

ダイセキ・ダイセキ環境ソリューション 人事部長対談

社員の挑戦と主体性を伸ばし、「未来をつくる、人をつくる」ことができる人と組織づくりを目指します



村上 明隆

株式会社ダイセキ 企画管理本部 人事部 部長

柘植 健藏

株式会社ダイセキ環境ソリューション 企画管理本部 人事総務部 部長

——ダイセキが目指す未来と、人事部の果たす役割とは？

村上 私たちは「限られた資源を活かして使う『環境を通じ社会に貢献する環境創造企業』というパーパスを通じ、日本のものづくりに貢献していきたいと考えています。そのために人事部が果たすべき役割は、思いを同じくする社員が力を最大限発揮できる環境を創出することです。その意味では、社員の採用や育成を担う人事部は、会社を変えていく始まりの部署だと私は考えています。

柘植 ダイセキ環境ソリューションは「社会的に不要になったり、環境影響を与えるものに対し、工夫を凝らし、再び価値をつける新しい仕組みを創造して、環境問題を解決」することをミッションとして掲げながら、社員に対して、コンプライアンスを重視した安心・安全な職場環境を提供し、かつ資産形成をサポートしていくことが大切だと考えています。

村上 社長の山本も「社員が家族に誇れる会社でありたい」とよく言いますが、これは自分や家族、社会に誇れる会社

であろうというダイセキの信念だと思います。そこに近づくために、より多くの社員が共感、賛同できる制度や施策を実現するのが人事部の大きな役割だと認識しています。

——「未来をつくる、人をつくる」に込められた思いとは？

村上 ダイセキの人事戦略では「未来をつくる、人をつくる」というコアバリューを掲げましたが、これは30～40代の社員が中心となって生み出した言葉です。これから自分たちが中心となって日本やアジアに貢献する会社をつくるぞ！というとき、「人をつくる」ことが最優先と考えたからです。

さきほど「人事部は会社を変えていく始まりの部署」と申しましたが、向かうべき方向は社員と一緒に考えていける会社でありたいと考えています。社員ひとりひとりが会社を変えられる強い存在であり、それを社員が自覚していることが社員の挑戦心や主体性を高めるうえで重要だと思います。



柘植 ダイセキ環境ソリューションでは、何らかの形で環境課題を解決したい、世の中の役に立ちたいとの想いをもって入社してくる社員が多いですね。特に新卒の場合は、東日本大震災以降行っている災害支援の業務に魅力を感じて、自分も復興に貢献したいと希望して応募してくる人も少なくないです。

村上 そうした思いを社員間で共有できる環境づくりは必要ですね。また、社外に向けて自分たちの存在価値を発信し、世の中に知られる企業となるためには0から1を創造できる人材を育成していくことが必要だと考えています。また人事採用ポリシーでうたう「情熱」「本質」「責任」「変革」「思いやり」を体現できる人材がダイセキで活躍することで、お客様から必要とされ、ひとりひとりの社員がやりがいを持って輝く会社、社会から信頼、期待されることにより、その期待を背負い誠実に応える会社に成長していきたいと考えています。そうすることで社長の山本が言う「社員が家族に誇れる会社」の実現に繋がるのではないかと思います。

—— 社員の挑戦心や主体性を育てる具体的取り組みを教えてください。

村上 ダイセキでは、社員の挑戦心や主体性を育てるために「自ら学ぶ」ことを重視する施策に力を入れています。ステップアップ研修、新任管理職研修、外部講師を導入した新入社員研修などそれぞれのステージに合わせて研修を組み、個として学び、自発的な学びへと結びつける施策を行っています。

柘植 研修に関しては、「全社員に必要最低限の教育を行うとともに、やる気のある社員の自発的な学びをより積極的にサポートしていく」との方針のもと、研修体系を見直し中です。一方で、職種や勤務地については、年一回の「自己申告制度」にて自分の希望を伝えることができ、本人が希望する場合には役員と面談して直談判することもできます。それらの内容は全役員と人事部門で共有し、その後の人事異動を検討する際にも考慮しています。また、「自己申告制度」では、希望する職種や勤務地だけでなく、今後会社はこうしていくべきだといった提案もすることができます。

村上 まさに、社員自らキャリアと地位をつくり、会社の未

来を変えられることを具現化した制度ですね。ダイセキでは、新卒・中途双方の定期面談、人事ガイドブック作成、メンター制度、ミスマッチを防ぐ採用面接の定義見直しを行ってききましたが、こうした取り組みが奏功してダイセキ単体の離職率1.9%という結果に結びついたのではないかと思います。

—— 今年度以降、解決すべき課題と具現化していく人事施策とは？

村上 2022年度からダイセキとダイセキ環境ソリューションでは、従業員エンゲージメント調査を実施しています。今後はその結果を踏まえて社員のエンゲージメントを向上させる制度を構築することは、グループ全体の課題かもしれません。

柘植 はい。ダイセキ環境ソリューションではこれまで社内で調査をしていたのですが、2023年度は他社と比較できるように外部調査会社を活用した従業員エンゲージメント調査を実施しました。今後は、その結果を踏まえて、取り組みテーマと内容を決定・実行していく予定です。

村上 ダイセキでは中長期的な計画として、職掌範囲、給与体系、賞与評価、昇進、教育と人事制度の全面的な見直しと改訂を図っていきたいと考えています。従来の評価制度は柘植部長が話をされている挑戦、主体性という観点からみると、制度として未成熟な部分が多いと思われるため、評価軸を細分化して、これまで焦点が当たっていなかった人材や能力にスポットを当てて評価していく。それによって、新しい価値創造に活躍できる社員の育成に繋げていきたいと考えています。

柘植 ダイセキ環境ソリューションは、ダイセキの行っていない、新規のさまざまな事業を開拓していく会社として設立されました。その経緯を踏まえると、ダイセキ以上に挑戦・主体性を重んじるべきであり、今後においては、挑戦・主体性を強く意識した施策の展開と会社の期待に応えられる社員の積極的な登用などを今まで以上に徹底していきたいと考えています。

村上 社員ひとりひとりが成長できる企業風土、人を活かす人事施策で、「未来をつくる、人をつくる」挑戦をグループ一体となり進めていきましょう。





人的資本

100年後も成長していくために、社員ひとりひとりが健康で心豊かに長く働き続けることができる会社づくり、人材育成、ダイバーシティの推進を図っています。

健康経営とダイバーシティ

健康経営で解決すべき経営課題を明確化し、ダイバーシティの推進に向け取り組んでいます。

健康経営の推進

ダイセキは2021年度に健康経営戦略を策定し、健康経営で解決したい課題を明確化したうえで、必要な投資と具体的な取り組みを推進しています。このたびダイセキとダイセキMCRIは前年に引き続き、「健康経営優良法人2024」に認定されました。これは社員の心身の健康の維持増進と働きやすい職場づくりに取り組んできたことが評価されたものと考えています。今後は社員がより高いパフォーマンスを発揮できる職場環境を整備し、それぞれホワイト500、ブライツ500の認定を目指します。

健康経営に向けた取り組みと実績

ダイセキグループでは保健師や外部機関による健康相談や保健指導を通じて健康経営を推進しています。

ダイセキグループの健康経営の費用 (百万円)

	2023年度
健康経営の費用	46

● 保健師による健康相談や社員教育

ダイセキでは2023年度に採用した保健師が社員の心身の健康増進に向けて特定保健指導対象者への受診勧奨、禁煙サポート等、社員向け健康セミナーの開催や健康通信の発信、メンタルヘルス相談等の取り組みを行いました。

● 外部専門機関によるケア (心と身体の健康相談、特定保健指導)

健康保険組合と連携し、24時間利用可能な健康相談窓口を設置しています。相談窓口では、健康相談のほか、メンタルヘルスカウンセリング、セカンドオピニオンサービスなどを受けることができます。また、特定保健指導も健康保険組合からの連絡により社員に受診を促しています。今後は、保健師とも連携を図り、受診率を上げていきます。

● ストレスチェックの実施

ダイセキグループでは社員のストレスチェックを実施しています。高ストレスの結果が出た社員には希望に応じて医師面談や相談のうえで適宜配置転換等を行っています。

ダイセキグループのストレスチェックの実施状況 (%)

	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェックの実施割合	90.0	89.6	85.7
高ストレス者の割合	8.7	10.1	11.4

● 定期健康診断、人間ドックの実施

ダイセキグループは社員の健康の維持・増進に向け、全社員による定期健康診断受診を継続しています。また、35歳以上の社員に人間ドックを実施し、病気の早期発見・治療ができるよう努めています。

ダイセキグループの定期健康診断・人間ドック実施率(2023年度) (%)

	定期健康診断	人間ドック
実施率	100	91.4*

※2023年3月にダイセキグループに入った杉本商事、杉本紙業では人間ドックを実施していないが、人間ドックの導入を検討中

● 従業員エンゲージメント調査の実施

ダイセキ及びダイセキ環境ソリューションでは、健康経営の一環として社員のエンゲージメントを高めるために2022年度から職場に関する悩みや不満を調査し、改善に繋げる取り組みを始めています。個人が特定されることはなく秘密は守られています。悩みや不満が多い職場については職場の長にフィードバックを行い、改善を促しています。

2023年度社会関連の主な実績(ダイセキグループ)

1人あたりの延べ教育時間数

7.5時間／人
(7.9時間／人)

離職率

3.9%
(1.9%)

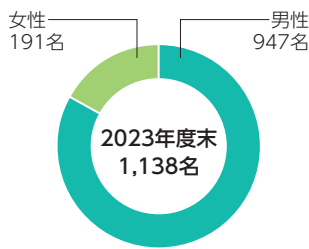
有給休暇取得率

63.4%
(70.1%)

(注) ()はダイセキ単体の数値

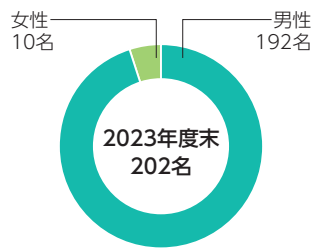
ダイセキグループの ダイバーシティの推進状況

男女別社員数割合



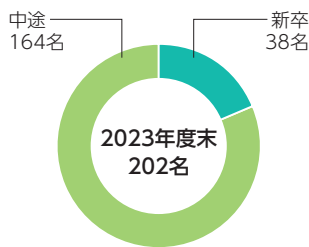
(注) 正社員のみ

男女別管理職社員数割合



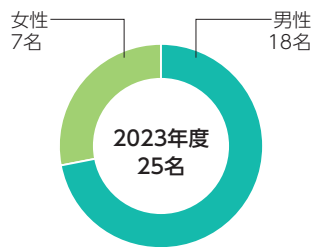
(注) 正社員のみ

新卒・中途入社別管理職社員数割合



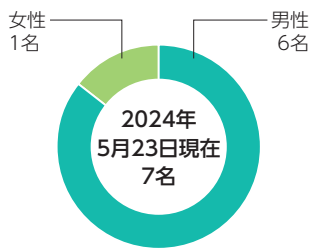
(注) 正社員のみ

男女別の採用人数(新卒)

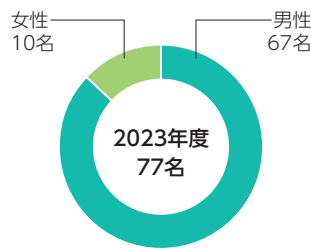


(注) 正社員のみ

男女別取締役数

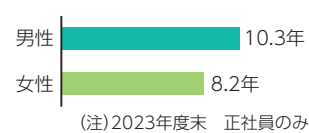


男女別の採用人数(中途)



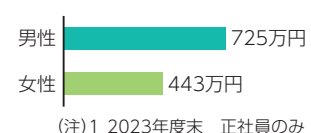
(注) 正社員のみ

男女別の平均勤続年数



(注) 2023年度末 正社員のみ

男女別の平均年収



(注) 1 2023年度末 正社員のみ
(注) 2 男性の平均年齢は43.1歳、女性の平均年齢は37.6歳

ダイバーシティの推進と働きやすい 職場づくり

ダイセキグループでは2023年度に23名の社員が育児休業を取得し、うち15名は男性社員でした。

ダイセキグループの有給休暇及び産休・育児休業の取得状況

	2021年度	2022年度	2023年度
有給休暇取得率(%) ^{※1}	60.5	67.3	63.4
産休取得人数(名)	7	10	3
男性の育児休業取得率(%) ^{※2}	10.8	21.4	37.5
男性の育児休業平均取得日数(日)	-	12.1	61.7
女性の育児休業取得率(%) ^{※2}	85.7	150.0	200.0
女性の育児休業平均取得日数(日)	-	255.3	454.3

ダイセキグループの離職率(2023年度)

	男性社員	女性社員	合計
離職率 ^{※3}	3.9	4.2	3.9

※1 有給休暇取得率は社員に付与された有給休暇のうち社員が取得した有給休暇の割合
※2 育児休業取得率は当該年度に子が生まれた社員数に対する、育児休業の取得を開始した社員数の割合
年度をまたいで育児休業を取得した場合、育児休業取得率が100%をこえる場合がある
※3 離職率は2024年2月の社員数に対する2023年度中に離職した社員数の割合

女性活躍推進

ダイセキでは2026年度末までに女性管理職比率を10%以上に向上させることを目標としています。2023年度は課長代理クラスの女性社員3名が4日間女性管理職養成講座を受講し女性管理職のあり方、アクションプランの策定等について学びました。今後も女性管理職の養成に向けた取り組みを強化していきます。



女性管理職養成講座の様子

人材育成と職場環境改善に向けた取り組み

人材育成の充実及び社員が働きやすい環境をつくることで、会社の持続的な発展を目指します。

人材育成方針

会社の経営戦略の実現には、様々な人材の活躍が必要です。次世代経営人材の育成を中核と位置付け、新入社員から管理職までの階層別教育を充実していくとともに、社員のキャリア志向に応じた育成プログラムを充実することで、内発的動機付けを高めていきます。

また、人材育成を目的としたジョブローテーションを活用することで、社員の視野を広げ、仕事への好奇心と社内コミュニケーションを向上させていきます。ダイセキは、社会の変化や多様な価値観に柔軟に対応できる人材を育成していきます。

人的資本に関する実績と目標

ダイセキグループでは2022年度に健康経営及びダイバーシティの推進に向けて、離職率、有給休暇取得率、女性管理職比率に関する目標を設定しました。

人的資本に関する2023年度実績と目標

	実績	目標
離職率	3.9%(1.9%)	2030年度までに2%未満(1%未満)
有給休暇取得率	63.4%(70.1%)	2030年度までに80%以上(80%以上)
女性管理職比率	5.0%(3.8%)	2026年度末までに10%以上(10%以上)

(注) ()はダイセキ単体の数値

人材育成に向けた取り組み

● 社員教育

ダイセキグループでは社員を人的資本ととらえて積極的に研修を実施しています。2022年度から新たに女性管理職養成講座を実施しています。コンプライアンス勉強会についても引き続き全社員を対象に実施しています。

ダイセキグループの延べ教育時間数(2023年度)

内容	延べ教育時間数(時間)	延べ参加人数(名)
コンプライアンス勉強会	7,035(社員1人あたり5.7時間)	14,070
階層別研修	562	44
女性管理職養成講座	58	3
オンラインマネジメント研修	458	11
その他の教育	1,113	159
合計	9,226(社員1人あたり7.5時間)	14,287

「VISION2030」達成に向けた人材確保

「VISION2030」の高い目標を達成するためには、社員の力を最大化する必要があるため、これまで以上に人材育成と優秀な人材の採用に注力をしています。2023年度は将来のダイセキの中核を担う11名の管理職社員が管理者としてのビジネススキルから経営者の視点まで学べる外部業者によるオンラインマネジメント研修を受講しました。

階層別研修

ダイセキでは社員のキャリアアップに合わせて研修を実施し社員育成を図っています。

● ステップアップ研修

ダイセキでは主任(技師)への昇格候補者を対象に、プロ人材として自立してもらうことを目的とする研修を実施しています。研修では自己の棚卸から、ありがたい姿、実現したいキャリアを描き、内発的動機付けを高めることを重視しています。2023年度は23名が2日間かけて本研修を受講し、ダイセキと自身の将来あるべき姿、後輩育成、目標設定について学びました。

● 新任管理職研修

ダイセキでは新しく管理職として登用される社員を対象に、新任管理職研修を行っています。研修では管理職としての心構え、高い視座と幅広い視野、部下や職場のマネジメントを身に付けることを重視しています。2023年度は16名が2日間かけて本研修を受講し、ダイセキグループのビジョン、理想の上司、適切な部下の評価方法等について、講義とグループ討議の形式で学びました。

採用・教育関連投資

ダイセキグループでは成長の原動力となる人材を確保するために、採用・教育に関する投資を強化しています。

(百万円)

	2021年度	2022年度	2023年度
採用・教育関連投資	27	23	27

働きやすい職場環境づくり

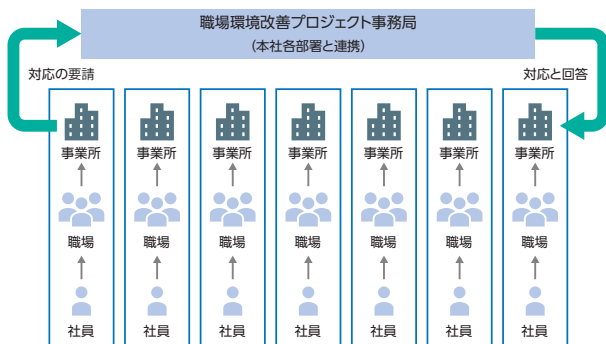
● 社内環境整備方針

社員が家族に誇れる仕事をするためには、仕事と私生活の両面で充実していることが重要だと考えています。社員ひとりひとりが働きがいを感じ、成長の意欲を高く持つためには、仕事を通じた成功体験の積み重ね、認め合う・褒め合う文化の醸成によるチームワークの発揮、限られた時間内で効率的に成果を出すことによる私生活の充実、その軸である社員とご家族の安全と健康が重要だと考えています。

ダイセキは、身近な職場環境から地球環境まで目を向け、成長しチャレンジし続けられる風土を構築し、生き生きと働き、家族に誇れる職場環境を提供します。

● 職場環境改善プロジェクト

ダイセキでは2019年度より社員から職場環境の改善に向けた意見や要望を聞きながら、プロジェクトの担当者と各部署が連携しながら改善活動を進めています。2023年12月により直接社員の声を聞きやすい仕組みに見直しました。社員の生の声を聞くことで施策の検討に活かすことができている。



職場環境改善プロジェクトの推進体制

● 育児と仕事を両立しやすい制度の導入

ダイセキでは育児中の社員が育児と仕事を両立しやすいように小学校4年生の始期に達するまでの子を養育する社員には時間短縮勤務を選択できることとしています。さらに2024年3月に就業規則を改訂し、時間短縮勤務の時間数を4時間、5時間、6時間から選択し、勤務開始時刻を9時、10時から選択することを可能としました。

● 資格取得支援制度

ダイセキでは社員の学習意欲と能力の向上を図るため、2024年3月に資格取得支援規程を見直しました。会社が指定する資格の取得にかかる費用を会社が補助すること、また取得した資格を業務に活かす社員には資格手当を支給することとしました。社員の力を最大限に発揮できるように働きがいのある職場づくりに努めていきます。

● 従業員持株会制度

ダイセキでは社員が当社の経営に関心を持てるように、また福利厚生を充実させるために、積立額の15%の持株会奨励金を付与し、社員の自社株取得を支援しています。また2024年4月に従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度(持株会RS)の導入を決定しました。社員がこれまで以上に努力して、当社の業績向上に向けてパフォーマンスを発揮することを期待しています。

● 360度診断

ダイセキでは2023年度から360度診断を開始しました。これは対象者である管理職社員の普段のマネジメント行動に対して、上司・部下・同僚等、複数の視点を通して対象者を観察する手法で、対象者の能力を可視化し、職場環境の改善、組織パフォーマンスの向上のための「気づき」の機会を与える取り組みです。2023年度は部長クラス以上を対象として360度診断を行った結果、診断を受けた社員からは「部下からどのように見られているのか意識するようになった」という回答が得られました。対象者が自身の日常行動が周囲にどのように受け取られているのかを知り、自身が認識していないマネジメント・リーダーシップ上の強みや弱みを把握することができたのではないかとダイセキでは考えています。2024年度は次長クラス以上を対象者を拡大してこの取り組みを深度化していきます。

● 育児休業を取得した社員の声

Voice

かけがえのないひととき

ダイセキ 九州事業所 生産技術課 技師 田邊 拓真

2023年6月に第一子(長女)が生まれ、妻が産後1カ月間里帰りした後に私は1カ月間の育児休業を取得しました。育児休業中に家事や子供のオムツ替えなどをすることで、妻の負担を軽減することができました。特に寝かしつけは時間がかかる日が多かったのですが、育児休業のおかげで時間と心にゆとりを持ってできました。また第一子ということで、子育てについて何もかもわからない状況でしたが、妻と二人で考えられる時間を作り育児を分担したことで、妻からは身体的・精神的に助かったと言ってもらえました。私が育児休業を取得できたのも職場の上司や同僚の協力があって感謝しています。



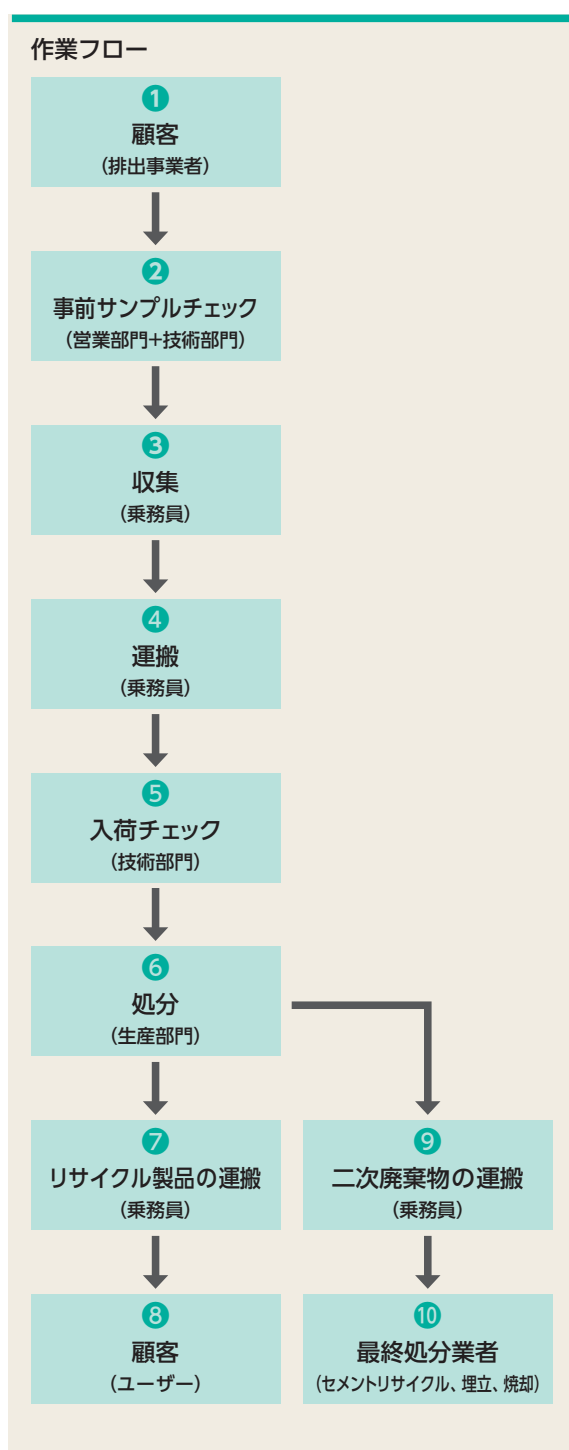


安全管理

社員の安全確保のため、安全管理体制を見直し、安全衛生活動を推進しています。

ダイセキの産業廃棄物処理業の作業フローと作業上のリスク

ダイセキが事業を遂行する各プロセスに潜むリスクには以下のようなものが挙げられます。これらのリスクを把握したうえで、ドラフトチャンバー等の安全設備の設置や、安全に取り扱うルールを策定することで、事故を未然に防ぐ体制を整えています。



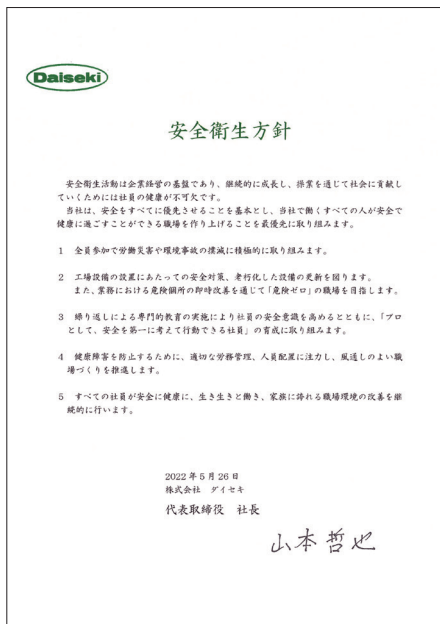
作業工程	作業内容	作業上のリスク
①	営業部門が顧客から廃棄物情報の提供を受ける	情報不足、実際の入荷物と事前情報の相違によるリスク
②	営業部門が廃棄物の事前サンプルを取り、技術部門が検査を実施	検査時に有毒なガスが発生し吸引するリスク
③	乗務員が大型車両を運転し顧客の工場で廃棄物を引取り	大型車両の交通事故、引取作業時の労働災害、漏洩事故
④	乗務員が大型車両を運転し自社工場まで廃棄物を運搬	大型車両の交通事故、荷下ろし時の労働災害、漏洩事故
⑤	技術部門が入荷物の性状をチェック	検査時に有毒なガスが発生し吸引するリスク
⑥	生産部門が技術部門の指示に基づき廃棄物の処分を実施	処分作業中の労働災害、想定外の反応事故
⑦	乗務員がリサイクル製品を販売先の顧客に運搬	大型車両の交通事故、荷下ろし時の労働災害、漏洩事故
⑧	顧客がリサイクル製品を利用	—
⑨	乗務員が二次廃棄物を運搬	大型車両の交通事故、荷下ろし時の労働災害、漏洩事故
⑩	最終処分業者が二次廃棄物をセメントリサイクル・埋立・焼却	—

労働安全衛生の取り組みについて

ダイセキでは安全衛生方針を定め、管理体制の構築や選任者を設定し、従業員の安全に向けた意識と知識を様々な活動によって高めることで、事故の防止に努めています。

安全衛生方針

ダイセキグループでは各社ごとに安全衛生方針を定め、事故防止と安全衛生の推進に取り組んでいます。安全を全てに優先し、働く社員が安全で健康に過ごすことができる職場づくりに取り組んでいます。



安全衛生方針

安全推進責任者の選任

ダイセキの各事業所では「安全推進責任者」を1名選任し、安全推進責任者を室長とした「安全推進室」を配置しています。

同責任者は社長より安全に関する権限を委譲され、事業所内で所員の指導や様々な安全対策を徹底します。

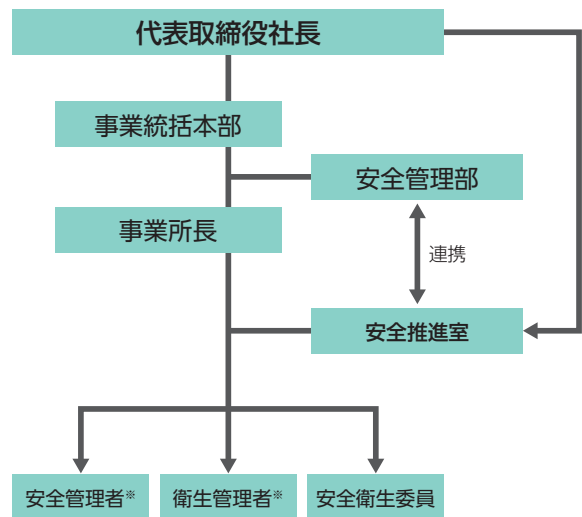


安全推進責任者の任命式

安全衛生管理体制の構築

ダイセキグループ各社の社長を最高責任者とし、さらに各事業所で安全衛生に関する責任者を選任し、安全衛生管理体制を構築しています。また、ダイセキグループで発生した事故の情報共有を行い、類似の事故防止に努めています。

ダイセキの安全衛生管理体制



※ 社員数50名未満の千葉事業所と広島事業所では、安全管理者・衛生管理者を選任する必要がないため、安全衛生推進者を選任

安全管理に関する目標

ダイセキでは、方針の決定、安全管理体制の構築、安全推進責任者の選任を経て、安全に対する目標を定めています。ダイセキの目標は各事業所における年間の休業労働災害ゼロと設定しました。ダイセキグループとしては2030年までに労働災害の度数率、強度率を製造業平均以下までに低減する目標を設定しました。

	実績 (2023年1月~12月)	目標(毎年)	長期目標 (2030年1月~12月)
休業災害の発生件数 (ダイセキ)	10	0	0
労働災害の度数率 (ダイセキグループ)	3.27	-	1.00未満
労働災害の強度率 (ダイセキグループ)	0.05	-	0.06未満

安全大会

ダイセキでは上期下期が始まる際に、社長自らが担当役員、安全管理部長とともに全事業所に出向き、安全大会を実施しています。

安全大会では以下のような項目を実施して、健康・安全を何よりも優先することを訓示しています。

- 社長訓示
- 安全推進責任者の任命
- 無事故を達成した業務部(乗務員)の班別表彰
- 本社安全管理部の講話
- 安全推進責任者の訓示
- 事業所長の訓示(社長との約束という形で重点取り組み事項の宣言)
- オリジナル安全スローガンの唱和

安全大会の内容



安全大会での安全スローガンの唱和

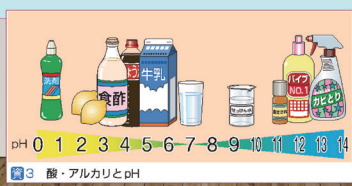
安全教育

① コンプライアンス勉強会

毎月テーマを設定して、全社員を対象にコンプライアンス勉強会を実施しています。2023年での安全に関するテーマとして「前期に発生した事故状況」「廃棄物の危険性について」と題して社内ルールの遵守徹底や危険な危険有害物質の取り扱い方を周知しました。

2023年6月 コンプライアンス勉強会資料

廃棄物の危険性について(酸、アルカリなど)



コンプライアンス勉強会の資料

② リスクアセスメント講習会

リスクアセスメントは労働安全衛生法により実施することが定められています。リスクアセスメントでは法令に規定される最低基準としての危害防止基準を遵守するだけでなく、事業者による自主的な安全衛生管理も求められています。ダイセキではリスクアセスメント手順の講習会を実施し、事故の未然防止につなげることを目指しています。

Onishi

■開催日時：(第1回目)12月7日(水) 15:00 ~ 16:00
(第2回目)12月7日(水) 17:00 ~ 18:00
(第3回目)12月8日(木) 8:45 ~ 9:45
(第4回目)12月8日(木) 10:00 ~ 11:00

■対象者：管理職、営業、生産、業務(実績：28名出席)

■実施内容：①リスクアセスメントの概要説明
②リスクの分類、リスクの見積もり、進め方等
③リスク低減処置の検討順位

今後実施に向けた基礎的な教育を実施

■効果確認：今後の導入に向けた意識・内容を理解していただく

使用資料

教育写真

リスクアセスメント資料

受講者名簿

リスクアセスメント講習会の内容

③ 協力会社向けの安全講習会

ダイセキの廃棄物回収業務は協力会社の協力によって成り立っています。廃棄物回収業務では、危険有害物質を含んだ回収物に被液して、薬傷するリスクがあります。工事を伴う作業では、転落等をして負傷するリスクも考えられます。協力会社の安全に向けた意識と知識を向上させるために定期的に安全講習を行っています。



協力会社向けの安全講習会の様子

安全教育の実績

ダイセキグループの安全教育実績は以下の通りです。(P62のコンプライアンス勉強会のうち安全に関する教育実績を含んでいます。)

	2023年度
延べ安全教育時間数(時間)	4,071
延べ参加人数(名)	4,615

不安全状態の解消

ダイセキでは廃棄物を排出されるお客様先の不安全箇所を特定して安全に廃棄物の回収が可能となるように不安全箇所の解消に向けた協力をお客様に依頼する活動を推進してきました。また廃棄物情報の不足や誤り、或いは危険な入荷物等の対応も進めてきました。これらは労働災害だけではなく漏洩事故や想定外の反応事故を予防する意義も含んでいます。その結果、2023年は挙げられた不安全箇所34件のうち31件を解消することができました。



お客様先の不安全箇所改善事例(お客様構内の電線緩みの解消)

事故要因分析と対策

ダイセキでは事故の再発を防止するために、事故が発生した要因を分析し、対策の方向性を検討しています。具体的には、事故までの経緯を洗い出し、なぜ労働災害・事故となる事象が発生したか、なぜその行為を行ったか、真因までなぜなぜ分析を行うものです。視点としては作業者要因、作業環境(設備・物質)要因、管理的要因からどこに問題点があったのかを解析します。発生した事故個別の対策もありますが、横展開できる根本的な対策やルール作りまでを行っています。

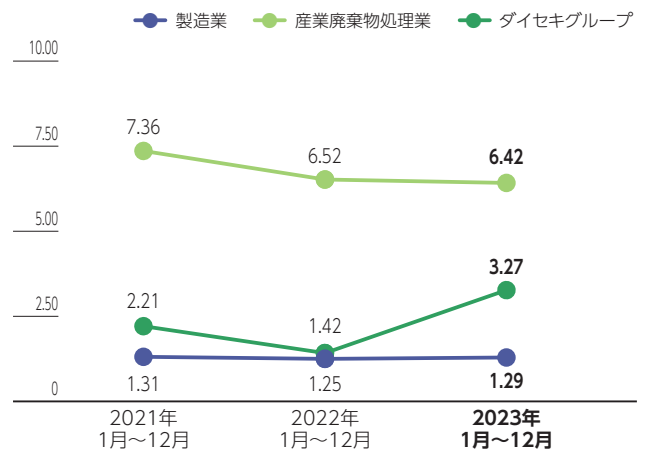
労働災害の発生状況

ダイセキグループでは2023年度に休業災害が10件、不休業災害が16件発生しました。休業災害では転倒、転落等による負傷事故、不休業災害では廃液との接触、切創等による負傷事故が発生しました。

ダイセキグループの労働災害発生件数 (件)

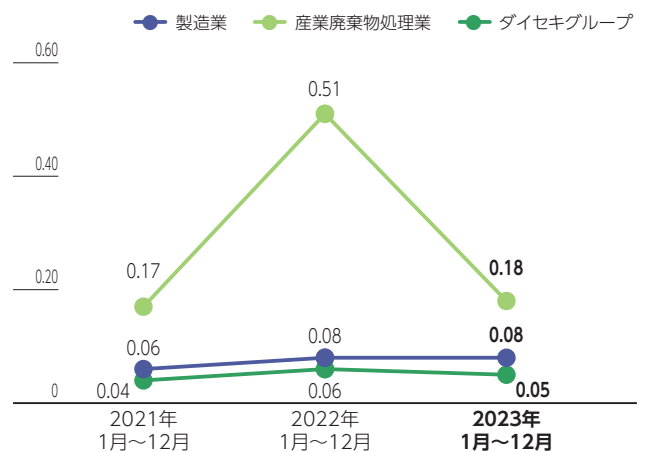
期間	2019年 1月~12月	2020年 1月~12月	2021年 1月~12月	2022年 1月~12月	2023年 1月~12月
死亡災害	0	0	0	0	0
休業災害	7	7	6	4	10
不休業災害	5	2	7	13	16

ダイセキグループの労働災害の発生状況(度数率)*



* 度数率：100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数(災害発生頻度)

ダイセキグループの労働災害の発生状況(強度率)**



** 強度率：1,000延べ実労働時間あたりの延べ労働損失日数(災害の重さの程度)



地域社会

産業廃棄物の処理業を営むには、近隣住民の皆様の理解が欠かせません。積極的な対話や交流に努めるとともに、地域の活性化に繋がる社会貢献に取り組んでいます。

蒲郡市とのサーキュラーエコノミー事業の推進

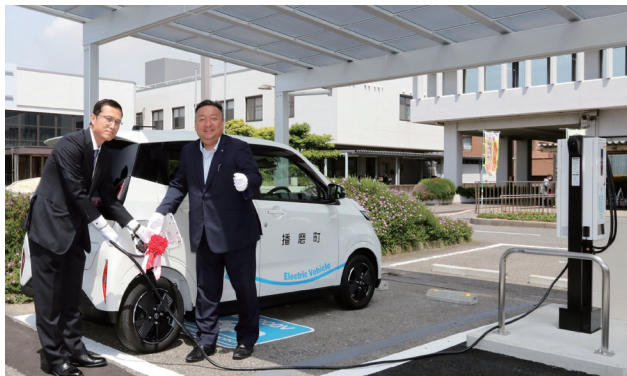
ダイセキは2022年12月に蒲郡市における公民連携によるまちづくりを推進するため、蒲郡市と連携協定を締結しました。蒲郡市は、サーキュラーエコノミーをまちづくりに組み込み、積極的に推進していく都市である「サーキュラシティ」を目指すことを表明されています。蒲郡市では一般廃棄物処理場を中心とする地域循環共生圏の形成と、その実現に向けた産学官連携の発足に取り組んでいます。ダイセキはその取り組みと連携して、一般廃棄物からバイオマス燃料を製造して発電を行い、電力を地域に供給する事業を計画しています。ダイセキはこのように地域と共生するサーキュラーエコノミーの実現に向けて取り組んでいきます。



蒲郡市によるサーキュラシティ蒲郡のイベントに出展したダイセキのブースの様子

播磨町へのふるさと納税の実施

ダイセキは2023年10月に兵庫県播磨町に対して企業版ふるさと納税を行い、播磨町がその資金を活用して町に電気自動車用の充電設備を設置しました。2024年6月にそのお披露目式が開催され、ダイセキの関西事業所所長が出席しました。



ダイセキのふるさと納税が活用された充電設備の完成お披露目式の様子(ダイセキ関西事業所)

豊川市の河川氾濫災害復旧支援の実施(ダイセキ環境ソリューション)

2023年6月に東海地方で発生した局地的な豪雨により豊川市にて河川の氾濫が発生しました。豊川市より(一社)愛知県産業資源循環協会に復旧支援依頼があり、同協会に所属するダイセキ環境ソリューションは約40社の支援企業とともに豊川市にて災害廃棄物の処理活動を行いました。市内の仮置場や集積所に搬出された災害廃棄物は分別され、様々な産業廃棄物処理業者にて処理されました。ダイセキ環境ソリューションは仮置場や集積所での災害廃棄物の分別・搬出管理業務、集積所の廃棄物が混ざった泥土(すき取り土)の処理業務を担当し、約3,000tの泥土を処理しました。支援企業



と連携した復旧支援活動により、災害廃棄物の迅速かつ確かな処理を完遂することができました。

豊川市内の集積所に搬出された災害廃棄物

工場見学会の実施

ダイセキでは産業廃棄物の排出事業者であるお客様や近隣住民の方々を中心に、随時工場見学会を開催しており、2023年度は807社1,545名が来場されました。来場者の皆様に工場内の安全衛生状態や社員の対応等を5点満点で評価するアンケートにご回答いただき、2023年度は平均4.5点の評価が得られました。近隣住民の方々にはダイセキの適正処理やコンプライアンス遵守の実施状況をご説明しご理解を頂いています。



工場周辺の住民の皆様を招待し、定期的に工場見学会を実施(ダイセキ名古屋事業所)

地域社会や利害関係者の方々との交流や情報発信について

近隣の住民の皆様との対話に努めるとともに、環境関連の注目を集めるイベントや投資家を含む利害関係者の方への説明会等を通じて、情報発信に努めています。

COP28バーチャル・ジャパン・パビリオンへの出展

ダイセキは2023年11月に環境省が主催した「COP28バーチャル・ジャパン・パビリオン」に出展しました。

ダイセキのリサイクル・産業廃棄物処理事業がサーキュラーエコノミーの実現に貢献すること、リサイクル製品である再生燃料は石炭や重油の代替燃料として利用されており、化石燃料の使用量を削減できること、廃棄物のリサイクル処理は単純焼却処理と比較して温室効果ガス排出量を97%削減できること等を説明しました。



COP28バーチャル・ジャパン・パビリオンの説明用スライド

東京大学One Earth Guardians育成プログラム(東京大学OEGs)との協働

ダイセキは東京大学OEGsという東京大学大学院農学生命科学研究科が立ち上げた地球を守るための100年プロジェクトへの支援を2022年度に開始し、2023年度は2年目の活動を行いました。本プロジェクトでは東京大学の学生が主体となって地球環境の保全に貢献できるサーキュラーエコノミー型のビジネスを検討しています。2023年度は学生の発案により微生物によるサーキュラーエコノミー型ビジネスの可能性を探り、2024年2月に学生がダイセキの役員に提案内容を発表しました。2024年度も本活動を継続していく予定です。



東大OEGs発表会(ダイセキ本社)

宇都宮市リーディング企業に認定(ダイセキMCR)

ダイセキMCRは2024年5月に宇都宮市から地域経済への貢献度の高さが評価され、2023年度の「宇都宮市リーディング企業」として認定されました。ダイセキMCRは、「グリーン&リサイクル」を合言葉に、廃鉛バッテリーの回収、破碎、熔解、精錬、成型の工程を経て、純度99.99%の鉛インゴットを製造している関東甲信越エリアで最大の鉛精錬会社です。都市ガスを燃料とした回転式熔解炉(国内初)と電気を使用する誘導加熱式鉛精錬炉(世界初)での製造に加え、東京ガスのカーボンニュートラルLNGを導入し、カーボンニュートラルに積極的に取り組んでいます。ダイセキMCRは、宇都宮市から、雇用面、納税面等で地域経済への貢献度が高いことが評価されました。



宇都宮市リーディング企業認定式の様子(ダイセキMCR)

令和6年度環境保全関係功労者表彰の受賞

愛知県では県内の環境の保全に関し、顕著な功績のあった団体・個人に対して知事による表彰が行われています。2024年6月にダイセキの副社長が長年にわたり環境衛生事業の推進に尽力し顕著な功績をあげた個人として表彰されました。



令和6年度環境保全関係功労者表彰式の様子