

清水建設株式会社
2024 年度 SDGs・ESG 説明会
主な質疑応答

日 時：2024 年 10 月 11 日 16:00～17:30

出席者：社長執行役員	井上 和幸
副社長執行役員	関口 猛(DX 経営推進室長)
副社長執行役員	大西 正修(NOVARE エグゼクティブコンダクター)
専務執行役員	東 佳樹(SDGs・ESG 担当)
常務執行役員	金子 美香(環境経営推進室長)
人事部長	鈴木 欣明
NOVARE	本間 康雄(イノベーションセンターハイドロジェングループ グループコンダクター)

〈講演1 働きがいと魅力あふれる職場づくり〉

Q1. 2018 年度以降、離職率が上昇しているが、その背景と改善に向けた取組みについて。

A1. 離職率増加の要因の一つに、若年層の離職率増加が挙げられる。

離職率の上昇は、当社に限らず、同業他社や他業界においても課題となっている。

背景として、現在の若年社員は、企業への帰属意識よりも、業務内容を重視して自身のキャリアプランを描く傾向にある。その影響を当社も受けていると分析している。

改善に向けた取組みとして、離職を希望している従業員に対して、事前に人事面談を行い、離職理由の確認や退社後のキャリアプランについて対話する機会を設け、本人にとって不本意な退職とならないようサポートを行っている。

離職者が今後も増えていくことが予想される中で、他社でキャリアを積んだうえで再び当社に戻ってきたいと考えてもらえる社風と、実際に受け入れが可能な体制作りが必要になってきていると感じている。

Q2. エンゲージメントスコアは、部門や職種によって調査結果に差が出ているのか。

A2.エンゲージメントスコアの分析を行った結果、部門や職種による大きな差はなかった。人事部としては、内外勤務者間で差が大きく出るものと想定していたが、予想に反して、そのような結果とはならなかった。一部の部署においては、平均値と乖離したエンゲージメントの結果を示しているが、ヒアリングを行い詳細な分析を今後進めていく。

Q3. 非財務KPIが財務KPIの達成に関連付けられている具体例があれば、お伺いしたい。

A3. 非財務 KPI は独立した重点目標としては位置付けておらず、全て財務KPIに好影響を及ぼすことを目指して設定している。ただし、現在の非財務 KPI の達成状況が、直ちに業績改善には繋がらないことも承知している。

現状、業績は着実に回復傾向にあり、ROE の上昇も見込めている状況である。非財務関連の中長期的な取り組みが、財務状況にどのようにプラスに作用したかについては、今後、開示していきたいと考えている。

〈講演5 水素利活用システム「Hydro Q-BiC」事業の推進および展開について〉

Q4. 「Hydro Q-BiC」が清水建設の業績に対してどの程度寄与しているか。

A4.「Hydro Q-BiC」導入が与える業績へのインパクトは、建物規模によって異なるため、業績への貢献度合いを具体的な金額では示しにくい。しかし、小型パッケージ型の「Hydro Q-BiC Lite」が東京都の補助金事業「グリーン水素製造・利用の実機実装等支援事業」のパッケージモデルプランに選定されていることもあり、改修工事案件の戦略ツールとして使用することが非常に有効となってきた。

現在、「Hydro Q-BiC」を導入している発注者は、経済性よりも社会的意義を重要視して導入を検討しているケースが多く、今後は多少コストがかかったとしても、導入する発注者が増えてくることを期待している。

また、東京都以外でも補助金制度の拡大や「Hydro Q-BiC」製造に係るコストダウンが進んでいくことで、益々導入件数が増えてくると予想している。

〈その他〉

Q5. 「超建設」を踏まえた人事制度や組織の見直しに対する今後の展望について

A5. 「超建設」は、創業以来受け継がれてきた歴史と伝統、技術を基礎としたうえで、お客様や社会に新しい価値を提供し、その結果私たちも共に成長していくというマインドセットを指しており、あらためて従業員一人ひとりに対して、仕事への向き合い方などの意識づけを図っている。

そのようななか、主にジョブ型の採用や働き方・評価の見直しといった、組織や人事制度を変えるための議論を行っている最中である。

当社にとって、必要な制度を見極め、同時にこれまでの制度を見直し、従業員が正しく評価され、エンゲージメントの向上に繋がられるような体制としていきたい。

以上