

# NIPPOは “皆様のご期待に応える会社” であり続けます。

ステークホルダーの皆様、  
日頃より当社の事業活動に  
ご理解とご支援を賜りまして、  
誠にありがとうございます。  
2022年度の「CSRレポート」  
発行にあたり、  
ひと言ご挨拶申し上げます。



株式会社 NIPPO 代表取締役社長

吉川 芳和

## 法令遵守の取り組みを継続してまいります

当社は、過去に関与した独占禁止法違反行為を繰り返さないために、「コンプライアンス体制の改革」「適正な受注活動を確保するための施策」「組織・人事的対応」の3つの事項を柱とする再発防止策を、継続的かつ計画的に実行しています。さらに、法務部門と弁護士によるモニタリングも継続して行っております。これからも、独占禁止法をはじめとする、あらゆる法令に違反する行為は絶対に行わないという企業風土・企業文化を盤石なものとし、社会の皆様にご信頼される企業として、法令遵守の取り組みを継続してまいります。

## 熱意をもって安全な職場づくりに取り組んでまいります

建設業や製造業などのものづくりの現場では、危険と隣り合わせとなるケースがあり、安心して働ける安全な職場環境づくりが重要となります。この安全な職場環境をつくるために、当社では、日々の作業において「安全作業5つの誓い」の実施を徹底しています。「人の命を守る」ための安全確保は、企業が第一に果たすべき責任です。当社はこれからも「安全作業5つの

誓い」を確実に実施して、熱意をもって安全に取り組んでまいります。

- |        |                 |
|--------|-----------------|
| 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!     |

## 「持続可能な社会の実現」に 貢献してまいります

世界では2030年までに達成すべき「SDGs(持続可能な開発目標)」が認知され、具体的な取り組みがあらゆる企業活動に欠かせないものとなっています。さらに、日本政府は「2050年カーボンニュートラル」を宣言し、達成に向けた取り組みとして2030年の温室効果ガス削減目標を2013年度比46%削減することを表明しました。今、SDGsの目標達成のために、大きな挑戦が全世界で求められています。

当社は企業理念として、「わたしたちは 確かなものづくりを通して 豊かな社会の実現に貢献します」を掲げています。「確かなものづくり」の言葉には、環境に配慮し、安全にかつ社会規範をしっかりと守り、確かな品質のものを社会にお届けする、という意味が込められています。

当社はこの企業理念に基づき、社会インフラの整備に携わるとともに、資源の再利用・CO<sub>2</sub>排出量の抑制といった環境問題の解決につながる様々な取り組みを行ってまいりました。最近では、本社ビルをスタートとして国内事業所でCO<sub>2</sub>フリー電力(再生可能エネルギー)への切り替えを順次進めており、2022年内には、全国の事業所とグループ合材工場の切り替えを完了させます。これによりCO<sub>2</sub>の排出量は、2020年度と比較し約5.9万トン削減となる見込みです。引き続き、アスファルト舗装材製造時等のCO<sub>2</sub>排出量抑制、工事施工や材料に関する低炭素化に向けた研究開発に一層積極的に取り組んでいくとともに、当社は「持続可能な社会の実現」に向け、これからも積極的にSDGsに貢献してまいりたいと考えております。

## 社会の一員として歩んでまいります

全国各地に展開している当社の事業所は、地域に密着した清掃活動や交通安全運動、町内会活動などに積極的に参加しております。また当社の事業所は、災害発生時にはインフラ復旧などの重要な役割を担う拠点となり、それぞれの地域の復旧支援を行います。そのため、昨今のコロナ禍においても当社が担う社会インフラの維持という責任を果たすため、感染拡大防止対策を万全にし、社会の一員として地域の発展に貢献してまいります。

一方、世界では予防可能な感染症で発展途上国の子どもたちが20秒に1人が命を落とすと言われております。当社は、未来のある子どもたちを1人でも救いたいとの想いから、認定NPO法人「世界の子どもにワクチンを 日本委員会」へ、アスファルト合材販売数量1トンにつき1円を寄付する取り組みを行っています。

当社はこれらの活動を含め、これからも社会の一員として、皆様と共に歩んでまいります。

## おわりに

本報告書では、法令遵守に向けた取り組みや事故防止に向けた安全への取り組み、環境に配慮した技術の開発、さらには地域に密着した社会貢献活動など、当社が日頃から行っているCSR活動を、できるだけわかりやすくまとめました。本書をぜひお読みいただき、当社の活動にご理解、ご支援を賜りますとともに、忌憚のないご意見をお聴かせくださいますようお願い申し上げます。



SDGsとは、2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」のことで、2030年に持続可能な世界の実現を目指した世界共通の目標です。

## CSRに関する基本方針

当社の企業理念およびENEOSグループ理念を実現するため、当社の行動指針およびENEOSグループ行動基準に基づき企業活動を行うことにより、社会に対する責任を着実に果たし、全てのステークホルダー（利害関係者）から信頼を得られる企業グループの確立を目指すことを基本方針としています。

## CSR活動における重点分野

当社においては①企業倫理、②法令遵守、③人間尊重、④情報管理、⑤社会貢献、⑥安全衛生、⑦環境管理、⑧品質保証の8項目を「当社のCSR活動における重点分野」として定めています。この8項目を定めた理由は、当社の企業理念「わたしたちは確かなものづくりを通して豊かな社会の実現に貢献します」にある「確かなものづくり」のためには②法令遵守・⑥安全衛生・⑦環境管理・⑧品質保証を、「豊かな社会の実現」のためには、①企業倫理・③人間尊重・④情報管理・⑤社会貢献を実践していくことが必須であるためです。

## CSR推進体制

当社におけるCSRへの取り組みを一體的に推進するため、CSR活動に関する最高機関として、社長以下の各役員を委員とする「NIPPO・CSR委員会」を設置し、審議した内容について取締役会に報告することとしています。

また、重点分野への取り組みにあたっては、NIPPO・CSR委員会の下に、①企業倫理・③人間尊重・④情報管理・⑤社会貢献を審議する「CSR推進委員会」②法令遵守を審議する「コンプライアンス委員会」⑥安全衛生を審議する「安全衛生委員会」⑦環境管理・⑧品質保証を審議する「環境・品質保証委員会」の各専門委員会を設置するとともに、グループ会社におけるCSR活動を推進するため「グループ会社CSR委員会」を設置しています。これらのCSR推進体制については、「NIPPOグループCSR基本規程」として定め、従業員に周知するとともに、委員会での審議内容については社内に公開し、従業員のCSR意識向上と企業理念実現のために活用しています。

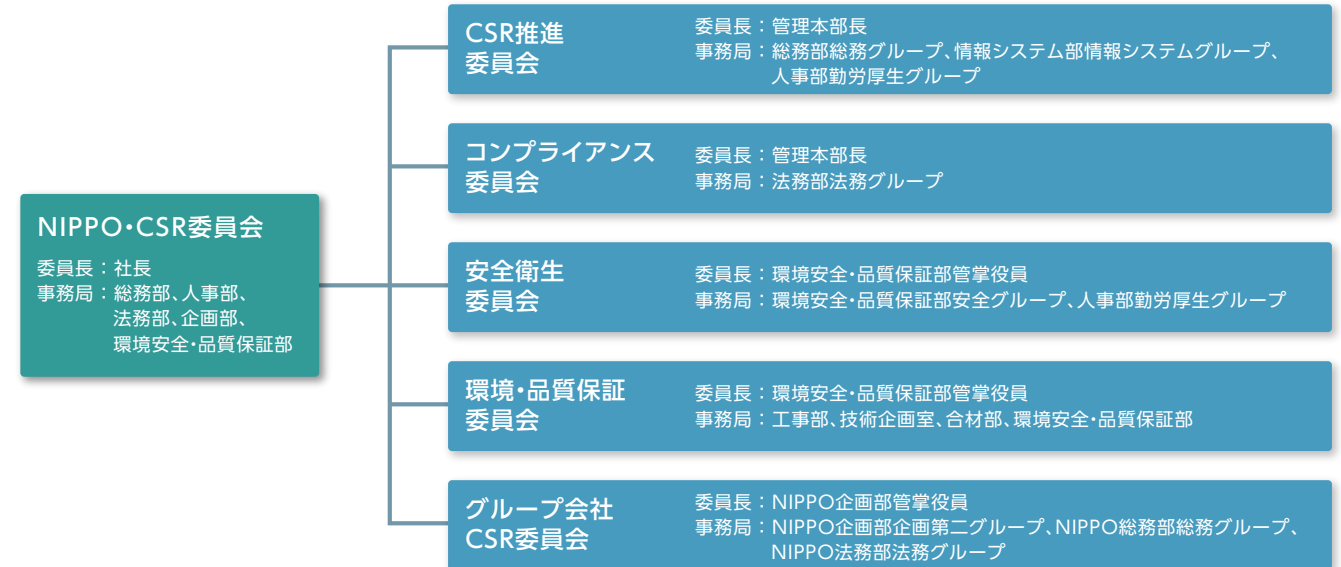
## SDGsへの取り組み

SDGs（持続可能な開発目標）については、2030年までに達成を目指す目標値を定め、その目標値を達成するため年度ごとに達成すべき目標値に対する進捗状況管理を実施しています。2021年度目標値に対する結果は「SDGs2030年目標進捗状況」とおりです。

2021年度に達成できなかった項目については、2022年度目標値の達成を目指し、未達成原因の分析を行い対策を講じる等、取り組みを強化・推進していきます。

今後も進捗状況を管理し、目標達成に向け取り組むとともに、必要に応じ目標値の見直しを検討していきます。

## CSR推進体制



## SDGs2030年目標進捗状況

評価：😊 達成・順調 🙄 未達成

目標	具体的な取り組み項目	所管部署	2021年度実績			2022年度目標	2030年目標
			目標	評価	結果・進捗		
低炭素社会の形成	CO <sub>2</sub> 排出削減 (自助努力による削減量) 地球温暖化対策	環境安全・品質保証部	2019年度比150.5t削減	🙄	2019年度比較149.5t削減	2019年度比173.1t削減	2019年度比270t削減
循環型社会の形成	廃棄物最終処分率低減	環境安全・品質保証部	廃棄物最終処分率 ゼロエミッション(0.8%以下)の維持	🙄	0.99%	廃棄物最終処分率 ゼロエ ミッション(0.8%以下)の維持	廃棄物最終処分率 ゼロエ ミッション(0.8%以下)の維持
安全確保	労働災害の発生低減	環境安全・品質保証部	死亡災害発生件数0件	😊	0件	死亡災害発生件数0件	死亡災害ゼロ
人材育成	企業価値向上を担う 人材の育成	人事部	人材育成計画に基づく 効果的な研修の実施率100%	😊	100%実施	人材育成計画に基づく 効果的な研修の実施率100%	人材育成計画に基づく 効果的な研修の実施
ダイバーシティ& インクルージョンの推進	女性の活躍推進	人事部	新卒女性採用比率20%以上	🙄	新卒女性採用比率19.1%	新卒女性採用比率20%以上	新卒女性採用比率25%以上
	障がいがある従業員の 活躍推進	人事部	障がい者雇用率2.3%以上	😊	障がい者雇用率2.5%	障がい者雇用率2.3%以上	障がい者雇用率3.0%以上 (または法定雇用率以上)
ワークライフ・ マネジメントの推進	働き方改革の推進	人事部	年間実休務日数103日 年休取得率55%以上	🙄 😊	年間実休務日数達成率98.4% 年休取得率63.2%	年間実休務日数110日 年休取得率55%以上	年間実休務日数115日 年休取得率70%以上
	両立支援制度・ プログラムの活用推進	人事部	対象者育児休業取得率 男性5%以上、女性90%以上	😊 😊	対象者育児休業取得率 男性8.8% 女性100%	対象者育児休業取得率 男性5%以上、女性90%以上	対象者育児休業取得率 男性15%以上、女性90%以上
健康管理	従業員の健康確保	人事部	健診受診率100%・再検査受診率100% ストレスチェックストレス指数86以下	🙄	健診99.9%、再検査96.8% ストレスチェックストレス指数89	健診受診率・再検査受診率100% ストレスチェックストレス指数86以下	健診受診率・再検査受診率100% ストレスチェックストレス指数80以下
コンプライアンスの徹底	遵法状況点検	法務部	遵法状況点検の実施	😊	全部署・全事業所実施	遵法状況点検の実施	遵法状況点検の実施
	独占禁止法の遵守	法務部	独占禁止法研修の実施	😊	全従業員受講	独占禁止法研修の実施	独占禁止法研修の実施