



日総グループ
CSR報告書2021

発行月 2021年10月
発行者 日総工業株式会社

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2021)

- 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 ミッション・ビジョン (Mission・Vision)
- 07 日総グループのステークホルダー
- 08 日総グループCSR
- 11 サステナビリティ方針と
マテリアリティ (日総グループの重要課題)

(ESG BOOK2021)

Materiality1：働きやすい職場づくり

- 13 人権尊重
- 14 働き方改革
- 15 安全と健康への取り組み
- 18 環境への取り組み

Materiality2：社会変化や産業構造変化への対応

- 20 人財の育成
- 22 ダイバーシティ
- 24 障がい者社員の活用
- 25 多様なコミュニティとの共生

Materiality3：ガバナンスの強化

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

(Corporate Profile2021)

- 34 会社概要
- 35 日総グループの歩み
- 36 事業内容
- 37 日総工産株式会社のコンセプト
- 38 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2021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、日総工産株式会社及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、TCFDなど

報告期間

2021年3月期 (2020年4月1日～2021年3月31日)
※一部、2021年9月までの情報も含まれています。

トップメッセージ

日総工産株式会社は1971年に創業し、2021年2月に創業から50年を迎えました。「人を育て 人を活かす」という創業理念を掲げ、50年以上にわたり、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、一人ひとりの適性を踏まえた「人づくり」と、働く人がやりがいをもって活躍できる環境の構築に取り組んでいます。

■ 日総グループとSDGs

私たちを取り巻く環境は、急激に変化しております。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鳴らされております。

また、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おります。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生じております。

更に、AIやIoT、5Gなどのテクノロジーの進化により、あらゆるものがデジタル化されることによって、ビジネスモデルの変革の必要性が問われております。テクノロジーの進化に伴う影響は、特に製造業にとって大きいと言われており、その変化に対応するためにもITとビジネスを一体として捉え、新たな価値創造に向けた戦略を描いていくことが経営課題であると考えております。

こうした変化に対応し、企業が持続的に発展していくためには、長期的な視点で社会のニーズを重視した経営と事業展開が必要になります。そのためにも、ガバナンスを強化し、経営リスクに対応することに加え、新たなビジネスチャンスの獲得を目指して、持続可能性を追求する事業運営に取り組んでまいります。

■ 人を育て 人を活かす

私たちは、創業理念にある「人を育て 人を活かす」の実現に向けて、「人」を何よりも大切にしたい経営を実践してまいりました。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。

従業員一人ひとりの多様な価値観や個性を認め合い、活かしながら、その能力を最大限に引き出す仕組みづくりや、働きやすい職場づくりを継続することによって、人が育ち、人が活躍する環境が実現すると考えております。

■ 「働く機会と希望を創出する」の 実現に向けて

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」というミッションを掲げております。

地球環境の変化や社会環境の変化などの大きな変化が生じている中、持続的な成長を実現すべく、経営判断の迅速化が出来る体制を構築し、「高い成長力のある企業グループに変革する」というビジョンの達成に向けたマテリアリティ（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」と定義しました。「働きやすい職場づくり」の実現に向けて、事業の特性に合わせ、働きがいのある職場とは何かを明確にし、その改善を行ってまいります。「社会変化や産業変化への対応」の実現に向けて、景気変動に強い事業構造への変化を目指し、ダイバーシティやDXなどの激変する経営環境への投資を加速してまいります。また、「ガバナンスの強化」の実現に向けて、コーポレート・ガバナンスを強化し、コンプライアンス経営を推進し、リスク管理体制を整備してまいります。

■ 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 代表取締役社長執行役員兼CEO

清水 竜一

ミッション・ビジョン (Mission・Vision)

■ ミッションとビジョンの実現に向けて

当社グループは、2022年3月期を初年度とした3か年の中期経営計画を2021年5月12日に公表しております。経営判断の迅速化が求められる中、果たすべき使命であるミッションを「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まいります。

私たち日総工産グループは

企業と人の成長を支援する 人材ソリューションサービスで

(We, the Nisso Group)

with Human Resources Solution Services that support
the growth of companies and people

ミッション（私たちが果たすべき使命）

働く機会と希望を創出する

Mission (will fulfill our Mission of)

Creating opportunities and hopes for people to work

ビジョン（3年後の目指すべき姿）

高い成長力の企業グループに変革する

Vision (What we should aim for in 3 years)

To transform into a corporate group with high-growth potential

日総グループのステークホルダー

■ ステークホルダー・エンゲージメント

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

「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	●	●		
日総グループ事業継続計画（BCP）基本方針	2021年4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り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おります。GCNJでは、他社の実践や学識経験者から学び、サステナビリティの考え方や取り組みについての議論・情報交換を行うテーマ別の分科会活動を行っております。2020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
- ・ レポーティング研究分科会
- ・ 人権教育 他

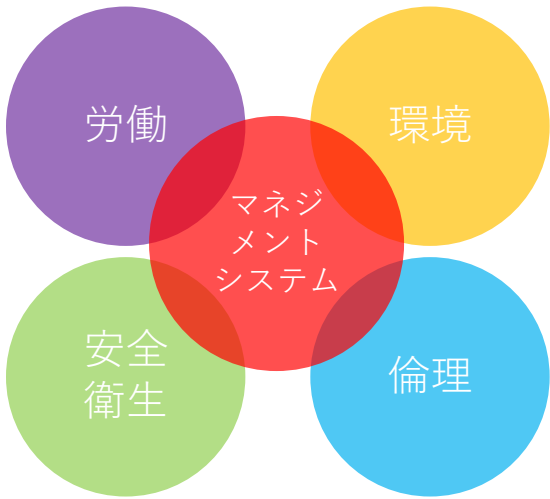
■ 持続可能な開発目標（SDGs）への貢献

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におけるCSR調達の取り組みに貢献するため、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、企業価値向上委員会に属する「RBA部会」を設置し、CSR体制や活動の仕組みづくりを行い、継続的に運営される体制基盤を整備しております。これらの活動を通し、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、教育や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活動を行っております。

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の可能性に挑戦し、いきいきと働き続けることを目指し、「働く人」を応援し続けていきます。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。

サステナビリティ方針とマテリアリティ（重要課題）

■ サステナビリティ方針（Sustainability Policy）

私たち日総グループは、企業と働く人の成長を支援する人材ソリューションサービスの提供を通じた「働く機会と希望を創出する」というミッションの達成に向けて、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もとづき、事業を通じた社会や環境への貢献も重要であると捉え、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）を特定しております。

マテリアリティ（重要課題）	2020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 “事業の特性を理解し、「働きがいのある職場」とは何かを明確にし、その改善を行う”	人権尊重	   
	働き方改革 （ディーセントワークの実現）	
	安全と健康への取り組み （従業員の安全と健康の推進）	
	環境への取り組み （事業活動と地域環境との連携を強化）	
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 “景気変動に強い事業構造への変化を目指す また、ダイバーシティやDXなどの激変する経営環境への投資を加速させる”	人財育成 （変化に対応できる人財の育成）	   
	ダイバーシティ （多様な人材の活躍を支援）	
	多様なコミュニティとの共生 （地域社会活動の推進と共生）	
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、コーポレート・ガバナンスを強化し、コンプライアンス経営を推進し、リスク管理体制を整備する”	サステナビリティ経営の実績	 
	コーポレート・ガバナンスの強化	
	コンプライアンス経営の強化	
	リスクマネジメントの実践	
	株主・投資家への責任	



日総グループ
ESG BOOK2021

人権尊重



■ 基本的な考え方

当社グループは、人権、宗教、性別、性的指向、年齢、国籍、障がい等の多様性を認め、あらゆる人権を尊重することが企業の責任であり、事業基盤を強めると認識しております。当社は「人権と労働に関する方針」を策定し、人権を尊重した経営に取り組んでおります。

■ 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。

人権意識の向上に向けて

当社グループでは、企業の人権尊重を実践するために、人権教育やハラスメント防止を進めております。

ディーセントワークの実現に向けた取り組みとしては、人権リスクを特定し、「人権と労働に関する方針」にもとづき、当社グループにおける人権に関する状況をモニタリングすることにより包括的な人権アセスメントを進め、ハラスメントのない組織風土づくりを推進していきます。

また、ハラスメント防止を目的にしたポスターを掲示することにより人権に関する理解を深める活動や当社用の社内通報窓口を設置するとともに、窓口の利用方法を記載したカードを従業員に配布することで周知徹底も図っております。

働き方改革



■ 基本的な考え方

当社グループは、「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。

「働きがいのある職場づくり」の実現に向けて

当社グループは、ディーセントワークの実現に向けて、従業員一人ひとりが働きがいとやりがいを感じ、安心して成長できる職場環境の構築を目指しております。また、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。

・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、そして安全を確保するために、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もとづいた一般事業主行動計画に沿って、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、毎年度向上するため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。

健康経営の推進

・横浜健康経営認証の取得

当社の特例子会社である日総びゅうあ株式会社では、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）の認証を受けております。

新型コロナウイルス感染拡大

の防止に向けた取り組み

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

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」を2020年3月2日に設置し、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。

・Web研修の実施

製造スタッフを始めとした、人材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感染拡大の防止を目的に、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

当社グループは、従業員が健康・安全に働くことができる職場環境づくりを重要課題の一つと考えております。「労働安全衛生方針」に則した安全衛生活動を推進し、更なる安全衛生の水準の向上を目指しております。

■ 労働安全衛生方針

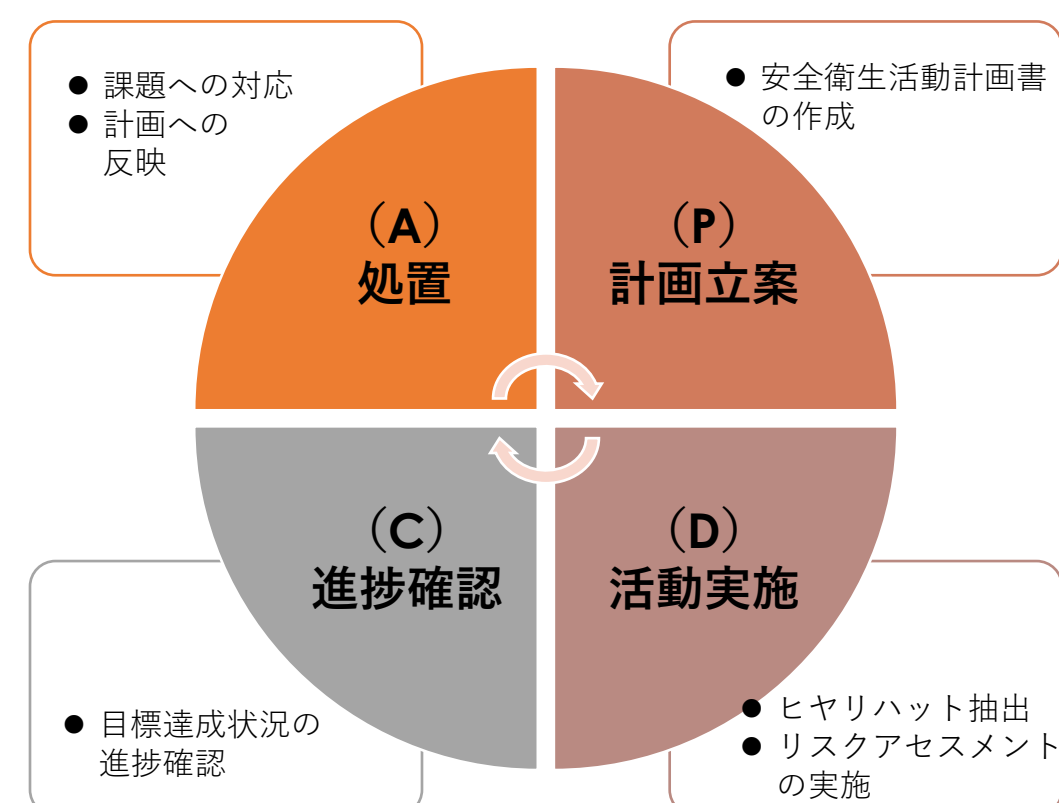
当社の労働安全衛生活動は、企業経営の基盤であり、当社で働く労働者全員の安全と健康の確保を最優先とし、快適な職場環境の形成を確立し、事業活動のあらゆる面で全社一丸となって、労働安全衛生活動の積極的な推進・改善に努め、真のゼロ災害職場を目指します。

- 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。

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各事業場ごとの安全衛生委員会を設置し、各会議を月1回開催し、労働災害や健康障害の防止などの審議及び情報共有を図っております。労働者全員の安全と健康を確保するために、労働安全衛生マネジメントシステムの仕組みを導入し、労働災害・交通事故ゼロの実現に向け、全社的な活動計画を策定し、安全衛生活動のPDCAサイクルを推進しております。

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



■ 労働安全活動

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おります。

安全衛生マネジメント体制にもとづいた年間計画推進

・ 全国安全週間

労働災害防止活動を目的として、「全国安全週間」を実施しました。2021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みました。

(スローガン)

持続可能な安全管理 未来へつなぐ安全職場

(主な重点項目)

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

・ 年末年始無災害運動

2020年12月1日から2021年1月15日までの期間を「年末年始無災害運動」として活動を行いました。厚生労働省の通達・実施要綱にもとづき、無事故・無災害を達成すべく、当社として重点実施項目などを共有し、安全活動に取り組みました。

危険防止のための措置

・ リスクアセスメント

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おります。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おります。

・ 職場巡視

衛生管理者による職場巡視（全ての作業所）、ならびに産業医による職場巡視（50名以上）を行い、安全指導・改善を推進することでリスクの低減を行っております。

・ ヒヤリハット活動

職場に潜むリスクを見つけ、災害を未然に防止するため、ヒヤリハットの報告、改善を行っております。

安全衛生教育

・ 危険体感教育

全国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おります。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おります。

・ KYT（危険予知訓練）

自主的活動としてKYTを実施しております。危険に対する感受性を高め、リスクアセスメントの実践に活かすことで、より安全な職場環境へとつなげております。

・ 安全衛生勉強会

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

交通安全への取り組み

・ 事故防止活動

運転記録証明書取得による分析結果の活用、駐車場ルールの励行・四半期ごとのチェック、送迎車両へのドライブレコーダー設置、ヒヤリマップ作成、同乗チェック、交通安全ビデオ視聴、交通KYT実施、車両4Sの徹底など交通事故防止に向けたさまざまな取り組みを行っております。また、安全運転の意識を高めるため、客先工場のゲートや駐車場にて交通安全立哨活動を継続的行っております。



防災への取り組み

・ 防災活動

職場における定期防災訓練をはじめ、火災予防のための指導・教育や当社寮点検を行っております。

安全と健康への取り組み



■ 労働衛生管理の推進

当社グループは、従業員の健康を第一と考え、従業員の健康確保にあたり、労働衛生管理の基本である、作業環境管理・作業管理・健康管理の推進を図るとともに、心身ともに健康で長く働ける職場環境の形成を促進しております。

健康と労働衛生管理の取り組み

・長時間労働の抑制に向けた、適正な労働時間の管理

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

・各種健康診断

各種健康診断（一般健康診断・特殊健康診断など）を実施し、結果にもとづく医師による意見聴取や再検査の勧奨など従業員の健康維持・向上につなげております。

・熱中症防止対策

熱中症発生ゼロを目標に2021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おります。

・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」を実施しております。2021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おります。

（スローガン）

・向き合おう！ ころとからだの 健康管理

・うっさぬうつらぬルールとともに みんなで守る健康職場

（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事業場内感染予防対策の徹底 など

健康障害防止のための措置

・健康障害防止活動および管理

化学物質による健康障害防止のための活動として年度計画にもとづきリスクアセスメントを実施し、また特別管理物質など有害性の高い物質を取り扱う職場では作業記録を保存、環境測定結果にもとづき職場環境・作業方法の改善、適正な保護具着用など快適な職場を維持するための活動を実施しております。

メンタルヘルス

身体のみならず、心の健康づくりとしてメンタルヘルス活動を実施しております。メンタルヘルスの定期教育（セルフケア・ラインケア）の実施、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おります。加えて、年に1回のストレスチェックを実施し、高ストレス者には、医師面接指導を勧奨し、組織分析にもとづく職場環境の改善などにも取り組んでおります。

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

③相談体制の整備

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

④労働環境の改善

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

⑤法令の遵守

メンタルヘルスケアを行うにあたり、個人情報情報の取扱いに関する法令を遵守します。

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まいります。

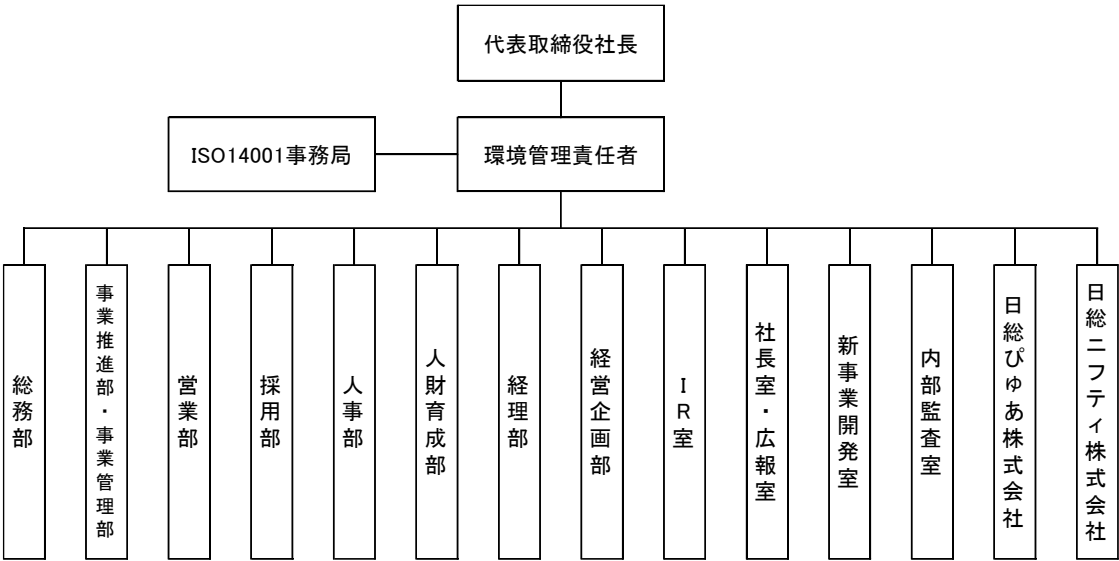
■ 環境方針

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。

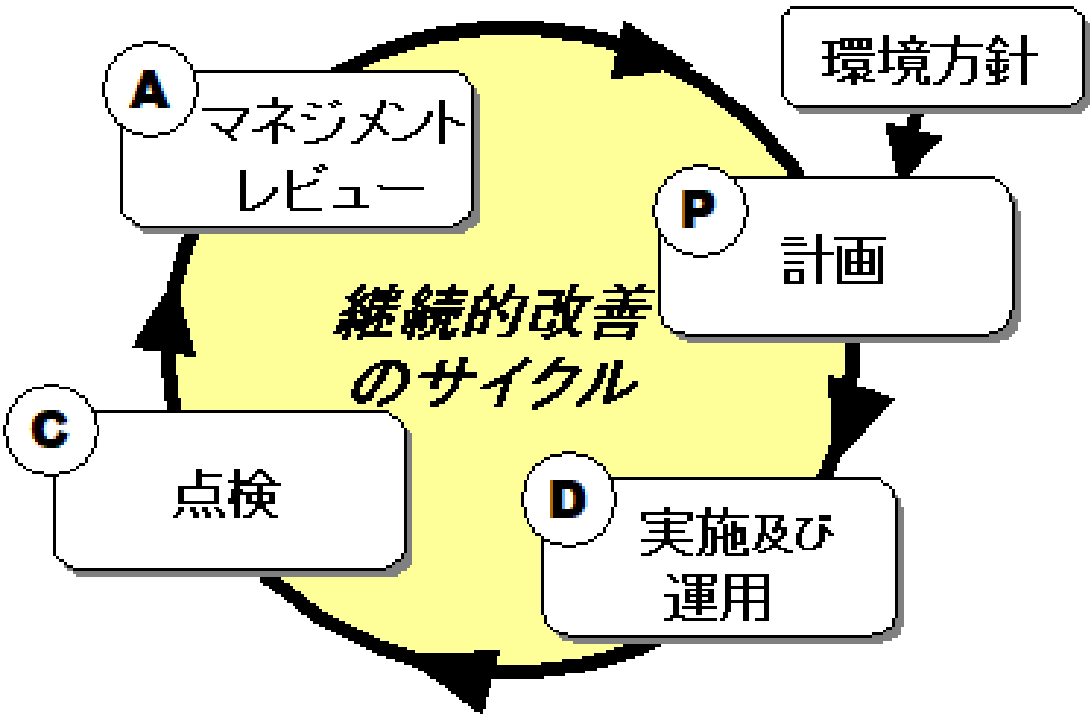
- ① 事業活動にあたり、汚染予防や環境負荷を低減させるため、次の項目に取り組みます。
 - 1. 事務所内の電気節減の徹底
 - 2. エコドライブの推進
 - 3. 廃棄物の分別収集の徹底
 - 4. 地域の環境保全活動へ積極的に貢献する
 - 5. 会社で使う備品のグリーン購入率を高める
- ② 環境関連の法律・条令・規則および当社が同意するその他の要求事項を遵守します。
- ③ 持続可能な資源の利用・気候変動の緩和および気候変動への適応・生物多様性および生態系の保護を考慮します。
- ④ 全社員が環境保全に対する意識を向上させ環境方針が理解できるよう、環境マネジメントシステムの周知、実行、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。

■ 環境マネジメント体制

当社は、製造系人材サービスの本社管理業務において、2005年にISO14001の認証を取得しました。ISO14001の環境マネジメントシステムにおいて、社長をトップマネジメントとして、環境方針を掲げ、環境行動計画を策定し、当社の環境活動を行っております。活動の結果がトップにフィードバックされる仕組みを構築し、PDCAサイクルを回しております。



年1回のマネジメントレビューを通じて環境マネジメントシステムの適切・妥当かつ有効であることを確認し、継続的な改善を行っております。



環境への取り組み



■ 気候変動問題に向けて

気候変動問題は世界で取り組む問題として、国連サミットで採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」やG20金融安定理事会（FSB）が設置した「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）」にもとづき、事業と絡めた活動に取り組むことが求められており、当社グループにおいても企業の持続的な発展を目指す上での取り組みを始めております。

リスク管理

当社グループにおける気候変動による影響は、例えば取引先工場が大型台風や暴風雨などの異常気象が原因で工場停止になることで派遣・業務請負での勤務状況に影響があることなどが挙げられます。また、派遣・業務請負先での影響を踏まえ、ISO14001でのリスク管理、全ての企業活動におけるコンプライアンスやリスクを管理する仕組みの構築・運用を行うリスク・コンプライアンス部会とのリスク管理を連動する形でリスクに対して適性に分析・評価し、対応を行っております。リスク度合い・発生する確率・影響度の3つの項目で総合的に判断し、対応を行っております。

（コラム）

コンタクトレンズの空ケースリサイクル運動に参画

当社は、2021年3月11日より、HOYA株式会社様の「アイシテecoプロジェクト」に参画しております。

- ・ 「空ケースの再資源化による環境保全」
...リサイクルを行うことでCO2排出量の削減
- ・ 「障がい者の自立・就労支援」
...回収された空ケースのアルミシールをはがすなど、リサイクルの支援業務
- ・ 「日本アイバンク協会への寄付」
...リサイクル業者に買い取っていただいた収益の全額を日本アイバンク協会様への寄付



環境方針に基づいた活動

当社は地球環境保全の一環とし、自動車のエコドライブ運転を推進しております。環境への負荷低減を目的としており、具体的には自動車のガソリン使用を低減、交通事故を減らすことで自動車部品の交換回数を減らすことなど無駄な資源使用を低減しております。2021年からは、自動車利用頻度の高い全国にある拠点に活動を拡大し、より一層の環境負荷を低減する活動を行っております。また、環境に関する意識を高めるため、入社教育とISO14001定期教育を実施しております。

汚染予防や環境負荷を軽減させるための活動と目標

- 事務所内の電気節減の徹底（電気使用量）
（目標）2020年度から現状維持に留める
（実績）約1.9%の減少
- エコドライブによる燃費向上（燃費）
（目標）2020年度から現状維持に留める
（実績）約6.1%の悪化
悪化の原因は、新型コロナウイルス感染対策に伴い長時間の出張が減ったため
- 廃棄物の分別収集の徹底（廃棄物処理費）
（目標）160万円以内に留める
（実績）約23万円の増加
増加の原因は、不要なデスク・椅子等の廃棄を行ったため
- グリーン商品購入の徹底（購入率）
（目標）95%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）2020年度から現状維持に留める
（実績）約44.5%削減
- 事務所内の節水の徹底（水使用量）
（目標）2020年度から現状維持に留める
（実績）約18.1%削減

この実績にもとづき、次年度目標を定め、事業とも連携させた活動を行ってまいります。

人財の育成



■ 人財育成方針（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の基本的な考えとしています。日総グループは、持続的な事業の成長と持続可能な社会の実現に向けて、あらゆる分野であらゆる可能性に挑戦する人財を育成します。

- ・ 社員一人ひとりの成長とエンゲージメントの向上を目指した教育機会を提供します
- ・ 多様な人財が多様な社会で活躍できるよう、社会変化に対応した教育機会を提供します
- ・ 教育機会の提供を通じて、主体性と挑戦意欲を醸成し、キャリアビジョンの実現を支援します

時代の変化を意識した教育体系と継続的な人財の育成

創業理念である「人を育て 人を活かす」を原点とした従業員の成長を支援する「OFF-JT教育」と業務経験付与の「OJT教育」の両立を基本としております。また、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8か所に教育訓練施設を設置しております。

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。

2021年3月期教育実績累計（延べ人数）：13,694名

（参考）2020年3月期教育実績累計（述べ人数）：10,407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おりますが、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。一連の活動を通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おります。今年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、オンライン開催となりました。

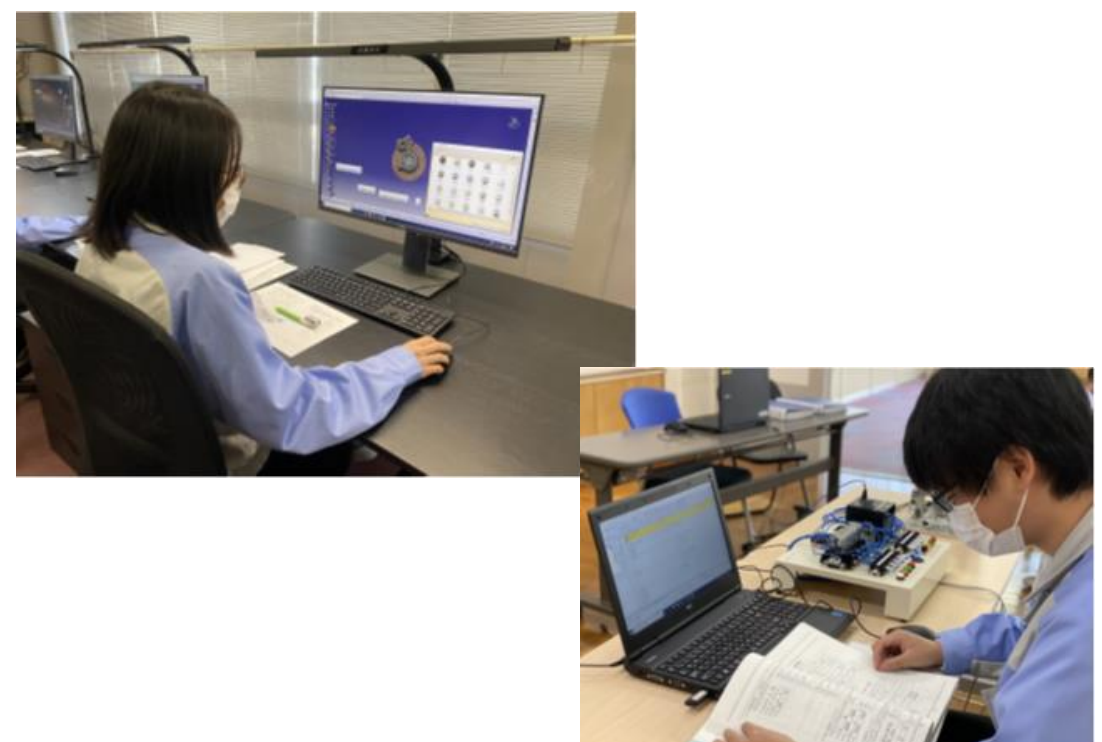
2020年11月13日開催 出席者：198名

参加チーム数：全国より9チーム



あらゆる分野であらゆる可能性に挑戦する人財の育成

人財育成方針の実現に向けて、全国の研修施設である日総テクニカルセンター（TC）の設備を利用した専門性の高い教育を実践し、あらゆる分野であらゆる可能性に挑戦する人財の育成を継続してまいります。



人財の育成



キャリア支援

創業理念である「人を育て 人を活かす」を原点とし、各分野で活躍できるプロ人財を育成していきます。さらに、社会変化と産業変化に対応した教育を推進し、企業と人を支えてまいります。

・ キャリアコンサルティング

従業員が人生で遭遇するさまざまな経験を積極的に受け止め、より幸せな人生を描く成長の糧とするために、キャリアコンサルタントの資格保有者が定期的にカウンセリングを行っております。カウンセリングを受けた従業員は中長期的な視野で自身のキャリアプランを明確に描くことにより、目標を持つことができます。

2020年度キャリアコンサルティング実績

有資格者によるキャリアコンサルティング： 9件

日常的なキャリアコンサルティング： 4,965件

※業務管理者や採用担当による日常的な職場異動相談の対応含む

・ 資格取得支援制度の運用

国家資格である第一種衛生管理者をはじめ、品質管理検定や自主保全士検定など役割や階層によって必要な資格の取得を制度上の要件としており、取得のための講座や受験料を会社が負担するなどのサポートも行っております。

2021年3月までの実績 合格者：124名 助成金： 835,676円

・ オンライン研修の導入

働き方改革の推進と流行した新型コロナウイルスの影響もあり、働き方の新常識「アフターコロナにおける企業のテレワーク」を鑑み、研修様式もオンラインを導入しております。今まで対面で行っていた研修をオンラインに移行したことで、全国どこからでも研修を開催でき、かつ受講者が誰でも平等に研修・教育の機会となりました。当社特有の広範囲に事業所があっても画一的な研修を実施できるようになり、時間とURLを共有するだけで開催でき、受講者の移動時間、研修経費のコストが削減され労働生産性を高めるという意味でも非常にメリットが得られております。一方、オンライン研修のみではメンバーの関係を深めることは難しい側面もあり、「研修のプログラムの中にディスカッションの時間を設ける」、「開催者側からの積極的なアイスブレイクを行う」等の対策を実施しております。

創業理念である「人を育て 人を活かす」を実践すべく、リアル（対面）研修でテクニカル習得とオンラインでスキル習得の複合の2軸となるニューノーマル化研修を推進し、各分野で活躍できる人財の育成を行うことで、企業と人を支えております。



・ キャリアビジョンの実現に向けて

当社グループでは、社会変化や産業変化に対応した教育制度を強化していきます。また、自身の経験や能力、特性などを棚卸して、今後のキャリアデザインを描く「ライフプラン研修」を実施してまいります。

■ ダイバーシティの推進

当社グループは、社会や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、そして障がい者をはじ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、企業としての総合的な付加価値の向上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おります。



- ・ 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しております。この結果、2020年における採用数に占める女性正社員の割合は26.0%となり、2021年における採用数に占める女性正社員の割合は17.5%を見込んでおります。



グループ会社の女性活躍の推進

- ・ 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、2021年4月現在、その比率は無期雇用社員を含めて88%に達しております。また女性管理職においては、昨年より1名増え4名となり、その比率は30.8%に達しております。

- ・ 女性が活躍する職場拡大の推進

日総ブレインでは、営業拠点がある横浜市の女性が更に活躍できる環境を構築するために、情報誌「hamahana」を定期的に発信しております。



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7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おります。この結果、子育てをしながら就業している女性社員は36%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おります。こういった社内風土を横浜市全体に小さなことから拡大出来ないかと考えた取り組みを進めてまいります。

- ・ 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。2021年8月現在の女性社員比率は、76%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%に達しております。

ダイバーシティ



女性の活躍を支援する

- ・ 子育てをしながら働く社員を応援

～シングルマザー支援プロジェクト

日総ブレインでは、子育てをしながら働いている社員を中心に#インディペンデントMam（ハッシュタグインディペンデントママ）プロジェクトを立ち上げ、在籍しているシングルマザーなどのひとり親のスタッフを中心に、仕事と子育てを両立するためのさまざまな支援を行う取り組みを始めました。この取り組みは、3年後、5年後、継続的に支援を継続していくことを目指しております。2021年上期はスタッフへのヒアリングを通してどのような支援が必要なのかニーズを調査し、チームで支援策を検討しました。その情報にもとづいて、下期から具体的な支援を始めます。また、2021年3月には、日本シングルマザー支援協会から講師を招き、管理者向けのジェンダーマネジメント研修を行うなど、各団体や行政の協力・支援を仰ぎながら社員教育を継続的に行っております。



- ・ 子育てに関する社内情報交換会の開催

育児休業を取得しやすい雇用環境整備の取り組みとして、先輩子育て世代社員の声を聴いたところ、育休中の過ごし方や復帰に対する不安などの声が多くあったことから、2021年6月にこれから産休となる社員や現在産休育休中の社員を対象に、既に経験した社員から、復帰後の働き方や子育てで困っていることなどについて、気軽に相談できる情報交換会をWebにて実施いたしました。

中途社員の採用

当社グループは、持続的な事業の成長と持続可能な社会の実現に向けて、中途社員を採用しております。当社の管理職は中途採用者も多く、多様な社員が公平にキャリアを目指していける環境となっております。

高齢者の活躍を推進する

- ・ 株式会社ニコン日総プライムの活動



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しております。2020年3月期は従業員117名のキャリア相談を行い、また424名に「60歳定年退職後のキャリア検討状況についてのアンケート調査」を実施し希望や意識調査を行っております。

また、市場調査として「高年齢者活用の現状と今後の方針に関するアンケート調査」を実施いたしました（対象数1,000企業、有効回収数198企業、有効回収率19.8%）。これらの調査は高年齢者が働き続けられる仕組みの研究開発に反映してまいります。

地方創生や地域課題の解決への取り組み、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局が主催する令和2年度調査事業に参画

ニコン日総プライムは、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部が主催する令和2年度の「新たな全世代・全員活躍型「生涯活躍のまち」の取組における地域課題解決に向けた企業ノウハウとのマッチング支援に関する調査研究」に参加いたしました。



日本における地方創生や少子化・人口減少への課題に対しても「人との関わり」を通じて積極的に貢献していきたいと考えております。自治体と連携し、人と人をつなぎ、コミュニティの活性化、町おこし、魅力的な地域づくりの活動にも高年齢者の活躍を推進するひとつとして取り組んでまいります。

外国人の雇用を促進する

- ・ 外国人新卒エンジニアの採用

雇用における国籍の多様性についての取り組みとして、2019年より中国の大学と連携し中国人エンジニアの採用を行っております。2021年10月に3期生が12名入社いたしました。

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。

日総びゅあは、業務を通じて障がい者社員のスキル・能力を伸ばすことで、一人ひとりの成長と自己実現の舞台を作り、活躍の輪を広げ、豊かで幸せな人生に導いていくことを使命として活動しております。

これからも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、共に成長しながら、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

日総びゅあでの障がい者雇用への取り組み

日総びゅあでは、障がい者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。さまざまな障がい（身体障害、知的障害、精神障害）をお持ちの社員を挑戦する人として育成し、それをサポートしていく日総びゅあの育成方針が込められており、一人ひとりの能力・適性に応じた働き方と、可能性を活かすための職域の拡大と活躍に向けた育成を継続してまいります。

障がい者の雇用促進

一人ひとりの活躍を目指し、受注系ものづくり、事務補助、販売、清掃などを中心に、障がい者社員が企業の一員として業務に従事しております。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・支援する社員（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おります。このような取り組みを外部に発信する取り組みとして「職場体験実習」・「職場見学会」等を通して実際にCS社員の働いている姿を地域の学校関係者・支援機関・保護者・当事者に見ていただき、日総びゅあの障がい者雇用に対する理解者や協力者を増やすとともに、一緒に働く仲間を増やしております。

この結果、日総びゅあにおける障がい者雇用者数は156名となりました。また、これらを合わせた当社の障がい者雇用率は、2021年6月1日現在2.35%（障がい者雇用数：196名／262ポイント）となりました。

また、障がい者の雇用促進に加えて、横浜地区に貢献している企業として2009年に特例子会社初の「横浜型地域貢献企業」として最上位認定を受けております。その後、5期連続更新し、2019年には10年表彰に認定され、現在も継続しております。

障がい者社員の活躍

・ コロナ禍での活動

日総びゅあでの職場の活動報告として毎年「感謝祭」を開催し、多くの皆様にご来場いただいておりますが、2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止を目的に、活動報告に関わる情報をFacebookにアップする形での開催といたしました。その反響は大きく、2700ものアクセス数となりました。

Facebook： <https://www.facebook.com/nisso.pure>



・ マスクや木のストローの製作を通して

2020年3月からマスクが不足し、多くのCS社員や本社の社員・取引先の皆様が感染予防のためのマスクが調達できない状態になっておりました。日総びゅあでは、2019年神奈川アビリンピックの縫製部門で金賞・銀賞を獲ったCS社員を中心に、神奈川経済新聞と協力して1か月で2000枚手作りマスクを製作しました。また、子供を支援する横浜市内の機関に依頼されて、子供用のマスク3000枚を市内の保育園・幼稚園に活用してもらう活動に参加しております。

また、横浜SDGsデザインセンターを通じて、横浜市の水源地である道志川の木の間伐材を使った木のストローの製作に取り組み、横浜市の環境活動にも協力しております。



多様なコミュニティとの共生（地域への貢献）

■ 地域環境保全活動

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。

- 地域の定期的な年2回実施している清掃活動。用水路清掃、周辺の草刈り、ゴミ拾い等を約30分間実施
- 新横浜本社周辺の清掃活動を実施（2020年10月）



- 定期的にオフィスの国道沿いのごみ拾い



- お客様と工場周辺道路のゴミ拾いへの参加



- 「諏訪湖創生活動」への協賛
人と生き物が共存し、誰もが訪れたい諏訪湖を目指して



■ 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を送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んでまいりました。



介護事業を通じて、地域のご家族の介護負担の低減、地域との共生として地域住民や入居者の憩いの場である榎戸公園の花の植え替えに年2回参加し、地域住民との交流機会を持っております。また、2019年11月からイオンフードサービスと連携し、「移動販売」の企画に参加し、地域の独居高齢者や子育て世帯等の買い物を支援しております。



多様なコミュニティとの共生（地域スポーツ支援）

■ 地域スポーツへの支援

横浜DeNAベイスターズとのスポンサーシップ協賛

当社グループは、スポーツへの支援を通じて、地域スポーツの活性化、次世代の育成に貢献したいと考えております。2018年より「横浜DeNAベイスターズ」とのスポンサーシップ協賛契約を締結し、パーティースカイデッキのBOXシート4名席の年間利用権利を獲得しております。2021年度は、地域貢献活動の一環として「日総工産パーティースカイデッキ 2021シーズンチケット」として横浜市の少年野球連盟に寄贈させていただき、地域の子どもたちがプロ選手の活躍を間近で見て感じ、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。



日総グループとアスリート社員

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おります。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おります。また、知的障がい者サッカーチーム横浜Fマリノスフットワークの選手と

して頑張る障がい者社員（日総ぴゅあ所属）の活躍へのアドバイスなども行っております。



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おり、今年度でサポーターとして4年目を迎えました。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大を考慮し、関東大学サッカーリーグ2部では一部の試合のみ有観客となっております。その中でも来年度の1部リーグ昇格を目指す神奈川大学サッカー部の活動を引き続きサポートしてまいります。



（合宿先である千葉県内の災害復興ボランティアへの参加したときの様子 [2019年]）

神奈川ローカルSDGsカップへの協力

日総ぴゅあ株式会社では、フリースポーツクラブ様と協力し、横浜FCロゴ入りベースボールシャツの生地を再利用したオリジナルマスクを製作し、神奈川県下のサッカーチームがサッカーを楽しみながら「防災」と「SDGs」の知識を学ぶ子供たちのイベントに参加した選手たちに配布されました。



復興支援活動への協賛

当社は今年もフリースポーツクラブ様が主催する東日本大震災復興支援活動の意義に賛同し協賛しました。子供たちがプロ選手からサッカーを元気に学ぶ時間に協力させて頂いております。



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おります。

・ 取締役会

当社の取締役会は、4 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。

・ 指名報酬委員会

社外取締役 2 名、代表取締役社長執行役員兼CEO、社外監査役
1 名で構成されており、社外取締役が委員長を務めております。
取締役、監査役および執行役員の人事ならびに報酬等の透明性
の向上を目的として、(i) 代表取締役、取締役、監査役、執行
役員および子会 社の取締役の人事、ならびに後継者計画、(ii)
取締役および執行役員の報酬構成・報酬水準について会社の業
績等の評価を踏まえ、取締役会に答申することとしています。
必要に応じ、随時開催することとしております。

・ 経営委員会

社内取締役、常勤監査役、上席執行役員及び執行役員で構成し
ており、月 1 回開催しております。経営数値の把握及び重要な
施策に関する討議・報告を行っております。

・ 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、当社が株主や社会な
どステークホルダーに対して事業を通じて果たすべき役割を明
確にするとともに、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・チェックを推進しております。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。RBA部会は、当社の経営がRBA
規範に則って行われているかをチェックし、持続可能な事業運
営体制の構築及び強化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。

コーポレート・ガバナンス



・ 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。

（パートナーシップ構築宣言）

当社は、「パートナーシップ構築宣言」を2020年10月15日に公表しました。サプライチェーン全体での追加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を越えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。



事業継続計画（BCP）への取組み

当社グループでは、大規模な災害やパンデミック等の事業継続に支障を来す様々なリスクへの備えを整備するために、「日総グループ事業継続計画（BCP）基本方針」を策定し、従業員の安全確保に向けた意識付けと事業継続に向けたマニュアルの整備等を行っております。

■ 日総グループ事業継続計画(BCP)基本方針

日総グループは、大規模な災害やパンデミック等の事業継続に支障を来す様々なリスクに備えるために、日総グループの経営理念および社訓の精神に則り、「日総グループ事業継続計画（BCP）基本方針」を定めました。グループの従業員は、この方針の基本的な取り組みの考え方を認識し、社会的責任の企業として、適切に判断・行動します。

1. 次の目的を達成するため、計画を策定します。
 - 1) 従業員およびその家族、サービス利用者の安全・安心を最優先します。
 - 2) お客様の事業継続を支援します。
 - 3) 被災地域の復興支援を行い、地域社会に貢献します。
2. 継続・復旧すべき業務を明確化し、具体的な対策を計画的に実行します。
3. 従業員および全組織の教育・訓練を定期的の実施し、継続的改善を行います。

コーポレート・ガバナンス

■社外取締役メッセージ



門澤 慎

Monzawa Shin
社外取締役（2017年6月就任）

2016年11月 門澤公認会計士事務所
開設所長（現任）
2019年 3月 （株）プルータス・マネジ
メントアドバイザー
代表取締役社長（現任）
2019年 6月 （株）ミダスエンターテ
イメント社外監査役

昨今、日本でも「コーポレートガバナンス」という考え方が上場企業を中心に広まってきており、そして「コーポレートガバナンス・コード」の導入により、制度としての定着も図られつつあります。コーポレートガバナンスは日本語にすると「企業統治」と訳されます。一義的には、会社の所有者は株主であるという考え方を前提として、会社の所有者たる株主の利益を最大限に実現するための管理システムと言われることがあります。しかし一方で、コーポレートガバナンス・コードは「会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み」と定義づけられます。個人的には、この定義の中にある「株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で」という部分が重要なポイントだと感じています。会社の所有者は株主であることを前提としつつ、顧客や従業員、地位社会等のステークホルダーと共存しお互いの価値を高めあうことが企業価値を向上されることにつながり、そして最終的には株主の利益の最大化を実現することができる、ということの意味しているのだと私は理解しています。今後、わが国ではコーポレートガバナンスの考え方を軸とした様々な制度ができていくことと思われます。東京証券取引所における新市場区分のプライム市場では、これまでよりも一段高いガバナンスが求められることになる予定です。地球温暖化に対するルールが制定される可能性が高まっています。企業にとって、これまで以上に「会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み」を構築する必要性が重要となることでしょう。独立社外取締役の役割も今後大きくなると考えられます。日総工産がこれら仕組みを構築・維持・運用していくプロセスにおいても、独立社外取締役の立場からしっかりと貢献したいと考えています。



大野 美樹

Ohno Miki
社外取締役（2020年6月就任）

2005年10月 弁護士登録
馬車道法律事務所入所
2019年10月 法律事務所クレイン
開設弁護士（現任）

昨今、SDGs、ESGという言葉を目にします。SDGsは、持続可能な開発の三側面、すなわち経済、社会及び環境の三側面を調和させ、誰一人取り残すことなく、すべての人々の人権を実現し、貧困と飢餓に終止符を打ち、ジェンダー平等を進め、持続可能な世界を実現するためのものです。以前は、こういった人権や持続可能な世界の実現の担い手として、弁護士やNGO団体等を思い浮かべましたが、今日では、持続的な社会の実現を目指すことが企業の発展にとっても不可欠の要素となっており、今後は、形式にとどまらず実質的にそして誠実にこれらの課題に取り組むことが、企業の発展を左右するといえます。企業が取り組むべき課題は多々ありますが、SDGs、ESG（環境・社会・ガバナンス）への取り組みは、新型コロナウイルス感染症の影響で社会的課題がより強く意識されるようになったことから、企業の根本的な考え方を示すものとして、これまで以上に重視されるようになったといえます。日総工産は、ESGに配慮した経営の推進により、企業の社会的責任への取り組みを進めており、「人を育て 人を活かす」という創業理念のもと、働く人が働き甲斐を持って成長していける職場を構築すべく努力し、人材サービス事業者として企業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います。そのために、ガバナンスの強化にも取り組んでいます。時代の変化に順応し、成長し続けるためには、実効性の高い経営体制が必要であり、独立した客観的な立場から意見を述べる社外取締役の役割も重要になってきます。弁護士としての経験を活かし、ステークホルダーの意見を適切に経営に反映するとともに、真のESG経営の実現とガバナンスの更なる強化に取り組んで参りたいと思います。

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おります。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おります。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、運用しております。

・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、運用しております。

・コンプライアンス教育

コンプライアンスの徹底を目指して「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おります。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おります。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、周知徹底を図っております。

・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おります。

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おります。機関投資家及びアナリストの皆さまとのミーティングでは、ビジネスモデルや経営戦略、中期経営計画に加え、株主還元、資本政策などのテーマについて積極的に対話を行っております。2020年度は、120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おります。さらに、当社の経営戦略や事業活動に関する理解を深めていただくため、報告書（株主通信）の発行及びIRイベントに参加しております。また、個人の株主・投資家の皆さまに対しては、会社説明会を開催する他、ウェブサイトの各種コンテンツなどを通して、分かりやすい事業内容の紹介に努めております。

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おります。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及び当社のウェブサイト招集通知を掲載し、発送しております。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、毎年工夫を重ねております。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おります。

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おります。

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もとづく情報開示は、金融庁の提供する「EDINET（金融商品取引法にもとづく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム）」を用いて公開します。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おります。四半期ごとの決算説明動画・資料をはじめ、主な質疑応答、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おります。

最新動画

2022年3月期第1四半期決算説明会(2021年8月16日)

馬淵 磨理子 さん
スペシャル対談
Special Conversation

個人投資家向け会社説明会

VIEW MORE

決算説明会

VIEW MORE

Shared Research

シェアードリサーチ社による
当社の調査レポートはこちら

(<https://www.nisso.co.jp/ir/>)

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

TEL：0120-288-324（フリーダイヤル）

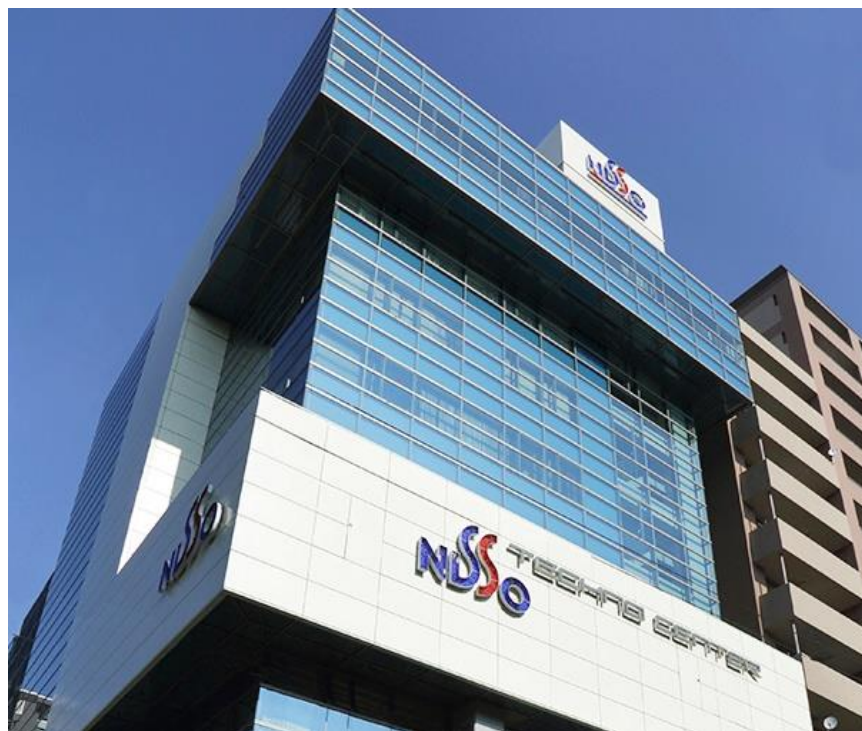
<http://www.mizuho-tb.co.jp/daikou/>



日総グループ

Corporate Profile2021

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	2,015百万円（2021年3月31日現在）
売上高(連結)	62,549百万円(2021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	代表取締役社長執行役員兼CEO 清水 竜一 取締役常務執行役員兼COO 宇田川 利保 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 監査役（社外） 長谷川 隆太 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 宮下 剛
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 松尾 伸一
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 遠藤 太嘉志
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）

株式会社ベクトル伸和

設立	2004年（平成16年）6月
資本金	78百万円
代表者	代表取締役社長 金本 将生
本社	愛知県知立市池端三丁目1番地
事業内容	人材総合サービス事業 労働者派遣事業／派23-300331・有料職業紹介事業／23-ユ-300581

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]

2020

- 株式会社ニコンと人材派遣事業での協業に合意し、合併会社「株式会社ニコン日総プライム」を発足 [2020年]
- 創業50周年 [2021年]
- 日本のものづくりの未来に幅広く貢献することを目指し、株式会社ベクトル伸和を子会社化 [2021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。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。

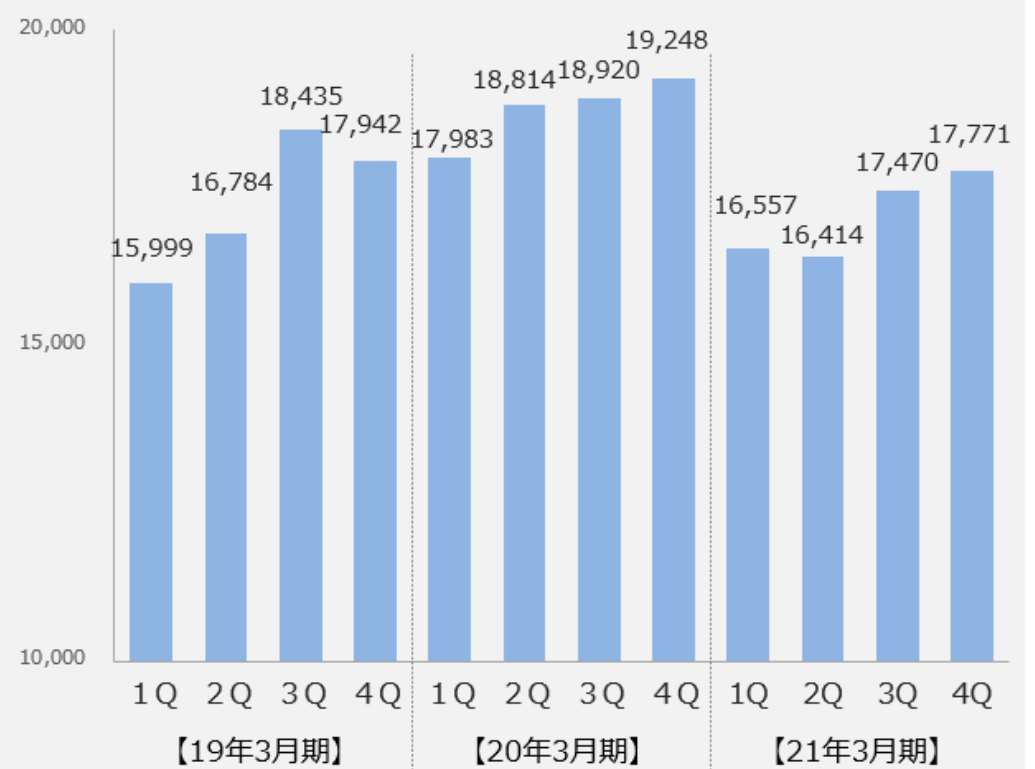
（その他の事業）

- **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

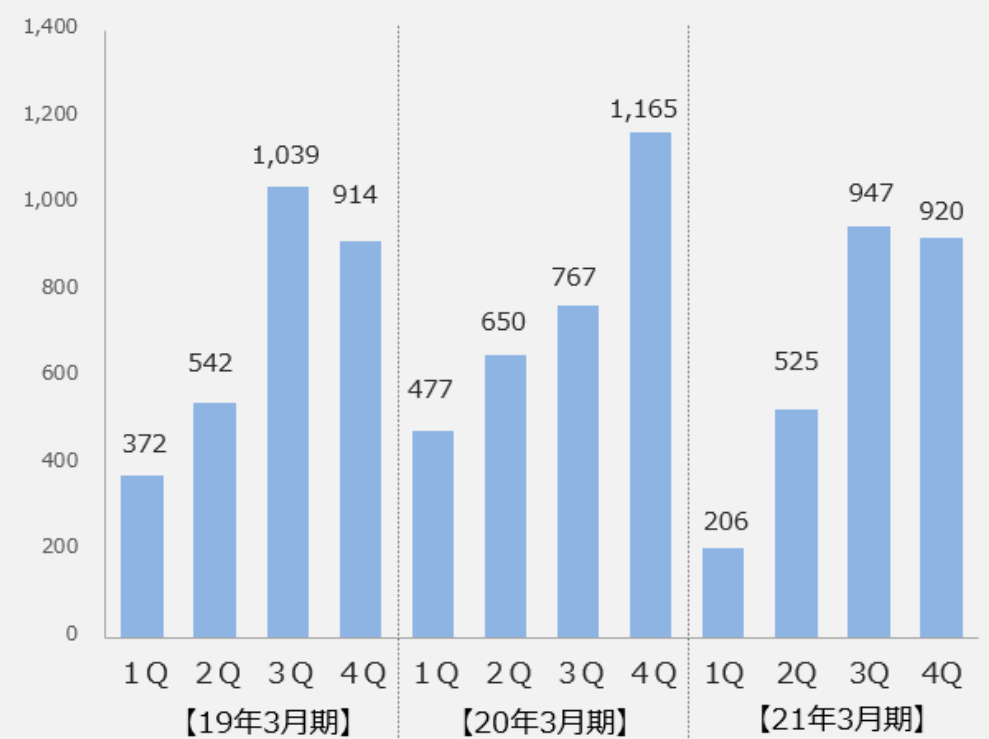
売上高

（単位：百万円）



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生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

IRサイトランキング2020

全上場企業のIRサイトの中から、IRサイトのみならず、CSRサイトなども含めた「コーポレートサイト全体の情報」が一定基準を満たした会社として評価され、「Gomez IRサイトランキング銅賞2020」を受賞しました。



2020 年インターネットIR表彰

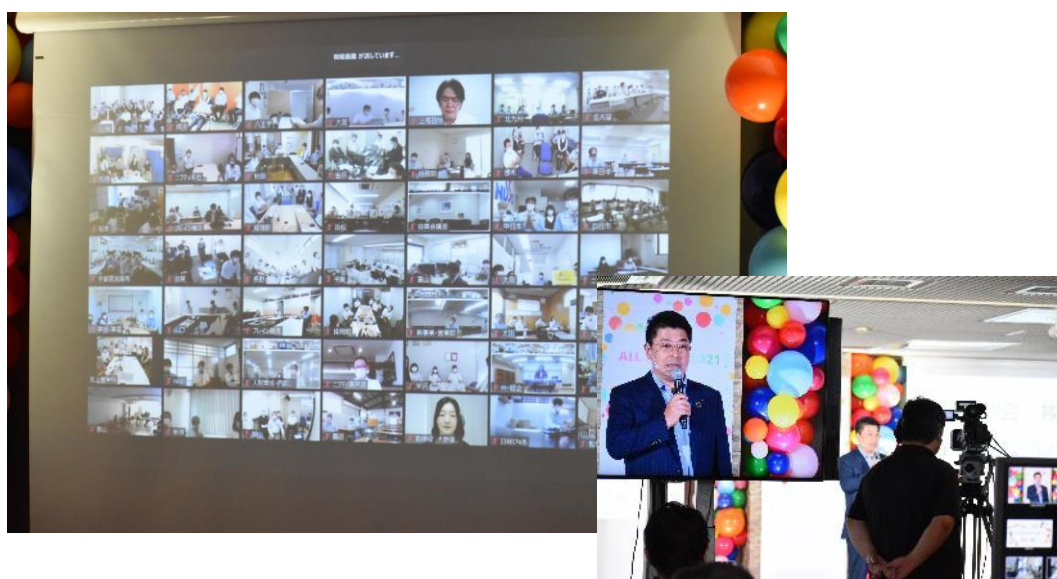
当社は、優秀なIRサイトを構築し、情報開示ならびにコミュニケーション活動で有効に活用している企業として選定され、大和インベスター・リレーションズ株式会社の「2020年インターネットIR優良賞」を受賞しました。



(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おります。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おります。2021年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、オンライン開催となりました。



(日総びゅあ株式会社)

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。





日総工産株式会社

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