

日総グループ サステナビリティ報告書2025





日総グループ 企業行動憲章 – NISSOの約束 –

日総グループは、基本的人権を尊重し、安全で健康に活躍できる職場環境を整備するとともに、豊かな人間生活の創造を目指して公正且つ誠実な企業活動を展開してまいります。法令遵守はもとより、高い倫理観を持ち、多様な価値観を受け入れ、一人ひとりのやりがい、働きがいを大切にする企業として、責任ある行動をとることを誓い、「日総グループ企業行動憲章」を定めます。

- ・ **適用範囲**
本憲章は、日総グループで働くすべての役員及び従業員が適用対象となります。
- ・ **憲章の効行について**
役員・従業員は、本憲章を遵守するとともに、お客様、取引先、株主を始め、日総グループに関係するすべての方々にも、本憲章の趣旨を理解頂き、協力を頂けるよう努めるものとします。役員・役職者は、本憲章の定着、社内外の理解・浸透について、率先して行動する義務を負います。

<誠実な事業活動>

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

<人権の尊重>

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

<社会とのコミュニケーションと情報開示・情報保護>

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

<反社会的勢力の排除>

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

<活力ある職場づくり>

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

<安全の確保と環境への取り組み>

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

<経営者の責任>

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

<問題発生時の対応>

- ・ 本憲章に反するような事案・問題が発生した時には、経営者自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、率先して迅速、確実にその対応にあたり、原因究明、再発防止に努めます。また、社会への迅速かつ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。

CONTENTS

▶ Introduction

- ・ **01 日総グループ 企業行動憲章 –NISSOの約束–**
- 02 日総グループ 社員行動規範 –わたしの行動–
- 03 トップメッセージ
- 05 目次
- 06 編集方針
- 07 ミッション・ビジョン
- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile



日総グループ 社員行動規範 - わたしの行動 -

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

<誠実な事業活動>

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

<人権の尊重>

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

<社会とのコミュニケーションと情報開示・情報保護>

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

<反社会的勢力との断絶>

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

<活力ある職場づくり>

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

<安全の確保と環境への取り組み>

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



CONTENTS

▶ Introduction
01 日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-
・ 02 日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-
03 トップメッセージ
05 目次
06 編集方針
07 ミッション・ビジョン
08 ステークホルダー・エンゲージメント
▶ Sustainability Management
▶ Social
▶ Environment
▶ Governance
▶ Data
▶ Corporate Profile

トップメッセージ



「人」を中心に、変化に強い持続可能な企業体制へ進化する

—— グループ体制の進化

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

2023年10月、私たちは純粋持株会社N I S S Oホールディングス株式会社を設立しました。この決断は、ガバナンスとリスク管理を強化し、各事業会社が専門性を発揮できる体制を整えるための重要な一歩です。持株会社化により、意思決定の迅速化と事業推進力を高め、変化の激しい経営環境に柔軟かつ確実に対応できる強い組織へと進化しました。

—— 「人」は、私たちの最大の財産です。

当社グループは、事業の持続的な成長とともに、社会全体の持続可能性を高める取り組みを進めています。その中心にあるのは「人」です。

1971年の日総工産の創業以来、当社グループは「人」をもっとも大切な財産と考え、その可能性を信じ、成長を支援してきました。人材サービスは、人と企業をつなぎ、社会に価値を生み出す仕事です。だからこそ、創業理念を現場で実践し続けています。

私たちは、「人」を通じて社会に価値を届けることを使命とし、従業員一人ひとりが働きがいを感じ、能力を最大限に発揮できる環境づくりに力を注いでいます。キャリア形成支援やダイバーシティ推進を強化し、社会から信頼され、必要とされる企業であり続けるための仕組みを整えています。

「人」は、当社グループのサービスの中心であり、もっとも重要な資源です。人権尊重とコンプライアンスを徹底し、適性を活かした人材育成を進めています。「働く人がやりがいを持ち、安心して挑戦できる」「多様な価値観を尊重し、誰もが自分らしく活躍できる」、そんな場を創出することが企業成長と社会発展の鍵だと考えています。だからこそ、制度だけでなく現場での実践を重視し、柔軟な働き方や教育プログラムを充実させています。これらの取り組みは、エンゲージメント向上、人材確保、生産性向上を促し、企業価値を高める好循環を生み出します。

—— サステナビリティ報告書2025の発行にあたり

本報告書は、当社グループが「人」を何よりも大切にしたい取り組みを広く伝え、サステナビリティ経営を推進しながらステークホルダーとの対話を深め、企業価値の向上を目指すことを目的としています。

私たちを取り巻く経営環境は、少子高齢化、地政学リスク、異常気象、Society 5.0の進展などにより、急速に変化しています。また、AI・IoT・5Gの進化により、産業構造も大きく変わろうとしています。

こうした変化に対応し、企業が持続的に発展するためには、ITとビジネスを一体として捉え、DX推進や新たな社会価値創造に向けた戦略を描くことが不可欠です。当社は、ガバナンスの強化とリスク対応に加え、持続可能性を追求しながら新たなビジネスチャンスを獲得する事業運営に取り組んでまいります。

CONTENTS

▶ Introduction

- 01 日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-
- 02 日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-

・ 03 トップメッセージ

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

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

トップメッセージ

—— 人的資本への投資を加速する

当社グループが持続的な成長を遂げるためには、「人的資本経営の実践」が戦略の中心にあると考えています。

働く人が働きがいを持ち、成長し続けるための「人材育成モデル」を構築することが、企業価値向上の鍵です。そのため、従業員への人的資本投資を強化し、付加価値の高いサービスをお客様に提供し、収益を拡大するという好循環こそが、人的資本経営の実践につながると認識しています。

特に、キャリアの「見える化」を進め、個々の成長を後押しすることが欠かせません。そのためには、対話とコミュニケーションの機会を増やし、スキルだけでなく将来のビジョンや日常の悩みまで把握しながら、キャリア形成を支援することが重要です。こうした取り組みを実現するため、人事制度の改革は避けられない最優先課題であり、すでに着手しています。

日本国内の少子高齢化は大きな社会課題である一方、当社にとっては「人」の採用や活躍支援に関する事業機会でもあります。女性、高齢者、外国人、障がい者を含めた多様な人材が活躍できる環境を整えることは、事業の持続的な成長に直結します。さらに、多様な従業員が自律的な考え方にに基づき、それぞれに合った働き方を選べる企業風土の醸成が重要です。この風土は、エンゲージメントの向上、優秀な人材確保、生産性向上などを促進し、企業価値を高める好循環を生み出します。

当社グループは、こうした取り組みを通じて、人的資本への投資を加速し、持続可能な成長と企業価値向上を実現していきます。

—— サステナビリティへの対応

当社グループは、事業の存続に不可欠な経営課題として「気候変動への対応」を位置づけています。地球温暖化の要因のひとつであるGHG（温室効果ガス）排出量の削減に向け、再生可能エネルギーの導入やハイブリッド車への切り替えなど、エネルギー効率の高い事業運営への変革を進めています。21世紀後半の気温上昇を2℃ではなく1.5℃に抑えることは、世界共通の課題です。当社はこの課題に応えるべく、2023年11月にTCFDへ賛同しました。特に、2030年までにGHG排出量を30%削減する目標を掲げ、具体的な計画を推進しています。

Scope 1（社有車の燃料使用）では電気自動車の導入など燃料使用の効率化を検討し、Scope 2（電力使用）では再生可能エネルギーの活用を進めています。さらに、2050年のカーボンニュートラル達成に向け、グループ全体で邁進していきます。これらの取り組みは、地球環境の変化に対応し、当社のミッションの実現に直結します。

また、「人」の企業である当社グループにおいては、人材育成、ダイバーシティ、人権尊重、労働安全衛生、そしてコンプライアンス経営の実践を、人的資本への投資を通じて加速させることが重要です。これらの活動は、当社グループ内にとどまらず、お客様や取引先、地域社会と共創し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

—— 持続可能な社会の実現を目指して

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、実行課題を設定しました。また、サステナビリティ委員会を立ち上げるなど、社会課題解決に向けて必要な体制の構築を図っています。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。

2025年11月
代表取締役社長執行役員 清水 竜一



CONTENTS

▶ Introduction

- 01 日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-
- 02 日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-

・ 03 トップメッセージ

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

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

目次

CONTENTS

▶ Introduction

- 01 日総グループ 企業行動憲章 - NISSOの約束 -
- 02 日総グループ 社員行動規範 - わたしの行動 -
- 03 トップメッセージ
- 05 目次
- 06 編集方針
- 07 ミッション・ビジョン
- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

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

▶ Social

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

▶ Environment

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

▶ Governance

- 35 コーポレート・ガバナンス
- 36 リスクマネジメント
- 37 コンプライアンス

▶ Data

- 38 主な非財務データ

▶ Corporate Profile

- 39 会社概要
- 40 社外からの評価／賛同イニシアチブ

FEATURE -1 障がい者社員の活躍の実践



神奈川県横浜市で約180名の障がい者社員が活躍する日総ぴゅあの遠藤社長と、新たに仲間に加わったMan to Man Animoの布垣社長。両社のトップが、特例子会社の視点から障がい者雇用の「課題」と「未来」をテーマに、生き活きと働ける職場環境の実現と、その先に広がる新しい価値の創造について語り合いました。



FEATURE -2 スポーツや芸術を通じた地域との共生



地域と未来を熱くする！日総グループの応援宣言。私たちは、頑張る皆さんを応援したい！スポーツや芸術の力って、人を元気にする、街を熱くする、そんなパワーがあると思うんです。だから、神奈川・横浜を拠点に、地域の皆さんと一緒に成長していきたい。そんな思いを込めて、応援活動をさらにパワーアップしています。



CONTENTS

▶ Introduction

- 01 日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-
- 02 日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-
- 03 トップメッセージ

・ 05 目次

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

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

編集方針

編集方針

日総グループ サステナビリティ報告書2025は、当社グループのサステナビリティやESG、地域社会との共生に向けた取り組みを、ステークホルダーの皆さまに分かりやすくお伝えするために発行しました。

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

情報開示とコミュニケーションの体系図



報告対象組織

本報告書では、N I S S Oホールディングス株式会社（当社）、およびグループ会社の取り組みや関連データを掲載しています。

報告期間

2025年3月期（2024年4月1日～2025年3月31日）
※一部に、2025年4月以降の活動内容についても言及しています。

参考にしたフレームワーク

GRIスタンダード、SDGs、国連グローバル・コンパクト、TCFDなど



CONTENTS

▶ Introduction

- 01 日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-
- 02 日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-
- 03 トップメッセージ
- 05 目次
- 06 編集方針
- 07 ミッション・ビジョン
- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

ミッション・ビジョン

ミッションとビジョンの実現に向けて

当社グループは、経営判断の迅速化が求められる中、果たすべきミッションを「働く機会と希望を創出する」とし、企業と人の成長を支援する人材ソリューションサービスで、働く人が働きがいを持ち、成長していける職場を作り上げていくとともに、社会変化や構造変化に対応できるサービスの提供を目指し、「高い成長力のある企業グループに変革する」ための取り組みを推進しています。

創業理念

人を育て 人を活かす

私たちは、人の無限の可能性を信じ、教え、学ぶことによって共に成長し、活き活きと働く場を創造するとともに、信頼の輪を広げていきます。

MISSION

私たち日総グループは企業と人の成長を支援する人材ソリューションサービスで

働く機会と希望を創出する

VISION

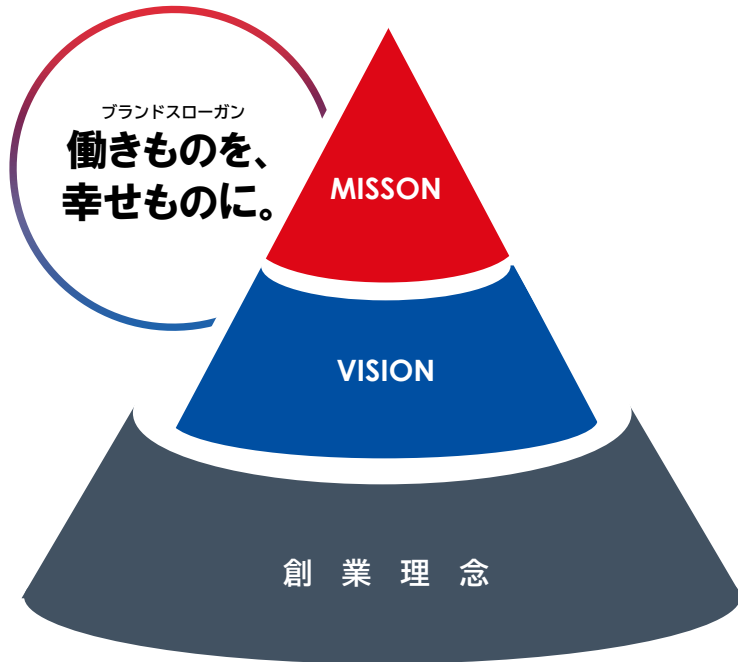
高い成長力の企業グループに変革する

企業と人の成長を支援する人材ソリューションサービスで、働く人が働きがいを持ち、成長していける職場を作り上げていくとともに、社会変化や産業構造変化に対応できるサービスの提供を目指し「高い成長力のある企業グループに変革する」ための取り組みを推進しています。

ブランドスローガン

働きものを、幸せものに。

なにを求めて「働く」のか？その問いにはさまざまなこたえがある。
「働く」って、深い。だからこそNISSOは「働く」に寄り添います。
まじめにやさしく、ぴったりしっくり、ずっと。
50年以上、「働く」のニーズや変化とともにあゆんできたNISSO。
だからわかる、これからどうしたら、「働く」をもっとよくできるのか？
積み重ねた経験・人材育成・営業努力、それらがつながり実を結ぶ。
「働く」ことが、人にやりがいを、よろこびをもたらすように。



CONTENTS

▶ Introduction

- 01 日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-
- 02 日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-
- 03 トップメッセージ
- 05 目次
- 06 編集方針

・ 07 ミッション・ビジョン

- 08 ステークホルダー・エンゲージメント

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

ステークホルダー・エンゲージメント

基本的な考え方

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

ステークホルダー	関わり方	対話の方法	期待されていること
求職者	 「人を育て 人を活かす」の創業理念のもと、従業員の多様な価値観、個性を尊重し、活躍の場を積極的に創出します。	- スタッフ採用 - 新卒採用	職業選択の幅や キャリアアップの道も広がる
従業員	 「人を育て 人を活かす」の創業理念のもと、従業員の多様な価値観、個性を尊重し、働きやすい職場づくりを推進します。	- 各種教育、研修度 - 各種相談窓口 - 社内報、ポータルサイト - 資格取得助成金制度 - 安全衛生委員会	働きがいの醸成 キャリアアップと処遇の改善
お客様	 お客様に寄り添い、誠実な対応と創意工夫に努め、品質の高いサービスを提供することで、長期的な信頼関係を築きます。	- コーポレートサイトによる情報提供 - 業界動向セミナー - 品質改善活動 - 問い合わせ窓口の設置 - 安全衛生活動	事業課題の解決 高付加価値人材をはじめとするサービスの提供
株主・投資家	 株主・投資家の皆様の信頼に応えるため、事業活動を通じて企業価値の向上に努めます。また、公正かつ適時・適切な情報開示を図り、透明性の高い経営を実践し、建設的な対話を重視します。	- 株主総会 - 個人投資家向け説明会 - 機関投資家ミーティング - 決算説明会 - 情報開示	透明性の高い情報開示 インカムゲインとキャピタルゲイン
お取引先	 お取引先との法令などに則った公平公正な取引を通じて、良好な信頼関係を構築し、共存共栄を図ります。	- マルチステークホルダー方針の遵守 - 日常の調達活動 - コンプライアンス遵守体制の構築に向けた相互協力 - 取引先への調査	適切な協働 適切な分配
地域・社会	 地域における就業機会の創出をはじめ、環境への配慮、社会貢献活動への参加などを通じ、地域社会の一員として、経済の活性化と発展に貢献します。	- 地域イベントへの参加、協賛 - 地域スポーツへの協賛 - 文化・芸術への支援 - 環境保全活動	地域・社会の発展につながる貢献
行政、NPOなど	 地方創生や労働人口の減少などの社会課題に対して、グループの従業員が保有する知見や多様な経験を活かし、「人との関わり」を通じた貢献を実践します。	- 各種コンソーシアムへの参画 - NPO法人との連携	事業を通じた情報提供 コネクションの共同活用

CONTENTS

▶ Introduction
01 日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-
02 日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-
03 トップメッセージ
05 目次
06 編集方針
07 ミッション・ビジョン
・ 08 ステークホルダー・エンゲージメント
▶ Sustainability Management
▶ Social
▶ Environment
▶ Governance
▶ Data
▶ Corporate Profile

日総グループのサステナビリティ

基本的な考え方

日総グループでは、役員および従業員が遵守すべき行動規範である「日総グループ企業行動憲章」において、差別の禁止や多様性の尊重、結社の自由、強制労働・児童労働の禁止など、法令遵守はもとより高い倫理観を持ち多様な価値観を受け入れることを謳っています。また、その精神を実践し、日々守るべき行動の基準として「日総グループ社員行動規範」を掲げています。加えて、当社グループは日々の活動において人権を尊重することがビジネスの基盤だと認識し、国連グローバル・コンパクトの人権・労働に関する原則など人権についての国際規範を支持し、人間尊重の経営を行うために「人権と労働に関する方針」を定めました。企業経営の根幹となるコンプライアンス意識徹底については、2023年10月に「日総グループ 倫理方針」を策定しています。今後も国連が提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」において普遍的原則である国連グローバル・コンパクトの10原則を遵守し、サステナビリティ推進活動に積極的に取り組みます。

各種方針

方針	制定日・改訂日	人権	労働	環境	腐敗防止
日総グループ 企業行動憲章 -NISSOの約束-	2023年10月2日	●	●	●	●
日総グループ 社員行動規範 -わたしの行動-	2023年10月2日	●	●	●	●
財務報告に係る内部統制のシステム整備に関する方針	2023年10月2日				●
内部統制システムに関する基本方針	2023年10月2日				●
日総グループ サステナビリティ方針	2023年10月2日	●	●	●	●
日総グループ 倫理方針	2024年10月17日				●
日総グループ 人権と労働に関する方針	2023年10月2日	●	●		
日総グループ 環境方針	2023年10月2日			●	
日総グループ 人財育成方針	2023年10月2日	●	●		
日総グループ 社内環境整備方針	2023年10月2日	●	●		
日総グループ 事業継続計画（BCP）基本方針	2023年10月2日				●
日総グループ 情報セキュリティポリシー	2023年10月2日				●
日総グループ 特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針	2023年10月2日	●			
日総グループ マルチステークホルダー方針	2023年10月2日	●	●	●	●
日総グループ 個人情報保護方針	2023年10月2日	●			
日総グループ メンタルヘルスケア方針	2023年10月2日		●		
日総グループ 労働安全衛生方針	2024年10月17日		●		

国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、2023年10月に国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクトに参加しています。

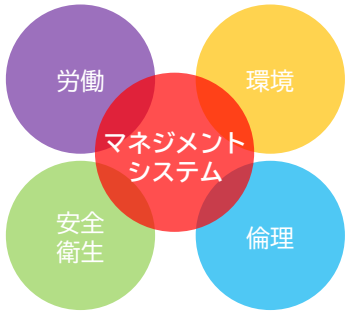
WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

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

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

RBA行動規範への取り組み

当社の顧客は、グローバルサプライチェーンのCSRを推進するRBAに加盟・準拠しているケースが数多くあります。当社はRBA行動規範を支持および遵守し、安心して人材派遣等のサービスを提供できる企業を目指します。



具体的には、直接系社員を扱うプロフィット部門に、プロフィットの部門長を協議会長とした「CSR協議会」を設け、労働、安全衛生、環境、倫理に関する管理システムに基づいた監視、課題の把握と解決に向けた対策の立案を行い、「取締役会」で決議しています。また、1次サプライヤーに対する「CSR調達ガイドライン」を設け、QCDの基本要求に加えて国際社会からのCSR要請事項の要求を規定しており、遵守状況のヒアリングや改善協力などで、責任あるサプライチェーンの構築にも取り組んでいます。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

・ 09 日総グループのサステナビリティ

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

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

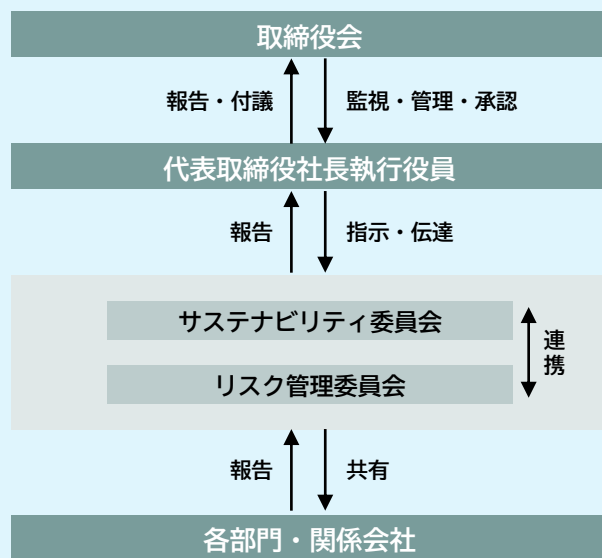
▶ Corporate Profile

サステナビリティの実践

サステナビリティの推進体制

当社グループは、ガバナンス、戦略、リスクマネジメント、指標と目標というサステナビリティのフレームワークにもとづいた活動を行っています。

サステナビリティ推進体制図



当社グループはガバナンス体制の実効性を高めるために、2025年6月より「企業価値向上委員会」を廃止し、「サステナビリティ委員会」と「リスク管理委員会」の2つの委員会を設置しました。今回の体制変更により、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など、グループ共通のリスクや課題のモニタリング機能が強化されました。また、2つの委員会の委員長を当社グループの取締役が務め、事業との連動をさらに深めた議論を行います。委員会での議論内容は取締役会に四半期に1回以上、付議することとしています。

2025年3月期 サステナビリティ推進の内容

当社グループは、ガバナンス、戦略、リスクマネジメント、指標と目標というサステナビリティのフレームワークに基づいてサステナビリティに関する活動を実践しています。

2025年3月期においては、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、サステナビリティに関する課題の把握と解決に向けた対策の立案、協議を行い、その内容を当社の「取締役会」で承認しました。

2025年3月期における主な検討内容

2024年9月19日
GHG排出量の削減目標の達成に向けた施策について

2021年3月期を基準年として、2030年までに温室効果ガス排出量を30%削減する中間目標の達成に向け、具体的な施策を策定しました。これらの施策はサステナビリティ協議会において審議され、取締役会にて承認されています。

2024年10月17日
方針の改訂

日総グループ「倫理方針」・「労働安全衛生方針」の改訂を決議しています。

2024年10月17日
サステナビリティ報告書2024の発行について

「サステナビリティ報告書2024」に関する審議、および「発信」を承認しています。

2025年2月18日
マテリアリティ（重要課題）別の実行課題について

日総グループが目指す方向性や長期的な価値創造の姿を明確にするため、各マテリアリティに対応した実行課題を策定し、サステナビリティ協議会にて審議のうえ、取締役会にて承認しています。

マテリアリティの特定プロセス

Step 1 マテリアリティ（重要課題）の抽出

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

Step 2 自社およびステークホルダーの視点での重要度の評価

Step 1をベースに、ステークホルダーと事業の両面から重要度の高い社会課題を選択。優先的に取り組むべき課題を特定しました。

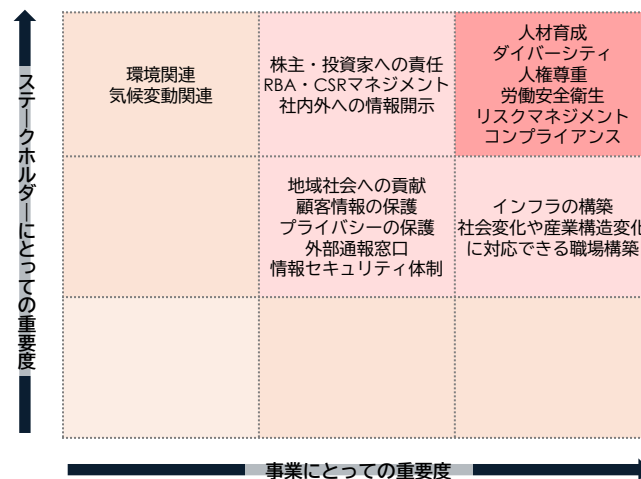
Step 3 サステナビリティ協議会での確認

サステナビリティ協議会においてStep 2の課題についての意見を交換し、マテリアリティの見直しを行いました。本体制はサステナビリティ委員会に引き継がれています。

Step 4 経営層での議論と決定

選定したマテリアリティは、取締役会を介して、経営層との意見交換を行い、決定されました。

重要な課題のマッピング



CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

09 日総グループのサステナビリティ

・ 10 サステナビリティの実践

11 サステナビリティ方針とマテリアリティ

12 実行課題別のリスクと機会

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

サステナビリティ方針とマテリアリティ

サステナビリティ方針

私たち日総グループは、企業と働く人の成長を支援する人材ソリューションサービスの提供を通じた「働く機会と希望を創出する」というミッションの実現に向けて、持続的な事業の成長を目指すと共に、人権と労働、環境、安全衛生、倫理の方針を定め、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進します。

マテリアリティ（重要課題）

当社グループは、サステナビリティ方針に基づき、事業を通じた社会や環境への貢献も重要であるという考えのもと、事業と社会価値の両立による企業価値の向上を目指して、マテリアリティ（重要課題）の再特定を2025年2月に行いました。引き続き、取締役会を通じて、年に1度を目安とした定期的な見直しを図ってまいります。

マテリアリティ（重要課題）	実行課題	重要指標	目標	2025年3月期 実施状況	関連する SDGs
重要課題 1 働きやすい職場づくり	人権の尊重	人権教育実施率	毎年100%実施する	91.3%	
	ウェルビーイングの取組	従業員エンゲージメント	満足度調査を行い段階的に改善する	—	 
	労働安全衛生の取組	労働災害	労災0件体制の構築	88件	
重要課題 2 社会変化や構造変化への対応	人材の育成	エンジニア系社員比率	2031年3月期までに30%を達成する	12.6%	 
	DE&Iの推進	ダイバーシティ比率	2031年3月期までに40%の水準を達成する	31.9%	
	気候変動への取組	GHG排出量削減率	2031年3月期 30% 2051年3月期 100%	△0.3%	
重要課題 3 ガバナンスの強化	コーポレート・ガバナンスの強化				
	リスクマネジメント体制の構築	取締役会の実効性確保	取締役会構成の多様化を促進し、意思決定プロセスを明確化し、ステークホルダーへの責任を果たせる適切なモニタリング体制を構築することで、ステークホルダーエンゲージメントの向上を実現する。		
	コンプライアンスの徹底				
	株主・投資家との対話				

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

09 日総グループのサステナビリティ

10 サステナビリティの実践

・ 11 サステナビリティ方針とマテリアリティ

12 実行課題別のリスクと機会

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

実行課題別のリスクと機会

実行課題別のリスクと機会

当社グループは、マテリアリティに紐づく実行課題別のリスクと機会を次のように特定しています。体制や活動の詳細は、関連ページをご参照ください。

実行課題		リスク		機会	関連 ページ
人権の尊重	中	人権を尊重する体制が構築出来ない場合、従業員の定着に悪影響を与える。	中	社会全体の人権を尊重する取り組みは、企業の信頼性を高め、新たな人材獲得の機会が広がる。さらに、従業員が安心して働ける環境を整えることで、定着率の向上にもつながる。	13 ページ
ウェルビーイングの取組	中	従業員が職場で働きがいを感じられず、モチベーションの低下や帰属意識の希薄により、定着率が悪化する。	中	やりがいを感じられる環境を整えることで、主体性や貢献意欲などのエンゲージメントが高まる。	24 ページ
労働安全衛生の取組	中	安全衛生に対する体制が構築出来ない場合、従業員の健康に悪影響を及ぼし、出勤率の低下につながり、売上が減少する。	中	従業員の健康維持と共に、定着率の向上や稼働時間が安定する。また、経験の蓄積によるスキルアップが進み、サービス品質や顧客満足度の向上につながる。	25 ページ
人材の育成	小	産業の構造変化によって新たに生まれる人材ニーズに対応できない場合、取引先からの人材受注の減少につながる。	大	お客様が必要とする人材を育成することで、人材企業である当社グループの市場における優位性が高まり、取引先からの人材受注の拡大につながる。	15 ページ
DE&Iの推進	小	少子高齢化による人口減少で、主要労働層の採用難が深刻化し、適所適材に配置することが困難になる。	大	女性、高齢者、外国人、障がい者を含めた全ての人材が活躍できる場の構築を進めることで、採用機会の拡大や適所適材への配置が可能となる。	18 ページ
気候変動への取組	中	移行リスクでは、炭素税導入やレピュテーション低下により、コスト増や競争力低下が懸念される。物理的リスクでは、洪水による稼働停止や熱波・干ばつによる健康被害が、事業継続性に影響を及ぼす可能性がある。	中	採用市場におけるブランド価値が向上する。	31 ページ
コンプライアンスの徹底	大	労働者派遣法や職業安定法などに抵触した場合、行政処分や取引停止により事業運営に重大な影響を及ぼす可能性がある。	小	コンプライアンス体制の強化により、法令遵守と透明性が確保され、取引先からの信頼性が向上し、安定した取引やビジネス機会の拡大につながる。	37 ページ

※表中の大大中小は影響度を表しています。
大：連結業績に著しく影響（連結営業利益の30%、または連結売上高10%）を与える、中：経営計画の達成に影響を与える、小：経営に与える影響は軽微、として分類しています。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

- 09 日総グループのサステナビリティ
- 10 サステナビリティの実践
- 11 サステナビリティ方針とマテリアリティ

・ 12 実行課題別のリスクと機会

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

人権

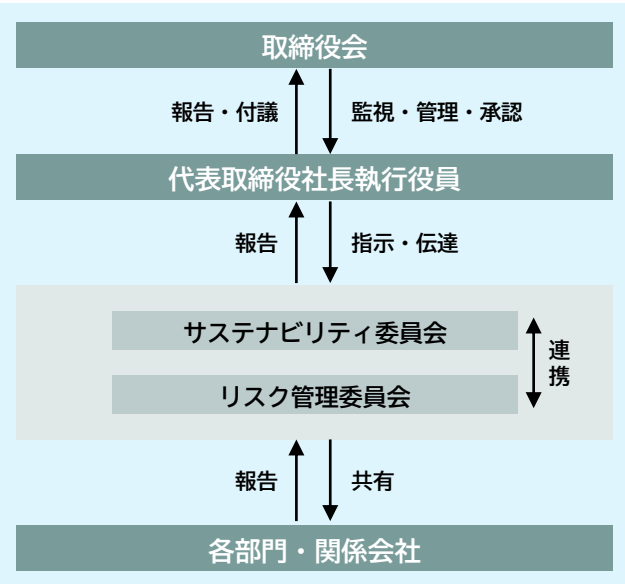
基本的な考え方

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

また、当社は、2023年10月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。人権、宗教、性別、性的指向、年齢、国籍、障がいなどの多様性を認め、あらゆる人権を尊重し、事業基盤を強化しています。

体制

2025年3月期においては、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、人権に関する課題と対策を協議しました。なお、本体制については、2025年6月より、「サステナビリティ委員会」に引き継がれています。



日総グループ 人権と労働に関する方針

N I S S Oホールディングス株式会社および関係会社（以下「日総グループ」という。）は、日々の活動において人権を尊重することがビジネスの基盤であることを認識し、国連グローバル・コンパクトの人権・労働に関する原則など人権についての国際規範を支持し、人間尊重の経営を行うために、以下の方針を掲げ、これを約束します。

①（雇用の自由選択）

- 日総グループは、事業活動を行う上で、いかなる種類の強制労働も用いない事を約束します。
- 強制労働、債務または奴隷労働、非自主的囚人労働を日総グループは用いません。
- パスポートや身分証明書等個人に帰属する証明書類は従業員が保管・管理を行うものとし、原本を日総グループは保有しません。
- 労働者と日総グループとの関係は、労働者の自発的でなくてはならず、労働者が随時職場を離れる、または雇用を終了する自由があります。

②（若年労働者）

- 日総グループは、各国の最低年齢法と要求を遵守し、児童労働を用いないこと、学生労働者・インターン・実習生等の雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保することを約束します。
- 日本国内においては15歳未満の児童は雇用しません。
- 18歳未満の若年労働者についても国内法に則った適切な配慮を行っていきます。
- 学生労働者・インターン・実習生等を雇用する場合、国内法の遵守と適切な訓練・管理を確実にし、安価な労働力としての使用を行いません。

③（労働時間）

- 日総グループは、労働時間・休日・休暇に関して、各国の労働に係る法令を遵守することを約束します。

④（賃金及び福利厚生）

- 日総グループは、各国の賃金関連法を順守し、適切な給与支払いを行い、不当な減額、及び不当な控除は行なわないことを約束します。
- 労働者に正確な報酬を確認する方法などを定期的に提供します。
- 報酬は現金あるいは銀行振込みの方法で定期的に支払います。

⑤（人道的待遇）

- 日総グループは、虐待やハラスメントをはじめとする過酷で非人道的な扱いが起らないよう、厳格な対応を行うことを約束します。
- セクシャルハラスメント・性的虐待・体罰・精神的もしくは肉体的な抑圧・言葉による虐待などの行為を行ったり、それを容認しません。

⑥（差別の排除）

- 日総グループは、一人ひとりの多様性を尊重し、ハラスメントおよび非法な差別のない職場づくりに尽力することを約束します。
- 人権・信条・性別・年齢・社会的身分・門地・国籍・民族・宗教・性的指向・性同一性と性表現・結婚歴・妊娠の状況・保護された遺伝情報・軍役経験の有無・所属政党・労働組合への加入状況又は障がいの有無などによる差別を排除します。
- 人格・個性を大事に捉え、能力に応じた採用・雇用・能力開発・教育・昇給・昇進昇格などの機会を公平に提供します。

⑦（結社の自由）

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

⑧（周知徹底）

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

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

・ 13 人権

15 人材育成

16 - 教育研修施設での取組 -

17 - 更なる向上に向けて -

18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）

19 - グローバル人材の活躍推進 -

20 - 高年齢者が活躍する場の創出 -

21 - 障がい者社員の活躍 -

22 特集 障がい者社員の活躍の実践

24 ウェルビーイング

25 労働安全衛生

27 地域社会に寄り添うサービス提供

28 多様なコミュニティとの共生

29 特集 スポーツを通じた地域との共生

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

人権

人権デューデリジェンス

当社グループは企業としての人権尊重の責任を果たすべく、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本とし、人権デューデリジェンスのプロセスを取り入れ、当社グループに関連するすべての人権を尊重する体制構築を目指しています。2025年3月期は、当社グループにおける重要な人権課題とその対応策について検討しました。

重要な人権課題	影響の大きいステークホルダー	対応策
(1) 過重労働、労働災害、健康管理	従業員	お客様と連動しながら、生産計画を把握し、従業員の業務量を適切に保つべく、管理の徹底を行っています。
(2) ハラスメントの発生、差別的な扱い	求職者・従業員	採用にあたっては能力に関連のない基準を設定しないことをルール化しています。また、1年に1回以上の定期教育を行い、人権に関する啓発活動を継続することで、負の影響の発生の低減に努めています。
(3) 不公平な給与支払い	従業員	お客様と連携して、派遣前から給与支払いの設定時まで各国における法令遵守のチェックを徹底し、公平な給与の支払いに努めています。
(4) 強制労働、若年・児童労働	求職者・従業員	当社グループでは、強制労働を用いないことを方針に掲げ、採用時のチェックを徹底しています。また、15歳未満の児童は採用活動を行わないこと、18歳未満の若年労働者については、国内法にのっとった適切な配慮を行うこととしています。

人権研修の実施

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

【実績】

(対象：日総工産株式会社)

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
人権教育 実施率	96.7%	93.1%	91.3%
実施者数	16,716人	16,320人	15,711人

児童労働と強制労働

当社グループは、「社員行動規範」、および「人権と労働に関する方針」において、強制あるいは意に反する労働や就労可能年齢に満たない児童の労働を排除することを謳っています。
2025年3月期において、当社グループの従業員に、15歳未満の児童の雇用、及び労働はありませんでした。

対応窓口

当社グループは、社内外から不正等を通報できる専用窓口を設置し、人権に関する懸念や人権侵害案件等、人権に関する通報も受け付けております。
従業員からの問い合わせについては、外部サービスを活用し、匿名で通報できる専用窓口を設けるのと同時に、公益通報を行った従業員が不利益な取り扱いから保護されるようルールを設けた運用を徹底しています。
社外からの問い合わせについては、当社コーポレートサイトにて、匿名の通報も可能な目的ごとの問い合わせフォームにて受け付けています。
お問い合わせ <https://www.nisso-hd.com/contact/>

結社の自由

当社グループには、労働組合は結成されていませんが、労使関係は良好です。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

・ 13 人権

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

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

人材育成

基本的な考え方

人手不足、ミスマッチ、地方衰退、格差の拡大、自然環境の変化といった社会課題の解決に向けて、新たな付加価値を創出する力を持つ企業・人材・サービスが求められています。

日総グループは、あらゆる分野で無限の可能性に挑戦する人材を育成するため、「人財育成方針」を実践します。多様な人材に教育・研修などの機会をより多く提供し、付加価値を高めることで、サービス品質及び従業員エンゲージメントを向上させる好循環を構築します。

日総グループ 人財育成方針

一人ひとりの可能性を信じ、その可能性を引き出すことは、創業から一貫して理念に込められている思いであり、人財育成を進める上での基本的な考えとしています。日総グループは、持続的な事業の成長と持続可能な社会の実現に向けて、あらゆる分野であらゆる可能性に挑戦する人財を育成します。

- 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
- 多様な人材が多様な社会で活躍できるよう、社会変化に対応した教育機会を提供します
- 教育機会の提供を通じて、主体性と挑戦意欲を醸成し、キャリアビジョンの実現を支援します

機会とリスク

当社グループを取り巻く経営環境は、人手不足、ミスマッチ、地方衰退、格差の拡大、自然環境の変化といった大きな社会変化に直面しています。一方、社会変化に伴う人材市場における新たなニーズが生まれており、これらの「リスク」は事業を拡大する「機会」でもあると認識しています。

エンジニア系人材の育成

日総グループは、半導体を代表とする電子デバイス系のものづくりを支える装置技術エンジニアの育成に注力しています。これらの活動を推進することで、2031年3月期までにエンジニア系社員の比率を30%とすることを目標に掲げ、その達成に向けて取り組んでいます。

【目標】

(対象：日総グループ)

日総グループ エンジニア系社員比率			
2031年3月期 30.0%			

【実績】

エンジニア系社員比率は、年々増加傾向にあり、2025年3月期は12.6%となりました。

(対象：日総グループ)

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
エンジニア系社員比率	9.4%	9.5%	12.6%
社員数	1,517人	1,544人	2,054人

付加価値の高い教育を目指して

当社グループの事業の持続的な成長を目指す上では、「高度人材比率の向上」が重要であると認識しています。高度人材比率を向上させていくためには、直接系社員（派遣および請負現場におけるスタッフ）のみならず、間接社員に対する教育を実施することで、強靱な組織を作っていくことが重要であると認識し、年間で教育計画を立て、教育を実践することで、事業価値と同時に企業価値の向上に取り組んでいます。

【実績】

(対象：日総グループ)

事業部門・研修内容	2024年3月期	2025年3月期
エンジニア系 製造設備保全、製造設備技術、機械設計、生産技術、産業用ロボット特別教育 など	1,370人	1,852人
製造生産系 ものづくり教育、職長教育、危険体感教育 など	16,613人	14,804人
その他 コンプライアンス定期教育、キャリア支援研修、資格（レベルアップ）研修 など	1,485人	3,124人
介護・福祉 高齢者虐待防止・身体拘束廃止研修、事故発生防止リスクマネジメント研修、感染症・食中毒予防研修	1,571人	2,882人
(対象：日総グループ)		
間接部門・研修内容	2024年3月期	2025年3月期
新入社員研修、労務管理者研修、営業研修、採用研修、DX・ICT関連研修、コンプライアンス・リスク定期教育	2,585人	1,587人

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

13 人権

・ 15 人材育成

16 - 教育研修施設での取組 -

17 - 更なる向上に向けて -

18 DE & I（多様性・公平性と包摂性）

19 - グローバル人材の活躍推進 -

20 - 高齢者が活躍する場の創出 -

21 - 障がい者社員の活躍 -

22 特集 障がい者社員の活躍の実践

24 ウェルビーイング

25 労働安全衛生

27 地域社会に寄り添うサービス提供

28 多様なコミュニティとの共生

29 特集 スポーツを通じた地域との共生

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

人材育成 - 教育研修施設での取組 -

全国に広がる教育研修施設

当社は全国に広がる教育研修施設において、顧客企業に派遣する社員の研修を行っています。メーカーOBを講師に招き、取引先企業に求める人材や業務上の課題をヒアリングして教育カリキュラムを設定。加えて、半導体製造装置などの実機を用いた研修で「失敗しながら学べる」環境を整備し、即戦力となりうる人材を育成しています。



日総テクニカルセンター熊本のPR動画



テクニカルセンターの詳細をYouTube公式チャンネルにて公開しています。

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

地域との共生を目指して

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

(2024年度の実績)

自治体、学校関連など	17件	延べ 166人
経済団体など	8件	延べ 49人
取引先ほか	73件	延べ 278人
合計	98件	延べ 493人

「日総テクニカルセンター愛知」の開設

日総工業は、2025年10月29日に新たな自社教育訓練施設として「日総テクニカルセンター愛知」（愛知県豊田市）を開設し、その開所式を執り行いました。



開所式にはトヨタ自動車株式会社様、トヨタ車体株式会社様、トヨタバッテリー株式会社様、豊田市役所 産業部様、三河高等技術専門学校様より、数多くの皆様にご参列いただきました。

本施設の開設により、製造現場における技能のさらなる向上と、急速に変化する自動車製造の現場に柔軟に対応できる高度人材の育成が可能となります。また、XRを活用した実践的な研修に加え、XR開発エンジニアによる取引先向けの独自ソフトウェア開発も行える体制を整えており、グループ社員のみならず、取引先社員も対象とした研修施設として活用される予定です。

本施設の詳細は、PR動画よりご視聴頂ければ幸いです。

<https://www.youtube.com/watch?v=Rkg3i6ulSpQ&t=1s>

CONTENTS

Introduction

Sustainability Management

Social

13 人権

15 人材育成

16 - 教育研修施設での取組 -

17 - 更なる向上に向けて -

18 DE & I (多様性・公平性と包摂性)

19 - グローバル人材の活躍推進 -

20 - 高齢者が活躍する場の創出 -

21 - 障がい者社員の活躍 -

22 特集 障がい者社員の活躍の実践

24 ウェルビーイング

25 労働安全衛生

27 地域社会に寄り添うサービス提供

28 多様なコミュニティとの共生

29 特集 スポーツを通じた地域との共生

Environment

Governance

Data

Corporate Profile

人材育成 - 更なる向上に向けて -

日総グループ 改善事例報告会の開催

当社グループでは、2006年より改善事例報告会を定期的に開催しています。

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

2025年10月9日（木）12：45～17：40（オンラインによる開催）

出席者：約400名

参加数：予選会参加数45チーム、本選参加数10チーム（日総工産の他、ベクトル伸和・アイズから各1チームが参加）
最優秀賞：島根 IZ作業所 優秀賞：浜松 NAK作業所 社長賞：厚木 RGJ作業所 オーディエンス賞：山口 SH作業所

改善事例報告会 最優秀賞

チーム：日総工産 島根営業所 IZ作業所
「team：エジュケーション」

テーマ：
作業ミス削減・新人退職率低減に向けた教育体制改革



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

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

教育担当 石富さんよりコメント

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

日総工産では、2025年12月に開校が予定されている「U-15メタバースプログラミング講座」に協賛しています。本講座は、株式会社VRデザイン研究所が、中学生を対象とした受講料無料のVRプログラミング教育プログラムとなっており、VR・メタバース空間での体験を通じて、プログラミングと創造力を育むことを目的としています。



ご参考 <https://vracademy.jp/u-15metaverse/>

新たなサービスへの発展

日総グループは、人材サービスを通じて日本の製造業を支援し、豊富な人材育成と現場教育のノウハウを蓄積してきました。これらの資産をオンライン化し、いつでもどこでも学べる環境の構築を目指して、社内外への展開を進めています。

eラーニングシステムの開発

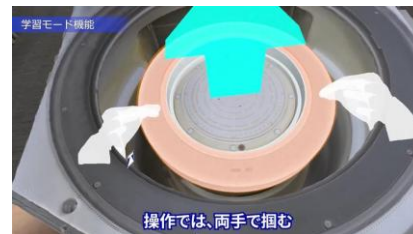
日総工産では、これまでの現場教育のノウハウを活かし、新人研修用eラーニングシステム「Start engineer」を展開しています。基礎から学べる信頼性の高い教育サービスをWebで提供することで、場所を問わず学べる人材育成環境の構築に加え、環境負荷の軽減にも貢献しています。



Start engineer <https://startengineer.jp/>

XR教育システムの開発

日総工産は、MR（複合現実）・VR（仮想現実）の技術を活用した教育システムを開発し、全国のテクニカルセンターでの運用を開始しました。本システムでは半導体製造装置（エッチング装置）の基礎知識とチャンバークリーニング作業の手順を学ぶことができます。



本内容は、YouTubeにてご覧いただけます。

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

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

13 人権

15 人材育成

16 - 教育研修施設での取組 -

・ 17 - 更なる向上に向けて -

18 DE & I（多様性・公平性と包摂性）

19 - グローバル人材の活躍推進 -

20 - 高齢者が活躍する場の創出 -

21 - 障がい者社員の活躍 -

22 特集 障がい者社員の活躍の実践

24 ウェルビーイング

25 労働安全衛生

27 地域社会に寄り添うサービス提供

28 多様なコミュニティとの共生

29 特集 スポーツを通じた地域との共生

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

次世代育成に向けた社会への貢献

日総びゅあの仲町台事業所において、地域の中学生が「職場体験実習」に参加しました。実習では、実際の業務を体験しながら“働くこと”と“障害を持っている方がどのようにして働いているか”の理解を深めていただきました。（実績）

- ・ 2024年11月 7日 2名が参加
- ・ 2024年11月28日 3名が参加

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

DE & I（多様性・公平性と包摂性）

基本的な考え方

日本国内の少子高齢化の加速はリスクである一方、当社グループにとっては「人」の採用や活躍支援のニーズにつながる事業機会であると認識しています。

当社グループは「社内環境整備方針」に基づき、女性、高齢者、外国人、障がい者を含めた多様な人材が活躍できる環境を構築することで、事業の持続的な成長を目指します。

多様な従業員が一人ひとり、自律的な考え方に基づき、それぞれに合った働き方が選べる企業風土の醸成が重要になります。

こうした企業風土は、エンゲージメントの向上、優秀な人材確保、生産性向上などを促進する、好循環サイクルの形成につながると考えるからです。この実現が当社グループのさらなる企業価値向上に寄与すると認識しています。

日総グループ 社内環境整備方針

かつてない速さで環境が変化する中、社会が持続的に成長していくためには、人材の多様な価値観や個性を尊重する職場環境が重要と考えます。

日総グループでは、「人を育て 人を活かす」の創業理念のもと、職場の安全と心身の健康を守るとともに、全ての従業員が夢とやりがいを持てる職場づくりを実践します。また、女性、高齢者、外国人、障がい者を含めた全ての人権を尊重し、差別のない健全な職場環境の構築に取り組みます。

ダイバーシティ比率の向上を目指して

当社グループは、2025年2月に「社内環境整備方針」にもとづく指標と目標の見直しを行いました。実行課題を「DE & I（多様性・公平性と包摂性）の推進」に更新し、指標として「ダイバーシティ比率」を新たに設定。その目標を2031年3月期までに40%の水準を達成することに設定しました。

日本国内における労働人口の減少や高齢化比率の上昇などにより、経営環境は大きく変化しています。2025年3月末日時点における、当社グループ社員の女性、高齢者、外国人、障がい者を合わせた「ダイバーシティ比率」は総従業員数の31.9%となりました。この比率を上昇させていくことで、当社グループの組織としての強靱さ向上や事業の持続的な成長を目指しています。

【目標】

（対象：日総グループ）

日総グループ ダイバーシティ比率	
2031年3月期	40.0%
【実績】	
（対象：日総グループ）	
	2025年3月期末
ダイバーシティ比率	31.9%
総従業員数	19,631人
ダイバーシティ社員数	6,260人
女性社員比率	23.9%
女性社員数	4,691人
高齢者社員数	1,395人
外国人社員数	307人
障がい者社員数	278人

女性管理職比率

2025年2月に「女性管理職比率」の目標の見直しを行い、2031年3月期 までに15%の達成を目標としました。

【実績】

（対象：日総グループ）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
女性管理職比率	11.3%	11.4%	9.0%
女性管理職人数	18人	20人	16人
男性管理職人数	141人	156人	161人

男女間賃金格差

当社グループの女性社員の比率はおおむね横ばいとなっており、課題であると認識しています。

【実績】

（対象：日総グループ）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
正規	79.6%	80.8%	80.7%
非正規	72.5%	75.0%	72.7%
合計	74.2%	75.9%	74.6%

育児休業取得

【実績】

（対象：日総グループ）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
男性	12.0%	25.0%	39.0%
女性	98.0%	100.0%	96.0%

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

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

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

DE & I – グローバル人材の活躍推進 –

基本的な考え方

当社グループは、持続的に人材を確保するという課題に対し、グローバル人材のさらなる活躍に向けて取り組んでいます。

グローバル人材の一人ひとりが、「日本に来てよかった」「日本でもっと働きたい」と感じられる各種制度や環境を整備してまいります。

グローバル人材の活躍推進に向けては、モチベーションの維持と向上が重要です。スキル取得は、困難な一方で成長が実感できるという観点から、高度なスキルが必要であるエンジニア職を中心に配属しています。

さらに帰国した際にも活躍できるスキルの習得や資格取得も考慮し、当社グループが保有する研修教育施設を積極的に活用。一人ひとりが成長するための支援を行っています。出身国での就業機会の提供も選択肢のひとつとできるよう、さらなる活躍の場の創出にも努めます。

FPT社、MRIV社と半導体人材の還流促進に関する基本合意を締結

日総工産は、2025年5月、ベトナムのIT最大手企業「FPTIS COMPANY LIMITED (FPT IS)」・三菱総合研究所の現地法人との業務提携に基本合意しました。来日し当社グループが保有する教育訓練施設でロボットや機械装置の操作方法や維持管理を習得したグローバル人材も、いずれは母国に帰ることも想定しています。



帰国後も当社とつながり、活躍できる環境を整えることをグローバル戦略の核に据えた取組を推進してまいります。

ベクトル伸和による取組

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

グローバル人材の活躍に向けた制度の構築

2025年9月末現在、技術・人文知識・国際業務の在留資格を持つ7名、特定技能資格者30名、技能実習生4名の計41名のベトナム人材が各部門で活躍しています。これらの人材は、「図面を読み解き製造装置を製作する」といった専門性や勤勉さを活かし、現場の生産性向上と組織の多様性促進に貢献しています。また、ワーキングホリデー制度を活用し、台湾を中心とした短期滞在者にリゾート関連業務を紹介するなど、インバウンド需要を見据えた就業支援も展開しています。今後は韓国・香港など対象地域を広げ、短期就業支援にとどまらず、長期的なキャリア形成支援にも取り組む方針です。

持続可能な人材受け入れの仕組みづくり

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

「ベトナム人スタッフにインタビュー
言語と文化を超えて 2人が作る夢への道」より



左：ホアンさん／右：チュンさん

NISSO CONNECT
<https://nisso-connect.com/archives/1170>

海外学校との提携

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

(主な大学)

ベトナム

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

インドネシア

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

インド

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

タイ

- ・スリーパトゥム大学 (Sripatum University)

留学生インターンシップ事業への参画

2025年にグループ入りした「Man to Man株式会社」と「Man to Man Animo株式会社」は、愛知県が推進する外国人留学生向けインターンシップ事業に参画しています。日本での就職を希望する留学生が卒業後、地域で活躍できるよう、企業との相互理解を促進しています。Man to Manでは2014年度から、愛知県や愛知労働局の依頼を受け、夏季・春季インターンシップを継続実施。修了時にはビジネスプラン発表会を行い、双方にとって貴重な学びの機会となっています。



CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

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

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

DE & I – 高年齢者が活躍する場の創出 –

高年齢者の活躍を推進する

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

ニコン日総プライムでは、発足から2025年4月1日時点までに、ニコングループで経験を積んだ計 72人の高年齢者が、新しい環境へ活躍の場を移し、それぞれが保有する知見・ノウハウを活かして活躍しております。

高年齢者へのキャリア支援

ニコン日総プライムは、働く意欲のある高年齢者に対して、多様な環境変化や働き方などに対応できるよう、キャリア支援機能の構築に取り組んでいます。キャリア支援研修などの取り組みは、新しい環境でも働き続けられるようになるための啓発や動機づけ、キャリアプランの実現に向けた個々の能力開発に寄与しています。

- （20年1月発足後、25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：130回
受講人数：延べ 4,051名
 - キャリア面談 実施回数：延べ 754回

高年齢者社員数の推移

【実績】

（対象：ニコン日総プライム）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
プライム社員数	598人	697人	707人

高年齢者の保有する多様な経験で地域活性化を推進

ニコン日総プライムは、地方創生や労働人口の減少などの社会課題に対して、高年齢者の保有する知見や多様な経験を活かした「人との関わり」を通じた貢献を実践しています。

包括連携協定締結による地方自治体との取り組み

	2021年11月5日締結 福岡県豊前市	地方創生とSDGsの推進
	2024年4月より「地域活性化企業人制度」のもと、社員を派遣し、国際共生推進室にて勤務	
	2021年12月16日締結 鳥取県南部町	持続可能な地域社会を目指す地方創生への取り組み
	2023年4月に「地域活性化企業人制度」のもと、社員を派遣、まちづくりマネージャーに就任	
	2022年3月17日締結 山梨県都留市	官民協働による地方創生の推進
	2022年4月より「企業版ふるさと納税」を活用し、社員を派遣、「探求まなび場・つるラボ」を運営する（一社）都留まなびの未来づくり推進機構の設立（2022年9月）に貢献（2025年3月任期満了） 2025年4月より「地域活性化起業人（副業型）」を活用し、社員が市報の内容拡充によるSDGsの啓発支援に貢献	
	2022年8月31日締結 北海道奈井江町	地方創生と地域活性化の推進
	2023年5月に「地域活性化起業人制度」のもと社員を派遣、生涯活躍のまちアドバイザーに就任（2025年9月任期満了） 2024年4月より「地域活性化企業人（副業型）」を活用し、社員 2名が、北海道奈井江町にて副業を開始	
	2022年11月21日締結 新潟県南魚沼市	官民協働による地方創生の推進
	2025年1月より「地域活性化起業人制度」のもと社員を派遣し、南魚沼市U&Iときめき課にて勤務	
	2024年5月21日締結 長野県千曲市	地方創生と地域活性化を推進
	2024年7月に「地域活性化起業人制度」のもと社員を派遣	

地域活性化の推進（北海道奈井江町での取組）

ニコン日総プライムは、2022年8月に地方創生と地域活性化の推進を目指し、北海道空知郡奈井江町と「包括連携協定」及び「地域活性化起業人制度」における社員派遣に関する協定を締結しています。

今回は、同制度を活用し、一般社団法人いえ共奏ネットワークの事務局参与として2024年5月から2025年9月にかけて活躍された川畑さんをご紹介します。



デザイン一筋 38年から、未体験への挑戦

川畑さんは、ニコン社員時代に長年にわたり工業デザイナーとして活躍し、カメラや顕微鏡などの製品デザインを手がけてきました。仕事でも生活でも「いつでも感動していきたい」という価値観を大切にしながら、2024年4月より地域活性化起業人として北海道空知郡奈井江町に派遣され、町民と一体となって地域の活性化を推進しました。

地域住民が活躍できる場の創出 ふるさと納税の目標額の達成

工業デザイナーとしての経験とデザイン思考を活かし、ふるさと納税のサイト改善や返礼品開発に取り組み、町民との協働でアイデアを形にしました。

「まちじゅう音楽」を合言葉に



奈井江町では「まちじゅう音楽」を合言葉に、世代を超えて音楽で人がつながるまちづくりを推進。川畑さんは「まちじゅう音楽チーム」で、イベントの企画・運営を担いました。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

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

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

DE & I – 障がい者社員の活躍 –

障がい者社員の活躍

2007年4月に障がい者雇用を通じて企業の社会的責任を果たすことを目的に、日総工産株式会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。日総びゅあには、2025年4月現在 180人を超える障がい者社員が活躍しており、彼らが活躍するノウハウをグループ間に積極的に展開を図っています。

特に、親会社である日総工産の拠点でも、障がい者雇用に取り組むなど、活躍の場はますます広がりをみせています。

障がい者の活躍の場を創出する

日総びゅあでは、さまざまな障がい（身体障害、知的障害、精神障害）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行っています。

一人ひとりの活躍を目指し、ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）の資格を持つ指導・支援する SS 社員が中心となって、リーダー制度、マイスター制度、賞揚制度などの社内制度を活用し、障がい者社員一人ひとりの資質に合わせた能力開発、モチベーションアップに日々努めています。

【実績】

（対象：日総工産株式会社（日総びゅあを含む））

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
障がい者社員数	205人	227人	237人

人材育成とキャリアパス制度の創設

日総びゅあは、障がい特性に配慮しつつも保有スキルや能力の可能性に応じて、活躍並びに成長ステージの見える化を行っています。また、それらに連動した人事制度改定を行っており、2023年4月からリーダー制度にAS（アシスタントスタッフ）を導入し、CS 社員から SS 社員への登用を可能にしました。現在、4名のCS 社員が選出され、職場で SS 社員のサポートや CS 社員の指導などに当たっています。

多様な働き方の実現を目指した社会への貢献

日総びゅあの事業所では多くの障がい者が活躍しており、その取り組みを学ぶために地域の団体や企業が見学に訪れます。また、障がい者の個性を活かすノウハウを共有するため、社外から講演や研修の依頼も受けています。

職場見学延べ人数 2024年度：398名

講演会などの実績

2024年12月：職業リハビリテーション研究・実践発表会に参加

神奈川県障害者技能競技大会（アビリンピック）

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

（2025年11月の主な実績）

- ・製品パッキング 金賞受賞
- ・敢闘賞（2名）受賞
- ・表計算 銀賞受賞
- ・DTP 銅賞受賞



誰もが活躍する町づくり。

Man to Man Animo株式会社は、2004年10月8日に設立されたMan to Man株式会社を中心とした障がい者のグループ適用を行う「障害者の雇用の促進に関する法律」に基づく特例子会社です。

Man to Man Animoは、「障害者雇用の促進と活躍の場を創出すること」を理念とし、障害のある方が個々の能力を活かし、希望を持って働ける社会の実現を目指し、「職業選択肢の拡大」「職場環境整備」に努めています。

【ご参考】

（対象：Man to Man Animo株式会社）

	2025年8月31日報告
障がい者社員数	26人

ナゴヤあいサポート事業の認定

愛知県名古屋市では、障害の特性を理解し、障害のある方に対してちょっとした手助けや配慮を実践する「あいサポーター」を養成しています。これにより、障害の有無にかかわらず、すべての人が住みやすい社会の実現を目指す「あいサポート運動」を、2024年10月から「ナゴヤあいサポート事業」として実施しています。

Man to Man、およびMan to Man Animoは、「あいサポート運動」推進のため、従業員等を対象とした「あいサポーター養成研修」等に取り組む企業・団体を「あいサポート企業・団体」として認定されています。



CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

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

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

FEATURE

特集 障がい者社員の活躍の実践

人材ビジネスを展開する特例子会社だからこそ実現できる、生き活きと働ける職場環境と未来の創造

CROSS TALK



日総工産の特例子会社であり、設立から15年以上の歴史を持つ日総びゅあ株式会社（以下、「びゅあ」）の遠藤社長。そして、2025年6月に日総グループに加わったMan to Man株式会社の特例子会社であるMan to Man Animo株式会社（以下、「Animo」）の布垣社長。人材ビジネスを展開する企業の特例子会社だからこそ見えてくる、障がい者雇用の現状や課題について、お二人に語っていただきました。

人材ビジネスを営む特例子会社ができること

遠藤 企業の法定雇用率が上昇する中で、びゅあでは、単に障がい者を雇用することにとどまらず、社員が活躍できる環境をいかに整備するかが重要だと考えています。特例子会社には親会社の雇用率達成の役割がありますが、本質的にはインクルーシブな社会の実現に向けた取り組みが重要です。社会で必要とされる人材となるためのスキル習得を支援する。そんな思いを持って、事業運営にあたっています。

布垣 日総グループに加わり、びゅあが同じ考えで事業運営をされていると聞いたときは、正直驚きました。



Animo では、Webサイトのシステム開発などを行っていますが、びゅあと同様に、社内業務の切り出しよりも、一般企業や行政からの業務受託が中心となっています。また、事業を通じて「守る雇用」ではなく「育てる雇用」を目的とした事業運営は、人材ビジネスを営む企業の特例子会社ならではの独自性の表れではないでしょうか。

遠藤 親会社である日総工産は、製造業の大手メーカーに対して人材ビジネスを展開しており、人材育成や品質管理に強みを持っています。びゅあでも同様の取り組みを展開しており、お客様からの評価をいただいています。結果として、これまで一般企業にアウトソーシングしていた業務を新たに受託するケースも増えるなど、業務範囲は着実に広がっています。

障がい者雇用における課題

布垣 人材ビジネスを展開しているからこそ、強みが活かせる部分があります。さらに、他分野への展開もしやすく、結果として業務範囲が広がっていく。障がい者社員が活躍するためには、一人ひとりの特性や強みを活かすことが不可欠です。一方で、雇用する企業や組織の中には、障がい特性の理解不足や職域可能性の認識不足など、社会的にもまだまだ障がいのある方々への意識のバリア（障壁）が存在することも事実です。

遠藤 確かに、障がい特性を活かすためには、多様な仕事の獲得が重要だと感じています。どんな仕事にもチャレンジできることは、人材ビジネスを営む当社グループの強みですが、こういう仕事はできない、前例がない、といったバリアが社内外に多いのは事実です。彼らのスキルを把握し、コミュニケーションを重ねていくと、実際には多くの仕事ができることが分かってきています。びゅあでは、業務マニュアルの整備や5S3定など、ものづくりの基本を徹底しています。社員の安全を守り、手順書をわかりやすくすることで、安定した品質を確保し、一人ひとりの強みを発揮できる環境を整えています。



布垣 先日、びゅあの仲町台事業所を見学させていただきましたが、本当に徹底されていますよね。コミュニケーションに課題を抱える社員も、自分の業務に集中できる環境が整っていると感じましたし、合理的配慮がなされていると。障がい者社員がどのように活躍しているのかの事例を模索している支援学校や行政が見学に来ていとお伺いしましたが、専門機関のみならず、社内外の方々も障がい者雇用への理解を深める上でも、“活躍の場”を見学することの重要性を痛感しました。

遠藤 意識的なバリアを取り払うためには、私たちの取組を実際に見ていただくことが重要です。びゅあでは、年間500名の職場見学者の受け入れを目標としています。少しでも興味を持っていただけた方には、ぜひ事業所を見学していただきたいという思いで、積極的にアプローチを続けています。

CONTENTS

- ▶ Introduction
- ▶ Sustainability Management
 - ▶ Social
 - 13 人権
 - 15 人材育成
 - 16 - 教育研修施設での取組 -
 - 17 - 更なる向上に向けて -
 - 18 D E & I（多様性・公平性と包摂性）
 - 19 - グローバル人材の活躍推進 -
 - 20 - 高齢者が活躍する場の創出 -
 - 21 - 障がい者社員の活躍 -
 - ・ 22 特集 障がい者社員の活躍の実践
 - 24 ウェルビーイング
 - 25 労働安全衛生
 - 27 地域社会に寄り添うサービス提供
 - 28 多様なコミュニティとの共生
 - 29 特集 スポーツを通じた地域との共生
- ▶ Environment
- ▶ Governance
- ▶ Data
- ▶ Corporate Profile

特集 障がい者社員の活躍の実践

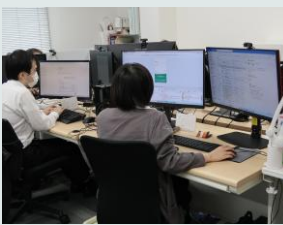
人材ビジネスを展開する特例子会社だからこそ実現できる、生き活きと働ける職場環境と未来の創造

生き活きと活躍できる環境構築に向けて

遠藤 ぴゅあでは、障がい者社員が生き活きと働ける場を広げるため、2023年5月に横浜市に仲町台事業所を開設しました。5階建てのビルには、障がい者社員が約120名勤務しており、活気ある職場になっています。最近では、軽作業請負のみならず、IT分野の業務を拡大するなど、新たな事業領域の拡大に向けて、障がい者の育成に取り組んでいます。



布垣 Animoでは、Webサイト開発を中心に、精神に障がいのある社員が活躍しています。コミュニケーションが苦手でも、プログラミングやデザインなどの得意分野で力を発揮し、集中力と成長意欲でチームに貢献しています。一方、課題は「属人化」にあります。特定の社員への業務依存は、欠員時に支障が起これるため、持続可能な職場形成には組織体制の強化が必要です。



遠藤 2026年に民間企業の法定雇用率が2.7%に引き上げられることを受け、障がい者雇用に関する相談が増えています。ぴゅあでは、2024年8月に有料職業紹介事業、2025年5月に一般労働者派遣事業の許可を取得しました。障がい者社員がぴゅあだけでなく、社会の中でも活躍できるよう支援することが目的です。雇用の「量」だけでなく、「質」——つまり、職場での理解・配慮・成長機会の提供が、社員の幸福感につながると考えています。

日総ぴゅあ全社大会の開催

遠藤 ぴゅあでは、障がい者社員の成長を促すため、月間・半期・年間を通じて、飛躍的に成長した社員を表彰する評価制度を導入しています。これにより、社員のモチベーション向上につながっています。また新たな取り組みとして、2025年9月に全従業員を一堂に集めた「日総ぴゅあ全社大会」を開催しました。

布垣 障がい特性の違いを考えると、約200人の従業員が一同に会するには、さまざまな工夫が必要だったと思います。



遠藤 初めての開催ということもあり、企画から準備まで自分たちで手作りし、さらに司会進行は障がい者社員が行いました。その結果、温かみのあるイベントとなり、モチベーションだけでなく、社員のエンゲージメント向上にもつながったと感じています。

布垣 社員による活動報告もあったと聞いています。社内外の方々が障がい者雇用への理解を深めるうえでも、非常に意義のある取り組みだと思います。

遠藤 私にとっても、学びの多い機会になりました。来年はAnimoをはじめ、グループ各社にも参加いただき、理解を深めるイベントとして、活躍の場を広げる取り組みにしていきたい、そんな思いを胸に秘めています。

“働きものを、幸せものに。”を実現する

布垣 Animo は、2025年6月に日総グループに加わりました。現在は、グループの方針や運営スタイルへの適応を進めています。「働きものを、幸せものに。」というブランドスローガンの実現に向けて、障がいの有無に関わらず、障がい者社員の活躍によるシナジーにも大きな可能性を感じています。持続可能な成長を目指すには、障がい者雇用においても収益性の向上が不可欠ですし、同じ課題を抱える会社が2つあることは、大きな力になると思います。

遠藤 社内外の意識を変えながら、障がい者社員の可能性を引き出すリスキリングに取り組むことが重要です。人材ビジネスを展開する特例子会社として、収益性の高い業務を受託できる体制づくりが鍵となります。IT関連業務の拡大も、こうした背景にもとづくものです。社員が現在の業務をこなし、さらに社会で活躍できるようになる。その一步一步の積み重ねが、社会課題の解決につながり、結果として収益性の向上にもつながると考えています。



CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

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

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

ウェルビーイング

基本的な考え方

当社グループは従業員を重要な資本と位置づけ、「人づくり」「職場づくり」を柱にウェルビーイング経営を推進しています。「人づくり」においては、従業員の多様な働き方を実現することで従業員価値の最大化を目指します。また、「職場づくり」においては、従業員が自律的な考え方に基づき、働きがいとやりがいを持つことができる環境を目指します。

ウェルビーイングの浸透に向けて

ウェルビーイングな企業風土（カルチャー）の醸成を目指して、以下のようなテーマによる社長との対談動画をイントラネットで公開し、グループの従業員に直接伝える取り組みを行っています。



（主な対談テーマ）

- ・ 「ウェルビーイング経営」とは何か
- ・ 従業員のやる気を導き出すために
- ・ 経営者としてどのような改革を行うのか

健康経営アライアンスへの参画

日総工産は、ワークエンゲージメントの向上やワークライフバランスの推進を目指し、社員の健康を通じた日本企業の活性化と健保の持続可能性の実現を目指した「健康経営®アライアンス」に、2023年6月より参画しています。



健康経営アライアンス

ALL NISSO 2025（グループ業績表彰大会）

当社グループでは毎年7月、全国のグループ会社の拠点をオンラインでつなぎ、年間の業績表彰や永年勤続表彰を開催しています。2025年7月18日に開催された大会では、テーマを「結び～Knot a new chapter～」とし、約1,200人の社員が参加しました。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います。



2024年度の主な表彰実績

（対象：日総工産株式会社）

採用活動表彰：弘前サテライト

支店活動表彰：北海道・東北支店

安全衛生活動表彰：四日市営業所

請負生産活動表彰：弘前サテライト（MJC作業所）

拠点活動表彰

総合評価：北上営業所、四日市営業所、島根営業所

売上高：北上営業所

売上総利益：札幌営業所

営業利益：四日市営業所

永年勤続表彰：40名（勤続30年 4名、20年 36名）



COLUMN

機電系フリーランスエンジニア求人情報サイト「フリーエイド」の運営

2024年4月にグループ入りした株式会社アイズは、IT領域の派遣・受託事業や工作機械メーカーへの製造派遣・請負業務を展開しています。

「生産」「物流」「管理」「開発」の5部門を軸に、IT企業から製造業、物流まで幅広い業種に対応できる多面的なサービス体制を整備。最新技術と豊富なノウハウを活かし、業務プロセス改善と課題解決に直結する柔軟かつ高付加価値な提案で、ニーズに寄り添うイノベーションを実現しています。

また、アイズでは、多様な働き方を支援する“かけはし”として、2020年4月から機電系フリーランスエンジニア向け求人情報サイトを運営しています。製造現場の専門的ニーズとエンジニアのスキルをつなぎ、最大限に活かせる機会を創出しています。

FREE AID <https://freelance-aid.com/>



コンセプトは「サービスを利用したフリーランスを生涯にわたって支援(AID)する」。フリーランスのセルフブランディング力を高める情報とサービスを求人情報と共に提供していきます。

求人記事内容

機電系エンジニアに特化した情報・求人を提供、2025年10月現在、42件の求人を掲載しています。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

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

・ 24 ウェルビーイング

- 25 労働安全衛生
- 27 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 特集 スポーツを通じた地域との共生

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

労働安全衛生

基本的な考え方

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

当社グループは、「日総グループ 労働安全衛生方針」に則し、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就業機会の向上を目指します。

日総グループ 労働安全衛生方針

日総グループの労働安全衛生活動は、企業経営の基盤であり、日総グループで働く労働者全員の安全と健康の確保を最優先とし、快適な職場環境の形成を確立し、事業活動のあらゆる面でグループ一丸となって、労働安全衛生活動の積極的な推進・改善に努め、真のゼロ災害職場を目指します。

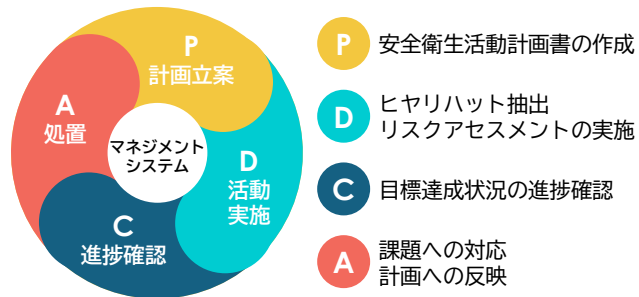
- ① 事業活動のあらゆる面で、危険性または有害性の調査およびその結果に基づき、リスクの除去もしくは低減措置を講ずることで、事故・災害の未然防止を図ります。
- ② 日総グループは全社員および関係者の参加・協力の下に安全衛生活動を展開し、安全衛生水準の向上を目指します。
- ③ 労働安全衛生法ならびに関係法令および事業場において定めた安全衛生に関する規程等を遵守するとともに、労働安全衛生組織体制の構築および定期的な見直し、継続的な改善を行い、安全衛生管理レベルの向上に努めます。
- ④ 過重労働およびメンタルヘルスによる健康障害を防止するため、過剰な労働時間の削減や衛生管理体制の充実を図り、全社員の健康確保を推進します。
- ⑤ 交通事故防止策を推進し、車両および徒歩における交通安全の確保に向け、意識の向上を図ります。
- ⑥ 全社員に対して安全衛生の確保に必要な教育・訓練を実施し、安全衛生に関する知識・意識の向上を図ります。
- ⑦ 日総グループの労働安全衛生方針は、全社員へ周知徹底し、事故・災害ゼロを目指します。

労働安全衛生管理

当社グループでは、企業における安全と健康を管理するため、全社安全衛生委員会ならびに事業場ごとの安全衛生委員会を設置しています。各会議は月1回開催し、労働災害や健康障害の防止等の審議および情報共有を図っています。

労働者全員の安全と健康を確保するために、労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、労働災害・交通事故ゼロの実現に向け全社的な活動計画を策定。安全衛生活動のPDCAサイクルを推進しています。

独自の「労働安全衛生マネジメントシステム」



P 計画立案

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

D 安全衛生計画の実施・点検・改善

リスクアセスメント、職場巡視、ヒヤリハットなど

C 進捗確認

安全衛生委員会での報告・確認・審議・記録、労働災害発生原因の調査など

A 処置

安全衛生活動報告書への活動反映、安全衛生活動報告書の作成

労働安全活動

日総工産では、お客様であるメーカーのご協力やご支援を得ながら、「労働安全衛生方針」にもとづき1年間の活動計画書を策定し、安全衛生活動を実施しています。

【実績】

(対象：日総工産株式会社)

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
労働災害の件数	78件	83件	88件
労働災害休業度数率	1.20	1.14	1.41
労働災害休業千人率	1.31	1.01	1.36

ゼロ災害に向けた取組

全国安全週間・年末年始無災害運動

厚生労働省の実施要項・通達に基づき、全国安全週間（2025年7月1日～7月7日）や年末年始無災害運動（2024年12月1日～2025年1月15日）を通じて、「挟まれ・転倒」防止、自主的な安全衛生活動の促進、交通事故防止などに取り組んでいます。

リスクアセスメント

就業先にて、年度計画にもとづき、危険を未然に防ぐための活動を行っています。化学物質を管理する現場では、さらに徹底した活動を行っています。

職場巡視・ヒヤリハット活動

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

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

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

・ 25 労働安全衛生

- 27 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 特集 スポーツを通じた地域との共生

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

労働安全衛生

安全衛生教育

危険体感教育

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



KYT（危険予知訓練）

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

安全衛生勉強会

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

COLUMN

VR技術を使用した危険体感教育

当社グループでは、バーチャル空間で製造現場を体験し、災害のメカニズムを五感で理解できるトレーニングを実施しています。

五感を刺激した体感学習効果が高いことを確認しており、安全教育に関するコンテンツを充実させていくことを予定しています。



労働衛生管理の推進

労働者の健康確保にあたり、労働衛生管理の基本である、作業環境管理・作業管理・健康管理の推進を図るとともに、心身ともに健康で長く働ける職場環境の形成を促進しています。

健康と労働衛生管理の取り組み

長時間労働の抑制、適正な労働時間の管理

時間外労働時間の要件に応じ、医師による面接指導を実施し、過重労働防止につなげています。

各種健康診断

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

熱中症予防対策

熱中症発生ゼロを目標に2025年5月から9月まで、塩あめの配布や就業先の環境改善提案を行い、労働者の熱中症防止対策を実施しています。

全国労働衛生週間

2025年度は「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場」をスローガンに、10月1日から7日までの全国労働衛生週間を実施し、健康障害防止を目的に健康管理や職場環境の改善に取り組みました。

健康障害防止のための措置

年度計画にもとづき、腰痛や熱中症などの職業性疾病・メンタル不調の防止活動を実施しています。特に、化学物質による健康障害については、対象作業所におけるリスクアセスメントや化学物質管理者・保護具着用管理責任者を選任する仕組みを構築・実施し、防止に努めています。

メンタルヘルス

当社グループは「メンタルヘルスクエア方針」を掲げ、心の健康づくりとしてメンタルヘルスクエア体制の確立および改善に取り組んでいます。定期教育（セルフケア・ラインケア）に加え、年に1回のストレスチェックを実施。高ストレス者には医師による面接指導を勧奨し、組織分析にもとづく職場環境の改善等にも取り組んでいます。日総工産では、働く方々とのコミュニケーションを簡単かつ円滑に行うために、専用アプリ（apseedsポータル）を提供しています。職場でのトラブルや各種ハラスメントの相談をはじめ、日頃の生活面など、業務管理者と気軽にコミュニケーションを取ることができます。

日総グループ メンタルヘルスクエア方針

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

① 教育研修・情報提供

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

② ストレスチェックの実施

法令に準じてストレスへの気付きを目的としたストレスチェックを実施します。また、予防の観点から随時セルフチェックを行うことを推奨します。

③ 相談体制の整備

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

④ 労働環境の改善

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

⑤ 法令の遵守

メンタルヘルスクエアを行うにあたり、個人情報の取り扱いに関する法令を遵守します。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

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

・ 25 労働安全衛生

- 27 地域社会に寄り添うサービス提供
- 28 多様なコミュニティとの共生
- 29 特集 スポーツを通じた地域との共生

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

地域社会に寄り添うサービス提供

心ある介護サービスを通じた地域への貢献

日総ニフティ株式会社は、「地域に根ざした心ある介護を通して社会に貢献する」ことを目指して、2004年4月に介護事業へ参画いたしました。介護施設である「すいとぴー」は、ご高齢の方々やご家族の皆様がいつまでも心豊かで充実した生活が続けることが叶うようにとの思いを、皆さまからいただきながら横浜市内に6施設を数えるほどに育んでまいりました。

介護付き有料老人ホーム



すいとぴー新横浜

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



すいとぴー金沢八景

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



すいとぴー三ツ境

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



すいとぴー港南台mio

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



すいとぴー本牧三溪園

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



すいとぴー東戸塚

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

介護サービスの品質向上に向けて

日総ニフティは、社会課題解決への貢献とお客様の満足度の向上を目指して、介護サービスの品質向上に取り組んでいます。

外国人材の活用促進

介護サービスの品質向上と強靱な組織づくりを目指し、多様な介護人材が働ける職場環境の構築に取り組んでいます。

2022年からミャンマー出身の人材受け入れを開始し、2024年には1名の社員が介護福祉士資格を取得しました。

さらに、2025年9月からはインドネシア出身の人材受け入れも開始し、現在では介護サービスで活躍するグローバル人材は13名にまで拡大しています。



オールジャパンケアコンテストへの参加

オールジャパンケアコンテストは、「介護とは何か」を考え、学び合い、絆を深めながら、介護を支える土壌を育むことを目的とした介護技術の全国大会です。第15回目となる今年（2025年10月）には、日総ニフティからすいとぴー各施設を代表して3名の社員が参加しました。



地域との共生と交流

地域の皆様と交流を図るべく、すいとぴー本牧三溪園にて、地域の子どもたちを招きながら、「本牧かぼちゃ祭り」を実施しました。



人に寄り添い、地域を守る警備サービスの提供

2025年4月にグループ入りした株式会社オールジャパングードは、公共施設の施設警備や交通誘導などを中心に、55年にわたる実績を有しており、愛知県内で最も老舗の警備会社です。幅広い年代の人材が活躍しており、最年長では85歳の警備員も在籍し、警備員数は68名になります。



施設警備



警備サービスは、常に人と向き合うことが求められる業務です。そのため、サービスの提供にあたっては、他者への感謝の念や思いやりの心を持つことが重要です。

雑踏警備



こうした姿勢が、温かみのある応対を生み出し、地域住民に安心感をもたらしています。また、警備員一人ひとりが自身の役割に責任を持ち、確実に業務を遂行することで、組織全体の安全性と信頼性が高まります。

巡回警備



これは、地域社会に対して安定的かつ継続的なサービスを提供するための基盤となっており、機械的な処理では代替できない、人による誠実な応対が不可欠です。

緊急事態においては、状況を冷静かつ迅速に判断し、適切な処置を講じる力が求められます。こうした対応力は、緊急時のみならず、日常における事故の未然防止にもつながっており、地域の安全確保に貢献しています。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

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

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

多様なコミュニティとの共生

基本的な考え方

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

“NISSO CONNECT”（人と人、人と未来をつなぐ）



点の情報から、線の情報提供を目指して

「NISSO CONNECT」の「Connect」には、「結びつける」「連結」「関係」「接続」など、人と人、人とのを“つなぐ”という意味があります。

私たちのことを知っていただくことで、当社グループと社内外の様々な方々をつなぎ、関係性や信頼を強固なものにしたい、そして、“NISSO”と“社会”をつなぎ、さらに“未来”へとつなぐ、新たなチャンネルの構築を目指しています。



地域活動への参加

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

拠点での活動

清掃活動（八王子営業所）



地域緑化活動（厚木営業所）



本社での清掃活動

当社グループの本社がある新横浜において、「地域および顧客などの環境保全活動へ積極的に貢献する」ことを目的に、近隣企業様と合同で定期的に清掃活動を行っています。



寄付・支援の主な活動

チャリティー自動販売機の導入による寄付

社会貢献活動の一環として、日総工産本社ビル内に日本財団のチャリティー自動販売機 5台を設置しています。2024年度の実績は319,640円となりました。

支援先：

- 災害復興支援特別基金：
緊急支援に対応するための特別基金
- 海と日本PROJECT：
海の環境保全や体験イベントを支援

ペットボトルキャップの回収・寄付

CO2削減とリサイクルを目的として、ペットボトルキャップを回収し、NPO法人エコキャップ推進協会に寄付しています。2024年度は、回収したペットボトルキャップの寄付により、約0.4 t-CO2分の温室効果ガス削減に寄与しました。

これまでのペットボトルキャップの累計寄付個数は80万2,491個となり、5.71 t-CO2分の温室効果ガスの削減に寄与しています。



ケアグッズの寄付

Man to Man株式会社では、がん患者への支援の一環として、月に1回、ケア帽子やケアグッズなど50点を寄付しています。

支援先：

- シャチホコ記念がん哲学
外来メディカルカフェ



CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

- 人権
- 人材育成
- 教育研修施設での取組 -
- 更なる向上に向けて -
- DE & I（多様性・公平性と包摂性）
- グローバル人材の活躍推進 -
- 高齢者が活躍する場の創出 -
- 障がい者社員の活躍 -
- 特集 障がい者社員の活躍の実践
- ウェルビーイング
- 労働安全衛生
- 地域社会に寄り添うサービス提供
- ・ 28 多様なコミュニティとの共生
- 特集 スポーツを通じた地域との共生

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

FEATURE

特集 スポーツや芸術を通じた地域との共生

日総グループは、「人」を応援する姿勢として、創業の地である神奈川のスポーツ団体や文化芸術を支援し、それを通じて地域・社会の発展に貢献します。

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

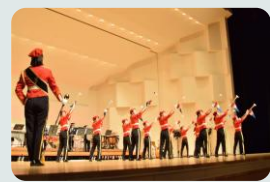


当社グループは、スポーツへの支援を通じて、地域スポーツの活性化、次世代の育成に貢献したいと考えています。2018年より「横浜DeNAベイスターズ」とのスポンサーシップ協賛契約を締結しパーティースカイデッキのBOXシート4名席の年間利用権利を獲得しています。

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 2025シーズンチケット」を横浜市の少年野球連盟に寄贈させていただき、子どもたちに喜んでもらえる機会を提供しています。



横浜市消防音楽隊への協賛 地域防災への貢献



当社は、地域防災への貢献を目指して、横浜市消防局消防音楽隊を協賛しており、定期演奏会が開催できるように支援しています。横浜市消防音楽隊は、1958年、横浜開港100周年と市制70周年を記念して横浜市唯一の音楽隊として創設され、定期演奏会、地域の催しから、学校行事、横浜駅東口や市役所でのランチコンサートなど、市内各所で演奏会を実施しています。

当社グループもこれらの活動への貢献を目指し、日総ニフティの介護施設「すいとぴー」において、防災に関する啓蒙活動を目的に、演奏会を定期的に開催して頂いています。2025年においては、「すいとぴー三ツ境」にて11月に開催しました。



地域と未来を熱くする！

神奈川大学 陸上競技部駅伝チームのサポート



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

当社は、神奈川大学の教育理念に賛同し、同じ地元である神奈川横浜をともに盛り上げ、「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います。



神奈川大学 男子サッカー部のサポート



日総ブレイン株式会社は、「いつも『ありがとう』をとりこに。」をスローガンに掲げ、神奈川県を中心にBPO、事務系人材派遣、人材紹介サービスを展開する、1986年創業の老舗人材ビジネス企業です。

地域とともに歩む日総ブレインの取り組み

日総ブレインは、地域貢献活動の一環として、2018年より神奈川大学サッカー部を応援しています。サッカー部の部員たちは横浜市緑区の竹山団地で集団生活を送り、空き店舗を活用した食堂を地域にも開放するなど、地域との交流を深めています。また、農家の高齢化や休耕地の課題に対応する「YSCCファーム」の支援にも取り組んでおり、日総ブレインではこの活動に賛同し、毎年、芋掘りイベントに社員も参加しています。



CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

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

・ 29 特集 スポーツを通じた地域との共生

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

特集 スポーツや芸術を通じた地域との共生

日総グループは、「人」を応援する姿勢として、創業の地である神奈川のスポーツ団体や文化芸術を支援し、それを通じて地域・社会の発展に貢献します。

アスリート社員の活躍の場を創出



日総工産は、未来に向けて頑張るアスリートを社員として雇用しています。常に高い目標に向けて挑戦するニッパツ横浜FCシーガルズに所属するアスリート社員の応援を通じ、社内の連帯感を高め、企業としての活性化を目指しています。

インタビュー

私は富山県出身で、これまでサッカー一筋の日々を過ごしてきました。神奈川大学サッカー部での活動を通じて、日総ブレインとの出会いがありました。今後は、日総グループの一員として、スポーツや社会貢献活動の魅力を皆様にわかりやすく、丁寧にお伝えしていきます。

松井 里央 (Rio MATSUI)
2001年10月20日生まれ
ニッパツ横浜FCシーガルズ所属
ポジション：ゴールキーパー



ブランドスローガンである “働きものを、しあわせものに。” の拡大もっと多くの方に知っていただき、「しあわせもの」を増やしていきたい。そんな思いを胸に、積極的な広報活動を、アスリート社員が展開しています。

活動事例 株式会社アイズで目指すゴール〜トレイルランニングと生きる〜

アイズの荒井社長の思いと、FA事業部で活躍し、トレイルランニングに取り組む塚田社員のインタビューをNISSO CONNECTに掲載しました。
<https://nisso-connect.com/archives/1277>



その他の活動については、以下にご覧いただけます。
NISSO CONNECT <https://nisso-connect.com/>
X (Twitter) <https://x.com/717450NISSO>
Instagram https://www.instagram.com/nisso_kosan_kouhou/

地域と未来を熱くする！

横浜FC及び関連クラブとのスポンサーシップ



日総工産は、2004年から2008年までサッカーJリーグの『横浜FC』のメインスポンサーを務めていました。そして、2025年シーズンより公式スポンサーに復帰し、あらためてチームを応援することとなりました。

当社グループは、Jリーグの『横浜FC』だけでなく、なでしこリーグ1部に所属する『ニッパツ横浜FCシーガルズ』と、その下部組織であるサッカー клуб『横須賀シーガルズFC』とのスポンサー契約を締結しています。横須賀シーガルズは性別年齢問わず、さまざまな方が活躍しているサッカークラブです。



活動事例 横浜FCのホーム主催ゲームで入場者にプレゼント

日総工産は、2025年7月に行われた横浜FCのホームゲームで実施された「横浜FC応援シャツ」プレゼントイベントに協賛しました。このイベントでは、来場された1万人の方々に応援シャツが配布され、スタジアムが一体となって盛り上がりました。



復興支援 2025スマイルチャレンジカップへの協賛

横浜FCの親会社である「横浜フリースポーツクラブ」は、東日本大震災の発生直後から、被災地への復興支援活動を続けています。そして、私たちもその思いに共感し、活動に協賛しています。2025年シーズンには、その取り組みの一環として、福島県の「ヴィレッジで全国の子どもたちを対象にしたサッカー大会が開催されました。大会では、参加した子どもたちに、当社も協賛したサッカーノートが配布され、サッカーを通じて交流や成長の機会を届けることができました。



CONTENTS

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

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

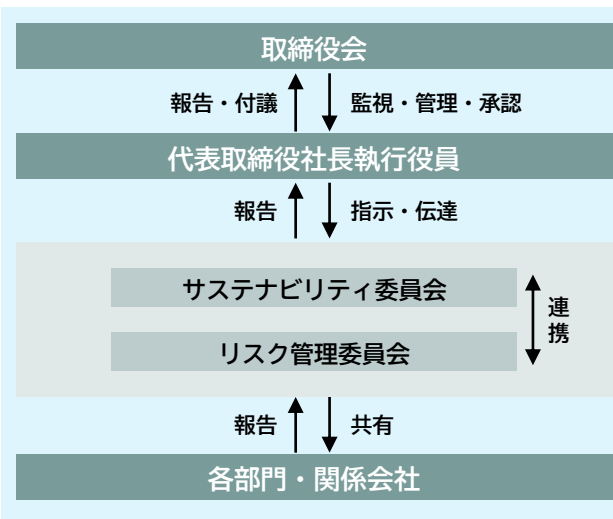
気候変動・環境への取組

基本的な考え方

当社グループは、事業存続に必要な不可欠な気候変動への対応を重要な経営課題と認識し、地球温暖化の要因のひとつであるGHG排出量の削減に向けて、再生可能エネルギーの導入やハイブリッド車への切り替えといったエネルギー効率の良い事業運営活動へ変革しています。また、社員一人ひとりが環境意識を持ち、日常業務でのエネルギー節約やリサイクル活動に積極的に取り組むことで、社会的な変化に対応できるレジリエンスな企業グループを目指します。

体制

当社の取締役を委員長とした「サステナビリティ委員会」で、環境や気候変動に関する課題の把握と解決に向けた対策の立案を行い、当社の「取締役会」で監視・管理・承認を行っています。環境や気候変動のリスクと機会については、「リスク管理協議会」と共有し、連携を深めた協議を行っています。



日総グループ 環境方針

N I S S Oホールディングス株式会社および関係会社（以下「日総グループ」という。）は、人材サービスの一連の活動を通じて、地球環境保全と汚染予防を経営の最重要課題と位置づけ、事業活動と地球環境との調和を目指すため、この環境方針を策定します。以下の基本方針により、事業活動によって生じる環境への影響を認識した上で、環境目的、目標を設定し、見直し、地域社会とも共生しながら、循環型社会を形成することに全従業員が積極的に取り組み、継続的な改善を行います。

- ① 事業活動にあたり、汚染予防や環境負荷を低減させるため、次の項目に取り組みます。
 1. 事務所内の電気節減の徹底
 2. エコドライブの推進
 3. 廃棄物の分別収集の徹底
 4. 地域および顧客などの環境保全活動へ積極的に貢献する
 5. 会社で使う備品のグリーン購入率を高める
- ② 環境関連の法律・条令・規則および当社が同意するその他の要求事項を遵守します。
- ③ 持続可能な資源の利用・気候変動の緩和および気候変動への適応・生物多様性および生態系の保護を考慮します。
- ④ 全社員が環境保全に対する意識を向上させ環境方針が理解できるよう、社内広報活動等の啓発活動を推進します。
- ⑤ この環境方針は、定期的に見直しを行い、一般にも公開します。

TCFD提言にもとづく情報開示

当社グループは、気候変動による気温の上昇が事業に大きな影響を及ぼすことを認識し、TCFDの枠組みである「ガバナンス」「戦略」「リスクマネジメント」「指標と目標」にもとづく情報開示の質と量の充実を図っています。脱炭素社会への早期移行に向かい、21世紀後半の気温上昇を2℃とするシナリオにもとづき、マテリアリティである「社会変化や構造変化への対応」の実現に向けて、以下のリスクと機会を特定しています。当社は、気候変動に関する情報開示のさらなる充実を目指し、2023年10月に気候変動財務関連タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）に賛同しています。



GHG削減目標達成に向けた戦略

移行リスク

リスクと機会	・ レピュテーションリスクの発生 ・ 炭素税の導入
詳細	気候変動への対応の遅れによる社会的な信用の低下、炭素税などの新たな税制の導入があった場合に、業績に影響を与える可能性があります。
財務への影響	小
発生の時間軸	中期（2030年）
対応策	・ 社有車の使用効率を上げる ・ ハイブリッド車、EV車への切り替え ・ 省エネ設備への切り替え ・ 再生可能エネルギー導入促進
進捗	実施中（一部実施予定を含む）

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

・ 31 気候変動・環境への取組

34 - ISO 14001を通じた環境保全活動 -

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

気候変動・環境への取組

物理的リスク

リスクと機会	- 洪水などによる稼働停止 - 熱波や干ばつなどによる健康被害
詳細	異常気象による大型台風や暴風雨、極端な高温による熱波や干ばつなどによって、スタッフの稼働停止が発生し、業績に影響を与える可能性があります。
財務への影響	中
発生の時間軸	～長期（～2050年）
対応策	- 安全衛生管理体制の強化 - お客様と協働しながら、職場の環境改善を行う - 休業補償などの交渉を行う
進捗	実施中

機会

リスクと機会	採用市場におけるブランド力の向上
詳細	社会からの要求である温暖化防止対策の促進によりブランド力を向上することで、多様な人材を採用でき、リスクの低減のみならず新たなビジネスチャンスの創出に貢献します。
財務への影響	大
発生の時間軸	中～長期（2030年～2050年）
対応策	- 社会変化に対応できる事業運営体制の構築 - カーボンニュートラルに向けた、GHG排出削減目標の開示と実践によるモニタリング体制の強化
進捗	実施中（一部実施予定を含む）

シナリオ分析

移行リスク

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

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

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

物理的リスク

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

中核企業の日総工産では、顧客工場の操業停止やサプライチェーンの滞りによる間接的影響が売上に波及する可能性があります。現在は売上の1%未満ですが、今後の気候変動進行により拡大が予測されます。また、高温化による熱中症リスクも懸念され、2024年度には軽症事例が9件確認されました。今後の気温上昇に備え、業務負荷やコスト増加への対応が必要です。当社グループでは、IPCCのRCP2.6シナリオを採用し、安全衛生管理体制の強化や職場環境の改善、休業補償の交渉などを継続的に実施しています。

取組の事例

再生可能エネルギーの導入

日総工産の電力使用量の約3割を占める本社においては、再生可能エネルギー電力への切替を推進しています。

電力契約会社：オリックス株式会社
非化石価値　：127,269 kWh（2024年4月～2025年3月）
非化石比率　：30%
発電設備区分：バイオマス（相馬エネルギーパーク合同会社）

なお、本契約については、2025年4月より再生可能エネルギー比率100%の電力への契約変更を行いました。また、研修施設である日総テクニカルセンター東日本、中日本、熊本についても、2025年10月より再生可能エネルギー比率100%の電力への契約変更を行っています。

定期教育の実施

日総工産の本社において、ISO 14001の活動の一環として、産業や気候変動による悪影響を軽減するためのトレーニングやスキル再習得の機会を提供することを目的に定期教育を実施しています。

2025年度については、6月2日から6月30日の期間において、社内イントラネットを通じて、本社に勤務する役員、グループ会社を含めた従業員307人が受講しました。

「Eネタ！」の発行

環境問題への取り組み強化、意識向上を目的として、「Eネタ！（Environment×良いネタ）」を社内イントラネットを通じて、定期的に発行しています。



CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

・ 31 気候変動・環境への取組

34 - ISO 14001を通じた環境保全活動 -

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

気候変動・環境への取組

GHG削減目標達成に向けた戦略

当社グループは、2031年3月期の削減目標の達成、および2051年3月期のカーボンニュートラルの実現に向けて、GHG排出量の削減に取り組んでいます。当社グループの中核企業である日総工産の2025年3月期のGHG排出量は2,943 t-CO2（前年同期比2.4%減）となりました。新たなテクニカルセンターの設立により電力使用量（Scope 2）が増加したため、GHG排出量は微減にとどまっています。なお目標の達成に向けて、電気使用量全体の約3割を占める本社において、再生可能エネルギー比率100%の電力への契約切り替えを2026年3月期に行いました。引き続きGHG排出量の削減に向けた活動を進めてまいります。

【GHG排出量の内訳】

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
Scope1+2 合計 (t-CO2)	2,951	2,993	3,116	3,015	2,943
Scope1（社有車の燃料使用から算出する排出量）					
Scope1 排出量 (t-CO2)	2,213	2,279	2,418	2,429	2,297
ガソリンの使用量 (kl)	730	763	798	820	796
軽油の使用量 (kl)	200	196	219	204	181
Scope2（事務所等における電気使用から算出する排出量）					
マーケット基準 Scope2 排出量 (t-CO2)	738	714	698	586	645
ロケーション基準 Scope2 排出量 (t-CO2)	686	677	683	670	690
電気使用量 (kWh)	1,541,233	1,563,465	1,573,752	1,530,655	1,631,696
本社使用量 (kWh)	602,082	614,877	603,536	457,715	424,228
本社利用率	39.0%	39.3%	38.4%	29.9%	26.0%
Scope1+2 排出原単位 (t-CO2/売上百万円)	0.043	0.039	0.034	0.031	0.029

リスクマネジメント

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

（主な活動事例）

2025年3月26日
シナリオ分析を通じたリスクの検討

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、IEAのSTEPSシナリオやIPCCのRCP2.6シナリオに基づき、当社グループの事業内容と照らし合わせてリスクの分析を行いました。
なお、本体制はサステナビリティ委員会、およびリスク管理委員会に引き継がれています。

【目標】

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

（対象：日総工産株式会社）

GHG排出量の削減目標

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

2051年3月期までに
カーボンニュートラルを達成

（対象：日総工産株式会社）

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

・ 31 気候変動・環境への取組

34 - ISO 14001を通じた環境保全活動 -

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

気候変動・環境への取組 – ISO 14001を通じた環境保全活動 –

基本的な考え方

日総工産は、人材サービスの一連の活動を通じて、地球環境保全と汚染予防に取り組み、事業活動と地球環境との調和を目指します。また、環境方針にもとづき、継続的な改善に取り組んでいます。

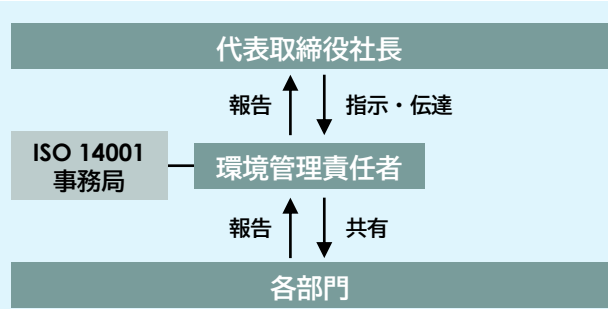
ISO 14001の取得

日総工産は、製造系人材サービスの本社管理業務において、2005年にISO 14001の認証を取得しております。



本社のみ取得

ISO 14001の環境マネジメントシステムにおいて、社長をトップマネジメントとして、環境方針を掲げ、環境行動計画を策定し、当社の環境活動を行っています。



また、活動の結果がトップにフィードバックされる仕組みを構築し、PDCAサイクルを回しています。さらに、年1回のマネジメントレビューを通じて環境マネジメントシステムが適切・妥当かつ有効であることを確認し、継続的に改善しています。

環境方針にもとづいた活動

環境保全活動の一環として、エコドライブ（環境負荷の軽減に配慮した自動車の使用）を推進しています。エコドライブを意識することにより、ガソリン使用量、CO2排出量の低減、運転マナー向上による事故や損害リスクを回避することで部品等の破損や交換の低減につなげています。

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

【目標と実績】 (対象：日総工産 本社管理業務)			
指標		2024年度	
電気使用量 事務所内の 電気節減の徹底	目標	年間合計 44.5万kWh以内	
	実績	42.4万kWh	
燃費 エコドライブに よる燃費向上	目標	年間平均 22.5 km/L以上	
	実績	23.79 km/L	
廃棄物処理費 廃棄物の 分別収集の徹底	目標	年間合計 126万円以内	
	実績	164万円	
購入率 グリーン商品購入 の徹底	目標	95%以上の購入率	
	実績	96%	
紙使用量 事務所内の 紙節減の徹底	目標	年間合計 1,000包以内	
	実績	924包	
水使用量 事務所内の 節水の徹底	目標	年間合計 3,200㎡以内	
	実績	3,290㎡	

※実績における数値は端数を切り捨てています。

環境活動の全社展開に向けて

日総工産は、ISO 14001を取得することにより、地球環境保全と汚染予防に取り組みを推進しています。2024年度における主な指標において、「本社の電気使用量」は、LED化や空調設備の切り替えにより省エネ化が進み、2023度と比較して、7.3%の削減になりました。また、本社の社有車使用において、教育を実施しエコドライブを推進することで、目標を5.7%上回りました。本目標については、GHG排出量のScope 1に該当するものであり、2025年度より全社展開を図ることとします。さらに、紙の使用量については、環境方針の「持続可能な資源の利用、生物多様性および生態系の保護」に該当すること、DX化やペーパーレス化を推進していることから、適用範囲を拡大することとしています。

【目標】 (対象：日総工産株式会社)			
指標	対象	2025年度の目標	
電気使用量 事務所内の 電気節減の徹底	本社	年間合計 42.4万kWh以内	
燃費 エコドライブに よる燃費向上	全社	年間 1,024kl以内	
廃棄物処理費 廃棄物の 分別収集の徹底	本社	年間合計186万円以内	
購入率 グリーン商品購入 の徹底	本社	96%以上の購入率	
紙使用量 事務所内の 紙節減の徹底	全社	年間合計547万枚	

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

31 気候変動・環境への取組

・ 34 - ISO 14001を通じた環境保全活動 -

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

コーポレート・ガバナンス

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。当社グループ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・ガバナンスコードへの対応

当社は、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの各原則にもとづく活動を行っています。詳細については、コーポレート・ガバナンス報告書をご参照ください。双方向のコミュニケーションを促進するとともに、今後も継続的な改善を図ってまいります。

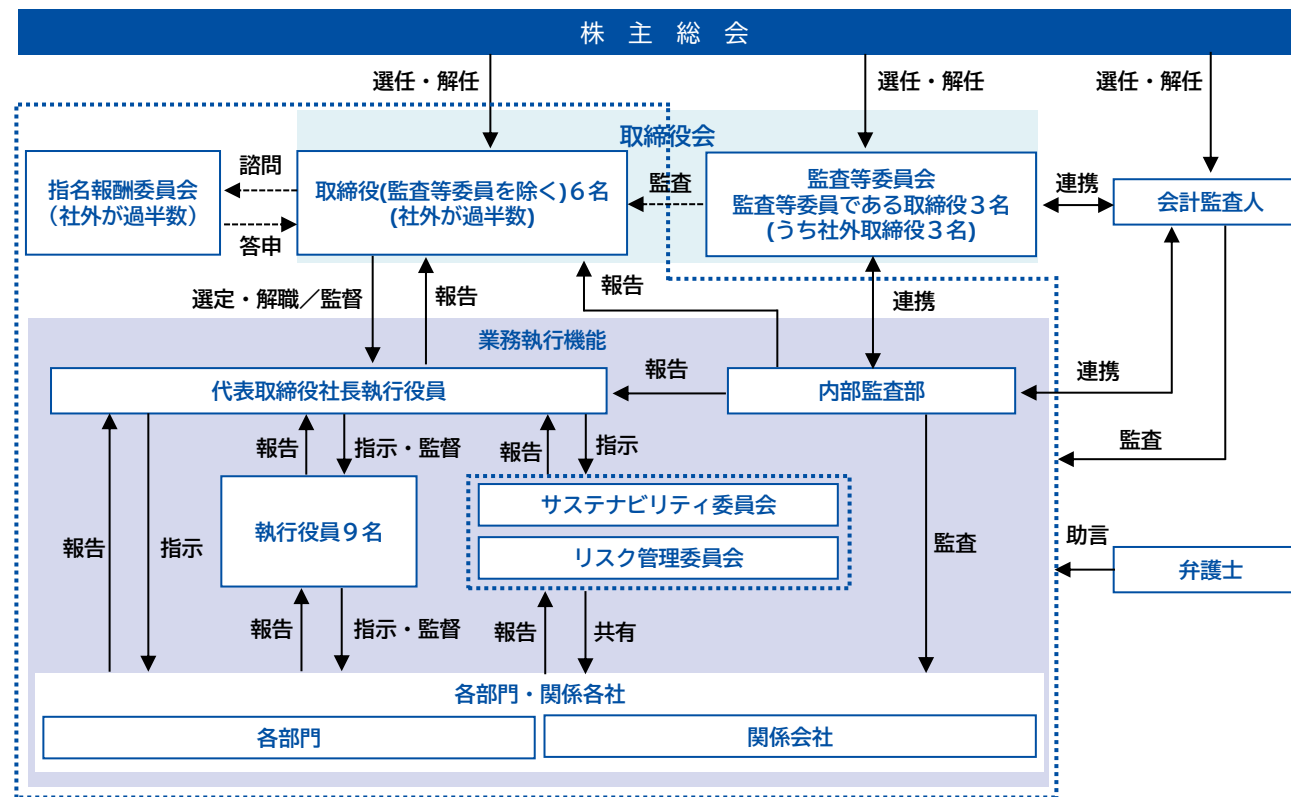
IRサイト「その他の資料」

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

現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社の監査等委員である取締役以外の取締役は10名以内、監査等委員である取締役は4名以内とする旨を定款に定めています。また、当社は取締役の選任決議について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行うこと、および累積投票によらないことを定めています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要



内部統制システムに関する基本方針

当社は、取締役会において、「内部統制システムの基本方針」を定める決議を行っております。詳細は、当社コーポレートサイトより、ご参照ください。

IRサイト「コーポレート・ガバナンス」

<https://www.nisso-hd.com/ir/management/governance.html>

社外取締役比率

44%

女性取締役比率

11%

指名報酬委員会の社外取締役比率

75%

CONTENTS

Introduction

Sustainability Management

Social

Environment

Governance

・ 35 コーポレート・ガバナンス

36 リスクマネジメント

37 コンプライアンス

Data

Corporate Profile

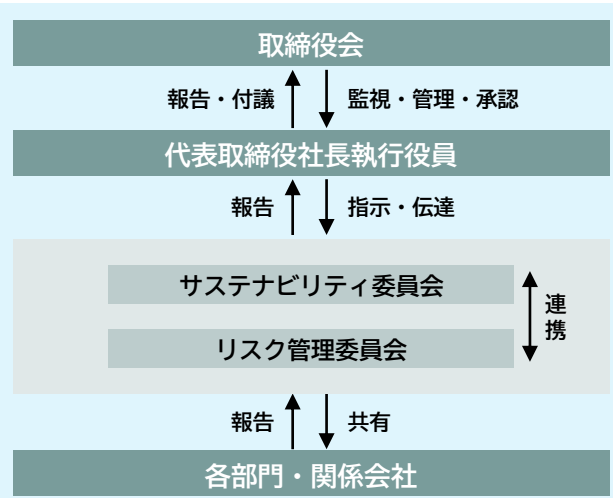
リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、グループ各社の経営戦略、社会的信用、お客様との信頼関係、適用対象者の個人情報、知的財産、設備施設その他の財産などに関し、グループ各社の事業目的の達成を阻害する可能性のある社内外のすべての事象をリスクと定義しています。リスクの的確な把握および適切な管理は、企業価値の持続的な維持、向上につながる経営上の重要課題です。この認識のもと、全社的なリスクマネジメントを徹底します。

体制

当社グループでは、事業活動に影響を及ぼす可能性のあるリスクに対して適切に対応するため、「リスク管理規程」を定めるとともに、リスク対応体制の整備を目的として「リスク管理委員会」を設置しています。同委員会は、企業不祥事の未然防止、多面的な企業体質の強化、持続可能な事業運営の実現を目的として、グループ全体に共通するリスクや課題を継続的にモニタリングする体制を構築しています。



リスクマネジメントプロセス

当社グループは、「リスク管理規程」に基づき、次の項目に関する協議を行い、取締役会の決議を通じて、各部門や関係会社に向けた共有を毎年1回行っています。

- ・ リスクの影響度を識別・分析・評価し、「リスクマップ」を作成・更新する
- ・ 緊急の必要がある場合は、適切に制御する対応を行う
- ・ 内容を社内外に開示する必要がある場合、速やかに開示する

特に重要なリスクと主な対策

項目	発生の確率	影響度	主な対策
賃金相場上昇による人員確保難・コストの増加	大	大	多様な働き口の確保と多様な働き方の実現、単価交渉の実施
外国人労働者の増加に伴う就業環境整備の不足	大	大	働き続けられる就業環境を整備する
大型の取引先との契約終了・縮小に伴う社員の雇用維持	小	大	現職場以外での就業確率を上げるためのリスクリング、新たな取引先の拡大
レピュテーションリスク	小	大	マニュアル整備の継続、教育の徹底、情報の継続的な監視

「発生の確率」は、大：年に1回以上発生、中：数年に1回発生、小：発生の頻度は少ない、として分類しています。「影響度」は、大：連結業績に著しく影響（連結営業利益の30%減少、または連結売上高10%減少）を与える、中：経営計画の達成に影響を与える、小：経営に与える影響は軽微、として分類しています。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

35 コーポレート・ガバナンス

・ 36 リスクマネジメント

37 コンプライアンス

▶ Data

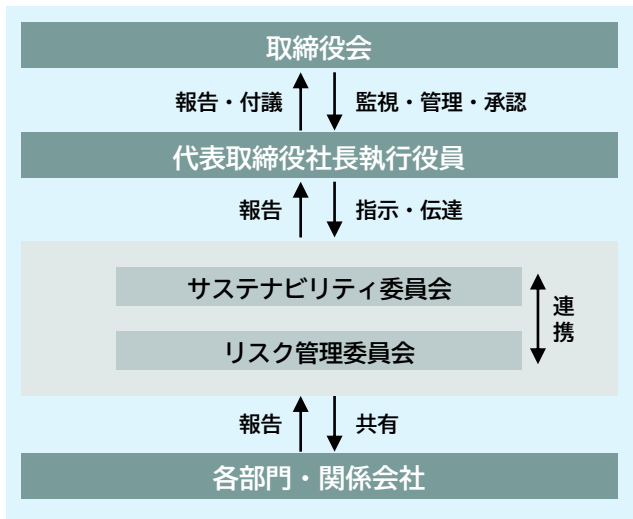
▶ Corporate Profile

コンプライアンス

基本的な考え方

健全で誠実な事業活動を行う企業としての根幹となる考え方を示す「日総グループ 企業行動憲章」および具体的な行動指針「日総グループ 社員行動規範」を定め、当憲章および当規範を記したポケットリーフレット「日総みちしるべ」を当社グループの役員・従業員に配布し、法令遵守や倫理的な行動の周知徹底を図っています。また、当社の取締役を委員長とした「リスク管理委員会」で、企業倫理やコンプライアンスの推進および不正行為等の防止と発見のための体制構築を協議し、「取締役会」で監視・管理・承認しています。

体制



腐敗防止

社員行動規範、および倫理方針に則り、不適切な謝礼や贈物の禁止、違法あるいは不適切な政治献金など、社会的良識に反する利益・便益の授受を禁じているほか、あらゆる腐敗行為を禁止し、その防止に努めています。

日総グループ 倫理方針

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

- ① **（法規倫理遵守）**
高い倫理観をもって、国内外においてのあらゆる法規とその精神を尊重し、誠実に行動します。
- ② **（不適切な利益の排除）**
贈収賄、恐喝、横領を含むあらゆる形態の腐敗行為を禁止します。
また、職務上の権限や地位を濫用することを通じ、法令や社内規程に反する不適切な行為をすること、させることを目的として、利益を供与もしくは収受、申込み、許可、約束をする、といった贈収賄に該当する行為をしません。
- ③ **（情報の開示と透明性）**
お客様、株主・投資家、取引先、行政、地域、社会などステークホルダーに企業情報を適時・的確に開示し、透明性を高めます。
- ④ **（知的財産の保護）**
企業活動を通じて入手した他者の知的財産を尊重し、機密情報を保護します。
- ⑤ **（公正・透明・自由な競争と取引）**
国内外の市場において、常に公正・透明・自由な競争、取引を行います。
- ⑥ **（身元の保護と報復の排除）**
法令や社内規程に則り、電話やメールといった社内制度を使って通報した人が不利な状況に追い込まれたり、報復されたりすることがないように、保護します。
- ⑦ **（周知及び徹底）**
本方針を徹底するため、役員及び従業員への教育を適切に実施し、内容を周知すると共に、定期的に確認を行うことで、コンプライアンス経営をより一層進めます。

内部通報制度にもとづく窓口の設置

「日総グループ内部通報窓口」を設置し、贈収賄を含むあらゆる腐敗行為を匿名で通報できる仕組みを整えています。同時に通報者への不利益な扱いを禁止し、通報があった場合の調査・是正措置および再発防止措置を講じる体制を整えています。2025年3月期において、「日総グループ内部通報窓口」へ寄せられた相談・通報件数は10件でした（公益通報者保護法指針にもとづく開示となります）。なお、寄せられた相談・通報については、通報者の保護を徹底しながら、内容の調査や事実確認を行ったうえで、必要な措置を講じており、すべての相談・通報への対応が完了しています。

内部監査

当社における内部監査は、代表取締役直轄の組織である内部監査部が担当し、内部監査部長1名のほか担当者3名を配置しています。年度計画に基づき本社、子会社および孫会社を対象に監査を実施し、その結果は代表取締役および監査等委員会に報告するとともに、取締役会に報告しています。被監査部門に対しては監査結果にもとづく改善指示を行い、改善状況の報告を受け、確認を行っています。必要に応じてフォローアップ監査および特別監査を実施しています。加えて、内部監査部は、監査等委員会および会計監査人と必要に応じて情報交換を行い、相互の連携を高めています。

コンプライアンス教育

コンプライアンスの徹底を目指し、すべての役員および従業員を対象に、倫理方針に沿ってコンプライアンス研修を行っています。2025年3月期は、日総工産において1万5,711人がコンプライアンスに関する研修を受講しました。

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

35 コーポレート・ガバナンス

36 リスクマネジメント

・ 37 コンプライアンス

▶ Data

▶ Corporate Profile

主な非財務データ

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

・ 38 主な非財務データ

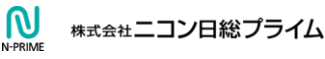
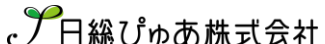
▶ Corporate Profile

	単位	対象範囲	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
人材育成							
エンジニア系比率	%	連結※	-	-	9.4	9.5	12.6
エンジニア系社員数	人	連結※	-	-	1,517	1,544	2,054
研修参加延べ人数	事業部門	人	連結※	-	-	21,039	22,662
		人	日総工産	-	18,441	20,081	17,983
	間接部門	人	連結※	-	-	2,585	1,587
		人	日総工産	-	491	1,052	2,339
総研修時間	事業部門	時間	日総工産	-	122,079	177,500	158,251
	間接部門	時間	日総工産	-	6,108	11,325	16,557
一人当たりの 研修時間	事業部門	時間	日総工産	-	6.62	8.83	8.80
	間接部門	時間	日総工産	-	12.44	10.76	7.07
DE & I							
ダイバーシティ比率	%	連結※	-	-	-	-	31.9
従業員数	男性	人	連結※	-	-	-	14,940
	女性	人	連結※	-	-	-	4,691
高年齢者社員数	人	連結※	-	-	-	-	1,395
ブライム社員数	人	ニコソ 日総ブライム	-	-	598	697	707
外国人社員数	人	連結※	-	-	-	-	307
障がい者社員数	人	連結※	-	-	-	-	278
障がい者社員数	人	日総工産 日総びゅあ	-	-	205	227	237

	単位	対象範囲	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく開示							
女性管理職比率	%	連結※	-	-	11.3	11.4	9.0
女性管理職人数	人	連結※	-	-	18	20	16
男性管理職人数	人	連結※	-	-	141	156	161
男女の賃金差異	正規	%	連結※	-	-	79.6	80.8
	非正規	%	連結※	-	-	72.5	75.0
	合計	%	連結※	-	-	74.2	75.9
育児休業取得率	男性	%	連結※	-	-	12.0	25.0
	女性	%	連結※	-	-	98.0	100.0
人権							
人権教育実施率	%	日総工産	-	-	96.7	93.1	91.3
人権教育実施者数	人	日総工産	-	-	16,716	16,320	15,711
労働安全衛生							
労働災害の件数	件	日総工産	-	-	78	83	88
労働災害休業度数率	年	日総工産	0.75	0.93	1.20	1.14	1.41
労働災害休業千人率	年	日総工産	0.90	1.33	1.31	1.01	1.36
環境							
GHG排出量 (Scope 1 + Scope 2)	t-CO2	日総工産	2,951	2,993	3,116	3,015	2,943
Scope 1	t-CO2	日総工産	2,213	2,279	2,418	2,429	2,297
Scope 2（マーケット基準）	t-CO2	日総工産	738	714	698	586	645

※「連結」は、NISSOホールディングス、日総工産、バクトル伸和、アイズ、日総ブレイン、ニコソ日総ブライム、日総びゅあ、日総ニフティの合計から算出しています。

会社概要

 NISSOホールディングス株式会社	N I S S Oホールディングス株式会社	代表取締役社長執行役員 清水 竜一	神奈川県横浜市港北区新横浜1-4-1	当社・持株会社
 日総工産株式会社	日総工産株式会社	代表取締役社長執行役員 藤野 賢治	神奈川県横浜市港北区新横浜1-4-1 日総工産新横浜ビル	製造派遣、製造請負、職業紹介 等
 Vector Shirwa 株式会社バクトル伸和	株式会社バクトル伸和	代表取締役社長 金本 将生	愛知県知立市池端3-1	製造請負、製造派遣 等
 EYE'S 株式会社アイズ	株式会社アイズ	代表取締役社長 荒井 省吾	東京都中央区八丁堀2-10-7 日本瓦斯八丁堀ビル7F	製造派遣、I Tエンジニア派遣 等
 Nisso Brain 日総ブレイン株式会社	日総ブレイン株式会社	代表取締役社長 宮下 剛	神奈川県横浜市鶴見区豊岡町28-26 日総第一ビル	事務系派遣、B P O 等
 株式会社ニコン日総プライム	株式会社ニコン日総プライム	代表取締役兼社長執行役員 吉田 雅彦	神奈川県横浜市港北区新横浜2-14-2 新横浜214ビル3F	人材派遣、人材紹介 等
 日総びゅあ株式会社	日総びゅあ株式会社	代表取締役社長 遠藤 太嘉志	神奈川県横浜市港北区新横浜1-4-1 日総工産新横浜ビル新館	軽作業請負、物販 等
 MantoMan Holdings	Man to Man ホールディングス株式会社	代表取締役社長 手島 雄一	名古屋市中区新栄1-7-7 RTセンターステージビル	マンツーマンに関連する子会社の経営管理
 Man to Man 株式会社	Man to Man株式会社	代表取締役社長 手島 雄一	愛知県名古屋市中区新栄1-7-7 RTセンターステージビル	製造派遣、製造請負、職業紹介 等
 Man to Man Vietnam	MAN TO MAN VIETNAM CO.,LTD.	Director 片山 大輔	—	人材紹介 等
 Man to Man Assist	Man to Man Assist株式会社	代表取締役社長 篠崎 彰宏	愛知県名古屋市中区新栄1-7-7 RTセンターステージビル	生産受託・物流受託 等
 animo STYLE	Man to Man Animo株式会社	取締役社長 布垣 明	愛知県名古屋市中区新栄1-7-7 RTセンターステージビル	Webシステム開発・行政受託事業 等
 TECHPORT テックポート株式会社	テックポート株式会社	代表取締役社長 金井 恭秀	愛知県豊田市土橋町3-4-1 東京貿易ビル	製造系システム開発受託 等
 日総ニフティ株式会社	日総ニフティ株式会社	代表取締役社長 松尾 伸一	神奈川県横浜市港北区新横浜1-4-1 日総工産新横浜ビル	施設介護、在宅介護 等
 オールジャパンガード株式会社 ALL JAPAN GUARD	オールジャパンガード株式会社	代表取締役社長 大澤 利久	愛知県名古屋市中区大須2-11-22	施設警備・交通警備 等

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

・ 39 会社概要

40 社外からの評価／賛同イニシアチブ

社外からの評価／賛同イニシアチブ

国内の評価・認定

日総工産株式会社 製造請負優良適正事業者

優良で適正な事業を展開し、その体制が整っている製造請負事業者を認証する制度です。日総工産は2011年に第1回の製造請負優良適正事業者として認証されました。



日総工産株式会社 優良派遣事業者

派遣社員と派遣先の双方が安心できるサービスを提供する派遣事業者を認証する制度です。日総工産は2015年に優良派遣事業者として認証され、継続3回更新しました。



株式会社ニコン日総プライム 優良派遣事業者

派遣社員と派遣先の双方が安心できるサービスを提供する派遣事業者を認証する制度です。ニコン日総プライムは2023年に優良派遣事業者として認証されました。



日総びゅあ株式会社 横浜型地域貢献企業 10年表彰

本業およびその他の活動を通じ、地域貢献活動に取り組む企業を認定する制度です。日総びゅあは2008年から認定を受け、2019年には10年表彰に認定され、現在も継続しています。



日総工産株式会社 ISO 14001

ISO 14001は環境マネジメントシステムに関する国際規格で、環境マネジメントのレベルを継続的に改善するものです。日総工産は本社の管理業務において、2005年に認証を取得しました。



N I S S Oホールディングス株式会社 日興アイ・アール 全上場企業ホームページ 充実度ランキング総合部門 優秀サイト

ホームページにおける情報開示の充実と、企業の情報開示に対する意識醸成の促進を目的とした表彰で、2024年、NISSOホールディングスは総合部門で優秀サイトに選出されました。



日総工産株式会社 オリコン顧客満足度 3年連続1位

オリコン顧客満足度®調査「工場・製造業派遣」において、2019年の調査開始以来、6度目の総合第1位となり、2023年からは3年連続総合第1位を受賞しています。



※2025年オリコン顧客満足度®調査
工場・製造業派遣 総合第1位

国際的な評価・イニシアチブ

N I S S Oホールディングス株式会社 CDP

気候変動、フォレスト、水セキュリティの3つの分野からなる環境情報開示システムです。2024年、NISSOホールディングスは気候変動の質問書に回答し、B-の評価を受けました。



N I S S Oホールディングス株式会社 国連グローバル・コンパクト

NISSOホールディングスは、2023年に国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクトに署名しました。



インデックスへの組み入れ

N I S S Oホールディングス株式会社 FTSE Blossom Japan Index

FTSE Russell社が開発した世界の代表的なESG（環境・社会・ガバナンス）投資インデックスであるFTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に選定されました。

N I S S Oホールディングス株式会社 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell社が開発した世界の代表的なESG（環境・社会・ガバナンス）投資インデックスであるFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定されました。



FTSE Blossom
Japan Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

CONTENTS

▶ Introduction

▶ Sustainability Management

▶ Social

▶ Environment

▶ Governance

▶ Data

▶ Corporate Profile

39 会社概要

・ 40 社外からの評価／賛同イニシアチブ

働きものを、幸せものに。



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

(お問い合わせ先)

NISSOホールディングス株式会社 広報・IR部

TEL 045-777-7630

E-mail ir@nisso-ir.com

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