企業名：　三井住友建設

レポート名：三井住友建設株式会社統合報告書 2024

1. この会社が目指す姿が理解できるか（将来）

三井住友建設は目指す将来像として、「新しい価値で『ひと』と『まち』をささえてつなぐグローバル建設企業」という 2030 年ビジョンを掲げており、社会の変化に柔軟に適応しながら持続的な成長を実現する姿が明確に示されていると考える。単に建設業としての枠にとどまっておらず、再生可能エネルギー分野や建設周辺サービス領域にも踏み出し、エネルギーやインフラ、ICT 技術などと連携することで「建設から広がる多様なサービス」を追求しているという点に、企業の革新性と未来志向が強く表れているのではないかと考える。また、サステナビリティや D&I など、昨今必要性が増してきている、社会的要請に応える経営方針も明示されており、持続可能な社会の実現と自社の成長を両立させようとする方向性が理解しやすく構成されている。

2. この会社の競争優位性が理解できるか（現在）

現在の競争優位性については、土木・建築分野における技術力と実績、特にプレストレストコンクリート（PC）橋梁や免震・環境対応型建築など、専門性の高い領域における長年の蓄積が他社との差別化要因となっている。さらに、アジアが中心である海外展開においても、インドやフィリピンなどで ODA 案件や都市鉄道プロジェクトを手掛けるなど、国際的な存在感を有している。また、施工における「SMile 生産システム」や「DCM システム」の導入など、ICT を活用した生産性向上への取り組みも進んでおり、同社の現場対応力と技術革新性の高さは、競争力の源泉であると考える。

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（変化）

競争優位性に持続性があるかについては、制度的・文化的両面から裏付けられていると理解できる。同社は、三井・住友という歴史ある財閥グループにルーツを持っており、長年にわたる信頼と技術の蓄積が企業風土として根付いていると考える。さらに、若手人材の育成に加え、HDC（グローバル人材開発センター）を通じて国際的人材の育成・確保を行い、さらに BIM／CIM 技術や再生可能エネルギー技術などの次世代型資産への投資を怠らない点からも、技術・人材・組織の三位一体の競争優位性が将来的にも持続可能であることが理解できる。

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

この会社で自身の人的資本の価値向上が達成できるかについては、非常に高い可能性を感じた。同社は人的資本を「人財」と定義し、「社員の幸福」と「企業の成長」を結びつける施策を展開している。具体的には、デジタル人材やグローバル人材の育成を推進するため、HDC の運用拡充や海外大学からの直接採用を導入しており、成長意欲のある若手社員にとっては挑戦と学びの機会にあふれた環境であるのではないかと考える。また、D&I ポリシーのもと、性別・国籍・年齢などにかかわらず、誰もが尊重される職場づくりに取り組んでおり、多様な働き方やキャリア形成を可能にしている。こうした包括的な人材戦略の中で、社員一人一人の人的資本を中長期的に向上させる環境は整っていると考える。

5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

経営理念から事業戦略、技術開発、人材育成、ガバナンス、非財務指標に至るまで、企業活動の全体像が一貫性をもって構成されており、学生でも会社の全体像をつかみやすい印象を受けた。一方で、改善の余地がある点としては、関係会社や子会社の役割についてやグループ全体でのシナジーについてもう少し踏み込んだ説明があると、より説得力が増すのではないかと感じた。また、サステナビリティ関連施策の具体的な成果や従業員目線の声（例：社員インタビューやエピソード）なども取り入れることで、読者との共感や実感を高めることができると考える。