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　2020年8月

MAEDA SUSTAINABILITY REPORT 2019

【表紙について】
MAEDAの歩んできた100年、これからの100年を道として表現しています。点在する煌めきは、社員とステークホルダーの共鳴によって生まれる技術やアイデアを表し、それらがともに光輝く未来へと向かう様子を描いています。また、道に用いたSDGsのカラーは、私たちが解決をめざすさまざまな社会課題を表しています。

2019年9月

土木、建築、その先へ
“Change!”～次の100年にむけて～

私たちMAEDAは、2019年１月、創業100周年を迎えました。
この節目に、これまでの歴史を振り返るとともに
次の100年で実現したい「新たなMAEDAの企業像」を策定しました。

世界中の社会課題を解決し、すべてのステークホルダーからの信頼を得る。
新しい価値を社会に提供し続けるために、
永続的な成長を遂げ、安定かつ高収益体質の企業へ。

そのような、100年後のありたい姿の実現に向けた第一歩として、
この10年―NEXT10でMAEDAは、請負と脱請負を融合した
総合インフラサービス企業をめざします。

土木、建築、その先へ。
私たちMAEDAの新たな挑戦が始まっています。

会社概要（2019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：4,012億円（連結4,920億円）
従業員数：3,083人（連結4,224人）
事業目的：建設事業
事業所数：本支店16カ所　営業所22カ所
海外拠点10カ所　ICI総合センター
グループ：子会社30社　関連会社22社

編集方針

本レポートは、当社が中長期経営計画を策定するにあたり、経営層で検討したマテリアリティを柱に構成、展開しています。

創業100周年を迎えた今年、冊子の名称を「サステナビリティレポート」に変更しました。これは、当社のCSRならびに事業活動は、例えばSDGsへの取り組みなどを通じて、サステナブルな社会の実現をめざすものであるという意志を明確に表したものです。より中長期的な視点から、当社の活動についてご報告いたします。

●対象会社
前田建設工業（株）本店、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
2018年4月1日~2019年3月31日（2018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」

もくじ

■ コーポレートメッセージ 1
■ 100周年を迎えたMAEDAが挑戦する社会課題 3
■ トップメッセージ 5
■ MAEDAのサステナビリティマネジメント 8
■ コーポレートリポート
MAEDAの共有価値創造プロセス 9

パート1：
MAEDAのマテリアリティと具体的な取り組み

■ 次の100年にむけた1歩
～中長期改革プラン「NEXT10」による新たな挑戦～ 11

特集01 社会インフラの老朽化、全国の調和のとれた発展
私たちの暮らしを支え、地域を元気にする。
社会インフラの意義と維持とは。 13

特集02 建設業の担い手不足
人口減少と担い手不足に向き合う。
これからの時代の働き方とは。 17

特集03 世界 日本/地域 建設産業の課題全般
空想を、ともに現実へ。
オープンイノベーションで未来を創る。 21

パート2：
マテリアリティを支える基盤

■ 安全・品質・調達の取り組み 25
■ 環境保全への取り組み 27
■ 人材育成とダイバーシティ 30
■ 法令等遵守（コンプライアンス）・内部統制 33

■ 本レポートについて
編集後記 34

SDGsとMAEDAの取り組み

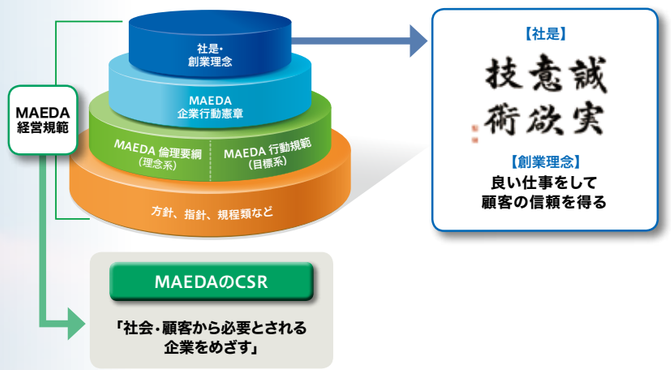
SDGs（Sustainable Development Goals）は、2015年9月の国連サミットで採択された、2016年から2030年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成されています。

本冊子では、当社の事業や取り組みで達成への寄与をめざすゴールのうち、主なものを明示しています。

マテリアリティとは

ステークホルダーとの対話を通じて特定した、事業活動やCSRで取り組むべき重点課題を指します。

MAEDAの経営理念体系とCSR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。

100周年を迎えたMAEDAが挑戦する社会課題
～総合インフラサービス企業とは、何か。

当社創業の1年前である1918年、我が国は工業生産額が農業生産額を上回り、工業国としての一歩を踏み出していました。産業を支えるための電力や水、人や物資が行き交うための道路や鉄道などを、いかに良く、早く、安く建設し、日本の発展に貢献するか。それが、当時先達が取り組んだ社会課題であり、私たちMAEDAの挑戦でもありました。

現代の日本社会における社会課題は、少子高齢化と労働人口の減少、それに伴う担い手不足の深刻化など、100年前のそれとは大きく異なっています。さらに、気候変動の影響や、格差などを理由としたテロの台頭、ICT化によるデータ至上主義到来の恐れなど、世界はより複雑な課題を抱えています。

これらのうち、我が国において、社会へ最も大きな影響を及ぼしている課題は人口減少であると私たちは考えています。この課題に対し、私たちはどのような解決策を導き出せるのか。そのヒントは、建設会社が得意とする、人材や企業、資機材を結び付け一つのことを達成する―つまり、オープンイノベーションの基盤ともいえる能力にあります。この能力と、これまで培ってきたエンジニアリング力を武器に、この大きな課題に正面から向き合う。そのために、CSV-SS※経営によってこれから10年=NEXT10でめざす新たな姿、それが“総合インフラサービス企業”です。

ここでいう「インフラ」とは「構造物」ではなく、「生活基盤としてのインフラ」を意味しています。多くの経験を積み重ねてきた「請負」と、ここ数年にわたり挑戦してきた「脱請負」を融合させた、新たな建設サービス。請負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、強化し、より多くの社会課題にアプローチし、解決策を提示する。そうした姿を私たちは“総合インフラサービス企業”と名づけました。私たちMAEDAは、総合インフラサービス企業として、現在の日本が抱える人口減少をはじめとしたさまざまな社会課題に対し、インフラを核に解決策を社会の皆さまに提供したい。それにより、すべてのステークホルダーからの信頼を得たいと考えています。

この「信頼」、そして「挑戦」というキーワードは、私たちの社是や創業理念にも表れている、創業時から変わらないMAEDAのDNAともいえるものです。創業100周年を迎え、この変わらぬDNAとチャレンジ精神を土台に、私たちMAEDAの新しい挑戦の旅がはじまっています。

※ Creating Satisfactory Value Shared by Stakeholders

「総合インフラサービス企業」へ “Change！”

創業100周年を迎えて

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

新たな挑戦の幕開け

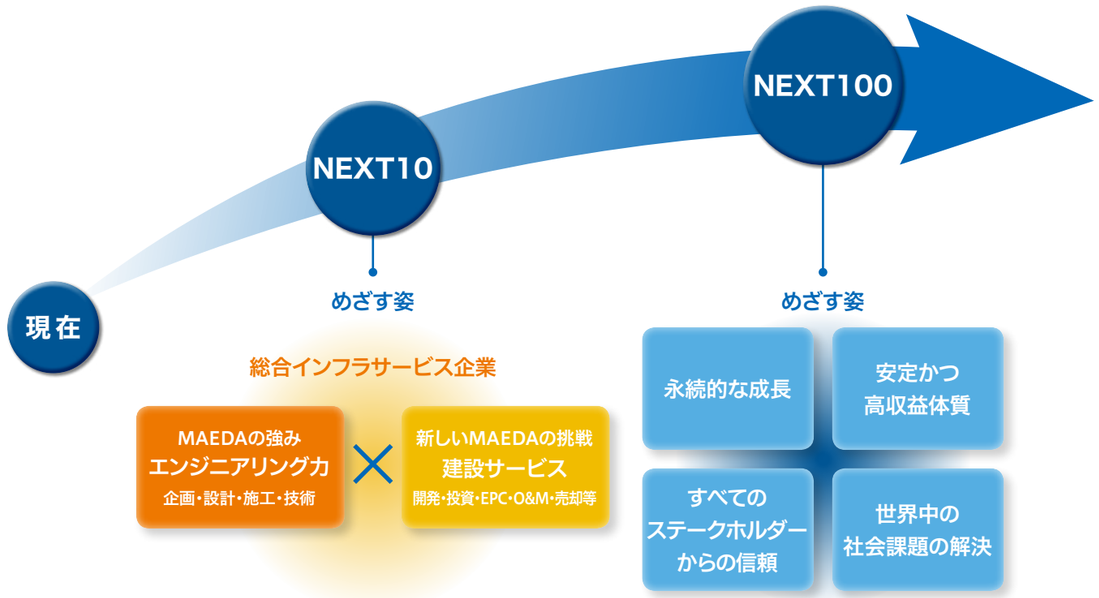
いま、世界は大きな変革期を迎えています。AIやIoTに代表される技術革新により、日本が得意としてきた高い技術力や品質確保といった付加価値は急激に競争力を失い、データが価値の源泉になろうとしています。少子高齢化ならびに人口減少に伴う担い手不足や生産年齢人口の減少といった社会構造の変化と相まって、さまざまな社会のルールチェンジが起きると予想されます。そのため、これまでの延長線上のビジネスモデルでは企業は生き残れず、新たな価値を創出する事業にシフトすることが求められています。

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

請負と脱請負の融合でめざす「総合インフラサービス企業」

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

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



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

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

「総合インフラサービス企業」のカギ－ICI Labの開設

中期経営計画達成に不可欠な基盤として、今年「ICI※Lab」を茨城県取手市にオープンしました。この施設は、オープンイノベーションの思想のもと、さまざまなパートナーとのネットワーク機能を備えた新たな価値創造の拠点として位置づけられています。

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

持続可能な社会の実現に向けて

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

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

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

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

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

代表取締役社長

前田操治

MAEDAのサステナビリティマネジメント

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

CSR・環境担当役員
中島　信之

担当役員メッセージ

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

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

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

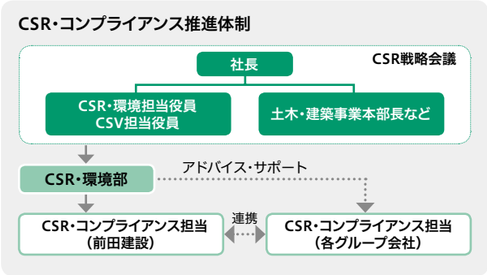
マネジメント体制

MAEDAグループ各社は、企業行動憲章の制定、CSR・コンプライアンス体制の構築において、連携しながら活動推進に努めています。

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

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

2018年度においては、CSR戦略会議を3回開催しました。



MAEDAのマテリアリティと概要説明

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

MAEDAの共有価値創造プロセス

MAEDAは、CSV-SS（企業収益の拡大と継続的成長）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、企業収益の拡大と継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。

競争優位の源泉

インプット

人的資本

従業員数
3,083 名
2019年3月31日現在

財務資本

長期発行体格付
A/安定的
2019年7月16日時点

製造資本

設備投資・研究開発
183 億円
2019年度計画

社会・関係資本

公共施設等運営権※
1,243 億円
2019年3月31日現在

社会・地域とのコミュニケーション

社会地域貢献活動
530 件
2018年度

サプライヤー

主要取引社数
延べ51,555 社
2018年度支払件数

※公共施設等運営権は、連結B/Sに計上されています

主要な社会課題・ニーズ

データ主義社会への対応

少子高齢化・担い手不足

社会インフラの老朽化

付加価値生産性の向上

MAEDAの共有価値創造プロセス

請負と脱請負の融合プロセス

請負事業
利益の源泉であるエンジニアリング力

×

脱請負事業
競争優位とすべき新たな建設サービス

社会課題・ニーズの解決
CSV-SSの実現

経営基盤の強化

CSV経営の深化

体質改善（内なる改革）

ステークホルダーからの信頼獲得プロセス

1年間に創出した価値

※前田建設単体の2018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

アウトプット

社会価値 643億円　社会に創出した付加価値と価値分配

社会に創出した付加価値（環境価値を除く）　（単位：億円）

付加価値の算出方法

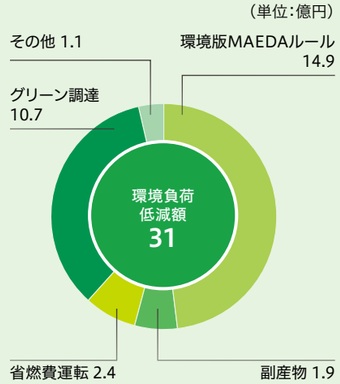
	売上高	4,012
	営業外収益	34
	収入合計	4,046
	売上原価	3,498
	販売費および一般管理費	216
−	人件費・役員報酬	315
	寄付金	1
	営業外費用	10
−	支払利息・社債利息	6
	外部調達支出合計	3,403
	付加価値	643

ステークホルダー	金額	摘要
従業員	309	給与・賞与、福利厚生等の総額
経営者	5	役員報酬の総額
内部留保	165	剰余金の増加額
地球	0	地球への配当
投資家	39	株主配当金
公的機関	80	租税公課
債権者	6	支払利息・社債利息
地域社会	1	寄付等（地球への配当を除く）
MAEDA SII	3	MAEDA SII投資分の総額
その他	35	特別損益の差額・法人税等調整額
協力業者	1,589	延べ　45,810社
資材供給者	1,796	延べ　5,745社
その他	18	その他収支計

環境価値 31億円　建設現場の環境活動によって創出した価値

環境負荷低減効果の金額換算値

（単位：億円）



環境版MAEDAルール
各工種および事務所における、省CO_2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CO_2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CO_2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CO_2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。

経済価値 204億円　経済活動を通して創出した価値

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）

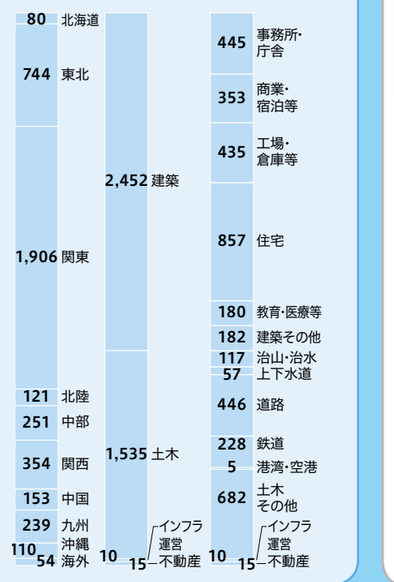
売上高	4,012
売上総利益	514
販売費および一般管理費	216
営業利益	298
経常利益	321
税引前当期純利益	297
当期純利益	204

B/S（要約貸借対照表）　（単位：億円）

流動資産	2,848	流動負債	2,013
現金預金	363	短期借入金	185
完成工事未収入金	1,887	未成工事受入金	266
未成工事支出金	68	その他	1,562
その他	530	固定負債	643
固定資産	1,708	社債	150
有形固定資産	445	長期借入金	264
無形固定資産	29	その他	229
投資その他の資産	1,234	純資産	1,900
資産合計	4,557	負債純資産合計	4,557

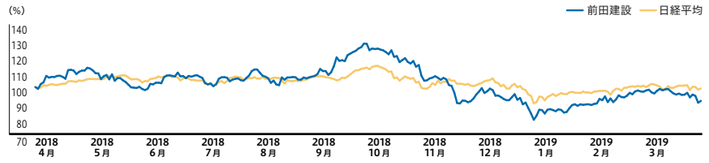
売上高 4,012

売上高のセグメント別内訳　（単位：億円）

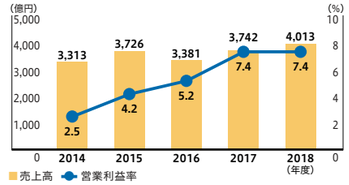


主要指標経年変化

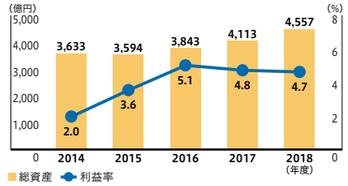
2018年度の株価パフォーマンス



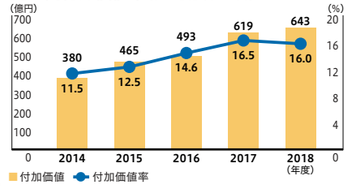
売上高営業利益率（営業利益/売上高）



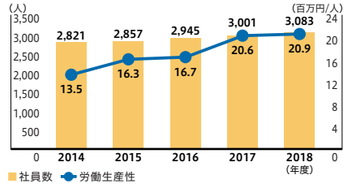
総資産純利益率（当期純利益/期中平均総資本）



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

次の100年にむけた1歩
～中長期改革プラン「NEXT10」による新たな挑戦～

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。さらに、この新たな挑戦を実行するため、次の10年「NEXT10」でめざす姿とそのロードマップを策定しました。同時に、これらの策定にあたって洗い出した社会情勢や経営環境をもとに、MAEDAのマテリアリティについても検討しました（→P.12を参照）。

私たちがNEXT10でめざす姿とは、「総合インフラサービス企業」です。

これは、請負事業と脱請負事業の融合による新たなビジネスモデルにより、さまざまな社会課題に対する解決策と価値を提供する、新たな建設サービスと言えるものです。

私たちは総合インフラサービス企業としてさまざまな社会課題を解決し、サステナブルな社会を実現したいと考えています。

本特集では、私たちMAEDAが、マテリアリティとして導き出した社会課題に対する取り組みに沿って、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

特集01. 社会インフラの老朽化、全国の調和のとれた発展
私たちの暮らしを支え、地域を元気にする。……P.13

特集02. 建設業の担い手不足
人口減少と担い手不足に向き合う。……P.17

特集03. 世界 日本／地域 建設産業の課題全般
空想を、ともに現実へ。……P.21

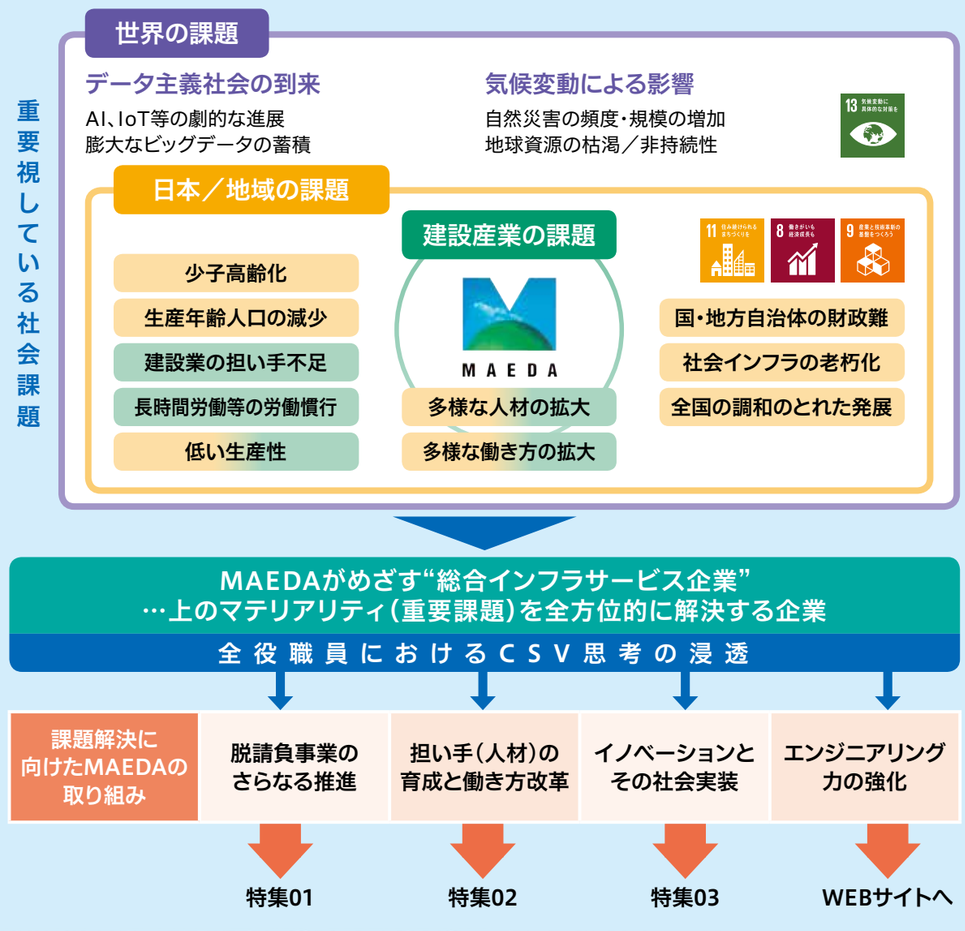
MAEDAのマテリアリティ策定プロセス

当社は2016年から、GRIスタンダードを参考に、「CSRの4本柱」ならびに「CSV-SS経営」それぞれの背景にある社会課題を洗い出し、そこから当社の重要項目＝マテリアリティを導き出してきました。

2019年度からスタートした中長期経営計画「Maeda Change 1st stage '19-'21」の策定にあたり、昨年度は再度、経営層、総合企画部（経営企画部門）等の関係各所間で、MAEDAを取り巻く社会が抱える課題、ならびに私たちが置かれている経営環境の見直しを行いました。その結果、新・中期経営計画で掲げた「総合インフラサービス企業としての前田建設」が、当社を含む関係者すべてとのWin-Winを指向する社会課題を「世界」「日本と地域」、そして「建設産業」という観点で分類し、新たなマテリアリティとして図表化しました。

今後、社会情勢や経営環境の変化や各社会課題の優先順位の有無など、見直しが必要な箇所は多々ありますが、本冊子作成時点における当社のマテリアリティ策定プロセスとして、皆さまにご報告いたします。

CSV-SS経営による社会課題へのアプローチ



私たちの暮らしを支え、地域を元気にする。

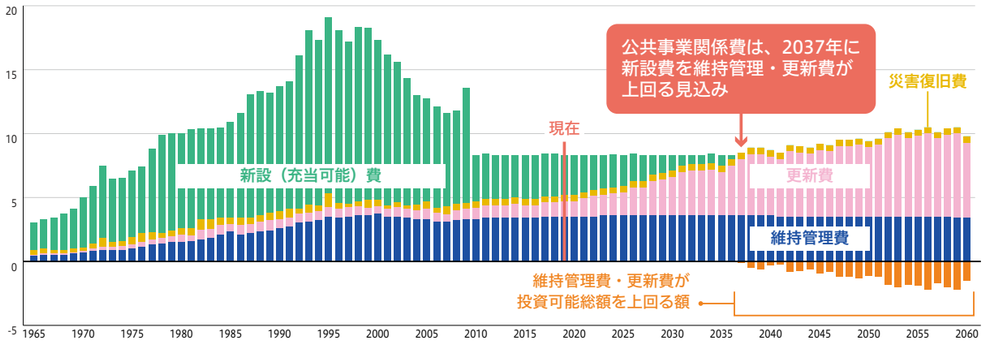
日本のインフラを取り巻く現状

日本の抱える大きな社会課題の一つが少子高齢化です。世界の中でも日本の高齢化率は高く、その影響は多岐にわたっています。特に生産年齢人口（15～64歳の人口）の減少に伴う税収減と、増え続ける社会保障給付費は、国や地方の財政を圧迫しています。

一方で、日本のインフラは2020-2030年にかけて続々と築後50年を迎え、一気に更新期を迎えます。この維持・更新だけでも莫大な費用が掛かることが見込まれており、財源の確保が重要課題となっています。

このように、我が国では国・地方自治体の財政難と同時に、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を抱えており、公共だけによるインフラ運営は困難になると予想されます。今後、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、その問題が顕在化するのは決して遠い未来の話ではありません。

維持管理・更新費の推計（従来どおりの維持管理・更新をした場合の推計）



出典：平成22年国土交通省白書

社会インフラの意義と維持とは。

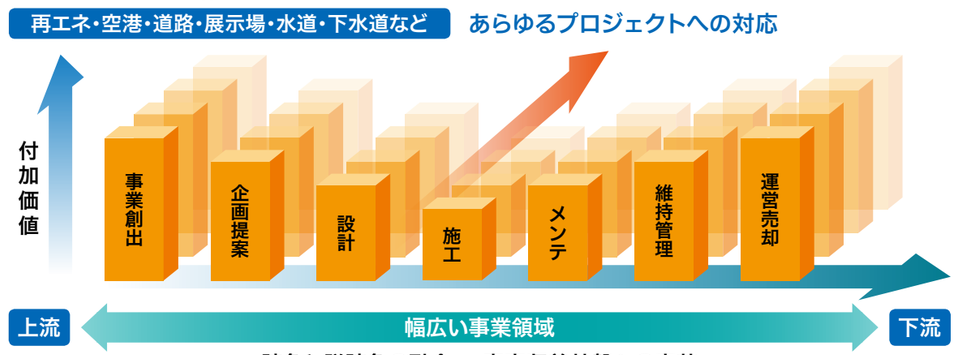
MAEDAとインフラのかかわり

建設業は、戦後の復興と高度経済成長期において、社会の発展に欠かせない重要な役割を担ってきました。私たちMAEDAも、1919年の創業以来、電力・水の安定供給や、水害の防止などに貢献するダム建設、遠隔地への効率的移動や運送を可能とする鉄道・トンネル・橋梁などの建設を通じ、請負事業者として、人と社会のライフラインを支えてきました。

創業理念である「良い仕事をして顧客の信頼を得る」という想いとともに、MAEDAは、着実に技術力を蓄積し、エンジニアリング力を培ってきました。

私たちは、そのエンジニアリング力を活かし、従来行ってきた請負事業とこれまでの事業領域を越えた脱請負事業を軸に、総合インフラサービス企業としてインフラを中心とした社会課題を解決していきたいと考えています（下図参照）。新たな軸である脱請負事業のうち、MAEDAが注力しているのが、コンセッションです。

NEXT10のイメージ像



請負と脱請負の融合 ⇒ 安定収益基盤への変革

私たちの暮らしの サステナビリティを支える。

日本はこれまでに経験したことのない社会課題に直面しています。私たちの生活の基盤である道路や橋、水道や、トンネルなどのインフラを維持し、支えるために、MAEDAはコンセッション事業に挑戦しています。

インフラ老朽化と維持・管理

日本が抱える社会問題である少子高齢化、ならびにそれに端を発する財政難が表面化するなか、今後、多くのインフラが一気に更新期を迎え、維持・更新費は急激な増加が見込まれています。今後さらにインフラの老朽化が進めば、現在のようなサービスの継続が困難になることはもちろん、人々の生活に支障が生じることも大いに考えられます。このような状況のなか、私たちMAEDAは財政難とインフラ維持・管理という相対する問題の同時解決をめざしています。

それには、これまで私たちが行ってきたインフラ建設のみならず、財政面からのアプローチが必要です。この建設と金融の融合に挑戦することで、MAEDAは社会課題を解決し、より社会に貢献したいと考えています。

コンセッションとは

MAEDAは、コンセッションが建設と金融を融合する手法であると考えています。コンセッションの推進を通して、インフラと私たちの暮らしのサステナビリティを維持すると同時に、維持・管理を支える財政面のしくみの構築をめざしています。

日本におけるコンセッションとは、公共インフラの所有権を公共側に残したまま、その運営権のみを民間事業者に売却する官民連携の手法で、資金調達・運営などの新たな社会インフラ整備のしくみとして着目されています。すでに欧米では、空港や道路、上下水道など多くの公共インフラがコンセッションの対象になっており、日本でも2011年のPFI法改正以降、コンセッションの拡大に向けた法制度が充実しつつあります。

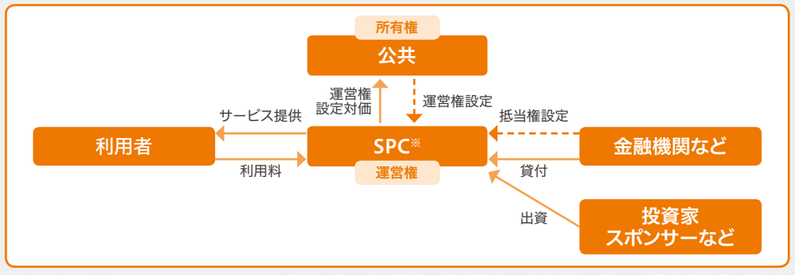
コンセッションの採用により、公共、社会（利用者）、民間（MAEDA）それぞれに次のメリットが生まれると考えられます。

- **・公共**　：運営権の売却により財政負担を軽減
- **・社会（利用者）**　：インフラの持続的な利用、民間企業のノウハウを活かした自由度の高い運営によるサービスの享受
- **・民間（MAEDA）**　：新たな事業機会の創出、新たなサービスの開発

コンセッションは、公共・社会・民間それぞれが抱える課題を解決し、Win-Win-Winの関係にすることができる手法です。

また、民間側にとっては、自分たちの裁量で事業を推進し、利用者に対し利便性の高いサービスを提供することで、社会へのさらなる貢献につなげることも可能です。

日本に導入されたコンセッション方式の基本スキーム



※SPC:Special Purpose Companyの略で、日本語では特定目的会社と訳される。金融機関や事業法人が保有する資産を証券化して資金調達することを目的として設立する法人のこと。

出典：三井住友トラスト基礎研究所

道路運営と地域活性化の両立をめざして――愛知道路コンセッション

愛知道路コンセッション株式会社は、日本における有料道路コンセッションの第一号案件として、2016年10月より愛知県内の8路線・全72.5ｋｍの運営をしています。

2018年7月には「地域の種（ひと・もの・こと）を育み、次世代に果実としてつなぐパーキングエリア」をコンセプトに、運営する2カ所のパーキングエリアを“愛知多の種”としてブランド化しリニューアルオープンしました。地域の食材を活かしたレストランや商品の提供、観光情報の提供などを行っており、地域の皆さまと協働しながら、地域活性化の拠点となる運営をめざしています。

なぜMAEDAがコンセッションを行うのか

道路や空港などのコンセッションにおいて、その運営を担う民間企業には適切な事業運営とともに、堅実な施設の維持・管理が求められますが、私たちはここでMAEDAの強みが発揮できると考えています。その強みとは、これまで私たちが請負事業者として培ってきたエンジニアリング力です。多くのインフラ構築に携わってきた私たちは、施設の維持・管理にあたり、建設会社であるからこその知見を活かした運営や判断が可能で、それが結果的にインフラの適切かつ効率的な運用につながると考えています。実際、既にコンセッションを採用しているヨーロッパでは、コンセッションの中核企業の多くを建設会社が担っています。つまりそれは、建設会社がインフラをマネジメントする“リアルな力”を持っているからに他なりません。

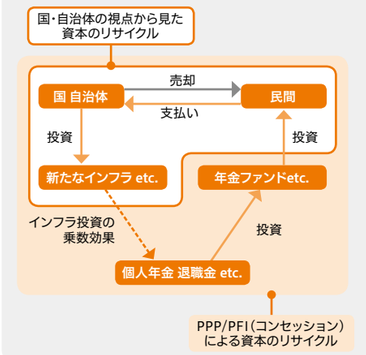
MAEDAは、国内第一号のコンセッション事業である仙台国際空港を、複数の他企業とともに2016年より運営しています。また、同年より愛知道路コンセッション（上述）、2019年８月からは愛知県国際展示場（Aichi Sky Expo）の運営を開始しています。

サステナブルなしくみとは

将来にわたるインフラ維持には、その費用を持続的に捻出するしくみが必要です。既に世界では、社会インフラへの投資において堅実にリターンを得られるしくみが構築されており、年金ファンドなどの運用先にも活用されています。このように、社会インフラ事業に対する民間資金投資により、インフラを含めた新たな資本への投資が促されるしくみを、私たちは“資本のリサイクル”（右図参照）と呼んでいます。

MAEDAは、コンセッションを通じてこの“資本のリサイクル”のしくみの構築に寄与したいと考えており、このしくみが日本国内に構築されることで、現在日本や地方が抱える財政的課題の解決に一歩近づくと確信しています。このしくみこそがインフラのサステナビリティを支えるために必要な「建設と金融の融合」であるという考えのもと、私たちMAEDAはコンセッションを推進しています。

「資本のリサイクル」概念図



出典：前田建設工業　総合企画部

MAEDAのめざす姿

私たちMAEDAは、エンジニアリング力を活かしたコンセッションの推進と、資本がリサイクルされる社会の構築に尽力することが、高い水準でのインフラ維持につながると考えています。それは、人々の便利で快適な暮らしを支え、日本の国土を守ることにも通じると同時に、ものづくりに向き合ってきた私たちMAEDAが社会の一員として果たすべき社会的責務であると考えています。

社会・公共・民間、それぞれの問題を解決し、互いにメリットのある関係の構築に挑戦すること。それがCSVであり、MAEDAのめざす「総合インフラサービス企業」の姿です。

人口減少と担い手不足に向き合う。

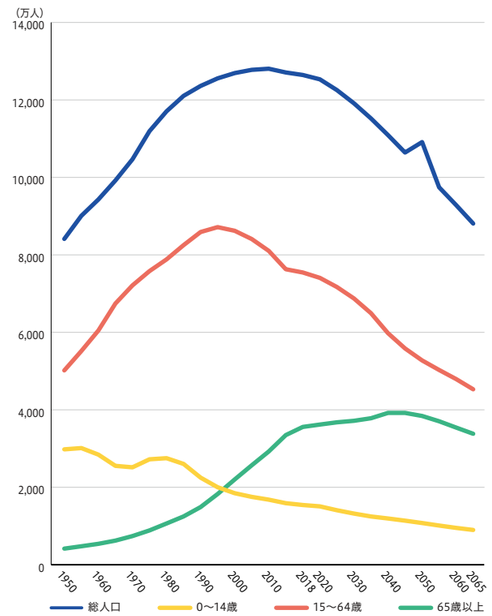
日本の人口推移予測とその課題

世界の人口は増加傾向にある一方、日本では少子高齢化に伴い人口が減少に転じており、人口構造の変化が世界でも類を見ない速さで起こっています。特に問題なのは、総人口の減少以上に生産年齢人口（15～64歳の人口）が大幅に減っていることです。

この状況は、産業全体での労働投入量の減少に結びつきます。深刻化した場合、生産できる商品やサービス、そして企業の業績が低下する恐れがあり、日本経済の成長を阻害する要因の一つとなる可能性があります。特に、建設業のような労働集約型産業にとって、その影響は大きいと予想されます。

今後の企業経営や人々の働き方を考えるにあたって、このような人口推移の影響は無視できないものとなっています。

総人口と年齢区分別人口の推移



出所：内閣府「令和元年版高齢社会白書」をもとに作成

これからの時代の働き方とは。

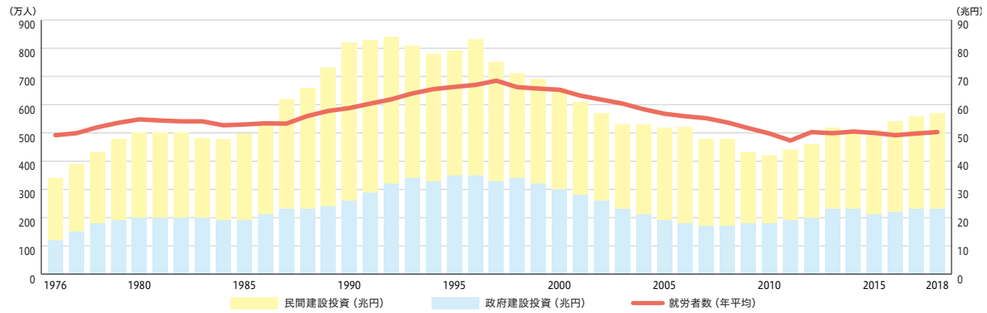
建設業が社会に果たしてきた役割

建設業がインフラの建設を通じて、人と社会のライフラインを支えてきたことは特集01で述べた通りですが、その原動力となったのが「人材」です。高度経済成長期の建設投資により生活環境が向上し、人口も増加しましたが、建設業は、このような増加した人口の「雇用の受け皿」となってきました。現在でも、全産業の就労者のうち約7.6%という多くの人々が建設業に従事しています。

さらに、地震や豪雨などの自然災害が多発する日本において建設業は、防災、減災対策だけでなく、災害時の復旧・復興に向けた支援活動によって「地域の守り手」の役割を担っています。

私たちはこれまで、全国各地の作業所で安心、安全なまちづくりに貢献し、顧客の信頼を得てきました。しかし、今後深刻化すると予想される担い手不足に対応しなければ、社会に対して持続的に価値を提供することは困難になると考えています。

建設投資と就業者数の推移



出所：総務省「労働力調査」、国土交通省「建設投資見通し」
※建設投資については2016年度、2017年度は見込み、2018年度は見通し

働き方改革と生産性向上により、価値提供の基盤を構築する。

建設産業が抱える社会課題である担い手不足。MAEDAはこの課題に、働き方と生産性の両面からアプローチしています。
人材の成長や活躍を促進し、会社を成長させることで、社会の発展への貢献をめざします。

著しい建設業の担い手不足とその要因

建設業では、バブル期終了以降、建設投資の低迷とともに就業者数は減少を続けています。2018年の就業者数はピーク時（1997年）と比べて約27%減少し、503万人でした。この大きな要因として、以下の3つが挙げられます。

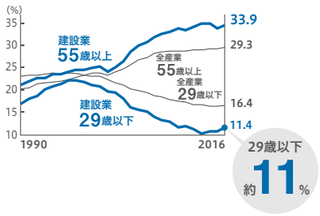
①事業の後継者不足や業績の低迷による建設会社の休廃業、解散
②建設技能者の高齢化による高齢者の離職
③進まない処遇改善による若年層や女性の入職減少

特に高齢化については、就労者の約34%が55歳以上、29歳以下は約11%と他産業に比べ著しく進行しており、近い将来100万人規模の大量離職時代が到来することが予想されています。

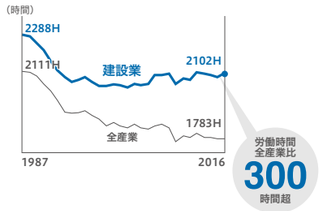
また、建設業は労働時間が長く、全産業平均に比べ年間300時間超の長時間労働となっています。さらに、多くの企業が取り入れている週休2日も十分に確保できていません。

担い手不足によって社会への供給力が弱まることで、将来的には適正なインフラの維持・管理や品質確保が困難となり、安全、安心な社会の提供ができず、経済へマイナスの影響を与える恐れがあります。

建設業の高齢化



建設業の労働時間



出典：日本建設業連合会HP

MAEDAが担い手不足対策に取り組む理由

私たちは今後も、高品質なインフラを提供し、ひいては持続可能な社会の発展に貢献したいと考えています。その達成には、高いレベルの施工力の維持、向上はもちろん、その施工を支える担い手、つまり協力会社の存在が必要不可欠です。そのため、私たちは処遇改善などによって若年層や女性、一度建設業から離職した方々の入職促進や定着に取り組み、次世代への技術継承を進める必要があると考えています。そこでMAEDAは、全国各地の作業所において、担い手不足対策の一環として、協力会社を含めた働き方改革に取り組んでいます。

一方、中長期的な生産年齢人口の減少を踏まえると、担い手の確保だけでは、建造物の品質確保はもとより十分な施工力を維持できない可能性があります。そのため、協力会社の建設技能者への教育を行い、生産性向上にも取り組んでいます。

建設技能者に向けた働き方改革

担い手確保のためには建設業全体での取り組みが必須です。そこで私たちは、日本建設業連合会と協調して2021年までに作業所の週休2日制（4週8閉所）100%達成をめざして処遇改善を進めています。また、独自の取り組みとしては、協力会社会（前友会）の求人サイト「Team-Z」の開設を支援し、建設技能者の採用促進を行っています。これは、協力会社に対して行った人材確保や事業継承に関するヒアリングから立案されたものです。具体的な成果に結びつけるべく、継続して協力会社の採用支援や事業継承に取り組んでいきます。

協力会社求人サイト「Team-Z」

天神プロジェクト作業所での取り組み事例

AI通訳機の活用

本作業所は、福岡市が主導する再開発プロジェクト「天神ビッグバン」の第1弾である「天神ビジネスセンター（仮称）」を施工しています。働き方改革の実現に向けて、協力会社や派遣社員も含め作業所一体となって取り組むことで、完全週休2日制（4週8閉所）で工事を施工しています。その他、社員の出勤をシフト制とし、出勤予定表を共有管理することによって、全員の規定休暇日数100%の達成や、過重労働の撲滅に取り組んでいます。

生産性向上の取り組みとしては、作業所の机の配置をフリーアドレスに変更し、その日の打合せメンバー、担当工種毎などで集合することにより業務の効率化を図っています。その他、建設技能者の多国籍化に伴い、現場や新規入場時の説明にAI通訳機を利用するなど、ICTツールの活用も推進しています。

MAEDAが社員とともにめざす姿

工事の担い手である協力会社への取り組みと同時に、社員に対しても労働時間削減や人事制度の見直しなどの働き方改革を実施しています。この働き方改革、そして生産性の向上により、現在の目まぐるしい社会環境の変化に対応できる企業へと変革を遂げなければなりません。

それに加え、適切な人材マネジメントを実現するためには、安定収益基盤への転換が必須です。建設請負業の特徴は、業績が外的要因による影響を受けやすいことです。需給バランスを自らコントロールできないことが課題であり、建設請負業の一本足経営による不安定な収益体質から脱する必要があります。

これらの実現に最も貢献できる企業の姿が「総合インフラサービス企業」（→P.14を参照）です。CSV思考に基づき、これまで培ってきた建設の技術やノウハウを進化させるとともに、これを軸に上流側の事業投資や開発、下流側の運営・管理などに事業領域の拡大を図り、新たな事業に挑戦することで、常に社会に価値を提供できる存在をめざします。このような企業像に変革し、安定した事業基盤を実現することにより、建設技能者の担い手不足に対しても、継続的に処遇改善を実施できると考えています。

この企業像への変革をなし遂げるための原動力は「人材」です。MAEDAは、「ものづくりの原点は“人づくり”」という言葉に表れている通り（→P.30「人材育成とダイバーシティ」一方針・考え方を参照）、最大の資産を「人材」だと考えています。その「人材」について、私たちは次のような理想像を抱いています。

当社が考える理想的な人材像とは

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**

「個の力の向上」、「会社の成長」、そして「社会の発展」の実現

MAEDAは、社員一人ひとりが、当社が考える理想的な人材像のように「個の力」を高め、積極的に挑戦することで成長し続けて欲しいと考えています。

また、MAEDA自身も、社員がやりがいや働きがいを感じ、自己の成長と会社の発展、ひいてはより良い社会の実現に向けて挑戦できるような環境を整え、企業としての土壌を豊かにしていきたいと考えています。その中で、2018年度から健康経営を開始しました。これは「社員の健康は、社員一人ひとりの生活基盤であるばかりでなく、会社にとっても大切な財産であり、会社発展の源泉（事業基盤）である。」という考え方に基づいています。

さらに私たちは、人材の成長には一人ひとりの持つ「個の力」に加え、協力会社、異業種企業、大学などとの「ネットワーク」による人的イノベーションが必要だと考えています。今年開所したICI Lab、ならびに今秋開所予定の（仮）ICI Campは、MAEDAの社員だけでなく、協力会社の技術研修などにも開放します。研修やセミナーを通じ、組織の垣根を越えたネットワークを構築し、担い手不足の解決につながるMAEDAの社員ならびに協力会社の成長を実現します。

空想を、ともに現実へ。オープンイノベーション　で未来を創る。

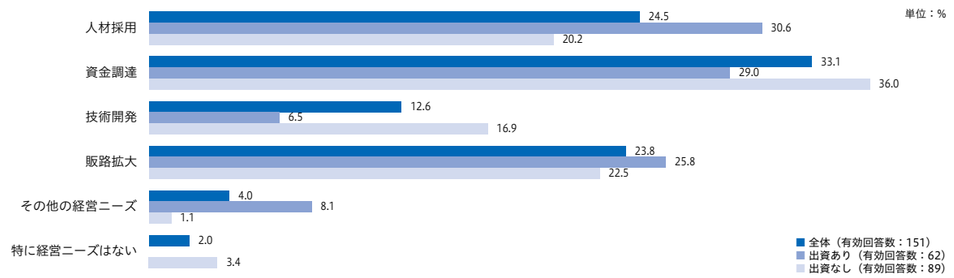
これから先の100年に向けて

社会課題が複雑化する昨今、その解決手法としてオープンイノベーションに大きな注目が集まっています。オープンイノベーションとは、産官学やNPO、NGOなどさまざまな団体がともに社会的な価値を創造することを指します。

オープンイノベーションにおいては、革新的な技術やアイデアを持つベンチャー企業が着目されますが、企業の発展段階にある彼らは、さまざまな経営ニーズを抱えています。ベンチャー企業の経営ニーズは、彼らの技術やサービス開発の妨げになっているとも考えられます。

オープン イノベーションと ベンチャー企業

現在あるいは近い将来の経営ニーズ



出典：VEC「ベンチャー白書2018」

想い描く未来をともに現実にできる場所、ICI※総合センター。

私たちMAEDAは、100周年記念事業の一環として茨城県取手市にICI総合センター（以下、ICI）を開設しました。

オープンイノベーションの思想に基づき、2019年2月にオープンしたICI Lab（以下、ICIラボ）と、2019年秋のオープンを控える（仮）ICI Campの2つの主要施設で構成されます。

社会のオープンイノベーションに対する期待の一方で、うまく機能せず、大きな革新や成果が生まれていないという現実があります。それを覆すには、オープンイノベーションに対する方針と関係者間の理想の共有、そしてそれを現実にするための「しくみ」と「活動」、その妨げとなるものを取り除く「機能」が重要だとMAEDAは考えています。

ICIラボはベンチャー企業の経営ニーズの解決を促す機能を、そしてICIは、私たちとパートナーがともに描く未来を現実にするための「しくみ」と「活動」を提供する場所ですが、そこには強い「社会実装」へのこだわりが存在しています。

ICI Labにおける2018年度の活動実績

- ベンチャービジネス情報の収集件数 …… 約3,000件
- 技術やサービス内容に関するヒアリング …… 200件
  ※秘密保持契約（NDA）を締結
- 創出した共創事業の件数 …… 約50件

ヒアリングを行った技術やサービスの分野別件数

専門分野	NDA数	専門分野	NDA数
生産技術分野	82	感性人間工学分野	13
マテリアル分野	23	安全工学分野	3
地圏・エネルギー分野	3	AI関連分野	15
環境・生命工学分野	7	その他	16
社会システム分野	38	合計	200

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

オープンイノベーションは誰のために、何のために。

多様化する社会において着目されているオープンイノベーション。私たちMAEDAは、オープンイノベーションを社会を大きく変える価値を生み出すものだと考えています。その拠点として開設したのが、ICI Labです。

ICI総合センターの理念とICI Labの役割、特徴

ICI総合センター（以下、ICI）は、さまざまな社会課題の解決をめざす総合イノベーションプラットフォームです。

私たちの共創パートナーは産官学、法人・個人さまざまですが、とりわけベンチャー企業に大きな期待を寄せています。彼らが追究している、社会にインパクトを与える可能性を秘めた技術や事業のタネをワンストップで社会に実装する。それが、ICIが総合イノベーションプラットフォームたる所以です。そしてICI Lab（以下、ICIラボ）の役割とは、さまざまなしくみと活動により、パートナーとイノベーションを生み出すことにあります。ICIラボは次の3棟で構成されており、各棟が世界トップクラスの省エネ性能や純木造建築といった特徴を備えています。

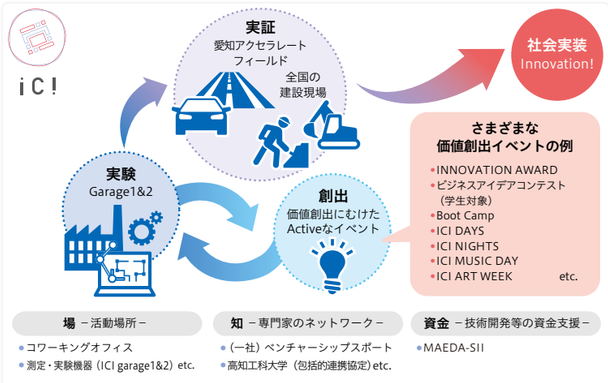
- **人の交流を促し、知的創造を活性化させるExchange（エクスチェンジ）棟**
- **心身のリフレッシュにより、新たなひらめきや気づきを得るNest（ネスト）棟**
- **世界レベルの実験施設を擁するGarage（ガレージ）1&2**

イノベーションを社会に実装するしくみと活動

ICIラボには、オープンイノベーションによる新たな価値創造を促す3つの機能があります。

- アイデアの「**創出**」
- 創出されたアイデアをプロジェクト化し、プロダクトへ落とし込む「**開発と実験**」
- プロダクトの性能を試験、確認する「**実証**」

イノベーションを社会実装するしくみ（システム）と活動（イベント）



多様な社会にフィットする解決策を生み出すには、ビジネスのみならず文化や芸術など、幅広い価値観との接触が欠かせません。これらのイベントは、参加者がさまざまな刺激をうけ、新たな発想やイノベーションの価値を生み出すことを目的としています。

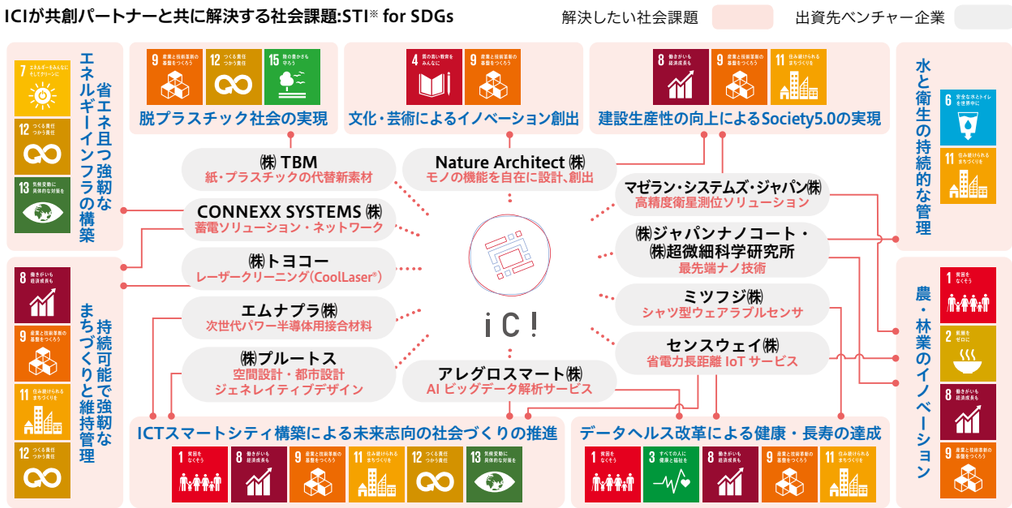
また、ICIラボは学生にも門戸を開いています。包括的連携協定を締結している高知工科大学の学生を対象とした技術やビジネスに関わる多様なイノベーションテーマを公募し、優れた提案には、その実現に向けた全面的な支援を行います。この取り組みは、文部科学省が進めている「次世代アントレプレナー育成事業（EDGE-NEXTプログラム）」の目的にも合致するものであり、学生のアントレプレナーシップの育成とベンチャーエコシステムの構築を促進します。学生は、大学では得られない実社会における社会実装の取り組みを体験できるとともに、ICIで進めているオープンイノベーションの活動やパートナーのベンチャーとも接触することができます。地方から社会課題を解決する取り組みが推進され、グローバルで活躍できるイノベーティブな人材を輩出することも、高知工科大学との連携の大きな成果の一つと考えています。

さらにICIラボは、ベンチャー企業に対する各種サポート機能も備えています。オフィスや基盤実験装置などの「場」、技術に対する的確なアドバイスや知財・法務など、専門家のネットワークによる「知」、経営を安定させるための「資金」。そして、最も重要なサポートが「人」だと私たちは考えています。例えば、新たな技術について相談が寄せられた際、その技術に対する評価、異業種やベンチャー企業との協業による市場拡大の提案などを行うのが、ICIラボにいるカタリストとプロデューサーです。これまで基礎研究で培ってきた技術知識に加え、約50の先端技術を専門とするメンバーが、パートナーとともに最善策を考え、社会実装までの道筋を描きます。

これまでの活動の成果

現在、これらのしくみと活動を経ながら、新たな価値創出に向けたプロジェクトが既に動いています。いずれも、パートナーの革新的な技術やサービスがどのようなカタチで社会に実装できるか、5年程度で事業として成立し得るか、社会課題を解決し、より豊かな社会の構築につながるかを徹底的に検討してきたものばかりです。また、ヒアリングを行った技術やサービスは専門分野別に整理し（→P.22を参照）、私たちが重要視している社会課題やSDGsと照らし合わせ、情報が不足している分野の認識や、技術同士のコラボレートによるプロジェクト化の可能性検討などに活用しています。

ICIが共創パートナーと共に解決する社会課題:STI※ for SDGs



※STI=Science, Technology and Innovation

MAEDAが考えるオープンイノベーションとは

このように、ICIラボ、すなわち私たちMAEDAにおけるオープンイノベーションとは、単なる技術開発でもその手段でもなく、社会の課題解決に資する新たな価値をパートナーとともに創り出し、それを社会に実装することを第一義としています。オープンイノベーションとは、社会を起点とした事業革新です。優れた技術やサービスは、社会に実装され課題解決に貢献して初めて、その意義と価値が認められると考えています。科学技術によるイノベーションでより良い未来を創る。これが、私たちがイノベーションの社会実装に拘る理由です。ICIは、そこに至るまでに必要なすべてのシステムやしくみを現したものであり、ICIラボは、ベンチャー企業やパイオニアが持つ技術やアイデアを、社会実装できるレベルにまで磨き上げるための一大実験場なのです。

ICIが表すもの

2019年11月には、ICIラボの隣地の廃校を活用した人材育成と交流の場・（仮）ICI Campを開設、ICIの全機能が稼働します。社会課題に向き合い、その解決策と価値を提供することでパートナーとともに成長する。これは、MAEDAが標榜するCSV-SS経営の理念であると同時に、私たちがめざす総合インフラサービス企業の象徴でもあります。その活動モデルの具現化の第一歩、それがICIラボです。

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。

担当役員のコメント

安全管掌役員
足立 宏美

今年度は、東京オリンピック・パラリンピック関連工事の最終段階を迎えると同時に、「防災・減災、国土強靭化のための3カ年緊急対策」や「老朽インフラの維持管理・更新」工事の全国的な増加を予測しています。一方、建設技能者不足の深刻化と高齢化、外国人労働者の対応など、労働災害の発生が懸念される状況下にあると認識しています。

当社では、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、現場での安全に対するリスクアセスメントを実施しています。加えて今年度は「災害のない現場の実現」に向け、「全役員・社員、協力会社社員の安全意識のさらなる向上」と「安全・環境にかかわる技術および設備への積極的投資」を重点施策と定めました。特に後者は、ICTやAIを用いた機材や技術の積極的な活用によりヒューマンエラーを回避し、従来では困難であった、より高い安全化を実現します。

重大災害は、これまで積み重ねてきた社会の信頼を一瞬にして失墜し、経営にも重大な影響を与えます。「安全は企業活動の大前提」です。私たちは「MAEDA安全方針」のもと、引き続き「人命の尊さ、安全の重要性」の認識強化とその実践に努めてまいります。

マネジメント

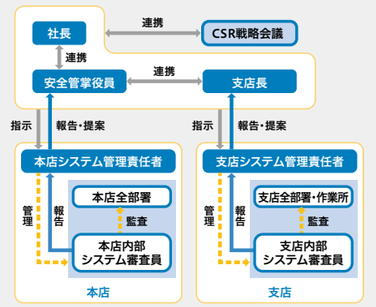
当社は、過去の重大災害の反省から安全衛生の基本的な考え方として「MAEDA安全方針」を定め、さらには災害の低減と健康増進および快適な職場づくりのため、2001年に「労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)」を導入しました。

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、建設技能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推進しています。

当社では、施工に関する安全衛生の責任者として安全管掌役員を任命しています。

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。

2019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)

2019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向上

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、社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。

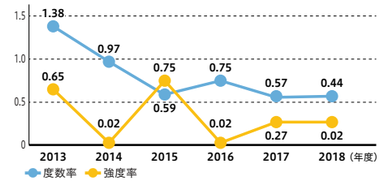
労働安全衛生

2018年度の度数率は前年度より向上し0.44でした。

類似災害防止として、ICTなどを活用した重機・車両周りの立ち入り禁止措置の改善、作業手順の周知徹底、効果的な水平展開に重点を置くとともに、教育にも注力し安全な職場環境の実現に努めます。

また、万が一、重大災害が発生した場合には、本支店の主管部長・安全部長と作業所が一体となって事故調査を行い、再発防止対策を検討・実施し、必要に応じて社内規則の変更や通達類の発信を行うことにより、全社一体となった同種災害の防止に取り組んでいます。

度数率、強度率の経年変化



度数率:(休業4日以上の死傷者数)÷(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

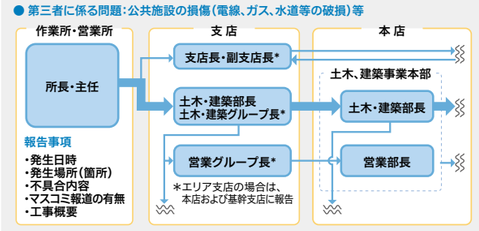
方針

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。

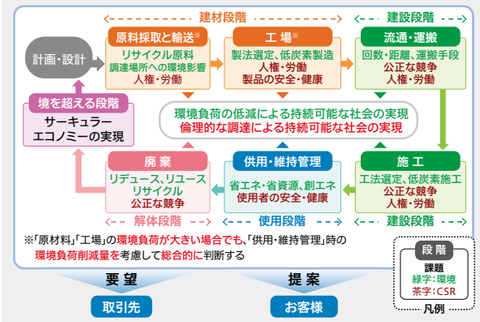
マネジメント

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)



MAEDAのバリューチェーンと課題

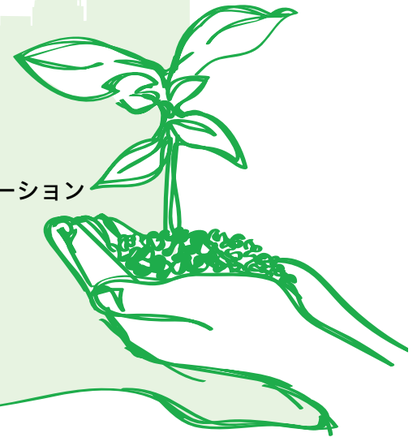


調達に関する取り組み

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上図のようなものがあります。株主や社員はもちろん、建設物のユーザー、原料採取や工場、建設現場で働かれている方、近隣地域の方などに加え、温暖化や生物多様性、循環・サーキュラーエコノミーなどに関連する地球や、未来もステークホルダーととらえているのが当社の特徴です。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.10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2,989億円(2018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。

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.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

当社は、MAEDA環境方針において、「MAEDAは、地球も大切なステークホルダーと位置づけ、ものづくりを通して人々の豊かで安心な生活の実現に寄与することにより、社会とともに持続可能な発展をめざす」という基本理念を掲げ、全社をあげた環境保全活動に取り組んでいます。

担当役員のコメント

CSR・環境担当役員
中島 信之

当社は、2009年に「環境経営No.1と呼ばれる建設会社をめざす」と宣言し、環境経営を推進してまいりました。現在はCSV経営に取り組んでおりますが、依然として環境は重要な社会課題であると認識しています。具体的には、CO_2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。

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

2018年度は、今年度からスタートする中期環境計画の立案が大きなウェイトを占め、実効性の高い計画とすべく社会情勢や環境関連リスクなどの分析を行いました。また、SBT※認証取得に向けてグループ全体の現状把握とCO_2排出削減目標値の設定などを行った結果、2019年8月、SBTイニシアチブより2030年度の削減目標が認定されました。今後も引き続きサプライチェーンを含めた取り組みを推進してまいります。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

※ 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CO_2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。

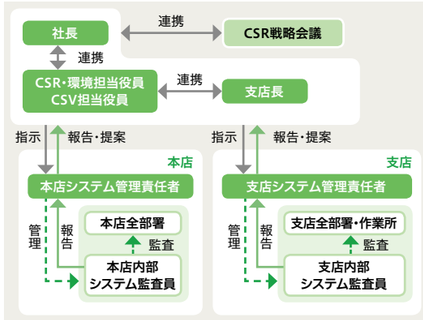
中期環境計画では、基本方針・重点施策と、その具体化のため各部門が実施すべき展開事項を定めており、2018年度が計画の3年目でした。経営目標である「前田版CSV経営」が取り組む社会課題に、持続可能な社会の実現を位置づけることで「環境経営No.1」を進化させています。

今後世界市場が脱炭素を前提に動き、自然エネルギーを使って作られた製品・サービスが求められるリスクを機会ととらえ、自然エネルギー事業を推進する他、社有施設などのZEB化・作業所の脱炭素化を進めています。

MAEDA 環境方針　**基本理念**　**MAEDAは、地球も大切なステークホルダーと位置づけ、ものづくりを通して人々の豊かで安心な生活の実現に寄与することにより、社会とともに持続可能な発展をめざす。**

マネジメント

当社は2001年に、全社統一EMSにてISO14001の認証を取得しました。認証範囲は、作業所を含むすべての国内事業所となっています。より一層事業活動とMSの一体化を図るため、ISO規格の2015年版改訂を契機に、2017年4月1日、EMSとQMSを統合した「品質・環境規程」を制定し、運用を開始しました。2017年9月には移行審査を受審し、両MSとも2015年版への移行を完了しました。



2018年度は環境事故の発生はありませんでしたが、建設発生土や埋設廃棄物に起因する環境リスクが増加していることから、社内のワーキンググループにおいて、未然防止策の検討を進めています。マネジメントレビューでは、環境リスクの未然防止のため、作業所の特徴や状況に応じたICTの活用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	2018年度の実績		達成度評価	2018年度目標
「前田版CSV経営」の推進	「前田版CSV経営」の浸透と展開		環境に関するしくみの充実		環境保全を目的とした資金拠出	「地球への配当」拠出額	288,623(千円)	−	−
「環境経営No.1」のさらなる進化	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
					eco検定の取得	取得率	88%	○	95%以上
	持続型社会の構築	ステークホルダーとの「共有価値」の創出	気候変動への対応		建物運用段階におけるCO_2排出量削減	推定削減率	23%	−	−
					施工段階におけるCO_2排出量	排出量原単位	23.5 t-CO_2/億円	△	25.0t-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	2,038t-CO_2	○	1,940t-CO_2以下
						排出原単位	4.45kg-CO_2/人・日	◎	4.85kg-CO_2/人・日以下
			循環型社会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	520千t	−	−
					施工段階におけるリサイクル	リサイクル率	97.1%以上	○	98%以上
					施工段階における混合廃棄物排出（建築の新築工事に限る）	延べ床面積当たりの原単位（住宅）	8.0kg/㎡	×	6.6kg/㎡以下
						延べ床面積当たりの原単位（非住宅）	9.0kg/㎡	×	5.5kg/㎡以下
					電子マニフェストの利用	利用率	90%	○	95%以上
					オフィスにおける一般廃棄物排出	排出量	126 t	×	100t以下
						排出原単位（1日1人当たり）	302g/人・日	○	300g/人・日以下
					オフィスにおける水使用	使用原単位（1日1人当たり）	44L/人・日	△	40L/人・日以下
			生物多様性の取り組み		生物多様性保全技術の展開（建築・土木）	採択件数/提案件数	0件	×	建築・土木各1件以上
					生物多様性をテーマにした技術開発	開発件数	0件	×	1 件以上
		社員の非事業活動の推進	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	1,307人/年	◎	1,200人/年以上
						利用ポイント数	419,385 P/年	×	15,000,000P/年以上

※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。

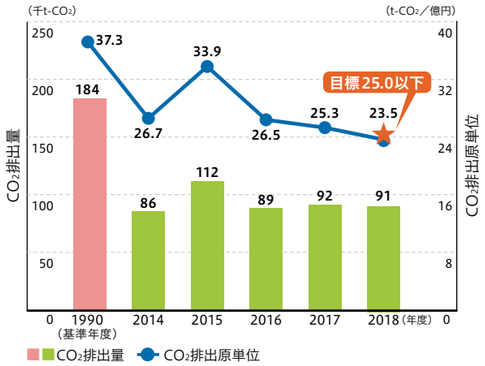
気候変動への対応

施工段階での取り組み

建設業界では、CO_2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_2排出量の削減に効果的な手段の一つと位置づけ、座学教育、実技教育、アイドリングストップの徹底、定期検査の実施の4項目について着実な実施を推進しています。2018年度は座学教育実施率52%、実技教育実施率43%、アイドリングストップ84%、重機などの定期検査実施率81%となり、この活動により約5,300t-CO_2（→データブックP.9「2018年度の作業所における省燃費運転活動実施状況」を参照）のCO_2削減に寄与しました。まだ改善の余地がありますので、今後も継続的に取り組んでまいります。なお、施工活動全体におけるCO_2排出量については、914百t-CO_2となり、昨年度より1千t-CO_2減少しました。その結果、CO_2排出量原単位は23.5t-CO_2/億円となり、削減目標を達成しました。

朝礼での省燃費運転教育【坂下非常口作業所】

CO_2（施工活動）推移



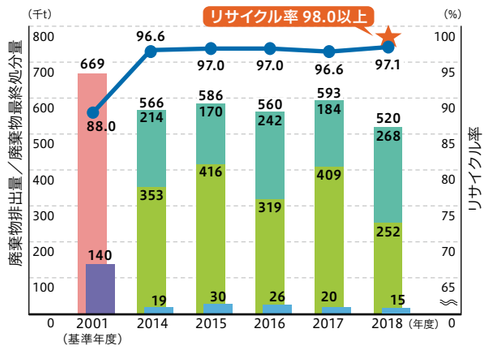
循環型社会構築：建設廃棄物の対策、グリーン調達

廃プラスチックのリサイクル

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

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

廃棄物（施工活動）推移およびリサイクル率

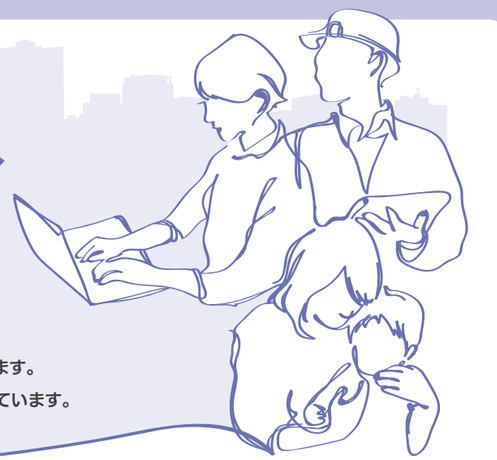


※2018年度よりリサイクル率は汚泥等を含み集計しています。

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

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

人材育成とダイバーシティ



重点項目 人材育成とダイバーシティ

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

担当役員のコメント

CSR・環境担当役員
中島 信之

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

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

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

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

方針・考え方

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

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

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

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

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

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

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

当社が考える理想的な人材像とは

人々の価値観やライフスタイルが多様化するなか、社会課題や社会ニーズはますます複雑化していきます。また、国内人口の減少とともに、当社の事業内容も、今後はその質と量が大幅に変化していくものと予想されます。このような環境下で当社が建設業の将来を見据え、社会インフラに携わる企業として社会に価値を継続的に提供するためには、社員一人ひとりがもつ「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。

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

マネジメント

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、人事部の統括管理のもと、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、人事部が中心となり関係部門と連携して実施しています。一方、職種ごとに異なる知識やスキルを学ぶ講義は、土木、建築、経営管理などの本部が主体となって実施しています。

実 績

2018年度、人事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。

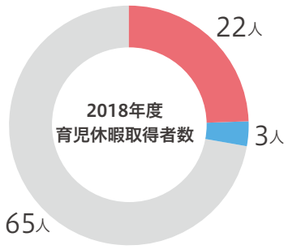
	研修名称	人数	研修名称	人数
OJT 関連	（対象者は入社 5 年次以下の総合職）	393	OJT トレーナー研修	104
集合研修	新入社員導入研修	134	マネジメントシステム基礎研修	142
	新入社員職種別研修	130	マネジメントシステム中級研修	34
	新入社員フォロー研修	130	10 年次研修	52
	ビジネスマナー研修（一般職中途採用）	4	中級管理者研修	82
	3 年次職種別研修	114	50 歳代キャリア開発研修	47
	5 年次職種別研修	81		

育児休暇制度の取得状況

当社の育児休業・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、ダイバーシティフォーラムを毎年定期的に開催しています。2018年度は、女性社員と男性上司（各65名）を対象に、外部講師による講演、男女共同参画に関するワークショップを行いました。

少子高齢化や生産年齢人口の減少による担い手不足は、今後常態化すると言われています。男性の育児や介護への積極的な参画が、女性活躍推進の実現とともに、社員のワーク・ライフ・バランスの充実につながると考えています。今後、男女問わずすべての社員が働きやすい職場づくりを社員一人ひとりが意識し実行できるよう、さらなる取り組みを進めていきます。



■ 育児休暇取得者数（女性）
■ 育児休暇取得者数（男性：休職を伴う）
■ 同上（男性：休職を伴わない）

※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

私は第一子誕生後、約10カ月間育児休業を取得しました。

出産前から育児書を読み漁り、イメージトレーニングをしていたつもりではありましたが、いざ本番となると思わぬトラブルが続き、「これで明日出勤だったら、どうなっていただろう」と思った日のことを今でも良く覚えています。

あっという間の10カ月間でしたが、育休取得の前後で、家事に対しては妻任せの受け身の姿勢から、今のうちにこれをしておこうという意識に変わり、仕事に関しては残業してでもきっちり終わらせるという発想から、時間内にきっちり終わらせるにはどうしたら良いかという発想に変わりました。

現在も育児中ということで各種ご配慮いただいている最中ではありますが、今後は私自身も他のメンバーを支える立場になれるよう育休中の経験を活かし精進してまいりたいと思います。

最後に育休取得を後押しし、育休中・復職後も暖かく見守って下さった先輩・同僚の皆さま方にこの場をお借りして感謝申し上げます。

本店
営業推進部営業推進第2グループ
和田 卓
（写真：お嬢様（2歳））

働きやすさ支援制度

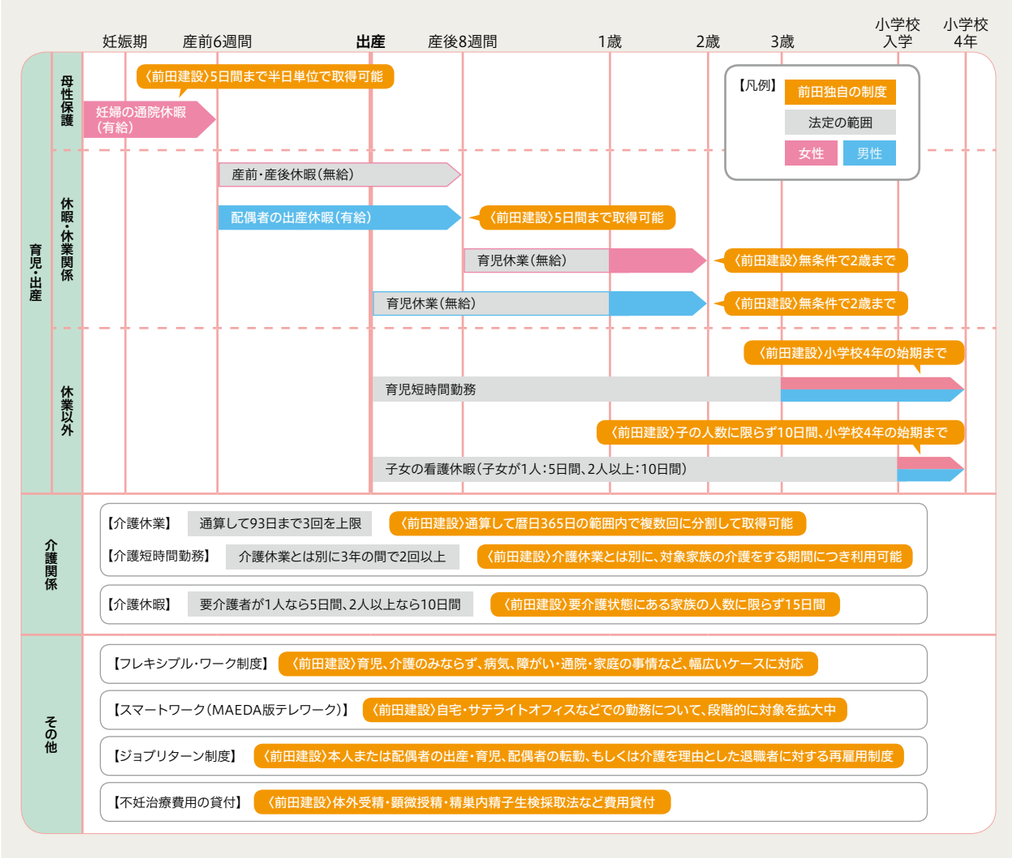
当社では、個の多様性を尊重し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる「誰もが働きやすく、働きがいのある職場づくり」をめざしてダイバーシティを推進しています。

「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、「男女問わず、上司とともに仕事と家庭の両立を考える」ステージへとステップアップしています。

社員が出産・育児、介護と仕事を両立できるよう、当社は法定以上の支援制度を構築し、サポート体制を整えています（前田建設の働きやすさ支援制度一覧参照）。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。

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.6

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。

MAEDA企業行動憲章

1. お客さまの満足
2. 品質と技術の追求
3. コミュニケーションと情報開示
4. 公正な競争
5. 安全で快適な職場の創出
6. 環境への配慮
7. 社会貢献活動
8. 国際ルールの遵守
9. 企業倫理の徹底
10. 社会の秩序と安全の重視

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。

前田建設では、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。

CSR・コンプライアンス推進体制（ラインのみ）

社　長
↓
CSR・環境担当役員
↓
CSR・環境部
↓
CSR・コンプライアンス担当（前田建設／グループ会社）

詳細な体制図はP.8「サステナビリティマネジメント」ページへ

実績

2018年度は、環境、品質など各種法令の違反はありませんでした。

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を管理しています。

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していく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（企業行動ヘルプ・ホットライン）	内部通報制度は、不正行為などの早期発見と是正、社内の法令遵守・倫理の確保および向上を図る上で非常に大切なしくみです。当社では社内窓口に加え、取引先などの社外からの通報（匿名を含む）窓口を、当社ホームページに設置しています。
反社会的勢力の排除	当社では、反社会的勢力との関係遮断についても、内部統制の一環として整備しています。企業行動憲章においても同事項を規定し、社員研修の場で教育および周知・徹底を図っています。

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、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（ESG）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

冊子
MAEDAが重点的に取り組む社会課題
▼
MAEDAのマテリアリティ

WEBサイト
https://www.maeda.co.jp/CSR/
▼
MAEDAの価値創造を支える基盤

100周年記念サイト“Change!”
https://www.maeda100th.com/

IR情報
https://www.maeda.co.jp/ir/

採用情報
https://www.maeda.co.jp/recruit/

編集後記

この度は「サステナビリティレポート2019」をご覧いただき、誠にありがとうございます。

新しい令和の時代が幕を開けた今年、前田建設も101年目のスタートを切るとともに、次の100年を見据えた、今後10年間の中期経営改革プラン「NEXT10」を始動させました。

今回の特集では、この「NEXT10」において重視する社会課題を明確に描き、その解決に向けた取り組みをご紹介しています。皆さまにMAEDAがめざす姿をご理解いただくための一助となれば幸いです。また、社員の皆さまには、日々の業務が未来の社会づくりにつながっていることを改めて認識し、誇りをもっていただく機会となれば嬉しい限りです。

本レポートの作成にあたり、多大なるご協力をいただきました皆さまに、この場をお借りして心より厚く御礼申し上げます。

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2,864kg-CO_2のCO_2を排出しています（1冊あたり約337g）。そこで、編集や製造工程で使用する電力9,000kWh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_2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　ライスインキ　FSC森林認証マーク

本報告書の制作にあたり、環境への配慮を行っています