



# 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。

## お客様との信頼関係の構築

社会には様々な「困り事」が存在します。特に道路に関しては、例えば小さなことでは歩道に水たまりができてしまうとか、大きなことでは交通量の多い道路にいつもわだちができてしまうなど多様な困り事があります。

私たちはそのようなお客様の困り事をいち早く察知し、お客様目線で、真摯に、かつ真面目に対応することがお客様の信頼を得るために必要なことだと考えます。



お客様対応

### ◆ 東日本大震災直後のお客様対応事例

東日本大震災直後、次のようなエピソードがありました。あるメーカーの工場が被災し、構内道路が波を打ったように壊れてしまい、途方に暮れるお客様と現地を確認している際、こんなことを相談されました。「大きな被害を受けたとはいえ、会社のネットワークを一刻も早く戻さなければ、会社の存亡の危機に立たされてしまう。原料を満載した大型トレーラーが頻繁に行き来するのだが、時間を掛けずに、丈夫な道路に復旧するにはどうすれば良いのだろうか。」その言葉を聞き、営業担当者はすぐに技術部門に相談、急いで現場試験を行い、短時間で、かつ重交通の往来に耐えうる舗装断面の提案を行いました。

また、工場内のプラント施設の復旧工事と並行して施工をする必要があり、最終的にはFRB工法(路上路盤再生工法)

を夜間工事で行うことになりました。震災で物資を集めるのに苦労した中、当社の全国ネットワークを駆使し、労務や機械を集め、お客様の希望に叶う短期間の工期で工場の道路を復旧しました。

お客様からは「この工場で生産された原料が全国各地の工場へ運ばれ、製品化される。その原料の生産ができなければ、一日ごとに赤字が積み上がっていただけだった。本当にありがとう。」という感謝の言葉をいただきました。震災から8年経ちますが、復旧された工場内道路は未だに問題なく利用されています。



FRB工法

## 社会貢献への第一歩はお客様への貢献

お客様の信頼を得るためには、常日頃からコミュニケーションを通わせ、困り事や依頼に対して、真摯かつ真面目に、そしてタイムリーにお客様へ対応することが何よりも大切だと考えます。また、いくら営業的なコミュニケーションが良くてもそれだけでは不十分であり、当社の企業理念でもある「確かなものづくり」に基づき、安全で品質の高い商品を納めることも信頼を得るためには大切なパーツだと考えます。

これからの時代は、企業に対しSDGsやESGへの取り組みがさらに求められてきます。単に利益を上げ、株主に還元するだけではなく、幅広く社会全体へ貢献することが重要です。その取り組みへの第一歩が、お客様からの信頼を得ることからスタートすると考えます。



### 私のCSR

関東第一支店 山中 聡

私が従事する東大和出張所では、安全朝礼後、事務所周辺の清掃活動を行っています。清掃活動は、近隣住民とのコミュニケーションを図ることができると同時に、私たち社員のCSRへの参加意識の向上にも役立っています。今後も清掃活動を継続し、少しでも社会に貢献をしたいと思います。



# 社会性報告 従業員とのかかわり

## やりがいのある職場づくりの考え方

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

2017年7月1日に、「働き方改革」プロジェクトの推進本部および作業部会を発足させ「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。また、時間外労働の上限規制においては、建設業は5年間の猶予期間があるとはいえ、着地点は決定しており、2018年度を初年度として到達目標、行動計画を定め、2018年度から2024年度までの「総労働時間短縮ロードマップ」を策定しています。2018年度の実施状況を踏まえ決定した2019年度の「働き方改革プロジェクト行動計画」では、外勤事業所においては「計画的な休日の確保」、内勤事業所においては「1日の労働時間の短縮」を重点事項として推進しています。

2019年度も行動計画にある到達目標の達成に向け、全従業員が丸となって取り組んでいくとともに、働き方改革の取り組みを通じて、労働時間環境の整備を進めていくことが、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。



私のCSR 東北支店 相良 秀一

働き方改革プロジェクトで計画年休を取得しやすくなったことにより、休日は混んで行きづらい場所も、平日と休日を組み合わせることにより趣味のツーリングを事前に計画できるようになり楽しんでいます。これから秋のツーリングを計画しようと考えています。事務所内でも全員が計画年休5日取得できるように指導していきたいと思います。

### ■ 総労働時間短縮計画

| 出張所、<br>工事事務所           | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 36協定(年間)                | 640    | 580    | 520    | 460    | 400    | 360    |
| 36協定(月間)                | 80     | 70     | 70     | 60     | 60     | 45     |
| 特別36 <sup>※1</sup> (年間) | 900    | 840    | 780    | 720    | 720    | 720    |
| 特別36(月間)                | 99     | 99     | 99     | 80     | 80     | 80     |

※1 建設業の場合、36協定の特別条項の時間を上限とする。

| 上記以外の<br>事業所            | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 36協定(年間)                | 360    | 360    | 360    | 360    | 360    | 360    |
| 36協定(月間)                | 45     | 45     | 45     | 45     | 45     | 45     |
| 特別36 <sup>※2</sup> (年間) | 720    | 720    | 720    | 720    | 720    | 720    |
| 特別36(月間)                | 80     | 80     | 80     | 80     | 80     | 80     |

※2 建設業以外の事業所の場合、時間外の上限規制の時間を上限とする。

### 2019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<br>2. 実休務日数 年間89日以上<br>3. 有給休暇取得日数 年間5日／人以上<br>4. 現業事業所の4週6.5休の実現                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 現業事業所<br>行動計画 | <休日の確保><br>① 第2土曜日の事務所閉所の実現(年間合計12回閉所)<br>・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、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。<br>② 月2回の連続休日確保<br>・第2土曜日の閉所と併せて、月2回の連続休日を確保する。<br>(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)<br>③ 年5日の有給休暇取得<br>・労使で合意した計画年休設定日に確実に有給休暇を取得する。<br>(設定日に取得できない場合は、必ず別の日に代わりの有給休暇を取得する。)<br><br><所定外労働時間の削減><br>① 現場の直行直帰の推奨<br>・直行直帰が効率的と判断した場合に限る。<br>② PCの強制シャットダウンシステムの導入検討<br>・PCの利用可能時間を設定することにより、終業時刻を意識した仕事をとする。(モデル事業所を選定して、効果を検証する。)<br>③ 書類作成の一元化<br>・国官工事(元請)の写真整理業務の外注化を図る。 |
| 内勤事業所<br>行動計画 | <PCの強制シャットダウンシステムの全部導入><br><ノックラウド等の有効活用><br>・スケジューラー機能の積極的な活用(勤務予定、休暇取得予定の見える化)<br>・チャット機能、テレビ会議の積極的な利用(少人数打合せ、本文店間の打合せ等)<br>・RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)の積極的な活用<br><長時間労働が多い部署に対するフォロー><br>・作業部会毎に原因・対策を検討して、PDCAにより改善を図る。                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 全社共通<br>行動計画  | <事業所独自の取り組み施策><br>・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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## 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・休日の確保

2019年度におきましても「働き方改革」プロジェクトの行動計画に沿って、総労働時間短縮を実現すべく、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。

また「休日の確保」については喫緊の課題であり、全従業員が「年次有給休暇 年間5日/人」を確実に取得できるよう、年間5日の計画年休の設定、年次有給休暇取得推奨月間の設定等の施策も併せて実施し、継続して総労働時間短縮に取り組んでいきます。

### ■ 月平均時間外労働時間の推移

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|--------|--------|--------|
| 24.6時間 | 37.1時間 | 30.3時間 |

### ■ 平均有給休暇取得日数の推移

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|--------|--------|--------|
| 6.39日  | 6.74日  | 9.90日  |

### ◆ 福利厚生等

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、保険の選択肢が増えたこと、かつ保険料の負担を減らすことで、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、休日にいきい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れるよう、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)」を導入しています。また、社内イントラでの掲示や冊子の配布等を通じて利用促進を図っています。

## 健康増進(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診を取り入れ、きめ細やかな健診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、健診結果に基づき、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   | ストレス指数 |
|--------|--------|-------|--------|
| 2018年度 | 2,679人 | 93.0% | 86     |

※対象者は従業員(臨時含む)および派遣社員を含む。  
※ストレス指数とは、委託先(保険会社)にて全国平均を100とし、総合的な健康リスク値を評価したもの。

### ◆ 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、寄贈用の車椅子ならびに絵本(幼児向け)・書籍(小学生向け)を贈呈し、地域の社会貢献活動へつなげています。



私のCSR 中国支店 並木 優美

私は心身共に健康を維持し、いきいきと働くためにON・OFFを切り替えリフレッシュするようにしています。そのため一つひとつの業務に要する時間を意識し目標タイムを決めることで効率化・労働時間の短縮に努め、プライベートな時間を確保しています。また、悩みは抱え込まず相談し、ストレスをためないよう気を付けています。



# 社会性報告 従業員とのかかわり

## 多様な人材の活躍推進

### ◆ 女性社員の活躍推進

当社は、2016年度より女性活躍に関する取り組みとして、女性社員の積極的な採用活動を進めています。まだまだ数は少ないながら年々女性社員の採用数は増えており、ライフステージにとらわれず働き続けられる両立支援制度の充実化、職域拡大に向けた育成制度の整備など、さらなる取り組みを推進していきます。

### ■ 両立支援制度の運用状況 (人)

|              | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
|--------------|--------|--------|--------|
| 育児休業制度利用者    | 2      | 4      | 5      |
| 育児短時間勤務制度利用者 | 4      | 2      | 5      |

- 育児休業制度** ▶ 満2歳まで取得可能
- 育児短時間勤務** ▶ 小学校就学の始期まで利用可能(6時間勤務)
- 子の看護休暇** ▶ 小学校就学前の子につき5日/年(子が2人以上の場合は10日)  
▶ 半日単位でも取得可能

## Topics 若手女性社員交流会を開催

2018年10月に、全国各地で活躍する若手女性社員を対象に交流会を開催しました。自らの職場・仕事での経験を踏まえ、それぞれの視点から捉えられる当社の魅力について意見交換を重ねてもらい、将来への期待・要望も吸い上げることができました。これらの声は、就職活動に臨む学生へのメッセージ、PRとして採用情報HPで発信しています。



交流会の様子

### ◆ 障害者雇用の機会拡大

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。生徒に社会のルールや職場のマナーなどを学んでもらい、働くイメージを持ってもらう機会を提供しています。保護者の方にも来社見学していただき、職場理解を深めていただいています。

また実習期間には社内の事務作業を集約する「オフィスサポート」として活躍してもらったこともあり、2019年4月には実習で受け入れた生徒を新たに雇い入れ、現在は当社の業務改善の一翼を担っています。今後も雇用の定着やさらなる雇用機会の拡大に向け努めていきます。



オフィスサポート業務(郵送物の受発信)の様子

### ◆ 再雇用者の処遇改善

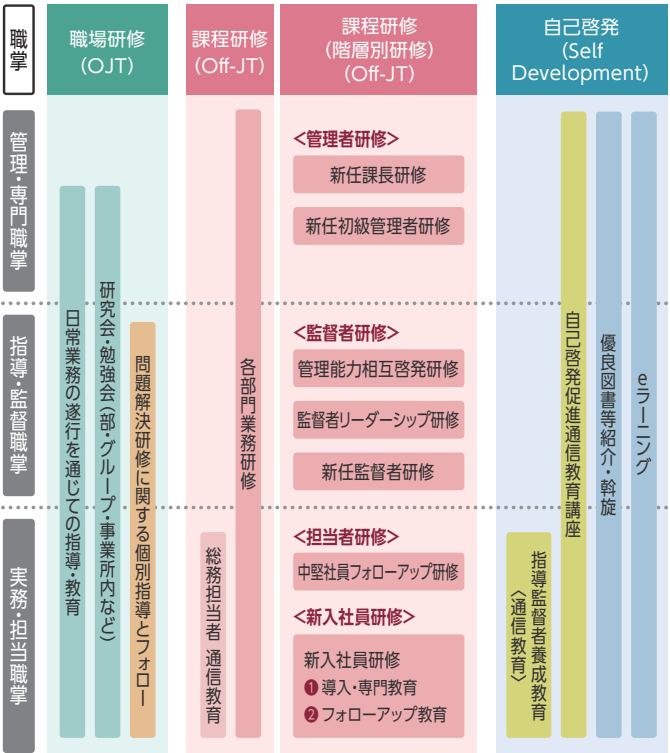
定年延長を視野に、健康で働く意欲のある定年退職者に「生涯現役」として活躍してもらうため、2017年度より再雇用制度を大幅に見直し、再雇用者の処遇改善を行いました。

## 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。

### ■ 職掌別研修プログラム



新入社員研修における施工実習の様子

### ◆ 若手社員の育成

若手社員の雇用の定着・育成支援のため、2018年度より技術系新入社員の研修の期間を延長し、全ての新入社員に対して均等・均質な教育機会を提供するとともに、研修担当によるきめ細やかなフォローにより、自律型人材の育成に取り組んでいます。また新入社員のみならず、入社4年目までの研修では、今後のキャリア開発の視点を含めたフォロー面談を行うなど、離職防止に向けた取り組みを進めています。

### ■ 新卒採用者の人事関連データ (人)

|               | 2016年度    | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|---------------|-----------|--------|--------|--------|
| 新入社員数(うち女性社員) | 58(6)     | 58(7)  | 49(8)  | 57(7)  |
| 離職率(離職人数)     | 17.2%(10) | —(7)   | —(1)   | —(0)   |

※離職者は2019年3月末時点、離職率は入社3年後のもの。

### ◆ 海外語学留学制度

当社は、海外勤務や国内における英語での顧客対応を見据え、2017年度より本格的に海外語学留学の派遣を推進しています。英語の習得に励むことはもちろんのこと、海外での生活を通じて異文化・多様性に慣れ親しみ、今後の海外事業の展開で活躍できる人材の育成に取り組んでいます。

## Topics 海外語学留学を経験して

私は2018年6月から8カ月間、アメリカのアラバマ大学で語学留学を経験しました。留学が決まるまでは、英語を使う機会はほとんどありませんでした。大学のクラスはレベルごとに分けられ、少人数制なので学習しやすい環境であり、友人も多くできました。他国から来ている留学生たちとともに、レベルアップを目指して勉強に励み、クラス以外でもアクティビティなどへの参加を通じて楽しく英語力の習得・向上をすることができました。

これからは、技術者としてのスキルアップを目指して邁進するのはもちろんのこと、留学経験で培った英語力を活かして、幅広く活躍できる人材になりたいと思います。



留学生仲間とともに  
工事部工事グループ 片岡 洋輝(一番左)



### 私のCSR 本社 人事部 一色 真帆

人事部で採用業務を担当しています。当社では、応募者の適性と能力に基づく公正な選考を行っています。法律に基づく均等な機会を設けるよう、面接などの選考過程において就職差別につながる恐れのある個人情報を収集しない等、採用選考に関するマニュアルを整備し、全社の採用担当者へ周知徹底を図っています。



### 私のCSR 中部支店 西口 史菜

私が現在担当している新東名6車線化工事事務所では、ゴーヤを栽培し緑のカーテンづくりをしています。事務所は玄関側がガラス張りになっているため、室内まで日差しが差し込み、晴れている日は大変暑くなります。夏になる前に葉が茂るよう毎日交代で水やりを行い、従業員が事務所内で快適に過ごせるよう努めています。



# 社会性報告 社会とのコミュニケーション

## 災害復旧支援活動

当社では、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・消火などの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2019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、特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明してきました。

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「こどもおしごとはくぶつかん」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2019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。

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。2018年度は約300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。

また、小学校の「総合的な学習の時間」での車椅子バスケットボール体験学習に当社の社員を講師として派遣しました。参加してくれ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。



剣道合同稽古



車椅子バスケットボール体験学習

当社は、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、また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。



## Voice 支援先からの声

認定NPO法人 世界の子どものワクチンを  
日本委員会 会長 細川 佳代子

2011年からの継続した温かいご支援に、心より感謝を申し上げます。2018年に貴社の皆様からお預かりしたご寄付は、ポリオワクチンに換算すると約25万人分にもなります。皆様のお志で守ることのできた命がある一方で、未だ1日4,000人の小さな命が失われているのが実情です。できるだけ多くの子どもたちにワクチンを届けるために、引き続きご協力を賜りますようお願いいたします。

## 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、  
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・地域とのコミュニケーション

### ◆ 継続的な社会貢献

当社は、子どもたちへの支援とは別に従来通りの社会貢献活動を継続的に実施しています。アスファルト混合物の販売数量に応じて、売り上げの一部を認定NPO法人「世界の子どものワクチン 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。2018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。



一斉清掃活動の様子



「世界の子どものワクチン 日本委員会」への寄付

### ◆ 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す。チームはイタリアに本拠を置いていますが、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5人、日本人スタッフ5人が参加しています。

2018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 | 2位 |
|             | ・団体総合      | 4位 |

※ツール・ド・北海道は北海道胆振東部地震の影響により中止となりました。



ツアー・オブ・ジャパンレーシング

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、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。



## Voice 地域からの声

京橋宝一町会 会長 吉川 孝子

NIPPO様には「日本舗道」(旧社名)時代から、地元である私たち「京橋宝一町会」の活動に対して、近隣の清掃活動やお祭りなど地域社会の活動にご協力をいただいております。2019年8月の新本社ビルの竣工により3年振りに京橋に戻ってこられたことで、引き続き地域社会の活性化へのご協力を大いに期待しています。