

PRONEXUS サステナビリティ・ブックレット 2025

株式会社プロネクサス

目次

TOPページ	2ページ
トップメッセージ	5ページ
経営理念と基本方針・マテリアリティ・推進体制	6ページ
ステークホルダーエンゲージメント	9ページ
国際的イニシアチブ・外部評価	11ページ
環境方針	14ページ
環境への取り組み	16ページ
人権方針・安全衛生方針	20ページ
人権・労働に関する取り組み	24ページ
ガバナンスの基本方針	37ページ
ガバナンス・腐敗防止・情報管理体制に関する取り組み	39ページ
ESGデータ集・レポート	47ページ



サステナビリティ

資本市場の サステナブルな発展に向けて

ニュースリリース

2025年09月10日 【CSR活動】 亜細亜大学法学部にてコラボ授業実施 [📄](#) (463KB)

2025年08月04日 CSRニュース（2025年8月） [📄](#) (469KB)

2025年04月24日 CSRニュース（2025年4月） [📄](#) (567KB)

2025年03月31日 環境方針の改訂について [📄](#) (118KB)

カーボンニュートラルを目指すため、方針に温室効果ガス（GHG）排出量の削減を明記しました

2025年02月04日 CSRニュース（2025年2月） [📄](#) (504KB)

[→](#) ニュースリリース一覧へ



トップメッセージ

事業活動を通じて、上場企業や金融商品運用会社等と投資家を繋ぐ“社会的インフラ”として資本市場を支える役割を担っています。

[→ 詳しく見る](#)

経営理念と基本方針・ マテリアリティ・推進体制

新たな経営理念のもとに「社会・環境行動基準」を定め、当社の成長力と持続可能性を高めます。

[→ 詳しく見る](#)



環境 (E)

[環境方針 →](#)

[環境への取り組み →](#)



社会 (S)

[人権方針・安全衛生方針 →](#)

[人権・労働に関する取り組み →](#)



ガバナンス (G)

[ガバナンスの基本方針 →](#)

[ガバナンス・腐敗防止・情報管理体制に関する取り組み →](#)

ステークホルダーエンゲージメント



国際的イニシアティブ・外部評価



ESGデータ集・レポート



サステナビリティ・ブックレット



サステナビリティ

トップメッセージ



社会的インフラとしての責任を全うし、資本市場の永続的发展に貢献します

当社グループは、「情報コミュニケーションとドキュメンテーションを支えるプロフェッショナルとして社会・経済の永続的发展に貢献」することをミッションとして掲げ、資本市場におけるディスクロージャー・IR支援を主な事業領域としています。事業活動を通じて、上場企業や金融商品運用会社等と投資家を繋ぐ“社会的インフラ”として資本市場を支える役割を担っています。

当社グループの事業はニッチではありますが、仮に当社グループが事業を継続できない事態に陥ると、約2,300社におよぶ上場企業の皆様にご迷惑をおかけすることになります。当社が作成を支援する株主総会関連書類や決算関連書類は、会社法や金融商品取引法等の関係法令で記載すべき内容が細かく定められており、特に決算関連書類については「XBRL」と呼ばれる専門性の高いレポーティング言語で作成しなければなりません。また近年ではESGをはじめとした非財務情報の開示充実が求められています。こうした法定要件や社会的要請に沿った開示を正確かつ迅速に行うための、専門性のきわめて高いサポートを当社グループが提供しているのです。

このような事業を拡大していくにあたり、当社の社会的存在価値とともに、社会的責任もより大きくなっていくと考えています。

今般のコロナ禍の中、私は当社グループの社会的存在意義を改めて確認するとともに、ビジネスを止めずに進めていく重要性を再認識いたしました。

そのためには戸田工場を中心に従来から取り組んできた環境保護、アフターコロナに対応するDX対応・在宅勤務等の新しい働き方の推進、人材育成、機密情報を保護するためのコンプライアンスの強化、高いレベルでのガバナンス体制の構築等、取り組むべき課題は多岐にわたります。

当社の事業特性を踏まえ、優先すべき重要課題を特定して確実に取り組むことで、当社の中長期的な成長力と持続可能性を高めてまいります。

ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続きご支援賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

株式会社プロネクサス 代表取締役社長
上野 剛史

サステナビリティ

経営理念と基本方針・マテリアリティ・推進体制

方針



推進体制



方針

新たな経営理念のもとに「社会・環境行動基準」を定め、
当社の成長力と持続可能性を高めます

当社は2020年12月に創業90周年を迎え、経営理念を刷新しました。

「情報コミュニケーションとドキュメンテーションを支えるプロフェッショナルとして社会・経済の持続的発展に貢献」することをMISSIONとして掲げ、その実現のために追求し発揮すべき5つの「VALUE」を定めました。

1. PROfessional【専門性】専門性でお客様の実務を支える
2. PROper【適正性】正確かつ適正なサービスを提供する
3. PROMpt【迅速性】お客様のニーズにいち早く応える
4. PROgress【革新性】革新的なサービスを創造する
5. PROsocial【社会性】社会と共生する視点をもつ

このうち「PROsocial【社会性】」は、刷新にあたって新設したVALUEです。

事業活動を通じて社会に貢献する視点は従来から有しておりましたが、これを経営理念として明文化し、当社が追求する大切な価値として再定義したものです。

そして当社が事業活動を行っていくうえで、社会に対する具体的な行動基準として、「社会・環境行動基準」を定めております。

1. 法令遵守と機密保持（事業の基盤に係る最重要基準）

私たちの事業の基礎となる最も重要な概念であり企業文化です。

その浸透と徹底を図るために、教育を重視し、高度なセキュリティを確保できる情報システムを構築します。

2. フェア&オープン（公平な開示、対反社会的勢力）

お客様、株主、投資家、取引先、社員、そして社会に対して常に公平、公正であるとともに、コミュニケーションを重視し、適切な情報開示を行います。また反社会的勢力に対しては毅然たる態度で臨みます。

3. 人権と人財の尊重（グループ内外の人権・人財尊重と安全衛生）

グループ内外の人権と社員一人ひとりの個性を尊重します。そして、会社の財産である社員の成長を支援し、社員が安全に健康的にいきいきと働ける職場環境の整備に努めます。

4. 環境配慮と社会貢献（環境対策と災害援助・社会文化貢献）

私たちは企業市民としての立場から、資源を大切にし、リサイクル等の環境対策と、災害援助や社会・文化への貢献に取り組みます。

5. コーポレートガバナンスの追求（企業価値を高める最適なコーポレートガバナンスを追求）

私たちは持続的な成長を実現するため、絶えず実効性の面から経営管理体制の改善に努めます。経営活動に対する監視・チェック機能の強化、透明性の向上、コンプライアンスとリスク管理の徹底に取り組みます。

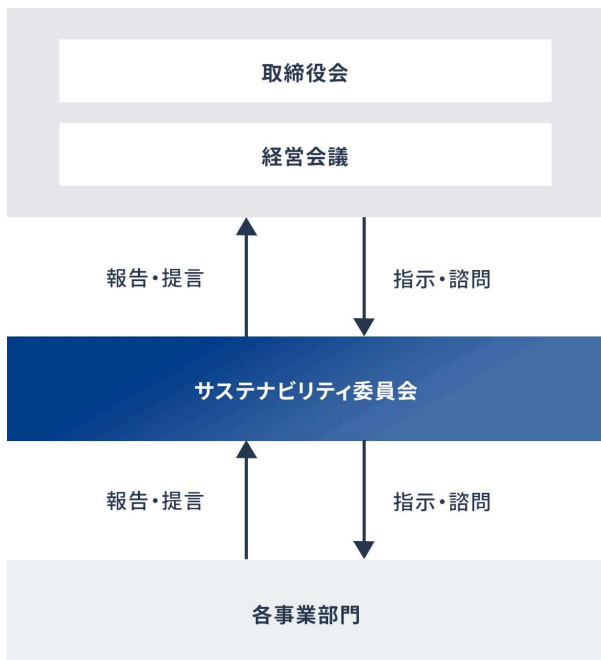
本行動基準は、社会的な要請が高まっているESGの各課題と、継続的な情報開示にそれぞれ対応しています。

当社はこれらの経営理念・行動基準に基づいた事業活動を推進することで、当社の成長力とともに、当社事業の持続可能性を高めてまいります。

推進体制

当社では、サステナビリティの推進のため、代表取締役社長を責任者としたサステナビリティ委員会を設置しております。

サステナビリティ委員会は、以下の委員長及び委員の8名で構成されており、前述の経営理念に基づき当社グループのサステナビリティ取り組み方針・情報開示を立案し、各部門における取り組みの横断的な検討・検証を行うとともに、取締役会への報告・提言を行っております。



委員長	
代表取締役社長	上野剛史

委員長代行	
常務執行役員	西山健児

委員	
常務執行役員	高松純
	塚本昌弘
	黒岩浩明
執行役員	酒井哲也
	薄井太

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダー	当社との関わり	ステークホルダーの興味・関心	取組内容
お客様	当社は、前掲の通り上場会社を中心にたいへん多くのお客様を有しています。90年以上の歴史の中で培ったお客様からの信頼が当社の企業価値の基盤となっています。正確かつ迅速な開示や業務効率化、情報管理等お客様のニーズに応え、さらにこの絆を深めていきたいと考えています。	<ul style="list-style-type: none"> ・開示制度の変化に対応する最新情報と新たなサービス ・「働き方改革」が求められる中、限られたリソースでいかに効率的に業務を進めるか ・インサイダー情報をはじめとした機密情報をいかに安全に管理するか ・業務委託先の業務運営は適法かつ適切か 	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様向けの情報提供サイトをリニューアル ・「招集通知電子化」等新たな開示制度に対応するサービスをいち早く提供 ・インサイダー情報管理・コンプライアンスに関する社員教育実施と制度整備 ・お客様からの調査票に回答
従業員	専門性が高い当社の事業は、それぞれの事業分野でスキルを有する人財の活躍によって支えられています。当社ではビジネスモデルの変化に対応した人財育成に努めるとともに、従業員の意識改革、部門の業務改善とあわせた人事制度の改革等、従業員の働きがいを向上させる活動を進めています。	<ul style="list-style-type: none"> ・会社が目指す方向性はどこか ・仕事で能力を発揮するためのスキルアップの方法 ・頑張りや成果が公平・公正に評価されるか ・時代の変化にあわせた多様な働き方ができるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループビジョンの制定・経営理念の刷新と推進 ・グループ企業も含めた研修実施、お客様向けセミナーの社員への提供、オンライン教育ツールの試験導入 ・働きがい向上を目的とした「エンゲージメントサーベイ」実施 ・在宅勤務体制の構築や子育て支援制度等の強化
株主	当社は、東証プライム上場会社としての社会的責任を負っています。なかでも株主からは経営を付託されている立場にあり、持続的な成長により企業価値を高めること、安定した株主還元を行うこと、また株主との対話充実に努めることを重要な経営課題として認識しています。	<ul style="list-style-type: none"> ・当社事業の成長性、企業価値が今後向上するか ・当社の決算情報 ・当社の株主還元施策 ・当社の株価推移 	<ul style="list-style-type: none"> ・中期経営計画の策定、発表と推進 ・株主総会における事業報告、議案の審議および質疑応答 ・ハイブリッド出席型のバーチャル株主総会開催による対話機会の創出 ・決算発表資料のWeb掲載、本決算・第2四半期決算における決算説明会の動画配信 ・株主向けオンライン工場見学会の開催
投資家	当社は東証プライム上場会社として、より高いレベルのコーポレートガバナンス・コードの原則に対応する責任を負っています。従来より開示してきた財務情報に加えて、ESGをはじめと		<ul style="list-style-type: none"> ・中期経営計画の策定、発表と推進 ・機関投資家との1on1ミーティング実施 ・本決算・第2四半期決算における決算説明会の開催および動

	<p>した非財務情報開示を強化し、投資家との対話機会の創出に努めています。</p>		<p>画配信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティサイトの開設 ・CDPの気候変動開示に対応（レーティング「C」）
<p>社 会</p>	<p>当社は資本市場のインフラとして、法令遵守と高度なガバナンス体制のもと、事業を安定的かつ継続的に運営する責任を負っています。また社会の一員として環境負荷の軽減や事業を通じた社会貢献活動も重要なテーマとして捉え、推進しています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・上場会社として社会に価値を提供・還元しているか ・開示支援を担う会社として適切な事業運営がなされているか ・環境に多大な負荷をかけるような事業を行っていないか ・社会に貢献する取り組みを行っているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・資本市場のインフラとして当社の事業を通じた貢献 ・コーポレートガバナンスの強化 ・戸田工場を中心とした環境負荷軽減施策の実施 ・CSR推進委員会による各事業拠点ごとの社会貢献・地域貢献活動の実施

サステナビリティ

国際的イニシアティブ・外部評価

当社が参画する国際的イニシア
ティブ



ESGに関する外部評価



当社が参画する国際的イニシアティブ

当社グループはサステナビリティ課題に対する取り組みとして、国際的なイニシアティブ等への加盟や、ESG評価機関による調査への回答を行っております。

- ・ 国連グローバル・コンパクト
(2022年4月署名)
- ・ 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)
(2023年10月賛同表明)

一 国連が提唱する、人権・労働・環境・腐敗防止に係る10原則

当社は国連グローバル・コンパクトに署名し、下記の10原則に取り組むことを表明しております。

人権

1. 企業は、国際的に宣言されている人権の擁護を支持、尊重し、
2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働

3. 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
4. あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
5. 児童労働の実効的な廃止を支持し、
6. 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

環境

7. 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
8. 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
9. 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止

10. 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

一 加盟団体

- ・ TCFDコンソーシアム
- ・ 気候変動イニシアティブ（JCI）
- ・ 人的資本経営コンソーシアム
- ・ 炭素会計アドバイザー協会
- ・ WICIジャパン

ESGに関する外部評価

当社はサステナビリティ課題に対する取り組みとして、「サステナビリティ委員会」を中心に情報開示の強化を行っており、以下のESG評価機関の評価を受けております。

CDP

2000年にロンドンで設立された非営利団体。気候変動、水セキュリティ、森林減少リスク・コモディティの分野における、企業や自治体のグローバルな情報開示基盤を提供し、収集した情報は投資家や企業、各国政府に活用しています。

2024年評価 「C」

最終的に“環境スチュワードシップ”の進捗度合いを示す指標として、A～Dのスコアが付与されます。（無回答企業のスコアはFとなります。）CDP質問で最も高評価となるAスコアを獲得した企業は、“Aリスト企業”として、この分野における先進企業と認められています。

FTSE Russell

1995年に設立され、ロンドン証券取引所グループ傘下。ESGインデックスを含む様々なインデックスの算出とともに、ESGレーティング等のデータや分析ツール等機関投資家向けに様々な情報、分析サービスを提供。

当社は2021年より同調査に回答しております。

2024年スコア2.4

※国内企業平均2.5（約1,300社対象）

EcoVadis

2007年の設立以来、EcoVadisは世界最大かつ最も信頼されるサステナビリティ評価機関へと成長し、10万社以上に対してサステナビリティ評価を提供してまいりました。

当社は2022年より同調査に回答しております。

2024年スコア 45点

サステナビリティ

環境方針

環境方針



環境マネジメントシステム



環境方針

当社グループは、気候変動問題及び環境課題への対応が重要な経営課題のひとつであると強く認識しています。パリ協定の枠組みや、日本政府による 2050 年カーボンニュートラル（温室効果ガス（GHG）排出量の実質ゼロ）を目標とする宣言のもと、持続可能な社会を実現する為に企業が果たすべき役割を認識し、事業活動を通じてこの課題解決の実現に取り組みます。

以下を環境方針として、「サステナビリティ委員会」が取り組みの管理・運営を総括します。

1. 当社グループは、自らの環境方針にもとづき、環境目的、目標を定め、定期的に見直しを行い継続的に改善いたします。事業活動に伴う環境側面を把握し、特に以下のような環境に与えるマイナスの影響の軽減に取り組みます。
 - 1) 気候変動の緩和に向け、事業活動におけるエネルギー利用の最小化、再生可能エネルギーへの移行を進めることなどにより、温室効果ガス（GHG）排出量を削減し、2050 年にカーボンニュートラルを実現します。
 - 2) ライフサイクル全体での環境負荷低減に努めます。
 - 3) 事業活動に伴う環境影響を把握し、環境汚染の予防に努めます。
 - 4) 持続可能な資源の利用に向け、資源を有効利用し、廃棄物の削減、リサイクル、化学物質の適正管理に努めます。
 - 5) 森林資源を活用する事業特性を認識し、森林資源の保護に取り組みます。
2. 環境に優しいものづくりの仕組みを構築し、発展させます。
3. これらの活動に関する情報を適宜開示し、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションに努めます。
4. 当社グループが事業活動を行う全ての国および地域における環境関連の法令や自社が受け入れた原則等を遵守し、ポジティブな効果を得るために、全ての役員や従業員に環境方針を周知します。また、環境方針は当社ホームページを通じて、一般に公開します。

以上を実現するため、環境マネジメントシステムを構築し、目的および目標を定めて運用するとともに、継続的な改善に努めます。

環境マネジメントシステム

工場における環境マネジメントシステム（ISO14001）の維持・管理と活動

環境理念、環境方針を定め、それに基づいた環境保全活動をグループ全体で推進しています。

戸田工場では、環境マネジメントシステムの認証を継続維持するとともに、環境管理責任者をメンバーとした「環境委員会」を開催し、VOC（揮発性有機化合物）抑制や、生産工程で発生する様々な課題解決に取り組んでいます。主要資材である、用紙、印刷インキ、現像液、洗浄剤については、削減と再資源化を進め、2010年の工場稼働以降、ゼロエミッション（再資源化率）99%以上と、100%に近い水準を維持しています。印刷工程で排出される断裁屑は、集塵機で収集・圧縮し、リサイクルに活用しています。有機溶剤については、労働安全衛生法の改定に伴うリスクアセスメントを実施し、リスクと防止対策を社員に周知することで社員の健康管理、良好な職場環境を維持しています。

また、環境配慮型製品を積極的に導入し、FSC®の森林認証制度[※]の認証を継続運用し、お客様にFSC®認証紙の使用を推奨しています。印刷インキは、植物油由来の環境配慮型インキの使用を前提とし、また、NON-VOCタイプのUVインキを使用することにより、VOC抑制がさらに進んでいます。

省エネルギー面では、電力監視ソフトによる使用電力の「見える化」と電力量コントロールを行っています。稼働停止・待機状態にある設備の電源オフ徹底、不要なエリアの消灯や照明器具の削減に加え、設備の運用方法の見直し等によりロスを削減しています。

※ FSC®の森林認証制度：FSC®認証は、世界に責任ある森林管理を広めるための森林認証制度です。

一 再資源化率、エコインキ・エコ用紙使用率

	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期
再資源化率	99.5	99.4	99.4	99.4	99.4
エコインキ使用率	98.4	97.6	97.8	97.2	97.0
エコ用紙使用率	77.5	79.0	81.6	81.7	83.0

サステナビリティ

環境への取り組み

当社では環境方針を定め、グループ全体で環境保全活動に取り組んでいます。特に、当社は埼玉県戸田市に印刷工場の「戸田工場」を保有しており、戸田工場における環境マネジメントシステム（ISO14001）の運用と、オフィスにおける省エネルギー・環境配慮の取り組みを推進しています。

環境負荷の軽減に関する取り組み ↓	環境保護活動 ↓	認証など ↓
-------------------	----------	--------

環境負荷の軽減に関する取り組み

サーキュラエコノミー

一 用紙予備の削減

紙のモジュール化を推進し、予備紙の削減を行っております。

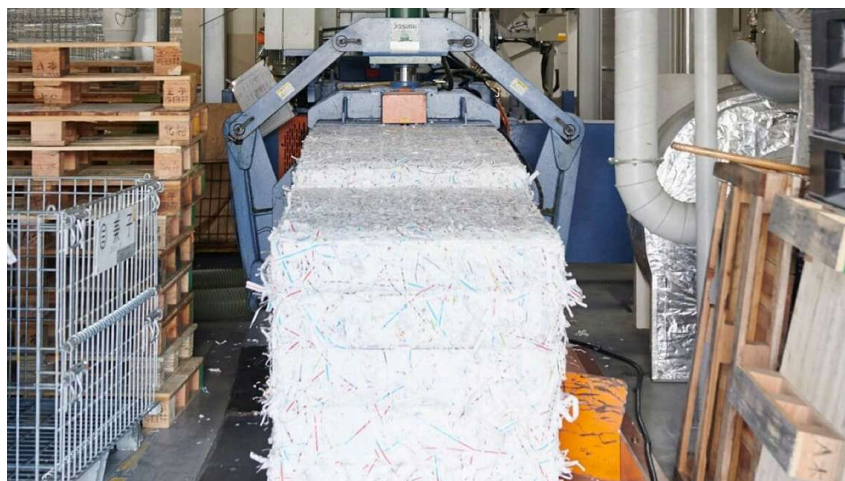
印刷における色調合わせ時間および製本における準備時間の短縮活動を推進し、予備紙の削減を行っております。

一 資材のリデュース・リユース・リサイクル推進

用紙、インキ、洗浄液等は削減を進めております。

区役所・市役所・公共施設・地域の学校や幼稚園への用紙の無償配布を行っておりリユースにも取り組んでおります。

製本時に排出する断裁屑、印刷用原版のアルミ板等はリサイクルしており、ゼロエミッション99%台を維持しております。



汚染

一 油、廃液の排出量削減

印刷機の洗浄装置変更、使用インキのミニマム化、CTP現像レス化および現像タイプの濃縮分離化を行い、廃油、廃液の排出量を削減しております。

一 UV印刷機による有機化合物の排出量低減

インキ成分中に石油系溶剤を含まないインキを採用し、有機化合物の排出量低減に努めております。

気候変動課題

一 印刷物製造に掛かるCO2排出量の数値化

温室効果ガスによる地球温暖化対策の一環として、お客様から事業活動における環境への負荷状況を把握するニーズが増えています。当社では印刷物のライフサイクル（資材製造・調達から製造・納品流通・廃棄リサイクル）において排出されるCO2排出量を算定し、依頼のあったお客様へも適宜ご提供しております。

一 CDP気候変動質問書に回答

国際NGOであるCDP（カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）からの質問書に回答し、当社の気候変動および温室効果ガス削減に関する取り組みを開示しました。

[→ CDP2023気候変動回答書 ㊦](#)

[→ CDP2024質問書回答 ㊦](#)

ー TCFD提言に基づく開示

当社グループは、TCFD提言に賛同し、同提言に基づく気候変動に係るリスク管理や取り組みを推進しています。

[→ TCFD提言に基づく開示 !\[\]\(3dfb8d66e81160ad61421a3452093d1b_img.jpg\)](#)

ー 工場・オフィスでの電力削減

戸田工場の照明は全てLED化しており、オフィスの照明も順次LED化を進めております。

電力監視システムからの情報をもとに日々のデマンド値を監視、今後の電力使用量を予測し目標値を超えるようであれば、予め設定した優先順位に基づき空調を制御し、使用電力をコントロールしています。

生産に影響を及ぼさない場所の昼休憩時の消灯や20時に自動消灯することで節電意識の醸成に努めております。

環境保護活動

「プロネクサスの森」活動継続

2011年より、山梨県道志村の「道志の森づくり」基金に支援金を寄付し、「プロネクサスの森」対象地の整備活動を行い、間伐体験などのボランティア活動に社員が多数参加しています。

直近ではコロナ禍により現地での活動が困難な状況にありますが、新たな対象地での活動準備を進めています。

工場外壁緑化活動を通じた環境保全啓発

園芸部の社員が中心となって、戸田工場外壁や花壇の緑化を進め、環境保全意識を醸成しています。

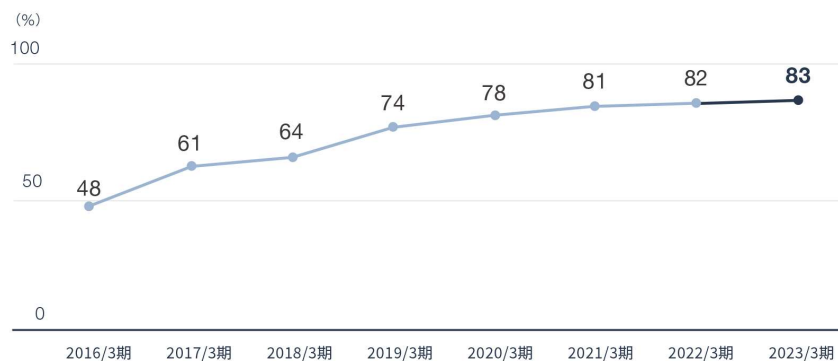


FSC®認証紙の積極的な購入

貴重な森林資源を未来まで持続させることが大きな課題と捉え、FSC®認証紙を購入するように努めております。また、お客様に対しても積極的に推奨しており、使用量は年々増加しております。

※FSC®認証紙とは、適切に管理された森林の木材を使用して作られた紙

FSC®認証紙 購入量割合推移



※ライセンス番号：FSC®-C013080

戸田工場のグリーンプリンティング工場認定登録

当社は気候変動と環境問題への対応を経営課題と位置付けております。当社唯一の工場である戸田工場においては、環境マネジメントシステム（ISO14001：2015）を運用しており、また、より高い視点で昨今の気候変動問題等の環境課題に対応すべく環境配慮の取り組みを進めております。その結果、2023年12月に一般社団法人日本印刷産業連合会より、グリーンプリンティング工場に認定されました。

グリーンプリンティング工場の認定登録内容

- ・ 認定登録番号 A10043
- ・ 印刷部門 オフセット印刷部門
- ・ 認定登録日 2023年12月18日

ESGデータ 環境指標



サステナビリティ

人権方針・安全衛生方針

プロネクサスグループ人権方針



プロネクサスグループ安全衛生方針



当社は、人財こそが事業活動の成長性・持続可能性を支える大切な基盤であると認識し、また自社の人財だけでなく、事業活動にかかわるすべての人々の人権が尊重されるべきものと考え、人財育成・働きやすい制度作り・人権を尊重する取り組みを進めています。

プロネクサスグループ人権方針

プロネクサスグループは、ディスクロージャー・IR 支援専門会社として、自らの事業活動において影響を受けるすべての人びとの人権が尊重されなければならないことを理解し、これらの人びとの尊厳を守り敬意を払うことに力を尽くします。企業には人権を尊重する、つまり人権を侵害しない責任があります。事業活動において、直接、および間接的に与えるリスクや悪影響を減らし、同時に自社の事業を発展させながら人権の享受を促進することを目指します。

1. 基本的な考え方

プロネクサスグループは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識に立ち、すべてのステークホルダーに対する責任を果たすため、人権尊重の取り組みを約束します。そのために、国連の国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」や賃金や労働時間など労働者の人権に関する条約などの人権に関わる国際規範を支持し尊重します。また、国連グローバル・コンパクトの 10 原則を署名企業として支持するとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」も支持し、これらの原則に基づく取り組みを実践していきます。

2. 適用範囲

本方針は、プロネクサスグループの国内外の子会社、非正規雇用者、派遣社員などを含む全役職員に対し適用されます。さらに、人権課題におけるバリューチェーンの重要性を重視し、プロネクサスグループのすべてのビジネスパートナーに対し、本方針の支持および理解を期待し、対話・協働しながら人権尊重の責務を果たします。

3. 適用法令の遵守

プロネクサスグループが事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求していきます。

4. 人権デュー・デリジェンス

プロネクサスグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照し、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。この人権デュー・デリジェンスにより、人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図ります。

5. 救済

プロネクサスグループが、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

プロネクサスグループは、各拠点、各国において適用される法令や、人権方針に違反する可能性があることを認識した、あるいはそれを疑うあらゆる社員が、通報できる窓口を設置します。通報した従業員や関係者にいかなる不利益な取り扱いも行いません。これはプロネクサスグループの事業活動の透明性を高め、リスクの早期発見と対応を可能にし、ステークホルダーとの相互の信頼を強化するものと考えます。

6. 教育・訓練

プロネクサスグループは、本方針が事業活動全体に組み込まれ定着するよう、また、本方針が理解され効果的に実施されるよう、すべての役職員等に対して十分な教育を行います。

7. ステークホルダーとの対話

プロネクサスグループは、人権への潜在のおよび実際の負の影響に関する対応について、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用し、関連するステークホルダーと対話を行っていきます。

8. 責任者

人権尊重の取り組みは、取締役会が監督し、人事部門の担当責任者が実施の責任を担います。

9. 情報開示

プロネクサスグループは、人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどで情報開示していきます。

2023年8月
株式会社プロネクサス
代表取締役 上野剛史

個別課題への取り組み

児童労働、強制労働、人身取引、現代奴隷

プロネクサスグループは、児童労働や強制労働、人身取引を含むいかなる形態の現代奴隷も許容しません。さらに、国内外の取引先や協力先に対しても、児童労働や強制労働、人身取引の禁止を求めます。

差別およびハラスメント

プロネクサスグループは、年齢、肌の色、能力、学歴、キャリア、民族、人種、性別、性自認、性表現、配偶者の有無、妊娠・出産、国籍、性的指向、宗教、身体的特徴、障がい、雇用形態、ライフスタイル、価値観などを理由とした一切の差別を行いません。また、私た

ちは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、性的指向・性自認に関するハラスメントなどを含むいかなるハラスメントを一切許容しません。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

プロネクスグループは、多様な人材が個々の属性や価値観の違いを認め、尊重し合う「ダイバーシティ」、機会の提供の公平性を追求する「エクイティ」を推進し、さらに、多様な人材の能力を活かし互いに高め合うことで、違いを变革の原動力に変える「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」を実現していきます。そのために、互いを尊重し合う感性とたゆまぬ対話を通じて、一人ひとりの人権が尊重され、安心して発言・行動できる心理的安全性の高い職場づくりを実践していきます。

団体交渉権および結社の自由

プロネクスグループは、各国で適用される法律、規則にもとづき、団体交渉に参加する権利ならびに結社の自由を尊重します。

労働時間、最低賃金、同一労働・同一賃金、福利厚生

プロネクスグループは、各国で適用される法律、規則にもとづき、従業員の労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理し、福利厚生の確保に努めます。

プロネクスグループ安全衛生方針

プロネクスグループは、人権と人材の尊重の社会・環境行動基準のもと、当社グループで働くすべての人々の安全と健康を確保することを、企業の社会的責任と考え、事業活動を行う上での最重要課題の一つと認識しています。

また、社員一人ひとりが心身ともに健康で、能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍できることが当社の持続的成長と生産性向上にもつながると考え、下記の通り方針を制定いたします。

1. 職場の安全・衛生確保に配慮し、事故・災害・疾病の未然防止に努めると共に、健康増進活動や疾病予防の為の指導等を通じて、従業員の健康づくりを支援します。
2. 安全で健康的な労働に対する権利を保護し、心身ともに安全で働きやすい職場環境を提供します。
3. 労働時間を正確に把握し、長時間労働を抑制するとともに、有給休暇の取得を促進し、メリハリある勤務を目指します。
4. 法令・規則を遵守し、業務に起因する負傷および疾病の予防に努めます。
5. プロネクスグループ全体での健康・安全への取り組みを牽引すべく、代表取締役社長を健康管理責任者とし、会社、社員、産業医、健康保険組合が一体となって健康保持・増進につなげます。
6. 安全衛生のリスクを適切に管理し、有害物質に関し安全な保管と使用を徹底します。
7. 社員の生命・身体の安全確保を最優先とし、ステークホルダーに対する社会的責任を全うするため、大規模地震や風水害をはじめとした各種自然災害などへの対策を定め、定期的に見直しを行います。

2023年8月

株式会社プロネクサス

代表取締役 上野剛史

人権・労働に関する取り組み

人権、人事・福利厚生	↓	サプライチェーンマネジメントに関する取り組み	↓	ステークホルダーとの共存に関する取り組み	↓
CSR：社会貢献活動	↓	顧客への対応	↓		

人権、人事・福利厚生に関する取り組み

人権

一 働きやすい職場環境づくりを目的とした研修の実施

パワーハラスメントやセクシャルハラスメントを始めとするハラスメントを撲滅し社員一人ひとりが働きやすい環境とするため、定期的な研修を実施しています。

一 ハラスメント相談窓口

プロネクサスグループでは、各種ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）に対して広く相談に応じ、迅速かつハラスメント行為を「しない」「させない」「放置しない」を基本方針として取り組んでおり、外部の相談専用窓口を設置することで、問題の早期発見、解決、是正を図っています。相談者・行為者等のプライバシーについても厳重な管理を行い、また、相談窓口へ連絡したこと等を理由とした、いかなる不利益な取り扱いも禁止しています。

また、人事部の女性社員が受付する女性専用の相談窓口を設置しています。

プロネクサスグループでは、事業を通じて多くの雇用を創出しています。その中で私たちは、子どもの人権に関する諸条約等の内容に賛同し、子どもの人権が尊重されるように配慮し、最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用しません。また、事業活動において子どもの権利侵害を回避することや、子どもの権利の実現に向けた社会貢献活動等にも取り組んでいきます。

一 「働き方改革」に対する取り組み

働きやすい職場環境作り

新型コロナウイルス感染拡大をきっかけとして、在宅勤務用のPCを配布する等のシステム投資を積極的に行い、在宅勤務が可能な環境を構築しています。

自宅以外にもテレワークオフィスの契約により、外出時や、自宅で勤務が困難な社員等の勤務場所を確保し、生産性向上につなげています。

職場環境の快適性向上においては、身体快適性、作業効率、コミュニケーションの向上を目的に2020年11月よりオフィスカジュアルを導入しています。

ワークライフバランスの推進

心身とも健康で働き、メリハリのある働き方をすることを目的に、全社一斉休業日（年2回）や家族の行事に合わせて取得可能な特別休暇（年1回）、永年勤続者（勤続10年、20年、30年、40年）に対する特別休暇（年3～5回）を認めています。

業務に応じたワークスタイルの選択

当社では、コロナ禍以降、新しい働き方として在宅勤務の活用を推進してまいりましたが、各部門や職種により利用状況が明確になってきたため、在宅勤務の活用頻度に応じてきめ細やかに制度運用を行うことを目的に、働き方に応じた「ワークスタイル制度」を導入しています。具体的には、出社中心の働き方を「オフィスワークスタイル」、在宅勤務中心の働き方を「リモートワークスタイル」とし、それに合わせてリモートワークスタイルの方については、通勤手当の支給方法を従来の定期支給から出社日数に応じた実費支給に変更し、また水道光熱費の負担を考慮しリモートワーク手当を支給しています。

時間単位有給休暇制度の導入

従来の有給休暇制度を拡充し、時間単位で取得することができる時間単位有給休暇制度を導入しました。1日・半日の取得に加え、必要な時間だけ有給休暇を取得できることで、より柔軟で働きやすい職場環境を構築しています。

一 人事部による社員面談の実施

仕事内容やキャリア志向、職場での課題を把握し、社員一人ひとりのキャリアをサポートする目的で、人事部による面談を実施し、社員からの要望が多かった事項の一部については制度変更を行うことで社員のエンゲージメント向上につなげています。

一 衛生委員会による情報発信

本社・各事業所において衛生委員会を定期開催し、健康管理に役立つ情報を発信しています。

一 働きがい向上を目的とした「エンゲージメントサーベイ[※]」の継続実施

株式会社リンクアンドモチベーションの提供する「モチベーションクラウド」を用いたエンゲージメントサーベイを共有、課題解決のためのアクションプランの実施、課題にフォーカスしたサーベイ実施による定点観測というPDCAサイクルを回すことで、全社的な職場環境改善を推進しています。

※ 組織の課題や従業員の考えをアンケートで把握し、会社が求める姿とのギャップを可視化し、より効果的な解決策を継続的に実行することで、会社全体を良い方向に改善していく取り組みです。

PDCAサイクル



一 メンタルヘルス対策

産業医による健康相談や臨床心理士によるカウンセリング相談日を毎月設定し、社員が気軽に相談できるようにしています。また、管理職層に対しては部下のメンタルヘルス疾患発生予防のための、定期的な研修を実施しています。

一 永年勤続表彰制度

当社グループには、社員の長期にわたる勤務に対し、企業文化形成と事業促進に対する功労に感謝の意を込め、勤続10年ごとに表彰を行う制度を設けています。表彰時には勤続年数に合わせた特別賞与と特別有給休暇が付与されます。

一 過重労働撲滅に向けての取り組み

当社グループは、「プロネクサスグループ安全衛生方針」のもと、従業員の健康と心身のバランスを重視し、過重労働による健康リスクを最小限に抑えるため、以下の取り組みを実施しています。

時間外労働の制限

時間外労働が月80時間に達した場合、健康チェックリストに基づき産業医面談の実施に繋げ従業員の健康管理に取り組んでいます。

部署ごとの取り組み

各部署の勤怠状況に応じて、以下の取り組みを実施しています。

- ・月の残業時間上限の設定
- ・テレワーク導入による業務効率化による総労働時間の削減

従業員の健康と働きやすさを追求するため、これらの取り組みを継続的に見直し、改善を図ってまいります。

一 最低賃金・生活賃金への取り組み

プロネクサスグループは、各国の法律や規則に基づき、最低賃金を厳守しています。

今後、従業員が豊かで安定した生活を送り働きがいを持つことができる人事制度への改訂を進めてまいります。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

プロネクサスグループは、多様な人材が個々の属性や価値観の違いを認め、尊重し合う「ダイバーシティ」、機会の提供の公平性を追求する「エクイティ」を推進し、さらに、多様な人材の能力を活かし互いに高め合うことで、違いを变革の原動力に変える「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」を実現していきます。そのために、互いを尊重し合う感性とたゆまぬ対話を通じて、一人ひとりの人権が尊重され、安心して発言・行動できる心理的安全性の高い職場づくりを実践していきます。

一 ダイバーシティに対応した雇用の推進と働きやすい制度づくり

当社では、人材を「人材」と捉え、事業領域の拡大やビジネスモデルが大きく変化している中、多様な人材がその意欲・能力を最大限発揮することで当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながるという考えのもと、多様な個性、経験、能力を持つ社員一人ひとりの「多様な個の力」を活かす企業文化、職場づくりに向け、人材および働き方や雇用におけるダイバーシティを推進しています。

多様性確保の現況

※ 人員数については2025年3月末現在で記載

社員906名のうち女性社員は273名で、全社における割合は30%です。10年前は19%、5年前は24%と増加傾向にあります。

新卒採用の比率では直近5年間の採用者50名のうち25名が女性となっており、女性社員比率は約半数で推移しています。

女性管理職割合は6.2%（9名）となりますが、次期管理職候補となる役職者を12名登用しております。

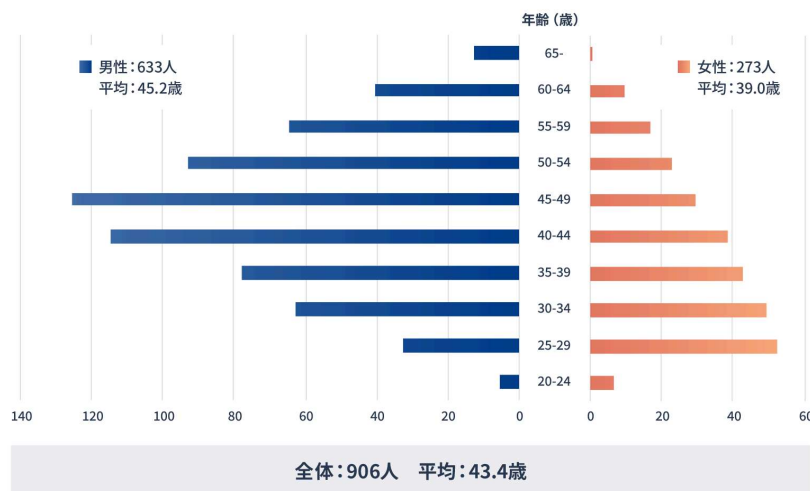
当社の年齢別在籍人員は、男性と比較して若年層の女性社員が多いことから、将来的に女性の管理職増加を見込んでいます。

現在当社では、既存ビジネスの強化と新たなビジネス領域への挑戦を目的にキャリア採用を積極的に進めており、直近5年間で210名が入社しています。

年齢別在籍人員

<ご参考-①>

グラフ（当社の年齢別在籍人員）



キャリア入社者比率

	正規雇用 労働者数	キャリア採用者	キャリア採用率
2022年度	64名	50名	78%
2023年度	43名	32名	74%
2024年度	49名	45名	92%

管理職（145名）のうちキャリア採用人材が占める割合は55.9%（81名）となっています。

当社の事業特性上、即戦力となる人材を積極的に採用しており、多様なバックグラウンドを持つキャリア採用人材が活躍しています。現時点では外国人の従業員数が少ないため、管理職登用に関する目標は設定しておりませんが、当社グループにおいては、複数の外国人を管理職に登用しております。

また高年齢者雇用に関して、65歳以上の社員は5名在籍しています。今後も会社のニーズと本人の希望が合致する場合70歳までの雇用を継続し、今までに培った経験や能力を活かした職務において活用します。

なお障がい者雇用に関して、18名の障がい者を雇用しており、障がい者が在籍する部門においては「障がい者職業生活相談員」の資格取得を促進し、障がい者が働きやすい職場環境を構築しています。

一 仕事と育児の両立支援

傷病・介護・看護ストック休暇制度の新設

社員の働きやすい環境整備のための施策として、社員の傷病、家族の介護、看護により必要な場合に、有給休暇の消滅分を積み立てることにより利用することができる制度を新設しました。

育児・介護と仕事の両立支援

当社は、女性が妊娠出産後もキャリアを継続しやすい環境整備と男性の育児参加を促す目的で、法律の条件を上回る取り組みとして小学校3年生修了まで利用できる育児短時間勤務制度を運用していましたが、更に制度を拡充し、個人のライフスタイルに合わせて選択可能な育児短時間勤務シフトの増設と、同制度利用者がフルタイム勤務に備えることができるよう、小学校4年生から6年生修了までの期間、限定的に育児短時間勤務の利用を可能とする制度に変更しました。また介護と仕事の両立を支援する施策として、上記の育児短時間勤務制度と同様に介護短時間勤務シフトの増設を行いました。

なお、従来は育休の取得促進を目的として育休相談窓口として稼働していた相談窓口の相談領域を拡大し、育児・介護相談窓口として介護と仕事の両立に関する各種相談にも対応することとしています。

一 障がい者雇用

当社は、障がいのある方が職場で他の社員と一緒に働く事がノーマライゼーションの実現であると考え、各職場に障がいのある方を配属し勤務をしていただいています。また、社員の障がい者職業生活相談員の資格取得を支援するとともに、障がいのある方に対し定期的に障がい者職業生活相談員による面談を行い定着支援を図っています。

一 中高年社員の活躍推進

当社グループの定年は60歳ですが、社員の健康状態や就労意志により、65歳まで勤務出来る再雇用制度を設けています。

地域コミュニティ

一 地域社会のために

プロネクスは、プロネクサスの事業と社会との深い関係性を認識し、社会の一員としての責務を果たすため、地域社会との交流・対話を進め相互理解を深めていきます。地域と信頼関係を築き、ともに成長していくことは、持続可能な社会の実現のために必須であると考えています。

一 地域団体への参加

プロネクスは、本社がある港区において以下の団体に参加し、地域課題解決に向けた取り組みを行っています。

参加団体

- ・港区社会福祉協議会
- ・みなと環境にやさしい事業社会議

主な活動

- ・地域のクリーン活動
- ・近隣企業との情報交換を通じた交流
- ・港区で開催されるお祭りやイベント等への協賛・協力
- ・ボランティア活動を通じた地域住民との交流

プロネクスでは、次世代を担う子どもたちの健やかな成長を願い、地域活動を通して様々な支援や教育活動を行っています。

一 子どもへの教育活動

工場がある埼玉県戸田市の子どもたち向けに工場見学会を実施し、当社の事業内容や働く様子を知ることで、地域社会への理解を深め、また将来について考える機会の提供を目指しています。

一 子どもの安全を守る地域活動

町内会と協力して、戸田工場周辺地域のパトロールを行い、子どもにとって安全安心な地域づくりに貢献しています。

一 地方での雇用創出

プロネクスは地方の人口減少課題を認識し、政府主導の地域活性化政策である「地域創生」において、地方における雇用創出に対応しています。

子会社である株式会社アスプロコミュニケーションズは富山市で事業を展開し、現在約400名の雇用を創出しております。

人的資本

一 「プロ人財」の育成に資する、人事制度・評価制度の構築とそれに対応した教育

「顧客第一主義」の原点に立ち、社員全員がプロフェッショナルになることを目指し、個人の能力が十分発揮できる制度を定めています。

社員の適性を判断し、専門職として適性の高い社員は「エキスパート」や「専任部長」に、マネジメント職として適性の高い社員は「チームリーダー」や「グループリーダー」に任命し、能力の発揮度に見合った職位を発令しています。職位については任期を1年とし、人財委員会において、毎年その任免について客観的な視点で適性を議論し、決定しています。また、管理職については、自身の改善点等を把握しやすくし、マネジメント力の向上および自己成長の促進を目的に上司・部下による多面観察を実施し、管理職の日々のマネジメントや行動を評価しています。

評価制度としては、部門の目標に対応した個人目標の達成状況を半期ごとに評価する「業務計画書」を活用し、業績評価、能力評価、役割評価の3つの視点から等級別に行い、評価の納得感を高める目的で、事業部毎に評価委員会を開催し、部毎の甘辛は正や評価分布の調整を実施しています。また、管理職層を対象とした人事評価研修を定期的実施しています。

こうした制度に対応し、体系的かつ中長期的な視点で社員教育を実施しています。昇格者に対しては、リーダー職としての動機づけや問題解決等をテーマとした研修、管理職層に対しては部下管理のためのヒューマンスキル、マネジメントスキル向上を目的とした研修やメンタルヘルス研修を行っています。また営業担当向けに、工場の生産工程・生産管理の理解を深めるための研修を継続し、部門間の連携強化やお客様対応の向上につなげています。

一 お客様向け有料セミナーを社員も受講

社員教育の一環として、お客様に提供している有料セミナーを社員がいつでも気軽に受講できるよう、イントラネットで周知し受講を促しています。

一 教育体系

人財の育成が人事制度の根幹であると考え、中長期的な視点から年次別・階層別の研修を行うとともに、会社への貢献度合いを正に評価し、待遇に反映させることで、能力のさらなる向上を推進しています。また、当社が運用するディスクロージャー・IR実務支援サイトに全社員がアクセス出来るようにし、オンラインセミナーを受講する事が可能です。その他、システム系の社員を中心に外部オンライン学習プラットフォームも提供しています。また、管理職層に対しては360度評価を導入し、より多面的な観点で評価を行い人財の育成を進めています。

一 新人事制度導入に先行して行った管理職研修

人事制度改正の一環として、等級要件の見直しと並行して教育体系の再構築を実施しており、2023年度より新等級要件、新職位要件に基づく研修を職位ごとに実施いたしました。今後も次世代リーダー育成のためアセスメント研修や等級ごとの階層別研修の実施を予定しています。

一 新入社員研修

ビジネスマナーや仕事の進め方、ビジネスマナーや仕事の進め方、ロジカルシンキング、プレゼンテーション、基本的なPCスキルなどビジネスパーソンとしての基礎を学んだ後、会社全体の理解を深め配属後に早期に活躍できる人財育成を目的として、当社の主要な部署において実習形式で業務を経験する研修を行っています。

ー システム人財研修

システム部門への配属を希望する新入社員に対し、未経験者でもシステム部門で活躍できる人財育成を目的として、ITに関する広い領域の基礎を学ぶため、当社独自の教育プログラムを実施しています。

ー 海外視察研修

年度で会社業績に大きな貢献のあった人財を各事業部から特別表彰者として選出し、その方々に対して台湾・ベトナムを拠点とするグループ子会社において視察研修を実施し、グローバルな人財育成につなげています。

ー サステナビリティに関する教育

当社グループでは、従業員のサステナビリティ知識向上の為、定期的にe-ラーニングを実施しています。

サプライチェーンマネジメントに関する取り組み

サプライヤー倫理行動
規範



パートナーシップ構築
宣言



「お取引先コンプライアンスライン」を設置

パートナー企業様に向けて、当社グループの役員、従業員が、下請法またはこれに関連する法令違反行為があったと認めた場合の相談・通報窓口を2017年から設置しています。

「品質事例展示会」開催

社員の品質向上意識を高めるため、事例展示と現場担当者による説明会を年2回定期開催しております。

パートナー企業様の適正評価

パートナー企業様の品質・技術・設備・価格・財務状況の評価については、当社の管理規程に基づき、評価を実施しております。また、継続先においては年1回の再評価を実施しています。

パートナー企業との「自由・公正・透明」なルールに基づく調達・取引関係維持

当社は、「自由・公正・透明」な市場原理に基づいた調達取引を行っています。調達・取引先の品質や技術、価格等については、当社の「評価表」に基づく評価を行い、公平な競争機会を提供して取引の自由度・公正度を高めています。また、実態に即したより公正なルールを作るため、購買管理規程は定期的に見直しています。

パートナー企業との情報共有とコミュニケーションの向上を目的に、年2回の繁忙期の前後に「品質会議」を実施しています。繁忙期の課題共有や体制構築とあわせて品質管理を徹底するため「品質マニュアル」を活用し、遵守頂いています。また、関係性が深いパートナー企業に対しては、当社担当者が訪問して会議を開催し、現場担当者との直接対話を通じて、改善点を共有・指導しています。

NGO、NPO、地域団体との関係強化

当社は、企業市民として、従業員、調達・取引先、株主との関係構築に加えて、地域の諸機関やNGO、NPOとの関係強化を重視しています。

特に、森林資源保護活動や地域貢献活動においては、こうしたステークホルダーからの情報提供やアドバイスを頂きながら、より双方の特性を活かした活動の展開を目指しています。公益財団法人オイスカや、東京都港区、港区内の団体である「みなと環境にやさしい事業者会議」、社会福祉協議会、また、埼玉県戸田市や山梨県道志村、富山市婦中町等との長期的かつ良好な関係づくりに努めています。

ステークホルダーとの共存に関する取り組み

QIC（Quality, Information security, Compliance）活動

「インサイダー、法令遵守、顧客要求の実現およびサービス安定供給」というプロネクサスグループ品質を実現する活動を行い、顧客満足度向上や社会貢献を目指すものです。全部門が目標を掲げ、自律的に活動を推進しています。

2022年度から全社員参加による小集団活動をスタート。継続的に製品・サービス・仕事の質の管理・改善に加え、社員の能力向上・チームワーク醸成、働きがいのある職場づくりをめざし、82件のテーマにより活動を進め、成果を創出しています。

※ QIC：Quality Insider Compliance

ディスクロージャー調査研究部の情報共有と活用

国内外の最新の制度開示・IR動向についての部員による調査・研究結果を、社内の関連部門で情報共有し、社員の学びやお客様への提案活動に役立てています。

株主・投資家へのフェアディスクロージャーと長期的な関係の構築

当社認知度アップと個人投資家との対話の充実を目的に、IRイベントへの出展、IRセミナー講演等を積極的に実施しています。IRイベントでは、より視覚に訴えるブース設営やわかりやすいプレゼンテーションに努めています。来場者にはアンケートを実施して、IR活動の向上に活かしています。

株主向けの報告書である株主通信についても、よりわかりやすいコンテンツづくりと、「株主アンケート」を継続しています。アンケート結果は株主にフィードバックするとともに経営陣とも共有し経営戦略やIR施策の検討に活かしています。

当社がラジオNIKKEIと共催している「企業IR&個人投資家応援イベント」で継続的に講演しています。プレゼンテーションの様子は、ラジオNIKKEIで放送され、オンデマンド配信されています。

また、当社IR情報は、ウェブサイト日本語・英語ともほぼ同様のコンテンツを掲示し、外国人投資家への公平なディスクロージャーに努めています。

株主還元においては、配当は安定配当をベースに業績および経営環境等を総合的に勘案した配当の継続を基本方針とし、50%以上の連結配当性向を基準としています。(2021年3月期は、年間で33円(90周年記念配当2円含む)、連結配当性向は52.5%)

また、当社は、株主への利益還元と資本効率の向上に資する自社株式取得を重視し、当社が保有する自己株式総数は203万株、発行済株式総数の7.1%となっています(2021年3月末現在)。

株主優待制度としては、株式の長期保有を願い、所有株式数に保有年数を加味した制度にしています。長期保有株主に報いる施策として株主様からご評価頂いています。

CSR：社会貢献活動

当社事業と関連性の高い分野における活動への取り組み強化

企業市民としての社会的責任を果たすため、寄付活動、地域貢献活動、当社ならではの研究活動や教育支援活動を行っています。

寄付活動としては、災害時の義援金の他、日本赤十字社の活動や、公益社団法人経済同友会が進める「東日本大震災復興プロジェクト」、公益財団法人オイスカが推進する「海岸林再生プロジェクト」等への支援を継続しています。また、障がい者アーティストを支援する「パリンアート」、障がい者アスリートを支援する日本パラローイング協会への協賛も継続しています。

一方、当社は、自社の専門性を社会に活かすことを目標とした取り組みを強化しています。当社研究機関であるプロネクサス総合研究所では、企業ディスクロージャーに関する研究を通じて、研究報告や意見表明等を行っています。

若手研究者育成の一助となることを目的に2009年から開始した「プロネクサス懸賞論文」は、毎回多数の応募を頂き、2017年で9回目の募集となりました。

新たな取り組みとして、2016年度から大学への冠講座を開始しました（2017年10月現在、明治学院大学、成城大学、中央大学の3大学で実施）。講座は、全15回で構成され、後期の履修科目として単位認定されます。当社がシラバスとコンテンツを作成し、社員が講師として大学で講義を行っています。

また2017年度から、日本大学商学部において開催される、会計学およびその周辺分野のゼミナール対抗の研究発表大会「アカウンティングコンペティション」に協賛し、社員が審査員としても参加しています。

社員啓発と人づくり推進、リーダーの育成

各部門の代表者で構成される50名のCSR推進委員会を中心に活動の企画・推進、啓発を行っています。

本社では、港区主催のイベントへの参加、区内の特別支援学校や国際幼稚園との交流・支援、社員を対象にしたボランティア講習会等を継続しています。

戸田工場では、地域の防犯パトロール、地域イベントへの協賛をはじめ、子供会を対象とした「工場見学会」を毎年開催しています。また、印刷工程で排出される用紙を提供する「地域貢献用紙」活動を展開し、戸田市や商工会議所、小・中学校等のニーズに応じた提供を行っています。

大阪支店、名古屋支店、株式会社アスプロコミュニケーションズの各事業所でも、地域での定期清掃活動をはじめ、イベントへの参加、NPO法人との協業等を検討し、活動の活性化に努めています。

当社は、こうした地域貢献活動を、社員の相互理解、リーダー育成や意識改革にもつなげています。

社員のモチベーションアップや、風土づくりに資する企画の推進

社員のモチベーションアップに資する取り組みを「挑戦する人を応援する」活動として進めています。

「中計事例共有会」は、各部門の成果を全社的に共有し応援するもので、年2回開催しています。

また、スポーツ協賛を通じて、社員の帰属意識やモチベーションを高めるため、ジャパンラグビートップイーストリーグ所属の横河武蔵野アトラスターズやプロバスケットボールチームの富山グラウジーズに協賛しています。

「東京マラソン壮行会」は、東京マラソンに出場する社員を応援するイベントとして企画運営しています。

顧客への対応

開示業務支援システム開発・提供によるお客様の業務負荷軽減

お客様の開示業務の適正化、効率化、負荷軽減を最重要課題とし、システム開発投資と体制構築を進めています。

開示業務を支援する中核システムである「PRONEXUSWORKS」のバージョンアップに加え、開示業務の前工程である決算から開示に至るプロセスの整流化、効率化、正確化のためのシステム開発に注力しています。このコンセプトのもと、2010年から提供している「WORKS-i」に加え、2017年4月に「WORKS-Core」をリリースしました。これにより、お客様の決算・開示実務とより直接的につながり、広範な業務支援が可能となりました。

投信運用会社向けの業務支援システム「FDS (FUND DOCUMENT SYSTEM)」についても機能向上と顧客利便性向上に努めました。

適正な開示のためのコンサルティングとお客様ニーズに対応した情報提供

ディスクロージャー相談部では、開示に関わる法令、基準、規則の変更に対応した情報提供、アドバイス、開示書類のチェック等のコンサルティングを行っています。「会社法」「金商法」「IPO」「J-REIT」等、テーマに沿った組織体制のもと、約80名の専門スタッフがお客様ニーズにきめ細かく対応。また、より詳細な情報提供、理解促進のため、実務に役立つ冊子として「手引き」「ガイドブック」を1970年代から定期発行しています。(年間38種)

セミナー会員事業部では、1988年にディスクロージャー関連セミナーを開講して以降、対象者やテーマの範囲を拡大し、現在、年間1,000回以上開催、約30,000名様にご利用頂いています。会員企業様をはじめ一般の企業人を対象に、上場企業や上場を目指す企業の実務ニーズ、特有のテーマに特化した事業を展開しています。

IR担当部門においては、当社が2012年から提供しているラジオNIKKEI「朝イチマーケットスクエア『アサザイ』」関連企画の「企業IR&個人投資家応援イベント」や「アサザイ・IRスペシャルセミナー」をラジオNIKKEIと共催し、お客様企業と個人投資家のコミュニケーションの場を継続的に提供しています。また、当社IRコンサルタントによる、IRご担当者様向けの無料セミナーを全国主要都市で定期開催しています。

より付加価値の高い新サービスの開発・提供と品質の向上

開示業務をシステムやコンサルティングで支援するだけでなく、開示業務そのものを当社が請け負う「開示BPOサービス」をプロネクサスグループとして提供しています。公認会計士等の専門家を有する株式会社ディスクロージャー・プロと連携し、開示書類作成の事前準備から当社システムを活用した実務オペレーション、ドラフトチェックからTDnet開示、EDINET提出に至るまで、万全のサポートを行い、お客様の業務効率化、コスト削減、リソース不足等の課題解決に貢献しています。

品質向上のための取り組みとしては、品質管理部を事務局とした「全社品質対策委員会」を中心に、品質マネジメントシステムに基づくPDCAを推進し、品質意識の向上と問題解決の迅速化を図っています。また、トヨタ生産方式を源流とする品質・生産性向上活動を行う

NPS研究会に参加し、自社の改善活動に活かしています。一方、営業部門においては、担当部長を対象とした「品質事例共有会」を定期開催し、品質確保のための情報共有、課題解決に取り組んでいます。

ESGデータ 社会指標



サステナビリティ

ガバナンスの基本方針

コーポレートガバナンスに関する
基本的な考え方 ↓

コーポレートガバナンス・ガイド
ラインの制定 ↓

コーポレートガバナンスおよび内
部管理体制の概要 ↓

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、顧客、株主、従業員、地域社会、資本市場関係者等のステークホルダーの立場を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、経営を効率化し、経営責任を適切・公正に遂行するため、絶えず実効性の面から経営管理体制の見直しと改善に努めております。

また、タイムリーかつ正確な経営情報の開示に努め、経営活動に対する監視・チェック機能の強化、透明性の向上、コンプライアンスおよびリスク管理の徹底を図ることでコーポレートガバナンスを充実させていくことが、経営上の最重要課題のひとつであると考えております。

コーポレートガバナンス・ガイドラインの制定

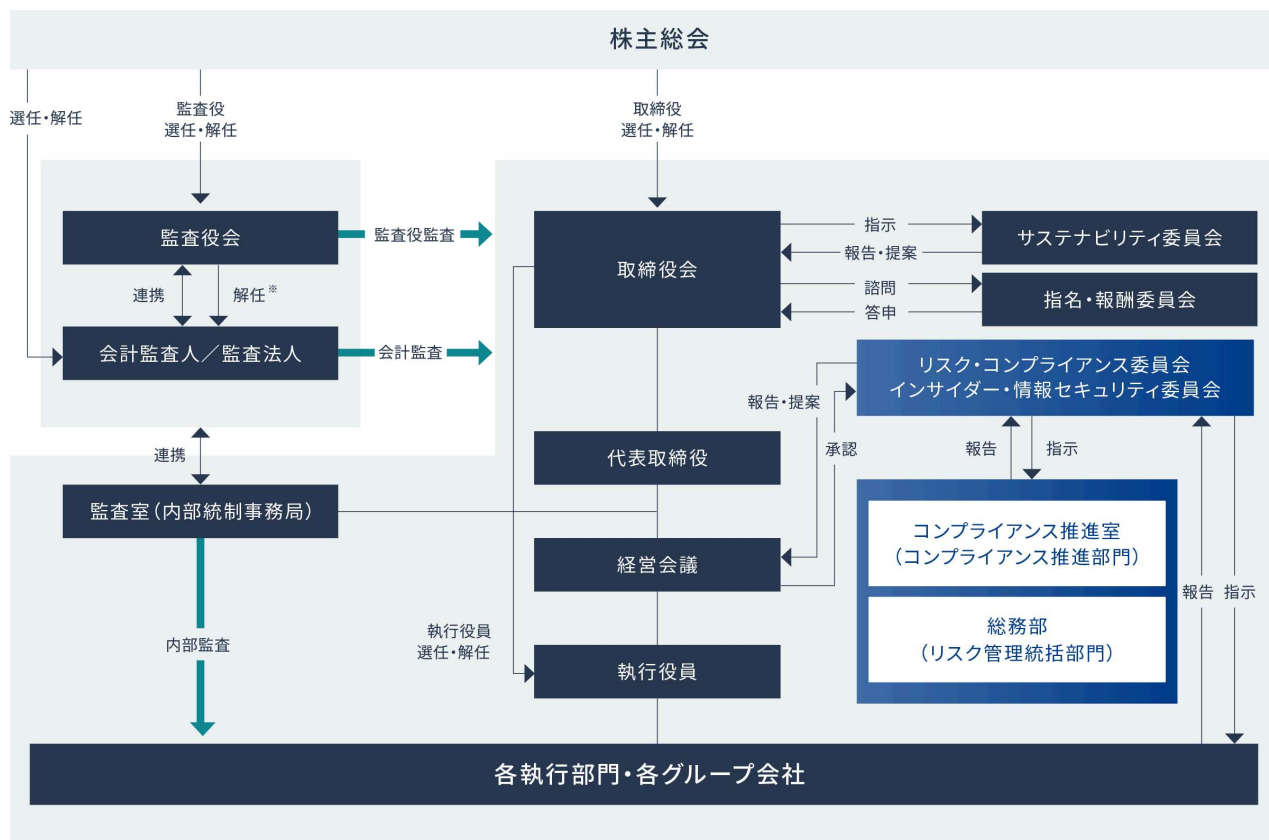
2015年11月、「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨を踏まえ、株主等ステークホルダーに対してコーポレートガバナンスの考え方や枠組みを示すとともに、当社役員および従業員の行動指針とすることで、コーポレートガバナンスのさらなる充実を図ることを目的に「プロネクサス コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しました。

なお、同コードは原則3年に1度改訂を行っており、2021年6月にも改訂が行われました。当社では、同コード改訂を踏まえ、本ガイドラインの改訂を行いました。

コーポレートガバナンス・ガイドライン



コーポレートガバナンスおよび内部管理体制の概要（2024年6月現在）



※会社法第340条第1項に定める事由による

ガバナンス・腐敗防止・情報管理体制に関する取り組み

コーポレートガバナンスに関する取り組み ↓	リスクマネジメントに関する取り組み ↓	腐敗防止・コンプライアンスに関する取り組み ↓
情報セキュリティに関する取り組み他 ↓		

当社は、顧客、株主、従業員、地域社会、資本市場関係者等のステークホルダーの立場を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、経営を効率化し、経営責任を適切・公正に遂行するため、絶えず実効性の面から経営管理体制の見直しと改善に努めております。また、非常に機密性の高い情報を取り扱う事業特性を踏まえ、コンプライアンス・情報管理体制の強化を最重要課題として推進しています。

コーポレートガバナンスに関する取り組み

「プロネクサス コーポレートガバナンス・ガイドライン」の推進と的確な運用

当社は、コーポレートガバナンスに対する考え方や枠組みを株主等ステークホルダーに示すとともに、役員および従業員の行動指針とすべく、「プロネクサス コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。当社は、株主価値の最大化と、株主や顧客から評価され永続的に発展、成長することを目指し、本ガイドラインに沿ったマネジメントを推進しています。企業価値の向上につながる的確かつ効率的な経営の実践、経営責任の適切・公正な遂行を目指し、絶えず実効性の面から経営管理体制の見直しと改善に努めています。

また、タイムリーかつ正確な経営情報の開示に努め、経営活動に対する監視・チェック機能の強化、透明性の向上、コンプライアンスおよびリスク管理の徹底を図っています。

社員役員を核とした取締役会の活性化と経営監視機能の向上

取締役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、中長期的な企業価値の向上を目指して、当社の経営に関わる重要事項の審議および意思決定ならびに会社の事業、経営全般に対する監督を行っています。

取締役会の構成については、当社グループの事業に関する深い知見を備えるとともに、財務会計、リスク管理および法令遵守に関する多様な知見・専門性を備えた、全体として適切なバランスの取れた構成とし、その員数は10名以内としています。社外役員については、企業経営、財務会計、法律等の専門分野における高い見識や豊富な経験を持ち、客観的な立場から適切に意見を述べるることができる者を指名し、取締役の職務執行の監督と、率直・活発で建設的な意見・提案による取締役会の活性化を図っています。また、経営の意思決定機能と業務執行機能を分離すべく執行役員制度を導入しています。

取締役および監査役

(2024年10月1日現在)

代表取締役社長	上野 剛史
取締役常務執行役員	森貞 裕文 塩津 裕一
取締役執行役員	小澤 則夫
取締役（社外取締役）	長妻 貴嗣 清水 謙 酒井 一郎 小野塚恵美
常勤監査役	佐瀬 あかね
監査役（社外監査役）	須藤 修 忍田 卓也 津田 良洋

2024年10月1日現在の取締役は8名、そのうち4名は社外取締役です。また、取締役会に対する十分な監視機能を発揮するため、監査役4名のうち3名を社外監査役としています。執行役員は35名（うち3名は取締役が兼務）です。

リスクマネジメントに関する取り組み

経営管理体制

当社は、経営の意思決定機能と、執行役員による業務執行を管理・監督する機能を取締役会が持つことにより、経営効率の向上と的確かつ戦略的な経営判断が可能な経営管理体制をとっています。2024年10月1日現在の取締役は8名、執行役員は35名（うち3名は取締役が兼務）です。さらに、取締役会に対する十分な監視機能を発揮するため、取締役8名のうち4名を社外取締役とし、監査役4名のうち3名を社外監査役としています。

経営課題に直結した全社リスクマネジメント体制の構築と運用

当社は「リスク管理規程」に基づき、各部門における対応すべきリスクの洗い出し、識別、分析および対応策の検討をリスク管理統括部門である総務部を中心に行っています。情報セキュリティに関しては、全社範囲で認証取得しているISO27001（情報セキュリティマネジメントシステム）の活動のもと、システム単位でのリスクの特定および予防・是正処置の実施を「インサイダー・情報セキュリティ委員会」で検討・決定しています。全社員に対するセキュリティ教育や訓練、外部委託先に対する情報管理の観点からの実地調査等によって、社員のセキュリティ意識の向上と情報管理体制の強化に努めています。

また、自然災害発生時に従業員の安否が確認できるよう、安否確認システムを導入し、全従業員を対象とした安否確認訓練を毎年実施しています。

腐敗防止・コンプライアンスに関する取り組み

腐敗防止

贈収賄については、サプライヤー倫理行動規範において、あらゆる種類の贈収賄を行わないことを明記しております。また、顧客や外製先・購買先等を接待・贈答する場合の決裁基準や上限基準を設けており、全グループ社員に配布している「プロネクスグループコンプライアンス・マニュアル」に明記し、周知を図っております。また、接待・贈答に関する社内規程を制定し、社内周知をしています。

プロネクスグループでは、サプライヤー倫理行動規範において、あらゆる種類の贈収賄、恐喝および横領などを禁止することを明記しております。また、ウェブサイトでも公開し、周知を図っております。

プロネクスグループでは、近年の持続可能な調達に関する国際的潮流や社会の要請などに鑑み、2024年2月にサプライヤー倫理行動規範を新設し、パートナーシップ構築宣言に賛同いたしました。サプライヤー倫理行動規範に基づく調達を通じ、サプライチェーン全体で、法令遵守や情報セキュリティ、人権・環境に配慮した連携の推進に取り組みます。

2024年度において、腐敗防止の事例はなく社内処分もありません。私たちの認識している限りにおいて、腐敗に関連した罰金、課徴金、和解金のコストはありません。

内部通報制度

役員や従業員による不正行為の早期発見と早期是正のため、社外通報窓口として「プロネクスグループ企業倫理ホットライン」を設置し、社員へのカード配布、社内のポスター掲示で、周知と利用を促しています。「内部通報規程」では、公益通報者保護法を適用し、公益通報対象業務従事者を指定しています。通報者を保護するため、不利益取り扱いの禁止、探索の禁止を規定しています。

コンプライアンス

教育

プロネクサスグループでは、役員および従業員を対象にしたe-ラーニングによる法令遵守に関する教育や、コンプライアンス教育を年2回行っています。また、日常業務において遵守すべきポイントやケーススタディ、チェックポイントを記載した「プロネクサスグループコンプライアンス・マニュアル」を全グループ社員に配布し、意識向上に努めています。

内部通報制度

早期発見と早期是正のため、社外通報窓口として「プロネクサスグループ企業倫理ホットライン」を設置し、社員へのカード配布、社内のポスター掲示で、周知と利用を促しています。「内部通報規程」では、公益通報者保護法を適用し、公益通報対象業務従事者を指定しています。通報者を保護するため、不利益取り扱いの禁止、探索の禁止を規定しています。

プロネクサスグループでは、違法な政治献金をしません。
2024年度において、政治団体への寄付は行っていません。

リスク・コンプライアンス管理

当社の全社リスク・コンプライアンス管理は、総務部、法務・コンプライアンス室および品質管理・業務改革部が活動を統括・推進しています。また、インサイダー取引防止教育およびコンプライアンス教育については年2回の定期研修およびe-ラーニングによる理解度確認テストを実施しています。

インサイダー取引防止体制の継続的なレビューと強化、社員教育の徹底

当社は、企業のディスクロージャー・IRを支援する専門会社の責務として、インサイダー情報セキュリティ強化のため、組織・人事体制から専用エリアの設置や情報システムの整備まで、広範囲の施策に取り組んでいます。

組織としては、インサイダー・情報セキュリティ委員会が中心的な役割を担い、インサイダー情報の取り扱いルールやインサイダー取引未然防止ルールの徹底を図っています。

グループ全社員を対象として、最新の事例も盛り込みながら年2回のインサイダー取引防止集合研修およびe-ラーニングによる理解度確認テスト、新入社員向け・中途社員向け研修を行っています。加えて、機密情報に触れる機会が多い営業担当者やインサイダー情報取り扱い担当者については、さらに年5回の専門研修を繰り返し実施しています。また、グループ会社や協力会社、業務委託先を対象とした定期集合研修や実地調査を継続的に実施しています。

株式取引規制については、部長職以上、営業社員、インサイダー情報取り扱い担当者の上場会社株券の売買を全面禁止とし、他の社員についても売買の際は事前申請による許可制を導入しています。

また、毎年インサイダー取引防止のための誓約書の提出を全社員に義務づけています。

これらの遵守状況については適宜モニタリングを実施し、改善・強化を図っています。

コンプライアンスリスクの未然防止、早期発見のためのしくみづくり

当社の全社コンプライアンスリスク管理は、法務・コンプライアンス室が担当し、「内部統制システムの基本方針」に基づいて、関連規則およびコンプライアンス・マニュアルを定めています。コンプライアンス・マニュアルについては、定期的に更新し、企業不祥事、SNS等の普及や「働き方改革」など、新たなテーマに対応したケーススタディを掲載して実用性を高めています。

また、企業倫理に関する通報窓口として「プロネクサスグループ企業倫理ホットライン」を設置し、社員へのカード配布、社内のポスター掲示で、周知と利用を促しているほか、現状把握のために外部機関を活用した全社員向けのアンケートなどを実施しています。

個人情報についてのリスク管理面では、個人情報を適正に取り扱うため、個人情報保護方針を定め、個人情報保護マネジメントシステムを維持・管理しています。特に重要な個人情報業務を委託している契約先については、情報管理体制の実地調査を行っています。

情報セキュリティに関する取り組み他

AI倫理ポリシー



インサイダー情報管理を含む情報セキュリティ体制・システムの継続強化

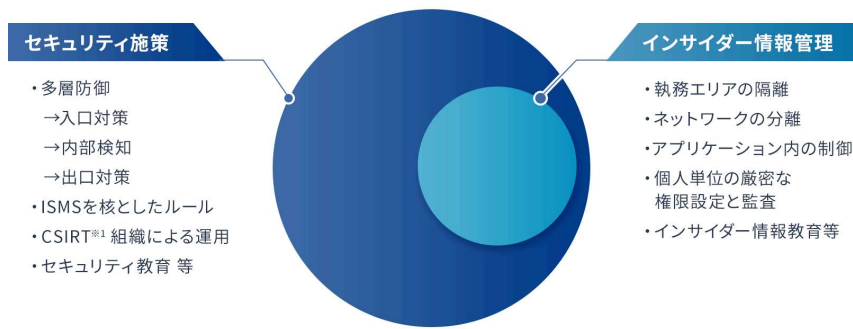
当社事業が社会的なインフラとしての側面を持つことを認識し、お客様の開示前のインサイダー情報を含む機密情報を守り、安全に取り扱うため、情報セキュリティ方針を定め、体制・システムを強化しています。情報を安全に送受信・処理・保管するための、通信インフラ・ハードウェア・ソフトウェアの高度化、マネジメントの向上に継続的に取り組んでいます。

インサイダー情報管理においては、業務エリアの隔離、ファイルサーバーの分離に加え、ID管理によるアクセス限定とアクセス記録の解析・監査を定期的実施していますが、さらに社内基幹システム開発と運用を通じてこれを向上させています。例えば、従来の生産管理システムを統合し、受注から配送までの工程の一元管理を可能としたシステム「GENE-S.I.S.」は、業務効率化、情報の共有や可視化によるミス・トラブル防止等に役立っていますが、同時に重要情報・機密情報をひとつのシステム内で完結することで、不要な人の介入や情報の露出を防ぐ「隠ぺい化」につながり、インサイダー情報管理にも大きな役割を果たしています。

一方、外部からのサイバー攻撃の脅威に対応した取り組みとしては、2015年に経済産業省が公表した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に経営者のリーダーシップのもと対応し、「サイバーセキュリティ経営チェックシート」の全要件を速やかに実施すべく活動しています。またCISO[※]による脅威分析、報告を受け、経営レベルで脅威への対応方針とリスクマネジメントの妥当性を評価しています。

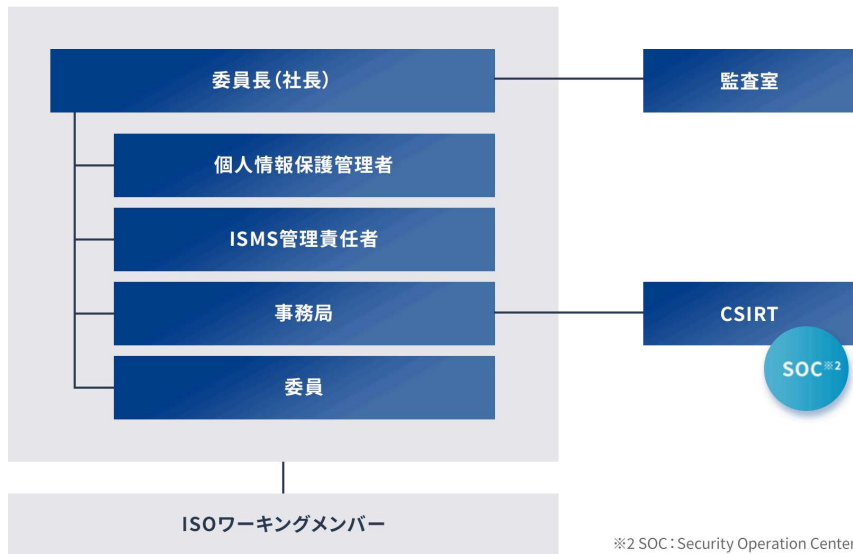
※ CISO : (Chief Information Security Officer) 最高情報セキュリティ責任者

当社におけるセキュリティ対策の概念図



※1 CSIRT: Computer Security Incident Response Team

インサイダー・情報セキュリティ委員会



※2 SOC: Security Operation Center

サイバーセキュリティに対応したグループとしてのCSIRT[※]運用

多様化するインシデントを理解し、能動的なセキュリティ対策を実施するため、当社と株式会社アスプコミュニケーションズ共通の組織としてCSIRTを構築し、グループ全体のセキュリティ強度を高めています。

CSIRTの主な役割：

- コンピュータセキュリティに係る事象発生の検知
- セキュリティインシデントの対処と管理
- 感染コンピュータの原因究明と分析
- セキュリティ関連情報の把握と展開 等

※ CSIRT：(Computer Security Incident Response Team) (シーサート) コンピュータやネットワーク上で問題が起きていないか監視し、問題が発生した場合にはその原因解析や影響範囲の調査を行う組織の総称

セキュアな在宅環境の整備

これまでのコロナ禍での在宅勤務への対応と、これからの働き方改革へ向けた取り組みとして、全社員へリモート管理が可能な在宅用PCを支給し全社統一のセキュアな在宅環境を構築しています。業務は在宅用PCから社内LAN環境へのVPN経由にて行い、在宅用PCは社内データを持ち出すことは一切できません。当社では、BYOD（個人所有の情報機器の利用）による在宅勤務は実施しておりません。

外部環境変化に対応した社員への情報セキュリティ教育の徹底

外部からの標的型攻撃、ランサムウェア、DDoS攻撃等、高まる脅威に対応し、全社員向けにメール訓練を定期的実施しています。不審メールに「気づき」、「報告する」というアクションを徹底させ、危険を素早く察知して攻撃を未然に防ぐことを目的としています。

あわせて、年2回のe-ラーニングによる情報セキュリティ教育を定期開催しています。

また、システム開発段階から、セキュリティを担保したシステム開発を行うため「セキュリティガイドライン」を作成し、そのルールを遵守した設計・開発をCSIRTの運用の一環として推進しています。

マルウェア対策

近年脅威を増しているマルウェアへの対策として、「PC上での不審な挙動、痕跡の検出・排除・調査」を行うEDR製品と、「社内ネットワーク上に流れる異常な通信」の検出を行うNDR製品を導入し、ゼロデイ攻撃にも対応できるセキュリティ環境を構築しています。

外部公開サービスのセキュリティ診断

セキュリティ診断ツールを導入しており、全ての外部公開サービスについて、システム定時と年に1度のセキュリティ診断を実施しております。また、全ての外部公開システムにおいて2~3年程度のスパンで外部のセキュリティ診断会社による外部診断を実施しております。

CSIRT活動

「CSIRT[※]（シーサート）」とは、システムセキュリティの問題や事故が起きてしまった際に対応する部門横断型の専門チームです。情報セキュリティインシデントの発生に備え常に点検監視を行い、有事の際には迅速に行動できるよう訓練や体制作りを行っています。2019年から日本CSIRT協議会に加盟し他社CSIRTメンバーとの情報共有を行っております。また、社内でのCSIRT活動として、CSIRTメンバーによる月次定例会を運営しております。ここに外部の有識者を招き、第三者視点からの気づきや、セキュリティのトレンド情報等を提供して頂いております。

※ CSIRT：Computer Security Incident Response Team

セキュリティインシデントの防災訓練

CSIRT活動の中で、セキュリティインシデント発生時に備えた対応手順を構築し文書化を実施しておりますが、これらについて実際にインシデントが発生した場合を想定した防災訓練を年6回実施しています。またこれらの実施結果は社内のセキュリティ委員会にて定期的に報告しています。

メール攻撃に備えた防災訓練

全社員に対してEmotet等の攻撃パターンを模したメールによる防災訓練を定期的に行い、社員がメール攻撃への注意を怠らない活動を継続しています。

ESGデータ ガバナンス指標

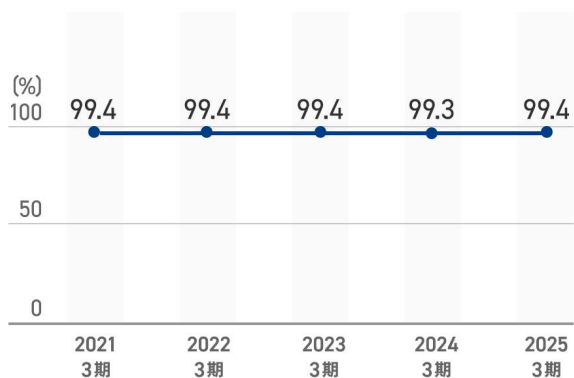


ESGデータ集・レポート

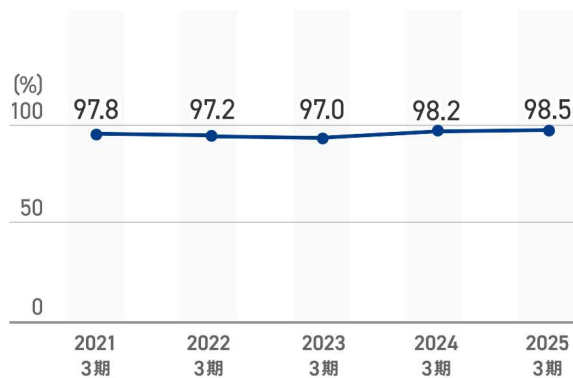
環境指標 ↓	社会指標 ↓	ガバナンス指標 ↓
--------	--------	-----------

環境指標

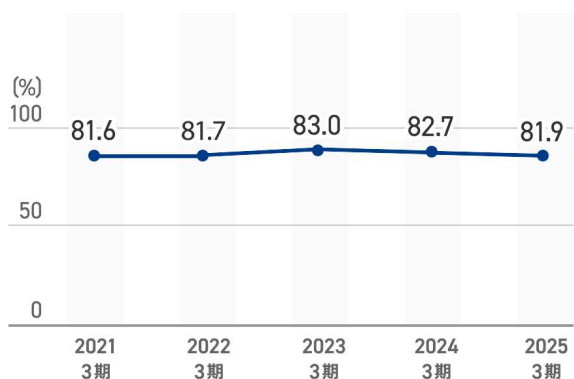
ゼロエミッション(再資源化率)



エコインキ使用率

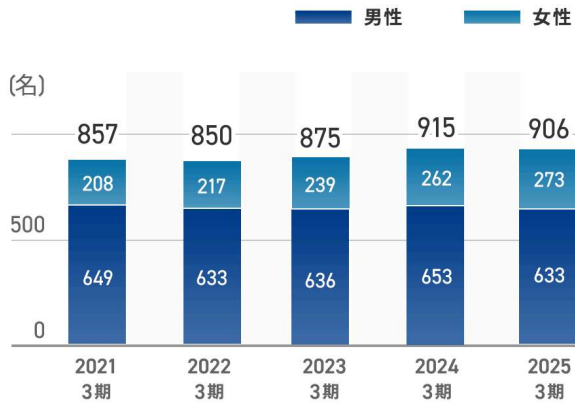


エコ用紙使用率

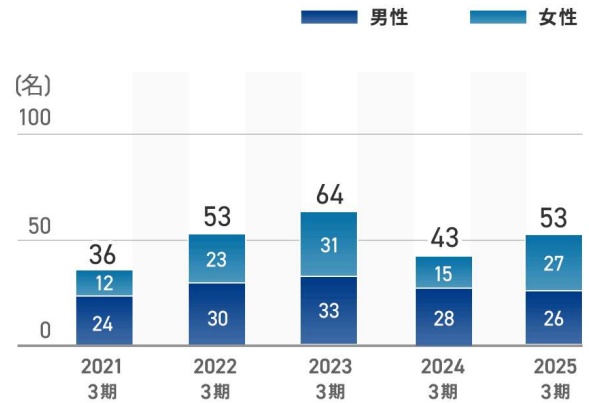


社会指標

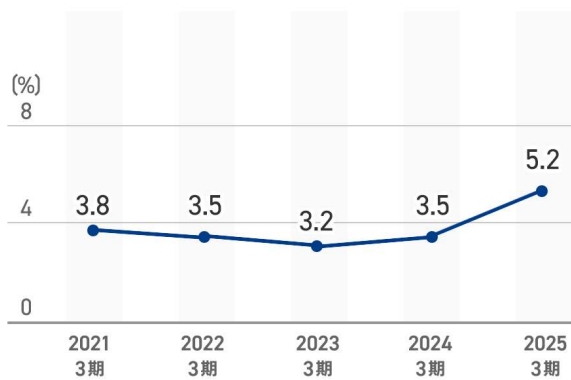
期末従業員数（単体）



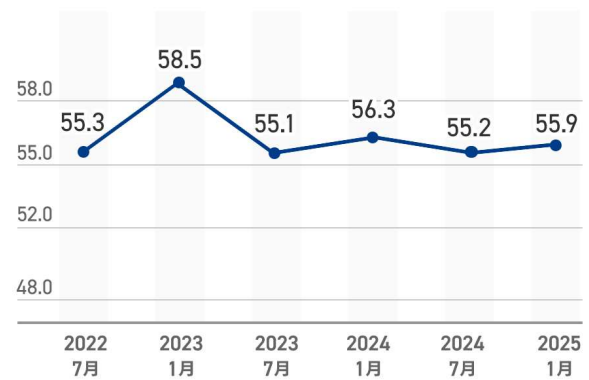
採用人数（単体）



離職率（単体）



エンゲージメントスコア（単体）



※ エンゲージメントスコア=従業員への企業に対する愛着や相互理解、相思相愛度合いを数値化したもの。(株)リンクアンドモチベーションの「モチベーションクラウド」による世の中の平均スコアを50とした場合の自社のポジションを数値化。

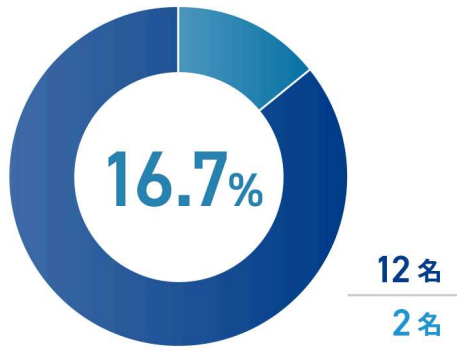
ガバナンス指標

女性役員比率

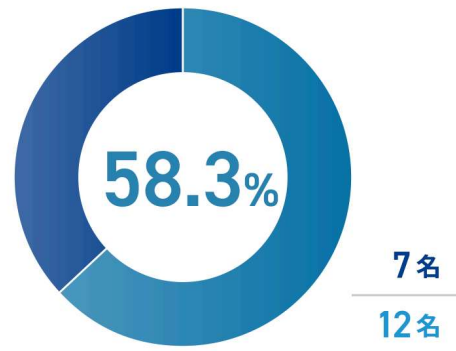
社外役員比率

■ 男性役員 ■ 女性役員

■ 社内役員 ■ 社外役員



※ 2025年6月現在



※ 2025年6月現在

ESGデータ 