

社会

事業活動を通じたSDGsへの貢献



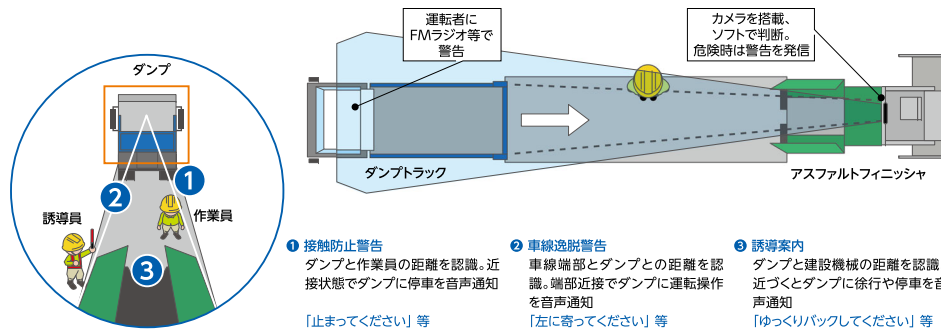
品質／安全・衛生への取り組み

「MAEDA版 i-Construction」による生産性向上

多人数で施工する舗装工事の誘導作業に着目し、誘導時の安全性向上や誘導作業の省力化を実現するべく、「ダンプトラック誘導システム」の開発を進めています。これは、一般車両の通行に背を向けながら作業する誘導員の補助技術として、舗装材料を敷きならすアスファルトフィニッシャーに設置した単眼カメラの画像をAIで学習させたソフトでリアルタイムに解析し、ダンプトラックと作業員との接触やダンプトラックの車線逸脱を警告しながら、後進するダンプトラックを誘導する技術です。AIの特性を考慮し、まずはさ

まざまな物体が画像に映り込みにくい現場条件である、自動車専用道路の昼間作業を対象としています。

本技術は、2022年度の国土交通省「建設現場の生産性を飛躍的に向上するための革新的技術の導入・活用に関するプロジェクト」に選定され、NEXCO西日本中国支社発注の高速道路修繕工事にて、その適用性を検証しました。現在、さらなる検出精度の向上に取り組んでいます。



労働災害防止への取り組み

2022年度の労働災害、交通事故および物損等の賠償責任事故の分析結果を踏まえ、安全管理体制および施策が不十分であったことを強く認識しています。2023年度は、重大災害(死亡事故

および休業3カ月以上の労災事故)ゼロ、災害事故総件数の半減(2022年度比)という社長の指示のもと、安全部の体制も強化し、災害事故防止に取り組んでいます。

2023年度の重点実施事項

- 1 4月中旬より熱中症対策の確立
熱中症対策シートの活用、ファン型に替わる空調服の導入、熱中症対策飲料の推進
- 2 作業標準シートの改訂および作業手順書作成の推進
作業安全指示書、作業手順書、リスクアセスメントの確認
- 3 安全衛生推進者の能力向上
各事業所の安全衛生推進者(事務職)に対する教育の実施
- 4 社員の交通事故防止
テレマティクスeyesによる危険挙動の確認と指導

安全教育・研修

災害事故防止を目的に、新入社員研修や役職別の集合研修内で安全教育のための時間を多く設定しています。また、支店、営業所、合材工場等では、社員だけでなく協力会社への安全教育も実施しているほか、外国人技能実習生が被災するケースがあることから、所属する協力会社でも「送り出し教育」等を充実させるよう要請しています。

交通事故防止については、2017年より毎年、警視庁大崎警察署から講師を派遣していただき、安全運転講習会を実施しています。2022年度は、交通事故を起こした社員およびテレマティクスの危険挙動が多かった社員32名を対象としました。講習は交通事故の悲惨さを実感できる内容になっており、受講した社員の運転は改善されています。

VOICE

外国人技能実習生への教育

国土交通省発注の元請工事で施工体制予定業者に技術習得を目指す外国人技能実習生がいたことから、通訳をつけて、振動工具取扱作業者安全衛生教育を実施しました。発注者からも高く評価していただきましたが、当社では外国人技能実習生が被災する労災事故が起きています。今後も増加傾向のある外国人技能実習生に対応すべく、言語の問題を解決しながら教育に取り組んでいきます。

中国支店 支店級作業所 工事所長

佐藤 則宏



健康経営®

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

保健師面談・ストレスチェックの実施

2021年度より、保健師面談をリモートにて実施しています。本店および全国11支店の年間実施計画のもと、各自のスケジュールに沿えるようWEB予約システムを活用。直近の健康診断結果をもとにプライバシー管理に対応したリモート面談を行い、再検査勧奨・健康増進・メンタルセルフケア・禁煙指導等を行っています(2022年度実施率:98.1%)。

そのほか、本店を中心にストレスチェックを実施し、個人の健康管理に活用するとともに、高ストレス判定の該当者には産業医との面談の場を設けています。

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。本共済会はひろく総合福祉に対応できるよう、また会員と家族の皆様がより安心できるよう、あらゆる角度から事業内容の検討、見直しを行っています。傷病関係給付の一つである医療附加金は、より速やかな対応を目的に、2023年度中に前田道路健康保険組合に移管する予定です。

共済会制度の主な事業

| | |
|--------|--------------------------------|
| 傷病関係給付 | 差額ベッド補助金、付添看護補助金、ホームヘルプ補助金の支給 |
| 休職補償金 | 業務災害や傷病により、休業もしくは休職中の社員に補償金を支給 |
| 遺児育英年金 | 義務教育を受けていて満18歳に達した学年の修了する月まで支給 |
| 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 |
| 廃疾見舞金 | 会員本人が災害等級1～3級に該当した場合 |

社会

社員の健康を支援する各種制度

従来の定期健康診断に加え、35歳以上の役職員を対象に人間ドック検査(肺CT検査・脳ドック検査)を実施し、生活習慣病・がん等の疾病予防や早期発見、健康管理に役立っています。また、定期健康診断・人間ドック検査を補完し、役職員のさらなる健康管理を推進すべく、あらゆるがんの早期発見が可能なPET検査を35歳以上の役職員が受けた際、費用の一部を会社で負担する制度を

設けています(PET検査補助金支給規程)。

インフルエンザ予防接種については、インフルエンザ補助金制度を設けて費用を会社負担とすることで接種を促し、社員の罹患を予防するとともに、正常な事業活動を維持できるよう努めています。

ワークライフバランス

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」「育児休業」「介護休業」「子の看護休暇」などの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たことを受け、社内規定を変更しました。また、毎月の「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・休日や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っています。2023年4月には、多様化する働き方に応じた制度を構築すべく、評価制度および報酬制度の見直しを行いました。今後は2024年の労働時間の上限規制を見据え、土日の休日取得や年間休日取得の計画日数を増やしていきます。

VOICE

育児休業を取得して

周囲の皆様にご理解・ご協力をいただき、約1カ月の育休を取得しました。夜中にミルクをあげたりお風呂に入れたり“初めて”の連続に戸惑いながらも、それ以上に、成長していく子どもを見守ることができたことがうれしく、貴重な経験となりました。また、産後の妻を支え、育児と家事を分担することで家族の絆を深めることができました。男性もより一層育休取得がしやすくなればよいと思います。

中国支店 千代田高速道路作業所
飯島 拓也



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、2019年より同委員会において「年5日の計画的付与日」を定め、労使協定を締結しています。法改正後の2019年

以降は、4年連続で全社員が年5日以上の有給休暇を取得しています。全社員の有給休暇取得率と、1人当たりの平均有給休暇取得日数も年々増加しており、平均取得日数は2021年度より2年連続で10日を超えています。

次世代育成支援

少子高齢化が進むことは日本全体の課題であり、人的資本への投資を積極的に行う当社にとっても極めて重要な懸念すべき事案です。この課題に向き合うべく、当社としてはまず、従業員の家庭で未来を担う子どもが健やかに育つよう、次世代育成を支援する制度を拡充していきます。

現在は、職種、職制、職域に関わらず、入籍した第2子以降の子どもを扶養する、当社で働くすべての従業員向けに、子どもが成年となる満18歳に達する年度末まで、第2子は月額10,000円、第3子以降は月額25,000円を毎月支給する「多子扶養手当支給規程」を設けています。

多様な人材の活躍推進

ダイバーシティの推進

働き方やキャリアの多様性が求められる中、当社は女性総合職の採用(新卒・中途)および総合職への転換を積極的に行うとともに、女性管理職の登用も推進しています。「管理職比率」と「多様なキャリアコース」で「えるぼし」の認定基準を満たし、2023年3月に「えるぼし認定1段階目」を取得しました。

外国人採用では、マプア大学より奨学生を定期的に受け入れており、2022年度時点で8名が在籍し活躍しています。また、新卒・

中途採用でも、日本人と同条件で留学生等の採用を積極的に行っています。

障がい者雇用では在宅勤務を導入し、2022年度に10名(障がい者雇用率:2.33%)、2023年度は5月時点で4名を採用しています。これらの採用活動を通じ、障がい者雇用率2.5%以上を目指していきます。

女性総合職の推移

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 人数 | 16人 | 19人 | 19人 | 21人 | 29人 |
| 比率 | 0.95% | 1.12% | 1.12% | 1.22% | 1.56% |

外国籍社員数の推移

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 人数 | 7人 | 10人 | 8人 | 10人 | 15人 |
| 比率 | 0.31% | 0.45% | 0.36% | 0.45% | 0.63% |

VOICE

前田道路に入社して

大阪営業所に配属されてからの1カ月でたくさんのことを学び、ようやく仕事の半分ほどを理解できたように感じています。現場監督の仕事は難しいというのが正直な感想です。わからないことが多く、先輩に助けられてばかりです。まだ不慣れなこともあり、いずれは複数の現場を担当し、できるだけ早くどの現場でも重要な仕事を任せられるようになりたいと思っています。

関西支店 大阪営業所
ダンディン アン



雇用形態の転換

非正規社員と正社員の格差は正やモチベーション向上に向け、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っています。

また、2023年4月に評価制度や報酬制度を大幅に見直した中で、入社後5年を経過した社員が働く地域を限定できる「地域限定総合職」制度を導入しました。

VOICE

一般職から総合職へ

総合職への転換を決意したのは、自分の仕事の幅を広げたからからです。以前は与えられた役割をこなすことに重きを置いて頑張りましたが、今後は総合職として、会社の方針や目標を理解した上で業務に向き合いたいと考えています。そうして自分より若い世代の方々から希望をもって働いてもらえるよう、より良い会社になるよう、社会に貢献できるよう、日々の業務に邁進します。

中部支店 名古屋営業所
岡本 貴憲



社会

インターンシップの受け入れ

2022年度は、大学・高等専門学校よりインターンシップを受け入れました。対面形式による5日間のインターンシップには計46名の学生が参加し(8月・9月の2回開催)、現場見学や研修センターでの環境に関する講義などを通じて理解を深めました。WEB形式の1日インターンシップには、143名の学生が参加しました。道路業界の未来をテーマとするグループワークを通じて、道路は必要不可欠であり、“当たり前”を支えるインフラであることを感じてもらいました。今後も積極的にコミュニケーションを図り、一人でも多くの学生に興味を持ってもらえるよう、採用活動を通じた認知度向上に取り組んでいきます。



対面で実施したインターンシップ

参加学生の声

●5日間のインターンシップに参加し、座学では舗装の種類やICT施工など、道路について学ぶことができました。生物多様性ゲームなどのカリキュラムも用意されており、学生同士でのコミュニケーションがとれ充実した体験となりました。

●土木職を目指しているため、現場見学で施工時の空気感や緊張感を味わえたこと、また、実際に活躍している技術職の方とお話できたことが、とても良い経験になりました。

定年延長制度の導入

高齢者雇用安定法改定による2025年4月からの定年年齢65歳義務化に先駆け、当社では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、これまでに60歳定年を迎え嘱託として雇用延長していた方には、引き続き現役として活躍していただいています。また、定年再雇用制度も65歳から最長5年の延長を可能としました。

社会全体の課題となっている少子高齢化による労働人口の減少は、この先の人材確保に大きく影響することが予想されます。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。

人材育成

レベルアップ研修・実務研修の実施

2021年度、感染症拡大防止の観点からレベルアップ研修や実務研修が計画通りに実行できなかったことを受け、2022年度は集合研修とWEB研修に振り分けて計画を立案しました。夏前の急激な感染拡大のさなか、集合研修をWEB開催に変更して実施できた研修も多くあったものの、対面でなければ十分な効果が得られないとして、やむを得ず中止とした研修もいくつかありました。

このような状況下で、受講のべ人数は計画に対し80%の598名に留まりましたが、研修のべ日数は計画の95%の703日、研修のべ総時間は計画の96%の125,200時間と、高い水準を維持しました。また、外部講師による研修を一部導入し、社内知識の習得だけでなく広い見識を獲得できるようにするなど、個人のレベルアップを図りました。

新入社員の長期研修

2022年度は感染拡大防止のための移動制限等がなかったことから、感染対策を万全にした上で、計画通り4月1日から新入社員の長期研修を開始しました。急速に進むDX化や働き方改革に遅れることなく、2021年度と同様にモバイル/パソコンとスマートフォンを早い段階で全員に支給し活用しました。研修内容としては、インフォニア・ホールディングスとのWEB合同研修や、外部講師による研修を多く取り入れ、広い視野や見識を養うことを目指しました。また、スピード感と緊張感を持ちながら少しでも早く成長すること、そのための意識醸成を狙いとして、内容は充実させつつ、研修期間は2021年度より短い6~8カ月間としました。

VOICE

新入社員研修に参加して

新入社員研修を通して現場で必要な基礎知識、社会人としてのマナー、何よりコミュニケーションの大切さを学びました。特に同期の社員とは現在も毎日のように連絡を取り合い、公私ともに励まし合う関係です。学生ではなく社会人としての学ぶ姿勢を身につけて、2年目になった現在も日々勉強中です。今後も設計部で知識を蓄え、現場の同期たちを設計というかたちで手助けできるように精進します。



本店 設計部 設計課
五十嵐 駿

2023年度から開始する階層別研修

| 階層 | 研修名(仮称) | 対象者 | 研修内容 |
|----|---------|----------------------|------------------------------------|
| 5 | 新任管理職研修 | 管理職(新任~2年目) | 組織マネジメント、事業計画策定、考課者訓練、部門別管理者研修 等 |
| 4 | 指導職研修 | ブロック課長・係長クラス | 部下の指導育成、アンガーマネジメント、考課者訓練、職種別課長係長研修 |
| 3 | 5年目研修 | 入社5年目社員(全員)(トレーナー育成) | コミュニケーション、働き方改革、職種別研修 等 |
| 2 | 2年目研修 | 入社2年目社員(全員) | コミュニケーション、マインドセット、高卒フォローアップ研修 等 |
| 1 | 新人研修 | 新入社員(全員) | ビジネスマナー、コミュニケーション、CSR・環境 等 |

※ コンプライアンス、安全管理は、すべての研修に含む。

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1,840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。



第293回拡大委員会の様子

社会

地域社会への貢献

浅草寺境内改修プロジェクト

金龍山浅草寺は628年に創建された聖観音宗の総本山で、都内最古と言われている寺院です。「浅草観音」の名で親しまれ、国際的にも名高い観光名所として、年間約3,000万人もの参拝者が訪れます。「浅草寺境内改修プロジェクト」では、本堂の西側お

よび北側(約1,000m²)のアスファルト舗装の打ち換えや、公衆トイレ隣接エリア(約400m²)の施工を行いました。また、五重塔北側の休憩エリアでは、環境にやさしいロングパイル人工芝を試験的に採用しました。



本堂西側の施工後

本堂の西側および北側の参道は、景観性と耐久性、ユニバーサルデザインを考慮した、石畳風の半たわみ性舗装*「御影石風ベアコート」を採用。母体層の粗骨材を100%石灰岩とし、通常の骨材(砂岩)で発現する自然由来の錆を予防すると同時に、石畳の色合いをより強調させました。また、天然木の結界(柵)をオリジナルで製作して設置するなど、日本を代表する寺社として格式高い空間づくりを目指しました。

* 開粒度アスファルト混合物の空隙に特殊添加剤を加えた「ベアコートミルク」を浸透させて仕上げる工法で、アスファルト舗装のたわみ性とコンクリート舗装の剛性を兼ね備えたハイブリッド舗装。



五重塔北側に敷いたロングパイル人工芝

藤棚休憩所付近では、保水機能を有し、気化熱により夏場の路面温度を最大11℃低減させることができる「御影石風ベアコートW」を採用しました。藤棚には既存でミストシャワーが設置されており、保水性舗装とあわせてクールスポットとして整備することで、ホスピタリティの充足と環境配慮に取り組みました。

五重塔北側は陽の当たりにくい環境条件で天然芝の生育は難しく、また、車両の乗り入れや踏圧などによるメンテナンス性も課題でした。そこで、枯芝色を織り交ぜた天然芝に近い色調であり、充填材に温度抑制チップを使用することで表面温度を最大5℃低減できるロングパイル人工芝を採用。景観の向上に加え、環境へのやさしさという付加価値を提供しました。

message

ステークホルダーからの期待

10年前に施工していただいた本堂東側の仕上がりに大変満足しており、新たに工事を依頼しました。今回の改修にあたり、私どもの固定観念を払拭するような提案、また、景観・機能的な課題や環境的な付加価値について、舗装のプロという立場からマクロな視点でランドデザインをしていただきました。仕上がりは期待以上であり、浅草らしい景観をより魅力的に引き出してもらったと感じています。世界的なパンデミックも落ち着きをみせ、この浅草の地にも多くの観光客の来訪が予想されます。日本らしい景観とおもてなしの精神を体現できる寺院として、今後も文化的景観の保全と時代に即した環境づくりを進めてまいります。

宗教法人浅草寺 執事長
守山 雄順様



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。当社では迅速かつ確に復旧作業に対応すべく、全店で災害復旧体制を構築しています。2022年2月の南岸低気圧接近による大雪の際には、東日本高速道路(株)からの要請をうけ、第三京浜道路

作業所にて雪氷対策作業に速やかに協力し、早期の交通確保に努めました。この取り組みに対し、2022年10月に東日本高速道路(株)関東支社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。

現場見学会の実施

未来の建設業の担い手確保・育成や地域貢献を目的として、現場見学会を企画しました。四国支店では、「令和4年度 普通寺管内コンクリート外舗装修繕工事」において、香川県立多度津高校土木科の2年生28名を対象に見学会を実施。アスファルト舗装をコンク

リート舗装へと打ち換える工事を見学し、コテを用いた左官作業などを体験しました。また中国支店では、「令和3年度 東広島バイパス瀬野西IC舗装工事」の現場に近隣の広島市立瀬野小学校の2年生を招き、道路をつくることの意味や楽しさを伝えました。

香川県立多度津高校生徒の感想

- 普段何気なく通っている道路にも、その現場の自然環境や道路事情に見合った最適な工夫がされていて興味がわきました。
- さまざまな機器を用いて効率や精度を向上させていることがわかり、建設業のイメージが変わりました。
- 現場には、絶対に事故を起こしてはならないという緊張感がありました。事故を起こさないために、コミュニケーションや密な連携の重要性を感じました。

広島市立瀬野小学校児童の感想

- ローラーに乗ることができて楽しかった。
- 道路ができると、良いことがいっぱいあることがわかった。



高校生を対象にした現場見学会

技術フェアへの出展

当社の技術を広く訴求すべく、全国の技術フェアに出展しています。「ハイウェイテクノフェア」では、当社の独自技術である常温施工可能なグースアスファルト舗装用補修材「マイルドグース」

のデモンストレーションをインタビュー形式で行い、多くの方にご参加いただきました。

主な出展内容

- 低炭素合材
- 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、マイルドグース)
- 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)
- PPP・PF事業(道路等包括管理事業)



「マイルドグース」のデモンストレーション