

事業者名:株式会社エヌケーシー

■本社所在地: 鳥取県鳥取市戎町 471 番地

■TEL:0857-27-6116

取組テーマ:地域に根ざし、ともに発展する地域密着カンパニー

■事業概要 (自社の技術・製品・サービスなど、主な事業について記載)

「共生(ともいき)」を社是に掲げ、オートローンやクレジットカード発行など、会社の中核となるクレジット事業のほか、カーリース事業、ホテル業、ゴルフ練習場とゴルフ用品買取販売業、介護事業、最近ではドローンスクールなど、地域の生活者の皆様に近い事業領域で多角的な事業を展開しています。

■2030年に目指す姿 (現状を起点とした目標設定ではなく、SDGs 実現に向けた自社のあるべき姿を検討し、記載)

社会はキャッシュレス化が進んでいます。キャッシュレス化により多くのメリットが地域にもたらされ、今後一層の普及が見込まれます。中核となるクレジット事業では、地域で生活される方や事業を営む方へ様々な決済手段を提供し、キャッシュレス化を推進していきます。クレジット事業以外の各事業においても、地域に目を向け、良質な商品・サービスを提供することで、地域社会の安定と経済の活性に貢献していきます。そして、将来を担う人材の育成、今後進んでいくデジタル化への対応を行い、社員が働きがいを持てる活気ある職場をつくるとともに、業務効率化と資源保護につながる取組みを行っていきます。

■SDGs の取組の PR ポイント

キャッシュレス化の促進

クレジットカード発行を通じて、キャッシュレス化を促進しています。個人様向けのカードに加え、近年は法人様向けカードの需要が高まっています。また、小売店様へのキャッシュレス端末導入推進、集金代行サービスによる代金回収業務削減や、クレジット WEB 申込みシステムの開発に取り組んでいます。

デジタル化による生産性向上

業務のWEB化により生産性向上を図っています。具体的には、クレジット申込のWEB化による受付業務削減、加盟店様あて支払い明細書のWEB化による印刷・発送業務の削減、ホテル宿泊のWEB予約促進による受付業務の軽減、ゴルフショップ会員証のスマホアプリ化による会員登録業務の削減などがあり、デジタル化に積極的に取り組んでいます。

地域社会への貢献

鳥取市とのアダプト契約により、本社前の河川土手を「NKCシェードガーデン」として社員が手入れを行い、街の緑化維持に取り組んでいます。また、地域のスポーツ振興に貢献するバドミントンチーム「チアフル鳥取」を支援、活動資金の協賛に加え、選手の社員雇用も受け入れています。「あいサポート団体」認定、地域貢献型カードの発行、各施設での地域住民の方とのふれあいイベントなど、NKCグループ全体で地域への貢献活動に取り組んでいます。

■3側面の重点的取組

(重点的に取り組む項目を太字とし、現状と今後の目標・取組を記載)

Table with 3 columns: Category (社会, 経済, 環境), Item, and Status (O, empty, X). Includes items like '労働災害の防止', '女性活躍', 'BCP策定', 'デジタル化による生産性向上', '環境配慮型商品・サービス'.

■トレードオフの分析

(上記重点的取組を推進した際に、トレードオフ(代償)としてどのような負の影響が生じるか、またそのことにどう対処していくか分析を記載)

◆キャッシュレス化の促進

近年増加しているクレジット犯罪や、返済能力を超える利用による自己破産などが負の影響としてあげられます。クレジット犯罪については、セキュリティ対策として本人認証システムの導入、正しく利用していただくためにも若年者に対する教育は必要であり、学校等でのクレジット教育に取り組んでいきます。また、キャッシュレス化に対応できない人へのアプローチとして、クレジットの理解を深めるための啓発を行うとともに、年齢などの条件なしに利用できる電子マネー・QRコード決済に対応した端末機を地域の事業者へ普及させることに取り組んでまいります。

◆デジタル化による生産性向上

業務効率化は労力の省力化であり人員の余剰が懸念されますが、グループ内の他事業への配置転換等により雇用を維持してまいります。

◆地域社会への貢献

活動における人的負担、経済的負担が考えられますが、行動目標を経営計画に盛り込み、社員一人一人が理解のもとで取り組んでいく必要があります。

(様式第2号) とっとりSDGs企業認証 チェックシート [2024年3月改訂版]

(企業名: 株式会社エヌケーシー)

色付きのセルのみ入力してください

社会	9	○
経済	8	○
環境	7	○
合計	24	○

(○となった取組項目数とその各側面の判定)

(各側面で○となった取組項目数の合計と全体の判定)

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
社会1	労働災害の防止				○			
社会1			[KPI] 労働災害の年間発生件数	✓		R5.6月期 0件、R6.6月期 0件	労働災害の年間発生件数 0	組織全体の安全意識を高め、労働災害の未然防止と安全な職場環境の構築に努める。
社会1			労働安全衛生に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている				安全衛生体制の継続的な改善により、労働災害0を継続する。	【1年目】 ・経営層が、専門家の指導・助言を受講 【2年目】 ・社内体制の整備 【3年目】 ・労働安全衛生に関する社員研修を実施
社会1			安全衛生委員会の設置など、社内体制を整備している	✓		安全運転管理者による交通安全の注意喚起		
社会1		★	安全対策のルールやマニュアルなどを整備している	✓		「衛生管理規定」「役職員の健康管理の措置に関する規定」を整備し、安全衛生を確保		
社会1		★	危険箇所・ヒヤリハットの情報収集、実態把握を行っている	✓		ホテル、ゴルフ練習場、介護の各施設で定期的の実態を把握		
社会1			労災防止のための具体的な施設・設備の導入・改善を行っている					
社会1			労働安全衛生に関する研修を行っている					
社会1			安全意識を醸成する外部の活動に参加している	✓		MMラーに参加し、社員の安全運転に対する意識を高揚		
社会1			ISO45001などの労働安全衛生マネジメントシステム認証を取得している					
社会1			取引先において労災を誘発しないよう取引条件等に配慮している					
社会1			その他(※法令の規定への対応は対象外)					
社会2	ハラスメントの防止				○			
社会2			[KPI] ハラスメントの年間相談件数	✓		R5.6月期 0件、R6.6月期 0件	ハラスメントの年間相談件数 0	社内の相談体制や対応手順の見直しを進めることで、ハラスメントを許さない明確な姿勢と、相談しやすい職場環境の整備に努める。
社会2			ハラスメント防止に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている				ハラスメントの相談件数0を継続し、すべての社員が安心して働ける職場環境を実現する。	【1年目】 ・カスハラ対策の表明 【2年目】 ・経営層が、専門家の指導・助言を受講 【3年目】 ・ハラスメント防止体制のブラッシュアップ
社会2			ハラスメントを許さないことを経営トップがメッセージを発信している	✓		経営会議、部店長会議、担当者会議の場でコンプライアンス遵守のメッセージを社長が発信		
社会2		★	ハラスメントに関する相談窓口を設置するなど、相談体制を整備している	✓		社内にはハラスメント担当を設置し、相談できる体制を整備		
社会2		★	相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、周知している	✓		ハラスメント相談は、相談者と担当者が直接メールにて行うこととし、社内ネットワークで周知している。ハラスメントに対する審議。懲罰委員会は非公開で行われ、結果も公表していない。		
社会2			ハラスメントを行った者に対する懲戒規程等を整備し、従業員に周知している	✓		就業規則でハラスメントの対応について整備		
社会2		★	アンケートや面談などにより、実態把握を行っている	✓		部署単位にコンプライアンスオフィサーを設置、ハラスメントのチェックを行い、年2回法務室へ報告		
社会2			ハラスメント防止に関する研修を行っている	✓		年1回、全従業員を対象にコンプライアンス研修を実施		
社会2			社員同士以外のハラスメント(顧客、取引先、就活生等)の防止を図っている					
社会2			その他(※法令の規定への対応は対象外)					
社会2								
社会3	女性の活躍				○			
社会3		★	[KPI] 全従業員に対する女性従業員の割合	✓		47.9% (女性従業員数83人)	女性従業員の割合 50%	女性が安心して活躍できる職場づくりを推進し、女性従業員の割合を49%まで引き上げる。
社会3		★	[KPI] 管理職に占める女性労働者の割合	✓		36.1% (女性管理職数13人/全管理職員数36人)	女性管理職の割合 40%	女性管理職候補の育成と社内の風土改革を進め女性管理職の割合を38%まで引き上げる。
社会3			[KPI] 男性従業員賞金の平均額に対する女性従業員賞金の平均額の割合					
社会3		★	[KPI] 男性従業員の育児休業等取得率	✓		R5.6月期 50% (対象2名、取得1名) R6.6月期 対象なし	男性の育児休暇取得率 100%	制度の見直しと理解促進により、男性の育児休暇取得率を70%まで引き上げる。
社会3			女性の活躍に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている				女性社員のキャリア支援制度を確立し、仕事と家庭の両立が可能な環境を整備、多様な視点を持つ経営・職場づくりを実現する。	【1年目】 ・女性管理職登用の実績と取り組みを社内外に公表 【2年目】 ・リーダーシップ研修の実施 【3年目】 ・「えるはし」「くるみん」の認定取得
社会3			女性の活躍について、会社の方針を表明している	✓		中期経営計画の重点推進事項の一つに「女性の活躍」を掲げ、「女性の活躍推進委員会」を創設。		
社会3		★	育児・介護に配慮した柔軟な勤務形態導入などの規程を整備している	✓		育児休業等に関する規定を定め、代替要員確保のための業務ローテーション、復職時は育児休暇取得前の部署に配属する等、育児休暇を取りやすい職場環境づくりに取り組んでいる。		
社会3		★	自社の女性の活躍について、アンケート等により実態や課題を把握し分析している	✓		R6.6月に女性の活躍推進委員会により全女性従業員を対象にアンケートを実施。課題を整理し、経営陣へレビューを実施。		
社会3			必要な施設・設備の導入、改善を行っている					
社会3			女性のキャリアアップに向けた研修の実施や、外部研修への参加を推奨している					
社会3			県の輝く女性活躍パワーアップ企業、国のえるはし認定等に登録されている					
社会3			その他(※法令の規定への対応は対象外)	✓		職務や勤務地等を限定したエリア総合職をR5年4月に新設し、R7年3月までに女性14名が業務職からエリア総合職へ資格変更した。		

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
社会4	障がい者が働きやすい職場づくり				-			
社会5	多様な人材の活躍		※女性、障がい者以外の取組を記載、採用活動の記載は不要		○			
社会5			[KPI] 中途採用比率					
社会5			[KPI] 離職率または離職者数					
社会5			[KPI] 外国籍の社員数					
社会5			[KPI] 65歳以上の社員数	✓	6人		65歳以上の社員数割合5%	年齢にかかわらず能力を発揮できる環境づくりに取り組むことで、65歳以上の社員数7人以上を維持する。
社会5			多様な人材の活躍に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている (※本項目では、女性、障がい者以外の人材を対象)					年齢・国籍・雇用形態を問わず、多様な人材が活躍するとともに、働きやすくて定着率の高い職場を実現する。
社会5			多様な人材(属性、キャリア・経験など)の活躍について、会社の方針を表明している (※本項目では、女性、障がい者以外の人材を対象)					
社会5		★	経営層は、多様な人材との対話や、課題の把握・解決を実践している	✓		「セカンドライフ支援制度」を設け、60歳、65歳の節目に情報提供とヒアリングを行い、雇用に対する不安を解消。その後の人生設計の支援と就労に対するモチベーション向上を図っている。		
社会5			同一労働同一賃金に基づく待遇格差解消に取り組んでいる	✓		職能資格規定を改定し、職能資格、役職の要件、遂行能力の見直しを行った(R5.4月)。		
社会5		★	非正規労働者の正規への転換など、非正規労働者の処遇改善を推進している	✓		非正規から正規への転換 R5.6月期 2名、R6年6月期 1名 非正規社員に情報提供、ヒアリングを行い、正規社員への転換を促している。		
社会5			高齢者の特性に応じた仕事内容の工夫や施設整備、設備導入を行っている					
社会5			外国人労働者の受け入れに関する体制づくりを行っている					
社会5			その他(※法令の規定への対応は対象外)					
社会6	多様な働き方の促進				○			
社会6			[KPI] ひとあたりの労働者の平均残業時間					
社会6			[KPI] 年次有給休暇の取得率	✓		R5.6月期 33.9%、R6.6月期 27.1%	取得率 70%	柔軟で働きやすい環境づくりに取り組み、有給休暇取得率50%をめざす。
社会6			多様な働き方に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている					ワークライフバランス満足度の高い職場を実現する。
社会6			健康経営を経営方針として位置付けている	✓		健康経営優良法人2024・2025(中小規模法人部門)の認定を取得		
社会6			管理職の人事評価に、部下の残業時間や有給休暇取得状況を関連付けている					
社会6			上記以外の休暇を取得しやすい独自の仕組みを設けている	✓		R6.7月に連続休暇制度を創設。		
社会6		★	フレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務など柔軟な働き方に関する制度を設けている	✓		時差出勤制度を設けている。また、多様な働き方に対応できるように時間単位での有給取得を可能としている。		
社会6			従業員の副業を認めている					
社会6		★	従業員へのヒアリングなどにより、課題等の実態把握を行っている	✓		所属部署の上席による面談を実施。また、自身の勤務に対する要望や家庭事情等を申告する社員申告書を年1回作成し、人事担当へ提出。		
社会6			その他(※法令の規定への対応は対象外)					
社会7	労働者への人権配慮				○			
社会7		★	「ビジネスと人権」に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている	✓		鳥取市人権啓発企業連絡会が開催する研修を毎年受講		すべての従業員に対し、人権尊重を前提とした安全・安心な職場を保証する。
社会7			人権方針(人権ポリシー)を作成・公開している					
社会7			管理的地位にある従業員に対して、意識啓発や研修を行っている	✓		全従業員を対象に人権研修を毎年実施		
社会7		★	雇用契約書の締結、または、労働条件通知書を交付している	✓		正規雇用は労働条件通知書を交付、非正規雇用は雇用契約書を締結。		
社会7			人権関連トラブルについて、従業員や取引先向けアンケートや相談窓口設置を行っている					
社会7			取引先において強制労働、児童労働が排除されていることを確認している					
社会7			その他(※法令の規定への対応は対象外)					
社会8	社会配慮型商品・サービスの提供		※環境に関する内容は環境9に記載		○			
社会8			少数派や社会的弱者に配慮した商品・サービスの開発・提供を行っている	✓		介護施設を運営し、介護が必要な方へのサービスを提供している。		顧客と地域の声を活かした「社会課題解決型商品」の開発・提供の仕組みを構築する。
社会8			上記以外の社会課題解決型の商品・サービスの開発・提供を行っている	✓		クレジットカード発行や小売店頭への決済端末設置によりキャッシュレスを推進、社会全体の業務効率化による労働力不足への対応やインバウンド消費の拡大による経済の活性化に寄与		
社会8			商品・サービスの開発・提供にあたり、利用者の安全性に配慮している					
社会8			利用者からの意見・要望を取り入れるための窓口を設けている	✓		ホームページにお問合せ先を掲載し、電話・メールで受付できる体制をとっている。		
社会9	地産地消				○			
社会9			[KPI] 県内事業者からの調達率			○% (件数ベースor金額ベース)	R7年度比10%上昇	県内事業者からの調達率を定期的に精査し、改善を段階的に進める
社会9			地域産業の発展や地域の事業者との共存共栄を経営方針に位置付けている	✓		「共生」を経営理念とし、中期経営計画の目指す企業像として「地域のニーズと課題に向き合い、地域社会の持続可能な発展に貢献する。」と表明。		地域との共生を重視し、主要事業で県産資源の活用を定着させることにより、地域経済循環の核となる企業像を目指す。
社会9			パートナーシップ構築宣言を行っている					
社会9			地元事業者から、積極的・優先的に仕入れている	✓		ホテル内の飲食店の仕入れや介護の消耗品などは地元事業者を利用。クレジット部門の備品で大きなウエイトを占める/ノコンも地元事業者で購入している。		
社会9			地域資源・地元産品を活用した商品・サービスを開発・提供している	✓		ホテル内の飲食店で、鳥取県産米や大山どり、とうふちくわなどをはじめとした県内食材を使用したメニューを多数提供。		
社会9			「食バラダイス鳥取県」アンバサダーに登録している					
社会9			その他	✓		クレジットカード利用キャンペーンの景品に、鳥取県産品を使用し、消費者へPR(鳥取和牛/R4.10月、鳥取県産いちご「とっておき」/R4.11月、R6.11月、大山ハム/R5.1月、星空舞5kg/R5.10月、大江の郷自然牧場ギフト/R5.12月、大山どり鍋セット/R6.1月、大山ハム詰め合せギフト/R6.年7月)、鳥取県産松葉ガニ/R7.1月、大山乳業アイス/R7.3月		

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
社会10	地域社会への貢献		※ビジネスとしての活動は社会8、環境に関するものは環境10に記載		○			
社会10			地元自治会との交流イベント主催、防災訓練への参加など、地域活性化の取組を行っている	✓		ゴルフセンターと介護デイサービス施設で地域住民の方を交えて餅つき大会を開催（R5.12月、R6.12月） 介護デイサービス施設で、地元小学生との交流会を開催（計4回） サービス付き高齢者住宅で、地域住民の方を交えて敬老会を開催（R5.9月、R6.9月） 小規模多機能介護施設で、地域住民の方をお招きピアノ演奏会を開催（R5.10月）	地域の未来に貢献する持続的な社会活動を体系的に展開し、「地域とともに歩む企業」としての存在感を確立する。	【1年目】 ・「あいサポート団体」活動の実効性強化（社員の理解促進、啓発資料の活用） 【2年目】 ・地域の自治体、学校、福祉団体やスポーツ、文化イベントへの協賛・ボランティア派遣の継続と拡大 【3年目】 ・学校向けクレジット教育の拡大
社会10		地域の学校における社会教育活動に協力している	✓		鳥取環境大学でクレジット講義を実施（R5.6月、R6.6月）。鳥取城北高校でクレジット講義を実施（R6.11月）			
社会10		地域の自治体や学校、福祉団体等への寄附や寄贈を行っている	✓		小中学校向けのバトミントン教室など地域のスポーツ振興に貢献するバトミントンチーム「NPO法人チアフル鳥取」へ支援。活動資金の協賛に加え、選手5名を雇用している			
社会10		災害時等に、地域住民に対して物資や避難場所の提供等を行っている又は同様の取組に係る地域防災協定を締結している	✓		高台にある日本海ゴルフセンターは近隣の鳥取市豊浦地区および近隣事業者と災害時の避難場所提供についての協定を締結			
社会10		★「あいサポート企業」登録など、障がいの有無に関わらず尊重しあう社会づくりに参画している	✓		「あいサポート団体」認定			
社会10		通勤、出張時の公共交通機関利用を促進するなど、地域交通機関の維持に貢献している						
社会10		その他	✓		鳥取マラソン特別協賛を行い大会を支援するとともに、大会当日はゴール地点で社員ボランティアにより豚汁無料サービスをふるまった（R6.3月、R7.3月）			
社会+			※社会1～10に該当しない項目について記載（該当するものは対象外）		-			
経済1	事業継続計画（BCP）の策定		※自社自身の取組を記載（他者の支援は社会8または10で記載）		-			
経済1		★	BCPを策定している			クレジット事業部、介護事業部でBCPを策定しているが、全社でのBCP策定には至っていない	全事業部門において、異常気象・感染症・大規模停電・地震等を含む複合リスクに対応したBCPを策定・定期的に見直し体制を構築し、年1回以上の実地訓練または見直しを実施する運用体制を確立する。	【1年目】 ・各事業部門の業務特性・リスク要因を整理。 【2年目】 ・各事業部門のBCPを策定し、訓練を実施。 【3年目】 ・全事業部門におけるBCPの横断的連携
経済1			BCPに沿った訓練を実施し、有用性を検証している					
経済1			策定したBCPや訓練の結果に基づき、仕組みづくり、設備導入等の対策を行っている					
経済1			有用性を確保するため、定期的にBCPを見直している					
経済1			サイバーセキュリティや新型感染症など、新たな脅威を把握しリスクの分析を行っている					
経済1			その他					
経済2	セキュリティ対策				○			
経済2			セキュリティについて、専門機関の診断・指導を受けている				社内外の脅威に備えた高度なセキュリティ体制を全社で確立し、第三者評価（ISMS、Pマーク等）の取得または相当の社内基準運用を完了する。	【1年目】 ・情報機器管理規定の見直し、ファイアウォール・ソフト等の防御対策の点検と更新。 【2年目】 ・第三者認証（ISMS・Pマーク等）取得に向けた予備調査 【3年目】 ・第三者認証の取得検討または、社内認定制度の運用開始。
経済2			取引先や運送・清掃業者など、建物に出入りする者のセキュリティ上のルールを整備している	✓		事務所内は、原則従業員以外は入室不可、やむを得ず入室する場合は、入室証を発行、入室管理簿で管理している。		
経済2		★	個人情報や機密情報の入手、利用、保管、提供、消去等の取扱ルールを設けている	✓		「個人情報保護規定」を定め、入手、利用、保管、提供、消去等のルールを設けている。		
経済2			情報セキュリティに関する管理者や専門部署を設置している	✓		「情報機器類運用管理規定」に従い、管理部署、管理責任者、管理者を設置している。		
経済2			経営層や従業員に対して、専門家によるセキュリティ研修を行っている			外部ネットワーク接続にファイアウォールを設置、各PC・サーバにセキュリティソフトを導入し、常駐監視。 各PCの更新状況を、管理部署が一元管理。		
経済2		★	ウイルス対策ソフトの導入やOS等の定期的に更新している	✓				
経済2			重要な情報については、アクセス制限を行っている	✓		「情報機器類運用管理規定」でアクセス権限を定め、運用している。また、管理部署によりモニタリングを行っている。		
経済2			ISMS認証やPマークなどを取得している					
経済2			その他、具体的なセキュリティ対策を実施している					
経済3	法令順守の取組の徹底（必須）				○			
経済3			コンプライアンスに関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている	✓		クレジット協会が開催するコンプライアンス研修を毎年受講	全社員がコンプライアンスを実践できる企業文化を構築し、法令違反ゼロを継続する。	【1年目】 ・内部通報制度の概要策定と運用ルールの整備 【2年目】 ・内部通報制度の運用開始 【3年目】 ・内部通報制度について社員へ匿名アンケートを実施。制度の浸透確認と改善。
経済3			経営トップが、法令順守することについて、社内外にメッセージを発信している	✓		経営会議、部店長会議、担当者会議の場等で法令遵守のメッセージを社長が発信。コンプライアンスポリシーをホームページに掲載。		
経済3		★	自社事業に関わる法令を把握・社内共有し、遵守している	✓		コンプライアンス統括本部を主管部とし、法令違反0を継続中。		
経済3			コンプライアンス委員会の設置など、チェック体制を設けている	✓		各部署にコンプライアンスオフィサーを配置し、年2回チェックを実施。また、監査室により年1回のチェックを実施し、多層でのチェック体制を構築。		
経済3			公益通報制度（内部通報制度）を整備している					
経済3		★	コンプライアンスマニュアルなどの社内規定の作成し、社内に周知している	✓		法令順守規定を定め、社内に周知している。		
経済3			従業員に対するコンプライアンス研修を実施している	✓		年1回、コンプライアンス研修を実施している。		
経済3			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
経済4	情報公開				○			
経済4			地域住民に影響を及ぼす可能性のある事業活動について、関係自治体や地域住民への情報提供など、適切なコミュニケーションを行っている	✓		マイナビに登録し、新卒者向けの情報提供を行っている。中途採用はハローワークに登録し、情報提供している。	あらゆるステークホルダーに対し、企業活動の透明性を高める情報公開体制を構築し、社会的信頼を高める。	【1年目】 ・ホームページ採用特集ページを開設 【2年目】 ・ホームページへCSR活動紹介の特集ページを開設 【3年目】 ・情報開示の問い合わせに対する対応方針を策定し、公表する。
経済4			情報提供にあたっては、多様な利用者や利用環境（アクセシビリティ）に配慮した情報提供を行っている					
経済4			消費者や取引先からの情報開示の問い合わせに対する対応方針を策定し、適切に対応している					
経済4			消費者や取引先に影響のある情報漏洩や品質問題などの公表基準を設け、適切に運用している	✓		「個人情報の保護に関する危機管理体制」「個人情報の漏えい・紛失に関する危機対応手順」を定め、適切に運用している。		
経済4			会社としての公式ホームページやSNSを有し、定期的に情報発信している	✓		ホームページの「トピック&ニュース」「重要なお知らせ」で情報発信している。		
経済4			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
経済5	後継者の確保				-			
経済6	市場変化を見据えた対応				○			
経済6			自社事業に影響を及ぼし得る、顧客のライフスタイル、価値観の変化を把握し、分析している	✓		キャッシュレス化が進行しており、今後も拡大が見込まれる。高齢化による介護介護高齢者が増加し、家庭での対応が困難になってくる。	社会・顧客の変化に柔軟に対応し、持続可能なサービス開発を進める市場対応力を強化する。	【1年目】 ・既存サービスの見直しと新たな事業モデルの検討。 【2年目】 ・将来の成長分野に向けた事業案を立案 【3年目】 ・新サービスの試験的導入
経済6			今後見込まれる法令改正や規制緩和がもたらす自社事業への影響を把握し、分析している	✓		ドローン操縦が国家資格となった一方、利用シーンの増加によりドローンスクールの需要は増加する。		
経済6			上記変化を踏まえた自社の商品・サービス、事業領域の見直しを行っている	✓		クレジットカード決済を搭載し、利便性を向上（R5.3月）。サービス付き高齢者向け住宅を特定施設入居者生活介護適用施設へ転換（R7.5月）、ドローン講師資格を3名が取得（R5.1月～R7.3月）		

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
経済7	自社以外の経営資源活用		※グループ企業間での取組は対象外		○			
経済7			大学や試験研究機関などの有する専門性を活用している				自社にない知見・技術を柔軟に取り入れる開放的な企業風土を醸成し、経営効率と新規事業創出力を高める。	【1年目】 ・新たな副業人材の受け入れ 【2年目】 ・大学・外部研究機関との接点づくり 【3年目】 ・大学・外部研究機関との情報連携機会を創出
経済7		技術・ノウハウ、知的財産等に関する他社との連携・オープンイノベーションに取り組んでいる	✓		「WEB完結型オートローン」を先行導入していた沖縄県の信販会社の協力のもと開発リリース（R4.12月）			
経済7		副業・兼業などの外部専門人材や、土業等の専門家の知見を活用している	✓		とっとり副業プロジェクトに参画し、「DX推進」「人事制度改革」について各1名の副業人材を受入れ、助言・提案をいただきながら進めている。（R5.10月～）			
経済7		自社の中核事業と非中核事業を見極め、戦略的に外部委託を行っている	✓		テレマーケティング実施につき、顧客とのグループが必要なものは自社で行い、商品業内など難易度が低いものは外部のコールセンターへ委託しアプローチャ量を増加。効果の最大化を図っている。			
経済7		投資ファンドなどの外部資金を獲得している						
経済7		関係企業、業界団体のネットワークに参加し、情報収集や情報交換を行っている	✓		クレジット協会が開催する会合へ参加（年3～4回）。また、顧客エリアが競合しない地方信販4社で構成する会合を年1回開催、密度の濃い情報交換を行っている。			
経済7		その他						
経済8	デジタル化による生産性向上				○			
経済8			[KPI] 労働生産性（付加価値額÷従業員数）			○円/人	業務の50%以上にデジタル技術を導入し、社内の業務効率とサービス提供の質を向上させる。	【1年目】 ・勤怠管理システムの導入 【2年目】 ・社内ワークフローの刷新 【3年目】 ・経理業務のデジタル化
経済8		専門家から助言・指導を受けながら、経営層が主体となってデジタル化・DXを進めている	✓		社長直轄のDXプロジェクトチームを創設（R6.4月）、主力銀行のコンサルティング制度を活用し、DXに取り組んでいる。			
経済8		デジタル化・DXに関する計画や方針を策定している	✓		上記DXプロジェクトチームにより、「社内ワークフローの刷新」「勤怠管理の改善」をはじめとしたDXロードマップを策定（2027年6月までの計画）			
経済8		デジタル化を推進する専用の部署や人材など、体制づくりを行っている	✓		鳥取県DX実践人材育成講座の受講者を社員より公募し、2名が受講。受講終了後、講座で学んだDX推進について、経営陣へのプレゼンを行った。（R5.10月）。受講者2名は前述のDXプロジェクトチームにメンバー入り。			
経済8		★ 営業・仕入れ・販売、開発・製造管理など、個別業務のデジタル化を行っている	✓		カーリース事業部の営業活動にタブレット端末を導入。外出先から契約内容などの情報が確認可能となった。ゴルフセンターの会員システムをLINE会員証へ変更。スマホに表示されるQRコードで来店を管理。			
経済8		業務間のデータを連携し全社的なデジタル化による業務変革・DXを進めている						
経済8		顧客・取引先との接点業務など各種業務におけるデジタル技術の活用状況を分析し、運用改善を行っている	✓		クレジット事業における「WEB利用明細比率」「WEBカード申込み比率」「WEBオートローン利用率」「WEB加盟店比率」、鳥取シティホテルにおける「WEB予約比率」、ゴルフセンターにおける「LINE会員者数」を分析し、それぞれ増加へ向けた施策を講じている。			
経済8		新たな価値や顧客創出に向け、AI、ビッグデータ等を活用している						
経済8		その他						
経済9	雇用の維持・拡大		※採用活動そのものは対象外		○			
経済9			★ [KPI] 従業員数	✓		R5.6月 139人、R6.6月 158人、R7.4月 162人	180人	着実な事業拡大と柔軟な人事異動制度の検討により、多様な人材が活躍できる機会を創出し、従業員数を170人まで増加させる。
経済9			採用後にミスマッチが起きないよう、インターンシップや内定後のフォローアップなどを行っている				地域に根差した新規事業の創出と既存事業の拡張により、若年層・シニア層・女性の多様な就労機会を提供する。	【1年目】 ・既存事業のエリア拡大を検討 ・従業員満足度の調査 【2年目】 ・1年目検討結果を受けての既存事業エリア拡大 ・インターンシップ制度の導入 【3年目】 ・事業部の垣根を越えた人事異動制度（社内FA）の検討
経済9			会社の成長・発展に向けた事業転換や経営の多角化、設備投資を行っている	✓		事業の多角化を進め、クレジット事業をコア事業に現在8事業を展開している。ゴルフ用品販売店1店を、インドゴルフ練習場併設店へ移転リニューアル（R7.5月）		
経済9			新規出店や商圏拡大、M&Aなどの事業拡大に取り組んでいる	✓		クレジット事業における山陽エリアの人員を増強（R7.5月） カーリース事業の米子拠点を開設し、人員を増強（R5.2月）		
経済9			事業転換や多角化、商圏拡大などの方針を踏まえた人材のスキル転換、処遇改善、採用活動を行っている	✓		クレジット事業、カーリース事業のエリア拡大もあり、赴任手当を改善（R7.5月）		
経済9			人材確保のため、物価上昇率なども勘案し、賃上げ（ベースアップ）を行っている	✓		2%の賃上げを実施（R6.7月）		
経済9			離職防止、ES向上に向けた取組を行っている					
経済9			その他					
経済10	人材育成・能力開発				○			
経済10			経営層関与の下、従業員の能力向上に向け、一定の予算を確保し、人材育成に取り組む方針を示している				従業員一人ひとりのキャリアと能力開発を支援する仕組みを整備し、「学び続ける組織」を構築する。	【1年目】 ・階層別研修制度の導入（新入社員、中堅、管理職） 【2年目】 ・外部研修参加の制度を整備 【3年目】 ・ジョブローテーションの試行導入
経済10			業務に必要なスキルマップを作成・更新している	✓		職能資格規定で各階層に必要なスキル・資格を定義。		
経済10			従業員のスキルを定期的に把握し、能力開発計画を策定・更新している	✓		研修規定、教育研修マニュアルを整備（R5.3月）		
経済10			外部研修への参加やeラーニングの活用を奨励し、積極的に受講させている					
経済10			OJTの質の向上に向けた業務内容のマニュアル化やマニュアルの見直し、トレーナー教育を行っている					
経済10			ジョブローテーションにより、計画的に従業員のスキルアップ・多能工化を図っている					
経済10			能力の向上を人事評価や処遇に反映させる仕組みを設けている	✓		人事評価のため毎年作成する「チャレンジシート」で、能力向上・自己啓発への取組状況を評価する項目を設けている。		
経済10			従業員の資格取得を推奨し、要する費用を支援している	✓		自己啓発支援制度（希望するスキル習得のための資格取得費用は全額、通信講座費用は半額補助）により、目指すスキルの習得を支援。		
経済10			その他					
経済+			※経済1～10に該当しない項目について記載（該当するものは対象外）		-			

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
環境1	自然環境の変化が経営にもたらす影響		【気候変動リスク・機会の分析・対策①】		○	分析・検討内容を記載		
環境1		★	リスクを特定している（気候変動による災害リスクの主なもの 急性リスク：洪水、台風、自然火災等／慢性リスク：海面上昇、高温、水不足等）	✓		急性リスクとして台風・洪水などの自然災害、慢性リスクとして温暖化による気温上昇	自然災害リスクに対する対応力を高め、主要事業すべてにおいてBCP（事業継続計画）を整備・実行可能な体制を構築する。	・全事業所における災害リスク評価の定期実施（年1回） ・非常用電源・備品の配備状況の点検・改善 ・停電時の業務継続マニュアルの策定と実地訓練の実施 ・ゴルフ・ホテルなど顧客対応事業における避難計画の整備
環境1		★	上記リスクの自社への影響を分析している（特定したリスクそれぞれについて記載）	✓		クレジット事業・ホテル事業は自然災害での停電によるシステムダウン、エネルギー遮断。ゴルフ事業は高温に対する顧客の体調管理、介護は気候変動による食品調達リスクとしてあげられる		
環境1		★	上記リスクについて優先順位（発生頻度×影響の重大性）をつけている	✓		自然災害は頻度が高く、それによる電力の供給停止が大きな脅威である。ホテルは利用者の人命に係る恐れもあり、またクレジットシステムの停止は社会的影響が甚大であり、これらは緊急電力を優先して使用		
環境1			上記リスクへの対策を進めている	✓		自然災害発生時における連絡体制を、アプリの導入によるデジタル化を行い、迅速に連絡がとれる体制を構築した。		
環境1			自然環境の変化による機会について分析している					
環境2	社会・制度の変化が経営にもたらす影響		【気候変動リスク・機会の分析・対策②】		○	分析・検討内容を記載		
環境2		★	リスクを特定している（気候変動による社会・制度に関する4種類のリスク：政策・法規制、技術、市場、評判）	✓		政策・法規制のリスクとしてプラスチック資源循環促進法の施行や、CO2排出量開示義務の拡大。市場のリスクとして自動車業界の変革。評判のリスクとして気候変動への対応に対する企業の評価があげられる。	すべての事業において環境関連法令・制度変更への迅速な対応体制を整備する。また、CO2排出量を公表する体制を整備する。	・CO2排出量の実態把握と報告体制の整備 ・ホテル・ゴルフ練習場・飲食・事業などのプラスチック削減施策の継続 ・脱炭素・再エネ活用のセミナーへの参加継続と、実務への反映 ・SDGs社内研修の定期開催（年1回）
環境2		★	上記リスクの自社への影響を分析している（特定したリスクそれぞれについて記載）	✓		プラスチック資源循環促進法によるホテルアメニティの見直し。CO2排出量開示への対応、クレジットの主力商品となる自動車業界の構造変化、気候変動への対応による金融機関からの資金調達困難化および学生評価を得られないことの人材確保があげられる。		
環境2		★	上記リスクについて優先順位（発生頻度×影響の重大性）をつけている	✓		法規制対応が最優先であり、ホテルアメニティは対応済。」CO2排出量開示や気候変動への対応は今後影響度が高くなること想定され、できることから対応に着手する。自動車業界の構造変化は、情勢を見極めながら対応を検討。		
環境2			上記リスクへの対策を進めている					
環境2			社会・制度の変化による機会について分析している	✓		鳥取県等が開催するSDGs経営セミナー、脱炭素セミナーなどへ参加し情報収集		
環境3	自社の事業活動が引き起こす影響		【環境負荷リスクの分析・対策】		○	分析・検討内容を記載		
環境3		★	自社の事業活動（原材料・エネルギーの調達、生産、販売、使用、物流等）が環境に与える負荷（CO2や廃棄物、化学物質等の排出、大気汚染や生物多様性、海や森林にどう影響するか）について、分析している	✓		ペーパーレス化の遅れから社内で大量の書類が発生。紙の使用により、森林資源の消費、製造過程でのエネルギー・水の大消費、廃棄によるCO2排出とごみ問題などの影響が考えられる。	すべての主要事業部門で、環境負荷の最小化を旨とした業務設計（ペーパーレス化、省エネ・省資源）を実現する。	・全社的なペーパーレス化の推進（ワークフローシステムの導入） ・書類保管の見直しとスキャナ保存の推進
環境3			自社の製品・サービスが利用され、最終的に廃棄されることで環境に与える負荷について、分析している	✓		クレジットカード利用明細やダイレクメールなどの紙媒体が、各家庭で廃棄され上記同様の影響が考えられる。WEB明細やメルマガの活用により削減に努めている。（WEB明細比率 R5.6月期 25.4%、R6.6月期 29.9%）		
環境3			自社の事業活動が環境負荷の軽減に貢献する機会について分析している					
環境4	燃料消費量の可視化と削減（Scope1）		【カーボンニュートラル①＜省エネ＞】		○			
環境4		★	[KPI] Scope1のCO2排出量	✓		R5.6月期 128.5t-CO2、R6.6月期 127.8t-CO2	125.0t-CO2	毎年継続して社用車を低燃費車へ入れ替えることで、排出量の段階的削減に取り組む
環境4			専門家による省エネ診断を実施し、削減に向けた助言・指導を受けている					
環境4			省エネ設備（高効率ボイラ等）の導入・更新を行っている	✓		車両8台を低燃費車へ入替	購入車両選定時に燃費性能を重視し、全事業部門で使用する車両から排出される二酸化炭素を削減する。	[1年目] ・127.0t-CO2 年間で4台を低燃費車へ入替 [2年目] ・126.5t-CO2 年間で4台を低燃費車へ入替
環境4			EMS（エネルギーマネジメントシステム）を導入し、エネルギーの使用状況を可視化やエネルギー運用の効率化を行っている					
環境4			CO2総排出量削減のため燃料を電気や都市ガスへ切り替えている					
環境4			燃料消費量削減につながる設備等の運転を行っている					
環境4			その他	✓		車両燃費報告を社内で開催し、省エネを意識づけ		
環境5	電力消費量の可視化と削減（Scope2）		【カーボンニュートラル②＜省エネ＞】		-			
環境6	再生可能エネルギーの導入		【カーボンニュートラル③＜創エネ＞】		-			
環境7	廃棄物の削減		※自社自身の取組を記載（他者を促す内容は環境9で記載）		-			
環境8	水資源の適正な管理		※自社自身の取組を記載（他者を促す内容は環境9で記載）		○			
環境8		★	[KPI] 年間使用量	✓		令和5.6月期 35,666,000ℓ 令和6.6月期 34,632,000ℓ	28,000,000ℓ	年間水使用量の段階的な削減を目指し、実行可能な範囲から水資源の適切な管理に取り組む。
環境8			事業別、事業所別の使用量について、インパクトの大きな内訳を把握・分析している	✓		ホテルのある本社ビルの水の使用量はホテルの宿泊者数に比例しており、入浴が最大要因。また、日本海ゴルフセンターは、使用した練習球の集球に大量の水を使用している。上記2要因を改善することで、大幅な水の使用削減につながる。	本社ビル 1割（2,000ℓ）削減 ゴルフセンター 5割（5,000ℓ）削減	[1年目] ・34,500,000ℓ [2年目] ・34,000,000ℓ [3年目] ・33,500,000ℓ
環境8			水使用量削減についての計画を策定し、具体的な取組を行っている					
環境8			水質汚濁防止法に基づき、排水の水質等について、適正な管理・運用を行っている					
環境8			工場内等で水を循環利用するための施設を整備している					
環境8			その他（※法令の規定への対応は対象外）	✓		クレジットカードのポイント交換商品に、「水・衛生プロジェクト」に取り組んでいるNPOウォーターエイドジャパンへの寄付を導入（R5.1月）。カード会員と水・衛生問題解決の接点を設け、水資源の保護を支援。R6年1月とR7年1月に、カード会員からのポイント交換による寄付を届けた。	ホテル客室のシャワーヘッドの交換など、可能なところから着手する。 ゴルフセンターの集球システム改善は大型投資となることあり、検討を進める。	
環境9	環境配慮型商品・サービスの提供				-			
環境10	環境面での社会貢献		※ビジネスとしての活動は環境9に記載		○			
環境10			会社として、道路・海岸や砂丘など、地域の清掃活動を行っている	✓		鳥取市とのアダプト契約により、会社前の袋川土手を「NKCシェードガーデン」として社員が手入れを行い、グリーン化を継続。	地域の自然環境保全・教育・共生のための取り組みを2030年まで継続的に実施する体制を構築する。	[1年目] ・「NKCシェードガーデン」活動の継続と内容の見える化（社内外広報） ・寄附活動の継続 [2年目] ・鳥取砂丘清掃への参加 [3年目] ・鳥取砂丘清掃への参加
環境10			調達時には、グリーン商品や森林認証（FSC、SGEC）を受けた商品など、環境に優しい商品を選定している					
環境10			生物多様性の保全のための植樹活動や野生鳥獣保護活動を行っている	✓		兵庫県豊岡市が行っているコウリドリ保護活動に参画		
環境10			J-クレジット購入又は共生の森づくりへの参加により、地域の森林保全に貢献している					
環境10			学校や地域に対して、環境教育活動を実施している					
環境10			環境保全のための寄附、寄贈等を実施している	✓		鳥取県緑化推進委員会へ寄付を実施。R5年、R6年		
環境10			その他					
環境+	【環境活動の啓蒙】		※環境1～10に該当しない項目について記載（該当するものは対象外）		○			

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
環境+			(右欄に具体的内容等を記載)	✓		鳥取県の「個別CO2排出量算出フォローアップ講座」を受講。専門家の指導のもと、介護デイサービス施設のCO2排出量算出に取り組んだ。デイサービスの利用によるCO2排出量は、一般家庭での生活によるCO2排出量とほぼ同水準であることを導き出し、令和6年6月に鳥取県が開催した事例報告会で成果発表を行った。	すべての従業員が環境への意識を持ち、自発的に行動できる職場文化を育成する。	【1年目】 ・CO2排出量算定に関する研修やフォローアップ講座への参加（継続） 【2年目】 ・社内環境アイデアコンテストの実施 【3年目】 ・各事業所における自主的な地域貢献活動の推進（現場主導）