

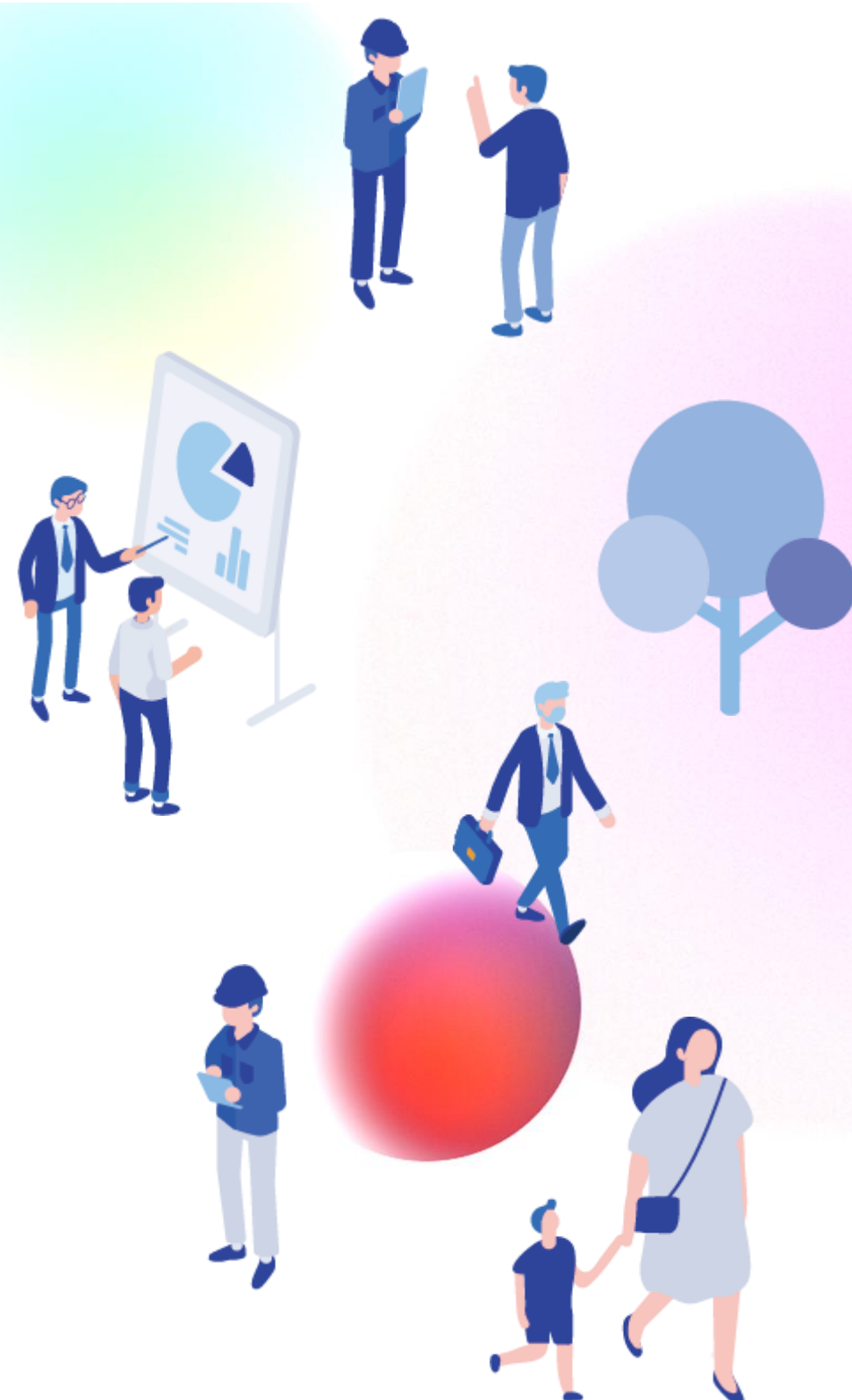
Nisso Group Sustainability Report 2024

日総グループ

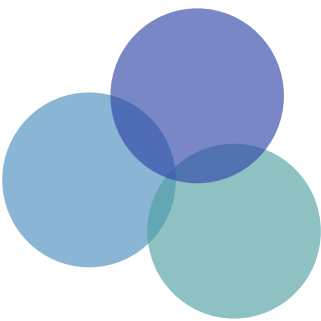
サステナビリティ報告書2024

働く機会と
希望を創出する

Creating opportunities and
hopes for people to work



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>

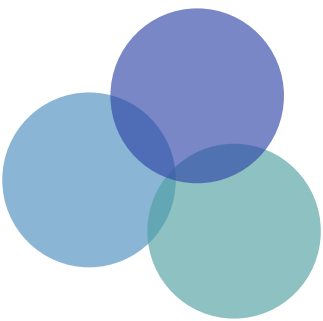
- 環境問題の重要性を認識し、資源の有効活用、省エネルギー化を進め環境改善に積極的に取り組みます。
- 安全・無事故は社会的責務と位置付け、業務中だけでなく、通勤時も含めた安全確保に努めます。

<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。

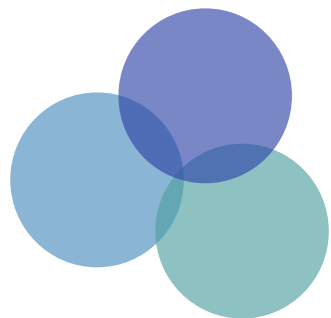
<活力ある職場づくり>

- 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>

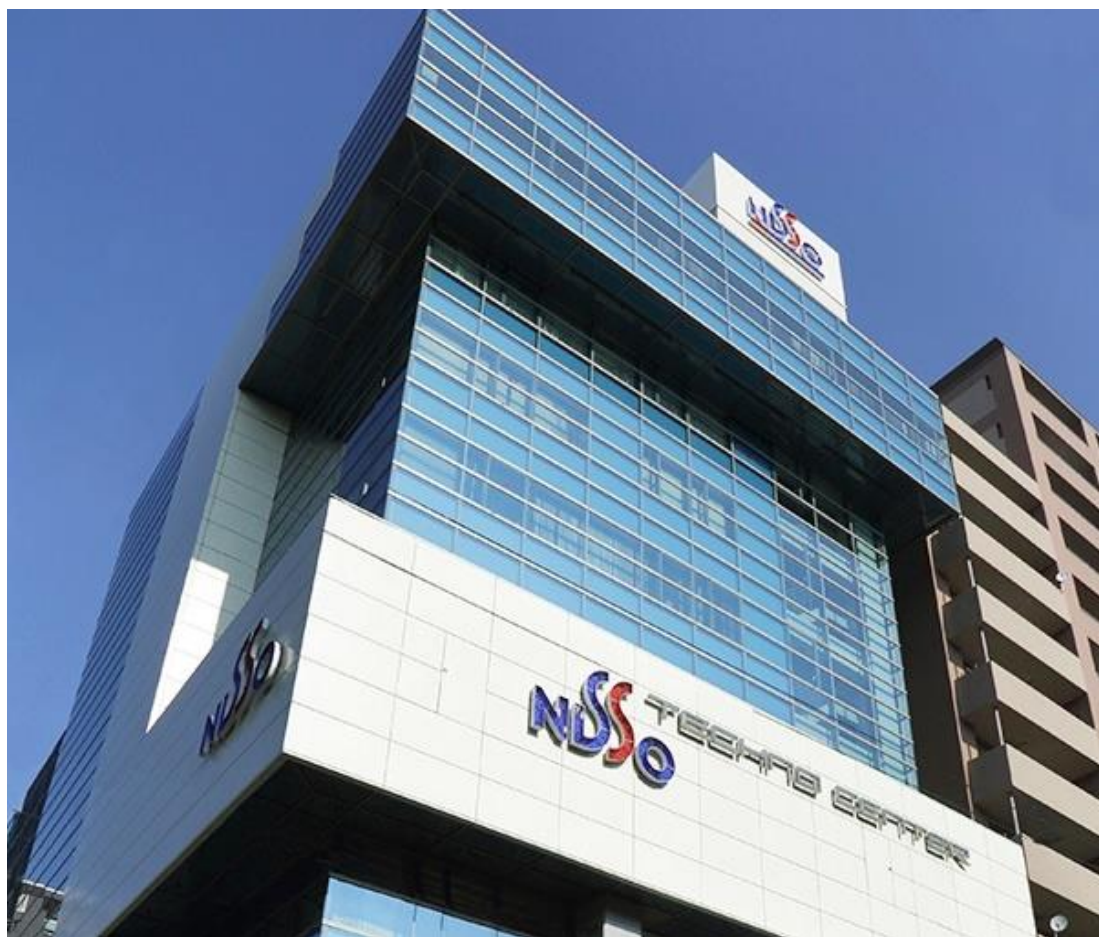
- 事業活動において、省資源・省エネルギーに努め、環境保全や廃棄物の削減に取り組みます。
また、お客様・取引先等の地球環境保全への取り組みに、積極的に協力していきます。
- 労働安全衛生に関する法令や社内規程、職場のルールを遵守し、労働災害の未然防止とメンタルヘルスへの取り組みを推進し、安全な職場づくりに努めます。
- 法令遵守・交通マナー向上に努め、安全運転を実践し、交通事故の防止に努めます。





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。

私たち日総グループは、純粋持株会社である「NISSO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、意思決定を迅速化し、事業を推進しています。

サステナビリティ報告書2024 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います。

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5回目の発信となる「サステナビリティ報告書2024」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。

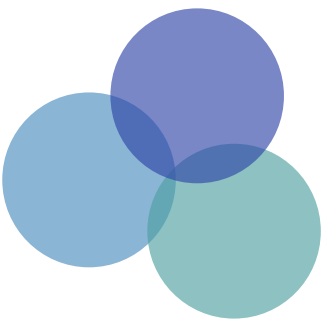
「サステナビリティ報告書2024」の発刊の目的は、「人」を何よりも大切にしたい当社グループの活動を広く伝えることで、ステークホルダーの皆様との対話を深めながら、企業価値の向上に努めていくことにあります。

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と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、人が活きる環境が実現すると考えています。





トップメッセージ

Top Message

新たな中期経営計画

当社は、2024年8月7日に、2025年3月期を初年度とする3か年の中期経営計画を発表しました。

現行の中期経営計画の収益目標に大幅なかい離が生じていることは、十分に承知しています。一方、われわれは、収益改善に取り組みながら、お客さまのニーズを先取りし、徹底的に掘り下げる取組みを推進してまいりました。

そのひとつが人材育成の仕組み作りであり、全国各地に展開する教育施設の新設・増設の実施、教育研修人数の増加にも着実に反映されています。

これらは、2026年と2027年に日本各地で立ち上がる半導体やバッテリーの新規工場に向けた人材育成につながり、その実績は、お客様や働く人たちにとってもプラスになるものと考えています。

当社グループは、既存のサービスを深化させると同時に新たなサービスを創出してまいります。そのためには、「人的資本への投資を加速する」ことこそが、われわれが今為すべきことであると再認識し、中期経営計画の達成に向けて、邁進してまいります。

人的資本経営の実践

当社グループが、持続的な成長を成し遂げていくためには、「人的資本経営の実践」が戦略の中心にあると考えています。



働く人が働きがいを持って成長していく「人材育成モデル」を作り上げていくためにも、従業員に人的資本投資を行い、お客様に付加価値の高いサービスの提供を行い、収益を拡大させるという好循環をつくることこそが、人的資本経営の実践につながるものと認識しています。

特に、キャリアを見える化し、個々のキャリアアップを促進していく必要があり、人事制度改革は避けて通ることのできない最優先課題として着手しています。

また、ダイバーシティ経営への取組、研修施設の拡充、VRやARといった時代に則した新たな技術導入、スキルの見える化などもあわせて行ってまいります。

「環境」と「社会」への取り組み

（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います。

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。当社は、2023年11月にTCFDに賛同しております。特に、温室効果ガスの削減に向けて、本報告書を通じ、2030年のGHG削減目標である30%の達成に向けた計画を発表いたしました。社有車の燃料使用量を主としたScope1では電気自動車の導入を検討し、電気資料量を主としたScope2では再エネルギーの活用も推進していく計画にしています。

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であると確信しています。

（社会への対応）

「人」の企業である当社グループにおいては、人材の育成、ダイバーシティ、人権の尊重、安全と健康への取り組み、そして、コンプライアンス経営の実践なども「人」への投資を通じて、加速させることがより重要だと考えています。

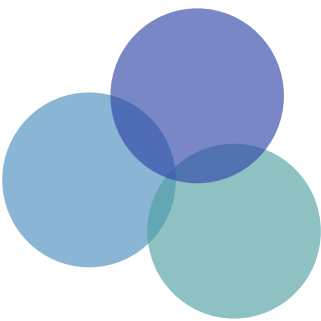
詳細は、本報告書を参照頂ければと思いますが、このような活動を当社グループ内のみならず、お客様やお取引先、そして地域や社会に還元し、共創していくことは、持続可能な社会を実現していくことに繋がると認識しています。

持続可能な社会の実現を目指して

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、社会課題解決に向けて必要な体制の構築を図っております。

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。





編集方針

Editorial Policy

目次

サステナビリティ報告書 2024

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 2024

(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	26	
(ENVIRONMENT)		
気候変動への対応（TCFD）	29	
環境への取り組み（ISO14001）	32	
企業倫理・コンプライアンス	33	
多様なコミュニティとの共生	34	
地域への貢献（介護サービスの提供）	36	

Governance BOOK 2024

コーポレート・ガバナンス	38	
役員の状況	40	
リスクマネジメント	41	
株主・投資家への責任	42	

Sustainability DATA BOOK 2024	44	
-------------------------------	----	--

Corporate Profile 2024

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2024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

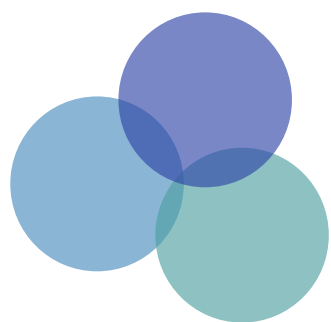
本報告書では、当社、N I S S Oホールディングス株式会社および、グループ会社の取り組みや関連データを掲載しております。

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

2024年3月期（2023年4月1日～2024年3月31日）
※一部、2024年10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、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おります。

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

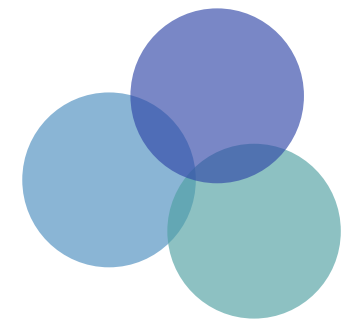
Creating opportunities and hopes for people to work

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



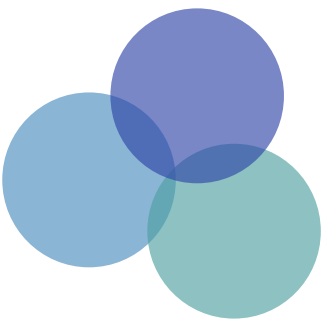
日総グループのステークホルダー

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の構築に努めております。

ステークホルダー	主な取り組み
従業員	「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。 ・ 各種教育、研修制度 ・ 社内報、ポータルサイト ・ 安全衛生委員会 ・ 各種相談窓口 ・ 資格取得助成金制度
お客様	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。 ・ コーポレートサイトによる情報提供 ・ 業界動向セミナー ・ 品質改善活動 ・ 問い合わせ窓口の設置 ・ 安全衛生活動
株主・投資家	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。 ・ 株主総会 ・ 個人投資家向け説明会 ・ 機関投資家ミーティング ・ 決算説明会 ・ 情報開示
お取引先	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。 ・ 日常の調達活動 ・ 情報セキュリティ遵守に向けた相互協力 ・ お取引先への調査
地域・社会	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。 ・ 地域イベントへの参加、協賛 ・ 地域スポーツへの協賛 ・ 環境保全活動 ・ 文化・芸術への支援



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。また、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。

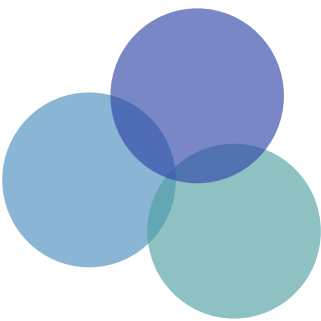
「日総グループ企業行動憲章」の徹底に向けて、日々の活動において人権を尊重することがビジネスの基盤であることを認識し、国連グローバル・コンパクトの人権および労働に関する原則など人権についての国際規範を支持し、人間尊重の経営を行うために「人権と労働に関する方針」を定め、また、企業経営の根幹となるべきコンプライアンスを共有し、意識を徹底するために「倫理方針」を定めております。今後も国連が提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」についての普遍的原則である国連グローバル・コンパクトの活動を継続してまいります。

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・改訂日	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	2024年10月17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	2024年10月17日 (2015年4月1日)		●		

※（ ）は、日総工産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月に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・コンパクトに参加しております。

これまでは、日総工産株式会社が2019年3月より参加していましたが、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。

2024年6月現在、以下の各分科会に参加しております。

- ・ ウェルビーイング分科会
- ・ 人権教育分科会
- ・ ESG分科会
- ・ レポートニング分科会 など

持続可能な開発目標（SDGs）への貢献

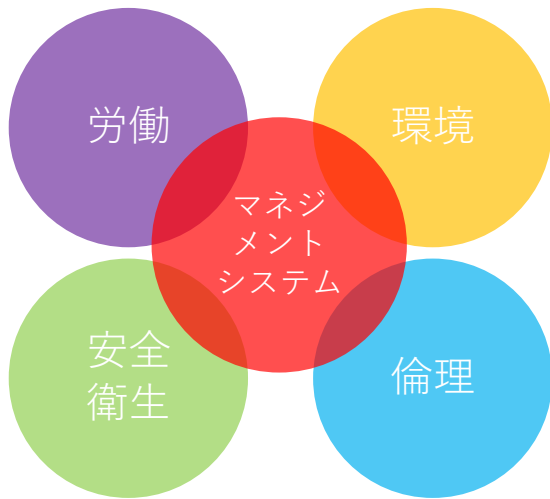
2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」は、貧困や雇用、環境などの社会課題に対する2030年に向けた世界共通の目標です。当社グループは、世界が直面するさまざまな課題と真摯に向き合い、事業活動を通じて持続可能な社会の実現、すなわちSDGsの達成に貢献してまいります。



RBA（Responsible Business Alliance）への取り組み

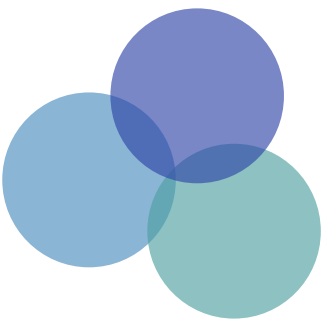
日総工産株式会社は、製造請負・製造派遣など、主に製造業のお客様向けの人材サービスを提供する企業であり、そのためグローバルサプライチェーンのCSRを推進するRBAに加盟・準拠されているお客様が数多くいらっしゃいます。

社内にCSRマネジメント体制と活動の仕組みをつくり、お客様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と共に、事業活動を行う上での法令や社会規範に加え、国際的なCSR規範としてRBA行動規範を支持および遵守しております。



具体的には、直接系社員を扱うプロフィット部門に、プロフィットの部門長を協議会長とした「CSR協議会」を設け、労働、安全衛生、環境、倫理に関する管理システムに基づいた監視と課題の把握と解決に向けた対策の立案を行い、「取締役会」での決議をもって遂行しております。

また、1次サプライヤーに対する「CSR調達ガイドライン」を設け、QCDの基本要求に加えて国際社会からのCSR要請事項の要求を規定しており、遵守状況のヒアリングや改善協力などで、責任あるサプライチェーンの構築にも取り組んでおります。



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おります。当社グループは、企業価値向上の実現に向けて、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」を応援し続けております。

また、「社会変化や構造変化への対応」は、当社グループが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。

これらの実践に向けて、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、当社グループ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

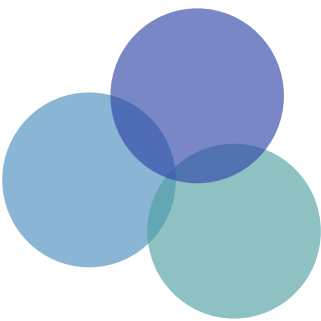
選定したマテリアリティは、取締役会を介して、経営層との意見交換を行い、決定されました。

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（2024年10月17日現在）





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	24.3期実績	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	9.5%	4 質の高い教育を みんなに 8 働きがいも 経済成長も
社内環境整備方針	ダイバーシティ		女性管理職比率	11.4%	5 ジェンダー平等も 実現しよう 10 人や国の不平等 をなくそう
人権と労働に関する方針	人権尊重		研修参加人数	16,320人	10 人や国の不平等 をなくそう
労働安全衛生方針	安全と健康		度数率 千人率	1.14 1.01	3 すべての人に 健康と福祉を
環境方針	気候変動		GHG排出量	3,015 t-CO ₂	13 気候変動に 具体的な対策を
倫理方針	コンプライアンス		研修参加人数	16,320人	16 平和と公正を すべての人に

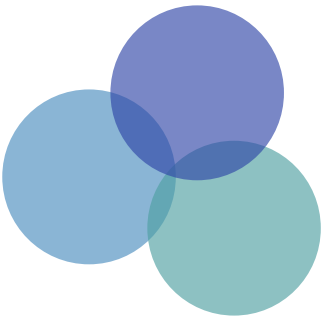


デジタル化



人材投資

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

当社グループは、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、協議を行い、当社の「取締役会」で承認しております。

2023年 4月から2024年10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
(日総工産株式会社)		
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。
(N I S S Oホールディングス株式会社)		
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。
2024年 6月26日	有価証券報告書の記載決議	2024年6月27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。
2024年 9月19日	GHG排出量の削減目標の達成に向けた施策について	2021年3月期を基準として、2030年までに30%削減する中間削減目標の達成に向けた具体的な施策についての審議を行っております。
2024年10月17日	方針の改訂	日総グループ「倫理方針」・「労働安全衛生方針」の改訂を決議しております。
	サステナビリティ報告書2024の発信について	「サステナビリティ報告書2024」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	リスク	詳細
人材育成	大	小	日総グループを取り巻く経営環境は、人手不足、ミスマッチ、地方衰退、格差の拡大、自然環境の変化といった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	大	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	中	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	中	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	中	大	日総グループの原動力である「人」への投資を図るの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	小	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

サステナビリティに関する機会及びリスクの低減に向けて、企業価値向上委員会において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、当社の「取締役会」にて監視・管理・承認を行っております。

Nisso Group ESG BOOK 2024



「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）
企業倫理・コンプライアンス
多様なコミュニティとの共生



■ 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、ミスマッチ、地方衰退、格差の拡大、自然環境の変化など、大きな社会変化に直面しております。一方、社会変化に伴い人材市場では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いきます。

【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、ミスマッチ、地方衰退、格差の拡大、自然環境の変化といった社会課題の解決に向けて、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います。

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。

■ 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

■ エンジニア系人材の育成

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くためには、グループのエンジニア系人材の育成が重要であると認識しております。

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。

2024年3月期におけるエンジニア系人材比率は、前年と概ね変化がなく、就業者の9.5%となりました。2024年3月期においては、エンジニアの主力である半導体製造業界の生産活動の回復の遅れにより、成長が一時的に鈍化しました。

【実績】（対象：日総グループ）

エンジニア系社員比率	
2023年3月期	2024年3月期
9.5%	9.5%

■ 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、「高度人材比率の向上」が重要であると認識しております。

高度人材比率を向上させていくためには、直接系社員（派遣及び請負現場におけるスタッフ）のみならず、間接社員に対する教育を実施することで、強靱な組織を作っていくことが重要であると認識し、年間で教育計画を立て、教育を実践することで、事業価値と同時に企業価値の向上に取り組んでおります。

教育実績（2024年 3月期）

【サービス別「直接系社員」の教育延べ人数】

	研修内容	2024年3月期
エンジニア系	製造設備保全・製造設備技術 機械設計・生産技術 産業用ロボット特別教育等	1,370名
製造生産系	ものづくり教育 職長教育 危険体感教育等	16,613名
その他	コンプライアンス定期教育 キャリア支援研修 資格（レベルアップ）研修等	1,485名
介護・福祉	高齢者虐待防止・身体拘束廃止研修 事故発生防止リスクマネジメント研修 感染症・食中毒予防研修等	1,571名

【間接社員の教育延べ人数】

主な研修内容	2024年3月期
新入社員研修、労務管理者研修 営業研修、採用研修 DX・ICT関連研修 キャリアアップ研修、ライフプラン研修（注） コンプライアンス・リスク定期教育 など	2,585名

（注）社員の自律的なキャリア形成を目指し、50歳以上の従業員を対象にした「ライフプラン研修」を定期的の実施しております。

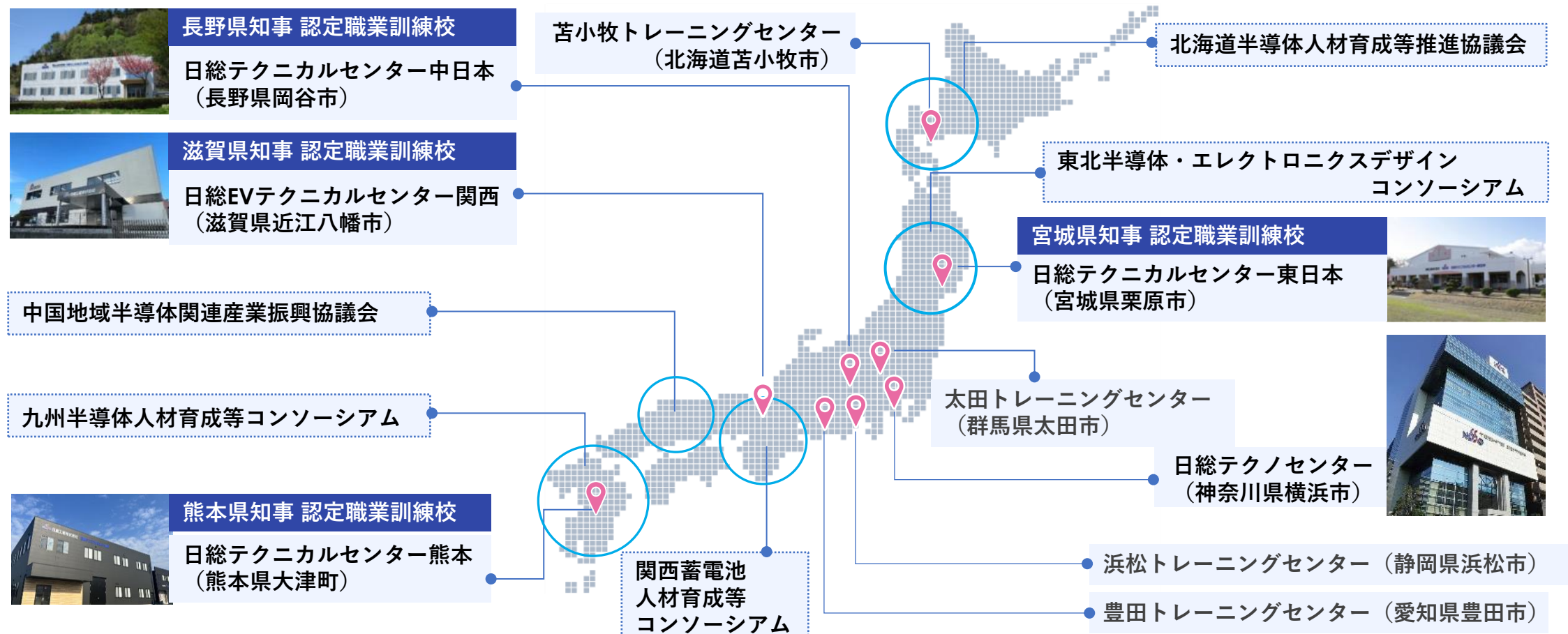
うち、【日総工産株式会社の教育延べ人数】

	直接系社員	間接系社員
研修参加者の延べ人数	17,983名	2,339名
参加者 1人あたりの研修時間	8.80時間	7.07時間
人材開発・研修の総費用	468百万円	32百万円

日総工産においては、エンジニア系研修実施者数の減少に伴い、直接系社員の研修人数が昨年と比較して減少しました。一方、事業基盤の強化を目的にした間接系社員の研修人数は前年と比較して増加しました。

■ 全国に広がる育成拠点

当社グループは、産業毎に必要なとされる人材ニーズに応えるため、新たな教育施設の開設や産官学連携をさらに推進することを目的に、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に設置しております。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。



(注) トレーニングセンターとは、特定の業種に向けた専門技能教育を行う教育訓練施設。主に特定メーカー様への配属を前提とした教育・訓練を行う施設のことであります。

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EVテクニカルセンター関西、日総テクニカルセンター熊本は、宮城県・長野県・滋賀県・熊本県から職業訓練の認定校に指定されています。

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EVテクニカルセンター関西

滋賀県知事 認定職業訓練校

蓄電池関連の人材育成を中心とし、グローバル人材の育成も行う施設です。



- ・EV（蓄電池）基礎教育
- ・グローバル人材教育
- ・製造OP導入技能教育（蓄電池）
- ・実機技能訓練（蓄電池製造特化）
- ・自主保全教育
- ・技術者教育（設備技術/生産技術）
- ・危険体感訓練
- ・低圧電気取扱特別教育
- ・産業用ロボット特別教育



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



グループ初の「EV化」に備えた研修施設

日総EVテクニカルセンター関西は、今後のEV需要に備えたグループ初の教育訓練施設として産声をあげました。今後のEVシフトの加速に伴い、部品が変わる、生産プロセスが変わる、システムが変わる、人材（スキル）要件が変わるなどの課題が顕在化しつつあります。これらの社会課題の解決に向けて、当施設では、EVシフトに適応し、持続可能な未来に向けた教育訓練の展開を図ってまいります。

半導体需要の拡大を見据え、24年5月に増設

日総テクニカルセンター熊本は、熊本県内を中心とした九州地方での「半導体需要の拡大」を見据えて、2024年5月に増設いたしました。当施設は、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の育成をする施設であり、面積は現行の2倍、研修キャパとしては現行の3倍程度まで対応可能な施設となりました。



■ 教育研修受託サービスの展開

NISSO HR Development Service



日総工産は、「教育研修受託」のサービス内容を拡充し、「NISSO HR Development Service」の展開を開始しました。本サービスは、お取引先から数多くお寄せいただいた、教育人材の不足や、繁忙で実際の生産ラインや現場を使ったOJTができないことによる実技研修不足、未経験者向けの教育プログラムの不足などの課題に対し、日総工産が社員研修を代行することで、課題解決をお手伝いできるサービスとなります。既に、多くのお問い合わせを頂いており、一層のサービス拡大に努めてまいります。

e-ラーニングツール「Start engineer」



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期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」の展開も行っております。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を行うことで、場所を問わず学べる環境構築を目指してまいります。

■ 組織基盤の強化を目指した教育の実践

当社グループは、人材育成に強みを持つ企業グループです。強みの更なる強化やガバンスの品質維持を目的とした教育プログラムを全従業員に実践することで、ステークホルダーに選ばれ、信頼されるパートナーに成長し、互いの価値を共創する教育を行ってまいります。

管理・運営の強化を目指した主な教育内容

	主な内容
コンプライアンス教育	本書33ページ（コンプライアンス）をご参照ください
個人情報教育	
CSR教育	企業の社会的責任を果たす意識の醸成
人権教育	本書24・25ページ（人権尊重）をご参照ください
情報セキュリティ教育	ソフト面とハード面の両方からの漏洩リスクの軽減を目指す
BCP教育	本書41ページ（リスクマネジメント）をご参照ください

■ 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。

2024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 ： 21件
日常的なキャリアコンサルティング ： 2,373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。

2024年3月期実績 合格者：140名 支援金： 1,311,635円

■ 産官学連携への参画

日総工産は、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」に参画しております。

（参画団体）

- ・ 北海道半導体人材育成等推進協議会
- ・ 東北半導体・エレクトロニクスデザインコンソーシアム
- ・ 関西蓄電池人材育成等コンソーシアム
- ・ 中国地域半導体関連産業振興協議会
- ・ 九州半導体人材育成等コンソーシアム

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当社グループの人財育成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。

ダイバーシティ（女性活躍の推進）

Diversity (Promotion of Women's Participation and Advancement)



日総グループの「ダイバーシティ」
<https://www.nisso-hd.com/sustainability/social/divercity/>

■ 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、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、高年齢者、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する中、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。当社グループは、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。

女性管理職比率

【実績】（対象：日総グループ）

女性管理職比率	
2023年3月末	2024年3月末
11.3%	11.4%

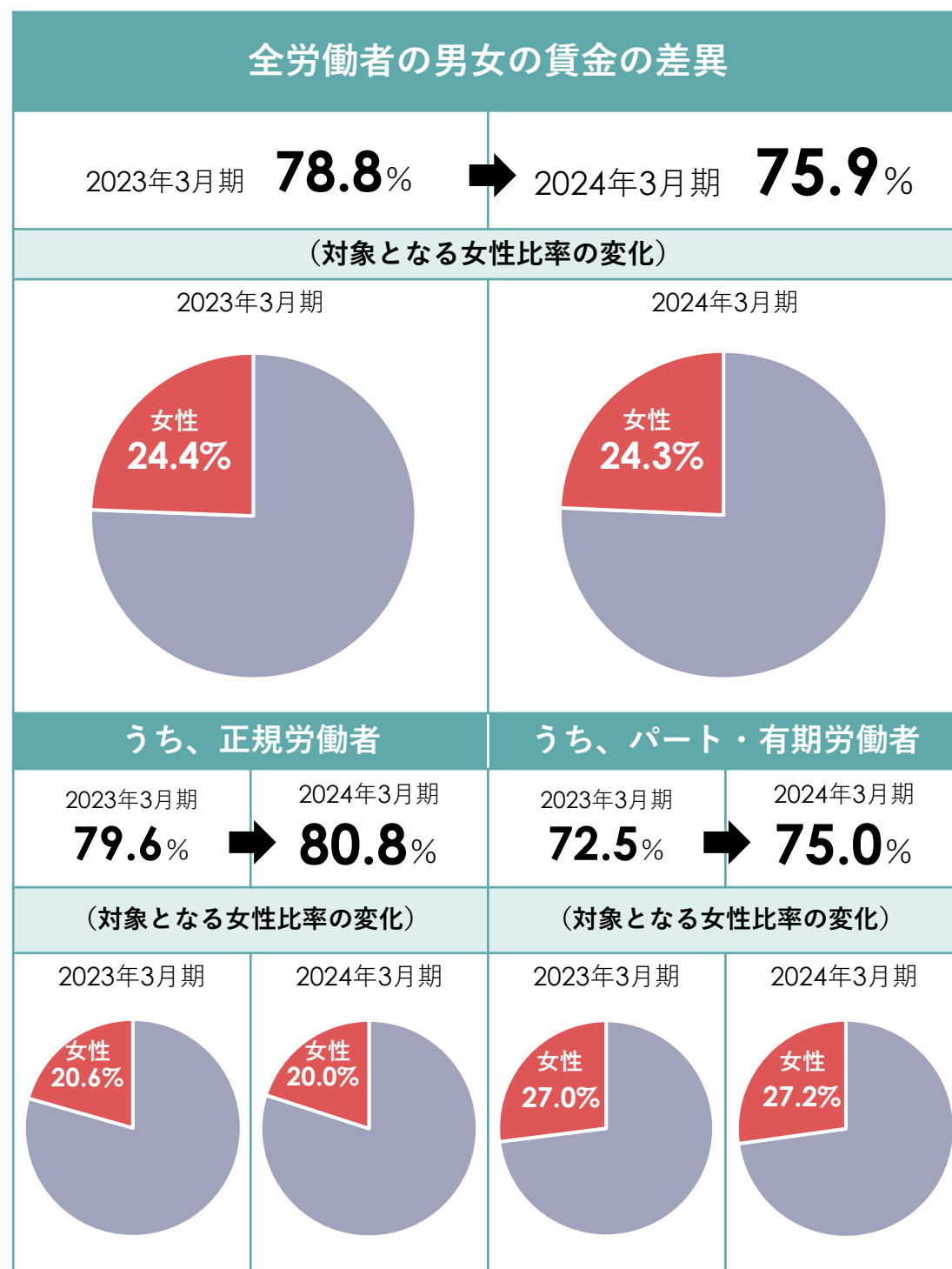
（対象となる管理職の男女別管理職人数の推移）

	2023年3月期	2024年3月期
男性	141人	156人
女性	18人	20人

男女間賃金格差

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）



男性の育児休暇取得の推進

当社グループは、男性の育児休業取得による多様な働き方が実現できる職場環境の構築を進めております。

【実績】（対象：日総グループ）

男性の育児休暇取得率	
2023年3月期	2024年3月期
12.8%	25.0%



ダイバーシティ（女性活躍の推進）

Diversity (Promotion of Women's Participation and Advancement)



■ 多様な人材が活躍できる環境の構築に向けて

「多様な人材が活躍できる場」の構築を目指す第一歩は、女性が活躍できる環境の構築が重要であると認識しております。

この課題の解決に向けて、当社グループは、2025年4月までに「女性管理職比率を11.5%」にすることを目標としております。2024年3月末日現在においては、11.4%と概ね順調に推移しているものの、男女間の賃金格差は拡大し、従業員の女性比率に大きな変化はありません。一方、男性の育休取得率は上昇しており、しっかりとした基盤は出来つつあると認識しています。

当社グループは、女性管理職比率の向上を図るとともに、「社内環境整備方針」に則り、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むことで、多様な人材が活躍できる環境の構築を目指しております。

引き続き、全ての従業員が「働きやすい職場づくり」の推進に向けた施策を講じてまいります。



日総工産株式会社における推進

育児両立ガイドブックの発行

日総工産のイントラネット内に「多様な働き方を実現する制度」に関する情報の閲覧がしやすい環境の構築を行うとともに、男女別の「育児両立ガイドブック」の発行を行いました。

上長編「妊娠から職場復帰までの支援ガイダンス」発行

女性活躍支援を進める上では、従業員が産休や育休を積極的に取得できる環境の構築が必要だと認識しており、日総工産は、上長向けの支援ガイダンスを発行し、皆が積極的に制度を利用できる環境の構築に努めております。



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、子育てに関する社内情報交換会を定期的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。

日総ニフティ株式会社における推進

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。2024年3月末における女性社員比率は75.9%に達しております。

また、2024年3月末の女性管理職の人数は10人となり、昨年よりも1名増加しました。女性管理職のうち、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 女性管管理職比率	
2023年3月末	2024年3月末
47.4%	50.0%

介護施設の名称である「すいとピー」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「すいとピー」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。

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2024年3月期の男女の賃金の差異は122.2%となりました。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が提供できる環境構築を目指し続けます。

【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	
2024年3月期 74.1% (2023年3月期 73.1%)	
うち、正規労働者	うち、パート・有期労働者
84.6% (2023年3月期 82.5%)	122.2% (2023年3月期 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た事業運営を行っております。

ニコン日総プライムでは、発足から2024年4月1日時点までに、ニコングループで経験を積んだ計45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 研究開発顧問の就任

高年齢者の活躍機会創出および働き続けられる仕組みの構築に関する研究開発の強化を目的として、2024年4月に山崎京子氏を研究開発顧問に迎えました。

山崎氏は立教大学大学院ビジネスデザイン研究科の特任教授であり、JSHRM（日本人材マネジメント協会）の理事長も務めています。

山崎氏のシニアキャリア領域における豊富な知見を活かし、シニアのキャリアプログラムの開発を一層強化・推進することで、高年齢者の活躍機会を広げてまいります。



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、2024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：95回
受講人数：延べ2,199名
- ・ キャリア面談 実施回数：延べ659回

高年齢者社員数の推移

【実績】（対象：株式会社ニコン日総プライム）

高年齢者社員数の推移

2023年3月期 **598**名 → 2024年3月期 **697**名

働き続けられる社会を創造する

高年齢者の保有する多様な経験で地域活性化を推進

ニコン日総プライムは、地方創生や労働人口の減少などの社会課題に対して、高年齢者の保有する知見や多様な経験を活かした「人との関わり」を通じた貢献を実践しております。

包括連携協定締結による地方自治体との取り組み



2021年11月5日締結
福岡県豊前市

地方創生とSDGsの推進

- 22年 1月～：市報連載の「シリーズ豊前市SDGs」制作の協力開始
- 22年11月～23年1月：社外体験プログラム開催
- 23年 2月～3月：社外体験プログラム開催
- 24年 3月：「地域活性化起業人制度」による派遣に関する協定締結
- 24年 4月：地域活性化起業人制度のもと社員を派遣、国際共生推進室にて勤務



2021年12月16日締結
鳥取県南部町

持続可能な地域社会を目指す地方創生への取り組み

- 22年8月～9月：社外体験プログラム開催
- 22年12月～23年1月：社外体験プログラム開催
- 23年 3月：「地域活性化起業人制度」による派遣に関する協定締結
- 23年 4月：地域活性化起業人制度のもと社員を派遣まちづくりマネージャーに就任
- 23年10月：社外体験プログラム開催



2022年3月17日締結
山梨県都留市

官民協働による地方創生の推進

- 22年 4月：企業版ふるさと納税（人材派遣型）を活用し社員を派遣、市役所特別職非常勤職員に就任
- 22年 9月：「探求まなび場・つるラボ」を運営する（一社）都留まなびの未来づくり推進機構を設立
- 22年10月～11月：社外体験プログラム開催
- 23年 1月～2月：社外体験プログラム開催
- 24年 1月：企業版ふるさと納税（人材派遣型）で支援する都留市が「地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）」に係る大臣表彰受賞



2022年8月31日締結
北海道奈井江町

地方創生と地域活性化の推進

- 22年10月：地域活性化企業人制度のもと社員を派遣 生涯活躍のまちアドバイザーおよび、（一社）「ないえ共奏ネットワーク」の参与に就任
- 23年12月：「社外体験プログラム」の実施
- 22年 5月：地域活性化起業人制度のもと社員を派遣 生涯活躍のまちアドバイザーに就任
- 24年 4月：地域活性化企業人（副業型）を活用して、3名が奈井江町にて副業を開始



2022年11月21日締結
新潟県南魚沼市

官民協働による地方創生の推進

- 22年11月～23年2月：社外体験プログラム
- 24年 2月～3月：社外体験プログラム
「地域を担う学生とともに、人生100年時代のキャリアを考えよう」



2024年5月21日締結
長野県千曲市

地方創生と地域活性化を推進

（包括連携協定締結）

千曲市とニコン日総プライムは、地方創生と地域活性化を推進するため「包括連携協定」及び「地域活性化起業人制度」における社員派遣に関する協定を締結しました。





ダイバーシティ（障がい者社員の活躍）

Diversity (Active Participation of Employees with Disabilities)



日総ぴゅあ株式会社
<https://www.nisso-pure.co.jp/>

■ 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に、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。日総ぴゅあには、2023年現在100名を超える障がい者社員が活躍しており、彼らが活躍するノウハウをグループ間に積極的に展開を図っております。特に、親会社である日総工産の拠点でも、障がい者雇用に取り組むなど、活躍の場はますます拡がりをみせております。

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。

障がい者の活躍を創出する

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行っております。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SS社員が中心となって、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ます。

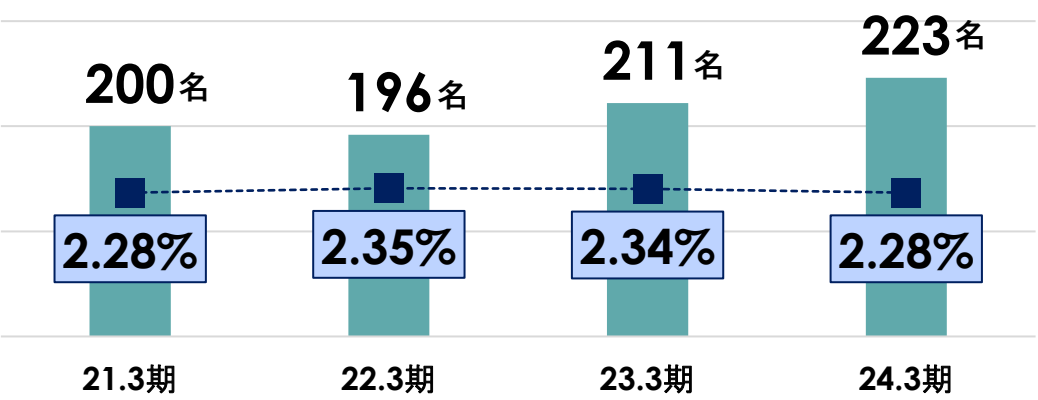
経営計画の策定

日総ぴゅあは、グループの中期経営計画に基づき「CS社員を育成し、広く社会で活躍してもらう」ことを新たな方針とした新中期経営計画を策定し、障がい者の活躍創出の実践に取り組んでおります。障がい者社員の多様な働き方の実現に向けて、これまでの主力である軽作業のみならず、IT領域への拡大、グループ会社間の連携、そして、紹介事業や派遣事業への展開を行うことで、新職種・新業務への挑戦を目指した事業運営に取り組んでいます。

これらの活動の結果、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：223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））

障がい者の雇用者数(名)と雇用率(%)の推移



仕事の多様性を確保し、活躍の場を広げる

活躍する場の創出に向けて、2023年5月、横浜市都筑区仲町台に事業所を設けました。また、福浦事業所が移転し、2024年8月に「幸浦ESR事業所」を設けました。

（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、メール仕分け、データ入力等のBPO業務を行っています。

（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・IT受託・事務等の業務を集約しています。

（幸浦事業所）

物流倉庫の一角で、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。

（幸浦ESR事業所）

2024年8月「幸浦ESR事業所」を設立しました。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。



人材育成とキャリアパス制度の創設

日総ぴゅあは、障がい特性に配慮しつつも保有スキルや能力の可能性に応じて、活躍並びに成長ステージの見える化を行っております。また、それらに連動した人事制度改定を行っており、2023年4月からリーダー制度にAS（アシスタントスタッフ）を導入し、CS社員からSS社員への登用を可能にしました。現在、4名のCS社員が選出され、職場でSS社員のサポートやCS社員の指導などに当たっています。

エンゲージメントの向上を目指した取組み

賞揚制度

CS社員の成長を促す評価制度として、月間・半期・年間を通して、飛躍的に成長したCS社員を表彰することで、モチベーションの向上につなげています。

（賞揚の実績）2023年度 81名



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）を競う大会となります。2024年10月に開催予定の神奈川県障害者技能大会には3名の障がい者社員がエントリーしております。

多様な働き方の実現を目指した社会への貢献

各事業所には、多くの障がい者が雇用され、活躍していることから、地域の団体や企業から多くの見学者が訪れます。また、これまでに培った障がい者の個性を活かすノウハウの習得を目的とした社外からの講演会や研修の依頼も受けております。

（職場見学延べ人数）2023年度：387名
（講演会・研修などの主な活動実績）

- ・23年12月：職業リハビリテーション研究・実践発表会に参加
- ・23年12月：大田区 就労促進懇親会にて講演を実施

■ 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、日総グループがレジリエンスな組織に生まれて変わっていくと認識しております。

グループの女性社員数と女性比率

当社グループは、マテリアリティ（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、強靱な組織への変革が必要だと認識しており、男性・女性の区分がない職場環境の構築を目指しております。

【正社員の状況】

連結正社員数	女性社員比率
2024年6月末 2,482人	30.9%

■ ウェルビーイングな職場環境を目指す取り組み

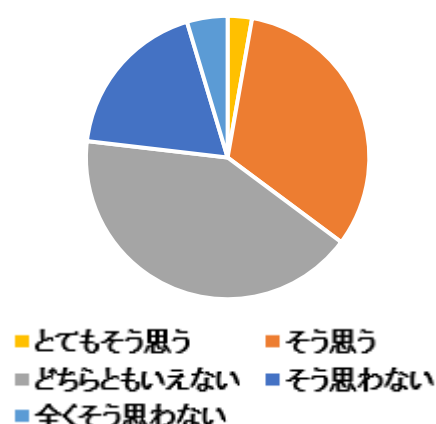
当社グループは、従業員一人ひとりが働きがいとやりがいを感じ、安心して成長できる職場環境の構築を目指しております。重要課題の実現に向けて、「人財育成方針」と「社内環境整備方針」を軸とした各種方針にもとづき、人格・個性を大事に捉え、能力に応じた採用・雇用・能力開発・教育・昇給・昇進昇格などの機会を公平に提供できる人事制度の構築に取り組んでおります。

エンゲージメント向上に向けた課題の把握

当社グループは、従業員エンゲージメントの向上に向けて、定期的にアンケート調査を実施しております。2024年6月に行った経営からの情報伝達に関するアンケートでは、限定的な調査ではあるものの、下図のような結果となりました。

経営層からの戦略や施策が全ての従業員に届くように環境を構築することで、従業員のエンゲージメントが高まるものと認識しており、引き続き、風通しの良い環境構築に取り組めます。

従業員アンケートの調査結果
「経営からの情報伝達は十分ですか？」
(調査実施日：2024年6月)



従業員向け「株式インセンティブ」

当社は、2024年7月1日開催の取締役会において、当社グループ会社の従業員に対して、当社の従業員持株会であるN I S S Oホールディングス従業員持株会向け株式インセンティブ制度の導入を決議しました。

当社グループの従業員に対して、福利厚生の拡充策として財産形成の一助とすることに加え、全従業員が、株主の皆さまとの価値共有を進めるとともに経営への参画意識を高めること、更には従業員エンゲージメントの向上を図り、人的資本の向上に寄与することを目的としたものです。

日総工産株式会社の取り組み

当社グループの主力である「日総工産株式会社」においては、多様で柔軟な働き方を目指したさまざまな取り組みを行っており、その活動をグループ全体に横展開しております。

健康経営アライアンスへの参画



健康経営アライアンス

日総工産は、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424の企業・団体（2024年8月29日時点）が活動する組織です。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。

「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

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。

多様で柔軟な働き方を実現できる制度の導入

地域限定正社員制度の導入

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。

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、中途入社のハンデなく、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。

(日総工産の中途社員比率) 2024年3月期 94.3%



人権尊重

Respect for Human Rights



日総グループの「人権尊重」

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

■ 基本的な考え方

当社グループは、製造派遣、製造請負、一般事務派遣、施設介護・在宅介護等といった「人」を中心とした事業を営んでおり、働く人のみならず、ステークホルダー全般の人権を尊重することが、経営の中心にある重要な課題であると認識しております。

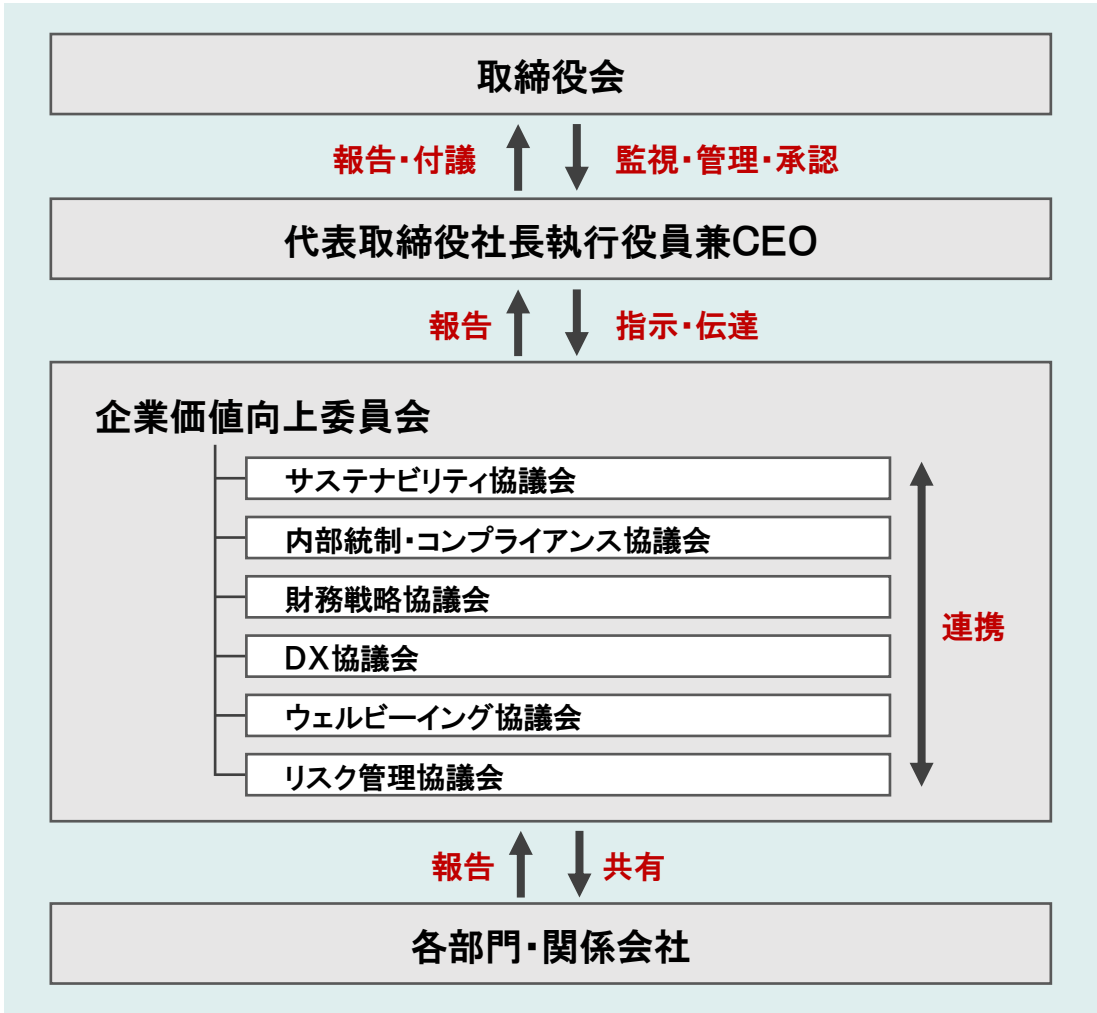
当社グループは、グローバルな基準である「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、全ての子どもの権利を尊重する「子どもの権利とビジネス原則」を支持します。

また、当社は、2023年10月に国連グローバル・コンパクトに署名しております。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ると認識し、事業基盤を強める活動を継続してまいります。

■ 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、人権に関する課題の把握と解決に向けた対策の立案を行い、当社の「取締役会」で監視・管理・承認を行っております。

また、取締役会で決議された内容については、各部門及び関係会社へ指示・伝達を行い、スムーズで、迅速に実行できる体制を構築しております。



■ 適用の範囲

当社グループは、全ての従業員の人権を尊重すべく、「人権と労働に関する方針」を策定し、人権を尊重した事業運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

N I S S O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。

■ 人権デューデリジェンスの考え方

当社グループは、「人」の事業を営んでいる企業グループです。当社グループには多様な人々が働いており、また、当社グループの事業活動に影響を受けるあらゆるステークホルダーの人権を尊重する責任があると認識しています。

当社グループは、企業としての人権尊重の責任を果たすべく、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本とし、当社グループに関連する全ての人権を尊重する環境の構築を目指し、「人権への負の影響の調査・評価」、「調査結果への対処」、「対応の追跡調査」、「対処方法に関する情報発信」といった人権デューデリジェンスのプロセスを取り入れた活動を行うことができる体制を構築してまいります。

■ ハラスメントの防止

ハラスメント防止規程に基づく活動

当社グループは、ハラスメント防止規程に基づき、すべての人が個人としての名誉や尊厳が傷つけられることなく尊重され、相互に信頼し、思いやりの精神を持って働けるような職場環境や社会環境をつくるように努めております。

これらに基づく活動を推進・強化することを目的に、2024年6月、当社社長は、役員及び従業員に向けて、社長のコミットメントとともに、以下の内容を通達しております。

（コミットメント）

私は、経営者としてコンプライアンス違反やハラスメント行為を許しません。ハラスメントとは「相手に対して言動などで嫌がらせを行うこと」です。ハラスメントの中には行為者が気付いていない、無自覚なハラスメントも存在します。他の者に不利益や損害を与えたり、個人の尊厳や人格を侵害しないことを念頭に置いて行動してください。

（主な活動内容）

1. ハラスメントに対する、無理解、誤解、自己流の解釈をなくす
2. アンコンシャス・バイアス（自分自身では気づいていない「ものの見方や捉え方の歪みや偏り」）を認識する

（啓蒙活動）

1. ポスターの掲示
ハラスメント防止への啓蒙を目的に、従業員が見えるところにポスターの掲示を行っています。
2. 研修の実施
年に1回、個人情報やコンプライアンス、CSRに関する共通教育を全ての従業員に向けて、実施しております。



■ 児童労働と強制労働

当社グループは、「社員行動規範」、及び「人権と労働に関する方針」において、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することを謳っております。2024年3月期において、当社グループの従業員に、15歳未満の児童の雇用、及び労働はありませんでした。

■ 人権研修の実施

当社グループは、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、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%を目指した活動を実践しております。

【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	2024年3月期 16,320 名

LGBTQ+教育の展開について

2024年3月期において、多様な性的指向の方々との共存に向けて、LGBTQ+に関する理解を深めることを目的に、外部から当事者である講師を招聘し、日総グループの幹部社員を含めた従業員に勉強会を実施しました。



■ 対応窓口

当社グループは、社内外から不正等を通報できる専用窓口を設置し、人権に関する懸念や人権侵害案件等、人権に関する通報も受け付けております。

従業員からの問い合わせについては、外部サービスを活用し、匿名で通報できる専用窓口を設けるのと同時に、公益通報を行った従業員に対して不利益な取り扱いから保護されるようルールを設けた運用を徹底しております。

社外からの問い合わせについては、当社コーポレートサイトにて、匿名の通報も可能な目的ごとの問い合わせフォームにて受け付けております。

（お問い合わせ：<https://www.nisso-hd.com/contact/>）

■ 結社の自由

当社グループには、労働組合は結成されていませんが、労使関係は良好であります。



安全と健康への取り組み

Safety and Health Initiatives



日総グループの「安全と健康への取り組み」
<https://www.nisso-hd.com/sustainability/materiality/health/>

■ 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、「日総グループ 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、過剰な労働時間の削減や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。

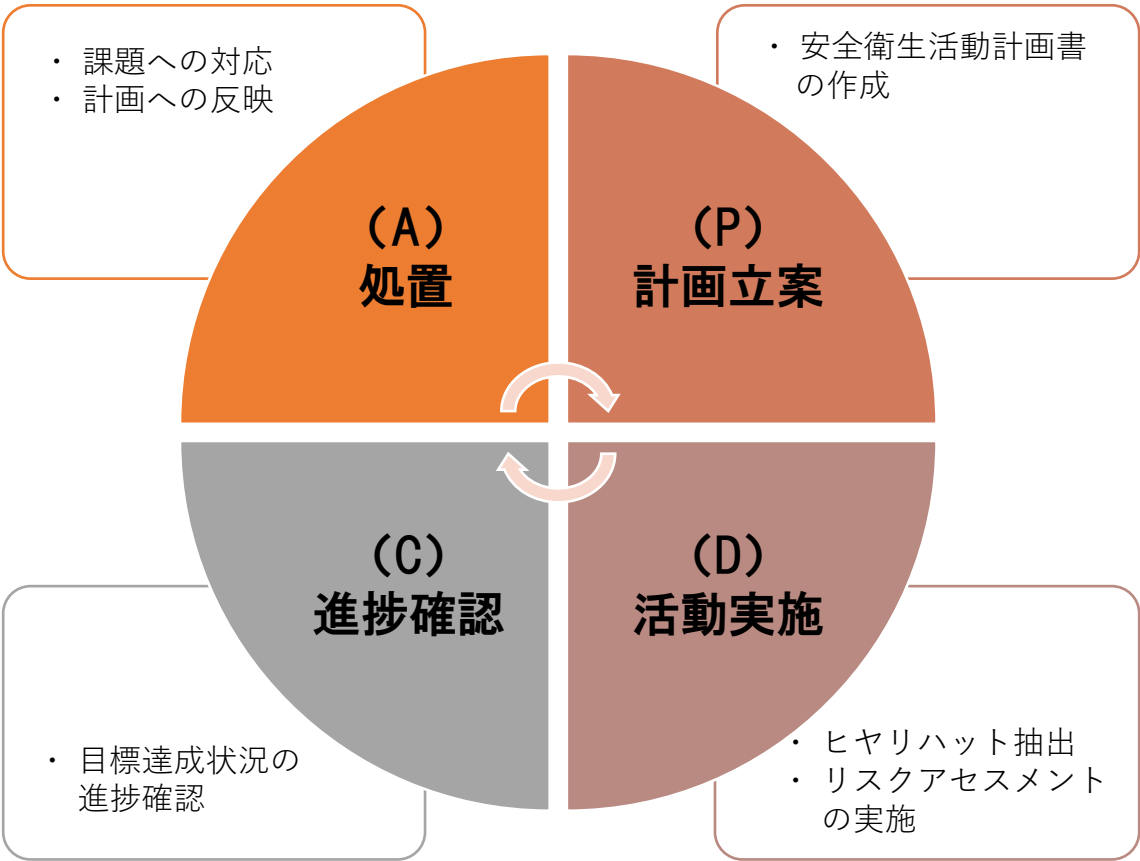
【実績】（対象：日総工産株式会社）

	2023年3月期	2024年3月期
労働災害休業度数率 (年)	1.20 ➡	1.14
労働災害休業千人率 (年)	1.31 ➡	1.01

■ 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

当社グループの主力である日総工産株式会社においては、創業以来、メーカーとの取引を中心に事業展開を行っており、お客様の協力やご支援を得ながら、「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。

2023年度（2023年4月1日から2024年3月31日）においては、労働災害の発生件数が83件となり、2022年度と比較して、5件増加しました。一方で、休業日数が多く発生する大きな疾病は減少しています。労働災害を区分別にみると、挟まれや転倒事故が例年と同じく多く発生しており、2024年度においても対策の主要項目に選定しております。

引き続き、「ゼロ災害」を目標に、「働きやすい職場づくり」の実践に取り組んでまいります。

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

厚生労働省の実施要項に基づき、2023年7月1日から7月7日を実施期間として「全国安全週間」を実施いたしました。

（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

2023年12月1日から2024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、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

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。

安全衛生教育

危険体感教育

全国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

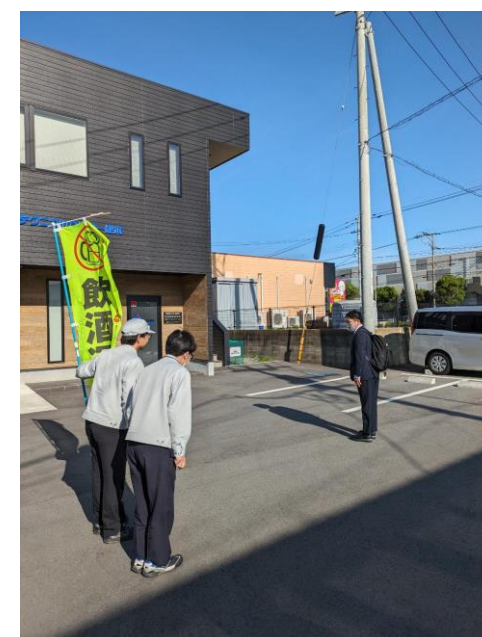
安全衛生活動の進め方や法令知識の習得を目的とした勉強会を実施し、安全担当者をはじめ、推進活動に関わる社員全員の安全意識の向上によりさらに安全衛生水準を高めてまいります。

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、毎年更新しながら事故防止の徹底を行っております。

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。



交通安全立哨活動（熊本営業所）



安全と健康への取り組み

Safety and Health Initiatives



■ 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。今年度より、新たなシステムを導入し、全従業員の受診漏れ防止に取り組んでいます。

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 ここ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、腰痛や熱中症などの職業性疾病・メンタル不調の防止活動を実施しております。また、化学物質については法令の改正に基づき、対象作業所においてリスクアセスメントの実施や化学物質管理者・保護具着用管理責任者の選任などの整備状況を管理しています。

メンタルヘルス

当社グループは、「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。

身体のみならず、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。

■ 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な生活、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いきます。
- 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、個人情報情報の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。

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、企業の強靱さ向上を目指した事業運営体制を構築することで、重要課題である「働きやすい職場づくり」の実現を図ってまいります。

■ 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に努めております。

日総工産株式会社においては、21世紀後半の気温上昇を1.5℃未満に抑制すべく、4℃シナリオ、2℃シナリオ、そして1.5℃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。

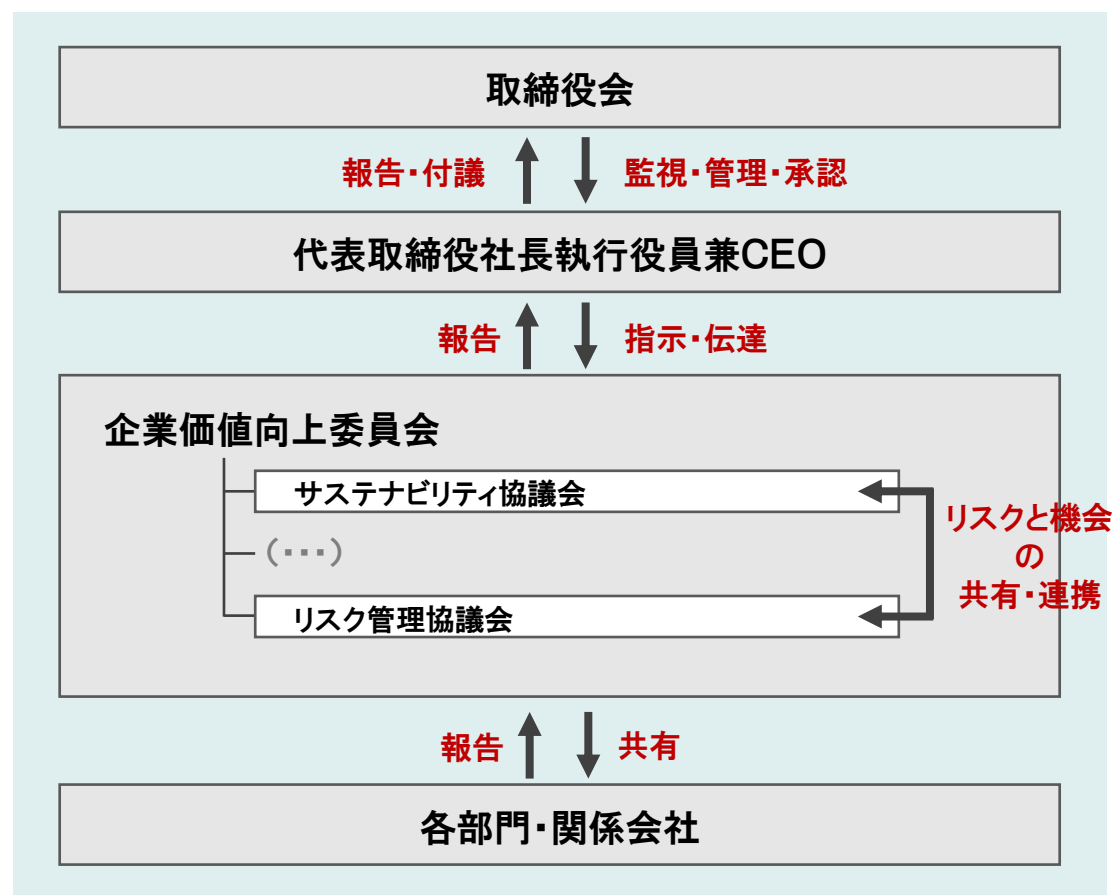
当社は、気候変動に関する情報開示の更なる充実に目指し、2023年10月に気候変動財務関連タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）に賛同しております。合わせて、賛同企業が議論する場である「TCFDコンソーシアム」にも加盟しております。



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、環境や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、当社の「取締役会」で監視・管理・承認を行っております。

また、環境や気候変動のリスクと機会については、企業価値向上委員会に属する「リスク管理協議会」と共有し、連携を深めた協議を行っております。



戦略（リスクと機会）

当社グループは、「リスクと機会」を特定するにあたり、移行リスクにおいてはIEAが発行する報告書（注1）を、物理的リスクにおいてはIPCCが発行する報告書（注2）を参照し、気候変動が、事業・戦略・財務計画に対して与える影響が大きいリスクと機会を分析しました。

1. 営業活動の効率化

当社グループの営業活動において、社有車の活用が必要不可欠となっており、ガソリンなどの燃料を使用しております。当社グループは、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、販管費の削減のみならず、新たな顧客の獲得などの機会を得ることも可能となり、売上高の上昇も見込んでおります。

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

当社グループの事業の源泉は「人」であり、年間を通じ、2万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

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し、当社グループの売上高に影響を与える可能性があります。

4. 熱波や干ばつなどによる健康被害

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し、当社グループの売上高に影響を与える可能性があります。

5. 炭素税などの導入

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、当社グループの利益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℃シナリオはNZE、2℃シナリオはSDS、4℃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。

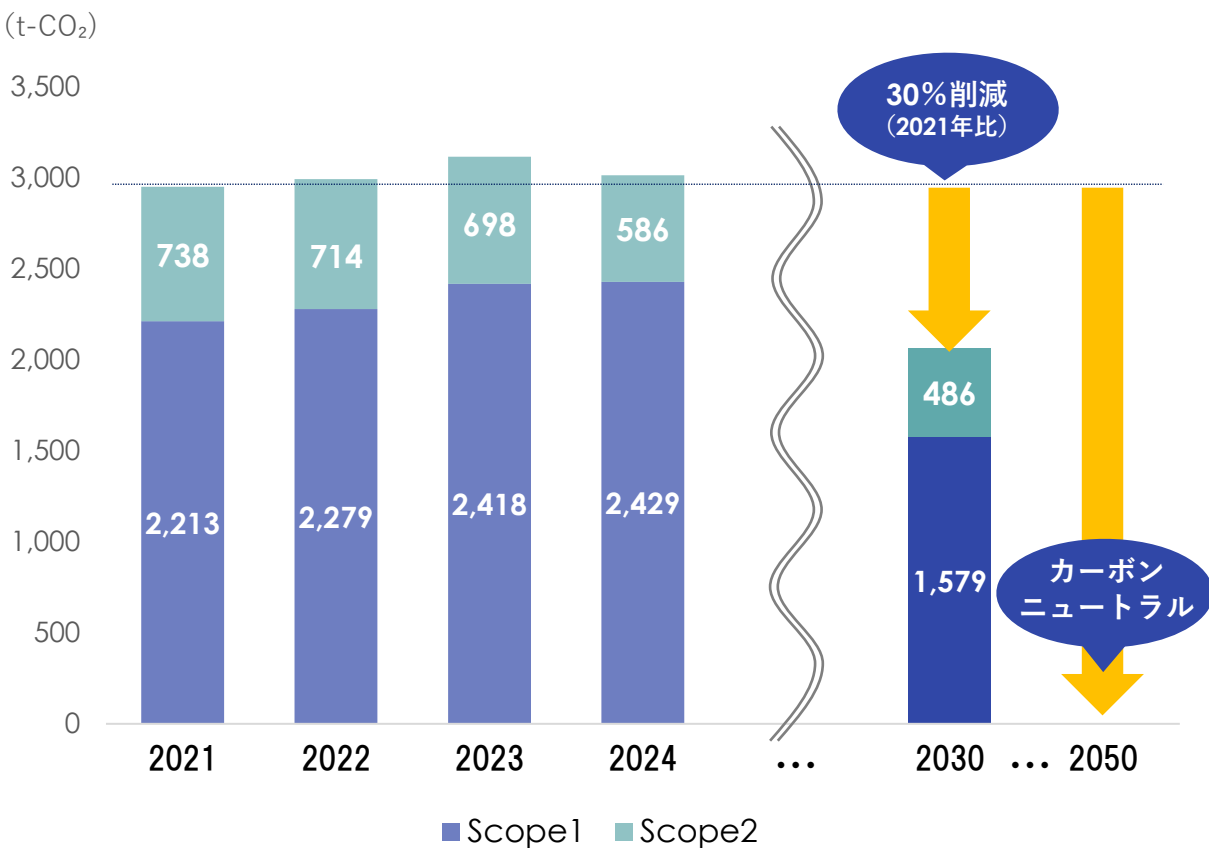
注2：気候変動に関する政府間パネル（Intergovernmental Panel on Climate Change、略称：IPCC）より発行された第5次評価報告書（AR5）における各種シナリオを参照しております。具体的には、2℃シナリオはRCP2.6、4℃シナリオはRCP8.5などをもとにリスクや機会の特定を行いました。また、1.5℃シナリオは1.5℃特別報告書（RCP1.9）を参照しております。

GHG削減目標達成に向けた戦略

当事業年度における日総工産のGHG排出量は3,016t-CO₂（前年同期3,116t-CO₂）となりました。削減の主な要因は、電気使用量を主としたScope2の削減であり、電気使用量全体の約30％を消費する本社において、全ての照明器具のLED化や再エネ電力契約に切り替えたことなどによるものであります。

当社グループは、2030年の中間削減目標、及び2050年のカーボンゼロの実現に向けて、以下の取組みを進めております。

GHG排出量の実績推移と目標（対象：日総工産株式会社）



【詳細】Scope1（社有車の燃料使用量から算出する排出量）

生産性を向上させるのと同時に、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まいります。

分類	21.3期基準	⇒	31.3期の削減量目標	21.3期比削減率
生産性の向上	2,213 t-CO ₂	⇒	△ 24 t-CO ₂	△28.5%
ハイブリッド車への切替		⇒	△ 275 t-CO ₂	
EV車への切替		⇒	△ 330 t-CO ₂	

【詳細】Scope2（事務所等における電気使用量から算出する排出量）

業務活動における生産性向上を図りながら、電気使用量を減少させ、再エネの導入などの促進を図ることで、排出量の削減に取り組んでまいります。

分類	21.3期基準	⇒	31.3期の削減量目標	21.3期比削減率
生産性の向上と排出係数の削減	738 t-CO ₂	⇒	△ 124 t-CO ₂	△34.2%
再エネ導入の促進		⇒	△ 128 t-CO ₂	

財務への影響（対象：日総工産株式会社）

20221年3月期を基準としたScope1、2の排出量を30%削減するためには、施策ごとに財務に影響を及ぼすことと認識しております。

分類	施策	手法	財務への影響度	
Scope1（社有車の燃料使用量から算出する排出量）				
燃料使用量の削減	社有車の使用効率を上げる	実施中 - システム投資を進め、生産性を向上し、社有車の利用頻度を下げる 予定 - 社有車の所有台数を減らすことも視野に入れる	小	人件費の削減
	ハイブリッド車への切替を進める	予定 拠点の主力であり、使用頻度の高いワンボックス車などをハイブリッド車に切り替える	中	リース費用の増加
	EV車への切替	予定 - 自社所有施設に充電器などの設置を進め、切替ができる環境を整える 2030年には、全体の10%強の切替を目標とし、ワーキングチームの設置を予定	大	リース費用の増加 ・充電器設置費用の増加
Scope2（事務所等における電気使用量から算出する排出量）				
燃料使用量の削減	生産性の向上	実施中 - システム投資を進める 予定 - 冷暖房の効率を上げるために、電気使用量の詳細なデータから現状分析を行う - 在宅勤務やサマータイムなどの多様な働き方を強化する	小	人件費の削減
	省エネ設備への切替	一部、実施中 空調設備などの省エネ化を計画的に推し進める	中	切替コストの増加
	太陽光パネルの設置	予定 自社所有施設に太陽光パネルを設置することを検討する	大	設置コストの増加
排出係数を下げる	再エネ導入の促進	一部、実施中 使用量の50%程度を目標として、再生可能エネルギーへの切替を進めるために、ワーキングチームの設置を予定	中	再エネ導入費用の増加

リスクマネジメント

リスクの運用管理と連動する形で分析と評価を企業価値向上委員会に属する「リスク管理協議会」と連携し、協議の上、取締役会にて、監視・管理・承認を行っております。

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。

分類	21.3期	22.3期	23.3期	24.3期
合計 (Scope1+2)	2,951 t-CO ₂	2,993 t-CO ₂	3,116 t-CO ₂	3,015 t-CO ₂
Scope1（社有車の燃料使用量から算出する排出量）				
Scope1 排出量	2,213 t-CO ₂	2,279 t-CO ₂	2,418 t-CO ₂	2,429 t-CO ₂
ガソリンの使用量	730 kl	763 kl	798 kl	820 kl
軽油の使用量	200 kl	196 kl	219 kl	204 kl
Scope2（事務所等における電気使用量から算出する排出量）				
マーケット基準 Scope2 排出量	738 t-CO ₂	714 t-CO ₂	698 t-CO ₂	586 t-CO ₂
ロケーション基準 排出量	686 t-CO ₂	677 t-CO ₂	683 t-CO ₂	670 t-CO ₂
電気使用量	1,541,233 kWh	1,563,465 kWh	1,573,752 kWh	1,530,655 kWh
うち、本社使用量	602,082 kWh	614,877 kWh	603,536 kWh	457,715 kWh
(本社使用量の率)	(39.0%)	(39.3%)	(38.4%)	(29.9%)
排出原単位 (Scope1+2)	0.043 t-CO ₂ /売上百万円	0.039 t-CO ₂ /売上百万円	0.034 t-CO ₂ /売上百万円	0.031 t-CO ₂ /売上百万円

電力使用が特に多い本社においては、LED化や省エネ空調機器への入替を行いました。この結果、Scope2の GHG排出量は2023年3月期と比較して 16.0%の減少となりました。また、再生可能エネルギー電力への切替も推進しており、本社の再エネ利用率は、2024年3月末現在 30%となっております。

注：CO₂排出量の算定にあたっては、(株)三井住友銀行が提供するCO₂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

当社グループは、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



環境への取り組み(ISO14001)

Environmental Initiatives (ISO14001)



■ 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。



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。

環境への貢献活動

チャリティー自動販売機の導入による寄付

(2023年度の寄付金実績) 296,480円

SDGsおよび社会貢献活動の一環として、日総工産本社ビル内に設置している自動販売機 5台を日本財団のチャリティー自動販売機に切り替えております。



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：海の環境保全や体験イベントを支援

ペットボトルキャップの回収・寄付

(2023年度の寄付実績) 53,492個 (約124.40kg)

CO₂削減とリサイクルを目的として、ペットボトルキャップを回収し、NPO法人エコキャップ推進協会に寄付しております。

2023年度においては、回収したペットボトルキャップを寄付することで、約 0.39 t-CO₂分の温室効果ガス削減に寄与いたしました。この結果、これまでのペットボトルキャップの累計寄付個数は 747,709個となり、5.31 t-CO₂分の温室効果ガスの削減に寄与しております。

使い捨てコンタクトレンズの空ケース回収・寄付

(2023年度の実績) 約8,080個 (8.08kg)

使い捨てコンタクトの空ケースをゴミとして燃やさないことでCO₂削減に貢献することを目的に、アイシティ ecoプロジェクトに寄付しております。

2023年度においては、約 0.02 t-CO₂分の温室効果ガスの削減に寄与しております。

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目標と活動

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）

- (2023年度 目標) 年間合計45万kWh以内にとどめる
- (2023年度 実績) 45.7万kWh

本社ビルにおいて2023年2月にLED化、2023年12月に空調設備の切替が完了したことにより省エネが進み、昨年度と比較して、24.2%の削減になりました。

エコドライブによる燃費向上（燃費）

- (2023年度 目標) 年間平均23km/L以上
- (2023年度 実績) 年間平均22.72 km/L

本社の社有車使用において、教育を実施しエコドライブの推進をしてまいりました。引き続き推進してまいります。

廃棄物の分別収集の徹底（廃棄物処理費）

- (2023年度 目標) 年間合計230万円以内に留める
- (2023年度 実績) 年間合計165万円

環境活動に配慮した廃棄物の分別収集を徹底してまいります。

グリーン商品購入の徹底（購入率）

- (2023年度 目標) 96%以上の購入率を目指す
- (2023年度 実績) 94%

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）

- (2023年度 目標) 年間合計630包以内に留める
- (2023年度 実績) 1,024包

デジタル化やペーパーレス化を推進し、使用量の削減に引き続き努めてまいります。

事務所内の節水の徹底（水使用量）

- (2023年度 目標) 年間合計2,400㎡以内に留める
- (2023年度 実績) 3,261㎡

過度な水の使用をしないよう引き続き教育等を実施し推進してまいります。

※実績における数値は端数を切り捨てています。

■ 基本的な考え方

当社グループは、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」を当社グループの役員・従業員に配布し、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、「日総グループ倫理方針」と「コンプライアンス規程」に基づき、法令、社内諸規則、社員行動規範等を誠実に遵守し、公正で透明な経営の実現に向けて、取締役会は、コンプライアンス体制の整備、実態の調査・把握、対応策の検討、再発防止策の検討を監督しております。更に、取締役会は「日総グループ倫理方針」と「コンプライアンス規程」の実効性を定期的に確認・監督しております。

■ 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）

贈収賄、恐喝、横領を含むあらゆる形態の腐敗行為を禁止します。
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、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。

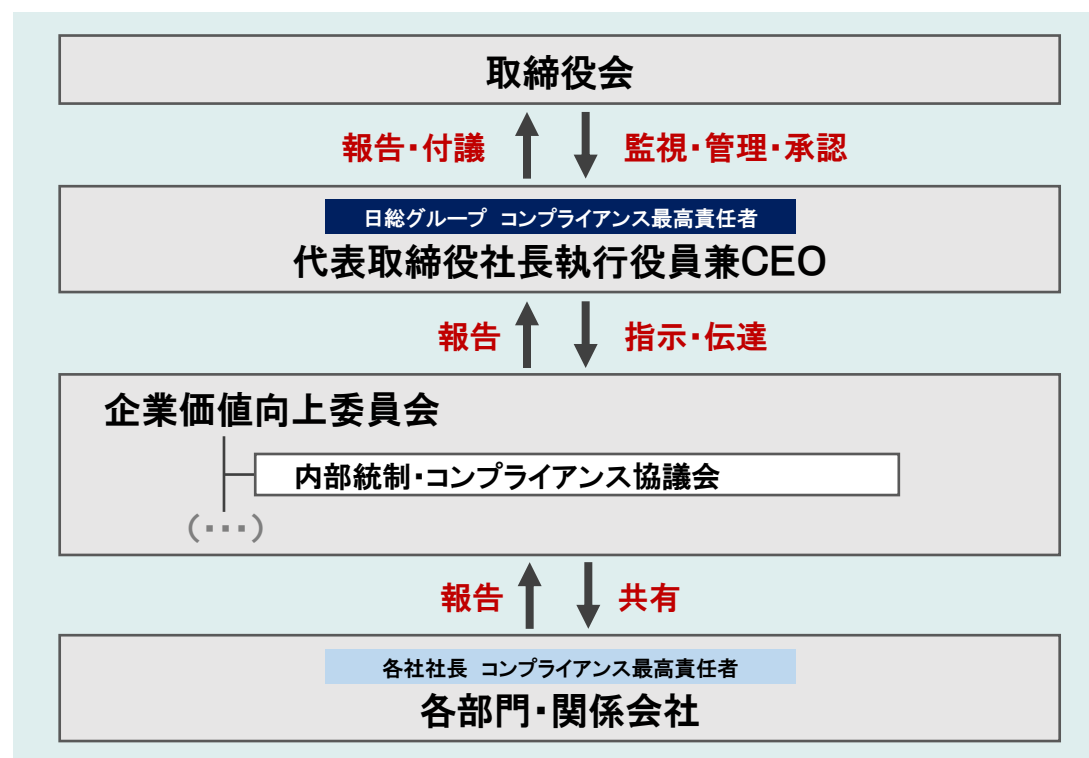
■ 倫理方針に基づく活動

当社グループは、企業経営の根幹となるべきコンプライアンスを共有し、意識の徹底を目指し、2024年10月17日に取締役会での決議を以って「日総グループ 倫理方針」を改訂しております。また、当社グループは、法令、社内諸規則、社員行動規範等を誠実に遵守し、公正、透明な経営を実現することを目的に、「コンプライアンス規程」を定めております。

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「内部統制・コンプライアンス協議会」で、企業倫理やコンプライアンスの推進および不正行為等の防止と発見のための体制構築に関する協議を行い、当社の「取締役会」で監視・管理・承認を行っております。

また、当社グループは、当社の社長をグループの企業倫理とコンプライアンスに関する最高責任者とし、各社においては、関係会社の社長を各社の最高責任者としております。



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、全ての役員及び従業員を対象に、倫理方針に沿ってコンプライアンスに関する研修を実施しております。新入社員に対しては、新入社員研修でも、コンプライアンス研修を行っております。

（日総工産の教育実施者数） 2024年3月期 16,320名

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、贈収賄などを含むあらゆる形態の腐敗行為に関して、匿名で通報できる仕組みを整え、通報者への不利益な取り扱いを禁止し、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ております。

贈収賄の防止

当社グループは、社員行動規範、及び倫理方針に則り、不適切な謝礼や贈物の禁止、違法あるいは不適切な政治献金など、社会的良識に反する利益・便益の授受を禁じております。

個人情報保護への取り組み

企業活動を通じて取得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・運営を行っております。

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/>

■ 基本的な考え方

当社グループは、全国に支店を有する企業グループであり、各地の地域における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。

点の情報から、線の情報提供を目指して

“NISSO CONNECT”（人と人、人と未来をつなぐ）

2024年10月、日総グループの取り組みなどの様々な情報を、「わかりやすく」「丁寧に」お伝えする広報サイト「NISSO CONNECT」が誕生いたしました。



NISSOグループの
「今」がわかる情報サイト

「NISSO CONNECT」 (<https://nisso-connect.com/>)

「NISSO CONNECT」の「Connect」には、「結びつける」「連結」「関係」「接続」など、人と人、人とのものを“つなぐ”という意味があります。

私たちのことを知っていただくことで、当社グループと社内外の様々な方々をつなぎ、関係性や信頼を強固なものにしたい、そして、“NISSO”と“社会”をつなぎ、さらに“未来”へとつなぐ、新たなチャネルの構築を目指してまいります。



横浜FCとのスポンサーシップ

日総工産は、2024年7月に実施されたサッカー J2リーグに所属する横浜FCの「ファン感謝祭」の支援を行いました。

日総工産は、2004年～2008年までメインスポンサーを務めておりました。引き続き、地域との交流を大切にし、スポーツを通じた地域連携を深めてまいります。



子どもたちとの共生を目指した貢献活動

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

同法人では、市の施設や大学、また市民にも協力いただき、都留市ならではの地域密着型の探究型学習プログラムを数多く企画し提供しています。

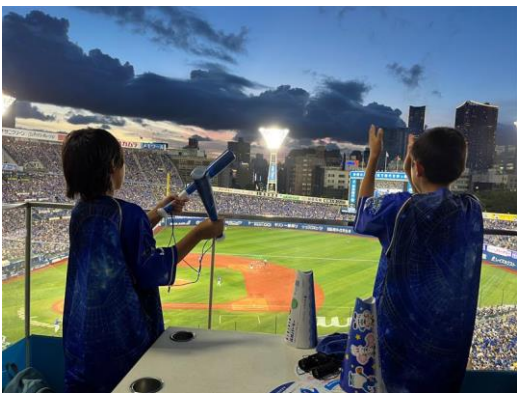
イベントには市内のみならず近隣市町村や東京からの参加者も見受けられました。昨年度の参加者は187人となり、今年度はスタッフとプログラム数を倍増し、さらに多くの参加者数を見込んでいます。



「つるラボ」 (<https://tsurulabo.jp/>)

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。



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 2024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、子どもたちに喜んでもらえる機会を提供しております。

中学生・高校生への就業体験の実施

（2023年11月）

日総ぴゅあの仲町台事業所において、地域の中学生2名が職場実習を実施し、障がい者とともに生産活動を体験しました。

（2023年2月～3月）

ニコン日総プライムは、「人生100年時代のキャリア構築を考える」をテーマに、南魚沼地域の高校3年生7名が参加し、オンライン・対面での対話によるワークショップを開催しました。

多様なコミュニティとの共生

Coexistence with Diverse Communities

地域への貢献活動

地域防災への貢献（横浜市消防音楽隊への協賛）

当社は、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おり、定期演奏会が開催できるように支援しています。

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。

当社グループもこれらの活動への貢献を目指し、2024年8月に、日総ニフティの介護施設「すいとピー」において、防災に関する啓蒙活動を目的に、定期演奏会を開催して頂きました。



本社での清掃活動



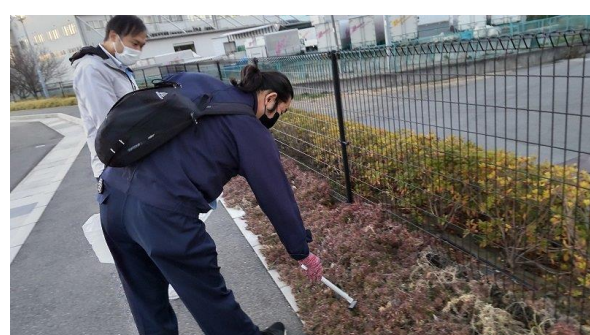
当社グループの本社がある新横浜において、「地域および顧客などの環境保全活動へ積極的に貢献する」ことを目的に、近隣企業様と合同で清掃活動定期的に行っております。

拠点での貢献活動

清掃活動（郡山営業所）



清掃活動（岡山営業所）



スポーツの応援を通じた貢献活動

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7年目を迎えました。

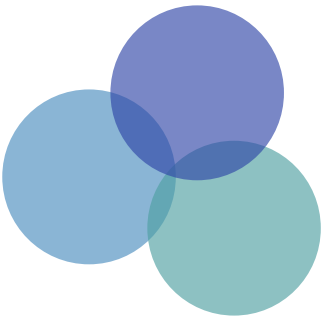
2024年シーズンより、目標としていた関東大学サッカーリーグ2部へのリーグ昇格となりました。神奈川大学サッカー部の「一生懸命を楽しもう！」のスローガンのもと、チーム一体となり精一杯戦っている神奈川大学サッカー部の活動を、引き続きサポートしてまいります。



アスリート社員

日総工産は、未来に向けて頑張るアスリートを社員として採用しております。常に高い目標に向けて挑戦するニッパツ横浜シーガルズに所属するアスリート社員の応援を通じ、社内の連帯感を高め、企業としての活性化を目指しております。





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「すいとピー」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んでまいりました。

介護付き有料老人ホーム



すいとピー新横浜

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。



すいとピー金沢八景

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。



すいとピー三ツ境

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。



すいとピー港南台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。



すいとピー本牧三溪園

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。



すいとピー東戸塚

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。

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おります。

地域との共生・地域との交流

地域の皆様との交流を図るべく、すいとピー本牧三溪園において、地域のインターナショナルスクールの生徒による演奏・合唱会を開催しました。当日は、琴やピアノの演奏、コーラスなどが披露され、心と心がふれあうような温かい雰囲気になりました。



■ 介護サービスの品質向上を目指して

日総ニフティは、社会課題解決への貢献とお客様の満足度の向上を目指して、介護サービスの品質向上に取り組んでいます。

多様な人材の活用 外国人材の活用促進

日総ニフティは、介護サービスの品質向上や強靱な組織を目指し、多様な介護人材が働く職場の構築に取り組んでいます。2022年よりミャンマーの方が4名就業しておりますが、うち、2024年1月に2名の社員が介護福祉士資格を取得いたしました。



産官学連携 神奈川県との未病改善に係る事業の基本合意を締結

2023年12月26日 日総ニフティ株式会社は、神奈川県と介護現場等における軽度認知障害やフレイル等の未病改善を連携して進めることについて、基本合意書を締結しました。神奈川県では、「健康」と「病気」の間を連続的に変化する過程を「未病」と捉え、「未病の改善」につながる商品・サービスなどを提供し、健やかに生きる価値を創造する産業を育成、新たなヘルスケア社会システムを創造していくことを目指しています。神奈川県と日総ニフティは、相互の連携・協力を図ることで、超高齢化が進む社会課題に向き合い、軽度認知障害等の未病改善に資する新たなアプローチに取り組んでまいります。

大学との共同研究 横浜国立大学と共同研究契約を締結

2024年7月1日 日総ニフティ株式会社は、国立大学法人横浜国立大学と、高齢者施設における入所者の環境適応に関する共同研究について、契約を締結しました。本共同研究は、日総ニフティが運営している介護付き有料老人ホーム「すいとピー」4施設をその研究の実証フィールドとして提供するものであり、今後の高齢者施設の環境計画および運営に対する具体的な提案に繋がるものとして捉え、日総ニフティはその研究結果を先んじて施設運営に活かすことが可能となることから、入所者の満足度向上に繋がるものと考えております。

更なる質の向上を目指して オールジャパンケアコンテストへの参加

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14回目となる今年は、2024年8月に開催され、日総ニフティからはすいとピーの各施設から3名の社員が参加しました。



Nisso Group Governance BOOK 2024



コーポレート・ガバナンス
役員の状況
リスクマネジメント
株主・投資家への責任





■ 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）2024年6月末時点の連結従業員数は、2,482人です。

■ 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。

詳細は、当社コーポレートサイトより、ご参照ください。

IRサイト「コーポレート・ガバナンス」

<https://www.nisso-hd.com/ir/management/governance.html>

■ 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

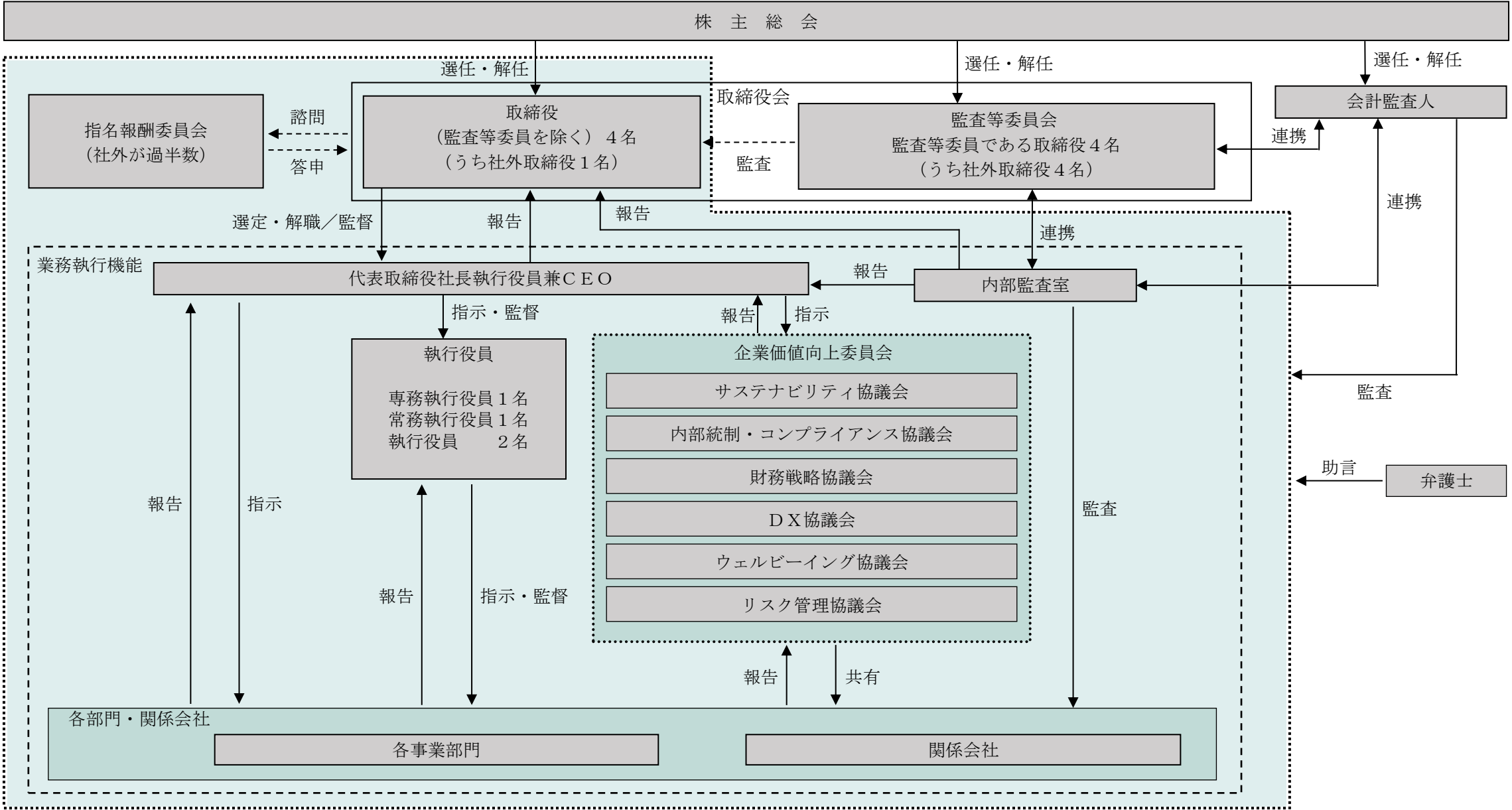
当社は、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くこ
とを求めた場合、直ちに選任を行います。監査等委員会の職務
を補助する使用人は、監査等委員の指揮命令下で職務を執行さ
せるものとし、その人事に関する事項の決定については、監査
等委員会と事前に協議しなければならないこととしております。



コーポレート・ガバナンス

Corporate Governance

■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

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. 企業価値向上委員会

当社グループの中長期的な企業価値向上を目的として設けている企業価値向上委員会は、グループ全体の中長期的な経営課題の解決に向けた協議を行い、協議結果を随時、取締役会へ上申・報告しております。

企業価値向上委員会の下には、マテリアリティの実現に向けた仕組みの在り方や現在行っている活動の訴求力のある開示方法等を協議するサステナビリティ協議会、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を協議する内部統制・コンプライアンス協議会、資源・資産・資本の有効活用及び資本コストを意識した財務戦略を協議する財務戦略協議会、グループ横断的にデータやデジタル技術を活用できる体制の整備について協議する D X 協議会、グループの社員の意欲やエンゲージメント向上に向けた施策について協議するウェルビーイング協議会、グループ全体のリスク管理及び B C P の早期体制構築について協議するリスク管理協議会を設けております。



役員の状況

Board of Directors

取締役の状況と会議体の状況

(2024年6月末日現在)

氏 名	 清水 竜一	 藤野 賢治	 早川 直規	 福井 順一	 浜田 幸輝	 石田 章	 大野 美樹	 坂野 英雄
役 職	代表取締役社長 執行役員兼C E O	取締役専務 執行役員兼C O O	取締役常務 執行役員兼C F O	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	1959年10月18日	1951年7月21日	1971年8月3日	1972年10月28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 (他の会社の出身者)	 社外 (弁護士)	 社外 (公認会計士)

【取締役のスキルマトリックス】								
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】								
取締役会	議長							
監査等委員会					議長			
指名報酬委員会						議長		
企業価値向上委員会	議長							

【会議体の出席状況】 (2023年10月2日から2024年3月31日までの出席の状況)								
取締役会	(10/10回)	(10/10回)	(10/10回)	(10/10回)	(10/10回)	(9/10回)	(10/10回)	(10/10回)
監査等委員会	-	-	-	-	(8/8回)	(8/8回)	(8/8回)	(8/8回)
指名報酬委員会	(5/5回)	-	-	-	-	(5/5回)	(5/5回)	-

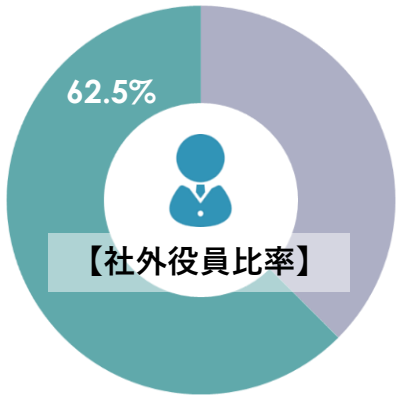
取締役会として備えるべきスキル

当社グループは、現時点の当社取締役会にとって備えるべきスキル項目の選定理由を以下のとおりと考えております。

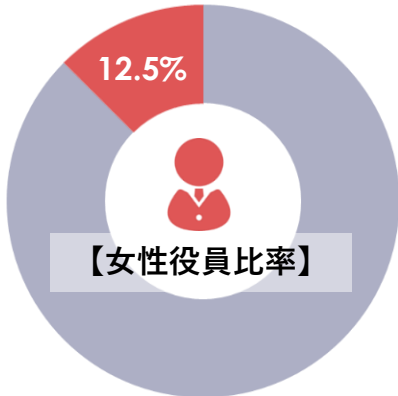
経営	変化の激しい経営環境でも当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための方針や計画等を示せるスキルが必要であるため。
市場・事業	既存領域及び新事業領域を拡大するための異業種を含めた市場の動向やニーズを捉えるスキルが必要であるため。
財務・会計	当社グループの収益性を踏まえた、「攻め」「守り」の投資や資金調達を判断するスキルが必要であるため。
組織・人材	当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のための組織・人材に関する戦略を策定し、マネジメントするスキルが必要であるため。
リスク管理	単にリスクを低減するのではなく、リスクを理解し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために必要となる場合は適切にリスクを保有することを判断するスキルが必要であるため。
社会	中長期的かつ持続的な成長・発展を続けていくためには、ステークホルダーとの共存共栄が重要であることから、社会的責任を果たしていくための取り組みを計画し、実現するスキルが必要であるため。
内部統制・ガバナンス	当社グループの業務プロセスを適法かつ適正に構築・推進及び健全な企業統治をマネジメントするためのスキルが必要であるため。

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。



(取締役8名のうち、社外取締役5名)



(取締役8名のうち、女性取締役1名)



リスクマネジメント

Risk Management

「事業等のリスク」

<https://www.nisso-hd.com/ir/management/risk.html>

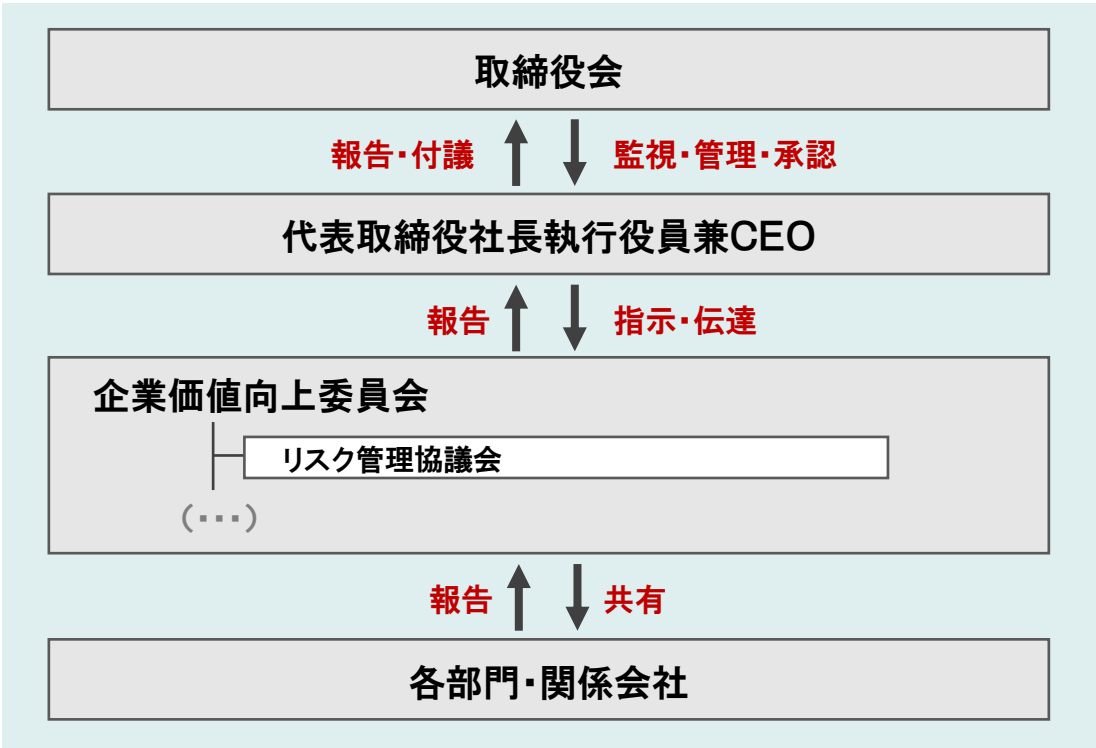
■ 基本的な考え方

当社グループは、グループ各社の経営戦略、社会的信用、顧客との信頼関係、適用対象者の個人情報、知的財産、設備施設その他の財産などに関し、日総グループ各社の事業目的の達成を阻害する可能性のある社内外の全ての事象をリスクと定義しております。また、リスクの的確な把握ならびに適切な管理の実行が、企業価値の持続的な維持、向上に繋がることであり、経営上の重要課題であると認識しております。

ガバナンス

当社グループは、事業目的に影響を与えるリスクについて、「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に「企業価値向上委員会」を設置し、その傘下にリスク管理について協議する「リスク管理協議会」を設置しております。

また、協議会はリスク管理規程にもとづき、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、定期的に当社の取締役会への報告を行っております。



「リスク管理規程」に基づいた取組み

企業価値向上委員会に属する「リスク管理協議会」において、次の項目に関する協議を行い、取締役会の決議を通じて、各部門や関係会社に共有を行っております。

- ・ リスクの影響度を識別・分析・評価し、「リスクマップ」を作成・更新を行う
- ・ 緊急の必要がある場合は、適切に制御する必要対応を行う
- ・ 内容が社内外に開示の必要がある場合、速やかに開示する

また、当社は、特に重要なリスクとして「法的規制」と「組織再編」、サービス別のリスクとして「取引業種の景況による影響」などの11項目を、経営上のリスクとして「気候変動」などの5項目を特定しており、それぞれのリスクの低減や回避に向けた取組みを進めております。

詳細は、当社コーポレートサイトをご参照ください。

■ 日総グループ 事業継続計画(BCP)基本方針

日総グループは、大規模な災害やパンデミック等の事業継続に支障を来たす様々なリスクに備えるために、日総グループの経営理念および社訓の精神に則り、「日総グループ事業継続計画(BCP)基本方針」を定めました。

グループの従業員は、この方針の基本的な取り組みの考え方を認識し、社会的責任の企業として、適切に判断・行動します。

1. 次の目的を達成するため、計画を策定します

当社は、情報セキュリティポリシーへの取組みを事業上の最重要課題のひとつと認識し、全社をあげてこれに取り組むものとします。

- 1) 従業員およびその家族、サービス利用者の安全・安心を最優先します。
- 2) お客様の事業継続を支援します。
- 3) 被災地域の復興支援を行い、地域社会に貢献します。

2. 継続・復旧すべき業務を明確化し、具体的な対策を計画的に実行します。

3. 従業員および全組織の教育・訓練を定期的の実施し、継続的改善を行います。

BCP対策の取組み状況

当社グループは、BCP基本方針に則った実践を進めております。

重要業務の選定と体制の構築

当社グループは、「人」を事業の中心に置いている企業グループであることから、緊急時の給与計算及び支払い業務を重要業務に選定しております。

また、ほとんどの業務がシステム化されていることを踏まえ、サーバの移管やネットワーク回線の冗長化を行うことで、本社機能の停止の有無を問わず、全国にある拠点にて業務が遂行される体制を構築しております。

事業継続計画の策定と実践

BCP基本方針に基づき、2026年3月末日までを期間とした計画を策定し、リスク管理協議会に属するワーキングチームを立ち上げ、重要業務の運用準備態勢の構築に取り組んでおります。

各種マニュアルの作成と緊急時初動対策の再構築

不測の事態（危機・災害）などの発生に備え、「防災マニュアル」や「危機管理マニュアル」といった防災に関するマニュアルを作成し、イントラネットを通じて、社内に周知を図っています。また、危機・災害が発生した場合の「初動」を迅速化を目指し、社内システムを利用した「対策本部」を常時立ち上げしております。



株主・投資家への責任

Responsibility to Shareholders and Investors

「IRに関する情報」
<https://www.nisso-hd.com/ir/>

■ 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これにあたり、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ております。

（３） 個別面談以外の対話の手段の充実にに関する取組み

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の早期発送・早期開示等に努めております。
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っております。

（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ております。

（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ております。
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。

(<https://www.nisso-hd.com/ir/management/constructive.html>)

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。

【2024年3月期の実績】

機関投資家との個別面談 （スモールミーティングを含む）	100回
決算説明会	4回
個人投資家向け会社説明会	3回
海外IR	0回

株主総会

当社は、2024年6月26日午前10時より、第1回定時株主総会を開催しました。



当社は、「株主と建設的な対話を促進するための基本方針」に則り、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の早期発送・早期開示等に努めております。

第1回定時株主総会における主な取組内容

- ・議決権行使の電子化（パソコン、スマートフォンによる議決権行使、議決権電子行使プラットフォームの利用）
- ・インターネットによる株主総会ライブ配信・事前質問の受付
- ・日本語・英語による招集通知の作成

なお、これまでの株主総会の詳細は、当社IRサイトをご参照ください（日総工産株式会社での上場時を含む）。

(<https://www.nisso-hd.com/ir/event/meeting.html>)

■ IR情報開示方針（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他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C E O、取締役常務執行役員兼C F O、IR部長をスポークス・パーソンとしております。

IRサイト「IR情報開示方針」
<https://www.nisso-hd.com/ir/management/ir-policy.html>

■ 投資家の皆さまとの対話の透明性確保を目指して

ウェブサイトによる情報開示

当社は、ウェブサイト内に株主・投資家向け専用サイトを設けております。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行っております。

IR・投資家情報



IRサイト

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

社外からの評価

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



大和インターネットIR表彰2023
優良賞

個人投資家の皆さまとの連携を深める取組み

当社は、企業価値を高めることを目的に、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ます。

決算説明会の書き起こしの発信

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。



ログミー内、当社専用「書き起こし」サイト
<https://finance.logmi.jp/companies/1169>

個人投資家説明会の実施（2023年度）

個人投資家向け会社説明会（日興アイ・アール主催）

開催日：2023年12月23日
 内 容：個人投資家向けオンラインセミナー
 会社説明会資料：https://www.nisso-hd.com/ir/upload_file/m003-m003_02/20231223.pdf

個人投資家向け会社説明会（日本証券新聞社主催：東京）

開催日：2024年 2月28日
 内 容：個人投資家向けセミナー
 会社説明会資料：https://www.nisso-hd.com/ir/upload_file/m003-m003_02/20240301.pdf

個人投資家向け会社説明会（大和IR主催）

開催日：2024年 3月10日
 内 容：個人投資家向けオンラインセミナー
 会社説明会資料：https://www.nisso-hd.com/ir/upload_file/m003-m003_02/20240315.pdf
 会社説明会動画：<https://www1.daiwaip.jp/qviewer/e-cast/2403109332vvy8y39mx/index.html>

日経CNBC「－攻めのIR－ Market Breakthrough」への出演

2024年 7月17日に放送された日経CNBC「－攻めのIR－ Market Breakthrough」に当社代表の清水が出演いたしました。



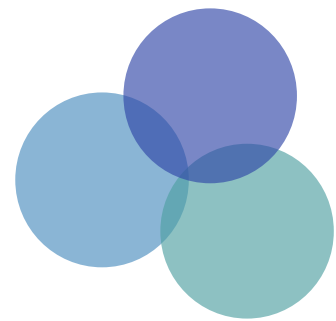
同番組はマーケット・経済専門チャンネルである日経CNBCの番組となり、上場企業のトップをゲストに招き、業績リポートや今後の事業戦略についてコメンテーターを交え対談するプログラムです。

YouTube SBI証券公式チャンネル
<https://www.youtube.com/watch?v=CdWulbyGx4E>

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。

IRサイト「IR情報開示方針」
<https://www.nisso-hd.com/ir/management/ir-privacy.html>



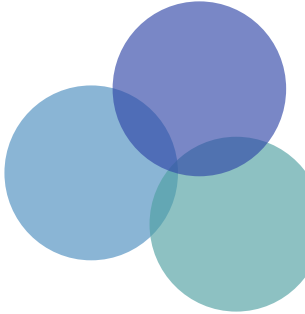
Nisso Group Sustainability DATA BOOK 2024

「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	2024年3月期
エンジニア系比率		%	連結	—	—	9.5	9.5
(直接系) 研修参加延べ人数		人	日総工産	—	18,441	20,081	17,983
1人当たりの研修時間		時間	日総工産	—	6.62	8.83	8.80
人材開発・研修の総費用		百万円	日総工産	—	279	420	468
(間接系) 研修参加延べ人数		人	日総工産	—	491	1,052	2,339
1人当たりの研修時間		時間	日総工産	—	12.44	10.76	7.07
人材開発・研修の総費用		百万円	日総工産	—	13	25	32

「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	2024年3月期
女性管理職比率		%	連結	—	—	11.3	11.4
労働者の 男女の賃金の差異	正規	%	連結	—	—	79.6	80.8
	非正規	%	連結	—	—	72.5	75.0
	合計	%	連結	—	—	74.2	75.9
育児休業取得率	男性	%	連結	—	—	12.8	25.0
	女性	%	連結	—	—	98.3	100.0
(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	3.1
労働者の 男女の賃金の差異	正規	%	日総工産	—	81.7	81.2	80.2
	非正規	%		—	79.0	79.0	80.4
	合計	%		—	79.0	78.8	78.8
育児休業取得率	男性	%	日総工産	—	6.0	13.1	24.0
	女性	%		—	—	100.0	100.0
労働者の 男女の賃金の差異	正規	%	日総 ブレイン	—	—	71.2	72.5
	非正規	%		—	—	85.9	92.4
	合計	%		—	—	66.7	70.6



日総グループ「サステナビリティデータブック」
<https://www.nisso-hd.com/sustainability/data/>

指標		単位	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
(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)							
労働者の 男女の賃金の差異	正規	%	ニコン日総 プライム	—	—	93.0	96.0
	非正規	%		—	—	58.3	58.0
	合計	%		—	—	63.5	63.9
育児休業取得率	男性	%	ニコン日総 プライム	—	—	0.0	0.0
	女性	%		—	—	100.0	100.0
労働者の 男女の賃金の差異	正規	%	日総 ニフティ	—	—	82.5	84.6
	非正規	%		—	—	123.7	122.2
	合計	%		—	—	73.1	74.1
指標		単位	対象範囲	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
高年齢者社員数		名	ニコン日総 プライム	—	—	598	697
障がい者の雇用人数		名	日総工産 (日総ぴゅあ)	200	196	211	223
障がい者の雇用比率		%	日総工産 (日総ぴゅあ)	2.28	2.35	2.34	2.28

「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	2024年3月期
人権教育実施者数	名	日総工産	13,312	15,504	16,716	16,320

「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	2024年3月期
労働災害休業度数率	年	日総工産	0.75	0.93	1.20	1.14
労働災害休業千人率	年	日総工産	0.90	1.33	1.31	1.01

「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	2024年3月期
Scope1	t-CO2	日総工産	2,213	2,279	2,418	2,429
Scope2	t-CO2	日総工産	738	714	698	586

「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	2024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	16,320

Nisso Group Corporate Profile 2024



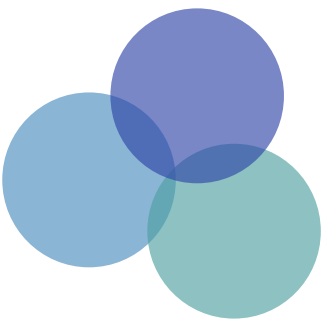
会社概要

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



会社名	NISSOホールディングス株式会社 (英文名称：NISSOHOLDINGSCo.,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	https://www.nisso-hd.com
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	神奈川県横浜市港北区新横浜1-4-1



会社名	日総工産株式会社
創業	1971年 (昭和46年) 2月3日
資本金	100百万円
代表者	代表取締役社長執行役員 清水 竜一
本社所在地	神奈川県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	製造系人材サービス (製造派遣、製造請負、職業紹介等)



会社名	株式会社ベクトル伸和
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
本社所在地	愛知県知立市池端3-1
事業内容	人材総合サービス



会社名	株式会社アイズ
設立	2003年 (平成15年) 6月
資本金	20百万円
代表者	代表取締役社長 荒井 省吾
本社所在地	東京都中央区八丁堀2-10-7 日本瓦斯八丁堀ビル7階
事業内容	アウトソーシング事業、エンジニアリング事業、 ビジネスソリューション事業、ファクトリー オートメーション事業

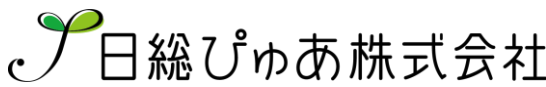


会社名	日総ブレイン株式会社
設立	1986年 (昭和61年) 3月
資本金	50百万円
代表者	代表取締役社長 宮下 剛
本社所在地	横浜市鶴見区豊岡町28-26日総第一ビル
事業内容	事務系人材サービス (一般事務派遣、職業紹介、委託事業)



株式会社ニコン日総プライム

会社名	株式会社ニコン日総プライム
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
本社所在地	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



会社名	日総びゅあ株式会社
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
本社所在地	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)



Leaf NxT

会社名	株式会社LeafNxT
設立	2021年 (令和3年) 8月
資本金等	249百万円
代表者	社長執行役員 菅野 成和
本社所在地	東京都品川区東五反田1-4-1 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



TSUNAGU GROUP
HOLDINGS Inc.

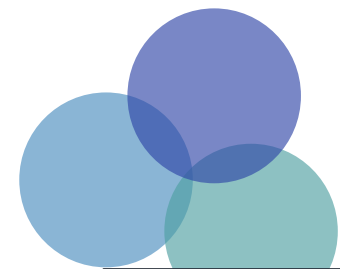
会社名	株式会社ツナググループ・ホールディングス
設立	2007年 (平成19年) 2月
資本金	701百万円
代表者	代表取締役社長 米田 光宏
本社所在地	東京都中央区銀座7-3-5 ヒューリック銀座7丁目ビル7・8階
事業内容	グループ経営戦略策定及び経営管理並びに それらに付帯する業務



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	日総ニフティ株式会社
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
本社所在地	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

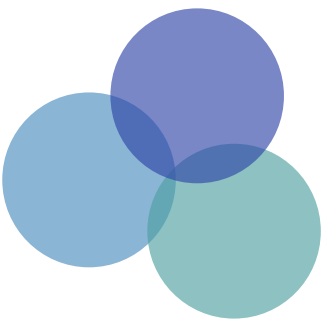
- ・一般社団法人日本生産技能労務協会の初代会長に清水唯雄が就任〔2000年〕
- ・求人サイト「ないなあしごとねっと（717450.net）」を開設〔2002年〕
- ・有料職業紹介事業の許可取得〔2002年〕、一般労働者派遣事業の許可取得〔2002年〕
- ・物の製造業務への労働者派遣の解禁に伴い、製造業務派遣事業を開始〔2004年〕
- ・本社事業所が環境マネジメント国際規格「ISO14001:2004」の認証取得〔2005年〕
- ・コールセンターが開設（その後「コンタクトセンター」に名称変更）〔2005年〕
- ・公式マスコットキャラクター「せいぞうくん」誕生〔2007年〕
- ・障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〕
- ・日総工産株式会社が「株式会社アイズ」を子会社化〔2023年〕
- ・日総工産株式会社が研修施設「日総EVテクニカルセンター関西」（滋賀県近江八幡市）を開設〔2024年〕
- ・ツナググループ・ホールディングスと資本業務提携し、同社を持分法適用関連会社化〔2024年〕



事業の内容

Description of Business

当社は、2023年10月 2日に単独株式移転により日総工産株式会社の完全親会社である持株会社として設立され、グループ会社の経営管理及びそれに付帯する業務を行っております。

また、当社グループは、連結子会社 7社及び持分法適用関連会社 2社で構成されております。創業理念である「人を育て 人を活かす」に則り、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、働く人がやりがいを持ち、成長していける職場を作り上げていくとともに、社会変化や産業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おります。

当社グループが提供するサービスについては、「総合人材サービス」と「介護・福祉サービス」の2つに大きく区分されます。

（総合人材サービス）

① 製造生産系人材サービス

製造生産系人材サービスは、主に製造派遣、製造請負に区分されます。

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、自動車製造、半導体製造、電子機器製造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。

製造請負は、自動車製造、半導体製造、電子機器製造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。製造請負とは、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。

② エンジニア系人材サービス

エンジニア系人材サービスは、製造領域及びIT関連のエンジニア派遣、SESに区分されます。

SESとは、「System Engineering Service」の略称で、IT業界における業務委託契約の一つであります。

③ 事務系人材サービス

事務系人材サービスは、一般事務派遣、BPO（Business Process Outsourcing）に区分されます。

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への派遣サービス提供を行っております。

また、企業運営上の業務やビジネスプロセスを、専門企業に外部委託するBPOを一部受託しております。

④ その他の人材サービス

その他の人材サービスは、高年齢者社員の人材派遣、障がい者による軽作業請負などに区分されます。

（介護・福祉サービス）

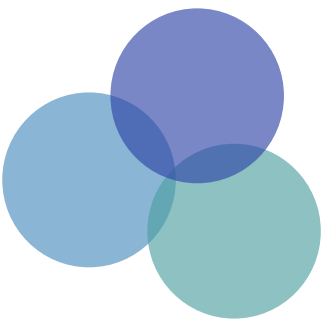
介護・福祉サービスは、施設介護、在宅介護に区分されます。

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

在宅介護は、介護ステーション（神奈川県横浜市、福島県いわき市）、通所介護施設（福島県いわき市）にて介護サービスの提供を行っております。

■ 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	2024年 3月期
売上高（百万円）	59,208	69,161	74,966	68,213	77,549	90,827	96,858
営業利益（百万円）	1,800	2,869	3,061	2,599	2,087	2,268	3,058
経常利益（百万円）	1,781	2,895	3,149	2,949	2,369	2,349	3,056
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	1,952
1株あたり当期純利益（円）	37.89	61.58	60.51	47.08	49.94	47.71	57.85



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。



（N I S S Oホールディングス株式会社）

ESG 指数「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定

当社は、FTSE Russell 社が開発した世界の代表的な ESG（環境・社会・ガバナンス）投資インデックスである FTSE Blossom Japan Sector Relative Index の構成銘柄に選定されました。本インデックスは、世界最大級の年金積立金管理運用独立行政法人である「GPIF」の ESG におけるパッシブ運用ベンチマークとして採用されています。

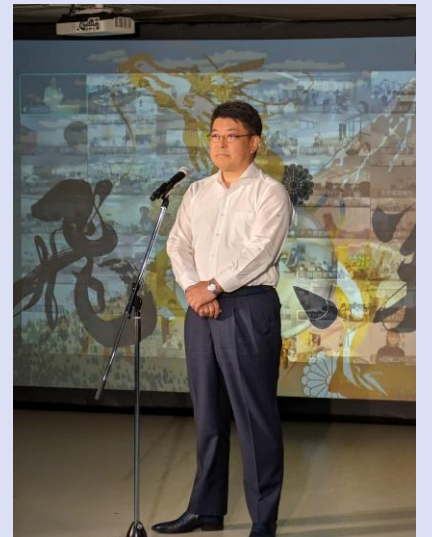


**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

（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。2024年3月期は、本社に参加会場を設け昨年度よりもリアルでの交流に力を入れた開催となりました。



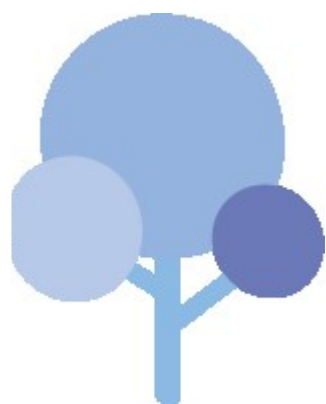
日総グループ「サステナビリティサイト」について

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、N I S S Oホールディングス株式会社は、「サステナビリティサイト」を開設しております。



<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)
N I S S Oホールディングス株式会社 IR部
TEL : 045-777-7630
E-mail : ir@nisso-ir.com
URL : <https://www.nisso-hd.com>