

Sustainability Report

2025

[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り組み （有価証券報告書 2024年4月1日～2025年3月31日 開示内容）	… 3
■ マテリアリティに対する取り組み	
□ 環境ビジネスへの取り組み、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
□ 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 職場環境の整備 労働安全衛生（環境整備）	… 11
□ 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	… 15

※注意事項

本レポートは、基本的に2024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、2024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めます。

□ 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

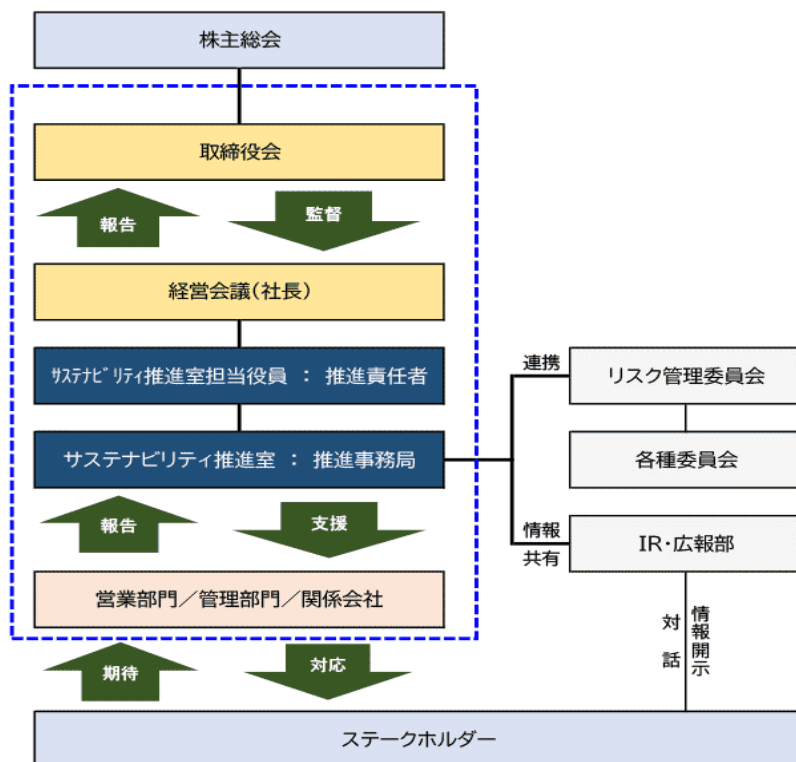
環境問題への取り組みが人類共通の課題であることを認識し、事業活動においては常に環境への影響に配慮しつつ、汚染予防並びに環境保全・保護に主体的に取り組めます。また、省エネ化、省資源化を推進するとともに、地球環境に配慮した製品・サービスを積極的に取扱います。

□ 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。	16 平和と公正をすべての人に 17 パートナシップで目標を達成しよう
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。	3 すべての人に健康と福祉を 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も
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。	11 住み続けられるまちづくりを
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。	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を
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。	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 11 住み続けられるまちづくりを 17 パートナシップで目標を達成しよう

サステナビリティに関する考え方及び取り組み

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り組みは以下の通りです。

その内容は第82期有価証券報告書（2024年4月1日～2025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サステナビリティ推進室に設置し、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。（2024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組み

【人的資本】

当社グループにとって、「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	2024年度実績値	2030年度目標値
女性総合職比率（%）	7.8%	10%以上
キャリア総合職比率（%）	45.3%	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】

物流会社 様 / ペリメーターファンシステム

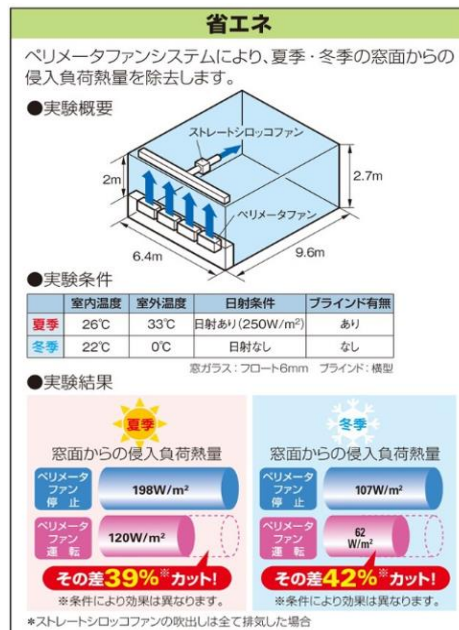
【2024年4月】

物流会社様が都内に所有するビルに「ペリメーターファンシステム」を納入しました。「ペリメーターファン」とは、ビル建築で外気温の影響を受ける室内窓際に設置される送風機で、窓際に空気の流れを作ることで室内への外気温侵入負荷熱量を防ぐことができます。

「ペリメーターファン」を室内に設置することで、室内空調に対する侵入負荷熱量を夏季で39%・冬季で42%削減することができます。今後お客様の省エネ対策に貢献していきます。



(ペリメーターファンシステム)



(省エネ効果)

【電機関連事業】

空調機器製造業者 様 / 無人フォークリフトシステム

【2025年6月】

空調機器製造業者様からの工場業務効率化に対するニーズにお応えし、「無人フォークリフトシステム」の試験運用を開始しました。このシステムは、無人のフォークリフトに部品を入れた台車を搭載し、資材倉庫エリアと組立エリアを往復する単純な動作となりますが、お客様の工場内の省人化を実現しています。本システムをスモールスタートとして、今後は物流管理システム導入など、お客様の大規模な工場合理化の実現に貢献していきます。

【AGF（無人搬送フォークリフト）による搬送システム】



【機械関連事業】

北海道内 農業協同組合 様 / 長芋緩衝材製造設備

【2025年2月】

北海道内の農業協同組合様の長芋選別施設工場内に従来の緩衝材であるオガ粉に代わる新たな緩衝材製造設備を設置しました。本設備は馬鈴薯澱粉製造時の副産物である「澱粉尻(デンプンジリ)」を有効利用し、PP材と混ぜ合わせることで新たな軽量緩衝材を製造することができます。

本設備導入により、緩衝材の重量が17分の1まで低減され、物流コストや使用後の処理コストが大幅に削減可能となりました。また、新たな緩衝材は、従来のオガ粉に比べて生菌数が10万分の1以下であり、クリーンな状態で製品を出荷することが可能となっています。



(緩衝材製造設備)



(緩衝材貯蔵ホッパー)



(製品：長芋箱内)

【機械関連事業】

北海道内 地方自治体 様 / 堆肥センター発酵棟改修工事

【2025年2月】

北海道内の地方自治体様に堆肥センターの再整備の一環として開放型のロータリー攪拌機4台、発酵槽エアレーション設備を納入しました。

本設備導入により、故障が少なくシンプルな構造の攪拌機でメンテナンスコストを抑え、エアレーション設備により最適な発酵環境を整え、安定的で効率的な堆肥化処理が可能となりました。

今後も廃棄物の有効利用、有機資源を活用した循環型農業の促進に貢献していきます。



(ロータリー攪拌機)



(発酵槽床面エアレーション配管)

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]

建築業者 様 / 東京都内 戸建住宅新築工事（湿式外断熱工法 納入） [2023年9月]

建築業者様から「高断熱 省エネ住宅」の要望をいただき、快適な室内温熱環境の確保、躯体の長寿命化と冷暖房負荷低減の観点から、「ドライビット湿式外断熱工法」を提案し採用されました。

同工法はビーズ法ポリウレタンフォーム(EPS)を使用した高断熱省エネ工法で、家庭の省エネ化(ZEH／ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)を進める上で重要な要素を担っています。

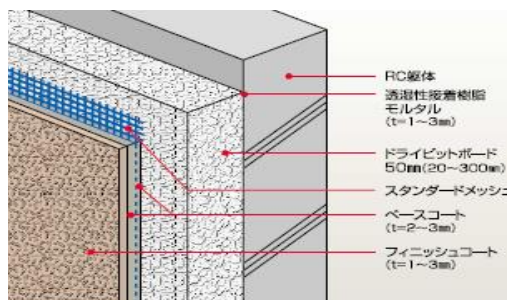
住居外皮の断熱性能向上と社内冷熱部門と連携した効率的設備システムの提供を通じ快適空間づくりに取り組んでいます。



(RC躯体)



(製品取付工事中)



(ドライビット湿式外断熱工法)



ZEH（ゼロ・エネルギー・ハウス）とは、住宅の年間エネルギー消費量を「正味ゼロ」にすることを目指した住宅。地球環境への負荷を軽減し、持続可能な社会を推進するための重要な取組みとして注目されています。

[建設・エネルギー関連事業]

コンクリート二次製品メーカー 様／低炭素型コンクリートブロック原料納入 [2024年4月]

環境配慮型（低炭素型）モデル工事向けにコンクリートブロック製造原料として高炉スラグ微粉末※を提案し、採用されました。

※鉄鋼製造の過程で発生の副産物を原料としたリサイクル品、CO2削減やコンクリートの高機能化に寄与一般的に使用されるポルトランドセメントから置き換えることで、製造時に排出される二酸化炭素を抑えることができ、国土交通省の推進置換率55%を体現し、CO2を1トンあたり約53%削減に貢献します。高品質かつタイムリーなサービス・製品の提供とともに、建設業界のカーボンニュートラル化に率先して取り組んでいます。



(高炉スラグ微粉末)



(コンクリートブロック)



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〕

総合リサイクル会社 様 / 環境配慮型潤滑油納入

〔2025年3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の最新型破碎・切断設備に、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」を昨年度に続き納入しました。同製品は、省エネと長寿命を追求した各種油圧ポンプ・モーターに適応する油圧作動油です。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4%前後低減し、環境負荷軽減に寄与するものです。当社は、環境配慮型の工業用潤滑油を取り揃え、お客様ニーズへの最適な提案に取り組んでいます。



(スクラップ切断機)



(スクラップ投入口)



(納入状況)



「スーパーハイランドSEシリーズ」

〔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、2023年2月以降、北海道内から回収された廃食油由来のFAME(※1)とA重油を混合した「バイオ混合燃料(※2)」を使用した船舶の試験運行を実施しています。

※1 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で、バイオ燃料のメイン基材となる

※2 従来の船舶用燃料と比較して、20%程度のCO₂排出削減効果が期待される

ナラサキ石油(株)が運航する苫小牧港内の配給船「海幸丸」による洋上給油（バンカリング）は、バイオ混合燃料を大手石油元売会社様のグループ会社が保有する船舶へ供給するもので、試験運行では寒冷地の北海道で既存燃料使用時と設備・運転条件などを変えずに支障なく運航できることを確認しています。ナラサキ石油(株)では今後も、低炭素社会の実現に向け、大手石油元売会社様および関係各社と連携しながら、バイオ混合燃料の普及促進および「エネルギーの地産地消」の実現に貢献してまいります。



ナラサキ石油が所有するバイオ燃料燃焼実験船（海幸丸）

【海運関連事業】

ナラサキスタックス(株) / 珪藻土を使用した「エコ調湿資材」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、輸送・保管に纏わる結露課題の解決に向けて、自然由来の稚内珪藻土を使ったエコ調湿資材（パネルタイプ）を開発しました（2022/3 特許取得）。2024 年度は、北海道内の有力農業協同組合様と連携し、富良野産タマネギを九州に鉄道コンテナ輸送する際の結露発生を防止するため、新たに開発したエコ調湿資材（シートタイプ）を使用した輸送試験を実施し調湿効果を検証しました。

2025 年度はコーティングタイプ（2025/8 特許取得）やシートタイプのエコ調湿資材を本格的に市場へ展開することにより、環境負荷を低減しながら、サプライチェーン全体の効率化と持続可能性を追求する重要なツールとして、地球環境と地域社会に貢献する製品・サービスを提供し、サステナブルな未来の実現を目指します。



（コンテナ天面に「シートタイプ」5枚設置）



（コーティングタイプのエコ調湿コンテナ）

【海運関連事業】

ナラサキスタックス(株) / 国際海上コンテナ輸送（モーダルシフト）の実証実験

物流業界においては、『2024年問題』で懸念されるトラック運転手の不足が引き起こす「輸送量減少」や「長距離輸送の課題」、「燃料費高騰への対応」や「二酸化炭素排出量削減」など、環境や社会への配慮がこれまで以上に求められています。

ナラサキスタックス(株)では、苫小牧東港で陸揚げされる「国際海上コンテナ」をトラック輸送で全道各地に配送してきましたが、北海道で初めて鉄道を活用した国際海上コンテナ輸送（モーダルシフト※）の実現に向けて実証実験を行いました。実証実験では、海上輸送で苫小牧港に届いたコンテナを鉄路で函館貨物駅まで輸送し、荷物を届けた後は、空コンテナを逆ルートで苫小牧に返却しました。

※自動車での貨物輸送を、環境負荷が少なく大量輸送が可能な鉄道や船舶に輸送手段を転換すること
新しい輸送方法の導入により、従来の陸上トレーラー輸送に代わる環境に優しい輸送手段を確立し、持続可能な物流の実現を目指します。



（国際海上コンテナの鉄道輸送の様子）

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13%の減少となりました。

※本社ビルが空調に熱供給プラント（河川水活用）を使用していることが主な要因

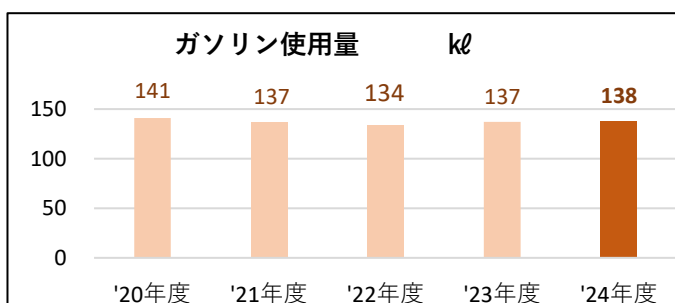
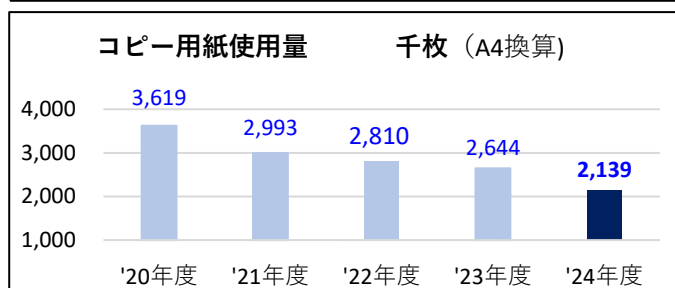
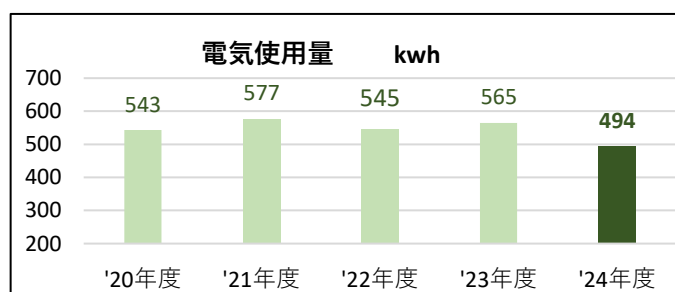
コピー用紙使用量

前年比約19%の減少、ペーパレス化が着実に進んでいます。

ガソリン使用量

前年比約1%の微増となりましたが、WEBミーティングの活用が定着し、低水準で推移しています。

今後も、エネルギーの無駄な使用を減らす意識を高めるとともに、モバイルPCの有効活用並びにデジタル化による効率化を実現してゆく方針です。



マテリアリティに対する取り組み

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。

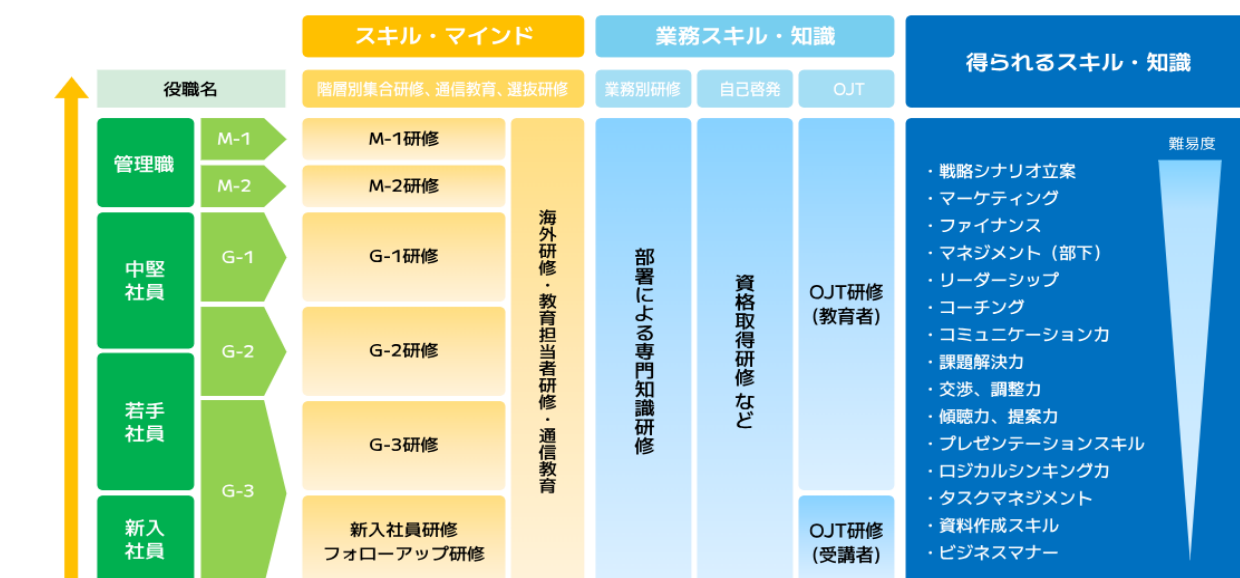
〔人材教育方針と社内環境整備方針〕

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います。また、テレワーク制度や時差出勤制度等を導入し、働きやすい環境整備に努めています。

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いますが、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。

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、教育を実施しています。人事制度上の資格に求められる能力・スキルについて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います。



研修名	研修内容
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、経験してきた業務や学習内容を振り返り、2年目に向けての改善点や取るべき行動について同期が再集合して学びます。
初級マネジメント研修（G-1研修）	これから管理職を目指す社員を対象に、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集合研修を実施しています。
マネジメント研修（M-2研修）	課長職を対象に、自身のマネジメント業務の現状と課題を振り返り、基礎知識習得とともに実践力を高めることを目的として集合研修を実施しています。
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。

マテリアリティに対する取り組み

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

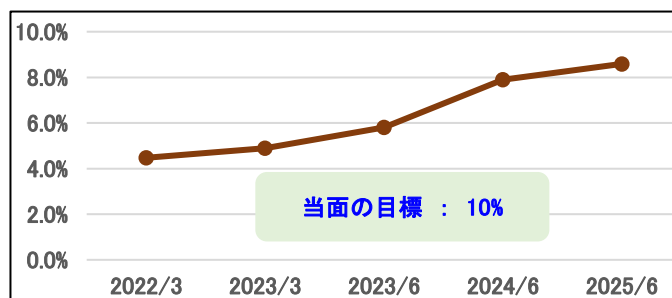
【方針】

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います。

【自主的かつ測定可能な目標】

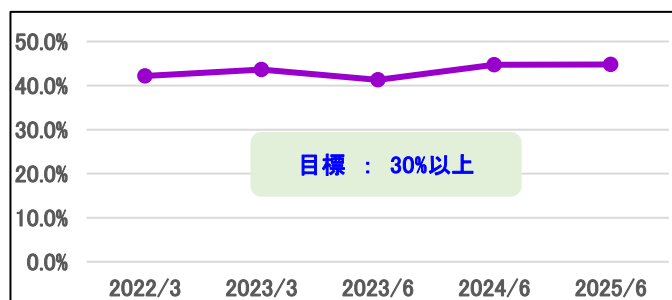
■女性

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。2025年6月末現在、当該人材割合が8.6%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。



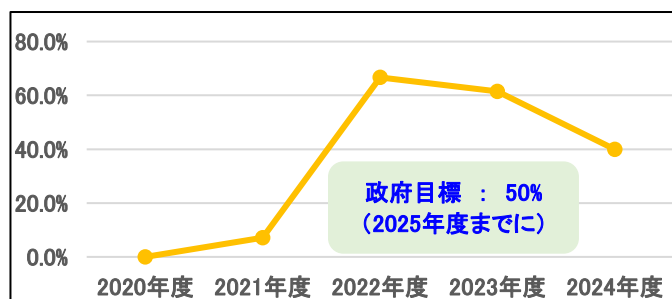
■キャリア総合職

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%に定めています。2025年6月末現在で当該人材の割合は40%を超過していますが、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。



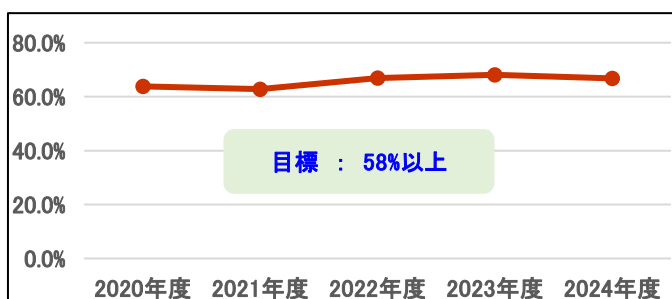
■男性の育児休業

男性育児休暇取得割合の政府目標である「2025年までに50%」に対して、当社男性社員の2024年度育児休業取得割合は40%となっています。引き続き男性社員の育児参加を促すことで多様性を尊重する風土づくりを進めてまいります。



■有給休暇の取得

当社では一般事業主行動計画において、年次有給休暇の取得日数の割合を目標として58%に定めています。2024年度有給休暇取得割合は60%を超過していますが、引き続き働きやすい環境整備を進めてまいります。



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 ③

職場環境の整備

- 当社は、2024年9月に本社を移転し、新社屋にて営業開始しました。

「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、企業の成長の基盤である。」という考えのもと、移転を機に、什器備品の更新、フリーアドレス化、ペーパーレス化、打合せスペースの増設、Web会議等にも利用できる会議室、多様なイベントにも利用できる多目的スペースの導入などを行い、快適でコミュニケーションのとりやすいオフィスを構築しました。引き続き、各拠点で働きやすい環境整備を進めていきます。



(執務エリア)



(フリースペース)

- 苫小牧市に本社を置くナラサキスタックス(株)は、2025年5月に移転し、新社屋にて営業開始しました。物流拠点の「晴海町」に本社を移転、拠点集約による業務効率化を図るとともに、社内にフリースペースを確保するなど、社員が快適な空間で業務ができるよう環境整備に取り組んでいます。また、新社屋は鉄筋コンクリート造り2階建てのため、地震・津波など災害時の避難場所としても活用しています。駐車場には、EV充電スタンドを設置、連絡車両のEV化を進めることにより、CO2排出量の削減による地球環境負荷の軽減に貢献しています。



(本社：工事竣工 2025年4月25日)



(給電設備)

地域社会への貢献

ナラサキスタックス(株)では、小学生のアイスホッケー大会を創設・2025年7月に開催しました。苫小牧小学生アイスホッケー同好会に所属の3チームが参加、選手を学年や経験年数で振り分け、試合を行いました。また、同社のアイスホッケー部によるアイスホッケー教室を開催するなど、競技人口が減少する中、地域社会貢献として普及活動に取り組んでいます。



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。また、医療費削減を図るため、比較的重症度の低い疾患に対する処方薬と同成分が含まれる市販薬推奨などセルフメディケーションへの取組みを進めています。

[保険事業／セルフメディケーションへの取組み]

- ・ 婦人科健診オプションの費用補助
- ・ 禁煙サポート（禁煙外来の費用補助）
- ・ HPVセルフチェック＆Scan（子宮頸がんの感染リスクチェック）
- ・ 自分で血糖チェック（血糖変動チェック）
- ・ あなたの薬箱（薬のオンライン相談・EC サイト）

■ 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、2025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に実施しています。

2024年度は、研修動画を全社員に配信するとともに、グループ会社でも視聴しています。

〔2024年度の主なテーマ〕

- ・コンプライアンスについて
- ・サステナビリティへの取組みについて
- ・ハラスメント、勤怠管理について
- ・下請代金支払遅延等防止法及び道路交通法の改正について

（なお、2025年度は4/23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。

〔2024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
- ・災害対策について
- ・ハラスメントについて
- ・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：サステナビリティ推進室）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

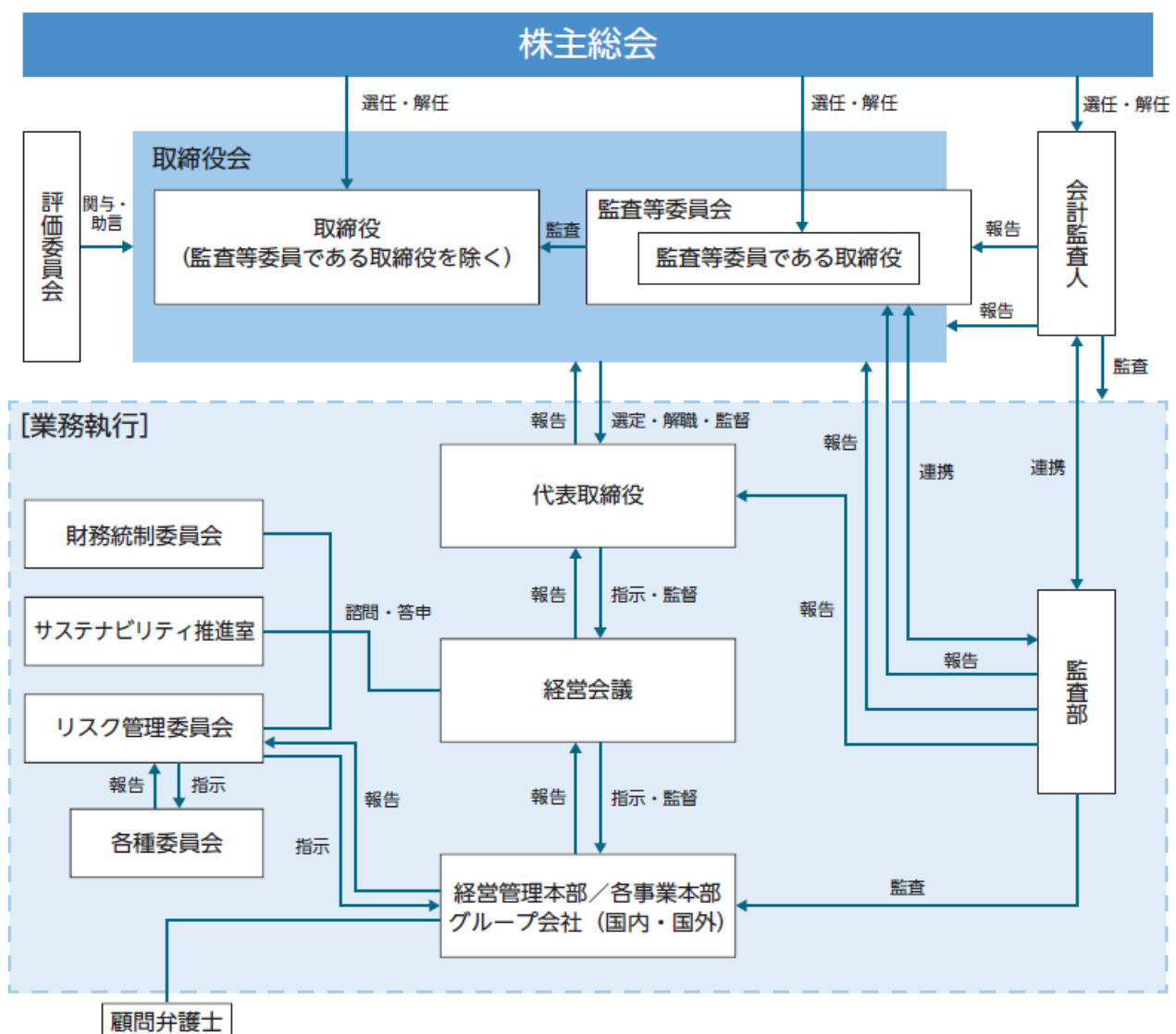
法令違反、社内規則違反、行動規範違反、社会通念に反する行為、その他コンプライアンス上問題があると判断される事実が生じ、若しくは正に生じようとしている場合の報告体制として、弁護士と連携した内部通報制度を構築しており、通報を受けた場合の調査及び報告体制も整備しています。

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 ②

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4名を選任しています。
- 当社は、2025年6月27日付で監査等委員会設置会社へ移行しました。監査等委員に取締役会の議決権を付与することで、取締役会の監督機能を強化し、透明性の高い経営を実現するとともに、取締役会から取締役への権限委任により迅速な意思決定を行い、コーポレート・ガバナンスの更なる充実を図ります。
- 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

〒103-0015 東京都中央区日本橋箱崎町19番21号

ナラサキ産業株式会社 サステナビリティ推進室

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

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