2026 TEAM NIPPO INFORMATION





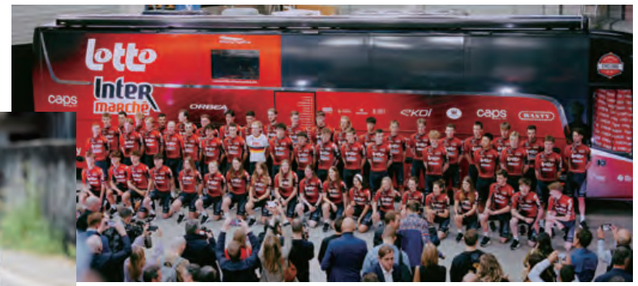
欧州トップチームと連携
世界基準の育成環境を提供

イタリアで新たに育成チームを創設

2026 年もチーム NIPPO は自転車競技の本場ヨーロッパを拠点とするチームと連携し、有望な日本人選手の世界への挑戦を力強くサポートします。今季からイタリア・トスカーナ州のプロチームと提携を開始し、U23 カテゴリー選手のためのプロチーム直下型育成チームを創設し、U23 アジア王者の経歴をもつ鎌田晃輝（かまだ・こうき）ら 3 名の日本人選手が所属。プロチームに在籍するプロ 21 年目、世界屈指のベテランであり、日本の自転車界を牽引する新城幸也（あらしろ・ゆきや）選手とともに、次世代の選手育成を推し進めます。

チームソリューションテック・NIPPO・ラーリ

イタリアの美しいトスカーナ地方を拠点にグローバルな活動をする UCI プロチーム。昨季から新城選手が所属し、今季からチーム NIPPO との提携を開始。育成チームとシームレスな運営を行い、若手選手の経験やレベルに合った育成環境を提供。シーズン前半を終えてすでに 12 勝をマークし、好調なシーズンを送っている。





ロット・アンテルマルシェ

ベルギーの伝統ある UCI ワールドチームで、女子チーム、育成チームをもつ。ツール・ド・フランスなど世界最高峰のレースで勝利をめざす。2028 ロス五輪・トラック競技でのメダル獲得を目標に掲げる今村駿介（いまむら・しゅんすけ）選手が在籍し、本場のハイレベルな環境で強さに磨きをかける。

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11月発行

ミックス 責任ある木質資源を使用した紙 FSC® C017928

Waterless Printing. Naturally

VEGETABLE OIL INK

この報告書は「FSC®認証紙」を利用し、印刷には「植物油インキ」と「水なし印刷」を採用し、環境負荷の低減に努めています。

この道の先に NIPPO

CSR レポート2026

NIPPO CSR REPORT 2026

株式会社 NIPPO



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「日本鋪道株式会社」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 日本鋪道株式会社が、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
2025 SBT認定の取得

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、多くの方々に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います。

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 ：2025年度
（2025年4月1日から2026年3月31日）
一部には、時期を明示した上で2025年度以前の情報と2026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/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
CSRマネジメント …… 09
特集
働きがいを感じられる職場づくりを目指して …… 11
女性社員働きがい向上研修レポート

ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス …… 13
- 信頼の回復に向けて …… 15
- コンプライアンス …… 16
- リスクマネジメント …… 17

環境
- 各事業における環境・安全への配慮 …… 18
- NIPPOのCO_2排出量削減の取り組み …… 20
- 環境マネジメントシステム …… 21
- 舗装事業における環境保全活動 …… 23
- 舗装事業における環境・安全対策技術 …… 25

社会性
- 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（単体）：2,055人（男性1,663人、女性392人）
ホームページ：https://www.nippo-c.co.jp

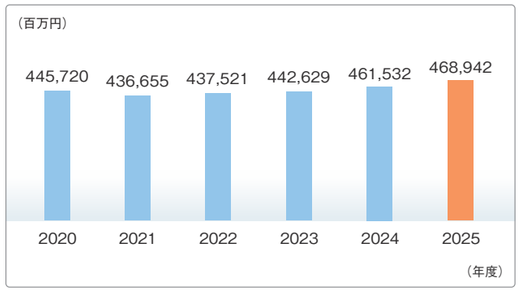


当社はアスファルト舗装工事を中心とする舗装土木工事およびアスファルト舗装の材料であるアスファルト混合物の製造および販売を中核事業としています。

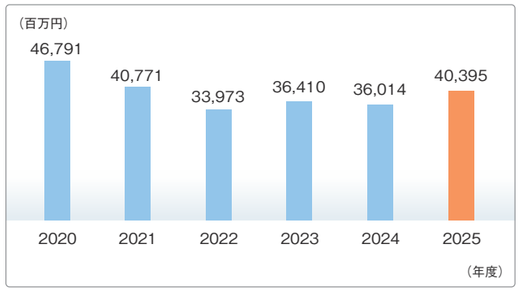
舗装土木工事の対象は、インフラ（高速道路、一般道路、空港）、テストコース/サーキット、景観/街路、テニスコート、陸上競技場、グラウンド、競馬場まで広範囲に及びます。

さらに、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。

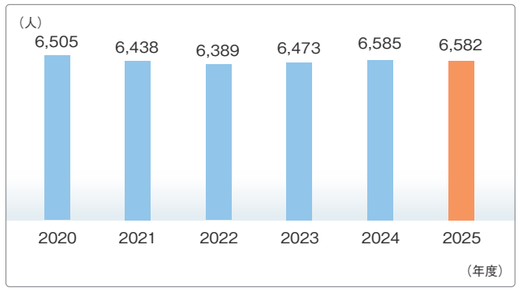
▶売上高（連結）



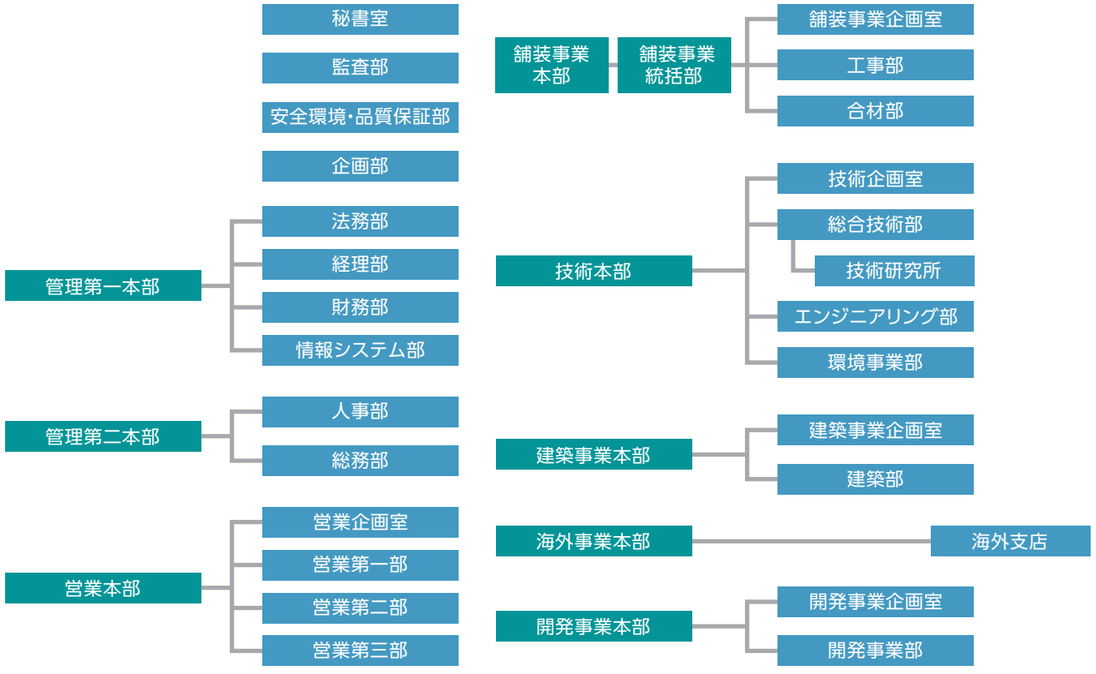
▶経常利益（連結）



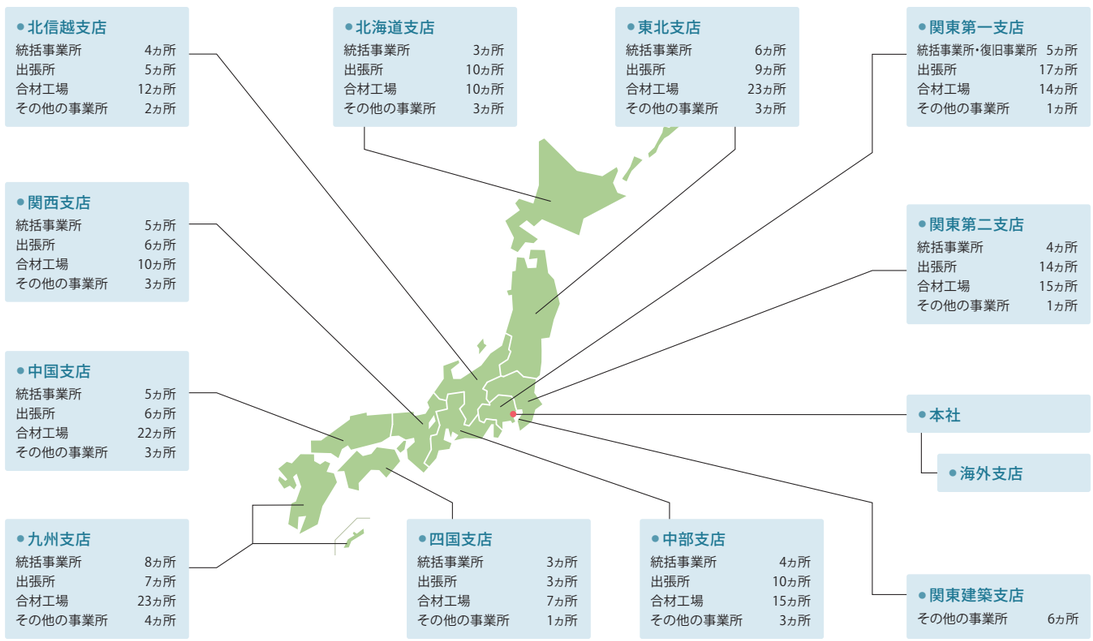
▶従業員数（連結）



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。



高速周回路改修工事
一般財団法人日本自動車研究所



令和6年度笠岡バイパス入江地区舗装工事
中国地方整備局



宮崎自転車競技場
宮崎県



富山競輪場
株式会社チャリ・ロト

建築事業

1983年の事業開始以来、技術と実績を基盤に40年以上にわたり建築事業を推進してきました。工場・オフィス・物流施設・教育施設など幅広い分野で社会基盤整備に貢献しています。お客様の期待と社会的要請、環境への配慮を踏まえた計画から設計、施工、維持管理まで一貫した体制であらゆるニーズに満足していただける空間価値を創出し続けます。



MS GRAN天満橋



レイズネクスト株式会社川崎事業所



プレミスト札幌環状通東ステーションサイド



NIPPO本社ビル（自社施工）

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。



ENEOSとどろきグラウンド（野球場）人工芝張替工事
ENEOSホールディングス株式会社

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、脱炭素社会の実現に向け、燃料のガス化や、CO_2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117工場（2026年4月現在）に設置し、CO_2排出量の削減に取り組んでいます。



ホームペーブECO
VOC（揮発性有機化合物）を含まない
全天候型常温補修材



旭川合材工場



さいたま合材工場



宮古合材工場



下関合材工場

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)」シリーズおよび再開発事業に取り組んでいます。また、近年は都市近郊の物流倉庫事業にも取り組んでいます。



ル・サンクつくば並木



ファインレジデンス高崎鞘町



マルチテナント型物流施設「CPD草加」



プレミスト京都松ヶ崎

NIPPOは“皆様のご期待に応える会社”で　あり続けます。



株式会社 NIPPO　代表取締役社長

和田 千弘

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多大なるご迷惑とご心配をお掛けしておりますこと、改めて深くお詫び申し上げます。

当社は、外部調査委員会（2024年6月5日設置）の「調査報告書」に基づき策定した9つの「再発防止策」を確実に実行してまいります。

また、2026年3月17日、技術検証委員会（2024年7月1日設置）から品質確認試験に関する検証報告書（最終）を受領いたしました。今後は、当該アスファルト合材を用いた舗装の長期耐久性を検証するための試験を実施し、引き続き、技術検証委員会において検証していただくこととしております。進捗および結果について適時公表してまいります。これからも、企業理念に掲げる「確かなものづくり」を実践し、社会から信頼され必要とされる会社であり続けるよう取り組んでまいります。

安全に熱意をもって取り組んでまいります

この道の先に NIPPO

安全作業５つの誓い

重機作業	人との分離を実施したか	ヨシ!
車両後退	誘導合図を確認したか	ヨシ!
土砂崩壊	土止めはしたか	ヨシ!
墜落・転落	安全帯を使っているか	ヨシ!
非定常時作業	装置は止めたか	ヨシ!

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、現場で働く一人ひとりが安心して働ける安全な職場環境づくりは、何よりも優先されるべき重要な課題です。当社では、日々の作業において「安全作業5つの誓い」を実施しています。「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、熱意をもって安全に取り組んでまいります。

「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）」の実現に向け、具体的な取り組みがあらゆる企業活動に求められています。また、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。

当社が企業理念に掲げる「確かなものづくり」の言葉には、安全を第一に環境に配慮し、法令とルールを守り、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_2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材の販売拡大、合材工場で使用する燃料の都市ガス化や再生燃料の利用、省エネルギー型の設備の導入を実施しています。また、工事施工や材料に関するCO_2排出量の抑制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、地域に密着した事業活動を通じて、社会を支える役割を果たしてまいりました。事故や災害が発生した時は、いち早く道路の復旧に取り組み、社会インフラの回復に貢献することは、当社に課せられた大きな使命であると認識しております。これからも、全国に展開する事業所が地域に根差し、社会インフラを支える体制を維持してまいります。

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想いから、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、できるだけわかりやすくまとめました。

本書を是非お読みいただき、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聞かせくださいますようお願い申し上げます。

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」の実現に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。

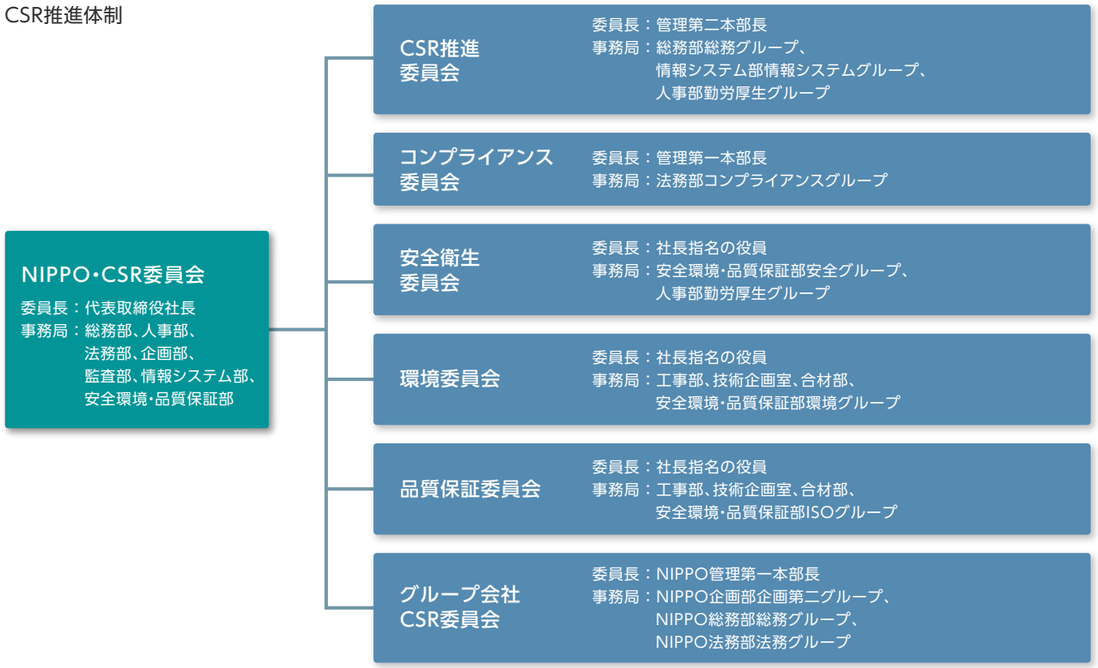
①企業倫理・③人間尊重・④情報管理・⑤社会貢献を審議する「CSR推進委員会」、②法令遵守を審議する「コンプライアンス委員会」、⑥安全衛生を審議する「安全衛生委員会」、⑦環境管理を審議する「環境委員会」、⑧品質保証を審議する「品質保証委員会」に加えて、グループ会社におけるCSR活動推進のため「グループ会社CSR委員会」を設置しています。

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。2025年度の結果は「SDGs2030年目標進捗状況」のとおりです。2025年度も死亡災害発生件数0件を達成することができました。

2026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４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



※2026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　— 今後評価

目 標	関連するSDGs目標	具体的な取り組み項目		所管部署	2025年度実績				2026年度目標		2030年度目標
					目 標	達成年度	評価	結果・進捗	目 標	達成年度	
低炭素社会の形成		CO_2排出量削減 地球温暖化対策	温対法への対応	安全環境・品質保証部	2013年度比51.0%（164,269t）削減	2025	○	2013年度比55.1%（177.553t）削減		2026	2013年度比46%（148,172t）削減
			SBTへの対応	環境事業部	排出量（2020年度比削減率） ■2024年度 Scope1,2：251千t-CO_2（▲19.9%） Scope3：2,782千t-CO_2（▲10.0%） ■2025年度 Scope1,2：235千t-CO_2（▲24.9%） Scope3：2,704千t-CO_2（▲12.5%）	2024 2025	○ —	排出量（2020年度比削減率） ■2024年度 Scope1,2：190千t-CO_2（▲39.3%） Scope3：2,399千t-CO_2（▲22.4%） ■2025年度 第三者検証完了後に開示	排出量（2020年度比削減率） ■2026年度 Scope1,2：219千t-CO_2（▲30.0%） Scope3：2,627千t-CO_2（▲15.0%）	2026	排出量（2020年度比削減率） ■2030年度 Scope1,2：157千t-CO_2（▲49.8%） Scope3：2,318千t-CO_2（▲25.0%）
循環型社会の形成		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 ゼロエミッション（0.8%以下）の維持	2025	×	2.28%	廃棄物最終処分率 ゼロエミッション（0.8%以下）	2026	廃棄物最終処分率 ゼロエミッション（0.8%以下）の維持
安全確保		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	2025	○	死亡災害発生件数0件	死亡災害発生件数0件	2026	死亡災害発生件数0件
人材育成		企業価値向上を担う 人材の育成		人事部	人材育成計画に基づく 効果的な研修の実施率100%	2025	○	研修実施率100%	人材育成計画に基づく 効果的な研修の実施率100%	2026	人材育成計画に基づく 効果的な研修の実施率100%
ダイバーシティ& インクルージョンの推進		女性の活躍推進		人事部	新卒女性採用比率22%以上	2025	×	新卒女性採用比率13.2%	新卒女性採用比率23%以上	2026	新卒女性採用比率25%以上
		障がいがある従業員の活躍推進		人事部	障がい者雇用率2.7%以上	2025	○	障がい者雇用率3.0%	障がい者雇用率2.7%以上	2026	障がい者雇用率3.0%以上 （または法定雇用率以上）
ワークライフ・ マネジメントの推進		働き方改革の推進		人事部	年休取得率70%以上	2025	○	年休取得率73.9%	年休取得率70%以上	2026	年休取得率70%以上
		両立支援制度・ プログラムの活用推進		人事部	対象者育児休業取得率 男性30%以上、女性100%以上	2025		対象者育児休業取得率	対象者育児休業取得率 男性30%以上、女性100%以上	2026	対象者育児休業取得率 男性30%以上、女性100%以上
							○	男性44.7%			
							○	女性100%			
健康管理		従業員の健康確保		人事部	健診受診率100% 二次検査受診率100%	2025	×	健診受診率100% 二次検査受診率93.0%	健診受診率100% 二次検査受診率100%	2026	健診受診率・二次検査受診率100%
					ストレスチェック受検率100%		×	ストレスチェック受検率98.8%	ストレスチェック受検率100%		ストレスチェック受検率100%
コンプライアンスの徹底		遵法状況点検		法務部	遵法状況点検の実施	2025	○	全部署・全事業所実施（100%）	遵法状況点検の実施	2026	遵法状況点検の実施
		独占禁止法の遵守		法務部	独占禁止法研修の実施	2025	○	全従業員受講（100%）	独占禁止法研修の実施	2026	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・進捗のうち、温対法への対応は、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。SBTへの対応は、NIPPO・グループ工事会社・製販子会社・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））を対象に集計しています。

特集 働きがいを感じられる職場づくりを目指して

女性社員働きがい向上研修レポート

当社では、女性社員一人ひとりが自分らしいキャリアを主体的に描き、組織とともに成長することを目指し、2025年7月より「2025年度 女性社員 働きがい向上研修」を実施しました。







研修背景

多様な人材の活躍推進は、人口減少による労働力不足が社会的課題となる日本において、業界を問わず重要なテーマとなっています。

特に建設業界では、将来の担い手不足が深刻化しており、潜在的な人材の活躍を後押しするとともに、全ての人材が公平・公正に能力を発揮できる環境・風土の整備が求められています。

このような背景のもと、当社では多様な人材がいきいきと働き続けられる職場づくりを推進しており、その一環として、2024年度より女性社員の働きがい向上を目的とした本研修を実施してきました。

研修概要

研修のゴール：女性社員がチームを編成し、活動を通じて自身のキャリアを見つめ直し、未来志向でキャリアをデザインすることを目的としています。この目的を達成するために、下記3点を軸に研修を進めました。

① 研修を通じて自身のキャリアを主体的に考え、デザインする。
② チーム活動を通じて、研修メンバーとのつながりを深め、キャリアビジョンを共有する。
③ 女性社員が安心して力を発揮できる職場づくりに向け、ロールモデルとして行動する。

本研修では部署・職種・キャリアの異なる11人の多様な女性メンバーが公募で集まり、それぞれの視点から意見を交わしながら活動を進めてきました。研修は約7カ月にわたり、集合研修とチーム活動を組み合わせて実施しました。

研修期間：2025年7月～2026年2月

研修内容：本研修は全7回で構成され、キャリアデザインを出発点に、リーダーシップや課題解決力、コミュニケーション力、育成力の向上を目的とした各種プログラムを段階的に実施し、最終回の報告会においてその成果を発表しました。

研修を通じて

研修では外部講師による講義のほか、チーム活動として、参加者が自部署で抱える問題を起点に、「課題設定→仮説立案→職場での実証実験」に取り組みました。その過程では、従業員向けアンケートの実施やインタビューの実施、若手社員交流会の開催など、職場の実態把握と課題解決に向けた多様な活動を展開しました。また、社外活動として他社訪問を実施し、先進的な取り組み事例に関する情報収集や意見交換を行うことで、参加者の視野拡大と気づきの醸成を図りました。

2026年2月には、約7カ月間にわたる活動の集大成として報告会を開催しました。各チームが実証結果をもとにプレゼンテーションを行い、経営陣からは今後の展開に向けた前向きな意見・フィードバックが寄せられました。

結び

本研修は社員公募による取り組みとして実施しましたが、参加者一人ひとりの「何かを変えたい」「自ら行動を起こしたい」という主体的な意志が、個人の変化にとどまらず、チーム、さらには組織全体へと波及していく可能性を強く感じさせるものとなりました。本研修を通じて、個々の前向きな挑戦意欲こそが組織の活力を生み出し、持続的な成長を支える原動力となることを改めて認識しています。

社長からひと言



この研修は、女性社員が自分のキャリアを主体的に描くための取り組みであると同時に、会社のあり方そのものを見直す契機でもあります。建設業界はこれまで男性中心の世界でしたが、今は女性も男性も同じように働く時代です。皆さんが提案してくれた上司との関係づくりや若手の交流、情報共有の改善、どれも当社の仕事の進め方そのものを見直す提言であり、非常に価値がありました。

担当役員から



常務執行役員 須永 耕太郎

社員個々人が長く働きやすい職場を作ることは、会社にとって大事な使命の一つであります。ただし、これは会社が整備する制度だけでなく、社員一人ひとりの主体性も重要です。社員が自ら問題意識をもって変革を提言していくことが必要だと思います。今回の研修では参加したメンバーのマインドセットが変わっていき、積極的な提言をいただいたことをうれしく思っています。研修後もこの研修での気付き、身に付けたリーダーシップを活かし、それぞれの職場でコミュニケーションの輪を広げていってください。それが女性だけでなく、全社員の働きがい向上につながると確信しています。いただいた提言は実現に向けて検討していきます。今後の展開にご期待ください。

受講生の声 抜粋

前田 夢加（工事）
中部支店
舗装事業部 舗装事業第一グループ（当時）
2021年入社

チーム活動では、最初はゴール設定の方向性が分からず、具体的に考えることに苦労しました。しかし、工事、経理、事務等それぞれ立場の異なるチームメンバーと意見を出し合いながら進めることで分かりやすいプレゼン資料を作成することができ、納得のいく発表ができたと感じています。また、参加者の皆さんの職場環境やキャリアについての悩みを知ることができ、自分自身の将来やキャリアについて具体的に考えることができました。普段は事務所で仕事をすることが多く、新しい視点に触れる機会が限られる中で、今回様々な方と交流することで新たな知識や考えを吸収することができ、とても有意義な研修となりました。

宮井 萌奈（工事）
本社
工事部 工事第一グループ（当時）
2022年入社

この7カ月、気づけばあっという間に過ぎていました。第1回研修で「5年後の目標」を設定しましたが、日々の業務に追われ、おざなりになってしまっていたな、と反省しています。

今まではキャリアについて自分がどうあるべきか、どうなりたいかは考えていましたが、そのために会社にどうしてほしいかの意思表示や、こうしてみては？という働きかけはほとんどしていなかったので、この研修はとてもいい機会だったと思いました。研修が終わっても、自分自身がどうありたいのか、職場環境改善のために何ができるのかを考え続けたいと思います。

西川 遥（試験）
本社
総合技術部 研究第二グループ（当時）
2014年入社

これまで私は「リーダーとはこうあるべき」という固定的なイメージを持っていました。しかし本研修を通じて、多様なリーダー像があることを学び、自分なりのリーダー像を柔軟に描けるようになりました。今後は、これまで出会った上司の長所を取り入れながら、自分自身の考えを持ち、相手に伝わる話し方や適切な指導ができる人材へと成長していきたいと考えています。

また、研修を通じてPowerPoint作成など業務に直結するスキルの向上も実感しており、実践的な成長につながる非常に有意義な機会となりました。

乃美 有加里（事務）
本社
経理部 経理グループ（当時）
2010年入社

当該研修への参加をきっかけに、職場での関係性と自身のキャリアについて見つめ直す機会となりました。2025年度は職場を取り巻く環境の変化に伴い役割が広がる中で、情報共有やコミュニケーションに課題を感じていましたが、同時に自らのキャリアのあり方について深く考える一年でもありました。こうした中、研修で学んだファシリテーションの考え方を実践することで、自身の捉え方や関わり方にも変化が生まれ、周囲とのやり取りをより前向きに感じられるようになりました。今後も日々の対話を大切にし、職場において意見を出しやすく納得感を持って業務を進められる環境づくりに寄与できるよう、学びを職場に広げていきたいと考えています。

人事部長から



執行役員人事部長 山田 恭一

人によるものづくりが生業の当社では、人材の充足（質的・量的）が不可欠です。人口が減少していく中、持続的な事業運営のためには、より多様な人材で要員を構成し、生産性を確保していくことが必要で、女性はその重要な担い手です。研修に参加した方には、そこで得た学びを活かして自身のキャリアを拓くとともに、よい影響を広げ周囲の意識向上にも一役買っていただけたらと思います。会社は、従業員がやりがいを感じて長く働きたいと思えるような仕組みを、「従業員の意思と責任による選択」をキーワードにして、さらに考えていきたいと思います。

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。

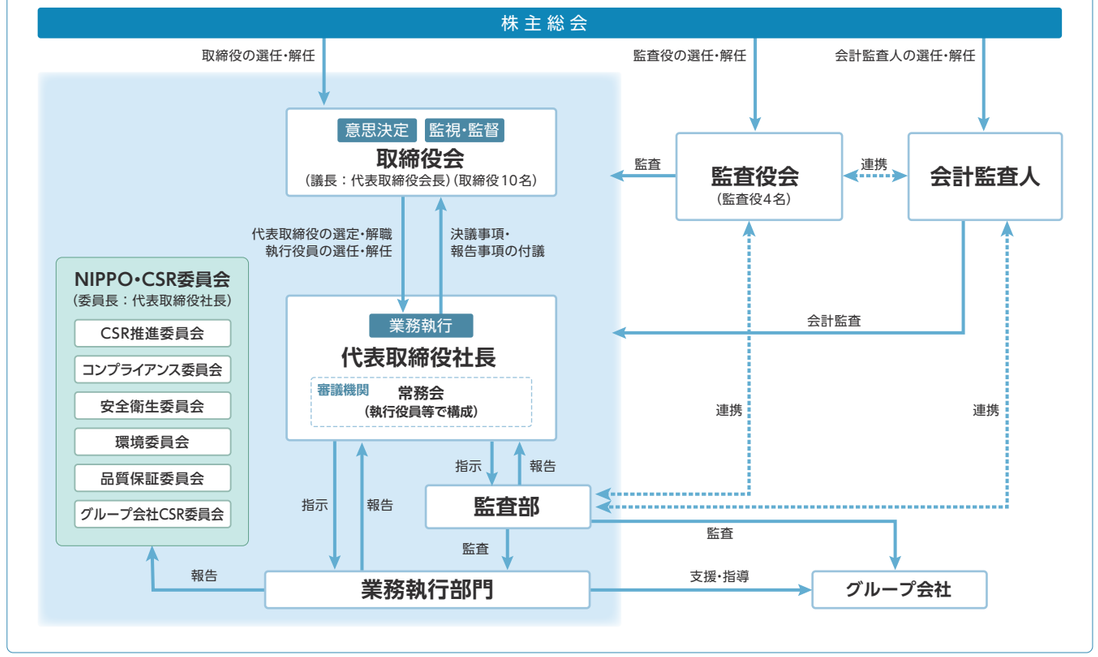
また、当社グループの企業会計の適正性を確保するため、会計監査人監査の対象となる当社の子会社についても、同監査法人が会計監査人を務めています。

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。

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。

各事業における環境・安全への配慮

基本的な考え方

当社は、舗装土木事業や製造・販売事業のほか、「開発事業」「建築事業」も展開しています。いずれの事業でもNIPPO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、長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、
時代の一歩先を見つめながら、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

環境に配慮した取り組み

マンション事業においては、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）を各プロジェクトに積極的に導入しています。2025年度には、「ZEH-M Oriented」を採用した「ル・サンクつくば並木」および「ZEH-M Ready」を採用した「プレミスト京都松ヶ崎」が竣工しました。今後も、同基準の採用を通じて環境負荷低減に取り組んでいきます。

安全に配慮した取り組み

マンション建設においては、各建設会社と連携しながら、工事を進めています。当社は開発事業において施主の立場にありますが、建設業界の一員として、現場で働く方々の安全確保を重要な責務と認識しています。そのため、毎月の定例会議における安全に関する提言や現場巡視への参加を通じて、安全対策の実効性向上に取り組んでいます。

社会課題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やキッズルームを設けるなど、社会的要請に応える施策についても、計画段階から取り組んでいます。



キッズルーム

建築事業における環境・安全配慮

建築事業では設計から施工までの全工程においてCO_2排出量削減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と安心・安全な職場環境の確保に配慮した計画を実施し、施工段階では省エネルギー化と環境配慮に取り組むとともに、安全で高品質な施工の実現を図っています。

設計段階での提案・実施事例

設計においては、ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）やCASBEE（建築環境総合性能評価システム）に対応した環境配慮型設計を推進しています。

お客様のニーズに応じて、高性能断熱材や低放射複層ガラスによる熱負荷低減に加え、太陽光発電、LED照明（明るさ検知制御）、高効率空調設備、全熱交換器等の各種省エネルギー設備の導入により一次エネルギーの大幅な低減を提案しています。



2030年理想のありたい姿　中国支店　倉本 紗希

周囲と協力しながら幅広い業務に対応し、主体的に取り組める人材になりたいです。今後はAIの活用や電子化の進展により、業務効率化が進む一方で、新しいシステムや業務への対応力も求められると考えます。こうした環境変化に柔軟に対応し、継続的に学び続ける姿勢を大切にしていきます。

各事業における環境・安全への配慮

また、2026年5月に竣工したスバル興業株式会社　東北スバルビルにおいては、省エネルギー性能の評価として「ZEB」を取得、建物の年間エネルギー収支の実質ゼロを実現しています。



スバル興業株式会社
東北スバルビル





施工段階での実施事例

施工では、各工種の揚重作業における待機時間のアイドリングストップの徹底や揚重計画の最適化によるクレーン使用時間の短縮に取り組み、CO_2排出量削減と現場全体の省エネルギー化を推進しています。これらの取り組みにより、環境負荷低減を図るとともに、安全性および品質の確保を両立した施工を実現しています。

環境（土壌浄化）事業における環境・安全配慮

当社は2003年に土壌調査・浄化工事へ取り組み始めて以来、浄化工事1,875件、土壌調査3,013件の実績を重ねてきました。これまでに蓄積した知見と技術力を基盤として、お客様それぞれの事業環境やご要望に即した対策を提案し、円滑かつ安心な事業推進に貢献しています。

原位置浄化技術

当社の原位置浄化技術は、多数の調査・浄化工事を通じて蓄積した知見をもとに、現場ごとの条件や汚染物質の性状に応じて最適な工法を選定する技術です。汚染土壌を掘削せず、現地で浄化を進めることができるため、微生物の働きを活用するバイオ処理や、酸化剤により汚染物質を分解する化学酸化処理など、それぞれの特性を踏まえて適切な工法を採用し、効率的かつ確実な浄化を図っています。さらに、搬出土量や重機作業の抑制により、騒音・振動・粉じんの低減に加え、CO_2排出量の削減にも寄与することから、稼働中の施設や市街地においても導入しやすい、環境負荷の小さい工法として活用しています。



薬液注入装置

お客様への研修による支援

土壌汚染が確認されると、法令への対応に加え、調査や対策の検討が必要となる場合があり、お客様の事業計画に影響を及ぼす可能性があります。当社では、こうした影響を未然に低減することを目的として、土壌汚染対策法や自治体条例の基礎知識に加え、対策工法の種類や特徴をわかりやすくお伝えする企業向け研修を継続的に実施しています。お客様にあらかじめ必要な知識を備えていただくことで、土壌汚染に直面した際にも、法令対応の流れや対策工法の選択肢を理解した上で、状況に応じた検討が進めやすくなります。当社は今後も、研修を通じた知識提供により、お客様の安心・安全な事業運営を継続的に支援していきます。



企業研修風景



2030年理想のありたい姿　関東第二支店　河野 有咲

私は2030年には、これまでの業務で培ってきた知識や経験を最大限に発揮し、現場で信頼され活躍できる人材になりたいです。また、効率的に業務を遂行しつつ、仕事と私生活のバランスをうまく保ちながら、心身ともに充実した日々を送っていきたいです。

NIPPOのCO_2排出量削減の取り組み

気候変動への対応

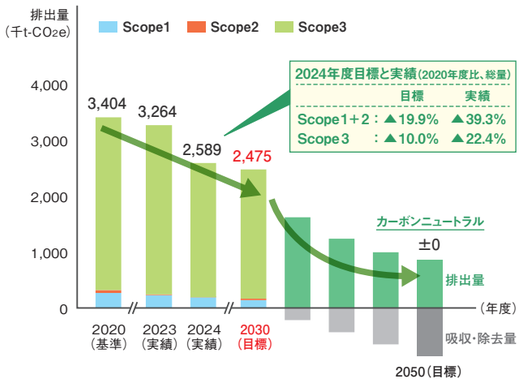
世界の平均気温は産業革命前より約1.1℃上昇し、豪雨や猛暑などの災害が各地で相次いでいます。パリ協定はこの上昇を1.5℃に抑える目標を掲げ、企業には科学的根拠に基づく削減目標（SBT）の設定が求められています。排出量管理の対象は、NIPPOの事業活動に伴う燃料使用（Scope1）や電力使用（Scope2）に加え、原材料の調達から、施工した建物や製品の使用・廃棄まで、サプライチェーン全体で生じるCO_2排出量（Scope3）へと拡大しています。

NIPPOグループの削減目標と現状

NIPPOグループは、2050年までにカーボンニュートラルの実現を目指しています。そのため、2025年5月にSBT認定を取得し、2030年度までにCO_2排出量を2020年度比でScope1、2は49.8%、Scope3は25%削減する中間目標が定まりました。

2024年度は、2020年度比でScope1＋2を39.3%、Scope3を22.4%削減し、2024年度目標を達成しました。排出量は第三者機関の検証を受けて開示しており、大半を占めるScope3の削減が次の課題です。

CO_2排出量目標と実績







第三者検証声明書 検証機関：一般財団法人 日本海事協会

取引先との連携

約9割を占めるScope3の削減が課題

Scope3の中でも特に大きいのが、資材の購入に伴う排出です。資材は製造段階で多くのCO_2を発生させるため、削減を進めるには当社グループの取り組みだけでなく、資材を供給する取引先の協力が欠かせません。そこで、取引先と排出量の実態を共有しながら、サプライチェーン全体での排出量削減に向けて、できるところから削減を進めています。併せて、Scope3の主要な排出源の一つである、当社グループが建設した建物の使用に伴う排出についても、省エネ性能の高い設計・施工を広げることで削減を図っていきます。

取引先と協力してCO_2を減らす

Scope3削減に向け、当社グループは取引先との連携を進めています。まず、一部の取引先へのアンケートから、環境への取り組み状況やCO_2排出量の管理状況の把握を始めました。あわせて、CO_2排出量データの提供も依頼しています。収集した情報を基に、削減余地のある工程等を把握し、取引先と課題を共有していきます。さらに、各社の状況や取り組み段階を踏まえながら、具体的な削減方法について検討を進めます。

今後は対象となる取引先を広げ、協力を重ねながら、2030年度目標の達成と2050年カーボンニュートラルの実現を目指します。



2030年理想のありたい姿　本社 技術企画室 技術管理グループ　神尾 学

私は、契約業務を通じて企業や大学、研究機関との協力関係を作る支援をしています。2030年にはさらに技術の多様化が進み、協力先との連携がより必要になると思います。電子契約の推進による業務効率化や協力先との取り組みをより迅速に開始できる環境を整えることで、当社単独では実現できない技術や価値の創出に貢献していたいです。

環境マネジメントシステム

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に向けた具体的な取り組みとして、「低炭素社会の形成」と「循環型社会の形成」の2030年目標の達成を目指しています。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貢献します。

2026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．環境保全に取組む。
2．CO_2削減に取組む。
3．省資源・資源循環に取組む。

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ことを目指し、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運用し、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。システムが適切で、妥当かつ有効であることを確実なものとするよう、必要に応じて改善指示を行っています。

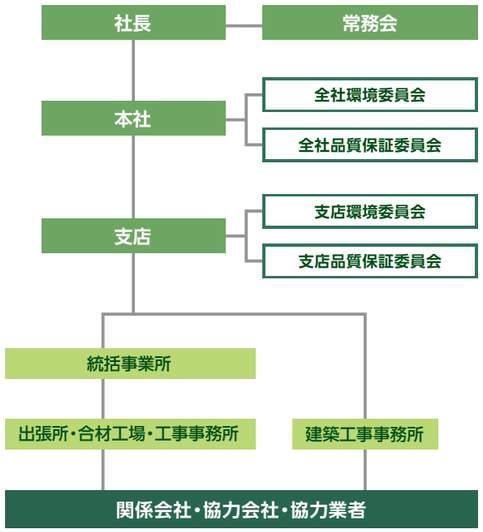
ISO内部監査の実施

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について、適切な運用状況を第三者の視点で確認し、問題点を洗い出すとともに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



※2026年4月1日現在の体制

環境保全の取り組み

当社は、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に取り組んでいます。

当社では毎年5～7月に全従業員を対象として、環境法令や環境保全の取り組みを再確認するため、環境教育を実施しています。現場に携わる者だけでなく、全ての従業員が環境法令の知識を習得し、環境保全に関する理解を高め、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」や、「環境法令チェックリスト」を基に、取り組み状況を定期的に評価し、必要な措置を実施することで、環境法令違反や環境事故の未然防止に努めています。

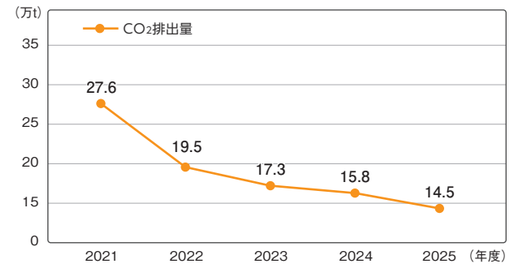
低炭素社会の形成

地球温暖化を抑制するために、当社は温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

事業所で使用する電力を、発電時にCO_2を排出しない電力へ切り替えを実施し、2025年度末時点は292の事業所で運用しています。また、エアコンなどの機器には、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。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を実施しています。

2025年5月にNIPPOグループはSBT認定を取得しました。

■ CO_2排出量の推移（グループ製販会社を含む）



※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

エネルギー効率の向上や再生可能エネルギーの導入といった既存の施策をさらに推進するとともに、サプライチェーン全体での温室効果ガスの排出削減を積極的に進めていきます。

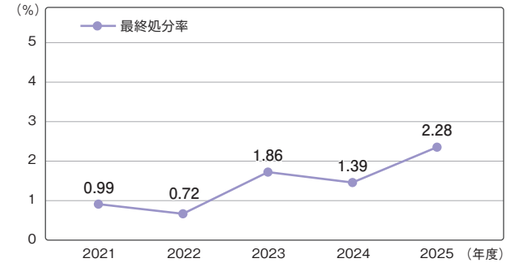
循環型社会の形成

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、より付加価値を高める「質の高いリサイクル」の推進を掲げています。

当社では、アスファルトやコンクリート塊を受け入れてリサイクルす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」に該当する手法の一つです。

当社が排出する廃棄物については、種類ごとに分別を行い、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、再資源化を行う処分業者へ委託することで、最終処分率の低減を図っています。

■ 最終処分率の推移(グループ製販子会社を含む)



※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社
※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



2030年理想のありたい姿 東北支店 後藤 史生

合材工場の品質を安定させ、改善をリードできる品質管理の中心人物を目指します。合材の配合や温度管理などの専門性を高め、データを活用した分析力を身につけていきます。また、現場との連携を強化し、品質と生産性の両立を図っていきたいと考えています。さらに、後輩育成や品質保証体制の強化にも取り組み、品質で選ばれる工場づくりに貢献したいです。



2030年理想のありたい姿 本社 経理部 決算グループ 花田 千草

立場や職種、性別を問わず、誰もが安心して働き、ワークライフバランスを実現できる会社になってほしいと考えます。その実現に向けて、私自身もそれぞれの強みを発揮できる職場づくりに関わり、持続的に成長できる企業の実現に貢献したいです。

舗装事業における環境保全活動

基本的な考え方

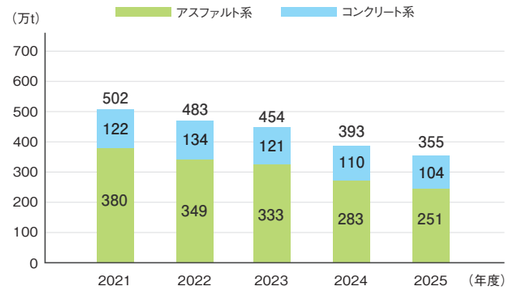
舗装工事やアスファルト混合物の製造事業では、様々な工程で排出物や廃棄物が生成されます。当社は持続可能な社会を実現するために環境負荷低減や資材リサイクルを促進します。

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。2026年4月1日現在、全国に150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147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、150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しています。

CO_2排出量の削減

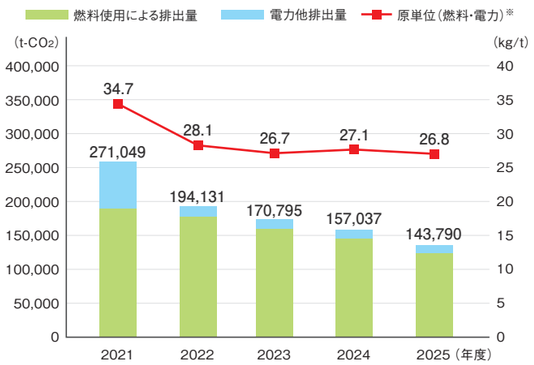
アスファルト混合物の製造に伴って生じる二酸化炭素（CO_2）の排出量を削減するため、燃料は重油類から都市ガスや再生燃料へ徐々に切り替えを進めており、省エネルギー型の設備や機器類も積極的に配備しています。2025年度末現在、都市ガス化した合材工場が33カ所、省エネ型の高効率バーナ（空気比が低く、広範囲の燃焼制御が可能）を導入した合材工場が119カ所となっています。

また、2025年度末現在、全国117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ドアスファルト製造装置を設置しています。



下関合材工場：環境対策として、都市ガス用の高効率バーナに更新

■ 合材工場CO_2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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
窒素酸化物（NOx）	56.6	52.7	42.0	33.5
硫黄酸化物（SOx）	54.2	39.3	44.3	37.3
ばいじん	29.6	21.7	13.9	25.8

※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
※ばいじん測定は、条件により数値にばらつきが出るが、測定した排出量は、排出基準を大幅に下回っている



立山合材工場：環境対策に配慮し、都市ガスに転換した工場

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、施工機械等による騒音、大気汚染やCO_2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。2025年度までに、保有機械の97%を排出ガス対策型・99%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設備状況　（台）

	2023年度			2024年度			2025年度		
	保有	対策	率(%)	保有	対策	率(%)	保有	対策	率(%)
排出ガス対策型	41	40	98	36	35	97	36	35	97
低騒音型	101	99	98	94	92	98	90	89	99

※集計対象範囲：NIPPO

CO_2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設定し、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_2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、2025年度は全骨材使用量の約7%を海上輸送にて行っています。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、2025年度20万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　中部支店　井出 菜月

2030年には、総務として経理や労務を含め幅広い業務に対応でき、周囲から自然と頼られる存在に成長していたいです。教えていただく中で得た学びを力に変え、今度は支える側として周囲に価値を返していきたいと考えています。一つひとつのコミュニケーションを大切にしながら、働きやすい環境づくりに着実に貢献していきます。

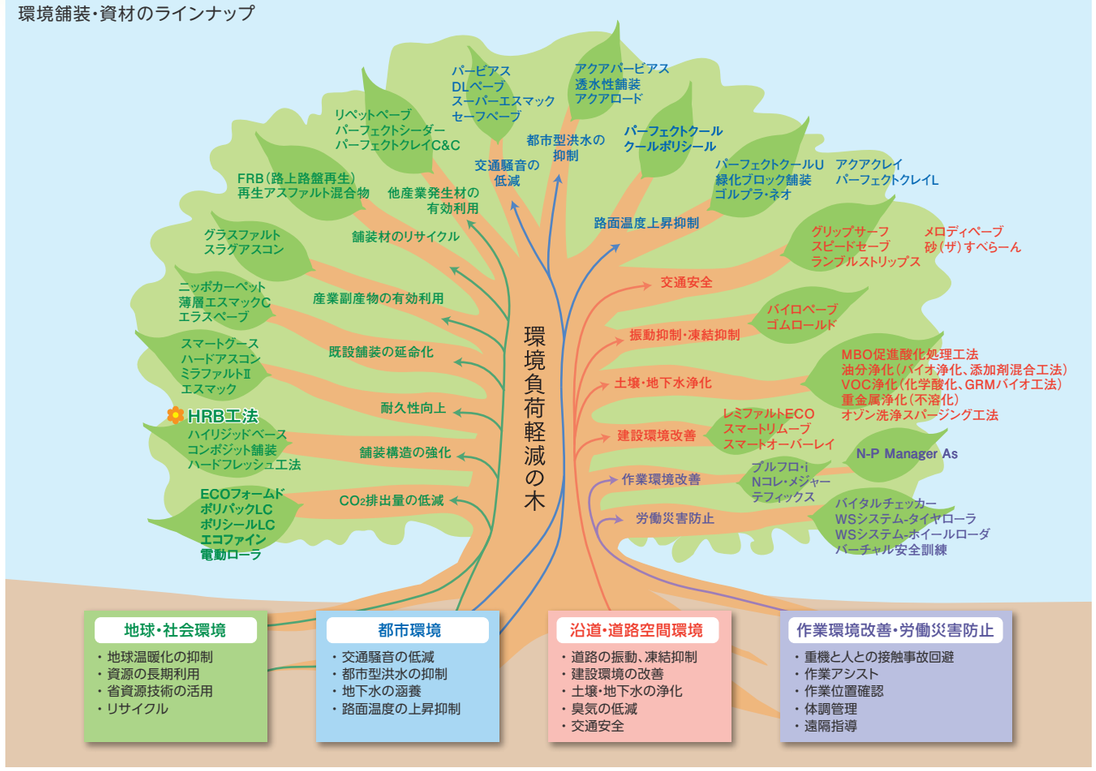


2030年理想のありたい姿　九州支店　佐藤 圭

2030年には、安全と品質を高いレベルで維持しながら、現場の負担を軽減し、着実に成果を出せる会社になっていてほしいと考えています。そのためには、経験や勘に頼るのではなく、教育やデータを活用し、誰でも一定レベルで仕事ができる仕組みが必要だと思います。また、若手が現場で成長を実感できる環境を整えることで、人材面でも強い会社になることが重要だと考えます。

舗装事業における環境・安全対策技術

環境舗装・資材のラインナップ



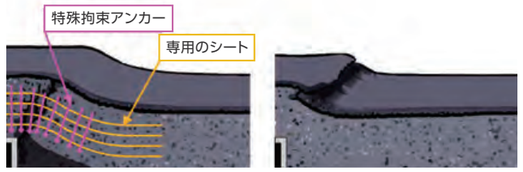
基本的な考え方

当社は、道路をより丈夫にして長持ちさせる技術や災害時における通行機能の確保などを通じて、道路利用者の安全を支える技術の研究・開発にも取り組んでいます。

災害時における道路の通行機能を守る技術

大規模な地震が発生すると、道路に大きな段差やひび割れが生じ、車両が通れなくなることがあります。なかでも橋の前後ではコンクリートの基礎でしっかり作られた橋に対し、周囲の土は地震の揺れによってゆすられると体積が収縮します。この際、収縮した分だけ地面が沈下するため、道路に段差ができやすくなります。このように道路に段差やひび割れが生じた場合、救急車をはじめとした緊急車両の通行を妨げることになります。一方で、地震の直後には、被災者の救助や避難、必要な物資の運搬などを行うためには、道路が使える状態であることがとても重要です。道路の通行は、人の命を守るだけでなく、その後の被災地のインフラの再構築など、復興活動を早める上でも大きな役割を果たします。

当社は、こうした課題に対応するため、地震時においても道路に段差ができにくくなる舗装技術「HRB工法」を開発しています。本技術は、道路の下にある土の層に補強構造を設けることで、地震などで地面が沈下しても急な段差ができにくくし、舗装をなめらかに変形させる技術です。この補強構造は、砕石を高強度で伸びにくいアラミド繊維を用いた専用のシート4枚ではさみ込みます。さらに、砕石の層と専用のシートを本工法用に開発した特殊拘束アンカーを用いて固定することで土の層を強化するものです。



HRB工法　　一般工法

一般的に地震が発生した際に生じる道路の沈下は40～60cm程度といわれています。2011年3月に実施した実物大の実験では、約60cm沈下した状態の道路に車両を走行させ、低速走行であれば車両の通行が可能な状態を維持できることを確認しています。



道路がなめらかに変形「HRB工法」



道路に亀裂、段差が発生「一般工法」

主な適用場所は以下のとおりです。

- **高速道路や幹線道路など、多くの人や物資が行き交う重要な道路**
- **緊急・支援物資を運ぶ緊急輸送路**
- **事業継続計画(BCP)上重要となる施設内の道路**

このように、地震の際にも道路を通れる状態に保つことが必要な、重要な道路で活用されており、開発以降、全国で15カ所以上に導入されています。



HRB工法上を走行している様子

HRB工法は、地震が起きたときでも道路の通行機能をできるだけ保つことで、人命救助や避難活動を支える重要な役割を果たします。災害直後でも、救急車や支援車両がスムーズに移動できる環境を確保し、また道路の分断を防ぐことで社会や経済活動への影響を低減することができます。また、復旧活動を迅速化し、災害時における社会基盤の早期回復にも貢献します。

当社は今後も、防災・減災、持続可能なインフラ整備に資する技術開発を推進し、社会課題の解決に取り組んでいきます。

※本技術は、西日本高速道路（株）、中央大学研究開発機構、（株）NIPPO、前田工繊（株）により開発された特許工法です。



2030年理想のありたい姿　北信越支店　濱辺 圭介

2030年の建設業界は、時間外労働削減をはじめ、職場環境の改善が現在より進んでいるかと思われます。この流れに取り残されないように、積極的にICT技術を活用した施工や建設DX関連のツールを用いた現場管理業務に取り組み、生産性向上を図りたいと思います。これらを駆使し、安全かつ品質の良いモノを作り、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　岡 輝

少子化による人口減少が続いているにもかかわらず、建築費高騰などにより不動産価格は上昇し、近時では金利も上昇するなど、今後の不動産市況が読みにくい情勢となっています。そのような中でも、必要とされる不動産とは何かを考え、時代の変化に合わせて自らの知識やスキルをアップデートし、会社に貢献していきたいです。

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。

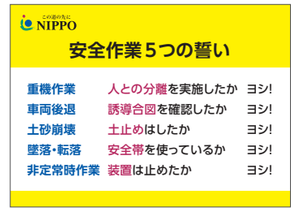
〔安全衛生目標〕

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。

読者の声を受けて

Q 大学との共同研究事例など、どんな産学連携を行っているか教えてください。



当社では、様々な大学との産学連携を行っています。これまでに、共同研究の成果として、地震時の段差抑制工法である「HRB工法」や、ワインの搾りかすを活用した環境浄化技術である「GRMバイオ工法」などを実用化してきました。現在は、CO_2の排出を抑制する舗装材料や耐久性の高い舗装材料の開発、インフラの延命に寄与する補修技術の開発、ICT･IoTを活用した施工のデジタル化による省人･省力化などの共同研究に取り組んでいます。これらの産学連携を通じて、持続可能な社会インフラの実現に貢献してまいります。



品質管理試験を実施している様子

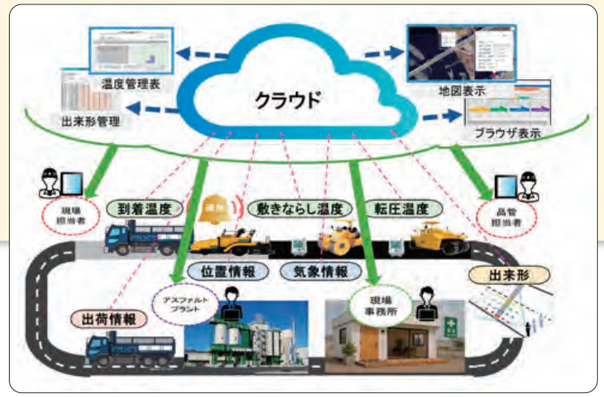


総合技術部 技術研究所
研究第一グループ
吉田　雅義

Q 社員のDXやAIへの関心が高まる中、どのような取り組みを進めていますか。



先般、当社では舗装現場における品質管理にデジタル技術を取り入れ、省人化に資する技術を開発しました。それらの技術活用を通じ、重機との近接作業の削減による安全性の向上や帳票の自動出力による省力化も可能となり、労働環境の改善にもつながります。こういった事例のほかにも、DXを推進する動きが社内に広がっています。AIについては、Microsoft Copilotが社内導入されたほか、工事積算や工程管理、データ管理などの分野でAIの活用が検討されており、検証が進めば随時、社内導入されるものと考えます。



Paving Manager As（アスファルト舗装の一元管理システム）概要図



工事部
ICT推進グループ
立花　洋平

Q サイバー攻撃の高度化を踏まえた今後のセキュリティ強化方針を知る機会はありますか。



当社では、「侵入防止」対策に加え、「侵入された場合も被害を最小限に抑える」体制強化に取り組んでいます。具体的には、セキュリティリスクとなり得る機器の接続制御や、通信内容の監視･分析を行い、適宜通信遮断を実施しています。また、インシデント対応訓練を通じたCSIRT（Computer Security Incident Response Team）の継続的改善や、バックアップサーバーのイミュータブル化（変更･削除ができない設定）も進めています。今後も、継続的な強化を図るとともに、掲示板やCSRレポートを通じて共有いたします。



セキュリティ訓練の様子



情報システム部
情報システムグループ
丸山　成夫

Q 合材工場の品質管理担当者のレベル向上と社会的信用回復のため、資格制度の導入を検討してはどうでしょうか。



当社では、合材工場の品質管理レベル向上と信頼確保のため、体系的な研修と資格取得の両面から人材育成を進めています。工場では、原材料･設備･配合･製造工程･製品に至るまで一貫した品質管理や記録管理を実践し、確かなものづくりに取り組んでいます。また、工場の品質管理担当者には、配合設計や品質管理業務経験を活かし、舗装施工管理技術者（1級、2級）の資格取得を推奨しています。



社内研修時の意見交換会の様子



合材部 合材グループ
鍋石　文秋

2026年3月31日現在

用 語	概 略	該当ページ
ウェルビーイング 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。	
ESG 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。
CSR 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**社会的責任**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。	■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】** ■NIPPO・CSR委員会によるCSR推進体制を構築。**【P.10】**
SDGs 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】** ■NIPPO・CSR委員会によるCSR推進体制を構築。**【P.10】** ■2020年、「SDGs2030年目標」を設定。進捗状況を公表。**【P.9-10】**
脱炭素社会	地球温暖化の要因である**温室効果ガスの排出が実質ゼロの社会**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。	
カーボンニュートラル（CN）	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_2）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】**
カーボンニュートラル宣言	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】**
SBT 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_2排出量の目標を設定し、SBT認定を取得。**【P.20】**
GHG（温室効果ガス） 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**地球温暖化を促進する原因**とされている。代表的なものとして、二酸化炭素（CO_2）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.22】** ■合材製造時のCO_2排出量抑制、高効率バーナの導入、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.23-24】** ■CO_2排出量の削減を目指し、「電動ローラの導入」や「リペットペーブ工法」の普及に注力中。**【P.24】** ■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.18】**
Scope （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、**温室効果ガスの排出量を測定する範囲**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.20】**
DX（デジタル変革） 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**デジタル技術で、業務の改善や新たな仕事をつくりだす**こと。	
TCFD 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。	
ゼロエミッション 排出（Emission）をゼロにする	人間の活動で発生するあらゆる**排出物を限りなくゼロ**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み中。**【P.23】** ■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.18】**

用 語	概 略	該当ページ
パリ協定	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。全ての締約国を対象に、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。	
エコ・ファースト制度	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。	
再生可能エネルギー	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永続的に利用することができるエネルギーのこと。CO_2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」。	
サステナブル 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、永続的に保ち続けられること。	
サステナブル建築	設計・施工・運用の各段階を通じて、地域レベルでの**生態系の収容力を維持できる範囲内で建築物を構築**すること。	
生物多様性	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、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。	
ダイバーシティ・インクルージョン Diversity and Inclusion	**雇用の機会均等、多様な働き方**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.9-10】** ■ダイバーシティ推進について記載。**【P.32】**
CCS 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排出されたCO_2を集め、地下の地層などに安全に貯留する技術のこと。	
COP Conference of the Parties（締約国会議）	1992年の地球サミットで採択された「国連気候変動枠組み条約」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。	
CSV 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。	
EP100 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、**事業のエネルギー効率を倍増**することを目標に掲げる企業グループ。	
RE100 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）。	
エシカル消費 Ethical（エシカル：倫理的） 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、**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**を指す。	
ZEB **（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）**	断熱や高効率設備、省エネ運用等による消費エネルギーの削減や、再生可能エネルギーの導入により、年間の一次エネルギー消費量収支の実質ゼロを目指す建築物。	■ZEBに対応した環境配慮型設計を推進。また、2026年5月に竣工した建物では、「ZEB」を取得。**【P.18】**
CASBEE **（建築環境総合性能評価システム）**	建築物の環境品質・性能と環境負荷を評価し、環境性能効率（BEE指標）により建物の環境性能を総合的に格付けする日本の建築環境評価制度。	■CASBEEに対応した環境配慮型設計を推進。**【P.18】**
サーキュラーエコノミー 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。	
リニアエコノミー 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	2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
取締役会	開催回数	回	16		14		15		15		17	
	人数	人	4/1～	6	4/1～	6	4/1～	7	4/1～	7	4/1～	7
			6/23～	6	5/30～	7	6/26～	7	6/24～	7	6/23～	7
	独立社外取締役人数	人	4/1～	3	4/1～	3	4/1～	1	4/1～	1	4/1～	1
			6/23～	3	5/30～	1	6/26～	1	6/24～	1	6/23～	1
	平均出席率	%	97.9		96.5		99.2		97.5		99.3	
監査役会	開催回数	回	14								13	
	人数	人	4/1～	3								
			6/23～	3							6/23～	3
	独立社外監査役人数	人	4/1～	2								
			6/23～	2							6/23～	1
	平均出席率	%	99.0								100	

※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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
エネルギー使用量(原油換算)	万kL	12.2	11.1	10.4	9.7	8.7
燃料使用量	百万GJ	3.3	2.9	2.7	2.5	2.3
電力使用量	百万GJ	1.4	1.4	1.4	1.3	1.1

※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

CO_2排出量

項　目	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
CO_2排出量	万トン	27.6	19.5	17.3	15.8	14.5
Scope1	万トン	20.8	18.4	17.0	15.7	14.3
Scope2	万トン	6.8	1.1	0.3	0.1	0.1

※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

水資源使用量

項　目	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
水使用量	万トン	9.3	8.3	8.5	7.8	8.0

※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

化学物質排出量

項　目	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
排 出 量	トン	3.2	2.8	2.5	2.1	1.8

※集計対象範囲：NIPPO、製販子会社

廃棄物

項　目	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
排 出 量	万トン	78.1	83.5	100.8	91.3	67.7
再資源化量	万トン	77.3	82.9	98.9	90.0	66.2
最終処分量	万トン	0.8	0.6(0.6)	1.9(1.4)	1.3(0.9)	1.5(1.1)
最終処分率	%	1.0	0.7	1.9	1.4	2.28

※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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総研修時間	時間	29,434	29,958	37,624	35,959	37,041
従業員一人当たりの研修時間	時間	13.2	13.2	16.3	15.3	18.3

※集計対象範囲：NIPPO(人事部主催の課程研修)

従業員

項　目			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数※1	男性		人	1,689	1,684	1,688	1,681	1,649
	女性			352	347	351	362	379
	年代別	29歳以下		366	371	387	429	435
		30～49歳		950	908	880	843	834
		50歳以上		725	752	772	771	759
	平均年齢		歳	43.6	43.5	43.9	43.2	42.9
	平均勤続年数		年	15.1	14.9	15.3	14.6	14.4
	人材派遣		人	185	228	266	265	295
		人材派遣率	%	8.3	10.1	11.5	11.3	12.7
	合計		人	2,226	2,259	2,305	2,344	2,323
	うち外国人			10	14	14	19	25
		男性		6	10	11	10	13
		女性		4	4	3	9	12
女性管理職			人	1	1	1	1	2
女性管理職比率			%	0.05	0.05	0.05	0.05	0.10
採用者数	新規	男性(技術系)	人	46	48	57	52	44
		男性(事務系)		8	12	12	9	12
		女性(技術系)		8	3	4	4	4
		女性(事務系)		5	3	3	4	9
		合計		67	66	76	69	69
	中途	男性(技術系)		1	1	2	8	14
		男性(事務系)		3	2	1	5	6
		女性(技術系)		0	3	0	2	2
		女性(事務系)		1	0	0	2	1
		合計		5	6	3	17	23
新入社員入社3年後退職者数			人	7	9	8	10	12
入社3年離職率			%	12.3	17.0	11.9	15.2	15.8
障がい者雇用率			%	2.5	2.4	2.9	2.8	3.0
再雇用者数(定年後)※2			人	153	141	134	142	154
年休	年休付与日数		日	19.0	19.0	18.5	18.4	18.4
	年休取得日数		日	12.0	13.1	13.3	13.6	13.6
	年休取得率		%	63.2	68.9	71.9	73.9	73.9
介護休業取得者数			人	0	0	1	0	0
出産育児	育児休業取得者数			5	13	28	28	27
		うち男性		3	7	17	18	21
	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	78.6	100.0	92.9	96.4
男女賃金差異	全労働者		%	ー	45.1	46.1	46.6	48.9
	正規雇用労働者		%	ー	45.5	47.5	48.1	49.7
	非正規雇用労働者		%	ー	48.9	51.6	50.0	47.7
労働組合加入者数※3			人	1,321	1,325	1,226	1,212	1,181
定期健康診断受診率			%	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0

※集計対象範囲：NIPPO
※1,3：2026年3月31日時点の数値
※2　：2025年4月1日時点の数値

労働災害

項　目			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労災死傷者数※4	直接雇用者	死亡	人	0	1	0	0	0
		休業	人	2	2	1	2	1
		小計	人	2	3	1	2	1
	請負作業者	死亡	人	0	1	3	0	0
		休業	人	17	15	21	11	17
		小計	人	17	16	24	11	17
	合計		人	19	19	25	13	18
度数率※5				1.1	1.0	1.4	0.8	1.0
強度率※6				0.0	0.9	1.8	0.0	0.0

※4：労働災害死傷者数の対象を休業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傷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	● 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