

働きがいある職場づくり

人権や多様な価値観を尊重し、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる職場づくりや、ライフプランに合わせた柔軟な働き方ができる制度の整備に取り組んでいます。企業理念「人間尊重の経営」の下、一人ひとりの自律的な成長を支援します。

ダイバーシティ&インクルージョン

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、女性活躍推進法、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：2024年4月1日～2027年3月31日）」を策定しており、目標達成に向けてさまざまな取り組みを推進しています。

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（計画期間：2024年4月1日～2027年3月31日）

目標	2024年度実績 (2025年3月現在)
1. 技術系の女性従業員について30%増とする	22%増
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	11.2日
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合計割合を50%以上とする	66.7% 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



株式会社大林組のダイバーシティ&インクルージョン推進部の紹介により、株式会社大林組の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。

また技術系の女性従業員を増やす目標に基づき、女性技術者の採用に力を入れています。

2024年11月には、女性技術者を集めた現場研修を行いました。その様子を動画にまとめてYouTubeで公開しています。

女性技術職員現場研修「共に築こう、未来の道。」
https://youtu.be/50C91xXmQ_M?si=0uk8FICiNBpkizcf

リーダーシップ研修によって、悩みを共有できる職場づくりに取り組み、女性従業員のキャリアアップに関する不安を解消し、定着支援を行っています。

えるぼし認定 2段階目を取得

大林道路は2025年7月にえるぼし（2段階目）の認定を受けました。えるぼし認定とは、女性の活躍推進に関する取り組みが優良であるなど、一定の条件を満たした場合に認定されるものです。

今後も性別を問わず、全ての従業員が生き生きと働くことのできる環境づくりを推進していきます。



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よう、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を推進していきます。

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。2024年度は定年退職した29名中、希望した27名をシニア職員として再雇用しました。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。2025年6月末現在で27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

2025年6月1日時点の当社の障がい者雇用率は、法定雇用率（2.5%）を上回る2.96%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。

2024年9月より、本社および大阪支店では、障がいを持つ方々が生き生きと働けるフィールドを整えています。

また、2025年5月には本社でイベントを開催し、障がい者雇用への理解促進を図りました。

働きがいある職場づくり

インターンシップの受け入れ

当社は学生を対象に工事現場、アスファルト混合所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積極的に行っています。2024年度は約100名の学生に参加していただき、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を実感していただきました。新たな学びと気づき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。

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。

「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「完全週休二日制」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日以上となる休暇取得目標を設定しました。

また、2025年度からは、働きやすい職場環境を整備すべく、労働環境改善委員会の場で改善計画を検討し、2024年度から継続して実施しているエンゲージメント調査「労働条件のスコア」の向上を図ることを新たな目標として掲げています。

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年度からは現在まで毎年継続して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回まで拡充しました。

また、若手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するとともに、入社2年目までの定時採用者を対象とした帰省旅費については、支給回数を1年につき2回から3回へと拡充しました。



ワンルームマンションタイプの寮

従業員エンゲージメント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、現状の課題を把握し、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。

働きがいある職場づくり

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月に導入した配偶者出産休暇により、出産予定日以前6週間から出産後8週間までの期間において配偶者が最大5日間に有給休暇を取得できるようになり、男性の育児休業取得の促進につながりました。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。

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。全従業員は付与されたポイントを使って、旅行や育児・介護などのメニューを利用することができます。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います。

リフレッシュ休暇制度

入社10年、20年、30年、40年に達した役職員に対し、永年勤続の労をねぎらい、心身のリフレッシュと勤労意欲の向上を目的として、リフレッシュ休暇と永年勤続表彰金を付与しています。

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。退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。2024年度の利用実績は6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)

	2022年度	2023年度	2024年度	
従業員(人)	男性	974	972	936
	女性	152	152	158
	合計	1,126	1,124	1,094
女性管理職比率(%)	1.9	2.0	1.8	
新規採用者(人)	男性	45	47	50
	女性	5	9	12
	合計	50	56	62
育児休業取得者(人)	男性	1	1	7
	女性	6	3	9
	合計	7	4	16
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	8	13	15
	合計	8	13	15
1カ月あたりの平均時間外労働時間(時間)	30.0	27.1	24.0	
有給休暇取得率	61.0	65.9	61.4	
再雇用者(人)	18	21	27	
障がい者雇用率*(%)	2.60	2.75	2.96	

*各年度の翌年6月1日時点

働きがいある職場づくり

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。

新入職員に対しては、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年度以降は、新入職員専任指導者も外部主催の研修に参加しています。また、入社2年目・3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がい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、一部の資格について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。個人目標と組織目標の両方の達成を、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、人材育成につなげています。

2024年度からは目標管理シートおよび自己申告表を、電子化してクラウド上に記録を残しています。

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。

今後も適切な人材配置や人材育成のため、継続的に運用していきます。

— 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、役職にとらわれない柔軟な賃金決定と人材活用を可能にします。

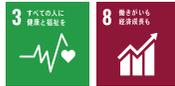
階層別研修



労使の取り組み

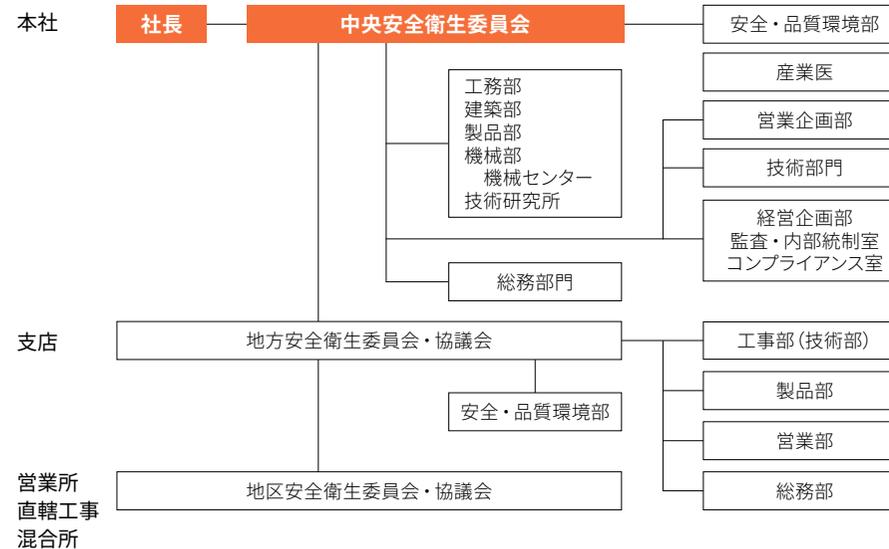
当社は、従業員の基本的な権利はもとより、結社の自由と団体交渉権を尊重し、労働協約を結んでいます。労使による協議会は定期的を開催し、働きやすい職場環境の整備や福利厚生制度の充実、安全衛生の推進など幅広いテーマについて話し合っています。

労働安全衛生の取り組み



安全・安心な職場環境づくりを推進し、全従業員や事業に関わるパートナーの安全と健康の確保に取り組みます。

労働安全衛生マネジメント体制図



安全衛生スローガン

～ 1人アタックの徹底で事故撲滅! ～

2024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：40件以下

交通事故発生件数：16件以下

1. 死亡・重大災害の発生：ゼロ
2. 労働災害発生件数：20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：20件以下
4. 交通事故発生件数：16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、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。

事故災害統計の応用

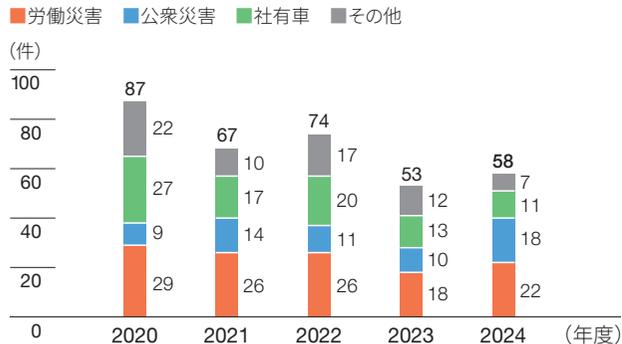
事故災害に至る全体像の把握や傾向を理解し再発防止に活かしています。個々の災害情報の分類・集計・原因の追究を行い、

労働安全衛生の取り組み

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、2024年度は死亡・重大災害は発生しませんでした。事故災害は58件発生。抑制目標の56件を達成することができませんでしたが、2024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、2025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など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合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、安全意識の高揚を図っています。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、化学物質管理者および保護具着用管理責任者の選任が義務化されました。当社はこれに対応して、化学物質管理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、周知しています。

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。

責任あるものづくり(品質)



道路インフラなどの社会基盤整備を支える企業としての責任を果たし、パートナーとともに高品質で付加価値の高い技術やサービスで社会に貢献します。

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。

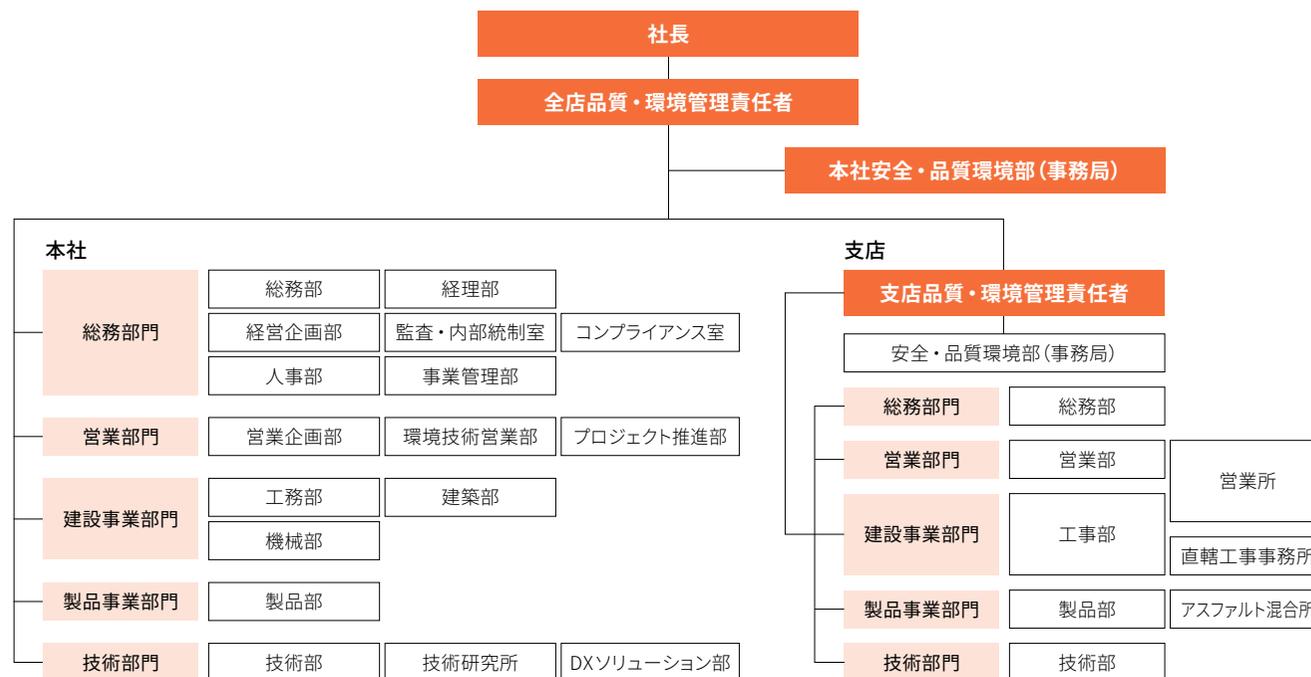
- 顧客・社会からの要求を的確に把握して、迅速に対応します。
- コンプライアンスを徹底し、法律や倫理に対し誠実に対応します。
- 人材を育み、業務の継続的改善に努め、確かな技術を製品に活かします。

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。本社・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、顧客満足の向上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(2025年4月1日現在)



責任あるものづくり(品質)

品質・信頼向上の取り組み

— アスファルトフィニッシャに付随する省人・省力化ツールの開発

当社は施工性、品質ならびに施工作業の安全性向上を目指す取り組みの1つとして、アスファルトフィニッシャに付随する省人・省力化ツールの開発に取り組んでいます。

— 電気加熱式特殊保温プレート (NETIS登録番号：CB-250011-A)

アスファルト舗装工事において、アスファルトフィニッシャは運搬車両で運ばれてきたアスファルト混合物をホoppaと呼ばれる部分で荷受けし、敷きならしを行います。敷きならしをするアスファルト混合物は高温を保つ必要がありますが、敷きならしを行う間にも温度が低下するため、管理が難しく、品質に影響を及ぼすことが課題でした。

当社ではこの課題を解消する目的で、荷受けしたアスファルト混合物の温度低下を抑制する電気加熱式ヒータを、ホoppa内部に取り付けました。

(電気加熱式特殊保温プレートによる効果)

アスファルトフィニッシャのホoppa (アスファルト混合物を荷受けする部分) 内部に、電気加熱式のヒータ (特殊保温プレート) を設置することで、可使用時間の延長を実現しています。

- ・ 温度低下の抑制：運搬車両から荷受けしたアスファルト混合物の柔軟性が保たれ、舗装面の品質が向上します。
- ・ 品質の安定：高温を維持することで、敷きならし時のアスファルト混合物の柔軟性が保たれ、舗装面の品質が向上します。
- ・ 施工性の改善：可使用時間が延びることで、施工現場での作業に時間的な余裕が生まれ、結果として安全性の向上にも役立っています。



ホoppa
舗装に使うアスファルト混合物を荷受けする装置

スクリード
ホoppaから送られてきたアスファルト合材の敷均しを行う装置



ホoppaに取り付けた電気加熱式特殊保温プレート (赤枠)

— アスファルトフィニッシャ継目仕上装置

アスファルトフィニッシャでの敷きならし作業では、通常、舗装両側に1名ずつレーキ作業の担当者を配置して、人力で舗装継目の仕上げを行います。この際、転圧用重機や一般車両と接触する危険性や、舗装継目の仕上がりにばらつきが発生するなどの課題があります。

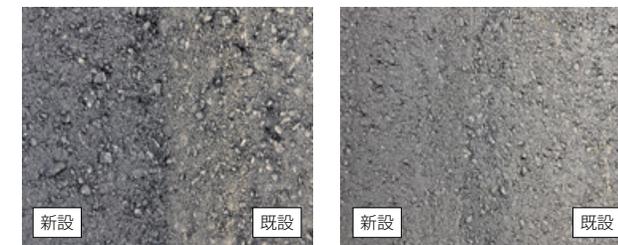
そこで解決策としてアスファルトフィニッシャに付属する継目仕上装置を開発しました。

この装置では、継目識別カメラで新設舗装面と既設舗装面の継目を検出し、適切に装置の位置を制御しながら、舗装継目の仕上げにおける粗骨材の除去から敷均し、軽転圧までを行います。

(期待される効果)

- ・ 連続的に行うレーキ作業を省力化
- ・ 規制内の走行車線側に作業員を配置する必要がなく、安全性向上
- ・ 転圧中のローラとの接触リスクが低減し、安全性向上
- ・ 舗装継目の仕上がりが一定となり、品質向上

〈新型フィニッシャの効果〉



新型フィニッシャ使用時(左)と舗装継目レーキマン(手作業)での舗装継目(右)の比較。アスファルト舗装の表面の粗さを表す指標である「きめ深さ」で良好な数値が得られ、作業時間も約60%に短縮

サプライチェーンマネジメント



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・強化に努めていきます。

CSR調達ガイドライン

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。

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

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

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)

CSR調達アンケートによる課題の抽出

当社では、責任ある調達活動を行うため大林グループCSR調達方針に基づいて「大林道路CSR調達ガイドライン」を策定し、お取引先様に趣旨をご理解いただき、同意をいただいています。2025年3月には、お取引先様にお願いする4項目に関するアンケートを行い、お取引先の状況を把握し、サステナビリティマネジメントを推進する上での課題を洗い出しました。今後も継続的にアンケート調査を行い、お取引先様のサステナビリティの取り組みを支援していきます。

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。2024年度は一友開発株式会社、株式会社ダイキ建設、吉村建設株式会社、株式会社丸秀組、株式会社山三（以上、順不同）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に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。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。

研究開発

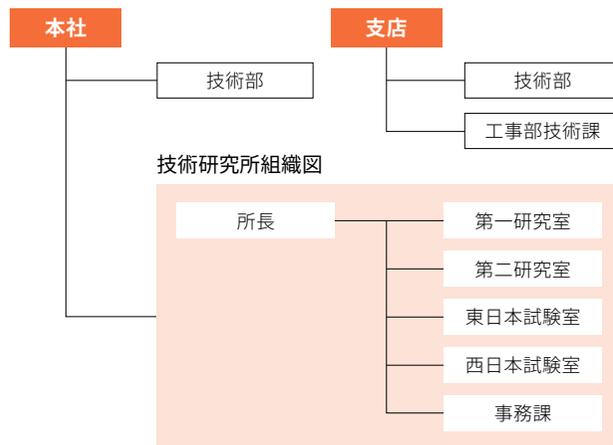


道路舗装工事の主流が「新設」から「維持・更新」へと変わる中、社会変化に対応した新しい製品や技術の開発が期待されています。当社は社会インフラを支える企業としての役割を果たすべく、社会の要請に応える研究開発に邁進します。

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、本社・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(2025年8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。

— 施工技術および業務改善・改革発表会

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。

2024年度からは業務全般の改善、改革や効率化の取り組みの紹介も加えた報告会として、「施工技術および業務改善・改革発表会」と改称しました。

第一部の施工技術発表会では、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16編が発表されました。また、第二部の業務改善・改革発表会では7つの課題が発表されました。

発表は会場聴講とオンラインのハイブリッド形式で開催され、若手職員14名も会場で聴講したほか、全従業員向けにライブ配信も行われ、2024年度の新入職員36名もオンライン聴講に参加しました。



発表会の様子

Column

高強度繊維補強セメント系複合材料(VFC)「スティフクリート」

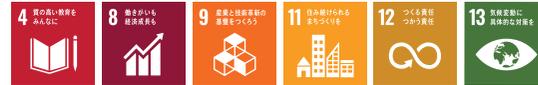
「スティフクリート」は、株式会社大林組、UBE三菱セメント株式会社と当社が3社共同で開発した高強度繊維補強セメント系複合材料(Very high strength Fiber reinforced cementitious Composites)です。老朽化した橋梁のコンクリート床版の補強を目的に開発され、薄層補強が可能であるとともに、長期耐久性にも優れています。従来の鋼繊維補強コンクリートで課題となっていた床版の再劣化や重量増加、打ち継ぎ目からの雨水浸透や既設床版からの剥離といった問題を解決します。当社では、2024年5月から7月の間に施工した北陸自動車道(特定更新等) 杉崎第1橋床版増厚工事にて、「スティフクリート」を使用しました。本工事では、新たに国内最大級の製造能力(3.0m³/h)を持つ車載型専用プラントを用いて、1車線規制内での連続施工により1時間あたり約70m²の高速施工を実現し、施工期間や作業員数を大幅に削減することができました。

当社では今後も「スティフクリート」を高速道路のリニューアル工事に積極的に提案し、交通規制時間の短縮やインフラの長寿命化に貢献します。



車線規制での床版増厚工事の状況 専用フィニッシャーによる敷均し

地域社会への貢献



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お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。

「ABCラジオまつり2024」で土木・舗装を知る体験ブースを出展

2024年11月9日、10日、大阪支店では大阪市万博記念公園で開催された「ABCラジオまつり2024」(大阪市 万博記念公園)にブースを出展しました。当社ブースでは、排水性舗装と一般舗装の違いをじょうろで体感できる実験や、コンパインドローラの試乗、ショベルカーの操作感を再現した重機シミュレーター「重機でGo」など、土木技術を楽しく学べる体験の場を提供しました。子ども向けのぬり絵コーナーも設け、幅広い世代が土木・舗装の魅力に触れる機会となりました。

本イベントには2日間で約7万人の来場者がありました。当社ブースにも約500人の方がお越しください、大盛況のうちに終了しました。



排水性舗装体験



建設重機 試乗体験

地元小中学校にリサイクルトイレットペーパーを寄贈

中国支店(現 広島支店)山口営業所が担当した「令和5年度 富海拡幅富海地区第2舗装工事」では、同工事の施工場所周りに所在する防府市立小中一貫教育校 富海小中学校へリサイクルトイレットペーパーを寄贈しました。

このトイレットペーパーは、SDGsへの取り組みの一環として、当工事事務所を含む、さまざまな企業・学校・家庭などから回収した雑誌を100%使用して製造されたものです。

また、静岡県にある障害福祉サービス事業所「富士市立くすの木学園」の利用者の方々が1つ1つ丁寧に心を込めて巻いてくださった巻紙には当社キャラクターがデザインされています。

今後も当社では事業活動を通じた取り組みにより、社会課題の解決に貢献していきます。



寄贈したトイレットペーパー

東海環状自動車道 糸貫IC～大野神戸IC間舗装工事にて現場見学会を実施

2024年10月10日、中部支店(現 名古屋支店)は東海環状自動車道 糸貫IC～大野神戸IC間舗装工事の現場で、岐阜工業高等専門学校の環境都市工学科2年生41名を対象に現場見学会を開催しました。見学会では、工事概要や施工方法の説明に加え、アスファルト舗装の実作業を間近で見学してもらいました。

参加した学生はフィニッシャやロードローラの稼働に強い関心を示し、積極的に質問する姿が印象的でした。当社には同校の卒業生も在籍しており、学生との交流は現場担当者にとっても刺激となりました。今回の取り組みは、将来の技術者育成を目的としたもので、今後も若手人材の育成に貢献していきます。

子ども食堂へ新潟県産コシヒカリ450kgを寄付



北陸自動車道R4新潟管内舗装補修工事を受託したことがきっかけで、工事で関わった地域に貢献したいとの思いから、新潟市中央区の子ども食堂へ新潟県産コシヒカリ450kgを寄付しました。寄付したお米は区内15カ所の子ども食堂へ配布されました。今後も良き企業市民として、地域の皆様とともに安心して暮らすことのできる環境づくりに取り組みます。



新潟市社会福祉協議会で行われた贈呈式