

エンケイ サステナビリティレポート 2024

ENKEI SUSTAINABILITY
REPORT 2024



2024年1月-12月

JANUARY TO DECEMBER, 2024



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2024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5次男女共同参画基本計画（内閣府：2020年12月25日決定）
- ・第14次労働災害防止計画（厚生労働省：2023～2027年度）
- ・企業行動憲章（（社）日本経済団体連合会：2024年5月31日）
- ・経団連生物多様性宣言・行動指針（（社）日本経済団体連合会：2023年12月12日）
- ・GRIスタンダード

● 報告対象組織

エンケイグループ（日本国内/海外）

※ 集計対象が異なる場合は注記に記載

● 報告対象期間

2024年1月～2024年12月（2024年度）

● 発行時期、及び発行部署

報告書発行：2025年4月20日 エンケイ業務統括本部 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"

生産の3原則を守る

4 Have and Follow a Global Vision

グローバルの視点を持つ

5 Be a responsible and professional employee

そして、立派な社員になる

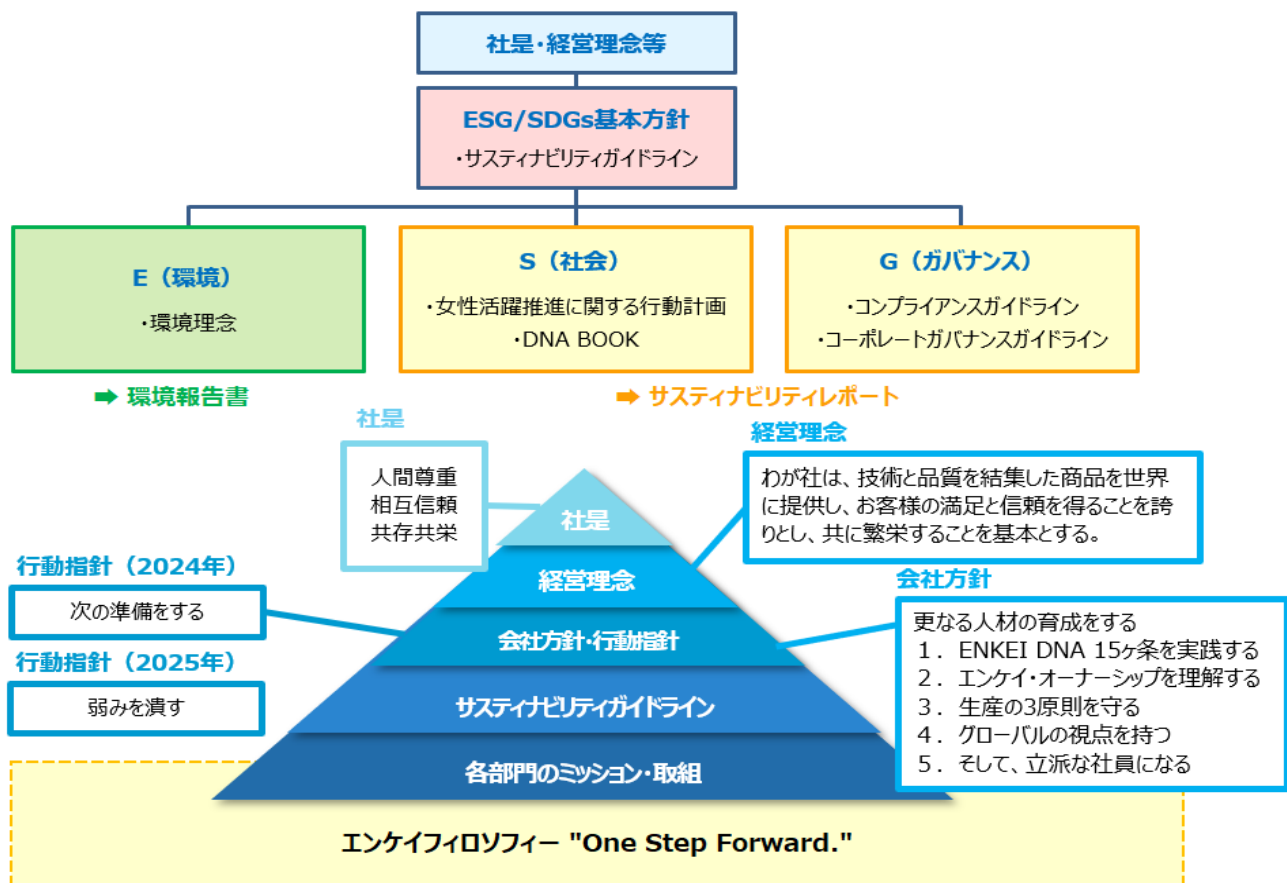
エンケイグループのESG/SDGs基本方針

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:Environment）、社会（S:Social）、ガバナンス（G:Governance）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います。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 代表取締役会長 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	・エンケイ学校を中心とした教育制度の充実 ・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	・「安全第一・健康第一」の教育・啓蒙活動 ・健康経営優良法人認定の継続 ・定期健康診断、個別面談、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	  



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・ロジサポート
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

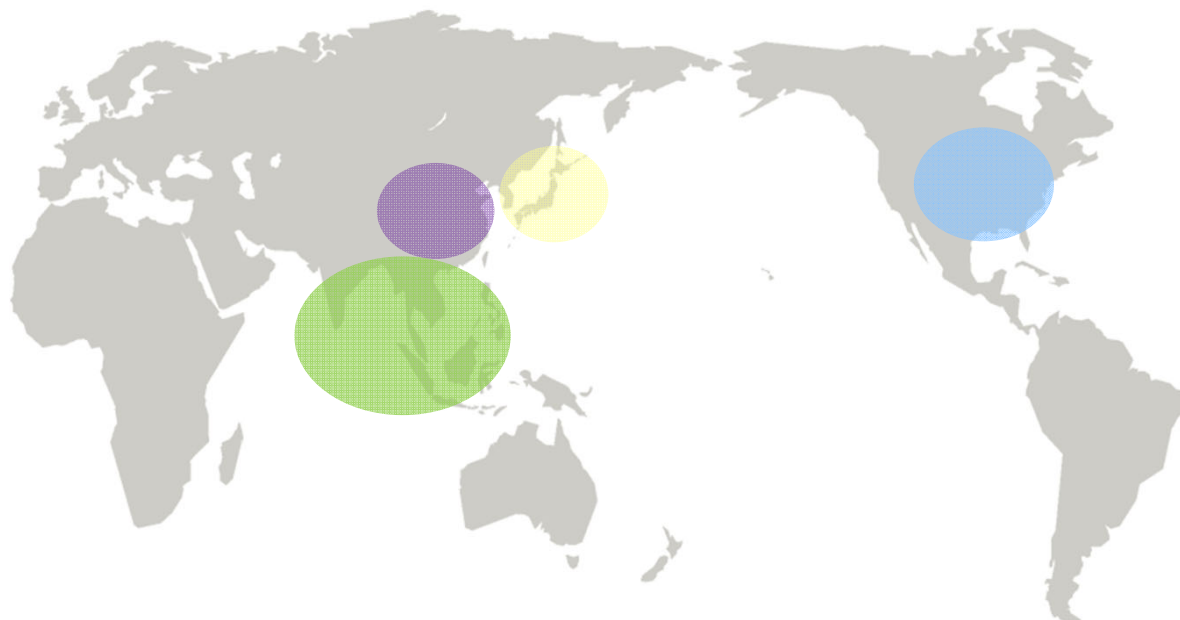
エンケイアメリカインク
エンケイアメリカモーディングスインク
エンケイインターナショナルインク

中国

遠軽鋁業(中国)有限公司
遠軽模具(昆山)有限公司
遠軽鋁業(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(インドア) 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

QCSローガンに沿った活動をします。

【QCS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諸国インド、スリランカ、ネパール、バングラデッシュ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

2022年 4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6ヶ月に1度、海外拠点では4ヶ月～1年に1度の間隔で会長、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。

2024年は、国内5S監査を年2回（2月、9月）実施しました。

また海外については全拠点での5S監査には至りませんが、EKT：タイ（2月、7月、11月）、EKA：アメリカ（4月、10月）、EKID：インドネシア（6月）、EKML：マレーシア（6月）、EKIN：インド（11月）、EKV：ベトナム（12月）に実施しています。

環境に対する取り組み

1. 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。

2. 環境活動方針

- 1) 当グループの生産活動、製品及びサービスが環境に与える影響を的確に把握し、環境の維持と汚染の予防に積極的に取組み、環境管理システムの継続的な改善を図ります。そのため当グループは、次の項目を環境管理重点項目として取組みます。
 1. 省エネルギー・省資源の推進
 2. リサイクル活動の推進
 3. 廃棄物の削減
 4. 有機溶剤等の有害物質の使用量削減
 5. 美化活動の推進
 6. プラス側面の推進：業務改善・生産改善の推進
 7. 地球温暖化対策：CO₂排出量削減
 8. 法規制順守（コンプライアンス）
- 2) 当グループの環境側面に関係する適用可能な法律・規制及び当グループが同意する協定・その他の要求事項を順守した企業活動に努めます。
- 3) 各工場においては、緑豊かな環境の工業団地に立地している事を認識し、工場敷地内の緑化活動に努め、また各地域の環境保全活動に積極的に協力します。
- 4) 環境方針の達成を図るため、必要な環境組織を設け、環境目的・目標の設定、レビューを行い、全従業員・派遣社員・パート社員及び当グループの下請負契約者が一丸となった着実な継続的な改善活動を展開します。
- 5) 全従業員・派遣社員・パート社員及び当グループの下請負契約者に対して環境方針の認識と意識向上のための啓蒙・啓発活動を行います。
- 6) この環境方針は、全従業員・派遣社員・パート社員及び当グループの下請負契約者に周知するとともに、社外からの要求、その他必要に応じ一般の人にも開示します。

※詳細については、「環境レポート」参照

3. カーボンニュートラルへの取り組み

目標：2016年 CO₂排出量を基準に
2025年までに30%削減
2030年までに60%削減

エンケイグループでは各自動車メーカー様の取り組みや情報を確認しながら、準拠する形でサプライチェーン排出のスコープ1～3に沿った活動を推進しています。



① 省エネ設備の導入・切替

材料を溶かす溶解炉を、よりエネルギー消費の少ない設備に替え、重油や電気等の燃料・エネルギー削減を実現しています。

② 廃熱利用

溶解等、製造工程で使用する大量の熱エネルギーを無駄にせず、廃熱利用を促進し消費エネルギー削減を行っています。



③ 溶湯供給

材料を溶湯のまま各プラントに提供する事で、各プラントで再溶解する必要がなくなり、消費エネルギーを抑える取り組みを行っています。

④ リサイクルホイールの活用

エンケイグループでは使用済みアルミホイールやスクラップホイールを積極的に回収し、再利用。資源の有効活用だけでなく、アルミニウムはリサイクル性に優れており、少量エネルギーでアルミ合金に再生可能。また新塊を使用するよりもCO2排出量が少ないため、環境負荷を軽減出来ます。



⑤ 太陽光発電、LED照明の導入

国内全ての工場で太陽光発電を導入し、発電量等をモニタリング、2024年は豊岡工場駐車場に追加設置実施。（海外はタイ、マレーシアで導入済み。他工場も順次計画）またオフィス内、工場内の照明も、省エネ効果の高いLEDに切り替えています。



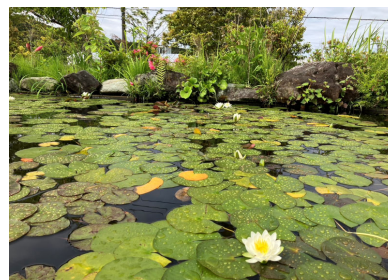
⑥ 技術開発による低燃費化

開発部門では、製品の軽量化・高剛性化を進める事で、自動車の低燃費化に貢献すべく研究開発に力を入れています。



⑦ 緑化活動、ビオトープ整備

国内外で工場内への植樹を積極的に進めており、1年中花や緑が溢れる有機質な環境を整備しています。植物が増える事でCO2の吸収量も増え、環境保護にも繋がります。また豊岡工場ではビオトープも整備し、生物多様性の保護にも貢献しています。



③製品と情報

実施率：77.3%、平均点：3.9点
(前年 実施率：83.0%、平均点：4.1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まだ十分ではありません。
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54.5%であり、
低い数値となっています。

④社会貢献

実施率：95.5%、平均点：4.8点
(前年 実施率：86.4%、平均点：4.3点)
社会・地域の発展や環境課題に貢献するための
活動は全社が実施されています。

⑤CSRへの取り組み

実施率：75.0%、平均点：3.8点
(前年 実施率：70.5%、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、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、各主要供給者企業
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」

各項目はその重要度により配点（計100点満点）
合計70点以上を目標に定めています。
2024年は、下記18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												2024年度
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
1	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
3	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
5	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
7	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
8	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
9	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
10	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
11	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
12	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
13	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
15	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
16	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
17	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
18	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

▼ 主要供給者監査の採点表



供給者評価レポート兼採点表

供給者名:

日付

担当者:

TEL:

FAX:

購買部署名 / 担当

TEL:

FAX:

確認項目	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	是正処置発行枚数 × (-10点) MAX 50点																																
貴社への是正処置数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																					
点数	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50																					
3. 超過料金	超過料金未発生回数 ÷ 総納入回数 × 10 発生無し 10点																																
超過料金未発生回数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																					
点数	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10																					
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 10点																																
特別状態の発生回数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																					
点数	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10																					
5. 供給者原因による市場クレーム・支払補償費	市場クレーム・支払補償費の発生回数 × (-10点) 発生無し 10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	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10																					
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																																	
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? ☐ YES ☐ NO 監査の実施? ☐ YES ☐ NO																																	
供給者の受領確認	購買部門																																
	発行			確認			承認																										

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（72.7%）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2社は指導対
象とし、面談の際にCSRへの積極的取組などを口頭で
依頼を実施しています。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。

※ 供給者評価レポートは納入先別18社での評価、
しかしながらCSR調査については商社が取引先窓口
としてまとめた回答をしているためA社（5社分）、B社
（4社分）の計11社での評価を実施しています。

●「パートナーシップ構築宣言」

中小企業庁による「振興基準（2024年11月1日施行：改訂）」に基づき実施・対応をしています。「パートナーシップ構築宣言」は、事業者が、取引先との共存共栄を目指し、下記に取り組むことを「代表権のある者の名前」で宣言し、ポータルサイトで公表するものです。

- (1) サプライチェーン全体の付加価値増大と、新たな連携
(IT実装、BCP策定、グリーン調達の支援等)
- (2) 下請企業との望ましい取引慣行（「振興基準」）の遵守、特に、取引適正化の重点5分野
 - ① 価格決定方法
 - ② 型管理の適正化
 - ③ 現金払の原則の徹底
 - ④ 知財・ノウハウの保護
 - ⑤ 働き方改革に伴うしわ寄せ防止

エンケイ(株)としては2024年10月にパートナーシップ構築宣言を実施しています。



◎ 総括

エンケイグループでは、会社の基本的な考えである社是「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。またサプライヤーからの価格転嫁の依頼があった場合には真摯に交渉を実施し、適正価格への変更対応を実施しています。

そして、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。

「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列を超えた新たな連携
直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。
 - ・ITを活用し情報共有や業務プロセスのデジタル化を推進し、サプライチェーン全体での可視化、効率化の推進に努めます。
 - ・取引先と一体となってグリーン化、カーボンニュートラル実現に向けた活動を推進します。
2. 「振興基準」の遵守
親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。
 - ① 価格決定方法
不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者と少なくとも年に1回以上の協議を行うとともに、下請事業者の適正な利益を含み、下請事業者における労働条件の改善が可能となるよう、十分に協議して決定します。その際、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に掲げられた行動を適切にとった上で決定します。また、原材料費やエネルギーコストの高騰があった場合には、適切なコスト増加分の全額転嫁を目指します。なお、取引対価の決定を含め契約に当たっては、契約条件の書面等による明示・交付を行います。
 - ② 型管理などのコスト負担
「型取引の適正化推進協議会報告書」に掲げられている「型取引の基本的な考え方・基本原則について」や、「型の取扱いに関する覚書」を踏まえて型取引を行い、不要な型の廃棄を促進するとともに、下請事業者に対して型の無償保管要請を行いません。
 - ③ 手形などの支払条件
下請事業者との取引に対する代金は現金で支払います。
 - ④ 知的財産・ノウハウ
「知的財産取引に関するガイドライン」に掲げられている「基本的な考え方」や、「契約書ひな形」を踏まえて取引を行い、片務的な秘密保持契約の締結、取引上の立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

1

- ⑤ 働き方改革に伴うしわ寄せ
取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者にとり一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

2024年10月10日

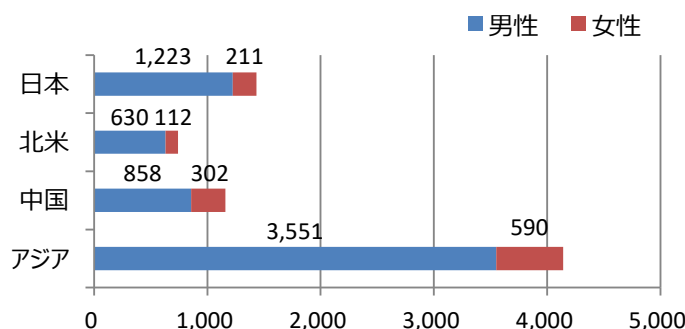
エンケイ株式会社 代表取締役社長 三浦 信

<https://www.biz-partnership.jp/list.php>

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）



	男性	女性	合計	エリア構成比	女性構成比
日本	1,223	211	1,434	19.2%	14.7%
北米	630	112	742	9.9%	15.1%
中国	858	302	1,160	15.5%	26.0%
アジア	3,551	590	4,141	55.4%	14.2%
合計	6,262	1,215	7,477	100.0%	16.2%

1. ワーク・ライフ・バランスからワーク・イン・ライフへのシフト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制度・処遇制度を構築します。

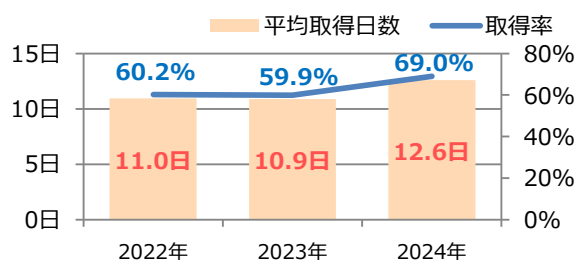
エンケイグループでは、内閣府の第5次男女共同参画基本計画の基本的な方針に従い、下記のような社会の実現を目指し企業活動を行っています。

- 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、公正で多様性に富んだ活力ある社会
- 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、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

● 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、法令に従い年5日以上の有給休暇取得を義務付け、また会社としては7日以上の有給取得目標を推進しています。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）



2024年は12.6日、目標である年7日取得は達成。前年比較では、有給休暇の平均取得日数は1.7日増加し、各種取り組みが浸透してきています。

＜有給休暇取得推進のための取り組み＞

- ・月間、年間有給休暇経過の作成の推進。
- ・毎月、従業員の有給取得実績をモニタリング。
- ・年7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。
- ・連休前などに有給休暇取得推進日の設定。

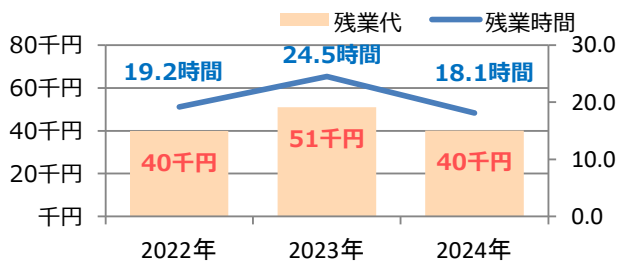
● 在宅勤務・リモート勤務の併用

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・リモートワーク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、コロナ後の現在も継続しています。

● 残業時間の管理及び削減

残業・休出時間をOT（＝OverTime）と称し毎週モニタリングを実施、報告しています。製造部門ではロボットや設備導入など自動化による労働時間削減を推進し、「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）の活用により、残業ゼロの推進をしています。

▼1ヶ月の平均残業時間と平均残業金額/人（国内）



コロナ禍から継続実施している5SB活動（5つのシュリンクバランス＝経費削減活動）により残業時間及び残業代の削減に取り組み、2024年は前年比で残業時間が▲6.4時間/人減少、平均残業代も▲11千円/人減少しています。

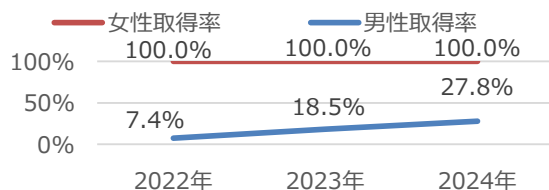
＜残業時間削減のための取り組み＞

- ・毎週、残業時間・金額を人事から各社へ配信。
- ・フレックス制度により可能な限り残業ゼロを推進。

● 育児休暇取得の推進

共働き世帯の増加に伴い、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）



女性社員は、育児休暇取得率100%を達成。男性については2023年は5名18.5%、2024年は5名27.8%の育休取得と増加傾向です。育児休暇を取得しやすい環境を整え、子育て世代のバックアップをします。

＜育児休暇取得推進のための取り組み＞

- ・業務が集中しないようにジョブローテーション実施。
- ・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し不安を払拭。
- ・男性社員への育休取得への案内、面談の実施。
- ・ワーキングマザー国内では52名、24.6%です。海外では13%となっています。
- ・復職後も時短勤務制度等、柔軟な働き方が可能。

▼時短勤務実施者数：育児（国内）



● ジョブローテーション・人材交流研修の実施

業務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。

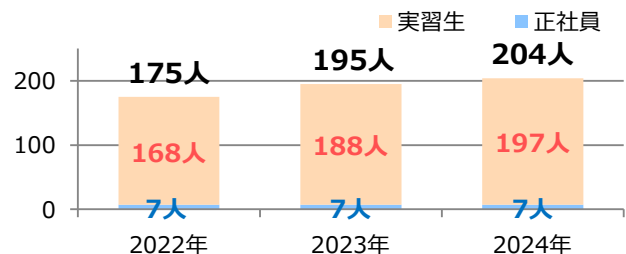
また2021年8月末からは、グループ会社間でのコミュニケーションを活性化し、グループ他社の良い点を自社・自部門に持ち帰ることを目的とした、「人材交流研修（期間1ヶ月）」を開始し、2024年も毎月継続実施しています。この研修では、研修者を送り出す側・受け入れる側の双方が刺激を受け、新しい気づきや変化を促すとともに、働き方見直しのきっかけとしても効果が期待されています。

● 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を推進する中で、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。

2024年には新卒の留学生の採用活動にも取り組み2025年4月に3名の留学生が入社予定となります。技能実習生については、タイ、インドネシア、ベトナムなど東南アジア出身者を中心に幅広く雇用を実施しています。

▼外国人雇用人数（国内）



2024年は204名であり、前年比11名増加しました。今後も外国人材の活用を積極的に推進し、ダイバーシティへの取り組みを推進します。



▲実習生の入社・入寮説明の様子

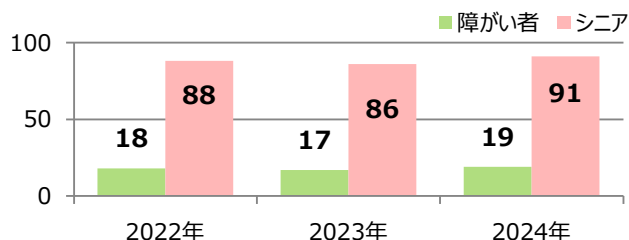
2024年12月には外国人材の活躍推進に積極的に取り組んでいる事業所として、「浜松市外国人材活躍宣言事業所」に認定されました。



● 障害者・シニア雇用の促進

障害者やシニア世代（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。

▼障害者とシニアの雇用人数（国内全体）



継続して障害者及びシニア世代の雇用を行っており、2024年は障害者雇用人数は+2名増加、シニア雇用人数+5名の推移となっています。

● 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）は全従業員に通知し、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内容を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）

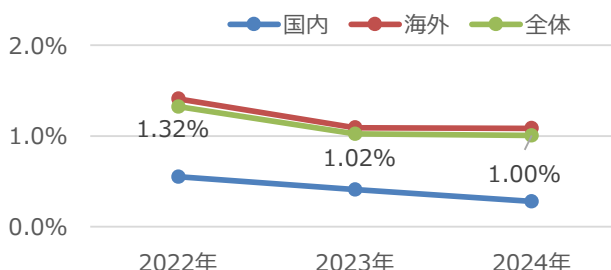
- ・採用過程（就業規則）
- ・休職（就業規則）
- ・退職及び解雇・懲戒（就業規則）
- ・労働時間及び休暇（就業規則）
- ・安全衛生（就業規則）
- ・災害補償（就業規則）
- ・給与体系、賞与体系（給与規定）
- ・慶弔金（慶弔見舞金規定）
- ・育児介護休業（育児・介護休業規定）
- ・退職金（退職金規定）

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（業績連動性賞与）の支給を行っています。

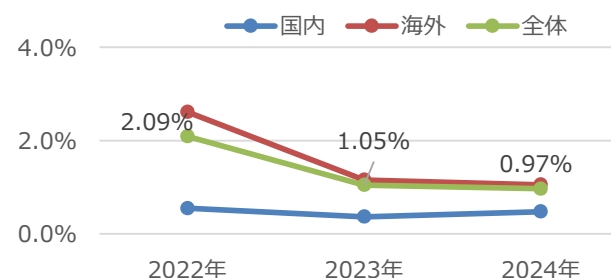
退職金についても規定に従い、定年退職や自己都合等での退職の際に一定の計算方法で算出された退職金を支給しています。

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）、従業員ホィール販売・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（月次平均）



▼欠勤率：月次平均（国内&海外）



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。

そのような活動成果が数値として現れ、
離職率1.0%（前期比▲0.02%）
欠勤率0.97%（前期比▲0.08%）
と前年比で減少しています。

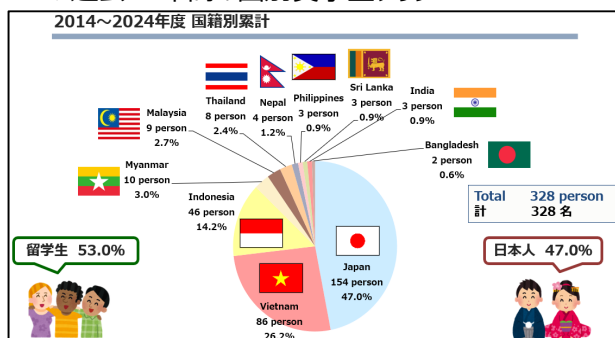
● エンケイ財団の運営

「公益財団法人エンケイ財団」を2013年に設立。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（計30名）へ奨学金を支給。留学生と日本人の比率は各50%で多様性に対応。毎年9月には認定書授与式に合わせ交流会を実施し、奨学生と財団理事や他の奨学生・学校関係者との交流及び情報交換の場としています。

▼財団交流会の様子



▼過去11年間の国別奨学生グラフ



エンケイ財団との直接的な目的とは異なりますが、2022年にはエンケイ財団奨学生：インドネシアからの留学生1名がエンケイに入社しています。また、2025年には1名の財団出身者の入社を予定しています（インドネシア出身）。

● 国際女性デーイベントの開催

エンケイグループ各拠点において国際女性デーに合せ、イベントを開催しています。

（日本、タイ、ベトナム、インド、中国の各拠点）
目的は、下記となります。

- ①SDGs目標「5.ジェンダー平等を実現しよう」
 - ②女性への励ましと感謝、モチベーションアップ
- 内容としては、女性活躍をしている外部講師のセミナー、もったいないイベント等を実施しています。

▼女性デー 2024年3月 アクトオフィスにて



女性デーイベントを実施し、女性活躍をしている方の講演を聞くことで、女性のあり方、今後の業務への積極的な取り組みが可能となります。

▼EKIN（インド）海外での女性デーの様子



ギフト贈呈や女性代表のスピーチ、男性社員代表からの感謝のスピーチ、女性社員を招待しての会食を実施することでモチベーションアップをしています。

● シズクリプロジェクトへの参加

「静岡の豊かな未来の創造」と「日本の未来を担う人材の輩出」を目的とした、学校と社会をつなぐシズクリプロジェクト（主催：一般社団法人シズクリ）の活動に共感・賛同し、2023年、2024年と2年連続で県内企業として参加。社員が中学・高校へ訪問し、静岡をより良くするアイデアを学生と共に探求することは、社員が自身のこと、会社のこと、地域のことなど、未来を考えるきっかけとなり、社員自身の成長にも繋がっています。

▼活動時の写真（静岡カップの風景）



このような活動を通じて、エンケイグループを認知、興味を持っていただくことも期待しています。そして地元の活性化への貢献をするとともに、将来エンケイグループへの入社の可能性も期待します。

そしてダイバシティ活動の一環として今後も積極的に継続してシズクリプロジェクトに参加を実施していく計画です。

● 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を設定しています。尚、2024年も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ます。

多様性に関する内部通報件数（日本）

通報	2023年	2024年	増減
件数	0件	0件	—

◎ 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。

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。

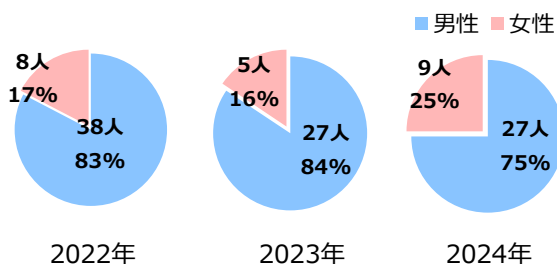
2. 雇用及び処遇における差別を行わず、機会の均等を図ります。

内閣府の第5次男女共同参画基本計画にあるように、「『男女』にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現に進み、人口減少社会に突入した我が国社会にもつながるものである。第5次男女共同参画基本計画は、以上のような観点を踏まえ、新しい令和の時代を切り拓き、また、ポストコロナの「新しい日常」の基盤となることを目指して、策定されるものである。」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、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。

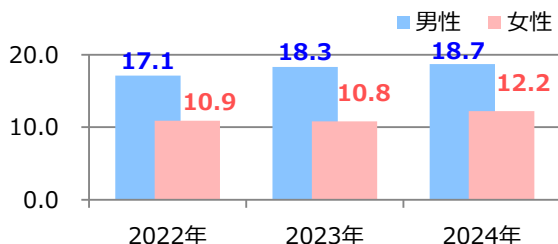
▼新卒採用：入社時の男女別比率（国内）



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。2024年は男性27名(75%)、女性9名(25%)の新卒入社、目標を▲5%下回る結果となりましたが女性比率は前年より+9%増加しています。

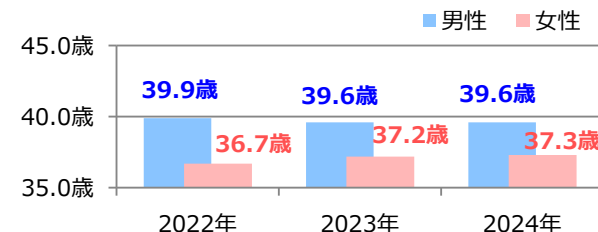
また男性も女性も同じように働き続けやすい環境づくりを推進しています。育児・介護休暇取得の推進や時短勤務制度の活用、在宅勤務等により、以前は女性社員の退職が多かった環境が改善され、継続勤務年数を見ても男女雇用機会均等化が進んできています。

▼男女別の平均勤続年数（国内）



平均勤続年数は、男性 18.7年、女性 12.2年（前期：男性 18.3年、女性 10.8年）
男女間での差が前年7.5年から6.5年に減少傾向であり、特に女性の勤続年数が伸びています。

▼男女別の平均年齢（国内）

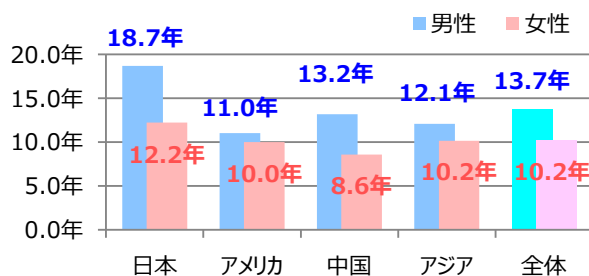


従業員の平均年齢は男性39.6歳、女性37.3歳と（前年：男性39.6歳、女性37.2歳）

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徐々に縮小しています。

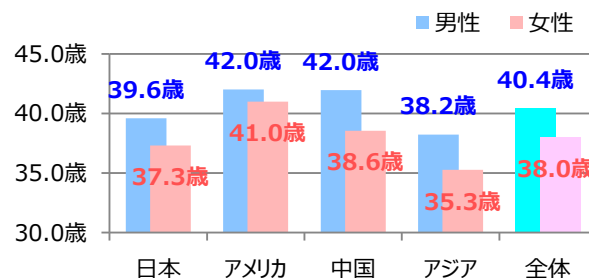
また、2024年の各極別の男女別の勤続年数と平均年齢については下記の通りとなります。

▼2024年：男女別の平均勤続年数（国内&海外）



2024年平均勤続年数は男性13.7年、女性10.2年（前年：男性13.0年、女性10.1年）であり、勤続年数の差は若干0.6年伸びてしまいました。各極別では日本の勤続年数が最も長くなっています。一方、中国の女性勤続年数が8.6年と短くなっています。

▼2024年：男女別の平均年齢（国内&海外）



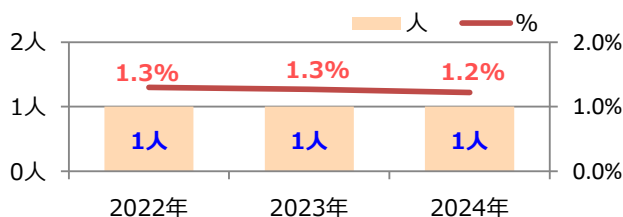
2024年平均年齢は男性40.4歳、女性38.0歳であり、（前年：男性39.9歳、女性38.1歳）男性の方が2.4歳平均年齢が高くなっています。極別ではアメリカが男女ともに平均年齢が40歳超と平均年齢が最も高く、アジアが最も低い状況となっています。

また給与面でも男女格差縮小を目指していますが、現状国内においては男性対し、女性の平均年収は平均年収67.3%に留まっています。
格差縮小の為に、下記記載の女性役職者の増加が必要であり、今後の課題となります。

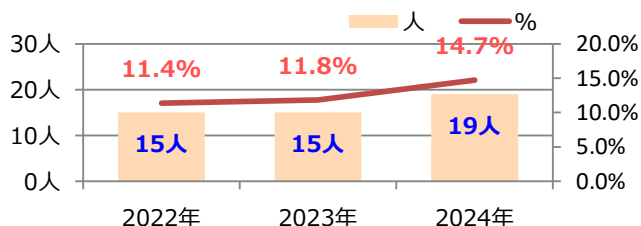
内閣府の第5次男女共同参画基本計画では政策領域目標が定められており、民間企業の女性登用に関しては各役職段階に占める女性割合目標は、下記と示されています。

＜各役職段階に占める女性割合2025年目標＞
部長相当職 12%
課長相当職 18%
係長相当職 30%

▼課長職における女性の比率（国内）



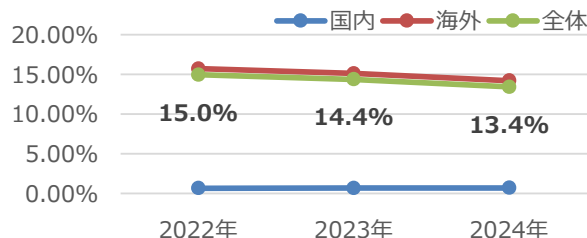
▼係長職における女性の比率（国内）



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が、2024年は女性役職者比率は課長職においては1.2%、係長職では14.7%と増加傾向です。

国内及び海外の管理職（課長以上）における女性割合は下記の通りとなります。

▼管理職における女性の比率（国内&海外）

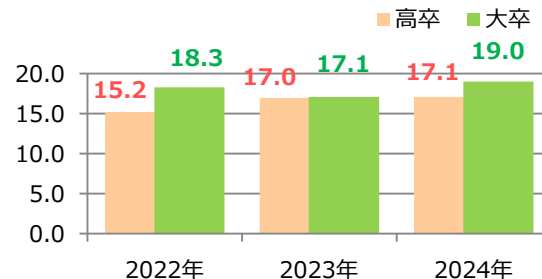


グループ全体では、2024年13.4%であり前年比1.0%ダウン。海外（特マレーシア、ベトナム、タイ、アメリカ）では女性管理職の比率が高くなっていますが、日本は0.7%と低い状況です。
今後の課題としては、特に日本での女性管理職の育成が望まれます。

● 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）



高卒従業員は勤続年数が増加し17.1年であり、大卒従業員は勤続年数は19.0年です。

● 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。

また、万が一病気やけがで就業できなくなった場合にも、GLTD：団体長期障害所得補償保険にて収入の補償ができるように新たな福利厚生を追加しています。

2024年から加入を実施し、

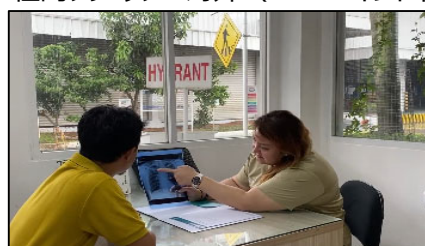
- ・2024年1月1日より全員加入分（会社負担）
- ・2024年7月1日より任意加入分（個人負担）

福利厚生の充実をしています。

● ヘルスセンター・クリニックの充実

各拠点においては社内クリニックの整備をし、従業員に対し平等に差別されことなく、誰もが体調不具合となった場合、ケガをした場合等への対応が可能であり心身共に健康を維持する体制づくりを実践しています。

▼社内クリニック：海外（EKID インドネシア）



● 各種面談の実施

国内においては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、業務状況の確認を行っています。

新入社員には2回/年、また2年目社員には1回/年、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、上司が各人に対し人事考課面談を実施し、処遇や今後のキャリアアップ等について確認を行うことで、問題点の確認及び是正に繋がっています。その他、各部署において上司と部下が定期的に1対1で行うワンオンワンミーティングや不定期面談等を実施するなど常にコミュニケーションをはかっています。

※ EOT=Enkei Official Training system

● 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）各種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・エンケイ学校の各コースの講義内を活用して教育を実施しています。

また法令に従い各社においてハラスメント相談窓口を設置し、従業員が業務に集中できる環境を整えています。

特に国内においてはパワーハラスメント対策の強化が2020年6月に強化され、中小企業でも2022年4月から義務化となっていますので、エンケイグループにおいてもその要綱に沿って取り組みの実施を徹底しています。

▼厚生労働省によるパワハラ6類型

①身体的な攻撃



②精神的な攻撃



③人間関係からの切り離し



④過大な要求



⑤過小な要求



⑥個の侵害



● 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を設定しています。尚、2024年も差別に関する内部通報はありませんでした。

またハラスメントに関しては、環境改善を実施し風通しの良い職場を維持することで打ち上げは0件の結果となりました。今後も継続して働きやすい職場づくりを推進します。

<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ます。

▼差別及びハラスメントに関する内部通報件数

通報 件数	2023年	2024年	増減
	0件	0件	0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、従業員との直接対話する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、国内及び海外を含め全従業員の健康づくりを支援します。

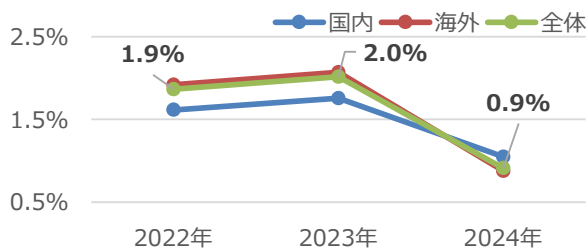
厚生労働省の第14次労働災害防止計画が示す「一人の被災者も出さないという基本理念の下、働く方々の一人一人がより良い将来の展望を持ち得るような社会」を目指し、同計画の定める目標や具体的取組を参考に活動を推進しています。

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、国内外含め安全就業の周知を行っています。

● 労働災害の防止努力

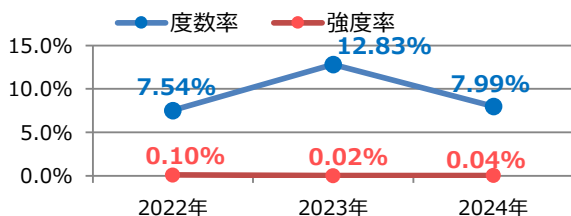
エンケイグループでは「安全第一」を掲げ、日々安全作業を意識し活動し、労災件数0件/年が目標です。

▼ 労働災害 発生率（労災件数/総従業員数）



2024年の労働災害発生率は全体では0.9%、（国内1.0%、海外0.9%）であり目標は未達成。前年比で▲1.1%と半減はしていますが、労災が発生しています。安全教育、安全啓蒙の徹底推進をし、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、強度率は労災減少、及び重大労災減少により2024年は改善をしています。

<安全作業のための取り組み/安全保護具>



・UCP（＝Uniform Clean Project）
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日々チェックし、常に安全な状態で作業ができるように従業員の意識啓蒙を図っています。

・MCP（＝Machine Clean Project）
作業服だけでなく、工場・機械設備を常に綺麗に維持する活動を推進し安全な職場を形成。
加えてオフィスを整理整頓、安心感のある環境に保つOCP（＝Office Clean Project）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、国内外各拠点ごとに安全衛生管理者が日々の現場巡視、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。

▼ 安全パトロール：海外（EKA アメリカ）

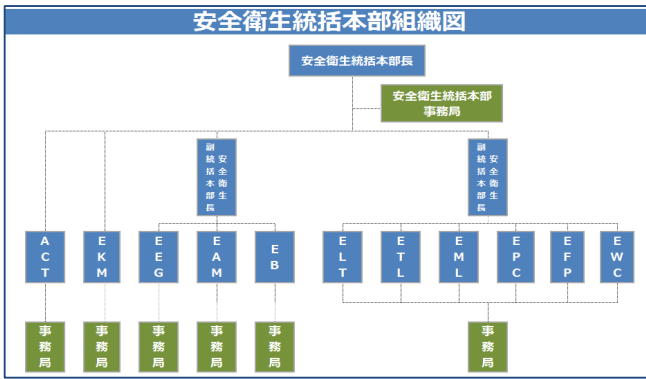


・作業環境測定の実施
安全な作業環境提供のため、定期的に各種作業環境測定を実施。管理区分Ⅰを目標とし、各職場での定期測定を実施。
対策が必要な職場については、適切な処置を行い、管理を行っています。
また、測定により、危険性や有害性等が現状判明していない工程等にも必要な対策を講じることを可能にしています。

・安全衛生委員会の定期開催（全12回）
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。

・グループ安全衛生委員会（12回開催/2024年）
（制定日：2022年4月21日：毎月開催）
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回グループ安全衛生委員会を開催し、議事録は海外展開し情報共有を実施しています。

▼グループ安全衛生委員会体系図（国内）



・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(タイ語版)

投入

การใช้งาน

- ① 誤投入をしないこと
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
หากมีไฟภาพสัญญาณขึ้นให้ทำการตรวจสอบดูเครื่องจักร
- 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 โหม่งแจ้งเตือนติดต่อกัน
- 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

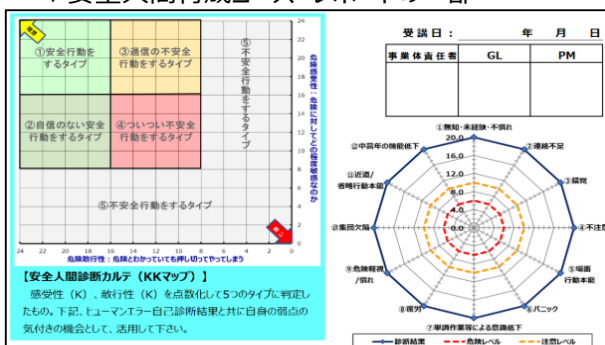
安全操業の基本は、従業員一人ひとりの意識から。エンケイグループでは、雇用時の教育に力を入れており、安全衛生教育も100%実施を目標に推進。また中途入社社員に向けても100%実施。

・安全人間育成コースの実施

2024年より安全について今まで以上に自覚していただくために安全人間育成コースを全社員に対して実施しています。内容は、下記の通りです。

- ①安全活動（基礎知識）
- ②ヒューマンエラー自己診断・弱点理解
- ③安全道場（危険体感）
- ④グループワーク（危険予知）
- ⑤安全人間宣言

▼安全人間育成コース レポートの一部



・エンケイSTOP6の設定

労災ゼロを目指すべく、労災発生の区分を明確にして、全従業員に周知徹底、啓蒙活動を実施。各現場に掲示し常に見えるようにしています。



【ENKEI STOP6 定義 区分事例】

STOP1： 鋳造機・加工機による挟まれ、ベルトコンベア
や駆動チェーンによる巻き込まれ

※動力ありの挟まれ/巻き込まれ

STOP2：バツカンによる挟まれ、ドアへの挟まれ、
材料や製品や工具や設備（転倒・落下等）
との接触/挟まれ

※動力無しの挟まれ/巻き込まれ

STOP3 : フォークリフト、トラック、車との接触

STOP4：設備や脚立から転落、雨や段差で転倒
(高さ制限なし)

STOP5：感電に起因した2次災害

(火傷、転落、転倒、激突)を含む

STOP6：水蒸気爆発、溶湯による火傷、熱中症、

目に切粉や異物、カッターでの切創等

(工具等による自損含) ※STOP 1~5 以外

・安全道場の充実

2023年にエンケイノバージョンセンターを設置し安全道場をこの施設に移設をして、安全教育の充実を図るものとしています。

過去に労災が発生した事象を基本として危険体感ができるように更なる充実を実施し、同様の設備を海外にも展開しています。

▼安全道場：回転物巻き込まれ体感（国内）



▲安全道場 (EKT タイ)

- ・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しています。

Best Safety Kaizen Project

Before

EKAMのフライスミルは大きく、作業者が1日最大8回工作機械への入替作業の必要があった。(刃物重量 約30kg)

EKAM's face mill is too large to fit into tool magazine requiring the operator to insert and remove up to 8 times per day. (Tool weight 65lbs)

After

24年のIMTS Showにて開拓した刃物業者と改善策を進め、3週間以上ホルダーに装着したまでの稼働が出来、稼働率も向上した。

At the 2024 IMTS show EKAM engineers met with multiple tool providers to find a solution and over the course of the past 3 weeks, we have tested many tools that can fit in our tool magazine and also improve productivity.

Before

After

- ・設備危険度表示（国内及び海外共通）
各設備の危険度表示をA～C（A危険度が高い）

危険度	評価基準
A	過去に <u>休業労災</u> が発生した設備であり、継続監視を行う設備。
B	過去に <u>不労労災</u> が発生した設備であり、継続監視を行う設備。
C	過去に労災発生が無い設備。 但し、危険要因が大きいため継続監視が必要と考えられる設備。

日本国内では、海外からの実習生も多く勤務していますので、日本語＆英語に加えて、タイ語、インドネシア語も表記しています。

EKO continues Photo Contest to strengthen safety awareness.
 Choose the best safety photo of our plant.
 EKO日本では全員の安全啓蒙強化のためにフォトコンテストを継続中。

『着けよう保護具 安全第一』 Wear protective equipment Safety First EWCE PE Kayoko Sawada 澤田 佳代子	『ホイストの安全確認しますか?』 Do you check hoist safety? EWCE MAP12 Shoma Suzuki 鈴木 翔真
---	---

We will all work together to promote safety activities!
 引き続き、全員参加で安全活動を推進してまいります！

危険度評価
Risk Evaluation

休業労災が発生した設備
Serious Safety Incident Occurred

A

発生日・場所： 2021/9/30 EWC MAP8

クレーン
Hoist crane

เครื่อง
Mesin derek angkut

- ・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。

● 労働安全衛生システム

安全衛生活動に関してもシステムの管理・啓蒙ができるようにISO45001の認証取得推進も実施しています。

現時点では、タイ、インドネシア、インドで認証済となっています。

● 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ます。

エンケイグループ健康宣言

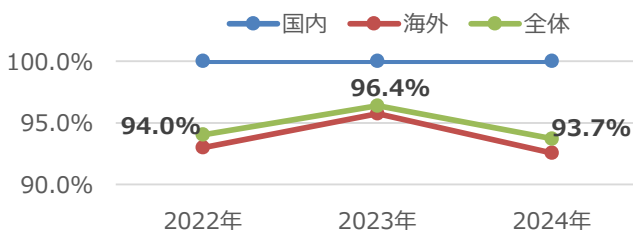
エンケイグループは、社是である「人間尊重 相互信頼 共存共栄」を実現するため、従業員が安全で健康に働ける明るい職場づくりを目指し、健康活動に取り組みます。

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

- ・国内外全従業員を対象に、毎年健康診断を実施。グループ全体としては2024年93.7%の受診率。日本国内は100%受診を達成している。
- ・製造に従事する対象者には法令に従い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。
- ・2024年国内では上記健康診断に加えてがん検診を追加し、がんの早期発見の対応を実施。

▼健康診断受診率（国内&海外）



● インフルエンザ予防接種・デング熱対策

国内では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。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実施。2024年実績は1,175人が接種。また、東南アジアを中心としてデング熱対策として消毒作業等を実施し媒体蚊の駆除をしています。



◀ 予防接種
(国内)

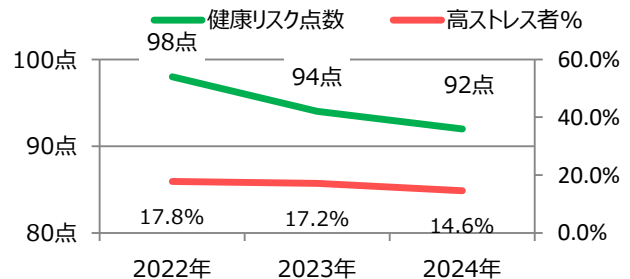


蚊駆除 ▶
(海外：マレーシア)

● ストレスチェックの実施

エンケイグループでは毎年、国内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、強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）



2024年は国内従業員を対象に受検率が95.6%となっています。2022年からオンライン受検に変更した事で受検率が安定、より正確な結果を確認することが出来るようになりました。

健康リスク点数は、2024年の結果は92点であり、前年より▲2点改善しています。また高ストレス者も14.6%と前年比▲2.6%で改善されています。引き続き職場環境改善を実施しストレスの少ない職場を目指します。

＜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します。
- ・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、産業医・保健師との面談、メンタルケアの実施をして改善をします。

● 健康経営優良法人2024認定

2023年10月には2024健康経営優良法人認定（中小規模法人）へ申請し、2024年3月に2年連続で認定されました。2024年10月にも継続して申請、ブライツ500を目指します。
※健康経営優良法人2025（ネクストブライツ1000）も認定済みです。



● 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。

業務統括本部の2名が運転適性検査指導者の資格を保有していますので、新入社員研修にて安全運転指導を実施しています。

2023年12月1日からは、目視での酒気帯び確認に加え、アルコール検知器による確認も義務付けられましたので運転前後のアルコールチェックを実施し、その記録を各社にて記録・保管し、現在まで問題は発生していません。

● 防災訓練の実施

国内及び海外すべての拠点において、防災訓練を毎年実施し、避難訓練：避難経路の確認、消火訓練：消火器・消火栓の確認を行っています。また応急救護訓練やその他訓練を地元の消防局等の協力を得ながら独自の防災訓練を行い、従業員への教育・周知徹底を実施しています。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。

▼初期消火訓練（国内：豊岡工場）



▼放水訓練（海外：EKML マレーシア）



● BCP/BCMへの取り組み

2024年9月にBCP策定プロジェクトをキックオフ。今後30年以内に発生が予測される南海トラフ地震を想定し事前の準備をします。（BCP対象ハザードは「地震」）

● 安全衛生に関する資格者の見える化

安全衛生に関する有資格者の見える化を国内及び海外の各拠点にて実施しています。無資格者が作業をしないようにすること、次に資格取得を必要とするものを明確化し、計画的に資格取得を実施することを目的としています。

● 労働安全衛生に関する表彰

▼EKC（中国）昆山安全優秀会員会社を受賞（2024年12月）



▼EKV（ベトナム）労働連盟賞受賞（2025年1月）



● 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を設定しています。尚、2024年も安全衛生環境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ます。

▼安全衛生環境に関する内部通報件数

通報	2023年	2024年	増減
件数	0件	0件	-

◎ 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。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みます。

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主体となり、階層別教育等を中心に整備、教育を実施しています。教育専用のエンケイ・イノベーションセンターを整備活用し、教育に専念できる環境を整備しています。以下が各コースに関する方針・内容となります。

・初級コース

入社2年～10年目の従業員を対象にエンケイの文化・歴史、DIS（日々決算）/BEP経営（損益分岐点経営分析）、製造基礎知識・間接部門基礎知識、海外グループ会社知識などを教育及び工場見学を実施。5日間のカリキュラム、各回15名を定員にて開催。

・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、加工、MAT技術、ロボット管理の各クラスでの教育を実施、2024年からは新たに鑄造クラスを追加しています。座学と実習をMIXし知識・技術の向上を目的とし少人数定員3名5日～10日間のカリキュラムを組んでいます。

・リーダー育成コース

チームリーダー社員を対象に、初級コースよりも深く会社に関する知識や考え方、リーダーとしてあるべき姿を学び、今後会社を牽引する人材育成を目的。定員は6名、第1部として3日間の講習を実施。その後目標設定し、1ヵ月間の実践をした後、第2部でその成果を発表します。

・マネージャー育成コース

係長社員を対象に、グループワーク等も多く含めたコース。①自己の振り返り②エンゲージメント③リーダーシップ・オーナーシップ④今後に向けた目標設定、の1回/月の4回コース、定員は12名で、3日間は社内講師、1回は外部講師を活用し刺激を与えています。

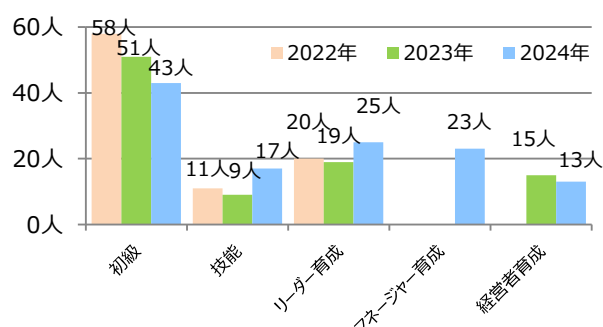
・経営者育成コース

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ます。2024年からは、従来のものよりも内容に関して更に充実させ4部構成から5部構成に変更し、経営者マインドを持つことができる幹部層の育成に取り組むコースです。（定員は8名）

▼イノベーションセンターでの講習（グループワーク）



▼エンケイ学校 受講人数（国内）



2024年は、既存コース及び新設コースを含めて、121名の従業員がエンケイ学校を受講しています。（前年比+27人：2023年94人受講実績）

● 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ヶ月～1年の任期で、日本拠点にてEK文化や品質・技術、日本語を学ぶことを目的としています。2024年は海外（アメリカ、タイ）から、品質だけでなく、各種製造技術及び管理方法を学ぶために1週間～1ヶ月の短期海外相互研修の受け入れを実施しています。

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。3ヶ月～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。

● 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、男性社員については、現場作業で使用するフォークリフト免許取得や、より徹底した安全衛生教育（安全道場での教育含む）を行います。女性新入社員に関してはIT・電話応対・美味しいお茶の淹れ方教育を行っています。全体研修後に正式配属あるいは現場研修となります。

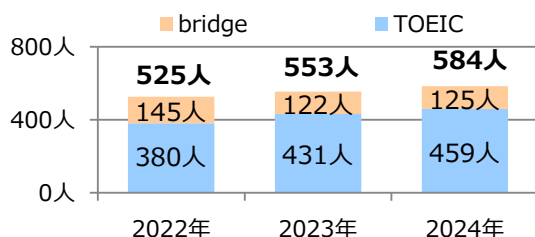
▼新入社員研修（報告会）



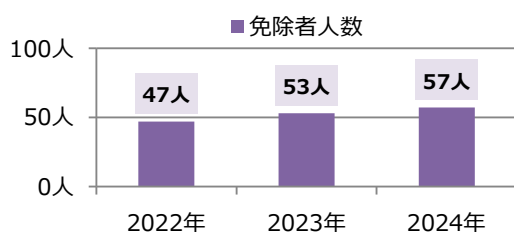
● TOEIC受験の推進

エンケイグループでは海外展開をしていることもあり、グローバル人材を育成する教育活動の1つとして英語力に力を入れています。国内及び海外を含め全社共通して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て、報奨金制度も導入し、得点レベルに応じて報奨金を支給しています。800点以上に到達すれば以後の受験免除となります。グローバルに展開する企業の一員として英語学習へのモチベーションに繋がっています。

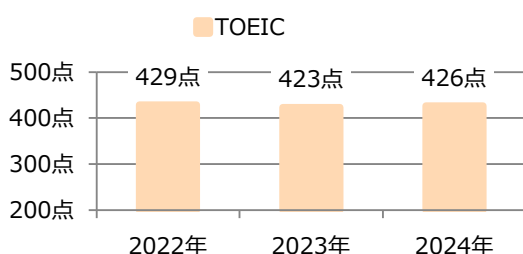
▼TOEICテスト受験者数（国内）



▼TOEICテスト免除者数（国内）



▼TOEIC平均点数（国内）



2023年の受験者数553人から、2024年は584人と+31人増加しています。得点は参加者が増えましたが、423点から426点に+3点アップしている状況です。海外拠点においても739人が受験しています。

また国内において800点以上達成従業員は2023年は53人、2024年は57人と+4名増加しています。継続した英語力強化を推進することでグローバルな人材育成に取り組みます。

●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。今後は人事労務システムに登録することで、タレントマネジメント管理の充実に計画しています。

●創造経営教室への参加

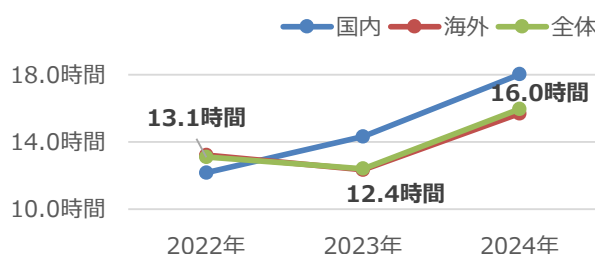
外部講習にも計画的に各種コースに参加を推進しています。

定期的に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3～5名/回が参加：3日間コース
 - ・中級コースでは入社7年目以降の従業員を対象に2～3名/回が参加：3日間コース
- 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など人間性を高めることを学びます。
- ・大学校は1年間を通して1名が参加し、経営者としての在り方を学んでいます。
- 従業員のレベルに合わせ各コースを受講することで全体のレベルアップ・ラベルアップを促進しています。2024年は計59名が創造経営教室を受講して人格形成に役立てています。

その他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。

▼従業員1人当たりの教育研修時間（国内&海外）



2024年の1人当たり教育研修時間は16.0時間/人前年よりも+3.6時間/人増加となっています。

（国内18.0時間/人、海外15.7時間/人）特に国内外での安全教育時間が増加していることによって1人当たりの教育時間が増加しています。引き続き「人材育成」への取り組みを継続します。

◎ 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、従業員のキャリア形成や能力開発を支援しております。2024年については、教育&エンケイ学校の更なる充実を図るために、右記の項目を実施しました。

<2024年：実施済み項目>

- ①初級コースのeラーニング化の展開
- ②中級コース：鑄造クラスの新設
- ③マネージャー育成コース、係長を対象とした階層別教育の新設
- ④マネジメント強化コースの名称及び内容を改め経営者育成コースに変更・内容の充実
- ⑤「次の準備をする」ための講師育成

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

日本においては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。

現在は管理職以外の全社員888人が加入。海外においても組合があり、給与、福利厚生、及び従業員に関する件に関しては会社及び組合との話し合いにより決定をしています。

● 労使会の定期開催

本社の業務統括本部と組合執行役部にて、定期的に労使協議会を開催しています。定期的（毎月）に従業員の処遇に関する対話の場を設けています。海外各拠点においても定期的に労使会を開催し、良好な関係を維持しています。

▼2024年 日本での労使会開催日

月	日	主な内容
1月	31日	防災備蓄、健康診断、春討
2月	23日	春討要求
3月	18日	時間外労働、春討
3月	22日	春討妥結書について
4月	23日	人間ドック、パートナーシップ宣言
6月	3日	海外赴任、人事考課面談
7月	2日	労働相談、大雨時帰宅指示
8月	7日	海外赴任者赴任期間
10月	7日	賃金体系、最低賃金変更
11月	11日	職制ミーティング、年間カレンダー
12月	10日	冬季一時金、作業服支給

2024年の春討については、事前の協議、良好な関係であることもあり賃上げに関しては満額回答をしています。

組合との関係性は良好であり、常に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等を定期開催しています。尚、賃上げ交渉においても「春闘」ではなく「春討」の文字を使用して、双方の協議により、従業員に対し、より良いものにしていくという意志を表しています。

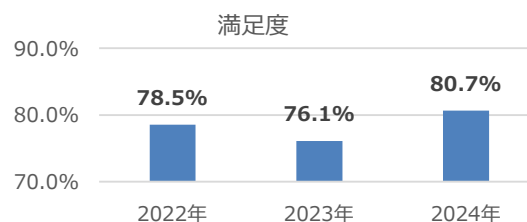
● 従業員満足度調査の実施

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の実施、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

▼従業員満足度グラフ（国内&海外）

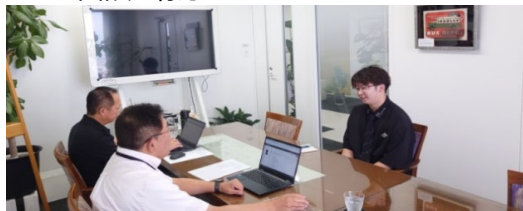


2024年実績は満足度80.7%と前年比+4.6%アップの結果となっています。更なる向上をするために、各種取り組みを実施します。

● 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、EOT面談、新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。

▼EOT面談の様子

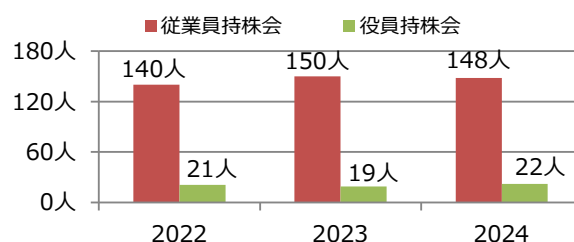


● 持株会の運営

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。従業員持株会には役職が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（国内）



2024年末時点で、エンケイ従業員持株会へはTL以上の役職者148人が加入しています。また、役員持株会へは執行役員以上の22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います。

● 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を設定しています。尚、2024年も児童労働・強制労働に関する内部通報はありませんでした。

<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ます。

▼児童労働・強制労働に関する内部通報件数

通報	2023年	2024年	増減
件数	0件	0件	-

◎ 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継続して行っています。

「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」、及び「8. コーポレートガバナンスに対する取組方針」に基づき、下記に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. 各種ガイドラインに沿って活動することにより、信頼される企業を目指します。

● 不正報告について

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、EK DNA Bookを従業員に配布し、これらの啓蒙活動を行っています。入退社時には、秘密保持誓約書を結ぶ事で、情報漏洩防止の手続きを取っています。

▼種類別不正件数（国内&海外）

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

2024年の不正・違反件数は0件。今後も継続した活動により不正が発生しない仕組みの徹底をします。

● 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、贈収賄件数は共に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。2024年、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。

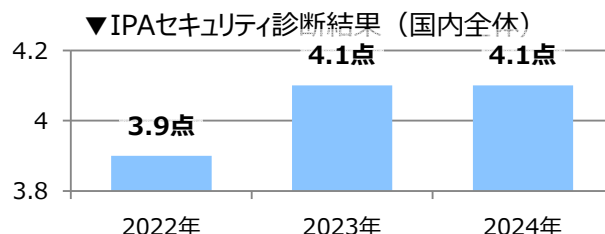
● 情報セキュリティに関する措置

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。

IPA（情報処理推進機構）セキュリティ診断

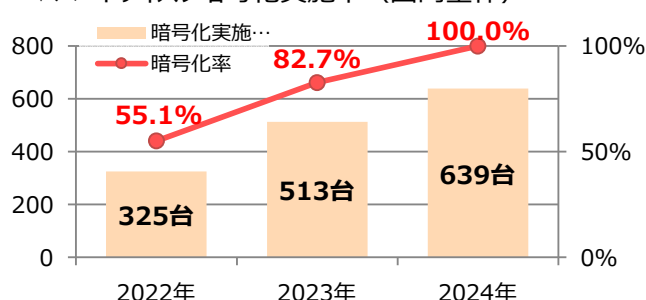
自社の情報セキュリティレベルを把握する為に、IPAが推奨しているセキュリティ診断を年1回実施。従来は5点満点のオンライン診断でしたが、2024年7月より診断フォームが変更されました。100点満点換算となりましたが、過去比較のため5点満点に再換算しています。（ $82/100 \times 5 = 4.1$ ）



ハードディスク暗号化

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、グループ全てのパソコンに対し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きました。

▼ハードディスク暗号化実施率（国内全体）



そして、2024年は暗号化対応の推進を実施し639台全てにおいて暗号化実施ができました。（100%達成）今後もこの100%の状況を維持、推進をします。

▼情報漏洩・改竄件数（国内全体）



サイバーセキュリティ対策

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。

しかしながら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。2022年以降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」を継続実施しています。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か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、を実践的なメール訓練でリアルな模擬体験により従業員危機意識向上を図っています。

また2022年より自動車業界全体で開始されたセキュリティ対策基準「サイバーセキュリティガイドライン」に準じた対策を開始。今後も万全のセキュリティとするべく、各種セミナーへの参加、同業他者とのベンチマークを行い、セキュリティ対策の強化を図り、情報漏洩・改竄件数ゼロを継続していきます。

更に、2024年は海外工場含めたセキュリティ強化を目的に自工会提供のサイバーセキュリティ対策チェックシート診断を海外工場に展開。2024年はタイとベトナムを訪問し、セキュリティ監査を実施。各国の弱点を把握し、改善に繋げグローバルなセキュリティ強化を実施。2025年も継続予定。

アドバイザー契約

2024年においては、セキュリティ対策の強化に向けて外部ベンダーとのアドバイザー契約を締結しています。自社に不足しているセキュリティ対策について専門家からアドバイスを頂き更なるセキュリティ対策の強化を図る活動をスタート。

サイバーリスク保険

また、2023年1月1日以降は万が一に備えて、保険に加入をしてリスク管理の徹底を行っています。（日本、アメリカ、マレーシア加入済）

● 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。

▼ 倫理教育の実施（国内全体）

研修日	研修内容	人数
4月	新入社員研修 ハラスメント・不正防止、他	36名 (100%)
4月	新入社員研修 IT講習 情報セキュリティ含む	36名 (100%)
1月,3月,6月 10月,11月	リーダー育成コース コンプライアンス講習	25名
3月,7月 10月,11月	初級コース IT講習	43名

新入社員研修での基礎教育等での啓蒙や、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。具体的には2024年は新入社員研修にて教育を実施。またエンケイ学校、初級コース、リーダー育成コースでは対象者に対して倫理教育を実施しています。

● 倫理に関する内部統制監査の実施

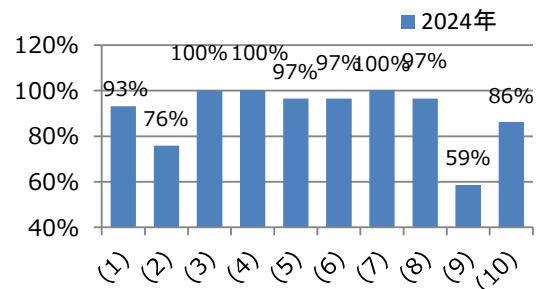
倫理に関する問題が社内に内在するかどうかを、定期的な内部統制監査でも確認しています。2024年度の定期監査は、国内：EB、海外：EKT、EKMLを実施し、前回のレビュー及び、サステナビリティレポートの周知を含め監査を実施しています。特に問題となる指摘事項はありませんでした。

● 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) コンプライアンスガイド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るか。

▼ 2024アンケート結果



アンケート結果により、海外でのENKEI DNA BOOK（日本語版のため）が展開されていない点と国内外においてコンプライアンス研修の実施率が低い点が顕著となっていますので、この2項目の改善が必要となります。

●CSR全般を通じての表彰

タイにおいて受賞したCSR-DIW 賞は、(Department of Industrial Works : DIW) 企業の社会的責任を推進するためのプロジェクト。「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画およびコミュニティの発展」について、国際競争力を高め、社会的責任の遂行と持続可能な開発を促進することが評価された企業に授与する賞です。

▼EKT（タイ）CSR-DIW Awardの受賞（2024年11月）



●CSR監査

日本ではお客様の要望により、CSR活動について外部機関エコバディス社のCSR監査を毎年実施しています。2020年から実施し、その後各種改善、サステナビリティレポートの充実及びHPによる公表を実施するなどの対応を実施してきました。

2024年の評価は、ステークホルダーに安心を与えるべく53点を獲得し、コミットライン（45点）の合格点を達成しています。

▼エコバディス コミットメント メダル



●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を設定しています。尚、2024年は倫理問題（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ます。

▼倫理問題（不正・違反）に関する内部通報件数

通報	2023年	2024年	増減
件数	1件	0件	▲1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。

● 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見られる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

● コーポレートガバナンスガイドライン（企業統治）

第 1 章 総則

(コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方)

第1 条 当社は、経営理念の実現に向けて、人間尊重の精神のもと株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等のステークホルダーとの相互信頼により共存共栄する企業となるため、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組みとしてのコーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

【経営理念】

わが社は、技術と品質を結集した商品を世界に提供し、お客様の満足と信頼を得ることを誇りとし、共に繁栄することを基本とする。

【会社の存在意義】

利益を出すことにより社会に貢献する。その結果会社を存続させる。

第2章 株主の権利・平等性の確保

(株主の権利、平等性の確保)

第2条 当社は、株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使できる環境の整備を行うよう努めます。

(資本政策の基本的な方針)

第3条 当社は、将来の成長のために必要な設備投資や研究開発を行い、会社の競争力を維持、強化することで企業価値の向上に努めるとともに、グループ業績や配当性向等を総合的に勘案し、安定した配当を継続します。

2. 当社は、定款にて株式譲渡に制限をかけております。

(政策保有株式に関する方針)

第4条 当社は、顧客や取引先との取引関係の維持、強化等の観点から、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合、その株式を保有することがあります。

2. 主要な政策保有株式については、毎年保有の必要性を検証し、保有の意義の乏しい銘柄については適宜売却します。

3. 政策保有株式の議決権行使にあたっては、当該会社の経営方針等を尊重したうえで、保有目的を踏まえた適切な議決権行使を行います。

(利益相反取引)

第5条 取締役が自己または第三者のために当社と取引を行おうとする場合は、会社法で定められた手続きに基づき、取締役会で承認を得るとともに、その重要事実を取締役会に報告します。

第3章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

(ステークホルダーとの関係)

第6条 当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上は、お客様、従業員、お取引先、地域社会等の様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを認識し、これらのステークホルダーとの適切な協力関係の構築に努めます。

2. 行動規範は、EK DNA BOOKに記載し、従業員等に配布いたします。

(社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対処)

第7条 取締役会にて意思決定する際には、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）、SDGs（持続可能な開発目標）、ESG課題の観点にも十分留意致します。

2. サステナビリティに関する活動は、グループ会社に対する5S監査の中で定期的に確認しております。

(女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保)

第8条 当社は、会社の持続的な成長に資する多様な視点や価値観を社内にもたらすことを目的として、女性や外国人の活躍促進を含む多様性の確保を推進します。

2. 社内の多様性の確保については、グループ会社に対する5S監査の中で定期的に確認しております。

(内部通報)

第9条 当社は、コンプライアンスガイドライン遵守の為に内部通報窓口を設置し、通報を受け付けます。

2. 内部通報窓口への情報提供者の秘匿と不利益取扱いを禁止することに努めます。

(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

第10条 当社は、当社は、退職給付のための確定給付企業年金制度及び確定拠出企業年金制度を導入しております。

2. 当社が、アセットオーナーとしての機能を十分に果たすため、積立金の運用方針並びに政策的資産構成割合の見直しや、運用受託機関の評価及び見直し等を行い運用のモニタリングをしております。また、企業年金基金の理事会等への出席を通して、運用状況等を適切にモニタリングしております。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

（情報開示の充実）

第11条 当社は非上場会社であるため、法令に基づく開示を適切に行うことにとどめております。なお、ステークホルダーからの開示の要求があった場合には、コーポレートガバナンスの充実の観点からその必要性を検討し開示いたします。

第5章 取締役会等の責務

（取締役会の役割・責務）

第12条 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、経営計画及び行動指針の策定その他重要な業務執行（サステナビリティを巡る取組みを含む）を決定します。

2. 取締役会は、法令、定款に定められた事項のほか、取締役会規程により取締役会の決議事項を定めます。
3. 取締役会は、適切に会社の業績の評価を行うとともに、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行い、内部統制やリスク管理体制を整備します。

（取締役会の構成）

第13条 取締役会は、定款で定める12人以下の適切な人数で構成します。

2. 取締役会は、会社の重要事項の決定と監視・監督の役割を果たすため、取締役会全体として国際性、職歴、年齢の面を含む多様な知見と経験がバランスされるよう考慮しております。
3. 当社は、非上場会社であるため社外取締役は活用しておりません。
4. 当社は、取締役の選定については社長の専決事項としております。
5. 監査役のうち、1名以上は財務・会計に相当程度の知見を有する者とします。

（役員報酬の決定方針）

第14条 報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、短期のみでなく中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計しております。

2. 当社の役員の報酬は、現金固定報酬、賞与から構成されます。
3. 賞与は、業績に連動して決定しております。

（情報入手と支援体制）

第15条 取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、必要に応じて外部専門家に助言を求めています。

（取締役・監査役のトレーニング）

第16条 当社は、取締役に対し、就任前までに主要な会議や研修等への出席を通し、経営、財務等に関する必要な知識を取得し、取締役に求められる役割・責務を十分に理解する機会を提供します。就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を提供します。

第6章 株主との対話

（株主との対話）

第17条 当社は非上場会社であるため、株主総会の場合以外に、株主との間で建設的な対話を行う場は設定しておりません。ただし、株主からの対話（面談）の申込みがあった場合には、合理的な範囲で前向きに対応する方針であります。

（経営戦略や経営計画の策定・公表）

第18条 当社は、毎年ビジネスプランを策定しておりますが、非上場会社であるため公表はしておりません。

非上場会社であることに起因し、コーポレートガバナンスコードに準拠しない項目

【原則1-5】買収防衛策

【原則4-4】監査役及び監査役会の役割・責務

【原則4-6】経営の監督と執行

【原則4-7】独立社外取締役の役割と責務

【原則4-8】独立社外取締役の有効な活用

【原則4-9】独立社外取締役の独立性の判断基準及び資質

【原則4-10】任意の仕組みの活用（監査等委員会関連）

【原則4-12】取締役会における審議の活性化（社外取締役関連）

（施行日）

第19条 このガイドラインは、このガイドラインは、2019年4月1日より施行する。

附則（2021年9月20日改正）

この改正規程は、2021年10月1日より施行する。

以上

● 生物多様性宣言・行動指針

2024年4月1日には、2030年ネイチャーポジティブに向けて、エンケイ生物多様性宣言・行動指針の制定をしています。

エンケイグループ生物多様性宣言・行動指針 ～2030年ネイチャーポジティブに向けて～

1. ビジョン

自然と共生する社会の実現

生物多様性・生態系を含む自然資本の持続可能性に留意し、自然と調和のとれた経営を行うことを通じ、人と自然が共生する社会を目指す。

2. 企業の役割

生物多様性・生態系を含む自然資本の保全・再興に貢献する活動を行いながら生産活動を行うことで、自然と共生する社会の実現に向けた企業の役割として、国内外の生物多様性・生態系を含む自然資本への負の影響が発生した場合には機械化や合理化により徐々に低減し、正の影響を増やすことに貢献する生産活動を行う。また、グループ企業はもとより、サプライチェーン全体を通じて、生物多様性・生態系を含む自然資本の保全・再興に取り組む。

3. 必要な視点

グローバル・ローカル両方の視点を持ち、カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミーと統合的に捉え、地域や事業活動の特性に応じた多様な手法を用いてネイチャーポジティブ（自然の保全・再興）に取り組む。私たちは生物多様性・生態系を含む自然資本の保全・再興は、グローバルな課題であると同時に、ローカルな課題でもあることを認識する。また、ネイチャーポジティブ（自然の保全・再興）に取り組むにあたっては、カーボンニュートラルおよびサーキュラーエコノミーを統合的に捉え、相互の関係性を捉える。加えてNbS（Nature based Solutions：自然を基盤とした解決策）も含む多様な手法を活用する。

4. 行動指針

「企業の役割」を果たすために以下 9 つの項目に取り組む。

(1)【事業活動と生物多様性等の関係の把握・管理】

グローバルなサプライチェーンを含む自らの事業活動全体において、必要に応じて生物多様性・生態系を含む自然資本への依存・影響およびリスクと機会の把握・管理を行う。

また、生産活動を行いながら有機質に繋がる活動を行うことで、自然への知識を増やし、自然と共生することによって得られるリフレッシュ効果を社員の意識の活性化に役立て、製品づくりに生かす。

(2)【カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミーとの統合的な取り組み】

グローバルなサプライチェーンやライフサイクル全体を視野に入れ、温室効果ガス排出削減や資源の有効利用・廃棄物等の適正処理といった課題について、様々な手法を用いて生物多様性・生態系を含む自然資本の保全・再興と統合的に取り組む。

(3)【地域の特性を踏まえた取り組み】

生物多様性・生態系を含む自然資本のあり方や、地域振興や防災・減災といった社会課題への対応のあり方を地域との交流を通して調査する。陸域・淡水域・海域といった性質や劣化の度合いなどの地域の特性や事業活動の特徴を踏まえつつ、固有の自然資本の活用などNbS(Nature based Solutions：自然を基礎とした解決策)も含む多様な手法により取り組む。

(4)【情報開示をはじめステークホルダーとの適時適切なコミュニケーションの実施】

生物多様性・生態系を含む自然資本の保全・再興の取り組みに関する情報開示が必要な場合には積極的にを行い、消費者・顧客や地域住民をはじめ、幅広いステークホルダーに対する情報提供や対話に適時適切に取り組む。

(5)【経営トップによるガバナンス構築・リーダーシップ発揮】

経営トップをはじめとする経営層は、サステナビリティ経営の浸透や堅固な企業組織・体制の整備に取り組むとともに、理念・ビジョンを明確にし、リーダーシップを発揮する。

(6)【遺伝資源の公正かつ衡平な利用】

遺伝資源の利用と利益の配分する場合には、「名古屋議定書」に基づく国内措置（A B S 指針）に従うとともに、遺伝資源を取得する際には、提供国が定める法令を遵守する。

(7)【生物多様性等の損失緩和措置のあり方】

生物多様性・生態系を含む自然資本の保全・再興に関する取り組みを必要とする場合には、事業活動の現場での活動を基本とする。必要に応じて地域のステークホルダーと対話しつつ、まず現場にて、生物多様性等における損失の回避・最小化、機能の回復・復元を行う。そのうえで、生物多様性の評価に基づく取引や代償（オフセット）手段を利用せざるを得ない場合には、その実効性を見極める。

(8)【社会貢献活動】

日頃から有機質に繋がる活動を実施し、NGOや地域社会・住民、従業員をはじめとするさまざまなステークホルダーと、資金提供も含む連携・協働などを通じて、社会貢献活動として取り組む。

(9)【啓発活動】

学校・研究機関やNGO、国・地方公共団体等とも連携し、消費者や地域住民、従業員への啓発活動を実施し、生物多様性・生態系を含む自然資本の保全・再興に向けた意識を広く社会全体に普及する。

以上