

S

Social

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に向け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、業務体制の見直しを検討し、テレワークをはじめとする場所にとられない働き方を検討し、さまざまな施策を展開しています。

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画
（計画期間：2021年4月1日～2024年3月31日）

目標	2021年度実績 (2022年3月現在)
1. 女性役職者（管理監督者）の人数について20%増を達成する	14%増
2. 計画年休（アンバーサリー休暇）の確実な設定・取得により、有給休暇取得率について10%増を達成する	1.8%増 (取得率57.4%)
3. 男性職員の育児休業取得者もしくは育児を目的とした休暇制度の取得者の合計割合を15%以上にする	24% 達成

「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。2021年度は定年退職した10名中、希望した10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。2022年6月末現在で13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

2022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2.57%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。

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ています。

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、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しています。



ワンルームマンションタイプの寮

育児・介護と仕事の両立支援

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、男女ともに育児休暇の取得を推奨しています。2021年7月に配偶者出産休暇を新設、2022年7月には積立有給休暇（失効した年次有給休暇）の取得要件を、不妊治療を含めた定期的な通院についても取得可能に拡大しました。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。

アンバーサリー休暇と
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年度に3つの休暇制度を新たに導入しました。

- 1 アンバーサリー休暇：年間2日の休暇を期首に付与
- 2 時間単位年休制度：年次有給休暇を時間単位で取得
- 3 振替取得制度：法定の祝日等での勤務により特別休暇を取得できない場合の振替取得制度

別居手当の一律増額と支給対象の拡大

別居者の二重生活にかかる負担軽減を目的に別居手当を一律増額するとともに、以下の場合も別居手当および帰省旅費の支給対象とすることに改正しました。

- ・介護や子供の育児・教育、共働きによる場合
- ・家族の疾病等により家族を親族の居住地付近に移転する場合

帰省できない場合は、2カ月間まで繰り越し期限を延長し、定時採用者の帰省旅費については入社後1年間から入社後2年間に適用期間を拡大しました。国外に居住地がある者で長期休暇を利用し家族の居住地に帰省する場合は、2年度につき1回を上限とし支給対象とすることに改正しました。

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。

メンタルヘルス対策

従業員のメンタルヘルス不調によるパフォーマンスの著しい低下を未然に防止すべく、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、従業員の家族も利用可能な社外健康相談窓口（T-PEC）を設置しています。窓口では外部委託した経験豊かな医師・保健師・看護師らが的確なアドバイスと医療機関などの情報提供を行っています。2021年度の利用実績は16件でした。

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、会社が保険料の一部を負担します。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

	2019年度	2020年度	2021年度	
従業員（人）	合計	1,052	1,142	1,126
	男性	945	990	977
	女性	107	152	149
女性管理職比率（%）	1.2	1.6	1.7	
新規採用者（人）	合計	45	41	60
	男性	41	35	52
	女性	4	6	8
育児休業取得者（人）	合計	2	4	10
	男性	0	0	1
	女性	2	4	9
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	8	8	9
	男性	0	0	0
	女性	8	8	9
1カ月あたりの平均時間外労働時間（時間）	34.0	32.5	32.2	
再雇用者（人）	21	12	10	
障がい者雇用率*（%）	2.47	2.42	2.57	

*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。2021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進します。

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。

— 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、組織と個人の方向性の統一を図り、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。各職種の仕事に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、役職にとわれない柔軟な賃金決定と人材活用を可能にします。

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・物損事故
および交通事故の撲滅

～信念を持って～

2021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70件以下

1. 死亡・重大災害の発生：ゼロ
2. 労働災害発生件数：25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

死亡・重大災害ゼロを達成するため、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。安全装置装着の確認、協力会社を含めた各種安全衛生教育の徹底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。

安全対策要項についてはイラストや動画を活用して社内にも周知し、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、個々の災害情報の分類・集計・原因の追究を行い、事故事例集として社内でも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、2021年度の死亡・重大災害は発生しませんでした。労働災害は毎年減少傾向にあり、2021年度の事故・災害発生件数は、67件と抑制目標をクリアすることができました。今後継続して、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



死亡・重大災害
(2021年度)
0件

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運動およびATKY(安全・点検・確認・危険予知)活動などを通じて安全意識の向上に努めています。また、さまざまな作業に潜む危険をイラスト化し、従業員に配布している端末でいつでも閲覧できるようにして、危険予知活動での使用を推進しています。

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は、VRを活用した安全教育を実施し、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。



KYイラストシート

IoTなどによる交通安全対策

安全運転支援機能付き車両を社有車とするとともに、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。

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。