



前田建設



MAEDA CSR REPORT

CSR報告書2015

「個の力」

すべてのステークホルダーとともに 成長していく社会の実現をめざす。 そのために今、MAEDAがすべきこと。

地球環境問題や人口問題、労働力の確保など

社会には「人」に関わる、さまざまな課題やニーズがあふれています。

それらを解決するのも「人」であり、私たちMAEDAの基盤もまた、「人」です。

社員一人ひとりが持つ「個の力」を高めること、

それが今、MAEDAがすべきことです。

それは同時に、自分達の力が課題の解決に役立っているという実感となり、

私たちのやりがいにもつながっていきます。

私たちMAEDAは「個の力」から生まれる新たな発想、新たな技術で

すべてのステークホルダーに、より豊かな未来につながる大きな価値を提供します。

会社概要 (2015年3月末現在)

商 号: 前田建設工業株式会社
MAEDA CORPORATION

創 業: 大正8年(1919年)1月8日

本 店: 東京都千代田区富士見2丁目10番2号

資 本 金: 234億円

売 上 高: 3,313億円(連結4,054億円)

従業員数: 2,821人(連結3,909人)

事業目的: 建設事業

事業所数: 本支店14カ所 営業所24カ所(同年4月現在)
海外拠点9カ所 技術研究所

グループ: 子会社25社 関連会社17社

編集方針

本報告書はパート1とパート2の二部構成としています。
パート1では、MAEDAの重要な経営資源である「社員」を
とりあげ、どのような経験や学びを通じて、社会に貢献する
人材に成長していくのかをお伝えしています。

パート2では、MAEDAの「CSRの4本柱」である、「法令
等遵守(コンプライアンス)」「優れた建造物・建設サービス
の提供」「環境保全への取り組み」「企業市民としての社会・
地域貢献活動」に関する具体的活動と成果についてご報告
しています。

●対象会社

前田建設工業(株)本店、支店、営業所、作業所、国内外グ
ループ会社を対象としています。

●対象期間

2014年4月1日～2015年3月31日(2014年度)の活動を対
象とし、一部それ以前からの取り組みや、直近の活動も含み
ます。

●参考にしたガイドライン

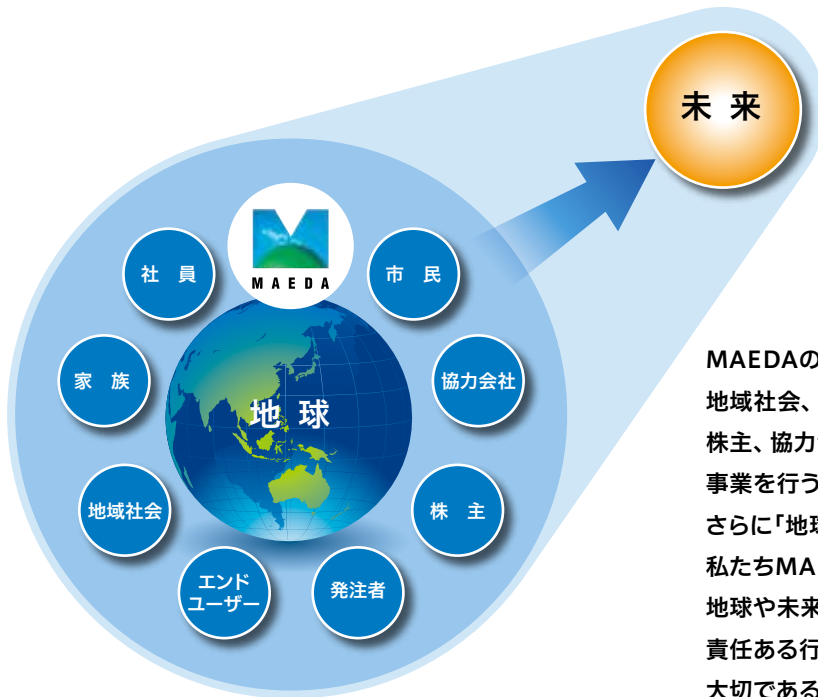
環境省「環境報告ガイドライン(2012年度版)」、ISO26000
「7つの中核主題」

CONTENTS

パート 1	1
コーポレートメッセージ	1
トップメッセージ	5
特集: MAEDAのひとづくり	7
「個の力」の向上と資格取得支援	23
パート 2	24
コーポレトリポート	25
経済的価値創造・配分フロー	25
マテリアルフロー	27
CSR活動実績(KPI)	29

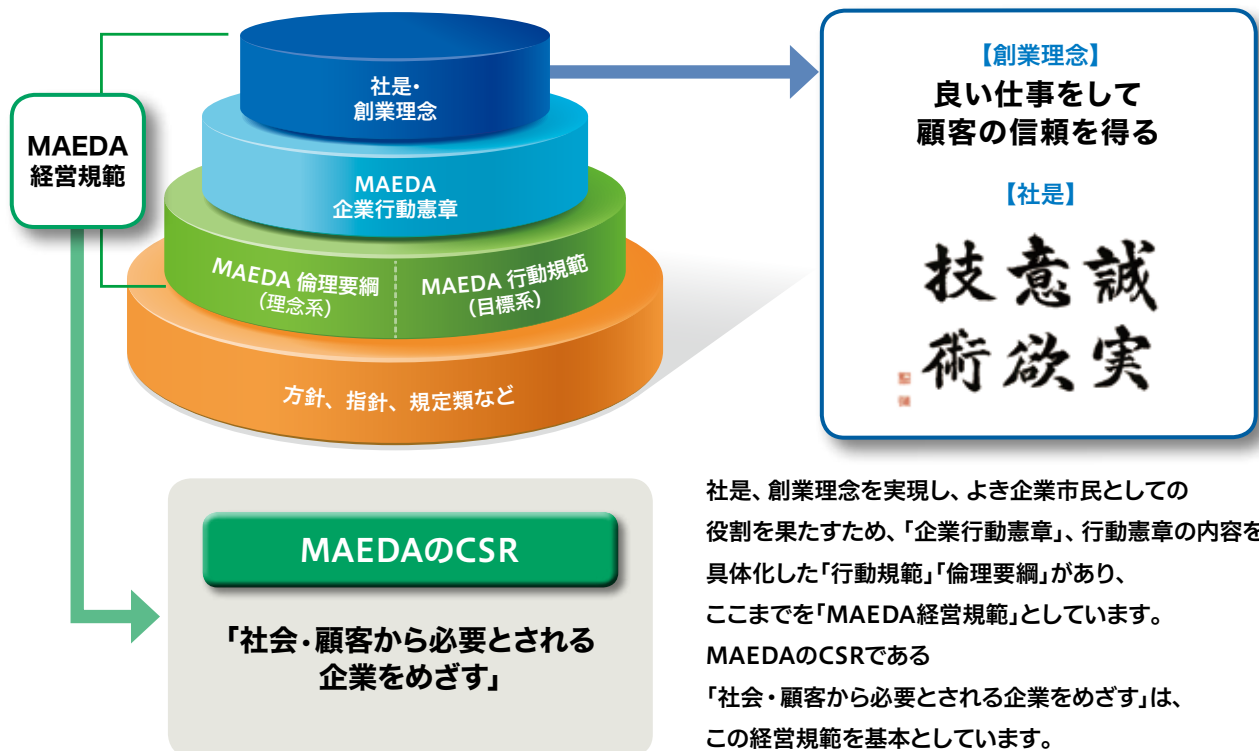
MAEDAの「CSRの4本柱」	重点項目	内容	報告事項
法令等遵守 (コンプライアンス)	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業統治 ● リスク管理 ● 職場環境 ● 法令遵守 	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレートガバナンス ● 談合防止、BCP、情報セキュリティ ● 人権・労務、職場環境 ● 教育・研修 ● 協力会社の取り組み 	企業統治 31
			リスク管理 32
			職場環境 33
			法令遵守 34
優れた建造物・建設サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全な施工 ● 品質の確保 ● 技術開発 ● CSR調達 	<ul style="list-style-type: none"> ● ものづくりの基本方針 ● 職場における安全への取り組み ● レジリエンス力の向上 ● グリーン調達の推進 	安全・品質に関する取り組み 35
			技術開発に関する取り組み 37
			調達に関する取り組み 39
環境保全への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境経営推進 ● 社会的課題解決への寄与 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境経営推進のしくみ ● 社会的課題の解決に向けた取り組み 	環境経営推進に関する取り組み 41
			地球温暖化防止に関する取り組み 43
			循環型社会構築に関する取り組み 45
			生物多様性保全に関する取り組み 47
企業市民としての社会・地域貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会・地域とのコミュニケーション ● 社員の環境意識向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 作業所、本支店での活動 ● 企業ボランティア ● 社内エコポイント制度 ● グループ会社での活動 	社会・地域とのコミュニケーション 49
			MAEDAエコポイント制度「Me-pon」の活用 51
			MAEDAグループのCSR・環境活動 53
報告書の信頼性向上			お客さまに聞く 55
			有識者意見 56

MAEDAとステークホルダー



MAEDAのステークホルダーは、社員とその家族、地域社会、エンドユーザー、発注者、株主、協力会社、市民など、事業を行う上での利害関係者の皆さま、さらに「地球」そして「未来」も含めています。私たちMAEDAは、地球市民としての自覚を持ち、地球や未来に対しても責任ある行動をとれるようになることが、大切であると考えています。

MAEDAの経営理念体系とCSR体系



社是、創業理念を実現し、よき企業市民としての役割を果たすため、「企業行動憲章」、行動憲章の内容を具体化した「行動規範」「倫理要綱」があり、ここまでを「MAEDA経営規範」としています。MAEDAのCSRである「社会・顧客から必要とされる企業をめざす」は、この経営規範を基本としています。

中期経営計画

【基本理念】

『社会に提供する価値を持続的に拡大する企業となる』

～信頼を基盤として、新たな収益分野へ挑戦～

【重点施策】

- コア事業での着実な利益確保
- 「新たな収益基盤」の確立

「新たな収益基盤確立」に向けた取り組み

脱請負

- 推進体制やしくみの整備
- 再生可能エネルギー事業、PPP・コンセッション事業などの企画および実施

グローバル化

- 拠点重視による収益力強化
- 人材の確保、教育の実施

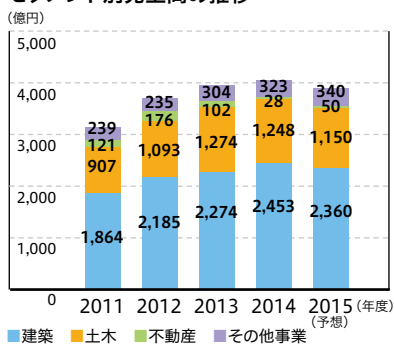
環境経営

- 事業・企業・個人レベルでの積極的な環境活動
- 業績向上に資する環境活動の実施

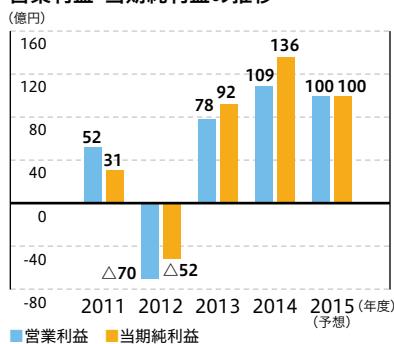
財務状況 (2015年3月31日現在)

ここではMAEDAグループ連結の財務状況を報告します。単体ベースについては、P.25、26をご参照ください。

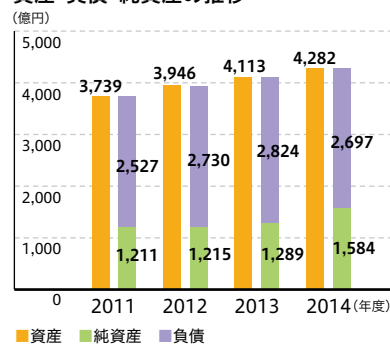
セグメント別売上高の推移



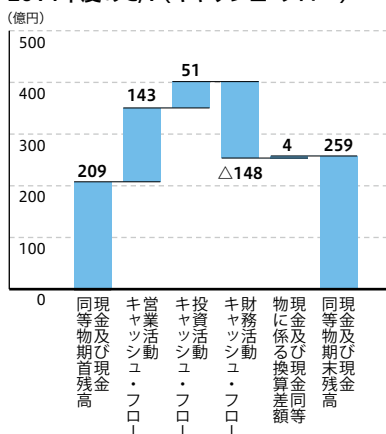
営業利益・当期純利益の推移



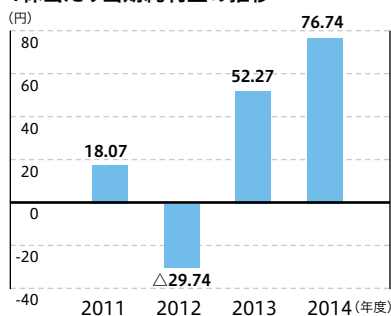
資産・負債・純資産の推移



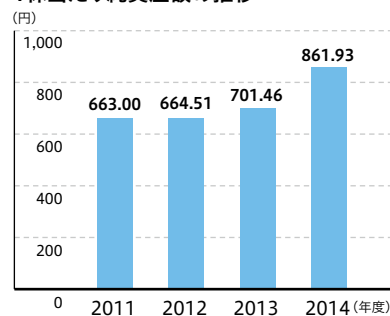
2014年度のC/F(キャッシュ・フロー)



1株当たり当期純利益の推移



1株当たり純資産額の推移



「個の力」の向上 ～共通価値の創造に向けて～

増大する建設業の役割と担い手の不足

東日本大震災からの復興に加え、高度経済成長期に整備されたインフラの維持・更新、2020年の東京オリンピック・パラリンピック関連施設の整備、リニア新幹線建設など、これからの日本において建設業が果たすべき役割は、非常に大きなものと言えます。

一方で、少子高齢化が進む日本においては労働人口の減少は避けられず、日本経済の成長にはより高い生産性が求められています。政府が策定した「日本再興戦略」においても、ロボット開発やIoT、ビッグデータの活用等により産業の新陳代謝を促進し、成長に結びつけるとしています。

建設業においても担い手の確保は大きな課題です。日本建設業連合会が発表した長期ビジョンでは、2025年に向けて生産性を10%以上向上させることにより、技能労働者約35万人分の省人化を目標としています。

建設業における生産性

日本の労働生産性はOECD加盟国の中でも低く、とりわけ日本の建設業の生産性は、他産業に比べて大きく劣っています。政府統計データをもとに比較したところ、就業1時間当たりでみた建設業の労働生産性は、全産業平均の約60%に過ぎません。

建設業はその都度異なる自然条件において、現地一品生産することが特徴です。そのため、自動化やロボット化には不

向きであるとされ、それが他産業に比べて建設業の労働生産性が低い理由の一つだと言われてきました。しかし、理由はそれだけでしょうか。私たち建設業では過去の経験を重視しすぎた結果、生産性を向上させる革新的な取り組みを疎かにしてきたことも原因だと私は考えています。

個の力とは

建設業は「人」が基盤であり、代々培ってきた「ものづくり」を大切にしてきました。そこでは、OJTを中心とした教育で、働く「人」の能力を高めるとともに、各工程での「改善」を進め、より良いものを安全に、早く安くつくることに注力してきました。しかし、日本の将来を考えると、今私たちに求められている生産性向上とは、これまで行ってきた「改善」の延長線上では達成できないほど高いものです。

この課題に応えるには、BIM^{*1}やCIM^{*2}、ICT技術などの活用はもちろん、従来の発想を超えた新たな生産革新、イノベーションを起こすことが必要だと考えています。しかしICTなどの技術は、ものをつくる上での道具にすぎません。道具を使いこなす革新を実現するのは「人」であり、その「人」を育て、向上した能力を発揮することがより重要なのです。革新を実現する企業には、従来の枠にとられない柔軟な発想やリスクを恐れず挑戦する実行力、そして、自分がやるという当事者意識、責任感を持った人材が必要だと考えています。

当社はこれまでも人材育成に重きを置き、社員の能力向上を図ってきました。大きな社会的課題に取り組むために、私は今期、社長方針として「個の力」の向上を打ち出しました。役員を含む全社員の「個の力」が向上することにより、初めて会社の成長があります。その上で社会と向き合っていくことで、これまで以上に、社会からの要請にお応えできるものと確信しています。

前田建設がめざすもの

当社は地球も大切なステークホルダーと定め、環境経営に取り組んでまいりました。環境保全は社会の安定の上に成り立つことから、環境問題はもちろん、生産性向上という課題に対しても真摯に取り組んでまいります。私たちMAEDAは「個の力」を高め、建設業における生産革新を実現し、ステークホルダーの皆さまと当社に共通する価値の創造、そしてお互いがより幸福を実感できる未来の実現をめざしてまいります。

※1 BIM (Building Information Modeling)

※2 CIM (Construction Information Modeling)

代表取締役社長

小原 好一



特集

MAEDAのひとづくり

建設業の基盤は「人」としてMAEDAは考えています。

したがって、MAEDAはこれまで、人材育成に力を入れてきました。

例えば、OJTや集合教育、資格取得支援はもちろん、本人の特性や指向に合わせた配属により、技術から事務まで幅広いキャリアを重ねる社員もいます。さまざまな経験を積むことで視野が広がり、それまで培ってきた経験や人脈と結びついたとき、新たなアイデアが生まれる。

仕事を通して自分の成長を知り、それが喜びややりがいになる。

すべてのステークホルダーがともに幸福を分かち合う社会を作り上げていくために、MAEDAは「個の力」の向上に取り組んでいます。





CONTENTS

MAEDAがめざす人材とは	9
私のキャリアパス	11
育てるひと、学ぶひと	13
土木施工	13
建築施工	14
技術／研究開発	15
建築設計	16
事業戦略室	17
海外	18
土木営業	19
建築営業	20
財務	21
サポートセンター	22
「個の力」の向上と資格取得支援	23



人事

人事部長

浜野 賢治(1988年入社)

社員の良心が良いものをつくる

社是である「誠実」「意欲」「技術」。前田建設は、この社是が社員一人ひとりに深く浸透している会社です。先輩から後輩へ脈々と伝えられ、見たり聞いたりする機会が多く、人事考課も社是に則って策定されていることなどから、まさに前田建設という会社、前田の社員を表すキーワードとなっています。この土台は今後もしっかり保ちつつ、OJTおよび集合研修を軸にした人材育成でめざすのは「ものづくりの良心を持った人間」を育てることだと考えています。

社員の良心が良いものをつくり、お客さまや近隣の方からの信頼を生む。良心があれば、コンプライアンスに反することも起こりえません。企業としては利益への意識も欠かせず、良心と利益のバランス感覚を備えた人を育てることが、人事部が進めるべき人材育成だと思っています。

私は設備技術者として入社しましたが、「技術屋の良心」を意識し始めたのは本店の総合企画部に異動してからでした。それまで14年の設計者時代に接してきた相手は、発注者や協

力会社、エンドユーザーなどに限られていました。それが株主、投資家、業界団体、国の機関などとも意見を交わすようになり、さまざまな刺激を受け、視野も大きく広がりました。そして気づいたのが、周囲の目線は会社全体や工事・建築したものだけでなく、社員にも注がれるということ。仕事の関係者以外にも、あらゆるステークホルダーから信頼を得るためにはどうすべきか。その結果思い至ったのが、社員一人ひとりが「良心」を持って仕事にあたることの大切さでした。

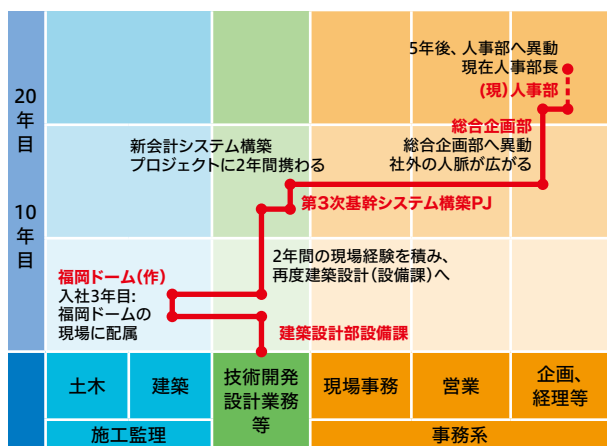
OJTと集合研修を軸に制度を拡充

集合研修制度としては「教育規則」を策定し1997年から運用しています。これは年代別、階層別、土木・建築・事務の職能別にカリキュラムを整えたもので、東京の研修所で実施しています。また、自らの働き方や将来を考えてもらう年代別のキャリア開発研修も用意しており、2011年には定年再雇用制度の導入に合わせ、50歳代を対象にした研修も加えました。

事業のグローバル化に伴い、2013年には英会話研修の強化

社会からの信頼を得るために 「ものづくりの良心」を持った人材を育てる

人事部長 浜野賢治のキャリアパス



も図っています。従来英会話教育は集合研修の一つに組み込んでいましたが、これとは別に選抜型のプログラムを用意。海外志向の強い社員を選び、eラーニングやオンラインレッスン、集合研修で英会話力を強化し、半年間の研修終了後には海外で実務を経験できるようサポートしています。

また、技術伝承の一環として各支店のベテラン技術者を「シニアエンジニア(SE)」に任命し、現場を巡回しながら中堅や若手に自身の豊富な知識や経験を伝えています。

人材育成の要であるOJTについては、入社5年目まで各人に一人ずつ、10～15年上の先輩がトレーナーとなり指導にあたっています。各現場・職場で先輩に教わりつつ実践で覚え、ローテーションやチーム替えによって知識や経験の幅を広げることをOJTの基本にしています。

さらに、人事部主催の研修以外にも土木、建築各事業本部において、社員の技術力向上や資格取得支援を目的としたプログラムを実施しています。土木部門では、全国の若手社員を対象に、土木の基礎知識や専門知識の獲得を目的とした11分野の技術専門講座を開講(P.34)していますし、建築設計部門では、スケッチのトレーニングや設計デザインレクチャーなど、5分野の講座を開講しています。いずれも部長やグループ長など社員が講師を務めており、指導者側も勉強が必要です。若手も、実践と座学の両方が揃うと成長の度合いも大きくなることが実感できると思います。これらのプログラムは、指導者側は若手の能力伸長度を確認しやすく、若手は適宜フォローをされることで、自分の頑張りを見てもらえているという安心感があるのではないかと感じています。

若手は全力を尽くすことを、 リーダーは揺るぎない信念を

20～30代半ばの若手社員には、一つひとつの仕事を全力でやり切り、自信の持てる仕事を増やしてほしいと思っています。そうして、どんな仕事にも対応できる余裕が生まれれば、マネジメントなど次のステップへと自然に目が向くはずで

一方、責任者に重要なのは「方針がぶれない」こと。そして、到達目標を示したら部下に任せ、進み方には口を出さないことも必要かと私は考えています。毎月、全国の支店や現場を回って意見交換などを行っていますが、次のリーダーとなる中堅層が非常に頼もしく成長していると感じます。そんな彼らを見て育つ若手に大いに期待するとともに、中堅たちがリーダーへステップアップする助けを確実に行わなければならないと思っています。

社内の教育・研修制度の一覧

		基礎教育期間(1～5年目)	
集合教育 (OFF-JT)	階層別	新入社員 導入研修	新入社員 職種別研修
	職種別	3年次 職種別研修	4年次 MS基礎研修
		5年次 職種別研修	海外人材 育成研修
		10年次 研修	中級管理者 研修
		経営幹部 研修	
		グローバル対応力強化研修	法務研修・営業研修
現場教育(OJT)		OJTトレーナー制度	
自己啓発支援(SD)		資格取得支援 (土木系) 施工管理技士、技術士、ほか (建築系) 施工管理技士、建築士、ほか (事務系) 経理事務士、宅地建物取引主任者、ほか	
人事制度 (人材育成・活用)		ジョブローテーション (基礎教育期間の中で計画的に実施)	
キャリア開発		自己申告制度 (1回/年)	
		20歳代	30歳代 40歳代 50歳代

私のキャリアパス



若いうちから
さまざまな経験をする
ことで
「個の力」は確実に強くなる

九州支店長
支店長
永重 雅守(1981年入社)

若いうちから責任ある仕事を任せ見守る

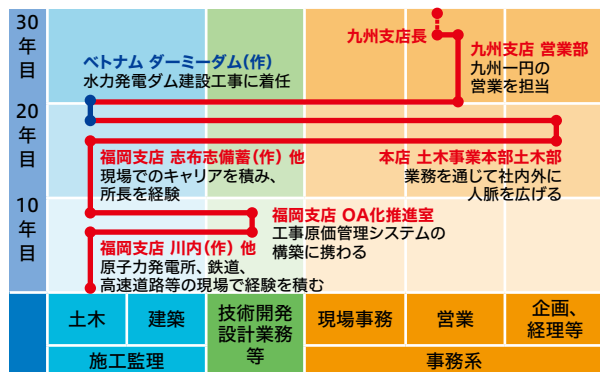
入社当時の九州支店では「若手にも責任ある仕事をさせる」という考えがあり、私も入社10年目頃から、小規模現場の責任者を務めました。発注者、地元、協力会社の皆さんとの関わりを大事にすることを学び、これは非常に大きい経験でした。何事もうまくいかず苦しい時もありましたが、先輩方の「逃げるな！お前をちゃんと見ていますぞ！」という厳しいも温かい言葉にずいぶん助けられました。そうした経験から、人を育てるには若くから責任ある仕事を任せ、見守ることが大切だと思っています。

また中堅若手の社員には、資格取得も奨励したい。勉強はもちろん、「自己啓発」「挑戦」という意味でも大事だと思います。私自身も30代までにいろいろな資格を取ったことが、スキルアップになったと感じます。

今、九州支店では「個の力」を高めるために、真の意味での若手育成となるOJTと集合教育が実施できるよう、見直しを進めています。このためにも、現場の声が支店幹部にしっかり届く、きちんとしたしくみと対応が必要です。

加えて、協力会社との関係を強化し、彼らのモチベーションを高めることも大切だと考えています。現場の仲間である協力会社の人たちと議論を交わし、アイデアを出し合う。それが当社の若手社員の成長にも好影響を与えるはずです。

九州支店長 永重雅守のキャリアパス



品質への厳しい姿勢を身につけた若手時代

私は土木技術者で、入社から8年間の現場経験で、土木工事の基礎を叩き込まれました。失敗から学ぶことも多く、先輩方から徹底して教えられたのは品質へのこだわりでした。「後で後悔するようなことは絶対に放置するな」「どうしたらよくなるか常に考えろ」といつも言われ、悪いものは徹底してやり直させられました。こうした姿勢は、後輩にも確実に伝えていかなければなりません。

九州支店でTQC活動と情報システムの導入に1年ほど参画した後、30歳前半で小規模現場の責任者を務めることに。慣れないながらも部下には方針を明確にすることを心がけました。TQC活動も皆で懸命に取り組みましたし、よく飲みにも行きました。この工事を予定通りに完了し、地元や発注者に評価されるものにしようと、協力会社と一緒に、現場の一体感を保とうと努めていたのを覚えています。

苦労や失敗を次の成功の糧にする

入社16年目、本店土木部への異動は、私にとって大きな転機になりました。2年間、社外の業界諸団体の委員会に参画し、建設業界の課題、入札制度の改革等、当社が直面する問題に接し、当社の強み弱みを考えるとともに、幅広い人脈を築くこともできました。

その後、ベトナムでは当社初の大型工事であるダム工事現場へ赴任しました。カンントリーリスクが高く非常に厳しい工事で、契約、調達、組織の運営をはじめ、海外工事では入札から工事着工初期までのプロセスがいかに重要か身に染み付いた現場でした。

竣工検査を終えて帰国した私は、九州で営業を担当することになりました。戻って間もなくの頃、東南アジアへの事業展開を検討していた大手顧客の重役の方から言われたことが、今も記憶に深く残っています。「ベトナムに行っていたそうだが、苦労したこと、失敗したことを話してくれ」。苦労や失敗をきちんと総括し、次の成功につなげる。この時、そうした姿勢の大切さを教えられ、私の信条の一つになりました。だから若手には、失敗を恐れず果敢に挑戦してほしいと思っています。それを補うのが我々であり、失敗が次の成功の糧になると信じています。

耳を傾け、任せる

当人を活かす、また人を育てる上での心得として、これに尽きると思っている言葉があります。「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ」「話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず」。これは山本五十六の有名な言葉ですが、私が全社の品質管理推進のため、T.Q.C推進本部に所属していた若手時代に、研修会でお招きした有識者の方から教わりました。その後、後輩や部下を持ち、人材育成の考え方はここに集約されていると実感しました。指示・命令するだけでは、部下は指示待ち体質になるばかりです。相手を尊重し、信用して任せなければ人は育ちません。

また、後輩や若手となるべく話すことも心がけてきました。「元気でやっているか?」など、ちょっとした声かけでも、続けていればお互いの垣根は低くなっていく。組織内のコミュニケーションを活性化するのは、責任者の重要な役割だと思います。

中部支店として「個の力」を高める上でも、職場の風通しが良く活気があり、楽しく仕事ができる環境にしたいと考えています。そのために各職場の責任者は何をするのか。それを問いかけ、実践してもらい、全体の底上げを図っていくつもりです。

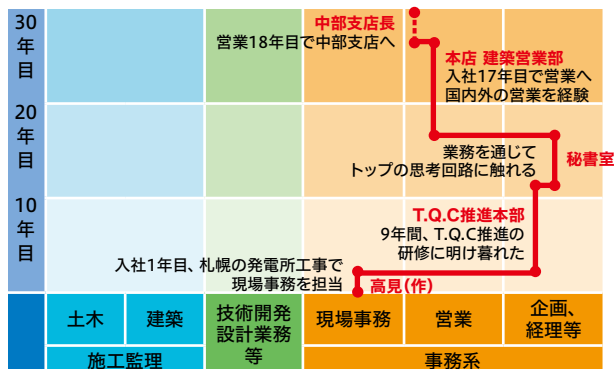
トップ層の考え方や問題解決方法を学ぶ

入社後、半年間の現場勤務のあとはT.Q.C推進本部に8年半、続いて秘書室に6年半。これは自分にとって予想外のことでした。というのも私は、ものづくりに関わりたい、現場に行きたいと前田建設に入社したからです。大学時代、建設現場で2カ月ほど泊まり込みのアルバイトをした時の楽しさと充実感。ぜひ建設会社で働きたいと思いました。作業員の方たちとともに寝起きして同じ釜の飯を食べ、毎晩一杯やりながら話をする。何もないところから、建物が少しずつ形になっていく。本当に素晴らしい経験で、就職活動ではゼネコンしか受けませんでした。

そんな私が、北海道のダム現場から冬期応援で来た本店で、15年も勤務をしたのですから、複雑な気持ちだったのは確かです。ただ、建設業界、前田建設ともに大きく変化していた時期で何かと忙しく、またたく間に過ぎたようでもありました。

そして今思えば、この間にとても貴重な経験をし、多くのことを

中部支店長 今泉保彦のキャリアパス



学びました。まず一つが、トップ層の方々のものの考え方や問題解決の方法などに触れることができたこと。そして、社内・社外のいろいろな方とのつなぎ役を務め、調整能力や幅広い人脈を得たことが大きな財産になっています。

管理部門で得たものを営業にも活かす

その後は希望して本店の営業部門に移るのですが、私はすでに40歳近く。相談した先輩には「今から営業を始めても一流になれないよ」とも言われました。しかし経理や総務の経験がなく、事務職としては特殊なキャリアの自分が現場と関わるには、営業しかないと思ったのです。

当初はやはり苦労しました。しかしやがて気づいたのが、自分の経験は決して無駄ではなかったこと。営業の過程において、お客さまの要望と社内の意見がかみ合わないことは珍しくありません。そんな時、管理部門で得た調整能力や社内人脈が活き、営業で最も大切な、「お客さまからの信頼」を得ることにつながりました。

2014年4月から中部支店長を務めています。就任以来、よく現場の視察に回っていますが、工事が進んでいく様子を見るのはやはり楽しいものです。さらに、もう一つの楽しみは、現場で活き活きと働く若い社員が、日々たくましく成長している様子が実感できることです。

コミュニケーションの 活性化は責任者にとっての 重要な役割

中部支店長

今泉 保彦(1981年入社)

支店長



育てるひと、学ぶひと

土木施工

ベテラン 土木の奥深さや楽しさを、若い人に伝えたい

人格形成にはいろいろなプロセスがあり、理解の仕方や感じ方もそれぞれ違う。相手を見ない画一的な指導では、人は育ちません。

仕事も、ゴールへのプロセスは多様ですが、経験値が少ない若手は、どの方法がベストかを判断できません。そのような時、私は自分の経験を失敗も成功も具体的に話し、選択肢を広げた上で、本人に考えさせます。あくまで自分が考えることが大切です。同時に、自分の担当工種において、新しい方法を考えさせています。それが実際に役立てば自信になりますし、工法に100%のものはないと思っています。また、現場で使う物の大きさや重さは、身をもって体験させます。CADや計算書の数値だけでは、建物は完成しない。

私は、施工は人の力、特に作業員の力の結集だと思っています。経験がなくとも、私たちが元請というだけで作業員は従ってくれますが、それは立場上のこと。自分の実力ではありません。作業員が額に汗して仕事をして、初めてものができる。だから、私たちは実際に働く人を第一に考え、安全管理等は特に、一人ひとりをよく見て指導しなければならないのです。こうしたことは若い頃、上司と宿舎で酒を飲みながら教わりました。このスタイルは今の時代にそぐわないでしょうね。しかし、若手と話していると、時に自分と全く違った価値観があることを知り、勉強させてもらっていると感じます。

最後に、仕事は楽なものではありません。しかし、失敗して叱られたり苦労したりした経験は、必ず達成感に変わります。経験工学である土木の世界は、一つのゴールが次のスタートになります。常により良い仕事を考えることで新しい発想が生まれ、やがてそれが業界初であったり、特許になったりする。楽しいと思いませんか。この楽しさを若手に伝えていきたいと強く思っています。

若手 未来の当たり前をつくるために

当現場は24時間稼働しています。私は入社3年目になりますが、夜間にトラブルが発生した時、たとえ自分一人でも現場に向かい、状況を把握して対応できるようになりました。また、要所で施工や品質の管理を行う際、地山や機械等の条件と施工状況を予測しながら測量や検査の動き方を決めるのですが、上司より正確に予測を立てて行動できたとき、自分の成長を感じます。

自分が直接携わってきた業務については理解が深まってきたと感じる反面、担当外の作業は、漠然としか把握できていません。効率的な動き方や全体を見る広い視野など、身につけたい能力はありますが、何より今必要なのは、新しい知識や技術などを取り入れていく積極性ではないか、と自問しています。

「測量できて当たり前、現場が看られて半人前、お金が稼げて一人前」。この現場で、自分の仕事や立場は何なのかわからなくなり、上司に相談した際に教わりました。とてもしっくりきた言葉でしたが、なにより、私から見ると仕事のできる上司が、まだ自分は半人前だと話していたことが印象に残っています。

森所長はいつも楽しそうに仕事をしていて、純粋に、羨ましいと思います。大現場の統括所長ですから時には厳しくもありますが、若手の意見も柔軟に受け入れてくれる。話しているとても勉強になりますし、楽しいです。また、最先端技術を積極的に取り入れ、現場をより良くしようとする姿勢が群を抜いていると感じます。最先端技術などの新しい試みは、軌道に乗るまでに抵抗が多少なりともあると思いますし、実際に試してみると苦労することもあります。しかし、そういった実績の積み重ねが、未来の「当たり前」をつくっていくのでないか。所長の姿を見て、そのように感じています。

関西支店 切畑作業所 統括所長

森 英治 (1981年入社)

ベテラン



若手

関西支店 切畑作業所

田中 ひかる (2013年入社)

「より良い仕事」を
考え続けることで
新たな発想が生まれる



多くの人と話し考え、 感化されて人は成長する



東京建築支店 滝野川6丁目M作業所

土山 敏弥(2008年入社)

若手



ベテラン

東京建築支店 滝野川6丁目M作業所 所長

石山 勝俊(1989年入社)

若手

「自分ルール」をつくり、 決めたことは必ずやり遂げる

私が最も大切にしているのは、自分自身にしっかりとした「自分ルール」を作ること、そしてそれを必ずやり遂げることです。何かを実行するとき、漠然と行動しては物事をうまく進めることはできません。自分はどうしたいのか、何を伝えたいのか。それを明確にするためには、頭の中で一度咀嚼し、論理的に考えて整理すること、そして導き出した答えに絶対の自信を持つことが重要だと思っています。

このように考えるようになったのは先輩からの助言、そして現場での経験が大きいです。以前、自分の担当工種でチェック不足による手戻りが発生したことがありました。多くの関係者に迷惑をかけ、二度と起こすまいと強く思ったことを覚えています。同じ失敗を繰り返さないためにはどうすればいいか。現場や職場にルールがあるように、自分の中でもルールを決め、それに則った厳しい目線を自分に向ける。そしてそれをやり遂げることこそが重要だと気づきました。その点は、自分でも成長したと感じます。

ただ、まだまだ思ったとおりにはいかないこともあります。現場経験も積み、全体の流れを把握できるようになりましたが、細かな段取りまでイメージできないことがたびたびあります。細かなところまで見通せる目を持ち、漏れのない仕事をして、上司や職人の信頼を得るようになりたいと日々精進しています。

現場ごとに作業方針や施工の考え方があるなかで、自分とは違う考え方に出会うことがあります。その時はまず、自分と異なる考えを素直に受け入れるようにしています。たとえそれが納得いかないことでも、試してみることで新たな考え方や気づきなど、吸収すべきことが必ずあります。その経験の積み重ねで自分自身が形成されていくことを、自分の後輩にも伝えていきたいです。

ベテラン

一生懸命やれば、 たとえ小さくても結果は必ず出る

やる気を出すには、仕事が好きと思えるのが一番です。しかし、本来仕事は厳しいもの。いかに仕事に厳しく向き合い、楽しくできる職場環境をつくるか、ずっと試行錯誤しています。例えば、私から気軽に声をかけ、話のきっかけをつくるようにしています。雑談もあれば仕事の話もあります。私が上司に育ててもらった経験談や、技術屋としての仕事の仕方、考え方、心の持ち方など。立場も年齢も違うので、厳しくすることもあります。メリハリをつけた接し方を心がけています。しかめ面が多い職場より、笑顔が多いほうが断然いい。

大勢がものづくりに関わる建設業では、コミュニケーション能力は欠かせません。ここで言うコミュニケーションとは単なる会話ではなく、相互理解です。そのためにはまず自分の言いたいこと、伝えたいことを整理する。自分の考えを筋道たてて整理しなければ、人には説明できません。現場の基本である「整理整頓」は、行動だけでなく、自らの頭の中や気持ちを整える意味もあると思っています。そして人として、相手の気持ちや相手そのものを理解しようとする姿勢が大切です。人としっかり話し、聞いたことを自分なりに吸収し、相手の考えや気持ちを理解する。それができれば、嫌なことや大変なことから逃げようとは思わなくなるのではないか、と思うのです。仕事においては全員、めざすゴールは一緒なのでから。

「一生懸命仕事をする人にはかなわないが、仕事を楽しむ人にはもっとかなわない」

私が大切にしている言葉であり、若手にも伝えたい言葉です。もっと多くの人とたくさん話し、聞き、感じ、考えてほしい。自分という個を決めつけず、感化されながら、ひたむきに仕事に取り組んでほしい。一生懸命やるからこそ、その先に必ず楽しさがあるのです。

育てるひと、学ぶひと

技術 / 研究開発

ベテラン 信頼することが、
良い仕事につながる

仕事においては、信頼関係が大事だと考えています。信頼関係を築くために、私はとにかくいろいろな話をするようにしています。話をせずには、その人の人間性や考え方はわかりません。普段から話ができる雰囲気をつくっておけば相談もしやすくなり、それが結果的に良い仕事につながると思っています。

仕事は、若手を信頼して任せるようにしています。間違っても良いので、自分でしっかり考え、何か答えが出せるまで待つ。自分で考えること、自分の考えを行動に移せるかどうかが重要で、これはどの仕事においても共通していると思います。

また、技術開発においては、必ずしも上司の考えが正しいとは限りません。若手のひらめきの方が正しいこともあります。ですから、なかなか難しいのですが、若手の意見をいきなり否定せず、素直に受け止め、最後まで聞くように心がけています。

時には厳しいことも言いますが、部下の良いところを見つけたときは、本人に伝えるようにしています。

そうした個々の良さを活かした仕事のマネジメントと、技術開発上の方針をしっかりと掲げ続けられるのが、私の課題だと感じています。信頼関係と明確な方針があり、さらに自分の良さが活かされるとあれば、モチベーションは向上するはず。信頼される技術者を育てるためには、本人のやる気をどう引き出すかが重要だと思うのです。

目標に向かって一生懸命頑張っている若手を応援するのが上司の役目だと思っています。小さなことでも、自分の業務をやり遂げて自信をつけてほしいし、最後まであきらめないでほしい。粘り強さは良い仕事をする上での武器です。私はそれを受け止め、良い方向に導ける上司でありたいと思っています。

若手 信頼される技術者になるために

私は技術開発を志望し、当社に入社しました。入社後3年間、現場で施工管理を経験しましたが、この経験が今の業務の基盤になっていると感じます。建設業の根幹である現場。安全、品質、工程管理など多くのことを任せられ、やりがいを感じていました。自分のミスは自分一人でカバーできるものではなく、多くの方に迷惑をかけると痛感したのもこの時です。

念願叶って技術部に異動しましたが、業務内容のあまりの違いに戸惑いました。一番の違いは、日々の仕事の成果や進捗が目に見えないこと。現場は少しずつ形になっていきますが、技術開発はそうではなく、落ち込んだこともあります。このような状況でやりがいを感じるために、意識的に「自分で考え、自分の意見を言い、行動する」ことを実践してきました。少しずつですが、技術開発という仕事のやり方を学んでこられたと思います。その中で、私が意見しやすい雰囲気をつくってくれる上司には本当に感謝していますし、私に仕事を任せてくれるので、その信頼に応えようと頑張ってきました。

これまで、多くの方から助言をもらいましたが、特に印象に残っているものが3つあります。それは、服装、仕事への姿勢、議論の方法です。服装一つで、技術者として信頼されるかどうか判断されるなど、当時の私には全く思い至りませんでした。仕事への姿勢とは、努力です。努力は決して無駄にはならない、頑張り続けなさいという温かい励ましでした。議論の方法とは、自分と反対の意見にすぐ反論せず、一度咀嚼してから議論しなさいという指導でした。これまでの私を振り返り、自分の視野や考え方を広げるきっかけをもらったと思います。これらの助言を胸に、多くの人に信頼される技術者になるための努力を、日々積み重ねていきます。

本店 技術研究所生産性革新技術研究室 主管研究員

安井 利彰(1996年入社)

ベテラン



若手

本店 土木技術部

田中 麻穂(2011年入社)

自分で考え、
自分の意見を言い、
行動する



根拠をもって判断し周囲に示す

本店 建築設計部施設設計G チーム長

窪崎 小巻(1992年入社)

ベテラン



若手

本店 建築設計部施設設計G リーダー

南 健太郎(2006年入社)

ベテラン

自ら気づいた時こそ、
「個の力」の成長につながる

顧客に信頼される、安心してもらえる設計者になるためには何が必要か。若手自身がその答えに気づけるようにと心がけています。そのために大切にしているのは、まず「相手の立場で考えること」、そして「根拠をもって判断すること」です。

プロジェクトには多くの人が携わっています。そこに設計者として関わる場合、設計者の視点に加え、さまざまな視点を持つことが重要です。相手の立場で考えることにより、冷静な判断、多角的なものの見方ができ、協業する人に信頼と安心を与えることができます。また設計作業とは、あらゆる条件を形にまとめて決めていくことの積み重ね。「決める」という行為は、「常に根拠をもって判断すること」なのです。それを身につけることが、設計者としての自信と思考の基礎となります。ですから、時間がなくともできる限り調べる、検討するといった努力をするよう伝えています。

近年、建築設計部では、生産性向上を目的とした「個の力」の向上をめざす教育体制を整え、デザインレクチャーや一級建築士等の資格取得支援を行っています。「個の力」の成長には、若手自身が「やらされている」のではなく「チャンス」と捉え、積極的に参加する意思が必要です。設計者としてのスキルや思考、意識を高めてもらいたい。そのためには何をすればよいのか。また、成長の過程で彼らは何に不安を抱き、何が足りないと感じているのか。その点の理解を深めていくことが、私たち上司の課題であると考えています。

若手には「つくること」を心から楽しんでほしい。お客さまに喜んでいただく瞬間をどんどん経験してほしい。するとおのずと、もっと自分の力を磨きたくなります。その時こそ多くのものを吸収し、「個の力」が大きく成長すると思っています。

若手

自分に限界を設けず、アウトプット
に情熱とこだわりを持ち続けたい

自分が初めて設計を担当したお客さまから「南さんの頑張りを見ていて応援したくなり、私も頑張りました」と言われたときには、プロジェクトにける私の想いが伝わったようで、嬉しくなりました。思えば、自分の能力や経験値より少し難易度の高い仕事を任せられ、その困難を乗り越えた経験と、その時の熱い想いが積み重なって自信となり、成長の糧になっていると感じます。

1年間、施工担当として現場勤務の機会を得ましたが、これは大きな経験でした。設計者の描く図面が形づくられていく一連の流れ、これぞものづくりの醍醐味だと感じました。お客さま、協力会社、メーカー、他部署など、さまざまな立場の人と関わることで私自身の視野も広がり、設計部に戻ってからもそれが活かされていると実感できます。

今、私に不足しているのは「段取り能力」だと思っています。現場の「段取り八分」の如く、事前に綿密な計画をたてる能力を身につけたい。複数の業務の締切が重なってくると、どうしても自分の限界を決めてしまいがちです。しかし、どんなに逼迫した状況でも、技術者としての情熱や執念をもって、アウトプットに妥協をしない上司や先輩の姿を見てきました。自分もそうなりたい、なれるはずだと信じています。

近頃は後輩を指導することもあり、逆に学ぶことも多いです。明確な根拠を示せないことを指示した時はうまくいかないことが多く、後輩の仕事のアウトプットは自分の指示の鏡であると気づきました。これまで先輩方が私にしてくれたように、要点を押さえた的確な指示を出しつつ、課題を与えて後輩自身に考えさせて気づかせる、そういう指導ができるようになることが理想です。そして、業務を通して、設計にける想いともものづくりの素晴らしさを伝えていきたいと思っています。

育てるひと、学ぶひと

事業戦略室



しんどい時、
それは伸びている時だ

若い時分、フィルダム現場で堤体材料供給にかかりました。土取場と土質管理の担当です。当時の自分の実力からするとしんどい業務でしたが、「自分はこの工事に欠かせない役割を担っているのだ」という自負が持てましたし、終わった後には大きな達成感がありました。こうした経験から、人は、適度な負荷がかかることでモチベーションが上がり、能力も伸びると思っています。私の考える「適度」は、うんと背伸びしたら届くかも、というイメージですね。

また、能力を伸ばす上では個性を活かすことも大切です。人が持つ良さは一人ひとり違う。それを仕事で発揮させるためにも、彼らの話は同じ目線で、最後まで聞くよう心がけています。話を聞けば、本人が当事者意識を持って仕事に取り組んでいるかどうか、よくわかります。その姿勢がとても大事です。若手自身が自分の仕事ぶりが認められている、応援されていると感じることが、モチベーションに繋がると考えています。ですから、話を聞き、良いと思えばその仕事は任せます。一方で、仕事を任せたら任せざる覚悟を持つ。また、そのスケジュール管理。これらの点は、自分にとっての課題です。やり遂げたと思うことが自信になる。その芽を摘まないようにしたいです。

思い返すと私は、一つ上のレベルの仕事をやりたい、実力を付けたいと、足りないスキルを補うべく夢中で背伸びしながら業務に取り組んできました。そこには、追いつきたい上司の姿がありました。自分も若手にそうした姿を見せられているか、どこから見られても恥じるものはないか、と自問しています。同時に若手から、あの人はどんな仕事も楽しそうにやっているな、と見えているか、仕事に夢を持ってもらえるか。それは、我々の世代にかかっていると思っています。



仕事は自分で見つけるもの、
だから面白い

再生可能エネルギー事業の企画から事業化、運営に至るまでの幅広い業務を担当しています。当社の事業の新基軸として「脱請負」と呼んでいますが、これまでの「請負」の枠を大幅に超えた業務のため、経験者もいなければマニュアルもない。事業を進めるために、自ら考え動かなければという責任感が強くなりました。

私の部署は業務内容上、調整役を担うことが多いです。私も社内内外、業種問わず多くの方とお会いしますが、最近ようやく、相手の立場や状況を考えながら動けるようになってきたと感じます。基本的に、自分あるいは当社だけが良ければいい、というような仕事の仕方はしたくない。これは、以前上司から言われた「物事の判断に迷った時は、社会からの目線や、より上の次元からの目線で考えろ」という言葉の影響かもしれません。何かに対しておかし、納得できないと感じた時、私個人の物差しで考えていないか、相手の立場ではどうだろうかなど、いろいろな目線で考えるようにしています。

複数のプロジェクトが並行して動くため、業務をこなすだけで精一杯になることもあります。その時に思い出すのは、「仕事は自分で見つけるものであって、与えられるものではない。だから面白い」。受け身になっている自分に気づかせてくれる言葉です。この状況を打破するために、視野を広げたい。物事を俯瞰し、情報を整理する力をつけたいです。

上司は、私の話に耳を傾けてくれます。世代間による価値観の違いがあると思いますが、上司世代の価値観を押し付けない。私たちに真摯に向き合ってくれていると感じます。なにより、とても前向きです。相談すると、さまざまな視点から意見が返ってくる。その意見を聞いていると私も前向きな気分になって、頑張ろうと思えるのです。

本店 事業戦略室事業企画部 企画グループ長

藤谷 雅義 (1996年入社)

ベテラン



若手

本店 事業戦略室事業企画部 企画G

金子 麻美 (2010年入社)

当事者意識が
モチベーションに繋がる



対応力は現場で学び 実践で身につける



国際支店 建築部長

杉田 利男(1983年入社)

ベテラン



若手



マエダベトナム

佐藤 一成(2006年入社)

ベテラン

海外と国内、求められる能力に 違いはあるか

エンジニアとしての能力とコミュニケーション力。この2点をどう向上させるかが、私が若手を育てる上でのポイントです。海外でも国内でも、求められる能力に違いはないというのが私の持論ですが、海外はエンジニアの地位が高いので勉強は必須ですし、人と話をするのが好きな人が海外に向いていると思います。

エンジニアの基本能力は、資格が目安になると考えています。受験資格に実務経験が問われる建築士や施工管理技士などは、実務を通して磨いた能力が形になったものといえます。ですから、資格取得のための早朝出勤や残業の短縮を勧めています。

コミュニケーション力の向上については、まず私から話しかけるようにしています。年上の私に話しかけることに、勇気がある若手もいるでしょう。そうした戸惑いをなくしてやるのは、上司の務めの一つだと思います。

私は33歳の時、アユタヤでの工場建設で所長を拝命しました。設計、施工、メンテナンスまで、先方の担当者といざを突き合わせて話し合い、苦労してなんとか完成させましたが、この時、打ち合わせの進め方や発注者との折衝能力が伸びたと思います。現地のローカルスタッフと何度もぶつかりましたが、この工事を絶対、立派に完成させるんだと、まさに体当たりで仕事をしました。限られた人員でやり遂げねばならない状況下では特に、エンジニア能力とコミュニケーション力が重要だと感じます。

若手には、「人生の工程表を書け」とよく言います。何歳で資格を取り、何歳で海外勤務をして、というように。もちろん人生は予定通りに進むものではありませんが、たとえ狂っても修正すればいいのです。目標を立てて行動し、実現すれば本人の自信になりますし、私はまた、そういう努力を評価したいと思っています。

若手

日本と海外、 両者の良さを活かす技術者に

新入社員の頃から、海外勤務を希望していました。最初の赴任地はインド、ベトナムは2カ国目の赴任地です。適応力、忍耐力という点で、私は海外に向いていると思います。

我々は日系企業として海外に進出していますが、日本のやり方をそのまま持ち込むのは無理があります。どの国にも固有の文化や慣習があり、それを尊重することは基本です。しかし、文化だから、慣習だからと現地に合わせすぎて馴れ合いになったり、できないことを諦めてしまったりすると、工期も施工品質も守れません。現地に適応しつつどのように日系企業の良さを保っていくか。こうしたバランスのとり方は、海外ならではの経験だと思います。

しかし、そこまで理解していながら、私自身は物事を決めつけてしまうきらいがあります。自分がそれなりの経験を積んできたからかもしれないですが、その国、相手、状況によって「こうに違いない」と思ってしまふ。これまで、そのように決めつけてしまったことは大概うまくいっていない。人の話を聞く、自分の目で確かめるなど、しっかりした状況把握をした上で判断する能力を身につけたいと思いますし、この能力は、国内外どちらにおいても必要なものだと思っています。

もう一点、国内外に共通するのは、依頼の仕方です。これは上司から教わりました。仕事を頼む時、同じ内容でも言い方、ニュアンスで相手の受け取り方が変わる、と。実際その通りでした。それまで私は、やらねばならないことはやらねばならないのだから、と言いつつには特に意識していませんでした。コミュニケーションとは、単にお互いが理解し合えればいいというものではないと、その時強く実感しました。

日本と海外、それぞれの良さを活かす技術者をめざし、まだまだ学ぶものは多いと感じています。

育てるひと、学ぶひと

土木営業

若手

情熱を仕事に傾けたとき、 短所が長所になった

私の上司は若手をよく見てくれていると感じます。営業1年目に、上司から「この案件はすべて西木に任せろ」と言われました。出件まで約2カ月、無我夢中で取り組み受注できました。この時の達成感が、営業で頑張っていこうと思ったモチベーションの根源です。上司は普通の私を見て、任せてみようと思ってくれたのでしょし、私もその期待に応えようと必死でした。営業にとって、仕事への情熱は大切な要素だと思います。

営業は人に会うのが仕事ですが、相手の業務の邪魔をすることにもなります。相手に嫌がられることなく会い、関係を深めるためにどうすればいいか。私には、人間味を武器に懇親会で関係を構築することは不向きだと思い、御用聞きに徹しました。何でも屋ではなく、相手のニーズにしっかり応える御用聞きになろうと。2カ月後には私の携帯電話に直接相談が来るようになりました。

この時伸びたのは、相手を観察する能力です。私はもともと気が弱く、相手の考えを気にしがちなのですが、この局面では、短所だと思っていた点が長所になった。情熱が、短所を長所に変えてくれたのだと思います。

現場で自分の能力不足に悩んでいた時、上司から言われました。「やらないのとできないのは違う。お前はお前のできることをしっかりやればいい。前田には、それを責める人間はいない」。この言葉は、今思い出すことの方が多いです。営業は結果がすべて。失注が続き、自分の存在意義がわからなくなった時、この言葉を励みにしています。

今は「勝つためのストーリーを描く力」を身につけたいと、先輩方の方法を観察しています。この力が伸びれば、取るべき行動が明確に見えてくるでしょうし、仕事の幅も楽しさも広がると思っています。

ベテラン

育てる、 それは気にかけること

常に目的意識を持ち、達成するための方法を考え、行動する。若手に対して、これらの能力を身につけるよう指導してきました。

具体的には、責任を持たせ、少しレベルの高い業務を担当させる。施工でも営業でも、責任がモチベーションの鍵だと思っています。しかし、任せっぱなしはだめです。遂行状況を確認して今後の進め方について話し合ったり、他の方策はないかと考えさせたりといったフォローが必要です。

つまり、育てるとは「気にかける」ことだと思っております。例えば、仕事を任せると丸投げすることは違いますし、そもそも相手の適性や個性を知らずして、仕事を任せるとはできません。任せ後も、順調に進んでいるか、何に悩んでいるのか、どんな失敗をしたのか気にかけて、時には叱り、時には励ます。成功したことやできたことは褒める。ちゃんと自分を見てくれている人がいると思えば踏ん張りもききますし、前向きになれます。前向きというのは仕事においても成長においても大切です。前向きだからこそ行動できる、頑張っていけるのだと思います。

人を育てるためには、私自身も成長しなければなりません。日々精進です。今、自分が改めようと思っているのは、若手の話を黙って最後まで聞くことです。つい途中で意見を言ってしまう。中途半端な理解では意見交換ができませんから、ここは改善したいです。

当社の社是「誠実・意欲・技術」は社会人としての生き方、仕事に対する取り組み方の原点だと思っています。若手には、社是を忘れず、自分の仕事に惚れ、その道のスペシャリストになってほしい。他人と比べる必要はありません。しかし、自分が自信を持つためには、自ら成長しようとする努力が必要です。そうした姿勢があれば、みんなが応援してくれると思います。

中部支店 土木営業第二G チーム長

西木 祐一(1996年入社)

若手



ベテラン

中部支店 副支店長

石黒 泰之(1979年入社)

目的意識を持ち、
勝つための
ストーリーを描く



とことん考え抜き 自分ならではの 付加価値をつける



本店 建築事業本部営業第3部 第1グループ長

清末 信行 (1997年入社)

ベテラン



若手

関西支店 建築営業部建築営業G リーダー

中田 智規 (2001年入社)

ベテラン

突出し、勉強し、創造すると、 仕事は面白くなる

仕事で重要なのは、とにかく考えることです。とことん考え抜けば自分の信条が明確になり、上司・他部署・取引先に対して、堂々と発言し、議論することができます。この立ち位置は他人から与えられるものではなく、自分で勝ち取らなければならない。ですから、若手には厳しい環境で、必死に考えさせるようにしています。また、若手の良い点や成長した点は公平に評価するようにしています。逆に、できていない点、手を抜いた点は叱ります。あくまで、その人を伸ばすために叱っているつもりですが、つい感情的になってしまうことも多いです。そしてなにより、私が怠けていては若手が納得しませんので、率先垂範を心がけていますが、まだまだ反省点は多いです。

それは棚に上げるとして、私が若手にぜひ実践してもらいたいのは、「突出」「勉強」「創造」の3点です。「突出」は、横並び意識を捨て、突出した存在をめざすこと。朝の挨拶やラジオ体操のような些細なことでも、できる人は突出しています。人並みでいいと思っただけでは、人並みにもなれません。突出し、人からの注目に耐え、それに見合う実力を必死に磨いていく根性がなければスタートラインにも立てません。「勉強」は、自分の専門知識を磨くこと。加えて、ロジカルシンキングや文章表現力も重要です。自分の考えを論理的にまとめ、効果的に伝えることができれば、若手でも仕事を進める上でキーマンになります。「創造」は、どんな仕事でも考えに考え、どこかに「自分ならではの付加価値」をつけること。そういうクリエイティブなスタイルで仕事ができれば、仕事が面白くなるし、その人自体の付加価値も上がります。

若手とともに、私も成長していきたい。だからこそ、自分にも若手にも、厳しく・楽しくあろうと思っています。

若手

「良い仕事」につながる仕事を 自分たちの手で生み出したい

私は事務系の社員です。7年間現場事務を経験しましたが、そこで「当社の技術や建物の品質が優れていても、受注できなければその力を発揮できない。受注を創り出す仕事がしたい」と思い、営業へ異動を希望しました。

以前、私のお客さまに、不動産に詳しい方と土地を購入したい方がいて、お二人を引き合わせたところ、当社の受注につながったことがあります。嬉しい経験でしたが、こうしたケースは稀だと思います。経験を積むほど、「営業は組織で行うもの」と実感します。この組織とは営業、設計、施工、本支店も含めた「前田建設」全社です。

顧客との関係をより深く、強くするには、先方の社長から担当者まで多層にわたる営業が重要です。ほかに、顧客に役立つ情報の提供、ニーズに対する提案やそのタイミングなど、とても一人の力では受注へ至るストーリーの構築などできません。組織的な動きが質の高い営業を可能にすると考えています。しかしそれがわからず、一人がむしゃらに動き失敗を重ねたこともありました。その時上司に言われた「報連相は上司に責任を負わせるためにするもの。上司は部下よりも問題処理能力が高いから上司なのだ」、この言葉には目から鱗が落ちる思いでした。

営業マンが「良い仕事」を作るには、まず顧客のニーズを理解し、社内外関係者を取りまとめ、プロジェクトという形にして受注すること。これが成功すれば顧客の信頼を得ることができ、次の仕事につながると思います。では「良い仕事」を生む受注を獲得するには、何が必要か。私は、営業マンとしてプロジェクトをリードしていく能力だと理解し、そこに難しさややりがいを感じています。お客さまと当社、両者に最良の方法を考え、前向きにプロジェクトを引っ張っていける存在になりたいです。

育てるひと、学ぶひと

財務

ベテラン 未来を知るには過去を知れ

「経理屋は集計屋になってはだめだ」これは上司から言われ続け、今、私が若手に言っている言葉です。出てきた数値を見るだけでなく、なぜこの数値が導き出されたのかが大事で、それを知るためにできるだけ現場を見て回る。その結果、周りから頼りにされ、会社の全体像を把握する力が身につけていきます。

重要なのは自分で考える力です。専門性が高い仕事でもまずやらせて、わからないことに対して考えるチャンスを与える。過去の書類から考え方を学び、本人なりにやった結果を見て指導します。自分なりに答えを出すことで、結果的にやる気は後からついてくると思います。「見る、視る、診る」といいますが、経理部門の「みる」は「診る」、会社を数値で診断するということです。この能力を身につけるには、自分で考え、現場に足を運び、過去の事例と比較しさらに考える、ということを繰り返すほかはない。

そういう意味で、私は現場主義や経験という考え方は重要だと思っています。新しい発想は大事ですが、それだけに頼るのが会社全体にプラスになるのか。経験を積んだのちに創造性や独創性を発揮する場が得られるのでないかと思うのです。事務系社員も、高度な専門知識を持った集団へと変わっていかねばならないと思っています。自分の仕事を深く掘り下げて理解し、その分野のスペシャリストとなって創造性を発揮する。経験の蓄積と創造性の発揮、この期間を短くする努力が必要でしょう。

今私は、新しい発想を持って仕事に取り組んでいかねばならないと痛感しています。これまで運よく、やりたい業務を続けてこられました。今後は会社のために自分を活かし、若手を活かす努力をしなければならない。常に前向きな考えで、職場を活性化させたいと思っています。

若手 信頼される財務担当者とは

私はこれまで経理系の業務に携わってきましたが、2年ほど、再開発組合に出向した時期があります。再開発事業は地権者、役所、不動産デベロッパーなど、多くの関係者と協議しながら事業を進めるため、非常に時間のかかる事業です。少しでもスムーズに事業が進むよう、常に事業全体を考え、わからないことは積極的に聞き、能動的に動くことを意識していました。

現在、財務部の監理業務と並行して風力発電に関する仕事に関わっていますが、事業の推進という点において、再開発事業と非常に似ていると感じます。しかし、過去の経験が役立っている部分があれば、自分に足りていない部分はまだあるということも実感しています。

今までは主に会社のルールを意識して仕事をしていましたが、現在は、会社のルールがどのような法律に基づいて定められているのかを意識しながら仕事をする機会が増えました。会計知識はもちろん、法律の知識が必要だと痛感しました。こうした知識は、常に勉強を続けていかなければならないと思っています。

また、限られた時間のなかで仕事を完成させるには、マネジメント能力が必要です。自分で方針を考え、情報を共有し、必要があれば他の人に協力をお願いする。そのためには、強い気持ちと自分の考えを説明する力が重要だと考えています。

「集計屋になるな」と言われたことがあります。この言葉について私は、なぜこのような数字になったのか、数字の本質を理解し、社内外に向けて発表する数字の信頼性をどう確保するかということだと理解しています。上司は、数字に対する理解が深く、質問にもすぐに回答できます。私も上司ようになるためには、数字についてあらゆる角度から考え、財務・経理という仕事を深く追求していきたいと思っています。

本店 財務部資金G グループ長

出口 一剛(1991年入社)

ベテラン



本店 財務部監理G リーダー

成毛 正洋(2004年入社)

若手

経験を重ねて
専門性を磨き、
創造力を発揮する



「集団の力」を活かしながら 「個の力」を高める



東北支店 新谿台トンネル作業所 副所長

石野 陽一郎(1990年入社)

ベテラン



若手



東北支店サポートセンター

田野 伸午(2013年入社)

ベテラン

自らの役割を知り、 それを全うする気概をもつ

会社は組織で成り立っており、自分の部署に求められている役割を理解しておかねばならない。この点は、若手に必ず指導します。その上で、それぞれの性格や個性をどう活かすか。我々現場事務職は、よほど大きな現場でない限り、同じ現場に事務の上司部下がいることはありません。ですから、部下を指導するという経験はとても貴重です。

私は以前、サポートセンター長を6年務めました。東京建築支店のサポートセンターは20名超の現場事務職の集合体で、課長職も大勢います。そこで私は課長職に部下をつけ、部下の能力や性格に合わせた育成方針を考え、指導するよう命じました。若手の成長はもちろんですが、悩み、工夫し、まるで我が子を育てるように全力を注いで部下を成長させている課長の姿を見て、大変やりがいを感じました。それまでは現場事務=「個」だと思っていましたが、この経験を経て、「集団」という考え方ができるようになりました。

私自身は、若手に厳しいことを言うのに躊躇してしまうことがあります。誰も喜んでうるさいことを言いたくはない。しかし、本当に部下のことを思えば、演じてでも言うべきことは言わねばならない。これは私の課題です。

若手には、「良い仕事」について自ら考え、理解し、実践してほしいと思います。それが難しければ、まず真似してみる。そもそも最初からすべての業務に精通できるわけではありません。足りない部分は他の社員にフォローしてもらい、次からは自分ができるようになればいいのです。良い手本を真似るのは「良い仕事」を覚える近道ですし、我々は良い手本を示せるよう、常に努力が必要です。

事務職のなかでも現場事務は、ものづくりに携わっている実感が最も得やすい業務です。若手には、積極的に現場に携わってほしいと思っています。

若手

たとえ歩みは遅くとも、 自分の理想像をめざしたい

私は不器用で、何かにとりかかると、そればかりに気を取られてしまいがちです。また、要領よく仕事ができず、期限内に追われ考える余裕をなくす、という悪循環に陥ることもあります。特に入社2年目までは、指示されたことを言われたとおりにするだけで精一杯でした。入社1年目はトレーナーの先輩と一緒にいたので、それでもなんとかできました。先輩に甘えていたと思います。

ある時所長に、発注や予算の動きなど、現場の経理業務の核心に触れる内容について尋ねられ、全く答えることができませんでした。私は期限内に業務を終えることばかり考えていて、その目的や理由など一切頭になかったのです。「頼まれた仕事をそのままこなすのではなく、頼まれた背景を自分で考え、どのような要望にも応えられるように」と教わりました。

またある時は複数の業務を抱え込み、パニックになったこともありました。私一人で現場を担当するようになったものの、未経験の業務に戸惑い、進め方もわからず、それを誰かに聞くこともできなかったのです。気づいた時には、もう自分一人ではどうにもならない状況でした。明らかに私の失敗ですが、サポートセンターの上司、所長はじめ諸先輩方が手を差し伸べてくれました。「一人で抱え込まず、田野君から積極的に周りを巻き込んで仕事をしよう。そのほうが絶対楽しいよ、そう励ましてもらったことが、心に深く残っています。

このような私に、上司や諸先輩方は根気強く、丁寧に指導してくれました。とても感謝しています。入社3年目となり、私はこれから意識改革と相当の努力が必要だと思っています。それでも将来、「田野がいるから大丈夫」と周りから頼られる存在になりたい。たとえ歩みは遅くとも、自分が目標とする姿に向けて頑張ります。

「個の力」の向上と資格取得支援

MAEDAは、「個の力」の向上に対する一つの切り口として、資格取得を推奨しています。

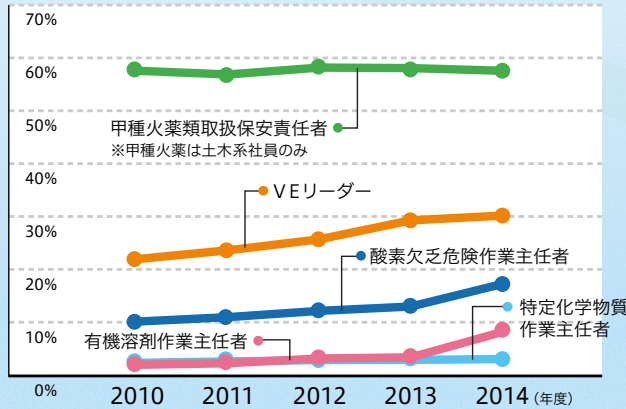
環境問題の知識拡充を目的とした環境社会検定(エコ検定)や、e資格と呼ばれる環境に関する公的資格、さらに2013年度からは、災害防止の防止を目的に、安全衛生に関する資格取得に力を入れています。

また、グローバル人材育成については、各年次教育(→P.10)においてTOEIC受講やグローバルマインド研修を実施しています。これらを通じ、社員に対して自らのキャリアパスにおいて海外勤務という選択肢を考えるよう促しています。

業務上非常に重要な資格は一定数の社員が既に取得していますが、業務知識の拡充および自己研鑽として、新入社員をはじめ多くの社員に対し、引き続き資格取得の奨励を推進していきます。

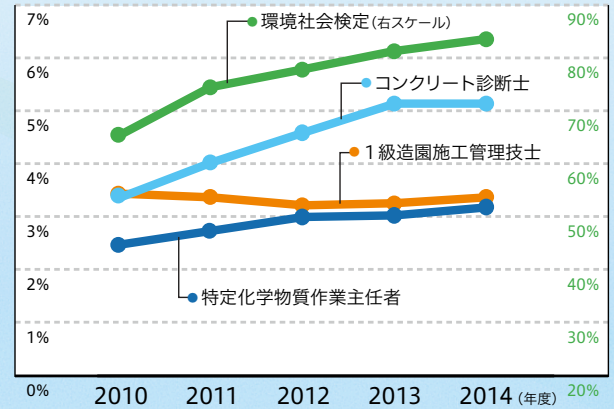
主な安全・品質に関する資格保有率

(母数:全社員)

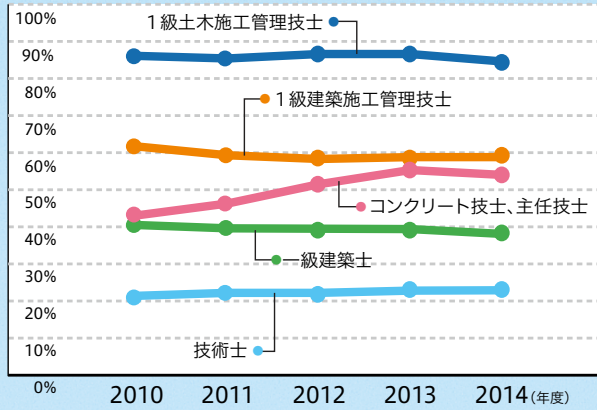


主な環境に関する資格保有率(左スケール) 環境社会検定(エコ検定)保有率(右スケール)

(母数:全社員)



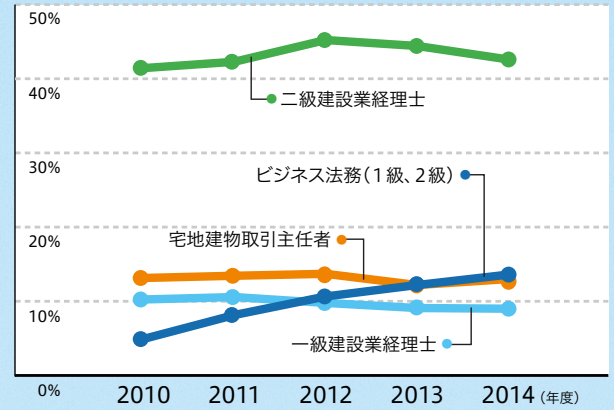
主な技術系に関する資格保有率



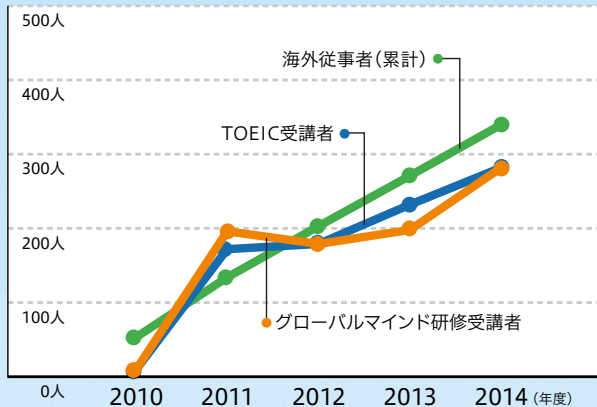
母数: ●土木系社員 ●建築系社員 ●土木系社員+建築系社員
いずれも受験資格がある社員に限る

主な事務系に関する資格保有率

(母数:事務系社員)



グローバル人材育成に関する推移



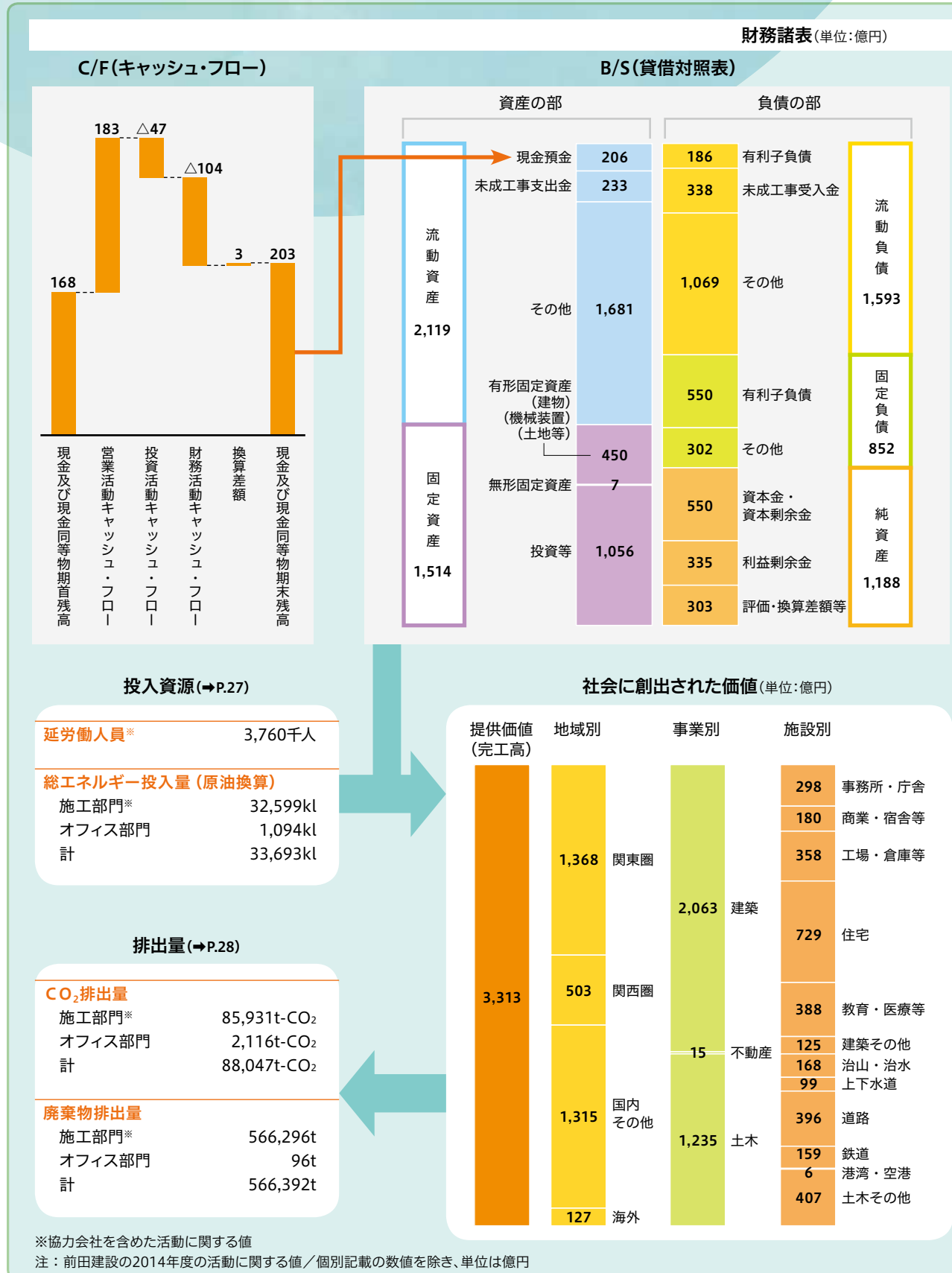


CSR報告書2015 パート2表紙について

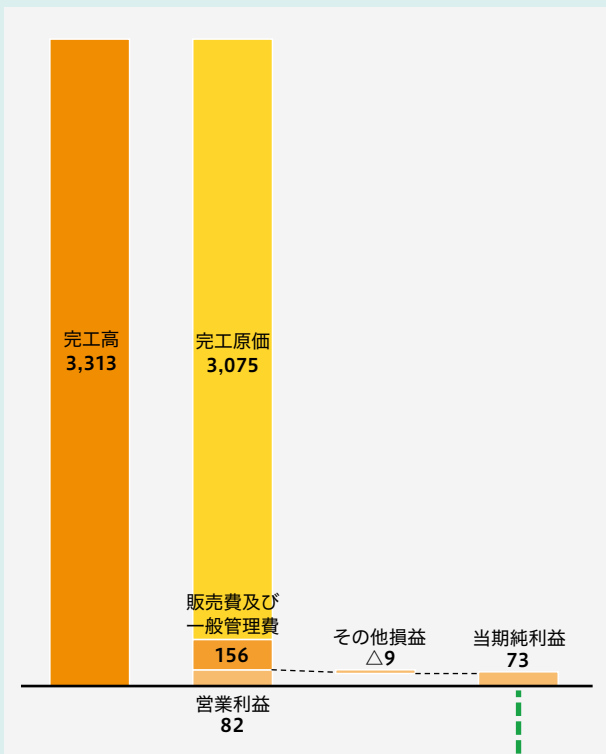
当社は、障がいのある方々が創作するあたたかみのある作品を、カレンダーや社内報などのデザインに使用し、この活動を通して彼らの自立を支援しています。この活動は、2015年で23年目を迎えました。本年度報告書パート2の表紙は、おおつかりょうさんの作品「すてきな秋の日」です。

コーポレートレポート 経済的価値創造・配分フロー

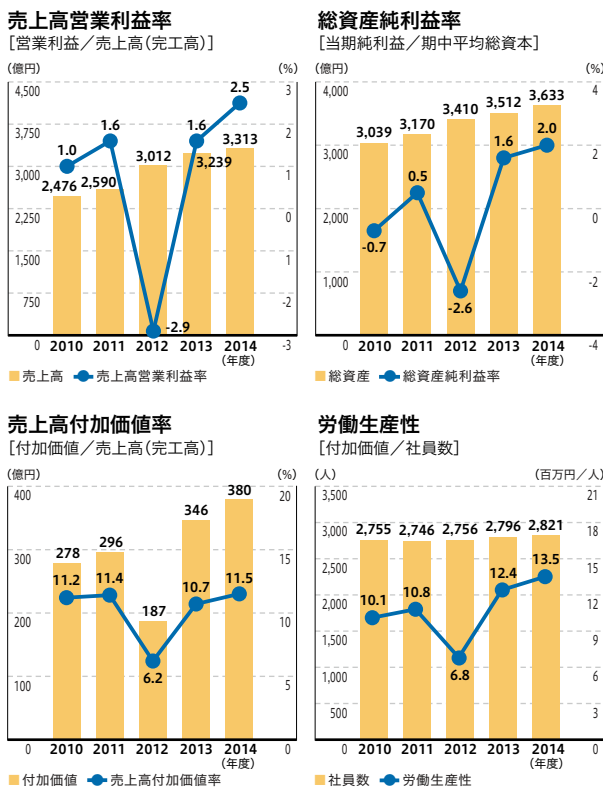
当社の2014年度の経済的価値創造・配分フローを報告します。事業活動を行うことにより、社会に対してどのような価値を創出し、ステークホルダーの皆さまにその付加価値をどのように配分したのかを示します。



P/L(損益計算書)

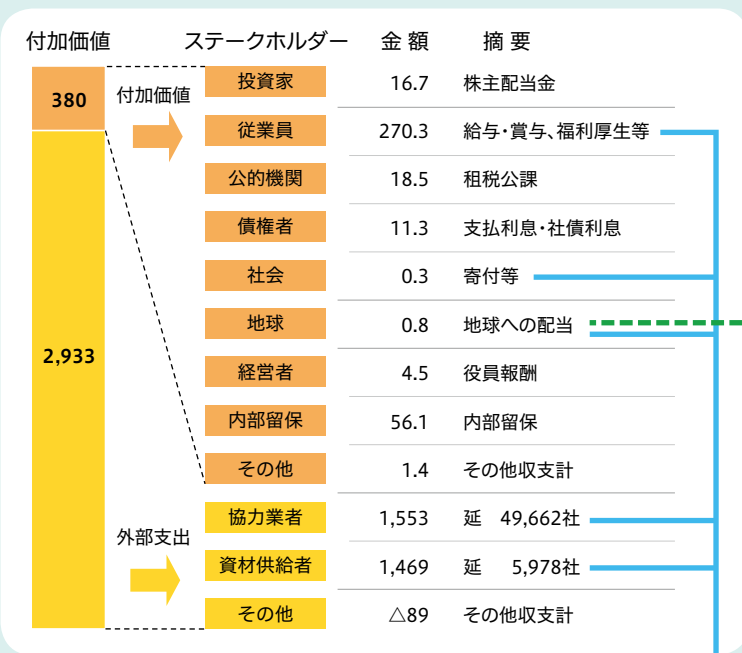


主要指標経年変化



当期連結純利益の2% (272百万円) を2015年度 地球への配当にて拠出予定

前田建設が生んだ付加価値とその配分 (単位: 億円)



2013年度 連結当期純利益 92億円
 →地球への配当
 拠出計画額 192.0百万円
 (前期繰越分 8.0百万円)

- MAEDAグリーンコミット (単位: 百万円)
- 全国MAEDAの森 3.6
 - MAEDAエコシステム 2.5
 - MAEDAエコスクール 2.9
 - MAEDAエコエイド 1.6
 - MAEDAエコエンジェル 20.6
 - グリーンR&D 38.7

MAEDAエコポイント制度 (単位: 百万円)

- Me-pon 6.2

2014年度 地球への配当
 拠出額 76.1百万円

環境保全コスト(→データブックP.14)へ(該当集計分) 77.7億円
 2014年度地球への配当(→P.42)へ(該当集計分) 0.8億円

コーポレートレポート マテリアルフロー

当社の2014年度のマテリアルフローを報告します。経済的価値創造・配分フロー(⇒P.25、26)で報告した価値を社会に提供するために、以下のような資源を投入しました。その上で、発生する環境負荷を低減すべく、目標値を設定して活動を行っています(⇒P.29、30)。なお、スコープ3は環境省「環境情報開示基盤整備に向けたサプライチェーン温室効果ガス排出量算定支援」の考え方に基づいて算出しています。詳細は、データブックP.16を参照ください。

投入資源

エネルギー

施工*1 作業所数:271 延べ労働人員:3,377千人

電力量	39,983 千kWh	LPG	176 t	都市ガス	31,249 m ³
(グリーン電力)	979 千kWh)	軽油	21,248 kl	ガソリン	675 kl
A重油	280 kl	灯油	789 kl	上水使用量	234,421 m ³

オフィス*2 拠点:38カ所 延べ労働人員:383千人

電力量	4,093 千kWh	上水使用量	22,948 m ³	軽油	11 kl
(グリーン電力)	21 千kWh)	(再利用)	2,965 m ³)	灯油	5 kl
				都市ガス	27,203 m ³

資機材

施工

コンクリート	1,002 千m ³	鋼材	94 千t	セメント	90 千t
--------	-----------------------	----	-------	------	-------

★グリーン調達量 ●材料系 12品目 ●外装材・内装材系 7品目 ●設備系 9品目
※内訳は下記「グリーン調達量一覧」参照

オフィス

用紙購入量	11,148 千枚
-------	-----------

スコープ3

エネルギー関連活動
5,192 t-CO₂
雇用者の通勤
1,350 t-CO₂

INPUT

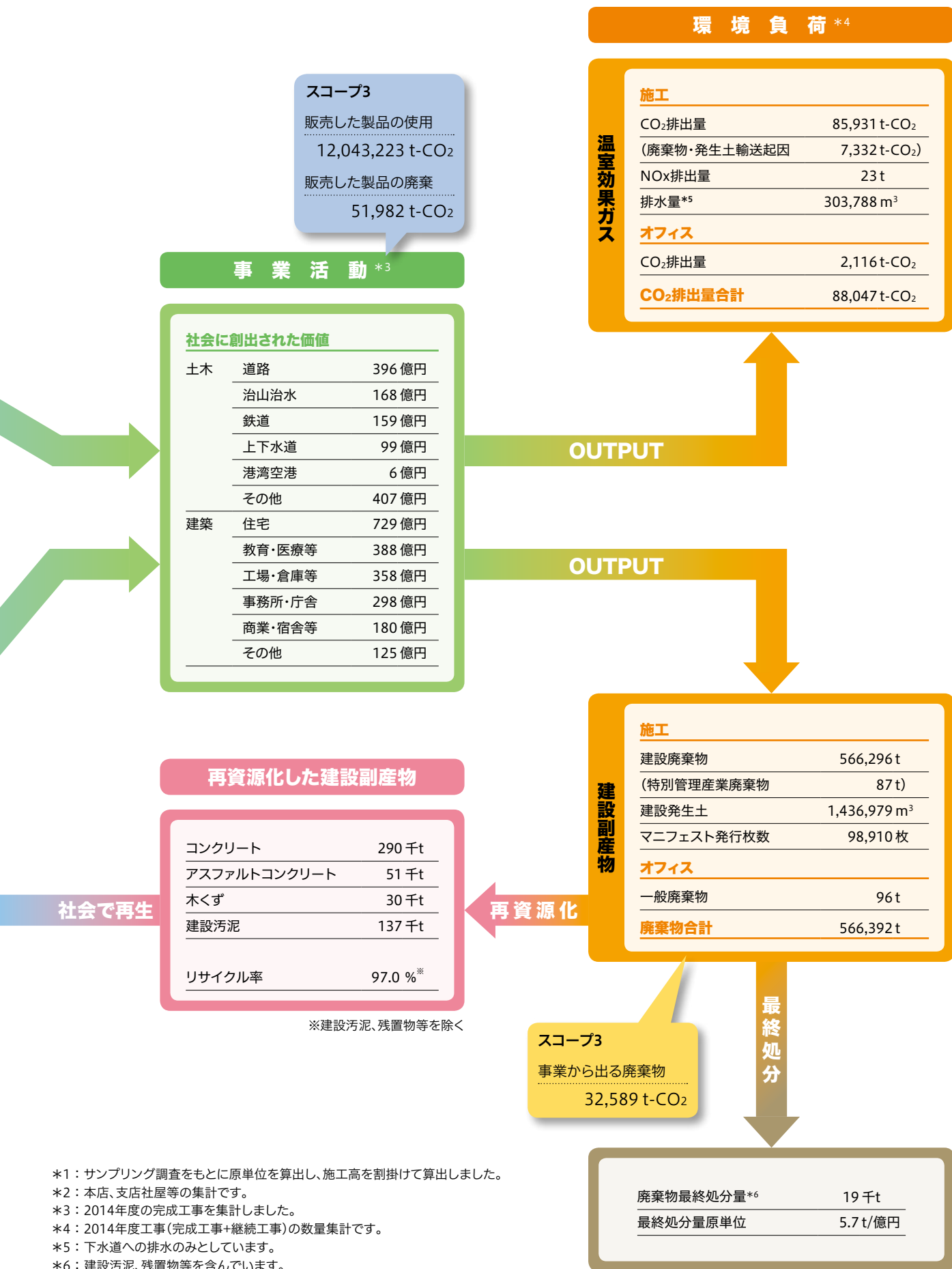
スコープ3

購入した製品・サービス
743,099 t-CO₂
輸送、配送(上流)
5,086 t-CO₂

INPUT

グリーン調達量一覧

高炉コンクリート	187,187 m ³	Low-Eガラス	31,630 m ²	自動制御ブラインド	151 カ所
フライアッシュコンクリート	9,632 m ³	複層ガラス	28,609 m ²	地中熱利用システム (ヒートポンプ)	0 kW
再生コンクリート	0 m ³	屋上緑化	1,978 m ²	太陽光発電	12,266 kW
電炉H鋼	5,690 t	壁面緑化	624 m ²	太陽熱利用	0 m ²
電炉鋼矢板	0 t	再生木質ボード (パーティクルボード、 繊維板、木質系セメント板)	76,817 m ²	風力発電	20,000 kW
電炉鉄筋	86,084 t	間伐材(国産材)	267 m ²	燃料電池	0 kW
建設発生土の再利用	700,254 m ³	ノンフロン断熱材	540,375 m ²	LED照明	50,145 台
建設汚泥から再生した処理土	38,811 m ³			EM電線	591,550 m
再生骨材等	67,227 t			雨水利用設備	1 カ所
再生加熱アス混合物	6,387 t				
代替型枠	46,716 m ²				
PC材	23,243 m ³				



*1：サンプリング調査をもとに原単位を算出し、施工高を割掛けて算出しました。
 *2：本店、支店社屋等の集計です。
 *3：2014年度の完成工事を集計しました。
 *4：2014年度工事(完成工事+継続工事)の数量集計です。
 *5：下水道への排水のみとしています。
 *6：建設汚泥、残置物等を含んでいます。

コーポレートレポート CSR活動実績(KPI)

当社の2014年度のCSRに関する活動実績を報告します。取り組み項目を「CSRの4本柱」に分類し、それらで取り組んだ内容とKPIを示しています。またMAEDAの「CSRの4本柱」とISO26000との関係性も記しています。

MAEDAの「CSRの4本柱」	ISO26000 7つの中核主題	主な取り組み内容	取り組みに関するKPI	
法令等遵守 (コンプライアンス)	組織統治 公正な事業慣行 人権 労働慣行	理念等の浸透・定着	経営規範に関する教育の受講	新入社員受講者率
		BCPへの取り組み	BCP訓練における安否確認メールへの返信	返信率
		情報安全	情報安全月間イベントへの参加	参加者数
			情報安全キャラバンへの参加	参加者数
		CSR・コンプライアンス	CSR戦略会議の実施	実施回数
			CSR・コンプライアンスアンケートへの回答	回答率
			CSR・コンプライアンスレターへの発行	発行回数
		人権・人事・労務への対応	人権問題に関する教育・研修への参加	参加率
			障がい者雇用	雇用率
			定年者再雇用	再雇用率
			育児休業	取得者数
有給休暇取得	取得率			
		ボランティア休暇取得	取得者数	
優れた建造物・ 建設サービスの提供	消費者課題 公正な事業慣行 環境	現場における安全への取り組み	安全成績	度数率 強度率
		環境技術の売上への寄与、普及・展開	選定環境技術の工事受注・売上への貢献	件数(土木) 件数(建築)
		CSR・グリーン調達 の推進	施工段階におけるグリーン調達品(指定11品目)の調達	調達率
			オフィスにおける文具類グリーン調達品の調達	調達率
		環境保全への 取り組み	環境 消費者課題	環境教育の充実
eco検定の取得	取得率			
環境に関するしゅみの充実	環境保全を目的とした資金拠出			「地球への配当」拠出額
	グリーンR&Dの採用			採用件数
地球温暖化防止に向けた 取り組み	建物運用段階におけるCO ₂ 排出量削減			推定削減率
	施工段階におけるCO ₂ 排出			排出原単位 排出量
	オフィスにおける電力使用量によるCO ₂ 排出			排出原単位
循環型社会構築に向けた 取り組み	施工段階における廃棄物の最終処分(汚泥等除く)			最終処分量原単位
	施工段階におけるリサイクル(汚泥等除く)			リサイクル率
	施工段階における混合廃棄物排出量 (建築の新築工事に限る)			延べ床面積当たりの原単位(住宅)
				延べ床面積当たりの原単位(非住宅)
	電子マニフェストの利用			利用率
	オフィスにおける一般廃棄物排出			排出量 排出原単位(1日1人当たり)
	オフィスにおける水使用			使用原単位(1日1人当たり)
生物多様性の取り組み	施工段階における取り組み			取り組み件数
	生物多様性をテーマにした技術の開発	開発件数		
企業市民としての 社会・地域貢献活動	コミュニティー 参画および開発 環境	エコアクションの拡大	社内エコポイント制度(Me-pon)の普及 利用ポイント数	
		地域とのコミュニケーション	社会・地域貢献活動の取り組み 取り組み件数	
		企業ボランティアの実施	企業ボランティアの実施 実施回数	

※◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

2013年度	2014年度			2015年度
実績	実績	達成度*	目標	目標
100%	100%	◎	100%	100%
92%	98%	—	—	—
607人	926人	◎	900人以上	(計画中)
1,248人	1,280人	◎	1,135人以上	(計画中)
9回	11回	◎	9回/年以上	9回/年以上
75.2%	—	—	—	—
1回	2回	◎	2回/年以上	2回/年以上
99%	100%	◎	100%	100%
1.83%	2.20%	◎	2.00%以上	2.00%以上
85%	83%	—	—	—
14人	21人	—	—	—
14.1%	21.7%	—	—	—
130人	182人	—	—	—
1.35	0.97	—	—	—
0.65	0.02	—	—	—
10件	6件	×	12件/年以上	14件/年以上
15件	11件	×	20件/年以上	22件/年以上
52%	48%	×	55%以上	55%以上
75%	73%	△	80%以上	80%以上
6回	6回	◎	6回/年以上	7回/年以上
80%	83%	◎	79%以上	80%以上
48,000(千円)	76,070(千円)	—	—	—
新規5件	新規4件	◎	新規3件以上	新規3件以上
28%	31%	—	—	—
31.0(t-CO ₂ /億円)	26.7(t-CO ₂ /億円)	◎	29.9(t-CO ₂ /億円)以下	32.3(t-CO ₂ /億円)以下
2,463(t-CO ₂)	2,116(t-CO ₂)	◎	2,383(t-CO ₂)以下	2,116(t-CO ₂)以下
6.52(kg-CO ₂ /人・日)	5.53(kg-CO ₂ /人・日)	◎	6.18(kg-CO ₂ /人・日)以下	5.53(kg-CO ₂ /人・日)以下
4.0(t/億円)	3.9(t/億円)	○	3.7(t/億円)以下	—
97.7%	96.6%	○	98.0%以上	98.0%以上
9.5(kg/m ²)	10.1(kg/m ²)	—	—	9.6(kg/m ²)以下
8.2(kg/m ²)	5.9(kg/m ²)	—	—	5.6(kg/m ²)以下
75%	80%	◎	78%	80%
108(t)	96(t)	◎	97(t)以下	97(t)以下
349(g/人・日)	350(g/人・日)	△	325(g/人・日)以下	325(g/人・日)以下
74(L/人・日)	63(L/人・日)	◎	70(L/人・日)以下	70(L/人・日)以下
25件	44件	◎	15件/年以上	20件/年以上
5件	6件	◎	5件/年以上	5件/年以上
20%	28.8%	◎	22%以上	25%以上
580,675(P)	1,690,915(P)	◎	450,000(P)以上	500,000(P)以上
512件	748件	—	—	—
8回	9回	◎	8回/年以上	8回/年以上

MAEDAの「CSRの4本柱」 法令等遵守(コンプライアンス)

重点事項 企業統治、リスク管理、職場環境、法令遵守

健全な事業環境を維持するためには内部統制などの体制を明確にし、ステークホルダー全体で共有することが重要です。また、これらを適切に運用するためには社外取締役の設置や、社外機関との連携など、第三者的な観点からの定期的な監査も大切だと考えています。

「万が一」が起こらないように予防するとともに、「万が一」が起こった際にも適切に対処できる体制を充実させることにより、一層の強靱性を高めてまいります。

1 企業統治

当社は、事業活動に対する説明責任や経営の効率性、健全性、透明性の向上をめざし、企業統治体制を整備・運用しています。

コーポレートガバナンス体制

当社は、事業活動に対する説明責任や経営の効率性、健全性、透明性の向上をめざし、経営体制を整備しています。執行役員制度の導入、取締役任期の1年への短縮、ガバナンス強化として社外取締役2名の選任(全取締役13名)、チェック機能強化として社外監査役3名の選任を実施しています。また、社外有識者(弁護士・会計士)によって構成される「有識者委員会」を設置し、社長、担当役員も出席して月次開催しています。

内部統制

内部統制システム

内部統制の徹底のため、内部統制システムの基本方針を明確にし、社長を議長とした経営層による「CSR戦略会議」「リスク管理委員会」、執行部門から独立して監査を行う「総合監査部」を設置するなど、内部統制システムの実効性を高めています。

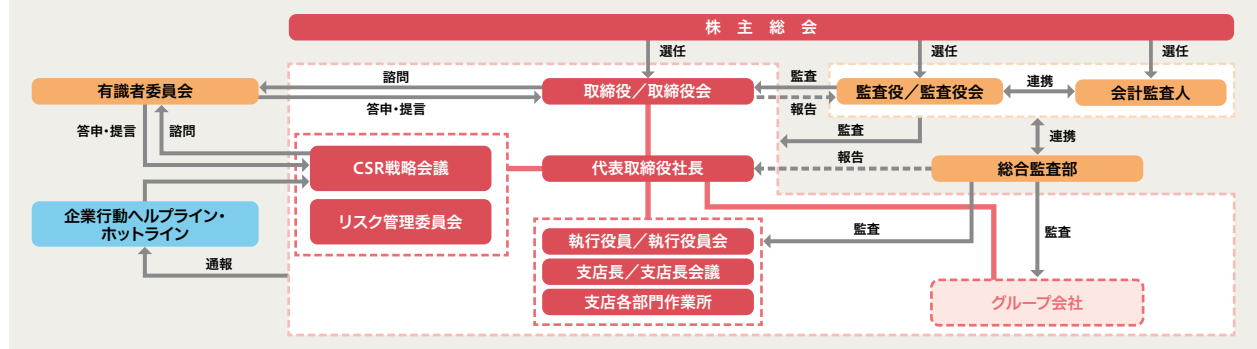
内部通報窓口(企業行動ヘルプライン・ホットライン)

内部通報制度は、不正行為などの早期発見と是正、社内の法令遵守・倫理の確保および向上を図る上で非常に大切なしくみです。当社では社内窓口に加え、取引先などの社外からの通報(匿名を含む)窓口を、当社ホームページに設置しています。

反社会的勢力の排除

当社では、反社会的勢力との関係遮断についても、内部統制の一環として整備しています。企業行動憲章においても同事項を規定し、社員研修の場で教育および周知・徹底を図っています。

コーポレートガバナンスと内部統制の概要



2 リスク管理

社会的信頼の損失などに対する回避・低減を目的として、リスク管理体制の整備・改善を行っています。また有事の際のBCP対応、談合防止に対する教育、情報管理を目的としたセキュリティの強化を実施しています。

リスク管理体制と談合防止への取り組み

リスク管理委員会は、「MAEDAリスク管理方針」「リスク管理規程」に基づき、「MAEDA企業行動憲章」を阻害するリスクを適切に管理しています。総合監査部がリスク評価に基づく監査を実施し、関係部門への提言を行い改善につなげるなど、内部統制の強化を図っています。2014年度の監査は本店全部門、国内全支店、国内外の22作業所、グループ会社4社で行いました。

また談合問題については、入札談合防止方針と入札談合防止規程を定め、談合防止体制を整備しています。2014年度では、全国の営業担当者を対象とした独占禁止法やコンプライアンスに関するe-ラーニングを実施し、479人の社員が受講しました(対象者の実施率100%)。

事業継続計画(BCP)

当社は2006年7月、関連会社である東洋建設(株)・前田道路(株)と連携して事業継続を行う体制を整備し、BCPの大綱を策定しました。得意分野が異なる3社が連携することで、災害発生時に各社のお客さまや地域住民への復旧支援、災害対応業務復旧を迅速に、幅広く実施できる体制を構築しています。

2014年度は、発生が懸念されている東海・東南海・南海の連動型地震を想定した第6回BCP訓練を実施したほか、DRサイト※を構築し、災害時における強靭性を一層高めました。

今回の訓練は本店移転後、初の訓練となりました。建物の防災体制(被災度判定システム、非常用発電機、備蓄品倉庫等)を確認するとともに、ビル管理会社と連携し、実際に備蓄品の搬出を行いました。また、帰宅困難者の受け入れ訓練を実施したほか、Web会議を利用した関係会社等との初動対応や安否確認メールによる役職員との連携を確認しています。

※Disaster Recovery Site: 災害などでデータセンターが稼働できなくなった場合でも、緊急時の代替拠点として稼働できるように準備・構築しておく設備のこと。



緊急対策本部の様子(第6回BCP訓練)

情報セキュリティの強化

当社は、情報の適切な取り扱いが安全な施工と同様の重要事項と捉えています。そこで「MAEDA情報セキュリティ方針」「情報安全管理規程」などに基づき、昨今ますます巧妙化・凶悪化する外部攻撃やウイルス等の脅威から、情報はもとより社内システムを防御するため次の取り組みを行っています。

①教育・啓蒙

情報安全に関する規定類の周知と事件・事故から学び自ら“気づくこと”を目的にして「情報安全キャラバン」を継続実施しています。また、政府のサイバーセキュリティ月間に賛同し社内イベントを実施するなど、自主的行動を促進しました。「情報安全パトロール」では、指導・助言を行うとともに、部署からの要望や提案を規定に盛り込みました。



情報安全キャラバンの様子
(東京土木支店 大師河原作業所)

②全社情報システムの大規模更新

2014年度はシステム基盤の更新、ネットワーク品質の向上、新たな認証システムの導入等を実施しました。システムの可用性向上やサイバー攻撃対応力を強化することにより、ユーザーの利用しやすい環境を整備しています。

③警戒・警備体制の強化

最新技術を用いたセキュリティ製品の導入やセキュリティオペレーションセンターの運用により、外部との通信セキュリティを強化しました。セキュリティソフトなどの活用による不具合への未然防止と早期対応に加え、さらなる多層防御とともに緊急対応体制を整えました。

3 職場環境

社員と企業が成長を続けるためには、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる職場環境が必要です。そのためには、社員の社内外における制度への理解を深めるとともに、充実した社内制度が求められています。多様な人材に働きやすい職場環境を整備することにより、持続的に成長できる会社をめざします。

人権・労務などへの取り組み

当社は、多様な人材が個々の能力を十分に発揮できる職場環境づくりをめざし、職場はもとより、求人、雇用、研修、従業員の評価などの際にも、人種、宗教、出身国、年齢、性別、障がいなどに基づく差別をしないことを「MAEDA行動規範」に定めています。新卒者の採用においても、採用マニュアルを策定し、公平・公正な採用を行っています。

また「MAEDA企業行動憲章」には、人権尊重の方針を掲げています。社員が人権について考え、人権尊重の精神を育むために同和問題やセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどさまざまな人権問題に関する認識を高めることを目的とした教育・研修の機会を設けています。さらに、外部機関と連携した「セクハラ・パワハラ110番」、専門の相談員を配置した「こころとからだの相談窓口」を設け、社員と家族のヘルスケアサポートの充実を図っています。さらに、専門家によるメンタルヘルスに関する講演会を開催し、社員が正しい知識を習得できるよう努めています。



当社イントラネットにある「こころとからだの健康相談」窓口と「セクハラ・パワハラ110番」

ダイバーシティ推進

当社は、個人の多様性を尊重し、一人ひとりが能力を最大に発揮できる「誰もが働きやすく働きがいのある職場」づくりをめざしています。2015年度より社長直轄の部門横断チーム(ダイバーシティ推進チーム)を設置し、次の事項などに取り組んでいます。

ワークライフバランス

出産・育児、介護、自己啓発・ボランティアなどの各種制度について、概要をわかりやすくまとめた「ワークライフバランス支援ガイドブック」を発行

時間外労働改善

複数の支店・作業所で「社員の働き方意見交換会」を開催

女性活躍推進

女性基幹職を対象として、職種別に「女性活躍推進のための意見交換会」を開催

次世代育成支援対策推進

2012年に取得した「くるみんマーク」について、継続推進を目的に、2016年の再取得をめざして行動計画を提出



ワークライフバランス支援ガイドブック

今後も上述の取り組みに加えて、育児・介護に関しては支援制度の充実などさらに利用しやすい環境整備に努めます。また、すべての社員のキャリア意識向上や管理職の意識変革を促進する研修・交流会なども計画しています。

社員の声と想いを聞くしくみ

社長年次方針の説明において、社長自らが支店に出向き、社員と直接意見交換をしているほか、社員が社長をはじめとした経営陣と意見交換を行うことのできる「社員ミーティング」というしくみを設けています。また、社員の将来のキャリア開発への志向性や職場環境への満足度、異動希望などの情報を関連部門に届けるしくみとして「自己申告制度」を設けています。これらのしくみは、職場環境の改善や社員の満足度向上など、働きやすい職場づくりに役立てています。

Web会議システムを利用した社員教育(土木)

建設業は現場配属の社員が多いため、集合教育の機会を多く設けるのは困難です。そのため若手社員に対する網羅的な教育が不十分になりがちです。この状況を改善することを目的に、Web会議システムを活用した「若手土木職員技術講座」を開設しました。同講座は月に10回程度、通常業務終了後の1時間で開講され、全11分野55講座で構成されています。若手社員は自分の業務や予定に合わせて都合の良い時間に受講が可能であり、入社後10年間で全講座の受講を完了するカリキュラムとしています。

Web会議では声だけでなく顔も確認できるため、若手社員の質問にリアルタイムに対応することができるなど、本店と現場でコミュニケーションのとれた、実効性の高い教育を実施できています。

若手土木職員技術講座カリキュラム(社員教育)

技術講座 現場で受講可能な Webセミナー 火・水・木の 終業後に開講	11分野55講座の技術専門講座(10年間で全講座を修了)		
	土質・基礎(11講座)	コンクリート(8講座)	鋼材(2講座)
	山留め(8講座)	仮栈橋・路面覆工(4講座)	型枠支保工(4講座)
	足場(3講座)	トンネル(5講座)	地質・岩盤(6講座)
	環境基礎(3講座)	建設廃棄物(1講座)	

※各1時間どの講座からでも受講可能、各講座年間2回程度開催



若手土木職員技術講座

前友会の取り組み

前友会とは前田建設の主要な協会で組織される団体です。全国11支部に展開しており、企業数は前年より増加し、507社となっています。安全・環境の管理を行うだけでなく、品質、コスト、工期、モラルという側面の向上にも努めており、特に安全に関しては「重大災害ゼロ」を目標に掲げ、安全環境パトロールの実施、瞑想KY[※]の導入等、実効性の高い取り組みを水平展開しています。また、前友会のなかで、全国規模で活動できる会員会社で部会を組織し、震災復興工事等の深刻な労務不足に対応する活動も行っています。今後もこれまでと同様、現場をより円滑に進めることができるよう取り組みます。

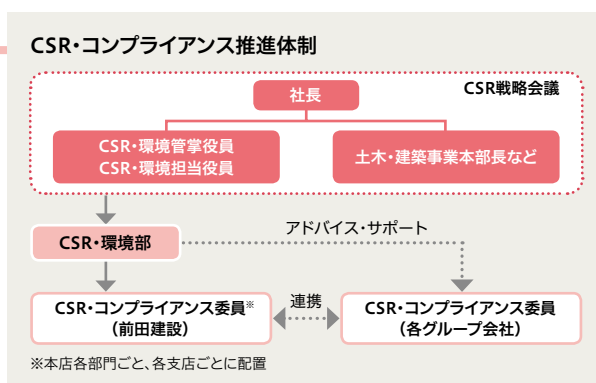
※瞑想KY:危険予知活動の一環。その日の作業上の危険を集中して考えることを目的に、作業前に30秒間瞑想する取り組み。

4 法令遵守

持続可能な経営を行うためには、法令遵守の体制を整備し、適切に運用するとともに、社員の法令遵守に対する理解向上が重要です。

法令遵守体制

MAEDAグループ各社は、企業行動憲章の制定、CSR・コンプライアンス体制の構築において、連携しながら活動推進に努めています。当社は、各支店や本店各部、グループ会社に「CSR・コンプライアンス委員」を配置しています。任命された委員は、CSR・コンプライアンスに関する諸活動を広く深く根づかせるために、各職場において全社施策の周知・徹底を図り、教育、法令遵守、地域社会貢献活動を推進しています。



CSR・コンプライアンス教育

当社および役職員が果たすべき社会的な役割と責任を明確にした「MAEDA企業行動憲章」、「MAEDA行動規範」、「MAEDA倫理要綱」などを、「MAEDA経営規範」と題した携帯用小冊子にまとめ、全社員に配布しています。また、階層別教育時(1、3、5年次)にCSR・コンプライアンス研修を実施することにより、継続的に全社員が受講できる体制にしています。

MAEDAの「CSRの4本柱」 優れた建造物・建設サービスの提供

重点事項 安全な施工、品質の確保、技術開発、CSR調達

「お客さまの満足」のためには、優れた建造物・建設サービスの提供が必要だと考えています。この「優れた建造物・建設サービス」は、社会的課題に配慮した先進的な取り組みという意味だけではなく、安全な施工や品質の確保など、企業として確実に守らなければならない根本的な意味も含んだ、包括的なものです。

社会から求められる要望に対して、誠実に、かつ確実に対応できるよう、「優れた建造物・建設サービスの提供」に本支店や現場など全社が一体となって取り組んでいます。

1 安全・品質に関する取り組み

当社は、「お客さまの満足」を向上させるため、安全・安心なものづくり、高品質な製品・サービスの提供を心掛けています。マネジメントシステムを有効に活用するとともに独自の取り組みを展開しています。

ものづくりに対する基本方針

当社は、創業理念・社是の達成に向け、マネジメントシステムを運用しています(下図参照)。1983年に導入したTQMを基礎に、国際標準規格(ISO)などに適合した品質・環境・労働安全マネジメントシステム(QMS・EMS・OHSMS)を構築して運用するとともに、Q(品質)、C(コスト)、D(工期)、S(安全)、M(モラル)、E(環境)の維持・向上に取り組んでいます。

当社のものづくりの基本方針となる「MAEDA品質方針」、「MAEDA安全方針」に掲げる基本理念は次の通りです(環境マネジメントシステムにおける、「MAEDA環境方針」に掲げる基本理念については「環境保全への取り組み」(→P. 41)にて後述)。

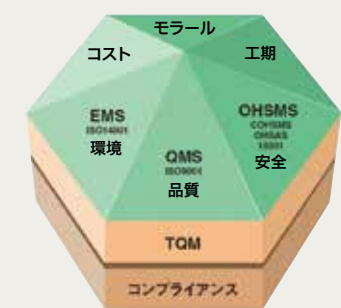
〈MAEDA品質方針〉

「良い仕事をして顧客の信頼を得る」を基本理念とした、品質至上と顧客最優先のもと、たゆまぬ改善と活きた標準化を進めることによって、顧客と地域社会に信頼感・安心感・満足感を与える品質を提供する。

〈MAEDA安全方針に掲げる基本理念〉

「安全は会社の良心である」を安全行動の基本理念とする。生命・健康を守るという「人間尊重」の精神は、一人ひとりの努力によって積み重ねるものであり、与えられるものではない。良心にしたがい、社会の倫理である災害防止活動を、全社一体となって遂行し、安全な職場と快適な作業環境を創出する。

前田建設のマネジメントシステム体系



安全な職場環境・作業環境の創出(労働環境)

当社は、過去に発生した災害の分析を踏まえ、次の事項に重点を置いた災害防止活動を行っています。

- ① 社員の能力向上のため、社内教育の充実・災害事例の確認・資格取得の奨励に取り組むとともに、協力会社に対しても危険予知能力を高めるべく教材の提供やパトロールの強化に努めています。
- ② 作業手順書を作成する危険作業においては、担当者が立会確認するなど、作業者からも問題点を聴き取り、不具合があれば手順を見直しています。
- ③ 重大災害につながる墜落・転落災害について、注意喚起ポスターと垂れ幕を全作業所へ掲示し、指導の徹底などに努めています。
- ④ 経験の浅い作業者を、周囲の人間が認識できるようにするなど、適切な管理を行っています。



重機の死角確認(新入社員研修)

社内の品質管理体制

当社は施工の上流から下流までを、企画・営業、設計、見積・契約、施工準備、施工、引渡し、アフターサービスという7つのステップに分類し、それぞれの段階で品質管理を行う体制を整えています。

品質管理においては、第三者的な目線から行う現場パトロールが重要であると考えており、当社独自の取り組みとして、「MC21^{※2}」と「施工力向上パトロール」を行っています。いずれも現場パトロールですが、役員や本店スタッフ、技術長といった現場社員以外の目線で行い、生産性向上やトラブルの未然防止などを目的に取り組んでいます。2014年度は「MC21」を11回、「施工力向上パトロール」を117回実施しました。

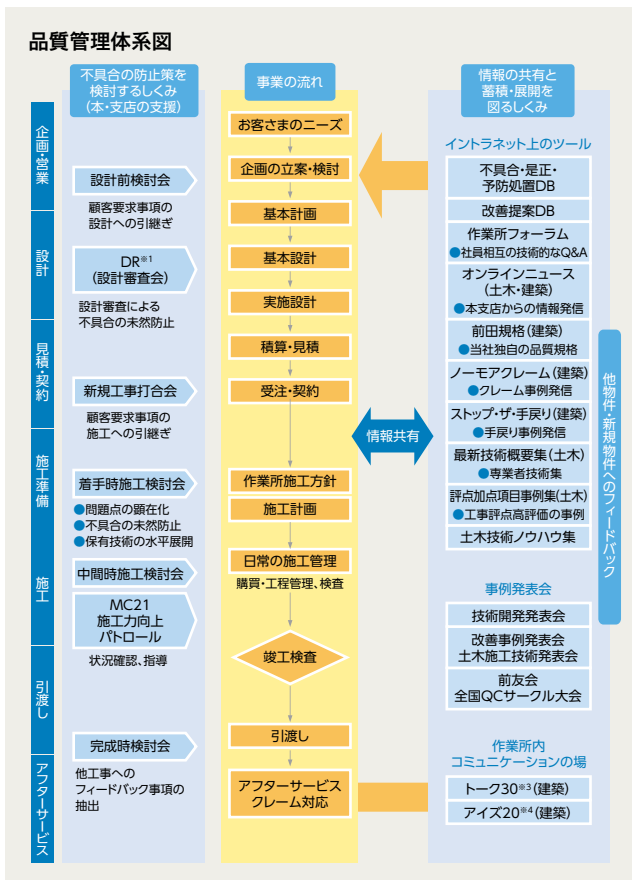
【建築】設計段階における品質への取り組み

高品質な建築物を提供するためには、設計段階からその仕様を作り込む必要があります。設計部では設計審査会(DR1~3)を設計の各段階で細かく実施し、審査に合格できない次のステップに進めないしくみをとっています。各段階のDRでは顧客要求やコストだけでなく品質についても細かくチェックを実施しています。

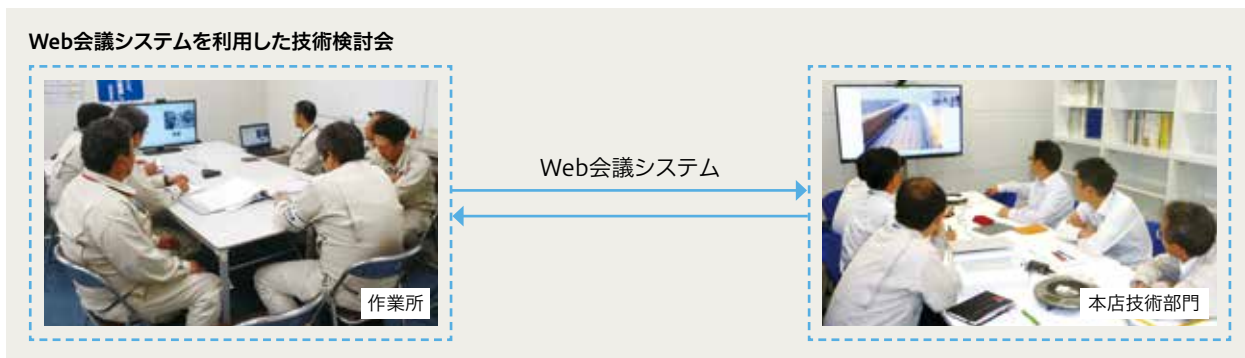
不具合の未然防止活動としては設計全部門により構成される再発防止検討会にて設計へフィードバックすることを目的に、全社から得られた不具合情報の検討を実施し、標準類やチェックシート等を作成して活用することや、また設計全体および各部門単位での勉強会を定期的を実施することで不具合発生リスクの低減を徹底することを継続して行っています。さらに、設計完了後、図面を出図する際には必ず施工部門への図面説明会を実施し、設計意図や注意すべき品質について確実な伝達を実施しています。設計部ではこのように受注から施工に至るまでの全段階において品質確保に努めています。

【土木】Web会議システムを利用した技術検討会

土木部門では、2014年から工事での技術課題の早期発見、施工不具合の未然防止を主な目的として、Web会議システムによる技術検討会を導入しました。この検討会は、本店の技術部門(土木設計部、土木技術部)の中から選任された作業所ごとの技術窓口担当者が、本店内の専門技術者、他支店の同種工事経験者、支店関係者等を招集して、作業所とWeb上で技術的な検討を行うものです。この検討会を頻繁に実施することにより、本店と作業所間の情報共有が深まり、事前の技術トラブル顕在化に寄与することが期待されます。作業前に対策を立案することにより、施工品質の向上と技術上のトラブル防止を図っており、2014年度は80回の検討会を実施しました。今後も、施工品質向上のために活動をさらに推進・改善していきます。



- ※1 DR(Design Review)
- ※2 MC21(Maeda Communication21)
- ※3 トーク30: 夕方に現場社員全員が集まり、不具合防止、施工VE、改善活動から現場の問題点までを、さまざまな観点から検討する会議
- ※4 アイズ20: 現場社員全員が協力会社も含めて、現場で現物を見ながら一緒に考える、あるいは所長、課長、主任が若手社員や協力業者に指導することを目的とした教育の場



2 技術開発に関する取り組み

未来に向けて、社会・地域・ひととのつながりを大切にしながら、新たな価値を提供していく。それを実現する手段に「技術」が存在します。このことを強く意識して、価値ある建造物の建設に役立つ「技術」を磨いていきます。

技術開発は何のために行うのか

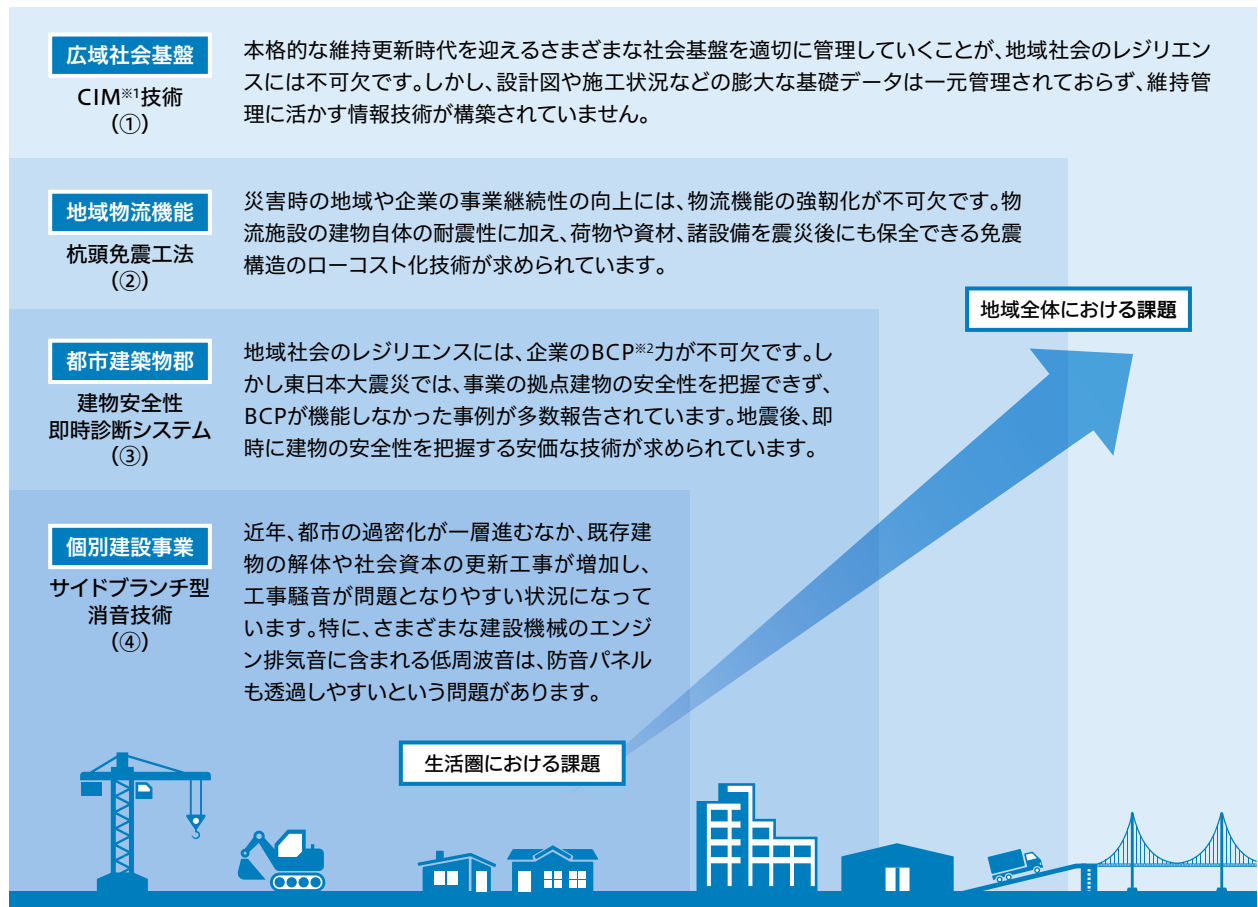
私たちの技術開発の目的は、私たちの事業に関わる「社会の課題」を技術により解決することで社会に新たな価値を生み出し、その結果として持続的に「企業が成長」していく、という正のサイクルを創ることで。技術開発のテーマ選定においては、その技術によりもたらされる社会の価値が、企業の価値向上とWIN-WINの関係にあるのかを常に確認することが、技術戦略上の重要事項となります。

社会的課題と開発技術との関連

わが国を取り巻く社会的課題は、少子高齢化、地球温暖化、成長戦略の推進、地域活性化、豪雨災害対策など、その分野や領域は多岐多様にわたります。私たちはその中から、課題の重要性や当社の保有経営資源や事業戦略との整合性などから優先順位をつけ、技術開発戦略を策定し、具体的な技術開発課題に取り組んでいます。

たとえば、東日本大震災を契機に大きな課題として浮かび上がった「都市・地域のレジリエンス」という分野を取り上げて、多様な領域における具体的な社会の課題と、その課題に対し当社が現在取り組んでいる主な技術開発との関連を、下表に示します。

社会的課題と当社開発技術との関連



当社は、今回紹介している「レジリエンス」だけではなく、地球環境の直面している課題に対しても技術開発を行っています。HPにて、当社の環境技術を紹介していますので、当CSR報告書とあわせてご覧ください。

当社環境技術 <http://www.maeda.co.jp/tech/kankyo/index.html>

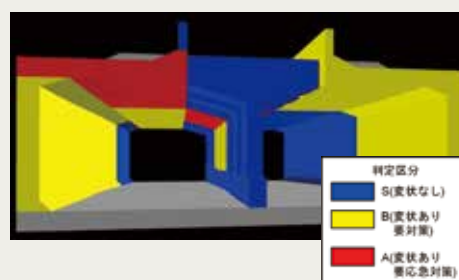
※1 CIM(Construction Information Modeling) ※2 BCP(Business Continuity Plan)

建設業の生産性革新に向けて ～CIM技術への取り組み(①)～

当社は、設計から施工、維持管理に至るまでのインフラの情報を3Dモデルに結びつけて一元化し、活用していくCIM技術の開発に取り組んできました。特に、設計・施工情報を付与した本格的な維持管理CIMモデルを、実現場の実構造物で構築することに成功しました。

現在、調査診断、補修補強、長期劣化予測技術などの維持管理に関する広範な要素技術の開発を進めるとともに、当社独自のCDS技術^{※3}を導入した社会資本ビッグデータ処理技術の開発にも取り組んでいます。CIMを核としたこれらの技術により、広域社会基盤全体の維持管理マネジメントシステムを構築していくことで、強靱な地域社会の構築に貢献してまいります。

「維持管理初期モデル」による情報のビジュアル化

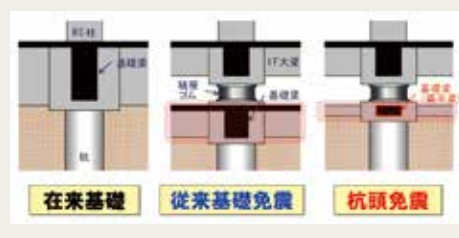


災害に強い物流をめざして ～杭頭免震工法(②)～

当社は、物流施設を主対象とした免震技術「杭頭免震工法」を開発しました。この技術は、杭の変形を制御し、従来の基礎免震工法よりも免震下部の基礎梁断面を大幅に縮小した扁平梁にすることのできる技術です。この技術により、基礎梁、フーチングの躯体構築コストを約60%抑制することが可能となりました。

近年、ICTを駆使した先進の機能を備えた大規模物流拠点も整備されてきています。高度な物流機能を、震災時にも確保できる免震機能を安価に実現できるこの工法により、地域や企業を支えるロジスティック機能の強靱化に貢献していきたいと考えています。

従来の免震工法と当技術との比較



地震直後における初動対応迅速化への取り組み ～建物の安全性即時診断システム(③)～

当社は、建物の震動解析の知見を活かし、簡単な計器のみで地震直後の建物の安全性を、即時かつ高精度に評価する低コスト診断技術を開発しました。屋上に設置した計器が、地震の計測と終息後の解析を行い、数分程度で建物各階の診断結果および採るべき行動指針をメールにて発信できる画期的なシステムです。これにより、二次災害を防ぐとともに、企業は初動対応に対する的確な判断を行うことができます。

最近では、企業のBCPに加え、LCP^{※4}という考え方も広がっていますが、当技術は既存マンションにも適用が容易です。本技術の普及により企業と地域のBCP・LCP力の強化に貢献してまいります。

建物の安全性即時診断システムのしくみ



周辺環境へ与える影響を抑制する ～サイドブランチ型消音器(④)～

当社は、建設機械の排気音に含まれる低周波音を、遮断するのではなく発生源側で抑制する画期的なサイドブランチ型消音器を開発しました。本技術は、建設機械のエンジン排気口から排気管を延長・分岐させ、発生音波と先端の閉じたサイドブランチ管での反射波の干渉によって、低周波音を低減させるものです。実際に発電機やバックホウに適用し、人が不快と感じる帯域の低周波音を最大約20dBも低減できました。また、サイドブランチの長さや分岐数を変化させることで、多種多様なエンジンへの適用も可能です。

今後も、安全安心な街づくりのため、迅速な整備と近隣の皆さまの生活環境を両立させるための環境技術の開発に取り組んでまいります。



サイドブランチ型消音器

※3 CDS(Cellular Data System) ※4 LCP(Life Continuity Plan)

3 調達に関する取り組み

建設事業で調達する製品は多種多様であり、グローバル化により原料採取地や加工場所も国内外の多岐にわたるため、調達段階の取り組みは地球環境に与える影響が大きく、非常に重要です。当社はバリューチェーンを考慮して、社会や環境に関する課題解決に向けた取り組みを行っています。

調達の方針・目標

当社は、調達に関連するプロセスとして「原材料」「加工」「流通・運搬」「施工」「供用・維持管理」「廃棄」をあげ、CSRや環境に関する課題に取り組んでいます(右図参照)。良いものを安く調達することをめざしていますが、この良いものには品質だけでなく、環境への配慮や人権、労働などの視点も含めています。当社が年間に調達している製品やサービスは約2,000億円ですが、このようなCSR調達を推進することにより、環境配慮型市場へのシフトチェンジに貢献していきます。

調達規則の制定(2008年)

企業行動憲章の宣言のもと、調達業務に関する具体的な内容を「調達規則」に定めています。公正な取引先選定の確認のため、一定金額以上の取引は、事業本部から独立した調達部がチェックを行っています。新規取引時に提出していただく「取引参加申込書」によって、「人権・労働・競争」「社会貢献」「環境」「情報安全」への取り組みなどを評価しています。原材料、加工、流通・運搬時に想定される課題の解決に向け、CSR調達を推進しています。

MAEDAグリーン調達規則の制定(2012年)

お客さまに再生可能エネルギーや省エネ製品を積極的に提案し、環境調達を促進していくことなどを「MAEDAグリーン調達規則」に定め、抜粋版を「MAEDAグリーン調達ガイドライン」として公表しています。現在、当社はグリーン調達集計品目を28品目選定し、それらの実績を集計しています(→P.27, 28)。取引先には、「環境数値データの収集」「環境管理規格等取得の推奨」「優良業者の社内表彰制度への推薦」などを伝達し、グリーン調達品普及に向けた協力を要請しています。

2015年度はグリーン調達品目の見直しを行い、対象品目を152品目から160品目に、集計品目を28品目から30品目に増やしました。特に、地中熱利用空調システムといったZEB等の建造物の製品対策を強化しています。

実績

グリーン調達

グリーン調達品目28品目のうち、指定11品目については、グリーン調達率^{*1}を目標に掲げています。2014年度のグリーン調達率は、母数である通常品の調達量のうち、普通コンクリートの調達量が土木工事で増えたことに伴い、目標値「55%以上」に対して実績「48%」と未達となりました。

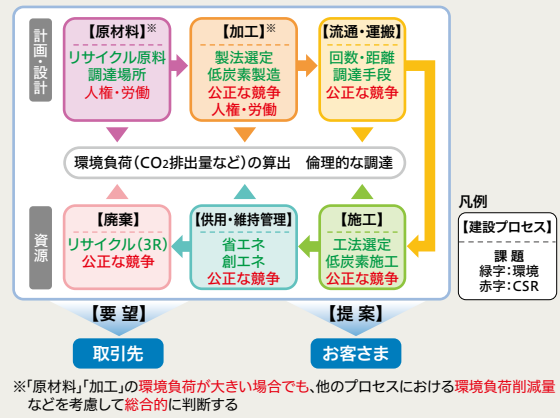
温室効果ガス排出量(スコープ3)^{*2}

バリューチェーンでの温室効果ガス排出量を算定・報告するために、スコープ3の15カテゴリーの算出を行っています。調達に関するものとしては「カテゴリー1: 購入した製品・サービス」、「カテゴリー4: 輸送、配送(上流)」があります。2014年度は、普通コンクリートの調達量増加などが影響し、「購入した製品・サービス」の排出量は743千t-CO₂、「輸送、配送(上流)」は5千t-CO₂と2013年度から増加しました。

^{*1} グリーン調達率=(グリーン調達量)÷(全調達量)

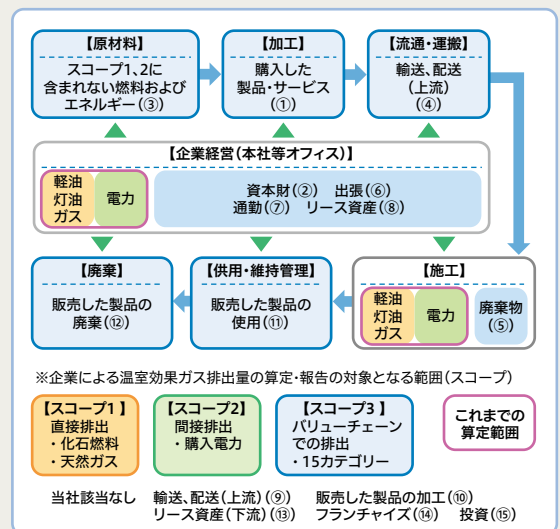
^{*2} カテゴリーごとの排出量はデータブック(P. 16)を参照

グリーン調達の考え方と各プロセスにおける課題



スコープ3のカテゴリー

* ()内の○はカテゴリーNo.



環境配慮製品の調達結果

再生可能エネルギー関連製品

再生可能エネルギー関連製品のコストダウンを図るため、太陽光発電所に必要なパネルや架台、杭などの製品の全国的な集中購買と、海外を含めた広範な調達先の設定を行っています。

架台等工事費のkW当たりの単価は、国内平均12.88万円(資源エネルギー庁推計)に対して、約半額を達成しています。また、維持管理に必要な防草対策製品の調達も行っています。2014年度は12MW分の製品を調達し、再生可能エネルギーの増加に貢献しました。



太陽光関連製品(北茨城メガソーラー作業所)

リサイクル製品と流通・運搬への取り組み

当社は、関東エリアにおいて木質系廃棄物の処理委託先とパーティクルボード※(以下、ボード)の調達先を一社に集約しています。この取引先は、製造しているボードの原材料のほぼ100%を木質系廃棄物からリサイクルしていることから、ボードの調達と木質系廃棄物の委託処理を集約することにより、ボードの原材料安定確保と環境負荷低減が図れます。

2014年度はこの取引先に対し、関東エリアのボード600tの調達と木質系廃棄物400tの処理を委託しました。この結果、調達量の66%にあたる木質系廃棄物を委託処理したことになります。

※パーティクルボード:細かい木片を接着剤と混合し、熱圧成形した板

木材製品(国産・間伐材)

国内の森林価値向上に向けた木材の建材利用拡大に向け、当社では積極的に国産材、間伐材を利用しています。2014年度は安曇野市庁舎作業所や八千代市立図書館作業所などで、国産木材を267m³調達しました。



国産材製品(安曇野市庁舎作業所)



間伐材製品(八千代市立図書館作業所)

高炉スラグ細骨材

高炉スラグ細骨材とは、高炉製鉄の副産物で、大半はセメントの原材料として利用されています。当社では、利用用途拡大のため、これまで利用されていないトンネルの吹付コンクリートへの利用を検討し、品質等を確認の上で、関西支店切畑作業所にて4,000tの高炉スラグ細骨材を利用しました。



高炉スラグ細骨材



吹付試験施工

MAEDAの「CSRの4本柱」 環境保全への取り組み

重点事項 環境経営推進、地球温暖化防止、循環型社会構築、生物多様性保全

当社は、MAEDA環境方針において、「MAEDAは、地球も大切なステークホルダーと位置づけ、ものづくりを通して人々の豊かで安心な生活の実現に寄与することにより、社会とともに持続可能な発展をめざす」という基本理念を掲げており、環境保全活動に取り組んでいます。

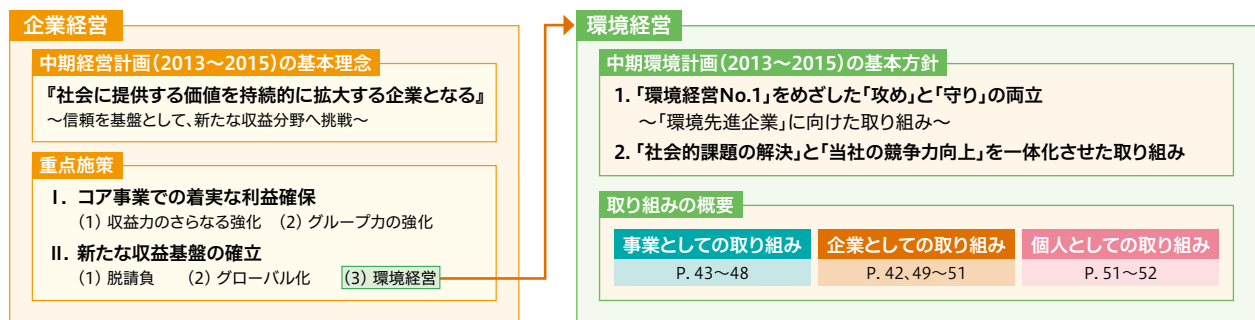
地球温暖化などの社会的課題に対する解決への寄与と、当社の持続的な経営の両立を目的として、環境経営に取り組んでいます。

1 環境経営推進に関する取り組み

当社は、「環境経営No.1と言われる建設会社」の実現をめざし、事業・企業・個人の領域で一丸となって環境活動に取り組んでいます。ここではその計画、主なしくみや取り組みについて紹介します。

経営計画と環境計画の関係性

当社は、企業経営と環境経営を一体的に推進するため、2013年度、中期経営計画と中期環境計画を同時に策定しました。中期環境計画の方針では、「環境経営No.1」をめざすとともに、社会的課題を解決しながら、企業力を向上させることを掲げています。これは中期経営計画の基本理念や施策と合致しており、未来に向けて、新たな環境経営を形成していく姿勢を示しています。



環境マネジメントシステムについて

当社は、環境マネジメントシステム(EMS)において、次の基本理念を掲げ、運用しています。

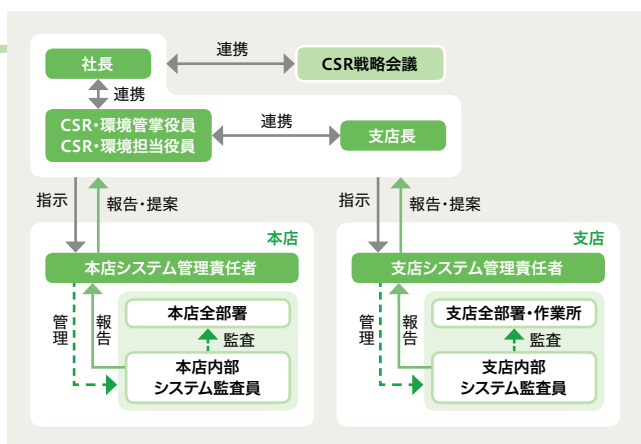
〈MAEDA環境方針に掲げる基本理念〉

MAEDAは、地球も大切なステークホルダーと位置づけ、ものづくりを通して人々の豊かで安心な生活の実現に寄与することにより、社会とともに持続可能な発展をめざす。

2001年には全社統一EMSにてISO14001の認証を取得しました。2014年度の内部監査は、57部門、120作業所に対して行い、不適合が2件、AD*は58件でした(不適合については再発防止を含め、対応済み)。

また、2014年度は外部審査として、全国9支店(営業所・作業所を含む)を対象に、サーベイランス審査が行われました。是正処置を要求される改善指摘は0件、対応報告が不要な観察事項は13件でした。

*AD(アドバイス):不適合ではないが、マネジメントシステム上の心配な点や効果的・効率的な運用のための助言等



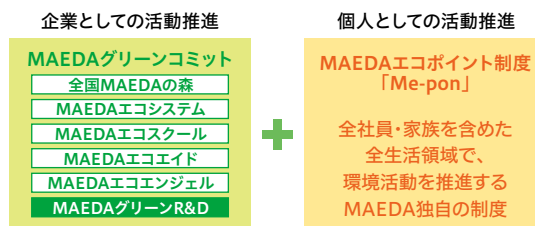
地球への配当

当社は「地球」を大切なステークホルダーと位置づけ、2010年より連結純利益の2%を「地球への配当」として拠出し、環境保全活動を推進しています。

この「地球への配当」は、企業としての活動推進を目的としている「MAEDAグリーンコミット」と個人としての活動推進を目的としている「MAEDAエコポイント制度Me-pon」(P. 51)の2つのしくみから成り立っています。「MAEDAグリーンコミット」は地球温暖化防止、生物多様性保全、環境教育、国際貢献、およびそれらの複合という5つの社会的課題の解決を目的としたカテゴリと、環境保全に役立つ研究開発を支援するカテゴリを合わせた、6つのカテゴリに分類して拠出しています(各カテゴリの対象としている社会的課題は右表のとおり。詳細についてはデータブックP.7、8を参照)。また、Me-ponは個人の環境活動に対してポイントを付与し、環境配慮型商品などと交換できるしくみであり、商品の購入費として拠出しています。

2014年度、当社は「地球への配当」として約7,600万円を拠出しました。今後は、現状に加え、平和で安定した文化的な社会基盤づくりに対しても支援することにより、包括的な地球環境保全へ貢献してまいります。

「地球への配当」コンテンツ



「地球への配当」カテゴリごとの拠出額

カテゴリ	対象としている社会的課題	2014年度 拠出額 (千円)	
MAEDA グリーン コミット	MAEDAの森	地球温暖化防止	3,601
	MAEDAエコシステム	生物多様性保全	2,549
	MAEDAエコスクール	環境教育	2,885
	MAEDAエコエイド	国際貢献	1,550
	MAEDAエコエンジェル	上記の複合	20,584
	MAEDAグリーンR&D	将来の環境保全	38,688
Me-pon	個人の環境保全環境推進	6,213	
計		76,070	

社内表彰

当社はMAEDA環境経営宣言において、環境活動とその成果を、利益など同様の最重要社内評価軸に設定すると約束しています。「CSRの4本柱」のうち、「優れた建造物・建設サービスの提供」と「環境保全への取り組み」を5つの視点(温暖化防止、生物多様性、廃棄物、有害化学物質、環境製品・サービス)で評価し、極めて優秀な現場、個人・グループの環境活動を表彰しています。2014年度は、事業所部門において2事業所、個人・グループ部門において1名と1家族を表彰しました(右記参照)。

本表彰制度は、「環境経営No.1と言われる建設会社」に向けて取り組んだ現場、個人・グループの活動を公正に評価し、現場の意識向上と水平展開、さらに活動の活性化をねらいとしています。



社内表彰の様子

2014年度の表彰

- 【土木部門】九州支店 山口第一トンネル作業所
- 【建築部門】東京建築支店 千石2丁目M作業所
- 【個人・グループ部門】林 昌明、是川 敏輝(家族)

環境教育

当社では、CSR・コンプライアンスや環境経営への理解度向上を目的として、1、3、5年次研修時にCSR・コンプライアンス教育を実施しています。また、1、4年次を対象に環境に関連する法律の理解向上、処理施設の視察やEMS教育などの特別環境教育を実施しています。このように、入社5年目までに当社の環境に関する経営方針や現場の環境への取り組みの理解を深め、自主的に活動できるようしくみづくりをしています。さらに経営層を含む上層部に対しては、社外有識者の講演により、環境の最新情報・動向の知識拡充を目的としたセミナーを年1回開催しています。

関係会社においては、法令遵守状況や社員教育状況、社会貢献活動の取り組み状況などを把握し、要望に応じて教育資料の提供や講師の派遣を行っています。



経営層などを対象とした環境経営セミナーを実施

2 地球温暖化防止に関する取り組み

当社は2020年、2030年、2050年の中長期目標を掲げてCO₂排出量削減に取り組んでいます。事業の設計・施工においてCO₂を削減するだけでなく、再生可能エネルギー事業にも取り組むなど、地球規模の課題解決に寄与しています。

施工段階におけるCO₂排出量の削減目標(中長期目標)

地球温暖化防止に向けた中長期目標

施工段階において
1990年度比で

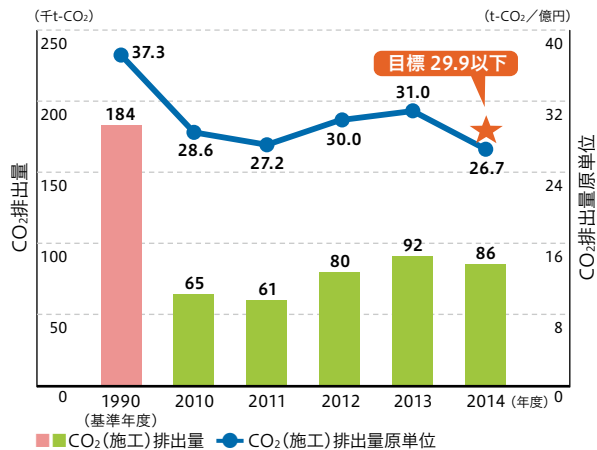
2020年までに
原単位:35%削減
(総排出量:60%削減)

2030年までに
原単位:50%削減
(総排出量:70%削減)

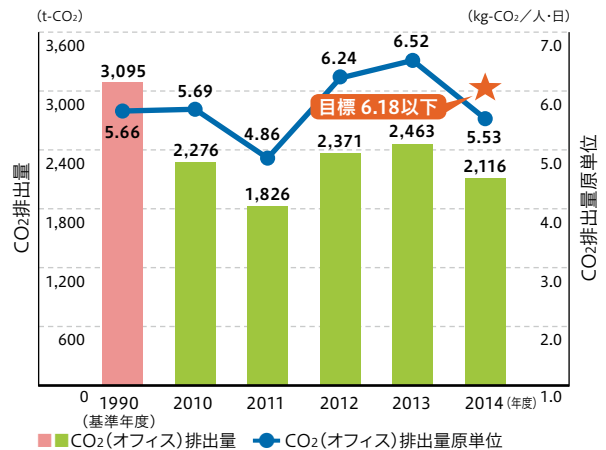
2050年までに
原単位:75%削減
(総排出量:85%削減)

CO₂排出量および原単位の経年推移

CO₂(施工活動)推移



CO₂(オフィス活動)推移



2014年度の実績について

- ・ **施工** 原単位目標「29.9t-CO₂/億円以下」に対して、実績「26.7t-CO₂/億円」と、目標を達成することができました。省燃費運転やアイドルングストップの励行といった着実な取り組みなどが要因です。
- ・ **オフィス** 原単位目標「6.18kg-CO₂/人・日以下」に対して、実績「5.53kg-CO₂/人・日」と、目標を達成することができました。本店などを高性能ビルへ移転させたことによる影響が大きな要因です。

施工段階での取り組み

当社では、施工段階のCO₂排出量を削減するため、バイオディーゼル燃料(BDF)の普及推進に努めています。当社の利用しているBDFは植物性廃食用油を精製した再生燃料であり、カーボンニュートラル燃料です。2012年度より、当社の関東エリアにおける民間工事では、タワークレーンや溶接作業の利用時にBDF発電機の導入を推進しています。

2014年度は軽油代替燃料として約9,000LのBDF利用実績があり、約22tのCO₂削減に寄与しました。

建設業界では、CO₂排出量の約7割を占める軽油使用量を削減するため、省燃費運転を推進しています。当社では、省燃費運転教育をCO₂排出量の削減に効果的な手段と位置づけ、座学教育、実技教育、アイドルングストップの徹底、定期検査の実施、の4項目の着実な実施を推進しています。2014年度は座学教育実施率38%、実技教育実施率26%、アイドルングストップ74%、重機などの定期検査実施率72%となり、この活動により約2,675tのCO₂削減に寄与しました。



省燃費運転講習の実施
(北陸支店 鶴川ダム作業所)



クローラークレーンへのBDF利用
(中部支店 防衛日野作業所)

再生可能エネルギーへの取り組み ～吹越台地風力発電所～

このたび、「吹越台地風力開発」(当社と日本風力開発株式会社の共同出資にて設立)が青森県六ヶ所村に建設していた、吹越台地風力発電所が完成しました。この風力発電所は最大出力2,000kWの風力発電機を10機と、発電機の出力を一定に保つための大容量蓄電池(12,000kW)を兼ね備えており、最大出力20,000kWの発電所となっています。蓄電池を併設し、出力を一定に保つことのできる風力発電所は国内2カ所目となります。

2015年4月に経済産業省の発表した、2030年時点の望ましい電源構成において、再生可能エネルギーの比率は22～24%とされており、一層の取り組みが必要になると考えられています。今後もメガソーラーや風力発電などの再生可能エネルギーをはじめ、社会的課題の解決に寄与する事業に取り組むことにより、豊かな未来の実現に貢献していきます。



吹越台地風力発電所(全景)



風力発電機近景

設計段階での取り組み

「エネルギーの使用の合理化に関する法律(省エネ法)」は数度の改正を経て、省エネ措置の届出義務を中小規模の建築物にまで拡大するなど規制が強化されました。2015年4月には、省エネ基準適合義務化を視野に入れた改正省エネ基準が非住宅に続き住宅に対しても完全施行されています。さらに、省エネ基準適合義務化に向けて「建築物のエネルギー消費性能の向上に関する法律案(建築物省エネ法)」が2015年7月に国会で決・成立しました。この法案によれば2017年4月には非住宅大規模建築物の基準適合が義務づけられる見込みです。このように、エネルギー問題や温暖化の急速な進行に対応すべく、関連法令の改正・強化が行われています。当社ではこれまでの改正・強化を踏まえ、温暖化防止に対応すべく環境配慮手法や省エネ手法を考慮した、企画・設計、提案などを行っています。

環境配慮設備の推進としてのCASBEE評価

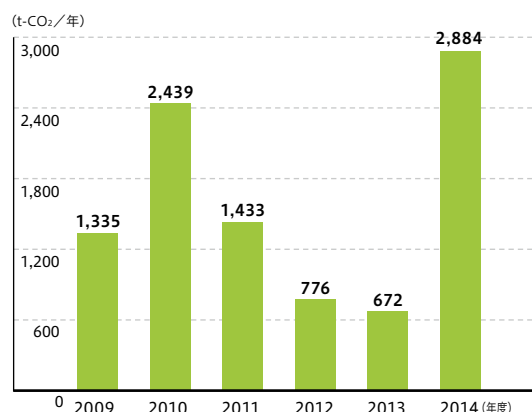
環境配慮設計の推進のため、「建築環境総合性能評価システム(CASBEE)」を業務フローに組み込んでいます。本評価は基本設計時および実施設計時に行うこととし、目標としてはBEE値1.2以上の達成率95%、1.5以上の達成率25%としています。BEE値1.0以上は「B+ランク(良い)」、1.5以上は「Aランク(大変良い)」となります。2014年度には11物件について評価を行い、BEE値1.2以上については100%の達成率となりました。BEE値1.5以上についてはコスト等の設計上の制約条件により未達となりましたが、環境技術力の向上により来期以降の達成をめざしていきます。

省エネ法対象物件におけるCO₂推定排出削減量

建物運用段階におけるCO₂排出量抑制のため、省エネ法上の一次エネルギー消費量の削減に努めています。当社が2014年度に設計した対象物件では一次エネルギー削減量が通常設計物件と比べて31%低減となり、また推定されるCO₂排出削減量※は2,884t-CO₂/年となりました。

※推定されるCO₂排出削減量の算出は、日本建設業連合会の「省エネルギー計画書&CASBEE評価シート」による

建物運用段階における各年度のCO₂推定排出削減量



3 循環型社会構築に関する取り組み

当社は、建設副産物の適正処理はもちろんのこと、適切な分別を行うことにより、リサイクル率の向上に取り組んでいます。また、社会的課題に応えることのできるシステムに携わるなど、未来の「循環型社会」の実現に向けて行動しています。

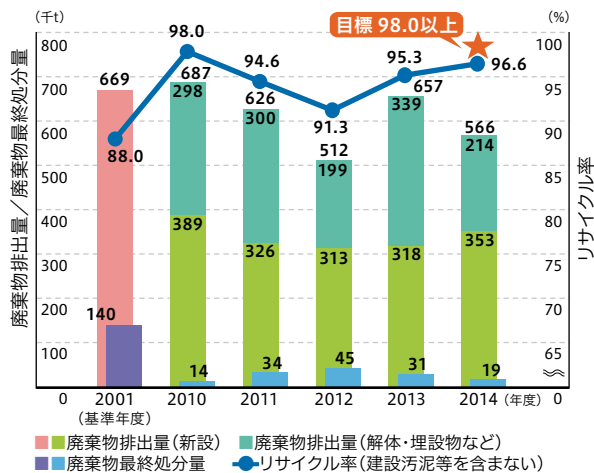
施工段階におけるリサイクル率目標(長期目標)

循環型社会の構築に向けた長期目標
 施工段階において、2030年までに「リサイクル率(汚泥等※除く)100%」

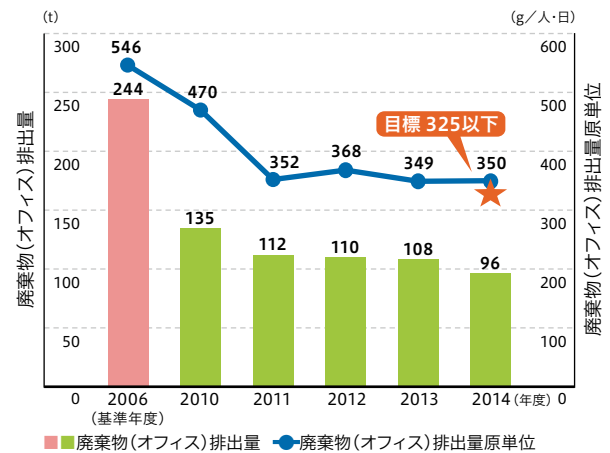
※建設汚泥、石綿含有廃棄物、特別管理廃棄物

廃棄物リサイクル率の経年推移

施工段階における推移



オフィス活動における推移



2014年度の実績について

- ・ **施工** リサイクル率目標「98.0%以上」に対して、実績「96.6%」と、目標を達成することができませんでした。その他がれき類やガラス・陶磁器くずといったリサイクル率の低い品目の排出量が多かったことが要因です。
- ・ **オフィス** 1日1人当たりの廃棄物排出原単位目標「325g/人・日以下」に対して、実績「350g/人・日」と、目標を達成することができませんでした。着実な活動の推進により一層の削減をめざします。

土壌汚染に対する取り組み

当社は、土壌汚染対策法に基づく指定調査機関として、土壌汚染対策法や各地方自治体条例およびお客さまの自主的調査に基づく土壌汚染調査の計画から実施、およびそれらに伴う行政への対応を行っています。お客さまの土地活用の方などを考慮に入れた上で、健康リスクを勘案し、汚染土を残したままで土地を有効活用するなど、調査結果に基づいた合理的な対策を行っています。

当社は、1984年以降、約160件の汚染土壌対策工事の実績があり、2014年度の汚染土壌対策工事は9件、約53,000m³の汚染土を処理しました。

また、建設発生土に規準不適合土壌が混入するリスクを防止するため、社内規則に建設発生土の管理を追記しました。



油汚染土壌対策工事(土壌洗浄)

「廃棄物分別管理システム」の展開 ～最終処分量ゼロに向けた取り組み・大規模オフィスから集合住宅へ～

当社は2013年に竣工した飯田橋再開発作業所(業務・商業棟新築工事(オフィスビル))において、ICTの活用による合理的で徹底した「廃棄物分別管理システム」を試行し、混合廃棄物の排出量を一般的な工事と比べ94%削減しました(0.5Kg/m²)。このシステムを分別する産廃品目の種類が多く(16品目)、協力会社数も多い大規模集合住宅(総戸数800戸)の工事に導入しました。その結果、「管理システム」に加え、決められた時間に効率良く分別、排出するために作業員の意識も向上し、混合廃棄物排出量は一般的な工事と比べ約80%削減となり、集合住宅でも効果を確認することができました(1.6Kg/m²)。

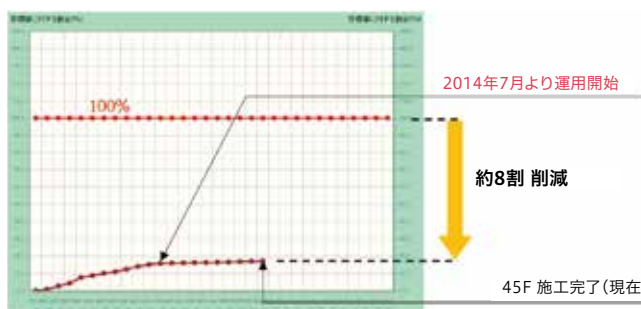
今後はこの管理システムを大規模な作業所以外でも活用できるよう検討し、廃棄物の排出量削減を進めていきます。

【「廃棄物分別管理システム」の概要】

- ① 排出時間を限定、分別ヤードに専属の管理要員を配置し、分別指導と排出記録管理を徹底
- ② 排出記録はスマートフォンやタブレット端末から入力、自動集計により業務を大幅に効率化
- ③ 排出記録情報は元請・各協力会社に報告、実績を確認(数量、コストの見える化)



分別ヤードにおける指導状況



標準値を100%とした混合廃棄物の排出率の月次推移

除去汚染土壌等の安全確実な輸送を実現する運行管理システム

当社は、応用地質株式会社、株式会社ケー・シー・エスとともに、除染により発生した除去土のう等を中間貯蔵施設へ安全かつ確実に輸送することを目的に、「除去土壌等輸送管理システム(仮称)RATS」を共同で開発しました。

現在、除染で発生した除去土壌等が福島県内各地で仮置きされている状態であり、除染のさらなる推進、復旧・復興の加速化のためにも中間貯蔵施設への輸送が急務となっています。除去土壌等の量は膨大であり、また輸送にあたっては、住民の方々の生活環境や一般交通への影響が懸念されることから輸送時の安全性と確実性を確保した上で、輸送を円滑に遂行することが重要となります。

同システムは、これらの課題を解決するため、事故等のあらゆる対応を迅速に行うためのリアルタイムの高度な運行管理を可能としました。また同システムは、スマートフォンを車載するだけで適用可能であり、汎用性の高いシステムであることも特徴の一つです。

当社は、将来の中間貯蔵施設への本格的な輸送を見据え、課題抽出を目的に行われる試験的な輸送工事(双葉町工区)を受注し、同システムを活用した輸送を実施しています。この試験的な輸送を通じて、より安全確実な輸送を実現するシステムへと改良を行い、福島復興加速に向けて貢献していきます。



スマートフォンを利用した運行管理システム

有害・化学物質に対する取り組み

当社は有害・化学物質(石綿、シックハウス、ダイオキシン、PCB(ポリ塩化ビフェニル)、フロン、PRTR法対象物質など)が地球環境に与える影響を理解し、法律に則り適正に管理・処理しています。右の表には、当社のPRTR法対象物質の使用量を示しています。

PRTR法対象物質の使用量

項目	2013年度	2014年度
キシレン	10.9kg	11.2kg
トルエン	3.3kg	3.4kg
エチルベンゼン	12.2kg	13.5kg
トリメチルベンゼン	1.2kg	1.2kg

4 生物多様性保全に関する取り組み

生物多様性保全の目的は、自然が人類にもたらしてくれる「生態系サービス」の持続的利用にあります。当社では「生態系サービス」を「地球からの恩恵」と捉え、事業・企業・個人領域での取り組みを実施してきました。ここでは、事業領域において取り組んでいる内容を紹介します。

グリーンインフラストラクチャーに対する取り組み

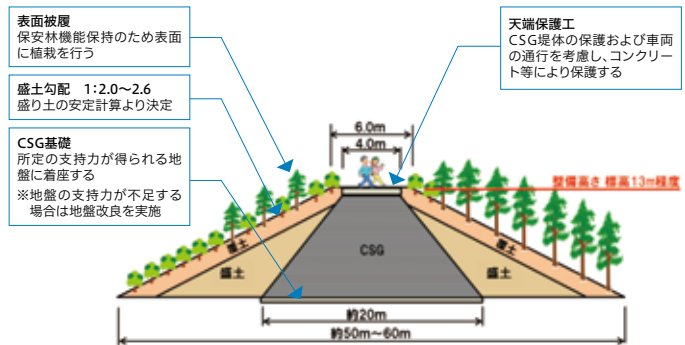
グリーンインフラストラクチャーとは、土地利用において自然環境の有する防災や水質浄化等の機能を人工的なインフラの代替手段や補足の手段として有効に活用し、自然環境、経済、社会にとって有益な対策を社会資本整備の一環として進めようという考え方です。たとえば、都市の緑溝や街路樹、道路・壁面・屋上の緑化など、さまざまなものが想定されており、現在、静岡県にて建設されている浜松市の防潮堤もその一つと考えられています。

当社は、CMr(Construction Manager:工事を総合的に管理する事業者)として、浜松市沿岸防潮堤整備事業における全体延長のうち5km区間の防潮堤築堤工事を行っています。円滑な施工および品質の向上をめざし、施工業務のほか工事関係企業との全体工程の調整および品質確保のための助言、指示等の工事統括業務を通して、地域の防災・減災対策に貢献しています。また、施工段階においては「M-Yミキサ」という、動力をほとんど使わずに材料を混合できる設備を使用することにより、約234tのCO₂削減が見込まれており、温暖化防止にも寄与しています。

この防潮堤の特徴として「CSG+盛土」という構造を採用している点が挙げられます。これにより、防潮堤としての本来の機能に加え、防災林機能の復元(再生)が可能となり、飛砂や塩害の助長などによる背後地の人家への影響が抑制されます。



防潮堤工事状況



防潮堤断面図(イメージ)

生物多様性評価・取り組みプログラム『HEALIN』のBIM設計への活用

当社は、一般社団法人IAI日本が主催するBIM(Building Information Modeling)の利用を前提としたコンペティション Build Live Japanに参加しました。このコンペの特徴は課題提示から提出まで100時間という制限があることと、作業風景がインターネット上でライブ配信されることです。バーチャルに建物を建設する仮想コンペであり、実務者だけでなく大学をはじめとする多くの建築教育機関も参加しています。当社は「SKUNK WORX(スカクワークス)」という名前で第1回の大会から参加を続けている唯一のチームです(2014年度で7回目)。

2014年度の課題は、石垣島の県営住宅跡地に「島内の観光を充実させ島内モビリティを改善する施設」を建設するものでした。当チームは、環境を創造することをテーマの一つに掲げ、環境解析を行い、屋内へ適度な自然光が入り風が抜けていく「グリーンスパイラルステーション」という道の駅を計画しました。省エネ・創エネ・ピークシフトの3段階でエネルギー計画を行い、当初の想定消費エネルギーに対し、約70%の低減ができる計画です。耐風性や耐陰性に配慮した豊かな植栽計画を実施し、当社が開発した生物多様性の評価技術「HEALIN」により、計画前よりも4倍程度の生物多様性が図れることが検証されました。「Build Live Japan 2014」で当チームは2度目の最優秀賞を受賞しました。



HEALINを用い、生物多様性の向上を図った最優秀案(チームSKUNK WORX)

法面保護に在来種の植生を利用(生態系混乱の防止)【東京土木支店:京王駒場作業所】

本作業所では、京王井の頭線の神泉駅～駒場東大前駅間約200mにおいて、盛土および擁壁・橋台・翼壁に対して、補強アンカー工による耐震補強工事を行いました。盛土法面補強アンカーを施工後、法面養生と景観保護を目的に植栽を実施しますが、一般的には育成の早い外来種が用いられています。しかし、このような外来種を播種した場合、周辺の生態系に影響を及ぼす可能性があったため、種を在来種の植生にしました。

この品種は「景観が良い」「種子の飛散がない」「雑草の繁殖を抑える」といった機能的な部分を満たしただけでなく、生物多様性の保全にも役立っています。



在来種の植生への変更

埋立予定池における水中生物保護【九州支店:新宮北小学校作業所】

本作業所では、小学校の新築工事を行っています。地下躯体を築造する上で、掘削工事により残土が発生しますが、この工事では残土の一部を指定された池に埋め立てる計画でした。事前の調査により、この池には魚などの水中生物の棲息が確認されていたことから、埋め立てる前にこれらの生物を保護する必要があり、専門家立会いのもと、網やボードなどを用いて捕獲したのち、埋め立ての対象になっていない隣の池に放流しています。

既存の生態系への影響を抑制するためには、事前の調査と適切な施工方法の選定が重要だと考えています。



埋め立て予定の池の水中生物保護

浚渫土砂の流出抑制(水質汚濁の防止)【東京土木支店:主水大橋2作業所】

本作業所では、千葉県坂川にかかる、県道を支える橋梁の補強工事を行っています。補強工事を行う際、橋脚部分の土砂を取り除く必要があることから、この工事ではサンドポンプによる浚渫を行いました。

通常、浚渫時には土砂の混じった濁水の流下や拡散を防止するために「シルトフェンス」という設備を水中に設置しますが、魚や野鳥といった周辺の生態系への影響を極力抑制するため、今回はそのフェンスを二重に設置しました。また、フェンスにオイルマットを取り付けることにより、万が一、重機などから油漏れがあった際にも河川の汚染を拡散させないよう、万全の対策をとっています。さらに、上流からの漂流物を水鳥が誤って飲み込んでしまわないように定期的に清掃とメンテナンスを行うことにより、施工エリア内にまで水鳥が飛来するようになりました。環境や景観の保全も含め、多方面への配慮を欠かさないよう心掛けて工事に取り組んでいます。



シルトフェンスの二重設置

MAEDAの「CSRの4本柱」 企業市民としての社会・地域貢献活動

重点事項 社会・地域とのコミュニケーション、社員の環境意識向上

当社は企業市民として、社会や地域の課題解決に向けてさまざまな活動を行っています。ここでは、地域の皆さまとの大切なコミュニケーションでもある社会・地域貢献活動の取り組みや、社員個人の環境意識向上を目的とするエコポイント制度「Me-pon(ミーボン)」の活用、そしてMAEDAグループ各社における社会・地域貢献活動の取り組みについてご紹介します。

1 社会・地域とのコミュニケーション

当社は企業市民として、社会的課題の解決に向けたさまざまな活動を行っており、社会・地域貢献活動は、地域の皆さまとの大切なコミュニケーションの一つだと考えています。

各地で展開する社会・地域貢献活動

建設業には、「各地に事務所をかまえ、地域に密着して仕事をする」という特徴があります。当社社員は、その土地の「地域住民の一人である」という意識を持ち、各地で自主・自発的に社会貢献活動を行っています。各支店・現場で実施した活動を共通のデータベースに登録し、全社で情報を共有しています。なかでも、顕著な活動は「社会・地域貢献活動奨励賞」として表彰し、さらなる活動の活性化や、社員の意識向上をめざし、着実に取り組んでいきます。

子どもたちに安心・安全な通学を。スクールバス停留所に待合室を設置【東北支店:小友作業所】

岩手県陸前高田市の小中学生は、震災後、スクールバスを利用して登校しています。小友作業所付近のバス停は、交通量の多い市道に面しており、事故の危険性がありました。また、雨や風が強い日が多く、時期によっては朝の気温がマイナスになることもあります。生徒たちは付近に建物がないためずっと外で待たなければいけません。そのような状況から、当作業所ではバス停に待合室を設置することにしました。バスを待つ間、天候が悪くても少しの間しのぐことができ、また事故の防止にも繋がりました。小中学生だけではなく、学校からも喜ばれています。



待合室を利用する小中学生たち

シルバー人材センターの方々とともに、地域の緑化・美化活動を実施【中部支店:安永川開水路作業所】

この作業所では、2011年の着工から約4年間、地域との良好な関係構築のためにさまざまな活動に取り組んでいます。

現場周辺の緑化・美化活動には特に力をいれており、活動は地域雇用にも繋がる取り組みとして、シルバー人材センターの方々と一緒に行っています。市の美化週間に合わせ、近隣の方々では手が回らない場所を中心に清掃活動を行い、地域との繋がりも大切にしています。また、現場のある今町地区は緑が多いことから、工事中も緑化に協力したいと考え、現場周辺に花のプランターを設置しました。これからも、引き続き活動を継続していく予定です。



シルバー人材センターの方々ととの美化活動

落ち葉を利用し、小学校で腐葉土づくり【東京土木支店:江東シールド作業所】

この作業所では、小学校の敷地の一部を借用し工事を進めています。敷地内にはさまざまな樹種が植えられ、生徒の自然観察の教材となっていますが、敷地内の大量の落ち葉の処理に困っていました。

そこで当作業所では、腐葉土作成用の箱を設置し、落ち葉で腐葉土を作成することにしました。これにより、小学校や現場周辺の清掃時に集めた落ち葉をゴミとして処分することなく、植物の肥料として再利用することができました。また、小学生が腐葉土について学ぶきっかけとなり、微生物のはたらき・腐葉土に住む昆虫を観察・体験できる教材として、有効に活用することができました。



腐葉土づくりを体験する子どもたち

作業所内で育てたじゃがいもで、近隣園児と一緒に芋ほり体験【関東支店:東葛病院作業所】

この作業所では、作業所内に花壇をつくり、通行する住民の方々からも楽しんでいただけるように花壇前の仮囲いを透明パネルにしました。

自慢の花壇では、アサガオやハイビスカス、コスモスのほか、トマト、ナス、キャベツに白菜など、四季を通して30種類以上のさまざまな植物を栽培しています。じゃがいもの収穫時期には、近隣の園児12人を招いて芋ほりをしました。園児が自分が採ったじゃがいもを得意げに見せられたり、作業所内にある大きなクレーンを間近で見ると喜んだりする様子から、社員にとっても思い出深い行事となりました。このように、花壇を通して地域と友好な関係を築いています。



作業所内花壇での収穫祭

本支店での社会貢献活動

●本店の活動

2014年7月、新社屋への引っ越しに伴い、各部署・個人が廃棄する予定の古本を募り、古本の売却金額が森づくりの支援金として使われる「古本で森づくり」活動への寄付を行いました。結果、1,989冊集まり、46,895円の支援金を寄付することができました。

●東京土木支店の活動

東京土木支店では、賞味期限が近づいた防災備蓄品900食分をセカンドハーベスト・ジャパン(NPO法人)に寄贈しました。寄贈した非常食は、NPO団体を通じて福祉団体等に無償で提供されます。



900食分の非常食を運ぶ東京土木支店の社員たち

スリランカでの支援が実を結び、コーヒーが商品化されました

2008年、当社はスリランカでの水力発電所の建設工事をきっかけに、貧困地域の自立支援と環境保全を目的として、NPO法人日本フェアトレード委員会と協働し、コーヒー栽培を通じた支援を始めました。現在では、現地の女性を中心とした活動に移行しており、村の貴重な財源となっています。

2014年、植樹した木がはじめて実をつけました。この初収穫を記念し、ドリップパックを制作しました。完成した商品の一部を当社のイベントなどでプレゼントしました。



コーヒー豆を手に笑顔を見せる村の人たち

東北支援のための企業ボランティア活動

当社は東日本大震災直後から、震災復興を目的に、事業活動を通じた支援や義援金の拠出に加え、社員が参加できる企業ボランティア制度を改定し、2011年6月から継続して活動しています。2014年度は9回の活動を実施し、参加者は延べ116人でした(2011年度からの累計実施回数38回、累計参加者数約650人)。

2014年度震災ボランティア一覧

回数	活動月	活動内容	参加人数
第1回	6月	OISCA名取海岸林再生プロジェクト参加	5名
第2回	6月	大槌町を花いっぱい	21名
第3回	7月	陸前高田市うごく七夕まつり(山車制作)	17名
第4回	8月	陸前高田市うごく七夕まつり(飾り制作)	17名
第5回	8月	陸前高田市うごく七夕まつり(当日参加)	18名
第6回	8月	OISCA名取海岸林再生プロジェクト参加	8名
第7回	9月	大槌祭り参加	12名
第8回	10月	OISCA名取海岸林再生プロジェクト参加	8名
第9回	3月	NPO法人桜ライン311の植樹祭参加	10名

活動報告

6月の大槌町を花いっばいに活動は、地域一帯の盛土が進み、昔の街並みが消えていく大槌町で、地元の方々を少しでも元気づけようと、現地作業所の社員が発案した活動です。全国から集まった社員とともに蝶や鳥を呼ぶ園芸種を植えた花のプランター100台を道路脇に設置しました。



ステークホルダーダイアログ2014の開催

2014年12月、企業のCSR担当者や有識者6人にお集まりいただき、当社のCSR活動についてご意見をいただく「ステークホルダーダイアログ2014」を開催しました。

今回のテーマは「組織のさらなる発展」「コミュニケーションやモチベーションの重要性」「前田建設の“人柄”」など、まもなく創業100周年を迎える当社が、さらなる発展・継続を実現するために何を考え、何をやる必要があるのか、当社の次のステップに向けての意見・アドバイスと、3年間を総括する内容についてお話をいただきました。



ステークホルダーダイアログの様子

2 MAEDAエコポイント制度「Me-pon」の活用

MAEDAエコポイント制度「Me-pon(ミーポン)」は、社員と家族の環境活動=エコアクションを応援するしくみです。「家族と」「仲間と」「楽しく」をキーワードに、エコアクションが社員の生活に定着することをめざしています。

Me-ponの目的

当社独自のエコポイント制度Me-ponは、社員だけでなく家族も巻き込み、個人レベルでの環境活動を応援することを目的に、2010年から運用を開始しました。社員や家族がさまざまなエコアクション(環境活動)を行うことでポイントが貯まり、そのポイントはさまざまな対象と交換することができます。

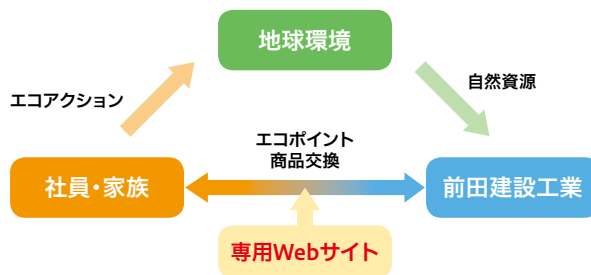
Me-pon事務局では、年間の社員の付与ポイント数(社員が活動することによるポイント)と交換ポイント数を社員の環境活動の参加に対する指標としており、ポイント交換が増えるほど、社員と家族のエコアクションの輪が回っていると考えています。

Me-ponのしくみと運用

ポイントが貯まるエコアクションには、社員が地域の美化活動や環境イベント・セミナーなどへの参加や、毎月の電力・水道などの使用量を入力・管理する「環境家計簿」、通勤時の2km以上を徒歩・自転車にする「エコ通勤」のほか、エコな知恵の投稿、環境に関連する資格の取得など、さまざまな活動があります。

貯まったポイントは、自転車などのエコ商品や東北復興支援やフェアトレードの食品、救済支援団体への寄付、休暇などに交換することができます。

エコアクションの登録・申請、ポイントの確認、商品への交換は専用のWebサイトで行うことができ、家庭からでもアクセスすることができます。また、社員が注文した商品の梱包・発送業務を社会福祉法人に委託しています。



	2014年3月末	2015年3月末
累計取得ポイント(P)	2,883,497	3,499,882
累計交換ポイント(P)	1,195,925	1,690,915
社員参加人数(人)	2,664	2,751
家族参加人数(人)	727	908

Me-ponとMAEDAグリーンコミットの協働イベント

MAEDAグリーンコミット(P. 42)の「MAEDAの森」や「MAEDAエコスクール」の活動には、参加することでMe-ponのポイント付与対象となる活動があり、これまで多くの社員や家族が参加しています。各活動の運営はNPO法人や森林組合などの協力を得て、当社の社員や家族だけでなく、OBやグループ会社の社員、地域の皆さまにもご参加いただいています。

MAEDAの森で植樹祭

当社は、全国に3カ所ある「MAEDAの森」の保全活動を通じ、現地NPO法人、社員や家族とともに森づくりの輪を広げています。

2014年10月、MAEDAの森福井にて4年目となる植樹祭を開催しました。福井営業所の社員や家族、協働している地元のNPO法人ドラゴンリバー交流会の会員ら約60名で、コナラの苗木100本を植樹しました。Me-ponでは毎年「どんぐり家族の森づくり」と題して、福井で拾ったどんぐりを全国の社員に育ててもらうエコアクションを実施しています。大きくなった苗は、再びMAEDAの森福井に植樹しています。



家族で植樹祭に参加する当社社員

環境学習会 in 多摩動物公園

社員と家族、また地域の皆さまを対象とした環境学習会を、春と秋の2回、多摩動物公園で開催しています。NPO法人樹木・環境ネットワーク協会にご協力いただき、普段は立ち入ることのできない園内の保護林を開放し、さまざまな植物・いきものを発見する散策ツアーや、間伐材を使ったクラフト作り、青空の下での絵本の読み聞かせや音楽会などを行いました。日野市環境フェアに合わせて開催した秋の学習会では、一般の方も対象とし、参加者には社会福祉法人に制作を依頼したオリジナルのどんぐりストラップや、MAEDA環境学習絵本をプレゼントしました。



間伐材を使ったクラフトづくり体験

3 MAEDAグループのCSR・環境活動

MAEDAグループでは、建造物に関わるさまざまな事業を展開しています。ここでは、MAEDAグループが事業を通して、地域とのコミュニケーションを大切にしながら取り組んでいるCSR・環境活動を紹介します。

MAEDAグループについて

MAEDAグループは、それぞれの事業や社会貢献活動を通じて、CSR・環境活動に取り組んでいます。右表に示す通り、グループ会社の業務内容はさまざまであることから、それぞれ事業形態にあった社会貢献活動を行いました。

たとえば、ホテルや保険といった法人だけではなく個人のお客さまも対象としている会社や、工場を構えて事業を行っている会社では、近隣住民の方々との交流に主眼を置いた活動を重視しています。一方、海外のグループ会社においては、現地の社会的課題の解決に寄与する活動へ参加しています。さらに、それぞれの事業形態にあった社会貢献活動を行うだけでなく、前田建設や他のグループ会社との連携を高めるため、各社にCSR・コンプライアンス委員(P. 34)を配置し推進しています。

今後も、MAEDAグループ各社と前田建設が連携して取り組むことにより、社会的信頼のさらなる向上をめざします。

国内グループ会社名	主な事業内容
(株)ジェイシティー	ビルの維持管理、ホテルの運営管理
フジミ工研(株)	コンクリート二次製品の製造・販売
(株)JM	店舗・個人住宅などの修繕・施設管理マネジメント
(株)ミヤマ工業	建造物の基礎工事全般
(株)エフビーエス	建築物の維持管理・改修
光が丘興産(株)	建材・食品商社・保険代理・不動産
(株)ウィーゴカントリー倶楽部	ゴルフ場の運営・管理
正友地所(株)	コンサルティング・仲介などの不動産全般

海外グループ会社名	主な事業内容
タイマエダ	主にタイにおける建設事業
マエダベトナム	主にベトナムにおける建設事業
マエダインド	主にインドにおける建設事業

【(株)ウィーゴカントリー倶楽部】 地元の環境団体との取り組み

(株)ウィーゴカントリー倶楽部では、地域の方々とのコミュニケーションの活性化と環境保護の取り組み状況の伝達を目的に、「田野口地区環境保護協議会」と「猪ノ平環境管理委員会」と連携した会議を開催し、地域との交流を図っています。また、交通安全街頭指導や道路美化活動といった社会貢献活動にも取り組んでいます。

事業における環境保全活動としては、クラブハウスにおける太陽熱や太陽光発電の導入、デマンドコントロールによる最大需要電力の管理など、積極的に取り組んできました。今後も地元の方々とのコミュニケーションを大切にしながら活動していきます。



猪ノ平環境管理委員会とのゴルフ場内流域環境視察

【フジミ工研(株)】 事業の特徴を活かした社会貢献活動

フジミ工研(株)では、自社の事業で取り扱いのある「コンクリート」を利用した椅子や花器といったオブジェ等を制作しました。作品を地域の生花店等に展示することにより、コンクリートの持つ可能性をPRすることができました。また、地元の中学生を対象とした工場見学会も2013年度に引き続き開催しています。コンクリート製品を製造する過程を見学するだけでなく、実際に手を動かしてものづくりを体験してもらうことにより、楽しさや魅力を感じてもらいたいと考えています。さらに20年以上にわたり滑川工場内で年2回の献血を行ってきており、今ではすっかり定着し年中行事の一つとなっています。この活動は、今年度、前田建設の社会地域活動奨励賞にて賞されました。

今後も、自社の特徴を活かした社会貢献活動を通じて、地域の方々の理解を得ながら事業を継続していきます。

【(株)ジェイシティー】 屋台村・アトリウムコンサートの開催

ホテルの運営管理も行う(株)ジェイシティーでは、近隣住民の方々との交流を目的に、「屋台村」や自社施設を利用した「アトリウムコンサート」を開催しました。屋台村での売上金の一部を練馬区社会福祉協議会へ寄付しています。

事業においては、ノロウイルスによる食中毒発生を経営上のリスクと捉え、その対応を重点的に実施しました。食品衛生に関する社内ルールの再確認を行ったほか、食品衛生講習会・安全衛生委員会を通じた社内教育を実施しています。

事業活動におけるリスクを回避するとともに、地域貢献活動を通してステークホルダーから信頼される活動を実施しています。



「屋台村」の開催状況

【光が丘興産(株)】 光が丘J.CITYアート展へのボランティア参加

光が丘興産(株)では、前田建設・ジェイシティーなどとともに「光が丘J.CITYアート展」へ協賛し、ボランティアとして協力しました。このアート展は『アートがみんなを元気にする』をテーマに子どもたちの感性と創造性を養うことを目的に、地域社会が主体となって取り組んでいる活動です。近隣の小学校をはじめ、中・高校生や、障がいのある方の作品も含めた絵画などを展示しました。この活動は今回で10回目の開催となり、近隣の方々からも好評を得ています。

当社ではこのほかに近隣での清掃活動や関連施設での職業体験なども実施しており、これからも社会貢献活動に継続的に取り組んでいきます。



「光が丘J.CITYアート展」の様子

【タイマエダ】 タイにおける森林の防火帯づくり

タイマエダは、前田建設とともに公益財団法人オイスカが主催する「子供の森」計画に参加しました。資金拠出だけではなく、連携して取り組むことによる支援を重視しており、2014年度はタイ北部に位置するチェンライでの活動に参加しました。参加者は日本人とタイ人を合わせて総勢18名となりました。

タイでは、乱開発や焼き畑の延焼などによって森林面積が大きく減少してしまっており、大きな社会課題となっています。そこで「子供の森」計画は植林活動を支援しながら子どもたちへさまざまな環境教育を行っています。今回の活動内容は、山火事を抑制するための防火帯づくりです。近隣の村人に加え、たくさんの小学生たちとともに作業に従事しました。

現地の社会課題の解決に直接寄与することのできる活動へ参加したことにより、モチベーション高く取り組むことができました。これからも、企業単体ではなく、NPO法人や現地の方々などのステークホルダーと一緒に、それぞれの得意分野を活かした活動に取り組んでいきます。



タイの小学生とともに防火帯づくりへ参加

報告書の信頼性向上 お客さまに聞く

立地と品質、そして用地取得・開発から販売、管理までの製販管一貫体制にこだわったマンションシリーズ「PROUD」で知られる野村不動産株式会社。ブランド力や住宅の供給戸数でトップクラスの実績を誇り、都市開発事業などにも力を注ぐ同社に、前田建設との関わりや評価をお聞きしました。

野村不動産株式会社のご紹介



中野ツインマークタワー（東京都）



野村不動産株式会社
取締役社長 宮嶋 誠一さま



野村不動産は1957年に創業し、2004年の持株会社体制への移行を経て、現在は野村不動産グループのディベロップメント機能を担う総合不動産会社となっています。住宅事業では「PROUD」に加え、戸建ての「PROUD SEASON」、郊外型マンションの「OHANA」を展開。プレミアム・ミッドサイズ・オフィス「PMO」をはじめとするオフィスや商業施設、物流施設などの都市開発事業や、建替事業、再開発事業にも力を注ぎ実績を伸ばしています。また、広範な法人ネットワークを活かしたCRE(企業不動産)戦略でも厚い信頼を得ています。

MAEDAとの関わり

弊社と前田建設さんとのお付き合いの始まりは、30年前まで遡ります。1984年に竣工した「コープ野村香爐園」（兵庫県）というマンションが初めてでした。その後、20年ほど前から継続的に仕事をお願いするようになり現在に至っています。私自身が前田建設さんに関わるようになったのも20年前からで、マンションの企画や建築の担当者として、いくつもの物件を一緒に手掛けてきました。

前田建設さんに対する最初の印象は、「手強い会社」というものでした。強い信念を持ち、交渉してもなかなか思うに任せない(笑)。しかし仕事を続けるうちに、我々の要望を前もって汲んだ上でいろいろと提案してくれる、実は大変頼もしい会社だとわかりました。今では経営トップから現場の担当者まで、各階層の社員が互いに理解し信頼し合う、非常に心強いパートナーになっています。

弊社はこれまで住宅事業をコア事業としてきましたが、近年はオフィスビルや商業施設、複合施設の開発、あるいは建替や再開発事業も積極的に展開しています。そうした新たな領域でも、前田建設さんとの関わりは広がっています。

MAEDAの評価

前田建設さんに対しては、長年にわたるお付き合いを大事にし、我々の期待に常に応えていただいていることに大変感

謝しています。この2、3年、労務不足や工事費の高騰などによってマンション建設の環境が厳しさを増し、我々デベロッパーは発注先を探すのにかなり苦労してきました。そんな中でも前田建設さんは、変わらず毎年確実に工事を引き受けてくれました。難しい環境にあっても我々が大切なお客さまにマンション供給を続けることができたのは、前田建設さんの助けもあったと思います。

弊社は、品質に対するこだわりが強い会社です。それが「PROUD」に代表されるお客さまの評価にもつながっています。前田建設さんの技術力や工事管理の確かさは、品質面においても大いに信頼できるものです。

MAEDAへの期待

前田建設さんには住宅事業において今後もより良いパートナーであり続けると同時に、都市開発・再開発事業や弊社グループが新たに取り組んでいる海外事業・PPP事業においてもお互いのノウハウを提供し合い、ともに成長をめざすパートナーになっていただきたいと期待しています。すでに都心部でいくつもの再開発案件に取り組んでおり、前田建設さんと一緒に進めているものも複数あります。将来、野村不動産の事業ポートフォリオは大きく変わっているはずですが、その時、前田建設さんとの絆がさらに強まっていれば嬉しいですね。

報告書の信頼性向上 有識者意見

株式会社 日本政策投資銀行
環境・CSR部長

竹ヶ原 啓介氏

環境省「環境産業市場規模検討会委員」(2009年～)

環境省「環境成長エンジン研究会委員」(2013年～)

内閣官房「環境未来都市推進ボード委員、環境未来都市評価・調査検討会委員」(2013年～)



CSR報告書2015の全編を通して伝わってくるのは、非財務情報の開示という課題に常に真摯に向き合い改善を図ろうとしている貴社の姿勢です。まず構成面では、既に確立した感のある2部構成を踏襲しながらも、データブックを定量情報に特化させたい別冊化することで、膨大な情報量と読みやすさの両立に向けた改善が図られています。

トップメッセージで主題を提示し、特集の各事例を通じてこれを具体化していく一貫性のある展開は、今号でも健在です。今回は、人口減少下における人材確保という全産業共通の課題認識に基づき、生産性改善とこれを支える「人」という主題にフォーカスされます。未来を作る「人」を中心に据え、ある意味サステナビリティを巡る議論の原点に回帰することにより、「環境経営」と並び、貴社の非財務的価値を構成する第2の柱が提示されたように感じます。これを受けた特集では、さまざまな部署で活躍するベテランと若手の姿を対比させながら、貴社において「個の力」がどのように育まれてきたのかが印象的に伝わってきます。土木、建築、研究開発、事務という職制の違いを超えて、貴社の社是(誠実、意欲、技術)や創業理念「良い仕事をして顧客の信頼を得る」を浮かび上がらせることに成功しており、主たる読者として想定されていると思われる社員の皆さんはもとより、

社外のステークホルダーに対しても貴社の実像を印象的に伝えてくれる内容です。

パート2では、多岐に亘る活動報告をCSRの4本柱に沿って再構成する前号以来の体系のお陰で、情報量の膨大さにも関わらず大変読みやすくなっています。個別項目では、①優れた建造物・建設サービスに関して、安全・品質・技術開発という根幹に関わる部分に改めて言及されたこと、②環境保全面において「地球への配当」が大きく増加した他、「MAEDA SII」という新カテゴリが追加されたこと、③新オフィスへの移転効果や現場サイドでの地道な努力が奏功してCO₂排出量の削減に貢献していること、などが目につきました。

貴社の報告書は、「MAEDAのステークホルダー」の記述からも分かるように、従来から社員の皆さんとその家族を重視して編集されています。今号は、「人」に焦点を当てたことで、この色彩が一層鮮明になったように感じます。ある意味「マテリアリティ」の提示と捉えることも出来ませんが、メッセージがやや社内向けに偏ってしまった感があります。社外の人間には馴染みのない専門用語の使い方なども含め、マルチステークホルダーに向けた対話ツールとしてのパランスの取り方に更なる配慮が期待されます。

有識者意見を受けて

常務執行役員
技術担当 兼 CSR・環境担当 兼 土木事業本部 設計・技術統括
大川 尚哉

竹ヶ原様から大局的かつ多面的な視点からご意見をいただき、心より感謝申し上げます。ご指摘の通り、報告書の第一部は特定したマテリアリティの中から主テーマを提示し、その課題と経営方針をメッセージとして届けることを強く意識しています。したがって、読者の皆さまには複数年分の報告書を連作としてご覧いただければ、より弊社の全体像が俯瞰いただけると思います。

今回は「人」をテーマとして取り上げました。「ものづくり」を基盤としながら工場などの生産設備を保有しない建設会社において、企業の存続と成長を支える経営資源の大半は、社員の頭と心に内在しているといっても過言ではありません。「個の力」の育成は、弊社が社会に提供する価値を高めていくための、根源的な課題と認識しています。

今回のご意見を反映し、明確なメッセージを伝える独自性と、多様な皆さまへの説明という普遍性との、両者を併せ持つ報告書へと昇華させていきたいと考えています。



前田建設工業株式会社

CSR・環境部

〒102-8151 東京都千代田区富士見2丁目10番2号

TEL: 03-5276-5134(ダイヤルイン)

ホームページ <http://www.maeda.co.jp>

次回発行予定 2016年7月

【表紙について】

青いラインは「自分が決めてしまっている限界」を、
子どもたちは「まだまだ伸びる可能性を秘めた当社の社員」を表現。
伸びてゆくラインの向こうにある虹色の地球は、
多様性に満ちた「MAEDAが作りたい未来の姿」です。

2015年8月