

# 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）」を策定しており、最終年度となる2023年度には全ての目標を達成しました。引き続き2024年度4月1日～2027年3月31日までの一般事業者行動計画を策定しています。

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	2023年度実績 (2024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	14.4%増 (取得率61.0%) 達成
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	37.5% 達成

引き続き2024年4月1日～2027年3月31日までの一般事業者行動計画を策定しています。

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：2024年4月1日～2027年3月31日）

目標
1. 技術系の女性従業員について30%増とする
2. 計画年休の確実な設定・取得により、有給休暇平均取得日数を12日以上とする
3. 男性従業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50%以上にする

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](https://www.obayashi-road.co.jp/company/pdf/general_employer_action_plan.pdf)

また大林組のD&I（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。

### 同一労働同一賃金の実現

従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮でき従業員の成長が会社の成長につながることを目指し、同一労働同一賃金の考えのもと報酬総額の男女間の格差低減の取り組みなど、さらなる推進をしていきます。

### 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。2023年度は定年退職した23名中、希望した21名をシニア職員として再雇用しました。将来の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。2024年6月末現在で29名が制度を活用し、引き続き職場で活躍するとともに、豊富な経験を活かして後進の指導にあたっています。

### 障がい者の活躍

2024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2.75%で、就業者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。継続的に障がい者雇用に取り組む中、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、積極的に支援してまいります。

また、本店および大阪支店において、新たに直接雇用した障がい者が就業する2カ所の施設を稼働させました。

障がい者が働きやすい環境を整備し定着を図るとともに、

本施設での成果物については社内の福利厚生、営業促進ツール、支援団体等への寄贈などに活用することで、企業価値と従業員の付加価値の向上に貢献していきます。

## 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、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。

### 「安心して働ける会社」・「誇れる会社」の実現

#### 「4週8休」に向けた取り組み

2024年度より建設事業に適用された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、2022年に「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」を発足させ、業務形態における現状の問題点を改善するための「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、個々の意識改革と従来のやり方や制度にこだわらない業務や仕組みの見直しとDX化の推進を図り、経営者と従業員が志を1つにして業務効率化と「4週8休」の実現に向けて取り組んでいます。

#### 働きやすい職場を目指す休暇取得目標

時間外労働の上限規制への対応について労働環境改善委員会で協議し、2024年度より休日・休暇取得促進の目標として、毎週2日間の休日の取得と有給休暇を含めた年間休日休暇日数が125日以上となる休暇の取得を設定しました。

### ワーク・ライフ・バランスの充実を目指すための取り組み

業務時間の削減にはDXの推進による業務改革とともに、人材確保が喫緊の課題であり、その対策として待遇改善を行いました。2023年度に引き続き3%のベースアップの実施と初任給改定、若年職員の給与水準の底上げを行いました。加えて単身赴任の従業員の労に報いるため、2024年7月から帰省旅費の支給回数を月4回まで拡充しています。

また、若年職員の居住環境の充実を図るべく、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

### 従業員満足度調査による対応策の検討

働き方改革は時短だけが目的ではなく、従業員が充実感を感じながら会社とともに持続的に成長することが本質であることから、その一環として、2024年度よりエンゲージメント調査を実施して、現状の課題を洗い出し対応策を検討しています。

今後も従業員の「働きがい」の向上とワーク・ライフ・バランスの充実によって会社の成長を図り、「安心して働ける会社」・「誇れる会社」を従業員とともに実現していきます。

### 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)の取得要件を拡大し、不妊治療を含めた定期的な通院についても取得可能としました。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向けています。加えて、近年は介護に対する理解の浸透も図っています。

## 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。休職者への対応として、必要に応じて産業医の面談による「職場復帰に関する意見書」を踏まえた「職場復帰プログラム」を作成します。その上で主治医や産業医の意見を聴取し、職場復帰プログラム実施に際して本人と面談、職場復帰を目指したリハビリ出勤を実施するなどのサポートを行っています。

また健康診断を受けやすいオンライン予約と、自分自身の検診結果を経年で確認できる検診データの電子化を進めました。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。2023年度の利用実績は8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)

	2021年度	2022年度	2023年度	
従業員(人)	男性	977	974	972
	女性	149	152	152
	合計	1,126	1,126	1,124
女性管理職比率(%)	1.7	1.9	2.0	
新規採用者(人)	男性	52	45	47
	女性	8	5	9
	合計	60	50	56
育児休業取得者(人)	男性	1	1	1
	女性	9	6	3
	合計	10	7	4
育児休業後の復職率(%)	100	100	100	
短時間勤務制度利用者(人)	男性	0	0	0
	女性	9	8	13
	合計	9	8	13
1カ月あたりの平均時間外労働時間(時間)	32.2	30.0	27.1	
有給休暇取得率	57.4	61.0	65.9	
再雇用者(人)	10	18	21	
障がい者雇用率*(%)	2.57	2.60	2.75	

\*各年度の翌年6月1日時点

## 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。2024年5月に実施した入社2年目を対象としたフォローアップ研修は、悩みや不安を払拭し働き甲斐の向上につなげるとともに、同期の横のつながりを再認識してもらうことを目的としています。

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。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。

## 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。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に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として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、職務に関わる土木施工管理技士や公害防止管理者、建設業経理士などの国家・公的資格のうち会社が指定する資格は、取得費用を負担するほか、一部資格は講習会を開催するなど、従業員のやる気を後押ししています。

### — 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。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、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。また、2024年度より目標管理シートおよび自己申告表を電子化したことで、クラウド上に記録を残し個人が設定した目標設定に対して関係者が、達成状況や組織の中の役割について確認できる仕組みに改めました。今後、自己申告のデータを計画的な人材配置や人材育成に有効活用していく予定です。

### — 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! ～

### 2023年度 事故災害抑制目標

労働災害、公衆災害およびその他事故発生件数：44件以下  
交通事故発生件数：18件以下

1. 死亡・重大災害の発生：ゼロ
2. 労働災害発生件数：22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：22件以下
4. 交通事故発生件数：18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で法令遵守を最優先します。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ています。

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低減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。

## 協力会社で組織する「安全衛生協力会」

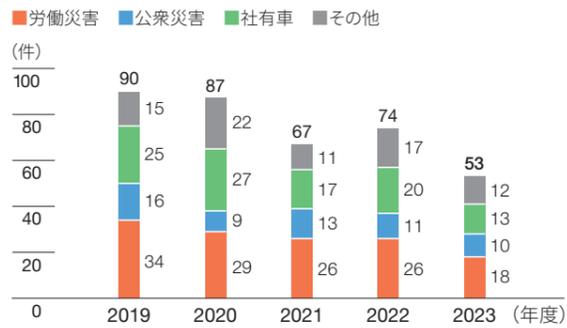
各支店の所管工事に従事する協力会社で「安全衛生協力会」を組織し、安全衛生意識の高揚と情報共有を図っています。当社の安全衛生に関する計画への理解と、立案実施に協力していただくことで、会員の安全と安全衛生活動のレベルアップを目指しています。

### 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しています。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、2023年度は死亡・重大災害は発生せず、事故災害は53件発生し、抑制目標を達成することができました。2023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、2024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



### 車両運転者の乗車前アルコールチェックを徹底

2022年4月の道路交通法改正により、安全運転管理者による運転者のアルコールチェックの義務化の対象が、業務用白ナンバー車両まで拡大されました。

当社では業務で車両に乗る場合、出発時・終了時のアルコールチェックを必ず実施するとともに、安全運転支援クラウドサービス(テレマティクス)と連携させることで、コンプライアンス体制の強化を進めています。

### 安全・安心で快適な職場づくり

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。

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。



KYイラストシート

### 安全管理を効率的に行うDX「朝礼アプリ084」「1人ATKYシステム」の導入

安全管理と安全教育、意識向上のため「朝礼アプリ084」と「1人ATKYシステム」を導入しています。「朝礼アプリ084」は、現場管理責任者が遠隔でスマートフォンから、写真などを交えた作業・安全指示ができ、関係者が集まることなく朝礼ができるアプリです。工事日報システムとデータ連携し、朝礼での作業の注意事項などを関係者全員で共有し、現場作業者の安全を守ります。

「1人ATKYシステム」は、各現場従事者の持ち場に沿った作業内容と安全確認の音声の流れ、指示に従って指差呼称をしながら危険予知(1人アタックケイワイ)を行います。当社はこの2つを併用して、施工管理に不可欠なコミュニケーションや安全管理を効率良く行い、より確実な安全管理体制を整えています。

### 化学物質管理責任者および保護具着用管理責任者の専任義務化への対応

2024年4月1日より、化学物質管理責任者および保護具着用管理責任者の選任義務化が施行されました。当社はこれに対応して、化学物質管理責任者の氏名を事業所に掲示し、工事部門では単月の安全衛生管理計画表に記載しています。

保護具着用管理責任者の氏名は、アスファルト混合所では事業所での掲示と、ヘルメットステッカーの貼付を実施しています。また、工事担当者は全員が保護具着用管理責任者となるため、単月の安全衛生管理計画表への氏名記載およびヘルメットステッカーの貼付により、関係者へ周知し、安全衛生の確保に努めています。

### 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。

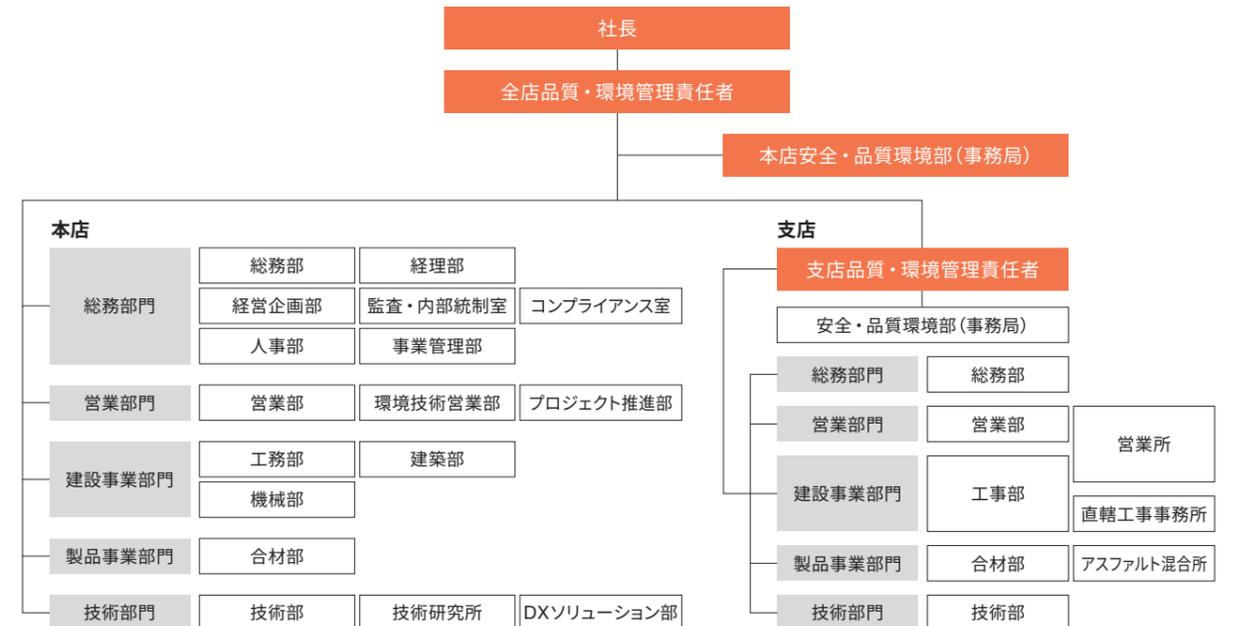
- 顧客・社会からの要求を的確に把握して、迅速に対応します
- コンプライアンスを徹底し、法律や倫理に対し誠実に対応します
- 人材を育み、業務の継続的改善に努め、確かな技術を製品に活かします

### 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、全店品質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、顧客満足の上昇に取り組んでいます。

また、現場では工事着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(2024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、日々の点検・整備を徹底し、現場に沿った機械改良を実施しています。これに加え、特殊施工現場への技術指導や施工職員の派遣を充実させ、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による製造プロセスの業務効率化および省人・省エネ対策

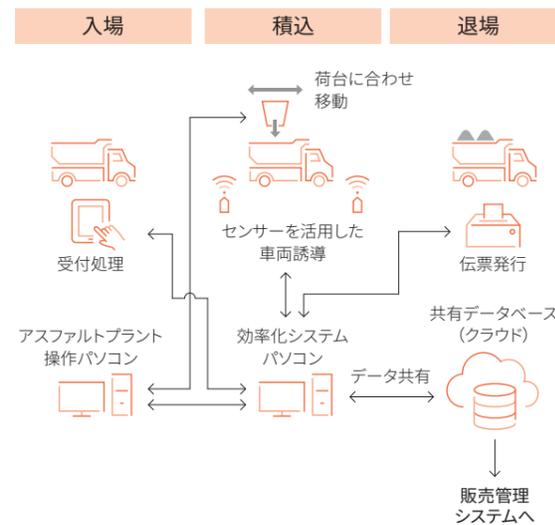
全国46カ所のアスファルト混合所において、製造データ収集と分析によるシステム全体の自動化、効率化を進めています。たとえば、製造材料に異常が認められた場合、直ちに原因の追究と的確な対策を講じることで、品質の安定と「全体最適化」を行うことが可能となります。

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に導入しました。

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。

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)

協会社への社長表彰

各支店では毎年、協会社の表彰を行っています。特に多大な貢献があった協会社には、社長表彰をしています。2023年度は辰島建設株式会社、株式会社アースエンジニアリング、エム・ケー開発株式会社、株式会社翔和建設、有限会社東丸高組の5社を表彰しました。

優良職長認定制度

協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。年に一度、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しています。

# 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。



## 絵本を通じて海外のインフラ整備に貢献

### JICA研修生へ「大林道路のしごと まるわかりNAVI」を贈呈

2023年8月に発行した創立90周年記念絵本「大林道路のしごと まるわかりNAVI」をJICA主催の課題別研修の参加者に贈呈しました。

JICA課題別研修は、日本側が研修内容を企画・計画し、開発途上国に提案する研修です。日本が有する知識や経験を通じて途上国が抱える課題解決に資するよう、国内の多くの関係団体と連携しつつ実施されています。用意されている研修は病院管理のノウハウ、地方自治制度、また伝統的

な農業技術から最先端の科学技術に至るまで、多岐にわたります。

絵本の寄贈については、2023年12月に一般社団法人近畿建設協会様との連携にて実施された「インフラ施設(河川・道路・港湾)災害対策とマネジメント」Bコースの研修生5名(アルバニア・インドネシア・マダガスカル・マラウイ・ナイジェリア)が対象となりました。

このような形での絵本の活用は想定外でしたが、この絵本が海を越えて、いろいろな国の方々に見ていただくことは大変光栄であり、各国におけるインフラ整備の発展に少しでも貢献することを期待しています。



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



絵本を読む研修生

## 産学連携の共同開発とイベント協力

### 北見工業大学との共同研究

当社DXソリューション部は、国立大学法人 北海道国立大学機構 北見工業大学(以下、北見工大)の社会環境系地域未来デザイン工学科社会インフラ工学コース 富山和也研究室と超高齢化社会・自動運転車における移動手段の変化、「ウォークラブルなまちづくり」の推進による道路空間の再構築といった歩行空間整備に対する社会的要請や、歩行者目線の歩道の維持管理手法などに関して、2019年より共同研究を行っています。

また、もう一つの取り組みとして建設業界の人材不足解消に貢献する技術として、地上型レーザースキャナー(TLS)および全球測位衛星システム(GNSS)を組み合わせ、短時間かつ少人数で運用できる路面凹凸の三次元計測手法の開発にも協力しています。

### 学生と協力して舗装ワークショップを開催

2024年6月22日(土)、23日(日)の2日間にわたり、北見工大では大学祭と併せて「研究室公開」と「オープンキャンパス」が開催され、当社も協力参加しました。

同研究室では、アスファルト混合物の材料や供試体を使用した舗装の説明、全天候型高耐久常温アスファルト合材「楽ファルト」の施工体験とミニカーを使った走行実験をはじめとして、GyroEye(2次元や3次元のCAD図面を建設現場に実寸で重ねて投影するツール)とVRの体験、ドライビングシュミレータや電動キックボードの試乗体験を行いました。

当日は朝早くから多くの方々が来校され、2日間の来校者は1,000人超となりました。北見工大への入学を検討している高校生とそのご家族の来訪や、これから本格的に専攻を決めようとしている同大学生のブース見学もあり、多くの学生が社会インフラに興味を持っていることを実感しました。

本イベントに参加した当社一同にとっても、学生と協力しながら一般の方々に舗装の大切さや同研究室の取り組みの意義を伝えるという、大変貴重な経験をさせていただき、大盛況のうちにイベントを終えることができました。

また、翌6月24日(月)は同学3年生約80名を対象に、当社DXソリューション部職員による特別講義とTLS計測実演を行いました。

富山研究室では、次世代を担っていく学生が共同研究に参加することにより、課題解決型(PBL)教育や、第一線で活躍する技術者からの学びを得ることを重視した教育を実践されています。

当社もその教育方針に賛同し、これからも共同研究やイベント等への参加をととして、将来の建設業界で活躍する若者にさまざまな経験の場を提供し、成長を助ける活動を続けていきます。



排水性舗装の機能実験



全天候型常温アスファルト混合物「楽ファルト」施工体験



当社DXソリューション部による特別講義



TLS計測機器を使った計測実演

# 研究開発



## 基本方針

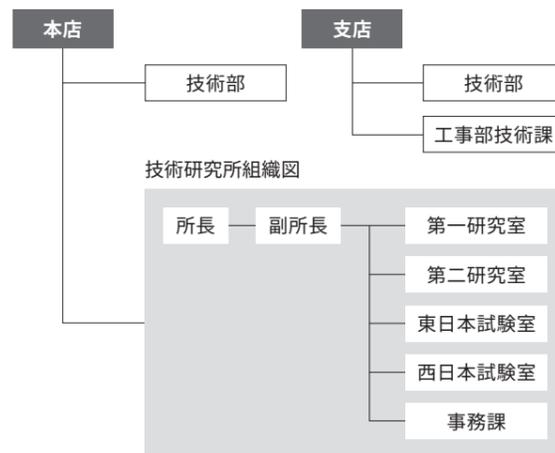
安全や環境保護の重要性がますます高まり、道路舗装工事の主流も「新設」から「維持・更新」へと変わる中で、社会の変化に対応する新たな製品や技術が広く求められています。

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(2024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。

2023年度は「DXで“かえる”」というテーマのもと、全国から寄せられた31編の報文のうち、事前審査で選ばれた17編が発表されました。

発表は2年連続で対面開催となり、若手職員の聴講者16名も会場で参加しました。また全職員向けにライブ配信も行われ、2023年度の新入職員47名は所属支店ごとに集合し、オンライン聴講に参加しました。

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

近年、経過年数に伴う老朽化や大型車交通量や車両総重量の増加に対応するため、各地で高速道路のリニューアルプロジェクトが進められています。当社では高速道路の長寿命化に貢献する技術の開発に努めています。

## 施工会社の視点で開発した高速道路橋梁レベリング層用グースアスファルト混合物「eグース・スーパー」

当社でも鋼床版用グースアスファルト混合物として、「eグース」を展開しています。

さらに近年、高速道路のコンクリート床版上の舗装には、従来のグースアスファルト混合物から耐流動性や防水性能の耐久性を向上させ、施工可能温度を低減した橋梁レベリング層用グースアスファルト混合物が適用されてきています。

当社は「eグース」の技術を応用することで高速道路のコンクリート床版にも適用可能な、橋梁レベリング層用グースアスファルト混合物「eグース・スーパー」を開発しました。「eグース・スーパー」は、積雪寒冷地も含む全国への展開が可能です。

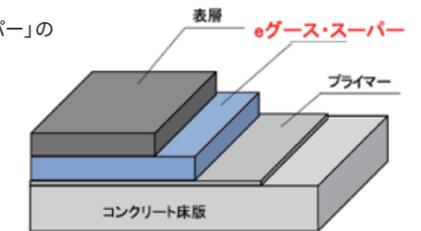
また、従来の橋梁レベリング層用グースアスファルト混合物で課題とされる、急な工程変更を余儀なくされる状況で

の工程管理において非常に大きなメリットがあります。

従来の橋梁レベリング層用グースアスファルト混合物は、施工直前に雨天等で工事が延期になったとき、専用の改質アスファルトの使用期限が短いためアスファルトを廃棄しなければなりません。 「eグース・スーパー」は特殊添加材で改質するプラントミックス方式を採用したことで工事の延期によるアスファルトの廃棄を無くし、工程管理を容易にします。

「eグース・スーパー」は施工に合わせたさまざまな配合も可能で、今後は高速道路の床版防水工事に広く普及を進めていきます。

「eグース・スーパー」の舗装断面



## 「eグース・スーパー」3つの特長

この製品はインフラの長寿命化につながる耐久性の向上、環境負荷の低減、柔軟な施工スケジュールへの対応によりサステナビリティ推進に貢献します。

### ① 耐久性の向上

高い耐久性は道路の修繕や更新の費用を下げ、自治体予算縮小で懸念されているインフラ維持への対策につながります。また地震や豪雨による災害にも強くなります。

### ② 環境負荷の低減

施工時の加熱温度を低くして作業者の負担を抑えることができます。従来のアスファルト混合物と違い、独特な臭気の原因となるTLA(トリニダッドレイクアスファルト)が含まれていないため、現場周辺環境への配慮につながります。

### ③ 日程変更への柔軟な対応

従来の橋梁レベリング層用グースアスファルト混合物は、施工直前に雨天等で工事が延期になったとき、専用の改質アスファルトの使用期限が短いためアスファルトを廃棄しなければなりません。 「eグース・スーパー」は特殊添加材で改質するプラントミックス方式を採用したことで工事の延期によるアスファルトの廃棄を無くし、工程管理を容易にします。

### 「eグース・スーパー」の成分



特殊添加剤によって、従来のアスファルト混合物にない「eグース・スーパー」の特長を生み出しています

