

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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 日々の会話 ● イン트라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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 出前授業 ● 『おしごと年鑑』（書籍）掲載 ● WEBサイト 	技術部門 総務部門 合材部門
 業界等	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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▶▶▶



駿河台大学名誉教授・博士（経営学）
 （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
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

▶ 高く評価できる点

カーボンニュートラル（CN）の取り組みについて年々深化していく姿勢が十分に開示されています。

株式会社NIPPO（以下、同社）は、2024年11月、「TCFD提言に基づく気候関連の情報開示」を行い、2025年5月にはSBT認定を取得しました。また、2050年のCNを目指し、GHGプロトコル（国際的な算定基準）に従った公正かつ客観的な数値を毎年発表しています。

このことから、同社が「企業理念」で掲げる「確かなものづくり」の言葉の背景に、環境に配慮し、堅実に誠実に事業活動に取り組み、社会基盤の整備に貢献するという意味が込められていることがよく理解されます。しかもSBTの基準に基づいたCO2排出量の削減目標では、Scope1,2,3.に区分し、きめ細かな数値目標を掲げ、環境問題に対する積極的な取り組み姿勢を社内外に明示していることが理解されます。

環境問題は同社の多くのビジネス領域と関連があり、舗装事業に加えて、「開発事業」「土壌浄化事業」「建築事業」にも環境・安全配慮に取り組みられていることが当レポートからも知ることができ、全社戦略の要となっていることが開示されています。地球温暖化で異常気象や環境破壊が進む中、同社の環境問題への取り組みは社会的課題の解決の視点からも重要な意味を持ち、他社にも示唆を与える秀逸な取り組みになっています。

▶ 今後に期待すること

冒頭のトップメッセージにもある不祥事の再発防止策に加えて、次の2点を提案させていただきます。

1. 「きける」、「いえる」で風通しのよい企業文化の構築を期待します。

不祥事が発生した企業の多くは「自由にモノがいえる雰囲気ではなかった」とよくいわれます。上司と部下、仲間たちとの対話で、常に相手の意見に耳を傾け、自由にモノがいえるオープンなコミュニケーションがあれば、トラブルに至る前に課題解決の糸口にもなります。まずは組織全体で、お互いに「聞く耳を持つ」ことから始めましょう。

2. 内部通報制度の活用促進

「内部統制最後の砦」といわれている内部通報制度（以下当制度）。同社にある内部通報制度の利用は2024年度に13件ですが、同規模の企業と比較した場合少ない印象を受けました。これについては以下の2つの理由が考えられます。

一つは当制度の利用が必要ないほど組織として問題がない場合であり、もう一つは異常や問題を発見しても、当制度を利用することで、犯人探しや不利益を被るのではないかという、制度への信頼性が少ないため利用に躊躇する場合です。問題は後者であることは言うまでもありません。折りしも2025年6月、公益通報者保護法に関して公益通報を理由とする解雇や懲戒処分に対する刑事罰の導入など、同法の一部を改正する法律が成立しました。

制度の利用が少ない理由が仮にも後者の場合であるなら、今一度内部通報制度の活用に関する社内への意識啓発を通じて、「通報の守秘義務、不利益の防止」など当制度への安全、安心に対するさらなる信頼性を確保することが必要です。

以上のようなことも含めた再発防止にむけた取り組みで、倫理的な企業文化の定着を心から祈念しています。

▶▶▶ ご意見をいただいて

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

2024年4月に環境事業部内にカーボンニュートラル推進グループを新設してから、同年11月に「TCFD提言に基づく気候関連の情報開示」、2025年5月にはSBT認定取得と、当社はカーボンニュートラル（CN）に対する取り組みを着実に実践しております。

CNの取り組みは、事業に直結する部分も多く、当社にとっては特に重要課題です。今後も取り組みの成果については、社内外に情報開示するとともに2050年のCNを目指して一歩ずつ実績を積み上げてまいります。

また、水尾先生からは、2024年に引き続き不祥事の再発防止策として2点アドバイスをいただきましたが、当社グループが、風通しのよい企業文化を構築するために、引き続き「働きやすい職場環境を整えること」「自由にモノが言える風通しの良い会社にする事」に取り組んでまいります。



管理第二本部長 総務部長
大塚 俊幸