

CSR報告書
2018



人にやさしく、社会にやさしく、地球にやさしく



日本道路

はじめに

当社のコーポレートスローガンは、「道からはじまる街づくり」、1929年の創業以来、一貫して道づくりを通じて地域社会や地域経済に貢献してきました。

2008年にそれまでの「社会・環境報告書」から「CSR報告書」へと名称を変更し、今年で10年を迎えました。この10年間、当社グループの各事業所において、清掃活動や交通安全運動、地域のイベントなど様々な活動に「良き企業市民」として積極的にかかわってきました。当社グループは、『CSR経営を推進することによって、社会から信頼され、存続を望まれる企業となるとともに、持続可能な社会づくりに貢献する』という経営理念を掲げ、すべてのステークホルダーから「高い信頼を得る企業」といわれる、人にやさしく社会にやさしく地球にやさしい企業を目指しています。

日本道路グループの2017年のCSRへの取り組みをすべてのステークホルダーの皆さまにお伝えするために、このCSR報告書を作成しました。なお、今年度より「社会的責任に関する手引き」であるISO26000の中核主題に沿って、CSRの取り組みを体系化し、構成しています。

CONTENTS



02 編集方針



03 トップメッセージ

06 日本道路のCSR

11 特集1 地域社会とのつながり
—16号保土ヶ谷電線共同溝工事—



13 特集2 次世代育成の取り組み
—森の探検隊—

15 株主とともに

16 お客様とともに

17 取引先とともに



19 地球環境とともに

22 従業員とともに

26 社会とともに

編集方針

- 当社とそのグループのCSRの取り組みをわかりやすい情報に編集し、ステークホルダーに丁寧に伝えていくことを心がけました。
- 2017年度の活動実績を中心に、各ステークホルダーからの関心が高いと思われることを優先的に取り上げました。
- 編集にあたっては、経営企画部を中心にCSR委員会で掲載内容を決定し、社内の関連部署の協力を得て作成しました。

- 対象期間
2017年4月～2018年3月
(ただし、当該期間外の取り組みも一部報告しています。)
- 報告対象範囲
当社とグループ会社の一部を報告しています。
- 参照ガイドライン
ISO26000「社会的責任に関する手引き」
環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
- 報告形態
・冊子 ・Web(ホームページ)
- 発行時期
今回 2018年9月
前回 2017年9月
次回発行予定 2019年9月

■問い合わせ先
日本道路株式会社 経営企画部
〒105-0004 東京都港区新橋1-6-5
Tel:03-3571-3626 Fax:03-3289-4489

◆ご意見・ご感想をお聞かせください。
よりよい報告書を作っていくために、みなさまのご意見・ご感想をお聞かせください。
ホームページアドレスは
<http://www.nipponroad.co.jp/csr/report>



Top Message

トップメッセージ



時代の変化を捉え「スピードと徹底」により、
全てのステークホルダーの期待に応えてまいります。

日本道路株式会社
代表取締役社長

久松博三

ステークホルダーの皆さまには、平素より当社グループに格別のご理解、ご支援を賜り、心からお礼申し上げます。また、当社グループ「CSR報告書2018」をご覧ください誠にありがとうございます。

これまでの一連の独占禁止法違反に関しまして、株主、お取引先の皆さまをはじめ、多くのステークホルダーの皆さまに多大なご迷惑、ご心配をおかけいたしましたことを心よりお詫び申し上げます。

このような事態になったことを厳粛かつ真摯に受け止め、再び繰り返すことの無いよう、全社で信頼回復に向けて取り組んでおります。

ステークホルダーの皆さまの信頼を回復し、社会から信頼される企業であるために、独占禁止法違反に限らず、コンプライアンス違反が会社の存続にかかわることを私自身が全国の支店に足を運び、私自身の言葉で直接伝えてまいりました。今後もこの取り組みを継続し、コンプライアンスの重要性を伝えてまいります。

当社は今年、創業89周年を迎えました。1965年に定めた社是・社訓^{※1}は、これまで培った歴史と伝統を受け継いでいくことの大切さと、環境変化が激しい今の時代を生き抜くための柱となる考え方であり、社員の精神的な拠りどころであります。「道路建設を通じて社会に貢献する」ことは本業を通じた社会貢献であり、これは今後も変わることはありません。国土や国民生活の血管ともいえる道路において、街と街、人と人を結ぶ社会インフラを支える一翼を担う我々の使命は大変重要であるとの認識のもと、時代の変化、環境の変化に速やかに対応するため、社是・社訓に「スピードと徹底」を加え、顧客満足度向上のための「道づくり」を誠実に取り組んでまいります。

また、2015年に策定した中期経営5ヶ年計画では、「従業員を大切に作る会社」、「道路建設を通じて社会に貢献する」、「コーポレートガバナンスの充実」という3つの目指す姿を掲げました。

特に「従業員を大切に作る会社」に関して「労働環境の改善」は、社会の要請でもあり、業界全体での取り組みが始まっており、当社においても、率先して推進していかなければならない喫緊の課題です。長時間労働の削減、休日取得に向けたさらなる工夫が必要であり、さまざまなアイデアを考え、効率的で質の高い業務プロセスを構築し、この課題に立ち向かわなければなりません。

従業員一人ひとりが「自身の人生を豊かに楽しく！」を実感できるよう、ワークライフバランスの充実に向けて全社一丸となって取り組んでまいります。

当社グループが2007年にCSRに取り組んでから10年が経過しました。企業に対する社会の期待も時代とともに変化し、2015年にはパリ協定及びSDGs^{※2}が採択さ

れるなど、地球規模のさまざまな課題の解決への取り組みが各国政府だけでなく、企業にも求められる時代となってきています。当社グループはこれからも、地球環境、地域社会といったステークホルダーに対する責任も重大であると認識し、課題解決のための「環境への配慮」、「地域社会との連携強化」に積極的に取り組み、当社グループを取り巻く全てのステークホルダーの皆さまの期待に応えてまいります。

本レポートを通じて、当社グループの理念と取り組みをご理解いただき、より一層のご支援と忌憚のないご意見を賜れば幸いです。

※1 当社社是・社訓

[社是]

創意研鑽 協調親和 信用高揚

[社訓]

創意を活かし、技術の向上と業務の改善に努めよう
責任を自覚し、緻密な計画と果敢な実行に徹しよう
誠意を尽くし、相互の協調と秩序の確立に努めよう
身心を健全にし、明朗な職場と幸福な家庭を築こう
社業に専念し、会社の繁栄を通じて社会に貢献しよう

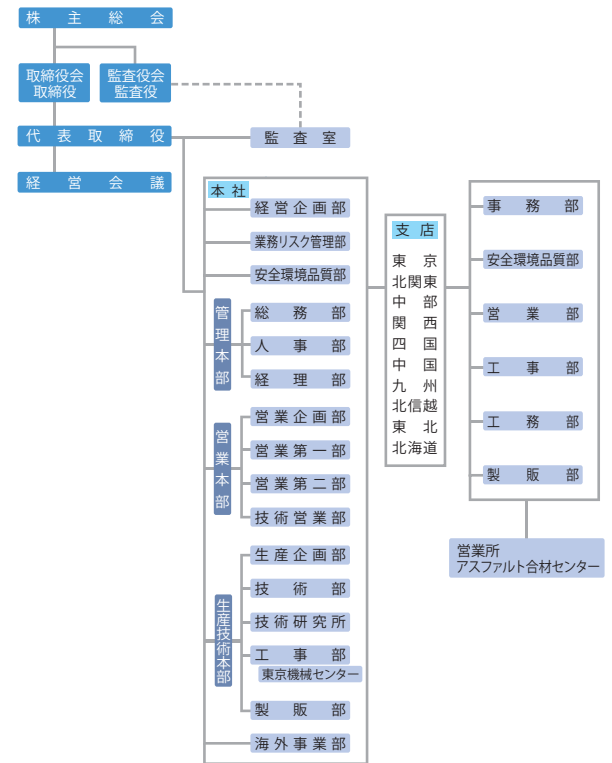
※2 SDGs (Sustainable Development Goals=持続可能な開発目標)

2015年9月国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ(課題)」で、2030年までに持続可能な世界を実現するため、『貧困をなくす』、『人や国の不平等をなくす』、『気候変動への対策』など17のゴール・169のターゲットから構成されています。発展途上国のみならず、先進国の政府や企業、社会が取り組む地球規模の目標です。

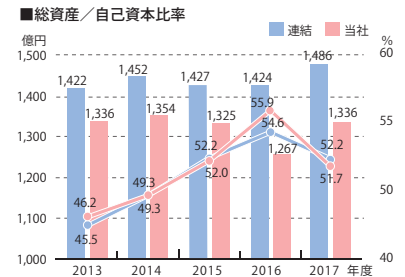
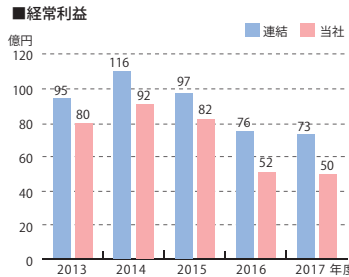
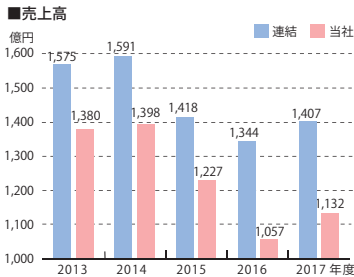
会社概要

会社名 日本道路株式会社
設立年月日 1929年(昭和4年)3月10日
資本金 122億9,026万円
従業員数 1,289名(グループ全体2,048名)
上場市場 東京証券取引所 市場第1部
本社所在地 東京都港区新橋1-6-5
営業拠点 全国10支店、1統括営業所、51営業所、
 34出張所、35工事事務所、89製造販売拠点
海外拠点 タイ、マレーシア、ミャンマー
事業内容 道路建設及び舗装工事
 一般土木工事 一般建築工事 環境整備工事
 スポーツ・レジャー施設工事
 アスファルト合材・乳剤の製造販売
 産業廃棄物の処理並びに再生製品の販売
 建設コンサルタント
 賃貸事業 不動産取引業務
 建築設計・監理

機構図



業績主要データ



2018年度 経営基本方針

スピードと徹底を常に意識し、
中長期的視点に立った投資を行い、
環境の変化に耐え得る組織の構築を目指す

1. 従業員を大切にする会社を目指す
2. CSRを経営の根幹に据え経営品質の向上を目指す
3. 安全第一主義を徹底する
4. 環境にやさしい社会の実現に寄与する

安全衛生MS

安全衛生方針

人命尊重を最優先した安全第一主義を徹底し、労働安全衛生マネジメントシステムを継続的に改善、「安全文化」を定着させる

行動指針

1. 拠点毎に全員で声をかけ合って、安全意識を高める
2. 三現主義(現場・現物・現実を診る)を徹底させ、死亡・重篤災害ゼロ/公衆災害ゼロを目指す
3. 安全衛生関連法令等を順守した日常の活動を実践する
4. メンタルヘルス対策による健康快適職場の形成と、作業環境管理により業務上の疾病を予防する

2018年度重点実施事項

1. 職員・協力業者(新規入場時)の教育・指導、安全施工サイクルの確実な実行による労働災害の撲滅
2. 地下埋・架空線等の事前・施工中確認および周知・指導の徹底による第三者損傷事故の撲滅
3. 運転集中(スマホ厳禁、SS徹底)、法令順守の徹底による交通事故の撲滅

品質MS

品質方針

全てのステークホルダーから高い信頼を得る企業として持続的な発展を目指すよう品質マネジメントシステムを実行し、継続的に改善する

行動指針

1. 【法令順守】(コンプライアンス)
法令順守の重要性を全ての役職員に徹底し、ステークホルダーに信頼される企業風土を培う
2. 【労働環境改善】(ワークライフバランス)
労働環境・職場環境の改善・向上に向け継続して取り組む
3. 【人材育成】
常に意識改革と自己研鑽に努め、技術と品質の向上並びに業務の効率化を図る
4. 【事業活動】
質の高い営業と高品質の工事・製品・サービスを提供することにより、顧客満足度を高め、企業価値の向上を図り、社会から信頼される企業となる

2018年度重点実施事項

1. 全社重点実施事項
中期的な経営課題解決に向けた具体的な取り組みを一丸となって進める
2. 工事事業戦略
【営業】営業プロセスのPDCAを回し、受注を拡大する
【工事】次世代を見据えた施工体制の強化による収益力のアップ
3. 製販事業戦略
将来を見据えた製販力強化と人材の育成
4. グループ事業戦略
【海外事業】戦略的人材育成とローカライズ
【建設関連】経営環境に応じたエリア戦略の実行
【国内直轄】将来を見据えた組織強化と人材育成

環境MS

環境方針

各部門において、環境にやさしい社会の実現に寄与するよう環境マネジメントシステムを実行し、継続的に改善する

行動指針

1. 環境情報を先取りし、5Sの徹底に努め、汚染予防、建設副産物の適正処理、地球温暖化の防止を推進する
2. 環境関連法令および社内規程を順守した日常の環境活動を実践する
3. 環境保全に関わる技術開発・拡販を推進する
4. 環境教育・啓蒙活動を実施し、持続可能社会の一翼を担う地球環境保全に努め、環境情報を社会に発信する

2018年度重点実施事項

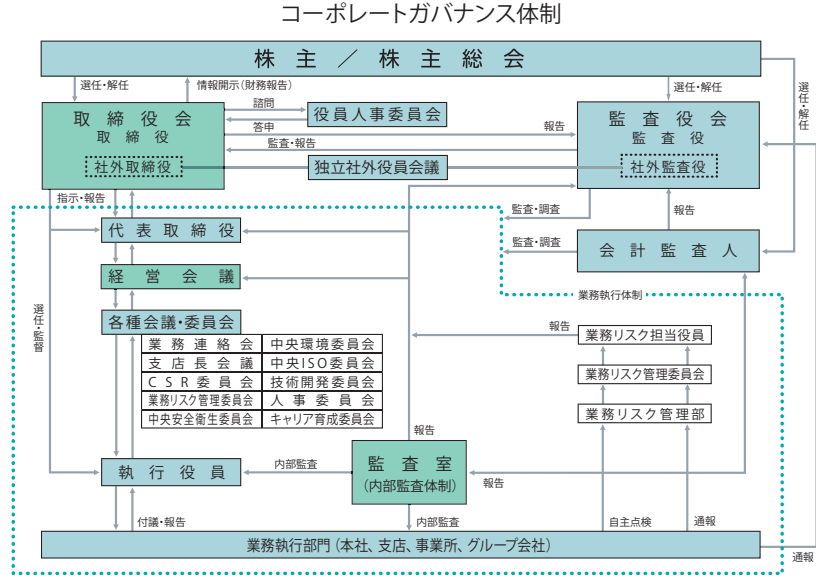
1. 建設副産物/汚濁水/粉塵等の適正処理および資源の有効活用
2. 省エネ推進/環境技術工法によるCO2排出量削減および環境負荷低減工法の拡大
3. 環境マネジメントシステムの適切な運用と職員教育および協力業者の教育・指導

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの強化

経営の健全性・透明性・効率性の確保という視点から、株主の皆様の権利・平等性を確保し、ステークホルダーとの関係を尊重した社内体制を整備構築し、各種経営情

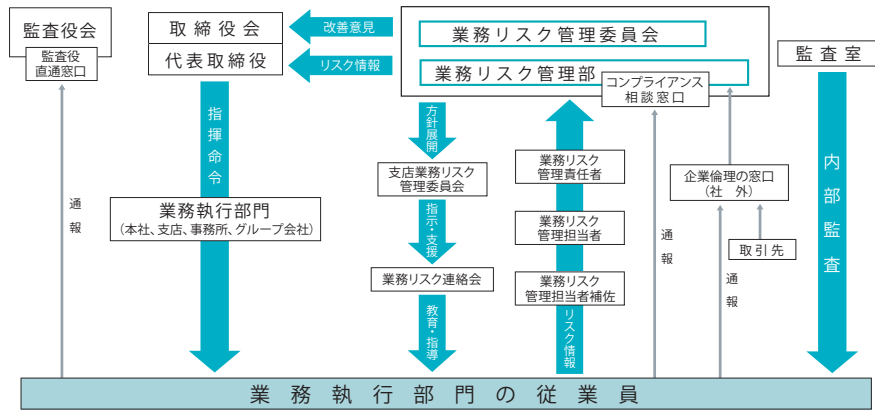
報の適時開示により透明性を確保するとともに、取締役会・監査役会等による経営の継続監視を実施することを基本としています。



社内リスク管理体制

リスク管理を統括する組織として「業務リスク管理委員会」を設け、グループ内を網羅する業務リスク管理ラインを構築しています。また、各支店に「支店業務リスク

委員会」、各事業所に「業務リスク連絡会」を設け、業務執行部門のコンプライアンス及びリスク管理の実践と教育訓練に取り組んでいます。



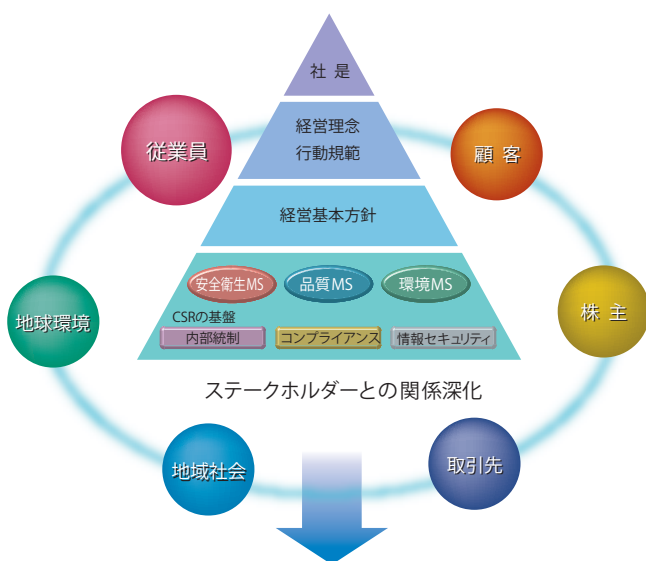
[支店業務リスク管理委員会・業務リスク連絡会の実施要領]

支店業務リスク管理委員会	業務リスク連絡会
<ul style="list-style-type: none"> ■ 構成 <ul style="list-style-type: none"> ・委員長 支店長 ・委員 営業部長、工事部長、工務部長、製販部長 安全環境品質部長、事務部長 ・事務局 業務リスク管理責任者 ■ 活動内容 <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスまたは業務リスク管理に関し、管内の業務リスク連絡会で職員に通知すべき事項、指示連絡事項の決定 ・対処すべき課題への対応状況の確認・協議 ・支店内のコンプライアンス及びリスク管理に関わる事項の報告 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 構成 <ul style="list-style-type: none"> ・座長 所属長、グループ会社社長 ・事務局 業務リスク管理担当者または業務リスク管理担当者補佐 ・出席者 各部門職員 ■ 活動内容 <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス教育の実施 ・支店業務リスク管理委員会(主部署)からの指示・指導事項報告 ・自所属内のコンプライアンス及びリスク管理に関する事項の確認・協議

CSRの取り組み

日本道路グループでは、CSRとは経営理念を踏まえ、誠実に経営を進め、本業を通じて社会に貢献し、企業価値を高めていくプロセスであり、CSRは経営そのものであると考えています。

CSR活動を通じて、社会からの期待と要請、社会的課題に対応しながら、当社グループを取り巻く全てのステークホルダーの満足の実現を図り、信頼を得ることによって、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。



会社の利益ある成長
持続可能な社会づくりへの貢献

経営理念

CSR経営を推進することによって、社会から信頼され、存続を望まれる企業になるとともに、持続可能な社会づくりに貢献する

CSR 基本理念

社会貢献活動をCSRの一環として位置づけ、「良き企業市民」として積極的に社会的課題の解決に取り組む

CSR 基本方針

- ・事業活動を通じて日本道路グループにふさわしい社会貢献活動を行う
- ・地域との積極的なかかわりを通して、地域社会との共生をめざす
- ・もてる経営資源を有効に活用し、次世代をなす人材の育成に努める
- ・持続可能な社会に向けて、地球環境を大切に活動を行う

社会貢献活動の重点分野

- ・地域社会との共生
- ・次世代育成
- ・地球環境保全

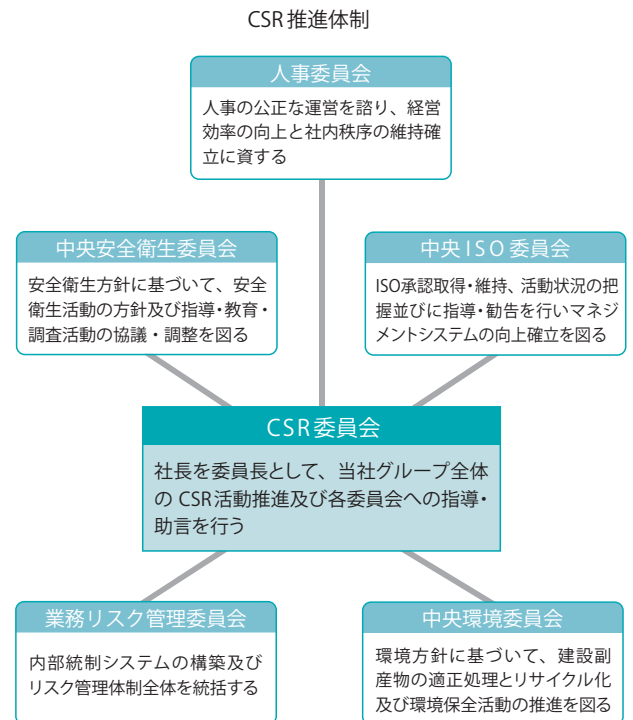


CSR推進体制

CSRに関する取り組みをグループ全体で推進していくため、「CSR委員会」を設け、CSRの取り組み方針、アクションプラン、CSR報告書について審議するとともに、各委員会への指導・助言を行っています。

また、「業務リスク管理委員会」を設置して、CSRの基盤である内部統制、コンプライアンス、情報セキュリティに関し、それぞれの基本方針・指針などに基づいたCSRを活動推進しています。

さらに、安全衛生、品質、環境についても、それぞれ委員会を設けて、方針に基づく活動を行っています。



「CSR報告書2018」「ISO26000」ガイドライン対照表

「CSR報告書2018」掲載内容		ページ	ISO26000の中核主題						
			組織統治	人権の尊重	労働慣行	環境	公正な事業慣行	消費者課題	コミュニティへの参画・発展
日本道路のCSR	コーポレートガバナンス	6	●				●		
	CSRの取り組み	7-8	●	●	●	●	●	●	●
	信頼回復に向けて	9	●				●	●	
	社長巡回会議	10	●	●	●		●		
特集1	16号保土ヶ谷電線共同溝工事	11-12							●
特集2	森の探検隊	13-14						●	●
株主とともに	広報活動・情報開示	15						●	●
お客様とともに	品質マネジメント	16	●		●	●	●	●	
取引先とともに	コンプライアンス	17	●	●	●	●	●	●	
	公明正大な取引	18			●		●	●	
地球環境とともに	環境マネジメント	19-20	●			●		●	
	私の工場とCSR	21		●	●	●		●	
従業員とともに	安全衛生マネジメント	22	●	●	●	●		●	
	労働環境改善	23		●	●				●
	人材の育成	24		●	●		●		
	ダイバーシティ	25		●	●				●
社会とともに	社会貢献活動	26-30				●		●	●

信頼回復に向けて

当社は、東京都等が発注する舗装工事の入札に関する独占禁止法違反により、2018年3月に公正取引委員会の排除措置命令及び課徴金納付命令を受け、国土交通省から、全国における舗装工事業に関する営業のうち、公共工事又は民間工事に係るものについて、2018年6月22日から30日間の営業停止処分を受けました。2016年9月及び2017年2月には、アスファルト合材の販売価格に関し、同委員会の立入検査を受け、現在も調査は継続しております(2018年8月末現在)。

これらの違反行為は、東日本高速道路株式会社東北支社が発注する東日本大震災に係る舗装災害復旧工事の入札に関する独占禁止法違反事件について、同委員会の犯則調査を受けた2015年1月以前に生じたものですが、当社は、このような事態に至りましたことを厳粛に受け止め、独占禁止法をはじめとする法令順守のなお一層の徹底と再発防止策の見直し等により、今後も継続してコンプライアンス体制を強化してまいります。

■独占禁止法違反の再発防止策について

1. 業務リスク管理体制の整備

内部統制システム及びコンプライアンスを主管する業務リスク管理部を置き、各事業所を網羅した業務リスク管理体制を整備し、コンプライアンスの維持管理状況をモニタリングしています。2018年4月より、各支店に「支店業務リスク管理委員会」、各事業所に「業務リスク連絡会」を設け、法令順守を更に徹底する体制を構築しています。

2. 内部通報窓口の整備

社内窓口である「コンプライアンス相談窓口」、社外の専門会社による「日本道路企業倫理の窓口」、監査役が直接通報を受ける「監査役直通窓口」を設け、社内外から広く情報を募ることとしております。

3. 取締役会による「談合決別宣言」

2016年4月26日開催の取締役会で「談合決別宣言」を決議し、これを当社ウェブサイトに掲載しています。

——談合決別宣言——

当社は、今後、他の事業者と相互に、または他の事業者と共同して、官公庁または民間を問わずこれらが発注するいかなる工事についても、受注予定者を決定せず、当社において自主的に受注活動を行うことを宣言する。

4. 独占禁止法順守基本方針の策定

2015年10月に、「独占禁止法順守基本方針」を定め、携帯用カードに印刷して全役職員に配布・周知しています。

5. 適正な受注活動のための業務運営方法の改善

下記のとおり、恒常的に受注活動の検証を行っています。

- ・同業者との接触における禁止事項の明示、同業者との打合せ等の事前審査・結果確認
- ・営業職員の行動記録の報告書の確認
- ・公共入札に関する社内協議記録の整備・監査
- ・公共入札に関するモニタリングシステムの導入

6. 職員の意識改革の徹底と研修の強化

2015年には、外部講師による独占禁止法の講習会を職域・階層別を実施したほか、小冊子「独占禁止法順守の手引」を全役職員に配付し、独自に製作した映像教材を用いた勉強会を実施しました。2016年には、全職員が独占禁止法順守のeラーニング講座を受講しました。毎年定期的に開催する工事、製販等の部門ごとの部長会議・所長会議では、コンプライアンス研修の時間を設けています。また、業務リスク管理担当者等を対象とした研修等を通じて、意識の啓発を図っています。

7. 適切な組織・人事管理

所属長、事業所長の定期的な人事異動を実施しているほか、独占禁止法違反を懲戒該当事項として就業規則に明記し、処分の厳格化を周知しています。

日本道路グループの独占禁止法順守基本方針

1. 「公正かつ自由な競争」を尊重します。
2. 不適切な調整行為にかかわる情報交換、会合・親睦には参加しません。
3. 「公正かつ自由な競争」を阻害する手段を用いた工事営業、JV結成協議、合材営業は致しません。
4. 他の役職員が独占禁止法に抵触する行為に係わっていると思われる時、或いは自らが係わってしまったと思われる時には、その状況を詳らかに記録し会社に報告します。
5. 独占禁止法にかかわる問題の解決に組織として取り組みます。

中期経営5ヶ年計画や CSR経営についての意見交換、 経営課題の認識を共有する

当社グループでは、社長が年2回各支店をまわり、「社長巡回会議」を開催しています。会議の目的は、独占禁止法違反に関してコンプライアンスの徹底、労働環境改善など全社で取り組むべき課題について説明を行い、第一線の現場まで方向性を合わせるとともに、CSR経営について活発な意見交換を行うことです。

従業員一人ひとりが会社に求められている課題を理解し、毎日の業務の中で今年度の取り組みが最先端まで浸透、促進できるようにしています。

今年も5月に全国10支店で実施され、多くの所属長、役職員、グループ会社社長が参加しました。会議後半にはフリーディスカッションも行われ、課題の具体的な解決策について活発な議論が行われました。



中国支店
広島営業所
所長 細田 武志

社長巡回会議では当社を取り巻く環境が刻一刻と変化している中、「進んで自分を変えてプラス思考で環境に適応した者のみが生き残れる時代となる」とのお話があり、前例に囚われずに本質を見極めて積極果敢に行動を起こすことが重要であると強く感じました。また、決してトップダウンに終始することではなく、ボトムアップを図る良い機会となりました。最終目標として社員自身の人生が豊かで楽しいものにするためにどうするのかを共に考える場として大変有意義な時間となりました。



北関東支店での社長巡回会議

今回は特に労働環境・職場環境の改善、若手育成のための教育などについて、特に時間をかけてミーティングが実施されました。多岐にわたる活発な議論を通じて経営課題の認識を共有し、それぞれの職員が抱える悩みの解決にも役立つなど貴重な会議となりました。



北関東支店
埼玉中央営業所
所長 長谷部 兼一

久松社長より、時代の変化に敏感に反応し倫理意識を持って行動をする様、お言葉をいただきました。社員一人ひとりが間違った行動をとることが無い様、リーダーシップを取っていかねばならないと強く感じました。また、創意工夫を凝らし更なる意識改革のもと、所属員一同邁進していく決意です。



北関東サンロード(株)
社長 森 育久

社長巡回会議では、今日本道路グループが置かれている状況や建設関連会社の今後の役割についてのお話がありました。建設関連会社は地方に根付き、日本道路グループにおいても重要な立場になると認識しました。私は当地宇都宮には3回目の勤務となり、地域密着の営業を行い今後は磐石な体制を築きたいと思っております。

地域社会とのつながり —16号保土ヶ谷電線共同溝工事— (東京支店)

本工事は、国道16線の横浜市保土ヶ谷区管内の電線共同溝^{*1}工事です。

受注後間もなく、他企業との調整を行ったところ、支障移設に10ヶ月ほど時間を要し、すぐには着工できないことが判明しました。発注者との協議の結果、電線共同溝工事を縮小し、前工事にて共同溝工事が完了している箇所の舗装復旧工事を行うこととなりました。

共同溝工事においては、他企業埋設物が近接しているため、本社工事部より CIM^{*2}の作成支援を受けて、地中の埋設物を「視える化」し、作業開始前の危険予知ミーティング時に作業従事者間で情報を共有、安全管理に活用することにより、埋設損傷事故ゼロを達成することができました。

近隣の方々は、長年の工事の影響（仮復旧による段差等）で振動騒音に



悩まされており、当社の舗装復旧工事が完了するのを待ち望んでいたため、完成後は車道の振動が減少したことを大変喜ばれていました。



※1 電線共同溝とは—

電線共同溝は電線や電気、水道、ガスなどのライフラインをまとめて道路などの地下に埋設するための施設です。地中に埋設し、集約することで維持管理や街の美観の向上に役立つメリットがあります。国土交通省では防災や安全・円滑な交通確保、景観形成・観光振興、東京オリンピック・パラリンピックの開催に関連付けて都市内部や緊急輸送道路など必要性の高い区間を中心に2020年までに1,400[※]の無電柱化を進める計画です。

[工事の概要]

工事名／16号保土ヶ谷(3) 電線共同溝工事
発注者／横浜国道事務所
工期／平成28年7月21日～平成30年3月31日
共同溝工区＝130m 舗装工区＝654m

近隣住民の方とのコミュニケーション

日頃より、本工事にご協力いただいている近隣の方々とは何か一緒にできないかと考え、近隣自治会にご協力いただき、クリスマス会を実施しました。

実施日：平成29年12月16日(土) 13:00～17:00

実施場所：上星川団地 集会室

実施内容：ペットボトルツリー作成・展示 ビンゴ大会

参加者：未就学児 3名 保護者 5名
小学生 12名 日本道路 4名



クリスマスツリーを2基作成するため、約500本のペットボトルに絵を描きます。人数が少なく、かなりの時間を要しました。



クリスマスツリー用の架台・他材料・当日の作成は、協力会社さんをお願いしました。



プレゼントにはかなり悩みましたが、みんな喜んでくれたと思います。



騒音がでないようソーラーパネルにより蓄電しライトアップしました。深夜の住宅への影響を考慮し、自動点滅装置を使用し日暮れから5時間の点灯としました。





現場代理人 倉元 知浩
(現所属 西東京営業所)

本工事は、国道16号線における電線共同溝工事ならびに路面復旧工事です。沿道は店舗・住宅街であり、長年にわたる工事で近隣住民の方は、工事騒音・仮復旧部の段差振動等に悩まされていました。朝・夕方は慢性的に渋滞をする路線でしたが、一部区間は近隣要望により昼間施工となり、昼間施工・夜間施工の工程調整、渋滞対応に四苦八苦しました。「振動がなくなり、夜ぐっすり眠れるようになった」という言葉をいただき、完成させた達成感と喜びを感じました。



監理技術者 鷹城 正浩
(現所属 神奈川南営業所)

現場着手(2017年5月)より土・日・祝日休みで2018年1月まで行えましたが、諸事情により現場が1ヶ月半休工となり、2月からは昼夜施工のため、日曜日だけの休みとなってしまったことが悔やまれます。近隣住民の方への配慮の大きさを学んだ現場でした。

※2 -CIMとは-

CIMとは「Construction Information Modeling」の略で、調査・設計から施工管理までの一連の過程において3次元モデルによって視える化し、工事の関係者間で情報を共有することにより、生産システムの効率化・高度化を図る取り組みです。現在、国土交通省で推進しているi-Constructionの取り組みの一つです。



路面復旧担当 鈴木 輝明
(現所属 神奈川統括営業所)

本工事は国道16号で交通量が多い昼間の舗装施工でした。

時折、渋滞してダンプも予定通りに現場に到着せず規制時間に追われながらの施工でしたが、協力会社の協力もあり無事故で完成できました。



CIM業務担当 岡本 明子
(現所属 本社工事部)

本工事ではCIMを担当しました。地下埋設物や地上構造物の位置を3次元で把握し、協力会社を含めた工事関係者間で情報共有することで効率的な施工管理や安全管理に効果を発揮することができました。



上星川団地子供会
会長 皆川 奈美様

上星川団地は、横浜市保土ヶ谷区にあります。周りの環境はとても良く、近くに駅、スーパー、コンビニ、病院などがあります。目の前には、国道16号があり、近くには環状2号線という道路もあります。この度、日本道路株式会社様には、工事の関係で、団地子供会に対してクリスマス会という企画をしていただきました。

245世帯のうち、子供会は15人と少ないですが、なかなか皆で集まって何かすることが難しい中、クリスマス会ということで皆大変喜んで参加していただきました。

ペットボトルで作るクリスマスツリーではペットボトルに絵や文字を描くことで、大人も子供も楽しむことができました。

ツリーは団地内の芝生に設置していただき、夜になるとライトアップするので、団地の住人から大変評判が良かったです。ビンゴ大会では大人も子供も喜ぶ景品までたくさん用意していただき、皆大満足です。子供会を代表して心よりお礼申し上げます。これからも工事が安全に進み、立派な道路ができることを願っております。

特集
2

次世代育成の取り組み

森の探検隊

子ども時代でしか身につけられない自然への気づきと感性を育む活動を行っています。

グループ会社のスポーツメディア(株)が2015年からはじめた「次世代育成」の活動『森の探検隊』は、今年度も幼稚園年長8名、小学校2年生8名のこどもたちが、広島県北部に位置する安芸太田町井仁地区の「井仁(いに)の棚田」周辺で「3つの季節」にわたり収穫体験や自然散策を行い、見たり感じたりしたことを創作で表現し発表しました。『森の探検隊』は、子ども時代にしか身につけられない自然への「気づき」と感性を育むことを狙いとした野外活動です。子どもたちは季節の移ろいを全身で感じ、学年差があることでの異なる感性を發揮し合いながら互いに学びあいました。

■2017年度活動概要

実施場所／広島県山県郡安芸太田町井仁
「棚田交流館」と周辺の森

実施日程／・夏 8月20日(日) 夏を探そう
・秋 9月24日(日) 秋を探そう
・冬 11月26日(日) 冬を探そう

参加者／16名(幼稚園年長8名 小学2年生8名)

協力／井仁棚田交流館 廿日市市6幼稚園

活動実施／スポーツメディア(株) 東雲スイミングクラブ



◆夏 8月20日(日) 夏を探そう



◆秋 9月24日(日) 秋を探そう



◆冬 11月26日(日) 冬を探そう

TOPIC

文科省「青少年の体験活動推進企業表彰」
「審査委員会特別賞」受賞!

「森の探検隊」は、文部科学省主催の2017年度「青少年の体験活動推進企業表彰」で「審査委員会特別賞」(中小企業部門)を受賞しました。

学校や自治体、企業による自然体験活動は数多くありますが、中坪准教授(広島大学大学院教育学研究科)の協力のもと、スポーツメディア(株)が独自で工夫したことのひとつに「2学年差の設定」があります。もっとも発達が顕著で好奇心旺盛な時期の幼稚園年長と小学2年生の子ども達が、ときに感性をぶつけ合いながらも、次第に認め合い、互いに学び合えるようになっていくことを目的としました。この活動は日本道路CSR報告書や業界紙だけでなく、「日本子ども社会学会第24回大会」で研究発表が行われ、アカデミックな観点からも注目を集めています。

弊社のこれまでの取り組みが実を結んだ結果と喜んでおります。これからも企業と地域が協働する事業を推進し、子どもたちを取り巻く環境に対して貢献していきたいと思っております。



左から 支配人 福島 真吾、社長 三ツ橋 康(当時)
マネージャー 江田 理英

※当活動は社内のCSR表彰(2017年度)に選定されました。

COMMENT



フレーベルの思いを受け継ぐ「森の探検隊」

かえで幼稚園園長
中丸 元良 様

約180年前、ドイツで幼児のための一つの施設が開かれました。フレーベルという人がはじめた“Kindergarten”です。Kinderは子ども、Gartenは庭もしくは園なので、この言葉は日本に伝わって「幼稚園」と訳され、今日に至っています。Kindergartenは、遊びを通じて子どもが本来持っている良さを引き出そうという、これも今の幼稚園にそのまま通じる考え方で営まれていました。

ところで、フレーベルはなぜこの施設に Haus(家) でも Schule(学校) でもなく Gartenと名付けたのでしょうか。彼が屋外にこだわった理由を私なりに考えてみると、まず、自然は多様で、人間の思い通りにはなりません。その中で生きものは自分の力で自分らしさを目指して育ちます。人間ももちろんその一員です。フレーベルは子どもたちに、自然から学びなさい、自然の中で育ちなさい、と伝えたかったのではないのでしょうか。

文明が進むと、ともすると自然も人間の力で支配できると思ったり、自然がなくても生きていけると勘違いしたりしがちですが、感性の鋭い子ども時代こそ自然からたくさんものを受け取り、自然の中の一員という感覚を育ててほしいと思います。「森の探検隊」は、フレーベルの思いを受け継ぐ活動。私たち幼稚園も、同じ根を持つ立場として応援していきたいと思っています。



見たり感じたりしたことを創作で発表

COMMENT



広島県安芸太田町
税務課長 小笠原 敏子 様
(元 地域づくり課長)

棚田へ抜けるトンネルから、「やっほー」と、子どもたちの声が聞こえてきます。

「井仁の棚田」は、広島県の安芸太田町にある、人口40人余りの小さな集落で、ここには、500年以上前から棚田を代々耕し守り継いできた人の営みと自然が織りなす里山の原風景があります。

「森の探検隊」の子どもたちは、棚田で初めて自発的に学び、そこに息づく生きものと自然の恵みを知り、発見したのかもしれない。その体験や感動が情報発信となり、共感とつながりから生まれる活動や喜びが、里山の持つ人や自然、文化、歴史などの地域資源の魅力や価値を最大限に引き出し、未来へつなげる地域活性化の推進力になっていると感じております。

今後も次世代を担う子どもたちの活動を応援するとともに、共に里山の未来を創っていく仲間として協働のまちづくりを進めてまいりたいと思います。「ここは、未来のあなたのふるさとです。」

COMMENT

「森の探検隊」活動協力スタッフ



広島大学大学院
教育学研究科
淀澤 真帆 様

森の探検隊で、子ども達は初めての環境に1人で飛び込んで1日を過ごします。はじめは不安もあるようですが、仲間と共に活動する中で、いろんな感情を体験し、ぐんぐんと大きくなっています。

スタッフのみなさんの入念な準備とあたたかい声かけや見守りがあるからこそ、子ども達はいきいきと探検隊に取り組めるのだと思います。



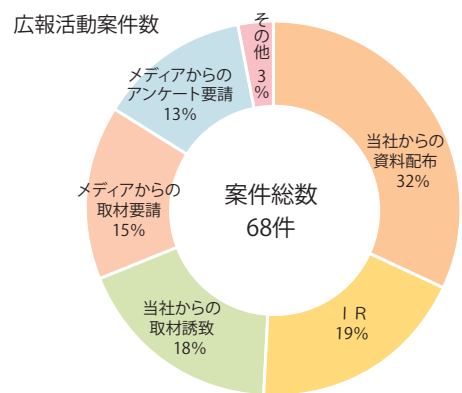
日本保育学会でのポスター発表(淀澤さんとスポーツメディアの共同研究)

広報活動・情報開示

適時・適切な情報開示による信頼性の向上

2017年度は、当社からの取材誘致、資料配布、記者発表を中心とした取り組みを進めることによって、株主・投資家に向けた情報開示につながる広報活動を積極的に実施しました。

また、情報開示のため、ホームページを多く活用して、企業情報、保有技術情報、新聞掲載記事を迅速に発信するとともに、報告書や有価証券報告書などの投資判断に必要なIR情報の適時、適切な開示に努めています。特にホームページについては、年間150回以上の情報更新をタイムリーに行い、掲載内容の充実を図っています。このほかに、国内外の機関投資家・アナリストからの依頼で、13回の個別説明会を実施しました。



安定配当の維持と株主価値向上

当社は財務体質の強化並びに安定的な経営基盤の確保、従業員の生活水準の安定・向上を図るとともに、株主の皆様に対しては、安定配当の維持と適正な利益還元を利益配分の基本としています。

また、企業体質の強化、将来に向けた研究開発、設備投資を行うための内部留保の充実も図ってまいります。

2017年度の期末配当金につきましては、2018年5月15日開催の取締役会において、1株当たり150円と決議し、実施しました。

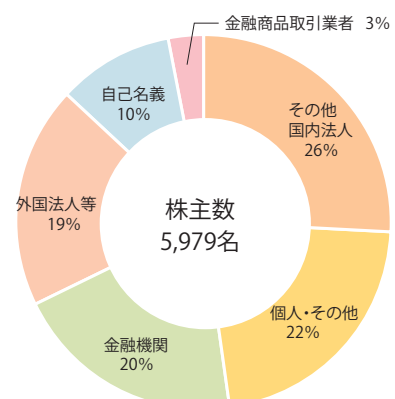
今後とも、安定的、継続的な経営成績をベースに連結配当性向30%を目途として配当を実施してまいります。

なお、当社は会社法第459条第1項に基づき、剰余金の配当等を取締役会の決議で行う旨を定款に定めております。当社は、株主の皆さまが株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使することができるよう、定時株主総会の招集通知の早期発送に努め、招集通知発送前のWeb開示を行っています。

また、2018年度より「議決権電子行使プラットフォーム」に参加し、株主総会に出席できない株主を含む全ての株主が適切に議決権を行使することのできる環境の整備に努めています。



株主構成 (2018/3/31現在)



品質マネジメント

品質方針

全てのステークホルダーから高い信頼を得る企業として持続的な発展を目指すよう品質マネジメントシステムを実行し、継続的に改善する

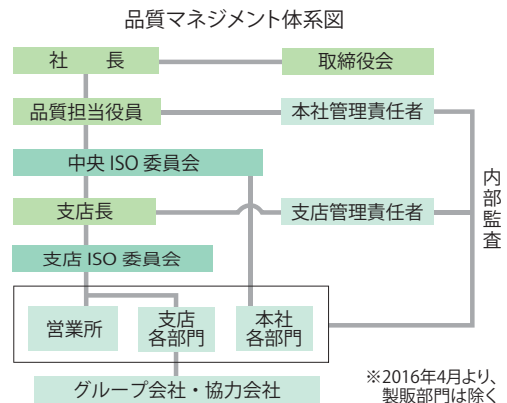
行動指針

1. 【法令順守】（コンプライアンス）
法令順守の重要性を全ての役職員に徹底し、ステークホルダーに信頼される企業風土を培う
2. 【労働環境改善】（ワークライフバランス）
労働環境・職場環境の改善・向上に向け継続して取り組む
3. 【人材育成】
常に意識改革と自己研鑽に努め、技術と品質の向上並びに業務の効率化を図る
4. 【事業活動】
質の高い営業と高品質の工事・製品・サービスを提供することにより、顧客満足度を高め、企業価値の向上を図り、社会から信頼される企業となる

品質マネジメントシステムの推進

品質マネジメントシステムの外部審査機関による品質／環境マネジメントシステム (ISO9001／ISO14001) の複合審査が2018年7月10日～13日に実施されました。

指摘事項は、改善指摘 A0件（従来の X = 重大）、改善指摘 B 0件（従来の Y 及び Z = 軽微及び修正）、観察事項 1件、充実点2件と良好な結果となりました。観察事項については、監査及び巡回パトロール時に改善を確認してまいります。



「お客様との信頼関係を築く」

事例研究発表会

当社では、お客様に評価される会社になること、さらなる技術革新と品質向上、受注拡大を目指し、日常業務を通じて培った知見や創意工夫を全社的に水平展開することを目的として事例研究発表会を開催しています。

「お客様との信頼関係を築く」という共通のキーワード

で、営業・工事・製販の各担当者とそれを支えるチームが、組織としてお客様の期待に応え、お客様の要望を満たし、高い評価を得ることが、私たちの企業活動にとって最も重要な取り組みの一つであると考えています。14組の発表を通じて「顧客志向」という共通の思いが全員の根底に流れていることを再確認することができました。

[最優秀賞]

「ターゲットは中部経済圏企業」



中部支店営業部
橋本 敦人

一方的に商談をするのではなく、お客様がいつ何を求めているかを察知することや雑談の中に意外なニーズがあることを意識しています。「お客様のために!」ではなく「お客様とともに!!」という思いを持ち続けたいです。

[社長特別賞]

「信頼で培った設計施工特命受注」



営業本部営業第二部
橋本 徹也(左)
塚本 洋次郎(右)

計画地の変更や未知だったお客様の業種に戸惑いながらも、何度も打合せを重ね、都度、素早く図面・見積書等を提示し、とにかく食い付いて行ったことで、お客様との信頼関係を築くことができました。

TOPIC

コンプライアンス

当社は「コンプライアンス基本理念・指針」を制定・周知し、集合教育、業務リスクニュースの月次発行などを通じて、役職員のコンプライアンス意識の醸成を図っています。

また、内部通報窓口を設けて、リスク情報等を広く募ることとしています。役職員には、窓口に通報したことを理由として不利益な取扱いを行わないことを周知しています。

コンプライアンス基本理念

- ・法の順守が絶対条件であることを深く認識し、社会規範・公序良俗に反しないという強い意識をもって行動する。
- ・自然環境保全の重要性を認識して行動する。
- ・あらゆる人々の人権・人格を尊重する。
- ・コンプライアンス体制の整備に全社で取り組む。

コンプライアンス指針

1. 安全第一主義の徹底を図る。
2. 公正で自由な競争を行う。
3. 法令、社内ルール、社会規範に則った取引を行う。
4. 反社会的勢力とは一切の関係を持たない。
5. 政治、行政と健全かつ正常な関係を保つ。
6. 建設業法等を順守した適正な施工を行う。
7. 企業情報を適正に開示する。
8. 適正で透明な会計処理を行う。
9. 知的財産、営業秘密の重要性を認識し、適切に取扱う。
10. 社内情報の保全、セキュリティを確保する。
11. 公私の別を明確にし、私的な利害関係を会社に持ち込まない。
12. 環境に関する法令等を順守し、地球環境を守り続けるよう事業活動を行う。
13. あらゆる人々の人格と人権を尊重する。
14. 本指針の実現の為、社内体制の整備を行う。

コンプライアンス活動の強化

当社では、月1回、各事業所において開催される業務リスク連絡会のテーマとしてコンプライアンス勉強会を実施しており、職員が日々の業務におけるコンプライアンス上の問題について意見交換を行い、意識の啓発・共有を図っています。2017年度においては、各事業所に配置されている業務リスク管理担当者を対象にした本社

での集合研修を2回実施したほか、業務リスク管理担当者補佐を対象にした研修を9回実施しました。

今後も、定期的な研修と各種教育ツールを併用し、あらゆる機会を通じてコンプライアンスに対する役職員の理解・意識の向上に努めてまいります。



コンプライアンス研修会の実施



九州支店
長崎営業所
岳尾 由紀子

コンプライアンス研修会に参加して

今回の研修に参加し、内部統制システム、業務リスク管理ラインの役割など、それまで不明瞭な部分や間違った解釈をしていた部分について、改めて考え直すことができ、大変勉強になりました。今後の業務に活かしていきたいと思います。

公正・透明な取引で信頼関係を構築し 法令順守の徹底を図ります。

公正・透明な取引の推進

当社グループでは、調達活動においてすべての取引先に公平な機会を設け、公正に評価することで、相互協力、信頼関係を継続的に築き、共存共栄を図っています。

協力会社組織による 安全衛生・環境への取り組み

当社グループと取引関係のある協力会社とは、安全衛生協議会の開催、現場への入場時安全衛生教育、安全パトロールなどを通じて安全衛生や環境に関する各種取り組みを行っています。また、協力会社との連携により、危険及び有害要因の特定と実施すべき事項を決定し、日常の安全衛生活動を徹底させています。

建設業法順守の徹底

最近の変化の大きい経営環境の中で、とりわけ元請・下請取引の適正化が従来にも増して強く求められています。関係法令や指針などを理解して順守するとともに、元請・下請取引の適正化に一層努める必要があります。

当社グループでは、下請取引の適正化に向けて、eラーニング教育を実施し、建設業法順守の徹底を図っています。

【 日本道路関西支店 大阪・和歌山地区安全大会 「初心に戻る」 】

2018年7月24日、大阪府高槻市の高槻現代劇場文化ホールにおいて、当社職員31名、協力会社81名、総勢112名参加のもと関西支店大阪営業所管内及び大阪アスコンの安全大会が、開催されました。

関西支店田村支店長より、「建設業界は死亡災害がいかにも多い。重篤災害を無くすためには、怖さを忘れず、仲間を守る意識(チームワーク)を持って、初心に戻り、当たり前のことや決められたルール・基本を守ることが大切。」と災害ゼロを目指すメッセージを参加者に伝えました。



関西支店 田村支店長



安全衛生協会大阪地区代表
兼杉興業(株)
専務取締役 杉原 正英 様

「今年の関西は、地震・豪雨・猛暑と想定を超えた災害が発生しました。安全についても、【想定を超える事態】が在り得ると考えたワンランク上の対策を」との話がされました。

環境マネジメント

環境方針

各部門において、環境にやさしい社会の実現に寄与するよう環境マネジメントシステムを実行し、継続的に改善する

行動指針

1. 環境情報を先取りし、5Sの徹底に努め、汚染予防、建設副産物の適正処理、地球温暖化の防止を推進する
2. 環境関連法令および社内規程を順守した日常の環境活動を実践する
3. 環境保全に関わる技術開発・拡販を推進する
4. 環境教育・啓蒙活動を実施し、持続可能社会の一翼を担う地球環境保全に努め、環境情報を社会に発信する

環境マネジメントシステムの外部審査機関による品質／環境マネジメントシステム (ISO9001／ISO14001) の複合審査が、2018年7月10日～13日に実施されました。

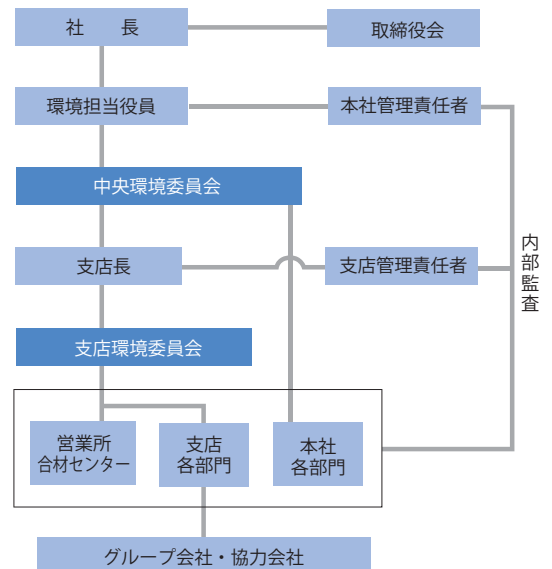
指摘事項は、改善指摘A 0件(従来のX=重大)、改善指摘B 0件(従来のY及びZ=軽微及び修正)、観察事項0件、充実点3件と良好な結果となりました。

今後も継続して監査及び巡回パトロール時に状況を確認していきます。

2017年度に各支店で実施した内部環境監査の事業所あたりの平均指摘件数は、前年度よりやや減少 (0.3→0.2) しており、システムは良好に維持されています。

指摘が多かったのは、「順守評価」、「緊急事態への対応」等となっており、環境法令関連の教育・訓練など、引き続き今後も指導を継続してまいります。

環境マネジメント体系図



環境への取り組み

1) 地球温暖化防止について

2017年度燃料等使用量実績

項目	部門		種別			
			重油	灯油	軽油	電力
主要なエネルギー 使用量	製販部門	合材・再生材製造	24,905 kl	48 kl	1,227 kl	4,390万 kwh
	工事部門	工事施工	—	5 kl	1,890 kl	—
	事務部門	オフィス活動	—	142 kl	339 kl	469万 kwh
	計		24,905 kl	195 kl	3,456 kl	4,859万 kwh

2017年度 CO2排出量実績

項目	部門		取組内容	CO2排出量	(参考) 対2010年度 比較
CO2排出量	製販部門	合材・再生材製造	燃料使用量削減	79千t	△18.6%
	工事部門	工事施工	燃料使用量削減	42千t	
	事務部門	オフィス活動	全事業所電力量削減	4.2千t	
	計			125.2千t	

製販部門での取り組み

燃料消費量削減による CO₂排出量削減への取り組み

地球温暖化防止対策の取り組みとして、アスファルト合材製造時の燃料消費量削減のため、下記の対策を実施しています。

1. 省エネ効率の高い、低空気比バーナーの積極的な導入
2. CO₂の排出を約30%削減できるガスバーナーの導入
3. 多品種な合材製造に対応できる加熱乾燥用ドライヤ装置の熱交換効率の向上



低空気比バーナー

電気使用量削減による CO₂排出量削減への取り組み

地球温暖化防止対策の取り組みとして、アスファルト合材製造時の電気使用量削減のため、下記の対策を実施しています。

1. 電気使用量のピークカットを目的としたデマンドコントローラーを全てに導入
2. 最適な回転制御を行い、ロスを最小限に抑えるため、大型のモーターを使用する機械装置(排風機・ウインチモーター等)にインバーターを導入



ウインチモーター

工事部門での取り組み

燃料消費量削減による CO₂排出量削減への取り組み

地球温暖化防止対策の取り組みとして、工事施工時の燃料消費量削減のため、下記の対策を実施しています。

1. 環境負荷の少ない環境対策型建設機械の使用
 2. 建設機械やダンプトラック等によるアイドリングストップの徹底
- 一般社団法人日本建設業連合会の「建設施工段階のCO₂排出量」目標値(1990年度比で2020年度までに20%削減)に対し、2017年度は25.5%削減を達成しています。

事務部門での取り組み

電気使用量の削減による CO₂排出量削減への取り組み

事務所で使用する電気製品や照明装置は、全て省エネルギータイプを選定し導入しています。

2) 循環型社会(再資源化)の構築について

産業廃棄物中間処理事業

アスファルト塊・コンクリート塊の受け入れ量の拡大

恒久的な循環型社会を目指し、有限である資源を有効かつ効果的に利用するため、自社工事及びお客様から、アスファルト塊・コンクリート塊を受け入れ、中間処理を実施しています。アスファルト塊は再生合材の材料として、また、コンクリート塊は再生路盤材として再利用しています。



アスファルト塊の受け入れ

2017年度中間処理施設での建設廃材受入数量実績

項目	部門	受入数量
建設廃材	アスファルト塊	1,041 千 t
	コンクリート塊	462 千 t

再資源化



再資源化率	
99.98%	再生合材へ
99.03%	再生路盤材へ

私の工場と CSR

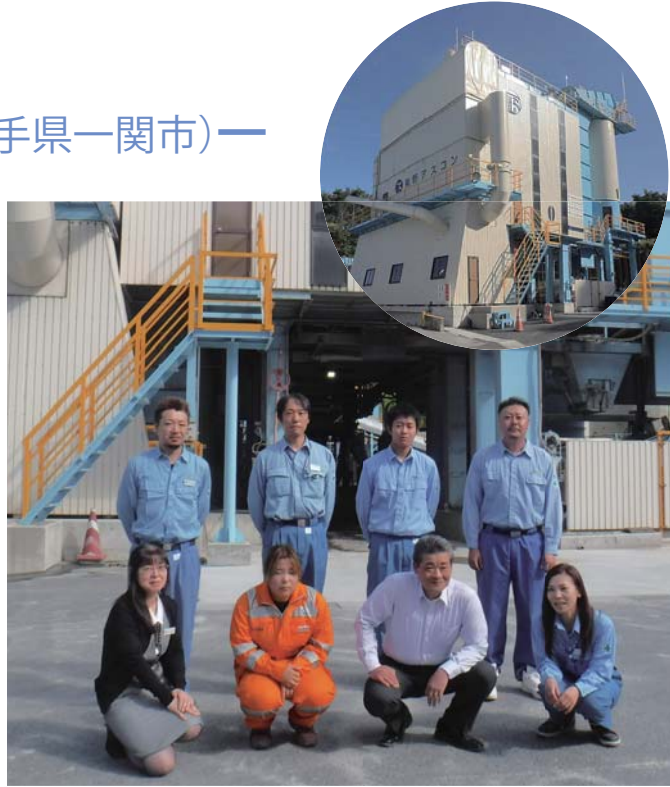
—東北支店東磐アスコン(岩手県一関市)—

東磐アスコンは、2017年にプラントの建て替えを行いました。1988年から29年間、地域に親しまれるプラントづくりを目指し、2018年度は新しいプラントと共に東磐アスコン30年ということで、今まで受け入れていただいた地域に貢献できるアスファルト合材センターを目指して環境負荷の低減を重要視し、新型の高効率バーナー(低空気比バーナー)を採用して、2016年度の燃料消費率を1.2%低減(従来プラントの88%)しました。

また場内排水についてもトヨタ工場採用されているデンソー方式を採用し、一時貯留槽と油水分離槽(四層式)を併用し、排水することで環境負荷低減を実現し、自然にも地域にも、山から時折顔を出すカモシカの親子にも優しい工場を目指します。



時々、カモシカの親子が訪れます



後列左より 三瓶敏幸、泉昌、菅原裕次郎、釜澤睦
前列左より 佐藤亜希子、白沢ゆい、石塚所長、小梨裕美

女性が活躍できる職場作り

2016年度より東磐アスコンでは女性プラントマンをはじめ重機オペレーターも女性を採用し、女性が活躍できる職場作りについて取り組んできました。

女性職員を起用したことにより職場を綺麗にしようという意識が高まり、5S活動による環境の改善、またワークライフバランスへの取り組みに対しても所属員全員が、今まで以上に真剣に考えるようになりました。男性主体の職場につきものである3Kを払拭し、意見を言い合い、休暇をとりやすく、働きやすい環境づくりを行い、そのために1人が一つの職務を受け持つわけではなく多能工を目指し、資格取得の充実を推進しています。



アスファルトプラント製造担当

◆小梨 裕美

男女分け隔てなく職場の仲間に助けられながらも明るく働きやすい職場で日々笑いが絶えません。

今後の目標は男性職員にも負けずに意欲を持って携わりたいです。

リサイクルプラント製造担当

◆白沢 ゆい

以前勤めていた職場も男性主体の職場で不便が多く不自由に感じていたのですが、現在は女性に理解のある職場で楽しみながら仕事できています。



女性が活躍できる職場のための創意工夫

■ロゴマークは男性色(緑)・女性色(赤)をイメージして作成しました。



■高い場所にあった工具類は女性職員が取りやすいように低い位置に配置してあります。

—次世代育成の活動—

本年度、一関市立千厩高等学校より職場体験学習を経て登用しました。品質管理のノウハウを勉強して貰いながら日道マン一年生の人材育成に注力しています。

品質管理担当
菅原 裕次郎

覚えることが多く大変ですが一つずつ確実にできることを増やせるよう頑張ります。



安全衛生マネジメント

安全衛生方針

人命尊重を最優先した安全第一主義を徹底し、労働安全衛生マネジメントシステムを継続的に改善、「安全文化」を定着させる

行動指針

1. 拠点毎に全員で声をかけ合って、安全意識を高める
2. 三現主義（現場・現物・現実を診る）を徹底させ、死亡・重篤災害ゼロ／公衆災害ゼロを目指す
3. 安全衛生関連法令等を順守した日常の活動を実践する
4. メンタルヘルス対策による健康快適職場の形成と、作業環境管理により業務上の疾病を予防す

安全衛生マネジメントシステムの推進

当社グループでは、建設業労働安全衛生マネジメントシステム（COHSMS）の適切な運用を図っています。

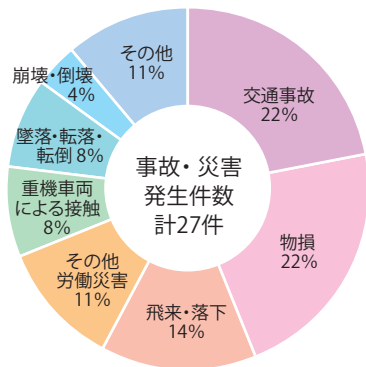
2017年度の事故・災害件数は、27件（前期比113%）と前期に比べ増加しました。内訳では、労働災害が12件（同109%）、第三者損傷が6件（同150%）、交通事故が6件（同86%）、その他3件（同150%）となりました。

要因分析すると、高齢者の身体機能低下、慣れ・過信からの安全意識低下、若年者や経験の浅い者による危険

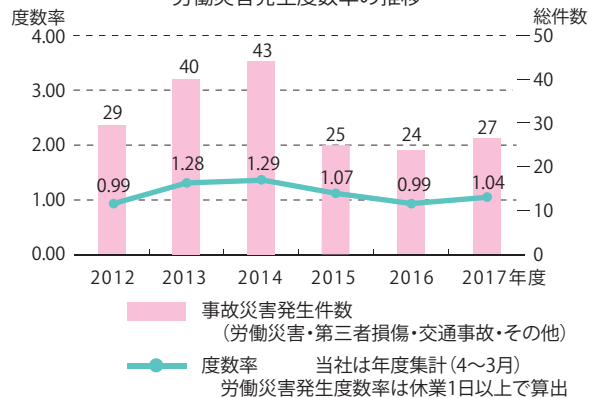
見逃し、基本ルール違反による災害、重機との接触による事故が発生しました。第三者損傷においては、過年度の教訓が活かされず、施工中の指示確認不足による重大な地下埋設物損傷事故が発生しました。

2018年度の安全衛生方針は、『人命尊重を最優先した安全第一主義を徹底し、労働安全衛生マネジメントシステムを継続的に改善、「安全文化」を定着させる』としています。

2017年度事故・災害発生原因の内訳



当社の事故災害発生総件数及び労働災害発生度数率の推移



安全衛生・環境パトロール

毎年、「全国安全週間」「環境月間」にあわせ、本社役員による安全衛生・環境パトロールを行っています。経営トップ自ら事業所、工事現場、アスファルト合材センター

のパトロールを行い、安全衛生・環境意識の高揚と事故・災害防止の重要性について、さらに認識を高めるようにしています。



久松社長現場ミーティング（北関東支店）



井口専務現場パトロール（東京支店）

労働環境改善

『誰もが安心していつまでも働ける会社』をめざして

会社の成長には従業員の満足の向上が不可欠です。従業員の満足が向上し、一人ひとりが高い意欲を持って明るく仕事に取り組めば、企業としての総合力や魅力も高まり、優秀な人材が集まります。それが顧客の満足や増加へとつながり、会社の業績も向上します。その好循環をより発展させ、「働きがいと生活の豊かさを実感できる会社」をめざし、当社ではグループ会社も含めて2012年度より隔年で「従業員満足度調査」を実施しています。

第4回目となる2017年度の調査では「ワークライフバランス」については満足度が上昇しましたが、「土・日連続休日取得の推進」などで満足度はまだ十分とはいえず、全般的に満足度が低下する結果となりました。この調査

結果と1,600件余りの自由意見に寄せられた要望や意見を参考に満足度が低下した要因を十分に精査し、より実効性のある施策に優先順位をつけて一つひとつ着実に実行していきます。



第4回従業員満足度調査「VOICE4」

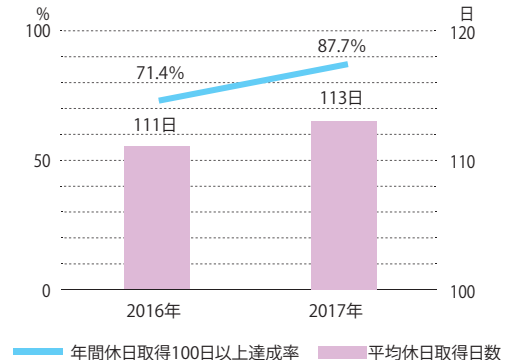
労働環境改善の取り組み

(1) 年間休日取得100日以上

当社では、労働環境改善に向け、休日取得と長時間労働の是正に積極的に取り組み、ワークライフバランスの実現を目指すため、2017年度より全社員が「年間休日取得日数100日以上」を目標に掲げ、施策を展開しています。個人ごとの取得日数を所属別に集計し、会議等で発表することで、所属長の意識高揚にも努めています。

今後は、段階的に目標値を上げ、最終的には年間所定休日日数の100%取得を目指しています。

年間休日取得100日以上達成率と平均休日取得日数

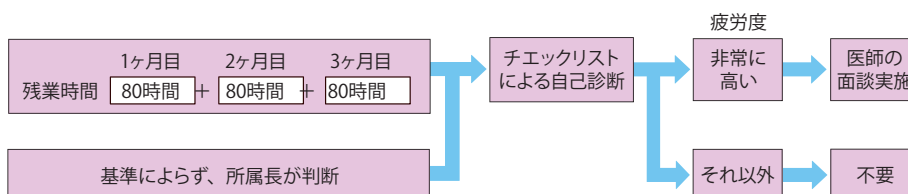


(2) 医師の面談指導対象の拡大

長時間労働者に対する医師との面談指導については、これまで所定の基準を満たした従業員本人が面接指導を申し出た場合に限定されていましたが、超過勤務時間が3ヶ月連続で80時間に達した従業員、あるいは所属長が必要と判断した従業員に「疲労蓄積度自己診断チェックリス

ト」を受診させ、そこで疲労度が高いと判定された場合は、医師の面談指導を義務付けるルールに変更しました。これにより、従業員の健康管理に関して、会社側からより強い働きかけが可能となりました。

「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」フロー



別添-1 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

項目	評価	結果	判定			
1. 最近1ヵ月の残業時間について、各業務に申し出る必要を覚悟の口を付けてください。						
1-1. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-2. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-3. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-4. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-5. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-6. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-7. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-8. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-9. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-10. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-11. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-12. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-13. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-14. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-15. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-16. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-17. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-18. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-19. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-20. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-21. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-22. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-23. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-24. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-25. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-26. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-27. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-28. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-29. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-30. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-31. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-32. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-33. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-34. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-35. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-36. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-37. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-38. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-39. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-40. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-41. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-42. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-43. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-44. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-45. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-46. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-47. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-48. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-49. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-50. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-51. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-52. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-53. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-54. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-55. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-56. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-57. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-58. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-59. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-60. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-61. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-62. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-63. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-64. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-65. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-66. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-67. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-68. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-69. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-70. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-71. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-72. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-73. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-74. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-75. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-76. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-77. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-78. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-79. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-80. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-81. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-82. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-83. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-84. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-85. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-86. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-87. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-88. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-89. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-90. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-91. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-92. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-93. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-94. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-95. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-96. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-97. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-98. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-99. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上
1-100. 残業時間	0時間未満	0-20時間	21-40時間	41-60時間	61-80時間	81時間以上

疲労蓄積度自己診断チェックリスト

人材の育成

スペシャリストの育成

当社は2018年4月に、各職種において高い専門性を有し、会社の業績に貢献するとともに、技術やノウハウの伝承、後継者育成を担うスペシャリストである「専門部長」を設けました。企業経営においては、「組織マネジメント」を担う管理の人材も必要ですが、最先端である現場に密着してモノづくりを支える、いわば「現場マネジメント」に

秀でた人材を育成することが、当社にとって何よりも重要であると考えています。

今後は、職種区分ごとにスペシャリストとなるための教育・ローテーションなどを体系化し、「活力のある専門家集団を持つ強い企業」を目指します。

教育プログラム

個人のスキルと知識の向上は組織の活性化と業績の向上につながるものと考え、階層別や職能別に応じて集合研修などを実施しています。また、業務に必要な資格に関しては、取得支援のための社内講習会を開催しています。さらに各自が自発的に能力開発に取り組めるよう通信教育、e-ラーニングなども実施し、受講料の援助や推奨資格取得時の経済的な支援を行っています。

教育については「従業員満足度調査」の調査結果にも多くの要望が寄せられ、従業員にとっても関心の高いものとなっています。主な教育プログラムについては右のとおりです。

全社共通階層別教育

- ・新任役員研修
- ・グローバル選抜研修
- ・考課者研修
- ・ミドルマネジメント研修
- ・技術系7年目研修、技術系3年目研修
- ・新入社員研修 ※1

職能別教育

- ・合材センター所長研修 ※2
- ・技術系道路技術専門研修
- ・営業マン研修
- ・技術専門研修

自己啓発

- ・各種セミナー、講習会、図書斡旋
- ・通信教育講座、資格取得奨励 ※3
- ・e-ラーニング



※1 新入社員の技術研修



※3 一級土木施工管理技士の社内講習会



九州支店
鹿児島合材センター
所長 高橋 朗

2017年度に1年間にわたり全国の3工場で合材センター所長研修※2を経験し、研修先の各所長それぞれの考え方や、方針・営業手法を学びました。

現在は鹿児島県内No.1工場を目指し運営管理を実施しています。



生産技術本部
技術部
大川 柁治

実地試験の傾向と経験記述の書き方を中心に説明しています。

1級土木・1級舗装とも講習会だけで合格できる様な甘い試験ではありません。講習会をきっかけに各支店の指導のもと、日々の積み重ねで合格を目指してもらいたいと思います。

ダイバーシティ

—多様性の尊重—

日本道路マレーシア

日本道路・マレーシアは1989年に設立され、来年には30周年を迎えます。

発展著しいマレーシアではこれまで数々の大型プロジェクトが発注され、当社も国を縦断する南北高速道路、ジャングルを走る国道の改良や国産車試験路などを受注し、事業規模を拡大してきました。近代化の進む中、当社の業容もメンテナンスや特殊技術を要する工事へと軸足を移行しています。今後とも我が社の技術とハートでインフラ整備を通じて社会に貢献してまいります。

全職員は44名でそのうち現地職員41名はマレーシア国民ですが、内訳はマレー系19名、中国系12名、インド系10名と異なる民族の集合体となっています。ここでは互いの宗教・文化を尊重し、違いを受け入れながら、ひとつにまとまって共栄を図っています。

また、当社では女性社員の割合が27%(11名)と高く、管理職や現場技術者として活躍しています。海外拠点での組織作りは、日本人も含めた民族や性別の隔たりなく、多様性を認め合い、それぞれの考え方を尊重することにより、革新的なアイデアや問題解決策が生まれ、顧客の多様化するニーズに応えられるように企業の競争力を向上させることが重要と考えています。



日本道路マレーシア
社長 笹村 守幸



茨城大学を卒業後、1994年に東京支店で1年間勤務した後、マレーシアに配属されました。日本での経験を活かし、マレーシアには無い特殊技術を提案しています。

工事部副部長 クアン

[工事部]

上段左から 山内仁志、ウィルダン、パティブン
下段左から クアン、篠原哲雄



営業部は3人です。全て女性で家族を持っています。子供が急に発熱した時などは、皆で協力してカバーをするようにしています。仕事を円滑に進めるために「風通しの良い職場」を心がけています。

営業部長 モリア

[営業部]

左から ジニ、モリアティ、ナジハ



経理部はルールに則った適正な会計処理を、総務・人事部は社員全員が働きやすい環境づくりに努めています。

総務部長 トリシア

[総務部]

上段左から シャリーン、ファラ、シキン、エンジ
下段中央 トリシア



クアラルンプール国際空港第二ターミナル
舗装及びメンテ工事



2018年ファミリーデー

社会貢献活動

ほっとアリーナ妙高高原

ほっとアリーナ妙高は、「総合健康都市 妙高」を推進する「生涯スポーツ活動」及び「妙高型健康保養地」の拠点施設として活用されることを目的に、2017年4月30日にオープンしました。

準高地での気候や、自然を利用した気候療法ウォーキングと温泉プールを利用した水中運動は、妙高市独自の健康プログラムとなっており、グループ会社のスポーツメディア(株)が指定管理者として管理運営しています。

体育館では、各スポーツ団体の受け入れを強化することで地域産業の活性化に貢献し、また、超高齢社会の対応、健康寿命の延伸を目的とした運動プログラムや、国立公園内に整備されたセラピーロードでの森林ウォークと、池の平の源泉を用いた温泉プールの組み合わせによる「妙高型健康保養地プログラム」を受託しています。市民はもとより来訪者すべての人の健康増進を目指す施設とともに、災害時の拠点避難所としての役割も持っています。



セラピーロードでの森林ウォーク



温水プールでの水中運動



妙高型健康保養地プログラム担当
妙高ヘルスケアーリーダー
堀川 行江

健康保養地プログラムは、平成25年から妙高市役所が市民の健康のために始められたもので、近隣住民や妙高高原を訪れる人々にも大変喜ばれているプログラムです。妙高の豊富な自然環境を活用して行われる気功療法ウォーキングと妙高高原体育館の温泉トレーニングプールでの水中プログラムを組み合わせることにより、生活習慣病予防や寝たきり予防、認知症予防におすすめのプログラムになっています。

今後は企業での健康づくり事業への取り組みや個人で妙高高原へ訪れる人たちの健康づくりにも貢献できるように努力したいと思っています。

利用者の感想



加藤 瑠璃子様
(写真右・姉)
築田 穂波様
(写真左・妹)

昨年オープンしてから、ほぼ毎日プールを利用させてもらっています。プールに入って、毎年冬の時期に悩まされていた坐骨神経痛が出なかったのはこのおかげです。これからもお願いします。(加藤様)
昨年から体重が3kg減って、体脂肪も落ちました。捨てようと思っていたジーンズが穿けるようになり、逆に筋肉が増えた感じがして体が引き締まったのがうれしいです。(築田様)



妙高市教育委員会生涯学習課健康
スポーツ振興室健康保養地係
係長 霜鳥 睦夫 様

オープン以来、年間約2万人の皆様からご利用いただいております。当施設は夏場を中心に大学や実業団などの合宿で全国から多くのアスリートが訪れ、また、施設1階にある温泉トレーニングプールと、近隣の森林セラピーロードを活用した健康事業「妙高型健康保養地プログラム」の開催という特徴があります。いずれも、「妙高市ならでは」の特色あるプログラムを組み合わせた取り組みです。今後も施設のメリットを最大限に生かした施設運営を、指定管理者と共に行ってまいりたいと考えています。

このほかに、自主事業としてプールを活用した様々な水中運動教室を開催しており、質の高い指導もあって、参加者の満足度はとても高いのが特徴です。スタッフの皆さんの笑顔にも元気をもらっている方も多く聞いています。

「夏休み家族現場見学会」を開催 (2017年8月3日)

東京都大田区にある技術研究所に、2歳から14歳までの当社グループ従業員の子供とその家族、総勢48名が集まりました。参加者は会社の概要説明を受けた後、グループに分かれて研究所施設を見学したあと、貸切バスで都内の工事現場へ向かいました。

「はたらく機械エリア」では、アスファルトフィニッシャーやモーターグレーダーなど施工機械の展示や記念撮影、

コンクリート舗装面は「らくがきエリア」となり、子供たちはチョークで思い思いの絵を描きました。

研究施設や大型現場、そして「はたらくお父さん」など普段見ることができない姿を間近に見て、私たち従業員にとって身近なステークホルダーである「従業員の家族」にも本業を通じた社会貢献の取り組みを理解してもらえたと思います。



模型を使った透水性舗装の実験



コンクリート舗装の上で自由に落書き



参加者の感想

午前中はいろんな実験をして道路のことを教えてもらいました。午後は道路工事をしている現場を見ました。そのあとスイカ割りやザリガニ釣りをして楽しかったです。

雨の時にできる水たまりを吸い込んでくれる道路や高い温度や低い温度に耐えられる道路など一言に道路といってもいろいろな道路があるんだなとこの会を通して思いました。
(小学4年生)

森林ボランティア「協働の森づくり事業」(2017年10月20~21日)

高知県梶原町の仲間(なかいだ)地区にある「日本道路の森」で、間伐体験交流会を開催しました。本社・中国支店・グループ会社のエヌディーリース・システム(株)から31名(うち新入社員10名)が参加しました。この交流活動は今年で8回目となります。平成20年度に高知県と梶原町が進める「環境先進企業との協働の森づくり事業」のパートナーズ協定締結以降、新入社員を含む当社グルー

プ社員が間伐体験を行い、地域との交流を深めています。

当日はあいにくの雨模様で「日本道路の森」での間伐体験はできませんでしたが、高知県伝統の三桧(みつまた)・楮(こうぞ)を使った地元の和紙作家ロギール・アウテンボーガルト氏から説明を受けながら、参加者全員で和紙のレリーフを作りました。この紙漉き体験を通じて伝統文化の保護・継承について学ぶことができました。



「協働の森づくり事業」において直近5年の間伐実施面積12.52haでCO₂吸収量が89.27t-CO₂となり、高知県より「CO₂吸収証書」が発行されました。



次世代育成の活動

職場体験(2017年9月20~22日)・訪問学習(2017年11月17日) ほか

2017年度は全国の中学校・高校から11校、計43名の生徒を対象に本社、技術研究所、営業所、アスファルト合材センター、グループ会社の(株)レインボー・コンサルタント、環境緑化(株)において訪問学習・職場体験を実施しました。

当社グループでは毎年学校からの要請に応え、継続的に中学生の職場体験、訪問学習を受け入れています。中学生には、道路会社の仕事の内容や社会貢献について社員の講義や見学を通して、働くことの大切さ、大変さ、喜びなどを知ってもらうようにしています。



出雲中学のみなさんと今回の研修スタッフ



実際に滑り抵抗を測定する生徒のみなさん



土浦第一中学校の職場訪問

1Dayインターンシップ (2018年2月16日・22日)

当社では産学連携による人材育成の観点から、就職活動を控えた学生に対し就業体験の機会を提供しています。全国から応募のあった大学生・院生(それぞれ7名と4名、計11名)が、当社技術研究所でアスファルト舗装に関する講義や実習を体験し、実際に近郊のアスファルト合材センターを見学しました。

時間	プログラム	内容
8:50	技術研究所集合	
9:00	ガイダンス	<ul style="list-style-type: none"> 挨拶 自己紹介(出席者全員) スケジュールの確認 諸注意
9:15	会社概要説明	<ul style="list-style-type: none"> 会社概要 事業内容 募集職種(技術系)
9:45	講習「舗装について」	<ul style="list-style-type: none"> ①舗装とは ②舗装の構造 ③施工(施工管理) <ul style="list-style-type: none"> 最新の施工技術「i-Construction」(Total Station実技あり) ④技術研究所内見学ツアー
12:00	昼食・休憩	<ul style="list-style-type: none"> 全員で昼食
13:00	技術研究所出発	車移動
14:30	アスファルト合材センター到着 講習「舗装について」 見学	<ul style="list-style-type: none"> ⑤材料の製造(製造管理) <ul style="list-style-type: none"> アスファルト合材センター概要
16:30	現場出発	説明、見学
18:00	本社着、解散	振り帰り実施



技術研究所内での講義



アスファルト合材センターの見学

参加者の感想

- インターンシップを通じて、施工管理の仕事や施工技術、業界についての理解が深まり、実際の仕事内容や社風、社員の方の人生観など、とても参考になりました。
- 道路舗装に関する専門知識はあまりなかったのですが、それでも理解しやすい説明が多く、非常に

勉強になりました。また、実際の実験装置を見学し、どのような仕事をするのか具体的なイメージを持つことができました。

- 「道路」と社名に入っているの、道路専門なのかと思っていたら、いろいろやっていて驚きました。仕事のやりがいを感じる職業だと思いました。

当社グループでは、全国の事業所で周辺の清掃活動や子ども達の交通安全、地域の防犯活動、寄付、ボランティア活動を通じて地域貢献活動に取り組んでいます。2017年度は各事業所から300件を超える活動が報告

されました。今後も当社グループは「良き企業市民」として地域との積極的なかわりを通して、地域社会との共生をめざします。

小学校通路舗装ボランティア 北海道支店日胆出張所

雨が降るたびに大きな水溜りができて道路に凹凸が残り、通行に不便を感じているとこのことで、碎石の補充と整地により、バス通路を整地しました。児童や教職員、保護者の方からもお礼のお言葉をいただきました。

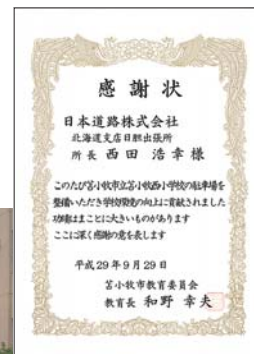


北海道支店
日胆出張所
所長 西田 浩幸

今回、苫小牧西小学校の肢体不自由学級用バスの通路に凹凸があり、走行するのに危険があるという情報をもらい、凹凸をなくすことで子どもたちが少しでも快適に過ごせればと思いボランティア活動を実施しました。



碎石を補充して整地



保育園への絵本の寄贈

関西支店神戸営業所 神戸工事事務所

本工事の地域貢献活動として、工事施工箇所沿道にある保育園へ、クリスマスの日絵本を寄贈しようということになりました。当日園児たちにはサプライズだったので、「青いサンタさんが来た!」と、喜んでくれたようでした。



関西支店
神戸工事事務所
河村 直樹

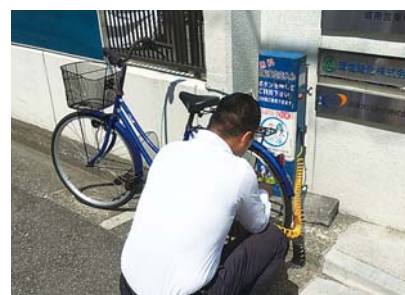
国道沿いの工事ということもあり、地域の方々とのコミュニケーションを常に大切にしています。その活動の一環として、保育園へ絵本の寄贈や、地域の清掃活動等に参加し、住民の方々へご理解をいただきながら工事を進めています。



園児たちに絵本を
プレゼント

無料自転車空気入れの設置 東京支店城南営業所

城南営業所前に自転車空気入れを設置し、地域住民に無料で提供しています。日々多くの住民に利用していただいています。



熊本地震御船町震災復旧活動 九州支店熊本営業所

2016年4月に益城町を震源として発生した最大震度7の大きな地震により、震源地から近い熊本営業所周辺の道路や家屋が大きな被害を受けました。御船町との防災協定に基づく要請により緊急出動し、被災箇所に応じた人員体制で近隣エリアの道路段差修正や雑石・雑木の除去などを行いました。

また、九州支店や当社の職員、その家族からブルーシートや土嚢袋、食料品や生活用品などさまざまな救援物資が各営業所との連携によって届けられました。これらの救

援物資は地域住民及び御船町や得意先へ配布され、この情報が SNSで広まり、地域の方から当営業所へ訪ねて来られました。これらの震災復旧活動が近隣住民から評価され2018年4月に御船町藤木町長より感謝状をいただきました。



地震により取付部の舗装が約80cm沈下した八竜橋



藤木正幸御船町町長と熊本営業所大西所長

COMMENT



御船町
建設課土木係
係長 木山 丈也 様

地震直後、学校や公民館などの避難場所への導線確保のため、路面や橋梁の段差や亀裂を応急処置することが不可欠でした。御社は非常時にも関わらず、機動力を持って早期対応していただき、感謝しています。



※当活動は社内の CSR表彰 (2017年) に選定されました。

世界遺産「熊野古道」の保全活動 一道普請 - (みちぶしん)

当社グループでは、2018年度新たなCSR活動の取り組みとして和歌山県にある世界遺産「熊野古道」を大切に保全し、次代に引き継いでいくため、参詣道の維持、修復の保全活動「道普請」に参加します。現地では、整備用の土を土嚢袋に入れて傷んだ箇所まで運び、敷き均し、転圧まで全ての作業を人力で行います。本活動は11月末に実施の予定です。



浸食によって痛んだ古道を補修



「タコ」による土の転圧



活動予告



NICHIDO

道からはじまる街づくり

日本道路株式会社

〒105-0004 東京都港区新橋1丁目6番5号 TEL.03-3571-4891
<http://www.nipponroad.co.jp/>



日本道路グループは「Fun to Share宣言」に参加しています。



森の町内会
間伐に寄与する紙
www.mori-cho.org

この印刷物に使用している用紙は、森を元気にするための間伐と間伐材の有効活用に役立ちます。

