

お客様の信頼を得るために

基本的な
考え方

お客様満足の実現とお客様からの信頼を得るために、品質の高い製品を供給しています。また、当社の技術力をPRし、お客様との関係を深めていくことに努めています。

お客様の信頼を得るために

お客様の信頼を得るためには、第一にお客様の要望を的確に把握することが求められます。お客様の気持ちに立ち、悩みを共有することによって、お客様の要望を満たすより良い提案ができるものと考えます。そのためには、日頃から新しい技術を学び専門知識を身に付け、かつスピード感を持ってお客様へ提案することが大切です。

次にお客様の要望をもとに、お客様が満足する品質の高い商品の提供が大切です。営業部門だけではなく工事部門や合材部門等と連携し、工事の契約から施工・引き渡しに至るまで各工程でレビューを行い、会社としての創意工夫を実践しながら、品質の優れた商品をお客様へお届けすることこそ、信頼関係の構築につながるものと考えます。

自然災害への対応

2011年東日本大震災や2015年関東・東北豪雨による鬼怒川災害、2016年熊本地震等自然災害ではライフライン、特に緊急車両の通行や物資の補給のために、破壊された道路の迅速な復旧が求められます。また、店舗や工場の操業など市民生活や企業活動のいち早い再開には、社会インフラの早期の回復が必要です。そのためには、一足でも早いお客様へのアプローチが求められます。復旧工事を担う人員や材料・機械の手配など過去の大規模自然災害における経験や知識を活かし、当社の全国的な組織力を集結させることによって、お客様の復旧への一助になるよう、全力を尽くします。



熊本地震の復旧工事の様子



私のCSR

関東建築支店 檜垣 千尋

私は横須賀米軍基地の施工管理を担当し、安全は全てに優先すると認識しています。米軍工事では、日本と米国陸軍安全衛生規程(EM385-1-1)の両方を遵守する必要があり、重大災害に直結する墜落災害・熱中症対策として、フルハーネス型安全帯の着用徹底、空調・給水設備の整備、空調服等の使用促進を行い、安全・快適な工事現場づくりに日々努めています。

お客様のニーズを捉えた商品の提供

当社が施工する施設は、一般道路や高速道路、空港の滑走路など公共インフラに限らず、民間企業の駐車場や工場など多岐にわたります。そのため、お客様が今求めている「ニーズ」をいち早く捉え、さらに付加価値の高い商品を提供することが重要です。

例えば「雨の日は水たまりのない道を歩きたい」「大型トラックの往来でも壊れにくい舗装にしたい」などのお客様の要望に対し、「透水する舗装」や「強度が高い舗装」などの商品を提案するだけでなく、「カラー」や「模様(石畳風など)」を施した景観に配慮したバリエーション豊かな提案等を行うことによって、お客様の選択肢が広がり、満足度の高い商品の提供につながると考えます。

また、2020年東京五輪に向けて東京都が推薦する道路の温度抑制のニーズに対しては、「遮熱性舗装」の効果をしっかりとPRすることによって、貢献できると考えます。



半たわみ性舗装
「テラゾーポリシール」



遮熱性舗装(皇居前)

お客様からのお問い合わせ受け付け

ホームページでは「問い合わせフォーム」を設け、お客様からのご質問やご要望を受け付けています。

URL <https://www.nippo-c.co.jp/>

社会とのコミュニケーション

災害復旧支援活動

当社は、災害時のインフラ復旧などの重要な役割を社会から期待されていることを深く認識し、長年培ってきた土木技術と全国の事業所網を活かして、地震をはじめとする自然災害が発生した場合には、復旧支援体制を組み、いち早く現場に駆けつけます。

人命救助・消火など緊急車両の通行や人員・援助物資の輸送など、災害時の「道路復旧による通行の確保」は、極めて重要です。当社は、地元自治体等と連携して、全力で道路の復旧にあたり、一日も早い復興を支援します。

事業継続計画(BCP)は国土交通省関東地方整備局(首都圏直下型地震)の他、同省近畿地方整備局からも認定を得ており、今後も訓練等を通じてさらに見直し、充実を図っていきます。

社会貢献活動

◆ 未来を担う子どもたちへの支援

当社は2018年度も引き続き、従来から行っている子どもたちへの支援を継続しています。特に職業教育を通じて、当社が事業として行う社会資本整備、主に道路建設の整備内容、その重要性、使用される先進技術について説いてきました。

小学校で使用される職業教育教材「おしごと年鑑」、WEBページ「おしごととはくぶん」作成には2016年度より協賛しています。「おしごと年鑑」は全国の小学校に配布され、活用されています。この活動には2018年度も引き続き協賛します。

また、建設業の次代を担う人材の育成を願い、子どもたちを対象とした職場体験、工事現場見学会も積極的にを行い、当社事業の理解を深めていただくように努めています。



合材工場見学の様子

スポーツの場面では、当社剣道部は毎年、お取引先様主催の女子中学生招待試合に指導者、スタッフとして参加しています。2017年度は260人の女子中学生剣士を迎え、合同稽古、学校の垣根を越えた混成チームによる試合を行っています。参加いただいた子どもたちがスポーツの楽しさ、素晴らしさを感じて成長してくれることを願っています。



剣道部の活動

当社はこういった子どもたちの活動を積極的に応援することが、子どもたちの成長の糧となること、社会の成り立ちとかかわりの深い道路建設に携わる当社への理解を深めていただくことにつながっていくことを願っています。

当社のホームページでは「キッズサイト道づくり探検隊」を設け、クイズなどを通して当社の主力事業である道路建設について楽しく身近に学ぶことができます。

URL <https://www.nippo-c.co.jp/kids/index.html>

また、同サイトに登場する当社のゆるキャラ「ミッチーくん」には、「チームNIPPO」の応援会場等で会うことができます。



基本的な考え方

全ての事業の基盤はお客様が住む地域社会にあります。当社では、地域社会とのコミュニケーションの機会を大切にし、災害復旧支援から教育・スポーツ振興まで様々な形で地域社会に貢献していきます。

社会・地域コミュニケーション

当社は子どもたちへの支援とは別に、従来どおりの社会貢献活動を継続的に実施しています。アスファルト合材の販売数量に応じて、売り上げの一部をNPO法人「世界の子どもにワクチンを日本委員会」に寄付する独自の取り組みを行っているほか、スポーツ、学術・研究をはじめ国際交流等の寄付を通じて、社会の期待に応えています。

全国400以上の事業所、グループ会社では、地域の町内会、子ども会等が実施する交通安全、防犯活動、防火活動、祭礼、その他の催しに積極的に参加しています。また、多くの事業所では献血等の社会貢献プログラムに自主的に参加を行っています。

それに加え、2016年度から、全社一斉の社会貢献活動の実施を行っています。2017年度も国土交通省が定める「道の日(8月10日)」、および当社の創立記念月である2月の年2回、全社一斉道路清掃作業に取り組みました。この活動は引き続き取り組んでいきます。



世界の子どもにワクチンを日本委員会への寄付



一斉清掃活動の様子

◆ スポーツ振興への取り組み

当社は、「ツアー・オブ・ジャパン」「ツール・ド・北海道」「ジャパンカップ」等の自転車ロードレース競技への協賛と「日本舗道レーシングチーム」を前身とする「チームNIPPO」への支援を行い、30年以上にわたって自転車競技の振興をお手伝いしています。同チームは日本企業である当社とイタリアのワインメーカーが共同でスポンサーを務める世界で初めてのプロ自転車チームであり、チームはイタリアに本拠地を置いておりますが、スポーツを通しての日伊友好も視野に入れた活動を展開しています。

2020年東京オリンピックでの出場・活躍を目指し、同チームへは日本人選手7人、日本人スタッフ5人が参加しています。2017年度の「チームNIPPO」の主な大会成績は、次のとおりです。

ツアー・オブ・ジャパン	・ 個人総合ポイント賞 優勝 ・ ステージ優勝(3ステージ)
ツール・ド・北海道	・ チーム総合優勝 ・ 個人総合ポイント賞 2位 ・ 個人総合時間賞 4位
ジャパンカップ	・ 総合優勝 ・ クリテリウム個人 優勝 ・ ロードレース個人 優勝



ジャパンカップ総合優勝

この他、各種スポーツ大会への協賛、社内運動部として剣道部は各種大会で連続入賞、テニス部は関東実業団リーグで活躍するなどスポーツ振興に取り組んでいます。

私のCSR 北海道支店 佐藤 照彰

私の所属する道央統括事業所では、事務所周辺の清掃活動を行う事で地域社会へ貢献しています。NIPPOの社会貢献活動とは別に、気づいた方が率先して事務所周辺の美化に努めており、私自身も積極的に参加しています。こういった地道な活動は会社のイメージアップに繋がると感じており、今後も周囲を巻き込みながら取り組みたいと思います。

私のCSR 中部支店 原田 夕子

私が在籍している中部支店では、届いた封筒に貼ってある使用済み切手を収集し寄付をしています。この切手が巡り巡って海外医療協力や学資援助につながります。1枚だけでは大したことの無い額にしかならないかもしれませんが、全員で協力し、少しでも社会へ貢献できるよう続けていきたいと思っています。

従業員とのかかわり

当社では、従業員一人ひとりがやりがいのある職場をつくること、社会的信頼の維持・向上を図るため人権問題等に関する基本的事項を推進することをCSRの柱の一つとして位置づけ、「労働環境整備の推進」「健康増進(心とからだ)の推進」「高齢者・障害者雇用の推進」および「人権問題に関する啓発活動の推進」に取り組んでいます。また、能力開発、資質の向上のための従業員教育を充実させ、社会に誇れる従業員の育成を図ります。

NIPPOの働き方改革

◆働き方改革としての取り組み

昨今、社会の労働時間への関心が日増しに高まる中、政府の掲げる「働き方改革実行計画」において、総労働時間の短縮は喫緊の課題として挙げられています。当社においては、2017年7月1日に、「働き方改革」プロジェクトを発足し、「働き方改革＝労働環境の整備、生産性の向上」と位置づけ、その中でも労働時間に特化して、労働時間の抑制、過重労働解消に向けた取り組みを推進しています。

2018年度より労働基準法改正を見据え、2018～2024年度までの到達目標を年度毎に定めた「総労働時間短縮ロードマップ」を策定し、併せて、2018年度以降は、年度毎に、「働き方改革プロジェクト行動計画」を策定していきます。この行動計画の目標達成に向け、従業員全員が当事者意識を持ち、確実に実行していきます。

働き方改革の取り組みを通じて、労働時間問題の解決、労働環境の整備をしていくことが、建設業界の魅力度向上ならびに人材の確保へつながっていくものと考えています。

●総労働時間短縮計画

出張所、 工事事務所	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
36協定(年間)	700	640	580	520	460
36協定(月間)	"60時間を基準として 支部協定による"	80	70	70	60
特別36(年間)	960	900	840	780	720
特別36(月間)	支部協定による	99	99	99	80

上記以外の 事業所	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
36協定(年間)	360	360	360	360	360
36協定(月間)	"60時間を基準として 支部協定による"	45	45	45	45
特別36(年間)	960	720	720	720	720
特別36(月間)	支部協定による	80	80	80	80

時間(h)

◆2018年度 働き方改革プロジェクト行動計画

到達目標	1. 労働時間協定の遵守 2. 実休務日数 年間83日 3. 有給休暇取得日数 年間5日／人以上 4. 現業事業所の4週6休の実現
現業事業所 行動計画	<休日の確保> 第2土曜日の事務所閉所の実現(年間合計12回閉所) (取引先の事情等で、閉所が困難な場合は他の土曜日を閉所とする、またはやむを得ず閉所できない場合は、個人毎に代わりの休みを確保することも可) 第2土曜日の閉所と併せて、 月2回の連続休日の確保 (例：第2土曜日の他に第4土曜日を休んで連続休日を確保) <所定外労働時間の削減> 現場の直行直帰の推奨 (直行直帰が効率的と判断した場合に限る) 工務事務員の雇用(年度末、80人雇用) 工務事務員が、現場管理書類、安全書類等の作成補助にあたり、総労働時間の短縮を図る オフィスカーの利用促進(年度末、100台導入) (事務所での作業時間を削減する)
内勤事業所 行動計画	時間外労働の事前申請 所定外労働、休日労働をする場合は、必ず上司の承認を得る (強制シャットダウンシステムの導入により2018年10月実現予定)
全社共通 行動計画	事業所独自の取り組み施策 長時間労働対策を各事業所従事者全員で話し合い、事業所独自の取り組み施策を決定する



私のCSR 北海道支店 武田 梨花

私は統括事務所の総務担当です。仕事とプライベートをしっかりと切り替え、リフレッシュすることで生き生きと働けるよう努めています。月次締めが終わった後の平日は、なるべく定時で退社し映画館が温泉施設に行きます。休日は、バドミントンやジョギングをして体を動かしています。プライベートな時間を確保するために、仕事では優先順位を付け段取りよく行えるよう気をつけています。

基本的な考え方

従業員は企業活動の基盤であり従業員の働きがいや成長なくして企業の成長はない、という認識に基づき、全ての従業員がその能力を十分に発揮できる職場づくりや人材育成に取り組んでいます。

労働環境の整備

◆労働時間

当社では、昨今社会的に注目されている労働時間の問題に対し、総労働時間短縮には、まず基本に立ち返り「適正な労働時間を把握すること」を第一に考え、PCのログオン・ログオフ時刻や入退館記録等を参考にして実態に合った労働時間管理を昨年度より再徹底しています。

今後は、「働き方改革プロジェクト」の行動計画に沿って管理者および従業員が継続して取り組みを進めていきます。特に「休日の確保」については喫緊の課題であり、有給休暇取得推奨月間の設定、計画年休の設定等の施策も併せて実施し、総労働時間短縮に取り組んでいます。

●月平均時間外労働時間の推移

2015年度	2016年度	2017年度
25.1時間	24.6時間	37.1時間

●平均有給休暇取得日数の推移

2015年度	2016年度	2017年度
6.24日	6.39日	6.74日

◆福利厚生

これまで建設現場における住環境は、事務所に併設されている「現場事務所」での集団生活が主流でしたが、従業員のプライベートの時間を確保しやすくし、仕事のオンとオフを明確にするために、従来の「社宅制度」をより充実したものに改定しました。また、2018年度より、当社のグループ保険制度の一部をJXTGグループ保険へ統合し、これまでに無かった保険の選択肢が増え、かつ保険料負担を少なくすることで、従業員が長く安心して働けるための環境づくりに努めています。

その他にも、業務終了後や休日に生き活きとしたプライベートを過ごし、リフレッシュして業務にあたるよう、福利厚生の一環として、飲食施設、宿泊施設、エンターテインメント施設等の費用補助を行う「福利厚生制度(ファミリーCLUB)」の利用を可能としています。



私のCSR 四国支店 社城 尚晃

私は現場を担当する上で、心身ともに快適な職場環境づくりによる健康の保持は大切なことだと思います。そのためには、効率よく成果を上げる方法を考え、時間外労働の削減に取り組むことが必要です。私の職場では、仕事の無駄をなくし、業務の適正な分担や時間短縮効果のあるツールを採用することにより心と体の健康維持を図っています。

健康推進(心とからだ)の推進

◆健康診断

従業員の健康管理は、労働安全衛生法に則した定期健康診断を基本として、保健師の指導や本人が検査項目を選択できるオプション健康診断を取り入れ、きめ細かな健康診断が受けられるよう配慮しています。健康障害防止対策として、定期健診受診率100%、再検査受診率95%以上を目標としています。疾病の早期発見治療、疾病予防の観点から、健康診断結果に基づき、健康障害発生誘引者について職制・保健師でフォローを実施し、安全配慮義務に努めるとともに、従業員の自己保健義務意識の向上を図っています。

◆ストレスチェック

ストレスチェック実施計画を作成し、2016年度から年に1回、全従業員を対象としたストレスチェックを実施しています。メンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、検査結果を集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めています。

また、厚生労働省指針に従い「心の健康対策(メンタルヘルスケア)」の推進に基づき、当社における「心の健康づくり計画」を策定し、職場環境の改善につなげています。

●ストレスチェックの実施状況

	対象者数	実施率	高ストレス者率
2017年度	2,733人	89.1%	6.9%

※対象者は従業員(臨時含む)および派遣社員を含む

◆健康増進イベントの実施

年に1回、健康づくり事業の一環として、NIPPO健康保険組合と合同で従業員参加型のウォーキングイベントを実施しています。

従事する事業所毎に歩数を競うことで、健康増進への意識を向上させると同時に、上位事業所へは、寄贈用の車椅子を贈呈し、地域の社会貢献活動へつなげています。

女性活躍推進

◆ 女性活躍推進への取り組み

当社では、女性がより一層活躍できる職場環境を整えるために、2016年度より行動目標を掲げ、具体的な行動計画に基づき女性社員の積極的な採用活動を進めています。

当社の行動目標

女性社員(総合職・エリア総合職)を毎年10人以上採用する。

当社の行動計画

- 女性積極採用の実施として自社HPおよび就活ナビサイトへの掲載
- 女性専用求人票の配布・掲載(ポジティブアクション)
- 技術系女性社員による会社説明会の開催
- 人事給与制度の改定(女性管理職登用機会の拡大)
- 理工チャレンジ(内閣府男女共同参画局)への参画

● 女性社員採用の推移 (人)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
事務	—	3	5	6
土木	4	2	2	1
建築	—	1	—	1
計	4	6	7	8

Voice 女性社員の声

小さい頃から「ものづくり」への憧れがあり、その中でも「ものづくりを通して、陰ながらも当たり前のように人々の生活を支えている」道路建設業に興味を持ち、就職を決めました。現在は、営業担当として取引先を訪問し、今後の投資計画や要望事項をヒアリングし、お客様のニーズにあった施工の提案営業をしています。上司や先輩方が親身になって指導してくださり、まだまだ業務にあたっては試行錯誤の連続ですが、お客様に顔を覚えていただくことで話題の幅が広がっていていることを実感でき、日々やりがいを感じています。

今後、さらに女性社員の仲間が増えていき、活躍の場が広がっていくよう頑張っていきたいです。



職場の仲間と共に
2017年入社 本社営業第二部 後藤 美菜(右から3番目)

学生時代に土木の勉強をする中で、社会貢献度が高く規模の大きいものづくりをしたいと思い道路建設業への就職を決めました。現在は、高速道路の4車線化工事に施工管理として従事しており、工程・人員・資材・機械・品質・安全を管理しながら、15~20人程の作業班と施工を進めています。

悩みを共有できる若手の仲間や、意見に耳を傾けてくれる上司もあり、とても心強いです。周囲の期待にプレッシャーを感じることもありますが、ライフステージの変化に捉われることなく立派な技術者として成長していきたいです。

講演会のパネラーとして参加
2015年入社 本社工事部
寄川 あまね



Voice 育児休業利用者の声

就職とともに親元を離れましたが、出産を経て育児休業制度を利用した後、現在は実家のある山口県内の米軍基地内の建築工事に従事しています。育児休業中は育児に追われ、復職後の自分の居場所や保育園のこと等、不安になることもありましたが、復職後の勤務地や働き方に対して配慮してもらえ、現場で働き続けることができています。

子どもの成長に伴う悩みは尽きませんが、子どもと過ごす時間をなるべく多くとって、育児と仕事の両立を図っていきたいです。



子どもと過ごす休日
2012年入社 中国支店
藤井 水晶

高齢者・障害者雇用の促進

◆ 再雇用者の処遇改善

定年延長を視野に、健康で、働く意欲のある定年退職者に「生涯現役」として活躍してもらうため、2017年度から再雇用制度を大幅に見直し、再雇用者の処遇改善を行いました。

◆ 障害者雇用の促進

障害者雇用の機会拡大を視野に、2017年度より特別支援学校の生徒の職場実習を受け入れています。

生徒へ将来の職業的自立に向けて教育の場を提供するとともに、今後も学校との交流を深め、採用につなげていきます。

人材育成

◆ 従業員教育・研修

従業員の能力向上、CSRや法令遵守(コンプライアンス)に関する意識の徹底を図るため、従業員教育ならびに各種研修を実施しています。これらの教育・研修を通じて、CSRの重要性を認識し、日常業務でCSRの確実な実践により企業価値を高めることを目指します。

課程研修(階層別研修)

1. 管理者研修
 - ・新任課長研修
 - ・新任初級管理者研修
2. 監督者研修
 - ・管理能力相互啓発研修
 - ・監督者リーダーシップ研修
 - ・新任監督者研修
3. 担当者研修
 - ・中堅社員フォローアップ研修
4. 新入社員研修
 - ・新入社員研修(導入・専門教育)
 - ・新入社員研修(フォローアップ教育)



新入社員研修の様子



私のCSR 関西支店 中 智佳

試験所に在籍し、現在は合材工場で品質管理を担当しています。元気は人から人へ伝わり、現場全体が活気づくと考えており、職場の従業員やお客様と接する際、明るく元気に挨拶や対話することを心掛けています。日々のモチベーションを上げ、「今日もがんばろう!」と皆で声を掛け合えるような職場環境をつくっていけるよう率先して行動したいです。



私のCSR 海外支店 山崎 武志

東アフリカ駐在員事務所はタンザニアを拠点に東アフリカのODA事業の営業活動を積極的に行っています。そんなアフリカの大地での休日は、野球の熱血指導です。現地における野球はまだマイナースポーツですが、野球の指導、普及活動を通じて、アフリカの子ども達の育成に少しでも貢献できるように日々奮闘中です。