Sustainability Report

2026

［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 … 3
（有価証券報告書　2025年4月1日～2026年3月31日　開示内容）

■ 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
セグメント毎の具体的な取組事例の紹介
環境ＩＳＯ活動内容の紹介

□ 人材の確保・育成、多様性の確保 … 11
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
地域とのつながり
労働安全衛生（環境整備）

□ 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2025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、2025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。

ナラサキ産業株式会社

サステナビリティ・ポリシー

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組みます。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

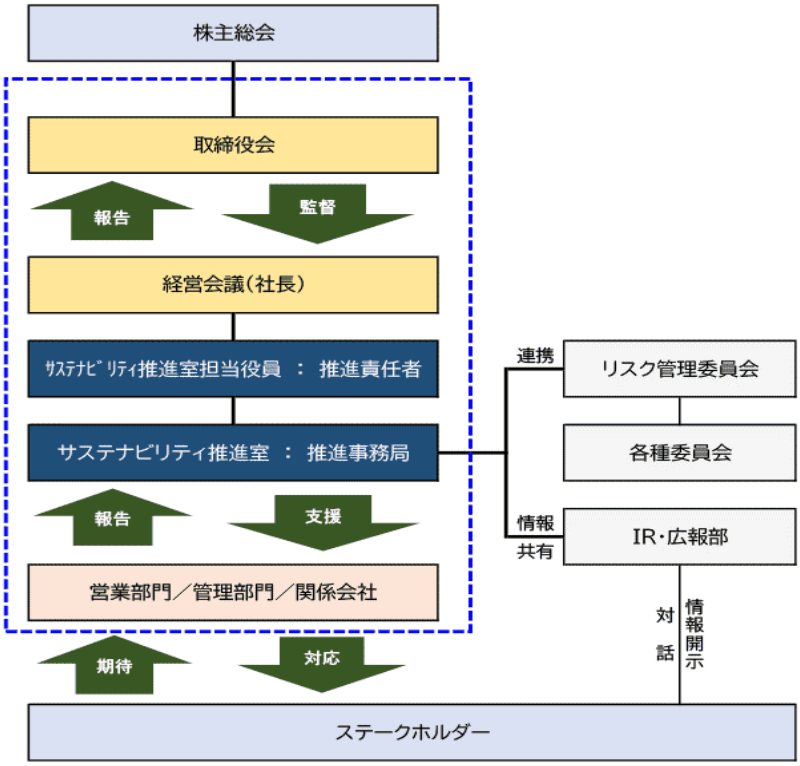
環境問題への取組みが人類共通の課題であることを認識し、事業活動においては常に環境への影響に配慮しつつ、汚染予防並びに環境保全・保護に主体的に取組みます。また、省エネ化、省資源化を推進するとともに、地球環境に配慮した製品・サービスを積極的に取扱います。

□ 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、国土強靭化への取り組みは、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みは以下の通りです。
その内容は第83期有価証券報告書（2025年4月1日～2026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。（2025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いきます。

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を勘案して重要度を評価し、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モニタリングするとともに、1年間にわたるリスク対策としての活動の成果と課題を踏まえ、リスクマネジメントの実効性評価を行っています。また、「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・能動的に課題解決に貢献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、定期的に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した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。

［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いきます。

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。

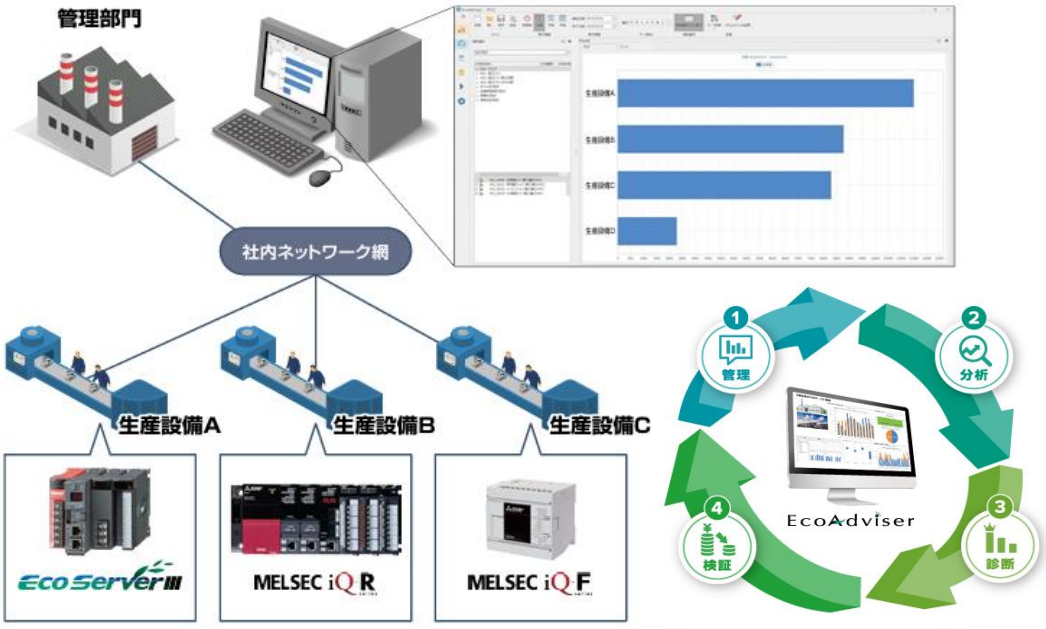
指　　標	2025年度実績値	2030年度目標値
女性総合職比率（%）	8.3%	10%以上
キャリア総合職比率（%）	45.8%	30%以上

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］

化学素材製造会社 様　／　エネルギー可視化監視システム　［2026年3月］

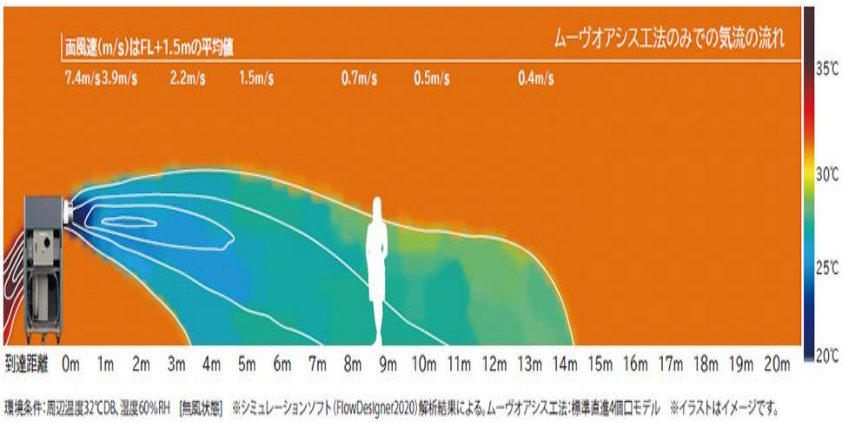
化学素材製造会社様に工場全体のエネルギー可視化監視システムを納入しました。このシステムにより、工場内のCO_2排出量・エネルギー使用量の可視化に加え、生産設備のエネルギーロスを詳細に分析することが可能となり、同社の製造現場における生産コスト削減と生産性向上に貢献しています。今後も、お客様の「省エネ」「生産性向上」の実現に向け、分析データに基づいた提案・サポートを強化していきます。



［電機関連事業］

食品製造会社 様　／　産業用暑熱対策「ムーヴオアシス工法」　［2026年8月］

食品製造会社様に工場の熱中症対策として産業用暑熱対策「ムーヴオアシス工法」を納入しました。ムーヴオアシス工法は、作業現場に冷風を送り込むスポットクーリング技術です。従来の産業用エアコンと異なり、据付工事が不要で配置変更も容易で、消費電力も大幅削減でき、フロン不使用のため環境負荷がゼロです。作業現場の温度を効果的に低下させ、労働者の熱中症予防と作業効率向上を同時に実現します。導入・運用コストの削減と、快適な作業環境の構築により、お客様のサステナビリティ目標達成に貢献していきます。

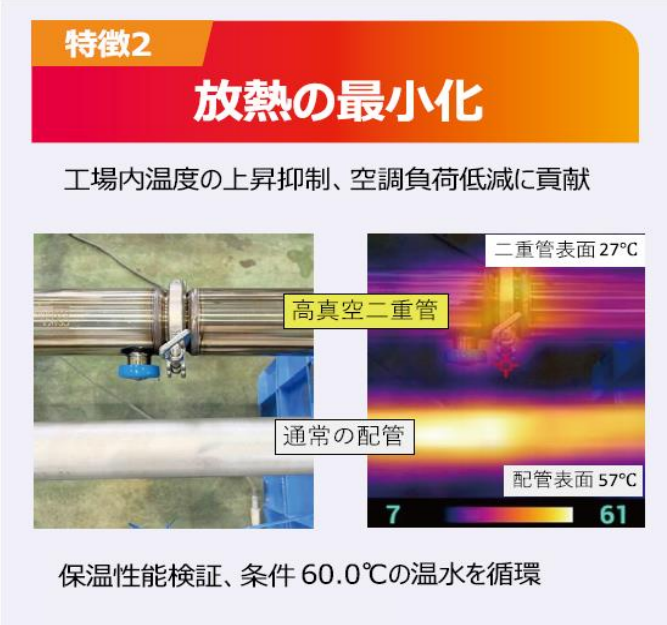


環境ビジネスへの取組み、インフラ整備事業への貢献　②

［機械関連事業］

食パン・菓子パン製造会社 様　／　高真空断熱二重管　　［2024年12月、2026年3月］

食パン、菓子パン製造における「イースト酵母溶解水」を、ストレージタンクからミキサーまで送るライン（配管）に高真空断熱二重管を設置しました。高真空断熱二重管は、結露発生を抑制してカビや雑菌の発生を防ぐため、洗浄作業を低減しながら、衛生的な環境を維持することができます。また、配管からの放熱を最小化するため、工場内温度の上昇を抑制し、空調負荷を軽減することができます。今後もお客様の生産性向上と省エネを実現し、安心・安全な食のインフラ整備に貢献していきます。



［機械関連事業］

水産加工会社 様　／　低温蒸気式解凍装置

水産加工会社様に「低温蒸気式解凍装置」を納入しました。この装置は、低温蒸気（ミスト状）を使用した解凍・冷蔵の温度コントロールで最適な解凍品質を実現します。解凍にばらつきは少なく、解凍後は自動冷蔵運転に切替わることで理想の解凍状態を保持するため、高い歩留まりとなります。また、流水を使わず衛生的な作業環境を維持できるため、節水と現場の清掃負担軽減になります。今後も本製品の普及を通じて、水資源の保護やエネルギー効率の向上を推進し、安心・安全な食のインフラ整備に貢献していきます。

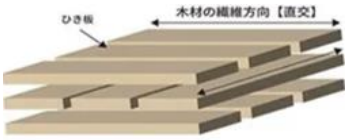
環境ビジネスへの取組み、インフラ整備事業への貢献　③

［建設・エネルギー関連事業］

建設会社 様　／　CLT工事(CLT木質パネルを使用したハイブリット構造)［2025年6月］

オフィスや商業施設の内装に国産材を利用したCLT(耐火)木質構造材の施工取組みを始めました。脱炭素社会の実現に向けて、建築物の木造化、木質化が社会的要請になっています。CLTは大量の木材を使うため再植林により森林保全につながるとともに、木材中に炭素を長期固定化することにより、CO_2の削減に貢献します。また、小径木や低品質材もパネルに加工でき、木材資源の有効活用と解体後の再利用など循環型資材として需要拡大が期待されています。今後とも木の温もりを感じるCLTを活用した、公共建築やまちづくりへ貢献していきます。

（施工イメージ）

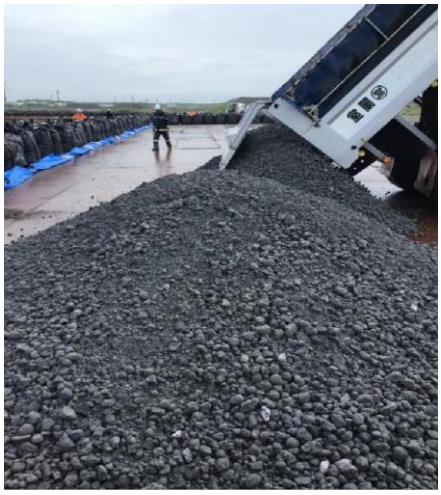


CLT（直交集成板）

［建設・エネルギー関連事業］

建設会社 様　／　北海道内港湾工事　(リサイクル人工骨材)　［2025年7月］

道内発電所で発生する石炭灰（フライアッシュ）を主原料（全体の80%）とするエコマーク認定、北海道認定リサイクル商品に認定された人工骨材を道内の港湾工事で岸壁の埋戻材として採用しました。道内では新幹線建設工事・半導体製造工場建設工事などの需要拡大により砕石等の供給不足が続いています。リサイクル商品としてのみならず、国道舗装工事の路盤材や基礎用砂利として、再生骨材と同等もしくはそれ以下のコストであるため、環境配慮型＋経済性に優れた製品です。



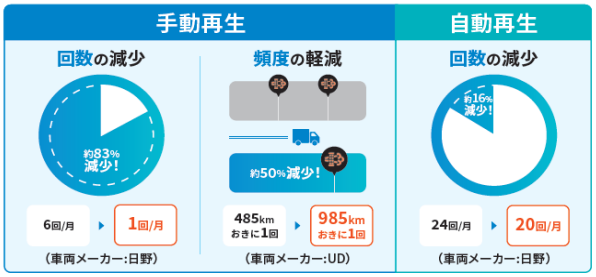
製造メーカー：越智建設株式会社

フライクリーン(FC材)は、2004年6月にエコマーク商品に認定。エコマークは環境に配慮した基準・審査をパスし、(公財)日本環境協会により認定された商品だけに付けられる第三者認証による環境ラベル。05131062号

フライクリーン(FC材)は、2006年2月に北海道リサイクル製品に認定。北海道内で発生した循環資源を利用し、道内で製造加工された一定の基準を満たすリサイクル製品を北海道が認定する制度。1554-1号

［建設・エネルギー関連事業］
運送会社 様　／　DPF詰まり軽減ディーゼルエンジンオイル納入　［2026年3月］

北海道内で事業を展開する運送会社様へDPF(排ガス浄化装置)の課題解決に特化した次世代エンジンオイル「ENEOS ディーゼルFG 10W-30」を納入しました。本製品はDPF詰まりの主原因である硫酸灰分を従来規格に対し50%カットしており、アッシュの堆積を抑制することで再生回数を減少させ、再生作業に伴う車両停止時間を削減します。ドライバーの労働時間を確保し運行効率を改善するとともに燃費向上によるCO_2排出削減に寄与します。また、高額なDPF洗浄・交換サイクルを延長しコスト低減にも貢献します。当社は技術提案を通じて持続可能な社会の発展に貢献していきます。



※出典：ENEOS株式会社　提供資料

［建設・エネルギー関連事業］
ナラサキ石油㈱　／　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月から、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きました。

※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CO_2排出削減効果が期待される

脱炭素化に向け、海運分野では温室効果ガス削減と次世代燃料への転換が課題となっています。既存設備を活用できるバイオ混合燃料は、環境負荷低減に向けた現実的な選択肢として期待されています。ナラサキ石油㈱は、苫小牧港内を運航する配給船「海幸丸」による洋上給油（バンカリング）を通じて本実証試験に協力し、寒冷地での安定供給やバイオ混合燃料の運用に関する知見の蓄積に貢献しました。今後も、関係各社と連携しながら、安定したエネルギー供給と環境負荷低減に取組みます。

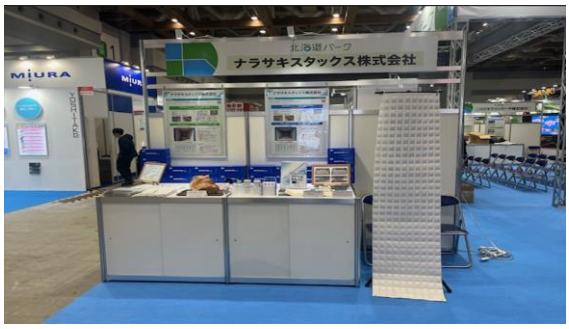
ナラサキ石油が所有するバイオ燃料燃焼実験船（海幸丸）

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㈱　／　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㈱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、2025年度に実用新案を登録しました。
2026年度は4件の商標登録を行い、コーティングタイプやシートタイプのエコ調湿資材を、物流業界、倉庫業、食品・農産物の流通事業者を中心に本格的な市場展開を進めています。
ナラサキスタックス㈱は今後も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。



（展示会の様子）

（コーティングタイプのエコ調湿コンテナ）

（稚内珪藻土）

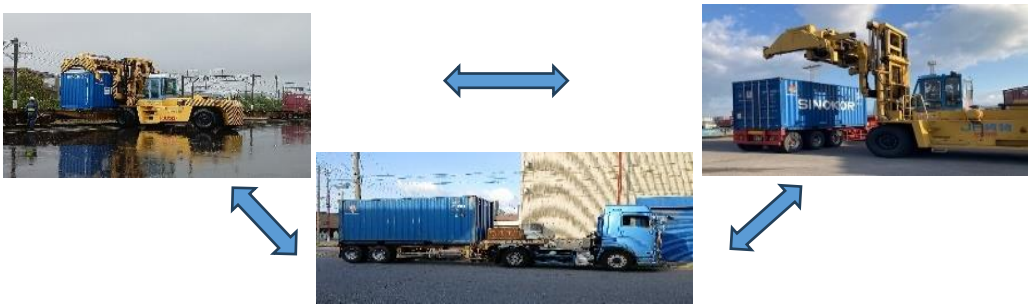
［海運関連事業］

ナラサキスタックス㈱　／　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、深刻化す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㈱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、2025年度は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。2026年度は、国土交通省の「物流効率化推進事業」において、「苫小牧港から函館までの輸入コンテナ鉄道輸送事業」が採択されました。

※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

鉄道輸送へのシフトをさらに具体化し、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。

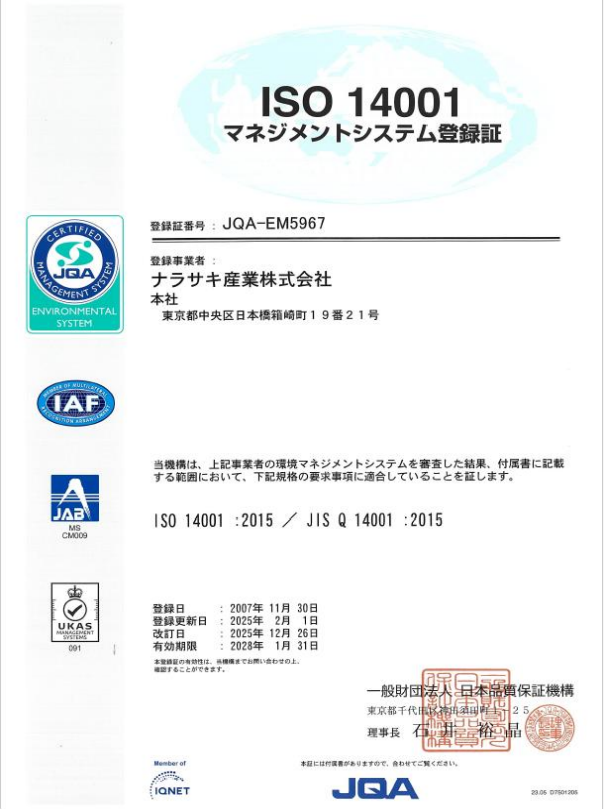

（鉄道輸送の流れ）

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

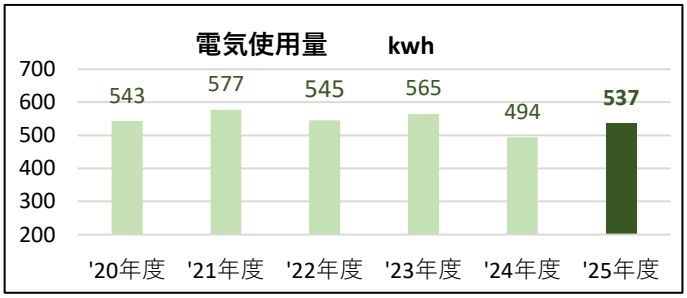

ISO 14001
マネジメントシステム登録証
登録証番号：JQA-EM5967
登録事業者：
ナラサキ産業株式会社
本社
東京都中央区日本橋箱崎町１９番２１号
当機構は、上記事業者の環境マネジメントシステムを審査した結果、付属書に記載する範囲において、下記規格の要求事項に適合していることを証します。
ISO 14001 :2015 ／ JIS Q 14001 :2015
登録日　：2007年 11月 30日
登録更新日　：2025年 2月 1日
改訂日　：2025年 12月 26日
有効期限　：2028年 1月 31日
一般財団法人 日本品質保証機構
理事長 石井 裕晶
JQA

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。

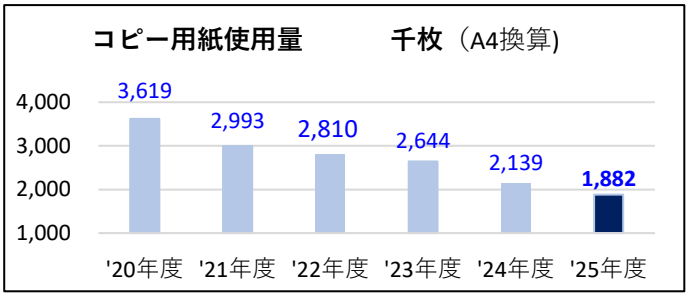
電気使用量

前年比約9%の増加となりました。
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。



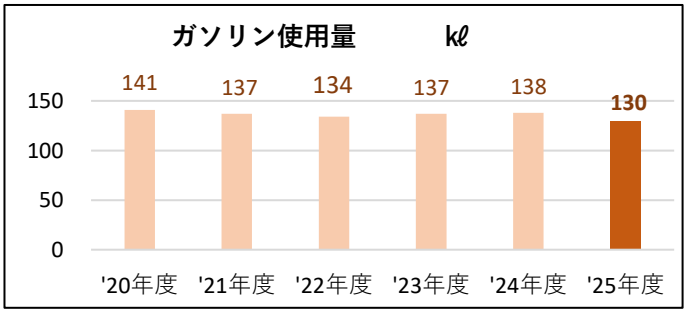
コピー用紙使用量

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6%の減少、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。

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。

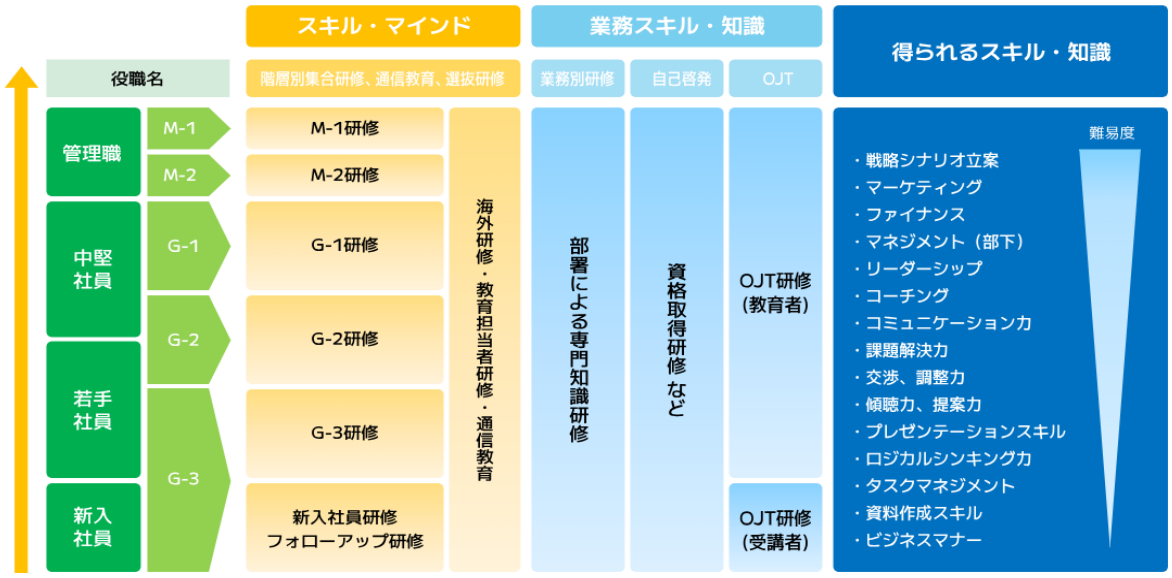
［人材教育方針と社内環境整備方針］

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いきます。

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。

女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保

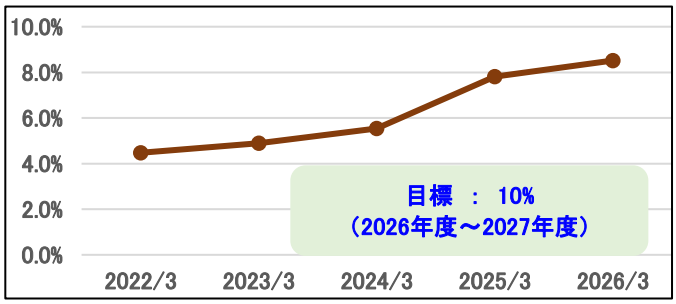
［方針］

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］

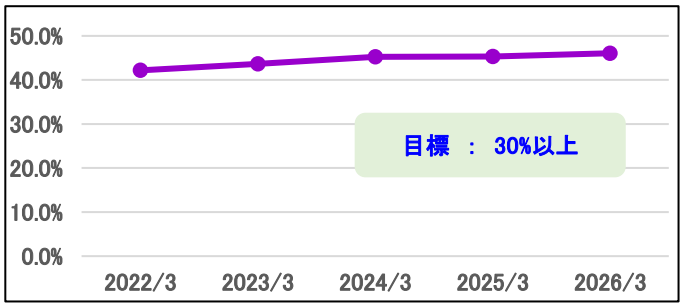
■女性

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。2026年3月末現在、当該人材割合が8.3%となっており、引き続き女性の採用を積極的に進めていきます。



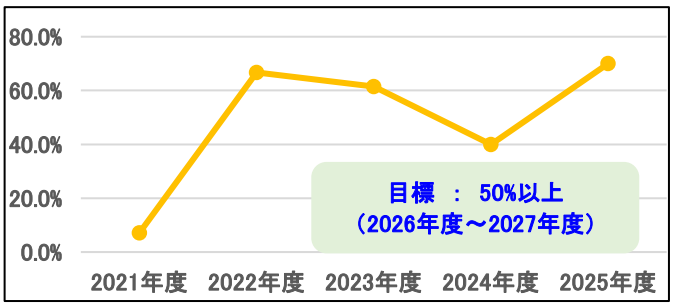
■キャリア総合職

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。2026年3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いきます。



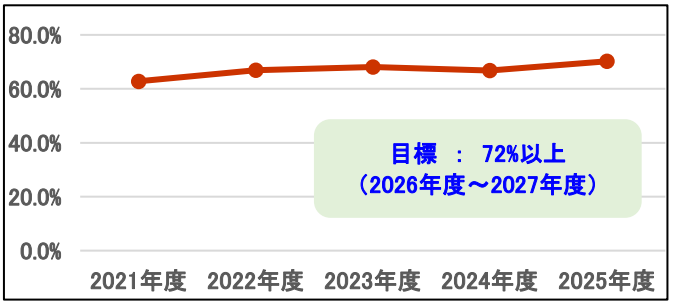
■男性の育児休業

当社では「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画として、「男性労働者の育児休業取得率50%以上」を目標としています。2025年度の育児休業取得割合は70%となっていますが、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いきます。



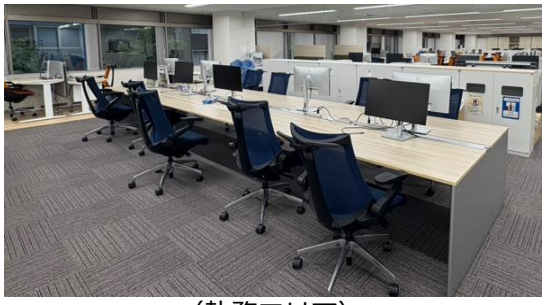
■有給休暇の取得

当社では「女性活躍推進法」に基づく行動計画として、「全社の有給休暇取得率72%」を目標として掲げています。2025年度有給休暇取得率は70%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いきます。



職場環境の整備

■ 当社は、2025年9月に北海道支社を移転しました。「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、什器備品の一新を行い、執務室ではフリーアドレス化、ペーパーレス化に加えて、ミーティングテーブルを設置することにより、作業への集中とコミュニケーションのバランスを考慮し、フレキシブルな業務スペースを実現しました。本社、北海道支社に続き、他の拠点でも働きやすい環境整備を推進していきます。


（執務エリア）

（フリースペース）

地域とのつながり

■ ナラサキスタックス㈱ /スケートセンター「ネーミングライツ」取得

ナラサキスタックス㈱では、2025年7月に苫小牧小学生アイスホッケー同好会に所属の3チームが参加するアイスホッケー大会を創設しました。現在、参加チームは4チームに増え、白熱した試合が繰り広げられるなど、地域に密着した盛り上がりとなっています。

また、2026年度には子供たちが活動する「新ときわスケートセンター」のネーミングライツを取得して、子供たちの活動の場を支援しました。今後も、スポーツ振興を通じて子供たちの健全な育成と地域の活性化に貢献していきます。

■ ナラサキ石油㈱ / 災害時の地域を支える「住民拠点サービスステーション」

ナラサキ石油㈱では、北海道内で運営する4か所のサービスステーション（SS）を住民拠点ＳＳ※に登録し、災害時にも緊急車両や地域住民へ安定して燃料を供給できる体制を整えています。

※自家発電設備を備え、停電時も給油を継続できるサービスステーション

今後も住民拠点SSの機能維持と防災体制の強化に努め、災害時にも地域を支える安定したエネルギー供給に取り組んでいきます。

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、2026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日以上の労災ゼロ」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。

コンプライアンスの徹底、コーポレート・ガバナンスの充実　①

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。
2025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。

［2025年度の主なテーマ］

・コンプライアンスについて
・ハラスメントについて
・BCP（事業継続計画）について
・適切な経理処理について
・生成AI利用について

（なお、2026年度は4/22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。

［2025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。

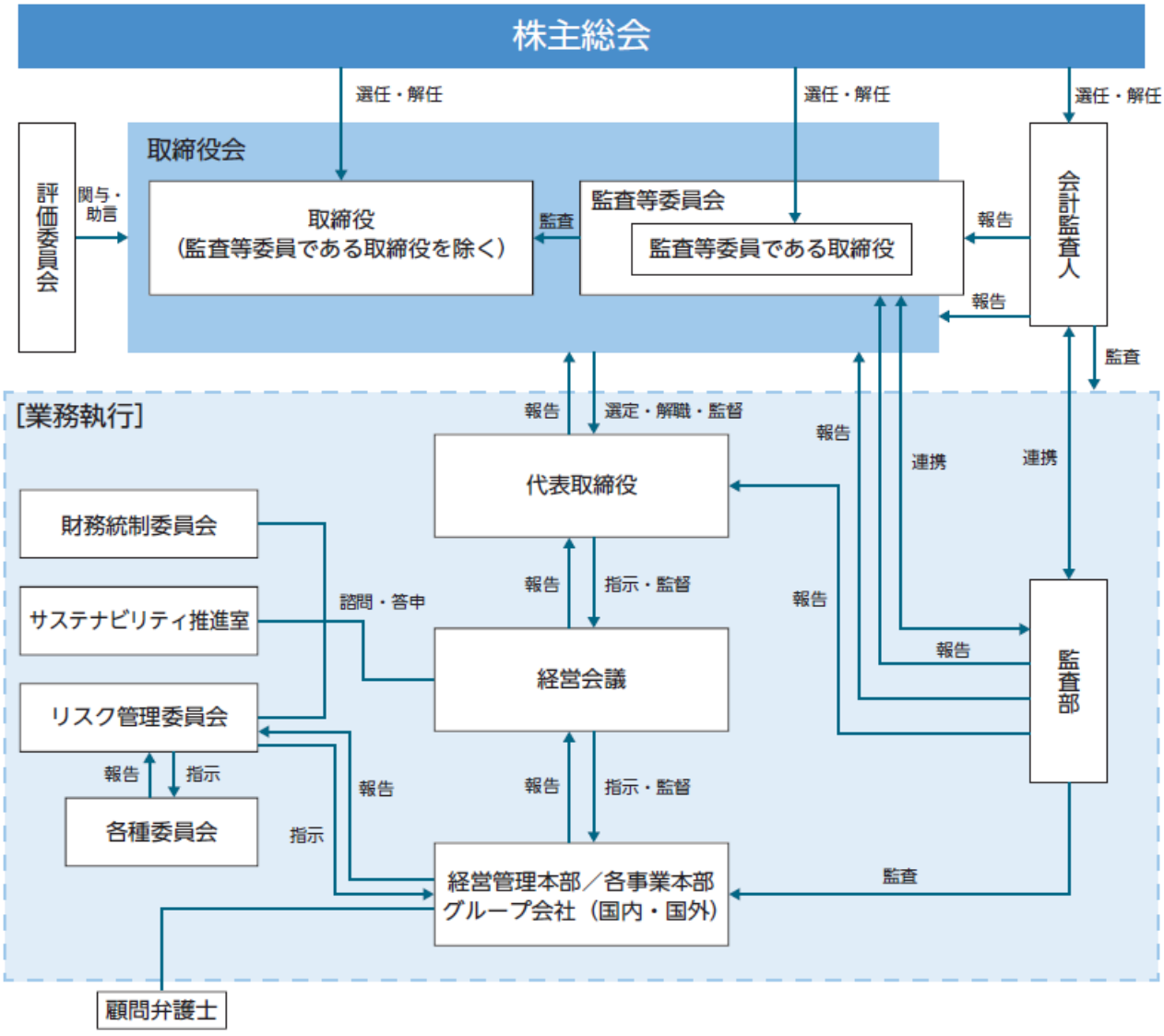
■ 内部通報制度

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。

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

〒103-8505 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 ： https://www.narasaki.co.jp/