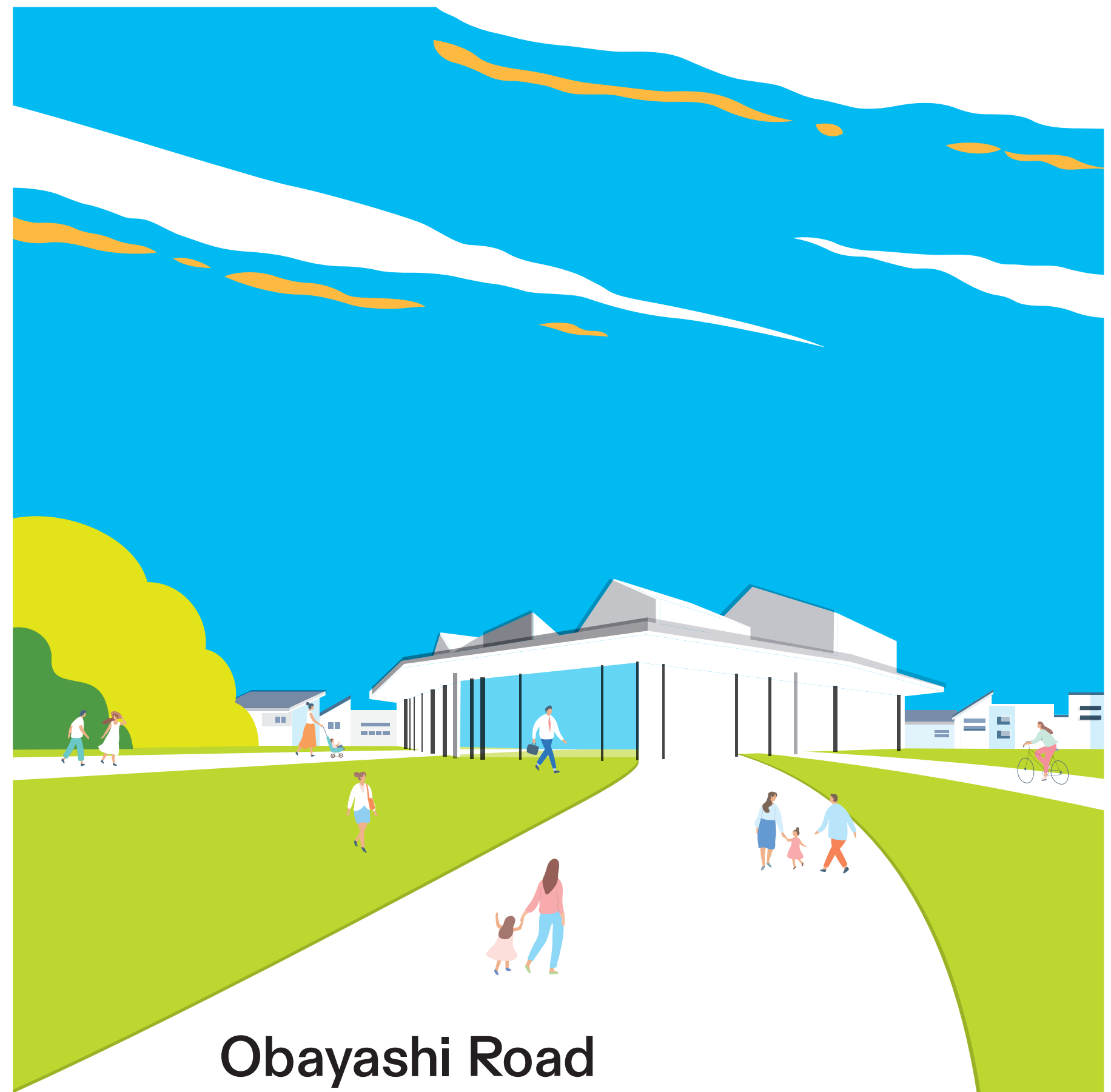


大林道路株式会社

〒101-8228 東京都千代田区神田猿樂町2-8-8

TEL 03-3295-8861（本店総務部広報課）

<https://www.obayashi-road.co.jp>



Obayashi Road Sustainability Report 2023



この冊子はFSC®認証紙を使用しています。



OBAYASHI ROAD

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. 創造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

ABCハウジング ウェルビーみのお センターハウス外観



©児玉 悠

CONTENTS

- 01 企業理念
- 02 編集方針
- 03 Top Message
- 05 大林道路のサステナビリティ
- 07 施工実績
- 09 特集

環境

- 11 環境との関わり

社会

- 15 従業員との関わり
- 20 顧客との関わり
- 22 調達先との関わり
- 24 地域社会との関わり
- 25 研究開発

ガバナンス

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

- 31 企業情報



建築・土木 住宅展示場を含むレジャー施設

工事名
ABCハウジング
ウェルビーみのお新築工事

施工場所
大阪府箕面市

ABCハウジング ウェルビーみのおは「サステナブルな暮らしとウェルビーイング」をテーマにした、近畿圏最大級の住宅展示場を含む住まいと暮らしのテーマパークです。当社は開発造成工事と主要施設の建築工事および外構工事を担当しました。

編集方針

当社のサステナビリティ推進の取り組みをあらゆるステークホルダーの皆様にご報告し、分かりやすくご理解いただくことを目的に、2010年からサステナビリティレポート(旧CSR報告書)を発行しています。本レポートでは持続可能な社会の形成に向けた当社の取り組みを明確に位置づけた「大林道路サステナビリティ基本方針」に基づき、ESGの枠組みで情報を整理しています。

対象組織
大林道路株式会社

対象期間
2022年度(2022年4月1日から2023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
2024年3月(次回発行予定：2024年秋)

参考にしたガイドライン
GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード
(2016/2018/2019/2020/2021)

ABCハウジング ウェルビーみのお センターハウス内部



©児玉 悠

道路インフラの守り手として 誇りある仕事を未来へとつなげます

代表取締役社長

黒川 修治



「目指す将来像」の実現に向けた取り組みを推進

近年、大林道路を取り巻く事業環境は、ロシアによるウクライナ侵攻など地政学的な脅威に端を発した原油価格の高騰に伴うストレートアスファルトや建設資材の価格上昇に加え、世界的なインフレや円安による影響がサプライチェーンに混乱をきたし、先行き不透明な状態が続いています。一方、当社の主要事業である道路舗装業は、2023年6月に成立した改正国土強靱化基本法のもと、急速に老朽化が進む道路インフラの維持修繕・更新や近年頻発している大規模災害対策として、よりいっそうの対応が求められることになると考えています。

現在、大林道路は創立100周年(2033年)の「目指す将来像」に掲げた“最高水準の技術力と生産性を備えた道のスペシャリスト集団”の実現に向け、その最初の5年間のロードマップである「中期経営計画2022」に全社一体で取り組んでいます。本計画は大林グループの基本方針である「サステナビリティの実現に向けたソリューションを提供する企業」を多分に意識した内容となっており、自らの持続的な発展によって社会に貢献すべく、克服すべき課題を見出し、具体的な取り組みを推進しています。

「働き方改革」と「カーボンニュートラル」の実現に向けて

建設業界全体が直面している極めて現実的な問題として、少子高齢化や入職者の減少を背景とする人手不足の顕在化が挙げられます。2024年4月に適用される改正労働基準法に対応するためにも、当社にとって「働き方改革の完了と多様な働き方への適応」は喫緊の課題であると認識しています。その解決に向けて、2023年4月にDXソリューション部を立ち上げ、現場の施工管理はもとより原価管理や会計処理などのバックオフィス業務についてもデジタル化やDXを通じて、大幅な生産性の向上を図る取り組みを推進しています。また、2022年2月に始動した従業員一人ひとりの業務改革をテーマにした「カエル・プロジェクト」も重要な取り組みです。すでに「業務の見える化」を通じて得た業務改善のノウハウを水平展開していく段階に入っており、徐々に効果が現れ始めています。

現代企業に課せられたサステナビリティの一大テーマである「カーボンニュートラルへの取り組み」も、大林グループ全体におけるGHG排出量の約20%を占める当社が着実に

乗り越えていかなければならない課題です。当社のGHG排出量の70%はアスファルト混合物の製造時のエネルギー使用に由来することから、まずはその分野における重点的な削減施策の検討と取り組みを進めています。具体的には、エネルギー消費量を削減すると同時にCO₂排出量を抑制するフォームドアスファルト混合物製造装置の改良・設置や水素や廃食油といった代替エネルギーの使用によって製造時のCO₂排出量を実質ゼロとする製造プロセスの確立といった成果を生み出しており、カーボンニュートラルを実現するための準備は着実に進んでいます。

人と技術の力でサステナビリティに貢献

私たちが携わる仕事＝ものづくりの多くは、地域社会と身近な環境で行っています。たとえば災害時にはいち早く現場に駆け付け、復旧作業を施し、通行を可能にする——そうした私たちの仕事ぶりは誰に向けても誇れる姿ですし、社会になくってはならない大切な仕事です。しかしながら一方で、私たちの職場が危険で厳しいといったイメージから敬遠されるようなものであっては、自らの持続可能性を高めることにはつながりません。だからこそ、従業員の家族にとっても、そして私たちの仕事ぶりを見ている地域の人々にとっても、安心・安全と実感できる職場を作り上げていく必要があります。当社が企業理念の一端に「人間尊重の経営」を掲げているとおり、人を大切に安心して働ける会社であり続けることが、ステークホルダーからの信頼を高め、ひいては社会のサステナビリティにつながると考えています。

道路という社会インフラの維持・更新は必要不可欠であり、これからの人口減少社会においても、EVなどさまざまな技術の発達とともに時には形を変えながら続いていく仕事といえます。私たちには、これまで長きにわたって道路インフラの守り手としての役割を担ってきた自負があり、直面する課題の1つである「加速するインフラ老朽化対策への貢献」は、私たちが未来に向けて提供できる価値そのものといえます。幸いなことに、私たちは大林グループの一員として、パートナー企業と培った最先端のリソースや協力会社との強いつながりを活用できる立場にあります。私たちはこの誇りある仕事を未来につなげていくために、多様なパートナーとの協業のもとに、インフラの長寿命化や環境負荷低減に貢献する技術開発を成し遂げ、社会全体のサステナビリティに貢献していきます。

大林道路のサステナビリティ

当社は、2009年度に「CSR推進の枠組み」を整備し、CSR（企業の社会的責任）を経営に取り入れています。気候変動や人権への配慮など企業を取り巻く社会・環境課題の多様化に伴い、持続可能な社会の形成に向けた取り組みの方向性をより明確に位置づけるためCSR基本方針を見直し、2020年12月に「大林道路サステナビリティ基本方針」に改定しました。

大林道路 サステナビリティ基本方針

大林道路は企業理念に基づき、すべてのステークホルダーに対し誠実であり続け、社会基盤整備を担う当社の事業を通じ、安全・安心で持続可能な社会の実現に貢献します

サステナビリティ行動指針 ―サステナビリティを支える基盤―

企業倫理と人権を尊重し、コンプライアンスを徹底します
ステークホルダーの信頼に応え、透明性の高いガバナンス、リスクマネジメントを実現します

- **環境**

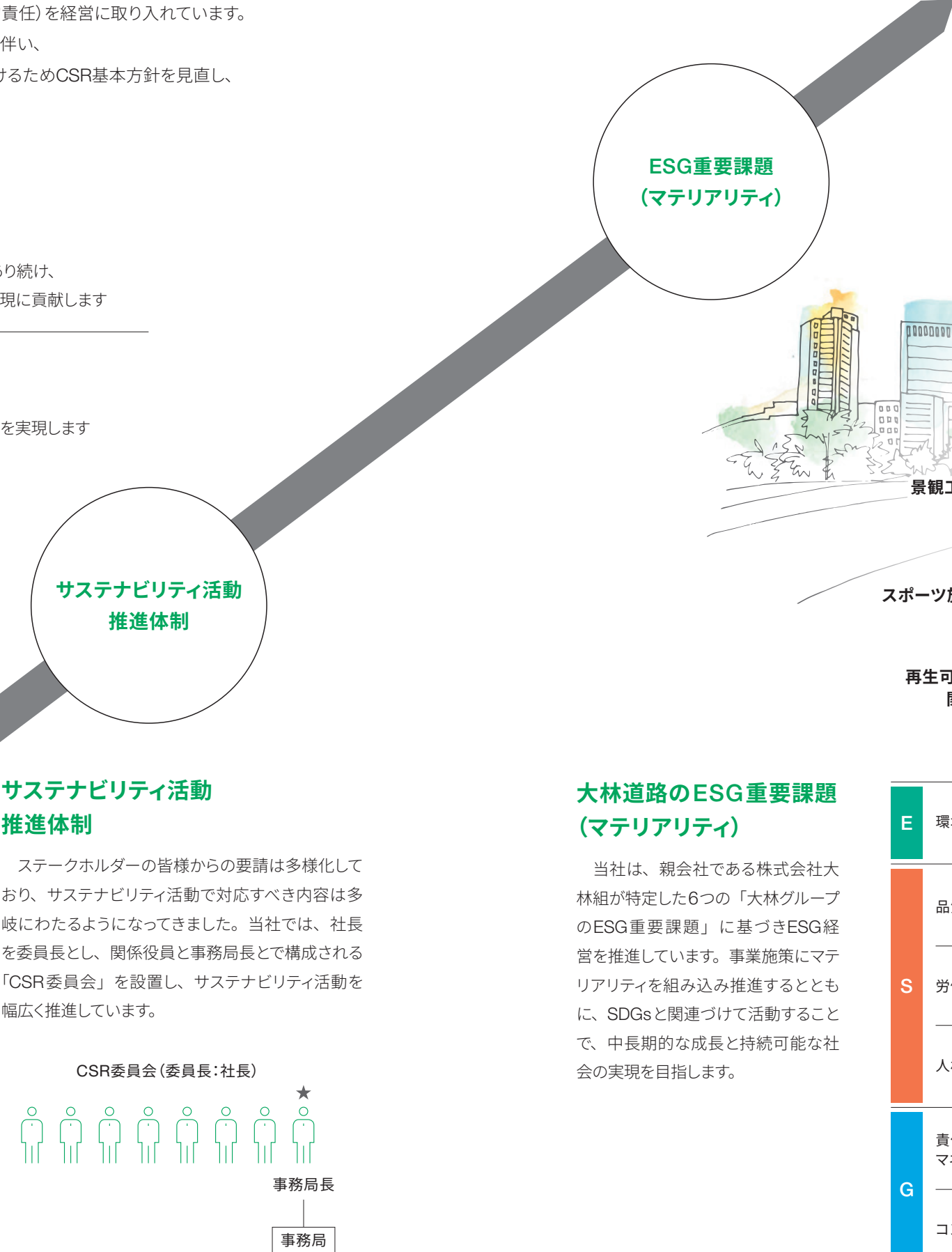
事業活動を通じて環境保全に努め、持続可能な社会の実現に向けて、気候変動や資源保護などの問題解決と、脱炭素、循環型社会の形成に貢献します
- **顧客**

公正な事業活動を通じて信頼関係を築くとともに、時代を先取りした技術で高品質の製品とサービスを提供します
- **従業員**

従業員一人ひとりの人権と能力を尊重し、従業員と家族のために多様な人材が生き生きと働ける、安全で健康的な職場づくりを推進します
- **調達先**

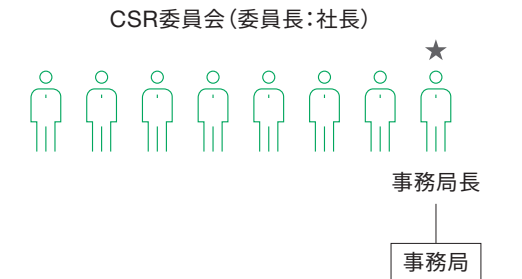
公正で透明性のある取引関係を構築し、良きビジネスパートナーとして、共に社会の期待に応えます
- **地域社会**

良き企業市民として、地域社会とともに、その発展に貢献します



サステナビリティ活動推進体制

ステークホルダーの皆様からの要請は多様化しており、サステナビリティ活動で対応すべき内容は多岐にわたるようになってきました。当社では、社長を委員長とし、関係役員と事務局長とで構成される「CSR委員会」を設置し、サステナビリティ活動を幅広く推進しています。



大林道路のESG重要課題（マテリアリティ）

当社は、親会社である株式会社大林組が特定した6つの「大林グループのESG重要課題」に基づきESG経営を推進しています。事業施策にマテリアリティを組み込み推進するとともに、SDGsと関連づけて活動することで、中長期的な成長と持続可能な社会の実現を目指します。



E	環境に配慮した社会の形成	7	9	11	12	13
		7	9	11	12	13
S	品質の確保と技術力の強化	8	9	11	12	17
	労働安全衛生の確保	3	8			
	人材の確保と育成	4	5	8	10	16
G	責任あるサプライチェーンマネジメントの推進	8	12	15	16	17
	コンプライアンスの徹底	8	12	16	17	

施工実績

道路舗装、歩道・施設の景観舗装のほか、
土木工事や再生可能エネルギー関連事業など
社会インフラに関わる分野や施設建築事業を
行っています。



舗装 高速道路

工事名
令和元年度 山陽自動車道
岡山高速道路事務所管内
舗装補修工事

施工場所
岡山県笠岡市～倉敷市～
都窪郡早島町～備前市



景観 大学キャンパス

工事名
学校法人片柳学園
八王子キャンパス
タイル舗装打換計画工事

施工場所
東京都八王子市



舗装 国道

工事名
一般国道238号稚内市宗谷岬
路肩拡幅工事

施工場所
北海道稚内市



舗装 トンネル

工事名
令和4年度 三遠道路
3号トンネル東栄地区舗装工事

施工場所
愛知県北設楽郡東栄町三輪

再生可能エネルギー 太陽光発電

工事名
一条メガソーラー
広島三次発電所建築工事

施工場所
広島県三次市



建築 施設

工事名
スポーツランドSUGO
新管理棟建築工事

施工場所
宮城県柴田郡村田町

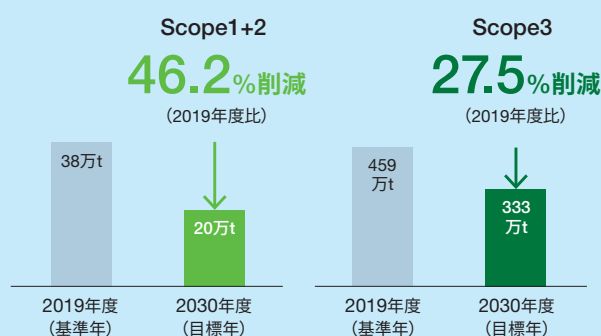


大林グループの一員として、着実に取り組みを推進

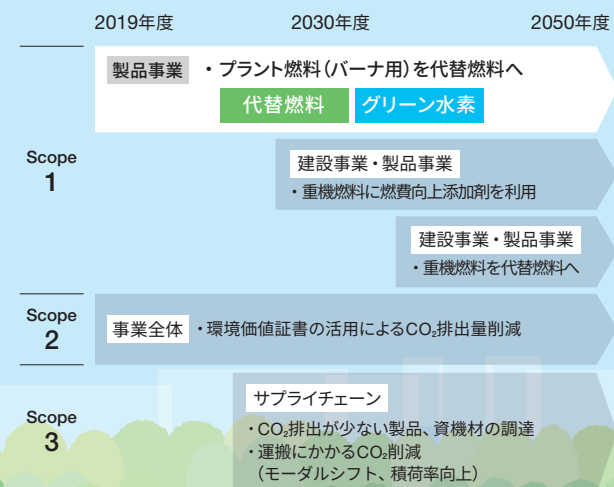
大林グループは、2022年10月に認定取得したSBT*において、グループ全体における温室効果ガス排出量削減の2030年度目標（2019年度比）として、46.2%削減（Scope1+2）および27.5%削減（Scope3）にコミットし、2050年のカーボンニュートラル実現を目指しています。グループ全体の温室効果ガス排出量の約2割を占める大林道路では、この目標達成に向けて、Scope1,2,3それぞれに削減施策を示したロードマップを作成しました。Scope1（直接排出）については、アスファルト混合所で使用する燃料を水素やバイオ燃料といった代替燃料へ切り替えることにより、CO₂の排出量を削減。さらに、施工現場やアスファルト混合所で使用する重機についても、燃費向上添加剤や代替燃料を利用します。Scope2（間接排出）については非化石証書を活用して削減し、Scope3（その他の排出）についても、CO₂排出の少ない製品や資機材の調達に努めるほか、モーダルシフトなどの推進によって脱炭素化の歩みを加速していきます。

* SBT：Science Based Targetsの略。パリ協定が求める水準と整合した、企業が設定する温室効果ガス排出削減目標のこと

大林グループのCO₂排出量と削減目標



カーボンニュートラルに向けたロードマップ



アスファルト混合所

〈特集〉

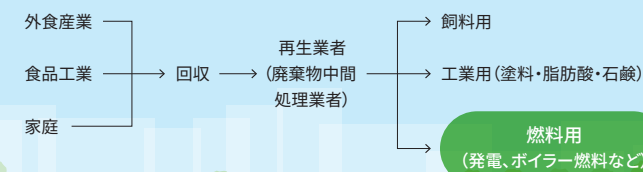
大林道路が挑む カーボンニュートラル

大林道路は、大林グループの長期ビジョン「Obayashi Sustainability Vision 2050」に基づき、2040～2050年のあるべき姿の目標の1つである「脱炭素」の実現に向け、カーボンニュートラルの取り組みを推進しています。

廃食油を活用したアスファルト混合物製造の開始

道路舗装に必要なアスファルト混合物の製造プロセスでは、骨材の加熱時に燃焼バーナの燃料として一般的に使用されているA重油から、燃焼時に多量のCO₂が排出されることが問題視されています。大林道路ではその解決に向けて、2023年10月より、四国支店香川アスファルト混合所（香川県高松市）において、A重油の代わりに廃食油を再精製した代替燃料を活用したアスファルト混合物の製造を開始しました。廃食油とは、飲食店や食品工場などから回収した使用済み食用油のこと。食用油の原料となる植物が、光合成によってCO₂を吸収していることから、燃焼時に排出されるCO₂はプラスマイナスゼロと見なされる注目の代替燃料です。また、使用電力についても非化石証書を活用してCO₂排出量を削減していることから、当混合所では製造時のCO₂排出量を実質ゼロとしたアスファルト混合物を出荷しています。大林道路では今後、この代替燃料の主要アスファルト混合所への導入を推進していきます。

廃食油の再利用の流れ



四国支店香川アスファルト混合所

廃食油タンク



グリーン水素を使った実証実験を推進

大林道路では、燃焼時にCO₂を排出しないエネルギーである水素を燃料とした燃焼バーナの開発に取り組んできました。実証実験を重ねた結果、2023年4月には、九州支店北部アスファルト混合所（佐賀県三養基郡基山町）にて、水素のみを使用した燃焼バーナでも問題なくアスファルト混合物を製造できることを確認しました。現在は機械センター内（埼玉県久喜市）の研究プラントにおいて、さらなる燃焼効率の向上を目指し、燃焼バーナや付帯設備の構造検討、混合物の品質検証を行っています。

今後は国内水素供給網の整備や燃料コストの状況に応じて主要アスファルト混合所への導入を進める予定です。

なお、実証実験における水素の一部は大林組が大分県玖珠郡九重町において地熱発電で製造しているグリーン水素を活用しています。

グリーン水素製造プラント（大林組）



グリーン水素製造プラント

Environment

環境との関わり

気候変動をはじめとした環境問題に対する取り組みは、企業に課せられた重要な社会的責務です。

資源の有効利用はもちろん、環境に配慮した技術・製品の研究開発やそれを用いた施工など、事業活動を通じて脱炭素・循環型・自然共生社会の構築に貢献し、持続可能な社会の実現を目指します。



大林道路の環境方針

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

環境マネジメント

環境保全の取り組みを推進するため、社長をトップに全店管理責任者が本店・支店の全部門を統括し、ISO14001に基づき外部認証を受けた当社独自の環境マネジメントシステム(EMS)に則り、事業場独自の環境影響を評価し、環境負荷低減および環境事故の発生防止に努めています。

支店の各部門および各部署では環境目標を達成するための具体的なアクションを中期経営計画で策定し実践します。また、全ての現場において、工事着工前の「施工計画検討会」で現場ごとの環境側面を洗い出し、環境負荷低減目標を設定しています。

EMSの適切な運用および継続的な改善を確実に実施するため、年1回の内部監査で確認・分析・評価し、有効性が確認できない場合、改善を指示します。これにより、外部機関による認証を継続します。

従業員の環境意識向上のための取り組み

脱炭素社会の実現や循環型事業の展開、自然との共生を重要施策と位置づけて従業員への意識浸透を図るため、環境関連の時事問題をテーマとした「環境ニュース」の配信や廃棄物処理に関する正しい知識を身につけるためのeラーニングを定期的実施しています。

気候変動への取り組み

2050年カーボンニュートラルに向けた目標を設定

大林グループでは、「Obayashi Sustainability Vision 2050」で掲げる「脱炭素」実現に向け、具体的な取り組みを推進しています。

また、2050年カーボンニュートラル実現に向け、2022年には温室効果ガス排出削減目標(2030年度目標)として、Scope1+Scope2で46.2%削減、Scope3を27.5%削減(ともに2019年度比)と設定し、パリ協定に整合した科学的根拠に基づく目標として、同年10月にSBT(Science

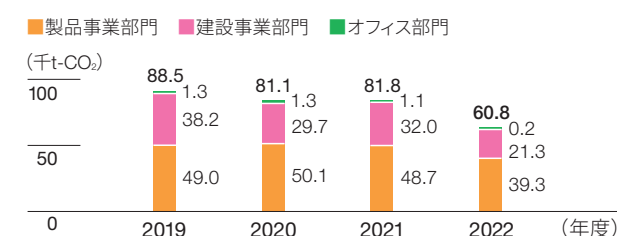
Based Targets) 認定を取得しています。

当社でもこの目標の達成に向けて、2022年度よりGHGプロトコルに則り、CO₂排出量データの収集方法の検討と集計、および検証を行っています。

当社では今後もCO₂排出量データ精度の向上とさらなる削減に向けた取り組みを進めます。

2022年度CO ₂ 排出量(Scope1,2)				単位：千t-CO ₂
	製品製造部門	建設施工部門	オフィス部門	計
Scope1	35.8	21.3	0.2	57.3
Scope2*	3.5	0	0	3.5
合計	39.3	21.3	0.2	60.8

*Scope2については、非化石証書による削減分を反映した数値

CO₂排出量(部門別)

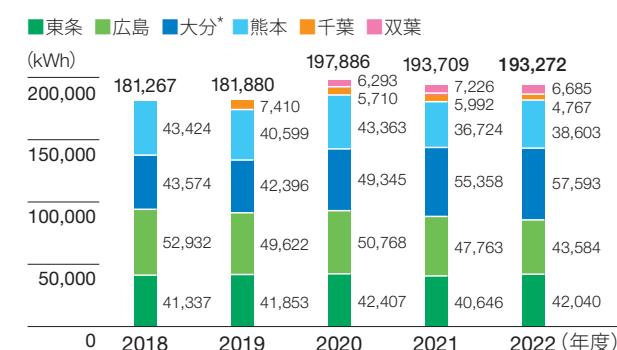
*2022年度よりGHGプロトコルに則り集計した数値に変更

アスファルト混合所におけるCO₂排出抑制に関する取り組み

製造時に使用する燃料の変更や原材料の適切な管理を行い、効率的なアスファルト混合物の製造・出荷に努めることで燃料消費を削減するとともに、CO₂排出を抑制しています。また、太陽光発電設備の設置を推進し、電力の一部に使用しています。

1. 使用燃料を重油から水素やバイオ燃料といった代替燃料へ順次切り替え
2. 全国6拠点(東条、広島、大分、熊本、千葉、双葉)で太陽光発電設備を導入
3. 骨材置き場の排水対策など原材料の水分管理の徹底

太陽光自家発電量



*大分は理論値。また2019年度分の数値は遡及して修正

CO₂排出量削減に貢献するフォームドアスファルト混合物

道路舗装工事に使用されるアスファルト混合物の製造時・施工時に排出されるCO₂の抑制は喫緊の課題となっています。そこで、製造時に発泡させることで、製造および施工時の温度を30℃程度低減させ、なおかつ一般的な混合物と同等の施工性と品質を確保した「フォームドアスファルト混合物」の活用が期待されています。

当社では添加剤を使用せず水のみで混合物を発泡させる技術を導入し、一般的な混合物と同じ手順で製造できるよう改良した設備の設置を進め、今後の普及に向けた体制を整えています。

ハイブリッド車への切り替え

当社ではCO₂排出量削減に向けて、本店・支店や各事業所の社有車を順次ハイブリッド車に切り替えています。2023年8月現在、716台中365台を導入し、約51%の導入率となっています。また、車両運行情報提供サービス「テレマティクス」を活用し社有車の運行を管理することで、運転効率・燃費の向上を図るとともに、従業員にエコドライブの意識の浸透を図っています。

Column
自治体とのパートナーシップ

福島・大熊町と「ゼロカーボン推進による復興まちづくり」に関する連携協定を締結

福島県大熊町は、2020年2月に「2050ゼロカーボン宣言」を行い、地域の再生可能エネルギーを活用した持続可能なまちづくりを推進しています。2023年9月、当社は同町と連携協定を結び、同町役場駐車場に設置した路面太陽光発電パネルを使用して、発電性能の確認、落ち葉などによる発電量への影響やメンテナンス運用方法などの実証実験を開始しました。なお、発電した電力は、駐車場に設置されたデジタルサイネージの電源として活用しています。



駐車場の路面に埋め込まれた太陽光発電パネル
(左) 大熊町長 吉田 淳氏
(右) 大林道路(株) 代表取締役社長 黒川 修治

環境負荷低減の取り組み 廃棄物／化学物質／生物多様性／水資源

大林道路の建設副産物対策基本方針

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します

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します
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します
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ます

廃棄物の適正処理

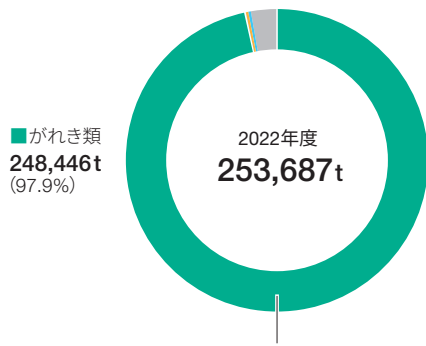
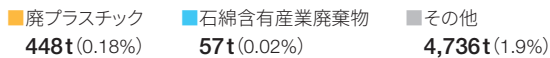
建設副産物および事業系一般廃棄物については、本店所管部より各支店へ上記の方針と全社目標を通達しています。支店では年度ごとに目標と具体的施策を決定し、PDCAを回します。

建設廃棄物

所管部が定期的に各事業場の安全パトロールを行い、建設廃棄物の管理と適正処理を徹底することはもちろん、協力会社にも適切な対応を要請しています。

工事現場から排出されるアスファルト塊・コンクリート塊などのがれき類は、ほぼ100%資源としてリサイクルしています。その他の建設廃棄物については、処理能力や保管場所などの選定基準に合格した専門業者に委託し、法令に従って適切に処理しています。

建設廃棄物の内訳



がれき類はほぼ100%資源として
リサイクル

廃プラスチック削減への取り組み

プラスチックは有用性が高く生活に不可欠な素材である一方、増え続ける排出量や環境に与える影響が年々深刻化しており、資源循環促進の重要性が高まっています。

現場から排出される廃プラスチックのうち、アスファルト混合物が付着しているためリサイクルが困難なものについては、適切な方法で廃棄しています。

また、廃プラスチック排出量削減に向けた取り組みの一環として、工事現場から発生する廃プラスチックについては、年間目標を設けるとともに、排出量の管理を行っています。また、オフィス部門での排出ゴミ分別を推進するほか、生分解性プラスチック製品の利用を推進するなど、従業員の環境問題に関する意識の啓発を図っています。

廃プラスチック類の発生量

2022年度発生量	2023年度目標
447.9 (0.4)	324.7 (0.0)

*()内は石綿含有産業廃棄物量

化学物質の管理

化学物質の製造・取り扱いを行う全ての事業場では、化学物質による爆発・引火およびばく露による労働災害リスクを低減するため、リスクアセスメントに基づいた作業手順を作成し、関係者に周知徹底します。

大気汚染の防止

アスファルト混合物を製造する過程では、粉じん、ばいじん、窒素酸化物(SOx)、硫黄酸化物(NOx)などの大気汚染物質が排出されるため、可能な限り排出を抑えるべく、法令に則って定期的にその数値を測定して実態を把握するとともに、脱臭装置や排出抑制装置の導入といった措置を講じ、周辺的生活環境の保全にも取り組んでいます。2022年度も全対象物質において法定基準以上の排出はありませんでした。

また、PRTR制度*の届出対象物質であるメチルナフタレンについては、その排出量を毎年担当省庁に報告しています。

PRTR法対象物質の排出量			
物質名称	2020年度	2021年度	2022年度
メチルナフタレン	0.51	0.44	0.37

単位：t

* 人の健康や生態系に有害な影響をおよぼすおそれがあると法律で定められた化学物質について、事業所から環境(大気・水・土壌)へ排出される量および廃棄物に含まれて事業所外へ移動する量を国に報告する制度

生物多様性や自然環境への配慮

施工現場では、着工前の環境影響評価において生物多様性への影響確認を徹底し、着工後はコンプライアンスに従い、特記仕様書や環境法規制を遵守して作業にあたっています。また、野生鳥獣類の保護、生態系に配慮した施工スケジュール・建設機械の選定なども行っています。土地ごとの豊かな生物多様性や自然環境を将来世代に引き継ぐことは、我々世代の責務であり、今後も豊かな自然と共生する持続可能な社会の形成に努めます。

生物多様性や人権等に問題のない資材の調達

施工現場ではクリーンウッド法に適合した木材を調達し、違法伐採木材の利用を防止しています。また、舗装材の材料として拡張鉱物であるコバルトを使用する場合は、サプライヤーより提供されたトレーサビリティ情報を確認した上で調達しています。

水資源の保全と適切な排水処理

当社では、雨水を利用するなど水の使用量削減に取り組むとともに、水質汚濁防止法を遵守し、適切な排水処理で環境保全に努めています。アスファルトを含めて鉱物由来の物質を扱う事業所や、付近に川や農業用水が流れる拠点の敷地内を中心に、放流水に有害な物質が含まれていないか定期的な検査を行っています。2022年度も基準値を超える排出は認められませんでした。

アスファルト混合所での取り組み

アスファルト混合所においては、雨などの影響で排水に機械からの油分が微量でも含まれないよう、油水分離槽をとおして排水します。一部の混合所では、沈砂池をとおすことによって、周辺の水環境にいつそうの配慮をしています。

アスファルト混合所での粉じん対策用の散水に用いる水は、pH値を管理した上で使用していますが、散水後の水がpH値排水基準を超えている場合は、中和装置を用いて中和するなど、排水処理を徹底しています。



排水処理の仕組み(例：大分センターアスコン敷地内の沈砂池)

技術研究所での取り組み

当社技術研究所の実験室においても、使用した水は全て一時貯留槽を経て中和槽に移し、pH7程度に調整後、排水しています。当社単独での定期的な自主検査に加え、大林グループ技術研究所全体での月2回の排水検査は外部機関をとおして実施しており、いずれも排水に有害物質が含まれていないことを確認しています。

施工現場での取り組み

工事現場での清掃や粉じん対策に用いる水は、降雨水を水槽タンクに貯留し、水使用量の削減に取り組んでいます。

また散水はpH値を管理した上で行っていますが、散水後の水がpH値排水基準を超えている場合は、中和装置を用いて中和するなど廃水処理を徹底しています。

アスファルト混合所における環境負荷低減の取り組み

アスファルト混合物の車両輸送においては、生分解性を有する植物由来の荷台付着防止材を導入するなど、環境負荷低減に努めています。

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。計画に基づいた業務体制の見直しを行い、さまざまな施策を展開しています。

また大林組のDI（ダイバーシティ&インクルージョン）推進部の紹介により、大林組と女性向けリーダーシップ研修に女性職員を参加させるなどの取り組みを進めています。

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	2022年度実績 (2023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	29%増 達成
2. 計画年休（アニバーサリー休暇）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	7.5%増 (取得率61.0%)
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	32.0% 達成

i 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。2022年度は定年退職した19名中、希望した18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月には、経験を要する業務や後進の指導を主な目的として67歳まで働ける「専任期間職員」を新設しました。2023年6月末現在で22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

2023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2.6%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取り組む、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。また2023年7月に3%のベースアップと定期昇給を行いました。

ワーク・ライフ・バランス

業務効率化をICTで推進するDXソリューション部を設立

建設業界では人材不足に対応するため、ICTを活用した業務効率化による、ワーク・ライフ・バランス向上が喫緊の課題となっています。当社も例外なく同様の課題を抱えており、紙の書類が必要な業務フローが多く残っていることと、業務データの一括管理ができていないことが非効率な業務につながっていました。

これを解消するため社内情報システムを担当していた複数の部署を統合し、2023年4月にDXソリューション部を設立しました。業務情報を一括で管理できる基盤を整え、ICTを活用した業務効率化を推進しています。2022年2月から始めた全店の業務効率化を推進する「カエル・プロジェクト」においても、重要な役割を果たしています。

「安心して働ける会社」・「誇れる会社」の実現

——「ワーク・ライフ・バランスの充実」と「会社の成長」を図る「カエル・プロジェクト」

2024年度より建設事業に適用される時間外労働の上限規制に対応するべく、当社はこれまでも働き方改革を積極的に推進してきましたが、新たな取り組みとして「働き方改革推進プロジェクト・チーム」の工事部門を中心とした「カエル・プロジェクト」を2022年2月に発足させています。工事部門の現状の業務実態調査を実施し、社内の問題点を顕在化することで、「業務効率化計画」を策定しました。「仕事を変える、早く帰る、自分を変える、ワーク・ライフ・バランスを変える」を合言葉に時短に対する意識を改革し、これまでのやり方や制度にこだわらない業務や仕組みの見直しを遂行していき、経営者と従業員が志を1つにして協働しながら取り組んでいます。

居住環境の充実

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が取得しやすいよう制度の説明をする機会を増やし、取得を推奨しています。2021年7月に配偶者出産休暇を設置、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年度から3つの休暇制度を導入しています。

1. アニバーサリー休暇：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、次の場合も別居手当および帰省旅費の支給対象に改正しました。

- ・介護や子どもの育児・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方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」を導入しています。

全従業員にポイントを一律付与し、旅行や育児・介護などのメニューから自由に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当社独自の制度として「リフレッシュポイント」を付与しています。

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。

また健康診断をオンラインで予約できるようにして健診を受けやすい環境を整えるとともに、健診結果を電子化することで、自分自身の健診結果を経年で確認できるようになりました。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。2022年度の利用実績は9件でした。

団体長期障害所得補償保険への加入

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）に加入しています。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（単体）

		2020年度	2021年度	2022年度
従業員（人）	合計	1,142	1,126	1,126
	男性	990	977	974
	女性	152	149	152
女性管理職比率（％）		1.6	1.7	1.9
新規採用者（人）	合計	41	60	50
	男性	35	52	45
	女性	6	8	5
育児休業取得者（人）	合計	4	10	7
	男性	0	1	1
	女性	4	9	6
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	9	8
	男性	0	0	0
	女性	8	9	8
1カ月あたりの平均時間外労働時間（時間）		32.5	32.2	30.0
再雇用者（人）		12	10	18
障がい者雇用率*（％）		2.42	2.57	2.60

*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。

新入職員に対して、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を実施しており、2022年度からは毎年4月に新入職員専任指導者に対しても外部主催の研修に参加させています。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。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、従業員のやる気を支援しています。

—— 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な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。

労働安全衛生マネジメント

安全衛生スローガン

～ 確認の徹底で事故撲滅！～

2022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65件以下

1. 死亡・重大災害の発生：ゼロ
2. 労働災害発生件数：23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：23件以下
4. 交通事故発生件数：19件以下

労働安全衛生マネジメントシステムの展開

当社の全役職員、および協力会社事業主ならびに従業員は、当社の全ての事業場法令遵守を最優先し、安全安心を目指し適切な措置を講じるとともに、心身の健康の保持増進と快適職場の形成の促進に取り組んでいます。

また、関係者全員が「事故・災害ゼロへ」という強い信念を持ち、積極的な安全衛生活動を展開します。

労働災害の未然防止のため、工事着手前に現場の管理責任者である当社の職員（もしくは協力会社の従業員）が、工事受注後速やかに現地確認を行い、施工、環境、安全衛生に関する問題点や留意点を抽出検討するための施工検討会を開催します。

検討事項および過去に発生した同種、関連工事の事故事例を参考に現場に即した危険性・有害性を特定し、そのリスクを見積り、リスク低減の優先順位に基づき提言措置を反映した作業手順書を作成します。作業着手前までに作業手順を工事関係者全員で共有し作業にあたります。

事故災害統計の活用

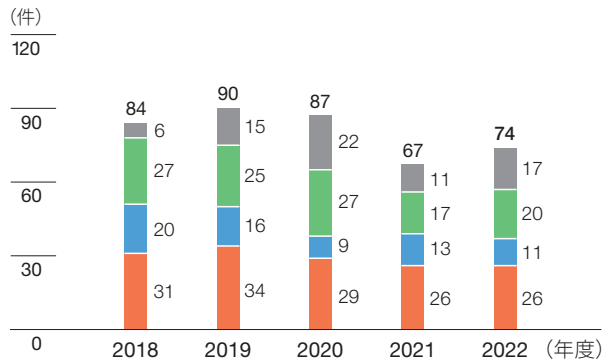
災害に至る全体像の把握や傾向を理解し再発防止に活かすため、個々の災害情報の分類・集計・原因の追究を行い、事故事例集として社内で水平展開することで、同種工事での災害防止に活用しています。

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、2022年度は死亡・重大災害は発生しませんでし

たが、事故災害は74件発生し、目標を達成することができませんでした。2022年度の反省を踏まえてさらなる安全衛生管理を徹底するため、2023年度安全衛生対策要項でも引き続きリスクアセスメントによる先取管理の重要性を基本方針に取り入れ、方針に沿った対策を計画しています。

事故災害発生件数

■労働災害 ■公衆災害 ■社有車 ■その他



死亡・重大災害
(2022 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、危険予知活動を推進しています。



KYイラストシート

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等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。

熱中症予防にプレクーリングを実施

厚生労働省などでは、作業開始前、休憩時間中にあらかじめ深部体温を下げておき、熱中症に至るまでの体温許容量を大きくするプレクーリングが推奨されています。当社が携わる道路工事では、気温35度の日中では、路面温度が60度を超すことが珍しくなく、アスファルト合材も高温で、過酷な労働を強いられます。これまでも熱中症の症状を訴える作業員が年間15～20人程度出ていましたが、水分補給や塩飴を現場に配備するとともに、熱中症予防の研修なども徹底した結果、重篤な状態に至ることはありませんでした。

これらの対策に加え、四国支店では熱中症対策を強化するため、液体に微細な氷の粒が混ざった飲料「アイスラリー」を配布して、効率良く深部体温を下げるプレクーリングの取り組みを始めました。

IoTなどによる交通安全対策

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ています。

アスファルト混合所で画像認識とAIを活用した在庫管理システムを導入

アスファルト混合所では、骨材や砂の原材料をストックヤードで貯蔵していますが、帳簿上の在庫と実際の在庫の数量が一致しているか定期的に検査する必要があります。従来、検査は職員が2人で半日以上の時間をかけて行っていたが、時間の負担とともに骨材や砂の山に登り実測する必要があり危険も伴います。省力可と安全確保を両立するため、神戸大学との共同研究で画像認識とAIを活用したシステムを開発しました。ストックヤードの天井に設置したカメラと壁面のマーカーを使って10秒程度で数量を測定できます。この結果、業務時間の94%削減と職員の危険な作業を排除することができました。現在、兵庫県の当社アスファルト混合所で試験運用しており、今後も検証を継続しながら、主要混合所への展開を検討していきます。

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。

顧客との関わり

道路インフラなどの社会基盤整備を支える企業として公平・公正な事業活動を実践することで、顧客との強固な信頼関係を構築します。同時に品質・サービス向上への取り組みを怠ることなく、時代に応じたニーズの変化を的確にとらえた付加価値の高い技術やサービスを提供します。



大林道路の品質方針

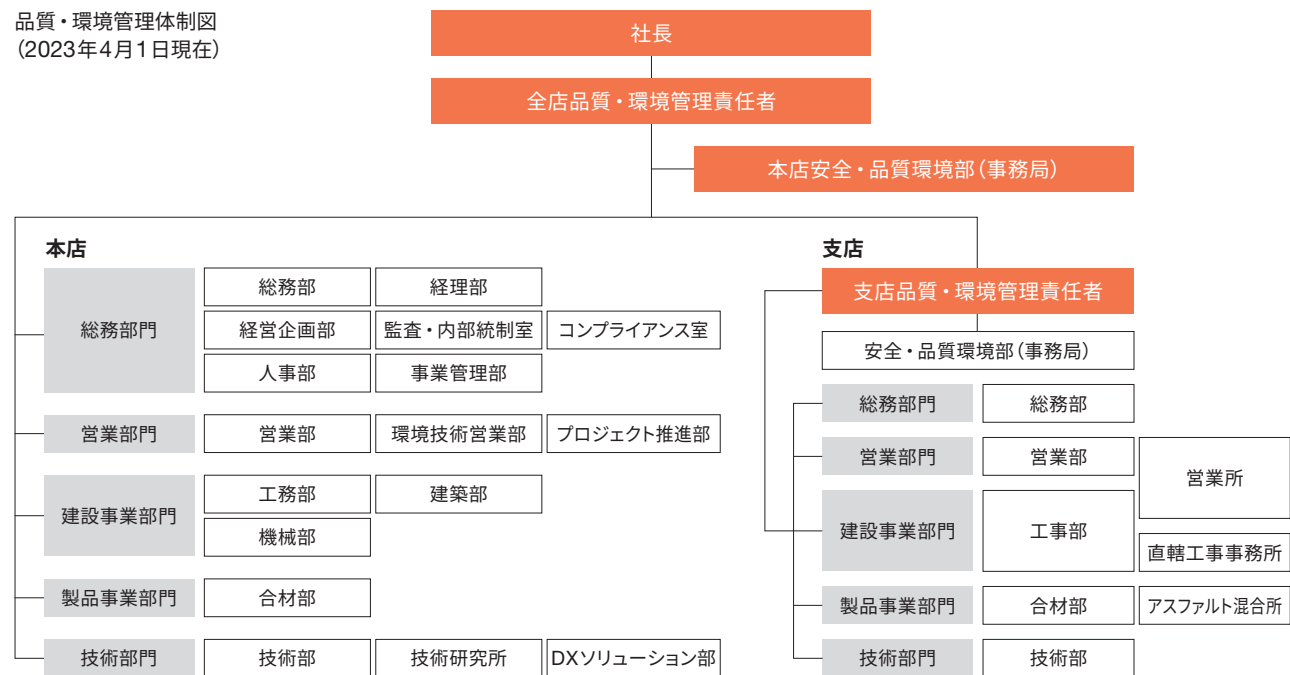
私たちは確かなものづくりにより顧客・社会からの信頼に応えます。

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

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統括体制を構築しています。本店・支店の各部門および各部署においては、土木構築物・建築構築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、顧客満足の向上に取り組んでいます。

また、現場では工事前手前に実施する施工計画検討会において、顧客からの要求事項への適合およびお客様満足度向上を目的とした品質目標を決定し、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。

品質・環境管理体制図
(2023年4月1日現在)

品質・信頼向上への取り組み

建設現場における取り組み

— 施工情報の共有徹底

数多くの施工を手掛ける当社では、現場での創意工夫から不具合の発生まで、全技術職員に情報の水平展開を行っています。「不具合管理記録簿」に記載された事例を活用したウェブ研修などを通じて教育を図っているほか、アスファルト舗装をはじめとする専門工事では、お客様からの評価や現場のノウハウをまとめ、正負双方の情報を品質向上に活かしています。また、全ての工事において社内検査を実施し、品質確保を徹底しています。

機械部における取り組み

— 不具合工事ゼロに向けた取り組み

高速道路や空港滑走路などの特殊工事で使用する機械については、機械の改良や、日々の点検・整備を徹底しています。これに加え、特殊施工現場への技術指導や運転操作要員の派遣などの取り組みを重ねることで不具合工事ゼロを目指しています。

— ICT施工の指導

支店機械課と連携し、建設現場の生産性向上・品質確保を目的に各工程でICTを活用する「ICT施工」の指導・普及に取り組んでいます。

設計データを搭載した重機の使用は、高効率かつ高精度な施工を可能にします。また現場におけるICT機器の活用により、測量や現場確認作業の省人化と効率化を図るとともに、「安全・安心な施工も品質のうち」という観点から、VRを活用した安全訓練や自社開発による重機の自動停止装置などの活用を通じて、作業員の安全確保を含めたICT施工の推進を図っています。

— 工事機械の改良・開発

工事現場の生産性向上を目的に施工機械の改良や新技術の開発、労働災害防止を目的に既存機械の安全対策に注力しています。

近年では、ICT施工に対応する小型重機の配備を順次進めています。道路が狭い中小規模の工事でもICT施工を可能にし、精度向上による施工の効率化と工期短縮につなげています。

— アスファルト混合所におけるDXによる製造品質の安定と省人・省エネ対策

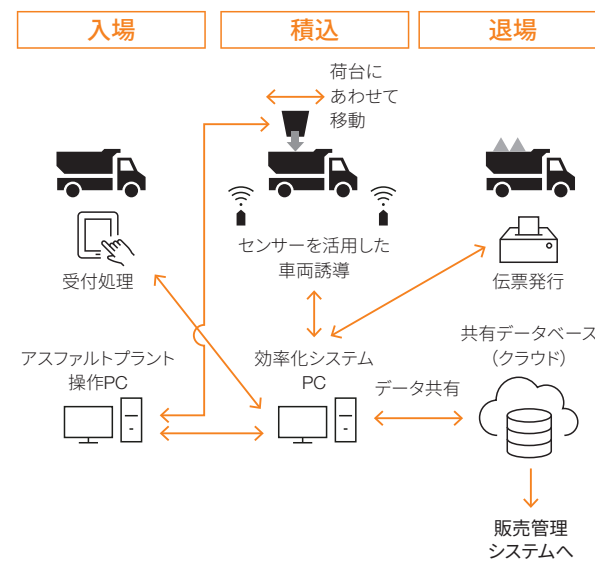
全国46カ所のアスファルト混合所において、製造データ収集と分析によるシステム全体の自動化、効率化を進めています。たとえば、製造材料に異常が認められた場合、直ちに原因の追究と的確な対策を講じることで、品質の安定と「全体最適化」を行うことが可能となります。

当社が2021年度より構築を開始した「統合管理システム」は、製造・品質データだけではなく、作成書類の自動化、営業情報の収集、製造計画作成補助および顧客とのコミュニケーションを可能にします。

また出荷業務の自動化で業務負荷の軽減に取り組んでいます。出荷の受け付けから車両の誘導、積み込み作業、伝票発行までの一連の作業を運転手が乗車したままで行えるようにし、2023年度からは主要アスファルト混合所への導入を目指し、さらなる検証を行っています。

今後もサステナビリティの推進に寄与するDXを推進し、建設業界における生産性向上や働き方改革に対する課題解決に取り組めます。

アスファルト混合所における業務自動化イメージ



顧客満足向上への取り組み

顧客満足度調査の実施

当社では、施工終了時に営業所が主体となり顧客満足度アンケートを実施し、結果を営業所内にフィードバックしています。アンケート結果は営業所を取りまとめる各支店にも報告し、顧客の声を現場が共有することで日々の業務改善に活かしています。

調達先との関わり

企業に求められる社会的責任を果たすためにはサプライチェーン全体で技術や製品・サービスに対する方向性や認識を共有し、一丸となって取り組むことが不可欠です。調達先と常に公平・公正な関係を保ち、ともに成長・発展できる良きパートナーとして信頼関係の構築・強化に努めています。



CSR調達の推進

当社では、大林グループが持続可能な社会の実現に向けて掲げている「大林グループCSR調達方針」に則り、大林グループの役職員がCSR調達を推進する上で遵守すべき事項を「CSR調達活動の基本方針」、同方針に基づき調達先に実践を求める事項を「大林道路CSR調達ガイドライン」として定めています。

これに基づき、調達先との相互の信頼関係に基づく良好なパートナーシップを構築するとともに、「大林道路CSR調達ガイドライン」の理解・浸透を図ることで、環境・社会に配慮したCSR調達活動を推進していきます。

大林道路 CSR調達ガイドライン(抜粋)

- 1. 法令の遵守**
事業活動を行う国・地域で適用されるすべての関連法令並びに国際条約や社会規範を遵守する
- 2. 企業倫理の確立**
高い倫理観を持ち、公正な競争ルールに基づく事業活動を実践する
- 3. 人権の尊重**
人権尊重の精神を基本においた事業活動を推進する
- 4. 安全衛生の確保**
事業に関わるすべての人々に対して、安全衛生を確保する
- 5. 環境への配慮**
環境保全・環境負荷低減に配慮した事業活動を推進する
- 6. 品質の確保**
製品・サービスに求められる品質を確保する
- 7. 災害時リスク管理体制の構築**
平常時から災害に備え、リスク管理体制を確立する
- 8. 情報セキュリティの確保**
個人情報や機密情報の漏洩防止を徹底する
- 9. 社会貢献**
事業活動を行う国・地域の文化、習慣などを尊重し、持続可能な社会の発展に努める
- 10. CSR調達の意識向上と社内浸透**

(制定：2021年12月24日)

i 大林グループCSR調達方針
https://www.obayashi.co.jp/sustainability/suppliers/csr_procurement.html

i 大林道路CSR調達ガイドライン
https://www.obayashi-road.co.jp/company/pdf/csr_procurement.pdf

協力会社への社長表彰

各支店では毎年、協力会社の表彰を行っています。特に多大な貢献があった協力会社には、社長表彰をしています。2022年度は株式会社明生（群馬県）、株式会社松建興業（大阪府）、株式会社岡田興業（大阪府）、エフジャパン株式会社（福島県）、株式会社濱田工業（山口県）の5社を表彰しました。

優良職長認定制度

協力会社との信頼関係を構築し、ともに成長しながらさらなる施工品質と安全衛生管理を向上させることなどを目的に、「優良職長認定制度」および「優良職長報奨金制度」を設定しています。

当社の工事に従事している職長のうち、高い現場マネジメント能力を発揮して工事を円滑に遂行し、生産性向上や品質・安全の確保に高いレベルで寄与した職長に対し、「優良職長」として認定もしくは報奨金を授与する制度です。

2022年度は4名を優良職長に認定しました。

Voice 協力会社への社長表彰

技術力と安全な工事で信頼に応えます

長年にわたり土木工事業に従事してきた中、自分にできる最大限の努力を考え、日々真剣に業務に取り組んできました。土木作業にはさまざまな危険が潜んでいますが、計画的な準備と十分な時間配分による高い安全性と効率性、そして安定した技術力を維持することを心掛けています。このたびは、私達のこれまでの取り組みが高く評価され、大変光栄に思います。今後も社会基盤の整備と更新における重要な役割を担うという責任を持ち、さらなる品質向上に努めてまいります。必要とされる人材、そして会社へと、これからもご指導をいただきながら、大きく成長していければと思います。



株式会社 明生
代表取締役
深津 明彦 様

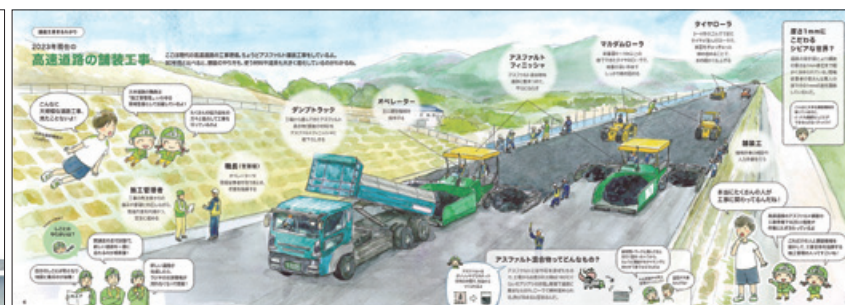
大林道路創立90周年記念誌の発行

当社では、2023年8月26日に創立90周年を迎えるにあたり、記念誌として絵本「大林道路のしごとまるわかりNAVI」を発行しました。この絵本は当社の事業内容と各事業に携わる従業員や協力会社の働く姿にスポットを当て、役職員やその家族を中心とした全てのステークホルダーに分かりやすく、事業の社会的な価値を伝えることを目的としています。

また、道路舗装に使用する技術や材料なども平易な言葉やイラストで解説しており、あらゆるステークホルダーに対して建設業への理解と興味を喚起するためのツールとして多くの方に活用していただけるよう、当社コーポレートサイトでも全ページを公開しています。



表紙



本編の一部「2023年現在の高速道路の舗装工事」のページ

地域社会との関わり

道路をはじめとする重要な社会インフラを利用する人々の安全・安心・快適性を守ることも私たちの使命です。企業理念に基づき、経営資源を最大限に活かして事業活動を展開するのはもちろん、良き企業市民として、事業を超えた活動をととして地域の人々と積極的に交流を図り、社会と文化の発展に寄与していきます。



JICA国別研修の受け入れ

独立行政法人国際協力機構（以下、JICA）では、発展途上国の意欲ある方々を研修生として受け入れ、日本の社会や組織に実際に身を置きながら、さまざまな知識や技術を学ぶ場を提供しています。

技術研究所西日本試験室（兵庫県加東市）では、2023年8月にパキスタン国パンジャブ州公共事業局からの研修生12名を受け入れ、アスファルト混合物の配合設計や各種試験、同敷地内に設置されているアスファルト混合所の見学などを行いました。

研修生たちからは「貴重な経験となった」「今回得た知識・経験を本国でもぜひ活かしたい」などの感想が聞かれ、有意義な研修となりました。

当社ではこのような取り組みをととして、国内外の社会インフラ整備と持続可能な社会の形成に貢献していきます。



産学連携イベントへの参加

国立大学法人北海道国立大学機構 北見工業大学では、小・中学生を対象に、身近な現象をテーマとした実験やものづくりの実体験を通じて、理科に親しんでもらうことを目的としたイベント「おもしろ科学実験」を毎年開催しています。

2023年8月に行われた同イベントでは、21テーマ（オンライン開催含む）の体験イベントが実施されました。その1つのプログラムとして、「やわらかいのに力持ち!?!～不思議な材料で人や環境に優しい道づくりを体験しよう～」で当社の全天候型高耐久常温アスファルト合材「楽ファルト」を教材に使った実験が行われました。

当日は、社会インフラ工学コースの富山和也准教授と同教授の研究室に在籍する大学院生・留学生たちと当社職員が、小・中学生ならびに保護者の方々と一緒に楽ファルトの施工体験を行いました。実際に自分が施工した楽ファルトの路面に乗ってもらったり、ミニカーを走らせてみることで、施工の出来栄と平坦な道路の大切さを理解してもらうことができました。参加者は真剣な表情で実験に取り組み、質疑応答も活発に行われるなど、充実したプログラムとなりました。

当社ではこうした機会を通じて幅広いステークホルダーに道路インフラの社会的役割と重要性を伝え、持続可能な社会の構築に向けて、産学連携の取り組みを継続していきます。



イベント参加者による「楽ファルト」の施工実験の様子

研究開発



基本方針

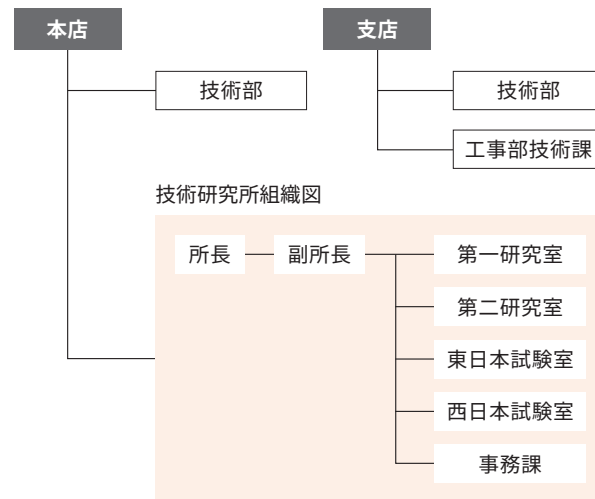
安全や環境保護の重要性がますます高まり、道路舗装工事の主流も「新設」から「維持・更新」へと変わる中で、社会の変化に対応する新たな製品や技術が広く求められています。

当社は、道路をはじめとする社会インフラを支える企業として、変わりゆく世の中の要請にお応えするべく、異分野の企業・団体とも連携を図りつつ、新たな技術・製品の研究開発および導入に邁進しています。

研究開発体制

技術研究所を中心に、東西2カ所の試験室、研究開発専用プラントを併設するアスファルト・ラボを設置して、本店・支店と連携しながら現場やお客様の声に応える技術や製品の研究開発を推進しています。

研究開発体制図 (2023年4月1日現在)



技術研究所アスファルト・ラボ／研究開発専用プラント

機械センター (埼玉県久喜市) 敷地内に研究開発専用のアスファルト合材製造プラントを併設したアスファルト・ラボを設置しています。稼動プラントでは実施が難しい特殊な配合や製造方法の検証、製造作業工程の効率化や省力化、安全性向上、環境対策などの検証を行うほか研修施設としても活用しています。現在は水素を使用した燃焼バーナの構造検討・燃焼効率の向上の検証も行っています。



研究開発専用プラント

施工技術発表会

社会インフラを支える企業として、新たな価値の創出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です。当社では新技術の活用や現場の創意工夫事例などの水平展開と、プレゼンテーション力の強化などの人材育成を目的とした「施工技術発表会」を例年開催しています。

2022年度は「現場」「現物」「現認」というテーマのもと、全国から寄せられた28編の報文のうち、事前審査で選ばれた14編が発表されました。

発表は3年ぶりに対面開催することができましたが、オンラインでもライブ配信し、2022年度新入職員49名が所属支店会議室から聴講参加しました。

全社的な技術力の向上を図るとともに、建設業界が直面する生産性の向上や労働力不足といった課題解決につなげるべく、今後も継続して開催していきます。



施工技術発表会の様子



黒川社長による冒頭あいさつ

研究開発事例

フッ素樹脂は水をよく弾くことから、コーティングで自動車の外装の汚れ止めやフライパン内面への食材付着止めに活用されています。しかしフッ素樹脂は接着剤も効きにくく、コーティングでは耐用期間が短いことから建設分野での活用は難しいとされていました。そこで当社は、株式会社ヒロテックが開発したレーザーでミリ単位のフッ素樹脂板を金属にライニングする新技術に着目し、建設分野で要求される耐用期間を確保し、土泥類の付着防止に活用する方法の開発に取り組んでいます。

ダンプトラック運搬時のCO₂排出量削減と労働災害削減に貢献する「楽フロン」

ダンプトラックで粘性土を運搬する際、荷台に土砂が付着して荷下ろしが不完全なまま、次の運搬に使用すると、付着分 (付着残土) だけ積載可能重量が少なくなります。これが原因で運搬回数が増え、燃料の消費とCO₂排出量の増加につながります。運転手が荷台に上がってスコップで清掃する場合は、転落事故の危険が生じます。これらの問題を解決するため、フッ素樹脂ライニング板を荷台に取り付けて付着残土を解消する「楽フロン」を、株式会社ヒロテック、大蓉ホールディングス株式会社と当社の3社で共同開発し、「2022年度 省エネ大賞」(主催：一般財団法人 省エネルギーセンター、後援：経済産業省) 製品・ビジネスモデル部門、経済産業大臣賞を受賞しました。約10%あった付着残土を無くすことで、10トンダンプ1台の燃料を年間3,500リットル節約でき、年間6トンのCO₂排出削減*に貢献します。比較的安価でメーカー、サイズ、新車・中古車を問わず活用可能なことならびに建設業界全体のカーボンニュートラルへの取り組みと、安全管理に貢献できることが評価されました。

ギアセンター、後援：経済産業省) 製品・ビジネスモデル部門、経済産業大臣賞を受賞しました。約10%あった付着残土を無くすことで、10トンダンプ1台の燃料を年間3,500リットル節約でき、年間6トンのCO₂排出削減*に貢献します。比較的安価でメーカー、サイズ、新車・中古車を問わず活用可能なことならびに建設業界全体のカーボンニュートラルへの取り組みと、安全管理に貢献できることが評価されました。

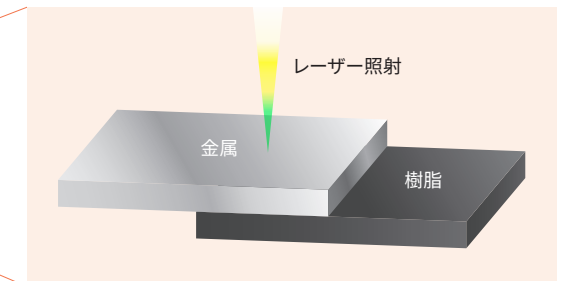
* 10トンダンプトラックにて10,000m²の土砂を運搬したとき、1回当たり走行距離を130km、土砂付着率10%と想定した場合を当社で試算



楽フロンなし



楽フロンあり



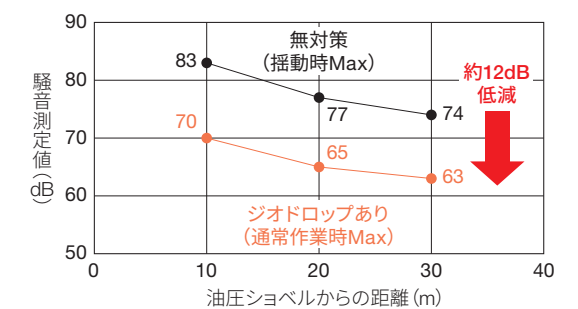
「楽フロン」株式会社ヒロテックが開発した独自の金属表面処理技術を用いて、フッ素樹脂と金属を接合することができました。安価かつ応用範囲も広いことが特長です。

パワーショベルの騒音対策にも効果

粘性土はパワーショベルのバケット (土をすくう部分) にも付着しやすく、作業効率の低下やこれを落とそうとしてバケットを揺らす騒音発生要因となります。そこでここにもフッ素樹脂ライニング板を取り付けて付着残土を抑制する「ジオ

ドロップ™」を株式会社大林組と株式会社ヒロテックおよび当社の3社で共同開発しました。

ジオドロップの有無で騒音を比較



(左) 対策を施していないバケットでは、50kg程度の残土が付着



(右) 対策をしたバケットでは7kg程度 (7割減) に減少

コーポレート・ ガバナンス

広く社会から信頼される企業であり続けるためには、
強固なコーポレート・ガバナンス体制の確立が不可欠です。
適正な意思決定と業務遂行のプロセスならびに実効的な監視・
監督機能を基盤とする経営体制を構築し、経営の健全性と透明性の
確保に努めることで、持続的な企業価値の向上を図ります。



コーポレート・ガバナンス体制

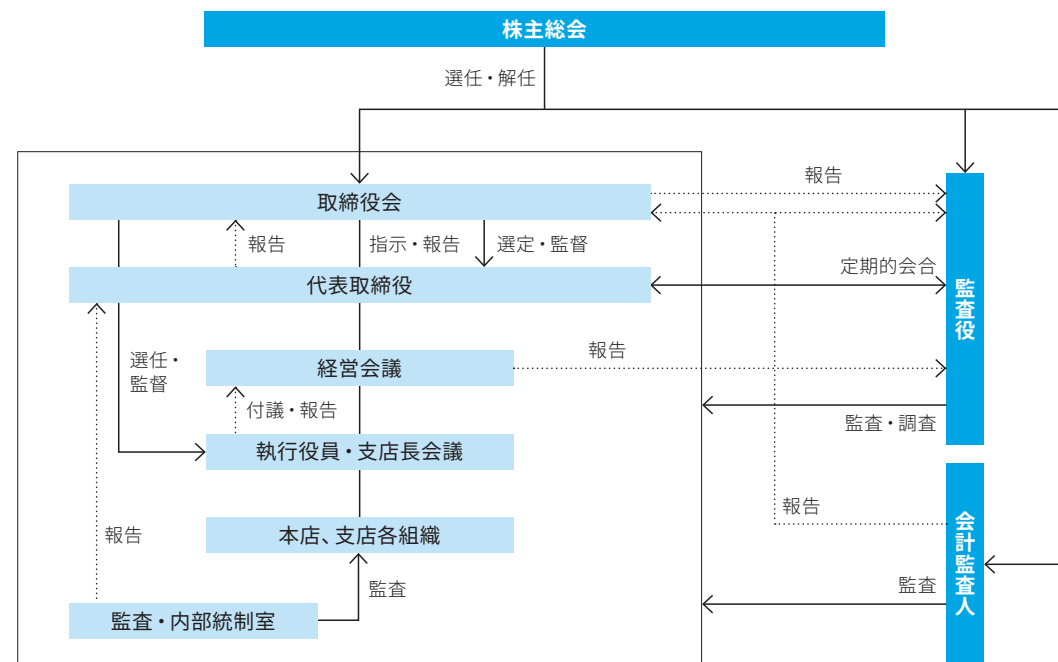
企業価値を高め、全てのステークホルダーからの信頼に応えるためには、コーポレート・ガバナンス体制の確立は不可欠であり、また経営の健全性・透明性を高めることも重要であると考えています。当社は適切かつ迅速な意思決定を図るため、執行役員制度を導入し、取締役兼執行役員および指名された執行役員をメンバーとして構成する経営会議を設置しています。重要事項の意思決定を行う取締役会や経営会議では厳密なリスク管理・監督を行うとともに、

取締役、執行役員および使用人の職務執行の適法性について監査役に報告し、都度監査を受けています。また、独立した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(2023年4月1日現在)



コンプライアンス

コンプライアンスを重視した企業風土の確立に向けて、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って事業活動に臨むよう、法令遵守に関する規範を定めるとともに、各種教育・研修をととしてコンプライアンス意識の浸透と徹底を図るなど、経営層が陣頭に立ちコンプライアンス管理体制の不断の強化に取り組んでいます。



企業倫理綱領

当社は道路建設などの事業活動を通じた安全・安心なインフラの整備・提供を社会的使命とし、皆様から信頼される企業を目指して、コンプライアンスを重視した企業風土の確立に継続して取り組んでいます。

企業理念・経営規範・行動基準からなる「企業倫理綱領」を策定し、同綱領に基づき、従業員研修や社内会議などをおして反復教育を行い、全役員・従業員のコンプライアンス意識の向上に努めています。

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

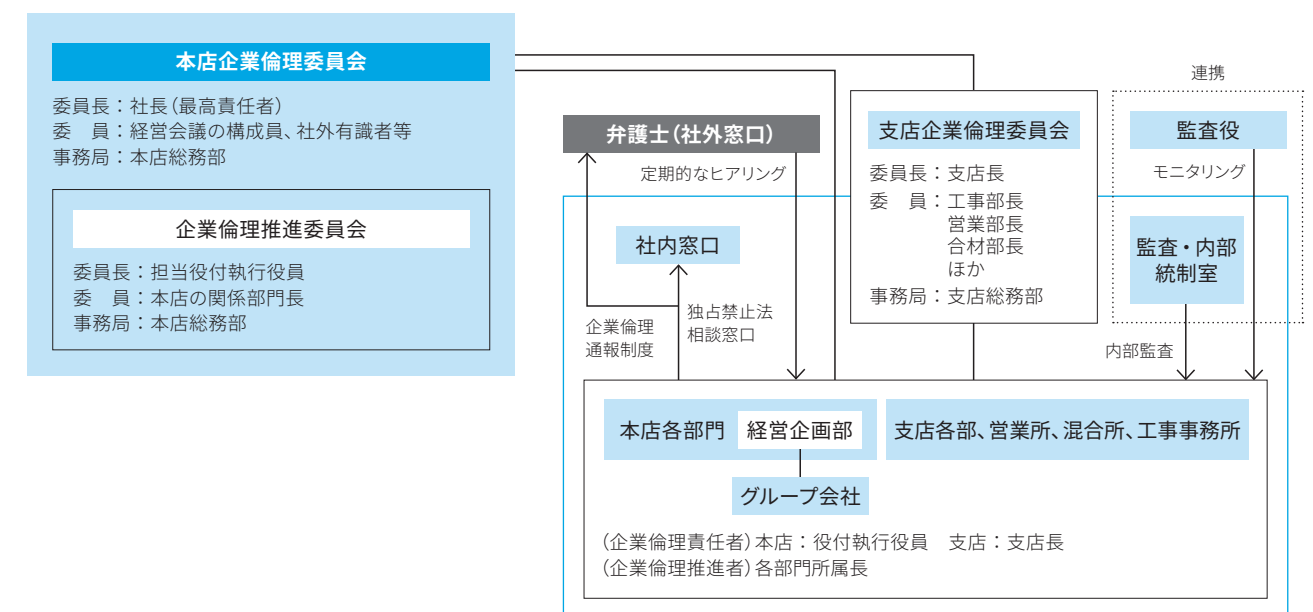
責任者とする企業倫理推進体制で、個別規定の整備・運用や企業倫理確立のための研修などを実施しています。

企業倫理通報制度

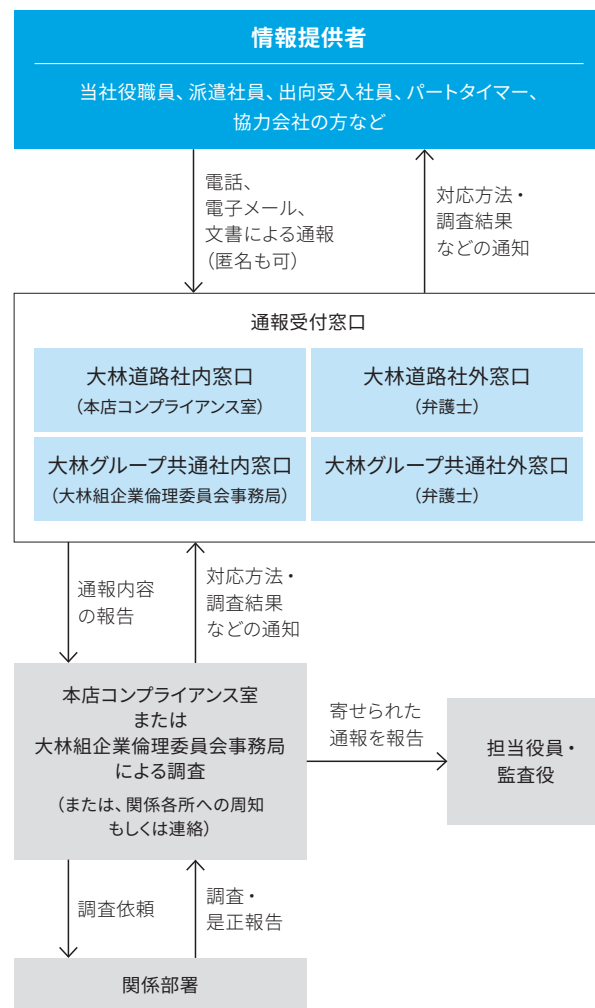
当社は経営の健全性向上を目的に、当社グループ従業員および当社の事業関係者を対象とした「企業倫理通報制度」を設けています。社内窓口を当社コンプライアンス室、社外窓口を外部の弁護士事務所に設置し、通報者に一切の不利益が生じないよう配慮しています。通報を受けた際には直ちに事実関係を確認して、必要な措置を講じています。重大な不正行為が発生または発生する恐れがある場合には、自身の関与の有無にかかわらず通報を義務化しています。

また、カルテル・入札談合などの不正行為に関与した従業員が自主的に通報した場合、あるいは社内調査や公正取引委員会などの調査に協力して調査の進展に特に貢献した場合に処分を減免する「社内リニエンシー制度」を導入しています。

企業倫理推進体制図(2023年4月1日現在)



企業倫理通報体制図(2023年4月1日現在)



コンプライアンス研修の実施

企業倫理を徹底するため、毎年全従業員を対象として企業倫理職場内研修およびeラーニングを実施し、独占禁止法をはじめとする法令遵守や反社会的勢力の排除、ハラスメント問題など、企業倫理委員会が定めたさまざまなテーマに取り組んでいます。

さらに独占禁止法の遵守については、毎年弁護士による研修と株式会社大林組法務部による研修を実施し、再発防止に努めています。また、コンプライアンス管理体制の維持状況や役員・従業員へのコンプライアンス意識定着を確認するため、営業責任者らを対象とした弁護士による個別面談方式でのヒアリングや、従業員を対象としたモニタリングを実施しています。

贈収賄防止

大林グループの「贈賄防止プログラム」のもと、役員・従業員向け教育などの実施や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。今後も年2回のeラーニング研修や職場内集合研修などを通じて、贈収賄防止の意識定着を徹底していきます。

人権の尊重

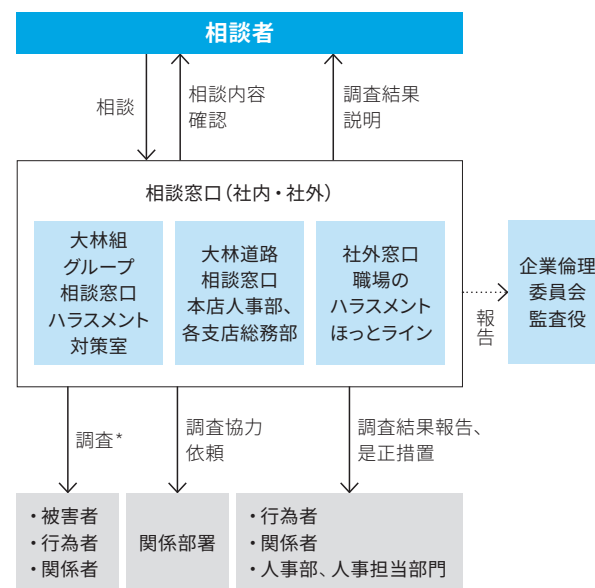
近年、人権の尊重が企業の社会的責任における重要な課題の1つとして再認識されるようになり、社会から企業の取り組みに対する関心が高まっています。当社は大林グループ人権方針に則り「人間尊重の経営」という企業理念のもと、あらゆるステークホルダーの人権および多様性を尊重し、いかなる事由による差別も禁止しています。2022年度も法務省が定める人権週間にあわせ、大林道路グループの従業員とその家族から「人権啓発標語」を募るイベントを実施するなど、人権啓発活動を推進しました。

ハラスメント対策

大林グループの一員として、当社は株式会社大林組が定めた「ハラスメント防止ガイドライン」を準用し、ハラスメント予防対策の実施や管理体制の強化に注力しています。具体的には、ハラスメント相談窓口を設置し、ハラスメントの早期発見・対処に努める一方、従業員へのアンケート調査、ハラスメント相談窓口担当者を対象とした社外研修を実施するなど、職場実態のさらなる把握、相談者の人権を尊重した問題解決と予防対策の知見向上に取り組んでいます。

2022年度には、管理職向けのハラスメント対策研修を実施し、約290名が受講しました。

ハラスメント相談窓口の対応フロー



* 相談者の了解を得て実施

リスクマネジメント

企業経営に影響を及ぼしうるリスクの早期把握と顕在化した場合の影響の最小化を図ることは、企業価値の向上につながるとともに、ステークホルダーに対する当社の社会的責任と認識し、グループ会社を含めたリスク管理体制を構築しています。



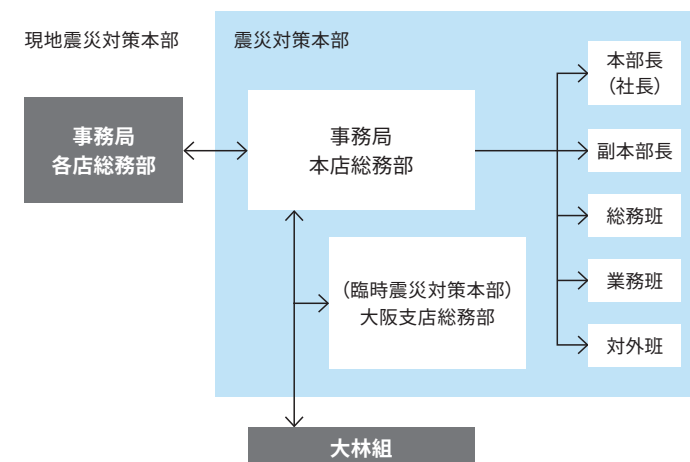
リスク管理体制

事業活動や従業員に影響を及ぼしうるリスクを早期に発見し、顕在化した場合の影響を極力軽減するのは企業の責任です。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いるほか、リスクが顕在化した場合に迅速かつ適切に対応し、深刻な影響を回避できる体制を構築しています。その一環として、予期しがたい自然災害などの発生時にも事業を継続できるよう、本店および各支店で事業継続計画（BCP）を策定し、定期的に災害対策訓練を実施するなどして実効性の確認と向上を図っています。

たとえば、地震による災害発生時には、施工現場だけではなく自社施設やグループ会社施設の被害状況を確認するメールが自動配信されることにより、速やかに被害状況を確認し、早期に復旧対応に当たることが可能です。

2022年度は、巨大地震を想定し、ウェブ会議システムを利用した震災訓練を実施しました。

震災対策本部連絡体制図



企業情報

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 黒川 修治
- 創立
- ・1933年8月26日
- 資本金
- ・6,293百万円(2023年3月31日現在)
- 従業員数
- ・1,126名(2023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) アスファルト混合物等の製造及び販売
(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-4) 第2523号
建設コンサルタント登録：建1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
宅地建物取引業許可：国土交通大臣(8) 第4206号

本店・支店・営業所・
技術研究所・機械センター

57カ所

アスファルト混合所

46カ所

(2023年4月1日現在)



1. 本店
- 東京都千代田区神田猿樂町2-8-8
2. 北海道支店
- 北海道札幌市中央区北一条西2-9
3. 東北支店
- 宮城県仙台市青葉区本町2-5-1
4. 北信越支店
- 新潟県新潟市中央区紫竹山1-5-6
5. 関東支店
- 東京都千代田区神田小川町3-20

6. 中部支店
- 愛知県名古屋市中区丸の内2-18-25
7. 大阪支店
- 大阪府大阪市北区西天満1-2-5
8. 中国支店
- 広島県広島市中区大手町3-7-2
9. 四国支店
- 香川県高松市中央町11-11
10. 九州支店
- 福岡県福岡市博多区博多駅前3-2-1

11. 技術研究所
- 東京都清瀬市下清戸4-640
大林組技術研究所内

12. 機械センター
- 埼玉県久喜市清久町6-5

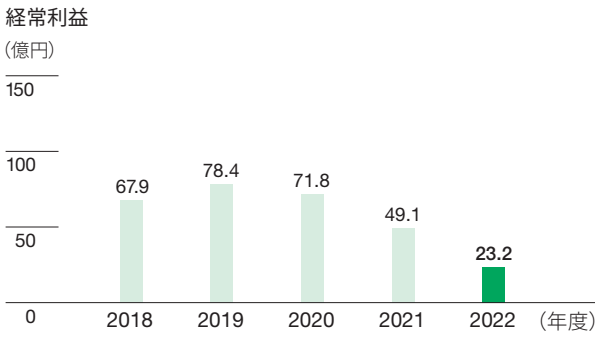
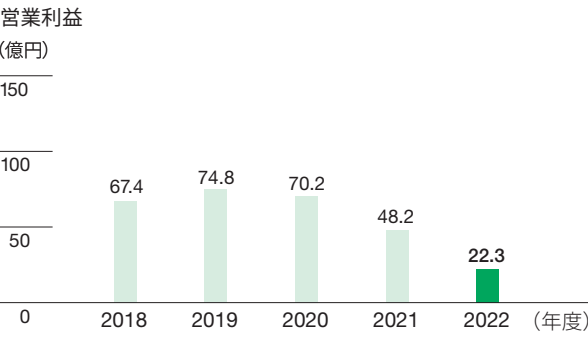
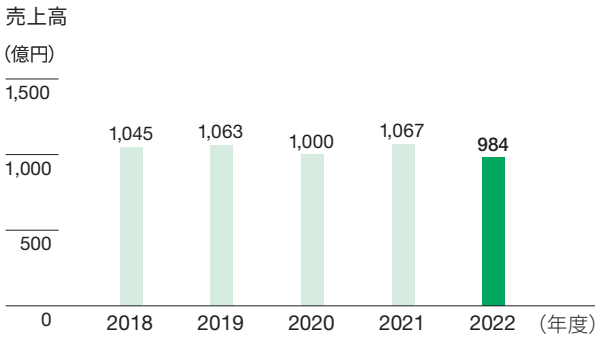
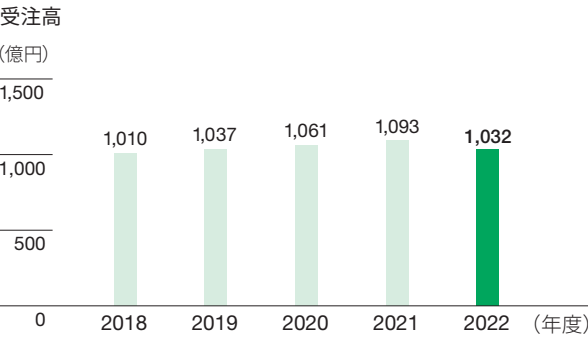
13. 東洋テックス株式会社 グループ会社
- 東京都千代田区神田猿樂町2-8-8

14. 株式会社カネナカ グループ会社
- 岩手県釜石市甲子町第5地割62-1

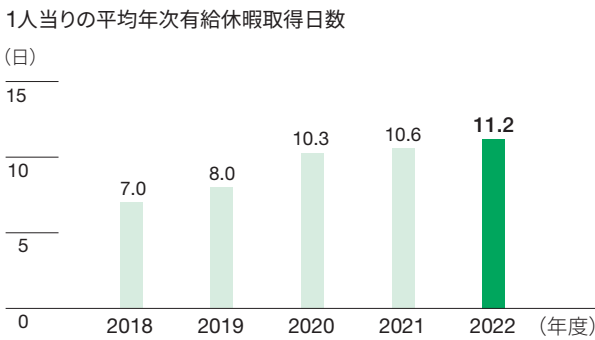
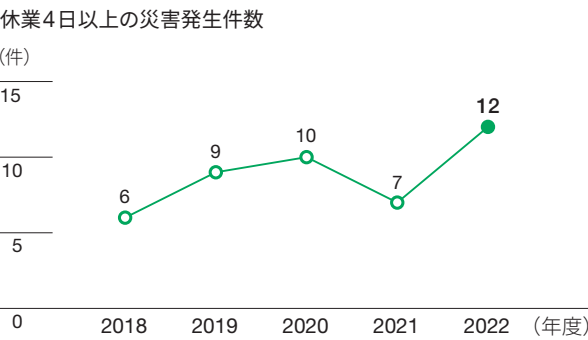
15. オークロード熊本株式会社 グループ会社
- 熊本県熊本市東区中江町1-26

財務・非財務ハイライト

財務(単体)



非財務(単体)



定年者数・再雇用者数・再雇用率

