

# CSR報告書

— 2021年2月～2022年1月 —



エネクラウド株式会社

2022/1/31

## 1. 継続的支持の表明

## 2. 取り組み状況

- ⚡ 人 権
- ⚡ 労 働
- ⚡ 環 境
- ⚡ 腐敗防止

## 3. 結果の測定

- ① 経営陣と従業員を、多様性に関連する要素で分類した統計
- ② 業務によって生じた病気やけが、長期の欠勤が生じている割合
- ③ 雇用状況の報告
- ④ 腐敗対策の状況



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

ステークホルダーの皆様へ

私は、ここにエネクラウド株式会社が国連グローバル・コンパクトの人権、労働、環境、および腐敗防止に関する10原則を支持することを表明します。

当社は国連グローバル・コンパクトおよびその原則を、事業戦略や企業文化、日常業務により一層浸透させるべく継続した取り組みを行ってまいりました。

この年次のCSR報告書において、その取り組みについてご報告いたします。

また、当社の主要なコミュニケーション媒体を通じて、当社の取り組みを積極的にステークホルダーの皆様にご紹介してまいります。

2022年1月31日

代表取締役社長

田嶋 義輝

### 人権

- ① ウイルス感染対策のより一層の強化・拡充、および定期的な従業員への感染予防対策指導の実施等により、従業員に安全かつ衛生的で適切な労働環境を提供しております。

- ⚡ テレワークの導入
- ⚡ PCR検査を全従業員へ実施（費用全額会社負担）
- ⚡ 事務所出入口・事務所内各所に加え、トイレ全個室にアルコールの設置
- ⚡ 事務所入口に検温センサーの設置
- ⚡ 飛沫予防アクリル板の設置、増設
- ⚡ 空気清浄機、サーキュレーターの設置



過去1年の実績

- ② 様々なバックグラウンドを持つ従業員を採用することにより、ダイバーシティ & インクルージョン(多様化)へも積極的に対応しており、それぞれの個性を活かせる環境を提供しております。

⚡ 新規採用人数：計33名（現従業員数：47名）



過去1年の実績

- ③ 従業員へのコンプライアンス教育の強化や社内ハラスメント窓口の設置等により、職場における肉体的・言語的・性的・心理的な嫌がらせ等から従業員を守っております。

- ⚡ リスクコンプライアンス委員会の設置
- ⚡ エネホットライン（内部通報制度）の導入
- ⚡ ハラスメント研修実施
- ⚡ メンタルヘルス研修実施
- ⚡ 産業医の設置、面談の実施



過去1年の実績

### 労働

- ① 従業員とは、労働基準法に則った適切な雇用契約を締結しており、いかなる場合も違法労働等を強要していません。

- ⚡ 残業抑制施策を強化し、残業申請制度を導入
- ⚡ 年次有給休暇の平均取得率：60.1%（2021年4月～2022年1月現在）



過去1年の実績

- ② 雇用関連の決定は、ルールに則った適切かつ客観的な基準により実施しております。

- ⚡ 昇格者数：計3名（一般職全体の約16%）
- ⚡ 評価委員会の設置
- ⚡ 営業職に加え、事務職を対象とした評価制度の導入



過去1年の実績

③ 賃金水準の維持・向上に努めております。

⚡ 昇給者数：延べ17名

過去1年の実績

④ 当社は、ジェンダー平等を掲げ、出産・育児に対する規則整備など、快適な職場環境づくりを目指しています。

⚡ 産休・育休取得予定者：2名（2022年3月～4月開始）

⚡ 女性管理職の割合：150%増

⚡ 女性活躍推進委員会の立ち上げ

過去1年の実績

⑤ 様々なバックグラウンドを持つ従業員を採用することにより、ダイバーシティ & インクルージョン(多様化)へも積極的に対応しており、それぞれの個性を活かせる環境を提供しております。

⚡ 派遣スタッフより直接雇用への積極登用：計4名  
(現従業員数：47名)

⚡ 正社員求人の応募資格：学歴・職歴不問

過去1年の実績

### 環境

- ① **SDGsの目標9** [インフラ、産業化、イノベーション] への取組として、競争環境も激化していく中で、当社は、需要家・供給家それぞれの電気に関する「最適解(Optimal Solution)」を変化に合わせて導き出せるプラットフォームの構築を進めております。

⚡ 社名変更：新社名「エネクラウド株式会社」



過去1年の実績

#### — 変更由来 —

サービスの要である「電気料金削減」とそのための「プラットフォーム(ENEBID)」を通じて、「エネルギー管理のDX化」と「エネルギーの最適化」を実現し、「脱炭素社会化」を目指していくこと。その分野を網羅して中心に当社が存在していることを表現した社名とした。



- ② 当社は、**SDGs**の目標13「気候変動」への取組で具体的に指摘される「地球温暖化の抑制」に貢献するために、エネルギー節約の視点において、**CO<sub>2</sub>**排出の抑制に対する評価を行い、より多くの企業に普及するように推進しております。

- ⚡ SDGsプロジェクトの立ち上げ、エネルギー節約・再利用施策の取り組み
- ⚡ 事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量の調査・測定のサービス開発に着手



過去1年の実績

- ③ 当社は、**SDGs**の目標7「エネルギー」への取組を達成するためには、コスト面が重要であると考えます。コスト削減から波及させ「そしてクリーンに」していく意識を定着させるように進めております。

- ⚡ スマートブレーカーによるエネルギーコントロールシステム開発を推進
- 👉 一次開発完了



過去1年の実績

### 腐敗防止

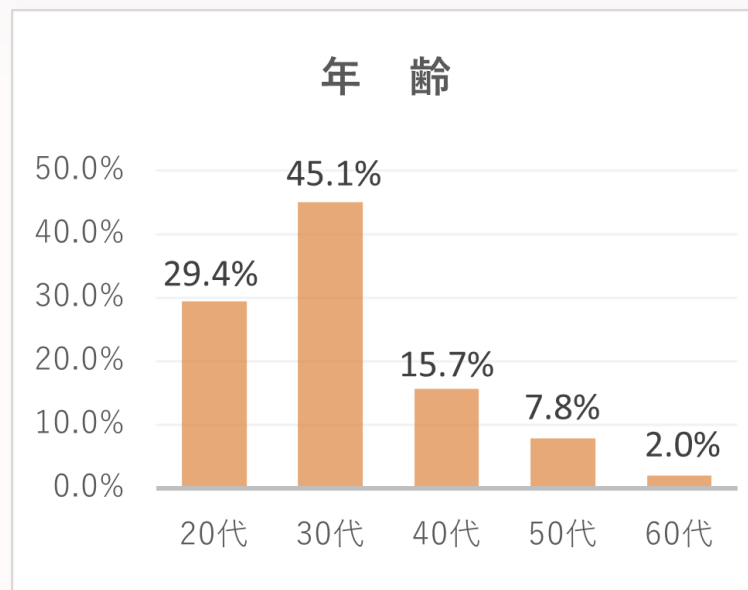
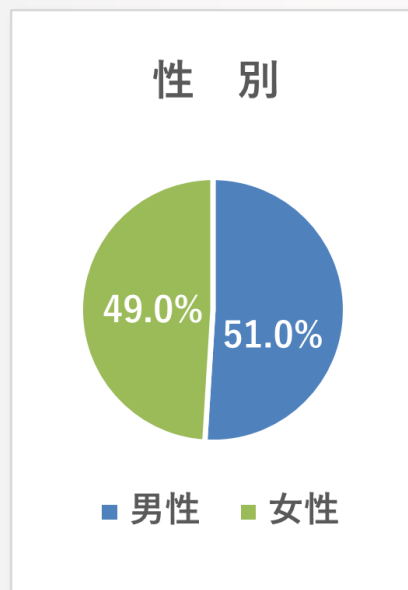
- ① 従業員へのコンプライアンス教育により、全社を挙げて公正な事業活動を推進しており、強要や贈収賄を含むあらゆる腐敗防止に取り組んでおります。

- ⚡ リスク・コンプライアンス委員会の設置
- ⚡ コンプライアンス基本原則7箇条を新設／毎日朝昼2回の唱和を実施
- ⚡ エネホットライン(内部通報制度)の導入
- ⚡ 反社チェック制度の導入
- ⚡ 警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟
- ⚡ 防犯カメラの設置
- ⚡ ISO27001(ISMS)認証取得を申請中

#### 過去1年の実績

- ② 年1回の「CSR報告書」を通じて腐敗対策の状況を報告するとともに、具体的な事例とその内容を提示し、経験やベストプラクティスを共有いたします。

#### ① 経営陣と従業員を、多様性に関連する要素で分類した統計



#### ② 業務によって生じた病気やけが、長期の欠勤が生じている割合

- ⚡ 病気やけが：0.0%
- ⚡ 長期の欠勤：0.0%

#### ③ 雇用状況の報告

性 別		年 齢				平均年齢			役職者の性別比	
男	女	20代	30代	40代	50代	男	女	全体	男	女
22人	25人	15人	21人	7人	4人	22人	25人	47人	12人	5人
46.8%	53.2%	31.9%	44.7%	14.9%	8.5%	36.5歳	32.8歳	34.5歳	70.6%	29.4%

#### ④ 腐敗対策の状況

- ⚡ リスク・コンプライアンス委員会の設置
- ⚡ コンプライアンス基本原則7箇条を新設／毎日朝昼2回の唱和を実施
- ⚡ エネホットライン(内部通報制度)の導入
- ⚡ 反社チェック制度の導入
- ⚡ 警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟
- ⚡ 防犯カメラの設置
- ⚡ ISO27001(ISMS)認証取得を申請中

