

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、女性が活躍できる雇用環境を構築すべく、「一般事業主行動計画」を策定・実行しています。

当社は多様な価値観を尊重し、2021年度までの女性役職者30%増(2016年度比)を掲げ、女性がより活躍できるステージの整備に取り組んできました。そして2018年に、前倒しで達成しました。

今後もキャリア意識醸成に向けた管理職研修を継続しつつ、配偶者の転勤時にはその転勤先近くへの異動を検討し、継続的にキャリアを築けるような支援体制を整えていきます。全国勤務に対応可能な女性従業員は増加傾向にあります。彼女たちがキャリアを重ね、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。

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・終業時刻の繰上げまた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又は職業訓練を実施する。

》シニアの活躍

60歳定年後も希望者にはシニア職員として再雇用の道を提供しています(2019年6月末現在88人が活躍)。部長として、現場の第一人者として、次世代の育成者として、能力や実績に適したステージで引き続

き活躍してもらっています。

長年にわたり培ってきた豊富な経験・知識は、大きな財産です。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。今後、65歳以降の雇用延長についても検討し、シニアの活躍の場の拡大に努めます。

》障がい者の活躍

2019年6月末現在、当社の障がい者雇用率は2.32%です。この数字は法定雇用率の2.20%を満たしています。とはいえ、法定雇用率の達成が目標ではありません。当社は障がいを持つ仲間が仕事にやりがいを感じ、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。さまざまなフィールドで職種を問わず活躍しています。

》外国人派遣労働者の受け入れ

日本での長期就労を希望する外国人は高い労働意欲や先進技術習得に対する積極的な姿勢を持っています。その姿勢が日本人従業員を刺激し、企業のさらなる成長の原動力になると考え、外国人派遣労働者の受け入れを推進しています。

》多様な働き方の尊重

働き方に対する多様な考え方を尊重し、エリア職員に対する処遇の見直しを図っています。来年度法改正の「同一労働同一賃金」への対応および無期転換による終身雇用に向けて職員と同様の新たな制度を設計し、多様な働き方をサポートしていきます。

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

建設業界は長時間労働や離職者数の増加など種々の問題に直面しています。そうした課題の解決に向け、2017年12月に主要部門の役職者を中心に構成する「働き方改革推進プロジェクト・チーム」および「IT戦略企画プロジェクト・チーム」を設置しました。社内制度や業務フローの見直し、効率化などを任務とし、



2018年11月にチーム主導で全国導入したICTを活用した自社開発の工事日報システムは、成果を上げています。従来手書きだった工事日報を電子化し、必要とする人がクラウド内のデータに自由にアクセスすることで、残業時間の削減や直行直帰制度の促進および作業の効率化の実現に寄与しています。

》 オフィスカー導入による労働時間の削減

オフィスカー（移動事務所）の導入により、工事現場に赴く従業員は営業所に戻らずに書類作成などの事務ワークができるようになりました。これにより、現場と営業所との移動時間が不要となり、労働時間の短縮につながっています。今後は必要な支店に必要な台数を配備し、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上をサポートしていきます。



移動時間などの削減を実現

》 新入職員の帰省のための旅費支給

ワーク・ライフ・バランスの向上を目的として、新入社員に対して、帰省のための旅費を年2回支給する制

度を導入しました。休日を取得し、家族や友人との時間が増えることを期待しています。

》 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不可欠であり、そのための環境整備は企業としての未来に対する責任です。

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ています。すでに育休からの復帰と復帰後の短時間勤務が当然という雰囲気が醸成されつつあり、介護に対する理解も浸透しています。

▶ 従業員関連データ集

		2016年度	2017年度	2018年度
従業員数(人)	合計	1,054	1,051	1,050
	うち男性	969	954	945
	うち女性	85	97	105
女性管理職比率(%)		0.5	0.5	1.2
新規採用(人)	合計	47	53	54
	うち男性	42	45	50
	うち女性	5	8	4
育児休業取得者(人)	合計	3	4	4
	うち男性	0	0	0
	うち女性	3	4	4
育児休業後の復職率(%)		100.0	100.0	100.0
短時間勤務(人)	合計	1	2	5
	うち男性	0	0	0
	うち女性	1	2	5
1カ月あたりの平均時間外労働時間(時間)		36.8	39.1	38.9
再雇用者(人)		15	15	22
障がい者雇用率(%)*		1.91	2.16	2.32

※ 各年度の翌年6月1日現在

誰もが生き生き働ける職場の実現めざす

当社は「より豊かな社会・生活を目指す(ワーク・ライフ・バランスの充実)」ことを目的に、「働き方改革推進プロジェクト・チーム」と「IT戦略企画プロジェクト・チーム」の両輪で業界団体が掲げる2024年度を年限とする働き方改革に関する達成目標を前倒しで実現すべく、諸策を実行しています。

これまでに連絡車直行直帰制度やオフィスカーのほか、自社開発した工事日報システムの現業部門全技術職員への配付、現場サポート要員や外国人派遣労働者の受け入れなど、ハード・ソフト両面で環境整備を進めています。引き続き、業務の合理化を進め、従業員が安心して、生き生きと働ける環境づくりに努めます。



IT・ICTの積極導入で働き方改革を実現

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。4年目・8年目の若年・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。経営目標達成のための管理ツールにとどまらず、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。

職務にかかわる国家・公的資格については取得を推奨しています。会社指定の資格取得はウェブ講習を実施し、取得費用を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。2018年度の1人あたりの教育費は年間約5万円で、年々増額しています。

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

連絡車事故、繰り返し型労働災害および公衆災害の削減
～心をひとつに～

2018年度安全衛生目標

【安全目標】

- ① 連絡車事故の防止
- ② 不安全行動・不安全状態による労働災害の防止
- ③ 不注意による繰り返し型公衆災害の防止
- ④ アスファルト混合所での繰り返し型事故・災害の防止

【衛生目標】

- ① 営業所・混合所の作業環境の充実
- ② 従業員のメンタルヘルス対策と健康増進の励行
- ③ 作業場における協力会社従業員の健康状態の把握
- ④ 職業性疾病(特に熱中症)の予防

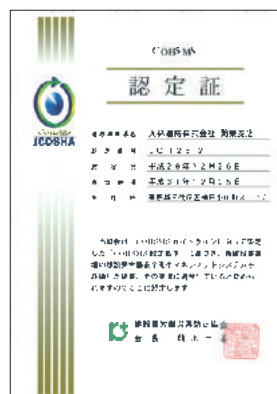
【数値目標(災害抑制目標)】

災害抑制目標85件以下

- ① 死亡・重大災害の発生ゼロ
- ② 労働災害発生件数40件以下(内、休業4日以上5件以下)
- ③ 公衆災害発生件数20件以下
- ④ 交通事故発生件数25件以下

》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」という強い気持ちで仕事に従事できるよう、リスクを除去・低減させる先取り型の安全管理やヒヤリハット事例の収集・対応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ます。



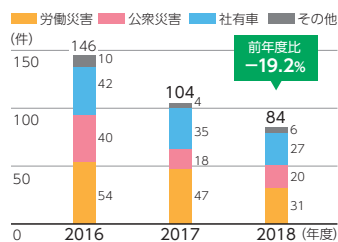
外部認定機関による労働安全衛生マネジメントシステムの認定証

》事故災害統計の活用

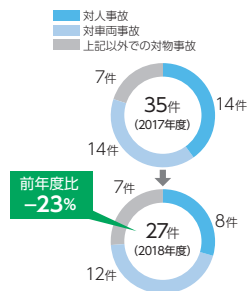
災害に至る全体像の把握や傾向を理解し再発防止に活かすため、個々の災害情報を分類・集計・原因追究し、社内でも伝達・共有することで同種工事での災害防止に活用しています。

情報の活用と関係者の日々の労働安全衛生活動に対する取り組みにより労働災害は着実に減少しています。2018年度の死亡・重大災害は1件でした。

▶ 事故災害発生件数



▶ うち社有車の事故



》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企業の最大の命題です。特に不安全行動や不安全状態では事故リスクが高まるため、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、安全指導および教育を徹底しています。現場ではATKY(安全・点検・確認・危険予知)運動などを通じて安全意識の高揚に努めるとともに、不安全行動・状態を確認した際は従業員同士で声をかけ合う取り組みも実施しています。また、安全部門や経営層、女性職員らによる安全パトロールにも注力し、事故災害撲滅を目指しています。



女性職員によるプラントの安全パトロール

》IoTなどによる交通安全対策

社有車による交通事故根絶のため、運転支援装置装着車とテレマティクス(カーナビゲーションシステムなどによる自動車への情報提供サービス)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っています。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を採用するなど、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。

》メンタルヘルス対策

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、自身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軽減を図るとともに、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を改善しつつ、メンタルヘルスの不調を未然に防止します。

》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。2018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、実行に移しています。

VOICE

全従業員の模範として事故ゼロを継続します

社有車での交通事故ゼロを1年間継続したとして、表彰をいただきました。豪雪地帯であることから、冬季は特に、時間にゆとりをもって行動するようにしています。また、運転支援装置やテレマティクスの搭載によって、速度超過などの危険運転に対する意識も今まで以上に高まりました。当社はこれ

までも交通事故根絶・運転マナー向上の取り組みを行っており、全従業員に安全運転の意識が根付いていると思います。今回は個人としての表彰でしたが、いずれは営業所を含め、全社従業員が表彰をされるよう模範となって、事故ゼロを継続していきます。

青森営業所 所長
澤田 和則