



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年となった、2019年度の取り組みを表現しています。さまざまなパーツが重なり合いながら新たなフィールドを形作るように、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。パーツにあしらったSDGsカラーは、MAEDAの持続可能な未来への取り組みがSDGsに貢献してい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るとともに、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^{※1}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^{※2}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」として事業を通じて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。

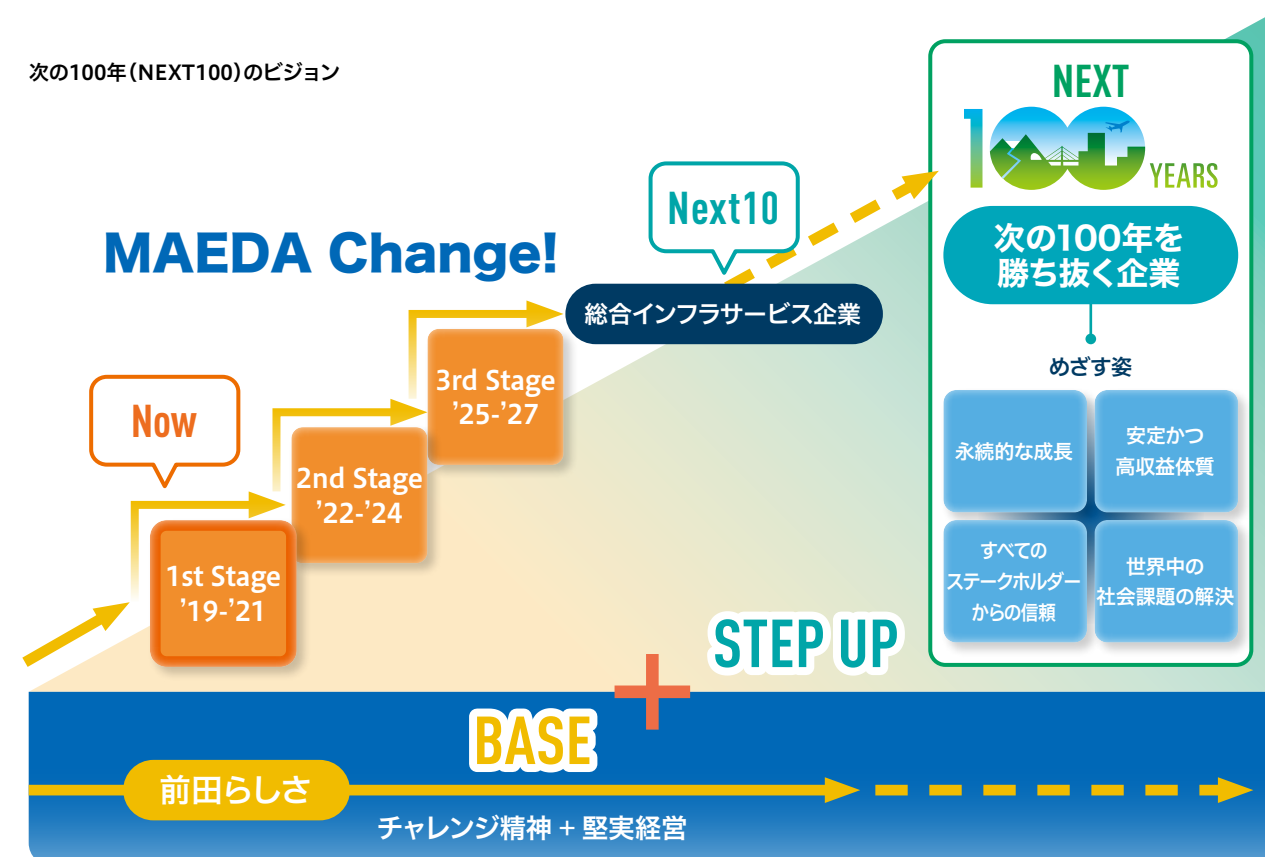
中期経営計画「Maeda Change 1st stage '19-'21」1年目を振り返って

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、戦略の議論・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活用した研修施設「ICI^{※3} 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



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。今回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の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えています。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CO₂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。そのために、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、社会の持続的な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。

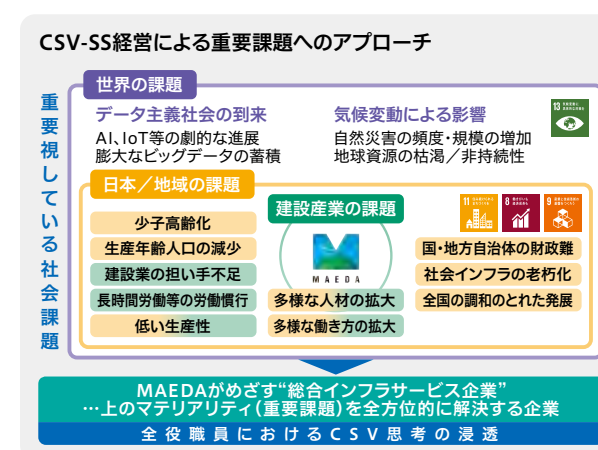
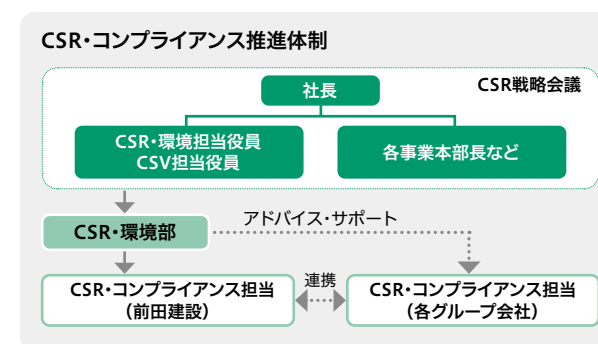
2019年度においては、CSR戦略会議を2回開催しました。

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

パート1

■ 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

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

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。

- **対象会社**
前田建設工業株式会社、支店、営業所、作業所、国内外グループ会社を対象としています。
- **対象期間**
2019年4月1日-2020年3月31日(2019年度)の活動を対象としていますが、一部、それ以前からの取り組みや直近の活動も含みます。
- **参考にしたガイドライン**
GRIスタンダード、環境省「環境報告書ガイドライン(2018年度版)」、ISO26000「7つの中核主題」

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に報告しています。

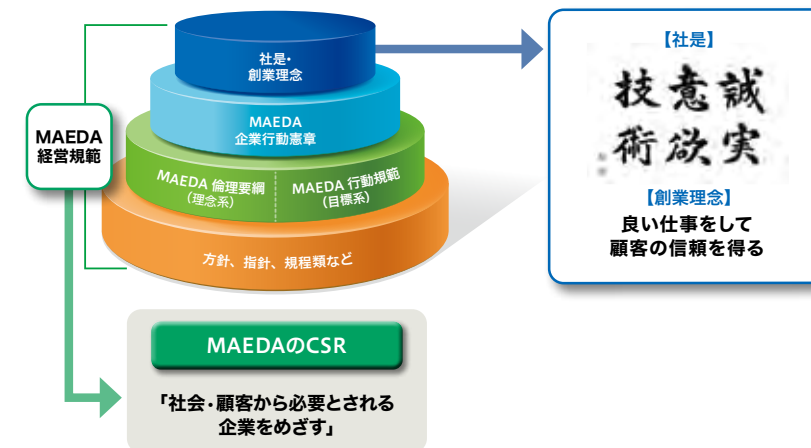
WEBは冊子の内容に加え、私たちMAEDAの価値創造を支える基盤となる活動毎に、「方針・考え方」「マネジメント」「実績」について報告しています。

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、これらをご覧くださいとMAEDAの全体像がわかりいただけます。

本冊子とWEBの位置づけ



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まに信頼感・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

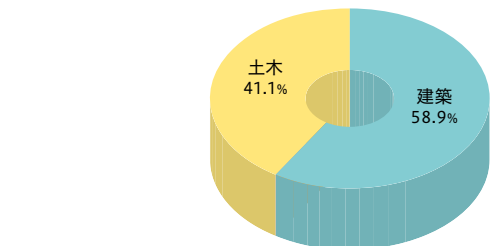
従業員数: 3,161人(連結6,545人)

事業目的: 建設事業

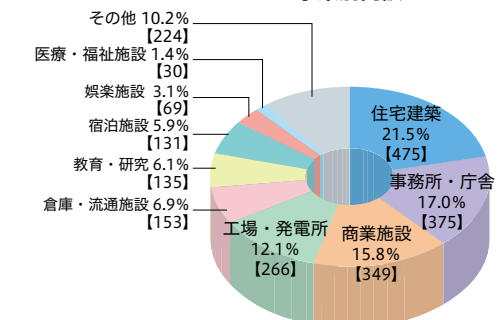
事業所数: 本支店16カ所 営業所20カ所
海外拠点10カ所 ICI総合センター

グループ: 子会社50社 関連会社22社

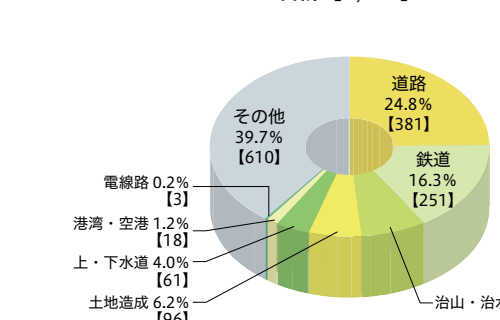
■ <個別>2019年度建設事業完工高 事業・工事種別比率 (不動産除く) 【金額(単位: 億円)】



事業別内訳



建築工事 合計 [2,206]



土木工事 合計 [1,538]

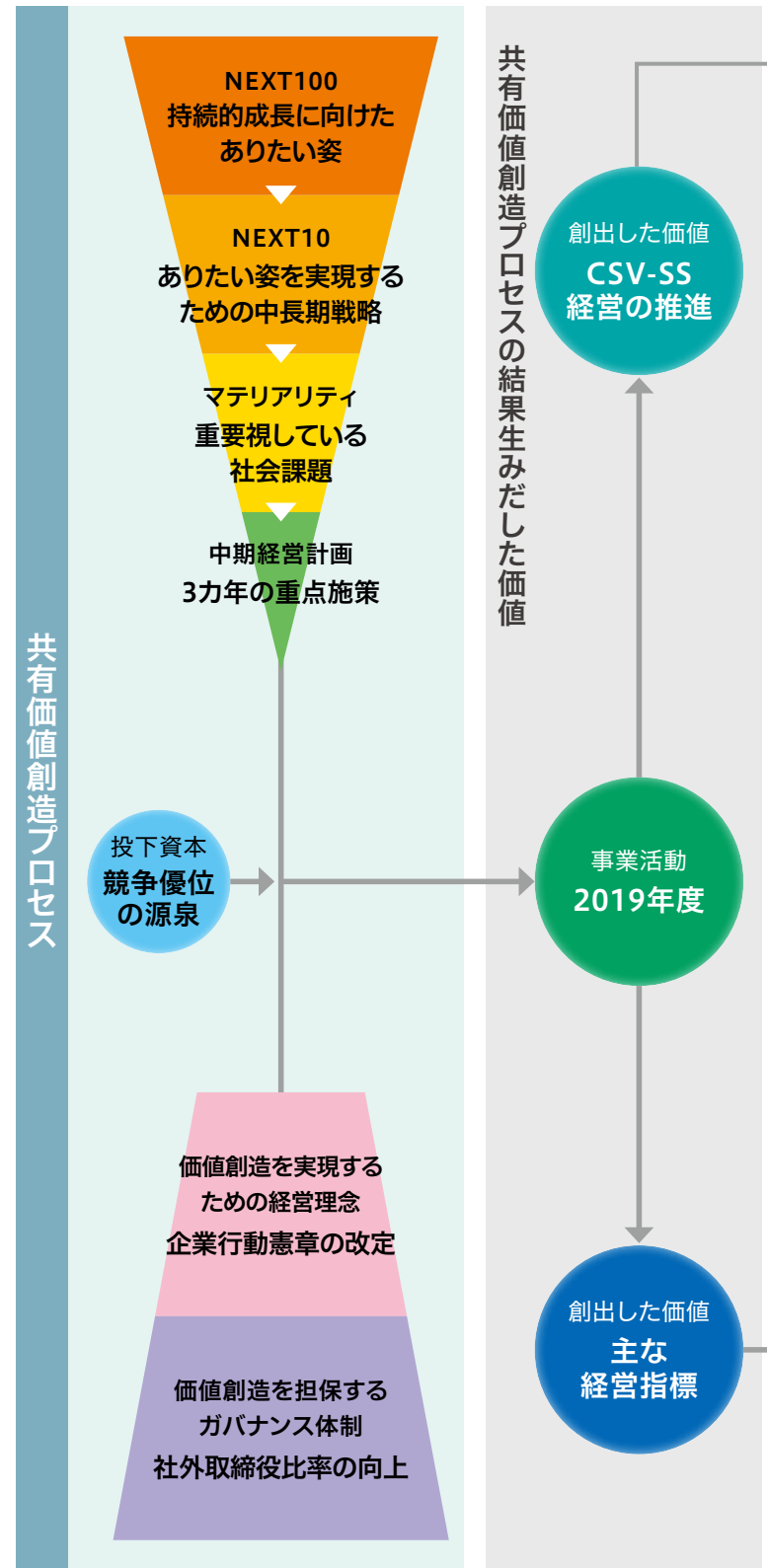
※合計金額は小数点以下を四捨五入しています

■ <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
合計	4,879	100

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」(トリプルボトムライン)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。



※前田建設単体の2019年度の活動に関する値
※合計金額は小数点以下を四捨五入しています

社会価値 630億円

付加価値の算出方法

収入合計	
外部調達支出合計	付加価値

価値分配

ステークホルダー	金額	摘要
従業員	316	給与・賞与、福利厚生等の総額
経営者	6	役員報酬の総額
内部留保	138	剰余金の増加額
地球	2	地球への配当
投資家	39	株主配当金

社会に創出した付加価値と価値分配

収入合計	3,912	売上高 3,873 + 営業外収益 39
外部支出	3,282	売上原価 3,340 + (販売費および一般管理費 246 - 人件費・役員報酬 322) + 寄付金 2 + (営業外費用 27 - 支払利息・社債利息 8)
付加価値	630	収入合計 3,912 - 外部支出 3,282

ステークホルダー	金額	摘要
公的機関	66	租税公課
債権者	8	支払利息・社債利息
地域社会	2	寄付等(地球への配当を除く)
MAEDA SII	1	MAEDA SII投資分の総額
その他	52	特別損益の差額・法人税等調整額

ステークホルダー	金額	摘要
協力業者	1,890	延べ 44,293社
資材供給者	1,850	延べ 5,596社
関係会社貸付金	-910	関係会社貸付金
その他	452	その他収支計

(単位:億円)

経済価値 214億円

前田建設個別の当期純利益

個別財務諸表 P/L(要約損益計算書)		(単位:億円)
売上高	3,873	
売上総利益	532	
販売費および一般管理費	246	
営業利益	286	
経常利益	298	
税引前当期純利益	277	
当期純利益	214	

経済活動を通して創出した価値

B/S(要約貸借対照表) (単位:億円)

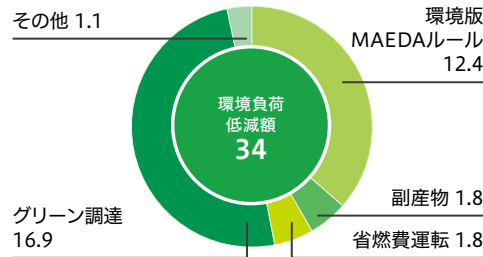
流動資産	3,582	流動負債	2,679
現金預金	253	短期借入金	990
完成工事未収入金	1,846	未成工事受入金	342
未成工事支出金	181	その他	1,347
その他	1,302		
固定資産	1,614	固定負債	640
有形固定資産	467	社債	300
無形固定資産	56	長期借入金	201
投資その他の資産	1,091	その他	139
純資産	1,877		
資産合計	5,196	負債純資産合計	5,196

売上高のセグメント別内訳 (単位:億円)

売上高	3,873
地域別	北海道 42, 東北 781, 関東 1,762, 北陸 105, 中部 230, 関西 381, 中国 178, 九州 257, 海外 67, 沖縄 70
事業別	建築 2,206, 土木 1,538, インフラ運営 16, 不動産 112
施設別	事務所・庁舎 469, 商業・宿泊等 549, 工場・倉庫等 419, 住宅 475, 教育・医療等 165, 建設・その他 241, 治山・治水 61, 上下水道 381, 道路 251, 鉄道 18, 港湾・空港 710, インフラ土木その他 16, 運営

環境価値 34億円

環境負荷低減効果の金額換算値 (単位:億円)



建設現場の環境活動によって創出した価値

環境版MAEDAルール

各工種および事務所における、省CO₂活動および省資源活動(ハイブリッド重機の採用・破砕機などによる副産物の減容化・発生土の再利用など)による業績面削減値とCO₂に代表される環境負荷低減効果金額換算値の合計値。

副産物

産業廃棄物の分別による価値。リサイクル法で定められた品目と汚泥、廃石膏ボード以外の品目を混廃として処理した場合と比較した処理費の差額。

省燃費運転

重機作業における、省燃費運転活動による価値。活動により削減された軽油の削減費とCO₂の金額換算値の合計値。

グリーン調達

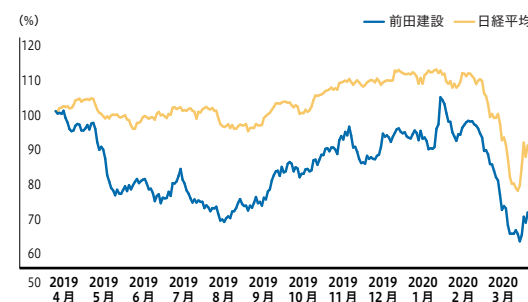
材料、内・外装、設備系など施工段階の指定30品目のグリーン調達(環境負荷の少ない調達)による資材の削減値とCO₂削減金額換算値の合計値。

その他

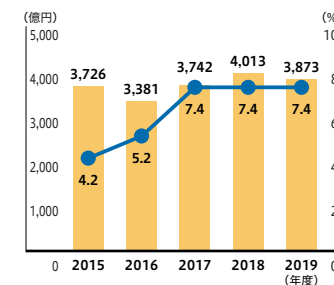
環境取り組み(作業所のさまざまな環境負荷低減活動)の金額換算値の合計値。

主要指標経年変化

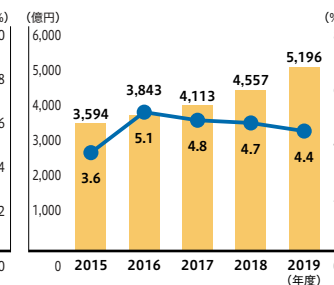
2019年度の株価パフォーマンス



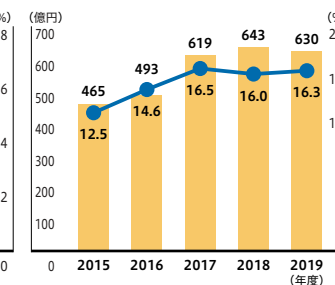
売上高営業利益率 (営業利益/売上高)



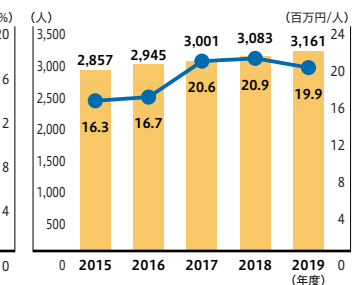
総資産純利益率 (当期純利益/期中平均総資本)



売上高付加価値率 (付加価値/売上高)



労働生産性 (付加価値/社員数)



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※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・NEXT100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」の基盤構築を目標としています。

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。

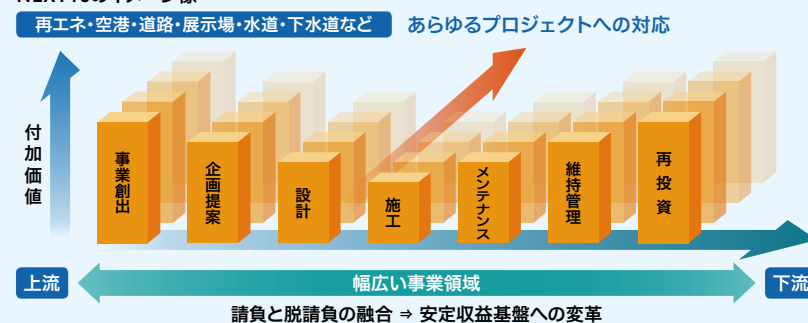
※Creating Satisfactory Value Shared by Stakeholders

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。

NEXT10のイメージ像



始動！ ～成長のための基盤構築～

NEXT 100 YEARS

次の100年を勝ち抜く企業

NEXT100を実行するために

NEXT10

総合インフラサービス企業をめざす

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

NEXT10に
おける3本柱

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

生産性
改革

脱請負
事業

体質
改善

特集02

ICI CAMP
寝ても覚めても、夢を追えるように

▶ P.13

生産性
改革

脱請負
事業

体質
改善

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

脱請負
事業

特集04

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

▶ P.21

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、その先によりやうく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、これら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

デジタル変革
システム・データ

+

業務・組織・
企業文化変革
ルールチェンジ

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

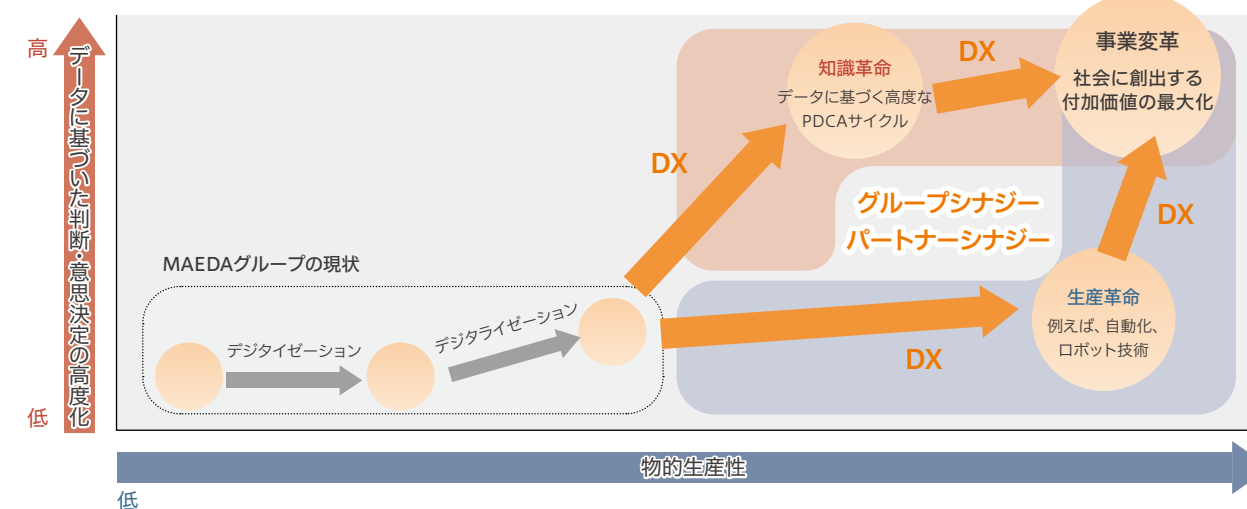
グループ会社やパートナー企業との相乗効果を高め、社内外のパートナーシップの輪を広げ、さまざまな社会課題の解決を図ります。

■ 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ます。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、これまでに行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。

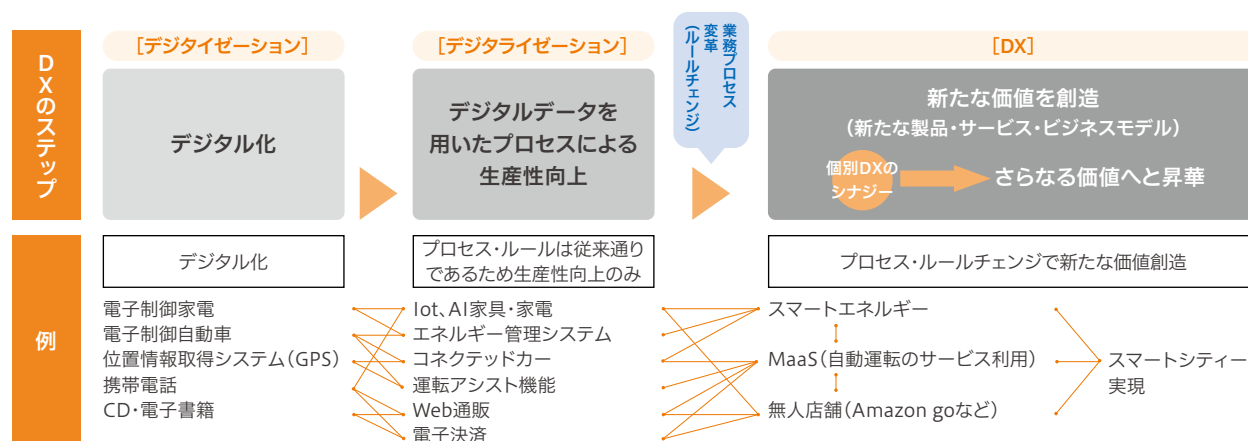


■ DX推進の3本柱

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。



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業文化や、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

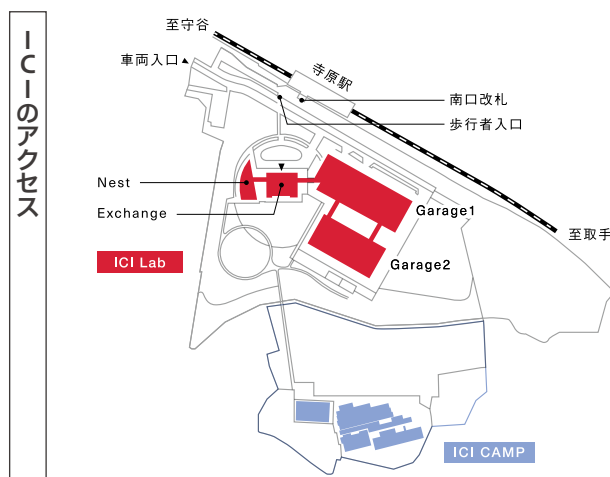
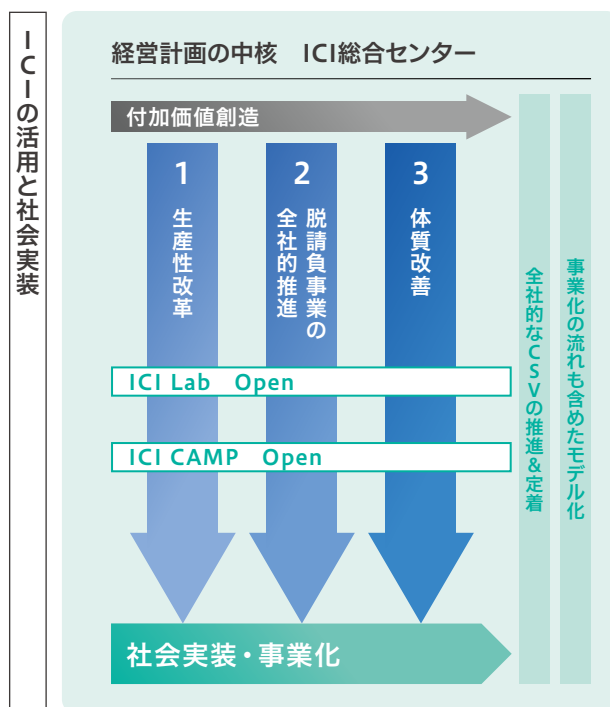
ICI総合センター（以下、ICI）は、オープンイノベーションの思想のもと、多様なパートナーとの共創により、革新的技術の研究・開発や新ビジネスの実現をめざす場「ICI Lab」と、新たな価値創造に寄与する人材育成と交流の場「ICI CAMP」の2つの主要施設で構成されます。

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出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、前田グループと協会の研修の他、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、実証実験などを行ってきました。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 kosha[東の校舎]



Nishi no kosha[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]



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。



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。

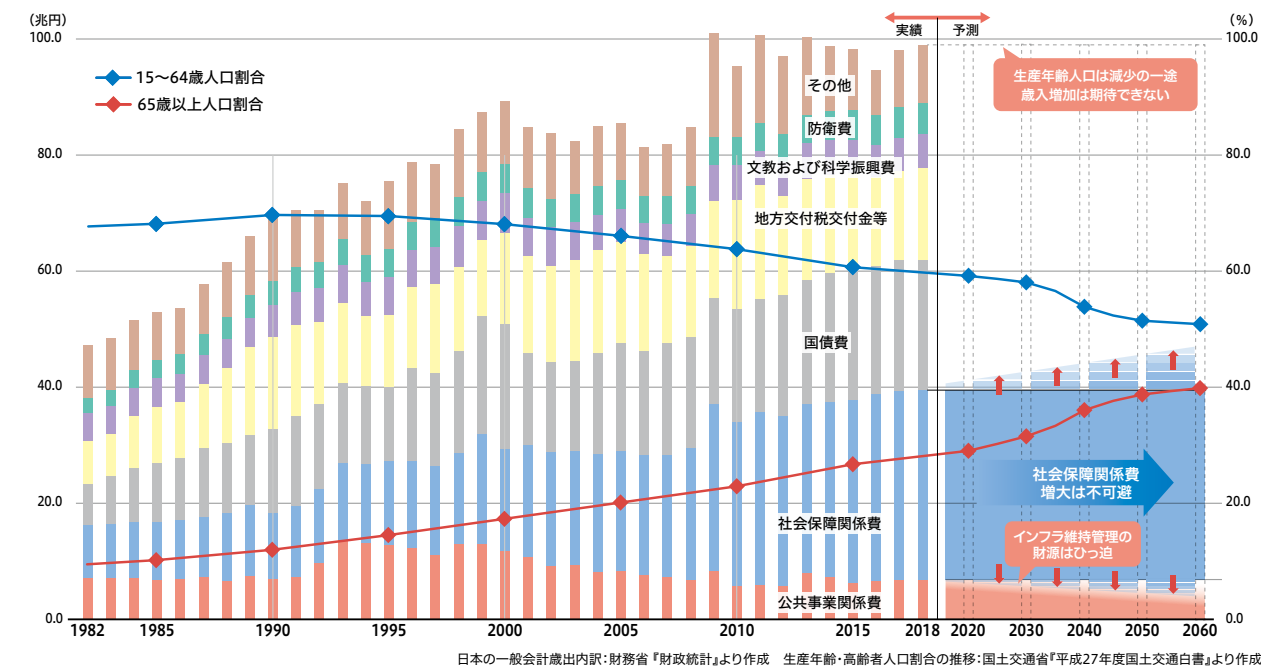
このように日本が抱えているのは、国・地方自治体の財政悪化とインフラの老朽化による莫大な維持・更新費の確保という二律背反の課題です。これまで通りのしくみで現在のような質の高いインフラサービスを保つことは難しく、インフラや公共施設の維持・更新費の増大に対し、施設の長寿命化や集約・複合化、PPP/PFI、最新技術の導入による高効率化などを推し進めることによる課題解決が求められています。

■ 「脱請負」を第3の柱に

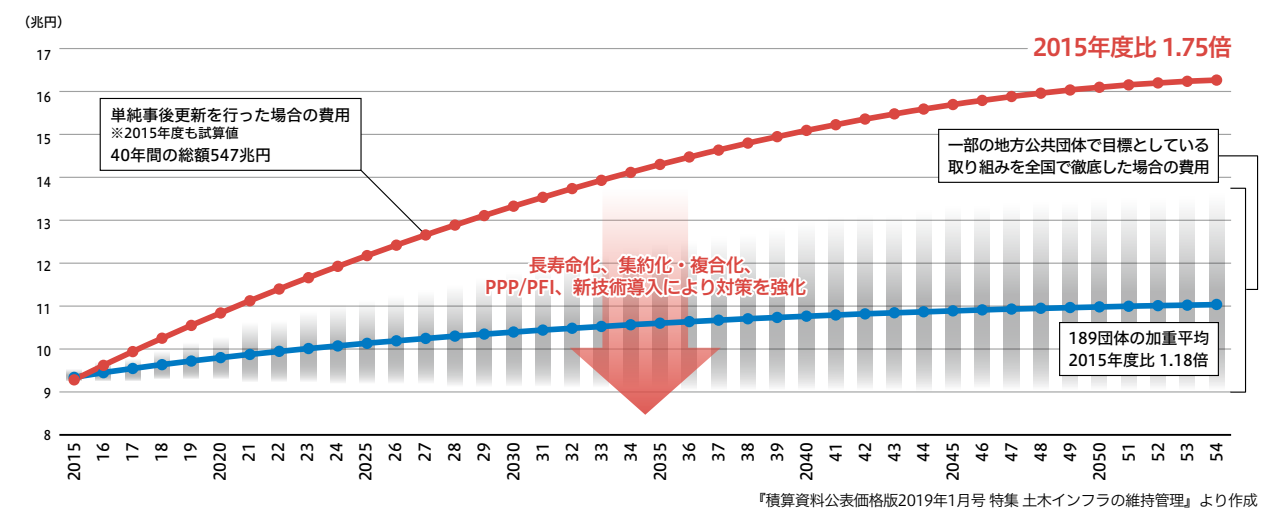
MAEDAの歴史は、山岳土木から都市土木、建築、海外、リテール分野への事業拡大など、それぞれの時代に応じて変革を成し遂げてきた挑戦の歴史です。一方で土木、建築のような「請負」を主体とする経営は、幾度となく景気の波に翻弄され、厳しい経験を繰り返してきました。

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入内訳と生産年齢・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。

■ これまでの実績：コンセッション、再生可能エネルギー事業など

MAEDAは2011年から業界に先駆け「脱請負」に取り組み始め、再生可能エネルギー事業、コンセッションなどにおいて数々の実績を積み重ねてきました。社会課題の解決手法の一つとして整備された官民連携(コンセッション)においては、2016年7月の仙台国際空港運営開始を皮切りに、2016年10月には日本における有料道路コンセッションの第1号案件として愛知県内の8路線・全72.5kmの運営を始めるなど、日本のリーディングカンパニーとしての地位を確立しています。

再生可能エネルギー事業では発電所の建設、運営を行っています。秋田県の八峰風力発電所もその取り組みの一つです。

また、愛知道路内のパーキングエリアのショップおよびレストランに参画している株式会社アクアイグニスとともに合弁会社を設立しました。初弾となる三重県菰野町の菰野ヴィラプロジェクトでは、地域活性化、観光客誘致、および地域雇用を創出することで、社会課題の解決に貢献しています。



愛知道路コンセッション



仙台国際空港



八峰風力発電所



菰野ヴィラプロジェクト
(アクアイグニス)

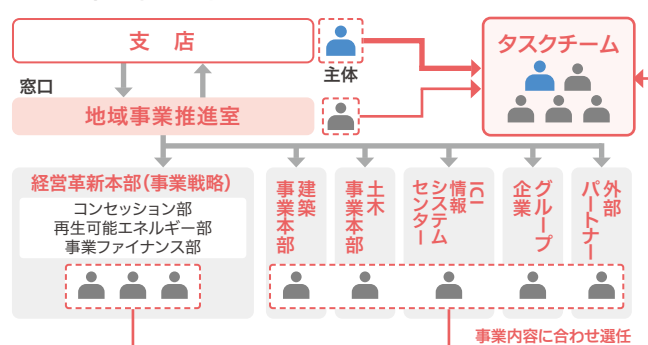
■ 脱請負の次なる一手：「地域戦略」

空港や有料道路のような収益性のあるインフラについては、コンセッションによって課題解決の道筋がつけられました。しかし、その他大多数のインフラ(一般道路、上下水道など)や公共施設は未だ有効な解決策が見出されていません。これらの課題解決には民間の資金やノウハウを活用した官民連携の取り組みが必須であり、エンジニアリング力と事業運営ノウハウを持つMAEDAへの期待は極めて大きいものがあります。

解決すべき社会課題は地域によってさまざまです。地域に根差した各支店が起点となってその地域固有の課題や将来のビジョンを把握しながら、公共、社会、民間が連携して課題を解決し、Win-Win-Winの関係を構築します。これがMAEDAの「地域戦略」であり、グループの力だけでなく積極的に社外とも連携し、地域との信頼関係の上にCSVの観点で事業化を図っていきます。特にICI総合センターが推進するオープンイノベーションの取り組みでは、ベンチャー企業や異業種などと分野を超えて連携しており、「地域戦略」でのシナジー創出が期待されます。

この新たな取り組みを活性化させるため、新たに地域事業推進室を設置しました。社内外に存在する情報をはじめ、人材、技術、ノウハウを一元的に集約し、軸となって「地域戦略」の事業化を推進していきます。

地域事業の推進体制



地域事業推進室の役割

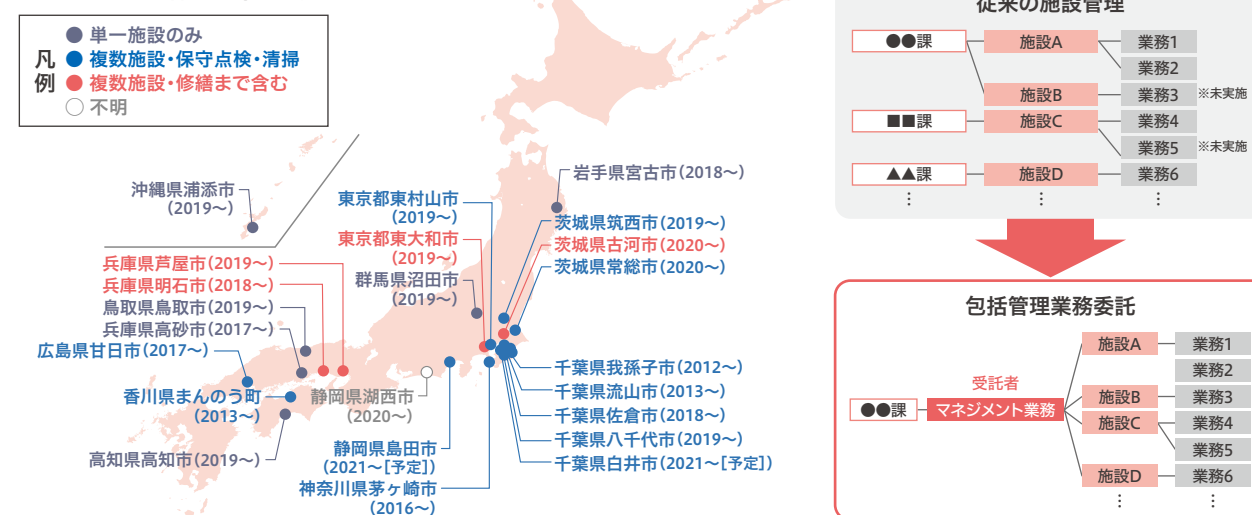


■ 地域課題の解決手法：自治体インフラの包括管理業務委託

地域のインフラ維持管理における課題解決手法として、官民連携による包括管理業務委託があります。これは、自治体が保有するインフラや公共施設の品質や安全性の確保とともに、業務の標準化、効率化などを目的に、従来は所管課ごと、施設ごとに発注していた設備点検や保守管理等の業務を包括的に集約し発注するものです。

下図は公共施設の包括管理業務委託を実施中の自治体と、その事業開始年度を示しています。特に自治体間の情報連携がある地理的に近い範囲で取り組みが広がっており、その採用件数も近年急増する傾向にあります。

公共施設の包括管理業務委託の普及状況



常総市公共施設包括管理業務委託

FBS・前田建設共同事業体は常総市が保有する公共施設(46施設)の保守管理や法定検査等の包括業務を2020年4月から開始しました。従来の施設管理は紙により記録していましたが、現地でのタブレット入力、クラウド上での蓄積・一元管理など、効率化を図っています。さらに蓄積したデータは、施設利用情報などと統合・分析し、今後の施設マネジメントの最適化に活用できます。

FBSの建物総合管理ノウハウと前田建設のエンジニアリング力、地域の企業の機動力とネットワークを結集させ、各々の強みを活かした質の高い施設維持管理サービスを提供しています。



対象施設(庁舎)



タブレットを使用した点検業務

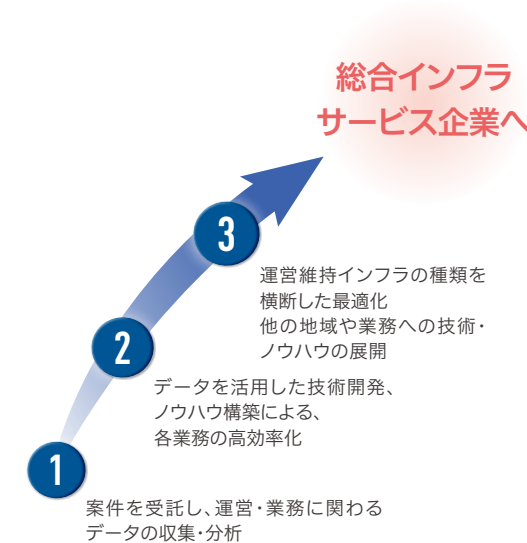
■ MAEDAのめざす姿「総合インフラサービス企業」へのステップ

私たちはこのような「地域戦略」の取り組みを推進し、新たな事業の創出に挑戦し続けることで、課題解決のための多彩なノウハウを蓄積していきます。そして、これを他の地域や他の形で展開することによって、事業の上流～下流のすべての領域、あらゆる分野での課題解決が可能となり、ひいてはさまざまな地域の活性化につながると考えています。

裏を返せば、私たちが社会課題を発見し、解決方法を提供したい地域があったとき、MAEDAグループの豊富なノウハウを活用して課題解決の道筋を立てることができるのです。

MAEDAが「総合インフラサービス企業」として成長を遂げるためには、個々の社員がそれぞれ関係する地域社会の現状や課題を把握し、日々CSVの観点で解決策を模索する姿勢が重要となります。そのため、継続的にすべての社員へ地域事業の発掘意識を啓発・浸透させていく「内なる改革」に取り組んでいきます。

NEXT10に向けたステップアップ



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、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

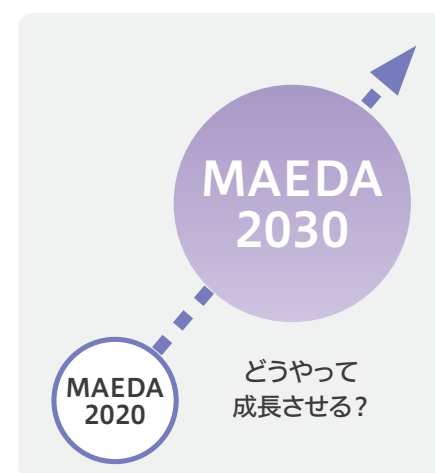
役員・一部管理職を除く社員全員
※一般職は希望者のみ

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

8 働きがいも
経済成長も

貢献するSDGsとその理由

社員がやりがいを持って働ける環境をつくり、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、これからの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思います。

当初は一体どんな提案が出てくるのか、本当に上手く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のでしょうか。

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、会社の成長へとつながります。

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、工事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、国土強靱化」「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ICI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

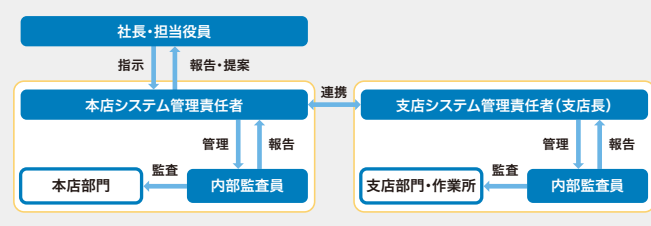
当社は、過去の重大災害の反省から安全衛生の基本的な考え方として「MAEDA安全方針」を定め、基本理念に「安全は会社の良心である」を掲げ、災害防止活動を全社一体となって遂行し、安全な職場と快適な作業環境を創出しています。

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。

労働安全衛生マネジメントシステム体制



〈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】

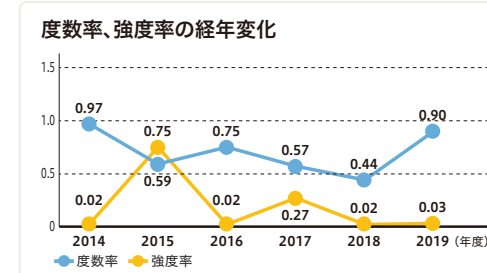
災害を防止するために重要なことは、職員および協力会社責任者等幹部が、安全に対し強い信念を持ち、自分が「率先躬行」して現場を引っ張っていくことである。そして、同じ職場で働く仲間やその家族を想い「危ないよ!」と声をかけ厳しく注意することが本当のやさしさである。

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: (休業4日以上死傷者数) ÷ (延べ労働時間数) × 1,000,000

強度率: (総労働損失日数) ÷ (延べ労働時間数) × 1,000

対象者: 作業所における全従事者+本支店内の社員

品質向上と顧客満足向上に向けた取り組み

方針・考え方

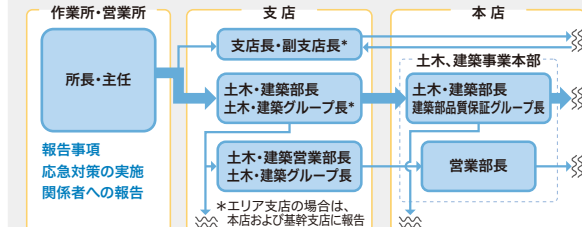
当社は、1983年に導入した総合的品質管理(TQM)をもとに、国際標準規格(ISO)に適合した品質マネジメントシステム(QMS)を構築し、ものづくりのしくみの維持と改善に取り組んでいます。品質方針の基本理念には、創業理念「良い仕事をして顧客の信頼を得る」を掲げ、発注者をはじめ、建造物のエンドユーザーや地域社会の皆さまなど、すべてのステークホルダーを「お客さま」(顧客)としてとらえ、それぞれの立場で「お客さま満足」の実現をめざしています。2017年度からは環境マネジメントシステム(EMS)と統合した「品質・環境規程」を制定し、運用しています。

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)

- 製品品質に係る問題: 躯体構造に係る欠陥から重大不具合(重大クレーム)につながると思われるもの(設計図書との差異)等
- 環境影響に係る問題: 周辺環境に係る水質、土壌汚染、沈下および住民からのクレーム
- 第三者に係る問題: 公共施設の損傷(電線、ガス、水道等の破損)等



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)。

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。

担当役員メッセージ

取締役専務執行役員
岐部 一誠

当社が2009年に「環境経営No.1と呼ばれる建設会社をめざす」と宣言してから10年が経過しました。この間、2015年には国連サミットで持続可能な開発目標（SDGs）が採択、翌年にはパリ協定が発効され、ESG投資の加速や、TCFD※1の提言など、環境保全活動の開示内容の拡充が求められています。当社は、環境省の環境報告ガイドライン、GRIスタンダード、TCFD提言などを活用し、国際的な規格に沿った情報開示に努めています。

具体的な取り組みとしては、昨年に引き続き、CO₂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※2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℃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CO₂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。

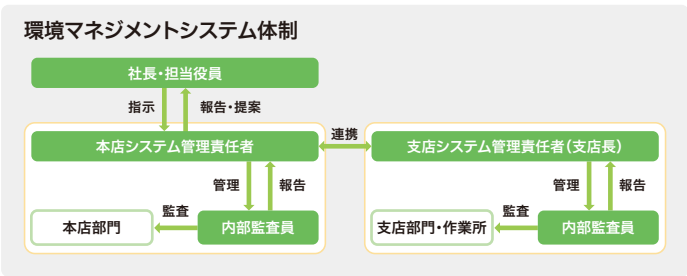
MAEDA環境方針 基本理念

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。

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、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。



※◎: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	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 ◎	9回/年以上
	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 ₂ 排出量削減	推定削減率	8.6% -	-
			施工段階におけるCO ₂ 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 ₂ /億円 ◎	24.5t-CO ₂ /億円以下
			オフィスにおける電力使用量によるCO ₂ 排出	排出量	1,657t-CO ₂ ◎	2,108t-CO ₂ 以下
				排出原単位	3.87kg-CO ₂ /人・日 ◎	4.40kg-CO ₂ /人・日以下
		循環型社会の構築に向けた取り組み	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% ○	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)	6.1kg/㎡ ◎	7.8kg/㎡以下
				延べ床面積当たりの原単位(非住宅)	7.7kg/㎡ ◎	8.7kg/㎡以下
			電子マニフェストの利用	利用率	94% ○	95%以上
			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 -	-
			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 -	-
		生物多様性保全への取り組み	生物多様性保全技術の展開	展開件数	2件 -	-
	SDGsの達成に向けた活動の推進	エコアクションの拡大	社内エコポイント制度(Me-pon)の普及	参加者数	1,567人 ◎	1,450人以上
				総獲得ポイント数	1,123,372P ◎	500,000P以上
		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	「地球への配当」拠出額	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

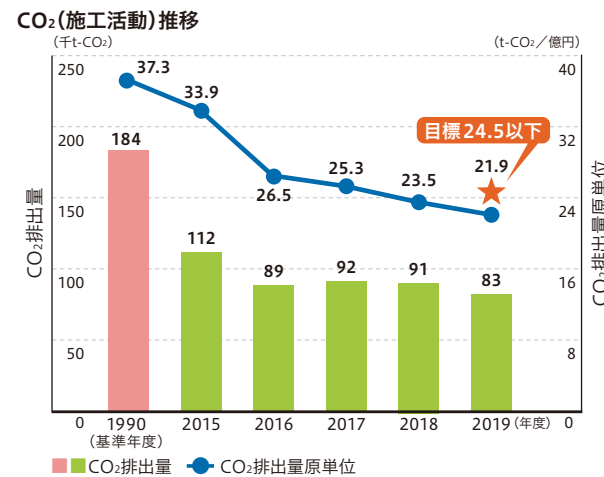


施工段階での取り組み

建設業界では、CO₂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CO₂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-CO₂(→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CO₂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CO₂排出量については、83千t-CO₂となり、昨年度より約8千t-CO₂減少しました。その結果、CO₂排出量原単位は21.9t-CO₂/億円となり、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



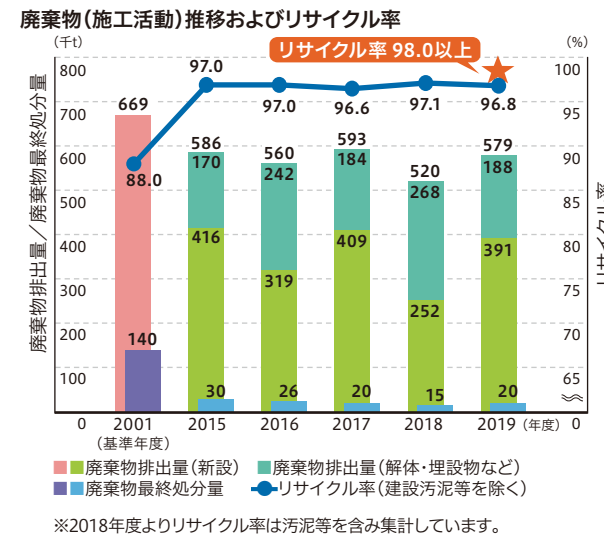
廃プラスチックのリサイクル

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。

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800㎡)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://kidetatetemiyou.com/)



ICI Labのネスト棟



環境コミュニケーション



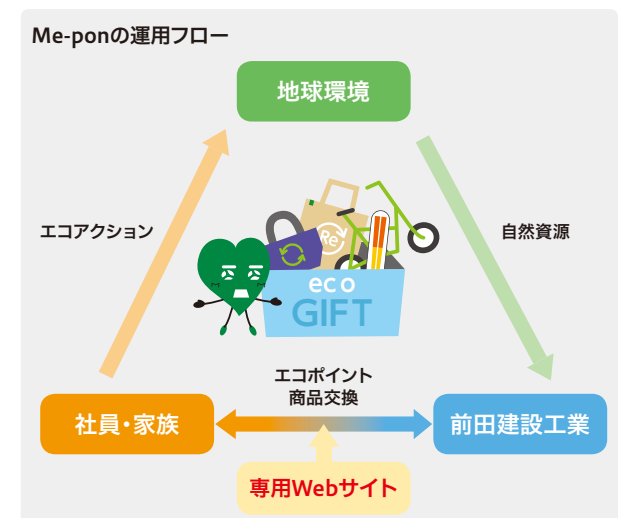
MAEDAエコポイントシステム制度「Me-pon」の活用

当社は地球から事業活動に必要な資源を供給してもらっているという考えから、その地球に貢献するため、業務時間だけで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、社員一人ひとりが持つ「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。

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とつながるとする「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靱に対応するには、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、随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カ月間で導入研修、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
集合研修	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。

人材戦略部人事管理グループ 菅野 雅文



入社式の様子

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。

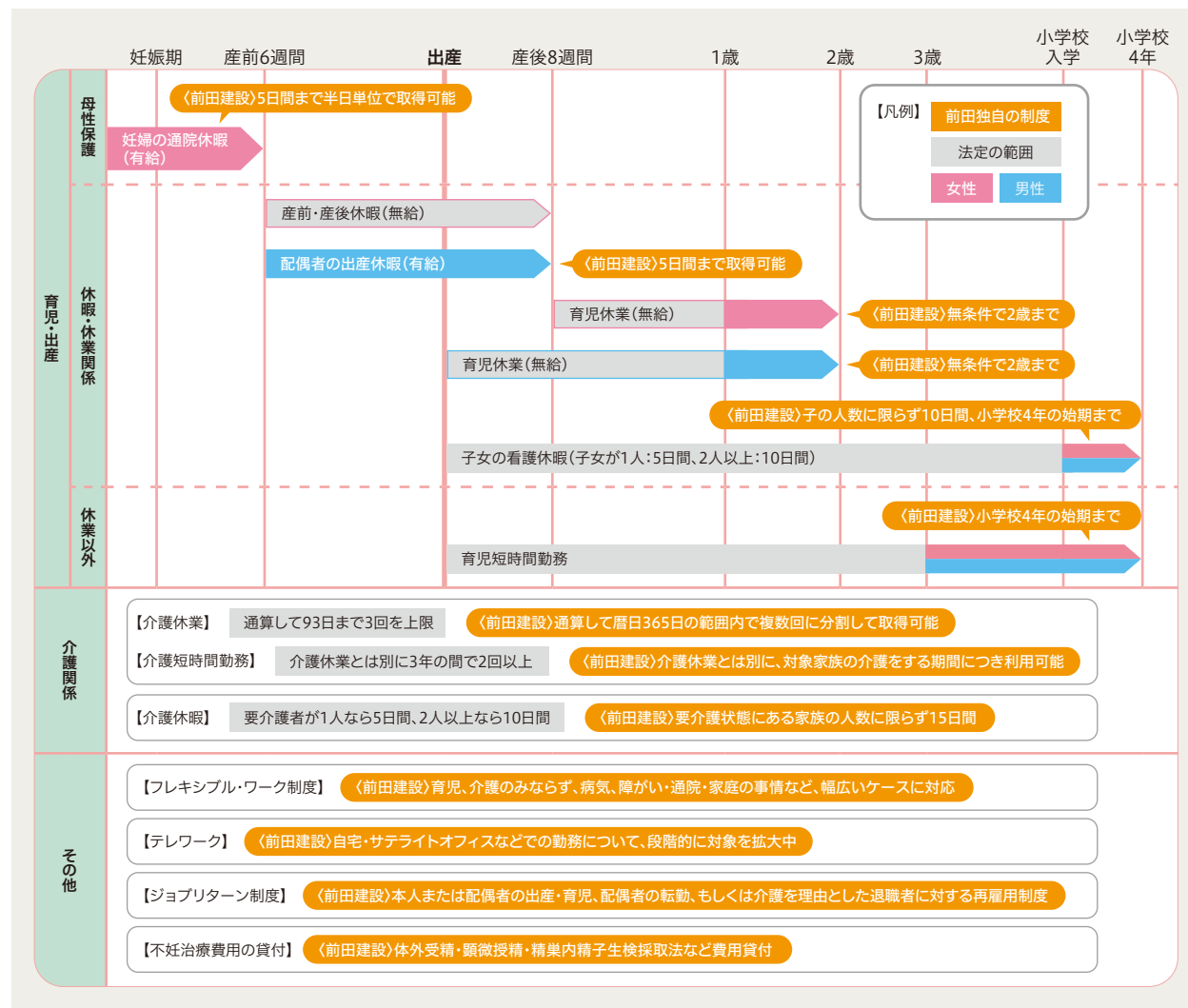
社員が出産・育児、介護と仕事を両立できるよう、当社は法定以上の支援制度を構築し、サポート体制を整えています（下図参照）。また、こうした各種制度を家族にもわかりやすく解説・周知することを目的とし、「MAEDAライフサポートブック」を発行しています。

また、次世代育成支援対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、常時出勤率を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ィ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

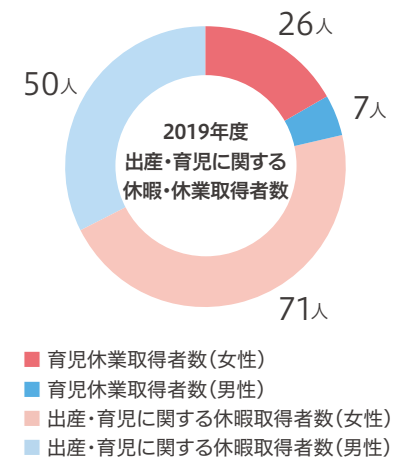


出産・育児に関する休業・休暇の取得状況

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ミ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せんでしたが、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、積極的に取り組んでいます。

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っています。



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、日々の活動を行うこととしています。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

ー私たちは、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 すべてのハラスメント（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。

MAEDA企業行動憲章 2020年4月1日改定

1. 経営トップの率先垂範
2. 真に豊かな社会の創造
3. 人権の尊重
4. 魅力あるワーク&ライフの追求
5. 公正な事業活動
6. ステークホルダーとの対話と公正な情報開示
7. 環境問題への取り組み
8. 社会参画と発展への貢献
9. 危機管理の徹底
10. 情報セキュリティを通じた社会との信頼関係

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、リスクにかかわる情報を「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

(2020年3月末)

- 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
- 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
- 災害・気候変動リスク
- 事業戦略のリスク
- 人材調達のリスク
- 偶発債務のリスク

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、内部統制の強化を図っています。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。

内部通報窓口 (コンプライアンス・ホットライン)

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。外部機関を通報受付窓口とした「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。

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。

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ま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-CO₂のCO₂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(CO₂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



グリーンプリンティング



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



前田建設

MAEDA SUSTAINABILITY REPORT

サステナビリティレポート2020

データブック



MAEDA SUSTAINABILITY REPORT

サステナビリティレポート2020

データブック

目次

- 2 MAEDAのコミュニケーションツール
- 3 MAEDAの2019年度におけるマテリアリティを支える基盤となる取り組みと
主なKPI、ISO26000の関連性
- 5 MAEDAのマテリアリティを支える基盤となる取り組みの活動データ報告
- 5 ●「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
- 7 ●「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
- 15 「地球への配当」プロジェクトと拠出金額
- 16 ●「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
- 18 ●「法令等遵守(コンプライアンス)・内部統制」
重点項目：企業統治、リスク管理、法令等遵守
- 19 ●「企業市民としての社会・地域貢献活動」
重点項目：社会・地域とのコミュニケーション
- 19 MAEDA SIIの投資先について

MAEDAのコミュニケーションツール

MAEDAのコミュニケーションツールの構成

MAEDA SUSTAINABILITY REPORT 2020



MAEDAおよびグループ会社に取り組んでいるCSR活動を中心に紹介しています。2部構成になっており、パート1では事業活動などを通して当社の考えや戦略を述べ、パート2では2019年度の取り組み実績を報告しています。

MAEDA SUSTAINABILITY REPORT 2020 データブック



MAEDA SUSTAINABILITY REPORT 2019で報告したCSR活動の補足およびKPIについて、経年変化と目標値を示し、その状況をお伝えしています。

MAEDA ANNUAL REPORT



主に海外投資家を対象とし、財務情報、国内外工事情報、CSR活動などの実績とともに、当社の今後の事業戦略についても報告しています。

MAEDA Webサイト



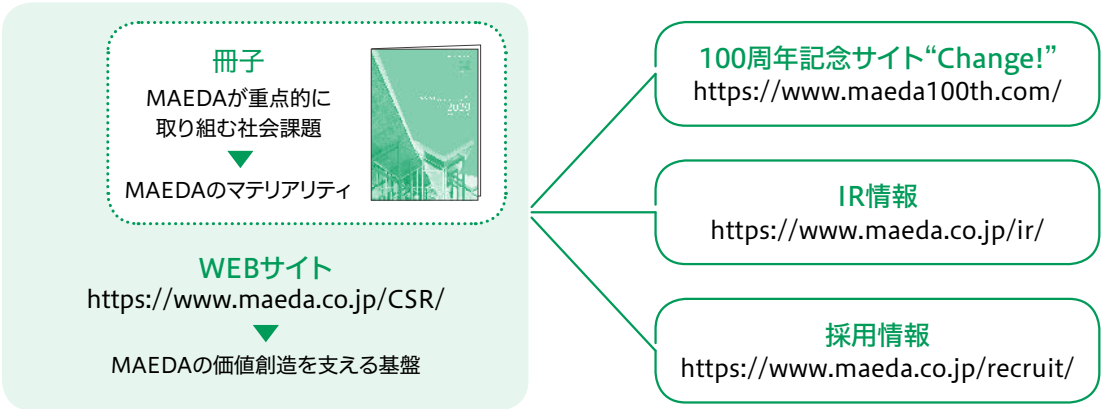
MAEDAの財務情報については「IR情報」サイトにおいて情報公開し、非財務情報については「サステナビリティ」サイトにおいて報告しています。

IR情報 : <https://www.maeda.co.jp/ir/index.html>

サステナビリティ :

<https://www.maeda.co.jp/csr/index.html>

MAEDA コミュニケーションツールの主な位置づけと関係性



MAEDAの2019年度におけるマテリアリティの基盤となる 取り組みと主なKPI

マテリアリティを支える基盤	重点項目	報告項目における主な取り組み
安全・品質・調達の取り組み	労働安全 品質 お客様 調達	現場における安全への取り組み
		グリーン調達の推進
環境保全への取り組み	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	気候変動に対する取り組み
		循環型社会の構築に向けた取り組み
		生物多様性の取り組み
		環境コミュニケーション
人材育成とダイバーシティ	人材育成とダイバーシティ	労務・人権・人事
法令等順守(コンプライアンス)・ 内部統制	企業統治 リスク管理 法令等遵守	理念等の浸透・定着
		取締役業務状況
		監査役業務状況
		BCPへの取り組み
		リスク管理委員会
		更新情報の取締役会報告
		CSR・コンプライアンス
企業市民としての社会・地域貢献活動	社会・地域とのコミュニケーション	地域とのコミュニケーション

当社のマテリアリティの基盤となる、サステナビリティレポート2020の報告項目、各項目で取り組んだ内容とそのKPIおよびISO26000との関係性をそれぞれの関係性を以下の一覧表に示します。

取り組みに関するKPI			ISO26000 7つの中核課題						
			組織統治	人事	労働慣行	環境	公正な事業慣行	消費者課題	コミュニティ参画
安全成績	度数率、強度率	P. 5							
施工段階におけるグリーン調達品(指定11品目)の調達	調達率					●	●	●	
オフィスにおける文具類グリーン調達品の調達	調達率								
施工段階のグリーン調達量(30品目)	調達量	P. 6							
建築物運用段階におけるCO ₂ 排出削減	推定削減率	P. 7							
施工段階におけるCO ₂ 排出	排出量、排出原単位								
オフィスにおける電力使用量によるCO ₂ 排出	排出量、排出原単位								
環境技術の工事受注・売上への貢献	採用件数	P. 9							
事業活動の上下流の間接的CO ₂ 排出(スコープ3)	排出量								
施工段階における廃棄物の排出量	排出量								
施工段階のリサイクル率(汚泥等除く)	リサイクル率	P. 10							
施工段階における混合廃棄物排出量	延床面積あたりの原単位					●		●	
電子マニフェストの利用	利用率								
オフィスにおける一般廃棄物排出量	排出量、排出原単位	P. 11							
オフィスにおける水使用量	使用原単位								
生物多様性保全技術の展開	件数								
環境意識の向上を目的とした集合教育の実施	実施回数	P. 13							
社内エコポイント制度「Me-pon」の普及	参加者率、利用ポイント数								
環境保全を目的とした資金拠出	「地球への配当」拠出額								
障がい者雇用	雇用率	P. 16							
定年者再雇用	再雇用者率								
女性社員	社員数・勤続年数								
管理職者	男女別職員数・比率								
育児休業	取得者数								
介護休業	取得者数								
有給休暇取得率	取得率		●	●	●		●		
ボランティア休暇取得	取得者数	P. 17							
人権問題に関する教育・研修	参加率								
雇用契約別従業員	従業員数								
離職者	離職者数								
新入社員	社員数								
スマートワーク	取得人数・延べ日数								
36協定	締結事業所数								
経営規範に関する教育の受講	新入社員受講者率	P. 18							
取締役会出席率	出席率								
監査会出席率	出席率								
BCP訓練における安否確認メールへの返信	返信率		●	●	●		●		
リスク管理委員会におけるリスク情報の更新	更新回数								
更新情報の取締役会報告	報告回数								
CSR戦略会議の実施	実施回数								
社会・地域貢献活動の取り組み	取り組み件数	P. 19							●

「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
------	-------------------

◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

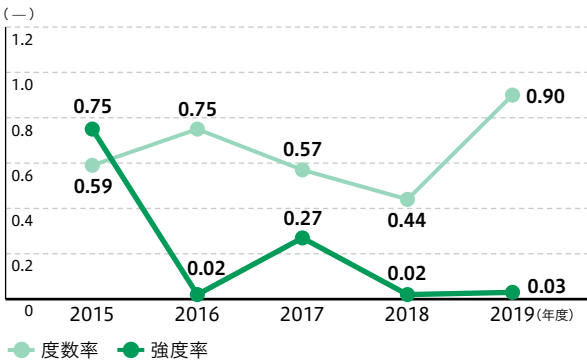
安全に関する取り組み

●現場における安全への取り組み:【KPI】安全成績

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
度数率	0.57	0.44	0.90	—	—	—
強度率	0.27	0.02	0.03	—	—	—

度数率: (死傷者数) ÷ (延べ労働時間数) × 1,000,000 強度率: (労働損失日数) ÷ (延べ労働時間数) × 1,000

度数率と強度率の経年変化



グリーン調達の推進

●グリーン調達の推進:【KPI】施工段階におけるグリーン調達品(指定11品目)の調達、オフィスにおける文具類グリーン調達品の調達

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
施工段階のグリーン調達率	45%	47%	54%	45%以上	◎	45%以上
オフィスのグリーン調達率	72%	65%	78%	—	—	—

※「指定11品目(コンクリート3種、再生鋼材3種、Low-Eガラス、複層ガラス、ノンフロン断熱材、LED照明、EM電線)」

●グリーン調達推進：【KPI】施工段階のグリーン調達量(30品目)

KPIの指標		2017年度実績値	2018年度実績値	2019年度実績値
材料 13 品目	高炉コンクリート	159,987m ³	71,226m ³	95,031m ³
	フライアッシュコンクリート	8,120m ³	20,254m ³	16,221m ³
	再生コンクリート	0m ³	51m ³	128m ³
	電炉H鋼、鋼矢板、鉄筋	95,531t	74,831t	43,227t
	建設発生土再利用	62,359m ³	173,764m ³	6,853m ³
	建設汚泥から再生した処理土	28,487m ³	—	5,171m ³
	再生骨材等	56,901t	90,579t	74,715t
	再生加熱アス混合物	11,119t	14,767t	8,516t
	代替型枠	3,867m ²	13,514m ²	2,304m ²
	PC材	23,627m ³	5,336m ³	24,656m ³
	国産木材構造材	—	44m ³	2,568m ³
	国産木材仮設用途	—	0m ³	0m ³
	EPD認証製品	—	1,000百万円	1,354百万円
内・外 装材 7 品目	Low-Eガラス	26,071m ²	9,086m ²	29,765m ²
	複層ガラス	9,535m ²	3,583m ²	13,427m ²
	屋上緑化	1,140m ²	736m ²	2,924m ²
	壁面緑化	109m ²	69m ²	1,759m ²
	再生木質ボード	42,710m ²	25,530m ²	89,127m ²
	国産木材仕上材	—	2m ²	213m ²
	ノンフロン断熱材	475,199m ²	405,041m ²	735,826m ²
設備系 10 品目	自動制御ブラインド	0力所	0力所	0力所
	地中熱利用システム	0kW	0kW	0kW
	太陽光発電	46kW	22,251kW	173kW
	太陽熱利用	0m ²	0m ²	0m ²
	風力発電	22,400kW	0kW	0kW
	燃料電池	0kW	0kW	0kW
	LED照明	53,975台	35,500台	57,447台
	EM電線	293,686m	448,185m	351,269m
	節水便器	1,066組	1,017組	3,012組
	高効率空調設備	—	10基	567基

※2017年度にグリーン調達品の統合、廃止、追加等の見直しを行いました。

「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
------	---

◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

【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

【基本方針】

1. 地球・社会の一員として自覚し、着実かつ先進的な環境経営を推進する

2. 事業活動のすべての段階で、環境との調和と負荷低減に取り組む

3. 環境技術やサービスの創出に努め、新しい価値を創造する

4. 社会との環境コミュニケーションを積極的に展開する

5. 美しく豊かな地球環境を継承するための、人財の育成やしきみづくりを行う

気候変動への対応

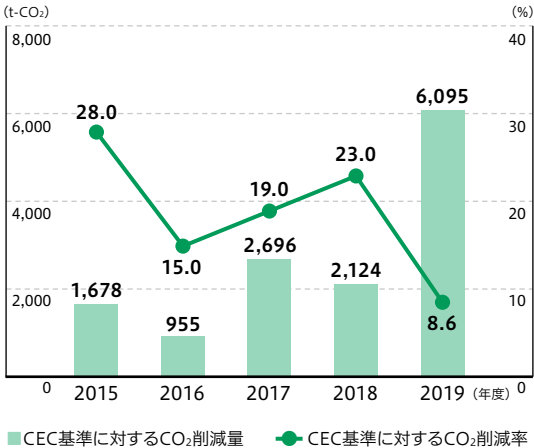
●気候変動に対する取り組み【KPI】設計段階:建築物運用段階におけるCO2排出削減

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
CO2推定削減率	19.0%	23.0%	8.6%	—	—	—
CO2推定削減量	2,696t-CO2	2,124t-CO2	6,095t-CO2	—	—	—

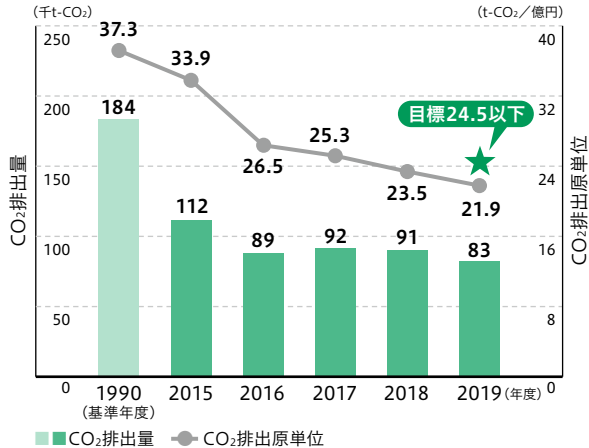
●気候変動に対する取り組み:【KPI】施工段階:施工におけるCO2排出

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
CO2排出原単位(全社)	25.3 t-CO2/億円	23.5 t-CO2/億円	21.9 t-CO2/億円	24.5 t-CO2/億円以下	◎	22.5 t-CO2/億円以下
CO2排出原単位(土木)	43.3 t-CO2/億円	43.5 t-CO2/億円	37.3 t-CO2/億円	48.3 t-CO2/億円以下	◎	52.8 t-CO2/億円以下
CO2排出原単位(建築)	15.6 t-CO2/億円	10.8 t-CO2/億円	11.2 t-CO2/億円	12.3 t-CO2/億円以下	◎	11.9 t-CO2/億円以下
CO2排出量	92 千t-CO2	91 千t-CO2	83 千t-CO2	—	—	—

建築物運用段階におけるCO₂発生抑制に関する推移



CO₂(施工活動)の推移



2019年度の作業所における省燃費運転活動実施状況

対象台数	アイドリングストップ	定期検査証保有	省燃費運転講習(座学)	省燃費運転講習(実地)
土木(151,640台)	77.1%(582t-CO ₂)	81.3%(682t-CO ₂)	54.2%(303t-CO ₂)	49.2%(688t-CO ₂)
建築(190,637台)	57.5%(331t-CO ₂)	54.8%(351t-CO ₂)	38.8%(166t-CO ₂)	37.2%(397t-CO ₂)
全社(342,277台)	66.2%(914t-CO ₂)	66.5%(1,033t-CO ₂)	45.6%(469t-CO ₂)	42.5%(1,084t-CO ₂)

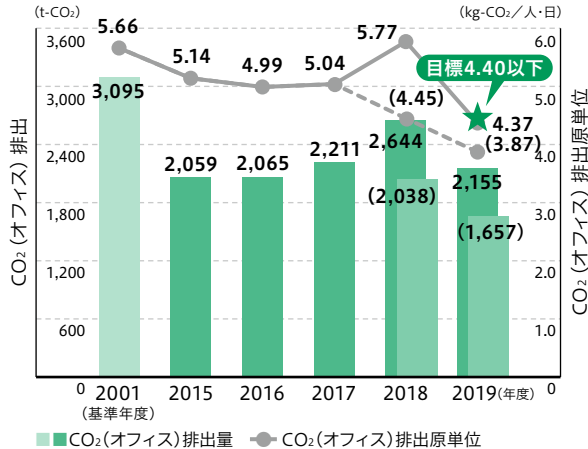
※()内はCO₂推定削減量

●気候変動に対する取り組み:【KPI】オフィス活動:オフィスにおける電力使用によるCO₂排出

KPIの指標	2017年度実績値	2018年度実績値	2019年度実績値	2019年度目標値	2019年度達成度	2020年度目標値
CO ₂ 排出原単位	5.04 kg-CO ₂ /人・日	4.45 kg-CO ₂ /人・日	3.87 kg-CO ₂ /人・日	4.40 kg-CO ₂ /人・日以下	◎	4.30 kg-CO ₂ /人・日以下
CO ₂ 排出量	2,211t-CO ₂	2,038t-CO ₂	1,657t-CO ₂	2,018t-CO ₂ 以下	◎	1,964t-CO ₂ 以下

※2019年度より飯田橋本店の電力使用量はグリーン電力証書による再生可能エネルギーでまかっています。

CO₂(オフィス活動)の推移



※オフィスCO₂の集計は2018年度よりこれまでの電力使用分のみに加え車輛等燃料分を加えています。(点線表示、()の数値は電力使用分のみを示す)
※2019年度集計よりグリーン電力証書を活用し一部電力使用量を除外しています。

●環境技術の売上への寄与・普及・展開:【KPI】環境技術の工事受注・売上への貢献

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
採用件数(土木)	5件	6件	4件	3件	◎	3件
採用件数(建築)	7件	1件	2件	—	—	—

●気候変動に対する取り組み:【KPI】事業活動の上下流において排出される間接的な排出量(スコープ3)

カテゴリー	2019年度における算定範囲	2017年度 実績値 (t-CO ₂)	2018年度 実績値 (t-CO ₂)	2019年度 実績値 (t-CO ₂)
1. 購入した製品・サービス	当社が購入した製品のうち、購入金額を把握できている製品の排出量	820,575	846,082	418,470
2. 資本財	購入または取得した資本財(有形固定資産、土地を除く)の建設・製造および輸送から発生する排出	64,303	86,776	89,504
3. スコープ1、2に含まれない 燃料及びエネルギー関連活動	自社が購入した燃料の上流側の排出量	3,187	5,678	6,466
4. 輸送、配送(上流)	当社が購入した建造物の躯体関係(生コン、鉄筋など)の物流に関する排出量	6,520	4,010	2,667
5. 事業から出る廃棄物	自社の事業活動から発生する廃棄物(有償の物を除く)の自社以外での「廃棄」と「処理」に係る排出量および廃棄物の輸送に係る排出量	17,359	18,940	16,930
6. 出張	業務における従業員の移動(出張など)に使用する交通機関の燃料・電力消費から排出される排出量	390	398	411
7. 雇用者の通勤	事業所への通勤時に使用する交通機関の燃料・電力消費から排出される排出量	1,342	1,370	1,396
11. 販売した製品の使用	自社施工した建造物の使用に伴う排出量のうち、「事務所ビル」「卸・小売業」「飲食店」「学校」「ホテル・旅館」「病院」「集合住宅など」の建築物に係る排出量 ※建物の供用期間(60年と設定)における排出量としたことから、(年間排出量)×(供用期間)で算定 ※2019年度より集計対象となる建造物を「新築および増改築」とした	5,050,833	6,095,083	3,547,304
12. 販売した製品の廃棄	自社施工した建造物の「廃棄」と「処理」に係る排出量 ※具体的には、自社購入した製品のうち、「コンクリート」「鉄筋」「鉄骨」「PC」から、それぞれの廃棄物量を差し引いた物量を計算し、これを「販売した製品」と仮定して将来「廃棄」「処理」される量と想定	20,044	13,926	6,628
13. リース資産(下流)	当社が賃貸事業者として所有し、他者に賃貸しているリース資産のうち、建物の運用に伴う排出量	5,257	5,336	3,109
合計		5,989,809	7,077,598	4,092,884

※カテゴリー8「リース資産(上流)」、9「輸送、配送(下流)」、10「販売した製品の加工」、14「フランチャイズ」、15「投資」は対象外としました。

循環型社会構築に関する取り組み

●循環型社会構築に向けた取り組み：【KPI】施工段階：施工における廃棄物の排出

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
廃棄物排出量(全体)	593千t	520千t	579千t	—	—	—
廃棄物排出量(新築のみ)	409千t	252千t	391千t	—	—	—
廃棄物排出量(解体のみ)	184千t	268千t	188千t	—	—	—
廃棄物最終処分量	20千t	15千t	20千t	—	—	—

●循環型社会構築に向けた取り組み：【KPI】施工段階：施工におけるリサイクル(汚泥等除く※)

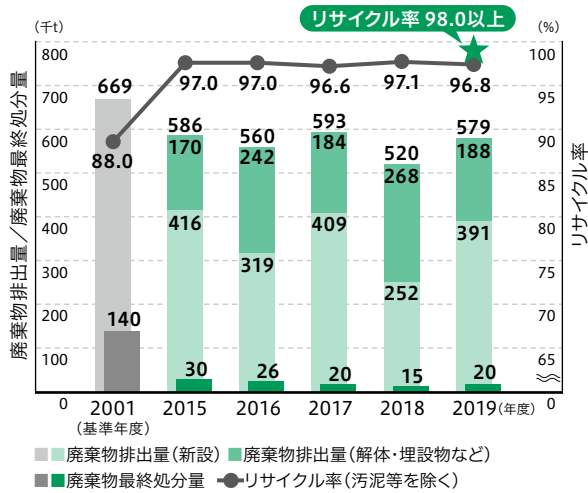
KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
リサイクル率(汚泥等除く)(全社)	96.6%	97.1%	96.8%	98%以上	○	98%以上
リサイクル率(汚泥等除く)(土木)	97.2%	98.3%	97.8%	98%以上	○	98%以上
リサイクル率(汚泥等除く)(建築)	96.7%	96.2%	96.1%	98%以上	○	98%以上

※対象年度に排出した廃棄物のうち、「汚泥」、「特別管理型廃棄物」を対象外としています。

【リサイクル率(%)】:(排出量－最終処分量)／排出量×100】

※2018年度より汚泥を含み集計しています。

廃棄物(施工活動)推移およびリサイクル率



●循環型社会構築に向けた取り組み：【KPI】施工段階：施工における混合廃棄物排出(建築の新築工事に限る)

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
住宅系混廃原単位(延床面積あたり)	9.3kg/m ²	8.0kg/m ²	6.1kg/m ²	7.8kg/m ² 以下	◎	7.5kg/m ² 以下
非住宅系混廃原単位(延床面積あたり)	5.5kg/m ²	9.0kg/m ²	7.7kg/m ²	8.7kg/m ² 以下	◎	8.5kg/m ² 以下

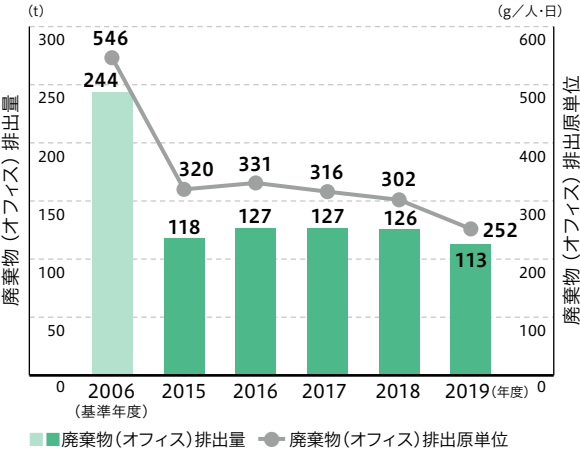
●循環型社会構築に向けた取り組み:【KPI】施工段階:電子マニフェストの利用

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
電子マニフェスト利用率	89%	90%	94%	95%以上	○	95%以上

●循環型社会構築に向けた取り組み:【KPI】オフィス活動:オフィスにおける一般廃棄物排出

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
廃棄物排出原単位(1日1人あたり)	316g/人・日	302g/人・日	252g/人・日	—	—	—
廃棄物排出量	127 t	126 t	113 t	—	—	—

廃棄物(オフィス活動)推移



●循環型社会構築に向けた取り組み:【KPI】オフィス活動:オフィスにおける水使用量

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
水使用原単位(1日1人あたり)	52L/人・日	44L/人・日	43L/人・日	—	—	—

生物多様性保全に関する取り組み

【MAEDA生物多様性行動指針】

【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、企業市民として、事業を通して、またひとりの個人として、人と自然が支えあう社会の創造に向けた環境活動に誠実かつ意欲的に取り組み、地球からの大切な恵みである生物多様性の保全と持続可能な利用を推進します。

【行動指針】

事業を通した行動

■事業活動への展開

MAEDAは、調達・運用を含めた全ての事業領域における環境配慮の推進により、生物多様性の保全と生態系サービスの持続可能な利用に努めます。

■研究、技術開発

MAEDAは、生物多様性の保全・回復と持続可能な利用に寄与する情報の収集、技術開発に取り組み、これを積極的に顧客、社会へ提案します。

企業市民としての行動

■地球への配当

MAEDAは、豊かな自然の恵みを未来へと引き継ぐため、生物多様性の保全・回復に資する様々な社会活動に対し、「地球への配当」として積極的な支援を行います。

■コミュニケーション

MAEDAは、生物多様性に関する自主的な取り組みや成果について積極的に情報開示し、広く社会と共有することで、顧客、行政、地域社会、NGO／NPO等との連携、対話を図ります。

■教育・啓発

MAEDAは、環境教育・啓発活動を通じて、社員、協力会社の生物多様性に関する理解の促進と意識の向上に努めます。

個人としての行動

■活動の場の提供

MAEDAは、生物多様性への意識を個人としての行動に結びつけられるよう、社員ひとり一人が自発的に環境活動に参画できる場の提供に努めます。

■地球市民としての活動

MAEDAの社員は、地球市民の一人として、また家族、協力会社、地域社会などと連携し、生物多様性に関する自主的な貢献活動を推進します。

制定：2010年5月22日

●生物多様性の取り組み：【KPI】生物多様性保全技術の展開

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
開発テーマ研究の件数	7件	0件	2件	—	—	—

環境コミュニケーション

●環境教育の充実:【KPI】環境意識の向上を目的とした集合教育の実施

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
集合教育の実施回数	9回	9回	9回	9回/年以上	◎	9回/年以上

●エコアクションの拡大:【KPI】社内エコポイント制度「Me-pon」の普及

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
参加者率	43%	42%	48%	—	—	—
参加者数	1,301人	1,307人	1,567人	1,450人以上	◎	1,550人以上
利用ポイント数	1,183,625P	419,385P	733,100P	—	—	—
総獲得ポイント数	—	—	1,123,372P	500,000P以上	◎	600,000P以上
累計の取得ポイント数	4,616,988P	5,312,334P	6,429,866P	—	—	—
累計の交換ポイント数	3,625,190P	4,044,575P	4,777,675P	—	—	—
登録者数(社員)	1,870人	1,728人	1,944人	—	—	—

●環境に関するしくみの充実:【KPI】環境保全を目的とした資金拠出

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
「地球への配当」拠出額	602,588(千円)	288,703(千円)	155,176(千円)	—	—	—

2019年度「地球への配当」プロジェクトと拠出金額(社会的課題への支援を含む)

カテゴリー	搬出項目	拠出額(円)	
MAEDAの森	MAEDAの森 佐久2 森林整備活動	206,426	2,223,199
	MAEDAの森 ふくい 森林整備活動	—	
	MAEDAの森 たかもり 寄付金	190,578	
	MAEDAの森 新入社員森林整備活動	1,826,195	
エコシステム	生物多様性アクション大賞への支援	1,100,000	2,179,600
	あいち在来種保存会	1,079,600	
エコスクール	経団連「生物多様性の本棚」への寄付	680,000	1,004,000
	100年後の地球を考えるTシャツアート展への支援	324,000	
エコエイド	日本ユニセフ寄付金	50,000	1,605,000
	オイスカタイ『子供の森』計画支援	1,555,000	
エコエンジェル	グリーン電力証書の購入	2,133,000	18,222,050
	NPO・NGO法人への環境活動支援・調査に対する寄付	11,500,000	
	経団連自然保護協議会への寄付	2,000,000	
	外濠水辺再生協議会会費	200,000	
	障がい者の自立支援活動に対する寄付	17,400	
	発展途上国の子供たちの支援活動に対する寄付	100,000	
	先進医療・心と体の健康への貢献に対する寄付金	2,153,650	
	防災・減災・安全に関する研究や活動に関する寄付金	118,000	
グリーンR&D	地球環境・社会的課題解決のための技術開発支援	—	—
MAEDA SII	地球環境・社会的課題解決事業に取り組むベンチャー企業への出資	122,630,280	122,630,280
エコポイント制度	Me-pon交換商品の購入	7,035,782	7,312,782
	nanacoギフトまたは諸団体への寄付	277,000	
合 計		155,176,911	

グループ会社の環境データ一覧

KPIの指標			2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値
(株)ジェイシティー	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	1,907	1,591	2,206
	廃棄物排出量	t	165	137	130
	水使用量	m ³	31,798	31,430	36,587
フジミ工研(株)	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2,193	2,010	1,750
	廃棄物排出量	t	3,284	3,035	2,113
	水使用量	m ³	31,383	34,481	21,195
(株)JM ※オフィス活動のみ集計	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	236	189	213
	廃棄物排出量	t	—	—	—
	水使用量	m ³	—	—	—
(株)エフビーエス・ミヤマ ※オフィス活動のみ集計	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	61	77	87
	廃棄物排出量	t	—	—	—
	水使用量	m ³	703	876	1081
光が丘興産(株)	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	429	323	303
	廃棄物排出量	t	7	6	6
	水使用量	m ³	16,089	15,596	15,010
(株)ウィーゴカントリー倶楽部	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	313	230	297
	廃棄物排出量	t	5	8	6
	水使用量	m ³	17,333	14,720	13,053
総 計	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	5,139	4,420	4,856
	廃棄物排出量	t	3,461	3,186	2,255
	水使用量	m ³	97,306	97,103	86,926

※オフィス活動の廃棄物排出量について、テナントのため集計が難しい会社は、数値を－としています。

「人材育成とダイバーシティ」

重点項目	企業統治、リスク管理、法令等遵守
------	------------------

◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

人材育成とダイバーシティ

●労務・人権・人事:【KPI】労務 ① ダイバーシティ関連

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
障がい者雇用率	2.01%	2.39%	2.06%	—	—	—
定年者再雇用率	94.7%	93.0%	94.50%	—	—	—
女性社員数	341人	370人	424人	—	—	—
女性平均勤続年数	12.2年	12.2年	12.3年	—	—	—
女性管理職者数	25人	37人	11人	—	—	—
女性管理職比率	1.46%	2.11%	0.87%	—	—	—
男性管理職者数	—	1,718人	1,249人	—	—	—
男性管理職比率	—	97.89%	99.13%	—	—	—

●労務・人権・人事:【KPI】労務 ② ワーク・ライフ・バランス関連

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
育児休業取得者数(女性)	22人	22人	26人	—	—	—
育児休業取得者数(男性)休職を伴う	1人	3人	7人	—	—	—
出産・育児に関する休暇取得者数(女性)	—	—	71人	—	—	—
育児休業取得者数(男性)休職を伴わない	54人	65人	50人	—	—	—
介護休業取得者数	0人	0人	1人	—	—	—
有給休暇取得率	42.1%	46.2%	56.5%	—	—	—
ボランティア休暇取得者数	28人	6人	0人	—	—	—

●労務・人権・人事:【KPI】人権問題に関する教育

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
参加率	100%	100%	100%	100%	◎	100%

●労務・人権・人事:[KPI]人事(雇用・採用)関連

KPIの指標		2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値		
雇用契約別従業員数 （性別）	男性	2,839人	2,897人	3,027人		
	無期	2,660人	2,713人	2,785人		
	有期	179人	184人	242人		
	女性	503	563人	604人		
	無期	341人	370人	424人		
	有期	162人	193人	180人		
雇用契約別従業員数（地域別）	日本	3,342人	3,460人	3,598人		
	無期	3,001人	3,083人	3,176人		
	有期	341人	377人	422人		
	タイ	—	8人	8人		
	無期	—	8人	8人		
	有期	—	0人	0人		
	ベトナム	—	11人	18人		
	無期	—	11人	18人		
	有期	—	0人	0人		
	香港	—	3人	0人		
	無期	—	3人	0人		
	有期	—	0人	0人		
	他	—	8人	7人		
	無期	—	8人	7人		
	有期	—	0人	0人		
契約・現業員の割合		10.2%	12.2%	13.10%		
離職者数	離職者総数	28人	34人	57人		
	男性	26人	31人	48人		
	女性	2人	3人	9人		
	年齢別	20代: 13人 30代: 7人 40代: 4人 50代: 4人 60代: 0人	20代: 8人 30代: 10人 40代: 4人 50代: 3人 60代: 9人	20代: 17人 30代: 15人 40代: 2人 50代: 7人 60代: 16人		
		平均年齢		43.7歳	43.4歳	43.0歳
		平均勤続年数		18.2年	17.8年	17.8年
		新入社員採用人数		130人	130人	142人
スマート ワーク	建築系	66人	67人	60人		
	土木系	46人	45人	55人		
	技術・情報系	18人	18人	8人		
	事務系			19人		
	36協定	締結事業所数	約250事業所	約300事業所	約300事業所	

「法令等遵守(コンプライアンス)・内部統制」

重点項目	企業統治、リスク管理、法令等遵守
------	------------------

◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

企業統治

●理念等の浸透・定着:【KPI】経営規範に関する教育

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
新入社員教育の受講者率	100%	100%	100%	100%	◎	100%

●取締役業務状況:【KPI】取締役会出席率

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
取締役会出席率	—	98.0%	98.8%	100%	◎	100%

●監査役業務状況【KPI】監査役会出席率

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
監査役会出席率	—	100%	100%	100%	◎	100%

リスク管理

●BCPへの取り組み:【KPI】BCP訓練における安否確認メールへの返信(3時間以内)

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
メール返信率	98.0%	99.0%	99.4%	—	—	—

●リスク管理委員会:【KPI】リスク管理委員会におけるリスク情報の更新

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
更新回数	4回	4回	4回	4回	◎	4回

●更新情報の取締役会報告:【KPI】更新情報の取締役会報告

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
報告回数	4回	4回	4回	4回	◎	4回

法令等遵守

●CSR・コンプライアンス:【KPI】CSR戦略会議の実施

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
CSR戦略会議実施回数	4回	3回	2回	—	—	—

「企業市民としての社会・地域貢献活動」

重点項目	社会・地域とのコミュニケーション、社員の環境意識向上
------	----------------------------

◎:100%達成 ○:95%以上達成 △:90%以上達成 ×:未達成

社会・地域とのコミュニケーション

●地域とのコミュニケーション:【KPI】社会・地域貢献活動の取り組み

KPIの指標	2017年度 実績値	2018年度 実績値	2019年度 実績値	2019年度 目標値	2019年度 達成度	2020年度 目標値
取り組み件数	563件	530件	497件	—	—	—

MAEDA SIIの投資先について

地球への配当の3つの制度のひとつ「MAEDA SII」は、様々な社会課題の解決に取り組むベンチャー企業等に対する投資を行う制度です。2015年度の設立以来、多数の企業・団体と接触し、これまで主に下記案件に拠出しています。

No.	年度	企業名	支援する技術開発と解決を目指す社会課題
1	2015	マゼランシステムズジャパン株式会社	最先進GNSS技術による自動化・ロボット化技術を開発し少子高齢・人口減少といった社会課題の解決に貢献
2		CONNEX SYSTEMS株式会社	世界的にも最先進の素材技術、蓄電池技術を提供し、社会的エネルギー問題の解決に貢献
3	2016	エムナプラ株式会社	次世代パワーデバイス関連技術を提供し、次世代情報化社会基盤の整備を促進
4	2017	ミツフジ株式会社	健康増進による新たなライフスタイル創造し、企業の健康経営や将来の高齢化社会の対応に寄与
5	2018	株式会社トヨコー	世界で唯一の屋外利用可能な強力レーザーヘッド技術により革新的なインフラ維持管理を実現
6		トレイグジスタンス株式会社	世界で初めて提唱した人間存在拡張の概念を実現し、社会の生産性を飛躍的に向上
7		Nature Architects株式会社	折紙の幾何学による様々な変形構造の社会実装を実現するプラットフォームを提供
8	2019	センスウェイ株式会社	省電力長距離無線通信によるIoTサービスを展開し、スマート社会の構築に貢献

【サステナビリティレポート2020データブック表紙について】

当社は、障がいのある方々が創作するあたたかみのある作品を、カレンダーや社内報などのデザインに使用し、この活動を通して彼らの自立を支援しています。この活動は、2020年で28年目を迎えました。

本年度のデータブックの表紙は、大山口浩司さんの作品「大樹のすみ家」です。



M A E D A

シンボルマーク天空の地平線の意味

環境との調和

前田建設の頭文字である「M」の中に青空に浮かぶ緑の地球。

美しい地球の環境を敏感にとらえ、美しい人間生活に貢献しようとする姿勢を表現しています。

信頼のテクノロジー

カラーで精緻なグラフィック表現は、先進的なハイテクノロジーを象徴するとともに、安定性を持ちながらも天空に向かっていこうとする、大志を抱くイメージを持っています。

美的価値の尊重

従来のマークの域を超えた、リアルなグラフィック表現の採用には、建造物は勿論、その施工のプロセスでも美しくありたいとする願いが込められています。

お問い合わせ先

前田建設工業株式会社

CSR・環境部

TEL: 03-5276-5134(ダイヤルイン)

URL: <http://www.maeda.co.jp>