

基本的な考え方

お客様との信頼関係を大切に、長くお付き合いいただけるよう、品質と心のこもったサービスを提供することを心掛けています。お客様一人ひとりのニーズに寄り添い、最適な提案と確かな技術力でご満足いただけるよう努めています。これからも、お客様の期待を超える品質とサービスをお届けできるよう努めていきます。

全てのお客様から信頼を得るために

お客様のニーズは多種多様であるため、丁寧に話を伺いながら、当社の技術でどのようにお応えできるかを的確に捉え、ご提案できるよう努めています。そのために、商品知識の習得を日々欠かさず取り組んでいます。

また、法令遵守を徹底するため、定期的に幅広い法律に関する研修を実施し、お客様にも必要な情報を分かりやすくお伝えしています。これからも、安心して施工や商品の提供をお任せいただける企業であり続けるよう努めていきます。

社会からのニーズを捉えた商品の提供

気候変動が深刻化するなか、カーボンニュートラルへの関心が高まっています。異常気象や自然災害の増加により、人々の暮らしにも影響が及んでいるため、持続可能な社会を実現するにはCO₂排出量の削減が欠かせません。

こうした背景を踏まえ、当社では環境負荷を抑えながら施工を行うため、低炭素材料の活用や製造時の温度管理によるCO₂排出量の削減に取り組んでいます。特に、中温化合物を使用することで、従来の高温素材よりもエネルギー消費を抑え、CO₂の排出を削減できます。また、施工時の環境負荷軽減にもつながり、温暖化対策に貢献しています。

さらに、再生可能な木材や廃PET素材の活用により、環境への影響を減らす製品開発にも力を入れています。太陽光発

電舗装など、より良い未来のための技術開発にも積極的に取り組み、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

自然災害への対応

日本では、地震に加え、近年は短時間の大雨による洪水災害のリスクが高まり、道路の冠水や路面の破損、橋梁の損壊など、交通インフラへの影響が大きくなっています。こうした災害が発生すると、人々の移動や物流に支障をきたし、日常生活や経済活動にも深刻な影響を及ぼします。

当社は、社会インフラを支える企業として、全国各地に事業所を設け、国や地方自治体、高速道路会社、民間企業と災害協定を結び、災害発生時には迅速な復旧活動を行える体制を整えています。特に能登半島での復旧活動では、NIPPOグループの強固な組織体制を活かし、生活や企業活動の再開に向けた支援を行いました。

これからも、地震や洪水など多様な災害への備えを強化し、被災地の復旧を支える体制を整え、安全で安心な社会づくりに貢献できるよう努めていきます。

お客様からのお問い合わせ受付

お客様の視点に立ち、真摯にお悩みやご要望を伺い、的確な施工やサービスを提供できるよう組織体制を整えています。

ホームページの「技術情報」を刷新し、検索性と視認性を向上させ、お客様からのお問い合わせがよりスムーズかつ容易になりました。



ホームページ上部にお問い合わせのバナーがあります

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

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。お客様や社会のニーズに応えた良質な製品を提供するとともに、インフラ工事を通じて社会基盤を支えるため、継続的な改善に取り組んでいます。

2025年度 品質方針

確かな品質のものを社会に提供する。

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、「確かなものづくり」でより良い製品をお客様や社会へ提供し豊かな社会の実現に貢献しています。その基軸が、ISO9001:2015に基づく品質マネジメントシステム(QMS)の運用による、日々の品質の維持・向上です。運用では、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)と、お客様のニーズや社会の要請の把握を原点とします。その後、設計・施工から引渡しまで「P:計画-D:実施-C:評価-A:改善」のサイクルを定常化しています。サイクルを回す中で、原点回帰の意識を常に持ち、全社で品質管理活動や改良改善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



また、当社施工の工事に設計図書と異なるアスファルト合材が用いられ、お客様や社会への不安を生じさせた反省に立ち、9つの改善の取り組みを進めています。品質保証の重要性を全社で認識し、再発防止に取り組んでいます。

経営者によるマネジメントレビュー(見直し)

お客様や社会からの要求事項および関係法令を満たす製品、サービスを提供するため、代表取締役社長は、半期に一度、QMSを確認します。システムの妥当性と有効性を確実にするため、必要に応じ改善を指示しています。

ISO内部監査の実施

本社、支店および現業事業所は、品質の確保と向上のため、毎年、ISO内部監査を実施しています。全ての業務が法令を遵守し、社内ルールの効果的な運用と維持がされているかを確認します。監査で検出された指摘は関係部署と協議して、修正または是正処置を行い、継続的な再発防止に取り組んでいます。



ISO内部監査状況写真

外部審査の実施

当社のQMS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、認証を継続的に取得しています。

NIPPOグループ改善事例発表会の開催

業務改善活動の活性化と定着・継続、および改善事例の水平展開を目的に、各支店で毎年、グループ会社を含めた全関係者が参画する「改善事例発表会」を開催しています。また、各支店が選考した優秀事例を本社で発表し、全国規模で展開してPDCAサイクルに利活用しています。



2030年理想のありたい姿 関西支店 村岡 正也

2030年は人口減少や少子高齢化、労働力不足などがさらに進む一方で、AIやIoTといったデジタル技術がますます進化すると考えられています。私はこれまで得た知識、経験を活かして様々な営業活動に取り組み、業績向上に貢献したいです。また労働環境改善に努め、従業員が長く働き続けたいと思う会社にしていきたいと思っています。



2030年理想のありたい姿 九州支店 岡崎 良太

2030年は今よりもさらに技術面が進化し、制度面も変化していると予想されます。目まぐるしく変わる環境の中でも、当社にに従事する全ての人が力を発揮し、成長できる会社になりたいです。私は管理部門に従事しているため、職場内の衛生管理、人材育成に注力したいです。

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、不安全設備を絶対見逃さない職場環境づくりに取り組んでいます。

2025年度 全社安全衛生管理方針

〔安全衛生方針〕

人命尊重を基本とし、快適な職場環境をつくり、働く人全員の安全と健康を第一に業務を遂行し、絶対に死亡災害を起こさない。

1. 労働基準法、労働安全衛生法および「安全作業5つの誓い」を遵守する。
2. 不安全行動、不安全設備を絶対見逃さない職場環境づくりに取り組む。
3. 労働安全衛生マネジメントシステムを実施し、安全衛生水準の向上を目指す。

〔安全衛生目標〕

1. 死亡事故「ゼロ」。
2. 職場に起因する健康障害を防止する。
3. 災害事故件数を削減する。
(延べ労働時間100万時間あたり5件以下)

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

| 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! |
| 非常時作業 | 装置は止めたか | ヨシ! |

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防止のため監視員の配置や、車両後退時の誘導員の配置、1.5m以上の掘削時には土止めの実施など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」の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

現場でのヒヤリハット事例を報告・共有し、危険有害要因を把握することで、事故の未然防止と危険感受性の向上に努めています。

● 安全衛生に関する教育

NIPPOグループの従業員一人ひとりが、労働安全衛生法、労働安全衛生規則等を理解し、法令を遵守した「安全第一」の作業を行うために、「安全衛生教育」を毎年実施しています。また、施工協力業者には、事業者責任教育や作業手順書および作業計画書作成に関する指導・支援を行い安全衛生管理水準の向上を図っています。

● 安全・衛生標語の募集

当社グループ、協力業者の従業員から毎年安全標語と衛生標語を募集しています。2025年度は安全標語3,743作品、衛生標語3,322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

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の適合が認められています。2013年3月に初めて認定され、2025年3月に4回目の更新認定を受けました。店社と現場が一体となって、「P:計画-D:実施-C:評価-A:改善」という一連のサイクルを継続的に行うことで、安全衛生水準の向上を目指しています。

■ 過去5年間の労働災害件数 (休業1日以上) (件)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 労働災害 | 17 | 19 | 19 | 25 | 13 |
| 死亡事故 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 |

※集計対象範囲：NIPPO
▶ 度数率・強度率は、P.40記載のESGデータをご覧ください。

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、取り組んできました。2024年4月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されました。当社においては2024年度から「働き方改革」プロジェクトは、働き方改革委員会となり、2025年度の「働き方改革委員会行動計画」では、時間外労働の上限規制を踏まえた労働時間協定の遵守と有給休暇取得促進を到達目標としています。また、2025年度においても、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取り組んでいます。労働環境の充実が建設業界の魅力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 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度～ |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 36協定(年間) | 640 | 580 | 520 | 460 | 400 | 360 |
| 36協定(月間) | 80 | 70 | 70 | 60 | 60 | 45 |
| 特別36(年間) | 900 | 840 | 780 | 720 | 720 | 720 |
| 特別36(月間) | 99 | 99 | 99 | 80 | 80 | 80 |

| 上記以外の事業所 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度～ |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 36協定(年間) | 360 | 360 | 360 | 360 | 360 | 360 |
| 36協定(月間) | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| 特別36(年間) | 720 | 720 | 720 | 720 | 720 | 720 |
| 特別36(月間) | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

※2024年4月から、これまで「時間外労働の上限規制」の猶予対象であった建設事業(出張所、工事事務所)においても、上限規制の適用事業所となりました。
※対象事業所：NIPPO

2025年度 働き方改革委員会行動計画

| | |
|------|--|
| 到達目標 | <p>1. (年間) 時間外労働 年720時間以内 <small><経過目標>第2四半期迄:330時間以内 第3四半期迄:495時間以内</small></p> <p>2. (月間) 時間外労働+休日労働 月80時間以内</p> <p>3. (月間) 時間外労働 45時間以内 年6回以上 <small><経過目標>第2四半期迄:4回以上 第3四半期迄:6回以上</small></p> <p>4. 有給休暇取得促進 <small><目標>付与日数13日以上の子 → 第2四半期迄:7日以上 付与日数12日以下の者 → 第2四半期迄:5日以上 年間:7日以上</small></p> |
| 行動計画 | <p>(1) 共通事項</p> <p>① 部署長は、事業所の労働時間協定を従事者全体に周知し、日々の労働時間管理を徹底し、月間、年間の法定限度時間を遵守する。 部署長は、月間の法定限度時間を遵守するため、日々、従事者の累計労働時間を確認し、月末までの業務予定の対策を講じる。 部署長は、適正な労働時間申告が、遵法上必須であることを従事者に認識させ、従事者は、労働時間を適正に申告することの重要性を理解し、実践する。</p> <p>② 部署長は、月間時間外労働45時間以内の達成状況を毎月確認し、第2四半期迄に4回以上、第3四半期迄に6回以上を達成させる。</p> <p>③ 部署長は、有給休暇取得状況を毎月確認し、第2四半期迄に7日以上取得促進をする。(付与日数12日以下の者は第2四半期迄に5日以上、年間7日以上)</p> <p>(2) 舗装・土木</p> <p>① 支店舗装事業部長は、月初に管理表により問題点を確認し、事業所長へ対応を指示する。また、統括会議において、事業所長は、支店舗装事業部長へ対策を報告する。</p> <p>② 工務事務に加え、専門業務委託先の開拓と継続活用を促し、現場担当者の労働時間をさらに削減する。</p> <p>(3) 建築</p> <p>① 支店建築部長は、全社到達目標について四半期毎の目標値を立てさせ、月初に状況を確認し、問題があれば事業所長へ対応を指示する。事業所長は、支店建築部長へ結果を報告する。</p> <p>② 派遣社員を活用し、技術者として定着できるように指導し、業務量の低減に取り組む。</p> <p>(4) 管理</p> <p>① 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。</p> <p>② 支店(支店長・支店舗装事業部長・管理課課長)に対する労働時間管理帳票を第6営業日までに提供する。</p> |



2030年理想のありたい姿 関東建築支店 新内 彩乃

私は自分が任された仕事に自信を持ち、関わる仲間とお客様のために全力を尽くし続けられる人でありたいです。常に高いモチベーションを維持し、自らの意思で行動し、仕事の楽しさや達成感を感じながら、成長を続けたいと思います。



2030年理想のありたい姿 本社 開発事業企画室 山口 颯真

職場の人全員が働きやすい環境づくりに貢献していきたいです。2030年の日本社会では、少子高齢化の進行により、今よりも人材不足や長時間労働に悩むことが予想されます。一人あたりの負担が増加する中、若手社員として、時代に適した制度の導入やデジタル技術の活用を通じて、労働生産性の向上に尽力していきたいです。

労働環境の整備

● 総労働時間の短縮・休日の確保

2025年度も総労働時間短縮を実現すべく「働き方改革委員会」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、全従業員の「有給休暇取得促進」に向け時期指定および計画年休制度を活用し、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

| 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------|--------|--------|
| 27.6時間 | 25.7時間 | 23.8時間 |

※集計対象範囲：NIPPO

■ 有給休暇平均取得日数の推移

| 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------|--------|--------|
| 13.1日 | 13.3日 | 13.6日 |

※集計対象範囲：NIPPO

● 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の希望により

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、健康保険組合と連携して、子宮頸がん・乳がん検診、インフルエンザ予防接種等の健康保険組合による費用補助を行っています。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、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(メンタルヘルスクア)」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 |
|--------|--------|-----|--------|
| 2024年度 | 2,608人 | 98% | 87 |

※対象者はNIPPO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です。

● 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、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、2025年4月入社の新卒女性社員は13人となりました。

また、女性社員がキャリアを考える機会や意見を取り入れるための研修の機会を設け、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

| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------------|--------|--------|--------|
| 育児休業制度利用者 | 13 | 28 | 28 |
| 育児短時間勤務制度利用者 | 14 | 7 | 14 |

※集計対象範囲：NIPPO

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 ▶ 中学校就学の始期まで(5~7時間勤務)

子の看護等休暇 ▶ 中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) ▶ 時間単位でも取得可能

● 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、実習期間には障がい者が本社内の日常的な事務作業を集約・代行対応する、「オフィスサポート要員」として活躍していただき、実習で受け入れた生徒を直接雇い入れるなど、当社の業務改善の一翼を担っています。

当社の2025年3月1日現在の障がい者雇用率は2.84%

(法定雇用率2.5%)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、階層毎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、自己啓発として通信教育制度を設けており、多くの従業員に自発的に学ぶ機会を提供しています。

● 若手社員の育成

若手社員の雇用定着と育成支援のため、全新入社員に均等・均質な教育機会を提供し、自律型人材の育成に取り組んでいます。また、コロナ禍で学生時代に対人交流の機会が少なかった若手社員には、コミュニケーション研修やグループワークを通じて同期との交流を促し、職場内での対人関係の不安解消を図っています。

技術系若手社員の成長支援として「育成手帳」を導入し、知識やスキルの習得状況を可視化することで、上司からのタイムリーかつ具体的なフィードバックを可能にしています。

さらに、入社4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毎年行い、若手社員が今後のキャリアイメージを描き、主体的な行動をとれるよう支援しています。



2030年理想のありたい姿

関東第一支店 吉田 恵梨

2030年には65歳以上の人口が30%を超えると見込まれ、深刻な労働力不足になると予想されています。私は中堅社員として職場業務の改善や業務の効率化を図り、生産性を向上させることで、後輩たちが長く働きたいと思えるような会社づくりに貢献したいです。



2030年理想のありたい姿

中部支店 前田 夢加

2030年には、現場と育児の両方で最前線に立つ女性になりたいです。施工管理として現場を効率的に運営しながら、家族との時間を十分に確保し、仕事と家庭の調和を追求します。ワーク・ファミリー・バランスの実現を目指して、充実したキャリアと生活を、社内婚した夫とともに二人三脚で築きたいと考えています。

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2025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。

● イオンモール豊川キッズドリームチャレンジ

2024年4月にイオンモール豊川で開催された「キッズドリームチャレンジ」に、当社は「道路工事屋さん」を出展しました。

訪れた子どもたちに、レミファルトECOを使用した穴埋め、充填材(当日は「黒みつ」)を使用したひび割れ補修や、レベルによる測量などを体験してもらったほか、展示コーナーでは排水性舗装や遮熱性舗装などに触れて、実際に水を流す実験や、路面温度の違いを体感してもらいました。当社のブースには小学校低学年を中心に、開催期間4日間の合計で102人の子どもたちが来場し、盛況のうちにイベントは終了しました。



職場体験学習

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 Mascot キャラクター「ミッチーくん」に会うことができます。



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(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しています。

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。2024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



©JCV



全国一斉清掃活動



献血

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。

スポーツ振興への取り組み

当社は「ツアー・オブ・ジャパン」「ジャパンカップ」「ツール・ド・九州」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、40年にわたって自転車競技への振興をお手伝いしています。

2024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クラブチームを立ち上げ、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。

■ 2024年シーズン(2024年1月1日~2024年12月31日)の主な成績

| |
|---------------------------|
| EFエデュケーション・イージーポスト |
| ジロ・デ・イタリア(イタリア) |
| ・第17ステージ優勝 ゲオルク・シュタインハウザー |
| アメリカ選手権ロードレース(アメリカ) |
| ・優勝 ショーン・クイン |
| イタリア選手権ロードレース(イタリア) |
| ・優勝 アルベルト・ベッティオル |
| アイルランド選手権ロードレース(アイルランド) |
| ・優勝 ダレン・ラファティ |
| ポルトガル選手権ロードレース(ポルトガル) |
| ・優勝 ルイコスタ |
| ツール・ド・フランス(フランス) |
| ・第17ステージ優勝 リチャール・カラパス |
| ツール・ド・九州(日本) |
| ・個人総合2位(新人賞) ルーカス・ネルルカール |
| 宇都宮ジャパンカップサイクルロードレース(日本) |
| ・優勝 ニールソン・パウレス |
| NIPPO・EF・マルティエグ |
| ツール・ド・熊野(日本) |
| ・新人賞3位 ネリア・ムニエソー |
| ロンド・ベニティエンヌ(フランス) |
| ・優勝 ジュル・シャトロン |
| ツール・ド・マルティニーク(フランス) |
| ・第5、7aステージ優勝 ジュル・シャトロン |
| グランプリ・ド・ラ・サンロマン(フランス) |
| ・2位 津田 悠義 |



UCIプロシリーズ「宇都宮ジャパンカップサイクルロードレース」(日本) ニールソン・パウレスが優勝

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。

Voice 地域からの声

株式会社Winwin 小出 由香理 様

2024年4月にイオンモール豊川様で開催された弊社のイベント企画に、NIPPO様にはご出展いただきありがとうございました。弊社の企画しているお仕事体験では、実際に職業に従事している方からお仕事を伝えていただくことを大切にしております。お仕事の一部を体験したり、手を触れる体験を多く取り入れたりすることで、子どもたちが前のめりで参加する姿がとても印象的でした。子どもたちの将来の職業選択の選択肢を広げられるような活動に協力していきたいと思っております。

