品質と顧客サービス

基本的な考え方

私たちは、長年築き上げてきたお客様との「絆」を何よりも大切にしています。

刻々と変化する市場環境の中でも、お客様一人ひとりのニーズに寄り添い、最適な提案と高い技術力によりご満足いただけるよう努めています。

また、施工品質の確保と細やかなサービスを通じて、お客様の期待にお応えできるよう取り組んでいきます。

顧客情報の管理とサービス向上への取り組み

当社では、お客様情報の管理と共有・継承を重要な責務と捉え、2026年度より顧客管理システムを刷新しました。これにより、担当者の変更や事業所間の連携においても、必要な情報を正確かつ円滑に共有でき、これまで培ってきたお客様との関係性を大切に引き継ぐ体制を整えています。

また、適切な情報管理に加え、全国の拠点で蓄積された事例を踏まえながら、サービスの品質維持・向上に継続的に取り組んでいます。

今後も、教育の充実や体制の強化を図りながら、顧客満足度のさらなる向上と、より一層信頼いただける関係づくりに努めていきます。

社会のニーズに応える、環境にやさしい製品開発

地球規模で進む気候変動は、私たちの暮らしを脅かす深刻な課題です。持続可能な脱炭素社会の実現に向けて、私たちは施工時に発生するCO_2排出量の削減に力を入れています。

具体的には、製造時のエネルギー使用量を抑えられる「中温化技術」の導入により、環境への負担を減らした低炭素マテリアルの活用を進めています。

さらに、本来は廃棄される予定だったPET素材や再生木材などのリサイクル原材料を活用した循環型製品の開発にも取り組んでいます。加えて、路面そのものがエネルギーを生み出す「太陽光発電舗装」など、次世代のインフラ技術の研究開発も進めています。

今後も先進的な技術を通じて地球環境を守りながら、豊かな社会の実現に貢献していきます。

自然災害および老朽インフラへの対応

近年、地震や豪雨の激甚化により、道路の寸断や交通機能の低下など、社会インフラへの影響が深刻化しています。当社は、全国に広がるネットワークと災害協定を締結している関係機関と連携し、迅速な復旧体制を整備することで、大規模災害時には生活や経済活動の早期回復に貢献してきました。

一方で、インフラの老朽化による陥没や設備劣化のリスクへの対応として、的確な点検・診断の実施に加え、長寿命化技術の導入を進め、計画的かつ予防的な維持管理に取り組んでいます。

今後も、災害対応と老朽化対策の両面から社会インフラの維持に貢献し、地域社会の安全・安心の確保に努めていきます。

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、的確な施工およびサービスを提供できるよう、組織体制の整備に取り組んでいます。

また、ホームページの「技術情報」については2025年度に刷新し、検索性や視認性を向上させることで、お客様のニーズに応じた商品選択が可能となっています。



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



2030年理想のありたい姿 中国支店 山縣 遥人

2030年には自分自身が技術力を持つだけでなく、後輩社員や取引先の方々から信頼されるリーダーに成長していたいと考えています。特に施工管理のような多くの人と連携して進める仕事においては、周囲との信頼関係の構築が不可欠です。そのため、まずは基礎的な知識や技能の習得に努めるとともに、現場経験の積み重ねを通じて的確な判断力と柔軟な対応力を養っていきたいです。

品質保証体制

基本的な考え方

NIPPOグループの従業員は、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。

2026年度 全社品質方針

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、企業理念に基づき、ものづくりの品質を保証する体制の証として、ISO9001：2015に基づく品質マネジメントシステム（QMS）を運用しています。

運用では、三方よし（自社・顧客・社会）の観点で、社内外の状況・お客様のニーズ・社会要請の把握を起点とします。続いて、設計・施工から引き渡しまで「計画（P）－実行（D）－評価（C）－改善（A）」サイクルを回します。改善が必要な場合は、是正処置を検討し現業部門の計画へ落とし込み、次のサイクルを回す継続的な改善を図っています。

■ 顧客満足向上を目的とした、品質管理活動の継続的改善



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およびサービスを提供するため、社長は、半期に一度、QMSを確認します。システムと業務実態の整合性を高める観点から、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・現業事業所では、経営目標の達成支援を目的に、業務が法令および社会的要求事項のとおり適切に実施されているか、また結果を自部署で評価し業務改善に取り組んでいるかを確認するため、毎年ISO内部監査を実施しています。監査で検出された指摘事項については、是正・改善を図っています。

外部審査の実施

当社のQMSの適切な運用状況を第三者の視点で評価していただくため、毎年外部の認証機関による審査を受け、認証を持続しています。受領した意見は集約して各部へ戻し、実効性のある業務改善策の検討と実施を進めています。

品質保証体制の強化

2024年、当社施工工事において設計図書と異なるアスファルト合材が使用され、お客様や社会に不安を生じさせました。改善に向け、2025年度は舗装土木・合材部門とその他部門のグループ長によるワーキンググループを開催し、品質保証上の課題と解決策を検討し提言を取りまとめました。提言を受け、品質保証委員会を開催し、提言への対応、QMSの実行状況を審議し、全社的に取り組む方針を決定しています。



品質保証委員会



2030年理想のありたい姿 関東建築支店 榎原 光陽

環境問題への対応が不可欠となる時代、私は環境配慮と質の高さを両立したマンションを自分で企画できるようになりたいです。そのために、太陽光発電や省エネ設備など最新技術、建築部材や居住環境の最新情報について常に学び、日々成長していきたいと考えます。

安全管理

基本的な考え方

NIPPOグループの従業員は、常に企業理念と行動指針を基本として行動しています。「絶対に死亡災害を起こさない」と決意し、「安全作業5つの誓い」に全員で熱意を持って取り組んでいます。また、不安全行動、不安全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。

2026年度 全社安全衛生管理方針

〔基本方針〕

「死亡災害ゼロ」を達成する

1. 「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む。
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。

〔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心身の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、労働安全衛生法を遵守し、
   『安全作業5つの誓い』を実行する。
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. 労働者の協力の下に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。

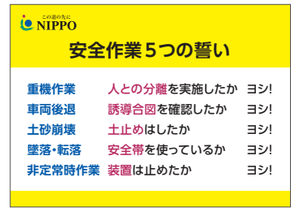
〔安全衛生目標〕

1. 死亡災害「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、作業現場で最優先に遵守する項目として「安全作業5つの誓い」を定め、2010年度から重大な災害の防止に取り組んでいます。「安全作業5つの誓い」の教育は、関係請負人の送り出し教育から入場前の全従事者を対象に行っています。また、具体的な手順を教育資料としてまとめ、定期的に実地訓練を行い、現場安全パトロールで修得状況を確認しています。



ヒヤリハット活動の実施

仕事中の「ヒヤリ!」「ハッ!」とした出来事の報告を受け、危険有害要因を把握し、事故の未然防止に取り組んでいます。また、ヒヤリハット報告を共有することで、危険の感受性向上を図っています。

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2023年度から毎年実施しています。また、関係請負人には、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、グループ会社、関係請負人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。2026年度は安全標語4,260作品、衛生標語3,686作品の応募がありました。全社中央安全衛生委員会で最優秀作品を選定し、垂れ幕やポスターを作成・掲示するとともに唱和を通じて、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

建設業災害防止協会から2013年3月に初めてコスモス認定を受け、2024年3月に4回目の更新認定を受けました。

店社と作業所が一体となって、「計画(P)－実施(D)－評価(C)－改善(A)」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)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害	19	19	25	13	18
死亡事故	0	2	3	0	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。



2030年理想のありたい姿 東北支店 雨宮 正樹

2030年には、今以上にデジタル化・IT化が進み、社会や仕事の進め方もさらに変化していると考えます。そのような環境の中でも、現場で培ってきたNIPPOの技術を、次世代を担う若手技術者へ確実に継承していきたいです。お客様や関係者から信頼され、誇りを持って仕事に取り組むことで、会社の信頼向上にもつなげられる。そんな人材を育成できる存在になりたいと思います。

従業員とのかかわり

基本的な考え方

従業員は企業活動の基盤であり、従業員の働きがいや成長なくして企業の成長はない、という認識に基づき、全従業員の能力を発揮できる職場づくりや人材育成に取り組んでいます。

働きがいのある職場づくりの考え

当社では、従業員一人ひとりにとって、「働きやすい」「働きがいのある」職場づくりを目指しています。そのために社会的信頼の維持・向上を図り、「労働環境の整備」「健康の保持増進」「多様な人材の活用」等の基本的事項を推進することをCSRの柱の一つとして取り組んでいます。また、CSR活動の確実な実践により、企業価値を高めるとともに、能力開発・資質向上のための従業員教育・研修を充実させ、社会に誇れる従業員の育成に取り組んでいます。

NIPPOの働き方改革

働き方改革としての取り組み

2017年7月1日に、「働き方改革」プロジェクトの推進本部および作業部会を発足し、「働き方改革＝労働環境の整備、生産性の向上」と位置づけ、長時間労働の抑制、過重労働解消に向けて2024年度までの「総労働時間短縮ロードマップ」を策定し、取り組んできました。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、2026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、2026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て取り組んでいます。労働環境の充実が建設業界の魅力度向上へつながっていくものと考えています。

■ 総労働時間短縮計画

時間(h)

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

2026年度 働き方改革委員会行動計画

到達目標

1.(年間)時間外労働 年720時間以内
<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

2.(月間)時間外労働+休日労働 月80時間以内
<経過目標>第2四半期迄:4回以上 第3四半期迄:6回以上

3.(月間)時間外労働 45時間以内 年6回以上

4. 有給休暇取得促進
<目標>付与日数13日以上の者 → 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

行動計画

(1)共通事項
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、違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。
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回以上取得させる。
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日以上の取得促進をする。(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)
④ 経過目標は経過確認ポイントであり、未達の場合においては、部署長および従事者は年間到達目標達成のために、以後の行動計画を見直し実施する。
⑤ 未申告労働時間による未払賃金を発生させないために、自己学習ツールを提供しサービス残業がもたらすリスクや日々の正しい申告と承認の大切さについて教育を続ける。

(2)舗装・土木
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。
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。

(3)建築
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。
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。

(4)管理
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。
② 支店(支店長・支店舗装事業部長・管理部課長)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。



2030年理想のありたい姿 関東建築支店 中村 咲良

2030年には、安全や品質を大切にしつつ、デジタル技術を活用しながら、円滑な現場運営に貢献できる施工管理者になりたいと考えています。未経験者や多様な人材が働きやすい職場環境を心掛け、長く働き続けたいと思える職場づくりに貢献したいです。

従業員とのかかわり

労働環境の整備

総労働時間の短縮・休日の確保

2026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

2023年度	2024年度	2025年度
25.7時間	23.8時間	23.6時間

※集計対象範囲：NIPPO

■ 有給休暇平均取得日数の推移

2023年度	2024年度	2025年度
13.3日	13.6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

2024年12月に「健康経営」を宣言し、健康経営推進体制を整備の上、従業員の健康の保持増進に取り組んでいます。

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応じて検査項目を選択できるオプション健診を導入しています。また、疾病の早期発見・予防のため、健康保険組合と連携し、子宮頸がん・乳がん検診やインフルエンザ予防接種の費用補助を実施しています。さらに、健診結果に基づき健康障害の高リスク者を職制や産業医・保健師がフォローし、安全配慮義務の徹底と従業員の健康意識向上を図っています。

ストレスチェック

ストレスチェック実施計画を作成し、2016年度から年に1回、全従業員を対象としたストレスチェックを実施しています。メンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、検査結果を集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることでストレスの要因そのものを低減するよう努めています。また、厚生労働省指針に従い「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の推進に基づき、年度ごとに当社の「心の健康づくり計画」を策定し、職場環境の改善につなげています。

■ ストレスチェックの実施状況

	対象者数	実施率	ストレス指数
2025年度	2,609人	98.8%	86

※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。



2030年理想のありたい姿　中部支店　平井 優多

2030年には、営業としての専門知識と現場理解をさらに深め、社内外から信頼され、安心して任せてもらえる存在になっていたいと考えています。目先の成果だけに捉われず、お客様や地域のニーズに加えて将来も見据えた提案を行い、持続的かつ強固な信頼関係を築くことで、会社の成長と社会への貢献の両立を目指します。

労働環境の整備

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女性社員の採用数は増加傾向にあり、2026年4月入社の新卒女性社員は12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、ライフステージに捉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

（人）

		2023年度	2024年度	2025年度
育児休業制度利用者	男性	17	18	21
	女性	11	10	6
育児短時間勤務制度利用者	男性	0	1	3
	女性	7	13	22

※集計対象範囲：NIPPO

マタニティサポート休暇	つわり症状により失効年休の積立日数分を取得可能（有給休暇残日数が5日以下の場合）
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

障がい者雇用の機会拡大を視野に毎年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、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2026年3月1日現在の障がい者雇用率は3.03％（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し、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の他、任意のタイミングで受講可能な1日完結型のオンライン研修講座を開設し、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　村田 雷安

私自身も会社も、現状から急激に大きく変化することは簡単ではないと考えています。しかし、そのような状況の中でも、日々理想や目標を持ち、熱意をもって働き続けられる自分でありたいと強く思います。そのために、5年後、10年後を見据えた視点を持ち、日々の業務に取り組んでいきたいです。

社会とのコミュニケーション

基本的な考え方

全ての事業の基盤はお客様が住む地域社会にあります。当社では、地域社会とのコミュニケーションの機会を大切にし、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。



地震発生後



地震復旧後

社会貢献活動

北見工業大学の学生がICT施工を体感

2025年7月10日、北見工業大学の学生約70人を対象に、（株）デンソー網走テストセンターで現場見学会を開催しました。

当日は、はじめに講義室でICT施工に関する説明を行い、その後、実際の施工現場へ移動し、TS（トータルステーション）を用いたアスファルトフィニッシャによる敷均し作業を見学しました。さらに、TS測量やマーキングロボット、ドローンの実演も行い、最新技術への理解を深めていただきました。

見学会後のアンケートでは、「技術の進歩を実感できた」「現場の効率化について学べた」など、多くの好評価をいただきました。



現場見学会

ホームページでの学びの提供

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マスコットキャラクター「ミッチーくん」に会うことができます。





Voice 地域からの声

北見工業大学工学部社会環境系 教授 **富山 和也 様**

2025年7月、2024年度に続きNIPPO様に学生向け勉強会と舗装工事現場見学会を開催いただきました。学生は現場で学びを深めるとともに、マーキングロボやドローンの操作体験を通じて舗装・ICT技術への理解を深めました。貴重な機会に感謝するとともに、今後も産学連携による実践的な学びを継続していきたいと考えております。

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。2025年度も国土交通省が定める「道路ふれあい月間（8月1日～8月31日）」、および当社の創立記念月である2月の年2回、全社一斉道路清掃作業に取り組みました。この活動は今後も引き続き取り組んでいきます。



JCV様より感謝状を授与



全国一斉清掃活動



交通安全運動

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」などの自転車ロードレース競技への協賛と「日本鋪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、約40年にわたり自転車競技の振興に取り組んでいます。

2025年シーズンにおいては、ベルギー籍のUCIワールドチーム「アンテルマルシェ・ワンティ」を運営するContinuum Sports Belgium社とスポンサーシップ契約を締結し、同チームは三大グランツールを含む世界最高峰の舞台で活動しました。また、同チームの育成チームとなるUCIコンチネンタルチーム「ワンティ・NIPPO・リユーズ」の共同タイトルスポンサーとなり、若手育成選手が世界へと挑戦する環境づくりに貢献しました。2026年シーズンにおいては、チームが新体制へと移行し、その体制のもとで若手選手の育成を引き続き推進していきます。

■ 2025年シーズン（2025年1月1日～2025年12月31日）

アンテルマルシェ・ワンティ

ツール・ド・九州（日本）
- 第2ステージ優勝　ドリース・デポーテル（ベルギー）

ドイツ選手権ロードレース（ドイツ）
- 優勝　ゲオルク・ツィンマーマン（ドイツ）

ジロ・デ・アブルッツォ（イタリア）
- 個人総合優勝　ゲオルク・ツィンマーマン（ドイツ）

パリ～ルーベ（フランス）
- 6位　ヨナス・ルッチ（ドイツ）

ブルターニュクラシック（フランス）
- 5位　ビニヤム・ギルマイ（エリトリア）

ツール・ド・フランス（フランス）
- 第1ステージ　2位　ビニヤム・ギルマイ（エリトリア）

ヘント～ウェヴェルヘム・イン・フランダースフィールド（ベルギー）
- 7位　ビニヤム・ギルマイ（エリトリア）

ワンティ・NIPPO・リユーズ

全日本選手権ロードレース（日本）
- 個人TT　優勝　今村駿介（日本）

ツール・ド・熊野（日本）
- 第2ステージ　優勝　今村駿介（日本）
- 3位　カイエ・ソレン（オランダ）

ツール・ド・熊野（日本）
- 新人賞（総合5位）　カイエ・ソレン（オランダ）

ツアー・オブ・ジャパン（日本）
- 新人賞（総合9位）　マクサンス・プラス（ベルギー）

ツール・ド・ブルターニュ（フランス）
- 総合優勝　フェリックス・エルン＝クリストフ（ノルウェー）

リエージュ～バストーニュ～リエージュU23（ベルギー）
- 3位　シモーネ・グアルディ（イタリア）

エリトリア選手権ロードレース（エリトリア）
- 個人TT　3位　メワエル・ギルマイ（エリトリア）



ツール・ド・九州（日本）　ドリース・デポーテルが第2ステージ優勝

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。