

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"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 日々の会話 ● イン트라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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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▶▶▶



(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、駿河台大学名誉教授・博士(経営学)
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

持続可能性を軸に、同社と社会の発展に貢献する姿勢が十分に開示されています。

株式会社NIPPO(以下、同社)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、加えてマンション開発事業などの不動産事業、土壌浄化事業や海外事業といった戦略事業にも取り組んでいます。

これらビジネスの推進にあたっては、同社の企業理念に基づき、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など、全社を挙げた取り組みを進める様子を当レポートから知ることができます。

その他カーボンニュートラル社会の実現に向けて、2022年度にはCO₂フリー電力への切り替えを完了させ、CO₂の排出量を約6.0万t削減しています。また、2024年4月には環境事業部およびカーボンニュートラル推進グループを新設するなど、持続可能な社会の実現に向けて貢献している様子がうかがえます。

こうした取り組みは「エコロジー」と言える省資源・省エネルギー、さらには「エコノミー」ともいえる低コストビジネスの実

現に結び付くことから、環境保全と持続可能な社会の発展に貢献するのみならず、同社ビジネスにおけるコスト削減をつうじた経済性の追求につながり同社の持続可能な発展にも貢献します。

まさにエコロジーとエコノミーの一体化に結び付く活動を実践していることが理解できます。

▶ 今後に期待すること

「心理的安全性」により、ステークホルダーからの信頼回復に結びつくことを祈念します。

冒頭のトップメッセージにもあるような不祥事の未然予防には、同社にも整備されている内部通報制度の取り組みが重要ですが、その運用には、「自由にモノが言える」風通しの良い企業文化が必要です。異変や異常を発見したときに、「Bad News Fast & First(悪い知らせは早く、そして一番に報告する)」のルールが整備され、上司や同僚に安心して相談できる、まずは声をあげることができる倫理的な企業文化があるかどうかポイントとなります。

その前提となるのが、ハーバードビジネススクールのエイミー・エドモンドソン教授が1999年に提唱した「心理的安全性」の概念です。話しやすい環境、自由にモノが言える雰囲気づくりがあれば、相手が聞く耳を持って聞いてくれるという安心感が話す側に生まれ、不安や恐怖心を抱かずに自分の意見を述べ、また疑問を呈することができるというのが「心理的安全性」です。この心理状態により上司と部下の対話が円滑になるのみならず、不祥事の発見や相談・通報の機能が満たされ、倫理的な企業文化の構築につながります。

「心理的安全性」が担保された「倫理的な企業文化」により、従業員やお客様、取引先、地域社会などのステークホルダーからの信頼が高まり、同社の持続可能な発展に結びつくことを心から祈念しております。

▶▶▶ 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、また、ステークホルダーからの信頼回復に向けたアドバイスをいただきお礼申し上げます。

当社グループでは、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」の目標達成に向け、事業活動で排出される温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。今回、特集でも取り上げている通り、カーボンニュートラル実現に向けて、気候変動に対するガバナンスとリスク管理を明確にいたしました。今後も目標達成に向けて継続的に取り組んでまいります。

水尾先生から、不祥事の未然予防に対するアドバイスを頂きましたが、当社グループがこれからも社会の一員として期待される役割を果たすため、また、ステークホルダーからの信頼を回復するためにも、当レポートの情報をさらに充実させるとともに、「自由にモノが言える風通しの良い会社」を目指し、CSR意識向上に向け取り組んでまいります。



管理第一本部 総務部長
大塚 俊幸