

S+Human capital

人的資本レポート

スパイダープラス株式会社

2024年4月1日



“働く”にもっと「楽しい」を創造する。

これまでも、これからも、
私たちはこのMissionの実現に向けて
成長を続けます。



スパイダープラスは1997年に熱絶縁体工事の会社として創業し、建設現場のDXカンパニーとしてお客様と共に課題を解決していく中で『“働く”にもっと「楽しい」を創造する』ことをMissionとしてきました。

私たちは、“働く”を心底楽しいと思えることが、最も生産性を向上させると信じています。

これからも「働くことの本質的な楽しさ」を共感できるメンバーとお客様と共に成長し続けることが、持続可能な事業成長、Missionの達成につながると信じています。





& Co. = 共に

熱絶縁工事会社として創業してから20年、建設業に身を置き、業界の抱える課題に向き合ってきました。

私たちは、お客様と同じ視点に立ち、寄り添い、志を尊重し、お互いの意見を混ぜ合わせたプロダクトを通じて、一体となり、仲間となり、テクノロジーで業界を変えていきます。



仕事に対して楽しさを見出し、貪欲に楽しんで仕事をすることは『“働く”にもっと「楽しい」を創造する』ための最大の近道

2024年4月、建設業界の働き方改革関連法が適用されました。

私たちのサービスは大きな社会課題を解決することが可能であり、そのためにも早く、大きく事業成長をさせることは責務であると捉えています。

スパイダープラスはVertical SaaS事業を展開していますが、今私たちの持つ資源はほとんどが無形資産であり、人財の成長無くしては事業成長は見込めません。

そして、社員の成長は「仕事の楽しさ」と共にあると考えています。

私たちの人生の多くの時間が「働いている時間」です。

そしてその働く時間はプライベートの充実と共にあり、その先にwell-beingの達成があると考えています。

私にとって、従業員はみな、頼りになり、互いに存在するからこそ成り立つパートナー関係にあると考えています。

今、ともに働くそしてこれから仲間となる、様々なジェンダー、国籍、思想を持つすべての従業員が、最大限仕事に対して楽しさを見出し、貪欲に楽しんで仕事をする。

それこそがお客様の『“働く”にもっと「楽しい」を創造する』ための最大の近道であると考えています。



代表取締役社長 兼 CEO

伊藤 謙自

スパイダープラス について

私たちが提供する建設DXサービスSPIDERPLUSは、
私たちが生きていく上で欠かせない社会基盤を創る
建設業界の多くの方に支持されています。





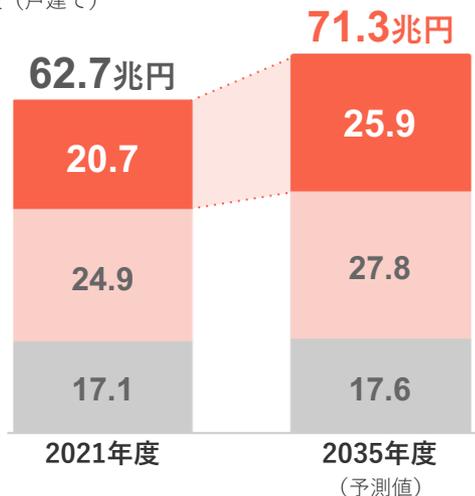
Construction

Technology

建設需要は年々高まる一方で、就業者数は減少し続け
大幅な業務効率化が必要に

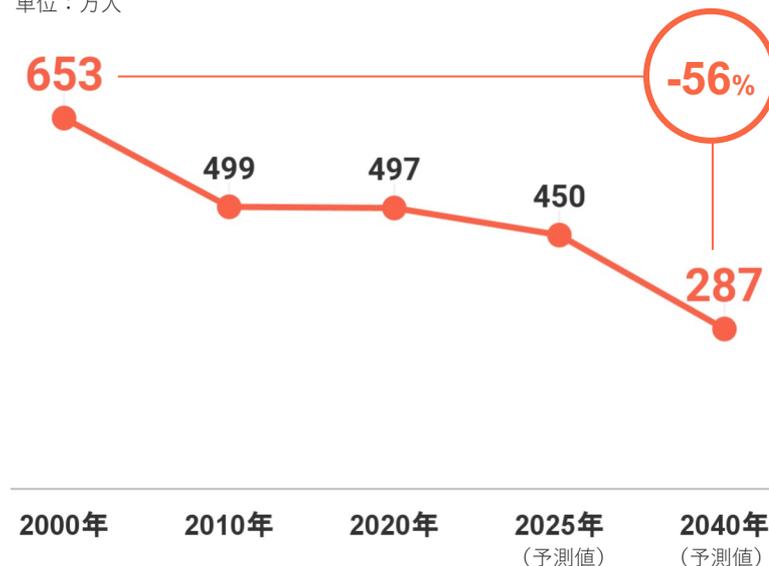
拡大する建設需要（建設投資額見通し）*1

- ：非住宅建設（ビルディング）
 - ：土木領域
 - ：住宅建設（戸建て）
- 単位：兆円



減少し続ける担い手（就業者数見通し）*2

単位：万人



*1：（一財）建設経済研究所「建設投資の中長期予測（2035年度までの見通し）（2021年3月26日発表）」及び、国土交通省「令和3年度（2021年度）建設投資見通し」より弊社作成。

*2：2035年度の見通しは、（一財）建設経済研究所による新型コロナウイルスから早期に経済回復した場合の試算値により弊社作成。

施工管理業務を効率化する建設DXサービス

SPIDERPLUS

膨大な図面の管理や、
手間のかかる工事写真の整理など、
現場監督の施工管理業務を効率化



図面管理



写真管理



検査記録



帳票作成

業務効率化で「働くことの本質的な楽しさ」を追求し 事業成長とともに社会課題解決につなげます

事業の成長はお客様とともに



スパイダープラスは約25年前に建設業として創業。開発のはじまりは、自ら建設現場で経験した「なぜ建設業界はこんなにも情報革命が遅れているのか」という苦悩からでした。

熱絶縁工事会社として創業してから20年、建設DXサービスの提供を通じて業界の抱える課題に向き合ってきました。

今後も多くの顧客企業とともに、さらなる建設現場の業務効率化を目指します。

*1：2020年3月16日発行 日経BP「建設テック未来戦略」及び、総務省平成27年国勢調査「就業状態等基本集計結果」及び国土交通省「令和2年度（2020年度）建設投資見通し」より、2020年度の国内建設業投資額63兆円（見通し）が2040年まで同程度で推移した場合、建設業就業者がより不足すると弊社独自に推計。

*2：「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」を指し、2024年4月から適用開始。

社会基盤を創る建設業界の業務効率化に貢献



建設業には「拡大する建設需要に対して、担い手が減少している*1」「常態化した長時間労働に対して、残業時間上限規制が開始される*2」といった大きな課題があります。

SPIDERPLUSは業務効率化に貢献し、私たちが生きていく上で欠かせない社会基盤を創る建設業界の多くの方に支持されています。

私たちはこの社会課題を事業機会として捉え、事業の成長とともに社会課題を解決していきます。

Vision 2030 未来の建設現場を共に創る 人とテクノロジーが掛け合わされた未来の施工管理を実現

2015 ———— 過去 ———— 2020 ———— 現在 ———— 2025 ———— 未来 ———— 2030

紙書類による非効率

建設現場にクラウドを持ち込み、
デジタルシフトを推進

残業規制による働き方改革

建設DXを広く浸透・循環させ、
建設現場の生産性を向上する

深刻化する現場の人手不足

人とテクノロジーが掛け合わされた
未来の施工管理を実現する



建設現場の業務において、日々の膨大な作業量と品質担保の両立は喫緊の課題になっており、できる限り早くこの課題をDXで解決し、建設現場の生産性を向上させていくことは、当社の社会的責務と捉えています。

そして、当社の中期成長戦略として「未来の建設現場を共に創る」を目標に掲げ、人とテクノロジーが掛け合わされた未来の施工管理を実現し、さらに深刻化する建設現場の課題解決に向けた取り組みを進めてまいります。

スパイダープラス のサステナビリティ について

事業を通じた社会課題の解決、豊かな社会基盤づくりに向けた、当社が考えるサステナビリティについてまとめました。



未来の礎を建設業界と共に創る

SpiderPlus & Co.



わたしたちが日々何気なく利用している道路や建物は、生活に欠かせない重要な社会基盤であり、それらを創っているのが建設業界です。

建設業界が築いてきたものは、多くの人々の想いや思い出とともに継承され、これから造られるものも含めて何十年も先の社会を支える重要な礎となります。

持続可能な社会基盤をつくることは建設業の使命であり、当社はテクノロジーによってそれを支えます。

未来に続く社会基盤を、建設業界と共に創っていくことが当社のサステナビリティです。

社会課題を成長機会と捉え、事業成長により
社会課題を解決・縮小することで、持続的な企業価値の向上を実現します

顧客とともに



技術により生産性を上げ、
挑戦機会を創出

- 建設現場をテクノロジーにより効率化、生産性を向上
- 建設現場におけるナレッジの蓄積と技術継承
- 未経験者、若手や女性など幅広い人材の建設現場における活躍機会の創出

社会とともに



社会基盤を未来に繋げ、
環境基盤を守る

- ペーパーレスや物理的移動の削減による環境負荷の軽減
- 建設に関連するエネルギーの可視化検討など、脱炭素への取組み
- 建設業のインフラや環境整備による住民の安全・安心な環境と生活の確保

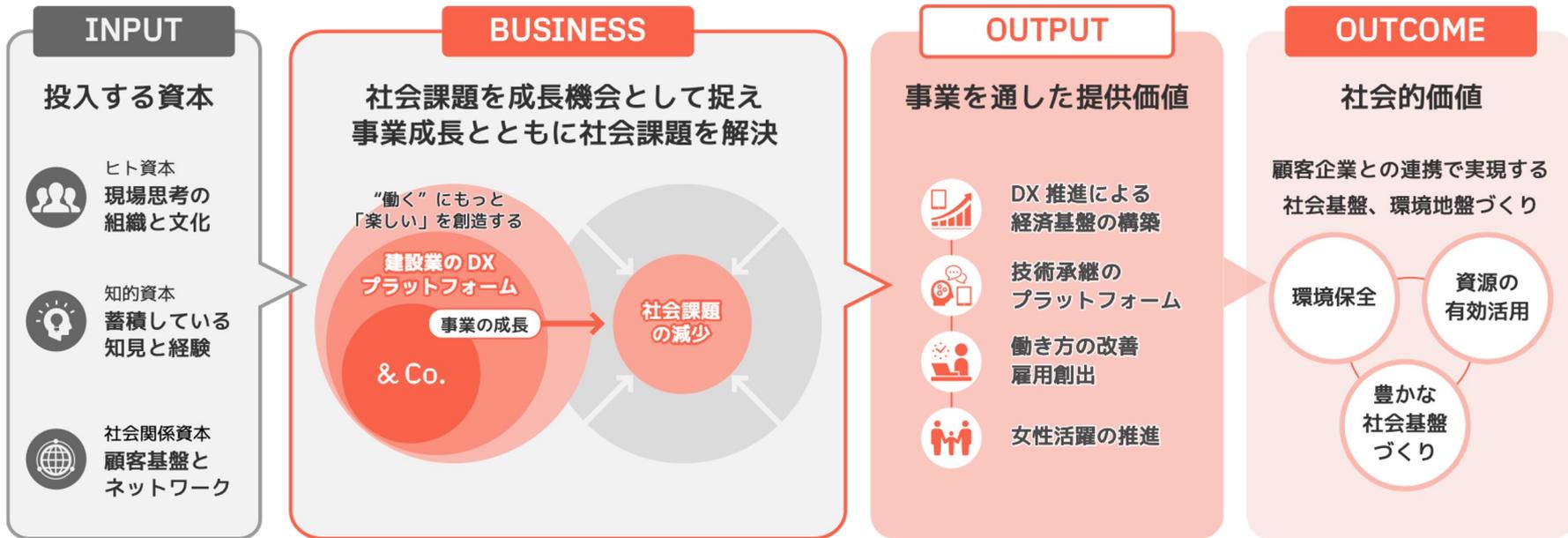
社員とともに



人の可能性を育て、建設業界
とともに未来を豊かに

- 建設業界の成長とともに事業を成長させ雇用機会を創出
- 年齢や性別など分け隔てなく個性を受容する環境
- 仲間を尊重し、成長する機会を与え合う文化

事業を通じた社会課題の解決、豊かな社会基盤づくりに向けて
事業を成長し続けます



持続的可能な社会の実現に貢献し、中長期的な企業価値向上に取り組むため サステナビリティ委員会を2024年4月1日に発足しました

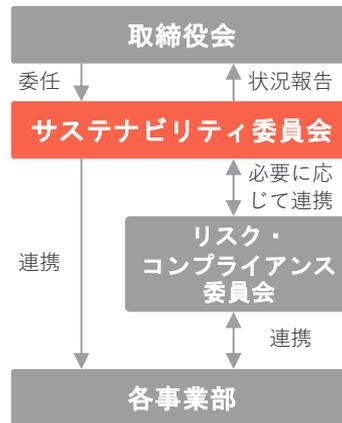
未来の礎を建設業界と共に創る

わたしたちは、持続可能な企業価値向上のためには中長期的視点で外部環境やステークホルダーの変化を捉えることが重要であると考え、経営上の重要テーマとしてサステナビリティに取り組んでおります。

そして2024年4月、様々なステークホルダーからの要望や、これまでの取り組み実績を踏まえて、サステナビリティに対する取り組みを一層強化すべく委員会を設立いたしました。

わたしたちは今後も、サステナビリティへの取り組みを通じて持続的可能な社会の実現に貢献し、中長期的な企業価値向上に取り組んでまいります。

[スパイダープラスのサステナビリティページ](#)



委員長

- サステナビリティ担当取締役

委員会構成

- サステナビリティ担当取締役、取締役CFO
- サステナビリティ委員会事務局（プロジェクトメンバー）

活動内容

- サステナビリティにおける重要課題（マテリアリティ）の特定
- マテリアリティ推進指標及び施策の設計
- 推進指標及び施策の進捗状況モニタリング

組織 Vision

人的資本戦略

社会課題にアプローチするスパイダープラス。

人とテクノロジーが掛け合わされた未来の施工管理を実現し、“働く”にもっと「楽しい」を創造するには、すべての従業員が、最大限仕事に対して楽しさを見出し、貪欲に楽しんで仕事をする環境や仕組みづくりが重要だと考えています。



これまでの事業の成長と人的資本に関する取り組み

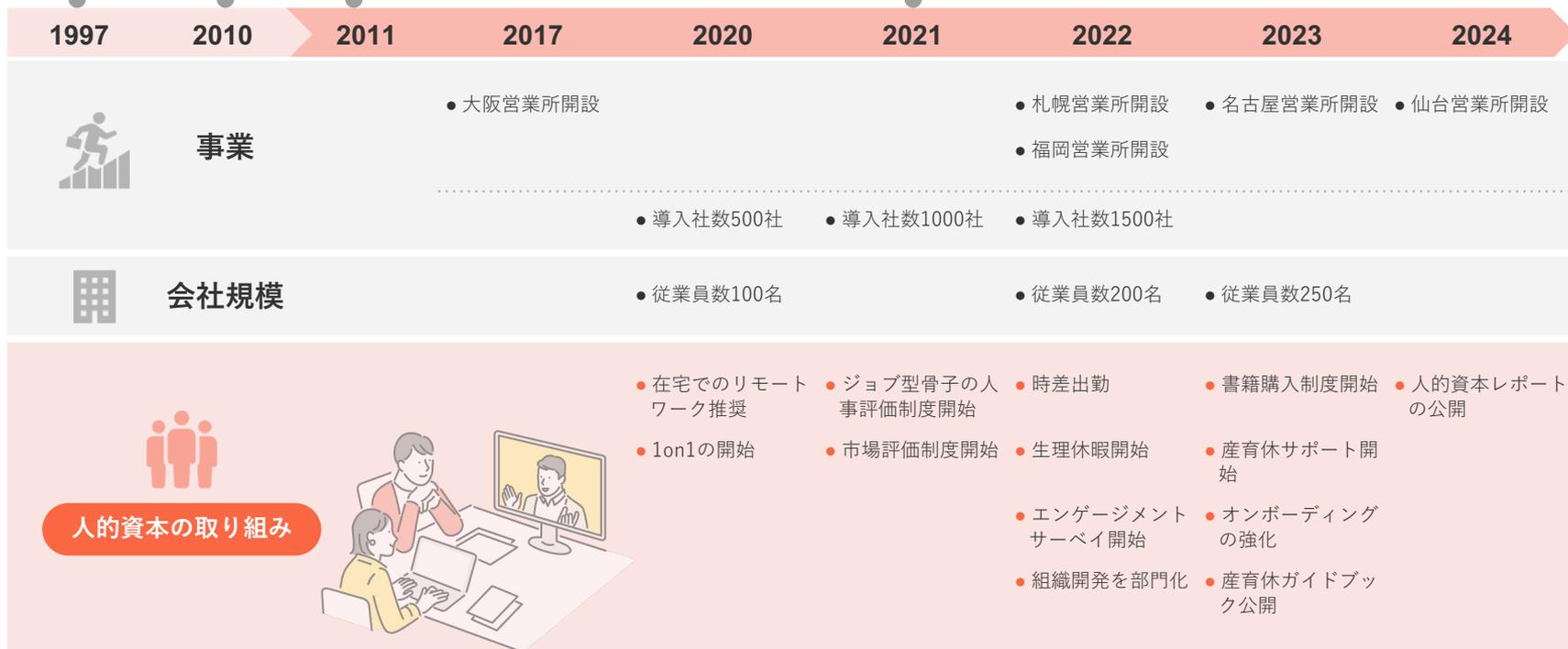
祖業は建設業

熱絶縁工事業として伊藤工業を創業

IT事業を開始

建築DXサービスSPIDERPLUSをリリース

マザーズ上場

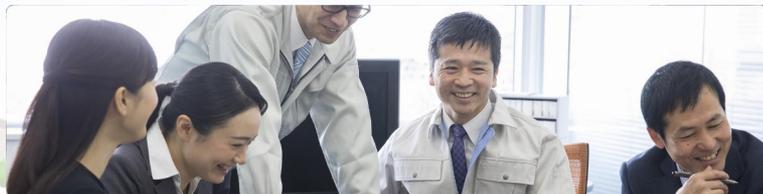


これからの人的資本戦略

組織 Vision

顧客とともに“未来”をつくる「イノベーション組織」

顧客とともにイノベーションを体現する組織へ



建設業は国内でも長い歴史のある最も大きな産業の一つです。当社はその業界の社会課題解決に向けて顧客とともにより良い未来へと進んできました。

これからも、建設DXによって大きな社会課題の解決を早期に実現させるために、人的資本戦略を基に、顧客とともにイノベーションを体現し、ともに“未来”をつくることのできる組織の構築が不可欠です。

Mission・Vision 2030実現への人的資本戦略



顧客とともに
“未来”をつくる
「イノベーション組織」

①仲間を集める

②成長に向き合う

③組織をつくる

「社会課題の解決」に熱い想いをもつ、“多様”な人財を集める

現在、自社・顧客の目指す姿や抱える課題に共感する人財が集まっていますが、さらなる事業成長、社会課題の解決のためには、今後さらに様々な知識・経験・考え方を持つ人々を集めることが必要になります。

特定業種向けVertical SaaSにもっと多様な仲間が集うには、その業界が抱える課題や特性、自社の事業活動や企業文化に対して、多くの人に興味・関心を持ってもらうことが重要です。

たくさんの人に共感してもらい、巻き込んでいくためには私達の取組みを積極的に広く伝えていくことが必要であると考えています。



顧客とともに
“未来”をつくる
「イノベーション組織」

① 仲間を集める

② 成長に向き合う

③ 組織をつくる

個人の自律的な成長に向き合い、ポテンシャルを最大化する

個人の成長を促すために、人財マネジメントの中心である人事評価制度をジョブ型とし、個人の職位に対して求める期待値と役割・目標を結びつけるジョブディスクリプションを設定しています。

さらに、個人の成長をより大きな成長に繋げるため、1年を通じて自身のキャリア形成に向き合う「市場評価制度」や、内省を促進する「1on1」等の制度を導入しています。

当社の事業フェーズに合わせて制度自体も成長させつづける必要があり、個人の成長とキャリア形成について常に会話し、向き合いつづけることを大切にしています。



顧客とともに
“未来”をつくる
「イノベーション組織」

①仲間を集める

②成長に向き合う

③組織をつくる

個人の挑戦と成長を、持続的な組織成長につなげる

スパンオブコントロールを意識した組織編成を行い、個人の成長と向き合いつづけられる組織を形成しています。

個人の挑戦や失敗、成果を称賛し、蓄積された経験や知見を共有する文化は形成できつつありますが、個人の成果だけでなくチーム全体の成果に昇華し、貢献できる人材を育成することが、持続的な組織成長にとって必要だと考えています。

また、経営戦略や事業戦略の観点から見ると、人的資本のデータ化による最適配置などの人事戦略への活用は限定的であり、個人の経験や知識に依存した部分が残っていることが課題と認識しています。



① 仲間を集める

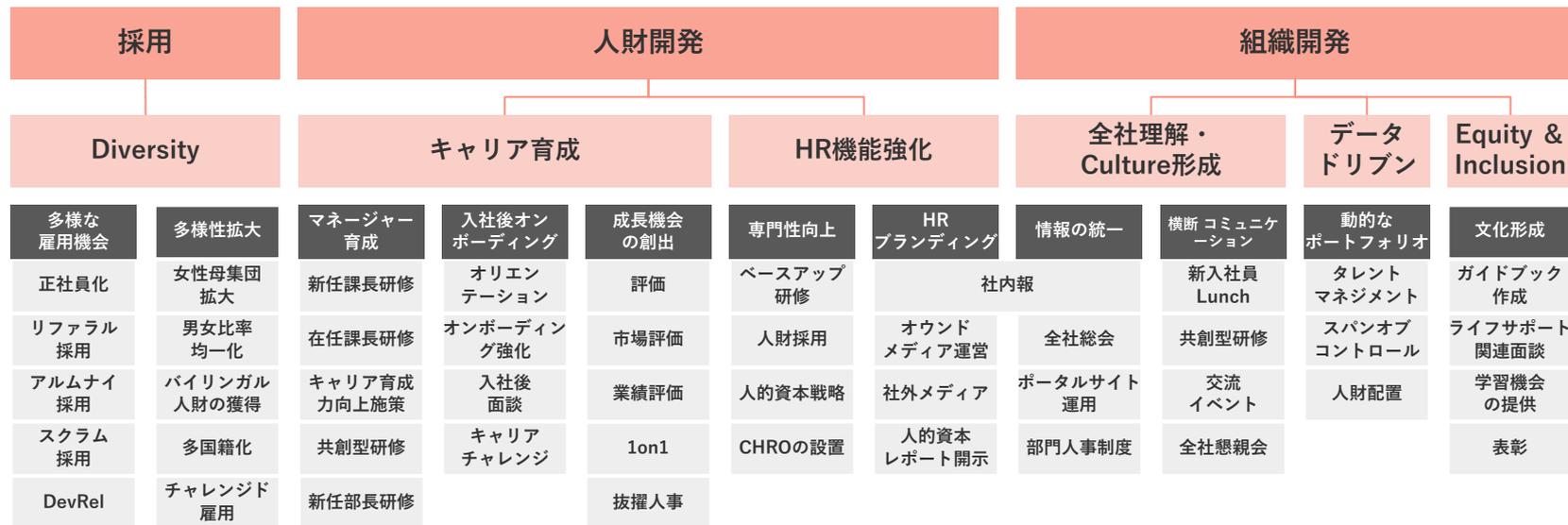
事業成長の変化にフレキシブルに対応しながら採用ブランディングを強化し、より効率的な情報配信を図っていきます。

② 成長に向き合う

事業理解・キャリア形成の機会を増やし、よりメンバーと向き合ったマネジメントを行っていきます。

③ 組織をつくる

各組織が挑戦し成果を上げる仕組づくりを進めるため、より高度かつ多角的なデータ活用を行い、戦略的な組織形成を行います。



人的資本に関する指標*1



女性社員
構成比率

38%

女性管理職者
比率

19%

スパン・オブ
・コントロール
達成率*2

72%

エキスパート
職の比率

14%

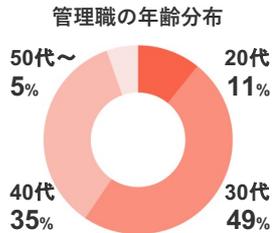
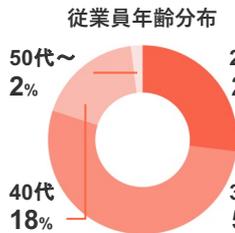
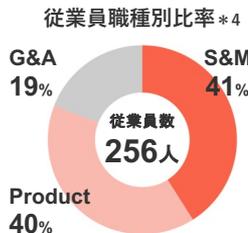
男女間
賃金格差
(平均年収)

1,725千円

男性育休
取得率*3

57%

従業員に関する分布データ*1



*1: 2023年12月末時点

*2: 5名以下を部下に持つ管理職数+管理職数(業務執行取締役及び委任型執行役員含む)、100%に近づくほど良いと当社では認識。2024年1月の管理状況に基づき算出。

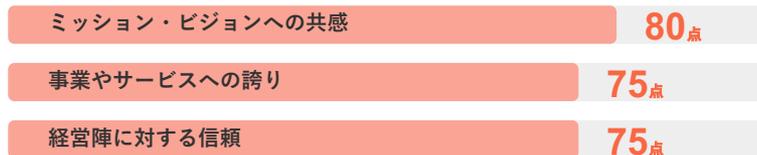
*3: 2023年1月~12月の実績

*4: S&M...Sales and Marketingの略、G&A...General and Administrativeの略

*5: (株)アトラエが提供する組織力向上プラットフォーム「Wevox」のエンゲージメントサーベイのスコア(2024年1月15日結果)から記載

エンゲージメントスコア*5

人的資本に関する取組み①「仲間を集める」



人的資本に関する取組み②「成長に向き合う」



人的資本に関する取組み③「組織をつくる」



人的資本を支える 体制と仕組み

顧客とともに“未来”をつくる「イノベーション組織」を構築していくために、優れた知見や経験が循環し、より働きやすい環境や組織文化を形成する必要があります。



スパイダープラスは、2024年3月26日の定時株主総会と取締役会での決議により、新たな経営体制を発足いたしました。

テクノロジー・イノベーション分野や企業経営・コンプライアンスに対する豊富な知見と経験の他、女性役員就任によるダイバーシティ要素も加え、顧客とともに“未来”をつくる「イノベーション組織」の構築を目指します。

代表取締役社長 兼 CEO

伊藤 謙自

取締役執行役員

コーポレートデザイン室長

鈴木 雅人

取締役執行役員 CFO

経営管理グループ長

藤原 悠

取締役執行役員 CTO

プロダクトグループ長

藤田 智之

社外取締役

吉田 淳也

社外取締役

広木 大地

社外取締役

森 竜太郎

常勤社外監査役

古賀 博之

社外監査役

竹田 いさか

社外監査役

佐々木 義孝

新任取締役・監査役のご紹介



社外取締役 広木 大地

筑波大学大学院を卒業後、2008年に新卒第1期として株式会社ミクシィに入社。同社のアーキテクトとして、技術戦略から組織構築などに携わる。同社メディア開発部長、開発部部長、サービス本部長執行役員を務めた後、2015年退社。現在は、株式会社レクターを創業し、技術と経営をつなぐ技術組織のアドバイザーとして、多数の会社の経営支援を行っている。著書『エンジニアリング組織論への招待～不確実性に向き合う思考と組織のリファクタング』が第6回ブログ大賞・ビジネス書部門大賞、翔泳社ITエンジニアに読んでほしい技術書大賞2019・技術書大賞受賞。一般社団法人日本CTO協会理事。



社外取締役 森 竜太郎

コニカミノルタの執行役員兼 イノベーション推進室長。カリフォルニア大学ロサンゼルス校 (UCLA)卒業後、グロースハックに関するノウハウメディアの立ち上げや、Uber Japanの創業期に携わる。その後、空飛ぶ車や培養食肉など複数のスタートアップで事業を推進し、2019年にアノン株式会社を創立。SFプロトタイピングを用いて、様々な企業のイノベーションパートナーとして新規事業開発を協働で手がける。2022年よりコニカミノルタ株式会社イノベーション担当執行役員に就任。



常勤社外監査役 古賀 博之

三井物産株式会社において資源・エネルギー分野、化学品および食糧・流通分野を含め、多数の事業投資プロジェクトを推進。2017年日本マイクロバイオファーマの取締役副社長として活躍後、三井物産グループのりらいあコミュニケーションズ株式会社(東証プライム上場、現在はKDDI子会社となり上場廃止)にて取締役就任。プライム上場企業においてCFO及びCCO(Chief Compliance Officer)としてコーポレート基盤強化を含めた内部統制の強化に努めるとともに、サステナビリティおよび海外事業も兼務実行し、2023年6月退任。京都大学経済学部卒。



社外監査役 竹田 いさか

2011年、早稲田大学法務研究科修了。2012年、検事任官。2020年、北浜法律事務所入所。主に企業不祥事対応やコンプライアンス整備、紛争解決を専門分野とする。建設会社であるTAKUMINOホールディングス株式会社・社外監査役、株式会社メディアハウスホールディングス・社外監査役に就任。

事業の成長と目指すべき姿に応じて、必要なスキルを明確化
経営体制の継続的な強化を目指します

常勤／社外	取締役				社外取締役			監査役			
	氏名	伊藤	鈴木	藤原	藤田	吉田	広木	森	古賀	竹田	佐々木
企業経営	○								○		
業界知見／Vertical Saasへの理解	○	○	○	○	○						○
イノベーション／テクノロジー	○			○		○	○				
ファイナンス／会計			○		○				○		○
法務／コンプライアンス／リスク管理		○	○						○	○	○
採用／人材開発						○					
投資／M&A			○		○				○		○
グローバルビジネス									○		
サステナビリティ		○						○	○	○	

個人の挑戦と成長を支え、より働きがいのある会社を目指して様々な社内制度を設けています
これらの内容は「福利厚生ガイドブック」「[産育休ガイドブック](#)」などのかたちにまとめ、
従業員がいつでも見ることができるようにしています

働き方について



各種休暇

心身のリフレッシュや体調変化に備え、様々な休暇を準備しています。また、看護や介護などのライフイベントが発生した場合も、休暇が取得できます。

入社時特別休暇／年次有給休暇／生理休暇／結婚休暇／出産休暇／弔事関連の休暇／看護休暇／介護休暇



勤務時間

所定時間は9時～18時の当社ですが、仕事の都合・家庭の都合等の状況にあわせて勤務時間を変動させることができますようにしています。また、小学校就学中までのお子様を養育している社員は、育児を理由にした時短勤務も認められています。



勤務場所・通勤手当

業務上問題がない範囲での在宅勤務も可能。朝は自宅、午後からオフィスに出社して働く、という選択も可能です。
在宅勤務を柔軟に行えるように、オフィス出社分の交通費を通勤手当として翌月支給しています。
また、基本的に社内はフリーアドレスになっています。



「事業ミッション達成」「社員の成長」「文化醸成」に向けて、個人個人に向き合った、公平感のある評価制度を策定しています

キャリア・スキルアップについて



キャリアプラン

「マネジメント職」では会社・所属組織の戦略を理解し、組織成果を創出することが求められます。

「エキスパート職」では深い専門知識やスキル、これまでの経験を活かし、担当分野に精通するために知識や技術の向上を目指します。



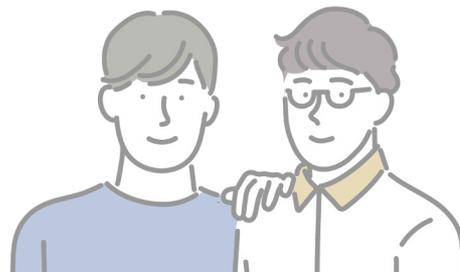
キャリアチャレンジ制度

憧れの職種、学びたい上司のもとへ異動するなど、自らのさらなる価値発揮と成長のために、自発的に異動を希望できる制度です。実施期間は定めていません。異動を考えている全従業員が対象です。



市場評価制度

社外評価との乖離防止・スキルアップ・キャリアアップを目的とし、専門性の高い職種の従業員は第三の視点として、年に1回市場評価を実施、社内だけではなく市場目線で何が求められるかを知り、成長出来る機会となっています。





SpiderPlus & Co.

Appendix



スパイダープラスのオウンドメディアや採用サイトなどで
様々なインタビュー記事を掲載しています



育児休業取得のカギは
日頃の信頼！男性社員の
育児休業インタビュー

<https://jobs.spiderplus.co.jp/spider-class/2051>



建設業界出身は恵まれて
いる VS. 建設業に恩返し
をしたい

<https://jobs.spiderplus.co.jp/spider-class/1999>



仕組み化に助けられてい
る VS. たくさんの仲間を
助けている

<https://jobs.spiderplus.co.jp/spider-class/1966>



スタートアップの法務は
プライスレスな仕事

<https://jobs.spiderplus.co.jp/spider-class/1800>