

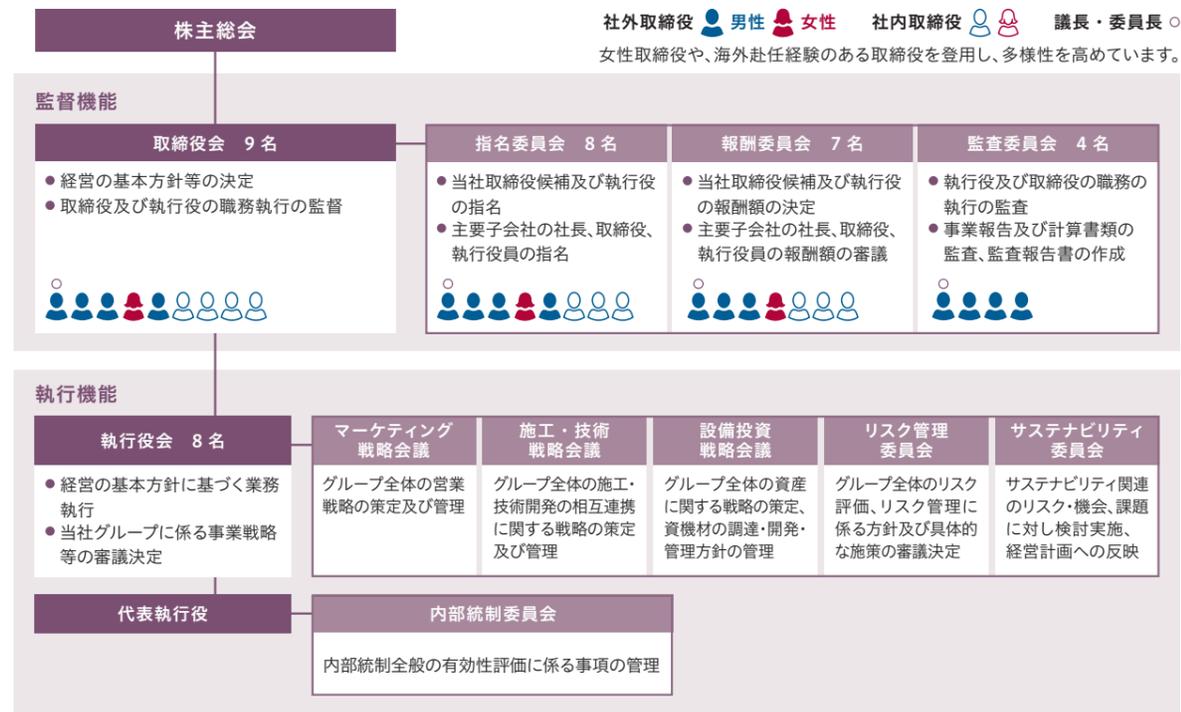
## ガバナンス

### 基本的な考え方

インフロニアグループでは、「ガバナンス」を「健全なリスクテイクを行って新しい事業領域にチャレンジするために必要不可欠な仕組み」と位置づけ、強化に取り組んでいます。当社が目指す「総合インフラサービス企業」実現のためには、当社グループが行ってきた事業に取り組むだけでなく、上流下流を問わず、インフラマネジメントにおけるあらゆる領域に新たにチャレンジしていかなければなりません。反面、未知の領域へのチャレンジにはリスクが伴います。そのため、リスクを適正に評価し、経営者が健全なリスクテイクを行うことを担保する仕組みの整備が必要となります。高度なガバナンス体制をとることによって、リスクマネジメントを適正に行っていることが制度上担保されているからこそ、経営者は、リスクを取るという経営判断を安心して行うことができる。未知の領域にチャレンジできる。そのチャレンジが「総合インフラサービス企業」の実現に近づく。当社では、これこそが「ガバナンス」の本質であると考え、指名委員会等設置会社としてガバナンスの強化に取り組んでいます。

### コーポレート・ガバナンス

#### コーポレート・ガバナンス体制図



#### 役員報酬等の決定方針・報酬体系等

当社の取締役及び執行役の報酬に関する決定は、報酬委員会で決定しています。報酬委員会は、公正で透明性の高いプロセスで決定を行い、外部の報酬コンサルタントからの情報収集及び助言も活用し、報酬水準の検証を行っています。2021年度から役員報酬制度の基本方針と報酬体系を定めて運用しており、2023年度からは主要子会社の役員報酬制度についても運用を開始しています。

役員報酬体系は、基本報酬、業績連動報酬、非金銭報酬から構成されています。業績連動報酬は、全社の業績目標の達成度や中期経営計画の目標達成度に応じたインセンティブで、非金銭報酬は、株主との利益共有を目的とした株式報酬から成り立っています。役員の報酬構成は、責任の重さに応じて、業績連動報酬の割合を高めることで、企業価値の向上に貢献するようになっています。

▶ 役員報酬等の詳細は有価証券報告書をご覧ください [https://www.infroneer.com/jp/ir/security\\_report/](https://www.infroneer.com/jp/ir/security_report/)

#### 各種委員会 委員長メッセージ

監査委員長  
はしもと けいいちろう  
**橋本 圭一郎** 社外取締役 / 取締役会議長

社外取締役5人のうち4人が監査委員を務める監査委員会では、内部統制システムを用いた組織的監査の高度化に注力しています。総合インフラサービス企業を目指す中で、インフラ関連のSPC(特別目的会社)などを活用してグループ一体となって事業を進める機会が増えてきます。ホールディングス体制への移行に伴い、事業会社の監査役体制の変更を進めていますが、監査委員会は事業会社の監査役との連携をこれまで以上に密にして、グループ全体のガバナンス強化につなげていきます。

指名委員長  
もりや こういち  
**森谷 浩一** 社外取締役

5年先、10年先の事業環境の変化や多様性といった観点を踏まえてサクセッションプランの議論を進めており、次年度から導入します。委員長としてオープンな発言ができる雰囲気づくりを心がけ、今後はガバナンス体制の本格的な構築に向けての議論を加速させます。

報酬委員長  
たかぎ あつし  
**高木 敦** 社外取締役

「成長マインドの醸成」を核に、国内外の先進企業をベンチマークに意欲的な報酬設計を提言しました。我々が目指しているものを実現するには、全社員の「成長したい」という思いを引き出す魅力的な制度設計が必要です。優秀な人材を確保し、社員のやる気を引き出すことで企業価値(期待キャッシュフローの割引現在価値、時価総額)向上に貢献します。

### コンプライアンス

#### ■ 腐敗防止

当社グループは、2023年4月1日に腐敗防止ポリシーを定めました。国内外を問わず、公務員及び全てのステークホルダーに対する賄賂、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任などの腐敗行為の防止を、コンプライアンス徹底における最重要課題の一つとして位置づけ、「倫理要綱」において、公務員や政治団体との健全かつ適正な関係を保ち、違法はもとより、社会から誤解を受けるような行為をしないことを制定し、職員に対する研修を実施しています。また、「国連グローバル・コンパクト」に署名し、「腐敗防止」に係る原則を支持・表明しています。

▶ 腐敗防止ポリシーについてはWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/governance/>

#### ■ 反競争的行為の禁止

当社は、倫理要綱で独占禁止法その他の関連法規の遵守を規定するほか、事業会社でも「入札談合防止方針」等を定めており、より実効性をもって入札談合防止に努めるものとしています。また、この方針等の改定に合わせて、役職員の遵守すべき「入札談合防止の規程類」も実効性の高い内容とし、例えば、同業他社との会合において入札談合の疑いがある話題が出た場合の退席ルールを明記するとともに、コンプライアンス教育を徹底しています。

▶ コンプライアンス教育の詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/social/>

### 税の透明性

各国・地域の法令・規則の変更への対応を適宜行い、透明性を確保するために適時・適切な税務情報を提供します。また、税務調査での誠実な対応などにより、各国・地域の税務当局との信頼関係を構築し、税務に係る透明性と信頼性を確保するよう努めます。税負担の軽減措置は適切かつ効果的に利用することで税負担の適正化に努め、税務リスクが高いと想定される場合は、必要に応じて税務専門家に対して助言・指導を依頼し税務リスクの低減に努めます。

これらを確実に実施していくための内部牽制機構の強化、社内監査制度等の整備を行っていきます。それに加え、私たちは常に公私の別を明らかにし自らの姿勢を正すとともに、経営理念に徹することで社会の信頼に応えていきます。

## リスクマネジメント

インフロニアの事業展開等に関し、リスク要因となる可能性のある主な事項について、まず各事業会社のリスク管理委員会でリスク情報、事象の洗い出し、リスク対策の実効性の審議を行います。そして四半期に一度開催されるインフロニアリスク管理委員会において、インフロニア及び各事業会社それぞれのリスク事象について網羅的に洗い出しを行います。リスクの発生頻度と影響度という2つの観点から分類を行い、分類された高リスク領域に対して、低減策の実効性を高めるための具体的な検討を行いPDCAを実践しています。

### インフロニア・ホールディングス リスクマップ

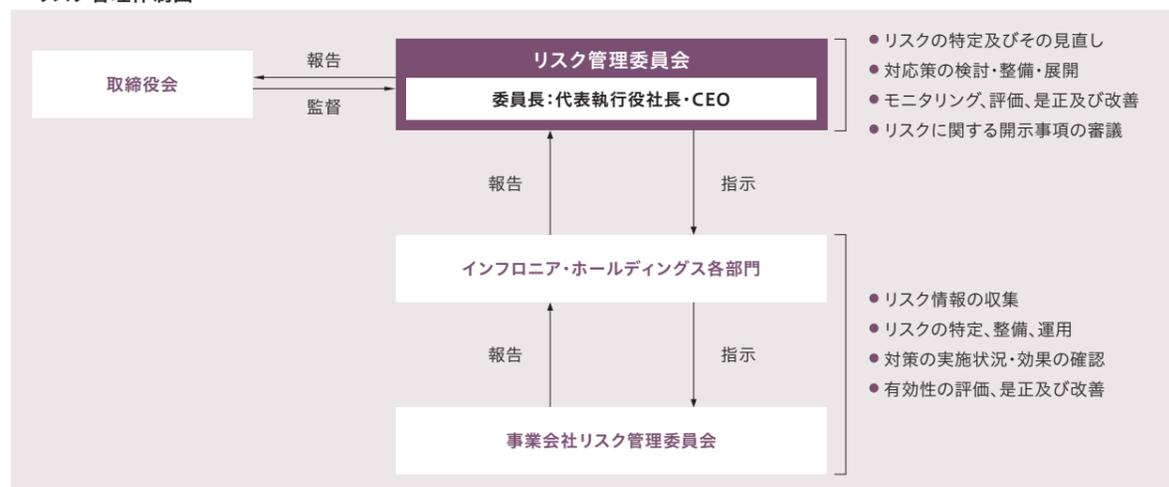


2023年度は、「ガバナンス」「組織・企業文化」が高リスクで特に重要事項であると評価しました。

「ガバナンス」では、M&Aの実施などによってグループ全体の内部統制機能が十分発揮されないことで生じるリスクに対し、低減に向けた対策を行います。具体的には、インフロニアグループの中長期経営計画達成に向けた各種施策の実施状況について、各事業会社の経営層を交えた定期的なディスカッションを行い検討するとともに、インフロニアの取締役は執行を監督する立場からモニタリングを継続していきます。

「組織・企業文化」では、事業会社ごとの組織・企業文化の相違から生じるリスクの低減対策として、社長から社員への経営方針の直接の浸透の場であるタウンミーティングやVMV及びグループ共通の道しるべ(行動指針)「INFRONEER^」(インフロニア・キャレット) (P.1参照)の浸透活動を行います。これにより一体感の醸成を推進し、リスクの低減を図ります。

### リスク管理体制図



## 業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

インフロニアは、事業環境の変化に対し、迅速かつ柔軟に対応する効率的な業務執行及び監査体制、リスク管理、コンプライアンスなどグループの適正な業務執行の確保の観点から、内部統制システムを構築・運用しています。

### 1. 監査委員会の職務の執行のために必要な体制

監査委員会の職務を補助する専任組織である監査委員会室は、使用人4名で構成されています。また、監査委員会の監査の実効性を高めるため、社外取締役及び会計監査人並びに子会社社長、監査役及び内部監査部門との定期的な会合等の機会を確保し、情報・意見の交換を行っています。

### 2. 情報の保存及び管理体制

執行役員議事録及び稟議書類等、執行役の職務の執行に係る各書類について、いずれも関係法令及び関連する社内規定に基づき、関係部署が検索性の高い状態で適切に保存及び管理するとともに、執行役の職務執行状況を取締役に定期的に報告しています。

### 3. 損失の危険の管理のためのリスクマネジメント体制

リスク管理規程を定め、リスクマネジメントに関する最上位の機関であるリスク管理委員会を四半期毎に開催し、グループ全体の横断的なリスク管理を行っています。

### 4. コンプライアンス体制

当社が果たすべき社会的な役割と責任を定めた「倫理要綱」を社内イントラネットにおいて全社員へ発信し、企業倫理の確立とコンプライアンスの徹底を図っています。また、内部通報制度規程を定め、「職場のほっとテレホン」や「コンプライアンスホットライン」などの窓口を設置し、不正行為の未然防止や早期発見に努めるとともに、秘匿性・匿名性を担保し利用者等が不利益な取り扱いを受けない体制を整備し、運用しています。2022年度のグループ全体の内部通報件数は52件でした。

▶ 詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/governance/>

### 5. グループ管理体制

子会社における業務の適正を確保するため、リスク管理体制、コンプライアンス体制、反社会的勢力排除に関する体制、及び金融商品取引法第24条の4の4「財務計算に関する書類その他の情報の適正性を確保するための体制の評価」に基づく体制を整備するとともに、当社で定める関係会社規程に基づき、重要度に応じて執行役会または執行役の承認を受ける体制を整備しています。

### 6. 内部監査体制

当社は、グループ全体の内部監査機能を担う経営監査部を設置し、当社及び子会社の内部監査を行っています。監査にあたっては、財務報告の信頼性、業務の有効性、法令遵守の観点から、リスクアプローチによる効率的な監査を進めています。さらに、主要な子会社にも内部監査部門を設置し、経営監査部との連携を図りながら、グループの内部監査機能を強化しています。

### 内部統制体制図



環境

基本的な考え方

インフロニアグループは、事業基盤である自然資本の持続可能な利用と共生に向けて「気候変動」「資源循環」「生物多様性」「汚染防止」「水の安全保障」などの分野を軸に、長期的な視点での取り組みを進めています。加えて、インフロニア独自の「地球への配当」を通じた諸活動を推進しています。

気候変動

■ 気候変動に関する方針・考え方

気候変動は当社グループの重要経営課題の一つであり、官民連携によるインフラの維持管理・修繕・更新や新規建設において、カーボンニュートラルの取り組みが加わった新たな市場が急速に拡大すると認識しています。当社は2050年までのCO<sub>2</sub>排出量を「実質ゼロ」とし、気候変動への取り組みを強化するとともに、エネルギー使用の削減と効率化に取り組んでいます。

■ TCFD提言に基づく気候関連の情報開示

ガバナンス

当社グループでは気候変動を重要経営課題の一つとして認識しています。大きなリスクとして危機意識を強く持ちながらも機会として捉え、中長期経営ビジョンを掲げ、実現に向けた具体的な取り組みを実行しています。気候変動に関わる基本方針や重要事項については定期的にサステナビリティ委員会にて検討を行うとともに、取締役会の監督が適切に行われるよう体制を整えています。



戦略

当社グループは、気候変動が自社の事業に大きな影響を及ぼすものと認識しています。2022年度に実施したTCFD財務分析の結果をもとに、エネルギーコスト、低炭素建材の影響、新たな市場への対応といった重点課題を抽出し、実施計画及び財務評価モデルの検討を開始しました。自らがエネルギーを大量に消費する需要家として、投資指標のインターナルカーボンプライシングを加えることで追加性のある再エネ導入を推進します。官民連携によるインフラに維持管理・修繕・更新や新規建設において、カーボンニュートラルの取り組みが加わった新たな市場が地域経済に与える付加価値を可視化することでステークホルダーエンゲージメントを高度化し、市場を拡大していきます。

リスク管理

2030年を想定した気候変動シナリオに基づく「移行」と「物理的変化」に関するリスクと機会、及びその対応を示します。

▶ リスク管理の詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/>

指標と目標

CO <sub>2</sub> 削減目標		
対象	目標(2018年度比)	指標
スコープ1、2 排出量	2050年 排出実質ゼロ 2030年度 40%削減	排出量の推移グラフを開示
スコープ2 排出量 再生可能エネルギー(電力)利用率	2050年度 RE100 2030年度 RE60	再生可能エネルギー(電力)利用率の推移グラフを開示
スコープ3 排出量 (カテゴリ1:委託工事、購入資材)	2030年度 40%削減	委託工事及び算定可能な購入資材の排出量を開示
スコープ3 排出量 (カテゴリ11:自社施工建物及び製品の使用に伴う排出)	2030年度 40%削減	排出量を開示 ※建物の供用期間はCASBEEの用途別LCCO <sub>2</sub> 算定期間

※グループ排出量の算定基準はGHGプロトコルに準拠(2023年3月 第三者検証取得)

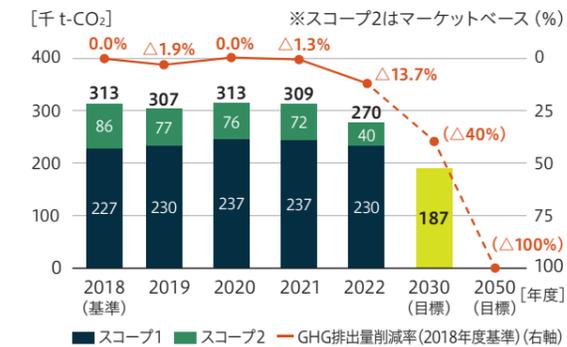
▶ 第三者検証取得の詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/evaluation.html>

■ バリューチェーン全体の温室効果ガス

当社グループは「2050年カーボンニュートラル」に向け、エンボディードカーボン<sup>※</sup>を評価する体制を強化しバリューチェーン全体の排出量削減を進めます。インフラ運営事業でも、サプライヤーやバリューチェーンのステークホルダー間でGHG排出量削減の実効性を高めるための情報交換と共有の仕組みをつくり、環境負荷削減のワンストップサービス構築を目指します。2022年度はGHG排出量算定報告書(2021年度ホールディングスサプライチェーン排出量)の第三者検証を受けています。

※ エンボディードカーボン:建築物などのライフサイクル全体で排出されるCO<sub>2</sub>の総量

■ GHG排出量スコープ1+2



▶ スコープ3のグラフはWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/>

■ 事業活動の上下流における主なCO<sub>2</sub>排出



スコープ	取り組み内容
スコープ1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 施工の合理化や先進的な建設機械の使用</li> <li>● 上記のような取り組みをその主体である協力会社とともに推進</li> <li>● アスファルト合材製造時の排出削減(フォームアスファルト技術の推進、低炭素合材の販売)</li> </ul>
スコープ2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各事業所での省エネ活動</li> <li>● 非化石証書等によるオフセット</li> <li>● 再生可能エネルギー事業による気候変動対策のインフラ整備</li> <li>● アスファルト合材製造時の排出削減</li> </ul>
スコープ3	<p>【カテゴリ1:委託工事、購入資材】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 資源循環と脱炭素の実現に向けて、ICIを中心としたオープンイノベーションにより技術開発を加速</li> <li>● インフラ運営事業のスコープ3排出量や資源循環率などの可視化・DXの推進により環境配慮調達を実現</li> </ul> <p>【カテゴリ2:資本財】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● アスファルト合材調達時、サプライチェーンでのGHGの削減に寄与</li> </ul> <p>【カテゴリ11:自社施工建物及び製品の使用に伴う排出】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 新築と改修のW ZEBや木造・木質建築の推進等を通じて、環境と健康・生産性などの付加価値の顧客提案を推進</li> <li>● 機械事業でのEV建機の拡充</li> </ul>

事例

バイオ重油

前田道路では、アスファルト合材製造時に使用量の多い重油を、化石燃料由来から燃焼時CO<sub>2</sub>ゼロカウントの動植物油由来に替えるために、バイオ重油製造会社「日本バイオフェューエル(株)」を設立しました。原料として廃食油だけでなく、食用油の精製副産物(油さい)、排水の油水分離槽浮上油、廃棄油脂製品等、様々な原料を利用できるのが強みです。2023年9月から広島県の新工場で製造を始め、まずは自社のスコープ1と合材ユーザーのスコープ3削減を、次にバイオ重油を社外へも販売し、社会全体での脱炭素貢献を目指します。



広島の新工場

▶ 温室効果ガス排出削減の他の事例はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/>

■ サステナビリティファイナンス

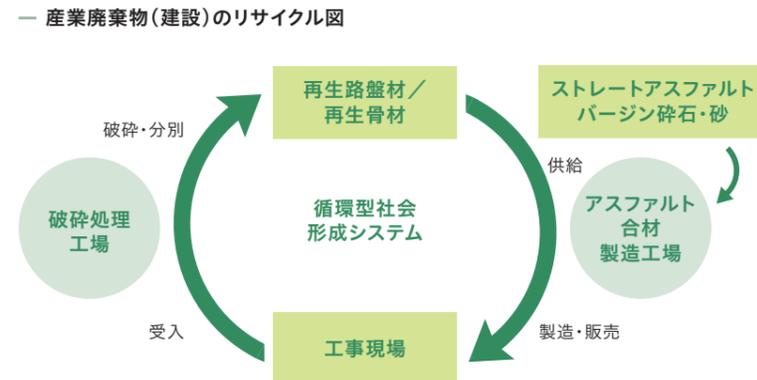
当社は、2022年9月に第一回グリーンボンド発行を実施しました。また、2023年度はポジティブインパクトファイナンスの取り組みを予定しています。今後もサステナビリティファイナンスに積極的に取り組んでいきます。

## 資源循環

循環経済を前提としたビジネスモデルであるサーキュラーエコノミーへの転換等、国際的な動きへの対応が求められています。当社グループは、インフラの運営（発注）者、排出事業者・処理業者といった複合的な視点から、循環経済の実現に向け、製品のライフサイクルを通じた環境配慮設計の取り組みとして、資源利用の削減や影響の軽減・回避等を推進しています。当社の建設事業で利用する再生アスファルト合材の主材料や再生路盤材のほとんどは、舗装事業における破碎処理工場で再生加工された製品を利用しており、「インフラ運営の上流から下流までワンストップでのマネジメント体制」として、資源・副産物物流・スコープ3データの一元化と生産性向上及び、その社会実装モデルの構築を目指します。

### 建設副産物のリサイクル状況と長期的な資源循環の取り組み

前田道路では、建設工事現場から排出されるアスファルト塊・コンクリート塊を主とするがれき類を受け入れ、年間約800万tを再資源化しています（再資源化率 概ね100%）。再資源化された再生骨材は、再生アスファルト合材の材料としての使用や、建設資材の再生路盤材として販売しています。また、天然資源利用の削減や石油代替製品の開発についても取り組みを進めています。

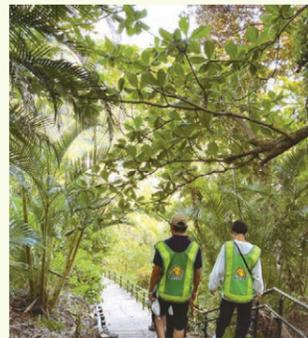


## 生物多様性

私たちが目指す「どこまでも、インフラサービスの自由が広がる世界。」の実現には、地球環境という土台が欠かせません。当社グループでは、調達・運用・更新を含めた全ての事業領域において、生物多様性の保全と資源の持続可能な利用に取り組み、社会・地域の安全安心とサステナビリティの実現を目指します。また、自然環境が有する機能を社会における様々な課題解決に活用するグリーンインフラを推進しています。土木・建築・舗装事業では、特に多くの自然資本の投入が必要であることから、環境負荷の低い建材の利用と資源循環モデルの構築に取り組んでいます。また、開発を行う際には、生態系の保全等を目的に環境アセスメントを実施し、絶滅危惧種の保護や近隣の生態系保護に取り組んでいます。機械事業では、森林資源の循環利用促進に寄与する林業・加工機械分野の研究開発、インフラ運営事業では、資源の持続的な利用を目指して生物多様性の保全を推進しています。

### 事例 小笠原環境教育プロジェクト ～Bonin Infrastructure Initiative～

前田道路は、同社小笠原営業所がある小笠原諸島にて、2022年度に環境教育プロジェクトを開始しました。産学が協力し、次世代を担う技術者となる学生を対象に、「生物多様性とインフラの共生」について学び未来へつなげることを目的としています。プロジェクトでは、まず事前勉強会を計4回開催し、現地視察では実際に自然の豊かさに触れながら現地有識者の講義を受け、現地の環境保全やインフラ整備について学びました。生物多様性や前田道路の事業など多岐にわたり理解を深め、参加した学生からは「環境へのインパクトが大きい物事こそ真摯に向き合うべきであり、そういった仕事を通して環境保全をしていきたい」という感想を貰いました。2023年度開催の第2期は、事前勉強会で外部講師を招き講演会を行いレベルアップを図ります。そして前田道路としては、環境教育プロジェクトにより得られたナレッジをもとに、今後も「人と環境にやさしい道づくり」による社会への貢献を目指します。



▶ 生物多様性の他の事例はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/>

▶ 生物多様性タイムラインはWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/biodiversity.html>

## 汚染防止

### ■ 有害物質の管理

当社グループは、建築・土木・舗装施工時、砕石・合材製造時、建機製造時等法令に基づき適正な管理を実施しています。PRTR対象化学物質使用量の管理、排水の適正な処理や、土壌汚染の未然防止・影響の軽減・回避等の管理を行っています。不適切な管理が発生した際のレピュテーションリスクにより、ビジネスの機会を失うリスクが想定されるため、今後も継続的な管理を行います。

### 事例 水中のPFOS・PFOA吸着処理システムの開発

前田建設は、有機フッ素化合物（PFOS・PFOA）を除去する水処理装置を開発しました。本装置は、「除濁装置ユニット」と「イオン交換樹脂塔ユニット」から構成され、汎用車両に搭載して運搬が可能です。「除濁装置ユニット」で水中の浮遊性物質を除去し、「イオン交換樹脂塔ユニット」でPFOS・PFOAを除去します。今後、PFOS・PFOAの検出事例は全国で増加が予測されるため、この技術を積極的に展開する予定です。



### ■ 環境法令の遵守状況

2022年度の環境法令違反件数は3件でした。▶ 詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/>

## 水の安全保障

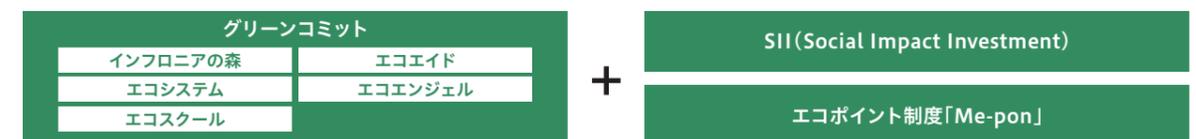
### ■ 水の安全保障に関する方針・考え方

当社グループは、水資源の保全を重要な環境課題と認識し、水の効率的な使用やライフサイクルを通じた水の使用量削減、適切な処理により、地域住民の安全安心な水資源の確保に努めます。大阪市工業用水道特定運営事業等や三浦市公共下水道（東部処理区）運営事業といった水道系コンセッション事業と関連し水資源の維持を行うなど、事業全体で取り組みを進めています。

## 地球への配当

当社は地球資源の恩恵を受けながら事業活動を行っていることから、事業利益の一部を株主配当と同様に投資者「地球」に還元するという考えのもと、地球への配当を通じた諸活動を推進しており、連結純利益の2%を目安に配当額を設定しています。

### 一 地球への配当コンテンツ



#### ● グリーンコミット

主に環境に関する社会課題の解決を目的とした活動を支援するための仕組みです。課題ごとにカテゴリーを分け、これらに該当する活動に対して内容を精査し、支援を行っています。

#### ● SII (Social Impact Investment)

社会課題解決に資する事業や技術、アイデアを持つベンチャー企業などへの出資を通じた支援を行っています。

#### ● エコポイント制度「Me-pon」

日常生活で積極的に環境活動に取り組む社員とその家族を応援するための活動で、自主的な業務外の環境活動に対し、会社が専用のWebサイトを通じてポイントを付与します。

▶ 地球への配当の詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.infroneer.com/jp/sustainability/environment/>

## 社会

## 基本的な考え方

インフロニアグループは、人材は付加価値最大化の原動力であるという考えのもと、人的資本への投資が企業価値向上の起点であると認識しています。当社が目指す「総合インフラサービス企業」を実現するために、「当事者意識をもって挑戦・共創する『価値創造人材』」を持続的に輩出し、企業価値向上を実現すべく積極的に投資を進めています。また、あらゆるパートナーとともにインフラの未来をつくる挑戦に向けて、事業の根幹となる人権方針を定め、ダイバーシティの推進や労働安全衛生など、サプライチェーン全体で取り組むことを目指しています。

## 人権・労働

## ■ 人権に関する方針

人権にかかるリスク及び機会が企業に与える影響については、「インフロニアグループ人権方針」(以下、人権方針)を制定しており、当社の事業活動において直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があるとの認識のもと、「人権方針」が当社及び当社グループに浸透し、企業活動全体で効果的に実行されるよう、全ての役員及び従業員に適切な研修と教育を行います。また、人権の尊重に係る取り組みについて、当社ホームページや、統合報告書等において定期的に開示していきます。

▶ 人権方針の詳細はWebサイトをご覧ください [https://www.infroneer.com/jp/blog\\_assets/attachments/314/HumanRightsPolicy.pdf](https://www.infroneer.com/jp/blog_assets/attachments/314/HumanRightsPolicy.pdf)

## ■ 労働基準に関する考え方

当社グループは、人権方針において、事業活動を行う国・地域において適用される法令に従って、結社の自由と団体交渉の権利を尊重しています。結社の自由や団体交渉の権利が国際人権基準を満たさない各国・各地域の法令により制限されている場合は、社員との対話の代替手段を確立することによって、これらの権利を尊重する方法を追求する旨を定めています。

当社グループの各労働組合では、以下の通り労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として賃金や労働時間などの労働条件の改善を図る活動を行っています。

## 前田道路労働組合

前田道路労働組合は、従業員の過半数を上回る1,840名が加入しております。組合員満足度調査を年一回実施し、組合員の満足度を定点観測しており、調査結果をもとに組合員のモチベーションを向上させるための施策や、労働条件・労働環境の改善に向け、労使にて建設的な協議を年に複数回行っております。



前田道路労働組合  
中央執行委員長  
龍王 嘉比士

昨年度の活動・取り組み内容	
4月	賃金、制度に関する労使協議
4~6月	春季本部オルグ(32分会)
9月	社内書類削減に関する労使協議
9~11月	秋季本部オルグ(23分会)
10~11月	支部労使協議(11支部)
11月	組合員満足度調査

JMITU(日本金属製造情報通信労働組合)  
前田製作所支部

前田製作所労働組合は30名の組合員が在籍しており、少数ながら春闘、秋闘、一時金交渉など労働条件の向上を目指し取り組んでおります。また新制度導入に際し、労働者の疑問、不安といった生の声をかたちにして会社に伝えることで労使がより良い関係となり、社会の持続的な発展に貢献できるよう活動しています。



前田製作所労働組合  
委員長 宮崎 和彦

昨年度の活動・取り組み内容	
6月	団体交渉(夏季一時金)
9月	定期大会、団体交渉(秋闘)
11月	団体交渉(年末一時金)
3月	団体交渉(春闘)

## 健康と安全

## ■ 健康と安全に関する考え方

当社グループは、役員、従業員並びに関係者が一体となって、安全衛生管理の仕組みに従い、法令はもとより関連諸規定を遵守し、災害防止対策を一人ひとりが徹底し、健康で安全安心な事業活動の遂行に注力しております。2022年度の当社グループの労働災害発生状況(自社雇用労働者のみ)は、休業災害が14件、そのうち休業4日以上(4日以上)の災害が8件、死亡災害は0件です。

また従業員の心身の健康は事業活動の基盤であり、当社グループの発展の源泉であるとの認識のもと、積極的な支援を行っています。

## ● 健康経営優良法人の認定

前田建設は健康経営優良法人2023(大規模法人部門)として認定を受けました。健康経営優良法人認定制度とは、健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

◎ 過去の認定: 2020年 前田建設・前田製作所



## ● 全従業員を対象とした保健師面談(前田道路)

前田道路では、心と身体のケアを目的とした保健師面談を年に一回全従業員を対象として行っています。本店及び全国11支店の年間実施計画のもと、社員個々のスケジュールに沿えるようWeb予約システムを活用し、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保健師6名による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おります。

◎ 2022年度: 実施率98%



## 地域・コミュニティ

## ■ 地域の活性化とパートナー支援

コンセッション事業等の官民連携事業への参画による社会課題の解決と地域活性化を促進するとともに、当社グループの持続的成長に欠かせない全国のパートナーである、協力会社の経営の安定化や生産性向上に資する取り組みを促進しています。前田建設では2023年度より協力会社に対する支援の予算化を行い、「人材育成」「施工体制確保」「生産性向上技術の開発支援」等の取り組みを一層加速させるとともに、資金繰り支援においては電子記録債権の廃止及び全額現金払いを開始しました。

協力会社  
支援内容

## ● 人材の獲得・育成に対する支援

建設に携わる人材を確保し、育成していくことが、建設産業の魅力を高め、品質の高い社会基盤の整備につながります。前田建設では協力会「前友会」の求人サイト「TEAM-Z」のブランドイメージ向上に対する予算を確保し、コンテンツやブランディングアイテムの制作を通じて人材確保を支援しています。また各社の職員・職長、職人、次期経営者のスキル向上に資する階層別教育・研修に対し予算を確保し、幅広く人材の育成にも取り組んでいます。

▶ 「TEAM-Z」の詳細はWebサイトをご覧ください <https://team-z.jp/>

## ● 協力会社のニーズを踏まえた技術開発に対する支援

協力会社各社が技術力を向上することは、自社の収益力を強化するだけでなく、今後さらに注力が求められる人材の確保・育成を補完する観点でも重要です。前田建設では各社のニーズから提案されるアイデアに対し開発予算を確保し、施工力の維持・向上に取り組んでいます。

地域貢献  
活動

インフロニアは、2022年10月より、プロバスケットボールチーム「レバンガ北海道」とSDGsパートナー契約を結んでいます。当社は、レバンガ北海道のSDGsプロジェクト「LEVANGA ACTION」において、北海道内の小学校にバスケットボールを寄贈することで、スポーツを通じた地域活性化を図っています。今後も、社会貢献活動を通じた地域とのコミュニケーションに取り組めます。

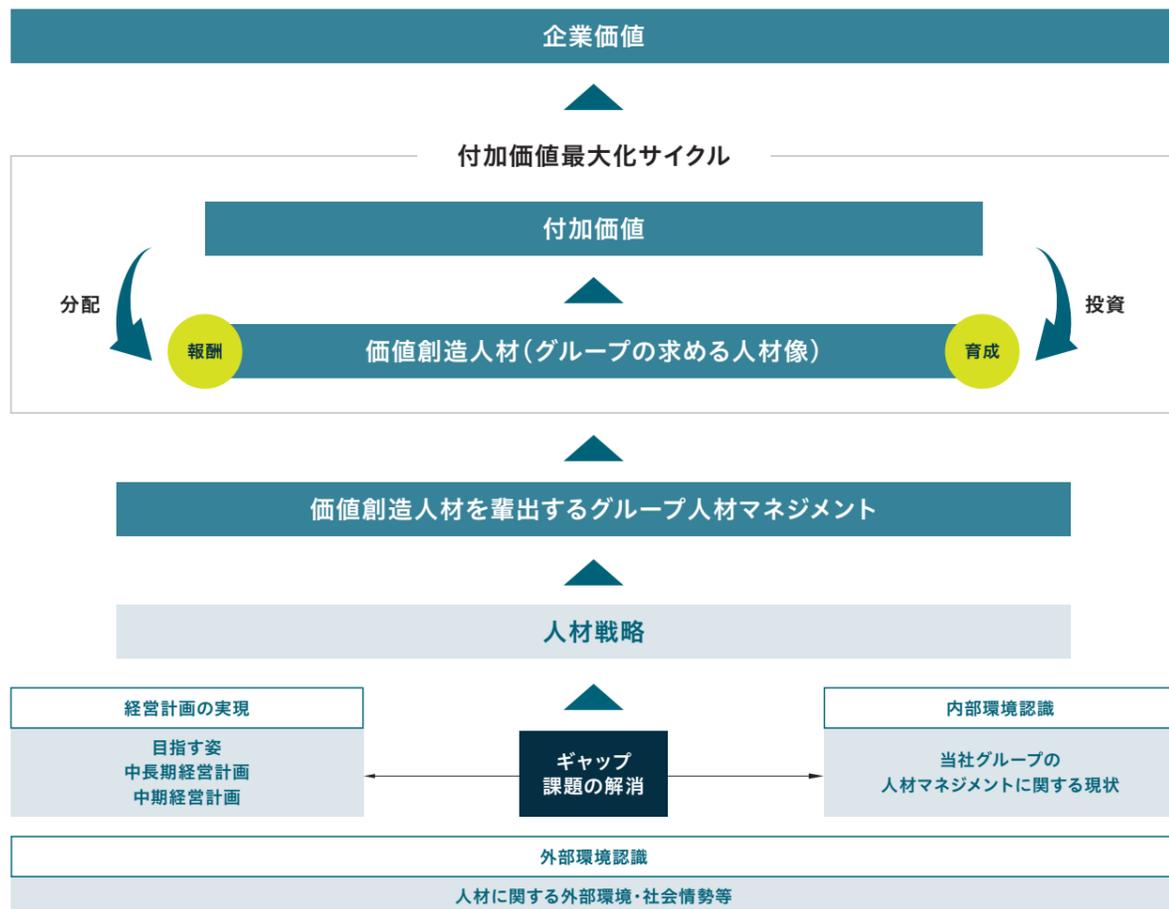


## 人材戦略

### ■ 人材に関する方針・考え方

当社グループは、価値創造人材の持続的な輩出により、付加価値を高め、企業価値の向上を実現することを目的とし、中長期経営計画、中期経営計画、社会情勢や人々の働き方、働くことに対する価値観の変化、当社グループにおける人材マネジメントの現状を踏まえ、グループ人材戦略を策定しました。

#### 一 当社グループの人材戦略全体像



### ● グループ人材戦略

価値創造人材の持続的な輩出に向けて、当社グループの人材マネジメントにおいて重要と考える事項を実現すべく、中長期の人材戦略の4つの柱を打ち立て、重点施策を策定し、人材投資を進めています。

求める人材像	人材マネジメント	戦略の柱	具体的施策
価値創造人材 <ul style="list-style-type: none"> <li>挑戦</li> <li>当事者意識</li> <li>共創</li> </ul>	採用	人材獲得競争力の強化	採用ブランディング 多様性の確保
	育成	戦略的人材育成投資	経営者・幹部の計画的育成 グループ全体の基礎スキル向上
	配置	人材の最適配置	グループタレントマネジメント*
	評価・報酬	働きやすさ・働きがいの追求	エンゲージメント向上 グループ人事制度の確立

\*タレントマネジメント: 従業員の能力、資質、経験値などの情報を一元管理し、戦略的な人材育成や人材配置に役立てるマネジメント手法

### ● 人材獲得競争力の強化

多様な人材の獲得と活躍による価値創造を実現すべく、人材市場における当社グループの知名度と理解度を高める採用広報を展開しております。インフロニアパーソンズの活躍をストーリー化したtalentbookとインフラサービスに関わる人のタレント性や日常の面白いリアルな一コマにフォーカスした当社Instagramにより、認知、興味、共感を起こし新たな仲間を増やしていきます。



▶ 詳細はWebサイトをご覧ください <https://www.talent-book.jp/infro-neer>

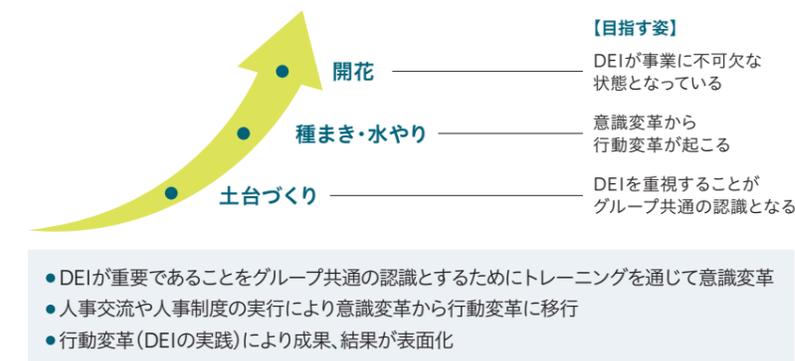
### ● 働きやすさ・働きがいの追求

業績に連動した報酬制度の推進や社員エンゲージメント向上策への積極投資、健康経営の推進、両立支援、柔軟な勤務形態の導入等によって、多様な人材が一体感と働きがいをを持って活躍できる制度や企業文化を醸成します。2022年度よりグループ各社の事業拠点においてグループ経営理念、グループ共通の道しるべ(行動指針)の浸透活動に取り組んできました。今後も本活動を熱量高く継続していくことにより、グループに対するエンゲージメントの向上、モチベーションアップ、生産性の向上を目指します。

#### 「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンポリシー」の策定

多様性のある社会においてインフラサービスを提供し続けるためには、多様な価値観、属性、能力等を有する当社グループで働くメンバーの一人ひとりが能力を最大限に発揮し、新たな価値を生み出していくことが必要であるとの認識のもと、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンポリシー」を策定しました。今後ロードマップに基づきあらゆる施策を展開し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現します。

#### 一 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)ロードマップ



▶ 本ポリシーの詳細はWebサイトをご覧ください [https://www.infro-neer.com/jp/blog\\_assets/attachments/583/20230622.pdf](https://www.infro-neer.com/jp/blog_assets/attachments/583/20230622.pdf)

#### 理念浸透ワークショップ

2022年度よりVision・Mission・Valueの実現に向けたグループ共通の「INFRENEER^」(インフロニア・キャレット)の浸透ワークショップを開始し、管理職層約900人に対して実施しました。2023年度からスタッフ層約5,000人に対して、順次全国の各拠点で開催しています。会社や部門を超えたチームによるワークショップを通じ、相互理解と一体感を醸成し、グループの目指す姿や方向性、それに向けて取るべき行動について理解を深めることで、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。



▶ 理念についてはP.1をご覧ください 浸透ワークショップでのチーム課題発表の様子