



個性ある多様な人財とともに

WEB → 人事関連データ
<https://www.kumagaigumi.co.jp/csr/employee/date/index.html>



WEB → 従業員とともに
<https://www.kumagaigumi.co.jp/csr/employee/index.html>



多様な人財が能力を最大限に発揮できる環境・制度の整備

熊谷組グループ発展の基盤として人財の確保と育成、それらが健全に機能する職場環境の整備に力を入れています。現在、建設業では若手技術者などの不足、熟練の技術者の退職により、人財減少が深刻化しています。こうした状況を踏まえ、熊谷組では女性活躍の推進はもちろんのこと、高齢者の再雇用制度、ジョブリターン制度を制定し、さらに非正規雇用社員の正社員登用などにも積極的に取り組んでいます。

採用について

熊谷組は、従業員の高齢化や世代間の不均衡を解決し、ダイバーシティを意識した採用活動を行っています。新卒・中途採用については、今後の業績推移等に基づき、5年後、10年後の総社員数・職種・年齢分布などを考慮した採用計画を策定しています。また、2019年度からはジョブリターン制度を設けています。

従業員数および年齢・勤続年数の平均推移 熊谷組単体

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数(名)	2,382	2,497	2,578	2,620	2,626
平均年齢(歳)	45.2	44.9	44.5	44.4	44.1
平均勤続年数(年)	20.5	19.9	19.5	19.5	19.3

ダイバーシティ企業として

熊谷組は性別、年齢、国籍、性自認・性的指向(LGBTQ)、障がいの有無等にかかわらず、すべての人が生き生きと働くことができる職場環境の実現に取り組み、ダイバーシティ、働き方改革の推進による業績の向上を目指しています。

推進体制

熊谷組は、社長を委員長として各本部長で構成する「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、本部・支店・グループ会社よりダイバーシティ推進担当者を選任して、推進体制を構築しています。また、各部門の代表者により制度・施策を検討する「働き方改革ワーキング」を設置し、全社横断型でダイバーシティおよび働き方改革を推進しています。

熊谷組のダイバーシティ推進部はそれらの運営や実効性を高める役割を担っており、人財活躍推進と働き方改革推進を統合して取り組んでいます。

女性が活躍できる職場

熊谷組は女性活躍推進法に基づく第三次行動計画(2021年1月～2022年12月)を策定しました。

定量的な目標として以下の3点を掲げています。

- 新卒採用者に占める女性割合を25%以上にする。
- 女性管理職数を現在(2020年4月時点)の10%増とする。
- 子の出生に伴う男性の休暇(配偶者出産時特別有給休暇もしくは、育児休業)の取得率を70%以上にする。

2021年度の主な取り組みと社会からの評価

2021	7月	スポーツ庁にて「企業の例に学ぶ女性活躍推進に向けた取り組み」をテーマに当社社員と室伏広治スポーツ庁長官らと意見交換
	9月	「妊活支援休暇制度」「不妊治療休業制度」を導入 妊活支援休暇：年に5日間まで30分単位から利用することのできる特別有給休暇 不妊治療休業：最長365日まで3回を上限に分割取得することが可能な休業制度
	11月	LGBTQの取り組みに関する評価指標であるPRIDE指標「シルバー」を受賞
2022	2月	男性育休取得と促進のため、社長を交え育休取得経験のある男性社員による2回目の座談会を実施
認定・登録		● 新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業 ● 東京都「心のバリアフリー」サポート企業登録

ダイバーシティ推進室設置後の経営状況

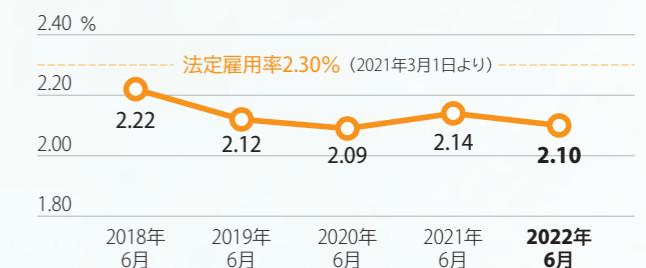
指標区分	2015年度	2021年度	2015-2021年度の対比	
会社業績	売上高(百万円)	267,497	331,021	1.2倍
	当期純利益(百万円)	10,392	13,730	1.3倍
社員満足度	月平均時間外労働時間 ※ 2015年度をベースとした場合		△24.2時間	
女性活躍推進	管理職に占める女性人数(名)	11	66	6.0倍
	現場配属の女性技術者(名)	14	30	2.1倍
	女性正社員比率	12.6%	18.0%	1.4倍
	男性育児休業取得率	2.3%	31.3%	13.6倍
	配偶者特別有給休暇取得率	40.0%	35.2%	0.9倍
	短時間勤務者数(名)	21	48	2.3倍
介護両立支援	介護休暇取得者数(名)	7	33	4.7倍
高齢社員	再雇用者数(名)	228	329	1.4倍

ダイバーシティ推進後、7年間で売上高1.2倍、純利益1.3倍に上昇、女性管理職数は11名から66名と6倍、現場配属の女性技術者も14名から30名と2.1倍になりました。男性の両立支援制度の利用も増加しています。長時間労働は改善され、月平均時間外労働は、社員一人当たり24.2時間減少する成果を上げました。

障がい者雇用の状況

障害者基本法で定める「障害者週間」(毎年12月3日から12月9日)の期間を拡大し、2021年度から毎年12月を熊谷組の「障がい者月間」として制定しました。「障がい者月間」では、障がい者への理解を深めようというテーマでeラーニングを実施する等、様々な取り組みを行っています。また、本社ビル内にバリアフリートイレを設置し、車いすの方も安心して利用できる環境を整えています。

障がい者雇用率の推移 熊谷組単体



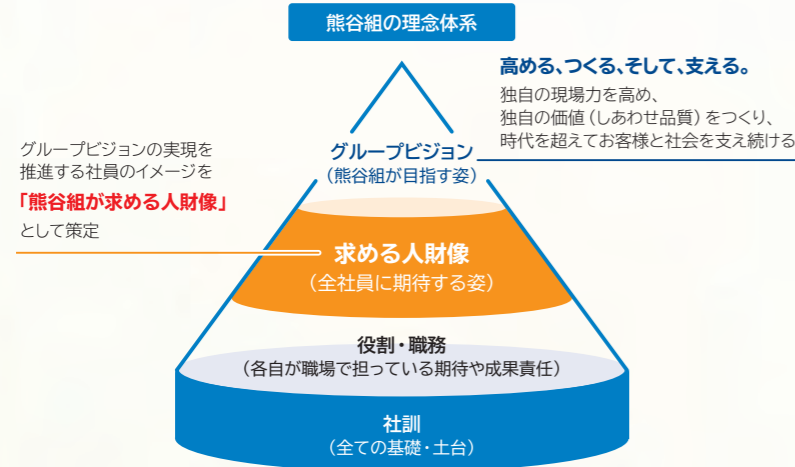
定年再雇用の状況

定年退職後65歳までの雇用を前提とした制度を運用し、働く意欲のある定年退職者の雇用拡大に貢献しています。社員および組織の活性化を図ることを目的として、働きやすい環境のための福利厚生も拡充しています。2022年4月現在、在籍する定年退職者は336名です。

人財育成

「自らを高め、未来をつくり、人を支える」、そんな人財の育成を目指して、様々な取り組みを実施しています。2019年4月に熊谷組の育成指針となる「人財育成計画」を策定しました。

理念体系と求める人財像



2021年度階層別研修の受講状況

研修名称	対象区分	受講者 / 対象者 (名)	受講率 (%)	受講時間 (時間) 総時間 / 一人当たり	
次世代経営者育成研修	選抜	20 / 20	100	1,600	80
新任ライン部長研修	役割	21 / 23	91	651	31
管理職 5 年次研修	年次別	39 / 41	95	624	16
新任管理職研修	昇格時	38 / 40	95	608	16
初級管理者研修	昇格時	31 / 33	93	496	16
新任指導職研修	昇格時	56 / 58	96	896	16
OJTトレーナー研修	役割	118 / 125	100	944	8
3 年次研修	年次別	129 / 129	100	2,064	16
若手フォローアップ研修	年次別	129 / 129	100	7,611	59
新入社員研修	年次別	135 / 135	100	22,208	165

働き方改革の推進

熊谷組はこれまで働き方改革の推進として、制度の導入、生産性の向上・業務の効率化に関わる施策、意識改革に努めてきました。制度として、2020年度にテレワーク制度・時差出勤制度、2022年度に外勤部門を対象としたフレックスタイム制度を導入しました。

意識改革の取り組みでは、トップメッセージの発信、研修や各支店の幹部に向けた会議等で時間外労働の上限規制について説明するなど周知する場を設けてきました。一方で一人ひとりの働きがいにつながる小さな改革を積み上げていくことを目的に、2019年度より各部門の代表者たちによる「スモールスタートプロジェクト」を継続しています。「オフィスカジュアル」の導入、また2021年度には「コンビニ自販機」の設置などの企画が実現し、社員が働き方改革を身近に感じられるものとなりました。

2024年度に時間外労働の上限規制が建設業に適用されることから、今後2年間を重要な期間として、更なる業務プロセスの見直しやDXの推進等により時間外労働の削減を進めていきます。

資格取得、社外教育の支援

技術士、一級建築士などの公的資格の取得を奨励しています。受験者を対象に補講や模試を実施し、社員のスキルアップを支援しています。

人事評価や業務遂行におけるコミュニケーション

期初に目標設定面談、半期に進捗確認面談、期末に自己評価確認面談、さらに評価結果についての面談と1年間で計4回、社員とその上司による面談を実施しています。将来の職場配置や能力開発についての希望は、すべての社員が社内の申請システムから「キャリアプラン申告」として上長を通さず、いつでも人事総務部へ申告ができます。

高い研修受講率の実現

研修時は受講者本人への案内とは別に、所属本部・支店長、上司にも通知し、研修に参加しやすい雰囲気づくりに取り組んでおり、2021年度の年間平均受講率は90%を超えています。

人権尊重

「熊谷組行動指針」を制定し、人格と人権を尊重し、公平・平等の原則に基づいた企業活動を行うことを誓っています。

人権に関する従業員の研修について

新入社員に対し、人権について研修を行っています。内容は同和問題・LGBTQ・障がいのある人に対する差別・ハラスメント全般・インターネットによる人権侵害等、幅広く人権について理解を深める機会としています。

ハラスメントの防止

全社員に向けてeラーニングを実施しています。①パワーハラスメント ②セクシュアルハラスメント ③妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント ④ハラスメントの対処方法 ⑤確認テストという内容で、約8割の社員が受講しています。また管理職研修においてもハラスメントの防止は必須の項目と位置付けています。

健康経営について

熊谷組では社員の健康を何よりの経営資源と捉え、本社人事総務部内に健康推進室を設置し、全支店の産業医ならびに健康推進担当者が連携して社員の健康を全面的にサポートする体制を整えています。また、社員健康推進計画を年度毎に策定し、PDCAのスパイラルアップを図った健康推進活動を行っています。

なお、新型コロナウイルス感染症においては、対策本部や社員に対して最新情報を随時提供しており、特に重症化リスクが高い社員に対しては受診・面談の勧奨などのサポートを行っています。

社員健康推進年度計画 (2022年度)

- ① 社員の業務災害防止に向けた取り組み
- ② 労働時間の把握ならびにハイリスク者へのアプローチ
- ③ 一般健康診断の実施ならびにハイリスク者へのアプローチ
- ④ ストレスチェックの実施ならびにハイリスク者へのアプローチ
- ⑤ 個別事例における取り組み
- ⑥ 社員の身体的・精神的・社会的な健康の保持増進に向けた取り組み

当社は、優良な健康経営を実践している法人として、経済産業省と東京証券取引所が創設した「健康経営優良法人」の認定を取得しています。今後は社員だけではなく、当社の現場で頑張る作業員の方々への健康施策も強化していく予定です。

ハイリスク者への取り組み

社員の健康診断結果はすべて産業医による入念なチェックが行われ、フォローが必要な社員には受診・面談の勧奨ならびに継続的なサポートを行っています。また、長時間労働による脳・心臓疾患やメンタルヘルス不調を防止するため、対象者への疲労蓄積度チェックと希望者への産業医面談を毎月欠かさず実施しています。その他にも、海外、震災復旧現場など特殊な環境下にある職場に対しては産業保健専門職による訪問や社員面談などによる特別なフォローアップを行っています。

メンタルヘルスに関する取り組み

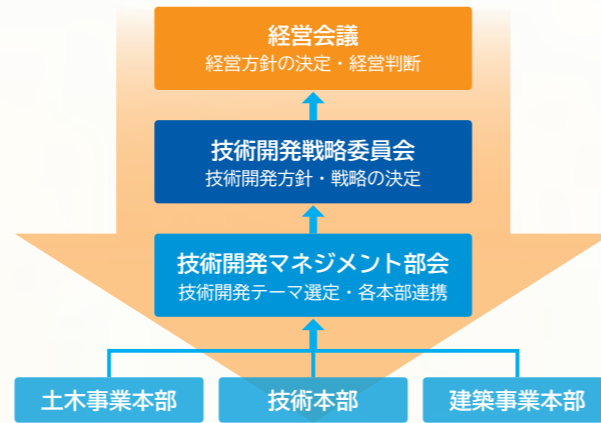
ストレスチェック、社員研修（セルフケア&ラインケア）、職場復帰支援等、一次予防から三次予防まで幅広く活動を行っています。

社会課題を解決する技術の開発



技術開発体制

熊谷組は、技術開発を経営の最も重要な基盤のひとつと位置づけ、体制を整備し、取り組みを強化しています。経営方針に基づき技術開発方針を定め、技術本部、土木事業本部と建築事業本部が横断的に連携し、事業に直結した実用的な技術開発を進めるとともに、中長期的な視点で将来を見据えた研究開発を推進しています。中核となる建設請負業に貢献する技術開発はもとより、社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に向けた新たな価値の創造を目指しています。



中期経営計画における技術開発方針

中期経営計画の達成とその先を見据えた研究開発を実現するため、ビジョンとミッションを設定し、技術開発方針を掲げています。脱炭素社会に向けた基礎研究や再生可能エネルギー分野の技術開発、近未来を見据えたスマートシティの領域の研究に取り組むなど、新たな事業領域を開拓するべく挑戦を続けています。

<p>ビジョン</p> <p>持続可能な心豊かな暮らしのある「まち」の実現</p>	<p>主な研究・技術開発成果・実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ● コッター式継手を用いた橋梁用プレキャスト床版の設計・施工技術 ● 共同住宅における重量床衝撃音レベル予測計算法 ● 大振幅地震動に対する免震用複合ダンパー ● 無人化施工VR技術の開発 ● ミリ波レーダと可視カメラを用いた建機周辺監視システム ● 中大規模木造建築における木質耐火部材の開発 ● 立ち上がり補助機能付き歩行車「フローラ・テンダー」の開発 ● 環境測定用IoTセンサの開発
<p>ミッション</p> <p>世の中の役に立ち、時代を超えて未来に責任を持つ技術を開発する</p>	
<p>技術開発方針</p> <p>脱炭素・循環型社会実現への貢献 デジタル化による建設高度化への貢献</p>	

技術開発動向

技術開発方針に基づき、脱炭素・循環型社会実現に向け、バイオプロセスを利用したカーボンニュートラル技術の研究、中大規模木造建築分野のコスト競争力に寄与する木造耐火部材等の開発を進めています。

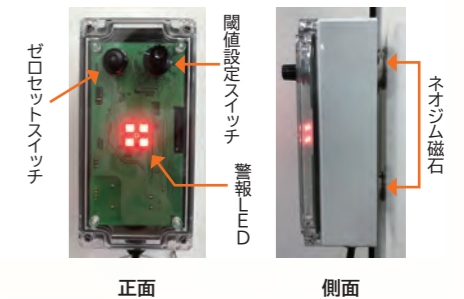
また、AI技術を活用した品質管理システム、環境予測や制御技術開発といった最新の技術分野に注力するとともに、建設請負事業の土台となる技術開発を進め、信頼性と生産性の向上に貢献していきます。

開発商品の紹介

鋼材のひずみを感じて現場の安全性を向上させる「KMLAセンサー」

KMLA (Kumagai Magnet Light Alarm) センサーは、磁石を用いてH形鋼等の鋼材に設置し、鋼材に発生するひずみの変化を光や音のアラームで知らせるものです。

施工中の現場の仮設部材に想定外の力が加わった場合に、危険を目や耳で知ることができます。従来の技術(専門機器や電源が必要)とは異なり、容易に設置が可能で、光や音のアラームにより、専門的な知識がなくても危険を察知できるものです。また、データを保存する機能があり、計測器として使用することもできます。



2022年度の主な取り組み

中期経営計画2年目の2022年度は、4項目を掲げています。

<p>① 建設請負事業に貢献する技術開発</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 超高強度コンクリートの開発 ● 革新的微生物培養システムの開発 ● インフラリニューアル技術の開発 	<ul style="list-style-type: none"> ● 中大規模木造建築関連技術開発 ● 建設高度化技術の開発
<p>② 建設周辺事業・技術商品販売事業の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● コッター継手の外販 ● 転倒防止歩行車の商品化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 住友林業との連携による開発技術商品化 ● 研究・技術開発の広報推進
<p>③ 新たな事業領域・研究領域への挑戦</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 藻類培養技術の開発 ● 環境配慮型コンクリート技術 	<ul style="list-style-type: none"> ● カーボンニュートラルに向けた研究 ● 調査・コンサルティング事業
<p>④ 事業基盤の強化および支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● BIM/CIMの展開・導入推進 ● XR技術開発 ● ローカル5G 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建設ロボットやAI技術開発 ● 重点研究分野の人財確保および育成 ● SDGsターゲットを軸とする開発の推進

特許施策

2021年度の特許出願の実績は、DX推進を反映して遠隔操作や自動運転、デジタル計測等のデジタル関連出願が全体の約20%を占めています。また、注力分野に取り上げられている中大規模木造建築分野に関連して木質分野の部材・構造・耐火関係が約13%と、介助・運動補助関係も約13%を占めています。特許出願においても他社との協業が活発であり、共同研究・共同開発の成果として、全出願件数の約47%が共同出願となっています。建築物のデザイン保護にも注力しており、福井本店ビルのデザインをはじめとして数件の意匠(建物)について、約20件の意匠出願を行っています。

新たな取り組みとして出願のみでなく、経営戦略や技術戦略に資する情報提供を目的として、ビッグデータとなりうる特許情報を用いた分析の取り組みを始めました。

今後も他社の権利を尊重しながら、技術開発等の成果である知的財産権の取得などによる企業価値向上のための特許施策を進めます。

住友林業との協業による開発成果

木材と鋼材を複合した水平耐力部材「KS木質座屈拘束ブレース」の共同開発

建物に用いる鋼製の耐震ブレースは地震時に優れた性能を発揮しますが、限度を超える圧縮力が作用すると座屈現象が起こり大きく変形してしまいます。この欠点を克服するため従来の技術ではコンクリート製や鋼製の座屈拘束材を使用しています。

熊谷組が住友林業と共同で開発したKS木質座屈拘束ブレースはLVL(単板積層材)と合板を組み合わせた木質の座屈拘束材を用いて鋼製の芯材を補強、圧縮時にも耐力を損なうことなく安定的な変形性能を発揮し、従来の座屈拘束ブレースと同等以上の耐震性能を実現しました。2022年3月、ブレースの部材種別では最も変形性能が優れたBAランクとして日本ERI(株)の構造性能評価を取得しました。

KS木質座屈拘束ブレースは、木材を利用しているため鋼製ブレースと比較して製造時の温室効果ガス排出量を最大で約40%抑制することができます。さらに、木材による二酸化炭素固定化の働きも考慮すると、環境負荷低減におおいに貢献する技術といえます。



実大実験の様子



環境配慮型技術の開発

木質部材の垂れ壁を耐震要素として組み込む 木質耐震垂れ壁構法の開発

低炭素社会の実現や国内の林産資源の有効活用の観点から、都市の木化が非常に注目されています。

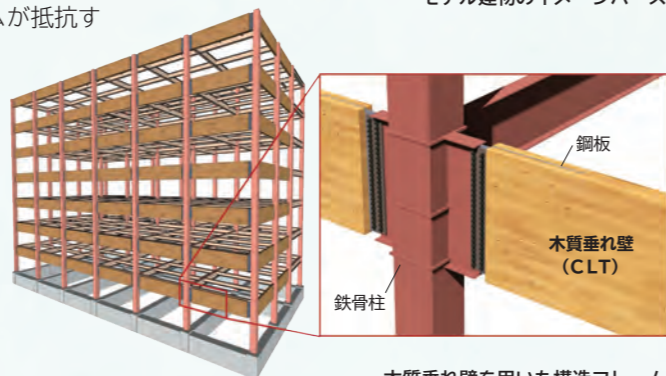
熊谷組は中高層のオフィスビルや商業施設での適用を想定し、鉄骨造の建物にCLT(直交集成板)の木質垂れ壁を耐震要素として組み込んだ「木質耐震垂れ壁構法」を開発しました。本構法は2022年4月に(一財)日本建築総合試験所の建築技術性能証明を取得しました。

地震時には鉄骨柱と木質垂れ壁のフレームが抵抗することで、耐震性能を発揮します。また、木質垂れ壁を耐震要素として組み込むことで、耐火建築物でも木材の「あらわし」※での利用が可能となります。本構法により、木材をふんだんに使い、室内外から木質感を感じられるような空間を実現できます。

※木材の構造部材を素材そのままの仕上げとすること



モデル建物のイメージパース



木質垂れ壁を用いた構造フレーム

DXの推進

WEB → DXの取組み

<https://www.kumagaigumi.co.jp/ir/management/dx/dx/index.html>



熊谷組は、2019年4月に「DX元年」を宣言し、土木事業の先進的な情報化施工^{※1}やKDS^{※2}の開発・実装、建築事業でのBIMの活用、管理部門での基幹システムの刷新へと継続的に取り組んでいます。

さらに、2021年4月には情報に関する経営会議体として情報戦略委員会を組成し、DXに関する意思決定の迅速化、権限の所在の明確化を図りました。5月にはDX推進部を新設して、DXを全社一元的に推進する体制を整えるとともに、2021年9月、DXの目的や戦略を明確にして業務の革新を加速するために、「DX方針」を制定しました。「DX方針」では、DXを熊谷組グループビジョン「高める、つくる、そして、支える」を実現するための手段であると位置付けました。

※1 山岳トンネルのAI切羽診断システム、シールド線形3Dシミュレーションシステム(シールドトンネル)、ダム骨材粒径判別システムなどを開発
※2 Kumagaigumi Deep Smartsの略で、現在と過去の現場データをクラウドに保存し、誰もが活用できることを可能としたシステム

DX方針

『デジタルでグループビジョンを実現する』

デジタルで、技術力、人間力、そして独自の現場力を高める。

業務のデジタル化を進め、仕事を簡単で楽しいものに変革していきます。お客さま、協力会社、社員をデジタルでつなぎ、グループ全体で成長します。

デジタルで、つかう人の気持ちにこたえる“しあわせ品質”をつくる。

これまで培ってきた知をデジタルで見える化し、施工の効率化・自動化を進めます。日々のデータ、過去のデータを活用し、見えなかった課題に素早く気づき、解決します。

デジタルで、時代をこえてお客さまと社会を支える。

ものづくりで得られたデータを活かし、いつまでも人のくらしや社会に寄りそい続けます。

私たちは、デジタル《D》で、建設サービス業の担い手として、弛まず変革《X》し続けます。

「DX認定事業者」に認定

熊谷組は、経済産業省が定めるDX認定制度に基づき、2022年5月「DX認定事業者」に認定されました。現中期経営計画で経営基盤の強化として「デジタル化」を掲げ、2024年春の本格稼働を目指し、基幹システムを刷新するなどDXへの取り組みを推進しています。



「建設WAO」で建設業のあらゆる業務を統合管理

熊谷組は、これまで会計・営業など基幹システムとは別に、現場の購買管理や原価管理などは個別のシステムを利用してきました。そのため、非効率な業務プロセス、複雑なシステム間連携、システムの運用負荷が課題でした。そこで、建設業のあらゆる業務を統合管理できる「建設WAO」を導入し、業務プロセスの統合化とデータの一元化を行っていきます。

経営、現場、取引先の間で精度と鮮度の高いデータをタイムリーに共有し、一元化したデータをAI技術で活用することで、より優れた建設サービスを提供することを目指します。

