

Sustainability Report

2023

[CONTENTS]

■ サステナビリティ・ポリシー	… 1
■ サステナビリティ推進体制、マテリアリティ（重要課題）の特定	… 2
■ サステナビリティに関する考え方及び取組み （有価証券報告書 2022年4月1日～2023年3月31日 開示内容）	… 3
■ マテリアリティに対する取組み	
□ 環境ビジネスへの取組み、インフラ整備事業への貢献 セグメント毎の具体的な取組事例の紹介 環境 I S O 活動内容の紹介	… 5
□ 感染症・大規模自然災害への適応	… 12
□ 人材の確保・育成、多様性の確保 人材育成（教育制度） 女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保 労働安全衛生（環境整備）	… 13
□ コンプライアンスの徹底、コーポレート・ガバナンスの充実	… 16

※注意事項

本レポートは、基本的に2022年度における取組み事例を中心に掲載しておりますが、当社グループとして継続的に取組んでいる事項に関しましては、掲載している記事や写真の一部に、2022年度以外の取組み事例が含まれていることをご了承下さい。

当社グループは、「誠意をもって顧客の信頼を得る仕事をする」という経営理念の下、公明正大な事業活動を通じて、持続的な企業価値向上に努めるとともに、持続可能な社会の実現に向けて貢献します。

また、常に環境への影響に配慮して事業活動を行うとともに、人と地球のサステナブルな発展に向けて、主体的かつ能動的に社会課題の解決に取り組みます。

□ お客様のために

常にお客様の立場に立って考え、社会的に有用で安全な製品・サービスを提供するとともに、お客様の満足と信頼を高められるよう誠意をもって行動します。

□ お取引先様のために

メーカーや協力会社などパートナー企業様との連携・協調を図り、信頼関係構築に努めます。また、公正、公平を阻害する行為は一切行わず、常に企業倫理に即した良識ある行動を実践します。

□ 地域社会のために

企業の利益と社会の利益を調和させ、「良き企業市民」としての役割を積極的に果たし、地域社会との交流を通じて、よりよい社会づくりに貢献します。

□ 社員ののために

社員の人格・個性・多様性を尊重するとともに、安全で働きやすい職場環境を確保し、公平で公正な処遇を実現することにより、社員のモチベーションを高めるとともに、個々人の成長の実現に取り組めます。また、メリハリある働き方を通じて、豊かで充実した生活を実現するために、サポートします。国籍・性別・年齢・思想などによる差別やハラスメントは絶対に行わず、また許しません。

□ 地球環境のために

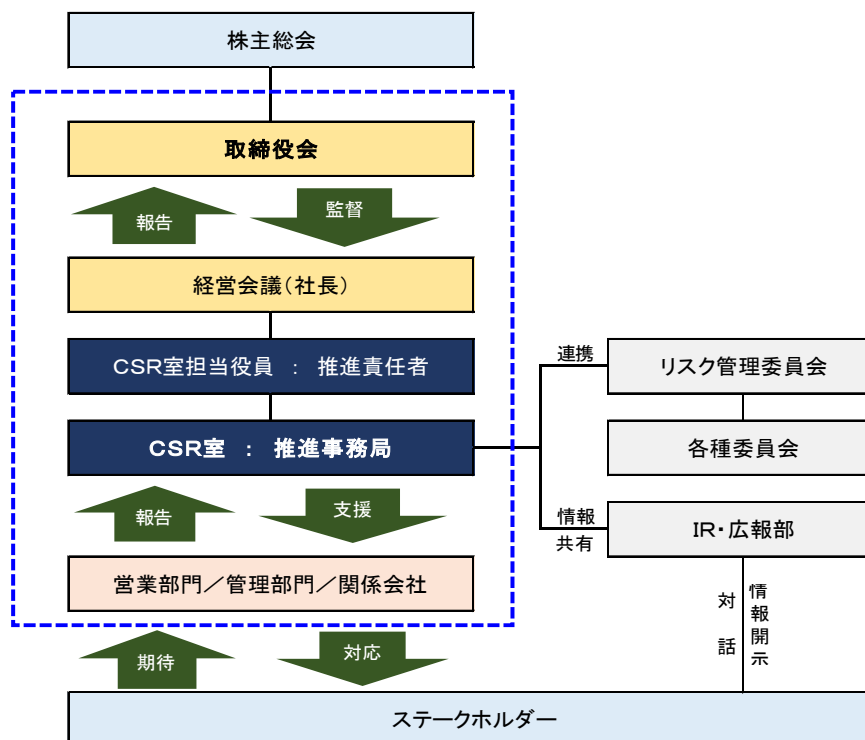
環境問題への取り組みが人類共通の課題であることを認識し、事業活動においては常に環境への影響に配慮しつつ、汚染予防並びに環境保全・保護に主体的に取り組めます。また、省エネ化、省資源化を推進するとともに、地球環境に配慮した製品・サービスを積極的に取扱います。

□ 株主様や投資家のために





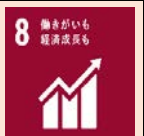







株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を積極的かつ公正に開示します。また、会社の持続的成長と企業価値向上を図るとともに、サステナビリティへの取り組みを通じて、企業としての信頼性を一層高めます。

サステナビリティ推進体制、マテリアリティ（重要課題）の特定

■ サステナビリティ推進体制



■ マテリアリティ（重要課題）の特定

マテリアリティ	重要とした理由／取組みの方向性	SDGs目標との関連性
コーポレートガバナンスの充実	コーポレートガバナンスは会社が社会からの信頼を得て存続する上での礎であり、経営基盤強化、企業価値向上のための重要テーマです。	
コンプライアンスの徹底	コンプライアンスは会社が社会からの信頼を得て存続する上での礎であり、経営基盤強化、企業価値向上のための重要テーマです。	 
人材の確保・育成、多様性の確保	社員に安全で働きやすい職場環境を提供し、個々人の成長をサポートすることが、企業の持続的成長の基盤です。社員の人格・個性・多様性を尊重しつつ、人材活躍を推進してまいります。	  
感染症・大規模自然災害への適応	激甚化する自然災害、COVID-19など企業活動に重大な影響を及ぼすリスクに対して、損失を回避・縮小化するための危機管理体制を整備することは、持続的な社会実現と企業価値向上に繋がります。	
環境ビジネスへの取組み	持続可能な地球環境の実現は、サステナビリティを巡る課題の中で最も重要なテーマであり、環境問題への取組みを通じて社会課題解決に積極的に関わってまいります。	  
インフラ整備事業への貢献	防災・減災、国土強靱化への取り組みは、安心・安全な社会の実現に繋がることから、積極的に関わってまいります。	  

サステナビリティに関する考え方及び取組み

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取組は以下の通りです。
その内容は第80期有価証券報告書（2022年4月1日～2023年3月31日）に記載されています。

[サステナビリティ]

① ガバナンス

当社グループは、サステナビリティ・ポリシー、マテリアリティ（優先的に取組むべきテーマ）及び推進体制について、取締役会にて機関決定しています。サステナビリティ活動の推進事務局をCSR室に設置し、取組状況や目標達成状況についてはリスク管理委員会とも連携しつつ、モニタリングしています。また、取締役会は、一年間の活動の成果と課題について報告を受けるとともに、次年度に向けた対応策や新たに設定した目標について審議しています。

② 戦略

当社グループは、サステナビリティ関連のリスク・機会に対して、取り巻く環境の変化に合わせて、あるいは当社グループとしての取組の成果や課題を踏まえ、考え方や対応方法の見直しを実施しています。（2022年度における当社グループのマテリアリティは前ページに記載の通りです）
サステナビリティに纏わるリスク・機会への対応は、当社グループが持続的成長を遂げ、中長期的に企業価値を向上させるためには、極めて重要なテーマであると認識しています。人と地球のサステナブルな発展に向けて、さまざまな社会課題の解決に積極的に取り組んでまいります。

③ リスク管理

当社グループでは、「リスク」に関して、リスク管理委員会において、当社グループの事業継続に影響を及ぼすリスクの中から、発生時の影響度と発生可能性から重要度を評価し、特に対応が不足し、かつ緊急に対策を講じる必要があるリスクを「全社対応リスク」と認定した上で、具体的な実施項目を掲げ、達成状況や進捗状況を管理しています。「機会」に関しては、社会的課題の中から、当社グループが主体的・能動的に課題解決できるテーマを掲げています。
取組テーマや具体的な実施項目に関しては、経営会議にて機関決定され、また、取組状況や目標達成状況に関しては、定期的開催されるリスク管理委員会や事業戦略会議において審議されます。
マテリアリティとして特定された6項目に対する取組の成果・課題については、サステナビリティ・レポートとしてまとめ、当社ホームページに公開しています。

④ 指標及び目標

当社グループでは、サステナビリティ関連のリスク・機会に関し、定量的な指標を採用していません。

サステナビリティに関する考え方及び取り組み

[人的資本]

当社にとって、「人材」は競争力強化や価値創造のための最も重要なファクターであり、多様な「人材」を確保、育成し、その力を最大限に引き出すことが、企業価値向上、持続的成長に繋がるものと考えています。「誠意をもって顧客の信頼を得る仕事をする」という経営理念の下、目指すビジョンや目標を共有しながら、社員一人一人が働きやすく、「働きがい」を持って仕事に取り組める社内環境の整備を進めています。

① 戦略

当社では、人的資本に対する取組を「（多様性を含む）人材の獲得」「人材の育成」「人材の活用（社内環境整備）」の3つに区分しています。

人材の獲得

当社は、ビジョンの実現や経営計画達成に必要な知識、能力・スキルを持った人材の獲得を積極的に進めています。人材の多様性確保の観点から、中長期的な計画に基づき女性総合職と他社経験のある人材（キャリア総合職）の確保を積極的に進め、ジェンダーといった属性の多様性とスキルの多様性による新たな企業風土の醸成と価値創造に取り組んでいます。

なお、外国人の獲得については、当社の海外事業の規模を勘案し、獲得人数や獲得方法を検討してまいります。

人材の育成

当社は、ビジョンの実現や経営計画達成に必要な知識、能力・スキルの開発、自身の役割の理解促進、企業風土の醸成を目的に教育を実施しています。

当社人事制度における資格に応じて求められる能力・スキルを明確にし、段階的かつ計画的に学習することで、必要な時に即座に能力が発揮できる人材を育成しています。

また、より高いレベルの能力・スキルの獲得を目指す人材にはその機会を提供し、社内ルールや基礎知識の習得が必要な場合にはその情報を提供することで、個々の状況に応じた育成を実施しています。

人材の活用

当社は、経営戦略及び経営計画と連動した人事戦略の策定や人事制度の構築を行い、公正な評価とそれに基づく処遇の実現や社員が持てる力を最大限に発揮できる環境整備を積極的に進めています。

社員に対して、「働きがい」や「働きやすさ」を提供し、会社への帰属意識を高め、組織の活性化を図るとともに、多様な働き方や価値観に対し、当社の実情を踏まえ可能な限り対応することで、社員の生産性とモチベーションの向上に繋げています。

② 指標及び目標

当社では、施策の実施状況や成果をモニタリングするために、以下の指標を設定し、目指す姿として目標値を定めています。なお、記載の数値は当社単体の指標・目標です。

指 標	2022年度実績値	2023年度目標値
女性総合職比率 (%)	4.9%	10%以上
キャリア総合職比率 (%)	43.6%	30%以上

マテリアリティに対する取組み

環境ビジネスへの取組み、インフラ整備事業への貢献 ①

[電機関連事業]

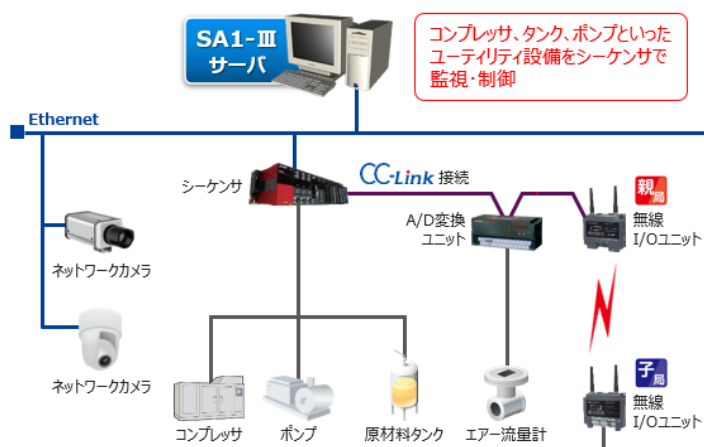
電機部品メーカー様 / 電力監視システム

[2023年3月]

電機部品メーカー様に工場全体の電力監視システムを納入しました。

このシステムは、SCADAソフトを使用することで、電力監視だけではなく、稼働管理にも対応しており、同社の製造現場における生産性向上に貢献するものとなっています。

当社は、電力監視において、電力使用量の把握だけでなく、製造工程を可視化することで「省エネ」に向けた取組みを具現化するなど、今後ともお客様のニーズに合わせたソリューションを提供します。



[電機関連事業]

製粉会社グループ様 / 変圧器更新工事

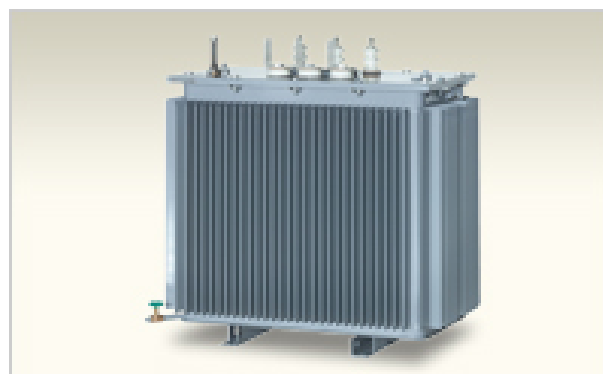
[2023年1月]

製粉メーカー様の建屋設備である動力用及び照明用変圧器の更新工事を行いました。

設備更新による省エネ化のPRを実施する中で、変圧器が使用開始後30年以上経過していることをお客様から伺い、設備の入替を提案し、実現に至りました。

この設備更新により、電気料金並びにCO₂排出量をそれぞれ40%削減することができました。

当社は、規模の大小に捉われることなく、お客様の要望にお応えする省エネ提案を通じて、お客様の問題解決並びに環境保護に取り組んでおり、今後ともより良い社会創りに貢献してまいります。



マテリアリティに対する取組み

環境ビジネスへの取組み、インフラ整備事業への貢献 ②

[機械関連事業]

地方自治体 様 / CO₂冷媒冷凍設備

[2022年7月]

公設地方卸売市場の水産市場の移転新築工事におきまして、冷蔵庫・冷凍庫用CO₂冷凍機を納入しました。本設備は、環境負荷低減に寄与する自然冷媒ガスを利用した冷凍機システムです。従来からのフロン系冷媒ガス冷凍機のオゾン層破壊や地球温暖化防止を目的として、F級冷凍室、低温前室、C級冷蔵前室の各室に、CO₂冷媒ガスシステムを納入しました。CO₂の地球温暖化係数（GWP）は、フロンに比べ最大で約4,000分の1であり、地球温暖化防止に寄与しています。



[機械関連事業]

地方自治体（振興局）様 / V2Xシステム設備

[2023年2月]

北海道内の振興局様に 太陽光発電（ソーラーカーポート）設備を設置しました。公用車としてEVカーシェアリングを導入し、充電のために太陽光発電・定置用蓄電池・EV充放電器を庁舎内に設置しました。土日はカーシェアとして住民や旅行者も利用可能です。災害時には庁舎内に電力供給するほか、EVによる避難所への電力供給にも対応しています。ゼロカーボンドライブの実現、蓄電システムのエネマネ機能による最適制御、EV/PHEVを移動式蓄電池として活用が期待されています。



マテリアリティに対する取組み

環境ビジネスへの取組み、インフラ整備事業への貢献 ③

[建設・エネルギー関連事業]

民間幼稚園様 / 園庭藤棚改修交換工事（プラ擬木藤棚納入）

[2023年3月]

民間幼稚園様の園庭にある藤棚改修工事におきまして、『プラスチック製擬木』を納入しました。同製品は、プラスチックの再生材を70%以上使用したエコマーク認定品の人工木で、プラスチックごみの削減と再生利用が推進され、環境保全効果が期待されます。

また、木材と比べて腐食がなく耐用年数の延長が見込まれ、割れや欠けなどの耐久性にも優れています。当社は、自然環境の保全・再生とともに、安心・安全な社会環境づくりにマッチした製品の提供に取り組んでいます。



(施工前の様子)



(施工後の様子)

[建設・エネルギー関連事業]

地方自治体（振興局）様 / 道路地滑り対策工事（スーパーソル納入）

[2023年2月]

道路の地滑り対策工事におきまして、土木用盛土材として『スーパーソル』を納入しました。

同製品は、廃ガラス96%を原料とした軽石状の発泡資材です。「エコマーク」認定商品としてガラスごみの削減と再生利用が図られ、環境保全効果が期待されます。また、透水性・保水性に優れ、断熱性も備えています。重さも土砂の約1/4と軽量で施工性が高いことから、作業効率向上によるCO₂の排出軽減にも寄与するものです。

当社は、循環型社会構築への貢献を目指した製品提供に取り組んでいます。



(施工中の様子)



(施工後の様子)

マテリアリティに対する取組み

環境ビジネスへの取組み、インフラ整備事業への貢献 ④

[建設・エネルギー関連事業]

総合リサイクル業者様 / 環境配慮型潤滑油納入

[2022年9月]

金属、紙、プラスチックほか総合リサイクルの大手企業様が、北海道石狩新港事業所敷地内に新規増設した最新型破砕・切断加工設備に、当社主力メーカーであるENEOS(株)の環境配慮型商品『スーパーハイランドSEシリーズ』を納入しました。同製品は、省燃費・省エネ・長寿命を追求した油圧作動油です。優れた摩耗防止性能を発揮し、油圧システムの消費電力量の抑制に貢献しています。

また、油圧ポンプのタイプで異なりますが、消費電力を2~4%低減し、環境負荷軽減にも寄与するものです。



[建設・エネルギー関連事業]

ナラサキ石油(株) / バイオ混合燃料普及への取組み

大手石油元売会社様は、バイオ混合燃料の普及と低炭素エネルギーの地産地消の促進に向けた取組みとして、ナラサキ石油(株)が苫小牧港内で運航する配給船に、北海道内で回収された廃食油由来のFAMEとA重油を混合した「バイオ混合燃料」による試験運航を実施しました。(2023年2月中旬~3月初旬)

※FAME：脂肪酸メチルエステル、廃食油をメタノールと反応させ軽油と同等の性状にしたもの
今回使用したバイオ混合燃料は、既存の船舶用内燃機関で使用可能であるとともに、従来の船舶用燃料と比較して15-18%程度のCO₂排出削減効果を期待することができます。

この取組みは、地球環境に優しいCN（カーボンニュートラル）エネルギーの開発と社会実装に向けたものであり、ナラサキ石油(株)では、今後も、バイオ混合燃料の普及や「エネルギーの地産地消」の実現に向けて、積極的に参画・協力してゆくこととしています。



ナラサキ石油が所有するバイオ燃料燃焼実験船（海幸丸）

マテリアリティに対する取組み

環境ビジネスへの取組み、インフラ整備事業への貢献 ⑤

[海運関連事業]

ナラサキスタックス(株) / 珪藻土「調湿パネル」の実用化に向けて

総合物流事業を展開するナラサキスタックス(株)は、海上コンテナ輸送の課題「結露」の発生を防ぎ、輸送品質の向上を図る取組みを行っています。同社では、植物性プランクトンが化石化した自然素材の中で、特に調湿機能が高い稚内珪藻土を活用し、環境負荷が少ない「エコ調湿資材」の開発に取り組んでいます。当該資材を使った輸送試験で結露防止効果を確認し、2022年3月に特許を取得しました。現在、実用化に向けた小型化・軽量化及び新たな結露防止方法を検討しています。

＜エコ調湿資材（チューブタイプ）＞
当資材を20ftコンテナの天面下に設置



＜エコ調湿資材（コーティングタイプ）＞
20ftコンテナの天面・側面に珪藻土を塗布



[海運関連事業]

ナラサキスタックス(株) / 『みなとSDGsパートナー』登録制度

同制度は、港湾関係企業のSDGs（持続可能な開発目標）達成に資する取組みを支援するため、国土交通省港湾局が2022年度に創設した制度で、同制度を通じて事業活動とSDGsの関連性について「気付き」を促し、取組みを「見える化」することで、SDGsの普及促進と取組の更なる推進を図るものがあります。ナラサキスタックス(株)は、2023年6月に、登録事業者となりました。



(ロゴマーク)



(登録証)

[海運関連事業]

ナラサキスタックス(株) / 苫小牧東部地域におけるバイオマス発電事業への協力

地球温暖化対策の一つとして、再生可能エネルギーである「バイオマス発電」が注目されています。ナラサキスタックス(株)では、下記のプロジェクトにおいて、港湾荷役・燃料搬送等においてサポートさせていただくことになっています。

事業の概要

- 会社名 : 苫東バイオマス発電合同会社
- 出資者 : エクスグループ(80%)、北海道電力(20%)
- 発電所名 : 苫東バイオマス発電所
- 事業場所 : 北海道苫小牧市弁天
- 出力規模 : 50,000kW
- 営業運転開始予定日 : 2025年4月予定
- 使用燃料 : 輸入木質ペレット、パーム椰子殻(PKS)
- その他 : 木質バイオマス発電は、天候に左右されず安定的に発電することができる再生可能エネルギー電源のひとつであり、電源の脱炭素化の一端を担うものです。



◇◇◇苫東バイオマス発電所のイメージ図◇◇◇

環境ISO活動について

ISO14001登録証

2007年よりISO認証を取得し、国内の全事業所において環境目標を設定、PDCAサイクルを回しながら継続的改善に取り組み、その成果を社内外の審査で確認して、環境パフォーマンスの向上を図り、持続可能な社会の実現に貢献しています。

また、省エネや省人化に配慮した製品の普及並びに事業活動そのものの合理化・効率化を通して、資源の有効活用や廃棄物の削減など地球にやさしい企業を目指します。重点項目は以下の通りです。

- ①省エネルギー化の推進
- ②環境配慮商品・サービスの積極的な取扱い
- ③省資源化の推進
- ④グリーン購入の推進



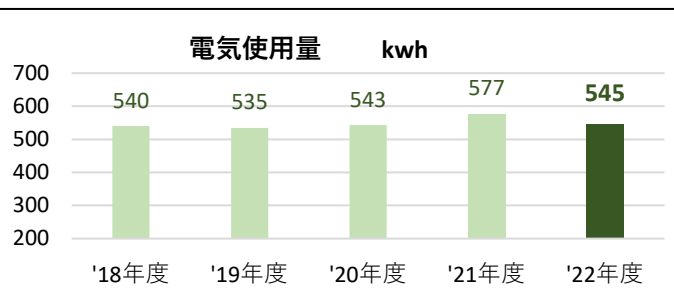
環境負荷の軽減

当社では、省エネ・省資源化を全社的取組みとして推進しています。

電気使用量

前年比約6%の減少となりました。

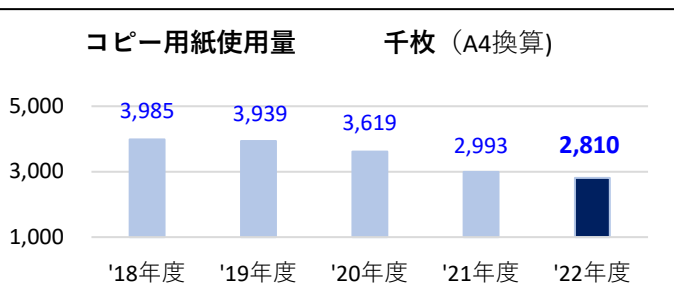
エアコンの適切な温度管理などを励行し、低水準で推移しています。



コピー用紙使用量

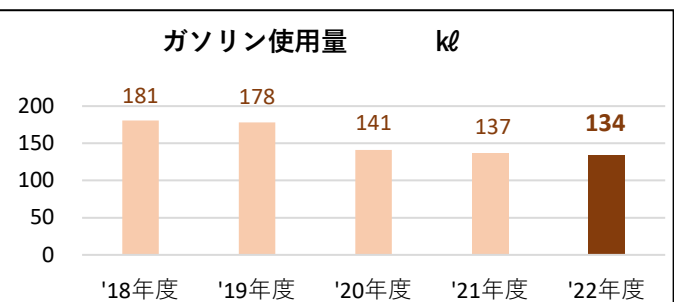
前年比約6%の減少、5年前と比較すると3割以上の削減となっています。

今後とも、モバイルPCの有効活用並びにデジタル化・ペーパーレス化を推進してゆく方針です。



ガソリン使用量

前年比約2%の減少、5年前と比較すると3割弱減少しています。コロナ禍の影響もありますが、WEBミーティングの活用が一層進んでいます。



マテリアリティに対する取組み

感染症・大規模自然災害への適応

激甚化する自然災害、COVID-19など、企業活動に重大影響を及ぼすリスクに対して、損失を回避・縮小化するための危機管理体制を整備することは、持続的な社会実現と企業価値向上に繋がります。

大規模自然災害への適切な対応

安否確認システムの導入

災害発生時における社員の安否確認、災害対策本部における救助要否の判断など、迅速かつ適切に初動を行うことを目的に、新たにクラウドを利用した「安否確認システム」を導入しました。

これにより、年々増加する災害リスクの中で、実効性が担保されたBCPスキームを構築しています。

「災害対策マニュアル」「災害ポケットメモ」の改定

BCP対策として制定している「災害対策マニュアル」の改定を実施しました。

併せて、常時携帯し、震度5強以上の地震や人為的災害が発生し、出社不能となった場合のための「災害対策ポケットメモ」を全社員に配付し、災害発生時の安否確認体制を構築しています。

災害備蓄品管理の見える化

災害用備蓄品について、定期的に在庫確認するとともに、社内ウェブにて情報共有しています。

また、安否確認メール訓練や災害対策シミュレーション訓練を定期的実施し、平時より不測の事態に備えています。

感染症拡大への適切な対応

■ ~2023年3月12日

当社では、新型コロナウイルス感染拡大防止に向けて、次のような施策を実施しました。

- 「会社方針」のタイムリーな見直し、社内の感染者・濃厚接触者情報の社内掲示
- 社内ウェブへの「新型コロナ専用サイト」開設、報告ルール・連絡体制等の周知
- テレワーク・時差出勤実施のための環境整備
- 基本的感染防止対策（手指消毒、三密回避、ソーシャルディスタンス確保）の徹底
- 事務所内での原則マスク着用、会議時・打合せ時のマスク着用義務付け
- 全店所への備品（マスク、体温計、殺菌水）配備、会議室・応接室へのアクリル板設置
- 来客時の検温並びに手指消毒、終了時のアクリル板・テーブル・椅子等の消毒励行

■ 2023年3月13日~

政府方針の「新型コロナ感染対策におけるマスク着用の考え方」が見直され、3/13以降においては、マスク着用は屋内・屋外を問わず個人の判断に委ねられることになりました。

また、5/8より感染症法上の位置付けが「2類相当」から「5類」に変更され、季節性インフルエンザと同様となり、入院勧告、行動制限、健康観察も適用されなくなりました。

以上を踏まえ、3/13以降における当社の「新型コロナ対応方針」は以下の通りとしています。

- ・ マスク着用は基本的には社員個々人の判断に委ねる。
- ・ 客先訪問、展示会・セミナーへの参加、懇親会等については制約しない。
- ・ 感染時や感染者との濃厚接触時の会社への報告、経過観察は不要とする。
- ・ 但し、咳エチケットや重症化リスクの高い方などへの配慮は忘れない。

マテリアリティに対する取組み

人材の確保・育成、多様性の確保 ①

社員に安全で働きやすい職場環境を提供し、個々人の成長をサポートすることが、企業の持続的成長の基盤です。社員の人格・個性・多様性を尊重しつつ、人材活躍を推進してまいります。

人材育成（教育制度）

当社では、ビジョンの実現や経営計画達成に必要な能力・スキルの開発、自身の役割の理解促進、企業風土の醸成を目的として、教育を実施しております。人事制度において資格に求められる能力・スキルを明確にした上で、それらを段階的かつ計画的に学習することで、必要な時に即座に能力を発揮できる人材を育成しております。以下に主な研修を紹介します。

■新入社員研修

入社1年目の社員を対象に、社会人としての心得や生活への順応、当社内でスムーズに仕事を進めるための社内ルールを中心に学びます。



■フォローアップ研修

入社1年前後を目処に、入社時研修やその後のOJTで学習した内容を振り返り、2年目に向けて更に成長するための改善点や今後取るべき行動について、同期同士で積極的にコミュニケーションを取りながら、グループ学習をしています。



■G1（初級マネジメント）研修

新教育制度において新設された研修で、管理職になる前の段階において、管理職に必要なマネジメントの原理・原則を習得することを目的としています。



■選抜研修

意欲や熱意がある社員が、習得した知識・スキルを更に向上させることを目的とし、海外研修や社内外セミナーを受講する仕組みです。

■業務別研修

営業企画部や審査部が講師となり、社内ルール、リスク管理、与信判断など、営業活動に必要な知識・スキルを体系的に身に付けるための研修です。



（各種研修の様子）

マテリアリティに対する取組み

人材の確保・育成、多様性の確保 ②

女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保

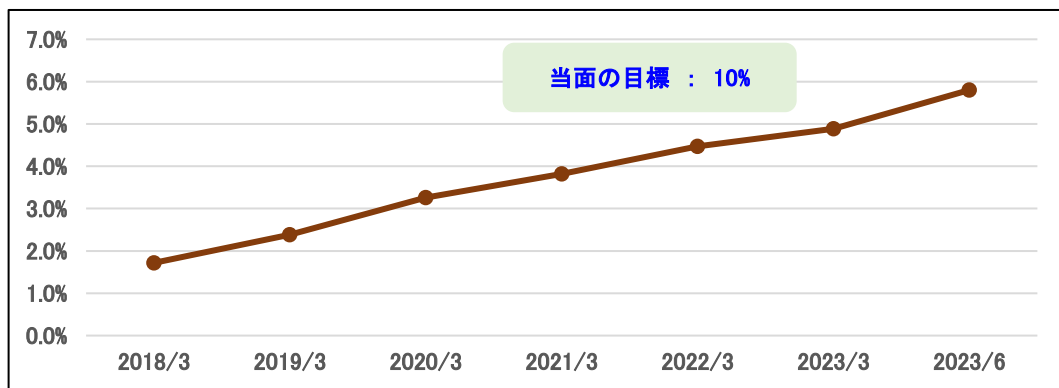
[方針]

当社は、持続的成長と企業価値向上のため、引き続き女性およびキャリア総合職の採用と教育を積極的に進め、中核人材の登用等において多様性の確保を進めております。

[自主的かつ測定可能な目標]

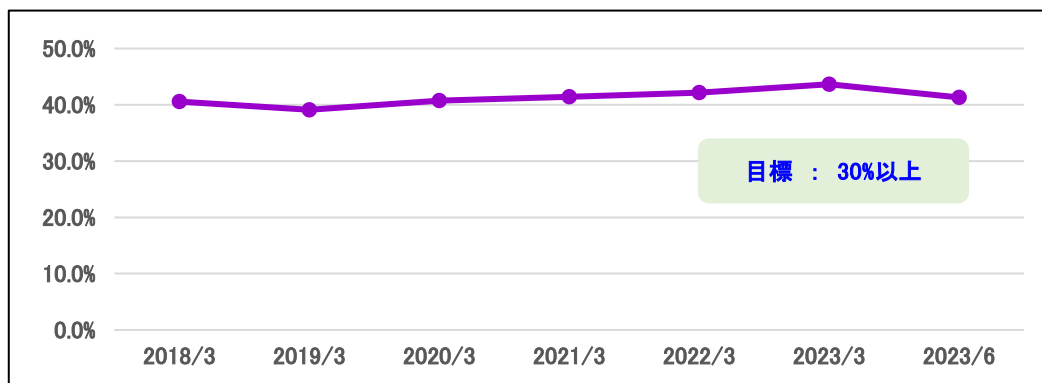
■女性

当社では中長期的な視点で女性総合職の採用を進めており、中核人材および今後中核人材となり得る人材の割合を当面の目標として10%に定めています。2023年6月末現在、当該人材割合が5.80%となっており、引き続き女性の採用を積極的に進めてまいります。



■キャリア総合職

当社ではキャリア総合職の中核人材および中核人材になり得る人材の割合を目標として30%に定めております。2023年6月末現在で当該人材の割合は40%を超過しておりますが、引き続き中核人材の多様性確保に向け、積極的に採用活動を進めてまいります。



[人材教育方針と社内環境整備方針]

人材育成については、教育ポータルサイトを用い、自主的かつ体系的に学べる仕組みを構築するなど、女性やキャリア総合職の業務に必要な知識・スキル習得のサポートを積極的に行っております。また、時差出勤制度等を導入し、働きやすい環境整備に努めております。

なお、外国人の登用について、現在、中核人材および今後中核人材になり得る人材が複数名在籍しておりますが、当社における海外事業の規模等を勘案し、適正な割合を慎重に検討してまいります。

労働安全衛生（環境整備）

安全衛生方針

当社は、安全衛生活動が企業経営の基盤であるとの認識の下、いかなる社会・経営環境にあっても常に安全・健康を最優先し、社会から信頼と共感をもって受け入れられる企業を目指します。

■ 社員の健康維持・促進

□ 健康診断

受診率の向上と早期発見・重症化予防への取組み強化を図っています。

□ メンタルヘルス

年1回ストレスチェックを実施するとともに、産業医のカウンセリング窓口の紹介や職場復帰ガイドラインの制定など、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています。

□ 健康保険組合との連携

健康保険組合における安全衛生・健康に関するさまざまな取組みを共有し、より効果的な実施方法等を協議しています。

■ 安全への取組み

□ 安全大会

ナラサキ産業協力会社安全衛生協議会では、協力会社の皆様とともに、安全衛生についての啓蒙と労働災害防止活動の徹底を目的として、安全大会および研修会を実施しています。また、2023年度の安全衛生目標は、前年度に引き続き、「職場における労災ゼロ、工事現場における休業4日以上の方災ゼロ」を掲げ、安全衛生活動を推進しています。



□ 安全パトロール

建設工事現場における労働者の安全確保を目的として、当社が請け負った建設工事現場の安全パトロールを実施し、気付いた不安全行動や改善点等について、フィードバックしています。



コンプライアンス及びコーポレート・ガバナンスは会社が社会から信頼を得て存続する上での礎であり、経営基盤強化、企業価値向上のための重要テーマです。

コンプライアンス徹底に向けた施策

■ 「内部管理責任者研修」の実施

当社では、管理部門の部室長が講師となり、内部管理責任者（部長・支店長・営業所長クラス）を対象として、コンプライアンスに纏わる研修を定期的実施しています。

2022年度は、新型コロナの影響もあり、前年に引き続き、研修動画を全社員に配信しました。

[2022年度の主なテーマ]

- ・コンプライアンスについて
- ・ハラスメント、労働時間管理について
- ・改正個人情報保護法について
- ・改正道路交通法について
- ・消費税インボイス制度の導入について

(なお、2023年度は4/21付にてリアル・WEB併用にて実施しました)

■ 「E-ラーニング」の実施

年間実施計画に基づき、全役職員を対象としたE-ラーニングを実施し、コンプライアンス意識の定着を図っています。

[2022年度の主なテーマ]

- ・コンプライアンスについて
- ・独占禁止法遵守について
- ・情報セキュリティについて
- ・電子帳簿保存法について
- ・職場の安全衛生と交通安全について

■ リスク管理委員会

コンプライアンス経営を推進するために、経営会議の諮問機関としてリスク管理委員会（事務局：CSR室）を設置しています。各部署の内部管理責任者を通じ報告されたコンプライアンスを含むあらゆるリスク情報を集約、審議し、問題点の把握と対策に努めています。

また、リスク管理委員会の下に、災害対策委員会、情報セキュリティ委員会、安全衛生委員会などの各種委員会を設置し、さまざまなリスクを適切に把握し評価する体制を整えています。

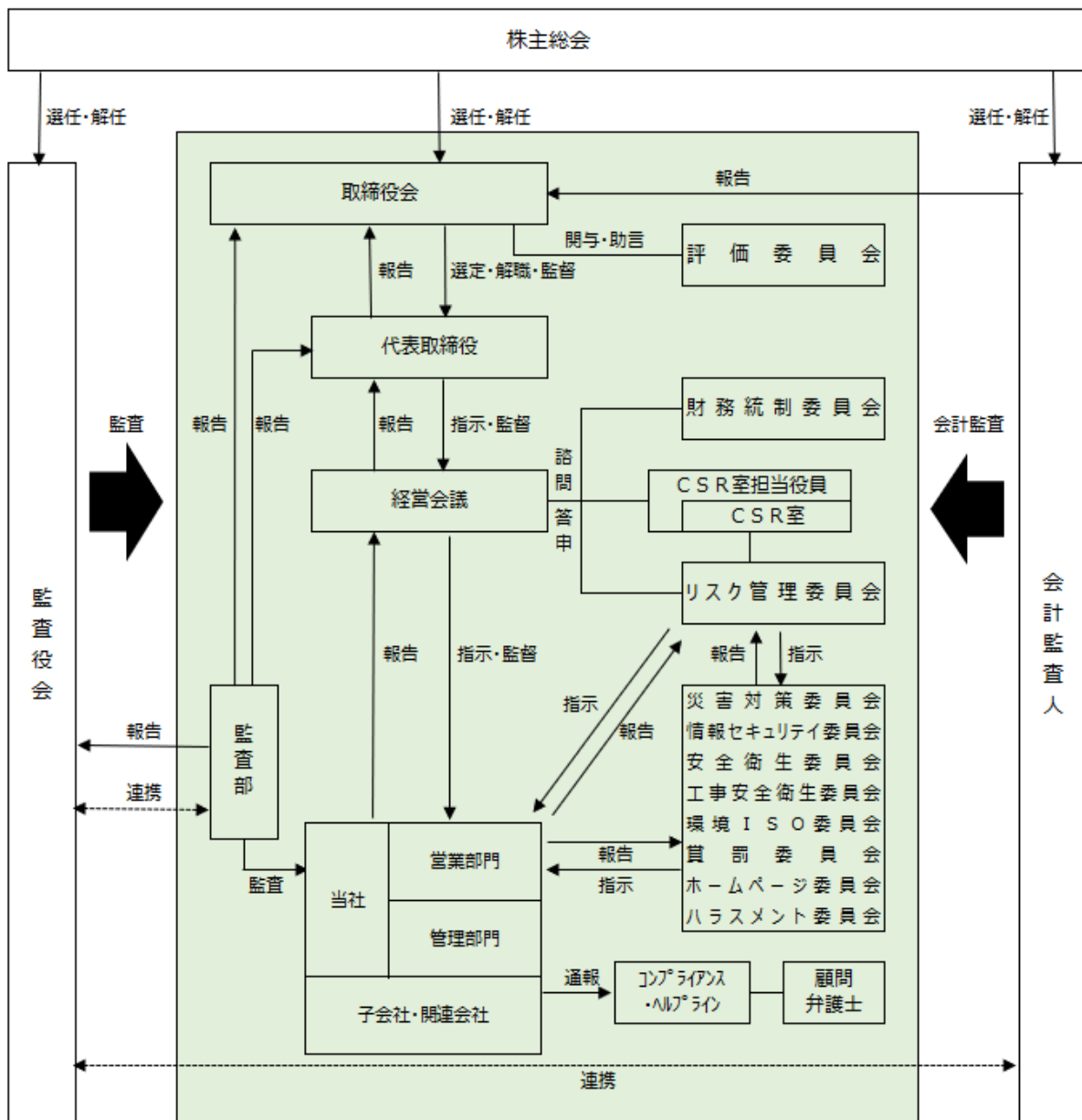
■ 内部通報制度

法令違反、社内規則違反、行動規範違反、社会通念に反する行為、その他コンプライアンス上問題があると判断される事実が生じ、若しくは正に生じようとしている場合の報告体制として、弁護士と連携した内部通報制度を構築しており、通報を受けた場合の調査及び報告体制も整備しています。

現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要

- 当社は、執行役員制度を採用しています。経営機能の役割分担と権限の明確化により意思決定が迅速に行われ、業務執行機能の強化につながっています。また、経営の監督機能を高め、コーポレート・ガバナンスを一層強化するために、独立役員である社外取締役2名を選任しています。
- 独立役員である社外監査役2名は高い専門的知識と経験から監査を行い、経営の監督強化と透明性確保に努めています。
- 当社は、法令遵守・企業倫理の徹底が企業存続の礎であるとの認識の下、グループ行動規範を制定し、役職員一人一人が高い倫理観を持ち、公正な事業活動を行うとともに、コンプライアンスの徹底を図るために、各種規程類や研修体系を整備しています。
- 取締役会の実効性について、年1回定期的に分析・評価し、その結果をホームページに開示しています。

コーポレート・ガバナンス体制図





本レポートに関するお問合せ

〒104-8530 東京都中央区入船3丁目3番8号

ナラサキ産業株式会社 CSR室

TEL : 03-6732-7352 FAX : 03-3206-0611

URL : <http://www.narasaki.co.jp/>