

清水建設株式会社
2025 年度 サステナビリティ経営説明会
主な質疑応答

日 時 : 2025 年 10 月 27 日 16:00~17:30

出席者 : 代表取締役専務執行役員 東 佳樹 (サステナビリティ担当)

常務執行役員 原田 知明 (建築総本部 購買担当)

常務執行役員 藤本 裕之 (建築総本部 設計本部長)

常務執行役員 掛川 秀史 (技術研究所長)

執行役員 佐藤 和美

(NOVARE ヴァイスエグゼクティブコンダクター、人財戦略部長)

Q: SUSMICS の今後の展開について教えてほしい。

A: コスト面では、通常のコンクリートの 1.5 倍~2 倍程度のコストを要している。これまで SUSMICS に混入するバイオ炭はオガ粉から生成されたものに限定されている。しかし現在では、オガ粉以外の素材からバイオ炭を製造できるようにもなり、また購入可能な資材業者も増えているため、今後コストダウンが期待できる。

性能面では、構造体での利用にも目途がついてきた。今後は非構造部材から構造部材まで、利用の拡大を検討している。まだ現場での実装自体は数例に留まっているが、数年後にはコスト回収に結び付けたいと考えている。財務インパクトの点では、関心を示す顧客も現れ始めており、本格的な利益貢献にはまだ数年かかる見込み。

Q: 外国籍従業員と現場での外国人技能労働者はどれぐらい働いているのか。

A: 現在、当社では外国籍従業員が 194 名 (2025 年 4 月時点) おり、全従業員の約 2% を占めている。国籍ではアジア圏の出身者が多く、アフリカ出身者も在籍している。現場における外国人技能労働者の正確な人数は、各現場で出入りがあるため把握できていないが、2025 年 5 月時点でのデータによると、全技能労働者に対する外国人比率は約 12.5% である (建設業界全体では約 4.9%)。当社の現場では、基本的に技能実習生受け入れをサポートする受入監理団体を経由して、兼喜会を中心とした当社協力会社が日本に来る外国人技能労働者を受け入れている。事例紹介したウズベキスタン出身者は、報道で報じられるような人権侵害は受けておらず、金銭的なストレスが少ないため、仕事に集中して当社の現場で活躍している。職種としては、とび職が最も多く、次いで左官工、型枠大工、鉄筋工などに従事するケースが多くなっている。

Q: 持続可能なサプライチェーン構築に向けて、外国籍技能労働者の確保が不可欠である。定着の維持に向けた御社の施策について。

A: 外国人技能労働者については、一時はベトナム、インドネシア、ミャンマーからの受け入れが多かったが、円安の影響や建設業以外の他産業への流出が見られる。そのため当社では、ウズベキスタンとの関係を強化し、人材の確保を目指している。また、当社一企業だけでなく、シミズグループ、兼喜会企業全体でこの問題に取り組んでいる。地域によって業務量の繁閑差があるため、その調整も課題。ただし、この課題は建設業全体の問題であるため、業界全体で魅力ある建設業を目指す必要がある。今後は、ウズベキスタンの成功事例に続き、「第二、第三の候補国」を開拓し、手厚いサポートで人材を確保していく必要性を感じ始めている。

Q: DX の取り組みと AI の活用について教えてほしい。

A: 200 年以上の歴史を持つ当社では、長年蓄積してきた膨大な現場データを重要な経営資産と捉えている。この独自のデータを活用し、過去の成功・失敗から得た知見を AI に学習させることで、高精度な建設計画を立案する技術開発を推進している。

Q: 非財務 KPI「エンゲージメントスコア」のうち関係性指標のビジョン・会社方針への共感のスコアが 3.2 と低調である。この点についてどのように考えているか。

A: その点については、経営層全員が課題であると認識している。社長をはじめとした経営陣が直接従業員一人ひとりと対話することを重要視しており、従業員と経営層との意見交換会を頻繁に開催している。その場で具体的な経営戦略やビジョンを伝えることで、以前と比較して従業員のビジョン・会社方針への共感が高まりつつあると考えている。また、日常的に上司と部下の間での 1on1 ミーティングを行い、好事例については社内イントラを通じて情報発信を行い、改善を目指している。エンゲージメントスコアの 4.0 という目標値は非常に高いものだが、常に努力することで達成を目指していきたい。

Q: サプライチェーンの人権マネジメントについて教えてほしい。

A: 当社では毎年、外国人技能労働者に対する人権デューデリジェンス (DD) を行い、協力会社向けコンプライアンス研修の中でも人権の尊重を取り上げて、その働きかけを行っている。また、協力会社に対して CSR 調達ガイドラインの順守もお願いしている。二次以降の協力会社にも本ガイドラインの順守を求めている。そして、隔年で兼喜会企業に対して、CSR ガイドラインの取り組み状況を確認するアンケートを実施し、その結果を当社コーポレートサイトに掲載を行っている。

人権 DD を推進する上で、サプライチェーン上の人権侵害の有無を確認することを目的に、主要品目についてトレーサビリティ調査を行い、問題のないことを確認している。

Q: 建設現場における若者の受け入れ状況について教えてほしい。

A: まずは、工業高校の学生が IT 業界など他業種へ流出する等、建設業界への入職者が少ない点が課題として挙げられる。また、左官工事など、技術習得に長期間（10 年程度）を要する職種で、特に若者が定着しにくい点も課題のひとつである対策として、工業高校への出前授業や工種体験会を実施している。他には、賃金や保険制度を手厚くすることも行い、離職者の減少に一定の効果を得ている。

以上