

# エネクスグループの サステナビリティ

当社グループは、経営理念「社会とくらしのパートナー~エネルギーと共に・車と共に・家庭と共に~」 のもと、半世紀以上にわたり安定的にエネルギーとサービスを皆様にお届けしてきました。急速に進 む脱炭素社会への潮流にも対応すべく、環境ビジネスや次世代エネルギーにも早くから着手しており、 2021年に「サステナビリティ方針」を策定し、更に優先的に取り組むべき重要課題を下頁の通り特定し ました。グループ全体で中長期的にサステナビリティ課題の解決に向けた取り組みを加速しています。

#### サステナビリティ方針

伊藤忠エネクスグループは、"社会とくらしのパートナー"として、 エネルギーとサービスをお届けすることを使命とし、 人々の豊かなくらしと持続可能な社会の発展に貢献しつつ 自らの企業価値の向上を目指します。

事業を通じた カーボンニュートラル社会 への貢献

エネルギーの 安定供給を通じた 豊かな地域社会への貢献 ステークホルダーから 信頼される ガバナンス体制の構築

#### サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)

サステナビリティ方針に基づき、サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)を特定しました。これらの課題に対する取り組 みを通じて持続可能な社会づくりに貢献し、より一層の企業価値向上に努めていきます。また、重要課題に関する取り組み については、サステナビリティ委員会において進捗を管理していきます。

気候変動への対応 重要課題



#### カーボンニュートラル社会実現への貢献

- ・代替燃料需要の高まりに伴う代替燃料市場の拡大と 販売機会の増加
- 水素等の新たなエネルギーインフラ構築機会の創出
- 再生可能エネルギー需要の高まりと、 新たな事業機会の創出
- ●事業を通じた社会課題解決が期待される 市場の拡大
- 既存エネルギービジネスの減退
- 温室効果ガス排出に対する事業規制等による、 化石燃料需要の減少













- 代替燃料
- 再生可能エネルギー
- ●電気自動車
- ●蓄電池・家庭用製品のエネルギーソリューション
- ◆その他環境ビジネス
- 自らの環境負荷低減
- 環境マネジメント

詳細は P.48~49



#### エネルギーへのアクセス エネルギーの恵みをすべての人に

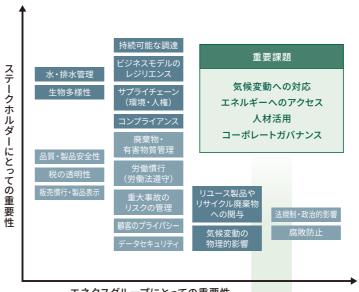
- ●地域コミュニティ及びサプライチェーン全体からの 信頼に支えられた事業のさらなる拡大
- ●代替エネルギー等多様なエネルギーを 選択できる環境の提供
- エネルギーへのアクセスが未整備な地域への進出
- •災害時にも適応できる供給体制強化等による 顧客維持•獲得等
- 環境に配慮した資源や素材の安定供給による、顧客の 信頼獲得や新規事業創出 等
- ●地域コミュニティと関係悪化による顧客基盤の損失
- ●エネルギーの調達不足による事業の不安定化



- ●地域コミュニティとの関係
- 防災への取り組み ● 事業継続 (BC) 対策
- •他社と協働した減災対策
- 地域との包括連携
- エネルギーへのアクセス エネルギー・サービスの安定供給
- CS (カーライフ・ステーション)

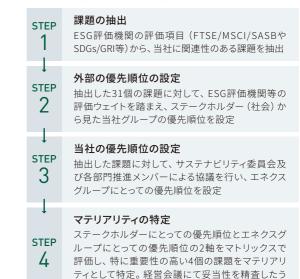
詳細は P.4~5

#### グループ重要課題



#### エネクスグループにとっての重要性

#### 重要課題(マテリアリティ)の特定プロセス





多様な価値創造を生む人材戦略

- 働きがいのある職場環境の整備による、 労働生産性の向上、健康力・モチベーションの向上、 優秀な人材の確保、変化やビジネスチャンスへの 対応力強化 等
- 適切な対応を実施しない場合の、労働生産性の低下、 優秀な人材の流出、ビジネスチャンスの逸失、 健康関連費用の増加等













- ●ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 健康と安全 • 人材育成
- 社会貢献活動

詳細は P.50~53



### コーポレートガバナンス

えで取締役会にて承認

透明性、実効性ある公正な意思決定

- ●強固なガバナンス体制の確立による 意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、 安定的な成長基盤の確立等
- ■コーポレート・ガバナンス、内部統制の機能不全に伴う 事業継続リスク、予期せぬ損失の発生等





- コーポレート・ガバナンス • 取締役会の機能性強化
- ステークホルダーエンゲージメントの強化
- 委員会の適切な運営
- グループガバナンスの強化
- リスク管理の強化

「詳細は P.58~66

□ エネクスグループのサステナビリティ https://www.itcenex.com/ja/csr/

主な機会

主なリスク

関連する

**SDGs** 

取り組み

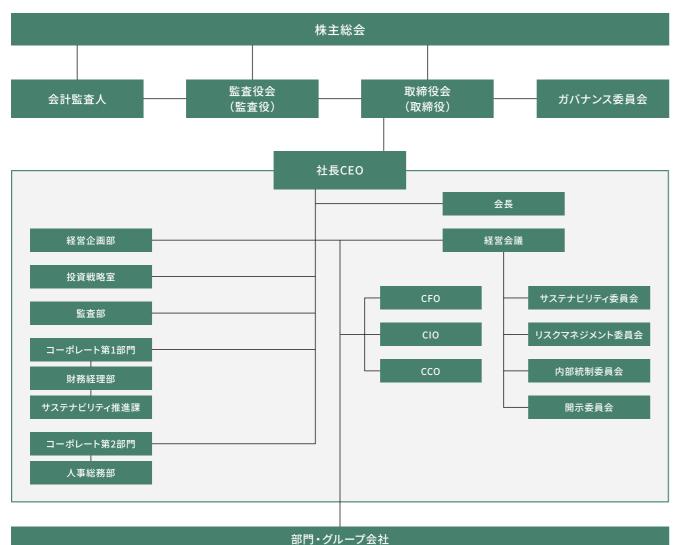
分野

### サステナビリティガバナンス

当社は2021年にサステナビリティ委員会を設立し、グループ全体のサステナビリティ課題を長期的視点で、審議・モニタリングしています。2022年度におきましては、気候変動関連を中心に議論を実施しました(開催数7回)。サステナビリティ委員長は業務執行取締役が務め、重要な課題については主に経営会議で議論を行い、適宜、取締役会に報告、あるいは必要に応じて取締役会が

承認しています。同委員長は取締役会、経営会議に出席しているほか、リスクマネジメント委員長も兼任し、事業戦略及び全社のリスク管理においてサステナビリティの観点を反映させています。委員会の委員には職能部長が任命され、また必要に応じて各営業部門の統括責任者も参加し、サステナビリティに関する施策を各組織が迅速に実行する体制を構築しています。

#### サステナビリティに関わるガバナンス体制(2023年4月現在)



#### サステナビリティ委員会

気候変動対応等のサステナビリティ関連の方針・取り組み等の審議・情報開示の検討を行う 経営会議の諮問機関

委員長:業務執行取締役

#### リスクマネジメント委員会

経営に重大な影響を及ぼすリスクの抽出・分析、対策、発生・顕在化の予防・周知を行う経営会議の諮問機関

委員長:業務執行取締役

### リスク管理

当社では、全社のリスクマネジメント体制のもと、経営と事業への影響が大きいリスクを重点リスクとして、経営会議の諮問機関であるリスクマネジメント委員会で識別・評価しています。気候変動リスク及び機会については、サステナビリティ委員会が中心となり、リスク・機会の双方の議論並びにモニタリングを実施し、戦略策定・個別事業運営の両面で審議のうえ、主として経営会議で議論し、

必要に応じて取締役会にも報告しています。また、当社では各事業部門に裁量権を委譲し迅速な意思決定を実現する一方で、事業案件の規模や条件によって案件審議会にて審査を行う仕組みを実施しており、重要な投融資実行を検討する際に、ESGデューデリジェンスチェックリストを活用し、気候変動を含めた環境リスクや人権、労働環境や安全衛生等に関する影響評価を行っています。

### 気候変動への対応

### 一カーボンニュートラル社会実現への貢献

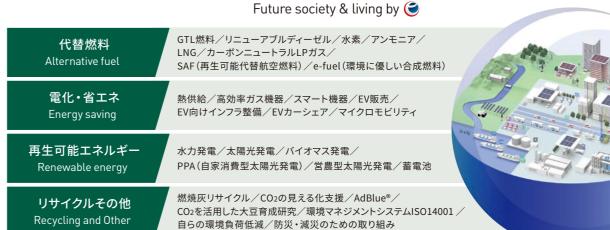
当社グループは、2030年及び2050年に向けた中長期的なCO2排出量の削減ターゲットを定めており、 事業を通じて社会全体のCO2削減と脱炭素化社会の実現に貢献しています。



※対象:単体+連結子会社、目標基準年は2018年度

目標達成に向けた当社グループの事業における取り組み

### Environmental Business & Management



46 ENEX REPORT 2023 47

### TCFD提言に基づく開示

TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL

当社では、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、 TCFD<sup>※</sup>提言への賛同を表明しました。また、TCFD提言の 考え方に基づき、気候変動が事業活動に与えるリスク並 びに機会を抽出し、気候関連財務情報開示の中核要素で ある、ガバナンス、戦略(2℃・4℃シナリオ分析、財務影 響評価)、リスクマネジメント及び指標と目標について開 示しています。今後も経営戦略として気候変動への対応 を新たな事業機会と捉え、継続的に取り組みを強化して

いきます。なお、TCFD提言に基づく開示は適宜見直しを 図り、今後も適切な開示を行っていきます。

※TCFDとは、G20の要請を受け、金融安定理事会 (FSB) により、気候関連の情報 開示及び金融機関の対応をどのように行うかを検討するため設立された「気候 関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」を指します。

#### □ TCFD提言に基づく開示

https://www.itcenex.com/ja/csr/environment/climatechange



### GHG排出量の推移と進捗

Scope1・2 エネルギー種別排出量の推移と進捗

(単位・工+ CO20)

OPET 2 エイバルイ 住別が田里の近郊 Cに沙					
エネルギー種類	2018年度 (基準年)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
灯油	0	1	1	0	1
軽油	2	2	2	2	2
ガソリン	3	3	4	4	4
重油	30	31	26	24	28
石炭	760	716	742	664	432
GTL	_	_	0	1	1
LPガス	2	2	2	2	2
都市ガス	20	17	57	29	35
Scope1計		771	833	728	505 ☑
熱	_	_	0	0	0
電気	78	77	65	67	63
非化石証書	_	_	_	△0	Δ0
自社発電使用	△3	∆3	△2	△2	Δ1
Scope2=		75	63	65	62
	893	846	896	793	566 ☑
2030年度排出量目標					447
2030年度目標に対する削減率					73%
	エネルギー種類         灯油         軽油         ガソリン         重油         石炭         GTL         LPガス         都市ガス         熱         電気         非化石証書         自社発電使用	エネルギー種類     2018年度 (基準年)       灯油     0       軽油     2       ガソリン     3       重油     30       石炭     760       GTL     —       LPガス     2       都市ガス     20       817     —       電気     78       非化石証書     —       自社発電使用     △3       76     893	Tネルギー種類	エネルギー種類     2018年度 (基準年)     2019年度     2020年度       灯油     0     1     1       軽油     2     2     2       ガソリン     3     3     4       重油     30     31     26       石炭     760     716     742       GTL     -     -     0       LPガス     2     2     2       都市ガス     20     17     57       817     771     833       熱     -     -     0       電気     78     77     65       非化石証書     -     -     -       自社発電使用     △3     △3     △2       1目標	エネルギー種類     2018年度 (基準年)     2019年度     2020年度     2021年度       灯油     0     1     1     0       軽油     2     2     2     2       ガソリン     3     3     4     4       重油     30     31     26     24       石炭     760     716     742     664       GTL     -     -     0     1       LPガス     2     2     2     2       都市ガス     20     17     57     29       熱市ガス     20     17     57     29       熱     -     -     0     0       電気     78     77     65     67       非化石証書     -     -     -     △0       自社発電使用     △3     △3     △2     △2       16標

- (注) 1. GHG排出量算出における当社グループとは、単体+連結子会社 (Scope1・2については、従業員10名以下の会社を除く)としています。
- (注) 2. GHG排出量は、WRI (世界資源研究所) とWBCSD (持続可能な開発のための世界環境経済人会議) が主導して開発されたGHGプロトコルを用いて算出しています。
- (注)3. GHG排出量の算出においては、エネルギー起源CO2を集計対象としています。
- (注)4. 千t-CO2e未満の端数を四捨五入して表示しています。
- (注)5. 🗹を付したデータは独立した第三者であるデロイトトーマツサステナビリティ㈱による第三者保証を受けています。
- (注) 6. GHG排出量データの見直しについて: 当社グループは2018~2021年度分のGHG排出量データにつきまして、2023年度に算出対象範囲等の見直しを行いました。

#### Scope3 カテゴリー別排出量の推移

		カテゴリー	2018年度 (基準年)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope3	カテゴリー1	当社グループが販売する燃料の採掘・輸入・ 精製段階で排出されるCO2	4,252	3,976	3,399	3,282	3,487
	カテゴリー3	自社発電所の燃料調達過程で排出されるCO2	128	113	95	76	53
	カテゴリー4	自社チャーターローリー走行時で排出されるCO2	107	103	64	98	103
	カテゴリー6・7	従業員の出張・通勤時に排出されるCO2	2	2	2	2	2
	カテゴリー11	販売したガソリン等の使用段階で排出されるCO2	18,834	18,033	17,383	17,195	17,961

23,324

- (注)1. Scope3の算定範囲は当社事業に影響の大きなカテゴリーに限定しています。
- (注)2. GHG排出量データの見直しについて: 当社グループは2018~2021年度分のGHG排出量データにつきまして、2023年度に算出対象範囲等の見直しを行いました。

### 第三者保証報告書



会社は、会社が採用した算定及び報告の基準(保証項目に注配されている)に準拠してGHG 排出量を作成する 責任を負っている。また、COzの算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の強立性と高質管器
当社は、該別性、第種性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守私義務、及び職業的専門家としての行動
に関する基本時期に基づく、国際会計上倫理医準審確全の「職業会計士の機関規則」が定める独立性及びその他の
原件を基守した。また、当社は、国際品質管理基本等まり、同様認識の電光校びセピュー型びれその他の項話及び
関連サービス報を行う事務所の高質等地に「実際して、機能要性、需要が興味をとしてお事業なら福用される法令及び規則の要件の選手にご請する文章化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

Scope3合計

1952/2013 当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、GHG 排出集に対する限定 的保証の結論を表明することにある。当社は、「短期保証施限基準 2000 過去排除機能が変化なれたビュー以 外の保証実施。(短期監査・保証医事権能の、「短期保証業務基準 3410 電気発光が末限に大中保に対する保証業務 国際監査・保証医事権能の 及び・行えがナビジティ情報審査保制的、(サステナビジティ情報審査協会)に準務し

「、限定的保証業務を実施した。当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析 当11.79年により報告が、報酬が呼びから、ことが参加にあってよるが、別点、アンモン・金属は、アンモン・金属は、アンモン・金属は、アンモン・金属と、アンモン・金属と、アンモン・金属となったデータのティン・スターのより、一般して適用されていたのとうかを評価した。ただし、手格には見勝の活躍となったデータのティン・スタルを見かりては、アンモン・スタース・スタースを含まった。

タの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査 サーダの機能性、アーダス限力が、前期アーブ及び受除に適用されるほとを計画すること、キャルバッルの開発を実施した。
 現立的な経定機能で実施する手能は、合理が発生業務に対する手能と比べて、その機関と実施時期が異なり、その実施機能は扱い。その結果、当社が実施した保証が保証業務で得た保証が実法。
 会理が発起業務を実施したとすれば発売されてある方保証が保証といえる方保証が開発したとすれば得られたである方保証が開発といえばなっない。

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、GHG排出量が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠 して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

(注)第三者保証報告書は当社ホームページにも掲載しています。

#### □ 第三者保証報告書

https://www.itcenex.com/ja/csr/environment/climatechange/thirdpartyassurance.pdf



### ESG関連の社外からの評価

20,979

21,446

(単位:千t-CO2)

22,173



22,227

#### MSCI ESG格付け

米国の金融サービス事業者MSCIが行う、ESG投資の 格付け。2021年3月より「AA」評価を継続して獲得。

(注) 伊藤忠エネクス㈱のMSCI ESG Research LLCまたはその関連会社(MSCI)の データの使用や、MSCIのロゴ、商標、サービスマークやインデックス名の使用 は、MSCIによる伊藤忠エネクス㈱の後援、宣伝、販売促進を行うものではあ りません。MSCIのサービスとデータは、MSCIまたはその情報プロバイダーの 資産であり、現状を提示するものであり、保証するものではありません。MSCI の名称とロゴは、MSCIの商標またはトレードマークです。



#### FTSE BLOSSOM JAPAN SECTOR RELATIVE INDEX

日本の年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が採 用する代表的なESG指数。2023年6月に選定。

(注) FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの 登録商標)はここに当社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となった ことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブ ル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



#### 日経SDGs経営調査

国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」への企業の取り組 みを格付け評価する指標。総合ランキングで3.5星と評価。

## 人材活用

#### - 多様な価値創造を支える取り組み-

社会やくらしが求める新しい価値を創造し、お客様のニーズにお応えしたい。エネルギーへのアクセス向上により、 エネルギーの恵みをすべての人にお届けしたい。その原動力の力ギは人材戦略、組織基盤の強化にあると考え、 人材活用を重要な経営戦略と位置付けています。

> 基本的な 考え方

当社グループでは1961年の創業当時から「企業にとって最も大切な財産は"人"であ る」と捉えており、人材こそが当社グループにおける価値創造の中心であり、企業の 持続的成長と中長期的な企業価値向上の原動力であると考えています。多様な価値 観を尊重し、人材が活躍できる働きがいのある会社を目指し、以下の人材戦略に取 り組んでいます。

- (a) 目標を共有し、各々の立場から貢献する働きがいのある職場環境の醸成
- (b) 国籍・性別・年齢等にとらわれない多様な人材が活躍できる場の確保・提供
- (c) 社員一人ひとりの個性・役割を尊重した人材育成プランの策定・推進

#### ダイバーシティ推進

人材戦略の基本的な考えのもと、従業 員誰もが安心して自由に活躍でき、より 働きがいがある会社にしていくため、これ からも健全な組織・風土づくりを積極的 に推進していきます。

#### □ ダイバーシティ

https://www.itcenex.com/ja/csr/social/diversity



#### ダイバーシティ&インクルージョン宣言

私たちは、会社全体でダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。 すべての社員が最大限に能力と個性を発揮し"社会とくらしのパートナー" であり続けるために、年齢・国籍・性別・障がいの有無・価値観・働き方な どの「多様性」を尊重し、違いを受け入れ、個を認め、それを「強み」にさら なる変革を起こせるよう、様々な取り組みを推進します。

#### 多様な人材が会社を成長させる

持続的な成長を遂げるためには、従業員の多様性・価 値観を尊重しそれを強みとし活かしていくことが重要だ と考え、様々な人材を登用し、活躍する場を提供してい ます。

2021年度からは若手社員育成の一環として「チャレン ジ登用制度」を設置、能力ある若手社員を管理監督者に 抜擢しマネジメント経験を積む成長の機会を提供したり、 2022年度より転勤を伴わないエリア職計員の管理監督 者登用も始まりました。2022年9月には、当社女性役員と 女性リーダーとの座談会を開催、リーダーとしてのあるべ き姿について話し合う場を設けるなど、多様な価値観を 受け入れ、能力次第で可能性を伸ばしていける環境を整 えています。

また、障がい者雇用の機会拡大にも取り組んでおり、 「屋内農園型障がい者雇用支援サービスIBUKI」(㈱ス タートライン)を通して、当該農園にて7名の障がい者ス タッフが活躍しており(2023年4月時点)、この農園でつく られたハーブティは従業員にも配布しています。その他 にも、当社発行のオリジナルカレンダーは障がい者の方 が描いたデザインを起用し、障がいがありながらも意欲 的に活躍しているアーティストの方々の自立を支援して

属性にとらわれず総合的な視点を持った人材の育成に注 力し、企業成長や価値向上に寄与していきます。

#### □ 人事関連データ

https://www.itcenex.com/ia/gateway/workplace/employee-data



#### 当社グループ社員の総合力強化

事業部門や商材の壁を超えた化学反応や新事業創出 の種を見つけるために2021年度からクロスファンクショ ナルチームを発足、当社のみならず、グループ会社の垣根 を越えた結びつきをつくり、当社グループの連帯感やイノ ベーションの創出を目指します。

また、300人を超える当社社員を対象としたクロスファ ンクション研修を開催し、あらためて他部門の事業や人 を知り、新たな種を見つける土壌づくりの一歩を踏み出 し、継続的な人材交流を実施しています。

さらに2022年度からは、地方自治体や地方企業の抱え る課題に対しこれまでの経験やスキルを活かし課題解決 に取り組みながら、異なる価値観や視点と出会い、新た な考えや気づきを得るための地域課題解決型研修への 参加を始めました。



地域課題解決型研修の様子

#### 企業と従業員が一丸となった意識改革・風土醸成

組織が内包する課題を把握し、改善・改革につなげる ことを目的とし、従業員の意識や満足度、会社の諸施策・ 制度に対する意見を収集する働きがい調査を2~3年に1 回実施しています。また、従業員組合と月に一度定例会 を開催することで、企業と従業員が共に持続的成長を遂 げるための人事制度改革や人材育成に活用しています。 また、従業員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮でき るよう、生産性の向上に努めています。





#### 当社グループ ダイバーシティの変遷

#### 2013

- 女性従業員比率約10%
  - 新人事制度改革スタート
  - グループ社内報にて「多様性」を特集、女性の 登用等に関するアンケート実施

#### 2014

- 職種制度変更
- 諸制度のリニューアル (年間有給日数一律20 日/10日間の妊娠休暇新設/時短勤務の期 間延長/時差出動の明確化/配偶者の転勤 による退職者の再雇用制度)

#### 2015

- くるみんマーク2015取得
- 第1回「エネクスファミリーDay」開催(従業員 の児童職場見学)

#### 2016

- 働き方改革「ENEX EARLY BIRD」スタート
- 東京都より「TOKYO働き方改革宣言企業」と して承認

#### 2017

- カジュアルデー導入
- キッズサテライトオフィス共同利用実験に参加
- スポーツ活動支援制度導入
- メンター研修の実施

#### 2018

- くるみんマーク2018取得
- 働きがい調査の実施
- グループ会社にて外国籍人材を9名採用
- 新"海外就労研修制度"スタート

#### 2019

- ダイバーシティ推進室を設置
- 女性従業員比率20%
- 時間単位有給休暇制度の導入
- 障がい者雇用施設「IBUKI」にて6名の従業員 を雇用
- 初の女性社外取締役就任

#### 2020

- 時差出勤・テレワーク環境整備(新型コロナ ウイルス感染症対策)
- 働き方に関する社員座談会開催
- キャリアデザインセミナー開催
- ライフプランセミナー開催
- 階層別研修にダイバーシティコンテンツ追加

#### 2021

- 初の女性社外監査役就任
- ダイバーシティステートメント策定
- 若手抜擢を目的とした「チャレンジ登用制度」
- 第2回働きがい調査の実施
- くるみんマーク2021取得

#### 2022

- 女性管理職比率定量目標設定(2035年度
- エリア職の管理職登用開始
- 階層別研修にLGBTコンテンツ追加
- ダイバーシティ推進MTG

2023

人材育成強化・一体感醸成を目的とし、保養 所兼研修所を開設

51

#### 人材育成

国内外で活躍するマルチ人材を育成するた め、体系的な能力開発プログラムを実施してい ます。すべての従業員が同じ道を歩むのではな く、一人ひとりが自分の道を切り拓いていける よう自らを見つめながら学ぶキャリア開発、教 育・研修制度です。

#### 求める人材像

「社会のパートナーとして、自ら、新たな発想で考え、 果敢に行動し、成し遂げる人」

#### 2023年度 当社研修体系図(2023年4月現在)

	階層別		選抜型		部門別	
経営幹部	管理職研修 (階層別研修 幹部編)					
幹部候補	新任課長職研修		海外就労研修	社会人大学院	部門別	
	4等級・エリアS等級社員研修		労 研 修	大学院		
ńл	3等級社員研修	エリアB等級 社員研修		हा	POL	OJT & Off-JT
一般	2等級社員研修					
	3年目社員研修	エリアA等級 社員研修				
新入社員	新入社員期末研修 新入社員中間研修 新入社員受入研修					

	一般教養・その他諸制度			
全社員対象	クロスファンクション研修	通信教育制度		
	ダイバーシティ研修	資格取得一時金制度		
	ライフプランセミナー	チャレンジ支援制度		
	e-ラーニング	英語学習支援制度		



保養所兼研修所「軽井沢LABO」の外観

新入社員から中堅社員、経営幹部など、それぞれの役 割に合わせた教育研修や自発的な学びを啓発するため の通信教育など多彩な教育体制を整えています。個の強 さを追求し、人材の価値を高めることで企業成長に寄与 していきます。

また、2023年度より保養所兼研修所を設置しました。

人材基盤のさらなる強化を 目的とし、日々の業務とは離 れた環境で寝食を共にしな がら、学び成長する場、一体 感を醸成する場として、当社 グループ人材の成長・活躍を より一層促進していきます。 沢LABO」での研修などを行っています。



既に多くの当社グループ社員が「軽井

#### 海外就労研修制度

2018年度から「語学力」と「異文化対応力」の向上に加 え、海外事業の開発・運営ができるグローバル人材の育 成に注力しています。これまでに、イギリス、インドネシア、 フィリピン、南アフリカ、グアム、タイ、ドバイ、シンガポー ルの8ヵ国へ派遣、計20名が研修に参加しています。引き 続き、当社の海外事業展開に寄与できるグローバル人材 の育成を積極的に進めます。



#### 当社グループ全体の人材育成強化

当社のみならず、グループ全体のボトムアップを図るた め、従来のOJT教育に加え、ITや財務、法務などの管理業 務リテラシー向上を目指し、当社実務担当者による勉強 会を開催しています。当社グループ全体の成長を支える 人材を育成していきます。

#### 会社・従業員・家族が健康であるために

当社グループは働き方改革「ENEX EARLY BIRD」のもと、従業員の健康 推進や一人ひとりの生き方を大切に し、多様な人材が力を活かせる体制 づくりに取り組んでいます。従業員一 人ひとりにとって「より良い会社」「働 きがいのある会社」「家族・社会に誇 れる会社」を実現し、従業員や家族 の健康保持増進と安心して働くこと ができる環境を整えます。

最大化を目指します。



働き方改革「ENEX EARLY BIRD」

健康促進施策 社長による 健康経営コミットメント • 健康増進に経営課題として • コミュニケーションの活性化

- 取り組む体制構築
- 生活習慣病予防策
- 女性特有の健康課題対策 • がん・疾病予防策と両立支援
- 禁煙対策

- ヘルスリテラシー向上策
- 海外赴任者の健康管理
- プレゼンティーズム対策
- メンタルヘルス対策
- 感染症予防策
- 福利厚生の拡充
- 子女育英資金

#### □ 健康経営と労働安全衛生

https://www.itcenex.com/ja/csr/social/health-management/



53



従業員一人ひとりがやる気とやりがいを持ち、生き生き と働くことができるよう健康経営を推進し、従業員のモチ

ベーション向上による組織の活性化やパフォーマンスの





中期経営計画「ENEX2030」において、「現場力」が一つのキーワードになっています。 各部門の「現場」で働く、2022年度当社グループ表彰の受賞者4名での座談会を開催し、 現場でのリアルについて話し合いました。



河田 友理
ホームライフ部門
伊藤忠エネクスホームライフ四国㈱
高知支店 高知営業所

開閉栓、調査、設備や警報器の 期限管理・新規顧客開拓などの 営業を担当

LPガス販売での積極的な営業 により個人奨励賞受賞



瀧 信也
カーライフ部門
(㈱アイ・エー・エー
(出向)

法人向けオートオークション活用の 提案業務を担当

車両買取スキームの営業提案 により個人奨励賞受賞



小國 晴子 産業ビジネス部門 伊藤忠工業ガス㈱ 管理部管理課課長

経理、法務、総務、 システム関連等、人事系以外の 管理業務全般を担当

経営関連タスクフォースの 中心となり個人奨励賞受賞



電力・ユーティリティ部門 ㈱エネクスライフサービス カスタマーサービス部 電力カスタマーサービス2課 課長

契約変更、請求業務、 コールセンター運営など既存顧客に 関する業務全般を担当

電気申し込みなどのオペレーション 改善で業務改善賞受賞

#### エネクスグループの現場力とは

**瀧:**当社グループの現場力と聞くと、「入り込む人が多い」という印象を持ちます。お客様に対して寄り添った営業をしているし、職場で一緒に働く社員同士も仲が良く深い付き合いをしているイメージです。また、各地域の気候や特性を考慮して、全国各地のエリアに合わせた営業を行えているのも当社グループの特徴だと思います。

河田: お客様をとても大切にするイメージがありますね。 お客様に対し、ただ商品・サービスを売るのではなく、「よ り良いご提案をしたい」「もっとお役に立ちたい」という意 識が強い社員が多いと思います。

小國:私は管理部門に所属しているので、直接お客様と接点があるわけではないですが、最前線でお客様と接している営業の方や、工場などの現場で業務をされている方、商品を配送してくださる方など、様々な立場の方がそれぞれの「現場」で何が求められているかを自然と強く意識しながら働いていて、それが当社グループの「現場力」の強さになっているように感じます。

松崎: 私もバックオフィスの所属ですが、他部署から異動してきた方々を見る機会は多く、多くの方が主体的・積極的に働いている印象です。もちろん、いろいろなタイプの社員がいて、グループ会社ごとの風土の違いもありますが、やり方や思考回路は違っても、「お客様に求められているサービスは何か?」を考えながら動いている点は共通しているように思います。

河田:今回の中期経営計画で「現場力」という言葉が一つのキーワードになっていて、現場に焦点が当てられていることが嬉しかったです。ますます頑張ろうと気合いが入ります。



既存のビジネスにとらわれず、 いろいろな人を巻き込みながら 新たな領域に挑戦していきたいです。

—— 瀧 信也



お客様に対し、「より良いご提案をしたい」という想いが強いです。

—— 河田 友理

**小國:**「現場」は会社の利益が生み出される場所ですし、 今までもこれからも「現場力」は重要な力だと思います。

#### 当社グループが期待されていること

**瀧:**実際に現場にいると、お客様からは何かあったときの相談相手として期待されているなと感じます。私は現在、車を扱う部門にいますが、「車を売る」にも様々な方法があります。エネクスの1部門の商材に限らず、他部門やグループ会社が持っている様々な商材との組み合わせや多くのサービス事例があるので、それぞれのお客様に合った複数の選択肢をご提案できるのが私たちの強みであり、お客様から求められていることでもあると思います。

**河田:**私も新たなお客様開拓のためのご提案をしている際、「次にどんなビジネスをしていこうか」とアンテナを張っているオーナーの方々に情報を求められることが多々あります。伊藤忠エネクスグループという、広い視野で情報共有ができることは喜ばれますね。

小國:ネットワークがあるからこそできることですよね。一方で、自分の会社のことはよく分かるけれども、他の会社や部署で何をやっているのか詳細まで把握できていないこともあるので、もっと情報共有ができるようになるといいなと感じます。

**瀧:**現状でも、同じエリアでガス事業と石油事業が協働しているなど、エリア内での情報共有はありますね。ただ部分的なイメージが強い印象があります。

河田: それは強く感じます。自分の部署だけではなく、活用できる部署外の成功事例はたくさんあると思うので、もっとグループ内のネットワークを強化できたら更に良い提案につながりそうですね。



「エネクスグループ」としての一体感があり、 何事も相談しやすい環境です。

—— 小國 晴子

#### これからの挑戦

河田: 現状は私が営業活動をしている高知県内で留まってしまうようなお仕事が多いです。ただ、少しずつ高知から四国の他県へ広がっている案件もあるので、このような事例を増やしたいです。グループ全体の各営業所が、連携して取引できる基盤がつくれるような、働き方をしていきたいと思っています。

瀧: 例えば、どんな取り組みですか?

河田:人とシステムをうまく融合できればいいなと思います。現在でも現場力はありますが、皆それぞれ一生懸命でも、どうしても力の差があります。担当者が変わったらお取引がなくなるという事実もあるかと思います。ですから、個人の人柄だけではなく会社としてお客様とつながっていると、基盤が安定するのではないかなと考えています。もちろん、システムでつながっているから現場が頑張らなくてもいいというわけではないのですが、お客様との関係性をもっと強くしていくための仕組みづくりに取り組みたいです。

**瀧:** 仕組みと私たちの営業力で、より強固な営業基盤を 創り出していきたいですね。私も、新しいことに挑戦した いという気持ちが強いです。既存ビジネス以外にも、自分 たちの持っているインフラを活用する方法もありますし、 全く関係なくても社会に必要とされているのであれば、事 業として伸びることを見込んでチャレンジした方が良いの ではないでしょうか。今までのビジネスの延長線上ではな くとも、いろいろ人を巻き込みながら新たな領域に挑戦し ていきたいです。

**河田:**楽しそうですね。聞いているだけでもわくわくします。瀧さんは実際に、ご自身の経験を活かして新しい事業を拡げていっていましたよね。

瀧:オークション会場で知り合った車買取会社と、以前の

配属部署でお取引があった生協の組合員さんをマッチングして、買取販売を行う事業をサポートしました。お客様の課題も解決でき、免許返納という社会課題解決にも貢献できたかなと思います。当社グループは、こういった展開ができるのも強みです。今回は北海道でしたが、今度は九州や大阪でも展開する予定です。

松崎:全国展開ができるんですね。それは当社グループならではの動きですね。

河田: 今回のようなアイディアが出てくるのも、お客様のことを真剣に考えているからですよね。日々の業務を、ルーティン作業にしていたらお客様の一言から気づきを得ることもなかったと思います。

**瀧:**そうですね。加えて、新しいことや面白いことをしたいという気持ちが強いです。

小國:新規事業への取り組みはとても重要ですよね。既存のビジネスだけではやはり限界があるので、何か新しいことを見つけなくてはいけない。私の会社でも、新しい事業をどんどん探していて、瀧さんのようにご自身で考えて生まれたパターンもありますし、お客様から直接お聞きしたお悩みをもとに、事業へとつなげた例があります。例えば、産業ガス容器の耐圧検査のご提供をさせていただいているお客様が、使っていない容器の置き場に困っていたので、倉庫業を始めたという案件です。お客様のニーズを汲み取った大きな例でもありますし、そこから更にビジネスが広がっていく予定です。

**松崎**:新規事業というのは、どのくらいのスピードで動き 出すのですか?

小國:時間はそれなりにかかります。一つのアイディアが動き出すまでには、投資計画を策定したうえで、投じる資金に見合うリターンがあるかなど社内の審査も厳しいですし、道のりは長いです。しかし、既存の枠にとらわれな



より良い職場環境をつくり、 効率的な仕組みを整えることが目標です。

—— 松崎 美幸

いで、自分の会社だけでできないところは、どこか他の部署と連携してでも、新しいことに挑戦しないといけないなと思います。

河田:新しいことにチャレンジしていくのは本当にわくわく します。ただ一方で、日々の業務の効率化にもきちんと取 り組まないといけないなと思いますね。

松崎: 当社も昨年度、電力小売事業においてお申し込み件数がかなり伸びたのですが、その分バックオフィスの業務負荷とコストが増え、業務効率化の必要性を感じています。極力業務負荷を抑えられるように考えてきましたが、2023年度は更に業務負荷を抑えつつ、社員の生産性UPにも挑戦したいです。また、生産性UPに努めている社員の頑張りが無駄にならないような効率的な仕組みを整えたいと考えています。そのためにシステム開発にも力を入れていきます。

#### 当社グループの良さ・働きやすさ

小國:エネクスグループでの働き方は皆さんどうですか? 松崎:私の会社では試験的に在宅勤務を取り入れています。営業の方々の在宅勤務は難しいでしょうか。

**瀧:**どちらかというと直行直帰ですね。それでも時短になります。「絶対に出社しなさい」などと縛られることは少ない印象です。

小國:働く場所に限らず、「働きやすさ」は大切だと思います。昨年会社のビジョンをつくる目的で全社員にアンケートを取ったのですが、「働きがいを感じられる会社であってほしい」という意見がとても多かったです。

松崎:それはとても大切ですね。中期経営計画にもありま

すが、頑張りがより評価されるような仕組みがあってほしいです。

**瀧:** 当社グループは、本当にいい人が多いというイメージがあります。相談がしやすく、みんなで協力してやろうよと、お互いが刺激になることを考えている人が多い印象です。とてもフラットな関係性ですね。こうした人と人の関係性が日常からあることが、新規事業に取り組む際の迅速な動き出しにつながっていると思います。

河田:私は、新規案件開発時に当社グループの良さを感じます。例えば、最近は電気代の高騰もありオール電化の住宅ではなくガス併用住宅も増えています。担当する商材に追い風が吹いている中で、当社グループとして投資力があることが、強い武器だと思います。

小國:積極的な動きができますよね。私はこの会社に入って10年以上経つのですが、入社した当時は「エネクスグループ」と言っても、フロアも異なり、別会社という感じでした。でも、今はオフィスも同じですし、困ったことがあったら相談しやすい環境になっています。様々な経験をしている方々が集まったプロジェクトチームもあり、新しい事業ができないか会議していることも多いです。

松崎:グループの一体感はすごいですね。当社はグループ内の様々な会社から電気の切り替え業務や請求業務など電力事業に関する業務を受託しているので、多種多様な経験をしています。例えば、法人と個人それぞれ対応しているので、お客様の幅が広いこともその一つです。それぞれの業務で、自身の担当業務に活かせる気づきを得られますね。

**瀧:**当社グループの様々な良いところを活かして、この先も新しい挑戦をしていきたいですね。

