人的資本経営の強化

当社グループは、様々な環境変化へのしなやかな対応力を高め、変化を成長の機会として取り込み、持続的に発展する「のびやかな成長」へと進化させていくことで、サステナブルな企業グループへと成長することを目指しています。そして、社員一人ひとりが能力を発揮でき、働きがいのあるグループであることを経営理念としています。これらの実現に向けて、採用活動に力を入れるとともに、変化を力に変え新たな発想をもって挑戦し、成長し続けられる人材の育成を行っています。

人材の採用

毎年の採用計画は、定年・退職者等を勘案しつつ、事業成長に必要な人員規模を確保することを基本として策定しています。計画は業務執行取締役と上級執行役員とで構成される経営戦略会議での審議を経て、承認されるプロセスを取っています。継続的に一定数の新卒社員を採用するとともに、豊富な経験を持つキャリア人材の採用も年間を通じて実施しています。また、特定の技能を持つ専門職についても、必要に応じて適宜採用を行っています。

また、多様性という面にも重点を置き、留学生をはじめとする外国人の採用も積極的に行っています。文系・理系にかかわらず、研究開発や海外事業を始めとする各方面において活躍する人材は年々増加しています。多様なバックグラウンドを有する人員体制を構築することにより、新たなシナジー効果が発揮されていくことを期待しています。

人材の育成

当社グループでは従業員が成長し続け、専門的知識を深められるように、階層別研修と職種別研修を実施しています。

階層別研修は社員の役職・等級ごとに必要なスキル等を身につけてもらうための研修です。最初は2か月間の新入社員研修から始まり、配属後にはさらに先輩社員の指導の下で仕事をしながらOJT研修が約半年間継続されます。4年目までは職種別研修を含め、毎年同期全員が参加する研修を実施するようプログラムが組まれています。4年目までの研修では、若手社員に仕事への理解を深めてもらうとともに、今後のキャリア形成に向けた支援を行っています。若手社員だけでなく、中堅社員・管理職社員向けの研修も充実を図っており、各階層において継続的に管理職・経営層へとつながる研修を実施するとともに、コンプライアンス、IT、安全等についても継続して研修を実施するプログラムとしています。

職種別研修は社員の経験職種の知識のみならず、新たな領域の知識も身に付けることができるよう、レベル別に各職種の知識を学ぶプログラムです。

当社グループは、社員の資格取得への支援にも注力しており、技術士や土木施工管理技士等の公的資格の取得支援として、社内外の各種講習会、テキスト、受験料等の費用負担を行うとともに、指定の資格の取得者に対して祝い金を支給しています。技術者に対しては、さらなる専門性を高める機会を提供し、その一環として博士号取得のための費用を負担する等の支援も行っています。


新入社員研修


3年研修


経営管理者研修


職種別研修

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
従業員研修延べ時間数（時間）*	13,393	16,781	15,070

＊グループ本社主催の研修を対象とする

グループ教育研修制度

階層別研修

新入社員研修 → 1年研修 → 3年研修 → プレリーダー研修 → 監督者研修 → 管理者研修 → 上級管理者研修 → 経営管理者研修

職種別研修

営業職研修 / 工事職研修 / 技術職研修 / 生産職研修 / 総務・経理職研修

全社員必須研修

コンプライアンス研修

講習会

資格取得、技術取得等

従業員の給与に関する制度

従業員一人ひとりが能力を発揮でき、働きがいのあるグループであることを経営理念としていることを踏まえ、当社グループの人事制度では役割重視の処遇を行うこととしています。具体的には社員のキャリア形成に即したキメ細かいコース・等級体系を用意し、各コース・等級に明示した役割・責任を果たすことを重視したメリハリのある処遇としています。

評価は役割遂行評価・成果評価の両面から行われています。その結果を総合評価することにより、昇給・昇格が実施され、基本給に反映される仕組みとなっています。賞与については、固定支給分・変動支給分（個人評価分・エリア評価分）からなり、社員が属する部門の業績評価と社員個人の評価とが総合的に反映される仕組みとなっています。

直近の従業員給与については、資源高や円安を背景とする消費者物価の上昇への対応、従業員のモチベーション向上、および優秀な人材の獲得を目的に、2024年4月より基本給の大幅なベースアップを実施し、2025年度も引き続き物価上昇を超えるベースアップを実施しました。また、各種手当についても、環境変化に合わせ規程を改定し、その内容や手当額の見直しを行っています。

人事諸制度のアップデート

当社グループでは、社会環境や従業員ニーズの変化に対応しながら、人事制度や福利厚生制度の継続的な見直しを進めています。一例として、2025年度からの育児介護休業法の改正に合わせ、育児短時間勤務、所定外労働時間の制限（残業免除）、子の看護等休暇、時間外労働・深夜業の制限などの対象を、法定基準以上に拡大しました。これにより、従業員一人ひとりのライフステージに応じた柔軟な働き方を支援しています。

さらに、グループ全体での制度の統一化・共通化を推進することで、人材の流動性向上や組織間連携の強化を図り、グループ総合力の向上につなげています。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
女性技術者数（技術研究所）（名）	5 / 47（10.6%）	4 / 46（8.7%）	6 / 52（11.5%）
女性従業員数（名）	86 / 977（8.8%）	234 / 1,386*（16.9%）	253 / 1,434（17.6%）
育児休業取得者数（名）	10（男性6、女性4）	18（男性8、女性10）	25（男性15、女性10）
育児休業取得後の職場復帰者数（名）	5（復帰率100%）	9（復帰率100%）	21（復帰率100%）

＊人事制度の改定による

なお、女性活躍推進法等に基づく多様性に関する3指標の2025年度データは、以下のとおりです。

管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

2025年度実績（単体）				
管理職に占める女性労働者の割合*1	男性労働者の育児休業取得率*2	労働者の男女の賃金の差異*1		
		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
3.1%	75.0%	59.5%	59.5%	—

＊1：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出
＊2：「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成３年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成３年労働省令第25号）第71条の６第１号における育児休業等の取得割合を算出

働き方改革の推進

当社グループでは、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境の実現に向けて、業務の効率化と多様で柔軟な働き方の推進による、ワーク・ライフ・バランスの充実と従業員エンゲージメントの向上を図っています。業務効率の面においては各システムにおけるワークフローの活用、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の利用、各業務システム間のデータ連携の強化などを進めています。これにより、業務の標準化・自動化を推進し、生産性と品質の向上に取り組んでいます。

働き方に関しては、オンライン勤怠システムを活用した労務管理により、管理者が従業員の勤務状況を適切に把握することで、業務負荷の平準化や応援体制の整備を進めています。特定の部署や個人に業務が集中しない環境づくりを通じて、働きやすい職場の実現に努めています。休暇については、業務の繁閑に応じた柔軟な取得を推奨しています。ゴールデンウイーク・夏季・年末年始における長期休暇の他、半日単位で取得可能な有給休暇や永年勤続特別休暇の取得を促進することで、従業員の心身のリフレッシュと働く意欲の向上を支援しています。

また、仕事と育児の両立支援にも注力しています。育児休業制度の内容や利用時のサポート体制について対象従業員へ個別説明を実施し、取得に対する不安の解消に努めています。その結果、男性従業員の育児休業取得率も着実に向上しており、性別を問わず育児に参加しやすい職場環境の整備が進んでいます。

さらに、従業員の健康維持・増進を重要な経営課題の一つと位置付け、健康経営の推進に取り組んでいます。全従業員を対象としたストレスチェックを毎年実施し、必要に応じて産業医と連携したフォローや職場環境の改善を行っています。また、定期健康診断に加え、一定年齢到達時の人間ドック受診やインフルエンザ予防接種を実施することで、従業員の心身の健康保持を支援しています。

今後も、多様な人材が安心して働き続けることができる環境づくりを推進し、従業員一人ひとりの成長と挑戦を支えることで、持続的な企業価値向上につなげていきます。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
1カ月当たりの平均残業時間（時間）	18.6	16.7	16.3
年間平均残業時間（時間）	223.5	200.9	195.2
有給休暇取得率（%）	77.8	74.1	73.7
有給休暇平均取得日数（日）	13.8	13.3	13.1

KPI

項目	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2030年度目標	2043年度目標	SDGsマッピング
有給休暇 年間取得日数*	5割以上 80.0%	5割以上 78.0%	5割以上 76.2%	7割以上 100%	9割以上 100%	

＊年間付与日数10日以上の従業員を対象とする、年間付与日数に対する取得割合

人権に対する取り組み

人権に関する方針

人権の尊重は、全ての事業活動の根幹を成すものです。ニチレキグループでは人権尊重に関する企業としての責任を明確化し、従業員に対する意識付けの強化を図るため、人権方針を定めています。

ニチレキグループ　人権方針

ニチレキグループは、2043年の「創業100年 将来ビジョン」として、「道」創りを通して全てのステークホルダーの皆様に安心を届けることを掲げています。その実現のため、役員と従業員がビジネスプロセスにおいてステークホルダーの皆様（お客様、従業員、サプライヤ、株主・投資家、地域社会など）の人権に十分配慮して行動することで、企業として課せられた人権尊重の責任を確実に果たしていきます。

そのために、世界人権宣言と国際人権規約（社会権規約・自由権規約）を含む「国際人権章典」や、ILO（国際労働機関）中核的労働基準を定めた「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等、人権に関する国際規範を支持したうえで、以下の各項目の実践に取り組みます。

（1）差別の禁止
性別・年齢・国籍・人種・民族・思想・信条・宗教・社会的身分・性的指向・性自認・障がいの有無など、個人の属性の違いによる差別を禁止し、多様性を尊重する企業風土の醸成に努めます。

（2）ハラスメントの防止
言動や身体的行為など、相手を傷つける精神的・肉体的ハラスメント行為の一切を禁止し、個人が互いを尊重し合える快適な職場環境の形成に努めます。

（3）児童労働・強制労働の禁止
その形態を問わず、一切の児童労働や強制労働を禁止します。

（4）労働安全衛生の水準の向上
ニチレキグループ「安全衛生管理方針」に基づき、労働安全衛生に関する法令、規則、社内規程を遵守し、事故や労働災害等の撲滅に取り組み、安全で快適な職場環境の形成に努めます。

（5）労働時間と賃金の法令遵守
労働時間や賃金に関する法令を遵守しつつ、過度な残業の抑制や労働条件の向上を通じ、ワークライフバランスの向上に取り組みます。

（6）労働者の権利の尊重
従業員の団結権および団体交渉権を尊重し、従業員と経営層の良好な関係を構築します。

（7）地域社会との調和
事業活動を行う地域において、そこに暮らす人々の権利を尊重し、地域社会との調和に努めます。

2025年7月24日
ニチレキグループ代表 小幡 学

ニチレキグループでは、平素より役員・従業員が関与する人権における負の影響を特定・評価するとともに、その防止・軽減に努めます。また、人権侵害を受けた従業員の通報窓口を設け、通報があった際には個人のプライバシーに配慮しながら迅速かつ的確に事案の解決を図れるようにするなど、人権侵害における救済と問題の是正、再発防止に関する体制を整備しています。

さらに、本方針を企業活動の根幹を成すものと位置づけ、全ての役員・従業員に対して人権尊重に関する教育・研修を適切に実施していきます。当期はハラスメントの防止に関するものをはじめ、各種研修を実施しました▶ P.75。今後、取引先の皆様をはじめ、サプライチェーン全体の関係者の皆様にも本方針をご理解いただき、人権尊重の取り組みを共に進められるよう、働きかけていきます。

労働安全衛生に対する取り組み

労働安全衛生に関する方針と体制

ニチレキグループは「安全衛生管理方針」のもと、事故や労働災害の撲滅、第三者災害の撲滅を目指し、安全で安心して働ける職場環境の実現に取り組んでいます。その基盤として、労働安全衛生マネジメントシステムを「安全衛生管理ルールブック」というマニュアルで体系化し、グループ全体で日々の業務におけるルールの遵守を徹底しています。

また、労働安全衛生に関する取り組みを一層推進するため、安全品質環境部を中心に、グループ会社とその各支店にも安全衛生に関する独立した部署を設置し、安全衛生活動を継続的に行っています。

安全衛生管理方針

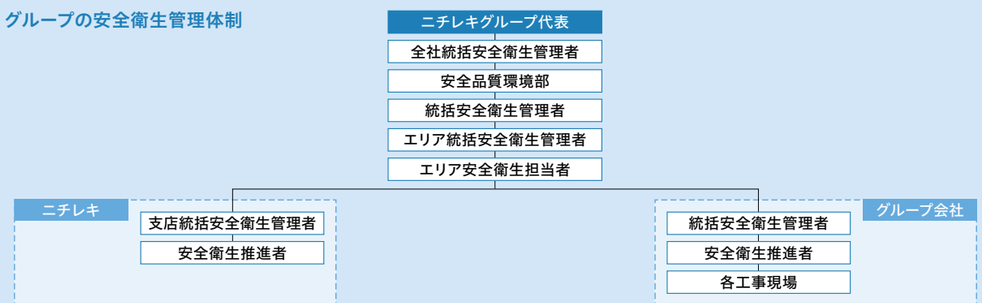
労働安全衛生マネジメントシステムを確実に運用し、
災害、事故の撲滅を図り、安全で快適な職場環境を形成します。

安全衛生管理の取り組み

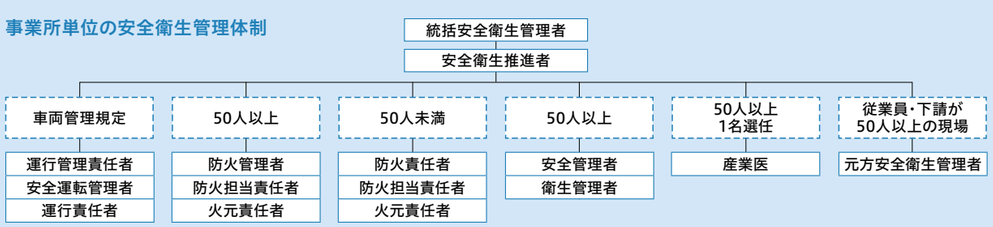
1. 労働安全衛生に関する法令、規則、社内規程を遵守する
2. 安全衛生管理ルールブックの実効性を高め、安全行動を定着させる
3. 安全衛生パトロールを強化し、安全に対する意識や行動を高める
4. リスクアセスメントを取り入れたＫＹ活動を強化し、予防安全に努める
5. 指差呼称、輪留めを徹底し、ヒューマンエラーを防止する
6. 5S運動（整理・整頓・清掃・清潔・躾）を推進する

2026年4月1日
ニチレキグループ代表 小幡 学

グループの安全衛生管理体制



事業所単位の安全衛生管理体制



当期の取り組みと結果

ニチレキグループでは、従業員と協力会社が一丸となって事故の撲滅に取り組んでいます。当期の具体的な取り組みは、以下に示すとおりです。

機材関連事故・交通事故の撲滅

改訂版安全衛生管理ルールブックに則り、作業手順の遵守や指差呼称といった基本事項を徹底するとともに、作業内容に即した正しい服装での作業実施など、安全ルールを基礎から漏れなく守るよう、従業員の意識付けを強化しました。しかしながら、全事故の94％がルールブック等を遵守しない不安全行動・不安全状態での作業に起因しており、基本事項の遵守に課題が残りました。

後退時作業事故の撲滅

前年の後退作業に起因する事故の増加を受けて、車両駐車方法の改善や指差呼称の徹底に関する再教育を実施しました。また、誘導なしで車両を後退させないという基本原則の周知徹底を再度行った結果、同種の事故は前年から69％減少しました。


指差呼称定着研修

安全啓蒙活動の強化

「全国安全週間」「全国労働衛生週間」「建設業年末年始労働災害防止強調期間」「建設業年度末労働災害防止強調月間」等の各種安全啓蒙運動に積極的に参画するとともに、安全品質環境部による安全衛生パトロールを引き続き全国で実施し、安全の啓蒙に努めましたが、年末・年度末の繁忙期には、一部地域で実施できないケースがあり、今後の改善課題となっています。



安全啓蒙活動（垂れ幕掲示）

安全衛生管理水準の向上

ウェアラブルカメラを用いたWeb活用型安全パトロールや、配信型映像教材の活用による安全教育などを徹底し、安全意識の向上と類似事故の防止に努めました。カメラによるパトロールにおいては各地域の稼働状況を確認するなどして、全国的な利用促進に努めました。映像教材の利用件数は全国で計41件となり活用が進んでいるものの、さらなる利用拡大が課題となっています。


Webによる安全衛生会議

熱中症対策の強化

2025年6月からの安全衛生法改正に即した熱中症対策として、ウェアラブルデバイスを活用した対策を試行しました。また、安全衛生管理ルールブックにおける熱中症発生時の措置や連絡体制に関する記載を見直し運用しました。熱中対策ウォッチ等のウェアラブルデバイスに加え、ドライアイスジャケットなどの試行導入、さらには作業場所でのWBGT測定器使用の必須化による作業環境の管理等を行った結果、熱中症の発生はグループ全体で1件に留まりました。


熱中症対策（WBGT測定器の設置）

上記に加え、火傷事故防止を目的として、生産現場および防水工事現場で用いる専用作業手袋を開発し、2026年5月より全国配備を開始しました。さらに安全パトロールの帳票ペーパーレス化を企図した安全パトロールシステムの導入の検討も開始しました。

事故件数の推移

事故の撲滅に向けた各種施策を推進したものの、当期の事故件数は前年より4件増加し、24件となりました。事故原因を分析すると、保護具の未着用、指差呼称の未実施、不安全状態での作業、確認不足や注意力の低下など、基本的事項の徹底と意識づけで防げるものが多くを占めています。

引き続き、ルール遵守の徹底と安全意識の向上が重要な課題と認識しています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
公衆損害事故	13	15	10	3	9	3	7
機材関連事故	4	5	3	4	13	12	10
交通事故[*1]	2	5	5	3	0	2	7
労働災害[*2]	3	5	6	6	5	3	0
事故件数 計	22	30	24	16	27	20	24

＊1：業務中の人身傷害に係る事故　＊2：4日以上の休業災害

今後の施策

今後も各種安全衛生活動を継続するとともに、取り組みの効果検証と改善活動を通じて、安全衛生水準のさらなる向上と事故ゼロの実現を目指します。

特に基本事項の未実施に起因する事故が多い現状を踏まえ、正しい服装・作業手順の遵守や指差呼称の確実な実施等、安全衛生管理ルールブックに則った基本事項の徹底と従業員の意識付けの強化をいま一度推進していきます。

また、安全パトロールのデジタル化を進め、点検結果や是正措置をリアルタイムで共有できる仕組みを構築することで、危険要因への迅速な対応と安全な作業環境の確保を図ります。

さらに、AIカメラを活用した安全監視システムの導入や、グループ会社で採用が増えている外国人材向けの多言語版安全映像教材の整備等、新たな諸施策にも取り組み、グループ全体の安全文化のさらなる醸成を目指します。

サプライチェーン・マネジメントの強化

品質確保に向けた方針

ニチレキグループでは以下の品質方針のもと、ISO9001に準拠した品質の確保に努め、お客様のニーズに対応した製品・工法、および調査技術の創造・提供を絶えず追求しています。

品質方針

「種を播き、水をやり、花を咲かせて実らせる」種播き精神のもと、
「道」創りを通して社会に貢献するため、顧客満足と信頼が得られる製品・工法を常に創造・提供していきます。

1. 競争力のある製品・工法を提供し、顧客を創造する
2. 魅力のある製品・工法を開発し、顧客要望に応える
3. 顧客と市場にあった調査技術を開発し、活用する



品質マネジメントシステム（ISO9001）登録証
（一般財団法人日本科学技術連盟ISO審査登録センター）

2026年4月1日
ニチレキグループ代表 小幡 学

サプライヤエンゲージメント

ニチレキグループでは、中長期的に持続可能な企業グループへと成長していくため、サプライチェーンの安定的維持・発展に向けてESGを重視した調達活動を実施しています。

原材料のアスファルトをはじめ製品の品質に影響する購買品については、購買先との新規取引時に環境問題への取り組み、供給資材の安全性、関連法規の遵守等に関して、開示情報を基にESGの視点を踏まえた評価を必ず実施し、サプライヤへの認定・登録を行っています。さらに、既存のサプライヤについても少なくとも年に1回、最新情報に基づいた評価の更新を確実に実施しています。その結果、当社で設定した評価基準に満たないサプライヤに対しては、評価結果のフィードバックを実施し、主幹部署とサプライヤ共同で改善への取り組みを検討・実施しています。

加えて、サプライチェーン全体の共存共栄や望ましい取引慣行の遵守などに向けた取り組みを、「パートナーシップ構築宣言」として公表し、サプライヤとの良好な関係のさらなる発展を推進しています。

取り組みに対する外部からの評価として、当社は2025年度のCDPサプライヤエンゲージメント評価（SEA）で、前年度に続き最高評価の「A」スコアを獲得しました。SEAはCDP質問書（気候変動セクション）▶P.38への回答内容に基づき、各企業が気候変動に関してサプライヤとどのように連携し、サプライチェーンにおける温室効果ガスの排出削減に取り組んでいるかを評価するものです。

パートナーシップ構築宣言

Supplier Engagement Leader CDP 2025

KPI

項目	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2030年度目標	2043年度目標	SDGsマッピング
購買先評価実施率	100%	100%	100%	100%	100%	

表彰工事

東京都建設局　優良工事表彰

受賞者：日瀝道路株式会社
工事名：高浜橋道路復旧工事（5ー高浜橋）　工期：2023年9月25日～2024年4月8日

東京都港区芝浦４丁目地内から同区港南１丁目地内における高浜橋道路復旧工事において、日瀝道路株式会社が東京都建設局長より優良工事表彰を受けました。

本工事は、橋を含む車道および歩道部の舗装補修工事であり、切削オーバーレイのほか、遮熱性舗装や滑り止め舗装、自転車の通行帯カラー舗装で整備する工事です。マンションが近接する現場であったため、大型重機が稼働する工種では特に騒音の起きやすい作業の時間帯を調整するほか、防音装置付きの建設機械を選定し、騒音測定を行いました。また、他企業との近接施工協議を迅速かつ密に行うことで工期内に竣工することができました。ソーラー型の案内版を使用するなど環境にも配慮しました。これらの取り組みが評価され、優良工事表彰を受けることとなりました。



表彰状


遮熱性舗装の施工


施工後

九州地方整備局　令和6年度インフラDX活用優秀施工業者表彰

受賞者：朝日工業テクノス株式会社
工事名：宮崎10号乙房地区舗装工事　工期：2024年4月1日～2025年1月23日

宮崎県都城ICから鹿児島県志布志港を結ぶ都城志布志道路の一部を構成する国道10号都城道路における「宮崎10号乙房地区舗装工事」において、朝日工業テクノス株式会社が九州地方整備局長よりインフラDX活用優秀施工業者表彰を受けました。

本工事は、高規格道路の舗装新設工事であり、舗装面積は約15,000m²でした。当該施工においては、路盤工においてマシンコントロール仕様のモーターグレーダーを用い、また、現場における測量および出来形管理にはレーザースキャナーによる3次元設計データを用いたアプリを使用する等、ICTを全面活用することで生産性の向上に取り組みました。加えて、日々作成する安全書類のデジタル化や、写真管理においては出来形管理図と連動させてデータを自動記録し、クラウド共有により即時確認できる体制を構築することで、施工管理の省力化を実現しました。これらの取り組みが高く評価されたことが、受賞につながりました。



表彰状


マシンコントロール仕様のモーターグレーダー


施工後

表彰技術

令和7年度インフラDX大賞　優秀賞

受賞者：ニチレキ株式会社、株式会社スマートシティ技術研究所
技術名：日常管理と舗装点検の一体化の取組み

令和7年度インフラDX大賞において、「GLOCAL-EYEZ」▶P.42による「日常管理と舗装点検の一体化による取組み」が、優秀賞（i-Construction・インフラDX推進コンソーシアム会員の取組部門）を受賞しました。

インフラDX大賞は、国土交通省による、インフラ分野においてデータとデジタル技術を活用し、建設生産プロセスの高度化・効率化、国民サービスの向上等につながる優れた実績を表彰するものです。

本取り組みでは、スマートフォンとAI画像診断技術を活用し、簡易かつ安価にもかかわらず高い解析精度を有する道路点検技術の波及性の高さが評価されました。また、日常的な道路パトロールのデータから帳票が出力できることから、道路管理者の導入モチベーションの高さも評価されました。



GLOCAL-EYEZ

日常パトロール



舗装点検


点検結果帳票



表彰状

令和7年度土木学会賞　吉田賞（論文部門）

受賞者：ニチレキグループ株式会社　永塚 竜也、前川 亮太
　　日本大学工学部土木工学科　准教授・前島 拓、教授・岩城 一郎
論文名：コンクリートの表層品質に着目した道路橋床版防水層のピンホールとブリスタリングの発生メカニズムの解明



表彰状



表彰式

令和7年度土木学会賞*において、当社社員らによる論文「コンクリートの表層品質に着目した道路橋床版防水層のピンホールとブリスタリングの発生メカニズムの解明」が、吉田賞（論文部門）を受賞しました。

道路橋のコンクリート床版上に施工される防水層には、床版表層部の状態によって小さな孔（ピンホール）や膨れ（ブリスタリング）といった不具合が生じることがあります。本論文は、このような不具合の発生メカニズムをコンクリートの空隙量や水分量に着目した様々な実験により明らかにし、その知見を取りまとめたものです。さらに、コンクリート床版表層部の状態を防水層の施工前に調査し処置することで、防水層の不具合を未然に防ぎ、橋面舗装の耐久性の向上とコンクリート床版の長寿命化につながる実用的な対策も示しています。これらが評価され、吉田賞（論文部門）を受賞することとなりました。

＊土木学会賞は、1920年に「土木賞」として創立した、伝統に基づく権威ある表彰制度です。吉田賞は、日本のコンクリートの基礎を築いた吉田徳次郎博士の功績を称え1961年に創設された土木学会賞のひとつで、コンクリートおよび鉄筋コンクリート、ならびにこれらに関連する優秀な業績・論文・工事等に授与される名誉ある賞です。

研究開発型企業としての取り組み

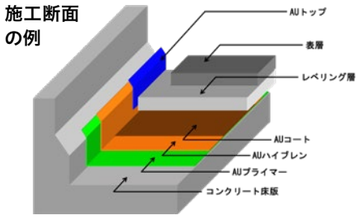
新製品・工法開発

研究開発は、「調査・診断→設計・提案→製造・販売→施工・管理」のサイクルからなるニチレキグループのビジネスモデルの根幹であり、持続的な成長を実現する重要な源泉です。当社グループではお客様や社会のニーズに応え、困り事の解決につながる製品・工法の研究開発を一貫して続けてきました。

近年、社会情勢を鑑みると、地球規模での気候変動問題の解決が課題となる中、企業には環境に配慮した持続可能な事業活動が要求されています。当社グループは、「2050年までにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量ネットゼロ」の長期目標の達成に向け、常温で扱える従来型の製品・工法に加え、「長寿命化」「リサイクル」「中温化」などの機能・性能をプラスし、さらなるCO_2排出量の削減など、より高いレベルで環境保全に貢献する「足すテナビリティ®」製品・工法の開発や改良に取り組んでいます。▶P.41

2025年度は以下に記す2件の環境配慮型製品を新たに上市しました。

HQハイブレンAU⁺工法 ▶P.47

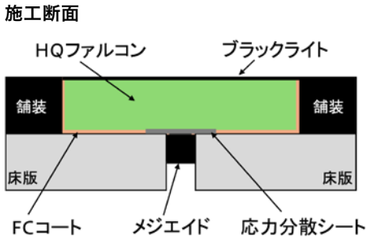


道路橋において舗装の下にあるコンクリート床版の疲労抵抗性は、橋面舗装から浸入する雨水の影響によって低下するため、防水層の果たす役割が重要となります。特に、高速道路においては、耐用年数30年を想定した高性能な道路橋床版防水工法(グレードⅡ)が要求されています。

当社グループの「HQハイブレンAU⁺工法」は、供用30年相当の負荷を与えた性能規格に合格する、アスファルトとウレタンを融合させた、耐久性の高い塗膜系床版防水工法です。アスファルト系の舗装接着材を用いているため、アスファルト混合物と強固に接着し、舗装のズレやポットホールの発生を防止できます。

従来の工法は4層構成でしたが、シンプルな3層構成となり、施工時間が短縮されました。また、施工温度について、従来と比較して防水材は15℃、舗装用接着材は20℃の低減が可能であり、低炭素化にも貢献します。

HQシームレスジョイント ▶P.50



道路橋におけるジョイント(伸縮装置または伸縮継手)は、土工部と道路橋の境界に設けられ、桁の温度変化やコンクリートの乾燥収縮などによって上部構造端部に変位が生じた場合でも、路面の平坦性を確保し、車両が安全に通行するために必要となるものです。その中でも、ジョイント部の路面をアスファルト舗装で連続化する舗装厚内型の埋設ジョイント(シームレスジョイント)は、衝撃の緩和による車両走行性の向上、騒音や振動の抑制による沿道環境の改善、内部への止水性の向上などを目的とし、多くの道路橋で採用されています。

当社グループの「HQシームレスジョイント」は、塑性変形抵抗性と伸縮性を併せ持つ高耐久型弾性舗装材を用いた舗装厚内型の埋設ジョイントです。現場で溶融した混合物を流し込む施工方法のため、大規模な施工機械は不要です。NEXCOの埋設ジョイント性能照査基準を満たし、15年相当の耐久性が確認されています。また、溶融温度が従来から約40℃低減できるため、低炭素化にも貢献します。

KPI

項目	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2030年度目標	2043年度目標	SDGsマッピング
新製品・工法開発(改良含む)上市件数*	6件	8件	13件	20件以上	40件以上	

＊2021年度以降に上市された新製品・工法(改良含む)の累計件数

外部パートナーとの取り組み

次世代バイオ燃料を使用したスタビセメントRC工法

当社は、2023年に伊藤忠エネクス株式会社と資本業務提携を開始し、環境負荷低減に向けた取り組みを含めた様々な分野で連携を強化しています。

その中で、当社のグループ工事会社の岩手ニチレキ株式会社が、施工機械(スタビライザ)に次世代型バイオ燃料であるリニューアブルディーゼル(RD)を使用した「スタビセメントRC工法(路上路盤再生工法)」▶P.43の施工を行いました。RDの導入は、これまで運送、船舶、建設機械等で事例がありましたが、道路工事においては本取り組みが全国で初の事例です。

RDは、伊藤忠エネクス株式会社が供給・販売を行う、廃食油や廃動植物油などの再生可能な原料100%から製造される次世代バイオ燃料で、化学組成や性能特性も従来の軽油と同等であり、適合するディーゼルエンジンの改造なしにそのまま使用できます。バイオ起源の燃料は、温対法・省エネ法＊におけるCO_2排出量の報告対象外となります。

＊地球温暖化対策の推進に関する法律・エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律

RD燃料使用実績

	2025年6月	2026年2月
工事発注者	岩手県県南広域振興局土木部	陸前高田市
施工面積	2200㎡	800㎡
RD燃料使用量	1,000L	200L
CO_2削減量	約2,620kg-co_2	約520kg-co_2



施工状況

KPI

項目	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2030年度目標	2043年度目標	SDGsマッピング
共同研究開発上市件数*	1件	1件	2件	5件以上	10件以上	

＊2021年度以降に共同研究開発から上市された開発品の累計件数

社会とのコミュニケーション

社会貢献活動

ニチレキグループは公共工事に携わる企業の社会的責任として、全国に広がる多くの拠点で地域貢献活動に積極的に参加しています。

東北ニチレキ工事

宮城県との協定により、「スマイルサポーター」として道路の清掃ボランティアを行う。その活動実績が認められ、国土交通大臣より表彰を受ける。



朝日工業テクノス

大分県内の各営業所所在地域において、10年以上にわたり小学校にてプール清掃ボランティアを継続。当年は4校にて実施。



ニチレキ関東支店・日瀝道路

栃木県立宇都宮工業高校環境土木科の生徒40名を対象に出前授業を実施。サンプルを用いた体験を交えた説明や、当社グループの業務紹介を行う。



熊本ニチレキ

工事現場で発生した古紙を活用したリサイクルトイレットペーパーを作製。当該工事の施工区間が通学路となっている小学校へ寄贈。



千葉ニチレキ

千葉市主催の「土木の日特別企画」に、千葉市建設業協会員として協力参加。2026年の千葉開府900年を記念し市職員や住民と共に土のうアートを制作。

＊土のうは展示後、災害用備蓄とする予定



中部ニチレキ工事

豊橋総合動植物公園へ寄付を行い、「のんほいパーク動物スポンサー(パルマワラビー)」として1年間の認定を受ける。



TOPICS

第74回 日経広告賞「インダストリアル部門 最優秀賞」および第47回 2026日本BtoB広告賞 新聞広告の部「金賞」を受賞

2025年7月28日、8月4日の2週にわたり日本経済新聞(朝刊)に掲載したシリーズ広告が、第74回 日経広告賞「インダストリアル部門 最優秀賞」を受賞しました。

さらに、一般社団法人日本BtoB広告協会が主催する、第47回 2026日本BtoB広告賞 新聞広告の部「金賞」を受賞しました。「金賞」は全15部門のそれぞれにおいて最上位の賞です。

本広告では、雪国の道路や物流道路が抱える社会課題を地域に合わせた対策で解決する当社の取り組みを、インパクトのあるビジュアルで紹介しました。「地域に密着した道路点検による予防保全の大切さ」や「荷重のかかる道路を守る重要性」が伝わる表現を目指しました。



2025年7月28日掲載広告



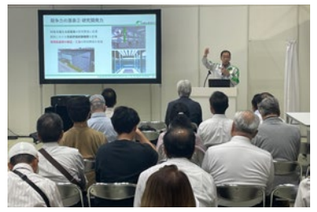
2025年8月4日掲載広告

「日経・東証IRフェア2025」への出展

2025年9月26日、27日に東京ビッグサイトにて開催された「日経・東証IRフェア2025」に出展しました。本フェアは日本経済新聞社、日本取引所グループ主催で上場企業と個人投資家の対話の場として開催され、当社は今回初めて参加しました。

当日は当社社長自ら会社説明会に登壇し、当社グループの事業概要や成長戦略等について説明しました。また、ラジオNIKKEIブースでのインタビュー、自社ブース内にてゲストをお招きした対談形式での会社説明等を通じ、当社グループを紹介しました。2日間で多くの皆様にお立ち寄りいただき、貴重な対話の機会となりました。

今後も株主・投資家の皆様への情報発信・対話を一層強化すべく、各種施策を続けていきます。



当社社長の小幡による会社説明会



「相場の福の神」こと藤本誠之様と小幡

「ハイウェイテクノフェア2025」への出展

2025年10月16日、17日に東京ビッグサイトにて開催された公益財団法人高速道路調査会主催の「ハイウェイテクノフェア2025」に、当社グループからニチレキ株式会社とヒートロック工業株式会社が共同で出展しました。

高速道路、橋梁の長寿命化に寄与する製品・工法、点検 DX システムをメインに、ニチレキグループの最新技術情報を紹介しました。サンプルや体験コーナーを充実させ、目で見て触って楽しめる分かりやすい展示で、お客様に当社グループのサービスを対面でお伝えできる機会となりました。特に段差修正材の「スーパーロメンパッチ」の実演を交えたプレゼンテーションは注目を集めました。



当社ブース



当社ブース

スポンサー活動（宇都宮ブレックス）

栃木県下野市に小山総合工場や技術研究所を構える当社グループは、2022年7月より地域貢献活動の一環として、男子プロバスケットボールリーグ B.LEAGUE 所属の「宇都宮ブレックス」へのオフィシャルスポンサー活動を実施しています。

2025-26シーズンの宇都宮ブレックスは、「りそなグループ B.LEAGUE 2025-26シーズン」にて3シーズン連続の B1東地区優勝を果たし、通算5度目の地区優勝に輝きました。続くチャンピオンシップではベスト8の成績を残しました。なお、昨シーズンの B.LEAGUE 優勝に伴い出場した「東アジアスーパーリーグ（East Asia Super League）2025-26」にて初優勝、東アジアのクラブの頂点に立ちました。



B.LEAGUE 2025-26シーズン B1 東地区優勝



東アジアスーパーリーグ（East Asia Super League）2025-26 優勝