



日総グループ
CSR報告書2020

発行月 2020年10月
発行者 日総工産株式会社

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、日総工産株式会社及びその関係会社で働くすべての役員及び従業員が適用対象となります。

・憲章の励行について

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

<誠実な事業活動>

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

<人権の尊重>

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

<社会とのコミュニケーションと情報開示・情報保護>

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

<反社会的勢力の排除>

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

<活力ある職場づくり>

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

<安全の確保と環境への取り組み>

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

<経営者の責任>

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

<問題発生時の対応>

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

日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-

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

<誠実な事業活動>

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

<人権の尊重>

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

<社会とのコミュニケーションと情報開示・情報保護>

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

<反社会的勢力との断絶>

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

<活力ある職場づくり>

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

<安全の確保と環境への取り組み>

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

編集方針

目次

(CSR報告書2020)

- 02 日総グループ 企業行動憲章
- 03 日総グループ 社員行動規範
- 05 トップメッセージ
- 06 日総グループのステークホルダー
- 07 日総グループCSR
- 10 マテリアリティ (日総グループの重要課題)

(ESG BOOK2020)

Materiality1：働きやすい職場づくり

- 12 人権尊重
- 13 働き方改革
- 14 安全と健康への取り組み

Materiality2：社会変化や産業構造変化への対応

- 17 人財の育成
- 18 ダイバーシティ
- 20 障がい者社員の活用
- 21 環境への取り組み
- 22 社会貢献活動

Materiality3：ガバナンスの強化

- 24 コーポレート・ガバナンス
- 26 コンプライアンス
- 27 株主・投資家への責任

(Corporate Profile2020)

- 30 会社概要
- 31 日総グループの歩み
- 32 事業内容
- 33 日総工産株式会社のコンセプト
- 34 社外からの評価

報告方針/編集方針

日総グループ CSR報告書2020は、日総グループにおけるCSR情報について、ステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的にして発行いたしました。

報告対象組織

本報告書は、日総工産株式会社およびグループ会社の取り組みや関連データを掲載しています。

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・コンパクトなど

報告期間

2020年3月期 (2019年4月1日～2020年3月31日)

※一部、2020年9月までの情報も含まれています

トップメッセージ

日総工産は1971年に創業し、2021年2月に創業から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

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により、さまざまなビジネスの持続的な可能性に警鐘が均されています。

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、特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。

今、私たちは世界的に拡大した新型コロナウイルス感染症に直面しています。その影響により、私たちの暮らしにも新しい働き方、新しい生活様式などさまざまな変化が想定されます。当社グループは、これらの変化に伴う社会課題やニーズを把握し、安心・安全な社会づくりに貢献していきます。

当社グループは、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。

■ 人を育て 人を活かす

当社グループは、「人」を何よりも大切にしたい経営を実践してまいりました。従業員一人ひとりの可能性を信じ、無限の可能性に挑戦し、成長することが企業の成長にもつながります。

現在、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環境整備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することによって、人が育ち、人が活きる職場が実現すると考えております。

当社の目指す働き方改革は、生産性の向上により生み出される時間資源などを活かし、新たな価値を創造することです。それによって、企業の継続性や存在価値を高めていくことが重要だと考えています。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。

■ 持続可能な社会の実現を目指して

当社グループは、ESG（環境、社会、ガバナンス）の視点にもとづき、SDGsが目指す「持続可能な開発目標」を実践することで、社会からの要請に応えることが何よりも重要なことだと考えております。ステークホルダーエンゲージメントをもとに、具体的な計画と目標を設定することで社会課題の解決を目指してまいります。これに加えて、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原則に積極的に取り組むことが果たすべき社会的責任であると認識し、2019年3月に国連グローバル・コンパクトに加盟しております。

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

日総グループのステークホルダー

■ ステークホルダー・エンゲージメント

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

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

日総グループ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

日総グループが掲げる方針は次の通りです。

方針	制定日	人権	労働	環境	腐敗防止
日総グループ企業行動憲章	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	●	●		

日総グループCSR

■ 国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、2019年3月18日、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組みである国連グローバル・コンパクトに参加しました。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してまいります。



国連グローバル・コンパクト10原則

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

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンでの活動

当社では、国連グローバル・コンパクトの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）が行っている活動に参画しています。GCNJでは、他社の実践や学識経験者から学び、サステナビリティの考え方や取組みについての議論・情報交換を行うテーマ別の分科会活動を行っています。2019年度は、以下の各分科会に参加しました。

- ・ ESG分科会
- ・ サプライチェーン分科会

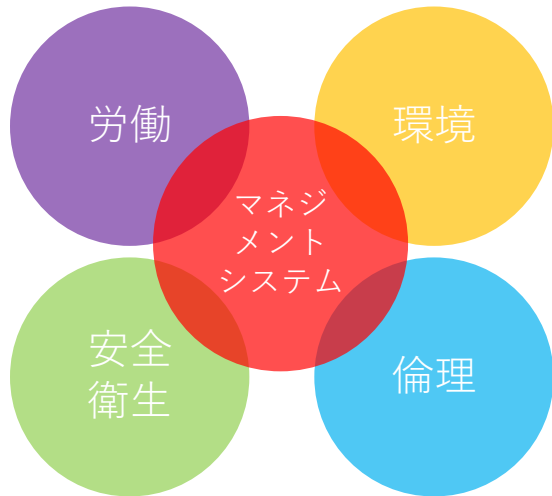
■ 持続可能な開発目標（SDGs）への貢献

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



■ RBAへの取り組み

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



お客様のサプライチェーン・マネジメントに貢献するために当社はRBAの行動規範についても対応していくことが必要不可欠であると考えております。そのためCSR体制を整え、方針や社内規程などの議論や再編の活動を実施し、お客様とともにサプライチェーンにおける人権、労働環境、安全衛生、倫理などの課題に取り組み、監査などへの対応も行っております。

日総グループCSR

CSR重要課題の選定に向けて

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

CSR重要な課題の特定プロセス

当社グループは、従業員一人ひとりが無限な可能性に挑戦し、いきいきと働き続けることを目指し、「働く人」を応援し続けていきます。また、「社会変化と産業構造変化への対応」は、当社グループの応えるべき重要な課題です。それらの課題解決を実現するために、企業の基盤であるガバナンスを強化し、持続可能な社会を実現していきます。

その実践に向けて、次のプロセスに沿って、重要な課題を特定しました。

CSR重要な課題のマッピング



Step1 マテリアリティ（重要課題）の抽出

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

Step2 自社およびステークホルダーの視点での重要度の評価

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

Step3 サステナビリティ部会での確認

企業価値向上委員会に属するサステナビリティ部会においてStep2の課題についての意見を交換し、マテリアリティ（重要課題）を選定しました。

Step4 経営層での議論と決定

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

Step5 SDGsとの関連付け

特定したマテリアリティと関連するSDGsとの結び付けを行いました。

マテリアリティ（日総グループの重要課題）

■ マテリアリティ（重要課題）

当社グループは、事業を通じた社会や環境への貢献も重要であると捉え、社会価値と企業価値の両立を目指して、マテリアリティ（重要課題）を特定いたしました。

マテリアリティ（重要課題）	2019年度の実行課題	関連するSDGs
Materiality 1： 働きやすい職場づくり 社員がいきいきと働き続けるために必要なこと “人それぞれ見ている道は違い、その歩み方もそれぞれ違うが、自立したいと考えている人たち皆を「働く」を通じて、当社グループは応援し続ける”	人権尊重	  
	働き方改革	
	安全と健康への取り組み	
Materiality 2： 社会変化や産業構造変化への対応 社会的な考え方や技術進化の変化に対応し続けるために必要なこと “AIや5Gに代表される技術進化に伴い、当社グループを取り巻く社会や産業構造は変化し続けているが、業界の先駆的な存在として、社会ニーズを的確に捉え、事業活動を通じ、実践し続ける”	人財育成	   
	ダイバーシティ	
	障がい者社員の活用	
	環境への取り組み	
Materiality 3： ガバナンスの強化 時代が変化し続ける中で、あるべき姿を追い続けるために必要なこと “持続的成長を見据えた経営を行うために、お客様、株主・投資家、取引先、行政、地域、社会、そして、従業員に企業情報を適時・的確に開示し、透明性を高めるためにガバナンス体制を強化し続ける”	コーポレート・ガバナンス	 
	コンプライアンス	
	株主・投資家への責任	



日総グループ
ESG BOOK2020

人権尊重



■ 基本的な考え方

当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづいて、「日総グループの人権と労働に関する方針」を策定し、従業員の人権尊重を目指した取り組みを進めています。

■ 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）

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不合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）

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。

働き方改革



■ 基本的な考え方

当社は、「豊かな人間生活の創造を目指す」という経営理念と社訓に掲げる「人の企業である」という精神にもとづき、従業員が安心して、やる気を持って仕事に取り組める働きやすい環境の構築を目指しております。

働き方改革への取り組み

当社が、魅力ある企業の成長を目指すためには、従業員一人ひとりの成長が重要であり、人権と労働に関する方針にもとづき、人格・個性を大事に捉え、能力に応じた採用・雇用・能力開発・教育・昇給・昇進昇格などの機会を公平に提供できる多様な働き方を目指した人材制度構築への取り組みを進めております。

ワークライフバランス

・地域限定社員制度の導入

ワークライフバランスの確保を目指し、従業員の多様な働き方を尊重するために、より多くの選択肢を提供することを目的に、地域限定社員制度を2020年4月より導入しました。

・在宅勤務制度の導入

生産性の向上、ワークライフバランスの確保、新しい生活様式への対応を目指した安全の確保を目指し、在宅勤務制度を2020年10月より導入しました。これにより、災害時などでの業務継続や迅速な業務回復も目指しております。

・育児・介護の両立支援制度

当社は、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にもとづき、社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の構築を目指しております。

・年次有給休暇取得の推進

一人当たり年間取得日数を、毎年度向上する為に有給休暇取得を推進しております。当社では、各部門長への状況報告等を行い取得を促進しております。

新型コロナウイルス感染拡大の防止に向けて

当社グループは、全従業員と関係する皆様の安全を最優先とし、従業員の健康確保のため、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向けた対策を強化しております。

・「新型コロナウイルス対策本部」の設置

(2020年3月2日)

当社グループは、当社社長を本部長とする「新型コロナウイルス対策本部」設置し、全従業員と関係する皆様の安全と健康確保に努めております。

・時差出勤及びテレワークの推奨（環境整備）

通勤・移動における感染防止対策を行うべく、時差出勤やテレワークといった柔軟な働き方を推奨しております。

・Web研修の実施

製造スタッフを始めとした、人財の育成は当社グループの重要なミッションです。当社では、新型コロナウイルスの感染拡大防止の方針のもと、Webによる教育を推進することにより、製造スタッフの就業意欲を高め、定着率の向上を図っております。

・採用オフィス感染防止対策の徹底及びWeb面接の実施

全国に展開された採用オフィスにおいて、日々採用活動を実施しておりますが、当社採用担当者はもとより、面接に訪れた方の安全と健康を守ることも当社の使命であります。当社では飛沫感染防止を徹底することや、Web面接を実施することで、感染拡大の防止に努めております。

安全と健康への取り組み



■ 労働安全衛生

従業員が安心して働くことができる職場環境を整備するため、労働安全衛生活動に関する基本的事項を定めています。また、従業員の安全・健康を確保する活動を行っています。

■ 労働安全衛生方針

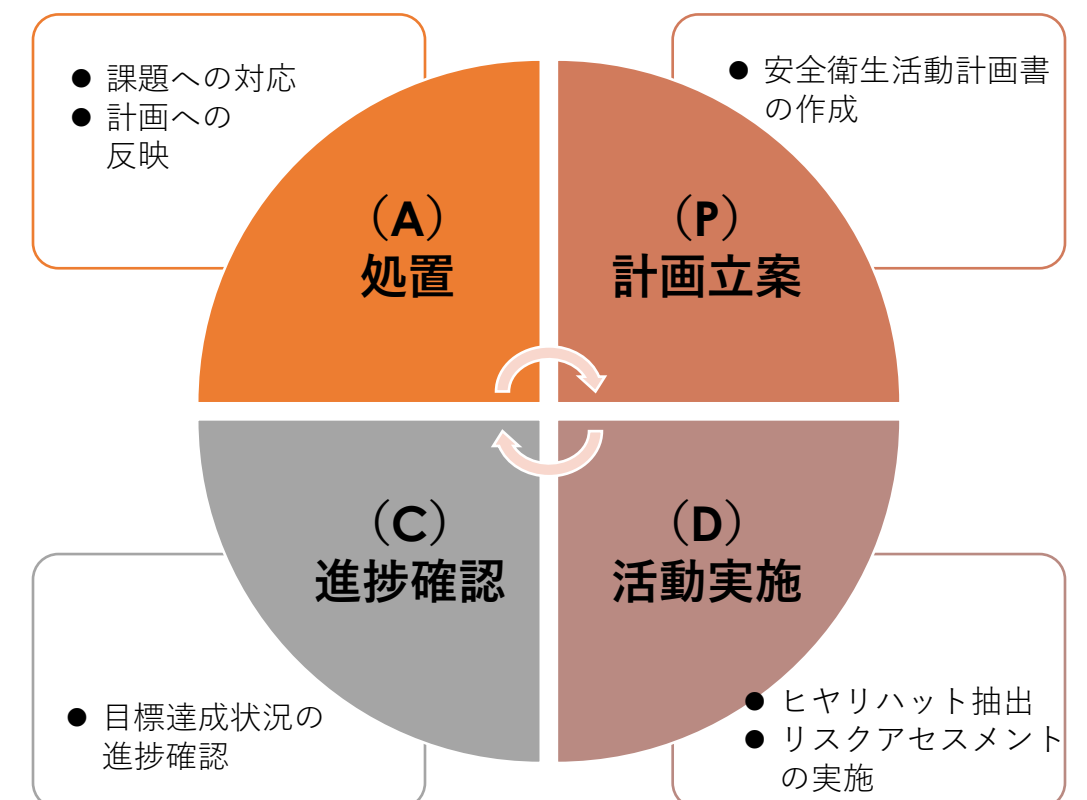
当社の労働安全衛生活動は、企業経営の基盤であり、当社で働く労働者全員の安全と健康の確保を最優先とし、快適な職場環境の形成を確立し、事業活動のあらゆる面で全社一丸となって、労働安全衛生活動の積極的な推進・改善に努め、真のゼロ災害職場を目指します。

- 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PDCA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

安全と健康への取り組み



■ 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。



安全と健康への取り組み



■ 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。

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、及び改善に取り組みます。

①教育研修・情報提供

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

②ストレスチェックの実施

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、個人情報の取扱いに関する法令を遵守します。



人財の育成



■ 基本的な考え方

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大前提としています。当社グループは、多様な教育機会と就業機会を設け、従業員があらゆる可能性に挑戦しながら成長することで、企業価値の向上につながっていく人財の育成を目指しております。

時代の変化を意識した教育体系と継続的な人財の育成

「人を育て 人を活かす」を原点とした教育体系は、人事制度上の階層や職種に応じた必要な考え方や知識を形成する「OFF-JT教育」と、日々の活動を通して実践しながら理解を深める「OJT教育」の両立を基本としております。また、従業員の主体性を醸成し、時代の変化を捉えながら専門性を高める「リカレント教育」の強化を進めており、当社グループの教育体系は、この三つを基本の構成としております。

ものづくり職場においては、必要な技能や技術を実践的に向上させるために半導体製造設備や自動車組立工具など実機を使用した訓練も積極的に取り組んでおります。この教育を支える基盤として全国9か所に教育訓練施設を設置しています。

継続的な人財の育成に向けて、社内インストラクターの養成にも取り組んでおり、より実践的な人財育成体制の構築を目指しております。

2020年3月期教育実績累計（延べ人数）：10,407名
（参考）2019年3月期教育実績累計（述べ人数）：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、それを継続し、発展させることを目的に、職場の改善に取り組んでまいりました。職場では教育研修で学んだことを実践し、日頃の改善活動に繋げていますが、優れた活動を横展開し、皆で実践することを目的に全社の「改善事例報告会」を行っております。一連の活動をとおして社員が刺激を受け、更なる成長意欲と仕事に対する情熱を持ち続けることができるよう人財育成の一環としています。

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中長期的な視野で自身のキャリアプランを明確に描くことにより、目標を持つことができます。

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、品質管理検定や自主保全士検定など役割や階層によって必要な資格の取得を制度上の要件としており、取得のための講座や受験料を会社が負担するなどのサポートも行っています。

2019年3月までの実績 合格者：144名 助成金：798千円

ダイバーシティ



■ ダイバーシティの推進

当社グループは、産業構造の目まぐるしい変化に対応するために、女性、高齢者、外国人、そして障がい者を始めとした多様な従業員が活躍できる職場環境を構築することで、「ダイバーシティ」の実現を目指しております。

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。



・ダイバーシティ経営に向けた女性活躍の促進

女性がより一層やりがいをもって働ける環境づくりを実現するために、「ダイバーシティ経営」と「女性活躍推進」をテーマとして、有識者による社内向け講演会を2019年10月と11月に開催し、当社グループの経営層・管理職を中心に約230名が参加しました。



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）

・グループ会社の女性活躍の促進

いつも「ありがとう！」のとなりに。

日総ブレイン株式会社は、1986年3月に横浜で生まれ、横浜市や拠点のある長野県松本市の地域に根差した企業を目指しております。日総ブレインでは、数多くの「女性」社員が活躍しており、その比率は2020年3月現在、60%に達しております。また、社長をはじめ、管理職の3人は女性であり、その比率は20%に達しています。

人と向き合い 人に寄り添う

日総ニフティ株式会社は、地域との共生を目指して、2004年4月に介護事業へ参画しました。介護事業においては、地域との共生が必要であり、数多くの女性社員が活躍しております。2020年3月現在の女性社員比率は、75%に達しております。また、横浜市内に6施設ある施設長の3人が女性であり、その管理職比率は50%に達しています。

ダイバーシティ



女性が活躍する職場拡大の推進

横浜市経済局が運営する「Career小町」に日総ブレインの社員が紹介されました。



日総ブレインは、女性社員の産休・育休制度取得後の復帰率がやむを得ない事情を除き、現在まで6年連続で100%となるなど、女性が活躍できる風土の構築が進んでおります。

仕事と子育てを両立するには、周囲のスタッフの理解と協力が不可欠であり、各部署の所属長が常に現状を理解し、部署全体でワーキングマザーをサポートできる体制を整えています。この結果、子育てをしながら就業している女性社員は30%となっており、また産休・育休制度を2回取得する女性社員が多いことなどの結果に結び付いています。



(出典先：女性が輝く横浜・中小企業情報サイト「Career小町」)

高齢者活躍の推進

・株式会社ニコン日総プライムの発足



当社と株式会社ニコンは、人材派遣事業での協業に合意し、2020年1月6日に株式会社ニコン日総プライムを発足いたしました。ニコン日総プライムは、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・確保と

高年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、働く人一人ひとりのやりがいと幸せの実現を目指します。

外国人雇用の促進

・外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。

障がい者社員の活用



■ 障がい者社員の活用

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ぴゅあ株式会社が設立されました。

日総ぴゅあ企業理念

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

「共成」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。

日総ぴゅあへの評価

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、日総ぴ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を認証されていましたが、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。

日総ぴ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、学校関係者、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3月までの見学者は、460人となりました。

障がい者社員の活躍を目指して

日総ぴゅあでは、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。日総ぴゅあでは、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、日総ぴゅあの障がい者雇用者数は、157名となり、それを合わせた当社の2020年6月1日現在の障がい者雇用率は、2.28%（障がい者雇用数：201名／262ポイント）となりました。

障がい者社員の活躍

・ 第12回 日総ぴゅあ夏の感謝祭

未来へ向かって 一進歩・深歩・新歩一

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。日総ぴ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。

環境への取り組み

■ 基本的な考え方

当社は、人材サービスの一連の活動を通じて、地球環境保全と汚染予防を経営の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。また、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、継続的な改善を行っております。

■ 環境方針

当社は、人材サービスの一連の活動を通じて、地球環境保全と汚染予防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、環境マネジメントシステムの周知、実行、維持および継続的改善を徹底します。
- 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。

ISO14001に基づいた活動

当社は、製造系人材サービスの本社での管理業務において、2005年にISO14001の認証取得をいたしました。

・汚染予防や環境負荷を軽減させるための活動

事務所内の電気節減の徹底（電気使用量）
（目標）2019年度から4.8%以内の増加に留める
（実績）約0.7%の増加

エコドライブによる燃費向上（燃費）
（目標）2019年度から6.2%以内の悪化に留める
（実績）約38.6%の向上

廃棄物の分別収集の徹底（廃棄物処理費）
（目標）2019年度から4.8%以内の増加に留める
（実績）約41.7%の増加

グリーン商品購入の徹底（購入率）
（目標）92%以上の購入率を目指す
（実績）95%

事務所内の紙節減の徹底（紙使用量）
（目標）2019年度から9.2%以内の増加に留める
（実績）約1.5%削減

事務所内の節水の徹底（水使用量）
（目標）2019年度から4.8%以内の増加に留める
（実績）約3.9%削減

この実績に基づき、次年度目標を定め、事業とも連携させた活動を行っております。

横浜製 カンナ削りの木のストロー製作で「脱プラスチック」に貢献



当社の特例子会社である日総ぴゅあ株式会社は、ヨコハマSDGsデザインセンターの進める横浜製カンナ削りの木のストロー「SDGsストロー・ヨコハマ」の製作に参加しました。本取組は、横浜市が保有する水源林の間伐材を原材料とし、

市内企業の特例子会社で障がい者の方々が製作し、市内を中心とするホテル・商業施設等での利用・普及を進めています。日総ぴゅあが製作した木のストローは、市内のホテル等で導入・利用が開始されています。

社会貢献活動

■ 地域との交流と連携

日総工産とアスリート

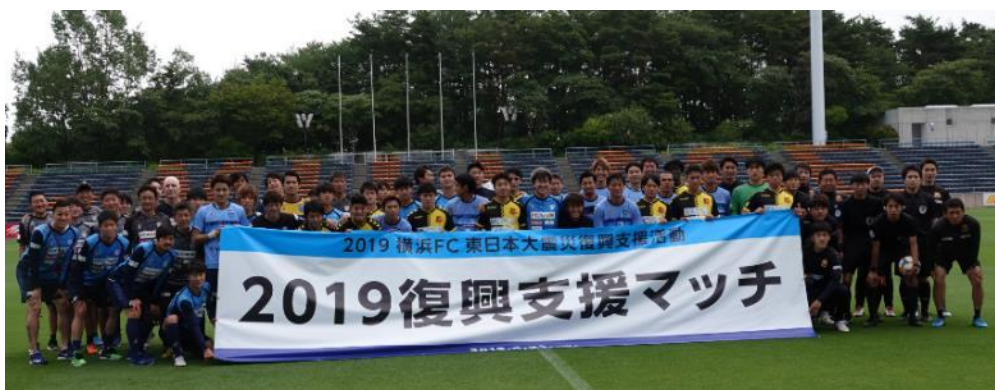
当社では、未来に向けて頑張るアスリートを社員として採用しています。常に高い目標に向けて挑戦するアスリート社員の応援を通じ、社内の連帯感を高め、企業としての活性化を目指しています。



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）

神奈川大学サッカー部のサポート

日総ブレイン株式会社では、2018年より関東大学サッカー連盟2部リーグに所属する神奈川大学サッカー部を応援しています。

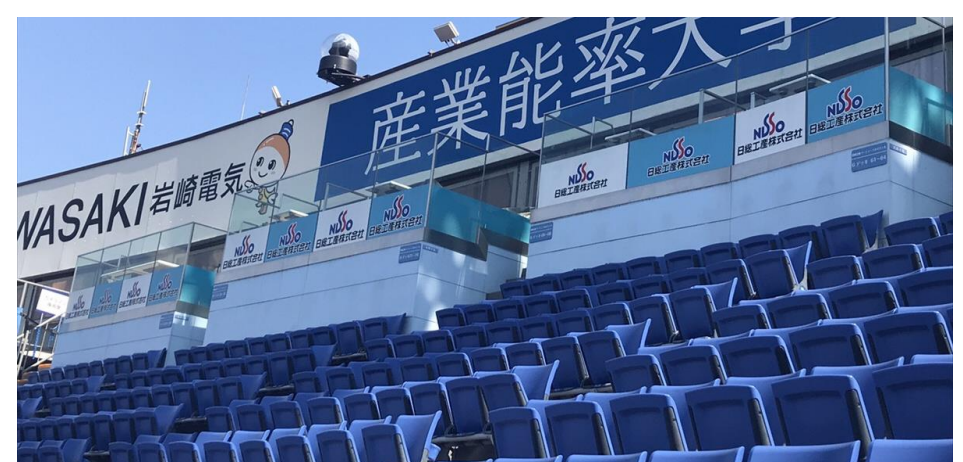


2019年10月には、神奈川大学中山キャンパスのグラウンドにて、小学生以下の子どもたちを対象としたサッカースクールが開催され、日総ブレインの従業員の子どもたちが参加しました。神奈川大学サッカー部の選手がコーチとなり、ボールを蹴ることも初めてという子どもたちもいる中で、まずはボールに慣れて楽しむというところからスタートし、参加した全員がサッカーを通してスポーツを楽しむ機会となりました。



横浜DeNAベイスターズとのスポンサーシップ協賛

当社は、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、パーティースカイデッキのBOXシート4名席の年間利用権利を獲得しております。このシートを横浜市少年野球連盟 学童部、川崎市少年野球連盟 学童部へ提供し、地域の子どもたちがプロ選手の活躍を間近で見感じ、喜んでもらえる機会を提供することで子どもたちの成長に寄与しております。



社会貢献活動

■ 心ある介護を通じた地域への貢献

日総ニフティは、「地域に根ざした心ある介護を通して社会に貢献する」ことを目指して、2004年4月に介護事業へ参画しました。介護施設である「すいとピー」は、ご高齢の方々やご家族の皆様がいつまでも心豊かで充実した生活が続けることが叶うようにとの思いで、たくさんの方々のご協力もいただきながら、横浜市内に6施設を数えるほどに育ててまいりました。



介護事業を通じた地域への貢献を実践し、施設を開放してお花見会、地元の高校生による施設見学、入居者と子どもたちとの交流などを行っております。



お花見会（2019年3月26日）



地元の高校生見学（2019年10月10日）



子どもたちとの交流 ハロウィン（2019年10月28日）



■ 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）

その他

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）

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おります。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てまいります。

コーポレート・ガバナンス体制

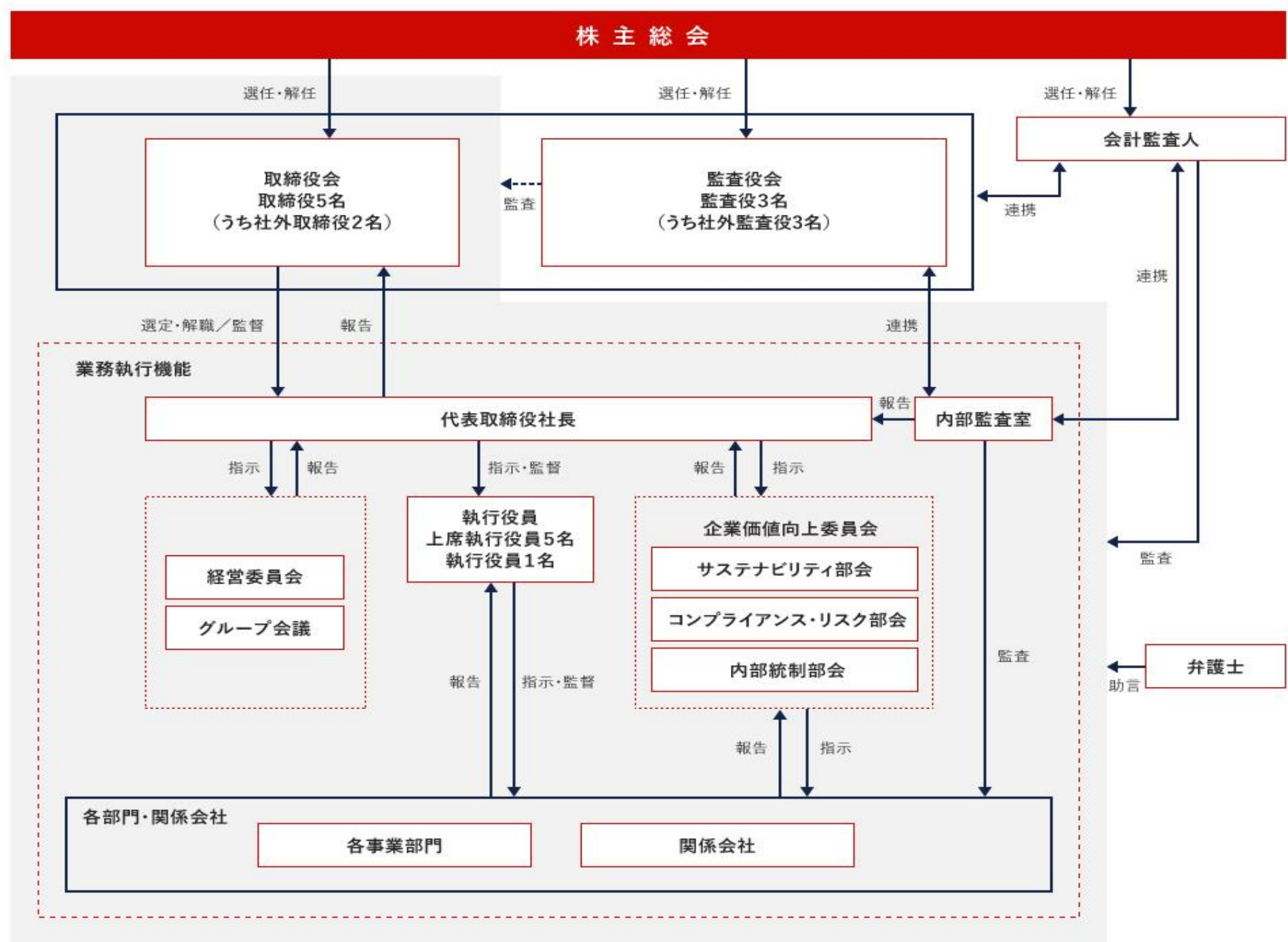
当社は株主総会、取締役会、監査役会及び会計監査人を設置するとともに、日常的に業務を監視する内部監査担当を設置しています。これら各機関の相互連携により、経営の健全性、効率性及び透明性を確保しています。

- ・ 取締役会

当社の取締役会は、5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おります。会社の経営上の重要な事項の意思決定及び業務執行の監督機関として、経営の妥当性、効率性及び公正性等について検討し、法令で定められた事項並びに重要な業務に関する事項を決議しております。

・ 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3名）により構成されております。監査方針及び監査計画については監査役会にて協議決定しております。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おります。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おります。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おります。



コーポレート・ガバナンス

・ 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回開催しております。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おります。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おります。

・ 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回開催しております。営業状況及び業績結果の報告を受け、計画との差異要因についての確認をしております。また、経営課題等の重要事項についても経過報告及び施策指導等を行っております。

・ 企業価値向上委員会

当社取締役、監査役、上席執行役員、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・討議を行っており、中長期的な企業価値向上に向けたマネジメントシステムの構築を行っております。企業価値向上委員会に属するサステナビリティ部会は、CSR、SDGsやESGのグループ事業への連携を図り、それらを実践するための仕組みを構築し、その適切な運用・チェックを行っております。また、株主との建設的な対話を促進するために、情報開示に関する方針の検討及び適時開示体制整備、開示情報の共有・連携に取り組んでおります。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・対策を推進しております。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おります。委員会は四半期に1回開催しておりますが、必要に応じ臨時に開催します。

・ 役員の報酬など

当社は役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めており、その内容は、優れた経営人材を確保し、適切な処遇を行うために世間水準及び経営内容、従業員給与等とのバランスを考慮して決定することとしております。また、社外取締役除く取締役の報酬は、当社の持続的な企業価値の向上に向けて、中期経営計画の実現及び短期業績の達成へのインセンティブを与えるとともに、株主の皆様と取締役との利益共有を図れるものとしております。

内部統制（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おります。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、企業価値向上委員会を設置・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おります。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、「コンプライアンス規程」、「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おります。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おります。

コンプライアンス



■ 倫理方針

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

①（法規倫理遵守）

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

②（不適切な利益の排除）

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

③（情報の開示と透明性）

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

④（知的財産の保護）

企業活動を通じて入手した他者の知的財産を尊重し、機密情報を保護します。

⑤（公正・透明・自由な競争と取引）

国内外の市場において、常に公正・透明・自由な競争、取引を行います。

⑥（身元の保護と報復の排除）

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

⑦（周知及び徹底）

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

コンプライアンス体制

当社では、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。

・ 内部通報制度に基づく窓口の設置

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

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

・ 個人情報保護への取り組み

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

株主・投資家への責任

■ 株主と建設的な対話を促進するための 基本方針

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

（１）株主との対話に関する経営陣等の指定

当社は、株主及び投資家との対話には代表取締役社長が中心となってこれにあたり、IR担当の上席執行役員及びIR担当部門がこれを補佐し推進しております。

（２）社内の有機的な連携のための取組み

当社は、IR担当部門を中心に経理、財務、法務、内部監査及び各事業部門が開示情報の検討、共有及び作成を行うなど株主との建設的な対話に向け連携します。また、「企業価値向上委員会」とも連携を図り、適時かつ適切な開示に努めております。

（３）個別面談以外の対話の手段の充実に係る取組み

当社は、株主総会を株主との対話の場と認識し、集中日を避けた総会の日時の設定や招集通知及び報告書を早期発送・開示する等努めております。

また、当社に対する理解を深めてもらうため機関投資家・アナリスト向けの決算説明会、中期経営計画説明会を開催するとともに、個人投資家向け会社説明会を実施しております。

（４）株主の意見・懸念のフィードバックのための取組み

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

（５）インサイダー情報の管理に関する取組み

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

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

（６）その他の取組み

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

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

株主・投資家との対話

当社に対する理解を深めていただくため、株主・投資家の皆さまとの対話の機会を積極的に設けています。機関投資家およびアナリストの皆さまとのミーティングでは、ビジネスモデルや経営戦略、中期経営計画に加え、株主還元、資本政策などのテーマについて積極的に対話を行っています。2019年度は、184回ミーティングを行いました。情報開示については、決算説明会を開催する他、決算説明資料、主な質疑応答等を開示するなど自主開示を積極的に行っています。さらに、当社の経営戦略や事業活動に関する理解を深めていただくため、IRイベントに参加しています。また、個人の株主・投資家の皆さまに対しては、会社説明会を開催する他、ウェブサイトの各種コンテンツなどを通して、分かりやすい事業内容の紹介に努めています。

株主総会

当社は、株主の皆さまとの対話の機会を重視しており、株主総会の活性化に向けた取り組みを行っています。株主の皆さまに、株主総会の議案について十分検討していただけるよう、総会日の3週間前に東京証券取引所および当社のウェブサイトへ招集通知を掲載し、発送しています。また、招集通知は、より分かりやすい資料となるよう写真を掲載するなど、毎年工夫を重ねています。また、議決権行使の電子化も行い、株主の皆さまが、決議により参加していただきやすい環境を整備しています。株主総会当日は、社長が映像やナレーション等も活用しながら、決議事項、報告事項について詳細に説明を行い、株主の皆さまに各議案について十分に審議いただけるように努めています。

株主・投資家への責任

情報開示の方法

当社は、金融商品取引法などに基づく情報開示は、金融庁の提供する「EDINET(金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム)」を用いて公開します。適時開示規則に該当する情報開示は、東京証券取引所の提供する「TDnet(適時開示情報伝達システム)」にて公開します。また、その他の重要な情報についても、適宜TDnetを用いて行います。いずれの場合も、速やかに当社ウェブサイトにて公開します。なお、当社ウェブサイトへの掲載は、ツールやシステムの準備の都合上、TDnetにおける公開時期より遅れる場合もあります。

ウェブサイトによる情報開示

タイムリーな情報開示と利便性の向上を目的に、ウェブサイト内に株主・投資家向け専用サイトを設けています。四半期ごとの決算説明資料をはじめ、主な質疑応答、CSR報告書などの資料を開示し内容の充実を図るとともに、分かりやすく、使いやすいサイトを目指しています。

■ 株主さま個人情報保護方針

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

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

(1) 利用目的

当社は、株主さまの個人情報を以下の目的に利用いたします。

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

(2) 第三者への株主さま個人情報の提供

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

(3) 共同利用に関する株主さま個人情報の提供

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

(4) 株主さま個人情報のお問合せ先

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

【お問合せ先】

みずほ信託銀行株式会社 証券代行部（株主名簿管理人）

〒168-8507 東京都杉並区和泉二丁目8番4号

T E L : 0120-288-324（フリーダイヤル）

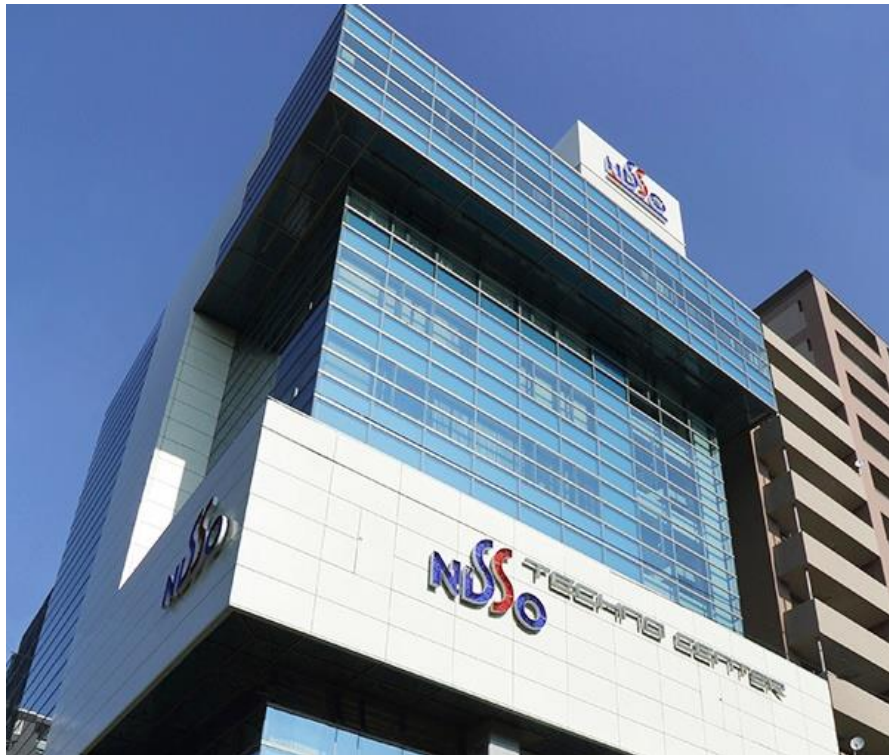
<http://www.mizuho-tb.co.jp/daikou/>



日総グループ

Corporate Profile2020

会社概要



■ 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	2,012百万円（2020年3月31日現在）		
売上高(連結)	69,209百万円(2020年3月期)		
本社所在地	〒222-0033 神奈川県横浜市港北区 新横浜一丁目4番1号 日総工産新横浜ビル		
主たる事業	製造系人材サービス （製造派遣、製造請負、職業紹介等）		
許可番号	労働者派遣事業／派14-150048 有料職業紹介事業／14-ユ-150026		
役員	代表取締役会長兼社長	清水 竜一	
	常務取締役	宇田川 利保	
	取締役	松尾 伸一	
	取締役（社外）	門澤 慎	
	取締役（社外）	大野 美樹	
	常勤監査役（社外）	石田 章	
	社外監査役（社外）	長谷川 隆太	
	社外監査役（社外）	坂野 英雄	

■ 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	50百万円
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	450百万円
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	40百万円
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）

上海電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	50百万円
代表者	代表取締役 兼 社長執行役員 吉田 雅彦
本社	横浜市港北区新横浜2-14-2新横浜214ビル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

日総グループの歩み

1970

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

1980

- 現・日総ニフティ株式会社の前身会社を東京都港区に設立 [1983年]
- 社内報「飛躍」を創刊（その後「Nextage」に誌名変更） [1984年]
- 日総第一ビル（横浜市鶴見区／旧本社社屋）が竣工 [1984年]
- 一般労働者派遣事業を目的に、横浜市鶴見区に日総オフィス・エム・ツー株式会社を設立 [1986年]（1986年7月労働者派遣法施行に伴い、一般労働者派遣事業の許可取得）
- 保養所「箱根山荘（その後「ビレッジ箱根」に名称変更）」を開設 [1987年]
- 日総第二ビル（静岡県浜松市）が竣工 [1989年]
- 「NISSO」の新ロゴマークを決定 [1989年]
- 日総工営株式会社を日総工産株式会社に商号変更 [1989年]

1990

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

2000

- 一般社団法人日本生産技能労務協会の初代会長に清水唯雄が就任 [2000年]
- 求人サイト「ないなあしごとねっと（717450.net）」を開設 [2002年]
- 有料職業紹介事業の許可取得 [2002年]
- 一般労働者派遣事業の許可取得 [2002年]
- 中国での人材紹介、派遣、人事コンサルティング事業を目的に、上海霓索人力資源服務有限公司を設立（当社出資比率49.0%） [2003年]
- 物の製造業務への労働者派遣の解禁に伴い、製造業務派遣事業を開始 [2004年]
- 本社事業所が環境マネジメント国際規格「ISO14001:2004」の認証取得 [2005年]
- コールセンターが開設（その後「コンタクトセンター」に名称変更） [2005年]
- 「プライバシーマーク」の登録を許諾 [2006年]
- 公式マスコットキャラクター「せいぞうくん」誕生 [2007年]
- 障がい者雇用促進を目的に、横浜市港北区に日総ぴゅあ株式会社を設立し、特例子会社として認定 [2007年]

2010

- 日総グループ合同求人サイト「アルナシゴト（R7450.jp）」を開設 [2010年]
- 一般社団法人日本生産技能労務協会の会長に清水竜一が就任 [2011年]
- 厚生労働省委託事業「製造請負優良適正事業者」を認定取得 [2011年]
- 金沢営業所が品質マネジメント国際規格「ISO9001：2008」の認証取得 [2011年]
- 求人サイト「工場求人ナビ」へリニューアル [2013年]
- 厚生労働省委託事業「優良派遣事業者」を認定取得 [2015年]
- 一般社団法人日本経済団体連合会に入会 [2015年]
- 国土交通省事業「造船業を目指す若者を増やすための産学ネットワーク構築業務」を受託 [2015年・2016年]
- 教育研修施設「日総テクニカルセンター東日本（宮城県栗原市）」が開設 [2016年]
- 宮城県より「認定職業能力開発校」として「東北テクニカルセンター」「日総テクニカルセンター東日本」が認定 [2016年]
- 教育研修施設「日総テクニカルセンター九州（福岡県豊前市）」が開設 [2017年]
- 東京証券取引所 市場第一部に上場 [2018年]
- プロ野球「横浜DeNAベイスターズ」とスポンサー契約を締結 [2018年]
- 教育研修施設「日総テクニカルセンター中日本（長野県岡谷市）」が開設 [2018年]
- 長野県より「認定職業能力開発校」として「日総テクニカルセンター中日本」が認定 [2018年]
- 「横浜鶴見センター」（横浜市鶴見区）を開設 [2018年]
- 業務の効率化、更なる付加価値の提供を目的に、日総ニフティ株式会社の営む不動産賃貸事業を会社分割による、日総工産株式会社に承継 [2019年]
- 株式会社ニコンと人材派遣事業での協業に合意し、合併会社「株式会社ニコン日総プライム」を発足 [2020年]

事業内容

■ 事業の内容

当社グループでは、「人を育て 人を活かす」という創業理念にもとづき、働く人が働き甲斐を持ち成長していける職場を作り上げていくとともに、企業としての成長にも貢献できるサービスの提供を目指しております。さらに今後においても提供するサービスの質の向上を目指し、当社グループの事業成長を図ってまいります。

（総合人材サービス事業）

製造系人材サービス（当社・日総ぴゅあ株式会社）

- **製造派遣**
製造派遣は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に従い事業を行っており、自動車、電子部品、精密機器、住宅設備をはじめとしたメーカーに対し派遣サービスを提供しております。
- **製造請負**
製造請負は、自動車、電子部品、精密機器、住宅設備をはじめとしたメーカーに対しサービスを提供しております。この製造請負では、製造派遣とは異なり、請負会社（当社）が、自ら指揮命令を行い、自社による生産、品質管理や労務管理及び職場運営体制を構築しなければならないことが特徴であり、発注者（メーカー）からの注文に対し、自社管理体制のもとで製造や加工、検査等を行い、完成品（成果）を納品しております。
- その他
上記に含まれないものとして、当社の特例子会社（日総ぴゅあ株式会社）において軽作業請負、物販事業を行っております。

事務系人材サービス（日総ブレイン株式会社）

- **一般事務派遣、BPO**
一般事務派遣は、労働者派遣法に従い事業を行っており、主としてオフィス事務や受付業務などの派遣サービス提供を行っております。また、一括して業務を受託するBPOを一部行っております。

（その他の事業）

- **その他の事業（日総ニフティ株式会社）**
神奈川県横浜市及び福島県いわき市を中心として、施設介護（介護付有料老人ホーム）及び在宅介護等の介護・福祉事業を展開しております。

■ 財務のデータ

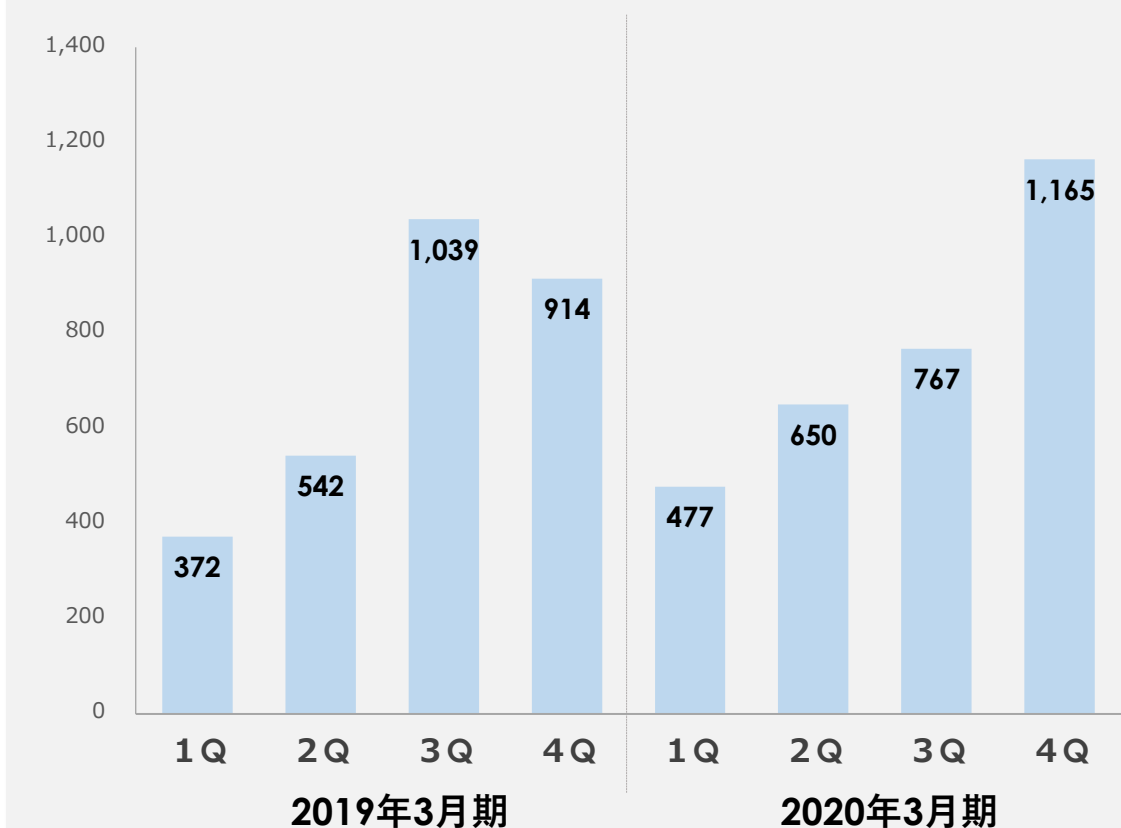
連結売上高

（単位：百万円）



連結営業利益

（単位：百万円）



日総工産株式会社のコンセプト

■ 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。

社外からの評価

（日総工産株式会社）

製造請負優良適正事業者認定（2010年～）

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



優良派遣事業者認定（2015年～）

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



プライバシーマーク取得（2006年～）

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



ISO14001：2015認証（2005年～）

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



ISO9001：2015認定（金沢事業所2011年～）

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



横浜健康経営認証2020の認証

横浜健康経営とは、従業員等の健康保持・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する当社にとって、従業員の健康保持・推進は特に重要な経営課題であると認識しています。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。



社外からの評価

（日総ぴゅあ株式会社）

横浜型地域貢献企業

障害者雇用において横浜地区で貢献している企業として「横浜型地域貢献企業」最上位認定（2008～2023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。



（日総ブレイン株式会社）

ママが働きやすい企業

ママ活躍推進プロジェクト主催の「ママが働きやすい企業」は、ママが働きやすい体制、多様な人材を生かせる経営基盤づくりに向け努力している企業が選ばれるものです。日総ブレイン株式会社は、「ママが働きやすい企業2016」に神奈川県内の企業として初めて選ばれました。



（コラム）

ALL NISSO（従業員の交流イベント）の開催

1年に1回、全国から従業員の代表者を選抜し、年間の業績表彰を開催しています。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。





日総工産株式会社

(お問い合わせ先)
日総工産株式会社 経営企画本部 広報・IR部
電話 : 045-777-7630
E-mail : ir@nisso.co.jp
URL : <https://www.nisso.co.jp/>