

お客様の信頼を得るために

❖ 基本的な考え方

お客様からの満足と信頼を得るために、質の高い施工と製品を提供しています。また、お客様のニーズには的確な提案力と高い技術力でお応えし、ご満足いただけるよう日々研鑽に努めています。

❖ 全てのお客様から信頼を得るために

当社にご用命いただいているお客様は、個人、企業、国など実に様々です。新規のお客様も、昔からお付き合いのあるお客様もあります。これら全てのお客様へ心掛けているのは、そのお声を徹底してお聞きすることです。

お客様のニーズを的確に把握し、お客様の視点に立ち、時に問題や悩みを共有することで、弊社の経験と実績、あるいは最新の技術で、お客様へ最善のサービスをご提供できるよう体制を整えています。

お引き渡し後には、完成検査結果やお客様からの満足度アンケートなどのお声に真摯に向き合い、改善を重ねています。また建設業をはじめ、土壌汚染対策法、廃掃法、建設リサイクル法等の様々な法律の研修を定期的に行い、社内の法令遵守はもとより、お客様にも必要な法律の情報提供やご説明をしています。

これからも、あらゆる角度で、より安心して施工や商品の提供を任せていただける会社であり続けるよう努めています。

❖ 自然災害への対応

直近の1年間だけでも地震や大雨など様々な災害が発生しました。被害にあわれた皆様へ心よりお見舞い申し上げます。舗装業が中核事業である当社は社会インフラ企業の一員として、また全国に営業所を構えている企業の責務として、国、地方自治体、高速道路各社などと災害協定を結び、災害復旧の一助となるべく体制を整えています。また被災された民

間企業への対応も同様です。一日でも早く災害復旧活動することが、市民生活の再開、企業活動の正常化につながると考え、今まで同様、これからも全力を尽くしていきます。また少しでも自然災害発生リスクを軽減させるために、環境改善への取り組みや社会貢献活動を続けていきます。

❖ お客様のニーズを捉えた商品の提供

当社の商品には、低炭素材の使用や製造温度を中温化することでCO₂排出量を削減できるもの、発生木材や廃棄PET材をリサイクルするものなど、地球環境に配慮した工法や材料を使った新しい技術もあります。

お客様一人ひとりの多種多様なニーズや、時代や社会全体のニーズに沿った商品を提供しています。また太陽光発電舗装など、未来の社会に必要な商品の技術開発に積極的に取り組んでいます。

❖ お客様からのお問い合わせ受け付け

2022年度には、当社ホームページへ300件を超えるお問い合わせやご依頼をいただきました。新技術のお問い合わせや技術開発に向けたご提案、工事見積の依頼も承っています。

また会社概要、製品・技術の情報はもとより、特設コンテンツとして、歴史好きな方へ日本の舗装の歩みをご紹介したページなどもありますので、ぜひ一度ご覧ください。



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

特設ページ



2030年理想のありたい姿

東北支店 末川 雄貴

建設業はインフラの整備、交通や防災、さらには環境、エネルギーといった人々の暮らしに大きく深く関わり、これを担っている業界だと思います。安心・安全・快適な街づくりに関わり、私はこれまで以上に現場担当者としてお客様や地域から信頼されるよう、持続可能な地域社会の創造に貢献できるように尽力していきたいです。

品質保証体制

❖ 基本的な考え方

NIPPOグループの従業員は、常に企業理念と行動指針を基本として行動しています。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。

2023年度 品質方針

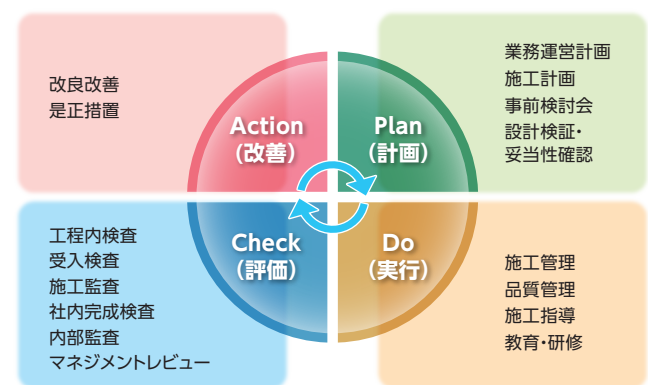
確かなものづくりを通して、豊かな社会の実現に貢献する。
1. 望まれる確かな製品を提供し、顧客・利用者の信頼を築く。

❖ 品質保証体制

● 品質マネジメントシステム

当社は、お客様に「確かなものづくり」でより良い製品を提供し、信頼を得るために、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。当社をとりまく外部、内部状況(社会・規制・自然・活動・製品・能力等)を勘案し、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:実施-C:評価-A:改善」のサイクルを継続的に行って、顧客ニーズに応じた品質管理活動に取り組んでいます。

■ 顧客満足向上を目的とした、品質管理活動の継続的改善



2030年理想のありたい姿

関東建築支店 小山 大輝

現在私は、建築工事の施工管理を担当しています。2030年は、中堅社員として現場経験も積み責任のある仕事を行っているといます。お客様に建物という商品を提供する立場として、現場の作業員をまとめ上げ、安全でより良い品質のものを建築するようになっていきたいです。

● 経営者によるマネジメントレビュー(見直し)

顧客要求事項および適用される法令、社会的要求事項を満たした製品・サービスを一貫して提供するため、品質マネジメントシステムを行う上で、社長自らが半期に一度確認し、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され、かつ社内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・改善を継続的にを行っています。



ISO内部監査状況

● 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、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。



社会性 安全管理

基本的な考え方

NIPPOグループの従業員は、常に企業理念と行動指針を基本として行動しています。「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』に全員で熱意を持って取り組んでいます。また、不安全行動、不安全施設を絶対に見逃さない職場環境づくりに取り組んでいます。

2023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水準の向上を目指す。

1. 安全作業5つの誓い項目を遵守する。
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2022年度以下)
3. 職場に起因する健康障害を防止する。

安全衛生水準の向上

● 安全作業5つの誓い

当社では、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、現場パトロールで点検指導して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づけ、車両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などルール化しています。

この現場で大切に NIPPO 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!



2030年理想のありたい姿

関西支店 庄司 さらさ

ワークライフバランスを実現して活き活きと働いてたいです。建設業における労働時間上限規制の適用も目前まで迫り、また育休を取得する社員も増えてきて会社も過渡期を迎えていると体感しています。時代の変化に柔軟に対応し、社員一人ひとりが心身健康に働き続けられる会社であり続けてほしいです。



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り1年を切る中、法定内での労働時間管理を遵守するため、さらに実効性のある施策を推進しています。2023年度の「働き方改革プロジェクト行動計画」では全事業所において、4週8.0休の実現に向け、年間110日以上の日休・休假日数の確保を目標とし、また、全社の共通事項、舗装・土木部門、建築部門、管理部門、それぞれの行動計画を掲げ、働き方改革に取り組んでいます。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。



2030年理想のありたい姿

北海道支店 井上 希美

2030年には、日本の人口の30%以上が65歳以上となり、深刻な人材不足に直面するといわれています。私は中堅社員として、業務の効率化、職場環境改善の面から、こうした課題に対応したいと考えています。特に後輩社員が「この会社で長く働きたい」と感じるような魅力ある会社づくりに貢献していきたいです。

■ 総労働時間短縮計画

出張所、工事事務所	2022年度	2023年度	2024年度
36協定(年間)	460	400	360
36協定(月間)	60	60	45
特別36*1(年間)	720	720	720
特別36(月間)	80	80	80

上記以外の事業所	2022年度	2023年度	2024年度
36協定(年間)	360	360	360
36協定(月間)	45	45	45
特別36*2(年間)	720	720	720
特別36(月間)	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。

2023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) 2. 実休務日数 年間110日 3. 全事業所の4週8.0休の実現 4. 有給休暇取得日数 年間6日／人以上 ※労基法で2019年4月より年5日取得義務化、但し当社は年6日が目標 5. 月間時間外労働45時間以内 年6回以上の達成 ※労基法で2024年4月より適用
現業事業所行動計画	1. 労働基準法を遵守する。 (1) 共通事項 ① 管理者は、事業所の労働時間協定に従事者全体に周知徹底する。 ② 管理者は、PC強制シャットダウンシステム、就労管理システムを活用し、休日出勤、1日、月間および年間の所定外労働時間を管理する。 ③ 管理者は、有給休暇取得状況を毎月確認し、第2四半期までに年6回以上取得させる。 ④ 管理者は、月間時間外労働45時間以内の達成状況を毎月確認し、1月末までに年6回以上を達成させる。 (2) 舗装・土木 ① 多様な人材を活用し、現場担当の書類(内業)削減に取り組む。 ② 現場でカメラ※を活用して、適時確認することで上位者と早期に情報共有し、適切な指示を行う。 ※カメラ … 遠隔支援カメラ、OneDrive、Teams、eYACHO (3) 建築 ① 安全書類の電子化で作成時間の削減に取り組む。(タブレット・Teams) ② 米軍提出書類のデータベースを作成し、全国の現場で活用出来るようにする。 ③ 遠隔カメラを設置し、現場事務所内で常時監視しながら、必要な時に現場に出ることで効率的に工事管理を行う。 (4) 管理 ① 業務の切り出しを行い、積極的にアウトソーシングする。 ② AI等のデジタル技術を積極的に活用し、業務改善を推進する。 2. 休日・休暇を確保する。 (1) 共通事項 ・ 管理者は、実休務日数の達成状況を毎月確認し、年間110日以上を確保させる。
全社共通行動計画	事業所特性を考慮した取り組み施策 ・ 月間時間外労働45時間以内の取り組みを各事業所従事者全員で話し合い、事業所運営に合った取り組み施策を決定する



労働環境の整備

総労働時間の短縮・休日の確保

2023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努めていきます。

月平均時間外労働時間の推移

2020年度	2021年度	2022年度
29.0時間	28.9時間	27.6時間

有給休暇平均取得日数の推移

2020年度	2021年度	2022年度
10.4日	12.0日	13.1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、産業医・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、健康診断結果に基づき、健康障害高リスク者に対して、管理職、産業医・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
2022年度	2,509人	96.0%	88

※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、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。

ダイバーシティ推進

女性活躍推進

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

	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業制度利用者	5	5	13
育児短時間勤務制度利用者	7	11	14

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2023年6月1日現在の障がい者雇用率は2.45%(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年度に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・育成

当社では自ら課題を設定し、主体的に問題を解決する「自律型人材」の育成に取り組んでおり、階層ごとに段階的かつ体系的な研修を実施することで、従業員の職務遂行能力の向上を図っています。

特に問題解決能力の向上を目的とした「問題解決研修」では、各階層に応じ、基礎編・実践編・発展編と段階的に実施することにより、自律的思考力の定着を高めています。

また、2023年度より新たな研修を組み入れる等、研修体系・内容を見直し、より多くの従業員に研修に触れる機会を設け、従業員一人ひとりの能力向上・開発に取り組んでいます。

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、新型コロナウイルスの影響により学生時代に対人交流の機会が少なかった若手社員に対し、コミュニケーション研修やグループワークの機会を増やすことで、同期社員との交流、職場内での対人関係の不安解消を図っています。

さらに入社5年目までの研修では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。



2030年理想のありたい姿 関東第一支店 藤原 健太

2030年の理想の姿として、「仕事と家庭生活の両立」があります。休日出勤もある関係上、家に帰って夕食を食べて寝る、という生活の繰り返しでなかなか自分の時間が取れていないのが現状です。将来に向け、特に家族との時間をより持つよう、自分自身も時間外労働の短縮にさらに取り組んでいきます。



2030年理想のありたい姿 中部支店 大西 里実

私の2030年理想のありたい姿は、“輝くワーキングマザー”です。仕事と育児の両立は、決して簡単なことではないと思いますが、働き続けることで“社会でも輝くお母さん”になりたいという思いがあります。これから女性がもっと輝き続けられる会社にしていくためにも、この理想のキャリアモデルを実現できるよう、精一杯頑張ります。

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、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2023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。

2022年9月に埼玉県舗装現場で現場見学会を開催し、埼玉県上里町立賀美小学校の1～6年生約200人が参加しました。この見学会は、2023年に創立150周年を迎える賀美小学校から記念事業の一環として要望があり当社が協力したものです。当日は舗装機械の見学や舗装勉強会を行い、道路の重要性や舗装の役割などをわかりやすく説明しました。

また、神流川橋の歩道部床版へのお絵描きも楽しみました。子どもたちからは「思い出に残る行事でした」などの声が寄せられました。



見学会当日の様子

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、子供たちの成長の糧となること、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。



上里町立賀美小学校 教頭 山本 友子 様

Voice 地域からの声

2022年9月にNIPPO様より、現場見学会を実施していただきました。子どもたちは舗装機械の見学をして、目を輝かせて喜んでいました。また、神流川橋の歩道部床版へお絵描きをして、小学校生活の良い思い出ができました。普段体験できない貴重な経験をさせていただき感謝しております。これからも子どもたちのために、このような取り組みを継続していただきたいです。



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（JCV）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。2022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。



全社一斉清掃活動



献血



@JCV

● 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、35年以上にわたって自転車競技への振興をお手伝いしています。

2022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・イージーポスト」というチームで三大グランツールを含む世界の頂

点を舞台に活動しています。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、若手育成選手が世界へと挑戦する環境を提供しています。

グラン・カミーニョ(スペイン)
・第1ステージ 区間優勝 マグナス・コルト(デンマーク)
・第4ステージ 区間優勝 マーク・パデュン(ウクライナ)
UEAツアー(アラブ首長国連邦)
・第3ステージ 区間優勝 シュテファン・ピッセガー(スイス)
ツアー・オブ・ジャパン(日本)
・第3ステージ 区間優勝 岡篤志
モンバントウ・デニヴェレ・チャレンジ(フランス)
・優勝 ルーベン・ゲレイロ(ポルトガル)
ツール・ド・熊野(日本)
・第1ステージ 区間3位 織田聖
ツール・ド・フランス(フランス)
・第10ステージ 区間優勝 マグナス・コルト(デンマーク)
ブエルタ・ア・エスパーニャ(スペイン)
・第17ステージ 区間優勝 リゴベルト・ウラン(コロンビア)
ドイツツアー(ドイツ)
・個人総合 3位 ルーベン・ゲレイロ(ポルトガル)
ツール・ド・北海道(北海道)
・個人総合優勝 門田祐輔
・山岳賞 留目夕陽
・第2ステージ 2位 門田祐輔
ツール・ド・ランカウイ(マレーシア)
・個人総合 2位 ヒュー・カーシー(イギリス)
ジャパンカップサイクルードレース(日本)
・優勝 ニールソン・パウレス(アメリカ)
・2位 アンドレア・ピッコロ(イタリア)
全日本選手権U23(日本)
・個人タイムトライアル 優勝 留目夕陽



UCIプロシリーズ「ジャパンカップサイクルードレース」(日本)
26歳(当時)のニールソン・パウレスが独走の優勝

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。