

# 信頼される組織風土

よりよい住まいづくりを実践していくためには、長谷工グループの組織が確固たる基盤を持ち、ステークホルダーの信頼に足るものでなければなりません。

そのためのマネジメントを強化するとともに、社会貢献の領域にも積極的に取り組みます。

詳細はこちら▶

ESGデータ▶

## 『信頼される組織風土』に関連するマテリアリティ

### ガバナンス・リスクマネジメント

経営における透明性の確保に努めるとともに、企業価値の維持・向上に向け、事業に関連する内外の様々なリスクを適切に管理しています。

### 人権の尊重

サプライチェーンを構成する取引先とも協力し、人権への負の影響を最小化し、人権尊重の責任を全うします。

### サプライチェーン・マネジメント

サステナブルな社会を継続するために、サプライチェーン全体でのCSRの取り組みを主導しています。

### 情報開示とエンゲージメント

企業活動を進める上で、自らの事業・社会活動を幅広く開示、対話を深めることで、ステークホルダーとの信頼関係を構築します。

## ガバナンス・リスクマネジメント

長谷工グループの企業活動を支える基盤として、コーポレート・ガバナンスやコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

## コーポレート・ガバナンス

### コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、お客さま本位の事業活動を通じて社会に貢献し、信頼を得ることを経営の基本方針としています。また、長期安定的に企業価値を最大化し株主の皆様の利益を確保するためには、経営における透明性と客観性の確保は不可欠であることから、コーポレート・ガバナンスの強化を

経営の最重要課題の一つと位置付けています。

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、「コーポレートガバナンス基本方針」を策定し、当社ウェブサイトにて公表しています。

### 会社の機関

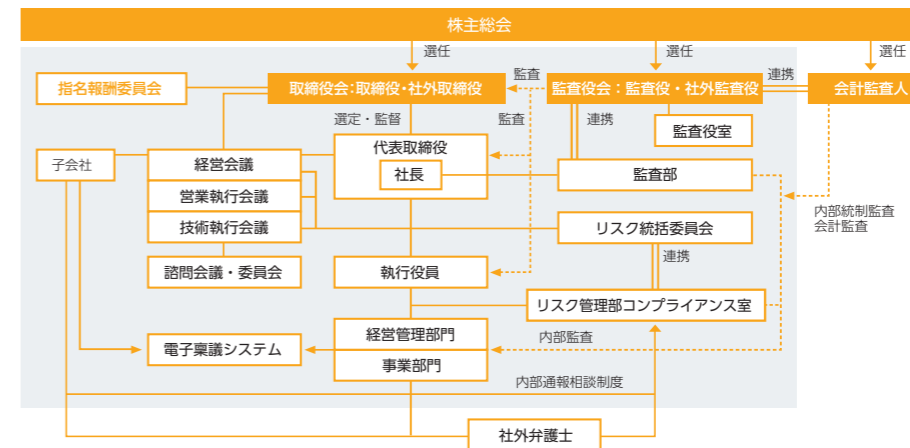
詳細はこちら▶

当社は、会社の機関として監査役制度を採用しています。当社の取締役会は、各事業部門における専門的知識と経験を備えた取締役が、経営の意思決定と他の取締役の職務執行の監督を行い、経営の監視機能の面は、客観的、中立の経営監視の機能として、過半数の社外監査役を含む監査役会による監査が実施される体制をとっています。その上で、2016年6月より、豊富な経験と実績を持つ社外取締役を3分の1以上選任することにより、適切な意見や助言を受けて、取締役会における議論をさらに活性化させ、あわせて経営の監視機能を高めることとしており、取締役会の運営と経営の監視機能の面のバ

ランスを踏まえた当社として最適な体制の構築を目指して取り組んでいます。社内取締役ならびに社外取締役のうち、それぞれ1名ずつ女性を選任しており、引き続き、取締役会の多様性確保に努めていきます。

取締役会から授権された一定事項の意思決定については、取締役の参加を一定限度にとどめた経営会議、営業執行会議及び技術執行会議で行うことで、意思決定とそれらを監督する機能の役割を分け、各取締役が他の取締役の職務執行の監督を行える体制をとっています。さらに、重要な取締役会決議事項についての事前審議機能についても、経営会議が担っています。

### 会社の機関・内部統制の関係図



## 取締役会の実効性分析評価

2023年度の取締役会の実効性について、「コーポレートガバナンス基本方針」に則り、分析・評価を行った結果、当社取締役会では建設的で活発な議論が行われており、実効性が十分に確保されていることを確認しています。なお、分析・評価の概要及び結果は以下の通りです。

### 評価方法

全取締役および監査役に対して取締役会の実効性に関するアンケートを実施し、その結果と2023年度の取締役会運営についての事務局からの報告を踏まえた上で、2024年4月の取締役会にて、監査役会及び各取締役からの意見表明に基づき審議し、取締役会全体の実効性を分析・評価しました。

### 評価項目

①機関設計・構成	人数、独立社外取締役の割合、多様性、開催頻度、所要時間
②運営	付議事項の数・内容、付議資料の質・量、事前配布の時期、事前説明の質
③審議・機能	会議における建設的な議論・多角的な検討、気風、自身の役割・責務
④PDCA	指摘事項への対処、決議後の結果報告、改善への取り組み

### 評価結果と今後の対応

2023年度の実効性に関するアンケート並びに取締役会での審議にて、取締役会の実効性に関して以下の内容を確認しています。

#### ①評価結果

取締役会は中期経営計画の4年目として、経営計画の目標達成に向けて、具体的な事業課題に加え、社会を取り巻く様々な環境変化に対応すべく活発な議論を遂行

リスクの高い案件については複数回の議論にて方針を決定するなど、活発な審議を履行

重要案件等については、事前に取締役会とは別に意見交換の場を設けることで、多角的な議論を実施

将来を見据えたDXに関する取り組みについても定期的に報告がなされ、有意義な意見交換を実施

社会を取り巻く環境変化への対応として、CSRの取組方針、気候変動対応、人権方針、ハラスメント等に対し、より高いレベルに達すべく活発な議論を遂行

以上の分析・評価の結果、実効性が十分に確保されていることを確認しています。

#### ②今後の対応

取締役会の実効性の更なる向上のため、中期経営計画で掲げた重点戦略に対し、中長期的な視点から取締役会での議論の活性化に努めていきます。

## 監査の状況

詳細はこちら▶

### 監査役監査の状況

当社は監査役会設置会社であり、監査役会は常勤監査役2名、社外監査役3名の5名で構成され、月1回及び必要に応じて臨時に開催しています。

常勤監査役2名は相互に連携し、経営会議・営業執行会議・技術執行会議・リスク統括委員会その他の重要な会議への出席、内部監査への立会い、必要に応じて取締役その他役員への業務執行状況のヒアリング、稟議書・議事録・会議資料・報告書の閲覧等を通じて、内部統制システムも含めた監査活動を行っています。またグループ監査役連絡会を開催し、グループ会社の監査役との連携を図っています。

会計監査においては、監査役全員で会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人との会合をもち、会計監査計画の説明、四半期レビュー報告、会計監査報告を受けるほか、必要に応じて常勤監査役が、経理部門、会計監査人からヒアリングを行っています。

### 内部監査の状況

内部監査については、監査部10名体制のもと、監査部により情報管理・リスク管理などに関する内部監査及び財務報告に係る内部統制の評価を実施しています。会計監査において内部統制上の課題が発見された場合には、その情報が都度各部門に伝えられ改善が検討されると同時に、内部統制評価の一環として監査部も当該情報を入手し、各部にフィードバック及び各部の改善状況についてのモニタリングを行い、その状況について社長、取締役会、監査役及び会計監査人に報告しています。

また、監査役監査との役割調整及び整合性を図るため監査役に対して適宜状況報告を行いながら活動を行っており、監査役は内部監査への立会い、内部監査結果の報告を受けるほか、社内の状況に関する情報交換を適宜実施しています。

## 役員一覧 社外役員の独立性要件

取締役・監査役一覧については、企業情報 > 役員一覧をご覧ください。  
社外役員の独立性要件については、コーポレートガバナンス基本方針別紙をご参照ください。

### 取締役のスキル・マトリックス

氏名	役職	企業経営 経営戦略	財務会計	法務 リスク 管理	海外事業	建設設計	営業 不動産	都市開発	技術 DX	ESG サステナ ビリティ
辻 範明	取締役会長	●		●			●	●		●
池上 一夫	代表取締役社長	●		●		●			●	●
榎岡 祥之	取締役 副社長執行役員	●	●		●				●	
三森 国吉	取締役 専務執行役員	●				●			●	
熊野 聡	代表取締役 専務執行役員	●		●			●	●		●
山口 徹	取締役 専務執行役員	●					●	●		
吉村 直子	取締役 執行役員	●								●
一村 一彦	社外取締役	●	●	●				●		●
長崎 真美	社外取締役		●	●						●
小椋 敏勝	社外取締役	●	●	●					●	●
藤井 晋介	社外取締役	●	●	●	●					●
伊澤 透	社外取締役	●		●		●	●	●		

## 役員報酬

コーポレートガバナンス基本方針において取締役の報酬に関する基本方針を定めています。2021年3月の取締役会において、コーポレートガバナンス基本方針の改訂案を決議しており、取締役の報酬は、コーポレートガバナンス基本方針に基づき、全ての独立社外取締役及びその同数以下の代表取締役等にて構成される指名報酬委員会での協議を踏

まえ、社長が取締役の報酬支給基準を作成し、取締役会の決議によって決定することとしています。

2023年度における指名報酬委員会は4回開催され、メンバーである社内取締役2名、社外取締役5名の全員が出席しております。

## コンプライアンス

### コンプライアンスに関する基本的な考え方・方針

当社は、企業の存立と継続のためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと「長谷エグループ行動規範」を策定し、全ての取締役、執行役員及び使用人が、国内外問わず、法令・定款の遵守はもとより、社会規範を

尊重し、社会人としての良識と責任をもって行動するべく社会から信頼される経営体制の確立に努めています。

また、行動規範は定期的に必要性・有効性を確認した上で、適宜見直し・改定を行っています。

## 社内環境整備について

### 長谷工グループの今と目指す方向性

As is

多様な人材が個性を發揮しながら活躍できる働きやすい環境づくりに向けて、諸施策の実行と役職員の意識改革に取り組んでまいりました。また、役職員のエンゲージメントと心身両面での健康維持は、人的資本の基盤となる重要な要素と捉えており、グループ全体で働きやすい職場づくりや安全衛生及び健康経営を推進しております。

To be

今後はさらに「個性活躍」が進むような風土作りとして、管理職に向けたD&I研修の実施や社内ポータルサイト等を通じた情報発信を進める他、その結果をサーベイ等で確認し次に繋げるPDCAのサイクルを回す取り組みを実施し、働きやすさと働きがいとともに実現するため、取り組んでまいります。

### D&I推進

詳細はこちら▶

#### D&I推進

2023年4月より、当社に「D&I推進室」を新設し、これまでの女性活躍推進をはじめとする様々な取り組みをさらに進めていくとともに、「個性活躍」をキーワードに、多くの社員が働きがいをもって生き生きと活躍できる環境づくりを進めております。

#### 女性活躍推進に向けた取り組み

当社グループは、過去より業界に先駆けて女性の積極的な登用を進めてまいりました。住宅購入の際に決定の主導権を持つことが多い女性のお客様のニーズに対応するため、土地情報の取得から事業企画、設計施工、販売、管理、修繕に至るまで、全ての業務に女性社員が携わりながら、女性社員一人ひとりが「住まいと暮らし」への想いを共有しカタチにしてきたことが、競争力維持の原動力となり、企業価値向上にも繋がってまいりました。2015年女性活

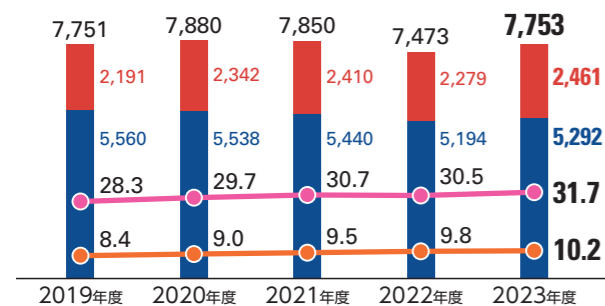
躍推進法の成立以降も女性積極採用を継続し、中核・幹部社員の育成・定着に注力してまいりました。

女性社員比率も2021年度以降は30%超に増加いたしました。積極採用層が管理職層となるにはもう少し時間を要しますが、2023年度の女性管理職比率も10.2%と着実に増加をしております。

グループの女性幹部(部長以上)も約70名、うち女性役員20名と着実に増えてきており、2023年6月には当社では初の女性取締役を、グループ会社の長谷工インテックではグループ初の女性社長を輩出することができました。今後も現状の女性管理職比率の実績を伸ばすことを目標に、上記人材育成方針に沿った女性社員の育成と管理職への積極的な登用を促進してまいります。その他、女性活躍支援策として「女性社員交流会」、「女性特有の健康課題に関する研修」、「産前産後・復帰前後のフォロープログラム」等様々な取り組みを実施しております。

### グループ従業員数/男性 ■ 女性 (人)

● 女性従業員比率(%) ● 女性管理職比率(%)



※集計範囲は下記の通り  
2019~2021年度は当社及び国内全グループ会社  
2022年度以降は当社及び国内連結子会社



(左)長谷工コーポレーション 取締役執行役員 吉村直子 (当社初の女性社内取締役)  
(中)長谷工コーポレーション 代表取締役社長 池上一夫  
(右)長谷工インテック 代表取締役社長 金子美佐子 (当社グループ初の女性社長)

### 多様な人材の活躍

米国やベトナムを中心とする海外事業への投資として外国人の登用を進めております。米国(ハワイ)では、役員や中核となる役職者のほとんどが、現地採用の外国人で構成され、組織運営をしております。ベトナムでも現地採用の外国人が中核となって事業を推進している状況であります。また、グループでは、シニア事業、人材派遣事業等でも外国人材が活躍しております。



外国人材の活躍 (左)人材派遣事業(右)シニア事業

NS計画の重点戦略である建設関連事業の領域拡大や再開発・建替事業の拡大、不動産関連事業の投資拡大へ向け、キャリア採用を継続的に実施しております。現状、キャリア採用社員のうち約4割が役職者であり、役員をはじめ、各職種で多くの者が中核人材として役職に就いております。

その他、2005年に定年年齢を60歳から65歳へ引き上げ、経験豊富なシニア人材の活躍促進にもいち早く取り組んでおり、さらに321名が定年退職以降も活躍しております(2024年3月末定年者含む)。

建設作業所の最前線では、長年の経験を活かして所長として活躍していたり、マンション管理事業においては、数多くの人生経験豊富なシニア層がライフマネージャーとして、マンションの管理・居住者の生活サポート役として活躍しております。

60歳の節目年齢に到達した社員に対しては自身のキャリアの棚卸と、定年退職までの残りの5年間で、これまで培ってきたスキルやキャリアをどう後進へ伝承していくかを整理することを目的に、「私の履歴書」の執筆研修を実施しており、2023年度は141名の社員が受講しております。



シニア人材の活躍 (左)建設作業所 所長(右)ライフマネージャー

また、障がい者の活躍についても、1991年から特例子会社を立上げ、過去よりグループ全体で継続的な雇用・活躍促進に取り組んでおり、2024年3月時点で2.38%の雇用率となっております。法定雇用率の段階的な引き上げに対しては、サテライトオフィス事業においてグループ内での委託業務を拡大しながら、採用強化を図ってまいります。



障がい者の活躍 ファーム事業

### 多様な社員が最大限能力を發揮できる環境の整備

キャリアアセスメント制度や公募制度、専門職制度、職掌転換制度、勤務地限定職掌、正社員登用、再雇用制度、復職支援プログラムなど多様なキャリアを実現する諸制度や、明確な評価基準に基づき複数人で評価をする仕組みなど、公平・公正な評価制度を整え、多様な社員一人ひとりが最大限能力を發揮できる環境を整えております。

男女ともに仕事と家庭を両立しやすい職場環境に向け、配偶者出産休暇や育児休業の一部有給化、こども休暇などの育児向け制度、休業期間や休暇日数等法定を超える介護制度の拡充、半日・時間単位の有給休暇制度や在宅勤務、時差出勤、フレックスタイム制度、育児・介護事情がある場合の時間外労働の免除・制限等、社員の状況に応じた柔軟な働き方を可能とする制度を整備しております。男性育児取得率も2019年度2.6%から2023年度36.0%へと拡大しております。社内報での制度周知及び取得事例の紹介や、社内ポータルサイトにて、グループ各社役員によるイクボス宣言などの継続的な取り組みが取得率向上に寄与しております。

以上の様な取り組みについて、経営トップによるコミットメントの発言に加え、サステナビリティ委員会や取締役会での報告の他、マネジメント研修や経営講座等、管理者向けの研修内容への取り組みを実施しております。2023年8月にはグループ役職員約1万人を対象にD&Iの取り組み理解向上に向けたeラーニングを実施しており、役職員全体へのさらなる意識啓発に継続して取り組んでおります。