



前田建設工業株式会社

CSR・環境部

〒102-8151 東京都千代田区富士見2丁目10番2号

TEL: 03-5276-5134(ダイヤルイン)

ホームページ <https://www.maeda.co.jp>

次回発行予定 2021年8月

【表紙について】

MAEDAがめざす「総合インフラサービス企業」の土台固めの1年となつた、2019年度の取り組みを表現しています。さまざまなパートが重なり合いながら新たなフィールドを形作るよう、当社のさまざまな事業・取り組み・多様な人材によりMAEDAの理想とする企業像へ向けた基盤が構築されていく様子を表しています。パートにあしらったSDGsカラーは、MAEDAの持続可能な未来への取り組みがSDGsに貢献しうることを示しています。

2020年10月

MAEDA  
SUSTAINABILITY  
REPORT  
2020

# 「総合インフラサービス企業」として 持続可能な社会の実現に貢献します



## 変革期のなかで着実な前進を

このたびの新型コロナウイルスにより亡くなられた方々に謹んで哀悼の意を表すとともに、罹患されている方々に心よりお見舞い申し上げます。

新型コロナウイルスは瞬く間に世界中へ拡大し、パンデミックとして社会や経済に大きな衝撃を与えています。日本においても東京オリンピック・パラリンピックが延期されるなど、多大な影響を及ぼしています。

技術革新や社会の構造変化が相まって社会変革が加速するなか、新型コロナウイルスへの対応が契機となり、これまで想像もできないようなスピードと規模で人々の価値観、常識や行動までもが変わろうとしています。

このような不確実で、先行き不透明な時代だからこそ、健全な危機感を持ち、出来うる限りの現状分析と将来予測に努め、ビジョン実現への道筋を着実に前進することが重要だと私たちは考えています。

## 次の100年に向けて

前田建設は創業100周年の節目に、次の100年後のあるべき姿・NEXT100を掲げました(右図参照)。私たちは今後100年、常に社会に価値を提供し続けることにより持続的成長を成し遂げ、あらゆるステークホルダーから求められ、信頼される会社でありたいと願っています。

その最初のマイルストーンとして、次の10年へ向けた中長期改革プラン・NEXT10を策定しました。私たちがNEXT10でめざすのは、請負と脱請負の融合によって新たなビジネスモデルを構築する「総合インフラサービス企業」です。これまでの請負事業で培った建設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、運営力との掛け算で、幅広い社会課題を解決できる企業へ変革していきます。

私たちが描いたNEXT100までの道筋、そしてNEXT10でめざす「総合インフラサービス企業」の根底にあるのはCSV<sup>\*1</sup>の考え方です。

インフラを作る担い手として請負事業に徹することだけで社会的役割を果たすという時代は終わり、価値観も多様化し、まさに変革期に入っています。このような時代のなかで社会における企業としての存在価値を再定義し、サステナブルな企業への改革を実現するためには、脱請負思考で主体的に世の中の変化や社会課題と向き合い、新たな価値を提案および創造しなければなりません。

近年は世界的にSDGs<sup>\*2</sup>への関心が高まっていますが、この「総合インフラサービス企業」とSDGsは、軌を一にするものだと考えています。

私たちが「総合インフラサービス企業」として事業を通じた社会課題の解決に取り組むことは、SDGsの多くの目標達成への寄与、ひいては当社の未来の成長にも結びつきます。

一見矛盾するように見える持続可能な社会実現と、会社の成長の両立を実現する手段が「総合インフラサービス企業」であり、NEXT100なのです。まさに、「総合インフラサービス企業」こそがサステナブルなビジネスモデルであると考えています。

## 中期経営計画「Maeda Change 1st stage '19-'21」1年目を振り返って

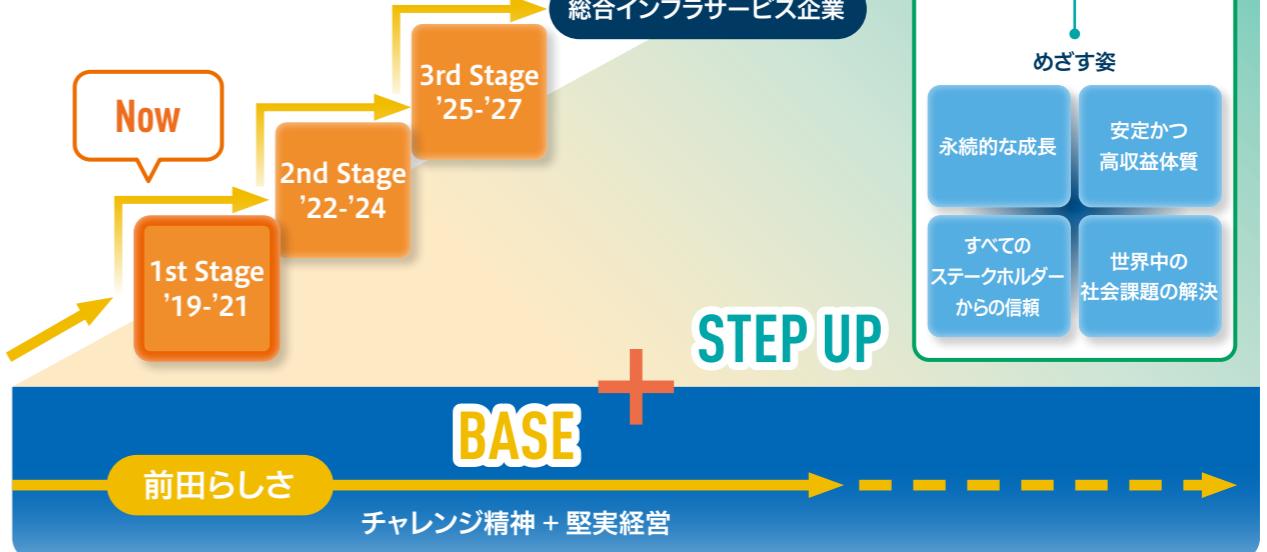
NEXT10では、「総合インフラサービス企業」をめざして3年ごとに達成ステップを設け、具体策を実行しています。2019年度はNEXT10および中期経営計画「Maeda Change 1st stage '19-'21」の1年目であり、戦略的議論・共有のステージでした。

昨年度は当社がめざす脱請負事業の拡大に向け、大きな一歩を踏み出すことができました。国内4番目の規模を誇る愛知県国際展示場が8月にオープンし、当社とGL eventsによる国内初のコンセッション方式による国際展示場の運営がスタートしました。

そして、2019年11月には廃校小学校を利用した研修施設「ICI<sup>\*3</sup> CAMP」がオープンし、2月に先行オープンしていた「ICI Lab」とともに「ICI総合センター」として本格的に稼働を開始しました。この施設は、技術開発・実装、人材育成の拠点のみならず、意識改革、企業文化改革の象徴としての意義も込められた経営改革の要となる施設と位置づけています。

## 次の100年(NEXT100)のビジョン

### MAEDA Change!



## トップメッセージ

### 2019年度の主なトピックス

当社における2019年度のトピックスの一つは、映画「前田建設ファンタジー営業部」の公開です。これは、2003年に若手社員が自ら立ち上げた社内企画を題材にした映画です。当時、いわゆるゼネコンに対する社会のイメージが大変厳しい状況のもと、本来、夢、やりがいのある私たちの仕事を世の中の人にもっと理解してもらいたいという思いから、ファンタジー営業部の挑戦は始まりました。実際に映画を見てくださった方々の満足度も高く、多数のお褒めの言葉をいただき、私としても大変感慨深いものを感じました。

もう一つのトピックスは、前田道路との資本関係強化です。この変革の時代を乗り切るには、グループ各社がシナジーを発揮、ガバナンスを強化することにより、グループとしての競争力を高めることが求められています。それが各社単体としての競争力向上にも寄与し、それぞれが自らの変革を成し遂げることで、この危機を逆にチャンスにも変えることができるものと考えます。



### 今後の展望

今回のグループ資本関係強化も、先のファンタジー営業部の映画化も、変革に向けた行動こそが未来を切り開くという信念に基づいた挑戦であり、大きなステップでもあります。

このように前田建設が長い歴史のなかで時代の変化を敏感に捉え、常にリスクを恐れず勇気を持って自らの変革に挑戦してきたチャレンジ精神は、現在も脈々と受け継がれている“前田らしさ”です。

2020年度は戦略実行ステージの1年です。既にさまざまな取り組みがスタートしています。

改革の着実な実行を目的とした、革新的な組織改編もその一つです。社会の変化のスピードが加速していることなどを勘案し、本社の組織を大幅に見直し、専属の改革実行組織を設置しました。さらに、体質改善の取り組みである新人事制度への移行が本格化しています。社員の皆さんには、“前田らしさ”を持って、新しいことに対して果敢に、自発的に取り組んでもらいたい。そのようなマインドを持った個人、組織を会社全体で育てる、つまり人を育て

る企業文化の醸成を目的とするしくみを整備しました。今後の組織改編や新人事制度移行が社員の行動、意識の改革につながることを期待しています。

また、生産性改革はNEXT10のカギとなる戦略であり、まさに時代の要請でもあります。この実現を後押しするにはデジタルトランスフォーメーション(DX)の推進だと考えています。当社のDX推進においては、業務プロセスの変革によって知識革命、生産革命を実現し、グループ会社やパートナーとのシナジーを発揮させるとともに、グループ全体として社会に創出する付加価値を最大化していきます。

私たちは、“前田らしさ”であるチャレンジ精神を次の100年に受け継ぎ、新たな時代に向けてCSVを理念とする「総合インフラサービス企業グループ」として、さまざまな社会課題解決に取り組み、持続可能な社会の実現に今後とも貢献していきます。

代表取締役社長

前田 操治

※1 CSV: Creating Shared Value(共有価値の創造)の略称。アメリカの経済学者であるマイケル・ポーター氏を中心に提唱された概念で、企業が社会課題へ取り組むことで経済的価値と社会的価値を同時に創造しようとするアプローチのこと。

※2 SDGs: 2015年の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」の略称。持続可能な世界を実現するため、2030年までに世界で解決すべき目標を示したもので、17の目標と169のターゲットで構成されている。

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

### MAEDAのサステナビリティマネジメント

当社は「CSV-SS(→P.9を参照)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。



取締役専務執行役員  
岐部 一誠

#### 担当役員メッセージ

資本主義、交通手段、デジタル化などのグローバル化の急速な拡大は、人類に多くのプラスの効果を生み出していますが、さまざまな副作用ももたらしています。昨今のパンデミックはグローバル化がいかに地球の隅々まで浸透しているかということを知らしめましたし、地球環境問題や格差の問題など社会、企業が直面する課題の大きさも年々増しています。個々の企業においても、マテリアリティに戦略的に取り組むことで、社会と企業のサステナブルな成長を実現することが今まで以上に求められています。

当社のサステナビリティマネジメントは、社会課題と企業の利益という一見するとアンチノミー(二律背反)な課題解決をビジネスの力で両立させることをめざします。それは結果的に社会と企業の両方の持続的な発展につながると考えています。

当社が挑戦しているビジネスモデルである「請負と脱請負の融合」はまさにその象徴でもあり、再生可能エネルギー事業はCO<sub>2</sub>排出量の削減やエネルギー問題の解決のみならず、利益創造にも寄与しています。

また、コンセッション事業においても、官民連携を通じた政府・地方自治体の財政問題や地方創生などの社会課題の解決と、当社の新たな事業機会の獲得が両立できる「CSV-SS経営」に取り組んでいます。

2019年度は、組織能力を高め、ステークホルダーの皆さまと共通認識を持つ大切さを痛感する1年となりました。のために、経営革新本部内に事業革新室やDX推進室(→P.11を参照)、地域事業推進室(→P.19を参照)といった部署の新設やICI総合センターの創設(→P.13を参照)、企業行動憲章の改定(→P.33を参照)などを実行しています。

本レポートを通じてステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを継続し、社会の持続的発展と当社の企業価値向上をめざしています。課題に対するジレンマに挑戦する当社のレポートをお楽しみください。

#### 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。

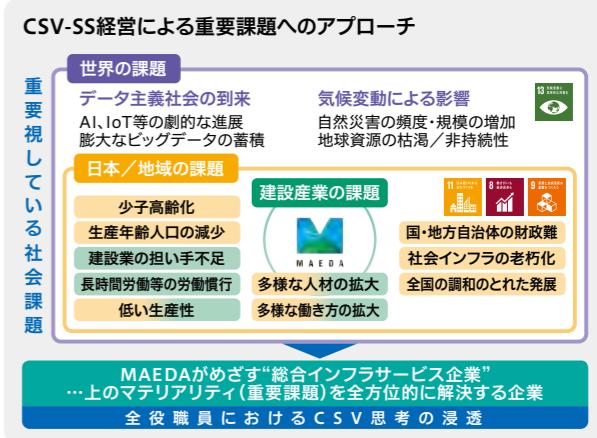
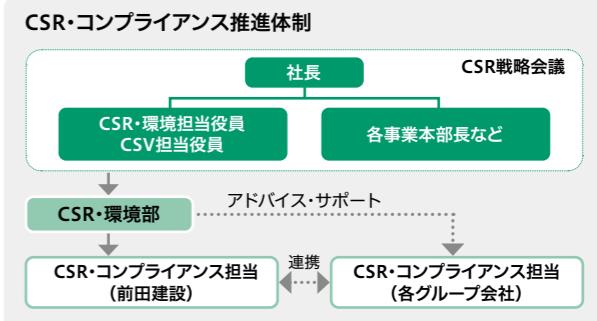
2019年度においては、CSR戦略会議を2回開催しました。

#### MAEDAのマテリアリティ

当社は2016年から、GRIスタンダードを参考に、MAEDAのCSR活動および「CSV-SS経営」それぞれの背景にある社会課題を洗い出し、当社の重要項目=マテリアリティを導きだしてきました。

2019年度の中期経営計画の策定にあたり、経営環境の見直しを行い、新たに図表化したマテリアリティは、継続して社会課題を「世界」「日本と地域」、そして「建設産業」という観点で分類しています。

今後、社会情勢や経営環境の変化に応じて適宜見直しながらマテリアリティを策定していきます。



■ トップメッセージ	1
■ MAEDAのサステナビリティマネジメント	4
■ コーポレートレポート MAEDAの共有価値創造プロセス	7
<b>パート1</b>	
■ NEXT10 1st stage始動! ～成長のための基盤構築～	9
特集01 MAEDAの成長を押し上げる デジタルトランスフォーメーション	11
特集02 ICI CAMP 寝ても覚めても、夢を追えるように	13
特集03 脱請負事業で切り開く 総合インフラサービス企業への道筋	17
特集04 変革の基盤である体質改善とは ～MAEDA Future Competition～	21

## 編集方針

MAEDAは、サステナブルな社会の実現をめざすための取り組み情報を開示する「サステナビリティレポート」を発行します。

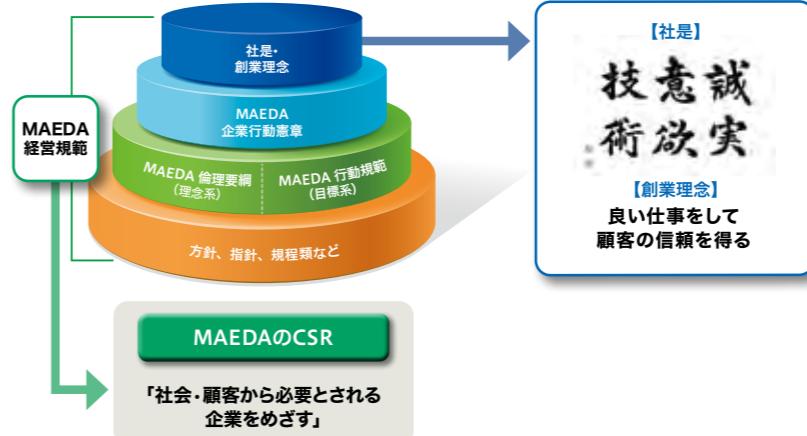
本レポートは、2019年度を初年度とする中期経営計画「Maeda Change 1st Stage'19-'21」の3つの重点施策を軸に構成、展開しています。

次の100年にあるべき姿をめざし、事業により社会課題を解決するCSV-SS経営の取り組みを中長期的な視点でご報告いたします。

## パート2

■ 安全・品質・調達の取り組み	23
■ 環境保全への取り組み	25
■ 人材育成とダイバーシティ	29
■ 法令等遵守(コンプライアンス)・内部統制	33
■ 編集後記	34

## 理念体系



社是および創業理念は当社の価値観の最上位に位置するものです。当社は、「誠実・意欲・技術」を社是とし、「良い仕事をして顧客の信頼を得る」を創業理念として、地域社会や顧客、エンドユーザーなど、ステークホルダーの皆さんに信頼感・安心感・満足感を与える品質を提供することを経営の基本理念としています。

## 会社概要(2020年3月末現在)

称 号: 前田建設工業株式会社  
MAEDA CORPORATION

創 業: 大正8年(1919年)1月8日

本 店: 東京都千代田区富士見2丁目10番2号

資 本 金: 284億円

売 上 高: 4,879億円

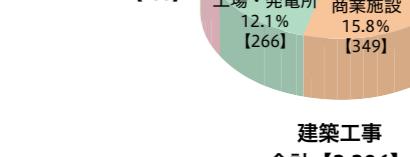
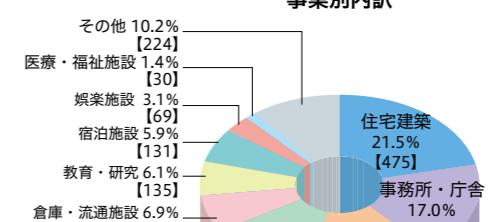
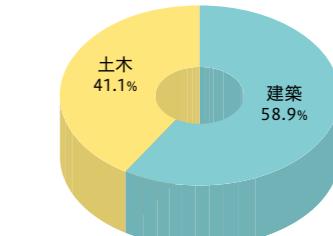
従業員数: 3,161人(連結6,545人)

事業目的: 建設事業

事業所数: 本支店16カ所 営業所20カ所  
海外拠点10カ所 ICI総合センター

グループ: 子会社50社 関連会社22社

■ <個別>2019年度建設事業完工高 事業・工事種別比率  
(不動産除く)  
【金額(単位:億円)】



■ <連結>セグメント別売上高内訳 (単位:億円)

2020年3月期		
売上高	実績	(%)
建築	2,650	54.4
土木	1,548	31.8
製造	381	7.8
インフラ運営	187	3.8
その他	112	2.3
<b>合計</b>	<b>4,879</b>	<b>100</b>

※合計金額は小数点以下を四捨五入しています

## 本レポートについて

今年度の報告形式は、ダイジェスト版である冊子とフルレポート版であるWEBの2本立てとなっています。

冊子については、中期経営計画の重点施策を軸に、当社が重要視している社会課題=マテリアリティとその解決にむけた取り組みを中心で報告しています。

WEBは冊子の内容に加え、私たちMAEDAの価値創造を支える基盤となる活動毎に、「方針・考え方」「マネジメント」「実績」について報告しています。

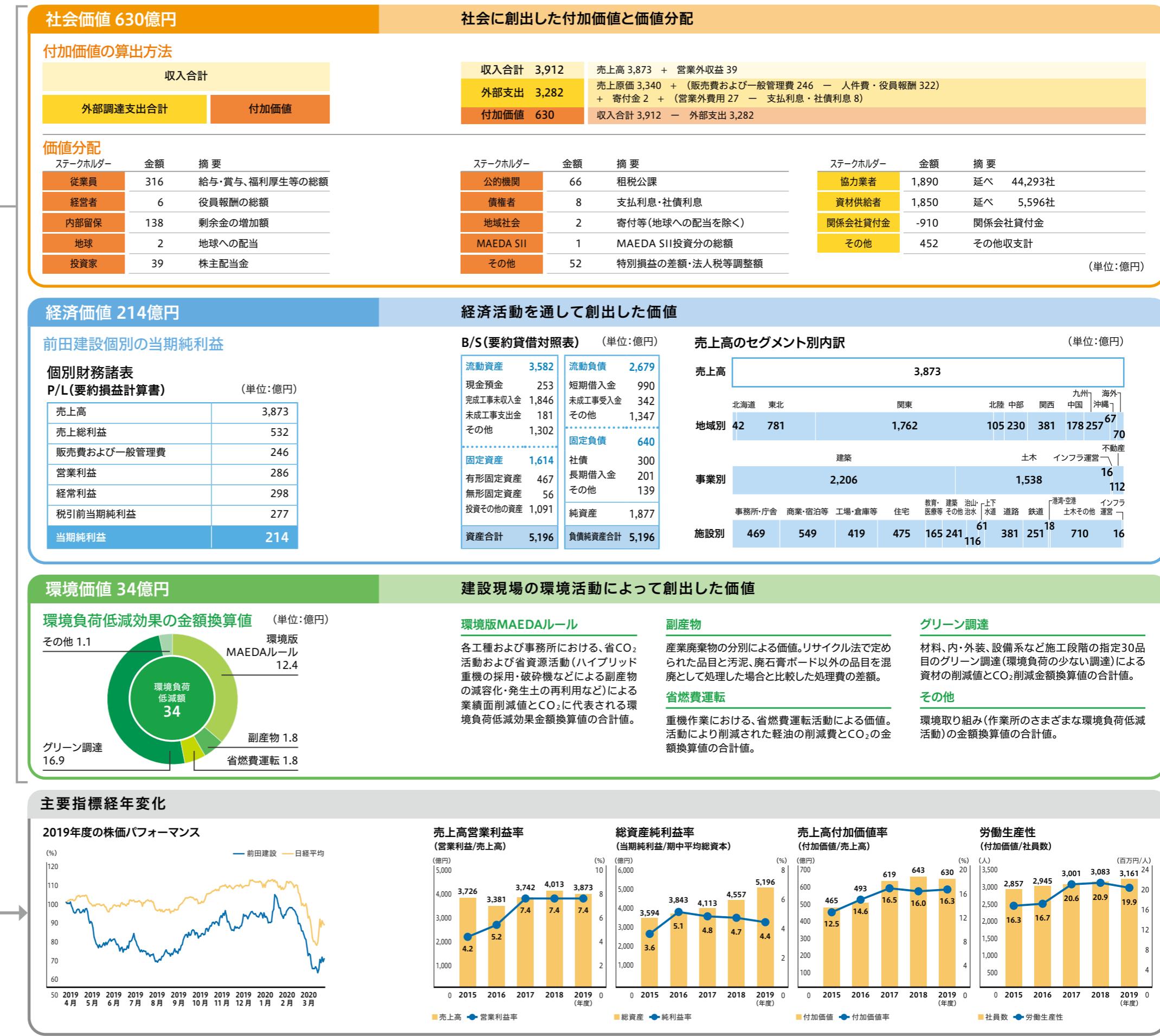
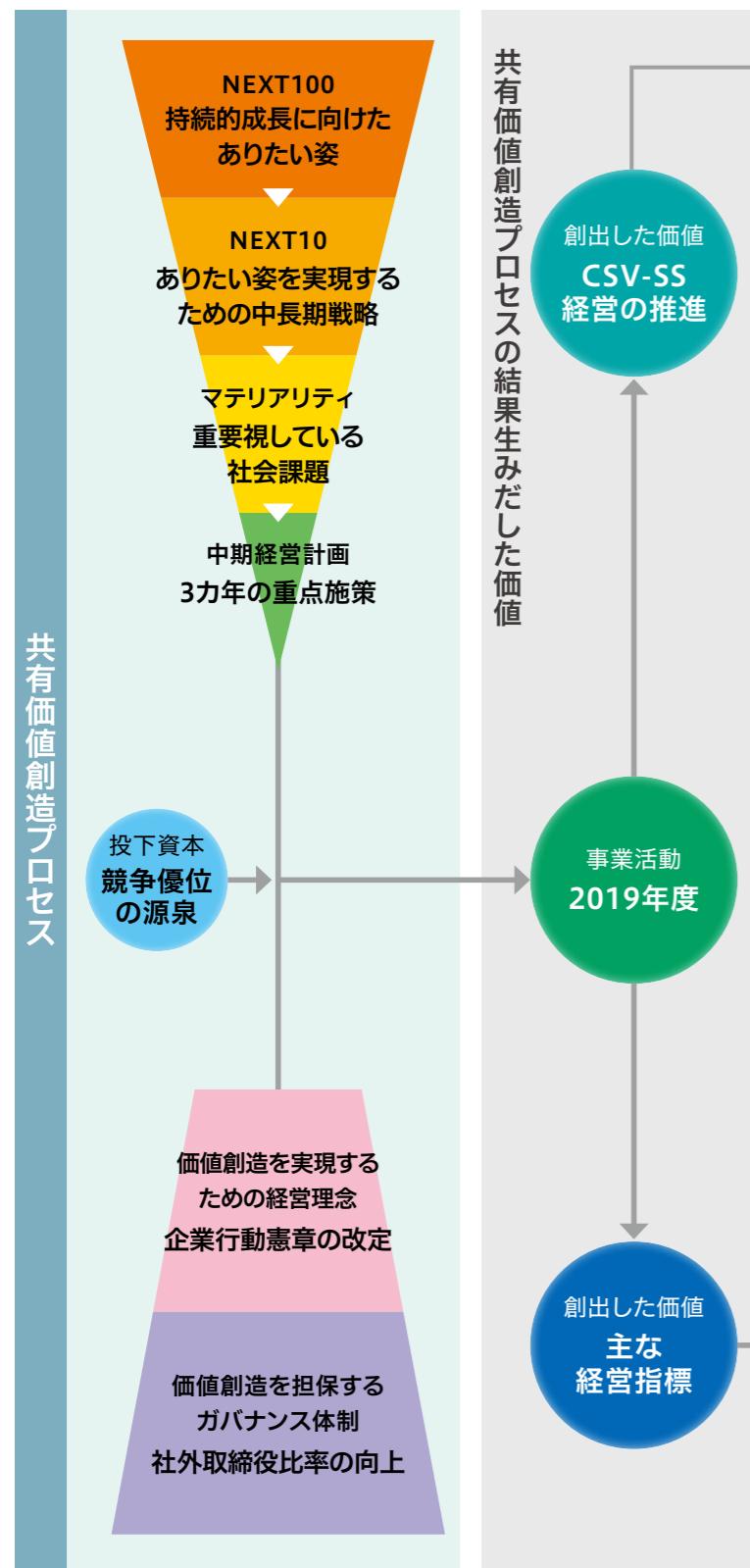
これらに加え、「100周年記念サイト“Change!”」、「IR情報」「採用情報」があり、これらをご覧いただくとMAEDAの全体像がおわかりいただけます。

本冊子とWEBの位置づけ



## MAEDAの共有価値創造プロセス

MAEDAは、企業収益の拡大と持続的成長の実現をめざします。CSV-SS経営の推進にあたり、「社会価値」「環境価値」「経済価値」(トリプルレポートライン)を広く社会に開示するとともに経営の意思決定に有効な指標として位置づけ、企業収益の拡大と持続的成長の両立を実現し、企業価値を高める「共有価値の創造」を実現していきます。



特集

# NEXT10 1st stage

創業100周年の節目となった2019年、私たちはCSV-SS<sup>※</sup>経営の継続的な実施によって、次の100年でめざす新たなMAEDAの企業像・NEXT10を掲げました。そして、この新たな挑戦を実行するため、次の10年の中長期改革プラン・NEXT10とそのロードマップを策定しました。

このNEXT10でめざす姿「総合インフラサービス企業」とは、私たちが特定したマテリアリティ（→P.4を参照）を全方位的に解決するものです。

2019年からスタートした中期経営計画「Maeda Change 1st stage '19-'21」では、3年間でNEXT10における戦略3本柱である「生産性改革」「脱請負事業の全社的推進」「体質改善」の基盤構築を目指しています。

1つ目の生産性改革とは、付加価値生産性、つまり、すべての社員の時間当たり付加価値額の最大化をめざすものです。

2つ目の脱請負事業の全社的推進では、脱請負を一つの部署だけにとどめることなく、本支店が一体となり建設事業との融合による新たなビジネスモデルへの変革を進めます。

そして3つ目の体質改善では、社員一人ひとりが強い個へと成長することで、持続的成長を遂げる企業体質と文化の実現をめざします。

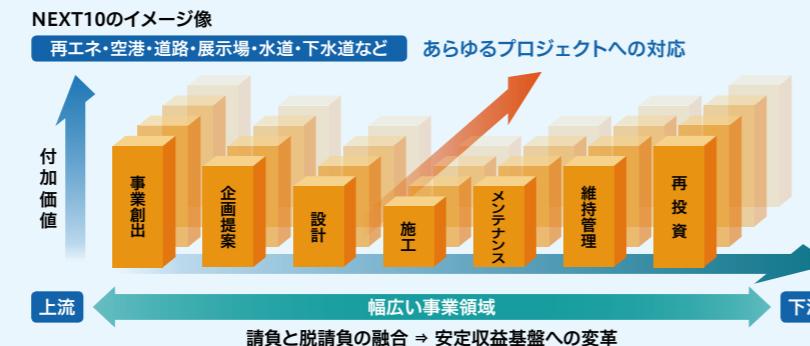
本特集では、NEXT10の3本柱に沿って、私たちMAEDAの「総合インフラサービス企業」に向けた取り組みについて、その考え方や具体的な事例についてご報告いたします。

※Creating Satisfactory Value Shared by Stakeholders

## 総合インフラサービス企業とは

私たちがNEXT10でめざす「総合インフラサービス企業」は、これまで多くの経験を積み重ねてきた請負事業と、ここ数年にわたり挑戦してきた脱請負事業を融合させた新しいビジネスモデルによって、幅広い社会課題に対する解決策と、価値を提供する企業像です。

私たちMAEDAは請負を軸に、その上流である事業投資や開発、下流である運営や維持管理へと事業領域を拡大、強化することで、インフラを核としたさまざまな社会課題の解決をめざします。



# 始動！

～成長のための基盤構築～



次の100年を勝ち抜く企業

NEXT10を実行するために

NEXT10

MAEDAの強み  
エンジニアリング力  
企画・設計・施工・技術

新しいMAEDAの挑戦  
建設サービス  
開発・投資・EPC・O&M・売却等

総合インフラサービス企業 をめざす

おける3本柱  
NEXT10に

生産性改革

脱請負事業の  
全社的推進

体質改善

特集01 MAEDAの成長を押し上げる  
デジタルトランスフォーメーション ▶ P.11

特集02 ICI CAMP  
寝ても覚めても、夢を追えるように ▶ P.13

特集03 脱請負事業で切り開く  
総合インフラサービス企業への道筋 ▶ P.17

特集04 変革の基盤である体質改善とは  
～MAEDA Future Competition～ ▶ P.21

生産性  
改革

脱請負  
事業

体質  
改善

生産性  
改革

脱請負  
事業

体質  
改善

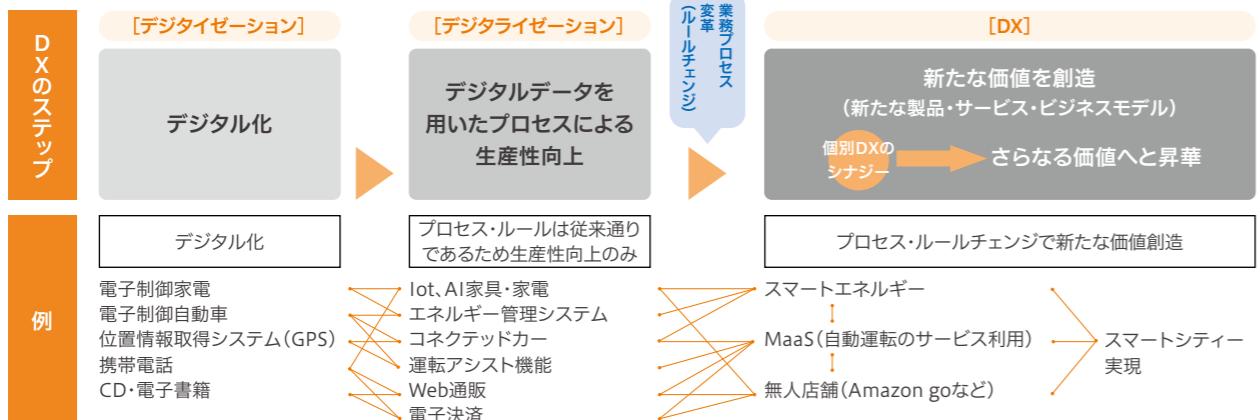
体質  
改善

## 特集 01

生産性改革  
脱請負事業  
体質改善

# MAEDAの成長を 押し上げる デジタルトランス フォーメーション

今、あらゆる産業において、テクノロジーの急速な発達に伴うビジネスモデルの変革が起きており、各企業は競争力の維持・強化のために、デジタルトランスフォーメーション(DX)を進めることが求められています。MAEDAがめざすDXの概要と推進の考え方をご紹介します。



## ■ DXとは

一般的にDXは、デジタル技術を活用して、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、従来の業務や組織、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立することです。

しかし、既存企業は急に変わるものではありません。紙の書類を電子化する、またデジタルデータや技術を活かして既存業務のルールやプロセスを改善するといったステップを経て、その先にようやくDXと呼ばれる領域の変革を起こすことができます。

特定の分野や組織でデジタル技術を活用して最適化されたしくみや、これから生み出されたアイデアを、高付加価値なサービスとして社会に提供することがDXの本質です。

「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織・プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」  
(経済産業省「DX推進ガイドライン」より)

### DX=両輪の変革が必須



## 貢献するSDGsとその理由

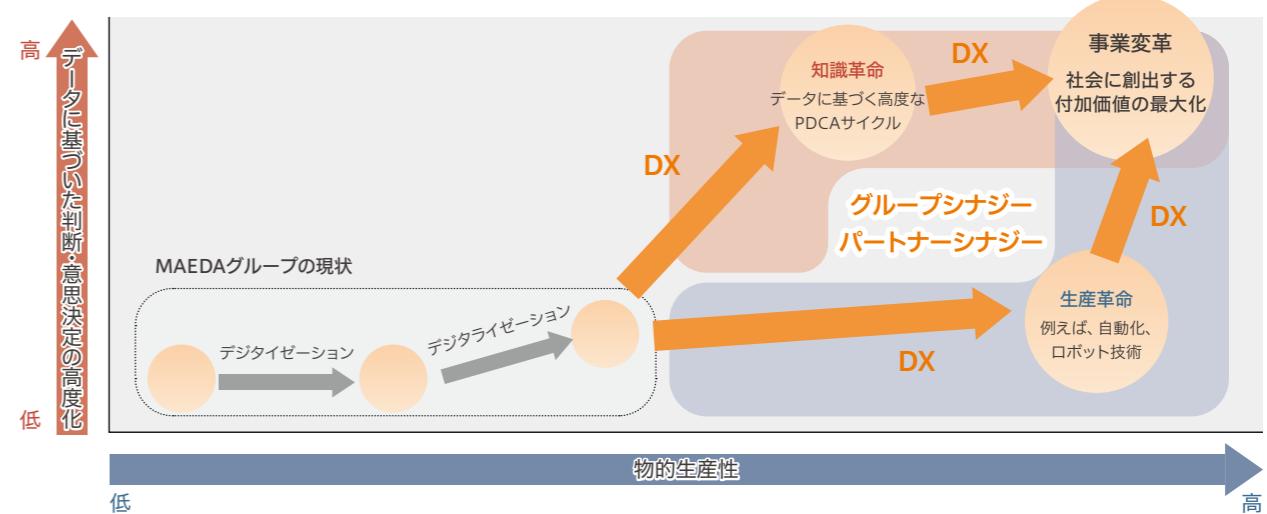
グループ会社やパートナー企業との相乗効果を高め、社内外のパートナーシップの輪を広げ、さまざまな社会課題の解決を図ります。

## ■ MAEDAがめざすDX

MAEDAがめざす姿は「総合インフラサービス企業グループ」です。それは、請負事業とインフラサービス、つまりエンジニアリングと新しいサービスの融合が、足し算ではなく、シナジーとして発揮される企業グループです。めざす姿の実現には、シナジー効果を十分に発揮できる質の高いグループ経営を実現する必要があり、そのカギを握るのがDXであると私たちMAEDAは考えます。

現在は、これまでにってきた各種業務システムの導入やICT技術の活用により、紙を減らしデジタル化する段階(デジタイゼーション)と、業務を効率化して生産性向上に結び付ける段階(デジタライゼーション)が混在する状態にあります。私たちは、業務プロセスの変革により一気に知識革命、生産革命を実現し、さらにグループ会社やパートナー企業とのシナジーを発揮させ、MAEDAグループ全体として社会に創出する付加価値を最大化していきます。

知識革命とは、デジタライゼーションの推進により蓄積した企業活動のデータを分析し、意思決定や業務執行を高速かつ迅速に行い、経営が継続的に高度化していくことです。また、生産革命とは、実世界とデジタル空間の融合による各種の自動・自律化技術により、従来の生産性を圧倒的に向上させることです。



## ■ DX推進の3本柱

私たちMAEDAはDXを推進する3本の柱を考えています。1本目は業務プロセス・ルールチェンジです。MAEDAのあらゆる業務のプロセス・ルールを見直し、これまでのやり方にとらわれずに「あるべき業務の姿」を明確化した上で新しい業務ルールとして標準化していきます。2本目はシステム・データ整備です。新しい業務ルールに従い、データを蓄積・分析・活用するためのシステムおよびデータ整備方針を定め、既存システムの統廃合を含めて整備を進めています。3本目の柱は人材育成です。データを扱う社員の意識やITスキルを高めるための全社的な教育を実施し、デジタルデータを活かす思考やITリテラシーの向上を図っていきます。

- DX推進の3本柱**
- ①業務プロセス・ルールチェンジ
  - ②システム・データ整備
  - ③人材育成



特集  
02

生産性  
改革

脱請負  
事業

体質  
改善

## ICI CAMP 寝ても覚めても、 夢を追えるように

CSV-SS(Creating Satisfactory Value Shared by Stakeholders、前田版CSV) 経営の実践を担う自社施設「ICI総合センター」(茨城県取手市)内に人材開発・深耕の場としての拠点「ICI CAMP」をオープンしました。



17 パートナーシップで  
目標を達成しよう

### 貢献するSDGsとその理由

ICI CAMPを通じたさまざまなステークホルダーとの協業により、社会の課題解決に資する新たな企業価値を創造し、目標17のゴールへ貢献します。

### ■ 持続可能なビジネスモデルへの転換

私たちMAEDAは、マテリアリティである下図に示す主な社会課題が企業の持続的発展に大きな影響を及ぼすと認識しています。これらに対応し解決するためには、不確実な外的要因に左右されない持続可能なビジネスモデルへの転換が求められており、それはまさにMAEDAがめざす「総合インフラサービス企業」であると考えています。

#### 環境認識

- ・社会課題の顕在化
- ・デジタル化、グローバル化による既存価値の消滅・社会のルールの大変革
- ・建設市場の見通しは、不透明で不確実
- ・市場からの要請や社会的信頼が経営を大きく左右する時代

少子高齢化

国・地方自治体  
の財政難

経済の  
低成長・減退

担い手不足・  
人口減少

社会インフラの  
老朽化

データ主義社会  
の到来

社会の変化に対応し、外的要因に左右されない持続可能なビジネスモデルへの転換

### 「総合インフラサービス企業グループ」への転換

- ・請負と脱請負の融合による新たなビジネスモデルの構築
- ・請負を軸に上下流すべての領域に事業を拡大
- ・脱請負を軸にあらゆるインフラ分野へ事業を拡大
- ・グループ力を強化し、経営資源の流動性を高め、グループ全体の生産性を向上

アライアンス  
企業

×

グループ企業

×

協力会社

### ■ 新しいイノベーションが生まれるために

MAEDAがめざす「総合インフラサービス企業」に転換するために、NEXT10重点施策の「生産性改革」「脱請負事業の全社的推進」「体質改善」を進めています。

社会変革のスピードが加速している状況下において、社会課題解決のためにあらゆる状況に対応できる人材が必要となります。これまでの企業体質や文化を改め、会社の基盤となる社員の成長や新しいイノベーションが生まれるためのしくみ・環境を整えました。

まず、「体質改善」を重視し、時代の変化と会社の方向性に沿うよう、人事制度を改定しました。中長期的な「個」の重要性を認識し、個人の力を会社全体として育てていく企业文化や、新しいものに自発的に取り組もうとする挑戦の志とマインドをもった人材、チーム、組織をめざしています。

さらに、このような人材開発・深耕の場としての環境を整えるべく、その拠点となる「ICI CAMP」を創設しました。オープンエデュケーションという位置づけで、MAEDAだけではなく、関係会社やベンチャー企業などさまざまな人材に活用してもらう施設です。積極的に教育の機会を提供したいと考えています。

## ■ ICI総合センターの複合施設としての役割

ICI総合センター(以下、ICI)は、オープンイノベーションの思想のもと、多様なパートナーとの共創により、革新的技術の研究・開発や新ビジネスの実現をめざす場「ICI Lab」と、新たな価値創造に寄与する人材育成と交流の場「ICI CAMP」の2つの主要施設で構成されます。

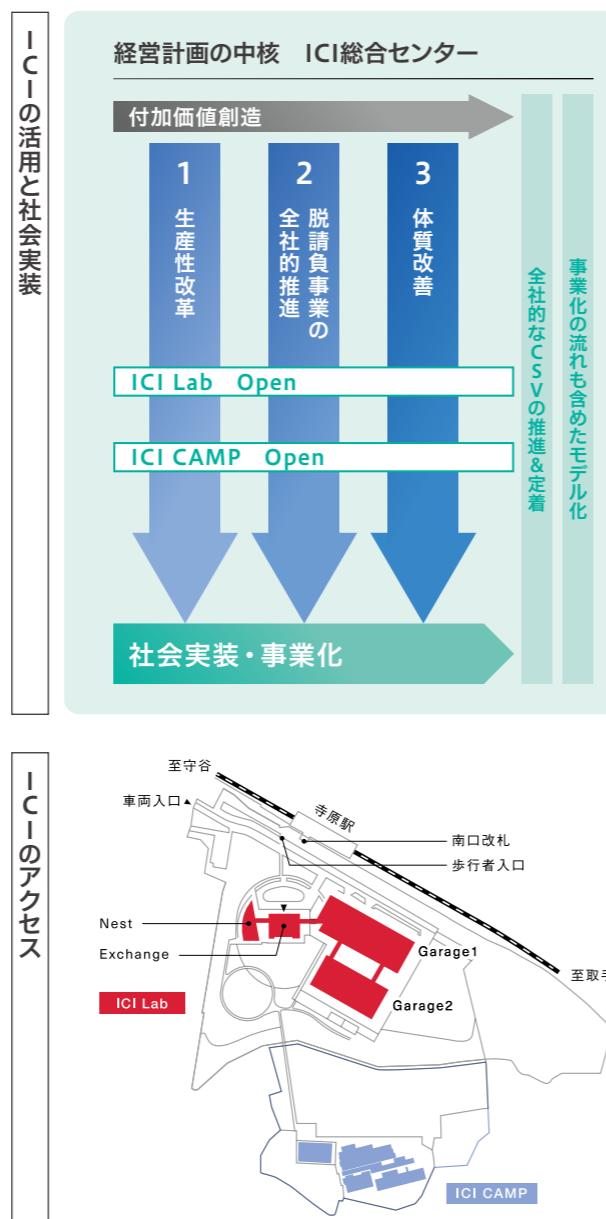
ICIは現在の経営計画の中核を担う部門・場として創設・整備してきました。NEXT10の3本柱である「生産性改革」「脱請負事業の全社的推進」「体質改善」を企業文化として定着させるための取り組みを進めています。

2019年2月にオープンしたICI Labは、ベンチャー企業・社会・経済を融合した知のネットワークを核として新たな価値創造を図る拠点を担います。このたびオープンしたICI CAMPは、それらに地元自治体・大学・企業・住民など文化・芸術を加えたネットワークによる、新たな価値創造に寄与できる人材の開発拠点となります。

2019年は、持続的にイノベーションを生みだすためのプラットフォームとしてICIの新たなステージが始まりました。ベンチャー企業、大学、自治体、地域社会などが一つになりイノベーティブなビジネスを実装するだけでなく、それがどこまでも続くよう次代のイノベーション人材の深耕までを行うことで、関係者すべての持続的な発展を実現します。

MAEDAは、ICIという日本初の総合イノベーションプラットフォームを通して、さまざまなパートナーとともに社会課題解決に取り組み、新事業の創出、新たな人材の成長を促進することで、次の100年に向けてさらなる成長をめざします。

## ICI LabとICI CAMPの役割



## ■ ICI CAMPの特徴

2016年3月に閉校した取手市立白山西小学校を活用し、旧校舎(RC造4階、3階)の耐震改修工事を行い、さまざまなスタイルでワークショップが開催できる「東の校舎」「西の校舎」へコンバージョンしました。

急速な少子高齢化と人口の大幅減少という状況のもと、高度経済成長期に建設された小・中学校の閉鎖や廃校はさまざまな地域で深刻な社会課題となっており、これら未活用の公共施設を民間の企画力と実践力で再生させるモデルプロジェクトとなることをめざしています。

長年使われてきた校舎は、そこが学ぶ場であり、成長する場であるということを感じさせ、人材開発の施設に最適な建物であると認識しています。

「東の校舎」「西の校舎」に寄り添う形で新築した「木のえんがわ」(木+S混構造 2階)は、大スパンの空間の下に200名程度を収容するセミナー室と食堂機能を有しており、MAEDAが継続して取り組む大規模木造建築の新しい形態です。

さらに、ICI Labから訪れる人のアプローチの役割を持つ巨大なウッドデッキ「白山テラス」は、行き交う人が立ち止まり、偶然の交流が生まれるコミュニティースペースとなっており、施設をつなぐ縦横の通路「ヨコイト通り・タテイト通り」は、利用者の交流を促すメインストリートで、紡がれる糸の名に相応しく、ここから無限の可能性が生まれるエネルギーを感じさせる施設となっています。

隣接するICI Labとともに古いものと新しいものが重なり合う場所で、技術の伝承と新たな価値創造を実践するための進化する学びのプラットフォームを創出します。

また、ICI CAMPは、前田グループと協力会社の研修の他、オープンイノベーションのパートナーたちとの交流の場であり、災害時には地域の防災拠点としての機能を有しています。効果的に利活用することができれば、地域の活性化に結び付き、ひいてはCSVにつながると考えています。

## ■ ICI総合センターの挑戦

ICIは、その構想段階から「離れた場所ともつながる」「リアルとバーチャルの垣根を越える」「多様な価値観と働き方を受け入れる」ことを重視して準備されており、今回、新型コロナウイルスに対峙する中で多くの方が、離れた場所とネットおよびバーチャル空間を介してつながり、多様な働き方・遊び方を受け入れたことで、その必要性だけでなく可能性を実感されたものと認識しています。

5月には、新型コロナウイルス関連テーマにおけるテクノロジーやサービスに関する「ICI INNOVATION AWARDS」も開催しました。「VSコロナ部門」および「With and Afterコロナ部門」の2部門で70件近いアイデアや技術の提案がありました。速やかに市場投入すべく、実用化が可能なアイデアについては、スピード感を持って実証等を実施していきます。

MAEDAは、ICI Labの開業以来、ベンチャー企業の開拓を進め、実証実験などを実行してきました。昨年1年間で、約4,000社のベンチャー企業の情報を入手し、そのうち約500社と面会、さらにその中の200社と守秘義務契約を締結、最終的に約100社との共創の取り組みを実現しました。確実にベンチャー企業とMAEDAの距離が縮まっており、このネットワークをさらにつなげていくステージに入っています。

さらに、こうして開発された技術は社会実装に至るまでの取り組みによって実用化されます。

CSVの理念において、開発技術は最終的に社会実装されて初めて共有価値が創造されます。今後はICIにおいても社会実装にこだわり、技術開発から事業化に至る流れを標準化していくかなければなりません。経済的な価値を高めると同時に、社会的な課題解決に取り組んでいます。



Higashi no kosa[東の校舎]



Nishi no kosa[西の校舎]



Kino engawa[木のえんがわ]



Hakusan terrace[白山テラス]



Yokoito dori & Tateito dori  
[ヨコイト通り・タテイト通り]



特集  
03

脱請負  
事業

# 脱請負事業で 切り開く 総合インフラサービス 企業への道筋

## ■ 地域が抱える課題の現状

日本の少子高齢化とそれに伴う人口減少は、社会にさまざまな影響を及ぼしています。特に生産年齢人口(15~64歳の人口)減少による税収減と、高齢者医療や児童福祉分野において増え続ける社会保障関係費は、国や地方の財政を圧迫する大きな要因です。

一方で高度経済成長期に整備された膨大な数のインフラが一斉に更新期を迎え、今後の維持・更新費の急激な増加が見込まれます。さらにインフラの老朽化が進めば、現在のサービスレベルの維持すらも困難となり、人々の生活に支障が生じることも大いに考えられます。

このように日本が抱えているのは、国・地方自治体の財政悪化とインフラの老朽化による莫大な維持・更新費の確保という二律背反の課題です。これまで通りのしくみで現在のような質の高いインフラサービスを保つことは難しく、インフラや公共施設の維持・更新費の増大に対し、施設の長寿命化や集約・複合化、PPP/PFI、最新技術の導入による高効率化などを推し進めることによる課題解決が求められています。

## 貢献するSDGsとその理由

社会が抱える課題に対して、私たちは「総合インフラサービス企業」としてインフラを核とした解決策を提供することで、目標11のゴールへ貢献します。

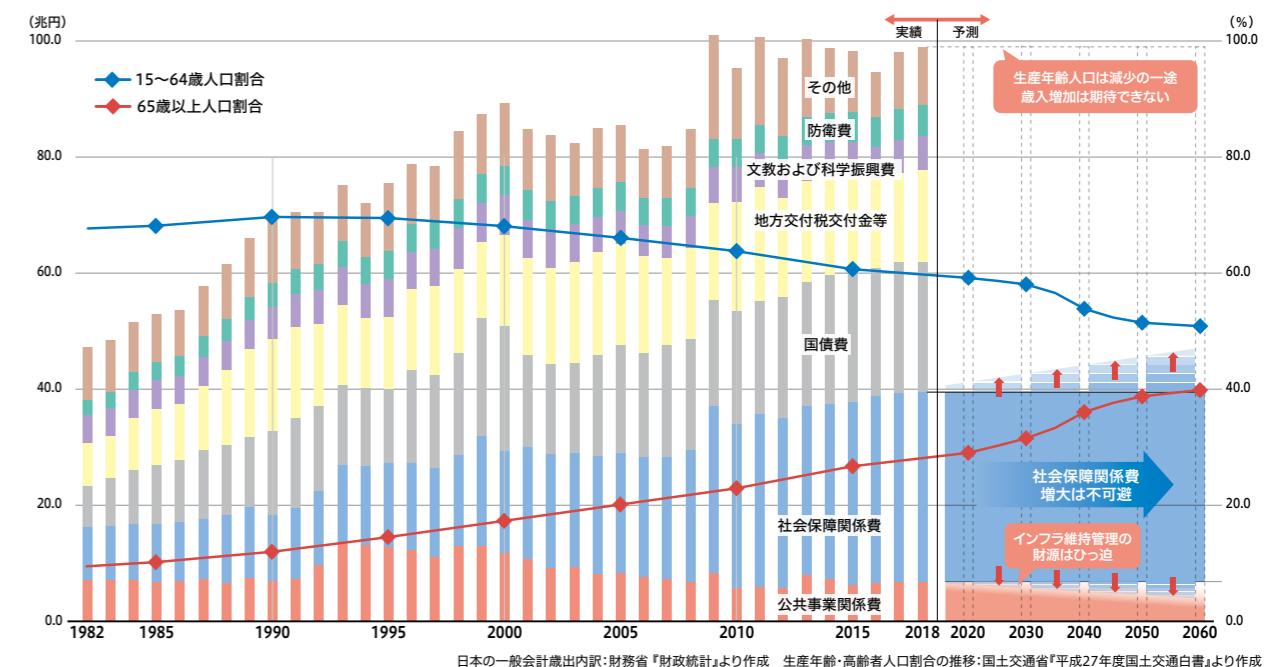


## ■ 「脱請負」を第3の柱に

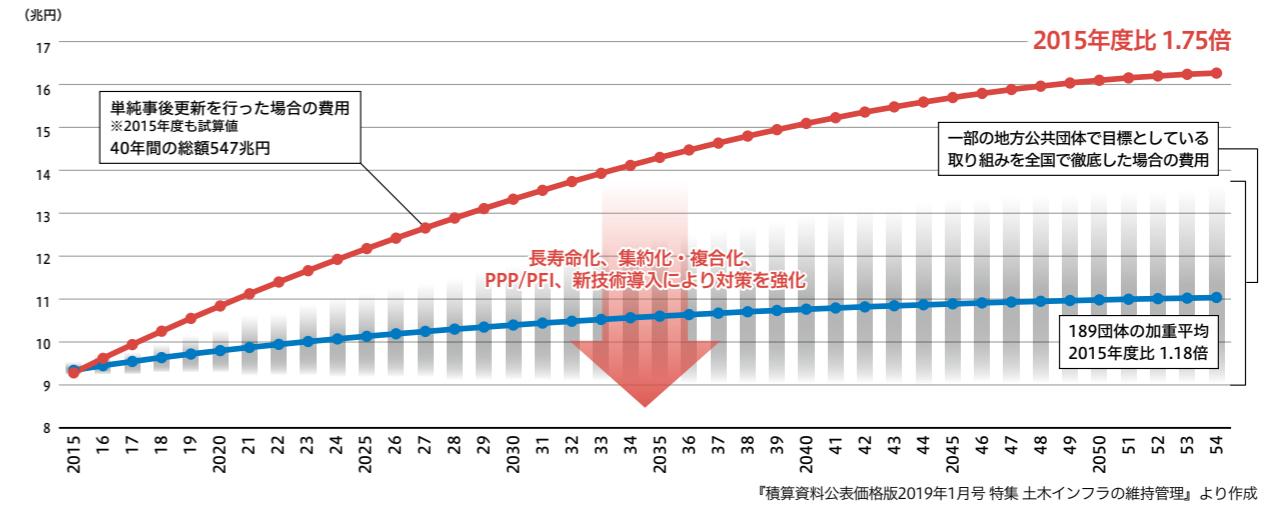
MAEDAの歴史は、山岳土木から都市土木、建築、海外、リテール分野への事業拡大など、それぞれの時代に応じて変革を成し遂げてきた挑戦の歴史です。一方で土木、建築のような「請負」を主体とする経営は、幾度となく景気の波に翻弄され、厳しい経験を繰り返してきました。

日本は少子高齢化社会の進展に伴う需給構造の変化、インフラの老朽化の加速による建設市場の量的・質的变化、急激なデジタル化など、社会・経済の構造が日々変化する、不確実で先行き不透明な時代に突入しています。このような状況のなか、私たちが将来にわたって持続的に発展し、社会に対して価値を還元し続けるためには「請負」での利益確保に加え、安定した収益基盤の構築が必要です。そのため、私たちは「脱請負」を土木、建築に次ぐ第3の柱に据え、新たな収益基盤の構築をめざして挑戦を始めています。

## 日本の一般会計歳出内訳と生産年齢・高齢者人口割合の推移



## インフラ・公共建築物における更新管理高度化の効果



## ■ 「脱請負」の本質=社会価値と経済価値を両立させるCSV経営

将来の経営環境の不確実性がますます高まるなか、私たちは2016年からCSV経営を推進し、本業を通じた社会課題の解決に取り組むことで、社会への価値還元と会社の利益の両立をめざしてきました。そして、これまでに培ってきた建設の力、地域に密着した事業活動を通じて地域社会とのつながりを築き上げる力を活かし、コンセッションや再生可能エネルギー事業を手掛けることで地域課題の解決に寄与してきました。

MAEDAが考える「脱請負」とは、インフラを核にして事業創出、運営管理など上下流へ事業領域を拡大、強化し、事業主の目線を持ってあらゆるフェーズで事業に関与していくことです。「脱請負」の取り組みのなかで社員一人ひとりが主体的に世の中と向き合い、社会が抱える課題を把握し、その解決策を提案することによって社会価値を創造することは、まさにCSV経営の実践と言えます。

今後MAEDAは、強みとしてきた「請負」のエンジニアリング力と「脱請負」のサービスを融合し、「総合インフラサービス企業」として新たなビジネスモデルの実現をめざします。



特集  
04体質  
改善

# 変革の基盤である 体質改善とは ～MAEDA Future Competition～

体質改善の取り組みの一つとして、社内コンペ「MAEDA Future Competition」を実施しています。

社員一人ひとりが会社の将来を考えることで、仕事に対する意識改革を促進するとともに、社員間コミュニケーションの場を形成し、さらにはデジタルツールの活用を促進させることを目的としています。

職種や世代もさまざまなチームを組んで会社の将来を考えるという初めての試みは、MAEDAと社員にどのような成長をもたらすのでしょうか。

## MAEDA Future Competitionとは…?

MAEDAのコア・コンピタンスである「土木・建築のエンジニアリング力」「インフラ運営事業の多角化」を活かし、社会課題を解決する事業を提案する社内コンペです。

### テーマ

MAEDAの10年後を見据え、さらなる収益強化のための新たな事業を検討する

### ねらい

- ①MAEDAの次世代を担う社員一人ひとりが会社の将来について主体的に考える機会を創出する(戦略的思考の促進)
- ②事業主目線での脱請負思考・事業創出力を養い、経営力の向上を図る
- ③所属・職種・性別・世代を超えたチーム編成により社内のダイバーシティを促進し、イノベーションを誘発する(社員間のコミュニケーション促進)

### 参加対象

役員・一部管理職を除く社員全員  
※一般職は希望者のみ

### グループ分け(および参加人数)

事務局にて最大6名のチームを編成。  
全434チーム(2,604名)

### 賞金

最優秀賞	1,200万円
優秀賞	600万円
佳作	300万円



## 貢献するSDGsとその理由

社員がやりがいを持って働く環境をつくり、社会貢献と自社の事業の関係を強化するCSV思考を持った社員を育成することで、目標8のゴールへ貢献します。

## ■ MAEDAの考える体質改善とは

不確定要因の多い現代社会において次の100年もサステナブルな企業であり続けるために、請負と脱請負を両輪とする「総合インフラサービス企業」へ変革=“Change”するには、会社の基盤となる社員の成長は不可欠であると考えています。そこでMAEDAは、中期経営計画「NEXT10」の3本柱の一つとして、「体質改善」に取り組みます。

「体質改善」とは請負と脱請負の融合を実行するための基盤となる企業文化・体質の改革を目的としています。具体的には「生産性改革」、年収や働きがいの向上など、人材マネジメント改革を含む「意識改革」、社会からの信頼を獲得するためのガバナンス改革を軸とした「しくみ改革」を意味しています。

## ■ MAEDA Future Competition がどのように体質改善に貢献するか

組織を変えるということは、行動・意識を変えるということであり、これまでの仕事の延長ではない、根本的な改革が必要であると考えています。そこで、「体質改善」のうち意識改革の第一歩として、MAEDA Future Competitionを実施しています。

このコンペは社員同士を競わせることが目的ではなく、社員一人ひとりが会社の将来を考えることで、現状の価値観をアップデートすることが目的の一つです。そして、仕事に対する考え方や取り組み、これまで培ってきた文化をさらに「能動的」「自発的」な思考に成長させる土台を構築するための第一歩として位置づけています。

勤務場所や職種も年齢も性別も違う社員同士の新たなコミュニケーションや、ゴールの見えないものを作るというプロセスは多くの社員にとって初めての経験であり、苦戦したチームもいたことと思います。

各チームが経験したこれらのプロセスを入口として、今後も社員の意識改革やCSV思考・脱請負思考の浸透を図っていくことで100年先のMAEDAを見据えた社員と会社の成長をめざします。

## 「MAEDA Future Competition」担当役員からのメッセージ



執行役員  
経営革新本部総合企画部長  
坂口 伸也

我々を取り巻く経営環境が著しく変化しているなか、これからMAEDAはいかに自ら変革し、持続的な成長を遂げていくべきか?そのことを社員一人ひとりが意識し、CSV思考・脱請負思考への転換を図ることができるか?そんな思いからこのコンペは始まりました。

参加者にとっては、これまでの立場や経験の壁を超え、10年後の社会環境やMAEDAの将来を思い描き、一つの結論を導き出すというまったく新しい取り組みとなりました。

コロナ禍以前より各チームともWEB会議などのデジタルツールを積極的に活用し、業務時間内での提案資料作成というハードルも、チームリーダーを中心に上手く役割分担ができたと聞きます。

当初は一体どんな提案が出てくるのか、本当に上手いくのか少々不安もありました。しかし、蓋を開けてみれば、我々の想定を遥かに超える驚くような、変化に富んだレベルの高い提案も多くありました。

7月には、二次審査がWEB会議(Teams)を利用して行われました。熾烈な戦いを勝ち抜いてきたチームの審査にふさわしい、緊張感のある発表となり、レベルが高すぎて審査員も審査が大変だったのではないかでしょうか。

この取り組みを通じて、社員一人ひとりが成長することが、会社の成長へつながります。

最終審査は11月6日の創立記念日に行われます。一体どんな提案が栄誉ある一位に輝くのでしょうか。ますます目が離せません。

# 安全・品質・調達の取り組み

## 重点項目

- 労働安全衛生 ●品質 ●お客さま ●調達

「お客さまの満足」のためには、優れた建造物・建設サービスの提供が必要だと考えています。この「優れた建造物・建設サービス」は、安全な施工や品質の確保など、企業として確実に守らなければならない根本的なものという意味だけではなく、社会課題に配慮した先進的な取り組みの意味も含んだ包括的なものです。社会から求められる要望に対して、誠実に、かつ確実に対応できるよう、本支店や作業所など全社が一体となって取り組んでいます。

## 担当役員メッセージ



常務執行役員  
田川亮

今年の新型コロナウイルスの感染拡大は、社会全体のあらゆるしくみを変える転換点になったと言えます。当社は3密防止の方策として、社員においては各種会議、検査へのICT活用によるリモート化、工務担当者のテレワークや工事担当者のフレックス制採用によってワークスタイル改革を推進しています。さらに技能労働者を含めた感染対策として、飛沫感染防止設備の整備、非接触設備の導入に力を入れています。「まちづくり」「防災・減災、国土強靭化」「社会インフラの再生」が全国的に継続するなか、労働災害に加えて新型コロナウイルス感染防止に全力で取り組まなくてはならないことは言うまでもありません。

また、国内の建設業就労者数は人口減少や高齢化に伴い減少の一途をたどっており、これを補うために、東南アジアを中心とした多くの国から労働者が雇用されています。彼らを危険から少しでも守るために、MAEDAの安全に対する考え方や安全に対する意識向上を目的とした外国人向けの複数の言語の安全教育教材を導入しています。さらに、昨年度より稼働したICU総合センターと連携しながら、安全・環境に関する技術および設備への積極投資を継続しています。

当社では「安全は、会社の良心である」を安全行動の基本理念に「MAEDA安全方針」をもとに「労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)」を運用し、予防的・継続的活動(PDCA)を展開し快適な職場と作業環境を創出することに全社一丸となって取り組み、労働災害ゼロをめざします。

## 労働安全衛生

### 方針・考え方

当社は、過去の重大災害の反省から安全衛生の基本的な考え方として「MAEDA安全方針」を定め、基本理念に「安全は会社の良心である」を掲げ、災害防止活動を全社一体となって遂行し、安全な職場と快適な作業環境を創出しています。

さらには災害の防止と健康増進および快適な職場づくりのため、2001年に「労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)」を導入し、リスクアセスメントを柱とする活動を構築・維持し、継続的に安全衛生水準の向上を図っています。

### マネジメント

日々の安全管理活動として、年度安全目標ならびに重点施策を定め災害防止活動を推進しています。さらに、安全スローガンを定め、本社、支店、作業所、安全協力会、職長会、技能労働者が一体となって不安全行動を注意しあい、災害を未然に防止できる作業環境を構築しています。

**〈MAEDA安全方針〉 安全は、会社の良心である。**

2020年度 安全目標	1. 重大災害ゼロ 2. 度数率0.7以下(施工部門)・0.6以下(全社)
----------------	--

2020年度 重点施策	1. 全役職員・協力会社社員の安全意識のさらなる向上 2. 安全・環境に関わる技術および設備への積極的投資
----------------	--

**安全スローガン → 『見逃すな危険の芽 心をこめて声をだせ 自分と仲間を守るため』**

**【スローガンに込めた想い】**  
災害を防止するために重要なことは、職員および協力会社責任者等幹部が、安全に対し強い信念を持ち、自分が「率先駆け」して現場を引っ張っていくことである。そして、同じ職場で働く仲間やその家族を想い「危ないよ！」と声をかけ厳しく注意することが本当のやさしさである。

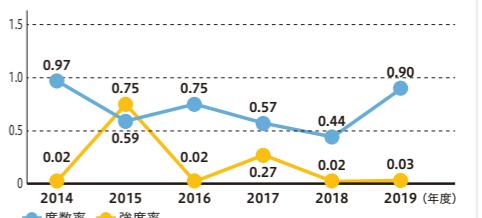
### 実績

2019年度の当社の安全成績は、休業災害が58件発生し、そのうち休業4日以上の災害が28件、死亡災害は0件となりました。

また、度数率は、0.9となりました。

2020年度も引き続き「重大災害ゼロ」<災害のない現場の実現>を目標とし、さまざまな施策を進めてまいります。

### 度数率、強度率の経年変化



## 品質向上と顧客満足向上に向けた取り組み



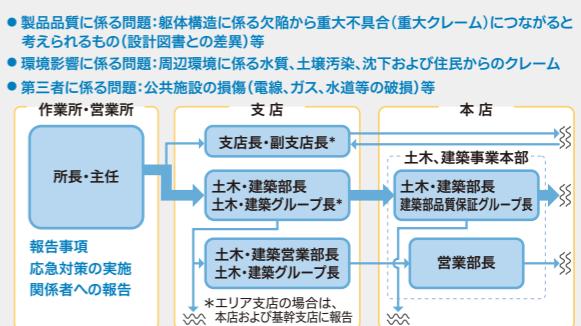
### 方針・考え方

当社は、1983年に導入した総合的品質管理(TQM)をもとに、国際標準規格(ISO)に適合した品質マネジメントシステム(QMS)を構築し、ものづくりのしくみの維持と改善に取り組んでいます。品質方針の基本理念には、「創業理念」「良い仕事をして顧客の信頼を得る」を掲げ、発注者をはじめ、建造物のエンジニアーや地域社会の皆さんなど、すべてのステークホルダーを「お客さま」(顧客)としてとらえ、それぞれの立場で「お客さま満足」の実現をめざしています。2017年度からは環境マネジメントシステム(EMS)と統合した「品質・環境規程」を制定し、運用しています。

### マネジメント

当社の品質マネジメントは土木事業本部長、建築事業本部長をトップに、品質マネジメントシステム管理責任者として土木部長、建築部長を任命し運営しています。施工に関する不具合(品質・環境・安全)については、事後の対応によってリスクが大きく変わってくるため、当社では右図の「施工不具合対応フロー」を2007年に制定し、重大不具合への対応を定めています。その他の不具合は「不具合・是正DB」にて各作業所から情報が報告され、土木部・建築部で毎月、内容の精査・検討を行い、結果を再発防止策として水平展開しています。

### 施工不具合対応フロー(一部抜粋)

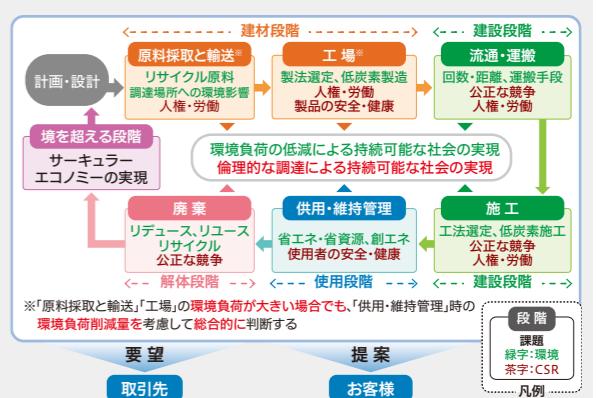


## 調達に関する取り組み



建設事業で調達する製品は大量かつ多種多様であり、グローバル化により原料の採取地や加工場所も国内外の多岐にわたります。そこで調達分野の方針として「公正で自由な競争と適正な取引に努める」を掲げています。これは、地球環境や地域に与える影響の大きさを勘案し、価格や品質だけでなく、環境課題や社会からの要請への取り組みも選定の項目とすることにより、バリューチェーンでの環境や社会に関する課題解決に向けた価値創出の取り組みを行なうためです。調達に関する段階としては右図のようなものがあります。展開地域は売上高のセグメント別内訳をご確認ください(→P.8を参照)。

### MAEDAのバリューチェーンと課題



特に当社が重要と考える製品、サービスは、「供用・維持管理」での貢献から再生可能エネルギー製品、「原料の採取と輸送」での影響の大きさから木材製品、同じく「原料の採取と輸送」「工場」「流通・運搬」の影響の大きさから第三者認証製品があげられます。当社が年間に調達している製品やサービスは2,672億円(2019年度)あり、この分野で取り組むことにより、市場のシフトチェンジに貢献していきます。また、当社は建設現場の施工に協力いただく協力会社のうち、主要な約500社と「前友会」を組織しています。2019年度は、400社強の会社から896億円の製品やサービスを調達しました。

2019年度は調達部員が国内外にあるサプライヤーの工場15カ所のモニタリングを行いました。品質や生産量などはもちろん、環境や人権、労働などへの取り組みの視点で実施しています。

上記以外のトピックについてはこちら

安全成績: データブックP.5

# 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。

## 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・協力会社・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、2019年度より3カ年の新中期環境計画がスタートしました。「持続型社会の構築に向けた「CSV経営」の実践」を基本方針とし、環境課題の解決に向け「ステークホルダーとの連携強化」や「生産性向上と環境負荷低減の両立」、「CSV経営の実現をめざす脱炭素シナリオの具体化」を推進します。

### 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。**

## 担当役員メッセージ

取締役専務執行役員  
**岐部一誠**

具体的な取り組みとしては、昨年に引き続き、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「地球への配当」を継続して実施しています。

2019年8月に認証取得したSBT<sup>※2</sup>では、目標達成に向け、当社グループ会社との連携および取り組みを強化し、またスコープ3における温室効果ガスの排出量を削減するためZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)化や木造新生産システムの技術開発、設計、施工などの取り組みを推進し、温室効果ガスの削減に貢献していきたいと考えています。

脱請負を推進する当社においては、建設工事にとどまらず、さまざまな面で環境への配慮が求められます。環境に影響を及ぼすリスクに対し、事業創出の上流段階から設計、施工、維持管理、運営など下流段階に至るまで、サプライチェーンを含めた環境負荷低減への取り組みを推進します。

※1 TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略称。金融安定理事会(FSB)によって設立された、気候関連財務情報開示タスクフォース。企業に対して、気候変動がもたらす「リスク」および「機会」の財務的影響を把握し、開示することを提言している。

※2 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。

## マネジメント

当社は2001年に、全社統一環境マネジメントシステム(以下、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に、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。

2019年度の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の活用の推進を指示されました。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。



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	2019年度の実績	達成度評価	2019年度目標	
持続型社会の構築に向けた 「CSV経営」の実践	環境事故ゼロの継続	環境教育の充実	環境意識の向上を目的とした集合教育の実施	実施回数	9回	◎	
		脱炭素社会構築に向けた取り組み	建物運用段階におけるCO <sub>2</sub> 排出量削減	推定削減率	8.6%	-	
			施工段階におけるCO <sub>2</sub> 排出量	排出量原単位 ※省燃費運転活動による削減分を含む	21.9t-CO <sub>2</sub> /億円	◎	
			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	1,657t-CO <sub>2</sub>	◎	
	持続型社会の構築に向けた ステークホルダーとの「共有価値」の創出	循環型社会の構築に向けた取り組み	排出原単位	3.87kg-CO <sub>2</sub> /人・日	◎	4.40kg-CO <sub>2</sub> /人・日以下	
			施工段階における廃棄物排出	排出量	579千t	-	
			施工段階におけるリサイクル(汚泥等除く)	リサイクル率	96.8%	○	
			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)	6.1kg/m <sup>2</sup> 7.7kg/m <sup>2</sup>	◎	
			電子マニフェストの利用	利用率	94%	○	
		生物多様性保全への取り組み	オフィスにおける一般廃棄物排出	排出量	113t	-	
			排出原単位(1日1人当たり)	252g/人・日	-	-	
	SDGsの達成に向けた活動の推進		オフィスにおける水使用	使用原単位(1日1人当たり)	43L/人・日	-	
			生物多様性保全技術の展開	展開件数	2件	-	
	環境に関するしくみの充実	社内エコポイント制度(Me-pon)の普及	参加者数	1,567人	◎		
		環境保全を目的とした資金拠出	総獲得ポイント数 「地球への配当」拠出額	1,123,372P 155,176(千円)	◎		

※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。

## 気候変動への対応

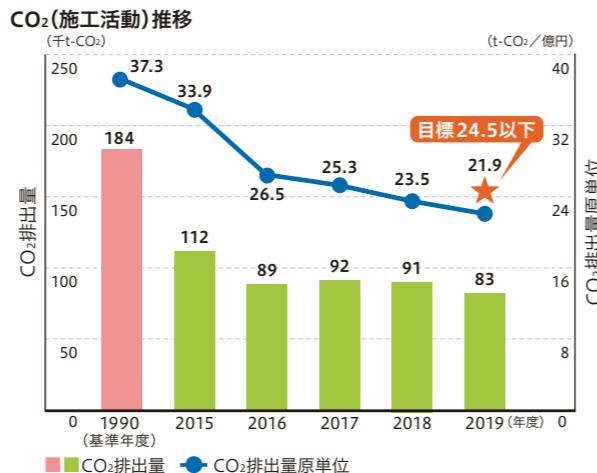


### 施工段階での取り組み

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。2019年度は座学教育実施率46%、実技教育実施率43%、アイドリングストップ66%、重機などの定期検査実施率67%となり、この活動により約3,500t-CO<sub>2</sub>(→データブックP.8「2019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。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、83千t-CO<sub>2</sub>となり、昨年度より約8千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21.9t-CO<sub>2</sub>/億円となり、削減目標を達成しました。



省燃費運転教育【鶴川ダム作業所】



## 循環型社会構築:建設副産物の対策、グリーン調達

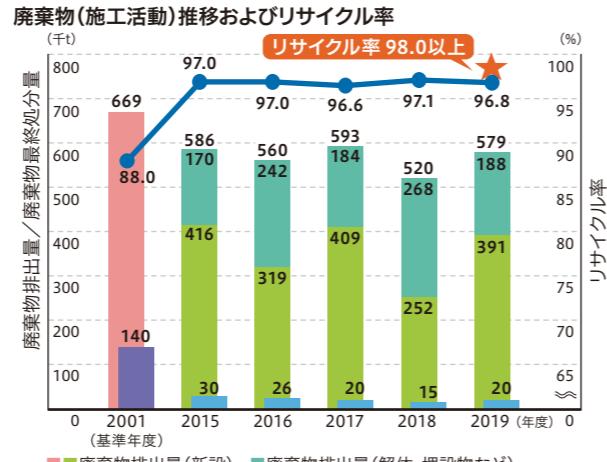


### 廃プラスチックのリサイクル

作業所では、建設副産物対策として、発生抑制・作業所でのリサイクル・分別排出および建設発生土の官民マッチングを推進しています。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、新設工事のリサイクル率100%をめざすには、個別品目ごとの対策を見直す必要があります。

2019年度は、環境版MAEDAルールを改定し、廃プラスチックの項目(①軟質/硬質プラの分別、②塩ビ等の個別分別、③異物除去の徹底)を追加しました。2019年度の廃プラスチックのリサイクル率は80.8%で、2018年度より向上していますが、さらなる推進が必要です。作業所は再資源化施設・広域認定施設への直接搬出の推進、本支店は中間処理施設での処理内容の確認(再生又は再生委託先があること)と優良施設の提案を重点的に行います。

また、ICI総合センターを通じてプラスチックに代わる新材料の利用についても検討を進めています。



※2018年度よりリサイクル率は汚泥等を含み集計しています。

上記以外のトピックについてはこちら

グループ会社の環境データ一覧: データブックP.15

## 生物多様性に関する取り組み

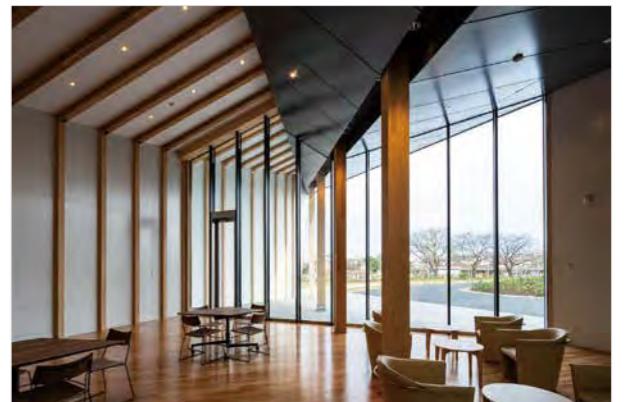


### 国産木材の利用推進と森林の保全

当社は、木材の積極的な利用により、荒廃した森林を循環させることも重要であると考えており、工事全般で国産木材の利用の推進を行っています。

当社は自社研究施設のICI Labに国立大学法人千葉大学と共同で、BIM(Building Information Modeling:建築3次元モデル)のデータから大規模木造建築に使用する構造材を自動加工できる多関節ロボット加工機を開発し設置しました。ICI Lab内のネスト棟(木造・地上1階、約800m<sup>2</sup>)では、本加工機でカットした材料を構造材として使用しています。木造技術を進化させることで国内の林業再生と環境負荷低減に向けた取り組みを進めてまいります。

参考:前田建設×木“木で建ててみよう”(<https://kidetatemiyou.com/>)



ICI Labのネスト棟

## 環境コミュニケーション



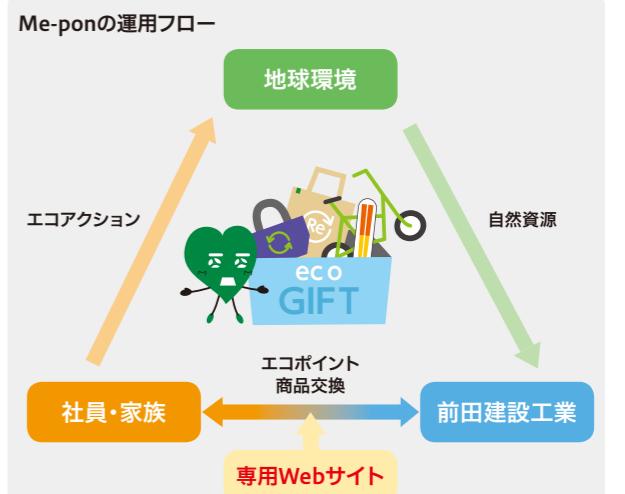
### MAEDAエコポイントシステム制度「Me-pon」の活用

当社は地球から事業活動に必要な資源を供給しているという考え方から、その地球に貢献するため、業務時間だけではなく業務時間外にあたる家庭での自主的なエコ活動も推進しています。

Me-ponは社員とその家族の環境活動=エコアクションを応援する当社独自のしくみです。社員や家族が、エコアクションを実践するとポイントがたまり、エコや社会貢献に関する商品や寄付と交換することができます。ポイント付与の対象となる環境活動には、毎月の電気や水道等の料金の使用量を入力する「環境家計簿」や、環境に関するイベントや勉強会への参加報告である「地域のエコ活動」、毎週出題される「今週のエコクイズ」などがあり、活動に応じたポイントが付与されます。また、2019年よりCSV-SS経営の推進に合わせて、健康向上に資する活動や商品も新たに加わりました。

Me-ponは本店CSR・環境部を事務局とし、各支店のMe-pon推進担当者によって運営されています。活動内容、交換商品などはMe-pon推進担当者で議論、検討の上適宜見直しを行っています。

2010年から運用を開始したMe-ponも2020年で10周年を迎えます。今後も「家族と」「仲間と」「楽しく」をキーワードに、エコアクションが社員の生活に定着し、家族団欒のきっかけなどプライベートの充実にも寄与することをめざします。



# 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。

### 担当役員メッセージ

取締役専務執行役員 岐部一誠

イノベーション、生産性の向上と働き方改革の実現も当社の大きなマテリアリティです。労働時間短縮やテレワークの推進と企業の利益追求を両立するには、これまでの仕事のやり方の延長ではなく、ルールチェンジによって根本的に行動・意識を変えて生産性改革に取り組むことが必要です。

2019年よりスタートした中長期改革プランNEXT10の3本柱の一つに「体質改善」を掲げ、人を育てる企業文化へ向けた新しい人事制度を運用しています。社員一人ひとりの継続した挑戦と自発的な努力により強い個へと成長することが、強い企業文化へと会社を成長させる原動力となる手ごたえを感じています。継続して女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進、健康経営の追求と実行を含めた新たな企業文化への変革とダイバーシティ経営に取り組んでいます。

そのようななか、企業行動憲章を改定し、すべてのステークホルダーの人権を尊重するとともに、当社の大切な仲間に対するパワーハラスメントをはじめとしたハラスメントの撲滅を新たに盛り込みました。すべての役員、社員が当事者意識を強く持ち、ゆるぎない姿勢で臨んでまいります。

### 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できません。

### 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、社員一人ひとりが持つ「個の力」を高めていくことが必要であり、そのため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。

また、当社ではダイバーシティの実現への第一歩として、「人材マネジメントポリシー」や「MAEDA企業行動憲章」第3章(人権の尊重)に則り、性別や年齢、国籍等にかかわらず、社員一人ひとりがその個性や能力を発揮できる職場環境づくりに努めています。

近年増加している外国人技能実習生については、現状、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。

### マネジメント

当社の人づくりは、社員の成長が会社の成長へつながるとする「人を育てる企業文化」と、そのために必要な社員と会社の相互信頼を継続的に強化することを明文化した「人材マネジメントポリシー」を土台としています。「育成制度」、「等級制度」、「評価制度」、「賃金制度」の4つの制度が互いに補完しあい、全体として人づくりを実現していくことを企図しています。特に育成制度においては、人材戦略部の統括管理のもと、各事業本部と連携し、「総合インフラサービス企業」を形成する人材を模索しながら、スペシャリストからゼネラリストまで、幅広い人材を育成する諸施策を策定、実行しています。

#### ①育成制度

VUCA\*といわれる時代においてはスキルやノウハウの陳腐化が速く、さまざまな変化に柔軟かつ強靭に対応するには、ビジネスパーソンとしての基礎能力を持続的に高めていくことが重要と考えています。一方で、それぞれの事業分野のスペシャリストとしての専門的能力が重要であることに変わりはありません。人材としての高い基礎能力の上に専門性を開花させるため、両面での教育・育成を充実させていくこととしています。

また当社では、OJTと集合研修を軸に人材育成制度を充実させてきました。集合研修制度は、「教育規則」を1997年より運用し、年代別、職種別にカリキュラムを整備し、社内研修所にて実施しています。研修カリキュラムの策定にあたり、経営方針やCSRなど年代、職種を問わずすべての社員に必要な教育は、人材戦略部がカリキュラムを起案し関係部門と連携して実施しています。一方、事業分野ごとに異なる知識やスキルを学ぶ講義は、土木、建築、経営革新の各事業本部が主体となって実施しています。

2020年度からは新型コロナウイルス感染拡大防止の観点も考慮し、オンラインと対面を組み合わせ、各実施項目の目的に沿った、より効果の高い研修プログラムを試行錯誤しながら実施しています。

#### ②評価制度

人事評価は、単に昇給や昇格を決めるしくみではなく、社員個々の現在位置を確認し、課題へのチャレンジを通じて持続的な成長を促すしくみと位置づけています。非管理職層には、能力を高めることを目的とした「能力評価」、当社のカルチャーを体現することで成果につなげる「行動評価」を実施し、管理職層には「成果評価」を実施しています。

#### ③適正な配置と異動(キャリア形成、ジョブローテーション)

人事評価を通じた個人の適性把握と「自己申告制度」による個人の要望を踏まえ、社員の成長とキャリア形成を目的としたジョブローテーションと配置転換を実施しています。

\*VUCA: Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)

### 実績

2019年度、人材戦略部が管轄する社員研修の実績は下の通りです。研修カリキュラムや講義内容などは、隨時見直しを行っています。新入社員の教育においては、入社から本配属までの約10ヶ月間で導入研修、職種別研修、導入フォローアップ研修を行い、均等な教育機会提供と業務知識の習得をめざします。

	研修名称	人数	研修名称	人数
OJT 関連	(対象者は入社1年次を除く5年次以下の基幹職)	421	OJTトレーナー研修	127
	新入社員導入研修	149	マネジメントシステム基礎研修	111
	新入社員職種別研修	142	マネジメントシステム中級研修	33
	新入社員導入フォローアップ研修	141	10年次研修	52
	ビジネスマナー研修(一般職中途採用)	7	50歳代キャリア開発研修	127
	3年次職種別研修	60	評価者演習	547
	5年次職種別研修	100		

### 研修担当者の声

2020年度の新入社員は、新型コロナウイルス感染防止対策による入社式の延期に加え、集合研修も中止。初日から1度も出社しないまま、寮や自宅での在宅研修という前例のないスタートでした。

教育長や講師陣は例年の研修以上になるようなカリキュラムを作成し、土木・建築・技術情報・事務の職種ごとにTeamsを使用したオンライン講義やeラーニングでの研修を行いました。

初めて住む場所、不要不急の外出自粛、同期とコミュニケーションが取れないというつらい状況でしたが、彼らはオンラインツールを駆使して乗り越えてきました(オンライン懇親会も実施)。

首都圏の緊急事態宣言解除に伴い、6月4日に辞令交付式をICI CAMPで執り行いました。

新入社員からは「前田社長から一人ひとりに辞令を交付していただき、社員としての自覚をより強く持つことができた」といった感想がありました。

6月下旬から仮配属(複数の職場や支店、地域をローテーションする実地研修)が始まりました。新型コロナウイルスの影響は続きそうですが、彼らなら困難な状況でも失敗を恐れず、勇気を持って何事にも挑戦していくと信じています。



入社式の様子

人材戦略部人事管理グループ 菅野 雅文

## 働きやすさ支援制度

当社では、個の多様性を尊重し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる「誰もが働きやすく、働きがいのある職場づくり」をめざしてダイバーシティを推進しています。

「働きやすさの支援のしくみづくり」「女性の活躍推進」などからスタートした当社のダイバーシティは、「男女を問わず、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。

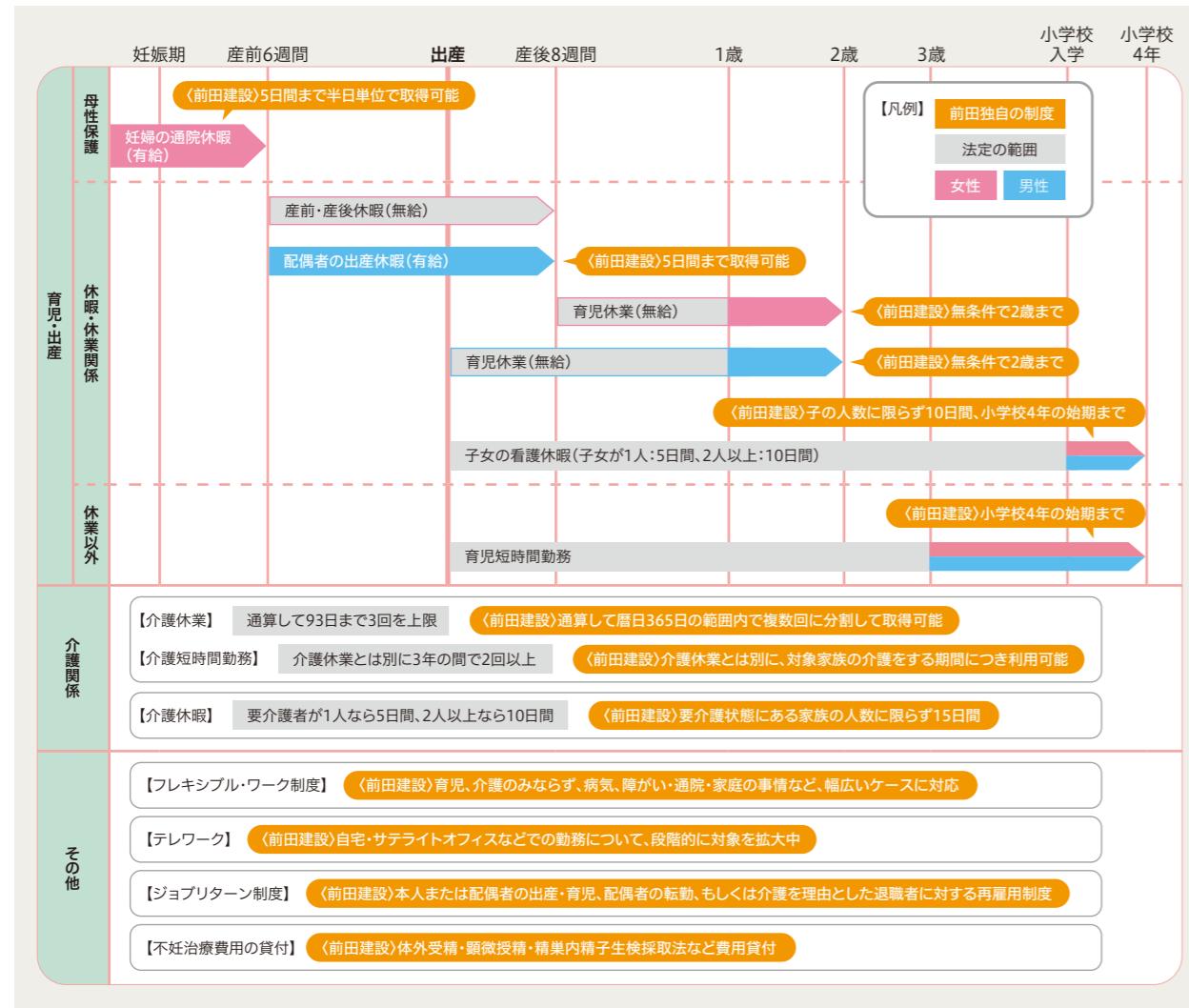
社員が出産・育児・介護と仕事を両立できるよう、当社は法定以上の支援制度を構築し、サポート体制を整えています（下図参照）。また、こうした各種制度を家族にもわかりやすく解説・周知することを目的とし、「MAEDAライフサポートブック」を発行しています。

また、次世代育成支援策も継続的に推進しており、女性活躍推進法に基づく厚生労働省認定（通称：えるぼし）の「2段階」を2016年に取得しています。さらに、不妊治療費用の貸付やフレキシブルワーク・スマートワークなどさまざまな制度を充実させ、家庭と仕事の両立を支援しています。

なお、2020年4月の緊急事態宣言下においては、特に関東圏の本支店内勤社員は原則テレワークを導入し、常時出社率を50%未満に保つよう調整しました。また、作業所においては発注者と協議を重ね、対応可能な現場はゴールデンウイーク明けまでの閉所や事務、工務担当者のテレワーク等を実施しました。

緊急事態宣言解除後もテレワークの実施を進めており、社員一人ひとりが働き方と生産性の向上について考え、実践するチャンスととらえています。

## 前田建設の働きやすさ支援制度一覧



上記以外のトピックについてはこちら

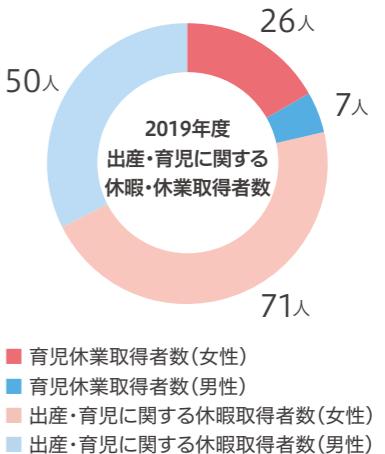
ダイバーシティ、ライフ・ワーク・バランス関連データ: データブックP.16.17

## 出産・育児に関する休業・休暇の取得状況

当社の出産・育児に関する休業・休暇の取得状況のうち男性の取得については、以前に比べ増加傾向にあるものの、進んでいるとはいえない状況です。そこで当社では、ダイバーシティ推進チーム（社長直轄の部門横断チーム）が主体となり、男性の育児参画（イクボス※推進）を含めた仕事と家庭の両立や、母性健康管理の必要性の理解促進を目的に、ダイバーシティセミナー（イクボスセミナー）を毎年定期的に開催しています。2019年度は5支店でセミナーを開催し、上司108名、部下77名が参加しました。

その他、支店の責任者（イクボス）同士で取り組みや悩みの共有、好事例等の水平展開を目的としたイクボスマーティングを開催し、2支店で約50名が参加しました。

※イクボス：職場の部下などのワーク・ライフ・バランス実現に向けて積極的に支援をする経営者や上司のこと



## 育児休業取得者の声

私は第一子が2019年12月に誕生し、1月中旬～3月中旬の2カ月間、育児休業を取得しました。

生後間もなくの取得ではありましたが、非常に有意義で大切な時間を過ごせたと思います。妻も私も初めての育児であり、わからないことだらけで手探りの状態でしたが、育児休業を取得できたことでお互いの負担の軽減になりました。現在は業務に復帰し、週末のみ自宅へ帰っていますが、育児休業を取得したことで普段の育児に対する意識が変わり、積極的に取り組めています。

これまで作業所勤務は時短勤務や育児休業の取得が難しいと思われていましたが、今回私が育児休業を取得できたのは、支店長、支店主管部長、支店管理部長、作業所長などいろいろな方々のご理解・ご支援があったからだと思っています。

今後は社員が気兼ねなく制度を利用できる環境づくりをさらに推進してほしいです。

また、自分の同僚に取得を考えている人がいたときには全力でサポートできるよう、これまで以上に業務に取り組んでいきたいと思います。



北陸支店  
利賀ダム進入トンネル作業所  
平野 純規  
(写真:お嬢様)

## 人権

当社は、土木、建築を中心とした建設事業、コンセッション事業に代表されるインフラ運営事業（脱請負事業）を国内外で営んでおり、ステークホルダーの人権に対し、さまざまな影響を及ぼす可能性があります。海外事業に加え、昨今の外国人技能実習生の増加に伴い、これまで以上に人権の意味を考え、それを尊重する姿勢と行動の必要性が高まっています。「MAEDA企業行動憲章」では、労働基準および環境などの国際ルールや現地の法律を尊重するだけでなく、各国の宗教・文化・慣習を尊重し、その発展に貢献することを定め、当社グループで働くすべての役員、社員はその精神を遵守し、日々の活動を行なっています。さらに、こうした社会情勢を考慮し、「MAEDA企業行動憲章」の改定を行いました（2020年4月1日付）。

### MAEDA企業行動憲章（抜粋）

#### 3. 人権の尊重

—私たちは、バリューチェーンにおけるすべてのステークホルダーの人権を尊重します。また、国際的に認められた人権を理解し、尊重する経営を行います。

- ① すべてのハラスマント（パワハラ、セクハラ、マタハラ、モラハラ等）の撲滅を図ります。
- ② 一切の差別（性別、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、性的指向や性自認、障がい等）を排除します。
- ③ 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献します。



# 法令等遵守(コンプライアンス)・内部統制

## 法令等遵守(コンプライアンス)

### 方針・考え方

誠意ある健全な事業活動を通じ、企業価値の向上を追求していく上で、各種法令の遵守は企業経営の基本であると考えています。私たちMAEDAは、持続可能な経営を行うために法令等遵守の体制を整備し、適切な運用を行っています。

当社は、2005年に定められた「MAEDA企業行動憲章」に基づき、ステークホルダーに対するコミュニケーションと情報開示、各種取引先との公正な競争、国際ルールの遵守、企業倫理の徹底をはじめとした、法令等の遵守に努めています。

また、本憲章は社会要請の変化や経営戦略に応じ適宜見直しを実施しており、2020年4月に改定を行いました。

### マネジメント

法令等の遵守については、MAEDAグループ全体で活動推進に努めています。具体的には、「関係会社規程」に基づき、定期的にグループ会社との連絡会を開催するなど、相互に密接な連携のもとにグループ経営戦略を決定、経営を円滑に遂行し、グループ企業の総合的な事業の発展を図る経営体制を整えています。また、グループ各社のCSR・コンプライアンス体制の構築を継続的に推進しています。

当社では、法令遵守の徹底にあたり「法令リスク現場対応ワーキンググループ」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。さらに、データベースに登録された安全、品質や環境で起こりうるリスク情報についても共有し、未然防止対策の立案、周知など、法的リスクの低減を図っています。

## リスク管理

### 方針・考え方

企業を取り巻く社会環境の変化に伴いリスクを見直し、適切に対処することが、健全な事業活動を確保するとともに、ステークホルダーに対する社会的責任を果たす前提となるため、「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」の実行を阻害するリスクなどを管理しています。

### リスクマネジメント体制

リスク管理委員会は、四半期毎に本部、部門から社会動向と社内情報を収集の上、その結果を「リスク評価表」により見える化し、経営計画の遂行状況、内部監査結果などを勘案して見直した各リスク項目の影響度と頻度を「リスクマップ」に反映します。そして、リスク管理委員会の評価結果は、都度(四半期毎)取締役会に報告し、「リスクマップ」において顕在化した高リスク領域に留意した事業活動を展開するとともに、リスクにかかる情報を「有価証券報告書」などにより適時・適切に開示します。なお、2020年3月末の情報をもとに有価証券報告書に開示した事業等のリスクは以下の通りです。

#### 有価証券報告書において開示した事業等のリスク

- |                     |                    |                   |              |
|---------------------|--------------------|-------------------|--------------|
| ● 法的規制・コンプライアンスのリスク | ● 製品・サービスの欠陥リスク    | ● 信用リスク           | ● 金融リスク      |
| ● 災害・気候変動リスク        | ● 経済・財政状況の変化に伴うリスク | ● 情報セキュリティ・ICTリスク | ● 海外事業に伴うリスク |
|                     | ● 事業戦略のリスク         | ● 資材調達のリスク        | ● 偶発債務のリスク   |

(2020年3月末)

総合監査部では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、内部統制の強化を行っています。2019年度の監査は本店全部門、国内全支店、国内の21作業所、グループ会社3社で行いました。

### 内部統制

グループ全体の企業価値を継続的に高めていくためには、内部統制機能を充実させることが企業経営にとって不可欠であると認識しており、経営の効率性、健全性ならびに透明性の向上をめざして、経営体制の整備などを実施しています。

#### 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。

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目的に、CSR・環境担当役員を責任者とする内部通報制度を整備しています。

外部機関を通報受窓口とした「職場のほっとテレホン」では、当社社員の、法令違反やハラスメントなどに関する相談・通報を匿名で受け付けています。窓口については社内イントラネットの全社掲示板で周知をしています。また、当社ホームページには取引先など社外からの通報(匿名を含む)窓口を設置しています。

#### 内部通報窓口(コンプライアンス・ホットライン)

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。

#### 反社会的勢力の排除

BCP

当社は、第一に社員およびその家族の生命・安全を確保の上、施工中および引き渡し済みの現場の被害状況を把握するとともに、インフラ復旧などの社会的要請や周辺地域からの救助要請に応えることを事業継続に対する基本方針としています。また、当社は「事業継続計画書」を策定し、国土交通省関東地方整備局から認定を受けています。災害に備え、原則年1回訓練を行っており、2019年は11月15日に訓練を実施しました。

「事業継続計画書」では、感染症も懸念される災害等のリスクの一つとして認識しており、今般の新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた対応については、政府の方針等に基づき、お客さま・お取引先の皆さまや従業員等の安全確保と感染拡大防止を最優先に、在宅勤務の徹底、不要不急の出張・移動・外出の禁止などの対策を行っています。建設作業所においては、当社の安全方針である「安全は会社の良心である」のもと、3つの密(「密閉空間」、「密集場所」、「密接場面」)を避ける対策の他、始業前の検温の実施および感染が疑われる社員・技能労働者の帰宅を徹底するなど、必要な対応を迅速に実施しています。



検温ゲートの設置  
【天神プロジェクト作業所】

## 編集後記

MAEDAの「サステナビリティレポート2020」を最後までご覧いただき、ありがとうございます。

今回のレポートでは、昨年度に策定した当社のマテリアリティを起点とし、先行き不透明な社会変革など、外的要因に左右されないビジネスモデルへの転換をめざす当社の取り組みをさまざまな角度からご紹介しました。WEBサイトのフルレポート版とあわせてお読みいただくことで、当社がめざす「総合インフラサービス企業」についてより深くご理解いただき、ステークホルダーの皆さまと共通認識を持ちながら対話を継続させていただきたいと考えています。今後も積極的にチャレンジしていくMAEDAにご期待ください。

最後に、本レポートの制作にご協力いただきました皆さんに心より御礼申し上げます。

CSR・環境部



## 本レポートにおける環境配慮

印刷物製造作成にあたり、サステナビリティレポートにおいては2,930kg-CO<sub>2</sub>を排出しています(1冊あたり約325g)。そこで、製造工程で使用する電力1,667.5kWhにバイオマス発電でつくられたグリーン電力を使用しています(CO<sub>2</sub>排出量は、『Printing Goes Green』により算出)。

本印刷は、視認性、判読性に優れた書体であるユニバーサルデザインフォントを採用しています。

リサイクル対応印刷物



グリーン電力の使用



グリーンプリント



ノンVOCインキ



FSC森林認証マーク



本レポートの制作にあたり、環境への配慮を行っています