

Under30の挑戦

20代の若手従業員たちによる座談会を開催。自らの成長と価値創造のために挑戦していることをオープンに語り合いました。

Q. 入社動機と仕事のやりがいは

和田 大学では環境工学を専攻し、就職活動でも環境に関連する企業を探していました。その中でも大栄環境を選んだ理由は、企業説明会で聞いた「静脈企業」という言葉から、循環型社会に貢献できる仕事だとイメージできたからです。入社後は、最終処分場などの施設建設にあたっての廃棄物処理に関わる行政許可の取得や、周辺住民の方々への説明などを担当しています。

大谷 私は高等専門学校で水質に関する研究をしていたため、水処理施設への就職を志望しました。和歌山県の御坊事業所で、最終処分場から浸出する汚水の水質モニタリングや浄化を担当しています。運転調整の効果が表れ、水質の数値が安定すると達成感を感じます。

小嶋 私は、三重事業所のRPF製造施設で、原料の受け入れや製造、品質管理などの運転管理を担当しています。入社のかっけは、三重中央開発(株)による資源循環の取り組みを知り、興味を引かれたことです。現在、



小嶋 巧海

三重中央開発株式会社
三重事業所
リサイクル課 RPFグループ

木村 百花

大栄環境株式会社
関西営業部
工場担当2課

今井 甚太

大栄環境株式会社
総務部 総務2課

大谷 美穂

大栄環境株式会社
御坊事業所
業務2課水処理グループ

和田 佳久

三重中央開発株式会社
京都事業所 開発課

廃棄物を固形燃料という有価物に変える仕事に携わっており、やりがいを感じています。

木村 「営業職」を軸に就職先を探していた私にとっては、「ものを売る」のではなく、産業廃棄物の最適な処理方法をお客さまに提案する「課題解決型営業」を行える点が魅力でした。信頼関係構築を重視した無形の営業により、「大栄環境は信頼できるから依頼するよ」と契約いただけることにやりがいを感じています。

今井 私の就職活動の軸は「SDGs」。中でも、「環境」をキーワードに探す中で出会った企業が大栄環境です。大学で産業廃棄物を学んでいたこともあり、事業に興味を持ち、入社を決めました。現在は、産業廃棄物処理委託契約書のリーガルチェックやコンプライアンス体制の整備など、法務に関わる業務を担当しています。現場のリスクを指摘するだけでなく、リスク軽減のために現場と折合いをつけるプロセスにも仕事の面白さを感じています。

Q. どんな目標を持ち、どんな成長を目指していますか

和田 静脈企業として重要な課題の一つは、最終処分場の建設です。行政の求める要件を満たすだけでなく、現場の意見も反映させ、地域の方からの信頼も得られる施設を建設したいです。

大谷 現場の視点からは、水処理も信頼獲得にとって重要だと考えています。御坊事業所には、設備管理が得意な担当者と、私を含む水質の維持管理が得意な担当者がそれぞれ揃っています。臭気が出ると近隣住民の方々に迷惑がかかるため、異常をいち早く察知し、対応する能力をさらに高めることが私の目標です。

木村 確かに、水質や臭気は排出事業者さまが懸念されるポイントです。ご提案の際に検査記録をお客さまに見せるとご納得いただけるのも、水処理施設で現場の

方々が調整してくれているおかげですね。

小嶋 RPF製造施設では、サーマルリサイクルからマテリアルリサイクルへのシフトによって原料の確保が難しくなっています。しかし、今後も生産量は増やしていきたいため、現在処分されている廃プラスチックをリサイクルに回せるよう、知識を深めて選別の細分化を進めたいです。

和田 そのように現場の方が知識を持って確かな仕事をしてくれると、行政や地域の方々からも理解を得やすくなります。現場の対応の重要性を感じます。

今井 リスク管理も、机上だけでなく現場との連携が不可欠です。過度にリスクを排除しようとするとう現場の柔軟性が失われてしまいます。現場に足を運んでコミュニケーションを取り、現場と本部の意向を調整するスキルを高めたいです。そのスキルに法務の知識を掛け合わせ、盤石な体制を築くことで、信頼はさらに高まっていくはずで

木村 営業の仕事も、現場対応、法務面の管理などを担う部署との連携がなければ成り立ちません。事業を支える全ての人の努力が、企業価値を高める力になると感じます。

Q. 大栄環境グループの未来に必要なこと、そして、つくりたい価値は

和田 企業価値をさらに高めるためには、個々が意見を言いやすく、安心して働ける環境を整えることが大切

だと感じています。加えて、現場では特にノウハウを確実に引き継ぐことも重要ですね。安全第一が求められる中で、ノウハウをどう共有していますか。

小嶋 より効率的かつ安全に作業を進めるために、全現場担当者の意見を集めた作業手順書を整備しています。また、人材育成にも注力しています。全員がRPFに関する知識を高め、品質チェックから出荷までを同じクオリティでこなせるようにすることが理想です。

大谷 私は、御坊事業所では初の女性現場担当者です。最近また1人の女性現場担当者が入社したと聞きました。有機溶剤の取り扱いなど、女性の従事が法律上制限される作業もあるため、正しく把握し、良いお手本になりたいと思います。

今井 会社が成長を続けている今、人材流出を防ぐとともに後進を育て、事業拡大に対応できる能力を備えることが大事ですね。法務では論理立てて話す力が求められるため、私も後輩から質問を受けた時に、意識してフィードバックしています。誰が業務を担ってもスムーズに回る組織を目指しています。

木村 新しい仲間入社も期待しています。当社グループの主な事業は産業廃棄物の運搬・処理ですが、資源循環やINAC神戸レオネッサの運営など幅広い領域に事業を展開しており、興味や関心が一つに定まっていなくても活躍できる場が広がっています。チャレンジ精神が旺盛な方と一緒に価値創造に向けて進んでいきたいです。



人権の尊重

人権に関する考え方

人権の尊重は、事業活動の基盤です。大栄環境グループは、2024年6月、人権を尊重する姿勢を社内外に明確に示すために、「大栄環境グループ人権方針」を策定しました。

大栄環境グループは経営理念である「われわれは、創造・改革・挑戦の信念をもって、人間生活・産業・自然との共生を目指し、社会に貢献する」ことに努め、取引先、株主、地域社会、従業員など、あらゆるステークホルダーの皆さまと共に、未来を支える社会インフラ企業として人権に配慮し、課題の解決に取り組めます。

人権デューデリジェンス

大栄環境グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」など、国際的な人権規範に則り、人権デューデリジェンスの体制構築に取り組んでいます。

事業活動が人権に与える負の影響を特定するため、2024年12月から2025年3月にかけて対処すべき人権課題候補を抽出し、スコアリング評価を通じて重要度の高い項目を絞り込みました。その後、社外役員との意見交換、サステナビリティ推進委員会および取締役会での審議を経て、2025年6月に重要な人権課題を特定しました。

これらの特定した重要な人権課題に対し、2025年7月から人権デューデリジェンスの運用を開始します。予防低減策の立案、実行、結果の検証といったPDCAサイクルにより、実効性ある仕組みとして定着させていきます。

また、ホームページの人権相談窓口を通じて、事業活動において人権侵害の影響を受ける、またはその可能性があるステークホルダーを認識した場合は、影響を

最小限に抑えるための是正措置を講じるように働きかけていきます。



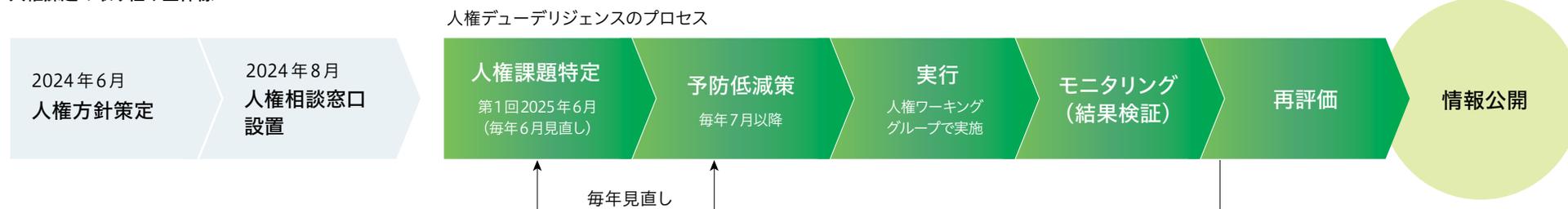
人権方針

<https://www.dinsgr.co.jp/csr/pdf/society/human-rights-policy.pdf>

重要な人権課題

人権課題	潜在的な人権侵害リスク
地域コミュニティ	企業活動において環境に悪影響を及ぼし、地域住民の生活や健康を脅かす人権侵害
労働安全衛生	企業活動において環境に悪影響を及ぼし、従業員の健康を脅かす人権侵害 従業員が労働災害や職業性疾病によって受ける人権侵害
労働条件など	従業員が労働条件によって受ける人権侵害 M&A先が従来より抱えている人権侵害
ハラスメント	ハラスメントが発生する人権侵害

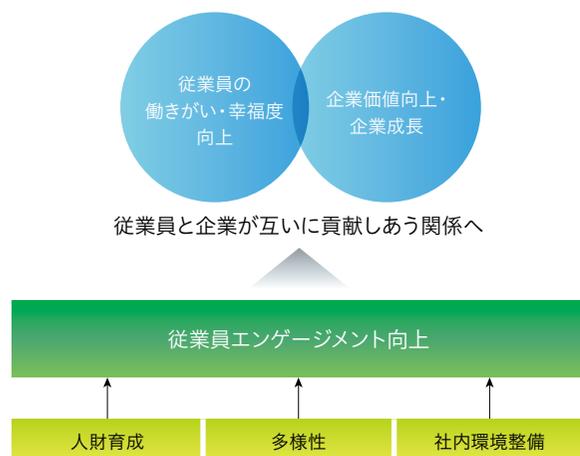
人権課題の取り組み全体像



人財戦略

人的資本経営の推進

人財育成、多様性の促進、社内環境整備により、従業員エンゲージメントの向上を図り、従業員と企業がお互いに貢献しあう関係の構築を推進しています。



人財育成

大栄環境グループでは、経営戦略における成長投資を継続的に行うために、経営理念を實踐できる人財の育成に注力しています。将来の幹部候補を育成する仕組みとして2014年から選抜研修を実施しています。選抜研修には、執行

役員、次世代リーダー、選抜従業員向けの研修があります。

特に注力している次世代リーダー向け研修(上級選抜研修)については、2025年3月期までに計59人が参加しました。当研修を受講した従業員は当社グループ事業の中核を担う人財として活躍しています。

その他に、階層別研修や、現場のスキル強化を目的とした研修、組織力を向上させる研修を多様化し、従業員の能力の底上げを実施しています。

成長意欲ある従業員への人財投資

学ぶ意識の高い従業員、チャレンジ意欲の高い従業員に対して、多様なキャリア形成が実現できるよう支援することが会社としての責務と考えています。

公募によるグループ内の異動や、グループ外への出向など従業員の成長の場を提供していますが、より一層、多様な経験創出の機会を図ることが必要と考えています。

また、研修制度の充実化を図るとともに、異なる部署でさまざまな経験を積む機会や、社外の方との交流の場を提供することで従業員の挑戦を応援していきます。

多様性(ダイバーシティの推進)

会社の持続的な成長には女性の力が欠かせないと考えています。大学生以上の新卒採用において女性を積極的に採用しており、2025年3月期末の女性新卒採用

比率(大卒以上)は33.3%でした。2025年3月期以降も30%以上の維持を目指します。また、2025年3月期末の女性管理職比率は4.3%でした。2026年3月期は4.5%以上を目標とし、リーダーを目指す女性従業員を増やす施策をはじめ、現場施設の改装や、産前産後におけるサポート(休暇中の社内の情報提供や復帰時の支援)など、職場環境を整備して中長期的に活躍できる環境づくりを進めます。また、ロールモデルとなる女性従業員と若手従業員との対話の機会を設けるほか、女性従業員向けの研修も企画していきます。

人財戦略と多様な人財の雇用

大栄環境グループは持続的な企業価値の向上を目指し、焼却等熱処理施設の処理能力の増強、地域循環共生圏の構築に伴う施設拡大、さらにはM&A戦略における地域パートナー企業との連携を推進しています。これらの取り組みを成功に導くためには、人財の確保が不可欠であり、計画的な要員配置が重要と考えています。施設の増設・新設に伴う人員確保については、新卒・キャリア採用とも、地域に密着した雇用を推進していきます。また、有資格者や管理者も、人財育成と外部からの採用を並行して確保し、必要な施設へ適切に配置していきます。

さらに、人手不足への対応として、女性・シニア活用、障がい者雇用、外国人雇用を促進します。シニアについては、定年退職者の80%が再雇用制度を利用し活躍して

います。また、多くのグループ企業で70歳までの雇用を実施しています。障がい者雇用については、連結子会社のDINSみらい(株)を中心に、グループ各社で積極的に取り組んでいます。2024年6月1日現在、グループの障がい者雇用率は法定雇用率2.5%を大きく上回る3.5%となっています。

社内環境整備

大栄環境グループでは、従業員とその家族の幸福が働く原動力になると考え、健康診断補助やメンタルヘルス支援、業務車両内での禁煙、受動喫煙対策を実施しています。

また、ワークライフバランスの向上のために、労働時間の適正管理や残業抑制、有給休暇の取得促進、年間休日数の拡充を実施しています。育児と仕事の両立支援では、柔軟な短時間勤務制度を導入し、男性育児休業取得率は2025年3月期末時点で90.9%となっています。

処遇面では、公正な評価と報酬の連動を徹底。半期ごとの面談では組織貢献も含めた多面的な評価を行い、配属や配置転換においては従業員の意向を尊重し、自己申告制度を通じたキャリア形成を支援しています。

男女賃金格差の是正に向けた取り組み

2025年3月期の大栄環境グループの男性の賃金に対する女性の賃金の割合は72.3%です。ビジネスモデル

上、慣例的に男性が多くなる傾向があり、事務系の職場を除くと職場の大半は男性となっています。そのため、事務系以外の職場では、係長級、課長級以上はほぼ男性が占めており、男女賃金差異に大きく影響しています。事務系以外の職場での人財の確保は喫緊の課題であり、多様な人財の活躍は不可欠です。女性のキャリアプラン形成を支援し、さらなる活躍の場を提供する取り組みを進めることが是正につながると考えています。

※男女の賃金差異は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」の規定に基づき算出

エンゲージメントの向上

大栄環境(株)では、従業員アンケートや自己申告制度から、仕事に関する満足度や要望を従業員から直接聞き、働きがいのある職場づくりを推進しています。特に要望が多かった年間休日数の拡大については、2024年3月期、2025年3月期と2年連続で実施しました。

2024年3月期からは、大栄環境グループ従業員向けにエンゲージメントサーベイを導入。その結果を分析して、人事施策や研修内容の見直しを進めています。

また、従業員持株会への加入推奨や譲渡制限付株式報酬制度の導入、奨励金の付与率引き上げなどを通じ、従業員の財産形成と、経営への参画意識を高めています。



人財マネジメント
<https://www.dinsgr.co.jp/csr/society/>

労働安全衛生

大栄環境グループでは、「安全衛生理念」と「安全衛生行動指針」に基づき、全ての事業所で事故災害の防止とリスク低減に取り組んでいます。事業本部による災害情報の一元管理に加え、労使合同の安全衛生委員会やグループ全体の安全衛生大会を通じて、発生事例や対策を迅速に共有し、現場での実践につなげています。各事業所ではリスクアセスメントやKY(危険予知)活動を実施し、作業者に危険箇所や注意点を事前に明示することで、安全意識の定着を図っています。

2025年3月期は、休業4日以上重大災害が12件(前期比1件減)、物損を含めた事故災害件数は132件となりました。事故災害の未然防止教育については、職長や入社3年未満の従業員に向けた座学教育、重大災害の再現動画による視聴教育を実施し、延べ835人が受講しました。

協力会社に対しても、毎年開催する安全大会などを通じて「安全衛生行動指針」を周知しています。収集運搬を業務委託する協力会社とは、安全活動情報を間接的に共有しています。場内で常駐する専属協力会社については、大栄環境グループ従業員や派遣社員と同等にデータの一元管理をしており、安全教育や危険予知活動、注意喚起なども同様に実施しています。



労働安全衛生、車両事故の低減、持続可能な収集運搬
<https://www.dinsgr.co.jp/csr/society/>