

## 長谷工グループの人材ポートフォリオ

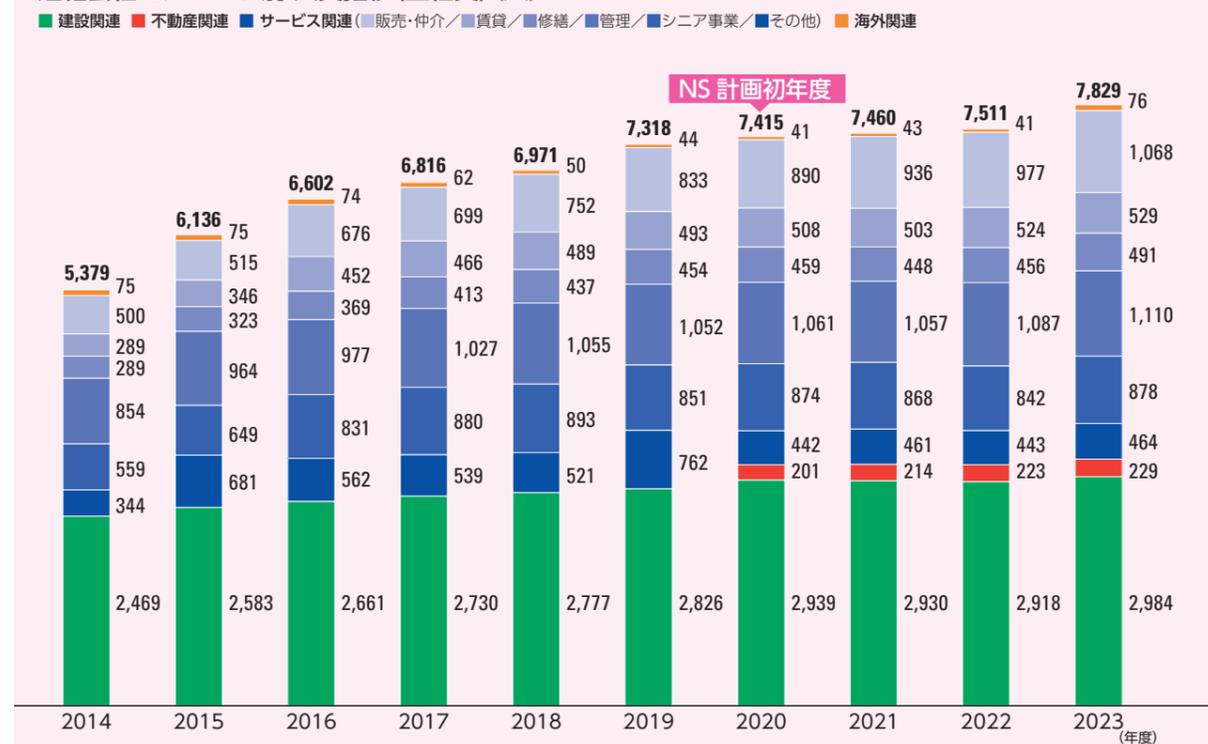
当社グループはマンション建設を中心に分譲マンションの販売・管理・修繕・建替え等の全ての機能を有するとともに、賃貸マンション・戸建住宅や高齢者施設の運営等広く事業を展開する「住まいと暮らしの創造企業グループ」です。

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がっています。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ノ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。

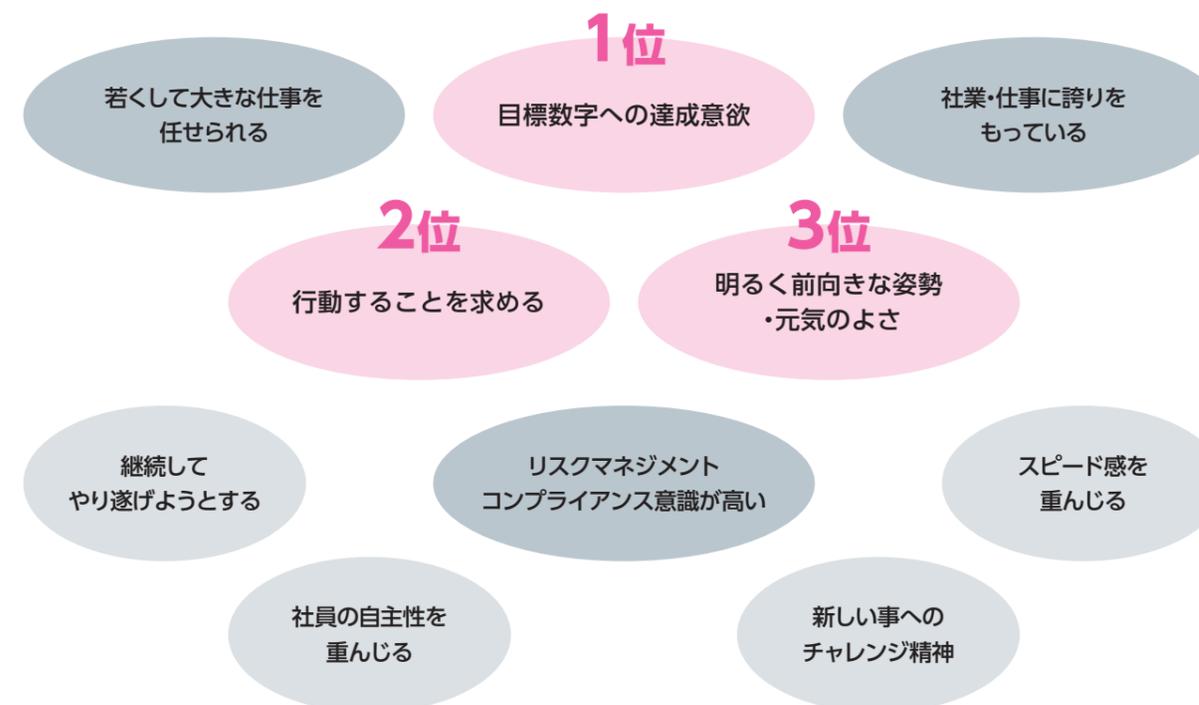
### 専門資格取得者数

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