



OBAYASHI ROAD CSR REPORT 2018

大林道路 CSR報告書

〔企業理念〕

豊かな生活環境の創造に向けて 地域社会と共に歩み 人間尊重の経営を行います

〔経営規範〕

- 1 人々の期待に応え時代を先取りした技術力により新たな価値を創ります
- 2 想像力豊かな人を育て柔軟な組織のもとで生き生きとした職場を創ります
- 3 良き企業市民として社会と文化の発展に寄与します

〔行動規範〕

- 1 高める能力
 - 2 豊かに発想
 - 3 たゆまぬ挑戦
 - 4 ひろげる理解
- そして良き市民、良き国際人

CONTENTS

- 01 企業理念
- 03 トップメッセージ
- 05 大林道路CSR基本方針

ガバナンス

- 06 コーポレート・ガバナンス
- 07 コンプライアンス
- 08 リスクマネジメント

ステークホルダー別報告

- 09 お客様との関わり
- 11 従業員との関わり
- 16 お取引先との関わり
- 17 環境との関わり
- 19 地域社会との関わり
- 21 会社概要・事業所一覧・財務状況・主な施工実績

編集方針

大林道路のCSR活動の取り組みをあらゆるステークホルダーの皆さまにご報告し、分かりやすくご理解いただくことを目的に、2010年からCSR報告書を発行しています。

本報告書2018は大林道路の「CSRに必要な5つの約束」を基盤としてステークホルダーの皆さまにご理解いただきたい取り組みを中心に掲載しています。

また、「お客様」「従業員」「お取引先」「環境」「地域社会」の各ステークホルダーへの大林道路の考え方や取り組みを記載しています。

- 対象組織 大林道路株式会社
- 対象期間 2017年度(2017年4月1日から2018年3月31日まで)一部、対象期間外の活動も掲載しています。
- 発行時期 2019年3月(前回発行：2017年11月、次回発行予定：2019年秋)
- 参考にしたガイドライン「GRI サステナビリティ・レポート・スタンダード 2016」



代表取締役社長

福本勝司

人と街と未来をつなぎ 持続可能な社会の発展に貢献します

社会のニーズに的確に対応できる 企業を目指して

1933年の創業以来、当社は人と物と文化の交流に欠かせない交通インフラである道路の建設を通じ、社会・産業基盤の発展と地域社会の豊かな生活環境の実現に貢献してきました。

建設産業の需要は国際的なスポーツ・文化イベントを控え、堅調に推移しています。他方、老朽インフラの維持・更新工事の増加や都市デザインの変化、熟練工を中心とする現場作業員の減少など、重大な事業環境の変化に直面しています。

私たちはITを活用し、時代に先駆けた労働環境の整備や環境保全への一層の配慮、ビジネス環境の変化に即した事業モデルの見直しといった変革を通じて企業価値向上に努めつつ、多様化するステークホルダーの期待を的確にとらえて、応え続けます。

こうした攻守両面の課題達成に向け、2017年度か

ら5カ年の「中期経営計画2021」では①コンプライアンスを重視した企業風土の確立 ②変化する建設市場の中で安定した収益の持続的な確保 ③技術導入や技術開発の積極的な推進による技術力向上 ④人材の確保と育成を基本方針としています。

当社は期待される社会的使命のもとに進むべき方向を自主的に判断し、高付加価値のサービス・製品を提供し続けてまいります。

コンプライアンス遵守を徹底して実践する 企業を目指して

当社は独占禁止法違反事件により2016年から2件の営業停止処分を受けました。皆さまに多大なるご心配・ご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

こうした事態を重く受け止め、中期経営計画ではコンプライアンス遵守を強く宣言し、「独占禁止法遵守

プログラム」を強化しました。また、過去の事件を風化させることなく次代への戒めとして引き継ぐためケースメソッドを取り入れた研修も始めました。

法令違反や不当競争で得られる利益は一切不要という強い信念を徹底的に浸透させ、公明正大で透明性の高い事業活動を行います。皆さまにおかれましては、今後も一層のご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

従業員が生き生きと働ける 企業を目指して

急速に高齢化社会が進む我が国の労働市場において、人材の確保と育成は喫緊かつ重要な経営課題の一つです。優秀な人材獲得の吸引力となるのは、その会社で生き生きと働く従業員の姿です。「大林道路と一緒に働きたい」と思ってもらえる魅力を備えた企業を目指し、「働き方改革推進プロジェクト・チーム」を

立ち上げました。年齢や性別を問わず、能力に見合った待遇のもとで個人の能力を最大限に発揮できる人事基盤の整備を進めています。

建設業の担い手確保には作業環境や労働条件の改善が不可欠です。ICTを駆使し、人手を要していた作業を機械化し、業務効率化を前進させます。また、ICT化は人と重機との接触を低減させ、安全性の向上にも有益です。現在、東京大学とITを活用した安全管理の共同研究を進めており、成果を広く社会に還元することで建設業界の発展に貢献してまいります。

しかしながら、働き方改革や安全へのさらなる取り組みは、こうした制度や設備面の整備だけでは進捗できません。従業員一人ひとりの意識改革や強い意志が必要なのです。胸に「道」の字を描いたブルゾンを全従業員に配布したのは、着用のたびに安全を意識してほしいという思いからでした。この思いを現場が汲み取り、それぞれに浸透した結果として、事故の大幅減につながりました。

持続可能な社会の発展に貢献する 企業を目指して

当社は社会とともに生き、その関わりの中でともに成長していく企業でありたいと考えます。良き企業市民として地域社会と文化の発展への寄与を目指しています。当社には大切な社会インフラを守るという確固たる信念が根付いており、近年の自然災害によって道路が寸断された際には、使命感を持って直ちに駆け付け、一刻も早い日常生活への復旧を目指し応急対策工事にあたりました。

また、当社の事業は自然環境とも深い関わりがあります。私自身が率先して技術開発の陣頭指揮にあたり、その中で環境負荷低減のための研究開発にも注力しています。環境配慮型の製品・技術は着実に成果を挙げているほか、アスファルト混合所建設にあたり、燃料を重油から都市ガスに切り替えるなど、自社保有設備に起因する環境負荷の軽減にも取り組んでいます。

全従業員が重要な社会資本である交通インフラを支えているとの強い自負を持ち続け、人と街と未来をつなぐ道路建設を通じ、持続可能な社会の発展に引き続き貢献してまいります。

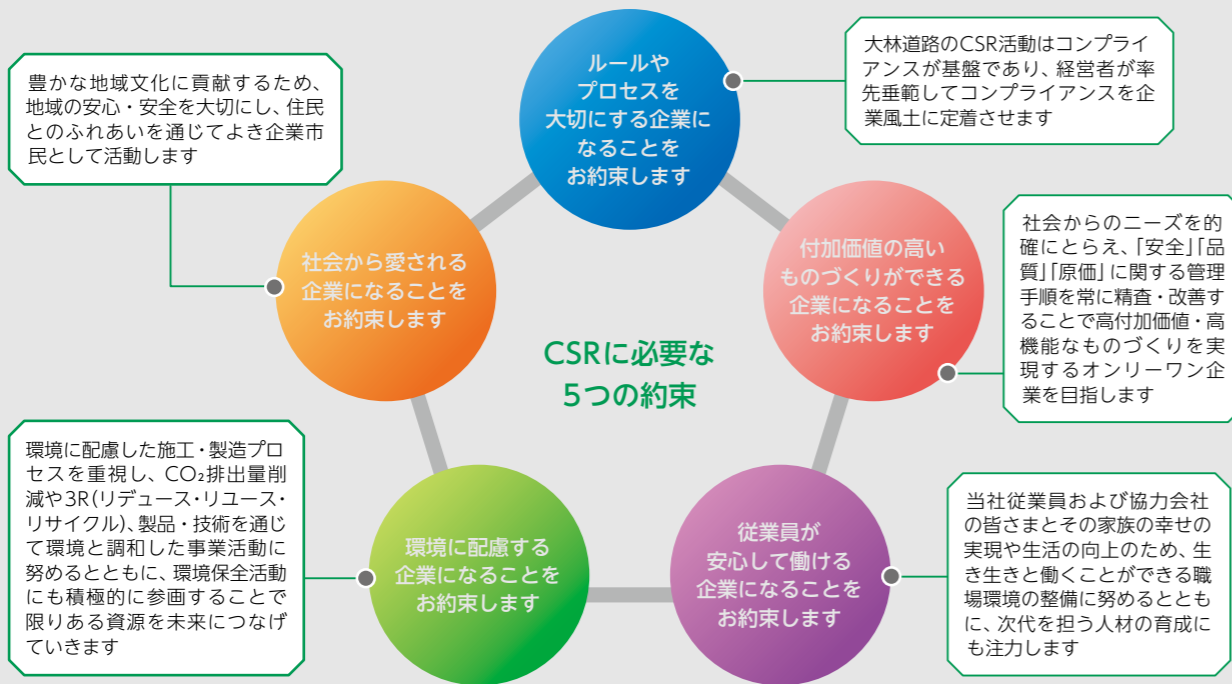
ステークホルダーとの共存

大林道路の社会的責任(CSR)は、「ステークホルダーとの共存」を基本方針とし、企業理念を念頭に「豊かな生活環境の創造」「地域社会との共生」「人間尊重の経営」を実現するために、ステークホルダーに対して誠意ある企業であることを約束します。

ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通じて、皆さまの期待に応えるためにどのような価値

をご提供できるかを考え、明確にしたものがCSRに必要な5つの約束です。

社会資本を整備する公共性の高い事業を担う当社は、法令や社会ルールの遵守を基本に、社会的な課題を認識し、課題解決に向けた活動を推進することで、安心・安全かつ持続可能な社会づくりに努めていきます。



SDGsへの取り組み

国連で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)は、地球上の誰一人として取り残さないことを誓う2030年を年限とする国際目標であり、当社としても事業活動を通じて貢献をしていくべきものです。

SDGsで掲げる持続可能で多様性と包括性のある世界を実現するための17のゴールと169のターゲットの中から当社が達成すべき目標を定め、全社で取り組んでいきます。



[ガバナンス]

コーポレート・ガバナンス

広く社会から信頼される企業を目指し、経営の健全性と透明性を確保するとともに、企業価値を高めるためコーポレート・ガバナンスの充実を図っています

コーポレート・ガバナンス体制

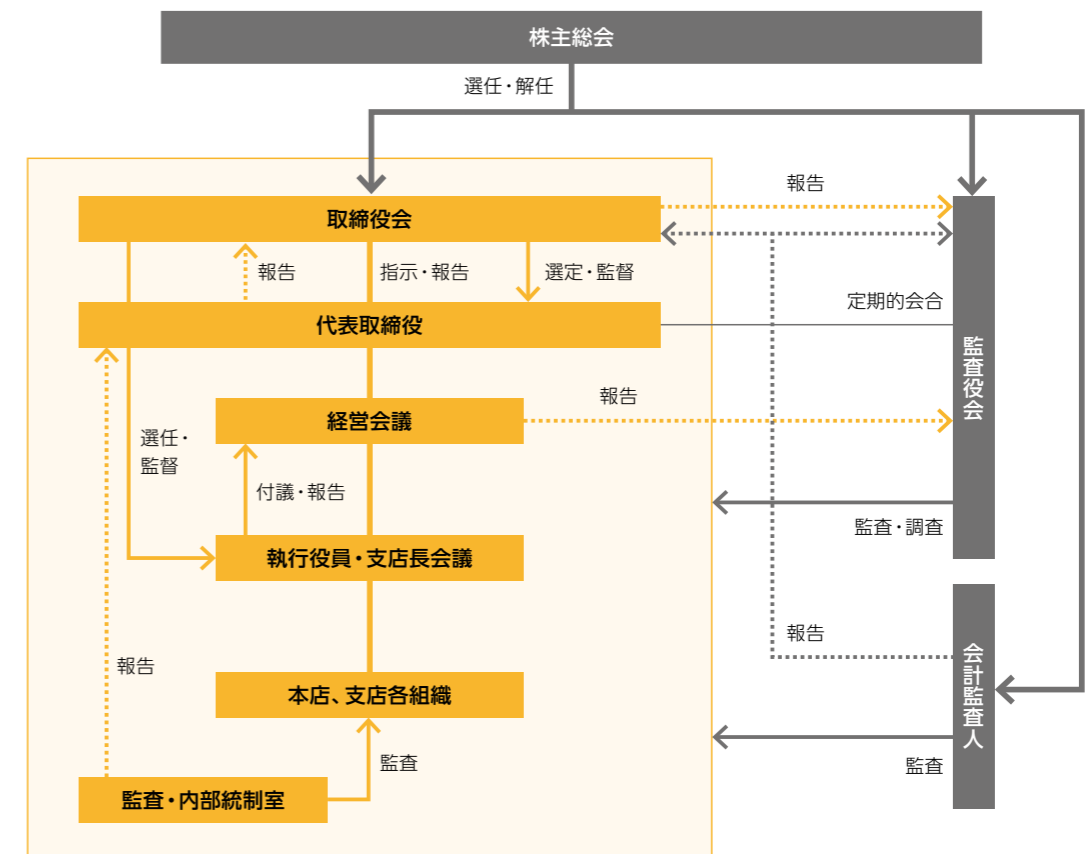
企業価値を高め、全てのステークホルダーからの信頼に応えるためには、コーポレート・ガバナンス体制の強化は不可欠であり、また経営の健全性・透明性を高めることが重要であると考えています。当社では詳細かつ迅速な意思決定を実現するため、執行役員制度を導入し、取締役兼執行役員および指名された執行役員で構成する経営会議を設置しています。取締役会や経営会議では厳密なリスク審査を行った上で各案件の

意思決定を行います。職務執行の適法性については監査役会に報告し、監査を受けています。また、独立の立場である会計監査人から会計監査を受け、透明性・信頼性を確保しています。

内部統制

会社の業務を適正に遂行するため、会社法に基づく内部統制システムを構築・運用しています。

●コーポレート・ガバナンス体制図



コンプライアンス

従業員一人ひとりが高い倫理観を持って
良識ある行動を実践できるよう、意識の徹底を図ります

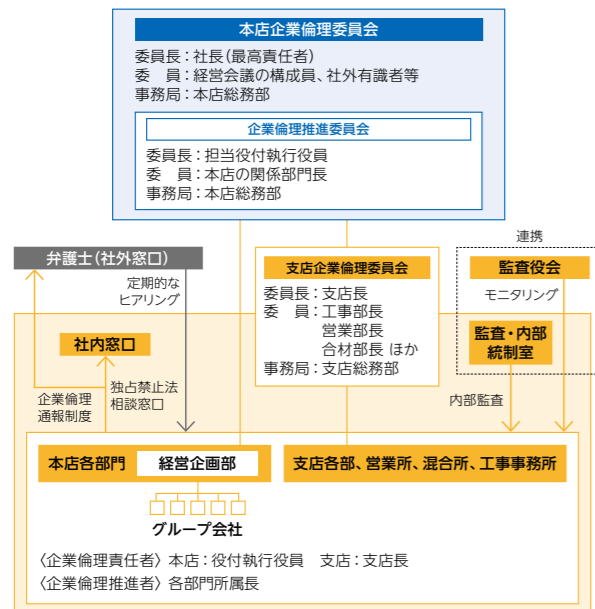
企業倫理綱領

当社は、道路建設などの事業活動を通じて社会に安心・安全なインフラを整備・提供することを社会的使命としています。皆さまから信頼される企業を目指し、コンプライアンスを重視した企業風土の確立に取り組んでいます。企業理念・経営規範とともに、従業員としての行動の基準となるべき指針として「行動基準(2002年制定、2016年改訂)」を策定しています。従業員研修や社内会議などで反復教育を行い、全従業員のコンプライアンス意識の徹底に努めています。

企業倫理推進体制

企業倫理遵守のための基本方針の策定など、企業倫理に関する重要事項を審議し、社内における企業倫理遵守の徹底を図るため、企業倫理委員会を設置しています。社長を最高責任者とする企業倫理推進体制で、個別規定の整備・運用や企業倫理確立のための研修などを実施しています。

●企業倫理推進体制図



企業倫理の徹底

独占禁止法をはじめとするあらゆる法令や社会規範に違反する問題が発生した場合、企業活動や社会に与える影響は極めて大きいものと認識し、高い倫理観と社会良識を持ってコンプライアンスを遵守した経営を推進します。当社では「『許さない雰囲気』の醸成」「リスクの評価と対応」「『させない仕組み』の構築」「適時的確な情報の伝達」「監視と改善(モニタリング)」を目的とした「独占禁止法遵守プログラム」を制定し「独占禁止法遵守マニュアル」に基づき、役員・従業員に対し、日々の業務遂行に際して独占禁止法の遵守の徹底を図っています。

プログラムの施策としては独占禁止法遵守マニュアルをはじめとする各種マニュアルの整備、当社顧問弁護士らによる各種研修、工事入札業務などのウォークスルー監査の実施といった取り組みを行っています。

贈収賄防止

当社は、役員・従業員に対して贈収賄防止の徹底を求めています。大林組グループの「贈収賄プログラム」に準じ、役員・従業員向けの教育などを実施するほか、相談窓口を設置することで不正行為の防止に努めています。今後もeラーニングや職場内研修などを通じて周知徹底していきます。

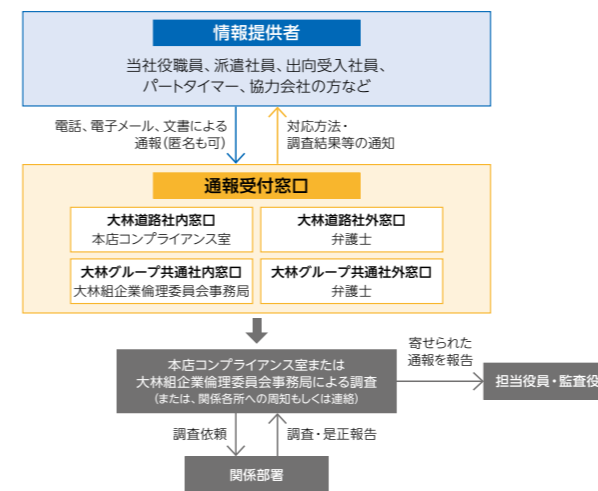
コンプライアンス研修の実施

「企業倫理綱領」の遵守徹底のため、eラーニングや親会社である大林組からの講師を招いたコンプライアンス研修を本店・支店を含めて定期的実施しています。コンプライアンスの推進状況やコンプライアンス意識の定着を確認するため、顧問弁護士による営業責任者らを対象とした個別面談方式によるヒアリングなどを行っています。

企業倫理通報制度

当社は経営の健全化を目的に、当社グループおよび当社の事業関係者を対象とした「企業倫理通報制度」を設けています。社内窓口を当社コンプライアンス室、社外窓口を外部の弁護士事務所とし、通報者に対しては一切の不利益な扱いがないよう十分な配慮をしています。これまでに十数件の通報があり、適切に対応しました。2018年7月からは、重大な不正行為が発生または発生する恐れがある場合には、自身の関与の有無にかかわらず通報することを義務化しました。また、入札に関する不正行為に関与した従業員が自主的に通報した場合は事情に応じて処分を減免する「社内リニエーション制度」を導入しました。

●企業倫理通報体制図



人権の尊重

近年、企業の人権への取り組みについて、社会からの関心が高まっています。当社は「人間尊重の経営を行います」という企業理念のもと、あらゆるステークホルダーの人権および多様性を尊重し、国籍・人種・宗教・年齢・性別など、いかなる事由による差別も禁止しています。

リスクマネジメント

企業活動に影響を及ぼす大規模なビジネスリスクが発生した際に適切な対応がとれる体制を整備します

リスク管理体制

事業活動や従業員に影響を及ぼす可能性があるリスクを早期に発見し、顕在化を防ぐことが企業の責任です。当社はリスク管理に関わる基本的な事項を定めた「危機管理対策規程」を整備・運用し、リスクの予防に努めており、また万一リスクが発生した場合にも迅速かつ適切な対応ができる体制を整備しています。

予期しがたい自然災害などが発生した場合でも事業が継続できるよう、本店および各支店でBCP(事業継続計画)を策定し、定期的に災害対策訓練を実施して実効性の確認と向上を図っています。

情報管理体制

企業が保有するさまざまな情報を適切に保護・管理することは企業の重要な責任であり、情報セキュリティの確保は重要課題の一つです。当社は「情報資産のセキュリティに関する基本方針」に基づき、情報セキュリティ共通指針などの各種規定を整備・運用することで情報の漏えい、き損、滅失といったリスクに応じた適切な管理を行い、情報セキュリティの確保を確実なものにしています。

また、従業員に対して情報セキュリティや個人情報保護に関するeラーニングを定期的実施し、教育・啓発活動を行っています。

お客様との関わり

付加価値の高いものづくりに取り組み、
お客様に安心と安全を提供する企業であり続けます



品質方針

私たちは確かなものづくりにより顧客・社会からの信頼に応えます。

- 1 顧客・社会からの要求を的確に把握して、迅速に対応します
- 2 コンプライアンスを徹底し、法律や倫理に対し誠実に対応します
- 3 人材を育み、業務の継続的改善に努め、確かな技術を製品に活かします

品質マネジメントシステム

当社は、ISO9001に基づく品質マネジメントシステムを構築し、全店管理責任者による全社的なマネジメントの統括のもと、本支店の各部門および各部署において土木構造物・建築構造物および舗装材料の製造における品質の確保と継続的なシステムの改善によって顧客満足の上に取り組みます。

本支店の各部門および各部署では中期経営計画の策定において、現場では工事着手前に実施する施工検討会において、顧客要求事項への適合および顧客満足の向上を目的に品質目標を決定し、定期的に確認・分析・評価することでマネジメントシステムの有効性を検証しています。

施工技術発表会

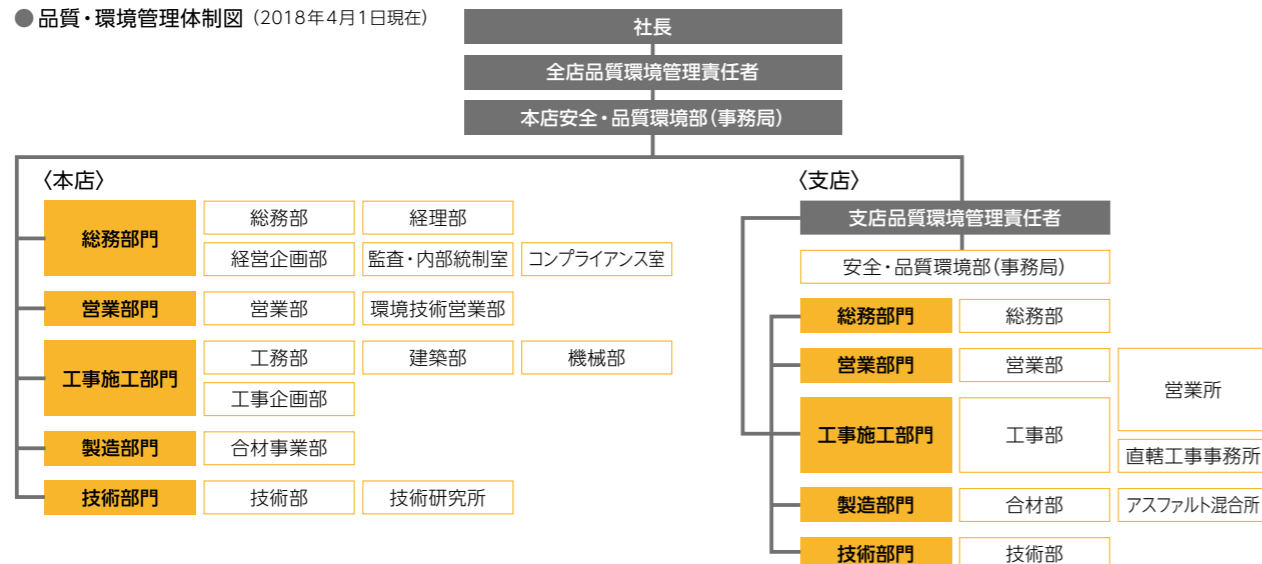
社会基盤を支える企業として、新たな価値をつくり出すためには、顧客ニーズの変化を的確にとらえた技術革新が不可欠と認識し、技術開発に重点を置いています。

毎年実施している施工技術発表会では、現場における技術的なニーズに鑑み、全支店の従業員による新技術採用や特殊な施工事例などに関する発表を通じて、全社の技術力の向上を図っています。2017年度は、「継承と確信～大林道路版カイゼン～」をテーマに、現場で実践した技術の活用方法やさまざまな創意工夫、新技術の発表がありました。その様子を全国各地の営業所に向けて映像配信し、現場で作業する多くの従業員の意識改革と日々発生する問題点を解決するためのたゆまぬ「カイゼン」をうながしました。



社長による開会挨拶

● 品質・環境管理体制図 (2018年4月1日現在)



施工・製品実績

◎ ICTの活用

建設業就業者数の減少・働き方改革に伴い、生産性向上は喫緊の課題です。当社もその解決策の一つとしてICTの活用を推進しています。ICTの活用は、現場作業の自動化・簡素化により現場に配置すべき人員を削減しつつ、安全と品質確保を可能にします。

国土交通省関東地方整備局発注のICT舗装工事第一弾案件である東京外かく環状道路 道路休憩施設舗装他工事(千葉県市川市)では、UAV^{*1}・地上型レーザースキャナーを利用した3次元起工測量から3次元設計データの作成、ブルドーザーなどで舗装を行う際の高さ(敷均し高さ)を自動制御した施工、地上型レーザースキャナーによる出来形検測および3次元データの納品までの全プロセスにおいてICTを活用しました。2018年1月には、現地で千葉県i-Construction推進連絡会^{*2}、一般社団法人日本道路建設業協会主催のICT舗装工視察会がそれぞれ開催され、参加者はICT舗装工のプロセスや舗装への適用に関するメリットと課題について理解を深めました。

また、当社は現在、東京大学と共同研究によって建設業界全体で活用できる新たな安全管理モデルのシステム開発に取り組んでおり、研究成果は社会に還元し、業界の発展に寄与していきます。



一般社団法人日本道路建設業協会会員企業を対象とした公開施工の様子

*1 UAV: Unmanned Aerial Vehicleの略。ドローン・無人航空機。
*2 千葉県 i-Construction推進連絡会: i-Constructionは、国土交通省が進める「ICTの全面的な活用(ICT土工)」等の施策を建設現場で導入することで、建設生産システム全体の生産性向上を図り、魅力ある建設現場を目指す取り組み。千葉県i-Construction推進連絡会は、発注者と受注者が情報・意見交換を行い、千葉県内での円滑な普及を図ることを目的として2016年に発足。

◎ 全天候型高耐久常温アスファルト合材「楽ファルト」

高度経済成長期に集中的に整備された日本における社会資本は老朽化が社会課題となっており、道路も例外ではありません。さらに災害が頻発している昨今の状況を背景とした道路の維持修繕工事の増加を見据え、全天候型高耐久常温アスファルト合材「楽ファルト」を開発し、販売を開始しました。

楽ファルトは水と反応して硬化するため、降雨時の施工も可能で、道路表面の穴(ポットホール)に水が溜まっていても、取り除かずにそのまま埋めることができます。

また、従来の常温アスファルト合材より強度発現が早く、耐久性も高いことから、施工後、直ちに交通開放することが可能となるとともに、安全性に大きく寄与することができます。



「楽ファルト」の施工方法

従業員との関わり

従業員一人ひとりの多様性を尊重し、
生き生きと働くことができる職場環境づくりに取り組みます



ダイバーシティ

●女性活躍推進の取り組み

女性活躍推進法に基づき、仕事と子育ての両立および女性が活躍できる雇用環境の整備をすべく、「一般事業主行動計画」を策定・実行しています。

新たな企業価値の創造に向けて、女性がより活躍できるステージを整備し、2021年度までに女性役職者30%増(2016年度比)を実現します。

全国勤務型の女性職員を採用し、さまざまな部門でキャリアを重ね、近い将来当社を支える人材として活躍することを期待しています。

また、キャリア意識醸成に向けた管理職研修を継続し、配偶者の転勤時にはその転勤先近くへの異動を検討し、せつかくのキャリアを中断せずに活躍できるよう配慮しています。多様な価値観を持つ従業員が活躍できるステージを整備します。

●技術の伝承

60歳定年後、希望者はシニア職員として再雇用となります。引き続き部長として、また、現場の第一線を担う人材として、そして次世代の育成者として、それぞれに適したステージで活躍しています。2018年12月末現在88人のシニア職員が活躍しています。長年にわたり培ってきた豊富な経験・知識は、大きな財産であり、この脈々と受け継がれてきた大林道路の技術の伝承こそ、当社の持続的発展の源であると考えています。

●障がい者の活躍

2018年12月末現在、当社の障がい者雇用率は2.32%で、法定雇用率の2.20%を満たしています。法定雇用率の達成が目標ではなく、障がいを持つ仲間がやりがいを感じ、社会の中で役割を担うことが本質であると考えています。当社ではさまざまなフィールドで職種を問わず活躍しています。

ワークライフバランス

●「働き方改革推進プロジェクト・チーム」の設置

建設業界は他産業と比べて、総労働時間が長く、技能労働者の高齢化や離職者数の増加など深刻な課題に直面しています。当社はそれらの課題を解決すべく、2017年12月に執行役員をトップに、主要部門の役職者で構成する「働き方改革推進プロジェクト・チーム」を設置しました。社内制度や業務フローの見直し、業務効率化を進め、長時間労働を是正するとともに、一人ひとりが効率的に密度濃く働ける環境を整備し、意識・風土の改革を推し進めていきます。

●育児・介護と仕事の両立支援

わが国の持続的発展のためには、これからの社会を担う子どもたちの健全な育成が重要であり、これらの環境整備は、われわれ企業として未来に対する責任であると考えています。

家庭と仕事が両立し、かつ、能力を十分に発揮するための環境整備が重要であると考えています。

次世代育成支援対策推進法 一般事業主行動計画

- 1 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しを行う。
- 2 管理職の手前の階層にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を実施する。
- 3 女性労働者の育成に関する管理職研修等を実施する。
- 4 子供を育てる労働者が利用できる始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を制定する。
- 5 所定外労働の削減のための措置を実施する。
- 6 年次有給休暇取得促進のための措置を実施する。
- 7 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れまたは職業訓練を実施する。

●オフィスカーの活用と直行直帰制度の推進

現場ではオフィスカー(移動事務所)を導入し、会社に戻らずに現場で書類作成などを可能にすることで、現場と会社との移動時間を短縮し労働時間の短縮を目指しています。

また、2018年8月から社有車による現場への直行直帰制度を導入しました。これまでは会社で私有車から社有車に乗り換えて現場へ向かっていましたが、社有車で自宅～現場間を通勤することで、時間短縮が期待できます。

今後は利用者の拡大を促進することで従業員のさらなるワークライフバランスの充実を図ります。



オフィスカー(移動事務所)

●相互信頼に基づく労使関係

労使間の相互信頼を重視し、会社と労働組合の協議を毎月行っています。2017年度は、「休日取得」「労働時間短縮」「労働環境改善」などをテーマに協議しました。「会社と労働組合」といった対立軸ではなく、当社では労使が一体となり「どうすれば従業員がよりやりがいを感じるか?」「どうすれば当社の魅力が高まるか?」を真剣に考えています。

●従業員関連データ集

		2015年度	2016年度	2017年度
従業員数(人)	合計	1,029	1,054	1,051
	うち男性	947	969	954
	うち女性	82	85	97
女性管理職比率(%)		0.5	0.5	0.5
新規採用(人)	合計	51	47	53
	うち男性	48	42	45
	うち女性	3	5	8
育児休業取得者(人)	合計	1	3	4
	うち男性	0	0	0
	うち女性	1	3	4
再雇用者(人)		14	13	17
障がい者雇用率(%)*		1.80	1.95	1.91

※ 各年度の6月1日現在

VOICE 100分の時短で公私にメリハリ

工事現場で施工管理業務にあたる私は、直行直帰制度の導入まで早朝に自宅を立ち、営業所まで公共交通機関で50分、そこから社有車に乗り換えて現場まで通勤していました。それが、自宅から社有車で直接現場まで行けるようになり、往復で100分ほど通勤時間を短縮できるようになり

ました。身体の負担は大きく減り、今まで以上に現場での安全に配慮できています。また、この制度が浸透したことで焦って運転することがなくなり、社内の安全運転への意識も高まっています。

職場環境を整えれば直行直帰は可能です。1日100分の時短。今では家族と過ごす時間が増え、オンオフのメリハリのある生活ができています。



横浜営業所 副所長
栗原 充規

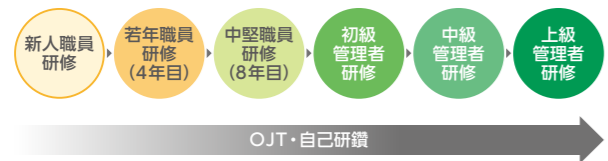


2人が作業できる移動事務車の導入で残業時間削減などを実現

人材育成

◎人材育成方針

人間尊重の経営を企業理念に掲げ、従業員の自律的成長を支援するため、さまざまな教育を実施しています。特に若年層教育には力を入れており、入社1年目は実習期間と位置づけて座学やOJTを実施します。階層別研修では4年目・8年目の若年・中堅職員研修や管理職研修などでそれぞれの成長段階に応じた専門知識・技術教育やマネジメント教育を実施し、「人と技術」の文化を継承し、社会に貢献できる人材を育成します。



◎キャリア形成プラン

個人の成長が企業の成長につながる「目標の連鎖」という考えのもと、目標管理制度を実施しています。この制度は経営目標達成のための管理ツールではなく、上司との定期的な面談を通じて、将来のなりたい姿をコミットする上司と部下とのコミュニケーションツール、人材育成としての側面を重視しています。

また、職務にかかわる国家・公的資格の取得を推奨しています。中でも会社が指定する資格については取得のためのウェブ講習を行い、資格取得費用は会社で負担するなど従業員のやる気をバックアップしています。

労働安全衛生

安全衛生スローガン

繰り返し型労働災害、公衆災害および交通事故の根絶
～気持ちを一つに～

2017年度安全衛生目標

- 【災害抑制目標】
 - 事故災害総件数 90件以下 (2021年度到達目標 70件以下)
- 【災害別内訳】
 - 死亡・重大事故の発生 ゼロ
 - 労働災害発生件数 40件以下 (2021年度到達目標 30件以下) (うち、休業4日以上 5件以下)
 - 公衆災害発生件数 30件以下 (2021年度到達目標 20件以下)
 - 交通事故発生件数 20件以下 (2021年度到達目標 20件以下)
- 【安全目標】
 - 不安全行動・不安全状態による労働災害の防止
 - アスファルト混合所での事故・災害の防止
 - 不注意による公衆事故の防止
 - 交通事故の防止
- 【衛生目標】
 - 社員の健康状態の把握、異常所見に対する保健指導の徹底、メンタルヘルス対策
 - 協力会社従業員の健康状態の把握
 - 職業性疾患(特に熱中症)の予防
 - 現場・混合所の作業環境の改善

◎労働安全衛生マネジメントシステムの展開

従業員一人ひとりが「災害ゼロから危険ゼロへ」という強い気持ちを持って仕事に従事できるよう、労働安全衛生マネジメントシステムに基づいた、適切な安全衛生活動を推進しています。

具体的には、作業の準備段階やその日の作業前に危険発生源を洗い出し、災害発生の可能性と重大性を見積りを行い、リスクを除去・低減させる先取り型の安全管理を徹底します。また、けがまで至ら



外部認定機関による当社労働安全衛生マネジメントシステムの認定証

なかったヒヤリハット事例を取集し対策を検討、対処することで、危険感受性を高め安全衛生水準の向上を目指します。

◎安心・安全で快適な職場づくり

事故や災害のない安心・安全な職場づくりは企業にとって最大の命題です。特に不安全行動や不安全状態での事故リスクが高くなるため、これらをなくし、ヒューマンエラーを最小限に食い止めるために安全管理、安全指導および安全教育を徹底します。

現場ではATKY運動^{*}や経験の浅い作業員への声かけ、注意喚起のためのステッカーの貼付などを通じて全員の安全意識高揚に努めます。また、不安全状態や不安全行動を確認した際は従業員同士で互いに声かけをしてフォローする取り組みも行っています。

快適職場の形成には作業環境の整備も優先されるべき課題の一つであり、当社および協力会社従業員の意見を取り入れながら積極的に作業環境の改善を図っています。



作業現場の安全管理

^{*} ATKY運動：アタックケイワイ運動。安全設備などの点検確認を行うATK(安全・点検・確認)と、危険を予測し、防止するための目標を設定するKY(危険予知)を一つにした活動。

◎安全パトロールの実施

支店長をはじめ、安全担当部門や各部役職者は毎月定期的に所管する現場や混合所のパトロールを行い、不安全状態・不安全行動をその場で指摘し改善を促すことで、事故災害の撲滅を目指しています。また、女性職員による安全パトロールも随時実施しており、女性目線での細やかな指摘が環境改善に一役買っています。

建設業全体で行っている安全週間、衛生週間や事故災害の多発する年末年始、年度末などの期間は、社長をはじめとする経営層と支店役職者が合同で現場や混合所のパトロールを実施し、安全意識の向上を図り災害事故撲滅に努めています。



現場の安全パトロールを行う福本社長

◎IoTなどによる交通安全対策

社有車による交通事故を根絶するため、自動停止システムを伴う運転支援装置装着車とテレマティクス^{*}サービスの導入による危険挙動発生の抑制などを段階的に実施し、追突事故の防止と運転マナーの向上を図ります。また、事故発生率の高い若年者の事故防止対策として、新入職員の教育カリキュラムに外部機関での安全運転教育および先輩職員との同乗運転を採用し、企業ドライバーとしての自覚と運転技術の向上に努めています。

^{*} テレマティクス：テレコミュニケーション(通信)と、インフォマティクス(情報工学)を組み合わせた造語。カーナビゲーションシステムなどの車載器と通信システムを利用して、さまざまなサービスを提供すること。



新入職員の安全運転講習

従業員との関わり

●安全意識向上への取り組み (安全キャンペーンの実施)

不安全行動や不安全状態による事故根絶を目的に、2017年10月1日から同年12月31日まで「年末労働災害撲滅強化キャンペーン」を実施しました。キャンペーン開始にあたり「道」という文字をプリントしたブルゾンを配布し従業員全員の安全意識の高揚を図りました。

また、社有車による交通事故の撲滅と運転マナーの向上を目的に2017年7月1日から2018年3月31日の期間で「安全運転グランプリ」を実施しました。その結果、中部支店が総合得点で優勝し、第1回安全運転グランプリを受賞しました。

これらのキャンペーン効果もあり、事故・災害が前年と比べ3割程度減少しました。



福本社長直筆の「道」という字がプリントされたブルゾンを配付

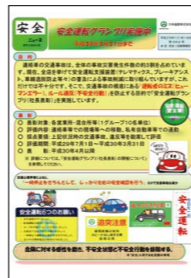


第1回グランプリを受賞した中部支店

●安全ニュース

事故災害、安全に関するキャンペーン、作業環境の改善、関係法令の改正など労働安全衛生に関する情報を「安全ニュース」として、タイムリーに発信し、事故の再発防止とコンプライアンス意識の向上につなげます。2017年度は42回発行しました。

本店・全支店に配信される「安全ニュース」

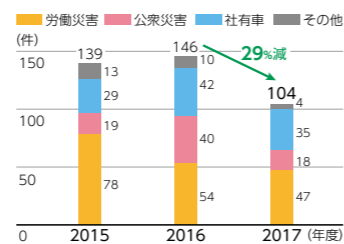


●事故災害統計の活用

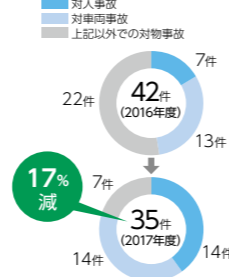
災害発生に至る全体像の把握や傾向を理解し再発防止に生かすため、個々の災害情報を分類・集計し原因追究した統計は社内において情報を伝達、共有し同種工事での災害防止に活用されています。

統計の活用と関係者の日々の労働安全衛生活動に対する熱心な取り組みにより労働災害は着実に減少しています。なお、労働災害のうち、2017年度の死亡・重大事故はゼロでした。

●事故災害発生件数



●うち社有車の事故



●メンタルヘルス

メンタルヘルス不調の未然防止段階である一次予防を強化するため、定期的に従業員のストレスチェックを実施しています。結果は本人にフィードバックし、自らのストレス状況についての気づきを促します。同時に個々の従業員のストレスを軽減させるとともに、診断結果を団体ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因の改善を目指し、メンタルヘルス不調を未然に防止します。

〔ステークホルダー別報告〕

お取引先との関わり

お取引先と公平・公正な関係を保ちつつ、よきパートナーとしてともに社会の期待に応え、持続可能な社会の実現に貢献します

調達の方針について

当社では、環境に配慮した製品の調達を行っています。調達については品質やグリーン調達など共通の基準を設けた上で進めています。

また、新規事業者の選定にあたっては遵守すべき項目を定めることで、公平かつ公正な取引の徹底を図っています。

安全大会の実施

当社および協力会社従業員の安全と健康を確保し、快適な作業環境の形成を促進することを目的に、毎年6月に全店で安全大会を開催しています。

労働安全衛生マネジメントシステムに基づいて作成した「地方安全衛生対策要項」の周知をはじめ、危険に対する感受性を高めて不安全行動・不安全状態を撲滅し、事故災害ゼロを目指すことを参加者全員が確認し共有することで安全意識が向上しています。

協力会社に対する舗装技術講習の実施



最先端の技術を学ぶ参加者

2017年5月、当社としては初の試みとなる協力会社への技術講習を実施しました。北海道支店道央営業所で計5日間、協力会社の重機オペレータを対象にICT施工を含む施工機械の講習会を行いました。

講習はICT導入による技術的な面だけでなく、作業現場における安全・品質・生産性の向上を図ることが目的です。計5日間の講習に9人が参加し、座学のほか、実技を行いICT施工に対応した操作を学びました。

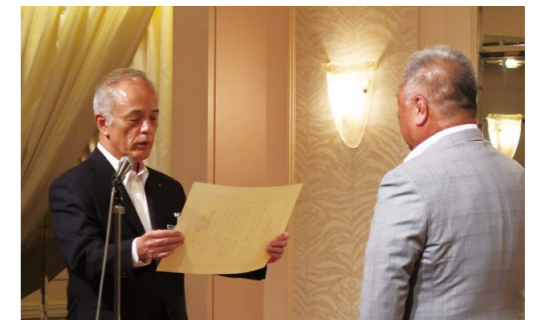


協力会社に対する社長表彰を新設

当社の事業は協力会社なくしては成り立ちません。そのため、協力会社への感謝の意を表すとともに、協力会社の技術・能力の進歩向上・育成を目的に各支店で表彰を行っています。

2018年度からは会社業績に多大な貢献があった協力会社を表彰する「社長表彰制度」を新設し、第1回表彰式では有限会社中村組（東京都）、榎並鉄鋼株式会社（大阪府）、株式会社エコワーク（静岡県）、塩田建設有限会社（山口県）の4社の代表者様に当社社長が謝辞を述べ、感謝状と記念品を贈呈しました。

当社はこれからも協力会社の皆さまとともに社会基盤の整備に寄与していきます。



表彰式の様子

環境との関わり

事業活動を通じ、資源の有効利用や環境に配慮した製品・技術を提供することで環境課題の解決に貢献していきます



環境方針

私たちは地球環境保護への取組みとして、地域を汚染から守り、資源の枯渇に配慮し、社会から信頼される会社を目指します。

- 1 法律や倫理に対して誠実な対応を行い、社会から信頼される会社を目指します
- 2 「もったいない」気持ちを大切に資源の有効利用を目指します
- 3 当社の環境技術により、住みたい街づくりに貢献します



ガス燃料の使用や周辺環境へ配慮した最新鋭の設備を備える東条アスファルト混合所

環境マネジメントシステム

環境保全の取り組みを推進するため、ISO14001に基づく環境マネジメントシステム(P.9参照)を構築し、社長をトップに全店管理責任者が本支店の全部門を統括し運用しています。

本支店の各部門および各部署では中期経営計画の策定において、現場では工事着手前に実施する施工検討会において、事業活動で予測される環境影響を事前に評価することで、取り組むべき環境目標を決定します。環境目標は、定期的に確認・分析・評価することでマネジメントシステムの有効性を検証します。

気候変動への対応

当社では燃料として重油を使用しているアスファルト混合所において、CO₂排出量が約2割少ない都市ガスへの切り替えや太陽光発電設備を設置することで環境負荷低減を積極的に推進しています。また、施工現場においてもICT導入による作業効率化を推進し、CO₂排出の抑制に努めています。

環境データ(工事部門は含まない)

●エネルギー使用量(原油換算) (単位:kWh)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
オフィス部門	826	826	788	789	730
合材部門	24,176	22,396	20,538	19,774	21,514
クラッシング部門	1,899	1,949	1,816	1,689	1,695
合計	26,901	25,171	23,142	22,252	23,939

●CO₂排出量 (単位:t-CO₂)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
オフィス部門	1,831	1,753	1,690	1,664	1,474
合材部門	59,524	54,974	49,087	48,076	50,049
クラッシング部門	4,494	4,779	4,255	3,616	3,661
合計	65,849	61,506	55,032	53,356	55,184

●CO₂排出原単位

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
オフィス部門 (t-CO ₂ /千m ² : 延床面積)	31	31	30	31	31
合材部門 (t-CO ₂ /千t: 生産数量)	1,703	1,515	1,290	1,390	1,468
クラッシング部門 (t-CO ₂ /千t: 廃材受入数量)	1,436	1,287	1,149	1,243	1,337

建設副産物および廃棄物の適正処理

基本方針

全ての事業場において廃棄物処理法・リサイクル関連法等を遵守し、建設副産物の発生抑制、再生利用及び再資源化を促進すると共に、建設副産物を適正処理する。

基本目標

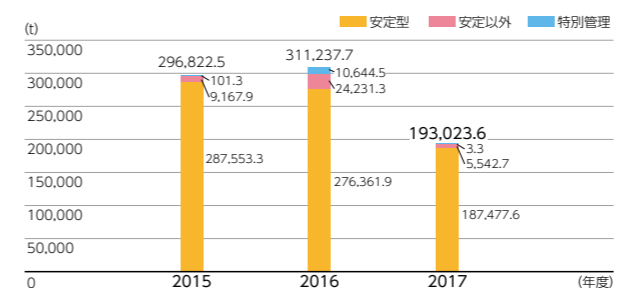
- 1 「建設副産物適正処理要綱」に基づき、管理体制を確立、維持し不適正処理を防止する
- 2 事業系一般廃棄物の発生を抑制すると共に、分別により再生資源のリサイクルを推進する
- 3 積極的な再生品(アウトレット等)利用によりリサイクル率を向上させる

建設発生土やコンクリート塊、アスファルト・コンクリート塊などの建設副産物を適正に処理するため、施工計画検討会で取り組むべき重点項目を決定し実施しています。当社従業員や協力会社の事業主に対して適切な処理について教育を実施しているほか、処理業者の選定にあたっては処理能力や保管場所などの確認を行った上で業務を委託するなど、不適正処理の防止に努めています。

建設副産物の分別・保管・再生処理の状況は、所管部が定期的に現場を訪問する安全パトロールによって確認しています。また、電子マニフェストの導入により、事務処理の効率化を図っています。

事業所で発生する一般廃棄物は、分別を徹底し、事務用品は可能な限り環境対応商品を購入、紙の使用も削減に努めています。

●産業廃棄物年間総量



大気汚染の防止

アスファルト合材を製造する過程において、大気汚染物質(粉じん、ばいじん、SO_x、NO_x)を排出することから、排出状況の管理や処理設備の設置を行い、排出抑制に努めています。2017年度、法定基準以上の排出はありませんでした。また悪臭対策として脱臭装置などにより、周辺的生活環境の保全に取り組んでいます。

環境配慮技術

熱環境改善工法の一つである保水性舗装「ハイシールM」は、ポーラスアスファルト舗装(排水性舗装)の空隙に特殊なセメントミルクを充填することで、雨水や打ち水を舗装体内に保水します。夏場の路面温度が上昇する際は、舗装体内の水分が蒸発し、水の気化熱により路面の温度上昇を抑制する機能を持つ舗装です。一般的なアスファルト舗装と比較し路面温度を最大で15℃程度下げることができます。

「ハイシールM」を改良し、古い街並みなどの景観に配慮したデザインを可能とした保水性舗装「涼畳」は、ショットブラストと目地切りの工法により路面を御影石調・石畳風に仕上げます。趣のある歩行空間の演出に活躍しています。

歩行者空間や沿道の環境負荷低減に貢献し、路面温度の上昇によるヒートアイランド現象の緩和に大きな効果を見込むことのできる、環境配慮技術の研究開発に今後も取り組んでいきます。



「涼畳」で舗装した路面

地域社会との関わり

「良き企業市民」として、地域の人々との交流を通じて互いに信頼関係を築くとともに、事業活動を通じて社会と文化の発展に寄与していきます



災害復旧

◎関西国際空港連絡橋の道路復旧工事に尽力

2018年9月4日、関西を直撃した台風21号の強風で流されたタンカーが関西国際空港の連絡橋に衝突し、橋の一部が大きく損傷したことで通行不能となり、関西国際空港が孤立する災害が発生しました。当社は9月5日に応急復旧の要請を受け、翌6日早朝に工事を開始、7日早朝には対面通行での緊急的な応急復旧を完了しました。その後、同月8日から18日早朝までの追加工事で応急復旧を完了させました。

災害の復旧工事では厳しい作業環境のもとで卓越した技能が求められます。また、迅速に作業体制を整え駆けつける協力会社の力が無ければ早期の復旧工事は不可能です。感謝の意を込めて11月29日、大阪支店にて災害復旧工事に尽力した協力会社に感謝状を贈る式典を執り行いました。協力会社からは「各社が一丸となり復旧作業にあたり無事完了させることができ、建設業の社会的使命を実感した」という声が寄せられました。



料金所通路拡幅工事 完了状況



感謝状授与式(大阪支店)

◎「平成30年7月豪雨」災害における 応急対策活動

2018年6月28日から7月8日にかけて、西日本を中心に各地に甚大な被害をもたらした「平成30年7月豪雨」で被災した岡山県倉敷市真備町、広島県安芸郡坂町、愛媛県南予地方の各地域で災害復旧工事にあたりました。



真備町での
災害復旧業務

◎「地域に雇用を生み再びにぎわいを」 福島県双葉町の復興

東京電力福島第一原発事故で帰宅困難区域に指定された福島県双葉町において、地元企業の双葉住コン株式会社と共同企業体を結成し、2019年夏の操業開始を目標に、双葉町でアスファルト製造工場および中間処理工場を建設しています。

復興の基盤である道路の原材料をつくりながら、地域の雇用を生み、将来、まちのにぎわいを取り戻すことは、地域社会に貢献できる重要な事業と位置付けています。2018年11月24日には、安倍首相が現地を訪問され、双葉町の地区復興産業拠点に進出する当社を含めた企業関係者と意見交換が行われました。当社は進出に至る経緯や復興にかける思いを説明し、安

倍首相からは「安心して地域に戻るためには生業の復興が極めて重要。期待したい」との言葉をいただきました。



(左から)安倍首相、双葉住コン株式会社 川中取締役、当社社長 福本
出典：首相官邸ホームページ



完成予想図

次世代育成

◎子どもたちに道路建設の大切さを 伝える出前講座

2018年12月13日に国土交通省中国地方整備局岡山国道事務所の主催で、岡山県備前市伊部小学校の5年生を対象に出前講座が行われました。同事務所管内の国道2号線の維持管理を担当している当社岡山営業所職員が道路の維持管理について講義を行い、質疑応答の後は児童たちに校庭で高所作業車の試乗やそのほか建設機械の見学・試乗、施工管理に使用している調査用ドローンの操作体験をしてもらいました。



講義中の当社職員



高所作業車の
試乗体験



地上12メートルの
高さを体験

◎学生の本質を突いた質問が、職員の刺激に

学生を対象に工事現場、アスファルト合材工場の見学およびインターンシップ(就労体験)を実施することで、より深く建設業の仕事に触れてもらう取り組みを行っています。実際の現場を見学することで職業選択の視野が広がり、建設業が重要な社会的役割を担っていることが実感できます。新たな学びと気づきが生まれた学生からは本質を突いた質問が多く、それにより当社職員にも新たな気づき生まれ、双方にとって貴重な体験となっています。

またインターンシップでは当社職員だけではなく、協力会社の職員とも対話をしてもらうことで仲間意識を持ち、チームとして現場をつくり上げていく過程に携わることで、参加者には仕事の内容だけでなく、コミュニケーションの大切さを学んでもらいます。



現場見学

●2017年度の実績

	現場見学	インターンシップ	合計
回数(回)	27	11	38
参加人数(名)	96	12	108

会社概要

- 〔商号〕 大林道路株式会社 OBAYASHI ROAD CORPORATION
 〔本店所在地〕 〒101-8228 東京都千代田区神田猿樂町2-8-8
 〔代表〕 代表取締役社長 福本 勝司
 〔創立〕 1933年8月26日
 〔資本金〕 6,293 百万円(2018年3月31日現在)
 〔従業員数〕 1,051名(2018年3月31日現在)
 〔主な事業領域〕
 1. 道路工事、舗装工事、造園工事、敷地造成工事、上下水道工事、その他の土木工事及び建築工事
 2. アスファルト合材等の製造及び販売
 3. アスファルト及びコンクリート廃材の中間処理業務
- 建設業許可：国土交通大臣許可(特-29) 第2523号 ●建設コンサルタント登録：建26第4207号 道路部門
 ●一級建築士事務所登録：東京都知事登録 第60009号 大阪府知事登録(ハ) 第15214号
 ●宅地建物取引業許可：国土交通大臣(7)第4206号

事業所一覧

- 関東支店 東京都千代田区神田小川町 3-20
- 大阪支店 大阪府大阪市北区西天満 1-2-5
- 北海道支店 北海道札幌市中央区北一条西 2-9
- 東北支店 宮城県仙台市青葉区本町 2-5-1
- 北信越支店 新潟県新潟市中央区紫竹山 1-5-6
- 中部支店 愛知県名古屋市中区丸の内 2-18-25
- 中国支店 広島県広島市中区大手町 3-7-2
- 九州支店 福岡県福岡市博多区博多駅前 3-2-1
- 四国支店 香川県高松市中央町 11-11
- 技術研究所 東京都清瀬市下清戸 4-640
- 機械センター 埼玉県久喜市清久町 6-5

〔本支店・営業所・研究所〕 49箇所

〔アスファルト混合所〕 49箇所

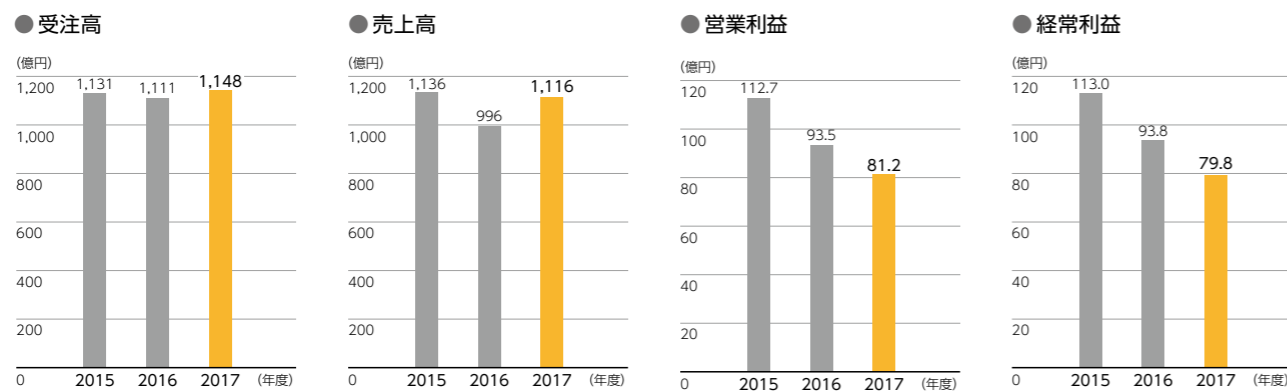
- 本店
- 支店
- 研究所・機械センター
- グループ会社



〔グループ会社〕

- 東洋テックス株式会社
東京都千代田区神田猿樂町2-8-8
- 株式会社カネナカ
岩手県釜石市甲子町第5地割62-1

財務状況

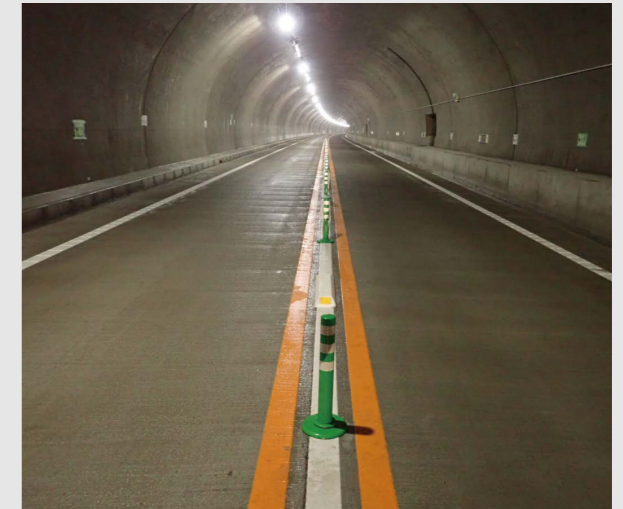


主な施工実績



新名神高速道路 川西舗装工事(兵庫県)

2018年6月竣工



平成29年度佐久間第1トンネル舗装東栄地区工事(愛知県)

2018年8月竣工



道路休憩施設舗装他工事(千葉県)

2018年3月竣工



ABCハウジング西宮・酒蔵通り住宅公園 開設工事(兵庫県)

2018年5月竣工



アイレック技建株式会社つくば工場(茨城県)

2018年11月竣工



キューソーサービス東京営業所新築工事(東京都)

2018年5月竣工