



日総グループ
CSR報告書2020

トップメッセージ

日総工産は1971年に創業し、2021年2月に創業50年を迎えます。「人を育て人を活かす」という創業理念を掲げ、約50年にわたり、ものづくりを人の側面から支えてまいりました。当社グループにとっては人こそが最大の財産であり、サービスを提供するうえでもっとも基本的かつ重要な資源であるとの考えから、人権の尊重・コンプライアンスの遵守を土台として、各人の適性を踏まえた「人づくり」と、働く人がやりがいをもって活躍できる「職場づくり」に取り組んでおります。

■ 日総グループとSDGs

いま、私たちを取り巻く環境は、急激に変化しています。温暖化等の気候変動による自然災害リスクの増加、海洋プラスチックなどの汚染問題、新たな病原菌などの脅威が、地球環境、ビジネスの持続可能性に警鐘を鳴らしています。

また、AIやIoT、5Gなどのテクノロジーの進化により、産業構造が大きく変わり始めています。テクノロジーの進化に伴う影響は、とくに製造業にとって大きいと言われており、これまで必要とされてきたスキルや働き方も大きく変わろうとしています。こうした変化により、スキルのミスマッチ等による需給ギャップも拡大していくものと予想されます。

我々は人材サービス事業者の使命として、人材のマッチング機能のみならず、円滑な人材移動が図れるようなキャリア開発、より付加価値の高い労働に人材をシフトさせるための健全な労働市場の形成の一翼を担っていくことにより、「人を育て人を活かす」という創業理念を実践し、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えております。

従業員一人ひとりが、働くことを通じて社会課題の解決に貢献する、そしてお客様や社会に役立つことを誇りと思えるような会社になることが、ひいてはSDGsにつながると私は確信しています。

■ 人を育て 人を活かす

現在、国を挙げて「働き方改革」が叫ばれています。長時間労働の是正や同一労働同一賃金に向けた各種法律も整備され、順次施行されております。さまざまな企業や団体においても新たな働き方への模索が続いています。これまで以上に幅広い年齢層や性別、国籍の方が労働市場で活躍することに伴い、働き続けるために必要な配慮やコミュニケーションの重要性が高ま

ります。働く人の多様な価値観や個性を認め合い、活かしながら、その能力を最大限に引き出す仕組みづくりや、働きやすい環境づくりを継続して行っていくことによって、人が育ち、人が活躍できる職場が実現すると考えております。

働き方改革の目指すところは生産性の向上であり、それによって生まれる時間資源を活かし、新たな価値を生み出すことによって、企業の継続性や存在価値を高めていくことが重要です。我々は人づくりと多様な人材が活躍できる職場づくりを通じて、お客様が直面するビジネス課題に柔軟に対応することをサポートし、お客様のパートナーとしてより強い信頼を築くことが出来るよう、変化を恐れず、チャレンジを続けてまいります。

■ 持続可能な社会に向けて

日総グループは、国連グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則にもとづき持続可能な社会を実現するための活動に賛同し、2019年3月に国連グローバルコンパクトに加盟いたしました。

これからも、事業を通じて社会課題の解決に貢献し、社会とともに持続的に成長していくことを目指して企業活動に取り組んでまいります。また、新しい時代に即した人づくりを推進し、働く人の成長と日本の未来に貢献するために挑戦を続け、企業価値の向上に努めてまいります。



日総工産株式会社 代表取締役会長兼社長

清水竜一

企業コンセプト

■ 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、生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。



■ 社訓

- NISSOは
- ・ 人の企業である
 - ・ 挑戦の企業である
 - ・ 共存共栄の企業である
 - ・ 社会的責任の企業である



■ 経営理念

豊かな人間生活の創造を目指し
誠実をもって信頼の輪を広げ
若々しい情熱と行動力に満ちて
無限の可能性に挑戦する



■ 日総工産 ビジョン

メイド・イン・ジャパンを支える 最高のプロ集団になる

私たちは、日本のものづくりが培ってきた精神と技術を人の側面から支えるため、様々な個性を持った人材がそれぞれの能力を磨き、日々創意工夫し、常に期待以上のパフォーマンスを発揮できる会社を目指します。

日総グループのCSR

■ 基本的な考え方

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

「日総グループ企業行動憲章」の徹底に向けて、2019年10月に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「人権と労働に関する方針」を定めました。また、同年同月に、企業経営の根幹となるべきコンプライアンスを共有し、意識を徹底するために「倫理方針」も定めており、今後も国連が提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」についての普遍的原則である国連グローバル・コンパクトの活動を継続していきます。

■ 各種方針

当社グループが掲げる方針は以下の通りです。

方針	制定日	人権	労働	環境	腐敗防止
日総グループ企業行動憲章	2016年10月1日	●	●	●	●
日総グループ社員行動規範	2017年4月1日	●	●	●	●
日総工産株式会社 個人情報保護方針	2005年4月1日	●			
日総工産株式会社 情報セキュリティポリシー	2006年12月15日				●
日総工産株式会社 労働安全衛生方針	2015年4月1日		●		
日総工産株式会社 環境方針	2016年6月1日			●	
日総工産株式会社 特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針	2017年4月1日	●			
内部統制システムに関する基本方針	2017年4月1日				●
財務報告に係る内部統制のシステム整備に関する方針	2017年4月1日				●
日総工産株式会社 メンタルヘルスケア方針	2017年10月1日		●		
倫理方針	2019年10月1日				●
人権と労働に関する方針	2019年10月1日	●	●		

人権の尊重に向けた取り組み

■ 人権と労働に関する方針

当社は、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）

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

- ・ 強制労働、債務または奴隷労働、非自主的囚人労働を当社は用いません。
- ・ 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、原本を当社は保有しません。
- ・ 労働者と当社との関係は、労働者の自発的でなくならず、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）

当社は、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。

③（労働時間）

当社は、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）

当社は、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）

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

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

⑥（差別の排除）

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

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

⑦（結社の自由）

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

⑧（周知徹底）

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

■ 人権の尊重

「日総グループ企業行動憲章」の徹底に向けて、2019年10月に「人権と労働に関する方針」を定めました。

労働安全衛生への取り組み

■ 労働安全衛生方針

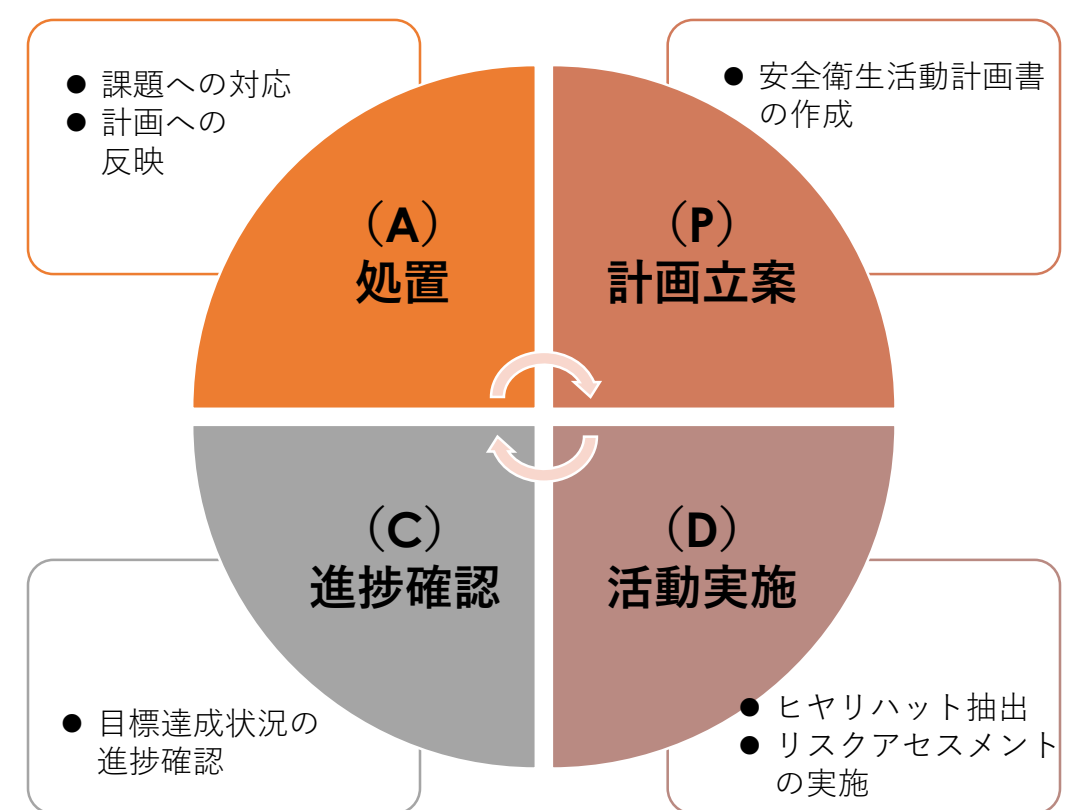
当社の労働安全衛生活動は、企業経営の基盤であり、当社で働く労働者全員の安全と健康の確保を最優先とし、快適な職場環境の形成を確立し、事業活動のあらゆる面で全社一丸となって、労働安全衛生活動の積極的な推進・改善に努め、真のゼロ災害職場を目指します。

- 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 当社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し、安全衛生管理レベルの向上に努めます。
- ④ 労働安全衛生マネジメントシステムの構築および定期的な見直し、継続的な改善を行い、安全衛生水準の更なる向上を目指します。
- ⑤ 過重労働およびメンタルヘルスによる健康障害を防止するため、衛生管理体制の充実を図り、全社員の健康確保を推進します。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 当社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。

■ 安心・安全な労働環境の創出

安全衛生活動は、働く労働者全員の安全と健康を確保するために、労働安全衛生マネジメントシステムの仕組みを導入、労働災害・交通事故ゼロの実現に向け、全社的な活動計画を策定し、安全衛生活動のP D C Aサイクルを推進しています。また、全社安全衛生委員会ならびに各事業場ごとの安全衛生委員会を月1回開催し、労働災害や健康障害の防止などの審議及び情報共有を図ることで、更なる安全衛生の水準の向上を目指しています。

■ 当社独自の「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
- ・ オフィス別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等

(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

労働安全衛生への取り組み

■ 年間活動

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

■ 安全衛生マネジメント体制に基づいた年間計画推進

・ 全国安全週間

労働災害防止活動を目的として、「全国安全週間」を実施しています。2019年7月1日から7月7日を実施期間として労働災害防止活動内容を通知し、安全活動・安全意識の向上に取り組んでいます。

(スローガン)

新たな時代にPDCA みんなで築こう ゼロ災職場

(主な重点項目)

- ① 「挟まれ・巻込まれ」防止対策の実施
- ② 「転倒」災害防止への取り組み
- ③ 「熱中症」予防対策への取り組み
- ④ 「交通事故」防止への取り組み など

・ 全国労働衛生週間

労働者の健康管理や職場環境の改善を目的として、「全国労働衛生週間」を実施しています。2019年10月1日から10月7日を実施期間として実施内容を通知し、徹底した活動に取り組んでいます。

(スローガン)

健康づくりは 人づくり みんなでつくる 健康職場

(主な重点項目)

- ① 化学物質による健康障害防止
(リスクアセスメントの実施)
- ② メンタルヘルスケア推進
- ③ 熱中症予防対策の徹底 など

・ 年末年始無災害運動

2019年12月1日から2020年1月15日までの期間を「年末年始無災害運動」として活動を行いました。厚生労働省の指針にもとづき、取り組む主な重点実施項目などを共有し、無事故・無災害を達成すべく、安全に働ける職場づくりを推進しました。

■ 危険防止のための措置

・ リスクアセスメント

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

・ 職場巡視

全社安全衛生委員会では、リスクアセスメントにもとづき、リスクが高いと判断した就業先(2019年実績20か所)に、事務局が同行した上でリスクの洗い出しを行っています。

■ 独自の活動

・ 危険体感教育実施

全国9か所に所有する研修施設である日総テクニカルセンター(TC)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、TCから遠方の方々には移動教育車を利用した危険体感教育も行っています。



従業員の健康と労働衛生管理への取り組み

■ 従業員の健康と労働衛生管理の徹底

従業員の健康確保にあたり、当社では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くことができるよう、次のような取り組みを全社一体となって快適な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

・ 長時間労働の抑制に向けた、適正な労働時間の管理

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

・ 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従業員の健康維持・向上につなげています。

・ 熱中症防止対策

熱中症発生ゼロを目標に2019年6月から9月まで、塩飴の配布や就業先の環境改善提案を行い、従業員の熱中症防止対策を実施しています。

■ 横浜健康経営認証2020の認証



横浜健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取り組みが、企業の収益性を高める投資であると捉え、従業員等の健康づくりを経営的な視点から戦略的に実践する事業所を横浜健康経営認証事業所として横浜市が認定する制度です。

少子高齢化等による労働人口減少が進み、多様な人材活用や生産性の向上が求められる中、人こそが最大の財産であると考え、当社にとって、従業員の健康保持・推進は特に重要な経営課題であると認識しています。当社は、本社事業所が中心となって、従業員一人ひとりが安全で生き活きと長く働くことのできる環境を整えていくことで、社会全体の持続的成長と生涯現役社会の実現に貢献していきます。

■ メンタルヘルス

心の健康づくりとして、メンタルヘルスの定期教育（セルフケア・ラインケア）を実施し、3名のカウンセラーを配置した「こころの相談室」を社内に設置し、カウンセリングや心の健康に関する啓発活動などを行っています。加えて、従業員を対象に、年に1回のストレスチェックを実施し、高ストレス者には、医師面接指導を勧奨し、組織分析にもとづく職場環境の改善などにも取り組んでいます。



■ メンタルヘルスケア方針

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

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

少なくとも年1回、ストレスへの気付きを目的としたストレスチェックを実施します。また、予防の観点から随時セルフチェックを行うことを推奨していきます。

③ 相談体制の整備

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

④ 労働環境の改善

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

⑤ 法令の遵守

メンタルヘルスケアを行うにあたり、個人情報取扱いに関する法令を遵守します。

雇用の創出と人材育成

■ 働きがいの醸成と教育・キャリアアップ 機会の創出

■ 全社教育計画の策定及び継続的な教育の企画と実施

「人を育て人を活かす」を原点に、知識とスキルの両方を兼ね備えた人材の育成を図るため、座学などの教育はもちろん、実践的な訓練も重視しています。特に、現場の運営管理力の強化（マネジメント強化）と現場で求められる技能・技術の強化（テクニカル強化）に重点を置き、実践を踏まえた教育体系を構築しています。これらの教育体系を支える基盤として全国9か所に教育訓練施設を整えることにより、効果的な人材育成を実現しています。

2020年3月期第3四半期教育実績累計（延べ人数）：7,414名
※（参考）2019年3月期教育実績累計（延べ人数）：7,690名



■ 改善事例報告会

業界の先駆けとしてTQC活動を80年代から導入し、それを継続・発展させ、ものづくり現場の改善発表機会の場を設けてきました。毎年、地域ごとの予選を勝ち抜いた上位チームが、日頃の改善活動の成果を「改善事例報告会」の全社大会で発表します。それぞれの現場で培ったノウハウを社内で共有し、社員が刺激を受け、自身の能力や新たな価値を認識し、仕事に対する情熱を持ち続けることができる仕組みを構築しています。

2019年7月19日開催 出席者：238名 表彰対象：3部門

■ キャリアコンサルティング

従業員が人生で遭遇するさまざまな経験を積極的に受け止め、より幸せな人生を描く成長の糧とするために、キャリアコンサルタントの資格保有者が定期的にカウンセリングを行っています。カウンセリングを受けた従業員は自身のキャリアプランを明確にすることで、中長期的な視野を持って活躍しています。

2019年度キャリアコンサルティング実績：40名

■ 資格取得支援制度の運用

国家資格である第一種衛生管理者をはじめ、品質管理にまつわるQC検定や自主保全士の資格取得を社内で推進しています。また、ものづくりへの理解を深める取り組みとして従業員に資格取得を推奨しており、会社が受験料を負担するなどのサポートを行っています。

2019年2月までの実績 合格者：143名 助成金：790千円

■ ALL NISSO（従業員の交流イベント）の開催

1年に1回、全国から従業員の代表者を選抜し、年間の業績表彰を開催しています。また、参加者の交流イベントを設け、従業員のモチベーション向上及びコミュニケーション向上につなげています。

2019年7月19日開催 出席者：395名 表彰対象：18部門



雇用の創出と人材育成

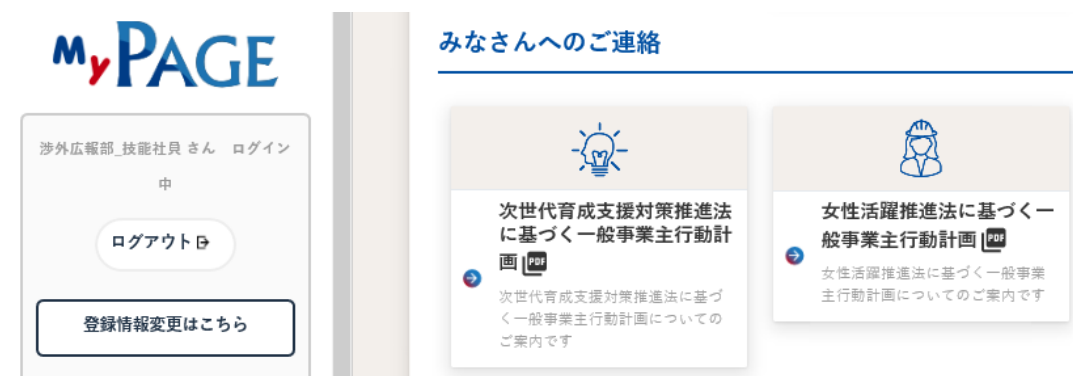
■ ダイバーシティの推進

多様な人材の活躍、働きがいを追求できる職場実現を推進し、さまざまな環境変化に柔軟かつ能動的に対応し持続的成長を図ります。

■ 女性活躍の推進

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

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



・ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（2019年4月1日～2024年3月31日）の推進

女性活躍推進法にもとづき、女性の採用を拡大するため、採用数に占める女性正社員の割合を15.0%以上にすることを目標とし、学卒採用パンフレットや採用サイトに女性が活躍できる企業であることをPRしています。現在、2020年における採用数に占める女性正社員の割合は32.5%を見込んでいます。



・ 女性活躍推進委員会の発足

2019年10月に女性活躍推進委員会を設置し、女性がやりがいを持って働ける環境づくりの実現に向けた討議を行っています。また、社内では有識者による講演会を当委員会主催で開催し、女性活躍に関わる意識改革や具体的な取り組みについての理解を深めました。



中央大学大学院戦略経営研究科 佐藤博樹教授による「ダイバーシティ経営と管理職の役割」についての講演会（2019年10月15日）



株式会社資生堂 社会価値創造本部 D&I室 本多由紀室長による「資生堂の女性活躍これまでとこれから」についての講演会（2019年11月15日）

■ 高齢者活躍の推進

・ 株式会社ニコン日総プライムの発足



2020年1月に合併会社を発足し、ニコングループの高年齢の従業員の活躍を支援し、雇用機会の開拓と確保を進めていくことに始まり、広く社会の高齢者が働き続けられる仕組みの研究開発を行い、「働く意欲のある誰もが、社会環境の変化に適応し、働き続けられるようになる社会プラットフォーム」を創り上げることを目指します。

■ 外国人雇用の促進

・ 中国人新卒エンジニアの採用

2019年9月に中国人新卒エンジニア18名が入社しました。当社研修施設にて入社教育を実施し、当社取引先にて就業を開始しました。



・ 在留資格「特定技能」制度における「登録支援機関」の登録

2020年1月に日本の課題である経済・社会基盤の持続可能性の確保のため在留資格「特定技能」制度に参画しました。

障がい者雇用の推進

■ 障がい者雇用の推進

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

■ 日総びゅあ企業理念

私たちは、障がい者雇用の拡大を通じて、「人を育て 人を活かす」という日総工産グループ創業者の理念の実践と更なる社会貢献を目指します。

・ 企業活動テーマ

「共生」と「Shake Together」

- ・ 障がい者の方々と協働の仕事を通して、共に成長したいと思っています。
- ・ 障がい者を抱えるご家族や学校と支え合って、共に成長したいと思っています。
- ・ 地域の同企業や各支援センターと助け合いながら、共に成長したいと思っています。

■ 日総びゅあへの評価

障がい者社員の雇用促進、及び地域貢献活動の取り組みが、日総びゅあの活動の中心である横浜市から評価されています。また、2018年から横浜健康経営認証クラスAを認証されましたが、健康管理の仕組みが評価され、2020年よりクラスAAが認証されました。

・ 横浜型地域貢献企業

障害者雇用において横浜地区で貢献している企業として「横浜型地域貢献企業」最上位認定（2008～2020年）を受けました。



・ よこはまグッドバランス賞

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進している企業として認定され、「よこはまグッドバランス賞」（2015年～2020年）を受賞しました。



・ 横浜健康経営認証 クラスAA

従業員の健康保持・増進の取り組みが、将来的に企業の収益性等を高めることを目的とした横浜健康経営認証 クラスAA（2020年～2022年）が認証されました。



■ 障がい者社員の活躍を目指して

日総びゅあでは、障がい者一人ひとりの個性や能力、潜在的な可能性を見極めて、最適な仕事の提供と職場の開拓に努めてきました。日総びゅあでは、障がい者社員をチャレンジドスタッフ（CS）、その社員を指導・支援するスタッフをサーバントスタッフ（SS）と呼んでいます。育成面では、ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）の資格を持つSSが中心となって、リーダー制度、マイスター制度、賞揚制度などの社内制度を活用し、障がい者社員一人ひとりの資質に合わせた能力開発、モチベーションアップに日々努めています。その結果、日総びゅあの障がい者雇用者数は、143名となり、それを合わせた当社の2019年6月1日現在の障がい者雇用率は、2.26%（障がい者雇用数：186名/243ポイント）となりました。

■ 障がい者社員の活躍

・ 第12回 日総びゅあ夏の感謝祭

未来へ向かって -進歩・深歩・新歩-

障がいに対する「理解」「共鳴者」「協力者」を増やすことを目的としており、障がい者社員の活躍を紹介しています。保護者、支援員など多くの関係者が訪れており、2019年7月25日から26日に開催された感謝祭には、385人が訪れました。

・ 神奈川県障害者技能大会（アビリンピック）

アビリンピックは障がい者が職業技能（アビリティ）を競う大会です。日総びゅあでは日頃の業務で磨いた作業スキルを発揮することを目的として参加しています。2019年10月の大会では、5名の障がい者社員が入賞を果たすことが出来ました。

■ 日総びゅあの活動が評価される仕組み

多くの障がい者を雇用し、適切な教育を施し、就労後の定着率も高いことが評価され、行政関係者、障がい者支援機関の関係者、企業の人事・総務部門関係者の方々に会社見学をして頂いています。2019年4月から2020年2月までの見学者は、473人となりました。

持続可能な社会への貢献

■ 環境方針にもとづいた事業運営

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します。環境方針にもとづき、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従業員が積極的に取り組み、継続的な改善を行います。

・ 汚染予防や環境負荷を低減させるための活動

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

・ 横浜産間伐材を使用した“木のストロー”の製品を製作



■ 地域貢献活動

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。

・ 地域環境保全活動



新横浜本社近隣の地域清掃活動を実施（2019年11月13日）



諏訪湖創生啓蒙キャンペーン2019への協賛（2019年7月～9月）

・ 地域イベントへの参加



かながわグルメフェスタ2019 in厚木への協賛（2019年4月21日・22日）



横浜開港祭への協賛（2019年6月1日・2日）



ベトナムフェスタin神奈川への協賛（2019年9月6日～8日）

・ 地域スポーツへの協賛



東海車いすツインバスケットボール大会への協賛（2019年5月26日）



横浜FC主催の東日本大震災復興支援マッチに協賛（2019年6月23日）

コーポレートガバナンス

■ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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います。当社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ます。

■ コーポレート・ガバナンス体制

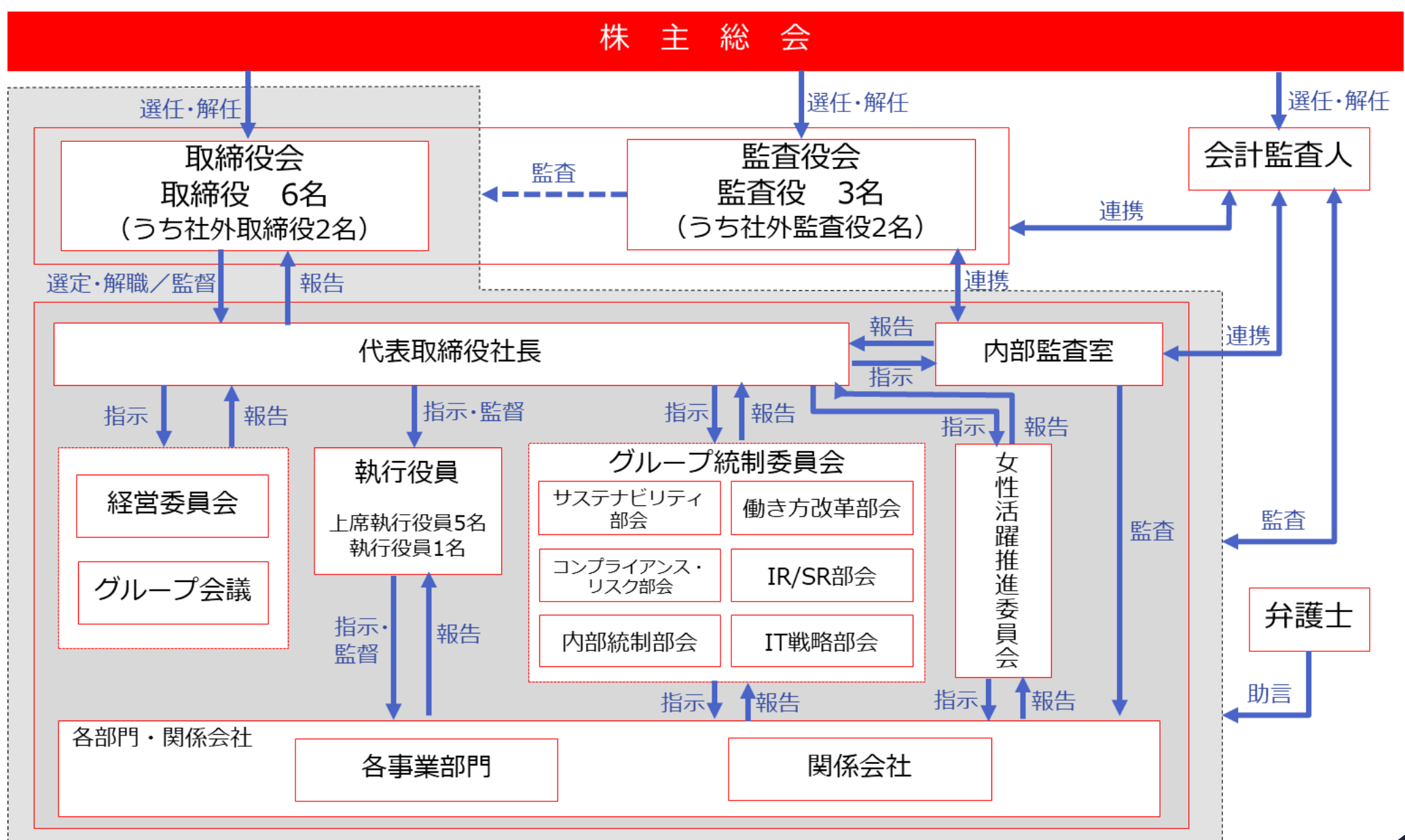
当社は株主総会、取締役会、監査役会及び会計監査人を設置するとともに、日常的に業務を監視する内部監査担当を設置しています。これら各機関の相互連携により、経営の健全性、効率性及び透明性を確保しています。

・ 取締役会

当社の取締役会は、6名（うち社外取締役2名）で構成されており、原則毎月1回開催する定例取締役会に加え、重要な議案が生じた時に必要に応じて臨時取締役会を機動的に開催できる体制を整えています。会社の経営上の重要な事項の意思決定及び業務執行の監督機関として、経営の妥当性、効率性及び公正性等について検討し、法令で定められた事項並びに重要な業務に関する事項を決議しています。

・ 監査役及び監査役会

当社は監査役会設置会社であり、監査役会は監査役3名（うち社外監査役2名）により構成されています。監査方針及び監査計画については監査役会にて協議決定しています。監査役は取締役及び使用人等と意思疎通を図り情報の収集に努めるとともに、取締役会に出席し、取締役及び使用人等からもその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、業務及び財産の状況を調査しています。監査役会は毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時監査役会を随時開催しています。また、監査役は、内部監査室及び会計監査人と緊密な連携をとり、監査の実効性と効率性の向上に努めています。



・ 経営委員会

取締役、常勤監査役、執行役員及び部門長で構成しており、月1回開催しています。経営数値の把握・取締役会等の上位会議体による決定事項の伝達等、経営状況の報告を行っています。また、部門をまたがる全体徹底事項の伝達を行う機関としても機能しています。

・ グループ会議

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

・ グループ統制委員会

当社取締役、監査役、本部長、子会社の代表者及び内部監査室長で構成しており、グループ全体における企業不祥事の防止、多面的な企業体質の強化、持続可能な事業の実現に向けた報告・討議を行っています。グループ統制委員会に属するコンプライアンス・リスク部会は、グループにおけるコンプライアンス遵守状況の確認とリスク評価・対策を推進しています。IR・SR部会は、情報開示に関する方針の検討及び適時開示体制整備、適時開示案件の共有を行っています。内部統制部会は、内部統制に必要な体制を整備し、その適切な運用・チェックを推進しています。サステナビリティ部会は、持続可能な事業を通じて社会に価値を提供し、企業価値の向上を図り、サステナビリティ経営を推進しています。働き方改革部会は、当社の今後の働き方やダイバーシティに取り組んでいます。IT戦略部会は、経営の効率化や新たな価値の創造につながるITの活用を進めています。委員会は四半期に1回開催していますが、必要に応じ臨時に開催します。

・ 女性活躍推進委員会

当社取締役（社外取締役を除く）、常勤監査役、本部長、日総ブレイン代表者で構成しており、グループ全体における女性社員のより一層の活躍推進に向け、2019年10月に発足しました。多様な価値観を尊重し、男女関わりなく働きやすい職場づくりを目指し、様々な視点から討議を行っています。委員会は四半期に1回開催しています。

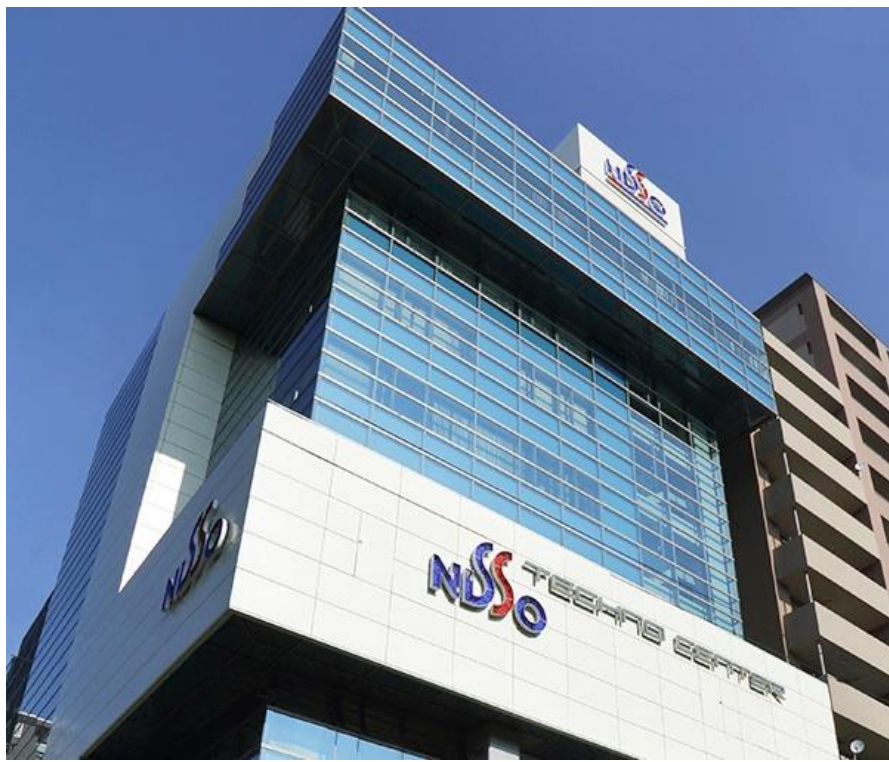
■ リスク管理体制

当社のリスク管理体制については、変化の激しい経済環境下において、多様化するリスクを適切に管理し、損害の発生・拡大を未然に防止することが重要な経営課題と認識しています。当社では、リスクを適切に把握・管理するため、社内規程の整備に加え、定期的な内部監査を実施するとともに、グループ統制委員会を設置・運営し、法令を遵守した企業活動を展開することでリスクの低減を図っています。具体的には、阻害する要因に迅速かつ的確に対応するため、「リスク管理規程」などの諸規程を整備し、リスクの洗い出し評価及び対応策の策定に取り組み、リスクなどの発生要因を未然に防止する体制を整えています。また、当社は弁護士と顧問契約を締結し、随時助言及び指導が受けられる体制となっています。反社会的勢力の排除については、「日総グループ企業行動憲章」において、反社会的勢力、団体からの不当要求に対して毅然とした姿勢で臨み、一切の関係を持たないことを定めています。

■ コンプライアンス体制

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

会社概要



■ 日総グループ 概要

・ 日総ブレイン株式会社

設立 1986年（昭和61年）3月
資本金 5,000万円
代表者 代表取締役社長 清水 智華子
本社 横浜市鶴見区豊岡町28-26 日総第一ビル
事業内容 事務系人材サービス
（一般事務派遣、職業紹介、委託事業）
労働者派遣事業／派14-020001・有料職業紹介事業／14-ユ-020011

・ 日総ニフティ株式会社

設立 1983年（昭和58年）2月
資本金 4億5,000万円
代表者 代表取締役社長 篠 明俊
本社 横浜市港北区新横浜1-4-1 日総工産新横浜ビル
事業内容 施設介護事業、在宅介護事業

・ 日総ぴゅあ株式会社

設立 2007年（平成19年）4月
資本金 1,000万円
代表者 代表取締役社長 早川 正人
本社 横浜市港北区新横浜1-4-1 日総工産新横浜ビル
事業内容 軽作業請負、物販
（日総工産株式会社 特例子会社）

・ 上海霓索人力資源服務有限公司

設立 2003年（平成15年）11月
資本金 US\$ 30万
代表者 董事長 王 万鵬 総経理 杉川 英哲
事業内容 人材紹介、人材コンサルティング

・ 株式会社ニコン日総プライム

設立 2003年（平成15年）11月（合併会社化2020年1月）
資本金 5,000万円
代表者 代表取締役兼社長執行役員 吉田 雅彦
本社 横浜市港北区新横浜2-14-2新横浜214ビル8F
事業内容 総合人材サービス事業、アウトソーシング事業
高年齢者の活躍機会創出 及び 働き続けられる
仕組みの構築に関する企画・研究開発・運営・
サポート

労働者派遣事業／派14-303092・有料職業紹介事業／14-ユ-301602

■ 日総工産株式会社 概要

会社名 日総工産株式会社
ホームページ <https://www.nisso.co.jp/>
創業 1971年（昭和46年）2月3日
資本金 2,006,269,938円（2019年3月31日現在）
売上高(連結) 634億円(2019年3月期)
本社所在地 〒222-0033 神奈川県横浜市港北区
新横浜1丁目4番1号 日総工産新横浜ビル
主たる事業 製造業務全般に関する業務受託、業務請負事業
製造業務全般に関する労働者派遣事業、
有料職業紹介事業
許可番号 労働者派遣事業／派14-150048
有料職業紹介事業／14-ユ-150026
役員 代表取締役会長兼社長 清水 竜一
取締役 松尾 伸一
取締役 清水 唯雄
取締役 矢花 卓夫
社外取締役 堀澤 茂
社外取締役 門澤 慎
常勤監査役 宇田川 利保
社外監査役 石田 章
社外監査役 長谷川 隆太

・ 各種認定

製造請負優良適正事業者認定（2010年～）
優良派遣事業者認定（2015年～）
ISO9001：2015認証（金沢事業所2011年～）
ISO14001：2015認証（2005年～）
プライバシーマーク取得（2006年～）



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、
生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。

 **日総工産株式会社**



コミュニケーション・オン・
プログレス

国連グローバル・コンパクトの原則の実践
状況および国連の様々な目標の支持につ
いて、この**コミュニケーション・オン・プログ
レス**を通じて報告しています。

内容に関するご感想・ご意見を歓迎します。