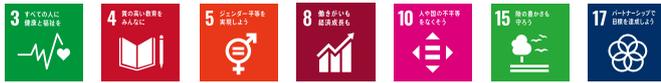




社会

事業活動を通じたSDGsへの貢献



品質向上への取り組み

品質方針

「全社基本方針」にのっとり、社会やステークホルダーから信頼される企業を目指すべく、コンプライアンスや製造プロセス管理を徹底するとともに、社会や顧客からの意見を反映し改善につなげる品質マネジメントシステムを運用し、より良い製品の提供を推進しています。

品質マネジメントシステム (ISO9001)

PDCAサイクルに基づき、工事の計画、施工、検証、改善の各プロセスに支店および本店が積極的に関与し、品質を保証する体制を構築しています。

「公共工事における舗装及び土木建造物の設計及び施工」はISO9001の認証を受けており、発注者およびエンドユーザーの要求事項に応えるべく、工事ごとに品質目標を「施工計画書」に設定して工事を行っています。工事着工前には支店工務部および本店工務部が主導の施工前検討会(実行予算検討会)を開催し、工事の問題点等について解決を図っています。工事のプロセス管理および検査は、支店工務部が実施しています。

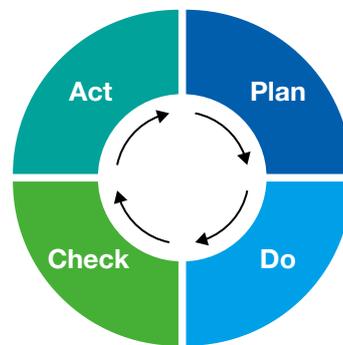
認証外の民間工事では、工事規模に応じて施工前検討会およびプロセス管理を行っています。合材工場においても、製造プロセスおよび品質管理を行っています。

工事および製品に関する事項について、苦情や不適合は「情報シート」および「アンケート」で集計され、適切な再発防止策を講じています。2021年度、法律および規制に関する違反、罰金はありませんでした。



ISO9001登録証

品質マネジメントシステムの概要 (PDCAサイクル)



Plan 計画

- 施工計画
- 実行予算
- 施工前検討会

Do 施工

- 施工管理
- 品質管理
- 安全管理
- 施工指導
- パトロール
- 教育訓練

Check 検証

- 受入検査
- 段階検査
- 社内検査
- 内部監査

Act 改善

- 検証に基づく改善
- マネジメントレビュー

品質に関する取り組み

●「ごみとりロボット」の実証実験

社会インフラとして人々の暮らしに欠かせない道路や建物は、解体後その大部分がリサイクルされています。解体時に発生するがれき類に含まれる異物（製品としてリサイクルできない金属や木材等）は、破碎工場にて手作業で取り除いていましたが、労働力不足や作業環境の改善が課題となっていました。

2021年度、株式会社FUJIとの共同開発により、これらの課題解決に向けたリサイクル分別ロボットを中部支店の名古屋破碎工場に試験導入しました。現在、画像処理技術を活用したAI画像認識で、無人で異物を分別・除去する実証実験を行っています。

ます。この取り組みにより、産業廃棄物処理の課題解決とともに、品質向上にもつなげていく考えです。



名古屋破碎工場で試験導入中の「ごみとりロボット」

安全・衛生への取り組み

方針・考え方

2022年は「重大災害ゼロ:労働災害を起こさない環境づくり」を指針に掲げ、現場・工場・支店・本店の全役職員が一丸となった取り組みを推進していきます。

労働安全衛生マネジメントシステム (ISO45001)

労働安全衛生マネジメントシステムの活動は、安全衛生全般のリスク低減を目的としています。特に休業4日以上労働災害事故撲滅を重点目標に取り組んでいます。各部署においては、年度初めに業務プロセスを見直してリスクアセスメントを実施し、安全衛生目標を設定します。

日々の活動では、工事部門および製品部門ともに作業前にリスクアセスメントを行い、具体的なリスク低減策を定めて作業にあたっています。これらのリスク低減策がさらに具体性を持つよう、支店および本店のパトロール時に指導を行っています。

事故が発生した場合、休業4日以上が見込まれる事故は直ちに本店安全部が臨場し、事故調査および再発防止対策会議に参加して、事故原因の究明および是正措置を決定しています。

また、本店では「中央安全衛生委員会」、支店では「安全衛生委員会」、事業所においても「安全衛生協議会」を月1回開催して会社側と労働者代表が協議しています。

これらの活動は、2021年9月に第三者機関の審査を受け、認証の継続が認められました。

なお、2021年度は安全衛生に関する法律や規制違反での送検事例や罰金などの支払いはありませんでした。

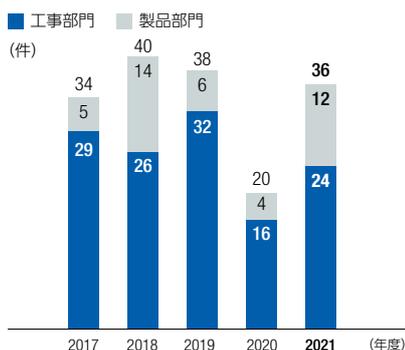


ISO45001登録証

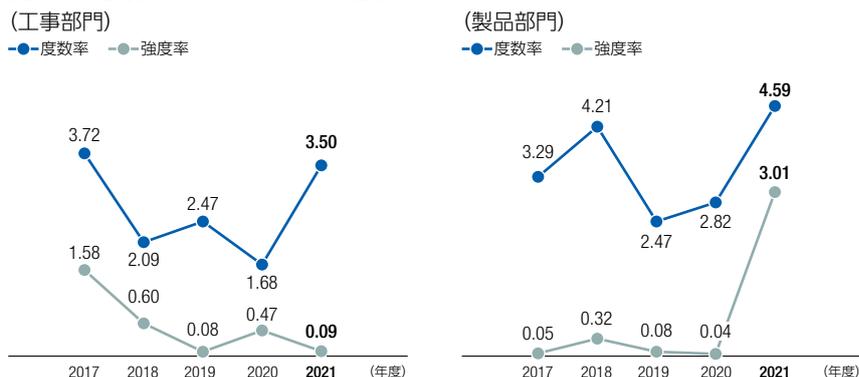
労働災害発生の状況

2021年度は休業4日以上労働災害事故撲滅を重点目標に活動してきましたが、製品部門の死亡事故1件を含む36件と、前年度を大きく上回りました。

労働災害事故(休業4日以上)の推移



度数率^{※1}・強度率^{※2}(休業1日以上)の推移



※1 度数率:100万のべ労働時間当たりの労働災害による死傷者数で災害の頻度を表す。

※2 強度率:1,000のべ労働時間当たりの労働損失日数で災害の重軽度を表す。

労働災害防止への取り組み

労働災害防止への取り組みは、営業所および合材工場が自ら行うパトロール、支店(工務部・製品部・安全環境品質部)が行うパトロール、本店(工務部・製品部・安全部)が行うパトロールを

各々月1回以上実施して、工事施工および合材製造等のプロセスを確認しています。不安全行動や安全衛生上の不備があった場合には、即時に是正を勧告して改善を確認しています。

2022年度の重点実施事項

「労働安全衛生方針」に基づき、労働災害事故(休業4日以上)撲滅を重点目標とし、次の9項目を重点実施事項として取り組んでいます。

- ① 強いリーダーシップによる絶対安全の取り組み
- ② 労働災害発生時、本・支店・現場合同の事故調査実施(休業4日以上現地・その他WEB)
- ③ 決定した再発防止対策実施状況の追跡(パトロール等)
- ④ リスクアセスメント事例集の活用と現場の危険有害ポイントを把握
- ⑤ 事故および再発防止対策の共有(水平展開)
- ⑥ 誘導員の適切配置および作業者間のコミュニケーション推進による声かけ
- ⑦ 無資格作業者の完全排除(有資格者の配置・必要資格取得推進)
- ⑧ テレマティクスおよびドライブレコーダーの定期確認により不安全運転状態をなくす
- ⑨ 作業員全員が安全の理解を深めるためのシステム開発

安全教育・研修

安全部では、新入社員研修、土木3～5年生研修、土木課長・係長研修、所長・工場長研修などの集合研修に講師として参加し、災害事故防止に関する教育を実施しています。

2022年1月、交通事故を起こした社員およびテレマティクスにおける危険挙動が多い社員24名を対象に、安全運転教育を実施しました。交通事故を起こした社員に対しては、別途、独立

行政法人自動車事故対策機構(NASVA)等が行っている運転者適性診断の結果に基づいた指導を行っています。

また、支店における安全衛生管理を担当する管理職に対し、2021年6月、9月、2022年1月に、災害事故防止についてのWEB研修を行いました。教育研修のほか、労働安全コンサルタント、RSTトレーナーなどの各種資格取得の支援も行っています。

● 安全の取り組みを漫画で啓蒙

2021年9月に合材工場での死亡事故が発生したこと、また、上半期にエンジンカッターのキックバック事故やダンプ荷台からの転落事故などの類似事故が多発したことを受け、2022年3月に漫画「絶対安全物語」を発刊しました。これは、漫画表現を用いて事故事例をよりわかりやすく伝え、作業者の安全意識を高めることを目的としたものです。全従業員および主な協力会社の作業員を対象に、約9,000部を配付しました。外国人技能実習生向けに、英語版・ベトナム語版も公開しています。



熱中症への対策

熱中症対策として、①空調服着用の推進(約3,000着配付)、②10時および14時に暑さ指数(WBGT値)の測定による注意喚起と記録、③日々の検温と体調確認、④こまめな休憩と水分および塩分の補給、⑤高齢者(特に65歳以上)および高血圧・心臓病・糖尿病などの基礎疾患がある者への気配り、目配り(健康診断確認含む)を推進しました。その結果、2021年度の熱中症発症件数は前年度の45件を下回る26件となりました。



漫画「絶対安全物語」(英語版)

健康経営

方針・考え方

当社のスローガン「人と環境にやさしい道づくり」は、当社で働く従業員への働きかけも含まれます。当社は「健康経営」を掲げ、心身の健康や健康寿命の延伸につながる支援をこれまで以上に積極的に行うことで、働きがいのある職場づくりを目指しています。

保健師面談・ストレスチェックの実施

保健師面談では、本店および11支店の年間実施計画を作成の上、本店で契約している保健師と直近の健康診断をもとにリモート面談を行い、心と体のケアを含め指導や助言をいただいています(実施率95%)。また、長時間労働を行った社員に対する産業医面談や定期健康診断については、本店・各支店の担当者

が社員のスケジュールをもとに病院と連絡を取り、受診日程を決定しています。そのほか、本店を中心にWEBでのストレスチェックを実施し、個人の健康管理に活用できるようにしています。

共済会制度

当社の共済会制度は、相互扶助の精神に基づき、会員とその家族の福利増進および福祉向上を目的として、傷病関係給付・休職補償金給付・遺児育英年金給付・災害見舞金給付・廃疾見舞金給付などの事業を行っています。本共済会は医療附加金

を特徴としており、健康保険の適用を受けた会員および家族の傷病による医療費の自己負担が1か月に20,000円を超えた場合、超過額を給付しています。

共済会制度

		内容
傷病関係給付	医療附加金	月20,000円を超える個人負担した医療費の支給
	差額ベッド補助金	1日につき5,000円を限度、年間30日を限度として支給
	付添看護補助金	1日につき2,000円を限度、年間30日を限度として支給
	ホームヘルプ補助金	1日につき2,000円を限度、年間30日を限度として支給
休職補償金		1日につき3,300円、月額100,000円
遺児育英年金		第1子40,000円、第2子以降30,000円、その他子女20,000円 義務教育を受けていて満18歳に達した学年の終了する月まで支給(月額)
災害見舞金		天災・火災など不慮の災害により家屋が罹災した時 全壊あるいはこれに準ずるもの 200,000円 半壊あるいはこれに準ずるもの 100,000円 一部損壊あるいはこれに準ずるもの 50,000円
廃疾見舞金		会員本人が災害等級1～3級に該当した場合 200,000円を支給

PET検査補助金支給の開始

生活習慣病やがん等の疾病予防、早期発見、健康管理に資するとともに、正常な事業活動の維持を図ることを目的に、2021年10月より、PET検査に関する補助金支給制度を導入しまし

た。四谷メディカルキューブと提携し、35歳以上の役員および従業員がPET検査を受ける場合、費用の一部を負担しています。

ワークライフバランス

方針・考え方

2024年に施行される時間外労働の上限規制に対応する「長時間労働の改善」や「年次有給休暇の促進」、「育児・介護休業法の改正に伴う対応」を実施することにより、働き方の改善を継続していきます。特に全従業員を対象にしたアンケート調査を定期的に変更可能な項目について迅速に対応しています。

働きやすさの向上

従業員が安心して仕事と家庭を両立できるよう、「出産時休暇」「育児休暇」「介護休暇」「子の看護休暇」など、さまざまな休暇制度を整備しています。改正「育児・介護休業法」が2022年4月より段階的に施行されることを受け、社内規定の見直しも実施していきます。また、毎月実施している「労働時間等設定改善委員

会」では、長時間労働・36協定・年間休日・産業医の受診・振替休日取得・有給休暇取得などのデータを確認して各事業所のフォローを行うとともに、多様化する働き方に応じた制度の見直しも進めていきます。

VOICE

育児休暇復職について

復帰当初は子どもと離れることが不安でしたが、会社や周りの方々の助けとサポートがあり、育児や家庭に向き合う時間も十分にあると感じています。仕事も育児も充実させていけるよう、これからはスキルアップにも励んでいきたいと思っています。

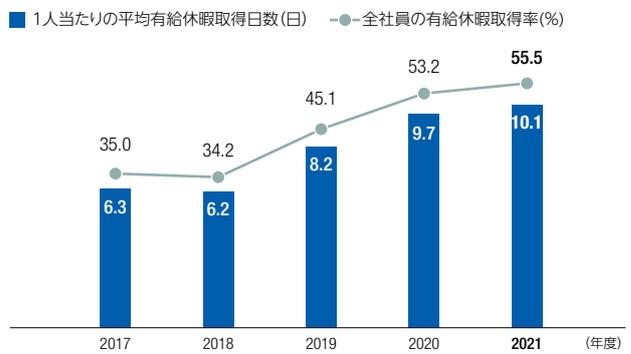


中国支店 広島合材工場 河原田 信映

年次有給休暇取得の促進(計画的付与日の設定)

年次有給休暇の取得状況は「労働時間等設定改善委員会」にて管理し、休暇取得を促進しています。「働き方改革関連法」の改正に対応するため、同委員会において「年5日の計画的付与日」を定め、労使協定を締結しました。法改正後の2019年以降は、全社員が年5日以上の有給休暇を取得しています。有給休暇取得率および1人当たりの平均日数も年々増加し、2021年度の平均取得日数は10日を超えました。

有給休暇の取得状況の推移



多様な人材の活躍推進

方針・考え方

海外奨学生の受け入れや、在宅勤務が可能な障がい者雇用を2021年度より開始するなど、多様な人材が活躍する場を増やしています。今後はダイバーシティの推進に向けた女性活躍や制度の見直しを積極的に実施していきます。

ダイバーシティの推進

外国籍社員の雇用や障がい者雇用を積極的に実施しています。現在、マプア大学より奨学生を定期的に受け入れているほか、新卒選考でも日本人と同条件にて留学生の採用を継続しています。今後は、女性管理職の登用や総合職社員への転換も推進していきます。

女性総合職の推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
人数	15人	16人	19人	19人	21人
比率	0.90%	0.95%	1.12%	1.12%	1.22%

障がい者雇用の推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
人数	37人	43人	47人	42人	40人
雇用率	1.79%	2.07%	2.26%	2.00%	1.85%

定年延長制度の導入

2022年4月より、定年延長制度を導入しました。定年を60歳から65歳へと引き上げ、2021年度に満60歳の誕生日を迎えた方や、これまでに60歳定年を迎え、嘱託として雇用延長にて活躍されている方には、引き続き現役として活躍いただけることとなりました。定年延長制度導入の背景には、少子高齢化による労働人口の減少により、人材の確保が難しくなっている

ことが挙げられます。また、日本全体で技術者が不足している中で建設業界も例外ではなく、2030年までに約3万人の技術者が不足する可能性があります。本制度は、長年培った知識や経験、技術などの継承や、シニア層社員のモチベーションの維持・向上への寄与が期待されます。

給与改定・正社員への移行

2019年度から施行された「働き方改革関連法」に基づき、長時間労働解消に向け、時短を推進しても従来の年収が維持できるように賃金のベースアップを行っています。引き続き、定期昇給とベースアップをあわせた賃上げの実施を検討しています。

また、非正規社員と正社員の格差是正を目指し、一定の職務レベルに達している人材については、派遣社員から正社員へ、一般職から総合職へと積極的な職群転換を行うことで、社員のモチベーションやエンゲージメントの向上につなげています。

VOICE

正社員への職群転換

私は派遣社員から勤務地限定一般職として入社しました。当社に所属を決意したのは、お客様と交流する基盤があり、地域密着の仕事ができる環境だと感じたからです。今後は総合職になることを目標に、資格取得や現場経験を積みしたいと思います。



東京支店 東京営業所 豊倉 征樹

海外奨学金制度

グローバルな人材確保を目的に、2016年にフィリピン共和国のマプア大学への奨学金制度を設立し、毎年1~2名の奨学生を受け入れています。2018年・2019年調印の3名はコロナ禍により入国できなかったため、2022年度中に入社を予定しています。1名当たりの奨学金は月8万円を2年間(192万円*)とし、2021年までに12名の受け入れが決定していることから、総額で2,304万円を拠出します。

*入社後、その半額を3~5年かけて返還します。

マプア大学奨学生受入実績の推移

2017年調印	2018年調印	2019年調印	2020年調印	2021年調印
2名 (2019年10月)	2名 (2022年度予定)	1名 (2022年度予定)	2名 (2023年度予定)	3名 (2024年度予定)

※()内は入社年月

奨学金返還支援制度

2017年度から導入した奨学金返還支援制度(2018年度新入社員から対象)では、年間120,000円が支給されます。最長10年間まで申請可能で、最大120万円が支給されます。

奨学金返還支援の状況

支給年度	対象者数	支援金支給額
2018年度	26名	3,120,000円
2019年度	39名	4,680,000円
2020年度	53名	6,360,000円
2021年度	74名	8,880,000円

VOICE

グローバルな人材確保

2019年10月に入社し、工務部で安全書類や建設キャリアアップシステム(CCUS)の業務を行いました。2021年10月からは現場に出て、写真管理や出来形管理などを担っています。覚えるべきことがたくさんあるので、頑張って勉強したいと思っています。



本店 工務部 タン マーク ニコール

インターンシップの受け入れ

2021年度は、大学・高専のインターンシップ受け入れを対面とWEBにて実施しました。対面形式は研修センターと全国の営業所で行い、8名の学生が参加しました。実際に現場を見ることで、舗装現場への理解が深まったようです。WEBでは5日間と1日のインターンシップを実施し、約200名の学生が参加しました。「道路の未来を考える」というテーマでのグループワークや意見交換を通じて、道路をより身近に感じてもらいました。今後も積極的な受け入れにより、学生とのコミュニケーションを図っていきます。



インターンシップの様子

人材育成

方針・考え方

人々が安心して安全に暮らせる身近なインフラづくりを担い、常に新しい事業領域に挑戦する気持ちで仕事に臨む姿勢を重視しています。また、「人」こそが前田道路の財産であるという考えに基づき、人材育成や技術継承を推進しています。

レベルアップ研修・実務研修の実施

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急事態宣言により、集合研修の多くを計画通りに行うことができませんでした。2021年度からはPCの導入を進め、集合研修での開催を基本としながら、感染拡大による移動制限の際にはWEB開催へと切り替え、中止を最小限にとどめました。これにより、実務を必須とする集合研修以外は、WEB実施により移動時間が削減された分の日程を短縮しながら、充実した研修内容

とすることができました。研修の延べ時間総数も、計画の86%を達成しています。

また、広い見識を有する外部講師を招いた研修を一部で導入し、社員の一層の能力向上と成長を図りました。今年度も、充実した内容の研修を実施し、さらなるレベルアップと人材育成に努めます。

新入社員の長期研修

2018年度より、長期新入社員研修を実施しています。新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、2020年度と2021年度は在宅で行えるWEB研修も取り入れました。2021年度新入社員には、在宅での研修に有効なツールとなるモバイルパソコンとスマートフォンを早期に配布したことで、研修センターに集合できない状況においてもリモートでの研修をスムーズに実施することができました。引き続き感染対策に留意しつつ、リ

モートでの研修も織り交ぜながら、研修センターでの集合研修を予定通りに実施する計画です。

今後も、社内の要請に応じて研修内容や研修方法の見直しを検討しながら、広い視野・見識を養うための外部講師による研修や、インフロニア・ホールディングスグループで行われる共同研修などを通じて、グループ人材育成を推進していきます。

VOICE

新入社員研修受講

新入社員研修では、社会人としての考えや舗装に関する基本的な知識を勉強し、実習を通して作業方法を身につけました。また、同期との交流の中で横のつながりの大切さも学びました。今後もわからないことは周りの人に質問し、一つひとつの問題を解決しながら励んでいきたいと思います。

関西支店 支店扱作業所 **犬丸 恭兵**



建設キャリアアップシステム(CCUS)の推進

当社で推進している建設キャリアアップシステム(以下、CCUS)は、技能者一人ひとりの就業実績や資格を登録することで、技能者の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などを目指すものです。

元請工事や下請工事などさまざまな請負形態があり、施工には多くの技能者が関わっていることから、より多くの技能者に

登録してもらえるようシステムの説明を行うなど、積極的に働きかけています。また、未登録の事業者や技能者については、登録のサポートも行っています。CCUSを活用し、技能者の経験と能力を適正に評価することで処遇の改善を図り、建設業の担い手を確保しています。

結社の自由と団体交渉

労使協議の制度

当社には労働組合があり、従業員の過半数を上回る1,791名の組合員が加入しています。年2回の定期的な団体交渉に加え、組合側からの個別事案が発生した場合は労使協議を受け入れ、

労働条件・労働環境を含む制度やさまざまな事案について協議するなど、労使一体となった取り組みを実施しています。

地域社会への貢献

方針・考え方

社会と事業の持続的な発展のため地域社会との共生を重視し、社会のニーズや課題に応える製品・技術・工法の開発および提案や、地域とのコミュニケーションとしての社会貢献活動を通じて信頼関係を構築し、地域社会とともに成長していきます。

まえだTEQ・まえだパーク

「まえだTEQ・まえだパーク」は憩いの場としてだけでなく、減災・防災と環境学習機能を有した自主管理公園として近隣の方々に利用していただいています。本施設は川崎市の「スマートライフスタイル大賞」で最優秀賞を受賞し、全国規模の「脱炭素チャレンジカップ2022」に推薦されました。最終28組のファイナリストに選出され、プレゼンテーションの結果、観客からの人気投票による「マクドナルドオーディエンス賞」を受賞しました。今後も自治会や近隣小学校との共同避難訓練や校外学習などを通じて、地域社会に貢献していきます。

「脱炭素チャレンジカップ2022」
表彰状

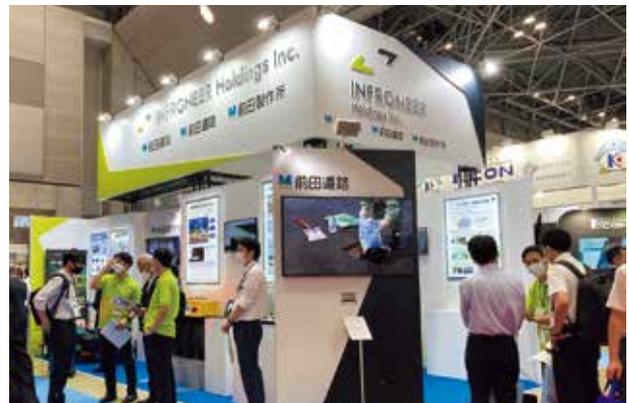


技術フェアへの出展

全国各地で開催される技術フェアは、2021年度も新型コロナウイルス感染症の影響により開催延期や中止が懸念されましたが、出展計画のうち開催中止は1件にとどまりました。感染症対策を条件に9会場で出展し、来場者と対面で当社技術をPRしました。

主な出展内容

- 常温補修材(マイルドパッチ、スマートパッチ、スーパーMDシール)
- 舗装修繕の情報化施工技術(かんたんマシンガイダンス)
- 3次元点群データのリアルタイム処理(建機搭載型出来形管理システム)
- 雨水地下貯留システム(アクアプラ®工法)



ハイウェイテクノフェアへの出展

自然災害への対応

交通インフラの被災は人々の暮らしに大きく影響します。当社では迅速かつ的確に復旧作業に対応するべく、全店で災害復旧体制を構築しています。2021年8月18日に発生した国道9号の地すべり災害では、中国支店島根営業所が発生直後から対応しました。早急に通行止め規制を行って松江国道災害対策協力会とともに応急復旧作業に携わり、早期の交通確保に努めました。この取り組みにより、2022年3月、国土交通省中国地方整備局長より感謝状をいただきました。今後も地域から「頼られる会社」を目指して取り組んでいきます。

東京都安全交通協会より感謝状授与

当社では、交通安全活動に積極的に取り組んでいます。余暇を利用して手づくりした広報用ストラップ鈴(通称「守り鈴」)を広く配布して安全を呼びかけ、自社および地域社会の事故防止に努めています。こうした活動が地元警察署管内をはじめ交通事故多発地区の事故減少に大きく貢献したと認められ、2021年11月に東京都交通安全協会理事長より感謝状をいただきました。交通安全は誰もが関わる大切な日常の一コマであることから、安全・安心を目指し、今後も地域社会に寄り添う活動を継続していきます。