

INTEGRATED REPORT 2025

NISSO
ホールディングス

日総グループ統合報告書

働きものを、
幸せものに。



“働きもの”の 未来をつくる

— 労働市場を変え、働き方の価値観を変え、人材活用の考え方を変える —



「なぜここまでやるのか。 社長の顔が見てみたい」

長期的な目線で投資し、市場価値や希少性の高い人材の育成を追求する。勝ち筋はここにあります。



P.05
社長メッセージ

重要なのは 目先の利益ではなく、 一人ひとりの価値を どう上げていくか。

スキルを磨けば報酬が上がるが、育成には時間を要します。長期的な成長には覚悟が必要です。



P.25
NISSOの
人材開発ストーリー

これからの 労働市場の最大の 課題はミスマッチ。

失われていく仕事を担う人に需要のあるキャリアを提示し、リスキリングする。それは安定的な雇用と会社の成長、労働力不足解消につながります。



P.27
人材育成

派遣社員の 大量消費モデルは もう、終わりにすべきだ。

働く人に仕事を通じてやりがいと幸せを感じてもらう。それが総合人材サービス会社の使命と考えます。



P.37
中期経営計画

不確実な時代に 成長を続けるため、 変化し続ける。

事業ポートフォリオ変革をスピード感を持って推し進める。取締役会の構成を変更し、攻めの姿勢で臨みます。



P.40
持続的成長に向けた事業
ポートフォリオ変革

代表取締役社長
執行役員

清水 竜一



日総テクニカルセンター熊本

2023年4月に開所し、2024年5月に増設した研修施設。最先端の半導体製造装置を導入し、製造業の現場を知るメーカーOB講師が常駐する。実践的な訓練を可能にしたクリーンルーム、半導体装置(Dry etching装置、CVD)、6軸産業用ロボット、PLCトレーニングキットなどを備える。熊本県知事認定職業訓練校。

実働させて練習できる 半導体製造装置実機

計 **5** 台

日総グループの研修施設には、OJTでは難しい「失敗しながら学べる」環境があります。実機で訓練を受け、業務を体感しているからこそ、派遣先入職直後に即戦力となる。社員自身も、不安なく就労を開始できます。深刻な人材不足に直面する半導体業界で、派遣先から「なぜ日総工産では秀逸な人材を採用できるのか」と不思議がられるほどの高評価を得ています。



クリーンルームの
天井高

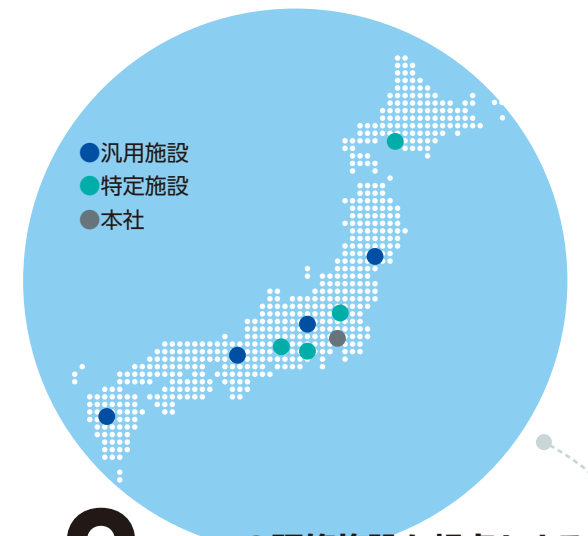
4.5m
グレーチングの床

半導体は、製造時の塵埃(じんあい)が製品不良につながります。日総テクニカルセンター熊本ではリアリティーを追求し、半導体工場のクリーンルームを再現しました。半導体製造装置が実際に稼働する工場さながらに、天井の高さを4.5mで設計。床は塵埃を床下へ排気するグレーチング(格子状の床板)を使用しています。臨場感のある環境で実機に慣れ、実際に派遣された際にも臆せず業務を開始できます。

日総テクニカルセンター熊本

占有敷地内マンション

2025年4月、日総テクニカルセンター熊本の敷地内に、10階建ての研修受講者向けマンションが完成しました。当センターでの研修は、4か月に及ぶ長いカリキュラムもあります。従来は近隣住居を借り上げ送迎していましたが、敷地内にあることで居残り自習や講師への質問もしやすくなりました。研修生同士で切磋琢磨(せっさたくま)し研修に没頭できる環境が整いました。



全国 **9** かの研修施設を起点とする
圧倒的な人材開発能力

基礎的な技能とコミュニケーション能力を教育する配属前研修や、高度なスキルを持つ付加価値人材を育成する研修施設を全国に配備。実務経験を積んだ社員をリスキルし、人材としての市場価値を高める場としても機能しています。熊本では半導体製造関連、関西では蓄電池関連など、全国各地の地域特性や需要に対応しています。

NISSOは ここまでやる!

製造系
人材サービスの
パイオニア
としての誇り

製造請負・製造派遣市場を開拓し、労働者の権利を守り、業界をけん引してきた実績が私たちにはあります。その誇りを胸に、他社にはまねできない領域に私たちは挑みます。不確実性が増す労働市場だからこそ、「働く機会と希望を創出する」ミッション実現に向け、私たちは人材に投資します。

Message from the President

社長メッセージ

人材の付加価値を向上 中長期で「稼ぐ力」を高める

代表取締役社長執行役員

清水 竜一

工場の自動化やAIの発達で製造現場の労働環境は激変しています。製造業派遣のパイオニアである日総グループは、次世代に求められる人材の育成に注力するとともに、事業ポートフォリオの変革を進めています。時代に適した人材とサービスに磨きをかけ、持続的成長を目指します。

NISSOホールディングスは、日本の製造業を支援してきた当社のビジネスモデルと今後の成長戦略をステークホルダーの皆さまにご理解いただく目的で、初めて統合報告書を発行しました。グループの中核である日総工産の前身である日総工営は、

1971年、当時として先駆けであった製造請負事業で創業しました。1986年に現・日総ブレイン、1990年には現・日総ニフティを設立。「人を育て 人を活かす」理念のもと、人材サービスを中心に人と企業を支える事業で社会に貢献してきました。2020年以降は、合併会社ニコン日総プライムの発足、ベクトル伸和やアイズの子会社化、ツナググループ・ホールディングス（以下ツナググループ）との資本業務提携、同社と日総工産の合併会社LeafNxTの発足など、人材ビジネス領域で新たな価値を創造すべく成長スピードを加速させています。

労働市場を変革する

当社グループは「働く機会と希望を創出する」がミッションです。社会も産業も変化する中、時代によって働く人に求められるスキルは刻々と変わります。創業以来、市場のニーズを捉えた技能を持つ人材を、自社の研修施設やカリキュラムを活用し育成してきました。スキルアップした人材が仕事を通じて「自分には価値があり、社会の役に立てる」と実感し、幸福や満足を感じる。ミッションの根底にあるのはこの思いです。ミッションの実現が取引先企業の事業成長を支え、満足度が高まり、ひいては当社の成長につながる。この好循環の大前提となるのが、社員の技能習得など人的資本への投資です。

「リスキリング」「人材の流動化」は今日の労働市場の一大テーマであり、私たち人材企業にはその実現に向けた責務があると考えています。元々、派遣労働はジョブ型雇用が前提で、市場価値の高い人材をいかに現場に届けられるかが求められます。これまでの派遣社員には雇用の調整弁としての役割を要求されがちでしたが、私は多数の派遣社員の投入・引き上げを繰り返す大量消費モデルは終わりにすべきだと考えます。派遣社員という働き方は、やりたい仕事へのプロフェッショナル思考をお持ちの方、やりたいことに打ち込んできた方、新卒での就労時に希望がかなわなかった方、コロナ禍や家庭の事情で



Message from the President

進学やキャリアを諦めた方、まだやりたいことが見つからない方など、多様なキャリア形成の受け皿となり得ます。ジョブ型である派遣社員の市場価値を高めるのはスキルアップです。市場価値が高まれば、派遣社員の待遇もおのずと上がるでしょう。多様な働き方やキャリア形成の選択肢が拡大し、何より本人の幸福につながります。身に付けたスキルを武器に、幸

福や満足を感じられる社会を実現する。当社グループには派遣社員を育成し、その能力を引き出す責任があります。

 P.25 NISSOの人材開発ストーリー

高付加価値人材を育成・派遣

私が考える競争優位性の源泉は「人材開発メソッド」にあります。この人材開発メソッドが「製造業派遣での長年の信頼と実績」「人材供給力」「派遣社員の低い離職率」という価値を創出します。当社グループの主力である製造業派遣では、派遣される社員が新たな職場に入職する前に、グループの人材開発メソッドを活かした研修を行います。全国に有する教育研修施設で、座学に加え製造装置を用いた実践的な研修が可能です。社員には研修中も給与をお支払いしていますので、生活のことを気にせず学ぶことができます。2025年4月には、日総工産の研修施設「日総テクニカルセンター熊本(以下、TC熊本)」敷地内に、研修滞在用のワンルームマンションが完成し、じっくり腰を据えてスキルを習得できる環境が整いました。半世紀以上にわたる製造業派遣で培ったノウハウをベースに、取引先企業との強固な関係性を構築していることで、時代に則



した課題やニーズを引き出し、一歩先を行くスキルへの対応や先手を打った人員・採用計画の立案につなげています。取引先企業である大手メーカーは今後どのような事業領域に力を入れ、どのようなスキルを持つ人材を求めるのか。次に求められる人材像の仮説を立て、先回りして研修カリキュラムに反映し育成する。他の派遣会社では輩出できない高付加価値人材の派遣が可能になります。

 P.23 市場を開拓し培った競争優位性

当社グループの派遣社員は、取引先企業からの需要が発生した時にだけ雇用する有期の非正規雇用(登録型派遣)だけではありません。期限を定めず、当社が正社員として雇用した上で取引先企業に派遣する無期雇用の常勤型派遣社員の方も多数いらっしゃいます。求職者にとっては雇用の安定をもたらし、当社グループも長期的な視点で社員を育成し市場価値を高められるメリットがあります。この取り組みは、当社グループの派遣社員が業界内で比較して離職率が低いことにつながっています。派遣社員の中には、派遣先で孤独や不安を感じる方もいらっしゃいます。当社グループでは事前研修に加え、業務管理者による細やかなサポートや国家資格を有するコンサルタントによるキャリア支援も行っています。企業文化として、先輩や仲間が支え合うホスピタリティもあります。派遣先企業となる取引先企業は全国に約1,300社あり、派遣社員が家庭の事情などで転居しても、退職せずに新たな派遣先で就業できる体制も離職率が低い理由です。

自動車・半導体・電子部品に特化

ビジネス環境が変化する中で、より競争力のある高付加価値人材の提供に向け、注力する取引先領域を絞り込むインダストリー戦略を取っています。国内で高い需要と人材不足が予想される「オートモーティブ」「セミコンダクター」「エレクトロニクス」の3つの領域に照準を絞り、求められるスキルを持つ人材を育成・提供する戦略です。前中期経営計画(2023年3月期から3か年)では、コロナ禍明けによる人材需要の完全回復を見越し、高い計画値(売上高1,150億円、営業利益67億円)を設定しました。最終年度の2025年3月期は売上高が前期比4.9%増の1,015億円、営業利益が同16.3%増の35億円と、売上高・営業利益とも上場来最高を更新した一方、計画値は未達でした。未達の要因は、自動車業界の地政学リスクに端を発したサプライチェーンの混乱や品質問題が発生した上、半導体業界の景況感も鈍く、需要が想定より伸びなかったことが主な外的要因です。2025年3月期に限れば、オートモーティブは在籍人数が伸び悩んだものの請求単価上昇で売上高は2.0%の増収となりました。セミコンダクターはエンジニアのニーズが高まり8.7%の増収、エレクトロニクスは主要顧客の事業拡大により14.4%の増収でした。

 P.37 前中期経営計画の振り返り・新中期経営計画経営目標

オートモーティブでは、自動車のEV化や自動運転、IoTにより、製造生産領域が変化しています。当社グループは多くのメーカーと取引実績があり、縮小領域から成長が見込める領域への人材シフトがスムーズです。直近では、製造ラインにおける設備保全と蓄電池メーカーに対応する人材を育成するために、滋賀県に教育研修施設を立ち上げました。セミコンダクターでは、生産を担える人材の不足が顕在化し、取引先企業も課題を抱えています。当社では専門知識を持つメーカー出身者を講師として招聘(しょうへい)し、人材を育成して各メーカーに派遣。TC熊本にはクリーンルームも整備し、働く職場に近い環境の中で、実際の製造装置を用いた実践的な育成が実施できるようにしました。半導体と連動するエレクトロニクスでは、先端半導体向けの電子部品を作るメーカーに、当社から人材派遣や育成の提案を積極的に行います。

セミコンダクターやエレクトロニクスでの取り組みは評価され、取引先企業の社員に対するリスキリングやキャリアアッププログラムを受託するサービスも始まりました。十数年間試行錯誤を繰り返した人材開発メソッドは圧倒的な強みとなり、取引先企業からは「NISSOだから相談できる」と言われるほどになりました。人材育成の課題を抱えるメーカーは珍しくありません。当社のカリキュラムが、取引先企業の社員の市場価値向上にも貢献できれば幸いです。DXが進み、人的資本戦略も問われる。今後は、製造装置やロボットがものづくりの命運を左右します。これらの産業は、次の時代に求められる成長領域として注目しています。当社はあらゆるメーカーと接点を持ち、競争力のある製品を作る会社と課題をいち早く共有できる立場にあります。課題解決に資する人材育成・派遣や、メーカーの社員の教育訓練を提案します。

 P.48 新たなサービスへの発展

2026年3月期から始まる新たな中期経営計画では、2028年3月期に売上高1,500億円、営業利益75億円(営業利益率5.0%)と設定しました。オートモーティブは100年に一度の変化と米国関税の激動の中で、専門性を持つ人材の供給を通して利益を確保します。セミコンダクターでは、2027年の大規模な半導体工場の量産開始予定に向けて、人材育成を進めます。中計の1~2年目はこうした人材育成の投資を先行します。派遣社員の高付加価値化に加え、事業ポートフォリオを見直し、成長分野へ積極的に投資するとともにM&Aによる事業領域の強化・拡大も常に検討します。市場のニーズに応え、教育施設、教育カリキュラムの拡充、育成講師陣の増強、MRなどの新たなツール開発への投資も進めます。TC熊本では2024年に研修棟を増設し、年間育成人数を100人から300人へと増やしました。研修には仮想現実(VR)を導入し、落下や感電など、現場で想定される事故の危険性を体験できるプログラムも取り入れています。

 P.49 財務担当役員メッセージ

Message from the President

中長期的な企業価値向上には、持続的な成長への投資と健全なリスクテイクが不可欠です。あくまでターゲットは、半導体の大規模な量産が始まる2027年です。2025年4月に始まる中計を2024年8月に発表したのは、投資先行でしばらくは利益水準が低くなるとステークホルダーの皆さまに知っていただいたからです。財務指標としては、売上高成長率12.3%とい

う業界水準を超える成長性を目指し、ROEは平均20%以上、配当性向は30%以上を目標に掲げ、稼ぐ力のさらなる向上に取り組めます。営業利益率は2028年3月期で5%を目指します。数年後に10%以上の高い目標値を置く選択肢もありますが、社員がキャリアを磨く教育投資、努力した人に報いるインセンティブ確保を優先します。

環境変化にスキルシフトで対応

今期は前期に引き続き増収増益予想ではあるものの、数年先のニーズ減が予想される製造現場の人材をいらずらに集めて売り上げを伸ばすのは得策ではありません。それよりも、将来必要とされる場所で活躍できるよう、製造現場のオペレーター

人材をリスクリングしたほうが有益だと考えます。これから労働市場ではミスマッチが最大の課題となるでしょう。AIやIoTなどの進化に伴い、製造業の現場はすでに変わり始めています。新たな装置が導入され、生産プロセスが変化し、オペレーター人材の需要は確実に縮小します。工場の自動化・省人化が進むなら、高い開発力や工程管理力、保全能力を持つ人材に対するニーズが高まると予測されます。こうした人材を確保できない企業は今後の成長が望めません。テクノロジーの進化により現在のスキルが市場で求められなくなった労働者に対しては、製造装置、ロボット、AIを操作したり保守管理したりする側にスキルシフトするべく、新たなキャリアを提示する。当社グループでは、変革する製造業をバックアップする人材を先回りして育成しています。リスクリングや研修の期間は売り上げが発生しないため、派遣社員の給与は持ち出しになります。ここまでやる派遣会社はあまり例がありません。より市場価値の高いエンジニアに育成すれば請求単価が上昇し、中長期では営業利益率やROIC(投下資本利益率)の向上に寄与するとの考えからです。変化の速い市場において、必要とされるスキルも同様に変化します。時代ごとの先端技術を継続的に習得し続ける取り組みは派遣社員自身の大きな武器になり、長期的な雇用の創出と希望するキャリアの実現につながられます。労働環境変化に対応することで、少子高齢化や雇用のミスマッチ、人手不足といった社会課題の解決にもつながります。キャリアアップ実現の仕組みやロールモデルを知れば、社員のモチベーションアップにつながると考え、人材開発メソッドの成功事例を社員に共有する取り組みも行っています。

事業ポートフォリオを変革

当社グループは、迅速な意思決定と戦略的・機動的M&A(企業の合併・買収)の遂行、新たな事業機会の創出に伴う事業ポートフォリオの変革、成長戦略に伴う適切なキャピタルアロケーションの策定を通じて、稼ぐ力を一段と高めることを目的に、2023年10月にホールディングス化しました。各事業会社が専門性を高め、事業に集中できる環境を整えます。純粋持株会社化から1年半が経過し、次のステップとして変化の激しい時代に攻めの姿勢で臨むべく、取締役の構成を替えました。監査等委員である取締役を除き4人体制だった取締役会を6人として、新任の3人を、日総グループでの実務経験にたけた人物としました。日総工業社長に就任した藤野賢治も再任し、より実務、事業に近いメンバーで取締役会を構成し、ニーズにスピーディーに応えられる体制で打ち手の充実を図ります。

M&Aや合併事業の取り組みも進め、2025年4月にはオールジヤパンガード、Man to Manホールディングスの子会社化、SUBARU・ワールドインテックとの合併会社設立を決めました。現状のビジネスモデルでは解決に時間がかかる課題にスピード感を持って対応できる会社に仲間になってもらい、産業界の要望と求職者のギャップを埋めます。さらに、会社の機構改革として、「企業価値向上委員会」を廃止し、企業価値の根底を成す「サステナビリティ委員会」および「リスク管理委員会」を新設しました。こうした未来への布石に即効性はないものの、あるべき姿の実現には必ず今の段階で着手しなければなりません。その判断を、実務を担う幹部や特定の部署に委ねるのは難しい。全社横断の組織として、判断をトップ経営者が下す仕組みとしました。

派遣社員のプレゼンス向上

私は、製造請負・製造派遣、物流分野を軸にアウトソーシング全般を活動領域とする一般社団法人日本BPO協会の会長も務めています。この業界で働くすべての人が充実感を持って働けるようにするのは、私の責務でもあります。ジョブ型の働き方である派遣社員は、スキルを身に付ければ自身の市場価値を高められます。市場価値が高まれば、派遣社員のほうが正規雇用よりも厚遇されるケースも増えてくるでしょう。派遣社員の市場価値を高め、労働市場でのプレゼンスを向上させるべく尽力します。価値観が多様化し、働き方に対するニーズも細分化が顕著です。働くことを通じて幸福になる希望を諦めず、誰もが生き生きと働けるよう多種多様な仕事を用意します。求職者のニーズに応えるとともに、採用ミスマッチや人手不足など、多様な社会課題と市場の変化に対応します。目指すは「行列のできる人材会社」です。当社グループで働く社員が仕事を通じて幸せになれるようキャリアを支援し、取引先には高品質な人材サービスを提供する。方策を徹底的に掘り下げ、「人材会社ならばNISSO」と言われるブランドを確立する。当社の挑戦にご期待ください。



統合報告書2025発行にあたって

NISSOホールディングスを中心とした日総グループは、このたびグループ初となる「統合報告書」を発行しました。1971年の創業以来、私たちは「人を育て 人を活かす」という創業理念のもと、半世紀以上にわたり「人」を中心とした事業を展開してきました。グループの中核である日総工産の前身である日総工営の創業から今日に至るまで、人材の成長を何よりも大切にし、人材サービスを核とした事業を推進しています。

私たちが最もこだわっているのは「人材育成」です。丁寧に育てた人材が、より広いフィールドで活躍できるよう、働く環境の整備にも力を注いでいます。これは、当社グループの事業拡大にもつながる重要な取り組みです。

従業員が安心して長く働ける環境を整えることで、従業員満足度の向上を図り、結果としてお客様に提供するサービスの質の向上にもつながっていくと確信しています。

私たちのこうした思いを本報告書より感じ取っていただけると幸いです。

メインピック

P.05

社長メッセージ

グループの財産である「人」の付加価値を高め、「稼ぐ力」を高める戦略をお伝えします。



P.21

価値創造プロセス

お客様と社会の課題解決に貢献し、企業価値の向上を目指す仕組みを説明します。



P.37

新中期経営計画スタート

人材サービスの深化とステークホルダーとの共創を通じた新たなサービスの提供のために、方針と目標、戦略を紹介します。



CONTENTS

05 社長メッセージ

Introduction

- 13 日総グループの理念体系
- 15 人を育て、活かしてきた価値創造の歴史
- 17 数字で見るNISSO

19 NISSOの価値創造

- 20 事業内容
- 21 価値創造プロセス
- 23 市場を開拓し培った競争優位性
- 25 NISSOの人材開発ストーリー
- 27 人材育成
- 29 人的資本経営
- 31 日総テクニカルセンター熊本 人材育成対談

33 価値創造の実践

- 34 戦略担当役員メッセージ
- 37 日総グループの事業戦略
 - 40 持続的成長に向けた事業ポートフォリオ変革～共創の取り組み～
 - 41 製造生産系人材サービス
 - 43 エンジニア系人材サービス
 - 45 事務系人材サービス
 - 45 その他の人材サービス
 - 46 高齢者人材サービス
 - 46 障がい者人材サービス
 - 47 その他のサービス(介護・福祉サービス)
 - 48 新たなサービスへの発展
- 49 財務担当役員メッセージ

編集方針

株主・投資家をはじめ、従業員やお客様、そして地域社会を含めたステークホルダーの皆さまに、当社グループの事業戦略を中心とした財務情報、「人」を中心とした非財務情報、そして2026年3月期より刷新した新たなガバナンス体制を分かりやすく伝えるために、統合報告書2025を作成、発行しました。

報告対象範囲・期間

2025年3月31日時点のNISSOホールディングス株式会社および連結子会社。
※一部に2025年4月以降の活動内容についても言及

参照ガイドライン

IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創ガイドランス」

将来の見通しに関する注意

本報告書で記述している将来予測および業績予想は、現時点で入手可能な情報にもとづき当社が判断した予想であり、潜在的なリスクや不確実性が含まれています。そのため、さまざまな要因の変化により実際の業績は記述している将来見通しとは大きく異なる可能性があることをご承知おきください。

51 価値創造の基盤

- 52 日総グループのサステナビリティ
- 54 人権
- 55 DE&I(多様性・公平性と包摂性)
- 57 ウェルビーイング
- 58 労働安全衛生
- 60 ステークホルダー・エンゲージメント
- 61 気候変動・環境への取り組み
- 63 コーポレート・ガバナンス
- 65 役員一覧
- 67 取締役会として備えるべきスキル
スキルマトリクス
- 68 価値創造の基盤を強化
- 69 新任取締役座談会
- 72 リスクマネジメント
- 73 コンプライアンス
- 74 社外取締役座談会

Data

- 78 主な財務・非財務データ
- 80 社外からの評価・認定／賛同イニシアチブ
- 81 株主・投資家との対話
- 82 会社概要／株式情報

日総グループの理念体系

創業理念

人を育て 人を活かす

私たちは、人の無限の可能性を信じ、教え、学ぶことによって共に成長し、
活き活きと働く場を創造するとともに、信頼の輪を広げていきます。

MISSION

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

働く機会と希望を創出する

VISION

高い成長力の企業グループに変革する

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います。

ブランドスローガン

働きものを、幸せものに。

なにを求めて「働く」のか？その問いにはさまざまなこたえがある。
「働く」って、深い。だからこそNISSOは「働く」に寄り添います。まじめにやさしく、ぴったりしかり、ずっと。
50年以上、「働く」のニーズや変化とともにあゆんできたNISSO。
だからわかる、これからどうしたら、「働く」をもっとよくできるのか？
積み重ねた経験・人材育成・営業努力、それらがつながり実を結ぶ。
「働く」ことが、人にやりがいを、よろこびをもたらすように。



創業理念を表現するブランドムービー

人材育成でキャリアの実現と人生の充実を後押し

日総グループは、自分らしいキャリア形成を目指す方々への
バックアップ体制を表現するブランドムービーを
ホームページとYouTube公式チャンネルにて公開しています。

創業理念の実現を目指す当社グループの、
人材育成にかける思いや姿勢をご覧ください。

<https://www.youtube.com/watch?v=p3Yi6F3zi-4>
<https://www.youtube.com/watch?v=y3eNqtnISiQ>



日総工業ブランドムービー第2弾「明日を、一緒に」

人を育て、活かしてきた価値創造の歴史

1971年、新時代の労働者派遣事業に着目し、当社は創業しました。

以来、50年にわたり、人づくりを通じて日本のものづくり企業のお客様を支えてきました。

これからも「人」を大切に、お客様のニーズに応えるべく、「人を育て 人を活かす」を通じて社会へ貢献します。

黎明期

1971-1990

産業構造の変化の中で
製造業人材サービスを開拓

日総工産の前身である日総工営は、製造業の構内請負ニーズの高まりを受けて産声を上げました。しかし程なく、オイルショックの打撃を受け、一時的に規模縮小を余儀なくされます。一方、自動車産業を中心とした各メーカーは、それを機に組織をスリム化。労働力を外部委託する事業構造に転換したことで、製造業領域での外部人材の需要が急速に拡大しました。外部環境の変化の中、日総工産は新たな人材サービス形態を模索しながら、現在の事業の礎を築いていきました。

1971 日総工営創業

1980 日総工産設立

1986 オフィス・エム・ツー(現・日総ブレイン)創業

1989 「NISSO」の新ロゴマークを決定

1990 日総不動産(現・日総ニフティ)創業



東京都港区虎ノ門で日総工営が創業

成長期

1991-2001

業界のパイオニアとして
労働者の地位向上に尽力

1986年に労働者派遣法が施行されると、企業における新たな外部労働力の受け入れが活発化しました。好景気による人材市場の活況とその後のバブル崩壊による不況の中でも、日総工産は常に法令遵守を重視しスタッフの育成に注力。業界のパイオニアとして、自社の成長のみならず、業界の成長と健全化をけん引しました。

1997 日総工産新横浜本社ビルを竣工



日総工産本社ビル



Introduction

NISSOの価値創造

価値創造の実践

価値創造の基盤

Data

変革期

2002-2022

自らに変革を課し
経済変動を乗り越える

製造業務への派遣解禁を契機に成長を続ける中、リーマン・ショックや大震災による深刻な影響を受けました。不確実性の高い事業環境下で競争力を強化するため、景況に左右されにくい技術者派遣や製造装置の保全分野に進出。教育施設を次々と開設し、高付加価値人材の育成・輩出を目指しました。派遣社員の待遇改善にも尽力し、人材価値と継続率を高め業績は徐々に回復。2018年に東京証券取引所市場第一部(現・プライム市場)上場を果たします。

2007

日総工産のマスコットキャラクターせいぞうくん誕生
日総工産の特例子会社として日総びゅうあ設立



2016 日総テクニカルセンター東日本を開設

2018 日総工産が東京証券取引所市場第一部に上場

2020 合併会社ニコン日総プライム発足

2021 ベクトル伸和、グループ入り 合併会社LeafNXT発足

2022 日総工産が東京証券取引所 プライム市場に移行

2023 日総グループの純粋持株会社として
NISSOホールディングス設立

2024 アイズグループ入り
ツナググループ・ホールディングスと資本業務提携

2025 オールジャパンガード、グループ入り
Man to Manホールディングス、
グループ入り
合併会社SUBARU nw Sight設立



日総工産 コールセンター開所



日総工産 日総テクニカルセンター
東日本開所



日総工産 東京証券取引所市場第一部上場

新エネルギー

自動車・電機

半導体・液晶

半導体・蓄電池

1972 労働安全衛生法施行

1973 第1次オイルショック

1974 雇用保険法施行

1979 第2次オイルショック

1986 労働者派遣法施行男女雇用機会均等法施行

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準の告示

1989 消費税導入

1995 阪神大震災

1995 製造物責任(PL)法施行

1999 労働者派遣法の
一部を改正する
法律施行

2004 労働者派遣法・職業安定法の一部改正で 製造業務への派遣解禁

2007 製造業務派遣期間を3年に延長

2008 リーマン・ショック

2011 東日本大震災

2012 改正労働者派遣法施行

(日雇い派遣の禁止、派遣労働者の無期雇用化・待遇改善など)

2013 改正労働契約法施行

(無期雇用転換、雇い止め法理の法定化、不合理な労働条件の禁止)

2015 改正労働者派遣法施行

(労働者派遣事業の一歩化、派遣労働者個人単位の受け入れ期間上限3年など)

2016 熊本地震

2022 ロシアによるウクライナ侵攻

2024 改正職業安定法施行(労働条件明示など)

2024 能登半島地震

産業の変化

社会と関連法の変遷

数字で見るNISSO

日総グループは、半世紀以上にわたり働く人とのづくりの現場を支え続けてきました。

私たちが築いてきた信頼を、当社グループを象徴する数字でご紹介します。



創業

1971

年

創業者の清水唯雄が造船所における溶接作業請負の事業を旗揚げ。製造業人材サービスのパイオニアとして市場を開拓し、業界の成長とともに事業規模を拡大してきました。

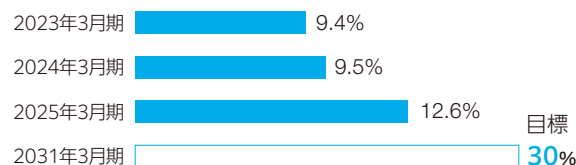


エンジニア系社員比率

12.6

%

市場価値が高くニーズが旺盛なエンジニア系の社員比率向上に注力しています。

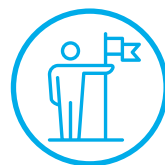


エンジニア系研修受講者数

4,454

人

※2023年3月期～2025年3月期の教育実施者のべ人数



連結売上高(前期比 +4.9%)

101,560

百万円



① 製造生産系人材サービス売上高

78,445

百万円

② エンジニア系人材サービス売上高

11,631

百万円

2028年3月期目標連結売上高

150,000

百万円

2025年3月現在



ダイバーシティ人材比率

31.9

%

グループの持続的成長には人材の多様性が欠かせません。女性、高齢者、外国人、障がい者の活躍を推進しています。

全従業員

19,631

人



オリコン顧客満足度

3

年連続

1

位



オリコン顧客満足度®調査「工場・製造業派遣」において、2019年の調査開始以来、6度目の総合第1位となり、2023年からは3年連続総合第1位を受賞しています。
※2025年オリコン顧客満足度®調査 工場・製造業派遣 総合第1位



顧客数

1,389

社

内、上場会社
50.2%

長年の実績と築き上げた信頼を背景に、日本を代表する製造メーカーをはじめ、多様な業界に人材サービスを展開しています。



グループ会社数

9

社

(2025年3月現在)



18

社

(2025年8月現在)

ネットワークを拡大し、さまざまなサービスを進化させ続けています。

教育施設数

9

か所

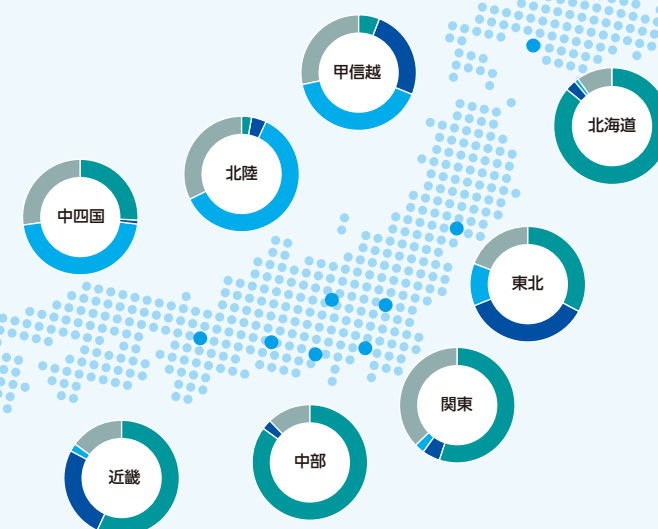
エリアごとのインダストリー別売上比率

● オートモーティブ ● セミコンダクター
● エレクトロニクス ● その他

国内拠点数

95

か所



NISSOの価値創造

「働く機会と希望を創出する」の実現に向けて、
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を拡大し続けます。

- 20 事業内容
- 21 価値創造プロセス
- 23 市場を開拓し培った競争優位性
- 25 NISSOの人材開発ストーリー
- 27 人材育成
- 29 人的資本経営
- 31 日総テクニカルセンター熊本 人材育成対談



事業内容

日総グループは、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います。

主なサービス提供会社

事業内容		サービス分類	
NISSOホールディングス NISSO HOLDINGS Co., Ltd.			
 日総工産株式会社	創業理念である「人を育て 人を活かす」に則り、グループの中核企業として全国で製造系派遣・請負・紹介事業を展開	製造生産系 人材サービス	エンジニア系 人材サービス
 Vector Shirwa 株式会社ベクトル伸和	半導体や精密機器などの製造業の請負業務を中心とした事業を展開。 グループの事業基盤の強化と事業の拡大を図る		
 EYE'S 株式会社アイズ	IT領域の派遣・受託事業や工作機械メーカーへの製造派遣・請負事業を手掛け、日総工産とは異なる顧客基盤を有する	事務系人材サービス	
Nisso Brain  日総ブレイン株式会社	「いつも『ありがとう!』のとなり。」のもと、BPO・事務系人材派遣・人材紹介を展開		
 株式会社ニコン日総プライム	「働き続けられる社会を創造する」をミッションに掲げ、人材サービスと高齢者の活躍機会創出を推進	その他の人材サービス	
 日総ぴゅあ株式会社	「CS社員の幸せな未来を創る」というビジョンを掲げ、障がい者社員(CS社員)の成長や活躍機会を創出		
MantoMan Holdings			
 Man to Man 株式会社	中部東海エリアに強い事業基盤を有する総合人材サービス企業。 製造系派遣を中心に、多種多様なサービスを取り扱う	製造生産系 人材サービス	エンジニア系 人材サービス
 Man to Man Vietnam	ベトナムでの日系企業向け人材紹介サービスを軸に、開発ラボチームの編成サービス、BPOサービスを提供		
 Man to Man Assist	日本を支える産業や社会に貢献することを目指し、生産受託・物流受託の事業を展開	その他の人材サービス	
 animo STYLE	共生社会の実現を目指し、障がい者、高齢者、外国人、就労困難者の暮らしの場の確保と、職業能力の開発、就労と定着の支援を提供		
 TECHPORT テックポート株式会社	ソフトウェアおよびシステムの開発を中心に、業務の効率化、省力化、生産力向上など、お客様に必要とされる技術開発を行う	その他のサービス	
 人と向き合い 人に寄り添う すいとびー 日総ニフティ株式会社	「人と向き合い 人に寄り添う」介護を目指し、介護付き有料老人ホーム、在宅介護・通所介護事業所を運営		
オールジャパンガード株式会社	幅広い年代が活躍する、公共施設の施設警備や交通警備等を行っている55年の業歴を有する企業		

※ 日総ぴゅあ株式会社、Man to Man Animo株式会社は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(厚生労働省)にもとづく、特例子会社です。

その他の関連会社

	サービス名	備考
株式会社ツナググループ・ホールディングス	RPO、人事コンサルタント 等	東京証券取引所スタンダード市場の上場企業 (証券コード:6551)
株式会社LeafNxT	採用支援、人材プラットフォームサービス 等	ツナググループ・ホールディングスと日総工産が共同出資した人材サービス会社
株式会社SUBARU nw Sight	労働者派遣事業および有料職業紹介事業、各業務請負、受託事業 等	SUBARU・日総工産・ワールドインテックが設立した人財サービス会社
株式会社フォース	アウトソーシング事業・BPO受託	Man to Man株式会社の関連会社

価値創造プロセス

社会課題(外部環境)

- 国内労働人口の減少と地方の労働力不足
- 派遣労働者の低い定着率と正社員との格差
- 半導体量産の知見を持つ人材・育成できる人材の不足
- 人材・スキルの需給アンバランスとミスマッチ
- 自動化・FA化・DX化で求められるエンジニア系人材の不足
- 高齢者人口の増加と介護人材の不足

これからの時代に求められる高付加価値人材を育成し、変化していく事業環境と顧客のニーズに対応。

多様な人材を通じてお客様と社会の課題解決に貢献し、高い成長力のある企業グループへの変革を目指します。

価値創造の源泉

人材に寄り添う
業務管理者

長年の製造業
ノウハウ

メーカーOB講師

充実した研修施設・設備

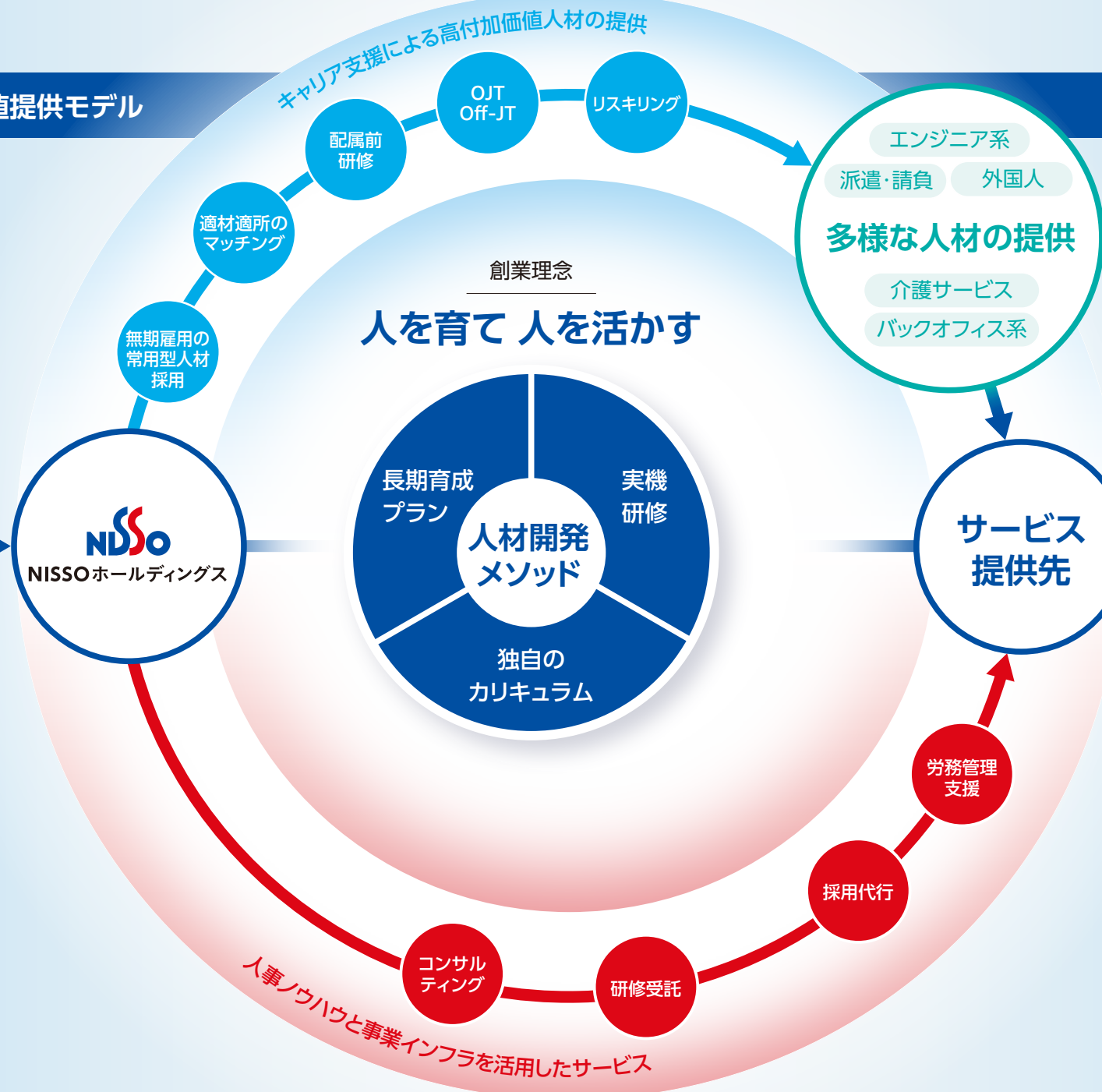
全国の拠点

大手メーカーとのパイプ

人材採用の根幹となる
自社サイト

地域に根差した
介護サービス

価値提供モデル



マテリアリティ

働きやすい職場づくり

ガバナンスの強化

社会変化や構造変化への対応

アウトカム

顧客が得られる価値



エンジニア人材不足解消

製造ラインの生産性向上

働く人のスキルアップ

採用・労務の省人化

多様性の確保

QOLの向上



社会価値

労働者の
キャリアオーナーシップに
よる幸福実感増大

スキルアップ・
スキルシフトによる
ミスマッチの解消

国内メーカーの
競争力向上による
経済の活性化

国内メーカーの
イノベーション支援

地域社会における
介護の充足発展

経済価値(2028年3月期)

CAGR **12.3%**以上

営業利益率 **5%**以上

ROE 平均 **20%**以上

ROIC 平均 **15%**以上

財務レバレッジ **2.5倍**以下

配当性向 **30%**以上

市場を開拓し培った競争優位性

製造業派遣のパイオニアである日総グループは、半世紀以上の歴史の中で、独自の競争優位性を培ってきました。

これらの競争優位性は、当社グループが提供する総合人材サービスの基盤となっています。

この確かな基盤からお客様への新たな価値を創造し、持続的な成長へとつなげていきます。



無期雇用の 常用型人材に向けた キャリアアップ制度

長期的なビジョンをもとに、従業員の雇用を安定させた上で、スキルを評価し、経験を活かせるキャリアアップ制度を導入しています。

顧客の課題を 引き出す営業力

全国に拠点を配置。お客様の多様なニーズを把握し、課題解決に向けて、最適な高付加価値人材サービスを提供しています。

競争優位性
01競争優位性
02

キャリア支援による 高付加価値人材の提供



人事ノウハウと 事業インフラを活用した サービス

コンサルティング

研修受託

採用代行

労務管理
支援無期雇用の
常用型人材
採用適材適所の
マッチング配属前
研修OJT
Off-JT

リスキリング

競争優位性
03

きめ細かなサポート体制

ホスピタリティに優れる担当者を配置。
ITツールの活用も拡大し、どこでも同じサービスが受けられるサポート体制を構築しています。

競争優位性
04

業界動向を先取りした 人材開発

経済産業省が主催する産官学連携団体に積極的に参画。
未来を見据えながら、時代に即した人材の育成に努めています。

競争優位性
05

充実した育成プランと 知見を有する講師陣

全国的教育訓練施設にあらゆるメーカーのOBを講師として配置。
さまざまな知見を結集し、独自の教育コンテンツの開発・強化に取り組んでいます。

競争優位性
06

実機を使った実践型研修

教育の場面では、現場で使われている製造装置の実機を配置。
高度なOff-JTによって、お客様のニーズに沿った即戦力人材を日々育成、輩出しています。

競争優位性
07

大手企業との 長年にわたる取引

創業から半世紀以上にわたり、各業界を代表するトップ企業と取引を継続。
歴史に裏付けされた信頼のもとに、ノウハウに磨きをかけたサービスを提供しています。



NISSOの人材開発ストーリー

社会に求められる高付加価値人材を持続的に輩出する人材開発の仕組みは、NISSOが独自に築き上げてきたバリューチェーンの形です。

従業員が高度なスキルを身に付け、人材としての価値・処遇を高めながら、その人材価値を顧客への高品質なサービスとして提供しています。

1 新入社員教育

学生から社会人への意識の転換および会社の仕組みを理解することを目的としています。社員として最低限の知識を身に付け、協調性と仲間意識を高めます。

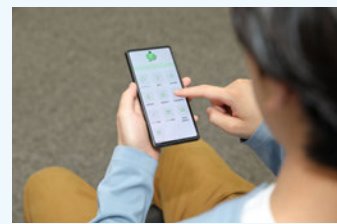
 P.27 人材育成



2 安心安全な働き方

配属先で安全かつ健康的に働き続けられる環境整備のため、メンタルヘルスケアやパルスサーベイによる定期的な状況把握を実施しています。

 P.58 労働安全衛生



3 公正な人事制度

本人のスキルに応じた処遇を実現するために、年2回、上司とのパフォーマンスアライメントセッションを実施。賞与査定やベースアップへ反映しています。

 P.29 人的資本経営



4 キャリアチェンジ支援 キャリアコンサルティング

キャリアパスアシスタントによる面談を通して、個人のキャリア形成のニーズを把握し、本人の希望に即したキャリアの実現を支援します。

 P.29 人的資本経営



5 福利厚生

従業員持株会や確定拠出年金制度の導入により、従業員の財産形成に寄与。社宅制度や各種割引が利用できる福利厚生パッケージサービスを導入し、満足度向上につなげています。

 P.57 ウェルビーイング



人材としての 価値を高める エンployeeジャーニー

 22歳でキャリアを
スタートした
N子の場合(例)

がんばりをきちんと
評価してくれる。

3 公正な人事制度 高度な業務への入職・昇給

26歳

やりたいことを見つげられた。
挑戦してみたい。

28歳

30歳

32歳

コース選択による
新たなステージへ

2 安心安全な働き方

・OJT ・安全衛生教育
実務経験の蓄積／2か所目の派遣先で
オペレーターとしてグレードアップ・昇給

24歳

派遣社員でも先輩や
同期とのつながりがあって
安心。

1 新入社員教育

学校卒業・日総工産入社/
基礎的業務への入職

22歳

社会人の基本を学んで
実務スタート。
自分のペースでがんばるぞ!

【新入社員教育】

・メンタルヘルス対応／社会人の心構え
・コンプライアンス／人事制度
・個人情報／情報セキュリティ ・会社概要／中期経営計画
・ものづくり教育 ・QCストーリー
・データサイエンティスト ・危険体感教育

【配属前教育】

・構内ルール説明 ・作業所別／業種別／職種別
【独自教育】
・重要作業教育

【認定資格取得】

・eラーニング
・資格取得助成金制度の活用

【階層別教育研修】

・座学4時間/年
・eラーニング

【製造設備保全教育】

・機械基礎 ・電気基礎 ・保全基礎 ・制御基礎 ・分解組立

産休・育休
取得／仕事復帰

結婚・
有給休暇で
新婚旅行へ

長期休みで
リゾートウエディング!

目標は
ITエンジニア!

人材育成

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。

日総グループは、あらゆる分野で無限の可能性に挑戦する人材

を育成するため、「人財育成方針」を実践します。多様な人材に教育・研修などの機会をより多く提供し、付加価値を高めることで、サービス品質および従業員エンゲージメントを向上させる好循環を構築します。

日総グループ 人財育成方針

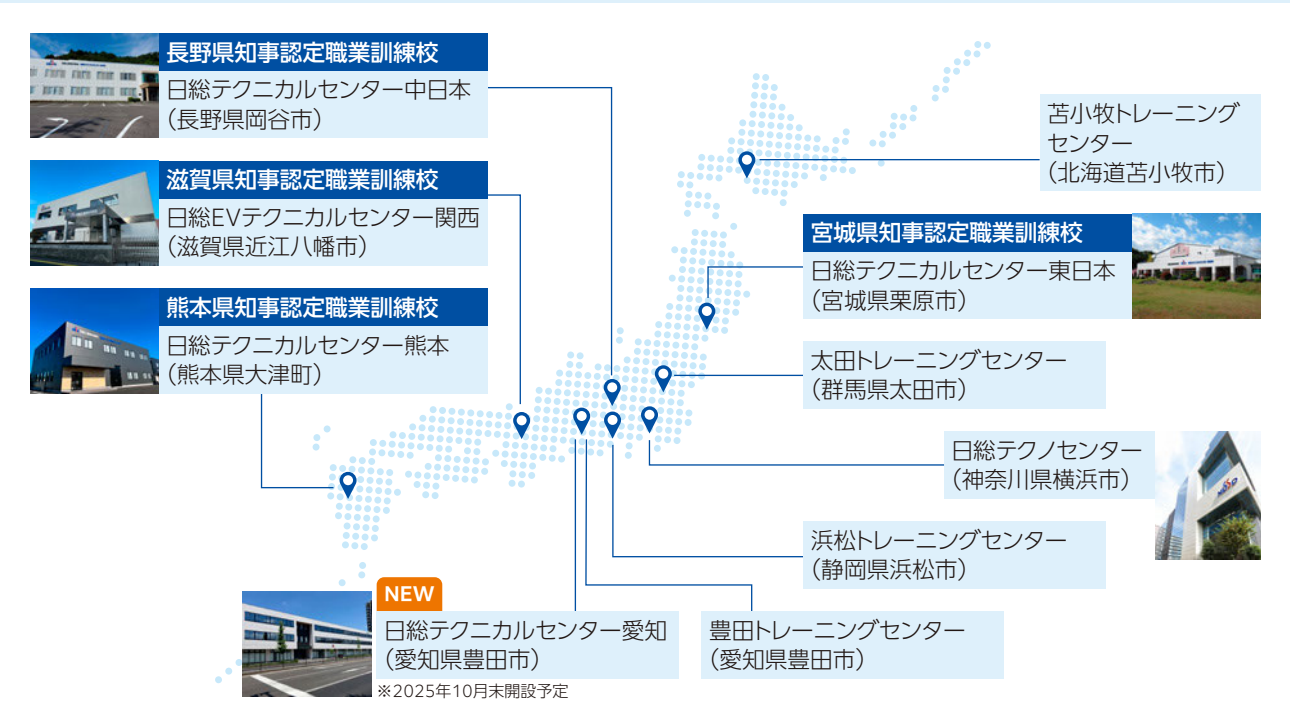
一人ひとりの可能性を信じ、その可能性を引き出すことは、創業から一貫して理念に込められている思いであり、人財育成を進める上での基本的な考えとしています。日総グループは、持続的な事業の成長と持続可能な社会の実現に向けて、あらゆる分野であらゆる可能性に挑戦する人財を育成します。

- 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

製造生産・エンジニア部門における教育

充実した教育施設・設備

当社は全国9か所に有する教育訓練施設において、顧客企業に派遣する社員の研修を行っています。メーカーOBを講師に招き、取引先企業に求める人材や業務上の課題をヒアリングして教育カリキュラムを設定。加えて、半導体製造装置などの実機を用いた研修で「失敗しながら学べる」環境を整備し、即戦力となりうる人材を育成しています。



教育機会の提供

当社グループでは、顧客企業に派遣する社員である事業部門と本社などに勤務する間接部門の部門別に、その業務の専門性に応じた教育機会を提供しています。

		教育名称	受講実績 (2025年3月期)
事業部門	エンジニア	●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 など	1,852人
	製造生産	●ものづくり教育 ●職長教育 ●危険体感教育 など	14,804人
	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 など	3,124人
	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 など	2,882人
間接部門		●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 ●コンプライアンス・リスク定期教育 など	1,587人

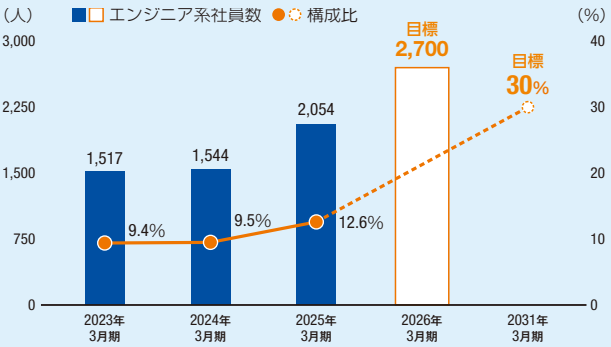
一人ひとりにあわせたステップアップ

日総グループでは、研修内容を受講者へ確実に理解させるために、受講者の理解度を確認した上で、段階的にレベルを上げて研修を実施しています。また、一人ひとりのキャリアビジョンにあわせて、設備技術以外にも、ITエンジニアとして育成していく研修や、研究開発などの上流領域へキャリアチェンジできる研修など、バリエーションに富んだ研修を準備しています。

エンジニア人材の育成

日総グループは、利益率の高い、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に注力しています。2026年3月期までにエンジニア系社員数を2,700人、2031年3月期までにエンジニア系社員の構成比率を全就業者の30%とすることを目標として、「指導方針(あるべき姿)」を掲げて育成しています。エンジニア系社員構成比率の割合は年々増加傾向にあり、2025年3月期は12.6%となりました。

エンジニア系社員数と構成比の推移



指導方針(あるべき姿)

目的

エンジニア業務を遂行するために、
基本的な知識と技能を習得する

- 安全に 安全第一で業務を進められる人材
- 正しく 工具や測定器、部材を正しく取り扱いできる人材
- 正確に 品質を意識した作業ができる人材

特徴

専門用語および業務を理解しているので
立ち上がり早い

人的資本経営

当社グループは、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います。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て成長することが企業の成長にもつながります。それぞれ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り、人が育ち、人が活きる環境が実現すると考えています。



能力を最大限に引き出す仕組みの構築

当社グループでは、強みである人材開発メソッドにより従業員の能力を高めています。総従業員の87.1%は、派遣先企業や請負、介護施設などで就業する「稼ぐ人材」です。私たちの財産と言えるこの稼ぐ人材が安心して生き活きと長く働くために「支える人材」が支援する体制を構築しています。稼ぐ人材・支える人材の両者が力を最大限に発揮するために、環境整備と制度設計を進めています。

●公正な人事制度

適性とグレードにあわせた各種研修を行い、付加価値の高い人材として成長する機会を提供しています。業績と組織への貢献や行動を公正に評価へ反映できる人事制度設計への変革を進めています。

●HRテックの活用

スキルを見える化し、適材適所の人材配置で持てる能力を発揮できる体制を整備しています。

●DX化による業務効率化

DX化により生産性を高めることで、稼ぐ人材は自身のスキルアップとサービス品質向上に、支える人材は稼ぐ人材との密なコミュニケーションや戦略立案、業務改善など、コア業務に集中できる環境を整備しています。

●キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングを実施し、従業員の自律的なキャリアアップ・キャリアチェンジに際してより良い選択ができるよう支援しています。



日総グループでキャリアを磨く従業員の声

働きものを、幸せものに。

私たちはこう実現します！

稼ぐ人材

山梨県都留市にて3年間、地域の課題解決に取り組みました。自治体による地方創生の取り組みは喫緊の課題であり、その一助として活動することはやりがいのある仕事でした。現在も、地域活性化に関わる業務に従事し、社会に貢献できることに意義を感じています。シニア活躍が期待される中、活躍し続けられるよう、知識やスキルの習得に取り組んでいます。



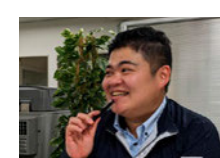
ニコン日総プライム
石井 さん
担当職種：地域の課題解決支援業務

高セキュリティのe-ビジネスサービス上でIaaS提供を支える業務の下支えとして、リソース増強用の物理ホストの増設作業や付随する周辺機器の導入やアップデートを行っています。朝令暮改の仕様変更が著しい現場でハードワークになりがちですが、問題なく業務が完了した時には達成感があります。



アイズ
橋本 さん
担当職種：ITエンジニア

IT受託業務グループに所属し、データ入力やPCの初期設定、リユース業務などに加え、障がい者社員の業務指導を担当しています。グループのリーダーとして、社員一人ひとりの障がい特性に寄り添い、ともに切磋琢磨しながら、目標やノルマを成し遂げられることに大きな魅力を感じています。



日総びゅあ
野村 さん
担当職種：障がい者社員への業務指導・指示

外国人スタッフの業務管理を担当しています。部下にルールを明確に伝え、的確な指示を行うことで、業務が円滑に進んだ時にやりがいを感じます。生産管理に関する資格取得と実務経験を積み重ねて、プロフェッショナルとして活躍すること、そして、将来的には、日本で住宅を購入し、永住するという夢を叶えたいです。



ペトル伸和
ブー さん
担当職種：通訳業務、生産管理、教育指導、客先折衝窓口

支える人材

営業所全体の連携によってお客様やスタッフから感謝され、所員が達成感を得られた時は、やりがいを感じる瞬間ですし、名立たる大企業を相手に、仕事ができることも魅力の一つです。お客様や求職者のニーズと向き合い、「教育」を通じて双方をつないでいくことが当営業所の重要な役割だと考えています。



日総工産
齊藤 さん
担当職種：営業所長(名古屋営業所)

スタッフやお客様とのコミュニケーションを通じて、自分への信頼の言葉をいただいた時や、大型案件を受注しやり遂げた時に達成感を感じます。具体的な目標は見えていませんが、好奇心旺盛な性格を活かし、さまざまな経験を積むことで、豊富な知識を持つ人になりたいです。



日総工産
正條 さん
担当職種：業務管理(労務管理、客先対応など)

求職者の就業が決まり感謝の言葉をいただいた時や、その後も活躍している様子を見た時は心から嬉しく思います。私自身も未経験からのスタートでしたが、担当の方から丁寧なサポートを受けたことは今でも強く印象に残っています。誰かにとって頼れる存在となれるよう、細やかな対応を心がけていきたいと思っています。



日総ブレイン
中 さん
担当職種：求職者へのお仕事紹介

ご入居様が笑顔を見せてくださる瞬間が一番嬉しいです。チームで介護サービスを提供することで、幅広く知識を得られることもこの仕事の魅力です。より多くの方と円滑にコミュニケーションが取れるように日本語の勉強にも日々励んでいます。また、看護大学で勉強して、看護師になることも目標の一つです。



日総ニフティ
カイン さん
担当職種：有料老人ホームでの介護業務

ご入居者様とご家族から感謝の言葉をいただけた時にとても仕事のやりがいを感じます。チームで連携することで多職種の学びを深めながら、介護職の専門性を高めて、より良い介護サービスを提供できるようになること、また同僚からも信頼されるような介護福祉士を目指しています。



日総ニフティ
ウイン さん
担当職種：有料老人ホームでの介護業務

日総テクニカルセンター熊本 人材育成対談

実機を活用した人材育成で
半導体エンジニアの
旺盛な需要に応える日総工産 事業企画本部
人材育成部 教育研修課
日総テクニカルセンター熊本
センター長

喜屋武 修

日総工産 事業企画本部
人材育成部 教育研修課
日総テクニカルセンター熊本
講師

大澤 和也

喜屋武 修（きゃん おさむ）

2001年日総工産入社。製造現場でのオペレーター・統括リーダーを経て、作業所管理業務に従事。その後、請負現場の改善等業務やプロフィット部門の島根営業所所長などを経て、2024年より現職。教育研修施設の運営業務に携わる。

大澤 和也（おおさわ かずや）

2005年日総工産入社。半導体製造装置メンテナンスに携わり、主にCVD装置の設備保全のエンジニアとして10年間従事。半導体製造装置の機能検査業務を経て、2018年から教育施設の講師として配属。2023年8月より現職。

今や半導体産業の一大集積地となった熊本。この地で、現場さながらに実機を用い、即戦力となる関連人材を育成する「日総テクニカルセンター（TC）熊本」を2023年に開所し、2024年に増設しました。育成の最前線に立つ2人がTC熊本の存在意義や強み、産業や地域への貢献のあり方を語り合いました。

技術に加え社会常識を指導

喜屋武 派遣先企業への入職前の導入研修では、基礎知識を学び、それをどう使うか実機を使って習得します。私が日総テクニカルセンター（TC）熊本のセンター長として、研修生にまず教えるのが、コミュニケーションの重要性和社会常識です。知ったかぶりをしない、大きな声であいさつする。現場に配属された時に、分からないことは素直に聞けるようにする。授業では、分かる人が分からない人をサポートする環境を作り、助け合いの精神も身に付けてもらいます。

大澤 研修生は日頃からテストなどで自身の強み・弱みを認識しています。自分の弱いところは、強みのある人に聞けるようになります。どんな仕事をする上でも大事なことです。

喜屋武 研修生は、入校当初こそあいさつの声が小さいものの、修了するころには大きな声になります。あいさつの大きさは当センターへの視察者が驚くほどです。毎朝、順番に行う1分間スピーチが、人前で話す訓練になっていると思いませんか。

大澤 そうですね。私は日総テクニカルセンター熊本でエンジニアを育成する講師として研修生に接する中で、日々成長を感じます。最初からうまくできない人も一定数はいますが、2か月の研修の中で、「できないから、やらせてください」と何回も挑んでくる研修生は目に見えて上達します。積極的な研修生は、ことさら印象に残ります。

喜屋武 入校時と修了時では視座も変わります。入校時には「エンジニアに興味があったので、なってみたい」という漠然とした意識が、修了時には「こういうエンジニアになりたい」と具体的

になります。これも講師陣の教育のたまものですね。研修を通して業務への理解が進み、修了生が現在の仕事について共有する機会も用意しているので、研修生が修了後の働き方をイメージできるようになるのでしょう。

実機訓練で物おじしなくなる

大澤 当センターは、半導体製造装置の中で重要な工程を担うドライエッチング装置やCVD（ケミカルベーパーデポジション）装置を実機として置いています。真空状態に保たねばならず扱いは難しいのですが、習得した技術を他の装置に使える汎用性があり採用しました。電気系統や搬送関連において、他の装置にも共通する要素が多いからです。実際の半導体製造現場では、ドライエッチング装置のメンテナンス需要が高いのも導入理由の一つです。

喜屋武 300mmのウエハーに対応した半導体製造装置の導入は熊本が初めてですが、半導体製造装置は他のTCでも導入済みです。実機を触った研修生は、派遣先企業に入職した際に圧倒されず操作できます。疑問点にも物おじせずに質問できる。早期に立ち上がるとメーカーから喜ばれています。

大澤 実機は、リアルなものを目指して作った「模擬クリーンルーム」でクリーンスーツを着用して操作します。天井は実際のクリーンルームと同じ高さで、床にはグレーチング（鉄の格子状のふた）を設置しています。配属前にクリーンルームの規模感を体験しておけば、現場に初めて配属された時に気押されず作業にかかれます。クリーンスーツが肌に合わない研修生もたまにいて、現場配属前にそれが判明するのも利点です。

喜屋武 当センターでは、メーカー社員向けの半導体製造装置のトラブルシューティング研修にも取り組んでいます。メーカーでトラブルシューティングの研修をしようとしても難しい。製造ラインを止めるわけにはいきませんからね。どのようなトラブルを再現するかはどう決めますか。

大澤 メーカーとの日頃の情報交換で「どのようなトラブルが起きているか」をヒアリングします。その情報を参考に、電気系統ならば配線をいじり、機械が正常に動かない状態を仕込み、研修生に「どこに問題があるのか」「どうすれば動くか」を問いかけます。メーカーの社員さんの他に、トラブルシューティングを学ぶのは、ある程度現場経験を積んだ派遣社員が対象になります。本人のスキルアップ希望、あるいはメーカー側からの要請があった場合に実施するケースが多いです。

喜屋武 メーカーは機械が故障したら、製造元に依頼して故障部

分をユニットごとと交換します。これでは機械の知識は蓄積しません。しかし機械の仕組みやトラブルシューティングを習得すれば、その場でトラブルの原因をよけて、コストの削減にもつながります。派遣社員においては、トラブルシューティング技術を身に付けて現場に戻った際、価値は相応に高まります。本人にとっても当社にとっても好ましい結果につながります。

大澤 カリキュラムや装置は、産業トレンドやメーカーの要望を取り入れる形で定期的にブラッシュアップします。最近も新たな装置を導入したので、まずは講師陣から知識の共有や水平展開を進める準備をしています。TCの講師陣は、半導体や自動車メーカーの出身者、私のように日総工産での現場経験者など多様です。

喜屋武 講師陣の経験に加え、日総工産のエンジニア事業部が派遣社員の定期面談でヒアリングした結果も指導内容に反映します。講師陣は当センター内で週に1回、全国の研修拠点規模で月に1回ミーティングを実施して、課題を共有しカリキュラムのブラッシュアップにつなげます。こうした積み重ねが、修了生の市場価値を高めていく。新しい知見を取り入れるために、外部有識者に話をうかがう機会も重視しています。

産官学連携で産業認知を向上

喜屋武 半導体産業はDXやAI関連で話題には上がるものの、世間の認知は十分とはいえません。当センターでは、熊本県立技術短期大学校と提携し、学生に向けた授業の一部を担うなど、産官学連携に取り組んでいます。学生をはじめ、社会における半導体産業の認知度向上は当センターの使命ともいえます。TC熊本は学生や企業の視察も多い。これを機会と捉え、半導体産業を陰で支える人材の存在を発信する。私たちの重要な役割です。

大澤 当センターは派遣社員の高スキル化、すなわち派遣単価アップを教育面から支えています。さらに、当センターを修了した派遣社員は顧客メーカーからの評価が高く、「社員も研修してほしい」と社員研修の受託にもつながっています。こうした好循環で事業を広げれば、グループ全体の売り上げや利益の拡大はもちろん、半導体人材が不足する社会への貢献となる。それは私にとっても喜ばしいことです。

喜屋武 当センターの認知度が高まれば、「信頼に値する会社に仕事を頼みたい」と相談も増えます。熊本はここ数年、国内外の半導体工場の新増設ラッシュでにぎわっています。当社が半導体人材を送り出すことで、生産現場の生産性向上、ひいては地域活性化に貢献できると自負しています。

価値創造の実践

2026年3月期を初年度とした3か年の中期経営計画を発表。
「人」を事業戦略の主軸とした価値創造プロセスを実践することで、
2028年3月期の経営目標である営業利益率5%の達成を目指します。

34 戦略担当役員メッセージ

37 日総グループの事業戦略

持続的成長に向けた事業ポートフォリオ変革 ～共創の取り組み～

製造生産系人材サービス

エンジニア系人材サービス

事務系人材サービス

その他の人材サービス

その他のサービス(介護・福祉サービス)

新たなサービスへの発展

49 財務担当役員メッセージ



Message from the Director

戦略担当役員メッセージ

取締役執行役員・
日総工産 代表取締役社長執行役員

藤野 賢治

外部の知見を取り入れ、人材供給会社から脱却 課題に沿った高付加価値人材を採用・育成

グループの中核を担う日総工産のトップとして、取引先企業の課題に向き合い、派遣する社員の採用・育成の質と精度を
データ活用で向上させ、中期経営計画の売上高・営業利益・営業利益率目標達成を目指します。

このたび、株主総会の承認を経て、日総工産社長に就任しました。それに伴い、NISSOホールディングスの取締役専務執行役員兼COOを退任しました。2023年にホールディングス化して経営と事業の分離を進める中、グループ最大規模の事業会社である日総工産のトップに就く以上、ホールディングスで2番目に権限の強い専務COOという役職を保有するのは適切でないと当社で判断しました。ホールディングスでは一取締役として、グループ戦略を担当します。事業サイドに軸足を置く立場として、日総工産の主なステークホルダーである取引先企業、従業員を念頭にミッションを遂行してまいります。

派遣会社の役割が変わる

2026年3月期から3か年で取り組む新中期経営計画では、日総工産社長として売上高と営業利益の達成を特に重視していま

す。実現には、まず当社の強みである高付加価値の人材育成が欠かせません。

当社は全国9か所に教育訓練施設を有し、座学に加えて半導体製造装置など、実機を用いた研修を行っています。カリキュラムは、取引先企業と共有した課題も盛り込んだ実用的なものです。いったん製造現場に出た派遣社員が教育訓練施設に戻り、さらに高度なスキルを習得するケースもあります。

こうした育成プログラムを通し、派遣単価が上昇し、派遣社員が取引先企業の正社員として採用される好循環も生まれます。2025年3月期の製造生産系人材サービスの月平均売上高は44.6万円で、前年同期比3.2%上昇しました。

コロナ禍以降、人手不足や米中貿易摩擦による産業の課題も浮き彫りになる中、メーカーは生産効率・開発効率を追求すべく、DX、ファクトリーオートメーション(FA)、技術開発のスピードを急速に上げています。それに伴い、就労者に求められるスキ

Message from the Director

ルや人材像も大きく変わっています。

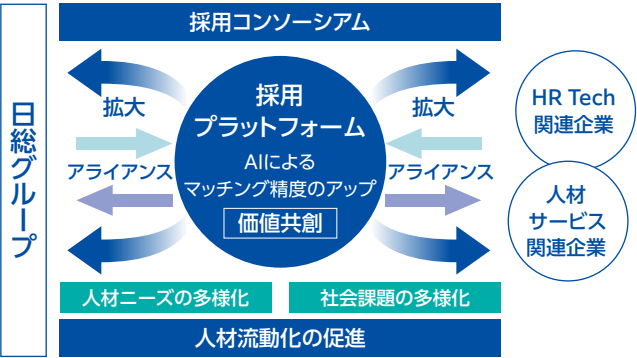
従来の派遣会社の役割は、人材を取引先企業へ送り届けて完結していました。しかし今日のあるべき姿は、採用した派遣社員を育て、スキルを上げて派遣社員の付加価値を高める。それにより派遣単価を上げて、派遣社員に還元する循環を作るまでであるとの認識です。この循環が、取引先企業、派遣社員、当社間におけるウィンウィンの関係を醸成するからです。

取引先企業はさまざまな産業にわたります。個社・個別の課題に向き合うことで、先を見据えた情報交換が可能になるのが当社の強みです。業界トップメーカーをも支えるプロのサービスパーソンとして、私は個社の課題に向き合う役割に徹します。

採用ロス対策「最強のアルムナイ」

28年3月期に75億円を目指す営業利益目標達成には、採用・募集コストの抑制が必要です。当社は業界でも早くから自社の採用サイトを運営し、派遣社員の応募は約半数が自社サイトからとなっています。さらに、北海道から沖縄までを網羅する採用拠点の存在が、コストを抑えた効率的な母集団形成に寄与しています。ただ、派遣人材を募集する自社サイトには、2025年3月期月間5,000人を超える応募があったものの採用に至るまで数多くのミスマッチが生じたのは課題でした。ポイントはアルムナイ採用だと考えています。アルムナイ採用とは、企業を一度退職した社員を再び雇用する採用手法です。少子高齢化の時代において、即戦力となる人材は財産ともいえるべき存在です。当社には、募集という「入り口」からの人材属性・採用プロセスで得られるデータが膨大にあります。グループ入りしたツナググループのノウハウと当社が持つビッグデータを掛けあ

採用戦略／ミスマッチゼロを目指す



わせることで、採用ミスマッチ上の課題を特定し、採用率と収益性を高めます。

応募者とながり続けることで、ある職種で採用とならなくても、他の職種を推奨すれば採用に至る可能性もあります。いわば「最強のアルムナイネットワーク」を構築するべく、自社の採用プラットフォームの構築に投資して取り組んでいます。このような人材データの活用が進めば、募集コストの抑制はもちろん、これまで採用から漏れていた人材の就労機会創出につながります。当社の採用・育成モデルは、海外から就労するグローバル人材にも当てはまります。現在の日本は円安の影響もあり、労働報酬は決して高くありません。海外の人材に日本へ働きに来てもらうには、日本での就労を通じてスキルが向上し、自身の付加価値が高まると実感できることが重要です。

国内でのグローバル人材の育成とともに、海外進出の取り組みも進めます。当社は2025年5月、ベトナムのIT最大手企業「FPT IS COMPANY LIMITED (FPT IS)」、三菱総合研究所の現地法人との業務提携が基本合意しました。狙いは、半導体人材還流の仕組み構築です。ASEAN諸国では今後、半導体以外でも、食品をはじめ多くの工場の自動化が進む。各国は自国の経済成長を目的に、人材を海外に一時的に就労させている。来日し当社の教育訓練施設でロボットや機械装置の操作方法や維持管理を習得したグローバル人材も、いずれは母国に帰ることも想定しています。帰国後にも当社とながり、活躍できる環境を整えることをグローバル戦略の核に据えます。

外国人材の帰国後までを見据え、受け入れ環境を整える一環で、日本の文化や生活環境を学ぶ機会も設けました。2031年3月期には外国人在籍数3,000人を目指します。

データドリブン経営に商機

AIやFAの普及が進む中、製造人材はいずれ不要になる見方もあるでしょう。一方で、ロボットや機械装置は、部品のメンテナンスや交換が必要です。過去のデータを基に「あと何回使ったら故障の可能性がある」などと割り出し、部品の予防保全できる人材が求められます。AIについても「機械学習のために、どのようなデータが有効か」を分析する人材に目が向けられる。こうしたデータドリブン経営に、当社で採用・育成した人材を送り込む取り組みも視野に入ります。

採用戦略／グローバル人材の採用拡大



当社の人材育成手法の改革も進めます。ジョブ型雇用、タレントマネジメントの可視化制度を導入し、人材が公正公平に評価される仕組みを構築します。こうした仕組みにより、従業員エンゲージメントを高め、人材の水準をボトムアップして売上高を伸ばし、将来人材を育成します。私は日総工業社長として、新中計のグループ売上高目標1,500億円(2028年3月期)のうち、1,200～1,300億円を稼ぐことに全力を投じます。

オープンイノベーションで事業を進化

当社グループの事業はこれまで自前主義で成り立ってきました。しかし、内向きな体質のままでは生き残れません。課題を解決するにあたり不足要素を外部の視点を通じて見だし、ビジネスマッチングして、課題解決策を実装する目的でグループ戦略部を新設しました。2023年3月期から3か年の前中期経営計画は外部環境の変動が激しく、事業の構築が難しい3年間でした。ウクライナ情勢、コロナ禍、自動車業界の認証不正問題、米中の貿易摩擦などが取引先企業を直撃し、当社への人材ニーズを鈍化させました。世界環境の変化を読み切れなかった反省を踏まえ、情報マーケティング能力を高めて、予期せぬ外部環境の変化時にもリカバリーできる体制を構築します。新中計ではインダストリー戦略を深化させます。この戦略は異なる産業領域でバランスを取り、たとえある領域が停滞しても、別の領域で堅調ならば経営は安定するというポートフォリオ効果を狙っています。ただ、現在は自動車のEV化が進み、半導体

や電子デバイス産業との相関が強くなっています。自動車業界の停滞が、半導体や電子デバイス業界の停滞にもつながる局面が出てくるでしょう。さらに、既存の取引先産業だけへの派遣では、成長は鈍ります。新中計以降の中長期的な課題として、新たな取引産業を開拓し、売り上げの伸びを加速させる際にも、既存事業で習得した、製造装置の操作・メンテナンスのスキルは他の産業にも応用可能である点が強みとなります。NISSOホールディングスの取締役としては、グループ内の個々の会社では力を発揮するのが難しい事案について、横串を刺して連携します。バックオフィス機能のホールディングスへの集約と、派遣社員の正社員化も進めています。当社グループに足りないものは実装しながら、最大限の売り上げ、利益を上げる組織を作ります。新中計で掲げた目標は、確実に達成する自信があります。新体制のNISSOホールディングスに、どうぞご期待ください。

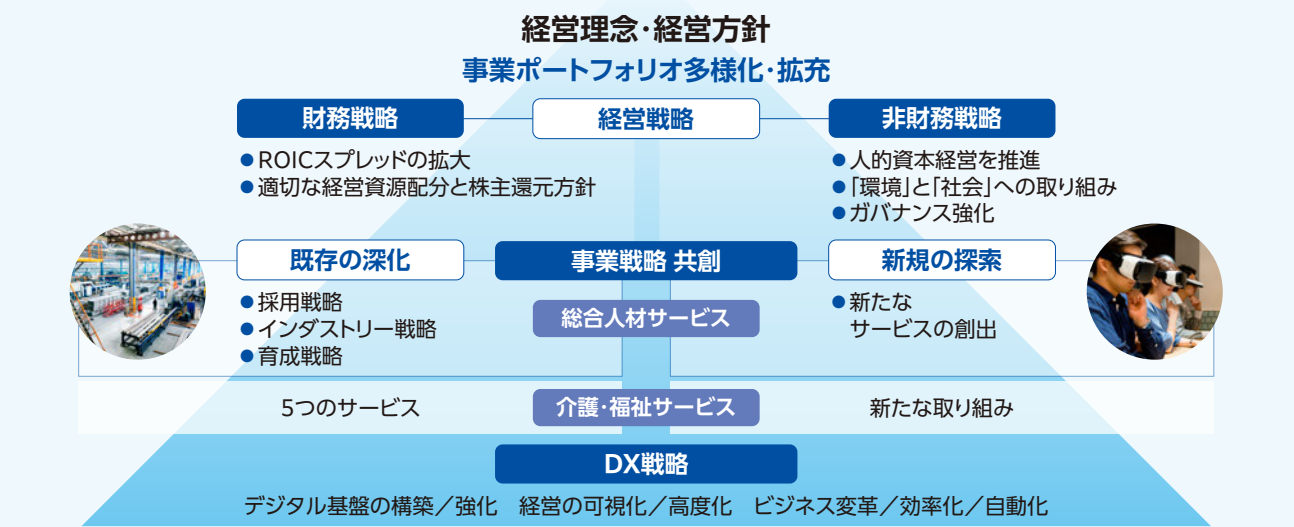


日総グループの事業戦略

中期経営計画（2026年3月期～2028年3月期）

NISSOホールディングスは2026年3月期から2028年3月期までの中期経営計画を策定しました。総合人材サービス分野では、社会環境の変化に伴い変動する人材ニーズへの対応に向け、新しい時代に活躍できる多様な人材の育成と適切な供給が重要となっています。そうした状況を踏まえ、本中計では

「事業ポートフォリオ多様化・拡充」を方針に、時代の変化を捉えた継続的な投資をはじめ、事業ポートフォリオ変革のための各種施策を推進します。労働環境を取り巻く社会課題への貢献を通じて、ステークホルダーとの共創で新しい価値を創造し、グループ全体で企業価値の向上に取り組んでまいります。



新中期経営計画方針

財務規律に留意しつつ、GRCS(ガバナンス・リスク管理・コンプライアンス・セキュリティ)の高度化を進めながら、DX・GX・AI等への対応を推進し、人材サービスのビジネスプロセスを根本から見つめなおすことで既存のサービスを深化させ、お客様や

働く人々へのエンゲージメントを高めながら、少子高齢化、人材流動化、生産性の改善、ウェルビーイング、ダイバーシティなどの社会課題解決につながる新しいサービスを、ステークホルダーとの共創を通じて提供してまいります。

前中期経営計画の振り返り・新中期経営計画経営目標

2025年3月期までの前中期経営計画期間中は、コロナ禍以降の半導体業界の回復の遅れや、地政学リスクに起因する自動車部品不足など、厳しい事業環境に直面しました。こうした状況下、産業界の人材ニーズの変化に対応すべく、教育施設の整備や設備・人材への投資を計画通りに実行した結果、売上・利益は計画値に届かなかったものの、増収増益を達成できました。

新中期経営計画では、最終年度にあたる2028年3月期の経営目標として、売上高1,500億円・営業利益75億円(営業利益率5.0%)を掲げています。引き続き成長のための投資を積極的に行いながら、他社が真似できない付加価値の高い事業を作り上げ、目標達成と持続的な企業価値向上を目指します。

(単位:百万円)					
	22.3月期	23.3月期	24.3月期	25.3月期	28.3月期
売上高	77,549	90,827	96,858	101,560	150,000
営業利益	2,087	2,268	3,058	3,555	7,500



事業戦略

「既存の深化」と「新規の探索」の両輪を軸に各サービス分野で施策に取り組みます。

総合人材サービス

技術革新が産業界に多大な変化をもたらしており、高い開発力・工程管理力・保全能力を有する高度人材に対するニーズの増加が予測されます。この状況を踏まえ、適切な施策を講じて成長を目指します。

既存の深化	新規の探索
●インダストリー戦略 オートモーティブ、セミコンダクター&エレクトロニクス ●採用戦略 グローバル人材の採用拡大、ミスマッチ0 ●育成戦略 育成拠点の新設、半導体人材の育成、EVシフトに伴う人材のリスクリング、変革する産業界のニーズへの対応	●新たなサービスの創出 教育研修受託サービス、Start engineer、グループシナジーを活かした取り組み
P.41 製造生産系人材サービス P.43 エンジニア系人材サービス P.45 事務系人材サービス/その他の人材サービス	P.40 持続的成長に向けた事業ポートフォリオ変革 ～共創の取り組み～ P.48 新たなサービスへの発展

介護・福祉サービス

要介護者のさらなる増加、介護従事者の慢性的な不足、介護サービスの質の低下という社会課題の解決に寄与する施策を進めます。

P.47 その他のサービス(介護・福祉サービス)

DX戦略

DX担当役員メッセージ

DX推進を通じて成長基盤の構築に取り組む

日総グループが持続的成長を目指す上で、経営管理機能や事業運営基盤の強化に向けたDXの推進は重要な経営課題です。2027年3月期までを「デジタル基盤構築期」と位置付け、「デジタル基盤の構築・強化」「経営の可視化・高度化」「ビジネス変革・効率化・自動化」の3つの重点領域を軸に、施策を展開します。DX担当役員としてこれらの取り組みを着実に推進し、新中期経営計画期間中の2028年3月期以降に迎える「デジタル創造・展開期」の業績拡大に貢献してまいります。



執行役員兼DX戦略部部長

田熊 剛

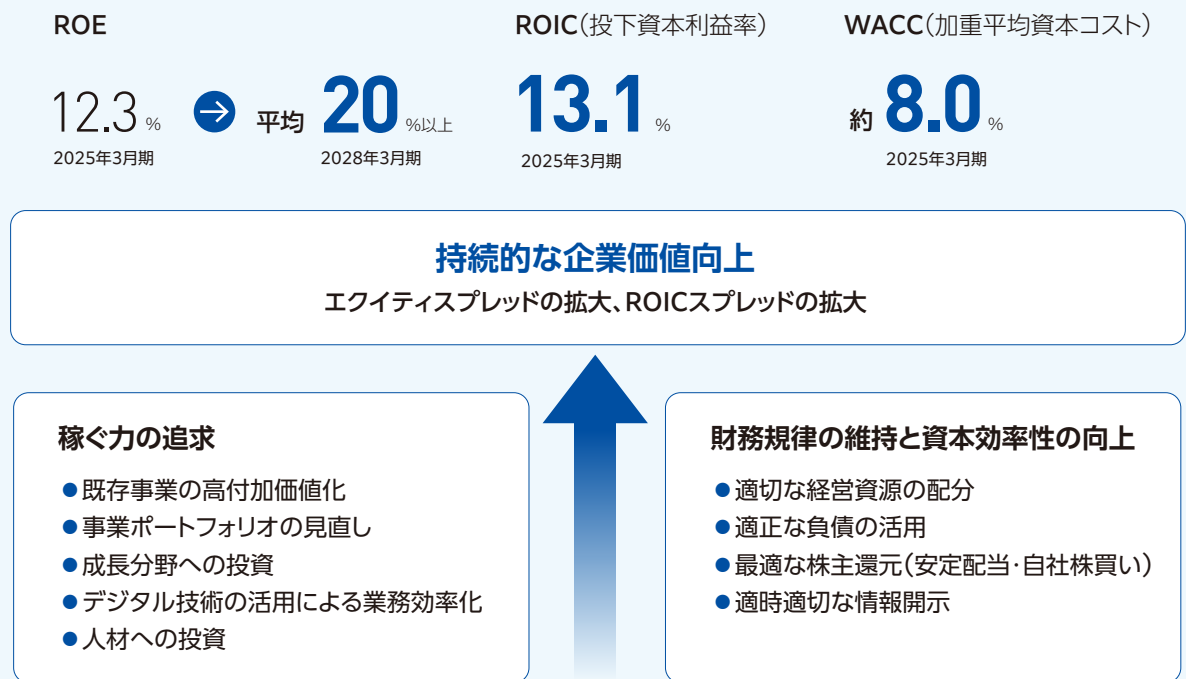
デジタル基盤構築期における3つの柱	
デジタル基盤の構築／強化	時と場所を選ばず必要なアプリが利用できるIT基盤の提供
経営の可視化／高度化	グループ経営データの一元化・可視化・標準化・利活用
ビジネス変革／効率化／自動化	AIやVRなどを利用した業務の効率化

デジタル基盤を活用し業績拡大に寄与	
既存の強化	●データ活用による迅速なアクション ●マッチング精度向上 ～在籍数×単価×稼働率の向上～
新規の探索	●AI×HR=HRTech AIやビッグデータなどを利用した新たなサービスをお客様に提供 ●教育コンテンツをVR化し外販

財務戦略

既存事業の高付加価値化をはじめとする稼ぐ力の追求、および財務規律の維持と資本効率性の向上により、エクイティスプレッドの拡大、ROICスプレッドの拡大を図り、持続的な企業価値向上を目指します。この戦略にもとづき、中期経営計画の進捗と達成度を測るための経営指標を策定しました。

📖 P.49-50 財務担当役員メッセージ



非財務戦略

持続的な事業の成長を図るためには、事業活動を通じて社会や環境への貢献も重要であるという考えのもと、マテリアリティ(重要課題)である「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」の実現に向けた取り組みを推進しています。

📖 P.53 マテリアリティ(重要課題)

人的資本経営の実践

日総グループの人材育成モデルを循環させながら、研修・教育のための人的資本投資を行い、付加価値の高いサービスを提供することで、収益の拡大を目指します。

📖 P.29 人的資本経営

ダイバーシティの実践

「人を育て 人を活かす」の理念のもと、女性・高齢者・障がい者・グローバル人材など、多様な人材が活躍できる環境づくりを支援しています。

📖 P.55 DE&I(多様性・公平性と包摂性)

「環境」と「社会」への取り組み

人材ソリューションサービスを提供する企業として、人権と労働安全衛生、環境、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ています。

📖 P.54 人権 P.57 ウェルビーイング P.58 労働安全衛生 P.61 気候変動・環境への取り組み

ガバナンスの強化

法令遵守と正確な情報開示により経営の透明性を確保し、企業価値向上に向けてコーポレート・ガバナンスとコンプライアンスを重視した経営を推進しています。

📖 P.63 コーポレート・ガバナンス P.72 リスクマネジメント P.73 コンプライアンス

持続的成長に向けた事業ポートフォリオ変革 ～共創の取り組み～

不確実な時代に成長を続けるため、制限を設けず、可能性のあるパートナーとの協業を積極的に進めます。産官学を含めたコンソーシアムへの参加、資本業務提携、スタートアップへの出資やM&Aなどにより、グループを挙げて新たな価値共創(CSV)を目指します。



主な実績

2024年5月 | 「ツナググループ・ホールディングス」との資本業務提携

NISSOホールディングスとツナググループ・ホールディングスは、資本業務提携契約を締結しました。ツナググループ・ホールディングスは、採用領域におけるコンサルティング&ソリューションカンパニーです。双方の強みを活かし、今後さらに深刻化する人材不足や採用難等を課題としている企業に、より高価値なサービスを提供します。

(ソリューション事例:採用代行サービス)

「採用代行サービス」は、採用に関する業務をお客様に代わって行う人材サービスのひとつです。当社グループは、お客様の人事部門の工数不足という課題解決に向けて、日総工業とツナググループが連携を行い、社員の採用代行サービスを提供しています。

また、求職者とお客様の調整は、両者の子会社であるLeafNxTが担当するなど、3社の強みを活かしながら、きめ細かなサービス提供に取り組んでおり、ニーズは順調に拡大しています。



2025年4月 | 「オールジャパンガード」を子会社化

NISSOホールディングスは、オールジャパンガードの全株式を取得し、完全子会社化しました。オールジャパンガードは、主に公共施設の施設警備や交通警備等を行う企業です。警備業界は人手不足が深刻化しており、当社グループとの連携により必要な人材を迅速に確保することができます。当社グループのミッションである「働く機会と希望を創出する」の一環として、幅広い年代が活躍できる機会の提供を目指します。



2025年6月 | 人財サービス会社「SUBARU nw Sight(スバルニューサイト)」設立

SUBARU、日総工業、ワールドインテックの3社合併で、人財サービスを提供する新会社「SUBARU nw Sight」(スバルニューサイト)を設立しました。それぞれの強みを活かし、お取引先様およびSUBARU・SUBARU関連企業への人財サービスなどを提供し、製造業全体の変化する生産活動を支える人財スキーム構築を目指します。



事業概況

製造生産系人材サービス

さまざまなものづくりの製造現場に最適な人材サービスを提供します。
業務の繁忙に応じた活用が可能で、全国で幅広い業種での活用実績があります。

事業の紹介

製造生産系人材サービスでは、主に製造派遣および製造請負の領域で人材を提供しています。

製造派遣は「労働者派遣法」にもとづき、自動車、半導体、電子機器などの製造業を中心に、各メーカーへ人材を派遣しています。製造請負では、グループ各社が自らの指揮命令のもと、生

産・品質・労務管理を含む職場運営体制を構築し、メーカーからの注文に対して製造・加工・検査などを行い、成果物として完成品を納品しています。

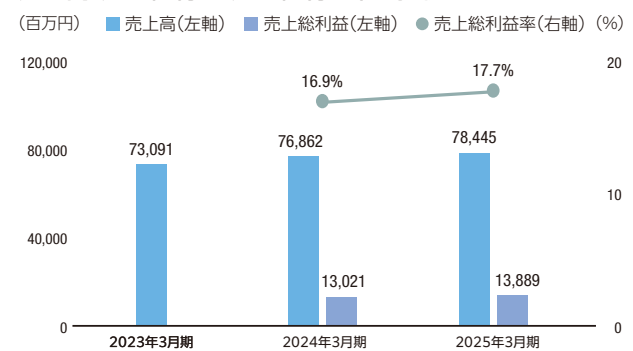
これにより、メーカーのニーズに応じた柔軟かつ高品質な製造支援を実現しています。

2025年3月期の実績と今後の見通し

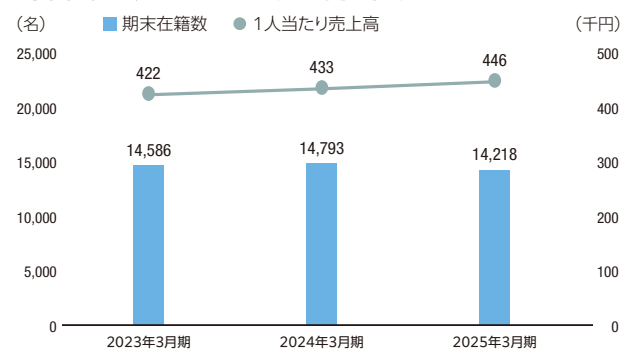
2025年3月期における当サービスの売上高は78,445百万円となり、2024年3月期と比較して2.1%増加となりました。当サービスの期末在籍者数は、特にオートモーティブでのメーカーごとの生産量と人材ニーズの濃淡がより強まったことによる在籍者の減少と、マッチングの課題(就業エリア・職種等)により人材配置が停滞したことも影響し、14,218名(前期比575名減)となりました。一方、職場環境改善の取り組みを継続したことから、1か月当たりの離職率は3.8%(前期比0.1ポイント改善)となりました。また、製造スタッフの請求単価の上昇により1人当たりの月平均売上高が446千円(前期比13千円増)となりました。この結果、当サービスの売上高は前期比で増収となり、売

上総利益率は17.7%(前期比0.8ポイント改善)となりました。2026年3月期は、当社グループの注力業界であるオートモーティブインダストリー(自動車製造およびEV関連製造業界)では米国関税の影響は考えられるものの、生産台数に大きな変動はないと想定しています。セミコンダクターインダストリー(半導体製造業界)の当社グループ注力メーカーの業績は、堅調に推移することを見込んでいます。あわせて、2026年、2027年の半導体、バッテリー新工場稼働に向けた人材ニーズを見込み、育成関連への投資を継続します。なお、エレクトロニクスインダストリー(電子機器製造業界)における電子部品需要は横ばいを想定しています。

売上高・売上総利益・売上総利益率の推移



期末在籍人数・1人当たり売上高の推移



現状認識

リスク

- 取引業種別の売上高の構成比について、自動車関連が最も大きく、連結売上高の約4割を占めており、自動車業界の急激な生産変動などがあった場合には当社グループの業績に大きく影響を与えるリスクがあります。
- 大型取引先との契約終了などが発生した場合には、当社グループの業績のみならず、雇用維持費用の増加といった影響を与えるリスクがあります。

機会

- 経済活動の正常化に伴う人材ニーズの高まりにより、就業者の確保が必要な状況にあります。
当社グループでは、独自の採用チャネルを構築していること、実機を使った人材育成の仕組みを有していることで、今後も就業者を確保していきます。これらが当社グループの大きな成長エンジンとなります。

強み

- 当社グループは、創業以来、大手メーカーと取引を行っており、そのノウハウを活かした人材サービスの提供が可能です。
- 当社グループは全国に営業拠点を保有しています。また、採用、育成、配属、管理といった共通プロセスを有しており、一貫性のある人材サービスの提供が可能です。

中期経営計画の施策

インダストリー戦略の拡大

- 日本の製造業をリードする自動車・半導体・電子を中心とした産業界の人材ニーズに応えるべく、最新の製造設備を有する研修施設を立ち上げ、付加価値の高い人材を育成しています。
- 育成した人材をお客様のニーズにあわせて迅速に配置することで、他社との差別化をはかり、事業の拡大を目指します。

オートモーティブへの戦略

- 複数の構造的な変化が同時に進行し、「100年に一度」と言われる自動車業界の変革に対応すべく、全国9か所の実機を使った研修施設で育成した人材を輩出します。

セミコンダクター・エレクトロニクスへの戦略

- 育成施設と産官学リレーションを深耕し、人材育成とサービス開拓・拡大を目指します。

Man to Manホールディングスの子会社化

2025年5月、「Man to Manホールディングス」が当社グループに新たに参画しました。Man to Manホールディングスは関係会社6社で構成され、製造系人材派遣事業を中心に、自動車メーカー(サプライヤーを含む)、半導体デバイスメーカー等に注力したサービスを展開しています。中部東海エリアで強固な事業基盤を有している企業が仲間に加わることで、当社グループとしてもこの地域での圧倒的なプレゼンスの確立を目指します。当社グループは、同グループが有する外国人材の積極的な活用、受託ソフトウェアおよびパッケージソフトの開発、障がい者によるWebシステム開発の受託事業といった既存リソースを融合させることで、今後のビジネスチャンスをより一層取り込める体制を構築していきます。当社グループの業績への寄与については、2026年3月期の第2四半期からを予定しています。



エンジニア系人材サービス

多彩なスキルを持つエンジニア人材サービスを提供しています。
設備保全業務から機械設計や研究開発業務に至るまで、幅広い人材を派遣します。

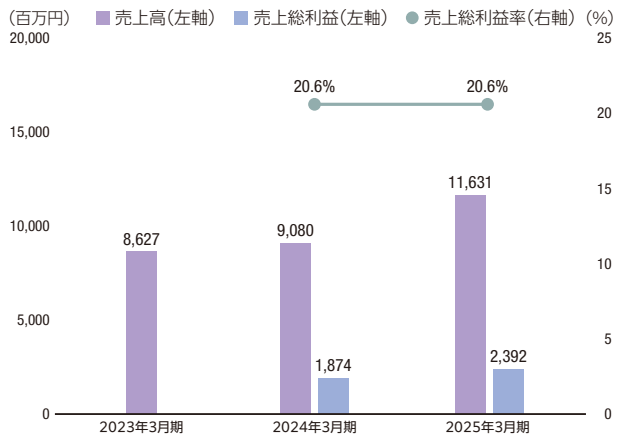
事業の紹介

エンジニア系人材サービスでは、製造分野およびIT関連分野に対して、専門性の高い人材を提供しています。中でも製造領域が主力分野であり、設計、生産・品質管理、設備保全など、幅広い業務に対応可能なエンジニア人材を多数有しています。さらに、グローバル人材やIT人材サービスの拡充にも積極的に取り組んでおり、事業領域のさらなる拡大を図っています。

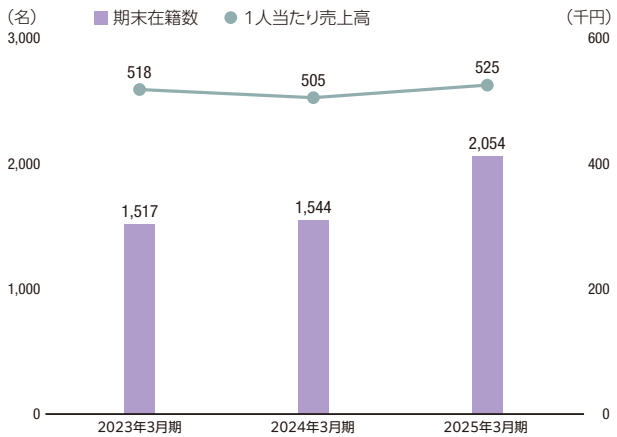
2025年3月期の実績と今後の見通し

当連結会計年度における当サービスの売上高は11,631百万円（前期比28.1%増）となりました。
当サービスの期末在籍者数は、注力する半導体メーカーの人員ニーズが堅調だったこともあり、2,054名（前期比510名増）と前期比で増加しました。また、独自のカリキュラムを活用した研修を配属前に実施することで、1か月当たりの離職率は1.9%（前期比0.1ポイント改善）と低い水準に抑えることができました。さらに、半導体関連の顧客の生産活動が堅調だったこともあり、エンジニア系社員1人当たりの月平均売上高は525千円（前期比20千円増）となりました。

売上高・売上総利益・売上総利益率の推移



期末在籍人数・1人当たり売上高の推移



現状認識

リスク	機会	強み
- スキルのミスマッチによる就業者のモチベーション低下や、就業先で業務上知り得た技術情報や顧客情報の漏えいなどのリスクがあります。 - 高スキル人材の不足や需給の不均衡により、適切な人材確保が困難となる採用面でのリスクに加え、教育投資を行っても、短期間で離職されることによる投資回収リスクなどが考えられます。	- スキルに応じた派遣単価を売り上げから派遣社員へ還元することで、当社グループで働く方々へキャリアチェンジの機会を提供し、処遇を改善することが可能となります。 - 製造生産系人材サービスと比較し高単価であることで、収益性の高い事業を行うことが可能となり、大きな成長エンジンとなります。	- 全国の研修施設で半導体装置の実機を用いた実践的な研修を実施しています。装置の構造理解からトラブル発生時の対応、安全確認の流れを体感的に学ぶことで、即戦力となる人材を輩出しています。 - CADを活用した設計スキルなど高度な専門性を持つ人材の育成に向けて、豊富な実務経験を持つ講師陣と体系的に構成された研修カリキュラムを備えています。

中期経営計画の施策

育成戦略

- 人材ニーズの多様化・高度化・人手不足といった課題に対応するため、事業拡大に向けた新たな領域の調査を進めつつ、人材育成の分野でお客様とともに価値を共創します。
- 半導体や蓄電池の製造、保守・保全といった職種で当社独自の「人材育成モデル」を活用することで、高付加価値人材の育成を推進し、官民連携のもと、リスクリング機会の提供と量産対応可能な人材の育成に取り組めます。

グローバル人材の採用拡大

- 経済活動の正常化に伴う人材ニーズの高まりにより、当社グループにおいても、就業者の確保がこれまで以上に重要な課題となっています。
- 人材確保という課題に対し、グローバル人材のさらなる活用を進めます。「日本に来てよかった」「日本でもっと働きたい」と思っただけのような制度や職場環境を整備し、2031年3月期末までにグローバル人材の在籍者3,000名を目指します。

現場で活きる技術力 × 未来対応力 ～お客様の人事課題を総合的に解決～

日総テクニカルセンター愛知を設立(予定)

2025年10月に、自動車を中心とした産業の集積地である愛知県に新たな研修施設を開設予定です。
この施設では、テクニカル教育とスキルトレーニングを融合させた研修に加え、スマートテクノロジーを活用できる人材の育成にも挑戦します。
未来に対応できる力を育むための知識・技術の伝承、現場で活きる技術力の向上を目指し、単なる知識だけではなく、それを活かせる“真の人材育成”で、お客様の人事課題を総合的に支援してまいります。



事業概況

事務系人材サービス

神奈川県、主に横浜市内で事務系人材サービスを提供しています。

事業の紹介

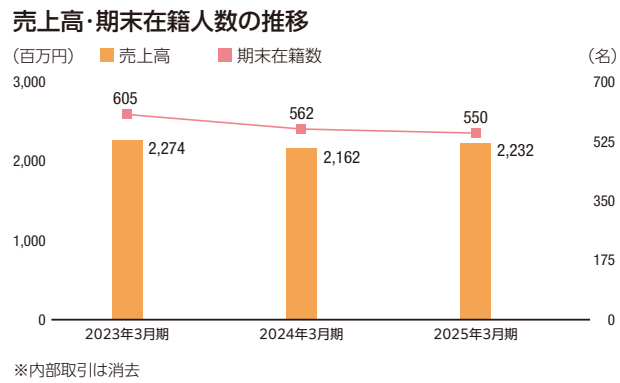
事務系人材サービスは、一般事務派遣とBPO(Business Process Outsourcing)の2つの人材サービスを提供しています。

一般事務派遣では、「労働者派遣法」にもとづき、オフィス事務

や受付業務などを中心に、企業の多様なニーズに対応した人材を派遣しています。BPOでは、企業運営の各種業務やビジネスプロセスを、専門性を持つ外部企業として一部受託し、業務の効率化と品質向上を支援しています。

2025年3月期までの事業概況

当連結会計年度における当サービスの売上高は、2,232百万円(前期比3.3%増)となりました。広報・集客活動を中心に採用活動を進めましたが、登録者数を確保するまでには至らず、事務系の期末派遣人数は550名(前期比12名減)となりました。



その他の人材サービス

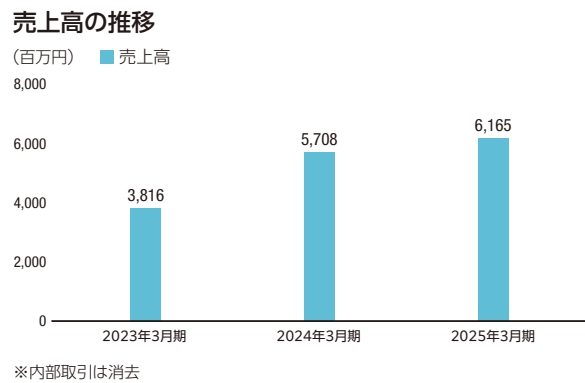
高齢者社員、障がい者社員が活躍できるモデルの構築を行っています。

事業の紹介

高齢者社員の人材派遣サービスや障がい者による軽作業請負などのサービスを提供しています。

2025年3月期までの事業概況

2025年3月期における当サービスの売上高は6,165百万円(前期比8.0%増)となりました。当サービスはプライム社員(高齢者社員)数、障がい者社員数ともに増加傾向にあり、経営環境の変化とともに、人員ニーズが順調に拡大しています。なお、日総工産は、2022年7月にニコン日総プライムの出資持分を追加取得し、連結子会社化しています。



高齢者人材サービス

「すべての人が活躍できる社会を創造する」
ニコン日総プライムは、高齢者人材サービスを
提供しています。

事業の紹介

高齢者人材サービスを提供するニコン日総プライムは、2020年1月6日、日総工産とニコンとの合併により設立されました。

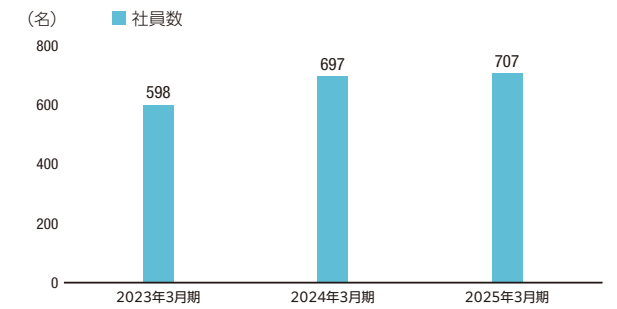
グループ内の高齢従業員に対する雇用機会の創出・確保を

はじめ、日本社会全体における高齢者が継続して働ける仕組みの研究・開発に取り組んでいます。「働き続けられる社会を創造する」というミッションのもと、持続可能な雇用環境の実現を目指した事業運営を行っています。

高齢者の活躍を推進

高齢者が活躍できる職場モデルの構築に向けて、継続的な就業を支援する雇用機会の創出と確保、ならびにそのための制度づくりに取り組んでいます。当連結会計年度におけるプライム社員(高齢者社員)数は707名となりました。

高齢者社員数の推移



障がい者人材サービス

「障がい者社員の幸せな未来を創る」
日総ぴゅあは、障がい者が働きやすい環境の
構築に努めています。

事業の紹介

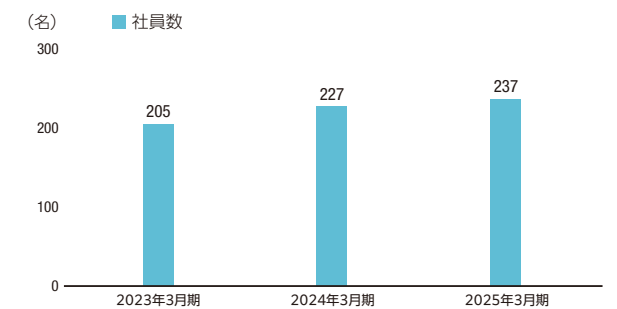
日総ぴゅあは、障がい者雇用を通じて企業の社会的責任を果たすことを目的に、2007年4月に日総工産の特例子会社として設立されました。現在は200名を超える障がい者社員が在籍し、それぞれの能力を活かして活躍しています。同社で培われた障

がい者雇用のノウハウは、グループ全体へ積極的に展開されており、特に日総工産の各拠点でも障がい者雇用の取り組みが進んでいます。こうした取り組みにより、障がい者が活躍できる場は着実に広がりを見せています。

障がいを持つ社員が活躍できる環境構築

障がい者が活躍できる職場モデルの構築に向けて、自社内での雇用にとどまらず、一般企業からの軽作業受託などを通じて、一人ひとりの特性を活かした自立的な働き方を推進しています。また、学校関係者、支援機関、行政など地域社会との連携を深め、共生社会の実現にも積極的に取り組んでいます。その結果、当連結会計年度における障がい者社員数は237名となりました。

障がい者の雇用者数の推移



その他のサービス(介護・福祉サービス)

お客様・サービス・地域社会・仲間に対する「4つの約束」を掲げ、施設介護、通所介護、居宅介護、訪問介護/障害支援、福祉用具/住宅改修の「5つのサービス」を提供しています。

事業の紹介

介護・福祉サービスを展開する日総ニフティは、「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、2004年4月に介護事業に参画しました。介護・福祉サービスは、施設介護、在宅介護に区分されます。施設介護では、神奈川県横浜市

で介護付き有料老人ホームを運営し、入居者の方々に対して質の高い介護サービスを提供しています。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)で介護サービスを提供しています。

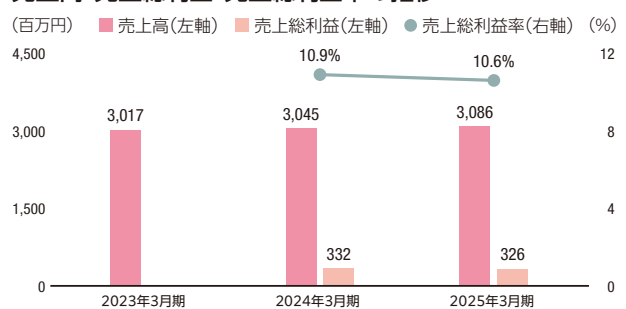
2025年3月期までの事業概況

当連結会計年度の当サービスの売上高は3,086百万円(前期比1.3%増)、売上総利益は326百万円(前期比1.6%減)となりました。

中核である施設介護分野では、集客活動を展開した結果、介護

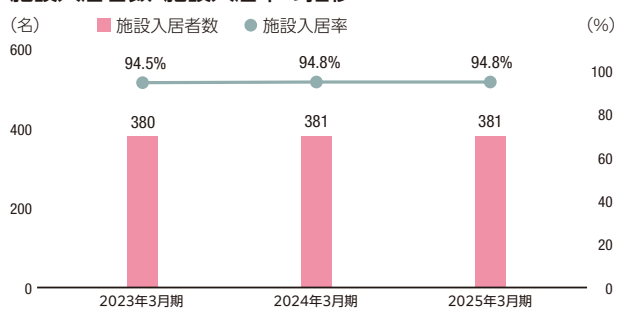
施設の入居者数は381名(前期と同水準)となりました。また、施設の入居率も94.8%(前期と同水準)と引き続き高水準で推移しています。一方、施設運営における光熱費などの原価上昇が影響し、売上総利益はわずかに減少しました。

売上高・売上総利益・売上総利益率の推移



※2023年3月期は売上高のみ開示、内部取引は消去

施設入居者数・施設入居率の推移



主要施設紹介

介護施設「すいとぴー」は、ご高齢の方々やご家族の皆さまの「いつまでも心豊かで充実した生活を過ごせるように」という思いに支えられながら、現在は横浜市内で6施設を展開しています。

※介護付き有料老人ホームは右記のほかに、「すいとぴー金沢八景」「すいとぴー三ツ境」「すいとぴー港南台mio」「すいとぴー本牧三溪園」があります



すいとぴー新横浜(収容人数:80名)

すいとぴーの第1号として設立され、充実したリハビリ体制を備えています。経験豊富な介護スタッフがご入居者の皆さまに向き合い、寄り添う介護を目指しています。



すいとぴー東戸塚(収容人数:94名)

目指すのは「我が家」。桜の木に囲まれた閑静な場所で、医療と連携した質の高い介護サービスの提供を目指しています。

TOPIC

新たなサービスへの発展

日総グループは、人材サービスを通じて日本の製造業を支援し、人材育成と現場教育の豊富なノウハウを蓄積してきました。「人を育て 人を活かす」という創業理念のもと、これらの貴重な資産を活かした取り組みを社内・社外で展開しています。お客様や社員とともに、さらなる成長と発展を目指し、新たな挑戦を進めてまいります。

教育研修受託サービス(NISSO HR Development Service)

当社グループは、メーカー様の社員研修を受託するサービスを提供しています。

これは講師不足や実技研修の不足、未経験者向けの教育プログラムの不足といった課題に対し、教育研修施設と豊富な教育実績を持つ当社グループが、オーダーメイドにて研修を代行す

ることで課題解決をお手伝いするサービスです。

なお日総工産は、公益財団法人いわて産業振興センターが運営する「I-S PARK」(岩手県北上市)における講義・研修を一括して受託するなど、信頼をもとにしたサービスの拡充を進めています。



研修風景(左がお客様社員、右が当社社員)

研修ノウハウを実装したeラーニングシステムを開発

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を開発しました。

設備技術・生産技術の製造系エンジニアを短期間で戦力化するための新人研修用eラーニングシステム「Start engineer」を展開しています。

基礎から学べる信頼性の高い教育

サービスをWebを通じて提供し、場所を問わず学べる環境を構築しています。また、当社グループスタッフの反復復習を通じて、社内の人材育成を強化しています。

さらに、「Start engineer」は社外向けにも販売しており、製造業界全体の人づくりに貢献しています。



新人研修用eラーニングシステム「Start engineer」

半導体人材育成に向けたXR教育システムを開発

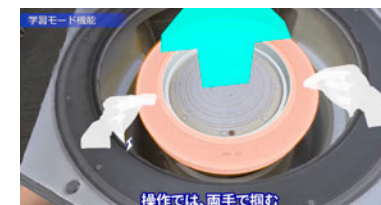
日総工産は、MR(複合現実)・VR(仮想現実)の技術を活用した教育システムを開発し、全国のテクニカルセンターでの運用を開始しました。

本システムでは、半導体製造装置(エッチング装置)の基礎知識とチャンバークリーニング作業の手順を学ぶことができます。

また、体験者の受講結果の管理や理解

度のチェックをシステム上で管理することにも特徴があります。これにより、受講者の理解度に応じたサポートが可能になる他、受講者自身も自分の理解度を客観的に把握することができるようになります。

これらの特徴を最大限に活かし、輩出できるエンジニアの質と量の向上を進めていきます。



本内容は、YouTubeにてご覧いただけます。
半導体人材育成に向けたXR教育システムのご紹介
https://youtu.be/YnrOqVjAV6Q?si=XX5_-PKRmBBD5_d3

Message from the Director

財務担当役員メッセージ

「攻めの財務戦略」で 資本効率を最大化し、 持続的成長を実現

競争優位性の源泉である人的資本への投資を最優先に、積極的な成長投資を実行し、業界平均を上回る成長率を追求。資本効率の向上に向けて、間接部門の業務改善にも注力します。

取締役執行役員

田中 陽一郎



このたび、取締役執行役員に就任しました。経営企画、広報・IR、経理財務を担当します。

財務関連の担当として、特に重視する財務指標は営業利益です。稼ぐ力を示す営業利益率を高めなければ、今後の成長は描けません。

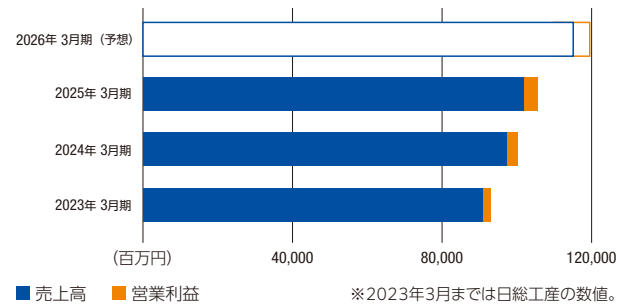
2025年3月期は、財務レバレッジを1.9倍にとどめつつも戦略的な成長投資を実施した結果、ROIC（投下資本利益率）は13.1%となり、WACC（加重平均資本コスト）では約8%（CAPMベースで当社試算）を上回る成果を達成しました。財務レバレッジとならび、財務健全性の指標である自己資本比率も52.8%と高い数値です。財務健全性は誇れる水準ではあるものの、今後は資本をより効率的に使い、攻めの財務を行っていかねばなりません。資本効率を示すROE（自己資本利益率）、ROICを追求して営業利益を高め、EPS（1株当たり利益）、株価の上昇につなげます。

前中期経営計画は、売上高・営業利益目標が未達に終わりました。新型コロナウイルス感染拡大や天候不順による工場の稼働停止、自動車の認証不正問題といった想定外の複数の外部環境要因によるとはいえ、それに対応し切れなかったのは大いに反省すべきです。今後は取引先企業とのコミュニケーションをさらに密にして、人材の需給の変化を早期に察知していきます。

前中計期間中、売上・利益目標の達成が難しい状況でも人材育成の投資は緩めませんでした。2028年に国内で複数の大規模半導体工場が本稼働に入るのにあわせて、当社グループでは高付加価値人材を提供するための先行投資に力を入れています。2026年3月期からの新中計でも人的投資を継続します。当社の競争優位性は、高付加価値人材の採用・育成にあります。財務レバレッジ2.5倍以下という健全性を保ちながら、有利子負債も活用して成長分野に資金を投じます。

特に、派遣単価が高いエンジニア系人材の育成には力を入れます。現状では、グループの中核である日総工産の派遣社員就業者のうち、製造装置の維持管理を担うエンジニア系人材の比率は12.6%（2025年3月期）です。これを2031年3月期には30%以上に押し上げます。育成は必ずしも物理的な施設に頼

売上高と営業利益



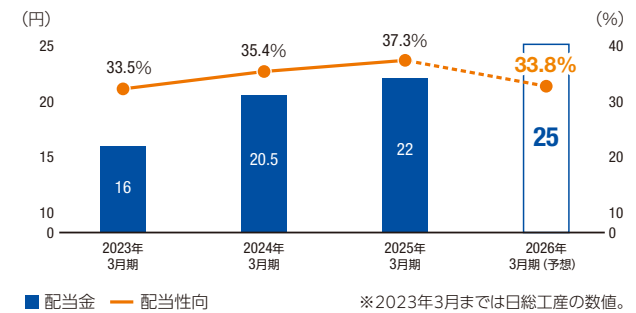
るのに限定せず、XR（仮想世界と現実世界の融合）機器やDXを活用したいと考えます。遠隔地においても実践的かつ効率的な訓練を可能にするからです。

これまで、ものづくりの現場を担っていたオペレーターがリスクリングの教育訓練を受けることで、ファクトリーオートメーション（FA）後のメーカーを支える人材として活躍できるよう支援しています。

高付加価値人材の育成とオペレーターからエンジニアへの転換を進め、営業利益率は2028年3月期に5%以上を目指します。WACCを上回るROICを確保し、ROICは3か年平均で15%以上、ROEは平均20%以上を目標に定めました。

株主還元では、配当性向30%以上を目標に掲げています。当社グループでは、成長投資と配当の割合は7対3の想定です。ただ、配当性向を基準にして配当を決めている現状では、配当額が当期純利益に左右されることが課題となります。今後、指標についてはDOE（株主資本配当率）なども視野に入れ、議論・検討していきます。

配当金と配当性向



多様性を支えるポートフォリオ戦略

新中計では、売上高成長率（CAGR）について、業界水準を超える12.3%以上としました。これは既存事業のオーガニックな成長では達成できない数字です。産官学を含めたコンソーシアムへの参加、資本業務提携、スタートアップへの出資やM&Aによる新たな価値共創（CSV）も成長の源泉と考えています。

当社の創業理念「人を育て 人を活かす」は「人と仕事をつなげる事業」とも言い換えられます。人と仕事をつなげる事業、当社グループと目線の合う企業であれば、M&Aや提携の対象は製造業に限りません。2025年4月には、警備業のオールジャパンガードがグループ入りしました。警備領域の将来性はもちろん、例えば製造現場で活躍してきた人材が年齢を重ねた時、警

備業に配置転換すれば長く働き続けられる。2025年6月にグループ入りしたMan to Manホールディングスは、ベトナムにおける日系企業への人材紹介も手掛けています。今後は、ASEANをはじめとする海外市場でも、グローバル人材が活躍できる場の提供を目指します。

日本の労働人口が減る一方で、人材が保有するスキルや経験と、企業が求めるものとのミスマッチにより就労できないケースが散見されます。グループ内で多様な就労機会を提供できれば、これまで採用に至らなかった人材に、一人ひとりの適性に合った雇用を創出できます。当社グループの競争力となっている人材開発メソッドのノウハウは汎用性が高く、製造業以外の領域にも転用が効くと考えています。海外においても、当社の教育訓練ノウハウは活用可能でしょう。

稼ぐ人材を支える仕組みを構築

新中計の成長戦略は、人材の付加価値を上げて、高付加価値人材の派遣契約を増やし、トップラインを伸ばすことが出発点です。加えて、派遣人材をバックアップする本社や拠点の社員など間接部門の強化にも注力します。

派遣社員のようにジョブ型でスキルを伸ばしていくタイプと、複数の職種で活躍できるオールマイティータイプ、それぞれの人材の長所を伸ばし、不足があれば訓練を施して、適材適所の配置で活躍を促進し生産性を向上させる。同時に業務の効率化を進め、トップラインを引き上げる派遣人材の支援に集中できる体制を構築します。

一緒に働くグループ社員の皆さんが幸せになれることを第一に、掲げた数値目標を追求し責任をまっとうします。



価値創造の基盤

ステークホルダーに信頼される企業として、
経営の健全性、効率性、透明性を高め続ける

52 日総グループのサステナビリティ

54 人権

55 DE&I(多様性・公平性と包摂性)

57 ウェルビーイング

58 労働安全衛生

60 ステークホルダー・エンゲージメント

61 気候変動・環境への取り組み

63 コーポレート・ガバナンス

65 役員一覧

67 取締役会として備えるべきスキル

スキルマトリクス

68 価値創造の基盤を強化

69 新任取締役座談会

72 リスクマネジメント

73 コンプライアンス

74 社外取締役座談会



日総グループのサステナビリティ

日総グループのミッション「働く機会と希望を創出する」を実現するためには、持続的な事業成長とともにステークホルダーの皆さまとの共栄が不可欠です。2021年10月に定めたサステナビリティ方針にもとづき、人権と労働、環境、安全衛生、倫理に関する方針を定め、企業価値の向上と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。



サステナビリティ方針

基本的な考え方

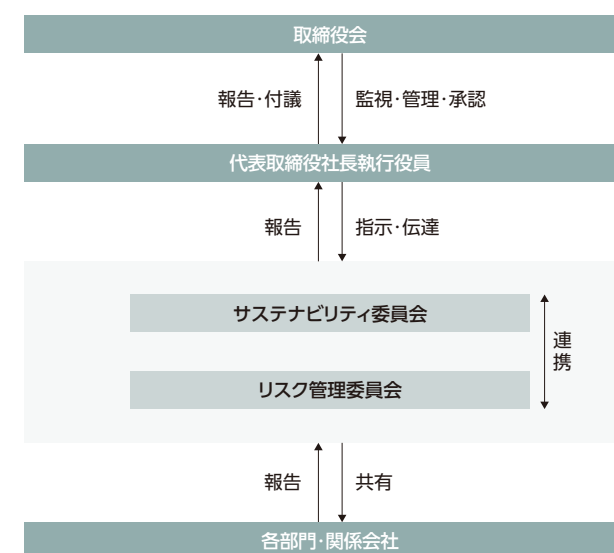
日総グループでは、役員および従業員が遵守すべき行動規範である「日総グループ企業行動憲章」において、差別の禁止や多様性の尊重、結社の自由、強制労働・児童労働の禁止など、法令遵守はもとより高い倫理観を持ち多様な価値観を受け入れることを謳っています。また、その精神を実践し、日々守るべき行動の基準として「日総グループ社員行動規範」を掲げています。加えて、当社グループは日々の活動において人権を尊重することがビジネスの基盤だと認識し、国連グローバル・コンパクト

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「人権と労働に関する方針」を定めました。企業経営の根幹となるコンプライアンス意識徹底については、2023年10月に「日総グループ 倫理方針」を策定しています。今後も国連が提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」において普遍的原則である国連グローバル・コンパクトの10原則を遵守し、サステナビリティ推進活動に積極的に取り組みます。

サステナビリティ推進体制

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もとづいた活動を行っています。「サステナビリティ委員会」と「リスク管理委員会」が連携し、事業と連動させたサステナビリティ活動を実践します。

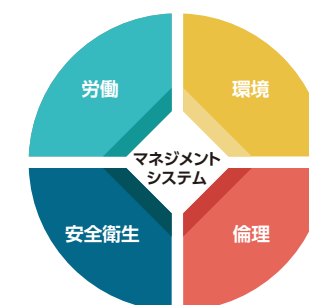
サステナビリティ推進体制図



RBA行動規範への取り組みについて

当社の顧客は、グローバルサプライチェーンのCSRを推進するRBAに加盟・準拠しているケースが数多くあります。当社はRBA行動規範を支持および遵守し、安心して人材派遣等のサービスを提供できる企業を目指します。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もとづいた監視、課題の把握と解決に向けた対策の立案を行い、「取締役会」で決議しています。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います。

RBA行動規範の枠組み



日総グループのサステナビリティ

マテリアリティ(重要課題)

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いう考えのもと、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)を特定しています。

マテリアリティ(重要課題)	実行課題	重要指標	目標	2025年3月期 実施状況	関連ページ
重要課題 1 働きやすい職場づくり 「人」の企業である当社グループは、従業員に耳を傾け、エンゲージメントを向上させながら、「やりがい」と「働きやすさ」の両立ができる職場環境の構築を目指します。	人権の尊重	人権教育実施率	毎年100%実施する	91.3%	P.54
	ウェルビーイングの取組	従業員 エンゲージメント	満足度調査を行い 段階的に改善する	-	P.57
	労働安全衛生の取組	労働災害	労災0件体制の構築	88件	P.58
重要課題 2 社会変化や構造変化への対応 人口減少や気候変動といった急激な社会変化に適応できる企業に変革しながら、グループの原動力である多様な人材に投資、育成、輩出する好循環サイクルを実践し、「人」の付加価値を高めることで、社会課題や産業ごとの構造変化への対応を目指します。	人材の育成	エンジニア系 社員比率	2031年3月期までに 30%を達成する	12.6%	P.27
	DE&Iの推進	ダイバーシティ比率	2031年3月期までに 40%の水準を達成する	31.9%	P.55
	気候変動への取組	GHG排出量削減率	2031年3月期までに30% 2051年3月期までに100%	△0.3%	P.61
重要課題 3 ガバナンスの強化	コーポレート・ガバナンスの強化	取締役会の 実効性確保	取締役会構成の多様化を促進し、意思決定プロセスを明確化し、ステークホルダーへの責任を果たせる適切なモニタリング体制を構築することで、ステークホルダーエンゲージメントの向上を実現する		P.63
	リスクマネジメント体制の構築				P.72
	コンプライアンスの徹底				P.73
	株主・投資家との対話				P.81

マテリアリティ特定プロセス

STEP 1

STEP 2

STEP 3

STEP 4

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。

自社およびステークホルダーの視点での重要度の評価

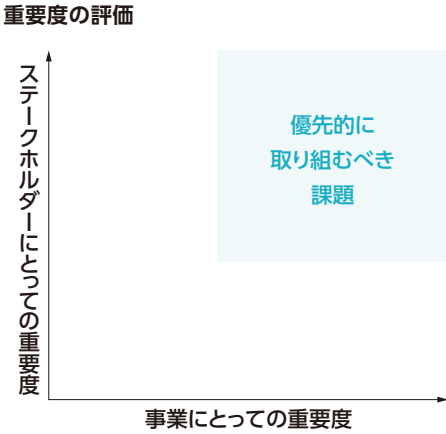
STEP1をベースに、ステークホルダーと事業の両面から重要度の高い社会課題を選択。優先的に取り組むべき課題を特定しました。

サステナビリティ協議会での確認

サステナビリティ協議会においてSTEP2の課題について意見を交換し、マテリアリティ(重要課題)を選定しました。

経営層での議論と決定

選定したマテリアリティについて取締役会を介して経営層と意見交換し、決定されました。



人権

当社グループは、当社グループで働く多様な人材のみならず、あらゆるステークホルダーの人権を尊重することに努めます。

基本的な考え方

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およ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。

体制

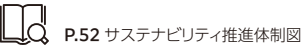
2025年3月期においては、企業価値向上委員会に属する「サステナビリティ協議会」で、人権に関する課題と対策を協議しました。なお、本体制については、2025年6月より、「サステナビ

人権デューデリジェンス

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、人権デューデリジェンスのプロセスを取り入れ、当社グループに

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ました。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し、事業基盤を強化しています。

リティ委員会」に引き継がれています。人権に関する体制図はP52サステナビリティに関する推進体制図をご参照ください。



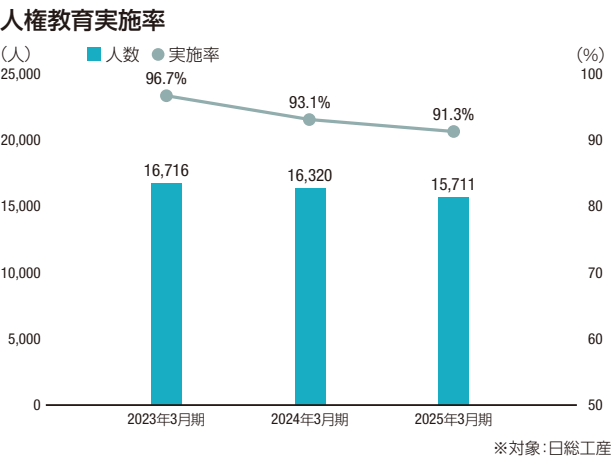
P.52 サステナビリティ推進体制図

関連する全ての人権を尊重する体制構築を目指しています。2025年3月期は、当社グループにおける重要な人権課題とその対応策について検討しました。

重要な人権課題	影響の大きいステークホルダー	対応策
(1) 過重労働、労働災害、健康管理	従業員	お客様と連動しながら、生産計画を把握し、従業員の業務量を適切に保つべく、管理の徹底を行っています。
(2) ハラスメントの発生、差別的な扱い	求職者・従業員	採用にあたっては能力に関連のない基準を設定しないことをルール化しています。また、1年に1回以上の定期教育を行い、人権に関する啓発活動を継続することで、負の影響の発生の低減に努めています。
(3) 不公平な給与支払い	従業員	お客様と連携して、派遣前から給与支払いの設定時まで各国における法令遵守のチェックを徹底し、公平な給与の支払いに努めています。
(4) 強制労働、若年・児童労働	求職者・従業員	当社グループでは、強制労働を用いないことを方針に掲げ、採用時のチェックを徹底しています。また、15歳未満の児童は採用活動を行わないこと、18歳未満の若年労働者については、国内法にのっとった適切な配慮を行うこととしています。

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指しており、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%を目標としています。



DE & I（多様性・公平性と包摂性）

当社グループは、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

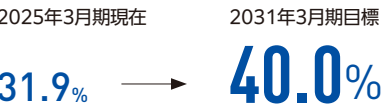
日本国内の少子高齢化の加速はリスクである一方、当社グループにとっては「人」の採用や活躍支援のニーズにつながる事業機会であると認識しています。

当社グループは「社内環境整備方針」にもとづき、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ます。

事業に与えるインパクト (ダイバーシティ比率の向上を目指して)

当社グループは、2025年2月に「社内環境整備方針」にもとづく指標と目標の見直しを行いました。実行課題を「DE&I(多様性・公平性と包摂性)の推進」に更新し、指標として「ダイバーシティ比率」を新たに設定。その目標を2031年3月期までに40%の水準を達成することに設定しました。

日本国内における労働人口の減少や高齢化比率の上昇などにより、当社グループの経営環境は大きく変化しています。2025年3月末日時点における、当社グループ社員の女性、高齢者、外国人、障がい者をあわせた「ダイバーシティ比率」は総従業員数の31.9%となりました。この比率を上昇させていくことで、当社グループの組織としての強靱さ向上や事業の持続的な成長を目指しています。



	2025年3月期末
ダイバーシティ比率	31.9 %
総従業員数	19,631 人
ダイバーシティ社員数	6,260 人
女性社員比率	23.9 %
女性社員数	4,691 人
高齢者社員数	1,395 人
外国人社員数	307 人
障がい者社員数	278 人

多様な従業員が一人ひとり、自律的な考え方にに基づき、それぞれに合った働き方が選べる企業風土の醸成が重要になります。

こうした企業風土は、エンゲージメントの向上、優秀な人材確保、生産性向上などを促進する、好循環サイクルの形成につながると考えるからです。この実現が当社グループのさらなる企業価値向上に寄与すると認識しています。

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。

グローバル人材の採用拡大

当社グループは、持続的に人材を確保するという課題に対し、グローバル人材のさらなる活躍に向けて取り組んでいます。

「日本に来てよかった」「日本でもっと働きたい」と感じられる各種制度や環境を整備し、2031年3月期末の在籍者数3,000人を目指しています。グローバル人材の活躍推進に向けては、モチベーションの維持と向上が重要です。スキル取得は、困難な一方で成長が実感できるという観点から、高度なスキルが必要であるエンジニア職を中心に配属しています。

さらに帰国した際にも活躍できるスキルの習得や資格取得も考慮し、当社グループが保有する研修教育施設を積極的に活用。一人ひとりが成長するための支援を行っています。出身国での就業機会の提供も選択肢のひとつとできるよう、さらなる活躍の場の創出にも努めます。

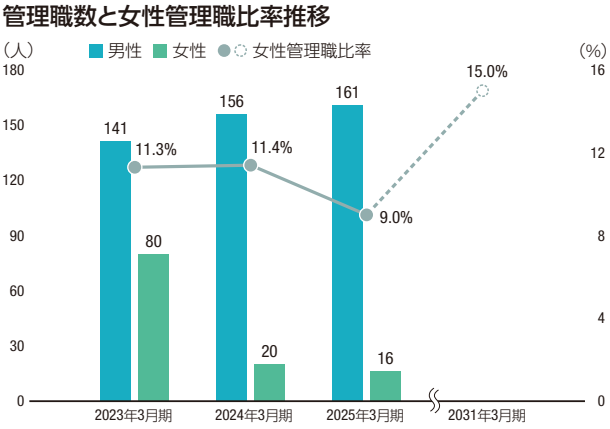
女性管理職比率

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」の向上を目指しています。

2025年2月に「社内環境整備方針」にもとづく「女性管理職比率」の目標の見直しを行い、2031年3月期までに15%の達成を目標としました。

2025年3月末日現在においては、9.0%となり、昨年度から2.4ポイント減少し、目標達成には至りませんでした。

主な理由は、事業拡大やグループ会社の増加に伴い、管理職数が増えたことにあります。



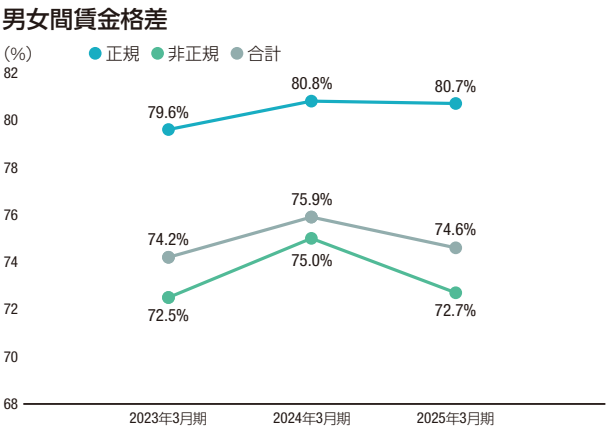
女性活躍推進と男女間賃金格差の是正

女性管理職比率の向上には、女性が活躍できる公平な環境づくりが重要だと認識しています。

2025年3月期における総従業員の男女間賃金格差は、74.6%となり、前年と比較し1.3ポイント悪化しています。

当社グループは、女性のみならず多様な人材が活躍できる「働きやすい職場」づくりに向けた取り組みを継続します。

なお、男女間賃金格差の対象となる女性社員の比率はおおむね横ばいとなっており、公平な職場環境の構築に向けて、課題であると認識しています。

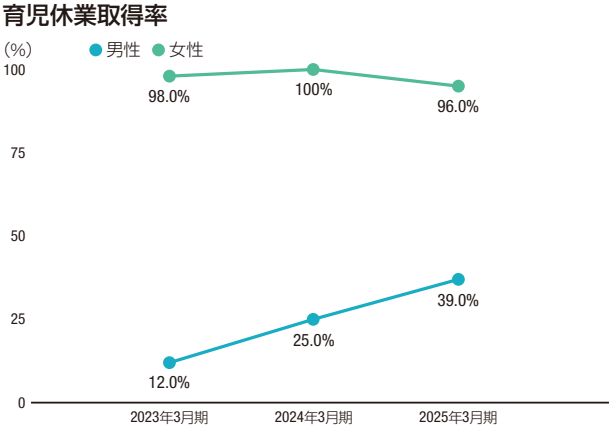


男女間賃金格差の対象となる女性社員の比率

(%)	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
	24.4	24.3	24.3

育児休業取得

2025年3月期における男性社員の育児休業取得率は、前年と比較して14ポイント上昇し、39.0%となりました。多様な人材が活躍できる場の創出に向けた取り組みの効果が表れているものと認識しています。



ウェルビーイング

当社グループは従業員を重要な資本と位置付け、「人づくり」「職場づくり」を柱にウェルビーイング経営を推進しています。「人づくり」においては、従業員の多様な働き方を実現することで従業員価値の最大化を目指します。また、「職場づくり」においては、従業員が自律的な考え方にもとづき、働きがいとやりがいを持つことができる環境を目指します。

従業員のウェルビーイング

研修受講者専用マンションの設置

日総工産では、自宅から離れた地域で入職や研修を受講する派遣社員のために、ワンルームの寮を用意しています。2025年4月には日総テクニカルセンター熊本
の敷地内に、研修受講者向けマンションを建設しました。学ぶことに集中し、知識や技術を存分に磨ける快適な環境整備に努めています。



研修受講者向けマンション内観の一例

業務管理者によるサポート

派遣先企業で働く社員の労務管理は、当社グループの業務管理者がきめ細やかに対応しています。勤怠管理はもちろん、定期的なコミュニケーションによる心身状態の把握とケア、不慣れな土地での寮生活のサポートも行います。

特に入職時の丁寧な対応は派遣社員の不安を和らげ、早期離職防止にもつながります。面談やアプリを活用したコミュニケーションを通じて、派遣社員が安心して働き能力を最大限発揮できるようサポートするとともに、キャリアに関する相談にも対応します。

ウェルビーイングの「浸透」に向けて

ウェルビーイングな企業風土(カルチャー)の醸成を目指して、以下のようなテーマによる社長との対談動画をイントラネットで公開し、グループの従業員に直接伝える取り組みを行っています。

対談テーマ

- 「ウェルビーイング経営」とは何か
- 従業員のやる気を導き出すために
- 経営者としてどのような改革を行うのか

健康経営アライアンスへの参画

日総工産は、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を目指し、社員の健康を通じた日本企業の活性化と健保の持続可能性の実現を目指した「健康経営®アライアンス」に、2023年6月より参画しています。



TOPIC

従業員持株会向け株式インセンティブ(持株会を利用した第三者割当)

当社グループは、従業員への福利厚生の一環として株式インセンティブを導入しています。これは、従業員の経営への参画意識を高めることや従業員エンゲージメントを向上させること、また財産形成の一助とすることを目的としています。本制度の導入にあたり、改めて従業員持株会の加入促進を図り、新たに633名が加入しました。

2024年12月株式インセンティブ付与実績

持株会新規加入者

633名

付与株数

196,500株

付与総額

166,239,000円

労働安全衛生

日総グループは、労災0件に向けた管理体制を構築し、実践・改善を重ねることで、全ての従業員が心身ともに健康で長く働ける職場環境の形成に努めています。

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います。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就業機会の向上を目指します。



当社独自の「労働安全衛生マネジメントシステム」



労働衛生管理の推進

労働者の健康を確保するにあたり、労働衛生管理の基本である作業環境管理・作業管理・健康管理を推進しています。

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労働時間の管理

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います。

●熱中症防止対策

熱中症発生ゼロを目標に、2024年5月から10月まで、塩あめやタブレットの配布、こまめな水分補給の呼びかけ、休憩時間の確保などの取り組みを実施しました。

●全国労働衛生週間

2024年10月1日から10月7日に、健康障害防止を目的に全国労働衛生週間を実施しました。健康管理、化学物質による健康障害防止や職場環境の改善に取り組みました。

安全衛生教育

●危険体感教育

全国に所有する自社の教育訓練施設に危険体感の設備を備え、実体験を伴った教育を実施しています。

●KYT(危険予知訓練)

自主的活動としてKYTを実施しています。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しています。

●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、推進活動に関わる社員全員の安全意識を高めています。



巻き込まれを想定した危険体感

労働安全衛生

労働安全活動

2025年3月期の本実行課題の重要な指標である「労働災害」は88件となり、前年度と比較して5件増加しました。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

しています。なお、労働災害休業度数率は1.41、労働災害休業千人率は1.36となりました。引き続き「労働災害0件体制の構築」に向けた取り組みを進めます。

危険防止のための取り組み例

● リスクアセスメント

危険を未然に防ぐために、派遣先企業の作業所にてアセスメントを実施しています。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います。

● VR危険体感訓練

バーチャル空間で製造現場を体験し、災害のメカニズムを五感で理解できるトレーニングを実施しています。



製造現場向けのVR危険体感訓練を経営層も受講

健康障害防止のための措置

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います。

特に、化学物質による健康障害については、対象作業所におけ

るリスクアセスメントや化学物質管理者・保護具着用管理責任者を選任する仕組みを構築・実施し、防止に努めています。

メンタルヘルス

当社グループは「メンタルヘルスクエア方針」を掲げ、心の健康づくりとしてメンタルヘルスクエア体制の確立および改善に取り組んでいます。

定期教育(セルフケア・ラインケア)に加え、年に1回のストレスチェックを実施。高ストレス者には医師による面接指導を勧奨し、組織分析にもとづく職場環境の改善等にも取り組んでいます。

す。日総工産では、働く方々とのコミュニケーションを簡単かつ円滑に行うために、専用アプリ(apseedsポータル)を提供しています。

職場でのトラブルや各種ハラスメントの相談をはじめ、日頃の生活面など、業務管理者と気軽にコミュニケーションを取ることができます。

日総グループ メンタルヘルスクエア方針

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、メンタルヘルスクエアの確立、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

メンタルヘルスクエアを行うにあたり、個人情報の取り扱いに関する法令を遵守します。

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、ステークホルダーの皆さまと持続的な信頼関係の構築に努めています。

ステークホルダー	関わり方	対話の方法	期待されていること
求職者	「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。	●スタッフ採用 ●新卒採用	職業選択の幅やキャリアアップの道も広がる
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、働きやすい職場づくりを推進します。	●各種教育、研修制度 ●各種相談窓口 ●社内報、ポータルサイト ●資格取得助成金制度 ●安全衛生委員会	働きがいの醸成 キャリアアップと処遇の改善
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	事業課題の解決 高付加価値人材をはじめとするサービスの提供
株主・投資家	株主・投資家の皆さま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	透明性の高い情報開示 インカムゲインとキャピタルゲイン
お取引先	お取引先との法令などにのっと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。	●マルチステークホルダー方針の遵守 ●日常の調達活動 ●コンプライアンス遵守体制の構築に向けた相互協力 ●取引先への調査	適切な協働 適切な分配
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 ●文化・芸術への支援 ●環境保全活動	地域・社会の発展につながる貢献
行政、NPOなど	地方創生や労働人口の減少などの社会課題に対して、グループの従業員が保有する知見や多様な経験を活かし、「人との関わり」を通じた貢献を実践します。	●各種コンソーシアムへの参画 ●NPO法人との連携	事業を通じた情報提供 コネクションの共同活用

創業の地である神奈川県
スポーツ団体、文化芸術への支援と連携

当社グループは、「人」を応援する基本姿勢のもと、創業の地である神奈川県のスー

ポーツ団体、文化芸術を支援し、地域・社会の発展に貢献しています。当社グループの社員一人ひとりが現状に満足せず、常に高みを目指す姿勢は、スポーツ選手が練習に励んだり、技術を向上させたりする姿と重なる



地域清掃活動の実施

当社グループの本社がある神奈川県の新横浜エリアにおいて、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定期的な清掃活動を行っています。

2025年3月期においては、5月、10月、12月、3月に、累計67人が参加しています。中でも、2025年3月の地域清掃活動には、横浜FCを含めた当社が協賛しているスポーツ・文化芸術団体3チームから6人が参加し、当社を含めて30人が参加しました。



清掃活動の様子

気候変動・環境への取り組み

世界の喫緊の課題である気候変動問題に対応し、企業の強靭さを高めることで、全ての従業員が安心して働き続けることができる企業経営に努めています。

基本的な考え方

今、地球環境は、海洋温度の上昇や海面上昇、干ばつ、気候変動による災害の増加、生物多様性の減少など、経済活動を営む上で未然に防ぐべき課題への対応が必要とされています。

当社グループは、事業存続に必要な気候変動への対応を重要な経営課題と認識し、地球温暖化の要因のひとつであるGHG排出量の削減に向けて、再生可能エネルギーの導入やハイブリッド車への切り替えといったエネルギー効率の良い事業

運営活動へ変革しています。

また、社員一人ひとりが環境意識を持ち、日常業務でのエネルギー節約やリサイクル活動に積極的に取り組むことで、社会的な変化に対応できるレジリエントな企業グループを目指します。

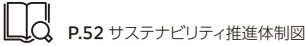


環境方針

体制

当社の取締役を委員長とする「サステナビリティ委員会」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・承認を行っています。

環境や気候変動のリスクと機会については、「リスク管理協議会」と共有し、連携を深めた協議を行っています。



P.52 サステナビリティ推進体制図

TCFD提言にもとづく情報開示

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います。

脱炭素社会への早期移行に向かい、21世紀後半の気温上昇を2℃とするシナリオにもとづき、マテリアリティである「社会変化や構造変化への対応」の実現に向けて、以下のリスクと機会を

特定しています。

当社は、気候変動に関する情報開示のさらなる充実を目指し、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)に賛同しています。

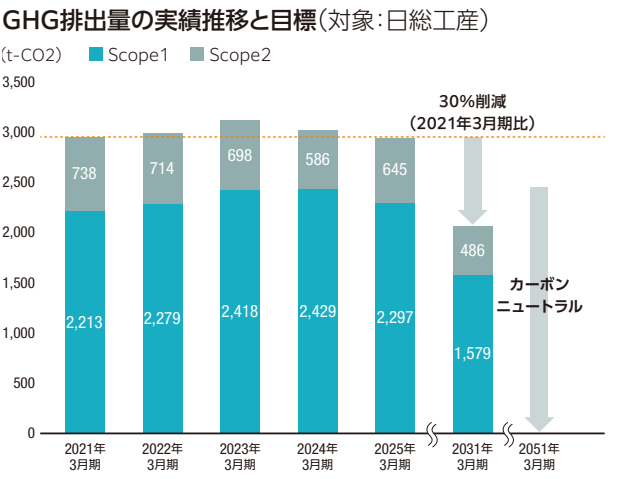


気候変動への対応(TCFD)

リスクと機会の詳細			財務への影響	発生の時間軸	対応策	進捗
リスク	移行 リスク	●レピュテーションリスクの発生 ●炭素税の導入 気候変動への対応の遅れによる社会的な信用の低下、炭素税などの新たな税制の導入があった場合に、業績に影響を与える可能性があります。	小	中期	●社有車の使用効率を上げる ●ハイブリッド車、EV車への切り替え ●省エネ設備への切り替え ●再生可能エネルギー導入促進	実施中 (一部実施予定のものを含む)
	物理的 リスク	●洪水などによる稼働停止 ●熱波や干ばつなどによる健康被害 異常気象による大型台風や暴風雨、極端な高温による熱波や干ばつなどによって、スタッフの稼働停止が発生し、業績に影響を与える可能性があります。	中	～長期	●安全衛生管理体制の強化 ●お客様と協働しながら、職場の環境改善を行う ●休業補償などの交渉を行う	実施中
機会			大	中～長期	●社会変化に対応できる事業運営体制の構築 ●カーボンニュートラルに向けた、GHG排出削減目標の開示と実践によるモニタリング体制の強化	実施中 (一部実施予定のものを含む)

GHG削減目標達成に向けた戦略

当社グループは、2031年3月期の削減目標の達成、および2051年3月期のカーボンニュートラルの実現に向けて、GHG排出量の削減に取り組んでいます。当社グループの中核企業である日総工産の2025年3月期のGHG排出量は2,943t-CO₂(前年同期比2.4%減)となりました。新たなテクニカルセンターの設立により電力使用量(Scope2)が増加したため、GHG排出量は微減にとどまっています。なお目標の達成に向けて、電気使用量全体の約3割を占める本社において、再生可能エネルギー比率100%の電力への契約切り替えを2026年3月期に行いました。引き続きGHG排出量の削減に向けた活動を進めてまいります。



GHG排出量の内訳(対象:日総工産)

分類	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
Scope1+2 合計(t-CO ₂)	2,951	2,993	3,116	3,015	2,943

Scope1(社有車の燃料使用から算出する排出量)

Scope1 排出量(t-CO ₂)	2,213	2,279	2,418	2,429	2,297
ガソリンの使用量(kl)	730	763	798	820	796
軽油の使用量(kl)	200	196	219	204	181

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(t-CO ₂)	738	714	698	586	645
ロケーション基準 Scope2排出量(t-CO ₂)	686	677	683	670	690
電気使用量(kWh)	1,541,233	1,563,465	1,573,752	1,530,655	1,631,696
本社使用量(kWh)	602,082	614,877	603,536	457,715	424,228
(本社使用率・%)	(39.0%)	(39.3%)	(38.4%)	(29.9%)	(26.0%)
Scope1+2排出原単位(t-CO ₂ /売り上げ百万円)	0.043	0.039	0.034	0.031	0.029

※CO₂排出量の算定にあたっては、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ジャパンより計算式と排出係数DBの妥当性確認済み)を利用しています

環境への取り組み

日総工産は、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います。

●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、ISO14001の認証を取得しています。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、活動しています。活動は



PDCAサイクルを運用するとともに、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・妥当性と有効性を確認し、継続的に改善しています。

●ペットボトルキャップの回収・寄付

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います。2025年3月期は、回収したペットボトルキャップの寄付により、約0.4t-CO₂分の温室効果ガス削減に寄与しました。これまでのペットボトルキャップの累計寄付個数は80万2,491個となり、5.71t-CO₂分の温室効果ガスの削減に寄与しています。

コーポレート・ガバナンス

当社は「取締役会の監査・監督機能の強化」および「経営の意思決定および業務執行のさらなる迅速化」を図り、取締役の職務執行を適正に監査・監督し、経営に対する牽制機能の充実を図ります。この考え方にもとづき、株主総会、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置するとともに、日常的に業務を監視する内部監査担当を設置しています。これら各機関の相互連携により、より経営の健全性、効率性および透明性が確保できるものと判断しています。

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。

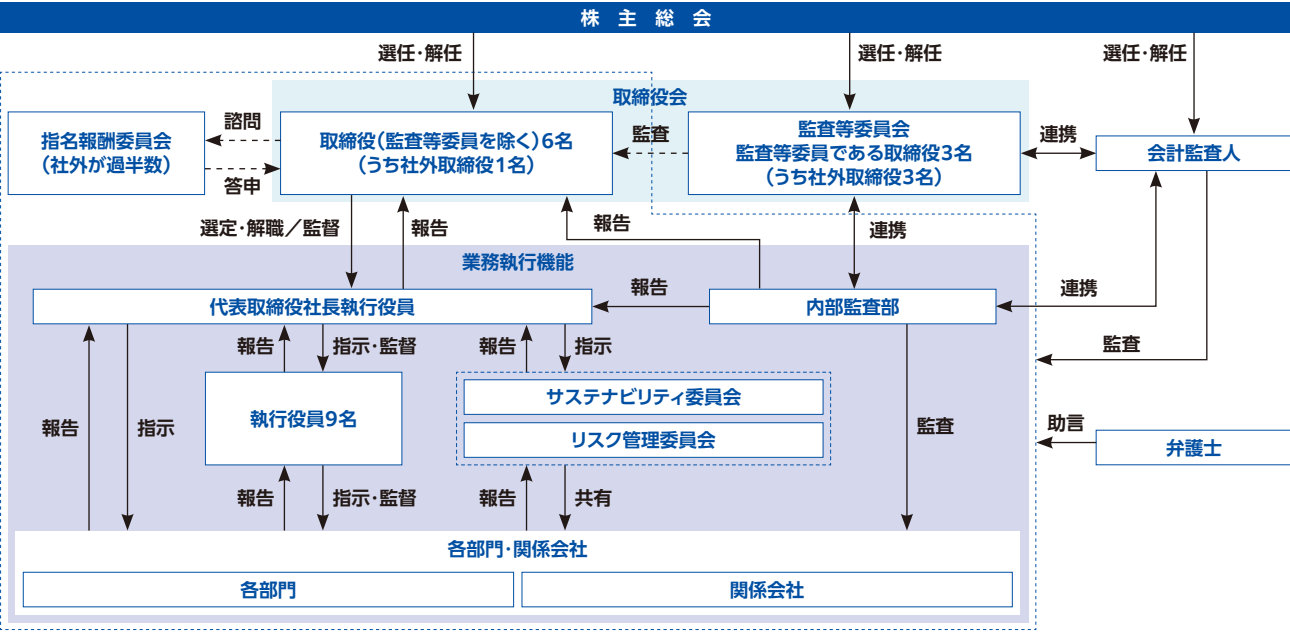
コーポレート・ガバナンスコードへの対応

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
原則にもとづく活動を行っています。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。



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制の概要



取締役の定数および 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い
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こと、および累積投票
によらないことを定めています。

2025年3月期の活動状況

取締役会

会社の経営上の重要な事項の意思決定および業務執行の監督
機関として、経営の妥当性、効率性および公正性等について検
討し、法令で定められた事項ならびに重要な業務に関する事項
を決議しています。

主な決議事項

- 年度経営計画
- 事業報告および計算書類ならびにその附属明細書
- 株主総会の招集
- 重要な規程改訂
- 指名報酬委員会の審議を踏まえた取締役等の重要な人事・報酬
- 他会社への出資 等

企業価値向上委員会

本委員会は、配下にサステナビリティ協議会、内部統制・コンプライアンス協議会、財務戦略を協議する財務戦略協議会、DX協議会、
ウェルビーイング協議会、リスク管理協議会を設け、当社グループの企業価値向上を目的に、グループ全体の中長期的な経営課題の
解決に向けて協議しました。なお、協議結果は取締役会へ上申・報告しました。
「企業価値向上委員会」の体制については、2025年6月以降「サステナビリティ委員会」および「リスク管理委員会」に引き継がれています。

指名報酬委員会

取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の人事や報酬等の透明性の向上を目的としています。
代表取締役、取締役、執行役員および子会社の取締役の人事なら
びに後継者計画、取締役およ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、取締役会に答申します。

監査等委員会

当社グループの中長期的な企業価値向上を目的とし、グルー
プ全体の中長期的な経営課題の解決に向けて協議していま
す。協議結果は随時、取締役会へ上申・報告しています。
配下にはサステナビリティ協議会、内部統制・コンプライアンス
協議会、財務戦略を協議する財務戦略協議会、DX協議会、ウェ
ルビーイング協議会、リスク管理協議会を設けています。

主な決議事項

- 監査方針
- 監査計画
- 監査等委員会規程
- 監査等委員会監査基準
- 内部統制システムに係る監査等委員会監査の実施基準
- 会計監査人の監査報酬に関する同意 等

● 社内 ● 社外	
構成	
開催回数	19回

主な報告事項

- 単体および連結業績
- 子会社等の経営状況
- 取締役会の実効性評価
- 内部監査結果 等

● 社内 ● 社外	
構成	
開催回数	10回

● 社内 ● 社外	
構成	
開催回数	14回

主な協議事項

- 監査等委員会議長選定

主な報告事項

- 監査活動(月次) 等

主な確認事項

- 会計監査人の監査およびレビュー計画
- 会計監査人の監査・レビュー報告内容
- 期中監査チェックリスト 等

役員一覧

	社内 代表取締役社長執行役員 清水 竜一 1961年生まれ 取締役会 議長 取締役会出席状況：18/19回	1988年 7月 日総工産株式会社 入社 1998年 9月 同社 常務取締役 2004年 4月 同社 代表取締役社長 2021年 4月 同社 代表取締役社長執行役員兼CEO 2021年 6月 一般社団法人日本BPO協会 会長(現任) 2022年 6月 一般社団法人人材サービス産業協議会 副理事長(現任) 2023年 10月 日総工産株式会社 代表取締役社長執行役員 当社 代表取締役社長執行役員兼CEO 2025年 6月 当社 代表取締役社長執行役員(現任)
	社内 取締役執行役員 藤野 賢治 1973年生まれ 取締役会出席状況：19/19回	1994年 6月 日総工産株式会社 入社 2015年 4月 同社 採用部執行役員 2023年 6月 同社 取締役専務執行役員兼COO 2023年 10月 同社 取締役専務執行役員 2023年 10月 当社 取締役専務執行役員兼COO 2024年 12月 株式会社ツナググループ・ホールディングス 社外取締役(現任) 2025年 6月 当社 取締役執行役員(現任) 日総工産株式会社 代表取締役社長執行役員(現任)
	社内 新任 取締役執行役員 田中 陽一郎 1978年生まれ 取締役会出席状況：-	2001年 4月 日総工産株式会社 入社 2021年 4月 同社 経営企画部部長 2023年 4月 同社 経営企画本部本部長兼経営企画部長 2023年 10月 当社 グループ企画本部グループ企画部部長 2024年 4月 日総工産株式会社 執行役員兼経営企画本部本部長兼経営企画部部長 2025年 4月 同社 執行役員兼経営企画本部本部長 当社 経営企画部部長 2025年 6月 当社 取締役執行役員兼経営企画部部長(現任) 日総工産株式会社 取締役執行役員兼経営企画本部本部長(現任)
	社内 新任 取締役執行役員 野村 健一 1969年生まれ リスク管理委員会 委員長 取締役会出席状況：-	1994年 11月 日総工産株式会社 入社 2016年 4月 同社 渉外部部長 2017年 4月 同社 渉外広報部執行役員 2019年 4月 同社 広報・IR本部上席執行役員 2020年 4月 同社 経営企画本部上席執行役員 2021年 4月 同社 社長室執行役員 2023年 4月 同社 執行役員 2025年 6月 当社 取締役執行役員(現任) 日総ニフティ株式会社 取締役(現任)
	社内 新任 取締役執行役員 遠藤 太嘉志 1970年生まれ サステナビリティ委員会 委員長 取締役会出席状況：-	2000年 12月 日総工産株式会社 入社 2016年 4月 同社 事業本部執行役員 2018年 4月 同社 管理本部執行役員 2019年 4月 同社 人財開発本部上席執行役員 2021年 4月 同社 上席執行役員 日総びゅう株式会社 代表取締役社長(現任) 2023年 4月 同社 執行役員 株式会社ニコン日総プライム 取締役(現任) 2025年 6月 当社 取締役執行役員(現任)

Introduction

NISSOの価値創造

価値創造の実践

価値創造の基盤

Data

取締役会として備えるべきスキル

2025年3月期は、人材育成や事業ポートフォリオの多様化、DX戦略などの中長期的な方向性・事業戦略にもとづき、取締役役に求められるスキル項目の見直しを実施しました。現時点の当社グループの取締役会にとって備えるべきスキルは、以下のとおりと考えています。

スキル	選定理由
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	人材育成・教育を含めた人材サービス事業に精通していることに加え、それ以外の事業領域に関しても市場動向やニーズの洞察す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、多様な人材が個性や能力を最大限に発揮できる組織・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、異文化や多様な価値観を理解し、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。

スキルマトリクス

	選定理由	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
社内 清水 電一	総合人材サービス事業の展開において重要な意思決定に携わり、経営者としての豊富な経験と実績及び見識を有しているため。	●	●		●	●		
社内 藤野 賢治	総合人材サービス事業において、豊富な経験、実績及び知見を有しているため。	●	●		●	●		
社内 田中 陽一郎	事業管理部門、人事部門、経営企画部門における豊富な経験、知見を有しているため。	●	●		●			●
社内 野村 健一	営業部門、広報部門、経営企画部門や社長室長としての代表取締役社長の補佐・特命事項の責任者の経験を有しているため。	●	●			●		●
社内 遠藤 太嘉志	事業部門、管理部門、人材育成部門の豊富な経験や特例子会社の代表取締役を務めた経験を有しているため。	●	●		●		●	
社外 福井 順一	企業経営に関する見識と経験を有するほか、経営企画、広報等に関する豊富な経験と実績を有しているため。	●	●	●	●			
社外 監査等委員 浜田 幸輝	金融機関及び他社における取締役などの見識と経験が豊富であるため。	●		●		●		●
社外 監査等委員 大野 美樹	弁護士としての見識と経験を豊富に有しており、これまで業務執行に対する適切な監督的役割を果たしているため。					●	●	●
社外 監査等委員 坂野 英雄	公認会計士及び税理士としての見識と経験が豊富であるため。			●				●

※上記一覧表は、取締役の有する全ての知見や経験を表すものではありません

価値創造の基盤を強化

当社グループは、迅速な意思決定、戦略的・機動的なM&Aの遂行、次のコアとなる新たな事業機会の創出、適切な資本政策、経営資源の最適化を迅速に実行していくために、2025年6月に取締役会および関連する委員会の体制を一部変更しました。

取締役会の変更

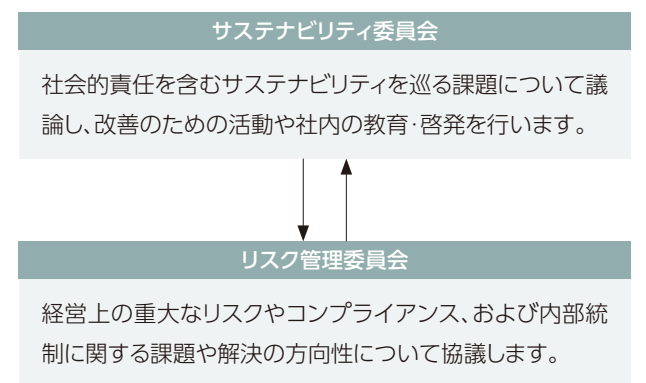
2025年6月25日開催の定時株主総会をもって、当社グループの取締役会は社内取締役5名、独立社外取締役3名の計9名体制となりました。新任取締役の3名は、人材ビジネスの実務経

コーポレート・ガバナンス体制の変更

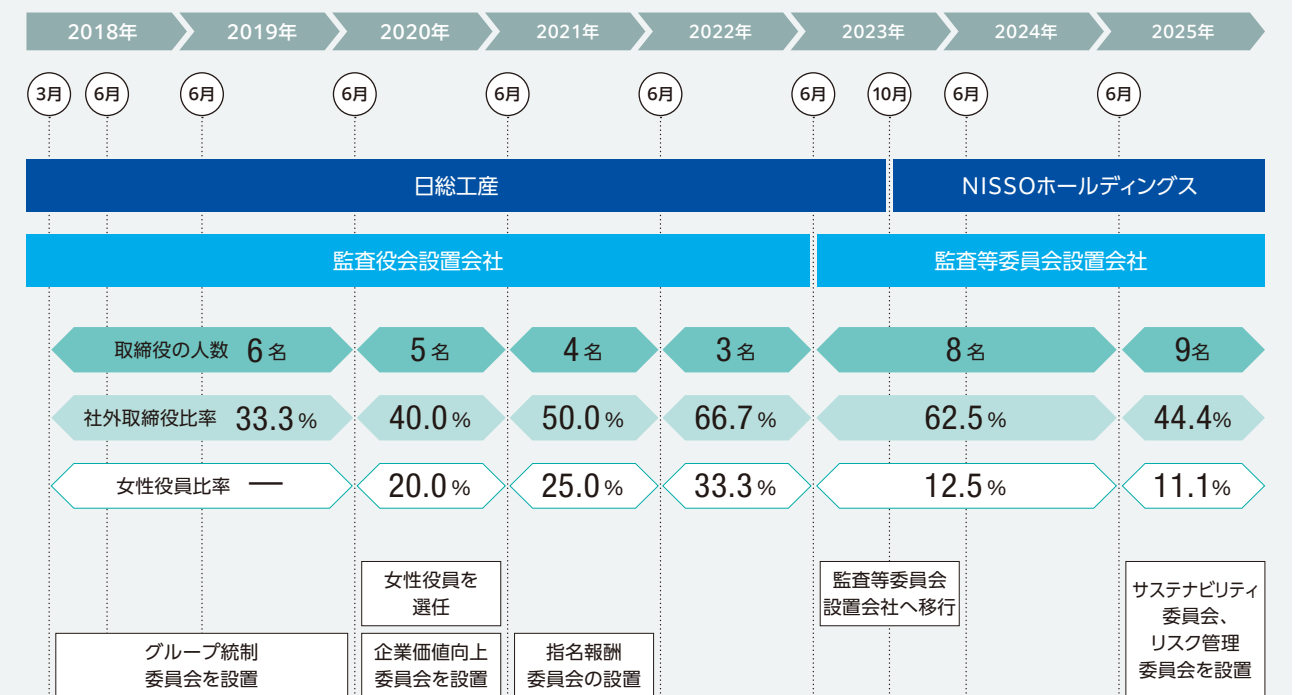
当社グループはガバナンス体制の実効性を高めるために、2025年6月より「企業価値向上委員会」を廃止し、「サステナビリティ委員会」と「リスク管理委員会」の2つの委員会を設置しました。

今回の体制変更により、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など、グループ共通のリスクや課題のモニタリング機能が強化されました。また、2つの委員会の委員長を当社グループの取締役が務め、事業との連動をさらに深めた議論を行います。委員会での議論内容は取締役会に四半期に1回以上付議することとしています。

験で培われた現実的な判断力と、急速に変化する外部環境へのしなやかな対応力を有しています。また、社内取締役5名は全員を執行役員とし、フラットに議論ができる体制としています。



コーポレート・ガバナンスの変遷



正しい危機感を力に変える 変革と持続的成長への挑戦

営業所の最前線を経験し、本場で経営戦略の実行に当たってきた3人が、新たに取締役執行役員に任命されました。先の見えない外部環境や産業構造の変化、深刻化する労働力不足といった社会課題に直面する中で、現場で培った危機感をいかにグループの持続的成長へと昇華させるか。それぞれの視点から語り合いました。



財務担当役員

取締役執行役員

田中 陽一郎

担当：経営企画部(部長兼務)、広報・IR部、経理財務部

2001年日総工産入社。地方拠点の勤務を経て2021年経営企画部部長、2023年グループ企画本部グループ企画部部長。2024年日総工産執行役員兼経営企画本部本部長。2025年日総工産取締役執行役員兼経営企画本部本部長を兼任。

サステナビリティ委員会委員長

取締役執行役員

遠藤 太嘉志

担当：サステナビリティ委員長、日総びゅうあ社長、ニコン日総プライム取締役

2000年日総工産入社。甲信越事業所長兼信越営業所長等を経て、2016年から同社執行役員として、事業本部、管理本部、人財開発本部での経験を積む。2021年から日総びゅうあ代表取締役社長を兼任。

リスク管理委員会委員長

取締役執行役員

野村 健一

担当：グローバル推進、リスク管理委員長、情報取扱責任者、日総ニフティ取締役

1994年 日総工産入社。中部事業所長の後、本社営業部や国際部、広報・IRや経営企画領域で経験を積む。2017年から同社執行役員。

野村 日総工産の株式上場後、私は渉外やIRに携わってきました。当社の事業規模は拡大し、老舗のような存在感すらあります。しかし今は、規模の大きさや取引先が大手メーカーだからといって安心材料になる時代ではありません。

遠藤 私はニコン日総プライムの取締役、日総工産の特例子会社である日総びゅうあの社長を務めています。NISSOホールディングスが持続的な成長をするためのキーワードは「多様な人材の活躍」です。女性、グローバル人材、障がい者、シニアが活躍できるステージの用意が欠かせません。

田中 私も同意見です。変革が求められる時代において、皆が同じ思想で動いていると対応が遅れてしまう。人材には多様性が求められます。

遠藤 子会社役員の立場から日総グループを見ると、これまでの事業に自信とこだわりを持っているがゆえに、グループ全体として変革への一歩を踏み出せずにいる印象を受けます。変革を推進するにあたりどのようにリソースを配分するかは、成長戦略には欠かせない視点です。

野村 取引先企業の課題やニーズに応じて人材サービスを提供するのが当社グループの事業モデルです。自動車業界がIT人材を求めるように、今後企業が人材に求める要素は大きく変化するでしょう。市場ニーズの変化に対して、どれだけ大胆に変われるかが問われます。現状維持のままでは、今後10年の持続的成長は難しいと感じます。今は、業界のゲームチェンジャーとして、経営層が覚悟を持って変革を決断できる最後のタイミングです。

不確実な時代に対応する 変革への一歩が急務

田中 不確実性の高さには危機感を持っています。コロナ禍以降も、急激な気候変動や自然災害、各国の政策や国際情勢など、不確実な動きを目の当たりにしました。

遠藤 2025年3月期は、ITバブル崩壊やリーマン・ショックのような大きな景気変動がなかったにもかかわらず、製造生産系人材サービスの在籍人数が減少しました。これは今までに経験したことがない事象です。いよいよ労働力人口減少の波が来たと実感しています。

野村 私たちの世代だけで変革が完遂できるとは全く思いません。次の世代の意見が経営に反映される環境を作るために、私

たちには、経営状況や危機感を発信するスピーカーとして、時には世代をつなぐ橋渡し役としての役割が求められるでしょう。

遠藤 取締役にはそれぞれ個別に職責や立場がありますが、全般的には組織が成長する潤滑油としての役割もあります。公式・定例のミーティングのほかに、ITツールも活用して活発にコミュニケーションを取っていきたいですね。



収益性向上を目指し 多様な人材活用を推進

野村 当社は、高付加価値人材の採用・育成で稼ぐ力を高める一方、収益性の低さは喫緊の課題と認識しています。近年M&Aでグループ入りした会社は、既存事業と親和性が高い。早期に課題ややるべきことの優先順位を共有し、全体の構造を変革してグループ全体の収益性向上につなげます。

田中 垂直統合型ビジネスの思想が強く、自前で事業を構築してきたためスピード感到に課題がありました。今後、自分たちだけで完璧な解を導き出すのは難しいと感じます。スタートアップをはじめとする自由な発想の会社と組んだり、ITやAIツールを使ったりと、多様な手法を取り入れることで、変革のスピードを速めていきます。

遠藤 アウトソーシングして外部の知見を借りることに後ろめたさを感じる社風があったと思います。しかしそれでは、本来注力すべきところに集中できません。これからは、高付加価値人材を教育訓練により増やして稼ぐ力を高めることが重要です。

田中 付加価値が高い人材ほど、景気の変動に翻弄されずに雇用の安定性が守られる。企業に求められる人材を増やすのが私たちの使命です。

遠藤 一方で、障がいや年齢、家庭の事情など、さまざまな事情で、安定して就業することが難しい方もいます。多様な仕事

新任取締役座談会

を受け皿として用意し、マッチング精度を上げて活躍できる場を広げることも当社グループの役割と考えます。当社グループが持続的な成長をするためのキーワードは「多様な人材の活躍」と考えています。

非財務戦略は人的資本経営に主眼
職域間異動で採用育成の結節点に

遠藤 非財務戦略は、サステナビリティの側面からも人的資本の取り組みを軸に構成されています。例えば女性活躍の推進では、日総工産の従業員は男性が多数ですが、日総ニフティの介護施設の施設長や、日総工産の特例子会社である日総びゅあで障がい者の指導に当たるスタッフは女性が多数派です。このようにグループ内各社の特徴を踏まえ、グループ全体で取り組むことで、2025年3月期に9.0%だった女性管理職比率を、2030年には15%以上に伸ばします。

また、環境に関する取り組みも推進します。当社は、日本政府と同様、2050年までのカーボンニュートラルの達成を目指しています。会議や従業員の面談にリモートも活用することで移動に関わる燃料を抑制するとともに、生産性の改善や残業抑制により事業所の電気消費量を減らしていきます。事業の成長を見据えながらハイブリッド車や電気自動車(EV)の導入を進め、温室効果ガス(GHG)削減に取り組んでいます。

田中 取引先の大手メーカーは気候変動や熱中症対策に意識が高く、災害時の対応も連携して進めていく必要があります。社員に持てる能力を発揮してもらうためにも、働きやすい環境整備が欠かせません。

野村 人的資本経営の本質として、大手企業の正社員ではなくても豊かな生活水準を保てる実例を示す役割が私たちに求



められます。今後は派遣社員として業種や職域間を柔軟に異動することで、生活の充実度や報酬を上げられる場面が増えるでしょう。当社グループはその結節点にあります。

田中 そうですね。制度として支えられるように、異動や評価の仕組みを変える人事制度改革を進めています。派遣社員を人材として磨き上げることも大事ですが、それを支える間接社員も大事な人材です。全社の割合としては少数派の間接社員が、稼ぐ人材をしっかりと支えなければ当社の事業は成立しません。稼ぐ人材を支える間接社員の付加価値も上げていきます。

遠藤 グローバル人材の採用・育成も進めています。ASEAN(東南アジア諸国連合)から日本へ働きに来る人材を単なる労働力として迎えるのではなく、いずれ母国に帰った時に活躍できるよう、海外市場への展開も視野に入れた出口戦略で育成します。

ニコン日総プライムでは、メーカーOBをはじめとするシニア人材が、知識や経験という無形資産を活用して新たなステージで活躍しています。このようにグループ各社の強みを活かし、多様性を尊重したダイバーシティ経営を推進し、社会的価値と経済的価値の両立を目指していきます。



野村 日総工産の上場から7年が経過し、緊張が緩む時期でもあります。緊張感を持って事業リスクを見極め、雇用の安全を確保できるよう経営に向き合います。

田中 経営層の役割は、常に正しい危機感を持ち、打開策を考え、実行することで、働くメンバーが最大限能力を発揮できる環境を作ることだと思っています。マーケティングも駆使して情報収集しながら、手を打ちます。すべてのステークホルダーが幸せな状態を作る。そのためにリスクを管理し、成長機会へとつなげます。

リスクマネジメント

事業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「リスク管理委員会」を設置しています。



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、お客様との信頼関係、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、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

います。リスクの的確な把握および適切な管理は、企業価値の持続的な維持、向上につながる経営上の重要課題です。この認識のもと、全社的なリスクマネジメントを徹底します。

リスク評価の取り組み

2025年3月期においては、企業価値向上委員会の傘下にある「リスク管理協議会」において、「リスク管理規程」にもとづく右記の項目に関して協議し、取締役会の決議を通じて各部門や関係会社に共有しました。なお、本体制については、2025年6月より「リスク管理委員会」に引き継がれています。

- リスクの影響度を識別・分析・評価し、「リスクマップ」を作成・更新する
- 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

特に重要なリスクと主な対策

	発生の確率※1	影響度※2	主な対策
賃金相場上昇による人員確保難・コストの増加	大	大	多様な働き口の確保と多様な働き方の実現、単価交渉の実施
外国人労働者の増加に伴う就業環境整備の不足	大	大	働き続けられる就業環境を整備する
大型の取引先との契約終了・縮小に伴う社員の雇用維持	小	大	現職場以外での就業確率を上げるためのリスクリング、新たな取引先の拡大
レピュテーションリスク	小	大	マニュアル整備の継続、教育の徹底、情報の継続的な監視

※1 大:年に1回以上発生、中:数年に1回発生、小:発生の頻度は少ない、として分類しています
※2 大:連結業績に著しく影響(連結営業利益の30%減少、または連結売上高10%減少)を与える、中:経営計画の達成に影響を与える、小:経営に与える影響は軽微、として分類しています

情報セキュリティに関する考え方

情報への不正アクセスや情報漏えいに対する安全性および信頼性の確保は不可欠と考え、「情報セキュリティポリシー」を策定し、全社員が遵守・徹底しています。ポリシーでは、情報セキュリティ管理体制や内部規程を整備することや、外部委託先の管理、監査体制の強化に注力することを定めています。

個人情報保護への取り組み

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は重要な責務であると考えます。企業活動を通じて取得される個人情報は多岐にわたります。個人情報保護方針のもと、個人情報の適切かつ厳正な管理・運営を行っています。

コンプライアンス

「日総グループ倫理方針」と「コンプライアンス規程」にもとづき、法令、社内諸規則、社員行動規範等を誠実に遵守し、公正で透明性の高い経営を実現することを目指しています。

 P.52 サステナビリティ推進体制図

基本的な考え方

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「日総グループ 社員行動規範」を定め、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います。

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、贈収賄を含むあらゆる腐敗行為を匿名で通報できる仕組みを整えています。同時に通報者への不利益な扱いを禁止し、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います。2025年3月期において、「日総グループ内部通報窓口」へ寄せ

内部監査

当社における内部監査は、代表取締役直轄の組織である内部監査部が担当し、内部監査部長1名のほか担当者3名を配置しています。年度計画にもとづき本社、子会社および孫会社を対象に監査を実施し、その結果は代表取締役および監査等委員会に報告するとともに、取締役会に報告しています。被監査部門

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、全ての役員および従業員を対象に、倫理方針に沿ってコンプライアンス研修を行っています。2025年3月期は、日総工産において1万5,711人がコンプライアンスに関する研修を受講しました。

また、当社の取締役を委員長とした「リスク管理委員会」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を協議し、「取締役会」で監視・管理・承認しています。

 日総グループ 倫理方針

られた相談・通報件数は10件でした（公益通報者保護法指針にもとづく開示となります）。なお、寄せられた相談・通報については、通報者の保護を徹底しながら、内容の調査や事実確認を行った上で、必要な措置を講じており、すべての相談・通報への対応が完了しています。

に対しては監査結果にもとづく改善指示を行い、改善状況の報告を受け、確認を行っています。必要に応じてフォローアップ監査および特別監査を実施しています。加えて、内部監査部は、監査等委員会および会計監査人と必要に応じて情報交換を行い、相互の連携を高めています。

腐敗防止

社員行動規範、および倫理方針にのっとり、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いるほか、あらゆる腐敗行為を禁止し、その防止に努めています。

社外取締役座談会

課題に真正面から向き合い 闊達な熟議で事業変革を後押しする

少子高齢化による労働力人口の減少や人材需給のミスマッチなど、人材業界を取り巻く社会課題は多岐にわたります。厳しさを増す外部環境の中で、いかに持続的に企業価値を向上していくか。株主を代表する社外取締役が議論しました。



社外取締役 福井 順一

日本不動産銀行（現・あおぞら銀行）で広報や秘書を経験。東証プライム約300社の営業を担当。退任後は広報の豊富な経験を活かして、人材派遣、通信社の役員を歴任。

社外取締役（常勤監査等委員） 浜田 幸輝

三菱銀行（現・三菱UFJ銀行）で支店管理や企画・市場業務に従事。その後、事業会社の役員を歴任。会社経営とリスク管理に見識を有する。

社外取締役（監査等委員） 大野 美樹

公的金融機関勤務後、弁護士登録。主に民事案件を担当し、企業のハラスメント対応や第三者調査も手掛ける。

社外取締役（監査等委員） 坂野 英雄

公認会計士・税理士として法定監査やIPO支援の実績多数。社内管理制度策定など広範な知見を有する。

社外取締役座談会

■大野 当社の強みは、「人を育て 人を活かす」という創業理念のもと、高付加価値な人材育成に取り組み取引先企業から信頼を得ているところです。派遣が雇用の調整弁であるという以前の考え方は変化していると感じます。付加価値のある人材の育成は、労働力不足や働きがいなどの社会課題の解決に寄与するとともに、持続的成長につながると思います。

■福井 大手自動車メーカーをはじめとした取引先企業からの信頼感は、私も感じます。自前の教育訓練施設で高付加価値人材を育成していること、創業者の清水唯雄が業界団体（現・日本BPO協会）を設立して製造業派遣のコンプライアンス整備、業界の健全化を進めたことが、当社に寄せられる、顧客、働く方々、行政や同業他社からの信頼のバックボーンとなっています。現在は、社長の清水竜一がこの団体の会長を務めており、同業他社の中でも一目置かれる存在です。

高付加価値人材育成への投資を評価

■大野 2025年3月期までの前中期経営計画では売上高・営業利益目標は未達に終わったものの、人材育成への投資を緩めなかった点は評価されてしかるべきです。取引先企業との単価交渉で、前期比では増収を確保しました。

■坂野 コロナ禍や自動車メーカーの認証不正といった外部環境に翻弄されたのは事実です。ただ、それを言い訳にするのは適切ではありません。前中計で明らかになったエンジニア系人材の増員や半導体人材の育成といった方向性、グローバル人材の採用や採用精度の向上といった課題を、新中計に盛り込むステップアップ期間として捉えるべきでしょう。

■浜田 前中計では、ベクトル伸和の子会社化をはじめとしたM&Aを実行しました。各部署が力をあわせてデューデリジェンスを実施し、M&A後のPMI（買収後の経営統合作業）を計画し実行した。検討段階での情報収集や実施後の対話で知見を蓄積できたことが、2025年のオールジャパンガードやMan to Manホールディングスの子会社化にもつながったと考えます。

■福井 あいにく未達に終わった前中計では、収益性の低さに課題感がありました。そのような中、営業利益率の高い会社がグループ入りしたことにより、グループ全体の引き締めにもつながっています。M&Aは想像以上に効果を発揮しています。



■坂野 投資家から見ると、当社の収益性や成長スピードは遅いかもしれません。DXによる業務効率改善の余地もあります。当社の丁寧な採用・育成が定着率を高め、長期的な利益率向上につながるとアピールするのも有効です。

売上高1,500億円、営業利益75億円への道筋

■浜田 2026年3月期からは3か年の新たな中計が始まりました。米トランプ政権の関税政策という不安定要素があり、業績予想を非開示にした会社もある中、当社は業績予想を開示し、中計の目標値の変更もしていません。複数の社会・経済事象の影響を受ける懸念があっても目標値を開示しトライする、まじめなカルチャーが表れています。

■大野 新中計に目標数値を入れるかどうかは取締役会でも議論になりましたね。不確定要素はありますが、中期的に目指す姿と現状とのギャップを埋めることが中計の目的です。新中計では2028年3月期のターゲットを売上高1,500億円、営業利益75億円とした上で、上下に振れ幅を持たせて開示することにしました。

■浜田 中計のターゲットを達成するべく、企業価値向上委員会・財務戦略協議会では1年をかけ、当社の手持ち資金、将来キャッシュフロー、調達能力、資産収益性をどう考えて、投資戦略を実

行していくか議論しました。対応として、グループ資金管理体制を強化の上、取引銀行とのコミットメントライン（随意融資の上限枠）も増額、機動的体制を構築しました。

■福井 前中計期間中の取締役会では、業績が伸び悩む原因を、執行役員が説得力を持って説明していました。課題とそれに対する打ち手も見え、先行きへの不安はありません。新中計は、前中計の結果分析にもとづき数値を積み上げた、根拠ある目標値と言えるでしょう。

■坂野 2023年10月に純粋持株会社化して以降、取締役会の議事運営において、経営と事業がやるべきことを明確化しています。経営に、より客観性を持たせようという意味を感じます。

■福井 新中計公表後、ことあるごとに清水社長が「営業利益率5%」と社内で言及し、目標達成への熱量の高まりが実感できますね。2023年10月のNISSOホールディングス発足にあわせて、大手企業のDX部門で実績のある執行役員クラスの人材を登用して、経営層と課題を共有しながらデジタル基盤の構築を着実に進めています。いずれは経営データの一元化や業務プロセスの効率化などを通じて、営業利益率の向上に貢献してくれるものと楽しみにしています。

経営・次世代人材に求めるスキルを熟議

■坂野 当社の経営体制にどんな機能が必要で、どんな人材が社内にいるかを整理し、現状の課題を認識しました。



■大野 指名報酬委員会では、当社の経営に求められるスキルに関する議論に時間を割きました。当社の強みである人材育成に加え、事業ポートフォリオの多様化やDX戦略を推進する観点から、現時点で取締役が備えるべきスキルを洗い出し、不足部分や追加すべき要素を討議しました。



■坂野 次世代のCxOを任せられる実力を持った人材の育成は優先事項です。リーマン・ショックや東日本大震災時に採用を絞った影響で、次世代の中核となる40代前後の人材層が薄い。M&Aでグループ入りした会社の経営人材をホールディングスの中核に据える方法も考えられます。反対に、ホールディングスの若手にグループ会社の経営層として経験を積んでもらうのもよい。育成策にもなるからです。

■大野 サクセッションプランは重要な課題として指名報酬委員会でも協議しましたが、制度化には至っていないのが現状です。近く、本格的な検討に入るべき課題との認識があります。経営層では今年度、取締役専務執行役員兼COOを務めていた藤野取締役執行役員が事業会社である日総工業社長へ就任したことに伴い、CxO制度はいったんやめることにしました。各取締役の担当を明確化して再度CxO制度を導入することも今後の検討事項です。

社会的価値向上に数値目標設置

■坂野 社会的価値創造による企業価値向上も重要事項です。私は企業価値向上委員会・サステナビリティ協議会に所属していました。当社が社会課題に貢献できる分野は何かから議論をスタートして、やはり人材であろうという意見に集約されました。

目指す姿として、エンジニア系比率、女性管理職比率、ダイバーシティ比率の目標数値を設定した。あとは執行部がスピード感を持って実行するだけです。

浜田 グローバル人材の受け入れ体制も議論していかなければなりません。ベトナムの高等教育機関と日本語教育や日本で就労促進で協定を結び、第1段の導線は確保しました。今後、実際の製造現場にどう定着させるか、受け入れ体制をどう整備するかがカギを握ります。



坂野 今後はM&Aの案件も増えるでしょう。非上場の会社がグループ入りした場合、上場会社と同等の内部統制が求められます。ホールディングスとしてのガバナンス上のサポートも必要になります。買収が終わった後も、買収前と同じ緊張感を持ってシナジーやPMIの進捗を管理するよう、体制の強化が課題となるでしょう。

大野 近年、コンプライアンスの強化が求められています。法令から社内規定、契約まで、守るべき事項が複雑多岐にわたります。それら全てを理解するのが難しいことや、理解できる人に業務が集中するといったことがコンプライアンス違反につながります。業務プロセスにおいては、遵守事項をシンプルに繰り返して伝えること、業務の属人化を生じさせないことが重要です。社内規定が実態にあわない場合、社内規定を改定するのも選択肢の一つでしょう。

業界再編を主導的に担う

福井 少子高齢化で労働力人口が減少する中、顧客の求める優秀な人材を安定的に供給できない企業はいずれ淘汰されていくことになります。業界リーダーの一社として同業他社からも信頼感の厚い当社は、業界再編では頼れる存在として期待を集めることになると思います。

地方でも人材のミスマッチを解消して、仕事を求める人に働く機会をうまく提供できれば、その地域の活性化に貢献できます。取締役会でも、人材を取り巻くさまざまなテーマにチャレンジする議論を展開できればと考えています。

浜田 業界再編の可能性が高い、という見解は私も持っています。当社でM&Aを実施する中で、グループ内での事業会社管理や事業再編も課題となります。社会の中で当社の果たす役割は大きく、使命感を持って経営の監督にあたってまいります。

大野 労働人口減少が社会課題となる中、女性やグローバル人材、障がい者の活躍がより重要になります。多様なバックグラウンドを持つ当社の社員が、安心していきいきと活躍できる職場づくりに向け、助言をしたいと思います。

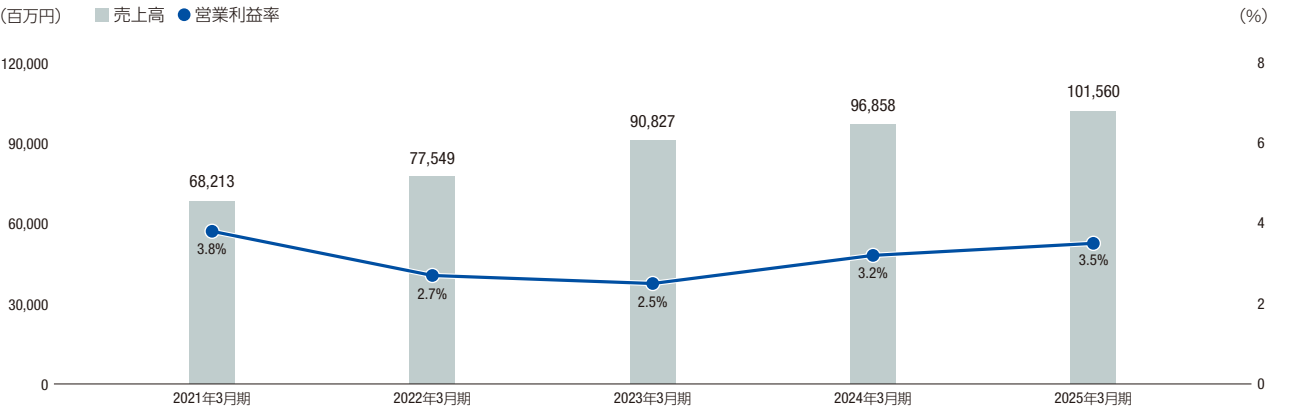
坂野 雇用のミスマッチをなくすこと、高付加価値人材の育成、高齢者や女性、障がい者、グローバル人材を活用する当社の取り組みは、収益性向上と持続的成長につながるのはもちろん、日本の労働市場が抱える問題の解決策となり得ます。当社が社会へ貢献できる使命と責任を感じながら、取り組みを支援し、監督していきます。

主な財務データ

	(単位)	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
売上高	(百万円)	68,213	77,549	90,827	96,858	101,560
売上総利益	(百万円)	11,787	12,950	14,554	16,014	17,441
販売費および一般管理費	(百万円)	9,188	10,863	12,286	12,956	13,886
営業利益	(百万円)	2,599	2,087	2,268	3,058	3,555
経常利益	(百万円)	2,949	2,369	2,349	3,056	3,563
親会社に帰属する当期純利益	(百万円)	1,592	1,696	1,622	1,952	1,935
1株当たり当期純利益(EPS)	(円)	47.08	49.94	47.71	57.85	58.92
総資産	(百万円)	21,631	27,462	30,092	31,354	31,276
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	1,672	2,273	2,285	3,230	1,681
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△496	△1,538	△146	△1,289	△2,076
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△1,668	2,164	△1,112	△2,100	△1,060
フリーキャッシュ・フロー	(百万円)	1,176	735	2,139	1,941	△394
営業利益率	(%)	3.8	2.7	2.5	3.2	3.5
投下資本利益率(ROIC)	(%)	13.2	9.2	8.8	11.6	13.1
自己資本利益率(ROE)	(%)	12.9	12.9	11.5	13.2	12.3
自己資本比率(株主資本比率)	(%)	59.0	49.4	48.4	48.0	52.8
1株当たり純資産(BPS)	(円)	375.90	399.01	435.20	467.99	509.04
財務レバレッジ	(倍)	1.7	2.0	2.1	2.1	1.9
1株当たり配当金	(円)	20.10	18.00	16.00	20.50	22.00
配当性向	(%)	42.7	36.0	33.5	35.4	37.3

※ 2023年3月期以前は日経工業、2024年3月期以降はNISSOホールディングスを対象としています

売上高と営業利益率の推移



主な非財務データ

		(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	2025年 3月期
人材育成								
エンジニア系比率		(%)	連結*	-	-	9.4	9.5	12.6
研修参加延べ人数	事業部門	(人)	連結*	-	-	-	21,039	22,662
		(人)	日総工産	-	18,441	20,081	17,983	16,656
	間接部門	(人)	連結*	-	-	-	2,585	1,587
		(人)	日総工産	-	491	1,052	2,339	1,430
総研修時間	事業部門	(時間)	日総工産	-	122,079	177,500	158,251	170,603
	間接部門	(時間)	日総工産	-	6,108	11,325	16,557	13,191
一人当たりの研修時間	事業部門	(時間)	日総工産	-	6.62	8.83	8.80	10.24
	間接部門	(時間)	日総工産	-	12.44	10.76	7.07	9.22
DE&I								
ダイバーシティ比率		(%)	連結*	-	-	-	-	31.9
従業員数	男性	(人)	連結*	-	-	-	-	14,940
	女性	(人)	連結*	-	-	-	-	4,691
高年齢者社員数		(人)	連結*	-	-	-	-	1,395
外国人社員数		(人)	連結*	-	-	-	-	307
障がい者社員数		(人)	連結*	-	-	-	-	278
女性管理職比率		(%)	連結*	-	-	11.3	11.4	9.0
男女の賃金差異	正規	(%)	連結*	-	-	79.6	80.8	80.7
	非正規	(%)	連結*	-	-	72.5	75.0	72.7
	合計	(%)	連結*	-	-	74.2	75.9	74.6
育児休業取得率	男性	(%)	連結*	-	-	12.0	25.0	39.0
	女性	(%)	連結*	-	-	98.0	100.0	96.0
人権								
人権教育実施率		(%)	日総工産	-	-	96.7	93.1	91.3
労働安全衛生								
労働災害の件数		(件)	日総工産	-	-	78	83	88
環境								
GHG排出量(Scope1+Scope2)		t-CO ₂	日総工産	2,951	2,993	3,116	3,015	2,943
Scope1		t-CO ₂	日総工産	2,213	2,279	2,418	2,429	2,297
Scope2(マーケット基準)		t-CO ₂	日総工産	738	714	698	586	645

※ 「連結」は、NISSOホールディングス株式会社、日総工産株式会社、株式会社ベクトル伸和、株式会社アイズ、日総ブレイン株式会社、株式会社ニコン日総プライム、日総びゅう株式会社、日総ニフティ株式会社の合計から算出しています

社外からの評価・認定／賛同イニシアチブ

インデックスへの組み入れ

NISSOホールディングス

FTSE Blossom Japan Index

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 Indexの構成銘柄に選定されました。



FTSE Blossom Japan Index

NISSOホールディングス

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

国際的な評価・イニシアチブ

NISSOホールディングス

CDP

気候変動、フォレスト、水セキュリティの3つの分野からなる環境情報開示システムです。2024年、NISSOホールディングスは気候変動の質問書に回答し、B-の評価を受けました。



NISSOホールディングス

国連グローバル・コンパクト

NISSOホールディングスは、2023年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・コンパクトに署名しました。



国内の評価・認定

日総工産

製造請負優良適正事業者

優良で適正な事業を展開し、その体制が整っている製造請負事業者を認証する制度です。日総工産は2011年に第1回の製造請負優良適正事業者として認証されました。



日総工産

優良派遣事業者

派遣社員と派遣先の双方が安心できるサービスを提供する派遣事業者を認証する制度です。日総工産は2015年に優良派遣事業者として認証され、継続3回更新しました。



優良派遣事業者

ニコン日総プライム

優良派遣事業者

派遣社員と派遣先の双方が安心できるサービスを提供する派遣事業者を認証する制度です。ニコン日総プライムは2023年に優良派遣事業者として認証されました。



優良派遣事業者

日総びゅう

横浜型地域貢献企業 10年表彰

本業およびその他の活動を通じ、地域貢献活動に取り組む企業を認定する制度です。日総びゅうは2008年から認定を受け、2019年には10年表彰に認定され、現在も継続しています。



日総工産

ISO14001

ISO14001は環境マネジメントシステムに関する国際規格で、環境マネジメントのレベルを継続的に改善するものです。日総工産は本社の管理業務において、2005年に認証を取得しました。



本社のみ取得

NISSOホールディングス

日興アイ・アール 全上場企業ホームページ 充実度ランキング総合部門 優秀サイト

ホームページにおける情報開示の充実と、企業の情報開示に対する意識醸成の促進を目的とした表彰で、2024年、NISSOホールディングスは総合部門で優秀サイトに選出されました。



株主・投資家との対話

当社グループ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います。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対話しています。

株主・投資家との対話の状況

当社の経営戦略や事業活動、その状況に関して理解を深めていただくため、決算説明会を開催し、決算説明資料、主な質疑応答の内容を公開しています。そのほか、株主通信などの報告書の発行やIRイベントへの参加を通じて、積極的な情報提供に努めています。

また、個人株主の皆さまに対しては、会社説明会を開催するほか、ウェブサイトの各種コンテンツを通じて、分かりやすい事業内容の紹介に努めています。

2025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)	90回
決算説明会	4回
個人投資家向け会社説明会	4回
海外IR	0回

個人投資家向け会社説明会の実施

個人投資家の皆さまに対して、定期的に会社説明会を実施しています。

(2025年3月期の実績)

- ログミーFinance主催 オンラインセミナー(11月)
- 大和インベスター・リレーションズ 主催オンラインセミナー(12月、3月)
- 楽天証券主催 オンラインセミナー(2月)

主なご意見

- 付加価値の高い人材派遣に将来性を感じた。
- 営業利益率、配当金が低いのが気になる。
- 株価動向も注視しながら、経営を行ってほしい。

テクニカルセンター見学会を実施

「人材育成」への理解を深めていただくため、投資家・アナリストの皆さまに向けて、日総テクニカルセンター熊本の見学会を実施しています。2023年9月に実施した第1回の見学会は、国内機関投資家運用担当者合計14人を招き、施設見学と質疑応答を行いました。

2024年5月に実施した第2回の見学会は、証券会社の営業担当者合計30人を招き、説明会と施設見学、質疑応答を行いました。

投資家との対話の透明性確保を目指して

当社グループは、タイムリーな情報開示と利便性の向上を目的として、ウェブサイト内に株主・投資家向け専用サイトを設けています。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を開示し情報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心掛けています。



株主さま個人情報保護方針

当社グループは、個人情報の保護に関する法律、会社法その他の関係法令および当社個人情報保護方針にもとづき、株主さまの個人情報を適切に取り扱い、その保護に努めます。



今後はその他のテクニカルセンターでの見学会も予定しています。
見学会を通じて以下のようなご意見^{*}をいただきました。

- 半導体で必要となる教育コンテンツがよくできている。
 - クリーンルーム設置、天井高を実際の工場にあわせるなど、実際の職場が体感できる教育訓練となっている。
 - 教育訓練の最初に「危険体感訓練」を実施することで、就業者の安全への意識を高められている。
- ※ 一部のご意見を掲載しています

会社概要／株式情報

会社概要 2025年6月末現在

会社名	NISSOホールディングス株式会社 (英文名称:NISSO HOLDINGS Co.,Ltd.)	連結社員数	2,384名(2025年3月末現在)
代表者	代表取締役社長執行役員 清水 竜一	連結子会社	7社(2025年3月末現在)
設立	2023年10月2日	グループ拠点数	95拠点(2025年3月末現在)
資本金	2,016百万円(2025年3月31日現在)	ホームページ	https://www.nisso-hd.com
本社所在地	神奈川県横浜市港北区新横浜1-4-1		

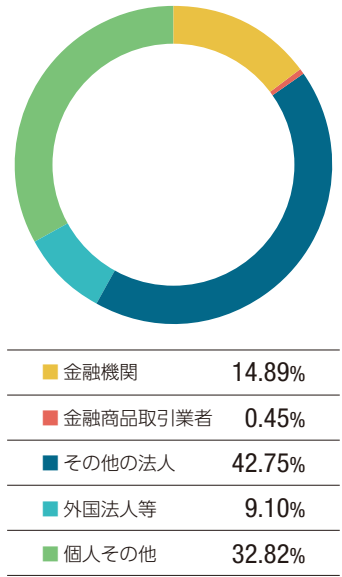
株式情報 2025年3月末現在

証券コード	9332	単元株式数	100株
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場	発行可能株式総数	102,400,000株
決算期	3月31日	発行済株式総数	34,024,720株
定時株主総会	毎事業年度終了後3ヶ月以内	株主数	6,850名
基準日	株主確定基準日:毎年3月31日 剰余金の配当の基準日:毎年9月30日・3月31日		

大株主の状況

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
NSホールディングス株式会社	13,915,400	42.17
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,291,300	9.98
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,679,400	5.09
清水 唯雄	1,019,600	3.09
NISSOホールディングス従業員持株会	586,700	1.78
清水 智華子	487,000	1.48
株式会社シンシア	487,000	1.48
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN(CASHPB)	374,000	1.13
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	319,500	0.97
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE NON TREATY CLIENTS ACCOUNT	256,250	0.78

所有者別株式数比率





(お問い合わせ先)

NISSOホールディングス株式会社 広報・IR部

TEL: 045-777-7630

E-mail: ir@nisso-ir.com

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