

お客様の信頼を得るために

基本的な考え方

お客様に信頼していただき、持続的な関係を築くためには、品質と顧客サービスが重要です。具体的なニーズに合わせて最適な提案と技術力でお応えし、お客様がご満足いただけることを目指しています。

全てのお客様から信頼を得るために

2023度の1年間で、2万3千件を超える工事のご依頼をいただきました。それぞれの工事は異なる施工条件やご要望を有しており、多種多様です。私たちはお客様の視点に立ち、真摯にお悩みやご要望を伺い、的確な施工やサービスを提供できるよう組織体制を整えています。

また、当社は法令遵守を徹底するために多岐にわたる法律に関する研修を定期的を実施しており、お客様にも必要な法律情報を丁寧に提供しています。

これからも、安心して施工や商品の提供をお任せいただける会社であり続けるよう努めていきます。

自然災害への対応

日本では地震や大雨など様々な災害が発生します。当社は舗装業を中核事業とし、社会インフラ企業としての責任を果たすため全国に営業所を構え、国・地方自治体・高速道路会社・民間企業などと災害協定を結び、災害復旧の一助となるべく体制を整えています。

災害への備えと復旧活動は、市民の生活再開や企業活動の正常化につながると考え、今後も全力で取り組んでいきます。

また、少しでも自然災害のリスクを軽減するために、環境配慮型工法の開発や環境改善に取り組んでおり、社会貢献活動を継続していきます。

お客様のニーズを捉えた商品の提供

当社はカーボンニュートラル社会の実現に向けた積極的な取り組みとして、低炭素材料の使用や製造プロセスの温度管理を通じてCO₂排出量を削減する技術を採用しています。また、再生可能な木材や廃材PET素材を活用することで、地球環境への影響を最小限に抑える製品の開発にも取り組んでいます。

お客様一人ひとりの多様なニーズだけでなく、時代や社会全体の要望に合った商品を提供しています。さらに、太陽光発電舗装など、未来の社会に必要な商品の技術開発にも積極的に取り組んでいきます。

お客様からのお問い合わせ受け付け

当社のホームページでは、新技術のお問い合わせや技術開発に向けたご提案、工事見積の依頼も承っています。

また会社概要、製品・技術の情報はもとより、特設コンテンツとして、歴史好きな方へ日本の舗装の歩みをご紹介したページなどもありますので、ぜひ一度ご覧ください。



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> 特設ページ



2030年理想のありたい姿 九州支店 鶴巻 勇弥

道づくりを通して、地域社会へより一層貢献していく為に、当社技術の広報に注力し、多くのお客様へ技術提案を推進します。また、中堅社員として若手社員の目標となる人物になるように、企業行動5つの誓いに則った行動を日頃より心掛け、仕事の幅を広げていきたいと思っております。

品質保証体制

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。お客様のニーズに応えた良質な製品を提供し、顧客満足度を向上させるとともに、経済活動を支える基盤としての社会インフラに貢献するため、継続的な改善に取り組んでいます。

2024年度 品質方針

確かな品質のものを社会に提供する。

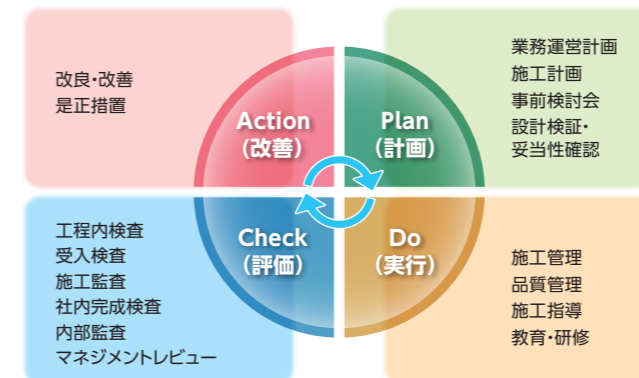
1. 望まれる確かな製品を提供し、顧客・利用者の信頼を築く。

品質保証体制

● 品質マネジメントシステム

当社は、お客様に「確かなものづくり」でより良い製品を提供し、信頼を得るために、ISO9001:2015に基づく品質マネジメントシステム(QMS)を運用して品質の維持・向上を図っています。当社をとりまく外部、内部状況(社会・規制・自然・活動・製品・能力等)を勘案し、お客様のニーズや期待を把握した上で、設計・施工から引き渡しに至る工程について「P:計画-D:実施-C:評価-A:改善」のサイクルを継続的に行って、顧客ニーズに応じた品質管理活動に取り組んでいます。

■ 顧客満足向上を目的とした、品質管理活動の継続的改善



2030年理想のありたい姿 関東第一支店 中野渡 讓紀

私は入社して2年目となり、現在は首都高速道路の工事に携わっております。ますます労働生産性を向上させていく必要がある2030年に向けて、私たち若手社員が積極的に考え行動し、ワークライフバランスの取れた会社づくりに貢献していきたいと考えています。

また、当社施工の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、当社は、この問題に対応すべく、監査的な品質管理の必要性を検討し、再発防止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)

顧客要求事項および適用される法令、社会的要求事項を満たした製品・サービスを一貫して提供するため、当社社長は、品質マネジメントシステムを行う上で、半期に一度確認し、システムが適切、妥当かつ有効であることを確実にするために、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、品質の確保と向上のため、全ての業務が法令を遵守され、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きます。

● 外部審査の実施

当社の品質マネジメントシステムが適切に運用されているかどうか第三者の視点で問題点を洗い出し、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。

● NIPPOグループ改善事例発表会の開催

全国の支店で、業務改善活動の活性化を図り、この取り組みを定着・継続させて水平展開させることを目的に、支店内の全ての部署が参画する「改善事例発表会」を開催しています。また、各支店で選考された事例を本社で発表し全国に展開しています。



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、不安全施設を絶対に見逃さない職場環境づくりに取り組んでいます。

2024年度 全社安全衛生管理方針

〔安全衛生方針〕

人命尊重を基本理念とし、快適な職場環境をつくり、働く人全員の安全と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。

- 労働基準法、労働安全衛生法および「安全作業5つの誓い」を遵守する。
- 不安全行動、不安全設備を絶対に見逃さない職場環境づくりに取り組む。
- 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〕

- 死亡事故「ゼロ」。
- 職場に起因する健康障害を防止する。
- 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、死亡災害「ゼロ」を達成するために、作業現場で最優

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!

先に遵守する項目として「安全作業5つの誓い」を定めています。重機と作業者の接触事故防止のため監視員の配置や、車両後退時の誘導員配置、1.5m以上の掘削時には土止めの実施などをルール化しています。

現場パトロールでは「安全作業5つの誓い」の遵守状況を点検指導することで、重大な災害防止に取り組んでいます。

● ヒヤリハット活動の実施

現場従事者から収集した情報を基に危険箇所の事前の発見と予防措置を行うことで、危険の感受性向上を図っています。収集したデータについては、分析して現場にフィードバックして活用しています。

● 安全衛生に関する教育

施工協力業者に安全大会で当社の安全衛生方針および目標を周知し、「安全作業5つの誓い」を指導しています。事業者責任教育や作業手順書および作業計画書については、作成に関する指導・支援を行い安全衛生水準の向上に努め、現場担当者には、経歴に合わせた安全管理教育を実施しています。

● 安全・衛生標語の募集

当社、グループ会社、協力業者の従業員から毎年安全・衛生標語を募集しています。2024年度は安全標語3,823作品、衛生標語3,067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、垂れ幕やポスターを作成し、掲示や唱和をし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(コスモス)

当社の労働安全衛生マネジメントシステムは、建設業災害防止協会からコスモス認定基準に2013年3月に初めて認定されて以来、2022年3月に3回目の更新認定を受けています。店社と現場が一体となってPDCAサイクルを継続的に行って、自主的な安全衛生管理活動を実施しています。

■ 過去5年間の労働災害件数 (休業1日以上)(件)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害	23	17	19	19	25
死亡事故	0	0	0	2	3

※集計範囲：NIPPO

▶度数率・強度率は、P.38 ESGデータをご覧ください。



2030年理想のありたい姿 北信越支店 東 彩花

2030年の理想の私は、「仕事と家庭を両立し働き続ける女性であること」です。労働時間上限規制の適用も始まり、ますます人手不足が深刻化していくと思います。働く人全員が自身の役割を認識し、効率的な仕事の分担や時間管理ができるよう、一人ひとりのワークライフバランスの実現に貢献したいです。

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努めています。

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く、かつ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

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「働き方改革」プロジェクトは、働き方改革委員会となり、2024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日数年間7日以上を到達目標としています。また、2024年度においても、全社の共通事項、舗装・土木部門、建築部門、管理部門ごとに、それぞれの行動計画を掲げ、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。



2030年理想のありたい姿 四国支店 鈴木 将斗

社員が働きやすい職場環境づくりに貢献します。将来的な労働人口減少に伴い人材や働き方の多様化が進む中で、様々な社員がより力を発揮できる会社であってほしいと思います。私は総務担当者として、職場内の円滑なコミュニケーションの促進や時代に合わせた制度改善などに尽力します。

■ 総労働時間短縮計画

全ての事業所	2022年度	2023年度	2024年度
36協定(年間)	360	360	360
36協定(月間)	45	45	45
特別36*(年間)	720	720	720
特別36(月間)	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す。

2024年度 働き方改革委員会行動計画

到達目標	行動計画
<ol style="list-style-type: none"> 1. (年間) 時間外労働 年720時間以内 2. (月間) 時間外労働+休日労働 月75時間以内 3. (月間) 時間外労働 45時間以内 年6回以上 4. 有給休暇取得日数 年間7日以上 ※労基法で2019年4月より年5日取得義務化、ただし当社は年7日が目標 	<p>(1) 共通事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、年間での法定限度時間を遵守する。 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2四半期までに年4回以上、12月末までに年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2四半期までに年7日以上取得させる。 <p>(2) 舗装・土木</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 工務事務員や業務委託者を活用し、現場担当者の労働時間を削減する。 <p>(3) 建築</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>(4) 管理</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 業務の切り出しを行い、積極的にアウトソーシングする。 ② 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。 ③ 支店(支店長・支店舗装事業部長・管理課長)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。



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

2024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、全従業員が「有給休暇 年7日以上/人」を確実に取得できるよう時季指定および計画年休制度を活用し取得促進を図るとともに、第2四半期までに年7日以上の取得計画を定め、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

2021年度	2022年度	2023年度
28.9時間	27.6時間	25.7時間

■ 有給休暇平均取得日数の推移

2021年度	2022年度	2023年度
12.0日	13.1日	13.3日

● 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や冊子の配布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

● 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より検査項目を選択できるオプション健診を取り入れ、きめ細かな健診が受けられるよう配慮しています。

また、疾病の早期発見治療、疾病予防の観点から、健康保険組合と連携して、子宮頸がん・乳がん検診、インフルエンザ予防接種等の健康保険組合による費用補助も行っています。さらに健康障害防止対策として、健康診断結果に基づき、健康障害高リスク者に対して、職制、産業医・保健師がフォローし、安全配慮義務に努めるとともに、従業員の自己保健義務意識の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、厚生労働省の指針に従い「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
2023年度	2,628人	97.5%	88

※対象者は従業員(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。

ダイバーシティ推進

● 女性活躍推進

当社では、2016年度より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年々女性社員の採用数は増えており、ライフステージにとら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

	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業制度利用者	5	13	28
育児短時間勤務制度利用者	11	14	7

- 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 ▶ 小学校就学の始期まで(6時間勤務)
- 子の看護休暇 ▶ 小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)
▶ 半日単位でも取得可能

● 障がい者雇用の機会拡大

2017年度より、障がい者雇用の機会拡大を視野に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」として活躍してもらったこともあり、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2024年6月1日現在の障がい者雇用率は2.95%(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、階層ごと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することにより、自律的思考力の定着を高めています。

また、より多くの従業員が研修に触れる機会を設けるため、2023年度に新たな研修を組み入れる等、研修体系・内容の見直しを行った結果、2023年度の総研修時間は前年度比25.5%増の37,624時間となりました。

● 若手社員の育成

若手社員の雇用の定着、育成支援のため、2019年度より技術系新入社員の研修期間を延長し、全ての新入社員に対して均等、均質な教育機会を提供するとともに、研修担当によるきめ細やかなフォローにより、自律型人材の育成に取り組んでいます。

また、新型コロナウイルスの影響により学生時代に対人交流の機会が少なかった若手社員に対し、コミュニケーション研修やグループワークの機会を増やすことで、同期社員との交流、職場内での対人関係の不安解消を図っています。

入社5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行うなど、離職防止に向けた取り組みを進めています。



2030年理想のありたい姿 中部支店 岩田 道忠

私は現在、所属している中部試験所で依頼を受けた試験の対応や調査業務を行っています。2030年理想のありたい姿は、「頼れる若手育成者」です。若手育成の際には自らの経験から学んだノウハウや知識を丁寧に伝え、これまで培ってきた技術と、今後私が身につけていく様々な新技術の伝承に尽力し、「技を磨き、伝える」事を主体となって実現していきたいです。



2030年理想のありたい姿 関西支店 西山 朋伽

私は試験所に所属しており、主に試験の実施や調査業務を担当しています。私の2030年理想のありたい姿は、試験だけでなく工事・プラント等多方面で活躍し、頼られる存在になることです。そのために、将来家庭を持ち、子育てしながらもキャリアを捨てることなく、長く働くことができ、時代に追いついている会社であってほしいと思います。

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、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。

社会貢献活動

● 未来を担う子どもたちへの支援

当社は2024年度も引き続き、従来行っている子どもたちへの支援を継続しています。特に職業教育を通じて、当社が事業として行う社会資本整備、特に道路建設の整備内容、その重要性、使用される先進技術について紹介してきました。

小中学校で使用される職業教育教材「おしごと年鑑」、WEBページ「おしごとはくぶつかん」の作成には2016年度より協賛しています。日本全国の全ての小中学校に寄贈され、授業等で活用されています。

また、建設業の次代を担う人材の育成を願い、子どもたち

を対象とした職業体験型の出前授業、工場見学会も積極的に、当社事業の理解を深めていただくよう努めています。

2023年4月に京橋本社にて職場体験学習を実施しました。北海道の千歳市立向陽台中学校の3年生4人が、東京都への修学旅行の班別学習の一環として訪れたものです。会社概要や舗装の基礎講座を行い、様々な実験やクイズを交えながら学んでもらいました。また若手社員が舗装工事現場や試験所での仕事内容を紹介し、働く楽しさ、やりがいなどを伝えました。後日生徒たちから「道の役割や機能についてよく理解できた」「実験を交えての説明がとてもわかりやすかった」「社員の方の体験談を話していただき、とてもためになった」などのお礼のお手紙が届きました。



当社はこういった子どもたちの社会体験活動を積極的に応援することが、子どもたちの成長の糧となること、社会の成り立ちとかかわりの深い道路建設に携わる当社への理解を深めていただくことにつながっていくことを願っています。

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

千歳市立向陽台中学校 教諭 角谷 尚子 様

2023年4月にNIPPO様より、職場体験学習を実施していただきました。普段あまり触れる機会がない道路舗装の技術や道の役割について、実験を交えてわかりやすく説明いただき、生徒たちも喜んでおりました。貴重な経験をさせていただき感謝しております。この経験をこれからの生活や将来の進路に活かせるよう引き続き指導していきたいと思っております。

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。2023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。



全社一斉清掃活動

献血



JCV様より感謝状を授与

● スポーツ振興への取り組み

当社は「ツアー・オブ・ジャパン」「ツール・ド・北海道」「ジャパンカップ」「ツール・ド・九州」等の自転車ロードレース競技への協賛と「日本舗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、40年にわたって自転車競技への振興をお手伝いしています。

2023年のシーズンは、UCIワールドチームEFプロサイクリングとパートナーシップを締結し、「EFエデュケーション・イージーポスト」というチームで三大グランツールを含む世界の

頂点を舞台に活動しています。また、EFプロサイクリングの育成チームとしてクラブチームを立ち上げ、若手育成選手が世界へと挑戦する環境を提供しています。

グランプリ・アスペンドス(トルコ)

・5位 山田拓海

ツール・ド・ルワンダ(ルワンダ)

・山岳賞 マーク・ブリツェン

アムステル・ゴールドレース(オランダ)

・2位 ベン・ヒーリー

ロンド・ファン・フラーンデレン(ベルギー)

・5位 ニールソン・パウレス

ジロ・デ・イタリア(イタリア)

・第8ステージ 区間優勝 ベン・ヒーリー
・第10ステージ 区間優勝 マグナス・コルト

ツール・ド・ポーローニュ(ポーランド)

・第5ステージ 区間優勝 マライン・ファンデンベルフ

ベトロナス・ツール・ド・ランカウイ(マレーシア)

・個人総合優勝 サイモン・カー

ツール・ド・九州(日本)

・第2ステージ 区間3位 留目夕陽



UCIプロシリーズ「ツール・ド・九州」(日本)初開催のステージレースでベストチーム賞

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。

