

2022年度 清水建設株式会社 SDGs・ESG説明会

2022年10月11日

2022年度 清水建設株式会社

SDGs・ESG説明会

開会挨拶

代表取締役社長 井上 和幸

講演1 「デジタルを活用した生産性向上」

専務執行役員 エンジニアリング事業担当、LCV事業本部長、情報統括担当
関口 猛

講演2 「働きがいと魅力あふれる職場づくり」

執行役員 人事部長、働き方改革担当
村田 広

講演3 「サプライチェーン強化」

常務執行役員 建築総本部 生産技術本部長、建築総本部 購買担当、技術担当、
知的財産担当
山崎 明

閉会挨拶

代表取締役副社長 半田 公男

講演 1

デジタルを活用した生産性向上

専務執行役員 情報統括担当

関口 猛

アジェンダ

1. 建設業界がなぜ”デジタル化”を加速しているか？
2. Shimzデジタルゼネコン「中期デジタル戦略2020」
3. デジタル戦略の主な施策
4. 社外からの評価：DX銘柄



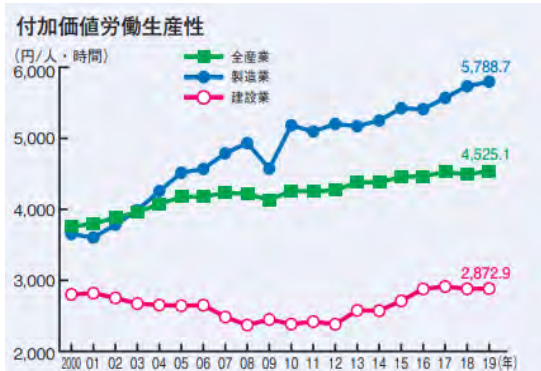


1. 建設業界がなぜ“デジタル化”を加速しているか？



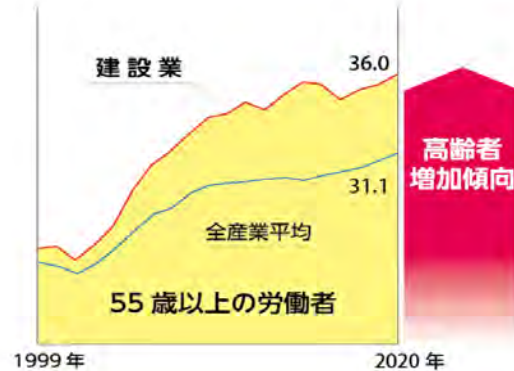
建設業の抱える課題

① 低い労働生産性



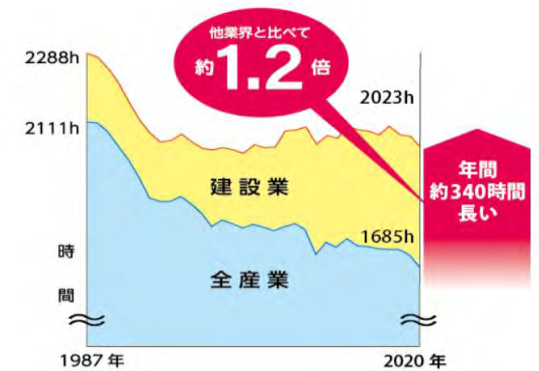
出典：日建連「建設業ハンドブック2021」

② 人手不足が深刻化



出典：日建連「建設業週休二日HP」

③ 長い労働時間



出典：日建連「建設業週休二日HP」

“デジタル化”による生産性向上

新たな業務環境の提供

新たなサービスの提供

2. Shimzデジタルゼネコン 「中期デジタル戦略2020」

中期経営計画におけるデジタル戦略の位置づけ

中期経営計画

〈2019-2023〉

基本方針

- ▶ 建設事業の深耕・進出と、非建設事業の収益基盤確立及び成長を支える経営基盤の強化を図り、グローバル展開の加速とESG経営の推進により、シミズグループの企業価値向上を実現し、SDGsの達成に貢献する。



中期経営計画に初めてデジタル戦略が入る

Shimz デジタルゼネコン

ものづくり(匠)の心を持った「デジタルゼネコン」

ものづくりを
デジタルで

デジタルな
空間・サービスを提供



ものづくりを支える
デジタル

3. デジタル戦略の主な施策



ものづくりをデジタルで（建築）



初期の設計段階から竣工まで、デジタルで建築物を作る



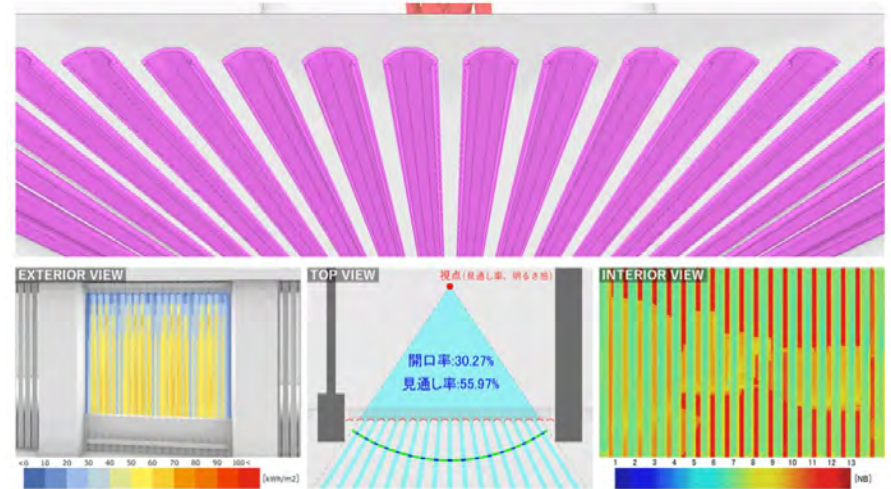
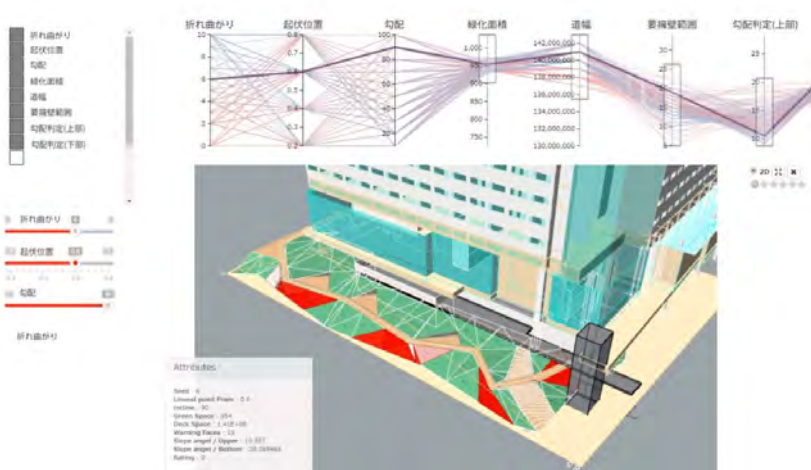
Shimz DDE®

Shimz Digital Design Enhancement platform

シミズのものづくりDNAとコンピューショナルデザインの融合で期待を超える価値を提供



設計上流段階で行われる様々な試行錯誤の結果をBIMに連動



複数の与条件から可能性のあるデザインパターンを絞り込み

ルーバー最適化等の各種シミュレーション

360度画像データ管理ソフト（OpenSpace）

建設現場内で収集した360度画像を図面上の位置と紐づけて記録できる画像管理ツール

360度カメラで現場を撮影しシステムにアップロード

360度画像管理システム OPENSOURCE

建設用3Dプリンター

3Dプリンティング型枠を利用し、様々な形状の構造物が製作可能



モルタル吐出ノズル



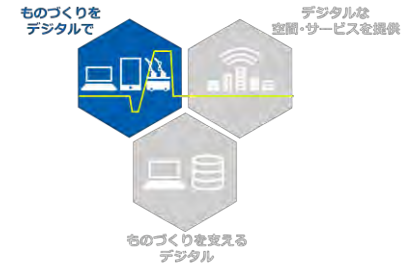
ベンチ



ルーバー



ものづくりをデジタルで（土木）



デジタル・コンストラクション

～ 計画・受注から施工・施設管理までをデジタルで ～

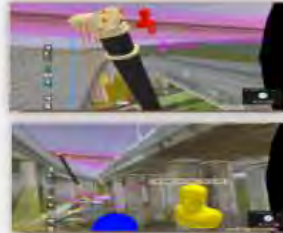


Shimz XR Vision

サイバー・コンストラクション



BIM・CIM施工検討



VR現場把握

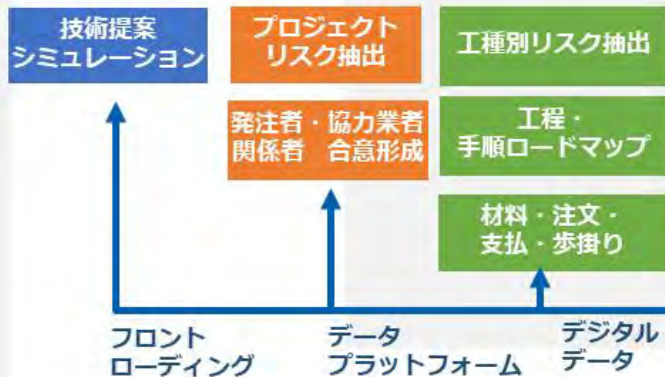
フィジカル・コンストラクション

Shimz Smart Site Civil®

Management
デジタルで管理する



スマートコントロールセンター



Automated Construction
自律・自動・協調施工



全自動施工ロボット

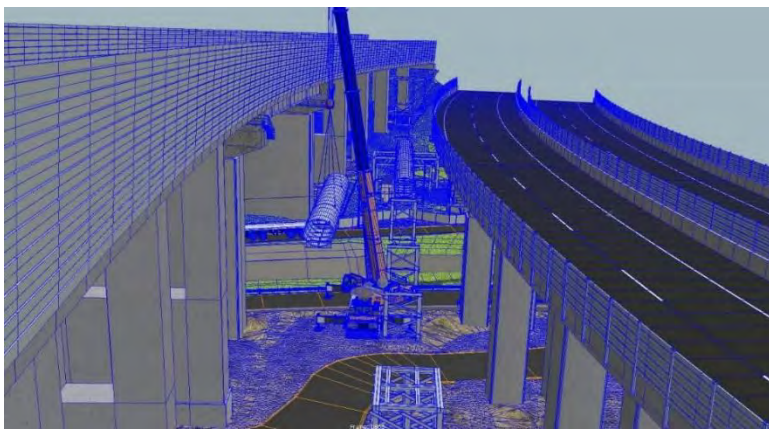
Connected CPS Construction
CIMと連動した生産システム



サイバー空間 ↔ フィジカル空間

3次元施工シミュレーション

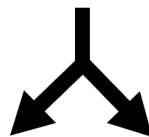
3次元モデルを作成し、各施工段階をシミュレーションできます



3次元モデル①



3次元モデル②



施工シミュレーション



実際の施工風景

VR/ARシステム

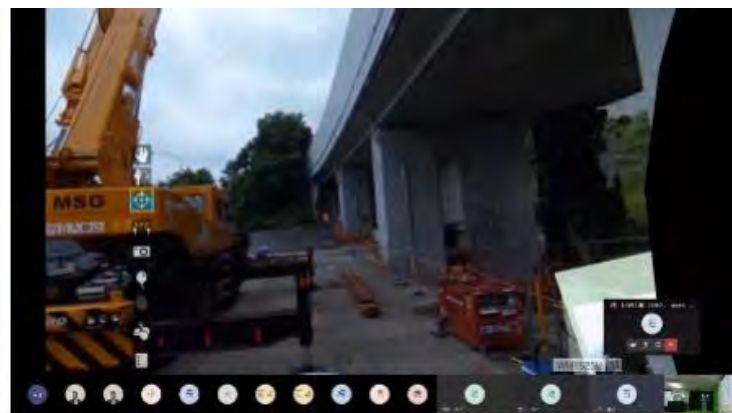
VR:Virtual Reality(仮想現実)／AR:Augmented Reality(拡張現実)

遠隔地の複数のユーザーが同一のVR空間に入って施工検討会を実施

得意先と一緒にアバターで参加



VRモデルを使って本社から遠隔巡回



デジタルな空間・サービスを提供

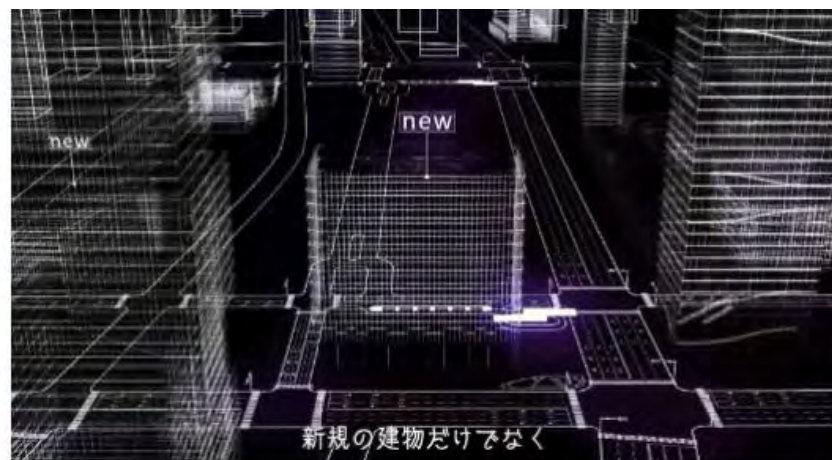
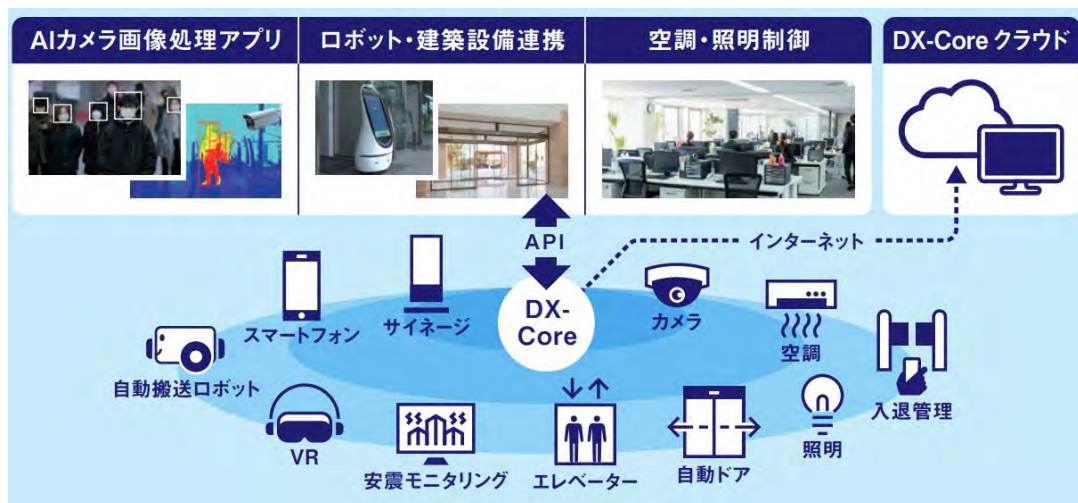


都市・建物デジタルツインの活用によるデジタルなサービス提供



建物OS「DX-Core」

建物にインストールし「資産価値向上」「運営管理効率化」「利用者の利便性・安全・安心向上」を実現する、シミズが提供する建物デジタル化プラットフォーム



SHIMZ Creative Field®

時間と働く場所を選ばないニューノーマル時代の新たなオフィスの在り方



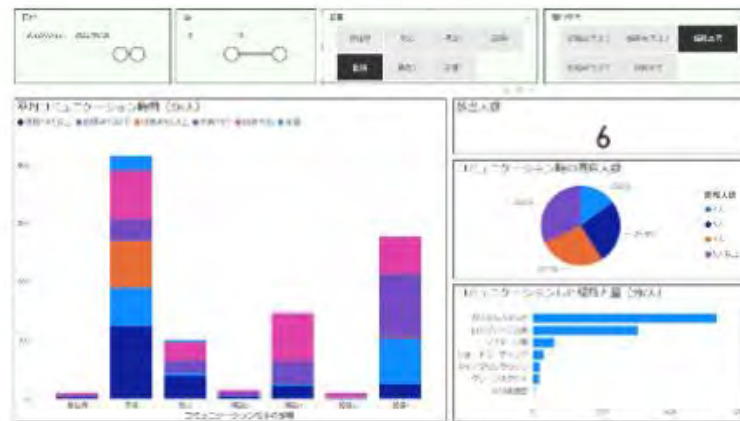
SHIMZ Creative Field® 概念図



位置情報による設備制御 建物OS(DX-Core)連携



高精度リアルタイム位置情報システム ダッシュボード画面



コミュニケーション量の可視化、パフォーマンス分析画面

ものづくりを支えるデジタル



従業員が、いつでもどこでも安全に業務を行え、
ものづくりを支援する環境の提供



業務システム 基盤 Shimz Business System Infrastructure



コミュニケーション



人事・経理系



営業系



見積・調達・原価管理



作業所支援システム

データマネジメント 基盤 Shimz Data Management Infrastructure



ファイルサーバー



データベース



クラウドストレージ



プロジェクトデータ



BIM/CIM/CADデータ



IoTデータ

インフラ 基盤 Shimz Digital InfraStructure



パソコン



スマートデバイス



ウェアラブルデバイス



センサー・カメラ



有線LAN



無線LAN



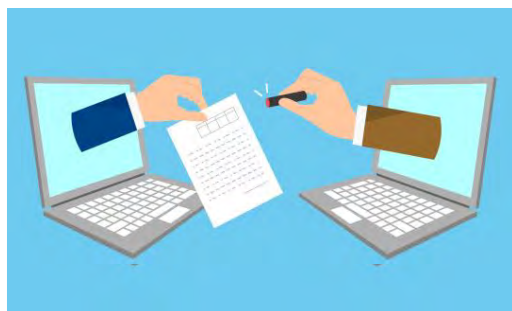
携帯通信

リモートワーク環境の整備



パソコン・ネットワーク環境の整備・増強
全従業員にスマートフォンを貸与

ワークフローによる電子決裁



稟議決裁を100%電子化
全社約900帳票・毎月約2万件の申請

RPAの推進



稼働ロボット:約320体
毎月2,200回以上実行

デジタルサイネージの導入



全国の約900現場に導入
ペーパーレス化によりSDGsに貢献

4. 社外からの評価：DX銘柄に**2年連続**で選定



DX銘柄2021
Digital Transformation



DX銘柄2022
Digital Transformation



評価されたポイント

1. 中期デジタル戦略2020「Shimz デジタルゼネコン」において、事業及び業務のデジタル化のコンセプトが明示され、**先進的な取り組みを実践**している
2. デジタルと環境の両分野でのフロントランナーを目指し、ウィズコロナ、アフターコロナを強く意識した**ビジョン、戦略を構築**している
3. 業務改革、チャレンジ精神を称賛する企業文化の醸成に注力しており、社内外の関係者に対して、**積極的にデジタル戦略を発信**している
4. 人財、技術、事業構造の各分野のDX化のみならず、それらを融合させてイノベーションを推進し、**着実にDXを推進**している

講演 2

『働きがいと魅力あふれる職場づくり』 に向けた取組み

執行役員 人事部長，働き方改革担当
村田 広

本日のアジェンダ

1. 『働きがいと魅力あふれる職場づくり』について
2. 働きがい指標向上への取組みについて
3. ダイバーシティ & インクルージョン推進について

1. 『働きがいと魅力あふれる職場づくり』について

SHIMZ VISION 2030

▶ シミズグループは、3つのイノベーションの融合により、新たな価値を創造するスマートイノベーションカンパニーを目指します。

目指す姿



事業構造のイノベーション

ビジネスモデルの多様化とグローバル展開の加速、及び、グループ経営力の向上

技術のイノベーション

建設事業の一層の強化に向けた生産技術の革新と未来社会のメガトレンドに応える先端技術の開発

人財のイノベーション

多様な人財が活躍できる“働き方改革”の推進と社外人財との“共創”による「知」の集積

中期経営計画（2019-2023）

[成長を支える経営基盤の強化]

7 重点戦略 —人財育成・働き方改革—

▶ 次世代を担う人財を確保・育成するとともに、多様で柔軟な働き方の定着と働きがいのある職場環境を実現

1. グローバル人財・イノベーション人財戦略の推進

- ▶ 人財の確保・育成に向けた計画的かつ継続的な人財投資の推進
- ▶ 事業展開に対応した人事管理の仕組みや人財データベースの構築
- ▶ 事業家マインドを持った人財の育成と活用

2. 「働きがい」の継続的な向上

- ▶ 「働きがい」の可視化と、その向上に向けた継続的な取り組み
- ▶ 「人生100年時代」を見据えた人財の活躍環境の整備
- ▶ 多様で柔軟かつ時間意識の高い働き方の定着に向けた取り組み

3. 多様な人々が活躍できるインクルーシブな人財マネジメントの構築

- ▶ ダイバーシティ推進施策の展開
- ▶ 一人ひとりの心身の健康、職場の活性化等による健康経営の推進

『働きがいと魅力あふれる職場』のグランドデザイン

すべての人が心身ともに健康で、一人ひとりの特色や強みを互いに認め合いながら、最大限に発揮していく



2.働きがい指標向上への取組みについて

働きがい指標について

2018年以降、毎年10月に『働きがい意識調査』を実施。
中期経営計画における非財務KPIとして、「働きがい指標」を設定し、「仕事のやりがい」「心身の健康」「職場の信頼関係」の3つの指標を掲げ、2023年度までに4.0の達成を目指す。

すべての人が心身ともに健康で（心身の健康）

一人ひとりの特色や強みを互いに認め合いながら（職場の信頼関係）

最大限に発揮していく（仕事のやりがい）

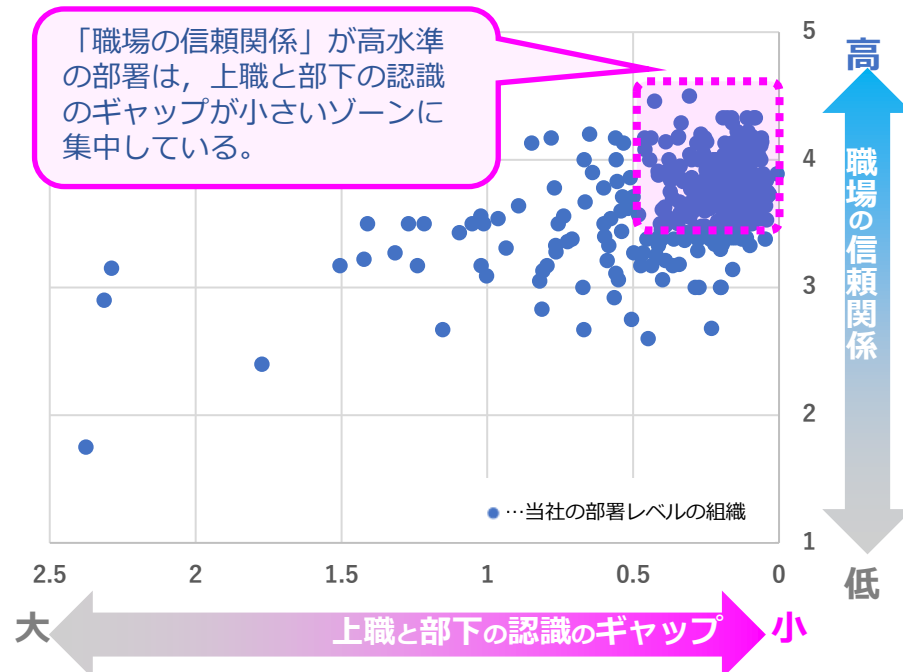
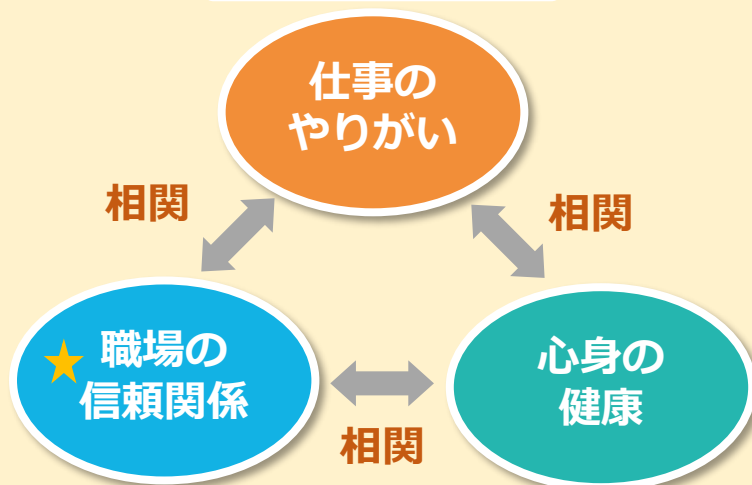
働きがい指標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	前年比
仕事のやりがい (Q. 今の仕事にやりがいを感じている)	3.76	3.80	3.76	3.73	-0.03
心身の健康 (Q. 心身に不調をきたすことなく働けている)	3.77	3.80	3.80	3.74	-0.06
職場の信頼関係 (Q. 上職と部下の信頼関係が構築されている)	3.63	3.67	3.69	3.69	0

2020年度 働きがい指標の分析について

- KPI 3項目は互いに関係しあっている。
- 「職場の信頼関係」は最もスコアが低い
が、年々改善傾向にある。

- 当社で「職場の信頼関係」が高い職場は、
上職の自己評価と部下からの評価ギャップ
が小さいという特徴を持っている。

働きがい指標



- 上職と部下の認識ギャップを埋めて信頼関係を高めることがKPI向上には重要

『働きがいと魅力あふれる職場づくり』 への主な取組みについて

実現に向けた3つの要素

① 仕事のやりがい

- ・ 経営理念、長期ビジョンや自部門の目標をよく理解し、意欲を持って自律的に行動できる状態を目指す

② 心身の健康

- ・ 健康でいきいきと活躍できる環境を整え、一人ひとりの働きがいと幸福度の向上を図る

③ 職場の信頼関係

- ・ 上司と部下の信頼関係やコミュニケーションの質の向上を目指す

主な施策

- 人事制度改革
- 女性登用目標の設定
- 公募制度の導入
- 就業環境の整備
(礼拝室・オールジェンダートイレ・多言語標記等設置)

- 健康経営宣言
- 保健スタッフの増員と巡回面談の強化
- 喫煙対策の推進
- 長時間労働の削減
- 療養と仕事の両立支援

- 360度フィードバック導入
- 1 on 1 MTGの導入
- サンクスカードの導入
- パルスサーベイの導入
- ハラスメント調査実施

ダイバーシティ&インクルージョン推進

個性豊かで、色々な得意分野を持つ多様な人財の最大限の能力発揮を図る

『人事制度の改正（2021年度）』

… ① 仕事のやりがいについて

経営環境

≪外部環境≫

- ・ 少子高齢化の進展
- ・ 年齢・性別に関わりない社会へ
- ・ 働き方改革，同一労働同一賃金等の法改正

≪内部環境≫

SHIMZ VISION 2030

／中期経営計画の重点戦略

1. グローバル人材・イノベーション人材
2. 「働きがい」の継続的向上
3. 多様な人材の活躍

人事制度の在り方

- 会社の中長期的な成長に向けて，チャレンジ意欲にあふれる人材の確保・育成
- 多様な人材が働きがいを感じながら活躍できる環境
- 優秀な人材が集まり，育ち，能力を発揮できる魅力ある会社づくり

今回の制度改正

多様な働き方を支援する

グローバル／エリアの従業員呼称区分

「人生100年時代」に即した環境を整備

定年の延長

「働きがい」を高める

等級・資格，賃金制度の見直し

会社の成長に貢献する人材に報いる

評価制度の見直し

『健康経営』 … ② 心身の健康について

健康経営宣言

シミズグループは、従業員が健康でいきいきと活躍できる環境を整え、一人ひとりの働きがいと幸福度の向上を実現します。

シミズグループは、従業員が健康でいきいきと仕事に取り組み、持てる力を発揮することにより、一人ひとりが活躍できる企業を目指します。そのために、従業員の健康増進と、職場環境の改善に向けて、全社的な推進体制を整備し、必要な施策を継続的に実行します。この活動の推進により、企業の社会的責任を果たすとともに、従業員一人ひとりの働きがいと幸福度の向上を実現する、これがシミズグループの健康経営です。



2020年9月29日

社長 井上 和幸

(当社ホームページより)

『働き方・働きがい改革月間』

… ③ 職場の信頼関係について

2018年度から全社一体となった「働き方改革」の推進に向け、「働き方改革WEEK」を実施。

今年度より、一人ひとりが意識・行動変革にしっかりと取り組み、個人と個人の関係性の改善や組織の成長といった好循環につなげることを目的に『働き方・働きがい改革月間』としてイベント期間を1か月に延長。

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
	働き方改革WEEK				働き方・働きがい改革月間
テーマ	アタリマエを変える, シミズが変わる	挑戦と変革	今こそ! 「アタリマエ」を変える	今考える, 「私の働きがい」	—
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員意識調査 ・働き方改革表彰 ・部門独自の取組み ・一斉閉所推奨 ・講演会 ・ノー残業+1 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員意識調査 ・働き方改革表彰 ・部門独自の取組み ・統一土曜閉所 ・講演会 	<ul style="list-style-type: none"> ・働きがい意識調査 ・働き方改革表彰 ・部門独自の取組み ・統一土曜閉所 ・講演会 ・アタリマエ変革宣言 	<ul style="list-style-type: none"> ・働きがい意識調査 ・働き方改革表彰 ・部門独自の取組み ・感謝と労いの日 ・<u>(サンクスカード)</u> ・<u>360度フィードバック</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・働きがい意識調査 ・<u>1on1 MTG</u> ・「私の働きがい」募集 ・インターバルチャレンジ ・睡眠改善の取組み ・360度フィードバック

3.ダイバーシティ & インクルージョン推進について

ダイバーシティ & インクルージョン推進について

2009年4月にダイバーシティ推進室を設立

【ダイバーシティ推進方針】

清水建設は、従業員一人ひとりの多様な個性を活かし、能力を最大限に発揮できるようにダイバーシティの推進に取り組みます。

- 性別・障がい・国籍・年令・性的指向・性自認等の様々な背景からなる多様な価値観・考え方・スキルを有する従業員が、能力と特性を最大限に発揮し、生き活きと活躍できる企業の実現
- ワークライフバランス（仕事と生活との調和）を推進し、働きやすい職場環境の実現

清水建設はダイバーシティの推進により、経営環境の変化に対応して企業価値を高め、業績の向上を目指します。

ダイバーシティ & インクルージョンを推進する組織づくり

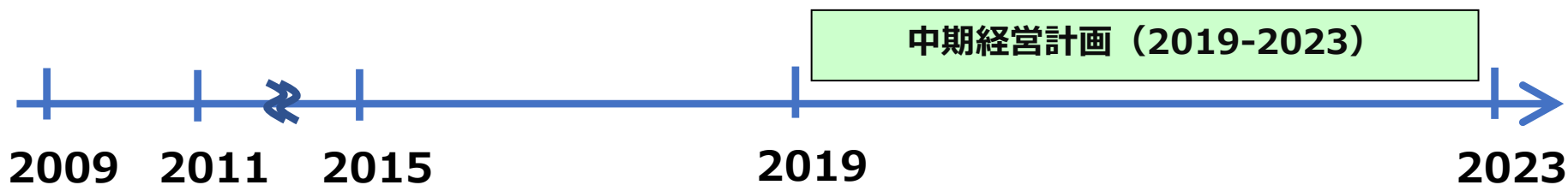
◇ 多様な人財を受け容れる組織づくり

- 多様な人財を確保（性別・国籍などの属性だけでなく、価値観、経験、キャリアなど）
- 心身ともに健康で活躍できる環境、多様で柔軟な働き方を整備
- 個人のライフステージ（育児、介護等）や事情（傷病、家族など）に見合った人事制度の導入

◇ 多様性を活かす組織づくり

- 個性、自発性、多様性を活かすマネジメントの浸透
- 多様性を活かす職場風土（心理的安全性）を醸成
- 個々の強みや内在している潜在能力を引き出す仕組みの整備
- キャリア選択の多様化
- 多様性を把握できる人事システム（価値観、能力、性格、態度、経歴、学習・・・）

『多様な人財を受け容れる組織』へ向けた主な取組み



2008年度 ・ 出産・育児等による退職者の再雇用制度の導入

2009年度 ・ 女性作業着の開発

2012年度 ・ 本社ビルのバリアフリー化
・ ベビーシッター利用補助制度

2016年度 ・ 育児、介護及び傷病治療のためのフレックス勤務の導入

2018年度 ・ スライド勤務，時間単位年休

2019年度 ・ 礼拝室の設置
・ オールジェンダートイレの設置

2020年度 ・ 現場の多言語標記

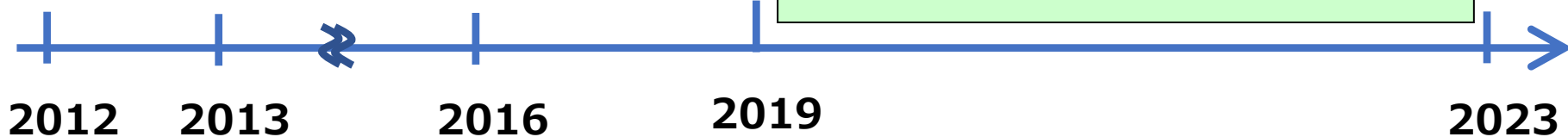
2021年度 ・ 65才へ定年延長
・ 一般職とエリア職の統合

・ 男性育児休業の導入

2022年度 ・ 通年採用開始

『多様性を活かす組織』 へ向けた主な取組み

中期経営計画（2019-2023）

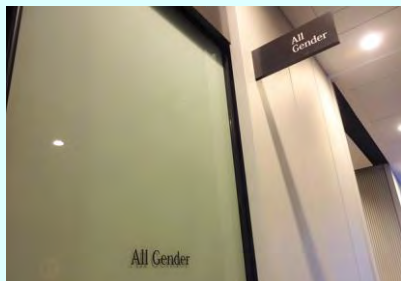


- 2011年度 ・ 女性の管理職登用のKPI設定
- 2012年度 ・ 役員・幹部社員向け
・ ダイバーシティマネジメント
講演会
- 2013年度 ・ 女性活躍推進フォーラム
⇒ 2018年度～
ダイバーシティフォーラムへ
- 2015年度 ・ 一般職に管理職を設置
- 2016年度 ・ イクボスセミナーを開催
(インクルーシブリーダー育成)
- 2018年度 ・ チャレンジフォーラム
(障がい者の活躍推進)

- 2019年度 ・ 育児とキャリア両立支援セミナー
- 2020年度 ・ 男性の育児休職取得推進
eラーニング
- 2020～21年度 ・ 男性育休対象者宛の社長レター
- 2021年度 ・ 360度フィードバック
- 2022年度 ・ パルスサーベイ
・ 1on1ミーティング
・ インクルーシブコミュニケーション
エバンジェリスト研修
・ シン・ダイバーシティ活動
(ジェンダーギャップの解消)

ダイバーシティ & インクルージョンへの取組み状況

多様な人財を受け容れる組織への取組み



オールジェンダートイレ



礼拝室



現場の多国語標記



男性育児休業

多様性を活かす組織への取組み



イクボスセミナー（インクルーシブリーダー研修）



女性活躍推進フォーラム
(ダイバーシティフォーラム)



シン・ダイバーシティ活動

女性管理職数と目標値

≪女性管理職登用目標値≫

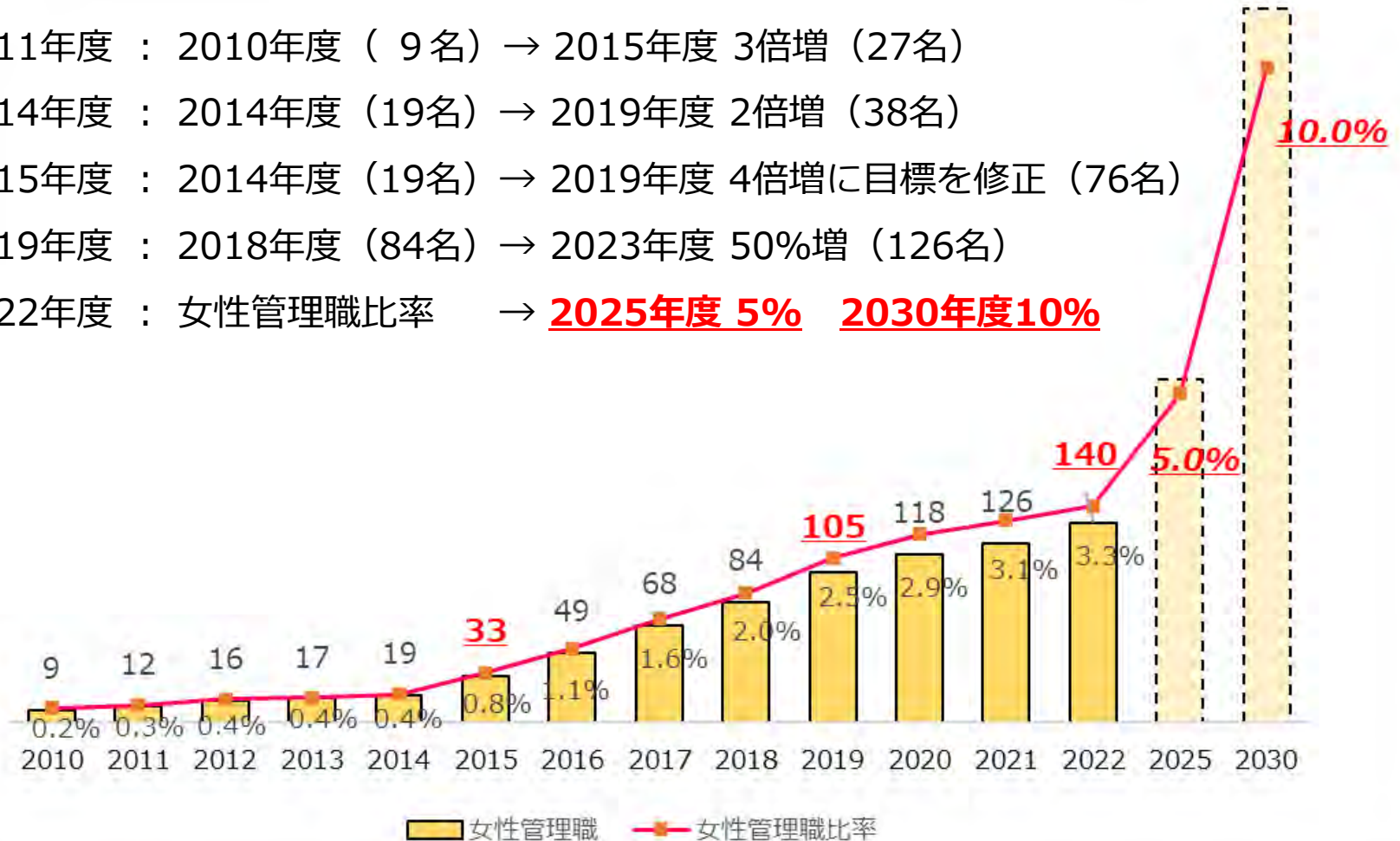
2011年度：2010年度（9名）→2015年度3倍増（27名）

2014年度：2014年度（19名）→2019年度2倍増（38名）

2015年度：2014年度（19名）→2019年度4倍増に目標を修正（76名）

2019年度：2018年度（84名）→2023年度50%増（126名）

2022年度：女性管理職比率 → **2025年度5%** **2030年度10%**



『働きがいと魅力あふれる職場』のロードマップ

働きがいと 魅力あふれる職場づくり

ロードマップ

すべての人が心身ともに健康で、一人ひとりの特色や強みを互いに認めあいながら最大限に発揮していく「働きがいと魅力あふれる職場」を実現する。

《主な取組み》

- ◆ トップメッセージによるビジョン共有
- ◆ 360度フィードバック
- ◆ 1on1ミーティング
- ◆ 働きがい意識調査
- ◆ パルスサーベイ（エンゲージメント向上への応用）
- ◆ ダイバーシティや健康経営の推進 など

あたりの労働環境ライン

2023

労働環境改善の取組み

長時間労働やハラスメントを認めない、あたりの労働環境を実現する。

- ◆ 長時間労働の削減
- ◆ パルスサーベイやハラスメントに関する調査、現場巡回による実態把握とフォロー
- ◆ 勤務表の適正申告 など

2022

2024

- 長時間労働の削減
- ハラスメントの根絶

- 働きがい指標の達成

- 時間外労働の上限規制適用をふまえた新しい働き方

2025

- 多様性のさらなる推進
(女性活躍KPIの達成など)

働きがいと
魅力あふれる職場



子どもたちに誇れるしごとを。

SHIMIZU CORPORATION
清水建設

中期経営計画（2019-2023） ～すべてのステークホルダーとの「共生」に向けて

9 ESG経営の推進

▶ 事業活動を通じて社会的責任を果たすことで、ステークホルダーからの信頼を高めるとともに、中長期的な企業価値向上と持続的な成長を実現

1. E [環境]: 持続可能な地球環境への貢献

- ▶ CO₂削減の中長期目標「エコロジー・ミッション 2030-2050」の着実な推進
- ▶ 生物多様性の保全・指標化に向けた取組み
- ▶ 限りある地球資源の有効活用と廃棄物削減に向けた取組み

2. S [社会]: すべてのステークホルダーとの「共生」

- ▶ 自然災害に対し、サプライチェーンと一体のBCP対応で、顧客・社会へ“安全・安心”を提供
- ▶ お客様の期待を超える価値の提供による顧客満足の獲得
- ▶ 人権尊重の徹底と「働き方改革」によるサプライチェーンを含む労働環境の整備
- ▶ 良き企業市民として地域社会と共生し、社会課題の解決に貢献

3. G [ガバナンス]: コンプライアンスの徹底とリスクマネジメントの強化

- ▶ 社は「論語と算盤」に基づく企業倫理の浸透とコンプライアンスの徹底
- ▶ リスクマネジメントの徹底（投資リスク、地政学的リスク、自然災害リスク等）
- ▶ 公正で透明な企業活動の実践
- ▶ すべてのステークホルダーへの的確な情報開示と対話の促進によるガバナンスの向上

講演 3

サプライチェーン強化

常務執行役員 建築総本部 生産技術本部長、
建築総本部 購買担当、
技術担当、知的財産担当
山崎 明

アジェンダ

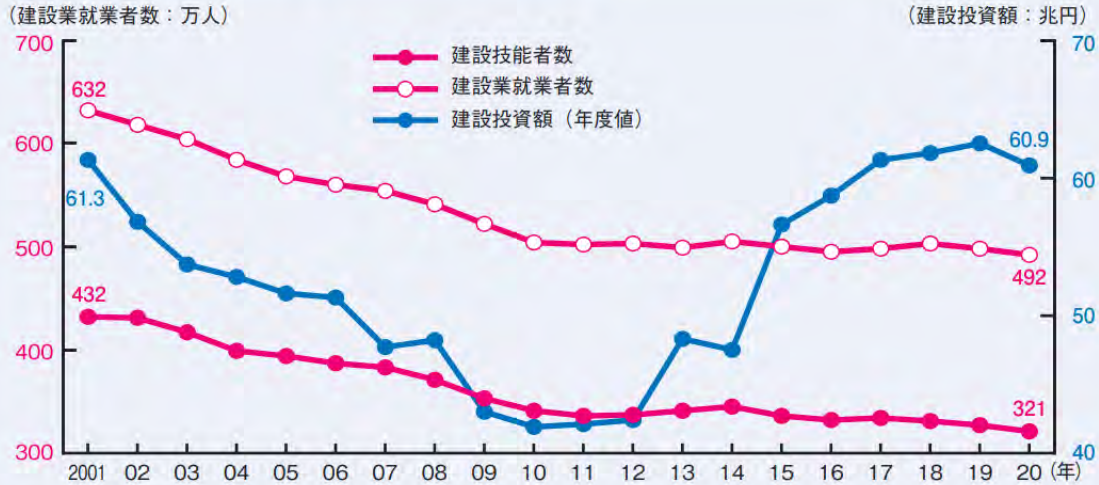
- 1. サプライチェーン体制について**
建設業の現状、サプライチェーン体制
- 2. サプライチェーン強化施策**
清水匠技塾、建設キャリアアップシステム
- 3. 持続可能な未来社会に向けた協働**
脱炭素パートナー、入職支援、CSR調達ガイドライン

1. サプライチェーン体制について



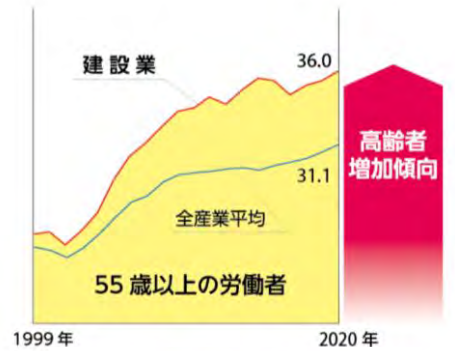
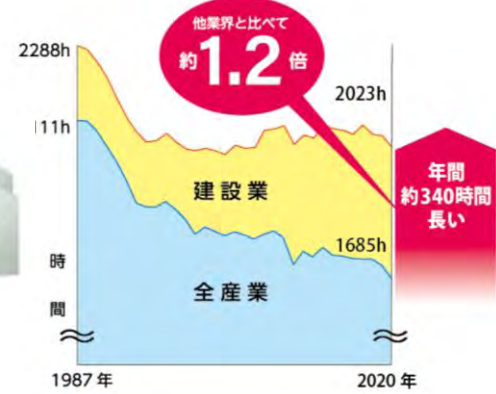
建設業の現状

建設業就業者数の推移



(注) 1. 2013年以降は、いわゆる「派遣社員」を含む
2. 2015年度から建設投資額に建築補修（改装・改修）投資額を計上している

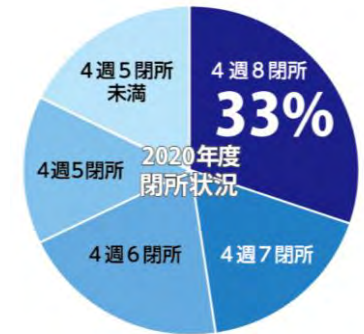
資料出所：総務省「労働力調査」、国土交通省「建設投資見通し」



建設業就業者数 685万人（1997年）

▲約30%

492万人（2020年）



持続可能な建設生産体制確立のためには、生産性の向上の推進と併せて長時間労働の改善・週休二日の定着等の処遇改善を進め、新たに若年層が就職してくれる環境を整えることが不可欠

建設資材の価格高騰・納期遅れ

業界一丸となって、顧客に対して、**適正な価格・工期**での建設工事実施のための理解と協力を求めている

建設工事を発注する民間事業者・施主の皆様に対するお願い (2022年7月版)



昨年来、世界的な原材料の品薄・高騰の影響により、建設業においても幅広い資材において、かつて経験のない**価格高騰・納期遅れ**が発生しています。こうした状況を踏まえ、当会は、**政府から適正な価格転嫁のご指導**をいただいています。もとより建設会社は経営努力を最大限に行っていますが、現下の資材高騰・品不足は建設会社のみで吸収することは困難であることから、**適正な価格・適正な工期での建設工事の実施**につき、以下の点についてご理解・ご協力をお願いいたします。

1. 直近の資材価格や調達状況を反映した価格・工期での契約締結

現在の急激な原油や原材料価格の上昇、世界的な物流の停滞に対して、政府では適正な価格転嫁、工期の確保の促進について以下のような取組を進めており、当会に対しても国土交通省から通知が发出されています。(2022年4月26日現在)

【政府における原材料高騰に係る対策（建設関係）】

- 【価格交渉時期における転嫁対策の取組強化について】（閣僚懇談会における内閣府 大臣指示（2022.3.4））
 - ・企業が真に積極的に取り組むことができるよう円滑な価格転嫁を進めることが重要
 - ・事業者皆が省庁において、事業者団体に対して改めて価格転嫁への協力を働きかけるようお願い

- 【パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化会議における資通大臣発言（2021.12.27）】
 - ・国土交通省としては、特に民間工事における取引適正化が重要と考えており、各団体の皆様には、適正な請負代金の設定や支払条件の改善、適正な工期の確保にご協力をお願い

- 【下請契約及び下請代金支払の適正化並びに施工管理の徹底等について】（国土交通省 課長通知（2021.12.1））
 - ・発注者と元請負人の関係においても、材料費や燃料費等については、市場価格を参考に適切な価格転嫁となるよう配慮いただくとともに、期間の長期化が認められる場合には、工期設定や工程遅延等についても十分な配慮をお願い

- 【労務費、原材料費、エネルギーコスト等の取引価格を反映した適正な請負代金の設定や適正な工期の確保について】（国土交通省 局長通知（2022.4.26））
 - ・下請企業等との取引において価格転嫁を進める上での発注者と元請負人の間の契約の適正化の重要性に鑑み、...適正な請負代金の設定や適正な工期の確保について適切に対応を仰うお願い



今後、当会会員企業は、
 (1) 直近の資材価格及び資材調達状況を反映した見積の提出
 (2) 見積提出後、契約前までに資材高騰等が生じた場合、契約額や工期への適切な反映等のお願いをさせていただきますので、ご理解をいただきますよう、お願いいたします。

3. 既に締結された契約における資材高騰に伴う個別協議

既に締結された契約における調達価格高騰への対応につきましては、民間事業者の皆様と建設会社との個別協議がありますが、事業者の皆様におかれましては、個別協議の際に、①短期間に多くの資材価格が上昇することはなかったこと、②契約法においてははいわゆる「事情変更の原則」が認められていること、を十分にご勘案いただき変更等に係る協議等に御対応いただきますようお願いいたします。
 ※契約締結の際に前提とされていた事情が、事後的に当事者の予想した範囲を超えて著しく変化し、当初の契約を新しい事情に適合するように改訂すること等を認める原則。

2. 民間建設工事標準請負契約約款等を活用した契約締結

長期の工事については、建設会社からの見積提出時・契約締結時に、将来の資材等調達価格を適切に算定するよう標準請負契約約款等を活用し、工期や価格の確保に努めていただきますようお願いいたします。

建設資材高騰等の現状 (2022年7月版)



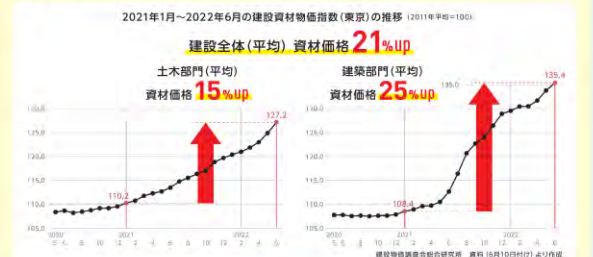
世界的な原材料及び原油等エネルギーの品不足や価格高騰の影響を受けて、建設工事の資材価格なども高騰しています。

- 新型コロナウイルスによる生産・供給制約
- コンテナ不足等、増減のひっ迫・停滞
- EVシフトに伴う半導体需要増大
- CN対応に伴う設備投資コスト上昇
- 生産拠点の被災
- ウクライナ危機

異形棒鋼 品名: 異形棒鋼 規格: JIS S 317 76% up	H形鋼 品名: H形鋼 規格: JIS A 552 62% up	鋼板 中厚板 品名: 鋼板 中厚板 規格: JIS A 552 77% up	フラットデッキ 品名: フラットデッキ 規格: JIS A 552 35% up
鋼鉄板 品名: 鋼鉄板 規格: JIS A 552 39% up	生コンクリート 品名: 生コンクリート 規格: JIS A 552 6% up	プレテン高強度PC杭 品名: プレテン高強度PC杭 規格: JIS A 552 8% up	鉄筋コンクリートU形 品名: 鉄筋コンクリートU形 規格: JIS A 552 20% up
コンクリート型枠用合板 品名: コンクリート型枠用合板 規格: JIS A 552 76% up	管柱 杉KD 品名: 管柱 杉KD 規格: JIS A 552 92% up	ステンレス鋼板 品名: ステンレス鋼板 規格: JIS A 552 70% up	アルミ地金 品名: アルミ地金 規格: JIS A 552 44% up
ストレートアスファルト 品名: ストレートアスファルト 規格: JIS A 552 86% up	軽油 品名: 軽油 規格: JIS A 552 39% up	600Vビニル絶縁電線 品名: 600Vビニル絶縁電線 規格: JIS A 552 38% up	配管用炭素鋼鋼管 品名: 配管用炭素鋼鋼管 規格: JIS A 552 41% up

資材のUP率：(一財)建設物価調査会の建設物価 2021年1月号掲載価格(東京)と本年8月号掲載価格(東京)との比較
 ※1: 日別取組期間 2021年1月の高騰・安落の中間値と2022年7月19日付け数値の比較 ※2: 会員会社からの情報

建設資材物価は、2021年1月と比較して21%上昇しています。
 (土木部門が15%上昇、建築部門が25%上昇) (一財)建設物価調査会の統計



材料費割合を50～60%と仮定すると
 この17ヶ月で労務費・仮設費・経費等を含めた**全建設コスト(平均)**は、**10～12%上昇**^{※3}
 ※3: 例えば100億円の建設工事で50～60億円の原材料費が60～72億円に上昇(平均)
 (土木分野 8～9%上昇、建築分野 12～15%上昇)

- 価格上昇とは別に、設備関連や一部建築資材において、**納期遅延が発生し、工期への影響**が出ています。土木分野についても、一部資材(高力ボルト等)の納入がタイトになっています。
- 資材等の納期遅延は、工期への影響の他、仮引渡し対応のための代替品調達による費用増も惹起しています。
- ウクライナ危機の影響で、更に幅広い建設資材に納期遅延や逼迫が発生する恐れがあります。

躯体 (※アイアンショット等) ○ BCP (鉄骨用コラム) ○ トラス材付デッキ等 ○ コンクリート配筋材	仕上 ○ 木製建具・木系系床 (※ウッドショック) ○ フック等樹脂付塗料等 (※半導体需要の高騰、環境対策等によるフック等樹脂材料不足) ○ 断熱発泡ウレタンパネル (※HFO断熱材メーカーのハルゲン削減) ○ 耐火防火クロス (※防火・防炎シャッター、スリット等) (※ロック断熱防火クロスの新規生産)
設備 (※半導体不足・価格高騰等) ○ 電機設備 ○ 空調設備 ○ 照明設備 ○ 自動火災検知警報機 ○ 中央空調設備 ○ インバーター駆動	○ 自動昇降機 ○ エアコン ○ ボイラー ○ パンチング ○ 昇降機設備 ○ 貨物エレベーター

引用：日建連パンフレット
 建設工事に発注する民間事業者・施主の皆様に対するお願い

中期経営計画 〈2019-2023〉

[成長を支える経営基盤の強化]

7 重点戦略 — サプライチェーン強化・グループ経営 —

▶ 確実な生産体制を支えるサプライチェーンの強化・拡充と、
多様な事業展開を可能とする柔軟かつスピード感のあるグループ経営の実現

1. 建設事業の進化に向けたサプライチェーンの強化・拡充

- ▶ 協力会社との連携強化 及び 全国連携による 全社最適な生産体制の構築
- ▶ 競争力強化につながる 工種・技術を保有する企業や 調達先との連携の拡大
- ▶ 技能労働者の入職・定着・スキルアップ支援による 担い手確保
- ▶ 確実な生産体制と収益力向上のための グローバルな調達ネットワークの構築

2. 多様な事業展開を支える新たなサプライチェーンの構築

- ▶ 非建設事業分野における多様なパートナー企業との連携
- ▶ グローバル展開におけるエリア単位でのサプライチェーン及びアライアンスの強化

3. 柔軟かつスピード感のあるグループ経営体制の構築

- ▶ 資本提携・M&A等を視野に入れた柔軟なグループ経営の実現とガバナンスの強化
- ▶ グループ人財の柔軟な活用・シフトができる体制の整備

「購買本部」と「サプライチェーン強化センター」

2021年2月「**購買本部**」設立
全国の大型・多様化しつつあるプロジェクトに対する
コスト競争力を強化し、生産体制確保を図り、
全社横刺しで、見積・調達業務改善を牽引

《組織体系》

購買本部

プロジェクト調達部

サプライチェーン強化センター

企画部

見積企画部

管理部

(サプライチェーン強化センターの役割)

- ・協力会社の育成
- ・協力会社の担い手確保
- ・全国兼喜会との連携強化
- ・建設キャリアアップシステム等産業政策の推進

大切なパートナー「兼喜会」

【兼喜会とは】

清水建設が信用・信頼する、

優れた技能・技術を持っている「**専門工事会社**」

約10,000社の施工協力会社の中の**約1,300社**

【兼喜会の目的】

福祉増進、建設技術の向上と品質確保、

工事の安全促進、円滑なる運営で、

会員相互の親睦と**清水建設の**

事業発展に寄与し、共存共栄を図ること



兼喜会と清水建設は、「**車の両輪**」に例えられ
強い絆のパートナーシップで結ばれている

兼喜会の活動

【ネットワーク】

清水建設全国連合兼喜会をトップに

全国12支部で活動

理事会、幹事会、

工種別研究会・情報化推進や各種定例会議、
清水建設開催行事への参加等



【兼喜会青年部】

建設業発展のため、次期後継者としての自己研鑽・切磋琢磨、
部員相互の交流を深化



当社役員講師による後継者講習

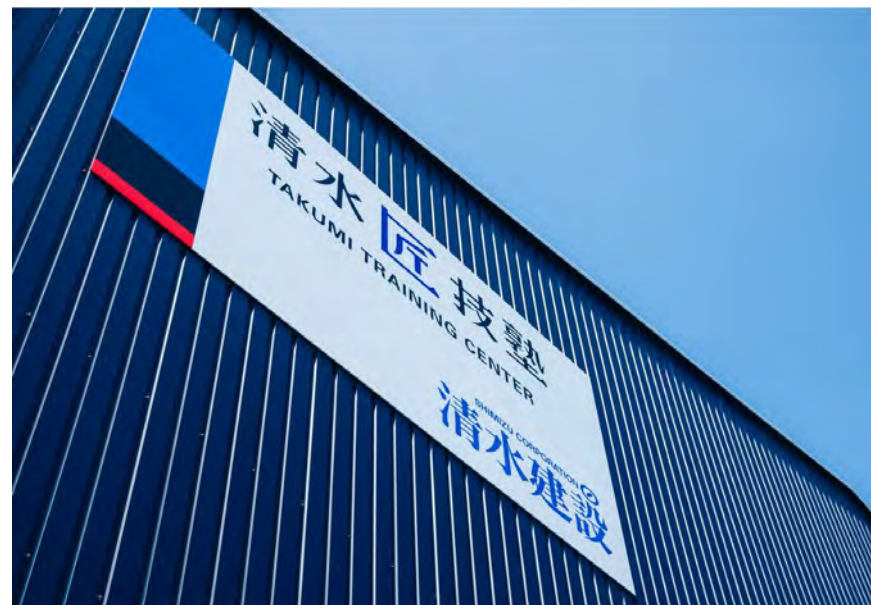


兼喜会青年部勉強会



兼喜会青年部メンバーによる
社会貢献活動

2. サプライチェーン強化施策



技能労働者の教育・訓練施設「清水匠技塾」

【設立の目的】

建設現場の**技能労働力不足懸念**に対して、
将来に亘る安定した**施工体制を維持・確保**する狙いで、
専門工事会社の技能労働者、“**担い手**”を**確保・育成**するための
技能労働者研修施設。令和2年年7月より運用、
これまでに**2,087名**が利用（～令和4年6月）

- ①**人手不足の解消**：多能工化への取り組み、
生産性向上の取組、
ICTツール関連取組
- ②**若手人財の入職支援、入職後の適応/定着**
- ③**技能者のスキル向上、稼ぐ力の育成**



建物概要

所在地：千葉県船橋市

敷地面積：1,650m²

■教室棟：S造・地上2階建、延床290.54m²

■作業訓練棟：S造・平屋建、延床720m²

清水匠技塾の特徴

【運営】

協力会社のニーズにあった活動内容は、**協力会社主体**で造りこみ、その実行を支える施設の**運営のサポート**は、清水建設が行う清水建設と協力会社が一体となった**「協働体制」**で運営

【見学会の開催】

さらなる建設業の担い手の確保・育成のために、**工業高校生**や**子ども**向けの**技能体験見学会**を積極的に開催
進路の建設業への道に繋がり、兼喜会企業への**入職支援の一助**となる



兼喜会青年部のメンバー



工業高校生の職業体験

兼喜会企業新規入職者の人財育成

兼喜会企業新規入職者に対しては、**清水建設社員と同じように**
数年次に亘る**手厚い人財育成**を実施

兼喜会企業へ入職



新規入職者研修（入職時）

（5日間研修）



1年目フォローアップ研修（1年後）

（1日間研修）

2年目フォローアップ研修（2年後）

（2日間研修）



清水の現場でさらなる活躍

建設キャリアアップシステム「CCUS」

【建設キャリアアップシステム（CCUS）】

技能者ひとり一人の就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげる官民連携のシステム



《CCUSの概要》



現在、令和5年度から「あらゆる工事でのCCUSの完全実施に向けた3つの施策」を推進中

- ① 建退共のCCUS活用への完全移行
- ② 社会保険加入確認のCCUS活用の原則化
- ③ 国直轄での義務化モデル工事の実施

- ・ 技能者レベルに応じた賃金支払の実現
- ・ さらなる利便性、生産性向上

当社におけるCCUSの取り組み

一般社団法人日本建設業連合会（会長：宮本洋一）会長企業として、また同団体の建設キャリアアップ推進本部（本部長：井上和幸）の主要メンバーとして、これからもCCUSの普及・利用促進に努めて、建設業が魅力的な職業かつ産業であることを目に見える形で示し、建設業の持続可能な発展に寄与していく。

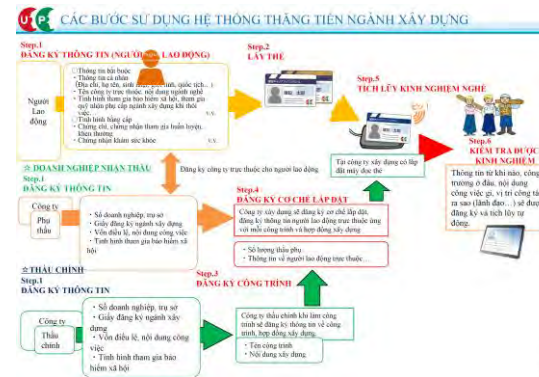
■ 当社建設現場でのCCUSの利用状況



当社現場における総タッチ数 延452千回
 業界全体の約14.1%のタッチ率
 （2022年7月実績）



兼喜会青年部が現場におけるCCUS普及の中心になっている



外国籍の技能労働者向けのCCUSの説明資料も作成
 （英語、中国語、インドネシア語、ベトナム語、ミャンマー語）

3. 持続可能な未来社会に向けた協働



脱炭素社会の実現に向けた協働

脱炭素に取り組むパートナー企業の皆様へ



清水建設は、地球環境に配慮したサステナブルな社会の実現を目指しており、現在、脱炭素に取り組む企業と積極的なアライアンスを推進しております。

当社の脱炭素に向けた取り組みにご賛同いただき、当社のパートナーとしてサプライチェーンのメンバーに加わっていただける企業様のエントリーをお待ちしております。

[エントリーする](#) [取り組み事例 NEW](#)

if ^

鉄 中越鉄工株式会社 SEE. SMART ECO ENERGY



中越鉄工株式会社が発電した再生可能エネルギーの価値を当社子会社SEE.が購入。
グリーン電力証書発行事業の普及拡大に向けて協業を開始

中越鉄工株式会社（以下、中越鉄工）は、工場の屋根に2019年よりソーラーパネルを設置しており、SDGsへの取り組みを強く推進されております。ソーラーパネルで発電した電力は工場の電力需要として全て消費し、環境負荷の低い経営に取り組みられております。

当社100%子会社であるスマートエコエナジー（以下、SEE.）は再生可能エネルギー電力及び環境価値の販売等の脱炭素ソリューション事業を展開していますが、中越鉄工が発電・消費した電力のうち、環境価値のみを「グリーン電力証書[®]」として取り出し、当社建設現場や環境先進企業等に提供するスキームを共同構築いたしました。この両社の取り組みは、当社グループとパートナー企業様との初の連携モデルであり、大変意義深い試みとなります。当社は今後もパートナー企業様との連携を強め、脱炭素社会に貢献して参ります。

※グリーン電力証書とは風力や太陽光、バイオマスなどの再生可能エネルギーで作ったグリーンな電気が持つ「環境価値」を「証書」化して取引すること。

中越鉄工株式会社

代表取締役社長 西村 大仁郎さん



現在、中越鉄工では、SDGsの推進、カーボンニュートラル社会の実現に向けて、様々な取り組みに着手しています。当社に今ある環境資源を最大限に活用し、建設業の発展に繋がる取り組みの一つとして、今回の協業をスタート致しました。

今後、自家消費型の発電所が更に拡大することが予想されます。今回の取り組みが広く認知され建設業の発展に繋がることを願っています。

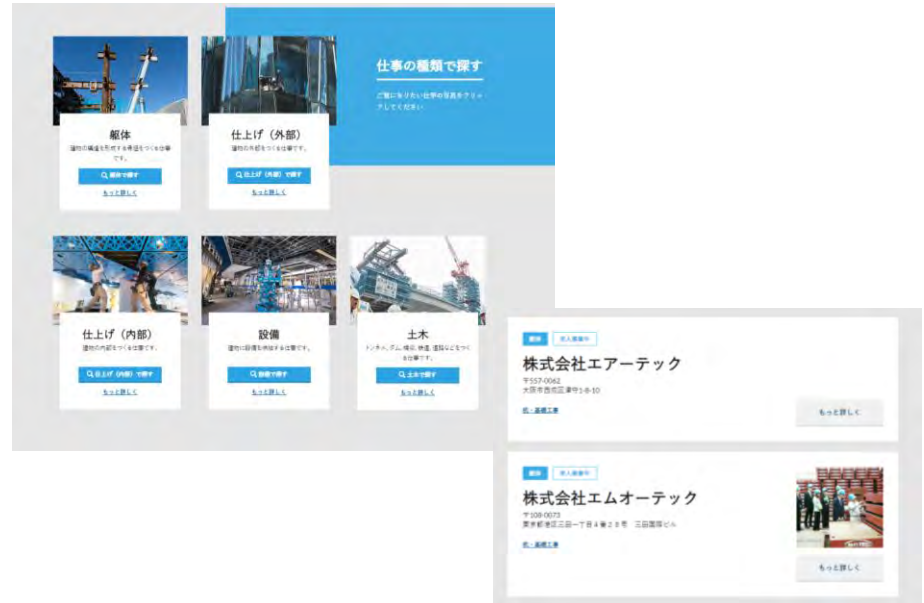


シミズによる入職支援

「人生第一」
職人のライフスタイルを紹介するサイト



「協力会社求人情報サイト」



シミズグループCSR調達ガイドライン

2022年4月、協力会社とさらなる持続可能なサプライチェーンを構築するために「**シミズグループCSR調達基本方針**」を改訂。
あわせて法令の順守や人権の尊重、環境への配慮などのCSR課題を共に解決するための「**シミズグループCSR調達ガイドライン**」を制定。

【ガイドラインの項目】

- ・法令順守
- ・パートナーシップの構築
- ・環境への配慮
- ・安全衛生
- ・情報セキュリティ
- ・災害時の対応
- ・公平・公正な取引
- ・人権尊重
- ・品質
- ・コスト合理性
- ・社会貢献
- ・社内体制の整備

多くの企業がCSRガイドラインの参考にしているJEITA「責任ある企業行動ガイドライン」を準拠

今冬には、兼喜会を中心とした主要協力会社約**1,300社**に対して**CSRアンケート（サーベイ）**を実施予定。
アンケート結果は、順次コーポレートサイトにて公開。