日本で勝利した岡篤志

6名の日本人選手が所属する育成チーム

● UCIコンチネンタルチーム

EFエデュケーション・NIPPO

昨年に引き続き、育成＋最高峰ダブルチーム体制のチームNIPPO

2022シーズンも世界トップカテゴリーであるUCIワールドチームの「EFエデュケーション・イージーポスト」と、育成チームとしての位置付けとなるUCIコンチネンタルチーム「EFエデュケーション・NIPPOディベロップメントチーム」を軸とし活動しています。ワールドチームには、国内屈指のクライマーである中根英登が2021年から引き続き所属し、育成チームには今後の日本自転車界を担う10代の選手を含めた6名（岡篤志、石上優大、織田聖、門田祐輔、津田悠義、留目夕陽）が所属。それぞれに競技の本場欧州を拠点にし、世界ランキングを目指して、日々戦っています。

新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない状況が続いていますが、ヨーロッパではほぼ通常どおりのレースカレンダーに戻り、日本でも5月中旬には規模縮小であるものの、国際レースとしてツアー・オブ・ジャパンが開催されました。ツアー・オブ・ジャパンでは、大雨に見舞われた相模原ステージにて、岡篤志が少人数のスプリントを制して見事に区間優勝。2020年ツール・ド・ランカウイ（マレーシア）での中根英登以来となる、久しぶりの日本人選手による勝利を挙げました。これからも世界を目指す選手たちのチャレンジをサポートしていきます！

19カ国、31選手が所属する唯一無二の多国籍チーム

● UCIワールドチーム

EFエデュケーション・イージーポスト

チームのエース、ヒュー・カーシー

Education
easypost.

華やかなジロ・デ・イタリア

唯一の日本人選手、中根英登

お問い合わせ先

株式会社NIPPO　管理本部 総務部

〒104-8380　東京都中央区京橋1-19-11

TEL：03-3563-6751　FAX：03-3567-7058

URL：https://www.nippo-c.co.jp

2022年9月発行（次回発行予定2023年9月）

ミックス 責任ある木質資源を使用した紙 FSC® C017928

Waterless Printing. Naturally.

non VOC ink eco UV

この報告書は「FSC®認証紙」を利用し、印刷にはVOC（揮発性有機化合物）を大幅に削減できる「Non Vocインキ」と「水なし印刷」を採用し、環境負荷の低減に努めています。

この道の先に NIPPO

CSR レポート2022

株式会社 NIPPO

NIPPO CSR REPORT 2022

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

行動指針

信頼を築く
技を磨き、伝える
夢をいだき、挑戦する

企業行動5つの誓い

法令遵守 ▶ その行為は**法律に違反していないか**

企業倫理 ▶ その行為は**企業理念や倫理に違反していないか**

社会常識 ▶ その行為は**社会の常識か**

社会の目 ▶ その行為は**社会の目、安心、安全にそむいていないか**

自分の心 ▶ その行為は**間違いないか、自分の心に問いかける**

CSR活動への取り組み

1934 日本石油(株)道路部と浅野物産(株)道路部の合同により「日本舗道株式会社」を設立
1993 企業行動倫理委員会設置
1994 環境保全活動推進のための諮問機関として環境管理委員会を設置
企業理念・行動指針制定
1995 シンボルマーク改定
1998 環境に関する基本理念と行動指針を表した環境保全活動指針を制定
2003 日本舗道株式会社が、新日石エンジニアリング株式会社を吸収分割して「株式会社NIPPOコーポレーション」に商号変更
法令遵守(コンプライアンス)体制構築
2004 環境報告書創刊
2005 CSR体制構築
2006 企業理念・行動指針改定
2007 CSRレポート創刊
2009 「株式会社NIPPO」に商号変更
2012 プラントエンジニアリング部門を「JXエンジニアリング株式会社」に会社分割
2020 SDGs2030年目標設定

編集方針

CSRとは、Corporate Social Responsibility の略で、「企業の社会的責任」と訳されます。このCSRレポートでは、当社が取り組んでいるCSR活動を紹介し、一般の方にとってなじみの薄い建設業を事業活動の中心とする当社と、経済、環境、社会とのかかわりについて、多くの方々に知っていただくことを編集の基本方針としています。

このレポートをツールとして、当社と関わる多くの方々とのコミュニケーションをさらに充実させていきたいと思います。

対象範囲と対象期間

対象範囲 ： 本社、支店12カ所、統括事業所・復旧営業所44カ所、現業事業所271カ所(海外を除く)
対象期間 ： 2021年度
(2021年4月1日から2022年3月31日)
一部には、時期を明示した上で2021年度以前の情報と2022年8月までの最新情報を掲載しています。

目　次

企業理念/行動指針/企業行動5つの誓い …… 01
CSR活動への取り組み/編集方針/対象範囲と対象期間 …… 02
会社概要 …… 03
NIPPOの事業 …… 05
トップメッセージ …… 07
CSRマネジメント …… 09
特集 人と組織の持続的な成長を目指す人材育成 …… 11

ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス …… 13
- コンプライアンス …… 15
- リスクマネジメント …… 16

環境
- 環境マネジメントシステム …… 17
- 舗装事業における環境保全活動 …… 19
- 舗装事業における環境・安全対策技術 …… 21
- 戦略事業における環境・安全配慮 …… 23

社会性
- お客様の信頼を得るために …… 25
- 品質保証体制 …… 26
- 安全管理 …… 27
- 従業員とのかかわり …… 28
- 社会とのコミュニケーション …… 31

読者の声を受けて …… 33
ESGデータ …… 35
ステークホルダーエンゲージメント …… 37
第三者意見 …… 38

会社概要

(2022年3月31日現在)

社　　名：株式会社 NIPPO

英文社名：NIPPO CORPORATION

設　　立：1934年(昭和9年)2月

本社所在地：〒104-8380
東京都中央区京橋1-19-11
TEL 03-3563-6751(代表)

代 表 者：代表取締役社長　吉川 芳和

資 本 金：15,324百万円

事業内容：建設事業、アスファルト混合物等の製造・販売事業、開発事業およびその他の事業

従業員数：2,041人(男性1,689人、女性352人)
(単体)

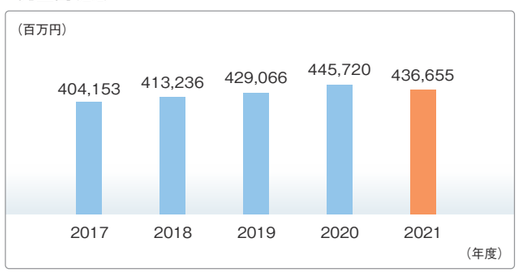
ホームページ：https://www.nippo-c.co.jp/

当社はアスファルト舗装工事を中心とする舗装土木工事およびアスファルト舗装の材料であるアスファルト混合物の製造および販売を中核事業としています。

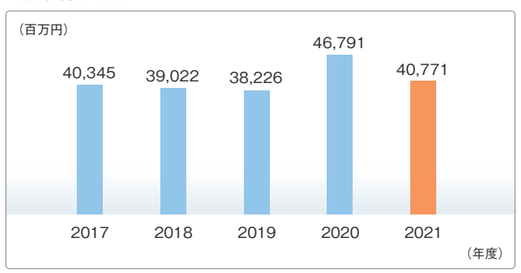
舗装土木工事の対象は、一般道路、高速道路、レーシングコース、空港から、市民の憩いの場となる公園、テニスコート、サッカーグラウンド、さらには庭先舗装まで広範囲に及びます。また、製造したアスファルト混合物は当社の工事で使用するだけでなく、ほかの舗装工事業者にも販売しています。

このほか、オフィスビルや工場等の建築工事、都市型マンションの分譲や市街地再開発等の開発(不動産)事業、土壌浄化事業、海外事業といった戦略事業を取り込み、事業基盤を強化しています。

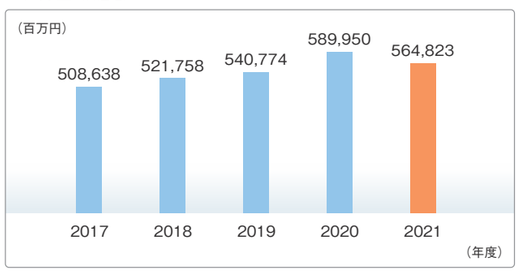
▶売上高(連結)



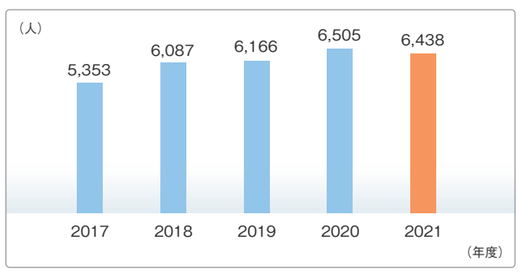
▶経常利益(連結)



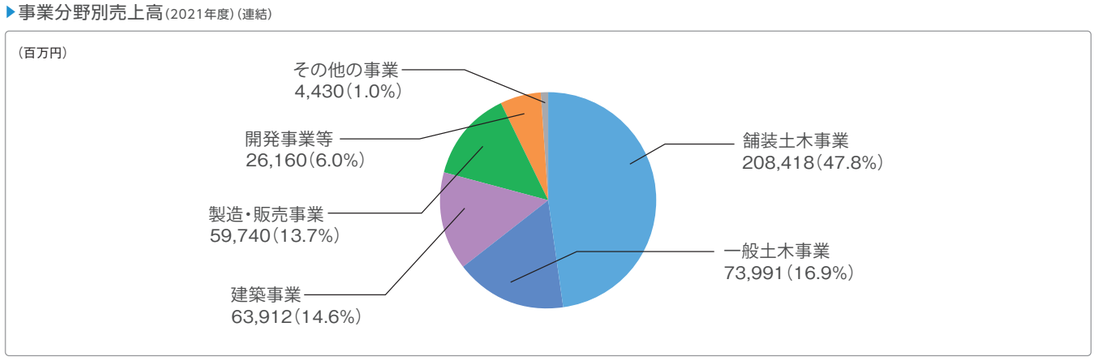
▶総資産額(連結)



▶従業員数(連結)

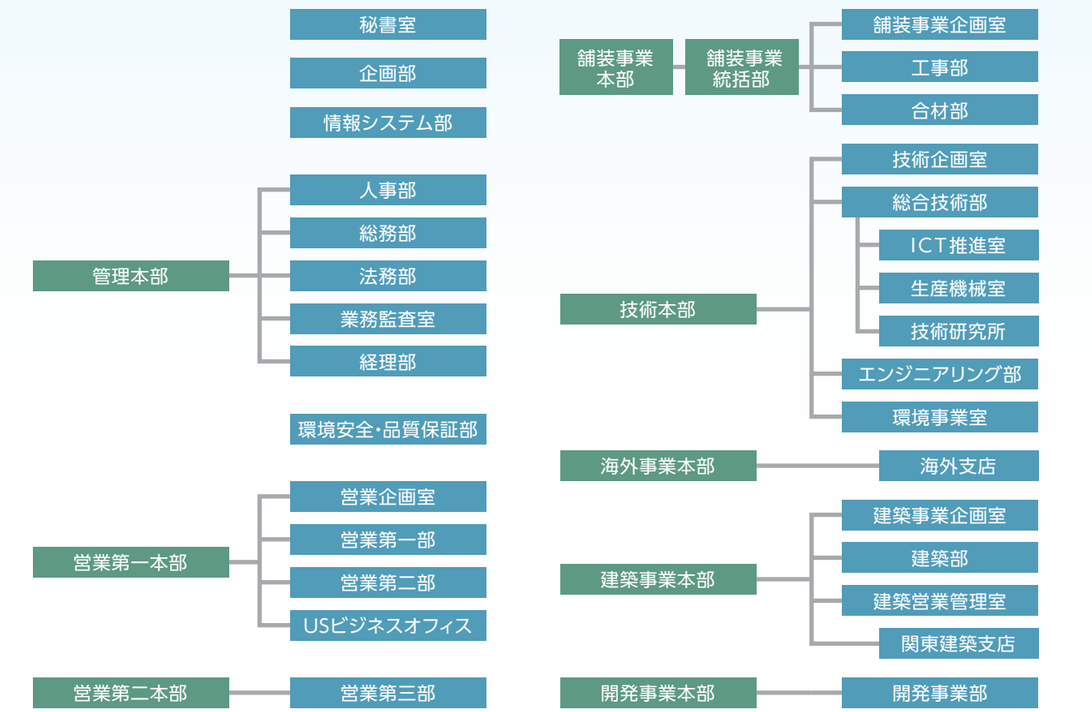


▶事業分野別売上高(2021年度)(連結)



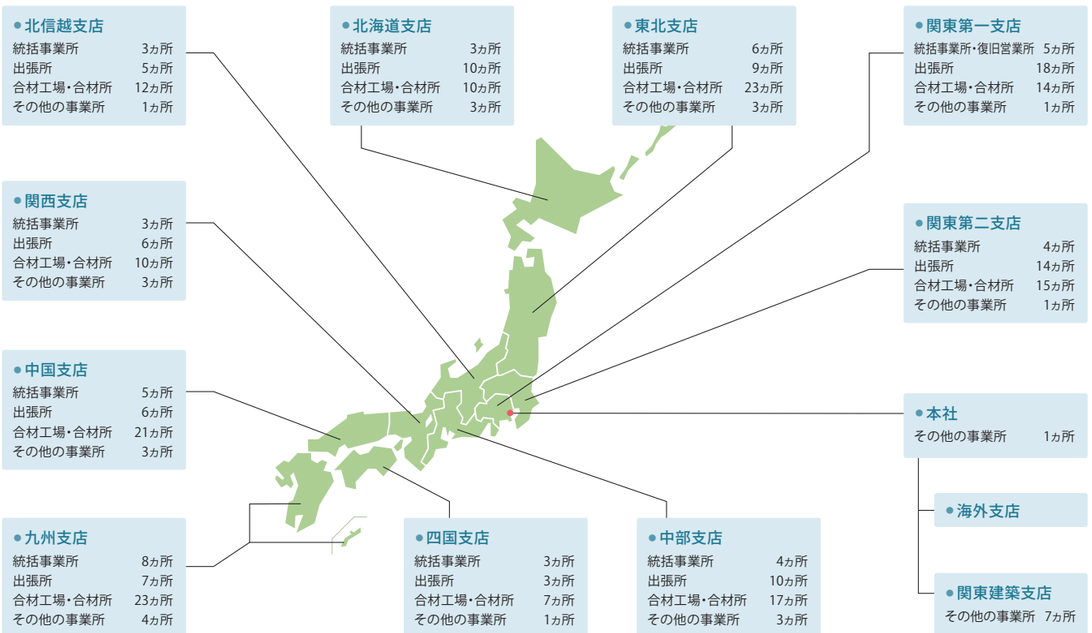
本社機構図

(2022年4月1日現在)



事業所一覧

(2022年4月1日現在)



NIPPOの事業

事業活動を通じて、社会の様々な場面で当社の技術力を活かした「確かなものづくり」を実践し、豊かな社会の実現を目指しています。

※各事業内容は、グループ会社を含みます。

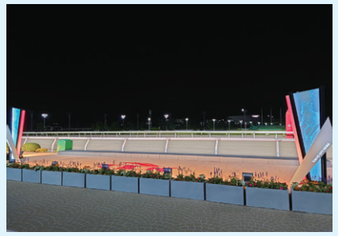
建設事業

舗装土木事業

全国で、「安心・安全な、道・まちづくり」を行ってきました。高速道路、空港、スポーツ施設等のインフラ整備をはじめ、商業施設や住宅の駐車場等の様々な場面で、道づくりを通して、社会に貢献をしています。近年では、地球温暖化対策等の環境に寄与する舗装技術や、交通安全対策舗装、道路の維持修繕にも注力し、高い評価を得ています。また建設DXによる業務の省人化や高速化、高度化にも積極的に取り組んでいます。

工事名：高速横浜環状北西線他舗装他工事
発注者：首都高速道路（株）

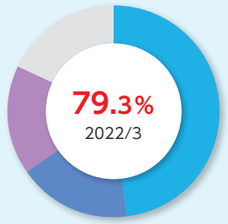
工事名：令和2-3年度徳島出張所管内舗装修繕工事
発注者：国土交通省四国地方整備局



工事名：大井競馬場 本馬場入場路および返り馬通路拡張その他工事
発注者：東京都競馬（株）

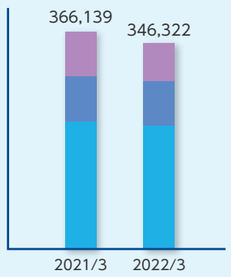
工事名：パプアニューギニア独立国・ナザブ空港整備事業
ODA（政府開発援助）工事

売上高構成比



売上高（連結）

（単位：百万円）



■ 舗装土木事業
■ 一般土木事業
■ 建築事業

一般土木事業

当社グループは、「土」とのかかわりから培ってきたノウハウを基に、各種土木事業の施工を実施してきました。これからも、自然との融和を図り、大地の有効活用によって、ゆとりある快適な環境を創出していきます。

ソーラー市島発電所

中部横断自動車道　佐久穂地区改良6工事

建築事業

1983年から事業を開始し30年以上にわたり実績を積み上げてきました。舗装土木事業のお客様やENEOSグループの工場施設、SS（サービスステーション）の建築をはじめとして、事務所、集合住宅、官庁建築等へ領域を広げています。お客様の要望や現場の状況に応じた綿密なコンセプトづくりから施工、メンテナンスまで、あらゆるニーズに満足していただける快適な空間を提供し続けます。

NIPPO本社ビル

製造・販売事業

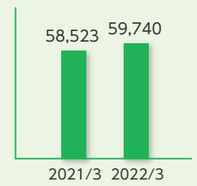
鹿児島合材工場

アスファルト混合物を製造・販売する工場を全国に展開しています。これらの工場では、舗装工事等で現場から発生したアスファルト舗装廃材やコンクリート廃材を受け入れ、その全量を自社工場内で再資源化、再利用するリサイクルシステムを構築し、建設業における循環型社会形成へ取り組んでいます。また、事業活動における環境負荷低減のため、燃料のガス化や省エネ機器の導入等によりCO_2排出量の削減に取り組んでいます。

売上高構成比

売上高（連結）

（単位：百万円）



多賀城合材工場

レミファルトECO
VOC（揮発性有機化合物）を含まない
全天候型常温補修材

開発事業

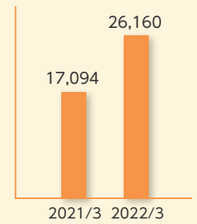
アーバス鍛冶屋町

当社開発事業部門は、環境と安全に配慮し、永く安心できる住環境の提供を柱とした不動産事業を展開しています。「環境重視思想」「安全性の高い商品の供給」「資産価値の高い街・住まいの創造」をコンセプトとし、全国の主要都市において、マンション分譲事業「Le Cinq（ル・サンク）」シリーズ、賃貸事業「ABAS（アーバス）」シリーズおよび市街地再開発事業に取り組んでいます。また、近年は皆様のライフスタイルの向上に寄与する都市近郊の物流倉庫事業にも取り組んでいます。

売上高構成比

売上高（連結）

（単位：百万円）



アトラス倉敷ル・サンク

ブランズタワー豊洲

その他

芦ノ湖スカイライン

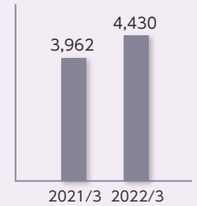
当社グループは、有料道路の運営やゴルフ場・ホテルの運営、建設機械のリース・製造・修理などの事業も展開しています。

長崎リゾートアイランド バサージュ琴海

売上高構成比

売上高（連結）

（単位：百万円）



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_2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_2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_2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_2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います。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への取り組みを一体的に推進するため、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。

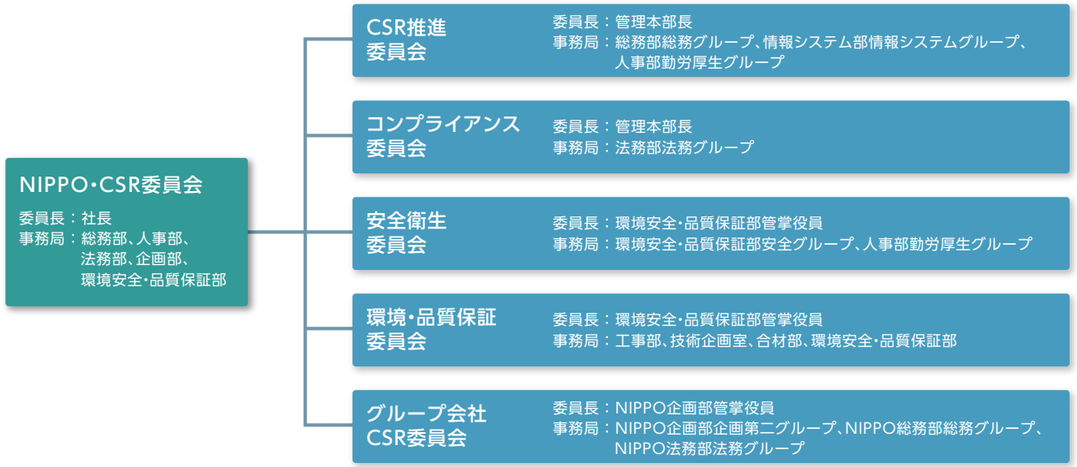
SDGsへの取り組み

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」のとおりです。

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_2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

特集 人と組織の持続的な 成長を目指す人材育成

人材育成に関する考え方

当社は、自ら課題を設定し主体的に行動して問題を解決することにより、会社業績に寄与していくことができる自律型人材の育成を目指しています。

特に若手社員については、「問題解決の基本的な考え方の理解およびその手法の習得」を主眼に置き、OJT・OffーJTを通じて自身の役割・目標を明確にし、将来中堅社員(リーダー)を目指す立場としての意識の向上を図っています。

また、当社の各部門において、キャリア別に必要となる知識・能力を明確にした上で各種研修を通じた人材育成を行っています。

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。

入社後の研修では、「職場研修」「自己啓発」および「集合研修」を3本柱とする研修体系により社員の能力向上を図っており、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も進めています。

新入社員研修参加者のVOICE

研修参加者1

入社してからこれまでの研修を通して、目的意識が身についた。現場研修で技術職の方と作業や生活を共にすることで、技術職の方が実際に現場で行っていること、そして自分が総務として何ができるかを「想像する」ことが習慣になった。常に目的意識を持ちながら一つ一つの作業をこなすことは時間が掛かるものの、想像力や作業効率の向上、またやりがいにつながっていくと感じた。

研修参加者2

入社してからこれまでの研修を通して、社会はそれぞれが自分の使命を果たすことで成り立っているという気づきが一番大きな学びであった。グループワークや現場実習における個人の役割はもちろん、社内の組織や各職種といったスケールでもそれを感じた。また仕事の面だけでなく、研修中の生活におけるささいな部分でも、それぞれができることをやるという助け合いの気持ちによって生活が成り立っていることを実感した。

研修参加者3

入社してからこれまでの研修を通して、得たものはたくさんあるが、中でも「出会い」が最も大きなものだった。「仕事を一緒に切磋琢磨できる同期」や「何か困ったときに自ら相談できる先輩の方々」とこの研修で出会うことができたことが一番良かった。

■ 2022年度・社員研修体系［人事部所管集合研修：9種類・10回開催］

	職場研修 (OJT)	自己啓発 (Self Development)	課程研修<階層別研修> (Off-JT)	本支店業務研修<部門別・職種別研修> (Off-JT)	
職掌	全管理役職者	全 従 業 員	人 事 部	本社各部門	各 支 店
管理・専門職掌	日常業務の遂行を通じての指導・教育 研究会・勉強会(部・グループ・事業所内など) 問題解決研修に関する個別指導とフォロー	自己啓発促進通信教育講座(年2回開講)	【幹部研修】統括事業所長スキルアップ研修 【管理者研修】新任課長研修／新任事業所長研修／管理能力相互啓発研修	本社各部門 業務研修 e-ラーニング	各支店業務研修
指導・監督職掌			【監督者研修】監督者リーダーシップ研修／新任監督者研修		
実務担当職掌		指導監督者養成教育 <通信教育> 年1回開講	【担当者研修】中堅社員フォローアップ研修 【新入社員研修】新入社員研修 ①導入・専門教育 ②フォローアップ教育		

職場研修(OJT)

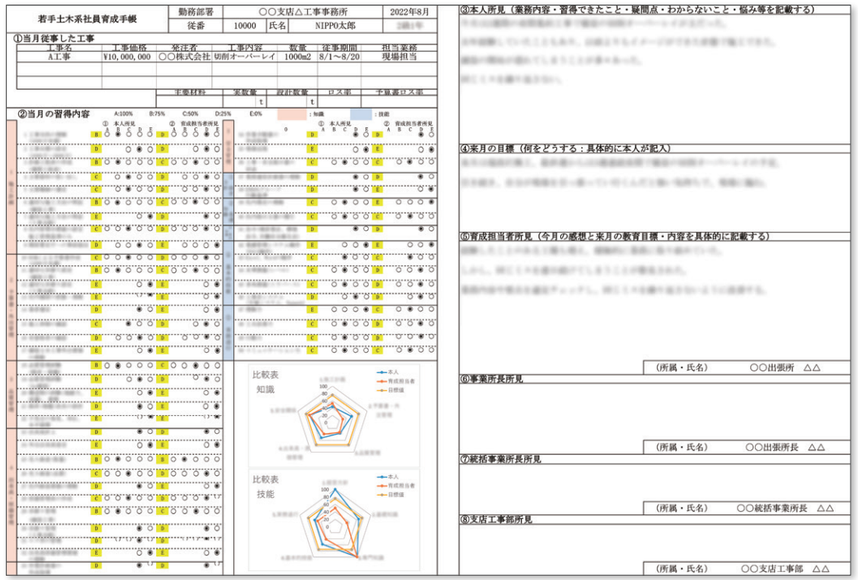
○若手社員育成手帳(電子版)の活用

若手社員おのおのに対して育成担当者および上司が「育成手帳」を通じ、知識・技能の習得達成度を確認し、所見を記入、相互確認することで若手社員の能力向上を図っています。

2021年度よりExcelとTeamsを用いた電子版育成手帳に変更することで、従来の冊子版育成手帳に比べて共有化や閲覧性が向上され、若手社員とのコミュニケーションが円滑になりました。

○支店技術員研修

現業事業所の管轄支店にて施工管理(安全・品質・出来形・工程・原価管理)に関する技能・技術の習得を目的として、事業所長以下を対象に研修を実施しています。



業務研修 <部門別・職種別研修>

○入社時~4年目研修

現業事業所で必要となる資格の取得や原価管理手法等、基礎知識の習得を図っています。

○入社5年目以降の研修

大規模工事や発注者(工事種別)ごとに必要となる顧客対応について、現場代理人や監理技術者、事業所長に対して研修を実施しています。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、迅速かつ透明性の高い意思決定と実効性のある業務執行の監督により、企業理念である「確かなものづくりを通した豊かな社会の実現への貢献」を果たし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることが、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方であると捉えて、その実践に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役による実効性の高い監査体制を構築・運用することが、当社の適正な企業活動の遂行に資するものであると考え、監査役設置会社を採用しています。また、重要な業務執行の決定・取締役の職務執行の監督と業務執行とを分離し、迅速かつ果断な意思決定により経営の効率化と企業価値の向上を進める観点から、執行役員制度を採用しています。

● 取締役会

取締役会は、取締役全員（8人）で組織され、毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて随時開催し、重要な業務執行の決定を行うとともに、取締役の職務の執行状況について随時報告を受けています。

● 経営委員会

経営委員会は、当社の重要な事項を審議するために設置され、取締役会が指名した委員で構成されています。原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催します。

● 常務会

常務会は、執行役員社長、専務執行役員および常務執行役員のうち、執行役員社長が指名する執行役員（6人）で組織され、定例常務会は原則として毎週1回定期的に開催することとしており、臨時常務会は必要に応じて随時開催し、社長が決定すべき事項に関する審議を行うとともに、常務会の審議を経て実行された事項の経過および結果に関する報告等を受けています。

● 監査役

各監査役は、独任制の機関として、それぞれが取締役会に出席するなどして取締役の職務の執行を監査することに加え、監査役全員（3人）により監査役協議会を組織し、毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて随時開催し、各監査役から監査報告を受けるとともに、取締役、使用人等および会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、内規に基づき協議・決議を行っています。

● 会計監査人

当社は、EY新日本有限責任監査法人を会計監査人に選任しています。会計監査人は、監査役および内部監査部門と相互に緊密な連携を図り、監査を実施しています。

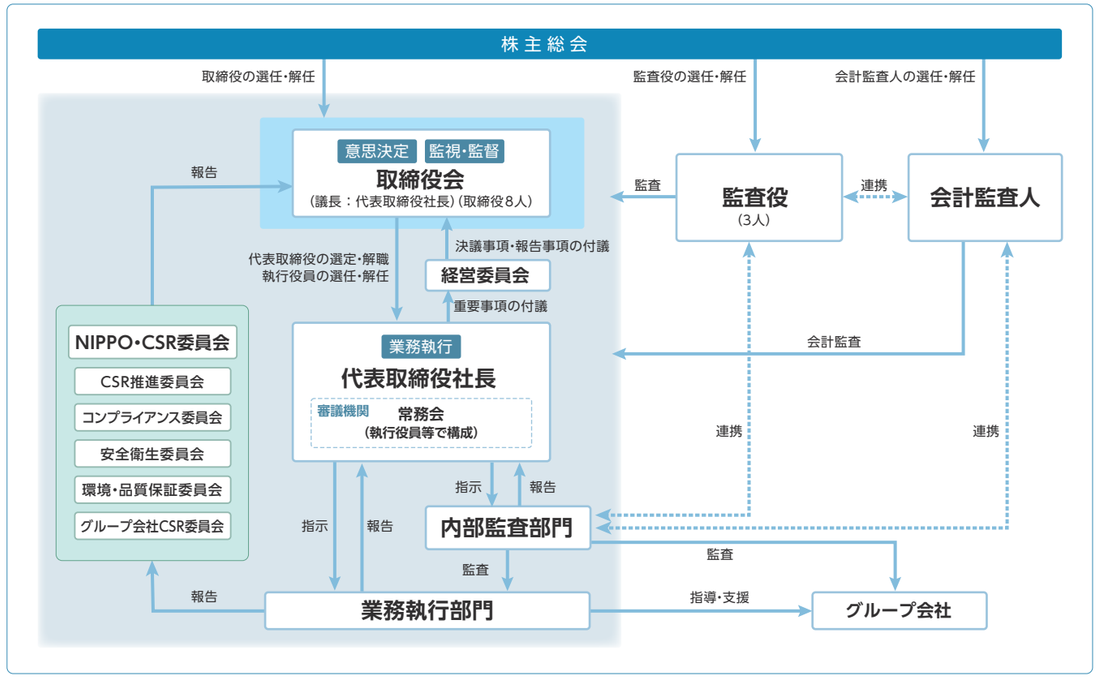
また、当社グループの企業会計の適正性を確保するため、会計監査人監査の対象となる当社の子会社についても、同監査法人が会計監査人を務めています。

内部統制システムの整備・運用

適正な業務執行を確実にするため、内部統制システムを整備・運用するとともに、内外情勢・経営環境の変化に応じて、これを随時見直し、より適切に実効性を持って整備・運用しています。また、グループ会社を含めたNIPPOグループ全体の業務の適正性を確保するため、グループ内部統制の整備・運用も進めています。その一環として、グループ会社における経営上の重要な意思決定事項は、親会社である当社の取締役会に付議することをはじめ、グループ各社における規程類や制度・仕組みの整備、とりわけ法令等に適合した事業活動を行っていくための体制の整備を指導し、それらの運用状況をモニタリングしています。

■ コーポレート・ガバナンス体制図

※取締役会の人数は、2022年6月末現在



私のCSR　関西支店　丸山 英之

私は関西支店営業部にて民間営業に従事しています。社外の窓口として、お客様と接する中で法令やコンプライアンス、企業行動5つの誓いに背く行為が無いよう常に意識をしています。また、競争事業者と接する際には上司に接触に関する事前届出書の提出を徹底し、接触記録および打ち合わせ内容について、漏れなく日報を通じ報告をしています。

私のCSR　中部支店　清水 大輝

私は舗装工事や建物の外構工事を担当しています。工事を進めるには、ダンプの過積載・土壌汚染対策法・廃棄物の処理及び清掃に関する法律等、様々な法律に関わる場面があり、幅広い知識が必要になります。わからないこと、疑問に感じたことは自分だけで判断せず、上司や上位部署に相談し、知らない間に法令違反をすることがないよう留意しています。

コンプライアンス

遵法意識の徹底と違法行為排除の推進

当社は、CSRの遂行を図る上で、コンプライアンスを徹底し、それに基づく様々な活動を継続的に行っています。

● コンプライアンス教育の継続的実施

当社では、コンプライアンス意識の啓発を図るため、全役員および従業員を対象に、eラーニングを用いた研修を実施しています。2021年度は、独占禁止法をテーマに掲げて実施しました。また、従業員の役職・資格に応じて行う人事研修においては、必ずコンプライアンスに関する教育を実施しているほか、建設業法・廃棄物処理法などの重要な法令についての研修も適宜実施し、当社における適切な業務遂行のために必要な知識の習得に努めています。

● 独占禁止法違反事件の再発防止策の推進

当社は、独占禁止法違反事件の再発防止策として、①コンプライアンス体制の改革（社内規程の整備等）②適正な受注活動を確保するための施策（独占禁止法研修の開催等）③組織・人事的対応（営業担当者のローテーション等）の3項目を柱とする施策を公表し、継続して実施しています。2021年度も、当社の従業員に加えて、グループ会社の社長・従業員も対象とした独占禁止法遵守のための研修会（独占禁止法の概要説明およびケーススタディ）を全国各地で開催し、合計678人が出席。また、当社およびグループ会社の工事営業および合材販売業務の従事者を対象としたセルフチェック（書面アンケート）や法務部および外部専門家（弁護士）によるヒアリングにより、遵法意識・法令理解の状況確認を行っています。

独占禁止法研修

● 遵法状況点検の実施

当社は、本社・支店・統括事業所などの各事業所において、業務が適切に行われていることを確認するため、当社の従業員が遵守すべき法令・社内ルール等をまとめたチェックリストを用いて、毎年定期的に、自主点検を行う活動（遵法状況点検）を実施しています。なお、点検結果で明らかとなった問題点については、速やかに改善を図るとともに、本社所管部を中心としてフォローアップを行っています。

規程類・各種契約の適正性の確保

当社は、社内規程類における関係法令等との適合性について、定期的に見直しを行っています。2021年度は、当社の役員および従業員が業務の遂行において規程類の定めを遵守し、業務の能率的遂行を図ることを目的として、社内規程である「規程類管理規程」の大幅な改正を実施しました。また、当社が締結する契約に関しては、法務部門が適切にその内容を審査することにより取引等の安定性・適正性を確保しています。

内部通報制度の運用

当社では、法令等に違反する行為の未然防止・早期発見・是正を図るため、グループ会社も含めた内部通報制度を運用しています。当社およびグループ会社の従業員やこれらの請負先の従業員などにおいて、職制を通じた解決を図ることが困難な問題が発生、または発生する恐れがある場合には、内部通報制度を利用して、グループ窓口（法務部長）または外部窓口（弁護士）に対して通報することができます。通報があった場合は、当社としてしかるべき調査を行い、その調査結果に問題が確認された場合には、是正措置に加えて必要に応じた再発防止策を講ずることとしています。なお、当社は、通報者や通報内容が特定されないよう情報管理を徹底するとともに、通報者に対する不利益な取り扱いを固く禁じており、内部通報制度が適切に機能するよう努めています。

私のCSR　東北支店　酒井 遥香

私は福島統括事業所の総務担当として、業務上で扱う重要書類・重要データの管理に留意しています。特に気を付けているのは個人情報の管理です。不必要に人目に触れることのないよう、施錠できる場所に保管しています。事務所の全員が情報管理の重要性を認識し、責任感を持ち業務に取り組んでいきます。

リスクマネジメント

情報管理体制

当社では、情報管理体制を整備し、必要な情報の適正かつ適宜な開示と、情報漏洩の未然防止に努めています。また、近年不審メールなどに代表される外部からの不正アクセスの巧妙化・高度化へ対応するため、「セキュリティシステムの拡充をはじめとした環境の整備」と「従事者の意識向上」とを両輪として対策を講じています。対面会議においてもWEB会議に切り替えることで、業務の効率化とともに、新型コロナウイルス感染拡大防止も図っています。

● 情報管理体制と環境の整備

ファイアウオールを強化し接続する相手先を絞り込むとともに、社内外間の通信内容と各種セキュリティ装置から出力されるログを分析し、脅威の事前把握迅速化に取り組んでいます。

さらには、これらの対応業務を24時間体制の外部に委託することで、これまで「侵入されないことを前提とした情報セキュリティ」から「万が一侵入されても、被害を最小限に止め、影響範囲特定と原因究明、再発防止策を速やかに講ずる情報セキュリティ」へと大きく踏み出しました。

● ITを用いた新型コロナウイルス感染拡大防止

新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、全ての事業所において、セキュリティの確保と利便性を両立したWEB会議環境を整備し、集合会議を極力縮小しました。

● 危機管理体制

当社は、会社経営に重大な影響を及ぼす危機・緊急事態に備え、被害を最小限に抑えるために取るべき対応をまとめた「危機管理マニュアル」を定めています。当マニュアルで緊急連絡体制を整備し、迅速かつ的確に不測の事態に対応することとしています。

● 教育・指導

新入社員および中途採用者に対するセキュリティ研修を実施し、情報取扱いルールとその重要性を教育しました。また、全ての従事者に向けて標的型攻撃メール対応訓練を実施し、セキュリティに対する意識向上を図りました。

新入社員研修

● 事業継続計画（BCP）

当社は、社会的責任として、災害発生時には復旧の生命線である「道路を中心としたインフラ復旧」を積極的に支援するとともに、自社施工中の現場、竣工引き渡し物件の早期復旧ならびに、取引先の事業再開に向けた支援等を行います。

そのために、「非常災害対策規程」に基づき、まず従業員とその家族の安全を確認するとともに、会社施設の速やかな復旧と保全を図り、いち早く復旧支援体制を構築することを目的として、事業継続計画（BCP）を策定しています。

防災訓練

私のCSR　関東第一支店　齋藤 達哉

総務担当者として従事しており、社内外の機密情報を扱うことが多い立場にあります。情報管理の方法として、紙媒体での保管は不特定多数の目に入る可能性が高いため、できる限りドライブフォルダやクラウド上で管理するようにしています。ペーパーレスを図ることで情報漏洩の未然防止に努め、パスワードロック等での管理を徹底しています。

環境マネジメントシステム

基本的な考え方

当社はSDGsの目標達成に向け、持続可能な社会の実現に貢献し、限りある地球資源の有効活用と気候変動への対応は社会的責任であるという認識の下、事業活動で排出される温室効果ガスの削減や産業廃棄物の最終処分率の低減に全社を挙げて取り組んでいます。

2022年度 環境方針

環境保全活動の継続的改善に努め、生物多様性を考慮し、「環境保全と経済活動の両立」する持続可能な社会の実現に貢献する。

1. 環境基本法、廃掃法、建設リサイクル法と近隣住民との協定の遵守と発注者からの要求事項に対応して、環境に配慮した事業活動に取組む。
2. 大気中の温室効果ガスの増加による地球温暖化を抑制する。
3. 循環的に資源を利用して、産業廃棄物の最終処分率を低減する。

環境マネジメント体制

● 環境マネジメントシステム

当社は、ISO14001:2015に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を運用しています。当社をとりまく外部、内部状況を勘案し、地域の特性に応じた環境保全活動に取り組んでいます。

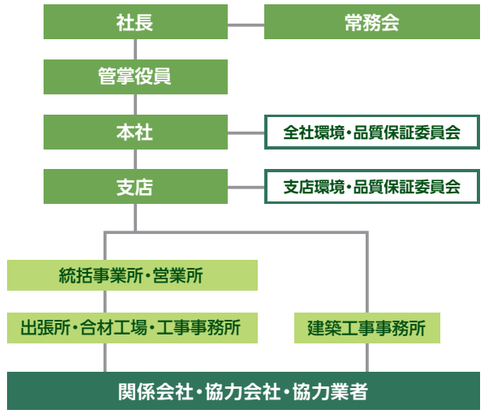
● マネジメントレビュー

社長は、環境マネジメントシステムを行う上で、半期に一度確認し、システムが適切、妥当かつ有効であることを確実にするために、必要に応じて改善指示を行っています。

● ISO内部監査と外部審査の実施

当社は、本社、支店および現業事業所において、内部監査を実施し、環境法令や社内ルールが遵守されているかチェックしています。さらに、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。

■ 環境マネジメント体制図



環境保全活動の取り組み

法令は適宜改正され、前年度と同様の対応を行うことが違法となることがあります。

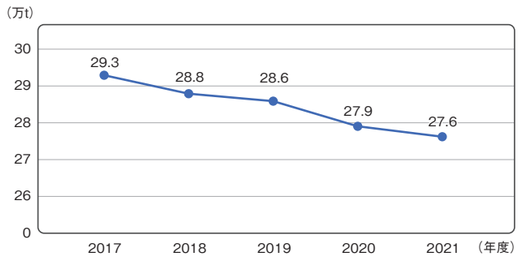
当社では毎年6、7月に従業員全員を対象として、このような法令改正の再確認を行うための環境教育を実施しています。2022年4月1日から、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律（プラスチック資源循環法）」が施行されましたので、今回はプラスチックを循環利用することの必要性についても教育しました。環境法令に直接関わる従業員だけでなく、全ての従業員が環境法令に関する知識の蓄積を高め、互いに注意喚起しあえる組織づくりを目指しています。また、事業所や作業現場では環境点検を毎月行うとともに、事業活動における遵守義務をまとめた「環境法令チェックリスト」に基づき事業所の遵守状況を年2回評価して必要な措置を実施することで、環境法令違反や環境事故を未然に防止する取り組みを行っています。

環境教育実施の様子

● 地球温暖化の対策

地球温暖化を抑制するために、温室効果ガスの排出抑制に取り組んでいます。2021年10月から、事業所で使用する電力は、CO_2を排出しない電力へ順次切り替えを進めています。加えて、当社の合材工場では、使用燃料の変更や設備更新などを行い、エネルギー使用量の効率化に努めることでCO_2の排出を抑制しています。また、当社が所有している業務用エアコン・温度調節機能がある試験装置・コンプレッサーなどには、CO_2の100～10,000倍もの温室効果があるフロン類が使用されています。当社では、フロン類の漏出を早期に発見できるように定期的な点検に取り組んでいます。

■ CO_2排出量（グループ合材工場を含む）



● 循環型社会の構築

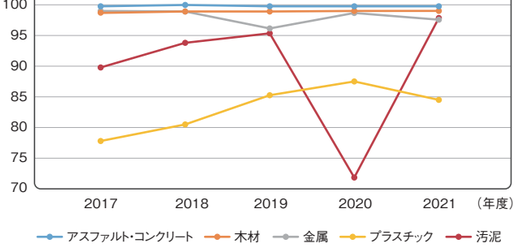
国土交通省は2020年9月に「建設リサイクル推進計画2020（以下、推進計画という）」を策定しました。国内における建設副産物のリサイクルについては、高いリサイクル率が維持されている状態となったことから、これからはより付加価値の高い再生材へのリサイクル「質の高いリサイクル」を目指すこととしています。

当社では、老朽化した道路や建物を新しく造り替える際に生じる産業廃棄物のうち、アスファルトやコンクリート塊を受け入れる事業を運営しています。それらは、再資源化施設で、品質管理された再生路盤材や再生アスファルト舗装材料に生まれ変わります（中間処理）。そのリサイクル率はほぼ100%となっています。アスファルト塊をアスファルト舗装材料にリサイクルする技術は、「推進計画」において「質の高いリサイクル」と評価されている活用方法です。

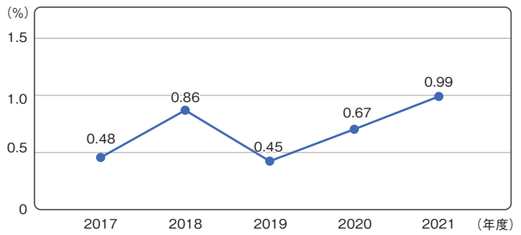
そのほかの廃棄物については、種類ごとに分別を行うことで最終処分場へ埋め立てする廃棄物の量を削減し、最終処分率を低減しています。特にプラスチック製品廃棄物が混合廃棄物のまま最終処分にならないように、自ら分別を行い、再資源化する処分業者へ処分委託することで、プラスチック製品廃棄物の最終処分率を低減しています。

環境に配慮する施工方法として、CO_2排出量の抑制、路面温度上昇の抑制、リサイクルの促進、土壌汚染の改善に資する工法をお客様へ提案することに努めています。

■ 種類別リサイクル率（グループ合材工場を含む）



■ 最終処分率（グループ合材工場を含む）



私のCSR 関東第二支店　村谷 泰史

メール送信の際には、送信先や添付するファイルに誤りがないかなど再度チェックすることを心掛けています。また、メール開封時にも、メール送信者や件名などに不審な点がないか確認してから開封するように注意し、情報漏洩につながらないように気を付けています。

私のCSR 中部支店　小久保 真純

私の所属する事務所では、職員不在時の照明の消灯やペットボトルキャップ回収を行い、CO_2排出量の削減と循環型社会の構築に寄与しています。現場においては、砂埃を防ぐため適宜散水を行い、作業環境の改善や近隣住民への配慮を心掛けています。これらの活動を継続して行い、環境に配慮した働き方をしていきたいです。

舗装事業における環境保全活動

基本的な考え方

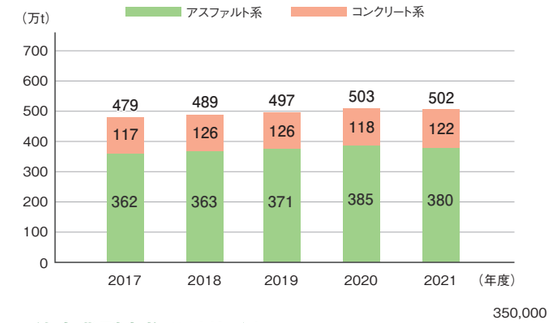
舗装工事やアスファルト混合物の製造事業では、様々な工程で排出物や廃棄物が生成されます。当社は持続可能な社会を実現するために環境負荷低減や資材リサイクルを促進します。

環境型リサイクルへの取り組み

● 建設副産物のリサイクル

当社は1970年代前半から、当時としては珍しかった「アスファルト舗装リサイクル技術」の研究に取り組み、現在の技術やシステムをほぼ確立して全国に展開しました。現在、全国に152カ所のアスファルト合材工場を保有していますが、このうち149工場でアスファルトやコンクリートのがれき類（建設副産物）を受け入れ、152工場で積極的に骨材として再利用し、再生アスファルト混合物、再生路盤材として製造・販売しています。

■ 建設副産物受入量の推移



● 他産業副産物のリサイクル

1981年から家庭から出る一般廃棄物の焼却灰を処理して発生するゴミ溶融スラグをアスファルト舗装材料の一部として有効利用する研究を開始し、その技術を確立しました。現在では、こうした技術を核に全国の工場でアスファルト舗装の品質を低下させることなく、他産業から出る副産物を適正に処理して舗装材の一部に有効利用するなどの積極的な活動を行っています。

● アスファルト合材工場での環境・安全配慮

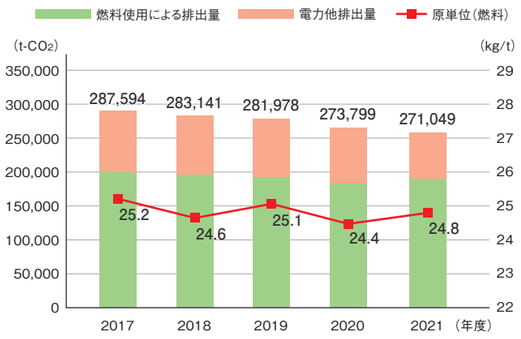
アスファルト合材工場では、化石燃料や電力などを使用してアスファルト混合物等を製造していますが、周囲の環境に悪影響を及ぼさないよう、細心の注意を払い、対策を行っています。

● CO_2排出量の削減

アスファルト混合物の製造に伴って生じる二酸化炭素（CO_2）の排出量を削減するため燃料を重油類から、都市ガスや灯油等へ徐々に切り替えを進め、省エネルギー型の設備や機器類も積極的に配備しています。2021年度末現在、都市ガス化した合材工場が26カ所、省エネ型の高効率バーナ（空気比が低く、広範囲の燃焼制御が可能）を導入した合材工場が115カ所となっています。

御殿場合材工場：
環境対策として、都市ガス用の高効率バーナに更新

■ 合材工場CO_2排出量の推移（グループ合材工場を含む）



● 大気汚染対策

工場周辺の空気を汚さないよう、定期的に窒素酸化物や硫黄酸化物、ばいじん等の排出量を測定・管理しています。また、法令規準より高い性能の集じん機を整備し、製造工程の様々な箇所に、粉じんを飛散させないような設備等を設けるなどの対策を行っています。

■ アスファルト合材工場からの大気汚染物質排出量　（t/年）

種　類	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
窒素酸化物（NOx）	80.4	72.9	86.1	57.1	74.8
硫黄酸化物（SOx）	80.2	75.1	67.3	69.2	75.9
ばいじん	35.9	22.4	37.9	25.9	28.5

※アスファルト混合物製造数量の上位50工場のサンプリングから推計。

宮古合材工場：都市型で環境対策に配慮された工場

舗装現場での環境配慮

舗装工事の際の主な環境負荷には、施行機械等による騒音、排ガスによる大気汚染、CO_2、産業廃棄物の排出などがあります。

● 施工機械の騒音・排出ガス対策

舗装工事に使用する施工機械を順次、環境負荷の少ない排出ガス対策型・低騒音型に切り替えています。2021年度までに、保有機械の90%を排出ガス対策型に、88%を低騒音型に切り替えました。

対策済みの施工機械は、主に規制対象地域で使用していますが、対象地域以外でも積極的な使用を推進しています。

■ 施工機械の環境対策整備状況　（台）

	2019年度			2020年度			2021年度		
	保有	対策	率(%)	保有	対策	率(%)	保有	対策	率(%)
排出ガス対策型	42	39	93	40	38	95	40	36	90
低騒音型	111	106	96	106	101	95	101	89	88

※グループ工事会社への機械売却により台数が減少。

● CO_2の削減

施工機械や資材を運搬するダンプ、トラック等のアイドリングストップを推進しています。また、施工機械は更新時に、低燃費型に切り替えています。

● 産業廃棄物の排出管理

合材工場で発生する産業廃棄物の分別を徹底するとともに社内委員会で環境管理目標値を立てて、排出量を種類別に管理しています。産業廃棄物量に占める最終処分量の割合は、2017年度が1.95%、2018年度が1.83%、2019年度が2.03%、2020年度が1.47%、2021年度が1.24%と目標とする2.50%を下回っています。

● 輸送工程での環境配慮

輸送工程での主な環境負荷は、ダンプ、トラック等の燃料消費に伴うCO_2の排出と騒音です。

アスファルト混合物の材料となる骨材の運搬は、自動車輸送から海上輸送へ切り替えを進めており、一定量（全骨材使用量の約5%）を海上輸送にて行っています。2017年度20万トン、2018年度18万トン、2019年度26万トン、2020年度30万トン、2021年度26万トンの骨材を海上輸送により受け入れています。

また、ダンプトラック使用時には、アイドリングストップやエコドライブに努めるように、運送会社を指導しています。

私のCSR　東北支店　横山 航

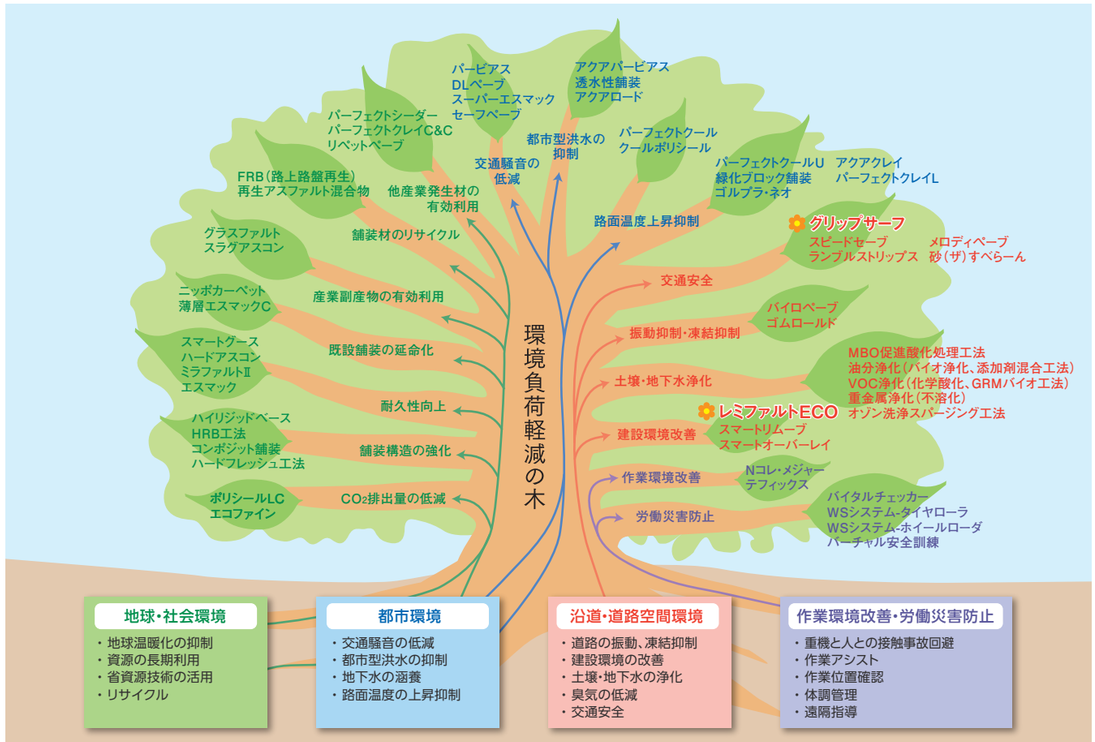
試験担当者として従事し、様々な試験機器を駆使して原料、製品の品質評価などを担当しています。お客様に正確かつ信頼性の高い分析試験結果を提供するために、試験機器の保守・校正点検による性能維持や、試験手順の評価や改善を心掛けています。また自分自身の品質意識を高めるため、改善事例発表会や技術講習会にも積極的に参加しています。

私のCSR　四国支店　丸山 真理子

私が在籍している高松出張所は、工場と併設しており、地元自治会の清掃活動と併せて、社会貢献活動の一環として、事業所全員で周辺道路の清掃を行っています。今後も地域・近隣の方々の協力も得ながら、活動を継続して少しでも地域に貢献できればと思います。

舗装事業における環境・安全対策技術

環境舗装・資材のラインナップ



基本的な考え方

舗装事業では、環境に配慮した利用しやすい商品の開発を目指すとともに、生活に密着した安全に利用できる道路環境の提案に努めています。

環境に優しい舗装技術

● レミファルトECO

アスファルトは常温で固く、温度が高くなると柔らかくなる性質があります。この性質を利用し、加熱合材はアスファルトを160～185℃程度に加熱して製造しています。一方、常温合材は、加熱する代わりに石油系の添加剤を使用してアスファルトを柔らかくしています。この石油系の添加剤にはVOC（揮発性有機化合物）が含まれており、製造された常温合材にはVOCによる石油のような臭気があります。そこで、VOCの排出を抑制してほぼゼロとし、従来よりも臭気レベルを半減した常温合材「レミファルトECO」を開発しました。

「レミファルトECO」は濡れた路面でも使用可能な全天候型で、最大粒径5mmの細粒型を基本配合としていることから擦り付けが容易で、道路の穴（凹み）の形に合わせた施工が可能です。また、未開封であれば、製造から約1年間の長期保存が可能となりました。使用可能な期間が従来品の4倍程度となったことから、災害発生時などの早期復旧対策として長期間の備蓄が可能になります。

■ レミファルトECO袋詰めデザイン

走行車両の安全に配慮した舗装技術

● グリップサーフ

雨天時のスリップ対策や水はねによる視界不良の改善などを目的として、ポーラスアスファルト舗装が普及しています。しかし、都市部の重交通路線への適用が主であり、地方の生活道路や山岳道路ではこれに代わるすべり止め舗装が求められていました。

グリップサーフは、ブロック柄をパターン化した特殊なワイヤーメッシュ（テンプレート）を路面に型押しする舗装です。舗装表面に型押しされてできた溝が排水溝の役割を果たし、路面の水捌けを良くするため雨天時のスリップ事故を予防できます。

また、寒冷期には溝に凍結防止剤を長い時間とどめることができるなど、多機能なすべり止め舗装となっています。部分的に型押しができるため、安価な施工も可能です。

グリップサーフの特徴

（1）雨天時のすべり抵抗性・視認性の向上

舗装表面の溝から雨水が排水されて水膜が減り、すべり抵抗性の確保につながります。また、水はねが減り、視認性が向上することから安全な走行に寄与します。

（2）凍結抑制効果の持続性を向上

寒冷地においては凍結路面対策として凍結防止剤を散布しますが、この凍結防止剤が溝にとどまる効果が期待できます。

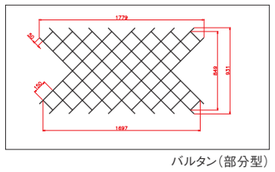
（3）新規・既設を問わず施工が可能

現場条件にもよりますが、型押し方式を採用していることで、効率よく新規・既設問わず施工が可能です。

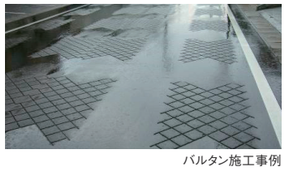
（4）現地状況に合わせたテンプレートの選択

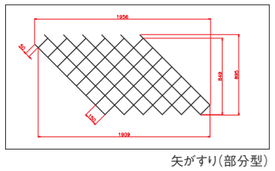
形状は①ラティス（全面型）②バルタン（部分型）③矢がすり（部分型）から選べます。

グリップサーフの施工事例（既設・ラティス（全面型））



バルタン（部分型）


バルタン施工事例



矢がすり（部分型）

矢がすり施工事例

私のCSR 九州支店　金田 拓朗

現在、熊本統括事業所で総務担当として先輩方と日々業務に励んでおります。私は県主催の湖の清掃活動に参加し、約80名で湖のゴミ拾いと外来種の水草の除去を行いました。湖には外来種の水草が大量に繁殖しており、生命力の強さに驚きました。清掃が終わった後の達成感は実際に参加してみないと味わえないもので、ぜひまた参加したいです。

私のCSR 九州支店　城谷 隆壮

私は、いきいきと働くために睡眠を大切にしています。最低でも7時間の睡眠時間を確保することや入眠までの過ごし方を意識することにより、睡眠の質が上がり、日々の疲労をためることなく仕事に集中できていると感じています。今後も規則正しい生活を心掛け、仕事に取り組みたいと思います。

戦略事業における環境・安全配慮

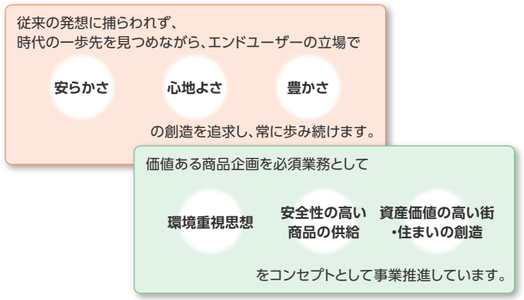
基本的な考え方

当社は「開発事業」「土壌浄化事業」「建築事業」も展開しています。いずれの戦略事業でもNIPPOらしい独自の環境・安全面の対応を行うために、様々な技術開発や取り組みを行っています。

開発事業における環境・安全配慮

開発事業部門では、環境と安全に配慮し、永く安心していただける住環境の提供を柱とした不動産事業を全国で展開しています。

■ 不動産事業推進、展開ポリシー



マンション分譲事業

■ 5つの価値を追求するル・サンクシリーズ

マンション事業は、住環境における5つの価値を重視した「ル・サンク(Le Cinq)」シリーズを展開しています。

● 環境面からの要請に配慮した取り組み

マンション事業においては、新世代の省エネルギー住宅基準であるZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)等の基準を満たすべく仕様の検討を重ねています。

● 安全面からの要請に配慮した取り組み

マンション建設においては、各建設会社の方々に工事に携わっていただいています。働く方々の安全については、毎月の定例会議等にて施主の立場から提言を行い、現場巡視等にも参加しています。

現場巡視の様子

● 社会課題に配慮した取り組み

マンション事業においては、在宅ワーク設備、キッズルームを備えるなど社会的要請に応える施策についても計画段階より取り組んでいます。

ワーク&スタディルーム

私のCSR 関西支店 木原 和也

私の所属する開発事務所は、分譲マンション等住宅を取り扱うことが多い部署です。設備・仕様の採用にあたっては環境配慮型商品の採用を優先し、発注先やメーカーからの新商品・工法提案も積極的に取り入れるようにしています。建設中も、居住中も環境に優しい商品供給を目指します。

環境(土壌浄化)事業における環境・安全配慮

● 土壌汚染対策の取り組み

近年、土壌汚染対策の新しい取り組みとして、環境・経済・社会に配慮した持続可能な対策を推進する「サスティナブル・レメディエーション」が提唱されています。現在は、汚染された土壌を取り除いて新たな土を埋め戻す「掘削除去工法」が約70%の割合で採用されていますが、騒音や振動の発生、土壌の運搬に伴うCO_2排出量が多いなど、環境に負荷をかけている状況にあります。そこで当社では、微生物や化学的な方法を用いその場で浄化し環境負荷を小さくする「原位置浄化工法」も検討し、積極的に提案しています。ある条件の試算では、処理土壌1m^3当たりのCO_2排出量は、「掘削除去工法」が65kg-CO_2なのに対し、「原位置浄化工法」では5.2kg-CO_2と約10分の1まで減少する効果が得られます。

2021年度は「原位置浄化工法」を6案件(1,809m^3)に適用しCO_2排出量を抑制しました。今後も取り組みを積極的に進めていきます。

● 環境に配慮した土壌浄化工法の開発

「原位置浄化工法」の一つである「原位置バイオ工法」は、ベンゼンや油で汚染された土壌に酸素と栄養分を供給し、地中に生息する“ベンゼンや油を分解する微生物”を活性化させて浄化するものです。様々な施工方法の中で、下の写真のように穴の開いた筒(有孔管)に酸素発生剤と栄養分(窒素、リン)を投入し、井戸の中に吊り下げる工法があり、大がかりな工事ができない稼働中のガソリンスタンドなどで適用されます。

材料を入れた有孔管。
酸素発生剤は水に触れると酸素を発生します。

酸素発生剤

建築事業における環境・安全配慮

建築事業では企画・設計段階から建物の環境負荷低減、安全性の向上に配慮し、施工段階では建設廃棄物削減などの環境配慮、法令遵守、安全な職場環境づくりに取り組んでいます。

● 設計段階での提案・実施事例

設計においては、建築環境総合性能評価システム(CASBEE)に対応した環境配慮設計や地域性・建物特性に応じた耐震強度設定に取り組んでいます。お客様のニーズに応え、太陽光発電、壁面・屋上緑化、熱負荷コントロール、LED照明等最適な提案をしています。2018年8月に完成したNIPPO新本社ビルでは、外壁に用いたダブルスキンがデザイン性と省エネ性能を兼ね備えており、CASBEE総合評価で最高のSランクを獲得しました。

NIPPO新本社ビル外観

高出力型LED照明採用事例

屋上太陽光発電設置事例

● 施工段階での実施事例

施工では、プレキャスト工法採用や型枠転用の効率改善で現場の廃棄型枠を削減し、鉄筋ロールマット工法などユニット工法による省エネルギー化を図っています。これらは技能工不足への対応にもなります。新型コロナウイルス感染症、熱中症など対策をとり、安全・品質の確保に取り組んでいます。

PC床版施工事例

鉄筋ロールマット工法事例

私のCSR 中国支店 土本 崇博

私は、第三者が多く行きかう駅前の歩道整備工事に従事しています。夜間作業時の事故防止に加え、昼間は多くの人が工事箇所の横を通行するため、日頃より開放時の保安施設の点検、分かりやすい歩行者誘導に工夫を凝らしています。工事管理者としての目線だけではなく、第三者の目線で安全対策を行う事で、公衆災害防止に努めています。

お客様の信頼を得るために

基本的な考え方

お客様満足の向上とお客様からの信頼を得るために、質の高い対応と施工・製品を提供しています。また、お客様のニーズには提案力と技術力でお応えし、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が提供している施工は全てオーダーメードであり、一つとして同じ施工現場はありません。ゆえに、お客様からのご要望は多種多様となるため、ニーズを的確に把握することが求められます。お客様の立場・目線で悩みを共有することによって、期待以上の良いご提案ができるよう努めています。また、ご用命いただいた案件では「確かなものづくり」を理念とした施工に加え、施工後も確実なフォローを実践するため「お客様満足度アンケート」の取り組みを行っています。お客様の率直なご意見に対して耳を傾ける機会を積極的につくり、真摯に受け止め改善しています。その積み重ねによってさらに信頼され、選ばれ続ける会社を目指しています。

自然災害への対応

近年は、大地震・豪雨・大雪等の災害が頻発しており、2022年も福島県沖地震の影響によって東北新幹線が約一カ月運休となったことは記憶に新しいところです。当社はインフラを支える会社として、国や地方自治体と全国で「災害協定」を締結しています。自然災害が発生した際、いち早く駆けつけて復旧工事に取り組むことは、当社の社会的使命の一つです。また、被災した民間企業の皆様、個人の方々へは、構内道路や建築物の補修・復旧工事を通じ、一日も早い事業活動再開の支援に全力を尽くすようにしています。災害時は地域での協力が不可欠です。これからも当社は、インフラ整備を通じて地域に必要とされる会社を目指していきます。

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、環境や時代の流れで刻々と変化します。営業部門ではその流れを常に把握するように努め、技術開発部門へフィードバックしています。

昨今は、2050年カーボンニュートラル宣言を背景とした脱炭素社会実現への流れが加速しており、当社では環境配慮型商品の開発に力を入れています。CO_2排出を抑制した中温化アスファルト混合物や、ヒートアイランド現象の緩和を目指した遮熱性舗装等の従来商品に加え、2022年は新たに「リペットペーブ」を商品化しました。

同商品は、高耐久の環境配慮型アスファルト舗装であり、添加剤の主原料に廃ペットボトルを再利用することにより環境負荷を低減します。

リペットペーブの概要

また、さらなる社会環境の変化を見据えて「太陽光発電舗装」の開発も継続して取り組んでいます。

今後も私たちNIPPOは、お客様満足の向上に全力で取り組んでいきたいと考えています。

お客様からのお問い合わせ受付

当社は、ホームページにお問い合わせ窓口を設置しています。改修工事に関するご相談から、当社工法へのご照会まで、様々なお問い合わせをいただいており、早期回答に努めています。

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

私のCSR 関東第一支店　松浦 範佳

私は国道の維持工事の施工管理を担当しています。維持工事は、道路利用者の安全確保のため24時間年中無休の緊急性の高い工事となります。交通量の多い国道での作業は、「自分の身を守る」「仲間からけが人を出さない」だけでなく、「第三者への安全管理」も非常に重要です。「安全作業5つの誓い」の完全実施に日々熱意をもって取り組み、無事故無災害の工事完成を目標に安全管理を行います。

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。

2022年度 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もち、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。

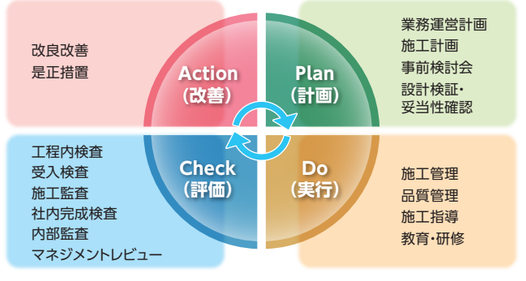
品質保証体制

● 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。

当社を取巻く外部、内部状況（社会・規制・自然・活動・製品・能力等）を勘案しつつ、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

当社社長は、品質マネジメントシステムを行う上で、半期に一度確認し、システムが適切、妥当かつ有効であることを確実にするために必要に応じて改善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。

内部監査の状況

● 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グループ改善事例発表会の開催

全国の支店で、支店内における業務改善活動の活性化を図り、この取り組みを定着・継続させて水平展開させることを目的に、支店内の全ての部署が参画する「改善事例発表会」を開催しています。また、各支店で選考された事例を本社で発表し全国に展開しています。2021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 北海道支店　小田 雄貴

私が所属する北海道試験所は、新千歳空港近くの自然豊かな恵庭市に事務所を構えており、室内および現場での試験による現業支援を主たる業務としております。技術部門として現業を支援し、「確かなものづくり」を通じて品質向上に努め、現場にもお客様にも喜んでもらえるよう、これからも業務に邁進してまいります。

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」を従事者全員で熱意を持って、取り組んでいます。また、不安全行動、不安全施設を絶対見逃さない職場づくりに取り組んでいます。

2022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. 労働基準法、労働安全衛生法を遵守する。
3. 快適な職場環境づくりを推進し、災害事故の防止と健康の保持増進を図る。

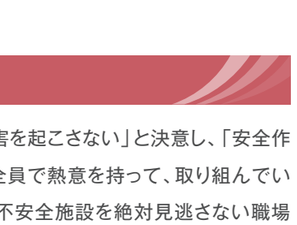
〔安全衛生目標〕

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2021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ち入る可能性がある場合は、監視員の配置を義務付けています。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。現場パトロールでは「安全作業5つの誓い」遵守状況を点検指導することで、重大な災害の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、危険の芽を事前に摘み取り、危険の感受性向上を図るとともに、分析データは現場にフィードバックしています。

● 安全衛生に関する教育

施工協力業者に安全大会で当社の安全衛生方針および目標を伝達し、「安全作業5つの誓い」の取り組みについて指導しています。事業者責任教育や作業手順書および作業計画書については、作成に関する指導・支援を行い安全衛生管理水準の向上に努め、現場担当者には、経歴に合わせた安全管理教育を毎年実施しています。

● 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・衛生標語を募集しており、2021年度は安全標語2,386作品、衛生標語2,105作品の応募がありました。全社中央安全衛生委員会で最優秀作品を選定し垂れ幕やポスターを作成。掲示や唱和をして、安全衛生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、2022年3月に3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。

■ 過去5年間の労働災害件数

（休業4日以上）（件）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害	13	8	12	6	4
死亡事故	0	1	0	0	0

➡ 度数率・強度率は、P.36ESGデータをご覧ください。

私のCSR 北信越支店 梅木 崇雄

私が勤務する北信越支店では、脱炭素化社会の実現に向けた取り組みの一環として、不必要なオフィス内照明の消灯や空調機器の温度設定見直しなど、職場における省エネ活動を励行しています。また、オンライン会議の積極的な活用を通じて、移動に伴い生じるCO_2排出量の削減にも取り組んでいます。

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、全従業員の能力を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、長時間労働の抑制、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。建設業における上限規制適用まで残すところ2年となり、さらに実効性のある施策を推進していくため、2022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8.0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(1日または半日単位)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」を重点施策に掲げ、取り組んでいます。労働環境の充実が建設業界の魅力度向上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

時間(h)

出張所、工事事務所	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。

2022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（各事業所36協定参照）
2. 実休務日数　年間110日
3. 有給休暇取得日数　年間6日／人以上
4. 現業事業所の4週8.0休の実現
5. 月間時間外労働45時間以内　年4回以上の達成

現業事業所行動計画

<休日の確保および所定外労働時間の削減>

①休日・休暇予定の「見える化」
- 各事業所での好事例を「働き方改革ニュース」にて全社へ水平展開する。

②代休・振休の取得促進
- 代休または振休を積極的に活用し、4週8.0休を確保する。

③有給休暇の取得促進
- 有給休暇は第2四半期(閑散期)までに取得完了とする。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。

④タブレット・モバイルPCの活用
- 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。

⑤PC強制シャットダウンシステム（IDLM）の活用
- 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。

⑥書類作成の一元化
- 国官工事（元請）の書類整理の外注化を図る。

⑦業務改善アプリの活用
- 建設業の業務改善アプリを積極的に使用し、書類処理力の向上を図る。（例）CCUS、eYACHO、Teams、Microsoft 365、CAD、施工管理ソフト

⑧月間時間外労働45時間以内への取り組み
- 月間45時間以内で管理する月を年4回以上として、上限規制適用を見据えた日々の管理を行う。

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ラーに入力する。
- WEB会議を積極的に利用し、業務改善を推進する。
- AI等のデジタル技術を積極的に活用し、効率化を推進する。

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 北海道支店 小川 純平

私はいきいきと働くために、心身ともに健康な状態を維持するよう心掛けています。平日はなるべく定時で退社し、サイクリングに行きます。休日も、サウナ等の汗を流すリフレッシュ方法を取り入れています。プライベートな時間を確保するためにも、仕事では優先順位を付け、段取りよく取り組むよう気を付けています。

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

2022年度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なら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

2019年度	2020年度	2021年度
30.2時間	29.0時間	28.9時間

■ 有給休暇平均取得日数の推移

2019年度	2020年度	2021年度
10.50日	10.40日	12.00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（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、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、きめ細かな健診が受けられるよう配慮しています。

また、疾病の早期発見治療、疾病予防の観点から、子宮頸がん・乳がん検診、インフルエンザ予防接種等の費用補助も行っています。さらに健康障害防止対策として、健診結果に基づき、健康障害高リスク者に対して、職制・保健師がフォローし、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
2021年度	2,585人	98.3%	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。

● 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オ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、空気清浄機ならびに絵本（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　建築部　丸光 ゆう

私は、いきいきと働くために日頃から自分の体調管理に気をつけています。学生時代は、なぎなた部で毎日身体を動かしていたのですが、現在従事している現場では通勤時の歩行距離も短いため、毎日通勤前に自宅の周辺を散歩するようにしています。朝散歩をすると体調も整い、気持ちよく仕事に臨むことができます。

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）

	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業制度利用者	7	5	5
育児短時間勤務制度利用者	6	7	11

- **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現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2022年6月1日現在の障がい者雇用率は2.49%(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。

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。

アラバマ大学（アメリカ アラバマ州）に留学

私のCSR　関東第二支店　手戸 陽南子

総務担当者として千葉合材工場に勤務しています。千葉合材工場では、製造に関わる電力をCO_2フリー電力へ切り替えることで、CO_2排出量削減に貢献しています。今後は、事業所周辺の清掃や事務所内の適正な室温管理を継続して行い、身近な環境保全活動にもより一層努めてまいります。

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。

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2022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「おしごとはくぶつかん」の作成には2016年度より協賛しています。日本全国の全ての小中学校に寄贈され、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行い、当社事業の理解を深めていただくよう努めています。

北海道恵庭市にある北海道支店試験所では、2021年10月に恵庭市立若草小学校の3年生30人を招き、社会見学を開催しました。本取り組みは小学校側から社会見学の希望があり協力したものです。社会見学では、「道路ってどうやってつくるの？」をテーマに、道路がある理由や舗装の役割を説明しました。また実際に道路の材料を作る過程の見学や、舗装の材料に触れるなど、様々な体験をしてもらいました。子どもたちからは「いろいろな話を聞けて道路の大切さが分かった」「道路を作るってかっこいい」などの声が寄せられました。

社会見学の様子

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。

Voice 地域からの声

恵庭市立若草小学校 教諭　遠藤 豊和 様

2021年10月にNIPPO様より、会社見学会を実施していただきました。児童を惹きつける映像や実演で、楽しく分かりやすく学ばせていただきました。道路は、誰もが安全に利用できるよう様々な舗装技術が用いられ、工夫があることに児童が気付く貴重な時間となりました。また、道路づくりの本を学校へ寄贈していただいたことにも感謝申し上げます。今後もこのような取り組みを続けていただきたいと思います。

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、売り上げの一部を認定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。2021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

認定NPO法人「世界の子どもにワクチンを 日本委員会」
©UNICEF Myanmar2021AKSeng

● 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「日本鋪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。

2021年のシーズンはUCIワールドチームEFプロサイクリングとパートナーシップを締結し、「EFエデュケーション・NIPPO」というチーム名で三大グランツールを含む世界の頂点を舞台に活動しました。また、EFプロサイクリングの育成チームとしてUCIコンチネンタルチームを立ち上げ若手選手が世界へと挑戦する環境を提供しています。

パリ～ニース（フランス）

・第3ステージ　ステージ優勝（シュテファン・ビッセガー）
・第8ステージ　ステージ優勝（マグナス・コルト）

ジロ・デ・イタリア（イタリア）

・第18ステージ　ステージ優勝（アルベルト・ベティオール）

ツール・ド・スイス（スイス）

・第4ステージ　ステージ優勝（シュテファン・ビッセガー）
・第7ステージ　ステージ優勝（リゴベルト・ウラン）
・個人総合2位（リゴベルト・ウラン）

ルート・ド・オクシタニー（フランス）

・第4ステージ　ステージ優勝（マグナス・コルト）

ツール・ド・フランス（フランス）

・個人総合10位（リゴベルト・ウラン）

ブエルタ・ア・プルゴス（スペイン）

・最終ステージ　ステージ優勝（ヒュー・カーシー）

ツアー・オブ・ポローニャ（ポーランド）

・最終ステージ　ステージ優勝（ジュリアス・ファンデンベルフ）

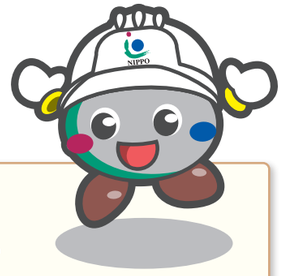
ブエルタ・ア・エスパーニャ（スペイン）

・第6ステージ　ステージ優勝（マグナス・コルト）
・第12ステージ　ステージ優勝（マグナス・コルト）
・第19ステージ　ステージ優勝（マグナス・コルト）

UCIワールドツアー「ブエルタ・ア・エスパーニャ大会」（スペイン）
28歳（当時）のマグナス・コルトが区間3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。

読者の声を受けて



Q カーボンニュートラルの実現に向けて、何か取り組まれていることはありますか?

当社は、2050年カーボンニュートラルに向けて、2021年10月より本社社屋にて使用している電力を全てCO_2フリー電力（再生可能エネルギー）に切り替えました。これに伴い、年間CO_2排出量が270トン削減されます。

また、2022年度には、全国の事業所やグループ合材工場が契約している電力をCO_2フリー電力へ切り替えていきます。これに伴い、2020年度年間CO_2排出量実績27.9万トンのうち、約21%にあたる5.9万トンが削減されます。

このほか、燃料消費による年間CO_2排出量（2020年度実績20.8万トン）についても使用燃料を重油から都市ガスへ切り替えることや省エネバーナーの導入などを継続し、2050年カーボンニュートラル実現に向けて取り組んでいます。

環境安全･品質保証部
丸尾 博和

Q 海外事業において現在進行形で施工されているものを教えてください。

現在、パプアニューギニア独立国の第2の都市であるレイ市郊外のナザブ空港において、大日本土木（株）とのJV（ジョイントベンチャー）で「ナザブ空港整備事業」に取り組んでいます。

この事業はODA（政府開発援助）によるもので、当プロジェクトを通じて日本の土木･建築関連の技術移転を行うとともに、旅客ターミナル･周辺施設の新設･整備、滑走路･誘導路の改良、駐機場の新設等を実施し、同国の航空輸送の安全性･利便性向上を図り、同国北部地域の経済成長の促進に貢献しています。

ナザブ空港工事事務所
小田島 正幸

Q 人材不足を補う新技術を教えてください。

近年、働き方改革やコロナ禍における感染症対策として、国土交通省をはじめ、多くの発注者が現場の遠隔臨場を積極的に導入しています。遠隔臨場とはウェアラブルカメラやネットワークカメラを活用して、現場に行かなくても遠隔地からの映像や音声で現場を臨むことができる技術です。ものづくりの基本は、現地に足を運び自分の目で確認することですが、この技術を上手に活用することで、現場の状況をリアルタイムに把握できるだけでなく現場への移動の手間が大幅に削減できます。

このため、当社においては現場作業の支援･確認が可能な遠隔支援システムが人材不足を補う技術として活用できると考え、2016年より業界に先駆けてこのシステムの導入を開始し、今では数多くの現場で活用されています。

総合技術部 ICT推進室
其田 直樹

Q どうしてNIPPOは自転車ロードレースチームをサポートしているのですか?

当社は、従前より自転車競技場の設計から施工までを一貫して取り組んできました。自転車競技場の施工には特殊な技術が必要で、当社はその技術力を保有しており、自転車競技とのつながりには親和性があります。

現在は、ヨーロッパを拠点とするチームをサポートしていますが、当社が自転車競技へ取り組む目的は当初から一貫しており、①「有望な日本人選手を招聘し、世界で活躍する選手を育成する」、②「日本人自転車競技者、技術者、指導者の支援（能力向上）」、③「チーム支援を通して日本の自転車競技界に貢献する」です。

現在のチームにも、目的達成のため日本人選手やスタッフが所属し、日々研さんを積んでいます。

総務部 総務グループ
福島 昌幸

ガバナンス

項　目		単位	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
取締役会	開催回数	回	13		13		13		16	
	人数	人	4/1～	8	4/1～	8	4/1～	8	4/1～	6
			6/22～	8	6/24～	8	6/23～	6	6/23～	6
	独立社外取締役人数	人	4/1～	2	4/1～	2	4/1～	2	4/1～	3
			6/22～	2	6/24～	2	6/23～	3	6/23～	3
	平均出席率	%	99.2		99.2		100.0		97.9	
監査役会	開催回数	回	18		16		18		14	
	人数	人	4/1～	3	4/1～	3	4/1～	3	4/1～	3
			6/22～	3	6/24～	3	6/23～	3	6/23～	3
	独立社外監査役人数	人	4/1～	2	4/1～	2	4/1～	2	4/1～	2
			6/22～	2	6/24～	2	6/23～	2	6/23～	2
	平均出席率	%	100.0		100.0		100.0		99.0	

環境

エネルギー使用量(原油換算)

項　目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー使用量(原油換算)	万kL	12.2	12.2	12.1	12.2
燃料使用量	百万GJ	3.3	3.3	3.3	3.3
電力使用量	百万GJ	1.4	1.4	1.4	1.4

※集計対象範囲：NIPPO、グループ製販会社

CO_2排出量

項　目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
CO_2排出量	万トン	28.8	28.6	27.9	27.6
スコープ1	万トン	21.3	21.1	20.8	20.8
スコープ2	万トン	7.5	7.5	7.1	6.8

※集計対象範囲：NIPPO、グループ製販会社

水資源使用量

項　目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
水使用量	万トン	10.6	10.6	10.3	9.3

※集計対象範囲：NIPPO、グループ製販会社

化学物質排出量

項　目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
排 出 量	トン	3.4	3.7	3.1	3.2

※集計対象範囲：NIPPO、グループ製販会社

廃棄物

項　目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
排 出 量	万トン	82.0	104.0	132.2	78.1
再資源化量	万トン	81.3	103.5	131.3	77.3
最終処分率	%	0.86	0.45	0.67	0.99

※集計対象範囲：NIPPO、グループ製販会社

社会性

従業員

項　目			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数	男性		1,744	1,715	1,700	1,689
	女性		361	347	341	352
	年代別	29歳以下	343	351	349	366
		30～49歳	1,075	1,049	996	950
		50歳以上	687	662	696	725
	平均年齢		43.8	43.6	43.7	43.6
	平均勤続年数		14.9	14.8	14.9	15.1
	人材派遣		180	192	173	185
	人材派遣率(%)		8.6	9.3	8.5	8.3
	合計		2,285	2,254	2,214	2,226
	うち外国人		5	5	6	10
	男性		5	5	6	6
	女性		0	0	0	4
女性管理職			0	1	1	1
女性管理職比率(%)			0.00	0.05	0.05	0.05
採用者数	新規	男性	41	50	46	55
		女性	8	7	7	13
		合計	49	57	53	68
	中途	男性	11	13	7	4
		女性	1	1	1	1
		合計	12	14	8	5
新入社員入社3年後退職者数			10	9	8	7
入社3年離職率(%)			17.2	15.5	16.3	12.3
障がい者雇用率(%)			2.05	1.69	2.61	2.50
再雇用者数(定年後)			191	184	176	153
年休	年休付与日数		20.0	20.0	20.0	19.0
	年休取得日数		9.9	10.5	10.4	12.0
	年休取得率(%)		49.5	52.5	52.0	63.2
介護休業取得者数			0	0	0	0
出産育児	育児休業取得者数		5	7	5	5
	うち男性		0	1	1	3
	休業取得後の復職率(%)		80.0	100.0	100.0	100.0
	復職後12ヵ月の定着率(%)		80.0	85.7	100.0	100.0
労働組合	加入者数		1,301	1,361	1,373	1,321
	加入率(%)		56.9	60.4	62.0	59.3
定期健康診断受診率(%)			100.0	100.0	100.0	99.9

年間研修実施状況

項　目	単位	2020年度	2021年度
総研修時間	時間	16,953	29,434
従業員一人当たりの研修時間	時間	7.66	13.2

※集計対象範囲：人事部主催の課程研修

労働災害

項　目			単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労災死傷者数	直接雇用者	死亡	人	0	0	0	0
		休業	人	0	1	0	0
		小計	人	0	1	0	0
	請負作業者	死亡	人	1	0	0	0
		休業	人	7	11	6	4
		小計	人	8	11	6	4
	合計		人	8	12	6	4
度数率				1.21	1.32	0.88	1.06
強度率				0.46	0.04	0.01	0.01

※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

ステークホルダーエンゲージメント

当社は、CSR（企業の社会的責任）の観点から、以下のとおりステークホルダーの期待や関心を理解するための機会を設けています。

ステークホルダー	ステークホルダーとの主な対話の方法・機会	主な対話窓口
お客様	● 日常の営業活動 ● WEBサイト ● 展示会への出展 ● 問い合わせ窓口	営業部門 技術部門 総務部門
従業員	● 日々の会話 ● イントラネット ● 目標設定時や自己申告時の面談 ● 労使会議・労使協議の実施 ● 社内イベント	全 部 門 人事部門 総務部門
地域社会	● 社会貢献活動（清掃等） ● 交通安全啓発活動 ● WEBサイト ● 問い合わせ窓口	総務部門 各 支 店 各事業所 各グループ会社
NPO	● エコキャップ推進協会（ペットボトルキャップ） ● 「世界の子どもにワクチンを 日本委員会（JCV）」寄付	全 部 門 総務部門 合材部門
将来世代	● 出前授業 ● 「おしごと年鑑」（書籍）掲載 ● 「童話の花束」協賛 ● WEBサイト	技術部門 総務部門
業界等	● 各種協会活動への参画 ● 大学との共同研究 ● WEBサイト ● 問い合わせ窓口	工事部門 合材部門 技術部門
メディア	● プレスリリース ● アンケート対応 ● 取材対応 ● 広告掲載	企画部門 総務部門

第三者意見

第三者意見 ▶▶▶

（一般社団法人）日本コンプライアンス＆ガバナンス研究所代表理事/会長、日本経営倫理学会常任理事、駿河台大学名誉教授・博士（経営学）

水尾 順一 氏

略歴：（株）資生堂を経て駿河台大学に移籍、経済経営学部教授、経済研究所長を歴任、この間東京工業大学大学院特任教授、ロンドン大学客員研究員等を兼任し、2018年3月末退職、現在に至る。（株）ダイセル社外監査役。著書「サスティナブル・カンパニー」（株）宣伝会議など多数

▶ 高く評価できる点

ステークホルダーと共に進める経営姿勢が理解できます。

相手の期待に応えることはコンプライアンスという言葉の語源ですが、当レポートでは冒頭の社長メッセージから、コンプライアンス本来の意味が十分に理解され、実践されている様子が伝わります。

具体的には、法令遵守や安全な職場づくりなどお客様・取引先や従業員に対する真摯な取り組みの姿勢、さらにはSDGsを通して持続可能な社会への貢献、国内外の地域社会と一体になった取り組みなど、ステークホルダーの期待に応える経営が実践されていると理解できます。

人材育成にかける熱意がうかがえます。

特集記事「人と組織の持続的な成長を目指す人材育成」を通して、従業員重視の姿勢を感じ取ることができます。特に社員研修体系は、階層別/職種別、OJT/Off-JTなど計画的に策定されており、自ら課題を設定し主体的に行動して問題を解決する力（筆者は「考動力」と称しています）のある、自律型人材の育成を目指す姿勢を理解することができます。

「企業は人なり」という言葉がありますが、人の成長が会社をよくし、社会に貢献していくことを念頭に置いた、貴社における人事戦略のすばらしさを感じることができます。

▶ 今後に期待すること

『「ビジネスと人権」に関する行動計画』の策定を期待します。

近年、企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まっており、国連人権理事会では2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で承認されました。

主題の『「ビジネスと人権」に関する行動計画』は、2020年10月にわが国で公表されたもので、日本政府や企業が取り組む各種施策や取り組みが期待されています。

グローバル展開を進める貴社は、この行動計画の策定と実践により会社と従業員が一丸となって責任ある企業行動の促進を図ることで、企業価値と国際競争力の向上が期待されます。

前述の人材育成にかける熱意は、その根底となる行動計画の策定と実践により、貴社の持続可能な発展の原動力につながることを心から祈念してやみません。

▶▶▶ご意見をいただいて

水尾先生には、当社の取り組みについて貴重なご意見をいただきお礼申し上げます。

今回の特集記事につきましては、当社が今後もインフラの整備・維持という社会から求められる役割を果たしていくためには、継続的な人材の確保は当然のことですが、その人材をどのように育成していくのかが重要と認識しています。特に現業部門においては、日々目まぐるしく変わる様々な状況や、発生する問題に対応していかなければなりません。そのためにも、自ら主体的に行動し課題や問題を解決できる自立型人材の育成が欠かせません。当社は、様々な研修体系を設けることにより、どのような状況においても柔軟に対応できる「考動力」のある人材育成を図っています。

今後とも、当社は社会資本整備に携わる企業として、社会に貢献できる人材の育成に取り組み、併せて、CSRレポートを通して、持続可能な社会の実現のために、カーボンニュートラルをはじめとする各種施策に積極的に取り組み、SDGs 達成に貢献してまいります。

執行役員 管理本部 総務部長
櫻井 佳彦