

社員一同が生き生きと働く 良質なエネルギーに満ちた「場」実現のために

良い組織風土で強い企業文化をつくる

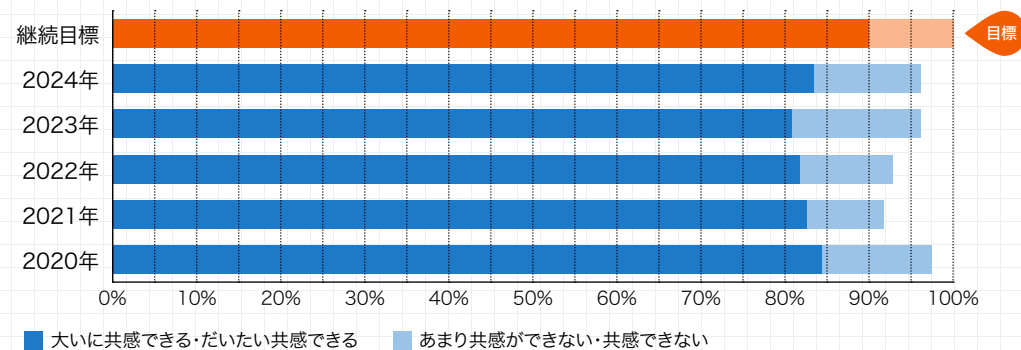
持続的な企業価値向上と成長を実現するためには、良い組織風土を醸成し、強い企業文化を形成することが経営における最も重要なテーマのひとつです。それらを基に、組織の習慣と日々の業務を通じて、卓越した組織力を高めることが当社の独自性につながります。エンビプログループでは、組織力を、従業員一人ひとりが自ら課題を見つけ、解決のために主体的に捉え、チームで知恵を出し合い、工夫を重ね、改善に取り組み続けることと定義しています。当社は、事業活動を通じて社会性、経済性、人間性を追求する環境こそが、従業員のやりがいと幸福につながる「生き生きと働く場」と信じています。

2024年6月期は、なぜ当社グループが組織風土と企業文化を大切にしているのかを整理し、全従業員が携帯する2024年度経営計画書へ掲載、説明を行いました。改めてその重要性を言語化することにより、一人ひとりが組織風土と企業文化について考え、理解を深めるきっかけとすべく取り組みました。2025年6月期は、組織風土と企業理念について考え理解したことを対話する機会、自分の意見として表現する機会を設けています。

「企業理念浸透への執念」の取り組み

企業理念、組織としての価値観・考え方を掲載した経営計画書の読み合わせに加え、グループトップ自らによる説明会を毎月3回ほど少人数制にて2021年6月期より開催しています。企業理念説明会を2024年6月期は170人が受講し、延べ受講者は583人となりました。

当社の企業理念にどの程度共感できますか？



実現する組織イメージは “創発的能力を備えた 自律した個人の規律ある集団”

社長誕生！

新卒で(株)佐野マルカ(現:(株)エコネコル)に入社し営業職を軸に(株)VOLTAを含むグループ会社への出向を複数経験し、新会社エコデモの社長に就任

Q 大事にしてきたことについて教えてください。

自分なりの成功ビジョンをイメージすることを大事にしています。様々ありますが、小さいものだと常にその日のお客さんとの打ち合わせの帰着点を持つこと。また大きいものだとそのお客さんとの将来の連携をイメージしてそこに行き着くまでのストーリーを想像するという習慣は今も大事にしています。



株式会社エコデモ
代表取締役社長 遠藤 洋仁

Q 今回社長になったことも含め、新しいことにチャレンジし続けていると思います。そのチャンスをどうやって掴んだか？
またその機会がなぜあったのだと思いますか？

自分が興味深いと思ったことや気になったニュース、出来事を自社のサービスや方向性に重ねて共通する点をイメージする、そして家族や仲間やお客さんにとりあえず話してみる。それを重ねていくと初期のイメージでダメなところや足りない要素が見えてきて話が纏まってくる。そしてその後も発信しているといろいろな人がご縁をつなげてくださる。こんな形でチャレンジし続けることができているのかもしれないなと思っています。

「共感」「伴走」「共創」で生まれる新たな価値

エンビプログループの未来をつくる、DX推進部

2024年1月にDX推進部が新設されました。デジタルトランスフォーメーションを通じてエンビプログループの変革をリードする役割を担っています。

Q これまでの取り組みについて教えてください。

DX推進部においては、デジタルの力を活用しながら、本質的な課題解決・地に足の着いた業務変革を支援できるよう心がけています。現場に足を運び、担当者から課題をヒアリングしながら伴走型でDXに取り組んでいます。このプロセスで大事なことは「共感」です。同じ目線に立って課題解決を進めていく中で、DXに対する意識が変わってきたと感じています。草の根活動から始まり、現在56件のDX案件が進行中です。具体的な取り組み事例としてSFA(営業支援システム)の導入があり、商談記録や顧客情報の一元管理が実現しました。明確な作業時間の削減、売上向上といった結果はまだ見られませんが、情報共有が双方向的になったことでコミュニケーションの質が上がり、新規提案の増加や支社間の情報共有が促進されるなどポジティブな効果が見られます。現場を巻き込みながら伴走し、関わる全員が主体的に動くことで、取り組み自体が生きてくる、そんな成功体験が少しずつ積み上がってきています。

Q 今後のビジョンについて教えてください。

業務を行う意味を考え、慣れた環境を見直すきっかけを生み出していくことです。最新のテクノロジーによる大きな変革よりも、業務の棚卸を通じてデジタル技術の活用による生産性の向上を実現していくことが大切だと考えています。「非効率な部分を見直したい」「品質を向上させたいが方法がわからない」と悩む方々が、まずはDX推進部に相談してみようを思っていただけの存在を目指しています。将来的には、「サーキュラーエコノミーをリードする」という会社のミッションに対し、DX推進部がどのように貢献できるかが重要です。サプライチェーンの中で再生材の価値を可視化し、顧客が求める情報をデータで提供できることを目指していきます。



左: DX推進部長 川地 茂 / 右: DX推進部DX推進課長 寺門 豪

メンター制度

共に学び、共に成長する。

入社後フォローの取り組みとして、メンター制度を導入しました。当社では、メンターを「信頼関係づくりのできる人」と定義し、自信をもって「いまの自分」を表現できる関係を構築することを目的にスタートしました。より早い段階で職場に慣れ、業務がしやすい環境を整えるだけでなく、先輩社員と新入社員が楽しみながら、自由に対話する中で、共に成長することを目指しています。



メンター制度について先輩社員・新入社員へインタビュー

先輩社員



制度によって大義名分ができたので新卒を含めて、後輩のフォローがしやすくなりました。月一回のランチミーティングや部署訪問時の雑談などでコミュニケーションを取っており、相手の意見を否定しない、徹底的に話を聞くことを大切にしています。自分も新卒のとき先輩に助けられていたことを思い出しました。

(株)エコネコル静岡支社 営業部 営業一課 中川 景太



制度があると気兼ねなく声掛けができ、新入社員にとっても業務上の質問を誰に聞けばよいか迷ったときに助かる場面があると思います。自らを取り巻く環境を客観的に見直す機会を得られており、新倉さんのポジティブな姿勢に触れることで自分のモチベーションにも好影響を受けています。

日東化工(株) 管理部 購買G GM 岡部 公一



メンターというよりは、年の近い同僚としてコミュニケーションを取っています。お互いの会社で何をしているのかを知る機会にもなっており、私が社内で抱えている非効率だと思ふ作業について最適化方法を提案してもらうこともあります。今後は他部署の方とさらに交友を深めてシナジーを出していきたいと思っています。

(株)NEWSCON 事業開発部 事業開発課 田墨 剛



制度のおかげで気軽に質問できる関係性ができたと思います。自分の過去を振り返ることもでき、同じ目線に立って話すことができるようになりました。新入社員にとって職場環境は厳しいこともありますが、若手を中心に今後解決していく宿命を持っていると感じています。

(株)エンビプロ・ホールディングス 経営管理部 経営企画課 ホ・グヨン

新入社員



部署は異なりますが、業務上の課題や悩みに直面したときに相談に乗っていただき、大きな助けになっています。日々の励ましと的確なアドバイスのおかげで挑戦する勇気を得ました。自分の強みや弱み、価値観について気づきを得ることもでき、キャリアの方向性に自信をもって決断できるようになりました。

(株)エコネコルエンジニアリング本部 生産管理部 生産管理課 兒玉 一真



今まで業務上で関わりがなかった人ともコミュニケーションが取れ、相談できる人が増えました。仕事上の疑問をラフに質問できる場面がたくさんあるため、会社の内部をより深く知ることができ、学び方や営業スタンスを客観的に判断していただける良い機会にもなっています。

日東化工(株) 営業部 コンパウンド営業G 新倉 正爽



違う職種、価値観、仕事に対する思考を学び、広い視野を持つようになりました。自分では気づかなかった強みや改善点を発見することができ、自己成長につながっています。また、先輩社員の経験談を通じて部署間の連携が会社全体の成功につながることを理解しました。他部署や業界の専門家と交流し、社内外で人脈を広げていきます。

(株)エンビプロ・ホールディングス DX推進部 DX推進課 プカウ・ティミトリ



同じ部署の先輩社員のため、入社1年目にどのように仕事をこなしてきたのか聞くことができ、仕事のイメージがしやすくなりました。将来のビジョンややりたいことを意識することが仕事のモチベーションにもつながると学びました。メンター制度を通じて具現化していきたいです。

(株)エンビプロ・ホールディングス 経営管理部 経営企画課 伊藤 大器