

製品品質の維持・向上

日本ペイントホールディングス株式会社では、モノづくりにたずさわる実生産現場における品質保証、生産性の向上を目指しています。

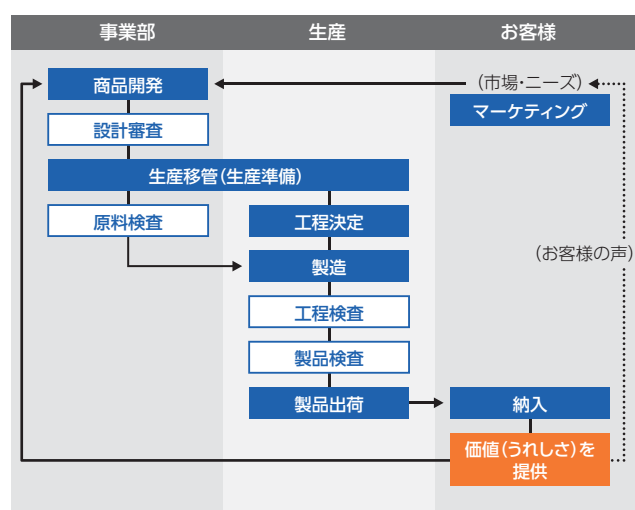


グループ品質保証体制

当社は、「グループの製品の顧客満足度向上を目的とし、定常的かつ継続的に商品の品質の維持向上を図る」という社内規定の方針に基づき、グループ各社の品質保証活動の推進に努めています。

グループ各社(日本国内)におきまして製品の設計段階において製品の安全性や環境保全に留意し、製品の機能性を確保する取り組みを実施しております。厳格な設計審査および生産段階への移管審査を実施するとともに、使用する原材料、製造工程における工程検査、製品の最終検査等の各工程の品質検査により良品を選別しております。

また、製造工程における品質のばらつきを抑える工程管理およびお客さまへ当社グループの製品を安全に納期を遵守して届ける物流管理を含めて、グループの品質保証体制の維持向上に努めております。



「グローバル・クオリティ・カンファレンス(GQC)」の開催

当社グループは実生産現場における品質保証、生産性の向上を目指したチームの活動報告の場として「グローバル・クオリティ・カンファレンス(GQC)」を2017年9月に開催しました。今回で12回目を迎え、本社に関係者約50名が集まる会議の様子をTV会議システムで配信しました。各国のものづくりに挑む姿勢や現場での新しい発見、効率的な管理手法の共有に努めております。

日本ペイント・オートモーティブコーティングス(NPAU)における品質保証活動の推進

NPAUでは、従来の品質保証に加え、自動車ライフサイクルにおける環境負荷低減の考え方を製品開発段階で取り入れるべく、設計審査において、テーマ設定段階から量産化段階に至るまで6段階のゲートを設けて、開発／技術部門だけでなく、販売、生産、調達、知財製品安全、品質保証などの関連部門が参加し、多様

な観点から製品開発状況を審査する独自の品質保証規定を設けています。さらにISO-14001、ISO-9001のマネジメントシステムの積極的な導入や、化学物質管理に関する独自の規定類の整備も進めています。

NPAUがスズキ株式会社様より「2017年度海外貢献優秀取引先」として表彰されました

2018年1月、スズキ株式会社様より賀詞交歓会において、「2017年度海外貢献優秀取引先」として表彰されました。

本賞は、インドのBerger Nippon Paint Automotive Coatings Private Limited (BNPA) がSuzuki Motor Gujarat Private Limited様における原価低減、品質向上、安定調達などに貢献したことが評価されたものです。



Berger Nippon Paintのメンバー

サプライチェーンマネジメント

お取引先からの原材料、設備、あらゆる物品・サービスの供給があってこそ日本ペイントホールディングスグループの事業は成り立っています。日本ペイントホールディングスグループはお取引先との相互信頼のもと、公正かつ誠実な調達活動に努めています。



原材料調達における考え方

日本ペイントホールディングスグループの事業は、お取引先からの原材料、設備や様々な物品の供給を受け成り立っております。

当社グループ事業の持続的成長に、お取引先のご協力が不可欠であり、お取引先の協力関係をより強固なものとするため、相互信頼を基にオープンで公正・誠実な調達活動に努めております。

さらに、事業のグローバルな広がりに対応し、すべてのグループ企業の調達活動に対する考え方や取組みの共通規範を定め、統制の取れた調達活動展開のため、「グループ調達方針」を策定し浸透を図っております。また、お取引先にも本方針に協賛していただき、相互に健全な関係構築を共に推進したいと考えております。

調達方針に沿った取組み

塗料は様々な化学物質で構成されており、原材料の化学物質情報が重要となります。購入するすべての原材料についてお取引先との協業により必要な物質情報や国内外の規制への適合性を把握し管理しております。この情報によりお客さまへ製品安全情報を提供するとともに、輸出製品の現地規制への対応を適正なものとしております。また、日本化学工業協会の推進するサプライチェーンにおける化学物質のリスク評価関連情報を共有する仕組みの整備に当社は協賛しており、お客さまの要請に対応し情報を提供いたしております。また、最新の国内外法規制動向の把握、自主規制についてお取引先との情報共有により規制変化への迅速な対応に努めております。紛争鉱物や児童労働のような人権を尊重しない原材料については川上まで遡り調査し、その購入を禁止しております。

お取引先の選定にあたっては品質や価格だけではなく人権や法令・社会規範の遵守、事業継続計画（BCP）への取組み、環境

保全・資源保護への取組み、健康安全への取組み、経営の健全性、技術力等をもとに合理的に判断しております。お取引先のこれらの活動状況を調査評価し、調達活動の指標とする予定です。

お取引先との適正な取引を行うため、下請け先と関わる社員に下請法の講習会を実施し、法理解を図るとともに、事業会社の下請法責任者を配置し、下請け先との取引状況をモニタリングし法順守を確実にする取組みを展開しております。

調達段階でのBCPとして原材料統合、複社購入、代替品の評価を実施しております。お取引先にもBCPの取組みを要請しリスク低減を図っております。

重大な自然災害や事故によるサプライチェーンへの影響を把握し、必要時迅速に対応するため、お取引先の状況を一齐に問合わせるシステムを構築し運用しております。

2017年では、熊本震災など4地震、テキサス州洪水等の自然災害、サプライヤー事故3件の初動に対応いたしました。

調達方針

日本ペイントホールディングスグループの経営理念に則して、調達部門は、大切なパートナーであるお取引先さまとの調達活動において、以下の方針を遵守・推進いたします。

- | | |
|----------------|--|
| 1. 法令遵守・人権尊重 | 日本ペイントホールディングスグループは、法令や国際ルールを遵守するとともに、人権を尊重し、不当な差別や不当労働など人権を侵害しない調達を行います。 |
| 2. 公正取引 | 日本ペイントホールディングスグループは、自由な競争に基づく公平かつ公正な調達を行います。個人の利害関係が取引先選定の判断に入らないように努めます。 |
| 3. 取引先の評価 | 日本ペイントホールディングスグループは、品質・価格競争力・安定供給力・技術力のみならず経営状況・CSR、環境保全・資源保護の推進、安全や健康に対するリスク管理への継続的取組み等により合理的にお取引先の選定を行います。 |
| 4. 取引先との信頼関係構築 | 日本ペイントホールディングスグループは、お取引先との対話を重視し、信頼関係構築に努め、ともに持続可能な調達を推進します。また、調達活動におけるリスク低減を取引先と協働で進めます。 |

社員とともに〈Engagement〉

日本ペイントホールディングスグループはグローバルペイントメジャーを目指して
社員一人ひとりが活き活きと活動できる職場環境づくりに努めています。

社員に対する基本的な考え

- 経営と社員の信頼関係を大切に、活性化した企業風土を醸成する
- 「働きがい」と「実績の向上」をチームワークを通じて実現する
- 社員の能力を最大限に発揮できる人間力経営
- 成長意欲と自助努力のベースなしに人間は成長できない。人材育成の基本を「自己責任」におく

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ推進体制

ダイバーシティ推進室およびダイバーシティ推進委員会を中心に継続的に活動を展開しています。委員会では、グループ全体の多様性を活かす風土・組織づくりを推進するための施策の議論・決定を行っています。

ダイバーシティ推進方針

社員全体でダイバーシティを強みとする組織風土の醸成と、性別・年齢・国籍などの属性に関わらず、個人のもつ経験・能力・発想などの「知の多様化」と働きがいのある環境整備をすすめ、一人ひとりが100%のパフォーマンスを発揮できる会社にしていきます。

「多様性」を当社グループの競争力の源泉とするために、「あたりまえ」をあるべき姿とし、4本のダイバーシティ推進軸に沿って活動をすすめています。

グループのあるべき姿

多様な人材の登用があたりまえ
ポジションとミッションが明確かつ適所適材が実現

自立的な人材があたりまえ
世界中のあらゆる社員がそれぞれの場所で世界共通のビジョンに基づき、
自立的に行動し結果を出している

イノベーションの創出があたりまえ
「違い」を受容し、強みとして活かす組織力を確立

ダイバーシティ推進軸



意識改革・風土醸成

マネジメント層への意識改革 ～ダイバーシティマネジメント研究会～

2017年度は全管理職層を対象に、全12回ダイバーシティマネジメント研究会－チーム変革編－を実施しました。ダイバーシティ推進の目的・必要性の理解浸透を図り、各組織での「個」を活かすダイバーシティマネジメントの具体的実践を促進した結果、

管理職が主体となりチーム単位の自主活動も随所で進んでいます。多様な社員の「違い」を受け容れ、活かすことで組織やチームのパフォーマンスの向上を図ることが会社全体のダイバーシティ風土醸成につながります。



ダイバーシティマネジメント研究会



NPSU岡山製造課



NPSU栃木製造課

全社員対象のダイバーシティに関する啓蒙 ～明日の“はたらく”を創るフォーラム～

国内グループ会社の全社員を対象にダイバーシティを啓蒙する講演会を2016年度より継続して実施しています。2017年度は、「異文化・グローバル」「働き方改革」「イノベーションをおこすチームづくり」「キャリアデザイン」をテーマに、自分自身とチームの仕事、働きがい、将来のキャリア等を自発的に考える機会を提供し続けています。自立した社員であられる会社へ向けた取り組みです。

女性の活躍フィールドの拡大

国際女性会議への参画

世界62カ国のビジネスリーダーや閣僚など世界的な女性リーダー1300人以上が一同に会し、経済における各国の課題や、女性の市場機会への参入加速をテーマにグローバルな対話を繰り広げる国際女性会議「グローバル・サミット・オブ・ウィメン〔Global Summit of Women (GSW)〕」に当社社員が招聘されるなど、活躍の舞台が広がっています。

異業種交流会 (NPO法人J-Win※)

女性活躍推進の一環で基幹職候補者を対象として他企業との異業種交流に毎年参加しております。業種や業態の枠を超えた女性企業人の交流を通じてのネットワーキングの構築と、自己研鑽を図り、自己成長を促しています。これらの活動にも積極的に参加して人材育成を図り、多様な個性が力を発揮し活躍できる会社を目指します。

※特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク

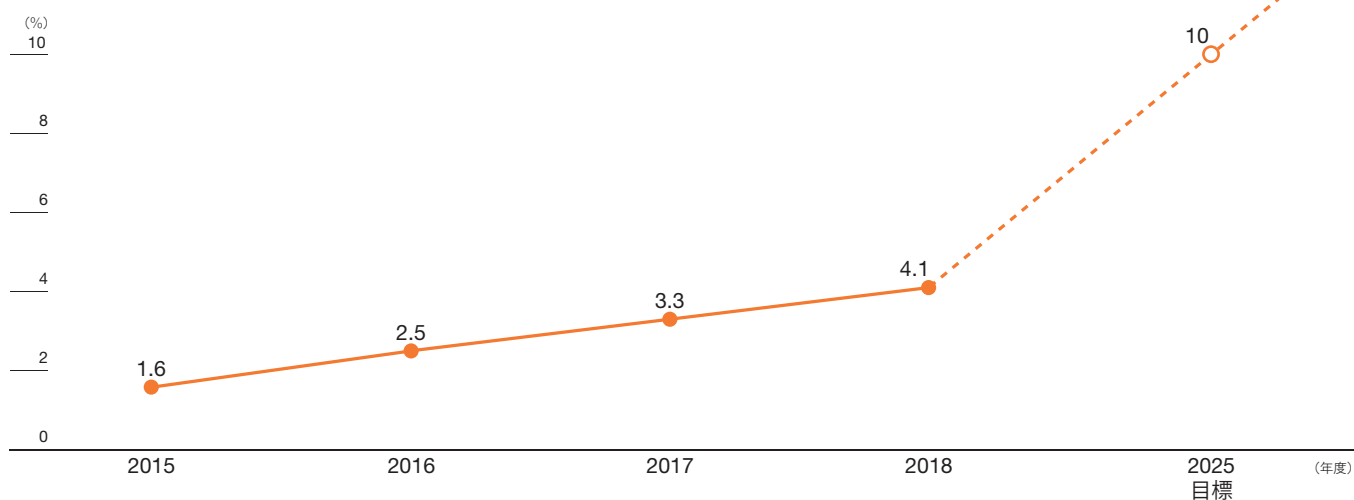


明日のはたらくを創るフォーラム



グローバル・サミット・オブ・ウィメン (GSW)

▼ 女性基幹職人数比率 (国内)



働きがいのある職場づくり

変化に対応できる組織人材の多様化を目指し、様々なバックグラウンドのある社員へ、働きやすい職場環境の提供を積極的に進めています。

安定した雇用と安心して働くことのできる職場を提供することは、社員のためだけでなく、広く社会に貢献することにもつながると当社グループは考えています。

育児休業制度・介護休業制度につきましては、その利用頻度は増え、定着の域に達しております。このほか、当社グループでは、連続5日の休暇取得が可能な1ウィークホリデー制度を設けており、チーム運営で休暇取得者の仕事を補い、一人ひとりが計画的に休暇を取りやすくする環境をつくりあげております。また、職場ハラスメントを重要課題にあげ、管理職を含む全社員へ向けた講習会の実施、上司への指導等を行っております。そのほか、ストレスチェックによる職場状況の把握によってメンタル不調の未然防止や、能力が最大限に発揮できるように社員のモチベーション向上につながる意識・満足度のモニタリングを行っております。

また、ダイバーシティ推進活動から抽出された課題に対して、フレックス制度適用範囲の拡大と、育児休業・介護休業時のキャリア面談実施、在宅勤務制度や時間単位有給休暇制度のトライアルに取り組み、多様な価値観の社員がやりがいをもって仕事ができる環境を整備しています。「多様性」を当社グループの競争力とするためには、働き方の改革が必要不可欠です。社員一人ひとりが自分の成長に責任を持ち、自分の働き方を主体的に選択し、業務遂行できる風土・制度・仕組みづくり、および社員の成長が会社の成長に還元されるサイクルづくりを継続して構築してまいります。

採用

新卒採用においては国籍を問わずマーケットをリードしていく次世代を担う経営人財候補の採用を進めています。経営・事業ニーズに紐づく必用人材要件に基づき、“リーダーシップ経験”、“グローバル環境におけるチャレンジ”という観点で優れた能力を持つ人材の確保に努めています。合わせて中途採用も積極的に進め、社外の知見を積極的に取り込むことで、知の多様化を図っています。



2017年度入社式

育成

育成体系

グローバルペイントメジャーに向けて加速していくため、経営人材の育成とその後継者のパイプラインマネジメントを目的に、人材育成を強化しています。

“グローバル”及び“リーダーシップ”をキーワードに階層別リーダーシッププログラムを開発しリーダーシップ教育を強化しています。より上位階層のプログラムにおいては海外グループ会社の社員も参加し、グループ内での切磋琢磨や人材育成における国内外グループ連携、関係強化を図ります。リーダーシッププログラム以外にも各年代で必要とされる能力やスキルを補完する企業内プログラムも準備しています。また、成長を促進するための場を付与するという観点より、修羅場経験を積ませることで、次期経営人材を早期的に育成する仕組みの構築も検討しています。これらの施策により、会社へ貢献していく人材を継続的に輩出していきます。

『自己責任』で成長を目指す人を惜しみなくバックアップ

日本ペイントホールディングスグループは、以下のような方針に基づき、人材強化を図っています。



<人材育成の考え方(育成方針)>

成長意欲と自助努力のベースなしに人間は成長できない。
したがって、人材育成の基本を『自己責任』におく。

<教育方針>

- ・教育、育成の基本は職場での育成OJT (On-the-Job Training)
- ・OJTを補完する目的で、Off-JT (研修)を実施する
- ・研修は「機会均等型」と「選抜・抜擢型」に二分化し、育成目的を明確化する

海外研修生の長期受入(Mobility program研修)

海外関係会社の社員を研修生として日本国内で長期にわたり受け入れ研修を実施しています。人財育成のみならず、国内のグローバル化、派遣元との関係強化を推進しています。国内ではグローバル化に向けての風土が醸成されつつあり、研修生の宗教への配慮から受入先で祈祷スペースを設けるなど、多様性の受容度が高まっています。

2017年度は、海外関係会社から将来の生産を支える人材を招き、約半年間に渡り日本の現場で、塗料の品質管理、工程管理等について研修を展開しました。研修終了後は、日本で長期研修を受けた研修生が現地で起点となり、海外関係会社において生産現場改善などの水平展開を進めています。更に現地に戻った後に、研修生の活躍を現地で確認し、フォローアップする活動も実施しました。

当社は、グループ全体の安全、品質保証体制及び品質管理の向上を目指し、海外関係会社と協働して推進に努めています。



千葉研修生受入

女性リーダー育成研修

意思決定の場の多様性を高めるべく、タレントパイプラインの構築を進めています。

その一環として女性管理職候補者を対象とした女性リーダー育成研修を実施しています。さらにステップアップしたいという意識を醸成し、リーダーとしての思考を備えるプログラムにてありたい姿を描きキャリア形成を促しています。



女性リーダー育成研修

人事フォーラム

海外グループ各社の人事責任者が一堂に会し、年に一度人事フォーラムを実施しています。各社の人事課題を相互に把握し、解決に向けた実行計画とフォローアップを展開するとともに、達成状況の共有を通じてベストプラクティスに結びつけます。ローカル、リージョン、グローバルレベルでの人事課題解決の場として重要な場となっています。2017年度は各国の事例紹介のみならず、次年度に向けた具体的協働施策の検討など、活発な議論が展開されました。



地域社会・国際社会での貢献活動

スポーツを通じた社会貢献

日本ペイントホールディングス女子卓球部

～卓球教室による地域社会への貢献～

当社は、2017年に女子卓球部を創設しました。この創設以来、卓球を通じた地域社会の皆さまとの交流を図っています。

2017年6月には女子卓球部の練習拠点がある大阪市北区の大阪市立大淀小学校子ども会卓球教室に参加、2018年3月には同小学校に隣接する大阪市立中大淀幼稚園で卓球指導を行いました。

活動は練習拠点の近隣にとどまりません。2018年1月には尾道市教育委員会主催、当社と尾道市に拠点のあるグループの日本ペイントマリン株式会社が協賛した「卓球教室」を開催し、また、同年6月には、宇都宮市で地域に根差した活動を行っている「サンクスパーククラブ陽東」主催の卓球イベントに参加しました。

毎回、指導する女子卓球部のメンバーと参加者の間で楽しく有益な交流ができ、好評をいただいております。

卓球は小さなお子さんから高齢の方々まで、非常に幅広い層が楽しめる生涯スポーツです。また、昨今人気は増大しており、ますます卓球人口は増えていくものと予測されます。このような背景もあり、卓球教室のニーズも増加していくことでしょう。その期待に応えるべく、当社女子卓球部は今後も継続して卓球を楽しむ方々と積極的に交流していきます。



大阪市立大淀小学校子ども会卓球に参加



宇都宮市河内体育館で開催された卓球イベント

～子ども用卓球台普及活動に賛同～

卓球指導以外にも卓球を通じた社会貢献活動を当社は推進しています。

幼児期から多くの子どもたちに卓球に親しんでもらえるようにと、特製の子ども用卓球台の普及を行っている「卓球ジュニアサポートジャパン」の活動に賛同し、これまで、尾道市立向東保育所と大阪市立中大淀幼稚園に子ども用卓球台セットを1セットずつ寄贈しました。

前述の尾道市卓球教室開催時に向東保育所への贈呈式は行われ、尾道市の平谷市長と同保育所の山内所長が出席し、卓球台を受け取ってくださいました。

中大淀幼稚園では、元気な幼稚園児たち66人が集まる中、当社の伏見CSR推進部長兼卓球部部長から高橋園長に卓球台を贈呈、その後行われた女子卓球部の三原監督、田代選手、松平選手による卓球教室では、ほとんどの園児たちが大はしゃぎしながら初めての卓球を楽しんでくれました。

特製子ども用卓球台は、一般社団法人卓球ジュニアサポートジャパン代表で前卓球日本女子代表チーム監督の村上恭和氏が、特に安全面に配慮し設計された卓球台です。卓球を楽しみながら多くの子どもたちが健やかに成長してくれるよう、当社は今後も特製卓球台の普及活動を継続して協賛していきます。



尾道市卓球教室での卓球台贈呈

左から 鈴木日本ペイントマリン尾道営業所長、伏見日本ペイントCSR推進部長、村上前日本女子代表監督、平谷尾道市長、山内向東保育所長



中大淀幼稚園の園児を指導する三原監督(右)と松平選手(左)

事業活動を通じた社会貢献

住宅内装用ペイントブランド「ROOMBLOOM」を通じた活動

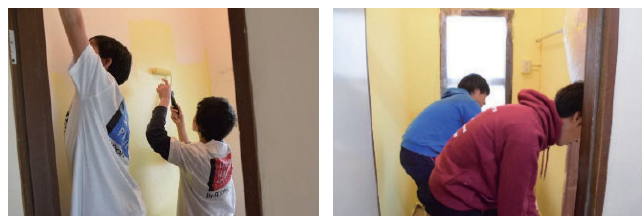
「ペイントで暮らしをもっと豊かにしたい」という想いから、立ち上げた住宅内装用ペイントブランド「ROOMBLOOM」は、内装用ペイント事業の認知度向上だけでなく、事業活動を通じた社会貢献を実施しています。

～児童福祉施設の内装塗替えを支援～

2017年7月、東京 町田市にある児童福祉施設「バット博士記念ホーム」の内装塗替えを、NPO法人ハビタット・フォー・ヒューマニティ・ジャパン(以下ハビタット)と共同で支援しました。

「バット博士記念ホーム」は、建設後40年以上経過しており、所々、内装が劣化している状況でした。

中でも脱衣所の汚れが目立っており、ROOMBLOOMスタッフの支援のもと、事前にカビの除去と剥がれた部分の補修を実施しました。最終的な塗り替えの色は、施設の子供たちの意見をもとに、施設の方が選び、当社が塗料を提供しました。塗替え当日は、施設の子供たちやハビタットの活動に参加する学生ボランティアとともに、塗替えを実施しました。初めての塗り替えに、子どもたちと学生ボランティアが交流しつつ、楽しんで参加していたのが印象的でした。



～地域を活性化する「空き家プロジェクト」を支援～

関東学院大学では、人口減少の影響による空き家問題が顕在化する横須賀市で、学生有志が参加して空き家を改修し、利活用を進めるプロジェクトを実施してきました。横須賀市は2013年に転出者が転入者を大幅に上回る「転出超過」人数が、全国の市町村でワーストを記録するほど深刻な人口減少の問題を抱え、空き家問題も地域全体の大きな課題となっています。

当社は、近隣との交流を通じた地域活性化などにも取り組む、この「KGU空き家プロジェクト」の主旨に賛同し、「ROOMBLOOM」が進めてきた「Happy Wall Project」とのコラボレーションを提案し、関東学院大学の「KGU空き家プロジェクト」メンバーとともに5月31日、7月2日の2回にわたって、地域とのコミュニティスペースの塗替えや、学生シェアハウスづくりを支援しました。

当社グループは今後も「塗料」だからこそできる地域への貢献を実施していきます。



各地区の清掃・塗装ボランティア

地域社会とつながったボランティア活動として、例年各地域で「清掃ボランティア」、「塗装ボランティア」を行っています。街の美観を保つという地域に密着した社会貢献活動に取り組んでいます。

▼ 2017年度 清掃実施

地域	実施場所	実施回数	参加人数 (延べ)
大阪	淀川河川敷 (なにわ淀川花火大会 翌日清掃に参画)	1回	11名
東京	事業所周辺	8回	773名
愛知	吉浜まちづくり協議会 道路清掃に参画	2回	104名
岡山	工業団地内、周辺道路	1回	68名
広島	工場周辺道路	1回	70名

▼ 2017年度 塗装実施

地域	実施場所	内容	参加人数
東京	品川区立戸越小学校	遊具、門扉	21名
栃木	さくらが丘幼稚園	遊具	55名
千葉	東金南公園	遊具	53名
愛知	蛇拔公園	遊具	28名

アジア地域においては、Nipseaグループが、事業を展開する国々においてその技術や特色を活かした地域社会に活力をもたらす様々な活動を行っています。Nipseaグループはその活動を、将来のNipseaグループのビジネスにとっての「種蒔き」となるようにデザインしています。

現在、NipseaグループのCSR活動において、人々の生活の向上やより良い暮らしの実現にフォーカスし、教育、雇用、経済および環境の4つの側面から持続可能な開発目標に取り組んでいます。アジア各地域での当社グループの取組みについてご紹介します。

アジアでの取組み(マレーシア)

アートベンチャーキャンプ2017 地域ボランティア研修

キャンプの概要

マレーシアのサラワク州ミリにおいて、村落の学校に通う100人の子どもたちを対象に、2日間にわたり実施しました。

自分自身が唯一無二の存在である事を知り、自信を持つべきこと、違いを受け入れること、チームワークや愛とは何かなど、多様な価値観を学ぶことを目指したプログラム(絵画、合唱、ゲーム等を使った情操教育)を展開し、活気あふれるアートキャンプになりました。

キャンプの特色

子どもたちだけではなく、業務から離れた環境で仲間と協力してキャンプに参加した当社グループの従業員にも当社の強み、当社事業が生み出す価値を再認識してもらうことができました。

また、当社グループの従業員には、特別な環境で地域社会に貢献するといった特別な経験が、ビジネスを進める上での新たな力となることが期待されます。

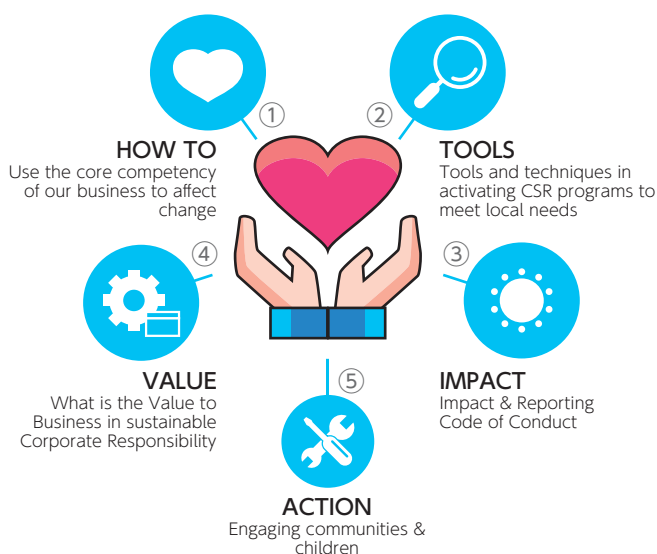


子供たちにもたらされる成果

1. 立ち直る力と前向きな思考の形成
成功をつかむために必要な、困難な状況や苦難のなかでも立ち直る力、あきらめない気持ちを持てるように指導しました。
2. 長所を自覚し、発信、表現する
プログラムは、子どもたちが遊びや芸術を通じて内に秘めた感情を表現できるように設計されています。私たちは、子どもたちの感情を引き出し、積極的な参加や発言を促しました。

従業員にもたらされる成果

1. 一体感の向上と多様性強化の実現
2. 各地域内で従業員間のチームワーク促進
3. 従業員が自らの能力と成長に気付き、自信を高める。
4. 各々の従業員が、相互に長所を認め合い、助け合う良い風土が形成される。



地域ボランティア研修で習得できること

従業員のための財政教育プログラム

多くの発展途上国においては、人々の収入は少なく、そのうえ金銭管理をうまくできない人が多いという現実があります。

当社グループは、従業員が自ら得た収入を正しく管理し、子どもたちや家族のために資産を築くことができるよう助言をするとともに、彼らが将来に向けて資産を有効に活用できるよう手助けを行っています。

本プログラムは初回から好評を博し、「大変役に立つので継続してほしい」との従業員の要望が続いています。

当社ビジネスへの利点

- 家族の借金問題に関する精神的負担により心を乱されることなく、業務に集中できるようになる
- 家族の扶養についての不安が解消される
- 借金や財政的な問題に対し、代替案を持つことができる

社会に対しての効用

- 人々に正しい財政判断をする力が備わる
- 低賃金の従業員に対する犯罪組織や悪質な金融業者による搾取を防止する
- 人々に、万に備えての貯金ができる



家計管理や負債のコントロールについて学ぶNPマレーシアの従業員たち

アジアでの取り組み(中国)

4つの賞を受賞

2017年度、Nippon Paint ChinaはCSR関連の賞を複数受賞しました

- “Color, Way of Love”プロジェクトにより、Ragan Awardsの“CSR Campaign of the Year”と“Media Relations Campaign of the Year”を受賞しました
- “China Marketing Awards 2016-2017”において、中国経済紙“the Economic Observer”と非営利団体“the Hong Kong Management Association”合同で、Nippon Paint Chinaの活動が「優れた慈善活動」として表彰されました
- 2016年度のNippon Paint ChinaのCSR報告書は、Ragan Awardsの優秀CSR報告書に選出されています

“Color, Way of Love”プロジェクト

Nippon Paint Chinaは、中国において学校校舎の塗替え・回収を無償で行う“Color Way of Love”プロジェクトを進めています。

2017年12月12日、同プロジェクトによって改修された中国・湖南省の平江県にある学校がGuangzhou SUPE Chemical CoatingとNippon Paint Chinaに対する感謝の意を込め式典を催しました。

SUPEとNippon Paint Chinaは再び共同でチャリティプログラムに取り組んでおり、Nippon Paint Chinaは屋根の防水、内外壁の塗装改修などを担当しています。

