



気候変動への対応

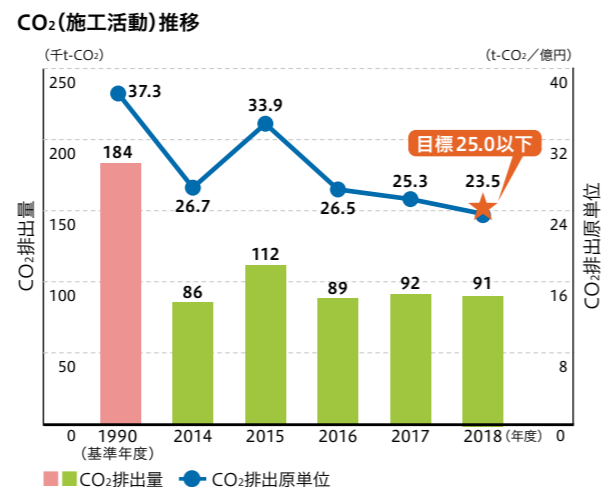


施工段階での取り組み

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。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-CO₂(→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CO₂削減に寄与しました。また改善の余地がありますので、今後も継続的に取り組んでまいります。なお、施工活動全体におけるCO₂排出量については、914百t-CO₂となり、昨年度より1千t-CO₂減少しました。その結果、CO₂排出量原単位は23.5t-CO₂/億円となり、削減目標を達成しました。



朝礼での省燃費運転教育【坂下非常口作業所】



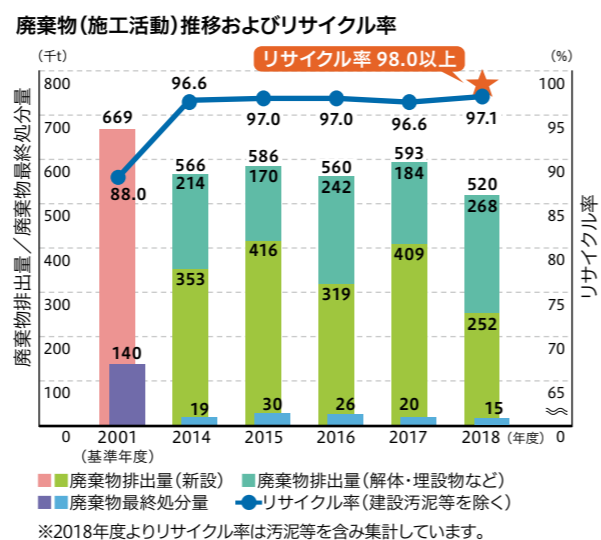
循環型社会構築:建設廃棄物の対策、グリーン調達



廃プラスチックのリサイクル

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

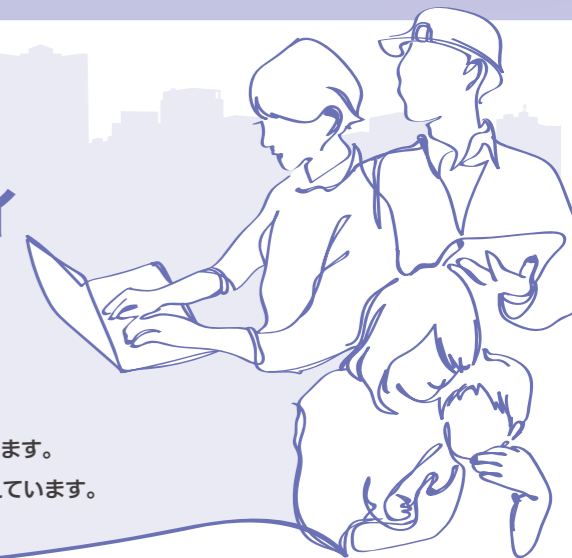
作業所では、廃棄物対策として発生抑制・現場でのリサイクル・分別排出を進めています。近年、コンクリート塊などの重量物を含む全体のリサイクル率は97%程度で推移していますが、廃プラスチックのリサイクル率は69%(新設80%)で、さらなる推進が必要と考えています。再資源化施設等への直接搬出や中間処理後の委託先確認を徹底、広域認定制度(メーカーリサイクル)などの活用を進めるとともに、ICI総合センターを通じて新材料の活用についても検討を進めています。



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

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

人材育成とダイバーシティ



重点項目 人材育成とダイバーシティ

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

担当役員のコメント

CSR・環境担当役員
中島 信之

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

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

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

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

方針・考え方

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

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

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

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

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

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

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

当社が考える理想的な人材像とは

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

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

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

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

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。

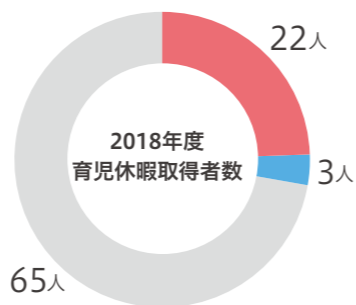
	研修名称	人数	研修名称	人数
OJT 関連	(対象者は入社5年次以下の総合職)	393	OJT トレーナー研修	104
	新入社員導入研修	134	マネジメントシステム基礎研修	142
集合研修	新入社員職種別研修	130	マネジメントシステム中級研修	34
	新入社員フォロー研修	130	10年次研修	52
	ビジネスマナー研修(一般職中途採用)	4	中級管理者研修	82
	3年次職種別研修	114	50歳代キャリア開発研修	47
	5年次職種別研修	81		

育児休業制度の取得状況

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で開催しています。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。



- 育児休業取得者数(女性)
- 育児休業取得者数(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、どうなっていたら」と思ってい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

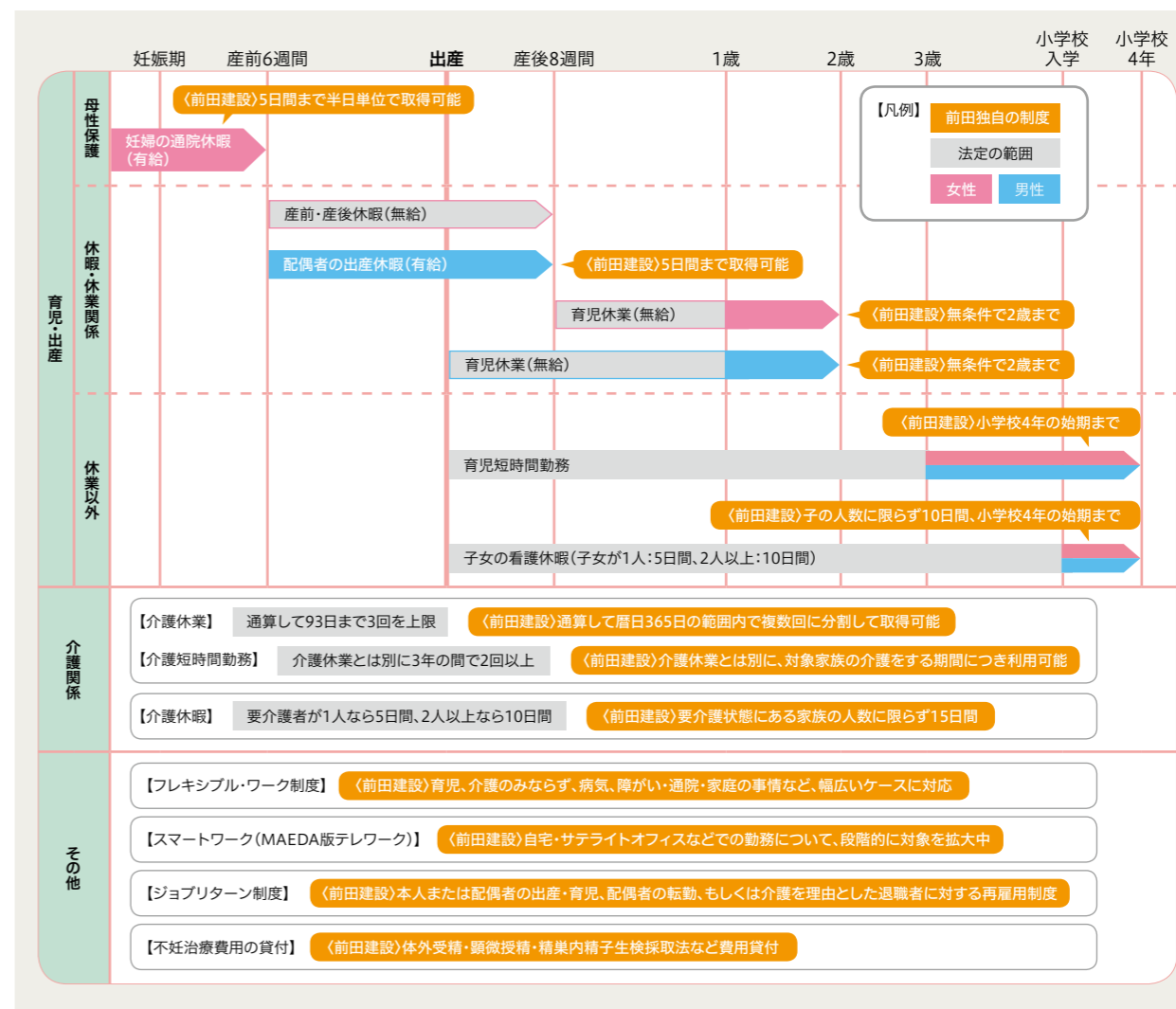
当社では、個の多様性を尊重し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる「誰もが働きやすく、働きがいのある職場づくり」をめざしてダイバーシティを推進しています。

「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