。今期の汚職件数、贈収賄件数は、ともに0件でした。

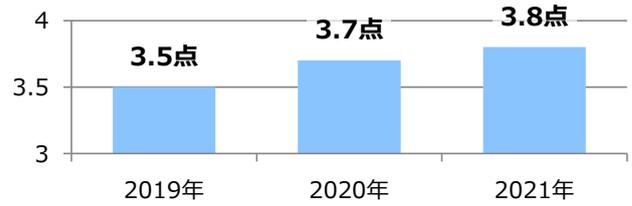
● 反競争慣行防止

エンケイグループは、不当な競争制限行為や不公正な取引を行わず、市場経済社会の健全な発展の基本である「公正な競争」を徹底します。今期、エンケイグループにおける組織の関与が明らかになった反競争行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により法的措置を受けた事例はありません。

● 情報セキュリティに関する措置

エンケイグループでは、株式会社エンケイ・オーディット・アンド・コンピューターサービス（EAC）のITグループが主幹部署として、セキュリティ強化や情報管理（内部からの情報漏えい対策、外部からのサイバー攻撃対策等）を推進しています。自社の情報セキュリティレベルを把握する為に、IPA（情報処理推進機構）が推奨しているセキュリティ診断を年1回実施、セキュリティ強化に努めています。診断は全25項目、各5点満点の平均点で評価。

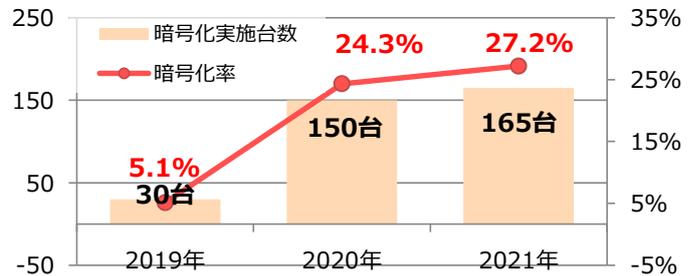
KPI 7-2. IPAセキュリティ診断結果



目標の4.0点に対し未達成ではありますが、評価が低い項目を中心に対処計画を立て取り組んでいます。その結果、少しずつですが点数が改善傾向にあります。

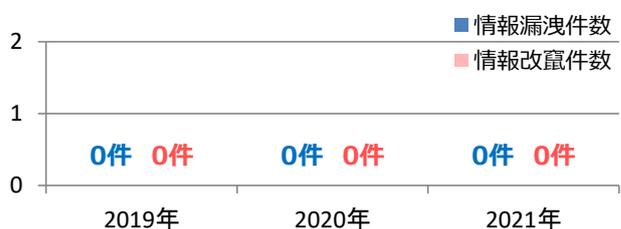
また昨今の働き方の変化に伴い、社外で業務を行う事が増加し、盗難等による情報漏洩の危険性も増加しています。ITグループでは、これまで営業担当者及び役員を対象にハードディスク暗号化を実施していましたが、グループ全体のパソコンに対し暗号化が必要となる事から、2020年より暗号化ソフトを変更の上、インストール対応を推進しています。

KPI 7-3. ハードディスク暗号化実施率



暗号化は対象台数が多い為、まだ目標（100%）には未達ですが、計画的に実施を進めています。

KPI 7-4. 情報漏洩・改竄件数



情報セキュリティに対して様々な対策を実施してきた結果、情報漏洩・改竄の事件及び事故はこれまで発生していません。しかし、IT技術は常に進化すると同様、サイバー攻撃も進化しています。今後も万全のセキュリティとするべく、対策を施し、情報漏洩・改竄件数ゼロを継続していきます。

● 教育による啓蒙活動

これらの倫理問題に関し、社内の研修でも教育活動を行っています。新入社員研修での基礎教育等での不正防止啓蒙や、ITグループからの定期的な情報発信による情報セキュリティ意識強化を行っています。

KPI 7-5. 倫理教育の実施

研修日	研修内容	人数
4月6日	ハラスメント・不正防止講習 (汚職・贈収賄含む)	47名 (100%)
4月21日	IT講習 (情報セキュリティ含む)	7名 (15%)

2021年は新入社員研修にて2回教育を実施。不正に関する教育は100%の実施率。

● 倫理に関する内部監査の実施

倫理に関する問題が社内に内在するかどうかを、定期的な内部監査でも確認しています。2021年度の監査で指摘された問題点はありませんでした。

● 倫理問題（不正・違反）に関する内部通報

エンケイグループでは、従業員からの内部通報の手順に関し、下記のように対応しています。

<内部通報手順>

- ・グループホームページからの匿名による内部通報
- ・内部通報は業務統括本部長が確認し、速やかに是正措置を進める。

KPI 7-6. 倫理問題（不正・違反）に関する内部通報件数

通報件数	前期	今期	増減
	1件	0件	▲1件

今期は不正・違反に関する内部通報はありませんでした。

◎ 総括

エンケイグループでは倫理問題に関し、コンプライアンスガイドラインにて明確に方針を定め、従業員への教育研修等を通じ、社内への周知・啓蒙を行っています。また適切な監査による状況確認も定期的にも実施し、不正防止に努めています。