

ガバナンス

当社グループでは中期経営計画に連動して人事計画を策定し、その進捗・実績や課題と対策を毎期人事担当役員が取締役会で報告し協議しております。また、人事関連の規程・制度は、経営への影響度等の観点から決裁のルールを定めており、重要性の高い案件は経営会議での事前審議を経て取締役会へ上程し審議しております。

役職員を対象とする規程・制度については、社内ポータルサイトに掲載もしくは対象者へ発信する等、制度の周知と丁寧な運用を図っております。役職員の人事関連情報についても、グループ共通のシステムによって一元管理するとともに適時

更新する運用としております。

人事関連部門の体制は、当社においては東西の拠点を主管する人事部門に加え、各部門にも人事機能を配することで実効性を高めております。グループ人事においては、共通施策の展開によるグループとしての人的基盤の整備を図るとともに、関連各社の独自性を追求することを方針としております。また、当社人事部門と各部門及び関連各社の人事部門の間でのローテーションや定期的な情報共有等を実施し、グループ人事としての連携と機能強化に取り組んでおります。

リスク管理

継続的な企業成長を実現させていくためには、多様な人材を安定して採用し、定着をさせていくことが重要であると考えております。そのため、労働市場の人材流動性が高まる中、計画通りの採用数及び多様な優秀人材の獲得が進まなくなること、社員の離職により組織力が低下することをリスクと捉えております。女性社員の離職率低下を目指し、離職率3%以下という目標を立て、D&I推進室の下、女性活躍推進施策や働きやすい環境整備を強化しております。また、労働時間や職場環境等を理由とした社員の「傷病による欠勤(アブセンティーズム)」や

「健康上の理由による業務パフォーマンスの低下(プレゼンティーイズム)」などもリスクと捉えております。

上記ガバナンス体制及び職制をベースとした適切な労働時間管理、自己申告やヒアリング等を通じた職場環境及び社員一人ひとりの把握、また業務を通じた働きがいの実感、社員のキャリア志向を捉えた配置活用、適切な評価制度の運用を通じた処遇の実現等により、社員が前向きに活躍しやすい環境を整えることで、リスク低減に努めております。

指標及び目標

当社グループでは、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、

次の指標を用いております。当該指標に関する目標及び実績は、次のとおりであります。

更なる女性活躍を目指して

指標	目標	実績 (当連結会計年度)
女性社員比率	30%以上	31.7%
新卒採用における女性採用比率*	30%	当社:21.6% 連結:37.1%
管理職に占める女性労働者の割合	前年度実績以上 (前年度実績9.8%)	10.2%
女性社員年間離職率*	3%以下	当社:5.3% 連結:8.2%

共働き・子育ての支援

男性労働者の育児休業取得率	50%	36.0%
---------------	-----	-------

多様な社員の活躍

障がい者雇用率	2.3%	2.38%
---------	------	-------

※当社の目標

建設現場の働き方改革と安全衛生

指標	目標	実績 (当連結会計年度)
4週8休(年間104日休日)実施率*	100%	81%
死亡・重大事故災害*	0件	2件
労働災害度数率*	0.60以下	0.14
労働災害強度率*	0.01以下	0.51

健康経営の推進

健康診断受診率	100%	100%
ストレスチェック受検率	100%	98.2%
特定保健指導実施率	50%	44.1%
健康経営優良法人の認定取得	実績:当社とその関係会社 ホワイト500認定取得	

※当社の目標

長谷工グループの人材ポートフォリオ

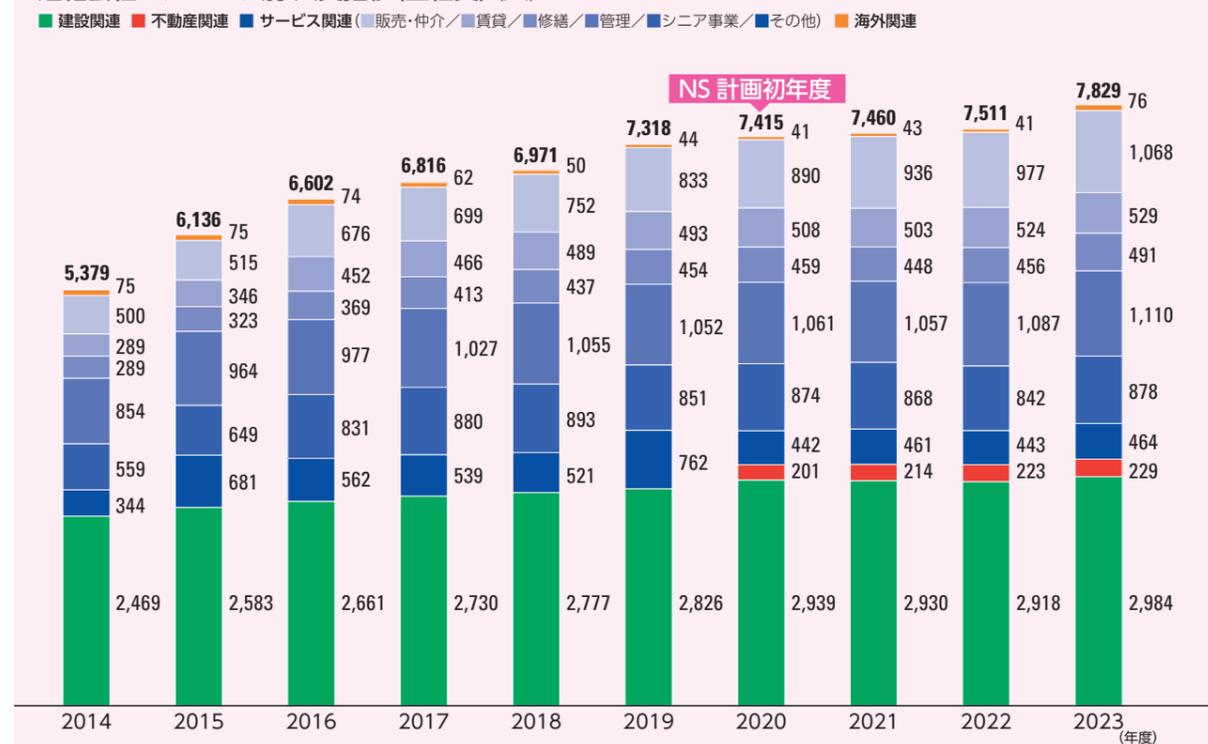
当社グループはマンション建設を中心に分譲マンションの販売・管理・修繕・建替え等の全ての機能を有するとともに、賃貸マンション・戸建住宅や高齢者施設の運営等広く事業を展開する「住まいと暮らしの創造企業グループ」です。

2020年度からスタートした中期経営計画(NS計画)においては急速に変化していく時代に対応するため、当社グループの利益の源泉である建設関連事業ならびに不動

産関連事業を中心に事業モデルを再構築すべく、サービス関連事業を含めたコア事業における収益基盤の強化に取り組んでまいりました。

建設業界全体で人手不足やコスト上昇等が課題である中、高品質なマンション建設のための受注・生産体制の確保とグループ全体の事業拡大のための人材確保、将来に向けた新たなビジネスの創出ができる人材づくりに注力しております。

連結会社セグメント別 人員推移(正社員)(人)



※2020年度以前は「サービス関連」のセグメントに現在の「不動産関連事業」と「建設事業の一部」が含まれております。

多様性に富む人材ポートフォリオの構築

ハード・ソフト両面から「住まいと暮らしの創造企業グループ」における更なる飛躍を目指し、これまでの新卒採用をベースにした人員体制の強化に加え、専門技術・知識を保有するキャリア採用を積極的に行い、事業成長の基盤となる多様性に富む人材ポートフォリオの構築を進めております。

厚みのある人員体制とその中の多様な人材によるコラボレーションは、NS計画の目標の一つである連結子会社の経常利益300億円を前倒しで達成する原動力となっております。

国内連結会社 新卒・中途採用推移(人)



※2024年度の中途採用人数は計画値

商品・サービスの更なる向上を目指して

それぞれの事業領域において高品質の商品・サービスを提供するため、専門性の高い人材の育成に取り組んでおります。

資格に裏打ちされた知識をベースに、お客様との対話を通して実践力に磨きをかけてきました。得られたお客様の声をグループで還元し、多様なニーズに対応した新たな付加価値の創造に繋げています。加えて、長谷工グループならではのホスピタリティを高めていくため、アソシエイト・ホスピタリティ・コーディネーターの取得に取り組んでいます。

また、地震発生後に被災地の建築物の危険度を判定する「応急危険度判定士」の資格取得を奨励、万が一の事態に備えた体制整備の一環として取り組んでいます。

長谷工のDNA(企業文化)

当社では毎年自己のキャリアや職場風土に関する従業員アンケートを実施しており、各社ごとの状況を経営トップに報告し、課題の把握と改善に努めております。職場風土の調査に関しては当社が大切にしたい風土・環境である15項目を各人の職場風土と合致しているか5段階で評価する仕組みとしています。2023年度調査での上位3項目は下記の通りです。これらの要素は創業以来、大切に受け継いできた強固なアイデンティティであり、当社グループの企業文化の中核だと捉えております。

一方で「新しい事へのチャレンジ精神」に関しては前年に比べ数値の低下がみられました。外部人材の積極的な採用やインベティブ教育の機会提供等、新たな価値創造につながる職場環境を整えて参ります。

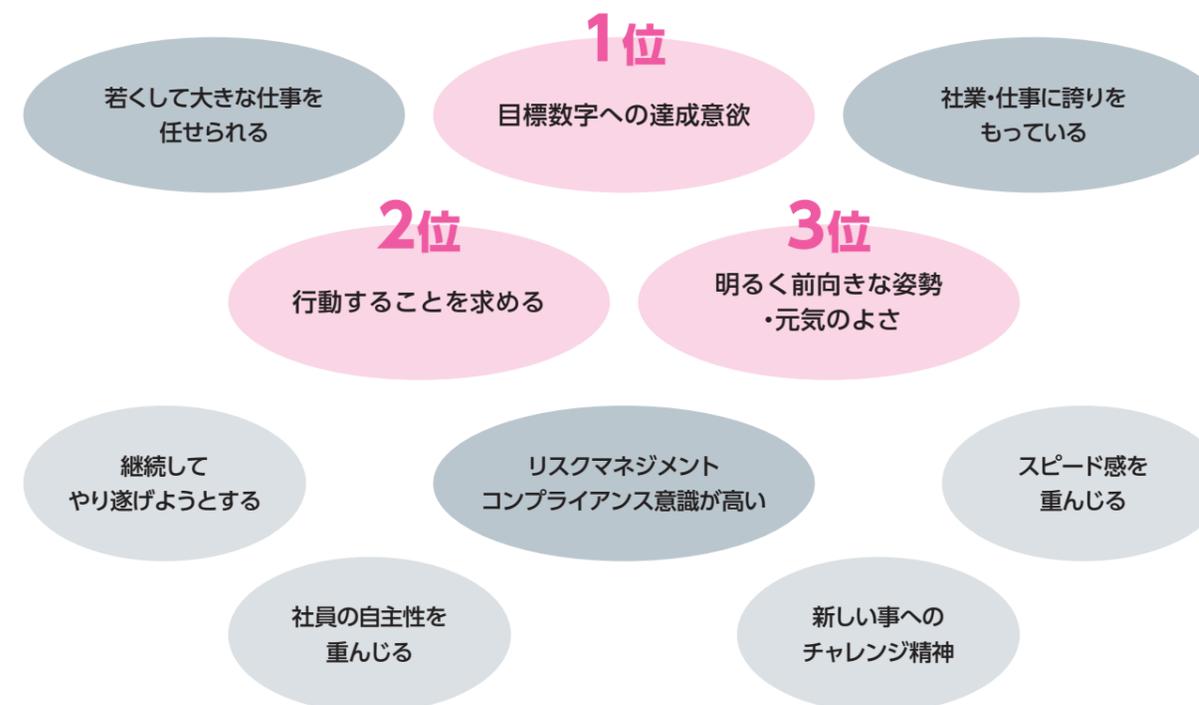
専門資格取得者数

資格	取得者数
一級建築士	749名
1級建築施工管理技士	1,259名
宅地建物取引士	3,132名
管理業務主任者	1,009名
マンション管理士	232名
賃貸不動産経営管理士	469名
応急危険度判定士	605名
介護福祉士	401名
アソシエイト・ホスピタリティ・コーディネーター	443名

2023年度主要試験合格率

	宅地建物取引士	一級建築士	1級建築施工管理技士
当社	90.9%	47.6%	87.5%
グループ全体	79.8%	44.8%	78.4%

職場風土調査 上位10項目



人材育成について

長谷工グループの今と目指す方向性

As is

「自律人材の継続輩出と将来の長谷工を担う多様な人材を育成する」をスローガンに、自律人材の育成とキャリア開発、持続的成長を見据えた次世代の経営者・役職者及び実務リーダー層の育成、新たな戦略を実現する人材の育成という観点でイノベティブ人材・グローバル人材の養成、DX教育等幅広く展開しています。

To be

多様で厚みのある人材ポートフォリオ構築のため、DXをはじめとしたリスキングとともに、自ら学び相互に学び合う風土の醸成に取り組んでまいります。また、期待される役割と難度が高まり続けているマネジメント層を後押しするプログラムを拡充することは多様な人材の活躍に直結するものであるとともに、将来を担う経営人材の育成に繋がる取り組みと考えています。

職種別実務教育の強化

持続的成長の鍵となる若手社員の早期戦力化のために実務に即した会社別・部門別カリキュラムによる育成に取り組んでいます。

当社の事務系総合職は、グループの販売会社での実習を通し、生きたお客様の声・ニーズを把握し事業企画へ活かしています。設計職は1年次に施工実習を実施、建設作業所の実態を踏まえた設計力を身に付けます。施工管理職には施工図研修を実施する等、関連する他職種の実務を通じた知識の向上と連携に繋がっています。

自律人材育成プログラムとキャリア開発の連動

入社後10年間で「自ら考え行動し未来を切り拓くことが可能な」自律人材へと育成するべく、職種横断の階層別研修を実施しております。

10・20年次社員は上司との対話を通してキャリアプランを策定し、3年ごとに進捗の定点観測を実施しています(CAP・10(キャップ・テン)制度)。

また、若手社員の職場定着を最重要課題と捉え、Be3(ビーキューブ=入社3年間の職場内外の先輩による側面支援)制度を推進しております。

役職者教育

新任の課長クラスを対象に自律人材の育成に向けた部下育成・職場づくりを目的としたマネジメント研修、適切な目標設定・評価を行うことを目的とした新任評価者ガイダンスを実施しております。また、2025年3月期よりD&I研修を新設し、社員一人ひとりが動きがいをもち活躍する職場づくり・風土醸成に取り組む役職者を後押ししてまいります。

経営幹部候補の計画的輩出・次期経営者の育成、選任計画(サクセッションプラン)の策定

経営幹部人材の育成のため、選抜型の経営者養成講座をそれぞれの階層で実施しています。特に近年は女性幹部の育成に注力しており、現在グループ全体で約70名の女性幹部(うち女性役員20名)が活躍しております。

また、新任の執行役員を対象に経営者として求められる知識を体系化した研修、新任の常務執行役員を対象に講師との対話を通し経営者としての意識改革と行動変容を促すための研修を実施しております。

当社及び関連会社の次期経営者の選定においては、当社グループを横断した候補者リストを作成、当社及び関連会社の役員と議論をしながら次期経営者の選任計画を策定しております。尚、当社役員候補者については、5名の社外取締役と代表取締役等で構成される指名報酬委員会での協議を踏まえ選任しております。

自己学習支援制度「長谷工ビジネスカレッジ」

2020年6月より、生涯学習の考え方をベースに「長谷工ビジネスカレッジ」を開講しております。202コースの通信教育の中から希望のコースを選択する仕組みとし、社員一人ひとりが学びたいものを自らキャリア開発に活かすことを狙いとしております。



新たな戦略を実現する人材の育成・配置

業務改革による生産性向上や新たなビジネスの創出ができる人材づくりに向け、2022年3月期より当社社長が直接指揮を執り、東洋大学情報連携学部(INIAD)の坂村健学部長・教授と連携し、DXアカデミーを開講しました。第一弾はグループ全社員(8,000名受講)へのDXeラーニング、第二弾はグループ全社から80名のDX推進リーダーを選抜、2024年3月期実施の第三弾はグループの全部長層を対象に「DXリテラシー講座」を実施しております。

また、今後の海外事業の拡大を見据え、2017年3月期より外部機関と連携した英語教育を公募で実施、これまでに100名以上が受講しております。

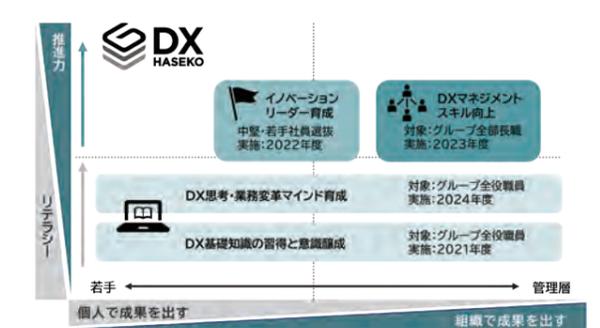
さらに、2030年NS計画長期ビジョンの実現へ向け、異業種リーダー層との合同研修等の越境学習によるイノベーション教育等も実施しております。

人材育成に関する教育(研修)



長谷工コーポレーション単体の数値
※ 2021年度の研修費が前年比で減少している要因はコロナ禍により会場での研修をオンラインへ代替実施したため。

DXアカデミー



25/3期 長谷工コーポレーション教育体系

<教育スローガン>自律人材の継続輩出と将来の長谷工を担う多様な人材を育成する。～個の学び・挑戦を集め、組織の協働により新たなステージへ～

	経営者養成講座	役職者教育	キャリア開発	DX人材・イノベティブ・グローバル人材
役員	新任常務研修 新任役員研修	マネジメント研修 役職者向けD&I研修	60歳研修	
統括部長	新・経営塾	メンタルヘルスラインケア講習	CAP・10	DX推進人材
部長	経営講座	新任評価者ガイダンス	20年次キャリア検討	選抜プログラム
担当部長 チーフ	経営塾 Jr.		3年毎の進捗検証	イノベティブ人材
中堅社員	実務教育		10年次キャリア研修	ALIVE
	営業・スタッフ	施工管理 設計・技術	10年次研修 意識改革セミナー	OutSight
若手社員	不動産・Ma市場セミナー	技術士 TOS S・設計スクール	7年次キャリア検討	グローバル人材
	G営業マン 技術教育 実務研修	実務研修 1級建築施工管理技士 テクニカル講座	4年次キャリア検討	英語教育
	第二資格 宅建士	構一造級・建設 建築士設計 施工実習	7年次キャリア検討	
		若手中堅教育	4年次キャリア検討	
		10年次研修	3年毎の進捗検証	
		意識改革セミナー	10年次キャリア研修	
		7年次研修	7年次キャリア検討	
		4年次研修	4年次キャリア検討	
		新入社員教育	B e3制度(レ・キープ)	
		フォローアップ研修	ネクスター制度(NX)	
		インターバル研修	プラザー・シスター制度(BS)	
		導入研修		
全社員	長谷工ビジネスカレッジ(自己学習支援)	DXアカデミー	リスク・コンプライアンス・人権・D&I・ホスピタリティ教育等	

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発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を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発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発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。