



OBAYASHI ROAD
SUSTAINABILITY
REPORT 2021

大林道路 サステナビリティレポート

企業理念

豊かな生活環境の創造に向けて
地域社会と共に歩み
人間尊重の経営を行います

経営規範

1. 人々の期待に応え時代を先取りした技術力により
新たな価値を創ります
2. 創造力豊かな人を育て柔軟な組織のもとで
生き生きとした職場を創ります
3. 良き企業市民として社会と文化の発展に寄与します

行動規範

1. 高める能力
 2. 豊かに発想
 3. たゆまぬ挑戦
 4. ひろげる理解
- そして良き市民、良き国際人

CONTENTS

大林道路について

- 01 企業理念・経営規範・行動規範
- 02 CONTENTS・編集方針
- 03 トップメッセージ
- 05 大林道路のサステナビリティ
- 07 **特集** 被災から未来への復興ストーリー
社会インフラに関わる企業
だからこそできる震災復興支援
- 09 施工実績

ガバナンス

- 11 コーポレート・ガバナンス
- 12 コンプライアンス
- 14 リスクマネジメント
- 15 サプライチェーンマネジメント

環境

- 16 環境との関わり

社会

- 21 従業員との関わり
- 25 顧客との関わり
- 27 調達先との関わり
- 28 地域社会との関わり
- 29 研究開発
- 31 企業情報
会社概要／事業所一覧
財務・非財務ハイライト



編集方針

当社のCSR活動の取り組みをあらゆるステークホルダーの皆様にご報告し、分かりやすくご理解いただくことを目的に、2010年からサステナビリティレポート（旧CSR報告書）を発行しています。本レポートでは持続可能な社会の形成に向けた当社の取り組みを明確に位置づけた「大林道路サステナビリティ基本方針」に基づき、情報をESGの枠組みで整理しています。

●対象組織
大林道路株式会社

●対象期間
2020年度(2020年4月1日から2021年3月31日まで)
一部対象期間外の活動も掲載しています。

●発行時期
2022年1月(次回発行予定：2022年秋)

●参考にしたガイドライン
GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード(2016/2018)

安全・安心、誠実なものづくりの精神で 社会基盤を守り続けます

安全・安心な職場環境と信頼に足る品質の確保

大林道路は1933年の創業以来、道路舗装工事および土木工事を主体事業とし、社会基盤整備に寄与してまいりました。社会基盤に深く関わる事業を主軸としていることは即ち、事業そのものが社会課題解決に貢献し、安全・安心な暮らしを支えうることです。大林グループでは新ブランドビジョン「MAKE BEYOND つくるを拓く」を掲げ、「誠実なものづくり」を誇りとしています。当社もグループの一員として、その精神のもと、これまで培った技術と知見を生かし社会に貢献する会社として邁進しています。

そしてその基盤となるのが安全・安心な職場環境と、そこから生まれる信頼に足る品質です。全国の協力会社を含めた大林道路の工事に関わる者全員が作業ルールを遵守し、労働 災害・公衆災害・物損事故および交通事故の撲滅に取り組むことが、作業従事者自身はもとより施工現場周辺の皆様の安全にもつながり、その結果、社会からの信頼に足る品質を確保できると確信しています。

質の高い製品と技術力で持続可能な社会の形成に貢献

近年多発する激甚災害についても迅速な復旧対応は当然ながら、防災・減災に寄与する技術開発に取り組み、安全・安心な暮らしの基盤を支えることが当社に課せられた責務です。また、環境負荷軽減に向けた取り組みとして、CO₂排出抑制につながる常温・中温化アスファルト合材の開発やエネルギー燃料の転換を検討・推進しています。最近では、都市特有の課題であるヒートアイランド現象を緩和し、軽交通道路にも適用できる土系舗装「オーククレール」を共同開発しました。今後もグループ力の活用や異業種との協業

を積極的に推進し、社会から必要とされる質の高い製品・技術を通じて、持続可能な社会の形成に貢献してまいります。

従業員が能力を発揮できる職場づくりを推進

事業推進の原動力となるのは、従業員一人ひとりの力の結集です。性別、年齢、国籍、障がいを問わず、多様な人材が持てる能力を遺憾なく発揮できる職場づくりを進めています。2024年4月から建設業にも適用される改正労働基準法による時間外労働の上限規制への対応が喫緊の課題ですが、当社は前倒しで4週8休および年間超過勤務720時間未満の実現を目標に取り組み、一定の成果を得ることができました。

多様な人材の活用という面では女性活躍推進法に基づき、女性が管理職として活躍できる雇用・職場環境づくりを推進すべく、「一般事業主行動計画」を策定しました。これに則り数値目標を「2024年3月までの3年間で女性の管理監督者の人数を20%増」と定め、研修やローテーションを重ねるなど、女性従業員の成長・昇進意欲を促し、キャリア意識の醸成を図っています。

また、シニア人材の活用を図るために、技術継承を目的とした「専任期間職員」制度を新設したほか、外国人や障がい者の雇用を着実に広げるなど、多様性を尊重した職場環境の実現に取り組んでいます。

今後も社会課題の解決に真摯に取り組み、社会に貢献できる企業として成長を続けてまいります。

代表取締役社長

黒川 修治



大林道路のサステナビリティ

当社は、2009年度に「CSR推進の枠組み」を整備し、CSR(企業の社会的責任)を経営に取り入れています。気候変動や人権への配慮など企業を取り巻く社会・環境課題の多様化に伴い、持続可能な社会の形成に向けた取り組みの方向性をより明確に位置づけるためCSR基本方針を見直し、2020年12月に「大林道路 サステナビリティ基本方針」に改定しました。同方針に基づき、環境・社会・ガバナンス(ESG)に関する社会要請を真摯に受け止め、サステナビリティ活動のさらなる展開に取り組んでいきます。

大林道路サステナビリティ基本方針

大林道路は企業理念に基づき、すべてのステークホルダーに対し誠実であり続け、社会基盤整備を担う当社の事業を通じ、安全・安心で持続可能な社会の実現に貢献します

サステナビリティ行動指針

サステナビリティを支える基盤

企業倫理と人権を尊重し、コンプライアンスを徹底します
ステークホルダーの信頼に応え、透明性の高いガバナンス、リスクマネジメントを実現します

環境	事業活動を通じて環境保全に努め、持続可能な社会の実現に向けて、気候変動や資源保護などの問題解決と、脱炭素、循環型社会の形成に貢献します
従業員	従業員一人ひとりの人権と能力を尊重し、従業員と家族のために多様な人材が生き生きと働ける、安全で健康的な職場づくりを推進します
顧客	公正な事業活動を通じて信頼関係を築くとともに、時代を先取りした技術で高品質の製品とサービスを提供します
調達先	公正で透明性のある取引関係を構築し、良きビジネスパートナーとして、共に社会の期待に応えます
地域社会	良き企業市民として、地域社会とともに、その発展に貢献します

大林道路のESG重要課題(マテリアリティ)

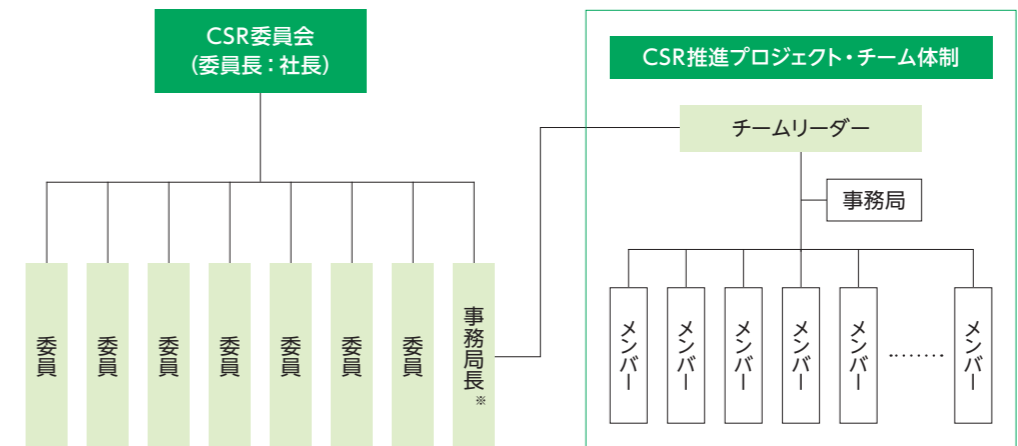
当社は、親会社である株式会社大林組が特定した6つの「大林グループのESG重要課題」に基づきESG経営を推進しています。事業施策にマテリアリティを組み込み推進するとともに、SDGsと関連づけて活動することで、中長期的な成長と持続可能な社会の実現を目指します。



サステナビリティ活動推進体制

ステークホルダーの皆様からの要請は多様化しており、サステナビリティ活動で対応すべき内容は多岐にわたるようになってきました。当社では、社長を委員長とし、関係役員と事務局長とで構成される「CSR委員会」と関連部門長で構成される「CSR推進プロジェクト・チーム」を設置し、サステナビリティ活動を幅広く推進しています。

CSR委員会体制



※ CSR委員会事務局長はCSR推進プロジェクト・チームのチームリーダーを務める

社会インフラに関わる企業だからこそできる 震災復興支援

道路を中心とした社会基盤の整備を担う企業として、災害時にその重要インフラの復旧および復興に尽力するのは、私たちの使命です。東日本大震災の発生から10年余、甚大な被害を受けた福島県浜通り地域の復興に向けて、当社が歩んできた道のりを迎えます。

1 2014年5月～2015年3月 常磐自動車道双葉工区舗装工事を完了

東日本大震災の影響で中断された常磐自動車道の福島県双葉工区の舗装工事を再び受注し、施工を再開したのは、震災から3年以上が経過した2014年5月のことです。中断前に施工した未完成工区にひび割れなど震災の爪痕が残るなか、復興への第一歩として、寸断された道路の早期復旧・開通を使命に工事に臨みました。作業区間の大半が帰還困難区域だけに、被ばく管理を徹底しながらの作業を余儀なくされたものの、2015年3月、予定工期を1年3カ月短縮して完工し、仙台までの全区間開通に至りました。

2 2016年4月1日 東北支店 浜通り復興営業所の設立

福島県の沿岸地域（浜通り）における復興業務の拠点として、東北支店浜通り復興営業所を開設しました。職員一同、復興への想いを胸に業務に取り組んでいます。

3 2018年10月2日 福島県双葉町と企業立地協定を締結

福島県双葉町は企業誘致によって地域経済の復興を加速するため、同町中野地区を「働く拠点」として整備する中野地区復興産業拠点の計画を進めていました。大林道路は常磐自動車道双葉工区の建設工事を担当した縁で、双葉町の復興には並々ならぬ強い想いを抱いており、復興への先駆けとなるべく、双葉住コン株式会社との工場設立に向けて双葉町と企業立地協定を締結しました。

復興へのメッセージ 〈浜通り復興営業所〉



一日も早い避難指示の解除を願って

東北支店 浜通り復興営業所／工事長
澤園 佳稔

震災から10年が経ち、福島県の復興は遅々としながらも、下水道の復旧工事、除染工事、道路の整備工事、常磐自動車道の4車線化工事、防波堤工事などインフラ整備は着実に進んでいます。一日でも早く避難指示の解除が行われ、住民の皆様の安全・安心な暮らしが戻ることを願いながら、心を込めた仕事で福島県の復興に貢献したいと思います。



少しでも復興に貢献したい

東北支店 浜通り復興営業所
齊藤 正裕

2013年1月より復興工事に携わっています。当時携わった楡葉町沿岸部の現場は津波でがれきが散乱し、道路の陥没も散見されました。その後下水道や道路の復旧などの工事に携わり、あっという間の10年でした。今年で60歳を迎え当社で過ごす時間は限られますが、少しでも復興に貢献していきます。



2021年3月12日 壁画プロジェクト



©OVER ALLsCo.,Ltd.

4 2019年3月25日 双葉中央アスコン 起工式 2019年12月21日 アスファルト合材工場 稼働開始(火入れ式) 2020年10月19日 破碎中間処理施設 完成

社会インフラの整備は復興への出発点であり、特に道路は重要な役割を担います。当社は双葉町に本社を置く双葉住コン株式会社と共同企業体として双葉中央アスコンを設立し、中野地区復興産業拠点にアスファルト合材工場およびがれき類を再生材料にする中間処理施設を建設しました。

2019年12月の火入れ式には双葉町長をはじめとする関係者約100名に参列いただき、復興産業拠点に進出する企業の操業第一号として、復興に向けた一歩を踏み出しました。翌年10月には破碎中間処理施設が完成し、双葉中央アスコンの業務が本格的に始まりました。

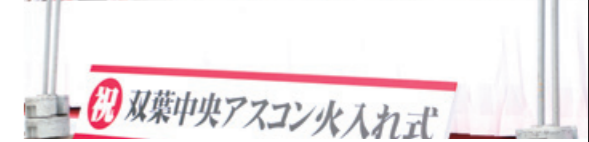


アスファルト合材工場



破碎中間処理施設

双葉中央アスコンは双葉町の早期復興を願う壁画プロジェクト「FUTABA Art District」に協力し、工場の敷地外壁を壁画用キャンパスとして提供しました。壁画は「次の未来を見据える」という意味を込めて、震災発生翌日の3月12日に完成しました。



アスファルト合材工場の火入れ式の様子

復興へのメッセージ 〈双葉住コン様／大林道路〉

地域に寄り添い復興に貢献していきたい

双葉住コン株式会社／取締役

川中 茂 様

地元企業として復興に貢献したいと再スタートを切望していたところに、大林道路株式会社様から復興・復旧の一端を担いたいとお声がけをいただき事業を継続することができました。今後も地域の皆様に寄り添い復興に貢献していきます。

再びにぎわいが戻る日が来ることを信じて

大林道路株式会社 東北支店 合材部／副部長

松田 良夫 様

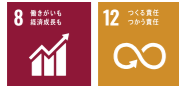
震災復興工事は着実に進んでおり、中野地区復興産業拠点への進出を希望する企業も確実に増えています。双葉町を含む福島県浜通り地域に、再びにぎわいが戻る日が来ることを信じて、日々業務に邁進していきます。

施工実績



コーポレート・ガバナンス

広く社会から信頼される企業であり続けるためには、強固なコーポレート・ガバナンス体制の確立が不可欠です。適正な意思決定と業務遂行のプロセスならびに実効的な監視・監督機能を基盤とする経営体制を構築し、経営の健全性と透明性の確保に努めることで、持続的な企業価値の向上を図ります。



コーポレート・ガバナンス体制

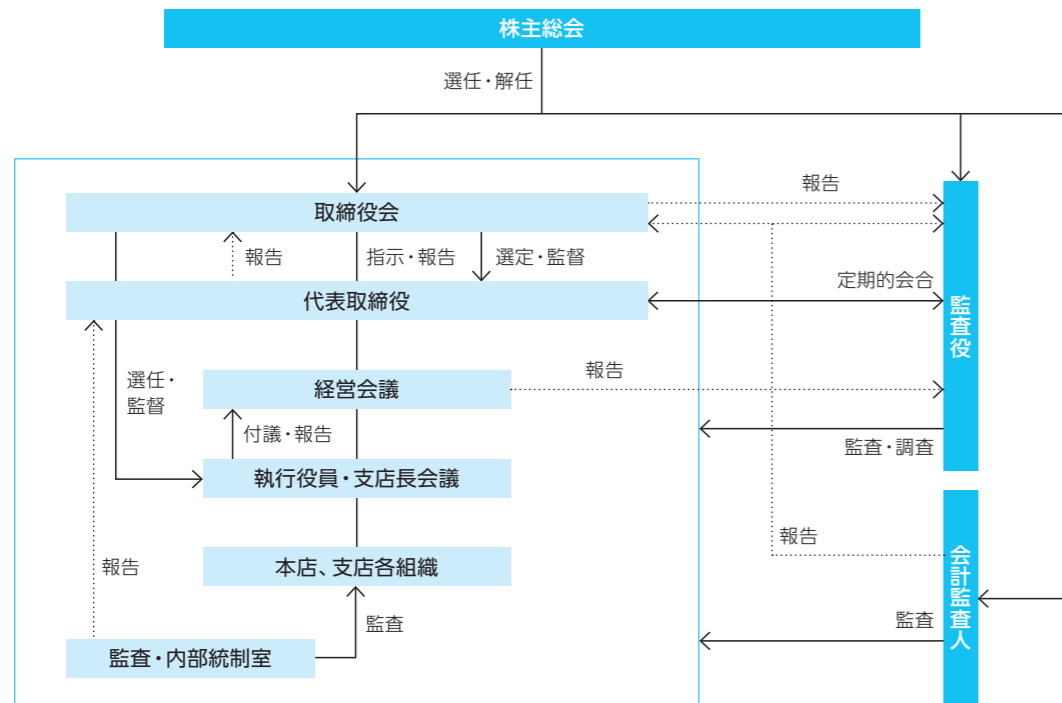
企業価値を高め、すべてのステークホルダーからの信頼に応えるためには、コーポレート・ガバナンス体制の確立は不可欠であり、また経営の健全性・透明性を高めることも重要であると考えています。当社は詳細かつ迅速な意思決定を図るため、執行役員制度を導入し、取締役兼執行役員および指名された執行役員をメンバーとして構成する経営会議を設置しています。取締役会や経営会議では厳密なリスク審査を経た上

で、重要事項の意思決定を行います。職務執行の適法性については監査役に報告し、都度監査を受けています。また、独立した立場である会計監査人から会計監査を受け、透明性・信頼性を確保しています。

内部統制

会社の業務を適正に遂行するため、会社法に基づく内部統制システムを構築・運用しています。

▶コーポレート・ガバナンス体制図(2021年4月1日現在)



コンプライアンス

コンプライアンスを重視した企業風土の確立に向けて、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って事業活動に臨むよう、法令遵守に関する規範を定めるとともに、各種教育・研修を通してコンプライアンス意識の浸透と徹底を図るなど、経営層が陣頭に立ちコンプライアンス管理体制の不断の強化に取り組んでいます。



企業倫理綱領

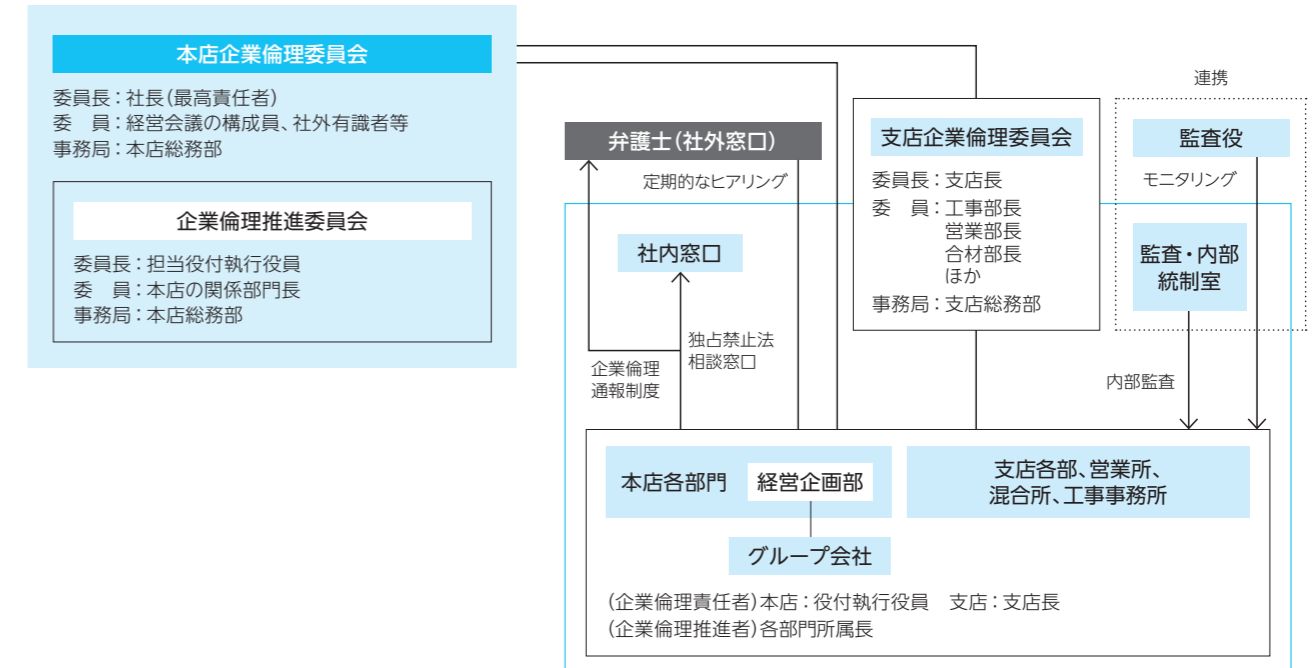
当社は道路建設などの事業活動を通じた安全・安心なインフラの整備・提供を社会的使命とし、皆様から信頼される企業を目指して、コンプライアンスを重視した企業風土の確立に継続して取り組んでいます。

企業理念・経営規範・行動基準からなる「企業倫理綱領」を策定し、同綱領に基づき、従業員研修や社内会議などを通して反復教育を行い、全役員・従業員のコンプライアンス意識の向上に努めています。

企業倫理推進体制

企業倫理遵守のための基本方針の策定など、企業倫理に関する重要事項を審議し、社内における企業倫理遵守の徹底を図る企業倫理委員会を設置しています。社長を最高責任者とする企業倫理推進体制で、個別規定の整備・運用や企業倫理確立のための研修などを実施しています。

▶企業倫理推進体制図(2021年4月1日現在)





コンプライアンス研修の実施

企業倫理を徹底するため、毎年全社員を対象として企業倫理職場内研修およびeラーニングを実施し、独占禁止法をはじめとする法令遵守や反社会的勢力の排除、ハラスメント問題など、企業倫理委員会が定めたさまざまなテーマに取り組んでいます。

さらに独占禁止法の遵守については、毎年弁護士による研修と株式会社大林組法務部による研修を実施し、再発防止に努めています。いずれの研修も具体的な事例を用いるなど、より実践的な内容を目指しています。

また、コンプライアンス管理体制の維持状況や役員・従業員へのコンプライアンス意識定着を確認するため、営業責任者を対象とした弁護士による個別面談方式でのヒアリングや、全社員を対象としたモニタリングを実施しています。

贈収賄防止

大林グループの「贈賄防止プログラム」のもと、役員・従業員向け教育などの実施や相談窓口を設置することで不正行為の防止に努めています。今後も2回のeラーニング研修や職場内集合研修などを通じて、贈収賄防止の意識定着を徹底していきます。

人権の尊重

近年、人権の尊重が企業の社会的責任における重要な課題の一つとして再認識されるようになり、社会から企業の取り組みに対する関心が高まっています。当社は「人間尊重の経営」という企業理念のもと、あらゆるステークホルダーの人権および多様性を尊重し、いかなる事由による差別も禁止しています。

ハラスメント対策

大林グループの一員として、当社は株式会社大林組が定めた「ハラスメント防止ガイドライン」を準用し、ハラスメント予防対策の実施や管理体制の強化に注力しています。具体的には、ハラスメント相談窓口を設置し、ハラスメントの早期発見・対処に努めています。また、従業員へのアンケート調査、ハラスメント相談窓口担当者を対象とした社外研修を実施するなど、職場実態のさらなる把握、相談者

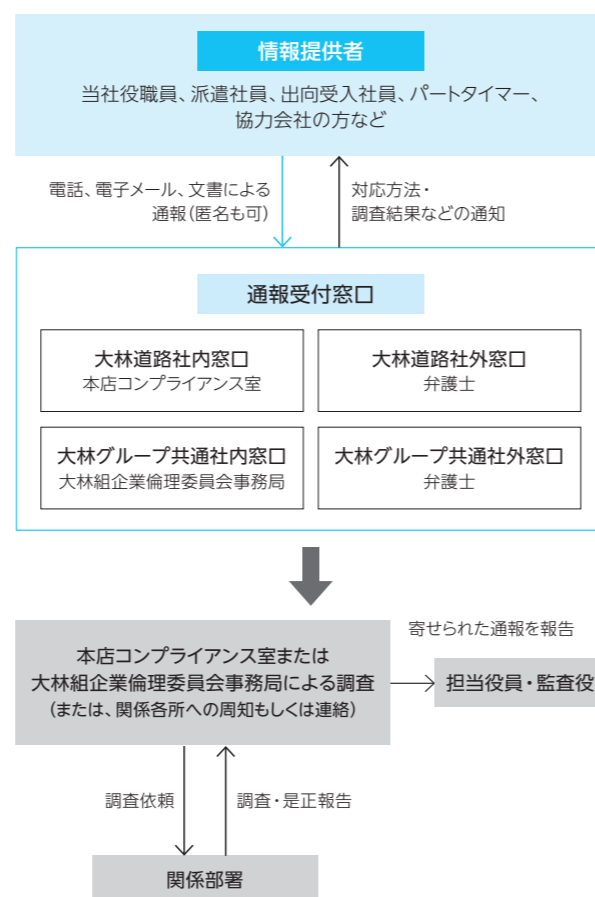
の人権を尊重した問題解決と予防対策の知見向上に取り組んでいます。

企業倫理通報制度

当社は経営の健全性向上を目的に、当社グループ従業員および当社の事業関係者を対象とした「企業倫理通報制度」を設けています。社内窓口を当社コンプライアンス室、社外窓口を外部の弁護士事務所を設置し、通報者に一切の不利益が生じないよう配慮しています。通報を受けた際には直ちに事実関係を確認して、必要な措置を講じています。2018年からは重大な不正行為が発生または発生する恐れがある場合には、自身の関与の有無にかかわらず通報することを義務化しています。

また、カルテル・入札談合などの不正行為に関与した従業員が自主的に通報した場合、または、社内調査や公正取引委員会などの調査に協力して調査の進展に特に貢献した場合に処分を減免する「社内リニエーション制度」を導入しています。

▶ 企業倫理通報体制図(2021年4月1日現在)



リスクマネジメント

企業経営に影響を及ぼしうるリスクの早期把握と顕在化した場合の影響の最小化を図ることは、企業価値の向上につながるとともに、ステークホルダーに対する当社の社会的責任と認識し、グループ会社を含めたリスク管理体制を構築しています。



リスク管理体制

事業活動や従業員に影響を及ぼしうるリスクを早期に発見し、顕在化した場合の影響を極力軽減するのは企業の責任です。当社はリスク管理に関わる基本的な事項を定めた「危機管理対策規程」を整備・運用し、リスクの予防に努めているほか、リスクが顕在化した場合に迅速かつ適切に対応し、深刻な影響を回避できる体制を構築しています。その一環として、予期しがたい自然災害などの発生時にも事業を継続できるよう、本店および各支店で事業継続計画(BCP)を策定し、定期的に災害対策訓練を実施するなどして実効性の確認と向上を図っています。2020年度には、当社イントラサイト上に連絡ツールの一つとして災害用ポータルサイト「BCPortal」を新設し、災害時にも家族や協力会社と連絡を取り合える仕組みを整えました。

大林道路のBCP

- ▶ BCP訓練を年2回実施
- ▶ サプライチェーンにおけるリスクマネジメント
- ▶ 各事業所で通信確保のための非常電源を導入
- ▶ アスファルト混合所へ自動発電設備を導入
- ▶ 衛星携帯電話を増台
- ▶ 従業員の安否が確認できるシステムを利用

▶ 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の蔓延に伴い、全社規模で感染予防対策を実施しています。2020年2月から出勤前検温や手指消毒・マスク着用の徹底、大規模会議・会合および出張の禁止といった基本的な措置を講じました。2020年3月からは「新型コロナ

ウイルス感染拡大予防のための基本行動プログラム」を策定し、直行直帰を推奨するとともに、オフィスへの出勤人数を減らすためにローテーション勤務を実施しています。また、オフィスや施工現場の感染防止策を協議し、会議や研修、採用活動の大半をオンライン化したほか、社有車や自家用車、自転車での出勤を許可するなど感染防止に努めています。

さらに2020年6月には「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」を策定し、当社のみならず協力会社の従業員の感染予防にも主導的に取り組んでいます。



ソーシャルディスタンスを確保した朝礼

情報管理体制

企業が保有するさまざまな情報を適切に保護・管理することは企業の重要な社会的責任であり、当社にとっても重要課題の一つです。「情報資産のセキュリティに関する基本方針」に基づき、情報セキュリティ共通指針などの各種規定を整備・運用することで、情報の漏えい、き損、滅失といった事象を想定した適切なリスク管理を行っています。特に顧客情報には徹底した情報管理体制を構築しています。

また、従業員に対して情報セキュリティや個人情報保護に関するeラーニング研修を定期的実施し、理解促進を図っています。



サプライチェーンマネジメント

環境問題や人権、労務問題に対して企業が社会から求められる責任を果たすには、サプライチェーン全体での取り組みが不可欠です。公正な取引を通じてこれらの問題の解決に寄与し、社会的責任を果たすことでサプライヤーとともに成長・発展できるよう信頼関係を強固なものとしします。



大林グループCSR調達方針および大林道路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。

大林道路CSR調達ガイドライン

- | | |
|---|---|
| <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>10 CSR調達の意識向上と社内浸透</p> |
|---|---|

(制定2021年12月24日)

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

大林グループ「CSR調達活動の基本方針」
https://www.obayashi.co.jp/sustainability/suppliers/csr_procurement.html#section1



環境との関わり

気候変動をはじめとした環境問題に対する取り組みは、企業に課せられた重要な社会的責務です。資源の有効利用はもちろん、環境に配慮した技術・製品の研究開発やそれを用いた施工など、事業活動を通じて脱炭素・循環型・自然共生社会の構築に貢献し、持続可能な社会の実現を目指します。



環境方針

私たちは地球環境保護への取り組みとして、地域を汚染から守り、資源の枯渇に配慮し、社会から信頼される会社を目指します。

- 1 法律や倫理に対して誠実な対応を行い、社会から信頼される会社を目指します
- 2 「もったいない」気持ちを大切に資源の有効利用を目指します
- 3 当社の環境技術により、住みたい街づくりに貢献します

環境マネジメントシステム

環境保全の取り組みを推進するため、社長をトップに全店管理責任者が本店・支店の全部門を統括し、ISO14001に基づく当社独自の環境マネジメントシステム(EMS)を構築して外部認証を受けており、事業場独自の環境影響を評価し、リスク低減に努めています。

支店の各部門および各部署では中期経営計画策定時に取り組むべき環境目標を事前に評価し、決定しています。また、すべての現場において、工事着工前に「施工計画検討会」を実施し、現場ごとに環境側面の洗い出しと環境負荷低減目標を設定しています。

EMSの適切な運用および継続的な改善を確実に実施するため、年1回の内部監査で確認・分析・評価し、有効性を検証します。その上で改善が必要な場合は本店が示した方針に従って対応しています。

従業員への環境意識向上のための取り組み

脱炭素社会の実現や循環型事業の展開、自然との共生を重要施策と位置づけてさまざまな活動を展開し、従業員への意識浸透を図っています。2020年度は

SDGsを題材とした漫画を作成、社内報に連載し、従業員の理解向上を促しました。

本店・支店、営業所、アスファルト混合所それぞれの従業員が一体となってEMSに基づくPDCAサイクルを回して環境影響を把握・評価することで、環境意識の醸成を図っています。

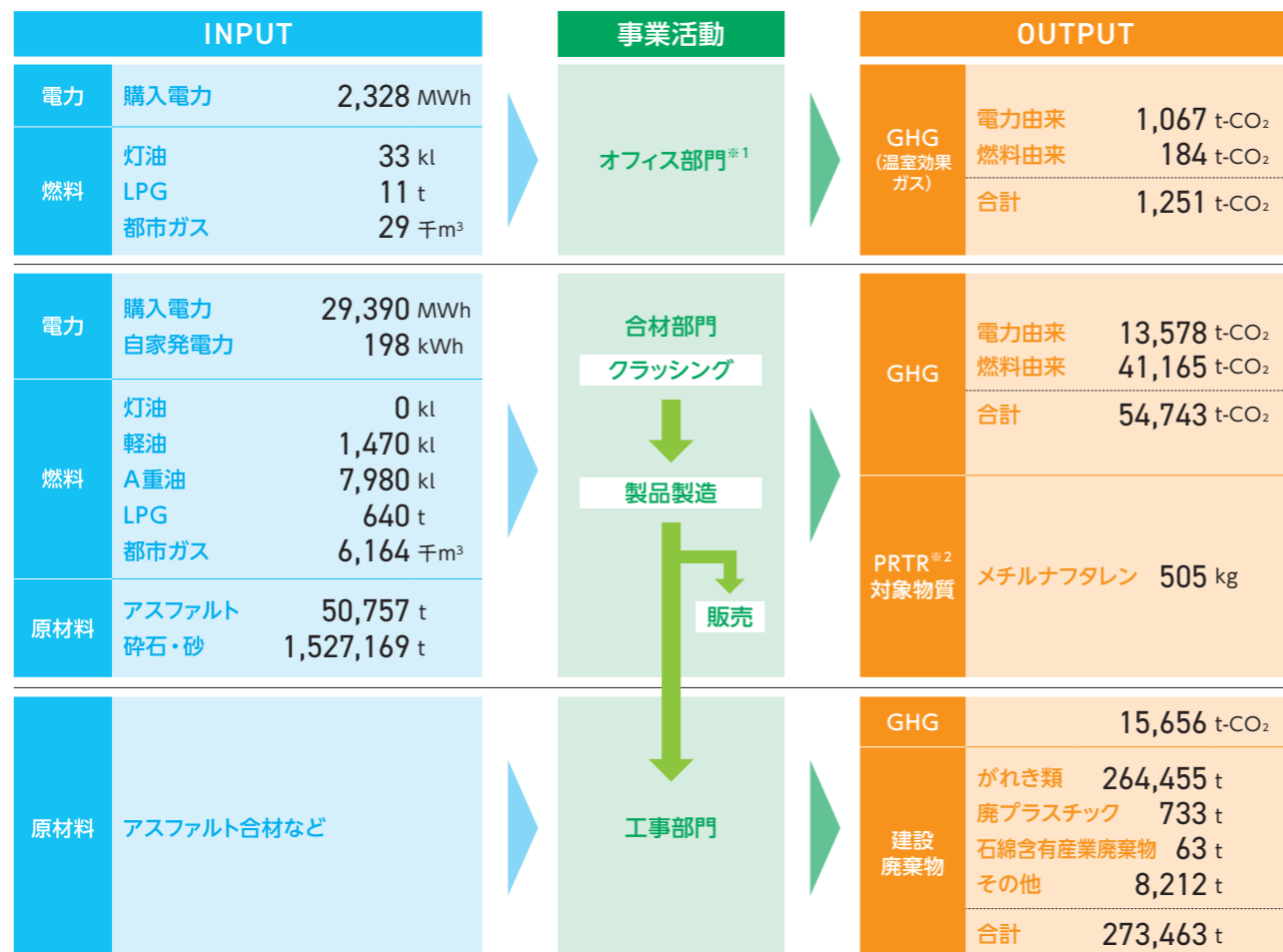
今後は全役員・従業員を対象にイントラネットを活用したeラーニングを実施し、全社一丸となって環境問題に対するさらなる意識向上を図る予定です。加えて環境問題に関するニュースも随時発信するなど、継続的な取り組みにより、環境へのより一層の配慮が企業文化として定着するように努めます。



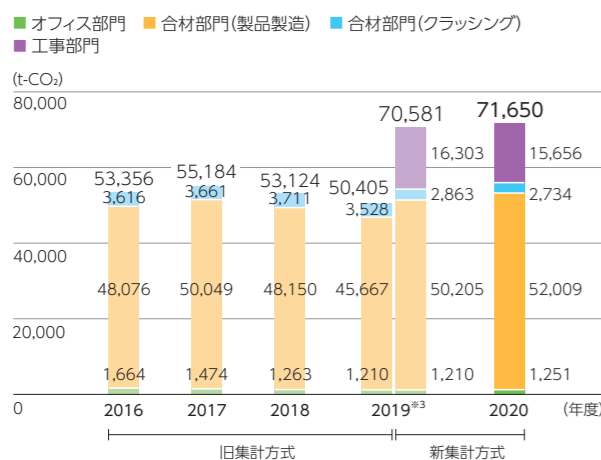
社内報に掲載した漫画の1コマ



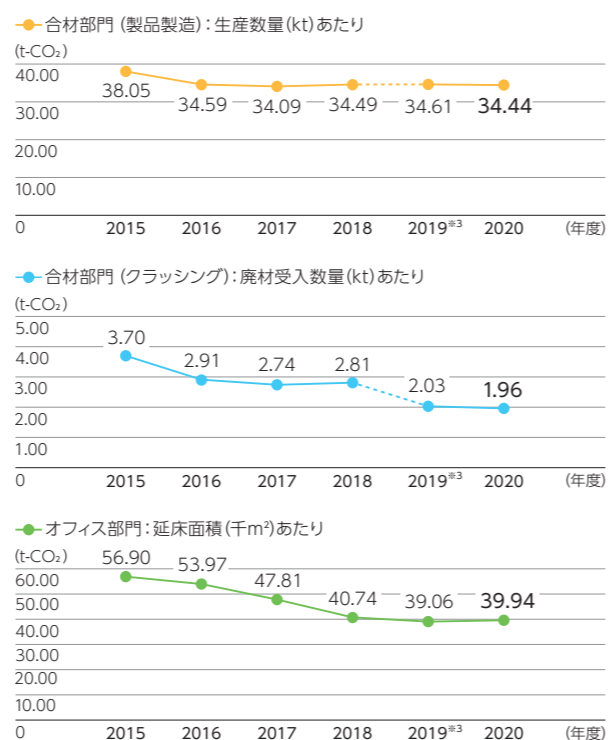
▶ マテリアルフロー (集計範囲: オフィス部門、合材部門、工事部門)



▶ CO₂排出量



▶ CO₂排出量原単位*4



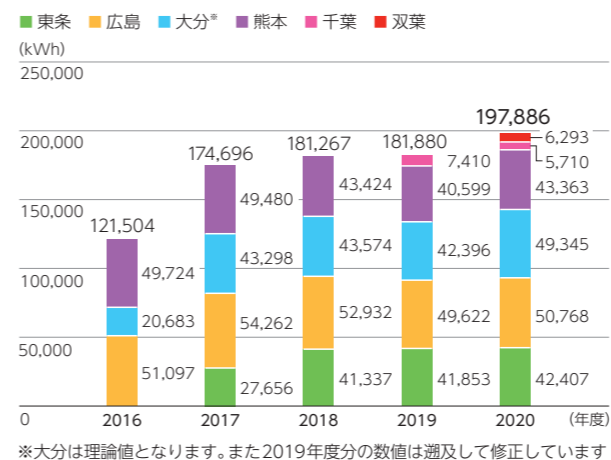
*1 本店・支店、営業所、工事事務所、アスファルト混合所事務所、クラッシングプラント事務所、機械センター、技術研究所
 *2 有害性が疑われる化学物質の排出量および移動量を事業者が国に届け出し、国が集計・公表する制度
 *3 2019年度より合材部門の集計範囲を拡大および精緻化、工事部門の集計を開始
 *4 工事部門: 41.03t-CO₂[施工高金額(億円)あたり]
 ・工事部門はサンプル調査による34工事現場のCO₂排出量から施工高をもとに元請工事分を推計

環境負荷の低減に向けた取り組み

▶ アスファルト混合所におけるCO₂排出抑制

アスファルト混合所では、使用燃料を重油から燃焼時のCO₂排出量がより少ない都市ガスやLPGなどへ順次切り替えています。加えて、全国6拠点で太陽光発電設備を導入し、使用電力の一部として使用することで、事業活動全体でのCO₂排出量を削減しています。アスファルト混合物は骨材や砂などの原材料に含まれる水分を抑えるほどより高品質な混合物が製造でき、製造時の加熱・乾燥に必要な燃料も抑えられます。骨材置き場の排水対策や、材料搬入時期、運搬方法の最適化を通して防水管理を徹底することで、混合物の品質を保ちつつ、CO₂排出を抑制しています。また、効率的なアスファルト混合物の製造・出荷に努めることで燃料消費量を削減し、CO₂排出抑制を図っています。引き続きさまざまな取り組みや設備の更新を行い、脱炭素化を推進していきます。

▶ 太陽光自家発電量



プラント太陽光パネル

● 有害物質排出量測定の実施

アスファルト混合物の生成時や道路工事の施工過程で生じる有害物質について、可能な限り排出を抑えるべく、法令に則って定期的にその数値を測定して実態を把握するなど、管理を徹底しています。

2020年度は法定通り年2回実施したばい煙測定に加え、粉じんやばいじん、窒素酸化物(NOx)濃度、硫黄酸化物(SOx)濃度の測定のいずれにおいても監督官庁が定める基準をクリアしました。

また、アスファルトを含めて鉱物由来の物質を扱う事務所や、付近に川や農業用水が流れる拠点の敷地内を中心に、有害な物質が含まれていないか定期的に分析している放流水についても基準値を超える排出は認められませんでした。

● 鉱物油を使用しない付着防止材の使用

一般的にアスファルト合材を車両などで輸送する際は、粘着性の高いアスファルトが車両に付着しないよう付着防止材を塗布してから荷台に積み込みます。この付着防止材には、従前より重油などを含む環境負荷の比較的大きな潤滑油が用いられるケースが多く、これらの鉱物油が雨などによってプラント場外や施工現場周辺へ流出することで、土壌や河川を汚染することが懸念されてきました。

そうした状況を鑑み、当社は10年ほど前から生分解性を有する植物由来の付着防止材を導入し、全プラントで使用しています。有害物質の不必要な流出を未然に防ぐこうした取り組みを地道に重ね、環境負荷低減に寄与していきます。

▶ ハイブリッド車への切り替え

当社ではCO₂排出量削減に向けて、本店・支店や各事業所の社有車を順次ハイブリッド車に切り替えています。また、自動車などへの情報提供サービス「テレマティクス」によって社有車の運行を管理することで、運転効率・燃費の向上を図ります。同時に、従業員にエコドライブの意識を浸透させることで、全社を挙げてCO₂排出の抑制に努めています。



》モーダルシフトによる省エネルギー輸送

3拠点のアスファルト混合所において、モーダルシフトに取り組んでいます。国土交通省の試算によると、海運で1トンの貨物を1km運搬する際(=1トンキロ)のCO₂排出量は、トラックの約6分の1です。

当社は今後もモーダルシフトを活用し、省エネルギー化・脱炭素化に寄与します。

廃棄物の適正処理

建設副産物および事業系一般廃棄物について、各支店へ以下の方針と目標を傳達しています。支店ごとに毎年目標と具体的施策を決定し、PDCAを回します。

基本方針

全ての事業場において廃棄物処理法・リサイクル関連法等を遵守し、建設副産物の発生抑制、再生利用及び再資源化を促進すると共に、建設副産物を適正処理します

基本目標

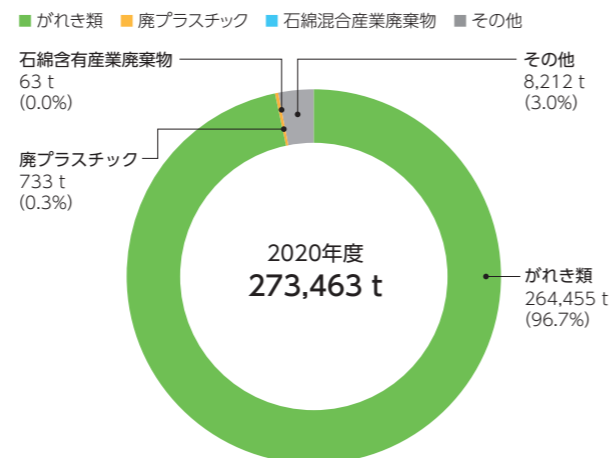
- 1 「建設副産物適正処理要綱」に基づき、管理体制を確立、維持し不適正処理を防止します
- 2 事業系一般廃棄物の発生を抑制すると共に、分別により再生資源のリサイクルを推進します
- 3 積極的な再生品(アウトレット等)利用によりリサイクル率を向上させます

》建設廃棄物

所管部が定期的に各事業場を安全パトロールすることで、当社従業員に対して建設廃棄物の適正処理を徹底することはもちろん、協力会社にも適切な対応を要請しています。

また、処理能力や保管場所などの選定基準に合格した専門業者に回収などを委託しています。このほか、コンクリート塊やアスファルト・コンクリート塊などがれき類は、ほぼ100%資源としてリサイクルしています。

》建設廃棄物の内訳



建設現場によっては、わずかながら廃プラスチックや石綿含有産業廃棄物が発生します。近年急激に深刻化しているプラスチックごみ問題をわずかでも悪化させることのないよう対応しており、石綿については特に注意を払って適切に委託処理しています。

化学物質の管理

化学物質の製造・取り扱いを行うすべての事業場では、化学物質による爆発・引火および労働災害リスクを低減するため、リスクアセスメントに基づいた作業手順を作成しています。また、アスファルト混合物をA重油を用いて乾燥させる過程で発生するメチルナフタレンについては、PRTR制度^{*}の届出対象物質として、その排出量を毎年担当省庁に報告しています。

* 人の健康や生態系に有害な影響をおよぼすおそれのある法律で定められた化学物質について、事業所から環境(大気、水、土壌)へ排出される量および廃棄物に含まれて事業所外へ移動する量を国に報告する制度です。国は届け出データや推計に基づき、排出量・移動量を集計・公表します。

大気汚染の防止

アスファルト混合物を製造する過程では、大気汚染物質(粉じん、ばいじん、SO_x、NO_x)が排出されるため、排出抑制効果のある装置の設置や定期的な測定・監視を行っています。NO_x削減の取り組みの一つとして、一部のアスファルト混合所の重機にAdBlue[®](アドブルー)を活用しています。

アドブルーは高品位尿素水溶液であり、大気汚染の原因とされているNO_xを窒素と水に分解する働きがある上、燃焼効率の向上にも寄与します。2020年度も全対象物質において法定基準以上の排出はあり

ませんでした。

また悪臭対策として脱臭装置を設置し、周辺の生活環境の保全にも取り組んでいます。

生物多様性や自然環境への配慮

建設現場では、着工前の環境影響評価において生物多様性への影響確認を徹底し、着工後はコンプライアンスに従い、特記仕様書や環境法規制を遵守して作業にあたっています。エコシステムのみならず、土地ごとの豊かな生物多様性や自然環境を将来世代に引き継ぐことは、我々世代の責務です。

これまでも、事前の調査で国の絶滅危惧種Ⅱ類に指定されている野鳥を保護したほか、現場の地形的特徴を活かして道路の線形を緩和した施工にすといった工夫をしています。今後も豊かな自然と共生する持続可能な社会の形成に努めます。

水の保全

》水使用における環境への配慮

事業活動を通して多くの水を使用する当社は、それによって環境に大きな負荷をかけぬよう対策を講じています。工事現場での清掃や粉じん対策に用いる水は、降雨水を水槽タンクに貯留し、pH値を管理した上で使用するなど水使用量の削減に努めているほか、湧水や河川の水を使用できないか適宜検討し、水道水の使用削減に向けて取り組んでいます。散水後の水がpH値排水基準を超えている場合は、中和装置を用いて中和するなど廃水処理を実施しています。

》技術研究所での取り組み

当社技術研究所の実験室で使用した水はすべて一時貯留槽を経て中和槽に移し、pH7程度に調整後、排水します。

当社単独での定期的な自主検査に加え、大林グループ技術研究所全体での月2回の排水検査は外部機関を通して実施しており、いずれも排水に有害物質が含まれていないことを確認しています。



技術研究所に設置されている中和槽

》アスファルト混合所での取り組み

雨などの影響で排水に機械からの油分が微量でも含まれないよう、油水分離槽を通して排水します。また、一部の混合所では、沈砂池を通して排水し、周辺の水環境に一層の配慮をしています。

工事現場や事業所での水の使用は比較的少量ですが、水質汚濁防止法を遵守し、適切な排水処理を行うことで、今後も環境保全に努めます。



大分センターアスコン敷地内の沈砂池



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のために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）」を策定しました。計画に基づき、業務体制の見直しやテレワークをはじめとする場所にとられない働き方の導入などを進めます。

計画期間中に女性役職者20%増を達成するため、管理職養成研修を実施するなどキャリア意識の醸成を図ります。また、男性従業員の育児休業取得もしくは育児を目的とした休暇の取得者が15%以上となるよう社内広報を実施していきます。

→ 「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

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。2020年度は定年退職した12名中、希望した12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月に技術継承を主な目的として67歳まで働ける「専任期間職員」を新設しました。2021年6月末現在で12名が制度を活用し、現場で活躍しています。

障がい者の活躍

2021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2.42%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。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。

外国人派遣労働者の受け入れ

2021年6月時点で、2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。彼らがほか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の防止に取り組んでいます。

2020年9月には、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に、2020年度より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。

● 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、組織と個人の方角性の統一を図り、その達成度を評価基準とする人事評価制度です。マネジメントツールとしての側面もあり、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、それを上司が指導・支援することで部下のモチベーション向上を図り、人材育成にも寄与します。

● 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。各職種の仕事と必要とされる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。

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

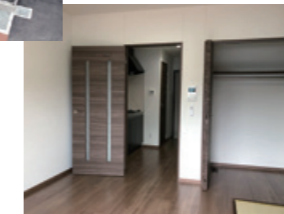
建設業界が直面する長時間労働の是正や生産性向上などの課題解決に向けて社内制度や業務フローを見直し、より効率的な業務推進に取り組んでいます。

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。

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



アニバーサリー休暇と時間単位年次有給休暇の導入

仕事と家庭生活の良好なバランスを保つには、十分な休息、家族や大切な人たちと過ごす時間や自己啓発に励む時間が不可欠です。当社はそうした考え方に則り、2021年4月に2種類の休暇制度を新たに導入しました。年間2日の休暇を期首に付与する「アニバーサリー休暇」と、年次有給休暇を時間単位で取得できる「時間単位年休制度」で、いずれも法改正により2019年4月から義務化された年間5日の年次有給休暇の取得とあわせて運用することで、多様な働き方を推奨しつつ、従業員のワーク・ライフ・バランスのさらなる充実に寄与できるよう努めています。また、休暇の積極的な取得を視野に、アニバーサリー休暇適用対象者には2021年度より2年間、アニバーサリー手当を毎年度一律で支給することとしました。

メンタルヘルス対策

従業員のメンタルヘルス不調は、パフォーマンスの著しい低下を招きます。それを未然に防止すべく、当

社は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。

あわせて、社外健康相談窓口(T-PEC)を設置し、窓口では健康・医療・メンタルヘルスなどに関する相談を受け付け、外部委託した経験豊かな医師・保健師・看護師ら相談スタッフが相談者に対して的確なアドバイス、医療機関などの情報の提供を行っています。相談窓口は従業員の家族も利用可能です。

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が果たすべき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。男女ともに育児休暇の取得を推奨し、2021年7月に配偶者出産休暇を新設したほか、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化に努めています。加えて、近年は介護に対する理解の浸透も図っています。

団体長期障害所得補償保険への加入

2020年10月には、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)に加入しました。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、会社が保険料を一部負担します。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

		2018年度	2019年度	2020年度
従業員(人)	合計	1,050	1,052	1,142
	男性	945	945	990
	女性	105	107	152
女性管理職比率(%)		1.2	1.2	1.6
新規採用者(人)	合計	54	45	41
	男性	50	41	35
	女性	4	4	6
育児休業取得者(人)	合計	4	2	4
	男性	0	0	0
	女性	4	2	4
育児休業後の復職率(%)		100	100	100
短時間勤務制度利用者(人)	合計	5	8	8
	男性	0	0	0
	女性	5	8	8
1カ月あたりの平均時間外労働時間(時間)		38.9	34.0	32.5
再雇用者(人)		22	16	12
障がい者雇用率 [※] (%)		2.32	2.47	2.42

※ 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。2020年度は新任の執行役員2名がコーチング研修を受講しました。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。

▶キャリア形成プラン



▶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、職務に関わる国家・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。

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、公衆災害および交通事故の削減
～力を合わせて～

2020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75件以下

- ① 死亡・重大災害の発生：ゼロ
- ② 労働災害発生件数：30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：25件以下
- ④ 交通事故発生件数：20件以下

▶労働安全衛生マネジメントシステムの展開

「2020年度安全衛生目標」の第1項に掲げているように、死亡・重大災害ゼロ実現に注力しており、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。安全装置装着の監査、協力会社を含めた各種安全衛生教育の徹底、熱中症予防のためのマウスシールドの制作・配布といった施策はその一環です。また、同システムは、2020年9月にISO45001認証を取得し、その有効性を高めました。

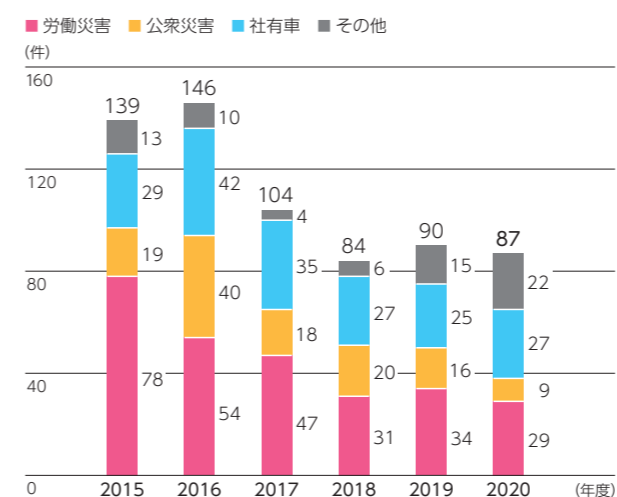
安全対策要綱についてはイラストや動画を活用して社内に周知し、理解促進に努めています。このほか、リスクを除去・低減させる先取り型の安全管理などを通じて危険感受性を高め、安全衛生水準の向上を目指しています。

▶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、2020年度の死亡・重大災害はゼロでした。そのほかの軽微な事故は抑制目標を超える87件発生したことから、工事準備段階からの潜在的な危険の洗い出し、リスクの除去・低減につながる先取り管理を、全社で徹底していきます。

▶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重要な課題です。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。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VRを活用しつつ安全教育を実施し、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。



新入社員向けVR研修(2019年度)

▶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、2020年9月末までに社有車約650台全台に導入を完了しました。

▶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に開催し、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。2020年度は、労働環境改善目標の実施状況把握および目標達成に必要な施策などについて重点的に協議(意見交換)しました。



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、時代に即し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。



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。

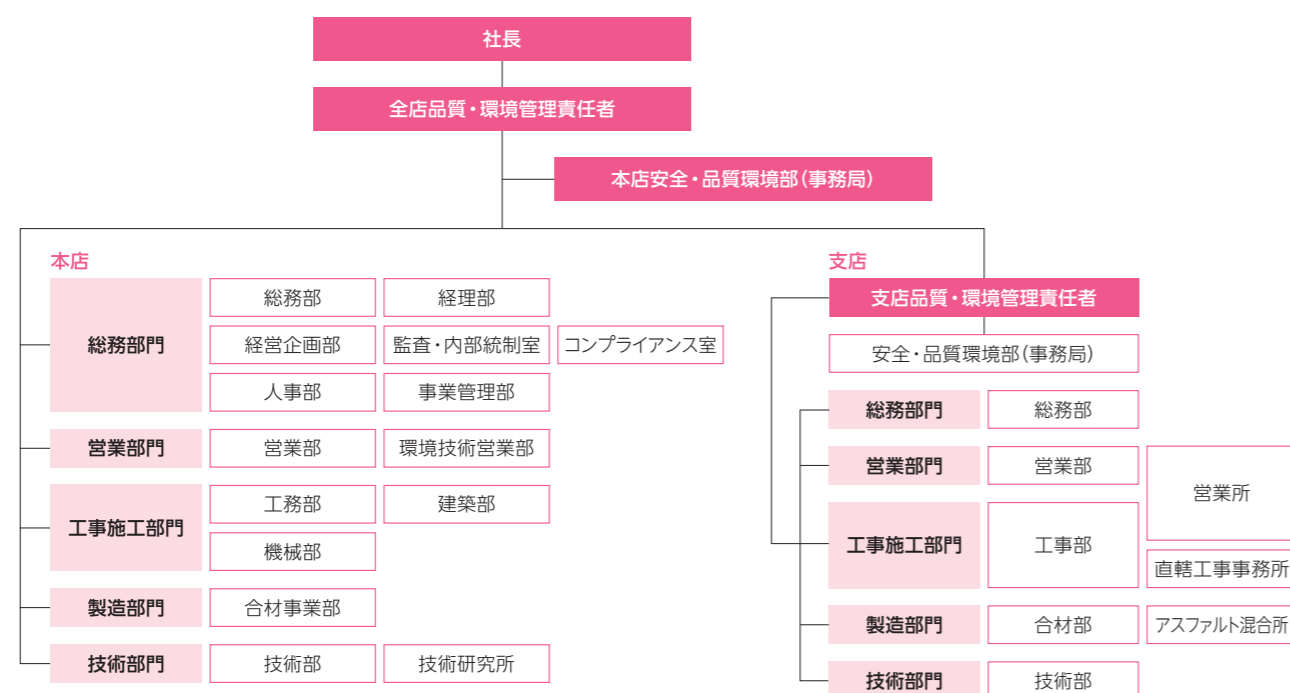
- 顧客・社会からの要求を的確に把握して、迅速に対応します
- コンプライアンスを徹底し、法律や倫理に対し誠実に対応します
- 人材を育み、業務の継続的改善に努め、確かな技術を製品に活かします

品質マネジメントシステム

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、顧客満足の上に取り組みんでいます。

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、定期的の確認・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(2021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、バリアフリー化工事については現場照査を入念に行い、工事の際に実施する社内検査についても、工事文書保管システムを確認し、必要に応じて是正しながら徹底を図っています。

● 施工技術発表会

社会インフラ整備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と考え、技術開発に注力しています。その一環として毎年社内で「施工技術発表会」を開催し、新技術採用や特殊な施工事例などに関する発表を通じて、全社的な技術力向上を図っています。

2020年度は「目指せ豊かな社会・生活、働き方改革」をテーマに、事前審査で選ばれた18編についてウェブ会議システムにてプレゼンテーション・審査を実施しました。今後も引き続き、現場で発生する疑問、そこから派生する課題を解決に導く技術活用法や新技術などを募り、新たな価値創出につなげていきます。

》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、機械の改良や、日々の点検・整備を徹底しています。これに加え、特殊施工現場への技術指導や運転操作要員の派遣などの取り組みを行った結果、2020年度の派遣現場において、不具合工事の発生はありませんでした。

● 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で高効率かつ高精度な施工が可能となります。またICT機器の活用によって、測量や現場確認作業の省人化が可能となります。加えて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を活用することで、作業員の安全確保につなげています。

● 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。

2020年度は4支店でICT施工対応可能な小型重機を配備しました。これにより道路が狭い中小規模の工事でもICT施工が可能となり、精度向上による施工の効率化と工期短縮につながっています。



ICT搭載 小型バックホー

● アスファルト混合所の巡回点検とメンテナンス・設備投資支援

全国51カ所のアスファルト混合所の設備が十分に能力を発揮し、製造工程で発する騒音・粉じん・臭気などを最小限に抑える装置に異常がないよう、巡回点検やメンテナンス・設備投資支援を行っています。

また、混合所の修理履歴を設備管理者と情報共有することで、安定した品質の製品を継続的に出荷できる体制を整えています。

現在は合材事業部と連携してICTを活用した混合所業務の効率化に取り組んでおり、省人・省設備・省エネルギーの「次世代プラント」を推進しています。

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主体で顧客満足度アンケートを実施し、結果を営業所内でフィードバックしています。さらに、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に活かしています。

全国にあるアスファルト混合所においても、製品の品質向上を目的に、顧客からの声を収集しています。寄せられた要望や依頼は、製品の改良、製造方法の改善に役立てており、顧客からの評価が品質向上につながっています。



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・強化に努めていきます。



協力会社との良好な関係

当社にとって、協力会社は安全・安心な職場づくりと無事故・無災害を目指すための不可欠なパートナーです。技術や製品・サービスに対する方向性や認識を共有し、サプライチェーン全体で企業に求められる社会的責任を果たしていきます。

協力会社への社長表彰

毎年、各支店では協力会社へ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。2020年度は有限会社横島建設（千葉県）、株式会社ワイズテック（北海道）、株式会社YOTSUBA（香川県）の3社の代表者に当社社長が謝辞を述べ、感謝状と記念品を贈呈しました。

当社はこれからも協力会社の皆様とともに社会基盤の整備に寄与していきます。

「優良職長認定制度」の新設

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、2020年11月、「優良職長認定制度」および「優良職長報奨金制度」を新設しました。

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する制度です。

2021年度は14名を優良職長に認定し、1名に報奨金を授与しました。

VOICE

優良職長認定を受けて

常に無事故・無災害を意識した現場管理を徹底してきましたので、この度の優良職長への認定は長年の積み重ねを評価していただいたものにとらえており、大変誇らしく、喜ばしい気持ちであると同時に、改めて身の引き締まる思いです。

現場では、大林道路だけでなく複数の協力会社とのコミュニケーションも必要です。今後も優良職長の名に恥じぬよう、自ら率先垂範した行動をとることで、社会インフラを整備するパートナーとして、互いに安全・安心かつ高品質な施工の実現に努めていきます。同時に全従業員、特に若い世代の育成にも尽力していきたいと考えています。

有限会社 本多組 本田 祥司 様



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通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。



「がん研究会」支援自動販売機の設置

公益財団法人がん研究会の活動を支援するため、当社本店に支援自動販売機を設置しています。

飲料を1本購入するごとに売上の一部が同研究会に寄付金として贈られる仕組みで、先進的ながん医療や新薬開発のための研究、がんの早期発見に向けた検診技術の向上などに役立てられます。また、従業員の社会貢献に対する意識向上の役割も担っています。



本店に設置した支援自動販売機とステッカー

現場事務所での献血協力

冬場から春先は全国的に献血者数が減少することに加え、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり輸血用血液製剤の不足が懸念されることから、2021年2月、岩手県内の当社現場事務所での献血活動を実施しました。

当日は日本赤十字社岩手県赤十字献血センターから現場事務所へ献血車が派遣され、当社だけでなく協力会社の従業員や近隣住民の皆様にも献血にご協力いただきました。



「働くクルマ展」に出展

2020年10月、当社がレーシングコースなどの整備を行っている総合モータースポーツ施設「スポーツランドSUGO」(宮城県柴田郡村田町)で全日本スーパーフォーミュラ選手権と同時開催された「働くクルマ展」に、東北支店が参加し、整地作業に使用するモーターグレーダーを出展しました。

来場者の方々には、普段間近に見ることのできない建設機械に触れたり、実際に運転席に座っていただく経験を通して、その魅力や迫力を感じていただきました。

当社は今後もこうしたイベントへ積極的に参加し、建設工事の必要性や建設業界への理解浸透に努めます。



2020年
全日本スーパー
フォーミュラ選手権
第3戦の様子
(提供：株式会社菅生)



出展したモーター
グレーダー



当社が施工した
「スポーツランド
SUGO」レーシング
コース西ピット棟

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」へと変わるなかで、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、現場やお客さまからの声を取り入れることで新たな技術や製品を研究・開発する体制を構築しています。さらに大林グループ内だけでなく、学術機関・民間企業などとの共同研究を積極的に進めていきます。また、変わりゆく市場環境に迅速かつ的確に対応していくために、研究所および実験施設の整備を積極的に推し進め、製品・技術開発のさらなる加速を図っています。

研究開発専用プラント

2020年9月、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新設しました。従来は稼働中のプラントで実験していたためスケジュール調整などが必要でしたが、研究者の時間にあわせて研究できる体制を整えました。稼働プラントでは実施が難しかった特殊な配合や製造方法の検証も可能となっただけでなく、製造作業工程の効率化や省力化・安全性向上・環境対策といった多様な検証のほか、研修施設としても活用します。本研究開発専用プラントにて多様な研究開発を促進し、舗装技術のさらなる発展に注力していきます。



新設した研究開発専用プラント

技術研究所 西日本試験室

2021年6月に、東条アスファルト混合所（兵庫県加東市）の敷地内に技術研究所 西日本試験室を新設しました。今回の移転・新設に伴い、多様化する業務への対応が図れるようになり、従業員の作業環境も効率化されました。西日本地域の大学や民間企業との密な連携、地域に特化した技術開発やそのスピードアップも見込み、また東日本試験室と機能を二分したことで、西日本での業務へのきめ細やかな支援体制が整いました。



大林道路技術研究所
西日本試験室



西日本試験室における
研究開発の様子

研究開発分野

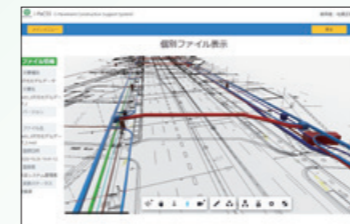
大林グループとして推進する中期経営計画に基づく事業戦略、政府の成長戦略の方針に則り、環境・景観に配慮した舗装技術や土木・橋梁などの工法、情報化施工技術やシステムの研究開発を積極的に進めています。

とりわけデジタル技術を用いた施工技術やシステムについては、業務効率化・安全性強化の観点からも早期導入を視野に研究開発を加速させています。

デジタル技術を用いた施工技術・システム

全社的な業務効率化に寄与

DXで3次元測量データ作成を容易にするシステムの開発



ICT施工を促進する有用なツールとして、測量結果を3次元で示すことができるTINデータの作成を容易にする「ICTサポートシステム」の開発に注力しています。これらは社内デジタルトランスフォーメーション（DX）の第一歩です。IT人材の育成を通じて現場に必要な技術・製品の研究開発だけでなく、全社的な業務効率化にも寄与していきます。

現場の安全性強化に貢献

過去事故事例や安全衛生規則のデータを施工計画立案に反映



「東京大学i-Constructionシステム学寄付講座」で研究を重ねた過去の事故事例および安全衛生規則のデータベース基盤などを施工計画作成段階で反映させることにより、過去の知見を有効活用した安全・安心な計画立案を可能とします。また、2020年9月から運用を開始した「朝礼アプリ」により、現場作業員の効率化および密集回避によって新型コロナウイルス感染症対策にもなっています。

TOPIC 超重交通にも対応した高耐久性アスファルト混合物の開発

近年、物流の増加に伴う車両の増加や大型化などにより、舗装の高耐久化による長寿命舗装技術が求められています。このニーズに応えるべく、当社は高耐久性アスファルト混合物「タフアスコン」を開発しました。

従来のアスファルト混合物と比較して耐流動性・耐油性に優れたタフアスコンは、アスファルト舗装のたわみ性とコンクリート舗装の剛性を兼ね備える半たわみ性舗装と同程度の性能を備え、しかもその半たわみ性舗装よりも少ない工程で施工が可能です。また、厳しい供用条件での長寿命化の実現により舗装修繕工事の回数を減らすことで、工事で使用する機械、廃材、混合物の製造時などに発生するCO₂排出が抑制でき、結果として舗装工事における環境負荷の低減にも寄与します。

当社は、環境にも配慮した当製品のさらなる市場展開を図るとともに、社会の要請にしっかりと応えられる新製品・技術の研究開発に注力していきます。

▶ 油浸漬後（48時間）の供試体



改質II型

タフアスコン

半たわみ性

企業情報

会社概要

商号 大林道路株式会社 (OBAYASHI ROAD CORPORATION)
本店所在地 〒101-8228 東京都千代田区神田猿樂町2-8-8
代表 代表取締役社長 黒川 修治
創立 1933年8月26日
資本金 6,293百万円(2021年3月31日現在)
従業員数 1,142名(2021年3月31日現在)
主な事業領域 1. 道路工事、舗装工事、造園工事、敷地造成工事、上下水道工事、その他の土木工事及び建築工事
 2. アスファルト合材等の製造及び販売
 3. アスファルト及びコンクリート廃材の中間処理業務

建設業許可：国土交通大臣許可(特-29) 第2523号
 建設コンサルタント登録：建1第4207号 道路部門
 一級建築士事務所登録：東京都知事登録 第60009号
 宅地建物取引業許可：国土交通大臣(7)第4206号

事業所一覧

- 関東支店 東京都千代田区神田小川町3-20
- 大阪支店 大阪府大阪市北区西天満1-2-5
- 北海道支店 北海道札幌市中央区北一条西2-9
- 東北支店 宮城県仙台市青葉区本町2-5-1
- 北信越支店 新潟県新潟市中央区紫竹山1-5-6
- 中部支店 愛知県名古屋市中区丸の内2-18-25
- 中国支店 広島県広島市中区大手町3-7-2
- 九州支店 福岡県福岡市博多区博多駅前3-2-1
- 四国支店 香川県高松市中央町11-11
- 技術研究所 東京都清瀬市下清戸4-640
- 機械センター 埼玉県久喜市清久町6-5

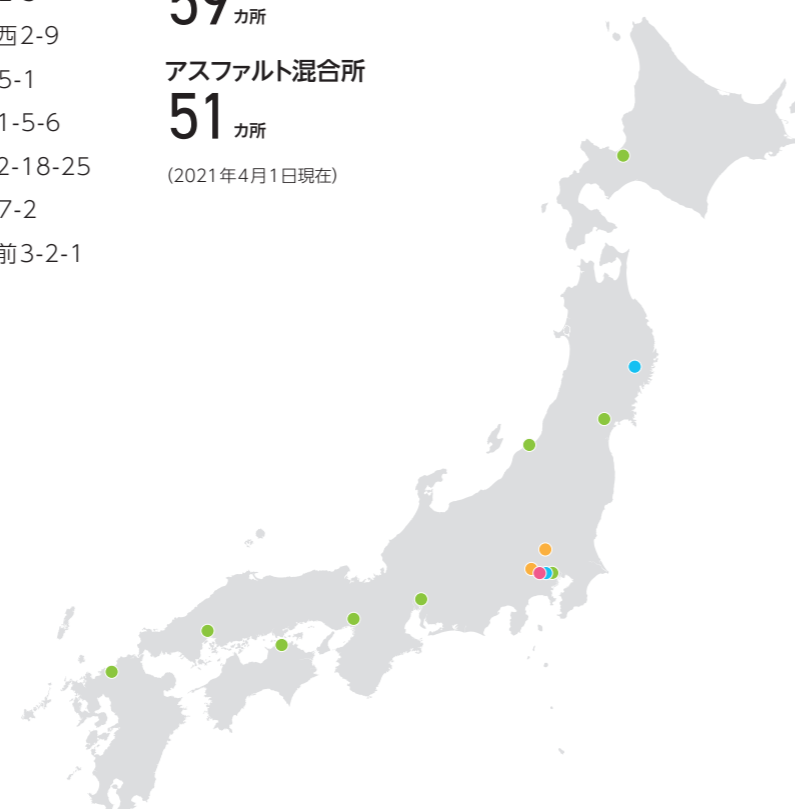
本店・支店・営業所・技術研究所・機械センター

59カ所

アスファルト混合所

51カ所

(2021年4月1日現在)



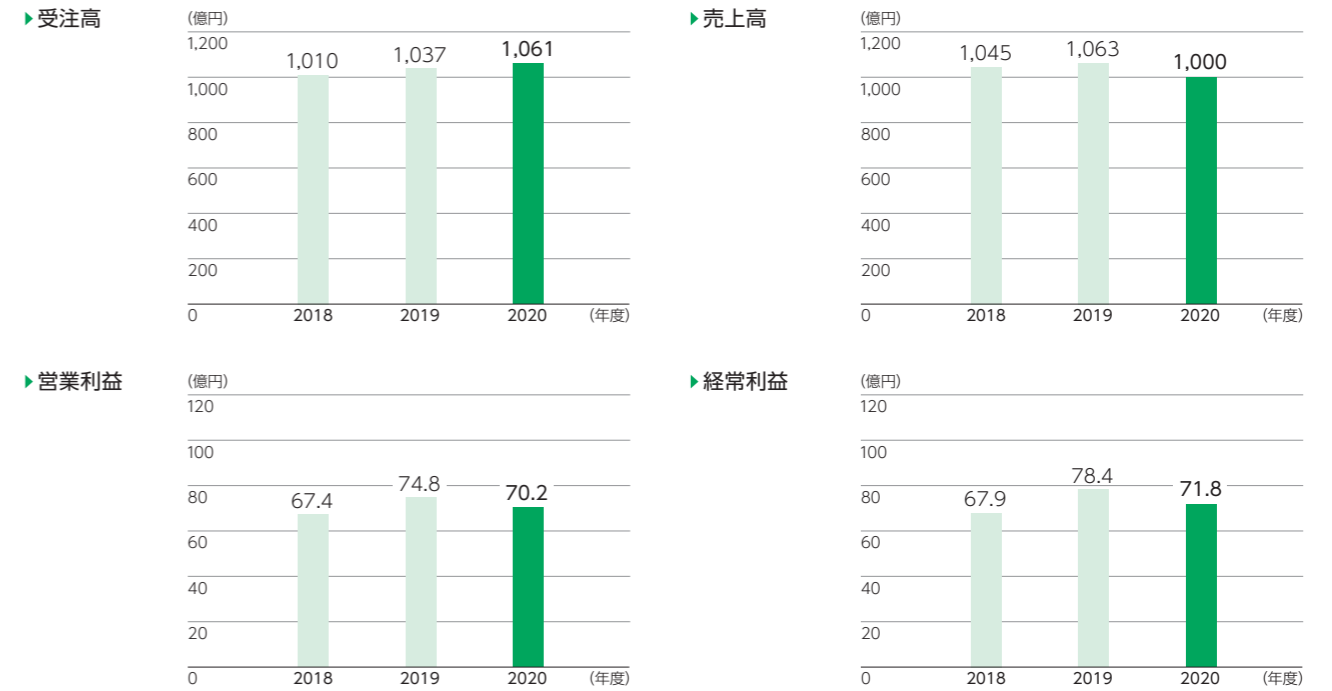
(グループ会社)

- 東洋テックス株式会社 東京都千代田区神田猿樂町2-8-8
- 株式会社カネナカ 岩手県釜石市甲子町第5地割62-1

- 本店
- 支店
- 技術研究所・機械センター
- グループ会社

財務・非財務ハイライト

財務(単体)



非財務

