



●ベルギー籍 UCIコンチネンタルチーム  
**ワンティ・NIPPO・リユーズ**  
2023年発足、多くのプロを輩出する  
UCIワールドチーム直下の育成チーム。  
今季は7カ国から19選手  
(うち日本人選手4名)が所属。

トラック選手として  
パリ五輪を経験した  
今村駿介は、さらなる  
強化をめざして欧州  
ロードレースに挑  
戦中。5月のツール・  
ド・熊野では逃げ切  
りで区間優勝!



●ベルギー籍 UCIワールドチーム  
**アンテルマルシェ・ワンティ**

地域に愛され、  
UCIワールドチームに  
昇格を果たした  
ロードレース界に  
新風を巻き込むチーム。

2024年ツール・ド・フランスにて、エリトリア人のピ  
ニヤム・ギルマイが区間3勝+ポイント賞獲得し、ア  
フリカ出身選手として大快挙を達成。地元選手の  
育成を担うとともに、従来のチーム運営に囚われ  
ないグローバルな視点で唯一無二のチームとして  
成長を続けています。

## 新たにベルギー籍 UCI ワールドチームと提携開始

世界をめざす日本人選手をより幅広く、強固に  
バックアップするため、新体制で活動中!

2025シーズンのチームNIPPOは、新たにベルギーを拠点と  
するUCIワールドチーム「アンテルマルシェ・ワンティ」とパート  
ナーシップを締結しました。同チームは2023年に若手育成を  
担う直下の育成チームを創設しており、すでに多くのプロ選手  
を輩出。当社はその育成チーム「ワンティ・NIPPO・リユーズ」  
のタイトルスポンサーとなり、将来が期待されるU23カテゴ  
リーの藤村一磨、島崎将男、またトラック競技の日本代表とし  
てパリ五輪に出場した今村駿介を派遣、競技が盛んなベル

ギーで切磋琢磨しながら活動しています。

また今季より、年々レベルが高まる女子  
選手のサポートも開始。トラック日本代表  
として活躍するなど4名の国内トップ女子  
選手を欧州のチームに派遣するプロジェク  
トも開始しました。世界ランキングをめざす  
日本人選手やスタッフを引き続き、力強く  
サポートしていきます。

スイスの新生チーム  
「NEXETIS」に池田瑞  
紀、内野艶和、木下友  
梨葉の3名、イタリア  
の「BePink」に垣田  
真穂を派遣し、女子  
選手のサポートも開  
始しました。



お問い合わせ先

株式会社NIPPO 管理第二本部 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>

2026年2月発行



# 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
- 2020 SDGs2030年目標設定
- 2024 TCFD提言への賛同

## 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、多くの方々を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えます。

## 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・復旧事業所47カ所、  
現業事業所268カ所(海外を除く)  
対象期間：2024年度  
(2024年4月1日から2025年3月31日)  
一部には、時期を明示した上で2024年度以前の情報と  
2025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/<br>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 |
| 当社系列プラントが納入した工事に設計図書と異なる<br>アスファルト合材が用いられた件に関するご報告 | 09 |
| CSRマネジメント  | 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 |
| ● カーボンニュートラルの実現に向けた<br>NIPPOのSBT認定目標への取り組み         | 19 |
| ● 舗装事業における環境保全活動                                   | 21 |
| ● 舗装事業における環境・安全対策技術                                | 23 |
| ● 戦略事業における環境・安全配慮                                  | 25 |
| <b>社会性</b>   |    |
| ● 品質と顧客サービス  | 27 |
| ● 品質保証体制   | 28 |
| ● 安全管理   | 29 |
| ● 従業員とのかかわり  | 30 |
| ● 社会とのコミュニケーション                                    | 33 |
| 読者の声を受けて   | 35 |
| 用語集  | 37 |
| ESGデータ   | 39 |
| ステークホルダーエンゲージメント                                   | 41 |
| 第三者意見  | 42 |

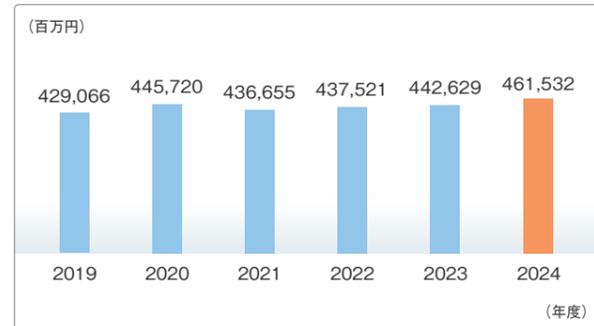
社名：株式会社 NIPPO  
 英文社名：NIPPO CORPORATION  
 設立：1934年(昭和9年)2月  
 本社所在地：〒104-8380  
 東京都中央区京橋1-19-11  
 TEL 03-3563-6751(代表)  
 代表者：代表取締役社長 和田 千弘  
 資本金：15,324百万円  
 事業内容：建設事業、アスファルト混合物等の製造・販売事業、開発事業およびその他の事業  
 従業員数：2,069人(男性1,696人、女性373人)  
 (単体)  
 ホームページ：https://www.nippo-c.co.jp

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。

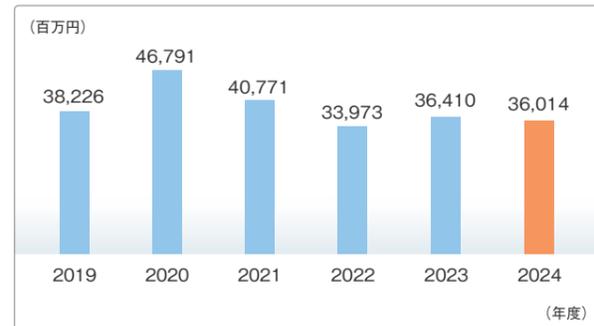
舗装土木工事の対象は、一般道路、高速道路、レーシングコース、空港から、市民の憩いの場となる公園、テニスコート、サッカーグラウンド、さらには庭先舗装まで広範囲に及びます。また、製造したアスファルト混合物は当社の工事で使用するだけでなく、他の舗装工事業者にも販売しています。

この他、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。

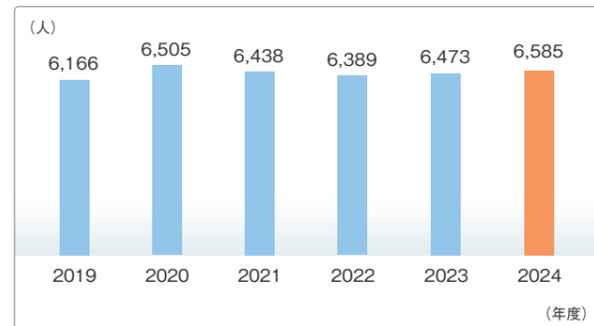
▶売上高(連結)



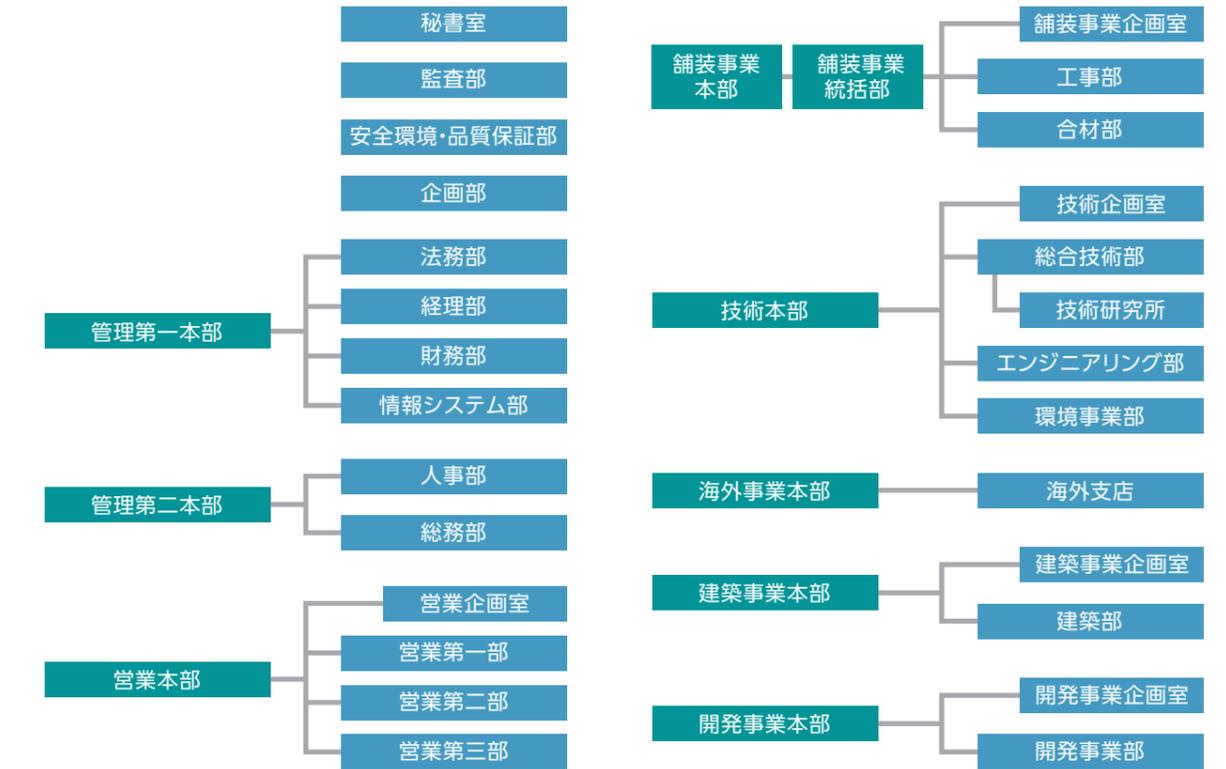
▶経常利益(連結)



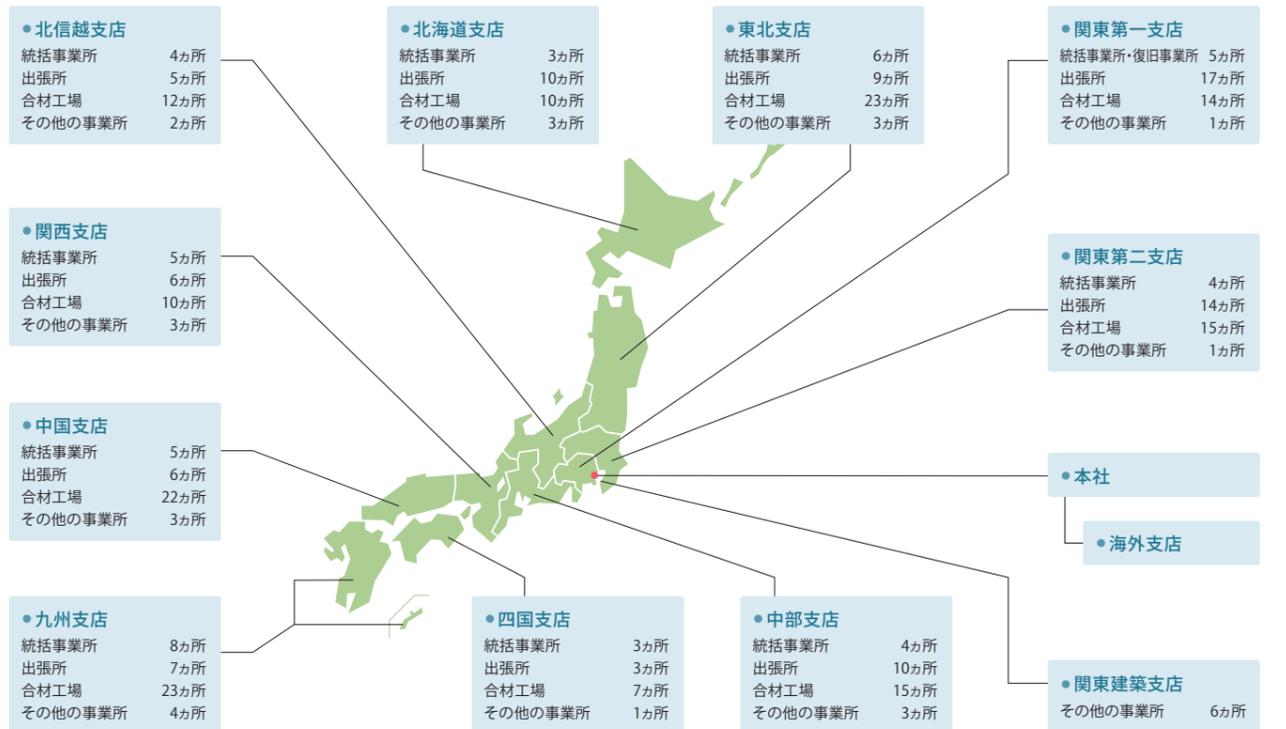
▶従業員数(連結)



本社機構図



事業所一覧



※合材工場にはアスファルト合材製造販売子会社(以降、製販子会社)を含む



# 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。

## 建設事業

### 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。



R5国道17号中村交差点立体改良舗装その2工事  
関東地方整備局



令和5年度駿ヶ丘第1号 静岡競輪場競走路改修工事  
静岡市



令和5年度出雲湖陵道路常楽寺地区舗装工事  
中国地方整備局



舗装補修大規模修繕工事(2023-6-済)  
阪神高速道路株式会社

### 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。



函館競馬場ダートコースおよびウッドチップコース路盤補修工事  
日本中央競馬会

### 建築事業

1983年から事業を開始し、40年以上にわたり実績を積み上げてきました。工場施設、オフィスビル、物流センター、学校施設等領域を広げています。お客様の要望、環境への配慮および現場の状況に応じた綿密なコンセプトづくりから環境設計施工、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、カーボンニュートラル社会の実現に向け、燃料のガス化や、CO<sub>2</sub>排出削減に効果があるフォームドアスファルトによる中温化(低炭素)アスファルト混合物の製造設備を全国113工場(2025年4月現在)に設置し、CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。



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



湖東合材工場



知多合材工場



苫小牧合材工場



フォームドアスファルト製造装置

## 開発事業

当社は、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)」シリーズを中心に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。



シャリエ松原松ヶ丘ル・サンク



ル・サンク浜大津AQUA



ローレルスクエアOSAKA LINK



ル・サンク吹上駅前

## 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。

## 信頼の回復に向けて

当社系列プラントが納入した工事に設計図書と異なるアスファルト合材が用いられたことについて、取引先をはじめ数多くのステークホルダーの皆様にご迷惑とご心配をお掛けしておりますことを深くお詫び申し上げます。

当社は、この問題に対応すべく、外部の法律専門家により構成される外部調査委員会(2024年6月5日設置)、技術専門家および法律専門家により構成される技術検証委員会(同年7月1日設置)を立ち上げ、同年9月6日に外部調査委員会より「調査報告書」を受領しました。この調査結果を真摯に受け止め、当社が策定した9つの「再発防止策」を確実に実行してまいります。

同年12月24日には国土交通省が委嘱した有識者委員会によって「アスファルト合材の不正納入に関する中間報告書」が示されました。当社は、各発注者・契約当事者と協議の上、責任を持って対応してまいります。また、技術専門家および法律専門家により構成される技術検証委員会による品質確認試験の実施計画、結果の検証・評価および長期耐久性に関する検討・検証結果については引き続き適時公表いたします。

## 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、危険と隣り合わせであり、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。

株式会社 NIPPO 代表取締役社長

和田 千弘



## 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! |

## 「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年度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。

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SBT認定を取得しました。2030年度までに、Scope1・2の2020年度比49.8%削

減、Scope3の2020年度比25%削減を目標に取り組んでまいります。

目標達成に向け、当社が推進してきた中温化合物の販売拡大、合材工場で使用燃料の都市ガス化、また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み、「持続可能な社会の実現」に向け、これからも積極的にSDGsに貢献してまいります。

## 社会の一員として歩んでまいります

当社は全国各地に事業所を展開しており、地域に密着した事業活動を行っております。近年、想定を上回る大雨や地震等の自然災害が発生しています。災害発生後にいち早くインフラの復旧支援をし、被災者の命と生活を守ります。

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人いるといわれています。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、できるだけ分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。よろしくお願いいたします。

## 1 事案の概要

| 2024年 |  |
|-------|--|
| 4月    | 当社が国土交通省、東日本高速道路株式会社および中日本高速道路株式会社から受注した工事の一部において、設計図書に指定されていない再生骨材が含まれたアスファルト合材が使用されていた事実が確認されたため、この内容を各発注者に報告の上公表。<br><br>(以降、各発注者との協議の下、本事案の事実関係の調査を取り進め、自社受注工事および他社受注工事において、当社系列プラントが納入した工事に設計図書と異なるアスファルト合材が用いられた事案の判明の都度、各発注者に報告の上公表。) |
| 6月    | 法律専門家を構成員とする外部調査委員会を設置し、本事案が発生した原因および再発防止策の提言を委嘱し、以降、同委員会による事実関係等の調査を開始。   |
| 7月    | 品質確認試験の実施計画、同試験結果の評価を客観的に検証し、併せて長期の耐久性について検討・検証を行うことを目的として、技術専門家および法律専門家を構成員とする技術検証委員会を設置し、委員会としての検証を開始。   |
| 9月    | 外部調査委員会から受領した調査報告書の提言を受けて、再発防止策を策定し、公表。  |
| 2025年 |  |
| 2月    | 技術検証委員会から、品質確認試験結果の検証報告書(中間)を受領し、公表。   |
| 3月    | 設計図書と異なるアスファルト合材が使用されていた工事件数(国土交通省、東日本高速道路株式会社、中日本高速道路株式会社、西日本高速道路株式会社、首都高速道路株式会社、東京都)を公表。<br><br>自社受注工事：60件(調査工事件数599件)<br>他社受注工事：111件(調査工事件数560件)<br><br>(2025年3月31日公表時点)  |
| 4月    | 国土交通省関係各局、高速道路各社等から、設計図書と異なるアスファルト合材を用いた工事を実施したことを理由として、指名停止措置を受けた。  |

## 2 本事案の真因について

2024年9月、外部調査委員会が、調査報告書において公表した、本事案の事実関係から見える真因および遠因とも考えられる事項は、以下のとおりです。

### 真因(原因)について

#### (1) NIPPOがアスファルト合材の「製造業」を営んでいる意識の希薄性

- ア. アスファルト合材の製造業者としてのプロセスの脆弱性
- イ. アスファルト合材の品質を担保するデータの重要性の理解不足
- ウ. 品質管理部門や品質保証部門の不在による問題

#### (2) アスファルト合材の製造事業を統括する十分な管理体制が存在しないこと

- ア. アスファルト合材の製造事業を統括する経営体制の不十分性
- イ. アスファルト合材の知識および経験を有する者が主要な管理職を務めていないこと

#### (3) 製販子会社および合材工場とNIPPO本社、各支店および統括事業所との関係性に起因する問題

- ア. NIPPO本社、各支店および統括事業所に情報が上がらず、かつ相談相手としても見られていないこと
- イ. 製販子会社および合材工場とNIPPO本社、各支店および統括事業所との間の信頼関係の脆弱性

#### (4) 上記(1)～(3)による副作用

- ア. アスファルトがら置場の逼迫状況を考慮していないこと
- イ. 新規骨材不足を考慮していなかったこと
- ウ. 合材部門の従業員のやる気の喪失
- エ. 古くからの慣習の存在と伝播

#### (5) 品質管理体制、製販子会社および合材工場管理体制、教育制度の不存在

#### (6) 事実上の利益確保の要請があったこと

### 遠因とも考えられる点

#### (1) ストレートアスファルトの社内移転価格の設定と、その点に関するNIPPO経営陣と合材部門・製販子会社との間の認識の齟齬

#### (2) 管理体制(膨大な数の子会社数、出資先数)

※各項目の詳細については、「外部調査委員会の調査報告書受領及び弊社の対応について」(2024年9月6日付)を参照願います。

URL [https://www.nippo-c.co.jp/company/company\\_info\\_image/20240906\\_3.pdf](https://www.nippo-c.co.jp/company/company_info_image/20240906_3.pdf)

## 3 再発防止策 当社では、2024年9月に以下の再発防止策を公表し、継続的に取り組みを実施しています。

| 道路舗装工事部門による工事受注プロセスに、アスファルト廃材の受入・処理計画の確認プロセスの導入 |  |
|---|--|
| 1   | 合材工場ごとに既設の道路から剥がしたアスファルトがらの受入可能量を可視化し、舗装工事部門の受注担当者、NIPPO本社および各支店でも、リアルタイムで認識できるような業務プロセス改善を行う。   |
| 2   | 舗装工事の受注に当たり、アスファルトがらの受入可能性、再処理計画の確認を前提とする業務プロセスを導入するとともに、受け入れたアスファルトがらが適切に処理されたかの確認を舗装工事部門に義務付ける。  |
| 3   | 本社工事部によるアスファルト廃材の受入・処理計画の確認を必須検討項目とする手順書作成、教育体制および定期的なモニタリング体制を整備するとともに、監査部の監査項目に加えることで、実効的なガバナンス体制を担保する。  |
| 本社、支店、舗装工事担当部門における合材事業の理解能力のある者による数値管理の徹底       |  |
| 1   | 舗装工事部門関係者、特に合材部門を統括する立場に当たる人物に、合材工場で製造されているアスファルト合材ごとの性質、製造工程、その製造における困難な点、各合材工場の製造データ・出荷データ・計量データ上の数値が意味するものを正確に理解させるべく、教育を徹底する。                        |
| 2   | 各支店において舗装事業部長や統括事業所長に就任する人物には、製販子会社の社長や合材工場の工場長といった肩書きを与えるだけではなく、一度アスファルト合材工場において、実質的な勤務を経験させるなどの人事政策を採る。  |
| 3   | 経営陣および幹部職員自身が製品製造プロセスに関して知識を高める研修を受講し、管理指標の数値の意味を理解して管理する。   |
| 計量管理システムの全国統一化、全国的リアルタイム管理の導入、補正機能の削除           |  |
| 1   | 品質管理上、アスファルト合材が配合どおりに練られているか確認するため、合材製造に使用した原材料の種類や使用量に関するデータが記録される計量データの情報がリアルタイムでNIPPO本社に送信されるシステム上の仕組みを導入する。  |
| 2   | 計量管理システムに標準装備されている計量データの書き換えを可能にする、計量データを補正するための機能を既に停止したが、さらに、全合材工場に補正機能のない統一した計量管理システムを導入する。   |
| 3   | NIPPO本社の承認なく各合材工場が製造オペレーティングシステムである操作盤に配合設計を登録できないような業務プロセスを構築する。  |
| 4   | 出荷・売上伝票上に記録される製品に対し、異なる仕様の製品が出荷されるリスクを検知するシステムを構築する。   |
| 自社の他部門の業務への理解と「respect」の必要性と業務プロセス改善            |  |
| 1   | 合材部門の主張を代弁できる人材を経営陣に参画させ、その声を経営に反映させる体制を整える。   |
| 2   | 各事業部門が相互に他の部門を尊重し合える風土をつくり上げる。   |
| 3   | 本社・支店における合材部門の位置づけの再編、強化と人員の増強を図る。   |
| 4   | 社長から全従業員に向けた各事業部門での「respect」の必要性を強調したメッセージを発信する。   |
| 製販子会社の再統合・品質管理部門の確立                             |  |
| 1   | 支店単位または統括事業所単位で統合するなどの製販子会社の集約を行う。   |
| 2   | 品質管理部門を設置し、各合材工場の合材品質管理部門からの報告は、品質管理部門の責任者にも上がるように制度改善する。  |
| 3   | 支店、本社、監査部の3つのディフェンスラインの明確な役割分担確立と牽制体制を構築する。  |
| 合材工場とのミスコミュニケーションの改善                            |  |
| 1   | 製販子会社および合材工場に対して、アスファルト合材の販売価格が高騰する状況下で、業績低下や稼働状況の悪化が想定され、その結果不可避的に発生する工場の存続や雇用の維持の恐れについて、NIPPO本社は具体的な対応方針を定め、製販子会社や合材工場、そこで働く従業員への説明や理解を求め、安心させる活動を進める。 |
| 2   | 経営陣により定期的な製販子会社および合材工場を含む全国支店訪問を早急に行い、支店関係者、製販子会社等の管理者と、経営方針や品質に関する対話ができる機会を設定する。  |
| 過去の教訓や失敗の全国展開の必要性                               |  |
| 1   | 過去の不正事例を徹底検証し、それを社内で蓄積し、継続的に従業員教育を行う。  |
| 2   | 本社が主催する環境・品質保証委員会から、品質保証委員会を分けた上で、定期的に全社的な合材品質の状況の確認や問題点の共有、および品質向上の活動を展開する。   |
| 監査的な品質管理の必要性の検討(抜き打ち検査・生産抜き取り検査)                |  |
| 1   | 本社品質管理部門による、合材工場の抜き打ち検査、抜き取り検査、データの定期的検証、報告を行う。  |
| 若い人材が就職を希望するような会社にする                            |  |
| 1   | 若者が就職を希望してくれるような会社にするにはどうしたら良いのか、各部門からなる若手社員による議論の場を設ける。   |
| 2   | 当社に既に存在する労使懇談会・協議会、全社提案委員会、および企業イメージ向上委員会を通して経営陣、役職者、従業員との対話を継続する。   |

各発注者様からの本事案に関するお問い合わせは、以下の当社窓口宛にご連絡いただきますようお願いいたします。  
 当社窓口： [URL https://www.nippo-c.co.jp/contact/index.html](https://www.nippo-c.co.jp/contact/index.html)  
 当社は、引き続き、当社および当社系列プラントが出荷した製品に、責任を持って必要な対応を実施してまいります。

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・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

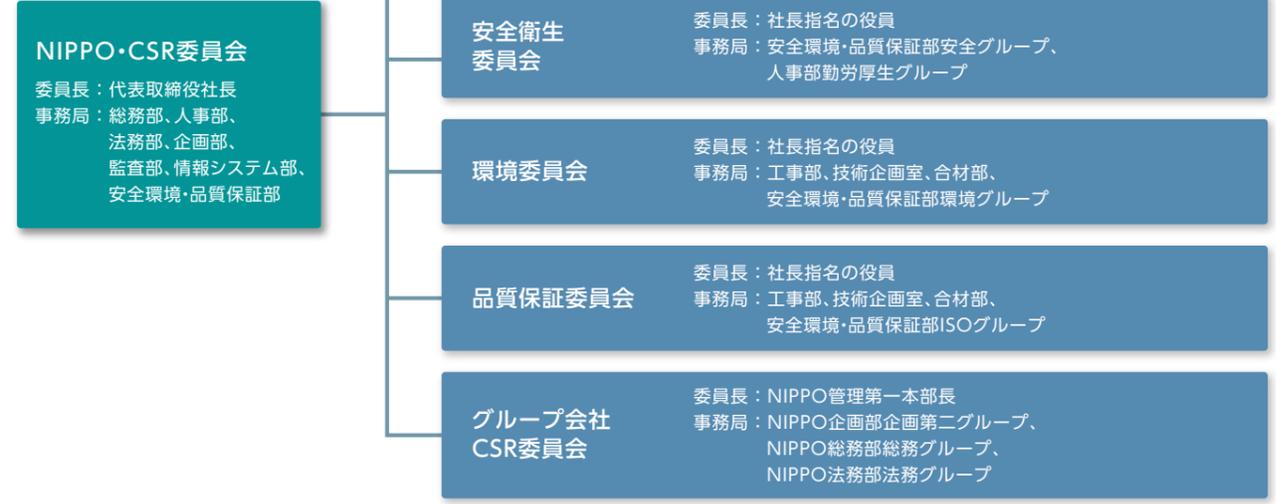
CSRへの取り組みを一体的に推進するため、CSR活動に関する最高機関として、社長以下の各役員を委員とする「NIPPO・CSR委員会」を設置、重点分野への取り組みにあたっては次の各委員会をNIPPO・CSR委員会の下に設置しています。

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環境管理を審議する「環境委員会」、⑧品質保証を審議する「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。2024年度の結果は「SDGs2030年目標進捗状況」とおりです。2024年度は死亡災害発生件数0件を達成することができました。2025年度以降も引き続き安全への取り組みを強化するとともに、達成できなかった3項目については、要因分析を行い、目標達成に向け、確実に進捗状況を管理していきます。必要に応じ目標値の見直しも検討します。

CSR推進体制



※2025年4月1日現在の体制

SDGs2030年目標進捗状況

評価：○ 達成・順調 × 未達成

| 目標                      | 関連するSDGs目標              | 具体的な取り組み項目            | 所管部署       | 2024年度実績                                   |    |   | 2025年度目標                            | 2030年度目標                            |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------|------------|--|----|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
|                         |                         |                       |            | 目標   | 評価 | 結果・進捗   |                                     |                                     |
| 低炭素社会の形成                | 6, 7, 9, 11, 12, 14, 15 | CO2排出量削減<br>地球温暖化対策   | 安全環境・品質保証部 | 2013年度比46.3%<br>(149,208t)削減               | ○  | 2013年度比51.0%<br>(164,269t)削減                          | 2013年度比51.0%<br>(164,269t)削減        | 2013年度比46%<br>(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            | 安全環境・品質保証部 | 廃棄物最終処分率<br>ゼロエミッション(0.8%以下)の維持            | ×  | 廃棄物最終処分率1.39%   | 廃棄物最終処分率 ゼロエ<br>ミッション(0.8%以下)の維持    | 廃棄物最終処分率 ゼロエ<br>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             | 安全環境・品質保証部 | 死亡災害発生件数0件                                 | ○  | 死亡災害発生件数0件  | 死亡災害発生件数0件                          | 死亡災害0件                              |
| 人材育成                    | 4, 5                    | 企業価値向上を担う<br>人材の育成    | 人事部        | 人材育成計画に基づく<br>効果的な研修の実施率100%               | ○  | 研修実施率100%   | 人材育成計画に基づく<br>効果的な研修の実施率100%        | 人材育成計画に基づく<br>効果的な研修の実施率100%        |
| ダイバーシティ&<br>インクルージョンの推進 | 5, 10                   | 女性の活躍推進               | 人事部        | 新卒女性採用比率22%以上                              | ×  | 新卒女性採用比率18.8%   | 新卒女性採用比率22%以上                       | 新卒女性採用比率25%以上                       |
|                         |                         | 障がいがある従業員の<br>活躍推進    | 人事部        | 障がい者雇用率2.5%以上                              | ○  | 障がい者雇用率2.8%   | 障がい者雇用率2.7%以上                       | 障がい者雇用率3.0%以上<br>(または法定雇用率以上)       |
| ワークライフ・<br>マネジメントの推進    | 3, 5, 8                 | 働き方改革の推進              | 人事部        | 年休取得率70%以上                                 | ○  | 年休取得率73.9%  | 年休取得率70%以上                          | 年休取得率70%以上                          |
|                         |                         | 両立支援制度・<br>プログラムの活用推進 | 人事部        | 対象者育児休業取得率<br>男性30%以上、女性100%以上             | ○  | 対象者育児休業取得率<br>男性34.0%<br>女性100%                       | 対象者育児休業取得率<br>男性30%以上、女性100%以上      | 対象者育児休業取得率<br>男性30%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%<br>ストレスチェックストレス指数85以下 | ×  | 健診100%、再検査94.6%<br>ストレスチェックストレス指数87<br>ストレスチェック受検率98% | 健診受診率・再検査受診率100%<br>ストレスチェック受検率100% | 健診受診率・再検査受診率100%<br>ストレスチェック受検率100% |
| コンプライアンスの徹底             | 16, 17                  | 違法状況点検                | 法務部        | 違法状況点検の実施                                  | ○  | 全部署・全事業所実施(100%)                                      | 違法状況点検の実施                           | 違法状況点検の実施                           |
|                         |                         | 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                          |

※低炭素社会の形成の目標および結果・進捗は、地球温暖化対策の推進に関する法律等に準じて、NIPPO・製販子会社を対象に集計しています。



# 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。

## コーポレート・ガバナンス体制

当社は、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する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、現行の会社法制下においては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ることから、機関設計として監査役会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（社外取締役1名を含む8名）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、執行役員兼務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。

### ● 常務会

常務会は、代表取締役会長、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（8名）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。

### ● 監査役会（2025年6月23日付設置）

監査役会は、監査役全員（社外監査役2名を含む4名<sup>\*</sup>）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、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、協議・決議を行っています。また、各監査役は、独立制の機関として、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しています。

<sup>\*</sup>2025年6月23日付で社外取締役1名増員

### ● 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、監査役会および内部監査部門（監査部）と相互に緊密な連携を図り、監査を実施しています。

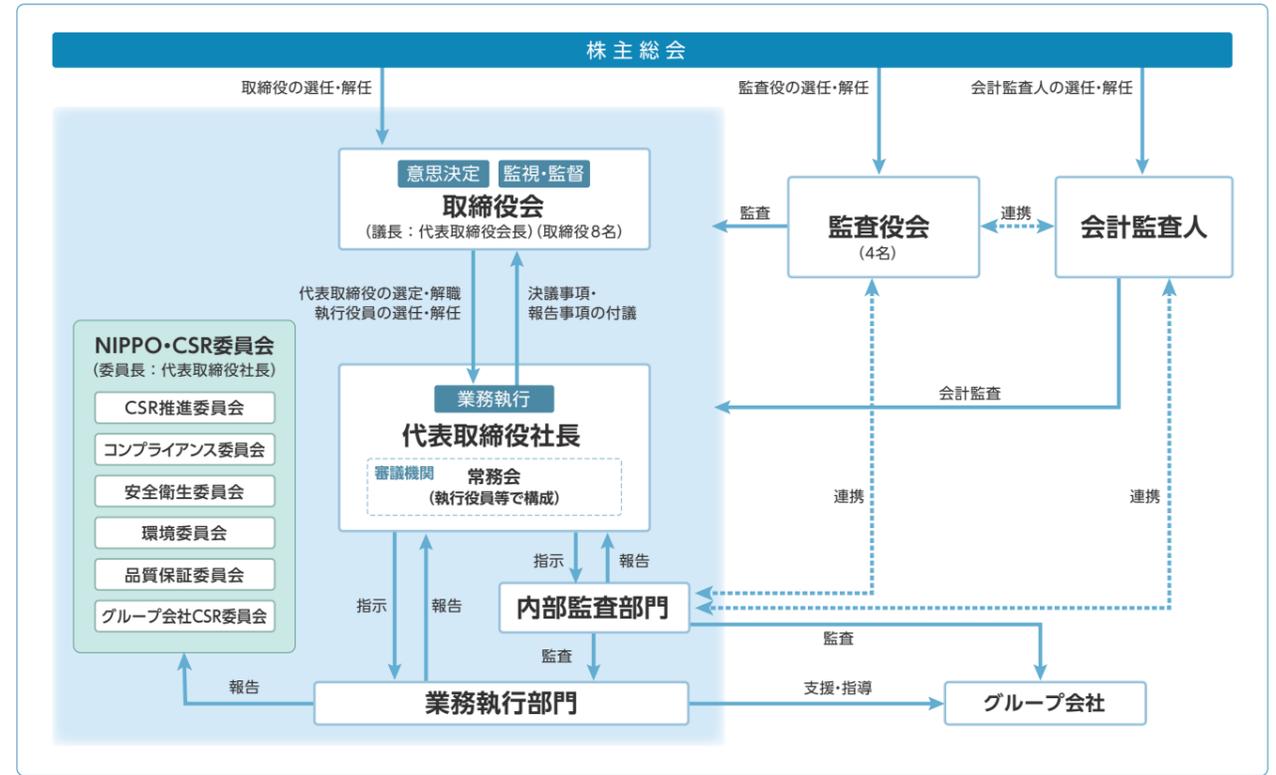
また、当社グループの企業会計の適正性を確保するため、会計監査人監査の対象となる当社の子会社についても、同監査法人が会計監査人を務めています。

### ● 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、監査結果を社長および監査役会に報告しています。内部監査部門（監査部）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

※2025年6月30日現在の体制【経営委員会を廃止し、監査役会を設置】



## 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、より適切で実効性の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 東北支店 櫻庭 鈴香

個人としては、総務として経理や労務の知識を広く深く身につけたいです。現在は周囲の方々に支えられて業務を行っているため、今後は支える側として頼られる存在になりたいです。また、2030年には会社が売り手、買い手、社会に良い影響を与える「三方よし」の企業になっていることを願い、私自身も個人として貢献できるよう努めます。



2030年理想のありたい姿 関東第二支店 平井 貴之

2030年には、現場での専門性とリーダーシップを発揮し、効率的に働きたいです。現場の状況を重視し、時間外労働を減らして、家族や友人との時間や趣味、自己成長の機会を大切にすることで、仕事と生活のバランスを保ちながら充実した毎日を過ごしたいです。



▶ 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。

● 遵法状況点検の実施

当社は、本社・支店・統括事業所等の各部署および各事業所ならびに各地域のグループ会社において、業務が適切に行われていることを確認するため、当社およびグループ会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、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。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、当社の本社所管部を中心にフォローアップを行っています。

また、主要連結会社においても、独自に遵法状況点検を実施しており、当社はその点検結果を確認し、必要に応じて改善・指導を行っています。

● 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。

2024年度は、当社の従業員、グループ会社の役員・従業員を対象とした独占禁止法遵守のための研修会を全国で開催し、合計207人が出席しました。また、当社およびグループ会社の営業業務の従事者を対象としたセルフチェックの実施に加え、法務部および外部専門家（弁護士）による入札・マーケット情報を用いた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いました。

さらに、独占禁止法遵守の基本的事項と社内ルールをわかりやすく解説した「独禁法遵守のためのガイドブック」を作成し、全従業員で共有しました。

● コンプライアンス教育の継続的実施

当社は、コンプライアンス意識の向上を目的に、独占禁止法やハラスメント防止、業務関連法令（建設業法、産業廃棄物処理法等）に関する研修を集合・自主学习形式で実施しています。

2024年度は、全役員・従業員向けの研修（独占禁止法やハラスメント防止）に加え、技術系従業員向けに土壌汚染対策法の研修を行いました。

▶ 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。2024年度は、同制度の利用にあたっての情報の周知を社内イントラネット上に改めて行い、当社グループで13件の通報がありました。

当社およびグループ会社の従業員等が、職制を通じた解決を図ることが困難な問題が発生、または発生するおそれがある場合には、同制度を利用し、グループ窓口（当社法務部長）または外部窓口（弁護士事務所）に通報することができます。通報があった際には、当社は、事実関係を確認するための調査を行い、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、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、調査を行うにあたり、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禁じており、同制度が適切に機能するよう努めています。

▶ 規程類・各種契約の適正性の確保

当社では、「規程類管理規程」に基づき、所管部署が毎年度、社内規程の法令適合性を確認・見直しています。また、契約締結に際しては、法務部門がリーガルチェックを行い、取引の安定性と適正性を確保しています。

▶ 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をはじめとした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

● サーバー群を堅牢な外部データセンターに集約

当社はサーバー群を、強固な地盤（地盤の強さを表すN値が50以上）と自然災害の影響を受けにくい地域に立地し、M&O認証（米国の民間団体「Uptime Institute」が定めるデータセンターの運営基準）を取得している社外のデータセンターへ移転集約しました。これらのサーバー群は年中無休で監視され、不審な挙動に対する即時対応が可能となっています。

さらに、遠隔地の社外データセンターへバックアップサーバーを設置し、万が一の際も代替可能なシステムを整えました。

● グループ会社のセキュリティレベル向上

グループ各社が情報通信機器や機密情報等を適切に取扱っているか、状況調査と指導・フォローを実施しました。

▶ 危機管理体制

インシデント対応訓練において、IT部門以外の部署との連携確認を実施し、昨年度立ち上げたCSIRT（Computer Security Incident Response Team）が迅速かつ適切に対応できるよう改善を進めています。

▶ 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、情報取扱いルールとその重要性について教育を行っています。また、掲示板を利用した不審メールへの注意喚起を適宜行うとともに、全従業員を対象に標的型攻撃メール訓練を実施しています。さらに訓練メールを開封した従業員には、eラーニングを受講させセキュリティ意識の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。



AED模擬訓練



2030年理想のありたい姿

北信越支店 大西 圭二郎

現場の方々に最優先に考え、行動できる人間でありたいです。当社の確かなものづくりの最前線は、社内外を問わず立場や役割の異なる多くの方々の支えによって成り立っています。全員の声や想いを尊重し、スピードと正確さを持って対応することで、現場の皆様がよりスムーズに働ける環境を整えていきたいと考えています。



2030年理想のありたい姿

四国支店 坂田 怜央

従業員が仕事に対する誇りや価値を一層感じる職場にしたいと考えています。そのためには、労働力不足に伴いデジタル技術の活用が挙げられますが、地域や属性により普及の差が生じることも想定されます。私は総務担当者としてコミュニケーションを推進し、現地に寄り添うことで安心して従業員がやりがいを見いだせる会社づくりに貢献します。



## 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。

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、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ます。

当社は、企業理念に基づき、SDGsの具体的取り組みである「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み、持続可能な社会の実現に向けて貢献していきます。

### 2025年度 環境方針

環境に配慮した事業活動を推進し、環境を保全し、持続可能な社会の実現を目指す。

1. 環境保全に取り組む。
2. CN(カーボンニュートラル)の推進に取り組む。
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。当社をとりまく内外の状況(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。

### ● 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な要求事項を満たすため、当社代表取締役社長は、環境マネジメントシステムの中で、半期に

一度活動の成果を確認しています。システムが適切、妥当かつ有効であることを確かなものとするよう、必要に応じて改善指示を行っています。

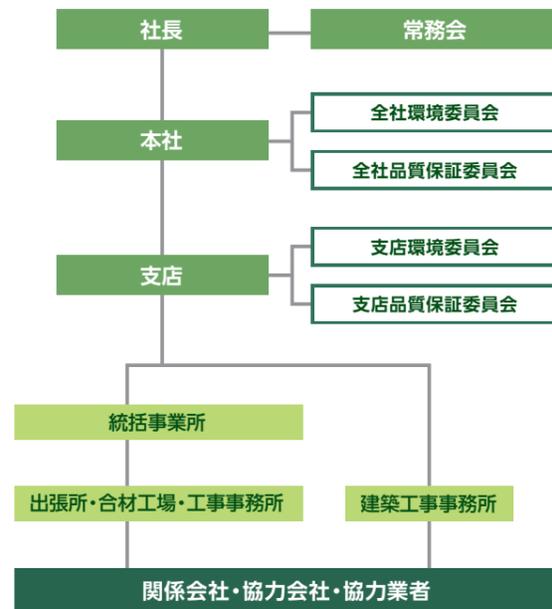
### ● ISO内部監査の実施

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、環境法令や社会的な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。

### ■ 環境マネジメント体制図



※2025年4月1日現在の体制

## 環境保全活動の取り組み

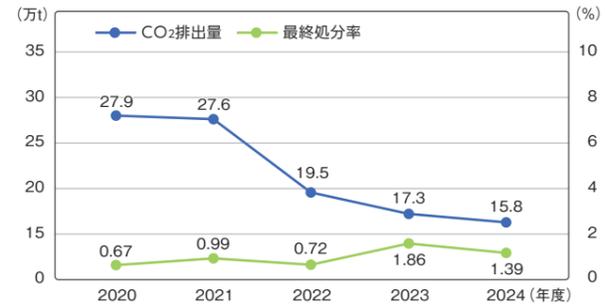
当社は、環境基本法に基づく環境関係法令の遵守と、地域の環境を守ることを基本として環境保全活動に取り組んでいます。法令は適宜改正され、前年度と同様の対応を行うことが違法となることがあります。当社では毎年5~7月に従業員全員を対象として、このような法令改正の再確認を行うための環境教育を実施しています。環境法令に直接関わる従業員だけでなく、すべての従業員が環境法令の知識を蓄積し、環境保全に関する知識を高め、互いに注意喚起しあえる組織づくりを目指しています。また、事業所や作業現場では環境点検を毎月行うとともに、事業活動における遵守義務をまとめた「環境法令チェックリスト」に基づき事業所の遵守状況を年2回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

地球温暖化を抑制するために、当社は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、エネルギー使用の効率化に努めることでCO<sub>2</sub>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

### ■ CO<sub>2</sub>排出量と最終処分率



※最終処分率の増加理由：施工上、分別・再資源化できない廃棄物が多く生じる工事の影響による  
※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

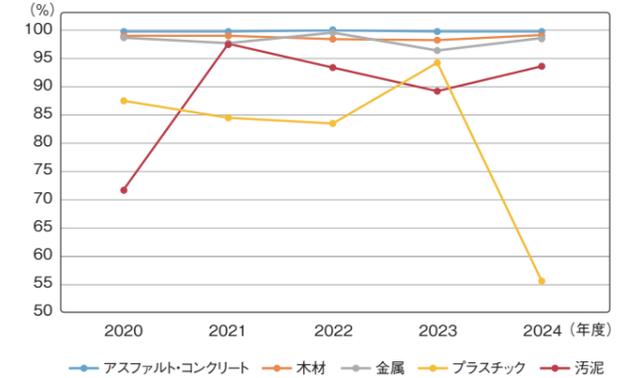
ある試験装置・コンプレッサーなどには、CO<sub>2</sub>の100~10,000倍もの温室効果があるフロン類が使用されています。当社では、フロン類の漏えいを早期に発見できるように定期的な点検に取り組んでいます。2023年4月に、カーボンニュートラル推進委員会を設置しました。当社は、2050年カーボンニュートラルの実現に向けて当社の目標を定め、その目標達成のための施策を策定し、進捗を確認しながら取り組んでいます。

### ● 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。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、「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。

その他の廃棄物については、種類ごとに分別を行うこと、特に廃プラスチックが混合廃棄物のまま最終処分とならないように、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



※プラスチックの再資源化率の低下理由：発注者指定により再資源化できない廃棄物が多く生じる工事の影響による  
※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社



### 2030年理想のありたい姿

北信越支店 吉田 拓矢

2030年には私は入社10年目になり、部下や後輩の指導なども加わり、現在の業務とは内容がかなり変わっていると思います。自分が若手だった時に憧れていた上司や諸先輩方を超えられるような、また周囲から信頼されて多くの仕事を任せられる人間になるために、今まで以上に自身のスキルアップに精進していきたいです。



### 2030年理想のありたい姿

北海道支店 佐々木 海斗

これからの社会、建設業では人手不足や高齢化の影響などにより、競争が激化すると考えられます。そのような状況の中で私は、新技術を用いた施工方法の改善や品質向上、効率化による作業時間の短縮などに貢献し、確かなものづくりで社会に信頼されるよう努めてまいります。



# カーボンニュートラルの実現に向けたNIPPOの

# SBT認定目標への取り組み

NIPPOグループは、2050年のカーボンニュートラルを目指し、サプライチェーンと協力してCO<sub>2</sub>削減の取り組みを進めます。CO<sub>2</sub>排出量の算定は、SBT認定を取得しており、今後もGHGプロトコル(国際的な算定基準)に従い公正かつ客観的な数値を毎年発表していきます。

**GHGプロトコルに準じたCO<sub>2</sub>排出量の算定。SBTではCO<sub>2</sub>排出を3つの区分(Scope)に分類しています。**

**算定範囲**

- (株)NIPPO
- 主要連結会社
  - ・大日本土木(株) ・長谷川体育施設(株)
  - ・日鋪建設(株) ・(株)MECX
- グループ工事会社
- 製販子会社

**Scope1**  
直接排出 - 企業が燃料の燃焼で発生させる排出  
例) ドライヤー、発電機、工事で使用する燃料の燃焼、社有車両からの排出

**Scope2**  
間接排出 - 企業が購入した電力・熱の利用による排出

**Scope3** その他の間接排出 - サプライチェーンの排出や輸送など、企業外活動による排出

カテゴリ1 原材料  
カテゴリ2 資本財  
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー活動  
カテゴリ4,9 輸送  
カテゴリ6,7 通勤・出張  
カテゴリ5,12 廃棄  
カテゴリ10 製品の加工  
カテゴリ11,13 製品の使用

## SBT認定と排出削減目標

NIPPOグループは2020年度を基準年としてCO<sub>2</sub>排出量を算定しました。そして、SBTの基準に基づいたCO<sub>2</sub>排出量の削減目標を設定し、SBT認定を取得しています。

### ● SBTによる排出削減目標の検証結果

NIPPOグループの短期的な排出削減目標は、SBTによってパリ協定の1.5℃基準に適合していると確認されています。



SBT検証レポート

### ● 排出削減目標

2020年度を基準とし、2030年度にはScope1・2を49.8%、Scope3を25%削減することを目指しています。

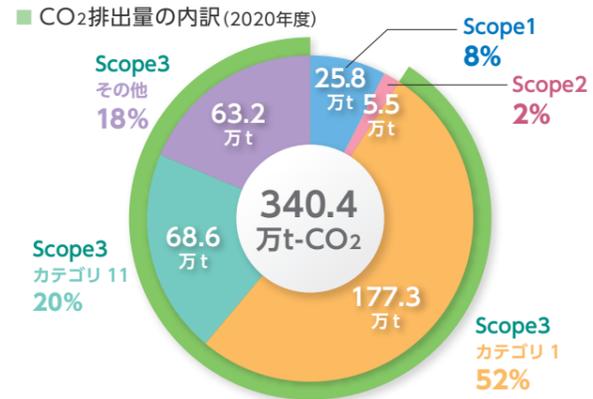
| 項目            | 基準年 2020年度              | 目標年 2030年度                        |
|---------------|-------------------------|-----------------------------------|
| Scope1+Scope2 | 31.3万t-CO <sub>2</sub>  | 15.7万t-CO <sub>2</sub> (49.8%削減)  |
| Scope3        | 309.1万t-CO <sub>2</sub> | 231.8万t-CO <sub>2</sub> (25.0%削減) |
| 合計            | 340.4万t-CO <sub>2</sub> | 247.5万t-CO <sub>2</sub>           |



### 2030年理想のありたい姿 九州支店 中園 千誉

2030年は、現在よりもさらに少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少すると予想されます。人手不足や長時間労働などの課題を解決できるよう、まずは自分自身の知識をブラッシュアップし、当社の技術力向上および伝承に貢献したいです。また、カーボンニュートラルへの取り組み等を通して、持続可能な社会の実現を目指します。

## NIPPOグループのCO<sub>2</sub>排出量



2020年度の基準年における排出量は、グループ全体で340.4万t-CO<sub>2</sub>でした。特に、Scope1、Scope3のカテゴリ1およびカテゴリ11が主要なCO<sub>2</sub>排出源です。

## 今後の削減について

- **Scope1**
  - ・アスファルト合材を製造する際、CO<sub>2</sub>排出量の少ない燃料へ転換
  - ・社有車・作業用車両の電動化やCO<sub>2</sub>排出量の少ない燃料への転換
- **Scope3**
  - ・サプライチェーンと連携して購入資材のCO<sub>2</sub>排出量を削減
  - ・輸送方法の見直し(燃費改善、電動化)
  - ・製品使用時のエネルギー削減を目指し、ZEB、ZEH物件を推進

「ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)、ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)」とは、建物で使うエネルギーを大幅に削減し、太陽光発電などでエネルギーを創出することで、エネルギー消費量を実質ゼロにすることを旨とした建物。

## カーボンニュートラルへの対応

NIPPOグループは、技術開発や採用可能な新しい削減策を取り入れ、カーボンニュートラルに取り組んでいきます。

|             | 2025年  | 2030年  | 2040年                      | 2050年           |
|-------------|--|--|----------------------------|-----------------|
| <b>舗装土木</b> | 中温化合材(ECOフォームド)<br>リサイクル材の活用<br>輸送の燃費改善<br>施工時のICT活用             | 建設機械の電動化<br>バイオディーゼル<br>輸送のエネルギー転換<br>資材の原単位低下 | 輸送のカーボンフリー<br>カーボンフリー素材の活用 |                 |
| <b>建築</b>   | BELS物件の増加<br>建築時のLCA計算<br>輸送の燃費改善<br>施工時のICT活用                   | ZEB・ZEHの普及による施工の増加<br>資材の原単位低下                 | 建物使用時のエネルギー削減              | 低炭素建設材料         |
| <b>開発</b>   | BELS物件の増加<br>ZEH物件の普及<br>建築時のLCA計算<br>資材の原単位低下                   | 建物使用時のエネルギー削減                                  |                            | 低炭素建設材料         |
| <b>製品製造</b> | 製造燃費の向上<br>CO <sub>2</sub> フリー電力<br>中温化合材(ECOフォームド)<br>燃料のガス化    | バイオ燃料の活用<br>燃料の原単位低下                           | アンモニア・水素などへの燃料転換           | CCUS(炭素回収貯留/変換) |
| <b>オフィス</b> | CO <sub>2</sub> フリー電力<br>省電力OA機器導入<br>電話(グリーンモバイル)<br>HV、EV車両の導入 | 太陽光発電・蓄電設備の導入<br>充電設備の整備                       | 事業所のZEB化                   |                 |



### 2030年理想のありたい姿 北海道支店 小清水 舜

2015年12月にパリ協定が採択され、わが国でも2030年までに温室効果ガスの排出を2013年度比46%削減を目指すことと掲げています。当試験所でも、事業所内の試験機器の節電、エコフォームド出荷支援や品質確認を行っているため、私も脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいきたいと思っています。



環境

# 舗装事業における環境保全活動

## 基本的な考え方

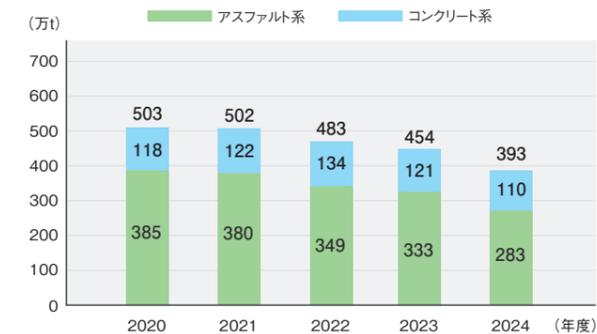
舗装工事やアスファルト混合物の製造事業では、様々な工程で排出物や廃棄物が生成されます。当社は持続可能な社会を実現するために環境負荷低減や資材リサイクルを促進します。

## 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。2025年4月1日現在、全国に151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148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、151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



※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

### 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、こうした取り組みを核に、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。

### CO<sub>2</sub>排出量の削減

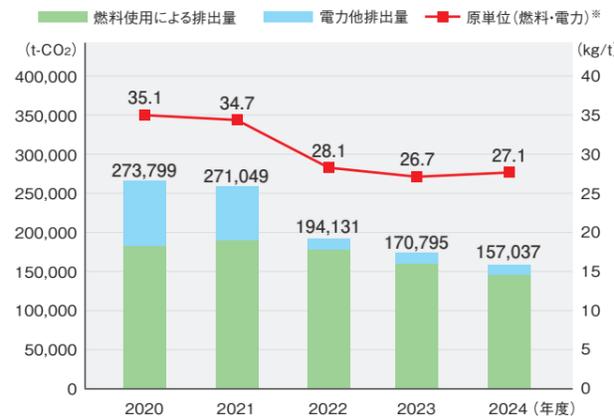
アスファルト混合物の製造に伴って生じる二酸化炭素（CO<sub>2</sub>）の排出量を削減するため、燃料は重油類から都市ガスや再生重油等へ徐々に切り替えを進めており、省エネルギー型の設備や機器類も積極的に配備しています。2024年度末現在、都市ガス化した合材工場が29カ所、省エネ型の高効率バーナ（空気比が低く、広範囲の燃焼制御が可能）を導入した合材工場が117カ所となっています。

また、2024年度末現在、全国113工場でアスファルト混合物の製造温度の低減（最大30℃）や作業環境の改善ができるフォームアスファルト製造装置を設置しています。



坂祝合材工場：環境対策として、高効率バーナに更新

### 合材工場CO<sub>2</sub>排出量の推移



※燃料と電力の合計で再算定を実施  
※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

### 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                       | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 窒素酸化物 (NO <sub>x</sub> ) | 74.8   | 56.6   | 52.7   | 42.0   |
| 硫黄酸化物 (SO <sub>x</sub> ) | 75.9   | 54.2   | 39.3   | 44.3   |
| ばいじん                     | 28.5   | 29.6   | 21.7   | 13.9   |

※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  
※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社



石巻合材工場：都市型で環境対策に配慮された工場

## 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、施行機械等による騒音、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。2024年度までに、保有機械の97%を排出ガス対策型に、98%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)

|         | 2022年度 |    |      | 2023年度 |    |      | 2024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     | 36 | 90   | 41     | 40 | 98   | 36     | 35 | 97   |
| 低騒音型    | 101    | 89 | 88   | 101    | 99 | 98   | 94     | 92 | 98   |

※集計対象範囲：NIPPO

### CO<sub>2</sub>の削減

施工機械や資材を運搬するダンプ、トラック等のエコドライブや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おり、電動ローラも導入しています。

### 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環境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。

### 運搬上での環境配慮(モーダルシフト)

運搬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。

それらの環境負荷低減を図るため、アスファルト混合物の材料となる骨材の運搬は、モーダルシフト（自動車輸送から海上輸送へ切り替え）を進めており、2024年度は全骨材使用量の約8%を海上輸送にて行っています。2020年度30万トン、2021年度26万トン、2022年度22万トン、2023年度21万トン、2024年度23万トンの骨材を海上輸送により受け入れています。



### 2030年理想のありたい姿 関東第一支店 杉原 和

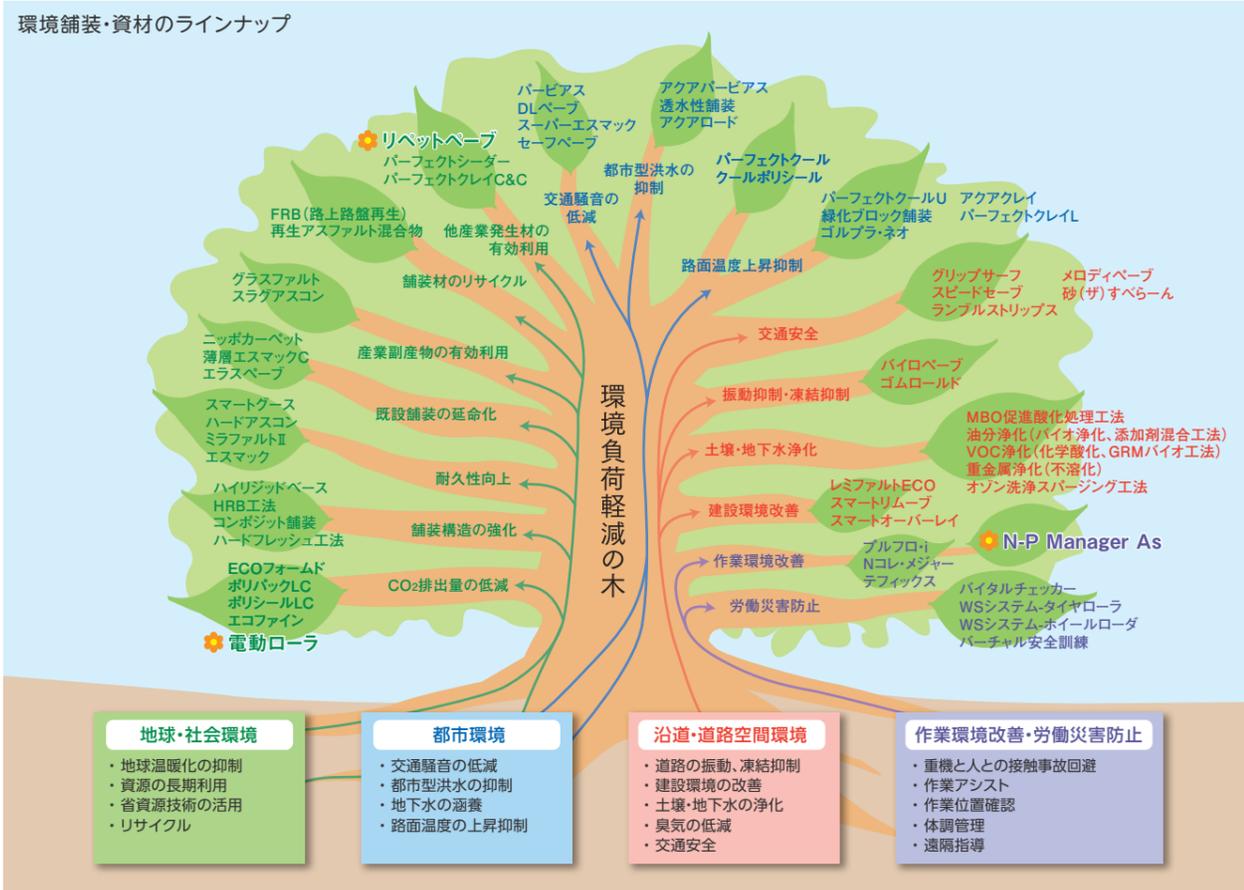
働き方改革の話題がよく上がる昨今、入社1年目の2024年度は、業務の流れを理解することで精一杯だったため、就労後の自分の時間を有意義に過ごすことができずにいたと思います。2030年には、NIPPOが目標として掲げている「ワーク・ライフ・マネジメントの充実」を達成できるようにスキルを磨き、日々の業務効率化を目指したいと考えています。



### 2030年理想のありたい姿 本社 営業第二部 営業第二グループ 市川 陽大

私は現在、本社営業第二部に民間営業に従事しています。2030年には、後輩社員に憧れを持ってもらえる中堅社員になることを目指し、当社の工法や技術等について、幅広く知識を習得するよう心掛けています。また、環境配慮やDX推進等の新しい取り組みについて、先陣を切って積極的に取り組んでいきたいと思っています。

# 舗装事業における環境・安全対策技術



## 基本的な考え方

当社は、環境負荷の低減や施工管理の省力化などの研究開発に取り組んでいます。舗装の施工時に排出されるCO<sub>2</sub>排出量を低減する舗装機械の導入や舗装材料に廃棄PETを使用しリサイクルを推進しています。さらに、アスファルト舗装を施工するときの管理の省力化を図り、作業環境の改善も行っています。

## 電動ローラの導入でCO<sub>2</sub>排出量を削減

舗装材料の締固めに用いる舗装用搭乗式の電動ローラ(3

トン級)を、国内で初めて導入しました。従来のディーゼルエンジンを使用したローラと比べて、CO<sub>2</sub>の排出量を70%程度



電動ローラ

削減できます。また、CO<sub>2</sub>フリーのバイオディーゼル燃料を用いて電動ローラへ充電を行うことで、さらにCO<sub>2</sub>排出量を削減することができます。

「令和5年度 1号清水立体飯田地区舗装設備工事」(国土交通省中部地方整備局)等で使用し、従来の締固め性能と同等であることを確認しています。

## リペットペーパーでリサイクルを推進

リペットペーパーは、従来廃棄されていたペットボトルなどの廃棄PETを舗装の耐久性向上のための添加剤として使用したアスファルト舗装です。100m<sup>2</sup>(厚さ5cm)のリペットペーパーを行うと500mLのペットボトルで約1,430本分を有効活用でき、焼却などの廃棄処分にかかるCO<sub>2</sub>排出量も削減できます。これまでは、新規素材を使用したアスファルト合材のみに適用できる「高耐久型」と「環境配慮型」でしたが、今回、アスファルト舗装の更新時に発生する廃材をリサイクルした素材を使用した再生アスファルト合材に適用できる「環境配慮型R」を新たに加えて3つのラインナップとなりました。「環境配慮型R」は、廃棄PETと舗装廃材をそれぞれ素材として再利用するので、リサイクルをより推進できる製品です。

## 適用推奨箇所

| 適用場所      | リペットペーパーのラインナップ |       |        |
|-----------|-----------------|-------|--------|
|           | 高耐久型            | 環境配慮型 | 環境配慮型R |
| 環境配慮工事    | ○               | ○     | ○      |
| トラックターミナル | ○               | —     | —      |
| 重交通道路・交差点 | ○               | —     | —      |
| バス停・バスレーン | ○               | —     | —      |
| 大型車通行道路   | ○               | ○     | ○※     |
| 乗用車駐車場    | ○               | ○     | ○      |
| 油漏れ可能性箇所  | ○               | ○     | ○      |

○：適用できる場所、※旋回多発箇所を除く

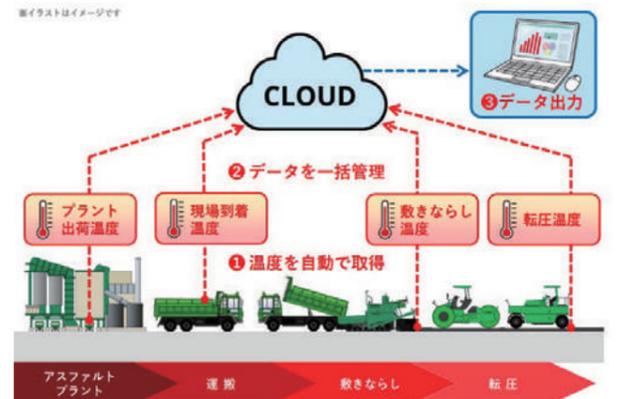
## 廃棄PETがアスファルト改質剤になるまで



## N-P Manager Asによる施工管理の省力化

アスファルト合材は、最適な温度で締め固める必要があるため、施工時に温度管理を行っています。これまでの温度管理は、専任の管理員が、舗装材料の現場到着時や敷きならし、ローラによる転圧(締固め)といった作業の段階ごとに人力による計測を行い、手書きで記録して管理していました。温度計測と記録が自動となる「N-P Manager Asシステム」を開発し、現場の省人化・省力化を図っています。

## N-P Manager Asの概念図



2030年理想のありたい姿 四国支店 前田 俊輔

2030年の建設業界ではDXが普及し、現在課題となっている労働時間の削減が大幅に改善されていると思われます。施工やDXに関する知識がないと、余計に手間が増えてしまい、改善に至らないと予想できます。そのため今後は、既存の施工方法に加え、ICTを用いた施工、書類の電子手続き、BIMやVRの導入等に積極的に取り組み、知識と経験を身につけ、信頼される技術者を目指したいです。



2030年理想のありたい姿 関西支店 有原 勇多

現在私は、品質管理担当として従事しています。2030年に向けた目標として、製造温度の低減によりCO<sub>2</sub>排出量を削減できる「フォームドアスファルト舗装」を推進していきたいです。そのために、品質管理体制や製造装置の整備だけでなく、お客様へ認知してもらえるよう環境に優しい舗装技術の情報発信も積極的に行っていきたいです。



# 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当社らしい独自の環境・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

従来の発想にとらわれず、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。

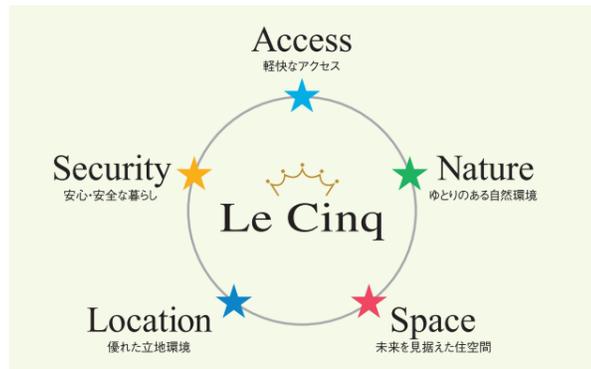
価値ある商品企画を必須業務として

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)を2024年度より各プロジェクトへ採用しています。

2025年5月現在、「ZEH-M Oriented」を採用したプロジェクト3件と「ZEH-M Ready」を採用したプロジェクト1件が進行中です。今後も、当社は同取り組みのさらなるプロジェクトへの採用を目指して、取り組んでいきます。

### ● 安全面からの要請に配慮した取り組み

マンション建設の工事においては、各建設会社の方々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せんが、建設業界の一員として働く方々の安全についても毎月の定例会議等で提言し、現場巡視等にも参加しています。



現場巡視

### ● 社会的要請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。



コワーキングスペース

## 環境(土壌浄化)事業における環境・安全配慮

当社はこれまで、「掘削除去工法」に比べてCO2排出量が約10分の1まで低減可能な「原位置浄化工法」の適用を推進(直近5年間の原位置比率は7割)してきました。加えて、この工法で使用できる材料として、国産ワイン製造後に廃棄されていたブドウの搾りかすを原料とした微生物活性化剤「GRM(グレーブ リサイクル マテリアル)」の開発により、「GRMバイオ工法」を商品化しました。

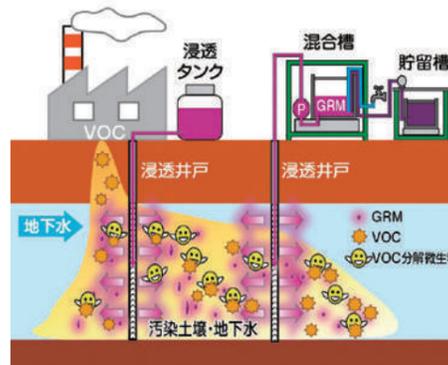
この環境に優しい工法である「GRMバイオ工法」の適用機会を拡大させるため、従来よりも浸透効果が期待できる新たな装置を開発しましたのでご紹介します。

### ● 「GRM自動注入装置」の開発

薬剤注入による原位置浄化を行う場合、薬剤を地盤中に均一に浸透させることが重要ですが、従来の注入方法は属人的で継続的な注入が困難でした。

そこで当社はこれまでの装置開発の経験を活かし、自動運転で連続注入する「GRM自動注入装置」を完成させました。当該装置は、貯留槽に供給したGRMの希釈調合と圧送を自動連続的に行うことから、地盤中に均一かつ広範囲にGRMを浸透させることで汚染物質の浄化効果が向上します。稼働中の工場直下等、様々なシーンでの活用が期待できます。

当社は新たな技術開発を通して、引き続きお客様の安心につながる環境に配慮した工法を提供しています。



## 建築事業における環境・安全配慮

建築事業ではCN(カーボンニュートラル)への取り組みを推進しています。設計段階では建物の環境負荷低減、安心・安全な職場環境づくりに配慮し、施工段階では建設廃棄物削減などの環境配慮、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

設計では、ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)、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に取り組んでいます。お客様のニーズに応え、太陽光発電、高性能断熱材、低放射複層ガラスによる熱負荷コントロール、LED照明、高効率空調、全熱交換器等の採用提案をしています。2024年に竣工したレイズネクスト(株)川崎事業所では、CASBEE総合評価で「Aランク」を獲得しました。また、執務室の中心に国内初の無支柱によるガラス螺旋階段に挑戦し、職場環境の安心・安全に配慮しました。



レイズネクスト(株)川崎事業所

### ● 施工段階での実施事例

施工では、鋼製型枠工法を採用し、現場の廃棄型枠を削減しました。また、改質アスファルト防水冷熱工法の採用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、環境負荷低減を計りながら、安全・品質の確保に取り組んでいます。



### 2030年理想のありたい姿 関東第二支店 松本 芽衣

私は2030年には入社して7年目になります。現在は教えてもらうことが多いですが、これから入社してくる後輩に教える立場となります。「信頼される先輩」になるために、現場についてより理解を深め、資格の取得に力を入れ、日々学ぶ努力をして、会社から安心して仕事を任せられるような従業員になりたいです。



### 2030年理想のありたい姿 中国支店 辰巳 聡一郎

2030年には、現在の課題である「3K」のイメージを払拭する現場を築いていきたいです。当社全体としても安全や衛生、ワーク・ライフ・バランスの実現といった観点から職場環境の改善がされ、学生が働きたい、若手社員が長く働き続けたいと思うような会社になっていきたいと考えます。

## 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、従来の高温合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、当社に從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。私は管理部門に從事しているため、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<br>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 <b>年720時間以内</b><br/> <small>&lt;経過目標&gt;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 <b>月80時間以内</b></p> <p>3. (月間) 時間外労働 <b>45時間以内 年6回以上</b><br/> <small>&lt;経過目標&gt;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<br/> <small>&lt;目標&gt;付与日数13日以上の子 → 第2四半期迄:7日以上<br/>                     付与日数12日以下の者 → 第2四半期迄:5日以上<br/>                     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。<br/>                     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。<br/>                     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。

● 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いております。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リングロードレース(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リングロードレース」(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す。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。





# 読者の声を受けて



## QA

### 令和6年能登半島地震の復旧活動の 具体例を教えてください。

NIPPOグループ会社である(株)グリーンテックは、道路啓開作業を行いました。道路啓開作業とは、道路をふさいでしまった木材やがれき、危険物を取り除いて、緊急車両や物資を積んだ車などが通ることができるようにする作業です。地震発生当初は合材工場が停電し、合材製造ができなかったため、グリズリアンダー材(アスファルト廃材や砕石を混合したもの)を使用して道路補修を行いました。

また、地域貢献活動として、仮設浴場を設置し近隣住民へ無料開放しました。仮設水道工事をを行い、浴場の水は事務所から130キロ離れたNIPPOグループ会社の庄川アスコン(富山県高岡市)から4トンの給水車で1週間に2回運搬してもらいました。



地震発生後



地震復旧後



株式会社グリーンテック  
代表取締役社長  
荻原 哲也

## QA

### 女性活躍推進に関して、育児に関する制度は記載されていますが、他にも取り組んでいることがあるのか知りたいです。

当社では女性活躍推進に関し、育児制度の充実の他にも女性社員のキャリア形成に着目した研修を行っています。2024年度「女性社員働きがい向上研修」では女性社員16人が公募で参加し、約7カ月もの間、今後のキャリア形成にとって重要となるスキルの習得ならびに当社の女性社員が抱える課題の整理を行いました。

2025年2月の最終報告会では役員へ活動内容を発表し、課題に対する解決策を交えた提言を実施しました。2025年度も引き続き女性社員の働きがい向上に向けた研修を実施していく予定です。



2024年度 女性社員働きがい向上研修



人事部 人材開発グループ  
猪原 寛

## QA

### 現在何カ国でプロジェクトが行われているのでしょうか。 具体的な内容も含めて知りたいです。

私たちは海外において、自動車のテストコース事業、製品事業、政府開発援助(ODA)事業の3つを主要な活動とし、現在は5カ国でプロジェクトを展開しています。

テストコース事業では、これまでに20カ国以上で実績があり、今年は米国、中国、インドで建設や技術支援を実施しています。製品事業では、タイおよびベトナムの道路舗装会社に出資し、再生アスファルト合材の展開を進めています。

ODA事業では、これまでに東アフリカ諸国の道路整備に携わり、インフラの発展に貢献してきました。



ベトナム社会主義共和国 COINCO703社  
バクニン合材工場(新工場建設中)



海外支店 舗装事業部  
東呂木 喬

## QA

### 安全対策や「安全作業5つの誓い」があるにもかかわらず、 死亡事故が発生しています。事故を防ぐためには、 作業員一人ひとりの意識改善が必要だと思います。

当社の安全目標である「死亡事故ゼロ」を達成するため、全社で優先して取り組むべき「安全作業5つの誓い」の大切さを関係請負人の理解・了解の下、実作業に従事する関係作業員、一人ひとりに伝えていきます。

ものづくりを共にする仲間の命を守るため、安全大会や日々ミーティングでの周知、また監視員・誘導員教育、作業手順書・

作業計画書の教育等、関係請負人と連携し、今後も熱意を持って指導・教育を継続していきます。



「安全作業5つの誓い」の唱和



安全環境・品質保証部  
安全グループ  
酒井 俊哉

| 用語   | 概略  | 該当ページ  |
|--|---|--|
| <b>ウェルビーイング</b><br>Well-being  | 肉体的、精神的、社会的にも健康で満ち足りている、幸福な良い状態が持続していることを意味する概念。「よく生きる」とも解釈される。   |  |
| <b>ESG</b><br>Environment (環境)、Social (社会)、Governance (企業統治)                           | 企業が持続可能な社会づくりのため、①環境、②社会、③企業統治の3つに配慮すること。   | ■2022年HPリニューアル公開の際、ESGに即した情報開示をするため、大項目名を「CSR情報」⇒「ESG情報」に変更済み。   |
| <b>CSR</b><br>Corporate Social Responsibility (企業の社会的責任)                               | 企業が活動を行うにあたって担う <b>社会的責任</b> のこと。従業員や消費者、投資者、環境など幅広い内容に対して、企業として責任ある行動を取ることを。   | ■2007年度より毎年「CSRレポート」を発行し、NIPPOのCSR活動を社外に発信中。【P.2】<br>■NIPPO・CSR委員会によるCSR推進体制を構築。【P.12】   |
| <b>SDGs</b><br>Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)                               | 2015年9月の国連サミットで採択され、国連加盟193カ国が2030年までに持続可能な世界を目指す国際目標。  | ■トップメッセージにて「持続可能な社会の実現」に貢献していくことを宣言。【P.7-8】<br>■NIPPO・CSR委員会によるCSR推進体制を構築。【P.12】<br>■2020年、「SDGs2030年目標」を設定。進捗状況を公表。【P.11-12】  |
| <b>脱炭素社会</b>   | 地球温暖化の要因である <b>温室効果ガスの排出が実質ゼロの社会</b> を指す。地球温暖化による気候変動は、異常気象による直接的な被害だけでなく、経済、福祉、生態系といった様々なことに影響を及ぼす。  |  |
| <b>カーボンニュートラル (CN)</b>   | エネルギー利用や製品の生産工程において、二酸化炭素(CO <sub>2</sub> )をはじめとする温室効果ガスの排出量と植林や森林管理などによる吸収量がプラスマイナスゼロとなるような、地球全体のカーボン(炭素)の総量に変動がないという概念。   | ■トップメッセージにてカーボンニュートラルへの取り組みについて言及。【P.7-8】<br>■2023年4月に、カーボンニュートラル推進委員会を設置。【P.18】   |
| <b>カーボンニュートラル宣言</b>  | 2020年10月、菅前首相が2050年カーボンニュートラルを目指すことを宣言。経済産業省が中心となり、関係省庁と連携して「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」を策定。  | ■トップメッセージにてカーボンニュートラルへの取り組みについて言及。【P.7-8】  |
| <b>SBT</b><br>Science Based Targets (科学に基づく目標)   | パリ協定(2015年、COP21)にて、世界の気温上昇を産業革命前と比べ、2℃未満へ抑制することを目的とした科学的根拠に基づいた目標設定。パリ協定に沿った温室効果ガス削減目標を定めた企業に認定を与えているのが「SBT認定」。  | ■2020年度を基準に排出削減を算定し、SBT認定に基づいたCO <sub>2</sub> 排出量の目標を設定し、SBT認定を取得。【P.19-20】  |
| <b>GHG (温室効果ガス)</b><br>Greenhouse Gas  | 地球温暖化の大きな要因である温室効果ガスのこと。温室効果ガスは、太陽からの熱を地球に封じ込め、地表を温め <b>地球温暖化を促進する原因</b> とされている。代表的なものとして、二酸化炭素(CO <sub>2</sub> )があげられる。  | ■業務用エアコンや試験装置、コンプレッサーで使用中のフロン類漏洩を点検。【P.18】<br>■合材製造時のCO <sub>2</sub> 排出量抑制、高効率パナナの導入、施工時のアイドリングストップ、モーダルシフト(陸上輸送から海上輸送にシフト)などに注力中。【P.21-22】<br>■CO <sub>2</sub> 排出量の削減を目指し、「電動ローラの導入」や「リペーパー工法」の普及に注力中。【P.23-24】<br>■建築事業では、設計時に環境配慮設計(太陽光発電、高性能断熱材等)を提案中。【P.26】 |
| <b>Scope</b><br>(スコープ)   | 企業が脱炭素への取り組みを促進する際に重要になる視点で、 <b>温室効果ガスの排出量を測定する範囲</b> のこと。Scope1、2、3に分類され、合計した排出量がサプライチェーン排出量となる。   | ■カーボンニュートラル社会の実現に向けて、Scope1、2、3における温室効果ガス排出量の把握と削減に取り組んでいる。【P.19-20】   |
| <b>DX (デジタル変革)</b><br>Digital Transformation (デジタルトランスフォーメーション)                        | 企業がAI、IoT、ビッグデータなどの <b>デジタル技術で、業務の改善や新たな仕事をつくりだす</b> こと。  |  |
| <b>TCFD</b><br>Task Force on Climate-related Financial Disclosures (気候関連財務情報開示タスクフォース) | 企業に対して【地球温暖化問題】に関する取り組みや情報開示を求める枠組み。「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」に賛同を表明した企業・団体・機関が「TCFDコンソーシアム」を発足。TCFDは2023年に活動を終了し、2024年以降はISSB(International Sustainability Standards Board/国際サステナビリティ基準審議会)がその役割を引き継ぎ、企業のサステナビリティ情報開示の国際基準策定を担っている。 |  |
| <b>ゼロエミッション</b><br>排出(Emission)をゼロにする  | 人間の活動で発生するあらゆる <b>排出物を限りなくゼロ</b> にすることを目指すこと。排出物の再利用など最大限の資源活用を図り、持続可能な経済・生産活動を展開する理念、手法のこと。  | ■舗装改修工事や建築物解体工事から生じる産業廃棄物のリサイクル率向上に取り組む中。アスファルト塊・コンクリート塊はほぼ100%を達成中。【P.18,21】<br>■マンション分譲事業では、次世代の省エネ住宅基準「ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)」などの基準を満たすべく検討中。【P.25】  |

| 用語  | 概略  | 該当ページ  |
|---|---|--|
| <b>パリ協定</b>   | 2015年の国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)で採択、2016年に発効した気候変動問題に関する国際的な枠組み。全ての締結国を対象に、2020年以降の温室効果ガス削減目標が「2℃目標(努力目標1.5℃以内)」と掲げられた。 |  |
| <b>エコ・ファースト制度</b>   | 環境分野において「先進性、独自性、波及効果」のある事業を行っている企業を環境大臣が認定する制度。2008年4月にスタート。   |  |
| <b>再生可能エネルギー</b>  | 太陽光、風力、地熱、水力、バイオマスなど、エネルギー源として持続的に利用することができるエネルギーのこと。CO <sub>2</sub> を排出しない、増やさないといった特徴がある。対義語は「化石エネルギー」。           | ■2022年12月、本社ビル・国内事業所・国内合材工場でCO <sub>2</sub> フリー電力へ切り替え済み。年間約6.0万tのCO <sub>2</sub> を削減(クスノキ約17万本分/年相当)。【P.20】 |
| <b>サステナブル</b><br>Sustainable (持続可能な)                                      | 社会、環境、経済などが将来にわたって維持され、持続的に保ち続けられること。   |  |
| <b>サステナブル建築</b>   | 設計・施工・運用の各段階を通じて、地域レベルでの <b>生態系の収容力を維持できる範囲内で建築物を構築</b> すること。   |  |
| <b>生物多様性</b>  | 様々な生物や、様々な生態系が豊かに存在していることを表す言葉。SDGsのゴール14やゴール15に設定され、 <b>社会を持続可能なものにするために必要なこと。人間を含む地球上全ての生物が暮らしていくために欠かせないこと。</b>  |  |
| <b>ダイバーシティ・インクルージョン</b><br>Diversity and Inclusion                        | <b>雇用の機会均等、多様な働き方</b> を指す言葉。人種、宗教などよりは、性別、価値観、ライフスタイル、障がいなどの面に注目した多様性として捉えられている傾向がある。                               | ■ダイバーシティ推進について「SDGs2030年目標」を設定し、進捗状況を公表。【P.11-12】<br>■ダイバーシティ推進について記載。【P.32】                                 |
| <b>CCS (カーボンリサイクル)</b><br>Carbon dioxide Capture and Storage (二酸化炭素回収・貯留) | 発電所や化学工場等から <b>排出されたCO<sub>2</sub>を集め、新たな製品の製造に利用するプロセス</b> のこと。合成燃料やプラスチック原料の生産を行うこともCCSの一形態。                      |  |
| <b>COP</b><br>Conference of the Parties (締約国会議)                           | 1992年の地球サミットで採択された「国連気候変動枠組条約」の加盟国が参加する「国連気候変動枠組条約締約国会議」の通称。1995年ベルリンの「COP1」以来、毎年開催。                                |  |
| <b>CSV</b><br>Creating Shared Value (共有価値)                                | 企業は利潤のみを追求するのではなく、「社会的課題を解決することによって経済価値を生み出すことが重要」という考え方。   |  |
| <b>EP100</b><br>Energy Productivity 100%                                  | エネルギー効率の高い技術や取り組みの導入を通じて、 <b>事業のエネルギー効率を倍増</b> することを目標に掲げる企業グループ。   |  |
| <b>RE100</b><br>Renewable Energy 100%                                     | 事業運営に要する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目標に掲げる企業グループ。参加対象は、年間消費電力量が100GWh以上である企業(日本では50GWh以上に緩和)。                           |  |
| <b>エシカル消費</b><br>Ethical (エシカル：倫理的)<br>Consumption (消費)                   | SDGsに掲げられているような社会的課題を解決すべく、 <b>労働者、動物、環境に配慮した商品を選んだり、そうした取り組みを行う企業を応援したりしながら行う消費活動</b> を指す。                         |  |
| <b>グリーンインフラ</b><br>Green Infrastructure :<br>グリーン インフラストラクチャー             | 自然の持つ人や環境の保全に役立ついろいろな機能や仕組みを、インフラ(社会資本)の整備や土地の利用に積極的に取り入れる考え方や方法。防災・減災、環境保全、地域活性化などにおいて、その地域ならではの自然や文化を取り入れる試み。     |  |
| <b>グリーンリカバリー</b>  | <b>新型コロナウイルス感染症拡大により後退した経済を復興</b> するにあたり、脱炭素社会、環境問題、生物多様性の保全などへの取り組みも併せて行おうとする経済復興策の一つ。                             |  |
| <b>サーキュラーエコノミー</b><br>Circular Economy (サーキュラーエコノミー：循環型経済)                | 循環型経済やCEともいわれる経済の仕組み。「リニアエコノミー」の対義語。「再生可能な原料を利用する」「製品寿命を長くする」など、原料調達や製品設計の段階から資源を循環させることで、廃棄物の発生を最小限に抑える取り組み。       |  |
| <b>リニアエコノミー</b><br>Linear economy (リニアエコノミー：直線型経済)                        | 採掘し消費された資源をリサイクル・再利用することなく廃棄処分されるという、直線的(Linear)にモノが流れる経済の仕組みのこと。対義語は「サーキュラーエコノミー(CE)」。                             |  |

ガバナンス

| 項目   |           | 単位 | 2020年度 |   | 2021年度 |   | 2022年度 |   | 2023年度 |   | 2024年度 |   |
|------|-----------|----|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|
| 取締役会 | 開催回数      | 回  | 13     |   | 16     |   | 14     |   | 15     |   | 15     |   |
|      | 人数        | 人  | 4/1~   | 8 | 4/1~   | 6 | 4/1~   | 6 | 4/1~   | 7 | 4/1~   | 7 |
|      |           |    | 6/23~  | 6 | 6/23~  | 6 | 5/30~  | 7 | 6/26~  | 7 | 6/24~  | 7 |
|      | 独立社外取締役人数 | 人  | 4/1~   | 2 | 4/1~   | 3 | 4/1~   | 3 | 4/1~   | 1 | 4/1~   | 1 |
|      | 平均出席率     | %  | 100.0  |   | 97.9   |   | 96.5   |   | 99.2   |   | 97.5   |   |
| 監査役会 | 開催回数      | 回  | 18     |   | 14     |   |        |   |        |   |        |   |
|      | 人数        | 人  | 4/1~   | 3 | 4/1~   | 3 |        |   |        |   |        |   |
|      |           |    | 6/23~  | 3 | 6/23~  | 3 |        |   |        |   |        |   |
|      | 独立社外監査役人数 | 人  | 4/1~   | 2 | 4/1~   | 2 |        |   |        |   |        |   |
|      | 平均出席率     | %  | 100.0  |   | 99.0   |   |        |   |        |   |        |   |

※2022年5月30日以降2025年6月22日まで監査役設置会社

環境

エネルギー使用量(原油換算)

| 項目             | 単位   | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| エネルギー使用量(原油換算) | 万kL  | 12.1   | 12.2   | 11.1   | 10.4   | 9.7    |
| 燃料使用量          | 百万GJ | 3.3    | 3.3    | 2.9    | 2.7    | 2.5    |
| 電力使用量          | 百万GJ | 1.4    | 1.4    | 1.4    | 1.4    | 1.3    |

※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

CO2排出量

| 項目     | 単位  | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| CO2排出量 | 万トン | 27.9   | 27.6   | 19.5   | 17.3   | 15.8   |
| Scope1 | 万トン | 20.8   | 20.8   | 18.4   | 17.0   | 15.7   |
| Scope2 | 万トン | 7.1    | 6.8    | 1.1    | 0.3    | 0.1    |

※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

水資源使用量

| 項目   | 単位  | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 水使用量 | 万トン | 10.3   | 9.3    | 8.3    | 8.5    | 7.8    |

※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

化学物質排出量

| 項目  | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 排出量 | トン | 3.1    | 3.2    | 2.8    | 2.5    | 2.1    |

※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

廃棄物

| 項目    | 単位  | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度   | 2023年度   | 2024年度   |
|-------|-----|--------|--------|----------|----------|----------|
| 排出量   | 万トン | 132.2  | 78.1   | 83.5     | 100.8    | 91.3     |
| 再資源化量 | 万トン | 131.3  | 77.3   | 82.9     | 98.9     | 90.0     |
| 最終処分量 | 万トン | 0.9    | 0.8    | 0.6(0.6) | 1.9(1.4) | 1.3(0.9) |
| 最終処分率 | %   | 0.7    | 1.0    | 0.7      | 1.9      | 1.4      |

※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

※( )内数量は工事発注者(顧客)による設計最終処分量

社会性

年間研修実施状況

| 項目            | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 総研修時間         | 時間 | 16,953 | 29,434 | 29,958 | 37,624 | 35,959 |
| 従業員一人当たりの研修時間 | 時間 | 7.7    | 13.2   | 13.2   | 16.3   | 15.3   |

※集計対象範囲：NIPPO(人事部主催の課程研修)

従業員

| 項目                       |        | 単位      | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |       |
|--------------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 従業員数<br>※1               | 男性     | 人       | 1,700  | 1,689  | 1,684  | 1,688  | 1,681  |       |
|                          | 女性     |         | 341    | 352    | 347    | 351    | 362    |       |
|                          | 年代別    |         | 29歳以下  | 349    | 366    | 371    | 387    | 429   |
|                          |        |         | 30~49歳 | 996    | 950    | 908    | 880    | 843   |
|                          |        |         | 50歳以上  | 696    | 725    | 752    | 772    | 771   |
|                          | 平均年齢   |         | 歳      | 43.7   | 43.6   | 43.5   | 43.9   | 43.2  |
|                          | 平均勤続年数 |         | 年      | 14.9   | 15.1   | 14.9   | 15.3   | 14.6  |
|                          | 人材派遣   |         | 人      | 173    | 185    | 228    | 266    | 265   |
|                          | 人材派遣率  |         | %      | 8.5    | 8.3    | 10.1   | 11.5   | 11.3  |
|                          | 合計     |         | 人      | 2,214  | 2,226  | 2,259  | 2,305  | 2,344 |
| うち外国人                    | 6      | 10      |        | 14     | 14     | 19     |        |       |
| 男性                       | 6      | 6       |        | 10     | 11     | 10     |        |       |
| 女性                       | 0      | 4       | 4      | 3      | 9      |        |        |       |
| 女性管理職                    | 人      | 1       | 1      | 1      | 1      | 1      |        |       |
| 女性管理職比率                  | %      | 0.05    | 0.05   | 0.05   | 0.05   | 0.05   |        |       |
| 採用者数                     | 新規     | 男性(技術系) | 37     | 46     | 48     | 57     | 52     |       |
|                          |        | 男性(事務系) | 9      | 8      | 12     | 12     | 9      |       |
|                          |        | 女性(技術系) | 3      | 8      | 3      | 4      | 4      |       |
|                          |        | 女性(事務系) | 4      | 5      | 3      | 3      | 4      |       |
|                          |        | 合計      | 53     | 67     | 66     | 76     | 69     |       |
|                          | 中途     | 男性(技術系) | 4      | 1      | 1      | 2      | 8      |       |
|                          |        | 男性(事務系) | 3      | 3      | 2      | 1      | 5      |       |
|                          |        | 女性(技術系) | 1      | 0      | 3      | 0      | 2      |       |
|                          |        | 女性(事務系) | 0      | 1      | 0      | 0      | 2      |       |
|                          |        | 合計      | 8      | 5      | 6      | 3      | 17     |       |
| 新入社員入社3年後退職者数            | 人      | 8       | 7      | 9      | 8      | 10     |        |       |
| 入社3年離職率                  | %      | 16.3    | 12.3   | 17.0   | 11.9   | 15.2   |        |       |
| 障がい者雇用率                  | %      | 2.6     | 2.5    | 2.4    | 2.9    | 2.8    |        |       |
| 再雇用者数(定年後) <sup>※2</sup> | 人      | 176     | 153    | 141    | 134    | 142    |        |       |
| 年休                       | 年休付与日数 | 日       | 20.0   | 19.0   | 19.0   | 18.5   | 18.4   |       |
|                          | 年休取得日数 | 日       | 10.4   | 12.0   | 13.1   | 13.3   | 13.6   |       |
|                          | 年休取得率  | %       | 52.0   | 63.2   | 68.9   | 71.9   | 73.9   |       |
| 介護休業取得者数                 | 人      | 0       | 0      | 0      | 1      | 0      |        |       |
| 育児休業取得者数                 |        | 5       | 5      | 13     | 28     | 28     |        |       |
| うち男性                     |        | 1       | 3      | 7      | 17     | 18     |        |       |
| 休業取得後の復職率                | %      | 100.0   | 100.0  | 100.0  | 100.0  | 100.0  |        |       |
| 復職後12ヵ月の定着率              | %      | 100.0   | 100.0  | 78.6   | 100.0  | 92.9   |        |       |
| 労働組合 <sup>※3</sup> 加入者数  | 人      | 1,373   | 1,321  | 1,325  | 1,226  | 1,212  |        |       |
| 労働組合 <sup>※3</sup> 加入率   | %      | 62.0    | 59.3   | 58.7   | 60.1   | 59.3   |        |       |
| 定期健康診断受診率                | %      | 100.0   | 99.9   | 100.0  | 100.0  | 100.0  |        |       |

※集計対象範囲：NIPPO

※1,3：2025年3月31日時点の数値

※2：2024年4月1日時点の数値

労働災害

| 項目                    |       | 単位  | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----------------------|-------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 労働災害死者数 <sup>※4</sup> | 直接雇用者 | 死亡  | 0      | 0      | 1      | 0      | 0      |
|                       |       | 休業  | 1      | 2      | 2      | 1      | 2      |
|                       |       | 小計  | 1      | 2      | 3      | 1      | 2      |
|                       | 請負作業者 | 死亡  | 0      | 0      | 1      | 3      | 0      |
|                       |       | 休業  | 16     | 17     | 15     | 21     | 11     |
|                       |       | 小計  | 16     | 17     | 16     | 24     | 11     |
| 合計                    | 人     | 17  | 19     | 19     | 25     | 13     |        |
| 度数率 <sup>※5</sup>     |       | 0.9 | 1.1    | 1.0    | 1.4    | 0.8    |        |
| 強度率 <sup>※6</sup>     |       | 0.0 | 0.0    | 0.9    | 1.8    | 0.0    |        |

※4：労働災害死者数の対象を休業4日以上から休業1日以上に変更したため、2019年度より再算定を実施

※5：100万延実労働時間当たりの労働災害による死者数で災害の頻度を表す

※6：1,000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

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"> <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<br>技術部門<br>総務部門             |
|  従業員    | <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<br>人事部門<br>総務部門            |
|  地域社会  | <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<br>各 支 店<br>各事業所<br>各グループ会社 |
|  NPO  | <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<br>総務部門<br>合材部門            |
|  将来世代 | <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<br>総務部門<br>合材部門             |
|  業界等  | <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<br>合材部門<br>技術部門             |
|  メディア | <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<br>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**