

日総グループ サステナビリティ報告書2026



日総グループ 企業行動憲章 – NISSOの約束 –

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。

・ 憲章の効行について

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、社会への迅速かつ確か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。

CONTENTS

▶ Introduction

- ・ **01 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
- 05 目次
- 06 編集方針
- 07 ミッション・ビジョン
- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

日総グループ 社員行動規範 - わたしの行動 -

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めます。
- ・ 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。



CONTENTS

▶ Introduction
01 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
05 目次
06 編集方針
07 ミッション・ビジョン
08 ステークホルダー・エンゲージメント
▶ Sustainability Management
▶ Social
▶ Environment
▶ Governance
▶ Data
▶ Corporate Profile

CONTENTS

▶ Introduction

- 01 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

- 05 目次
- 06 編集方針
- 07 ミッション・ビジョン
- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

トップメッセージ



「人」を中心に、持続的成長を実現する企業グループへ

—— 持続的成長を実現する企業グループへ

私たち日総グループは、「人を育て 人を活かす」という理念を胸に、半世紀以上にわたり事業を展開してきました。この理念は単なる言葉ではなく、経営の根幹としてすべての意思決定を導いています。かつてないスピードで変化し複雑化する社会にあっても、この理念は揺らぐことなく、私たちの存在意義を示し続け、未来への指針となっています。

現在、当社グループでは次の成長ステージに向けた変革を進めています。グループ事業運営基盤の強化の一環として、事業領域や機能が重複するグループ会社の統合を進めるとともに、事業ポートフォリオの整理・統合や人材ビジネス領域の拡大に取り組んでいます。

また、グループ横断での人材活躍を推進することで、成長分野へ迅速に経営資源を投入できる体制の構築を進めています。

私たちは、こうした取り組みを単なる組織再編ではなく、グループ全体の総合力を高め、変化する社会やお客様のニーズに応え続けるための進化であると捉えています。より強固な経営基盤のもと、それぞれの事業会社が持つ専門性や強みを結集し、新たな価値の創出につなげていきます。

—— 「人」は、私たちの最大の財産です。

当社グループは創業以来、「人を育て 人を活かす」という理念のもと、人材サービス事業を通じて人と企業の成長を支えてきました。私たちにとって「人」は単なる経営資源ではなく、企業価値を創造する最大の財産です。

人の可能性を信じ、その成長を支援することは、創業以来変わることのない当社グループの使命です。今後も人的資本への投資を継続し、多様な人材が活躍できる環境づくりやウェルビーイングの向上に取り組むことで、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる社会の実現を目指してまいります。

当社グループでは、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、成長を実感しながら働くことができる環境づくりを重要な経営課題として位置付けています。人材育成の強化やキャリア形成支援、ダイバーシティの推進に取り組むとともに、従業員エンゲージメントの向上やウェルビーイングの実現に向けた施策を継続的に推進しています。これらの取り組みを通じて人的資本の価値向上を図り、変化する社会や事業環境に対応できる組織基盤の強化に努めています。

また、多様な価値観や経験を持つ人材が互いに尊重し合い、それぞれの強みを発揮できる組織づくりを進めています。柔軟な働き方の推進や福利厚生充実を通じて、誰もが安心して挑戦し、自分らしく活躍できる職場環境の整備に取り組んでいます。

従業員一人ひとりの成長は、組織の成長につながり、その成果はお客様や社会への価値提供として還元されます。私たちは、この好循環こそが持続的な企業価値向上の原動力と考えています。

これからも「人を育て 人を活かす」という理念のもと、人を中心とした経営を推進し、働く人と企業、そして社会の発展に貢献してまいります。

トップメッセージ

—— 持続可能な社会の実現を目指して

サステナビリティ報告書2026の発行にあたり

本報告書は、当社グループのサステナビリティに関する考え方や取り組みを皆様にお伝えするとともに、ステークホルダーの皆様との対話を深め、信頼関係の構築につなげることを目的として発行しています。

私たちを取り巻く経営環境は、少子高齢化、地政学リスク、異常気象、Society 5.0の進展などにより大きく変化し、企業には事業を通じた価値創造に加え、さまざまな社会課題への対応が求められています。こうした中、当社グループでは、持続的な成長を実現するため、サステナビリティを重要な経営課題の一つとして位置付けています。

本報告書を通じて、当社グループの考え方や取り組みに対するご理解を深めていただくとともに、ステークホルダーの皆様とのさらなる対話につながれば幸いです。

サステナビリティの推進

企業を取り巻く社会課題はますます複雑化しており、企業には経済的価値の創出だけでなく、社会課題の解決に向けた積極的な役割が求められています。当社グループにおいても、持続的な成長と企業価値の向上を実現するためには、社会との共生を前提とした経営が不可欠と考えています。

当社グループは、サステナビリティ方針にもとづき、3つのマテリアリティ（重要課題）を特定するとともに、具体的な実行課題を設定し、事業活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。また、サステナビリティ委員会およびリスク管理委員会を設置し、それぞれの専門的な視点から継続的な協議とモニタリングを行うことで、社会課題への対応とリスク管理の両面からグループ全体の持続的な成長を支えています。

人材サービス事業を通じて社会との接点を持つ企業グループとして、気候変動への対応に加え、人権の尊重、ダイバーシティの推進、労働安全衛生の確保、コンプライアンスの徹底など、事業活動に関連するさまざまな課題に真摯に向き合っています。こうした取り組みは、社会的責任を果たすだけでなく、中長期的な企業価値の向上にもつながる重要な経営課題であると認識しています。

気候変動への対応については、サステナビリティ推進における重要なテーマの一つとして位置付けています。2031年3月期のGHG排出量削減目標および2051年3月期のカーボンニュートラル実現に向けて、Scope 1（社有車の燃料使用）では電気自動車の導入など燃料使用の効率化を進めるとともに、Scope 2（電力使用）では再生可能エネルギーの活用を推進しています。こうした取り組みを通じて、脱炭素社会への移行に対応するとともに、持続的な企業活動を支える基盤の強化につなげてまいります。

—— ステークホルダーの皆様とともに

当社グループは、マテリアリティ（重要課題）を「働きやすい職場づくり」「社会変化や産業変化への対応」「ガバナンスの強化」と定義しています。デジタル化の推進と人材投資を積極的に行い、従業員満足と顧客満足の最大化、高付加価値サービスの提供、管理体制や内部統制の強化に取り組むことで、社会価値創造による企業価値の向上を目指しています。

社会や事業を取り巻く環境は、今後も大きく変化していくことが想定されます。当社グループは、こうした変化を適切に捉えながら、「人」を中心とした事業活動を通じて社会課題の解決に取り組むとともに、多様な人材が活躍できる環境づくりを進め、ステークホルダーの皆様の期待に応えてまいります。



2026年 8月
代表取締役社長執行役員 清水 竜一

CONTENTS

▶ Introduction

- 01 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

- 05 目次
- 06 編集方針
- 07 ミッション・ビジョン
- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

目次

▶ Introduction

- 01 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
- 05 目次
- 06 編集方針
- 07 ミッション・ビジョン
- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

- 09 日総グループのサステナビリティ
- 10 サステナビリティの実践
- 11 サステナビリティ方針とマテリアリティ
- 12 実行課題別のリスクと機会

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

- 29 気候変動・環境への取組
- 32 - ISO 14001を通じた環境保全活動 -

▶ Governance

- 33 コーポレート・ガバナンス
- 35 リスクマネジメント
- 36 - 事業等のリスク -
- 38 - コンプライアンス -

▶ Data

- 40 主な非財務データ

▶ Corporate Profile

- 41 会社概要
- 42 社外からの評価とイニシアチブへの参画

CONTENTS

▶ Introduction

- 01 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

・ 05 目次

- 06 編集方針
- 07 ミッション・ビジョン
- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile



「サステナビリティ報告書2026」の見方

本報告書はインタラクティブPDFに対応しています。目的の情報へスムーズにアクセスいただくための機能をご紹介します。

1

ページナビゲーション

各ページの右上に配置してあります。
前後のページや目次に移動できます。



前ページへ



目次へ

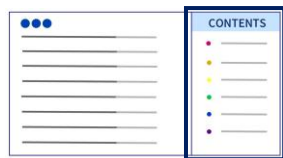


次ページへ

2

CONTENTS

各ページの右に配置してあります。
目的のページへすばやくアクセスできます。



3

関連情報へのアクセス

URLをクリックすることで、
当社ウェブサイトや関連情報をご覧いただけます。



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



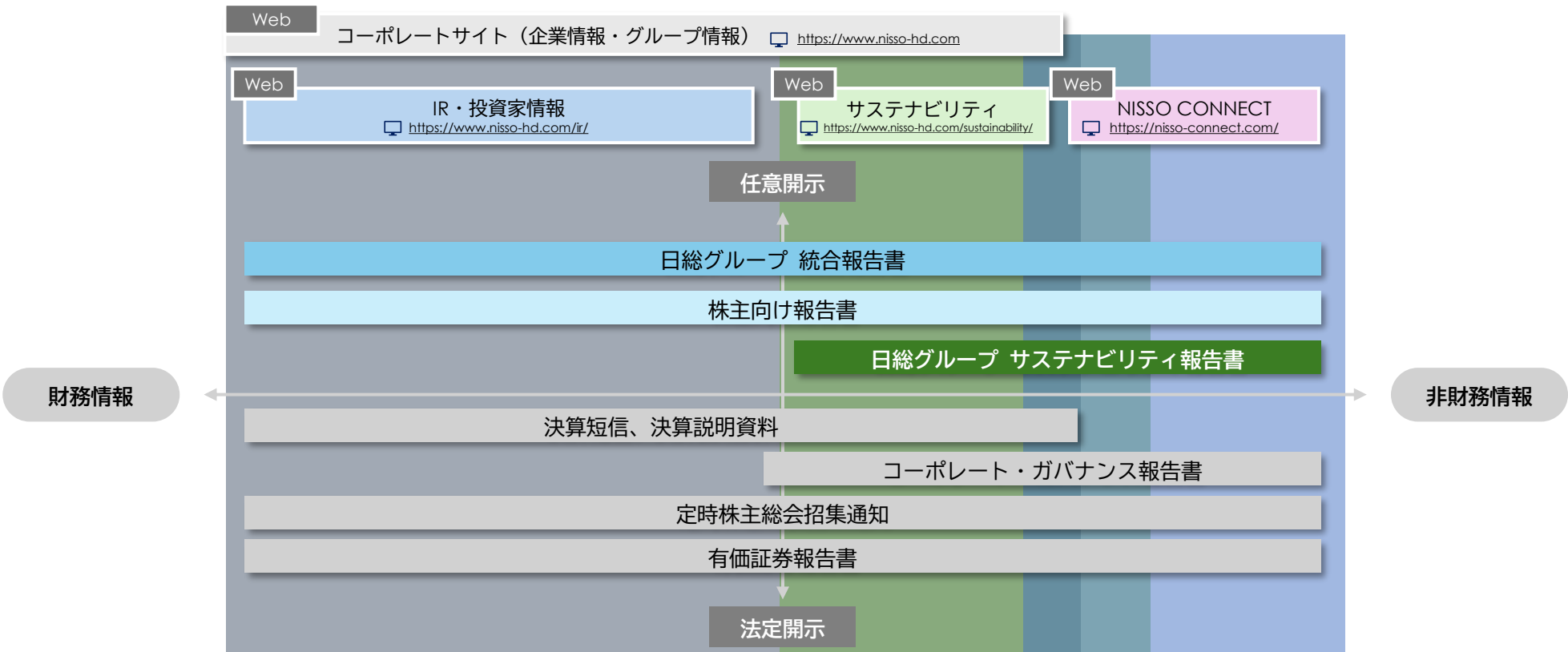
編集方針

編集方針

日総グループ サステナビリティ報告書2026は、当社グループのサステナビリティやESG、地域社会との共生に向けた取り組みを、ステークホルダーの皆さまに分かりやすくお伝えするために発行しました。

国際的な開示基準を参考とし、透明性と信頼性のある情報提供を目指しながら、本報告書を通じて皆さまとの対話を深め、継続的な改善に取り組んでまいります。

情報開示とコミュニケーションの体系図



報告対象組織

本報告書では、N I S S Oホールディングス株式会社（当社）、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います。

報告期間

2026年3月期（2025年4月1日～2026年3月31日）

※一部に、2026年4月以降の活動内容についても言及しています。

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



CONTENTS

▶ Introduction

- 01 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
- 05 目次
- 06 編集方針
- 07 ミッション・ビジョン
- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

ミッション・ビジョン

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います。

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

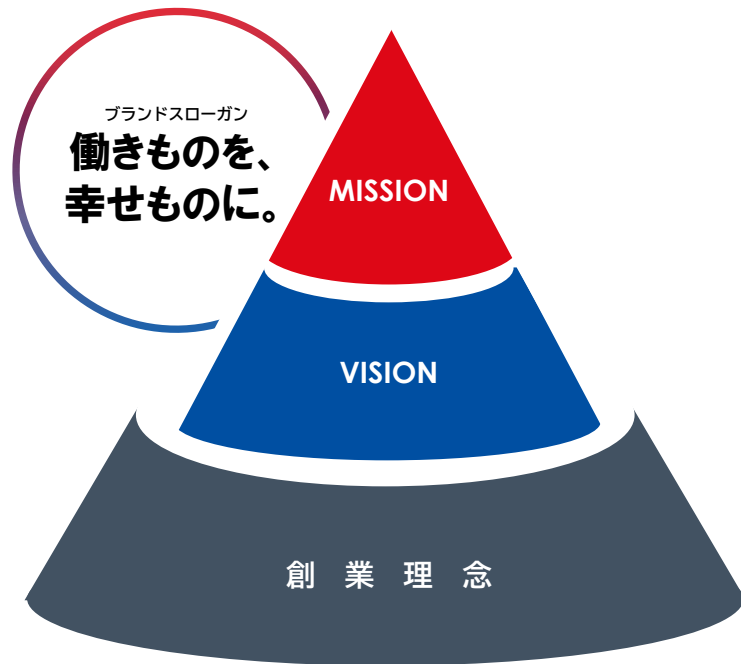
高い成長力の企業グループに変革する

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、ぴったりしっくり、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。



CONTENTS

▶ Introduction

- 01 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
- 05 目次
- 06 編集方針

・ 07 ミッション・ビジョン

- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

ステークホルダー・エンゲージメント

基本的な考え方

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	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。	- 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

CONTENTS

▶ Introduction

- 01 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
- 05 目次
- 06 編集方針
- 07 ミッション・ビジョン

・ 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

日総グループのサステナビリティ

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。

各種方針

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	●	●	●	●
日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-	2023年10月2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				●
内部統制システムに関する 基本方針	2023年10月2日				●
日総グループ サステナビリティ方針	2023年10月2日	●	●	●	●
日総グループ 倫理方針	2024年10月17日				●
日総グループ 人権と労働に関する方針	2023年10月2日	●	●		
日総グループ 環境方針	2023年10月2日			●	
日総グループ 人財育成方針	2023年10月2日	●	●		
日総グループ 社内環境整備方針	2023年10月2日	●	●		
日総グループ 事業継続計画 (BCP) 基本方針	2023年10月2日				●
日総グループ 情報セキュリティ基本方針	2026年6月1日				●
日総グループ マルチステークホルダー方針	2023年10月2日	●	●	●	●
日総グループ 個人情報保護方針	2023年10月2日	●			
日総グループ メンタルヘルスクエア方針	2023年10月2日		●		
日総グループ 労働安全衛生方針	2024年10月17日		●		

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います。

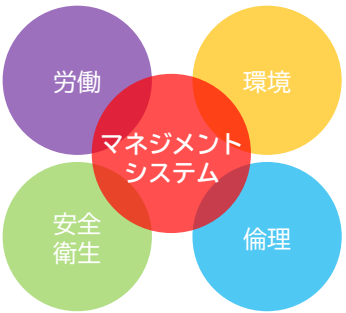


国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野より構成される UNGCの10原則を支持・実践することで持続可能な社会の実現に貢献することは、当社グループにおいても重要であり、その活動を加速させることを目的に、改めて参加を表明しています。

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チブ
	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

RBA行動規範への取り組み

当社グループの顧客は、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。こうした顧客の期待に応えるため、RBA行動規範を支持および遵守し、顧客や求職者が安心して人材サービスを利用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長を責任者とした「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、課題の把握と解決に向けた取り組みを推進しています。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。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

・09 日総グループのサステナビリティ

10 サステナビリティの実践

11 サステナビリティ方針とマテリアリティ

12 実行課題別のリスクと機会

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

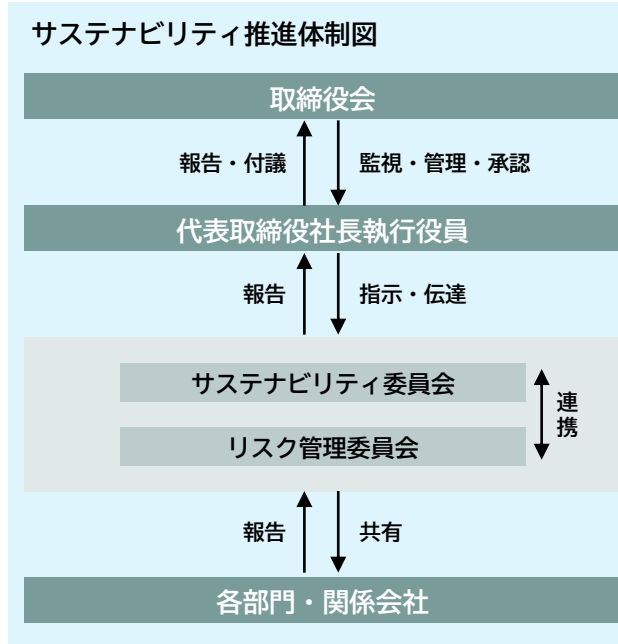
▶ Data

▶ Corporate Profile

サステナビリティの実践

サステナビリティの推進体制

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。



当社グループは、企業不祥事の防止、多面的な企業体質の強化、持続可能な事業の実現といった共通リスクや課題をモニタリングし、対策の立案を行うために「サステナビリティ委員会」と「リスク管理委員会」を設置しています。また、2つの委員会の委員長を当社の執行役員が務めることで、事業との連動を更に深めた審議を行い、当社の取締役会に、原則として半期に1回以上付議・報告するとともに、重要なリスク事象等の発生時には随時報告を行うこととしています。

2026年3月期 サステナビリティの推進内容

当社グループは、マテリアリティ（重要課題）にもとづく実行課題について、施策の立案・実行および指標のモニタリングを通じて継続的な見直しを行っています。その結果を経営判断や事業活動に反映することで、サステナビリティ活動の実効性の向上を図っています。また、当社は、グループ横断の「サステナビリティ委員会」および「リスク管理委員会」において、課題の把握と解決に向けた対策の立案・協議を行っています。これらの内容は当社の取締役会に報告・付議し、重要事項については承認を得る体制としています。

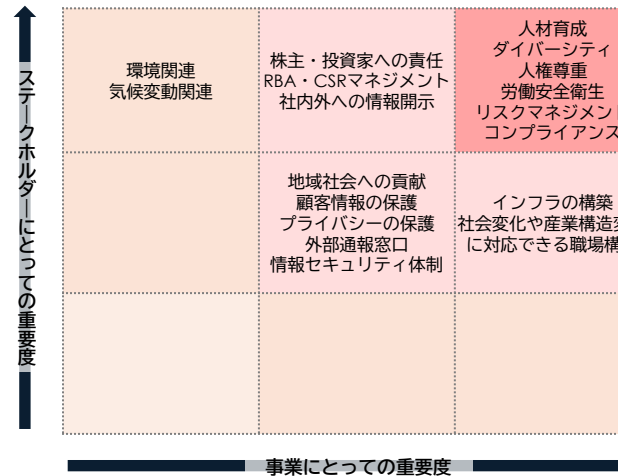
2026年3月期における主な検討内容

- 2025年8月21日
日総グループ統合報告書2025の発行
当社グループ初となる「統合報告書」に関する審議を行い、発行しました。
- 2025年11月20日
サステナビリティ報告書2025の発行
「サステナビリティ報告書2025」に関する審議を行い、発行しました。
- 2026年1月22日
贈収賄・腐敗防止ガイドラインの制定
社員行動規範および倫理方針に則り、あらゆる腐敗行為の排除および防止に取り組んでいます。これらの取り組みの一環として、「贈収賄・腐敗防止ガイドライン」を制定しました。
- 2026年3月19日
サステナビリティ関連データのモニタリングの実施
マテリアリティに紐づく実行課題別の指標および目標に関する進捗の報告を行い、課題の共有を図りました。

マテリアリティの特定プロセス

- Step 1 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しました。
- Step 2 自社およびステークホルダーの視点での重要度の評価
Step 1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。
- Step 3 サステナビリティ委員会での確認
サステナビリティ委員会においてStep 2の課題についての意見を交換し、マテリアリティの見直しを行いました。
- Step 4 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。

重要な課題のマッピング



CONTENTS

- ▶ Introduction
- ▶ Sustainability Management
 - 09 日総グループのサステナビリティ
 - ・ 10 サステナビリティの実践
 - 11 サステナビリティ方針とマテリアリティ
 - 12 実行課題別のリスクと機会
- ▶ Social
- ▶ Environment
- ▶ Governance
- ▶ Data
- ▶ Corporate Profile

サステナビリティ方針とマテリアリティ

サステナビリティ方針

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）

当社グループは、サステナビリティ方針に基づき、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、2025年2月にマテリアリティ（重要課題）の再特定を行いました。

その後は、サステナビリティ委員会において定期的な見直しおよび妥当性の確認を行い、取締役会への報告を通じて継続的に見直しを図っています。

マテリアリティ（重要課題）	実行課題	重要指標	目標	2026年3月期 実施状況	関連する SDGs
重要課題 1 働きやすい職場づくり	人権の尊重	人権教育実施率	毎年100%実施する	90.7%	
	ウェルビーイングの取組	従業員エンゲージメント	エンゲージメント調査を行い段階的に改善する	—	 
	労働安全衛生の取組	労働災害	労災0件体制の構築	85件	
重要課題 2 社会変化や構造変化への対応	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	12.4%	 
	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	34.2%	 
	気候変動への取組	GHG排出量削減率	2031年3月期 30% 2051年3月期 100%	△4.0%	
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				
	リスクマネジメント体制の構築	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。		
	コンプライアンスの徹底				
	株主・投資家との対話				

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

09 日総グループのサステナビリティ

10 サステナビリティの実践

11 サステナビリティ方針とマテリアリティ

12 実行課題別のリスクと機会

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

- 09 日総グループのサステナビリティ
- 10 サステナビリティの実践
- 11 サステナビリティ方針とマテリアリティ
- ・ 12 実行課題別のリスクと機会

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

実行課題別のリスクと機会

当社グループは、マテリアリティを起点に、持続的な成長と社会課題解決の両立を図っています。各マテリアリティに関連する実行課題については、経営への影響度を踏まえ、リスクと機会の両面から整理しています。

実行課題	影響の 大きさ	リスクの詳細	影響の 大きさ	機会の詳細	関連 ページ
人権の尊重	中	人権を尊重する体制が構築出来ない場合、従業員の定着に悪影響を与える。	中	社会全体の人権を尊重する取り組みは、企業の信頼性を高め、新たな人材獲得の機会が広がる。さらに、従業員が安心して働ける環境を整えることで、定着率の向上にもつながる。	13 ページ
ウェルビーイングの取組	中	従業員が職場で働きがいを感じられず、モチベーションの低下や帰属意識の希薄により、定着率が悪化する。	中	やりがいを感じられる環境を整えることで、主体性や貢献意欲などのエンゲージメントが高まる。	23 ページ
労働安全衛生の取組	中	安全衛生に対する体制が構築出来ない場合、従業員の健康に悪影響を及ぼし、出勤率の低下につながり、売上高が減少する。	中	従業員の健康維持と共に、定着率の向上や稼働時間が安定する。また、経験の蓄積によるスキルアップが進み、サービス品質や顧客満足度の向上につながる。	24 ページ
人材の育成	小	産業の構造変化によって新たに生まれる人材ニーズに対応できない場合、取引先からの人材受注の減少につながる。	大	お客様が必要とする人材を育成することで、人材企業である当社グループの市場における優位性が高まり、取引先からの人材受注の拡大につながる。	15 ページ
DE&Iの推進	小	少子高齢化による人口減少で、主要労働層の採用難が深刻化し、適所適材に配置することが困難になる。	大	女性、シニア、グローバル人材、障がい者を含めた全ての人材が活躍できる場の構築を進めることで、採用機会の拡大や適所適材への配置が可能となる。	18 ページ
気候変動への取組	中	移行リスクでは、炭素税導入やレピュテーション低下により、コスト増や競争力低下が懸念される。物理的リスクでは、洪水による稼働停止や熱波・干ばつによる健康被害が、事業継続性に影響を及ぼす可能性がある。	中	社会からの要求である温暖化防止対策を推進することでブランド価値が向上し、多様な人材を採用でき、リスクの低減のみならず、新たなビジネスチャンスの創出が期待される。	29 ページ
コンプライアンスの徹底	大	労働者派遣法や職業安定法などに抵触した場合、行政処分や取引停止により事業運営に重大な影響を及ぼす可能性がある。	小	コンプライアンス体制の強化により、法令遵守と透明性が確保され、取引先からの信頼性が向上し、安定した取引やビジネス機会の拡大につながる。	38 ページ

※表中の大小は影響度を表しています。

大：連結業績に著しく影響（連結営業利益の30％、または連結売上高10％）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。

人権

基本的な考え方

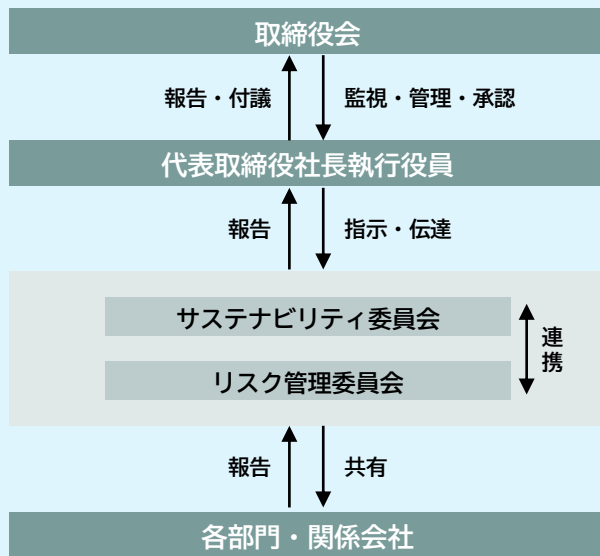
当社グループは、グローバルな基準である「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、すべての子どもの権利を尊重する「子どもの権利とビジネス原則」を支持します。

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。

体制

2026年3月期においては、「サステナビリティ委員会」にて、人権に関するリスクや課題、人権方針の浸透状況などについて協議を行うとともに、必要な対策の検討および進捗確認を実施しました。

（体制図）



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

⑦（結社の自由）

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

⑧（周知徹底）

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

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

・ 13 人権

- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

人権

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、当社グループに関連するすべての人権の尊重に取り組んでいます。2025年3月期には、重要な人権課題の特定および対応策の検討を実施しており、その結果を踏まえた取り組みを継続しています。

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、すべての従業員に対する人権教育の実施率100%を目標とし、現場事業者や契約社員を含めた教育の実施に取り組んでいます。一方、人権教育の実施率は低下傾向にあり、組織規模の拡大等により従来手法での網羅が困難となっていること

が要因と認識しています。これを重要課題と位置づけ、教育プロセスの見直しを進め、その進捗はサステナビリティ委員会において継続的にモニタリングし、必要に応じて経営判断に反映します。

児童労働と強制労働

当社グループは、「社員行動規範」および「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います。2026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、および労働はありませんでした。

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が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います。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います。

お問い合わせ [📄 https://www.nisso-hd.com/contact/](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、労使関係は良好です。

人権教育実施率

(対象：日総工産株式会社)

指標	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
人権教育 実施率	93.1%	91.3%	90.7%
実施者数	16,320人	15,711人	15,333人

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

・ 13 人権

- 15 人材育成
 - 16 - 教育研修施設での取組 -
 - 17 - 更なる向上に向けて -
 - 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
 - 20 - グローバル人材の活躍推進 -
 - 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
 - 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
 - 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

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。また、当社グループでは、従業員が主体的にスキル向上やキャリア形成に取り組めるよう、DX・ITスキルやマネジメント力、資格取得支援等を含む自己啓発型の研修機会を提供しており、eラーニングや集合研修等を通じて、職種やキャリア段階に応じて選択・受講できる仕組みを整備しています。

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材を育成します。

- 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
- 多様な人材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

リスクと機会

当社グループの持続的な事業成長に向けては、産業構造の変化に対応できる高度人材の育成が重要です。人材育成が十分でない場合には受注機会の減少につながるリスクがある一方、顧客ニーズに即した人材を継続的に育成・輩出することは、競争優位性の向上と受注機会の拡大につながる機会となります。

エンジニア系人材の育成

当社グループは、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に注力しています。これらの活動を推進することで、2031年3月期までにエンジニア系社員の比率を30%とすることを目標に掲げ、その達成に向けて取り組んでいます。

【目標】エンジニア系社員比率の目標

(対象：連結会社)

日総グループ エンジニア系社員比率	
2031年3月期	30.0%

【指標】エンジニア系社員数と構成比の推移

エンジニア系社員数は増加傾向にあり、人材の確保・育成に向けた取組を継続しています。

(対象：連結会社)

指標	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
エンジニア系社員比率	9.5%	12.6%	12.4%
社員数	1,544人	2,054人	2,248人

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に向けては、「高度人材比率の向上」を重要課題と位置づけています。その実現に向け、直接系社員（派遣および請負現場におけるスタッフ）および間接社員を対象とした教育を計画的に実施し、技術力やマネジメント力の強化を通じて組織基盤の高度化と高付加価値人材の育成に取り組んでいます。

教育人数の実績

事業部門 (対象：連結会社)

研修内容	2025年3月期	2026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 など	1,852人	1,745人
製造生産系 ものづくり教育、職長教育、危険体感教育 など	14,804人	15,002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	3,241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	2,882人	2,223人

間接部門

(対象：連結会社)

研修内容	2025年3月期	2026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、コンプライアンス・リスク定期教育	1,587人	1,547人

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

13 人権

・ 15 人材育成

16 - 教育研修施設での取組 -

17 - 更なる向上に向けて -

18 DE & I（多様性・公平性と包摂性）

20 - グローバル人材の活躍推進 -

21 - 高齢者が活躍する場の創出 -

22 - 障がい者社員の活躍 -

23 ウェルビーイング

24 労働安全衛生

26 地域社会に寄り添うサービス提供

28 多様なコミュニティとの共生

29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

人材育成 – 教育研修施設での取組 –

全国に広がる教育研修施設

当社グループは全国に広がる教育研修施設において、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。



日総テクニカルセンター熊本のPR動画



テクニカルセンターの詳細をYouTube公式チャンネルにて公開しています。

<https://www.youtube.com/watch?v=s26fipm14V4>

地域との共生を目指して

全国に広がる大型教育研修施設「テクニカルセンター」では、地域産業の活性化と人材育成を目的として、お客様だけでなく、学校や自治体などの見学も定期的に受け入れています。

2026年3月期の実績	件数	人数
自治体、学校関連など	15件	延べ 240名
経済団体など	6件	延べ 37名
取引先ほか	54件	延べ 150名
合計	75件	延べ 427名

岩手県における半導体人材育成への貢献

2025年4月、岩手県北上市に、いわて産業振興センターや半導体関連企業で構成される「いわて半導体関連産業集積促進協議会」が整備を進めてきた研修施設「I-SPARK」が開設されました。同施設は、人材育成を通じて、地域における半導体産業の発展と人材確保を支える役割を担っています。



I-SPARK外観

日総工業は、同施設における講義・実技研修を一括して受託し、これまで培ってきた教育訓練のノウハウを活かして半導体関連人材の育成を支援しています。また、研修キットの寄贈などを通じて、地域産業を支える人材育成基盤の強化にも取り組んでいます。今後も、人材育成を強みとする人材サービス企業として、これまで培ってきた知見を活かし、地域産業の発展と次世代人材の育成に貢献してまいります。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
 - ・ 16 - 教育研修施設での取組 -
 - 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 DE & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

人材育成 - 更なる向上に向けて -

日総グループ 改善事例報告会の開催

当社グループでは、2006年より改善事例報告会を定期的に開催しています。

日総工産では1980年代からQC活動を導入し、教育研修で得た知識を現場で活かしながら、継続的な職場改善に取り組んできました。改善事例報告会は、こうした成果を社内で共有し、優れた事例の横展開を図ることで、社員の改善意識を高め、組織全体のレベルアップを目指す重要な機会となっています。

2026年3月期は、2025年10月9日（木）12：45～17：40にオンラインで開催し、約400名が参加しました。

2027年3月期については、2026年10月8日（木）の開催を予定しており、改善活動の継続的な推進に取り組んでいます。

2025年 改善事例報告会 最優秀賞（再掲）

チーム：日総工産 島根営業所 IZ作業所
「team：エジュケーション」

テーマ：
作業ミス削減・新人退職率低減に向けた教育体制改革



内容 IZ作業所では、顧客であるメーカーの委託を受け、自社の指揮命令のもとで生産・品質管理を行っています。

- ・ 新人スタッフによる作業ミスが多発していたため、教育体制の抜本的な見直しに着手
- ・ 教育規定の整備やトレーナー制度の再構築により、新人スタッフの作業ミスは半減
- ・ これらの取り組みにより、新人スタッフの定着率が向上し、生産活動の効率化にも寄与

教育担当 石富さんよりコメント

新しい取り組みには強い抵抗がありましたが、現場の声を活かして改善を重ねた結果だと思っています。お客様から更なる信頼の獲得に向けて、活動を継続します。

次世代育成に向けた社会への貢献

日総びゅあの仲町台事業所において、地域の中学生在が「職場体験実習」に参加しました。

実習では、実際の業務を体験しながら、「働くこと」への理解を深めるとともに、多様な人材がそれぞれの強みを活かして活躍する職場環境について学んでいただきました。

2024年に引き続き、2025年11月には地域の中学生2名を受け入れ、職場体験の機会を提供しました。

参加した生徒からは、「皆さんいきいきして働いていた」「自分の得意なことを活かしながら楽しそうに働い

ていてすごいと思った」といった感想が寄せられ、働くことや多様な人材が活躍する職場への理解を深めていただく機会となりました。

今後も障がい者雇用の推進とともに、次世代を担う若者の学びの機会の創出を通じて、地域社会への貢献に取り組んでまいります。



ご参考 <https://www.nisso-pure.co.jp/blog/>

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、豊富な人材育成と現場教育のノウハウを蓄積してきました。これらの資産をオンライン化し、いつでもどこでも学べる環境の構築を目指して、社内外への展開を進めています。

eラーニングシステムの開発

日総工産では、これまでの現場教育のノウハウを活かし、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で提供することで、場所を問わず学べる人材育成環境の構築に加え、環境負荷の軽減にも貢献しています。



Start engineer <https://nissostyle.com/e-learning/>

XR教育システムの開発

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。



本内容は、YouTubeにてご覧いただけます。

https://youtu.be/YnrOqVjAV6Q?si=XX5-PKRmBBD5_d3

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

13 人権

15 人材育成

16 - 教育研修施設での取組 -

・ 17 - 更なる向上に向けて -

18 DE & I（多様性・公平性と包摂性）

20 - グローバル人材の活躍推進 -

21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -

22 - 障がい者社員の活躍 -

23 ウェルビーイング

24 労働安全衛生

26 地域社会に寄り添うサービス提供

28 多様なコミュニティとの共生

29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

DE & I（多様性・公平性と包摂性）

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」に基づき、女性、シニア人材、グローバル人材、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。

多様な従業員が一人ひとり、自律的な考え方に基づき、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、生産性向上を促進する好循環を生み出し、当社グループの中長期的な収益基盤の強化につながります。

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めます。

リスクと機会

当社グループは、日本国内における少子高齢化の進展により、主要な労働力人口の減少が進む中で、従来の採用手法や人材構成に依存した事業運営には、必要な人材の確保や適所適材の配置が困難となるリスクがあると認識しております。

一方で、女性、シニア人材、グローバル人材、障がい者を含む多様な人材が活躍できる環境を整備することは、採用機会の拡大および人材配置の最適化を通じて、当社グループの人材供給力の強化を通じ、事業基盤の強化に直結します。

当社グループは、多様な人材の活躍を促進することを重要な経営課題と位置付け、事業の持続的な成長を支える人材ポートフォリオの最適化に取り組んでいます。

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」に基づき指標および目標を見直しました。実行課題に「DE&I（多様性・公平性・包摂性）の推進」を位置付け、指標として「ダイバーシティ比率」を設定し、2031年3月期までに40%の達成を目標としています。

日本国内における労働人口の減少および高齢化の進行を背景に、多様な人材の確保は事業継続に直結する重要課題です。2026年3月期末における当社グループのダイバーシティ比率は34.2%となりました。

この増加は、主として多様な人材の採用および定着の進展によるものであり、加えて特例子会社および高齢者雇用比率の高い子会社の連結化が影響しています。

これらの取り組みは、人材ポートフォリオの最適化を通じて人材確保力の強化および配置効率の向上に寄与し、当社グループの持続的な成長基盤の強化につながります。

指標と目標（ダイバーシティ比率）

【目標】ダイバーシティ比率の目標

（対象：連結会社）

日総グループ ダイバーシティ比率

2031年3月期 **40.0%**

【指標】ダイバーシティ区分別の詳細

目標達成に向け、多様な人材の採用および定着の進展により、各種指標は改善傾向にあります。

（対象：連結会社）

指標	2025年3月期末	2026年3月期末
ダイバーシティ比率	31.9%	34.2%
総従業員数	19,631人	22,156人
ダイバーシティ社員数	6,260人	7,582人
女性社員比率	23.9%	24.9%
うち、女性社員数	4,691人	5,518人
うち、シニア社員数	1,395人	1,692人
うち、グローバル社員数	307人	673人
うち、障がい者社員数	278人	347人

（定義）

- ※ ダイバーシティ人材は、女性社員、シニア社員、グローバル社員、障がい者社員を指します。
- ※ ダイバーシティ比率は、ダイバーシティ人材の合計人数を総従業員数で除して算出しています。
- ※ シニア社員は、60歳以上の従業員を指します。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- ・ 18 DE & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

DE & I（多様性・公平性と包摂性）

女性管理職比率の向上

女性管理職比率は、2031年3月期 に15%とし、中長期的な改善に向けた取組を継続しています。

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」の向上を目指しています。2025年2月に「社内環境整備方針」に基づく「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。2026年3月末日現在においては、女性管理職比率は9.4%となり、女性が活躍している子会社において、女性管理職者数が増加したことなど前年と比較して改善しましたが、中長期目標の達成に向けては更なる底上げが必要な状況です。当社グループでは、意思決定層の多様性確保は、事業環境の変化への対応力を高め、人材供給力の維持・拡張を通じた収益基盤の強化に資するものと位置付けています。

女性管理職比率の推移

(対象：連結会社)

指標	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
女性管理職比率	11.4%	9.0%	9.4%
女性管理職人数	20人	16人	21人
男性管理職人数	156人	161人	203人

男女間賃金格差の改善

男女間賃金格差は、職種構成や雇用形態の違い等の影響を受けており、引き続き課題として位置づけています。

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。2026年3月期における総従業員の労働者の男女の賃金の額の差異（男女間賃金格差）は、74.2%となり、前年と比較し0.4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。男女間賃金格差については、職種構成および雇用形態の違いに起因しており、引き続き改善すべき課題と位置付けています。

男女間賃金格差の推移

(対象：連結会社)

指標	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
正規	80.8%	80.7%	80.7%
非正規	75.0%	72.7%	71.9%
合計	75.9%	74.6%	74.2%

(注) 2026年3月期の男女間賃金格差については、当社、日総工業株式会社、日総ニフティ株式会社、日総ブレイン株式会社、日総ぴゅあ株式会社、株式会社バクトル伸和、株式会社アイズ、株式会社ニコン日総プライムを算出対象としており、対象期間が12カ月に満たない会社については、グループ内における比較可能性および数値の一貫性確保の観点から算出対象に含めておりません。

育児休業取得率の向上

男性社員の育児休業取得率は、前年に引き続き上昇しています。

2026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8ポイント上昇し、47.0%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。

育児休業取得率の推移

(対象：連結会社)

指標	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
男性	25.0%	39.0%	47.0%
女性	100.0%	96.0%	94.0%

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- ・ 18 DE & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

DE & I – グローバル人材の活躍推進 –

基本的な考え方

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。

グローバル人材の一人ひとりが、「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てまいります。

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。

「グローバル人材の採用拡大」に向けた現地法人の設立

日総工産は、2026年7月に外国人材の紹介・採用・育成事業を手掛けるYSタレントとの合併により、ベトナムに現地法人「NISSO FLORA CO., LTD.」を設立しました。海外人材紹介事業の活動拠点として開所し、グローバル人材の採用基盤の強化を進めています。



NISSO FLORA

まずは、日総工産への人材紹介にはじまり、現地での人材育成や、日本での就労経験を持つ帰国人材の活躍機会の創出にも取り組み、グローバル人材が国境を越えて成長・活躍できる持続可能な人材循環モデルの構築を進めてまいります。

ベクトル伸和による取組

株式会社ベクトル伸和は、2021年8月に日総グループに加わりました。広島県を基盤とし、半導体製造関連企業を中心としたお客様との取引を通じて、高い評価をいただいています。また、福岡県に所在する半導体製造関連企業様ともお取引があり、国籍や文化の垣根を越えたグローバル人材の積極的な採用を推進しています。

グローバル人材の活躍に向けた制度の構築

2026年6月末現在、技術・人文知識・国際業務の在留資格を持つ7名、特定技能資格者30名、技能実習生4名の計41名のベトナム人材が各部門で活躍しています。これらの人材は「図面を読み解き製造装置を製作する」といった専門性や勤勉さを活かし、現場の生産性向上と組織の多様性促進に貢献しています。

持続可能な人材受け入れの仕組みづくり

ベクトル伸和では、グローバル人材の受け入れを単なる労働力確保にとどめず、個々の成長と地域社会との共生を目指す持続可能な仕組みとして位置づけています。文化的背景や言語の違いを尊重し、誰もが安心して働ける環境づくりを推進しています。

また、2026年6月から2027年3月までの予定で、ベトナムのドンア大学から4名のインターンシップ生を受け入れています。本取り組みを通じて、大学でロボティクスを専攻しているインターンシップ生に対し、座学だけでなく、実技を通じてより深く電気・電子分野の知識を増やしてもらい、大学卒業後に日本での就職を希望する学生と企業との相互理解を促進しています。



海外学校との提携

日総工産は、グローバル人材の更なる活躍の場の拡大に向けて、ベトナム、タイ、インドといったアジア圏を中心とした大学や教育機関などとの連携を推進しています。

(主な大学)

ベトナム

- ・水利大学 (Thuyloi University)
- ・ハノイ工業大学 (Hanoi University of Industrial)
- ・CTECH短期大学 (Bach Khoa College of Engineering and Technology)
- ・フエ大学 (Hue University)
- ・ホーチミン工科大学 (Ho Chi Minh City University of Technology)

インドネシア

- ・アトマジャヤ大学 (Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya)

インド

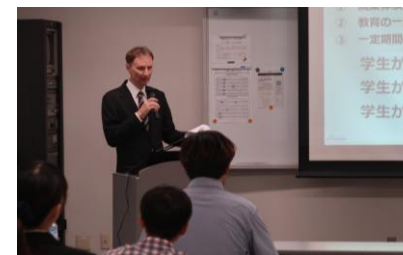
- ・インド情報技術大学 (Indian Institute of Information Technology)

タイ

- ・スリーパトゥム大学 (Sripatum University)

留学生インターンシップ事業への参画

2025年にグループ入りしたMan to Manの子会社であるMan to Man Animoは、愛知県が推進する外国人留学生向けインターンシップ事業に参画しています。日本での就職を希望する留学生が、卒業後に地域で活躍できるよう、企業との相互理解の促進に取り組んでいます。Man to Manでは2014年から、愛知県および愛知労働局の依頼を受け、夏季・春季インターンシップを継続的に実施しています。



(Man to Man Animoのグローバル社員による事前セミナーの様子)

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 DE & I (多様性・公平性と包摂性)
- ・ 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

DE & I – 高年齢者が活躍する場の創出 –

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、日総工業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います。

ニコン日総プライムでは、発足から2026年6月30日時点までに、ニコングループで経験を積んだ計 103 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。

高年齢者へのキャリア支援

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います。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います。

2020年 1月発足後から 2026年6月末までのキャリア支援実績

(対象：株式会社ニコン日総プライム)		
指標	実績	
キャリア支援研修	実施回数：	153回
	受講人数：	延べ 4,363名
キャリア面談	実施回数：	延べ 900回

高年齢者の保有する多様な経験で 地域活性化を推進

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います。

包括連携協定締結による地方自治体との取り組み

※ (年月日) は、包括連携協定の締結日を示しています。

	(2021年11月5日) 福岡県豊前市	地方創生とSDGsの推進
・ 2024年4月より「地域活性化企業人制度」のもと、社員を派遣し、国際共生推進室にて勤務 (2026年3月退任)		
	(2021年12月16日) 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
・ 2023年4月に「地域活性化企業人制度」のもと、社員を派遣、まちづくりマネージャーに就任 (2026年3月任期満了)		
	(2022年3月17日) 山梨県都留市	官民協働による地方創生の推進
・ 2022年4月より「企業版ふるさと納税」を活用し、社員を派遣、「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の設立 (2022年9月) に貢献 (2025年3月任期満了)		
・ 2025年4月より「地域活性化起業人」を活用し、社員がSDGsの啓発支援に貢献 (2026年3月任期満了)		
	(2022年8月31日) 北海道奈井江町	地方創生と地域活性化の推進
・ 2023年5月に「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 (2025年9月任期満了)		
・ 2024年4月より「地域活性化企業人 (副業型)」を活用し、社員 2 名が、北海道奈井江町にて副業を開始		
	(2022年11月21日) 新潟県南魚沼市	官民協働による地方創生の推進
・ 2025年1月より「地域活性化起業人制度」のもと社員を派遣し、南魚沼市U&Iときめき課にて勤務		
	(2024年5月21日) 長野県千曲市	地方創生と地域活性化を推進
・ 2024年7月に「地域活性化起業人制度」のもと社員を派遣 (2026年3月任期満了)		

地域活性化の推進 (新潟県南魚沼市での取組)

ニコン日総プライムは、官民協働による地方創生の推進を目指し、2025年1月より「地域活性化起業人制度」のもと社員を新潟県南魚沼市へ派遣しています。



映像事業で培った経験を地域づくりへ

派遣された小宮山さんは、ニコンにおいて長年にわたり映像製品の商品企画や事業企画に携わり、コンパクトカメラ「COOLPIX」をはじめとする製品開発や100周年記念商品の企画などを担当してきました。

地域との協働による課題解決を支援

現在は南魚沼市U&Iときめき課および地域づくり協議会において活動し、大学と地域が連携する地域課題解決プロジェクトの支援や、関係人口の創出に向けた取組に携わっています。また、地域に根差した写真展や撮影教室の企画など、自身の経験を活かした活動を通じて地域の魅力発信にも貢献しています。

経験と知見を地域社会へ還元



地域で働く魅力は、地域に誇りを持つ人々との出会いや食を通じたつながり、豊かな自然の中で暮らしと仕事が身近にあることです。学生との交流機会も多く、日々若い感性から刺激を受けながら、企業で培ったマーケティングの知見や多様な関係者をつなぐ経験を地域課題の解決や新たな挑戦の原動力として還元しています。

今後も行政や地域団体、学生、そして企業といった多様な主体を結びつけ、地域の魅力発信と持続的な活性化に貢献していきたいと考えています。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 DE & I (多様性・公平性と包摂性)
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- ・ 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

DE & I – 障がい者社員の活躍 –

障がい者社員の活躍

2007年4月に、障がい者雇用を通じて企業の社会的責任を果たすことを目的として、日総工産株式会社の特例子会社である日総びゅあ株式会社を設立しました。日総びゅあでは、多様な障がいのある社員がそれぞれの強みを活かして働いています。また、これまで培ってきた雇用・定着・職場づくりのノウハウを活かしながら、日総グループの事業への貢献拡大に向けて職域の開拓を進めるとともに、より専門性の高い業務に対応できる人材の育成に取り組んでいます。今後も、障がい者社員一人ひとりが能力を発揮できる環境づくりと活躍の場の拡大に取り組んでまいります。

障がい者の活躍の場を創出する

日総びゅあでは、さまざまな障がい（身体障害、知的障害、精神障害）のある社員をチャレンジスタッフ（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います。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います。

【実績】

（対象：日総工産株式会社（日総びゅあを含む））

指標	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
障がい者社員数	227人	237人	246人

人材育成とキャリアパス制度の創設

日総びゅあは、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、活躍ならびに成長ステージの見える化を行っています。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、3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。

日総びゅあ全社大会の開催

日総びゅあでは、障がい者社員の成長を促すため、月間・半期・年間を通じて成長が認められた社員を表彰する制度を運用しています。また、社員同士の交流や相互理解の促進を目的として、2025年9月には全従業員が参加する「日総びゅあ全社大会」を開催しました。



2027年3月期は昨年同様、9月に全社大会の開催を予定しています。障がい者社員自身が行うプレゼンテーションによる活動報告や表彰を通じてエンゲージメント向上を図るとともに、グループ各社の経営層の参加を通じて障がい者社員の活躍への理解促進を進めていきます。将来的には、グループ内で働く障がい者社員同士のネットワークを広げる場として発展させることで、相互交流や情報共有を促進し、障がい者社員の活躍を支える環境づくりにつなげてまいります。

神奈川県障害者技能競技大会（アビリンピック）

アビリンピックは、障がい者が職業技能を競う大会です。日総びゅあでは、障がい者社員の職業能力向上と、企業や社会における障がい者雇用への理解促進を目的に、毎年参加しています。2025年11月には5人が出場し、全員が入賞しました。

- （2025年11月の主な実績）
- ・製品パッキング 金賞受賞
敢闘賞（2名）受賞
 - ・表計算 銀賞受賞
 - ・DTP 銅賞受賞



2026年は10月に開催が予定されており、日総びゅあからは、前年と同規模の参加を予定しています。今後もアビリンピックへの参加を通じて、障がい者社員の職業能力向上と活躍の機会拡大に取り組んでまいります。

誰もが活躍する町づくり。

2025年6月にグループ入りしたMan to Man Animolは、「障害者雇用の促進と活躍の場を創出すること」を理念とし、障害のある方が個々の能力を活かし、希望を持って働ける社会の実現を目指すMan to Manの特例子会社です。愛知県名古屋市が推進する「あいサポート運動」の趣旨に賛同し、「あいサポート企業・団体」の認定を受けています。従業員を対象とした研修に加え、2026年8月には名古屋市内の親子向け障がい理解セミナーを開催するなど、地域社会における障がい理解の促進と、誰もが安心して暮らし活躍できるまちづくりに取り組んでいます。



CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
 - 16 - 教育研修施設での取組 -
 - 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
 - 20 - グローバル人材の活躍推進 -
 - 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- ・ 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

ウェルビーイング

基本的な考え方

当社グループは従業員を重要な資本と位置づけ、「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基づき、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。

従業員エンゲージメント向上への取組

当社グループでは、「従業員エンゲージメント」を重要な指標として位置づけ、その向上に向けた取組について、サステナビリティ委員会にて継続的に協議しています。人材の定着や生産性との連動性が高いことから、その動向を重要な経営課題の一つとして捉えています。

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。



（主な対談テーマ）

- ・ 「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

ALL NISSO 2026（グループ業績表彰大会）

当社グループでは毎年7月、全国のグループ会社の拠点をオンラインでつなぎ、年間の業績表彰や永年勤続表彰を開催しています。2026年7月17日に開催された大会では、テーマを「駆～SHIFT UP!!!!!!～」とし、約1,400人の社員が参加しました。



当日は業績表彰や永年勤続表彰に加え、クイズ大会などの交流企画を実施し、グループ会社間のコミュニケーション促進や一体感の醸成につなげました。本大会を通じて、従業員の働きがいやエンゲージメントの向上を図るとともに、グループ横断でのつながりを深め、次なる成長に向けた一体感の醸成につなげています。

福利厚生サービス

当社グループでは、従業員のワークライフバランスの充実と心身のリフレッシュを支援するため、福利厚生割引サービスを提供しています。レジャー施設や旅行、映画館、飲食店などで利用できる各種優待サービスやクーポンを用意しており、従業員とその家族の豊かな生活をサポートしています。

こうした取組を通じて、従業員が安心して働き続けることができる職場環境づくりを進めています。



2026年3月期の主な表彰実績

（対象：日総工産株式会社）

拠点活動表彰

総合評価：四日市営業所、北上営業所、札幌営業所
 売上高：福岡営業所
 売上総利益：仙台営業所
 営業利益：札幌営業所

安全衛生活動表彰：福岡営業所

請負生産活動表彰：長野サテライト（NC作業所）

永年勤続表彰：68名（勤続30年 9名、20年 59名）



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。



健康経営アライアンス

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -

・ 23 ウェルビーイング

- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

労働安全衛生

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」に則り、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。

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。

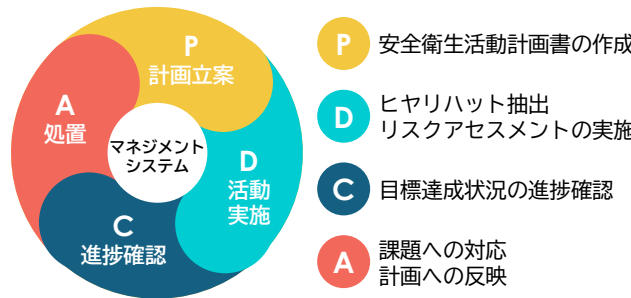
- ① 事業活動のあらゆる面で、危険性または有害性の調査およびその結果に基づき、リスクの除去もしくは低減措置を講ずることで、事故・災害の未然防止を図ります。
- ② 日総グループは全社員および関係者の参加・協力の下に安全衛生活動を展開し、安全衛生水準の向上を目指します。
- ③ 労働安全衛生法ならびに関係法令および事業場において定めた安全衛生に関する規程等を遵守するとともに、労働安全衛生組織体制の構築および定期的な見直し、継続的な改善を行い、安全衛生管理レベルの向上に努めます。
- ④ 過重労働およびメンタルヘルスによる健康障害を防止するため、過剰な労働時間の削減や衛生管理体制の充実を図り、全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。

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ています。各会議は月1回開催し、労働災害や健康障害の防止等の審議および情報共有を図っています。

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。安全衛生活動のPDCAサイクルを推進しています。

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

日総工産では、年間の活動計画書を策定し、安全衛生活動を実施しています。労働災害の発生は重要な経営課題の一つであり、災害防止に向けた継続的な取り組みを進めています。労働災害発生件数は概ね横ばいで推移しているものの、転倒災害の発生などが課題となっており、安全意識の向上や災害防止活動の徹底を図っています。

【実績】 (対象：日総工産株式会社)

指標	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
労働災害の件数	83件	88件	85件
労働災害休業度数率	1.14	1.41	1.41
労働災害休業千人率	1.01	1.36	1.51

ゼロ災害に向けた取組

全国安全週間・年末年始無災害運動

厚生労働省の実施要項・通達に基づき、全国安全週間や年末年始無災害運動を通じて、「挟まれ・転倒」防止、自主的な安全衛生活動の促進、交通事故防止などに取り組んでいます。

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の活動を行っています。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。

職場巡視・ヒヤリハット活動

衛生管理者による全作業所の職場巡視や、50名以上の事業所における産業医による巡視、安全指導・改善の推進、ヒヤリハットの報告と改善活動などを継続的に実施しています。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- ・ 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

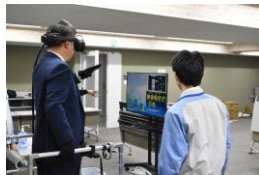
▶ Corporate Profile

労働安全衛生

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います。また、バーチャル空間で製造現場や災害のメカニズムを体感的に学ぶVR危険体感訓練も実施しています。五感を刺激する体感型教育は高い学習効果が期待できることから、今後も安全教育コンテンツの充実を進めていきます。



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。

職長教育

現場で作業者を直接指揮・監督する立場の人材を対象に、安全衛生管理や災害防止を担うリーダーの育成を目的とした職長教育を実施しています。また、安全衛生教育を担うトレーナーの育成にも注力し、安全文化の醸成を図っています。加えて、外部機関への講師派遣などを通じて、安全衛生教育の普及にも取り組んでいます。

労働衛生管理の推進

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、適正な労働時間の管理

過重労働および長時間労働の抑制を目的として、勤怠システムによるモニタリングの仕組みを整えるとともに、必要に応じて医師による面接指導を実施しています。

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・向上につなげています。

熱中症予防対策

熱中症発生ゼロを目標に2025年5月から9月まで、塩あめ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います。

全国労働衛生週間

2026年3月期は、ワーク・ライフ・バランスに意識を向けてストレスチェックで健康職場をスローガンに、10月1日から7日までの全国労働衛生週間を実施し、健康障害防止を目的に健康管理や職場環境の改善に取り組みました。

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患・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「メンタルヘルスケア方針」を掲げ、心の健康づくりとしてメンタルヘルスケ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。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、および改善に取り組めます。

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、個人情報の取り扱いに関する法令を遵守します。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- ・ 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

地域社会に寄り添うサービス提供

心ある介護サービスを通じた地域への貢献

日総ニフティ株式会社は、「地域に根ざした心ある介護を通して社会に貢献する」ことを目指して、2004年4月に介護事業へ参画いたしました。介護施設である「すいとぴー」は、ご高齢の方々やご家族の皆様がいつまでも心豊かで充実した生活が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



すいとぴー新横浜

リハビリ体制が充実しており、経験豊富な介護スタッフがご入居者様に寄り添い、心を込めたケアを行っています。



すいとぴー金沢八景

野島と平潟湾を望む開放的なロケーションに位置しています。駅からのアクセスも良く、ご家族の面会にも便利な環境です。



すいとぴー三ツ境

1階に医療クリニックを併設、安心して受診いただけます。2階にはガーデンがあり、四季を感じながらお過ごしいただけます。



すいとぴー港南台m10

閑静な街並みに調和する欧風建築の小規模施設。全30室にキッチン・浴室を備え、静かなプライベート空間を提供します。



すいとぴー本牧三溪園

利便性の高い立地と緑に包まれた街に佇む洗練された施設。穏やかな時間の中で、自分らしい暮らしを楽しめます。



すいとぴー東戸塚

桜に囲まれた静かな環境で、医療機関と連携した安心の介護サービスを提供。「我が家」のような場所を目指しています。

介護サービスの品質向上に向けて

外国人材の活用促進

介護サービスの品質向上と強靱な組織づくりを目指し、多様な介護人材が活躍できる職場環境の整備を進めています。2022年からミャンマー出身人材の受け入れを開始し、これまでに2名の社員が介護福祉士資格を取得しました。うち、1名はキャリア段位制度のアセッサー（評価者）を取得し、ジョブコーチとして活躍しています。現在では、ミャンマー、インドネシア、フィリピン出身のグローバル人材19名が介護サービスの現場で活躍しています。



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、絆を深めながら、介護を支える土壌を育むことを目的とした介護技術の全国大会です。日総ニフティでは、「すいとぴー」の各施設を代表する職員が毎年参加し、介護技術の向上とサービス品質のさらなる向上につなげています。



地域との連携による安心なまちづくり

すいとぴー新横浜では、新羽地域ケアプラザと連携し、近隣住民の皆様を対象とした「健康クラブ」を奇数月に定期的に開催しています。毎回多くの住民の皆様にご参加いただき、健康づくりや交流を通じて、安心して暮らせる地域社会づくりに継続的に取り組んでいます。



人に寄り添い、地域に根差した警備サービスの提供

2025年4月にグループ入りした株式会社オールジャパングードは、公共施設の施設警備や交通誘導などを手掛ける、愛知県内で最も老舗の警備会社です。創業以来55年にわたり地域の安全を支えてきました。幅広い年代の人材が活躍しており、約70名の警備員が在籍し、最年長の警備員は85歳です。



警備サービスは、人と接する機会が多い業務であることから、他者への感謝や思いやりの心を大切にしています。



警備員一人ひとりの責任ある行動と冷静かつ迅速な対応が、安全で信頼性の高いサービスを支え、地域の安全確保に貢献しています。

地域との共生を目指した清掃ボランティア活動

オールジャパングードは、地域社会への貢献活動の一環として、定期的に清掃ボランティア活動を実施しています。活動にあたっては、警備業務で培った安全管理の知識と経験を活かし、カラーコーンを設置するなど隊員の安全確保に配慮しながら、地域の環境美化に取り組んでいます。今後も、地域との共生を大切にしながら、継続的な活動を通じて安全で快適なまちづくりに取り組んでまいります。



CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- ・ 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

多様なコミュニティとの共生

基本的な考え方

当社グループは、全国に支店を展開し、地域とのパートナーシップを大切にしています。就業機会の創出や環境への配慮、社会貢献活動への参加を通じて、地域の風習や文化を尊重しながら、地域社会の一員として経済の活性化と発展に努めています。

“NISSO CONNECT”（人と人、人と未来をつなぐ）



点の情報から、線の情報提供を目指して

「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、新たなチャンネルの構築を目指しています。



地域活動への参加

当社グループは、全国に支店を有する企業グループとして、地域社会との連携を重視し、清掃活動や地域イベントへの参加などを通じた地域の環境保全と活性化に貢献しています。

拠点での活動

清掃活動（宇都宮営業所）

毎月、宇都宮営業所近隣の環境保全活動を行っています。



清掃活動（北上営業所）

取引先の近隣駐車場周辺の環境保全活動を行っています。



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定期的に清掃活動を行っています。

2026年3月期においては、6月、10月、12月、3月の計4回実施しました。



寄付・支援の主な活動

チャリティー自動販売機の導入による寄付

社会貢献活動の一環として、日総工産本社ビル内に日本財団のチャリティー自動販売機5台を設置しています。2026年3月期の実績は353,660円となりました。

支援先：

- ・日本財団子どもサポート基金：様々な生きにくさを抱える子どもたちへの支援
- ・HERO's FUND：アスリートの挑戦を通じた社会課題解決を支援

フードバンクへの食品寄付

日総工産では、災害時に備えて保有していた備蓄品の入替えにあたり、使用期限を迎える前の備蓄食品を公益社団法人フードバンクかながわへ寄付しています。2026年3月には、ビスケット類、白がゆ、レトルト食品、スープ類など計1,490食分の食品を寄付し、食品ロスの削減とともに、地域における食支援活動に活用いただきました。

今後も、食品ロスの削減と地域社会への貢献につながる取組を継続してまいります。



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。2026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860,778個となり、6.17t-CO2分の温室効果ガスの削減に寄与しています。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- ・ 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

多様なコミュニティとの共生 - 地域のスポーツや団体との共生 -

当社グループは「人」を応援する姿勢として、創業の地である神奈川のスポーツ団体や文化芸術を支援し、それを通じて地域・社会の発展への貢献を目指しています。

横浜DeNAベイスターズへのスポンサーシップ協賛 子どもたちへのチケット寄贈

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います。この考えのもと、日総工産では、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ています。地域貢献活動の一環として「日総工産ブルーダグアウトデッキ」を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観戦機会を提供しています。2026年3月期においては、9試合分36名分のチケットを寄贈しました。



横浜市消防音楽隊への協賛 地域防災への貢献

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を協賛しており、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。



神奈川大学 陸上競技部駅伝チームのサポート

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います。

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とともに盛り上げ、「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継続しています。



神奈川大学 男子サッカー部のサポート

日総ブレインは、「いつも『ありがとう』をとなりに。」をスローガンに掲げ、神奈川県を中心にBPO、事務系人材派遣、人材紹介サービスを展開する、1986年創業の老舗人材ビジネス企業です。また、地域貢献活動にも力を入れており、その一環として、2018年より神奈川大学サッカー部を応援しています。

サッカー部の部員たちは横浜市緑区の竹山団地で集団生活を送り、空き店舗を活用した食堂を地域にも開放するなど、地域との交流を深めています。また、農家の高齢化や休耕地の課題に対応する「YSCCファーム」の支援にも取り組んでおり、日総ブレインではこの活動に賛同し、芋掘りイベントなどに社員も参加しています。



CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 13 人権
- 15 人材育成
- 16 - 教育研修施設での取組 -
- 17 - 更なる向上に向けて -
- 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
- 20 - グローバル人材の活躍推進 -
- 21 - 高年齢者が活躍する場の創出 -
- 22 - 障がい者社員の活躍 -
- 23 ウェルビーイング
- 24 労働安全衛生
- 26 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- ・ 29 - 地域のスポーツや団体との共生 -

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

気候変動・環境への取組

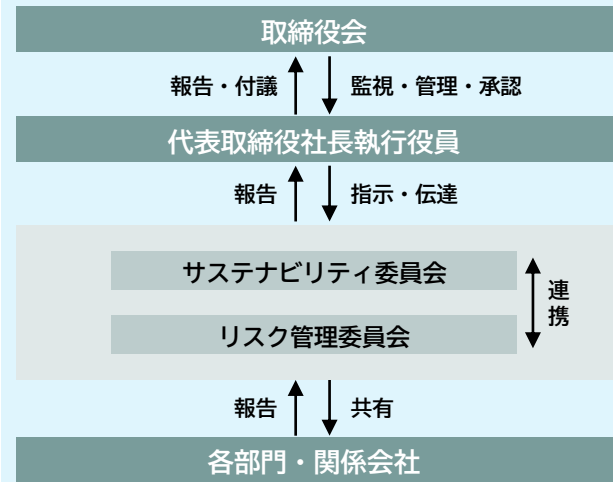
基本的な考え方

当社グループは、事業存続に必要な不可欠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。

体制

当社の執行役員を委員長とした「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、「リスク管理委員会」と共有し、連携を深めた協議を行っています。

（体制図）



日総グループ 環境方針

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、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。

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。



GHG削減目標達成に向けた戦略

移行リスク

リスクと機会	- レピュテーションリスクの発生 - 炭素税の導入
詳細	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。
財務への影響	小
発生の時間軸	中期（2030年）
対応策	- 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
進捗	実施中（一部実施予定を含む）

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

・ 29 気候変動・環境への取組

32 - ISO 14001を通じた環境保全活動 -

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

気候変動・環境への取組

物理的リスク

リスクと機会	- 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
詳細	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。
財務への影響	中
発生の時間軸	～長期（～2050年）
対応策	- 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
進捗	実施中

機会

リスクと機会	ブランド価値の向上
詳細	社会からの要求である温暖化防止対策を推進することでブランド価値が向上し、多様な人材を採用でき、リスクの低減のみならず、新たなビジネスチャンスの創出が期待されます。
財務への影響	大
発生の時間軸	中～長期（2030年～2050年）
対応策	- 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
進捗	実施中（一部実施予定を含む）

シナリオ分析

移行リスク

当社グループは、気候変動による移行リスクを重要な経営課題と認識しています。IEAのSTEPSシナリオでは脱炭素化の進展が限定的で、気温上昇が2.5～3.0℃に達する可能性があります。

人材ビジネスを全国展開する中、地方拠点の交通事情から社有車の利用が不可欠であり、Scope 1排出量の多くを占めています。EVの普及が限定的な場合、社有車の脱炭素化が遅れ、排出削減に制約が生じる可能性があります。中核企業の日総工産では約600台の社有車を保有しており、EV導入の検討を開始していますが、即時移行は困難なため、営業効率化や移動手段の見直しを進めています。

また、再生可能エネルギーの普及が限定的な場合、Scope 2排出量の削減にも影響が及びます。環境対応が不十分な拠点では、採用市場でのレピュテーションリスクや応募者数の減少リスクも想定されます。

物理的リスク

当社グループは、洪水や高温などの気候変動による物理的リスクを重要な経営課題と認識しています。特に洪水による工場の操業停止は、人材派遣事業に直接影響を及ぼすため、早期のリスク把握と対応が不可欠です。

中核企業の日総工産では、顧客工場の操業停止やサプライチェーンの滞りによる間接的影響が売上に波及する可能性があります。現在は売上の1%未満ですが、今後の気候変動進行により拡大が予測されます。また、高温化による熱中症リスクも懸念され、2026年3月期には軽症事例が4件確認されました。今後の気温上昇に備え、業務負荷やコスト増加への対応が必要です。当社グループでは、IPCCのRCP 2.6シナリオを採用し、安全衛生管理体制の強化や職場環境の改善、休業補償の交渉などを継続的に実施しています。

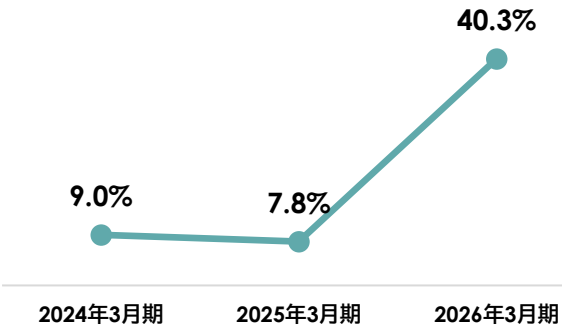
環境負荷低減に向けた取組

再生可能エネルギーの導入

日総工産では、温室効果ガス排出量の削減に向けて、再生可能エネルギー由来の電力の利用拡大を進めています。2026年3月期は、本社に加え、研修施設である日総テクニカルセンター東日本、中日本、熊本において再生可能エネルギー比率100%の電力を導入しました。その結果、再生可能エネルギー使用比率は前年の7.8%から40.3%へ大幅に上昇しました。

今後も再生可能エネルギーの活用を推進し、事業活動に伴う環境負荷の低減に取り組んでいきます。

再生可能エネルギー使用比率の推移



定期教育の実施

日総工産では、CSR活動の一環として、環境保全を含む社会的責任に対する理解促進と意識向上を目的に、毎年定期教育を実施しています。2026年3月期は社内イントラネットを活用した教育を実施し、役員を含む従業員15,333人が受講しました。本教育を通じて、環境課題をはじめとする社会課題への理解を深め、持続可能な社会の実現に向けた取り組みの浸透を図っています。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

・ 29 気候変動・環境への取組

32 - ISO 14001を通じた環境保全活動 -

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

気候変動・環境への取組

GHG削減目標達成に向けた戦略の進捗

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2026年3月期のGHG排出量は2,834 t-CO₂（前期比3.7%減）となりました。本社および主要な教育施設において再生可能エネルギー比率100%の電力を導入したことにより、GHG排出量が減少しました。

リスクマネジメント

「サステナビリティ委員会」と「リスク管理委員会」は、相互に連携しながら、リスクの運用管理と連動する形で分析と評価を協議の上、取締役会にて、監視・管理・承認を行っています。

（主な活動事例）

2026年2月19日
シナリオ分析を通じたリスクの検討

サステナビリティ委員会において、IEAのSTEPSシナリオやIPCCのRCP 2.6シナリオに基づき、当社グループの事業内容と照らし合わせてリスクの分析を行いました。

【目標】

当社グループは、本実行課題における重要な指標をGHG排出量とし、その中期目標を「2030年までに30%削減」すること、また長期目標を「2050年までに100%削減」することとしています。

GHG排出量の削減目標

2021年3月期を基準として
2031年3月期までに **30.0%削減**

2051年3月期までに
カーボンニュートラルを達成

GHG排出量および関連指標の推移

指標	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	2026年3月期
Scope 1+2 合計 (t-CO2)	2,951	2,993	3,116	3,015	2,943	2,834
Scope 1（社有車の燃料使用から算出する排出量）						
Scope 1 排出量 (t-CO2)	2,213	2,279	2,418	2,429	2,297	2,410
ガソリンの使用量 (kl)	730	763	798	820	796	780
軽油の使用量 (kl)	200	196	219	204	181	238
Scope 2（事務所等における電気使用から算出する排出量）						
マーケット基準 Scope 2 排出量 (t-CO2)	738	714	698	586	645	424
ロケーション基準 Scope 2 排出量 (t-CO2)	686	677	683	670	690	724
電気使用量 (kWh)	1,541,233	1,563,465	1,573,752	1,530,655	1,631,696	1,711,483
本社使用量 (kWh)	602,082	614,877	603,536	457,715	424,228	429,760
本社使用率	39.0%	39.3%	38.4%	29.9%	26.0%	25.1%
Scope 1+2 排出原単位 (t-CO2／売上百万円)	0.043	0.039	0.034	0.031	0.029	0.025

当社グループでは、Scope 1およびScope 2排出量を重要な指標として算定・管理しています。Scope 3排出量については、事業活動との関連性を踏まえながら、算定対象やデータ収集体制の整理を進めるとともに、今後の算定・開示に向けた検討を継続しています。

CONTENTS

▶ Introduction
▶ Sustainability Management
▶ Social
▶ Environment
▶ Governance
▶ Data
▶ Corporate Profile

・ 29 気候変動・環境への取組
32 - ISO 14001を通じた環境保全活動 -

気候変動・環境保全への取組

基本的な考え方

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。

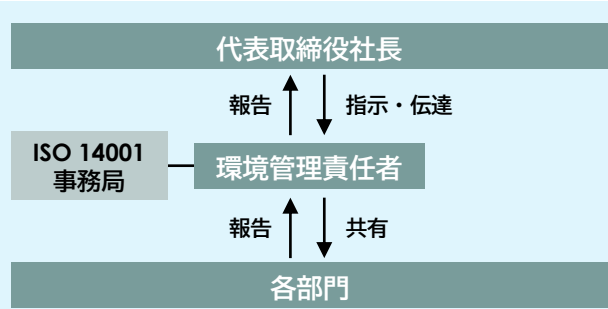
ISO 14001の取得

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ISO 14001の認証を取得しております。



本社のみ取得

ISO 14001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います。



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サイクルを回しています。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が適切・妥当かつ有効であることを確認し、継続的に改善しています。

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）を推進しています。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います。

日総工産では、汚染予防や環境負荷の軽減に向けた活動に取り組んでまいりました。

【目標と実績】

(対象：日総工産株式会社)			
指標		2026年3月期	
電気使用量 本社の 電気節減の徹底	目標	年間合計 42.4万kWh以内	
	実績	42.9万kWh	
ガソリン等の使用量 エコドライブに よる燃費向上	目標	年間合計 1,024 kl以内	
	実績	1,018 kl	
廃棄物処理費 廃棄物の 分別収集の徹底	目標	年間合計 186万円以内	
	実績	162万円	
購入率 グリーン商品購入 の徹底	目標	96%以上の購入率	
	実績	98%	
紙使用量 紙節減の徹底	目標	年間合計 547万枚以内	
	実績	532万枚	

※実績における数値は端数を切り捨てています。

環境保全活動の推進

当社グループでは、気候変動への対応に加え、地球環境保全と汚染予防に取り組んでいます。
2026年3月期の日総工産の本社電気使用量は、LED化などの省エネ化を進めたものの、従業員数の増加に伴い、前年比で微増となりました。なお、本社は再生可能エネルギー由来の電力契約に切り替えており、GHGの排出はありません。
ガソリンなどの燃料使用量は、目標値である1,024 kl以内を達成しました。燃料使用量はGHG排出量のScope 1に該当することから、2027年3月期も引き続きエコドライブによる燃費向上を推進し、燃料使用量の抑制に取り組んでいきます。
紙使用量については、DX化やペーパーレス化を推進し、使用量の節減に努めてまいります。

【目標】

(対象：日総工産株式会社)	
指標	2027年 3月期の目標
電気使用量 本社の電気節減の徹底	年間合計 42.4万kWh以内
ガソリン等の使用量 エコドライブによる燃費向上	年間合計 1,018 kl以内
廃棄物処理費 廃棄物の分別収集の徹底	年間合計186万円以内
購入率 グリーン商品購入の徹底	97%以上の購入率
紙使用量 紙節減の徹底	年間合計 530万枚以内

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

29 気候変動・環境への取組

・ 32 - ISO 14001を通じた環境保全活動 -

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

基本的な考え方

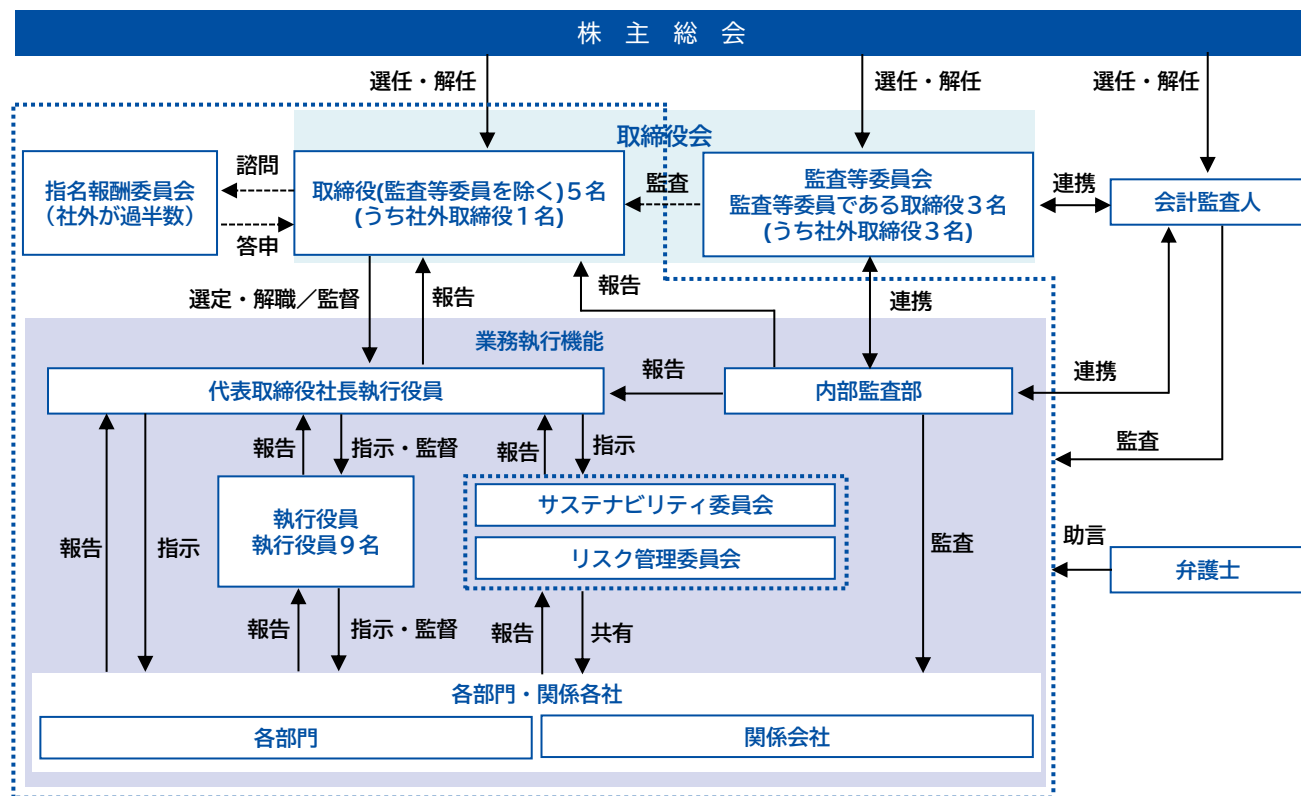
コーポレートガバナンス・コードへの対応

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

現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

コーポレート・ガバナンス体制の概要

(2026年6月30日現在)



コーポレート・ガバナンス ハイライト



8名

監査等委員を含む
取締役総数

社外取締役比率



取締役の半数が
社外取締役

独立社外取締役比率



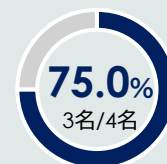
全ての社外取締役を
独立役員として指定

女性取締役比率



女性取締役 1 名を選任

指名・報酬委員会
社外取締役比率



社外取締役が委員の
75%を占める

CONTENTS

► Introduction

► Sustainability Management

► **Social**

► Environment

► Governance

- ・ 33 コーポレート・ガバナンス

35 リスクマネジメント

36 - 事業等のリスク -

38 - コンプライアンス -

► Data

► Corporate Profile

コーポレート・ガバナンス - 内部統制システムに関する基本方針 -

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、「内部統制システムに関する基本方針」を定める決議を行っております。その内容は以下のとおりです。

- 1. 当社グループの取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制**
- (1)当社は、コンプライアンスはもとより高い倫理観を持って健全で誠実な事業活動を行うため、「日総グループ企業行動憲章」及び具体的な行動指針として「日総グループ社員行動規範」を定めるとともに、取締役は率先してこれを実践し、社内イントラシステムに掲載するなどして使用人への周知徹底を図っている。
- (2)当社は、法令や企業倫理、社内規程等の、当社グループ全体での遵守徹底を図るため、「コンプライアンス規程」を定めた上で、「リスク管理委員会」を設置し、健全で誠実な事業活動を推進する。
- (3)取締役は、重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合は、取締役会に報告するものとする。
- (4)当社グループは、反社会的勢力からの不当要求に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たないことを具体的な行動指針に定め、取締役及び使用人に周知徹底して、これらの勢力との関係を排除する。
- (5)当社は、会社財産の保全並びに経営効率の向上を図るため、「内部監査規程」を定め、独立性を持った内部監査部門を設置し、当社グループの業務全般に対し、法令等の遵守や業務執行の状況等について監査する。

- 2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制**
- (1)当社は、取締役会議事録等の法令で定められた文書及びその他重要な意思決定に係る文書について、「文書管理規程」を定め、管理責任を明確にしたうえ、適正に保存・管理する。また、必要に応じ、閲覧できる体制を維持する。
- (2)当社は、機密に係る情報について、「情報管理規程」を定め、セキュリティの確保を図る。

- 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制**
- (1)当社は、事業目的に影響を与えるリスク（以下、「リスク」という。）について、「リスク管理規程」を定めるとともに、リスクに適切に対応できる体制の整備を図るため、「リスク管理委員会」（以下、「委員会」という。）を設置する。委員会は、会議体規程に則って開催し、その他必要に応じて随時開催するものとする。
- (2)委員会は、「リスク管理規程」に基づいて、具体的なリスクの特定・分析・評価を行い、その対応方針について協議する。また、リスク管理状況を監視し、緊急対応の必要がある場合は、緊急の委員会を開催して必要な対応について協議する。
- (3)委員会は、リスクに関する事項を定期的に、または必要に応じて随時、取締役会に上申、報告を行う。
- (4)当社グループの各部門長は、担当部門領域におけるリスク管理の責任を負い、リスクに関し報告が必要な緊急事態が発生した場合、及び、複数の部門等に関わるリスクや顕在化のおそれがある重大なリスクが存在する場合は、速やかに委員会事務局へ報告しなければならない。また、担当部門領域において明確にされた重要なリスク及び個別案件のリスク等への対応策を事業計画に盛り込む等、適切な管理を行わなければならない。
- (5)当社グループは、事業目的に影響を与えるリスク等が顕在化した場合に、これに迅速、的確に対応するため、予めその対応体制や手順等を規程等に定め、危機発生時の報告体制や迅速かつ適切な対応が可能な仕組みの構築、維持及び向上を図る。
- (6)当社グループは、事業継続計画を策定し、災害発生後の事業継続を迅速に進められる体制の整備に努める。

- 4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制**
- (1)当社グループは、「取締役会規程」を定め、取締役会の運営や付議事項等を明確にする。
- (2)取締役会は、取締役及び使用人の業務遂行の円滑かつ効率的な運営を図るため、「組織・業務分掌規程」、「職務権限規程」を定め、各部門の分掌事項、各職位の基本的役割と職務及び権限等を定める。

- 5. 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制**
- (1)当社は、コンプライアンスはもとより高い倫理観を持って健全で誠実な事業活動を行うため、「日総グループ企業行動憲章」及び具体的な行動指針として「日総グループ社員行動規範」を定めるとともに、取締役は率先してこれを実践し、社内イントラシステムに掲載するなどして使用人への周知徹底を図っている。
- (2)当社は、法令や企業倫理、社内規程等の、当社グループ全体での遵守徹底を図るため、「コンプライアンス規程」を定めた上で、「リスク管理委員会」を設置し、健全で誠実な事業活動を推進する。
- (3)当社グループは、「公益通報者保護規程」を設け、当社グループにおける法令違反等を早期に発見する体制を整備するとともに、通報者に不利益が生じないことを確保する。
- (4)当社グループは、反社会的勢力からの不当要求に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たないことを具体的な行動指針に定め、取締役及び使用人に周知徹底して、これらの勢力との関係を排除する。
- (5)当社は、会社財産の保全並びに経営効率の向上を図るため、「内部監査規程」を定め、独立性を持った内部監査部門を設置し、当社グループの業務全般に対し、法令等の遵守や業務執行の状況等について監査する。

- 6. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制**
- (1)当社は、当社グループの公正な事業活動を推進するため、当社グループ共通の「日総グループ企業行動憲章」及び具体的な行動指針として「日総グループ社員行動規範」を定め、当社グループ各社は、取締役及び使用人に周知徹底を図るものとする。
- (2)当社は、当社グループの経営強化を図るため、「関係会社管理規程」を定め、子会社の事業運営に関する重要な事項について当社への報告を必要とするほか、特に重要な事項については当社の取締役会への付議を行う。
- (3)当社の内部監査部門は、当社グループ各社に対し、定期的に、また、必要に応じて監査を実施する。また、内部監査部門は、監査等委員会及び会計監査人と連携し、監査を通じて、当社グループの業務の適正の確保に努める。

- 7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項**
- (1)当社は、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合、直ちに選任を行う。

- 8. 前号の取締役及び使用人の他の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性及び監査等委員会の前号の取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項**
- (1)当社は、監査等委員会の職務を補助する使用人に、監査等委員の指揮命令の下で職務を執行させるものとする。
- (2)当社は、監査等委員会の職務を補助する使用人の人事に関する事項の決定について、監査等委員会と事前に協議しなければならない。

- 9. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制**
- (1)当社は、「取締役会」、「リスク管理委員会」、その他の重要な会議への出席を監査等委員に要請する。
- (2)当社の代表取締役及び内部監査部門は、監査等委員会と連携を保ち、定期的に情報交換を行う。
- (3)当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人は、監査等委員会から重要な情報の報告を求められた場合、これに応じなければならない。
- (4)当社は、監査等委員会への報告に関し、当該報告者が、その報告をしたことを理由として不利な扱いを受けないことを確保する。

- 10. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制**
- (1)監査等委員は、「取締役会」、「リスク管理委員会」、その他の重要な会議に出席することができる。
- (2)当社は、監査等委員会の求めに応じ、会議議事録等の重要文書を閲覧できる体制を整備する。
- (3)当社は、監査等委員が職務を遂行するために要する費用について監査等委員会に確認の上、予算を策定し、また、監査等委員が職務等を執行するにあたり生ずる費用の前払い又は償還の体制を整備する。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

・ 33 コーポレート・ガバナンス

35 リスクマネジメント

36 - 事業等のリスク -

38 - コンプライアンス -

▶ Data

▶ Corporate Profile

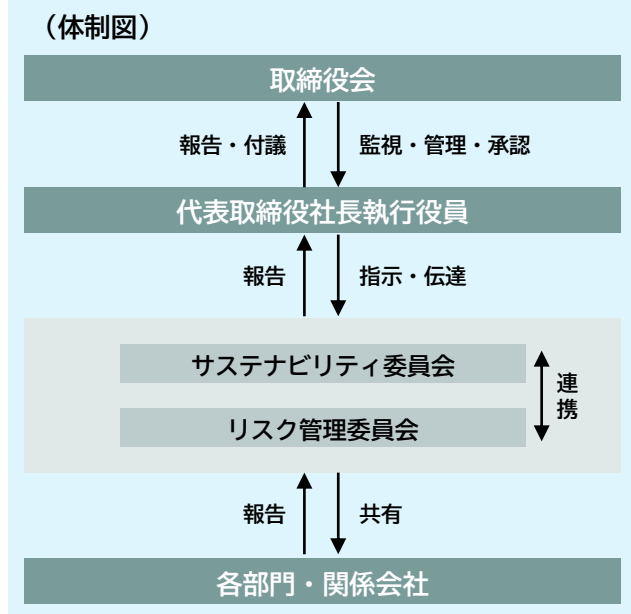
リスクマネジメント

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、当社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。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、向上に繋がるものであり、経営上の重要課題であると認識しています。

体制

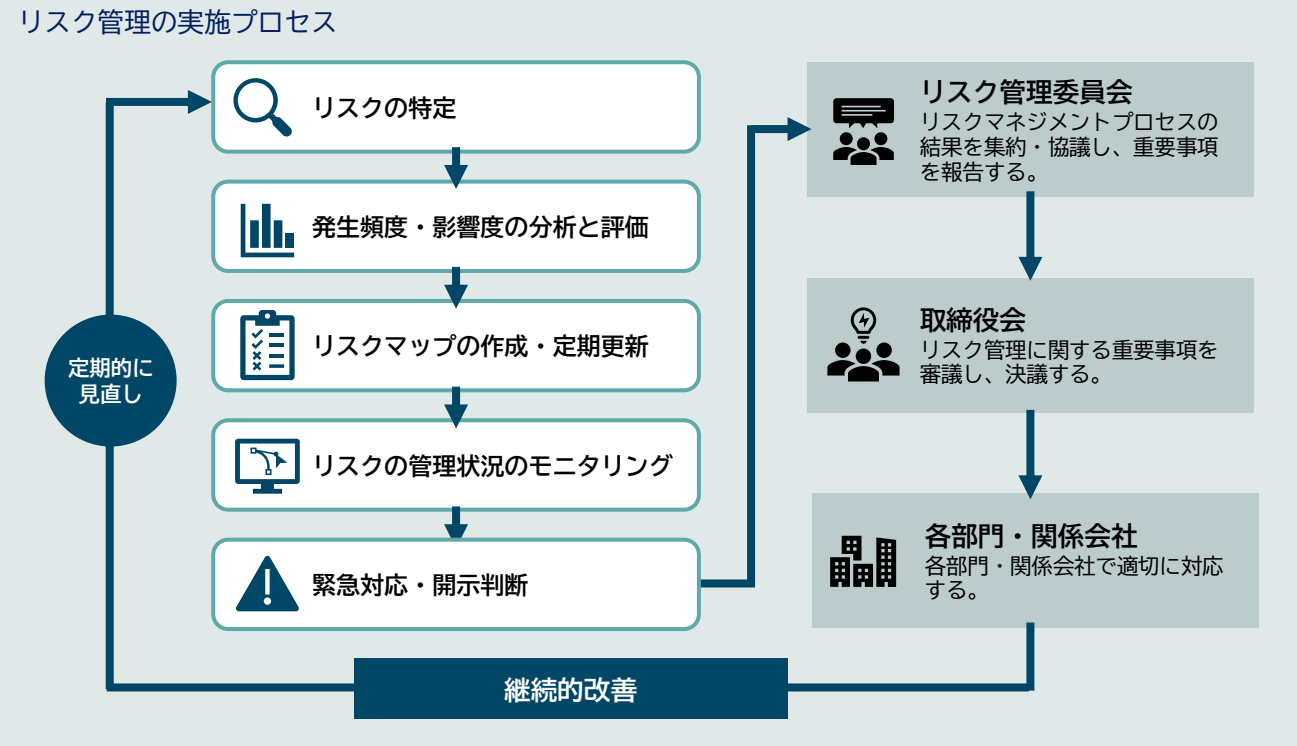
当社グループでは、「リスク管理規程」を定めるとともに、「リスク管理委員会」を設置し、グループ全体のリスク管理体制を構築しています。同委員会は、グループ共通のリスクや課題を継続的にモニタリングし、企業不祥事の未然防止、多面的な企業体質の強化および持続可能な事業運営の実現に向けた取り組みを推進しています。



リスクマネジメントプロセス

当社グループは、「リスク管理規程」に基づき、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毎年共有しています。

- 事業運営においてどのようなリスクがあるかを特定した上で、リスクごとの発生頻度および影響度を識別、分析、評価し、リスクマップを作成するとともに、定期的にリスクマップの更新を行う。
- リスク管理状況を監視し、リスク管理上、緊急対応の必要があると認められる事態が発生した場合は、そのリスクを適切に制御するための必要な対応を行う。
- そのリスク内容が社内外に開示の必要があると認められる場合は、当社の取締役会への提言を行う。



2026年3月期においては、事業環境や経営状況を踏まえ、事業等に影響を与えるリスクの見直しを継続的に行った結果、発生の確率および経営への影響度の観点から、4項目の「特に重要なリスク」を特定しました。また、その見直しを行った結果として、経営上のリスク6項目およびサービス別のリスク14項目を特定し、それぞれのリスクの低減や回避に向けた取り組みを進めています。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

33 コーポレート・ガバナンス

・ 35 リスクマネジメント

36 - 事業等のリスク -

38 - コンプライアンス -

▶ Data

▶ Corporate Profile

リスクマネジメント - 事業等のリスク -

特に重要なリスクと主な対策

当社グループでは、事業環境や経営状況を踏まえたリスク評価を継続的に実施しています。
2026年3月期においては、発生の確率および経営への影響度の観点から、人員確保、外国人材の活用、雇用維持およびレピュテーションに関するリスクを特に重要なリスクとして特定し、リスクの低減および回避に向けた取り組みを進めています。

項目	発生の確率	影響度	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機会を高め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

- 「発生の確率」は、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。
- 「影響度」は、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。

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に管理・運営を行っています。

知的財産に関する考え方

日総工産では、2026年8月に「知的財産方針」を制定しました。知的財産は事業活動を通じて創出される重要な経営資産であり、持続的な成長と競争力強化を支える基盤と位置づけています。本方針は、事業活動において創出される技術、ノウハウ、アイデア、ブランド、著作物等を適切に権利化し、戦略的に活用することで企業の発展に寄与することを目的とします。また、他社の権利を尊重し、関連法令および社会的規範を遵守することで、公正かつ誠実な事業活動を推進します。
本方針に関する詳細は、以下よりご確認ください。

日総工産 知的財産方針
<https://www.nisso.co.jp/company/management/>

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、2026年6月に「情報セキュリティ基本方針」を策定し、全社員への周知および遵守の徹底を図っています。本方針では、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。「情報セキュリティ基本方針」については、次ページでご確認ください。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

33 コーポレート・ガバナンス

35 リスクマネジメント

・ 36 - 事業等のリスク -

38 - コンプライアンス -

▶ Data

▶ Corporate Profile

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

33 コーポレート・ガバナンス

35 リスクマネジメント

・ 36 - 事業等のリスク -

38 - コンプライアンス -

▶ Data

▶ Corporate Profile

リスクマネジメント - 情報セキュリティ基本方針 -

日総グループ 情報セキュリティ基本方針

N I S S Oホールディングス（以下「当社」という）は、事業活動を通じて取り扱う情報を、重要な経営資産の一つと認識し、情報セキュリティ確保を企業の社会的責任であると同時に、持続的な成長と企業価値の維持・向上に不可欠な要素として位置づけます。

当社は、以下の基本的な考え方にに基づき、当社の役員、従業員、派遣社員、当社の業務に従事する委託先要員等（以下総称して「従業者等」という）が全社的に情報セキュリティの確保に取り組みます。

1. 目的・位置づけ

当社は、顧客、取引先、株主、従業員等その他のステークホルダーからお預かりした情報、ならびに当社の事業活動において創出した情報を適切に安全に保護し、不正利用、漏えい、改ざん、滅失または利用不能といったリスクを低減することを目的として、本基本方針を定めます。

本基本方針は、当社における情報セキュリティに関する最上位の基本方針であり、具体的なルールや運用方法は、別途定める情報セキュリティ規程および関連する規則・基準・手順に委ねるものとします。

規程類は大きく分けて「全従業員等向け」と「ITシステムの管理者向け」に分かれます。

2. 基本的な考え方

1. 情報を経営資産として捉える

当社は、情報を単なる業務データではなく、経営判断、競争力、社会的信用を支える重要な経営資産として捉えます。

2. 情報全般を対象としたセキュリティ管理

情報セキュリティは、情報システムやITインフラに限定された課題ではなく、紙媒体、業務プロセス、人の行為を含む、情報システム、クラウドサービスなど、情報全般に関わる課題であると認識します。

3. 機密性・完全性・可用性の確保

当社は、情報資産の機密性、完全性および可用性を確保することを基本原則とし、情報の重要度およびリスクの程度に応じた適切な予防と管理、それらの是正を行います。

3. AI製品の利用と取り扱う情報に関する基本的な考え方

1. 目的

- 生産性の向上や業務負担の軽減、意思決定支援に活用する。
- 人間の判断を介さない重要な意思決定や生成物の作成、自動処理、自律型処理および情報活用は行わない。

2. 責任の所在

- AIを用いた業務の最終判断とその生成物・利用情報・自動処理・自律型処理などの結果に対する法的・道義的な責任はAIではなく、当該業務を所管する部門が負うものとする。

4. 管理体制

当社は、情報セキュリティを全社的に推進するため明確な役割と責任に基づく管理体制を構築します。

- 当社は、情報セキュリティを統括する責任者を定め経営の関与の下で全社的な統制を行います。
- 情報システムを通じて管理される情報、紙媒体や業務プロセスによって管理される情報といった管理手段や特性の違いを踏まえ、それぞれに応じた役割分担を行い、統合的に管理します。
- 役員および従業員等は、情報セキュリティが特定の部門のみの責任ではなく、全社的な責任であることを認識し、各自の職務に応じた責任を果たします。

5. 外部委託先の管理

当社は、業務の外部委託にあたり、外部委託先が取り扱う情報の重要性およびリスクを踏まえ、適切な選定、契約、監督を行います。

外部委託先に対しては、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する義務を契約等により明確化し、必要かつ合理的な管理・監督を行います。

また、外部委託先を通じた情報漏えい等のリスクを低減するため、継続的な確認および見直しに努めます。

6. 監査体制

当社は、情報セキュリティに関する方針、規程および規則が適切に整備・運用されていることを確保するため、独立した立場からの監督および監査体制を構築します。

内部監査担当部門は、それぞれの役割に基づき、情報セキュリティ管理の状況を定期的に確認・評価し、必要な改善を促します。

また、該部門は監査などにより発見された脅威や脆弱性に対する対策を検討し、対応策を講じます。

7. 法令等の遵守

当社は、情報セキュリティおよび情報の取扱いに関して、関連する法令および公的な指針、業界ガイドラインおよび社会的規範を遵守します。

個人情報保護法、知的財産権に関する法令、不正競争防止法等をはじめ、情報の生成・利用・保存・提供に関する法令等を適切に遵守します。

8. 教育・事故対応・継続的改善

1. 教育・啓発

当社は、役員および従業員に対し、情報セキュリティおよび個人情報保護の重要性を理解させるため、継続的な教育・啓発を行います。

2. 事故・問題発生時の対応

情報セキュリティ事故または個人情報に関する問題が発生した場合には、被害の拡大防止と早期回復を最優先とし、関係法令および社内規程に基づき、迅速かつ適切に対応します。

3. 継続的改善

当社は、情報セキュリティおよび個人情報保護の管理体制、規程および運用状況について、定期的に点検・評価を行い、継続的な改善に努めます。

9. 適用と見直し

本基本方針は、当社のすべての役員および従業員等に適用されます。

当社は、事業内容、情報技術、法令などの変化を踏まえ、本基本方針を適宜見直します。

リスクマネジメント - コンプライアンス -

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。

また、当社の執行役員を委員長とした「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、不正行為等の防止と発見のための体制構築に加え、贈収賄を含む腐敗リスクの把握および対応について協議し、「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

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に、保護します。
- ⑦（周知及び徹底）
本方針を徹底するため、役員及び従業員への教育を適切に実施し、内容を周知すると共に、定期的に確認を行うことで、コンプライアンス経営をより一層進めます。

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。2026年3月期において、「日総グループ内部通報窓口」へ寄せられた相談・通報件数は14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うえで、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。

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。年度計画に基づき本社、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。

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、すべての役員および従業員を対象に、「倫理方針」及び「贈収賄・腐敗防止ガイドライン」に則り、コンプライアンス研修を行っています。2026年3月期は、日総工産において1万5,333人が、「倫理方針」及び「贈収賄・腐敗防止ガイドライン」にもとづく教育を受講しました。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

33 コーポレート・ガバナンス

35 リスクマネジメント

36 - 事業等のリスク -

・ 38 - コンプライアンス -

▶ Data

▶ Corporate Profile

リスクマネジメント - コンプライアンス -

贈収賄・腐敗防止に関する基本的な考え方

当社グループは、社員行動規範および倫理方針に則り、不適切な謝礼や贈物の授受、違法または不適切な政治献金など、社会的良識に反する利益・便益の授受を禁止しています。また、あらゆる腐敗行為を排除し、その防止に努めるため、2026年1月に「贈収賄・腐敗防止ガイドライン」を制定しました。加えて、業務委託先や取引先等のビジネスパートナーに対しても本ガイドラインの趣旨の理解と協力を求めるとともに、新たな取引先との取引に際しても同様の考え方にもとづき対応しています。

贈収賄・腐敗防止ガイドライン

（適用範囲）

- ・ グループの全役員・全従業員に適用する。
- ・ また、当社グループが業務を委託する第三者および取引先等のビジネスパートナーにも、その趣旨の理解と協力を求める。

（定義）

- ・ 贈賄：公務員等に対し、その職務に関連して不当な見返りを求め、金銭・物品・接待・便宜等を提供する行為。
- ・ 腐敗行為：利益相反、過度な接待・贈答、法令違反行為などを含む不正な行為。
- ・ 公務員等：公務員、政治家、政府系企業職員、またはこれらに影響力を持つ立場の者およびその家族等。

（禁止事項／遵守事項）

- ・ 公務員等への贈賄・接待・贈答を全面的に禁止する。
- ・ ファシリテーション・ペイメント（通常の行政手続の迅速化を目的として支払われる少額の非公式な金銭）を禁止する。
- ・ 民間向け接待・贈答については、社会通念上妥当な範囲とし、原則として事前承認を必要とする。
- ・ 見返りを目的とした寄付・献金は禁止し、社会貢献活動として実施する場合でも、各国の法令を遵守し、事前の社内承認手続きと記録保管を徹底する。

（運用・管理体制）

- ・ 本ガイドラインの運用責任はコンプライアンス統括部門が担い、コンプライアンス責任者は実行状況を監督する。
- ・ 内部通報制度を整備し、通報者に対する不利益な取り扱いを行わないことを保証する。
- ・ 全ての役員・従業員に対し、関連する法令や本ガイドラインに関する定期的な社内教育を実施して周知・徹底を図る。
- ・ リスク管理委員会はモニタリング、内部監査を通じて本ガイドラインの遵守状況を確認し、違反に対しては調査、是正措置、懲戒処分等の検討を行い、その結果について、取締役会や関係部門に対し報告と答申を行う。

ガイドラインにもとづく活動

当社グループでは、役員・従業員に加え、業務委託先や取引先等のビジネスパートナーに対しても、「贈収賄・腐敗防止ガイドライン」の趣旨の理解と協力を求めています。また、本ガイドラインにもとづき、贈収賄の防止や政治献金の管理を行うとともに、違反行為の防止および監視に取り組んでいます。

贈収賄の防止

当社グループは、公務員等への贈賄・接待・贈答およびファシリテーション・ペイメントを禁止しています。2026年3月期において、公務員等に対する贈賄・接待・贈答に係る支出額は0円となりました。

政治献金

当社グループは、政治献金に関する法令および社内ルールを遵守し、実施する場合は事前承認および記録保管を行うこととしています。また、見返りを目的とした寄付・献金を禁止しています。2026年3月期において、本ガイドラインにもとづく政治献金は0円となりました。

汚職に関する罰金・制裁金等

リスク管理委員会では、「贈収賄・腐敗防止ガイドライン」に則りモニタリングを行うとともに、内部監査を通じて遵守状況を確認しています。違反が確認された場合には、調査、是正措置および懲戒処分等を検討し、その結果を取締役会および関係部門へ報告しています。2026年3月期において、汚職に関する罰金・制裁金の発生はなく、懲戒処分等の発生人数は0人でした。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

33 コーポレート・ガバナンス

35 リスクマネジメント

36 - 事業等のリスク -

・ 38 - コンプライアンス -

▶ Data

▶ Corporate Profile

主な非財務データ

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	2025年 3月期	2026年 3月期
人材育成								
エンジニア系比率	%	連結	-	-	9.4	9.5	12.6	12.4
エンジニア系社員数	人	連結	-	-	1,517	1,544	2,054	2,248
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	34.2
ダイバーシティ社員数	人	連結	-	-	-	-	6,260	7,582
従業員数	男性	人	連結	-	-	-	14,940	16,638
	女性	人	連結	-	-	-	4,691	5,518
女性社員比率	%	連結	-	-	-	-	23.9	24.9
シニア社員数	人	連結	-	-	-	-	1,395	1,692
グローバル人材社員数	人	連結					307	673
障がい者社員数	人	連結	-	-	-	-	307	347

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	2025年 3月期	2026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								
女性管理職比率	%	連結	-	-	11.3	11.4	9.0	9.4
女性管理職人数	人	連結	-	-	18	20	16	21
男性管理職人数	人	連結	-	-	141	156	161	203
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	90.7
人権教育実施者数	人	日総工産	-	-	16,716	16,320	15,711	15,333

労働安全衛生

労働災害の件数	件	日総工産	-	-	78	83	88	85
労働災害休業度数率	年	日総工産	0.75	0.93	1.20	1.14	1.41	1.41
労働災害休業千人率	年	日総工産	0.90	1.33	1.31	1.01	1.36	1.51

環境

GHG排出量 (Scope 1 + Scope 2)	t-CO2	日総工産	2,951	2,993	3,116	3,015	2,943	2,834
Scope 1	t-CO2	日総工産	2,213	2,279	2,418	2,429	2,297	2,410
Scope 2（マーケット基準）	t-CO2	日総工産	738	714	698	586	645	424

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

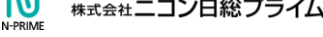
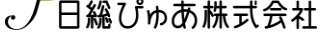
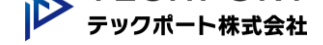
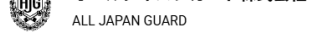
▶ Data

・ 40 主な非財務データ

▶ Corporate Profile

会社概要

(2026年 7月 1日現在)

 NISSOホールディングス NISSO HOLDINGS Co., Ltd.	N I S S Oホールディングス 株式会社	代表取締役社長執行役員 清水 竜一	神奈川県横浜市港北区新横浜1-4-1	当社・持株会社
 日総工産株式会社	日総工産株式会社	代表取締役社長執行役員 藤野 賢治	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	製造派遣、製造請負、職業紹介 等
 Vector Shinwa 株式会社バクトル伸和	株式会社バクトル伸和	代表取締役社長 金本 将生	愛知県知立市池端3-1	製造請負、製造派遣 等
 Nisso Brain 日総ブレイン株式会社	日総ブレイン株式会社	代表取締役社長 宮下 剛	神奈川県横浜市鶴見区豊岡町28-26 日総第一ビル	事務系派遣、BPO 等
 N-PRIME 株式会社ニコン日総プライム	株式会社ニコン日総プライム	代表取締役兼社長執行役員 吉田 雅彦	神奈川県横浜市港北区新横浜2-14-2 新横浜214ビル3F	人材派遣、人材紹介 等
 日総びゅあ株式会社	日総びゅあ株式会社	代表取締役社長 遠藤 太嘉志	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新館	軽作業請負、物販 等
 Man to Man 株式会社	Man to Man株式会社	代表取締役社長 手島 雄一	愛知県名古屋市中区新栄1-7-7 RTセンターステージビル	製造派遣、製造請負、職業紹介 等
 Man to Man Vietnam	MAN TO MAN VIETNAM CO.,LTD.	Director 片山 大輔	—	人材紹介 等
 Man to Man Assist	Man to Man Assist株式会社	代表取締役社長 篠崎 彰宏	愛知県名古屋市中区新栄1-7-7 RTセンターステージビル	生産受託・物流受託 等
 animo S T Y L E	Man to Man Animo株式会社	取締役社長 布垣 明	愛知県名古屋市中区新栄1-7-7 RTセンターステージビル	Webシステム開発・行政受託事業 等
 TECHPORT テックポート株式会社	テックポート株式会社	代表取締役社長 金井 恭秀	愛知県豊田市土橋町3-4-1 東京貿易ビル	製造系システム開発受託 等
 日総ニフティ株式会社	日総ニフティ株式会社	代表取締役社長 松尾 伸一	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	施設介護、在宅介護 等
 オールジャパンガード株式会社 ALL JAPAN GUARD	オールジャパンガード株式会社	代表取締役社長 大澤 利久	愛知県名古屋市中区大須2-11-22	施設警備・交通警備 等

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

・ 41 会社概要

42 社外からの評価とイニシアチブへの参画

社外からの評価とイニシアチブへの参画

インデックスへの組み入れ

当社グループは、「人」への投資を通じた持続可能な社会の実現に向け、グループ一体となって取り組みを推進しています。2026年のFTSE Russell社によるESG評価では、人権の尊重や労働環境の整備やステークホルダーとのコミュニケーション強化などの取り組みが評価され、前年から0.4ポイント向上し、Overall ESG Scoreが3.9となりました。

N I S S Oホールディングス株式会社 FTSE JPX 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 JPX Blossom Japan Indexの構成銘柄に選定されました。



FTSE JPX Blossom Japan Index

N I S S Oホールディングス株式会社 FTSE JPX 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 JPX Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定されました。



FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

国際的な評価・イニシアチブ

N I S S Oホールディングス株式会社 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。2025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。



N I S S Oホールディングス株式会社 国連グローバル・コンパクト

当社は、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

日総工産株式会社 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。



日総工産株式会社 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。



株式会社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、2026年4月に更新しました。



日総びゅあ株式会社 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。日総びゅあは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。



日総工産株式会社 オリコン顧客満足度 4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、7度目の総合第1位となり、2023年からは4年連続総合第1位を受賞しています。



※2026年オリコン顧客満足度®調査
工場・製造業派遣 総合第1位

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

41 会社概要

・ 42 社外からの評価とイニシアチブへの参画

働きものを、幸せものに。



本資料は、日総グループのサステナビリティに関する取り組みをステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的として作成したものであり、将来の業績や事業活動を保証するものではありません。また、将来予測に関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づいており、実際の結果とは異なる可能性があります。

(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>