



過酷なヨーロッパツアーを主戦場とし、日本人選手は歯を食いしばりながら貴重な経験を重ねていきます。



● UCI コンチネンタルチーム  
**EF エデュケーション・NIPPO**  
日本、欧州、アフリカから若手選手が集う育成チーム

## 将来が有望視される 6 名の日本人選手が所属

3 シーズン目を迎え、より充実する最高峰 UCI ワールドチームとの 2 チーム体制

2021 シーズンより始まった UCI ワールドチーム「EF エデュケーション・イージーポスト」との連携は 3 シーズン目を迎え、ワールドチーム直下の育成チームとなる UCI コンチネンタルチーム「EF エデュケーション・NIPPO」もさらに体制が強化されました。

「EF エデュケーション・NIPPO」には、U23 全日本チャンピオンの仮屋和駿（ロードレース）、留目夕陽（タイムトライアル）を含む 6 名の日本人選手が所属。活動拠点をスペイン北部に構え、UCI ワ

ールドチームとの連携を密にしなが、ヨーロッパ、アフリカ、アジアと幅広いエリアで、グローバルに活動を行っています。またチームに所属する半数以上の選手が U23 世代となっており、チームを足がかりに世界のトップランキングへの挑戦を続けます。

「EF エデュケーション・イージーポスト」も好調なシーズンを送っており、ジロ・デ・イタリアでの区間 2 勝を含め 5 月末現在、今季の勝利数は「17」、今後のさらなる活躍に期待が高まります。

● UCI ワールドチーム  
**EF エデュケーション・イージーポスト**  
21 カ国、30 名が所属する個性豊かな多国籍チーム



今季ジロ・デ・イタリアで区間優勝し、グランツール全てで勝利したマグナス・コート。チームの核となるオールラウンダー。



お問い合わせ先

株式会社NIPPO 管理第一本部 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>

2023年9月発行(次回発行予定2024年9月)



この報告書は「FSC® 認証紙」を利用し、印刷には「植物油インキ」と「水なし印刷」を採用し、環境負荷の低減に努めています。

# 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っております。

## 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47カ所、現業事業所269カ所(海外を除く)

対象期間：2022年度  
(2022年4月1日から2023年3月31日)  
一部には、時期を明示した上で2022年度以前の情報と2023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
<b>特集</b> 環境にやさしい道路を追求する NIPPOの社員と技術	11
<b>ガバナンス</b>	
• 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
<b>環境</b>	
• 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
<b>社会性</b>	
• 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 (2023年4月1日現在)

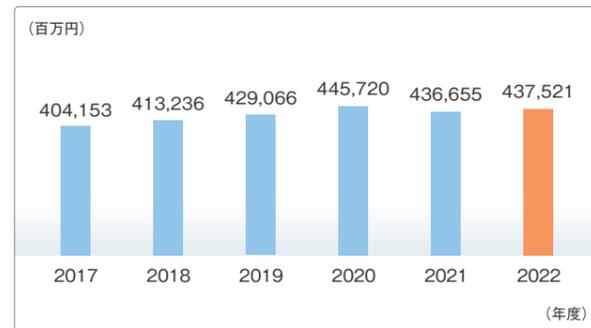
社名：株式会社 NIPPO  
 英文社名：NIPPO CORPORATION  
 設立：1934年(昭和9年)2月  
 本社所在地：〒104-8380  
 東京都中央区京橋1-19-11  
 TEL 03-3563-6751(代表)  
 代表者：代表取締役社長 吉川 芳和  
 資本金：15,324百万円  
 事業内容：建設事業、アスファルト混合物等の製造・販売事業、開発事業およびその他の事業  
 従業員数：2,031人(男性1,684人、女性347人)  
(単体)  
 ホームページ： <https://www.nippo-c.co.jp/>

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。

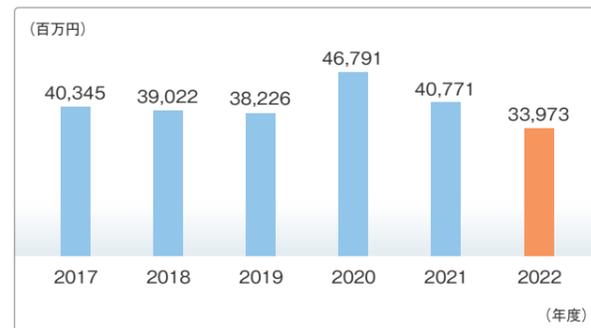
舗装土木工事の対象は、一般道路、高速道路、レーシングコース、空港から、市民の憩いの場となる公園、テニスコート、サッカーグラウンド、さらには庭先舗装まで広範囲に及びます。また、製造したアスファルト混合物は当社の工事で使用するだけでなく、ほかの舗装工事業者にも販売しています。

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。

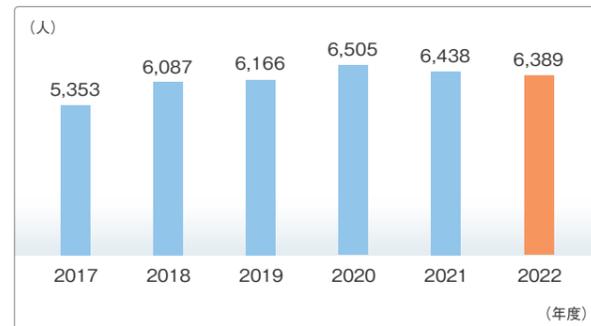
▶売上高(連結)



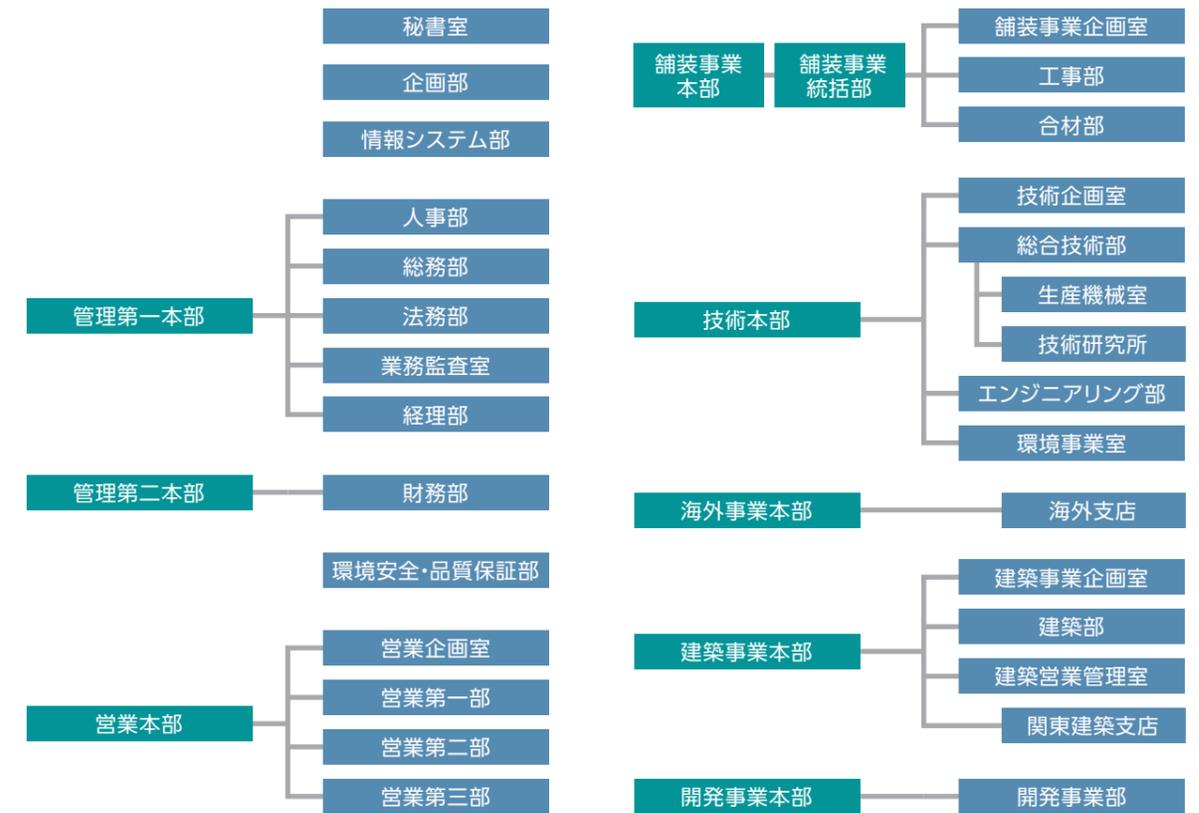
▶経常利益(連結)



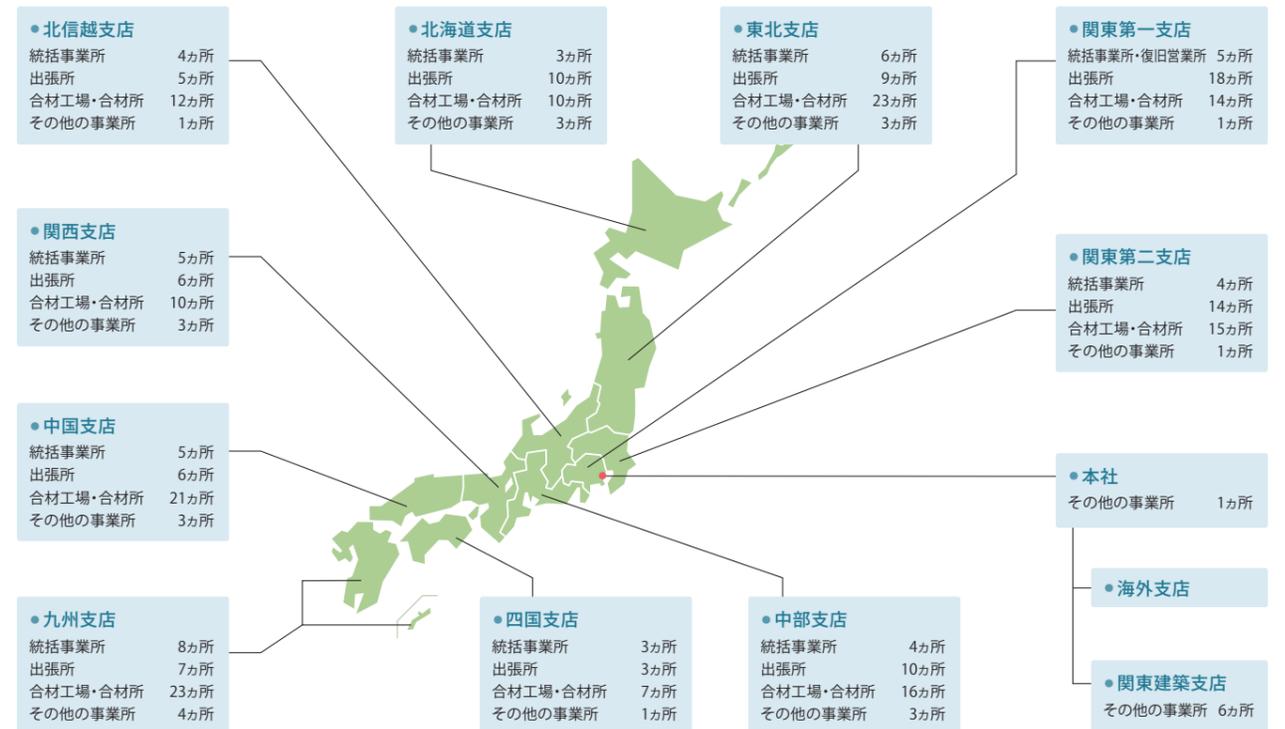
▶従業員数(連結)



## 本社機構図



## 事業所一覧



# 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。

## 舗装土木事業

全国で、「安心・安全な、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ICT施工をはじめとする建設DX推進により業務の省人化や効率化、高速化にも積極的に取り組んでいます。



仙台南部道路 長町舗装工事  
発注者：東日本高速道路(株) 東北支社



R3-R4国道17号鳥羽地区外電線共同溝工事  
発注者：国土交通省 関東地方整備局



高知競輪場走路改修工事  
発注者：高知市



舗装および高欄設置その他工事(2019-大管)  
発注者：阪神高速道路(株)

## 一般土木事業

当社は、「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。



市原市海保地区開発造成工事  
発注者：大成建設(株)

## 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

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に取り組んでいます。また、事業活動における環境負荷低減のため、CO<sub>2</sub>フリー電力への切り替えや、燃料のガス化等によりCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。



京都合材工場



山木戸合材工場



ホームベースECO  
VOC(揮発性有機化合物)を  
含まない全天候型常温補修材



岡崎合材工場



帯広合材工場(常温合材袋詰装置)

## 開発事業

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。



プランスタワー豊洲



ル・サンク小田原栄町(完成予想)



ル・サンク津田沼



アーバス天満橋

## その他

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。



芦ノ湖スカイライン



長崎リゾートアイランド パサージュ琴海

## ▶ 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。

2023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。

### ▶ 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。

### ▶ 熱意を持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、熱意を持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!
非正常時作業	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。またカーボンニュートラル社会の実現に向け、最近では、2021年度から本社ビルをスタートとしてCO<sub>2</sub>フリー電力への切り替えを進め、2022年度には予定していた全国の事業所およびグループ合材工場において切り替えが完了しました。これによりCO<sub>2</sub>の排出量は、切り替え前の2020年度と比較し約6.0万t削減となりました。

引き続き、アスファルト舗装材製造時のCO<sub>2</sub>排出量を抑制するため合材工場で使用燃料の都市ガス化、省エネ型の高効率バーナー、中温化合材製造装置の設置を推進し、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取り組んでいくとともに、「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。

一方、世界では予防可能な感染症で命を落とす発展途上国の子どもたちが20秒に1人亡くなっていると言われています。当社は、未来のある子どもたちを1人でも救いたいとの思いから、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。

本書を是非お読みいただき、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。



株式会社 NIPPO 代表取締役社長 吉川 芳和



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マネジメント

## 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・⑥・⑦・⑧を、「豊かな社会の実現」のためには①・③・④・⑤を実践していくことが必須であるためです。

## CSR推進体制

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、重点分野への取り組みにあたっては次の各委員会をNIPPO・CSR委員会の下に設置しています。

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」に加えて、グループ会社におけるCSR活動推進のため「グループ会社CSR委員会」を設置しています。

## SDGsへの取り組み

SDGs(持続可能な開発目標)については、2030年目標達成のため、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。2022年度の結果は「SDGs2030年目標進捗状況」のとおりです。

なお、日本政府の「2050年カーボンニュートラル宣言」に伴い、2023年度に目標を見直し、2030年度までにCO2排出量(スコープ1、2)を2013年度比46%削減に取り組むことにしました。

## CSR推進体制

### NIPPO・CSR委員会

委員長：社長  
事務局：総務部、人事部、法務部、企画部、環境安全・品質保証部

### CSR推進委員会

委員長：管理第一本部長  
事務局：総務部総務グループ、情報システム部情報システムグループ、人事部勤労厚生グループ

### コンプライアンス委員会

委員長：管理第一本部長  
事務局：法務部法務グループ

### 安全衛生委員会

委員長：環境安全・品質保証部管掌役員  
事務局：環境安全・品質保証部安全グループ、人事部勤労厚生グループ

### 環境・品質保証委員会

委員長：環境安全・品質保証部管掌役員  
事務局：工務部、技術企画室、合材部、環境安全・品質保証部環境グループ

### グループ会社CSR委員会

委員長：NIPPO企画部管掌役員  
事務局：NIPPO企画部企画第二グループ、NIPPO総務部総務グループ、NIPPO法務部法務グループ

評価：😊 達成・順調 🙄 未達成

## SDGs2030年目標進捗状況

目標	関連するSDGs目標	具体的な取り組み項目	所管部署	2022年度実績			2023年度目標	2030年目標
				目標	評価	結果・進捗		
低炭素社会の形成	6, 7, 9, 11, 12, 14, 15	CO2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173.1t削減	😊	2019年度比較224.0t削減	—	—
		CO2排出量削減、地球温暖化対策	環境安全・品質保証部	—	—	2013年度比39.3%(126,620t)削減	2013年度比39.3%(126,620t)以上削減	2013年度比46%(148,172t)削減
循環型社会の形成	6, 7, 9, 11, 12, 14, 15	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	😊	0.72%	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	3, 8	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	🙄	2件	死亡災害発生件数0件	死亡災害ゼロ
人材育成	4, 5	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	5, 16	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9.1%	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2.4%	障がい者雇用率2.5%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	3, 5, 8	働き方改革の推進	人事部	年間実休務日数110日 年休取得率55%以上	🙄 😊	年間実休務日数達成率98.0% 年休取得率68.9%	年間実休務日数110日 年休取得率60%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10.4% 女性100%	対象者育児休業取得率 男性10%以上、女性100%以上	対象者育児休業取得率 男性15%以上、女性100%以上
健康管理	3, 5, 8	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100%、再検査93.2% ストレスチェックストレス指数88	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85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	16, 17	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(100%)	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(100%)	独占禁止法研修の実施	独占禁止法研修の実施

# 環境にやさしい道路を追求するNIPPOの

当社は、自然環境への負荷の少ない道路の研究・開発に取り組んでいます。地球温暖化防止に貢献するとともに、安全かつ快適な道路の実現も目指しています。特集では、当社の舗装技術と開発者をご紹介します。

## 遮熱性舗装「パーフェクトクール」の開発ストーリー



アスファルト舗装は、夏の強い日差しを浴びて路面が60℃以上の高温になります。あたたまったアスファルト舗装がその上の空気を暖め、これがヒートアイランド現象の一因と言われています。この対策技術として2000年、打ち水の原理を利用した保水性舗装が開発されました。しかし、「散水を必要としないこと」が重要と考え、当時、建築屋根用に開発が進んでいた塗料をヒントに遮熱性舗装を思いつきました。

2001年、塗料会社との共同開発が始まりました。当初、建築屋根用塗料を応用して、すぐに開発できると思いましたが、そう簡単ではありませんでした。屋根と道路の大きな違いは、塗装した面に人やクルマが直接乗るか乗らないことでした。安全性（スリッパしない）や耐久性（通行でこわれぬ）など、建築屋根用では求められない塗料性能が必要となりました。数年の開発期間を経て、2003年に東京都で初めて公道での試験施工を行いました。

その後、改良を繰り返して2008年からヒートアイランド対策の一つとして本格的な整備が開始されました。他社技術も含め2022年3月までに全国で約149km、314万m<sup>2</sup>が整備されています。

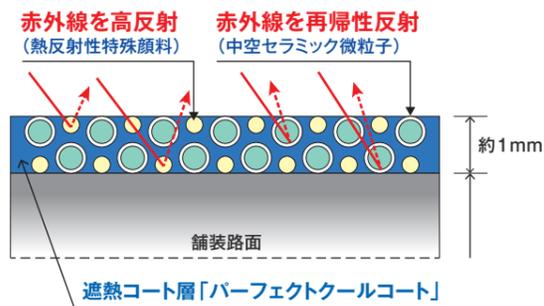
この技術は、第25回日本道路会議で優秀論文賞を2編受賞するとともに、国際道路連盟（IRF）から世界道路功績賞、世界道路協会（PIARC）から最優秀技術革新賞（Best Innovation Prize）を受賞しました。

関東第一支店技術部 部長  
吉中 保

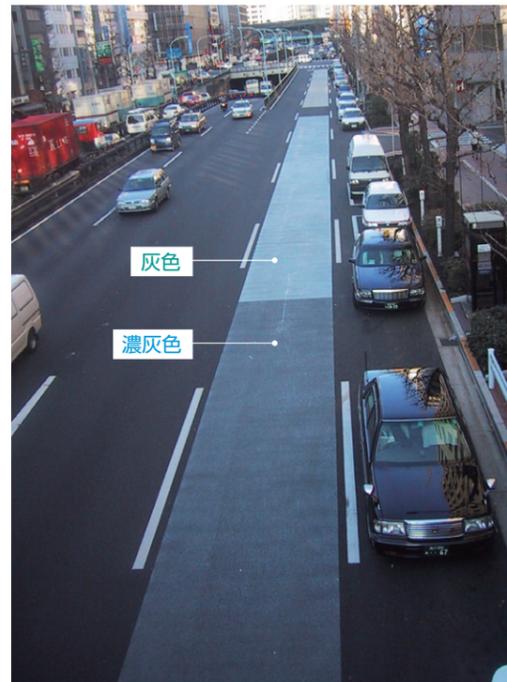
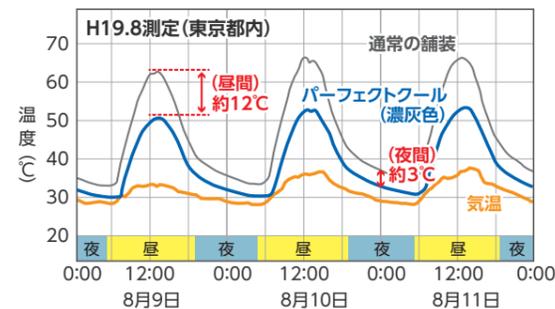


### 路面温度の上昇を抑制する「パーフェクトクール」

パーフェクトクールは、太陽光に含まれる赤外線（人には見えない）を高反射させることで、舗装への蓄熱（路面が熱くなること）を防ぎ、路面温度の上昇を抑制する舗装です。



### ■ 路面温度例



初めて施工した遮熱性舗装（東京都昭和通り、2003年）  
濃灰色は「供用中のアスファルト舗装に近い色」、灰色は「コンクリート舗装に近い色」として設定しました。「濃灰色の方が白線を認識しやすい」という理由により、車道に多く適用されています。

# 社員と技術

## 転がり抵抗の小さな低燃費舗装技術の開発ストーリー



本技術の着想は、2003年に研究所の先輩社員の「タイヤの転がり抵抗を低減する舗装を作れば、車両の走行燃費が向上してCO<sub>2</sub>発生量を削減できるのでは」との気づきでした。アスファルト合材の製造温度を削減する中温化舗装や、改修工事の回数を減らす長寿命舗装など直接的に製造・施工時のCO<sub>2</sub>排出量を削減する舗装に対し、本件の発想は間接的に自動車から排出されるCO<sub>2</sub>を削減するもので、かけだしの研究員だった私は新しい視点に驚きました。

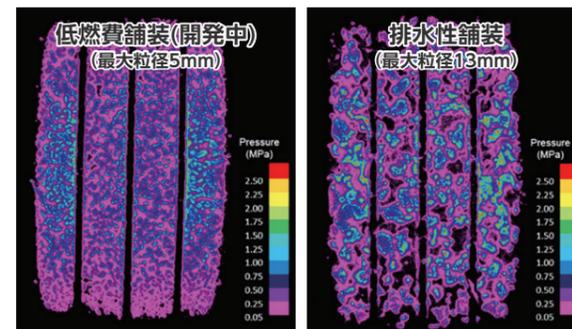
2010年に土木研究所公募の「低炭素舗装技術の高度化に関する共同研究」に採択され、本格的な開発がスタート。開発を成功させるための課題は、「車両の燃料消費を小さくする路面の開発」と「転がり抵抗の測定方法の決定」の2つでした。

路面開発では、燃料消費を低減する数種類の舗装と、密粒舗装、排水性舗装を土木研究所構内に各300m舗装して車両を走行させました。四季の外気温、車両とタイヤを各3種類、走行速度を20、40、60、80km/hとし、これらを組み合わせた条件で、各舗装上を連続20回走行させて燃料消費量とCO<sub>2</sub>排出量を直接計測し、納得するまで測定を続行しました。



転がり抵抗の測定方法については、測定車のタイヤ空気圧、タイヤ

### ■ 低燃費舗装のタイヤ接地圧分布



低燃費舗装（開発中）は接地圧分布が「均一、低圧」⇒タイヤ変形によるエネルギーロスが少ない

温度、タイヤ温度の慣らし走行時間など、細部に至るまで様々なことを試行錯誤しながら一つずつ決めました。2018年には実道での試験施工に至り、現在は試験施工箇所の追跡調査を行っています。

関東第二支店  
技術部試験所 試験所長  
白井 悠



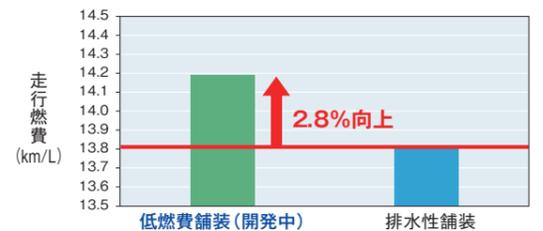
### タイヤの転がり抵抗の低減と雨天時の滑り抵抗性を実現した低燃費舗装

骨材の最大粒径5mmのアスファルト合材を鉄輪ローラだけ（タイヤローラは使わない）で転圧し、骨材が平滑に並ぶような路面に仕上げます。タイヤが路面に接する際に生じる圧力を適度に分散させることで、路面がタイヤに与える抵抗をできるだけ小さくさせた舗装です。表面に空隙があるため、排水機能や低騒音機能も兼ね備えています。

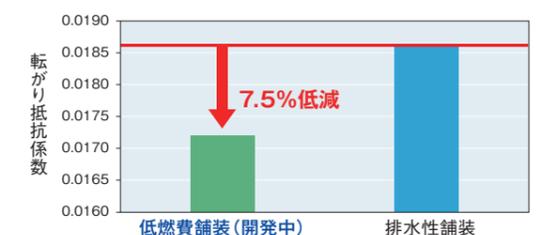
なお、本技術については、（国研）土木研究所と（株）NIPPOで共同特許を取得済みですが、商品化前のものです。

### ■ 低燃費舗装の性能

◆ 走行燃費 ※走行速度60km/h



◆ 転がり抵抗 ※タイヤ温度補正:30℃、走行速度60km/h



# 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じ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。

## 当社のコーポレート・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ことから、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および職務執行の監督」と「業務執行」を分離し、迅速かつ果敢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。

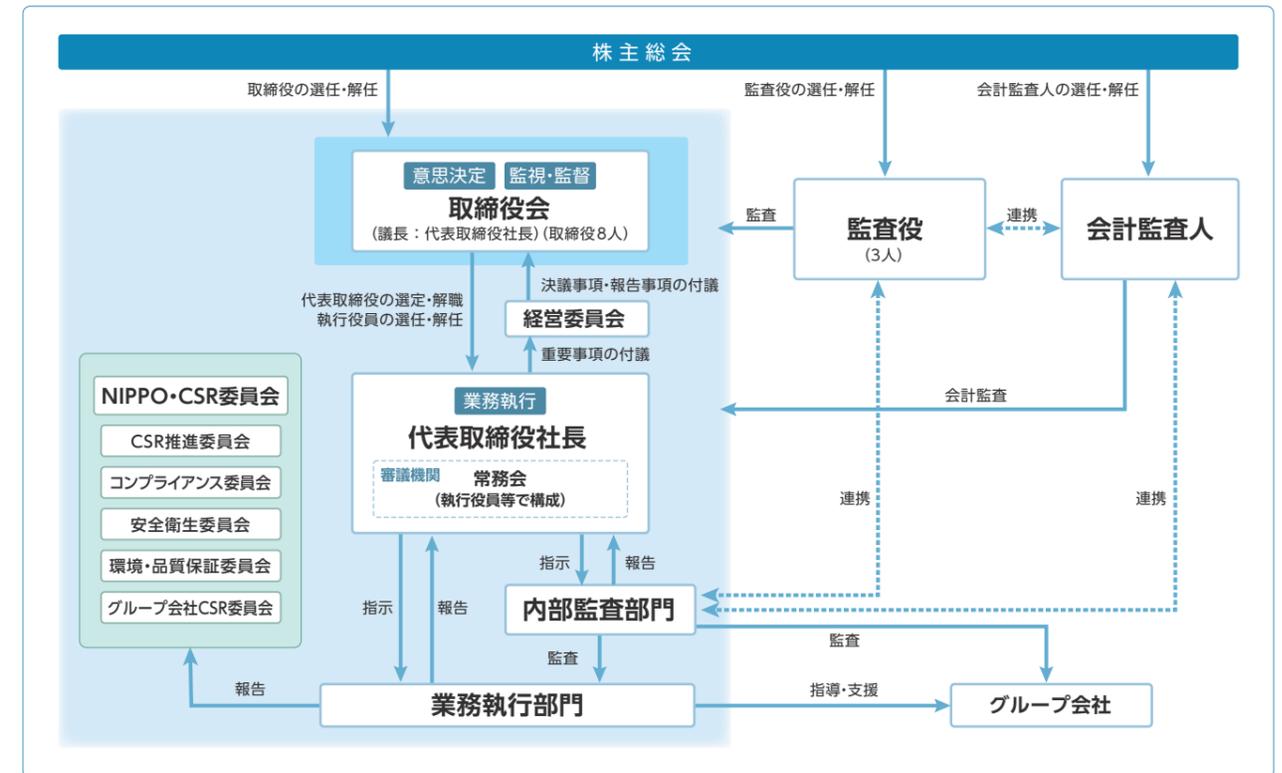
また、当社グループの企業会計の適正性を確保するため、会計監査人監査の対象となる当社の子会社についても、同監査法人が会計監査人を務めています。

### 内部監査部門

当社は、内部統制の充実を図るため、内部監査を通じて業務の執行を監査し、監査結果を社長ならびに監査役に報告しています。内部監査部門は、会計監査以外の業務活動および組織・制度等に関する業務監査ならびに金融商品取引法における財務報告に関わる内部統制監査に準じた内部統制の整備運用状況の評価を実施しています。

## コーポレート・ガバナンス体制図

※2023年6月末現在の体制



## 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、より適切で実効性ある内部統制システムを整備・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。



2030年理想のありたい姿 北信越支店 野月 開斗

労働力人口が減少し、生産性のさらなる向上が望まれる将来において、労働者が生き生きと働けるための施策や投資を惜しまない社会や会社であってほしいと思います。私は持続的に働きやすい職場をつくるため、業務やコミュニケーションに、細やかな配慮を率先して払えるロールモデルとなることを目標に、精進したいと思います。



2030年理想のありたい姿 関東第一支店 樋口 翔一

私は、2023年度より関東第一支店にて民間営業に従事しており、得意先も一新し勉強の日々です。2030年に向けて目指す姿は、社内のみならずグループ工務会社、製販会社にも頼られる営業マンとなることです。営業として得た情報をグループ会社とも共有し、受注出荷につなげられるよう、内外の関係を構築できる存在になりたいと考えます。

### ● 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实施

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。2022年度は、独占禁止法およびハラスメント防止対策をテーマに掲げて実施しました。

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・廃棄物処理法等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。

2022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(独占禁止法遵守に関する基本ルールの確認およびケーススタディ)を全国各地で開催し、合計678人が出席しました。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)の実施に加え、法務部および外部専門家(弁護士)によるヒアリングを実施することにより、遵法意識・法令理解の状況についての確認を行っています。



独占禁止法研修



#### 2030年理想のありたい姿 北海道支店 西村 健佑

社会は技術などの発展に伴い、私たちの想像を超える早さで変化、進歩しています。そんな社会には、無数のモノや多種多様な価値観が存在し、そこには期待が膨らむ多くの選択肢にあふれています。私たちがこの社会を多角的により良くするためにはどうすべきか。それを問い、考え、学び、そして活かし、豊かな社会の実現に貢献していきます。

### ● 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、近年巧妙化・高度化する不審メールなどから引き起こされる外部からの不正アクセスやランサムウェアによるサイバー攻撃に対し、「セキュリティシステムの拡充」と「従事者の意識向上」を両輪とした対策を講じています。

### ● 情報管理体制と環境の整備

ファイアウォールを強化し接続する相手先を絞り込むとともに、各種セキュリティ機器のログと社内外間の通信内容を解析し、脅威の事前把握迅速化に努めています。

また、これらを外部に24時間体制で監視させるとともに、IT部門においてインシデント対応訓練を定期的を実施することで、「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体制づくり」を目指しています。

### ● 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「危機管理案件報告要領」を定めています。

当要領では、不測の事態が発生した際、直ちに経営トップに情報伝達が行われるよう、報告すべき危機・緊急事態を定め、チェックリストを活用した報告様式、緊急連絡体制を整備し報告ルートを定め、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を対象にセキュリティ研修を実施し、情報取り扱いルールとその重要性を教育しています。また、社内で不審メールへの注意喚起を適宜行うとともに、

に、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することで、セキュリティに対する意識向上を図っています。

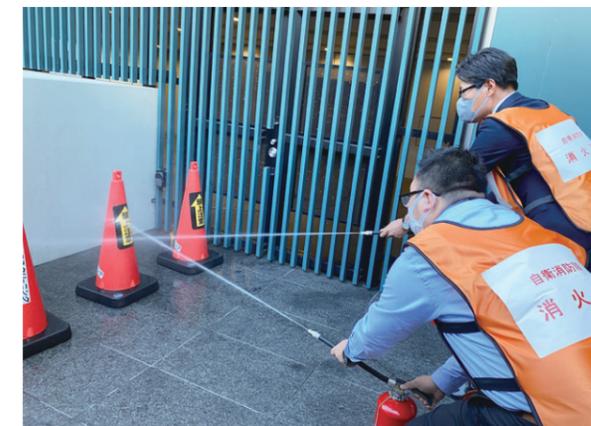


新入社員研修

### ● 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



#### 2030年理想のありたい姿 九州支店 大迫 拓矢

2015年に入社し、現在は国土交通省工事に現場代理人として従事しています。自身の成長のために日々奮闘中です。今後、生産年齢人口の不足が深刻化する「2030年問題」に負けないよう、継続的な学習や課題解決に取り組み、確かな実力を身につけたいです。また仕事とプライベートのバランスをとり、より充実したライフスタイルを送りたいです。ご安全に!

# 環境マネジメントシステム

## 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。

当社が『企業理念』で掲げている「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、企業理念に基づき、SDGsの具体的な取り組みである「低炭素社会の形成」と「循環型社会の形成」の2030年目標達成に向け、事業活動で排出される温室効果ガスの削減による地球温暖化の抑制と産業廃棄物の最終処分率の低減に取り組む、「持続可能な社会の実現」に向けて貢献していきます。

### 2023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. 環境に配慮した事業活動に取り組む。
2. 地球温暖化を抑制する。
3. 省資源・資源循環に取り組む。

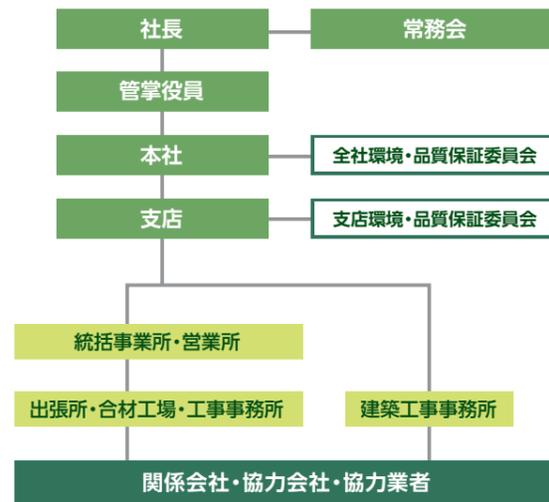
## 環境マネジメント体制

### 環境マネジメントシステム

当社は、環境および当社と利害関係者により良い影響をもたらす成果を達成するために、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(社会・規制・自然・活動・製品・能力等)を勘案し、環境管理計画について、「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、地域の特性に応じた環境保全活動に取り組んでいます。

### 環境マネジメント体制図



### 経営者によるマネジメントレビュー(見直し)

適用される法令および社会的要求事項を満たすため、当社社長は、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内部監査の実施

本社、支店および現業事業所において、環境保全活動の向上のため、環境法令や社会的要求事項が遵守され、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・改善を継続的に行っています。

### 外部審査の実施

当社の環境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。

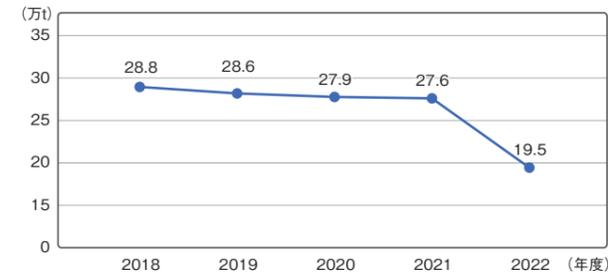
## 環境保全活動の取り組み

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るため、毎年6、7月に従業員全員を対象として、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。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。

### 低炭素社会の形成

2021年10月から、事業所で使用する電力を、CO<sub>2</sub>を排出しない電力へ順次切り替え、2022年12月までに全国279事業所で切り替えが完了しました。加えて、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ています。また、CO<sub>2</sub>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で、フロン類の漏えい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。2023年4月に、カーボンニュートラル推進委員会を設置しました。2050年カーボンニュートラルの実現に向け、2030年度までに、CO<sub>2</sub>の排出量を2013年度比46%削減するための取り組みを決定し、進捗状況の確認を実施していきます。

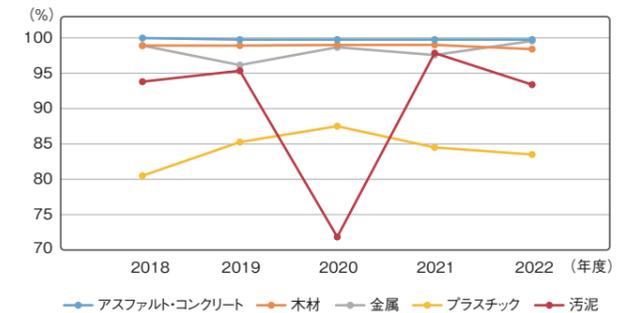
### CO<sub>2</sub>排出量(グループ合材工場を含む)



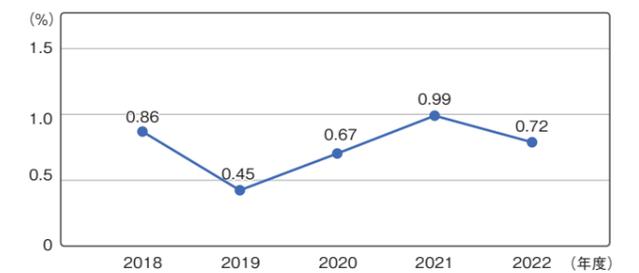
### 循環型社会の形成

国土交通省は2020年9月に「建設リサイクル推進計画2020」を策定しました。国内における建設副産物は、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、今後はより付加価値を高める「質の高いリサイクル」を目指します。当社では、老朽化した道路や建物を新しく作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。そのリサイクル率はほぼ100%となっています。アスファルト塊を舗装材料にリサイクルする技術は、「建設リサイクル推進計画」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、最終処分率を低減しています。

### 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)



### 2030年理想のありたい姿 九州支店 小野 昇吾

私は、身につけてきたスキルを後輩に教える立場として若手育成に携わりたいです。自分のスキルを磨くだけでなく、そのスキルを人に教え、与えることで業績を上げられるような人材になりたいと考えています。また7年後、自分にはまだまだ学ぶべきことが考えられるので、自らの資質向上も継続していきたいです。



### 2030年理想のありたい姿 中国支店 大槻 誠

中国支店で不動産業務に従事しています。業務の中心となる分譲住宅や賃貸住宅事業においては様々なお客様と接します。日々変化するライフスタイルに対応しつつ、環境面へも配慮した商品づくりを心掛けていきたいです。そして、皆様から信頼され、安心して当社の商品を選んでいただく、そのような会社であり続けたいです。

# 舗装事業における環境保全活動

## 基本的な考え方

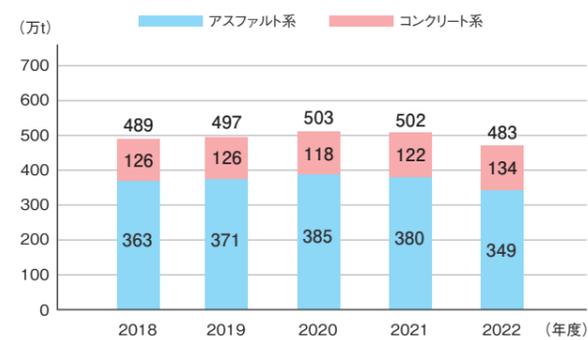
舗装工事やアスファルト混合物の製造事業では、様々な工程で排出物や廃棄物が生成されます。当社は持続可能な社会を実現するために環境負荷低減や資材リサイクルを促進します。

## 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、当時としては珍しい「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150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147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、150工場で再生アスファルト混合物、再生路盤材として積極的に再利用しています。

### 建設副産物受入量の推移



### 他産業副産物のリサイクル

1981年からは、家庭から出る一般廃棄物の焼却灰を処理した際に発生するゴミ熔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、こうした取り組みを核に、全国の工場で、アスファルト舗装をそ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における環境・安全配慮

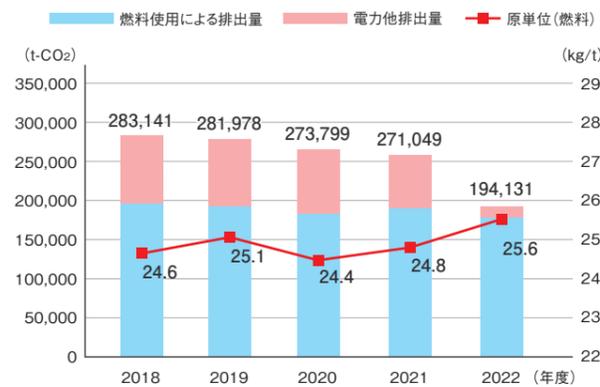
アスファルト合材工場では、化石燃料や電力などを使用しアスファルト混合物等を製造していますが、周囲の環境に悪影響を及ぼさないよう、細心の注意を払い、対策を行っています。

### CO<sub>2</sub>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<sub>2</sub>)の排出量を削減するため、CO<sub>2</sub>フリー電力への切り替えを実施しました。また、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ており、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。2022年度末現在、都市ガス化した合材工場が27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



### 合材工場CO<sub>2</sub>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、法令基準より高い性能の集じん機を配備し、製造工程の様々な箇所に、粉じんの飛散を抑制する設備等を設ける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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
窒素酸化物(NO <sub>x</sub> )	86.1	57.1	74.8	56.6
硫黄酸化物(SO <sub>x</sub> )	67.3	69.2	75.9	54.2
ばいじん	37.9	25.9	28.5	29.6

※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。



## 舗装現場における環境配慮

舗装工事を行う際の主な環境負荷には、施工機械等による騒音、大気汚染やCO<sub>2</sub>の排出、その他にも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ガス対策型・低騒音型に切り替えています。2022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)

	2020年度			2021年度			2022年度		
	保有	対策	率(%)	保有	対策	率(%)	保有	対策	率(%)
排出ガス対策型	40	38	95	40	36	90	40	36	90
低騒音型	106	101	95	101	89	88	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<sub>2</sub>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、2018年度が1.83%、2019年度が2.03%、2020年度が1.47%、2021年度が1.24%、2022年度が1.09%、と目標とする2.50%以下を達成できています。

### 輸送上での環境配慮

輸送上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<sub>2</sub>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7%)を海上輸送にて行っています。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、2022年度22万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。



### 2030年理想のありたい姿 関東第二支店 関 里美

私が現在所属している関東第二支店の試験所では、廃ペットボトルをリサイクルしたアスファルト混合物や、加熱温度を低減しCO<sub>2</sub>排出量を抑制させる舗装技術等の合材出荷指導・品質管理を行っております。前述のような「環境にやさしい舗装技術」の普及率・品質をより向上させ、2030年にはさらなる環境負荷の低減を目指します。

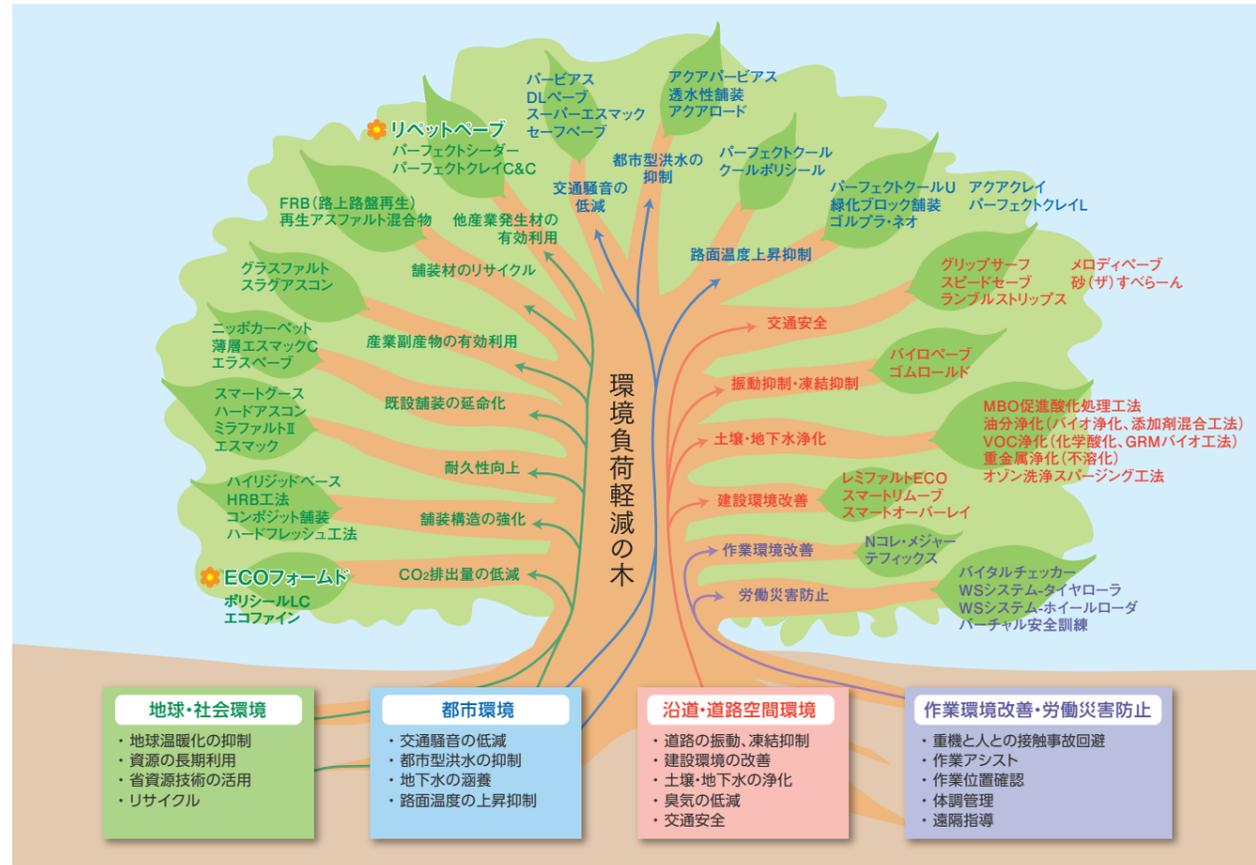


### 2030年理想のありたい姿 四国支店 谷上 悠喜

デジタル技術を活用し、時間外労働の短縮に努めていきたいです。デジタル技術をフル活用することにより、業務の効率化を図り、エネルギーや資源の効率的な利用を実現し、持続可能なより良い社会の実現に貢献したいです。また技術の進化に伴い、一部の人が取り残されることのない会社であってほしいと思います。

# 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

CO<sub>2</sub>の排出量を削減するアスファルト合材の製造方法や廃棄される資源のリサイクルなど、カーボンニュートラルやSDGs (持続可能な開発目標)の達成に向けた技術開発に努めています。

## 環境にやさしい舗装技術

### ECOフォームド

アスファルト合材は、アスファルト合材工場にて製造・出荷されています。アスファルト合材の製造温度は通常165℃程度です

が、これは常温時に半固形のアスファルトを加熱することで、この粘性(硬さ)を下げ、石や砂を混ぜやすくなるためです。

加熱には重油やガスなどの化石燃料が使われますが、燃焼と同時にCO<sub>2</sub>が発生します。

フォームド技術とは、アスファルト内に少量の水を噴霧して小さな泡を発生させる技術のことです。この泡がベアリングのように働いてアスファルトの粘性が少し下がるため、製造温度を165℃程度まで上げなくてもアスファルトと石や砂を混ぜることが可能になります。製造温度が下がるとその分の化石燃料を使わなくて済むため、結果的にCO<sub>2</sub>排出量も削減できる仕組みです。

「従来のフォームド技術」は20℃程度の温度低減が可能で



2030年理想のありたい姿 関西支店 大島 昌文

私の所属する関西開発事務所では、主にマンション事業を推進しております。2030年には理想のマンションとして、さらに住宅の断熱性能を高め、エネルギー効率の高い設備の導入で省エネを図り、環境にやさしいマンションを計画したいです。また入居される方々に一年中快適な室内環境で安心してお住まいいただけるものを提供していきたいです。



したが、『ECOフォームド』は30℃程度の温度低減が可能で、両者のCO<sub>2</sub>排出量の差は10%となります。

『ECOフォームド』は、「2050年カーボンニュートラル宣言」「2030年の温室効果ガス削減目標46%」に向けたCO<sub>2</sub>排出量削減技術の一つです。

## 環境に配慮した舗装技術

### リペットペーブ工法

SDGs (持続可能な開発目標)の達成に向けて、具体的な取り組みが欠かせないものとなっています。

廃ペットボトルなどのプラスチックごみの問題は、海に流出したマイクロプラスチックが生態系に与える影響や、プラスチックの焼却によるCO<sub>2</sub>の排出などが社会問題となっています。

「リペットペーブ」は、廃ペットボトルを化学処理してアスファルトに加えたアスファルト舗装です。

リペットペーブの最大の特長は、廃ペットボトルのリサイク



2030年理想のありたい姿 関東第二支店 高橋 佳佑

SDGsの節目ともなっている2030年には、ほかの多くの分野と同じように舗装業者に求められる業務や能力にも大きな変化が見られるとなると推測されます。そんな中でも舗装業界のトップランナーとしての地位を守り続けられるよう、管理能力や知識に加え、考える力を養っていくことを目標とします。



注-1) アスファルト改質剤は花王(株)様の製品(ニュートラック)です。  
注-2) 特殊な混合物のため、NIPPOグループによる製造・施工となります。

ルです。舗装厚5cm、面積100m<sup>2</sup>当たり500mlの廃ペットボトルを約1,430本(約50kg)リサイクルすることができます。

また、廃ペットボトルをアスファルトに加えることで、一般的に使用されているアスファルト舗装よりもわずらわしい掘れが発生しにくくなります。高耐久性舗装として一般的なコンクリート舗装や半たわみ性舗装は施工や施工後の養生に時間が必要ですが、リペットペーブは普通のアスファルト舗装と同様の方法で施工ができ、すぐに交通開放できます。

リペットペーブは、環境やSDGsに対応した新しい舗装工法です。



# 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

従来の発想に捕らわれず、時代の一步先を見つめながら、エンドユーザーの立場で

安らかさ 心地よさ 豊かさ  
の創造を追求し、常に歩み続けます。

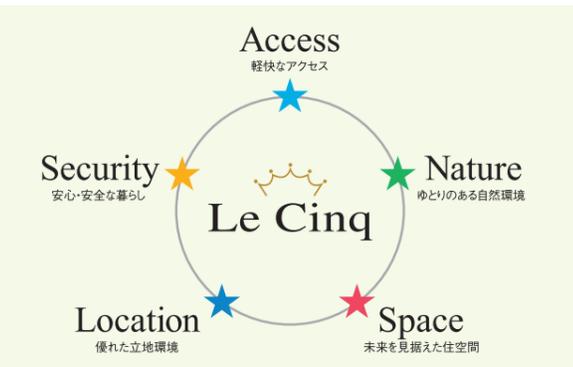
価値ある商品企画を必須業務として

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

をコンセプトとして事業推進しています。

## 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、「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

マンション事業では、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)への基準を満たすべく仕様の検討を重ねています。

具体的には外皮の優れた断熱性能を備え、高効率な設備・システムの導入および再生エネルギーの導入により、年間一次エネルギー収支をゼロとする住宅の供給を目指すこととなります。

さらに当社はZEH普及の取り組みである「ZEHデベロッパ」登録制度への申し込みを行っています。

### ● 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。当社は開発事業においては施主の立場ではありますが、建設業界の一員として働く方々の安全については毎月の定例会議等で提言し、現場巡視などにも参加しています。



現場巡視

### ● 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、コワーキングスペース、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。



2030年理想のありたい姿 中部支店 松下 優

入社してからの5年間に於いて、自動車のテストコースや高速道路の舗装工事に従事してきました。その経験を活かし、舗装のスペシャリストとして発注者や上司から、私に工事を任せたいと思われる施工管理者になりたいと思います。また私が経験してきたことを踏まえた的確なアドバイスを、後輩に伝えていける存在になりたいです。

## 環境(土壌浄化)事業における環境・安全配慮

地下は目に見えないため、地下水などを伝って汚染が拡散することがあり、周囲への汚染拡大や土地の資産価値の低下などのリスクが上がります。そこで現在注力しているのが、地下環境の「見える化」による土壌浄化対策の新しい提案です。

### ● 地下環境汚染の見える化

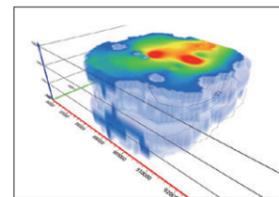
事業所を例にすると、土壌汚染を引き起こす要因の一つが、地下埋設管からの汚染水の漏洩です。埋設管の老朽化や自然災害などで生じることが多いため、予測が難しく、漏洩が見つかった時には相当量の汚染水が拡散してしまっています。

当社では、地下環境の調査を行い、環境面・経済面・社会面から事業所に潜んでいるリスクや行政対応事項に加え、土壌や地下水の汚染濃度や範囲の見える化を行っています。その後、長年の知見と経験を加え、様々な対応策を提案しています。

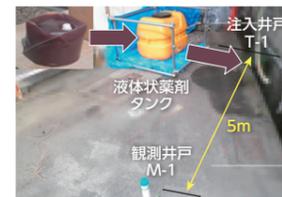
### ● CO<sub>2</sub>排出に配慮した土壌浄化技術

汚染への一般的な対策は、汚染した土壌を取り除いて新たな汚染のない土壌を埋戻す方法ですが、作業の過程で生じる多量のCO<sub>2</sub>排出など周辺環境に悪影響が及ぶ可能性があります。そこで環境に配慮した土壌浄化技術として、国産ワインの製造後に廃棄していたブドウの搾りかすを原料とした「GRM(グレープ リサイクル マテリアル)」を開発しました。GRMを土壌に注入することで、ブドウの搾りかすに含まれる栄養分が土壌に生息する微生物の動きを高めて土壌汚染の原因物質を分解する工法です。

今後も、環境にやさしい材料を用いた技術の提案も含め、より良い大地を取り戻す事業展開を行っていきます。



汚染の見える化の一例



GRMの適用事例



2030年理想のありたい姿 東北支店 長 尚孝

SDGsへの取り組みの中で当社が最も力を入れて取り組むべきものは、SDGs17の目標の中の「7.エネルギーをみんなにそしてクリーンに」だと思います。2022年に水素ステーションの現場を初めて経験し、化石燃料から再生可能エネルギーへの転換が始まりつつあることを実感しました。SDGsへの流れの中で、そういった現場に積極的に関わり、貢献できればと考えています。

## 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設計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年に竣工したNIPPO本社ビルでは、CASBEE総合評価で「Sランク」を獲得しました。また、2022年竣工のNIPPO関西支店ビルでは「Aランク」を取得しています。



NIPPO 本社ビル



NIPPO 関西支店ビル



### ● 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。これらの技術を活用することで、技能工不足の対応をしながら、安全・品質の確保に取り組んでいます。

## 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おります。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CO<sub>2</sub>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。



ホームページ上にお問い合わせバナーがあります

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。

## 社会性

# 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自覚しています。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・改善を継続的に進めています。



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。

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!

### ● 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、現場に潜む危険の芽を事前に摘み取るとともに、危険の感受性向上を図っています。収集したデータについては、分析して現場にフィードバックして活用しています。

### ● 安全衛生に関する教育

施工協力業者にも当社の安全衛生方針および目標を周知し、「安全作業5つの誓い」を指導しています。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実施しています。

### ● 安全・衛生標語の募集

当社、グループ会社、協力業者の従業員から毎年安全・衛生標語を募集しています。2023年度は安全標語3,131作品、衛生標語2,499作品の応募がありました。全社中央安全衛生委員会が最優秀作品を選定、垂れ幕やポスターを作成し、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PDCAサイクルを継続的に行って、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)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害	8	12	6	4	9
死亡事故	1	0	0	0	2

※集計範囲：NIPPO

▶ 度数率・強度率は、P.36 ESGデータをご覧ください。

# 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。

### ■ 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、時間外の上制限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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働時間協定の遵守(各事業所36協定)</li> <li>2. 実休務日数 年間110日</li> <li>3. 全事業所の4週8.0休の実現</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol>
現業事業所行動計画	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働基準法を遵守する。               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 共通事項                   <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> </li> <li>(2) 舗装・土木                   <ol style="list-style-type: none"> <li>① 多様な人材を活用し、現場担当者の書類(内業)削減に取り組む。</li> <li>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</li> </ol> </li> <li>(3) 建築                   <ol style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> </li> <li>(4) 管理                   <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>2. 休日・休暇を確保する。               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 共通事項                   <ol style="list-style-type: none"> <li>① 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。</li> </ol> </li> </ol> </li> </ol>
全社共通行動計画	<b>事業所特性を考慮した取り組み施策</b> ・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



### 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いきたいです。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。



### 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。

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。



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。

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。



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。これから女性も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。

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。

# 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。

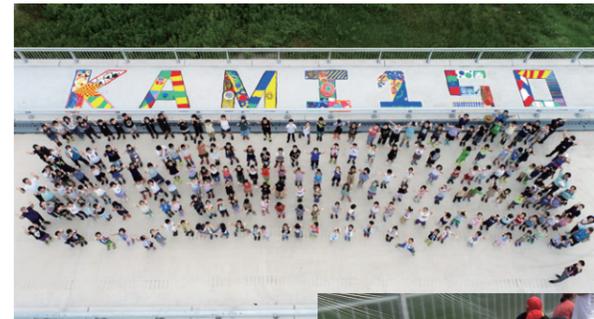
小中学校で使用される職業教育教材「おしごと年鑑」、WEBページ「おしごとはくぶつかん」の作成には2016年度より協賛しています。日本全国の全ての小中学校に寄贈され、授業等で活用されています。

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、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月に埼玉県の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。



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。



## Voice 地域からの声

上里町立賀美小学校 教頭 山本 友子 様

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)

### ブルータ・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。

# 読者の声を受けて

## Q 震災時に帰宅困難者の受け入れはするのでしょうか？

当社の本社ビルは、大規模災害発生時に帰宅困難者を受け入れる一時滞在施設として東京都中央区に届け出ております。帰宅困難者用に食料・水等を備蓄しているほか、中央区内に同様の施設をもつ企業で構成されている、中央区帰宅困難者支援施設運営協議会にも参加しています。

同協議会が実施する、一時滞在施設・運営訓練等にも参加し、実施体制や

手順の確認を行うとともに、同協議会を通じて地域内連携による施設運営体制の充実強化を図っています。



帰宅困難者用の備蓄

総務部 総務グループ  
吉田 茂



## Q 海外で活躍されている女性の方はいますか？

2023年の4月からタイ駐在員事務所の総務担当者として従事しています。海外の事業所に従事するという事は、語学力だけではなく、駐在国の会計・税務・労務について理解をした上で、業務を進めていかなければなりません。日々自身に不足している知識を習得するよう努めています。

また現地スタッフと共に円滑な組織運営をするためには、信用と協力が必要不可欠です。異文化の中でいかに信頼関係を築き上げるかが重要となるため、タイの文化をよく理解し、私自身が模範的な行動をするよう努めています。



海外支店 タイ駐在員事務所 星野 美友



現地スタッフと

## Q 資格取得を支援する会社の制度はありますか？

当社では従業員の自己啓発を支援するため、通信講座を開講しています。講座数は170以上、そのうち3分の1が資格取得講座となっており、土木施工管理技士や宅地建物取引士、建設業経理士など、仕事で役立つ資格に対応しています。

また、ビジネス資格の他、語学や教養など日常でも活かせる講座も数多く、目的とペースに合わせて選択できます。全ての講座で修了すれば受講料の全額(または半額)を支援

しています。こうした補助制度を積極的に活用し、資格取得やスキルアップにぜひチャレンジしてほしいです。



人事部 人材開発グループ  
武田 梨花



通信講座サイトの画面

## Q 開発事業分野で、2022年度の主な竣工事例を教えてください。

2022年度中に竣工した物件のうち「アーバス天満橋」を紹介します。

大阪市中央区天満橋にあった当社関西支店ビルを取り壊し、地下1階、地上13階のオフィス、住宅の複合賃貸ビルとして建て替えました。オフィス部分には当社関西支店、関係会社が入居し、賃貸住宅部分はワンルーム71戸を備えております。

オフィスワーク、防災、環境における課題に配慮した建物として建設されました。2022年10月より稼働しております。



アーバス天満橋の外観



内観



関西開発事務所  
金澤 剛



ガバナンス

項目		単位	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
取締役会	開催回数	回	13		13		13		16		14	
	人数	人	4/1~	8	4/1~	8	4/1~	8	4/1~	6	4/1~	6
			6/22~	8	6/24~	8	6/23~	6	6/23~	6	5/30~	7
	独立社外取締役人数	人	4/1~	2	4/1~	2	4/1~	2	4/1~	3	4/1~	3
	平均出席率	%	99.2		99.2		100.0		97.9		96.5	
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		
	平均出席率	%	100.0		100.0		100.0		99.0			

※2022年5月30日以降、監査役設置会社

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	2022年度
エネルギー使用量(原油換算)	万kL	12.2	12.2	12.1	12.2	11.1
燃料使用量	百万GJ	3.3	3.3	3.3	3.3	2.9
電力使用量	百万GJ	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4

※集計対象範囲：NIPPO、グループ製販会社

CO2排出量

項目	単位	(参考)2013年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
CO2排出量	万トン	32.3	28.8	28.6	27.9	27.6	19.5
スコープ1	万トン	25.2	21.3	21.1	20.8	20.8	18.4
スコープ2	万トン	7.1	7.5	7.5	7.1	6.8	1.1

※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	2022年度
水使用量	万トン	10.6	10.6	10.3	9.3	8.3

※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	2022年度
排出量	トン	3.4	3.7	3.1	3.2	2.8

※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	2022年度
排出量	万トン	82.0	104.0	132.2	78.1	83.5
再資源化量	万トン	81.3	103.5	131.3	77.3	82.9
最終処分率	%	0.86	0.45	0.67	0.99	0.72

※集計対象範囲：NIPPO、グループ製販会社

社会性

年間研修実施状況

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度
総研修時間	時間	16,953	29,434	29,958
従業員一人当たりの研修時間	時間	7.66	13.2	13.16

※集計対象範囲：NIPPO(人事部主催の課程研修)

従業員

項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
従業員数	男性	人	1,744	1,715	1,700	1,689	1,684	
	女性		361	347	341	352	347	
	年代別		29歳以下	343	351	349	366	371
			30~49歳	1,075	1,049	996	950	908
			50歳以上	687	662	696	725	752
	平均年齢		歳	43.8	43.6	43.7	43.6	43.5
	平均勤続年数		年	14.9	14.8	14.9	15.1	14.9
	人材派遣		人	180	192	173	185	228
	人材派遣率		%	8.6	9.3	8.5	8.3	10.1
	合計			2,285	2,254	2,214	2,226	2,259
うち外国人	人	5	5	6	10	14		
男性		5	5	6	6	10		
女性		0	0	0	4	4		
女性管理職	人	0	1	1	1	1		
女性管理職比率	%	0.00	0.05	0.05	0.05	0.05		
採用者数	新規	人	男性(技術系)	32	38	37	46	48
			男性(事務系)	9	12	9	8	12
			女性(技術系)	2	3	3	8	3
			女性(事務系)	6	4	4	5	3
			合計	49	57	53	67	66
	中途		男性(技術系)	2	9	4	1	1
			男性(事務系)	7	7	3	3	2
			女性(技術系)	1	0	1	0	3
			女性(事務系)	0	0	0	1	0
			合計	10	16	8	5	6
新入社員入社3年後退職者数	人	10	9	8	7	9		
入社3年離職率	%	17.2	15.5	16.3	12.3	17.0		
障がい者雇用率	%	2.05	1.69	2.61	2.50	2.47		
再雇用者数(定年後)	人	191	184	176	153	141		
年休	年休付与日数	日	20.0	20.0	20.0	19.0	19.0	
	年休取得日数	日	9.9	10.5	10.4	12.0	13.1	
	年休取得率	%	49.5	52.5	52.0	63.2	68.9	
介護休業取得者数		0	0	0	0	0		
出産育児	育児休業取得者数	人	5	7	5	5	13	
			うち男性	0	1	1	3	7
	休業取得後の復職率		%	80.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	復職後12ヵ月の定着率		%	80.0	85.7	100.0	100.0	78.6
労働組合	加入者数	人	1,301	1,361	1,373	1,321	1,325	
	加入率	%	56.9	60.4	62.0	59.3	58.7	
定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	100.0	99.9	100.0		

※集計対象範囲：NIPPO

労働災害

項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労災死傷者数	直接雇用者	死亡	0	0	0	0	1
		休業	0	1	0	0	0
		小計	0	1	0	0	1
	請負作業	死亡	1	0	0	0	1
		休業	7	11	6	4	7
		小計	8	11	6	4	8
	合計	人	8	12	6	4	9
	度数率		1.21	1.32	0.88	1.06	1.04
強度率		0.46	0.04	0.01	0.01	0.87	

※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  
集計対象範囲：NIPPO

# 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
 <b>お客様</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 日常の営業活動</li> <li>● WEBサイト</li> <li>● 展示会への出展</li> <li>● 問い合わせ窓口</li> </ul>	営業部門 技術部門 総務部門
 <b>従業員</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 日々の会話</li> <li>● イン트라ネット</li> <li>● 目標設定時や自己申告時の面談</li> <li>● 労使会議・労使協議の実施</li> <li>● 社内イベント</li> </ul>	全 部 門 人事部門 総務部門
 <b>地域社会</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会貢献活動(清掃等)</li> <li>● 交通安全啓発活動</li> <li>● WEBサイト</li> <li>● 問い合わせ窓口</li> </ul>	総務部門 各 支 店 各事業所 各グループ会社
 <b>NPO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● エコキャップ推進協会(ペットボトルキャップ)</li> <li>● 「世界の子どもにワクチンを 日本委員会(JCV)」寄付</li> </ul>	全 部 門 総務部門 合材部門
 <b>将来世代</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出前授業</li> <li>● 「おしごと年鑑」(書籍)掲載</li> <li>● WEBサイト</li> </ul>	技術部門 総務部門 合材部門
 <b>業界等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各種協会活動への参画</li> <li>● 大学との共同研究</li> <li>● WEBサイト</li> <li>● 問い合わせ窓口</li> </ul>	工事部門 合材部門 技術部門
 <b>メディア</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プレスリリース</li> <li>● アンケート対応</li> <li>● 取材対応</li> <li>● 広告掲載</li> </ul>	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、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『サステイナブル・カンパニー』(株)宣伝会議など多数

装技術への取り組みや対応状況が開示されています。ヒートアイランド現象の予防やCO<sub>2</sub>発生量の削減は、省エネルギー・温暖化防止の切り札としてだけでなく安全かつ快適な道路の実現に結びつく意味から、日本国内も含めて世界レベルで積極的な取り組みが期待される技術ということが出来ます。

### ▶ 今後に期待すること

**人的資本の充実とその広報活動を期待します。**

現在、日本社会ではダイバーシティ&インクルージョンや女性活躍推進、働き方改革など人的資本の充実が重要視されています。

同社においては、女性管理職比率が0.05%と低く、今後の重要課題としてあげられます。そのためには女性社員の採用を今以上に積極的に進めることが肝要となります。「人権を大切にす働きやすい会社」であることを、広報活動を通じて社内外にアピールすることもその意味では重要です。

例えば、法務省が進める「Myじんけん宣言」もその一助になります。2023年8月5日時点では450の企業・団体、1,122の個人が「Myじんけん宣言」を公表しています。この宣言により、企業が人権に関する取り組みへの決意を示すことになり、誰もが人権を尊重し合う会社で働くことの喜びを感じていただける可能性が高まり、「楽しく・活き活きと働ける会社」のイメージにもつながります。

今後の同社の取り組みについての宣言を大いに期待し、同社のより一層の発展を心から祈念申し上げます。

### ▶ 高く評価できる点

**企業理念と一体化したCSRの重点課題が可視化されています。**

筆者は「理念の経営」、つまり経営理念の具体的な実践の重要性を学会や産業界にこれまで提言してきました。その意味で同社における企業理念とCSRの一体化は、具体的に有効な取り組みといえます。

企業理念を念頭におき、当レポートの「CSRマネジメント」にてCSR活動における八つの重点分野を定め、その重点分野の実践に向けてNIPPO・CSR委員会を設置しています。その下部組織としてそれぞれの関連する領域に合わせて五つの委員会を設けて重点課題の達成に向けて取り組んでおり、同社の企業理念の実現に向けた優れた取り組みが開示されています。

### 地球温暖化に向けた環境対策が進んでいることが理解されます。

地球温暖化防止が重要課題となっている今日、同社が開発した遮熱性舗装や低燃費舗装(開発中)などの、環境にやさしい舗

## ▶▶ 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。

昨今の気象状況から、地球温暖化防止は喫緊の課題です。企業としての社会的責任を果たすためにもCO<sub>2</sub>の排出削減に取り組み、2050年カーボンニュートラル達成を目指してまいります。

また、人材育成については昨年のCSRレポートの特集記事として取り上げましたが、現在は有価証券報告書への「人的資本の情報開示」が求められる状況となっております。今後、開示を求められる「女性管理職比率」「男性の育児休業取得率」等の項目については、まさに「ダイバーシティ&インクルージョン」すなわち、「人材の多様性を認め、受け入れて活かすこと」につながることから、目標を定めステップ・バイ・ステップで取り組んでまいります。

これからも当社は、社会の一員として期待される役割を果たすため、当レポートの情報をさらに充実させ、誰もが「楽しく・活き活きと働ける会社」となるようCSR意識向上に向け取り組んでまいります。



執行役員 管理本部 総務部長  
**櫻井 佳彦**