エンケイ
サステナビリティレポート2022

ENKEI Sustainability report 2022

2022年1月-12月
January to December, 2022

ENKEI

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 - ちょびっとだけ、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2022年度の取り組みをご報告します。

● 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、一部海外も含む

● 報告対象期間

2022年1月～2022年12月（2022年度）

● 発行時期、及び発行部署

報告書発行：2023年3月31日　業務統括本部 SDGs推進室

● 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。

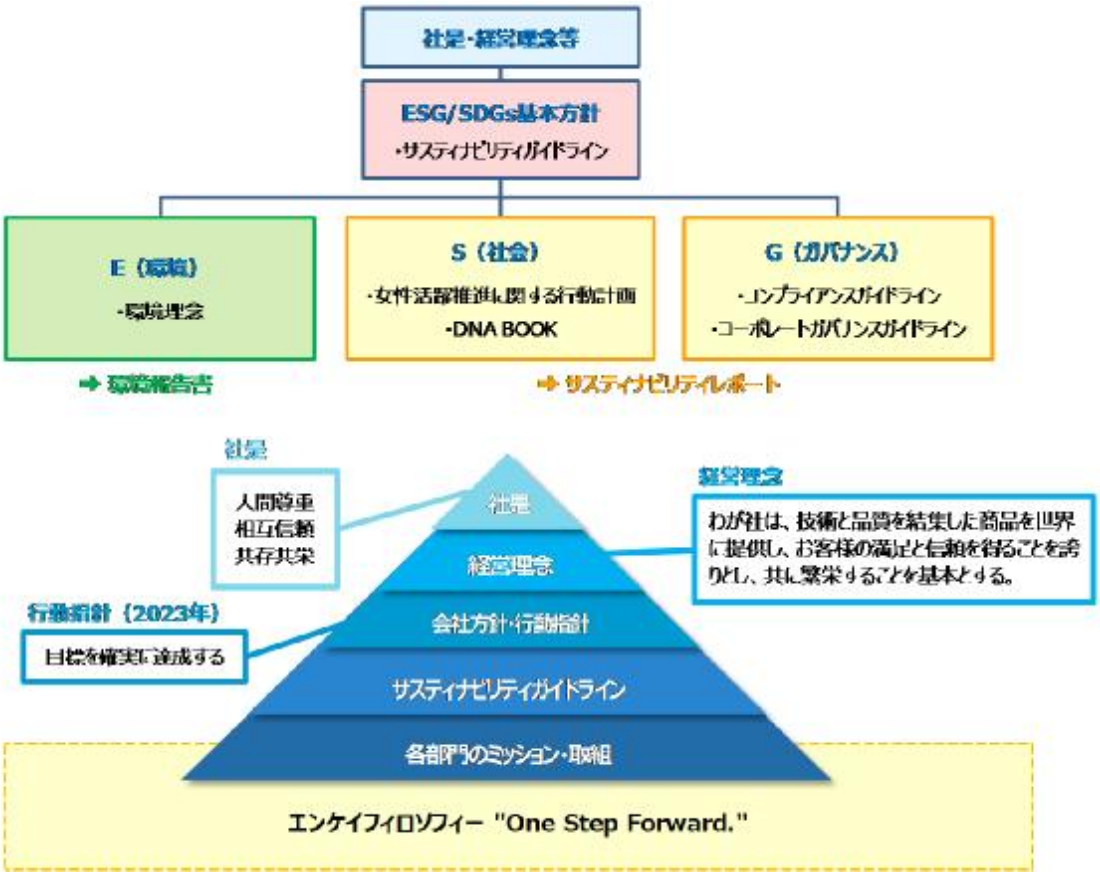
｜ エンケイグループのESG/SDGs基本方針

エンケイグループは、「社是」「経営理念」「会社方針」「行動指針」に基づいた事業活動を展開しながら、環境（E）や社会（S）、ガバナンス（G）の観点から持続可能な事業活動を追求すると共に、国連において採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の掲げる未来目標に賛同し、社内での理解と導入を進め、持続可能な会社運営を目指し推進してまいります。

わが社は、企業活動を通じて、社会課題の解決に取り組み、下記3つの柱を強みとしてSDGs達成に貢献しています。教育制度の充実や柔軟な勤務体系を確立し、全従業員が働きやすい環境づくりに取り組んで参ります。また、CO2排出量削減や省エネルギー化に取り組み、カーボンニュートラルな社会実現に貢献できる企業を目指します。

エンケイグループ　代表取締役社長　　鈴木 順一

強み	SDGs達成に向けた取組	関連するSDGsのゴール
働きがいのある仕事	・教育制度の充実 ・柔軟な勤務体系の確立 （フレックスタイム、リモートワーク、時短勤務制度） ・ライフステージに合わせた支援（育児・介護休暇）	
健康経営の推進	・定期的な検診や個別面談の実施 ・HPでの健康宣言 明示 ・メンタルヘルス研修の実施 ・始業時のラジオ体操実施による運動啓蒙活動	
責任ある企業行動	・ISO、IATF認証取得・継続 ・リサイクルホイールの使用によるCO2排出量削減 ・太陽光発電・LED照明導入による省エネルギー化 ・社是に基づくステークホルダー向けの活動 ・グローバルな視点に基づいた企業活動の展開 ・社会貢献活動	



エンケイグループの基本データ

グループ企業

日本

エンケイ株式会社
遠菱アルミホイール株式会社
エンケイオートモーティブ株式会社
株式会社エンケイホイールコーポレーション
エンケイペインティング株式会社
株式会社エンケイメタルズ
株式会社エンケイ・テストアンドラボラトリー
株式会社エンケイ・ロジスポート
株式会社エンケイエンジニアリング
エンケイリレーション株式会社
エンケイマカベ株式会社
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

北米

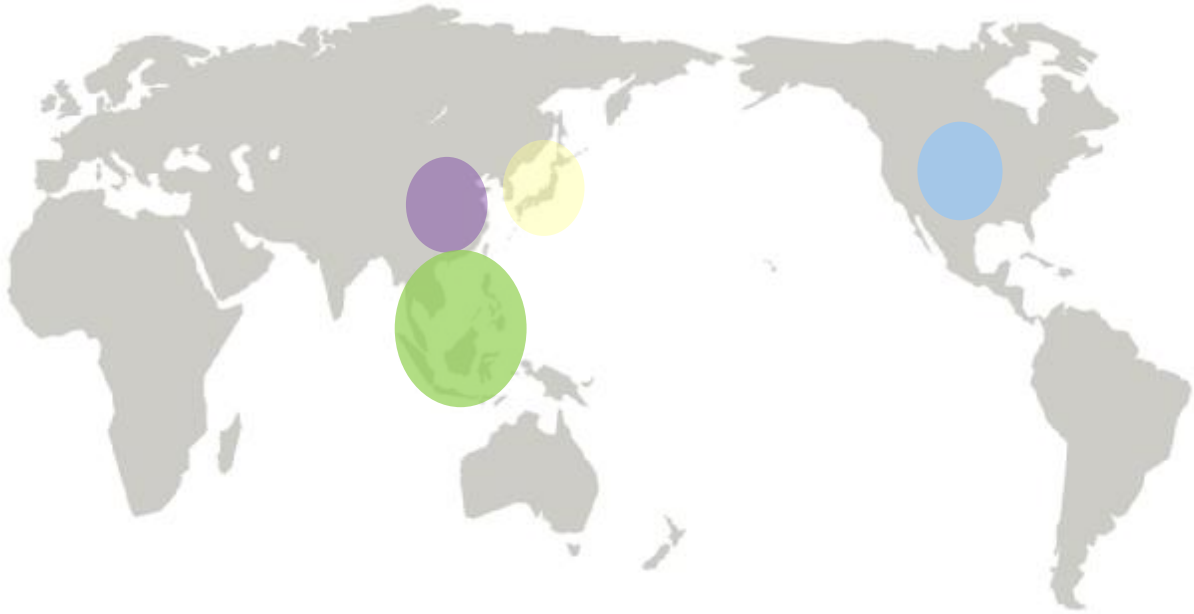
エンケイアメリカインク
エンケイアメリカモールディングスインク
エンケイインターナショナルインク

中国

遠軽鉛業(中国)有限公司
遠軽模具(昆山)有限公司
遠軽鉛業（広東）有限公司

東南アジア

エンケイタイカンパニーリミテッド
エンケイタイモールディングスリミテッド
エンケイマレーシア Sdn.Bhd.
エンケイフィリピンインク
PT.エンケイインドネシア
エンケイホイールズ（インディア）リミテッド
エンケイベトナムカンパニーリミテッド
PT.エンケイ　マルトヨ　ペインティング　インドネシア
エンケイ アジアパシフィック カンパニーリミテッド



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

5S監査の実施

エンケイグループでは、日本国内では4ヶ月に1度、海外拠点では4ヶ月～6ヶ月に1度の間隔で社長をはじめとする幹部や責任者による監査を実施しています。この監査はエンケイ文化の１つでもあり「5S監査」と呼ばれています。

監査項目は、大きく分類すると下記3項目となります。
１．5S活動
２．経営状況
３．生産改善

また5S監査の目的・効果は下記の3点となります。
１．グループ会社の方向性（ベクトル）合わせ
２．自社の立ち位置を確認
３．良い点の自社への持ち帰り

常に改善意識、好奇心を持ち、変化、進化、そして成長することを目指しています。この5S監査への取り組み実践がサステナビリティに強く結びついています。

2019年までは上記の通り開催をしていましたが、2020年以降はコロナ禍の影響を受け、国内は縮小開催、海外工場については海外出張が出来ないこともあり一旦中止となっていました。
2022年度としましては、コロナ禍の影響も徐々に回復し、国内5S監査を6月に再開し、6月及び10月に実施。また海外については2022年11月にEKT（タイ）及びEKV（ベトナム）の監査より再開しました。

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

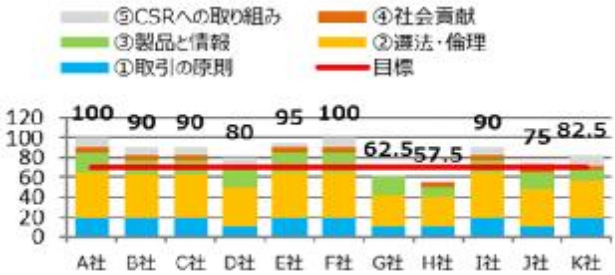
調達取引先企業様に、エンケイサプライヤー**CSR**ガイドラインに沿った項目（**5**項目、全**20**設問）のチェックリストにて毎年実施状況の確認を行っています。
評価は「取引の原則」「遵法・倫理」「製品と情報」「社会貢献」「**CSR**への取り組み」の**5**項目で構成しており、各設問に**A**～**C**（**A**の方が良評価）にて回答して頂きます。回答を集計し、点数化することで、各社の**CSR**に関する取り組み状況を可視化します。

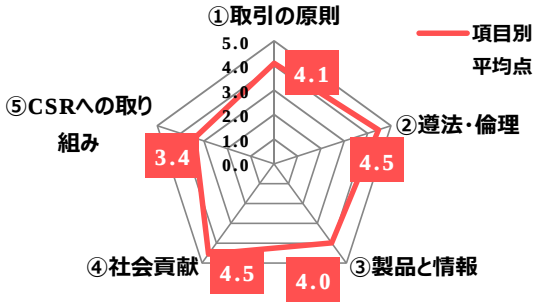
▼ チェックリスト

CSR調達取引先評価チェックリスト

2022年度に購買品取引先**11**社（**A**社～**K**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**%の結果です。**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：**82.0**%、平均点：**4.1**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：**89.3**%、平均点：**4.5**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：**79.5**%、平均点：**4.0**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：**90.0**%、平均点：**4.5**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：**68.0**%、平均点：**3.4**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。

評価項目は下記**5**項目

「１．納期遵守」

「２．品質状況」

「３．超過料金」

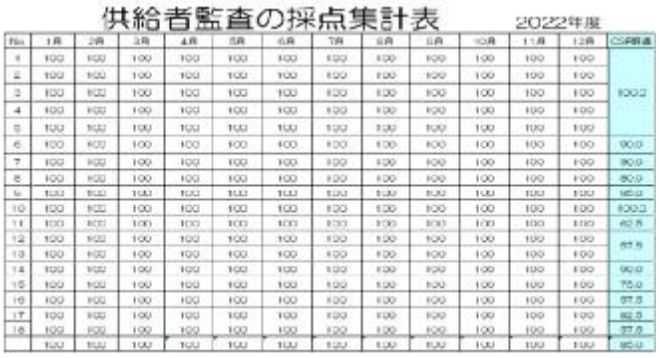
「４．顧客からの特別状態の通知有無」

「５．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。

2022年度は、**18**社（**A**社～**Q**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。

▼供給者監査の採点集計表



▼供給者監査の採点集計表

▼供給者評価レポート

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、**85.0**点であり、設定目標点（**70**点）を上回っているサプライヤーは**9**社です。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。

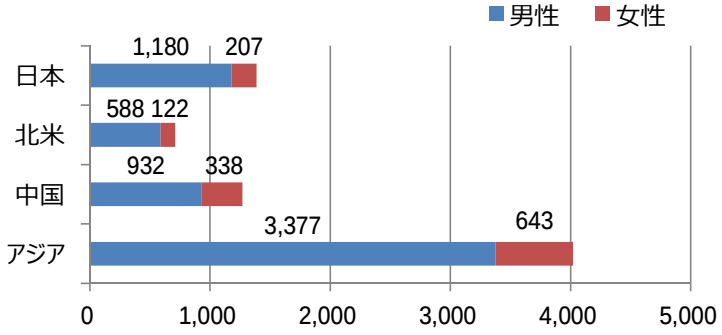
◎ 総括

エンケイグループでは、会社の基本的考えである
社是「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。

▼従業員数（国内及び海外）



従業員グラフ（12月21日データ）

	男性	女性	合計	エリア構成比
日本	1,180	207	1,387	18.8%
北米	588	122	710	9.6%
中国	932	338	1,270	17.2%
アジア	3,377	643	4,020	54.4%
合計	6,077	1,310	7,387	54.4%
男女構成比	82.3%	17.7%	100.0%	

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。

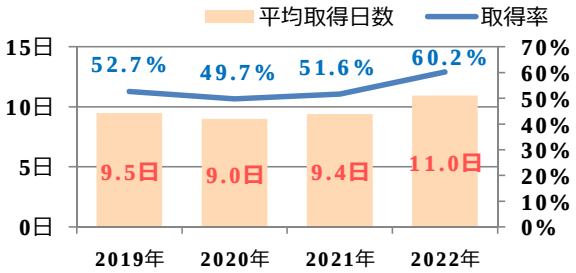
エンケイグループでは、内閣府の第4次男女共同参画基本計画の基本的な方針に従い、下記のような社会の実現を目指し企業活動を行っています。

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。

▼有給休暇取得率（国内全体）



今期は11.0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＋1.6日増であり、過去3年間よりも増加しています。

＜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

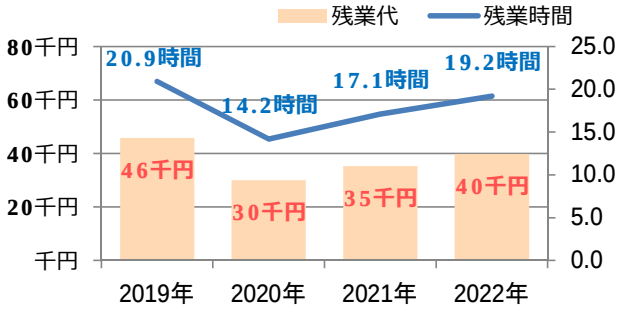
コロナ禍の影響もあり、2020年より間接部門を対象とした在宅勤務制度を開始しました。
この在宅勤務制度は、半日休暇（有給休暇）やフレックス制度とも併用が可能で、柔軟な働き方を目指して運用されています。
また通常の勤務地以外のグループ会社にて勤務を行う「リモート勤務」も推進しており、多様な形態での働き方を実現しています。

● 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設備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、フレックス制度活用（部署によりコアタイムの無いフレックス制度＝新フレックス制度）の活用によって、残業ゼロを基本としています。

▼1ヶ月の平均残業時間と平均残業金額/人（国内全体）



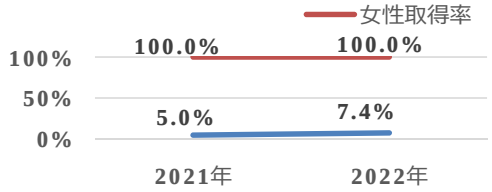
2020年はコロナ禍の影響及び5SB活動（5つのシュリンクバランス＝経費削減活動）の実践により残業時間及び残業代も削減。2021年以降はコロナ禍が徐々に落ち着き稼働率が上昇したため2022年は前年比で残業時間が＋2.1時間増平均残業代も＋5千円増加しています。
残業が増加傾向にあるので今後注視が必要です。

＜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、人事から各社へ結果を配信。
・間接部門では、新フレックス制度を最大限有効活用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、復職後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。

▼育児休暇取得率（国内全体）



女性社員は、育児休暇取得率100%を達成。2021年は1名、2022年は2名の男性社員の育児休暇取得実績もありましたが、取得率は低い状況です。育児・介護休業法が改正・施行されていますので、更に育児休暇を取得しやすい環境を整え子育て世代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（復職までの詳細な流れ等）を実施し、休暇取得者の不安を払拭しています。
・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となります。
・ワーキングマザーは45名、女性全体の28%となります。

● ジョブローテーション・人材交流研修の実施

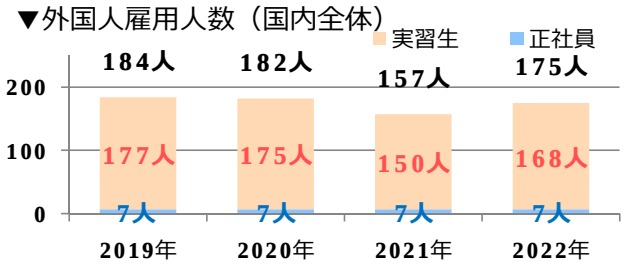
対応できる従業員が不在、もしくは休職している場合、特定の従業員に業務が固定される環境は休暇を取得しにくく悪循環を生むため、エンケイグループでは特定の従業員に業務が固定されないよう、様々な従業員が同じ業務の対応を行えるよう、また各員の経験増幅に向けジョブローテーションを実施しています。

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2022年も継続して実施しています。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とともに、働き方見直しのきっかけとしても効果を果たしています。

● 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（2022年は1名の実績）。

▼外国人雇用人数（国内全体）



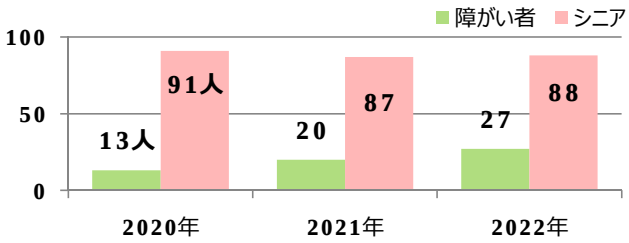
今期は計168名、前期より18名増加しました。

▲実習生の入社・入寮説明の様子

● 障がい者・シニア雇用の促進

障がい者やシニア世代（60歳以上）の雇用も推進。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。

▼障がい者とシニアの雇用人数（国内全体）



継続して障がい者及びシニア世代の雇用を行っており、2022年は障がい者雇用人数は＋7名増加、シニア雇用人数も＋1名増加しています。

● 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、従業員はノーツシステムや職場内に設置されたタブレット、EK DNA BOOK掲載のQRコード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）

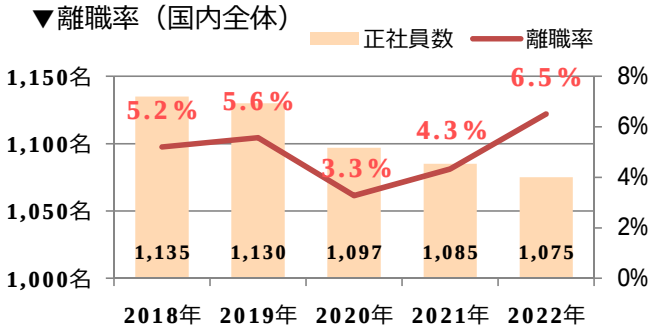
- ・採用過程（就業規則）
- ・休職（就業規則）
- ・退職及び解雇・懲戒（就業規則）
- ・労働時間及び休暇（就業規則）
- ・安全衛生（就業規則）
- ・災害補償（就業規則）
- ・給与体系、賞与体系（給与規定）
- ・慶弔金（慶弔見舞金規定）
- ・育児介護休業（育児・介護休業規定）
- ・退職金（退職金規定）

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（福利厚生倶楽部）、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。

▼離職率（国内全体）



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を推進していますが、コロナ禍の影響により、他社においても中途人材採用が積極的に行われていることもあり（売手市場）、離職率は前年比＋2.2%と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。

◀財団交流会の様子

● 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。
今期は多様性に関する内部通報はありませんでした。

＜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。

多様性に関する内部通報件数（日本）

通報件数	2021年	2022年	増減
	0件	0件	ー

◎ 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。
コロナ禍の影響で取り組みが停滞していますが、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。

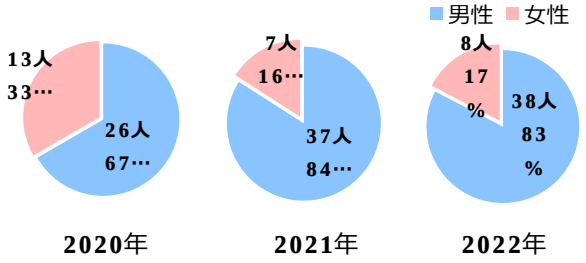
2．雇用及び処遇における差別を行わず、機会の均等を図ります。

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、性別間だけではない、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、新卒社員の採用対応を業務統括本部及び各社採用担当が対応しています。雇用における性差別が起きないよう、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。

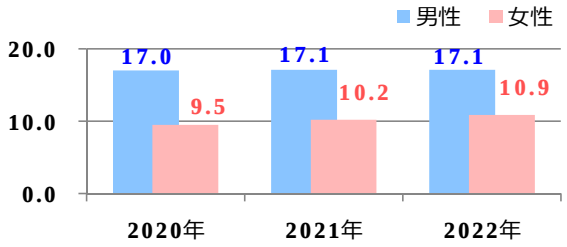
▼新卒採用：入社時の男女別比率（国内全体）



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。2022年は男性38名(83%)、女性8名(16%)が入社、目標を▲13%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。

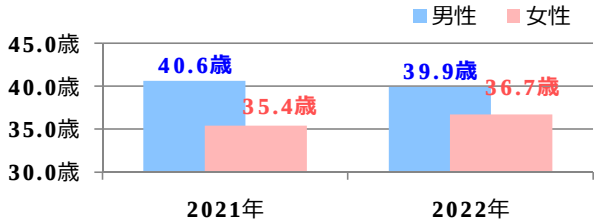
また男性も女性も同じように働き続けやすい環境づくりを推進しています。育児休暇取得の推進や時短勤務制度の活用等により、昔は女性社員の退職が多かった環境が少しずつ改善され、継続勤務年数で見ても男女雇用機会均等化が進んできたと言えます。

▼男女別の平均勤続年数（国内全体）



平均勤続年数は、今期は男性 17.1年、女性10.9年と、前期（男性 17.1年、女性 10.2年）に改善、特に女性は+0.7年と大きく延びています。2020年度の製造業の平均勤続年数（男性15.4年女性11.5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1.3年平均より下回っていますが改善傾向にあります。

▼男女別の平均年齢（国内全体）



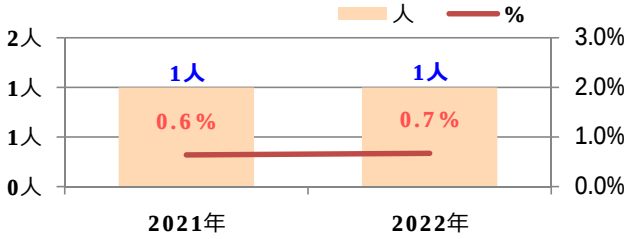
従業員の平均年齢は男性39.9歳、女性36.7歳と女性の勤続年数増加に伴い男性と女性の平均年齢の差異は縮小しています。

また給与面でも男女格差縮小を目指していますが、現状においては差異があり、近年ではその格差が減少はしてきています。
格差縮小の為には、下記記載の女性役職者の増加が必要であり、今後の課題となっています。

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0.7%と低く、今後の重要な課題となりますが、まずは課長相当職以上における女性比率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。

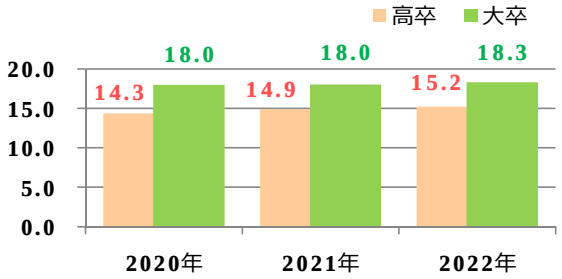
▼役職者における女性比率（国内）



● 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。

▼最終学歴別の平均勤続年数（国内全体）



高卒従業員も大卒従業員も、**2021**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

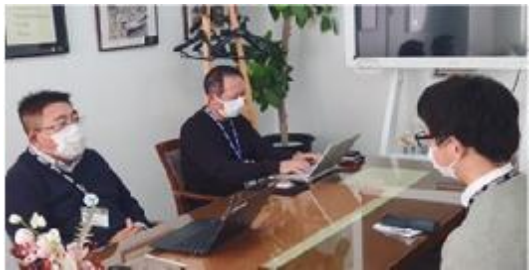
入社後の研修を終えた段階で、新卒社員全員に対し**EOT**※面談を実施し、各人の状況の確認を行っています。新入社員には**2**回、また**2**年目社員には**1**回、業務統括本部による面談を実施します。
また年に**3**回、人事考課に合わせたタイミングで、上司が各人に対し面談を実施し、処遇等の確認を行うことで、問題点の確認及び是正に繋げています。
※ **EOT=Enkei Official Trainning system**

▼**EOT**面談実施率

	2021年	2022年
EOT	100%	100%

EOT面談については**100**%の実施をしています。

▼面談



● 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。
全従業員に対してハラスメント教育を実施しています。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・啓蒙を行う他、各種セミナー・エンケイ学校の講義内でも教育を実施、さらに各社においてハラスメント相談窓口を設置しています。

● 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。差別に関しては今期も継続して内部通報はゼロでした。

しかしハラスメントに関しては、各種セミナーを実施、相談窓口や内部通報の手順を教育したことで、打ち上げが**2**件発生。こちらに関しては職場アンケートを実施して信憑性の確認、改善を実施しています。

＜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。

▼差別及びハラスメントに関する内部通報件数

通報件数	2021年	2022年	増減
	0件	2件	+2件

◎ 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。

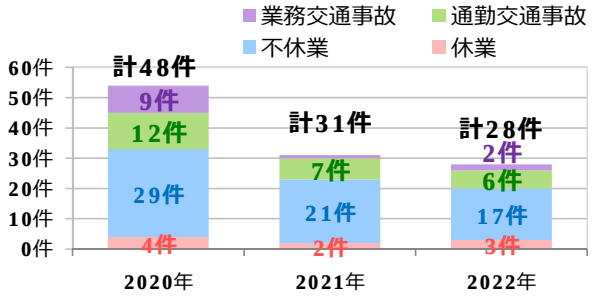
厚生労働省の第13次労働災害防止計画が示す「一人の被災者も出さないという基本理念の下、働く方々の一人一人がより良い将来の展望を持ち得るような社会」を目指し、同計画の定める目標や具体的取組を参考に活動を推進しています。

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

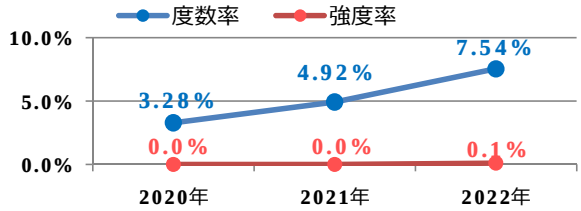
エンケイグループでは「安全第一」を掲げ、日々安全操業を意識し活動し、労災件数0件/年が目標です。

▼労働災害 発生件数（国内全体）



前期の労働災害は31件、今期は28件発生しており、目標の0件達成は出来ていませんが、減少傾向です。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、安全第一"労災ゼロ"を目指し活動します。

▼労働災害度数率、強度率（国内全体）



労働災害度数率、強度率は休業労災発生により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/安全保護具＞

・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。

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、オフィス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、拠点ごとに安全衛生管理者を中心に工場内の安全パトロールを毎週1回実施義務を順守。
また各工場では、毎月安全衛生コンサルタントの先生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者が危険箇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、定期的に各種作業環境測定を実施。管理区分Ｉを目標とし、各職場での定期測量を実施。
対策が必要な職場については、適切な処置を行い、管理を行っている。
また、測定により、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る。

・安全衛生委員会の定期開催
毎月１回各社単位での安全衛生委員会を実施。
産業医、安全管理者、衛生管理者、各部門担当者(経営側及び組合側)が参加し、情報を確認・共有。

▼安全衛生委員会

・グループ安全衛生委員会・・・日本国内
(制定日:2022年4月21日)
安全衛生統括本部を制定し、グループ各社の安全衛生委員会を横串刺しにする目的で実施。
1．各社の安全衛生活動の統一
2．労災の内容の横展開
3．対策展開での類似不具合防止
月1回でグループの安全衛生委員会を開催する。

▼グループ安全衛生委員会体系図

・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。

・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。
2022年は**4**月**10**日に**56**名（新入社員 **46**名、協力会社社員 **10**名）に実施。
また中途入社社員に向けても**100%**実施。

・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、作業者等に危険性を周知。
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。
・業務上関連のある従業員全員に保護具を会社より提供、無償支給し、従業員の身を守る対策実施。

● 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、社是である「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、健康活動に取り組みます。
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』に取り組みます。

● 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。
従業員は年に**1**回の受診を行い、今期は**100%**実施を達成している。
・製造に従事する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。
・要精密検査・再検査等の場合は会社より本人に対しても検査実施の指導をしています。

● インフルエンザ予防接種

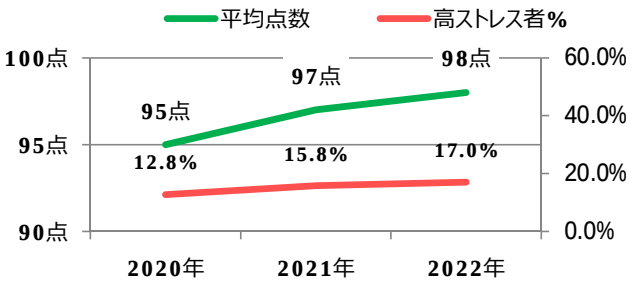
希望者を対象に、毎年**11**～**12**月頃、社内でのインフルエンザ予防接種を実施。個人での費用負担が生じないよう、福利厚生で会社が費用を負担することでほぼ全社員が予防接種をしています。
2022年実績においては、合計**1,047**名の接種を実施しました。

▲予防接種の受付

● 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。

▼ストレスチェック結果（国内全体）



2022年は全従業員を対象に受検率が84.3%であり、昨年からオンライン受検を併用した事で受検率が高くなり、より正確な結果を確認することが出来ている。
グループ全体では、2022年の結果は98点であり、前年より+1点悪化、業種平均よりは下回っていますが要注意。また高ストレス者が17%と前年比較で+1.2%と増加傾向にあるのでストレス削減へ向けた更なる取り組みが必要です。

＜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、勤務時間の削減を図り従業員の健全な勤務体制をフォローする。
・一部の特定従業員に業務が集中しないように、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必要に応じて専門家の協力も得て改善を実施していく。

● 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。
また2022年は業務統括本部より2名、運転適性検査指導者養成講習会に参加。今後の社内の安全運転啓蒙に尽力する。

2022年度より法令に則り、社有車運転時には事前のアルコールチェックを実施し、また記録を保管しています。

● 防災訓練の実施

アクトオフィスでは、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。各工場では毎年消防署等の協力をいただきながら独自の防災訓練を行い、従業員全員で避難や消火、救護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。

▼安全衛生環境に関する内部通報件数

通報件数	2021年	2022年	増減
	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。
2022年10月には2023健康経営優良法人認定（中小規模法人）へ申請を実施しています。
※2023年3月8日に正式に認定されました。

2023
健康経営優良法人
Health and productivity

今後も引き続き「安全第一」、「健康第一」を基本に働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。

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・中級コース・リーダー育成コース・マネジメント強化コース・オーナーシップコースの5つの教育体系を中心に整備しました。

・初級コース
入社3年～10年目の従業員を対象に、エンケイ文化、BEP教育（損益分岐点での経営状況分析）、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ています。

・中級コース（技能コース）
入社3年目以降の製造部門従業員を対象に、鋳造・加工・MAT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～10日間のカリキュラムにて推進。

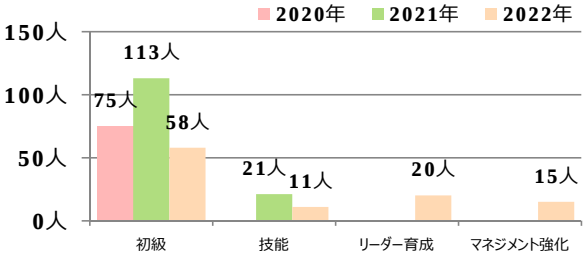
・リーダー育成コース
入社5年目以降のTL社員を対象に、初級コースよりも深く会社に関する知識や考え方を学び、今後会社を牽引する人材育成を目的。3日間実施後、目標設定し、1ヶ月後にその成果を発表。

・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。

・マネジメント強化コース
新任の課長・部長を対象に、自らの役職としての役割の理解と補完者育成の実施、そこから将来設計を行い、未来に繋げていくことを目的としており、2022年は15名が参加しました。初年度は外部コンサルタントの日本創造経営グループに講師を依頼し、半日の講習を第4部まで構成し実施。2023年以降は新任の課長を対象に、執行役員レベルの社員が講師となり実施していく予定です。

▼マネジメント強化コース：グループワーク

▼エンケイ学校 受講人数（国内全体）



初級コースは対象者が参加済で減少、2022年からリーダー育成、マネジメント強化コースがスタート。

● 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、2022年までに8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年はコロナ禍で中止していましたが、2022年は2名派遣しております。

● 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・BEP・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・電話応対等の教育を行っています。
約1ヶ月の新入社員研修終了後に配属となります。

▼新入社員研修

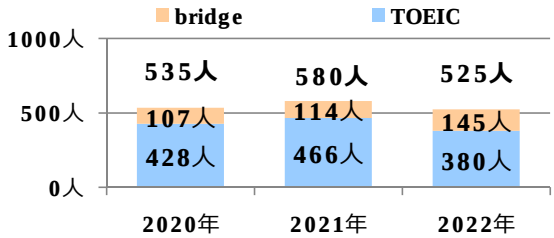
● 創造経営教室への参加

毎月 日本創造経営グループが運営している『創造経営教室』に従業員が参加します。
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日間の教室に参加しています。教室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。

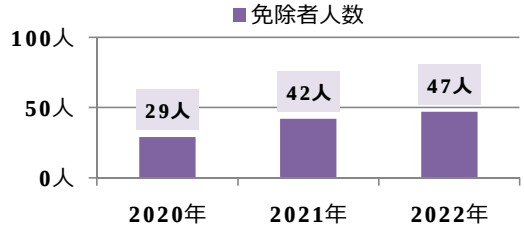
● TOEIC受験の推進

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。

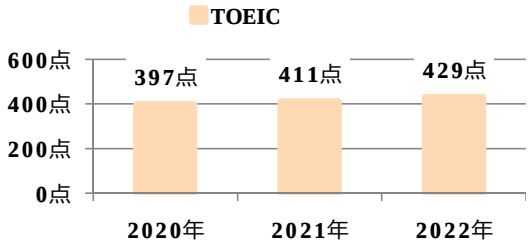
▼TOEICテスト受験者数（国内全体）



▼TOEICテスト免除者数（国内全体）



▼TOEIC平均点数（国内全体）

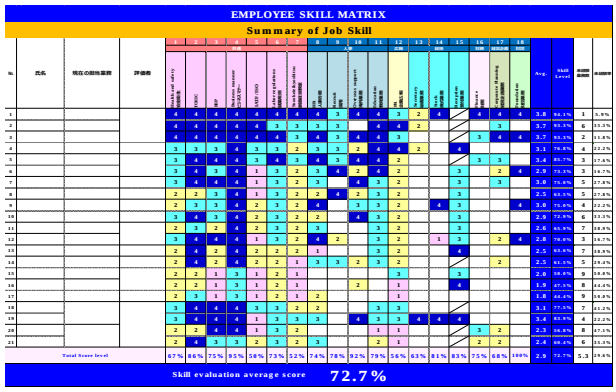


2021年の受験者数580人から、2022年は525人と▲55人減少。
一方で800点以上達成従業員は2021年は42名、2022年は47名と＋5名増加しています。
平均点数も429点で前年比＋18点向上。

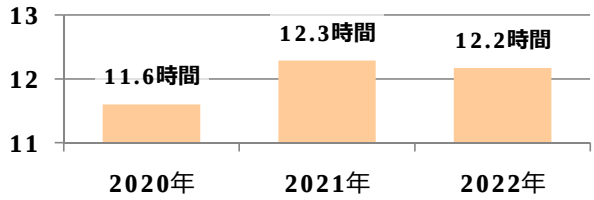
●スキルマトリクスの活用

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。

▼スキルマトリックス



▼従業員1人当たりの教育研修時間（国内全体）



従業員1人あたりの教育研修時間は、2022年は12.2時間と、昨年より-0.1時間減少していますが、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、全ての従業員に対して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。

2023年については、初級コースのe-ラーニング化についても推進をしていく計画を立てています。

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。

▼**2022**年 日本での労使会開催日

月	日	内容
1月	12日	人事考課、春季賞与
2月	15日	新型コロナ、育児・介護
2月	28日	春闘要求
3月	31日	半日有休、半日代休、法改正
5月	10日	春闘御礼、賞与支給月数
6月	29日	職種手当、海外面談
7月	28日	法改正勉強会
9月	2日	旅行券、結婚休暇、中途教育
10月	11日	始業前ラジオ体操、積立有給
11月	10日	勤務時間、フレックス
12月	8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 Iregular 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を推進しています。定期的に実施することで改善状況の確認、横展開、継続的な改善に取り組みます。
＜調査内容＞
①現在の待遇・処遇について
②現在の職場環境について
③現在の職場関係について
④現在の仕事量、生産性について
⑤現在の上司について
⑥ハラスメントについて
⑦その他、改善したいこと、不満に思っていること
⑧異動したい部署

▼満足度調査

● 各種面談の実施

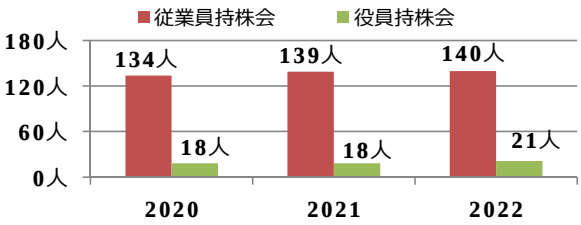
これまでに述べたように、従業員との対話の場として上司・上長との人事考課面談（年**3**回）や、エンケイ学校での最終日面談、**EOT**面談など、大卒社員のフォローアップ面談等、各種面談の実施を継続しています。従業員の権利を守りながらより働きやすい環境を整備できるよう、様々な取り組みを推進しています。

● 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。

▼持株会加入人数



2022年末時点で、従業員持株会へは**140**人**(+1**名**)**役員持株会へは**21**人**(＋3**名**)**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げ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。

▼児童労働・強制労働に関する内部通報件数

通報件数	2021年	2022年	増減
	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是「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に実施する。

（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う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、改訂実施。

以上

▼種類別不正件数（国内外）

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。

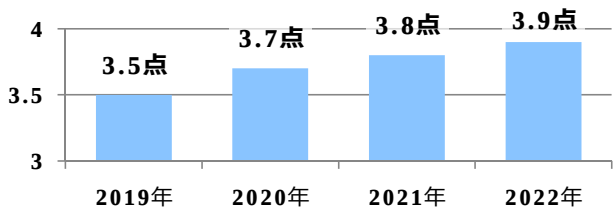
● 反競争慣行防止

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。

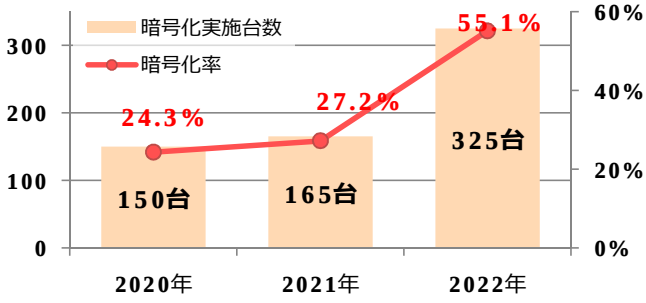
▼IPAセキュリティ診断結果（国内全体）



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応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。

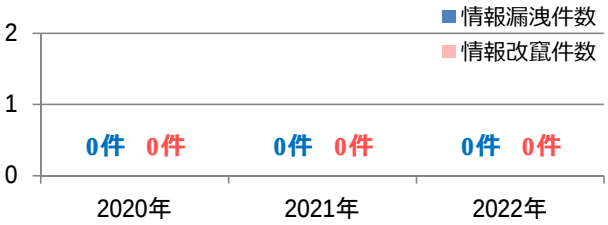
また昨今の働き方の変化に伴い、社外で業務を行う事が増加し、盗難等による情報漏洩の危険性も増加しています。ITグループでは、これまで営業担当者及び役員を対象にハードディスク暗号化を実施していましたが、グループ全体のパソコンに対し暗号化が必要となる事から、2020年より暗号化ソフトを変更の上、インストール対応を推進しています。

▼ハードディスク暗号化実施率（国内全体）



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。

▼情報漏洩・改竄件数（国内全体）



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のと同様、サイバー攻撃も進化しています。2022年の新たなセキュリティ対策活動として1回/Q「標的型攻撃メール訓練」を開始しました。目的は、「従業員のセキュリティへの意識向上」となります。標的型攻撃メールの引っ掛かりやすいポイントはどこか、攻撃者はどのように「なりすまし」を行うか、等を実践的なメール訓練でリアルに模擬体験することで、従業員の危機意識の向上を図っています。
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。
※尚、万が一の備えとして2023年1月1日よりサイバーリスク保険に加入しリスク管理に取り組みます。

● 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。

▼倫理教育の実施（国内全体）

研修日	研修内容	人数
4月19日	ハラスメント・不正防止講習（汚職・贈収賄含む）	32名 (100%)
4月24日	IT講習（情報セキュリティ含む）	3名 (15%)

2022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

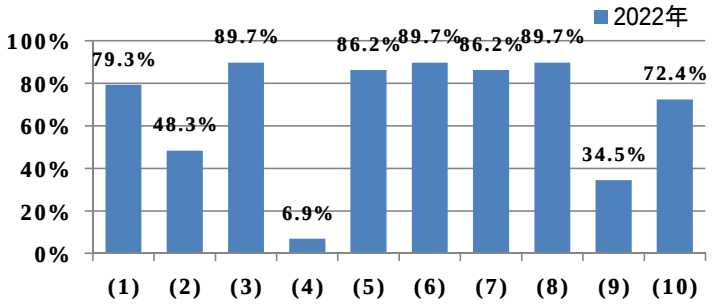
倫理に関する問題が社内に内在するかどうかを、定期的な内部監査でも確認しています。
2022年度の監査で指摘された問題点はありませんでした。

● 会社概要でのコンプライアンス調査

年に一度更新する会社概要資料にて、コンプライアンスガイドラインに関する調査項目（下記）を追加。

(1) ｺﾝﾌﾟｱｲｱﾝｽｶﾞｲﾄﾞﾗｲﾝを従業員に周知していますか。
(2) ENKEI DNA BOOKを従業員に配布していますか。
(3) 不正を行ってはならない旨を従業員に周知していますか。
(4) 直近12か月で発生した不正がありましたか。
(5) 重要情報を重要度に合わせて格付けし、その取扱いを従業員に周知していますか。
(6) 電子データを保存する場合に、重要度に応じてパスワード管理を実施していますか。
(7) 電子データを保存するフォルダのアクセス権限の見直しを直近12か月以内に実施していますか。
(8) 社外でのパソコンの利用や個人所有のスマートフォン等を業務で利用する場合の情報漏洩の危険性について従業員に周知していますか。
(9) コンプライアンスに関する研修を直近12か月以内に実施しましたか。
(10) 内部通報窓口の存在を従業員に周知していますか。

▼コンプライアンス調査結果（「はい」の回答率、国内外）



● 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。
今期は不正・違反に関する内部通報はありませんでした。

＜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。

▼倫理問題（不正・違反）に関する内部通報件数

通報件数	2021年	2022年	増減
	0件	0件	－

◎ 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。
また適切な内部統制監査による状況確認も定期的に実施し、不正防止に努めています。