

会社説明資料

前田建設工業株式会社

商
号



前田建設工業株式会社
MAEDA CORPORATION



東証プライム市場上場インフロニア・ホールディングス株式会社
完全子会社

創

業

1919年 1月

2019年1月

創業100周年！！



設

立

1946年11月

従 業 員 数

3,350名【単独】

2024年3月期

資 本 金

284億円

売 上 高

4,938億円【単独】 8,476億円【連結】

2025年3月期

創 業 理 念

「良い仕事をして顧客の信頼を得る」



平均勤続年数 17.4年

平均年齢 43.4歳

平均有給 15.0日
取得日数

3年後離職率 男性:5.2%
女性:6.7%



働き方改革

◆オフィスのフリーアドレス化



席の場所が決まっていません！
自由に席を選択できます。

◆フレックスタイム制の導入



(1日の所定労働時間8時間)
始業・終業の時間は
自由に決められます！

◆オフィスカジュアルの推進



服装は自由です。
(オフィスカジュアル)

福 利 厚 生



前田建設は、働く社員の**育児との両立**も大切にしており、
育児休業の他に、**育児休暇**なども設けています！

住宅手当(職能階級による)・別居手当・帰家手当・独身寮完備
現場手当・資格手当・育児休業制度・育児休暇
特別休暇・介護休業制度 etc…

2023年度実績

男性育児休業取得者**24**名！
男性育児休暇取得者**141**名！

教 育 制 度

新入社員研修・職種別研修・資格取得推奨制度 etc…

処遇を更に改善！！

2024年度には**従業員株式給付制度**を導入しました！！

2025年度には**ベースアップ**も実施済です

手当・福利厚生・研修制度が充実しています！

MAEDAは多様な働き方を可能にします！



さまざまな専門分野の職員が活躍する前田建設！！



■土木部門

土木

（施工管理・土木設計・技術開発）

■機電部門

機械・電気

土木…シールドマシンの管理等
建築…タワークレーンの管理等

■事務部門

総務・経理・人事・法務・・・等
営業・地域戦略
事業戦略

■ICI部門

技術開発・オープンイノベーション

■建築部門

建築施工（施工管理）

- └施工専門技術（技術開発・現場支援）
- └見積（建築施工費を算出する）
- └BIM推進（BIM技術開発・現場展開）

■設備部門

└設備施工

■建築設計部門

意匠設計・構造設計・設備設計・施設エンジニア

■情報部門

情報（AI技術・IoT技術、システム開発、保守点検）

事業所（日本）

© MAEDA CORPORATION



本店（東京・飯田橋）

- 本店
- 光が丘本社
- 支店：全国主要都市に12支店
北海道、東北、北陸、関東、東京
土木、東京建築、中部、関西、中
国、四国、九州、沖縄
- ICI総合センター



前田建設の目指す姿

創業は1919年

1919年

前田の挑戦は山岳土木から

始まりは、水力発電所建設

土木事業で身を立てるという志で飛島組の門をくぐった、創業者初代前田又兵衛。1919年（大正8年）1月8日、福井県小和清水の地で、飛島組「前田事務所」として創業しました。これが、前田建設100年の歴史の始まりです。

最初に請け負った事業は、木曽福島第2水力発電所建設。5名にも満たない陣容で取り組んだこの新設工事が、前田建設最初の挑戦でした。現在は跡地に放水口と基礎部だけが残り、当時の面影を伝えています。

前田建設が目指す姿

総合インフラサービス企業

『総合インフラサービス企業』



事業領域を拡大し、上下流をワンストップでマネジメント



INFRONEER HD

インフロニア・ホールディングス

自由な発想で、既成概念に挑み、インフラサービスの自由を世界に広げたい。そう思いから、インフロニア・ホールディングスは立ち上がりました。

「建築」「土木」「脱請負」3事業を柱に、様々な社会課題を解決する企業の実現に挑戦します。

地域社会の豊かな生活に貢献し、持続可能な社会を実現するため、前田道路は新たな事業領域に挑戦します。

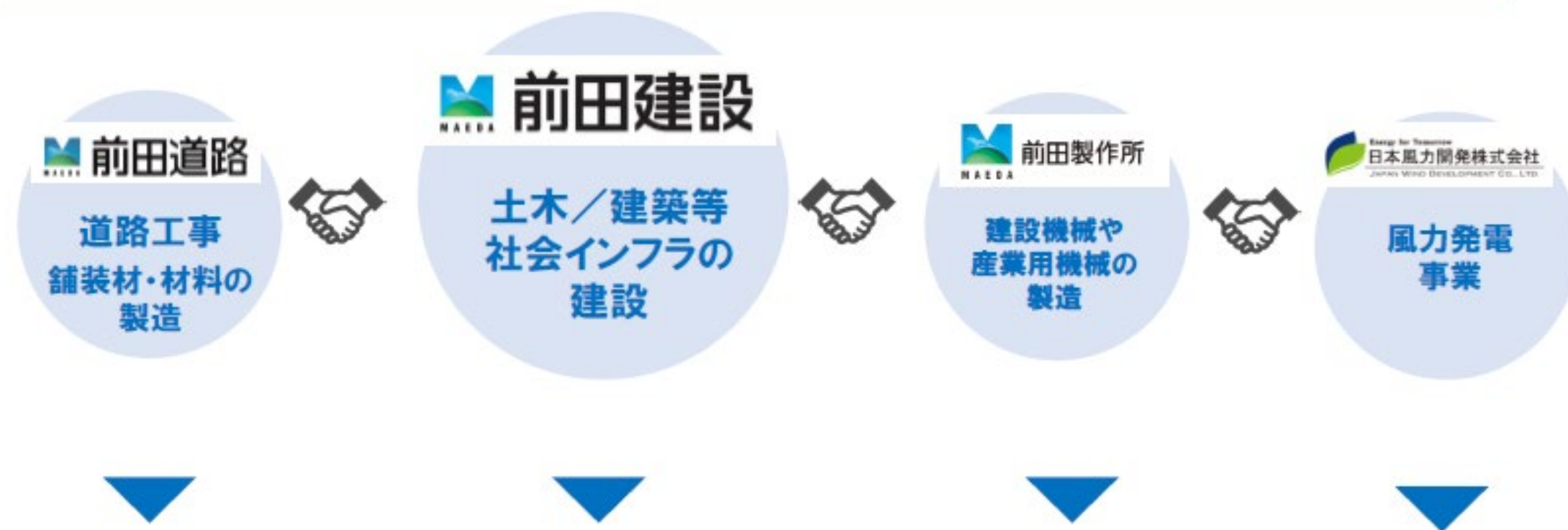
私たちは、オンリーワンの技術力と社会の期待に応える創造力で、より豊かな社会の実現を目指しています。

Top Message

代表メッセージ

インフロニアHD 岐部社長
(土木技術者です)

グループ全体の永続的成長を目的に、新会社を設立



これまで培った
エンジニアリング力



事業領域を拡大し、ワンストップマネジメント

インフラ運営の
実績・ノウハウ

適切な評価に基づく
ファイナンス力

各社の
地域ネットワーク

収益率

上流

企画提案

計画設計

製造調達

施工

リユース

大規模改修

運営・維持管理

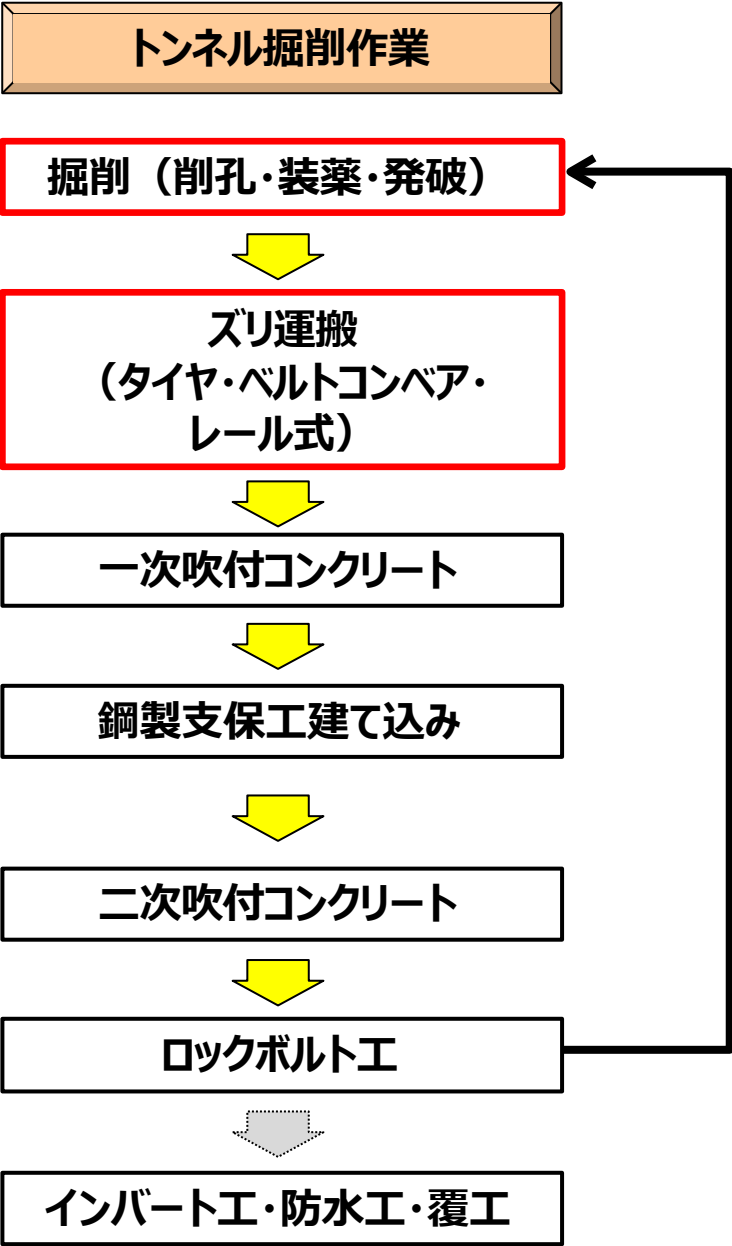
下流

既存の事業領域

総合インフラサービス企業へ加速度を上げます！

前田建設の技術

1. トンネル工事



削孔（発破掘削）



装薬（発破掘削）



機械掘削

地山条件（岩盤,土砂）により、掘削方式（発破・機械）を選定



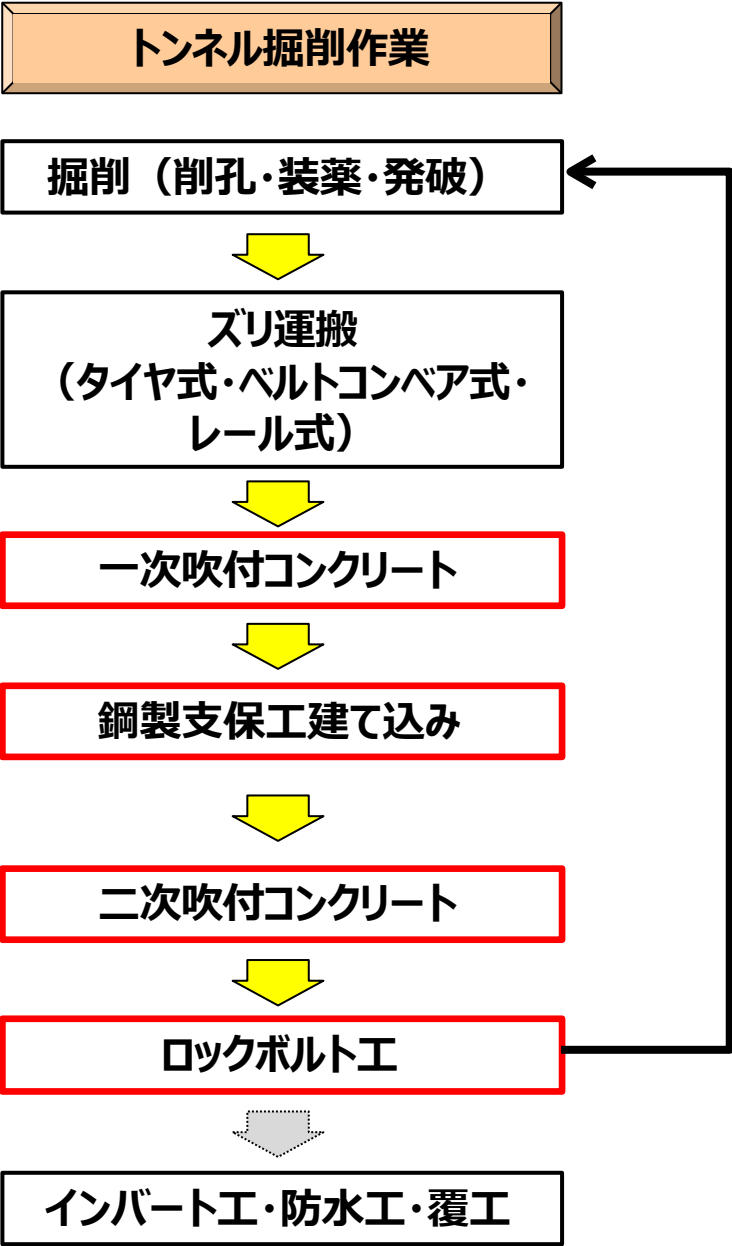
タイヤショベル・ダンプトラック
ズリ運搬（タイヤ方式）



タイヤショベル・ベルトコンベア
ズリ運搬（ベルトコンベア方式）



1. トンネル工事



一次吹付（掘削面防護）



鋼製支保工建込

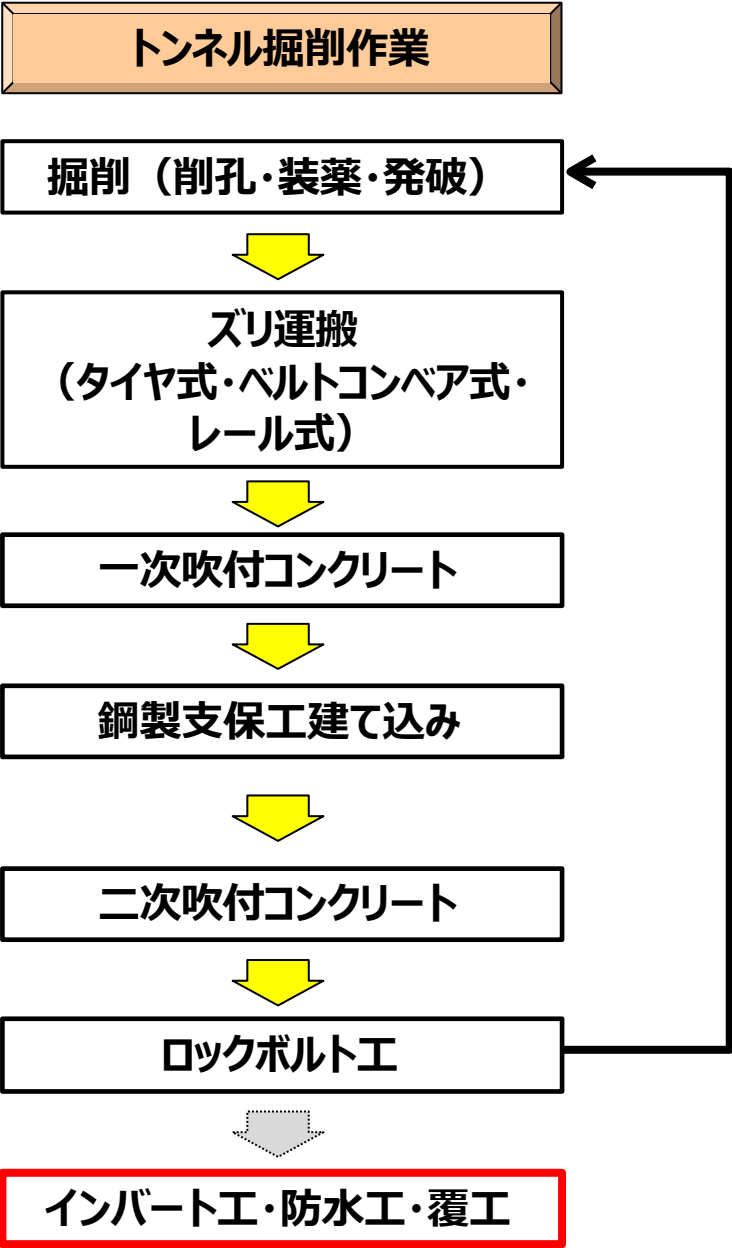


二次吹付



ロックボルト

1. トンネル工事



インバート工



防水工



覆工



完成

1. トンネル工事

■ トンネル工事のICT

鋼製支保工切羽無人化建て込み

ナビゲーション操作盤



ブームセンサ内蔵
微調整機能付きエレクター

クイックジョイント継手



支保工位置
測定用プリズム



自動追尾測量機



マシン姿勢測定用プリズム



切羽直下に作業員が立ち入ることなく、
オペレータ1名で鋼製支保工の建込が可能！！

エレクターにて支保工を把持しながら
コンクリートを吹付けて支保工を固定

鋼製支保工建て込み作業の大幅な省人化と、施工サイクル短縮による生産性向上や高精度建て込みによる品質向上を実現するとともに、切羽肌落ち災害に対する安全性が格段に向上

1. トンネル工事

■トンネル工事のICT

覆工コンクリート充填圧管理 覆工マルチ工法



- 覆工マルチ工法は、高品質トンネル覆工天端締固めシステムほか 8 つの開発技術を用いることにより、コンクリートの締固め不足に起因する品質の低下（空洞・ひび割れ・出来映え不良等）を防ぎ、覆工コンクリートの耐久性の向上（長寿命化）を図るものです。
- また、本工法はコンクリートの締固め作業をシステム化・自動化、カメラ・モニターによる省力化・省人化により、従来比約 2 割の労務費削減を実現。

1. トンネル工事

■トンネル工事のICT

トンネル施工自動化（開発中）

■技術概要

- ・安全を最優先し、切羽に人が立ち入らない山岳トンネル施工を実現（遠隔施工技術、自動施工技術）。
- ・無人化施工、省人化施工の実現により、担い手不足を解決。

※①、③、⑥：既存技術活用

②、④、⑦、⑧：技術開発



2. シールド工事

シールド掘削作業

掘削



掘削土搬出



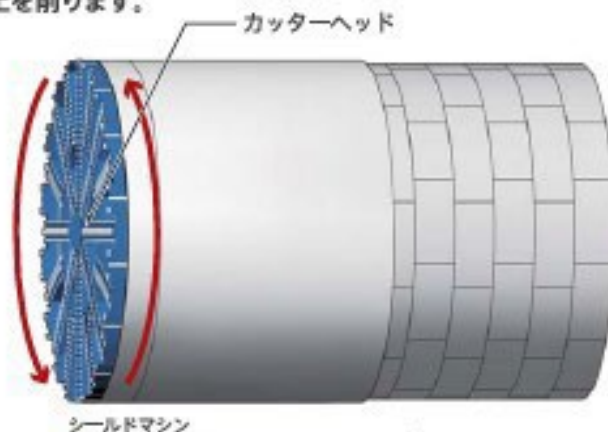
シールドジャッキ前進



セグメント組立

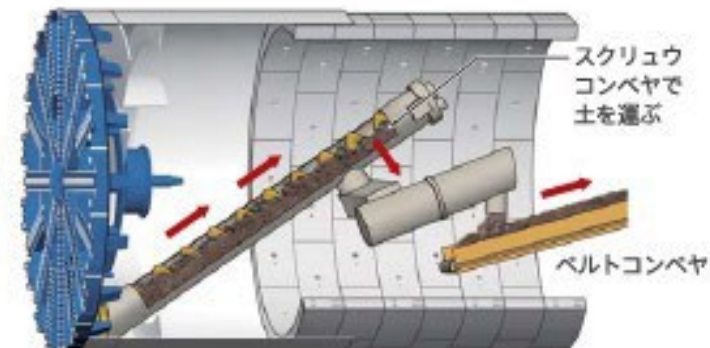
Step 1 土を削る

シールドマシン前面のカッターヘッドが回転し、土を削ります。



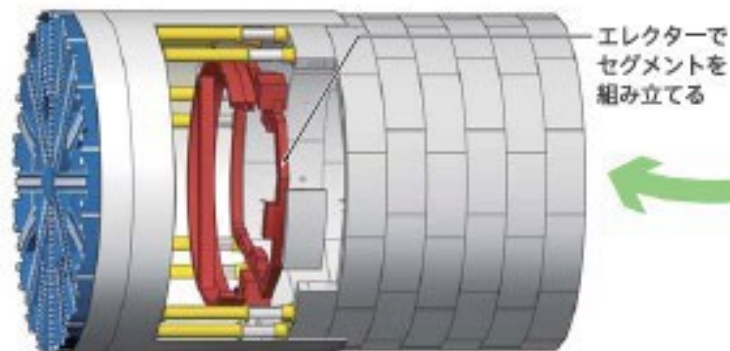
Step 2 土を運ぶ

削られた土をスクリュウコンベヤでシールドマシン後方へ運び、地上へ続くベルトコンベヤで搬出します。



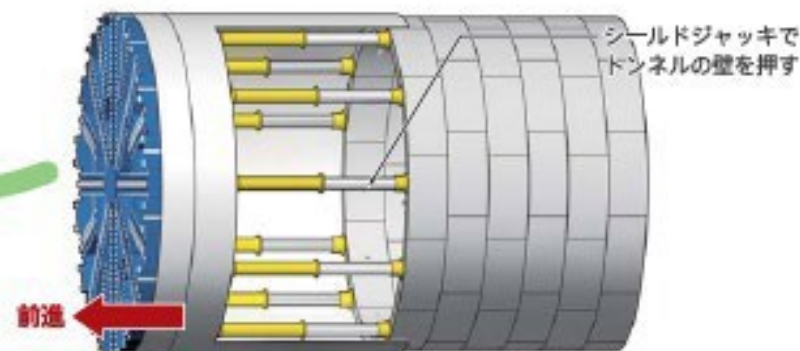
Step 4 トンネルの壁を組み立てる

シールドマシンが前進した空間にエレクターでセグメントと呼ばれるパネルをリング状に組み立てていきます。



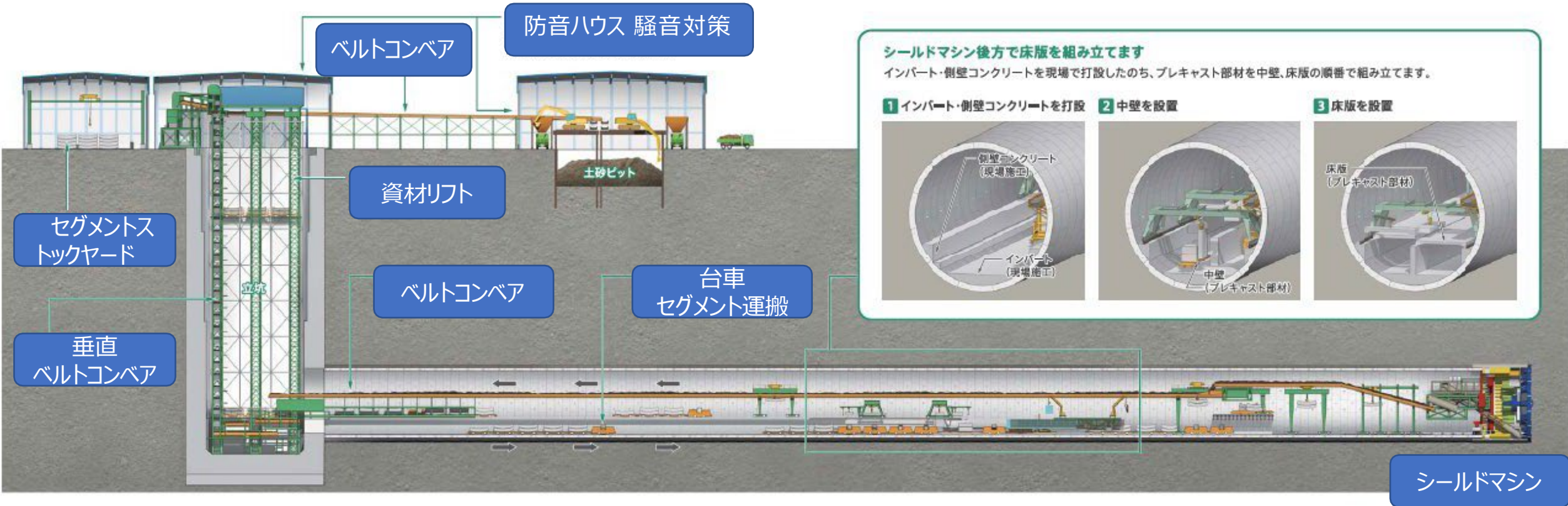
Step 3 前へ進む

組み立てられたトンネルの壁にシールドジャッキを押し付け、ジャッキを伸ばすことでシールドマシンが前進します。



2. シールド工事

シールド工事全体図



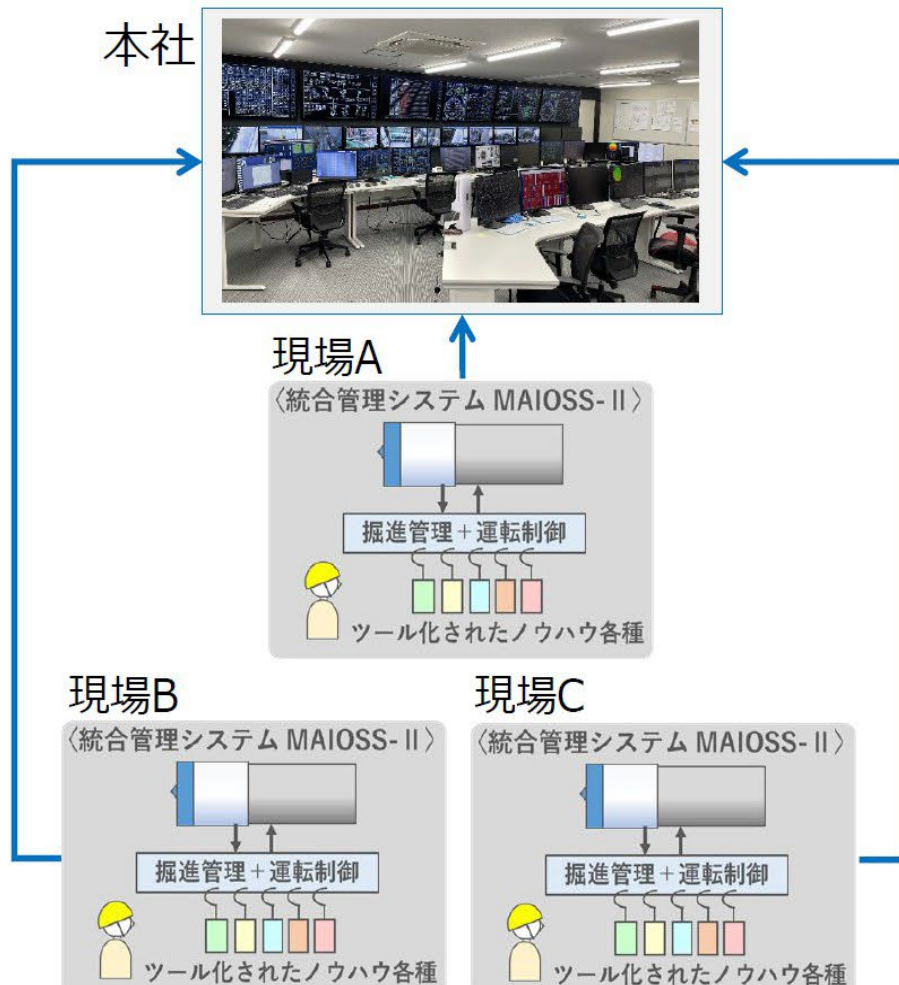
2. シールド工事

■トンネル工事の生産性向上技術 (MAIOSS II)

■技術概要

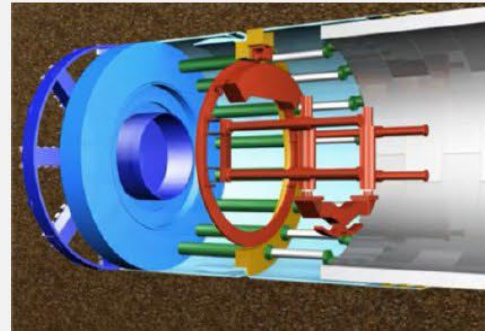
- ・全社で掘進時データを一元集中管理（分析・活用）することにより、品質・安全を確保したシールド自動施工を実現
- ・土量管理・動態観測を踏まえて掘進をリアルタイムで制御することで、地盤沈下や出水事故等を未然に防止

■各シールド現場の掘進時データを全社で一元集中管理

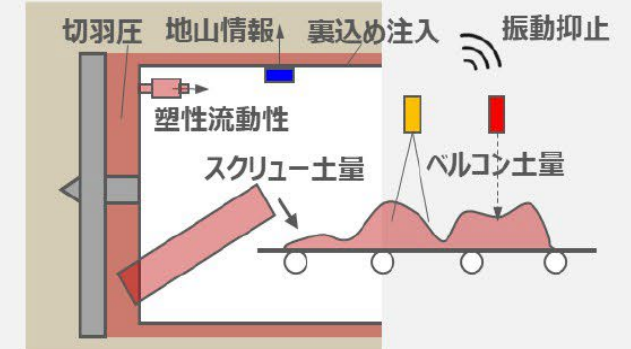


■MAIOSS-IIが提供する価値

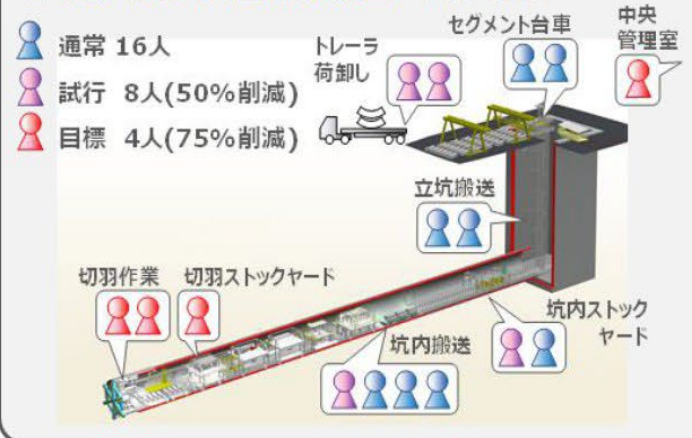
①掘進自動化 生産性向上



②トラブル(陥没)防止 逸失利益の防止



③セグメント自動搬送 省人化



前田建設の人材育成



1. 新入社員育成プログラム
2. ジョブローテーション
3. 見守り
4. 豊富な研修・教育



広がる、選べる、輝く、 キャリアの実現に向けて

人材育成会議 [個々に応じた育成計画と確実なフォロー]

- 人材データを共有し「みんなで見守る」全力バックアップ体制。
- 業務習熟度、意欲が高い職員は上位職の仕事へどんどんチャレンジできます。



新入社員育成プログラム

[技術を磨き、絆を深める]

- 入社後約1年間を研修期間とし、じっくり育成します。
- 所属の指導担当者「教育長」が新入社員を1年間フォローする体制を構築しています。



マッチング会議

[転勤が伴うゼネコンだからこそ、
安心して働ける環境づくりを]

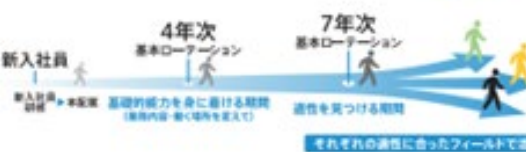
- 職員一人ひとりのキャリアビジョンや個性・資質を把握し、最適な配置を目指しています。
- 長年続けてきた丁寧な育成の取り組みが、この仕組みを支えています。



ジョブローテーション

[成長の機会を提供、広い人脈とキャリアを形成]

- 現場で基礎的能力を身に付けた後、それぞれの適性に合ったフィールドで活躍できます。



上司力研修

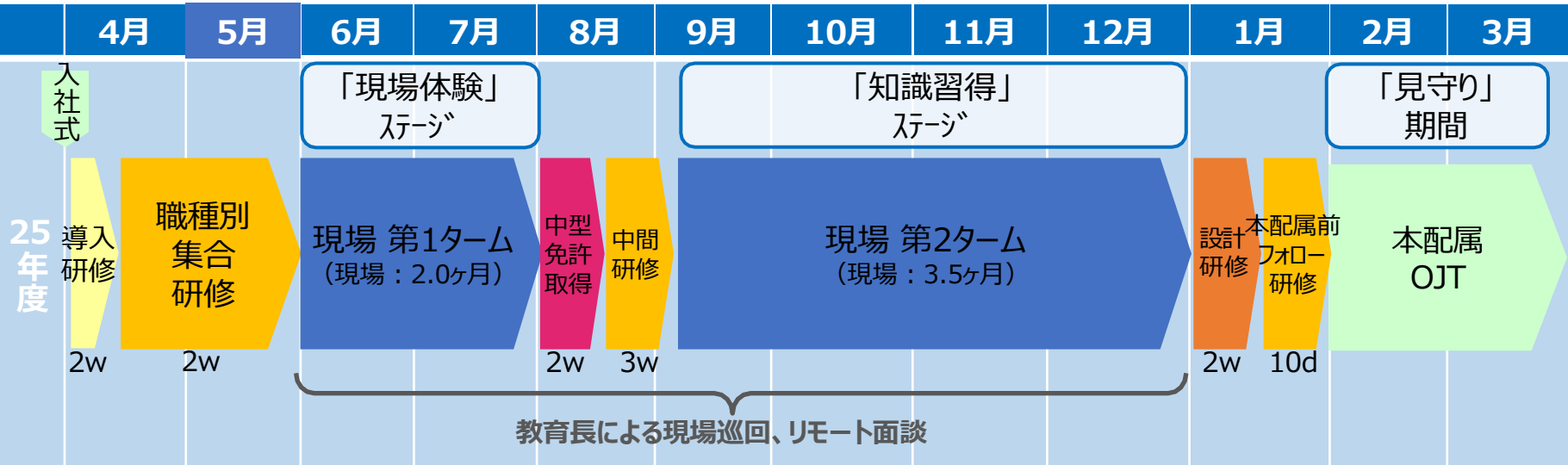
[変化に対応できるリーダーに]

- 丁寧な若手の育成を通して見えてきた理想の上司像。
- 人材育成会議を通して培った知見をもとに、部下育成・指導・フィードバック力を体系化、組織成果を最大化する「時代に対応する上司力」を養成します。



1. 新入社員育成プログラム – 技術を磨き、絆を深める –

- 入社後**10ヶ月**は研修期間とし、様々な経験のもと、じっくり育成
- 専属の指導担当者＝「**教育長**」が新入社員を1年間をフォロー



1年間専属で、新入社員の技術面から精神面までをフォロー



2年目以降も
声掛けするよ！

教育長

技術力があり、
人材育成の意識の高い職員から選抜



測量研修



安全研修



ダム見学（福井県）



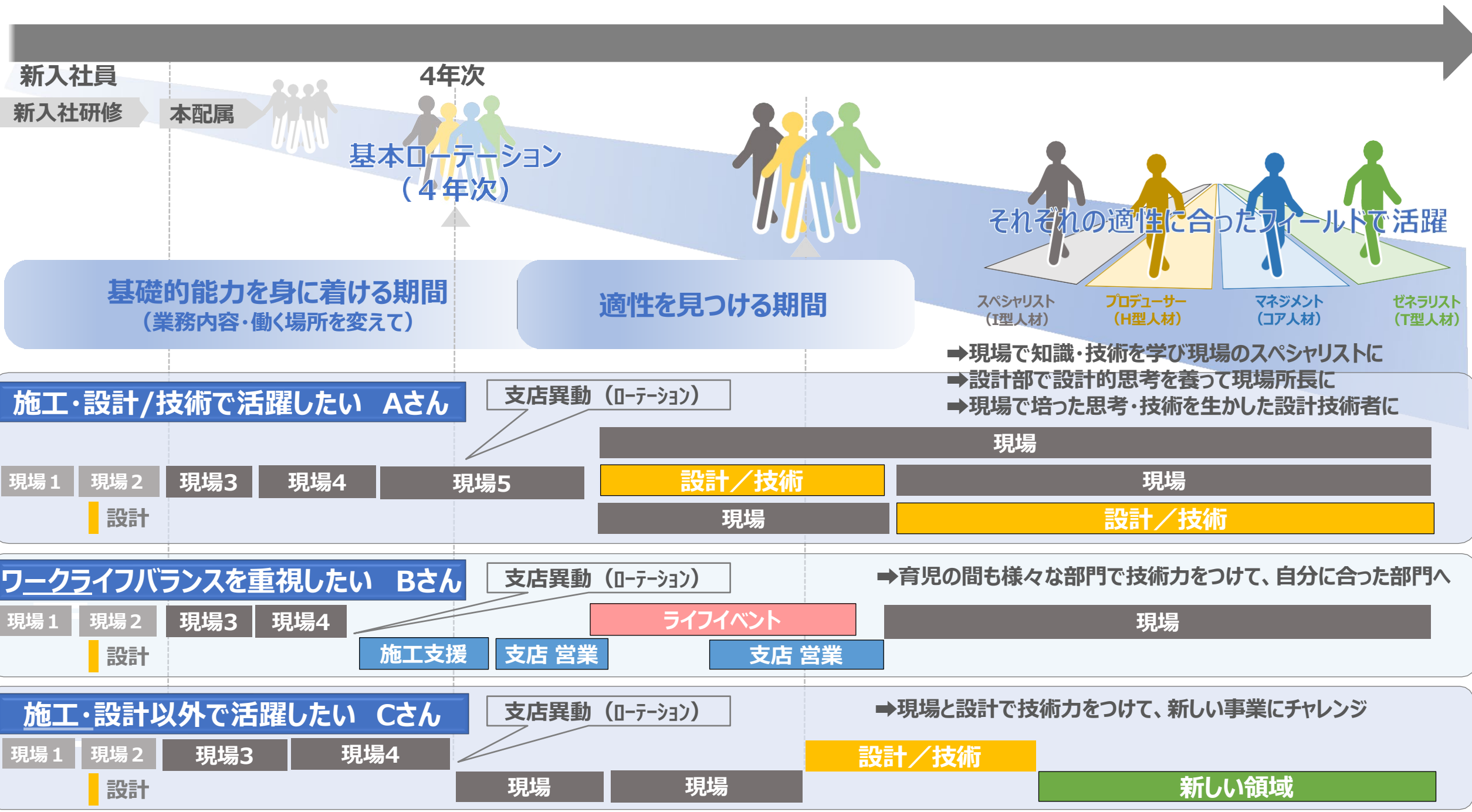
現場実習



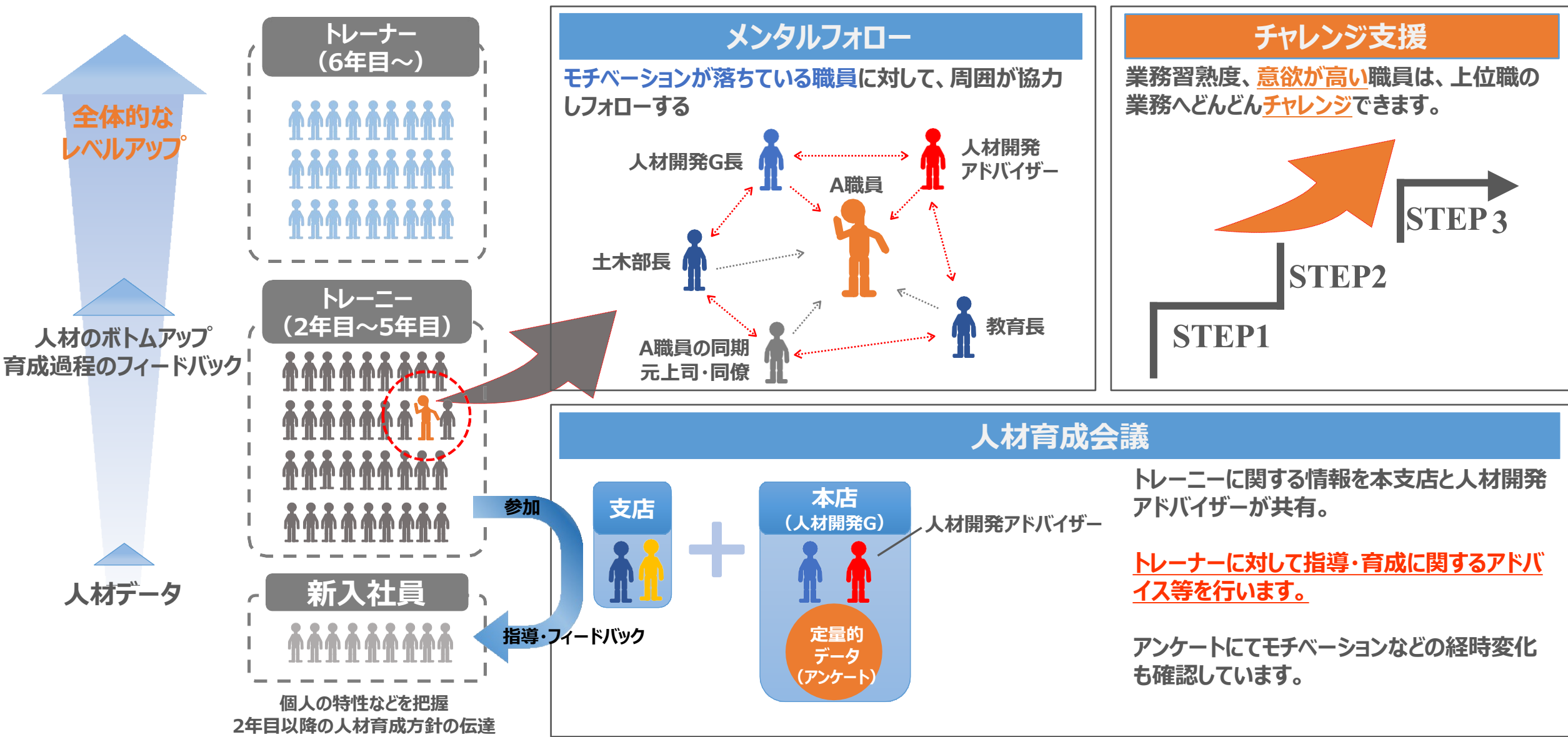
設計研修

同期の絆を深めながら、実践を通して知識を身に付け、経験を積む

2. ジョブローテーション – 様々な業務を経験し、適性に合ったフィールドで活躍 –



3. 見守りについて – 人材育成会議/メンタルフォロー –



人材データを共有し、「みんなで見守る」全力バックアップ体制

4. 豊富な研修・教育 – 土木の専門知識～ビジネススキル・教養 –

i. 土木の知識・技術を磨く

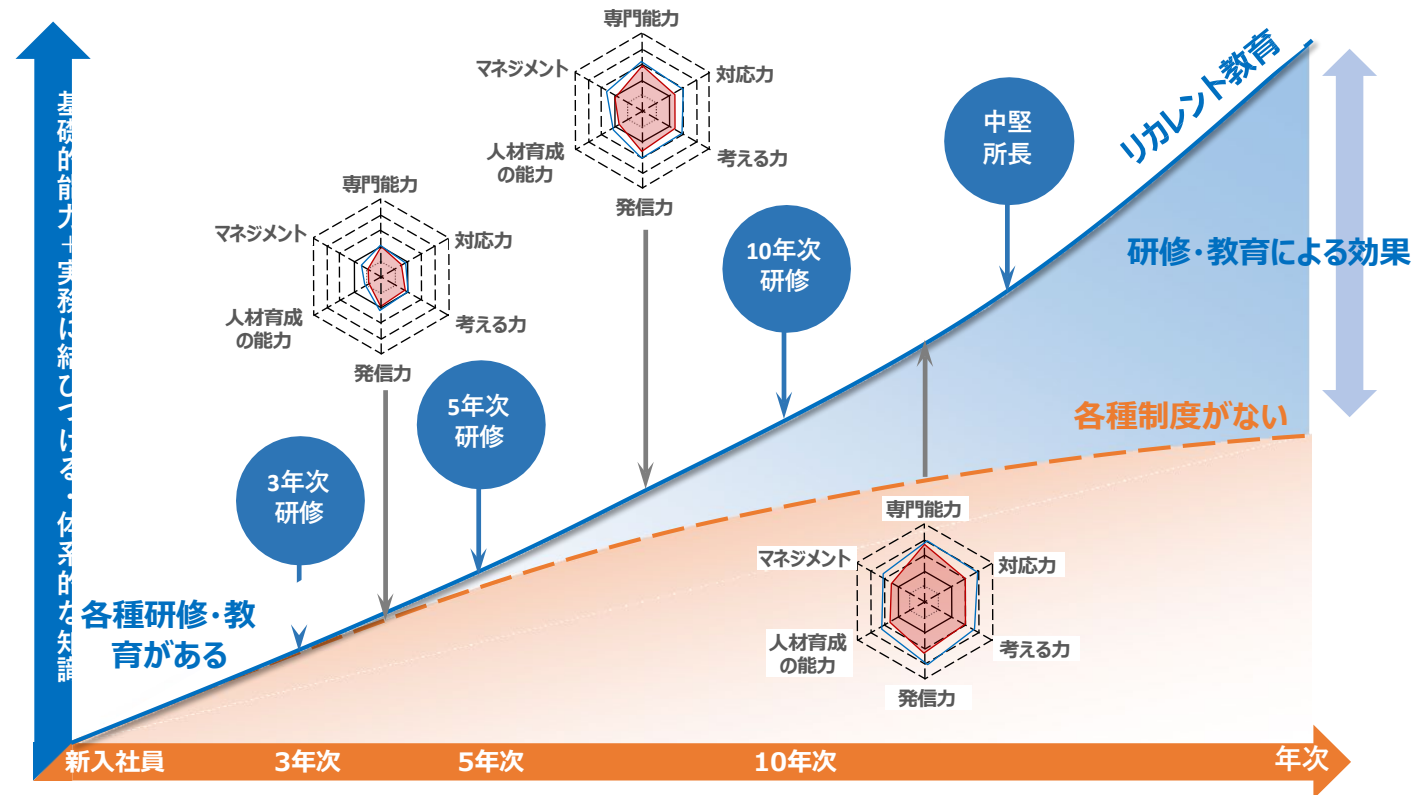
- 年次研修：3，5，10年次
- 各支店での世代別研修
- 現場を活用した技術研修
- 土木WEB講座（70以上のコンテンツ）

ii. 様々な領域の知識を習得

- WEB動画学習サービスの提（Schoo）
- 土木富士見ちゃんねる（YouTube）

iii) 多様な働き方

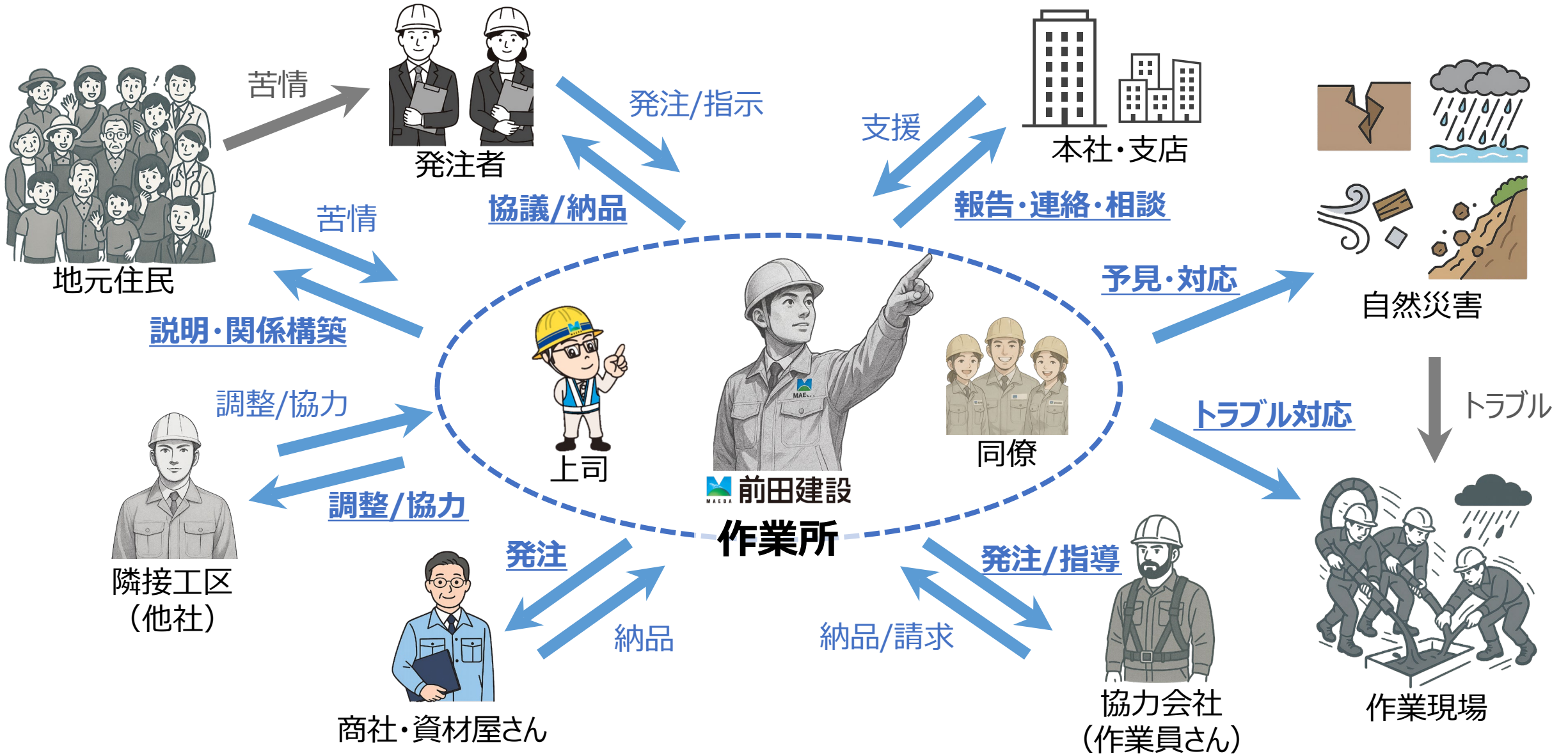
- 働きやすい職場づくり検討会（現場で開催）
- ライフイベントを考慮したショートタームローテーション



【基礎的能力＋実務に結びつける・体系的な知識】の極大化

前田建設のコア事業で身につくスキル

1. 作業所の業務（関連概略図）

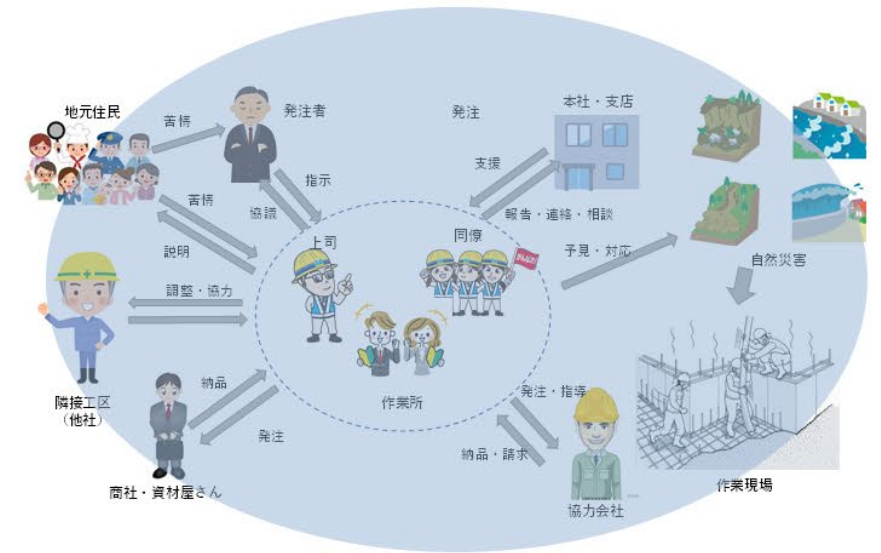


利害関係者・業務の範囲が広いため、豊富な知識と技術が必要

2. 現場で磨くマネジメントスキル

コア事業（特に現場）は成長にとって非常に恵まれた環境

- 入社して直ぐから**マネジメントの業務**を経験
- しかも、**経営資源（人・モノ・カネ・情報）を動かす業務**
⇒ **経営のノウハウ**が詰まっている
- 多種多様な施工条件、多種多様な人材と関わることで、**コミュニケーションスキル**が磨かれる など



所長の業務範囲

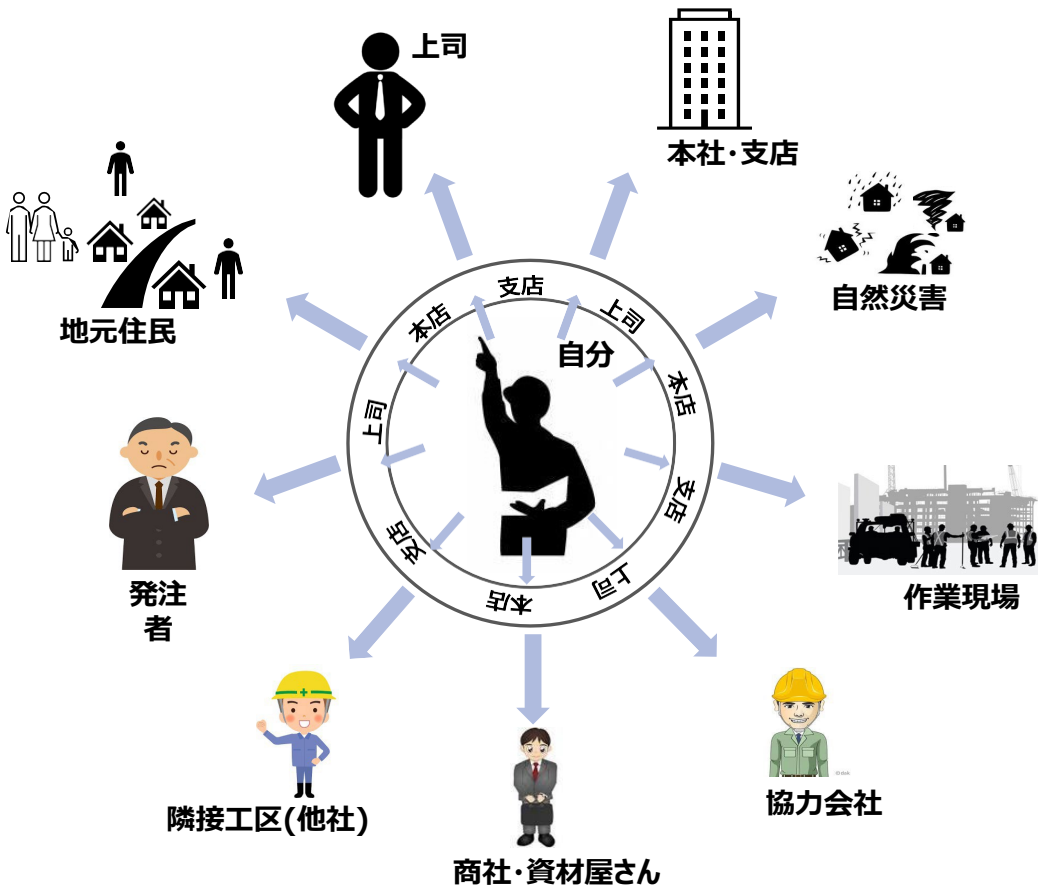
作業の掌握、組織マネジメント、責任者・リーダーの役割など 責任の範囲が広い

- ⇒ 高いレベルの**マネジメント力・リーダーシップ**が身に付く
- ⇒ 自己のキャリアが**広がる・選べる・輝くもの**へ

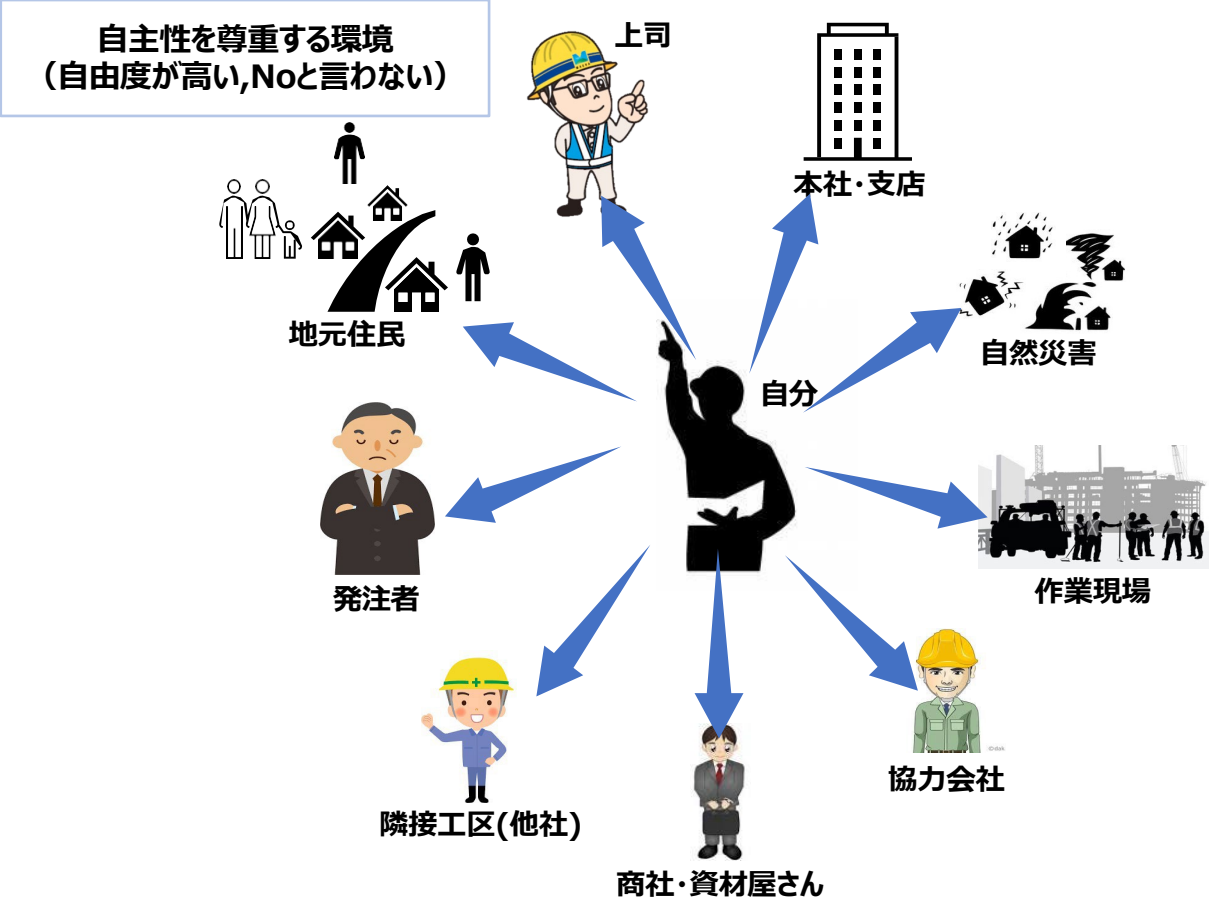
前田建設の特徴、強み

1. 前田建設の業務は個人の裁量が大きい（イメージ）

同業他社



前田建設



前田建設の強み・特徴

個人の裁量が大きい
⇒判断力・決断力が育てられる/意思決定が速い
⇒人間的な成長



関係各社と距離が近い
⇒信頼関係を築きやすい（協力会社から好かれる所以）
⇒いい仕事をして顧客の信頼を得る



2. 前田建設の強み

三現主義

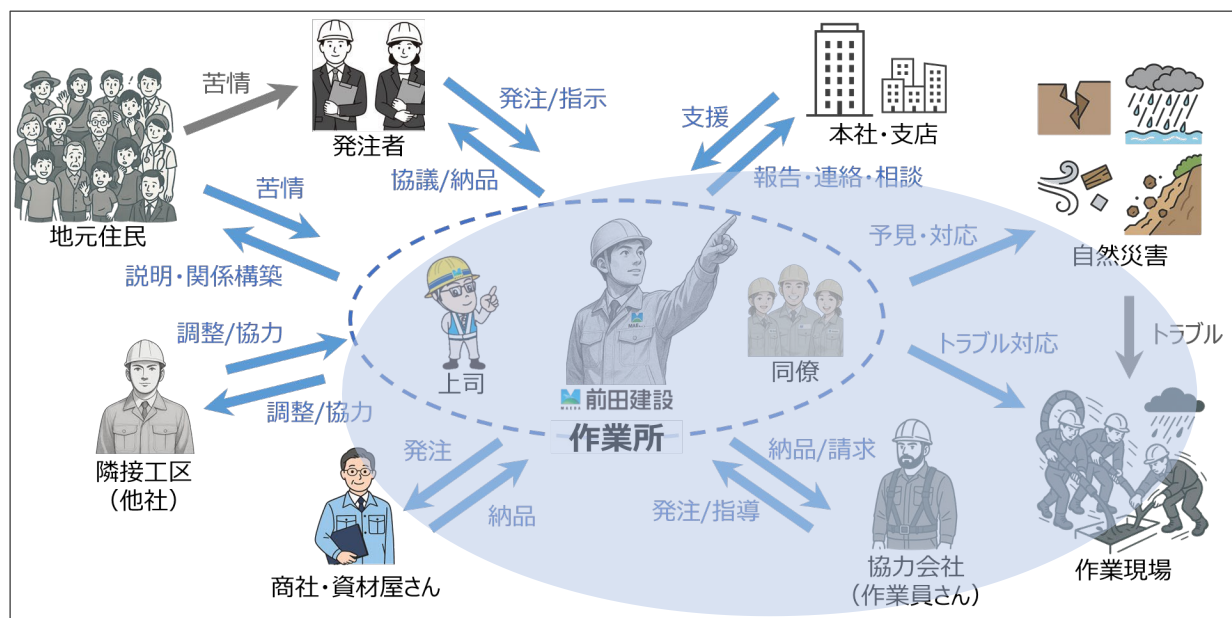
誠実
意欲
技術

地域への
貢献実感

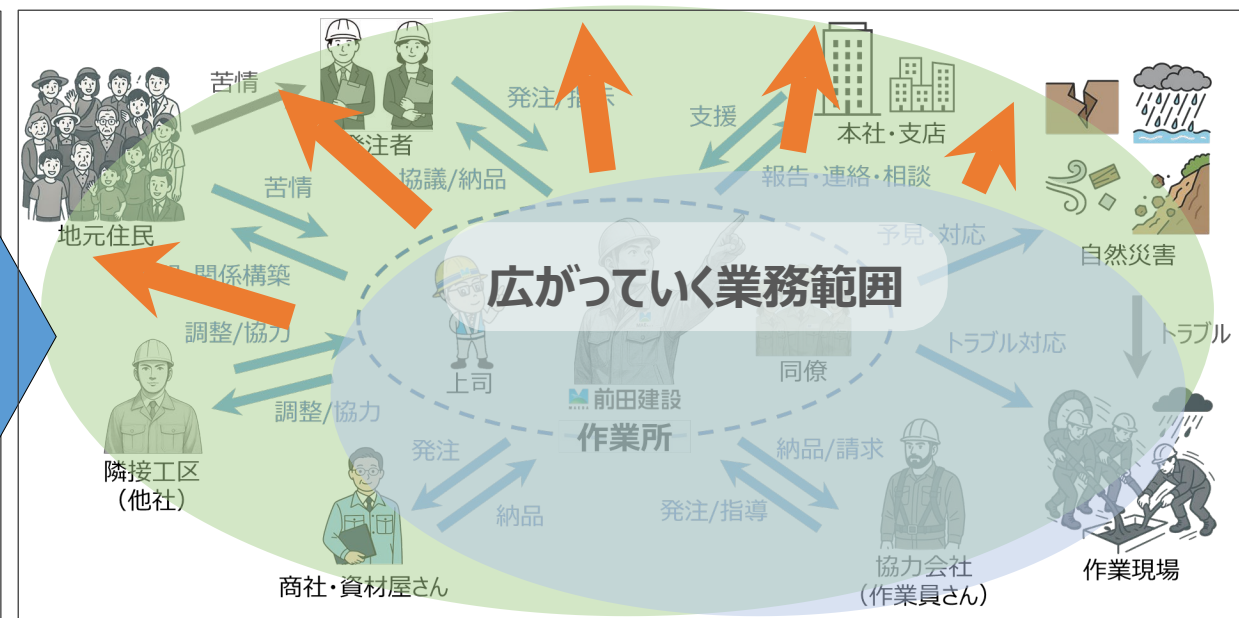
三現主義（現場・現物・現実）を重視し、施工の細かいところまでを把握

顧客からの信頼が厚い

現場の最前線で、地元住民の方としっかりコミュニケーションを図り、事業を推進しているからこそその貢献実感



若手職員の業務範囲



中堅職員の業務範囲

前田建設の新たな取り組み

最適配置推進会議（マッチング会議）について

職場環境改善に向けた全社取組
(子育て支援など)

労働時間短縮に向けた全社取組

会社の方向性を全職員で共有

■ 最適配置推進会議について 管外単身赴任の解消、申告キャリア実現等に向けた仕組み図

最適配置推進会議

目的) 管外単身赴任の解消、申告キャリア実現等に向けた支店間異動の推進

支店土木部長
(営業部長)

①管外単身赴任者で異動を希望している者

②子育て世代、介護世代など特別な配慮が必要な者

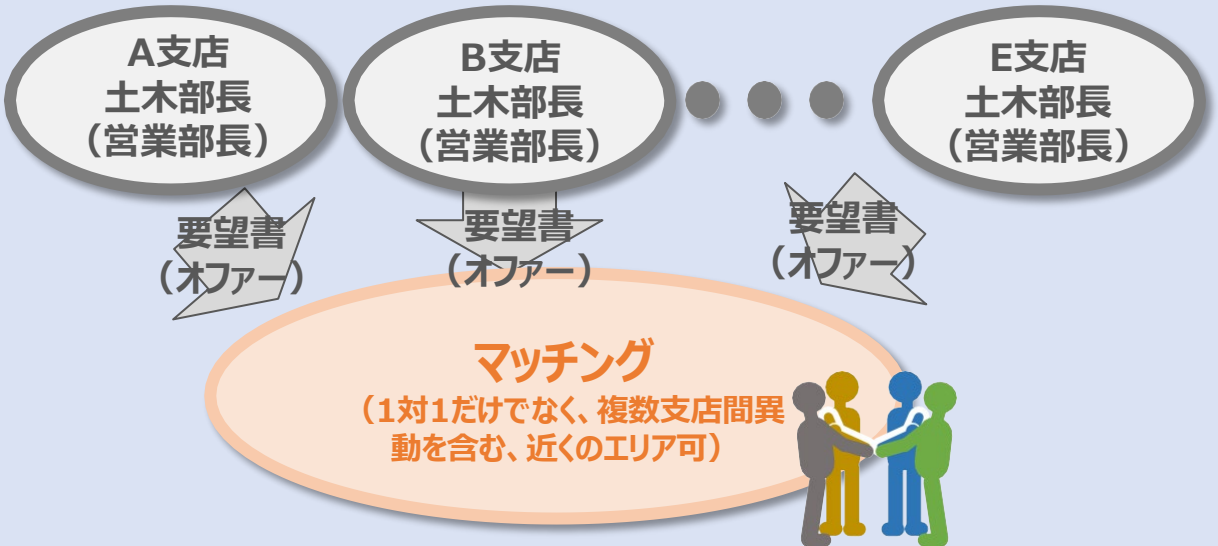
③環境を変えた方が、活躍が期待できる者

④その他特別（前向き）な理由がある者

※公平性の観点より、現在の業務への取組姿勢等を考慮する

土木事業本部
(両統括＋主幹部長)

会議のイメージ



実現のためのポイント

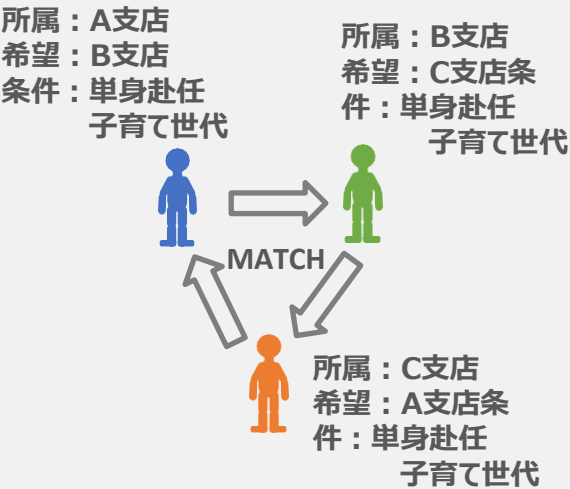
①キャリアビジョン、人材の特徴や適性、価値観等の共有が必要
⇒職員との対話を通じた要望・希望の把握、人材育成を通じた適性の把握

②支店での囲い込みを無くす
⇒全体最適、個の要望やキャリア実現を意識

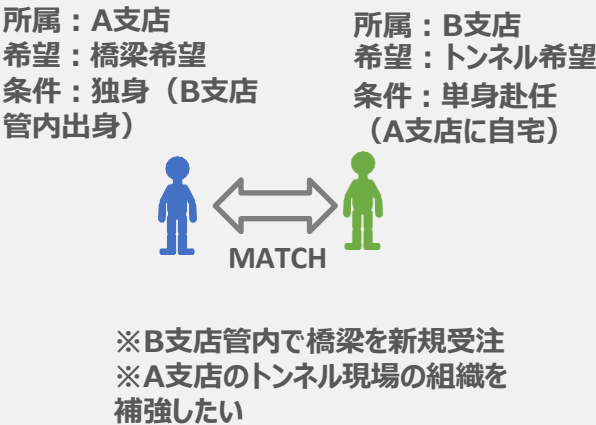
③異動先として希望される支店となる
⇒リクルート活動の推進

④選ばれる人材となる
⇒キャリア実現に向けて、向上心を持って自己研鑽する人材となる

ケース01 (管外単身赴任の解消)



ケース02 (申告キャリアの実現)



研修対応の託児所

子育て中でも安心して研修に参加できる環境づくりを開始！



利用者の声

託児所や宿泊ルームではクッションフロアのおかげで動き回れたり、冷蔵庫や電子レンジ完備のもと離乳食を上げることができ、不自由なく過ごすことができました。

研修前は正直不安でしたが、携わって下さったみなさまのおかげで安心して講義を受けることができました。

社内研修時に設置し、安心して研修に参加してもらう

託児所の設置：ベビーシッターさんの他、研修所内に臨時託児所を設置し、昼寝用のふとんや玩具も用意。安心してお子様を預けられます。

宿泊設備の充実：親子で宿泊できるよう、ベビーバス、ベビーベッド、クッションフロアなどを完備。

食事・衛生対応：離乳食に対応するため、電子レンジと冷蔵庫を設置。赤ちゃんの健康に配慮し、近くの小児科情報も提供。

柔軟な対応：個別の要望に応じた準備も可能。育児の状況に合わせて、安心して研修に参加できます。

事務手続きのサポート：育児休業中の場合は、勤務表や給与支払い、給付金の減額など、事務的な手続きは人事部と連携して対応しています。



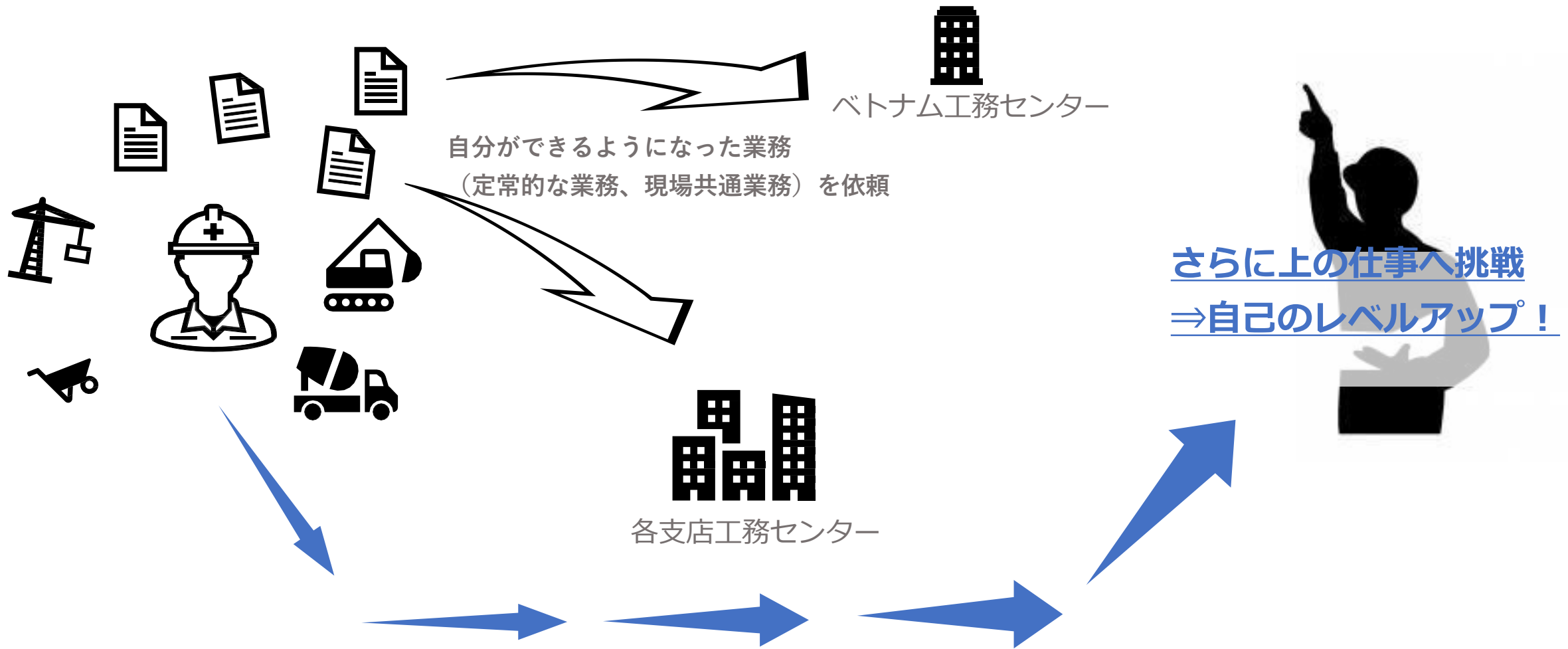
■ 労働時間削減に向けた全社取組 その30分を削り出せ

取り組み項目	従来	現在
安全朝礼	毎日全員参加	当番制 - 当番以外の早出残業時間を削減
昼礼	全員参加	廃止
夕礼時のルール	現場作業終了⇒全員が作業所に揃う⇒夕礼開始（残業時間）	基本廃止 - 実施する場合は業務時間内に行う
所内打ち合わせ	- 本当にその会議必要？ - ダラダラ決まらない - その人参加する必要がありますか	- 会議前の目的と議題の明確化 - 制限時間設定 - 議題の事前共有 - 参加人数の絞り込み - 最大60分打ち切り
社内書類の簡素化	様々なシステムに同じような情報を入力	不要な項目を削除
公務センター ベトナム統括部 BPO活用	- 作業所職員で業務を完結 - 書類が多い	- 業務を仕分け、BPO - 共通業務の支援⇒減った分上位職の業務に挑戦できる - 雑務から、写真整理、帳票の作成、最新図面の整理

■ 労働時間削減に向けた全社取組 工務センターの設置

①各支店に工務センターを設置 ②ベトナム工務センターを設置

⇒全社一体となり、労働時間削減に向けて取り組む



■ 会社の方針を全職員で共有 Maeda オープンディスカッション/本部長キャラバン

会社の方針を全職員で共有

全国各地に配属されている職員と会社、事業本部の方針を共有するために実施

Maeda オープンディスカッション

経営陣一各事業本部の事業方針に関するディスカッションを全役職員が視聴できる

本部長キャラバン

土木事業本部長が、全国各支店に出向き、事業本部の方針を説明

⇒事業本部全体で方向性を統一して、一体感を持って仕事に取り組む

