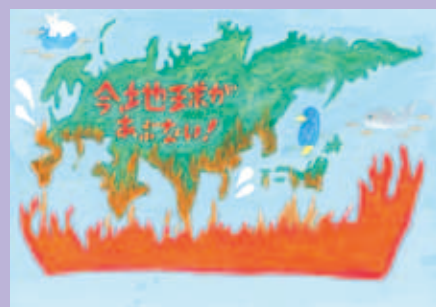


地球のいのち、つないでいこう

私達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2014



CONTENTS

トップインタビュー	1
特集	
建設業として、 社会課題解決への一翼を担う	5
熊谷組のCSR	9
中期経営計画(平成25～27年度)	10
信頼を築く	11
誠実なものづくり	19
社員力の充実	27

—人と地球の未来を考える—



熊谷組





手応えのあった1年 4つの「社長方針」を掲げ、さらに前へ進む

取締役社長 **樋口 靖**

聞き手 ■ CSR推進部長 星 国人

2013年度、熊谷組は「全員参加の経営」のスローガンのもと、営業赤字からの脱却と収益力の回復に懸命に取り組んできました。建設業にフォローの風が吹いたこともあり、中期経営計画初年度の目標値はすべて達成しています。2014年度スタートにあたり掲げられた、4項目の「社長方針」が意図するところは何か、建設技術屋としての誇りとは、そして「建設サービス業」とは。就任2年目を迎えた樋口社長にインタビューを行いました。

「全員参加の経営」が 全社的な一体感を醸成

——中期経営計画（平成25～27年度）のスローガンに「全員参加の経営」を掲げた樋口社長が就任してから、約1年が経ちました。まずは「全員参加の経営」が意図するところについて聞かせてください。

「全員参加の経営」は、全社員が経営について当事者意識を持ってほしいと提唱したものです。経営は一部の幹部だけがやるものではなく、内勤でも外勤でも、どの部門の社員にも関わりのあるものです。例えばある支店でお客様への電話対応がよければ当社のアピールになり、それは経営的なプラスにもなります。

また、「全員参加の経営」は「足し算の経営」でもあります。社員全員が力を合わせれば、大きな数字を出せます。野球に例えれば、私は「三振を取る」というより、「打たせて取る」タイプのピッチャーです。皆が守ってくれないと負けてしまう。皆と一緒に野球をやっていきたい。そのような思いを込めて「全員参加の経営」をスローガンにしました。

——昨年（2013年）夏から、支店の業績の概況を「晴れ」「曇り」「小雨」などの天気マークで「見える化」しています。

全員に経営に関心を持ってもらうため、自分の属する支店が今どういう状況でどうしていけばいいのかを直感的にわかってほしかったのです。そのために、成果主義的な棒グラフではなく、天気予報という形をとりました。業績を上げるには、まず現状の理解が必要です。実際、その秋口にはほとんどの支店が「晴れ」になりました。手応えのあった1年だったと思います。

「全員参加の経営」は全社的な一体感を作るスローガンでもありました。状況により個人がいくら頑張っても変えられない場合があります。そんなとき、「今は別の支店や部署に頑張ってもらおう、そして次は自分が頑張るんだ」と思える、そんな一体感ができつつあると感じています。

——社員の意識の変化を感じたことはありますか。

はい。支店や現場に行くと、若い社員が「社長の言う『ブルーオーシャン』はどう探せばいいんですか」と質問してきます。経営に興味を持ち、自分も考えようという動きが出てきたと感じました。業績が「曇り」の支店へ行ったときには、女性社員から「もうちょっと頑張るよう、上の人たちにハッパをかけます！」と心強い発言もありましたね。——ブルーオーシャンは、就任当初から強調している概念ですね。

当社が優位性を保ち競争を回避できる市場。競合相手のいない領域や、競争のない未開拓市場を探していくのです。そうすれば戦わずして勝つことができます。継続的に安定した収益を確保するには、ブルーオーシャンの確立が不可欠だと考えています。

建設業への追い風の中 安定的経営基盤の構築を図る

——この1年は東日本大震災復興事業の継続に加え、東京五輪の開催決定、リニア中央新幹線の建設決定など建設業界への追い風が吹きました。

東日本大震災から3年、復興へのエネルギーが湧き上がっています。そして東京五輪やリニア中央新幹線が決定し、ものづくりの活気が出てきた1年だったと思います。

——インフレ傾向や円安の進行など、経済の流れが変わった1年でもありました。

2年ほど前、この変化の兆しを感じた時期があります。後から思えばデフレからインフレ局面に変わる時期でした。設計事務所や測量会社など建設業に先行する業種が急になくなったのです。次は建設業が忙しくなるな、という感触がありました。将来を読むことはできなくても、こうした「すでに起きている明日」、つまり小さな変化に気づくことはできます。小さな変化を見逃さず、その変化の方向に早めに手を打つ。これがビジネスでは非常に大切です。——社会の建設需要が高まる中、今後課題の1つとなるのは現場の人手不足と資材費の高騰ですね。

そうですね。早めに対応しなければなりません。生産体制の見直しとともに、技術力を活用した工夫をする必要があります。

当社はバブル経済崩壊で経営危機に陥り、世間の皆さまに大変なご迷惑をおかけしました。その分、一日でも早く経営を安定させねばと、できるだけリスクの少ない商売をしてきました。それもあって、いわゆる「失われた20年」の間に当社は技術屋であることを忘れてしまったのではないかと思います。

「人手がないからできません」「資材費が高いから建設費も高くします」という対応では、技術屋とはいえません。建設会社はものを仕入れてただ売っただけでなく、技術力で価値を付けて売る会社です。人手不足や資材費高騰があるなら、技術力で解消すればいい。うまく付加価値を付ける、労務比率を減らす、同じ性能の別の資材を探し出すなどにより、利益を確保していくものなのです。そういう工夫を

2014年度 社長方針

1. 安定的収益力の確保 ～ブルーオーシャンの追求～
2. 安定した生産体制の構築 ～生産革新と人員確保～
3. 企業価値の向上 ～再建から再生へ～
4. 安全・品質・環境マネジメントシステムの日常業務へのビルトイン

当社は20年前まではしていたのですから、今後はその姿勢を取り戻したいと思っています。

——今は建設業への追い風が吹いていますが、いずれは風の止むときが来ます。

そのためにもブルーオーシャンの開拓・確立が一層必要です。それと同時に、経営モデルを転換し、安定的な経営基盤を構築しておきたい。ポスト東京五輪に備えるには今が良い機会です。

——経営モデルの転換とは？

売上におけるグループ会社事業、海外事業、新規事業の割合を大幅に増やし、全体の4分の1以上に高めたいと思っています。それにより全体の経営を安定させることができれば、いずれ風が止んだときにも、本業の土木・建築において厳しい価格競争をしなくても済みそうです。

新規事業としては太陽光発電・風力発電・バイオマス発電などの再生可能エネルギー事業、環境修復・資源リサイクル・スマートシティなどの環境事業にも積極的に取り組んでいきます。重点的に推進する分野やそのタイミングなどは今後決めていきます。

社長方針4項目は全部を同時に実現することで大きな力に

——安定的な経営基盤の構築のために、2年目となる今年度は4つの社長方針を打ち出しました。まず1つめは「安定的収益力の確保～ブルーオーシャンの追求～」ですね。

企業として、収益をきちんと上げることは必要です。安定した収益があれば安全・品質・環境マネジメントのグレードも上げられるし、お客様の満足も、社員の満足も上げていくことができます。ビジネスモデルとして、営業利益が上がる商売にしなければならない。今持っている技術にうぬぼれずに、社会やお客様のニーズに合った技術提案をしていくことが大切です。サービス業的発想ですね。

自社の技術や実績を押し付けるのではなく、お客様が本当に欲しいものは何かをしっかりと見すえて、技術提案をしていくことが重要だと思います。その際、例えば高い省エネ・防災機能、あるいは環境への配慮など、お客様のテーマに沿った技術もサービスする。当社が施工することで、お客様の利益が上がる。そういった考え方です。

——2つめは「安定した生産体制の構築～生産革新と人員

確保～」です。

生産性を上げるための工夫をしていかねばならないということです。施工に必要な人員や機械、資材は、作業に応じて多い日と少ない日があります。これをなるべく平準化することが、生産体制を安定させるための1つの方策でしょう。適切な人員確保の方策としては、人手が少なくてもできる工法の開発や、他業種との連携なども考えられます。

多分、建設業ほど、生産革新が遅れている業種はないと思います。圧倒的な技術革新、生産革新がなく労務に頼ってきたことによって、今、労務不足という問題が起きています。それを安易に、海外労働や安い労働を入れてしまえば、日本の建設業界では若い人たちが育たなくなります。だからこそ、技術革新・生産革新をしていかねばなりません。

すべてのグレードアップに繋がる企業価値の向上

——3つめの「企業価値の向上～再建から再生へ～」では、客観的な企業価値として「ROE」*1を取り上げていますね。

はい。株式会社としては、ROEが高くなるよう取り組む使命があります。

そして、熊谷組のもう1つの企業価値として、全員野球によるアメーバ的な組織づくりを進めていきたい。社員がコミュニケーションを取り合い、情報を共有し、どの地域・どの部門からでもお客様の要望にスピーディーに対応する。チームワークよく、一体感のある会社。ラグビーで言えば「一人はみんなのために、みんなは一人のために」。これは一朝一夕に成るものではありませんが、幸いなことに当社には、先人が日々積み重ねてくれた素地があります。それをさらに育てていきたいと思っています。

企業価値の向上は、収益力や生産体制の安定、安全・品質・環境マネジメントのグレードアップにも繋がる大きな力となります。ここは非常に重要であると認識しています。

——4つめは「安全・品質・環境マネジメントシステムの日常業務へのビルトイン」です。

これはものづくりをする会社としての必要条件です。業務の計画・手順の中に、安全・品質・環境マネジメントシステムが自然に組み込まれていて、業務を行うことが自動的に安全・品質・環境の追求に繋がっているという形にしたい。それにより熊谷組ブランドをレベルアップし、維持

していくことができると思っています。

これらの4項目すべてをバランスよく実現することで、当社の「真の実力」が発揮できるということです。

技術を磨き、チームワークを大切にしてお社会的使命を果たしていく

——当社はゼネコンの中では比較的早い時期からCSRに取り組んできました。今後の展開をどのように考えていますか。

建設業は、もともと環境に少なからぬ負荷をかけ、社会・地域に暮らす人たちにもある程度のご迷惑をかけざるを得ない業種です。ですから、まず、そこを最小限にするための活動に取り組みねばなりません。

と同時に、むしろ、環境を保つために建設業自体も貢献できることがあるのではないかと思います。例えば、環境を大切にしようという社会の大きな流れの中で、企業が環境へ配慮したさまざまなチャレンジをしていくとき、我々は建設技術をもってそれを応援することができる。

——まさに建設サービス業ですね。

あるいは災害のときなどに、復旧も含めて建設業は必要とされます。ということは、それを予防し、被害を最小にとどめるために建設業ができることもあるはずですよ。

本業を通じて社会に貢献する。これが当社のCSRの基本です。そこに建設サービス業的発想を加えることで、社会の本当のニーズやテーマを見つけていけるのだと思います。

技術を磨き、チームワークを大切にしながら、一歩先



じた「気づき」を、お客様へのサービスとして、社会への配慮として実現できるかどうか。

「社会に必要とされる熊谷組」であるために、全員参加で取り組んでいかねばならないと思っています。

弊社施工物件における施工不良の判明につきまして

弊社が2003年3月に完成させ、お引渡しをした横浜市に所在のマンションにおきまして、今般、杭の一部が支持層まで到達していないという事実が判明しました。施工会社としての責任を痛感し、所有者様、居住者様ならびに関係者の皆様に多大なご迷惑、ご心配をおかけしておりますことを心より深くお詫び申し上げます。

施工不良を引き起こした原因につきましては、杭工事において事前の調査ボーリングからは想定しえなかった支持層の急激な落ち込みがあったことに加え、杭穴先端部の掘削土から支持層と同種の土が確認されたことから支持層に到達したと判断したものと推察されますが、詳しい原因につきましては現在、引き続き調査中です。

弊社といたしましては、現在、居住者様の安全確保を最優先に管理組合様ならびに売主様と協力して、居住者様に仮住居へお移りいただくようお願いをしております。また、建物につきましては、建物の変位の監視をするとともに応急対策工事を実施する準備を進めております。

なお、居住者様に安心してお住まいいただくための方策につきましては、今後の詳細な調査結果をふまえ、管理組合様ならびに売主様と協議させていただき、施工会社として誠心誠意、責任をもって対応してまいります。

*1 ROE: Return on Equity 純利益÷株主資本で、どれだけ効率のよい経営を行うことができたかを表す指標。ROEの数値が高いほど効率的に経営を行っていることを示す。

東日本大震災からの1日も早い復興、大規模災害に強い社会基盤の整備、自然環境との共生、文化財保護などさまざまな社会課題の解決に向けて、熊谷組は磨きあげた技術と「社員力」で貢献しています。

CASE 01

3,000tの建物を水平移動 歴史的建築物を曳家で保存

——豊岡市新庁舎建築工事(兵庫県)

豊岡市役所の旧本庁舎は、大正末の北但大震災からの復興のシンボルとして建設され、その歴史的背景と優美なデザインから長く市民に親しまれてきました。老朽化などにより庁舎の建替えが検討されると、旧本庁舎を保存したいという市や市民の強い思いを受け、旧庁舎を組み入れた形で新庁舎を建設することになりました。これを可能にしたのが「曳家」という工法です。

複雑な構造の古い建物 果たして曳家は可能か

「築80年以上の古い建物を変形させずに動かせるだろうか、というのが正直な気持ちでした」

豊岡市新庁舎作業所(竣工により2013年7月閉所)の安田正所長(当時)はそう振り返ります。同市の旧本庁舎を曳家により25m移動させる計画を聞いたときのことです。曳家とは、建築物を解体せずに移動する工法。

「当社が行った金沢市の北國銀行武蔵ヶ辻支店の曳家をビデオで勉強し、曳家作業にはこのときと同じ間瀬建設(株)とともに取り組みました」

庁舎は1927年に鉄筋コンクリート2階建てで建てられ、その後1952年に重い瓦屋根の木造3階部分が増築された複雑な造りです。3階部分は解体して新たに造り直すこ



関西支店 建築事業部 建築部担当 部長
(元・豊岡市新庁舎作業所 所長) 安田 正

とになっていましたが、それは曳家を行った後。

「つまり重い(瓦屋根)、軽い(木造)、重い(鉄筋コンクリート)が重なったものを動かすわけですから、バランスがどうなるかも心配でした」

そこで本社の技術研究所に、移動の際かかる力と補強について計算してもらい、鉄骨を入れたり柱を補修したりと2カ月近く内部の補強工事を行いました。前後作業を合わせると曳家に1年近くを費やしています。

市民に大切に見守られてきた 復興のシンボル

旧庁舎が建てられたのは1925年の北但大震災がきっかけです。この震災は火災の被害が大きく、城崎郡豊岡町(現在の豊岡市中心部に相当)では約1,000戸が全焼しました。震災後兵庫県は、豊岡町の復興に向け防火性の高い鉄筋コンクリート建築を推進し、民間の店舗や住宅にも補助金を支給しました。このため昭和初期の同町には鉄筋コンクリートの建物が建ち並び、現在も貴重な近代遺産「豊岡復興建築群」として存在しています。

中でも豊岡町役場の本庁舎は「復興のシンボル」とされ、戦後同町が豊岡市となってからも市民に大切にされてきました。老朽化し、耐震性や利便性などから新しい庁舎を建設する必要が生ずると、市は新庁舎の一部として旧本庁舎を保存・活用することを決定。ただし敷地の制約で、旧庁舎の位置を前に25m動かさね



1 曳家風景(2012年2月)。レールに積もった雪をクレーンで取り除き、推進ジャッキで30cmずつ押し出して移動させました。曳家作業は全5日間に市民に公開。「しっかり見ていただくため、安全対策には相当気を配りました」と安田所長
2 市民の曳家見学会。公募により参加した皆さんは、コロ棒が回転して建物が動いていく様子を見学。思わず「おおー!」と声が上がります
3 新庁舎。改修された旧本庁舎を、新築の7階建て庁舎がコの字に囲みます。兵庫県主催の「人間サイズのまちづくり賞」で2013年度まちなみ部門賞知事賞を受賞しました



■工事概要■
工事名：豊岡市新庁舎建築工事
設計・監理：株式会社日本設計関西支社
施工：熊谷組・谷垣工業・共栄建設工業JV
用途：事務所・庁舎(RC造一部S造、新庁舎地上7階、旧本庁舎地上3階)

ばならず、そこで、曳家を行うことになったのです。

大雪の中、5日間をかけて 25mの大移動

準備としては、まずもともとの地中梁を補強してから基礎と建物を切り離します。補強後の建物の重さは約3,000tですが、そのうち新設の地中梁が約1,800tを占めました。

次に建物をジャッキで上げて宙に浮かせ、8列40本のレールを差し入れます。レールと建物の間には、レールと十字になるよう鋼製の丸棒(コロ棒)を何本も挟みます。建物を後方から推進ジャッキで押し、コロ棒が回転し、レールの上を建物が移動するのです。

2012年2月2日、いよいよ曳家作業初日です。

「ところがこの朝28年ぶりの大雪が降り、80cm以上積もりました。曳初め式で使うテントが潰れたり、雪かき用のクレーンを急遽用意したりと予想外の幕開けでした」

30分遅れの曳初め式で、中貝宗治市長らがスタートボタンを押すと、本庁舎はゆっくり前へ。

「本当に動いた!と感動しました」

5日間かけて25mを無事移動。移動先は、積層ゴムやオイルダンパー

など5種類の免震装置を設置し、地盤は液状化を防ぐため事前に改良工事を実施。今回の補修・補強によって、旧本庁舎は今後100年以上使用できそうだということです。

コウノトリ舞う空の下 地元の人々とともに

今回、安田所長は大工、左官、鳶、土工といった躯体業者をすべて地元業者に発注しました。

「大切に受け継がれてきた建物ですから、地元の人々が作るのがふさわしい。それに地元の人なら、後々まで『あれは俺が作ったんだ』と言え

るよう、気概をもって取り組んでくれます」

竣工は2013年7月。この月に定年を迎えた安田所長にとって、最後の現場でもありました。

「熊谷組での42年間の集大成。この工事をやってよかったとしみじみ思います」

ところで豊岡市はコウノトリの野生復帰に取り組んでおり、新庁舎のデザインはコウノトリをイメージしたもの。国内で絶滅したコウノトリが、今、豊岡の空に何羽も舞う風景は、歴史的建造物を未来に繋ぐ今回の工事に重なるように思えます。

街の記憶装置ともいえるべき旧本庁舎 「いいものを残してくれたね」と言われます

豊岡市教育委員会事務局 教育総務課 課長
(元・同市新庁舎建設室室長) 丸谷 統一郎 様



構想段階の2007年から竣工した2013年度まで、新庁舎建設室室長として関わりました。旧本庁舎は豊岡らしい風景の代表であり、市民にとって街の記憶装置。

ですから工事では、市民の皆さんとともに取り組もうと、情報公開を意識しました。施工の画像や情報を熊谷組さんからも提供してもらい、市のウェブサイトでも毎月のように進捗状況を伝えただけ、説明会や見学会も積極的に開きました。とくに曳家作業は5日間で延べ600人以上が見学に訪れ、関心の高さを感じました。熊谷組さんも大変だったと思いますが、快く協力していただきました。

施工中の細かい設計変更も多かった中、最大数百人が同時に動く大規模な現場を統括・調整していく安田所長はすごいと思いました。足かけ3年、熊谷組さんと一緒にものづくりができてよかったです。

旧本庁舎の1階と3階は展示や会合、休憩など市民が自由に利用できる場になりました。「きれいになったなあ」「いいものを残してくれたね」といった声をいただいています。

「トンネルの熊谷」の総力を注ぎ 復興リーディングプロジェクトに挑む

—国道45号 釜石山田道路工事（岩手県）

東日本大震災復興のシンボリックな工事として、また複数の工種が盛り込まれたかつてない規模の大型ロット工事として、各方面からの注目を浴びる国道45号釜石山田道路工事。「諦めないこと、逃げないこと、チェックは何度でもすること、決断の勇氣を持つこと、仲間を大切にすること」を信条とする堂藤和雄所長に率いられ、地域の人々にも支えられて、工事は順調に進んでいます。

進入路を作りながら、 盛りながら、掘りながら

2014年5月初旬。岩手県釜石市街の北西、溢れかえるような新緑に包まれた高台で、国道45号釜石山田道路工事は着工から3年目を迎えていました。トンネルはすべて貫通し、橋りょうは繋がり、巨大な補強土擁壁も完成。工期通りの2015年3月完成に向けて、さまざまな仕上げ作業が行われています。

（仮称）釜石中央IC～釜石両石IC間の2.8kmに、トンネル4本と橋りょう上部工1橋、大規模な盛土および補強土擁壁をつくるという「大ロット工事」は、30年トンネルを掘ってきた堂藤和雄所長にとっても初めての経験でした。

「通常なら、工事道路も盛土もできていて、後はトンネルを掘るだけという段階で仕事に入ったと思います。それが今回は、進入路を作りながら、盛りながら、掘りながら全体を仕上げていくという未知のパターン。初めて現場を見たときには、もうどうしていいのかと思いました」

まず堂藤所長が全工程を描き、皆で想定しうることを次々に検討して、入念に計画を練り上げていきました。

トンネルの施工には、地山自体の保持力を利用するNATM(ナトム)工法*1、盛土を垂直に高く築き上げる補強土擁壁にはテールアルメ工法*2が採用され、先の読めない不安を抱えつつ、2012年3月着工。その後多少の修正はありましたが、ほぼ計画通りに工事は進んできました。



国道45号 釜石山田道路工事業所 所長 堂藤 和雄

「トンネルを掘る順番が一番難しかった。間違えると大変なことになりますから。あと、トンネルが4本ということは出入り口の構造物＝坑門工が8カ所あるわけで、これも我々には初体験。苦勞しています」

釜石山田道路の開通区間は東日本大震災発生時にも寸断されることなく、小・中学生たちの避難路となり、その後も救援物資の輸送などに活用されました。当工事は、その「命の道」を繋げていく復興工事です。堂藤所長も社員たちも、しっかりやり遂げねばならないという使命感を持って取り組んできたといいます。

無事故継続を支える 「チーム釜石山田」

堂藤所長は、北海道新幹線の新茂

辺地トンネルからここ釜石山田まで、7年間無事故を継続しています。この現場で約32万時間超。すごい数字です。

「工事に携わる社員、協力業者の人たちが皆、『この工事は無事故でやるんだ』『絶対にけがはしないんだ』という強い思いを一つにしている。そして所属会社が違って同じ目的に向かってものづくりをするチームだから、危ないときには声をかけ合う。そういうことが結果的に無事故に繋がっているのかもしれない」

堂藤所長は毎日現場に出て、作業員に声をかけます。「ご苦勞さん」「今日は足が滑りやすいよ」「暑いからこまめに水を摂って」等々。所長のそんな行動が「チーム釜石山田」の意識を高めているようにも思えます。

もちろん、安全確保のためには手を尽くします。2013年6月に県道の4m直下で八雲第2トンネルの掘削を行った際には、発破で県道が沈下する最悪の事態も想定されましたが、県道を通行止めせず道路の状況を逐一確認しながら慎重に掘り進めました。また、全面的に導入した「爆薬遠隔装填システム」*3は、無

学ぶことが多く、充実した日々

東北支店 国道45号 釜石山田道路工事業所 工事係 千葉 崇 (2009年入社)

復興道路の第一弾ということもあり、発注者からも地元の方からも注目され、期待されている現場だと常々感じています。見学会なども通常よりずっと多いのですが、一般の方々も子どもたちも関心が非常に高く、活気があります。

気をつけているのは二度手間にならないこと。そのため入念に準備、段取りをします。苦勞して計画したことが思い通りにでき上がったときは、やはり喜びを感じますね。ベテランの作業員さんたちとちゃんとコミュニケーションを取るためのスキルも、少しずつですが、身につけてきたと思います。ここは堂藤所長をはじめ目標にできる上司がたくさんいる現場。学ぶことが多く、充実した日々です。



事故に大きく寄与し、次の復興トンネル工事にも採用が決まっています。

地元の人々の立場に立って 考え、行動する

堂藤所長は地元にも出かけます。「工事車両などが迷惑になっていないか、地元の皆さんと日々話して確認しながら、改善を図っています」

水海トンネルでは、周辺集落の人々の要望を受けて、トンネル坑口に防音扉を設置、低騒音型の機械・設備を使用するなどの対応を図りました。また、工事車両が走る女遊部地区では、冬の重労働となる除雪作業を、要望のあった6地点で支援しています。建前やアピールに終わらない取り組みが、この地に温かい交

流を育んでいます。完成まであとひと息。「トンネルの熊谷」の底力は、ここでも十分に発揮されました。

『「トンネルの熊谷」といっても、技術力で他社を大きく上回るわけではありません。この現場でも感じるのですが、いい品質のものを作るんだ、きれいなものを作るんだ、1mでも2mでも早く掘るんだという意志が息づいている。そして、どうしたら地元の人たちや発注者に喜ばれるだろうと常に皆が考えている。熊谷組に他より優れたところがあるとすれば、そこだろうと思います。長い時間をかけて培ってきた熊谷組の財産。若い世代にもしっかりと受け継いでいってほしいですね」



4 大規模な盛土と補強土擁壁を築造。擁壁は最高壁高19.5mで、近くに行くと見上げるばかりの高さ。右奥上に八雲第3トンネル坑口が見える



1 八雲第1トンネル終点側坑口。2014年4月に貫通し、これで4本のトンネルすべてが貫通した。まずここを140m掘り、そこを資材置き場にして第2トンネルを一気に掘った



2 八雲第2トンネル終点側坑口。4本の中では最長のトンネルで、県道とJR山田線の直下を通過する。2013年10月に貫通



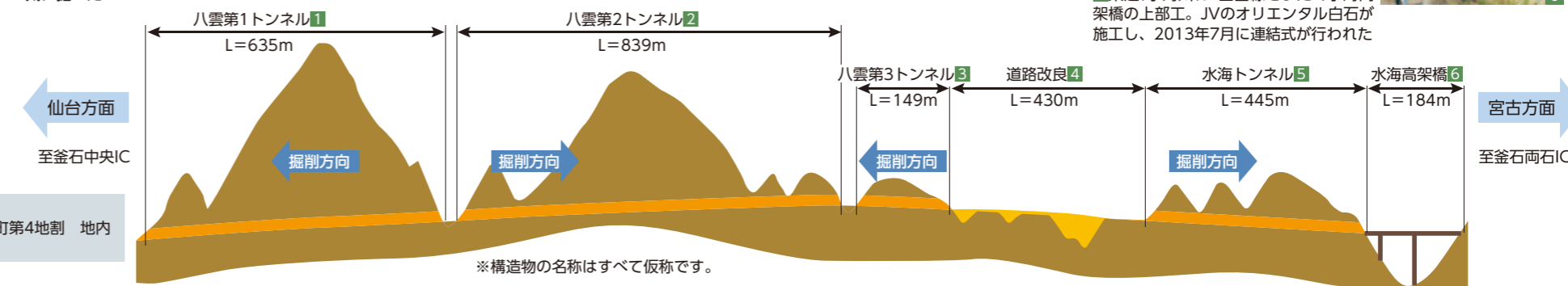
3 八雲第3トンネル終点側坑口。上部に山の神を鎮め、工事の安全を祈願する化粧木（けしょうぎ）が見える。最短のトンネルで、2014年2月に貫通



5 水海トンネル起点側坑口。2013年10月に貫通。坑口左右の山を切り拓いた斜面は、網で押さえて植生基材を吹き付け、今は美しい緑の壁になっている



6 県道、水海川、JR山田線をまたぐ水海高架橋の上部工。JVのオリエンタル白石が施工し、2013年7月に連結式が行われた

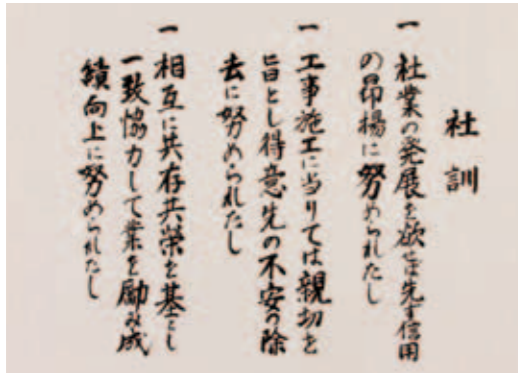


*1 NATM(ナトム)工法: New Austrian Tunneling Method 主に山岳部におけるトンネル工法のひとつ。掘削した部分を素早く吹き付けコンクリートで固め、3mほどのロックボルトを岩盤奥深くにまで打ち込むことにより、地山自体の保持力を利用してトンネルを保持する。
*2 テールアルメ工法: 盛土の中に帯状鋼製補強材(ストリップ)を層状に敷設し、コンクリートスキン(ユニット化された壁面パネル)で表面を覆う工法。

*3 爆薬遠隔装填システム: 熊谷組が開発した山岳トンネル工事の爆薬装填作業を切羽から離れた場所で行うシステム。切羽から2~3m離れた位置から装填用パイプを挿入して装薬できるので、切羽崩落等による事故を回避。発破効果も向上する。

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。2014年度も、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——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。

経営理念

一 建設を核とした事業活動を通して、国内外において自然との調和のとれた人間活動の場を構築し、優れた総合力を発揮して社会に貢献する企業集団を目指す。

一 一貫した高品質な顧客サービスと企業環境との調和を図り、社会に豊かさを提供する、創造的な企業集団を目指す。

一 意欲と誇り、自信に満ちた社員に、多様な自己実現の場を提供する活力ある企業集団を目指す。

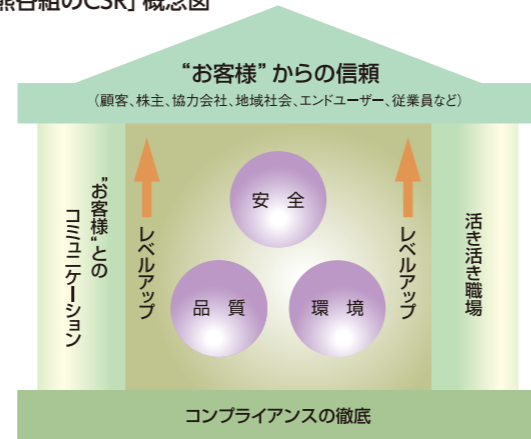
一 企業市民としての自覚と責任を持ち、品位を重んじた行動により、社会に評価される企業集団を目指す。

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。

熊谷組のCSRの考え方

熊谷組は、“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）”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



コンプライアンスの徹底をベースに、生き生きとした職場において、“お客様”とのコミュニケーション（対話）を通して社会のニーズを把握し、安全・品質・環境に優れた施工を行い、建造物を提供します。

2013年度CSR活動の実績・評価

〔評価〕◎：達成 ○：ほぼ達成 △：不十分 ×：未達成

	基本方針	2013年度計画	2013年度の主な活動実績	評価
信頼を築く	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	地元小学校の校外学習会へスタッフとして参加するなど地域のイベントへの参画	○
		取引先とのパートナーとしての関係強化	協会会とのパートナーシップの強化、熊谷マイスター認定熊土会（土木系主力業者群）現場責任者と当社中堅社員の合同研修会開催	◎
		株主とのコミュニケーションの推進	ホームページでの株式情報のタイムリーな掲載	○
		お客様の声の積極的な収集と活用	CSヒアリング、3年目アンケート、顧客満足度調査の実施と関係者への展開	○
	社員間のコミュニケーションの活性化	古本回収による被災地支援、社員参加型の健康増進活動「東海道ウォークラリー」など	○	
企業倫理と法令遵守の徹底	リスク評価に基づくコンプライアンス研修の実施	作業所長、グループ会社社員などを対象とした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	内部監査、内部統制評価、QMS・EMSによる内部監査を実施	◎	
	CSRに関する啓発	各種情報の展開、説明	環境関連法規制教育、省燃費運転研修、eラーニング、イントラによる情報提供	○
誠実なものづくり	安全・快適な職場づくり	繰り返し型類似災害・事故の防止対策の確認、指導	内部監査実施、社員の集合教育・専門工事業者への教育実施	△
	高品質な製品・サービスの提供	これまでより一歩踏み込んだ行動実践で品質向上を！お客様の視点で品質を捉えよう！意識改革の徹底	土木：各作業所で一歩踏み込んだ品質向上の創意工夫の取り組み実施 建築：重点実施事項（1.「基本品質」の絶対確保、2.瑕疵防止対策の徹底、3.全社強化施策の推進）に基づく品質確保の活動	○
	環境に配慮した事業活動	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	CO2排出量・混合廃棄物の削減、生物多様性の保全、グリーン購入の推進	△
	環境社会貢献活動の推進	環境社会貢献活動の推進	環境教育、事業所周辺の清掃活動、河川清掃、山林間伐	◎
社員力の充実	働きがいがあり、明るく活気に満ちた職場づくり	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、環境イベントへの参画	◎
		次世代への技術の伝承	土木：全国技術者会議・若手社員の研修実施、社内での技術情報の蓄積 建築：施工系社員へ「設備・電気教育」および「施工技術力研修」実施 資格取得支援教育実施、良好事例のイントラ展開	○
		仕事と家庭の両立支援	第2次世代育成支援計画の実施	○
		職場における女性活躍の推進	女性社員の採用増、女子学生向け会社説明会の実施	○
		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お客様や社員の声・感動体験・活動事例等の配信	◎

2014年度CSR活動計画

2014年度計画は、2013年度計画を継続実施しています。基本方針「高品質な製品・サービスの提供」のうち「お客様の視点で品質を捉えよう！意識改革の徹底」は、「PDCAサイクルを継続して日常業務にビルトイン」に変更しています。

中期経営計画（平成25～27年度）～「全員参加の経営」で収益力のある企業体質へ

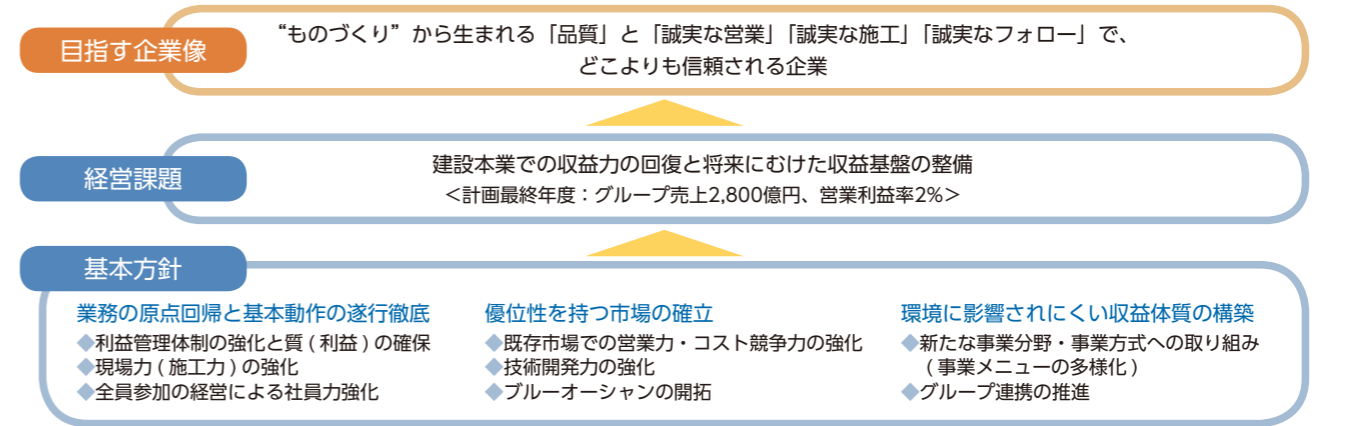
当社が、2013年4月に「中期経営計画（平成25～27年度）」を策定し1年が経過しました。政府のデフレ脱却に向けた政策転換効果に加え、2013年9月の2020年オリンピック・パラリンピックの東京開催決定、リニア中央新幹線のルート発表により、今後の建設需要への期待から当社を取り巻く経営環境も大きく変化しています。

当社の業績も好調に推移し、2013年策定した中期経営計画（初年度）の目標値を受注・売上・利益共に上回りました。

今後とも、建設市場を後押しする環境は継続すると思われませんが、労務者不足、高齢化、建設コスト（労務費・資材）の上昇など、課題も顕在化しています。このような状況を鑑み、ポストオリンピックも見すえて、どのような経営環境においても安定した成長を可能にする収益基盤と経営インフラの整備・強化を喫緊の課題と考えています。

一定期間の建設需要が見通せるこの時期に、安定した収益基盤の確立に向け、全社一丸となり中期経営計画に基づく重点実施施策に取り組んでいきます。

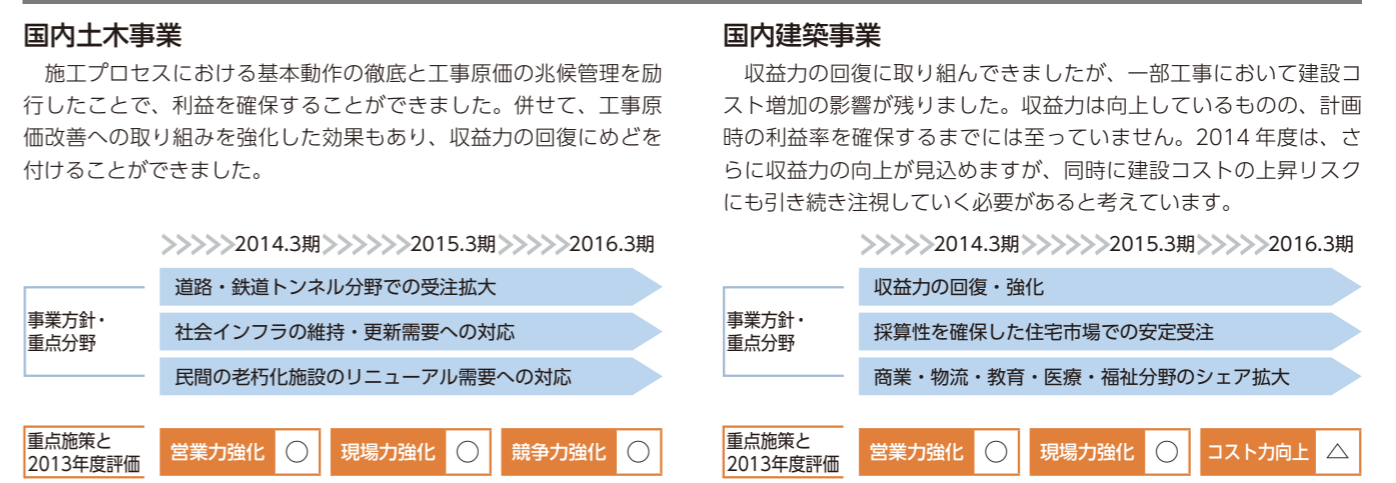
経営課題・基本方針



主要数値目標と実績（単位：億円）

連結	2014/3期計画	2014/3期実績	2016/3期計画	単体	2014/3期計画	2014/3期実績	2016/3期計画
完工高	2,800	3,289	2,800	受注高	2,030	2,910	2,130
営業利益	26 (0.9%)	66 (2.0%)	55 (2.0%)	完工高	2,200	2,568	2,100
経常利益	20 (0.7%)	67 (2.0%)	48 (1.7%)	営業利益	12 (0.5%)	31 (1.2%)	34 (1.6%)
				経常利益	12 (0.5%)	44 (1.7%)	31 (1.5%)

事業別総括



信頼を築く

信頼の基盤——ガバナンスとコンプライアンス

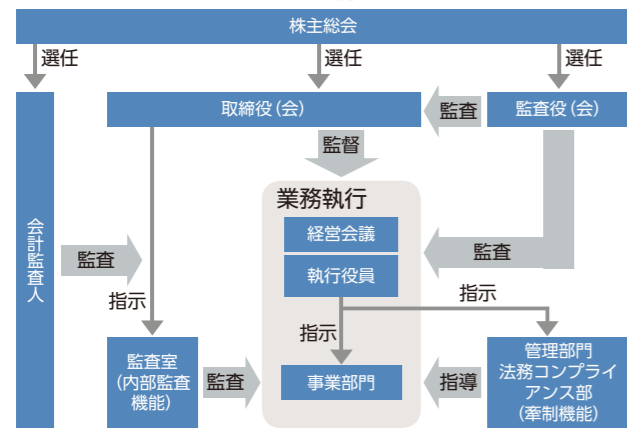
社会から信頼される熊谷組であるために、企業統治の強化、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。2013年度も、震災に対する危機管理体制のレベルアップに継続的に取り組みました。

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。

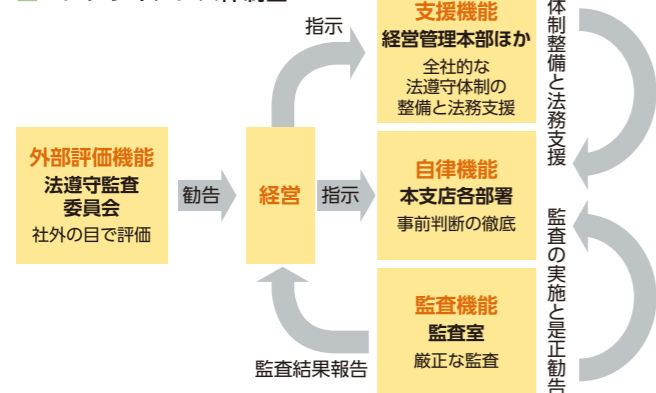
また、金融商品取引法に基づき「財務報告に係る信頼性の確保」に向けた内部統制の整備・運用に熊谷組グループ全体で取り組んでいます。

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、経営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。

コンプライアンス体制図



また、それに加えて、経営から独立した組織として法遵守監査委員会が社外の観点で定期的に評価を行い、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。

【法遵守監査委員会の開催】

法遵守監査委員会は、社内委員（常勤監査役、綱紀担当役員、経営管理本部長、監査室長、CSR推進部長、人事総務部長）に加え、元裁判官や元検事等の社外委員により構成され、当社およびグループ会社のコンプライアンス体制の強化のために毎年開催しているものです。2013年度は2014年3月に開催し、今後のコンプライアンス体制について意見を交換しました。



法遵守監査委員会 (2014年3月17日)

法令違反 (行政処分および行政措置等を含む)

2013年度において、行政処分および行政措置等を含む法令違反は発生していません。

法令遵守への取り組み

【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毎年、「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】

法令遵守に関する基礎知識向上のために、2013年10月から2014年3月にかけて、当社社員のほか、グループコンプライアンス体制強化の観点からグループ会社社員も含めて、建設業法（社会保険未加入問題）および施工瑕疵を巡る重要判例等を題材に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、日常業務等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。

2013年度は、3年ぶりに「コンプライアンス・プログラム」を改訂（第3回改訂）し、全社員に配付しました。



反社会的勢力の排除の体制

当社では「熊谷組行動指針」において、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、また「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解説して社員に周知しています。

また、当社は、各種取引からの暴力団等反社会的勢力排除を目的として、協力業者との取引の際に使用している「専門工事請負約款」および「資機材等売買取引契約約款」等に暴力団排除条項を導入し、暴力団等反社会的勢力の排除に努めています。

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のホームページ上に掲載し、株主、社員その他当社に関係す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対する取り組みを行っています。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9地裁で訴訟係属中の「トンネルじん肺損害賠償請求事件」を除き、2014年3月末時点で当社が抱える民事訴訟事件数は合計12件となっています。

熊谷組BCP*——震災に対する危機管理

当社は、首都直下地震が起きてもインフラ復旧工事やお客様対応などの主要業務が継続できるよう「首都圏版BCP」を策定し、2009年度に関東地方整備局の「災害時の基礎的事業継続力認定制度」の初回認定を受けました。以降、レベルアップを図りながら認定の更新を続けています。

また、南海トラフ地震を想定した「関西版BCP」、東北地方太平洋沖、日本海沖またはその周辺の地震を想定した「東北版BCP」を策定して、それぞれ近畿地方整備局、東北地方整備局から認定を受けています。

さらに当社では、BCPの実効性を維持・向上させるため本社に危機管理委員会を常設しています。委員会ではPDCAサイクルに基づいたBCP活動の年度計画を策定し、訓練計画や研修など防災体制のレベルアップを行っています。

す。当社はこれからも、有事のときにはお客様に頼りにされる、災害に強い、社会に貢献する建設会社を目指して、BCPの向上に努めます。



2013年度熊谷組BCP訓練 (2013年12月7日)。就業時間外に首都直下地震が発生したという想定で、本社と全支店が参加・連携した訓練を行いました

*BCP: Business Continuity Plan 事業継続計画。災害、事故等の突発的な事象に襲われても、会社の重要業務が目標時間までに復旧・実施できるように対応策や行動計画を定めたもの。国土交通省地方整備局の認定ではその実効力が審査される。

お客様の信頼

「お客様に感動を」これが熊谷組に根づいている文化です。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。

お客様からの評価を“ものさし”として、当たり前のことを、当たり前に行う

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、「お客様の期待に応え、お客様の想いをかなえる誠実なものづくり、それが私たち一人ひとりの変わらないテーマです」という樋口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。



「お客様に感動を」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。

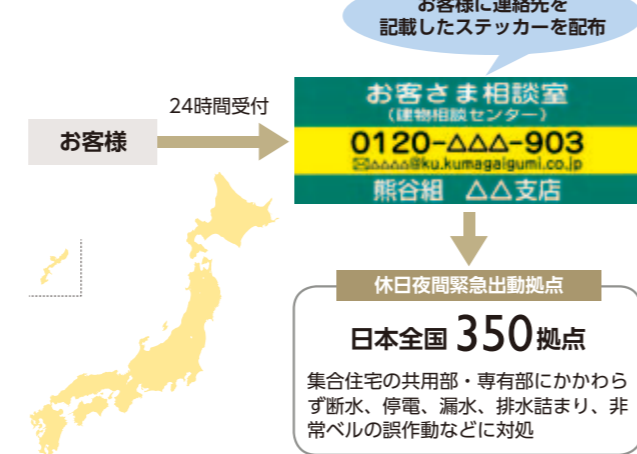
またお客様のところへ直ちに向かかって不具合の是正を行う緊急出動体制も兼ね備えています。

【CSヒアリング】

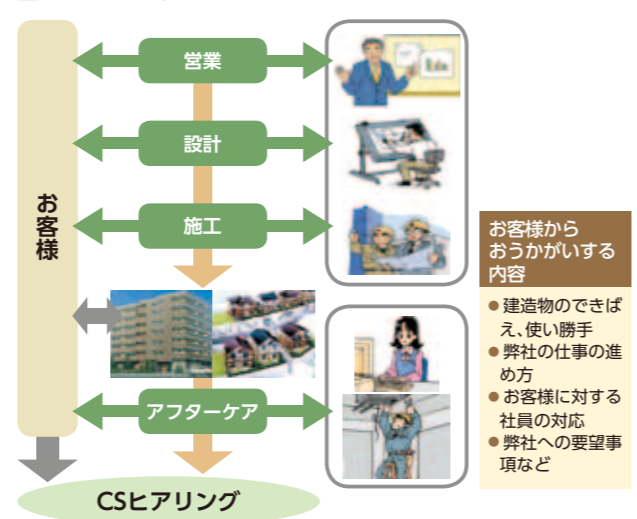
本社や支店の経営幹部が、お客様を訪問して“CSヒアリング”を実施しています。

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



【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、速やかに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。

【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、全社員および協力会社に配信しています。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。

【お客さま相談室集合研修会】

2013年10月11日、全国からお客さま相談室のスタッフが集まり、「あなたの対人関係能力は向上しましたか? 再度心の知能指数を知る!」をテーマに、外部講師によるセミナーと、意見交換会の2部構成で集合研修を行いました。

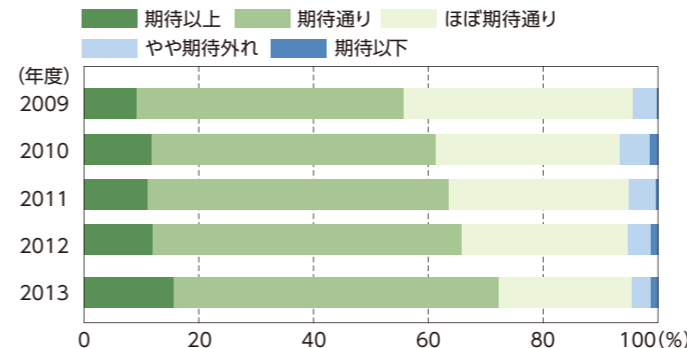


研修風景

【CS活動の成果と今後】

「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、2009年以降、2013年まで「期待以上」「期待通り」の割合が年々増えています。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



■「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に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	設計担当者	
不満足	● 忙しいようで、後処理になっている ● 最終的に誰が担当なのかわからない	● 点検後の手直しが遅れ気味 ● 設計と工事の連携を密にしていきたい	● 外注業者都合となっている ● 報告書など提出に時間がかかる ● 手直しに時間を要する	● コミュニケーションのスムーズさに欠ける ● 当社の仕様確認をもっとしてほしい	● アフターの対応が下請業者任せで誠実な対応でなかった ● 設計時点で対応できていれば、もっとシンプルに対応できた
満足	● 相談するとすぐに応じてくれた ● ずっと変わらぬ対応してくれる ● 当社の要望を的確かつ迅速に展開してくれる	● 真剣に私共の立場に立って仕事をしてくれた ● 問題発生時の対応が早い ● 操業を理解され臨機に工程を調整してくれた	● すばやく工事もきれい ● 点検後もすぐに状態を見に来てくれた ● 小さな問題でも原因と対策をきちんと説明し対応してくれた	● 厳しい条件の中、最大限のプランニングをしてくれた ● 問題提起に迅速な対応を取ってくれた ● 当社の要望を形にしてくれた	● 営業担当者が都度対応するなど、きめ細かなフォローに満足している ● 3年経過して、不具合がほとんど無く、できが非常に良い

お客さま相談室より

● 熊谷組の設計・施工による建物をお引き渡しした直後に、近隣のお客様よりお電話をいただきました。「いろいろと迷惑を被るかとお慮していたが、皆さんきちんと挨拶され、近隣の清掃なども良くやってくれて、すばらしい人達でした」とのこと。作業所の方々に代わりうれしくお受けしました。

● 工事を発注されたお客様から、そのできばえに感動されお褒めの言葉をいただくことはよくありますが、当支店にはクレームを言ってこられた方への見事な対応で逆に感謝の言葉を贈られる作業所長たちがいます。その体を張った誠実な対応に神仏の姿を見る思いです。

● 竣工後相当の年数を経た建物では、建物の詳細やこれまでの補修の有無等を調べるのに時間がかかり、お問い合わせのお客様をお待たせしてしまうことがありました。残されている過去の記録等を建物カルテに掲載し電子化しようとする結果、迅速に対応ができるようになり、お客様にもアフターケア担当者にも喜んでもらいました。

● お客さま相談室に配属されたばかりのころ、土木・建築の専門用語の知識がないために、お客様から受ける依頼内容をアフターケア担当者に正確に伝えられないことがありました。よく理解できずお客様に何度も説明させてしまったこともあります。きちんとした対応ができるよう、わからない用語はその都度、社員に質問するか調べるよう心がけています。

● ある現場で、工事中に騒音などの苦情を寄せておられた隣接の方から、現場社員の誠実な対応に感動したと電話をいただきました。自分のことのようにうれしく思い、このようなお客様の声を直接聞くことができたことに感動しました。

● 設計事務所から「受注のお礼状に感激しました。多数ゼネコンさんとお仕事をしてきましたが、このような手紙をもらったのは初めてです」との電話をいただきました。一通の手紙が相手の心に届いてうれしかったです。

お客さま相談室では、お客様への迅速な対応に努めています。写真上は北陸支店、下は中四国支店

確かな技術への信頼

熊谷組の確かな技術は、お客様から信頼と高い評価をいただいています。時代の変化にすばやく対応し、社会に必要な技術を提供しています。

無人化施工システム

—進化を続けつつ、災害地などで活躍

無人化施工とは、遠隔地から無線通信技術を利用して遠隔操作式建設機械により施工する技術を総称したものです。主に災害地などの危険性の高い施工箇所において、安全な場所から、ICT等を組み合わせることで、建設機械にオペレータが直接搭乗することなく施工が可能になります。

1994年の雲仙普賢岳での試験フィールド制度による試験工事以来、有珠山や、岩手宮城内陸地震の荒砥沢治山工事、鹿児島県南大隅での緊急対策工事など20件以上の実績を重ねてきました。最近では、福島第1原発のがれき処理や紀伊山地の天然ダム緊急対策工事などで利用されています。

その技術は、無線による機械単体の遠隔操作を第1世代として、無線中継やモニターを利用した第2世代、情報化施工を本格的に取り入れた第3世代から、現在はネットワークに対応した第4世代の無人化施工へと進歩しています。

こうした取り組みは高く評価され、1995年の日本建設機械化協会会長賞、2007年の日本建設機械化協会貢献賞、第5回ロボット大賞ビジネスシステム/社会実装部門優秀賞を受賞。2013年には日本建設機械化協会貢献賞を受賞しました。



- 1 現在の雲仙普賢岳無人化施工、赤松谷川11号床固工事。ネットワーク型次世代無人化施工により施工中
- 2 南大隅町災害関連緊急砂防工事（根占山本地区11工区）。土石流で堆積した土砂を無人化施工で除去。近隣住民の早期帰宅に貢献
- 3 荒砥沢治山工事。岩手宮城内陸地震での大規模地滑りで発生した高さ150mの滑落崖の頭部排土工事に無人化施工を適用
- 4 北股川北股地区河道閉塞緊急対策工事での無人化施工。1kmの光ファイバーを利用して安全な旧北股小学校から滑落崖の頭部掘削を実施

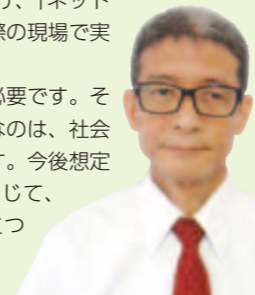
遠隔操作時の作業効率を向上させたい

土木事業本部 機材部長 北原 成郎

約 20年前に雲仙普賢岳が噴火した際、火山噴出物を除去するための提案に応募したことが、無人化施工に取り組みきっかけでした。公募条件には、100m以上離れた場所から遠隔操作できることや、温度・湿度等に耐えられる設備で岩を破砕できる技術が求められていました。当時から難しかったのは、安定した無線通信の確立と、建設機械に搭載した機器の耐震性能の向上でした。そして、その後20年以上の実績を経た現在の課題は、有人運転との効率の差をできるだけ縮めることにあり、その努力を続けています。

災害時の対応で、熊谷組の無人化施工は大きな技術的優位性を保っていますが、なおそれぞれの現場で、職員やオペレータ、協力会社が一体となって現場に即した技術開発に挑んでいます。東日本大震災発生時には、時を問わず80km以上の遠隔地からの施工にめどをつけ、「ネットワーク型次世代無人化施工」を実際の現場で実現しました。

技術開発には明確なビジョンが必要です。そのビジョンを考える上で最も大切なのは、社会に技術を役立てるという高い志です。今後想定される大規模災害等への対応を通じて、技術開発が大きく社会貢献に役立つことを示していきたいと思えます。

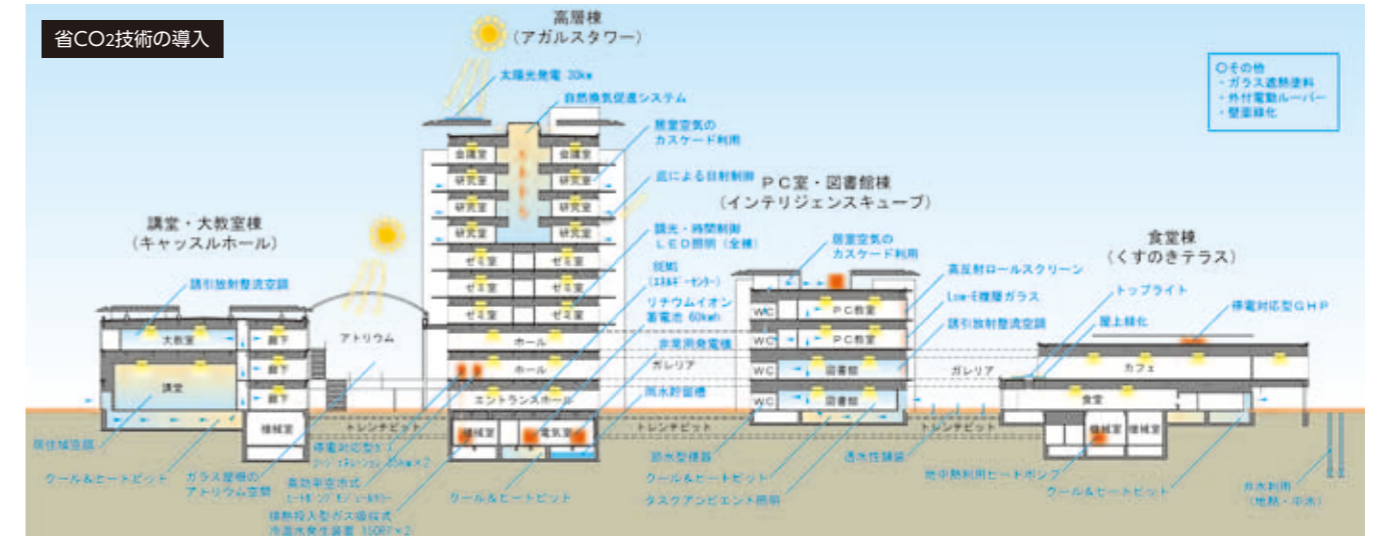


愛知学院大学名城公園キャンパス

—「住宅・建築物CO2先導事業」の取り組み

2014年3月竣工の愛知学院大学名城公園キャンパスは、名古屋市の中央にある名古屋城址公園（名城公園）の東に位置し、地域の核となる大学施設です。

このキャンパスでは、発注者、学識者、設計会社、施工会社、エネルギー事業者が一体となり、先導性・モデル性の高い省CO2技術の導入を図り、竣工後の運用時にも検証を行っています。



「陶朱隠園」

—芸術性を極め、贅を尽くした超高層マンション

熊谷組の台湾現地法人・華熊營造股份有限公司は、現在、台北市に超高層デザインマンション「陶朱隠園」（タオヂュインユエン）を建設中です。高さ93.2m、鉄骨構造地上21階、地下4階建て、全40戸の高級住宅という大型プロジェクトは、その規模・構造、機能や環境対応、そしてなによりも螺旋を描く斬新なフォルムが話題となり、国内外から多くの注目を集めています。

基本設計はフランスの建築家Vincent Callebaut（ヴィンセント・カレボー）氏。建物は各階のバルコニーに設けた庭園を重層的に配置して都市景観に配慮し、有機性廃棄物の再利用、BIPV（建物一体型太陽光発電）、雨水のリサイクルなど環境負荷低減を考慮した設計がなされています。竣工は2017年を予定。



5つの大きなコンセプト

1. 地域特性を利用した環境配慮型建築
2. 大学施設における電力需給対策
3. 防災自立機能と省CO2の両立
4. 自然・未利用エネルギーの有効活用
5. 良質な学習環境確保と省CO2の両立

プロジェクトは5つの大きなコンセプトにより構成されており、CASBEE「S」（CASBEE-NAGOYA）を取得。熊谷組はエコ社会創造に向け、施工者としてこの実証プロジェクトに参画しています。

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皆さまとの交流を深めています。これからも地域の方々とのコミュニケーションを大切に、皆さまに愛される熊谷組を心がけていきます。

地域社会とのコミュニケーション

福井市の宿布(しゅくぬの)発電所跡清掃活動

2013年11月9日、福井市の宿布発電所跡で北陸支店社員12名が前年に引き続き清掃活動を行いました。宿布発電所は、京都電灯株式会社(現北陸電力株式会社様の前身)が明治32年に建設した水力発電所です。ここで、当社創業者の熊谷三太郎が初めて石工事を請け負い、建設会社としての第一歩を踏み出しました。

当日は天気にも恵まれ、また2年目ということもあり、参加社員も要領を得て、昨年よりも順調に作業が進みました。この活動は地元の「酒生(さこう)公民館だより」にも掲載され、感謝のお言葉をいただいています。



発電所跡での草刈り作業

広島市「グリーンパートナー事業」

2013年11月8日、広島市のグリーンパートナー事業に中四国支店社員が参加し、花壇の花の植え替えを行いました。この活動は今年で8年目となり、当社は、市内の平和大通り(100m道路)のNHK広島放送局前の花壇を管理しています。

当日はまず過去の草花などの根を除去し、土を耕し、腐葉土と肥料を加えて整地します。そこに、今回は冬の寒さに強い丈夫な南ヨーロッパ原産「冬知らず(カレンジュラ=キンセンカ)」と、毎年の定番「パンジー」を植えました。植えた後、たっぷり水を与え、約1時間の植え替え作業を終えました。植え替え後は翌年5月まで各部署の持ち回りで花壇を管理し、周辺の清掃活動も行っています。



「冬知らず」と「パンジー」を植えました

大阪市一斉清掃「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」

2013年10月22日、大阪市一斉清掃「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」に参加しました。

この活動は大阪市が主催し、参加者が公共スペースの中から清掃場所や清掃日時を選び、活動を行う取り組みです。当日は、熊谷組グループから合計49名が参加し、関西支店に近い鞆公園周辺を清掃しました。

熊谷組グループは第1回目から継続して参加しており、今回で12回目の活動となります。今後も「美しいまちづくり」のため、また関西支店およびグループ会社の環境活動へのさらなる意識高揚のため活動を継続していきます。



ゴミ拾い後は分別作業を行います

福岡市「ラブアース・クリーンアップ2013」

2013年6月16日、九州支店では6月の環境月間の一環として、福岡市の「ラブアース・クリーンアップ2013」に参加しました。福岡市で始まったこの催しは、市民・企業・行政が力を合わせて行う地域環境美化活動で、今では全国に広がり、約60万人が参加しています。

6回目の参加となった熊谷組では、支店近くの警固公園会場に計15名が参加。晴天のもと、参加社員が一体となって気持ちよく活動するとともに、環境への意識を育む機会となりました。



活動終了後に参加者全員で記念撮影

次世代への環境教育支援

中学生が熊谷組の作業所と本社を訪問

2013年9月12日、東京・練馬区立開進第二中学校2年生の生徒12名が、首都圏支店の医療センター新棟作業所を見学し、熊谷組本社で「クマさんの環境学習」の授業を受けました。

現場見学では、生徒たちは初めて目にする施工中の様子に目を見張り、次々に質問が出て、活発な見学会となりました。また本社では、地球規模の環境問題をテーマに、生徒が「街のデザイナー」となり、環境を意識したエコスクールと街の未来の構想を自分たちでデザインし、グループごとに発表するワークショップを実施しました。皆生き生きと意見を述べ合い、楽しく充実した授業となりました。



ワークショップ「街のデザイナー授業」

津久戸小学校2年生に環境学習を実施

熊谷組グループは毎年、本社ビルに隣接する新宿区立津久戸小学校と共同し、児童たちとともに環境学習、ゴミゼロデーにおける周辺の清掃活動、ホテル観賞会などの環境活動を行っています。

2013年6月28日には小学校にうかがい、当社首都圏支店社員が先生となって、2年生を対象に環境学習を実施しました。学習テーマは「もったいない!」。児童たちはレジ袋の使い捨てが石油のむだ遣いに繋がるとを学んだあと、当社のマーク入りエコバッグにエコ・自然にちなんだ絵を描いて、世界に一つだけのマイエコバッグを作成。そしてこれからはレジ袋をなるべく使わないようにすると誓い合いました。



皆で環境について考えます

社会貢献活動

関東甲信越大雪における除雪支援

2014年2月14日からの太平洋側を中心とした記録的な大雪により、国土交通省から山梨県身延地区での除雪緊急要請を受けた首都圏支店・外環田尻作業所では、即時判断、準備を行い、当社社員福村一樹を中心にグループ会社のガイアートT・K、協力会社の日本グレーダーリース、山口プロサイトと連携して道路の復旧に尽力しました。

山梨までの道中、路面の雪をかきながら約160kmを自力で走破し、現地では2日間で国道10kmの除雪を完了。また除雪に際しては現地の状況を現場・支店で情報共有し、国土交通省への情報提供を行いました。

献身的な働きで復旧に貢献した「熊谷組の対応力」に対し、発注者からお礼の言葉をいただきました。



新聞にも掲載されました
日刊建設工業新聞(2014.2.26)

全国障害者スポーツ大会の運営ボランティア

2013年9月29日および10月11日、駒沢オリンピック公園で開催された全国障害者スポーツ大会の運営ボランティアに、熊谷組グループとして6名が参加しました。

今回は「スポーツ祭東京2013」(第68回国民体育大会・第13回全国障害者スポーツ大会)のうち、世田谷区で行われた大会の運営ボランティアで、以前からお付き合いのある世田谷区の盲人の方の紹介で、世田谷区より参加要請を受け実現しました。

当日は、会場内に設置するドリンクコーナー運営の係を担当し、競技者の水分補給のお手伝いをしました。



練習の合間などには多くの方で賑わいました

安全衛生の取り組み

2013年度は休業災害が多発し、目指した成果を得ることはできませんでした。2014年度は「安全宣言運動」「玉掛け作業3・3・3運動」「安全昼礼」を新たに展開し、目標に向け再チャレンジしていきます。

全員参加の安全衛生管理活動

2013年度熊谷組の安全成績は休業災害が多発し、目標達成には程遠い結果となりました。原因は、建設業界の大きな課題となっている労働者の不足、高齢化、新規入職者による経験不足での作業およびそれに伴う現場力の低下が背景に挙げられます。

熊谷組は「安全」「品質」「環境」でNo.1を目指しています。No.1を達成するためには、「安全」「品質」「環境」に対する姿勢、取り組みについて全員参加で行わなければなりません。目的を達成するためには、それぞれの分野でのマネジメントシステムを日常業務へビルトインし、定常化を図ることがポイントとなると考えています。

2014年度は、「第78期安全衛生管理計画書」に基づき、全員参加での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（OSHMS）の運用により労働災害防止を図り、目標に向け再チャレンジしていきます。

新たな3運動の展開

安全衛生水準を向上させるため、2014年度は新たな3運動を展開し、安全衛生意識の向上を図っていきます。

1. 安全宣言運動

支店長、作業所長、協力会支部長、職長会会長、作業員等がそれぞれの立場で安全宣言を表明し、安全宣言書等を掲示することで、全員参加による労働災害防止のための職場環境を形成することを目的としています。

2. 玉掛け作業3・3・3運動

クレーン作業等において、玉掛け者・合図者が退避不十分のため被災する災害、飛来・落下災害を防止するため、玉掛け作業の基本動作としての定着を図ることを目的としています。

3. 安全昼礼

午後の作業開始を一齐に行い、作業の効率化、作業変更時における安全指示および作業員の健康状況の確認により、安全意識の向上ならびに緊張感の持続で、作業変更時の災害防止、体調不良による災害を防止することを目的としています。

これらの運動については安全衛生の「見える化」の一環として、ポスターやロゴを作成し全社展開しています。

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る



第78期（2014年度）安全衛生管理計画書

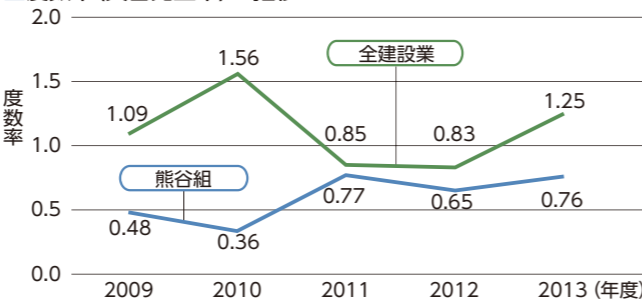


左/「安全・品質・環境」ポスター（2014年版）
 右/「玉掛け作業3・3・3運動」ポスター

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きましたが、2011年度以降、休業災害が相次いで発生し、安全目標が達成できていません。2014年度も引き続き「3現主義」「安全“考動”」「安全の見える化」をキーワードに、安全衛生協会とより一層の連携を図り、建設現場から労働災害を撲滅します。

度数率（災害発生率）の推移



・熊谷組は年度集計（4月～3月）、全建設業は年集計（1月～12月）
 ・全建設業数値は、厚生労働省統計による
 ・度数率＝労働災害による死者数÷延労働時間×1,000,000

安全衛生に対する関心の保持とさまざまな試み

社員、専門工事業者、現場の作業員等に安全衛生に対する関心を継続的に保持してもらうことは、企業にとって労働災害防止を図るうえでの重要な課題です。安全衛生に対する意識の高揚、安全管理活動の定着を継続させるため、さまざまな試みを行い、安全衛生水準の向上に繋がっています。

安全衛生パトロール（現場点検）

本社・支店・協力会・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を実施しています。

【本社】本社パトロール/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

【協力会・専門工事業者】協力会パトロール/職長会パトロール/事業主パトロール



本社現場点検

安全衛生教育

労働災害防止の重要な対策の一つに、安全衛生教育が挙げられます。本社・支店、安全衛生協力会では、年度の教育計画に沿って社員、事業主および職長、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。

【女性社員研修】

少数精鋭の安全部門。女性社員の役割は非常に大きく重要な位置付けです。2013年度、初めての試みとして安全部門の女性社員研修を実施しました。建設業全般ならびに熊谷組が抱える安全衛生労務等の現状、課題など、研修を通して安全衛生の重要性をさらに認識し、個々のスキルアップに繋がりました。

また、本支店の女性社員が一堂に会することで、横の繋がりができ、コミュニケーションを深めることができました。



上/社員安全衛生教育
 下/女性社員研修

「ヒヤリ・ハット事例集」

熊谷組安全衛生協会本部と首都圏支部青年部会に、支店安全部も加わって企画・編集した「ヒヤリ・ハット事例集」を、安全衛生協会正会員に配布しています。会員から実際に「ヒヤリ」としたこと、「ハット」したことの実体験を募集し、集まった約700もの事例から、工種別に27職種188事例に絞り込み、まとめ上げました。また、DVDにも収め、教育など幅広く活用できるよう工夫しています。



「ヒヤリ・ハット事例集」

安全衛生大会

本社を皮切りに全国8支店が2014年4月中に安全衛生大会を開催しました。社員・専門工事業者・安全衛生協会に年度計画の実施事項をいち早く周知し、災害防止に取り組んでいます。



本社安全衛生大会

安全表彰

本社・支店の安全衛生大会では、社長表彰、支店長表彰ならびに安全衛生協力会の会長表彰、支部長表彰を実施しています。



表彰式にて

労働安全コンサルタント資格取得の推奨

熊谷組では積極的に労働安全コンサルタント資格の取得推奨を行い、受験者に対しては筆記・口述試験用資料の展開、口述試験準備講習会を開催してサポートしています。2013年度は8名が合格しました。

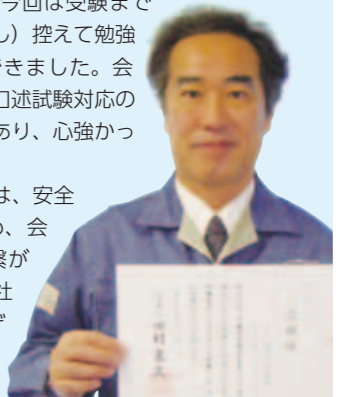
資格取得へのチャレンジを推進

安全本部 安全部 安全管理グループ 部長 鈴木 千亜希

2年前に安全本部に配属され、現場で安全を指導される立場から一転、指導する立場になりました。現業が長く、安全についてそれなりの知識はありましたが、職務となると話は別です。安全に対するスキルアップを図るため、労働安全コンサルタントの資格取得を決意しました。

実は、受験は2度目。前回は準備不足もあって不合格でした。その反省を踏まえて、今回は受験までの計画を立て、晩酌も（少し）控えて勉強を続け、合格することができました。会社からも受験対策の提供、口述試験対応の模擬面談などのサポートがあり、心強かったです。

資格取得へのチャレンジは、安全に対する知識、意識を高め、会社の安全衛生水準向上に繋がります。安全担当として、社内にチャレンジの輪を広げたいと思います。



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。

2014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」を継続し、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。
社員が全員参加で、「誠実な営業」「誠実な施工」「誠実なフォロー」を実践していくことが必要です。業務プロセスのPDCAを確実に回し、掘り下げた先手管理および指示事項のフォローを徹底し、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。 2014年4月1日

お客様の要求品質を確実に実現するために

最良の品質は、事業環境に適した品質保証体制、品質にこだわる人材、実効性あるプロセスが一体となって実現するものと考えています。現在の当社を取り巻く事業環境は、自然災害の被災地の復興をはじめインフラの更新などで需要が増大、そのため熟練工や資機材が不足するなど激変しています。当社は、どのような事業環境においてもお客様の要求品質を確実に実現するために、人材育成体系に基づき人材育成を継続するとともに、全社品質保証体制のもと、各プロセスにおいて計画（Plan）、実行（Do）、確認・点検（Check）、見直し・改善（Act）のサイクルを確実に回すよう、徹底を図っています。

熊谷マイスターが活躍中!

熊谷マイスター制度とは、特に優れた職長をマイスターとして認定する制度で、2013年4月にスタートしました。目的は、認定された職長の処遇を改善し、品質・環境・安全・工程・コストといった建設現場の管理全般の指導力をより一層発揮してもらい、熊谷組・協力会社が一体となり管理向上を図ることです。マイスターの選任は、熊谷組協力会社組織である熊土会・熊建会・安全衛生協会の職長クラスから行い、熊谷組土木事業本部・建築事業本部が審査・認定しています。
2013年度末現在、合計94名の「熊谷マイスター」が認定され、現場で活躍しています。



マイスターによる安全朝礼



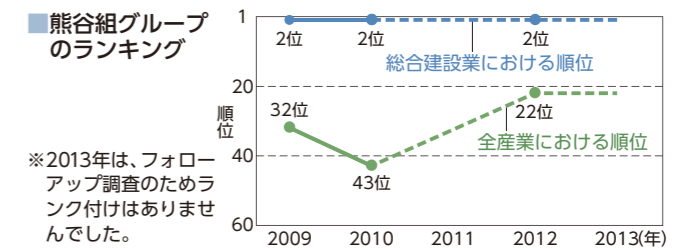
株式会社栄建設
土木世話役
熊谷マイスター
野戸 弥さん
「熊谷マイスターは“職長の中の職長”だと思うので、その名に恥じないよう努力し、皆の目標、模範となれるようなマイスターを目指します」

「でんさいネット」で業務効率化を実現

熊谷組は、2013年11月に建設業界での本格運用の先駆けとして「でんさいネット」（全銀電子債権ネットワーク）を導入しました。これは手形や売掛債権に代わって電子記録債権を記録・管理し、流通させる新たな決済インフラシステムで、全国の約500金融機関が参加し、メガバンクと取引のない企業でも利用できる高い流通性が特長です。導入により、手形の印紙税が不要、手形の盗難・紛失のリスクもなくなるなど業務の効率化を実現しました。

「企業の品質経営度調査」を活用

(財)日本科学技術連盟が各社のアンケートを基に定量的に評価を行う「企業の品質経営度調査」。その結果を当社の強み・弱みの確認、次の改善のために活用しています。



● 本社・支店の管理部門
● 個別プロジェクト(作業所)

品質に関連する人材育成体系図

入社年次	土木	建築
30	支店主管研修(現場見学会等) 分業別研修(プレゼン・CAD・原価SYS習得等) 分業別研修(土木設計・トンネル・シールド・機材等)	設計部門研修(分業別・世代別・コンペ参加等) 分業別研修(営業・CAD・原価SYS習得等) 設計部門研修(設備・購買・積算・技術等)
20	中堅研修	瑕疵防止研修会(本部・支店・作業所へ展開教育) 施工技術力基礎研修(技研協同)
10	若手研修	施工技術力基礎研修(技研協同)
I	入社時基礎研修	入社時基礎研修

1 受注工事引継会

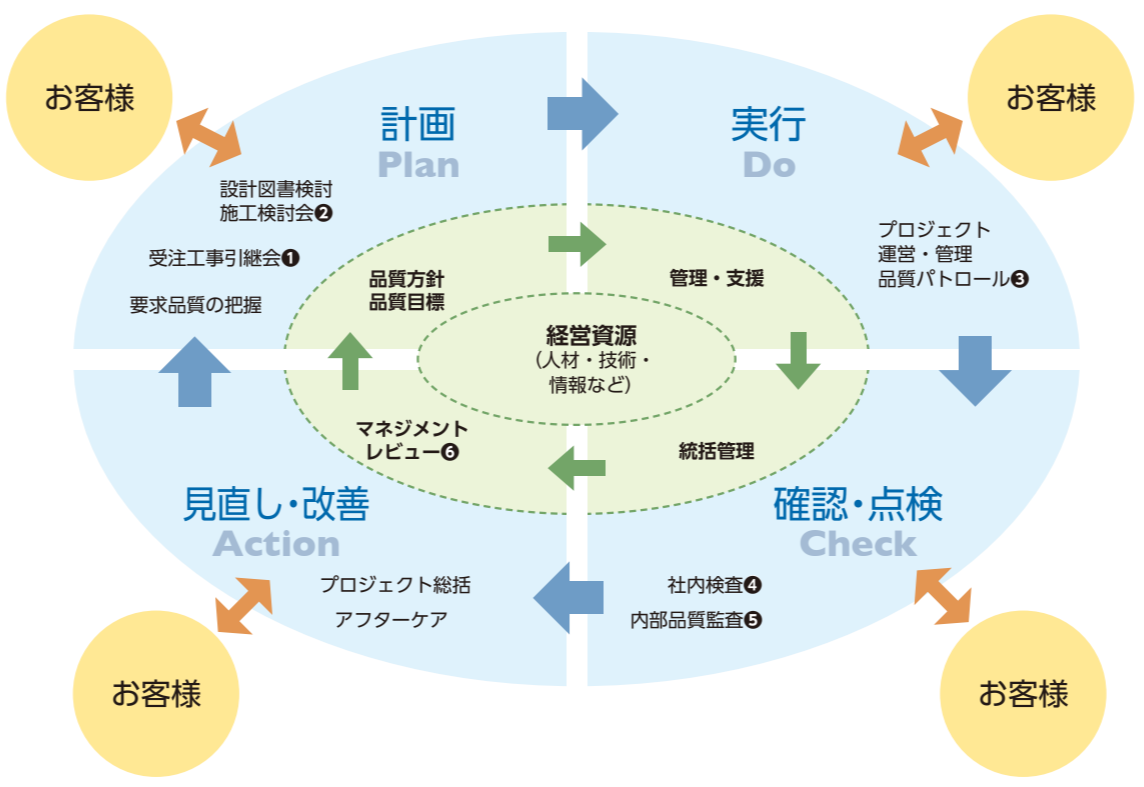


お客様の要求品質は、“受注工事引継会”を通して、営業部門から施工部門に確実に引き継がれます。

6 マネジメントレビュー



品質マネジメントシステムの運用状況は、社長が評価し、改善指示が出されます。指示事項は、全社で対応し、結果を社長に報告しています。



2 施工検討会



施工部門では、工事着手前の“施工検討会”において品質に重点を置き、総合的に検討し、ベストな施工計画を立てています。

3 品質パトロール



要求品質が計画通りつくり込まれていることの確認を、経験豊かな社員が品質パトロールを通じて行っています。

5 内部品質監査



教育訓練を受けた内部監査員が品質マネジメントシステムの有効性、運用の適合性を確認しています。監査結果は、マネジメントレビューにおいて報告されます。

4 社内検査



工程の各段階において、各種検査を実施します。検査により、不具合の排除に努めています。

熊谷組グループの環境保全活動(1)

環境理念・環境方針のもと、「熊谷組グループEアクションプラン」を策定。熊谷組グループでは、環境マネジメントシステム(EMS) または簡易EMSを運用し、グループ全体で環境負荷の低減に努めています。

※詳細な環境報告については、WEB版「環境報告書」で公開します。http://www.kumagaigumi.co.jp/csr/kankyo/ga2014/2014ga.pdf
 ※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

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。

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

- 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の推進：環境保全、自然再生、環境創造を考慮
 - 環境に配慮した設計の推進：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
- 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
- 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

2014年4月1日改訂

熊谷組グループ Eアクションプラン(第4版・骨子)

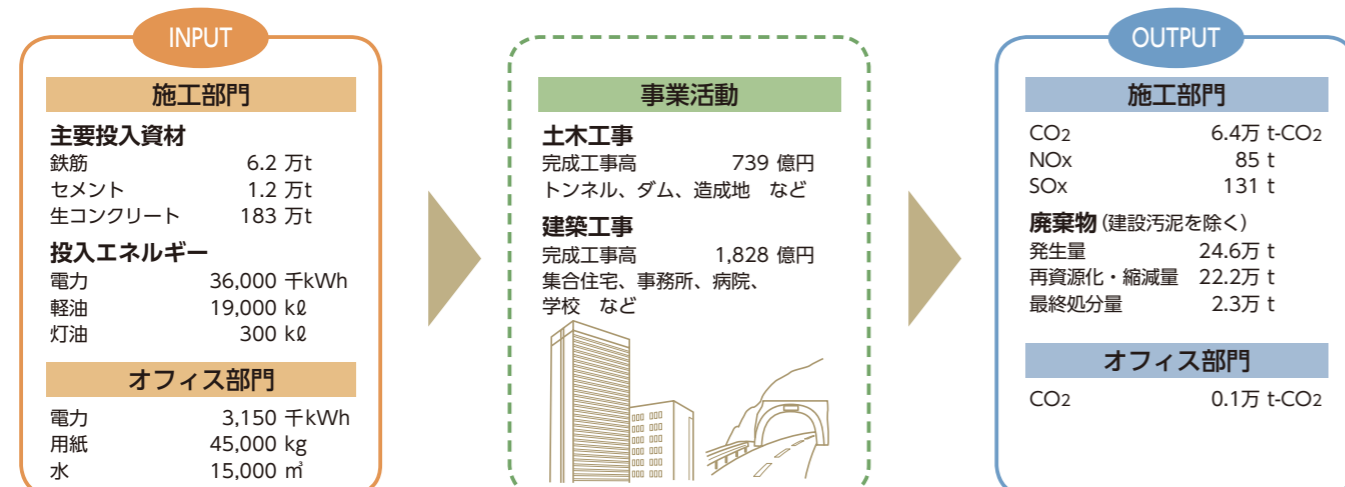
我々は「環境理念」の精神を自身のものとし、「環境方針」を達成するための行動を共通認識のもとで日々実行することにより、地球環境を保全し、更にはお客様に感動いただける企業形成を早急に実施する。これが、熊谷組グループが目指す「環境ナンバー1」の姿である。
2013年7月1日

- 地球温暖化防止対策(1990年度比)
 - 2020年度目標 CO2排出量：出来高あたり50%、総量87%削減
 - 2050年度目標 CO2排出量：出来高あたり80%、総量95%削減
- 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
- 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
- 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
- 環境製品の提供(2010～2020年度)
 - 環境配慮型技術開発の推進：技術の開発、適用30件以上

※2014年度も熊谷組グループEアクションプランを継続して推進しています。

事業活動と環境への影響 熊谷組単体(海外除く)。数値は2013年度実績。

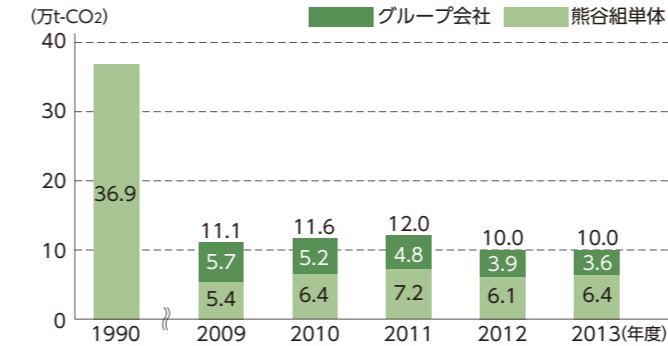


環境実績

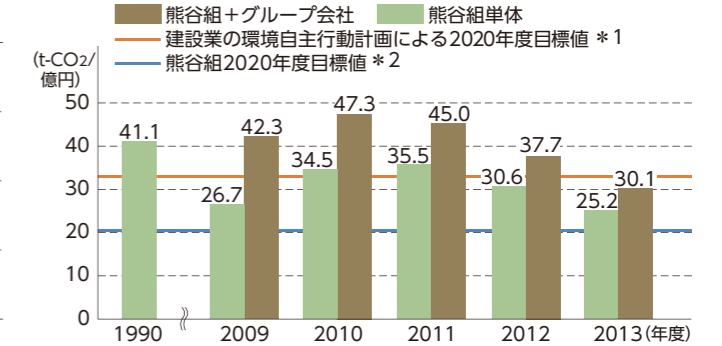
[国内]

●CO₂排出量(施工+オフィス)

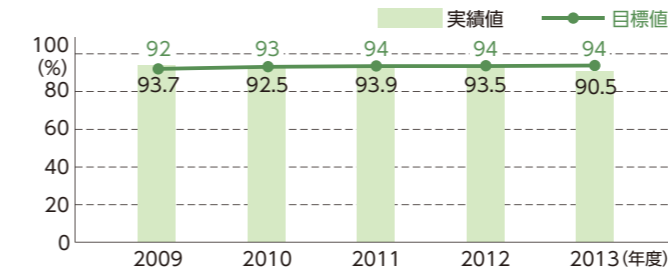
[総量]



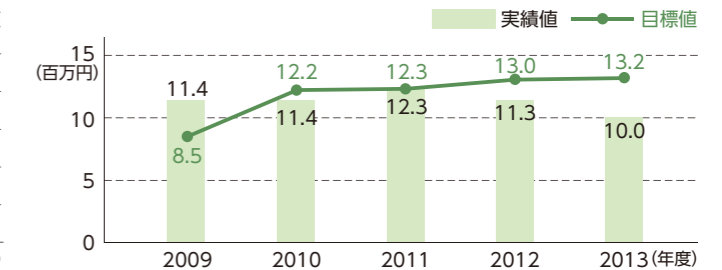
[原単位] (出来高1億円あたり)



●リサイクル率(施工)*3



●グリーン購入費(施工)*4 (出来高1億円あたり)



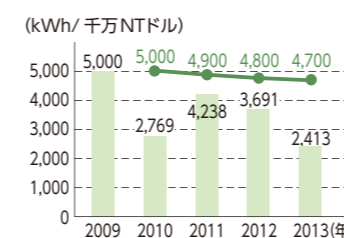
●CASBEE評価(建築物の総合環境性能評価システム)

2013年度：評価件数40件、うちSランク0件、Aランク23件(うちBEE値2.2以上7件)、B+ランク17件

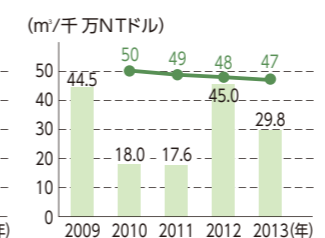
*1 20%削減(1990年度比)。熊谷組単体にあてはめると32.9t-CO₂/億円 *2 20.5t-CO₂/億円(熊谷組グループEアクションプランより算定)
 *3 建設汚泥を除く。*4 2010年度以降の実績値は、グリーン調達品目の価格変動の影響を相殺しています。

[海外：華熊營造股份有限公司](海外グループ会社：台湾)

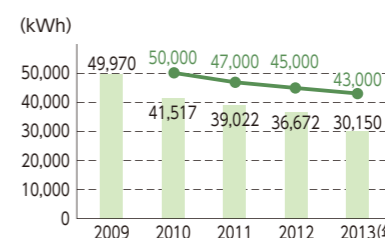
●電気使用量(作業所)



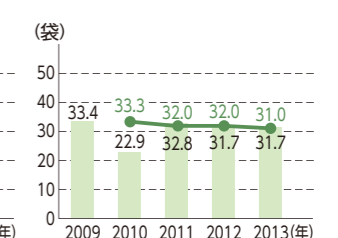
●廃棄物発生量(作業所)



●電気使用量(オフィス)



●廃棄物発生量(オフィス)



※華熊營造股份有限公司では、2010年にISO14001認証を取得しました。

2013年度環境目標と実績評価および2014年度目標 熊谷組単体(海外除く)

(詳細はWEB版「環境報告書」をご覧ください)

[評価] ○：達成 ×：未達成

-：現状把握のため評価対象外

部門	環境目的	2013年度		評価	2014年度目標	
		目標	実績			
施工	CO ₂ 排出の削減	土木	53.8 t-CO ₂ /億円以下	48.6 t-CO ₂ /億円	○	51.6 t-CO ₂ /億円以下
		建築	13.8 t-CO ₂ /億円以下	11.9 t-CO ₂ /億円	○	13.3 t-CO ₂ /億円以下
	混合廃棄物発生量の削減<ゼロエミッションの推進>	土木	0.81 t/億円以下	0.96 t/億円	×	0.68 t/億円以下
		建築	6.89 kg/m ² 以下	5.28 kg/m ²	○	6.68 kg/m ² 以下
グリーン購入の推進	土木	グリーン購入率* 17.5%以上	14.6%	×	18.0%以上	
	建築	グリーン購入率* 11.5%以上	8.5%	×	12.0%以上	
生物多様性配慮の推進	・チェックリストによる現状把握		・チェックリストによる現状把握		-	・チェックリストによる現状把握
	・良好事例の収集、展開		・良好事例の収集、展開		-	・良好事例の収集、展開

* グリーン購入率：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。

熊谷組グループの環境保全活動(2)

熊谷組は、エコ・ファースト企業として積極的に環境負荷低減に努めています。熊谷組グループは、全力で環境保全活動に取り組み、お客様をはじめ多くの方々から評価いただいています。

作業所での取り組み

CO2削減活動

熊谷組ではCO2削減のため以下の取り組みを継続し、省燃費運転を励行しています。

- ①エコドライブシステム導入の推奨
- ②省燃費運転の手順を示したステッカー（熊谷組作成）をオペレーターに配布し省燃費運転を励行
- ③日本建設業連合会の省燃費運転DVDを全現場に配付し座学教育を推進
- ④省燃費運転啓発垂れ幕（熊谷組作成）を全現場に掲示

①②については、モデル現場を選定し、効果の検証を継続しています。



省燃費運転座学研修

3R（リデュース・リユース・リサイクル）の推進

限りある資源を大切に利用するために以下の取り組みを実践しています。

- ①発生抑制（リデュース）
「ゴミになるものは持ち込まない」



型枠合板材のプレカット
現場で使う大きさに工場でカットした物を現場に納入します。これにより端材が出なくなり、ゴミは発生しません

- ②再使用（リユース）
「再び現場内で使う」
- ③再生利用（リサイクル）
「再び資源として利用する」



現場での分別
リサイクルしやすくするために廃棄物の種類ごとに分別し、再び資源として利用します

生物多様性保全活動

熊谷組ではネッコチップ工法、ホタルビオトープなど、生物多様性に配慮した取り組みを行っています。

2010年に熊谷組が策定した「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、好事例集を作成しています。



ネッコチップ工法
現地発生土と伐採木を破砕した生のチップ材をリサイクルすることにより、在来植生の復元、生態系の保全を可能にした緑化工法です。写真上は施工状況、下は施工から12年後の状況

法令遵守、社外活動、外部評価など

環境保全関係法令の遵守

当社は、環境保全関係法令の遵守に努めています。

【2013年度の主な環境事故】

バックホウにて土砂掘削中、油圧ホースが破裂し作動油が地面に漏洩。再発防止策として、専門整備士による再点検、点検方法・項目・頻度の見直し、社員への再発防止の教育を実施しました。

※2013年度において、法違反による罰金、料金はなく、訴訟も受けていません。

【環境法規制教育の実施】

2013年度は、以下の教育を実施しました。

- ①本社環境法規制管理者による各支店での環境教育（全支店、対象者：営業部門、土木・建築作業所長、計17回）
- ②環境法規制教育をeラーニングにて実施（7月、対象者：営業・土木・建築部門社員）
- ③本社において各支店の環境法規制管理者に対し集合教育を実施（2回）
- ④5年次、9年次研修にて本社での集合教育（6月、対象者：施工系社員）



支店での環境教育

クロちゃん、シロちゃんが「生物多様性キャラクター応援団」に

熊谷組の環境教育小冊子「クマさんのエコブック」のキャラクター、クロちゃん、シロちゃんが「生物多様性キャラクター応援団」に入団しました。この応援団は、国民一人ひとりに生物多様性に対する認知や理解を広げ、国民運動として生物多様性に関するさまざまな取り組みを促進することを目的に、「国連生物多様性の10年日本委員会」の広報組織として設置されたものです。



キャラクターティッシュも制作しました

外部からの評価

リデュース・リユース・リサイクル推進協議会会長賞

この賞は、3Rに率先して取り組み、継続的な活動を通じて顕著な実績を挙げている事業所に対し、3R推進協議会より贈られる賞で、2013年度、熊谷組は11件の会長賞を受賞しました。

【受賞事業所】豊平川作業所/日本電産コパル本社作業所/グランドメゾン神楽坂作業所/グランドメゾン中野新橋作業所/プレミスト東静岡駅作業所/岸川作業所/グランドメゾン京町堀作業所/パークホームズ新井口作業所/唐人町一丁目作業所/佐伯トンネル作業所/蒲江トンネル南作業所



表彰式にて（2013年10月29日）

台北市(台湾)で緑美化運動優秀賞

2013年12月、グループ会社である華熊營造股份有限公司の保強建設羅斯福路住宅新築工事が台北市の緑美化コンテストで優秀賞を受賞しました。この受賞は、社員が緑化美化についてアイデアを出し合い、またお客様とも連携して取り組んだ成果です。

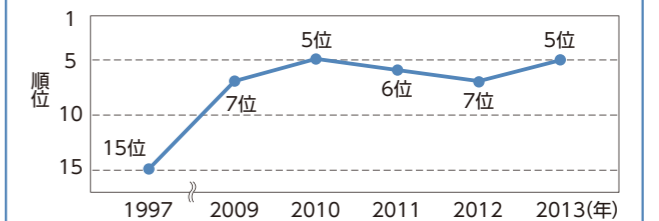


表彰を受ける周明義所長（写真右）

【環境経営度調査】(日本経済新聞社)で総合建設業5位

環境経営度は、環境対策と経営効率の向上をいかに両立しているかを各社回答により総合的に評価したものです。

熊谷組グループの総合建設業におけるランキング



建設業で初めて「国連生物多様性の10年日本委員会」による連携事業に認定

当社が進める自然環境の保全、再生、創出の取り組みの一つである「ホタルの棲める環境づくり（ホタルビオトープ技術）」が、「国連生物多様性の10年日本委員会」が推奨する連携事業に認定されました。これは、建設業では初めての認定となります。



「国連生物多様性の10年日本委員会」(UNDB-J)とは

2010年10月に名古屋で開催された生物多様性条約第10回締約国会議(COP10)で採択された「愛知目標」の達成に向け、各セクターの連携と行動を推進するために設立された委員会（事務局：環境省）。詳細は <http://undb.jp/>



熊谷組技術研究所ホタルビオトープ

エコ・ファースト企業として

環境省より「エコ・ファースト企業」（裏表紙に説明があります）に認定された企業が加盟するエコ・ファースト推進協議会では、毎年全国の小中学生から、「エコとわざ」の募集をしています。2013年のテーマは「水と環境」「水の恵み」「水の大切さ」。熊谷組は、杉並区立八小 横山恵樹さんの「ふる水のも水 ながす水 みんなおなじなんだって」を「熊谷組賞」として表彰しました。

また名古屋支店のアピター宮作業所とアピター西尾作業所では、発注者でエコ・ファースト企業でもあるユニー株式会社が2012年に「ユニー賞」を贈った作品と同年「熊谷組賞」の作品を現場の仮囲いに大きく掲示して、通行者に見ていただきました。

上/「エコとわざ」表彰式にて（エコプロダクツ2013）
下/アピター西尾作業所の仮囲いに2012年受賞の2作を掲示



ワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています

仕事と家庭・社会活動の両立ができる環境を整えるため、さまざまな施策を実施しています。

■ 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。

その一例として、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(名)	うち男性(名)
2011	8	0
2012	10	0
2013	19	1

「子育てを支援する企業」として認定

2010年10月28日、次世代育成支援対策推進法第13条に基づき東京労働局長より「子育てを支援する企業」として認定されました。



次世代認定マーク「くるみん」

■ 認定 熊谷組行動計画

- ①育児休業 男性取得者1名以上・女性取得率70%以上
 - ②育児を支援する観点から社員のニーズに合わせ短時間勤務制度等の改正を行う
 - ③2004年度の有給休暇の平均取得日数より上げる
- 現在、2回目の認定取得のため下記計画を実施中です。

■ 熊谷組第2次行動計画

- ①育児休業 男性取得者1名以上・女性取得率80%以上
- ②配偶者出産時休暇の取得者を5名以上とする

■ 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ています。

【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。

育児休業制度、利用しましょう

建築事業本部 設計本部 構造設計部 吉村 由紀

保育園への入園ができず1年5カ月まで育児休暇を延長しました。現在はフルタイム勤務で、朝の送りは出勤時間の遅い主人が、夕方のお迎え以降は私が担当しています。お休みをいただくことで会社の方々にはご迷惑をおかけしました。また長期間仕事から離れたことで、復帰して同じように仕事ができるのか、他の人に迷惑をかけてしまうのではないかと思ひ、復帰すべきかどうか悩んだ時期もありました。それでも、さまざまな成長が見られる一番大事な時期を娘と一緒に過ごすことができ良かったと、今では思います。育児休業制度はぜひ皆に利用してほしいです。迷惑をかけた分は、仕事で頑張っただけで恩返ししていければいいのです。

現在保育園への入園はかなり困難な状況で、入園先が見つからず退職せざるを得ない人も多いと聞きます。これから育児休暇を取る人には早めに情報を集めておくことをお勧めします。そして会社には、本当に復帰の意思があるのにも関わらず保育園への入園が困難であるケースへの配慮を引き続きお願いします。



長女の紫乃(シノ)ちゃん

仕事と育児、両方あっての自分です

首都圏支店 建築事業部 購買部 課長 黒嶋 敦子

8歳と4歳の息子がいます。出産前は施工管理の仕事をしていましたが、出産後は上司の配慮で、内勤としてこれまでの経験を活かせる購買部に配属となりました。

購買部の仕事は施工管理とは異なる視点でものづくりに携わる、大変やりがいのある仕事です。担当工種を熟知している必要があり、新工法、市況動向、各専門業者の長所の把握や新規業者の開拓等々、日々学び続けています。

朝、子どもとは保育園でお互いの手をパチンと叩いて別れます。そこで気持ちを仕事モードへリセット。会社で仕事を頑張る、夕方会社を出ると再び心は子どもたちのもとへ。私の場合は仕事と育児の両方に助けられています。両方あることが、自分らしく生きられる道だと感じています。

出産後のこの8年、熊谷組の就業規則は社員が安心して働き続けられるよう改善され、人事の方にはいつも助言をもらって来ました。もちろん規則だけでなく、安心できる空気の中で仕事ができる社風もあり、男女とも変わりなく能力を発揮できる環境は整ってきていると思います。



長男の瀬(セト)くん、次男の藤(フジ)くん

「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

「健康推進室」を中核として、統括産業医と保健師を配置し、各支店の産業医や人事担当者や連携しながら、健康診断やメンタルヘルスケアなどの個別対応、健康情報の配信などによる啓発活動に取り組んでいます。また毎月社員向けに配信している健康メルマガは2012年度より協力会社にも展開しています。

■ メンタルヘルスケア・過重労働対策

メンタルヘルスケア推進のため、新入社員への入社時・半年後の「セルフケア研修」、新任管理職への「ラインケア研修」を実施。また、長時間労働によるメンタルヘルス不調や脳・心臓疾患の防止策として、健康チェックリストを活用し、産業医や保健師による面接指導を行っています。

■ 受動喫煙防止対策・喫煙対策の推進

喫煙率の低下を図るため、卒煙社員を毎月メルマガで紹介し、タバコをやめやすい雰囲気づくりに努めています。また、タバコと健康についての啓発活動を行っています。

■ 放射線被ばくに対する健康管理

福島第1原発の復旧工事や除染等の放射線業務に携わ

過重労働防止に力を注いでいきます

産業医 清本 芳史

建設現場は工期の関係上、業務が集中することがあり、心身の不調を防ぐ上で、過重労働防止対策が何よりも重要と考えています。今期の安全衛生管理計画書(本社)では、初めて「長時間労働・メンタルヘルス対策及び『心の健康づくり』計画の推進」を実施事項として取り上げました。同計画に基づき、労働時間の偏りを是正し、有給休暇を取りやすい雰囲気づくりを目指すなど、一歩ずつですが全部門で取り組んでいければと考えています。

また、前期は健康づくり活動の一環として衛生委員会が主となり、ウォーキングイベント「東海道ウォークラリー」を開催しました。もちろん実際に東海道を歩くわけではなく、万歩計を付けて、2カ月間で江戸から京までの距離(493.8km、1歩70cm換算)を歩こうというものです。チーム制(2~3名)にしたことで仕事以外の交流も生まれ、非常に好評でした。計95チーム、248名が参加。今後も、このように楽しく、生活習慣を見直すきっかけとなるようなイベントを行っていききたいと思います。



る社員について、事故直後より定期的に統括産業医が現場を訪問し、健康管理や不安の軽減等を目的に面接指導や情報提供を行っています。

個性ある多様な人材とともに

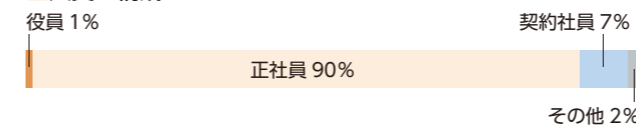
■ 雇用の現状

■ 社員数および年齢・勤続年数の平均推移

年度	社員数(名)	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)
2009	2,502	43.5	20.0
2010	2,354	43.9	20.4
2011	2,240	44.0	20.5
2012	2,192	44.6	20.8
2013	2,159	44.9	20.8

※社員数は就業人員数です。

■ 人員の構成 (2014年3月31日現在)



■ 高齢者雇用

「高齢者等の雇用の安定に関する法律」への対応も踏まえ、2006年に制定した「シニア社員制度」を改正し、定年後65歳までの雇用を前提とした制度の運用を実施しています。働く意欲と高い技術をもつ高齢者の雇用拡大を推進していくとともに、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。

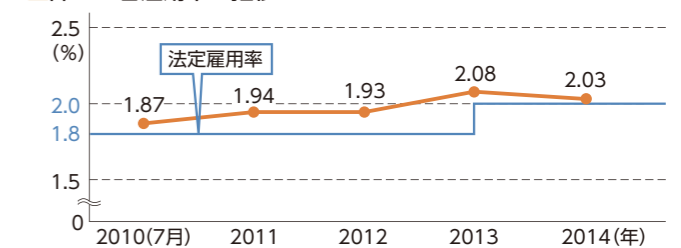
2014年4月現在、112名の定年退職者が再雇用者として在籍しており、今後も雇用を継続していきます。

■ 障がい者雇用

障がい者の方々とともに働き、互いに成長できる環境を目指し、雇用を促進しています。

2014年4月現在、障がい者雇用率は2.03%となっています。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拓などを進めていきます。

■ 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

熊谷組事業概要 (2014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：取締役社長 樋口 靖
 資本金：133億円
 従業員数：3,510名 (連結)、2,159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、その他これ等に附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：福井県福井市中央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)

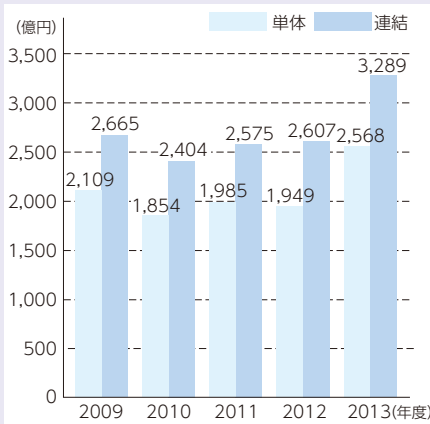
海外拠点

中国 (香港)、台湾、ベトナム、スリランカ

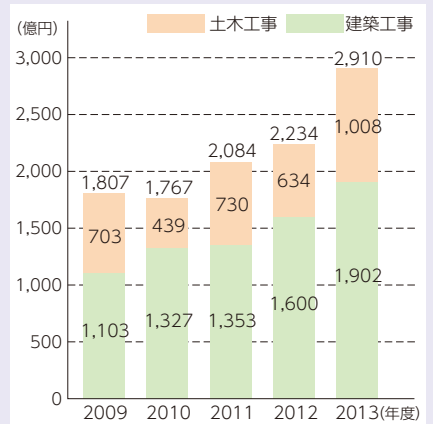
グループ会社

(株)ガイアートT・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

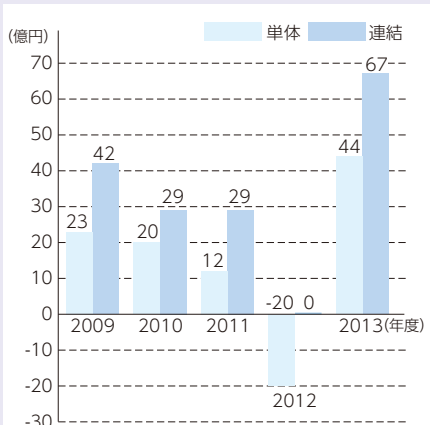
売上高



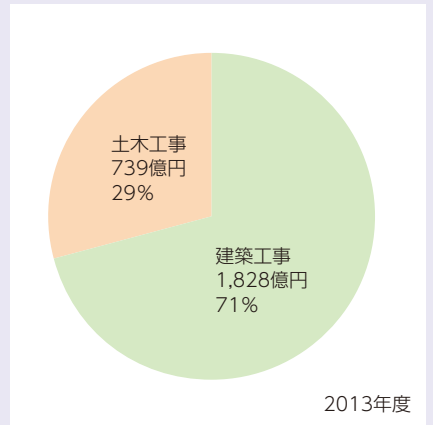
受注高 (単体)



経常利益



事業種類別売上高構成比 (単体、海外含む)



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 (2012年版) (環境省)」「GRI サステナビリティ レポートガイドライン4」
- 本報告書は、WEB上でも公開しています。
<http://www.kumagaigumi.co.jp/csr/kankyo/csr2014/csr2014.pdf>
- 環境報告 (P23～26) 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/ga2014/2014ga.pdf>

【対象期間】

2013年度 (2013年4月1日～2014年3月31日)

ただし、活動事例などについては、必要に応じて2014年4月以降の事例も紹介しています。

【対象分野】

環境側面、経済側面および社会的側面

【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

【発行】

2014年7月発行

直近の報告書発行: 2013年7月

次回の報告書発行: 2015年7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。
- 表紙右下の「エコ・ファースト」は、2008年4月に環境省が創設した「業界のトップランナーとしての取り組みを促進していくため、企業が環境大臣に対し、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。熊谷組は2010年5月、建設業界で初めて「エコ・ファースト企業」に認定されています。
- 表紙右下の「Fun to Share」は、最新の知恵を皆で楽しくシェアしながら低炭素社会をつかっていこうという、「チャレンジ25」に代わる新しい気候変動キャンペーンです。熊谷組は、このキャンペーンに賛同し、「Eアクションプランの達成で低炭素社会へ」と宣言して、CO2削減活動を継続的に実施しています。

お問い合わせ先

株式会社 熊谷組 経営管理本部 CSR推進部 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



13,000冊作成のための
 総排炭量4,940kg



バイオマス発電



カーボンオフセット



見やすいユニバーサルデザイン
 フォントを採用しています。



グリーン購入に取り組んでいます。



ミックス
 責任ある水資源を
 使用した紙
 FSC® C014911



森の町内会
 責任に果たす紙
www.mori-no-machi-no-kai.com



グリーンプリンティング



VOCフリーインキ



水なし印刷



古紙再生産

- この報告書は、製造時に排出されたCO2をカーボンオフセット・ジャパンを通じてオフセット (相殺) しています。また、印刷に使用した電力 (560kWh) 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。
- この報告書は、環境に配慮したグリーンプリンティング認定工場で印刷し、製版工程の中間材料が削減できるCTP (Computer to Plate) 方式と、VOCフリーインキ (揮発性有機化合物削減効果の高いインキ)、「水なし印刷」を採用しています。用紙は森を元気にするための間伐と間伐材の有効活用に役立つ「森の町内会」を使用しています。
- 不要となった際は、古紙回収・リサイクルに出してください。