



## 株式会社 オガワエコノス

本 社 広島県府中市高木町502-10  
TEL.0570-002-998 FAX.0847-45-5872

本 山 工 場 広島県府中市本山町530-85  
TEL.0847-41-5804 FAX.0847-41-5809

鵜 飼 工 場 広島県府中市鵜飼町800-113  
TEL.0847-47-6110 FAX.0847-47-6112

福 山 工 場 広島県福山市箕沖町106-3  
TEL.084-999-0530 FAX.084-999-0531

サーキュラー  
エコノミー福山 広島県福山市箕沖町106-2  
TEL.084-959-5380 FAX.084-959-5383

岡 山 工 場 岡山県勝田郡勝央町太平台89-8  
TEL.0868-38-0530 FAX.0868-38-0531

仙 台 工 場 宮城県黒川郡大和町松坂平8-3-13  
TEL.022-796-5380 FAX.022-796-5381

東京営業所 東京都中央区京橋2-11-3服部ビル301号  
TEL.03-3563-0530 FAX.03-3563-0533



グループ会社

## 有限会社 ダイイチ企業

広島県広島市安佐北区白木町三田字小椿1521-3  
TEL.082-829-1270 FAX.082-829-1283

# ECONOS

## CSR, SDGs

### REPORT 2025



この紙は、国際的なNGOであるFSC®の責任ある森林管理や加工・流通の規格に則り認証された紙で、適切に管理されたFSC®認証林、再生資源およびその他の管理された供給源からの原材料から作られています。

〈FSC®の森林認証制度について〉

環境、社会、経済分野の利害関係者の合意によって支持された、責任ある森林管理の原則と基準に基づく国際森林認証制度です。適切に管理された認証林やその他のリスクの低い由来からの原材料でつくられた製品をラベルで識別し、消費者はその製品を購入することで責任ある森林管理を支援することができます。



再生油を使用したインクで、大気環境への負荷を軽減。また生分解性が高いため、再生紙へのリサイクルがしやすく、土中でも分解しやすいことから、世界レベルで注目されている環境対応型インキです。



ユニバーサルデザイン(UD)の考えに基づいた見やすいデザインの文字を採用しています。





社員は財、  
会社は公器、  
どちらも他人様からの預かりもの



代表取締役 小川 勲

私たちは『自然にやさしい』『人にやさしい』を企業理念としています。それは即ち、自分たちの快や利を求める豊かさよりも自然環境やお客さま、地域の方を大切にすることを一步だけ優先する『三方よし』の価値観だと言えます。

『いい社員が、いい仕事をして、いい会社になる』という行動指針も、世間に貢献する会社であり続けることを目的としています。

続けることの難しさ、それは支える社員一人ひとりのスキルや品格だけではなく、人としての成長無くしては実現できないものと感じております。

『ヒト』を中心として当社の価値を最大化するには、1人のリーダーだけで現状を変えることはできません。社員一人ひとりが、人として大切なことは何かを学び、信頼や徳を身にまとうことで更に人が集まり、見えないところもほんものになっていくものと信じています。正に人的資本経営は経営者にとっても社員にとっても使命であると確信しております。

## Contents

● 会長ご挨拶	2
● 特集1   “瀬戸内資源循環プロジェクト” 始動	4
● 特集2   海洋プラスチック問題に挑む国、ベトナムへ	5
● 企業理念・経営方針・行動基準・会社方針	6
● エコノス SDGs 行動宣言・SDGs 重点取組項目	7
● 人的資本経営	8
エコノスグループ人権方針	9
人的資本経営の基本方針	10
人的資本経営における取組	11
● ECONOS SDGs 2030 VISION	12
● 1. コア・コンピタンスとしての環境保全事業の強化	
AQUA	14
LOHAS	16
RPF	18
● 2. 地域と連携した環境教育活動の展開 人的資本経営の取組	
環境教育活動   エコノス SEED プロジェクト	
③ Integrity	20
● 3. 働き方改革の促進 人的資本経営の取組	
① Well Being → We'll Being	22
② DE & I	24
③ Integrity	26
other	27
● 人材データ	28
● 地域貢献 CSR 活動	29
● 環境データ集	30
● ダイイチ企業	34
● オガワエコノスの沿革と概要	36



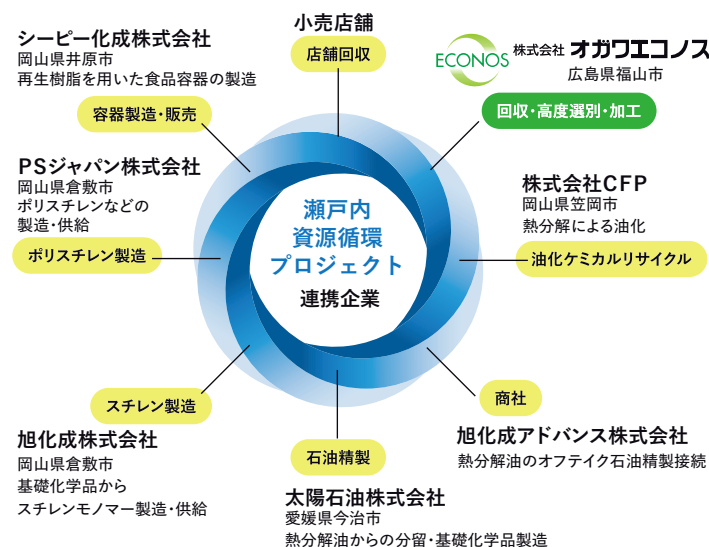
## 企業連携による新たなリサイクルモデルを実現

# “瀬戸内資源循環プロジェクト”始動

## 食品容器を再び食品容器へ

### 瀬戸内資源循環プロジェクト

オガワエコノスは、使用済みプラスチック食品容器の回収、再資源化、再生原料化、成形、販売に携わる6社と連携し、スーパーマーケットの店頭で回収した使用済みプラスチック食品容器をケミカルリサイクルにより再資源化し、再びプラスチック食品容器として再生・活用する「瀬戸内資源循環プロジェクト」を共同で推進していきます。



### 使用済み食品容器を持続可能な水平リサイクルへ

「瀬戸内資源循環プロジェクト」では、これまで水平リサイクルが困難とされてきた色柄発泡容器（PSP）や透明容器（OPS）を含む使用済みプラスチック食品容器を対象に、回収から高度選別、ケミカルリサイクル（熱分解による油化）、石油精製、スチレンモノマー化、さらにケミカルリサイクル由来ポリスチレン樹脂（マスバランス方式）の製造と成形品の販売までを一貫して行う水平リサイクルループを構築します。これにより、持続可能な循環型社会の構築を目指します。

また、瀬戸内エリアで使用済みプラスチック食品容器を回収・選別し、油化ケミカルリサイクルにより再資源化した原料を活用する地域循環型リサイクル・原料調達スキームであり、再商品化された製品は、地域を越えて全国へ展開され、環境負荷低減に貢献します。

マスバランス方式とは、リサイクル原料とバージン原料が混在する生産工程において、投入したリサイクル原料の量に応じて、製造された製品の一部に「ケミカルリサイクル由来」とであると割り当てる管理手法です。これにより、製品を物理的に分離・管理することなく、リサイクル材を効率的に活用することが可能になります。信頼性を担保するため、本認証などの第三者認証の取得が普及してきています。

#### 資源循環性を担保する手法の違い

項目	マスバランス方式	セグリゲーション方式
原料の管理	混合して生産後、量を割り当てる	特性ごとに物理的に分離・管理する
生産設備	既存の設備をそのまま活用できる	分離・管理のための専用の設備や場所が必要になる
特徴	効率性とコストメリットが高い	原料の追跡が容易で、特性が明確になる

### 環境課題は対策から成長戦略へ

「瀬戸内資源循環プロジェクト」は、これまでリサイクルが困難だった多様な食品トレーを対象にケミカルリサイクルを通じて何度でも繰り返し使用できる資源循環を実現する新たなビジネススキームです。

言い換えれば、お客様と共にモノづくりのサプライチェーンをゼロから作ることです。

お客様は環境課題に対して対策（コスト）ではなく、成長戦略（利益）として捉えられ、使用済みのプラスチック資源を活用した再生商品の販売拡大を計画されています。

オガワエコノスは、モノづくりの一翼を担うのです。

弊社に求められるニーズは資源の安定した質と量の供給となります。私たちはこれまでの適正処理や資源有効利用の観点を基盤として、安定供給の仕組みを構築するとともに、今後新たに創出されるサプライチェーンに弊社の存在価値を見出し、いけるよう積極的に展開して参ります。



## ASEAN進出に向けて

# 海洋プラスチック問題に挑む国、ベトナムへ



ベトナムに法人設立  
ASEANへの進出

高齢化や人口の減少により、日本市場は縮小する方向にあると言われています。

一方で ASEAN（東南アジア諸国連合）市場に目を向けると、若年層の人口増加に伴い内需の拡大が期待され、豊富な労働力を武器に堅調な経済成長を続け、世界から直接投資が集まる魅力的な市場へと変化しています。

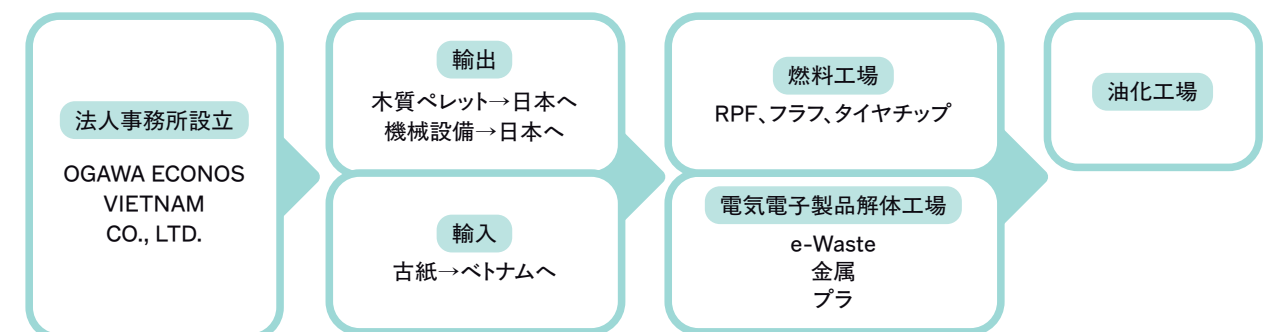
しかしながら、廃棄物処理やリサイクルの観点では、まだ十分とは言えず、法整備と共に適正処理に向けて取り組みが始められた状況です。振り返ると、日本も同様の歩みを辿っており、株式会社オガワエコノスが、日本で培った経験が、お役に立てるのではないかとこの想いから、ASEAN 進出を決意しました。まずは ASEAN の中でも経済成長の担い手と期待されているベトナムに現地法人を設立することに致しました。

ベトナムは、海洋プラスチック問題で世界4位に入るワースト国に挙げられ、廃棄物管理が脆弱であり、他の国同様リサイクルの醸成が求められています。現在、分別強化も含めた総合国形廃棄物管理国家戦略が進められており、とりわけ拡大生産者責任（EPR）が法令化され、包装資材などが2024年から、電気・電子機器も2025年より対象となり、リサイクルの義務化が強化されています。

弊社は、電気電子製品の解体・分解は、25年以上、廃棄物の燃料化事業も22年以上の実績を持ち、近年ではプラスチックのケミカルリサイクルという新たな分野にも着手しており、その専門的な知見を最大限に活用し、貢献してまいります。

### ベトナムでの事業計画

2025 2030



まずは、2025年にベトナム現地法人を設立し、古紙輸出（ベトナムへ）、機械設備輸入（日本へ）、現地日系企業支援などの商社業務を進めつつ、現地企業と共同で、電気電子製品のリサイクルを推進する e-Waste 事業や燃料化の事業を企画しております。更に SDGs など世界の潮流に沿った持続可能な社会の実現に向けて、ケミカルリサイクルの実装（油化事業）も検討しています。

また、欧米からの継続的な情報収集や欧州等のグローバル企業との競争やルールメイキングも視野に入れ、企業理念（Think Globally, Act Locally）を基に現地に適した循環型経済への貢献を目指します。

将来的には、ベトナムの事業を基軸として、他の ASEAN 諸国への展開も図ります。

## 企業理念

地球環境を考えながら、足元の小さなことから始める  
それが、Think Globally, Act Locally

株式会社オガワエコノスは、“Think Globally, Act Locally”を行動指針として、  
企業理念であるエコロジーをテーマに地域社会と地球の未来に貢献する  
「自然にやさしい」「人にやさしい」会社を実現するべく積極的な活動を行います。

## 経営方針

- 「買い手よし」「売り手よし」「世間よし」の三方よしを基本原則として  
企業の社会的責任を果たして、お客様に満足から感動してもらえる会社・社員に成長しよう
- “良い社員”“良い仕事”“良い会社”にするために“品質”“品格”を高めて  
世のため 人のため 社会のために役立とう
- お客様目線で物事に対応・解決するためには、  
謙虚と感謝と学ぶ心をもって“社員力”を向上させよう

## 行動基準

- ▶ **いい社員** ▶▶▶ 会社と仕事に誇りを持ち、仕事に喜びや楽しみを見出そう。
- ▶ **いい仕事** ▶▶▶ お客様に喜んでいただく為にはどうしたらいいか、考え行動しよう。
- ▶ **いい会社** ▶▶▶ 地域や社会から、任せて安心オガワエコノス、と言って頂ける会社になろう。

## 会社方針

# 2030 SDGsで変える

SDGsに取り組み 世のため 人のため 社会のために  
エコノスグループのプライドを持って考動しよう

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## エコノス SDGs 行動宣言

オガワエコノスは“Think Globally, Act Locally”を掲げ、  
『自然と人にやさしい会社を実現する』という理念のもと、  
適正処理、高品質の事業活動と社会貢献活動を通じて、  
SDGsの達成に貢献し、地域社会とともに持続的に成長していくことを目指します。  
2020年1月1日 代表取締役 小川 勲

## SDGs 重点取組項目

- コア・コンピタンスとしての環境保全事業の強化**
  - ①RPF（石炭代替燃料）製造による環境配慮型非化石エネルギー利用の促進、②適正処理によるリサイクル率の向上、③水環境を維持し、河川海洋の汚染防止を事業として、地域の環境保全活動を積極的に行います。
- 地域と連携した環境教育活動の展開**
  - 地域・行政・学校等との連携により、『見る、する、考える』環境教育活動（エコノス SEED プロジェクト）を展開し、『地域や地球の環境保全を推進する人財』の育成を通して、継続的に社会貢献活動に取り組みます。
- 働き方改革の促進**
  - 働き方改革を進め、①コンプライアンス整備によるガバナンスの構築、②アライアンス強化による働きやすい職場環境づくり、③社員がリライアンスを背景に自己実現や社会貢献を通して『いきがい』を持ち、社会から信頼される『いい会社』へ成長していくことを目指します。



「自然にやさしい、人にやさしい」



エコノスグループは、「自然にやさしい、人にやさしい」会社の実現を企業理念として掲げる中、①いのち（生命）②人権 ③環境 をサステナビリティの重要項目として位置付けており、個人の尊厳を守り、人権を尊重した安全で働きやすい職場環境を実現するため、このたび『エコノスグループ人権方針』を制定いたしました。

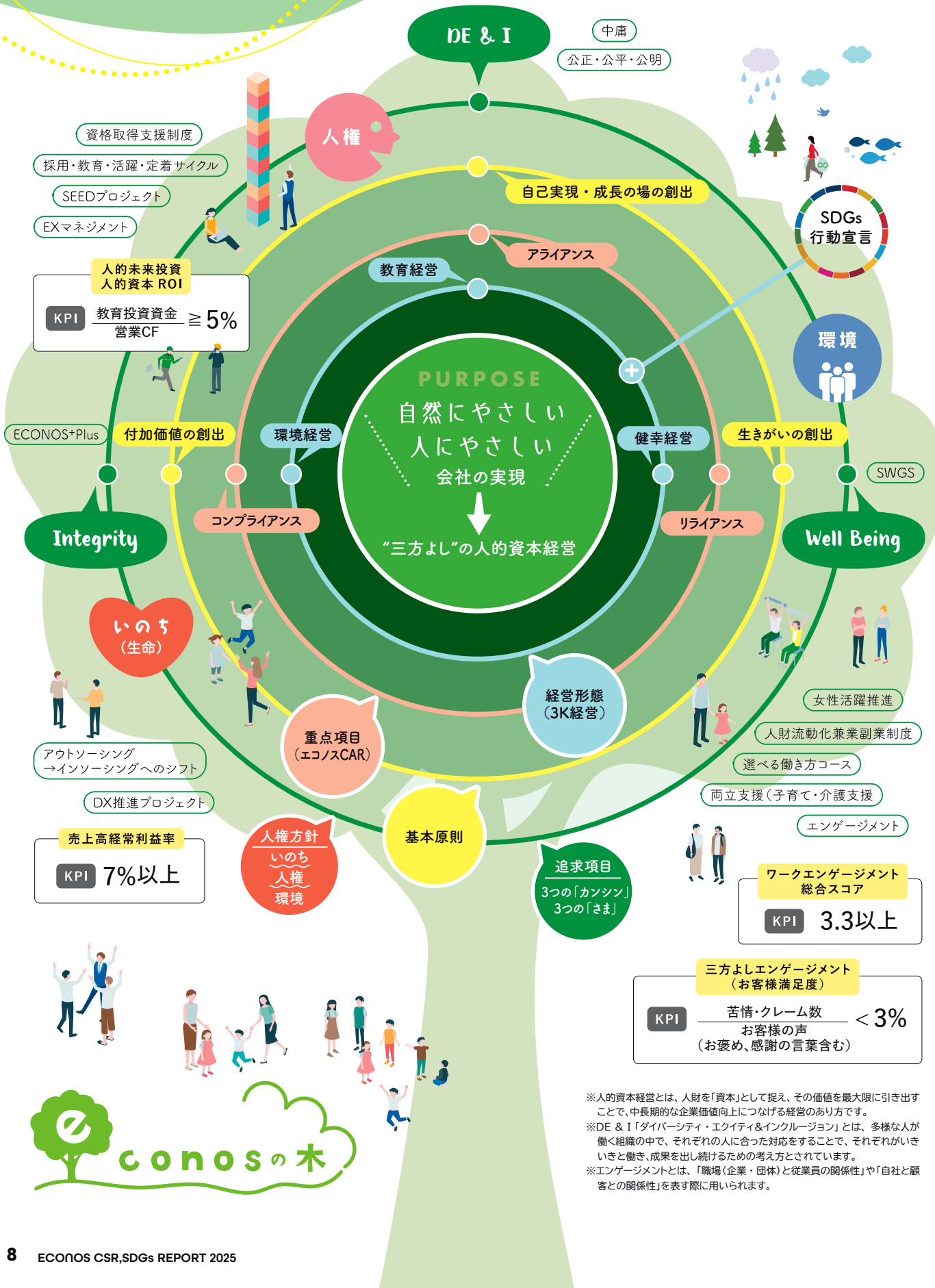
企業の人権尊重責任を果たし、事業継続性や持続的な企業価値向上の観点からも、常に高い倫理観と良識をもって行動し、社会から信頼される企業グループとして評価されるよう取り組んで参ります。

エコノスグループ人権方針

- 1. 差別等不当な取扱い**  
国籍、市民権、出生地、人種、皮膚の色、信条、宗教、家系、婚姻の有無、性別、性的指向、性自認、障がい、年齢、社会的地位、その他各地域の法令で定めるもの等いかなる事由であっても、差別や個人の尊厳を傷つける行為、無視、嫌がらせ、その他の不当な取扱いを行うことを許容しません。
- 2. ハラスメント**  
ハラスメントといった身体的、精神的苦痛を与える行為を禁止し、そのような言動を一切許容しません。
- 3. プライバシーと個人情報**  
常に一人ひとりのプライバシーを尊重し、個人情報は細心の注意をもって取扱いします。個人情報保護に関係する法令を遵守し、漏洩や不必要に知ろうとする行為を許容しません。
- 4. 強制労働、児童労働、賃金水準**  
法令及びその他の労働基準を遵守し、事業活動を行ういかなる場所でも、強制労働、児童労働を許容しません。また、労働法令等を遵守し、すべての労働者へ最低賃金以上の賃金を支払うとともに不払いを許容しません。
- 5. 労働安全と健康**  
各労働者がその能力を最大限発揮でき、働きがいを持てるような心理的安全性の高い労働環境や働き方の形成に努めます。
- 6. 労働者の権利**  
労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権等、労働者の権利を尊重します。

Well-Being、DE & I、Integrity の3つが、我が社にとって、枝葉の先端まで到達させるべき一番重要な養分です。

いま、若い世代が中心となって、エコノスの木を大切に守り、育てて行く活動をしています。



## 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

#### パーパス（存在意義）

“キレイなところできれいな街にする”

廃棄物（ゴミ・水）処理を通じて、①適正処理 ②品質向上 ③成長と貢献を軸に環境インフラを守る役割を担い、地域社会に貢献する会社を目指します。

お客さまに満足から感動を与えられるよう、更なる付加価値を高めるべく、品質、品格、人間力を磨く努力を欠かさず、自然と人へ『やさしさ』を与え続けることを喜びとすることで、『なくてはならない会社』と認められることを目標としています。

### 人的資本経営の基本方針

事業目標達成のためには、人財を最大の資本として捉えています。

企業理念に謳う『自然や人へのやさしさ』は、『自然や人を大切にすること』であり、社員だけでなく、全てのステークホルダーにとっての①ECONOS+Plus（付加価値）②自己実現と成長 ③生きがい（貢献）の創出を促し、社員も地域もエンゲージメント向上に繋がる働き方改革や健幸経営、環境経営、教育経営を通して、『自然や人にやさしい人間力』を高めていく方針です。

### 重点取組領域

1

#### Well-Being (SWGS)

【自分軸をととのえることが必要です】ECONOS+Plus 付加価値創出

社内に社外専門家3人で構成するマインドフルネスセンター等を設置し、ココロの相談窓口やマインドフルネス、エクササイズ、保健指導、キャリア形成など、自分の心・気・体を整える取組みを通して、全ステークホルダーの Well-being を追求します。

2

#### DE & I

【他人軸で受入れ、行動（貢献）することが大切です】いきがい創出の場

一人ひとりの人生の背景を含めた多様性を尊重するとともに、個の特徴や強みを活かした活躍の機会を公平に与え、フラットで垣根のない職場環境を実現します。個人の弱みをないものにし、お互いに補完し合い、相互依存することで、強い組織を構築していきます。

3

#### Integrity

【人間力を高め、尊敬・信頼を集める人になります】成長と貢献創出

学びと対話と実践を通して、個人も組織も成長し貢献できる場を創出していきます。

『人としての在るべき姿勢』であるインテグリティを追求することで人間力を養い、振り返り省みることで更なる成長と『誰かのために』との強い想いを持ち、貢献という生きがいを感じさせる職場を目指します。

## 人的資本経営における取組（全体像）

### ECONOS 3つの



#### カンシン／

##### 関心

“気にかかる”  
“興味をもつ”

##### 感心

“認める”  
“懂れる”

##### 歓心

“共感する”  
“喜びとする”



#### さま／

##### お互いさま

“気にかかる”  
“思いやり”

##### お疲れさま

“気配り”  
“尊敬”

##### おかげさま

“謙虚”  
“感謝”

1

### Well-Being

働き方改革  
22 ページへ

マインドフルネスセンターは、外部の専門家3名が運営する社内組織です。会社経営のマインドフルネスインストラクター、保健師・心理士による出張保健室、公認心理師・キャリアコンサル資格を有する博士が、チームSTEPを結成し、社員や地域の健幸サポートに大活躍しています。

取組と概要 / ECONOS+Plus <付加価値創造の場>

#### マインドフルネスセンター

※SWGS 健幸経営 - 拘らない心 -

健全な心・気・体を整えるための予防（マインドフルネス・エクササイズ）と治療（保健指導）と復職（カウンセリング）を各ステージ毎にサポート。社員と家族が安心して相談できる外部無料相談窓口を3つ設置（秘密厳守のホットライン）。また、自身を磨くキャリアアップ『とこの研修』も定期的に実施。

※SWGS 個別取組みで説明

2

### DE & I

働き方改革  
24 ページへ

公正・公平・公明を原則として女性や障がい者や外国人など多様な人財を受入れ、個々の強みを発揮し、いきいきと働くための環境整備を積極的に推進しています。

取組と概要 / 育む職場環境 <いきがい創出の場>

#### 両立支援

環境経営 - 偏らない心 -

性別・障がい者・外国人に限らず、一人ひとりの人生の背景を受け入れることも多様性と認識。社員の強みを活かした役割遂行を重点的に推進。

部門計画策定に参画し、チーム目標と自身の役割を決めるプロセスを習慣付けていく。全ての社員が①家庭と仕事 ②治療と仕事 ③社会生活と仕事を両立できるよう制度支援し、いきがい創出に繋げる。

3

### Integrity

環境教育活動  
20 ページへ

働き方改革  
26 ページへ

学びと対話と実践を通して、個人も会社も成長し、世のため、人のため社会のために貢献できる場を創出していきます。人としてあるべき姿勢を、真摯に一生懸命に探究することで、本物の人間力を高めていきます。

取組と概要 / 徳育・EX <成長と貢献の場>

#### 人間力・人としてのあるべき姿勢

教育経営 - 捉われない心 -

経営方針にある謙虚と感謝と学ぶ心を持てる社員は、常に自身を振り返り、省みる中で成長する。真摯に人としての道を弁え、一生懸命に徳を高める努力を人生の目的とし、他者への貢献を実践していく方針。

良識や誠実性を人事評価の項目に追加、言行一致や言動の動機付けを徹底する施策を展開。



1 コア・コンピタンスとしての環境保全事業の強化

AQUA

浄化槽排水・下水処理場放水基準値を守り、水環境をかえる  
芦田川上戸手のBODを1.0mg/Lにする

LOHAS

適正処理によるリサイクル率を100%にする  
埋立処分量を300t以下にする  
(ディズニーランド600個分の森林を守る)

RPF

RPF（石炭代替燃料）等製造による、  
環境配慮型非化石エネルギー利用を促進する  
リサイクルエネルギー生産量250,000t/年にする  
(広島県全124万世帯の約半年分の電力170万MWhにする)

2024年度実績		2023	2024	2030 目標値	単位
AQUA	BOD（芦田川水系）	1.1	1.3	1.0	mg/L
LOHAS	埋め立て処分量	1,116	1,139	300	t
	リサイクル率（本山工場）粗大・資源・家電	93.6	94.7	100	%
RPF	フラフ（ダイイチ企業）	16,355	16,377	19,000	t
	木質チップ（エコノス岡山）	2,025	1,909	3,000	t
	木質チップ（ダイイチ企業）	6,257	6,170	12,000	t
	RPF生産取扱量	63,315	63,215	216,000	t

2 地域と連携した環境教育活動の展開

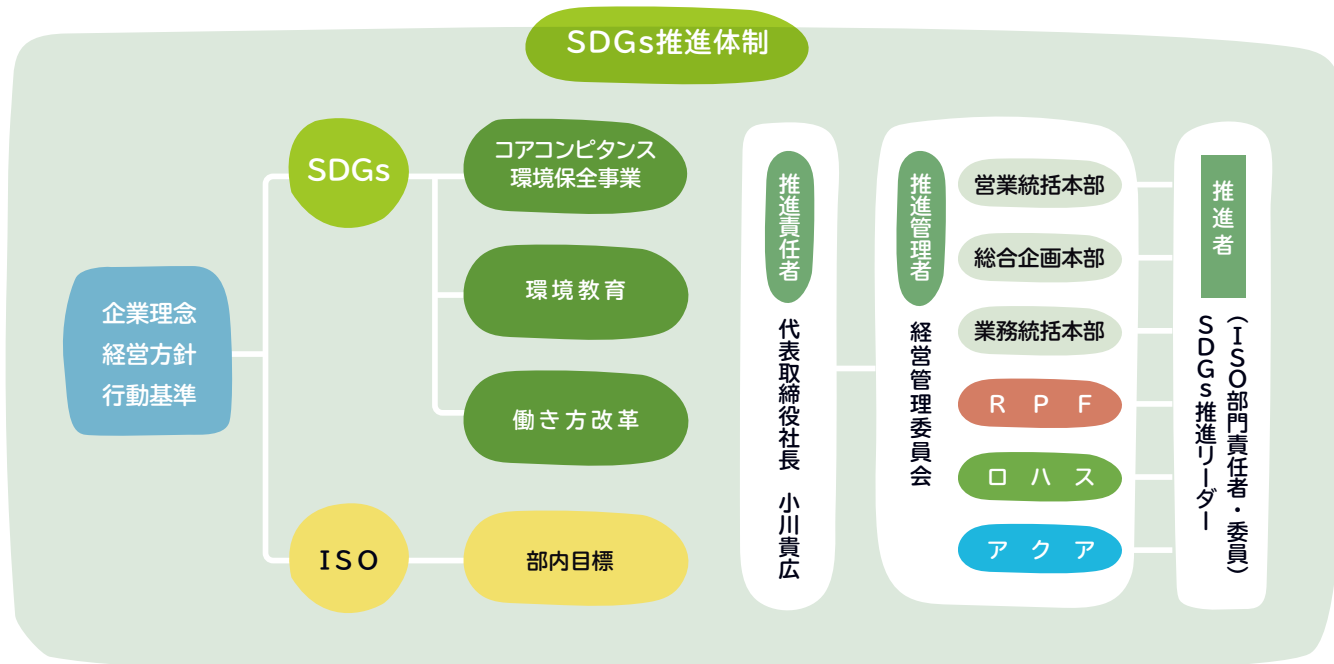
環境教育

地域・行政・学校等との連携により、『見る、する、考える』  
環境教育活動（エコノスSEEDプロジェクト）を展開し、  
『地域や地球の環境保全を推進する人財』の育成に取り組む。  
海外で出前授業をしたい

3 働き方改革の推進

働き方改革

コンプライアンス整備によるガバナンスの構築をする。  
アライアンス強化による働きやすい職場環境づくりをする。  
社員がリライアンスを背景に自己実現や社会貢献をする。  
社員が成長と貢献を通して『いきがい』を持てる  
『いい会社』への成長を目指そう



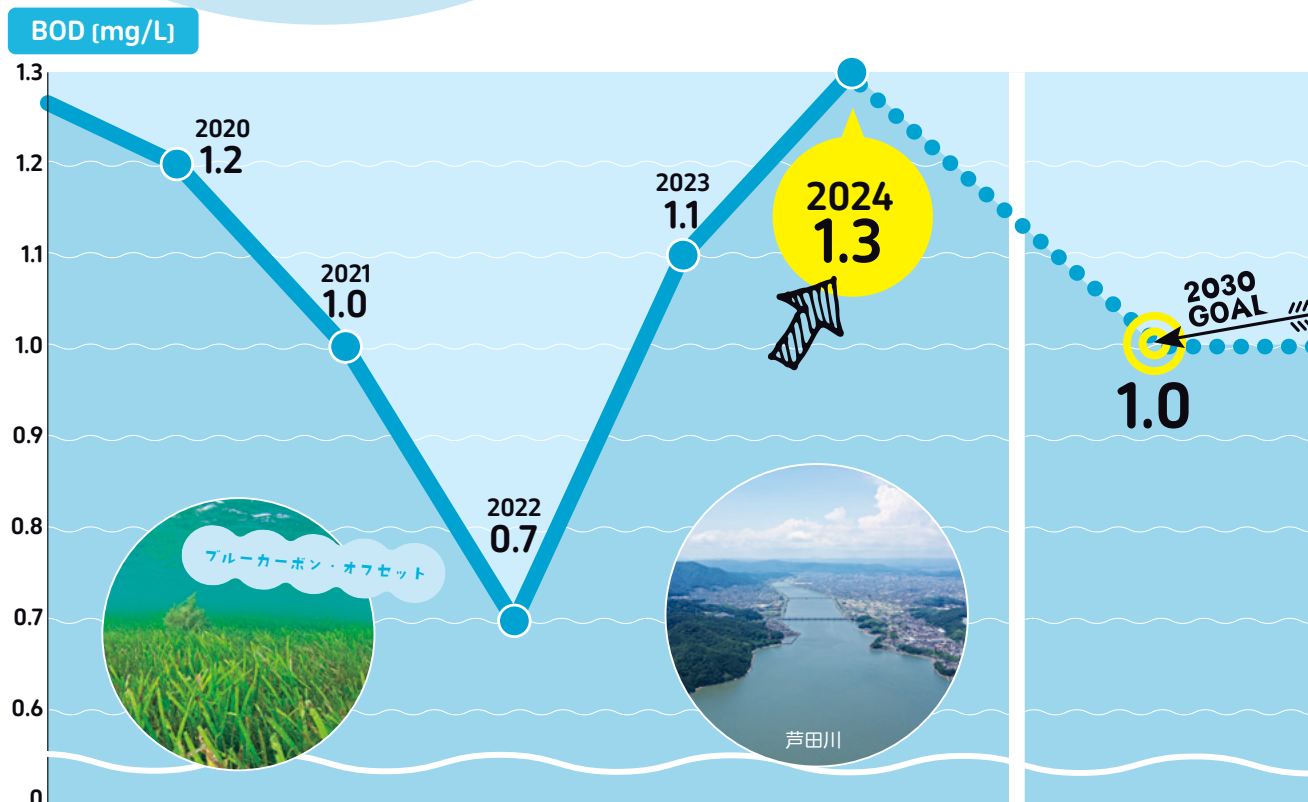


AQUA

汚水・排水の処理管理

## 一級河川芦田川の水を改善する

浄化槽排水・下水処理場放水基準値を守り、水環境をかえることで、芦田川上戸手のBODを1.0mg/Lにします。



ブルーカーボン・オフセット

## 尾道の海のゆりかご(干潟・藻場)再生による里海づくり

このプロジェクトは、尾道市沿岸域で再生された人工干潟(高尾、海老、灘、百島)を浦島漁業協同組合が適切な維持管理を行うことで、藻場の再生や生態系の回復を目指しています。瀬戸内海における貴重な生物生息場として重要なだけでなく、水質の浄化や水産生物の保全・育成による食料供給、環境学習の場の提供など多様です。

干潟・藻場の保全活動

清掃活動

2024 年度実績

1.1t carbon offset

バキューム車の排気ガスの一部



## 下水道インフラ維持の効率化を促進する

## 流量調査サービス開始

### 不明水対策と持続可能な社会貢献へ

近年、集中豪雨やインフラ老朽化に加え、下水道管路への不明水(雨水・地下水)浸入が全国的な課題となっています。不明水の流入を放置しておくと、地盤沈下や下水処理コストの増大の原因となる可能性があります。

株式会社オガワエコノスのアクア事業部排水ソリューションでは、この度、最先端の「下水道流量調査」サービスの提供を開始しました。本サービスは、AI 技術を用いて、管路内を流下する水量を把握する事でより効率的な下水道インフラの維持管理を実現させます。

### 「画像・水位変換システム」で効率的な調査を実現

「画像・水位変換システム」インターバルカメラと AI 解析を用いた画像スクリーニング技術により、非接触で正確な水位・流速をリアルタイムで把握。これにより、従来の調査の課題を解決し、低コストで効率的なデータ取得が可能です。

取得データは時系列で「見える化」され、晴天時と降雨時の流量を比較することで、不明水の有無や流入量を詳細に特定します。この情報は、豪雨時の浸水対策、水質保全、管渠の健全度評価、修繕計画策定など、多岐にわたる課題解決に貢献します。

### 持続可能な水環境と社会のために

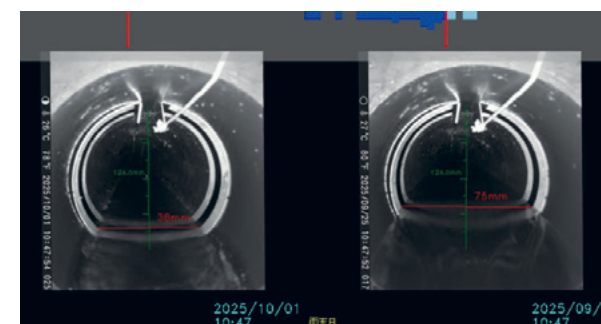
この「下水道流量調査」サービスは、以下を通じて持続可能な社会に貢献します。

1. 下水処理の効率化：スクリーニング調査で異常発生エリアを把握し、効果的且つ適切な維持管理を可能にし、持続的な水環境保全に寄与します。
  2. 防災・減災：浸水リスク予測に基づいた対策を支援し、地域住民の安全を守ります。
- 株式会社オガワエコノスは、本サービスを通じて複雑な水インフラの課題に技術と知恵で向き合い、安全で豊かな社会の実現に貢献してまいります。

※ 本サービスにおける『画像・水位変換システム』は、他社が保有する特許技術を正式な許諾を得て活用しております。



流量調査器具設置作業の様子



新たに流量の変動を可視化することで課題解決に貢献



下水道管路管理  
主任技士試験に  
合格しました

浅野 雄太さん

現在、国策として推進されている「ウォーターPPP」への対応に向け、資格取得を目指しました。

下水道関連交付金の要件として、自治体によるウォーター PPP の導入が義務化される見込みであり、近隣自治体においても導入体制の構築が喫緊の課題となっています。

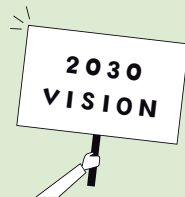
ウォーター PPP は下水道管路施設も対象であることから、これまで従事経験の少なかった管路事業(調査・清掃・修繕等)に関する提供サービスの品質を担保する目的で、主任技士資格の取得を志向しました。

### 主任技士の役割

点検・調査・清掃・改築に関する業務において、主任技士は施工計画を立案し、現場管理を行い、結果を診断することが求められます。多くの自治体では、業務仕様書等において「主任技士が点検結果を診断すること」などと明記し、業務受注要件に主任技士資格の有無を加えている例も見られます。

「ウォーターPPP」とは、水道・下水道などの水分野における官民連携(Public-Private Partnership)の総称で、民間の技術やノウハウを活用し、施設の維持管理と更新を長期的に一体で民間委託する手法です。人口減少や施設の老朽化、職員不足といった課題に対応するため、国が推進しており、自治体の持続可能な事業運営を目指します。



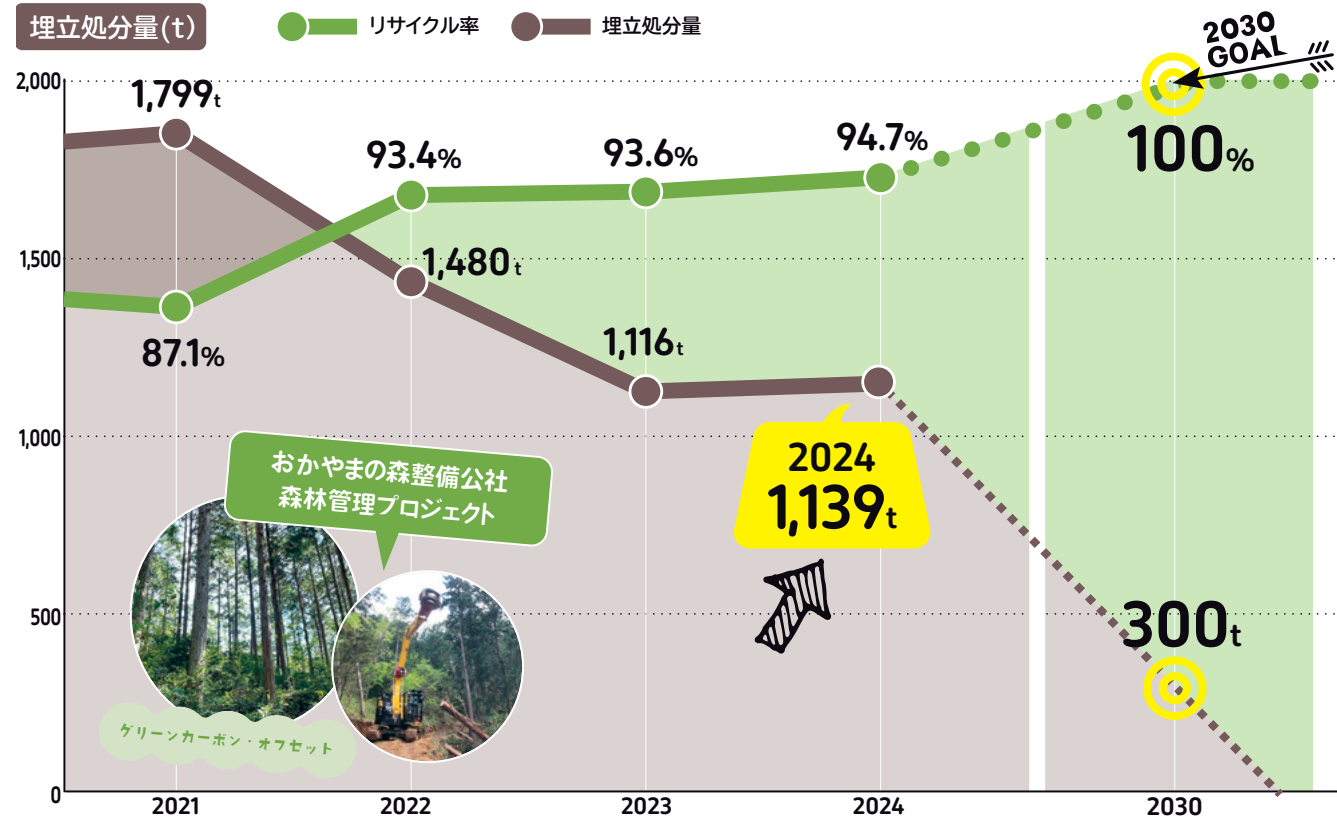


# LOHAS

廃棄物のリサイクル

## リサイクル率を100%に近づけ、 埋立処分量を300t以下にする

東京ディズニーランド600個分の森林を守ることにつながります。



グリーンカーボン・オフセット

### おかやまの森整備公社 森林管理プロジェクト

「おかやまの森整備公社」では、環境保全を重視した「針広混交林」への誘導を図る森林プロジェクトに取り組んでいます。

2024年度実績  
**20.0t** carbon offset

パッカー車の  
排気ガスの一部



### サーキュラーエコノミー福山の埋立量削減効果

サーキュラーエコノミー福山では、従来埋立処分や焼却処分をされていた混合廃棄物の中から、RPF 固形燃料にできる原料を選別し、RPF 燃料としてリサイクルを行っています。

工場の本格稼働により、2024年度は17,772トンの埋立量削減に貢献しました。



### 府中市施設の業務委託

府中市から、施設管理と運営を委託され2025年7月から本格稼働を開始しました。

業務内容は、府中市内全域から集められた可燃ごみを大型パッカー車に積み込み「福山ローズエネルギーセンター」に運搬します。



### バーチャル工場見学を覗いてみよう!!

「福山工場」「サーキュラーエコノミー福山」の2工場において、バーチャル工場見学を導入いたしました。

バーチャル工場見学とは、事前に工場内を360度カメラで撮影した映像コンテンツ（弊社工場で行われている廃棄物処理の画像や動画）をインターネット上でいつでも視聴できる仕組みです。

まるで実際に工場見学をしているように、設備が稼働している様子や作業員の様子を見ていただくことができます。ぜひ、右記のリンク先から「バーチャル工場見学」を体験してみてください。



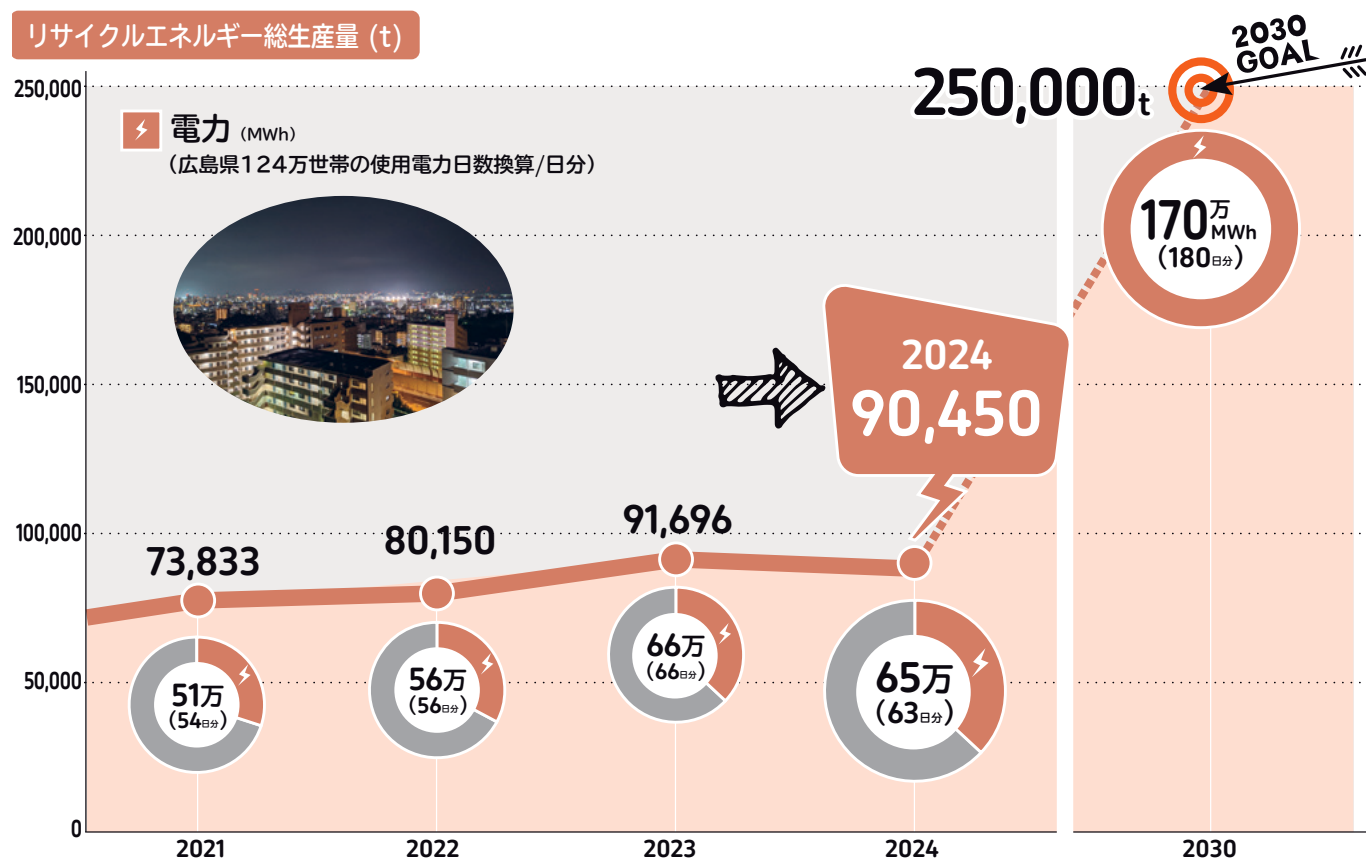


# 2030 VISION RPF 廃棄物由来の固形燃料製造

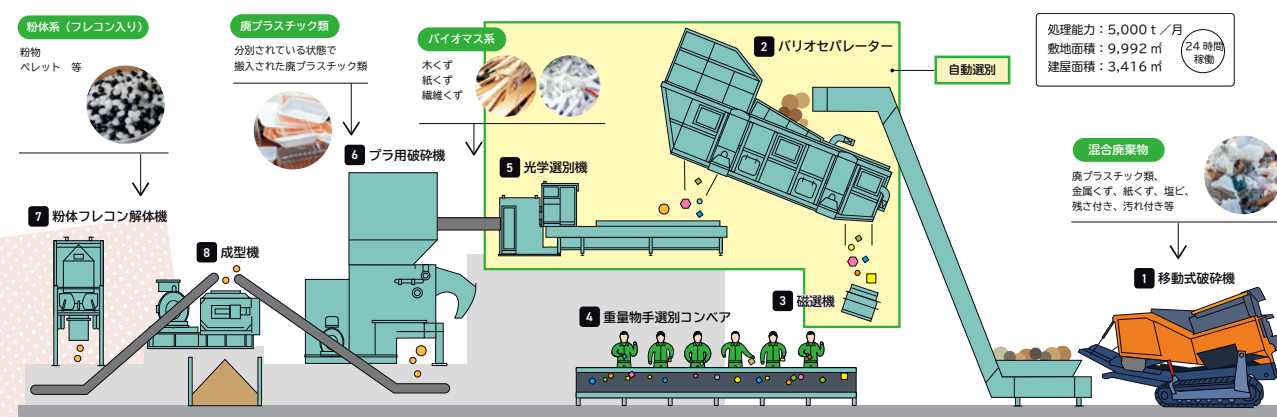
## RPF製造等による環境配慮型 非化石エネルギー利用を促進する

リサイクルエネルギー（RPF+フラフ+木質チップ）生産量を  
250,000tにします。

リサイクルエネルギー総生産量 (t)



サーキュラーエコノミー福山 選別・固形燃料製造設備



## 廃プラの脱塩技術開発を継続！

廃プラに塩素が含まれることでリサイクルが進まない課題があります。

当社は、分別によって塩素含有プラを除去する施策を取って参りましたが、これには限界があると同時に、除去した塩素含有プラは有効利用が進まないままとなっています。これらの解決策として選別精度を上げると同時に、塩素そのものを熱分解によって除去する技術開発、商業化に向けて継続的に取り組んでいます。

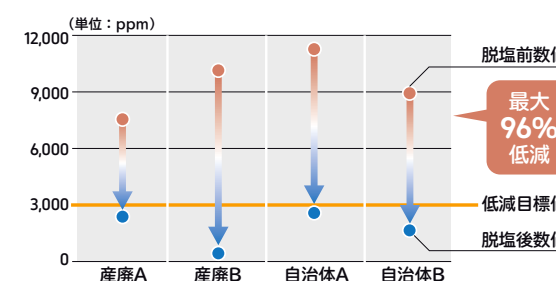
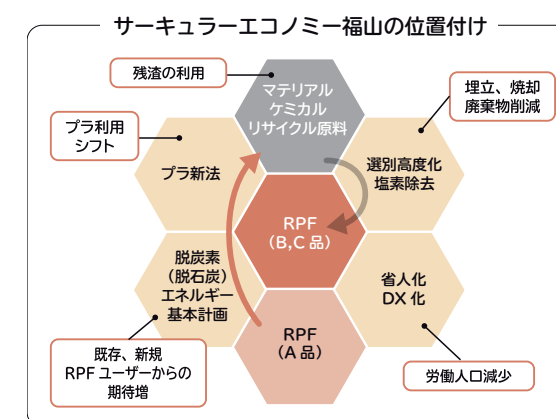
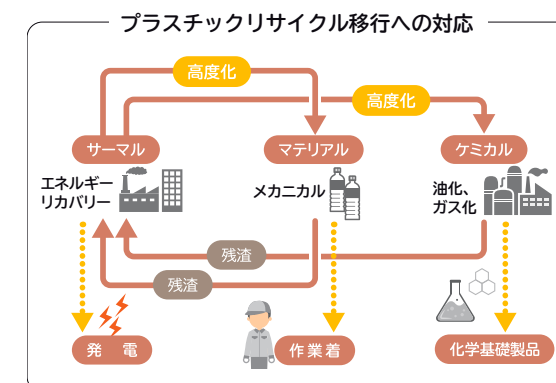
- 目的**
- ①従来の手選別や光学選別機での選別では塩素低減効果に限界があるため、その他の手法として熱分解法や遠心分離法による塩素低減効果を評価する。
  - ②手選別、光学選別機での選別後、除去された塩素含有プラスチックは残渣として焼却や埋立処分されることとなる。これらの、残渣を対象とした塩素低減策として高度な分離技術の商業化が必要だと考えている。
- 目標** 塩素低減効果→10分の1以下

### ▼脱塩プロセス

確認方法として、これまで以上に低減効果を高めるための施策が必要なことと、商業化に於いては脱塩対象物に付着している物質、混入している異物が設備内で廃プラスチック類の流動性や塩素除去率にどのような影響を及ぼすのか確認する必要がある。該当技術に関する選別・除去データも乏しく、コストがかかる為、本開発には一定の条件を策定し進めていく。

### ▼実用化に向けて取り組み状況（一例）

熱分解による脱塩効果として最大で96%低減効果が確認できた。（遠心分離法は分析中）



サーマルリサイクルRPF製造概略



廃棄物を燃料化して石炭の代替えに利用することで、再生エネルギーとして、球温暖化対策やエネルギー自給率向上のために世界中で導入が進められています。



2030  
VISION

## 環境教育活動



地域・行政・学校等との連携により、エコノス  
環境保全を推進する人財の育成に取り組む

人的資本経営による取組

## 3 Integrity



工場見学

体験機会の場

出前授業

見る

する

考える

Sustainable  
Environment  
Education for  
Development

## 昭和58年ころからリサイクル工場見学スタート

平成27年 広島県の体験機会の場 第1号認定

## 【目的】

- ①『見る、する、考える』ことを通して、環境の学びを深め、将来的には、地域の環境を守る人財の育成を目的にしています。
- ②3つの体験型授業を修了すると、『エコノスSEEDマイスター』に認定し、表彰しています。
- ③合わせて季節には、学校を通して『食育』の田植え、稲刈りを体験することで、自然にやさしく、農業の大変さや大切さを学ぶ場を提供しています。



サステナビリティ活動	出前授業数	高校生以下の工場見学件数	環境啓発イベント数	マイスター認定クラス数
2030目標	18	24	4	6
2023年度	34	40	8	8
2024年度	22	26	9	10

KPI・・・重要業績評価指数

2024年度目標値	20	26	8	5
-----------	----	----	---	---

【ひろぎんサステナビリティ・リンク・ローン】 弊社は、SDGsを推進していく中で、『環境保全を推進する地域人財の育成』を目的に『エコノス SEED プロジェクト』を展開しています。この活動において「出前授業実績数」「高校生以下を対象とした工場見学受入件数」「環境啓発イベント実施数」「マイスター認定クラス数」を指標（SPTs）として目標値を設定しています。



## SEEDプロジェクトを展開し、

エコノス SEED  
プロジェクトメンバー部署を飛び越えて  
活動しています

## 新市中央中学校の企業探究学習に参加

新市中央中学校の企業探究学習に初参加しました。  
本学習では、企業が提示した課題に対し、生徒たちがチームでアイデアを考え、最終的に発表を行います。  
回を重ねるごとに内容は洗練され、課題に対する中学生ならではの新鮮な発想は、企業側にとっても学びの多い機会となりました。  
また、他企業・他団体の関係者との交流もあり、貴重な機会となりました。



## ひろしま海の森プロジェクト参加

「第二弾 ひろしま海の森づくりプロジェクト」が、マリノパークおおさきにて開催されました。  
本取り組みは、「アマモの再生活動」をテーマに、種の採取から海へ戻すまでを行うものです。  
当日は、運営スタッフとして SEED メンバー6名が参加し、アマモの苗床づくりを行った後、参加者全員で苗床を海へ投入しました。  
本活動を通じて、瀬戸内海のアマモが再生し、豊かな海へとつながることを期待しています。



## 環境教育学習推進リーダー研修

環境省主催の体験型研修が、弊社本社工場を拠点として開催されました。  
本研修は、子どもたちへの環境学習を担うボランティア団体、学校教職員、企業関係者を対象に実施されました。  
当日は15名が参加し、同業他社の関係者も交え、環境教育に関する課題について意見交換を行いました。  
体験学習では、容器プラスチックの分別をテーマに、ゲーム形式のプログラムを実施しました。  
参加者からは、「楽しさや記憶に残る工夫、考えるきっかけの重要性を再認識した」との意見が寄せられました。

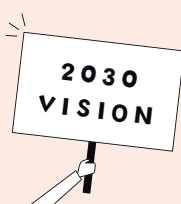


## まなびフェスタでハードディスク解体体験

まなびフェスタの体験型ブースにおいて、「ハードディスクの解体」と「どんぐり転がしゲーム」を実施しました。  
ハードディスクの解体体験では、「普段できない体験ができ、楽しかった」との感想が寄せられました。  
また、どんぐり転がしゲームも子どもたちに好評でした。





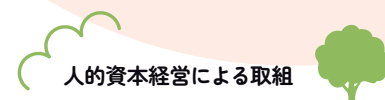


# 働き方改革



## 社員が『いきがい』を持ち、社会から信頼

社員が成長と貢献を通して『いきがい』を持てる『いい会社』への成長を目指そう



人的資本経営による取組

## 1 Well-Being → We'll-being

### SWGS (Sustainable We'll-being & Growth SPACE)

社員と家族の Well-being を目指し、チーム SETP (3名の専門家) がマインドフルネスセンターのインソーシングパートナーとして、健幸経営を実践、予防・治療・復職をサポートしています。

いま、混沌の時代にあって、わたしたちは不安定の中で、その何かを上手く掴みきれず、表現できず、始末をつけることができない状態が続いています。

自身の存在と役割を見出すために、『常に私たちが在ろうとする方向に歩き続けるために私たちは何を求め、どうあるべきか?』を問うことが必要です。We will be ... something 『We'll-being』はまさに共鳴と共創と共動が目指す『成長と貢献』の方向性を示してくれるものと信じています。SWGSは Well-being の地域連携空間として、マインドフルネスセンターのチーム STEP が核となり展開していく計画が走り始めています。

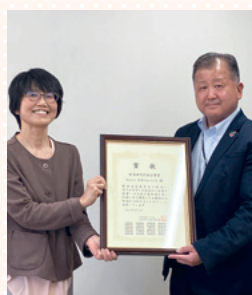
#### 実施内容

- ①マインドフルネスセンターの公式LINEを通して「ちょびつとエクササイズ」を毎月1回配信。健康を促進する情報発信を通じて、朝礼時や業務、休憩中のエクササイズを推奨。年3回社内ウォーキング大会開催(賞品あり)。毎月業務中にエクササイズ、マインドフルネス指導もある。(地域エクササイズも)
- ②公認心理師による「ととのう研修」を通して、自己理解を進め、セルフケアと自主性を活用し、自分軸を強化。
- ③2025年度からエンゲージメントサーベイを定期的実施。
- ④健診結果をもとに保健師が健康指導必要な対象者を選定、定期的に出張保健室を開催し、数値の正常化を目指す。
- ⑤社員と家族の無料相談窓口の設置(チームSTEPへのホットライン)。
- ⑥2025年、社員と家族、地域の方との交流の場『ECONOS マルシェ』開催。
- ⑦イベントでのつながり、交流、学び、体験の空間(B to C⇒B to B⇒B to G:Ito I)

#### 『将来世代応援企業賞受賞』～社員と共に未来を創る～

日本創世のための将来世代応援知事同盟(24都道府県の知事による同盟)より、令和7年度『将来世代応援企業賞』を受賞いたしました。

子育て支援や女性・若者の活躍を応援する取組を大切にしながら、社員一人ひとりが生き生きと働ける環境づくりに力を入れています。



#### 健康経営優良法人認定2024

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取組みが優良であると認められ、『健康経営優良法人認定2024(中小規模法人部門)』に認定されました。

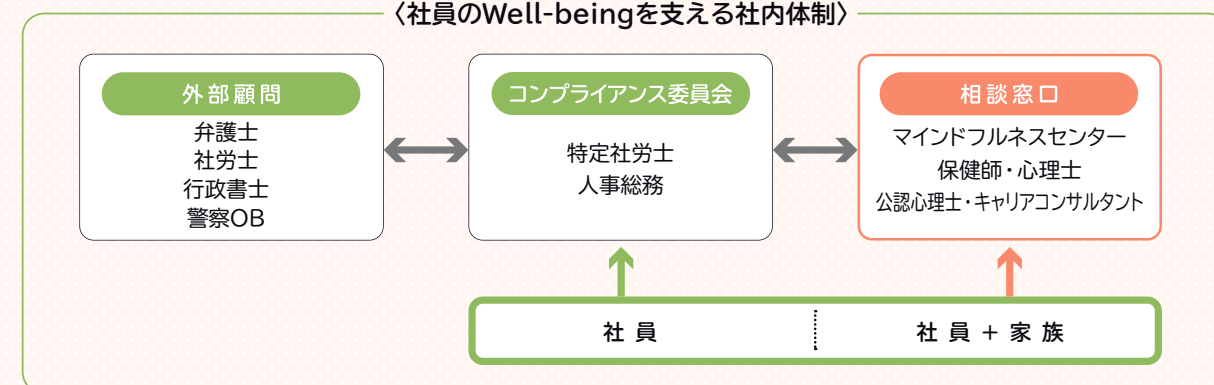
従業員とその家族や、サポーター様や地域の皆様のご理解ご協力に支えられ、発展継続させていただいている証と認識しています。



## される『いい会社』へ成長していく



#### 〈社員のWell-beingを支える社内体制〉

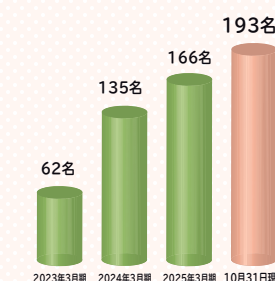


#### 公式エコプロLINEリニューアルオープン

マインドフルネスセンター運営のエコプロ LINE がリニューアルオープンしました。

社員の皆様やご家族の方々の心身の健康に役立つ情報を随時発信しています。症状に合わせたエクササイズの1分動画もいつでも閲覧可能です。

公式エコプロLINE登録者数

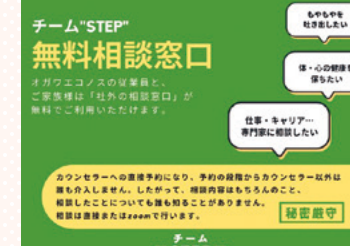


#### 夕方「ヨガサークル」実施

身体のほぐしから始まる1時間程度のヨガです。血流が良くなり、頭も身体も軽くすっきりします。社員から「次の日もイライラしなくなった」、「よく眠れて目覚めもスッキリ!」などの感想が寄せられています。



#### 無料相談窓口



#### 出張保健室



#### エクササイズ指導・マインドフルネス指導



#### エコノスマルシェ開催





人的資本経営による取組

## 2 DE & I

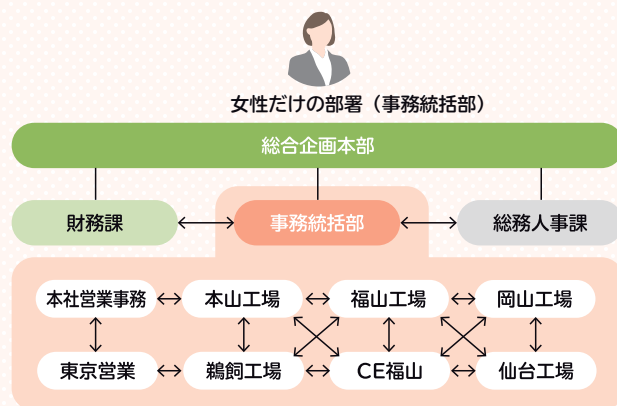
多様性は可能性!!

### Equity & 両立支援

女性が活躍できる場として、女性だけの部署（事務統括部）を創って4年が経過しました。

女性が自律して輝く職場環境を目指し、結果として付加価値を生む仕事ができるようにという思いからの創設で、現在はシステム更新を中心として取組んでいます。

社員一人ひとりの人生の背景（家庭の事情や治療等）は様々です。外国人や障がい者も夫々の事情に合わせて最適に働ける環境を創るのが会社の役割と考えています。それが両立支援制度であり、家庭、治療、社会生活と仕事の両立を支援し、安心して且ついきがいをを持って働き続けられる職場を目指します。偏りや格差の是正と公平な処遇を推進します。



#### ふくやまワーク・ライフ・バランス認定

『ふくやまワーク・ライフ・バランス認定制度』は、働きながら「仕事と家庭の両立」を実現するための支援に積極的に取り組んでいる企業を福山市が認定するものです。

オガワエコノスでは、『男性育児休業等促進宣言文』を公表し、特に男性の育児休業取得促進に取り組んでいます。



#### 目 標

- ①2030年までに、女性リーダー職（役職者）…比率30%以上
- ②職務・役割の拡大／性別処遇・賃金の偏りは正（特に女性現場職比率…5%以上）
- ③出産後の復職率…100%
- ④男性育休2週間以上（下限）／短時間勤務制度化
- ⑤障がい者雇用率／雇用形態・賃金のモデル確立



#### DE & I 関連で従業員が活用できる制度

- 両立支援規程
- 育児休暇・休業制度（育休制度説明と意向確認はチームSTEPが実施）
- 育まご休暇制度
- 1/f 休暇制度（女性専用の特別休暇）
- 時短勤務制度（3歳から9歳へ延長）
- 男性の育児休業・産後パパ育休（5日有給休暇付与）
- 勤務時間インターバル制度（緊急業務対応に関してインターバル時間を確保する）



#### 育児休暇 “男性取得率” 4年連続 100%

育児・介護休業法に定められた両立支援制度を利用し、2021年5名、2022年2名、2023年3名、2024年5名と男性対象者全員が育児休暇を取得しました。

洗濯・買い物などの家事をしながら、子どもの保育園の準備・送迎、予防接種の付き添い、初節句の準備などとパートナーを労うことができました。



## DE & I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

目的 | 多様性と公平性による共生と交流促進

▼経営理念の達成には、多様な視点を持つ社員が、自らの意志や気付きをもとに能力を発揮できる組織の構築が不可欠（Diversity：多様な人材の採用・登用／ Equity：公平な機会提供・支援／ Inclusion：組織への包摂・交流促進）

#### Diversity 性別偏りのない活躍の実現

男女ともに活躍できる環境づくりに向けて

女性管理職割合が30%になるまでは、  
ポジティブアクション（格差是正にむけた取組み）が  
求められている  
（男女雇用機会均等法8条）

#### 障がい者の積極雇用

障がい者が働き甲斐を感じられる組織づくりに向けて

障がい者雇用率（2025年3月）…2.70%達成

法定雇用率 2023年 2.3% → 2024年 2.5% → 2026年 2.7%

→精神障がい者の就労促進を目的に、引上げが実施された

#### 目標・施策

何を	どのくらい	いつまでに
①女性役職者比率	30%以上	2030年4月
②職務・役割の性別偏り是正	女性現場職5%以上	2030年4月
③男性育休・短時間勤務取得促進	各2週間以上	2028年3月

※②については、DXの推進や資格取得のサポートを実施していく

#### 目標・施策

何を	どのくらい	いつまでに
①新卒採用強化	1名程度	毎年
②職場環境改善	本山施設の更新	2031年4月
③雇用者、職場フォロー	ジョブコート育成1名以上	2026年度中

#### ●年間休日120日と生産性向上⇒残業削減を部門・工場単位でアワード

手段	①残業を減らす	②休暇を増やす	③人員を増やす	④生産性を上げる
社 員	明日に回そう！	祝日も休める！	ワケマエが減るかも…	自律的に行動 ①多能工化 ②工夫（効率化）
お 客 様	品質・サービス（QS）低下	品質・サービス（QS）低下	価格（P）上昇？	QPSに大満足
条 件	人時生産性をツールとして使う 物指しづくり	組織／分単位の人員最適化の目安とする 個人／自分の成長を図る基準とする	組織／組織目標『相互依存』の協力体制構築 個人／成長目標の設定（多能化） →評価に反映	
助っ人 “More 10 Days” （もっとだーッ！）	〈概要（権利付与）〉 全員に年次有給休暇を一律 10日 追加付与 （最大30日間の年次有休）	〈内容ルール〉 ①義務としての『人時生産性向上』への取り組み ②社内基準としての取得義務日数 10日 ③取得時期は会社が強制的に決めることができる（部内調整がやさしい） ④使途・取り方自由（みんなそれぞれ事情があるから） ⑤利用は公平に公正に、制度休暇者優先の原則、育児への配慮、自分優先にしないルール（上長と調整の了解を得ない人がいます）		

#### ●男女間賃金格差の是正に向けて

	課題認識	課題対策・施策
1 男女間賃金格差の現状	2023年度／正規82.4% 2024年度／正規78.7% 	・問い…『男性に代わって、その業務を女性にはできるか？』 ・答え…『できる。』 2025年6月／賃金制度改訂 →公平性を確保し、同じ等級・人事考課・役職での格差廃止
2 格差の要因、 制度上の問題が 主要因	①職務内容の格差（現場作業・事務作業・管理業務間格差） ②部門間非連携、縦割り組織による女性への業務押付け（偏り） ③家庭での女性の役割偏り（家事、育児、介護等） ④（マネジメントを）学ぶ機会の偏り	①女性の職務内容拡大→女性の現場職比率5%以上 職務格差の廃止→女性の組織化（役割分担制） 人事評価制度運用力向上（評価者定期研修実施） ②部門連携促進→女性だけの部署の役割（繋ぎ役、取り纏め役）、各PTへの女性参画義務付け ③女性の家事、育児、介護等の役割を分担、協力促進 →男性の育児・介護休業取得促進 ④学ぶ機会確保→研修の体系化（等級別マネジメント研修の実施）、経営会議報告の定例化



人的資本経営による取組

## 3 Integrity

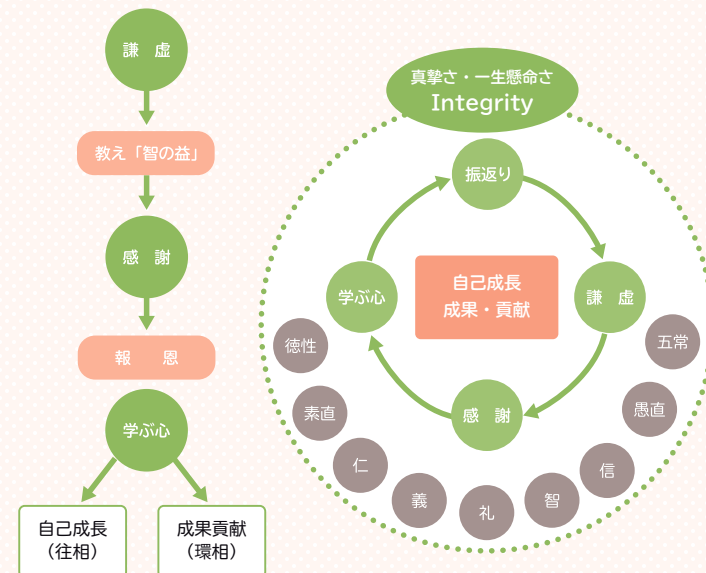
### 謙虚と感謝と学ぶ心の端『振り返りの習慣』

人的資本となるための人間力とは、

- ①課題解決力（考える力、コミュニケーション力、謙虚、素直、体験）
- ②五常（仁義礼智信）は徳目であり、思いやり、礼儀、正しい判断、誠実、感謝の心、道徳・倫理
- ③『振り返る、省みる習慣』により謙虚と感謝と学ぶ心によるインテグリティを高めることができる

#### 対応策

- ①人事評価の項目に良識や誠実性や貢献度等、インテグリティを追加
- ②言行一致や言動の動機付けを徹底する施策を展開
- ③インテグリティを各階層に浸透を図る



#### 人的資本となるための人間力とは？

##### “求める人間力”経営方針

- ①お客様に感動してもらえる社員の成長……品質・品格
- ②お客様の課題解決のための社員力向上……インテグリティ

先人の教え 『人生は問題解決の道程なり』  
『仕事とは、問題解決の連続なり』  
問題解決をできるのは人だけ、人間力の高い人だけである

結論 問題解決をしようとするなら、人間力を高めるしかない

#### 人間力とは？

- ①課題対処力（KnowHow）  
知識・常識・経験・マニュアル・情報
- ②課題解決力（KnowWhy）  
感じる力・気付く力・考える力・想像力  
コミュニケーション力・レジリエンス（立ち直る力）  
謙虚・素直・体験
- ③五常（仁・義・礼・智・信）  
思いやり・物事への興味・感謝の心・勇気・チャレンジ精神  
強い意志・情熱・道徳・倫理

- 2024年4月以降の事故の虚偽隠蔽から、もっと大きな信用・信頼を大きく失墜する事案が発生しています。
- 人としての真意も然り、驕り・慢心・怠惰・マンネリ化が根底にあるとすれば、インテグリティを大きく問われるところとなります。
- 部署長の人知を超えることであれば、謙虚に応援を求めるべきです。それが人として、大切な在るべき姿勢だと考えます。
- 自分の快・利の幸福よりも道徳理性を一步だけ優先する価値観を持つ必要性を強く感じています。

- 徳とは自己の最善を他者に尽くしきること
- 見えないところが本物にならないと、見えるところも本物にはならない
- 学は人たる所以を学ばなり



## Other

### EX/ 中高年中心の研修スタート

中高年のベテラン社員を中心に『あおぞらファーム研修』第1回目を開催しました。

#### 背景

7月実施のエンゲージメントサーベイの結果、中高年層に連れ、満足度が低下傾向となった。

#### 研修の目的

- ①部門間の垣根を超えたコミュニケーションの実施。
- ②自己の強みと存在意義や役割の再確認を行う。
- ③他社の課題解決を通して、自社の課題解決の手法を学ぶ。  
1つの事象から問題発見し、自分たちの解決能力を見極める。
- ④正直な社員は、人として正しいことを判断し、インテグリティを若手社員に伝えることができるか？の問いを確認する。

#### 研修内容

収穫体験を通じ、生産者さんの課題を聞き、課題解決演習を実施、その後、社内の課題解決をチームで実施した。

#### 研修の視点を定める

- ①体験型研修を通して、EX効果を検証する。
- ②そのための『振り返り』を都度実施し、研修の学びを深める。



### リクルートプロジェクト/若手社員中心のプロジェクト活動

弊社では、若手社員を中心としてプロジェクト活動に取り組んでいます。若手社員を積極的にプロジェクトに参加してもらうことで、彼らの成長にも繋がると考えています。

例えば、弊社の新卒採用のリクルーターは入社3年目～5年目の社員が中心です。学生の皆様にとっても弊社で働くイメージが湧きやすいのはもちろんですが、若手社員にとっても、この人と一緒に働きたい、どういう風に一緒にやってもらいたいのか、後輩としてどう育てたいのかなど、リクルートメント活動を通して自分事化してもらうことを期待しています。

他にも SEED プロジェクトという環境教育活動にも若手社員が主体的に参加しています。小・中・高・大学生に対して、『見る、する、考える』環境教育からインターンシップまで幅広い内容の活動をしています。フラットな関係性の中で、対話を通して自発的に役割を分担することで自律性を養い、組織の理想的な形である『相互依存』を体現するプロセスを学んでほしいと考えています。

また今後は外国籍留学生の受け入れプロジェクトや中途人財採用に関しても若手社員に参加してもらう予定です。





2025年

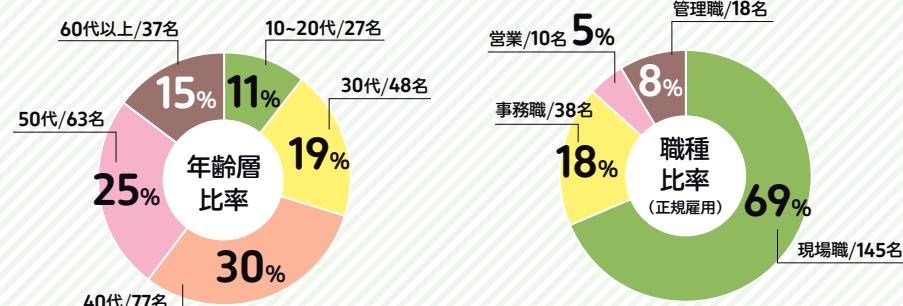
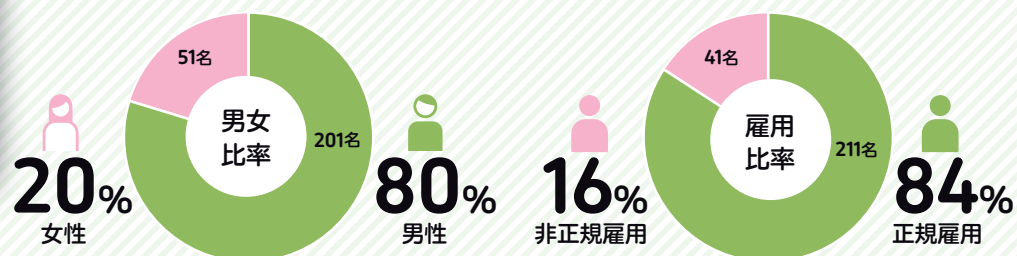
人材  
Date



人的資本経営ひろしまアワード

## 人的資本経営ひろしまアワード 2025 優良企業

2024年に引き続き「人的資本開示レポート2025」を更新しました。人材の価値を最大限に引き出す経営を推進したことで、人的資本経営ひろしまアワード2025「優良企業」として選出されました。



女性管理職比率  
**15.8%**



平均残業時間

**4.9h**

(パート含 253名)

平均勤続年数

**15.2年**

(パート含)

総人件費

**14億2,700万円**

(パート含)  
(役員報酬 + 研修費含)

労働生産性

**812万円/人**

人材開発/  
研修費総費用

**2,291万円**

有給休暇  
平均取得日数

**14.6日/年**

(正社員・時間外手当含まず)

平均年間給与

**541万円**

従業員一人当たりの  
収益

**169万円/人**

従業員売上  
(一人当たり)

**2,161万円**

従業員一人当たりの  
研修受講時間

**14.7h**

(正社員)

一人当たり  
教育投資総額

**90,000円/年**

男性育休取得率

**100%**

女性の育休復帰後  
就業継続率

**100%**



離職率

**1.0%**

(正規雇用のみ)

労災認定件数

**11件**



懲戒処分件数

**6件**

定年(65歳)  
再雇用者数

**5名  
(100%)**

## 地域貢献



### エコノスマルシェ開催

弊社が主催する体験型ワークショップ「エコノスマルシェ」を社員とチーム STEP のメンバーを中心に「いこーれふちゅう」にて開催いたしました。

テーマは

「大人も子どもも楽しめる、心と環境にやさしい時間」

社員の協力により集めた子ども服や絵本などのリユースや、エコゲームによるミニ緑日、チーム STEP によるエクササイズや姿勢チェック、肌・血管・骨密度チェックなどを行い、たくさんの方楽しんでいただけました。引き続き定期的に行いたいと思っています。



### 厚労省が弊社の特別休暇制度を事例紹介

2022年度から3年連続掲載となる弊社の労働者に対する休暇制度について、厚生労働省の特別休暇制度パンフレット(2024版)『働き方・休み方改善ポータルサイト』の事例集に紹介されました。

【照会内容】

・「災害・犯罪被害者支援制度休暇」(特徴的な制度)  
従業員やその家族が災害や犯罪被害に遭った際に、必要日数の休暇を取得できる制度



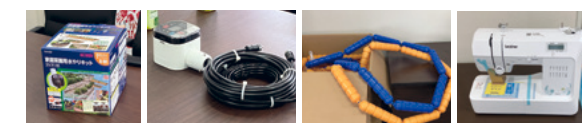
### 福山北特別支援学校へ学校用品を寄贈

弊社は、株式会社広島銀行様よりご案内いただいた私募債発行得点を活用し、地域の教育機関である広島県立福山北特別支援学校様へ学校用品一式を寄贈しました。

次世代を担う子どもたちの成長に少しでもお役に立ちたいとの思いから、学校関係者の皆様のご意見を伺い、この度の寄贈品を選定いたしました。

【寄贈した学校用品】

- ・想像力を育む「ミシン」
- ・安全な水遊びを応援する「プールのコースロープ」
- ・職への関心を深める「くわいの栽培キット」
- ・快適な学校生活をサポートする「吸水マット」



### 地域の道路清掃

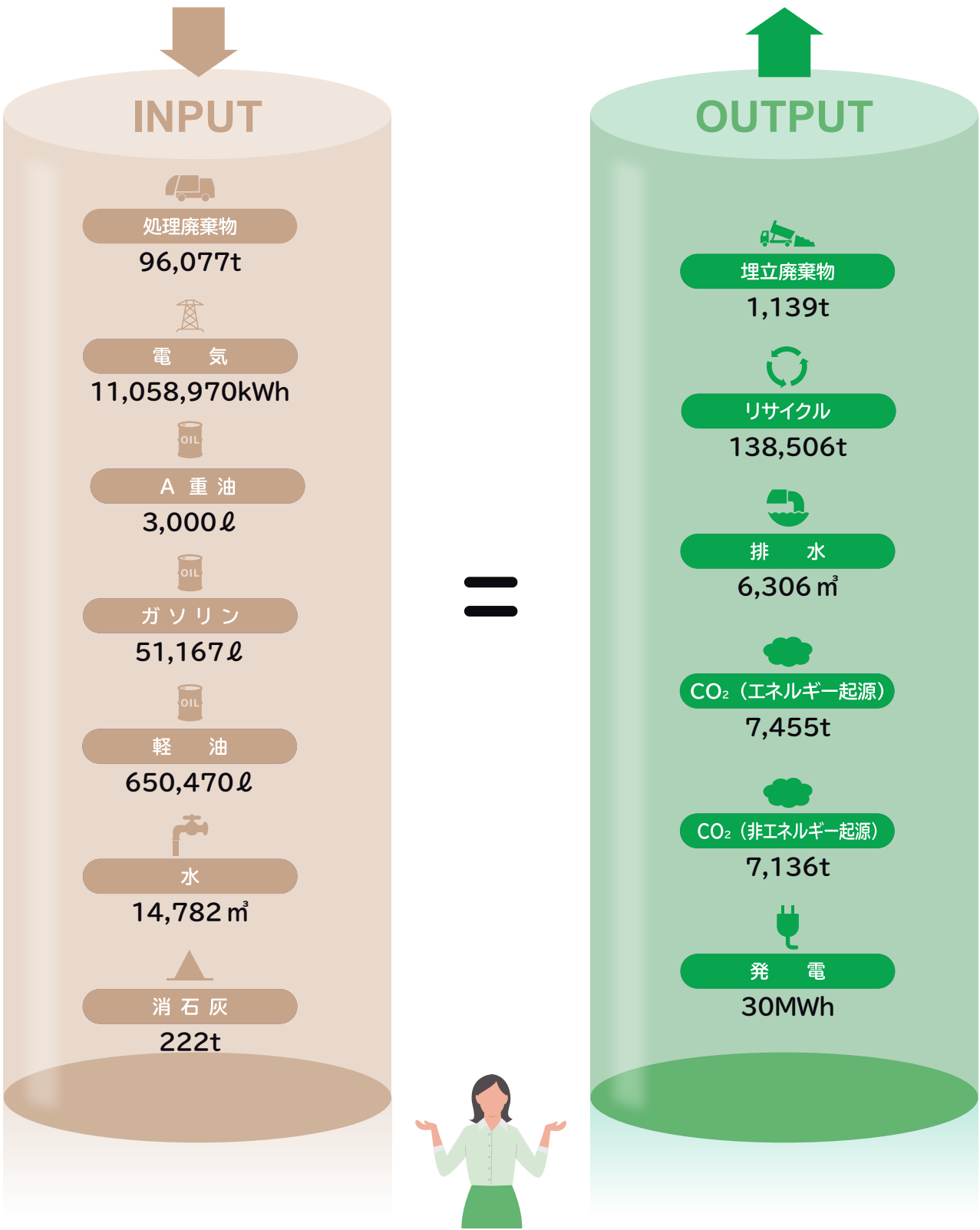
地域貢献・美化活動の為、毎月1回程度、清掃活動環境整備を実施しております。

約20年間、継続している清掃活動は、この地で工場を運営できている事への感謝の気持ちや、車両の搬入路、従業員の通勤の為に利用しており、安心して利用できるようこれからも継続していきます。



マテリアルバランス（エネルギー使用含む）

2024 年度（2024 年 4 月～ 2025 年 3 月）



環境データ

2024 年度（2024 年 4 月～ 2025 年 3 月）

産業廃棄物のリサイクル率

品 目	リサイクル率
汚泥	16.9%
廃油	100.0%
廃酸	100.0%
廃アルカリ	100.0%
廃プラスチック類・ゴムくず	94.7%
紙くず	99.9%
木くず	99.4%

品 目	リサイクル率
繊維くず	98.9%
動植物性残渣	16.0%
金属くず	88.7%
ガラス・陶磁器くず・がれき類	1.0%
感染性廃棄物	0.0%
燃え殻	0.0%
混合廃棄物	92.0%

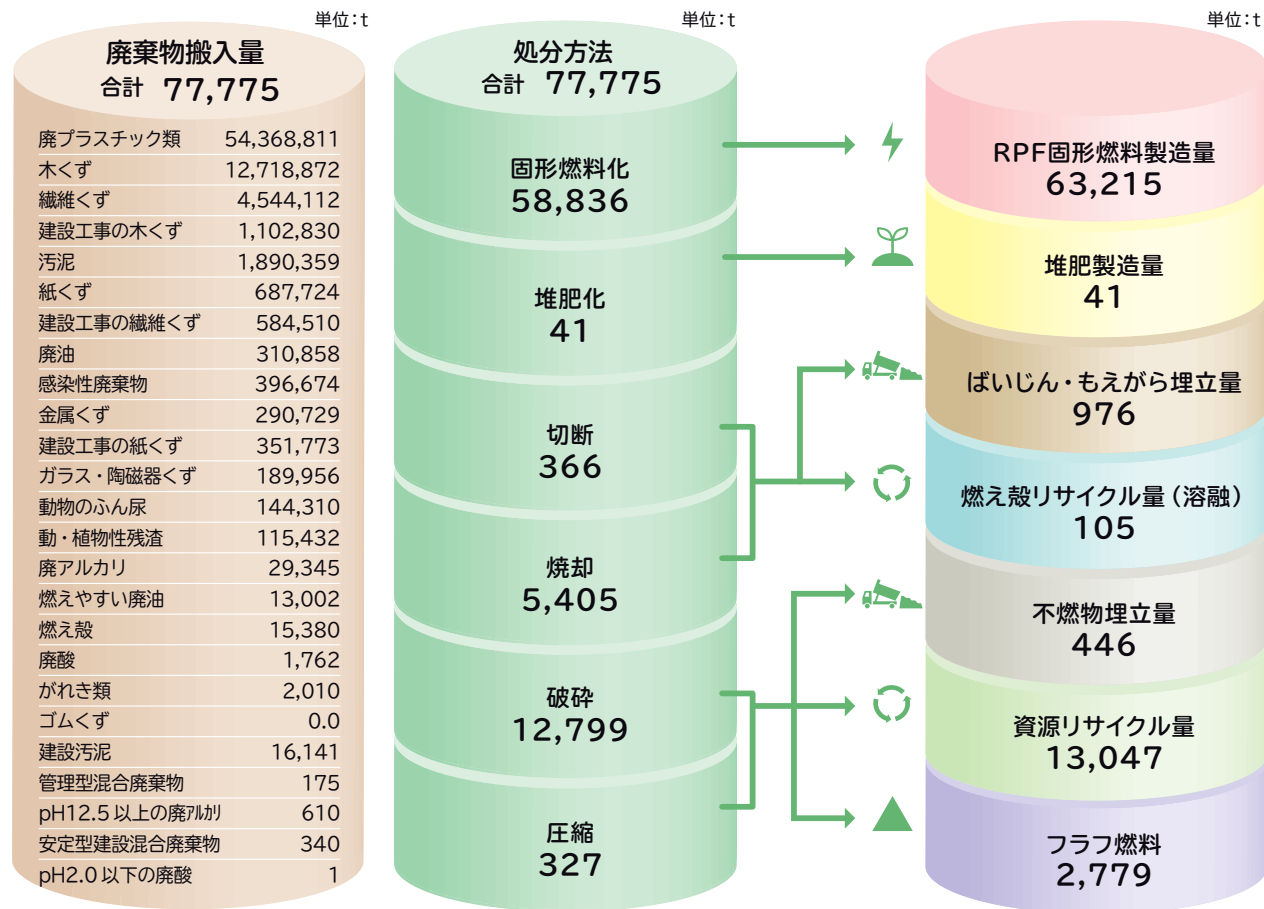
環境測定結果

場所	項目	結果	単位	規制値	測定日	分析機関
焼却炉	ばいじん	不検出	g/m3N	0.15	2024年6月14日	JFE西日本ジーエス㈱
焼却炉	塩化水素	6.8	mg/m3N	700	2024年6月14日	JFE西日本ジーエス㈱
焼却炉	硫酸化合物	不検出	m3N/h	17.5(K値)	2024年6月14日	JFE西日本ジーエス㈱
焼却炉	窒素化合物	67	ppm	250	2024年6月14日	JFE西日本ジーエス㈱
焼却炉	水銀	3.7	μg/m3N	50	2024年6月14日	JFE西日本ジーエス㈱
焼却炉	ダイオキシン	0.65	ng-TEQ/m3N	5	2024年6月13日	JFE西日本ジーエス㈱
本山工場	騒音	67	dB	70	2024年6月14日	JFE西日本ジーエス㈱
本山工場	振動	45	dB	70	2024年6月14日	JFE西日本ジーエス㈱
本山工場	臭気	10未満	臭気指数	10～21	2024年6月26日	JFE西日本ジーエス㈱
福山工場	騒音	68	dB	70	2025年2月14日	JFE西日本ジーエス㈱
福山工場	振動	36	dB	65	2025年2月14日	JFE西日本ジーエス㈱
CE福山	騒音	63	dB	70	2025年2月14日	JFE西日本ジーエス㈱
CE福山	振動	35	dB	65	2025年2月14日	JFE西日本ジーエス㈱
鶴飼工場	騒音	63	dB	70	2025年6月14日	JFE西日本ジーエス㈱
鶴飼工場	振動	43	dB	70	2025年6月14日	JFE西日本ジーエス㈱
鶴飼工場	臭気	11	臭気指数	10～21	2025年6月14日	JFE西日本ジーエス㈱
岡山工場	騒音	53	dB	70	2024年4月9日	西日本環境測定㈱
岡山工場	振動	47	dB	65	2024年4月9日	西日本環境測定㈱
仙台工場	騒音	57	dB	64	2024年4月25日	エヌエス環境㈱
仙台工場	振動	34	dB	60	2024年7月25日	エヌエス環境㈱
本社ピット	BOD	16	mg/L	160	2025年1月22日	㈱日本総合科学
本社ピット	COD	9.2	mg/L	160	2025年1月22日	㈱日本総合科学
本社ピット	SS	51	mg/L	200	2025年1月22日	㈱日本総合科学
本社ピット	T-N	1.4	mg/L	120	2025年1月22日	㈱日本総合科学
本社ピット	pH	7.4	-	5.0-9.0	2025年1月22日	㈱日本総合科学
本社浄化槽	BOD	4.4	mg/L	20	2025年3月21日	公社)広島県環境保全センター



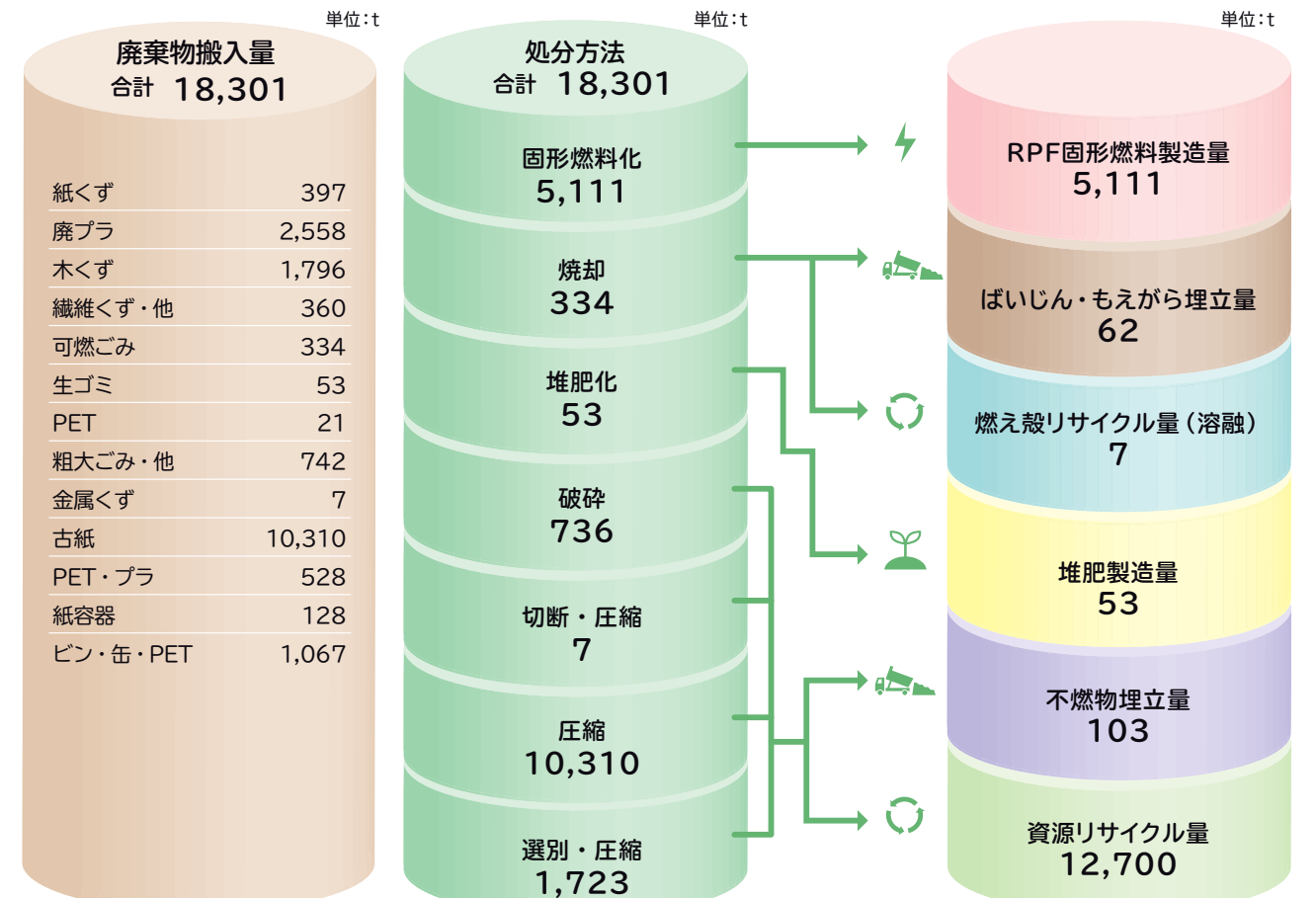
## 産業廃棄物の処分量

2024年度（2024年4月～2025年3月）

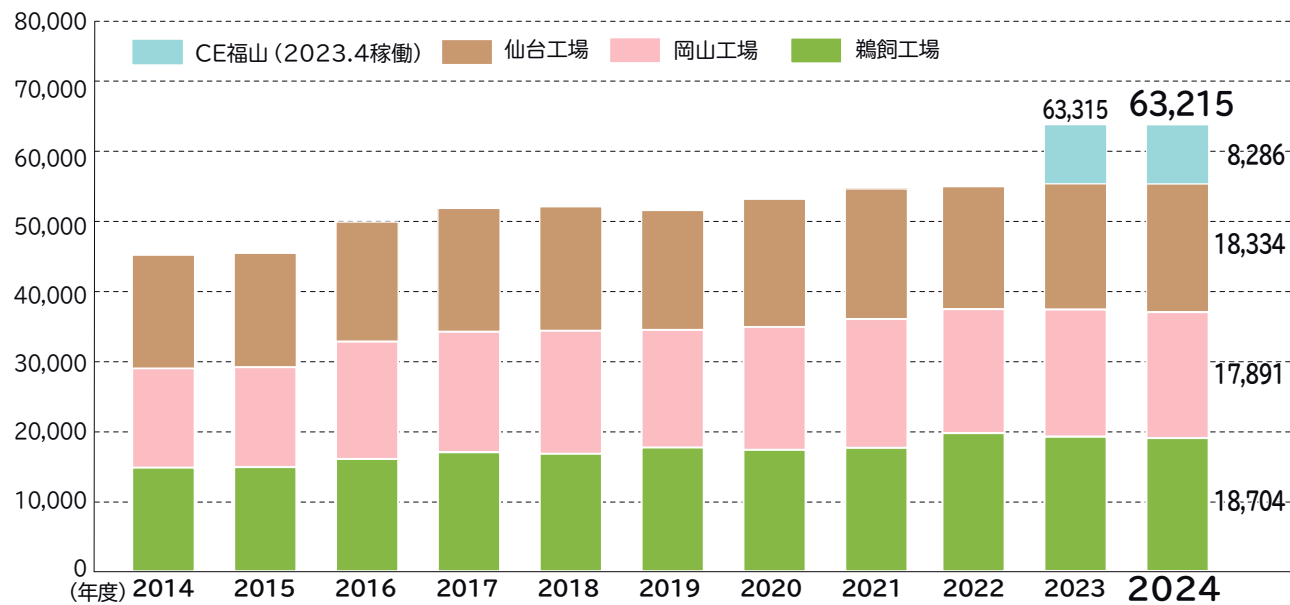


## 一般廃棄物の処分量

2024年度（2024年4月～2025年3月）



### RPF 原料搬入量推移 (t)



### 液状

#### 汲み取り

(単位㎡)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
芦田川水系	4,694	4,406	4,254	4,058
江の川水系	689	650	649	611
合 計	5,383	5,056	4,903	4,669

#### 浄化槽清掃

(単位㎡)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
芦田川水系	19,417	19,546	19,642	19,567
江の川水系	2,831	2,775	2,809	2,775
高梁川水系	2,863	2,881	2,962	2,853
合 計	25,111	25,202	25,413	25,175

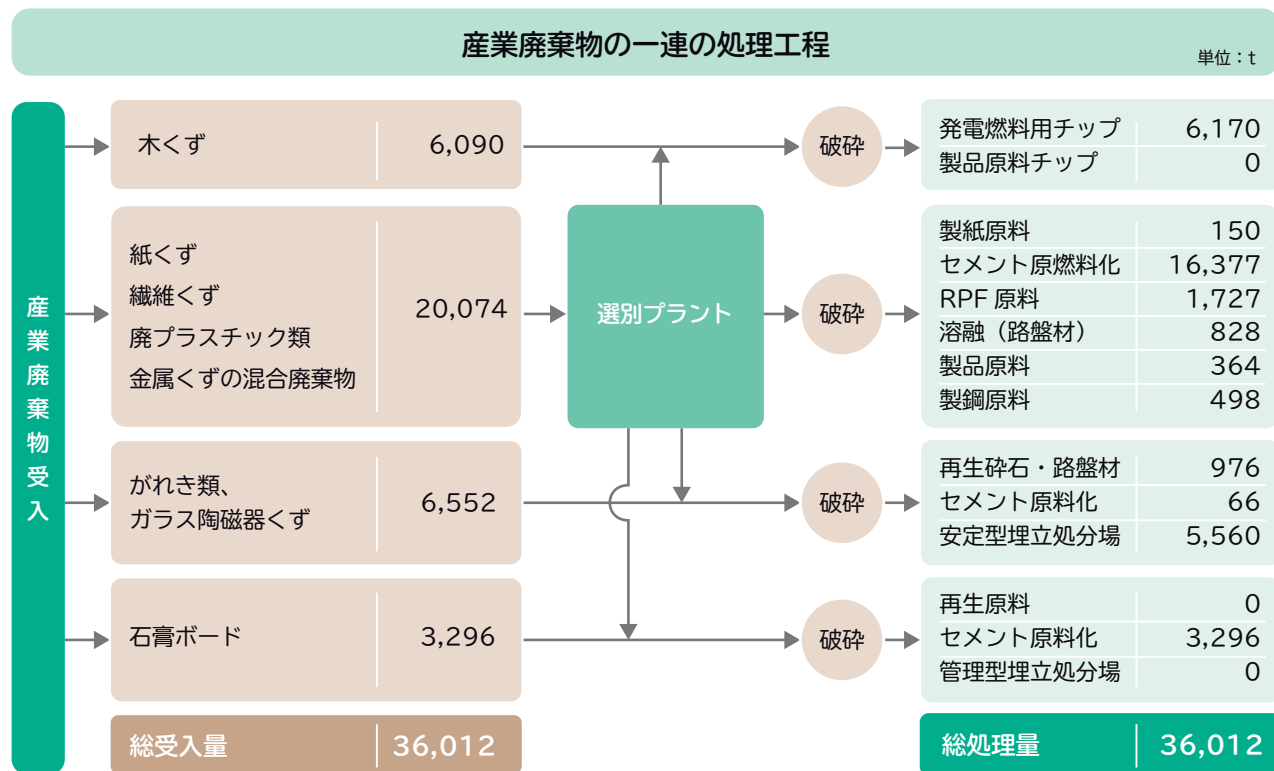
#### 維持管理の委託を受けた浄化槽 下水道施設の基数 (単位㎡)

	設備の能力	維持管理件数
みなし浄化槽	510人槽	3,702
	11～50人槽	528
	51～500人槽	40
	501人槽以上	0
合併浄化槽	5～10人槽	5,971
	11～50人槽	223
	51～500人槽	91
	501人槽以上	7
下 水 道		4
合 計		10,566



# グループ企業 ECONOS GROUP 有限会社ダイイチ企業

住 所／広島県広島市安佐北区白木町三田字小椿 1521-3  
 設立年月日／1987年7月8日  
 従業員数／55名(2024年4月)  
 売上高／1,297百万円(2024年3月期)



種類別リサイクル率

単位：％

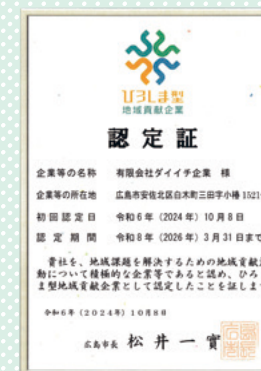
木くず	100	金属くず	100
紙くず	100	がれき類、ガラス陶磁器くず	16
廃プラスチック類	100	廃石膏ボード	100
繊維くず	100		

リサイクル処理	30,452t
埋立処理	5,560t
総リサイクル率	85％



## ひろしま型地域貢献企業

ひろしま型地域貢献企業に認定されました。  
 (広島市内で事業を営んでいる企業等が、各種地域団体と連携して、広島広域都市圏内で地域貢献活動を行う等、一定の基準を満たした場合、「ひろしま型地域貢献企業」に認定し、認定マークの付与等が行われます。)  
 ダイイチ企業の理念の1つでもある「地域社会と共存共栄してゆく企業をめざします」の下にこれからも地域に貢献していきます。



## 優秀安全運転事業所表彰式

安佐北警察署で優秀安全運転事業所表彰式が行われ、ダイイチ企業は「金賞」を受賞しました。これは全社員の運転記録証明書が表彰規定の「交通違反件数が2.0%以下・人身事故の件数が0.5%以下」に該当しての受賞ですが、ダイイチ企業は交通違反も人身事故も0件での受賞でした。  
 これからも安全運転を心がけていき「金賞」の上の「プラチナ賞」(金賞7点、銀賞5点、銅賞3点と点数があり3年連続で賞を取り合計15点以上になると受賞できます)の受賞を目標にしていきます。



## 職場体験学習の受入れ

広島市立高陽中学校3年生の生徒さん3名が職場体験学習にいられました。建設業に興味があるという生徒さん達で熱心に質問して作業に取り組んでいました。  
 職場体験を通して、廃棄物処理業へのイメージが変わったそうです。  
 今後も受け入れを行っていきます。



## 地域の方が行う三篠川河川敷草刈り清掃活動への参加

毎年、年に2回行われている河川敷草刈り清掃活動に参加しました。いつも搬入路の使用などで地域の方にはご迷惑をおかけしており、その感謝の気持ちを込めて参加させていただいています。これからも地域の方や環境保護のために活動を続けていきます。  
 また、清掃活動の後は火災訓練とバーベキュー大会を行いました。社員のみんなの安全意識と社内交流のため、こちらも続けていきます。



## SDGs 古着 de ワクチン

今年も「古着 de ワクチン」の活動を行い6袋の古着を集めて送りました。  
 この活動は発展途上国の子どもたちへのワクチン寄付、国内外の障がいがある方への雇用促進につなげることが出来る活動です。今後もこのような取り組みを続けていきます。



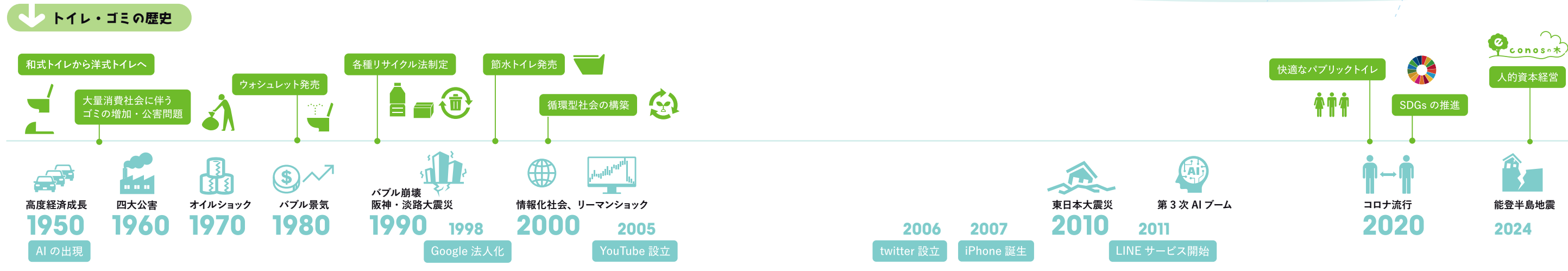
1袋にTシャツが約100枚入る大きな袋です







## オガワエコノスの沿革・概要



概要

社名／株式会社オガワエコノス

代表取締役／小川 勲

設立／1952 年 3 月 15 日

（法人登記） 1965 年 4 月 1 日

資本金／1,000 万円

従業員／252 名（2025 年 4 月 1 日）

〈営業種目〉

1. 家庭系、事業系廃棄物の収集運搬及び処理・再生に関する事業

2. 汚水処理施設及びごみ処理施設等の維持管理業務

3. 浄化槽の維持管理及び清掃に関する事業

4. 管洗浄及び下水、排水等各種ピットの清掃に関する事業

5. ビル等建築物の清掃及び管理業務

6. 汚水及びごみ処理設備機器のレンタル、販売及び施工業務

7. 固形燃料製造及び販売

8. 肥料・飼料の研究開発、製造及び販売

9. 一般貨物自動車運送事業

10. 労働者派遣事業

11. 農作業の代行、請負及び受託

12. 農産物、農畜産加工品の生産、貯蔵、運搬及び販売

13. 前各号の仲介及びコンサルタント業務

14. 前各号に附帯関連する一切の業務

〈売上高推移〉

2020 年度／3,775 百万円

2021 年度／4,064 百万円

2022 年度／4,437 百万円

2023 年度／5,116 百万円

2024 年度／5,446 百万円

〈S&P 格付け〉

2020 年度／a

2021 年度／aa

2022 年度／aa

2023 年度／aa

2024 年度／aa

〈取引銀行〉

みずほ銀行、三井住友銀行、三菱 UFJ 銀行、商工中金、広島銀行

もみじ銀行、中国銀行、両備信用組合、ゆうちょ銀行

〈主要取引先〉

福山市、府中市、尾道市、三次市、庄原市、神石高原町、広島県立高校

公共機関、リョービ（株）、王子製紙（株）、日本製紙（株）

クリナップ（株） 他多数

〈加盟団体〉

府中商工会議所、日本 RPF 工業会、広島県環境整備事業協同組合

広島県清掃事業連合会、広島県資源循環協会、岡山県産業資源循環協会

宮城県産業資源循環協会、東京都産業資源循環協会、日本経済団体連合会