

# 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、一層の強靭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。

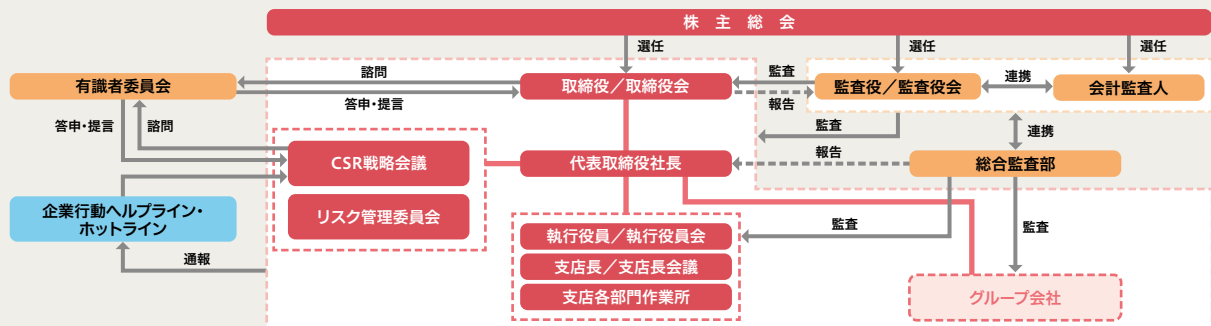
##### 内部通報窓口(企業行動ヘルプライン・ホットライン)

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)**

<b>技術講座</b> 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<sup>※</sup>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。

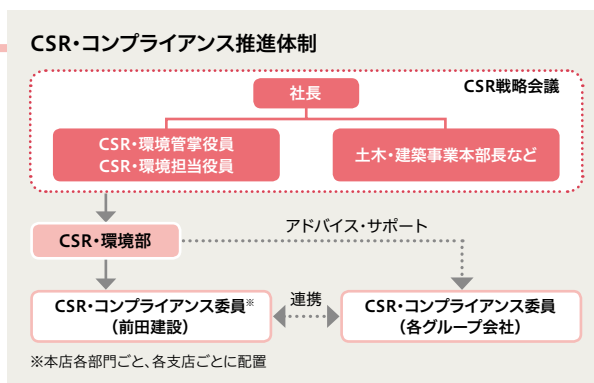
※瞑想KY:危険予知活動の一環。その日の作業上の危険を集中して考えることを目的に、作業前に30秒間瞑想する取り組み。

## 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。