

# 環境保全への取り組み

重点項目

- 環境経営推進 ●気候変動への対応
- 循環型社会構築 ●生物多様性保全 ●環境コミュニケーション

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、全社をあげた環境保全活動に取り組んでいます。



担当役員のコメント



CSR・環境担当役員  
中島 信之

当社は、2009年に「環境経営No.1と呼ばれる建設会社をめざす」と宣言し、環境経営を推進してまいりました。現在はCSV経営に取り組んでおりますが、依然として環境は重要な社会課題であると認識しています。具体的には、CO<sub>2</sub>排出量抑制を中心とした気候変動への対応、循環型社会の構築に向けた廃棄物削減の取り組み、また、環境保全や子どもたちへの環境教育を実践する団体などを支援する「地球への配慮」を継続して実施しています。

建設工事や多くの方にご利用いただく建造物は、少なからず環境に影響を及ぼすという側面があります。こうしたリスクに対し、私たちは建設事業者の責務として、計画段階から施工、運用に至るまで、環境負荷低減の実現に向けた努力を重ねております。

2018年度は、今年度からスタートする中期環境計画の立案が大きなウェイトを占め、実効性の高い計画とすべく社会情勢や環境関連リスクなどの分析を行いました。また、SBT※認証取得に向けてグループ全体の現状把握とCO<sub>2</sub>排出削減目標値の設定などを行った結果、2019年8月、SBTイニシアチブより2030年度の削減目標が認定されました。今後も引き続きサプライチェーンを含めた取り組みを推進してまいります。



※ SBT: Science Based Targetsの略称で、世界の平均気温の上昇をパリ協定で目標としている「2°C未満」に抑えるために、企業に対して科学的な根拠に基づくCO<sub>2</sub>削減目標を設定するよう求めるイニシアチブ

方針・考え方

当社は、MAEDA環境方針において、『社会とともに持続可能な発展をめざす』ことを基本理念としています。受注産業である建設事業者が責務を果たしていくためには、資材メーカーや協会社、顧客である民間企業や行政といった多くのステークホルダーとともに循環型社会の実現をめざす必要があります。そのため当社は、企画、営業段階から環境負荷の低い製品を提供するしくみをマネジメントシステム(以下、MS)に規定し、排出抑制の長期目標を見据えた中期環境目標と、その具体化のために計画を定めています。中期環境計画では、基本方針・重点施策と、その具体化のため各部門が実施すべき展開事項を定めており、2018年度が計画の3年目でした。経営目標である「前田版CSV経営」が取り組む社会課題に、持続可能な社会の実現を位置づけることで「環境経営No.1」を進化させています。今後世界市場が脱炭素を前提に動き、自然エネルギーを使って作られた製品・サービスが求められるリスクを機会ととらえ、自然エネルギー事業を推進する他、社有施設などのZEB化・作業所の脱炭素化を進めています。

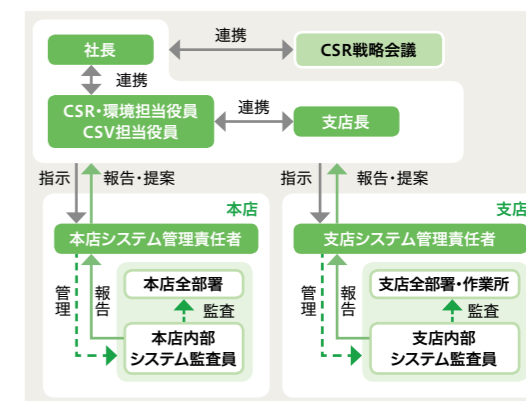
MAEDA環境方針

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。

マネジメント

当社は2001年に、全社統一EMSにてISO14001の認証を取得しました。認証範囲は、作業所を含むすべての国内事業所となっています。より一層事業活動とMSの一体化を図るため、ISO規格の2015年版改訂を契機に、2017年4月1日、EMSとQMSを統合した「品質・環境規程」を制定し、運用を開始しました。2017年9月には移行審査を受審し、両MSとも2015年版への移行を完了しました。2018年度は環境事故の発生はありませんでしたが、建設発生土や埋設廃棄物に起因する環境リスクが増加していることから、社内のワーキンググループにおいて、未然防止策の検討を進めています。マネジメントレビューでは、環境リスクの未然防止のため、作業所の特徴や状況に応じたICTの活用を指示されました。法令対応は、個別企業の枠を超えたシステム化が望まれており、業界団体と連携した対応も進めています。



◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

基本方針	重点施策	主な取り組み内容	取り組みに関するKPI	2018年度の実績	達成度評価	2018年度目標		
「前田版CSV経営」の推進	「前田版CSV経営」の浸透と展開	環境に関するしくみの充実	環境保全を目的とした資金拠出	「地球への配慮」拠出額	-	-		
		環境事故ゼロの継続	環境意識の向上を目的とした集合教育の実施 eco検定の取得	実施回数 取得率	9回 88%	◎ ○	9回/年以上 95%以上	
「環境経営No.1」のさらなる進化	持続型社会の構築	気候変動への対応	建物運用段階におけるCO <sub>2</sub> 排出量削減	推定削減率	23%	-	-	
			施工段階におけるCO <sub>2</sub> 排出量	排出量原単位	23.5 t-CO <sub>2</sub> /億円	△	25.0t-CO <sub>2</sub> /億円以下	
			オフィスにおける電力使用量によるCO <sub>2</sub> 排出	排出量 排出原単位	2,038t-CO <sub>2</sub> 4.45kg-CO <sub>2</sub> /人・日	○ ◎	1,940t-CO <sub>2</sub> 以下 4.85kg-CO <sub>2</sub> /人・日以下	
			施工段階における廃棄物排出	排出量	520千t	-	-	
			施工段階におけるリサイクル	リサイクル率	97.1%以上	○	98%以上	
			施工段階における混合廃棄物排出(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)	8.0kg/m <sup>2</sup> 9.0kg/m <sup>2</sup>	× ×	6.6kg/m <sup>2</sup> 以下 5.5kg/m <sup>2</sup> 以下	
		ステークホルダーとの「共有価値」の創出	循環型社会構築に向けた取り組み	電子manifestoの利用	利用率	90%	○	95%以上
				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)	126 t 302g/人・日	× ○	100t以下 300g/人・日以下
				オフィスにおける水使用	使用原単位(1日1人当たり)	44L/人・日	△	40L/人・日以下
				生物多様性保全技術の展開(建築・土木)	採択件数/提案件数	0件	×	建築・土木各1件以上
				生物多様性をテーマにした技術開発	開発件数	0件	×	1件以上
				社内エコポイント制度(Me-pon)の普及	参加者数 利用ポイント数	1,307人/年 419,385 P/年	◎ ×	1,200人/年以上 15,000,000P/年以上
社員の非事業活動の推進	エコアクションの拡大							



## 気候変動への対応

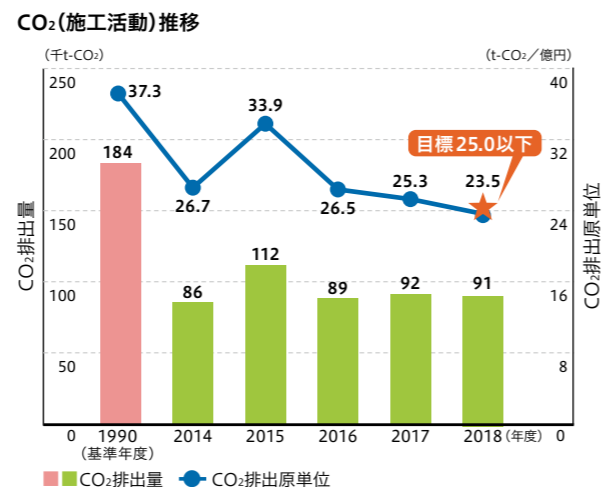


### 施工段階での取り組み

建設業界では、CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出量の削減に効果的な手段の一つと位置づけ、座学教育、実技教育、アイドリングストップの徹底、定期検査の実施の4項目について着実な実施を推進しています。2018年度は座学教育実施率52%、実技教育実施率43%、アイドリングストップ84%、重機などの定期検査実施率81%となり、この活動により約5,300t-CO<sub>2</sub>(→データブックP.9「2018年度の作業所における省燃費運転活動実施状況」を参照)のCO<sub>2</sub>削減に寄与しました。また改善の余地がありますので、今後も継続的に取り組んでまいります。なお、施工活動全体におけるCO<sub>2</sub>排出量については、914百t-CO<sub>2</sub>となり、昨年度より1千t-CO<sub>2</sub>減少しました。その結果、CO<sub>2</sub>排出量原単位は23.5t-CO<sub>2</sub>/億円となり、削減目標を達成しました。



朝礼での省燃費運転教育【坂下非常口作業所】



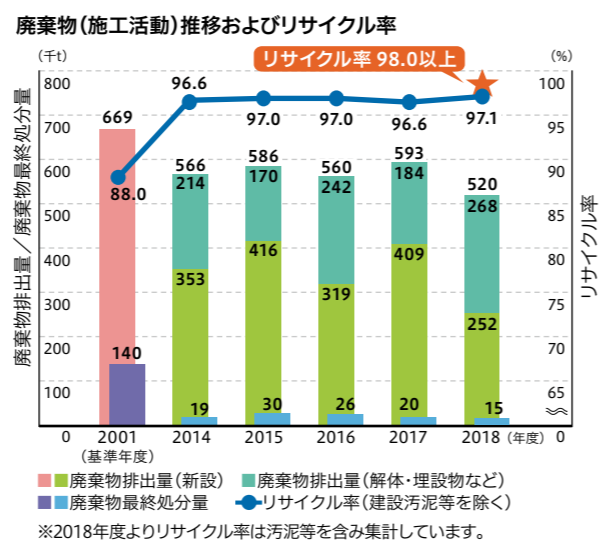
## 循環型社会構築:建設廃棄物の対策、グリーン調達



### 廃プラスチックのリサイクル

当社はプラスチックを含む建設副産物について、新設工事の施工段階のリサイクル率を、2030年までに、100%とすることをめざしています。

作業所では、廃棄物対策として発生抑制・現場でのリサイクル・分別排出を進めています。近年、コンクリート塊などの重量物を含む全体のリサイクル率は97%程度で推移していますが、廃プラスチックのリサイクル率は69%(新設80%)で、さらなる推進が必要と考えています。再資源化施設等への直接搬出や中間処理後の委託先確認を徹底、広域認定制度(メーカーリサイクル)などの活用を進めるとともに、ICI総合センターを通じて新材料の活用についても検討を進めています。



上記以外のトピックについてはこちら [環境保全コスト⇒データブックP.16](#)  
[グループ会社の環境データ一覧⇒データブックP.18](#)

※数値、グラフについては、WEBサイトに掲載しているものが最新版となります。

## 人材育成とダイバーシティ



### 重点項目 人材育成とダイバーシティ

現代社会は社会構造の変化に加え、人々の価値観が多様化しています。そのような状況において、社員一人ひとりが働きやすい職場づくりは必須です。当社は「ものづくりの原点は“人づくり”」であると考え、その取り組みを推進しています。これは企業の柔軟性のみならず、多様な発想の創出、企業の強みにつながると考えています。

### 担当役員のコメント

CSR・環境担当役員  
中島 信之

日本の大きな社会課題は人口減少であり、建設業界でも担い手不足が課題となっています。同時に高齢化による介護社会の到来を見据え、社員の働きやすさを支援する必要があります。

そのようななか、当社は2014年よりダイバーシティ経営を推進してまいりました。社員の働き方、そして人材の多様性は、さまざまな発想・企画や新たなサービスの創出、ひいては生産性の向上につながると考えています。

現在は、女性活躍推進に加え、ワーク・ライフ・バランスの推進、さらに2018年度より健康経営を開始しました。これらがめざすのは、働き方改革に対して能動的に取り組む人材の育成です。プライベートの充足と健康は、仕事の効率・パフォーマンス向上との好循環の促進につながります。まずはこの重要性を認識して組織運営を図れる人材を育成してまいります。

私は、ダイバーシティとは人材マネジメント改革、つまり「意識改革」だと考えています。NEXT10でめざす「総合インフラサービス企業」になるためには、多様な人材と併せて多面的な教育から培われた発想が必要です。それは、当社が解決をめざすSDGsのゴール達成のベースになると考えています。

### 方針・考え方

当社の事業に対するこだわりを言い表した先達の言葉に次のようなものがあります。

『事業は人格の反映なり』(工事とは人格の反映に過ぎず、徳が溢れて具象するものに他ならない)

『事をなすは事を為すに非ず、徳を為すなり』(工事はそれをなそうとする人が積み上げた内外の信頼によって成し遂げられる)

この言葉は、「ものづくりの原点は“人づくり”」であるという、前田建設の「人材」に対する姿勢を表しています。

また、過去より職場のインフォーマルな人間教育によって、先輩から後輩へ、あるいは上司から部下へと技術や伝統が伝承された時代に経験的に培われた考え方として、以下の3つがあります。

1. 個性を尊重し人間性を尊重する
2. 部下は上司との信頼の絆の上で大きく育つ
3. 現場の学習は“頭”からではなく“身体”から入る

この本質は、時代が進んだ現在でも、当社の人づくりに対する基本的な姿勢として変わることはありません。

### 当社が考える理想的な人材像とは

人々の価値観やライフスタイルが多様化するなか、社会課題や社会ニーズはますます複雑化していきます。また、国内人口の減少とともに、当社の事業内容も、今後はその質と量が大幅に変化していくものと予想されます。このような環境下で当社が建設業の将来を見据え、社会インフラに携わる企業として社会に価値を継続的に提供するためには、社員一人ひとりが「個の力」を高めていくことが必要であり、そのために当社が社員に求める理想的な“姿勢”や“考え方”は次のようなものです。

1. 現状に甘んじず、挑戦し続ける姿勢
2. 自分がやるという当事者意識、責任感
3. 継続的に知識・スキルを更新し、自己を成長させていく力

こうした力は一朝一夕に身につくものではありません。当社は研修のみならず業務を通じて社員を育て、社員本人は業務の実践を通じ、当社、ひいては社会に貢献するという「人材育成と社員の自己実現の両立」が重要であると考えています。

最後に、近年増加している外国人技能実習生について、現状は協力会社での受け入れが進んでいますが、当社はまだ直接的な関与はできていません。しかし、今後のさらなる増加を見据え、人権、安全などさまざまな分野における配慮の必要性を認識しています。