



社会性

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。

全てのお客様から信頼を得るために

私たちNIPPOが「確かなものづくり」を通じて提供している道路の舗装や建築物などは、車や家電製品のように買う前に目で見たり手で触ったりできるものではありません。現物を見ずに当社にご用命いただくには、ご発注者からの信頼が重要になります。信頼を得るには、ご発注者はもちろん、利用される皆様の立場になって行動するとともに、どんなご依頼でもすぐに対応し、ご期待を少しでも超える回答を心掛けています。

また、仕事をご用命いただいた場合は、施工中は当然ながら、施工後もしっかりフォローし満足されているか耳を傾けるよう努めています。

ご要望や改善点について率直にお話しいただける関係づくりを目指すとともに、その積み重ねで、より強固な信頼関係を築いていきたいと考えています。

自然災害への対応

近年、地球温暖化の影響からか、国内各地で異常気象が頻発しています。これらは道路などのインフラを設計する際に想定していた根拠を大きく上回っているほどです。

当社はインフラを支える会社として、国や各自治体と災害協定を締結しています。自然災害が発生した際、インフラの復旧工事にいち早く取り組むことは、当社の社会的な使命の一つです。一方、被災した民間企業の方々が1日でも早く事業を再開できるよう、構内の道路や建築物の補修、復旧工事に全力を尽くすようにしています。

これらは損得ではありません。お世話になっている皆様のために精一杯協力していく気持ちを重要視しているからです。

お客様のニーズを捉えた商品の提供

社会が求めているニーズは、時代の流れや環境の変化で刻々と変わります。営業部門ではその流れを把握し、開発部門にフィードバックするよう努めています。昨今のトレンドは環境対応と自動運転で、NIPPOでは「太陽光発電舗装」の開発を推進しています。これは道路で発電するという夢のような舗装技術です。

電気自動車が道路を走るだけで充電できるようになったら便利ではないでしょうか。しかも自動運転によって、ドライバーの負荷が減り、交通事故を減らすことができれば素晴らしいことです。

当社は社会インフラである道路をもっと付加価値の高いものにできないか、社会に貢献できるものにできないかということを常に考えています。

当社はこれからも豊かな社会の実現に向けて夢をいただき、挑戦し続けていきます。



実証実験中の自動運転バス



太陽光発電舗装

お客様からのお問い合わせ受付

当社は、お客様からのお問い合わせにお答えするため、窓口の整備に取り組んでいます。当社ウェブサイト上にお問い合わせ窓口を設け、回答の効率化を図っています。

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



私のCSR

関東第一支店 須藤 勇樹

私の所属する部署は、確かなものづくりに重要な「品質」をチェックする部署です。「品質」に関わる私たちが、常に顧客・現場の声に寄り添い、高品質かつニーズに沿った製品を提供することが最も重要だと考えます。そのことを念頭に、確かなものづくりを「品質」で支援していけるよう、日々奮闘しています。



社会性

品質保証体制

基本的な考え方

お客様のニーズに応えた良質な製品を提供し、顧客満足を向上させるとともに、経済活動を支える基盤としての社会インフラに貢献するため、継続的な改善に取り組んでいます。

品質方針

確かなものづくりを通して、豊かな社会の実現に貢献する。

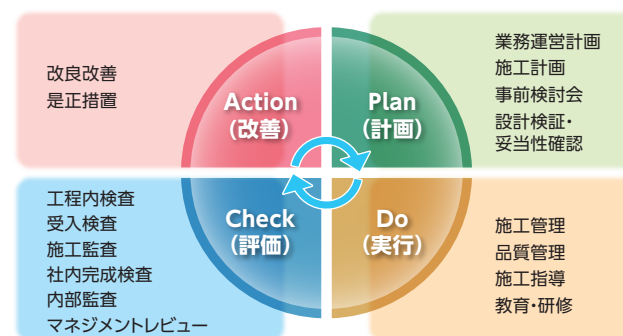
- 1.『信頼を築く』
望まれる確かな製品を提供し、顧客・利用者の信頼を築く。
- 2.『技を磨き、伝える』
「技術の開発・蓄積」と「技能の研鑽・伝承」を確実に遂行する。
- 3.『夢をいただき、挑戦する』
より高い目標を掲げ、誇りと情熱と向上心を持ち、広い視野と柔軟な発想で常に自己改革をし、品質改善に努める。

品質保証体制

◆ 品質マネジメントシステム(ISO9001)

当社は「確かなものづくり」で人と社会へ貢献するため、ISO9001に基づく品質マネジメントシステム(QMS)を運用して品質の維持向上を図っています。当社を取り巻く外部、内部状況(社会・規制・自然・活動・製品・能力等)を踏まえ、お客様のニーズや期待を把握した上で、設計・施工から引き渡しに至る工程についてP(計画)・D(実行)・C(評価)・A(改善)のサイクルを継続的に行って品質改善に取り組み、顧客満足の向上を目指しています。

■ 顧客満足向上を目的とした、品質管理活動の継続的改善



◆ 経営者によるマネジメントレビュー

社長は、半期に一度品質マネジメントシステムについて、その適切性、妥当性、有効性を確認し、当社の企業理念や行動指針などの方向性と一致させるために、改善や変更の必要性を検討し、必要な指示を行っています。

◆ ISO内部監査の実施

本社、支店および現業事業所において、品質の確保と向上のため、全ての業務が法令を遵守して実施されており、かつ社内のルールが効果的に運用され維持されているかどうかをチェックするISO内部監査を毎年実施しています。指摘された改善点や是正事項は関係部署と協議の上、修正・改善を継続的に行っています。



内部監査の様子

◆ 外部審査の実施

当社の品質マネジメントシステムが適切に運用されているかどうか第三者の視点で問題点を洗い出し、組織内外への説明責任を果たすため、毎年外部の認証機関による審査を受けています。

◆ NIPPOグループ改良・改善事例報告会

当社では、全国各地および海外で行われている様々な取り組み事例の中で、改良・改善効果のあるものを報告し、水平展開することを目的として改良・改善事例報告会を開催しています。

第9回となった2019年度は全社から86編の応募があり、事前審査会において選び抜かれた20編が全国大会において報告されました。



私のCSR

東北支店 小野寺 正樹

私は総務担当者として統括事業所に従事しています。NIPPOでは各事業所において品質を保証するための内部監査が定期的実施されております。また総務担当者による巡回点検をNIPPOの各事業所に加え、グループ会社においても実施し積極的に関与することで、NIPPOグループ全体として品質保証をするための管理徹底を図っています。



社会性 安全管理

基本的
な
考え方

重機作業、掘削作業、高所作業等を伴う当社の事業では、「人命尊重」を基本理念として安全衛生管理を実行しています。災害事故撲滅に向けて、安全作業の徹底と安全な企業風土の醸成を目指しています。



社会性 従業員とのかかわり

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。

2020年度 安全衛生管理方針

【方針】

人命尊重を基本理念とし、働く人全員の協力の下に労働安全衛生マネジメントシステムを実行し、熱意を持って安全衛生管理水準の向上を目指す。

1. 安全作業5つの誓い項目を遵守し、死亡災害を防止する。
2. 労働安全衛生法令及び安全衛生管理規程類を遵守する。
3. 快適な職場環境づくりを推進し、健康の保持増進を図る。

【目標】

1. 死亡災害「ゼロ」を達成する。
2. 災害事故件数を削減する。
(延べ労働時間あたり件数2019年度以下)
3. 健康診断結果受領後、即時精密検査対象者は
全員が速やかに精密検査を受診する。

安全衛生管理水準の向上

◆ 安全作業5つの誓い

当社では、過去に発生した

重大な災害の原因究明と再発

防止対策から、死亡災害「ゼ

ロ」を達成するために、作業現

場で最優先に遵守する項目として「安全作業5つの誓い」を

定めています。

重機と作業者の接触事故を防止するために、重機の作業

範囲内に作業者が立入る可能性がある場合は、監視員の配

置を義務づけ、車両の後退時には必ず誘導員を配置し、誘導

合図なしではバックしない等をルール化しています。

現場パトロールについても誓いの遵守状況を点検し、重大

な災害防止に取り組んでいます。

◆ ヒヤリハット活動の実施

現場従事者からヒヤリとしたりハッとしたりした体験の情

報を収集して、危険箇所の発見と予防措置を行うことで、事

前に危険の芽を摘み取ると共に、危険の感受性向上を図っ

ています。

安全作業5つの誓い		
重機作業	人との分断を実施したか	ヨシ!
車両後退	誘導合図を確認したか	ヨシ!
土砂崩壊	土止めはしたか	ヨシ!
墜落・転落	安全帯を使っているか	ヨシ!
非定常時作業	装置は止めたか	ヨシ!

◆ 安全衛生に関する教育

現場担当者に対して、それぞれ経歴に合わせて安全管理

教育を毎年実施し、安全管理の向上に努めています。下請け

業者についても、安全管理水準向上のため、事業者責任教

育や作業手順書および作業計画書の作成などの指導・支援

を積極的に取り組んでいます。

◆ 安全・衛生標語の募集

従業員、グループ会社、協力業者から毎年標語を募集して

います。今年は1,920人から3,479作品の応募があり、全社中

央安全衛生委員会で選定して垂れ幕、ポスターを作成して掲

示や唱和して安全意識の高揚を図っています。

◆ 労働安全衛生マネジメントシステム(コスモス)

当社の労働安全衛生マネジメントシステムは、建設業災害

防止協会からコスモス認定基準に適合していると評価され、

2013年3月にはじめて認定されて以来、2019年3月に2回

目の更新認定を受けて現在に至っています。

店社と現場が一体となって、「P：計画－D：実施－C：評価

－A：改善」で継続的に行う自主的な安全衛生管理活動を実

施しています。

■ 災害発生状況(度数率・強度率)

		(休業1日以上)		
NIPPO [下請け工事含む]	度数率	1.45	1.21	1.32
	強度率	0.07	0.46	0.04
建設業	度数率	0.81	1.09	1.69
	強度率	0.18	0.30	0.29

度数率：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で災害の頻度を表す。

強度率：1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で災害の重さを表す。

■ 過去5年間の労働災害件数

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
労働災害	16	8	13	9	12
死亡事故	1	1	0	1	0

私のCSR

関東第二支店 平田 航

私が現場の安全を管理するにあたって、安全作業5つの誓いを作業員の方々に意識してもらっています。安全作業5つの誓いは毎朝現場の朝礼時に必ず唱和するようにしており、中でも、重機作業と車両後退は毎日に関わる内容なので特に意識して注意するようにしています。

働きがいのある職場づくりの考え

当社では、従業員一人ひとりにとって、「働きやすい」・「働き

がいのある」職場づくりを目指しています。そのために社会的

信頼の維持・向上を図り、「労働環境の整備」「健康の保持

増進」「多様な人材の活用」等の基本的事項を推進することを

CSRの柱の一つとして、取り組んでいます。また、CSR活動の

確実な実践により、企業価値を高めるとともに、能力開発・資

質向上のための従業員教育・研修を充実させ、社会に誇れる

従業員の育成に取り組んでいます。

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、2024年度まで猶予

期間があるとはいえ、着地点は決定しており、2018年度を

初年度とし到達目標、行動計画を定め、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。

2019年度の実施状況を踏まえ、決定した2020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、月3回の連続休日確保や代休・振休の取得促進といった

「計画的な休日の確保」、内勤事業所においては、社内イント

ラ上での行動予定表の管理徹底、WEB・テレビ会議の積極

的な利用等による「社内イントラ等の有効活用」を重点施策

として推進しています。2020年度も行動計画にある到達目

標の達成に向け、全従業員が一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。

■ 総労働時間短縮計画

出張所、 工事事務所	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
36協定(年間)	580	520	460	400	360
36協定(月間)	70	70	60	60	45
特別36※1(年間)	840	780	720	720	720
特別36(月間)	99	99	80	80	80

上記以外の 事業所	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
36協定(月間)	45	45	45	45	45
特別36※2(年間)	720	720	720	720	720
特別36(月間)	80	80	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。

※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。

2020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96日以上 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7.0休の実現
現業事業所 行動計画	<休日の確保> ① 月3回の連続休日確保 ・4週7.0休の実現に向け、第2土曜日の閉所を含め、月3回の連続休日を確保する。 ② 代休・振休の取得促進 ・発注者・取引先の事業等により、休日勤務の予定がある場合は、代休(月内)又は振休(週内)を積極的に活用し、休暇の取得促進を図る。 ③ 年5日以上の有給休暇取得 ・労使で合意した計画年休設定日および特指指定日により、第3四半期までに確実に有給休暇を取得させる。(設定日・指定日に取得できない場合は、必ず代わりの有給休暇を取得する。) <所定外労働時間の削減> ① タブレット端末・モバイルPCの積極的な活用 ・現場・外出先での時間の有効活用を図る。(例えば「e-yachou」による書類処理能力の向上) ② PCの強制シャットダウンシステムの導入検討 ・全現業事業所へシャットダウンシステムを導入し、休日出勤・終業時刻を意識した働き方を行い、休日出勤および1日の所定外労働時間の削減を図る。 ③ 書類作成の業務改善 ・工務事務員および外注業者を活用し、書類作成業務の効率化を図る。
内勤事業所 行動計画	<社内イントラ等の有効活用> ・全従業員が各個人の行動予定をスケジュールに入力する。 (勤務予定、休暇取得予定の見える化) ・環境整備を行い、WEB・テレビ会議を積極的に利用する。(移動時間の削減) ・本社において、テレワークの導入を図るため、ハードの整備および業務の選別を進める。 ・RPAを積極的に活用する。 (実務の多い部署から定型業務を洗い出し、業務の自動化を図る)
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

関西支店 森 裕里子

働き方改革プロジェクトにより計画有給が取得しやすくなりました。夏季・年末年始休暇と組み合わせると、まとまった休暇が取れ、普段子どもとゆっくり過ごす事ができない分、様々な体験と一緒にするなど、自分自身のリフレッシュにもつながるので、充実したものになります。これからも、ON・OFFをしっかりと分けていきたいと思います。



従業員とのかかわり

労働環境の整備

◆ 労働時間・休日の確保

2020年度においても「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ます。また、全従業員が「年次有給休暇 年5日以上/人」を確実に取得できるよう、時季指定および計画年休による取得促進を行うとともに、年次有給休暇取得推奨日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

2017年度	2018年度	2019年度
37.1時間	30.3時間	30.2時間

■ 平均有給休暇取得日数の推移

2017年度	2018年度	2019年度
6.74日	9.90日	10.50日

◆ 福利厚生等

当社の団体保険は2020年7月1日よりENEOSグループ保険制度を導入しています。保険の選択肢が充実していること、また、スケールメリットにより保険料負担を減らすことができ、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・再検査ともに受診率100%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、年度ごとに当社の「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
2019年度	2,604人	96.4%	89

※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。従事する事業所ごと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、寄贈用の車いすおよび絵本(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。

女性社員活躍推進

当社では、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施策の充実化、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)

	2017年度	2018年度	2019年度
育児休業制度利用者	4	5	7
育児短時間勤務制度利用者	2	5	6

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(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

障がい者雇用の機会拡大

2017年度より、障がい者雇用の機会拡大を視野に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。

当社の2020年6月1日現在の障がい者雇用率は2.61%(法定雇用率2.2%)になっており、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。

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。

2020年6月よりパワーハラスメント防止が法制度化されたことに伴い、今後、ハラスメント防止研修に取り組んでいきます。

◆ 若手社員の育成

若手社員の雇用の定着、育成支援のため、2019年度より技術系新入社員の研修期間を延長し、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	2020年度
新入社員数 (うち女性社員)	58(6)	58(7)	49(8)	57(7)	53(7)
離職率 (離職人数)	17.2% (10)	15.5% (9)	—(5)	—(1)	—

※離職者は2020年3月末時点、離職率は入社3年後のもの。



Voice 若手女性社員交流会 参加者の声

関東第一支店試験所 稲垣 菜央

日頃の業務では周りに女性社員が少なく心細く感じることもありますが、全国から女性社員が集まり、様々な話を聞くことで安心できるとも良い機会でした。ライフステージが変化していく中で、今回集まった社員が様々な選択ができる環境であってほしいですし、ロールモデルになっていくことで、女性社員が活躍し、さらに仲間が増えていくと嬉しいです。



Voice 女性管理職の声

開発事業部 開発第一グループ長 神谷 暁美

主に首都圏の不動産開発担当グループ長を努めています。事業遂行には高いリスクヘッジが要求されますが、チャレンジを後押ししてくれる企業風土があり、性別に関わりなく仕事ができる環境下にあると感じます。出産・育児等関連の制度も充実しており、それらを活用してキャリアアップしていく女性が増えることを期待しています。



社会性

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、1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2020年度も引き続き、従来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紹介してきました。

全国の小学校に配布され活用されている職業教育教材「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。

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業体験型の出前授業、工事現場見学会も積極的に行い、当社事業の理解を深めていただくように努めています。

2019年7月に東京都港区立筈(こうがい)小学校にて行われた出前授業に参加しました。子どもたちの「できる力」「極められる力」を伸ばすため、会社や職業にかかわる様々な現場を体験してもらい、働くことや夢を持つことの大切さの発

見の場として開催されたものです。当社は「みんなの足もと～びっくり 道路!～ アスファルトについて体験しよう」と題し、子どもたちに様々な体験をしてもらいました。



筈小学校出前授業

当社はこういった子どもたちの社会体験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、社会の成り立ちと関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、「チームNIPPO」の応援会場等で同サイトに登場する当社のゆるキャラ「ミッチーくん」に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、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

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。2019年度も国土交通省が定める「道路ふれあい月間(8月1日～8月31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



秋の全国交通安全街頭活動



世界の子どもにワクチンを日本委員会にて

◆ 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年以上に渡って自転車競技の振興をお手伝いしています。2019年の「チームNIPPO」の主な大会成績は、次のとおりです。

ジロ・デ・イタリア	・第18ステージ区間優勝(ダミアノ・チーマ)
ツール・ド・コリア	・団体総合優勝 ・個人総合優勝(フィリッポ・ザッカンティ)
ツール・ド・北海道	・団体総合優勝 ・個人総合優勝(フィリッポ・ザッカンティ) ・ポイント賞(ファンホセ・ロバト) ・山岳賞(ジョアン・ボウ)



世界最高峰「三大ツール」の晴れ舞台で金星を飾った弱冠24歳のチーマ



個人総合優勝を含む各賞を総ナメにし、完全優勝を飾ったツール・ド・北海道

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 支援先からの声

東京都港区立筈小学校 馬場 淳司 先生

本校での新しい試みにご参加いただいたNIPPO様に感謝申し上げます。自分たちの身の回りに当たり前のようにあるアスファルトについて、プロフェッショナルの視点から新たな気づきが得られたことは、子どもたちにとって大きな学びとなりました。社会を支えてくださっている存在について、改めて目を向ける機会にもなりました。



Voice 地域からの声

中央交通安全協会 事務局長 阿南 幸子

NIPPO様には、旧社名日本舗道当時から中央交通安全協会の活動にご理解とご協力をいただいております。2019年秋の全国交通安全運動では、本社より大勢の社員様に京橋1丁目交差点での街頭活動にご協力いただき、交通事故ゼロを達成できました。引き続き地域の交通安全活動へのご協力を大いに期待しています。