

第73期 中間報告書

2022年1月1日～2022年6月30日

— 人的資本の価値創造に向けて —



 NJS

水と環境のConsulting & Software

株主の皆様には日頃より格別のご支援を賜り、心より御礼申し上げます。ここに第73期第2四半期（2022年1月1日～2022年6月30日）の事業概要をご報告いたします。

ウクライナ危機に端を発した物価上昇や、新型コロナウイルス感染症流行の再拡大と中国のゼロコロナ政策による調達の遅れが経済の先行きを不透明にしています。当社の事業領域である水と環境のインフラ事業では、明治用水頭首工の漏水事故等、施設の老朽化を原因とする事故が多発しており、アセットマネジメントの確立とそのため資産状態の把握が急務となっています。また、今夏も豪雨災害が発生し、気候変動の緩和と適応が大きな課題となっています。

当社は、施設老朽化の分野では、これまで取り組んできたドローン等のDX技術を活用したインフラインスペクション技術をさらに前進させ、水上走行ドローンWaterSliderや、水中ドローンWATERi等の新たなソリューションを開発いたしました。気候変動対策の分野では、地域・エネルギー開発部を設立し地域の脱炭素化に向けた技術とサービスの提供を開始いたしました。

事業基盤強化の面では、企業の情報開示において、売上や利益等の財務情報に加えて、存在意義や社会影響による評価が重要性を増しています。当社はこれに対応し、「健全な水と環境を次世代に引き継ぐ」を企業パーパスに設定し、全てのステークホルダーのサステナビリティの向上に取り組んでいます。特に、コンサルタントは人材が最大の資本であり、人的資本の強化が当社の最重要課題と認識しています。本報告書では、パーパス・ミッション・人的資本の現状とその強化の方針についてご説明します。

当社は今後も、人的資本の価値創造により、インフラのライフサイクルを通じたソリューションサービスの提供に取り組んでまいります。株主の皆様には引き続き、一層のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。



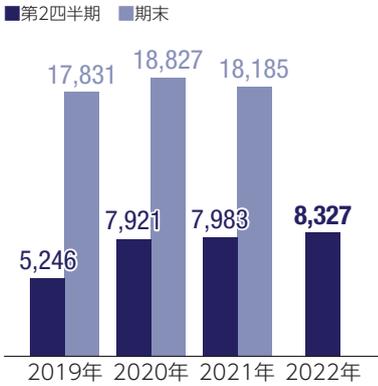
株式会社NJS
代表取締役社長

村上 雅亮



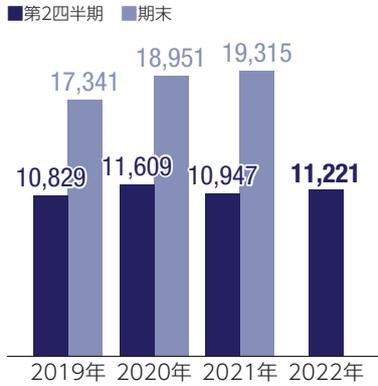
受注高

(単位:百万円)



売上高

(単位:百万円)



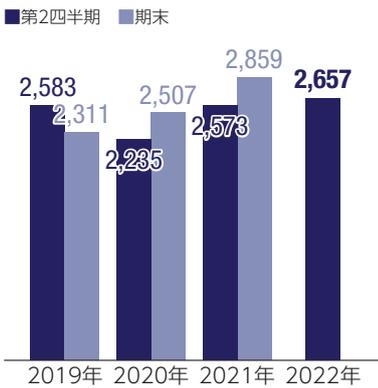
営業利益

(単位:百万円)



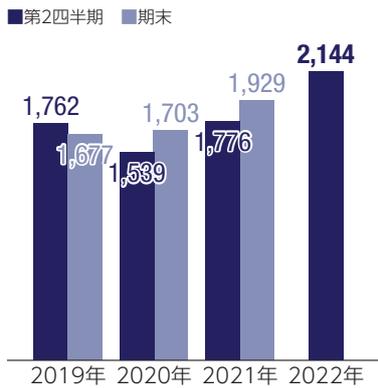
経常利益

(単位:百万円)



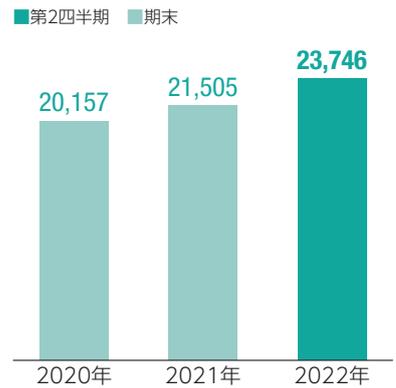
親会社株主に帰属する
四半期(当期)純利益

(単位:百万円)



純資産

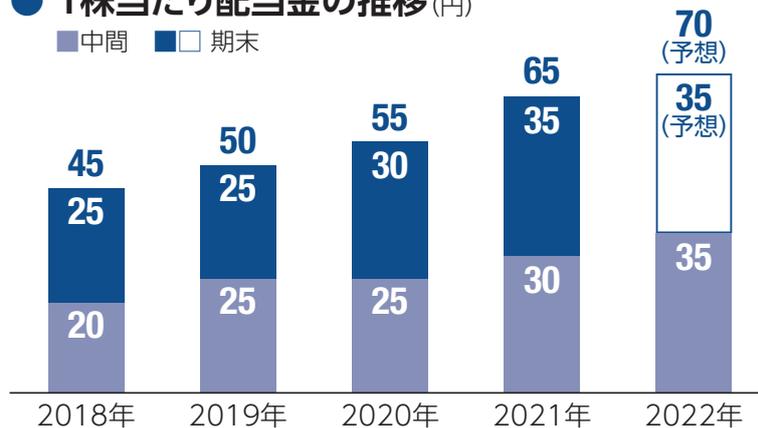
(単位:百万円)



配当金について

● 1株当たり配当金の推移(円)

■ 中間 □ 期末

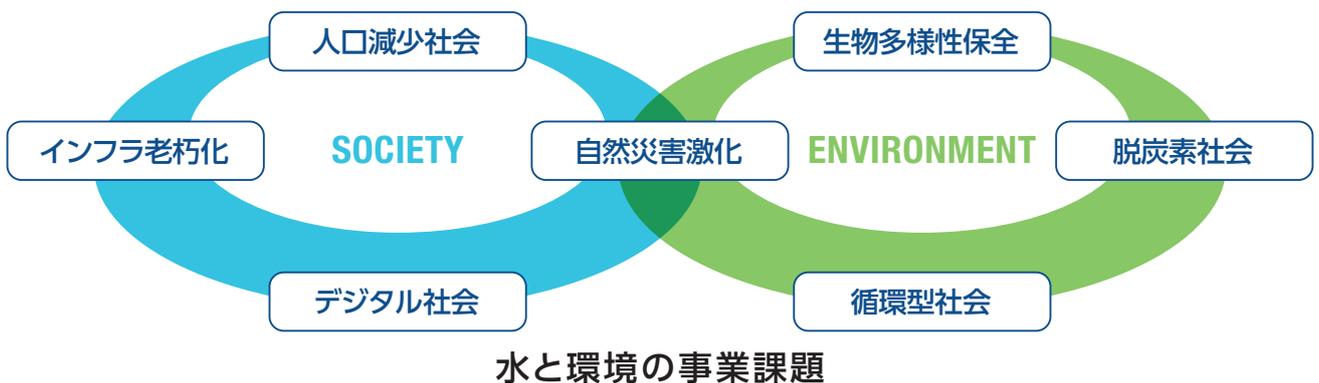


パーパス & ミッション

NJSは1951年、日本で最初の「水と環境」のコンサルタントとして創業しました。戦後まもない時期にあって、新しい社会の建設に向けて上下水道の普及と技術者の育成を目的として創業したものです。

今日、上下水道の普及は進みましたが、一方でインフラの老朽化、人口減少、災害の激化、DXの推進などの課題に直面しています。また、脱炭素・循環型社会構築など地球環境保全の対応も必要になっています。

NJSは「健全な水と環境を次世代に引き継ぐ」をパーパスに掲げて、サステナビリティの向上、健全な水と環境の保全と創造、安全で活力ある地域づくり、DXによる社会変革に取り組んでいます。これら取り組みを通じて、次世代型インフラマネジメントを創出します。

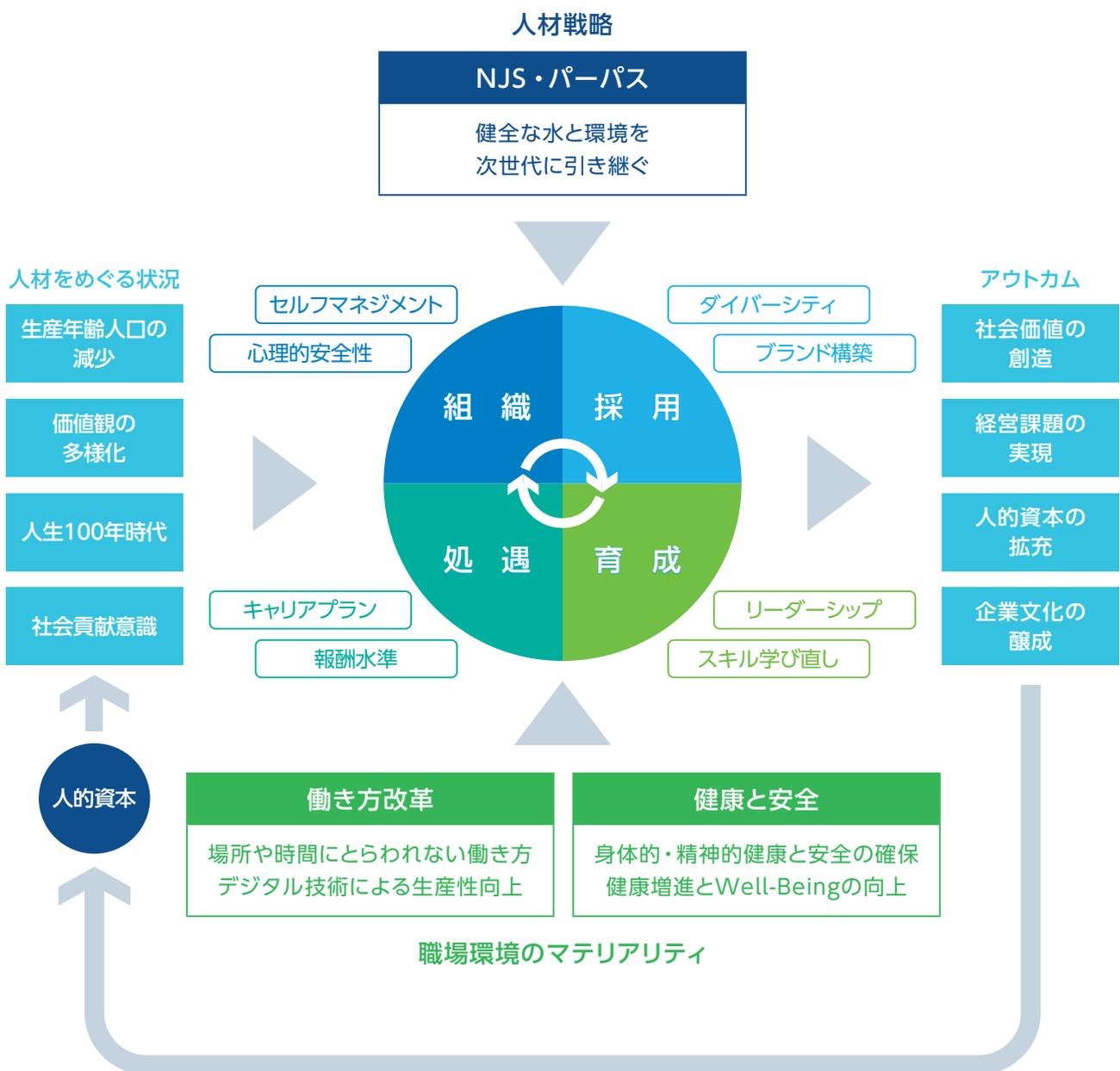


人的資本の 価値創造 プロセス

多様な事業課題に対応し効率化を推進する次世代型インフラマネジメントを創出するには、技術開発とともに人的資本の価値創造が重要になります。

今日の人材をめぐる状況の特徴は、①生産年齢人口の減少、②価値観の多様化、③人生100年時代（高齢化社会への対応）、④若い人の社会貢献意識の高まりなどがあります。これらを踏まえて、採用、育成、処遇、組織の観点から、課題を明確にして取り組んでいます。

また、職場環境の観点からは、働き方改革の推進とあわせて、健康と安全の確保・向上に取り組んでいます。これらを通じて、社会価値の創造、経営課題の実現、人的資本の拡充、企業文化の醸成を図ります。



採用

ダイバーシティ ブランド構築

事業環境の急速な変化に対応していくため、多様な人材の確保(ダイバーシティ)と同時に企業ビジョンの明確化(ブランドの構築)が必要になっています。

NJSは、多様な専門分野、異業種経験者、女性、外国人を積極的に採用しています。また、水と環境を通して社会課題に取り組む企業ビジョンを明確にして採用活動を進めています。

採用活動の状況

少子高齢化社会のもとで、人材確保の厳しさが増えています。一方、環境問題や災害問題に対する社会の関心は高まっており、「水と環境」に取り組む企業ビジョンと事業内容を前面に出し、意欲ある人材の確保に努めています。

また、採用選考プロセスについては、コンサルタント業の普及啓発も兼ねて、企業説明会だけでなく、長期インターンシップ、ワンデイ仕事体験、先輩社員との交流会を積極的に実施しています。こうした取り組みが応募者の増加やミスマッチ防止につながっています。

ダイバーシティの推進

多様な人材確保を目的に、女性、外国人の採用や異業種経験者の採用を強化しています。同時に、社員の個性や多様性を生かした事業や取り組みを創出し、事業と職場のダイバーシティを推進しています。

障がいのある従業員が活躍できる環境整備

NJSはハンディキャップの有無に関わらず、活躍できる職場環境を整備しています。2017年からは農園を活用した障がい者雇用に取り組んでいます。

2021年度の障がい者雇用率は、2.62%です。

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者雇用率(%)	1.37	3.14	3.20	3.03	2.62

従業員数の推移 (NJS単体)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	
従業員数(名)	合計	627	714	738
	男性	477	535	549
	女性	150	179	189
外国人従業員数(名)	3	7	8	
平均年齢(歳)(正社員)	44.2	44.4	43.3	
平均勤続年数(年)(正社員)	16.2	15.8	15.2	
管理職割合(%) (正社員)	男性	98.3	97.9	97.4
	女性	1.7	2.1	2.6
新卒採用人数(名) (正社員)	合計	22	18	30
	男性	14	16	25
	女性	8	2	5
中途採用人数(名) (正社員)	合計	12	25	14
	男性	11	18	12
	女性	1	7	2
新卒3年後離職率(%) (3年前入社)	4.8	14.3	11.1	

障がい者農園での作業



育 成

リーダーシップ
スキル学び直し

事業課題の多様化・高度化のなかで、コンサルタントの業務は、課題分析や提案だけでなく、事業遂行のサポートも必要になっています。また急速に変化する事業環境やデジタル化への対応も重要になっています。

NJSでは、従来の研修メニューに加えてリーダーシップを養成する管理職研修、事業環境の変化や70歳定年を踏まえたスキル学び直し研修の充実を図っています。

幅広いニーズに対応した研修制度

建設から維持管理の時代への転換、事業課題の多様化に対応し、業務領域の拡大を図っていくためには、継続的なスキル習得が欠かせません。NJSは、新入社員から中堅社員まで、幅広いニーズに対応した研修を実施しています。

また、トラブル事例研究、管理職研修、メンター研修など、マネジメントに関する研修にも力を入れています。技術士などの資格取得をサポートするほか、研究発表会などへの参加・発表を奨励しています。

コロナ禍においては、eラーニングやオンライン講座を活用して学ぶ機会の確保と生産性向上に努めています。

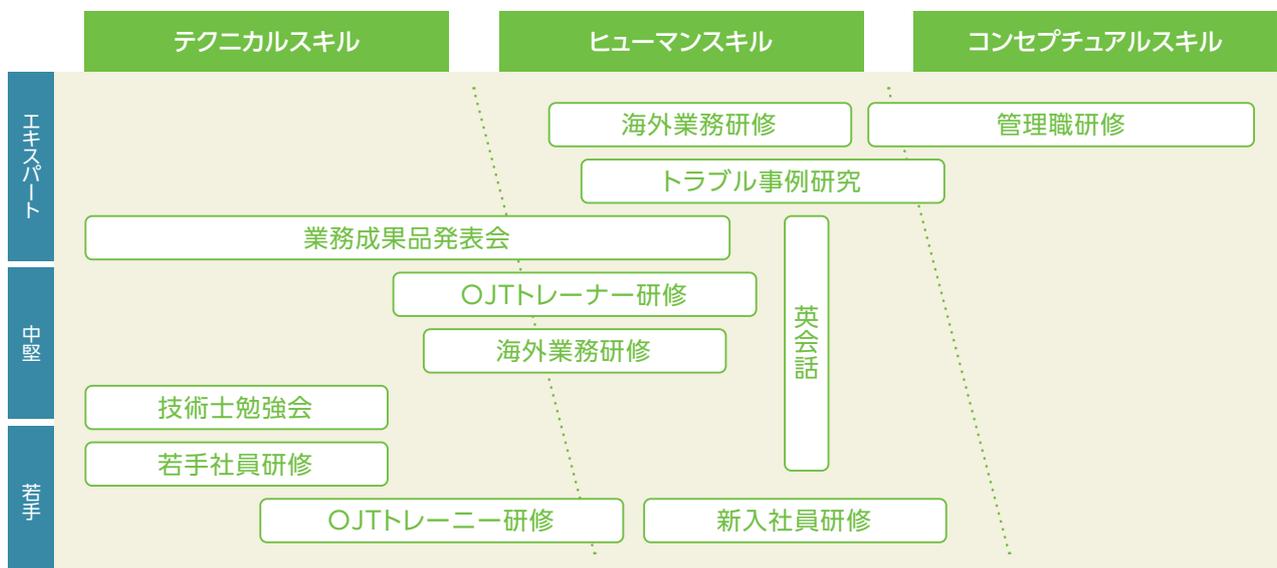
有資格者数

技術士	340名
情報処理技術者	43名
一級建築士	29名
博士	3名
MBA	2名
公認会計士	1名

技術士数の推移



キャリアステップに対応した研修制度



処 遇

キャリアプラン 報酬水準

価値観の多様化や柔軟な働き方の対応、個性や能力を生かした創造性ある人材の育成、高度専門人材の確保など新たな事業環境に対応した人的資本のプラットフォームの重要性が高まっています。

NJSは、多様な人材の活用、能力開発の促進、生産性の向上などを目的として人事制度改革を推進しています。このなかで、複線型キャリアプランと競争力ある報酬水準を実現し「選ばれる会社」を目指しています。

複線型キャリアプラン

急速に変化する事業環境のなかで、競争優位を発揮できる技術と人材の重要性が高まり、そのための環境整備が必要になっています。

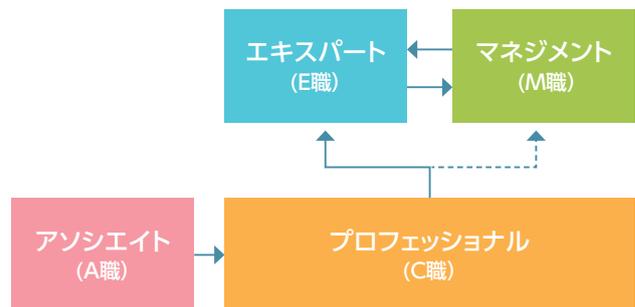
NJSは人材の多様なニーズに対応するとともに、専門人材の育成と確保を図るため、複線型の人事制度、役割・責任・成果に応じた処遇制度を導入しています。期待される役割と貢献度に応じて、マネジメント(M職)、エキスパート(E職)、プロフェッショナル(C職)、アシエイト(A職)の4職群を設けています。

70歳定年制度

NJSは、2019年より70歳定年制度を導入しています。60歳到達時の年度末に全員の役職を解き、本人の意欲・能力等を踏まえて再格付けを行ったうえで、シニア等級に移行し70歳まで働ける環境を整備しています。

NJSにおける70歳定年の目的は、高齢者雇用の促進、継続的学習とモチベーションアップ、これらによる生産性向上です。コンサルタントには、経験豊かな高齢者こそ活躍できる業務と環境がたくさん存在します。

複線型キャリアプラン



職群	定義
マネジメント (M職)	所管組織の戦略やビジョンを示し、組織を統括・管理する役割を担う。
エキスパート (E職)	高度な専門知識・経験を活かして戦略性の高い業務や下位者の指導育成等を推進し、会社の発展に貢献する役割を担う。
プロフェッショナル (C職)	専門分野において付加価値を創出する業務を遂行し、会社の業績向上に貢献する役割を担う。
アシエイト (A職)	担当範囲の業務を迅速・確実に遂行する役割を担う。

シニア社員の活躍



組織

セルフマネジメント 心理的安全性

事業環境の急速な変化への対応、ニーズへの的確な対応、リモートワークやテレワークの推進、現場のイノベーションなどには、社員の主体的な取り組みが不可欠であり、その組織づくりが重要になっています。

NJSは、社員の個性や能力を生かし、主体性を最大限発揮することができ、生産性が高くやりがいを感じられる組織を目指して、セルフマネジメントの推進と心理的安全性の向上に取り組んでいます。

セルフマネジメントの推進

セルフマネジメントの推進は、仕事に対する意識を高め、業務品質の向上と経営の効率化に寄与します。仕事の管理は、プロジェクトごとに実施され、意思決定の分散を図っています。同時に、セルフマネジメントを機能させるため全社的な業務データベース、品質管理システム、専門技術別のサポート体制を整備しています。

心理的安全性の向上

心理的安全性の向上により、社員相互の理解と信頼が深まり、コミュニケーションの促進やイノベーション、生産性向上につながります。このため、少人数のグループで仕事量の調整を行うウイークリープラン、定期的な上司とワンツーワンで話し合う面談、新入社員をサポートするメンター制度を運用しています。

職場環境

働き方改革 健康と安全

人的資本の価値創造の基盤として職場環境の改善に取り組んでいます。働き方改革については、働き方改革関連法の施行（2019年4月）等に伴い、時間外労働の削減、有給休暇の取得、フレックスタイムの導入とこれに伴う業務の見直しと改革を進めてきました。

健康と安全については、健康管理の指導、健康モニタリングツール提供、Well-Beingの奨励、業務上の事故防止徹底に取り組んでいます。

コロナ禍による働き方改革の加速

新型コロナウイルスの感染対策に伴い働き方改革が加速しました。2021年5月からの出社削減、移動制限に対応し、テレワークやリモート会議により場所や時間にとらわれない働き方を実現しました。

また、社内申請フローおよび人事評価フローをペーパーレス化し、テレワークに対応するとともに効率化を推進しました。

子育て支援サポート

働き方改革の一環として、2019年度より「くるみんマーク」の認定を取得し、社員の子育てをサポートしています。

健康経営優良法人認定

2018年10月「NJSグループ健康宣言」を制定、2019年から「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定に取り組み、2022年度も継続認定を受けています。

オンライン健康改善プログラム

本プログラムは、健康管理アプリ、スマートウォッチと体組成計によりフィジカル情報およびライフログを記録することで健康増進を図るものです。健康経営に向けた新たな取り組みとして2021年11月から正社員と契約社員を対象にして合計258名が参加しています。

TOPIC

01

水上走行ドローンと 水中ドローン

従来の閉鎖性空間を飛行するドローンに加えて、水上走行ドローン=Water Slider、水中ドローン=WATERiを開発・リリースしました。従来点検できなかった供用中の施設の調査が可能になりました。

AirSlider Fi4

Water Slider・
WATERiの原型となった
閉鎖性空間調査用ドローン



Water Slider 水上走行ドローン

- 水が流れている管路施設の調査
- 最大6機のカメラを搭載し多面同時撮影



WATERi 水中ドローン

- 水槽、放流管の調査に最適
- 水面下、水面上の両方を同時に点検



TOPIC

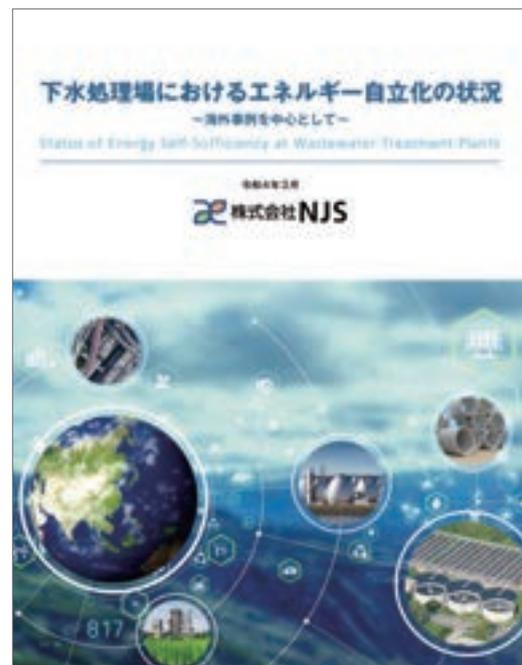
02

研究レポート 「下水処理場における エネルギー自立化の状況」発刊

政府が2050年までに温室効果ガスの排出量を実質ゼロにする目標を掲げ、上下水道分野でも脱炭素社会の実現に向けた取り組みが急速に進められています。

NJSは、研究レポート「下水処理場におけるエネルギー自立化の状況」を発刊し、脱炭素化が進む主に欧州の取り組み事例を整理しました。

下水処理に必要な消費エネルギーを、下水道バイオマス発電や太陽光・水力・風力・下水熱等の下水処理場で生み出されるエネルギーで全て賄うことで、エネルギー収支ゼロを達成している事例を、その手法別に整理しました。



レポート(概要版)のダウンロードページ
https://www.njs.co.jp/pdf/ccr_report_digest.pdf

TOPIC

03

インド・アグラ浄水場

インド国ウッタルプラデーシュ州アグラ市におけるアグラ浄水場 (NJSとNJSEIのJV) が、インド政府財務大臣より、過去10年間における卓越した水道事業プロジェクトに認定されました。

アグラ市はインドの観光名所であるタージマハールを抱え、人口157万人が暮らす大都市です。NJSは2007年から日本政府の開発援助プロジェクトで、アグラ市の水道整備事業にコンサルタントとして携わっています。

NJSは世界の産業と人々の暮らしを支える、水と環境の整備に取り組んでいます。



インド アグラ市の浄水場



ガンジス川水系の要衝アグラ市



タージマハールとアグラの街

TOPIC

04

富洋設計株式会社のNJSグループ参加

当社は、6月30日付けで富洋設計株式会社の株式の一部を取得し、富洋設計株式会社の議決権の50%超を取得いたしました。

富洋設計株式会社は、上下水道コンサルタントとして長い経験と技術をもつ会社であり、特に水道施設及び農業施設に関するコンサルティングに強い会社です。

インフラの老朽化、災害の激化、脱炭素社会の移行など大きく変化する事業環境に対して、富洋設計株式会社とNJSは、変化への対応を加速して、両社の発展を図ることとしました。



グループ化を発表する富洋設計武部会長 (左) とNJS村上社長

● 富洋設計株式会社の概要

設 立	1972年2月 (創立50年)
本 社	東京都墨田区
事 業 内 容	上下水道及び農業施設に関する 技術コンサルティング
主 な 事 業 所	東京支社、北海道支社、九州支社
売 上 高	8.0億円 (2022年5月期)
従 業 員 数	約50名



会社概要

社名	株式会社NJS
創立	1951年9月
資本金	5億2,000万円
証券コード	2325

役員一覧

代表取締役社長	村上 雅亮
常務取締役	若林 秀幸
常務取締役	蒲谷 靖彦
常務取締役	土屋 剛
取締役	増淵 智之
取締役	藤川 賢吾
取締役	山田 雅雄
取締役	小幡 康雄
取締役	小西みさを
常勤監査役	寺山 寛
監査役	鈴木 宏一
監査役	渡邊 貴信

株主メモ

事業年度 1月1日から12月31日まで

定時株主総会 3月中

基準日 定時株主総会の議決権 12月31日
 期末配当金 12月31日
 中間配当金 6月30日

単元株式数 100株

上場証券取引所 東京証券取引所 プライム市場

株主名簿管理人及び特別口座の口座管理機関 東京都千代田区丸の内1丁目3番3号 みずほ信託銀行株式会社

	証券会社等に口座をお持ちの場合	証券会社等に口座をお持ちで無い場合(特別口座の場合)
郵便物送付先		〒168-8507 東京都杉並区和泉2丁目8番4号 みずほ信託銀行 証券代行部
電話お問合せ先	お取引先の証券会社等 となります。	0120-288-324(フリーダイヤル)
各種手続きお取扱店 (住所変更、株主配当金 受取方法の変更等)		・みずほ信託銀行株式会社 本店及び全国各支店
未払配当金のお支払	みずほ信託銀行及びみずほ銀行の本店及び全国各支店	
公告の方法	電子公告により、当社ホームページに掲載いたします。 https://www.njs.co.jp/ ただし、事故その他やむを得ない事由により電子公告ができない場合には、日本経済新聞に掲載して行います。	

