



個性ある多様な人財とともに

● 人的資本経営

基本的な考え方

熊谷組グループは、人財を「資本」として捉え、その能力を最大限に引き出すことが中長期的な企業価値向上につながるという考えのもと、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運用しています。

● 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四次行動計画(2023年1月～2026年3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。

女性活躍推進行動計画の実績

定量的目標

新卒採用者に占める女性割合を25%以上	2022年度実績	30.4% (34名/112名)
新任女性管理職比率を新任管理職の7%以上	2023年7月実績	25.0% (8名/32名)
子の出生に伴う男性の休暇取得率70%以上	2022年度実績	73.9% (34名/46名)

2022年度の主な取組みと社会からの評価

2022年	7月	基本的知識を学び、当事者をめぐる問題・課題を再認識するためにLGBTQ講演会を開催
	10月	第4次福井県男女共同参画計画により県主催の「働く女性のリーダー育成研修」で当社社員が講演 男性・女性のホルモンバランスの違いや妊活の基礎知識、男女の更年期についての健康講演会を開催
	11月	LGBTQの取組みに関する評価指標であるPRIDE指標「シルバー」を受賞

2023年	3月	タナベコンサルティング主催の「ナンバーワンブランド研究会」にて当社社員がDE&Iをテーマに講義を実施
-------	----	--

認定・登録 ● 新宿区ワーク・ライフ・"ベスト"バランス賞受賞 ● 東京都子どもスマイルムーブメント「育業」応援企業登録

ダイバーシティ推進後の経営状況

ダイバーシティ推進後、8年間で女性管理職数は11名から69名と6.3倍、現場配属の女性技術者も14名から33名と2.4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28.3時間減少する成果を上げました。

指標区分	2015年度	2022年度	2015-2022年度の対比	
社員満足度	月平均時間外労働		△28.3時間	
女性活躍推進	管理職に占める女性人数 (名)	11	69	6.3倍
	現場配属の女性技術者 (名)	14	33	2.4倍
	女性正社員比率	12.6%	18.7%	1.5倍
	男性育児休業取得率	2.3%	54.3%	23.6倍
	配偶者特別有給休暇取得率	40.0%	58.7%	1.5倍
介護両立支援	短時間勤務者数 (名)	21	44	2.1倍
高齢社員	介護休暇取得者数 (名)	7	47	6.7倍
	再雇用者数 (名)	228	305	1.3倍

障がい者雇用の現状について

障害者基本法で定める「障害者週間」(毎年12月3日～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ラーニングを実施しています。また、特別支援学校生徒のインターンシップ受入れの実施、本社ビルのバリアフリー化を進め、社員通用口に自動ドアやスロープを設置し、エレベーターやトイレの改修を行いました。多様な社員が安心して働くことのできる環境を整えています。

定年再雇用の状況

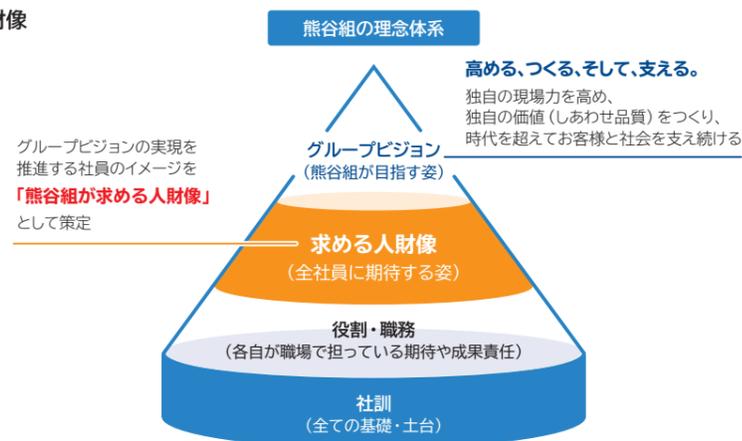
定年退職後65歳までの雇用を前提とした制度を運用し、働く意欲のある定年退職者の雇用拡大に貢献しています。2023年4月現在、在籍する定年再雇用者は313名です。



● 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



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、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います。

2022年度階層別研修の受講状況

対象別区分	研修名称	対象者(名)	受講者(名)	受講率(%)	受講時間(時間)	
					総時間	一人当たり
役割研修	新任ライン部長研修	27	24	88	744	31
	一次評価者研修	148	104	70	832	8
	OJTトレーナー研修	93	90	96	720	8
昇格時研修	新任管理職研修	41	39	95	624	16
	新任初級管理者研修	26	23	88	368	16
	新任指導職研修	78	77	98	1,232	16
年次別研修	管理職5年次研修	63	57	90	912	16
	3年次研修	96	96	100	1,536	16
	若手フォローアップ研修	108	108	100	5,616	52
	新入社員研修	112	112	100	19,712	176

※ 上記の他、「次世代経営者育成研修」を数年に一度選抜研修として実施しています。直近は2021年度に部長クラス20名を対象として実施しました。

● 働き方改革の推進について

熊谷組はこれまで働き方改革として、テレワーク・時差出勤・フレックスタイムなどの制度を導入、業務プロセスの見直し・DXの推進など生産性の向上や業務の効率化に関わる施策、また意識改革に努めてきました。

今年度は働き方改革関連法が建設業に適用される前年にあたることから、新たに「働き方改革アクションプラン2023」を策定し、1年前倒しで時間外労働上限規制に対応するため、一人ひとりがアクションプランに沿った行動に取り組んでまいります。こうした一人ひとりの行動に加えて、さらなる多様な働き方の促進、職場環境の整備、業務の効率化など会社全体として働き方改革を推進していきます。

働き方改革アクションプラン2023

全社員が「働き方改革アクションプラン2023」に沿った行動計画に取り組む

社長方針 → 各本部の年度計画 → 各支店の年度計画 → 部署の年度目標 → 各社員が年間の時間外労働時間の目標値を設定し管理する

- 行動計画
- 経営トップからの定期的なメッセージの発信により社員の意識改革を図る
 - 時間外労働状況の見える化を図る
 - 継続的に業務の効率化・平準化に取り組む
 - 時間外労働の削減に向けて諸規則・運用ルールを徹底する

● 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ごとに策定し、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。

社員健康推進年度計画(2023年度)

- ① 社員の業務災害防止に向けた取組み
- 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組み

健康推進活動を行っています。

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い活動を行っています。



社会課題を解決する技術の開発

● 基本的な考え方

熊谷組は2017年に設置した技術本部と建築事業本部・土木事業本部間で、技術開発の情報共有がなされ、緊密な連携体制が敷かれています。中大規模木造建築技術・カーボンニュートラル技術など様々な技術開発で連携の成果が表れています。中長期的視点からいくつかの課題も見えています。これまで建設業は経験的アプローチで工学的進化を遂げてきましたが、今後はデータサイエンス領域の取り組みに必要なITリテラシーなど広範囲の知識を身に着けるなどの人財育成が課題となっています。加えて社員の高齢化、年齢構成の不連続性は全社的な課題であり、技術開発部門も例外ではありません。計画的な世代交代に加え、ベテランから若手主導にシフトチェンジするケースも必要と認識しています。



技術本部長
大本 晋士郎

また技術競争力強化のため、公的な競争的資金への取組みを積極的に行います。SIP(戦略的イノベーション創造プログラム)、PRISM(官民研究開発投資拡大プログラム)、ムーンショット型研究開発事業、宇宙無人建設革新技術開発推進事業などに取り組んでおり、今後も災害対応・カーボンニュートラルからデジタル変革まで、複雑な課題にチャレンジングに取り組むことで会社の発展と社会への貢献を行ってまいります。

● 研究所の施設更新（循環工学研究室）

熊谷組は、長年にわたり、自然環境の保全に関する研究、土壌環境修復法や土壌改良工法の開発、CO₂有効利用技術の開発など環境に配慮した研究開発に取り組んでおり、循環型社会形成の実現を目指してきました。現在、特に注目している微細藻類は食物連鎖の出発点として生態系を支えるとともに、光合成によりCO₂を固定化することや微細藻類から抽出することができる有用な物質にも期待されています。熊谷組では、微細藻類の大量生産の技術開発および有用な新規藻類種の探索を行い、ビジネス展開について検討しています。

これらの研究開発をより加速させ研究員同士の交流の活性化を目的として、2022年度に研究施設の更新を行いました。自然環境に対する意識、作業効率向上を目指し当社のコーポレートカラーである青系の色を壁面に採用し、什器は木目調とし、落ち着いた空間を演出しつつ、集中力を高められるデザインとしました。さらに、各実験室をガラスパーティションで区切ることで開放的な空間が実現し、スムーズな動線の確保、視認性、安全性を向上させました。



● 技術開発における情報分析

技術開発戦略については、定期的に技術開発戦略委員会で情報分析と議論を続けています。特に2024年度以降は新中期経営計画にあわせ新たな技術開発方針を立案する予定で、次項の検討を行っています。

① IPランドスケープ

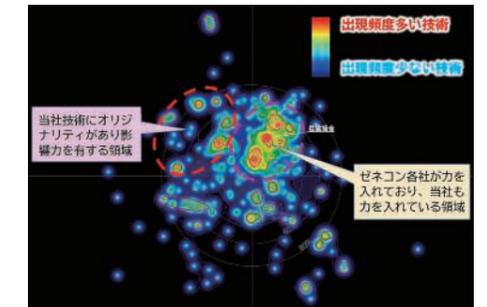
当社知財情報を基にAIテキストマイニング分析から俯瞰図を作成し、当社の得意項目・他社との競合項目を洗い出す現状分析を実施。

② 将来の熊谷組をイメージしたバックキャスト

後述する「未来のまちづくり」プロジェクトなどから技術課題を洗い出し、将来の熊谷組をイメージしたバックキャストの議論を重ねています。

以上のような情報分析を通して、短期および長期的に必要な技術を開発することが可能な戦略・体制を構築しています。

熊谷組の特許俯瞰図（2017年以降5年間、340件）



● 知的財産権の詳細

2022年度は、DX推進を反映し、デジタル計測や自動制御等の出願が全出願件数の約20%を占めています。また当社の重点分野である木造関係の出願と、新たな事業分野となる介護関係が、各10%を占めています。異業種企業や、大学等の研究機関との共同研究・共同開発の成果としての特許出願も活発であり、全出願件数の約42%を占めています。また意匠出願については、従来の機器・建材等の物品の出願のみでなく、特に当社独自の木造建築物のデザインの保護に努めています。

技術開発、設計等の成果について、知的財産権の様々な権利を積極的に利用し企業価値を高めるとともに、他社の権利を尊重しながら、熊谷組グループの特許施策を進めていきます。

● 「未来のまちづくり」プロジェクト

高度なテクノロジー技術による利便性の追求だけではなく、自分たちが30年後に住みたい“まち”をデザインすることを目的として、2021年度より、技術本部所属の40歳未満の職員で構成する若手ワーキング活動を行っています。分野横断的発想が生まれることを狙って、社員の専門性が被らない小グループ単位で、グループ内議論、グループ間の意見交換、全体でのブレインストーミングのステップを繰り返し、6つのコンセプトを策定しました。さらに“我々の心を豊かにしてくれる(=ワクワクさせてくれる)技術は何か?”について議論した結果、“空を飛ばす=浮く”であるという結論に至り、6つのコンセプトと“浮く”を核とし、我々が住みたい“まち”をデザインしました。“まち”の中には、磁気浮上によるまち全体の防災など、様々な“浮く”技術が組み込まれています。また、微細藻類発電などの再生可能エネルギーや、中大規模木造建築、無人化施工など、熊谷組の根幹を担う技術も表現しています。“まち”の模型は筑波技術研究所に設置されており、当社CMにも登場しています。今後も、我々の住みたい“まち”を実現するにはどうすれば良いのか検討が続きます。

6つのコンセプト

1. 自然と共生する“まち”
2. 防災を完備する“まち”
3. 人と人が相互交流する“まち”
4. デジタルによって変革する“まち”
5. みんなが等しく生活する“まち”
6. 人流・物流が調和する“まち”



開発技術年表

E 汚染土壌浄化技術 環境浄化
 ホタルビオトープ 環境保全

E ネッコチップ工法 法面緑化

S 新熊谷式柱RC梁S工法 大規模建築構造

E ホタルビオトープJHEP取得 環境保全
 木質耐火部材の開発 環境配慮建材

「環境配慮型A-WOODII」の構成

E 環境配慮コンクリートCELVIC CO2削減
 床吹出放射空調 ZEB関連技術

藻類培養 循環型社会

S ツインウォール工法 建築構造
 ATOMiK合成壁 建築基礎
 HRパイル 建築基礎
 SPコンクリート 多機能コンクリート

S STEP工法 地盤改良
 AZグラウト 水中不分離注入材

Me-A工法 節状拡張基礎

S ヘッドギアパイル 杭耐震
 RPG工法 トンネル掘削

KSCP工法 建築基礎

乾燥収縮制御技術 コンクリート技術
 超高強度コンクリートの耐火技術 コンクリート技術
 骨材粒形判別 ダムコンクリート技術
 リペアエース コンクリート断面修復
 フローラテンドー 介助歩行者

S CLT垂壁工法 木質耐震
 ネットワーク対応型無人化施工 土木施工

耐震ラップ工法 土木耐震補強

STKアンカー 本設アンカー基礎

G 橋梁点検ロボット インフラ維持管理
 乾式遮音二重床NSフローア 床衝撃音対策

KM21TM 山岳トンネル完全機械化
 コッター床版 道路リニューアル

G 音カメラ 音源の可視化

PSS-Arch工法 トンネル掘削

CCB工法 コンクリート壁ひび割れ制御
 スーパーエコマックス 長距離圧送注入材
 まがる一応工法 トンネル掘削

サンライズピット工法 シールド掘削
 KS木質座屈拘束ブレース 木質耐震部材

G 低周波音カメラ 低周波音減の可視化
 電磁波吸収建材 建築建材

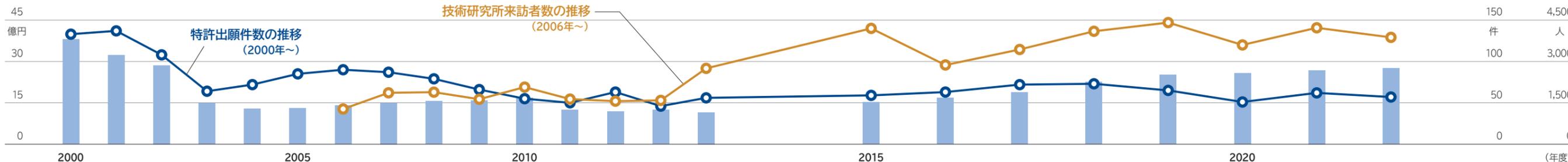
G サイレントダクト 建築ダクトサイレンサー

G KMLAセンサー 歪み可視化センサー
 水準測量支援アプリVOISL 生産性向上
 サイレントポイド 床衝撃音遮断スラブ
 サイレント手すり 風振動を防止するアルミ製格子手摺
 AIを活用した免震基礎の充填率の算出 生産性向上

床コンクリートのひび割れ自動計測ロボット

再生期 2000~ 2005~ 2010~ 新創成期 2015~ 2020~

研究開発費の推移 (■)





DXの推進

DX推進体制

情報戦略委員会を設置

熊谷組のDXの方針策定から各施策の実行まで一元的に推進する会議体を設置しています。

技術担当役員である代表取締役副社長がDX推進の責任者を務めています。

目的	DX戦略の決定、DX推進状況の把握
開催回数	適宜(2022年度5回)
委員長	技術担当役員
委員	土木事業本部長、建築事業本部長、管理本部長、技術本部長、経営戦略室長、委員長指名者
事務局	経営戦略室DX推進部

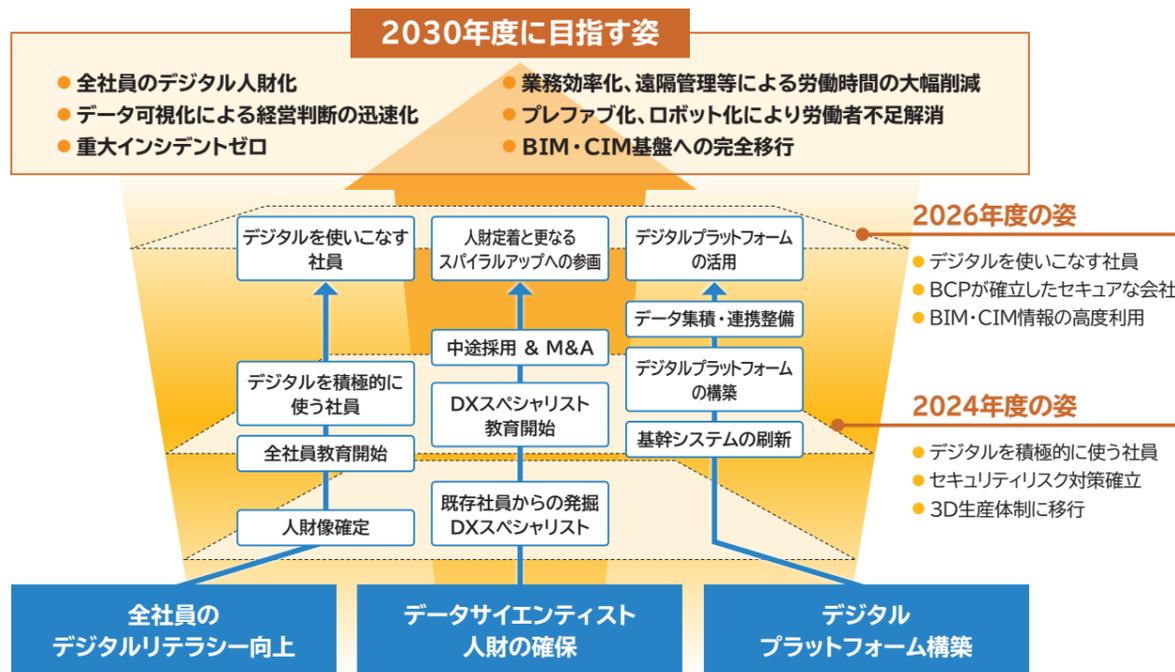
DX方針

熊谷組は2021年9月、熊谷組グループの「DX方針」を策定しました。DX方針として『デジタルでグループビジョンを実現する』と定め、「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。さらに2022年5月に経済産業省が定めるDX認定事業者に認定されました。



WEB 熊谷組グループ DX方針
https://www.kumagaigumi.co.jp/ir/IR_DX_20210930.pdf

DX推進の中期ロードマップ



2023年度の重点実施施策

全社員のデジタルリテラシー向上

有効なデータの蓄積とその重要性を認識し、日常業務に活かすため、全社員に対しDXやデジタルリテラシー、ならびにDXを進めるマインドセットを身につける教育を実施します。まず、経営層、ライン部長、作業所長への教育を先行し、その後、すべての部署で確実に実行していきます。

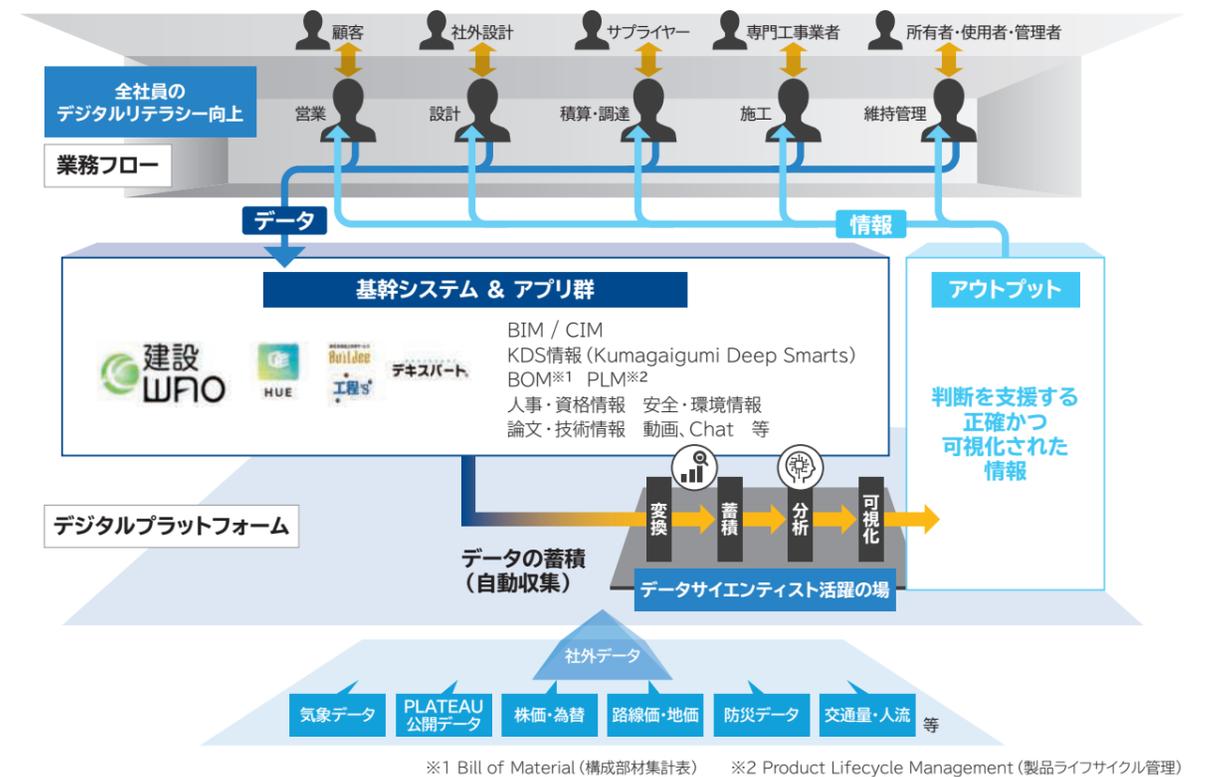
データサイエンティスト人財の確保

デジタルプラットフォームをより高度に利用し、データドリブンな経営を実現するため、集積されたデータを分析用に変換・蓄積し、分析・アウトプットを可能とするデータサイエンティスト人財の確保を推進します。

デジタルプラットフォーム構築

基幹システムや各種アプリなどから集まる業績値、施工管理記録、営業情報、画像、動画、暗黙知などあらゆるデータを統合。これらのデータをもとに分析された情報を活用し、データドリブンな経営や業務に活かします。さらにデジタルプラットフォームの構築による技術の継承を推進します。

デジタルプラットフォーム構築イメージ



取組み状況

- 新基幹システムの建設WAOは、全8支店のモデル現場において運用を開始しました。2024年春の全面稼働に向け、プロジェクトが進行中です。
- 土木、建築の作業所で使うICTツール等の配備方針を策定しました。すべての作業所でICTツールを利活用することにより、生産性を向上し労働時間の短縮を図ります。