



従業員との関わり

従業員は当社の持続的な成長の基盤と考え、職場における人権や一人ひとりの多様な価値観を尊重します。

同時に、一人ひとりが能力を最大限に発揮して生き生きと働けるよう、職場環境の整備や働き方改革の推進に努めるとともに、全従業員の安全と健康の確保に積極的に取り組みます。



ダイバーシティ

女性活躍推進の取り組み

仕事と子育ての両立のために必要な雇用環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画（計画期間：2021年4月1日～2024年3月31日）」を策定しました。計画に基づき、業務体制の見直しやテレワークをはじめとする場所にとられない働き方の導入などを進めます。

計画期間中に女性役職者20%増を達成するため、管理職養成研修を実施するなどキャリア意識の醸成を図ります。また、男性従業員の育児休業取得もしくは育児を目的とした休暇の取得者が15%以上となるよう社内広報を実施していきます。

→ 「大林道路 一般事業主行動計画」
https://www.obayashi-road.co.jp/company/pdf/general_employer_action_plan.pdf

シニアの活躍

60歳定年後も希望者をシニア職員として再雇用しています。2020年度は定年退職した12名中、希望した12名全員をシニア職員として再雇用しました。将来的な70歳までの定年延長を見越し、2020年7月に技術継承を主な目的として67歳まで働ける「専任期間職員」を新設しました。2021年6月末現在で12名が制度を活用し、現場で活躍しています。

障がい者の活躍

2021年6月現在の当社の障がい者雇用率は法定雇用率(2.3%)を上回る2.42%で、さまざまなフィールドで職種を問わず活躍しています。継続的に障がい者雇用に努めつつ、障がいのある仲間が仕事にやりがいを感じ、社会の中で自身の役割を担い続けられるよう、積極的に支援していきます。

外国人派遣労働者の受け入れ

2021年6月時点で、2名の外国人派遣労働者が主に施工管理補助業務で活躍しています。彼らがほかの従業員と円滑に協力し合えるよう、言葉や生活習慣の違いによる問題発生の防止に取り組んでいます。

2020年9月には、親会社である株式会社大林組による指導のもと、特定技能実習生の受け入れに対応すべく、現場の作業フローの見直しを図りました。

同一労働同一賃金の実現

法改正への対応および長期的視点での人材育成とモチベーション向上を目的に、2020年度よりエリア職員に対して、職員と同様に目標管理制度および職能資格等級制度を適用しました。

● 目標管理制度(MBO=Management by Object)

中期経営計画などをベースに各部署が設定した目標に対して各従業員が目標を定め、組織と個人の方角性の統一を図り、その達成度を評価基準とする人事評価制度です。マネジメントツールとしての側面もあり、従業員が自ら管理しつつ、個人目標と組織目標の両方の達成を目指し、それを上司が指導・支援することで部下のモチベーション向上を図り、人材育成にも寄与します。

● 職能資格等級制度

従業員の職務遂行能力を判定し、そのレベルに応じて等級を定めて運用する、各人の可能性を重視した人事制度です。各職種の仕事と必要とされる能力の期待水準を定めた職級別習熟要件を基準に各職級を付与し、昇格(資格・賃金上昇)と昇進(役職変更)を分離して扱うことで、役職にとられない柔軟な賃金決定と人材活用を可能にします。

ワーク・ライフ・バランス

働き方改革推進とワーク・ライフ・バランス充実

建設業界が直面する長時間労働の是正や生産性向上などの課題解決に向けて社内制度や業務フローを見直し、より効率的な業務推進に取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症対策を契機にテレワークの実施、自社開発の工事日報システムを活用した直行直帰制度および作業の効率化を推進しています。

また、職住分離を原則とし、従来の集合寮からワンルームマンションタイプの寮への移行を推進するとともに、事務所・寮・宿舍の整備を実施しています。



新設した社員寮



アニバーサリー休暇と時間単位年次有給休暇の導入

仕事と家庭生活の良好なバランスを保つには、十分な休息、家族や大切な人たちと過ごす時間や自己啓発に励む時間が不可欠です。当社はそうした考え方に則り、2021年4月に2種類の休暇制度を新たに導入しました。年間2日の休暇を期首に付与する「アニバーサリー休暇」と、年次有給休暇を時間単位で取得できる「時間単位年休制度」で、いずれも法改正により2019年4月から義務化された年間5日の年次有給休暇の取得とあわせて運用することで、多様な働き方を推奨しつつ、従業員のワーク・ライフ・バランスのさらなる充実に寄与できるよう努めています。また、休暇の積極的な取得を視野に、アニバーサリー休暇適用対象者には2021年度より2年間、アニバーサリー手当を毎年度一律で支給することとしました。

メンタルヘルス対策

従業員のメンタルヘルス不調は、パフォーマンスの著しい低下を招きます。それを未然に防止すべく、当

社はストレスチェック制度を継続実施しています。従業員に自らのストレス状況の把握とその低減を促すとともに、検査結果を部署などの集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善につなげています。

あわせて、社外健康相談窓口(T-PEC)を設置し、窓口では健康・医療・メンタルヘルスなどに関する相談を受け付け、外部委託した経験豊かな医師・保健師・看護師ら相談スタッフが相談者に対して的確なアドバイス、医療機関などの情報の提供を行っています。相談窓口は従業員の家族も利用可能です。

福利厚生にカフェテリアプランを導入

従業員がライフスタイルや希望に沿った福利厚生メニューを利用できるように、2020年4月から「大林道路カフェテリアクラブ」を導入しました。

全従業員にポイントを一律付与し、旅行や育児・介護などを目的としたメニューを選ぶことができます。同年9月からは大林道路職員組合からもポイントを加算して付与しており、入社10年・20年・30年目にはリフレッシュ休暇とともに「リフレッシュポイント」を付与する当社独自の制度設計をしています。

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不可欠であり、そのための環境整備は企業が果たすべき未来に対する責任です。

当社は、家庭と仕事を両立させ、なおかつ能力を十分に発揮できる職場環境の整備が重要であると考えています。男女ともに育児休暇の取得を推奨し、2021年7月に配偶者出産休暇を新設したほか、育休復帰後の短時間勤務制度利用者に対しては、かねてから職場でのサポート体制の充実化に努めています。加えて、近年は介護に対する理解の浸透も図っています。

団体長期障害所得補償保険への加入

2020年10月には、従業員の福利厚生を主たる目的に、団体長期障害所得補償保険(GLTD)に加入しました。けがや病気で長期間働けなくなった従業員に、最長60歳まで給与(標準報酬月額)の一部を補償する保険で、会社が保険料を一部負担します。業務上・業務外を問わず補償され、復職後や退職後も保険金の受け取りが可能です。精神障害も補償対象とし、介護に関する一時特約もあります。



▶従業員関連データ集

		2018年度	2019年度	2020年度
従業員(人)	合計	1,050	1,052	1,142
	男性	945	945	990
	女性	105	107	152
女性管理職比率(%)		1.2	1.2	1.6
新規採用者(人)	合計	54	45	41
	男性	50	41	35
	女性	4	4	6
育児休業取得者(人)	合計	4	2	4
	男性	0	0	0
	女性	4	2	4
育児休業後の復職率(%)		100	100	100
短時間勤務制度利用者(人)	合計	5	8	8
	男性	0	0	0
	女性	5	8	8
1カ月あたりの平均時間外労働時間(時間)		38.9	34.0	32.5
再雇用者(人)		22	16	12
障がい者雇用率 [※] (%)		2.32	2.47	2.42

※ 各年度の翌年6月1日現在

人材育成

▶キャリア形成プラン

当社は「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の、さまざまな教育を実施しています。

新人職員に対して、入社1年目を実習期間と位置づけて座学による工事の基礎知識の習得やOJTを実施しています。入社4年目・8年目を対象とした若年・中堅職員研修や管理職研修などの階層別研修では、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」の企業文化を継承し、社会に貢献する人材を育成しています。2020年度は新任の執行役員2名がコーチング研修を受講しました。今後も従業員の適正なキャリア形成のサポートや経営層のスキルアップを推し進めます。

▶キャリア形成プラン



▶従業員の能力開発支援

個人の成長が企業の発展につながる「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。経営目標達成に向けた管理ツールの活用や、上司との定期的な面談を通じて自身が将来のなりたい姿をコミットするという、部下とのコミュニケーションツールの意味合いが強い制度で、人材育成としての側面を重視しています。

また、職務に関わる国家・公的資格取得を推奨しています。会社が指定する資格については取得費用を負担するほか、一部資格についてはウェブ講習を行うなど、従業員のやる気をバックアップしています。

労働安全衛生マネジメントシステム

安全衛生スローガン

労働災害、公衆災害および交通事故の削減
～力を合わせて～

2020年度安全衛生目標

数値目標(事故災害抑制目標)
事故災害抑制目標75件以下

- ① 死亡・重大災害の発生：ゼロ
- ② 労働災害発生件数：30件以下
(うち：休業4日以上：5件以下)
- ③ 公衆災害およびその他発生件数：25件以下
- ④ 交通事故発生件数：20件以下

▶労働安全衛生マネジメントシステムの展開

「2020年度安全衛生目標」の第1項に掲げているように、死亡・重大災害ゼロ実現に注力しており、関係者一人ひとりが「災害ゼロから危険ゼロへ」という強い気持ちで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。安全装置装着の監査、協力会社を含めた各種安全衛生教育の徹底、熱中症予防のためのマウスシールドの制作・配布といった施策はその一環です。また、同システムは、2020年9月にISO45001認証を取得し、その有効性を高めました。

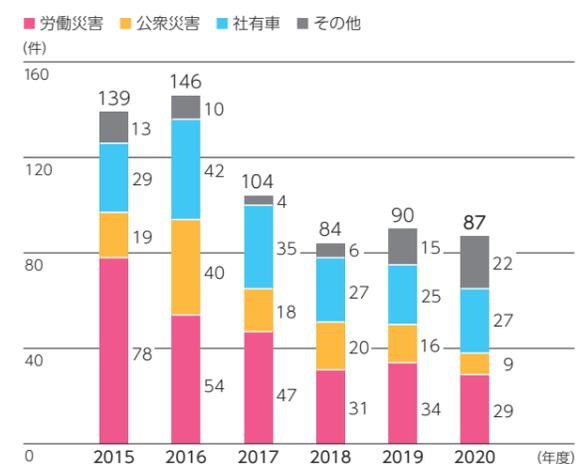
安全対策要綱についてはイラストや動画を活用して社内に周知し、理解促進に努めています。このほか、リスクを除去・低減させる先取り型の安全管理などを通じて危険感受性を高め、安全衛生水準の向上を目指しています。

▶事故災害統計の活用

災害に至る全体像の把握や傾向を理解し再発防止に活かすため、個々の災害情報を分類・集計・原因の追求を行い、社内で水平展開することで同種工事での災害防止に活用しています。

情報の活用と関係者の日々の労働安全衛生活動の取り組みにより、重篤な労働災害発生件数は減少傾向にあり、2020年度の死亡・重大災害はゼロでした。そのほかの軽微な事故は抑制目標を超える87件発生したことから、工事準備段階からの潜在的な危険の洗い出し、リスクの除去・低減につながる先取り管理を、全社で徹底していきます。

▶事故災害発生件数



▶安全・安心で快適な職場づくり

事故や災害のない安全・安心な職場づくりは重要な課題です。当社はICTを活用した安全装置付き建設機械の導入に加え、ヒューマンエラーを最小限に食い止めるための安全管理・指導・教育を徹底しています。

不安全行動・不安全状態では事故リスクが高まるため、現場では従業員同士の声掛け徹底やATKY(安全・点検・確認・危険予知)運動などを通じて安全意識の向上に努めています。新入職員や現場経験の浅い職員、職長・安全衛生責任者、さらに協力会社の新規入場者などに対してVRを活用しつつ安全教育を実施し、危険感受性の向上を図っています。このほか安全部門や経営層による安全パトロールを実施し、事故災害撲滅を目指しています。



新入社員向けVR研修(2019年度)

▶IoTなどによる交通安全対策

社有車への運転支援装置の装着やドライブレコーダー、テレマティクスを活用した安全運転教育により、交通事故根絶を目指します。

衝突被害軽減ブレーキシステムについては、当初2023年度までの全台導入を予定していましたが、従業員の安全を第一に考え、2020年9月末までに社有車約650台全台に導入を完了しました。

▶労使の取り組み

当社は、従業員の基本的な権利はもとより、結社の自由と団体交渉権を尊重し、労働協約を結んでいます。労使による協議会は定期的に開催し、働きやすい職場環境の整備や福利厚生制度の充実、安全衛生の推進など幅広いテーマについて話し合っています。2020年度は、労働環境改善目標の実施状況把握および目標達成に必要な施策などについて重点的に協議(意見交換)しました。