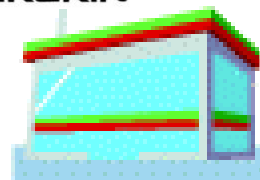


2025(R7)年度 エコレポート

株式会社 ナカキン



このエコレポートを
見れば環境についての活動
内容がわかるんだよ！！



株式会社 ナカキンって
どんな会社か？
教えてください。



1. 会社概要

・事業所所在地

本社工場 大阪府枚方市春日北町2丁目10番5号
 枚方工場 大阪府枚方市春日野2丁目15番8号
 ☆ 春日西工場 大阪府枚方市春日北町2丁目30番5号
 烏飼工場 大阪府摂津市東一津屋3番31号
 東京営業所 東京都江東区亀戸1丁目8番7号

☆ 2020年の5月に春日西工場が竣工して、大阪府には4つの工場があるのですね



・営業品目

アルミ軽合金鋳物
 精密金型
 ロータリーポンプ
 ブレンダー

・会社概要

2017年10月 工場名称を変更 : 春日工場 → 本社工場

詳しくはインターネット<http://www.nakakin.co.jp>を見て下さいね!

2. 14001(EMS)とは

これがEMS(環境マネジメントシステム)

環境方針

(ACTION) 【継続的向上】

(PLAN)

計画
 環境側面
 法的及びその他の要求事項
 目的、目標及び実施計画

マネジメントレビュー

(CHECK)

点検
 監視及び測定
 順守評価
 不適合及び是正処置及び予防処置
 記録の管理
 内部監査

(DO)

実施及び運用
 資源、役割、責任及び権限
 力量、教育訓練及び自覚
 コミュニケーション
 文書類
 文書管理
 運用管理
 緊急事態への準備と対応

環境マネジメントシステム図



1. 環境方針

事業活動を継続する上で、地球環境の保全が人類共通の最重要課題の一つであることを認識し、関連する法規制を遵守すると共に全社を挙げて環境負荷の低減に取り組み、企業の社会的責任を果たす。
 また環境保全管理システムの中で生産活動、製品、サービスの性質、規模、環境影響に対するの妥当性を評価し、組織体制による継続的な改善を図り、汚染予防と環境保護を推進する。

- ① 省資源・省エネルギーの推進
 生産・販売・その他の事業活動における省資源・省エネルギーを推進する。
- ② 廃棄物の減量化
 生産・販売・その他の事業活動によって発生する廃棄物の減量化を推進する。
- ③ リサイクルの推進
 生産・販売・その他の事業活動などの段階で環境保全に貢献できる再利用可能な材料・商品等を積極的に取り入れリサイクルを推進する。
- ④ 環境広報活動の推進
 環境方針・目的の全員への周知徹底及び利害関係者とのコミュニケーションを目的とした情報を公表する。



2. 品質方針

お客様から信頼される商品とサービスを提供する

品質方針を達成するために、品質目標を設定し、目標達成のための計画を策定する。またその達成状況の評価を行い、更なる改善に向けたレビューを継続する。

(但し、管理部 経理課・総務課は ISO9001 を除く)



ISO 認証登録証明
 ISO14001 環境管理 2008年 3月 3日
 ISO 9001 品質管理 2008年10月31日



ISOマークは日本科学技術振興機構の登録商標です。
 特許に抵触を免れ使用しています。

2023(令和5)年4月1日
 株式会社 ナカキン
 代表取締役 社長 榎本 卓嗣

これがナカキンの会社(環境・品質)方針ですね



3. 2024(R6)年度 環境活動結果

3-1 該当する環境関係法令(条例)

1. 化学物質に関する法律

- ・特定製品に係るフロン類の回収及び破壊の実施の確保等に関する法律
- ・毒物及び劇物取締法
- ・消防法
- ・高圧ガス保安法
- ・PRTR法: 特定化学物質の環境への排出量の把握及び管理の改善の促進に関する法律(大阪府条例)

2. エネルギーに関する法律

- ・省エネ法: エネルギー使用の合理化に関する法律
- ・地球温暖化対策の推進に関する法律(大阪府条例)

3. 公害に関する法律

- ・大気汚染防止法
 - ・改正自動車NOx・PM法: 自動車から排出される窒素酸化物及び粒子状物質の特定地域における総量の削減等に関する特別措置法(大阪府・東京都条例)
- ・水質汚濁防止法
- ・浄化槽法
- ・騒音振動規制法

4. 廃棄物・リサイクルに関する法律

- ・廃棄物の処理及び清掃に関する法律(大阪府条例)

5. 土地利用に関する法律

- ・ビル用水法: 建築物用地下水の採取の規制に関する法律(大阪府・枚方市条例)

会社が守らなければならない法律って、沢山あるのですね



3-2 環境測定記録

1. 原単位推移(エネルギー消費量とCO2排出量について)

3年間の実績としては、ほぼ良い数字で推移してますね、更なる改善に期待します。

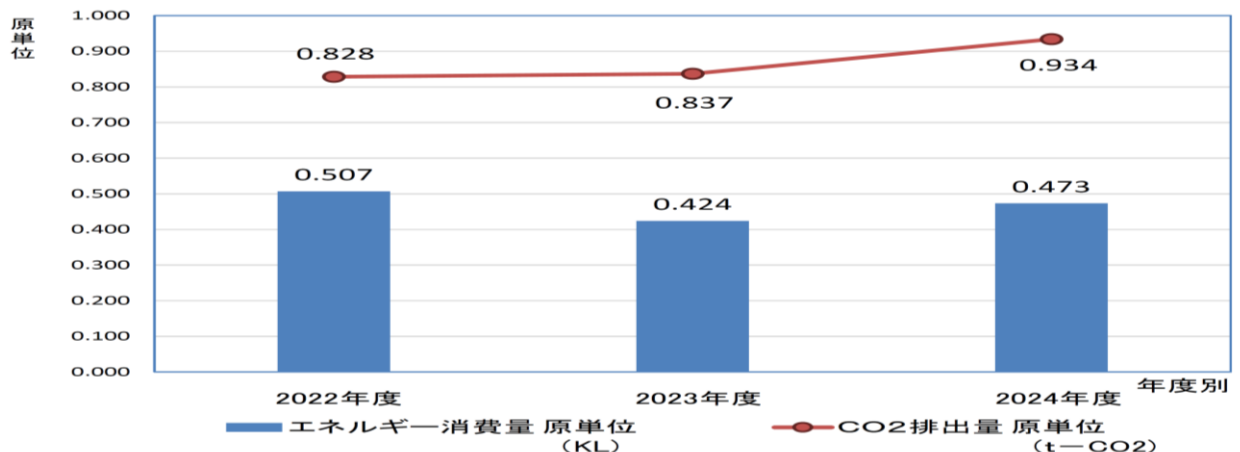


環境測定記録 その1

エネルギー消費量とCO2排出量の原単位推移

(社内集計資料より)

項目別		年度別	2022年度 (R4年度)	2023年度 (R5年度)	2024年度 (R6年度)
エネルギー消費量	原油量換算(KL)		2807	2224	2051
	生産重量(t)		5539	5246	4335
	原単位		0.507	0.424	0.473
CO2排出量	CO2排出量(t-CO2)		4589	4389	4049
	生産重量(t)		5539	5246	4335
	原単位		0.828	0.837	0.934



2. 公害測定データ(判定基準:大阪府条例及び枚方市条例・摂津市条例に基づく)

環境測定記録 その2

公害測定データについて(判定基準:大阪府条例及び枚方市条例・摂津市条例に基づく)

・大気測定

	本社工場			枚方工場		
	22(R4)年度	23(R5)年度	24(R6)年度	22(R4)年度	23(R5)年度	24(R6)年度
排出量 判定基準: 1万Nm ³ /h以下	4440	4360	3270	3640	3680	3140
ばいじん濃度 判定基準: 0.20g/Nm ³ 以下	0.0051	0.0073	0.005	0.0011	0.001	0.001
いおう(Sox)濃度 判定基準: 0.09~0.29Nm ³ /h以下	0.0044	0.0042	0.0032	0.0036	0.0036	0.0032
窒素(Nox) 判定基準: 180PPm以下	60.00	78.00	61.00	78.00	76.00	75.00

・水質測定

	本社工場			春日西工場		枚方工場			
	22(R4)年度	23(R5)年度	24(R6)年度	22(R4)年度	23(R5)年度	24(R6)年度	24(R6)年度		
PH(水素イオン濃度) 判定基準: 5.8~8.6PHの範囲	7.5	7.4	7.1	7.6	7.4	6.0	6.2	7.0	6.2
SS(浮遊物質) 判定基準: 120mg/L以下	7.0	14.0	17.5	6.0	5.5	9.2	33.0	9.2	4.5
COD(化学的酸素要求量) 判定基準: 60~80mg/L以下	3.6	3.2	1.3	7.5	2.6	2.5	1.7	1.9	1.0
BOD(生物学的酸素要求量) 判定基準: 60~80mg/L以下	3.5	15.0	8.2	3.5	3.5	12.0	13.0	6.8	9.5

・騒音測定(本社/春日西工場:工業専用地域)

	本社工場			春日西工場		
	22(R4)年度	23(R5)年度	24(R6)年度	22(R4)年度	23(R5)年度	24(R6)年度
朝(6:00~8:00) 判定基準: 65dB以下	60	61	65	46	47	55
昼(8:00~18:00) 判定基準: 70dB以下	60	66	65	58	59	61
夕(18:00~21:00) 判定基準: 65dB以下	57	59	61	51	48	57
夜(21:00~6:00) 判定基準: 60dB以下	58	59	60	48	46	56

・騒音測定(枚方/鳥飼工場:準工業地域)

	枚方工場			★鳥飼工場		
	22(R4)年度	23(R5)年度	24(R6)年度	09(H21)年度	10(H22)年度	11(H23)年度
朝(6:00~8:00) 判定基準: 60dB以下	44	60	44	52	58	54
昼(8:00~18:00) 判定基準: 65dB以下	68	58	61	66	59	55
夕(18:00~21:00) 判定基準: 65dB以下	64	44	51	65	57	54
夜(21:00~6:00) 判定基準: 60dB以下	49	50	48	53	52	57

★鳥飼工場においては、2012年度以降 工場内外の環境変化があったのみ場合測定をおこなう。

計測がしっかりとできていて、結果も良好ですね！



本社・枚方工場は、騒音規制値をクリアするような努力が必要です！



鳥飼工場は、過去の計測データからみてクリアできてますね！！



そうですね！本社・枚方工場も規制値をクリアして、早く鳥飼工場のように工場の内外環境に変化がない限り測定しなくても良いように努力致します。



3-3 特記事項

・河川への汚水排水事故

2010(H22)年8月6日(金) 本社工場において汚水を誤まって河川へ流してしまい、枚方市及び春日水利組合様にご迷惑をお掛けいたしました事を深く反省しております。

2010(H22)年事故の教訓をいかして教育・訓練を実施して下さいね！！



4. 環境活動計画 (3年間)
(ISO14001の目的目標及び維持管理)

2025年4月1日

着しい側面等	計画事項	計画内容	担当 (責任者)	推進計画			備考	
				2023年度	2024年度	2025年度		
電力	電力量の削減	電力消費 効率向上	環境事務局 部門長	目標 各原単位22年度比:1.0%向上	各原単位22年度比:2.0%向上	各原単位 <u>22年度比:3.0%向上</u>		
		対策 節電と電力消費効率推進		節電と電力消費効率推進	節電と電力消費効率推進			
都市ガス	都市ガス量の削減	ガス消費 効率向上	環境事務局 部門長	目標 各原単位22年度比:1.0%向上	各原単位22年度比:2.0%向上	各原単位 <u>22年度比:3.0%向上</u>		
		対策 温度・空気比等の適正管理		温度・空気比等の適正管理	温度・空気比等の適正管理			
燃料	ガソリン量の削減	社有車燃費向上	環境事務局 部門長	目標 各原単位22年度比:1.0%向上	各原単位22年度比:2.0%向上	各原単位 <u>22年度比:3.0%向上</u>	走行距離対比に 対する燃費の限界値 があることから 各 部門では、維持管理 を推進する	
		対策 アイドリング制限、経済走行等		アイドリング制限、経済走行等	アイドリング制限、経済走行等			
		フォークリフト 燃費向上	環境事務局 部門長	目標 各原単位22年度比:1.0%向上	各原単位22年度比:2.0%向上	各原単位 <u>22年度比:3.0%向上</u>		
		対策 アイドリング制限、経済走行等		アイドリング制限、経済走行等	アイドリング制限、経済走行等			
目的・目標	軽油量の削減	社有車燃費向上	環境事務局 部門長	目標 各原単位22年度比:1.0%向上	各原単位22年度比:2.0%向上	各原単位 <u>22年度比:3.0%向上</u>		
	対策 アイドリング制限、経済走行等		アイドリング制限、経済走行等	アイドリング制限、経済走行等				
LPG量の削減	フォークリフト 燃費向上	環境事務局 部門長	目標 各原単位22年度比:1.0%向上	各原単位22年度比:2.0%向上	各原単位 <u>22年度比:3.0%向上</u>			
	対策 アイドリング制限、経済走行等		アイドリング制限、経済走行等	アイドリング制限、経済走行等				
上水	水量の削減	水の消費 効率向上	環境事務局 部門長	目標 各原単位22年度比:1.0%向上	各原単位22年度比:2.0%向上	各原単位 <u>22年度比:3.0%向上</u>		
廃棄物	廃棄物量の削減	廃棄物量の 減量化推進	環境事務局 部門長	目標 廃棄物量の削減推進	廃棄物量の削減推進	廃棄物量の削減推進		
		対策 排油(切削油)の減容化等		排油(切削油)の減容化等	排油(切削油)の減容化等	廃棄物の分別及び管理の強化		
—	リサイクル	リサイクルの 推進	環境事務局 部門長	目標 リサイクルの削減推進	リサイクルの削減推進	再資源の管理及び削減推進		
—	広報活動	広報活動の 推進	環境事務局 部門長	目標 広報活動の推進	広報活動の推進	広報活動の推進		
電力消費量の削減	維持管理	照明用蛍光灯削減	削減本数 約100本	環境事務局 部門長	維持 間引き100本	間引き100本	間引き100本	
		対策 現状維持と、機械レイアウト等変更時に見直し		現状維持と、機械レイアウト等変更時に見直し	現状維持と、機械レイアウト等変更時に見直し			
		休憩時間及び 非使用場所の消灯	消灯時間 各部門管理	環境事務局 部門長	維持 年間目途 本数×時間×244日	年間目途 本数×時間×244日	年間目途 本数×時間×244日	
		対策 休憩時及びブロック毎消灯		休憩時及びブロック毎消灯	休憩時及びブロック毎消灯	休憩時及びブロック毎消灯		
		エアコン電力削減	設定温度 維持管理	環境事務局 部門長	維持 冷房28℃暖房20℃を目安とする	冷房28℃暖房20℃を目安とする	冷房28℃暖房20℃を目安とする	
		対策 エアコン設定温度の管理		エアコン設定温度の管理	エアコン設定温度の管理	エアコン設定温度の管理		
		事務用機器 電力削減	未使用時の 電源OFF徹底	環境事務局 部門長	維持 パソコン及び電気機器の未使用時の電源切り	パソコン及び電気機器の未使用時の電源切り	パソコン及び電気機器の未使用時の電源切り	
対策 電気機器の未使用時管理の徹底		電気機器の未使用時管理の徹底	電気機器の未使用時管理の徹底	電気機器の未使用時管理の徹底				
エアークリーン	防止徹底	エアークリーン	環境事務局 部門長	維持 エアークリーンなし	エアークリーンなし	エアークリーンなし		
		対策 エアークリーンを防止		エアークリーンを防止	エアークリーンを防止	エアークリーンを防止		
		点検補修実施	環境事務局 部門長	維持 点検補修実施	点検補修実施	点検補修実施		
コンプレッサー	圧力設定徹底	圧力設定	環境事務局 部門長	維持 圧力設定の適正化	圧力設定の適正化	圧力設定の適正化		
		対策 コンプレッサー管理の標準化		コンプレッサー管理の標準化	コンプレッサー管理の標準化	コンプレッサー管理の標準化		
		点検実施	環境事務局 部門長	維持 点検実施	点検実施	点検実施		
用紙の削減	コピー用紙の削減	削減枚数 約4.5万枚	環境事務局 部門長	維持 削減枚数4.5万枚	削減枚数4.5万枚	削減枚数4.5万枚		
		対策 両面・裏面使用及び不要なコピーの禁止		両面・裏面使用及び不要なコピーの禁止	両面・裏面使用及び不要なコピーの禁止			
電子文書化	電子文書化	電子文書化 約2.5万枚	環境事務局 部門長	維持 電子文書化2.5万枚	電子文書化2.5万枚	電子文書化2.5万枚		
		対策 紙配布等をやめて電子メール化推進		紙配布等をやめて電子メール化推進	紙配布等をやめて電子メール化推進	紙配布等をやめて電子メール化推進		

E622-02



これが3年間の
目的目標です。

2023年度から3カ年計画が始まりました。
目的を達成できるように皆で頑張ってください！



その1



『ISO14001の要求事項と改正省エネ法について』

環境管理責任者 宮階

ISO14001の目的は、『地球環境を破壊することなく企業活動をおこなうこと』であり、そのために環境関連法規制を順守してかつ自主的な改善活動を進めることが大切です。当社が該当している主な法規制は、1. 化学物質に関する法律、2. エネルギーに関する法律、3. 公害に関する法律、4. 廃棄物・リサイクルに関する法律、5. 土地利用に関する法律であり、法改正に伴い毎年提出している実績報告書も、

1. 枚方市条例改正：地下水採取量等報告書・・・自主的な提出と水位測定が追加
2. 府条例改正：大阪府化学物質管理制度における報告書・・・
大規模地震による対策計画書の追加
3. 省エネ法改正：定期報告書・・・電気需要平準化の報告が追加
の内容が追加項目となっております。

さて『エネルギー使用の合理化に関する法律』を略して省エネ法と呼ばれていましたが、今回の改正は従来の『天然資源(ガソリン等)の枯渇防止すること』に加え『電気需要の平準化』を追加目的とし、目標は3年間で3%削減となっております。

直近の全社エネルギー消費量 原単位における推移は下記の通り

2022(R4)年度	2807 / 5539 = 0.507 (KL/t)
2023(R5)年度	2224 / 5246 = 0.424 (KL/t)
2024(R6)年度	2051 / 4335 = 0.473 (KL/t)

経済産業省への定期報告書においては各事業所の業種別となっており、当社において下記の3つに分けて報告しております。

非鉄金属鋳物製造業・・・・・・・・本社工場、春日西工場、枚方工場

金属用金型・同部品・附属品製造業・・・・鳥飼工場

主として管理事務を行う・・・・・・・・東京営業所

2023年度に環境管理3ヶ年計画が新たにスタートし2025年度がまとめの年度と成ります。新型コロナウイルスの影響が緩和されつつも国内の景気回復はまだまだ見込めない状況と成っており、社内の生産量も減少傾向にあります。当社の目標としているエネルギー年間1%削減は、厳しい状況となって来ておりますが、社員一丸と成って小さな努力を積み重ね、今年度におきましても省エネ活動及び省CO2活動に努めてまいります。

以上

その2

『活動トピックス』

ナカキンは、地域に根ざした中小製造業として、従業員一人ひとりが安心して働ける職場づくりを大切にしています。現場で働く社員の健康と安全、多様性の尊重、公正な待遇を基本とし、誰もが互いを尊重し合いながら力を発揮できる職場環境の実現を目指しています。

また、企業活動においては誠実さと信頼を重んじ、法令の遵守はもちろん、企業倫理や社会的責任を意識した行動を推進しています。こうした取り組みは、お取引先や地域社会との信頼関係を築くうえでも欠かせない要素と考えています。

ここでは 外部評価機関からの指摘事項への対応内容を中心に、当社の労働環境に対する取り組み、人権の尊重、そして社内での倫理意識の向上に向け

■健康宣言/健康経営の取得

ナカキンの日頃の健康活動により 2025年4月に健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)に認定されました。”継続できるよう頑張ります”

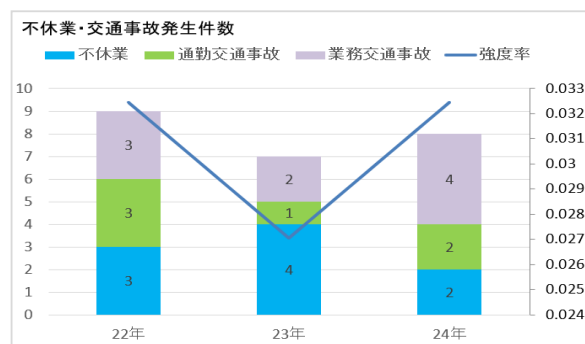


●健康診断の受診

- ・従業員全員を対象に、毎年健康診断を実施。従業員は年に1回の受診を行い、毎年100% 実施を達成しています。
- ・製造に従事する対象者には特殊健康診断も行っています。従業員は年に1回の受診を行い、毎年100%実施を達成しています。
- ・健康診断の血液検査のオプション(有料)として、ご本人が希望すれば標準的な検査内容に加え、より詳細な検査や特定のリスクを評価するための追加検査も可能です。
- ・結果は産業医及び労働基準監督署に毎年提出しています。
- ・要精密検査・再検査等の場合は会社より本人に対しても検査実施の指導をしています。
- ・社内検診以外でも、生活習慣病検診や人間ドックの補助金(最大15,000円)制度が、35歳以上の社員を対象にあります。

管理部 部長 井出

但し、目標の災害0件は達成できていませんので、引き続き安全操業の徹底や教育による安全啓蒙を推進し、労災ゼロを目指し活動します。



■安全と健康、教育について

●労働災害の防止努力

ナカキンでは「安全第一」を掲げ、日々安全操業を意識して活動し、労働災害件数 0件/年 を目標としています。

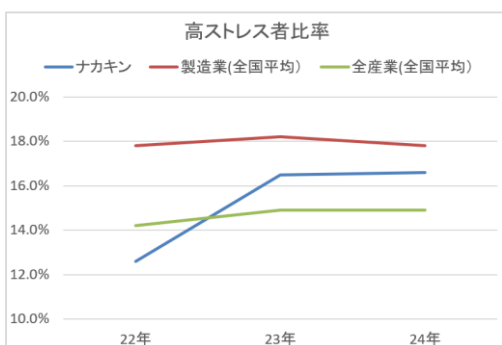
2026年4月現在の情報

軽微な災害は発生しておりが、不休業災害及び交通事故(業務・通勤含む)の過去3か年の発生件数を比較すると、22年=9件(強度率0.032)、23年=7件(強度率0.027)、24年=8件(強度率0.032)と横ばいで推移していますが、不休業災害だけみると、23年=4件 → 24年=2件と減少傾向です。

● ストレスチェックの実施

ナカキンでは毎年、全従業員を対象にストレスチェックを実施し、結果を確認しています。従業員のストレスケア、メンタルケアについてはまだまだ課題が多くありますが、従業員の健康管理、更に会社全体での健康経営を目指し推進しています。

過去3か年を比較すると、高ストレス者比率は、22年＝12.6% → 23年＝16.5% → 24年＝16.6% と増加傾向にあるので、更なる取り組みが必要です。全国平均との比較では、24年度で製造業(17.8%)より低く、全産業(14.9%)よりも高い状況です。



<ストレス軽減に向けた取り組み>

- ・高ストレス者から申し出があれば、専門医療機関を紹介。診断結果により必要であれば、就業上の措置を講じます。(現状、申し出なし)
- ・福利厚生の一環で、各種無料ヘルスケア相談サービスを整備済。これはストレスの高低に関係なく受けることができるものであり、引き続き情宣に努めます。
- ・各部管理職に結果を還元し、職場環境の改善を考える一助としてもらいます。
- ・ストレスチェック結果を分析すると、比較的残業時間が多い部署に高ストレス者率が高く出る傾向にあり、なお一層の残業時間の削減が課題として残っています。

● インフルエンザ予防接種

職場内の集団感染の防止を目的とし予防接種の推奨しています。接種者に一人あたり1500円の補助を行っており、2024年度の補助金の利用者は30人の利用がありました。

● マイスター制度について

この制度は2022年4月の人事制度改定時に新設したもので働き方の多様性に配慮したものです。製造部門の専門職向けにキャリアパスを多様化した管理職ですが、時間外手当があります。対象は、特定技能・技術・経験を有し、高品質な業務遂行力を保有している者。技術・技能の次世代への継承が、部下育成・指導の中心。

従来の主査・主務・主管に比し、より実務担当者向きとなっています。

● 2024年度の研修、OJT等の実績
(作成済申請書ベースでのカウント)

- (1) 研修(Off-JT) 延べ348名参加
11時間/年・人
- ① 幹部候補職研修 7回+報告会/計8回
各回9名参加
 - ② 管理職層研修 4回 各回8名参加
 - ③ 中堅層研修 1回(残7回)
各回 14名参加
 - ④ パワハラ研修 1回 全社員230名参加

(2) OJT 総合計49回49名参加
2時間/年・人

管理部	2回
軽合金	計9回
内訳 鳥飼工場	2回
本社枚方工場	7回
産機	計38回
内訳 システム開発室	2回
ポンプ技術	9回
ポンプ製造	23回
大阪営業所	4回

■ 働きやすい職場づくり

● 有給休暇取得の推進

ナカキンでは管理職・一般社員ともに有給休暇を取りやすくするため、計画的に5日以上休暇をとれるように所属長からの声掛けを行い休暇取得推進に努めています。

(平均有給休暇取得日数 2023年度 16.8日
2024年度 16.6日)

● 在宅勤務・リモートの併用

コロナ以降、従業員の感染防止対策として在宅勤務やリモート会議の活用を推進してきました。現在も移動コストの削減や育児、介護などのワークライフバランス向上をはかるため継続しています。

2024年度実績

従業員の約20%が在宅制度を活用

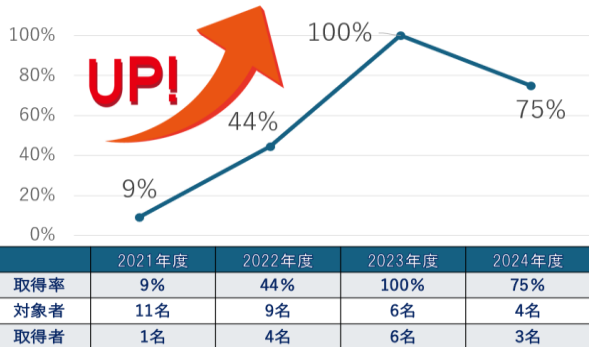
● フレックス制度

フレックスタイムにコアタイムを設けないことで短時間勤務での就業時間の調整を可能にし、柔軟な働き方を実現し従業員のワークライフバランスの向上に貢献しています。

●育児制度について

出産休暇期間に給与を全額給付(女性のみ)しています。また社長より育児休業の取得推進を発信した結果、女性だけでなく男性従業員のほとんどが育休を取得するようになりました。また法令改正以上の対応として慣らし保育休暇の新設や小学校3年生までの短時間勤務等を設置しています。

～男性の育児休業取得率～



●副業の支援

従業員からの申請により、副業先や見込み就労時間を確認したうえで副業を許可しています。また副業先での勤怠実績も併せて管理することで、従業員の過重労働に配慮しながら副業に努めてもらえるよう規則を整備しています。(2024年度実績 従業員の約3%が制度を活用)



■ガバナンスと透明性

●不正報告について

ナカキンでは 倫理・ハラスメント委員会を設けコンプライアンスの確立に向けて活動しています。汚職や贈収賄・反競争慣行等の倫理面 及び ハラスメントで 内部通報制度を通して 2024年度に個別に対応した事案は

ハラスメント 個別事案発生なし
倫理面 譴責処分1件あり

また、2024年12月に実施しましたパワハラ体験のアンケート結果は次の通りです。

アンケート実施結果「自身のパワハラ体験」

	管理部	経営企画	産機	全社 合計	全国 平均
パワハラ 体験あり	1人	21人	21人	43人 (19%)	R5全国調査 (19.3%)
パワハラ 体験なし	7人	73人	88人	168人 (74%)	R5全国調査 (80.7%)

●情報セキュリティに関する措置

ナカキンでは、これまで情報セキュリティに対して様々な対策を実施してきました。例えば、昨今の標的型攻撃メールの多様化を受けて、新入社員を対象に、標的型攻撃メールの仕組みや手口について、実例を交えたサイバーセキュリティ講習を実施しています。このように従業員の危機意識向上を図ってきた結果、情報漏洩・改竄の事件及び事故はこれまで一度も発生していません。また、自社の情報セキュリティレベルを把握するために、年に1回、日本自動車工業会のセキュリティガイドラインに基づいたセルフチェックを実施してきました。過去3カ年のセルフチェック項目の達成率は、22年=65% → 23年=69% → 24=77% と向上してきています。今後も未達成項目を中心に対策を実施することで、達成率の向上を図り、情報漏洩・改竄件数ゼロを継続していきます。尚、万が一の備えとして2024年9月よりサイバーリスク保険にも加入しました。

●倫理・ハラスメント委員会の活動実績

2024.4.10 集合研修(外部講師1名、社員8名)

- ①相談窓口担当者の役割について
- ②相談窓口担当者の具体的な対応について
- ③相談・聞き取りシート等のツールについて

2024.7.10 集合研修(外部講師1名、社員8名)

- ①社内教育について
～サークル発表会時に全体研修を企画
～全社アンケートを企画

②研修ビデオ視聴

③裁判例を研修

④メンバー一部交代について

2024.8.2 窓口相談員の一部交代の情宣実施

2024.10.17 集合研修(外部講師1名、社員8名)

①全社ハラスメント研修用のビデオ視聴

②全社アンケートの実施要領について

2024.11.9 社内全体研修実施(230名参加)

①厚労省の「見て見ぬふりするな」ビデオ視聴

②顧問社労士からの講義

2024.12 全社パワハラアンケート調査実施。

2025.1.16 集合研修(外部講師1名、社員8名)

①アンケート結果と対応について

2025.1.27 調査結果を開示

各部長から課長以上に対し、意識改革を指導

●ハラスメントの今後の課題 防止取組

全社研修の継続実施していきます。

(予定:2025年11月8日 全社研修)

～顧問社労士との協働による研修ビデオ作成。

■多様性と公平性について

●男女平等への取組

ナカキンでは、長年労働者に占める女性比率が低いことが課題となっていました。女性比率を高めるべく、新卒採用においても、男女同条件のもと女性の採用を積極的に進めています。過去3カ年を比較すると労働者に占める女性比率は、23年=9.9% → 24年=10.8% → 25年=11.7%と徐々にではありますが増加傾向にあります。また、時短勤務や在宅勤務等の活用により結婚・出産後の退職を減らし、男性と同じく継続して勤務ができるような体制づくりを推進しています。

●障がい者・シニア雇用の推進

障がい者やシニア世代(60歳以上)の雇用も推進。60歳以上の従業員は現在21名在籍しており、昨年度に比べ3名増加しています。今後ますます高齢化社会が進む中で、就労を希望するシニア世代が継続して働きやすい環境づくりを推進しています。また、障がい者は現在5名在籍しており、エレベータ・多目的トイレの設置や時短勤務・在宅勤務の活用と設備と制度の両面で障がい者の方が働きやすい環境づくりを構築しています。

●外国人従業員・実習生の雇用

2019年度から留学生や海外大学生等の外国人学生を積極的に採用しています。語学スキルやグローバルな視点のスキルを取り入れていきます。(正社員採用実績 2025年 インドネシア2名 中国1名 / 2024年 中国1名 / 2019年 インドネシア4名・・・延べ8名)

技能実習制度を20年以上にわたり活用しています。また日本で取得した技能を海外事業所で発揮する従業員を再度日本に呼び寄せ、技術交流や人材不足に柔軟に対応しています。当社内で過去に技能実習・特定技能を終了した者を技術職として日本国内の製造作業の指導やスキルアップにあたらせています。2018年から4期にわたり延べ12名を契約社員として企業内転勤させています。また家族と日本に居住される時にも社員と同様に家族手当を給付し、日本の社会保険制度への加入のお手伝いをしております。また、外国人従業員の宗教にも配慮をし、会社食堂ではハラールフードなどを食べていただけるように準備しています。また祈禱室を事業所内に設置しています。業務時間内～休憩時間などを活用して、身を清め、お祈りをさせていただける環境整備にも努めています。



春日西工場



本社工場



■地域とのつながり

●福祉作業所のお菓子を社内で販売

ナカキンでは、地域の福祉作業所で製作されたお菓子の販売協力を通じて、障がいのある方々の社会参加と自立支援を応援しています。2024年度も、枚方市内にある障がい福祉サービス事業所「心学塾作業所」様が、クッキーやパウンドケーキなどの焼き菓子を複数回にわたり社内販売しました。また、定期的に社員への誕生日プレゼントとしてお菓子のギフトボックスを購入しています。社員にとっても地域とのつながりを感じる機会となっています。

(取り組みの概要)

販売事業者：心学塾作業所

販売内容：焼き菓子、パウンドケーキなど

2024年度販売協力額：555,630円

目的：障がい者の自立支援活動の応援と、地域福祉との連携強化

この取り組みにより、当社は障がいのある方々の就労機会を間接的に支援し、地域福祉の循環を促進しています。お菓子製造を通じた就労支援は、利用者の自信や生活の質の向上にもつながっており、企業としても社会的インパクトのある活動の一部として継続してまいります。

●東部企業団地の参画

ナカキンが枚方東部企業団地協議会において理事を務め様々な活動に対して積極的に協力参画いたしております。枚方東部企業団地は、大阪府北東部、京都府・奈良県の府県境に位置する枚方市春日野を中心とする地域で40社、1400人規模になります。毎年4月全企業による合同清掃活動があり、今期は春日野公園の清掃・美化に参加いたしました。枚方市公園課より花の提供(年3回)もあり花壇に植え付け公園美化に取り組んでいます。



●能登半島地震災害への支援活動について

2024年1月1日に発生した能登地方を震源とする地震災害により、多くの方々が大被害を受けられました。被災された皆さまに、心よりお見舞い申し上げます。被災された石川県・富山県・新潟県・福井県の方々を支援し、生活再建の一助とするため、義援金に協力しました。

義援金名称: 令和6年能登半島地震災害義援金
(日本赤十字社主催)

寄付金額: 1,000,000円

地域社会の一員として、災害時には迅速かつ誠実な支援を行うことが企業の責務と考えております。今後も、社会課題に対して積極的に取り組み、持続可能な地域づくりに貢献してまいります。



●賃貸中の土地の現況について

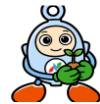
本社工場に隣接する賃貸中の土地にて、ふっ素が検出されました。枚方市には届出済で、現時点での対策工事等は一切不要です。

当該土地を、新たに開発する際には、行政の指導に従い、適切に対処して参ります。

場所: 枚方市春日北町2-10-1

現況: 東京舗装工業(株)様に賃貸中。

内容: 土壌汚染対策法第4条2項および大阪府生活環境の保全等に関する条例第81条の5第2項により実施した土壌汚染状況調査にて、ふっ素(第2種特定有害物質)を検出。形質変更時要届出区域に指定される予定。審査中。



◎総括

ナカキンは「安全・健康・公正な職場づくり」を礎とし、地域社会との共生と持続可能な成長を目指して、さまざまな取り組みを進めてまいりました。

本年度も、労働災害防止の継続的な努力、健康経営の推進、コンプライアンス強化、ならびに多様性への配慮といった分野において、着実な前進が見られました。特に、労災件数の減少傾向や高ストレス者への対応強化、障がい者・外国人・シニア層を含む多様な人材の活用は、今後の企業力強化にもつながる重要な成果といえます。

また、地域福祉への支援や災害義援金の寄付活動など、企業市民としての責任を果たす行動にも積極的に取り組み、社会的信頼の向上に寄与しています。

今後も経営理念を軸に、「社会と顧客に信頼され働く人々の幸せ実現する」企業であり続けるため、社員一人ひとりが自律的に行動できる環境づくりを推進し、ステークホルダーの皆様との信頼関係をさらに深めてまいります。

