

# Nisso Group Sustainability Report 2023

## 日総グループ

# サステナビリティ報告書2023

## 働く機会と 希望を創出する

Creating opportunities and  
hopes for people to work

ENVIRONMENT  
環境

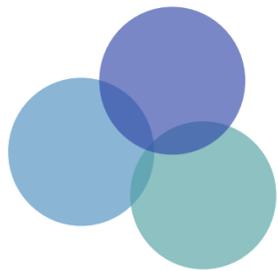
SOCIAL  
社会

GOVERNANCE  
ガバナンス



**NISSOホールディングス**  
NISSO HOLDINGS Co., Ltd.





# 日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-

Nisso Group Charter of Corporate Behavior -NISSO's Promise-

日総グループは、基本的人権を尊重し、安全で健康に活躍できる職場環境を整備するとともに、豊かな人間生活の創造を目指して公正且つ誠実な企業活動を展開してまいります。法令遵守はもとより、高い倫理観を持ち、多様な価値観を受け入れ、一人ひとりのやりがい、働きがいを大切にする企業として、責任ある行動をとることを誓い、「日総グループ企業行動憲章」を定めます。

## ・ 適用範囲

本憲章は、日総グループで働くすべての役員及び従業員が適用対象となります。

## ・ 憲章の励行について

役員・従業員は、本憲章を遵守するとともに、お客様、取引先、株主を始め、日総グループに関係するすべての方々にも、本憲章の趣旨を理解頂き、協力を頂けるよう努めるものとします。役員・役職者は、本憲章の定着、社内外の理解・浸透について、率先して行動する義務を負います。

## <誠実な事業活動>

- お客様の満足向上を活動の原点におき、常に創意工夫と改善に努め、お客様に有益なサービスを提供します。
- 職場での課題解決に対して、全社の組織・機能を駆使して取り組みます。
- 公正・透明な企業活動を行い、常に企業価値の向上と適正な利益還元に努めます。
- 事業を通して雇用を創出し、労働者の自己実現のための支援機能として積極的な社会貢献に努めます。

## <人権の尊重>

- 人権に関する国際規範を尊重し、人権を妨害もしくは阻害するような行動に関与しません。
- 基本的人権及び従業員の多様性や個性を尊重し、人種、国籍、信条、性別、宗教、身体的特徴、財産、出身地などの理由による偏見・差別を行いません。
- 雇用、賃金等の労働条件に関連する労働法令を遵守します。就業の最低年齢に満たない児童労働や、従業員の意思に反した強制・不当労働はさせません。
- また、児童労働・強制労働を通して生産された材料・商品などは購入しません。

## <社会とのコミュニケーションと情報開示・情報保護>

- 会社情報を適正に管理し、必要とされる情報を迅速・適切・正確に開示します。
- 個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報ならびに知的財産権の保護・管理を徹底し、不当に侵害・使用しません。

## <反社会的勢力の排除>

- 反社会的勢力、団体に対しては毅然とした姿勢で臨み、不当、不正な要求には応じません。

## <活力ある職場づくり>

- 従業員一人ひとりの存在を尊重し、各個人がもつ能力を最大限に発揮できる機会を積極的につくります。
- 従業員が自由に発言できるような明るく活気のある職場環境を築きます。
- 従業員の改革・革新を求める姿勢を大切にし、次代を担う従業員を育成します。
- 従業員の団結する権利、団体交渉をする権利など、労働基本権を尊重し、労働基本権を侵害しません。

## <安全の確保と環境への取り組み>

- 環境問題の重要性を認識し、資源の有効活用、省エネルギー化を進め環境改善に積極的に取り組みます。
- 安全・無事故は社会的責務と位置付け、業務中だけでなく、通勤時も含めた安全確保に努めます。

## <経営者の責任>

- 従業員の安全確保と健康維持を最優先に考え、従業員の生活維持・向上のために経営資源の投入を惜しみません。
- 会社運営に際し、社内外の声に真摯に耳を傾け、社会的責任を果たせるよう最良の方法を選択します。

## <問題発生時の対応>

- 本憲章に反するような事案・問題が発生した時には、経営者自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、率先して迅速、確実にその対応にあたり、原因究明、再発防止に努めます。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を果たし、権限と責任を明確にした上で、自らを含めて厳正な処分を行います。

# 日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-

Nisso Group Employee Code of Conduct -My Behavior-

日総グループ企業行動憲章の精神の実現に向け、グループの役員および従業員が日々守るべき行動の基準として、より具体的に定めたのが「日総グループ社員行動規範」です。役員および従業員は、本行動規範の遵守の責任を負うことを認識し、これに沿って行動しなければなりません。

## <誠実な事業活動>

- 法律と倫理に基づいた公正かつ透明な取引を行い、社会全体の信頼に応えられるよう努めます。
- ステークホルダーと健全かつ節度ある関係を保ち、不当な利益の取得を目的に接待・贈答・金銭の授受を行いません。
- お客様の声に誠実に対応するとともに、今後のサービス提供や業務改善に反映します。
- 企業行動憲章や法令、就業規則、社内規程などを守り、品格と節度をもって行動します。

## <人権の尊重>

- 人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、心身の障害などに基づくあらゆる差別を廃止し、個人を尊重します。
- 企業活動のさまざまな場面において常に基本的人権を尊重し、差別的言動や個人の尊厳を傷つける行為を行いません。
- 強制あるいは意に反する労働や就労可能年齢に満たない児童の労働を排除します。
- 各種ハラスメント等の公序良俗に反する行為により、職場の健全な風紀、環境、秩序を乱しません。

## <社会とのコミュニケーションと情報開示・情報保護>

- 社会との相互理解を深め、コミュニケーションを通して、信頼関係を築きます。
- ステークホルダーに対して、適時かつ適切な方法で、正確な企業情報の開示を行います。
- 業務上で知った顧客情報を含む機密情報、個人情報などを厳重に管理し、他には漏洩しません。退職後も同じ義務を果たします。
- 他者の著作権や特許権をはじめとする知的財産権を侵害しません。
- 職務上で知り得た内部情報を個人的な目的で使用しません。また、業務上知り得たインサイダー情報をもとに自己の利益を図るような行為を行いません。

## <反社会的勢力との断絶>

- 反社会的勢力との関係や取引は一切持ちません。
- 反社会的勢力からの不当な要求に対し、金銭等による妥協はしません。

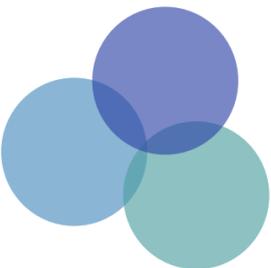
## <活力ある職場づくり>

- 労働に関する法令を遵守し、仕事と生活の調和が図れるよう、健康で働きやすい職場環境の実現に努めます。
- 高い目標に挑戦する姿勢で、積極的に能力の向上に努めるとともに、部下や後輩の育成に努めます。

## <安全の確保と環境への取り組み>

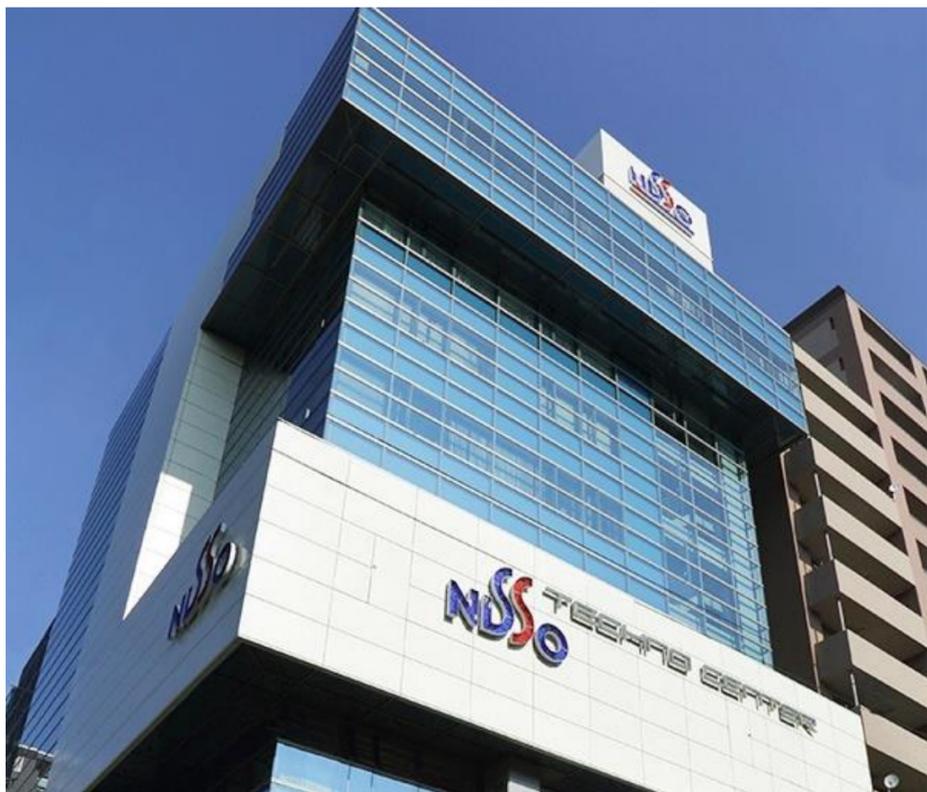
- 事業活動において、省資源・省エネルギーに努め、環境保全や廃棄物の削減に取り組みます。  
また、お客様・取引先等の地球環境保全への取り組みに、積極的に協力していきます。
- 労働安全衛生に関する法令や社内規程、職場のルールを遵守し、労働災害の未然防止とメンタルヘルスへの取り組みを推進し、安全な職場づくりに努めます。
- 法令遵守・交通マナー向上に努め、安全運転を実践し、交通事故の防止に努めます。





# トップメッセージ

Top Message



「人を育て 人を活かす」という創業理念の実現に向けて、1971年に日総工産が創業してから半世紀以上が経過しました。この度、私たち日総グループは、純粋持株会社である「N I S S Oホールディングス株式会社」を2023年10月に設立いたしました。純粋持株会社化により、グループ全体としての適切なコーポレート・ガバナンス及びコンプライアンス・リスク管理を強化しながら、それぞれが各分野に特化した高い専門性を有する事業会社となるよう体制を整え、意思決定の迅速化を図ってまいります。

## 「サステナビリティ報告書2023」の発刊にあたり

私たちを取り巻く経営環境は、少子高齢化に伴う労働力人口の減少、地政学リスクの顕在化、頻発する異常気象、多様化する顧客の人材ニーズや労働者のニーズ、Society5.0の進展など、かつてない速さで変化しています。

また、AIやIoT、5Gなどのテクノロジーの進化により、あらゆるものがデジタル化されることによって、ビジネスモデルの変革の必要性が問われております。テクノロジーの進化に伴う影響は、特に製造業にとって大きいと言われており、その変化に対応するためにもITとビジネスを一体として捉え、新たな社会価値創造に向けた戦略を描いていくことが経営課題であると考えております。

こうした変化に対応し、企業が持続的に発展していくためには、長期的な視点で社会のニーズを重視した経営と事業展開が必要になります。そのためにも、ガバナンスを強化し、経営リスクに対応することに加え、新たなビジネスチャンスの獲得を目指して、持続可能性を追求する事業運営に取り組んでいます。

当社グループは、2020年に発刊した「CSR報告書」から数えて4回目の発信となる「サステナビリティ報告書2023」を発刊いたしました。

## 「人」は最大の財産です。

当社グループは、持続的な事業の成長を目指すのと同時に、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

「人」を通じた社会への貢献を実践するにはどのような活動を行っていくか、従業員一人ひとりが働きがいを感じる職場にするにはどのような体制にしていくかなど、社会から必要とされる企業を目指した活動を一層強化しています。

また、当社グループにとっては「人」こそが最大の財産であり、サービスを提供するうえでもっとも基本的かつ重要な資源であるとの考えから、人権の尊重とコンプライアンスの遵守を土台として、一人ひとりの適性を踏まえた「人づくり」と、働く人がやりがいをもって活躍できる職場環境の構築にも取り組んでいます。

「サステナビリティ報告書2023」の発刊の目的は、「人」を何よりも大切にしたいこうした活動を広く伝えることで、ステークホルダーの皆様との対話を深めながら、企業価値の向上に努めていくことにあります。

## 人を育て 人を活かす

私たちは、創業理念にある「人を育て 人を活かす」の実現に向けて、「人」を何よりも大切にしたい経営を実践しております。従業員一人ひとりの可能性を信じ、無限の可能性に挑戦し、成長することが企業の成長にもつながります。従業員一人ひとりの多様な価値観や個性を認め合い、活かしながら、その能力を最大限に引き出す仕組みづくりや、働きやすい職場づくりを継続することによって、人が育ち、人が活躍する環境が実現すると考えております。



# トップメッセージ

Top Message

## 「働く機会と希望を創出する」の実現に向けて

当社グループは「働く機会と希望を創出する」というミッションにもとづき、企業と人の成長を支援する人材ソリューションサービスで、働く人が働きがいを持ち、成長していける職場を作り上げていくとともに、社会変化や構造変化に対応できるサービスの提供を目指し、「高い成長力のある企業グループに変革する」ための取り組みを推進しています。

また、ミッションの実現に向けたマテリアリティ（重要課題）を「働きやすい職場づくり」、「社会変化や構造変化への対応」、「ガバナンスの強化」と定義しております。デジタル化の推進と人材投資を積極的に行うことで、従業員満足、顧客満足の最大化、高付加価値サービスの提供、管理体制や内部統制の強化に取り組むことで、社会価値創造による企業価値の向上を目指しております。

### 働く機会と 希望を創出する

デジタル化と人的投資で実現する  
日総グループのサステナビリティ



## 人的資本への投資を加速

デジタル技術、人的資本経営、脱炭素、パンデミック、地政学リスクの高まりなど、急激な速さで経営環境が変化しています。

当社グループは、持続的な成長を目指し、働く「人」に向けた投資を止めることなく、さらに投資を加速してまいります。働く人が働きがいを持って成長していく職場を作り上げ、社会変化や構造の変化に対応できるサービスを提供し、デジタル技術を活用することが、高い成長力のある企業への変革につながります。

「働きやすい職場づくり」と「社会変化や構造変化への対応」を実践することで、従業員満足度が向上し、エンゲージメントが育まれ、「働く機会」と「働く希望」が創出されます。「働く機会と希望を創出する」というミッションを実現しながら、持続的な成長を目指し、企業としての価値向上を達成させてまいります。

創業理念である「人を育て人を活かす」をもとに、ビジネスの源泉である人材を第一に考え、人材管理、教育研修、キャリア開発に力を入れて積極的に投資を行い、従業員の個々の力を最大限に活かすことを目指してまいります。

## 気候変動への対応

当社グループの原動力である「人」への投資を通じて社会への貢献を図ると同時に、事業存続に必要な気候変動への対応を行うことも重要な経営課題であると認識しております。

21世紀後半の気温上昇が2°Cの世界を創造するのではなく、1.5°Cの範囲でどう留めるのかが全世界共通の課題となっております。温室効果ガスの削減に向けて、社有車における温室効果ガスの排出量削減を進めてまいります。また、全国にある営業事務所における電気使用量を抑制するなどの活動も排出量の削減に繋がります。

さらに、当社の主要顧客においては、脱酸素に向けた取り組みを推進しているお客様が多くいらっしゃいます。当社もそれらの活動に参画しながら、脱酸素化に向けた取り組みに貢献してまいります。

2050年のカーボンゼロの達成を世界と同じく邁進すること、グループ経営を通じて、地球環境の変化への対応を行うことで、ミッションの実現が近づくものと確信しております。

## 持続可能な社会の実現を目指して

持続可能な社会の実現を目指して、SDGsの「持続可能な開発目標」における世の中の課題解決に取り組み、社会の要請に応えていくことが重要であると考えております。

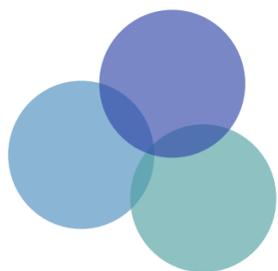
当社グループは、サステナビリティ方針にもとづき、3つのマテリアリティ（重要課題）を特定し、実行課題を設定いたしました。また、サステナビリティ協議会を立ち上げるなど、課題解決に向けて必要な体制を整えています。

これからも、人や事業を通じて社会に貢献できるよう取り組みを強化していくことで、ステークホルダーの皆様の期待に応えられるよう、グループ一丸となり努めてまいります。



NISSOホールディングス株式会社 代表取締役社長執行役員兼CEO

清水 竜一



# 編集方針

Editorial Policy

## 目次

### サステナビリティ報告書 2023

日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-	02	
日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-	03	
トップメッセージ	04	
ミッション・ビジョン	07	
日総グループのステークホルダー	08	
日総グループのサステナビリティ	09	
サステナビリティ方針とマテリアリティ	12	
ガバナンス・機会とリスク（戦略）・リスク管理	13	

### ESG BOOK 2023

#### (SOCIAL)

「人」への取り組み	15	
人材育成	16	
ダイバーシティ（女性活躍の推進）	19	
ダイバーシティ（高年齢者が活躍する場の創出）	21	
ダイバーシティ（障がい者社員の活躍）	22	
多様で柔軟な働き方を目指して	23	
人権尊重	24	
安全と健康への取り組み	25	

#### (ENVIRONMENT)

気候変動への対応（TCFD）	28	
環境への取り組み（ISO14001）	30	

コンプライアンス	31	
多様なコミュニティとの共生	32	
地域への貢献（介護サービスの提供）	34	

### Governance BOOK 2023

NISSOホールディングス設立の目的	36	
コーポレート・ガバナンス	37	
株主・投資家への責任	41	

### DATA BOOK 2023

44

### Corporate Profile 2023

会社概要	47	
日総グループの歩み	48	
事業の内容	49	
社外からの評価	50	

## 報告方針/編集方針

日総グループ サステナビリティ報告書2023は、日総グループにおけるサステナビリティに関する活動の情報について、ステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的にして発行いたしました。

## 報告対象組織

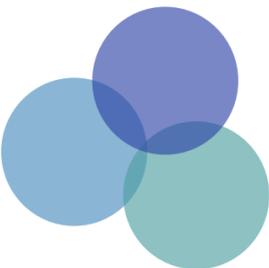
本報告書は、当社、NISSOホールディングス株式会社および、グループ会社の取り組みや関連データを掲載しております。

## 参考にしたフレームワーク

GRIスタンダード、SDGs、国連グローバル・コンパクト、TCFDなど

## 報告期間

2023年3月期（2022年4月1日～2023年3月31日）  
※一部、2023年11月までの情報も含まれております。



# ミッション・ビジョン

Mission · Vision

## ■ ミッションとビジョンの実現に向けて

当社グループは、2023年3月期を初年度とした3か年の中期経営計画を2022年8月8日に公表しております。経営判断の迅速化が求められる中、果たすべきミッションを「働く機会と希望を創出する」とし、企業と人の成長を支援する人材ソリューションサービスで、働く人が働きがいを持ち、成長していける職場を作り上げていくとともに、社会変化や構造変化に対応できるサービスの提供を目指し、「高い成長力のある企業グループに変革する」ための取り組みを推進してまいります。

### 創業理念

# 人を育て 人を活かす

Founding Philosophy

Nurturing and Bringing Out the Best in People

私たち日総グループは  
企業と人の成長を支援する人材ソリューションサービスで

We, the Nisso Group  
with Human Resources Solution Services that support  
the growth of companies and people

### MISSION

私たちが果たすべき使命

# 働く機会と希望を創出する

Mission

will fulfill our Mission of

Creating opportunities and hopes for people to work

### VISION

# 高い成長力の企業グループに変革する

Vision

To transform into a corporate group with high-growth potential

# 日総グループのステークホルダー

Stakeholders of the Nisso Group

## ■ ステークホルダー・エンゲージメント

当社グループは、企業行動憲章、社員行動規範にもとづき、誠実な事業活動を展開し、ステークホルダーへの責任を明確にするとともに、双方向のコミュニケーションを通じて相互理解を深めていき、ステークホルダーの皆様と持続的な信頼関係構築に努めてまいります。

ステークホルダー	主な取り組み
<p><b>従業員</b></p>	<p>「人を育て人を活かす」の創業理念のもと、従業員の多様な価値観、個性を尊重し、活躍の場を積極的に創出します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各種教育、研修制度</li> <li>社内報、ポータルサイト</li> <li>安全衛生委員会</li> <li>各種相談窓口</li> <li>資格取得助成金制度</li> </ul>
<p><b>お客様</b></p>	<p>お客様に寄り添い、誠実な対応と創意工夫に努め、品質の高いサービスを提供することで、長期的な信頼関係を築きます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレートサイトによる情報提供</li> <li>業界動向セミナー</li> <li>品質改善活動</li> <li>問い合わせ窓口の設置</li> <li>安全衛生活動</li> </ul>
<p><b>株主・投資家</b></p>	<p>株主・投資家の皆様の信頼に応えるため、事業活動を通じて企業価値の向上に努めます。また、公正かつ適時・適切な情報開示を図り、透明性の高い経営を実践し、建設的な対話を重視します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会</li> <li>個人投資家向け説明会</li> <li>機関投資家ミーティング</li> <li>決算説明会</li> <li>情報開示</li> </ul>
<p><b>お取引先</b></p>	<p>お取引先との法令などに則った公平公正な取引を通じて、良好な信頼関係を構築し、共存共栄を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>日常の調達活動</li> <li>情報セキュリティ遵守に向けた相互協力</li> <li>お取引先への調査</li> </ul>
<p><b>地域・社会</b></p>	<p>地域における就業機会の創出をはじめ、環境への配慮、社会貢献活動への参加などを通じ、地域社会の一員として、経済の活性化と発展に貢献します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域イベントへの参加、協賛</li> <li>地域スポーツへの協賛</li> <li>環境保全活動</li> <li>文化・芸術への支援</li> </ul>

# 日総グループのサステナビリティ

Sustainability of the Nisso Group

## ■ 基本的な考え方

役員および従業員が遵守すべき行動規範である「日総グループ企業行動憲章」に差別の禁止、多様性の尊重、結社の自由、強制労働・児童労働の禁止など、法令遵守はもとより、高い倫理観を持ち、多様な価値観を受け入れることを謳っております。企業行動憲章の精神を実践し、日々守るべき行動の基準として、「日総グループ社員行動規範」を掲げております。

「日総グループ企業行動憲章」の徹底に向けて、日々の活動において人権を尊重することがビジネスの基盤であることを認識し、国連グローバル・コンパクトの人権および労働に関する原則など人権についての国際規範を支持し、人間尊重の経営を行うために「人権と労働に関する方針」を定め、また、企業経営の根幹となるべきコンプライアンスを共有し、意識を徹底するために「倫理方針」を定めております。今後も国連が提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」についての普遍的原則である国連グローバル・コンパクトの活動を継続してまいります。

## 各種方針

当社グループが掲げる方針は次の通りです。

方針	制定日	人権	労働	環境	腐敗防止
日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-	2023年10月2日 (2016年10月1日)	●	●	●	●
日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-	2023年10月2日 (2017年4月1日)	●	●	●	●
財務報告に係る内部統制のシステム整備に関する方針	2023年10月2日 (2017年4月1日)				●
内部統制システムに関する基本方針	2023年10月2日 (2017年4月1日)				●
日総グループ サステナビリティ方針	2023年10月2日 (2021年10月1日)	●	●	●	●
日総グループ 倫理方針	2023年10月2日 (2019年10月1日)				●
日総グループ 人権と労働に関する方針	2023年10月2日 (2019年10月1日)	●	●		
日総グループ 環境方針	2023年10月2日 (2016年6月1日)			●	
日総グループ 人財育成方針	2023年10月2日 (2021年10月1日)	●	●		
日総グループ 社内環境整備方針	2023年10月2日 (2023年3月16日)	●	●		
日総グループ 事業継続計画（BCP）基本方針	2023年10月2日 (2021年4月1日)				●
日総グループ 情報セキュリティポリシー	2023年10月2日 (2006年12月15日)				●
日総グループ 特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針	2023年10月2日 (2017年4月1日)	●			
日総グループ 個人情報保護方針	2023年10月2日 (2005年4月1日)	●			
日総グループ メンタルヘルスケア方針	2023年10月2日 (2017年10月1日)		●		
日総グループ 労働安全衛生方針	2023年10月2日 (2015年4月1日)		●		

※（ ）は、日総工業株式会社における制定日となります。

# 日総グループのサステナビリティ

Sustainability of the Nisso Group

## 国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、2023年10月より、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクトに参加いたしました。

これまで、日総工産株式会社が2019年3月より参加しておりましたが、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野より構成されるUNGCの10原則を支持・実践することで持続可能な社会の実現に貢献することは、当社グループにおいても重要であり、その活動を加速させることを目的に、改めて参加を表明しております。



## 国連グローバル・コンパクト10原則

人権	原則 1	人権擁護の支持と尊重
	原則 2	人権侵害への非加担
労働	原則 3	結社の自由と団体交渉権の承認
	原則 4	強制労働の排除
	原則 5	児童労働の実効的な廃止
	原則 6	雇用と職業の差別撤廃
環境	原則 7	環境問題の予防的アプローチ
	原則 8	環境に対する責任のイニシアティブ
	原則 9	環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則 10	強要や賄賂を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

## グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンでの活動

当社では、国連グローバル・コンパクトの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」(GCNJ)が行っている活動に参画しております。GCNJでは、他社の実践や学識経験者から学び、サステナビリティの考え方や取り組みについての議論・情報交換を行うテーマ別の分科会活動を行っております。2023年3月期は、以下の各分科会に参加いたしました。

- ・ ESG分科会
- ・ レポート研究分科会
- ・ 人権教育分科会
- ・ サステナビリティ分科会
- ・ ヒューマンライツデューデリジェンス分科会 など

## 持続可能な開発目標 (SDGs) への貢献

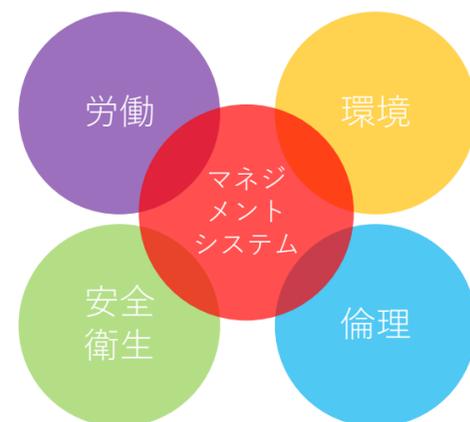
2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、貧困や雇用、環境などの社会課題に対する2030年に向けた世界共通の目標です。当社グループは、世界が直面するさまざまな課題と真摯に向き合い、事業活動を通じて持続可能な社会の実現、すなわちSDGsの達成に貢献してまいります。

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## RBAへの取り組み

日総工産株式会社は、製造請負・製造派遣など、主に製造業のお客様向けの人材サービスを提供する企業であり、そのためエレクトロニクス業界などグローバルサプライチェーンのCSRを推進するRBA (Responsible Business Alliance) に加盟・準拠されているお客様が数多くいらっしゃいます。



お客様のサプライチェーンにおけるCSR調達の取り組みに貢献するため、RBA行動規範についても対応が必要不可欠であると考え、CSR体制や活動の仕組みづくりを行い、継続的に運営される基盤を整備しております。これらの活動を通し、お客様とともにサプライチェーンにおける人権、労働環境、安全衛生、倫理などの課題に取り組み、教育や監査などへの対応も行ってまいります。

# 日総グループのサステナビリティ

Sustainability of the Nisso Group

日総グループの「サステナビリティ」  
<https://www.nisso-hd.com/sustainability/policy/>

## ■ 重要課題の特定に向けて

当社グループは、創業理念である「人を育て人を活かす」に則り、働く人が働きがいを持ち成長していく職場を構築していくとともに、企業としての成長に対しても貢献できるサービスの提供を目指してまいります。当社グループの企業価値向上を実現するために、法令や社会のルールを尊重し、サステナブルな社会の実現に向けた活動を行っております。

## 重要な課題の特定プロセス

当社グループは、従業員一人ひとりが無限の可能性に挑戦し、いきいきと働き続けることを目指し、「働く人」を応援し続けてまいります。

また、「社会変化や構造変化への対応」は、当社グループの応えるべき重要な課題です。それらの課題解決を実現するために、企業の基盤であるガバナンスを強化し、持続可能な社会を実現してまいります。

その実践に向けて、次のプロセスに沿って、重要な課題を特定いたしました。

### Step1 マテリアリティ（重要課題）の抽出

GRIスタンダード、SDGs、国連グローバルコンパクトのそれぞれの項目をもとに、当社グループ事業に関連性の高い社会課題を抽出しました。

### Step2 自社およびステークホルダーの視点での重要度の評価

Step1をベースとし、ステークホルダーにとっての重要度、当社にとっての重要度の両面から社会課題を選択し、優先的に取り組むべき課題を特定しました。

### Step3 サステナビリティ協議会での確認

企業価値向上委員会に属するサステナビリティ協議会においてStep2の課題についての意見を交換し、マテリアリティ（重要課題）の見直しを行いました。

### Step4 経営層での議論と決定

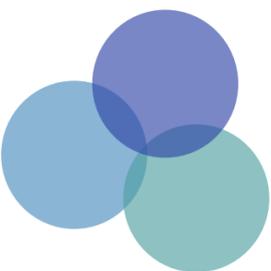
選定したマテリアリティは、企業価値向上委員会、取締役会を介して、経営層との意見交換を行い、決定されました。

### Step5 SDGsとの関連付け

特定したマテリアリティに紐づく活動と関連するSDGsとの結び付けを行いました。

## 重要な課題のマッピング（2023年10月17日現在）

↑ ステークホルダーにとっての重要度	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への対応</li> <li>森林生態系の保護</li> <li>水資源の利用</li> <li>排水処理・管理情報</li> <li>省エネルギー対策</li> <li>生物多様性保全活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内外への情報開示</li> <li>全ての人々へ雇用や成長の機会を平等に与える</li> <li>CSRマネジメントシステムの強化</li> <li>CSR調達の推進</li> <li>CSR教育の拡大</li> <li>地域社会とのコミュニケーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権尊重</li> <li>多様で柔軟な働き方</li> <li>安全衛生への取り組み</li> <li>人材の育成</li> <li>ダイバーシティ</li> <li>環境への取り組み</li> <li>地域社会への貢献</li> <li>コーポレート・ガバナンス</li> <li>コンプライアンス経営の強化</li> <li>株主・投資家への責任</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客情報・プライバシーの保護</li> <li>公正な競争の促進</li> <li>外部通報窓口</li> <li>情報セキュリティ体制の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>世の中の変化に対応できる人材を育成する仕組み、インフラの整備</li> <li>産業の構造変化を見据えた新たな職場の創造</li> </ul>
	→ 事業にとっての重要度		



# サステナビリティ方針とマテリアリティ(重要課題)

Sustainability Policy and Materiality (Key Issues)

## ■ サステナビリティ方針 (Sustainability Policy)

私たち日総グループは、企業と働く人の成長を支援する人材ソリューションサービスの提供を通じた「働く機会と希望を創出する」というミッションの実現に向けて、持続的な事業の成長を目指すと共に、人権と労働、環境、安全衛生、倫理の方針を定め、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進します。

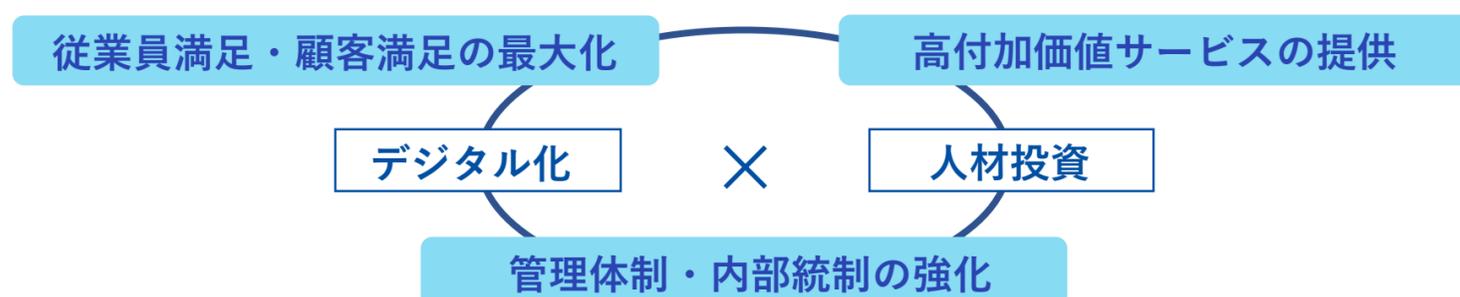
## ■ マテリアリティ (重要課題) と各種方針の実践

当社グループは、サステナビリティ方針にもとづき、事業を通じた社会や環境への貢献も重要であると捉え、事業と社会価値の両立による企業価値の向上を目指して、マテリアリティ (重要課題) を特定しております。

Materiality 1	Materiality 2	Materiality 3
働きやすい職場づくり	社会変化や 構造変化への対応	ガバナンスの強化



方針類	実行課題	機会とリスク	主な指標	関連するSDGs
人財育成方針	人材育成	価値向上 の観点  リスク マネジメント の観点	エンジニア系比率	
社内環境整備方針	ダイバーシティ		女性管理職比率	
人権と労働に関する方針	人権尊重		研修参加人数	
労働安全衛生方針	安全と健康への取り組み		度数率/千人率	
環境方針	気候変動への対応		GHG排出量	
倫理方針	コンプライアンス		研修参加人数	
-	地域環境保全		-	-



社会価値創造(CSV)による企業価値(EV)の向上

# ガバナンス・機会とリスク(戦略)・リスク管理

Governance・Opportunities and Risks (Strategy)・Risk Management

## ■ ガバナンス

日総グループは、ガバナンス、戦略、リスクマネジメント、指標と目標というサステナビリティのフレームワークに基づいてサステナビリティに関する活動を実践しております。

「ガバナンス」においては、代表取締役社長を議長とした「企業価値向上委員会」に属する「サステナビリティ協議会」で、サステナビリティに関する課題の把握と解決に向けた対策の立案を行い、同委員会での協議ののち、当社の「取締役会」で承認しております。

## 2022年4月から2023年11月までの取締役会における「サステナビリティ」に関する検討内容

開催日	議案名称	詳細
<b>(日総工業株式会社)</b>		
2022年6月16日	コーポレート・ガバナンスコードの各原則に基づく開示	2022年6月に要請のあったTCFDのフレームワークに基づく開示の内容についての審議を行い、決議しております。
2022年11月17日	サステナビリティ報告書2022の発信について	日総工業株式会社におけるGHG排出量の目標についての審議を行いました。合わせて、サステナビリティ報告書2022に関する発信の決議をしております。
2023年3月16日	社内環境整備方針の策定	日総工業株式会社において、グループの「ダイバーシティ」の推進に向けた方針として「社内環境整備方針」について策定を審議し、決議しております。
2023年6月16日	有価証券報告書の記載決議	2023年6月29日に開示する「有価証券報告書」における「サステナビリティ」に関する内容の審議を行い、決議しております。
	人財育成方針及び社内環境整備方針に関する目標の設定	人財育成方針に関する指標を「エンジニア系比率」、社内環境整備方針に関する指標を「女性管理職比率」とする旨の審議を行い、決議しております。
<b>(N I S S Oホールディングス株式会社)</b>		
2023年10月19日	TCFD提言への賛同	気候変動への対応は経営課題であるとの認識についての審議、及びTCFD提言への「賛同」に関して決議しております。
2023年11月17日	サステナビリティ報告書2023の発信について	「サステナビリティ報告書2023」に関する審議、及び「発信」を決議しております。

## ■ 機会とリスク (戦略)

実行課題	機会とリスク		詳細
人材育成	機会 大	リスク 小	日総グループを取り巻く経営環境は、人手不足、少子高齢化、地方衰退、高度な情報処理技術への対応、温室効果ガスの抑制など大きな社会変化に直面している。一方、社会変化に伴う人材市場における新たなニーズが生まれており、これらの「リスク」は事業を拡大する「機会」でもあると認識しています。
ダイバーシティ	機会 大	リスク 小	日本国内の少子高齢化の加速はリスクである一方、日総グループにとっては「人」の採用や活躍支援のニーズにつながる事業機会でもあると認識しています。
人権尊重	機会 中	リスク 中	人権、宗教、性別、性的指向、年齢、国籍、障害などの多様性を認め、あらゆる人権を尊重することは企業の責任であると認識しています。
安全と健康への取り組み	機会 中	リスク 中	職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成することは、経営上の重要な課題であると認識しています。
気候変動への対応	機会 中	リスク 大	日総グループの原動力である「人」への投資を図ると同時に事業存続に必要な気候変動への対応を行うことは、経営上の重要な課題であると認識しています。
コンプライアンス	機会 小	リスク 大	法令の遵守と正確な情報開示を行い、経営の透明性を確保し、企業価値の継続的な向上を実現するためにコーポレート・ガバナンスの重要性を認識し、コンプライアンス重視の経営を行っております。

## ■ リスクマネジメント

コンプライアンスやリスクの運用管理と連動する形で分析と評価を行い、「企業価値向上委員会」にて協議の上、当社の「取締役会」で承認しております。

# Nisso Group ESG BOOK 2023



「人」への取り組み

人材育成

ダイバーシティ

多様で柔軟な働き方を目指して

人権尊重

安全と健康への取り組み

気候変動への対応 (TCFD)

環境への取り組み (ISO14001)

コンプライアンス

多様なコミュニティとの共生





日総グループの「人」への取り組み  
<https://www.nisso-hd.com/sustainability/social/>

## ■ 基本的な考え方

当社グループの事業の持続的な成長を目指す上では、「人材育成」と「ダイバーシティ」が最も重要であると定義しております。人的資本経営の実践による価値向上の観点において、当社グループは、あらゆる分野であらゆる可能性に挑戦する人材を育成することで、高度人材の比率を向上させていきます。また、全ての従業員が夢とやりがいを持てる職場づくりを目指し、多様な人材が活躍できる場を構築してまいります。

### 人材育成



あらゆる分野であらゆる可能性に挑戦する人材を育成することで、高度人材の比率を向上させていきます。

#### 【機会とリスク】

当社グループを取り巻く経営環境は、人手不足、少子高齢化、地方衰退、高度な情報処理技術への対応、温室効果ガスの抑制など、大きな社会変化に直面しております。一方、社会変化に伴う人材市場における新たなニーズが生まれており、当社グループにおいては、これらのリスクは事業を拡大する「機会」として認識しております。当社グループは、「人材育成方針」に基づき、従業員満足度の向上、キャリアアップ・キャリアチェンジを積極的に支援することで働きがいを創出し、能力開発、処遇や働き方の向上を図ることで、あらゆる分野であらゆる可能性に挑戦する人材育成を実践しております。

#### 【目標】

日総グループ エンジニア系社員比率

2025年4月  
**15.0%**

### ダイバーシティ



全ての従業員が夢とやりがいを持てる職場づくりを目指し、多様な人材が活躍できる場を構築してまいります。

#### 【機会とリスク】

日本国内の少子高齢化の加速はリスクである一方、当社グループにとっては「人」の採用や活躍支援のニーズにつながる事業機会であると認識しております。当社グループは、「社内環境整備方針」に基づき、女性、高齢者、外国人、障がい者を含めた多様な人材が活躍できる環境を構築することで、事業の持続的な成長を目指しております。

#### 【目標】

日総グループ 女性管理職比率

2025年4月  
**11.5%**

## ■ 基本的な考え方

人手不足、少子高齢化、地方衰退、高度な情報処理技術、温室効果ガスの抑制などの社会変化に伴い、新たな付加価値を創出する力を持つ企業・人材・サービスが求められております。

当社グループは、あらゆる分野で無限の可能性に挑戦する人材の育成に向けて、「人財育成方針」の実践を図ってまいります。サービス品質を向上させ、従業員エンゲージメントが向上する好循環の構築に向けて、多様な人材に教育・研修などの機会をより多く提供し、付加価値を高めてまいります。

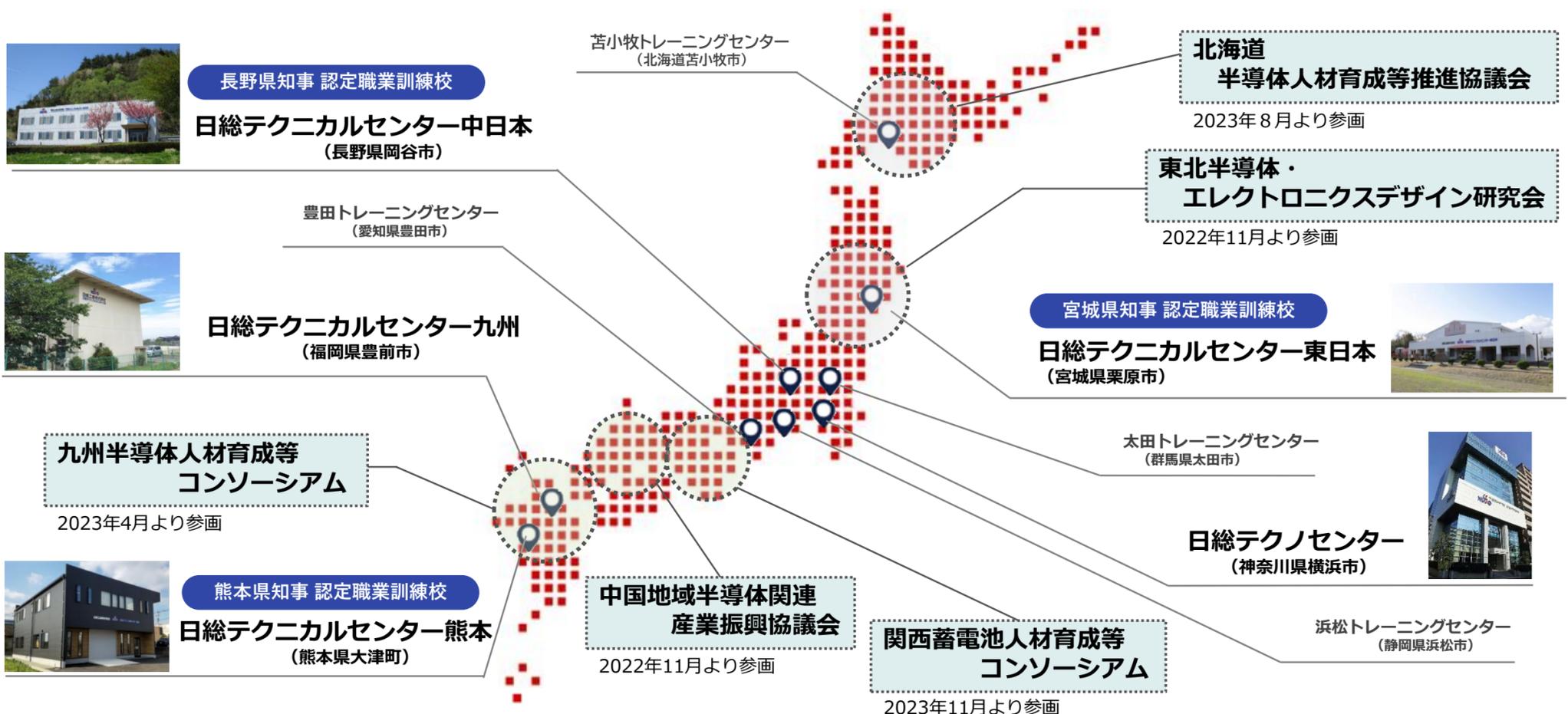
## 付加価値の高い教育を目指して

当社グループの事業の持続的な成長を目指す上では、当社グループの「高度人材比率の向上」が重要であると認識しております。高度人材社員であるエンジニア系社員数の増加に向けて、付加価値の高い教育を実施すべく、教育訓練施設である日総テクニカルセンターとトレーニングセンターを全国9か所に設置し、ものづくりの職場において必要な技能や技術を向上させるために教育訓練施設の設備を利用して、半導体製造装置や自動車組立工具などの実機を使用した実践的な訓練を積極的に行っております。また、多様な人材が専門性の高い技能や技術を身に付けることで多様な社会で活躍でき、お客様や従業員のエンゲージメント向上へつながるように人材の育成を行っております。

## ■ 日総グループ 人財育成方針

一人ひとりの可能性を信じ、その可能性を引き出すことは、創業から一貫して理念に込められている思いであり、人財育成を進める上での基本的な考えとしています。日総グループは、持続的な事業の成長と持続可能な社会の実現に向けて、あらゆる分野であらゆる可能性に挑戦する人財を育成します。

- 社員一人ひとりの成長とエンゲージメントの向上を目指した教育機会を提供します
- 多様な人財が多様な社会で活躍できるよう、社会変化に対応した教育機会を提供します
- 教育機会の提供を通じて、主体性と挑戦意欲を醸成し、キャリアビジョンの実現を支援します



日総工業株式会社は2023年4月に、全国9か所目となる研修センターを熊本県に開設いたしました。本施設においては、半導体製造装置の実機を活用した即戦力の人材育成を目指しており、九州の半導体産業のみならず、日本全国の半導体産業の成長に貢献していくと共に、当社グループのエンジニア系の社員数の向上を図っております。

## 【実績】

### 日総グループ エンジニア系社員比率

2023年3月期

9.5%

## ■ エンジニア系人材の育成

当社グループの主要事業会社である日総工産株式会社においては、エンジニア系人材の育成、及び高度人材の育成を行い、お客様に配属し、日本のものづくりの一端を担うことで、社会課題の解決を目指しております。

日総工産は、2023年4月13日、熊本県大津町に半導体エンジニアの育成を目的とした熊本県知事認定職業訓練校である「日総テクニカルセンター熊本」を開設しました。本施設は、全国9か所目となる教育訓練施設で、座学教育と半導体製造施設の実機訓練により、半導体デバイス、プロセス、装置構造といった専門性の高い技術研修を実施し、製造装置やデバイス関連のお客様に年間100名超のエンジニアの輩出を目指しております。



## 時代の変化を意識した教育体系と継続的な人材の育成

創業理念である「人を育て人を活かす」を原点とした従業員の成長を支援する「OFF-JT教育」と業務経験付与の「OJT教育」の両立を基本としております。また、時代の変化を捉えながら専門性を高める「リカレント教育」の強化を進めており、当社グループの教育体系は、この三つを基本の構成としております。

### 【実績】（対象：日総工産株式会社）

2023年3月期	直接系社員	間接系社員
研修参加者の延べ人数	20,081名	1,052名
参加者1人あたりの研修時間	8.83時間	10.76時間
人材開発・研修の総費用	420百万円	25百万円

※直接系社員とは、派遣及び請負現場における製造スタッフであります。

## 高度人材の育成を目指して

ものづくりの職場において必要な技能や技術を向上させるために教育訓練施設の設備を利用して、半導体製造装置や自動車組立工具などの実機を使用した実践的な訓練も積極的に行っております。

多様な人材が専門性の高い技能や技術を身に付けることで多様な社会で活躍でき、お客様や従業員のエンゲージメント向上へつながるように人材の育成を継続してまいります。

## 主な育成活動

- 継続的な人材育成体制の構築に向けた、社内インストラクターの養成
- 品質管理や工程管理など責任者チェックシートを活用した効果測定など、リーダーとして具備すべき知識とスキルの習得を目的とした現場リーダーの育成
- 独自に保有する半導体設備を利用した設備保全者の育成

## 認定職業訓練施設（教育訓練施設）

テクニカルセンターは、自動車・電気・半導体など様々な業種に対応する専門性の高い技術者の教育を行う大型の教育訓練施設であり、日総テクニカルセンター東日本、日総テクニカルセンター中日本、日総テクニカルセンター熊本は、宮城県・長野県・熊本県から認定校にも指定されています。

### 日総テクニカルセンター東日本

宮城県知事 認定職業訓練校

半導体製造装置の実機を使った設備技術教育や配属前研修、また設計技術基礎教育（3D-CAD）などの訓練を行う施設です。



- エンジニア研修（設備・生産・設計）
- 自動車配属前教育
- 危険体感訓練
- 産業用ロボット、低電圧特別教育
- 職長教育
- 新入社員教育 ・ 各種受託教育 ・ 規律訓練



### 日総テクニカルセンター中日本

長野県知事 認定職業訓練校

半導体製造装置の実機を使った設備技術教育や配属前研修、また設計技術基礎教育（3D-CAD）などの訓練を行う施設です。



- エンジニア研修（設備・生産・設計）
- 配属前教育
- 危険体感訓練
- 産業用ロボット、低電圧特別教育
- 職長教育
- 新入社員教育 ・ 各種受託教育 ・ 規律訓練



### 日総テクニカルセンター熊本

熊本県知事 認定職業訓練校

半導体製造装置の実機を使った設備技術教育や配属前研修などの訓練を行う施設です。半導体を代表とする電子デバイス系のものづくりを支える装置技術エンジニアを育成します。



- エンジニア研修（設備、生産）
- 配属前教育
- 半導体専門教育
- 半導体保全教育
- 職長教育 ・ 危険体感訓練
- 産業用ロボット、低電圧特別教育 ・ 規律訓練



## ■ 研修機会の拡大を目指して

日総工産株式会社の人材育成においては、現場経験が豊富な講師陣を数多く在籍し、全国9か所にある教育訓練施設で日々研修が行われています。工学関係未学習者であったとしても、基礎から訓練を行い、更に半導体関連に関する内容や設備技術・生産技術に関する教育内容なども展開することで、設備保全エンジニアとしてキャリアアップされる方も数多くいます。

### 設備技術・生産技術の製造系エンジニアの新人研修 e-ラーニングツール「Start engineer」の展開



日総工産は、これまでの現場教育のノウハウを凝縮した、オンライン教材で短時間で戦力化することの実現に向けて、設備技術・生産技術の製造系エンジニアの新人研修におけるe-ラーニングツールである「Start engineer」の展開を開始しました。

製造業の人材育成においては、指導する人材が不足していることや人材育成を行う時間がないことなどが課題となっています。

これらの課題の解決に向けて、手離れが良く、基礎から学べる、信頼できる教育サービスをオンラインで提供することで、場所を問わず学べる環境の提供を目指してまいります。

### 教育訓練施設の更なる活用

指導する人材が不足していることは、お客様のみならず、地域においても課題のひとつとなっています。日総工産においては、クライアントのニーズを把握し、これまでに培った教育コンテンツをアレンジし、教育訓練の外部展開も行っています。

また、職業認定訓練施設が保有する実機を使った訓練を行っており、お客様の課題解決に向けた活動を行っています。



## ■ キャリア支援

創業理念である「人を育て人を活かす」を原点とし、各分野で活躍できるプロ人材を育成してまいります。さらに、社会変化や構造変化に対応した教育を推進し、企業と人を支えてまいります。

### キャリアコンサルティング

従業員が人生で遭遇するさまざまな経験を積極的に受け止め、より幸せな人生を描く成長の糧とするために、キャリアコンサルタントの資格保有者が定期的にカウンセリングを行っております。カウンセリングを受けた従業員は中長期的な視野で自身のキャリアプランを明確に描くことにより、目標を持つことができます。

2023年3月期キャリアコンサルティング実績

有資格者によるキャリアコンサルティング : 26件

日常的なキャリアコンサルティング : 2,082件

※業務管理者や採用担当による日常的な職場異動相談の対応含む

### 資格取得支援制度の運用

国家資格である第一種衛生管理者をはじめ、品質管理検定や自主保全士検定など役割や階層によって必要な資格の取得を制度上の要件としており、取得のための講座や受験料を会社が負担するなどのサポートも行っております。

2023年3月期実績 合格者：149名 助成金：1,200,750円

## ■ 産官学連携への参画

日総工産は、2022年11月「東北半導体・エレクトロニクスデザイン研究会」・「中国地域半導体関連産業振興協議会」に、2023年4月「九州半導体人材育成等コンソーシアム」に、2023年8月「北海道半導体人材育成等推進協議会」に、2023年11月に「関西蓄電池人材育成等コンソーシアム」参画しております。

これらは、半導体・デジタル産業戦略として、経済産業省の地域産業局が主催している、産業界、教育機関、行政機関等の「産官学連携」となっています。各連携の方針のひとつである「人材の育成と確保」は、日本全国に9か所の教育訓練施設を有し、高付加価値人材の育成と質の高い人材サービスの提供を目指す日総工産の方針と親和性が高いものと考えております。

各教育訓練施設での製造装置の実機を用いた育成プログラムとこれまで培ったノウハウを活かし、地域のみならず日本の製造業の発展に貢献してまいります。

## ■ 基本的な考え方

日本国内の少子高齢化の加速はリスクである一方、日総グループにとっては「人」の採用や活躍支援のニーズにつながる事業機会であると認識しております。

日総グループは、「社内環境整備方針」に基づき、女性、高齢者、外国人、障がい者を含めた多様な人材が活躍できる環境を構築することで、事業の持続的な成長を目指しております。

## ■ 日総グループ 社内環境整備方針

かつてない速さで環境が変化中、社会が持続的に成長していくためには、人材の多様な価値観や個性を尊重する職場環境が重要と考えます。

日総グループでは、「人を育て人を活かす」の創業理念のもと、職場の安全と心身の健康を守るとともに、全ての従業員が夢とやりがいを持てる職場づくりを実践します。また、女性、高齢者、外国人、障がい者を含めた全ての人権を尊重し、差別のない健全な職場環境の構築に取り組みます。

## ■ 女性活躍の推進

当社グループの持続的な成長に向けて、全ての従業員が夢とやりがいを持てる職場づくりを目指し、「多様な人材が活躍できる場」の構築が重要だと考えております。多様な人材の活躍に向けて、グループの女性管理職比率の向上を目指しております。当社グループは、女性を含めた多様な人材が「働きやすい職場づくり」に向けて、人的投資を実践し、組織力の強化を目指しております。

【実績】（対象：日総グループ）

### 女性管理職比率

2023年3月期 **11.3%**

また、当社グループは、女性を含めた多様な人材が「働きやすい職場づくり」に向けて、人的投資を実践し、組織力の強化を目指しております。

【実績】（対象：日総グループ）

### 全労働者の男女の賃金の差異

2023年3月期 **74.2%**

うち、正規労働者

**79.6%**

うち、パート・有期労働者

**72.5%**

## 日総工産株式会社における推進

### 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 （2019年4月1日～2024年3月31日）の推進

従業員が仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境を作ることによって、その能力を十分に発揮できるように、社内イントラネットへの掲示などを利用した産前産後休業や育児休業、短時間勤務制度など制度の周知活動を行い、制度の浸透を図っております。

【実績】（対象：日総工産株式会社）

育児休業取得率（男性）	育児休業取得率（女性）
2023年3月期 <b>13.1%</b>	2023年3月期 <b>100.0%</b>

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

#### （2019年4月1日～2024年3月31日）の推進

女性活躍推進法にもとづき、女性の採用を拡大するため、採用数に占める女性正社員の割合を15.0%以上にすることを目標としております。そのため、学卒採用パンフレットや採用サイトや会社説明会にて、ロールモデルとなる女性社員の紹介や仕事と育児の両立支援制度の説明など女性が活躍できる企業であることをPRしております。この結果、採用数に占める女性正社員の割合は、2020年が26.0%、2021年が31.0%となりました。



【実績】（対象：日総工産株式会社）

### 全労働者の男女の賃金の差異

2023年3月期 **78.8%**

うち、正規労働者

**81.2%**

うち、パート・有期労働者

**79.0%**

## 子育てに関する社内情報交換会の開催

男女関わらず育児休業を取得しやすい雇用環境を整える取り組みとして、2021年6月から子育てに関する社内情報交換会を年1回のペースで開催しております。子育てと仕事を両立しながら働く社員を対象とし、実際に育児休業を取得した男性社員による育休取得の体験談や親子でからだの抵抗力を高める健康リテラシーについて意見交換し、社員同士のネットワークの形成や両立するロールモデルの共有を行っています。

## 日総ブレイン株式会社における推進

いつも「ありがとう！」のとなりに。



日総ブレイン株式会社は、1986年3月に横浜生まれ、横浜市を中心に拠点のある長野県松本市の地域に根差した企業を目指しております。日総ブレインでは数多くの女性社員が活躍しており、2023年10月現在、その比率は派遣スタッフを含めて90.3%に達しております。

【実績】（対象：日総ブレイン株式会社）

全労働者の男女の賃金の差異	
2023年3月期 <b>66.7%</b>	
うち、正規労働者	うち、パート・有期労働者
<b>71.2%</b>	<b>85.9%</b>

## 女性が活躍する職場拡大の推進

日総ブレインは、女性社員の産休・育休制度取得後の復帰率がやむを得ない事情を除き、現在まで10年連続で100%を継続、復帰してからも時短勤務ができるなど女性が活躍できる制度が浸透しております。

また、若年層の女性派遣スタッフのキャリア形成支援として、働きながら資格を取得するキャリアアッププログラムを実施し、女性の就業機会を拡大するための取り組みを行っています。引き続き、仕事と家庭を両立させられる環境や制度の取り組みなど、これまでよりも積極的に行うことで、社会全体の持続的な発展に寄与できるよう取り組んでまいります。

日総ブレイン株式会社  
<https://www.nsbrain.jp/>

## 日総ニフティ株式会社における推進

人と向き合い 人に寄り添う



人と向き合い 人に寄り添う

## 日総ニフティ株式会社

日総ニフティ株式会社は、2004年4月に介護事業へ参画いたしました。介護事業においては、地域との共生が必要であり、数多くの女性社員が活躍しております。2023年3月期における女性社員比率は76.3%に達しております。

また、2023年3月末の女性管理職の人数は9人となっております。うち、横浜市内に6施設ある施設長の3人が女性であり、施設の入居者のみならず、地域との共生を図っております。

【実績】（対象：日総ニフティ株式会社）

### 日総ニフティ株式会社 女性管理職比率

2023年3月期

**47.4%**

介護施設の名称である「すいとぴー」の花言葉は、「分かち合う喜び」。お客様とスタッフの喜びと感動の追求により介護ブランド「すいとぴー」をより大きく開花させるためには、地域との共生が欠かせません。地域の方々に質の高いサービス提供を目指し、多くの方々が就業しています。日総ニフティにおいては、多様な人々が分け隔てなくキャリアアップなど出来る環境を整えており、サービスの中核を担うパート・有期労働者における2023年3月期の男女の賃金の差異は、123.7%となっております。持続可能な「働きやすい職場づくり」に向けて、これからも質の高いサービス提供を目指し続けます。

【実績】（対象：日総ニフティ株式会社）

### 全労働者の男女の賃金の差異

2023年3月期 **73.1%**

うち、正規労働者

**82.5%**

うち、パート・有期労働者

**123.7%**



## ■ 高年齢者の活躍を推進する

株式会社ニコン日総プライムは、2020年1月6日、日総工産株式会社と株式会社ニコンとの合併により生まれました。ニコングループの高年齢の従業員の雇用機会の開拓と確保をはじめ、広く日本社会の高年齢者が働き続けられる仕組みの研究開発を行い、「働き続けられる社会を創造する」ことをミッションに掲げ活動しております。

ニコン日総プライムは、発足から2023年10月1日時点までに、ニコングループで経験を積んだ計31人の高年齢者が、新しい環境へ活躍の場を移し、それぞれが保有する知見・ノウハウを活かして活躍し始めております。

## 働き方の選択肢を増やし、高年齢者の活躍を推進する

ニコン日総プライムは、昨今の多様な働き方による自己実現の追求など、社会・労働環境の変化への対応と、高年齢者が活躍できるチャンスをより広げていくため、副業・兼業制度を導入しております。また、ITツールやリモートワークの活用により、本業と兼務して都市部で暮らしながら地方の仕事をするといったことも実現しております。こうした取り組みにより「これまでの仕事を続けながら新しいキャリアを獲得する」ことが可能となり、「社会環境の変化に適応し働き続けられるようになる」ことにつながっております。

## 高年齢者へのキャリア支援

### 「多様な変化や多様な働き方に対応できる機能を提供する」

ニコン日総プライムは、働く意欲のある高年齢者に対して、多様な環境変化や働き方などに対応できるよう、キャリア支援機能の構築に取り組んでおります。キャリア支援研修などの取り組みは、新しい環境でも働き続けられるようになるための啓発や動機づけ、キャリアプランの実現に向けた個々の能力開発に寄与しております。

（2020年1月発足後、2023年9月末までのキャリア支援実績）

- ・ キャリア支援研修 実施回数：57回  
受講人数：延べ2,079名
- ・ キャリア面談 実施回数：延べ599回

【実績】（対象：株式会社ニコン日総プライム）

### 高年齢者社員数

2023年3月期

**598**名

## 高年齢者の新しい活躍の場の創出

「地方自治体との連携。」

高年齢者の保有する多様な経験で地域活性化を推進」

「人生100年時代」といわれる中、個人ができるだけ長く、いきいきと働いていくためには、ひとつの企業や地域などにこだわらず、視野を広げてチャレンジしていくことが高年齢者自身の「やりがい」につながり、それらは社会全体のイノベーション創出にも寄与するものと考えております。地方においては、さまざまな地域で「持続可能なまちづくり」の取り組みが進められ、都市圏で働く人材の多様な経験が求められております。ニコン日総プライムは、日本における地方創生や少子化・人口減少への課題に対して、高年齢者の保有する知見・ノウハウ、多様な経験を活かした「人との関わり」を通じて積極的に貢献していきたいと考え、地方自治体と連携し、魅力的な地域づくりの活動に取り組んでおります。こうした地域への貢献を通じて、高年齢者には新しい活躍の場を提供し、自身が培ってきた知見やノウハウを発揮することで、新たな「生きがい」や「やりがい」の創出に結びついております。

## 地方自治体との取り組み



### 鳥取県南部町

2021年12月16日  
協定締結



### 持続可能な地域社会を目指す 地方創生への取り組み

2023年4月よりまちづくりマネージャーとして活躍する藤原さん（写真右端）は、移住定住などのまちづくり事業についてのプロジェクトの推進をはじめ、人口創出の取り組みの進化に取り組んでいます。



### 山梨県都留市

2022年3月17日  
協定締結



### 官民協働による地方創生の推進

2022年4月より市の職員として新規のプロジェクトにリーダーとして参画している石井さん（写真右）は、これまで培った経験や知識を基に、新たな視点から事業創設、及び運営を行っています。



### 北海道奈井江町

2022年8月31日  
協定締結



### 地方創生と地域活性化の推進

2022年10月より生涯活躍のまちアドバイザーとして活躍している栗島さん（写真右）は、これまでのノウハウや知見を活かしながら地域活性化に向けた業務に取り組んでいます。奈井江町は民間のスペシャリスト人材により地域課題の解決が進むことを目指しています。

## ■ 障がい者社員の活躍

2007年4月に障がい者雇用を通じて企業の社会的責任を果たすことを目的として、障がいのある方々の雇用を積極的に取り組むべく、日総工産株式会社の特例子会社として日総ぴゅあ株式会社が設立されました。

## 日総ぴゅあ 創業理念

わたしたちは、「人を育て人を活かす」という理念の実践と、更なる社会貢献を目指します。

日総ぴゅあは、業務を通じて障がい者社員のスキル・能力を伸ばすことで、一人ひとりの成長と自己実現の舞台を作り、活躍の輪を広げ、豊かで幸せな人生に導いていくことを使命として活動しております。

これからも法令遵守はもとより、高い倫理観を持ち、多様な価値観を受け入れ、一人ひとりのやりがい、働きがいを大切にする企業として、ともに成長しながら、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

## 障がい者の雇用促進

日総ぴゅあでは、さまざまな障がい（身体障害、知的障害、精神障害）をお持ちの社員をチャレンジドスタッフ（CS）、その社員を指導・支援するスタッフをサーバントスタッフ（SS）と呼称しております。CS社員を挑戦する人として、その可能性を活かした職域拡大と活躍に向けた育成を継続しております。

一人ひとりの活躍を目指し、ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）の資格を持つ指導・支援する社員（SS）が中心となって、リーダー制度、マイスター制度、賞揚制度などの社内制度を活用し、障がい者社員一人ひとりの資質に合わせた能力開発、モチベーションアップに日々努めており、2023年4月から、新たにリーダー制度にAS（アシスタントスタッフ）を導入CS社員からSS社員への昇格を可能にいたしました。現在、4名のCS社員が選出され職場でSSのサポートをし、CS社員の指導に当たっています。

これらを合わせた日総工産株式会社の障がい者雇用率は、2023年6月1日現在2.28%（障がい者雇用数：224名/299ポイント）となりました。

【実績】（対象：日総工産株式会社（日総ぴゅあを含む））

障がい者雇用者数	障がい者雇用率
2023年6月1日 <b>224</b> 名	2023年6月1日 <b>2.28</b> %

## 仕事の多様性を確保する

日総ぴゅあは、2023年5月、横浜市都筑区仲町台に新たな事業所を設けました。仲町台事業所においては、軽作業を中心に障がい者の方々が活躍しています。また、新横浜本店においては、親会社である日総工産を始めとしたBPO業務を中心に、幸浦事業所と福浦事業所では、運送会社からの依頼業務を中心に、障がい者社員がそれぞれの個性を活かし、活躍する場が拡大しています。



### 新横浜本店

本社ビルの日常清掃を行っている館内清掃チームと、名刺作成やメール仕分け、データ入力等親会社からの受託された業務を行っている事務受託チームのメンバーが働いています。



### 仲町台事業所

独自事業を担う多くの業務が行われています。販売・軽作業・事務等いろいろな業務が集約しています。こちらでは、見学会等にも対応しています。



### 幸浦事業所

物流倉庫の一角で、取引先からいろいろな業務を請け負っています。ECサイトのピッキングや梱包、食品のアッセンブリ、自動車部品の空ポリ洗浄等の業務を行っています。

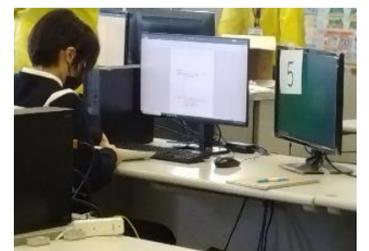


### 福浦事業所

食品のアッセンブリから、包装機を使用した包装・梱包作業を行っています。その他、いろいろな商品のアッセンブリにも対応しています。

## 神奈川県障害者技能大会（アビリンピック）

アビリンピックは障がい者が職業技能（アビリティ）を競う大会となり、日々の業務で培った技能を発揮しさらに磨きをかけることで、技能向上することを目的として参加しております。2023年10月開催の神奈川県障害者技能大会では、製品パッキングに1名、ワードプロセッサに1名参加しました。製品パッキングでは、毎年、入賞しており、今年度も活躍しました。



## 永年勤続表彰式

2023年1月に、勤続10年の社員を表彰する永年勤続表彰式が行われ、CS社員6名が表彰されました。



## 多様で柔軟な働き方を目指して

Aiming for Diverse and Flexible Work-styles

## ■ 基本的な考え方

「少子高齢化に伴う労働人口の減少」や「働くニーズの多様化」などの変化への対応が企業に求められております。当社グループは、こうした変化に対応すべく、従業員がそれぞれの自律的な考え方にもとづき、一人ひとりにあった働き方が選べる企業風土を醸成することが大事なことでと考えております。それらを大事にしていくことで、エンゲージメントの向上、優秀な人材確保、生産性向上などの好循環サイクルが機能するようになり、結果、当社グループの持続的な成長が実現するものと捉えております。

## マテリアリティ（重要課題）を実現するための取り組み

## Materiality 1

## 働きやすい職場づくり

当社グループは、従業員一人ひとりが働きがいとやりがいを感じ、安心して成長できる職場環境の構築を目指しております。重要課題である「働きやすい職場づくり」と「社会変化や構造変化への対応」の実現に向けて、「人財育成方針」、「社内環境整備方針」を軸とした各種方針にもとづき、人格・個性を大事に捉え、能力に応じた採用・雇用・能力開発・教育・昇給・昇進昇格などの機会を公平に提供できる人事制度の構築に取り組んでおります。

## ワークライフバランスを実現できる制度

日総工産において、社員の地域に根差した生活を送りたいというニーズにこたえるため、2020年4月より地域限定社員制度を導入しております。また、1人当たり年間取得日数を、毎年向上するために有給休暇取得も推進しております。

## 中途採用の状況

当社グループにおいては、製造スタッフを中心に多種多様な方々が就業しており、中途入社の手軽なく、数多くのメンバーが、即戦力として、グループを支えています。

## 【実績】（対象：日総工産株式会社）

## 正規雇用労働者の中途採用比率

2020年度	2021年度	2022年度
89.5%	97.0%	94.3%

※労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表  
※公表日：2023年4月1日（2023年3月16日時点）

## Materiality 2

## 社会変化や構造変化への対応

## 健康経営アライアンスへの参画

日総工産株式会社は、2023年6月に健康経営®アライアンスに参画しました。

健康経営®アライアンスは、「社員の健康をつうじた日本企業の活性化と健保の持続可能性の実現」というビジョンに共感する265の企業・団体（2023年10月31日時点）が活動する組織です。健康経営®アライアンスでは、企業と健保が連携したコラボヘルスの推進を通じて、データドリブンの課題特定と解決策の実行、各種施策の評価を行っていきます。また、データヘルス計画に基づくPDCAサイクルの着実な遂行を通じて、健康経営の型づくりと成果創出のためのソリューションの共創および産業界への実装を実現していきます。

当社グループの創業理念である「人を育て人を活かす」を実現するためには、従業員および、そのご家族が心身ともに健康であり、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる環境を整えることが重要だと位置づけ、健康保持・推進を支援する方針を定めております。健康経営アライアンスへの参画を通じて、ワークエンゲージメントの向上やワークライフバランスの推進に取り組み、人的資本経営を加速させていきます。

## 横浜健康経営認証の取得

日総工産は、従業員一人ひとりが安全でいきいきと長く働くことのできる環境を整えていくことで、社会全体の持続的成長と生涯現役社会の実現に貢献することを目的とした横浜健康経営認証 クラスAの認証を受けております。

## 「がん対策推進企業アクション」推進パートナー企業への登録

当社は、がんの早期発見・早期治療を目的に、職域におけるがん検診受診率60%以上を企業連携で目指していく国家プロジェクト「がん対策推進企業アクション」に登録しております。



## ■ 基本的な考え方

当社グループは、人権、宗教、性別、性的指向、年齢、国籍、障がいなどの多様性を認め、あらゆる人権を尊重することが企業の責任であり、事業基盤を強めると認識しております。当社は「人権と労働に関する方針」を策定し、人権を尊重した経営に取り組んでおります。

## ■ 日総グループ 人権と労働に関する方針

NISSOホールディングス株式会社および関係会社（以下「日総グループ」という。）は、日々の活動において人権を尊重することがビジネスの基盤であることを認識し、国連グローバル・コンパクトの人権・労働に関する原則など人権についての国際規範を支持し、人間尊重の経営を行うために、以下の方針を掲げ、これを約束します。

### ①（雇用の自由選択）

日総グループは、事業活動を行う上で、いかなる種類の強制労働も用いない事を約束します。

- ・強制労働、債務または奴隷労働、非自主的囚人労働を日総グループは用いません。
- ・パスポートや身分証明書等個人に帰属する証明書類は従業員が保管・管理を行うものとし、原本を日総グループは保有しません。
- ・労働者と日総グループとの関係は、労働者の自発的でなくてはならず、労働者が随時職場を離れる、または雇用を終了する自由があります。

### ②（若年労働者）

日総グループは、各国の最低年齢法と要求を遵守し、児童労働を用いないこと、学生労働者・インターン・実習生等の雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保することを約束します。

- ・日本国内においては15歳未満の児童は雇用しません。
- ・18歳未満の若年労働者についても国内法に則った適切な配慮を行っていきます。
- ・学生労働者・インターン・実習生等を雇用する場合、国内法の遵守と適切な訓練・管理を確実にし、安価な労働力としての使用を行いません。

### ③（労働時間）

日総グループは、労働時間・休日・休暇に関して、各国の労働に係る法令を遵守することを約束します。

### ④（賃金及び福利厚生）

日総グループは、各国の賃金関連法を順守し、適切な給与支払いを行い、不当な減額、及び不当な控除は行なわないことを約束します。

- ・労働者に正確な報酬を確認する方法などを定期的に提供します。
- ・報酬は現金あるいは銀行振込みの方法で定期的に支払います。

### ⑤（人道的待遇）

日総グループは、虐待やハラスメントをはじめとする過酷で非人道的な扱いが起こらないよう、厳格な対応を行うことを約束します。

- ・セクシャルハラスメント・性的虐待・体罰・精神的もしくは肉体的な抑圧・言葉による虐待などの行為を行ったり、それを容認しません。

### ⑥（差別の排除）

日総グループは、一人ひとりの多様性を尊重し、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに尽力することを約束します。

- ・人権・信条・性別・年齢・社会的身分・門地・国籍・民族・宗教・性的指向・性同一性と性表現・結婚歴・妊娠の状況・保護された遺伝情報・軍役経験の有無・所属政党・労働組合への加入状況又は障がいの有無などによる差別を排除します。
- ・人格・個性を大事に捉え、能力に応じた採用・雇用・能力開発・教育・昇給・昇進昇格などの機会を公平に提供します。

### ⑦（結社の自由）

日総グループは、各国の法律や慣習に従い、労働組合や従業員による団体の運営を尊重し、それらの結成や参加を含む労働者の権利や団体交渉を行う権利を尊重することを約束します。

### ⑧（周知徹底）

本方針を徹底するため、役員及び従業員への教育を適切に実施し、内容を周知すると共に、定期的に確認を行うことで、人間尊重の経営をより一層進めます。

## 人権意識の向上に向けて

当社グループでは、全ての人の人権を尊重し、差別のない環境を整えることを目標としております。現場就業者や契約社員を含めた全ての従業員に向けた人権教育の実施率100%を目指しております。

また、人権デューデリジェンスの実施に向けた体制を整え、監査項目や担当者を決定し対応するよう進めるとともに、ハラスメント防止ポスターを掲示することにより人権に関する理解を深めております。



【実績】（対象：日総工産株式会社）

### 人権教育実施者数

2023年3月期

16,716名

## ■ 基本的な考え方

職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成することを経営上の重要課題として認識しております。

当社グループは、「労働安全衛生方針」に則し、体制の明確化、管理・活動の仕組みの構築、実践、改善を継続することで、経営リスクの低減と働く人々の就業機会の向上を目指してまいります。

## ■ 日総グループ 労働安全衛生方針

日総グループの労働安全衛生活動は、企業経営の基盤であり、日総グループで働く労働者全員の安全と健康の確保を最優先とし、快適な職場環境の形成を確立し、事業活動のあらゆる面でグループ一丸となって、労働安全衛生活動の積極的な推進・改善に努め、真のゼロ災害職場を目指します。

- ① 事業活動のあらゆる面で、危険性または有害性の調査およびその結果に基づき、リスクの除去もしくは低減措置を講ずることで、事故・災害の未然防止を図ります。
- ② 日総グループは全社員および関係者の参加・協力の下に安全衛生活動を展開し、安全衛生水準の向上を目指します。
- ③ 労働安全衛生法ならびに関係法令および事業場において定めた安全衛生に関する規程等を遵守するとともに、労働安全衛生組織体制の構築および定期的な見直し、継続的な改善を行い、安全衛生管理レベルの向上に努めます。
- ④ 過重労働およびメンタルヘルスによる健康障害を防止するため、衛生管理体制の充実を図り、全社員の健康確保を推進します。
- ⑤ 交通事故防止策を推進し、車両および徒歩における交通安全の確保に向け、意識の向上を図ります。
- ⑥ 全社員に対して安全衛生の確保に必要な教育・訓練を実施し、安全衛生に関する知識・意識の向上を図ります。
- ⑦ 日総グループの労働安全衛生方針は、全社員へ周知徹底し、事故・災害ゼロを目指します。

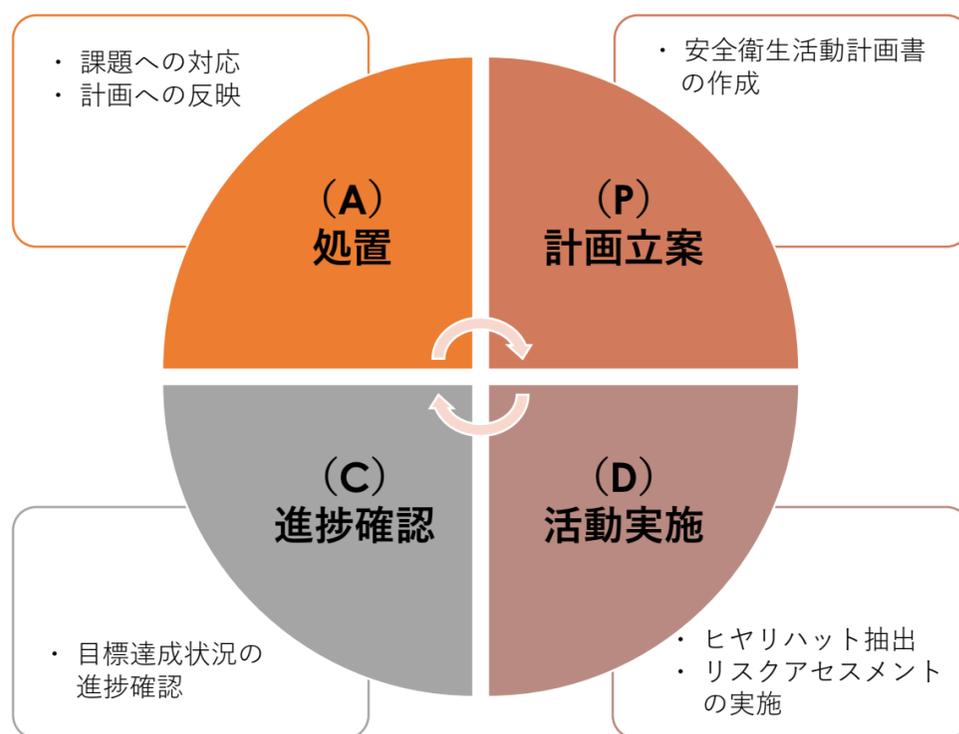
### 【実績】 (対象：日総工産株式会社)

労働災害休業度数率 (年)	労働災害休業千人率 (年)
2023年3月期 <b>1.20</b>	2023年3月期 <b>1.31</b>

## ■ 労働安全衛生管理

当社グループでは、企業における安全と健康を管理するため、全社安全衛生委員会ならびに事業場ごとの安全衛生委員会を設置し、各会議を月1回開催し、労働災害や健康障害の防止などの審議および情報共有を図っております。労働者全員の安全と健康を確保するために、労働安全衛生マネジメントシステムの仕組みを導入し、労働災害・交通事故ゼロの実現に向け、全社的な活動計画を策定し、安全衛生活動のPDCAサイクルを推進しております。

### 独自の「労働安全衛生マネジメントシステム」



#### (P) 計画立案

- 安全衛生方針の表明
- 事業場ごとの安全衛生目標の設定、作業所別安全衛生目標の設定
- 作業所安全衛生体制の整備、作業所ルールの策定
- 安全衛生計画書の作成

#### (D) 安全衛生計画の実施・点検・改善

- リスクアセスメント、職場巡視、ヒヤリハットなど

#### (C) 進捗確認

- 安全衛生委員会での報告・確認・審議・記録
- 労働災害発生原因の調査など

#### (A) 処置

- 安全衛生活動報告書への活動反映
- 安全衛生活動報告書の作成

## ■ 労働安全活動

労働安全衛生方針にもとづき1年間の活動計画書を策定し、安全衛生活動を実施しております。

### 安全衛生マネジメント体制にもとづいた年間計画推進

#### 全国安全週間

労働災害防止活動を目的として、「全国安全週間」を実施いたしました。2023年7月1日から7月7日を実施期間として労働災害防止活動内容を通知し、安全活動・安全意識の向上に取り組みました。

(スローガン)

高める意識と安全行動 築こうみんなのゼロ災職場

(主な重点項目)

- ① 「挟まれ・転倒」防止対策の実施
- ② 自主的な安全衛生活動の促進
- ③ 「交通事故」防止への取り組み など

#### 年末年始無災害運動

2022年12月1日から2023年1月15日までの期間を「年末年始無災害運動」として活動を行いました。厚生労働省の通達・実施要綱にもとづき、無事故・無災害を達成すべく、当社として重点実施項目などを共有し、安全活動に取り組みました。

### 危険防止のための措置

#### リスクアセスメント

当社の就業先にて、年度計画にもとづき、危険を未然に防ぐためにリスクアセスメント活動を行っております。化学物質を管理する現場では、さらに徹底した活動を行っております。

#### 職場巡視

衛生管理者による職場巡視（全ての作業所）、ならびに産業医による職場巡視（50名以上）を行い、安全指導・改善を推進することでリスクの低減を行っております。

#### ヒヤリハット活動

職場に潜むリスクを見つけ、災害を未然に防止するため、ヒヤリハットの報告、改善を行っております。

#### 防災への取り組み

職場における定期防災訓練をはじめ、火災予防のための指導・教育や社員寮点検などを行っております。

### 安全衛生教育

#### 危険体感教育

全国9か所に所有する教育訓練施設である日総テクニカルセンターには危険体感の設備を有しており、実体験を伴った教育を実施しております。



#### KYT（危険予知訓練）

自主的活動としてKYTを実施しております。危険に対する感受性を高め、リスクアセスメントの実践に活かすことで、より安全な職場環境へとつなげております。

#### 安全衛生勉強会

安全衛生活動の進め方や法令知識の習得を目的とした勉強会を実施し、安全担当者をはじめ、推進活動に関わる社員全員の安全意識の向上によりさらに安全衛生水準を高めてまいります。

(山口サテライトでのKYT活動の様子)



### 交通安全への取り組み

#### 事故防止活動

自動車教習所での受講、運転記録証明書取得による分析結果の活用、駐車場ルールの励行・四半期ごとのチェック、新規車両へのドライブレコーダー設置・映像チェック、ヒヤリマップ作成、同乗チェック、交通安全ビデオ視聴、交通KYT実施、車両4Sの徹底など交通事故防止に向けたさまざまな取り組みを行っております。

また、安全運転の意識を高めるため、客先工場のゲートや駐車場にて交通安全立哨活動を継続的行っております。

## ■ 労働衛生管理の推進

当社グループは、労働者の健康を第一と考え、労働者の健康確保にあたり、労働衛生管理の基本である、作業環境管理・作業管理・健康管理の推進を図るとともに、心身ともに健康で長く働ける職場環境の形成を促進しております。

### 健康と労働衛生管理の取り組み

#### 長時間労働の抑制に向けた、適正な労働時間の管理

長時間労働の抑制のため、当社独自ルールとして、時間外労働時間の要件に応じ、医師による面接指導を実施し、過重労働防止につなげております。

#### 各種健康診断

各種健康診断（一般健康診断・特殊健康診断など）を実施し、結果にもとづく医師による意見聴取や再検査の勧奨など労働者の健康維持・向上につなげております。

#### 熱中症防止対策

熱中症発生ゼロを目標に2023年5月から9月まで、塩飴の配布や就業先の環境改善提案を行い、労働者の熱中症防止対策を実施しております。

#### 全国労働衛生週間

健康障害防止を目的として、「全国労働衛生週間」を実施いたしました。2023年10月1日から10月7日を実施期間として健康障害防止活動内容を通知し、健康管理や職場環境の改善に取り組みました。

（スローガン）

目指そうよ二刀流 ころろとからだの健康職場

（主な重点項目）

- ①化学物質による健康障害防止（リスクアセスメント実施）
- ②心の健康（メンタルヘルスケア）の保持増進
- ③労働者の安全確保、安否確認システムの活用

### 健康障害防止のための措置

#### 健康障害防止活動および管理

年度計画にもとづき、熱中症・感染症・腰痛による健康障害を防止する活動を実施しております。また、化学物質による健康障害防止のための活動として、リスクアセスメントを実施、職場環境・作業方法の改善、適正な保護具着用など快適な職場を維持するための活動を実施しております。

## メンタルヘルス

身体の健康のみならず、心の健康づくりとしてメンタルヘルス活動を実施しております。メンタルヘルスの定期教育（セルフケア・ラインケア）を実施しております。加えて、年に1回のストレスチェックを実施し、高ストレス者には、医師面接指導を勧奨し、組織分析にもとづく職場環境の改善などにも取り組んでおります。

また、当社グループの中核会社である日総工産株式会社においては、以下の「メンタルヘルス方針」を掲げ、メンタルヘルスの確立、及び改善に取り組んでおります。

### ■ 日総グループ メンタルヘルスケア方針

日総グループは、企業が健全に成長し活動していく上で、全社員が健康で安全に働けることが全ての基礎であり、より豊かな社会生活を実現できるよう支援することを目指します。その実現のために、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、心の健康は、全社員とその家族の幸福生活、活気のある職場のために重要な課題であることを認識し、心身の健康を維持し、活力に満ちて働けるよう、以下の事項を実施し、メンタルヘルスケアの確立、及び改善に取り組みます。

#### ① 教育研修・情報提供

メンタルヘルスに関する知識やその他の健康対策、ストレスの予防・軽減・対処法などの教育研修・情報提供を行い、啓発活動に努めます。

#### ② ストレスチェックの実施

法令に準じてストレスへの気付きを目的としたストレスチェックを実施します。また、予防の観点から随時セルフチェックを行うことを推奨してまいります。

#### ③ 相談体制の整備

心身の不調を感じた際に、産業医等との面談を通じて、健康の回復を図れるよう、相談しやすい体制を整備します。

#### ④ 労働環境の改善

業務改善による労働時間の軽減、計画的な年次有給休暇の取得促進などを通じ、肉体的・精神的疲労の防止に努めます。

#### ⑤ 法令の遵守

メンタルヘルスケアを行うにあたり、個人情報取扱いに関する法令を遵守します。

## ■ 基本的な考え方

当社グループは、原動力である「人」への投資を通じて社会への貢献を図ると同時に、事業存続に必要な気候変動への対応を重要な経営課題であると認識しております。

当社は、人材サービスの一連の活動を通じて、地球環境保全と汚染予防に取り組み、気候変動の影響が自社に対してどのような財務インパクトを及ぼすか明確にすることで、企業の強靭さ（レジリエンス）向上を目指し、重要課題である「働きやすい職場づくり」の実現を目指してまいります。

## ■ 日総グループ 環境方針

NISSOホールディングス株式会社および関係会社（以下「日総グループ」という。）は、人材サービスの一連の活動を通じて、地球環境保全と汚染予防を経営の最重要課題と位置づけ、事業活動と地球環境との調和を目指すため、この環境方針を策定します。

以下の基本方針により、事業活動によって生じる環境への影響を認識した上で、環境目的、目標を設定し、見直し、地域社会とも共生しながら、循環型社会を形成することに全従業員が積極的に取り組み、継続的な改善を行います。

- ① 事業活動にあたり、汚染予防や環境負荷を低減させるため、次の項目に取り組みます。
  1. 事務所内の電気節減の徹底
  2. エコドライブの推進
  3. 廃棄物の分別収集の徹底
  4. 地域および顧客などの環境保全活動へ積極的に貢献する
  5. 会社で使う備品のグリーン購入率を高める
- ② 環境関連の法律・条令・規則および当社が同意するその他の要求事項を遵守します。
- ③ 持続可能な資源の利用・気候変動の緩和および気候変動への適応・生物多様性および生態系の保護を考慮します。
- ④ 全社員が環境保全に対する意識を向上させ環境方針が理解できるよう、社内広報活動等の啓発活動を推進します。
- ⑤ この環境方針は、定期的に見直しを行い、一般にも公開します。

## ■ 気候変動への対応

当社グループは、気候変動による気温の上昇が事業に大きな影響を及ぼすことを認識し、TCFDの枠組みである「ガバナンス」・「戦略」・「リスクマネジメント」・「指標と目標」にもとづく情報開示の質と量の充実を図っております。

日総工業株式会社においては、21世紀後半の気温上昇を1.5°C未満に抑制すべく、4°Cシナリオ、2°Cシナリオ、そして1.5°Cシナリオにもとづき、2030年までの中期的なリスクと2050年までの長期的なリスクを特定し、それらのリスクの低減と機会の獲得に向けた戦略を立案しております。

当社は、気候変動に関する情報開示の更なる充実を目指し、2023年10月に気候変動財務関連タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）に賛同しております。合わせて、賛同企業が議論する場である「TCFDコンソーシアム」にも加盟しております。



## ガバナンス

「ガバナンス」については、代表取締役社長を議長とした「企業価値向上委員会」に属する「サステナビリティ協議会」で、気候変動に関する課題の把握と解決に向けた対策の立案を行い、同委員会で協議し、当社の「取締役会」で承認しております。

## 戦略

移行シナリオにおいてはIEAが発行する報告書（注1）を、物理的シナリオにおいてはIPCCが発行する報告書（注2）を参照し、当社の事業・戦略・財務計画にもたらず、リスクの特定と機会の獲得に向けた戦略を策定しております。

### 1. 営業活動の効率化

機会

営業活動における社有車の活用が必要不可欠となっており、一定量のガソリンなどの燃料を使用しております。当社においては、営業活動における温室効果ガス排出量を減らすべく、ハイブリッドなど燃費の良い輸送手段への切替やリモート環境の構築などを推進しております。この結果、コスト削減のみならず、新たな顧客の獲得などの機会を得ることも可能となっております。

2. 採用市場におけるレピュテーションリスクの削減と  
ブランド力の向上

移行リスク

機会

当社の事業の源泉は「人」であり、年間を通じて1万人以上の多様性のある人材が面接に訪れております。社会からの要求である温暖化防止対策を促進しながら、ブランド力を向上することで、レピュテーションリスクの低減のみならず、新たな機会の創出に取り組んでおります。

## 3. 洪水などによる稼働停止

物理的リスク

取引先工場が大型台風や暴風雨などの異常気象が原因で、サプライチェーンが滞ること、また被災による工場停止になることで、派遣・業務請負での勤務状況に影響を及ぼす可能性があります。

## 4. 熱波や干ばつなどによる健康被害

物理的リスク

温暖化に伴う熱波や干ばつなどの増加によって、当社従業員に熱中症などの健康被害が増加し、勤務状況に影響を及ぼす可能性があります。

## 5. 炭素税などの導入

移行リスク

気候変動対応への機運の高まりによる炭素税などの新たな税制の導入があった場合に、当社の業績に影響を与える可能性があります。

注1：国際エネルギー機関（IEA）より、毎年発行されるWorld Energy Outlook（WEO）における各種シナリオを参照しております。具体的には、1.5°CシナリオはNZE、2°CシナリオはSDS、4°CシナリオはSTEPSなどをもとにリスクや機会の特定を行いました。

注2：気候変動に関する政府間パネル（Intergovernmental Panel on Climate Change、略称：IPCC）より発行された第5次評価報告書（AR5）における各種シナリオを参照しております。具体的には、2°CシナリオはRCP2.6、4°CシナリオはRCP8.5などをもとにリスクや機会の特定を行いました。また、1.5°Cシナリオは1.5°C特別報告書を参照しております。

## リスクマネジメント

コンプライアンスやリスクの運用管理と連動する形で分析と評価を行い、企業価値向上委員会にて協議の上、取締役会で承認しております。

## 指標

現状把握および効果測定を行いながら、温室効果ガス排出量削減目標に向けた取り組みを進めております。

## Scope1（社有車の燃料使用量から算出する排出量）

2021年3月期

2022年3月期

2023年3月期

2,213

2,279

2,418

t-CO<sub>2</sub>t-CO<sub>2</sub>t-CO<sub>2</sub>

営業活動における温室効果ガス排出量を減らすべく、燃費の良い輸送手段への切替や営業活動の効率化などの推進を図り、排出量の削減に取り組んでおります。

## Scope2（事務所における電気使用量から算出する排出量）

2021年3月期

2022年3月期

2023年3月期

738

714

698

t-CO<sub>2</sub>t-CO<sub>2</sub>t-CO<sub>2</sub>

業務活動における効率化の推進を行いながら、残業などの時間外労働を抑制することで、電気使用量を減少させ、排出量の削減に取り組んでおります。

注：CO<sub>2</sub>排出量の算定にあたっては、(株)三井住友銀行が提供するCO<sub>2</sub>排出量算定・削減支援クラウドサービス「Sustana」（SGSジャパン株式会社より計算式と排出計数DBの妥当性確認済）を利用しています。

## 目標

当社は、温室効果ガス排出量削減目標を以下のとおりとし、さらなる実践を継続してまいります。

## 中間削減目標

2021年3月期を基準として  
2030年までに **30%** 削減する

## 長期削減目標

2050年までに  
カーボンニュートラル(排出量実質ゼロ)  
を達成する



## ■ 基本的な考え方

日総工産株式会社は、人材サービスの一連の活動を通じて、地球環境保全と汚染予防に取り組み、事業活動と地球環境との調和を目指します。また、環境方針にもとづき、継続的な改善に取り組んでおります。

## ISO14001の取得

日総工産は、製造系人材サービスの本社管理業務において、2005年にISO14001の認証を取得しております。



本社のみ取得

ISO14001の環境マネジメントシステムにおいて、社長をトップマネジメントとして、環境方針を掲げ、環境行動計画を策定し、当社の環境活動を行っております。

また、活動の結果がトップにフィードバックされる仕組みを構築し、PDCAサイクルを回しております。

さらに、年1回のマネジメントレビューを通じて環境マネジメントシステムの適切・妥当かつ有効であることを確認し、継続的な改善を行っております。

## 環境貢献活動

### チャリティー自動販売機の導入

SDGsおよび社会貢献活動の一環として、日総工産本社ビルに設置している自動販売機4台を日本財団のチャリティー自動販売機に切り替えました。

チャリティー自動販売機とは、従業員が飲料1本を購入するごとに10円が日本財団に寄付される仕組みです。当社は本活動を通して、環境活動に貢献してまいります。

(支援先)

- ・ 災害復興支援特別基金：緊急支援に対応するための特別基金
- ・ 海と日本PROJECT：海の環境保全やごみ拾いなどの体験イベントを支援



## 環境方針にもとづいた活動

環境保全活動の一環として、エコドライブ（環境負荷の軽減に配慮した自動車の使用）を推進しております。エコドライブを意識することにより、ガソリン使用量、CO2排出量の低減、運転マナー向上による事故や損害リスクを回避することで部品等の破損や交換の低減につなげております。

## 汚染予防や環境負荷を軽減させるための活動と目標

汚染予防や環境負荷の軽減に向けて、項目別の目標を設定しております。目標値は昨年の実績に設備更新や人員数の見込みなどを加味しています。

### 事務所内の電気節減の徹底（電気使用量）

- (2022年度 目標) 年間55万kWh以内に留める
- (2022年度 実績) 60万kWh (昨対比：1.8%減)

2023年2月までに完了したLEDへの切り替えによるものですが、目標未達の主な要因は、LEDへの切替が想定よりも時間がかかったことによるものです。

### エコドライブによる燃費向上（燃費）

- (2022年度 目標) 年間平均20km/L以上
  - (2022年度 実績) 年間平均23.44km/L (昨対比：20.4%減)
- 新型コロナウイルスの収束に伴い、営業活動が活発化したため、走行距離が伸びたことによるもので、目標達成となりました。

### 廃棄物の分別収集の徹底（廃棄物処理費）

- (2022年度 目標) 年間合計200万円以内に留める
- (2022年度 実績) 年間合計157万円

目標の達成及び削減の主な要因は、デジタル化による業務の効率化が進んだことによるものです。

### グリーン商品購入の徹底（購入率）

- (2022年度 目標) 96%以上の購入率を目指す
- (2022年度 実績) 95% (昨対比：同水準)

グリーン商品購入比率の向上を目指し、社内への周知を進めてまいります。

### 事務所内の紙節減の徹底（紙使用量）

- (2022年度 目標) 年間合計1,100包以内に留める
- (2022年度 実績) 934包

目標の達成及び削減の主な要因は、デジタル化による業務の効率化が進んだことによるものです。

### 事務所内の節水の徹底（水使用量）

- (2022年度 目標) 年間合計3,100m<sup>3</sup>以内に留める
- (2022年度 実績) 3,345m<sup>3</sup>

悪化及び目標未達の主な要因は、新型コロナウイルスの収束に伴い、出社人数が増加したことによるものです。引き続き、節水の徹底を図ってまいります。

※実績における数値は端数を切り捨てています。

日総グループの「コンプライアンス」

<https://www.nisso-hd.com/sustainability/materiality/compliance/>

## ■ 日総グループ 倫理方針

日総グループ並びに役員及び従業員は、企業経営の根幹となるべきコンプライアンスを共有し意識を徹底するために、次の方針を掲げ、これを遵守します。

### ① (法規倫理遵守)

高い倫理観をもって、国内外においてのあらゆる法規とその精神を尊重し、誠実に行動します。

### ② (不適切な利益の排除)

あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領を禁止します。また、職務上の権限や地位を濫用することを通じ、法令や社内規程に反する不適切な行為をすること、させることを目的として、利益を供与もしくは収受、申込み、許可、約束をする、といった贈収賄に該当する行為をしません。

### ③ (情報の開示と透明性)

お客様、株主・投資家、取引先、行政、地域、社会などステークホルダーに企業情報を適時・的確に開示し、透明性を高めます。

### ④ (知的財産の保護)

企業活動を通じて入手した他者の知的財産を尊重し、機密情報を保護します。

### ⑤ (公正・透明・自由な競争と取引)

国内外の市場において、常に公正・透明・自由な競争、取引を行います。

### ⑥ (身元の保護と報復の排除)

法令や社内規程に則り、電話やメールといった社内制度を使って通報した人が不利な状況に追い込まれたり、報復されたりすることがないように、保護します。

### ⑦ (周知及び徹底)

本方針を徹底するため、役員及び従業員への教育を適切に実施し、内容を周知すると共に、定期的に確認を行うことで、コンプライアンス経営をより一層進めます。

## コンプライアンス体制

当社グループでは、健全で誠実な事業活動を行う企業としての根幹となる考え方を示す「日総グループ企業行動憲章」および具体的な行動指針となる「日総グループ社員行動規範」を定めており、当憲章および当規範を記したポケットリーフレット「日総みちしるべ」を当社グループ会社の役員・従業員に配布して、法令遵守や倫理的な行動の周知徹底を図っております。また「コンプライアンス規程」にもとづき、コンプライアンスに関する教育体制を整え、役員・従業員に対し、定期教育を実施しております。また、当社および子会社では、法令違反等を早期に発見するため、「公益通報者保護規程」を定め、外部窓口として「日総グループ内部通報窓口」を設置し、通報者への不利益な取り扱いを禁止するとともに、通報があった場合の調査、是正措置および再発防止措置を講じる体制を整え、運用しております。

## 内部通報制度にもとづく窓口の設置

「日総グループ内部通報窓口」を設置し、通報者への不利益な取り扱いを禁止するとともに、通報があった場合の調査、是正措置および再発防止措置を講じる体制を整え、運用を行っております。

## コンプライアンス教育

コンプライアンスの徹底を目指して「日総みちしるべ」をグループ会社も含め役員・全従業員に配布し、年1回コンプライアンス教育を行っております。新入社員に対しては、新入社員研修にて倫理に関する教育を実施しております。また、全従業員がハラスメント防止の意識向上について、ハラスメント防止のポスター、ハラスメント防止に関する通達を出して、周知徹底を図っております。

【実績】 (対象：日総工産株式会社)

### コンプライアンス教育実施者数

2023年3月期

**16,716**名

## 個人情報保護への取り組み

事業活動を通じて取得したお客さまやお取引先さま、株主さまをはじめとしたステークホルダーの皆さまの個人情報を適切に管理することが、当社の重要な責務であると考え、個人情報保護方針の下、個人情報の適切な管理に努めております。

# 多様なコミュニティとの共生

Coexistence with Diverse Communities

日総グループの「地域貢献活動」

<https://www.nisso-hd.com/sustainability/materiality/communities/>

## 地域貢献活動

当社グループは、全国に支店を有しており、各地の地域を含めたパートナーシップが重要であると考えております。地域における就業機会の創出をはじめ、環境への配慮、社会貢献活動への参加などを通じ、それぞれの風習・文化などを理解し、地域社会の一員として経済の活性化と発展に貢献しております。

## 日総工産の拠点での貢献活動

清掃活動・交通立哨活動（四日市営業所）



清掃活動（長野営業所）

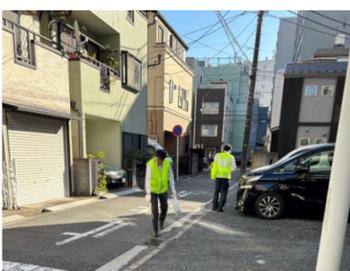


交通立哨活動・清掃活動（宇都宮営業所）



## 日総ブレインでの貢献活動

ハマロード・サポーター（横浜市との協働）として地域の清掃活動に参加（年4回程度実施）



## ニコン日総プライムでの貢献活動

### まなびの未来づくり事業（山梨県都留市との連携）

ニコン日総プライムは、2022年3月に山梨県都留市と包括連携協定を締結し、同年4月より都留市の「まなびの未来づくり事業」の参与として、石井弦一郎さんを派遣しています。石井参与は、ニコンの社員研修を担当する人材開発部教育課長だった経験を活かし、子どもたちの自ら学び・自ら考える力を育む「探究型学習」を中心とした教育プロジェクトのリーダーとして活躍しています。そのひとつの成果として「探究まなび場・つるラボ」を運営する一般社団法人都留まなびの未来づくり推進機構を設立し、理事としてその運営を行っています。

### 自ら学び・自ら考える力

この機構は、小学生向けの「つるラボ」だけでなく、単発イベントも多く開催しています。都留市の自然を生かしたキャンプ、工作体験、プログラミング講座など幅広くイベントを企画し、子どもたちの知的好奇心・合意形成力・表現力を育む場を提供しています。また、子ども向けだけでなく、教育関係者向けの探究学習ゼミや講演会、保護者向けの映画上映会、そして都留文科大学との連携協定による探究型学習の効果測定の研究チームも立ち上げ、地域ぐるみで「共に育つ」文化の発信も行っています。



「つるラボ」 [\(https://tsurulabo.jp/\)](https://tsurulabo.jp/)

## 地域防災への貢献

### 横浜市消防音楽隊への協賛

日総工産は、地域防災への貢献を目指して、横浜市消防局消防音楽隊に協賛しています。

横浜市消防音楽隊は、1958年、横浜開港100周年と市制70周年を記念して横浜市唯一の音楽隊として創設され、定期演奏会、地域の催しから、学校行事、横浜駅東口や市役所でのランチコンサートなど、市内各所で演奏会を実施しています。

「安全・安心を実感できる都市ヨコハマの実現」のための演奏・公演を通じた広報活動を実施しており、日総工産の創業の地である横浜市の地域貢献活動が行われています。

当社もこれらの活動への貢献を目的に、2024年3月に開催される「横浜市消防音楽隊創設65周年記念演奏会」に協賛しました。



# 多様なコミュニティとの共生

Coexistence with Diverse Communities

## はまっ子防災プロジェクトへの協賛



防災意識を高め「もしもの時」に命を守れるように

横浜市内の中学生が分かりやすく防災を学ぶことを目指した教育プロジェクトです。監修に「横浜市危機管理室」「横浜市消防局」、協力を「横浜市教育委員会」を迎え、横浜市の協力のもとに推進される公民の共創事業です。

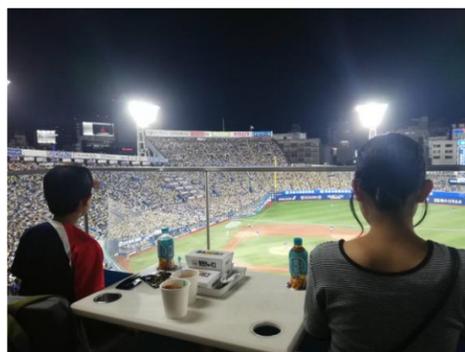
日総工産は、地域に根差す企業として、横浜市内の中学生が分かりやすく防災を学ぶことを目指した横浜市の共創教育プロジェクトである「はまっ子防災プロジェクト」に協賛しております。

大地震が襲ったとき、中学生自身のみならず、大切な人を助けるためにも、防災の知識が必要になります。彼らの学びを通じて、地域防災への意識を高める活動を全社的にっております。

## 横浜DeNAベイスターズへのスポンサーシップ協賛

当社グループは、スポーツへの支援を通じて、地域スポーツの活性化、次世代の育成に貢献したいと考えております。2018年より「横浜DeNAベイスターズ」とのスポンサーシップ協賛契約を締結し、パーティースカイデッキのBOXシート4名席の年間利用権利を獲得しております。

日総工産において、地域貢献活動の一環として「日総工産パーティースカイデッキ 2023シーズンチケット」として横浜市の少年野球連盟に寄贈させていただき、地域の子どもたちがプロ選手の活躍を間近で見感じ、喜んでもらえる機会を提供することで子どもたちの成長に寄与しております。



## 神奈川大学 陸上競技部駅伝チームのサポート

当社は「人を育て 人を活かす」の創業理念にもとづき社会変化や構造変化への対応のために、多様なコミュニティとの共生に向けた活動を実施しております。

神奈川大学は「質実剛健」「積極進取」「中正堅実」の建学の精神のもと、アスレティックデパートメントを中心に大学スポーツの発展に積極的に取り組んでおり、重点強化部の学生たちは、まさに「文武両道」であるため、学業とスポーツに研鑽する学生生活を過ごしております。

当社は、神奈川大学の教育理念に賛同し、同じ地元である神奈川横浜をともに盛り上げ、「スポーツを通じて人材を育てる」ことを目的に2021年12月より陸上競技部駅伝チームのサポートを開始しております。



(画像提供：神奈川大学)



## 神奈川大学サッカー部のサポート

日総ブレイン株式会社では、2018年より神奈川大学サッカー部を応援しており、サポーターとして6年目を迎えました。今年度も関東大学サッカーリーグ3部で戦い、来年度の2部リーグ昇格を目指しております。神奈川大学サッカー部の「一生懸命を楽しもう！」のスローガンのもと、チーム一体となり精一杯戦っている神奈川大学サッカー部の活動を、引き続きサポートしてまいります。



# 地域への貢献(介護サービスの提供)

Contribution to Local Communities (Provision of Nursing Care Services)

日総ニフティ株式会社  
<https://sweetpea.co.jp/>

## ■ 心ある介護を通じた地域への貢献

日総ニフティ株式会社は、「地域に根ざした心ある介護を通して社会に貢献する」ことを目指して、2004年4月に介護事業へ参画いたしました。介護施設である「すいとぴー」は、ご高齢の方々やご家族の皆様がいつまでも心豊かで充実した生活を続けることが叶うようにとの思いを、皆さまからいただきながら横浜市内に6施設を数えるほどに育てまいりました。

### 介護付き有料老人ホーム



#### すいとぴー新横浜

リハビリ体制が充実しており、経験豊富な介護スタッフがご入居者の皆様に向き合い、寄り添う介護を目指しています。



#### すいとぴー金沢八景

野島と平潟湾の海を望める絶好のロケーションです。駅から徒歩約8分と、ご家族の面会時もアクセスしやすい環境です。



#### すいとぴー三ツ境

1階の医療モールにクリニックがあり、身体に負担をかけることなく受診できます。2階南側は100坪のガーデンもあります。



#### すいとぴー港南台mio

閑静な街並みにあり欧風建築の佇まいです。30室の小規模な施設ながら、お部屋にキッチンと浴室を兼ね備えています。



#### すいとぴー本牧三溪園

利便性が高く、豊かな緑に抱かれた街にある洗練された佇まいです。自分らしく過ごせる時間を実現できる場所です。



#### すいとぴー東戸塚

わたしたちが目指すのは「我が家」です。桜の木に囲まれた閑静な場所にあり、医療と連携した質の高い介護を目指しています。

横浜市内に、1号館となる「すいとぴー新横浜」を2005年に開設し、6号館となる「すいとぴー東戸塚」を2018年に開設しています。

日総ニフティは、質の高いサービス提供をモットーとしており、施設における入居率は高い水準を維持するなど、多くの方々にご利用いただいています。

### 【実績】 (対象：日総ニフティ株式会社)

施設入居者数	施設入居率
2023年9月末 <b>378</b> 名	2023年9月末 <b>94.0%</b>

## 質の高い介護を目指して

### オールジャパンケアコンテスト

オールジャパンケアコンテストは、介護とは何かを考え、学び合い、絆を深め、そして介護を支える土壌を育むことを最大の目的とした介護技術のコンテストです。第13回目となる今年は、2023年10月に開催され、様々な企業や学校が参加しました。

日総ニフティからは、すいとぴー金沢八景の社員が参加し、入浴部門で優秀賞を受賞しました。



## 地域との共生・地域への貢献

### 本牧かぼちゃまつり

『本牧かぼちゃまつり』が横浜市中区の本牧地域で4年ぶりに開催されました。地域住民をはじめ多くの参加者が仮装した姿で店舗や施設を巡るスタンプラリーの拠点として、すいとぴー本牧三溪園が参加し、子供たちなど多くの地域住民を迎え入れました。地域社会とのオープンで明るいコミュニケーションを通して、地域住民との共生を図っています。



# Nisso Group Governance BOOK 2023



N I S S Oホールディングス設立の目的  
コーポレート・ガバナンス  
株主・投資家への責任



# NISSOホールディングス設立の目的

Purpose of establishing NISSO HOLDINGS Co., Ltd.

## ■ 選ばれる企業を目指して

日総グループは、2023年10月「NISSOホールディングス株式会社」を設立し、純粋持株会社として新たな一歩を踏み出しました。日総グループが更なる成長を遂げていくためには、意思決定の迅速化、戦略的・機動的なM&Aや資本政策、次のコアとなる事業機会の創出、経営資源の最適化などが必要と考えております。グループ全体でシームレスな経営管理体制を確保しつつ、各事業会社が専門性を高め、得意分野に集中できるような環境を確保するとともに、人材は事業の中核を担う重要な資本との認識のもと「人づくり」や「職場づくり」といったウェルビーイング経営に取り組んでまいります。

### 『52年目の産声』

日総グループは、皆さまとともに歩みを進め、常に選ばれる企業へと進化を続けていきます。

## 事業を支えてきた「人」を根幹としながら新たな領域を開拓



## ■ 基本的な考え方

当社グループは、「人を育て 人を活かす」を原点に人権尊重と思いやりのある人間関係づくりを推進しております。当社グループ独自の固有の技術の創造と定着を図り、社会に貢献できる新しい企業価値を創出することを目標に、法令の遵守と正確な情報開示を行い、経営の透明性を確保し、企業価値の継続的な向上を実現するためにコーポレート・ガバナンスの重要性を認識し、コンプライアンス重視の経営を行います。また、株主の権利を尊重し、社会から信頼される企業を目指してまいります。

## ■ コーポレート・ガバナンスコードへの対応

当社は、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく活動を行っております。

詳細については、コーポレート・ガバナンス報告書をご参照ください。

IRサイト「その他の資料」

<https://www.nisso-hd.com/ir/library/others.html>

## 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	サービス業
直前事業年度末における (連結) 従業員数	1000人以上 (注)
直前事業年度における (連結) 売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における 連結子会社数	10社未満

(注) 2023年9月末時点の連結従業員数は、2,294人です。

## ■ コーポレート・ガバナンスコード体制の状況

### 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

### 取締役関係

定款上の取締役の員数	14名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員 に指定されている人数	5名

### 監査等委員会

全委員	4名
常勤委員	1名
社内取締役	0名
社外取締役	4名
委員長(議長)	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき 取締役及び使用人の有無	なし
--------------------------------	----

### 現在の体制を採用している理由

当社は、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合、直ちに選任を行います。監査等委員会の職務を補助する使用人は、監査等委員の指揮命令下で職務を執行させるものとし、その人事に関する事項の決定については、監査等委員会と事前に協議しなければならないこととしております。

## ■ 取締役の状況と会議体の状況

氏名	清水 竜一	藤野 賢治	早川 直規	福井 順一	石田 章	大野 美樹	坂野 英雄	浜田 幸輝
役職	代表取締役社長 執行役員兼CEO	取締役専務 執行役員兼COO	取締役常務 執行役員兼CFO	社外取締役	社外取締役 常勤監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員
生年月日	1961年5月30日	1973年8月13日	1958年6月25日	1953年11月5日	1951年7月21日	1971年8月3日	1972年10月28日	1959年10月18日
社内・社外 (属性)	社内	社内	社内	社外 (他の会社の出身者)	社外 (他の会社の出身者)	社外 (弁護士)	社外 (公認会計士)	社外 (他の会社の出身者)

## 【取締役のスキルマトリックス】

	清水 竜一	藤野 賢治	早川 直規	福井 順一	石田 章	大野 美樹	坂野 英雄	浜田 幸輝
経営	●	●	●	●	●			●
市場・事業	●	●		●				
財務・会計			●	●	●		●	●
組織・人材	●	●		●				
リスク管理	●	●			●	●		●
社会			●			●		
内部統制・ガバナンス			●		●	●	●	●

## 【会議体の構成員】 (2023年10月2日現在)

会議体	清水 竜一	藤野 賢治	早川 直規	福井 順一	石田 章	大野 美樹	坂野 英雄	浜田 幸輝
取締役会	議長	●	●	●	●	●	●	●
監査等委員会					委員長	●	●	●
指名報酬委員会	●				委員長	●		
グループ会議	議長	●	●	●	●	●	●	●
企業価値向上委員会	議長	●	●	●	●	●	●	●

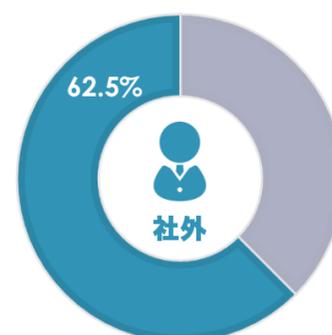
## 【会議体の出席状況】 (2023年3月期の日総工産株式会社における出席の状況)

会議体	清水 竜一	藤野 賢治	早川 直規	福井 順一	石田 章	大野 美樹	坂野 英雄	浜田 幸輝
取締役会	(20/20回)	-	-	-	(20/20回)	(20/20回)	(20/20回)	-
監査役会	-	-	-	-	(14/14回)	-	(14/14回)	-
※当社は「監査等委員会設置会社」ですが、日総工産株式会社は2023年3月期において「監査役会設置会社」であり、その出席状況を記載しています。								
指名報酬委員会	-	-	-	-	(11/11回)	(11/11回)	-	-
グループ会議	(12/12回)	(12/12回)	(12/12回)	-	(12/12回)	(12/12回)	(12/12回)	-
企業価値向上委員会	(3/3回)	(3/3回)	(3/3回)	-	(3/3回)	(3/3回)	(3/3回)	-

## 取締役の定数及び取締役の選任の決議要件

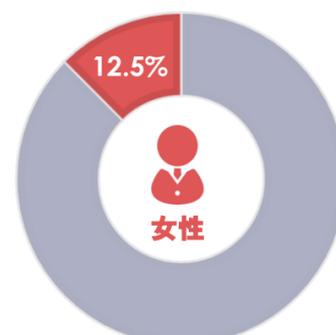
当社の監査等委員である取締役以外の取締役は10名以内、監査等委員である取締役は4名以内とする旨を定款に定めております。また、当社は取締役の選任決議について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨及び累積投票によらないものとする旨を定款に定めております。

## 【社外役員比率】



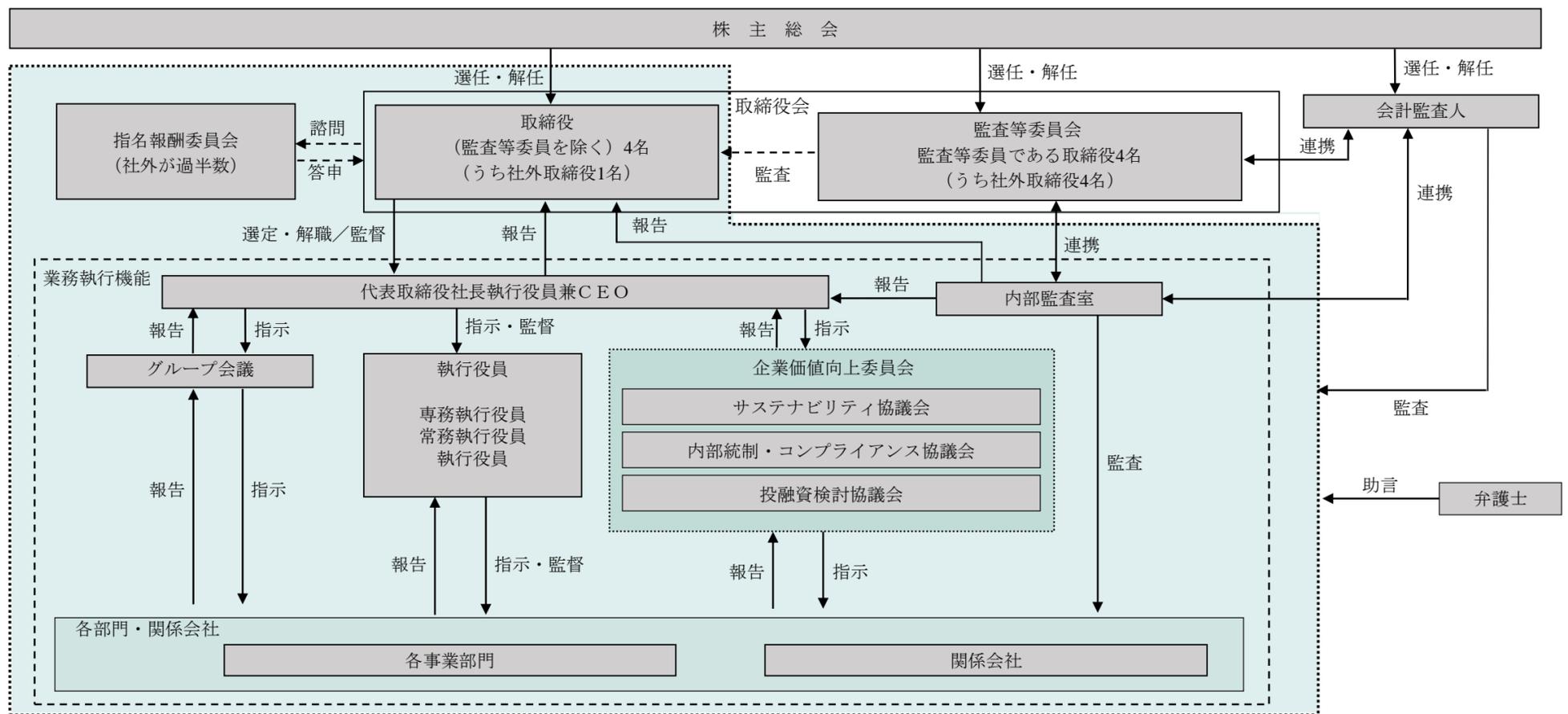
(取締役8名のうち、社外取締役5名)

## 【女性役員比率】



(取締役8名のうち、女性取締役1名)

## ■コーポレート・ガバナンス体制の概要



## 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項

## a. 取締役会

当社の取締役会は、取締役8名（うち社外取締役5名）で構成されており、原則毎月1回開催する定例取締役会に加え、重要な議案が生じた時に必要に応じて臨時取締役会を機動的に開催できる体制を整えております。会社の経営上の重要な事項の意思決定及び業務執行の監督機関として、経営の妥当性、効率性及び公正性等について検討し、法令で定められた事項並びに重要な業務に関する事項を決議しております。

## b. 監査等委員会

当社は取締役会の監督機能とコーポレート・ガバナンスの一層の強化のため、監査等委員会を設置することにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図っております。

監査等委員会は監査等委員である取締役4名（うち社外取締役4名）により構成されております。監査方針及び監査計画については監査等委員会にて協議決定しております。

監査等委員である取締役は監査等委員でない取締役及び使用人等と意思疎通を図り情報の収集に努めるとともに、取締役会に出席し、取締役及び使用人等からもその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、業務及び財産の状況を調査しております。

監査等委員会は毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時監査等委員会を随時開催します。

また、監査等委員会は、内部監査室及び会計監査人と緊密な連携をとり、監査の実効性と効率性の向上に努めております。

## c. 指名報酬委員会

指名報酬委員会は、独立社外取締役2名、代表取締役社長執行役員兼CEOで構成されており、独立社外取締役が委員長を務めております。取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び執行役員の人事並びに報酬等の透明性の向上を目的として、(i) 代表取締役、取締役、執行役員及び子会社の取締役の人事並びに後継者計画、(ii) 取締役及び執行役員の報酬構成・報酬水準について会社の業績等の評価を踏まえ、取締役会に答申することとしております。必要に応じ、随時開催することとしております。

## d. グループ会議

当社取締役、関係会社代表者、関係会社非常勤取締役で構成しており、月1回開催しております。営業状況及び業績結果の報告を受け、計画との差異要因についての確認をしております。また、経営課題等の重要事項についても経過報告及び施策指導等を行っております。

## e. 企業価値向上委員会

当社取締役、執行役員、子会社の代表者、内部監査室長及び協議会長で構成しており、グループ全体における企業不祥事の防止、多面的な企業体質の強化、持続可能な事業の実現に向けた報告・討議を行っており、中長期的な企業価値向上に向けたマネジメントシステムの構築を行っております。

企業価値向上委員会に属するサステナビリティ協議会は、当社グループが株主や社会などステークホルダーに対して事業を通じて果たすべき役割を明確にするとともに、それらを実践するための仕組みを構築し、その適切な運用・チェックを推進しております。内部統制・コンプライアンス協議会は、当社グループにおける内部統制体制の整備・運用・チェック及びコンプライアンス遵守状況の確認とリスク評価・対策を推進しております。投融資協議会は、当社グループの資源・資産・資本を有効に活用するために、財務面のみならず、環境・社会面への影響等の非財務面も含めた基準及び運用方法の構築を推進しております。委員会は1年に3回開催しておりますが、必要に応じ臨時に開催します。

## ■ 内部統制システムに関する基本方針

当社は、取締役会において、「内部統制システムの基本方針」を定める決議を行っております。その内容は以下のとおりです。

### 1. 当社グループの取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社は、コンプライアンスはもとより高い倫理観を持って健全で誠実な事業活動を行うため、「日総グループ企業行動憲章」及び具体的な行動指針として「日総グループ社員行動規範」を定めるとともに、取締役は率先してこれを実践し、社内イントラシステムに掲載するなどして使用人への周知徹底を図っている。

(2) 当社は、法令や企業倫理、社内規程等の、当社グループ全体での遵守徹底を図るため、「コンプライアンス規程」を定め、社長を委員長とした「企業価値向上委員会」を設置し、健全で誠実な事業活動を推進する。

(3) 取締役は、重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合は、取締役会に報告するものとする。

(4) 当社グループは、反社会的勢力からの不当要求に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たないことを具体的な行動指針に定め、取締役及び使用人に周知徹底して、これらの勢力との関係を排除する。

(5) 当社は、会社財産の保全並びに経営効率の向上を図るため、「内部監査規程」を定め、独立性を持った内部監査部門を設置し、当社グループの業務全般に対し、法令等の遵守や業務執行の状況等について監査する。

### 2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

(1) 当社は、取締役会議事録等の法令で定められた文書及びその他重要な意思決定に係る文書について、「文書管理規程」を定め、管理責任を明確にしたうえで、適正に保存・管理する。また、必要に応じ、閲覧できる体制を維持する。

(2) 当社は、機密に係る情報について、「情報管理規程」を定め、セキュリティの確保を図る。

### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 当社は、事業目的に影響を与えるリスク（以下、「リスク」という。）について、「リスク管理規程」を定めるとともに、リスクに適切に対応できる体制の整備を図るため、当社グループ各社が参加する「企業価値向上委員会」（以下、「委員会」という。）を設置する。委員会は、会議体規程に則って開催し、その他必要に応じて随時開催するものとする。

(2) 委員会は、「リスク管理規程」に基づいて、具体的なリスクの特定・分析・評価を行い、その対応方針を定める。また、リスク管理状況を監視し、緊急対応の必要がある場合は、緊急の委員会を開催して必要な対応を行う。

(3) 委員会は、リスクに関する事項を定期的に取り締役に報告する。

(4) 当社グループの各部門長は、担当部門領域におけるリスク管理の責任を負い、リスクに関し報告が必要な緊急事態が発生した場合は、速やかに委員会事務局へ報告しなければならない。また、担当部門領域において明確にされた重要なリスク及び個別案件のリスク等への対応策を事業計画に盛り込む等、適切な管理を行わなければならない。

(5) 当社グループの各部門長は、複数の部門等に関わるリスク及び顕在化のおそれがある重大なリスクについては、関連する部門等で情報を共有したうえで、対応体制を明確にし、適切に対処しなければならない。

(6) 当社グループは、事業目的に影響を与えるリスク等が顕在化した場合に、これに迅速、的確に対応するため、予めその対応体制や手順等を規程等に定め、危機発生時の報告体制や迅速かつ適切な対応が可能な仕組みの構築、維持及び向上を図る。

(7) 当社グループは、事業継続計画を策定し、災害発生後の事業継続を迅速に進められる体制の整備に努める。

### 4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 当社グループは、「取締役会規程」を定め、取締役会の運営や付議事項等を明確にする。

(2) 取締役会は、取締役及び使用人の業務遂行の円滑かつ効率的な運営を図るため、「組織・業務分掌規程」、「職務権限規程」を定め、各部門の分掌事項、各職位の基本的役割と職務及び権限等を定める。

### 5. 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社は、コンプライアンスはもとより高い倫理観を持って健全で誠実な事業活動を行うため、「日総グループ企業行動憲章」及び具体的な行動指針として「日総グループ社員行動規範」を定めるとともに、取締役は率先してこれを実践し、社内イントラシステムに掲載するなどして使用人への周知徹底を図っている。

(2) 当社は、法令や企業倫理、社内規程等の、当社グループ全体での遵守徹底を図るため、「コンプライアンス規程」を定め、社長を委員長とした「企業価値向上委員会」を設置し、健全で誠実な事業活動を推進する。

(3) 当社グループは、「公益通報者保護規程」を設け、当社グループにおける法令違反等を早期に発見する体制を整備するとともに、通報者に不利益が生じないことを確保する。

(4) 当社グループは、反社会的勢力からの不当要求に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たないことを具体的な行動指針に定め、取締役及び使用人に周知徹底して、これらの勢力との関係を排除する。

(5) 当社は、会社財産の保全並びに経営効率の向上を図るため、「内部監査規程」を定め、独立性を持った内部監査部門を設置し、当社グループの業務全般に対し、法令等の遵守や業務執行の状況等について監査する。

### 6. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

(1) 当社は、当社グループの公正な事業活動を推進するため、当社グループ共通の「日総グループ企業行動憲章」及び具体的な行動指針として「日総グループ社員行動規範」を定め、当社グループ各社は、取締役及び使用人に周知徹底を図るものとする。

(2) 当社は、当社グループの経営強化を図るため、「関係会社管理規程」を定め、子会社の事業運営に関する重要な事項について当社への報告を必要とするほか、特に重要な事項については当社の取締役会への付議を行う。

(3) 当社の内部監査部門は、当社グループ各社に対し、定期的に、また、必要に応じて監査を実施する。また、内部監査部門は、監査等委員会及び会計監査人と連携し、監査を通じて、当社グループの業務の適正の確保に努める。

### 7. 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

(1) 当社は、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合、直ちに選任を行う。

### 8. 前号の使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項

(1) 当社は、監査等委員会の職務を補助する使用人に、監査等委員の指揮命令の下で職務を執行させるものとする。

(2) 当社は、監査等委員会の職務を補助する使用人の人事に関する事項の決定について、監査等委員会と事前に協議しなければならない。

### 9. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

(1) 当社は、「取締役会」、「企業価値向上委員会」、その他の重要な会議への出席を監査等委員に要請する。

(2) 当社の代表取締役及び内部監査部門は、監査等委員会と連携を保ち、定期的に情報交換を行う。

(3) 当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人は、監査等委員会から重要な情報の報告を求められた場合、これに応じなければならない。

(4) 当社は、監査等委員会への報告に関し、当該報告者が、その報告をしたことを理由として不利な扱いを受けないことを確保する。

### 10. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査等委員は、「取締役会」、「企業価値向上委員会」、その他の重要な会議に出席することができる。

(2) 当社は、監査等委員会の求めに応じ、会議議事録等の重要文書を閲覧できる体制を整備する。

(3) 当社は、監査等委員が職務を遂行するために要する費用について監査等委員会に確認の上、予算を策定し、また、監査等委員が職務等を執行するにあたり生ずる費用の前払い又は償還の体制を整備する。

## ■ 株主と建設的な対話を促進するための基本方針

当社は株主及び投資家との建設的な対話を促進することにより、当社グループの持続的な成長と中期的な企業価値の向上に資するよう、以下の基本方針に基づいて積極的なIR・SR活動を行っております。

### (1) 株主との対話に関する経営陣等の指定

当社は、株主及び投資家との対話には代表取締役社長が中心となっており、これに当たり、最高財務責任者及びIR担当部門がこれを補佐し推進します。

### (2) 社内の有機的な連携のための取組み

当社は、IR担当部門を中心に関連部門が開示情報の検討、共有及び作成を行うなど株主との建設的な対話に向け連携します。また、「企業価値向上委員会」とも連携を図り、適時かつ適切な開示に努めます。

### (3) 個別面談以外の対話の手段の充実に係る取組み

当社は、株主総会を株主との対話の場と認識し、集中日を避けた総会の日時の設定や招集通知及び報告書を早期発送・早期開示等に努めます。

また、当社に対する理解を深めてもらうため機関投資家・アナリスト向けの決算説明会や、中期経営計画説明会、個人投資家向け会社説明会を行うこととしております。

### (4) 株主の意見・懸念のフィードバックのための取組み

当社は、対話を通じて把握された株主及び投資家の意見・懸念等を含めたIR活動報告が取締役会等において適宜、報告される体制を整備します。

### (5) インサイダー情報の管理に関する取組み

当社は、株主・投資家との対話において、一部の特定者に重要情報を開示することがないよう、「情報開示規程」及び「インサイダー取引防止規程」を定め、重要情報の管理を徹底するとともに、情報取扱責任者を選定し、重要情報の外部漏洩防止及び内部者によるインサイダー取引の未然防止に努めます。

また、決算発表前の一定期間を沈黙期間として、株主及び投資家との対話を控えます。

### (6) その他の取組み

当社は、定期的に株主名簿上の株主構成を把握するとともに、当社株式を実質的に保有する株主判明調査を実施することで、株主・投資家との建設的な対話に活かします。

また、事業戦略やESG等の非財務情報の提供についても、一層注力してまいります。

## 株主・投資家との対話

当社に対する理解を深めていただくため、株主・投資家の皆さまとの対話の機会を積極的に設けております。機関投資家及びアナリストの皆さまとのミーティングでは、ビジネスモデルや経営戦略、中期経営計画に加え、株主還元、資本政策などのテーマについて積極的に対話を行っております。

情報開示については、決算説明会を開催する他、決算説明資料、主な質疑応答等を開示するなど自主開示を積極的に行っております。さらに、当社の経営戦略や事業活動に関する理解を深めていただくため、報告書（株主通信）の発行及びIRイベントに参加しております。

また、個人の株主・投資家の皆さまに対しては、会社説明会を開催する他、ウェブサイトの各種コンテンツなどを通して、分かりやすい事業内容の紹介に努めております。

### 【2023年3月期の実績】

機関投資家との個別面談	79回
スモールミーティング	6回
決算説明会	3回
個人投資家向け会社説明会	1回
海外IR	0回

## 株主総会

日総工産株式会社は、2023年6月28日午前10時より、第43回定時株主総会を開催しました。

日総工産は、株主の皆さまとの対話の機会を重視しており、株主総会の活性化に向けた取り組みを行っております。株主の皆さまに、株主総会の議案について十分検討していただけるよう、総会日の3週間前に東京証券取引所及びウェブサイトへ招集通知を掲載し、発送しておりました。また、招集通知は、より分かりやすい資料となるよう写真を掲載するなど、毎年工夫を重ねてまいりました。また、議決権行使の電子化も行い、株主の皆さまが、決議により参加していただきやすい環境を整備しておりました。

こうした活動については、当社においても継続してまいります。更に、株主総会当日は、社長が映像やナレーション等も活用しながら、決議事項、報告事項について詳細に説明を行い、株主の皆さまに各議案について、十分に審議いただけるように努めてまいります。

## 情報開示の方法

当社は、金融商品取引法などにもとづく情報開示は、金融庁の提供する「EDINET（金融商品取引法にもとづく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム）を用いて公開いたします。適時開示規則に該当する情報開示やそのほかの重要な情報については、東京証券取引所の提供する「TDnet（適時開示情報伝達システム）」にて公開いたします。いずれの場合も、速やかに当社ウェブサイトにて公開いたします。なお、当社ウェブサイトへの掲載は、ツールやシステムの都合上、TDnetにおける公開時期より遅れる場合もあります。当社は、情報の正確性および開示の公平性の確保の観点から、代表取締役社長執行役員兼CEO、取締役常務執行役員兼CFO、IR部長をスポークス・パーソンとしております。

## ウェブサイトによる情報開示

当社は、設立に伴い、ウェブサイト内に株主・投資家向け専用サイトの改修を行いました。タイムリーな情報開示と利便性の向上を目的としており、四半期ごとの決算説明動画・資料をはじめ、主な質疑応答、サステナビリティ報告書などの資料を開示し内容の充実を図るとともに、分かりやすく、使いやすいサイト作りを継続してまいります。

### IR・投資家情報

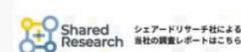


また、企業価値を高める上では、個人投資家の皆様との連携も重要であると認識しており、アナリストや機関投資家に向けた決算説明会の内容についての全文書き起こしを展開しているログミー社のサービスを利用し、その内容を広く発信しています。

### アクセスランキング

- 1 決算説明会
- 2 直近の業績
- 3 株主優待情報
- 4 決算短信
- 5 有価証券報告書

(2023年9月度)



## 日総工産株式会社におけるIRウェブサイトの表彰

【2023年3月期】

IRに関するWebページ充実度について、表彰を受けております。



Gomez IRサイトランキング  
優秀企業：銅賞



日興アイ・アール  
総合部門・優秀サイト



大和インベスター・リレーションズ  
インターネットIR・優良賞

## ■ 株主さま個人情報保護方針

当社は、個人情報の保護に関する法律、会社法その他の関係法令及び当社個人情報保護方針に基づき、株主さまの個人情報を適切にお取り扱いし、その保護に努めます。

なお、この方針の中で「株主さま」とは、株主及び登録株式質権者またはその法定代理人うち、個人として株主名簿に記載または記録された方をいいます。

### (1) 利用目的

当社は、株主さまの個人情報を以下の目的に利用いたします。

- ① 会社法に基づく株主さまの権利行使・義務の履行のため
- ② 株主さまの地位に対し、会社から各種便宜を供用するため
- ③ 株主さまと当社との関係を円滑にするための各種方策を実施するため
- ④ 各種法令に基づく所定の基準による株主さまのデータを作成する等、株主管理のため

### (2) 第三者への株主さま個人情報の提供

当社は、株主さまからお預かりしている株主さま個人情報を、個人情報保護法第23条第1項または同法第23条第5項に該当する場合以外に、株主さま本人からあらかじめ同意を得ることなく、第三者へ提供することはいたしません。

### (3) 共同利用に関する株主さま個人情報の提供

当社は、株主さまからお預かりしている株主さま個人情報を、特定の者との間で共同利用することはいたしません。

### (4) 株主さま個人情報のお問合せ先

株主さまの個人情報に関するお問い合わせ先につきましては、下記にてお受けしております。

### 【お問合せ先】

みずほ信託銀行株式会社 証券代行部（株主名簿管理人）

〒168-8507 東京都杉並区和泉二丁目8番4号

TEL：0120-288-324（フリーダイヤル）

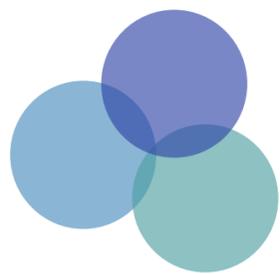
<http://www.mizuho-tb.co.jp/daikou/>

# Nisso Group DATA BOOK 2023



- 「人財育成方針」に基づく活動の実績
- 「社内環境整備方針」に基づく活動の実績
- 「人権と労働に関する方針」に基づく活動の実績
- 「安全衛生方針」に基づく活動の実績
- 「環境方針」に基づく活動の実績
- 「倫理方針」に基づく活動の実績





### 「人財育成方針」に基づく活動

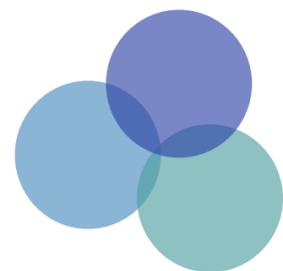
指標	単位	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
エンジニア系比率	%	連結	—	—	9.5
(直接系) 研修参加延べ人数	人	日総工産	—	18,441	20,081
1人当たりの研修時間	時間	日総工産	—	6.62	8.83
人材開発・研修の総費用	百万円	日総工産	—	279	420
(間接系) 研修参加延べ人数	人	日総工産	—	491	1,052
1人当たりの研修時間	時間	日総工産	—	12.44	10.76
人材開発・研修の総費用	百万円	日総工産	—	13	25

### 「社内環境整備方針」に基づく活動

指標	単位	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
女性管理職比率	%	連結	—	—	11.3
労働者の 男女の賃金の差異	正規	%	連結	—	79.6
	非正規	%	連結	—	72.5
	合計	%	連結	—	74.2
育児休業取得率	男性	%	連結	—	12.8
	女性	%	連結	—	98.3

#### (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく開示)

女性管理職比率	%	日総工産	2.4	2.5	3.2	
労働者の 男女の賃金の差異	正規	%	日総工産	—	81.7	81.2
	非正規	%		—	79.0	79.0
	合計	%		—	79.0	78.8
育児休業取得率	男性	%	日総工産	—	6.0	13.1
	女性	%		—	—	100
労働者の 男女の賃金の差異	正規	%	日総 ブレイン	—	—	71.2
	非正規	%		—	—	85.9
	合計	%		—	—	66.7



指標	単位	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	
<b>(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく開示)</b>						
労働者の 男女の賃金の差異	正規	%	ニコソ日総 プライム	—	—	93.0
	非正規	%		—	—	58.3
	合計	%		—	—	63.5
育児休業取得率	男性	%	ニコソ日総 プライム	—	—	0.0
	女性	%		—	—	100
労働者の 男女の賃金の差異	正規	%	日総 ニフティ	—	—	82.5
	非正規	%		—	—	123.7
	合計	%		—	—	73.1
指標	単位	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	
高年齢者社員数	名	ニコソ日総 プライム	—	—	598	
障がい者の雇用人数	名	日総工産 (日総ぴゅあ)	200	196	211	
障がい者の雇用比率	%	日総工産 (日総ぴゅあ)	2.28	2.35	2.34	

#### 「人権と労働に関する方針」に基づく活動

指標	単位	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
人権教育実施者数	名	日総工産	13,312	15,504	16,716

#### 「労働安全衛生方針」に基づく活動

指標	単位	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
労働災害休業度数率	年	日総工産	0.75	0.93	1.20
労働災害休業千人率	年	日総工産	0.90	1.33	1.31

#### 「環境方針」に基づく活動

指標	単位	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
Scope1	t-CO2	日総工産	2,213	2,279	2,418
Scope2	t-CO2	日総工産	738	714	698

#### 「倫理方針」に基づく活動

指標	単位	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
コンプライアンス教育実施者数	名	日総工産	13,312	15,504	16,716

# Nisso Group Corporate Profile 2023



会社概要

日総グループの歩み

事業の内容

社外からの評価



# 会社概要

Corporate Outline

## NISSOホールディングス

動きものを、幸せものに。

会社名	<b>NISSOホールディングス株式会社</b> (英文名称：NISSO HOLDINGS Co.,Ltd.)
証券コード	9332 (東京証券取引所プライム市場)
ホームページ	<a href="https://www.nisso-hd.com">https://www.nisso-hd.com</a>
決算期	3月31日
設立	2023年10月2日
資本金	2,016百万円 (2023年10月2日現在)
代表者	代表取締役社長執行役員兼CEO 清水 竜一
本社所在地	〒222-0033 神奈川県横浜市港北区新横浜一丁目4番1号

## NISSO 日総工産株式会社

会社名	<b>日総工産株式会社</b>
ホームページ	<a href="https://www.nisso.co.jp/">https://www.nisso.co.jp/</a>
創業	1971年 (昭和46年) 2月3日
資本金	100百万円 (2023年11月16日現在)
代表者	代表取締役社長執行役員 清水 竜一
本社所在地	〒222-0033 神奈川県横浜市港北区 新横浜1丁目4番1号 日総工産新横浜ビル
主たる事業	製造系人材サービス (製造派遣、製造請負、職業紹介等)
許可番号	労働者派遣事業/派14-150048 有料職業紹介事業/14-ユ-150026

## Nisso Brain

いつも「ありがとう」のとなり。

会社名	<b>日総ブレイン株式会社</b>
設立	1986年 (昭和61年) 3月
資本金	50百万円
代表者	代表取締役社長 宮下 剛
本社	横浜市鶴見区豊岡町28-26 日総第一ビル
事業内容	事務系人材サービス (一般事務派遣、職業紹介、委託事業) 労働者派遣事業/派14-020001・有料職業紹介事業/14-ユ-020011



人と向き合い 人に寄り添う

## 日総ニフティ株式会社

会社名	<b>日総ニフティ株式会社</b>
設立	1983年 (昭和58年) 2月
資本金	450百万円
代表者	代表取締役社長 松尾 伸一
本社	横浜市港北区新横浜1-4-1 日総工産新横浜ビル
事業内容	施設介護事業、在宅介護事業

## 日総ぴゅあ株式会社

会社名	<b>日総ぴゅあ株式会社</b>
設立	2007年 (平成19年) 4月
資本金	40百万円
代表者	代表取締役社長 遠藤 太嘉志
本社	横浜市港北区新横浜1-4-1 日総工産新横浜ビル
事業内容	軽作業請負、物販 (日総工産株式会社 特例子会社)

## Vector Shinwa

会社名	<b>株式会社ベクトル伸和</b>
設立	2004年 (平成16年) 6月
資本金	78百万円
代表者	代表取締役社長 金本 将生
本社	愛知県知立市池端3丁目1番地
事業内容	人材総合サービス 労働者派遣事業/派23-300331・有料職業紹介事業/23-ユ-300581 登録支援機関/19登-001122

## N-PRIME 株式会社ニコン日総プライム

会社名	<b>株式会社ニコン日総プライム</b>
設立	2003年 (平成15年) 11月 (合併会社化2020年1月)
資本金	50百万円
代表者	代表取締役兼社長執行役員 吉田 雅彦
本社	横浜市港北区新横浜2-14-2新横浜214ビル3F
事業内容	人材派遣・人材紹介事業、受託・請負事業、 人材シェアリング事業、高齢者の活躍機会 創出及び働き続けられる仕組みの構築に関する 企画・研究開発・運営・サポート 労働者派遣事業/派14-303092・有料職業紹介事業/14-ユ-301602

## NISSO 上海霞索人力資源服務有限公司

会社名	<b>上海霞索人力資源服務有限公司</b>
設立	2003年 (平成15年) 11月
資本金	US \$ 30万
代表者	董事長 王 万鹏 総経理 杉川 英哲
本社	上海市自由貿易試験区張楊路1996号402室
事業内容	人材紹介、人材コンサルティング

## Leaf NxT

会社名	<b>株式会社LeafNxT</b>
設立	2021年 (令和3年) 8月
資本金	124百万円
代表者	代表取締役社長 石橋 弘二
本社	東京都品川区東五反田1丁目4番1号 ハニー五反田第2ビル4階
事業内容	人材派遣事業、育成型有資格者派遣事業、 人材紹介プラットフォーム事業、 メディアディレクション事業等

# 日総グループの歩み

Responsibility to Shareholders and Investors

## 1970年代

- ・ 溶接関連事業を目的に、東京都港区に日総工産株式会社の前身である日総工営株式会社を設立 [1971年]

## 1980年代

- ・ 現・日総ニフティ株式会社の前身会社を東京都港区に設立 [1983年]
- ・ 日総第一ビル（横浜市鶴見区／旧本社社屋）が竣工 [1984年]
- ・ 一般労働者派遣事業を目的に、横浜市鶴見区に日総オフィス・エム・ツー株式会社を設立 [1986年]（1986年7月労働者派遣法施行に伴い、一般労働者派遣事業の許可取得）
- ・ 日総第二ビル（静岡県浜松市）が竣工 [1989年]
- ・ 「NISSO」の新ロゴマークを決定 [1989年]
- ・ 日総工営株式会社を日総工産株式会社に商号変更 [1989年]

## 1990年代

- ・ 関係会社6社を、日総工産株式会社に吸収合併 [1991年]
- ・ 日総工産新横浜ビル（横浜市港北区／新本社社屋）が竣工 [1997年]
- ・ 日総オフィス・エム・ツー株式会社を日総ブレイン株式会社に商号変更 [1999年]
- ・ 日総不動産株式会社を日総ニフティ株式会社に商号変更 [1999年]

## 2000年代

- ・ 一般社団法人日本生産技能労務協会の初代会長に清水唯雄が就任 [2000年]
- ・ 求人サイト「ないなあしごとねっと（717450.net）」を開設 [2002年]
- ・ 有料職業紹介事業の許可取得 [2002年]、一般労働者派遣事業の許可取得 [2002年]
- ・ 物の製造業務への労働者派遣の解禁に伴い、製造業務派遣事業を開始 [2004年]
- ・ 本社事業所が環境マネジメント国際規格「ISO14001:2004」の認証取得 [2005年]
- ・ コールセンターが開設（その後「コンタクトセンター」に名称変更） [2005年]
- ・ 公式マスコットキャラクター「せいぞうくん」誕生 [2007年]
- ・ 障がい者雇用促進を目的に、横浜市港北区に日総ぴゅあ株式会社を設立し、特例子会社として認定 [2007年]

## 2010年代

- ・ 日総グループ合同求人サイト「アルナシゴト（R7450.jp）」を開設 [2010年]
- ・ 一般社団法人日本生産技能労務協会の会長に清水竜一が就任 [2011年]
- ・ 厚生労働省委託事業「製造請負優良適正事業者」を認証取得 [2011年]
- ・ 金沢営業所が品質マネジメント国際規格「ISO9001：2008」の認証取得 [2011年]
- ・ 求人サイト「工場求人ナビ」へリニューアル [2013年]
- ・ 一般社団法人日本経済団体連合会に入会 [2015年]
- ・ 教育訓練施設「日総テクニカルセンター東日本（宮城県栗原市）」が開設 [2016年]
- ・ 宮城県より「認定職業能力開発校」として「東北テクニカルセンター」「日総テクニカルセンター東日本」が認定 [2016年]
- ・ 教育訓練施設「日総テクニカルセンター九州（福岡県豊前市）」が開設 [2017年]
- ・ 東京証券取引所 市場第一部に上場 [2018年]
- ・ プロ野球「横浜DeNAベイスターズ」とスポンサー契約を締結 [2018年]
- ・ 教育訓練施設「日総テクニカルセンター中日本（長野県岡谷市）」が開設 [2018年]
- ・ 長野県より「認定職業能力開発校」として「日総テクニカルセンター中日本」が認定 [2018年]

## 2020年代

- ・ 株式会社ニコンと人材派遣事業での協業に合意し、合併会社「株式会社ニコン日総プライム」を発足 [2020年]
- ・ 創業50周年 [2021年]
- ・ 半導体や精密機器などの製造業における請負事業を柱とした「株式会社ベクトル伸和」を子会社化 [2021年]
- ・ 株式会社ツナググループ・ホールディングスの連結子会社への第三者割当増資の引受けにより、合併会社「株式会社LeafNXT」を発足 [2021年]
- ・ 東京証券取引所 プライム市場に移行 [2022年]
- ・ ドクターズ株式会社と資本業務提携締結 [2022年]
- ・ インターステラテクノロジズ株式会社への出資とパートナーシップ協定を締結 [2022年]
- ・ 教育訓練施設 日総テクニカルセンター熊本 開校、熊本県から認定職業能力開発校として認定 [2023年]
- ・ 日総グループの純粋持株会社として、「NISSOホールディングス株式会社」を設立 [2023年10月2日]

# 事業の内容

Description of Business

## ■ 事業の内容

当社は、連結子会社5社及び持分法適用関連会社2社で構成されており、「総合人材サービス事業」及び「その他の事業」を営んでおります。当社グループでは、「人を育て人を活かす」という創業理念に基づき、働く人が働き甲斐を持ち成長していける職場を作り上げていくとともに、企業としての成長にも貢献できるサービスの提供を目指しております。さらに今後においても提供するサービスの質の向上を目指し、当社グループの事業成長を図ってまいります。

### （総合人材サービス事業）

製造系人材サービス（日総工産株式会社・株式会社ベクトル伸和・株式会社ニコン日総プライム・日総ぴゅあ株式会社）

#### ・ 製造派遣

製造派遣は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）に従い事業を行っており、自動車、電子部品、精密機器、住宅設備をはじめとしたメーカーに対し派遣サービスを提供しております。

派遣事業を行う企業は厚生労働省より労働者派遣事業の許可を受け、顧客企業（派遣先企業）とグループ各社との間で労働者派遣契約を締結、また就業希望者とグループ各社との間で雇用契約を締結したうえで就業者を派遣先企業に派遣しております。派遣先企業に派遣された就業者は、派遣先企業の指揮命令の下で業務に従事し、品質管理や労務管理は派遣先企業が行うこととなります。このように派遣契約においては、派遣労働者の雇用者（グループ各社）と業務上の指揮命令者（派遣先企業）が異なることが特徴であります。

#### ・ 製造請負

製造請負は、自動車、電子部品、精密機器、住宅設備をはじめとしたメーカーに対しサービスを提供しております。この製造請負では、製造派遣とは異なり、請負会社（グループ各社）が、自ら指揮命令を行い、自社による生産、品質管理や労務管理及び職場運営体制を構築しなければならないことが特徴であり、発注者（メーカー）からの注文に対し、自社管理体制のもとで製造や加工、検査等を行い、完成品（成果）を納品しております。

#### ・ その他

上記に含まれないものとして、日総工産株式会社の特例子会社（日総ぴゅあ株式会社）において軽作業請負、物販事業を行っております。

事務系人材サービス（日総ブレイン株式会社）

一般事務派遣、BPO一般事務派遣は、労働者派遣法に従い事業を行っており、主としてオフィス事務や受付業務などの派遣サービス提供を行っております。

派遣事業を行う企業は労働者派遣事業の許可を受け、顧客企業（派遣先企業）と日総ブレイン株式会社との間で労働者派遣契約を締結、また就業希望者と日総ブレイン株式会社との間で雇用契約を締結したうえで就業者を派遣先企業に派遣しております。この派遣契約においては派遣労働者の雇用者（日総ブレイン株式会社）と業務上の指示命令者（派遣先企業）が異なることが特徴であります。

また、一括して業務を受託するBPOを一部行っております。

### （その他の事業）

#### ・ その他の事業（日総ニフティ株式会社）

神奈川県横浜市及び福島県いわき市を中心として、施設介護（介護付有料老人ホーム）及び在宅介護等の介護・福祉事業を展開しております。

##### ① 施設介護

神奈川県横浜市にて、有料老人ホーム6か所を運営し入居者に対する介護サービスの提供を行っております。

##### ② 在宅介護

介護ステーションを神奈川県横浜市に1か所、福島県いわき市に2か所、通所介護施設を福島県いわき市に2か所展開しております。

## ■ 日総グループの連結業績推移

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
売上高 (百万円)	59,208	69,161	74,966	68,213	77,549	90,827
営業利益 (百万円)	1,800	2,869	3,061	2,599	2,087	2,268
経常利益 (百万円)	1,781	2,895	3,149	2,949	2,369	2,349
親会社に帰属する当期純利益 (百万円)	1,014	2,053	2,033	1,592	1,696	1,622
1株あたり当期純利益 (円)	37.89	61.58	60.51	47.08	49.94	47.71

# 社外からの評価

External Evaluation

## （日総工産株式会社）

### 製造請負優良適正事業者認証（2010年～）

優良で適正な事業を展開し、その体制が整っている請負事業者＝製造請負優良適正事業者には、認証証明と認証マーク（GJマーク）が付与されます。当社は2011年に第一回目の製造請負優良適正事業者として認証されました。



### 優良派遣事業者認証（2015年～）

法令を遵守しているだけでなく、派遣社員のキャリア形成支援やより良い労働環境の確保、派遣先でのトラブル予防など、派遣社員と派遣先の双方に安心できるサービスの提供などを行える派遣事業者が「優良派遣事業者」として認証されます。当社は2015年に審査認証機関より第一回目の優良派遣事業者として認証されました。



### プライバシーマーク取得（2006年～）

プライバシーマーク制度とは、日本工業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム-要求事項」に適合して、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者などを認証して、その旨を示すプライバシーマークを付与し、事業活動に関してプライバシーマークの使用を認める制度です。当社は2006年にプライバシーマークを取得いたしました。



### ISO14001：2015認証（2005年～）

ISO14001とは、環境マネジメントシステムを支援するさまざまな手法に関する規格から構成されている国際規格の一つです。要求事項にもとづき、PDCA（方針・計画、実施、点検、是正・見直し）のサイクルを繰り返すことにより、環境マネジメントのレベルを継続的に改善していこうとするものであり、外部の機関から第三者認証を受けることにより、公に証明された登録証書が発行されます。当社は業務請負業・人材派遣業の本社での管理業務において、2005年にISO14001の認証取得をいたしました。



### ISO9001：2015認証（金沢事業所2011年～）

ISO9001とは、企業などが、顧客や社会などの求めている品質を備えた製品やサービスを常に届けるための仕組みについて構成されている国際規格の一つです。当社は2011年に製造業務請負による電子部品の製造（製品設計を除く製品製造+サービス）でのISO認証取得をいたしました。



### 横浜健康経営認証2020の認証

横浜健康経営とは、従業員などの健康保持・増進の取り組みが、企業の収益性を高める投資であると捉え、従業員などの健康づくりを経営的な視点から戦略的に実践する事業所を横浜健康経営認証事業所として横浜市が認証する制度です。少子高齢化などによる労働人口減少が進み、多様な人材活用や生産性の向上が求められる中、人こそが最大の財産であると考える当社にとって、従業員の健康保持・推進は特に重要な経営課題であると認識しております。当社は、本社事業所が中心となって、従業員一人ひとりが安全でいきいきと長く働くことのできる環境を整えていくことで、社会全体の持続的成長と生涯現役社会の実現に貢献してまいります。



# 社外からの評価

External Evaluation

## (株式会社ニコン日総プライム)

### 優良派遣事業者認証 (2023年～)

ニコン日総プライムは、2023年4月より、優良派遣事業者として認定されております。

「働く意欲のある誰もが、社会環境の変化に適応し、働き続けられるようになる社会プラットフォーム」を創り上げることへの取り組みを継続し、より良い未来を創る社会の一員として貢献できるよう挑戦していきます。



優良派遣事業者

## (日総ぴゅあ株式会社)

### 横浜型地域貢献企業

障害者雇用において横浜地区で貢献している企業として「横浜型地域貢献企業」最上位認証 (2008～2028年) を受けました。



## よこはまグッドバランス賞

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進している企業として認証され、「よこはまグッドバランス賞」(2015年～2023年)を受賞しております。



(コラム)

### ALL NISSO (従業員の交流イベント) の開催

1年に1回、全国から従業員の代表者を選抜し、年間の業績表彰や永年勤続表彰を開催しております。また、クイズ大会などの参加者交流イベントを設け、従業員のモチベーション向上およびコミュニケーション向上につなげております。2023年3月期は、オンラインとリアルでのハイブリッド開催となりました。



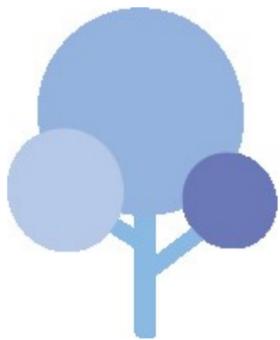
### 日総グループ「サステナビリティサイト」を新設しました

日総グループは、持続的な事業の成長と持続可能な社会の実現に向けた取り組みを両立することで、企業価値向上を目指しております。

これまでのサステナビリティに関する取り組みの状況について、ステークホルダーの皆様にお伝えすべく、NISSOホールディングス株式会社は、新たに「サステナビリティサイト」を開設しました。



<https://www.nisso-hd.com/sustainability/>



**NISSOホールディングス**  
NISSO HOLDINGS Co., Ltd.



(お問い合わせ先)  
NISSOホールディングス株式会社 IR部  
TEL : 045-777-7630  
E-mail : [ir@nisso-ir.com](mailto:ir@nisso-ir.com)  
URL : <https://www.nisso-hd.com>