

重要課題に対するアクションプラン（取組み）③

人材活用	
リスク	・適切な対応を実施しない場合の、労働生産性の低下、優秀人材の流出、ビジネスチャンスの逸失、健康関連コストの増加、企業イメージ低下 等
機会	・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・コミュニケーションの向上、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による会社の成長基盤・イノベーション創出 等

SDGs目標



※重要課題のアクションプランは、2023年度に見直しを実施しました。

分野	分類	取組み	目標	目標年	進捗・レビュー																
ダイバーシティ&インクルージョン	人材の多様性	多様な人材の活躍	<ul style="list-style-type: none"> ●年齢・性別に関わらず優秀な人材を積極的に管理職に登用 ●様々な経験を持つ中途採用者の活躍 ●新卒採用の多様性確保 ●女性管理監督者比率のUP <table border="1"> <tr> <td></td> <td>2023年度</td> <td>2030年度</td> <td>2035年度</td> </tr> <tr> <td>目標</td> <td>-</td> <td>10%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>3.80%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>達成率</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		2023年度	2030年度	2035年度	目標	-	10%	30%	実績	3.80%			達成率	-			毎年	<ul style="list-style-type: none"> ●新人事制度により年齢や性別に関わらず、若手からシニア層まで幅広く管理監督者へ登用、多様な人材の活躍を促進。（新人事制度による管理監督者比率：9%（2023年7月時点）） ●中途採用比率：21%（2023年7月時点） 新卒・中途採用者に関わらず、職務内容や能力を鑑み管理監督者に登用し多様性を確保。 ●女性新入社員（単体）：23年4月入社46%、24年4月入社38%（予定） ●ロールモデルとなる女性リーダーの育成を目的とし、ダイバーシティ推進MTGを実施。 当社女性役員との座談会を開催し、リーダーとしての心構え、ロールモデルとなるために何をすべきか？などを議論。周囲の協力あってこそ管理職であることを再認識した。
		2023年度	2030年度	2035年度																	
	目標	-	10%	30%																	
実績	3.80%																				
達成率	-																				
制度・社内環境整備	各種制度と社内環境の整備	個々のライフプランに合わせた働き方を取り入れた各種制度と社内環境の整備実施		毎年	<ul style="list-style-type: none"> ●育児休業や介護休業からのスムーズな復職に向け、本人、上司、人事による復職前面談を実施。 復職後の業務内容、働き方、周囲のサポートなどを共有しお互いの不安を解消している。 ●「制度を知らなかった」「上司が知らずに利用できなかった」をなくし社内制度や法令に対する理解度Upを目的とし、階層別研修や管理職研修にて制度説明を実施。また、制度をまとめたハンドブックを作成、社内ポータルへ掲載する他、対象者・上司・同僚などへの周知にも活用。 ●産育休専用のメールアドレスを作成し、保健師および産育休担当者への直通連絡先として活用。 ●休業関連の提出書類をシステム化（CWS上で手続きが可能）することで、スムーズな申請が可能になった。 																
	仕事と家庭の両立支援制度の活用	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な働き方の推進 ●育児や介護等による時差・時短勤務活用 		毎年	<p>【多様な働き方（2022年度単体実績）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●育児休業取得率：（男性）58%（女性）100% ※1人あたりの平均取得日数：（男性）30日（女性）266日 <p>【育児・介護の対応（2023年7月現在）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●育児による時短勤務者数：15名 ●育児による時差勤務者数：3名 ●介護休業取得者数：1名 																
健康と安全	再雇用制度の活用	配偶者転勤に伴い退職した社員の再雇用、ライフイベントとの両立実現		毎年	●配偶者の転勤に伴い退職した社員の再雇用者数：3名（23年度7月時点）																
	働き方改革	ENEX EARLY BIRDの推進（働き方改革）	社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」の実現。夜型残業から朝方残業への転換、顧客や社内の会食・飲み会は22時まで、BMI25未満の社員80%以上、非喫煙者の割合80%以上、有給休暇取得率80%以上、コミュニケーションの質2ランクアップ、会議ミーティングの質を2ランクアップ、資料文書の質を2ランクアップ、残業時間の適正な管理指導	毎年	<p>【2022年度実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●BMI25未満社員：70.5% ●非喫煙者比率：73.1% ●有給休暇取得率：88.9% 																
健康経営	健康経営の推進	定期健康診断受診率100%、精密検査受診率100%、収縮期血圧130未満かつ拡張期血圧85未満の社員90%以上、中性脂肪150未満かつHDLコレステロール40以上の社員80%以上、GOT-GPT40以下かつγ-GPT80（男性）または70（女性）以下の社員80%以上		毎年	<ul style="list-style-type: none"> ●推進体制・健康経営戦略マップの見直し：2022年10月に実施。今年度も10月頃実施予定 ●定期健康診断受診率：100% ●精密検査受診率：61.0% ●収縮期血圧130未満かつ拡張期血圧85未満の社員：80.8% ●中性脂肪150未満かつHDLコレステロール40以上の社員：77.5% ●GOT-GPT40以下かつγ-GPT80（男性）または70（女性）以下の社員81.6%（22年度実績） 																
	労働安全衛生	ハラスメント防止	ハラスメントガイドラインの改定、周知・徹底、ハラスメント研修を定期的に実施。疑似目安箱（GEPPO）を定期的に実施。「悩みの声」を拾い上げる仕組みによりハラスメント事業の軽減を図る。	毎年	<ul style="list-style-type: none"> ●2023年4月コンプライアンス責任者・担当者向けに通報対応体制及びコンプライアンスプログラムについて説明。ハラスメント防止についても説明を行った。（参加者81名） ●2022年12月、2023年2月に伊藤忠商事主催の「コンプライアンス研修①「脳機能論から心理的安全性にアプローチ」②「聴く力を伸ばしてハラスメントを業務効率・生産性の高い職場作り」」をグループ社員対象に受講（1回目/1,782名、2回目/1,840名） ●2023年1月GEPPO（リカルト社提供の調査ツール）による従業員調査を実施（対象者：573名） 																
組織文化	労働安全衛生の向上	労働災害数率0	労働災害数率0	毎年	●労働災害数率：1.68（22年度単体実績） ●労働災害強度率：0（22年度単体実績）																
	組織文化の浸透・定着	クロスファンクション研修実施	クロスファンクションとは、複数の会社・部門や職位の多様な経験・スキルを持つメンバーで構成し、部門横断的なテーマの検討、解決策の提案がミッション。一般社員向けに事業や人を知り社員の未来を考える研修実施	毎年	<ul style="list-style-type: none"> ●クロスファンクション研修（CFT）計16回開催、306名が参加（2022年度実績）。「自社について知る・考える」をテーマに新規事業立案グループワークを実施。計60チームがそれぞれ新規事業を提案した。 ●海外就労研修制度：4名の社員がタイ・イタム・シンガポールの4か国へ派遣中（2023年7月時点） 																
人材育成	従業員満足度調査実施	組織文化の浸透 総合満足度の向上		2～3年に一度	●実施年ではないため進捗なし																
	制度・社内環境整備	国内外で活躍するマルチ人材の育成、多様な価値観の醸成、社内研修制度の整備・拡充	国内外で活躍するマルチ人材の育成（海外就労研修制度）、多様な価値観の醸成（クロスファンクションによるイノベーションの創発）	短期	<ul style="list-style-type: none"> ●CFT計16回開催、306名が参加（2022年度実績）。「自社について知る・考える」をテーマに新規事業立案グループワークを実施。計60チームがそれぞれ新規事業を提案した。 ●海外就労研修制度：4名の社員がタイ・イタム・シンガポールの4か国へ派遣中（2023年7月時点） 																
自己成長支援と社員教育	研修機会の提供と自己啓発支援の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員の自己成長・スキル能力開発の支援 ●従業員の自己成長・スキル能力開発の啓発 		毎年	<p>【自己成長・能力開発の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●社会人大学院制度利用者数：5名（2023年度通学者） ●英語学習支援制度利用者数：28名（2023年度実績） ●通信教育費用補助制度利用者数：135名（2023年度実績） <p>【自己成長・能力開発の啓発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●階層別研修7回 ●新任管理職研修2回開催 ●業務・法務・IT・人事に関する勉強会をオンラインにて開催（2022年度：毎回平均150名が参加） 																
	社会貢献活動	社会貢献活動の計画と実施	未来につながる環境づくり・人づくり・コミュニティづくりをテーマに持続可能な社会を未来につながる各社会貢献活動の継続実施。	毎年	<ul style="list-style-type: none"> ●ワーク・ザ・ワールドへの参加（23年5月：グループ社員・家族・友人93名参加） ●本社献血活動（22年6月：30名、22年12月：31名、23年6月：18名参加（グループ）） ●電子議決権行使によるタンチョウも住めるまちづくり（長沼町）への寄付（22年度：540,600円、23年度：614,100円） ●ファミリー開催（22年度：子ども25名参加、働くパパママ動画発信、23年度：子ども32名参加） ●こぼの力を楽しむ会（22年1月東京公演、9月大阪公演開催） ※大阪公演のYouTube視聴1,100回以上。23年度も2回実開催予定 ●食育・火育活動（22年度：6施設192人の子供たちを対象に実施。23年度は2施設での開催を予定） ●障がい者支援（NPOゆめけんへの寄付と水泳教室ボランティア、アートビティへの寄付とカレンダーデザイン活用、吉田準人プロジェクトへの協賛、スポンサーへの販売協力） ●エネフトラック祭のポインタを社会貢献活動に寄付できるSDGsキャンペーン（22年5月～23年8月 合計225,230円寄付） ●エネフSMILE：車検及び車検完件数に応じて交通通児基金へ寄付。（22年6月～23年5月：合計793,950円寄付） ●エネクス電力が南あわじ市において小学生向けアフタースクール（テーマ：電気）を開催 																