

## 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、品質の高い商品を提供しています。また、お客様のニーズを技術力でお応えして、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

昨年度ご用意いただいた工事は約2万3千件あり、それぞれの現場ならではのご要望をいただいています。私たちは多種多様なニーズを確実に掴み、お客様の立場に立った施工を常に心がけています。当社が得意とする民間企業のお客様には、事前にニーズを把握し、お客様のご要望に応じた「提案営業」を行っています。施工の際は、現場に精通した担当者を配置し、全社を挙げた支援体制を構築するなど万全を期した施工をしています。施工中はもとより、施工後のアフターフォローも確実に行うことで「次の工事もNIPPOに」というご用意をいただくと考えています。これからも一つひとつの工事に全力で取り組み、選ばれ続ける会社を目指しています。

### 自然災害への対応

東日本大震災のような大規模自然災害はもとより、近年頻発する大雨や大雪などの局地的な自然災害に対しても復旧工事や除雪作業を行っています。国や地方自治体とは全国で「災害協定」を締結しており、災害が発生した時は、全国約400の拠点からすぐに駆けつけています。また、被災された民間企業の方々へは、構内道路や建築物の補修・復旧工事を通じ、事業活動の一日も早い再開のお手伝いをしています。

地域に密着し、役に立つこと。そしてその地域に必要な会社になることを目指し、これからも当社はインフラ整備を通じて、社会に貢献していきます。

### お客様のニーズを捉えた商品の提供

お客様のご要望は千差万別です。お客様の困り事を一早く把握し、改善を図る「提案営業」や、ご用意いただいた仕事のさらなる低コスト・工期短縮を目指した「VE提案」を積極的に行っています。

また、環境対策商品としては、CO<sub>2</sub>の排出を抑制した中温化アスファルト混合物「エコファイン」、ヒートアイランド現象の緩和を目指した遮熱性舗装「パーフェクトクール」があります。遮熱性舗装は、舗装表面の遮熱コート層が近赤外線を反射することにより、舗装が熱くなりにくく、気温上昇や蓄熱を防ぐことができます。

さらに、これからの社会環境の変化を見据え「太陽光発電舗装」の開発に取り組んでいます。今後も、お客様満足の実現に全力で取り組んでいきたいと考えています。



遮熱性舗装「パーフェクトクール」(千葉県千葉市)

### お客様からのお問い合わせ受付

当社のホームページにお問い合わせ窓口を設置しています。一般のお客様の「自宅の庭先を舗装したい」といった身近なご相談から、得意先ご担当者様の「太陽光発電を共同で開発したい」といった新技術へのご要望まで、様々なお問い合わせをいただいています。

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



#### 私のCSR 関東第一支店 大島 和徳

私は小規模な道路復旧工事を担当しています。「現場は来た時よりも美しく」をモットーに、現場終了時にはその周辺の清掃も同時に行うよう心掛けています。また私の所属する出張所では発展途上国の医療支援に繋がる使用済み切手の寄付にも取り組んでいます。小さなことですが、今後も活動を継続し、少しでも社会に貢献していきたいと考えています。

## 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、顧客満足度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

当社は「確かなものづくり」で人と社会へ貢献するため、ISO9001:2015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。

#### ■ 顧客満足向上を目的とした、品質管理活動の継続的改善



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、顧客満足度の向上を目指しています。

#### ◆ 経営者によるマネジメントレビュー

当社社長は、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。

#### ◆ 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グループ事例研究発表会の開催

プレゼンテーション能力の向上と、各地で行われている有効で効果的な取り組み事例を社内に水平展開し品質向上を図るため、各支店で開催した発表会において優秀とされた論文について、隔年で事例研究発表会を開催しています。2020年度はコロナウイルス感染症予防対策のため、WEBによるテレビ会議方式で実施しました。



#### 私のCSR 中部支店 岩崎 公治

私の所属する試験所は、出張所やグループ会社から試験内容や特殊工法に関する問い合わせを受けた際には、分かりやすく丁寧な説明を心掛けています。また、不明な点があれば上司や関係部署に確認・相談し、自分で理解して現場担当者の視点に立った回答をするようにしています。私は常にお客様満足度を高めることを意識し、現業支援および施工指導に取り組んでいます。

# 安全管理

## 基本的な考え方

当社は「絶対に死亡災害を起こさない」と決意し、『安全作業5つの誓い』を従業員全員で熱意を持って、取り組んでいます。また、不安全行動、不安全状態を絶対に見逃さない職場づくりに取り組んでいます。

### 2021年度 全社安全衛生管理方針

#### 〔安全衛生方針〕

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。

#### 〔安全衛生目標〕

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2020年度以下)
3. 職場に起因する健康障害の重篤化を防止する。

## 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

安全作業5つの誓い		
重機作業	人との分離を実施したか	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!

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。作業時に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ています。また、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「安全作業5つの誓い」遵守状況を点検し、重大災害の防止に取り組んでいます。



私のCSR 北海道支店 鈴木 恭

私が現場を管理する上で一番大事にしているのは「安全第一」です。建設業は、一歩間違えば命の危険と隣り合わせの業種です。日々作業者の命を預かっているという意識のもと、「安全作業5つの誓い」の完全実施を目標に現場で指導しています。また、昨今コロナ禍で大変厳しい状況ですが、感染対策を万全にしてみんなで頑張ってください!

### ◆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ト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・支援に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、協力業者から毎年安全と衛生標語を募集しています。今年度は安全標語2,314作品、衛生標語2,141作品の応募があり、全社中央安全衛生委員会で最優秀作品を選定して垂れ幕、ポスターを作成しました。掲示や唱和することで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月に初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」で継続的に自主的な安全衛生管理活動を実施しています。

#### ■過去5年間の労働災害件数 (休業4日以上) (件)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働災害	8	13	8	12	6
死亡事故	1	0	1	0	0

▶過去3年間の度数率・強度率はP.35サステナビリティデータをご覧ください。

# 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。

## 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、特に労働時間の抑制、過重労働解消に向けて2024年度までの「総労働時間短縮ロードマップ」を策定し取り組んでいます。2021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、4週7.5休の実現に向け、①休日・休暇予定の「見える化」推進、②代休・振休の取得促進、③有給休暇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、①行動予定の管理徹底、②WEB・テレビ会議の積極的な活用等による「社内インフラ等の有効活用」を重点施策として推進しています。労働環境の充実が建設業界の魅力向上へつながっていくものと考えています。



私のCSR 関東第一支店 長谷川 智浩

私は総務担当者として埼玉統括事業所に勤務しています。いきいきと働くために、職場環境は重要だと思います。コロナ禍で今まで同様のコミュニケーション方法は取れませんが、コミュニケーションの取り方を工夫するなど自分のできる事から働きやすい職場づくりをしたいと考えています。

#### ■総労働時間短縮計画

出張所、工事事務所	時間(h)			
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
36協定(年間)	520	460	400	360
36協定(月間)	70	60	60	45
特別36*1(年間)	780	720	720	720
特別36(月間)	99	80	80	80
上記以外の事業所	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
36協定(年間)	360	360	360	360
36協定(月間)	45	45	45	45
特別36*2(年間)	720	720	720	720
特別36(月間)	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。

### 2021年度 働き方改革プロジェクト行動計画

到達目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働時間協定の遵守(各事業所36協定参照)</li> <li>2. 実休務日数 年間103日</li> <li>3. 有給休暇取得日数 年間6日/人以上</li> <li>4. 現業事業所の4週7.5休の実現</li> </ol>
現業事業所行動計画	<p>&lt;休日の確保および所定外労働時間の削減&gt;</p> <p>①休日・休暇予定の「見える化」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4週7.5休の実現に向け、月単位で事務所内全員の休暇予定表を共有・掲示し、休日・休暇予定の「見える化」を図る。</li> </ul> <p>②代休・振休の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・発注者・取引先の事情等により、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、週2日の休暇を確保し、4週7.5休の実現に向け、休暇の取得促進を図る。</li> </ul> <p>③有給休暇(1日又は半日単位)の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇(1日又は半日単位)は、第2四半期(開散期)までに取得完了できるよう集中して取得する。第2四半期時点での未取得者は時季指定を行い、第3四半期までに取得を完了させる。(第2四半期までに5日以上、第3四半期までに6日以上以上の有給休暇取得)</li> </ul> <p>④タブレット・モバイルPCの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場・外出先での時間の有効活用およびデータベース管理を定着させ、効率的に業務改善を図る。</li> </ul> <p>⑤PC強制シャットダウンシステム(IDLM)の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・PC強制シャットダウンシステムを活用し、休日および時間外労働管理を徹底し、休日出勤および1日の所定外労働時間の削減を図る。</li> </ul> <p>⑥書類作成の一元化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国官工事(元請)の書類整理の外注化を図る。</li> </ul>
内勤事業所行動計画	<p>&lt;社内インフラ等の有効活用&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全従業員が各個人の行動予定をスケジューラーに入力する。(勤務予定、休暇取得予定の見える化)</li> <li>・WEB・テレビ会議を積極的に活用する。(移動時間の削減)</li> <li>・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)</li> </ul>
全社共通行動計画	<p>&lt;事業所独自の取り組み施策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

## 従業員とのかかわり

### 労働環境の整備

#### ◆ 総労働時間の短縮・休日の確保

2021年度においても総労働時間短縮を実現すべく、「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。また、全従業員が「有給休暇年6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制度を活用し取得促進を図るとともに、第2四半期までに5日以上、第3四半期までに6日以上の取得計画を定め、継続して総労働時間短縮並びに休日の確保に取り組んでいきます。

#### ■ 月平均時間外労働時間の推移

2018年度	2019年度	2020年度
30.3時間	30.2時間	29.0時間

#### ■ 有給休暇平均取得日数の推移

2018年度	2019年度	2020年度
9.90日	10.50日	10.40日

#### ◆ 福利厚生等

当社の団体保険は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(心とからだ)の保持増進

#### ◆ 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、健康障害高リスク者について職制・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(メンタルヘルスクア)」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
2020年度	2,598人	97.0%	87

※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。

### ダイバーシティ推進

#### ◆ 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、ライフステージに捉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

	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業制度利用者	5	7	5
育児短時間勤務制度利用者	5	6	7

- 育児休業制度 ▶ 最長満2歳まで取得可能(法定通り)
- 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2021年6月1日現在の障がい者雇用率は2.35%(法定雇用率2.3%)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。

### 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。

### 海外語学留学制度

当社は、海外工事の従事や米軍工事などの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。



私のCSR 北信越支店 谷田部 貴範

私は支店の管理部で勤務しています。デスクワークがメインであり、一日中椅子に座っていることが多いため、意識して体を動かすことを心掛けています。毎日午後3時から支店で実施しているラジオ体操への参加や就業後のキックボクシングジム通いを通じ、体を動かすことと、いつも笑顔でコロナに負けない「心身の健康」を維持することに努めています。



私のCSR 関西支店 中西 健太郎

私が現場の安全管理をするにあたり、「ヒヤリハットを見逃さない!」を合言葉にして取り組んでいます。皆でヒヤリハットの事例を出し合っても対策を講じないと意味がないため、ヒヤリハット一つに対し最低でも一つの対策を考え「放置」しないようにしています。

# 社会とのコミュニケーション

## 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。

## 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、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2021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。

小中学校で使用される職業教育教材「おしごと年鑑」、WEBページ「おしごととはくぶつかん」の作成には2016年度より協賛しています。「おしごと年鑑」はキャリア教育の重要性が高まっているなか、社会と学校をつなぐ目的で、朝日新聞社により

2016年に創刊された教材です。日本全国の全ての小中学校に寄贈され、子どもたちが将来のビジョンを描くための授業等で活用されています。

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、工場見学会も積極的にいき、当事業の理解を深めていただくよう努めています。2020年11月に、新潟市中央区の網川原保育園にて「働くくるま」の乗り物体験を行いました。普段は近づくことができない重機を子どもたちに間近で観察してもらい、停止している重機の操縦席に乗ってもらうなど、有意義な体験ができたことと評価をいただきました。



おしごと年鑑



網川原保育園での重機乗り物体験

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。



## 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を実施しています。2020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。この活動は今後も引き続き取り組んでいきます。



一斉清掃活動



献血



NPO法人「世界の子どもにワクチンを日本委員会」ワクチン接種会場の様子 ©UNICEF/Tin Aug/2020

### ◆ 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。

2020年のシーズンはフランス籍のプロチームのメインスポンサーとなり、1月下旬のシーズンイン以降、3月までに5勝をマークし好調なシーズンを歩んでいました。しかし、新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大の影響で国際レースは中断し、一旦再開されたものの、感染の再拡大の影響を受け開催されたレースは少なく、国内レースも中止となりました。

#### トロピカル・アマッサ・ボンゴ(ガボン共和国)

- ・第3ステージ 区間優勝(ビニウム・ギルマイ)
- ・第6ステージ 区間優勝(ビニウム・ギルマイ)

#### ツール・ド・ランカウイ(マレーシア)

- ・第6ステージ 区間優勝(中根英登)

#### ツール・ドゥ・リムザン(フランス)

- ・第4ステージ 区間優勝(アレサンドロ・フェデーリ)



UCIアフリカツアーで19歳のビニウム・ギルマイが区間2勝の大活躍

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、テニス部の活動を支援しています。



### Voice 支援先からの声

朝日新聞社 教育事業本部 おしごと年鑑編集長 須田 剛 氏

NIPPO様には、当社のキャリア教育支援事業「おしごと年鑑」「おしはくWEB」に毎年継続してご協賛いただいています。年鑑は全国の小・中学校約3万校に寄贈され、広く読まれています。子どもたちが毎日のように通学する道路が、どんなふうに見えるのか? 誌面を通じて多くの児童・生徒が道づくりの大切さを実感していることでしょう。



### Voice 地域からの声

網川原保育園 山田 文子 氏

2020年11月にNIPPO様のご配慮により、子どもたちに働く車の乗り物体験を実施していただき大変ありがとうございました。日頃から働く車が大好きな子どもたち、重機の実演や乗り物体験など貴重な体験をすることができ、とても喜んでいました。ぜひ今後もいろいろな地域でこの活動を継続していただきたいと思います。