

MAEDAの
「CSRの4本柱」

法令等遵守
(コンプライアンス)

重点項目

- 企業統治
- 法令遵守
- リスク管理
- ダイバーシティ推進

健全な事業環境を維持するためには、コンプライアンス体制を明確にし、ステークホルダーと共有することが重要です。また、企業統治においては、内部統制の構築や社外取締役の設置に加え、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、事業活動に関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

当社はこれまで事業活動に関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きました。執行役員制度、取締役任期の1年制、社外取締役の選任(全13名中社外2名)、社外監査役の選任(全5名中3名)などの他、リスク管理体制の確立とともに内部統制の体制整備も行っています。(2016年7月現時点)

日本版コーポレートガバナンス・コードが導入されるなど、コーポレートガバナンスへの関心がこれまでになく高まるなか、当社は「CSV経営No.1」を実現するべくコーポレートガバナンスのさらなる向上をめざしています。

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。

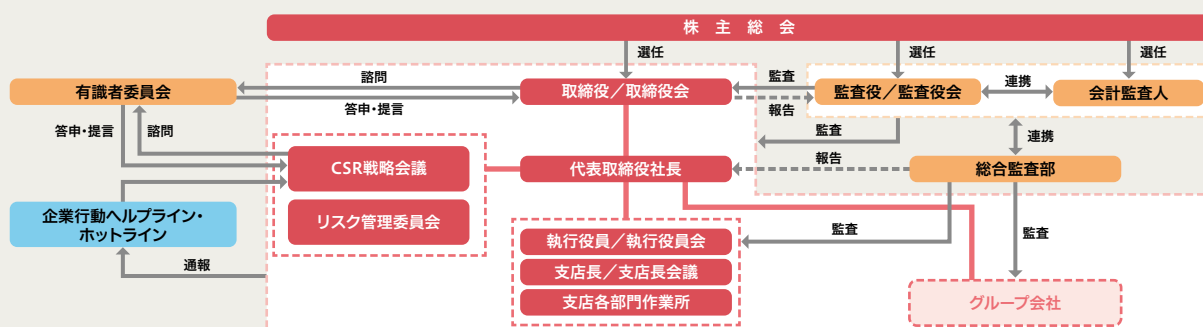
内部通報窓口(企業行動ヘルプライン・ホットライン)

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



持続可能な経営を行うために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を推進しています。

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。

当社では、法令遵守の徹底にあたり「法令リスク現場対応WG」を開催し、本店主管部門が把握している法改正情報の共有、社内伝達の要否検討、作業所への周知を実施しています。また、データベースに登録された安全、品質や環境で起こり得るリスク情報についても共有し、未然防止対策を立案、周知するなど、法的リスクの低減を図ります。

CSR・コンプライアンス推進体制



社会的信頼の失墜などの回避・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。2015年度の監査は本店全部門、国内全支店、国内外の27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。2015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、490人の社員が受講しました（対象者の実施率100%）。

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、個人情報を含むお客様情報・社内情報の安全を確保しています。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、情報は元より社内システムを防御するための取り組みを行っています。



九州支店キャラバン

①教育・啓蒙

情報安全規程の周知と事件・事故から学び自ら“気づくこと”をねらいに「情報安全キャラバン」を2015年度も継続実施しました。「情報安全パトロール」では、部署からの要望や提案を拾い上げ規程に盛り込むとともに、指導・助言を行いました。

②標的型メール攻撃訓練の実施

特定組織・企業を狙ったサイバー攻撃による機密情報の窃取が問題となっています。これらの多くは、ウイルス付きの電子メールを送ることなどから開始されるので、専門家の指導のもと、模擬メールを送付した標的型メール攻撃訓練を行うとともに、情報安全教育を行いました。

③警戒・警備体制のさらなる強化

最新技術を用いたセキュリティ製品の設定改善、セキュリティオペレーションセンターの運用強化を実施し、外部との通信セキュリティを強化しました。従前よりコンピュータウイルスの検知結果やパソコン管理ソフトの活用で不具合への未然防止と早期対処を行ってきましたが、さらなる多層防御とともに緊急対応体制を整えています。

今日の日本が抱える社会的課題の一つ、少子高齢化。仕事と介護の両立に直面する世代が激増し、生産年齢人口の減少により働き手不足は常態化するといわれています。また、男性の育児や介護への積極的参画なしには、国家戦略である女性活躍推進も成し得ません。当社は、これらの課題解決にむけ、ダイバーシティを推進しています。

当社では、ワークライフバランスを「ワークやライフの充実が双方に良い影響を与えること」と定義し、個の多様性を尊重して、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、ダイバーシティを推進しています。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、主に次の事項に取り組んでいます。

【女性活躍推進】

●女性活躍推進法に基づく行動計画の策定(2016年3月)

行動計画の内容

■ 当社の現状

- ・男女の平均勤続年数に格差がある
- ・女性管理職比率が低い

■ 当社の課題

女性の継続就業を促進し、管理職比率を向上するには、長時間労働は正など「働きやすい職場づくり」と、キャリアアップをサポートする「働きがいのある職場づくり」を両輪として進めることが不可欠

■ 目標

女性管理職比率 2.0%

■ 重点取組事項

- ・長時間労働是正に向けて「働き方改革」を推進
- ・「女性のキャリアアップをサポートする場」を提供

●女性活躍推進法に基づく厚労省認定(通称:えるぼし)取得

女性活躍推進に関する5つの評価項目(採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース)の基準を満たす企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができるようになり、当社は5つの基準のうち4項目を満たしたことから2016年4月28日付で「2段階」の認定を取得しました。



えるぼし取得

●MAEDA版「けんせつ小町が働きやすい現場環境整備ガイドライン」発行(2015年11月)

一般社団法人日本建設業連合会「けんせつ小町が働きやすい現場環境整備マニュアル」をもとに、現場の実践事例などを加えた当社版ガイドラインを発行しました。

●女性基幹職活躍推進のための意見交換会の開催(2014年～)

働きやすく、働きがいのある職場づくりへの気付きを得ることを目的として女性基幹職が集い、職種別(土木・事務・建築)に意見交換会を開催しました。

(主な意見)

- ・技術や健康、介護などについて考えていることは、男女にあまり差はない
- ・「女性」の技術者ではなく、一人の「個」の技術者として見てもらうことを望んでいる
- ・男女共に当たり前で制度を活用できる社会、会社であってほしい
- ・制度だけでなく、周囲の男性陣の理解がなければうまくいかない



意見交換会

●「リコチャレ」イベントの開催(2015年8月)

内閣府と経団連が推進している“理工系分野に興味ある女子高生・女子学生の進路選択を応援する取り組み(理工チャレンジ)”の趣旨に賛同し、6件のイベントを開催しました。学生からは、普段見ることのない建設事業の実際に触れたことにより、「BIMを使い実際にインテリアをデザインして良い経験になった」「マンションの天井裏の配管などを見ることができた」などの感想が寄せられました。また、参加者には社員の家族も含まれ、「建設現場で働く父親の姿を見て親子の絆が深まった」といった声もありました。



「リコチャレ」イベントの開催

【介護】

●「介護に関するセミナー」の開催（2016年2月）

仕事と家庭の両立に向けて、介護に関する正しい知識と情報を得ることを目的に、公的介護保険制度や認知症、施設サービス、遠距離介護などの解説に加えて、当社の介護に関する制度を説明し、家族の同伴を含め全国より128名が参加しました。

各支店での介護セミナーの開催を希望する声や、利用しやすい制度、介護の具体例、介護保険や介護用品の情報、遠距離介護や終活について知りたいなど、参加者からたくさんの意見・要望が寄せられました。この意見を就業規則の改定につなげ、今後の介護セミナー開催に反映します。



介護に関するセミナー

【育児】

●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、継続推進を目的として、2016年の再取得をめざして行動計画を提出しています。

【ワークライフバランス】

●「ワークライフバランス支援ガイドブック」発行（2015年4月）

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るとともに、法律で定められた制度にプラスした当社独自の制度、相談窓口などの情報も掲載しました。



ワークライフバランス
支援ガイドブックの発行

前田建設の働きやすさ支援制度一覧

	妊娠期	産前6週間	出産	産後8週間	1歳	2歳	3歳	小学校 入学	小学校 4年
母性保護		〈前田建設〉5日間まで半日単位で取得可能							
育児・出産	妊婦の通院休暇（有給）								
休暇・休業関係		産前・産後休暇（無給）							
		配偶者の出産休暇（有給）		〈前田建設〉5日間まで取得可能					
			育児休業（無給）		〈前田建設〉無条件で2歳まで				
			育児休業（無給）		〈前田建設〉無条件で2歳まで				
休業以外							〈前田建設〉小学校4年の始期まで		
			育児短時間勤務						
					〈前田建設〉子の人数に限らず10日間、小学校4年の始期まで				
			子女の看護休暇（子女が1人：5日間、2人以上：10日間）						
介護関係									
			【介護休業・介護短時間勤務】 通算して93日まで						
				〈前田建設〉通算して暦日365日の範囲内で複数回に分割して取得可能					
			【介護休暇】 要介護者が1人なら5日間、2人以上なら10日間						
				〈前田建設〉要介護状態にある家族の人数に限らず15日間					
その他									
			【フレキシブルワーク制度】						
				〈前田建設〉育児、介護のみならず、病気、障がい・通院・家庭の事情など、幅広いケースに対応					
			【ジョブリターン制度】						
				〈前田建設〉本人または配偶者の出産・育児、配偶者の転勤、もしくは介護を理由とした退職者に対する再雇用制度					

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。