

従業員との関わり

関連する
SDGs



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、女性が活躍できる雇用環境を構築すべく、女性活躍推進法に基づき「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、2020年度までの女性役職者30%増(2015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み、2018年度に前倒しで目標を達成しました。今後もキャリア意識醸成に向けた管理職研修を継続します。

同時に全国勤務に対応可能な女性職員が増加傾向にあることも踏まえ、配偶者の転勤先周辺への異動を検討するなど、継続的なキャリア形成を支援できるよう、社内体制の整備を進めます。

☞「大林道路 一般事業主行動計画」はこちら
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。2019年度は定年退職した19名中、希望した16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月から技術継承を主な目的として67歳まで働くことができる「専任期間職員」を新設しました。2020年9月末現在で4名が制度を活用して現場で活躍しています。

● 障がい者の活躍

2020年6月現在の当社の障がい者雇用率は2.47%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。法定雇用率(2.2%)の充足はもちろん、障がいのある仲間が仕事にやりがいを感じ、社会の中での役割を担う支援をしたいと考えています。

● 外国人派遣労働者の受け入れ

2020年11月時点で、3名の外国人派遣労働者が主に施工管理補助業務で活躍しています。彼らが他の従業員と円滑に協力し合えるよう、言葉や生活習慣の違いによる問題発生防止に取り組んでいます。

2020年9月からは親会社である株式会社大林組による指導のもと、特定技能実習生の受け入れに対応すべく現場の作業フローの見直しを図りました。

● 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とし、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ました。

ワーク・ライフ・バランス

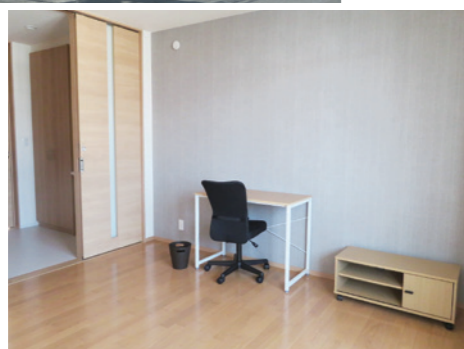
● 働き方改革推進とワーク・ライフ・バランス充実

建設業界が直面する長時間労働の是正や生産性向上などの課題解決に向けて社内制度や業務フローを見直し、より効率的な業務推進に取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症対策を契機にテレワークの実施、自社開発の工事日報システムを活用した直行直帰制度および作業の効率化を推進しています。

従業員との関わり

また、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、事務所・寮・宿舍の整備を実施しています。



新設した社員寮

● 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」を導入しました。

全従業員にポイントを一律付与し、旅行や育児・介護などを目的としたメニューを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「リフレッシュポイント」を付与する当社独自の制度設計をしています。

● 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。育休復帰後の短時間勤務制度利用者については職場におけるサポートを充実させており、さらに近年は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

	2017年度	2018年度	2019年度	
従業員(人)	合計	1,051	1,050	1,052
	男性	954	945	945
	女性	97	105	107
女性管理職比率(%)	0.5	1.2	1.2	
新規採用者(人)	合計	53	54	45
	男性	45	50	41
育児休業取得者(人)	合計	4	4	2
	男性	0	0	0
育児休業後の復職率(%)	合計	100	100	100
	女性	4	4	2
短時間勤務制度利用者(人)	合計	2	5	8
	男性	0	0	0
	女性	2	5	8
1カ月あたりの平均時間外労働時間(時間)	39.1	38.9	34.0	
再雇用者(人)	20	22	16	
障がい者雇用率*(%)	2.16	2.32	2.47	

※ 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。

新人職員に対して、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。

2019年度からは新任の執行役員を対象に約10カ月におよぶコーチング研修を導入し、対象者2名が受講しました。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。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、職務にかかわる国家・公的資格取得を推奨しています。会社が指定する70以上の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、従業員のやる気をバックアップしています。1人あたりの教育費用は年々増加しています。

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

労働災害、公衆災害および連絡車事故の削減
～まえを向いて～

2019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80件以下

- ① 死亡・重大災害の発生：ゼロ
- ② 労働災害発生件数：35件以下
(うち：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

上記「2019年度安全衛生目標」の第1項に掲げたように、死亡・重大災害ゼロ実現に注力しています。具体的には、関係者一人ひとりが「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、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動を推進しています。

安全対策要綱についてはイラストや動画を作成して社内に周知し、理解促進に努めました。このほか、リスクを除去・低減させる先取り型の安全管理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。

● 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・原因の追求を行い、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、重篤な労働災害発生件数は減少傾向にあります。2019年度の死亡・重大災害はゼロでしたが、その他の軽微な事故が増加した結果90件となり、抑制目標を超える結果となりました。

TOPIC

新型コロナウイルス感染症対策用「マウスシールド」の開発

当社では、緊急事態宣言発出前からさまざまな新型コロナウイルス感染症対策を講じてきました。感染防止に有効な対策としてマスク着用が推奨される中、夏季における作業場での熱中症リスクを低減させるとともに作業効率を維持する目的で、工事現場用マウスシールドを自社で考案し、2020年5月末までに全店の現業部門で作業する協力会社の社員を中心に配布しました。

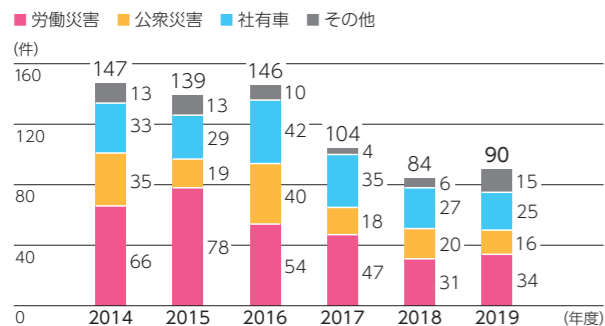
これにより、自社だけではなく新型コロナウイルス感染症対策に苦慮する社会全体へ貢献することができました。

今後も同感染症が沈静化するまで、引き続き必要な措置を適切に講じていきます。



従業員との関わり

▶事故災害発生件数



●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。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徹底やATKY(安全・点検・確認・危険予知)運動などを通じて安全意識の向上に努めています。

また、新入職員や現場経験の浅い職員を中心にVRを用いた安全教育を実施し、重機への巻き込まれなどを体験させることで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、女性職員らの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。



新入職員のVR研修(2019年4月)



女性職員によるプラントの安全パトロール(2019年12月)

●IoTなどによる交通安全対策

社有車への運転支援装置の装着や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ます。

衝突被害軽減ブレーキシステムについては、当初2023年度までの全台導入を予定していましたが、従業員の安全を第一に考え、計画を3年前倒して社有車約650台のうち同システム未装着車約250台へ一斉導入しました。

また、新入職員を含めた若年層を中心に運転歴の浅い職員については、ドライビングスクールでの運転技能講習、適性検査受講による技能と意識向上を図るとともに、一定以上の判定になるまで単独での運転を認めない方針を取っています。

今後もさまざまな取り組みによって企業ドライバーとしての自覚と運転技能の向上に努めます。



衝突被害軽減ブレーキシステムを導入

VOICE | ドライバーとしての自覚を再認識

普段は全く運転しないため、実際に運転してみると自動車には自分が思っている以上に死角が多く、目視やミラーの重要性を再認識しました。いくら安全確認をしても、しすぎということはありません。業務中の運転は、プライベート以上に常に危険を意識し、予測しながら安全第一の運転を心掛けていかなければならないと感じています。講習の経験を今後活かして、初心に戻ったつもりでドライバーとしての責任を果たせる運転を続けていきたいと思ひます。会社としてこのような制度があることに感謝しています。

本店 総務部 総務課 渡辺 真由



新型コロナウイルス感染症への主な対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大によってこれまでの生活様式は一変し、安全・安心にかかわる施策や働き方の見直しが迫られました。

当社はオフィス部門だけでなく現場部門および協力会社の従業員の健康と安全を第一に考え、さまざまな感染拡大防止対策に取り組んできました。現在も終息の兆しは見えておらず、引き続き感染の予防と拡大防止に最善を尽くします。

研修開催方法の見直し

2020年は新入職員の健康と安全に配慮し、入社式および共通教育を取りやめ、教育カリキュラムの一部をウェブ研修およびeラーニングで実施しました。

このほかの集合型研修についてもウェブ研修で開催することで、持続的な人材育成を実施しています。

オフィス部門

2020年3月から時差出勤の導入のほか、オフィスへの出社人数を減らすためにテレワークおよびローテーション勤務を実施しています。テレワーク環境下での連絡手段確保のため、スマートフォンを支給しました。電子稟議システムの活用によるペーパーレス化やウェブ会議も推進しており、新型コロナウイルス感染予防対策が結果として全社的な業務改善につながっています。

また、2020年11月より「除菌用紫外線光源装置『Care222』」の導入を試行的に開始しました。人や動物の皮膚・目に悪影響を及ぼすことなく、殺菌能力とウイルスの不活性化能力を保持した紫外線光源装置です。従業員一人ひとりの基本的な感染予防対策に加え、従業員の健康管理の一助となることを目的としています。



Care222

工事現場・アスファルト混合所

2020年6月に策定した「工事現場における新型コロナウイルス感染予防行動ガイドライン」に基づき、毎日の検温や消毒液による除菌、マスクの着用を徹底するとともに、従業員の体調を日々記録し、管理できる体制を整えています。

また、工事関係者が一堂に会するために3密状態になりやすい朝礼を遠隔で安全に実施することを目的とした朝礼アプリケーションソフトウェアを開発し、2020年9月より現場で運用を開始しました。



従業員の健康を第一に配慮



開発したアプリケーションを利用した朝礼