

人権

人権の尊重

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、全ての人の人権を尊重する姿勢を社内外に明確に示すために、人権方針を制定しました。

大栄環境グループは経営理念のもと、取引先、株主、地域社会、従業員など、多様なステークホルダーに支えられ、未来を支える社会インフラ企業として社会課題の解決に取り組んでいます。

人権デューデリジェンス

私たちは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関する国際規範に従って、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権への負の影響を特定し、予防・防止または軽減することに取り組めます。2024年中に人権課題の特定を開始する予定です。

大栄環境グループは自らが人権を侵害しないことはもちろん、サプライヤーを含むビジネスパートナーによる人権侵害を助長しないように努めます。人権侵害を引き起こした、あるいは人権侵害を助長したことが判明した場合には、速やかに是正措置を講じます。

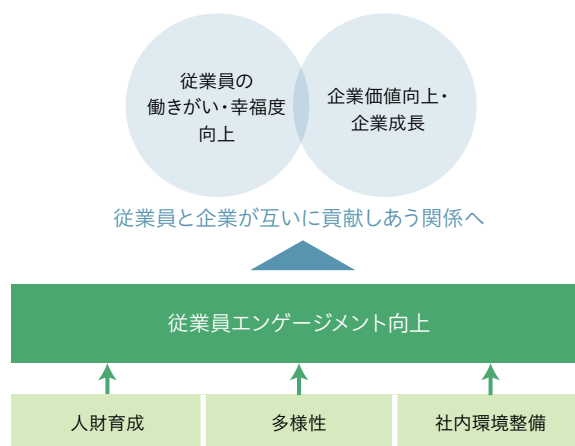
また、ホームページの人権相談窓口(2024年8月に設置)を通じて、事業活動において人権侵害の影響を受ける、またはその可能性があるステークホルダーを認識した

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。

人財マネジメントの考え方

従業員が事業に誇りと使命感を持ち、やりがいを感じる土壌をつくるのが、大栄環境グループの持続的な成長および企業価値向上につながり、人財の育成にもつながると考えています。従業員が自身と企業の成長に向けて意欲的に取り組める環境づくりを目指します。

人財戦略



大栄環境グループの企業価値を向上させ、持続的な成長を実現するために、従業員のエンゲージメントを向上

させることが重要だと考えています。経営理念・経営ビジョンを実践していく従業員の育成を重要な戦略と位置付け、多様性を尊重し、働きやすい職場環境の整備に努めています。仕事のやりがいを維持し、従業員の幸福度を高めることが企業価値の向上と持続的な成長を実現させると考えています。

人財育成

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。

教育研修制度

従業員が企業の成長に向けて意欲的に取り組める組織運営を行うために、教育制度の充実が不可欠です。

主な研修として、行動指針(大栄環境グループビジネス・コンダクト・ガイドライン)やコンプライアンスなどに関する「全社共通研修」のほか、昇格などのタイミングに合わせて実施する「階層別研修」、事業所の枠を超えて職種別に

実施する「スキル教育」など、体系的な教育体制を整備しています。近年は「100年企業の基盤づくり」の一環として、次世代の幹部やリーダー層の育成を目的とした「選抜研修」の拡充にも力を入れています。また、業務上で必要となる資格や免許の取得、知識や技能を習得するための社外講習会等の受講を積極的に支援しており、取得支援対象となる資格は約300種に及びます。大栄環境グループでは「創造・改革・挑戦」を実践できる人財の育成を目指して、従業員の成長を支援する教育制度の整備に努めています。

人財育成における最重要課題は、将来のグループを背負って立つリーダー層を計画的に育てることです。そのため教育制度の整備では特に「選抜研修」の充実化を重視し、外部の教育機関や専門家を活用しながら育成プログラムを進化させていく方針です。また優秀な経営幹部を育てるには多様な事業や部署を経験して幅広い知識やノウハウを培う必要があるため、グループ各社とも連携をとりながら効果的なジョブローテーションを積極的に行っていきます。

多様性(ダイバーシティ)の推進

女性の活躍推進

会社の持続的な成長には女性の力が欠かせないと考え、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います。2024年3月期末の女性新卒採用比率(大卒以上)は36.8%であり、2025年3月期以降も女性を積極採用することで継続的に女性新卒採用比率30%以上を目指します。

また、女性管理職の登用も積極的に進めており、2024年3月期末の女性管理職比率は3.7%※となっています。2025年3月期の目標は4.0%以上とし、リーダーを目指す女性従業員を増やす施策を実施していきます。女性管理職を増やしていくには、全従業員に女性の活躍の場が広がることを浸透させ、職場環境を整備して中長期的に活躍できる環境づくりが必要です。その上で、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創出するほか、女性従業員向けの研修も企画していきます。

※ 3.7%:女性管理職比率については、厚生労働省の定義を踏まえ、過去にさかのぼり数値を修正しました。

多様な人財の確保(雇用)

大栄環境グループでは、これから少子高齢化が進み、人手不足がより顕著となることを踏まえ、人財の多様性を確保し、持続的な成長に資するよう、外国人の採用や、より積極的な女性・シニアの活用、障がい者雇用の一層の促進に取り組んでいます。

2021年6月に障がい者雇用と活躍推進を目的に連結子会社のDINSみらい(株)を設立。グループ各社で積極的な雇用促進に取り組んでいます。

シニアの活用については、大栄環境グループでは定年退職者を積極的に再雇用しており、2024年3月期には定年退職者の70.8%が再雇用制度を利用し活躍をしています。さらに、大栄環境グループの多くの企業では70歳までの雇用延長を行っており、働く意欲のあるシニアが活躍できる職場環境を整えています。

社内環境整備

健康経営

従業員の心身の健康は、従業員および従業員家族の幸福につながり、意欲的に働く原動力になると考えています。メンタルヘルスの支援施策、健康診断の追加検診の補助制度、勤続年数10年以上の従業員を対象とした配偶者健康診断補助制度、そして禁煙活動の推進など、従業員が健康に働き続けることができる職場環境の整備に努めています。

禁煙に向けては、これまでも一部の拠点において受動喫煙を防止するために分煙体制を進めてきましたが、分煙体制があいまいな拠点については明確な分煙体制を整える取り組みを進めていきます。また、2025年3月期から受動喫煙の防止と従業員の健康促進を目的として、業務車両内での喫煙を禁止しています。禁煙を促進することと合わせて、禁煙を希望する従業員への支援も行っています。遠隔指導による禁煙プログラムなど、禁煙促進に向けた取り組みを進めていきます。

ワークライフバランスへの配慮

労務管理については勤怠管理システム上で労働時間の実態把握を行う仕組みを導入し、管理者が日々労働状況を把握することで適切な労務管理ができる体制を構築しています。毎月一定の残業時間を超えた従業員と管理者には経営管理本部人事部からアラートメールを送信し注意喚起を行い、長時間労働の抑制に取り組んで

います。また、2025年3月期も、2024年3月期に引き続き、大栄環境グループの大半の企業で年間休日数をさらに5日間増やし、一層働きやすい職場環境を整えています。

有給休暇取得の促進については、取得が進んでいない従業員に対して定期的に管理者から取得を促す仕組みとなっており、2024年3月末現在77.7%である有給休暇取得率について、2025年3月期には90%以上とする目標を掲げています。

仕事と育児の両立

大栄環境グループでは、仕事と育児の両立を推奨し、育児短時間勤務の対象を拡大し、働く女性支援を進めました。また、妊婦・育児・介護短時間勤務を選択できるコースを増やし、個々の事情に合った働き方ができるよう、体制を改善してきました。

また男性従業員の育児への関心を高め仕事と家庭との両立をサポートできる体制を推進しており、対象従業員にはガイドブックを配布し利用できる制度の説明を行っています。この制度を定着させることで、2024年3月末時点の男性育児休業取得率は93.2%でした。2025年3月期も80%以上を目指すとともに、100%に向けた取り組みを進めます。

公正な評価と処遇

大栄環境グループは、法令で定められた最低賃金を遵守し、法令に沿った処遇を行っています。処遇の前提となる評価にあたっては、仕事の成果だけではなく組織

への貢献度をあらゆる面から適正に判断して報酬に反映しています。

従業員の配属・配置転換

新入社員の配属先については本人の希望を確認し、可能な限りその意向に沿うように配慮して決定しています。

また、自己申告制度を導入し、毎年、従業員が希望を記入し提出できる機会を設けています。記載された内容を踏まえて、上司や人事部が本人と話し、前向きな要望についてはできる限り反映させ、今後のキャリアプランを描けるようにしています。

男女賃金格差の是正に向けた取り組み

2024年3月期の大栄環境(株)の男性の賃金に対する女性の賃金の割合は73.5%です。男女で同じ給与体系を設定しているため、この差は主に給与水準が高くなる管理職以上の役職に就く男性従業員の比率が高いためだと認識しています。幅広い職種で女性が活躍できる組織をつくり、女性管理職比率を上げていく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

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、課題改善に取り

組んできました。特に要望が多かった年間休日数の拡大については、2年連続で改善を図るなどより働きがいがある職場に向けて取り組みを進めています。

また、2024年3月期より上記の調査に加え、エンゲージメントサーベイ調査を新たに導入し、より詳細な従業員動向を測定し、その結果を分析して大栄環境グループの強みを伸ばすとともに課題解決に向けた取り組みを進めています。

エンゲージメントを高める取り組みとして、従業員持株会への加入を推奨しており、一定条件をクリアした加入者に対し、譲渡制限付株式報酬制度を導入したり、奨励金の付与率を引き上げる施策を導入したりと、従業員の安定的な財産形成を促進するとともに、経営への参画意識を高めることで大栄環境グループの中長期的な企業価値向上に努めています。

労働安全衛生

安全衛生行動方針と管理体制

「安全衛生理念」を土台に、「安全衛生行動方針」を掲げて、大栄環境グループ全体の安全衛生活動の基本としています。

これらの理念や指針をグループ共通のものとし、毎期、事業所ごとに安全衛生活動計画および事故災害目標件数を立てて、安全衛生活動を展開しています。

安全衛生理念

われわれは、安全衛生を全てに優先させ、目配り・気配り・思いやりを持って、事故・災害を起こさない職場を目指します。

安全衛生 行動指針

- 従業員と家族のために、安全衛生を優先する
- 安全衛生組織の責任と権限を明確にする
- 過去の事故・災害の教訓、反省を元に、風化を防止する
- 整理・整頓・清掃・清潔・躰を基本とする
- 一人ひとりが責任を持ち、一致団結する
- 現状を打破し、改善を継続的に行う
- 高齢労働者に配慮したやさしい職場を築く

事故・労働災害およびリスクの低減

2024年3月期は、ターゲットを絞って計画的な教育を徹底しました。特に「体験」をキーワードとし、2023年3月期に発生した休業4日以上重大災害23件のうち、同様の災害を再現した動画を作成し、全社員を対象とした動画教育を実施しました。また、VRゴーグルを使ったリアルな事故災害の体験教育も導入しました。さらに、現場で作業者に指示・指導を行う「職長」クラスには、指導方法やチームワークに必要な要素を含めた座学教育を実施し、これまで統一的に実施していなかった教育を充実させました。

その結果、2023年3月期には23件あった休業4以上の重大災害は、2024年3月期には13件に減少。しかし、

物損を含めた全体の事故災害件数は、2023年3月期の103件に対して、2024年3月期は113件と増加しました。重大災害は大幅減少したものの、軽微な事故は増加しており、物損事故の抑制も大きな課題であると認識しています。

協力会社の安全管理

毎年7月に大栄環境グループ安全大会を開催し、協力会社に対して「安全衛生基本方針」を周知しています。収集運搬を業務委託する協力会社については、事故災害件数のカウント対象ではありませんが、間接的に安全活動情報を共有しています。

場内作業で常駐してい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、日々の危険予知能力の向上および注意喚起についても同様の活動をしています。

車両事故の低減

車両事故低減を目指し、大栄環境グループでは「実技教育」「安全作業教育」「ヒヤリハット映像教育」「特別教育（テールゲートリフターの操作に関わる教育）」に注力しています。2024年3月期は、車両運搬部門の事故災害が合計59件発生しました。このうち17件は乗務員や補助員が被災した(けがをした)事故災害であり、残りの42件

は人のけがを伴わない物損事故・交通事故でした。重大な交通事故などはないものの、全体件数としては2023年3月期の合計43件よりも上回る結果となりました。

持続可能な収集運搬

2024年4月から適用となった収集ドライバーの労働時間規制(いわゆる2024年問題)に対して、大栄環境グループ従業員のドライバーについては2022年3月期から、派遣社員のドライバーについては2023年3月期から、先行して労働時間管理を実施しています。また、収集運搬量の増加への対応として、既存の協力会社に加えて新たな協力会社との協業や、協力会社の運行管理を間接的に支援するなどして、労働規制時間内での運搬能力の向上に努めています。

運搬受託費については、燃料費をはじめ、その他の物価高騰に伴う原価増大分も反映させるため、お客さまのご理解をいただいた上で、順次、適正価格への改定を進めています。運搬部門が一つの独立した事業として適正な利益が確保できるよう、ここ数年取り組みを強化しています。

これらの活動を通じて、大栄環境グループは持続可能な収集運搬体制の構築を追求し続けています。