

企業名： 熊谷組

---

レポート名： コーポレートレポート 2021

---

### 1. この会社が目指す姿が理解できるか

最初のページにある経営理念の欄において自然と調和した建設を進めるといふ実際の事業の理念と、社会からの評価をどのように維持していくかの二つが書かれていた。私は事業の将来像に関してはとてとても分かりやすく書いてあると感じた。具体的な箇所としては海外事業を強化することを掲げて、そのための他社との協力体制などが書かれていることや100年以上の歴史を持つ熊谷組から見れば最近のトレンドともいえるSDGsや持続可能な社会の実現に向けての取り組みが書かれており経営理念である「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」という内容は理解できた。海外事業の拡大のためにグローバル人材の育成を目指して現在行われている育成プロジェクトについても詳しく書かれていた。

### 2. この会社の競争優位性が理解できるか

正直あまり理解できなかった。なぜならSDGsや持続可能な社会の実現といった目標は建設系の会社ならどの会社でも掲げていることだと思えるからだ。ただ、リスクマネジメントについての話がレポートの最後のほうに書かれており、災害時のインフラ復旧に関してや、コーポレートガバナンスについて、ハラスメントの防止方法が具体的に書かれていたり、反社会的勢力の排除の体制について書かれていたり、自分の中では建設会社は古く怖いというイメージがあったので（名前が影響しているのかもしれないが）社会に近い存在であることをアピールしていることはイメージ向上につながっているのかもしれない。やはり具体的で目に見えた利益に結びつくものではないが、子供たちの描いた絵をコーポレートレポートの表紙に用いたり地域の人々へのアンケート調査を行っていたりすることは地域を大切にしていることがうかがえる。

### 3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

最近では利益第一ではなく、ワークライフバランスや従業員の人権尊重等が目指されているため上記の取り組みはとてとてもゆうように思える。さらには建設業という地域の人々から社名を認識されやすい業種であると僕は考えているので、アンケートを続けることは社名を地域の人に覚えてもらえるという宣伝効果のような側面を持っている上に結びつきを強めるものを感じられる

#### 4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

資料を見るととても働きやすそうな会社であり、先ほど書いた通り海外派遣に関して教育プログラムがあるため自身の価値を高めることもできるのではないかと感じた。まず前者に関して、熊谷組は最近働き方改革を行っており具体的には 2018 年度に比べ 2020 年度では、年次有給休暇の取得日数 5 日以上が 62.9%から 100%へ、男性社員の育児休業取得率は 4.9%から 34.3%へと向上している。(有給消化日数が 5 日より多い割合ではなく 5 日以上となっていることには気を付けなければならないが) 男性社員の育児休業取得率は 4.9%から 34.3%へと向上していることはおそらくとても素晴らしいことでありこの点を自分は高く評価している。後者について追加して私は研修の一つである次世代経営者育成研修というものにも目が留まった。

この研修ではどのような人が対象となるのだろうかとても気になった。管理職にいたことが最低条件として挙げられていたのだが、この研修を行うことは自身のキャリアアップに直結するだけでなく、すでに経営陣にいる人と新たなつながりを見つけられるのは素晴らしいことだと感じた。

#### 5. 報告書にはどのような改善余地があるか

1. 研修が豊富にあることは書かれていたが、その内容が明記されていたほうがいいのではないかと感じたこと。多くの研修項目が書かれていたが、具体的な内容が示されているものが少なかったなのでそこは増やしてほしいと感じました。

2. 働き方改革に関して、年の平均有給消化日数を書いてほしいこと。法律によって、5 日は取らなければならないことになっているので、100%だとしても正直働き方改革と呼べるかはわからないから。

全体を通してとても分かりやすい構図をしていて何に対してもフレンドリーであることを求めている企業であるだけに、優しい説明であったと感じました。建設会社は怖いと感じていたのでその常識を変えてくれた会社だなと感じました。