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し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、迅速かつ果断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（独立社外取締役1名を含む10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、執行役員を兼務している取締役から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の計7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

監査役会は、監査役全員（独立社外監査役1名を含む4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、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しています。

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。

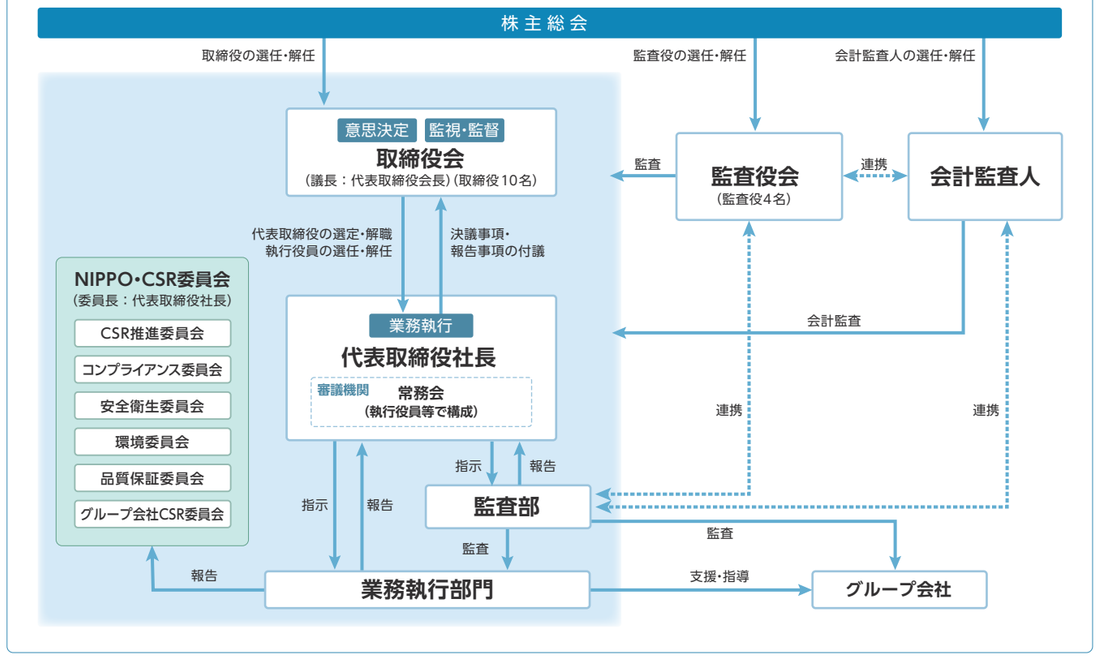
また、当社グループの企業会計の適正性を確保するため、会計監査人監査の対象となる当社の子会社についても、同監査法人が会計監査人を務めています。

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係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

※2026年6月23日現在



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。



NIPPO本社



2030年理想のありたい姿　四国支店　平尾 浩輝

入社してよかったと思ってもらえるような職場環境を作っていきたいです。具体的には、有給休暇を取得しやすい環境づくりや、AIなどを活用した業務の効率化を推進していきたいです。また、理想の上司像を目指し、自己研鑽に努めるとともに、後輩のフォローにも積極的に取り組んでいきます。



2030年理想のありたい姿　九州支店　富田 繁和

2030年には、これまで培った施工管理の知識と経験を礎に、現場全体を牽引し、安全かつ高品質な施工を確実に実現できる技術者でありたいと考えています。お客様や協力会社から揺るぎない信頼を得て、企業価値の向上に貢献していきたいです。また、次世代を担う人材の育成に貢献し、持続的に成長できる場を築いていきたいです。

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件に関する再発防止の取り組み

2024年4月に発覚した、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件につきまして、この問題に真摯に対応すべく、2024年6月5日に外部の法律専門家により構成される外部調査委員会を設置し、同年9月6日にこの外部調査委員会より受領した「調査報告書」を受けて、再発防止に取り組んでいます。

経営陣、役員・社員の合材事業に関する意識改革

和田社長が各支店の全体会議において、「今後は再発防止策を確実に実行して、真に『確かなものづくり』を行える会社にしていく」と表明しました。また、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すると共に、合材部門を指揮する舗装事業本部長が合材工場の運営に関する研修を行うなど、全従業員に対する各種の研修を通して再発防止の教育を行っています。

業務プロセスの改善

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け入れ可能量を可視化し、舗装工事部門の受注担当者、NIPPO本社および各支店でも認識できるように業務プロセスを改善しました。特に舗装工事の受注に当たり、アスファルトがらの受け入れ可能性、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工事部門に義務づけました。また、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しました。

業務プロセスの改善

事案発生後、計量管理システムの全国統一化、全国的なリアルタイム管理の導入と補正機能の削除を行いました。また、配合設定通りのアスファルト合材製造が現地および本社でリアルタイムに確認でき、エラーが発生した場合には本社にも通知され、規格外合材が出荷されないように管理しています。

監査による検証

工事部・施工監査グループの人員を増強し、施工現場、および合材工場の品質監査を行っています。また、品質保証委員会において、再発防止に関するワーキンググループを設置し、再発防止策や設備・システムの改善状況を確認しています。

合材工場とのコミュニケーションの改善

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しています。また、工事経験者を合材工場の工場長や製販子会社の社長に配置し、アスファルト合材工場において、実務を経験させています。



合材工場関係者による意見交換

お問い合わせ窓口 URL https://www.nippo-c.co.jp/contact/index.html

・各発注者様からの本事案に関するお問合せは、上記の当社相談窓口宛にご連絡いただきますようお願いします。
・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。

コンプライアンス

遵法意識の徹底と違法行為排除の推進

遵法状況点検の実施

当社は、CSRの遂行をする上で、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。

その一環で、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、一部のグループ会社においては、本社法務部が事務所を訪問し、点検状況および改善状況の確認を実施しました。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。

2025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各地での実地またはオンライン形式で開催し、合計674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、独禁法摘発事案の紹介・解説を内容とした「独禁法ニュースレター」を作成し、全従業員向けに配信しました。

コンプライアンス教育の継続的実施

当社では、コンプライアンス意識の向上を目的に、コンプライアンスまたは業務関連法令（建設業法、産業廃棄物処理法等）に関する研修を集合・自主学習形式で実施しています。

2025年度は、全役員・従業員を対象に、独占禁止法、ハラスメント防止、情報セキュリティ、およびカーボンニュートラルに関する研修を実施しました。

内部通報制度の運用

当社では、法令違反の未然防止・早期発見・是正を目的に、グループ会社を含めた内部通報制度を運用しています。2025年度は、制度利用に関する情報を社内イントラネットに掲載するとともに、人事部所管の研修等で周知を図り、当社グループで7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、職制での解決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）に通報できます。通報時には事実関係を確認する調査を行い、問題が確認された場合は是正措置に加え、必要に応じて再発防止策を講じます。なお、調査にあたっては、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、不利益取扱いを禁止し、制度の適切な運用に努めています。

規程類・各種契約の適正性の確保

当社では、グループ会社を含めた「NIPPOグループ規程類管理規程」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し見直しています。

また、契約締結に関しては、法務部門がリーガルチェックを行い、取引の安定性や適正性を確保するとともに、電子契約による締結を促進しています。



2030年理想のありたい姿 本社 営業企画室 営業企画グループ **伊藤 早織**

現在は短時間勤務制度を活用しながら業務に従事しています。この経験を活かし、2030年には周囲と積極的にコミュニケーションを図りつつ業務の効率化を推進し、同制度を利用する人がより働きやすい環境づくりに貢献できる存在でありたいと考えています。

ガバナンス
リスクマネジメント

基本的な考え方

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

EDR・MDRの導入

PCやサーバーなどの末端機器（エンドポイント）の動作を常時監視し、サイバー攻撃の侵入を早期検知・迅速に対処するセキュリティツール（EDR）と、専門家が24時間365日体制で組織のIT環境を監視し、サイバー脅威の検知から分析、緊急時の対応までを代行するセキュリティサービス（MDR）を導入しました。

特権ID管理強化とバックアップ先ストレージのイミュータブル化

ランサムウェアが真っ先に奪取する特権ID（管理者権限を持つアカウント）を保護するため、特権IDの払出を都度申請制にしました。また、バックアップファイルの削除・改竄防止のためバックアップサーバーのストレージをイミュータブル（変更不可能）に切り替えました。

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を確認し、2024年度に立ち上げた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、情報取り扱いルールとその重要性を教育しています。また、2026年度より当社およびグループ会社全従事者を対象にeラーニングによる情報セキュリティ教育を開始しました。さらには、掲示板にて不審メールへの注意喚起を適宜行うとともに、全ての従事者を対象とした標的型攻撃メール訓練を実施しています。なお、訓練メール開封者には、別途追加の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。



防災訓練



2030年理想のありたい姿　北海道支店　伊地知 汐帆

2030年には、社員一人ひとりが安心して能力を発揮し、誇りを持って働ける会社であってほしいと考えています。その実現に向け、総務として職場環境の整備や働きやすさの向上に取り組みたいです。また、社員同士が信頼し支え合える組織風土の醸成にも貢献し、持続的な成長を支える存在でありたいと思います。