

法令等遵守 (コンプライアンス)

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、透明性の向上を目指し、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、透明性の向上を目指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。(2017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目指しています。

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。

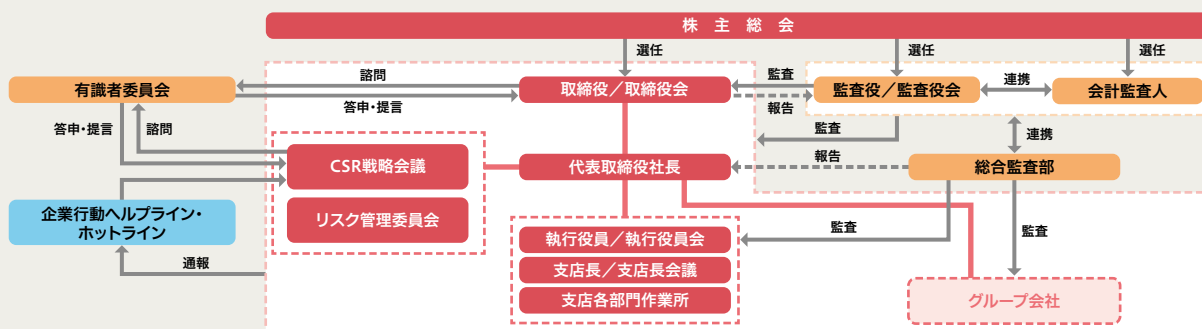
内部通報窓口(企業行動ヘルプライン・ホットライン)

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 法令遵守

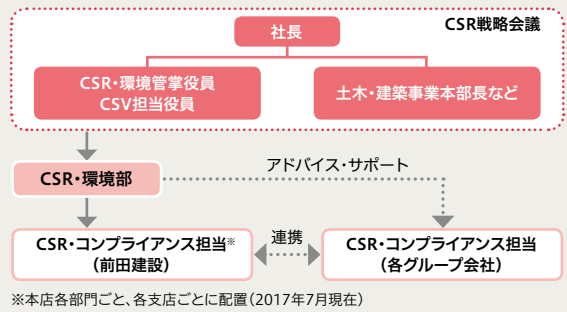
持続可能な経営を行うために法令遵守の体制を整備し適切に運用するとともに、社員の法令遵守に対する理解向上を推進しています。

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



3 リスク管理

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。2016年度の監査は本店全部門、国内全支店、国内外の23作業所、グループ会社2社で行いました。

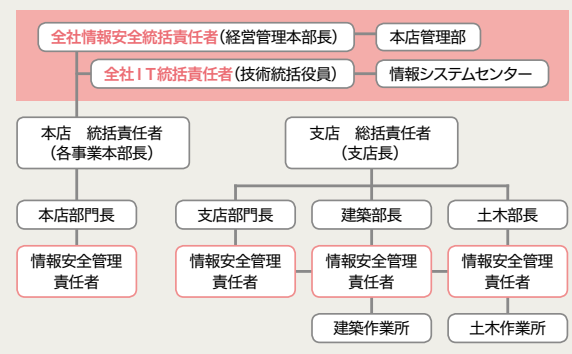
また談合問題については、入札談合防止方針と入札談合防止規程を定め、談合防止体制を整備しています。2016年度では、全国の営業担当者を対象とした独占禁止法やコンプライアンスに関するeラーニングを実施し、502人の社員が受講しました（対象者の実施率100%）。さらに、顧問弁護士による、経営層と全国の営業・管理部門責任者を対象とした同内容の研修会には、248名が参加しました。

情報セキュリティに関する取り組み

IT技術の進化と同時に、サイバー攻撃等も高度化・複雑化しています。「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」（経産省）では、企業の情報セキュリティに経営層の関与が強く求められるなど、情報安全は経営上の重要な課題です。

当社では、2017年度から全職員にスマートフォン、タブレットを配布するなど、ITを活用した戦略的・効率的な生産性向上に力をいれていますが、同時にこうした危機に対応するために次の取り組みを進め、全社の情報安全体制を強化しています。

情報安全推進体系



① 経営管理本部長を「全社情報安全統括責任者」とした一元管理体制

これまで情報システムセンターが担っていた管理体制を、経営管理本部長を責任者とする体制に整えました。但し、テクニカル面については、技術統括役員を「全社IT統括責任者」とし、実務は情報システムセンターで実施します。

② 各部門・分野毎に「情報安全管理責任者」を任命

各部門や作業所の業務を理解し、情報安全に関しての権限と責任を有するグループ長以上の責任者を「情報安全管理責任者」とし、経営管理本部長が任命しています。

4 ダイバーシティ推進

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りません。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。

当社は、個の多様性を尊重し、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」を目指してダイバーシティを推進しています。

働きやすさ支援のしくみづくり

「働きやすさ支援のしくみづくり」「女性活躍推進」などからスタートした当社のダイバーシティは今、「男女問わず、上司とともに仕事と家庭の両立を考える」ステージへとステップアップしています。

社員が出産・育児、介護と仕事を両立できるよう、当社は法定以上の支援制度を構築しサポート体制を整えています（「前田建設の働きやすさ支援制度一覧」参照）。加えて、こうした各種制度を社員も家族にわかりやすく解説・周知することを目的に2015年に、「ワークライフバランス支援ガイドブック」を発行しました。2017年は、内容を大幅に更新・充実し、家庭と仕事の両立支援をテーマにした新たなガイドブック「MAEDAライフサポートブック」を発行する予定です。

次世代育成支援対策も継続的に推進しており、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する「くるみんマーク」を2012年に続き2017年に再取得しました。また、2017年4月からは「不妊治療費用貸付」制度を開始しています。



「くるみんマーク」

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 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）					
育児・出産				育児休業（無給）		〈前田建設〉無条件で2歳まで	〈前田建設〉無条件で2歳まで		
休業以外				育児短時間勤務			〈前田建設〉小学校4年の始期まで		
								〈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】 通算して93日まで3回以上上限 〈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
									【介護短時間勤務】 介護休業とは別に3年の間で2回以上 〈前田建設〉介護休業とは別に、対象家族の介護をする期間につき利用可能
									【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
									2017年4月より 【不妊治療費用の貸付】 〈前田建設〉体外受精・顕微授精・精巣内精子生検採取法など費用貸付

介護と仕事の両立支援

介護と仕事の両立に直面する社員が増大するなか、社員に介護制度や介護生活への理解、そして介護に関する正しい情報や知識を学んでもらおうと、2016年より本支店で専門家を招いた「介護に関するセミナー」を開催しています。2016年は、本店、東北支店、中部支店、関西支店、九州支店の5本支店でセミナーを開催し、約400名が参加しました。

〈参加した社員からの主な意見〉

- ・今まで真剣に考えたことがなかったが、介護が必要となる可能性は非常に高いのでしっかりと意識し始める機会を与えてもらえてありがたかった。
- ・家族等が、要介護の状況になった場合に職場で公にできる環境、アナウンス等を行ってほしい。
- ・これをきっかけに全社員への認識を変える取り組みを継続してもらいたい。



ロールプレイングを通じて介護を学ぶ社員

女性活躍推進

2014年より女性基幹職を対象に開催している「女性活躍推進のための意見交換会」では、女性活躍推進に向けた本人の動機づけや社内のネットワークづくりに大いに役立ったという意見があった反面、男性や上司を交えた開催を希望する意見が多数を占めました。そこで、2016年度は職場全体のダイバーシティ推進を目的として、女性基幹職と上司を対象とする「キャリアアップフォーラム」を2回開催し、約200名が参加しました。

また、会社の枠を超えた取り組みとしては、協働会社会「前友会」の女性経営者と当社女性基幹職の意見交換会を開催した他、日建連「けんせつ小町委員会」が中心となって推進している「女性が働きやすい現場環境整備」などへの取り組み、内閣府などが推進する「リコチャレ」（理工系分野に興味ある女子学生の進路選択を応援する取り組み）にも積極的に参画しています。

なお、当社は女性活躍推進法にもとづく厚労省認定（通称：えるぼし）の「2段階」を2016年に取得しています。



「キャリアアップフォーラム」



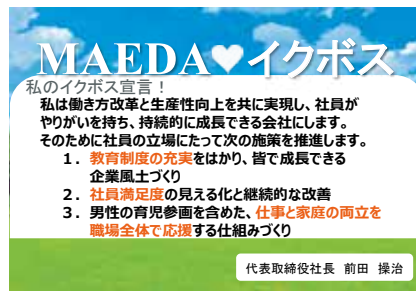
「リコチャレ」現場見学



えるぼしマーク

イクボス推進

2017年5月、特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンが主宰する「イクボス企業同盟」に加盟しました。「イクボス」とは、ともに働く部下・職場スタッフのワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）を指します。加盟にあたり、前田社長も「私のイクボス宣言！」を発表しました。当社は、イクボス企業同盟加盟を通して先進的な企業の取り組みに学び、社会全体の課題である働き方改革などの解決に向けて、より一層推進力を高めます。



前田社長のイクボス宣言



写真左から、塚越学様（ファザーリングジャパン理事）、前田社長、白河桃子様