

# 日総グループ サステナビリティ報告書 2022



Nisso Group Sustainability Report 2022

発行月 2022年11月  
発行者 日総工産株式会社

 **日総工産株式会社**  
NISSO CORPORATION

# 日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-

## Nisso Group Charter of Corporate Behavior -NISSO's Promise-

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。
- ・事業を通じて雇用を創出し、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・強制労働を通じて生産された材料・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-

## Nisso Group Employee Code of Conduct -My Behavior-

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。

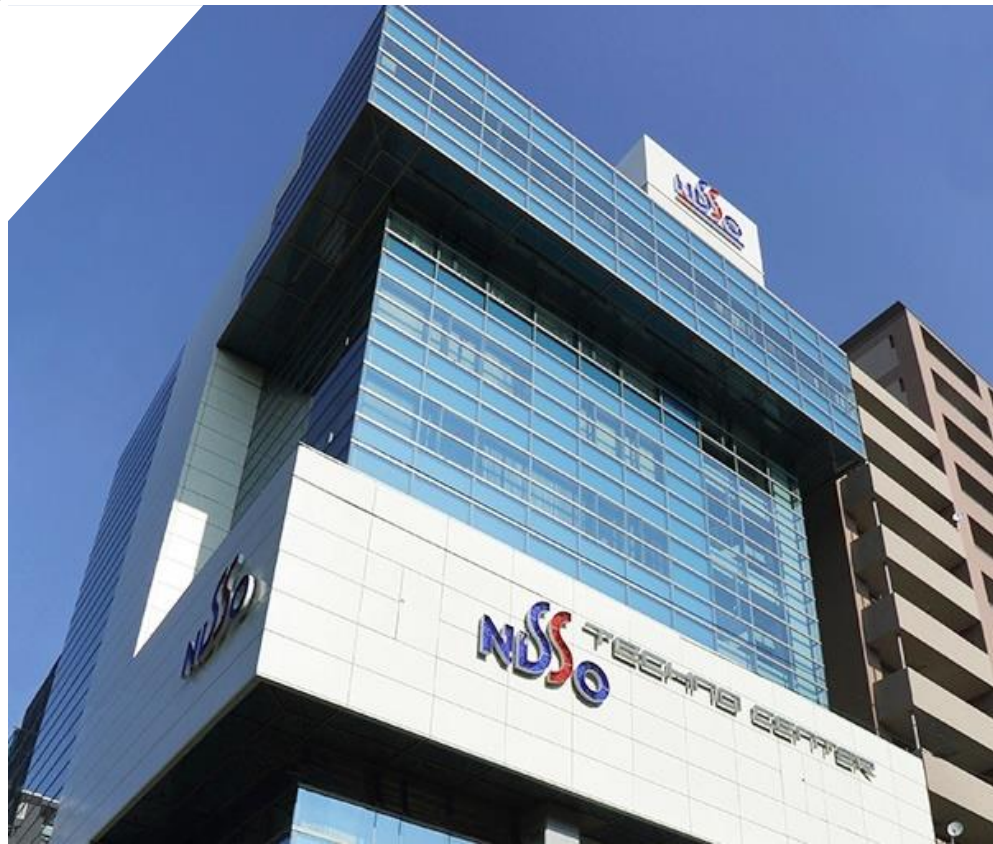
### <安全の確保と環境への取り組み>

- ・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。



# トップメッセージ

## Top Message



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、人権の尊重と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。

## ■ 「サステナビリティ報告書2022」 発刊にあたり

当社では、2020年より「CSR報告書」を発刊してまいりましたが、社会や環境をはじめとしたサステナビリティに関する活動が多く取り上げられていること、男女賃金格差の情報開示などサステナビリティに関する情報開示の要請が高まりつつあることを受け、今年から「サステナビリティ報告書」に名称を改めることといたしました。

社会や環境において、多様な人材の雇用促進や女性活躍の推進、温室効果ガスの抑制、プラスチックの削減、近年においては気候変動による豪雨被害が発生するなど、私たちを取り巻く環境は大きく変化しております。

当社グループとして、人を通じた社会への貢献を実践するにはどのような活動を行っていくか、従業員一人ひとりが働きがいを感じる職場にするにはどのような体制にしていくかなど、社会から必要とされる企業を目指し、活動してまいりました。これからも、サステナビリティ報告書を通じ、日総グループの企業活動を発信していくことで、ステークホルダーの皆様との対話を深め、企業価値の向上に努めてまいります。

## ■ 日総グループとSDGs

私たちを取り巻く環境は、急激に変化しております。温暖化など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。

さらに、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、人が活きる環境が実現すると考えております。





# トップメッセージ

## Top Message

### ■ 「働く機会と希望を創出する」の 実現に向けて

当社グループは「働く機会と希望を創出する」というミッションにもとづき、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おります。

また、ミッションの実現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」と定義しております。デジタル化の推進と人材投資を積極的に行うことで、従業員満足、顧客満足の最大化、高付加価値サービスの提供、管理体制や内部統制の強化に取り組むことで、社会価値創造による企業価値の向上を目指してまいります。

### ■ 人的資本への投資を加速する

デジタル技術、人的資本経営、脱炭素、パンデミック、地政学リスクの高まりなど、急激な速さで経営環境が変化しております。

当社グループは、持続的な成長を目指し、働く「人」に向けた投資を止めることなく、さらに投資を加速してまいります。働く人が働きがいを持って成長していく職場を作り上げ、社会変化や産業構造の変化に対応できるサービスを提供し、デジタル技術を活用することが、高い成長力のある企業への変革につながります。

「働きやすい職場づくり」と「社会変化や産業構造変化への対応」を実践することで、従業員満足度が向上し、エンゲージメントが育まれ、「働く機会」と「働く希望」が創出されます。「働く機会と希望を創出する」というミッションを実現しながら、持続的な成長を目指し、企業としての価値向上を達成させてまいります。

創業理念である「人を育て 人を活かす」をもとに、ビジネスの源泉である人材を第一に考え、人材管理、教育研修、キャリア開発に力を入れて積極的に投資を行い、従業員の個々の力を最大限に活かすことを目指してまいります。

### ■ 気候変動への対応

当社グループの原動力である「人」への投資を通じて社会への貢献を図ると同時に、事業存続に必要な気候変動への対応を行うことも重要な経営課題であると認識しております。

21世紀後半の気温上昇が2°Cの世界を創造するのではなく、1.5°Cの範囲でどう留めるのかが全世界共通の課題となっております。温室効果ガスの削減に向けて、社有車における温室効果ガスの排出量削減を進めてまいります。また、全国にある営業事務所における電気使用量を抑制するなどの活動も排出量の削減に繋がるものと認識しております。

さらに、当社の主要顧客においては、脱酸素に向けた取り組みを推進しているお客様が多くいらっしゃいます。当社もそれらの活動に参画しながら、脱酸素化に向けた取り組みに貢献してまいります。

2050年のカーボンゼロの達成を世界と同じく邁進すること、グループ経営を通じて、地球環境の変化への対応を行うことで、ミッションの実現が近づくものであると確信しております。

### ■ 持続可能な社会の実現を目指して

持続可能な社会の実現を目指して、SDGsの「持続可能な開発目標」における世の中の課題解決に取り組み、社会の要請に応えていくことが重要であると考えております。

当社グループは、サステナビリティ方針にもとづき、3つのマテリアリティ（重要課題）を特定し、10の実行課題を設定いたしました。また、サステナビリティ協議会を立ち上げるなど、課題解決に向けて必要な体制を整えております。

これからも、人や事業を通じて社会に貢献できるよう取り組みを強化していくことで、ステークホルダーの皆様の期待に応えられるよう、グループ一丸となり努めてまいります。



日総工業株式会社 代表取締役社長執行役員兼CEO

清水 竜一

# 編集方針

## Editorial Policy

### 目次

(サステナビリティ報告書 2022)

02 日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-

03 日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-

04 トップメッセージ

07 ミッション・ビジョン

08 日総グループのステークホルダー

09 日総グループのサステナビリティ

12 サステナビリティ方針と  
マテリアリティ（重要課題）

(ESG BOOK 2022)

**Materiality1：働きやすい職場づくり**

14 人権尊重

15 多様で柔軟な働き方

16 安全と健康への取り組み

19 環境への取り組み（ISO14001）

20 気候変動への対応（TCFD）

**Materiality2：社会変化や産業構造変化への対応**

22 人材の育成

24 ダイバーシティ

28 多様なコミュニティとの共生

**Materiality3：ガバナンスの強化**

30 コーポレート・ガバナンス

32 社外監査役対談

34 コンプライアンス

35 株主・投資家への責任

(Corporate Profile 2022)

38 会社概要

39 日総グループの歩み

40 事業内容

41 日総工産株式会社のコンセプト

42 社外からの評価

### 報告方針/編集方針

日総グループ サステナビリティ報告書2022は、日総グループにおけるサステナビリティ情報について、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刊いたしました。

### 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おります。

### 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

2022年3月期（2021年4月1日～2022年3月31日）  
※一部、2022年10月までの情報も含まれております。

# 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、2023年3月期を初年度とした3か年の中期経営計画を2022年8月8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。

### 創業理念

## 人を育て 人を活かす

Founding Philosophy

Nurturing and Bringing Out the Best in People

私たち日総グループは  
企業と人の成長を支援する人材ソリューションサービスで

We, the Nisso Group  
with Human Resources Solution Services that support  
the growth of companies and people

### MISSION

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

### VISION

## 高い成長力の企業グループに変革する

Vision

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

## Stakeholders of the Nisso Group

### ■ 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"><li>・ 各種教育、研修制度</li><li>・ 社内報、ポータルサイト</li><li>・ 安全衛生委員会</li></ul></div><div><ul style="list-style-type: none"><li>・ 各種相談窓口</li><li>・ 資格取得助成金制度</li></ul></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"><li>・ コーポレートサイトによる情報提供</li><li>・ 業界動向セミナー</li><li>・ 品質改善活動</li></ul></div><div><ul style="list-style-type: none"><li>・ 問い合わせ窓口の設置</li><li>・ 安全衛生活動</li></ul></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"><li>・ 株主総会</li><li>・ 個人投資家向け説明会</li><li>・ 機関投資家ミーティング</li></ul></div><div><ul style="list-style-type: none"><li>・ 決算説明会</li><li>・ 情報開示</li></ul></div></div>
<div>お取引先</div> <div></div>	<p>お取引先との法令などに則った公平公正な取引を通じて、良好な信頼関係を構築し、共存共栄を図ります。</p> <div><div><ul style="list-style-type: none"><li>・ 日常の調達活動</li><li>・ 情報セキュリティ遵守に向けた相互協力</li></ul></div><div><ul style="list-style-type: none"><li>・ お取引先への調査</li></ul></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"><li>・ 地域イベントへの参加</li><li>・ 地域スポーツへの協賛</li></ul></div><div><ul style="list-style-type: none"><li>・ 環境保全活動</li><li>・ 文化・芸術への支援</li></ul></div></div>



# 日総グループのサステナビリティ

## Sustainability of the Nisso Group

### ■ 基本的な考え方

役員および従業員が遵守すべき行動規範である「日総グループ企業行動憲章」に差別の禁止、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・コンパクトの人権および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」を定めております。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まいります。

### ■ 各種方針

当社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				●
サステナビリティ方針	2021年10月1日	●	●	●	●
人財育成方針	2021年10月1日	●	●		

# 日総グループのサステナビリティ

## Sustainability of the Nisso Group

### ■ 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・コンパクトに参加いたしました。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。2022年3月期は、以下の各分科会に参加いたしました。

- ・ 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

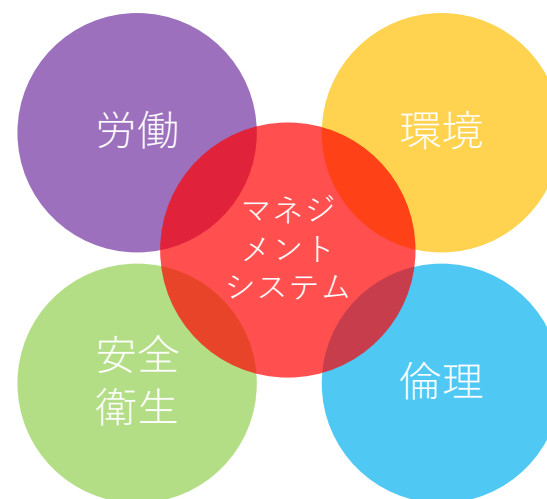
2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」は、貧困や雇用、環境などの社会課題に対する2030年に向けた世界共通の目標です。当社グループは、世界が直面するさまざまな課題と真摯に向き合い、事業活動を通じて持続可能な社会の実現、すなわちSDGsの達成に貢献してまいります。

#### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



### ■ 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あり、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行動規範についても対応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サステナビリティ協議会の下に「RBAワーキングチーム」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。



# 日総グループのサステナビリティ

## Sustainability of the Nisso Group

### 重要課題の特定に向けて

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、働く人が働きがいを持ち成長していく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た活動を行っております。

### 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」を応援し続けてまいります。

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まいります。

その実践に向けて、次のプロセスに沿って、重要な課題を特定いたしました。

### 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 サステナビリティ協議会での確認

企業価値向上委員会に属するサステナビリティ協議会において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）

## Sustainability Policy and Materiality（Key Issues）

### ■ 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実現に向けて、持続的な事業の成長を目指すと共に、人権と労働、環境、安全衛生、倫理の方針を定め、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進します。

### ■ マテリアリティ（重要課題）

当社グループは、サステナビリティ方針にもとづき、事業を通じた社会や環境への貢献も重要であると捉え、事業と社会価値の両立による企業価値の向上を目指して、マテリアリティ（重要課題）を特定しております。

#### Materiality 1

##### 働きやすい職場づくり

2022年3月期の実行課題	関連するSDGs
人権尊重	
多様で柔軟な働き方 ...働きがいのある 職場づくり	
安全と健康への 取り組み ...従業員の安全と 健康の推進	
気候変動への対応 ...事業活動と地球環境 との連携を強化	

#### Materiality 2

##### 社会変化や産業構造変化への対応

2022年3月期の実行課題	関連するSDGs
人材育成 ...高付加価値サービス提供 人材の育成	 
ダイバーシティ ...多様な人材が活躍できる 職場の構築	 
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

2022年3月期の実行課題	関連するSDGs
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	

従業員満足・顧客満足の最大化

高付加価値サービスの提供

デジタル化

×

人材投資

管理体制・内部統制の強化

社会価値創造（CSV）による企業価値（EV）の向上



# Nisso Group ESG BOOK 2022



人権尊重  
Respect for Human Rights

## ■ 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、障がいなどの多様性を認め、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）

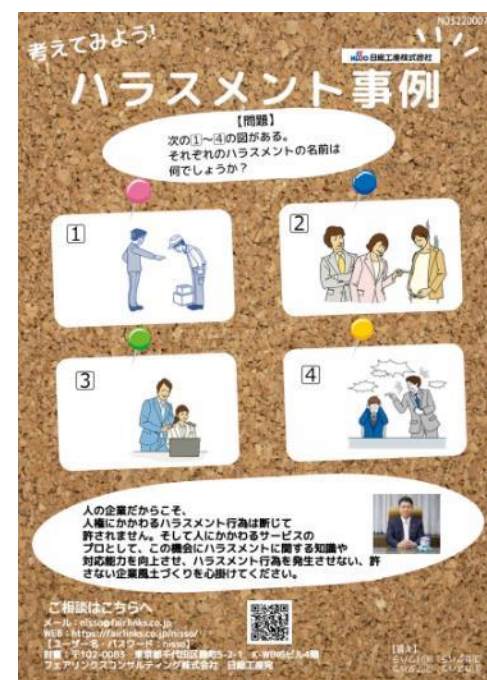
本方針を徹底するため、役員及び従業員への教育を適切に実施し、内容を周知すると共に、定期的に確認を行うことで、人間尊重の経営をより一層進めます。

## 人権意識の向上に向けて

当社グループでは、全ての人の人権を尊重し、差別のない環境を整えることを目標としております。現場就業者や契約社員を含めた全ての従業員に向けた人権教育の実施率100%を目指しております。

また、人権デューデリジェンスの実施に向けた体制を整え、監査項目や担当者を決定し対応するよう進めるとともに、ハラスメント防止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ております。

（目標）人権教育実施率：100%





## 多様で柔軟な働き方

### Diverse and Flexible Work-styles



### ■ 基本的な考え方

「少子高齢化に伴う労働人口の減少」や「働くニーズの多様化」などの変化への対応が企業に求められています。当社グループは、こうした変化に対応すべく、従業員が自律的な考え方にもとづき、一人ひとりにあった働き方が選べる企業風土を醸成することが大事なことでと考えております。それらを大事にしていくことで、エンゲージメントの向上、優秀な人材確保、生産性向上などの好循環サイクルが機能するようになり、結果、当社グループの持続的な成長が実現するものと捉えております。

### 「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、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。

#### ・ ワークライフバランスを実現できる制度

社員の地域に根差した生活を送りたいというニーズにこたえるため、2020年4月より地域限定社員制度を導入いたしました。また、2020年10月よりコロナウイルス対策をきっかけに始めた在宅勤務制度は、これまでの業務のあり方を見直す良いきっかけとなっております。在宅勤務をいかに有効に活用していくかという点で、業務のやり方を見直し、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、といった効率的な在宅勤務制度を目指してまいります。また、将来の災害などのリスクに備えるために、BCP対応などにも活かしてまいります。

#### ・ 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。

(当社の男性育児休業の取得率) 2022年3月期: 6%

#### ・ 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などを行い、取得を促進しております。

### 健康経営の推進

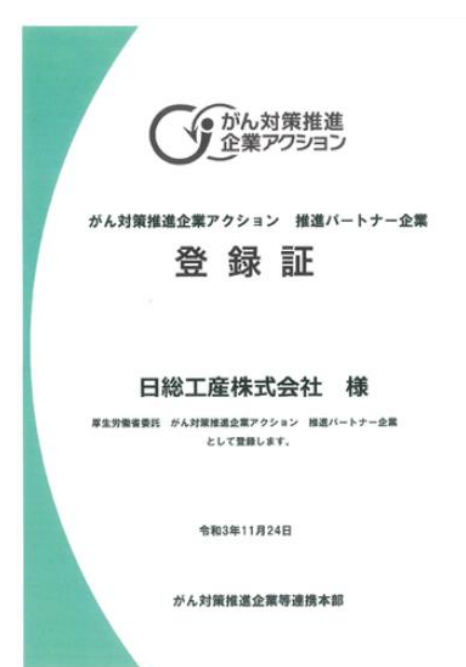
#### ・ 横浜健康経営認証の取得

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など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。

#### ・ 「がん対策推進企業アクション」

##### 推進パートナー企業への登録

当社は、2021年11月にがんの早期発見・早期治療を目的に、職域におけるがん検診受診率50%以上を企業連携で目指していく国家プロジェクト「がん対策推進企業アクション」に登録いたしました。



### 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に取り組んでおります。

代表取締役社長を本部長とする「新型コロナウイルス対策本部」よりグループに対して以下のような活動を指示し、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。

#### 主な活動

- ・ 研修のオンライン化促進
- ・ 採用Web面接の実施
- ・ 週1回のPCR検査実施
- ・ 介護施設におけるWeb面会の実施

安全を最優先とし、さらに、新しい生活様式への対応を行いながら、事業活動に邁進してまいります。

# 安全と健康への取り組み

## Safety and Health Initiatives



### ■ 基本的な考え方

職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成することを経営上の重要課題の一つとして認識しております。

当社グループは、「労働安全衛生方針」に則し、体制の明確化、管理・活動の仕組みの構築、実践、改善を継続することで、経営リスクの低減と働く人々の就業機会の向上を目指してまいります。

### ■ 労働安全衛生方針

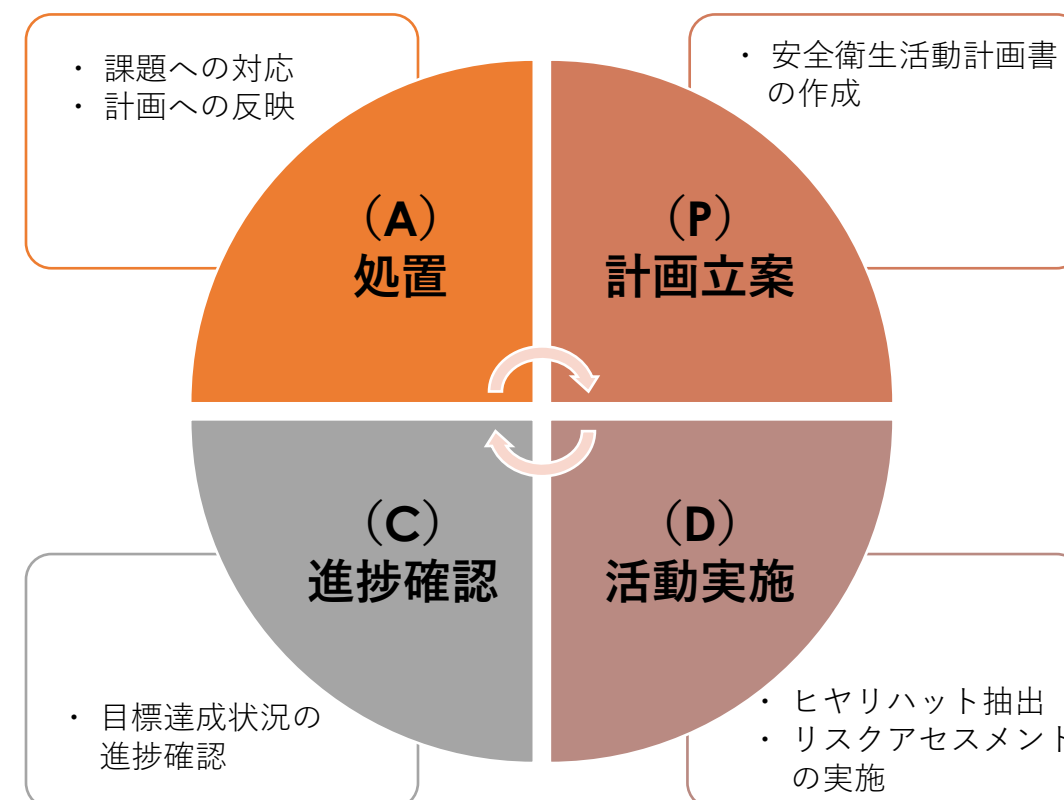
当社の労働安全衛生活動は、企業経営の基盤であり、当社で働く労働者全員の安全と健康の確保を最優先とし、快適な職場環境の形成を確立し、事業活動のあらゆる面で全社一丸となって、労働安全衛生活動の積極的な推進・改善に努め、真のゼロ災害職場を目指します。

- 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およ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
- ・ 事業場ごとの安全衛生目標の設定、作業所別安全衛生目標の設定
- ・ 作業所安全衛生体制の整備、作業所ルールの策定
- ・ 安全衛生計画書の作成

#### (D) 安全衛生計画の実施・点検・改善

- ・ リスクアセスメント、職場巡視、ヒヤリハットなど

#### (C) 進捗確認

- ・ 安全衛生委員会での報告・確認・審議・記録
- ・ 労働災害発生原因の調査など

#### (A) 処置

- ・ 安全衛生活動報告書への活動反映
- ・ 安全衛生活動報告書の作成



労働安全活動

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」を実施いたしました。2022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)

安全は 急がず焦らず怠らず

(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

2021年12月1日から2022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、年度計画にもとづき、危険を未然に防ぐために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、さら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。

・ 当社の現状

	2021年3月期	2022年3月期
労働災害休業度数率（年）	0.75	0.93
労働災害休業千人率（年）	0.90	1.33

安全衛生教育

・ 危険体感教育

全国8か所に所有する教育訓練施設である日総テクニカルセンターには危険体感の設備を有しており、実体験を伴った教育を実施しております。

・ 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まいります。

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に行っております。



滋賀サテライトでは、定期的に交通安全立哨活動を行っており、地域の皆様が安心して生活できる環境構築に向けて、交通事故ゼロを目指した取り組みを行っております。

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  
Safety and Health Initiatives

## ■ 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2022年5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。2022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）

**あなたの健康があってこそ 笑顔があふれる健康職場**

（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 心の健康（メンタルヘルスケア）の保持増進
- 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

年度計画にもとづき、熱中症・感染症・腰痛による健康障害を防止する活動を実施しております。また、化学物質による健康障害防止のための活動として、リスクアセスメントを実施、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）を実施しております。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、個人情報取り扱いに関する法令を遵守します。



環境への取り組み（ISO14001）  
Environmental Initiatives（ISO14001）



■ 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. 地域および顧客などの環境保全活動へ積極的に貢献する
  - 5. 会社で使う備品のグリーン購入率を高める
- ② 環境関連の法律・条令・規則および当社が同意するその他の要求事項を遵守します。
- ③ 持続可能な資源の利用・気候変動の緩和および気候変動への適応・生物多様性および生態系の保護を考慮します。
- ④ 全社員が環境保全に対する意識を向上させ環境方針が理解できるよう、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（ISO14001）

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の認証を取得いたしました。ISO14001の環境マネジメントシステムにおいて、代表取締役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。

また、活動の結果がトップにフィードバックされる仕組みを構築し、PDCAサイクルを回しております。

さらに、年1回のマネジメントレビューを通じて環境マネジメントシステムの適切・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。

環境方針にもとづいた活動

当社は、環境保全活動の一環として、エコドライブ（環境負荷の軽減に配慮した自動車の使用）を推進しております。エコドライブを意識することにより、ガソリン使用量、CO2排出量の低減、運転マナー向上による事故や損害リスクを回避することで部品等の破損や交換の低減につなげております。具体的には、エコドライブ教育を行う対象者を2021年から全国に拡大したほか、2022年から初めて社有車を運転する従業員などを対象に教習所で運転講習の実施などを行っております。

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）年間合計60万kWh以内に留める
  - （実績）約2.1%の増加
  - 増加の原因は、新型コロナウイルス感染対策の換気および例年より冬季の気温が低かったことでエアコンの使用量が増加したため
- エコドライブによる燃費向上（燃費）
  - （目標）年間平均21km/ℓ以上
  - （実績）約5.1%の悪化
  - 悪化の原因は、県をまたぐ出張を抑制していたため、長距離を走行する出張が大幅に減少したことで、近場での利用が増えエコドライブの効果が薄れたため
- 廃棄物の分別収集の徹底（廃棄物処理費）
  - （目標）年間合計200万円以内に留める
  - （実績）約2.5%の増加
  - 増加の原因は、一人あたりの排出量は減少できたが社員数が増加したことにより、全体の廃棄物は増加となったため
- 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）96%
- 事務所内の紙節減の徹底（紙使用量）
  - （目標）年間合計1,400包以内に留める
  - （実績）約26.8%削減
- 事務所内の節水の徹底（水使用量）
  - （目標）年間合計3,000㎡以内に留める
  - （実績）約3.6%増加
  - 増加の原因は、一人あたりの排出量は減少できたが社員数が増加したことにより、全体の水使用量は増加となったため

気候変動への対応（TCFD）  
Response to Climate Change（TCFD）



■ 基本的な考え方

当社グループは、原動力である「人」への投資を通じて社会への貢献を図ると同時に、事業存続に必要な気候変動への対応を重要な経営課題であると認識しております。

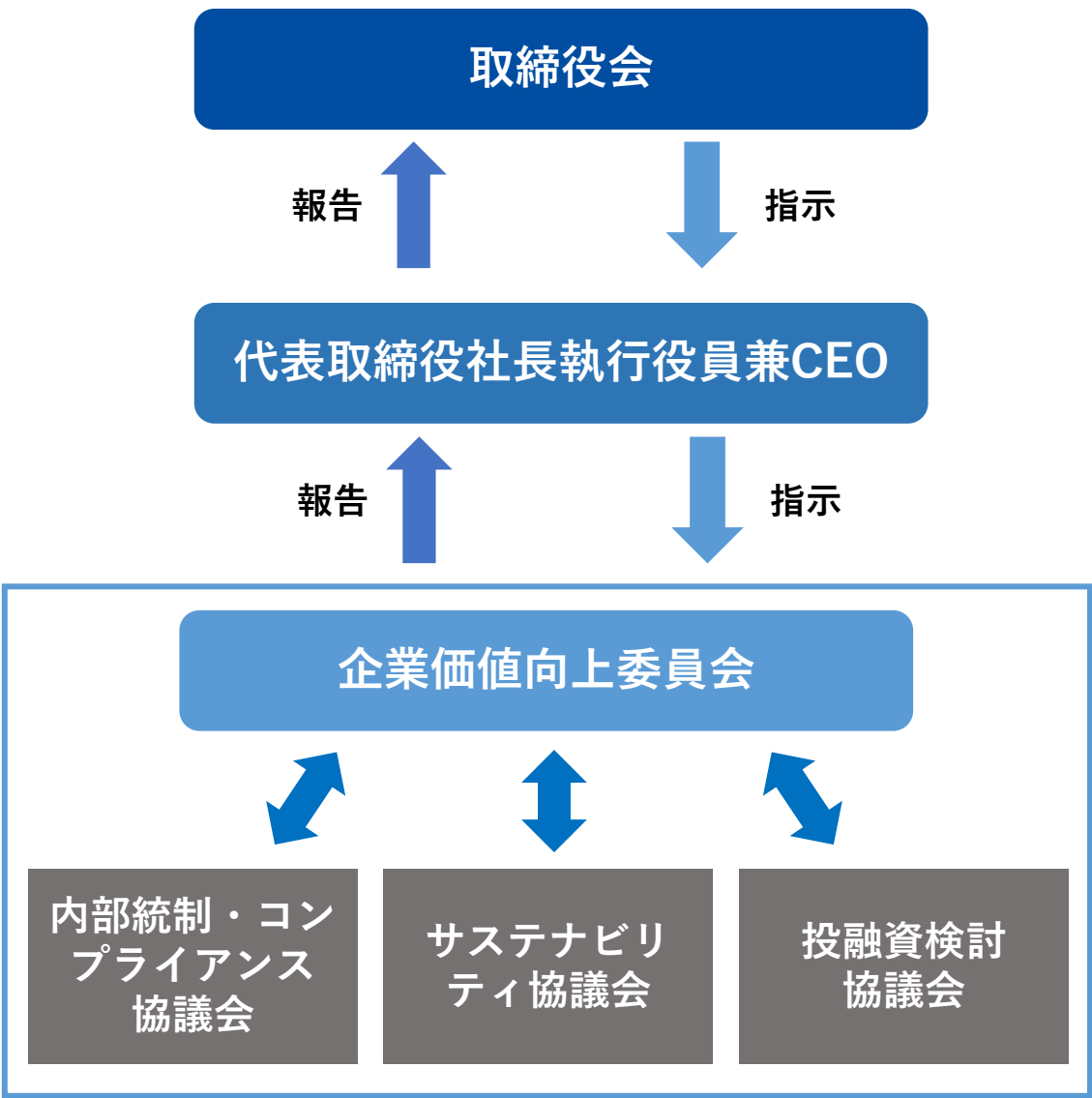
当社は、人材サービスの一連の活動を通じて、地球環境保全と汚染予防に取り組み、気候変動の影響が自社に対してどのような財務インパクトを及ぼすか明確にすることで、企業の強靱さ（レジリエンス）向上を目指し、重要課題である「働きやすい職場づくり」の実現を目指してまいります。

■ 気候変動への対応（TCFD）

当社グループは、気候変動による気温の上昇が事業に大きな影響を及ぼすことを認識し、TCFDの枠組みである「ガバナンス」・「戦略」・「リスクマネジメント」・「指標と目標」にもとづく情報開示の質と量の充実を図っております。

当社においては、21世紀後半の気温上昇を1.5℃未満に抑制すべく、4℃シナリオ、2℃シナリオ、そして1.5℃シナリオにもとづき、2030年までの中期的なリスクと2050年までの長期的なリスクを特定し、それらのリスクの低減と機会の獲得に向けた戦略を立案しております。

（気候変動への対応における体制図）



・ ガバナンス

「ガバナンス」については、代表取締役社長を議長とした「企業価値向上委員会」に属する「サステナビリティ協議会」で、気候変動に関する課題の把握と解決に向けた対策の立案を行い、同委員会で協議ののち、当社の「取締役会」で承認しております。

・ 戦略

移行シナリオにおいてはIEAが発行する報告書（注1）を、物理的シナリオにおいてはIPCCが発行する報告書（注2）を参照し、当社の事業・戦略・財務計画にもたらし、リスクの特定と機会の獲得に向けた戦略を策定しております。

1. 営業活動の効率化

移行リスク 物理的リスク 機会

営業活動における社有車の活用が必要不可欠となっており、一定量のガソリンなどの燃料を使用しております。当社においては、営業活動における温室効果ガス排出量を減らすべく、ハイブリッドなど燃費の良い輸送手段への切替やリモート環境の構築などを推進しております。この結果、コスト削減のみならず、新たな顧客の獲得などの機会を得ることも可能となっております。

2. 採用市場におけるレピュテーションリスクの削減とブランド力の向上

移行リスク 物理的リスク 機会

当社の事業の源泉は「人」であり、年間を通じて1万人以上の多様性のある人材が面接に訪れております。社会からの要求である温暖化防止対策を促進しながら、ブランド力を向上することで、レピュテーションリスクの低減のみならず、新たな機会の創出に取り組んでおります。

3. 洪水などによる稼働停止

移行リスク 物理的リスク 機会

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、サプライチェーンが滞ること、また被災による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を及ぼす可能性があります。

4. 熱波や干ばつなどによる健康被害

移行リスク 物理的リスク 機会

温暖化に伴う熱波や干ばつなどの増加によって、当社従業員に熱中症などの健康被害が増加し、勤務状況に影響を及ぼす可能性があります。



気候変動への対応（TCFD）  
Response to Climate Change（TCFD）



5. 炭素税などの導入

移行リスク

物理的リスク

機会

気候変動対応への機運の高まりによる炭素税などの新たな税制の導入があった場合に、当社の業績に影響を与える可能性があります。

注1：国際エネルギー機関（IEA）より、毎年発行されるWorld Energy Outlook（WEO）における各種シナリオを参照しております。具体的には、1.5℃シナリオはNZE、2℃シナリオはSDS、4℃シナリオはSTEPSなどをもとにリスクや機会の特定を行いました。

注2：気候変動に関する政府間パネル（Intergovernmental Panel on Climate Change、略称：IPCC）より発行された第5次評価報告書（AR5）における各種シナリオを参照しております。具体的には、2℃シナリオはRCP2.6、4℃シナリオはRCP8.5などをもとにリスクや機会の特定を行いました。また、1.5℃シナリオは1.5℃特別報告書を参照しております。

・ リスクマネジメント

コンプライアンスやリスクの運用管理と連動する形で分析と評価を行い、企業価値向上委員会にて協議の上、取締役会で承認しております。

（ペットボトルキャップの回収でCO2の発生を抑える）

当社では、本社において社会貢献活動の一環として「ペットボトルキャップ」の回収ボックスを設置しており、特例子会社である日総びゅうあが定期的に回収し、NPO法人エコキャップ推進協会に寄付しております。寄付されたペットボトルキャップは、再生プラスチックの原料へ換金されたり、医療支援などのさまざまな社会貢献活動にあてられております。また、ペットボトルキャップは焼却処分すると430個で3.15kgものCO2が発生すると言われており、寄付することでCO2の発生を抑えることにもつながります。2021年12月までに累計321,902個のペットボトルキャップを回収、寄付しており、2,363kg相当のCO2の発生を抑えております。



・ 指標と目標

現状把握および効果測定を行いながら、温室効果ガス排出量削減目標に向けた取り組みを進めております。

Scope1（社有車の燃料使用量から算出する排出量）

	2021年3月期	2022年3月期
単位：t-CO2	2,213	2,279

営業活動における温室効果ガス排出量を減らすべく、燃費の良い輸送手段への切替や営業活動の効率化などの推進を図り、排出量の削減に取り組んでおります。

Scope2（事務所における電気使用量から算出する排出量）

	2021年3月期	2022年3月期
単位：t-CO2	738	714

業務活動における効率化の推進を行いながら、残業などの時間外労働を抑制することで、電気使用量を減少させ、排出量の削減に取り組んでおります。

注：CO2排出量の算定にあたっては、(株)三井住友銀行が提供するCO2排出量算定・削減支援クラウドサービス「Sustana」（SGSジャパン株式会社より計算式と排出計数DBの妥当性確認済）を利用しています。

当社は、温室効果ガス排出量削減目標を以下のとおりとし、さらなる実践を継続してまいります。

（目標）

2050年までに、  
カーボンニュートラル（排出量実質ゼロ）を達成する

なお、短期目標、および2030年までの中期目標について、検討を継続してまいります。



### ■ 基本的な考え方

人手不足、少子高齢化、地方衰退、高度な情報処理技術、温室効果ガスの抑制などの社会変化に伴い、新たな付加価値を創出する力を持つ企業・人材・サービスが求められています。

当社グループは、あらゆる分野で無限の可能性に挑戦する人材の育成に向けて、「人財育成方針」の実践を図ってまいります。

サービス品質を向上させ、従業員エンゲージメントが向上する好循環の構築に向けて、多様な人材に教育・研修などの機会をより多く提供し、付加価値を高めてまいります。

### ■ 人財育成方針

- 一人ひとりの可能性を信じ、その可能性を引き出すことは、創業から一貫して理念に込められている思いであり、人財育成を進める上での基本的な考えとしています。日総グループは、持続的な事業の成長と持続可能な社会の実現に向けて、あらゆる分野であらゆる可能性に挑戦する人財を育成します。
- 社員一人ひとりの成長とエンゲージメントの向上を目指した教育機会を提供します
  - 多様な人財が多様な社会で活躍できるよう、社会変化に対応した教育機会を提供します
  - 教育機会の提供を通じて、主体性と挑戦意欲を醸成し、キャリアビジョンの実現を支援します

### 時代の変化を意識した教育体系と継続的な人材の育成

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。

(2022年3月期 当社の教育実績)

	直接系社員	間接系社員
研修参加者の延べ人数	18,411名	491名
参加者 1人あたりの研修時間	6.62時間	12.44時間
人材開発・研修の総費用	279百万円	13百万円

### ■ 付加価値の高い教育を目指して

当社グループは、付加価値の高い教育を実施することを目指しており、教育訓練施設である日総テクニカルセンターとトレーニングセンターを全国8か所に設置しております。



ものづくりの職場において必要な技能や技術を向上させるために教育訓練施設の設備を利用して、半導体製造装置や自動車組立工具などの実機を使用した実践的な訓練も積極的に行っております。

多様な人材が専門性の高い技能や技術を身に付けることで多様な社会で活躍でき、お客様や従業員のエンゲージメント向上へつながるように人材の育成を継続してまいります。

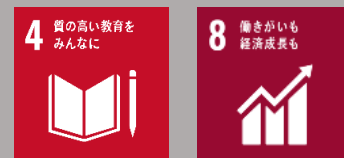
#### 主な育成活動

- 継続的な人材育成体制の構築に向けた、社内インストラクターの養成
- 品質管理や工程管理など責任者チェックシートを活用した効果測定など、リーダーとして具備すべき知識とスキルの習得を目的とした現場リーダーの育成
- 独自に保有する半導体設備を利用した設備保全者の育成





## 人材の育成 Development of Human Resources



### 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材を育成してまいります。さらに、社会変化や産業構造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。

#### 2022年3月期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 : 7件  
 日常的なキャリアコンサルティング : 4,222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。

2022年3月期実績 合格者：125名 助成金：872,340円

#### ・ キャリアビジョンの実現に向けて

当社グループでは、社会変化や産業構造変化に対応した教育制度を強化してまいります。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。

### 改善事例報告会

業界の先駆けとしてQC活動を80年代から導入しており、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。さらに、優れた活動を横展開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互いに刺激を受け、さらなる成長につながっております。昨年に引き続き、今年も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。

2021年9月21日開催 出席者：243名

参加数：予選会参加数 46チーム、本選参加数 9チーム



#### (日総テクニカルセンター東日本 栗原市総合防災訓練に協力)

2022年6月12日に栗原市で総合防災訓練が行われました。訓練は、震度6強の地震が発生し多数のケガ人が出たことを想定して行われ、倒壊した家屋などに取り残された人を救出する手順を警察や消防など参加者およそ300人で確認いたしました。日総テクニカルセンター東日本では、参加者の方々が迅速な対応ができるよう施設駐車場の貸出を行うなどの協力をしました。



ダイバーシティ

Diversity



■ 基本的な考え方

社会や産業構造の急激な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人材が活躍できる環境の構築が必要になっております。

当社グループは、多様な人材が活躍できる企業へと変革するために、人的資本への投資を加速し、磨きをかけ続けることで、イノベーションの創出を目指すことができる環境の構築を推進し、企業価値の向上を目指してまいります。

ダイバーシティへの取り組み

- ・ 多様性の確保について

当社は、社会や産業構造の急激な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。

- ・ 当社の人的資本の現状（2022年3月31日現在）

従業員数と女性比率

	男性	女性
当社（日総工産株式会社）	1,000名	240名
女性比率	19.4%	

女性管理職比率

当社（日総工産株式会社）	2.5%
--------------	------

男女間賃金格差

当社（日総工産株式会社）	79.0%
うち、正規雇用労働者	81.7%
うち、非正規雇用労働者	79.0%

男女間賃金格差は、当社の女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で割った上で100を掛けた数値を記載しております。

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、社内イントラネットへの掲示など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ております。そのため、学卒採用パンフレットや採用サイトを用いて、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、採用数に占める女性正社員の割合は、2020年が26.0%、2021年が31.0%となりました。



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、2017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。なお、2022年6月までの延べ採用数は59名となりました。

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。



ダイバーシティ（女性活躍の推進）  
Diversity（Promotion of Women’s Participation and Advancement）



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と進捗

日総工産株式会社行動計画

女性活躍推進法に基づき、女性社員の採用を拡大するため、以下のように行動計画を策定し取り組んでいきます。

1. 計画期間  
2019年4月1日～2024年3月31日までの5年間
2. 目標  
採用者に占める女性正社員の割合を15.0%以上にする。
3. 取組内容と実施時期
- ◎ 2019年4月～2020年3月  
来年度の学卒採用パンフレットや採用サイトに掲載する女性活躍PRの企画を若手女性社員中心に行う。
- ◎ 2020年4月～2022年3月  
学卒採用パンフレットや採用サイトに女性社員を掲載し、女性が活躍できる企業であることをPRする。  
新卒社員の定着を目的としたメンター制度を導入する。
- ◎ 2022年4月～2024年3月  
ロールモデルとなる女性社員の会社説明会での紹介や、採用イベント等で交流する機会を創出する。

【女性の活躍に関する情報公表】

◎ 労働者に占める女性労働者の割合（2021年12月末日）

社員	パート タイマー	製造 スタッフ	派遣 スタッフ	受入 派遣社員
19.1%	60.9%	15.3%	20.5%	94.1%

- ◎ 男女の平均勤続年数の差異（2021年12月末日）  
2019年12月末日 女性－0.2年（前年比－0.2年）  
2020年12月末日 女性－0.1年（前年比年＋0.1）  
2021年12月末日 女性－0.1年（前年比±0.0年）

・子育てに関する社内情報交換会の開催

男女関わらず育児休業を取得しやすい雇用環境を整える取り組みとして、2021年6月から子育てに関する社内情報交換会を開催しております。子育てと仕事を両立しながら働く社員を対象に、2021年10月に第2回、2022年7月に第3回を開催いたしました。実際に育児休業を取得した男性社員から、育休取得の体験談や、コロナ禍での子どもとの遊び方や寝かしつけ方など、気軽に相談ができる情報交換会をWebにて実施いたしました。

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。



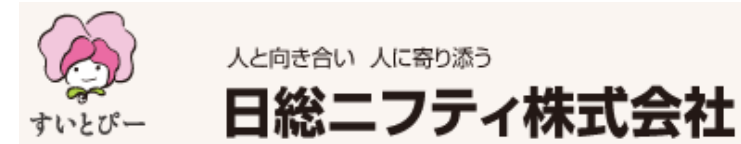
日総ブレイン株式会社は、1986年3月に横浜で生まれ、横浜市を中心に拠点のある長野県松本市の地域に根差した企業を目指しております。日総ブレインでは数多くの女性社員が活躍しており、2022年10月現在、その比率は派遣スタッフを含めて93.7%に達しております。

・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9年連続で100%を継続、復帰してから時短勤務ができるなど女性が活躍できる制度が浸透しております。  
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。また、若年層の女性派遣スタッフのキャリア形成支援として、働きながら資格を取得するキャリアアッププログラムを実施し、女性の就業機会を拡大するための取り組みを行っております。



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いたしました。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。2022年9月末日時点の女性社員比率は70.7%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、施設の入居者のみならず、地域との共生を図っております。



# ダイバーシティ（高年齢者が活躍する場の創出）

## Diversity（Creation of Opportunities for the Elderly to Flourish）



### ■ 高年齢者の活躍を推進する

株式会社ニコン日総プライムは、2020年1月6日、当社と株式会社ニコンとの合併により生まれました。ニコングループの高年齢の従業員の雇用機会の開拓と確保をはじめ、広く日本社会の高年齢者が働き続けられる仕組みの研究開発を行い、「働き続けられる社会を創造する」ことをミッションに掲げ活動しております。

同社発足から2022年10月1日時点までに、ニコングループで経験を積んだ計14人の高年齢者が、新しい環境へ活躍の場を移し、それぞれが保有する知見・ノウハウを活かして活躍し始めております。

### 副業・兼業制度の導入

「働き方の選択肢を増やし、高年齢者の活躍を推進する」

ニコン日総プライムは、昨今の多様な働き方による自己実現の追求など、社会・労働環境の変化への対応と、高年齢者が活躍できるチャンスをより広げていくため、2020年10月1日に副業・兼業制度を導入いたしました。副業・兼業の解禁によって、従業員は収入を増やしたり、本業では携われない仕事を経験することでスキルアップが実現する例も生まれております。また、ITツールやリモートワークの活用により、本業と兼務して都市部で暮らしながら地方の仕事をするといったことも実現しております。こうした取り組みにより「これまでの仕事を続けながら新しいキャリアを獲得する」ことが可能となり、同社の目指す「社会環境の変化に適応し働き続けられるようになる」ことにつながっております。

### 高年齢者へのキャリア支援

「多様な変化や多様な働き方に対応できる機能を提供する」

ニコン日総プライムは、働く意欲のある高年齢者に対して、VUCAな時代の中で多様な環境変化や働き方などに対応できるよう、キャリア支援機能の構築に取り組んでおります。キャリア支援研修などの取り組みは、新しい環境でも働き続けられるようになるための啓発や動機づけ、キャリアプランの実現に向けた個々の能力開発に寄与しております。キャリア面談などと相まって、参加者の意識変化（他人ゴト→自分ゴト）を強く促しており、キャリア支援の効果を高める結果となっております。

（2020年1月発足後、2022年9月末までのキャリア支援実績）

- ・ キャリア支援研修 実施回数：24回  
受講人数：延べ1,103名
- ・ キャリア面談 実施回数：延べ476回
- ・ 受講後の意識変化 受講前：77% → 受講後：95%  
（問：60歳以降のキャリアについて研修受講前後はどのような状態でしたか？  
回答：「具体的に考えていた」および「漠然と考えていた」の割合の変化）

### 高年齢者の新しい活躍の場の創出

「地方自治体との連携」

高年齢者の保有する多様な経験で地域活性化を推進

2021年4月に、高年齢者雇用安定法が改正施行され、70歳までの就業機会確保措置が企業の努力義務として定められました。「人生100年時代」といわれる中、個人ができるだけ長く、いきいきと働いていくためには、ひとつの企業や地域などにこだわらず、視野を広げてチャレンジしていくことが高年齢者自身の成長や「やりがい」につながり、そしてそれらは社会全体のイノベーション創出にも寄与するものと考えております。地方へ眼を向ければ、さまざまな地域で「持続可能なまちづくり」の取り組みが進められ、都市圏で働く人材の多様な経験が求められております。

ニコン日総プライムは、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、高年齢者の保有する知見・ノウハウ、多様な経験を活かした「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、地方自治体と連携し、魅力的な地域づくりの活動に取り組んでおります。これらは地域への貢献のみならず、高年齢者には新しい活躍の場を提供し、自身が培ってきた知見やノウハウを発揮することで、新たな「生きがい」や「やりがい」の創出に結びついております。

< 地方自治体との取り組み > ※連携協定締結順



### 福岡県豊前市

(2021年11月5日協定締結)

地方創生とSDGsの推進



### 鳥取県南部町

(2021年12月16日協定締結)

持続可能な地域社会を目指す  
地方創生への取り組み



### 山梨県都留市

(2022年3月17日協定締結)

官民協働による  
地方創生の推進



### 北海道奈井江町

(2022年8月31日協定締結)

地方創生と地域活性化の推進





## ダイバーシティ（障がい者社員の活躍）

### Diversity（Active Participation of Employees with Disabilities）



### ■ 障がい者社員の活躍

2007年4月に障がい者雇用を通じて企業の社会的責任を果たすことを目的として、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。

日総ぴゅあは、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、ともに成長しながら、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

#### 日総ぴゅあでの障がい者雇用への取り組み

日総ぴゅあでは、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）と呼称しております。CS社員を挑戦する人として、その可能性を活かした職域拡大と活躍に向けた育成を継続しております。

#### 障がい者の雇用促進

一人ひとりの活躍を目指し、ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）の資格を持つ指導・支援する社員（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、2022年4月に新たに8名のリーダーを選出し、職場におけるリーダーは合計で28名となりました。

この結果、日総ぴゅあにおける障がい者雇用者数は174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、2022年6月1日現在2.32%（障がい者雇用数：210名／282ポイント）となりました。

#### ・ コロナ禍での活動

コロナ禍前に毎年開催されていた「感謝祭」に代わり、2022年3月期も引き続き、活動報告に関わる情報をFacebookにアップいたしました。

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



#### ・ 活躍の場を発信する

活動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」などを行っております。実際に働くCS社員の姿を地域の学校関係者・支援機関・保護者・当事者に見て頂き、日総ぴゅあの障がい者雇用に対する理解者や協力者、一緒に働く仲間を増やしております。



#### ・ 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）を競う大会となり、日々の業務で培った技能を発揮しさらに磨きをかけることで、技能向上することを目的として参加しております。今年は2022年10月の開催となり、日総ぴゅあからは館内清掃チームの2名と軽作業チームの1名が参加しました。



#### ・ 永年勤続表彰式

2022年1月に、勤続10年の社員を表彰する永年勤続表彰式が行われ、CS社員9名とSS社員1名が表彰されました。





# 多様なコミュニティとの共生（地域への貢献） Coexistence with Diverse Communities (Contribution to Local Communities)

## ■ 地域環境保全活動

当社グループは、全国に支店を有する企業であり、全国各地の地域を含めたパートナーシップが重要であると考えております。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、それぞれの風習・文化などを理解し、地域社会の一員として経済の活性化と発展に貢献してまいります。そうした活動の継続により、地域と共存・共生企業となることを目標に取り組んでまいります。

- ・ 新横浜本社周辺の清掃活動を実施（2022年5月）  
3ルートに分かれ清掃し、計6袋のごみを収集いたしました。



- ・ 客先での清掃活動を実施（2022年4月）  
客先の駐車場や正門などを清掃いたしました。



- ・ 作業所構外地域での清掃を実施（2022年7月）  
作業所構外地域を参加者4名で清掃いたしました。



- ・ 客先清掃ボランティア参加  
地域社会の一員として、安全・安心な地域づくりに貢献するために、客先企業主催の清掃ボランティア活動に参加いたしました。工場周辺のカーブミラーを3人1組で清掃し、地域の皆様が安全に安心して移動ができるように取り組みました。



## ■ 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いたしました。介護施設である「すいとぴー」は、ご高齢の方々やご家族の皆様がいつまでも心豊かで充実した生活が続けることが叶うようにとの思いで、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など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） Coexistence with Diverse Communities（Support for Local Sports）



### ■ 地域スポーツへの支援

#### 横浜DeNAベイスターズへ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。2023年3月期は、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 2022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。



#### 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5年目を迎えました。2023年3月期は、神奈川県大学サッカーリーグで戦っており、来年度の関東2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]）

#### 神奈川大学 陸上競技部駅伝チームのサポート

当社は「人を育て 人を活かす」の創業理念にもとづき社会変化や産業構造変化への対応のために、多様なコミュニティとの共生に向けた活動を実施しております。

神奈川大学は「質実剛健」「積極進取」「中正堅実」の建学の精神のもと、アスレティックデパートメントを中心に大学スポーツの発展に積極的に取り組んでおり、重点強化部の学生たちは、まさに「文武両道」であるため、学業とスポーツに研鑽する学生生活を過ごしております。

当社は、神奈川大学の教育理念に賛同し、同じ地元である神奈川横浜をともに盛り上げ、「スポーツを通じて人材を育てる」ことを目的に2021年12月より陸上競技部駅伝チームのサポートを開始しております。



#### 駅伝チームから陸上競技部全体へ

神奈川大学陸上競技部の応援をスタートした日総工産はさらにその輪を広げていきました。

陸上競技部は、駅伝チームと併せて、長距離チームと短距離ブロックにて構成され、スポーツ推薦以外の選手たちも勉学とともに陸上競技で自らの限界に挑む学生が多く在籍しております。

地元神奈川横浜に本社を置く当社は神奈川大学とともに「地域活性化」をさらに推進させていくことを目的に、2022年4月より神奈川大学の陸上競技部全体の応援を開始しました。

応援を通じて産学連携の強化を目指し、神奈川大学陸上競技部の選手育成をサポートしてまいります。





**コーポレート・ガバナンス**  
Corporate Governance**■ 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  
おります。これらの各機関の相互連携により、経営の健全性、  
効率性及び透明性が確保できるものと判断し、この体制を採用  
しております。

**・ 取締役会**

当社の取締役会は、3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。また、取締役会には、監査  
役全員が出席して、常に意思決定の監査が行われる状況が設備  
されております。

**・ 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は多  
様性やスキルの観点等を踏まえ、（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。なお、後継者計画に関する議論は、  
継続的に実施しております。

**・ 経営委員会**

社内取締役、常勤監査役、常務執行役員、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、常務執行役員、上席執行役員、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、常務執行役員、上席執行役員、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協議  
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。内部統制・コンプライアンス協議会は、グループ  
における内部統制体制の整備・運用・チェック及びコンプライ  
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。  
投融資検討協議会は、当社グループの資源・資産・資本を有効  
に活用するために、財務面のみならず、環境・社会面への影響  
等の非財務面も含めた基準及び運用方法の構築を推進しており  
ます。委員会は1年に3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**  
Corporate Governance・ **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、社外取締役を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およ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、随時助言および指導が受けられる体制となっております。

**事業継続計画（BCP）への取り組み**

当社グループでは、大規模な災害やパンデミックなど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などを行っております。

**■ 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。

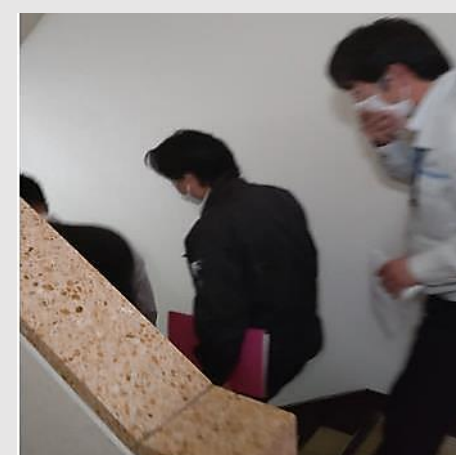
1. 次の目的を達成するため、計画を策定します。
  - 1) 従業員およびその家族、サービス利用者の安全・安心を最優先します。
  - 2) お客様の事業継続を支援します。
  - 3) 被災地域の復興支援を行い、地域社会に貢献します。
2. 継続・復旧すべき業務を明確化し、具体的な対策を計画的に実行します。
3. 従業員および全組織の教育・訓練を定期的の実施し、継続的改善を行います。

**（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日に公表いたしました。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などを超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指しております。

**（千葉営業所・茨城オフィスでの避難訓練）**

2021年11月に千葉営業所と茨城オフィスにおいて、独自に防災訓練を実施いたしました。地震や火災などの気候変動や災害に対して、従業員がケガなどのリスクを低減できるように、ビル内の危険個所の確認、防火設備の場所の確認、避難経路の確認、就業先避難場所のエリア確認を行いました。







監査役（社外）

坂野 英雄

監査役（社外）

長谷川 隆太

常勤監査役（社外）

石田 章

■ 社外監査役インタビュー

中期経営計画の達成と持続的な企業価値向上に向けては、「ガバナンスの強化」が欠かせません。当社グループは、法令やルールの順守を徹底し、株主を含めたステークホルダーへの透明性の高い対話の実現を目指したガバナンス体制の構築を目指しております。そこで、当社グループの管理体制と内部統制の強化に向けて、現状や課題、そしてコンプライアンスの体制について社外監査役よりご提言をいただきました。

－ 監査役として果たすべき役割をどのようにお考えでしょうか

**石田** 監査役は、会社法にあるとおり、取締役会の意思決定のプロセスに瑕疵がないかを確認していくことが役割になります。一部の意見のみになっていないか、多様な考え方が組み込まれているかなど、取締役会を通じて確認を行うことこそが監査役の基本的な役割であり、当社の取締役会においては、取締役の意見のみならず、監査役の意見も組み込んで頂いており、グループ全体のガバナンスは良い方向に日々、前進していると認識しています。

**長谷川** 私も同感です。以前、監査役会で「監査役がバタバタしているような会社に未来はない」ということが話題となりましたが、当社のみならず関係会社においてもそういったことは感じられない。企業風土も良い方向に向かっていると認識しています。

一方、社会の変化に伴い、ESGといったいわゆるサステナビリティについても監査範囲をさらに拡大する必要があるなど、監査役の役割が拡大し、その責務は重大になっていくということを感じています。

長谷川 隆太

監査役（社外）2017年6月就任

1971年 4 月

(株)協和銀行（現(株)りそな銀行）入行

1999年 6 月

新村印刷(株)執行役員

2000年 6 月

新村印刷(株)取締役営業統括担当

2012年 6 月

新村印刷(株)参与

2017年 6 月

当社社外監査役（現任）

**坂野** 企業は、株主のみならず社会全般といったステークホルダーへの配慮も求められる時代に変化しています。長期的な視野に立ち、社会との両立を行っていくことが戦略の柱になりつつあり、監査役の役割も広がっています。

監査を行うにあたり、隠れた情報がないかどうか、社内の常識のみで判断されていないか、社会の常識に照らし合わせて確認することが重要だと考えています。私たちは、監査役であるのと同時に社外役員でもあります。社外役員は独立性が担保出来ていることが最も重要になりますが、当社においては、取締役3名のうち2名、監査役3名のうち3名が社外役員で構成されており、独立が行き過ぎれば、現場の情報が入ってこなくなる懸念が生じます。当社においては、執行役員体制のもと、営業や管理といったプロセスが十分に担保されていると判断しており、こういったことが変わることがないように確認していくことも監査役の重要な役割であると考えています。

**石田** 監査役の歴史を紐解いていくと、会計監査から監査法人の導入へ、業務監査の適法性監査から妥当性監査、効率性監査へと監査役の業務は拡大しています。また、当社グループの事業拡大戦略を実現するためには、DX（デジタルトランスフォーメーション）が必要不可欠になってくるでしょう。長期的な視野に立ち、執行部門とは一線を画す形でリテラシーの高い人材を育成することなどを出来ている企業が伸びていくと思います。

**長谷川** 内部監査室を含め、現場とのコミュニケーションを活性化させ、基本を忘れずに、監査を行うことこそが監査役の責務であると思います。



社外監査役対談  
Dialogue with External Audit & Supervisory Board Members



－ 当社グループのコンプライアンス体制について  
ご提言をお願いします

**石田** コンプライアンスが何かを考えると、テーブルの下で物事が動かないようにすること、つまり、全ての情報をもとに意思決定がなされていることが重要になってきます。当社グループは基本が徹底されていると判断していますが、事故、違反、不正は大なり小なり必ず起きるという前提のもと、事業運営を行っていくことがコンプライアンス経営の基本になります。経営は、起きた場合に、包み隠さず、全ての情報をもとに議論を行っていくことが出来る体制を整えていくべきでしょうし、監査役としては隠された情報がないことの確認を怠らないようにしています。

**石田 章**  
常勤監査役（社外）2020年6月就任

1974年 4 月 ㈱三菱銀行 入行  
2016年 6 月 当社社外監査役  
2016年 6 月 ㈱カワタ  
社外取締役（監査等委員）  
2020年 6 月 当社常勤監査役（社外）  
（現任）



**長谷川** 先ほども触れましたが、監査においては、現場の情報が最も重要であり、内部監査室との連携は密にしています。人を中心とした事業運営を長年続けているリーディングカンパニーだからこそ、コンプライアンス体制が構築出来ていると判断しています。それでも何かが起きないということはありません。コンプライアンス経営の一層の強化に向けて、経営は議論を深めて頂きたいですし、監査役としてその内容を確認していきたいと思っています。

**坂野** コンプライアンスの徹底が出来ていることは企業風土の表れだと思います。年間を通じて、多くの人が面接し、多くの人が就業し、と不祥事が起きない体制を構築することは並々ならぬことだと思いますが、当社においてはその体制が築けていると判断しています。風通しのよい、不正の起きにくい企業風土の構築に向けては、経営トップの姿勢が一層重要になってくるでしょうし、コンプライアンスの更なる徹底にむけて、監査役としてそのプロセスを確認していきたいと考えています。

**坂野 英雄**  
監査役（社外）2020年6月就任

1995年10月 太田昭和監査法人  
（現EY新日本有限責任監査法人）入所  
1999年 4 月 公認会計士登録  
2005年 3 月 坂野公認会計士事務所開設  
所長（現任）  
2020年 6 月 当社社外監査役（現任）



**石田** 当社は設立から50年を迎えています。日本には、数多くの歴史ある会社があり、そういった会社の良い事例を理解し、社内で展開する必要が今以上にあると思います。人を中心とした当社グループにおいて、多くの人との出会いと別れを経験していることこそが、当社グループの財産だと思いますし、それを磨くことで、当社のコンプライアンスは成長していくと確信しています。

私たちは、監査役として、そのプロセスをしっかりと見極め、株主をはじめとしたステークホルダーの皆様に向けた透明性を高めていきたいと考えています。

（ご参考）  
・ 監査役監査の状況

当社は、会社法に基づき、監査役会を設置しております。監査役会は常勤監査役1名（社外）及び監査役2名（社外）の計3名で構成し、監査が実効的に行われることを確保するための態勢を整え、運用しております。

2022年10月現在、監査役は「取締役会」、「経営委員会」、「グループ会議」、「企業価値向上委員会」に出席し、必要のある時は意見を述べることで、取締役の職務執行の状況を監査しております。また、代表取締役と定期的に会合を持ち、意見交換を行っております。

監査役3名は独立機関としての立場から適正な監視を行うため定期的に打ち合わせを行い、また、会計監査人とも積極的な情報交換、意見交換を行うことにより緊密な連携を保っております。

・ 会議体への監査役の出席状況（2022年3月期）

会議名（開催回数）	石田 章	長谷川 隆太	坂野 英雄
監査役会 (13回)	13回	13回	13回
取締役会 (19回)	19回	19回	19回
経営委員会 (12回)	12回	－	－
グループ会議 (12回)	12回	12回	12回
企業価値向上委員会 (4回)	4回	4回	4回

**コンプライアンス**  
Compliance**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、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」およ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、当憲章および当規範を記したポケットリーフレット「日総みちしるべ」を当社および子会社の役員・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、当社および子会社では、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、是正措置および再発防止措置を講じる体制を整え、運用しております。

**・ 内部通報制度にもとづく窓口の設置**

「日総グループ内部通報窓口」を設置し、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、是正措置およ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

Responsibility to Shareholders and Investors

■ 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。2022年3月期は、115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

Responsibility to Shareholders and Investors



## 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）」を用いて公開いたします。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）」にて公開いたします。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いたします。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。当社は、情報の正確性および開示の公平性の確保の観点から、代表取締役社長執行役員兼CEO、上席執行役員、広報・IR部長をスポークス・パーソンとしております。

## 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、サステナビリティ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。

## 対談動画



## 企業分析レポート



## 最新動画



(<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

T E L : 0120-288-324（フリーダイヤル）

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



# Nisso Group Corporate Profile 2022



# 会社概要

## Corporate Outline

### ■ 日総工産株式会社 概要

#### 日総工産株式会社

会社名	日総工産株式会社
ホームページ	<a href="https://www.nisso.co.jp/">https://www.nisso.co.jp/</a>
創業	1971年（昭和46年）2月3日
資本金	2,016百万円（2022年3月31日現在）
売上高(連結)	71,697百万円（2022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（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

#### Nisso Brain

会社名	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



人と向き合い 人に寄り添う

#### 日総ニフティ株式会社

会社名	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

会社名	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）

#### Vector Shinwa

会社名	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3丁目1番地
事業内容	人材総合サービス 労働者派遣事業／派23-300331・有料職業紹介事業／23-ユ-300581 登録支援機関／19登-001122



#### 株式会社ニコン日総プライム

会社名	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3F
事業内容	人材派遣・人材紹介事業、受託・請負事業、 人材シェアリング事業、高齢者の活躍機会 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

#### 上海電索人力資源服務有限公司

会社名	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 總經理 杉川 英哲
本社	上海市自由貿易試験区張楊路1996号402室
事業内容	人材紹介、人材コンサルティング



#### Leaf NxT

会社名	株式会社LeafNxT
設立	2021年（令和3年）8月
資本金	124百万円
代表者	代表取締役 石橋 弘二
本社	東京都品川区東五反田1丁目4番1号 ハニー五反田第2ビル4階
事業内容	人材派遣事業、育成型有資格者派遣事業、 人材紹介プラットフォーム事業、 メディアディレクション事業等



# 日総グループの歩み

## History of the Nisso Group

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]
- ・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「ないなゐしごとねっと（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」を認証取得 [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]
- ・教育訓練施設「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]
- ・教育訓練施設「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]
- ・教育訓練施設「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]
- ・半導体や精密機器などの製造業における請負事業を柱とした「株式会社ベクトル伸和」を子会社化 [2021年]
- ・株式会社ツナググループ・ホールディングスの連結子会社への第三者割当増資の引受けにより、合併会社「株式会社LeafNxt」を発足 [2022年]

# 事業内容

## Description of Business

### ■ 事業の内容

当社グループでは、「人を育て 人を活かす」という創業理念に基づき、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、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・株式会社ベクトル伸和・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」（以下「労働者派遣法」という。）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）

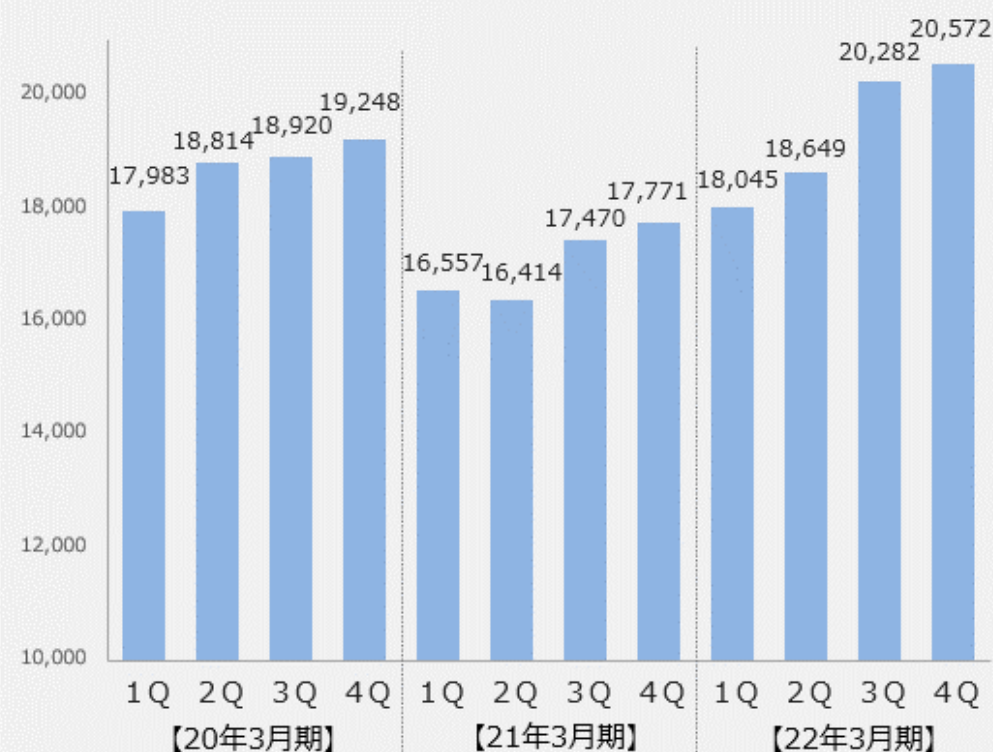
##### ・ その他の事業（日総ニフティ株式会社）

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

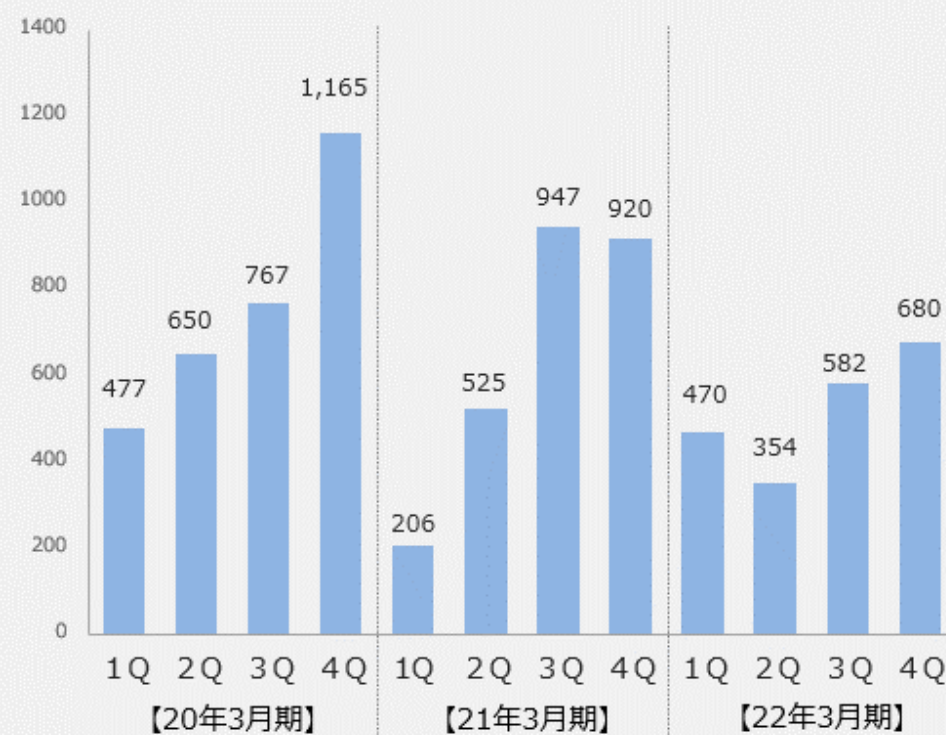
#### 売上高

（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

## NISSO CORPORATION's Concepts

### ■ 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

## External Evaluation

### （日総工産株式会社）

#### 製造請負優良適正事業者認証（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、認証証明と認証マーク（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証されました。



#### 優良派遣事業者認証（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などを行える派遣事業者が「優良派遣事業者」として認証されます。当社は2015年に審査認証機関より第一回目の優良派遣事業者として認証されました。



#### 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などを認証して、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さまざま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。要求事項にもとづき、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認証（金沢事業所2011年～）

ISO9001とは、企業などが、顧客や社会などの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、従業員などの健康保持・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、従業員など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証する制度です。

少子高齢化など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のために、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おります。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いきい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まいります。





# 社外からの評価

## External Evaluation

### 2021年度全上場企業ホームページ充実度ランキング

上場企業のコーポレートサイトの中から、「分かりやすさ」「使いやすさ」「情報の多さ」の3つの視点で設定された162の客観的な評価項目にもとづき評価され、日興アイ・アール株式会社の「2021年度全上場企業ホームページ充実度ランキング総合表彰 優秀サイト賞」を受賞いたしました。



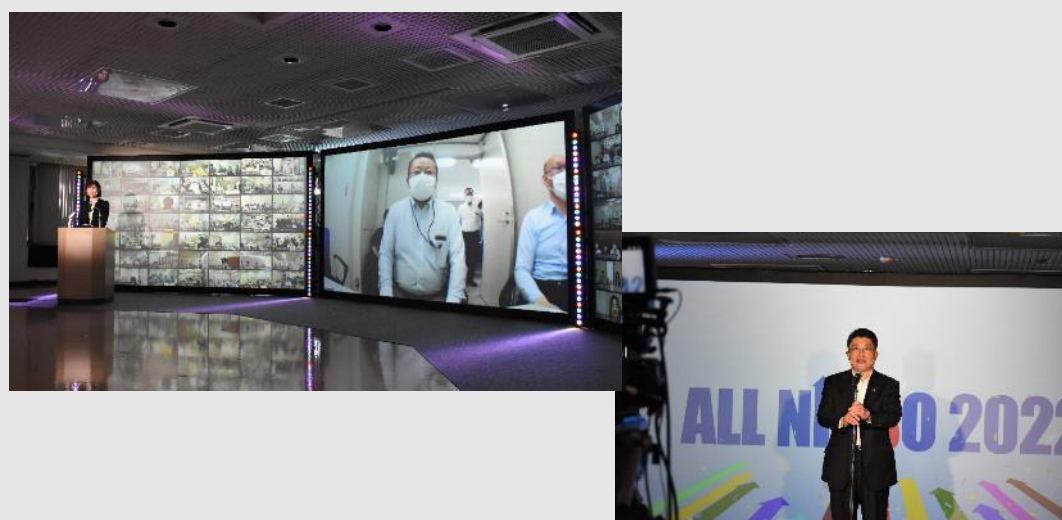
### 2021年インターネットIR表彰

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「2021年インターネットIR優良賞」を受賞いたしました。



### (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、年間の業績表彰や永年勤続表彰を開催しております。また、クイズ大会などの参加者交流イベントを設け、従業員のモチベーション向上およびコミュニケーション向上につなげております。2022年3月期も前年に引き続き、オンラインでの開催となりました。



### (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」最上位認証(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証され、「よこはまグッドバランス賞」(2015年～2020年)を受賞いたしました。今年で5回継続認証されており、「5回継続賞」を受賞いたしました。



### 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など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。





**NISSO 日総工産株式会社**  
**NISSO CORPORATION**

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