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	● 日常の営業活動 ● WEBサイト ● 展示会への出展 ● 問い合わせ窓口	営業部門 技術部門 総務部門
従業員	● 日々の会話 ● イントラネット ● 目標設定時や自己申告時の面談 ● 労使会議・労使協議の実施 ● 社内イベント	全 部 門 人事部門 総務部門
地域社会	● 社会貢献活動（清掃等） ● 交通安全啓発活動 ● WEBサイト ● 問い合わせ窓口	総務部門 各 支 店 各事業所 各グループ会社
NPO	● エコキャップ推進協会（ペットボトルキャップ） ● 「世界の子どもにワクチンを 日本委員会（JCV）」寄付	全 部 門 総務部門 合材部門
将来世代	● 出前授業 ● 『おしごと年鑑』（書籍）掲載 ● WEBサイト	技術部門 総務部門 合材部門
業界等	● 各種協会活動への参画 ● 大学との共同研究 ● WEBサイト ● 問い合わせ窓口	工事部門 合材部門 技術部門
メディア	● プレスリリース ● アンケート対応 ● 取材対応 ● 広告掲載	企画部門 総務部門

第三者意見 ▶▶▶



駿河台大学名誉教授・博士（経営学）
（一般社団法人）日本コンプライアンス＆ガバナンス研究所 代表理事／会長
水尾 順一 氏

略歴：（株）資生堂を経て駿河台大学に移籍、経済経営学部教授、経済研究所長を歴任、この間東京工業大学大学院特任教授、ロンドン大学客員研究員等を兼任し、2018年3月末退職、現在に至る。著書『サスティナブル・カンパニー』（株）宣伝会議など多数

▶ 高く評価できる点

「三方よし」の観点を大切にして企業活動に取り組み、ステークホルダー（利害関係者）の満足をめざす姿勢を十分に知ることができます。

株式会社NIPPO(以下、同社)は、企業理念で掲げる「確かなものづくり」の実現に向けて、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届けることを重要課題として取り組んでいます。その過程で、「売り手よし、買い手よし、世間よし」の三方よしの実現を目指し、継続的改善に結びつけていることは秀逸なマネジメントサイクルの実践ということができます。

また、特集記事をとおして「女性社員が働きがいを感じることができる職場づくり」に向けた研修の実践状況とその反応を知ることができます。女性活躍支援やダイバーシティ（多様性）が重要といわれる現在、今後の女性社員の採用と育成に注力したいという会社としての強い意志を感じ取ることができます。

受講者の評価も高いことから、2025年度の一過性に終わることなく継続的な実施に取り組むことで受講者の数が蓄積され、組織内で受講者集団の大きなパワーとして活かされることも期待できます。なお、その際に重要なことは受講者からの提言に対して会社としてフォローし、必ずフィードバックすることです。こうした会社からのリアクションが、提言者の満足につながるからです。逆に受講者からの提言に会社側から反応を示さなければ、無駄な努力という評価がなされ、あらたな提言も起きにくくなります。

ステークホルダーの満足を目指す数々の取り組みに対してエールを送りたいと思います。

▶ 今後に期待すること

安全・安心を重視する倫理的な企業文化のさらなる浸透・定着に向けた継続的な取り組みを期待いたします。

冒頭のトップメッセージを通して、不祥事の再発防止に向けた固い決意を知ることができ、従業員やお客様、さらには社会に対する責任を強く感じとることができます。

不祥事の再発防止に必要なことは、同じ過ちを繰り返さないことを全役員・従業員に間断なく訴えることで、過去のトラブルを風化させることなく教訓として伝承させることです。

そのためにも①倫理的な企業文化の重要性を、リーダーが強い決意を示しつつ常に言い続けること(よくあるケースですが、言い続けるのをとめれば組織は元の状態に戻ってしまいます)。②もう一つはリーダーの言葉を具現化させる現場の自発的な取り組みが有効です。主体的で自発的な取り組みこそが組織活力の源にもなるからです。

リーダーと現場の一体になった（トップダウンとボトムアップ）組織的な取り組みが相乗効果をうみ、倫理的な企業文化のさらなる浸透・定着に結びついていくことを心から期待してやみません。

▶▶▶ご意見を受けて

水尾先生には、貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございました。
当社が企業理念に掲げる「確かなものづくり」の実現に向け、品質・安全・環境・コンプライアンスを重視した事業活動を進めている点についてご評価いただいたことを、大変ありがたく受け止めております。

また、女性社員の活躍推進や働きがいのある職場づくりに向けた取り組みについても、今後の継続と発展への期待をいただきました。研修を受けた女性社員のみならず、受講者からの意見や提言を真摯に受け止め、会社として丁寧にフォローし、次の施策へ反映していくことが重要であると改めて認識しております。

一方、不祥事の再発防止に向けては、過去の教訓を風化させることなく、経営層の強いメッセージと現場の自発的な取り組みを両輪として、倫理的な企業文化のさらなる浸透・定着に努めてまいります。今後もステークホルダーの皆さまから信頼される企業を目指し、継続的な改善に取り組んでまいります。



管理第二本部 総務部長
大塚 俊幸