

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。