



「総合インフラサービス企業」へ “Change!”

創業100周年を迎えて

2019年1月8日、前田建設は創業100周年を迎えました。1919年に福井で創業し、山岳土木で技術に磨きをかけ、都市土木、建築、海外、リテール分野へと事業を拡大、そして近年は、脱請負事業への展開を進めています。このように時代の変化に対応し、新たな事業に挑戦してきた精神は、今も受け継がれている「前田らしさ」であり、「前田のDNA」として次の100年にも引き継ぐべきものと考えています。

新たな挑戦の幕開け

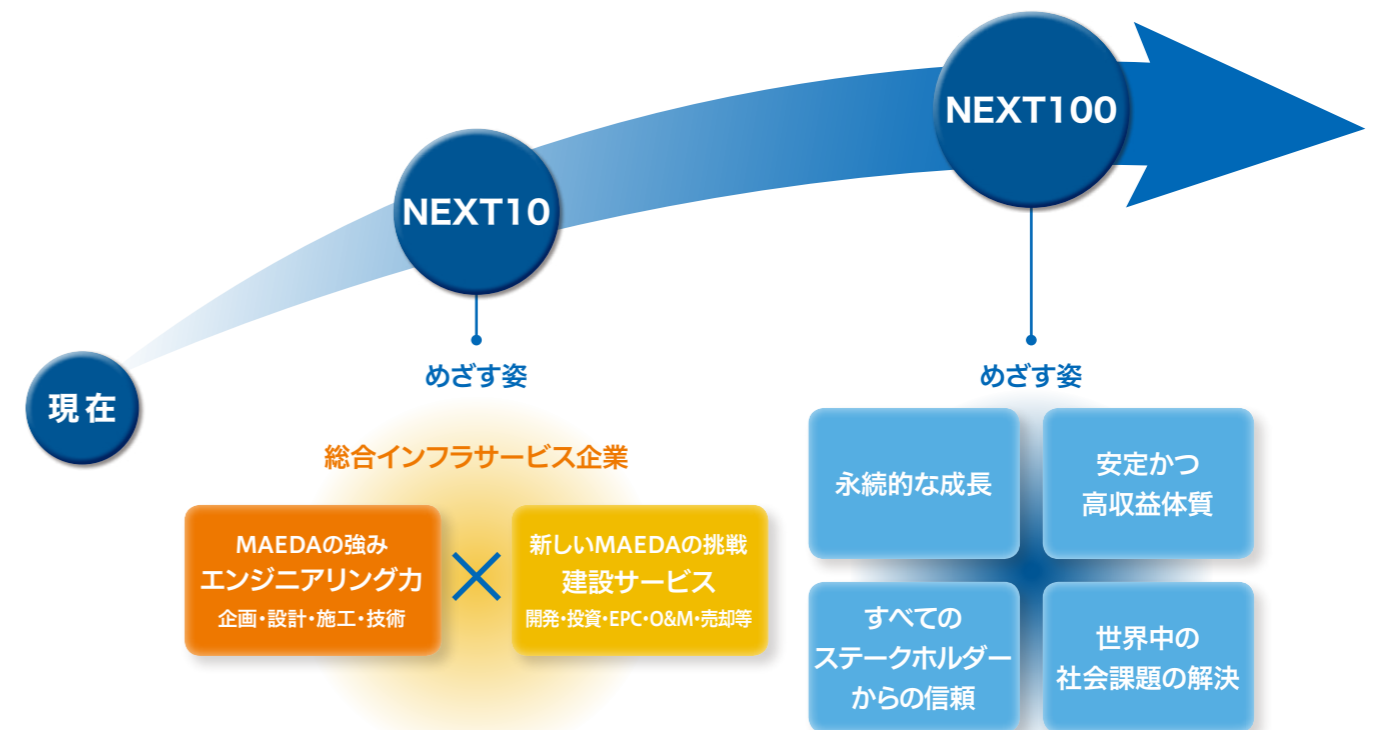
いま、世界は大きな変革期を迎えています。AIやIoTに代表される技術革新により、日本が得意としてきた高い技術力や品質確保といった付加価値は急激に競争力を失い、データが価値の源泉になろうとしています。少子高齢化ならびに人口減少に伴う担い手不足や生産年齢人口の減少といった社会構造の変化と相まって、さまざまな社会のルールチェンジが起きると予想されます。そのため、これまでの延長線上のビジネスモデルでは企業は生き残れず、新たな価値を創出する事業にシフトすることが求められています。

この変革の波は、建設業においても例外ではありません。社員全員が健全な危機感を共有し、それぞれの時代の社会環境に合わせて柔軟に変化する必要があります。我々はこれまで培ってきた「挑戦と変革を恐れない前田のDNA」を引き継ぎ、社会と当社のサステナビリティの実現に挑戦してまいります。

請負と脱請負の融合でめざす 「総合インフラサービス企業」

前田建設は101年目の新たなスタートとして、次の100年でめざす新たなMAEDAの企業像(右図参照)を掲げ、経営改革の第一歩を踏み出しました。この企業像をバックキャスト手法により、次の10年間でめざす姿に落とし込んだものが、中長期改革プラン「NEXT10」です。NEXT10でMAEDAがめざす姿は「総合インフラサービス企業」—これは、エンジニアリング力と建設サービスの融合により実現するもので、これまで請負業で培ってきた建設の技術やノウハウなどのエンジニアリング力と、脱請負事業の推進によって力をつけてきた開発、投資、維持管理、運営力との掛け算により、社会課題の解決をめざすこと—であり、こうした新たなビジネスモデルへの変革に挑戦します。

MAEDAの次の10年(NEXT10)、次の100年(NEXT100)でめざす姿



中期経営計画「Maeda Change! 1st stage '19-'21」のスタート

NEXT10でめざす姿を実現するため3年スパンで達成ステップを設け、中期経営計画として具体策を実行します。2019～2021年の中期経営計画「Maeda Change!1st stage '19-'21」では、NEXT10における重点施策3本柱「生産性改革」「脱請負事業の全社的推進」「体質改善」の基盤構築を進めます。具体的には、「付加価値生産性向上への基盤構築」、「新たなステージへの挑戦に向けた脱請負事業の拡大」、これらを着実に実行するための「新たな企業文化への変革に向けた土台構築」に取り組みます。

「総合インフラサービス企業」のカギ - ICI Labの開設

中期経営計画達成に不可欠な基盤として、今年「ICI※ Lab」を茨城県取手市にオープンしました。この施設は、オープンイノベーションの思想のもと、さまざまなパート

ナーとのネットワーク機能を備えた新たな価値創造の拠点として位置づけられています。

真の“イノベーション”とは、単なる技術の開発ではなく、社会実装をめざすものと考えます。ICIでは、このような社会への価値提供によって、経済の発展や社会課題の解決に寄与したいと考えています。

持続可能な社会の実現に向けて

私たちは次の100年に向けて、CSV思考を基本理念とし、社会での存在意義追求による持続的な発展と、持続可能な社会の実現を両立していきたいと考えています。社会に貢献し続けることで、あらゆるステークホルダーから求められ、信頼される企業をめざします。この実現には、社員一人ひとりがCSV-SS経営の実践として脱請負思考で主体的に社会と向き合い、それぞれのステークホルダーが抱える課題を解決することが必要です。

しかし、このような高い目標に対し、MAEDAの社員には創業より受け継ぐ精神、ベンチャースピリットにより持続可能な社会の実現の達成をめざすとともに、困難な課題に対してわくわくした気持ちを持って挑戦してほしいと考えています。また、MAEDAには、そうした挑戦を受け入れる土壌が大きく広がっています。

「皆がやりがいを感じ、誇りを感じ、そして、明るい会社にする」これは社長就任時の、私から全社員に対するコミットメントです。人を惹きつける仕事とは、最終的には“やりがい”だと思います。新しい事業や社会課題の解決へ挑戦し、自分自身が社会に貢献していると実感し、わくわくする気持ち、それこそが働くことに対する大きなモチベーションにつながると考えています。なにより私自身、当社のめざす姿「総合インフラサービス企業」に生まれ変わることに、非常にわくわくしています。

このCSV思考から生まれる“やりがい”を胸に、私たちMAEDAは、ステークホルダーの皆さま一人ひとりにとって“Comfortable”な世界を実現していきたい。次の100年も、それぞれの時代ごとに抱える課題を解決し続ける企業であるために、“Change!”し続けてまいります。

※ ICI:Incubation(孵化)×Cultivation(育成)×Innovation(革新)

代表取締役社長

前田 操治

MAEDAのサステナビリティマネジメント

当社は「CSV-SS経営」に取り組んでおり、本業を通じた社会課題の解決による、サステナブルな社会の実現をめざしています。この項目では、CSV-SS経営に取り組む上で基盤となる考え方、マネジメント体制についてご報告します。

担当役員メッセージ



CSR・環境担当役員
中島 信之

現在当社は、人口減少や少子高齢化による担い手不足が、当社のみならず建設業界全体が抱える重要な社会課題であると認識しています。持続可能な社会づくりや人々の生活の質の向上といった視点から、SDGsにいかに関与するかが企業や各種団体に求められています。当社は、未来にわたり社会インフラの維持・更新、運営を担っていく企業として、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進など、建設業界をあげた各種施策に取り組みながら、当社とサプライチェーン、特に協力会社のサステナビリティの向上をめざしています。

2018年度は、今年度からスタートする中期経営計画、ならびに中期環境計画の立案にむけ、社会情勢とそれに伴う建設業界、当社の経営環境を分析してまいりました。また、サステナビリティという観点では、気候変動へのより具体的な対策(→P.29を参照)の必要性をこれまで以上に実感すると同時に、例えば、増加する外国人技能実習生や就労者への人権(→P.30を参照)など、これまで当社にとって検討する機会の少なかった課題が重要になりつつあることを認識する1年となりました。

CSV-SS経営によってより広く、より深く社会課題の解決に取り組み始めた今、私たちは、ステークホルダーの皆さまと協働し、社会の持続的な発展と当社の企業価値向上をめざしてまいります。

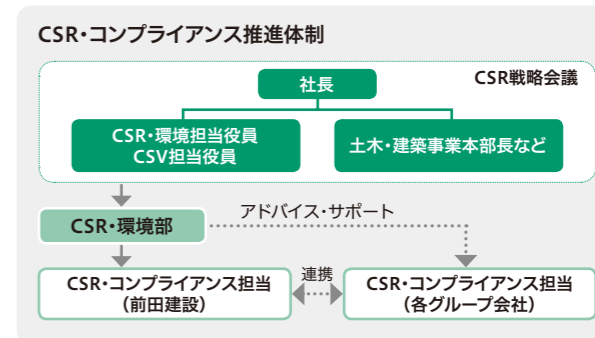
マネジメント体制

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。

「CSR戦略会議」は社長を筆頭に、CSR・環境担当役員ならびにCSV担当役員、さらに各事業本部長で構成されており、例えば環境目標値の設定やその結果報告などは、経営報告と同様に扱われています。

CSR戦略会議で決定した内容はCSR・環境部に伝達され、本支店のCSR・コンプライアンス担当者やその他関係部署とともに、その指示の実行にあたります。

2018年度においては、CSR戦略会議を3回開催しました。



MAEDAのマテリアリティと概要説明

マテリアリティとは、ステークホルダーとの対話を通じて特定した、事業活動やCSRで取り組むべき重点課題を指します。2019年度からスタートした中長期経営計画「Change!」の策定にあたり、昨年度は再度、経営層、総合企画部(経営企画部門)等の関係各所間で、MAEDAを取り巻く社会が抱える課題、ならびに私たちが置かれている経営環境の見直しを行いました。マテリアリティならびに策定プロセスについての詳細はP.12をご覧ください。