

地球のいのち、つないでいこう

私たちは生物多様性に配慮しています



熊谷組グループ CSR報告書2010



CONTENTS 目次

トップメッセージ	1
特集	
生物多様性保全	5
熊谷組のCSR	7
信頼を築く	9
誠実なものづくり	17
社員力の充実	25



—人と地球の未来を考える—



熊谷組

part 1

メッセージ 今こそ、企業の成長を問い直すとき



代表取締役社長

大田 弘

つくる事が目的化

明治維新以来、日本は“欧米諸国へのキャッチアップ”“豊かな国家”を目指し、鉄道・電力をはじめとした社会資本整備の近代化を図ってまいりました。その初期の段階では、多くの外国人技術者を招聘し、指導を仰ぎつつ、日本固有の風土に適合した独自の建設技術へと発展させ、世界有数の経済大国の基盤づくりに大きな役割を果たしてまいりました。

この間、わずか150年、建設業は巨大産業に発展しました。先人たちの壮絶な挑戦により築き上げられた今日の日本、しかし、その過程において、道を通すことからトンネルや橋を建設することに、洪水や干ばつから国民を守ることからダムを建設することに価値観の重きを置く、いつの間にか私たちの中で「つくる事が目的化」してしまったのではないかと危惧いたしております。

今、公共事業の必要性が大きな議論を呼んでおります。建設業も立ち止まって「誰のために、何のために、何のために、何のために」を改めて思いを巡らせるよい機会であると思っております。

そして「企業の成長とは何か？」を考え直すところから始めなければならないのではないかと考えています。

成長の定義の再考

企業の成長を計る指標には、決算などの数値化されるものと、お客様の評判や社員のやりがいといった数値化されにくいものがあります。

テレビ、冷蔵庫、洗濯機が三種の神器と言われた時代と平成のバブル経済時代、いずれの時期が活き活きとしていたか？ 苦しくとも前を見すえて挑戦していたか？ 成長は必ずしも経済指標、物質的豊かさでは計れないものであると思っております。

お客様の立場から見た熊谷組の成長とは何でしょうか。お客様の関心は、「熊谷組は本当に私たちの立場に立って考えてくれているか？」「でき上がったものは期待どおりか？」「昔、熊谷組がつくってくれたものより今回はさらにできばえがよいか？」ということにあります。

一方、ものづくりのパートナーである協力会社から見た熊谷組の成長とは何か？「熊谷組と一緒に仕事をするのが自らの成長につながる」「つらいことも多いが、去年よりも今年の熊谷組が好きになった、やりがいがある」、これが協力会社から見た熊谷組の成長の指標です。

さらに、社員にとっての成長とは何か。報酬も大切な指標の一つですが、それだけではありません。「昨年より仕事の仕方が進歩した、上手くなった」「組織の風通しがよくなり気持ちよく仕事ができるようになった」「昨年より挑戦意欲が沸いている」、社員がこのようなことに成長を実感する、そんな熊谷組を目指したいと思っております。

三方よし

これらの数値化されにくい成長の指標は、近江商人の“三方よし”の理念と共通するものがあります。経済不況は「自分さえよければ」の行動を惹起し、好景気は人の心の中に傲慢、驕り高ぶりを生じさせます。建設業の特異性は50年、100年もの息の長い、世代を超えたサービスを提供することにあります。その間には駅伝レースのように、平坦な道もあれば、心臓破りの坂道もあります。自らの担当区間を一杯走り抜いてたすきをつなぐという熱き情熱、高い志が何よりも大切になります。

つくるだけの「売り手よし」から、お客様の立場でものを考える「買い手よし」を、さらには広く多くの方々にもお認めいただく「世間よし」を、これら三つが相まって企業の成長、個人の成長が成し遂げられると信じて邁進してまいります。そしてまた、この「三方よし」の考え方を貫き、徹底することが当社のCSRへとつながっていくものと考えております。

2010年9月

part 2

座談会 熊谷組の未来を語る

仕事における「誠実」とは何か。今、熊谷組と社員一人ひとりはどうのように「成長」しようとしているのか。part 1のメッセージを受け、中堅社員4名が、社長とともに熊谷組の未来を語り合いました。



出席者 大田 弘 社長を囲んで、写真左から

山田 一宏

本社 ダム技術部 1997年入社

瀧田 巖陽

首都圏支店 第1営業部 1996年入社

寺西 美帆

首都圏支店 企画推進グループ 2000年入社

蛭原 隆志

首都圏支店 橋本大山町マンション計画作業所 1998年入社

司会 林 克彦
CSR推進室長

ネクスト熊谷のDNAを築くヒント

林 まず最初に、熊谷組がものづくりの基本、あるいは会社が存続していく基本と位置づけている「誠実」ということについて、皆さんがそれをどのように捉えているのか聞かせてください。

山田 私が担当しているダムなどの土木の仕事というのは、建築と違ってなかなかお客様の立場、気持ちなどについて実感がわきにくい。そういう中で我々のやることは、常にお客様の先に行くということ。お客様が悩むことはもちろん悩んでいる。すべてにおいて先手を打つことが、誠実な対応ではないかと考えています。

蛭原 誠実施工という言葉を考えてとき、営業が仕事を取ってきて工事をするという受け身ではなく、「誠実施工で評価をいただくことが、次の仕事につながる大きな武器になると信じてやっている」というのが現場の認識だと思っております。品質は当然として、あとは熊谷組と仕事をしようと思ってもらえる何か——一緒に仕事をして温かいものを感じるとか、そういう心と心が通じ合うような部分が、誠実施工を支えていると思っています。

瀧田 営業の立場で言わせていただくと、熊谷組の創業時、「人の嫌がる仕事をください」がセールストークで

あったと社長がよく言うておられますが、人間としての会社としてのベースって、そういうところだと思わすね。人の嫌がることをどれだけ一生懸命やれるかということが、誠実であることのベースにあるんじゃないかと考えています。

寺西 私は営業を支援する立場でお客様のところに行くことが多いのですが、建物と直接関係のないようなことでも呼ばれて行ったりすることがあります。特に私が担当することの多い医療福祉分野では、お客様の意向に加えて国の政策なども大きく関わってきますから、じゃあ、今後求められていくものが何かということを常に考えて、仕事をするようにしています。

大田 私、最近よく「我々の世代」という言い方をしています。まあ、皆さん方よりもう少し早く熊谷組を経験している世代のことなんです、その我々の世代で継承すべきDNAと、途絶しなければいけないDNAがある。

継承すべきDNAというのはね、あんまり派手派手しくはないけれど、熊谷組の社員に頼んだら、ほんとにいいねー、また今度呼ぶからさーって。こういうのが熊谷組の特徴としてあると思っております。

一方途絶すべきDNAは、売上至上主義というか、お客様の立場よりも熊谷組の受注を優先する。それは我々

の発展の過程で結果的に、そうなると思ってじゃないけれども強烈に、染み付いたDNAなんです。「うちは1兆円企業です」と言っただけで、なんだか成長したような大きくなったような感じになるというね、日本全体で勘違いが起きた。熊谷組でも勘違いが起きた。それを今ちょうど立ち止まって、「当たり前じゃなくちゃんと行こうじゃないか」という時期に来ているんです。

その「当たり前」の根底にあるのが「誠実」だと私は考えています。マニュアルに書いてあるからやろうだとか、チェックリストでチェックしたけど問題ありませんでしたとか、そういうのは誠実とは言わない。理念、心がぶれないことが、誠実ということには含まれています。熊谷組の底に一貫して流れているもの、マニュアルでもチェックリストでもないところに流れているものに、今改めて成長を考える大事なヒントが含まれている。我々が悪しきDNAを途絶して、いいDNAだけを伝えるときに、**新しいネクスト熊谷のDNAを皆さんが築き上げるための大きなヒント**が含まれていると私は思っています。

感動を与えるのは熊谷組じゃない、熊谷組の「誰か」なんだ！

林 皆さんには、お客様に感動していただいた体験、その結果自分が感動したり、あるいは仕事を成し遂げたときなどに、あっ、自分は皮剥けたなというような瞬間がそれぞれにあると思うんですけど、そのへんの体験を聞かせてください。

山田 私はダム現場に1年目から配属になりました。現場のコンクリートの打設当番として、協力会社の工長さんに指示をしていかなければならないのですが、言うことを聞いてくれないということがずっと続きました。

瀧田 そういうものなんですか？

蛭原 建築でも最初は聞いてくれないですね。

山田 そういう日々がずっと続く中で、一つ楽しみだったのが、半年に1回の焼肉大会。総勢300人くらいが、ブルーシートにパーツと座って、皆で焼肉を食べる。私はそこでいつも、一人ひとりにビールを注ぎ、日ごろはお世話になってますと頭を下げながら挨拶をして、つがれたお酒は全部飲んでできました。1年半経つころには、ようやく言うことを聞いてくれるようになり、それが信頼関係になっていった。

そうすると、私が発注者さんに対して、このダムの品質は問題ないですよと言い切れるようになってきたんです。300人の作業の全部を見ているわけではないけれど、それでも断言できるのは、信頼関係があるから



山田 一宏

なんです。

蛭原 僕の体験は、マンションの中で漏水が起きて、その部屋の手直しをするためにお客様にホテルで仮住まいをしていただくことになったときのことで、お客様は怒っておられて、お父様が一日中工事を監視するというので広島から来られました。僕をご迷惑をおかけしたという思いが強くて、工事に立ち会いながら、またお父様と会話しながら、あらゆることに気を配りました。最後、手直しが無事に終わって、そのお父様から「息子に呼ばれて、けしからんと思って来たんだけど、ありがとう。こんなに懇切丁寧にやってくれるとは思わなかった」と。そして、「これは熊谷組にあげたい」ということで、お菓子をいただいた。そのことがすごく印象深くて、「お客様に感動を」って社内メールで流れてくる、あの「何かあれば報告ください」っていうのに、初めて書いて送ったんです。

瀧田・寺西 おおー

蛭原 送ったつもりがエラーで戻ってきて（笑）、結局、そのままになってしまったんですが。

瀧田 僕が最近、非常にうれしかったのは、お客様から「この事業のパートナーだ」と言われたときですね。すごく感動しました。一方、事業パートナーとして何ができるのか、勉強して、その期待に応えていかなばという緊張感もあります。

寺西 うれしかったことといえば、病院の事務長さんで、すごく厳しくて最初に行ったときは全然話も聞いてもらえなかった方が、何回か通っているうちに、私も精一杯、自分でわからない場合は社内で、時には社外からの意見も聞いて対応していたのですが、最終的には営業の方を通してではなく、直接私に相談をしていただけるようになったことですね。

瀧田 感動を与えるといっても、全く作爲的じゃないですよ。感動させようと思って何かをしてるわけじゃない、結果として、感動していただく。

山田 自分がやりたいからやってくる。なんでやりたいかという、自分のプライドをかけた、自分の仕事だからやりたい。それが、自然とお客様の感動につながれば、一番いい流れですよ。

寺西 成長のために、プライドを持つということはとても大切です。私自身、お客様から、熊谷組の前施工がよくて、といった話を聞いたり、社内のさまざまな部署の人とつよつよに仕事をすると、皆、それぞれの立場で頑張っていると刺激を受けます。私も自分の担当する仕事にプライドを持って頑張っていこうと思います。



寺西 美帆

大田 お客様に感動を与えているのは、熊谷組の「誰か」であって、熊谷組じゃない。協力会社に対しても同じです。山田君の話にもあったけれど、最初はいじめにあっ

てきて、いじめといっても鍛錬するためとか、ほんとに憎ければ口もききませんから。そういう協力会社の人たちもね、やっぱり「あいつのためだったら、ついてくぜ」というようなのがあ

社員よ、「自分の熊谷組」を持って！

瀧田 熊谷組の会社組織は今、逆のピラミッド構造だと社長は言われています。その一番下に社長がいると。

大田 逆ピラミッドにすれば、一番大事な最前線の声

が重力で下りてきますからね。いい話であろうが悪い話であろうがストーンと全社を縦断していく。最前線で起きていることと経営が離れていることほどの悲劇はないわけ

です。とにかく、指先にトゲが刺さったらカーンと痛いような会社であれば、これは絶対大丈夫なんです

よ。手当てできますからね。そういう会社に生まれ変わるんです。協力会社も一緒に生まれ変わるんですよ。

山田 そのときに、私が上司の方に期待することは、上司の人にも気を遣っても

らいたいということなんです。部下に気を遣うって変な話かもしれないですけど、今はもう現場に昔のような精神的余裕はなく、いろんなものが要求され、そのレベルも高くなっていく中で仕事をこなしていかなばなりません。特に年配の方が昔の感覚のまま上に来られると、どうしても若い者は潰れていってしまいがちです。

大田 継承すべきDNAと途絶すべきDNAを抱え、建設業としての企業のあり方にこれまでとは全く違うものを求められる中で、世代間の混在があ



瀧田 巖陽

ん方からいろいろ出た話が、一歩も二歩も熊谷組がさらに前進していくポイントだと私は

思います。**蛭原** 社長がずーっと現場視察に回られているのは、やはり最前線の声を聞きたいからですか？

大田 それもあります。ただ一番の目的はね、お客様にとっては「現場で起きていることが熊谷組のすべて」なんです。だから、お客様のところ

にうかがうときは、極力現場に寄って状況を確認しています。「怒られたことはあるか」「どんなことを褒められたか」など聞いてから行くようにしています。そういう中でお客様に、「熊谷組は社長から現場の協力会社まで一緒になって、自分たちのために頑張ってくれている会社なんだ」と感じていただきたいと思っています。

もう一つは、何回も回るとね、当然協力会社の方とも顔見知りになります。「お前あの時、いい仕事をやったなあ」と言えば、「なんだ、あの社長、覚えてんのか」と。「これは一つ、気合入れていくぞー」という気持ちになる

じゃないですか。新聞に名前が出なくても、マスコミで華々しく取り上げられなくても、自分は世の中の役に立っている、すごいものを持っているということはやはり、誰し

もが認められたいんです。そこが人の幸せの原点だと思うんです。これは別にキャンペーンでやってるわけでもなくて、社長大田の経営スタイルをそのまま実行しているだけなんで、一巡しましたから「はい終わり」という話にはなりません。今後も続けるつもりです。

蛭原 わかりました。ありがとうございます。**大田** 最後に、皆さんにはそれぞれの熊谷組を持ってほしい。私の熊谷組、建築の現場における俺の熊谷組、絶対それは持った方がいいと思います。熊谷組ってこんなもんだ、じゃなくて、俺の目指す、俺の熊谷組。それがぶ

つかりあって、新しい回路を動かすことになるんです。「右向け〜」って言ったらばつと右向け熊谷組というよりね、それぞれが自分の熊谷組を持って、星と星とがぶ

つかって新しい星をつくるように前に進んでいく、そういう、いい意味で核融合みたいなものがいつも起きて



蛭原 隆志

ている熊谷組に1日も早くなりたいと思います。

つかって新しい星をつくるように前に進んでいく、そういう、いい意味で核融合みたいなものがいつも起きて

ている熊谷組に1日も早くなりたいと思います。



大田 弘

地域に根ざし、豊かな自然環境の保全・創出を図る

——大山ダム建設工事における取り組み

2010年3月、熊谷組は生物多様性の保全に向けて、取組方針を策定しました。大山ダム建設工事では、ホタルビオトープの設置によるホタルの生息地の確保や希少性の動植物への配慮など、さまざまな創意工夫をこらして、生物多様性の保全に取り組んでいます。



■ 工事概要
 工事件名：大山ダム建設工事
 工事場所：大分県日田市
 工期：2007.4.21～2013.3.19
 ダム形式：重力式コンクリートダム



ホタルビオトープ (2010年6月)

生物多様性保全の取組方針 (抜粋)

熊谷組は、事業活動を行うにあたり、
 ・日々の暮らしが生物多様性の恩恵に支えられていること
 ・人間が行うさまざまな活動によって、生物多様性が深刻な危機に直面していること
 ・建設業と自然との関わりの深さを認識し、生物多様性の保全と持続可能な利用に積極的に取り組む。 2010年3月

1 ホタルビオトープの創造



ホタルビオトープ (2009年5月)



ホタル鑑賞会 (2009年6月)

ダム建設工事は自然を相手にする大規模工事として、長期にわたり自然環境と密接な関係を持っています。

したがって、工事にともなう自然環境への影響を緩和し、地域全体として調和の取れた豊かな環境の保全・創出を図るために、自然にやさしく地域に根ざしたダムづくりを目指しています。

なお、本工事は、高度技術提案型総合評価落札方式が最初に適用されたダム建設工事であり、技術提案として環境対策が要求されており、当初より環境保全に高度な配慮が求められていました。そのため、工事着手前より立案した詳細な計画のもとに、環境保全に積極的に取り

組んでいます。

①ホタルビオトープの創造

本工事の筑後川水系赤石川周辺はホタルの里として有名なことから、当社が独自に研究し実用化した「ホタルビオトープ」を設置して生息地を確保するとともに、地元の小中学生を招待してホタル鑑賞会を実施しています。

②希少性の動植物の保護

本工事周辺においては、ブチサンショウウオ、オオムラサキ (蝶類)、キンラン、エビネなどの希少性の動植物が存在しています。

したがって、これらの動植物を掲載した本ダム工事専

2 希少性の動植物の保護



キンランの移植作業

「大山ダム周辺の重要な動植物ハンドブック」

3 工所用照明への配慮



夜間作業状況

4 設備・機械の配色への配慮



仮設備の配色の配慮



重機の配色にも配慮しています

用の「重要な動植物ハンドブック」(発注者貸与)を用いて現地確認を行い、他の生息適地への移植などの保護活動を発注者の指示のもとに実施しています。

③工所用照明への配慮

誘虫性の低い高圧ナトリウムランプをミックスして使用しています。また、電球には下方に向けたルーバーを取り付けています。

④設備・機械の配色への配慮

工事で使用する設備・機械の配色については、動物が警戒しない配色としています。

生物多様性保全への全社的な取り組み

施工時における配慮

生物多様性保全の取組方針に基づき、すべての作業所で施工予定地の生態系を調べ、施工時における生物多様性への配慮について、チェックリストを用いて評価しています。



地図からの検索システム (環境省) による希少種などの把握

生物多様性チェックリスト

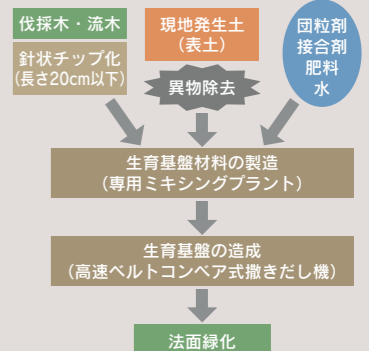
啓発ポスター

生物多様性保全の啓発のために、多様な生物を保全しなければならない理由 (生物がもたらす4つの恵み、生態系のバランスなど) や、建設工事における取り組み事例などを掲載したポスターを作成し、すべての作業所で掲示しています。



現地の土壌・植生を用いた緑化工法 (ネッコチップ工法)

現地の表土を利用するため、外部から種子を持ち込まず在来の植生が復元できる、生態系に配慮した工法です。



施工後4年植生状況

環境講演会の開催

環境月間(6月)には、全国の支店、営業所をテレビ中継で結び、環境講演会を実施しています。2010年は(財)日本生態系協会事務局長の関健志氏をお招きし、「生物多様性と建設業の関わり」と題して講演していただきました。



企業市民としての活動——子どもたちへの環境学習

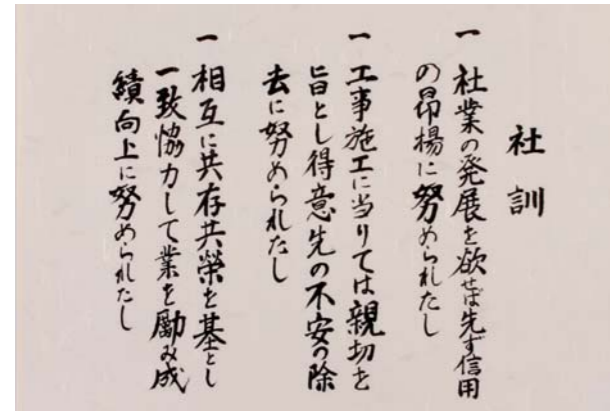
当社は地域社会の環境保全活動に積極的に参加し、次世代を担う子どもたちへの環境学習を実施しています。2009年度にはそのテキストとして、「地球温暖化ってなに？」に続き「生物のつながりってなに？」を作成しました (環境学習の実施状況はP16参照)。



熊谷組のCSR

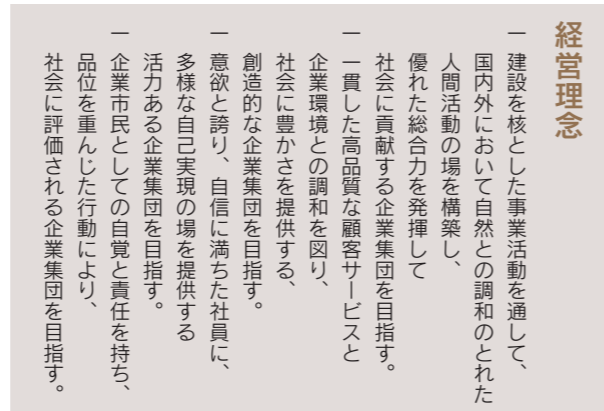
「社訓」「経営理念」の実践を通じてCSR活動を推進し、信頼される企業集団を目指しています。2010年度も前年に引き続き、本業とリンクした“実効性と達成感のある活動”に取り組んでいます。

社訓・経営理念



社訓——受け継がれる創業の精神

会社設立の1年後、1939年（昭和14年）に創業者である熊谷三太郎が書いた社員の心得三箇条。70年の時を経た今もお決して色褪せることなく、熊谷組創業の精神として私たちに受け継がれています。

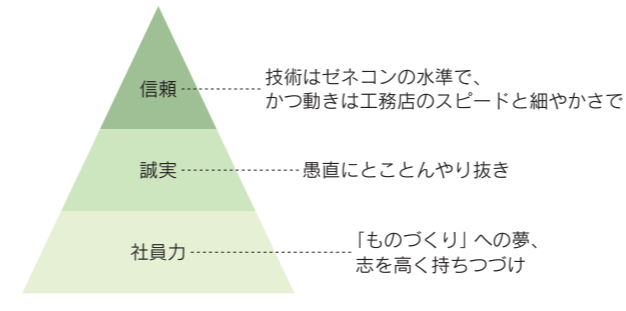


経営理念——進むべき方向（もう一つの軸）

1993年（平成5年）に制定しました。社訓制定当時から50年余り、飛躍的に発展した当社が、改めて企業としての価値尺度を統一し、自らが進むべき方向を定めたものです。

私たちが目指しているもの

社員が施工の最前線に出て、自らの目で確認し指示をする「現場第一主義」こそが当社の強みです。私たちは、でき上がった品質だけでなく、ものづくりの過程においても、お客様に安全と安心を実感していただくこと、すなわち「誠実な営業」「誠実な施工」「誠実なフォロー」の徹底を目指しています。



「どこよりも信頼される誠実な企業」を目指していきます。

1. “ものづくり”業から一歩進み、建設に係わる“サービス”を提供する企業グループを目指します
2. 誠実な営業、誠実な施工、誠実なフォローによりお客様の信頼に応え続ける企業グループを目指します
3. 法令を完全遵守し、安全・品質・環境ナンバーワンの企業グループを目指します

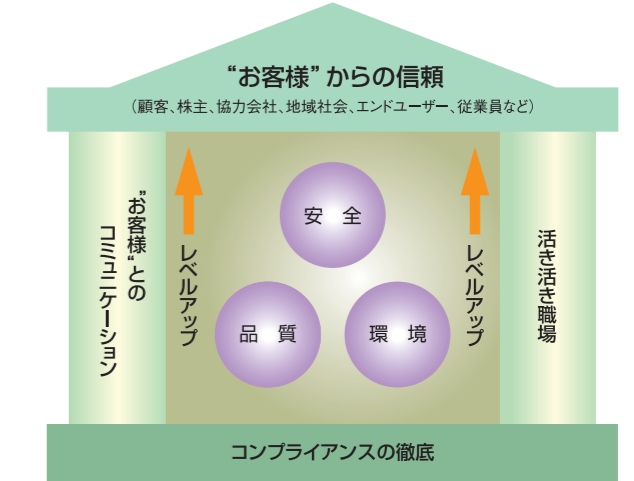
中期経営計画(2010～2012年度)基本方針より

熊谷組のCSRの考え方

「熊谷組のCSR」概念図に基づき、本業である建設業における「誠実なものづくり」を通じて社会に貢献していきます。

“お客様（顧客、株主、協力会社、地域社会、エンドユーザー、従業員など）”の期待に応え、評価・信頼されることにより、企業価値の向上を図っていきます。

■「熊谷組のCSR」概念図



2009年度活動実績と2010年度計画

2009年度活動の実績・評価と2010年度活動計画は、左表のとおりです。

昨年度重点項目に設定した「取引先とのパートナーとしての関係強化」については、協力会社の技術力を計画や施工に反映するために、協力会社も必ず参画した事前検討会を実施した結果、営業・施工の早い段階からの連携が可能となりました。また、コスト削減や環境保全活動などに関する主体的な取り組みが活発になりました。

今年度はお客様が要求する品質レベルを、施工を担当する関係者全員が共有するよう勉強会などを実施していきます。

もう一つの重点項目「社員間のコミュニケーションの活性化」については、駅伝大会・ソフトボール大会などの社員参加イベントが本社・支店にていくつか開催されましたが、自主性に委ねた点があり、残念ながら、十分な広がりを持つ動きには至りませんでした。

今年度は職員会活動の活性化を図るなど、コミュニケーションの場を提供するようにしていきます。また、仕事と家庭の両立を促進するため、各種支援制度の周知と取得しやすい環境づくりに努めていきます。

今後も、本業とリンクした活動のレベルアップと徹底を図り、実効性と達成感のある活動を推進します。

2009年度CSR活動の実績・評価と2010年度計画

基本方針	2009年度活動計画	2009年度の主な活動実績	評価	2010年度計画
1 高品質な製品・サービスの提供	総力戦による品質向上 プロセス管理の徹底による品質向上	入札前検討会、施工前検討会の充実 重点実施項目に基づく品質確保の活動	○	総力戦による品質向上 お客様の視点で品質を捉えよう！意識改革の徹底
2 環境に配慮した事業活動	CO2排出量、混合廃棄物の削減、 グリーン購入の推進 など	CO2排出量・混合廃棄物の削減、グリーン購入の推進 排出量取引試行制度への実績報告、チャレンジ25*登録	○	CO2排出量、混合廃棄物の削減、 生物多様性保全、グリーン購入の推進 など
	環境社会貢献活動の推進	本社支店周辺の清掃活動、河川清掃、山林間伐 など	◎	環境社会貢献活動の推進
3 安全・快適な職場づくり	グループ会社の業態、 規模に合わせた環境保全活動	グループ会社相互パトロール、チャレンジ25*登録(7社)	○	グループ会社の業態、規模に合わせた環境保全活動
	繰り返し類似災害・事故の防止対策の確認	安全の“見える化”、災害事故調査・再発防止TV会議の実施	○	繰り返し類似災害・事故の防止対策の確認、指導
4 ステークホルダーとの信頼関係の構築	地域活動への積極的参加	ホテル鑑賞会、市民を招いての餅つき会などの実施 本社近隣病院と災害時相互応援協定を締結	◎	地域活動への積極的参加
	★取引先とのパートナーとしての関係強化	協力会社組織とのパートナーシップを強化し、 提案制度への参加、表彰制度での評価を実施	○	取引先とのパートナーとしての関係強化
	株主とのコミュニケーションの強化	機関投資家、金融機関などへの説明会、見学会の実施	○	株主とのコミュニケーションの強化
	お客様の声の積極的な収集と展開	お客様の声の収集、迅速な対応、関係者への展開	○	お客様の声の積極的な収集と展開
5 働きがいがあり、明るく活気に満ちた職場づくり	★社員間のコミュニケーションの活性化	駅伝大会への参加、ソフトボール大会の開催 など	△	社員間のコミュニケーションの活性化
	組織、世代を超えた連携、交流の実施	専門技術別研修会・技術会議の開催、 実験演習型研修の実施 など	○	社内技術情報の蓄積・共有化と有効活用 次世代への技術の伝承
6 企業倫理と法令遵守の徹底	仕事と家庭の両立支援	育児休業制度の充実、改訂	○	仕事と家庭の両立支援
	メールマガジンによる情報の発信	メールマガジンによるヒント・好事例の配信(2回/月)	○	メールマガジンによる情報の発信
7 CSRに関する啓発	リスク評価に基づく コンプライアンス研修の実施	営業系社員対象のコンプライアンス研修会の実施	○	リスク評価に基づくコンプライアンス研修の実施
	監査室監査、QMS、EMSによる 内部監査の実施	本社・支店・グループ会社の監査	◎	監査室監査、QMS、EMSによる内部監査の実施
CSRに関する啓発	各種情報の展開、説明	CSR報告書の配付、説明会実施、イントラによる情報提供	○	各種情報の展開、説明

★=2009年度重点項目

*CO2削減に向けた具体的行動を実践する国民運動

[評価] ◎:達成 ○:ほぼ達成 △:不十分 ×:未達成

信頼の基盤——コーポレート・ガバナンスとコンプライアンス

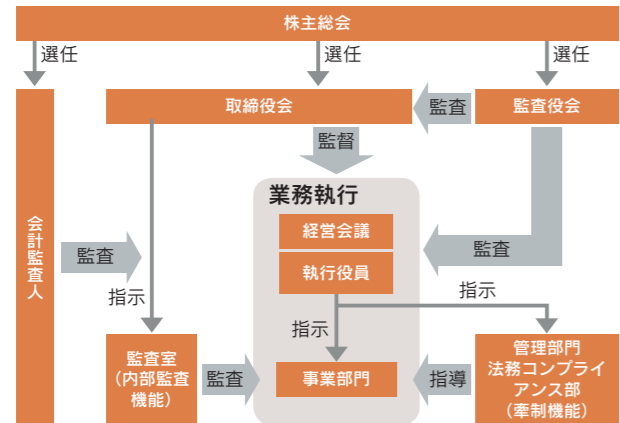
社会から信頼される熊谷組であるために、企業統治の強化、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。2009年度は、災害に強い体制構築を進め、事業継続計画(BCP)認定制度による認定を受けました。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、コーポレート・ガバナンスの実効性をより高めていくため、取締役会、監査役会、会計監査人からなるコーポレート・ガバナンス体制を採用しています。

■コーポレート・ガバナンス体制図



取締役については、経営責任の明確化と最適な経営体制の構築のため、任期を1年としています。また、取締役の職務の効率的執行を目的として執行役員制度を採用しています。監査役については、社外監査役に弁護士、公認会計士を選任し、専門知識に基づく監査機能の強化を図っています。会計監査については、監査法人より公正な監査を受けています。

■内部統制の実効性向上に向けて

企業が存続し継続的に発展するためには、内部統制が有効に機能することが必須の条件となります。当社は、内部統制の実効性を高めるため、「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、社内規程や経営会議体を随時見直すなど、継続的な体制の整備を進めています。

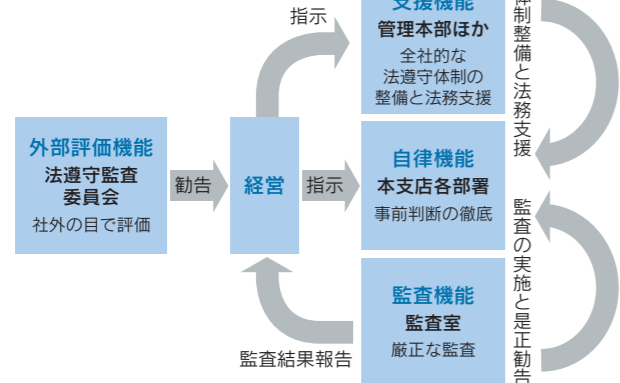
また、金融商品取引法に基づき「財務報告に係る信頼性の確保」に向けた内部統制の整備・運用に熊谷組グループ全体で取り組んでいます。

コンプライアンス

コンプライアンス体制

当社のコンプライアンス体制は、本社・支店各部署による自律機能、管理本部その他の専門部署による支援機能、監査室による監査機能、以上3つの内部機能を中心に成り立っています。さらに、経営からの独立組織としての法遵守監査委員会が、社外の観点で定期的に評価を

■コンプライアンス体制図



行い、不具合があれば経営に対して勧告するという体制をとり、コンプライアンスの徹底を図っています。

■重大な法令違反

2009年4月～2010年3月期には、重大な法令違反事案は発生しておりません。

■法令遵守への取り組み(重大な法令違反対応も含め)

【全社員による誓約書の提出】

一切の不正・不法行為との完全決別を図り、社員一人ひとりが法令遵守を徹底するという意識喚起のため、役員を含む当社社員およびグループ会社の社員は、期首に「法令遵守に関する誓約書」を提出しています。

【コンプライアンス研修の実施】

法令遵守の基礎的知識向上のために、2010年1月～3月、本社および全支店において、主として営業系社員を対象に、改正独占禁止法、反社会的勢力に対する対応、政治資金規正法などに関する社内研修会を実施しました。

【法遵守強化月間】

毎年10月を「法遵守強化月間」と定め、社員一人ひとりのコンプライアンス意識を高揚し、また、日常業務などに潜むコンプライアンスリスクの再点検に努める期間としています。

「法遵守強化月間」ポスター



■反社会的勢力の排除の体制

当社では「熊谷組行動指針」で、反社会的勢力に対し毅然とした態度で立ち向かうことを宣言し、「コンプライアンス・プログラム」の中に、「不法勢力対処プログラム」の章を設け、不当要求行為を受けた場合の具体的な対処法を記載して社員に周知しています。

2010年4月に(社)日本建設業団体連合会が「暴力団排除条項の参考例(ひな型)」を策定し、これを広く会員に展開したことを契機として、当社においても「専門工事請負約款」などの暴力団排除条項を見直し、その改訂作業に入っています。なお、実際の不当要求行為に対しては、総務部門、法務部門が、警察、弁護士等の外部

環境保全関係法令の遵守

■自主基準を定めて法規制遵守を徹底

自主基準	取り組み内容
建設副産物取扱要領	・優良な産業廃棄物処理業者を選定するため、支店指定業者制度を展開(最新改訂2008年度)
汚染土壌及び埋設廃棄物等対応要領	・周辺住民の生活環境への影響を防止するため社内の連絡体制、各部署の役割を明確化し、企業として総合的に対応(最新改訂2010年度)
建設副産物管理システム	・支店で印字した紙マニフェストを作業所に配付 ・独自にデータ管理システムを開発し運用(最新改訂2009年度)

■土壌汚染対策法の改正への対応

改正内容が2010年4月から施行されたため、社内の連絡体制を一元化し、企業として総合的に対応しています。

事業継続計画(BCP)の認定を受けました

熊谷組は「首都直下地震における事業継続計画」を策定し、関東地方整備局の「建設会社における災害時の基礎的事業継続力評価制度(BCP認定制度)」の認定を受けました。

災害時には、建設会社は社会基盤や都市機能の早期復旧など、重要な役割を担います。「事業継続計画(BCP)」とは、そのようなときにも会社が事業を中断することなく、また中断しても早期に再開し、本来の業務を遂行す

専門機関と連携をとり対応することとしています。

■個人情報の保護

企業の重要な責務として、個人情報保護のための社内体制整備を進めています。各種の基本ルール(基本理念、個人情報保護方針、個人情報保護規程など)を制定するとともに、同法の定める法定公表事項を当社ホームページに掲載し、株主、社員その他当社に関わるすべての方々の個人情報の適切な取り扱いおよび保護に努めています。

また、個人情報保護法対応マニュアルを策定し、これを全社員に展開して個人情報の保護に努めています。

なお、2005年4月の個人情報保護法全面施行以来、当社では個人情報の漏洩事故は発生していません。

■訴訟の状況

全国14地裁で訴訟中の「トンネルじん肺損害賠償請求事件」を除き、2010年3月末時点で当社が抱える民事訴訟事件数は合計10件となっています。

そのうち当社が原告となっている訴訟事件は3件、残り7件は当社が被告等となっているものです。

■過去5年以内の主な事故、行政報告と対応

【2009年度】

- ビル解体工事において、コンクリートがらに漬かってアルカリ性となった工事排水が水路に流出し魚などに影響が生じたため、直ちにバキュームで回収しました。

【過去5年以内】

- 建築工事において、埋戻し用の土砂が一部河川に流出したため、直ちに全量回収しました。
- 建築物改修工事において、既存のオイルタンクの重油が排水路に流出したため、当工事の作業員と地区消防隊により直ちに回収しました。

※2009年度において、法違反による罰金、科料はなく、訴訟も受けていません。

るための対応を定めたもので、認定ではその実効力が審査されます。

熊谷組は安心してお取り引きできる企業を目指し、これからもより災害に強い体制を構築していきます。

2009年度震災訓練



お客様の信頼

「お客様に感動を」これが熊谷組のスローガンです。お客様の声に対して真摯に迅速に応え、誠実な営業、誠実な施工、誠実なフォローを徹底して、お客様に信頼される企業を目指しています。

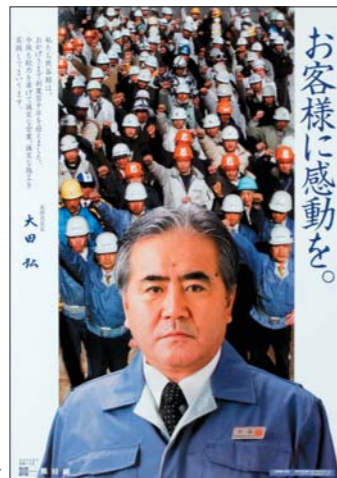
潜在するお客様の声に応えられる“気づき”を大切にしています

「お客様に感動を」

熊谷組では2002年から「お客様に感動を」のポスターを作成し、すべての作業所と事務所に掲示しています。

ポスターには、「お客様に感動を」の言葉とともに、総力を挙げた誠実な営業、誠実な施工を実践する、という大田社長のメッセージを掲載しています。先達の努力

の積み重ねで得られた信用に感謝し、顧客の信頼に応えられる企業を、熊谷組は目指しています。このメッセージは、CS (Customer Satisfaction: 顧客満足) 活動の具体的な取り組みを示しています。



2010年度版ポスター

熊谷組のCS活動

お客様から信頼される企業を目指すCS活動を推進していくため、1998年、本社にCS推進室を設置しました。翌年4月には、全支店に24時間対応の建物相談窓口を持つ「お客さま相談室」を配置し、お客様からの相談や苦情をいつでも受けられるように、そして迅速にお客様に対応していくことを軸としてCS活動を進めています。

【24時間対応の建物相談窓口】

通常の業務時間内だけでなく夜間・休日にも対応できるように、24時間受付体制を確立しています。

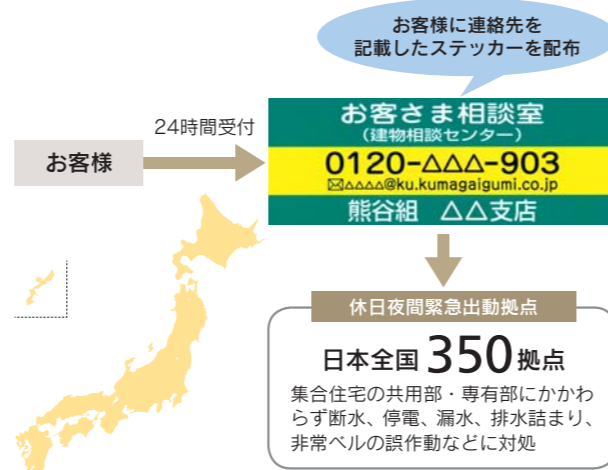
またお客様のところへ直ちにうかがって不具合是正を行う緊急出動体制も兼ね備えています。

【CSヒアリング】

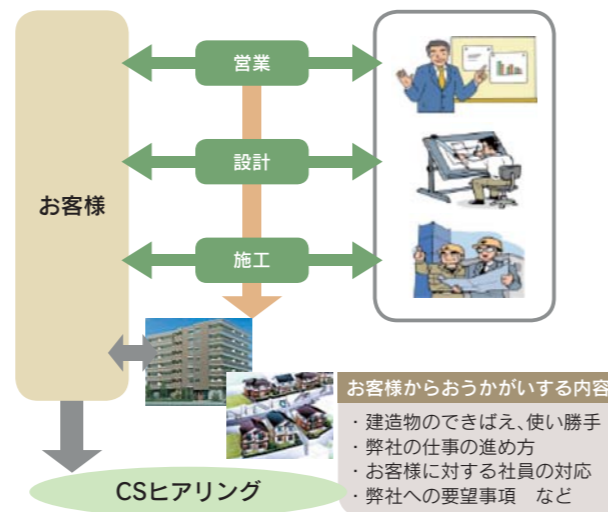
本社や支店の経営幹部が、お客様を訪問して“CSヒアリング”を実施しています。

この活動は、経営幹部がお客様の意見を直接入手する取り組みとして、熊谷組のCS活動の中でも重要な活動として位置付けています。

■「お客さま相談室」の活動



■CSヒアリング



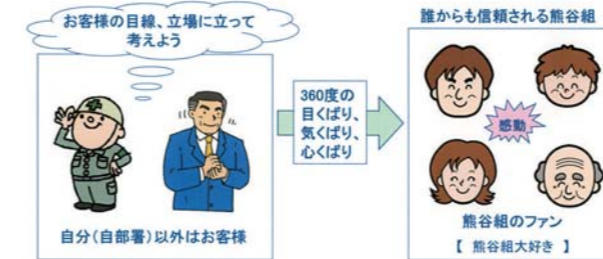
CSヒアリングでお客様からいただいたご意見より

不満足	<ul style="list-style-type: none"> 人によって対応が異なる。以前担当していた人はよかった。 平日頃の信頼関係が大切。仕事があるときだけ来るようではダメ。
満足	<ul style="list-style-type: none"> いろいろと文句を言ったので、もう来ないだろうと思っていたが、また来た。結構熱心だと感心したので、見積りを依頼した。 今回、別の業者と付き合い、熊谷組さんのよいところがよくわかった。 いつも、急な話が多く申し訳ないですが、心強く思っています。

【社員への啓発活動】

お客様から寄せられた声（苦情、お礼）、社員の声（意見、感想、感動体験）などCS活動を啓発する内容のメールマガジン「お客様に感動をNews！」を月2回発行し、全社員に配信しています。各支店ではポスターの掲示やCSカードの配付など自主的な啓発活動も進めています。

■「お客様に感動をNews！」より



メールで届いたお客様の声

—「お客様に感動をNews！」より抜粋—

熊谷組の施工したマンションを購入された方から、当社ホームページに寄せられたご意見です。

「契約を終えて、内覧会に行った際のこと。新築なのに、部屋にチリが無数に落ちていたり、新品の戸棚に手あかがついていた。浴槽にも、黒い砂のようなものが無数にあり大変残念な状態でした。後日、引き渡しの際は、注意点は改善してはいたが、正直、当日はあまりのずさんさと汚さに唖然とし、クレームを伝える気さえありませんでした。どうして、何千万円もする商品をこんな風に汚い状態でお客様に見せられるのだろうか？ 本当に驚きました。家の購入は一生の買い物ですよね？なのに、部屋を汚い状態で内覧させる気がわかりません。真心の仕事をしていればそんなことはできるわけありません。よりよい物を作るため、どうか真心のお仕事をしてください。どうか、お客がっかりさせる仕事はしないでください。」

このお客様には、お詫びとお礼、そして全社員向けに配信するメールマガジンへの掲載をお約束するメールをお送りし、お客様からは

「ありがとうございます。（中略）このようなことは“一部ではない”ととらえていただくと幸いです。現場の指導・精神の教育をよろしくお願ひ申し上げます。」

との返信をいただきました。また、支店のお客さま相談室長と現場担当者が改めてお詫びにおうかがいしました。

今回の声が社員に伝わり、その重要性を一人ひとりが感じる事が最も大切なことです。その思いが現場での“気づき”につながり、エンドユーザーの方に応えていくことになるのだと思います。

■「お客様の声アンケート」のご意見より

	【お客様の声アンケート】に書かれた各担当者の対応についてのコメント			アンケート後に お客様から直接うかがったご意見
	営業担当者	工事担当者	アフターケア担当者	
不満足	<ul style="list-style-type: none"> ほとんど接点がない 若い担当者に引継ぎを 必要な人に連絡が取れない 	<ul style="list-style-type: none"> 近隣への配慮不足 要因を他の責任にする エコ対策の提案不足 	<ul style="list-style-type: none"> 専門業者の担当者の交代 期待するレベルでなかった 対応が遅い 	<ul style="list-style-type: none"> 協力会社に指示したことについては、その結果を確認して報告してほしい 調査対応、電話連絡についてタイムリーな対応となっていない
満足	<ul style="list-style-type: none"> 発注者側に立った考え 迅速な対応 細部にわたる気配り 努力を惜しまない 	<ul style="list-style-type: none"> わかりやすい説明 設計の問題点をカバー 近隣への対応が丁寧 対応がスピーディー 	<ul style="list-style-type: none"> 対応が誠実 十分な説明 話しやすくスピーディー 細部まで気がつく 	<ul style="list-style-type: none"> お礼を兼ねて訪問した際に感謝の言葉をいただいた（設備定期点検依頼あり） アフターケア体制を丁寧に説明したところ、「今後については安心しました」との声

【お客さま相談室集合セミナー】

2010年2月10日、全国からお客さま相談室のスタッフが集まり、活動意欲の向上と組織の活性化を図り、いつもお客様に笑顔で接することができるように、セミナーを行いました。



【お客様の声アンケート】

お客様に建物を引き渡して3年後に、「お客様の声アンケート」を実施しています。評価項目は、①建物のできばえ ②引渡しから定期点検までの取り組み（アフターケア全般）③当社連絡窓口の対応 ④当社社員の仕事の進め方の4つです。

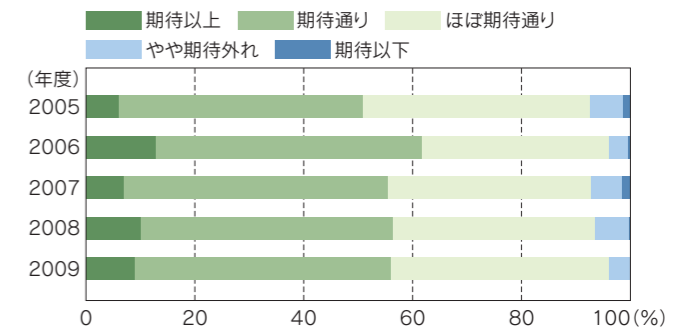
アンケート結果については、お客様からの回答の内容を確認し、社内への展開を図っています。また、不具合の内容が記載されているときは技術的な原因を調査して再発防止に向けた取り組みを進めるなど、ご意見を改善につなげています。

【CS活動の成果と今後の課題】

「お客様の声アンケート」における“アフターケア全般”についての評価の推移を見ると、2007年に評価が下がりましたが、その後2008年、2009年と若干評価が上がり、2009年の「期待以下」の評価はゼロになりました。

今後も、さらにお客様の声に応え、「誠実な営業、誠実な施工、誠実なフォロー」の実践を徹底して、お客様に感動をしていただけるCS活動を目指していきます。

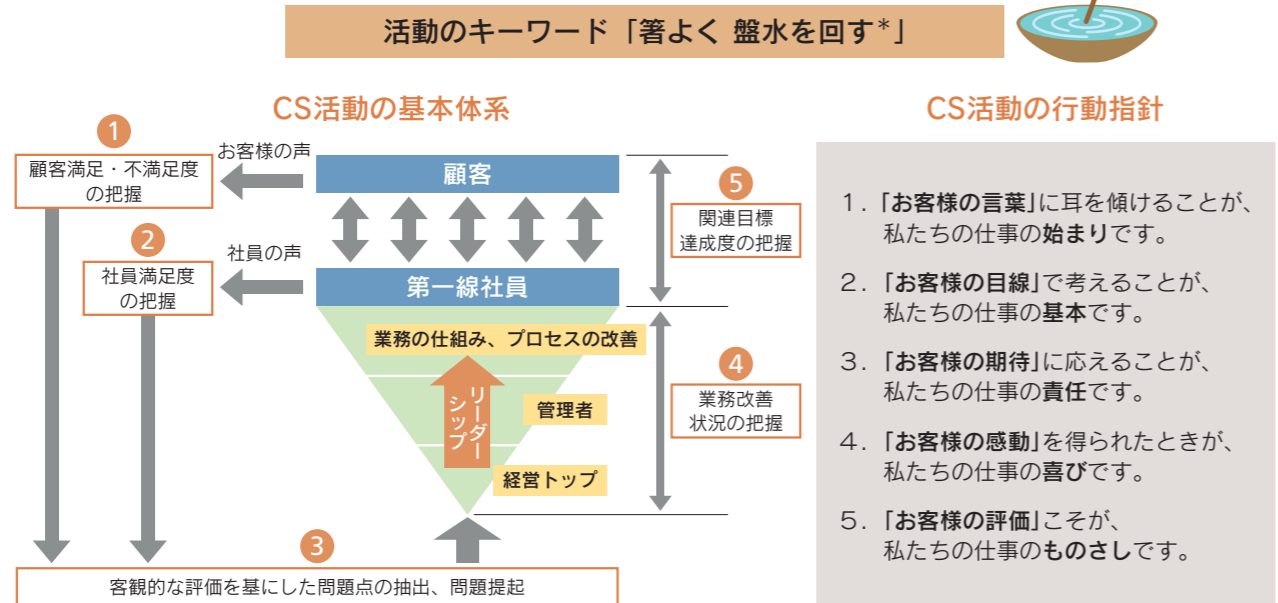
■“アフターケア全般”についてのお客様の評価



さらに、CS活動の充実を目指します

さらなるCS活動の充実に向けて、2008年度に策定した「CS活動の基本体系」「CS活動の行動指針」を基本にして、①顧客満足・不満足度の把握 ②社員満足度の把握 ③客観的な評価を基にした問題点の抽出、問題提起 ④業務改善状況の把握 ⑤関連目標達成度の把握と

いう5つの活動項目、「行動指針」の考え方・内容を組み込んで、各支店が独自の活動計画を立て、取り組んでいます。2010年度は特に、**お客様の潜在している声を捉えられるような、気づきへの動きの実践**を推進しています。



*たら一杯の水を箸1本で回しても最初は箸しか回らない。しかし、それを根気よく続けていると小さな水の渦ができ、やがてたらいの水全部が大きな渦になって回りはじめる。小さな力でも、それを諦めず継続していけば、大きなものを動かす力になるという教え。

ハウスコート横須賀中央において 作業所長が「アフターサービス表彰」を受賞！

2010年5月7日、当社が施工したハウスコート横須賀中央において、安永昌仁所長が「アフターサービス表彰」を受賞しました。

この表彰は、エンドユーザーに高品質なマンションを提供するために、大手デベロッパー様が施工を行った建設会社に対して設けた表彰制度で、エンドユーザーへのお引渡し後のアフターサービスにおいて、優れた対応を行った建設会社を表彰するものです。熊谷組は定期・緊急のアフターサービス対応の迅速

性、担当者の態度および手配の確実さなどに対するエンドユーザーの満足度、また大手デベロッパー様の評価項目などにおいて高い評価をいただき、表彰を受けました。

アフターサービスは「お客様との信頼関係を築くチャンス」

きちんとした補修をしても、前後の対応がよくないとお客様には決して満足していただけません。

アフターサービスを「負」のイメージで捉えていると、お客様には敏感にその気持ちが伝わります。逆に「お客様との信頼関係を築くチャンスだ」というくらいの気持ちが必要だと思います。

大切なのは、お客様の話をよく聞くこと、スピーディーかつ誠実にアフターサービスを行うことではないでしょうか。原因や再発防止対策、正しい取り扱い方法などをご説明することも重要です。

ハウスコート横須賀中央 作業所 所長 安永 昌仁



ハウスコート横須賀中央



表彰状



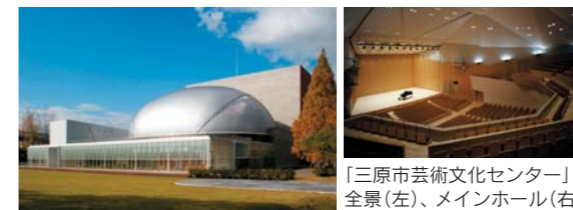
確かな技術への信頼

熊谷組の確かな技術は、お客様からも高い評価をいただいています。

「三原市芸術文化センター」が第51回BCS賞を受賞

国内建築界において最も権威あるとされるBCS賞（建築業協会賞）で、当社施工の「三原市芸術文化センター」が第51回受賞作品に選ばれました。

この建物は、饅餅のような形状のホール（1,200席）を持つ文化施設です。新しい文化施設を熱望する市民の意見が数多く反映され、「ポポロ（大衆・人の意）」の愛称のとおり市民に親しまれています。また、隣接する新幹線からの地中伝播騒音・振動対策や、ホールの床吹き出し居住域空調など省エネルギー対策も工夫されています。



「三原市芸術文化センター」 全景(左)、メインホール(右)

■発注者：三原市／運営者(指定管理者)：三原まちづくり芸術文化センター共同事業体／設計者：楨総合計画事務所／施工者：熊谷組・セイム・山陽建設共同企業体

金沢で歴史的建造物の曳屋を含む再開発工事を施工

「近江町いちば館」が、いしかわ景観賞・中部建築賞・金沢都市美文化賞・石川県デザイン展などの賞を続々受賞しています。金沢の台所、近江町市場の中心で、村野藤吾氏設計の北國銀行武蔵ヶ辻支店(1932年竣工)の移動・保存活用を行い、大きな注目を集めました。

建物を約9度回転しつつ約19m移動後、レトロフィット工法免震化工事を施工しています。



再開された近江町いちば館周辺(左)と「曳屋」前・後の状況(右)

熊本防衛支局優秀工事等顕彰を受賞

当社が施工を担当した「下甕島(18)敷地造成等土工事」が熊本防衛支局優秀工事等顕彰を受賞しました。

当工事は航空自衛隊下甕島分屯基地(鹿児島県)に新型レーダーの基礎を築造する工事で、極めて厳しい施工条件のため工事遅延が心配される中、当社の技術を集結し、契約工期内に無事故無災害で完成させました。この受賞は困難な条件下にもかかわらず、工程管理や安全管理を実施し、工期内に高品質な目的物を完成したことが評価されたものです。



授賞式にて

公共構造物品質コンテスト「特別優秀賞」を受賞

国土交通省近畿地方整備局がコンクリート構造物の品質に対する意識と技術の向上を目的として独自で実施している公共構造物品質コンテストにおいて、熊谷組上馬伏作業所と協力会社の吉良工務店(熊土会会員)がともに2008年度コンクリート構造物部門の特別優秀賞を受賞しました。



上馬伏作業所

「音カメラ」が第54回溢澤賞を受賞

「溢澤賞」は電気事業の発展に大きな貢献を残した溢澤元治博士の栄誉を記念し設立されたもので、電気確保に貢献した個人やグループを表彰する賞です。

「音カメラ」は、熊谷組および中部電力(株)と山下恭弘・信州大学名誉教授が共同で開発しました。今回の受賞は、電力設備等の騒音に対して音源を可視化し、騒音問題の解決に功績を残したことが評価されました。

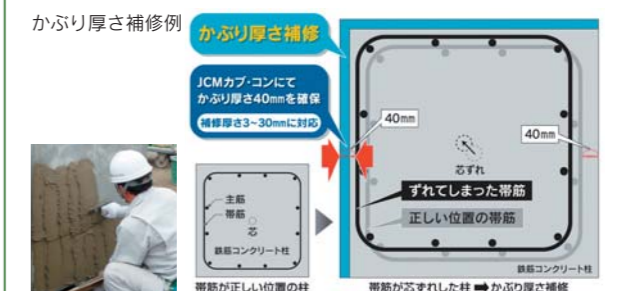


音カメラ

授賞式にて

低ポリマー系セメントモルタルを開発

低ポリマー系のポリマーセメントモルタル「JCMカブ・コン」を開発し、不燃材料の大臣認定を取得しました。「JCMカブ・コン」は補修厚さ3～30mmに対応した、鉄筋かぶり厚さ不足の補修材です。



かぶり厚さ補修例

かぶり厚さ補修

JCMカブ・コンにてかぶり厚さ40mmを確保(補修厚さ3～30mmに対応)

主筋 帯筋 鉄筋コンクリート柱 帯筋が正しい位置の柱

ずれてしまった帯筋 正しい位置の帯筋 帯筋がずれた柱 へかぶり厚さ補修

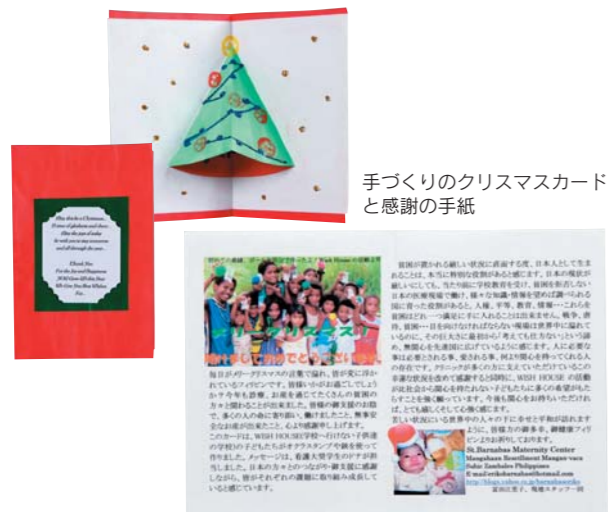
地域社会の信頼

社会貢献活動、環境保全活動などを通じて地域のみなさまとの交流を深めています。環境教育を重視し、小学生への環境学習を継続するとともに高校生への環境学習を開始しました。

フィリピンの子どもたちからクリスマスカードが届きました

社員向けに発信しているメールマガジンの呼びかけに賛同した社員から寄せられたTシャツなどの衣類や文房具・生活用品などを、フィリピン・バルナバクリニックに支援物資として送付しています。

2009年12月、WISH HOUSE（学校へ行けない子どもたちの学校）の子どもたちから、感謝の気持ちが込められた手づくりのクリスマスカードが届きました。



手づくりのクリスマスカードと感謝の手紙

決して十分とはいえない施設の中で、子どもたちみんなが満面の笑みで楽しそうにカードを作っている様子が思い浮かんできました。全国の社員から届いたTシャツや衣類が海を越えて、ほんのちよつとも現地の子どもたちやスタッフのみなさまの役に立っているのだと思うと、改めてこのような活動の大切さを感じました。人と人のよいつながりは、その一人ひとりの心を強くしてくれるものなのです。このよきつながりに感謝しています。

メールマガジン主宰
CSR推進室 CS推進グループ
松田 和繁

台北市で緑化特優賞、美化優等賞を同時受賞

台湾の現地法人である華熊營造股份有限公司でも日本のよき先例に習い、「安全・品質・環境」に配慮した活動を行っています。その一環として、台北市が2010年11月に開催する「台北国際花博覧会」に合わせて主催した「台北市内、工事現場、緑化・美化模範選抜会」で

同年5月、桓邦仁愛住宅作業所が唯一“緑化特優賞”と“美化優等賞”を同時受賞しました。この表彰は台北市の工事現場に緑化・美化の模範を示すために行われたものです。台北国際花博覧会終了後も、地域のみなさまから喜ばれる緑化・美化活動を継続していきます。



緑化・美化の状況



受賞した桓邦仁愛住宅作業所を紹介する台北市作成のパンフレット

今年で17年目！ ども病院に「こいのぼり」

兵庫県立ども病院（神戸市須磨区）は日本で初めての子ども病院で、難病の子どもたちが入院しています。

1994年に同病院の施工を担当していた熊谷組の社員らが、入院している子どもたちを元気づけようと、こどもの日に病室から見える場所に社員や関係者から寄付されたこいのぼり100匹余りを揚げたのが始まりで、以来17年間、毎年こいのぼりの設置に協力しています。



元気に泳ぐこいのぼり

地元の小学生向けに現場見学会を開催

九州支店の赤松9号作業所では、地元の南島原市立大野木小学校児童を招いての現場見学会や大型建設機械への乗車体験、学級園の環境整備など地域とのコミュニケーションを積極的に

行っています。それらの取り組みが評価され2010年3月15日、大野木小学校より感謝状をいただきました。



重機の前で記念撮影

現場仮囲いに地域の小学生がペインティング

2010年4月21日、九州支店の古江トンネル作業所が、地元の延岡市立北浦小学校より感謝状をいただきました。

現場事務所の仮囲いにペンキで絵を描いてもらったり、餅つき大会の開催、校庭の花壇づくりなど、小学校や幼稚園を含む地元の方々との交流を積極的に行い、教育環境の整備・体験活動による学習の場の提供などが評価されたものです。



餅つき大会



仮囲いに児童が描いた壁画

園舎工事をを行った保育園でお礼のお茶会

2010年2月10日、射水おおぞら保育園（富山県射水市）で「お礼のお茶会」が開催されました。この1年間の園生活を通じてお世話になった人をもてなそうと、同園最初の卒園児となる5歳児たちによるお礼の会として、四季折々の行事を一緒に行った地域住民の方々などに加え、同保育園の園舎工事に携わった当社の梅田晃正所長が招待されました。

まるでお茶室さながらに準備された会場で歓迎の挨拶を受けると、園児たちが作った桜餅とせん茶が招待者の前に運ばれ、梅田所長らはゆつくりと味わいました。



緊張気味にお茶を運ぶ園児たち

環境学習に力を入れています

本社に隣接する新宿区立津久戸小学校への環境学習やホテル鑑賞会を継続しています。

エコバッグづくり (2010.6.23) ①②

2年生を対象に「もったいない！」をテーマとし、レジ袋消費が石油のむだ遣いになることを学習し、世界に一つだけのエコバッグづくりを行いました。

地球温暖化と生物多様性について学習 (2010.7.1) ③

4年生を対象に当社作成の環境学習用冊子「クマさんのエコブック」を使い、身近な環境問題（地球温暖化と生物多様性）についてともに考えました。

ホテル鑑賞会 (2010.7.7/8) ④

本社1階ロビーのホテルピオトープで、毎年恒例となったホテル鑑賞会を行いました。津久戸小学校・幼稚園の児童や保護者、地元の方などを招き、実物のホテルの幼虫や成虫を見ながらホテルに必要な環境や成長過程などについて当社担当者が説明しました。

新しい試みとして高校生、大学生への環境学習を始めました。

新宿山吹高校でワークショップ (2010.5.25/27) ⑤

以前の環境学習でつながりを持った方からの紹介により東京都立新宿山吹高校の1年生を対象に講義を行うとともに、ワークショップ形式で環境に配慮した自分たちの学校や町を計画して考えるお手伝いをしました。

日本大学大学院で「環境」講義 (2009.5.27) ⑥

お客様からの紹介で日本大学の大学院生に、「循環型社会の構築」について身近な話題を中心に講義を行いました。講義終了後も質問が多数あり、大学院生の環境に対する関心が非常に高いということを感じました。

このように環境学習を継続して行うことで、新たなつながりを持ち、地域の方々との交流の場をさらに広げているところです。



①② 世界に一つだけのエコバッグを作りました
③環境学習
④ホテル鑑賞会



⑤ワークショップ形式の環境学習
⑥大学院生への講義

安全衛生の取り組み

労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)の実効性の高い運用により、安全成績は良好です。2009年度は安全の「見える化」に取り組み、さらなる「安全力」を養って労働災害撲滅を目指しました。

「人命尊重」の理念のもとに

建設業における労働災害は、中長期的には着実な減少を続けており、2009年の死亡災害は過去最少の371人となっています。2009年度熊谷組は「死亡災害0」を達成しましたが、2010年度においても「人命尊重」という崇高な安全衛生理念のもと、労働災害防止の重要性を改めて認識し、安全衛生管理活動の実践と労働安全衛生マネジメントシステムの運用を実施しています。

安全衛生スローガン

2010年度も引き続き「心ひとつに——決めたことを決めた通り 確実に実行！」を安全衛生スローガンとして掲げています。「ものづくり」の基本動作を実践するには、工事に関わるすべての関係者が、「心をひとつ」にすることが大切と考えています。

安全の「見える化」

2009年度のPDCA（計画-実施-点検-改善）サイクルにおける継続的改善ならびにリスクアセスメントの結果などから、「第74期（2010年度）安全衛生管理計画」（本社）を策定しました。

また、点検(C)結果から、改善(A)を図るため、安全の「見える化」に取り組み、ポスターを作成し展開しています。安全の「見える化」により、現場に潜む危険・有害要因の早期発見・除去への環境を実現していきます。

安全衛生理念

会社は、人命の尊重を最優先し、専門工事業者等と一体となり、働く者一人ひとりの安全の確保と健康の増進を図るとともに快適な職場環境を確立し、全社員が一致協力して、労働災害の防止を図り、高い安全衛生管理水準の維持に努め、生産性の向上に資す



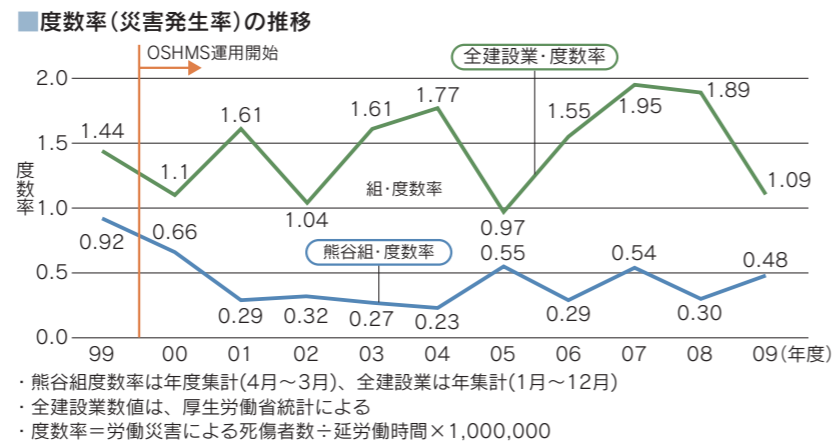
スローガン横幕を掲げて行う安全朝礼
全事業所に掲示している「安全・品質・環境」ポスター（2010年版）

第74期(2010年度)安全衛生管理計画

わかりやすいイラスト入りの「安全見える化ポスター」を掲示して注意を喚起

業界トップクラスを維持する安全成績

1999年10月のOSHMS導入以来、安全成績は常に業界トップクラスを維持しています。ラインである施工部門も安全管理を実行し、安全部門をスタッフに位置付けるライン&スタッフ管理体制を構築したことが、安全成績向上の一因になっています。今後も、熊谷組・専門工事業者および安全衛生協会が三位一体となり、安全先行管理を「考動」していくことで、建設現場から労働災害を撲滅します。



継続は“安全力”につながります

“ものづくり”の基本動作。その一つは、安全に対する意識の高揚、安全管理活動の定着を継続していくことです。継続することで、“安全力”を養い、さらなる安全管理の向上につなげています。

安全衛生大会

本社を皮切りに全国の支店が4月中に安全衛生大会を開催します。社員・専門工事業者に年度計画の実施事項をいち早く周知することで、安全意識の高揚を図ります。



本社安全衛生大会



支店安全衛生大会

安全衛生パトロール

本社・支店・協会・専門工事業者とさまざまな視点から、安全衛生パトロールが実施されています。

【本社】

本部長パトロール/支店間相互安全衛生パトロール

【支店】安全衛生パトロール

【協会・専門工事業者】

職長会パトロール/事業主パトロール



本部長パトロール



協会によるパトロール

安全衛生教育

“安全力”を養うには、安全衛生教育が必要不可欠です。本社・支店は年度の教育計画に沿って社員、事業主および作業員に対し安全衛生の知識向上教育とシステム教育を実施しています。また、安全衛生協会と共同で、施策に応じた各種再教育も積極的に実施しています。



職長再教育



玉掛再教育

労災かくしの排除の徹底

「労災かくし」は犯罪です。「隠蔽」「虚偽」など悪質で違法な行為は、企業を一瞬にして社会から葬り去ります。「労災かくし」を徹底排除するため、社員・専門工事業者に対し、法令遵守や社内ルール厳守の徹底、送検事例などを盛り込んだ内容の教育を繰り返し行っています。また、「労災かくし」などの労務管理上のトラブル防止のため、目標と基本方針を定めています。

目標と基本方針

目標 労務管理上のトラブル「0」

1. 「労災かくし」1件は、安全上の死亡災害1件以上に相当するという認識を強く持つ
2. 「報連相（報告・連絡・相談）」を徹底し、労務管理トラブルの“芽”を見落とさない

安全表彰

【国内】

独立行政法人 鉄道建設・運輸施設整備支援機構より第7回請負会社安全表彰を受けました。

この賞は、2009年度に同機構が発注する建設工事において、事故防止の成績が特に優秀だった企業に贈られるもので、当社は土木部門（延べ労働時間5万時間以上が対象）で3年連続の受賞となりました。

【海外】(台湾)

華熊營造股份有限公司の桓邦建設仁愛住宅建設工事が、台北市「労働安全賞・優良企業賞」を受賞しました。



最良の品質を目指して

熊谷組は、全社共通のQMS（品質マネジメントシステム）を確立・運用。基本動作を徹底し、お客様の要求品質を的確に把握して、評価され、信頼される「ものづくり」を目指しています。

熊谷組品質方針

法令・規制要求事項を遵守することはもとより、全社員が一丸となって徹底したお客様志向によりお客様の要求品質を的確に把握し、満足していただける建造物とサービスを提供することでお客様の信頼を高める。
また、効果的な品質マネジメントシステムの運用を図るため、継続的な改善を推進する。

2010年度 社長年度品質方針 堂々とした誠実なものづくり

「堂々とした誠実なものづくり」を実践し、お客様をはじめとする関係者（ステークホルダー）から評価され、信頼される「ものづくり」を目指します。
2009年度までの取り組みにより、総力戦の意識が社員および協力会社に浸透してきており、お客様から高い評価を受ける機会が増えつつあります。しかし、社会は当社の変化を上回るスピードで進んでおります。全役員・社員が社会の変化を敏感に感じとり、基本動作を徹底し、取り組みの質を向上していくことが必要になっています。
社員力と協力会社の英知を結集した総力戦で、先手管理を徹底し、やるべき事をスピード感をもってやり抜いてまいります。 2010年4月1日

最良の品質を目指して、改善を進めています

熊谷組は、お客様や工事に携わる人たちの意見を収集・把握し、経営者自らがトップダウンで強力な改善を進めています。

2009年度の主な改善事例（全社）

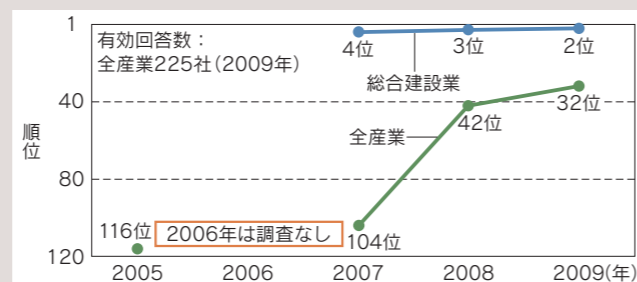
実施内容	成果
1 工事ごとに協力会社とこれまで以上に踏み込んだ施工前の検討を徹底して行いました。（P20上段写真②参照）	手戻り作業の低減、施工品質の向上が見られました。
2 「業務改善・創意工夫」提案制度の対象を熊谷組社員から協力会社にまで広げ改善提案の募集を行いました。（P20下段「協力会社の研修（土木）」参照）	協力会社から品質向上、コスト削減などに向けた改善提案が多数あり、改善活動を活性化することができました。
3 施工中の不具合情報、良好事例の収集と共有化の仕組みをつくり、全社員が閲覧、検索できるようにしました。	多くの情報が収集され、再発防止に活用されています。
4 発注者様への迅速・的確な対応のため、全社対応の組織を立ち上げました（建築部門）。	対応の質・スピードが向上しています。

「企業の品質経営度調査」によるランキング

品質経営度とは、製品の競争力や、企業価値に影響を与える「品質」を高めるための仕組みづくりや実践状況を定量的に評価したものです。

品質経営度調査は、「経営者コミットメント」、「品質教育と人材育成」や「現場管理と改善」など6項目について、各社のアンケートに基づき、財団法人日本科学技術連盟が評価を行っています。当社は、調査結果を当社の「強み・弱み」の確認、次の改善のために活用しています。

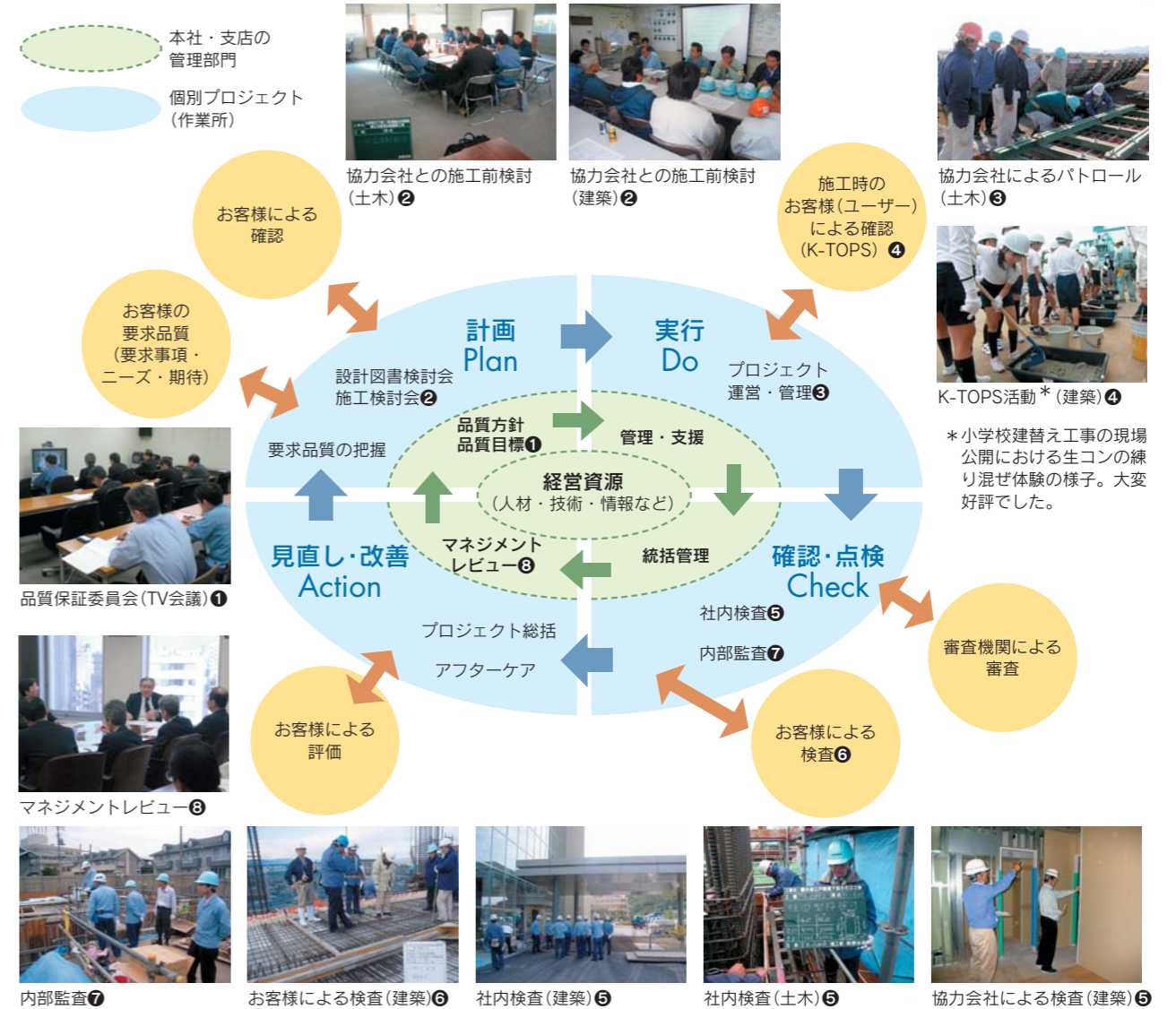
熊谷組グループのランキング



※2005年の総合建設業での当社順位は、全産業で101位以下の企業が公表されていないため不明です。

お客様の要求品質を確実に実現するために

熊谷組は、確立した品質保証体制のもと、計画（Plan）、実行（Do）、確認・点検（Check）、見直し・改善（Action）のサイクルを社員と協力会社が一体となって回し、品質向上に全力を注いでいます。



「ものづくり力」の向上を目指し、技術者を育成しています（主な事例）

施工図実習研修（建築）

入社3～12年目の建築施工系社員に2カ月間の施工図実習研修を実施し、施工図作成のポイントを習得させています。



現場実習

協力会社の研修（土木）

協力会社への研修を定期的に行っています。その研修において、協力会社から提案された「業務改善・創意工夫」の発表を行い、水平展開しています。



品質指導担当者制度（建築）

各支店建築部にて現場経験豊富な「品質指導担当者」を選任し、月次で各作業所の品質管理指導を行っています。また、全国の品質指導担当者を年2回1現場に集め、レベルアップを図っています。



社員研修（土木）

土木部門の若手社員を対象とした集合研修で、AutoCADの操作実習を行いました。実習では現場で身近に扱うような図面を用い、すぐに役立つ演習内容としました。



環境保全の取り組み

環境理念・環境方針のもと、熊谷組グループとして2010年4月「Eアクションプラン」を改訂。
美しい地球を次世代に継承することを経営課題の一つとして、全力で環境保全活動に取り組んでいます。

※詳細な環境報告については、「環境報告書」のWEB版で公開します。
http://www.kumagaigumi.co.jp/csr/kankyo/ga2010/2010ga.pdf

熊谷組グループ Eアクションプラン(第4版・骨子)

我々は「環境理念」の精神を自身のものとし、「環境方針」を達成するための行動を共通認識のもとで日々実行することにより、地球環境を保全し、更にはお客様に感動いただける企業形成を早急に実施する。これが、熊谷組グループが目指す「環境ナンバー1」の姿である。この実現に向け3つのプランを実行する。
2010年4月1日

プランⅠ 環境経営の確立

- (1) 熊谷組グループの環境推進体制の強化
1. 経営と環境の結びつきの強化
 2. 熊谷組グループ全体のEMS体制の強化
 3. リスク管理体制の強化

(2) 長期ビジョンの策定

1. 地球温暖化防止対策
(2020年度目標)
CO2排出量：出来高あたり50%、総量87%削減
(1990年度比)
(2050年度目標)
CO2排出量：出来高あたり80%、総量95%削減
(1990年度比)
2. 循環型社会の構築(2020年度目標)
全ての作業所でゼロエミッション(当社自主基準)を達成

3. グリーン購入の推進(2020年度目標)
グリーン購入率*：土木 21%以上/建築 15%以上
4. 生物多様性への配慮
生物多様性の保全および持続可能な利用の推進
5. 環境製品の提供
環境配慮型技術開発の推進：技術の開発、適用30件以上

プランⅡ 社員の環境モラルの向上

- (1) 環境教育の徹底/工夫による全社員の環境意識の向上
- (2) 経営層自ら環境保全/社会貢献に向けた行動の徹底
- (3) 環境に関する社内制度の充実

プランⅢ 環境技術の保有

- (1) お客様に喜ばれる低コストで環境配慮が実現できる独自の技術開発
- (2) 開発した環境技術の普及
- (3) お客様に喜ばれる環境配慮設計の推進

*グリーン購入率についてはP22をご参照ください。

建設業界で初めて「エコ・ファースト企業」に認定されました

2010年5月31日、環境省にて「エコ・ファースト企業」の認定式が行われ、熊谷組は建設業界で初めて「エコ・ファースト企業」に認定されました。

当社は、「低炭素社会」の構築(CO2排出量の低減)、「循環型社会」の形成(3Rの推進)、「自然共生社会」の推進(生物多様性の保全)の3項目を軸として環境保全に取り組んでいます。



認定式にて。環境省 南川官房長(左)と高木副社長(右)

熊谷組の「エコ・ファーストの約束」

1. 建設事業を通じて「低炭素社会」の構築を推進します。
2. 工事現場において「循環型社会」の形成を推進します。
3. 「自然共生社会」を目指し、生物多様性に配慮した取り組みを推進します。
4. 「持続可能な社会」の実現のためにグリーン購入を推進します。
5. 環境に配慮した技術、手法の開発、改良、普及に努めます。
6. 地域社会の環境保全活動に積極的に参加します。
7. 環境情報を積極的に開示し、コミュニケーションに努めます。



「エコ・ファースト制度」とは
2008年4月に環境省が創設した「業界のトップランナー企業」の環境保全に関する行動を更に促進していくため、企業が環境大臣に対し、京都議定書の目標達成に向けた地球温暖化対策など、自らの環境保全に関する取り組みを約束する制度です。

熊谷組 環境方針

環境理念

人間と地球を知り、過去と現在と未来を見つめ、美しい自然との調和を図りつつ、ゆとりと潤いのある環境を創造する。

我々は、土木並びに建築分野の設計から施工、またアフターケアに至る業務に携わる企業として、今や地球規模に及んでいる環境への影響に対して、持てる技術を最大限に発揮し、努力し、環境への負荷を低減するとともに汚染の予防を図る必要がある。それは豊かで美しい地球を子孫に継承することが企業市民としての役割であり義務だからである。

以下に重点的に取り組む活動を示すとともに、それらについては目的および目標を設定し、実情に即すべく見直しを行う等、継続的改善に努める。

重点実施事項

- 1-1 全体的な取組み
 - 二酸化炭素排出の低減：地球温暖化の防止
 - グリーン購入の推進：天然資源の保護
 - 3Rの推進：廃棄物の削減
 - 生物多様性配慮の推進：生態系保全を考慮
 - 環境に配慮した技術提案：環境保全、自然再生、環境創造を考慮
 - 環境に配慮した設計：建造物のライフサイクルを考慮
 - 社会・環境貢献活動の推進：地域に密着した活動
 - 1-2 本社固有の取組み
 - 環境配慮技術の開発：持続可能な発展への寄与
 - 1-3 支店固有の取組み
 - 支店固有の取組みは、「環境行動計画表(支店共通)」に示す
 - 2 環境法規制等の遵守
 - 環境に関わる法規制および同意するその他の要求事項の遵守
- 2010年4月1日

事業活動と環境への影響

熊谷組単体(海外除く)。数値は2009年度実績。

施工部門		オフィス部門	
主要投入資材			
鉄筋	5.8万t	電力	4,975千kwh
セメント	4.2万t	用紙	55,000kg
生コンクリート	158万t	水	16,000m ³
投入エネルギー			
電力	31,000千kwh		
軽油	15,000kℓ		
灯油	400kℓ		

INPUT

事業活動

土木工事	建築工事
完成工事高 709億円 トンネル、ダム、造成地 など	完成工事高 1,358億円 集合住宅、事務所、病院、学校 など

施工部門		オフィス部門	
CO2	5.2万t-CO2	CO2	0.2万t-CO2
NOx	69t		
SOx	105t		
廃棄物			
発生量	43.2万t		
再資源化・縮減量	39.2万t		
最終処分量	4.0万t		

OUTPUT

2009年度環境目標と実績評価および2010年度目標

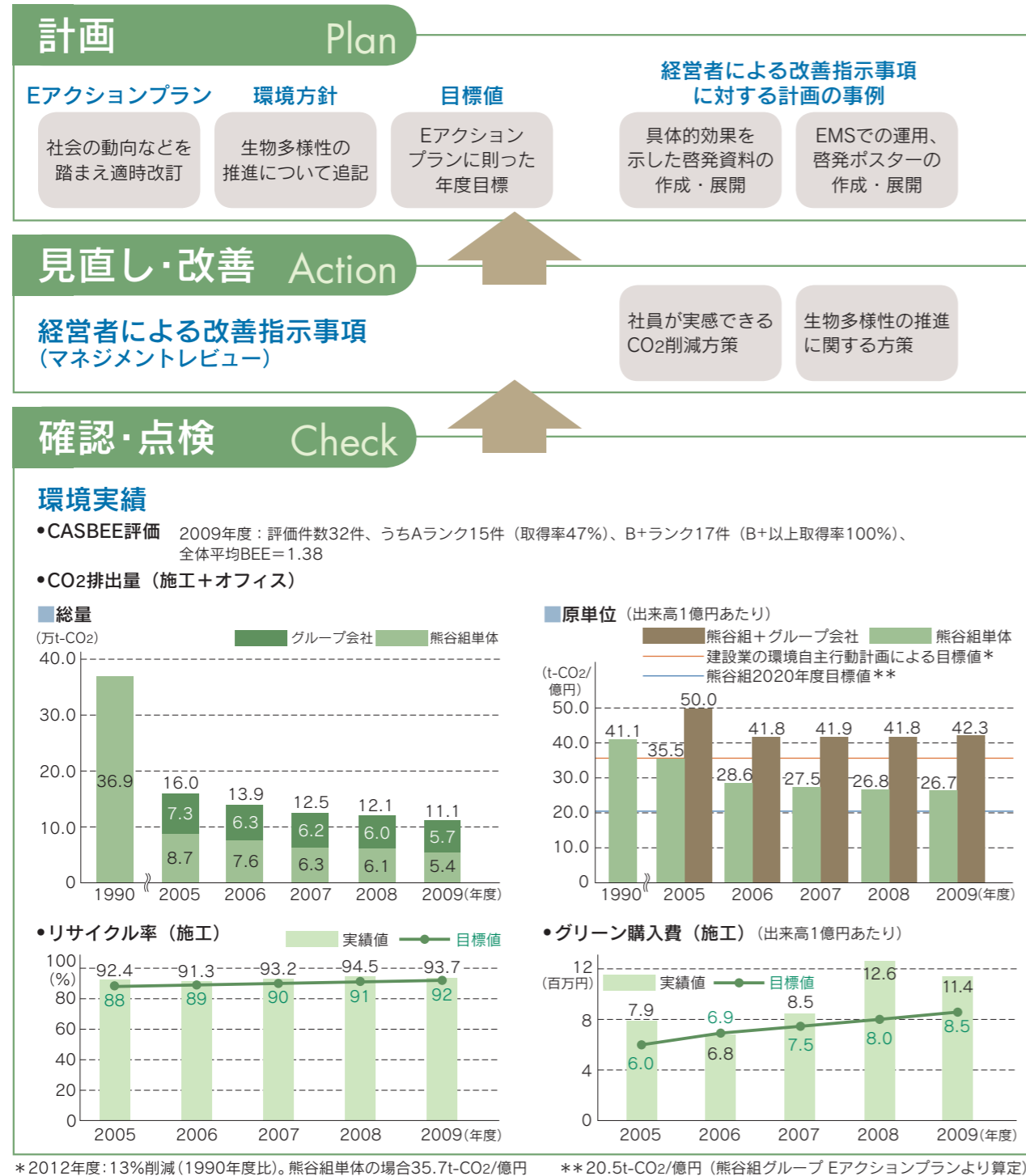
(詳細はWEB版「環境報告書」をご覧ください)
【評価】○：達成 ×：未達成

環境目的	2009年度目標	2009年度実績	評価	2010年度目標	
設計 評価性のある環境配慮設計の推進	1) CASBEE評価の実施：実施率100% 2) CASBEE-DRの実施：実施率100% 3) Aランク評価：対象物件の43%以上(全社) 4) 併せて上記Aランク以上の物件の内15%以上についてBEE値2.0以上 5) B+ランク以上評価：対象物件の95%以上	1) 実施率100% 2) 実施率100% 3) Aランク評価：47% 4) BEE値2.0以上：33% 5) B+ランク以上評価：100%	○	1) CASBEE評価の実施：実施率100% 2) CASBEE-DRの実施：実施率100% 3) Aランク評価：対象物件の45%以上(全社) 4) BEE値2.5以上：対象物件の5%以上(全社) 5) Sランク評価：1件(全社) [Sランク=BEE値3.0以上]	
施工 CO2排出の削減*1	土木	2008年度の2%減	5.5%減	○	2007~2009年度平均の4%減
	建築	2007年度の4%減	6.4%減	○	2007~2009年度平均の4%減
	土木	2007年度の20%減	47.3%減	○	2009年度の16%減
	建築	2007年度の4%減	2.0%減	×	2009年度の3%減
混合廃棄物発生削減<ゼロエミッションの推進>	土木	2007年度の20%減	47.3%減	○	2009年度の16%減
	建築	2007年度の4%減	2.0%減	×	2009年度の3%減
グリーン購入の推進	土木	グリーン購入率*2 10.5%以上	14.9%	○	16.0%以上
	建築	グリーン購入率*2 7.5%以上	9.5%	○	10.0%以上
生物多様性配慮の推進(2010年度からの新規項目)		—	—		・チェックリストによる現状把握 ・良好事例の収集、展開
オフィス 環境社会貢献活動の推進	グリーン購入の推進	グリーン購入率*2 90%以上	94.5%	○	95%以上
	事業所周辺の清掃活動 1回/月以上 環境社会貢献活動の実施・参加 2回/年以上		14.6回/年 5.5回/年	○ ○	2010年度より維持管理項目 2回/年以上

【未達項目】混合廃棄物発生削減(建築)：前年度より削減しているが、小規模作業所および解体工事比率の増加に伴う発生量増加により、目標値には未達。
*1 排出量取引の試行的実施の2009年度目標値(施工のみを対象)：26.0t-CO2/億円(出来高)、2009年度実績値：25.6t-CO2/億円(出来高)
*2 グリーン購入率：【施工】工事出来高1億円に占めるグリーン調達品購入費の割合、【オフィス】文房具購入費に占める環境に配慮した文房具の購入費の割合

熊谷組グループの環境保全活動

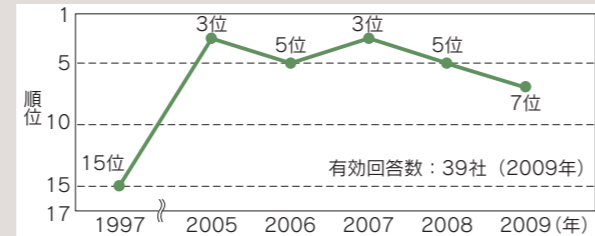
熊谷組グループの環境保全活動は、計画(Plan)、実行(Do)、確認・点検(Check)、見直し・改善(Action)に沿って進めています。



「環境経営度調査」によるランキング

環境経営度は、温暖化ガスや廃棄物の低減などの環境対策と経営効率の向上をいかに両立しているかを総合的に評価したものです。環境経営度調査は、「環境経営推進体制」「汚染対策・生物多様性対応」「資源循環」「製品対策」「温暖化対策」の5つの項目についての各社回答に基づき、日本経済新聞社が評価を行っています。

熊谷組グループの総合建設業におけるランキング



実行 Do

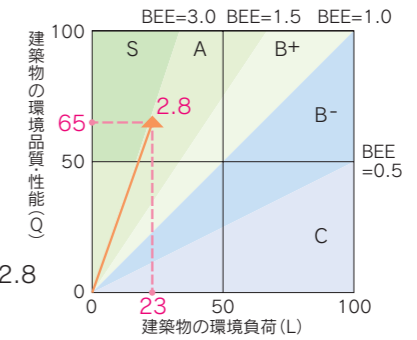
設計の取り組み

CASBEE評価を用いた環境配慮設計のさらなる向上を目指して熊谷組設計部門は、すべての設計物件に対してCASBEE評価を導入しています。第三者的な評価軸を持ったCASBEE評価を全面的に実施することにより、環境配慮設計に対する評価と取り組みをより明確にすることを目的としています。また、2010年度の目標としては、評価物件の45%以上をAランク (BEE値=1.5以上)、更に5%以上をBEE値2.5以上とし、さらなるレベルアップを目指しています。

【事例】Brillia砧公園計画



BEE=65 / 23=2.8



CASBEEとは

建築物の総合環境性能評価システム(Comprehensive Assessment System for Building Environmental Efficiency)のことで、環境効率という概念を、建築物の環境性能効率へ発展させたものです。建築物の環境品質・性能(Q)と建築物の環境負荷(L)の比(BEE=Q/L)で表し、「S(素晴らしい)」「A(大変良い)」「B+(良い)」「B-(やや劣る)」「C(劣る)」の5ランクで評価します。

施工の取り組み

【CO2排出削減】

・省燃費運転研修の実施
2009年10月、中四国支店鳴門ジャンクション作業所で省燃費運転の現地研修会を日本建設業団体連合会主催のもと開催しました。研修の結果、油圧ショベルの走行時で平均54.8%、積込掘削時で平均33.8%の削減効果がありました。

【廃棄物削減】

・ゼロエミッションモデル現場の選定と実施
分別の徹底によるリサイクル(Recycle)の推進に加え、廃棄物の発生抑制(Reduce)、廃棄物の再使用(Reuse)を合わせた「3R」を徹底して、ゼロエミッション活動を推進しています。



省燃費運転研修。大きな効果を実感できました



「グリーン電力証書」。作業所に掲示し意識啓発を行っています

【グリーン購入の推進】

・リサイクル製品など環境配慮された建設資材の購入
・低騒音、低振動など環境配慮された建設機械の使用

【グリーン電力の使用】

九州支店古江トンネル作業所では、トンネル坑内外の照明用電力をグリーン電力(風力発電)にてまかっています。

オフィスでの活動

【CO2排出削減】

・不要な電気の消灯

【グリーン購入の推進】

・環境に配慮した文房具購入の推進

【環境・社会貢献活動の実施】

・事業所周辺の清掃活動
・環境教育
・間伐作業 など

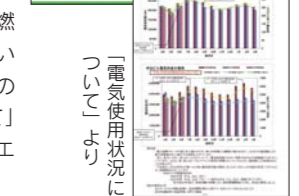
環境教育

【環境講演会】

環境月間(6月)には、全国の支店、営業所をテレビ中継で結び、環境講演会を実施しています。2010年は、生物多様性について講演会を行いました(P6参照)。

【CO2排出削減効果の見える化】

【施工】省燃費運転によるCO2排出削減効果および経費削減効果を示したリーフレット「省燃費運転のポイントと具体的効果」を作成・展開し、省燃費運転による具体的な効果を見える化し、教育活動に使用しています。【オフィス】本社・支店オフィスでは、電気使用状況の実績値を見える化したリーフレット「電気使用状況について」を展開し、省エネ活動の効果を実感することで、さらなる省エネ活動活性化のための意識啓発を行っています。



「省燃費運転のポイントと具体的効果」

「電気使用状況について」

リデュース・リユース・リサイクル推進協議会会長賞受賞

2009年度は11件受賞しました。また、グループ会社の(株)ガイアート・Kも2件受賞しました。

月見・みのりシールド作業所/成田高速作業所/福知山岡作業所/宮原浄水作業所/鶴見大付属中高等学校作業所/タワーグランドCHA作業所/パークホームズ祇園作業所/山彦トンネル作業所/札幌南13条作業所/ガイアート・K東部産業特定建設工事JV/ガイアート・K関東支店白岡合材工場【JVサブ工事】胆沢ダム/敦賀発電所3・4号機敷地造成他



表彰式にて

台湾でもISO14001認証を取得

2010年4月、台湾営業所および現地法人 華熊營造股份有限公司が同時に、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001認証を取得しました。

建設業の環境へ与える影響は多大なものがあります。今回のISO14001取得を契機に、我々建設業者が環境への影響を最小限にすることは、お客様、作業に従事する関係者、近隣住民の幸福に必ずやつながると確信しています。それはまた、台湾に軒先をお借りして仕事をさせていただいている我々が率先して台湾の次世代へ承継すべき責務であるという自覚を持ち、誠実な「ものづくり」に邁進します。



執行役員 華熊營造股份有限公司 董事長 田代 静夫

台湾審査機関DNV社の呉永俊様(右)と、認証登録授与式にて

活き活き職場

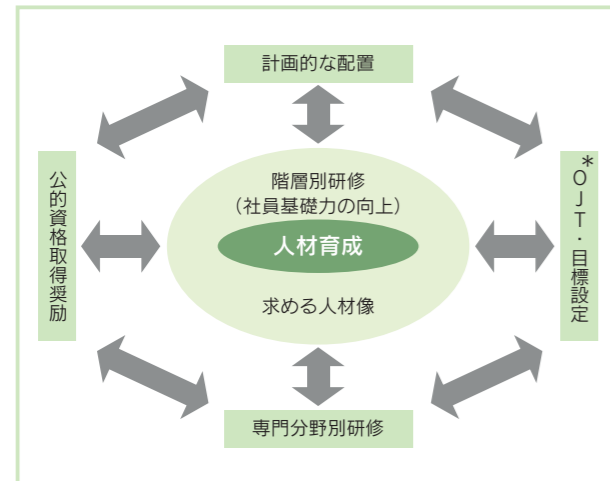
従業員が活き活きと元気に、能力を十分に発揮できる職場環境の整備は、熊谷組の発展の基盤です。教育・人事制度の整備、心身の健康のサポート、ワーク・ライフ・バランスの実現などに力を注いでいます。

「ものづくり」に愛着と執念を持つ、活き活きとした人材育成への取り組み

人材育成

企業は「人」であると考えています。華々しさはなくとも、「ものづくりに愛着と執念を持ち、誠実さをもって仕事に取り組む人」、そんな人こそ、私たち熊谷組の求める人材です。このような人材の育成を目指して、さまざまな取り組みを実施しています。

熊谷組の人材育成体系



* On-the-Job Training：職場内訓練。職場において、実際の具体的な作業を通じて、仕事に必要なトレーニング教育を受けること。

1.階層別研修の実施

時間、場をともにすることで、「熊谷組の姿、社員のあり方」のイメージを共有し、熊谷組社員としての基礎力の向上を図ります。

2009年度に実施した主な階層別研修

研修区分	受講者数(人)
入社時研修	90
若手フォローアップ研修	87
管理職研修	102



若手フォローアップ研修風景 (2009年10月8日)

2.計画的な配置の実施

キャリアや幹部の育成を視野に入れ、適正かつ計画的な人員配置を実施しています。

3.専門分野別研修の実施

社員各々の専門性を高めるため、土木・建築・営業などの各部門別の研修を実施しています。

4.OJT・目標設定の実施

日常業務を通じた着実な育成を図るため、OJTと「目標設定」「達成度確認」の面談を実施しています。

5.公的資格取得奨励の実施

社員のスキルアップのための自己啓発を支援し、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。

安心して働ける職場環境の提供

不測の事態に備えた支援・補償制度

【業務上の災害の場合】

業務上の災害によって負傷、死亡したり、疾病、障害が生じた場合には、災害補償規程に基づき、法定補償のほか、法定外の会社補償として、死亡・障害見舞金、休業補償などを行っています。

【業務外の傷病（私傷病）の場合】

業務外での傷病により仕事を休まざるを得ない場合についても、主に次のような支援を行っています。

- ・有給休暇：2年前の未消化分を使える
- ・欠勤・休職期間の優遇：欠勤期間6カ月、休職期間1年6カ月を認める（勤続10年以上）

- ・欠勤・休職時の給与の優遇（勤続10年以上）：
[欠勤時] 基本給、地域手当、家族手当を支給
[休職時] 基本給の75%、地域手当、家族手当支給

【安否情報連絡システムの導入】

危機管理マニュアルの策定とともに、災害時などに社員とその家族の安否を瞬時に確認できる、安否情報連絡システムを導入し、被災した社員に対する支援体制を整えています。

【その他の制度】

- 上記の支援・補償のほか、次のような規程・制度を導入しています。
- ・慶弔および災害見舞金規程
- ・熊谷組互助会
- ・生活資金特別貸付制度
- ・財産形成支援

個性ある多様な人材とともに

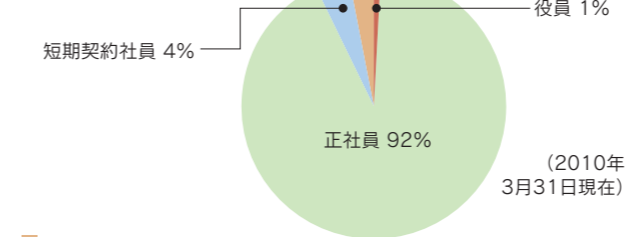
雇用の現状

社員数および年齢・勤続年数の平均推移

年度	社員数(人)	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)
2005	2,543	42.8	19.4
2006	2,549	43.3	19.8
2007	2,542	43.4	19.9
2008	2,596	43.6	20.1
2009	2,502	43.5	20.0

※社員数は就業人員数です。

人員の構成



高齢者雇用の状況

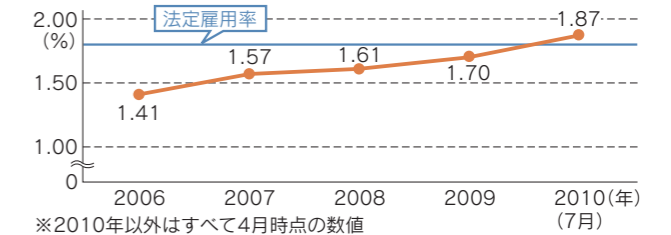
「高齢者等の雇用の安定に関する法律」への対応も踏まえた新制度として、「シニア社員制度」を制定し、65歳までの雇用を前提とした制度の運用を継続してい

ます。高齢者の技術力、営業力を途切れることなく次世代に継承し、社員および組織の活性化を図ることを目的としています。2010年4月現在、48名の定年退職者をシニア社員として雇用しており、今後も高齢者社会へ向けて雇用を継続していきます。

障がい者雇用

障がい者の雇用は、企業の社会的責任と考え、雇用の促進を図っています。2010年7月現在の障がい者雇用率は1.87%と当面の目標としてきた法定雇用率(1.8%)を達成しました。今後も障がい者の方々が働きやすい環境整備や職域の開発などを進め、障がい者の働きやすい企業を目指します。

障がい者雇用率の推移



※2010年以外はすべて4月時点の数値 (7月)

社員の意欲に応える表彰制度

2つの表彰制度

優れた仕事を正しく評価し、社員の意欲向上と職場の活性化を図るため、2つの表彰制度を定めています。

【定期表彰】

規程に基づき定期的に実施する表彰制度で、対象となる期間に優れた成果を上げたものを表彰しています。分野は、「模範社員」「発明考案」「業務改善」「営業」「設計」「施工」「技術論文」「安全衛生」「災害防止等」「CS」「環境」など多岐にわたっています。2009年度は社長表彰45件を含む223件の表彰を行いました。

受賞者の声

社長特別表彰をいただき感動しております。1973年から同じお客様の工事に携わり、徐々に信頼してもらえる関係になり、計画から見積、施工まで担当させてもらえるようになりました。お客様を優先するあまり、家を空けることも多かったのですが、このような賞をいただき、子どもたちは喜んでくれました。これからもこの賞を励みに頑張りたいと思います。

名古屋支店 愛知工事業部
日本化学作業所 所長
有馬 辰美
(2010年1月27日社長特別表彰を受賞)



【特別表彰】

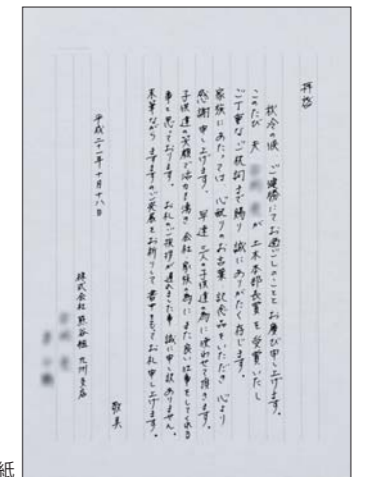
よりタイムリーな表彰を目的として行われる、社長・本部長・支店長による表彰です。対象は、「地域貢献、社会貢献、技術貢献などによって社名の高揚、業績向上に大きく貢献したと判断されるもの」としています。2009年度は32件の表彰を行いました。

家族への感謝

「社員が毎日頑張れるのはご家族の支援・協力があるから」という思いのもと、受賞者のご家族へ、社長のメッセージとともに記念品を贈呈しています。

これに対し、ご家族から、「家族も大切にしてくれてうれしい」「社長から直接メッセージをもらい感動した」「息子の頑張りを改めて見直した」などお礼のお手紙が届いています。

受賞者ご家族からのお礼の手紙



「社員の健康は会社の明日を創る」——心身の健康をサポート

健康支援体制の充実

社員の健康支援・健康増進を図るため、本社に医務室を設置していますが、2010年度より常勤の産業医を迎え、社員がいつでも相談できるよう産業保健体制の強化を図りました。医務室では、風邪などの一般診療に加え、各種の健康相談、健康診断結果に基づく対応、退職者に対する職場復帰支援および健康情報に関するメール配信などを実施しています。また、産業医や看護師が積極的に作業現場に出向き、職場環境や作業内容などへの理解を深めることで、より質の高い産業保健活動を展開できるよう努めています。



産業医 清本芳史(左)、看護師 尾崎恵子

今後は、我が国全体でも大きな社会問題となっているメンタルヘルスに関する問題について、研修を行うことなどの対策の強化を予定しています。また、熊谷組グループ全体の活力の向上に寄与すべく、グループ会社社員の健康支援にも取り組んでいきます。

生活習慣病予防対策・受動喫煙防止対策の推進

2009年度の健康診断において、熊谷組の生活習慣病のリスクファクターとなる肥満や喫煙の割合は、全国平均とほぼ同水準にありました。このため、全国土木建築国民健康保険組合による特定保健指導の活用をいっそう推進し、禁煙教育にも力を入れていくこととしています。また、職場における受動喫煙に関する問題は、従来の快適職場の観点からだけでなく、たばこを吸わないお客様や社員の健康障害防止の観点から積極的に取り組んでいきます。

ワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています

出産・育児や介護を支援する制度

出産・育児や介護をする社員を支援するためのさまざまな制度を導入しています。育児休業については、出産した女性社員の100%が利用しています。また、「次世代育成支援対策推進法」による「行動計画」に則り、社員からの要望を反映させて、出産・育児と仕事の両立のしやすい環境の実現に向け検討・改善を進めています。

2010年3月には、育児休業開始日から14日間を有給扱いとする特別措置を導入しました。

育児休業制度利用者数推移

年度	利用者(人)	うち男性(人)
2007	9	0
2008	12	3
2009	10	3

※男性の取得者のうち、2008年の3人および2009年の1人は2008年4月から2009年2月まで導入していた短期育児休業の取得者。

制度利用者の声

2009年7月24日から2010年4月30日まで育児休業を取得しました。特に成長が著しい0歳の時期を毎日一緒に過ごして、日々成長していく姿を見ることができました。また、復帰後は短時間勤務や休暇などの制度も利用しやすく、働き慣れた会社で仕事を続けられてよかったです。現在は、短時間勤務制度を利用し、短縮した時間には離乳食を作ったり、保育園の送り迎えをしたり、お散歩したりして、少しだけ子どもと一緒にゆっくりした時間を過ごしています。

CSR推進室 家村 由香子



社会貢献活動を支援する制度

【ボランティア支援制度】

会社や社員個人が参加するボランティア活動への支援を通じて、地域社会の一員としての責務を果たすとともに、社員が企業の枠を超えて、多様な価値観と出会い、さまざまな経験を通して成長することを支援します。(2009年度の制度活用実績：12件、97名)

対象となるボランティア活動

⇒国または地方公共団体およびこれに準ずる非営利的団体などを通じて行う、会社が認める社会福祉関係のボランティア活動

特に社員個人が主体となって参加する場合については、以下のボランティア休暇の取得を可能とし、社員の積極的な参加を奨励しています。

- ①特別有給休暇：1年に3日まで取得可能
- ②有給休暇：特別有給3日を超える日数については、通常の有給休暇より取得可能
- ③ボランティア休暇として消化した有給休暇は、私傷病での長期の休暇の際に一定の日数まで再度、有給休暇として利用が可能

【裁判員休暇制度】

社員が安心して裁判員制度に参画し、地域社会への貢献と国民の義務を果たせるよう、裁判員制度の実施に先駆け、2008年4月に裁判員休暇制度*を設けました。

*裁判員休暇制度：裁判員制度への参加にともない、裁判所が必要と認める日数の特別有給休暇を付与する制度。

関わる人すべての「想い」と「技術」が結集して建物が立ち上がり、完成していきます

ものづくりの現場から——「チーム市谷田町」

工事中断などさまざまな困難を乗り越えてスタートした「新宿区市谷田町3丁目計画」。営業・設計・施工・設備・事務の各担当者がこの物件に寄せる強い「想い」と、途切れることのない連携が、活力に満ちた現場と高品質を実現しています。2010年7月には、お客様のパトロール検査において施工品質の優秀さを評価され、「ゴールドカード」を受賞しました。



工事概要

工事名：市谷田町3丁目計画新築工事
 設計者：(株)熊谷組
 首都圏一級建築士事務所
 施工者：(株)熊谷組
 工期：2009年11月16日～
 2011年2月9日
 用途：分譲マンション
 (RC造、地上12階)



現場にて、「チーム市谷田町」

営業

工事受注に一番大事なのは人と人のつながり

首都圏支店 営業部 部長
八田 直人



お客様との最初の契約に漕ぎ付けたのが2008年3月。同9月の着工を目指し、設計作業、既存建物解体、埋蔵文化財調査などを進めていきましたが、リーマンショックによる市況の急速な悪化などにより、事業中断。一時は事業中止との話も出ましたが、お客様の熱意と、当社の設計・工事・営業が一体となった必死の合理化努力もあり、2009年9月に事業再開が決まりました。各担当者の努力を見ていただけに、このときが一番うれしかった。各部門との連携なしに営業の仕事は進められません。



今回も長い準備期間、各担当は一貫してこの物件に責任感を持って対応してくれました。このチームワークにお客様の信頼も高まり、事業再開への一助となりました。工事受注にコストなどの数字はもちろん大事ですが、一番大事なのは人と人のつながりであると感じています。

人対人の無限の可能性を信じ「誠実営業」を貫いていきます

首都圏支店 営業部 副部長
池長 正高



事業中断当時、業界でも事業の中止が相次いでおり、工事着手はかなり難しいと思っていたので、工事再開には大いに感激したものです。一方で、工事費におけるよりいっそうの合理化を求められ、厳しい船出にもなったと身の引き締まる思いでした。

今回の仕事では、再開に至る過程でも、工事の進行においても、お客様と施工者が一体となって事業を進めているという実感が強くあります。お客様には常にさまざまな情報をお知らせいただき、また、作業所が一丸となってお客様や社内の各関係部門とのコミュニケーションに努める姿勢には頭が下がります。

営業は、人対人の無限の可能性を秘めた仕事です。今後も、事業に関わるすべての関係者とのコミュニケーションを大切に、熊谷組の「誠実営業」を貫いていきます。

設計

よりよい建物をつくるという心のベクトルを持ち続けたい

設計本部 設計第2部
プロジェクトグループ 副長
浜田 晶子



を密接に取り合っています。進めていく中で何らかの問題が生じた場合には、迅速な対応が重要となりますが、今回は比較的年齢の近いスタッフが多く、他部門との連携もスムーズに行うことができました。さらに、所長を中心に設計と現場が一体となったスピーディーな対処で、お客様からの信頼を勝ち得ることができたと思います。



企画図を再考して、住環境への配慮や販売のしやすさなど、お客様の立場に立った設計提案、デザインでは住宅内部、エントランス共用、外観などすべてを担当しました。段階に応じて常に一步先を行く提案を行うよう心がけ、お客様とディスカッションしながらデザインを決定していきました。苦しかったのは、一番基本となる配棟計画。簡単そうに見えますが、よりよい住環境の創出を目指しながら、さまざまな制約の中で配置していくことの難しさを感じました。また、なによりうれしかったのは、意匠設計の醍醐味であるデザインを、お客様と共感できたことです。

チーム構成は、そのときのシーン（設計中・工事中）に応じて違いますが、設計者は最初から最後までチームに関わり、先導者の役割を担います。チームのメンバーが迷うことがないように、常によりよい建物をつくるという心のベクトルを持ち続けていきたいと思っています。

設計と現場が一体となってお客様との信頼関係を築く

設計本部 構造設計部
構造第一グループ 副長
岩淵 一徳



今回は、初めて設計から監理までを実質一人で担当し、絶対に失敗できないというプレッシャーと同時に、思い入れの強い仕事となりました。構造設計としては、狭い敷地条件での12階建てで、塔状比が大きく、杭に動く大きな引抜き力への対処が、特に難しかったです。

お客様の設計・品質に関する高い要求レベルに対し、十分に答えられるよう心がけて仕事を進めました。設計施工物件のため、設計の初期の段階から他部門との連携



2010年7月の現場状況

事務

ものづくりの一員としてしっかりと現場を支援

首都圏支店
管理部 管理グループ 課長
西郡 芳徳



場一丸となって対応しています。また建物密集地での仕事ゆえ、近隣への配慮も大切な任務となります。

複数現場を兼務しているため、電車に乗り頻繁に移動しますが、総武線が市ヶ谷付近を通過するときに目に入ってくるこの現場が、見るたびに変化していく姿にいつも感動を覚えます。ものづくりの一員としての喜びを感じつつ、今後も研鑽を重ね、しっかりとチームを支援していきたいと思っています。



建築施工

人々の熱意が、親しくも厳しく結集した現場です

首都圏支店
市谷田町3丁目計画作業所 所長
とがの 梅野 晃



作業所長として、品質・コスト・工程・安全・環境の管理を行っています。お客様の要求事項や設計者の想いを汲み取りながらも、減じられる部分はスリムにし、この物件に携わる人々が納得できる提案などを通じてトータルのコスト管理を行うことに難しさを感じています。

今回の仕事の面白さは、「人との出会い」に尽きると思います。お客様との出会いによりその土地や物件への想いを感じ、設計者からは生みの苦しみと喜びを知り、施工者が形にしていくなかで、協力会社の技に頼もしさを感じる。また、周囲のサポートが若手主体の現場の迷いを払拭して、先へ先へと導いてくれます。人々の熱意が親しくも厳しく結集した現場で働く喜びを、日々感じています。

スタッフ皆が同じ方向を向きよいチームワークを形成

首都圏支店
市谷田町3丁目計画作業所 主任
奥村 大介



今回の工事では、主に工務を担当。お客様と設計者の要望・仕様に沿うように現場の図面を進めています。現場の第一線を離れて歯がゆい場面も多々ありますが、今

は寸法を決めていく難しさや面白さを実感する日々。また、工務が、作業員・職員・設計者・お客様など、関わる人すべてを守る仕事であることもわかってきました。現場は、作業所長の強烈なリーダーシップとお客様・設計者の大きな協力により、施工する作業員までが同じ方向を向いて、非常によいチームワークが形成されています。

まずは、現場を支える作業員が安心して働ける環境づくりを

首都圏支店
市谷田町3丁目計画作業所 副主任
高田 祐樹



現場で施工管理全般を担当。学ぶべきことはまだまだたくさんありますが、自分で現場を動かせる面白さを感じています。何より重視しているのは現場の安全。作業員が怪我をせず、毎日安心して元気に働ける環境づくりに努めています。また施工面では、職員や各業者さん、職人さんとともに最善の方法を探り、改善を重ねています。

建物の形が微妙に変形しているため躯体工事では苦労しましたが、携わる人々が皆仲よく、しっかりと連携する現場で、日々楽しく仕事に励んでいます。



設備

議論しつつ、互いに助け合い一体感を持って仕事をしています

首都圏支店 建築事業部
建築部 設備グループ 係長
ただ 夢田 清一



設備担当者として、設備・電気工事の品質管理、協力会社との調整、建築工事との取り合い調整などを行っています。基本的に一人で複数の現場を担当するため、各現場からの要望に流されるままでは仕事になりません。現場の状況を冷静に判断し、優先順位を決めて行動するように心がけています。

今回は設計施工物件のため、設計部門とは密に連携して仕事を進めています。また、設計担当者、現場担当者の年齢が近く、議論しやすいこともあり、お互いが助け合いながら仕事ができていると感じます。一体感があり、やりがいのある楽しい現場です。



お客様より

ゴールドカード獲得は高品質と信頼の証です

大手ティベロツパー商品企画部
品質管理室
ご担当者様



熊谷組の熱意ある仕事と施工品質には社内でも定評があります。パトロール検査でゴールドカードを発行したのは2～3年ぶりのこと。週に1回は現場を訪れますが、スタッフのやる気とチームワークの素晴らしさを強く感じます。このままトップクラスの品質を維持して、竣工時検査でのゴールドカードと合わせて躯体・仕上の2冠達成に期待します。



お客様によるパトロールの様子

熊谷組事業概要 (2010年3月31日現在)

社名：株式会社 熊谷組
 創業：1898年1月 (明治31年)
 設立：1938年1月 (昭和13年)
 代表者：代表取締役社長 大田 弘
 資本金：133億円
 従業員数：3,732名 (連結)、2,502名 (単体)

事業内容

1. 建設工事の調査、測量、企画、設計、施工、監理、技術指導その他総合的エンジニアリング、マネジメントおよびコンサルティングならびに請負
2. 建設用資材、建設用および運搬用機械、車輛、船舶、その他これ等に付帯または関連する機械、器具の設計、製作、販売、賃貸ならびに関係工事の請負
3. 住宅事業ならびに不動産の売買、賃貸、仲介、管理および鑑定 その他

主要な営業所など

本店：福井市中央2丁目6番8号
 東京本社：東京都新宿区津久戸町2番1号
 北海道支店、東北支店、首都圏支店、名古屋支店、北陸支店、関西支店、中四国支店、九州支店、国際支店 (東京都)、技術研究所 (つくば市)

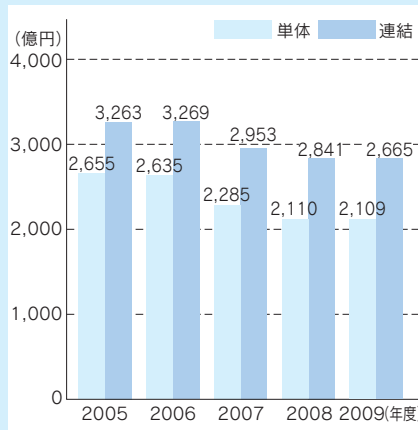
海外拠点

中国 (香港)、台湾、ベトナム、スリランカ

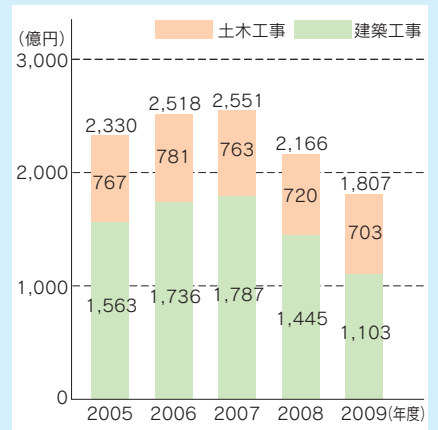
グループ会社

(株)ガイアート・K、ケーアンドイー(株)、テクノス(株)、テクノスペース・クリエイツ(株)、(株)ファテック、(株)テクニカルサポート、シーイーエヌソリューションズ(株)、華熊營造股份有限公司

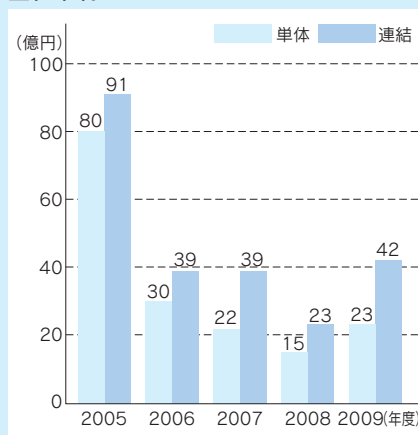
売上高



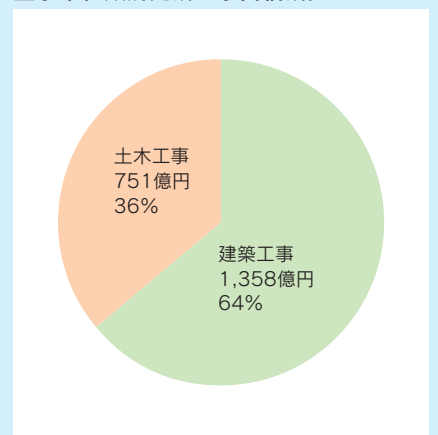
受注高 (単体)



経常利益



事業種類別完成工事高構成比 (単体)



編集方針

- 本報告書は、熊谷組グループのCSR*活動について、3つの視点「信頼」「誠実」「社員力」から紹介しています。
*CSR: Corporate Social Responsibilityの略。企業の社会的責任。
- 制作にあたっては、以下に示したガイドラインを参考にしています。
「環境報告ガイドライン (2007年版) (環境省)」「GRI サステナビリティ レポートガイドライン2006」
- 本報告書は、WEB上でも公開しています。
<http://www.kumagaigumi.co.jp/csr/kankyo/csr2010/csr2010.pdf>
- 環境報告 (P21 ~ 24) については、本報告書に記載できなかった詳細な内容も含めて別途「環境報告書」としてWEB上で公開します。
<http://www.kumagaigumi.co.jp/csr/kankyo/ga2010/2010ga.pdf>

【対象期間】

2009年度 (2009年4月1日 ~ 2010年3月31日)
 ただし、活動事例などについては、必要に応じ2010年4月以降の事例も紹介しています。

【対象範囲】

熊谷組 (本社および国内支店) およびグループ会社 (国内) : 数値データと活動事例の紹介
 熊谷組 (海外) およびグループ会社 (海外) : 活動事例などの紹介
 ※環境保全活動数値データの対象工事 : 熊谷組単独工事と熊谷組が幹事会社であるJV工事

【対象分野】

環境側面、経済側面および社会的側面

【発行】

2010年9月発行
 直近の報告書発行 : 2009年9月
 次回の報告書発行 : 2011年9月 (予定)

表紙の絵は、環境学習、ゴミゼロデーの清掃活動、ホテルの鑑賞会などの環境保全活動を熊谷組と日常的に行っている津久戸小学校の児童が環境をテーマに描いた作品です。

お問い合わせは

株式会社 熊谷組 CSR推進室 熊谷組グループ CSR報告書事務局 〒162-8557 東京都新宿区津久戸町2-1
 TEL 03-3235-8114 FAX 03-5261-9665 URL <http://www.kumagaigumi.co.jp/> e-mail info@ku.kumagaigumi.co.jp

この印刷物 1冊あたり CO₂排出量 **233.3g**
 11,000冊作成のための総排出量2,566kg
 LCAの詳細はこちらからご覧ください。



この印刷物を11,000部作成した際に関わったCO₂2,566kgは、カーボン・オフセット・ジャパン (www.co-j.jp) を通じてオフセット (相殺) され、地球温暖化防止に貢献します。



この報告書 (11,000部) の印刷に利用される電力 (550kWh) は、すべてバイオマス発電で発電したグリーン電力でまかなわれています。



熊谷組はチャレンジ25キャンペーンに参加しています。



この報告書はVOC (揮発性有機化合物) ゼロの植物油インキ、印刷工程で有害廃液を出さない水なし印刷を採用しています。



グリーン購入に取り組んでいます。

本冊子は、紙へのリサイクルが可能です。