

## 従業員との関わり

従業員一人ひとりの多様性を尊重し、  
生き生きと働くことができる職場環境づくりに取り組みます

### ダイバーシティ

#### ● 女性活躍推進の取り組み

女性活躍推進法に基づき、仕事と子育ての両立および女性が活躍できる雇用環境の整備をすべく、「一般事業主行動計画」を策定・実行しています。

新たな企業価値の創造に向けて、女性がより活躍できるステージを整備し、2021年度までに女性役職者30%増(2016年度比)を実現します。

全国勤務型の女性職員を採用し、さまざまな部門でキャリアを重ね、近い将来当社を支える人材として活躍することを期待しています。

また、キャリア意識醸成に向けた管理職研修を継続し、配偶者の転勤時にはその転勤先近くへの異動を検討し、せつかくのキャリアを中断せずに活躍できるよう配慮しています。多様な価値観を持つ従業員が活躍できるステージを整備します。

#### ● 技術の伝承

60歳定年後、希望者はシニア職員として再雇用となります。引き続き部長として、また、現場の第一線を担う人材として、そして次世代の育成者として、それぞれに適したステージで活躍しています。2018年12月末現在88人のシニア職員が活躍しています。長年にわたり培ってきた豊富な経験・知識は、大きな財産であり、この脈々と受け継がれてきた大林道路の技術の伝承こそ、当社の持続的発展の源であると考えています。

#### ● 障がい者の活躍

2018年12月末現在、当社の障がい者雇用率は2.32%で、法定雇用率の2.20%を満たしています。法定雇用率の達成が目標ではなく、障がいを持つ仲間がやりがいを感じ、社会の中で役割を担うことが本質であると考えています。当社で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。

### ワークライフバランス

#### ● 「働き方改革推進プロジェクト・チーム」の設置

建設業界は他産業と比べて、総労働時間が長く、技能労働者の高齢化や離職者数の増加など深刻な課題に直面しています。当社はそれらの課題を解決すべく、2017年12月に執行役員をトップに、主要部門の役職者で構成する「働き方改革推進プロジェクト・チーム」を設置しました。社内制度や業務フローの見直し、業務効率化を進め、長時間労働を是正するとともに、一人ひとりが効率的に密度濃く働ける環境を整備し、意識・風土の改革を推し進めていきます。

#### ● 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重要であり、これらの環境整備は、われわれ企業として未来に対する責任であると考えています。

家庭と仕事が両立し、かつ、能力を十分に発揮するための環境整備が重要であると考えています。

VOICE

#### 100分の時短で公私にメリハリ

工事現場で施工管理業務にあたる私は、直行直帰制度の導入まで早朝に自宅を発ち、営業所まで公共交通機関で50分、そこから社有車に乗り換えて現場まで通勤していました。それが、自宅から社有車で直接現場まで行けるようになり、往復で100分ほど通勤時間を短縮できるようになり

ました。身体の負担は大きく減り、今まで以上に現場での安全に配慮できています。また、この制度が浸透したことで焦って運転することがなくなり、社内の安全運転への意識も高まっています。

職場環境を整えれば直行直帰は可能です。1日100分の時短。今では家族と過ごす時間が増え、オンオフのメリハリのある生活ができています。



横浜営業所 副所長  
栗原 充規



### 次世代育成支援対策推進法 一般事業主行動計画

- ① 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しを行う。
- ② 管理職の手前の階層にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を実施する。
- ③ 女性労働者の育成に関する管理職研修等を実施する。
- ④ 子供を育てる労働者が利用できる始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を制定する。
- ⑤ 所定外労働の削減のための措置を実施する。
- ⑥ 年次有給休暇取得促進のための措置を実施する。
- ⑦ 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れまたは職業訓練を実施する。

#### ● オフィスカーの活用と直行直帰制度の推進

現場ではオフィスカー（移動事務所）を導入し、会社に戻らずに現場で書類作成などを可能にすることで、現場と会社との移動時間を短縮し労働時間の短縮を目指しています。

また、2018年8月から社有車による現場への直行直帰制度を導入しました。これまでは会社で私有車から社有車に乗り換えて現場へ向かっていましたが、社有車で自宅～現場間を通勤することで、時間短縮が期待できます。

今後は利用者の拡大を促進することで従業員のさらなるワークライフバランスの充実を図ります。



2人が作業できる移動事務車の導入で残業時間削減などを実現



オフィスカー（移動事務所）

#### ● 相互信頼に基づく労使関係

労使間の相互信頼を重視し、会社と労働組合の協議を毎月行っています。2017年度は、「休日取得」「労働時間短縮」「労働環境改善」などをテーマに協議しました。「会社と労働組合」といった対立軸ではなく、当社では労使が一体となり「どうすれば従業員がよりやりがいを感じるか?」「どうすれば当社の魅力が高まるか?」を真剣に考えています。

#### ● 従業員関連データ集

		2015年度	2016年度	2017年度
従業員数(人)	合計	1,029	1,054	1,051
	うち男性	947	969	954
	うち女性	82	85	97
女性管理職比率(%)	合計	0.5	0.5	0.5
新規採用(人)	合計	51	47	53
	うち男性	48	42	45
	うち女性	3	5	8
育児休業取得者(人)	合計	1	3	4
	うち男性	0	0	0
	うち女性	1	3	4
再雇用者(人)		14	13	17
障がい者雇用率(%)*		1.80	1.95	1.91

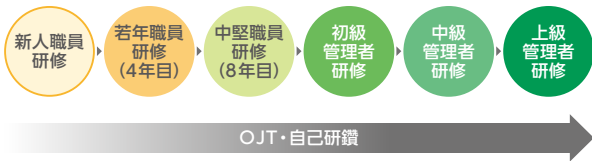
\* 各年度の6月1日現在

# 従業員との関わり

## 人材育成

### ●人材育成方針

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、さまざまな教育を実施しています。特に若年層教育には力を入れており、入社1年目は実習期間と位置づけて座学やOJTを実施します。階層別研修では4年目・8年目の若年・中堅職員研修や管理職研修などで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」の文化を継承し、社会に貢献できる人材を育成します。



### ●キャリア形成プラン

個人の成長が企業の成長につながる「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。この制度は経営目標達成のための管理ツールではなく、上司との定期的な面談を通じて、将来のなりたい姿をコミットする上司と部下とのコミュニケーションツール、人材育成としての側面を重視しています。

また、職務にかかわる国家・公的資格の取得を推奨しています。中でも会社が指定する資格については取得のためのウェブ講習を行い、資格取得費用は会社で負担する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

### 安全衛生スローガン

繰り返し型労働災害、公衆災害および交通事故の根絶  
～気持ちを一つに～

### 2017年度安全衛生目標

#### 【災害抑制目標】

- 事故災害総件数 90件以下 (2021年度到達目標 70件以下)

#### 【災害別内訳】

- 死亡・重大事故の発生 ゼロ
- 労働災害発生件数 40件以下 (2021年度到達目標 30件以下) (うち、休業4日以上 5件以下)
- 公衆災害発生件数 30件以下 (2021年度到達目標 20件以下)
- 交通事故発生件数 20件以下 (2021年度到達目標 20件以下)

#### 【安全目標】

- 不安全行動・不安全状態による労働災害の防止
- アスファルト混合所での事故・災害の防止
- 不注意による公衆事故の防止
- 交通事故の防止

#### 【衛生目標】

- 社員の健康状態の把握、異常所見に対する保健指導の徹底、メンタルヘルス対策
- 協力会社従業員の健康状態の把握
- 職業性疾病(特に熱中症)の予防
- 現場・混合所の作業環境の改善

### ●労働安全衛生マネジメントシステムの展開

従業員一人ひとりが「災害ゼロから危険ゼロへ」という強い気持ちを持って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、適切な安全衛生活活動を推進しています。

具体的には、作業の準備段階やその日の作業前に危険発生源を洗い出し、災害発生の可能性と重大性を見積りを行い、リスクを除去・低減させる先取り型の安全管理を徹底します。また、けがまで至ら



外部認定機関による当社労働安全衛生マネジメントシステムの認定証

なかったヒヤリハット事例を取集し対策を検討、対処することで、危険感受性を高め安全衛生水準の向上を目指します。

### ● 安心・安全で快適な職場づくり

事故や災害のない安心・安全な職場づくりは企業にとって最大の命題です。特に不安全行動や不安全状態での事故リスクが高くなるため、これらをなくし、ヒューマンエラーを最小限に食い止めるために安全管理、安全指導および安全教育を徹底します。

現場ではATKY運動<sup>\*</sup>や経験の浅い作業員への声かけ、注意喚起のためのステッカーの貼付などを通じて全員の安全意識高揚に努めます。また、不安全状態や不安全行動を確認した際は従業員同士で互いに声かけをしてフォローする取り組みも行っています。

快適職場の形成には作業環境の整備も優先されるべき課題の一つであり、当社および協力会社従業員の意見を取り入れながら積極的に作業環境の改善を図っています。



作業現場の安全管理

<sup>\*</sup> ATKY運動：アタックケイワイ運動。安全設備などの点検確認を行うATK（安全・点検・確認）と、危険を予測し、防止するための目標を設定するKY（危険予知）を一つにした活動。

### ● 安全パトロールの実施

支店長をはじめ、安全担当部門や各部役職者は毎月定期的に所管する現場や混合所のパトロールを行い、不安全状態・不安全行動をその場で指摘し改善を促すことで、事故災害の撲滅を目指しています。また、女性職員による安全パトロールも随時実施しており、女性目線での細やかな指摘が環境改善に一役買っています。

建設業全体で行っている安全週間、衛生週間や事故災害の多発する年末年始、年度末などの期間は、社長をはじめとする経営層と支店役職者が合同で現場や混合所のパトロールを実施し、安全意識の向上を図り災害事故撲滅に努めています。



現場の安全パトロールを行う福本社長

### ● IoTなどによる交通安全対策

社有車による交通事故を根絶するため、自動停止システムを伴う運転支援装置装着車とテレマティクス<sup>\*</sup>サービスの導入による危険挙動発生の抑制などを段階的に実施し、追突事故の防止と運転マナーの向上を図ります。また、事故発生率の高い若年者の事故防止対策として、新入職員の教育カリキュラムに外部機関での安全運転教育および先輩職員との同乗運転を採用し、企業ドライバーとしての自覚と運転技術の向上に努めています。

<sup>\*</sup> テレマティクス：テレコミュニケーション（通信）と、インフォマティクス（情報工学）を組み合わせた造語。カーナビゲーションシステムなどの車載器と通信システムを利用して、さまざまなサービスを提供すること。



新入職員の安全運転講習

# 従業員との関わり

## ●安全意識向上への取り組み (安全キャンペーンの実施)

不安全行動や不安全状態による事故根絶を目的に、2017年10月1日から同年12月31日まで「年末労働災害撲滅強化キャンペーン」を実施しました。キャンペーン開始にあたり「道」という文字をプリントしたブルゾンを配布し従業員全員の安全意識の高揚を図りました。

また、社有車による交通事故の撲滅と運転マナーの向上を目的に2017年7月1日から2018年3月31日の期間で「安全運転グランプリ」を実施しました。その結果、中部支店が総合得点で優勝し、第1回安全運転グランプリを受賞しました。

これらのキャンペーン効果もあり、事故・災害が前年と比べ3割程度減少しました。



福本社長直筆の「道」という字がプリントされたブルゾンを配付



第1回グランプリを受賞した中部支店

## ●安全ニュース

事故災害、安全に関するキャンペーン、作業環境の改善、関係法令の改正など労働安全衛生に関する情報を「安全ニュース」として、タイムリーに発信し、事故の再発防止とコンプライアンス意識の向上につなげます。2017年度は42回発行しました。

本店・全支店に配信される「安全ニュース」

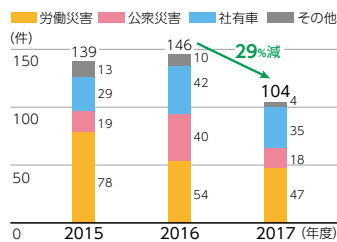


## ●事故災害統計の活用

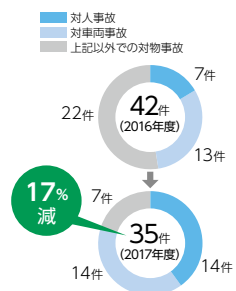
災害発生に至る全体像の把握や傾向を理解し再発防止に生かすため、個々の災害情報を分類・集計し原因追究した統計は社内において情報を伝達、共有し同種工事での災害防止に活用されています。

統計の活用と関係者の日々の労働安全衛生活動に対する熱心な取り組みにより労働災害は着実に減少しています。なお、労働災害のうち、2017年度の死亡・重大事故はゼロでした。

### ●事故災害発生件数



### ●うち社有車の事故



## ●メンタルヘルス

メンタルヘルス不調の未然防止段階である一次予防を強化するため、定期的に従業員のストレスチェックを実施しています。結果は本人にフィードバックし、自らのストレス状況についての気づきを促します。同時に個々の従業員のストレスを軽減させるとともに、診断結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因の改善を目指し、メンタルヘルス不調を未然に防止します。