

住まいと暮らしの
創造企業グループ



長谷エグループ
統合報告書

2024

INTEGRATED
REPORT



(株)長谷工コーポレーション
取締役会長

辻 範 雄

ステークホルダーの皆様へ

長谷工グループは「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」ことを企業理念に掲げ、「住まいと暮らしの創造企業グループ」としてお客さまをはじめとしたステークホルダーの皆さまに支えられてきました。当社では2030年3月期に目指す姿「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」に向け、安全・安心・快適な住まいの提供を目標に掲げ、分譲マンションを中心に環境配慮型住宅や高齢者住宅のご提供、再開発・建替の実施等、これからのわが国の実情に即した取り組みに邁進し、社会やステークホルダーの皆様のお役に立てればと考えております。

引き続き、社会課題の解決に取り組みつつ、最終年度を迎えたNS計画の重点戦略と位置付けたコア事業の競争力強化や不動産関連事業の投資拡大、DXや人的資産への投資など、将来の成長に向けた取り組みを強化してまいります。また、強固な財務基盤を維持しつつ、成長戦略投資の加速と株主還元の拡充を図り、資本効率性をより意識した経営に努めるとともに、グループ各社の連携をさらに高め総合力を発揮することで、サステナビリティに積極的に取り組み、持続可能な企業グループとして発展を続けてまいります。

長谷工グループ理念

企業理念

都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。

行動指針

- 1.「お客さま第一」:最良の品質と最善のサービスを提供しよう
- 2.「誠実」:誠意を尽くして仕事にあたり、信用をかちとろう
- 3.「挑戦」:総合力と行動力で新しい世界を切り拓こう
- 4.「感謝と誇り」:感謝の気持ちを忘れずに、自信と誇りをもって働こう
- 5.「品格」:志を高く、品格のある社会人をめざそう

グループスローガン

住まいと暮らしの創造企業グループ

Contents

会長メッセージ・理念・目次・編集方針 02

トップメッセージ 04



長谷工グループの価値創造

- 集合住宅と長谷工のあゆみ 10
- 長谷工グループの事業概要 12
- 連結財務・非財務ハイライト 14
- 価値創造プロセス 16
- 長谷工グループの経営資源 18
- 長谷工グループのビジネスモデルとコアコンピタンス 20
- 財務担当役員メッセージ 22
- 中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan」の進捗状況 26
- サステナビリティ推進担当役員メッセージ 30
- 特集:長谷工グループのDX戦略 32

編集方針

『長谷工グループ統合報告書2024』は、幅広いステークホルダーとのコミュニケーションツールとして位置付けています。中期経営計画や事業戦略、CSRの取り組み、また、長谷工グループの成長(価値創造)ストーリーをご紹介します。当社グループの理解促進のためにご活用いただけましたら幸いです。

対象期間

2023年度(2023年4月~2024年3月)
但し、一部対象期間外の情報も含めています。

対象組織

長谷工コーポレーション、子会社84社及び関連会社10社を対象としています。

発行

2024年9月

見直しに関する記述

当報告書におきまして、掲載した予測は報告書作成時点の当社判断に基づくものです。そのため、様々な要因の変化により記述されている将来見直しとは異なる結果となる可能性があることをご承知おきください。

ガイドラインへの対応

『長谷工グループ統合報告書2024』は、国際統合報告フレームワーク(IIRC)、GRIスタンダードを参照しています。

事業戦略

- 建設関連事業 36
- 不動産関連事業 38
- サービス関連事業 40
- 海外関連事業 42
- 社外取締役メッセージ 44

価値創造基盤の強化

- 長谷工グループのサステナビリティマネジメント 48
- 2023年度 長谷工グループCSR行動計画 52
- 信頼される組織風土 54
- 住んでいたい空間 62
- 働いていたい場所 68
- 大切にしたい風景 84



データセクション

- 経営成績の分析 92
- 連結財務諸表 94
- 会社概要/株式情報 98

豊かな住まいと暮らしの実現を通じて、持続可能な社会づくり、企業価値向上を目指してまいります。

㈱長谷工コーポレーション
代表取締役社長

池上一夫

当社は、1937年「長谷川工務店」として創業し、1969年に自社第一号マンションを竣工して以来、首都圏・近畿圏を中心に分譲マンションの設計・施工を手がけてきました。施工してきたマンションの累計戸数は2023年に70万戸を超えましたが、ここに至るまでの間、変化する社会ニーズに応えながら、安全・安心・快適な住まいの提供に努めてまいりました。これまでの発展を支えてくださったすべてのステークホルダーの皆様にご心より御礼申し上げます。

私は入社以来、一貫して意匠設計の業務に携わり、常に「豊かな住まい方」について考え続けてきました。そして今、社長としてこの理念を長谷工グループ全体で実現することに、より一層の使命感を感じています。

「豊かな住まい方」を実現するためには、物理的な空間を提供するだけでなく、人々の生活に寄り添い、幸せを育む場所を創造することが重要です。私たちは、住まいが家族の絆を深め、個々人の成長を支え、そして社会とのつながりを生み出す基盤になると考えています。

昨今、社会環境や生活様式が急速に変化する中、住ま

いに求められる役割も多様化しています。コロナ禍を経て社会に普及したテレワークにより、住まいは仕事の間としての機能も求められるようになりました。また、環境への配慮や災害への備えなど、サステナビリティの観点からもそのあり方が問われるようになっていきます。

国内ナンバーワンのマンション施工実績を持つ企業として、私たちには大きな社会的責任があります。この責任を果たすべく、品質と安全性の追求はもちろん、環

境への配慮、働き方改革の推進、そしてガバナンスの強化にも注力しています。

「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という企業理念のもと、私たちは今後も変化する社会のニーズに応えつつ、新たな価値を創造し、日本の住まいをより豊かにすることで、持続可能な社会の実現に貢献したいと考えています。

社会変革期における挑戦 ～NS計画4年間の振り返り～

2020年4月にスタートした5か年の中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan (略称: NS計画)」は4年の期間が終了し、ついに最終年度に入りました。

この4年間は大きな社会環境の変化があったと感じています。計画スタート当初は新型コロナウイルスがまん延し、緊急事態宣言が発出されるなど厳しい状況下に置かれました。ただ、テレワークなどの導入により

自宅過ごす時間が増え、人々の住宅への関心が高まったことや、低金利の支えもあり、計画2期目の2021年度には業績を回復することができました。

一方で、コロナ禍が収束した現在においては、ウクライナ情勢や米中対立などに起因する燃料費の高騰、資材価格の上昇、円為替の変動などが起きています。また、建設業界では、半導体工場や大型再開発事業など国内建設需要が旺盛なことに伴い、労務不足が一層深刻化しています。2024年4月からは罰則付きの時間外労働の上限規制も始まりました。

こうした中、当社では従前から、当社の建設部門・設計部門・技術推進部門に建栄会という優れた協力会社組織を加えて四位一体となり、工業化工法やDXの促進を進めてきました。特にDXについては、14年前からコンピュータの3次元上で設計を行う「ビルディング・インフォメーション・モデリング」(以下、BIM)を導入するなど、業界に先駆けて建設現場でのDXを積極的に進めているほか、現在は人工知能(AI)を活用した自動設計や、建築部材メーカーと協力のサプライチェーンの効率化なども手がけています。

こうした取り組みにより、建設現場の生産性を1割アップさせることは実現できましたが、NS計画が終了する2025年3月期までに2割アップさせることを目指して、様々なチャレンジをしています。生産性のさらなる向上を実現することが、建設現場の労務不足に対応しながら品質と安全を確保するという社会課題の解決にもつながるものと考えています。



社長安全パトロールにおける現場朝礼での訓示

日本経済については、長年続いたデフレを脱しインフレに突入したことも大きな変化と捉えています。当社では2023年に引き続き、2024年も従業員の賃金の引き上げを実施しました。昨今の世界的な物価高騰という厳しい状況下での社員の頑張りに報いることが第一ですが、同時に当社の今後の発展・成長のためには、将来を担う人材の確保・定着が必要不可欠です。多様な個性・価値観を認め合い、すべての社員がやりがいを持って、自分らしく活躍できる環境を整えることにより、業績向上と処遇改善が連鎖する好循環を生み出すものと考えています。

マンションの新たな価値づくりに向けての挑戦

長谷工グループでは、マンションに新たな付加価値をつけるための挑戦を常に行っています。

代表的なものとして、最長15年のアフターサービス期間となる「長谷工プレミアムアフターサービス」があります。単に建物をつくるだけでなく、住まい手であるお客様から直接話を聞いて建物の状態を確かめたり、安心・安全・快適に暮らしていただくための調整や修繕も行っています。累計70万戸のマンションを施工し、高品質の居住環境を提供してきたマンションのトップメーカーとして、つくったあとも長く快適に住んでいただきたいという思いから、常に品質にこだわり、責務を持って取り組んでいます。

また、2024年春には、居室などに配置された収納スペースを集約することで自由な空間利用を可能にする分譲マンションの新たな間取り「Be-Fit (P66参照)」を開発しました。マンションの住戸面積が縮小傾向にある一方、住まいのあり方や働き方に対するニーズが多様化するなか、使い方を限定しない多目的な住空間の必要性が高まっていることを背景に開発したのですが、今後も消費者や住宅供給事業者の皆様の様々なニーズをくみ取り、「Be-Fit」に続く様々な商品企画・開発に積極的に挑戦していくつもりです。

環境配慮と居住性向上の両立を目指して

近年、気候変動による自然災害の頻発・激甚化が、私たちの住まいや暮らしの安全・安心にとって大きな脅威となっており、企業が持続的に事業活動を行う上でも、地球環境を守る取り組みは極めて重要です。

当社では、2021年に気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」を策定し、同時に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明しました。本対応方針に則り、温室効果ガス(CO₂)総排出量の削減目標を設定していますが、そのベンチマークである2030年度の削減目標が科学的な根拠に基づくものとして、2022年6月にはScience Based Targets (SBT) イニシアチブより認定を取得しています。

その目標達成に向けた主要技術の一つとして、当社が独自に開発した環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」があります。H-BAコンクリートは、一般のコンクリートと同等の品質を保ちつつ、建築物の適用箇所を選ばずに使用可能であることが大きな特長の一つです。さらなる環境負荷低減への要求の高まりが想定される中、汎用的に使用できるH-BAコンクリートを普及させていくとともに、より一層のCO₂排出量削減に向けた技術開発を進めていくことが重要だと考えています。

また、2050年カーボンニュートラルを目指す上で、ゼロエネルギーの新築マンションを建築するだけでなく、既存のマンションから排出されるCO₂を低減させることも大きな課題です。2023年、自社賃貸マンション「サステナブランシェ本行徳」では、リノベーション物件としては国内で初めて建物運用時のCO₂排出量実質ゼロを実現しました。日本では、建物をつくっては壊し、壊してはつくるといった「スクラップ&ビルド」の時代が長らく続きましたが、環境負荷低減に向けた行動が企業にも消費者にも求められる



なか、住宅性能を維持しながら長く使う、ストックを活用するといった「ストック&リノベーション」の時代への移行も見込まれるところです。既存マンションのCO₂低減リノベーションは、今後需要が増大する分野とみています。

長谷工グループは、環境負荷の低減と居住空間の質的向上を同時に実現する重要な施策として、木造化および木質化の推進にも注力しています。この取り組みは、単にCO₂削減という環境面での効果だけでなく、居住者の心身の健康や幸福感にも大きく寄与するものと考えています。

木材の活用は、建築時のCO₂排出量削減に直接的に貢献します。また、木材自体がCO₂を固定化する性質を持つため、長期的な炭素貯蔵にもつながることに加えて、木材の製造・加工・輸送過程におけるCO₂排出量は、鉄やコンクリートと比較して大幅に少ないことも利点です。

私たちの木造化・木質化への取り組みは、単なる環境対策にとどまりません。木材が持つ独特の質感、香り、温もりは、人々の五感に働きかけ、心地よさや安らぎを与えます。特に、都市部のマンション居住者に対して、自然素材に触れる機会を提供することは、生活の質を大きく向上させる可能性を秘めています。現在、当社では

マンションの共用部分への木材活用を積極的に進めています。エントランスホール、ラウンジなどの共用スペースに木材を取り入れることで、マンション全体に温かみと高級感を演出し、居住者の満足度向上に貢献しています。

また、一部のプロジェクトでは、構造体自体の木造化にも挑戦しています。今後は、この木造化・木質化の取り組みをさらに拡大し、より多くのプロジェクトに導入していきたいと考えています。中層マンションにおける木造・木質ハイブリッド構造の研究開発にも力を入れ、技術的課題の克服に取り組んでいきます。

「HASEKO BIM & LIM Cloud」の構築と “暮らしの最適化”の実現

長谷工グループでは、マンションの設計・施工における生産性の向上や入居者の生活の質向上を目指して様々な取り組みを進めていますが、そのうちの一つである「リビング・インフォメーション・モデリング」(以下、LIM)は、マンションで居住者の生活が始まってからの建物の状態や設備の利用状況、居住者の生活動向など、マンション内で蓄積されるあらゆるハード・ソフトの情報を計測し一元化する仕組みです。住まいと暮らしに関する情報プラットフォーム「HASEKO BIM & LIM Cloud」を構築することで、単なる住空間の提供を超えた、真の「暮らしの最適化」を目指しています。

LIMに取り組む上では、新技術の開発や生活者のプライバシーへの配慮など、克服すべき課題が少なくありません。より確実に価値ある成果を生み出すために時間を要している面もあります。しかし、LIMが持つ可能性は計り知れません。例えば、「サステナブルシエ本行徳」での実証実験では、AIやIoTを活用した睡眠の質向上、自然環境がもたらすリラックス効果の数値化、災害対応システムの高度化など、多岐にわたる検証を行っています。これらの取り組みは、将来的に人々の住生活に大きな変革をもたらす可能性を秘めています。

さらに、長谷工グループの強みは、マンションのライ

フサイクル全体をカバーする総合力にあります。設計・施工から販売、管理、修繕に至るまで、あらゆる段階で蓄積されるデータを統合的に活用することで、これまででない付加価値を生み出せると確信しています。

現在、長谷工グループではこれらのビッグデータをデジタル化し、グループ全体で共有・活用できるシステムの構築を進めています。2030年までの完全実現を目指していますが、その過程で得られる知見や技術は、逐次サービスに反映させていく予定です。例えば、建物の経年変化予測に基づく先進的な予防保全や、居住者の生活パターンに応じたパーソナライズされたエネルギーマネジメント、さらにはコミュニティ形成支援のためのAI活用など、革新的なサービスの開発が期待できます。

LIMの取り組みは、単に長谷工グループの競争力強化にとどまらず、日本の住生活全体の質的向上に寄与する可能性を有しています。超高齢社会への対応、環境負荷の低減、災害レジリエンスの向上など、社会課題の解決にも大きく貢献できると考えています。

私たちは、この挑戦的な取り組みを通じて、「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という企業理念のもと、着実に歩みを進めていきます。今後も長期的視点を持ちつつ、一步一步確実に前進していきたいと思えます。

イノベーションの源泉としての多様性

長谷工グループの特徴的な強みの一つは、建設会社でありながら長年にわたりサービス関連事業を手がけてきたことにあります。建設とサービスの両分野で事業を展開してきたことで、当社は早くから多様な人材の必要性を認識し、特に女性の活躍推進に注力してきました。こうした歴史的な背景が、当社の現在の人的資本経営の基盤となっています。

1980年代後半、当社は女性社員を中心とする「住まい方提案プロジェクト室」を設計部門内に設置しました。このプロジェクトでは、女性社員が実際にマンションに住みながら、日々の生活から得た気づきを商品開発に反映させました。この取り組みは、ダイバーシティ

&インクルージョン(D&I)という概念が一般化する以前から、当社が多様な視点、特に女性の視点を重視してきたことを示す一例ともなっています。女性活躍推進については、建設業界の中でもリーディングカンパニーとしての地位を確立すべく、より一層の努力を重ねていきます。次世代の女性管理職の育成を加速させるとともに、男性の育児参加促進、外国人材やシニア人材の活用など、あらゆる面での多様性推進に取り組んでいきたいと考えています。

2023年5月に策定した「長谷工グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」では、「個性活躍」をキーワードに掲げています。この「個性活躍」とは、単に多様性を認めるだけでなく、一人ひとりの独自の才能や視点を積極的に活かしながら、新たな価値創造につなげることを意味しています。私自身がトップとして、この「個性活躍」の実現に向けた取り組みの旗振り役となることを決意しています。

人々の住まいや暮らしが多様化する現代社会において、新しい価値を生み出し続けるには、多様な人材の視点を結集することが不可欠です。「個性活躍」を通じて、一人ひとりの社員が持てる能力や技術を最大限に発揮できる環境を整備し、イノベーションの創出と持続的な成長を実現してまいります。



現場視察

持続可能な社会の実現と 企業価値向上の両立を目指して

社会情勢や環境問題が刻々と変化中、企業のサステナビリティ経営への取り組みがますます重要になっています。長谷工グループは、「住まいと暮らしの創造企業グループ」としてこの課題に真摯に向き合い、ハードとソフトを連携させた多様な事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。

私たちは、良質な住まいの提供が人々の尊厳ある生活の基盤であり、社会の持続的発展に不可欠であるという認識のもと、サステナビリティ推進に取り組んでいます。具体的には、環境配慮型住宅の企画・開発、多様性に配慮したコミュニティづくり、高齢者や障がい者なども含めたあらゆる人々に優しい住環境の整備などを推進しています。

これらの取り組みは、社会課題の解決に寄与するだけでなく、長谷工グループの競争力強化と新たな事業機会の創出にもつながると考えています。例えば、環境性能の高い住宅は、居住者のエネルギーコスト(光熱費)やメンテナンスコスト(修繕費)の削減をもたらすとともに快適性の向上にも貢献し、長期的な資産価値の維持にも寄与します。また、多様なニーズに応える住まいづくりは、新たな顧客層の開拓や事業領域の拡大をもたらします。

さらに、サステナビリティ経営の推進は、社員のエンゲージメント向上や多様で優秀な人材の確保にもつながり、組織の活性化と生産性向上に寄与すると考えています。これらの相乗効果により、長谷工グループの長期的な企業価値向上を実現できると確信しています。

今後もステークホルダーの皆様との対話を重視しながら、イノベーションの創出と社会課題の解決に果敢に挑戦してまいります。豊かな暮らしと住まいの実現を通じて持続可能な社会づくりに貢献し、企業価値の向上を目指していきますので、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

時代が求める、住まいの創造 ~集合住宅と長谷工のあゆみ~

私たち長谷工グループは、時代とともに変化する社会課題に常に対応し、安全・安心・快適な住まいの提供に努めてまいりました。今後も引き続き、皆様のより良い暮らしの実現を目指していきます。

詳細はWebサイトをご覧ください▶

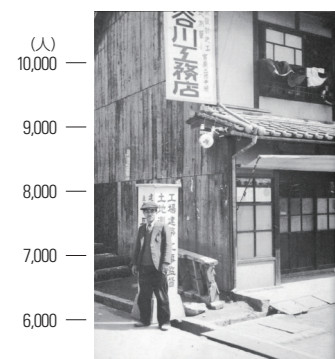
1937年 「長谷川工務店」創業(兵庫県尼崎市)

ニーズ

戦争の激化により、軍需関連施設の建設が活発化。戦後は学校建築などの官公庁工事が急増した。

長谷工の対応

- 戦前は木造の工場や事務所の建築を行う業者として民間からの受注を中心に発展。
- 終戦直後は学校建築など官公庁工事を数多く手がけた。その後初の鉄筋コンクリート工事としてアパート建設を受注し、躍進に繋がる。



創業当時の社屋前に立つ、長谷川武彦(創業者)

1960年代~ マンション普及の時代

ニーズ

日本の高度成長期真っただ中、総人口も1億人を超え集合住宅のニーズが高まる。1962年に「建物の区分所有等に関する法律」が策定されたことで分譲マンションという住宅形態が生まれ、国の持家政策もあり、量的拡大が進んだ。

長谷工の対応

- 1968年には初の自社マンションの建設に着手し、アフタークレーム対応を含めて、生産技術の合理化や研究開発に取り組んだ。
- 長谷工独自の規格型住宅の大量供給システム「CONBUS(コンパス)」の展開により、マンションの量的普及と居住水準の向上に寄与した。



自社第一号マンション 芦屋松浜ハイツ



CONBUS(コンパス)シリーズ

1980年代~ マンション多様化の時代

ニーズ

ライフスタイルや家族形態の変化、投資用物件の増加などマンションのニーズは多様化。1993年には、分譲マンションに「住宅性能保証制度」が導入され、1995年の阪神・淡路大震災によりマンションの基本性能がより一層重視されるようになった。

長谷工の対応

- 技術研究所や業界初のソフト系シンクタンクである総合研究所(現株長谷工総合研究所)を設立し、市場ニーズを反映した商品・技術の研究、開発を推進。
- 業界に先駆けて導入していた独自の「住宅性能表示マーク」の活用、業界初の「ネイキッドルーム」の設置など、これまで見ることができなかったマンションの「基本性能」の見える化への取り組みに注力。

入居者のためのオートロックシステム

雨風にも強い強固な外壁

専有面積 80㎡以上
住居専ら面積も広めに計画

1960%
奥行きのあるワイドバルコニー

2500mm
ゆとりの天井高

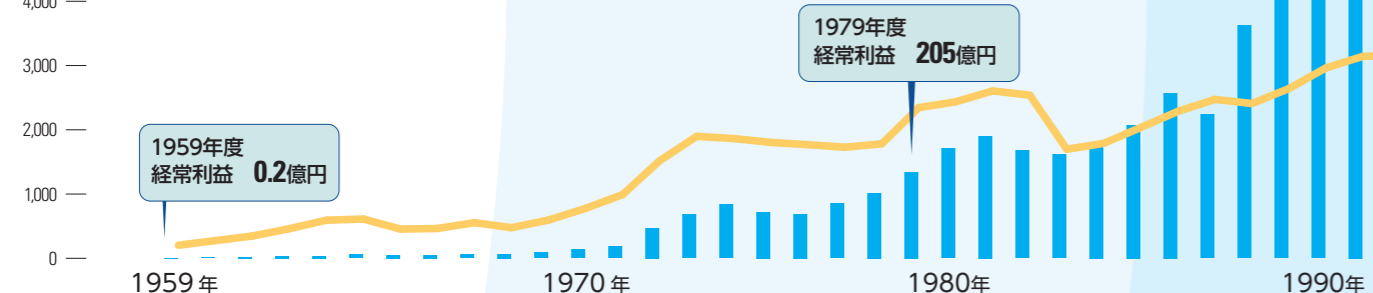
180%
戸境コンクリート壁

独自の住宅性能マーク

創業80周年PJにて新設
長谷工テクニカルセンター・
長谷工マンションミュージアム

日本初の長期優良住宅認定マンション
プランシエラ浦和

当社初の超高層マンション
アクロシティ・タワーズ



※1 期末の計数。1987年度以降は3月末、それ以前は5月末

※2 従業員数の1983年度末は、販売・仲介部門が関連会社として独立したため単体は減少(連結開示無し)

2000年代~ 安全・安心の時代

ニーズ

耐震偽装問題などの建築業界の不祥事が続き、コンプライアンスが重要視されるようになる。また、2011年の東日本大震災など自然災害が多発し、マンションも安全・安心が重視される時代に。

長谷工の対応

- 2009年「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」が施行され、分譲マンションでは日本初の「長期優良住宅」認定を取得。
- 基本性能の充実とカスタマイズ性が両立した次世代型マンション「Be-Next(ビーネクスト)」を開発・実用化。
- ハード・ソフトの災害対策を通じた災害に強いマンションづくりを推進。



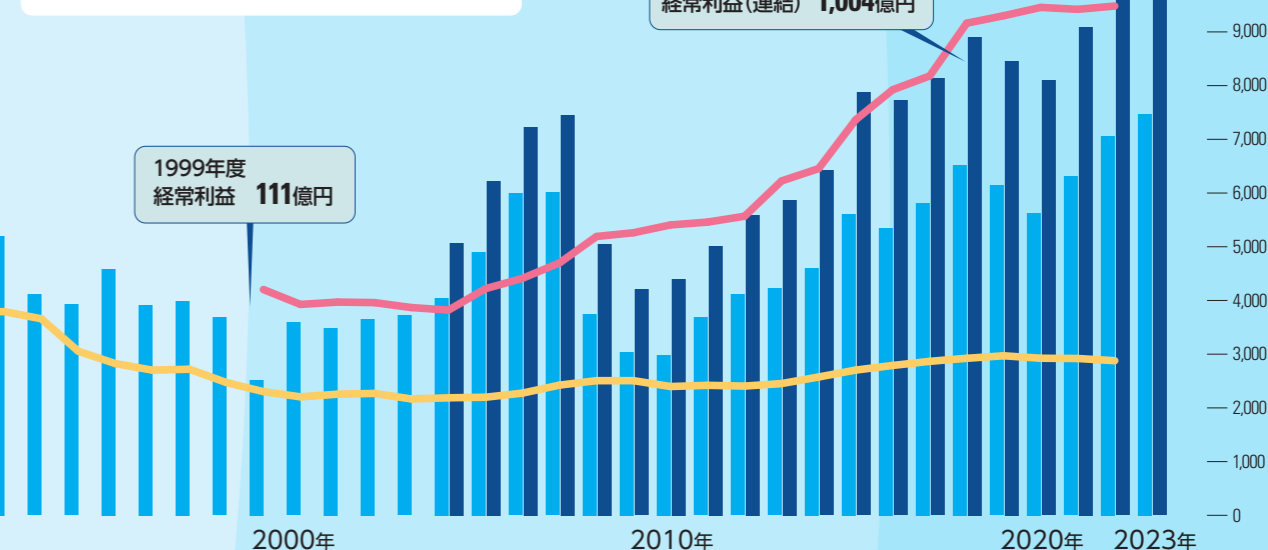
日本初の長期優良住宅認定マンション プランシエラ浦和



創業80周年PJにて新設 長谷工テクニカルセンター・長谷工マンションミュージアム

売上高(単位:億円)・従業員数(単位:人)の推移

■ 売上高(単体) ■ 売上高(連結)
— 従業員数(単体) — 従業員(連結)



※3 従業員数の1994年度末は、関連会社への大幅な異動等により減少(連結開示無し)

2020年代~ 持続可能性の時代

ニーズ

コロナ禍により消費者行動は足許で大きく変化。また、持続可能な成長に向け、気候変動対応など、環境との調和や多様性の尊重が求められる時代に。社会情勢の変化に伴い、マンション市場も大きく変化していくことが想定される。

長谷工の対応

- マンションの長寿命化や環境にやさしいマンションづくりなど、持続可能性に配慮した事業を推進。
- デジタル・トランスフォーメーション(DX)を推進し、更なる品質向上と新たな価値の提供を目指す。
- コロナ禍に対応し、ニューノーマルな暮らしに対応したマンションを提供。
- グループが主体となって開発する全てのマンション(2022年度以降設計着手案件)についてZEH化。
- ICTを活用した、IoTマンション事業を積極推進。
- 「サステナブルシエ本行徳」(国内初建物運用時のCO2排出量実質ゼロを実現する賃貸マンションプロジェクト)が竣工[2023年9月]



サステナブルシエ本行徳

マンション施工累計戸数

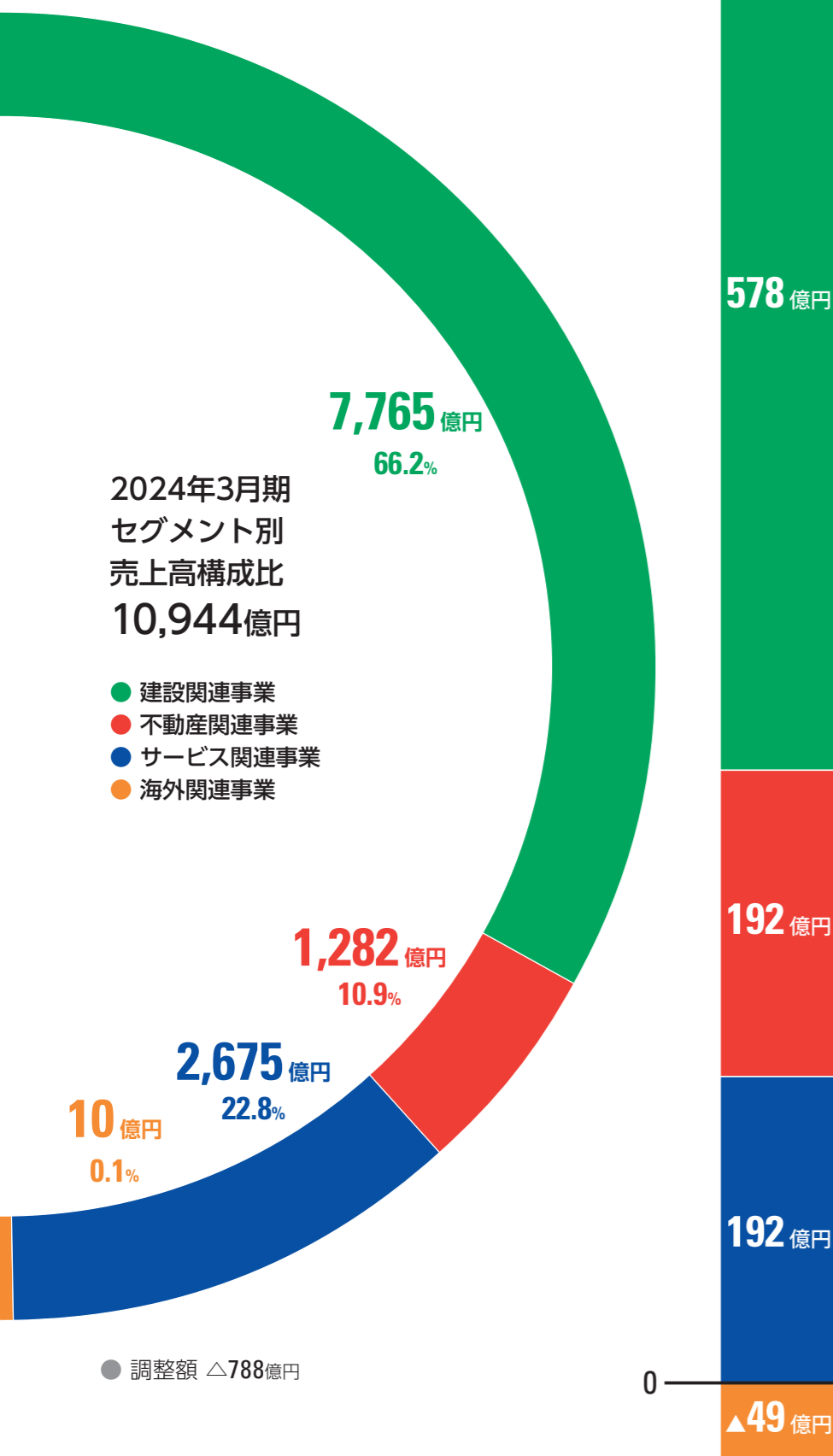
70万戸突破

2023年

日本の分譲マンションストックのおよそ1割

長谷工グループの事業概要

2024年3月期
セグメント別利益



建設関連事業

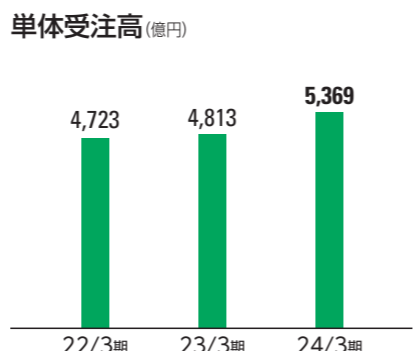
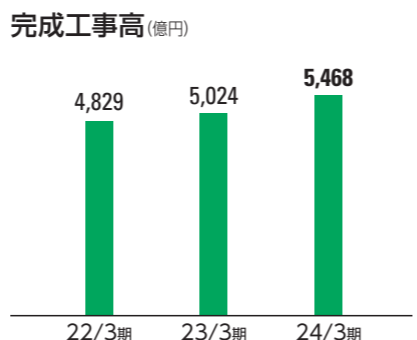
当社は主に3大都市圏にて、マンション等の企画・設計から施工までを行う総合建設業を営んでおります。単体での受注高は5,369億円であり、新規供給戸数に於ける施工シェアは首都圏・近畿圏ともトップシェアを誇ります。また、(株)細田工務店では戸建住宅の施工も行っております。

セグメント売上高	7,765億円
セグメント利益	578億円
セグメント資産	3,833億円

グループ会社	不二建設(株)、(株)ハセック、(株)長谷工ファニッシング、(株)細田工務店 他
従事する従業員数	2,984名

中期経営計画における重点戦略

- 建設関連事業の領域拡大
- 再開発・建替事業の拡大・コンパクトシティ化への対応



不動産関連事業

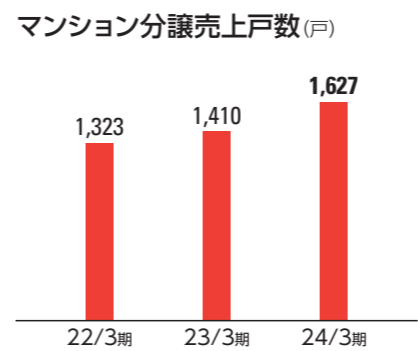
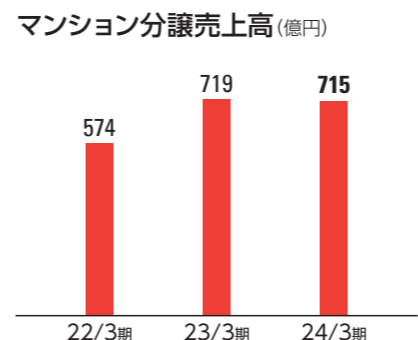
3大都市圏を含む全国にてマンション分譲事業を行っています。ゼネコンとして累計70万戸を施工してきた実績を元にしたデータ、ノウハウを盛り込み、豊かな住まいと生活空間を提供しています。また、子会社である(株)長谷工ホームでは戸建住宅の分譲事業を行っています。

セグメント売上高	1,282億円
セグメント利益	192億円
セグメント資産	4,845億円

グループ会社	(株)長谷工不動産ホールディングス、(株)長谷工不動産、総合地所(株)、(株)長谷工ホーム 他
従事する従業員数	229名

中期経営計画における重点戦略

- マンション分譲事業の事業エリア拡大
- 賃貸不動産の保有・開発事業の展開



サービス関連事業

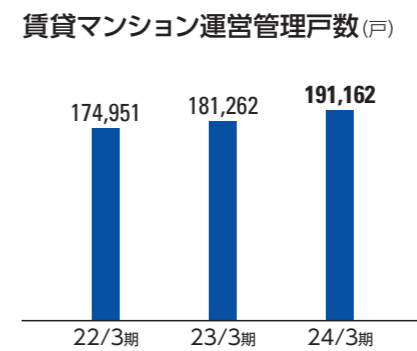
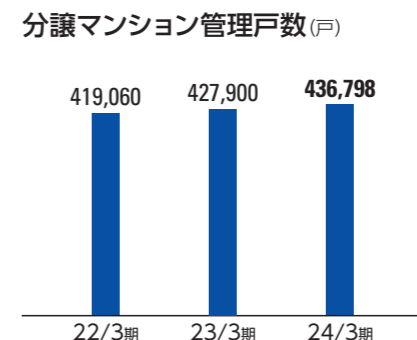
分譲マンションに付随する販売、管理、インテリア販売、流通仲介、リノベーション、大規模修繕に加え、賃貸管理・開発、住宅代行業務、有料老人ホームの運営など、より消費者に近い事業であり、一人一人のお客様の人生に寄り添ったサービスを提供しています。

セグメント売上高	2,675億円
セグメント利益	192億円
セグメント資産	2,738億円

グループ会社	(株)長谷工リフォーム、(株)長谷工ライブネット、(株)長谷工ビジネスプロクシー、(株)長谷工アーベスト、(株)長谷工リアルエステート、(株)長谷工インテック、(株)長谷工システムズ、(株)長谷工コミュニティ、(株)長谷工シニアウェルデザイン 他
従事する従業員数	4,540名

中期経営計画における重点戦略

- サービス関連事業の継続強化
- 事業エリアを大都市圏から地方主要都市へと拡大
- 先進技術導入による事業モデルの再構築
- 既存ビジネスの生産性の抜本的な改革



海外関連事業

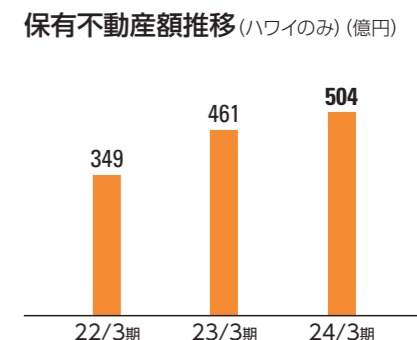
子会社であるHaseko America,Inc.他が、アメリカ合衆国のハワイにて戸建て分譲、商業施設開発を、本土にて賃貸・シニア住宅の開発を行っています。また、ベトナムではサービスアパートメントの施工・運営を行っています。

セグメント売上高	10億円
セグメント利益	△49億円
セグメント資産	1,180億円

グループ会社	HASEKO America,Inc.他
従事する従業員数	76名

中期経営計画における重点戦略

- 海外事業への投資
 - ・米国(ハワイ)における収益基盤の再確立
 - ・東南アジアにおける設計・施工生産体制の確立
 - ・不動産開発プロジェクトへの参画



連結財務・非財務ハイライト

主要財務データ 連結

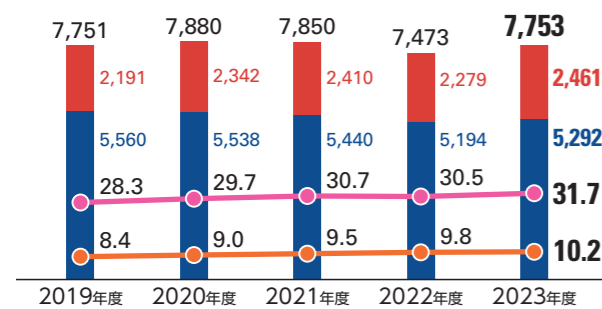
[その他非財務情報についてはこちら▶](#)

区分		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
		97期	98期	99期	100期
受注高	(百万円)	442,751	539,642	551,445	577,811
売上高	(百万円)	587,571	642,167	787,354	772,328
営業利益	(百万円)	28,838	42,698	68,762	89,032
経常利益	(百万円)	25,405	41,889	67,327	88,827
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	24,830	28,542	51,226	58,762
包括利益	(百万円)	31,207	38,440	44,259	58,116
純資産額	(百万円)	119,472	144,089	185,374	238,467
総資産額	(百万円)	457,408	476,914	589,993	630,937
1株当たり純資産額	(円)	346.17	478.45	615.21	791.24
1株当たり当期純利益	(円)	81.36	94.64	170.41	195.48
潜在株式調整後1株当たり当期純利益	(円)	67.98	92.90	—	—
自己資本比率	(%)	26.1	30.2	31.3	37.7
自己資本利益率	(%)	21.3	21.7	31.1	27.7
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	55,267	39,984	65,590	109,536
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	29,395	△4,067	△30,801	△19,824
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△65,425	△40,235	△16,286	△40,213
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	137,689	133,563	152,115	201,456
有利子負債	(百万円)	147,861	128,245	174,721	141,850

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
101期	102期	103期	104期	105期	106期	107期
558,405	568,931	518,847	483,158	546,537	563,474	600,909
813,276	890,981	846,029	809,438	909,708	1,027,277	1,094,421
100,805	98,430	85,925	72,909	82,702	90,162	85,747
100,497	100,369	85,253	71,832	81,871	88,265	83,334
72,289	87,391	59,851	48,258	54,490	59,326	56,038
74,798	86,214	53,040	53,273	57,958	63,316	78,975
296,835	368,051	387,682	394,365	417,667	454,088	511,246
687,706	773,219	799,319	953,659	1,081,907	1,198,105	1,351,231
995.44	1,234.13	1,323.51	1,425.93	1,520.73	1,666.30	1,874.17
241.98	293.87	201.36	168.62	198.32	216.10	205.45
—	—	—	—	—	—	—
43.0	47.5	48.5	41.4	38.6	37.9	37.8
27.0	26.3	15.8	12.3	13.4	13.6	11.6
56,516	33,064	△15,263	31,876	65,448	△51,909	115,023
△16,351	△14,473	△37,222	△35,772	△31,601	△55,446	△39,846
△34,742	△12,379	△8,356	66,799	15,728	50,785	△753
206,866	212,980	151,754	214,299	264,864	208,333	283,493
125,441	120,404	152,262	267,951	311,841	391,500	415,000

主要非財務データ

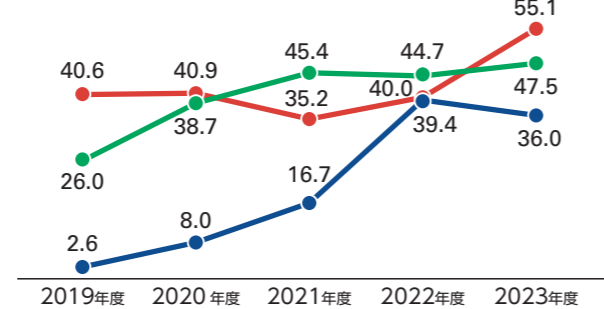
グループ従業員数 / ■男性 ■女性 (人)
●女性従業員比率(%) ●女性管理職比率(%)



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。引き続き、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、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。

※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

子育て関連制度 男性の取得状況(%)
●育児休業 ●配偶者出産休暇取得率 ●こども休暇取得率

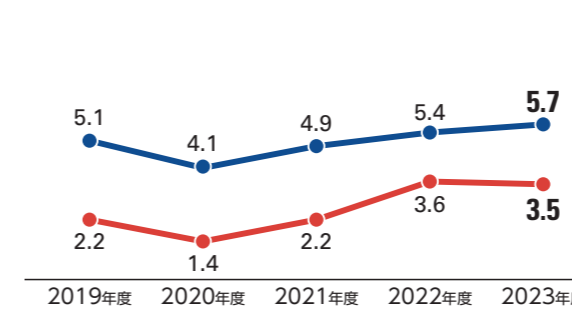


役員によるイクボス宣言による後押しや社内報での取得事例紹介等を通して男性育休取得率向上を図っております。また当社独自の制度として、2019年度より、「配偶者出産休暇」と「こども休暇(保育園行事等対応の為の休暇)」といった有給休暇を策定しております。

配偶者出産休暇は2023年4月に取得可能期間を拡充(出産前日から15日間の間で1日)する等、社員が取得しやすい環境整備を進めております。

※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

正社員年間離職率(%)
●グループ ●単体
グループ:非連結子会社



労働市場の人材流動性が高まる中、若年層を中心に退職率が高まっております。将来の当社グループを牽引する若手・中堅社員の職場定着を最重要課題と捉え、職場のブラザー・シスターに加え、人事と、職場を超えた先輩社員(通称ネクスター)による3方向からのフォローにより、職場定着を図っています。

労働者における男女の賃金差異(%)
※女性労働者の平均年間給与÷男性労働者の平均年間給与×100%として算出

	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
当社及び国内連結子会社	64.3	57.6	97.4
単体	61.7	61.5	68.6

当社及び国内連結子会社については特に正規雇用労働者において男女間賃金差異が生じておりますが、男女の平均勤続年数の違い(女性:10.1年、男性:14.6年)及び管理職比率(管理職のうち、女性が占める割合は10.2%)が影響しております。従来より継続してきた女性積極採用により女性社員比率は増加傾向にあり、働きやすい環境づくりや管理職への積極的な登用などに取り組むことで男女間賃金差異は縮小していくものと考えます。

価値創造プロセス

私たち長谷工グループは、長期的な視点に立ち、暮らしを取り巻く社会課題を事業を通じて解決していくことを目指しています。グループ連携を深化させ、持続可能な社会づくりを目指してまいります。

事業を通じた社会課題の解決

長谷工グループ長期ビジョン ~2030年3月期に目指す姿~

中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan」

企業価値の向上

社会価値の拡大

経済価値の拡大

住まいと暮らしの創造企業グループ



暮らしを取り巻く社会課題

豊かな住まいと暮らしの実現

インプット

人的資本

- 連結従業員数... 7,829人
- 資格取得者数... 6,149人
- 一級建築士... 749人
- 1級建築施工管理技士... 1,259人
- 宅地建物取引士... 3,132人
- 管理業務主任者... 1,009人
- PET 検診受診率... 80.0%

知的資本

- 研究開発投資... 38.2億円
- 保有特許件数... 265件 (特許 202件、意匠 58件、実案件数 5件)
- 長谷工プレミアムアフターサービス... 累計 約12万戸

ものづくり資本

- プレゼンテーションスペース LIPS
- 長谷工テクニカルセンター
- 国内主要拠点... 43か所
- グループ会社数... 84社

社会関係資本

- 長谷工グループサプライチェーン「四位一体」
- 不動産情報ネットワーク
- 長谷工プレミアムアフターサービス

自然資本

- エネルギー使用量
電力... 24,171千kwh
軽油... 17,114 kℓ
灯油・重油... 398 kℓ
水... 756千㎡

財務資本

- 総資産... 1兆 3,512億円
- 自己資本... 5,112億円
- 有利子負債... 4,150億円

(数値: 2023年度)
*2024年3月末時点

長谷工グループの経営資源 P.18 ▶

アウトプット

建設関連事業

- 年間施工戸数 11,664戸 (累積施工戸数 708,000戸*)

事業戦略 P.36~37 ▶

不動産関連事業

- 分譲マンション 売上戸数 1,627戸

事業戦略 P.38~39 ▶

サービス関連事業

- 分譲マンション 管理戸数 436,798戸*
- 賃貸マンション 管理戸数 191,162戸*
- 大規模修繕・リフォーム 受注高 422億円
- 分譲マンション 販売受託戸数 7,670戸
- 流通仲介件数 2,327件
- シニア施設 稼働戸数 2,549戸

事業戦略 P.40~41 ▶

海外関連事業

事業戦略 P.42~43 ▶

(数値: 2023年度)
*2024年3月末時点

アウトカム

人的資本

- 新卒採用における女性比率... 37.1%
- 女性管理職比率... 10.2%
- 育児休業取得率 (男性)... 36.0%
- ホワイト 500 認定取得
- 外国人人材活用の推進
- 教育プラン (ビジネスカレッジ、DXアカデミー)

知的資本

- BIM&LIM プラットフォームにおける住まい情報・暮らし情報のデータの蓄積
- 協力会社と連携した効率的な施工方法の開発、生産性の向上

ものづくり資本

- 高い安全性・生産性に加え、快適な施工現場

社会関係資本

- 災害に強いマンションの提案
- 防災3点セット
- スマートウォータータンクの採用
- マンション再生による新しい価値創造 (建て替え・再開発・大規模修繕)
- アウル 24 センター 警報受信 (対応) 件数... 44,119件

自然資本

- 木造建築件数... 442棟 (うち戸建以外 26棟)
- ABINC 認証取得件数... 5件
- ZEH マンション・ZEH 戸建て

財務資本 (連結)

- 経常利益... 833億円
- 当期純利益... 560億円
- ROE... 11.6%
- 配当性向... 41.4%

(数値: 2023年度)
*2024年3月末時点

企業価値の向上

長谷工グループの経営資源

分譲マンションを主軸とし、土地情報の収集や事業立案、近隣折衝・許認可取得から設計・施工を中心に展開。グループ会社で周辺領域の事業を展開しています。6つの資本を拡充し、企業価値の向上を目指してまいります。



人的資本

● 人的資産への投資・活用を通して、企業価値の更なる向上を目指すという理念のもと、グループの新境地を切り拓いていく自律型の人材・組織づくりを追求するとともに当社独自の働き方改革・ダイバーシティの進化を目指しています。

- グループ連結従業員 7,829人
- 資格取得数 6,149人
 - 一級建築士 749人
 - 1級建築施工管理技士 1,259人
 - 宅地建物取引士 3,132人
 - 管理業務主任者 1,009人
- PET-CT検診(がん検診)受診率 80.0%
(受診2,039人/対象2,550人、対象年齢45歳及び50~64歳)
全額会社負担で実施



知的資本

● 当社の強みである土地持ち込みによる特命受注方式は、一般的なゼネコンの受注方式とは一線を画し、優位性の高いビジネスモデルとなっております。

- 長きにわたって人々の暮らしを支える生活基盤である「マンション」を作り続け、施工累計は70万戸を超えました。国内1位のマンション施工実績に培われた施工ノウハウで高い施工品質が確保されています。
- 2023年度の研究開発費 38.2億円
- 保有特許件数 265件
(特許202件、意匠58件、実案件数5件)



ものづくり資本

● LIPS(東京都江東区及び大阪市中央区)は、実物見本を「見て」「触れる」ことによって商品や部材の選定をスピーディーかつ確実にを行うプレゼンテーションルームです。外装材、建築金物、鋼製建具、内装材、設備機器など約70メーカーの商品を常時展示しています。企画設計・仕様設定などの具体的な提案、新技術、新商品の発信等の拠点として主に事業主様向けに活用しています。

● 長谷工テクニカルセンター(多摩市)は、2018年3月、長谷工グループの創業80周年記念事業の一環として竣工しました。グループの技術関連機能である「長谷工技術研究所」「長谷工グループ技術研修センター」「長谷工コミュニティウル24センター」を集約し、さらに「長谷工マンションミュージアム」を併設しました。実際にお住まいの方の目線に立った安全・安心・快適に住まうための研究・技術開発を行うとともに、広くマンション事業主や行政、管理組合などのお客様に向けて、新技術・新商品・技術検証などの情報を発信しています。

- 国内主要拠点 43か所
- グループ会社数 84社
- 海外拠点数 3拠点
- プレキャスト製造拠点(建設中)



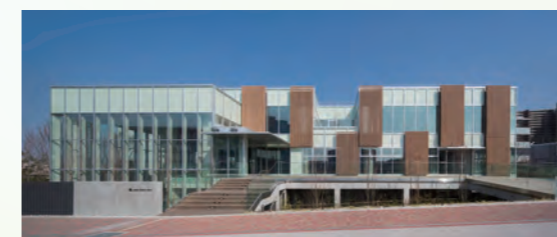
長谷工マンションミュージアム



社会関係資本

● 約300社の主力協力会社からなる組織「建栄会」と、当社の「建設部門」「設計部門」「技術推進部門」は四位一体の体制で品質向上活動に取り組んでいます。当社と建栄会は四半世紀にわたる強い信頼関係で結ばれており、この「四位一体」の品質管理体制が他社では見られない強みとなっています。

- 自社開発マンションを2022年度以降全てZEH-M Oriented化
 - マンション施工実績 708,000戸(累計)
 - 協力会社から成る「建栄会」 約300社
 - 長谷工プレミアムアフターサービス 累計 約12万戸



長谷工マンションミュージアム



プレゼンテーションルームLIPS内観



自然資本

● 自然資本の消費を抑えた事業活動を目指して、長谷工コーポレーションの建設現場において使用電力の100%再生可能エネルギー化を2023年5月末に完了いたしました。



財務資本

● NS計画の重点戦略と位置付けたコア事業の競争力の強化や不動産関連事業の投資拡大、将来の成長に向けた取り組みについて、成長戦略投資を行っています。

● 利益向上と事業拡大を目指しつつ、資本効率性をより一層重視し、株価を意識した経営に努めてまいります。資本効率性を高めるべく、具体的に不動産関連事業の回転率を上げる経営管理を行っています。

- 総資産 1兆3,512億円
- 自己資本 5,112億円



長谷工技術研究所 構造実験エリア

長谷工グループのビジネスモデルとコアコンピタンス

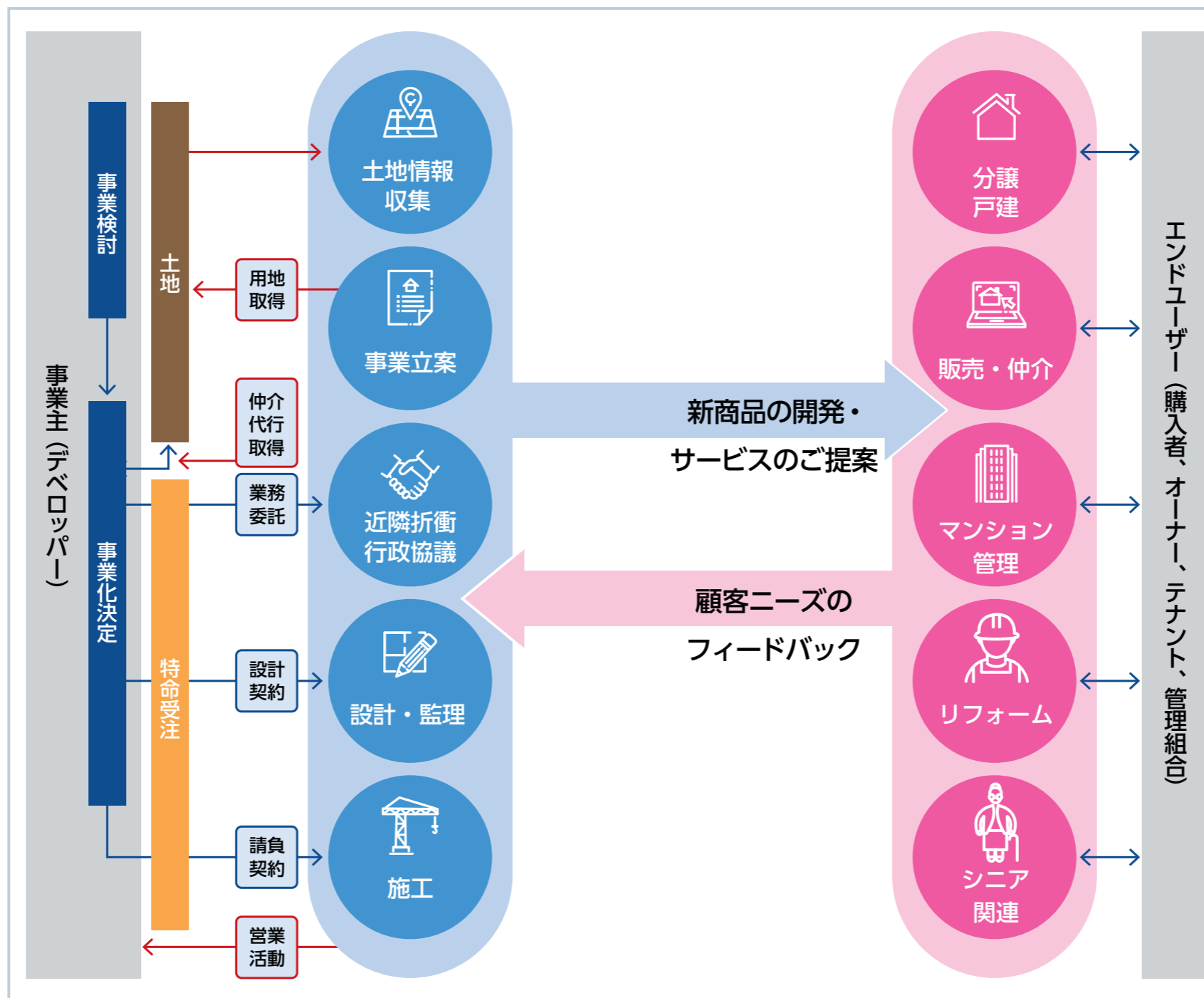
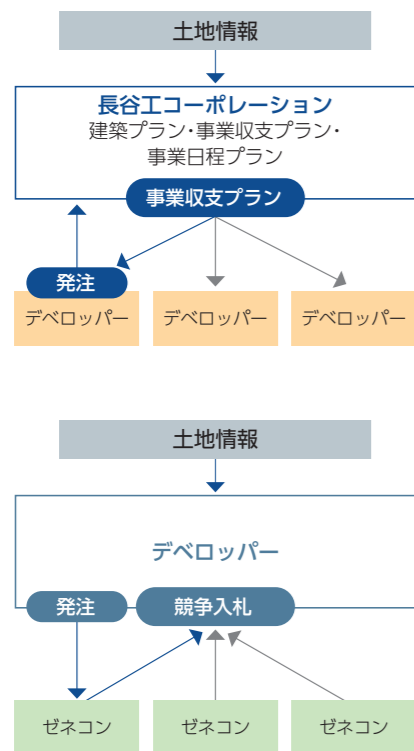
分譲マンションを主軸とし、土地情報の収集や事業立案、近隣折衝・許認可取得から設計・施工を中心に展開。グループ会社で周辺領域の事業を展開し、グループの総合力を発揮しながら、最適な生活環境の創造を目指しています。

1 土地持ち込みによる特命受注

マンション業界のリーディングカンパニーとしての長谷工を語る上で欠かせない言葉が「特命受注」と呼ばれる受注方式。

これは、自ら仕入れた土地情報を事業者を持ち込み、プランとともに提案営業する長谷工独自のビジネスモデルです。土地情報収集力や充実した機能をベースに、精度の高い建築プラン・事業収支プラン・事業日程プランを短期間で作成、提案営業。更には近隣との折衝・行政協議なども含めた全てを担います。

事業主から建築のみを「請負う」のではなく、土地も含めた事業計画そのものを「提案」するこのスタイルが、高い収益性を生んでいます。



2 高品質なものづくり

約300社以上の主力協力会社からなる組織「建栄会」と当社の「建設部門」「設計部門」「技術推進部門」は四位一体の体制で品質向上活動に取り組んでおります。当社と建栄会は四半世紀にわたる強い信頼関係で結ばれており、この「四位一体」の品質管理体制が他社では見られない強みとなっております。当社と建栄会は1991年から「自主管理活動」に取り組み、高い施工精度の確保や品質管理に励んできました。2016年には、当活動25周年の節目を迎え、名称を「HASEKOバリューアップ活動」に改めました。工種ごとに分類された「躯体」「設備」「外構」「内装」「外装」の5部会と職人の全ての力が結集し更なる飛躍を目指しております。その活動成果は作業所や関係部署に発信されるとともに、年に1回開催される「バリューアップ活動報告会」にて更なる「継承」「浸透」「連携」を図っております。



四位一体による品質活動イメージ

当社グループのリスク

投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性があると考えられる主な事項を記載しております。当社グループは、これらの他にも様々なリスクがありうることを認識し、それらを可能な限り防止、分散あるいは回避するよう努めておりますが、当

社グループの支配の及ばない外部要因や必ずしも現時点にて具現化する可能性が低いと見られる事項等の発生により、当社グループの業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

重要な影響を及ぼす可能性があると考えられる主な事項

- 分譲マンションに関わる事業への依存
- 建設市場の動向

- 法的規制、行政規制等
- 周辺住民との関係
- 契約不適合責任
- 建設事業における事故等
- 取引先の信用リスク
- 保有不動産
- 企業買収等
- 事業エリアの偏重

- 海外事業におけるリスク
- オペレーショナルリスク
- 個人情報等の管理
- 資金調達及び金利動向等
- 株式市場の動向
- 中期経営計画について
- 気候変動リスク



財務担当役員メッセージ

利益向上と事業拡大を目指しつつ、
資本効率性をより一層重視し、
株価を意識した経営に
努めてまいります。

取締役副社長執行役員

経営管理部門 財務・経理・IR管掌

楢岡 祥之



業績内容(2024年3月期)の総括

2023年度のマンションの新規供給戸数は首都圏、近畿圏ともに2年連続で前年度を下回りました。一方で分譲単価は3年連続で過去最高値を更新、平均価格も上昇が続いておりますが、雇用・所得環境の改善などもあり販売は順調に推移しております。

このような中、2025年3月期までの5か年を対象とする中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan(略称: NS計画)」の4年目となる2024年3月期につきましては、資材・労務費の高騰等の影響を受け、完成工事総利益率は低下しましたが、サービス関連事業において各社が着実に利益を積み重ねた結果、連結経常利益は期初予想であった830億円を上回る833億円となりました。

中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan(NS計画)」の進捗

中期経営計画における利益計画の進捗状況

NS計画においては2025年3月期連結経常利益1,000億円、連結子会社経常利益300億円以上、ならびに5期合計連結経常利益4,000億円を数値目標として掲げており、4年目が終わった時点での4期合計連結経常利益は3,253億円となっております。

計画最終年度にあたる2025年3月期につきましては、不動産事業の一層の拡大を見込むものの、完成工事総利益率のさらなる低下と一般管理費の増加等により連結経常利益は800億円を予想しており、計画当初には想定していなかった物価上昇・人件費の上昇等により最終年度

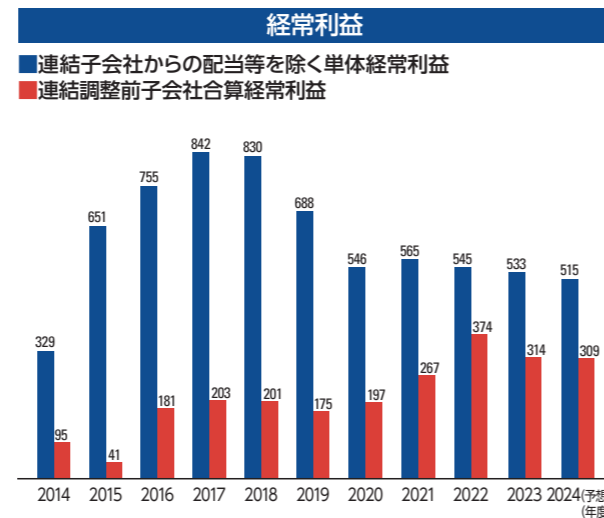
の目標である連結経常利益目標1,000億円には届かないものの、5期合計連結経常利益4,000億円の数値目標は達成可能と考えております。

また、連結子会社経常利益300億円以上の目標に対しては、2023年3月期以降最終年度に至るまで目標達成の見込みとなっており、子会社で分譲事業・賃貸不動産開発事業に投資した成果が出てきております。

中期経営計画における投資計画の進捗状況

NS計画では「マンション分譲事業のエリア拡大」「賃貸不動産の保有・開発事業の展開」、「海外事業への投資」といった重点戦略を掲げていますが、計画期間内に収益の嵩上げを図るには早期に集中した投資を行う必要があります。

単体・連結子会社合算経常利益の推移(単位:億円)



NS計画では2,400億円の投資計画を策定しましたが、旺盛な資金需要に対して借入金を積極活用することで、2024年3月期において新規事業・M&A等への投資を除くすべての投資を終え、すでに2030年3月期に向けた新たな投資を開始しています。新たな投資計画においては国内分譲事業の地方都市を含めたエリア拡大のための事業用地の取得、私募リート・私募ファンドを含む投資家向け賃貸不動産の保有・開発、海外不動産プロジェクトへの参画等を拡充することで、成長可能な分野・市場での事業拡大を目指してまいります。

当社では主に不動産投資にあたって、株主資本コスト及び負債コストを含めた加重平均資本コスト(WACC)を算定し社内の投資判断に活用しております。また、取得した案件の進捗状況や成果の見通しについて定期的な

モニタリングを行っております。過度なリスクテイクによって会社の信用力を大きく損ねた経験を持つ当社はその教訓を生かし、資産の種類毎に異なるリスクに対し適切なキャピタルアロケーションを設定管理することで、財務健全性を維持しながら事業機会を損なうことなく積極的な事業投資を進めています。

また、計画当初には想定できなかった建築単価の上昇、金利負担の増加など事業環境も大きく変化しておりますが、この変化に対しても機動的かつ柔軟に対応し、当初の事業計画にとらわれることなく最適な収益確保に努めています。今後は株式市場からの評価も考慮し、資本効率性を一層重視した運営を行っていくことで、当社グループの企業価値向上を図ってまいります。

計画期間の累計キャッシュ・フロー(単位:億円)

	21/3~24/3期 累計	25/3期 予想	合計
営業キャッシュ・フロー(除く棚卸資産投下)	3,231	270	3,501
資金調達	2,590	350	2,940
合計	5,821	620	6,441
棚卸資産投下	▲2,319	▲550	▲2,869
固定資産投下	▲1,160	▲340	▲1,500
その他	▲582	▲20	▲602
投下合計	▲4,061	▲910	▲4,971
配当	▲903	▲236	▲1,139
前計画(NBJ)での自己株式取得	▲246		▲246
株主還元	▲1,149	▲236	▲1,385
現預金等増加額	611	▲526	85

株主還元の状況(単位:億円)

	NBS計画			NBJ計画			NS計画				
	15/3期	16/3期	17/3期	18/3期	19/3期	20/3期	21/3期	22/3期	23/3期	24/3期	25/3期(予想)
中間配当金				10	10	20	35	35	40	40	40
期末配当金	10	15	30	40	70	50	35	45	40	45	45
年間配当金(円/株)	10	15	30	50	80	70	70	80	80	85	85
1株当たり純利益(EPS・円)	94.64	170.41	195.48	241.98	293.87	201.36	168.62	198.32	216.10	205.45	194.29
親会社株式に帰属する当期純利益	285	512	588	723	874	599	483	545	593	560	530
配当総額	30	45	90	150	240	208	199	222	222	236	236
配当性向*(%)	10.53	8.80	15.35	20.79	27.52	34.78	41.33	40.76	37.44	42.11	44.52
計画期間累計利益	1,385			2,195			2,711				
計画期間累計配当	165			599			1,116				
計画期間対象自己株式取得				300							
計画期間総還元額	165			899			1,116				
計画期間総還元性向(%)	11.93			40.97			41.15				

* 配当総額÷親会社株式に帰属する当期純利益

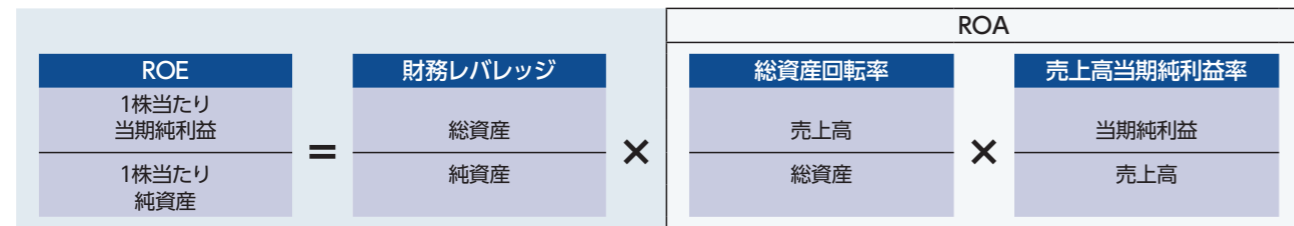
現状認識

当社では投資にあたり資本コストを意識した取得基準を設ける等、最終的な連結財務諸表のROEやROAを意識した運営を行っております。株主資本コストの算出方法は必ずしも一様ではありませんが、最も一般的と考えられている資本資産評価モデル(CAPM)にて算出した場合、6~9%であると認識しております。

$$\begin{matrix} \text{安全資産の利回り} \\ \text{日本国債利回り} \\ 0.7\sim 1.6\% \end{matrix} + \begin{matrix} \text{株式に対する} \\ \text{上乗せ期待利回り} \\ 6.00\% \end{matrix} \times \begin{matrix} \text{当社固有のリスク} \\ \text{株式}\beta\text{値} \\ 0.92\sim 1.33 \end{matrix} = \begin{matrix} \text{当社株式に対する期待利回り} \\ \text{株主資本コスト} \\ 6\sim 9\% \end{matrix}$$

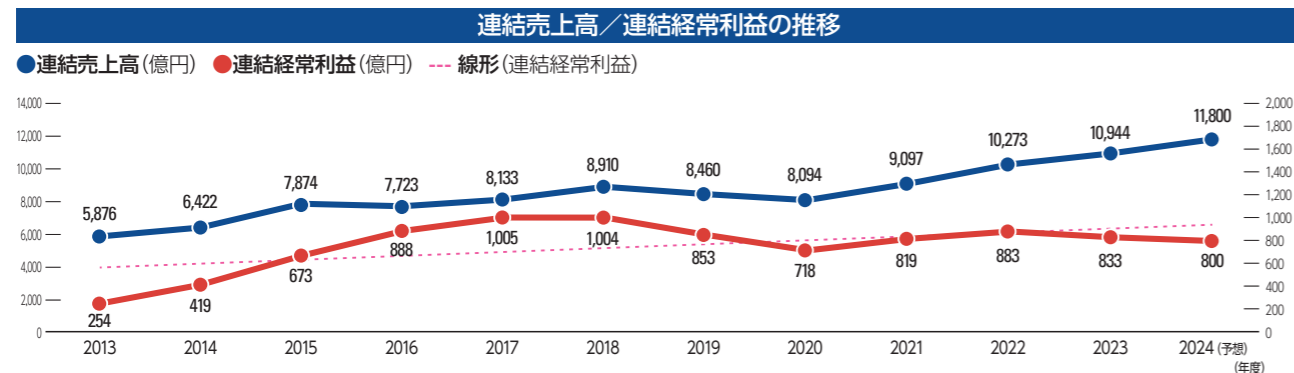
当社のROEは、過去10年にわたって10%以上の水準にあり、少なくともCAPMによって算出される株主資本コストを上回っております。一方で、当社のROEは

ROA		=	総資産回転率		×	売上高当期純利益率	
2016/3期	2024/3期		2016/3期	2024/3期		2016/3期	2024/3期
9.60%	4.40%		1.48	0.86		6.51%	5.12%
ROE		=	財務レバレッジ		×	ROA	
2016/3期	2024/3期		2016/3期	2024/3期		2016/3期	2024/3期
31.10%	11.61%		3.24	2.64		9.60%	4.40%



また、ROEがCAPMにより算出された資本コストを上回っているにもかかわらず、PBRが1倍程度にとどまっているのはPERが10倍以下と長らく低位で推移しているためですが、これは株式市場における当社の成長期待が低いためであると考えられます。

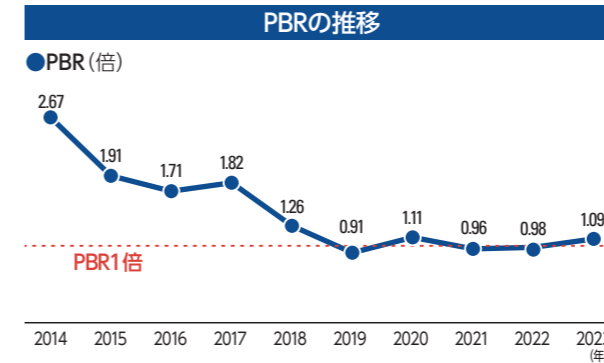
一方で、当社グループの連結売上高はNBS計画前年度2014年3月期の5,876億円からNS計画最終年度の2025年3月期には11,800億円まで拡大する見込みで



2016年3月期の31.1%をピークに低下を続けております。このROEの低下は、資材・労務費価格上昇に伴い完成工事総利益率が低下していること、処遇改善により原価及び一般管理費の負担が増加していること、現計画で利益拡大を目指す不動産事業における投資の先行が総資産回転率を低下させていること、これらの要因によりROAが2016年3月期の9.60%から2024年3

月期には4.40%に半減していることが主要因となっております。

あり、売上高の年平均成長率は6.54%となっております。また、当社グループの連結経常利益は2014年3月期の254億円から2025年3月期には800億円となる見込みです。ここ11期間のなかで経常利益の最高額は2018年3月期の1,005億円であったため、直近5期間のNS計画では経常利益がマイナス成長の結果になっていますが、11期間では10.99%の年平均成長率となっております。



PBR・PERの計算には各期末時点の終値を利用しています。PBR・PERのもとになるEPS・BPSの計算には各期末時点の自己株式(ESOP・BBTを含まない)を除く配当対象株式数を利用しています。PBR・ROEの計算には期首期末平均の純資産額を利用しています。

PBR向上に向けた取り組み

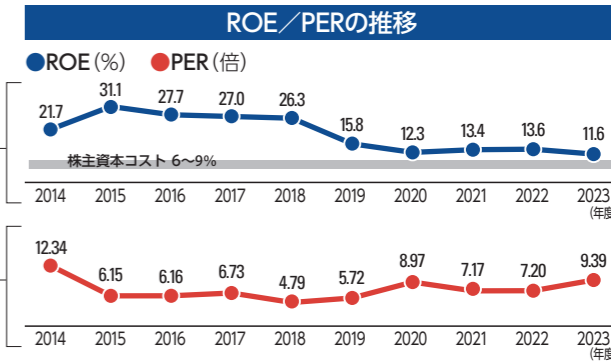
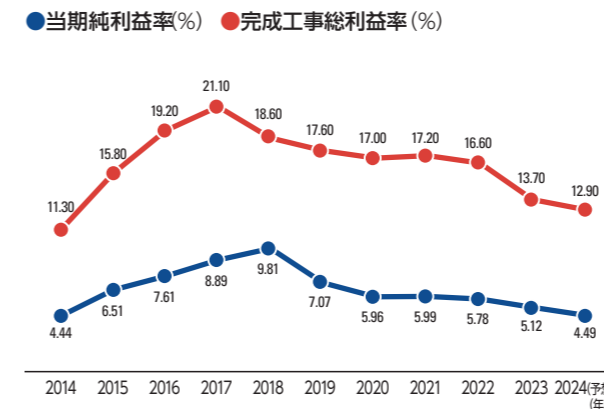
$$\begin{matrix} \text{PBR} \\ \text{株価} \\ \hline \text{1株当たり純資産} \end{matrix} = \begin{matrix} \text{ROE} \\ \hline \text{1株当たり当期純利益} \\ \hline \text{1株当たり純資産} \end{matrix} \times \begin{matrix} \text{PER} \\ \hline \text{株価} \\ \hline \text{1株当たり当期純利益} \end{matrix}$$

PBRを向上させるには、ROEとPERの向上が欠かせません。当社の主力事業である建設関連事業では物価上昇ならびに労務費の上昇等を吸収しきれずに完成工事総利益率の低下を招きましたが、DX・工業化推進を進めるとともに、工事価格への転嫁を認めていただけるように事業主の理解を求め、完成工事総利益率の改善を図ることが重要な課題であると認識しています。

また、NS計画での重点戦略の1つである不動産関連事業の投資拡大、特に賃貸不動産の保有・開発事業の拡大を進める過程で総資産回転率が下がっておりますが、子会社である長谷工投資顧問が運用を行う私募リートや私募ファンドへの拠出や、その他の不動産流動化手法の積極活用により不動産事業の回転率向上を図ることも重要な課題です。

NS計画期間中に先行して実行した投資を次期計画では収益に結びつけ、不動産事業拡大で一時的に悪化した資本効率性を高めてまいります。また、当社グループの各事業における成長戦略、環境問題に対する取り組みや技術開発、人的資本への対応、株主還元施策などに関する情報開示を充実し、ステークホルダーとの対話を通じて理解を深めていただき、株式市場での評価

当期純利益率/完成工事総利益率の推移

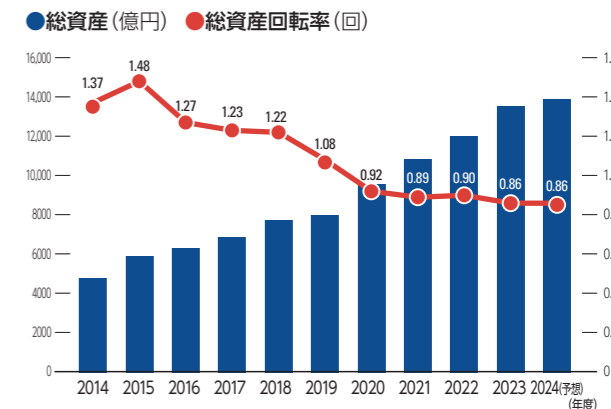


向上を図ってまいります。

当社では株主様への利益還元として、「1株当たり年間配当金の下限を80円(計画初年度は70円)」とし、「NS計画5期合計の親会社株主に帰属する当期純利益に対して総還元性向を40%程度」とすることを基本方針としておりますが、これは成長戦略投資を加速し将来収益の拡大・強化を図るとともに、株主の皆様へ中長期的に安定した株主還元をおこなうことを総合的に勘案して策定したものです。

一方で、NS計画策定時とは経営環境が大きく異なっており、企業価値に対する評価のあり方、また市場からの要請も変化する中で、「強固な財務基盤の維持」「安定的な株主還元」といった従来からの資本施策はもちろんのこと、市場の期待に応えるような「資本効率の向上」についても一層意識を高め、自己株式の取得という選択肢を排除することなくROEやEPSの向上にも取り組んでまいります。不動産関連事業・海外関連事業の拡大を目指す投資を続けている過程にあり、ROEが10%程度にとどまっておりますが、この状況を良しとせず、さらなる改善を目指します。

総資産/総資産回転率の推移



中期経営計画 「HASEKO Next Stage Plan」の進捗状況

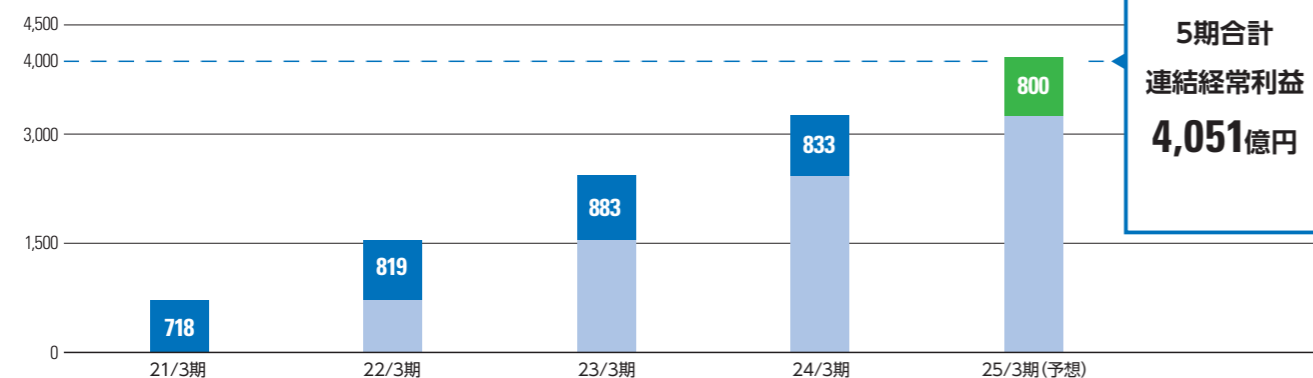
私たち長谷工グループは、2020年に「長谷工グループ長期ビジョン～2030年3月期に目指す姿～」を策定、その実現に向けた5年間の中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan(略称NS計画)」をスタートし、社会情勢の変化を見据えた成長戦略に取り組んでおります。

本計画では4か年が経過し、最終年度に入っています。計画開始早々、コロナ禍という未曾有の事業環境の変化に見舞われながらも、特にグループ各社の成長が著しく、NS計画で掲げた重点戦略への取り組みも着実に前進させ、5か年で合計4,000億円以上の連結経常利益が視野に入る段階まで来ています。また、24年3月期には年間配当を85円まで増配、25年3月期についても85円を継続する予定です。本計画での具体的な取り組みについていくつかご紹介いたします。

[NS計画の詳細はこちら](#)

HASEKO Next Stage Plan		
基本方針	1 新規の住宅供給等を主なマーケットとする建設関連事業と既存の住宅関連等を中心とするサービス関連事業の両方に軸足を置く経営の強化	1 コア事業の競争力強化 ・建設関連事業の領域拡大 ・再開発・建替事業の拡大・コンパクトシティ化への対応 ・サービス関連事業の継続強化
	2 グループ連携を深化させ、都市居住生活者の信頼に応える企業体の実現	2 不動産関連事業の投資拡大 ・マンション分譲事業の事業エリア拡大 ・賃貸不動産の保有・開発事業の展開
	3 安全・安心で快適な住まいと都市環境を提供	3 将来の成長に向けた取組み ・デジタルトランスフォーメーション(DX)の具現化に向けた投資 ・価値創生部門による先進技術導入に向けた投資 ・海外事業への投資 ・新規投資 ・人的資産への投資
	4 成長戦略投資による安定した収益基盤の構築	4 投資計画
	5 強固な財務基盤の維持と株主還元の拡充	5 財務戦略・株主還元
	6 中長期的な視点を踏まえた新たな取組みへの挑戦	6 CSR経営への取組み
	7 CSR経営の確立に向け注力	数値目標 2025年3月期連結経常利益.....1,000億円 連結子会社経常利益.....300億円以上 5期合計連結経常利益.....4,000億円
		1 強固な財務基盤を維持しつつ、成長戦略投資の加速と株主還元の拡充
		2 安定的な配当の継続実施。加えて、自己株式の取得は、経営環境、成長投資機会、当社株価水準や資本効率向上等を踏まえ柔軟に対応
		<株主還元方針> ①1株当たり年間配当金の下限を70円と設定(22/3期から下限を80円に変更) ②5期合計の親会社株主に帰属する当期純利益に対して、 総還元性向40%程度 と設定
		5か年合計投資額.....2,400億円
		1 分譲事業.....500億円 4 先進技術投資.....200億円
		2 賃貸不動産の保有・開発事業.....700億円 5 新規事業、M&A等.....400億円
		3 海外事業.....600億円

連結経常利益の累計(単位:億円)



気候変動への対応

長谷工グループ気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」(概略)

長谷工グループは以下を基本姿勢として、気候変動対応に取り組むこととします。

企業理念の実現 気候変動対応を重要な経営課題と位置付ける	2050年カーボンニュートラル SBT認定取得(2022年6月) 全建設現場再生可能エネルギー導入(2025年12月迄) 低炭素施工の促進	事業機会の拡大・創出 リスクと機会の分析 自社開発分譲・保有賃貸マンションのZEH化(2022年～)	長谷工グループの総力を結集ステークホルダーと対話・協力 TCFD提言に基づく情報開示、CDPへの対応
--	---	---	--

建設作業所におけるCO₂削減の取組み

建設作業所におけるCO₂排出量を削減するべく、現在、一部作業所にて下記の取組み等を推進しています。今後も、物件の規模や立地も加味しつつ、採用・推進物件を増やしていく予定です。



集合住宅における木造活用の推進

2014年から木造建築等の研究開発に取り組んでおります。2025年3月には上層4層を耐火木造化する「(仮称)目黒区中央町一丁目計画」が竣工予定です。将来的には高層物件の木造化にも挑戦する他、分譲マンションの展開へとステージを進めたいと考えています。「プランシエスタ浦安」では、最上階に木造住戸(14戸)を採用し、当社として初めて専有部に木造を採用したマンションとして竣工しました。

海外事業の展開

将来の新たな収益基盤確立のため、米国本土での住宅開発事業へも出資を拡大し、現在13件のプロジェクトを推進中です。推進中のプロジェクト(一部)

Las Brisas, Vida, Vistas of Annandale, Esperanza, Solana, Zia, Vintage Farms, Nashville, Peachtree, Crescent

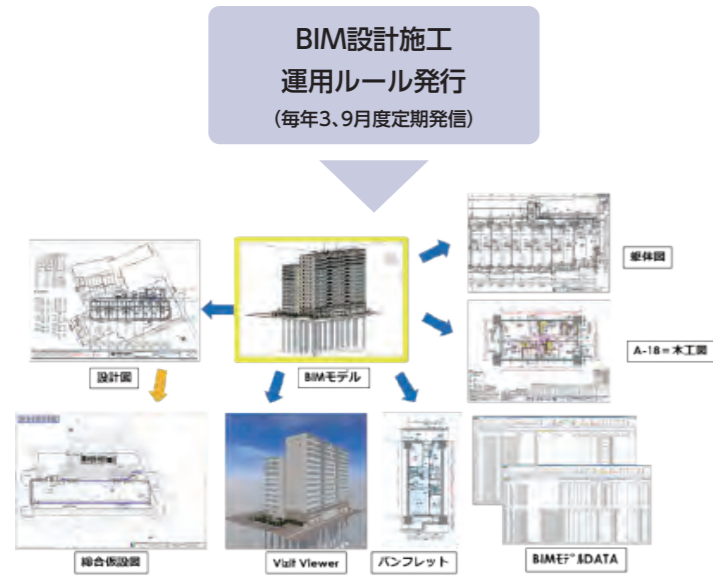
重点戦略の取り組み状況

1 建設現場におけるDX推進 建設現場でのBIM活用

2025年3月期までの生産性2割アップ達成に向けて取り組んでいます。
更なるDXの活用による生産革命で、施工現場をよりスマートに、働きやすい場に変えていきます。

BIM設計施工 運用ルール発行

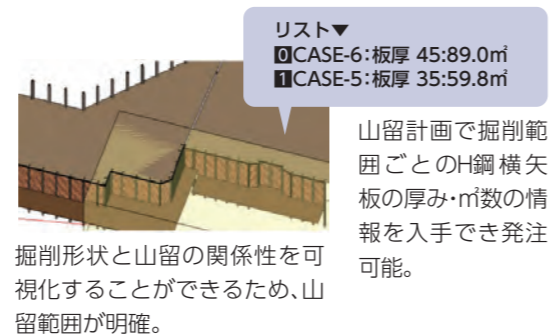
案件ごとに異なる納まりを統一したBIM設計施工運用ルール集を発信することにより、設計・建設部門間での共通認識化とBIMモデルの精度向上を目的としています。



BIM設計施工運用ルールで発信した内容は設計段階から対応するため、BIMモデルの精度向上に繋がります。結果としてBIMモデルから出図している設計図書・躯体図・木工図の精度向上にも繋がります。

山留H鋼横矢板数量拾い

山留施工会社によりBIMにて山留計画をモデル化し可視化しています。長谷工側で掘削モデルを重ね合せ、山留データからH鋼横矢板を拾います。



根伐図自動作成

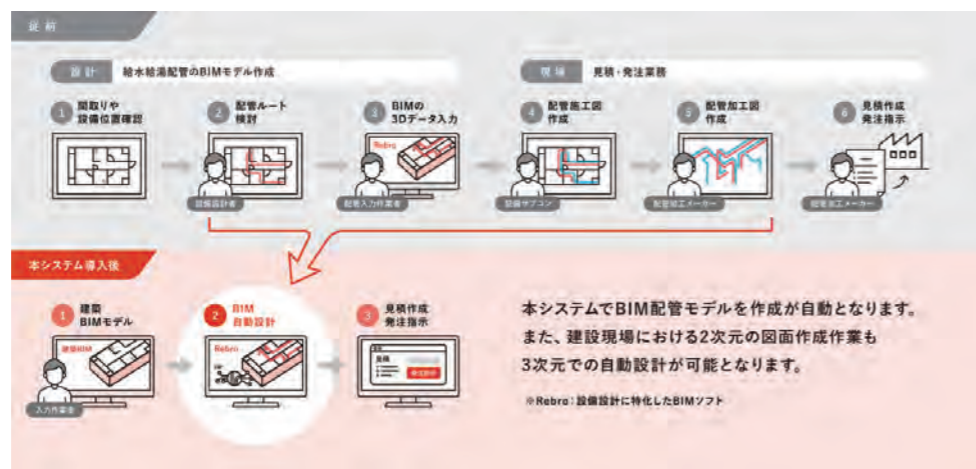
着工図のモデルベースで根伐図を自動生成し、作業所にデータを渡します。



2 設計におけるDX推進 BIMデータを活用した設計の自動化

データベースであるBIMの特徴を活かし、住戸の間取りから自動的に給水管の配管ルートを設定するツールを開発しました。従来は、マンション住戸の間取り図から、人手で給水給湯の配管ルートを設定し3次元のBIMモデルを構築していましたが、本システムは、BIMデータから必要な情報の抽出、給水給湯の配管のルーティング及びBIMモデルの作成を自動で行います。

データベースであるBIMは、自動設計に必要な情報を取り出したり、自動設計された結果をモデルとして取り込んだりするのに適しており、様々な分野に自動設計を用いたDXの展開が可能です。



3 ICT(情報通信技術)マンションの普及に向けて

ICTを活用し、付加価値の高いマンションづくりを推進し、現在は主に賃貸マンションにて導入・実証しています。取得したデジタルデータを集積・分析し、入居者の利便性向上や建物の長寿命化など新たな価値創造を目指します。

事例:大規模修繕工事実施のタイミングでICTサービスを実証導入

「サウスオールシティ」(大阪府堺市)既存分譲マンションへのICTサービス導入は初

本実証のスキーム図



「LIM(Living Information Modeling)」について

長谷工では、「ICTマンション」に設置した認証設備や各種センサー等によって得られた住まう方のライフログや、「マンションカルテ」に登録された建物・設備のメンテナンスデータなどを活用し、暮らしを最適化する概念を「LIM」と呼んでいます。長谷工グループでは、「LIM」を通じてマンションの設計・施工における生産性向上や入居者の生活の質向上を目指して取り組みを進めています。



4 私募REITの運用進捗

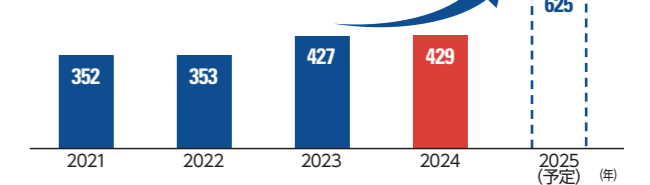
2022年3月期に約200億円の規模で私募REITをスタートし、2024年3月期には約140億円を追加しました。2025年3月期も一定程度の組み入れを検討しています。



5 人的資産への投資

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充のための人材の確保と、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います。

グループ新卒入社実績(人)



長谷工コーポレーションの初任給の改定内容

	2023年	2024年	引き上げ幅
大学院了	275,000円	320,000円	+45,000円
大学卒	255,000円	300,000円	+45,000円

今般の引き上げは、採用競争力の向上と、長谷工グループの将来的な発展のための先行投資となると考えております。今後も、将来を担う人材の確保・定着を促進するとともに、引き続き人材への投資に取り組んでまいります。キャリア採用に関しましても、同様に強化を図ってまいります。

サステナビリティ推進担当役員メッセージ

豊かな暮らしを創造し、
持続可能な社会を目指すために、
サステナビリティの取り組みを
一層深化させます。

取締役執行役員
経営管理部門サステナビリティ推進担当 兼
グループシニア事業管掌

吉村 直子



サステナビリティ推進担当役員として2年目を迎えましたが、脱炭素社会への移行、多様性の尊重、AI技術の革新など、私たちを取り巻く環境は刻々と変化しており、社会の変革速度が加速していることを実感しています。こうした変化は、長谷工グループの事業に新たな機会と課題をもたらしており、サステナビリティ経営の重要性はこれまで以上に高まっています。当社の持続的成長と社会課題の解決の両立を図る責務を担う者の一人として、その使命の重大さを痛感しています。

最重要マテリアリティに基づく

サステナビリティの推進

長谷工グループは、マンションを中心とした住まいの設計・施工からアフターサービス、管理、リフォームに至るまでの一貫体制を活かしながら、ハード・ソフト両面で各種の事業を複合的に展開していますが、サステナビリティについても様々な取り組みを推進しています。

当社では2023年にマテリアリティの見直しを行い、①気候変動への対応、②サプライチェーン・マネジメント、③人権の尊重、④人的資本(ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)、人材育成)の4つを、当社にとってもステークホルダーにとってもインパクトの大きい最重要課題として特定しました。

①気候変動への対応(⇒62~65、84~89ページ参照)

当社では、2021年12月に気候変動対応方針「HASEKO

ZERO-Emission」を策定するとともに、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく開示を開始しました。また、TCFDの追加要請項目である「低炭素経済への移行に関する計画」についても、「長谷工グループのCO₂排出削減計画(移行計画)」として2024年7月に開示を行っています。

事業活動におけるCO₂排出量の削減については、2030年度までにScope1・2の排出量を2020年度比で42%削減することを目指し、建設作業所におけるCO₂削減、オフィスでのエネルギー使用の効率化や、営業車両の次世代車への切り替えなどを計画的に進めています。

また、省エネ性能の高い住宅の供給に注力するとともに、気候変動に伴う自然災害リスクへの備えも重視して、防災・減災を意識した住まいづくり・街づくりに取り組み、皆様の安全・安心の確保に努めています。

②サプライチェーン・マネジメント(⇒59ページ参照)

住宅関連事業では多くの取引先とつながりがあり、公平・公正かつ適正な取引を通じてサプライチェーンを構築することが不可欠となります。当社は取引先とサステナビリティの考え方を共有し、パートナーシップを強化することで、より良い製品・サービスを提供していきます。

長谷工グループの協力会社に対しては、2021年10月に策定した「長谷工グループCSR調達ガイドライン」の遵守に関する同意書を取得しているほか、コンプライ

アンス遵守をはじめ、人権・労働・環境・安全などの点で一定の基準を満たすことを求めています。こうした取り組みを通じてサプライチェーンにおけるリスク低減と持続可能性の向上を図り、今後も公正で責任ある調達活動を推進していきます。

③人権の尊重(⇒58~59ページ参照)

人権の尊重は長谷工グループの基本的価値観であり、人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の実践を通じて、人権課題への適切な対応を徹底するようにしています。

当社グループは2022年1月に「長谷工グループ人権方針」を策定し、事業活動全体において人権尊重の責任を果たすことを明確にしました。また、この方針に基づき、人権DDのプロセスを開始し、同年10月に事業活動に関連して発生し得る人権リスクを洗い出した上で、優先的に取り組むべき人権課題を特定しました。このうち、主にサプライチェーンに関する人権課題については、2022年度から毎年、協会会社向けのアンケート調査を実施しており、木材調達の現状や外国人技能実習生等の海外人材の雇用状況などに関する実態把握を行っています。

社員教育や啓発活動についてもさらに強化し、事業活動を通じて基本的人権を侵害することのないよう努めます。

④人的資本(D&I、人材育成)(⇒68~79ページ参照)

私は、人材こそが当社グループの最大の財産だと考えています。社員一人ひとりが能力を最大限発揮でき、幸

せを実感できる環境づくりがきわめて重要です。

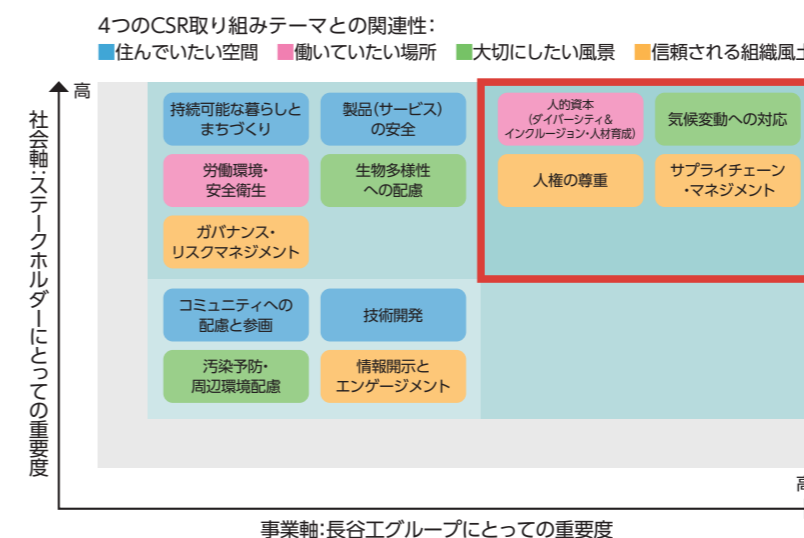
多様性を尊重し、様々な考え方の人々の経験や知恵を生かすという「個性活躍」の発想は、現在のように不確実性が高い時代には不可欠です。D&Iの推進、また人材への投資をさらに強化し、成長機会の提供と働き方改革を加速させることで、社員の生き生きとした活躍を後押しし、価値創造の原動力としたいと考えています。

企業理念を軸に

長期的な企業価値向上に取り組む

気候変動の影響の顕在化、デジタル技術の急速な進展、人々の価値観の多様化など、社会は大きく変化し続けています。このような時代において、住まいは単なる生活の場にとどまらず、人々の安寧と幸福を守る重要な役割を担っています。長谷工グループは、「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という企業理念のもと、安全・安心・快適な住まいの提供はもちろん、その先にある豊かな暮らしの実現までを視野に入れながら、持続可能な社会の実現に向けて邁進しています。

サステナビリティ経営の推進には、すべてのステークホルダーの皆様との対話と協力が不可欠です。今後も、株主・投資家の皆様、お客様、取引先、従業員、地域社会など、あらゆるステークホルダーとの対話を深め、その期待に応えられるよう、長期的な企業価値の向上に全力で取り組んでまいります。



マテリアリティの特定

サステナビリティの取り組みの実効性を高めるためには、優先順位を明確にした上で進めていくことが重要です。長谷工グループでは、網羅的な社会・環境課題項目の中から社会情勢や事業環境を踏まえてマテリアリティの見直しを行い、2023年5月にあらためて13項目の特定を行いました。

* 最重要課題(気候変動への対応、サプライチェーン・マネジメント、人権の尊重、人的資本)は社会からの期待が極めて高い課題、かつ長谷工グループとして事業面でも、より一層の対応が必要な課題と認識したものです。



特集 長谷工グループのDX戦略

グループ全体のデジタル化が進展。 本格的なトランスフォーメーション実現へ 大胆な変革を推進する

長谷工コーポレーションの設計・建設部門とサービス関連事業にてDXの推進を統括する3人が集結。NS計画で掲げた目標の達成に邁進した4年間を振り返り、これからの長谷工グループが進むべき未来のDXの姿を縦横無尽に語ります。

NS計画のもとに取り組んだ4年間のDXの成果とは

樽松 NS計画の初年度を振り返ると、グループ各社とも報告や記録などの業務はアナログのものが多かったので、いきなりDX化を進めることは難しく、まずはこれらの業務をデジタル化していくことからスタートしました。各社とも積極的にデジタル化に取り組んだ4年間だったと思います。

長谷工グループの中でも賃貸マンションの管理運営、分譲マンションの管理運営、シニア事業を行う3社は、経営のあり方も含めて、業務フローそのものを抜本的に見直す取り組みを始めています。現在、基幹システム刷新の為の開発を進めている段階ですが、あと1、2年経つと、その効果が見えてくるでしょう。また、長谷工グループ全体でデータの相互利用が可能なグループ情報連携基盤の構築・運用を目指しています。

さらに新築マンション販売、不動産仲介を行う2社においても基幹システムの刷新、または業務を抜本的にデジタル化・データ活用を進めるプロジェクトに取り組んでいます。そういう意味で、基礎的なデジタル化から本格的なDXに向けたフェーズに入っていると思います。

堀井 設計部門では、DXという言葉が流行る前から、設計図書をBIMで行うことに取り組み、現在は全ての案件をBIMで設計しています。

当社の建設事業は、マンション工事が多く、その中でも設計と施行を一貫して請け負う比率は90%を超えます。一般的に



入社後3年間建設作業所を経験した後、米国で建設工学を学び、帰国後は長谷工コーポレーション経営企画部へ。その後、長谷工アネシス統括部長として、サービス関連事業を担当。価値創生部門創設時より、部門運営の長として携わる。2021年発足のDX推進委員会 副委員長。

樽松 行雄 取締役専務執行役員
(長谷工アネシス)



入社後3年間建設作業所を経験した後、エンジニアリング事業部で意匠設計に従事。2012年から設計業務の傍らBIM導入の責任者として「長谷工版BIM」の構築に携わる。

堀井 規男 執行役員
(長谷工コーポレーション
エンジニアリング事業部)



入社以来、建設作業所の第一線で働く。手書き中心の現場で、率先してCADに取り組む。建設BIM推進部立ち上げの際に、現場の経験を求められ現ポジションに着任。

原 英文 統括部長
(長谷工コーポレーション 建設BIM推進部・DX推進部・建設IT推進部)

設計事務所とは異なり、建設作業所で必要とされる施工図面も設計部門で作成している他、現場で得られた知見などを全ての設計図書に反映する仕組みも整えました。これを「フロントローディング」と言い、現段階では設計部門に若干負荷がかかっていますが、その分施工現場での効率化が図れますので、当社全体の生産性は大きく向上しています。この4年間で、BIMIに移行した効果が実感できるようになりました。



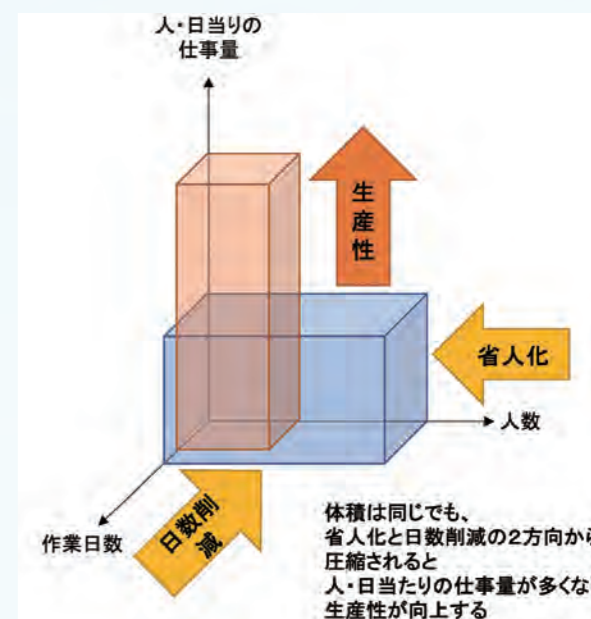
原 建設業では、「働き方改革関連法」の施行に伴い、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用されています。建設部門では社員の労働時間の状況をデジタル化し、工程や作業所の諸条件データなどを収集分析することで残業の多い業務の特性や、どのようなタイミングでどのような業務に時間が掛かっているのかがわかり、一律な対策より効果的なパーソナルな対策を講じています。今後は、データドリブンにより、最適な人員の組み合わせや、所員が最高のパフォーマンスを導き出せるような環境を提供できると考えています。

業務改革こそがDXの本質

樽松 これまでの取り組みで業務の基礎的な部分でのデジタル化は進みましたが、それだけでは本来の意味でのDXにはなりません。デジタル化によって生産性の向上を目指すなら、まずは現在の業務フローの中で、「どういう部分で効率化が図れるのか」を具体的に示す必要があります。これまでの業務フローを大きく変えなければ、デジタル化しただけでは大幅な生産性の向上は期待できないでしょう。したがって、DXを進めるにあたっては、新たな基幹システム・業務システムを完成させるだけでなく、従来の仕事のやり方を変えるという行為がセットになると考えています。こういった業務改革を伴うものが、DXを目指す本質の部分です。

原 建設作業所では設計図書がBIMIになったことで、生産情報のデジタル化が進みました。例えば、2023年にサッシメーカー4社と共同で構築した、マンション用「アルミ製サッシ生産システム」は、その成果の現れです。これまでは当社からサッシの幅や高さ、取り付け位置などを記した設計図書を提供し、各メーカーがそれぞれ製作に必要な情報を自社システムに手で入力していましたが、長谷工版BIMとデータ連携することで、直接、生産に必要な情報を自社システムに取り込むことが可能となり、入力・作図時間の短縮だけでなく、入力・伝達ミスなどのヒューマンエラー防止につながり、生産性が大きく向上しました。

前述のシステム構築の話からも分かる通り、長谷工だけで効



果的なDXは実現できません。長谷工は、設計と施工の一貫体制に加えて、サプライチェーンである様々な協力会社とも一体となってマンションを中心に物作りを続けてきました。そういった中で仕様の標準化などを進めてきましたので、様々な情報を共有したり活用したりすることに長けています。アナログの時代から設計・建設・協力会社の三者が密に連携していた長谷工だからこそBIMになったことで、これまでより円滑に情報伝達ができるようになったのではないかと思います。そのため他社で長谷工版BIMのような取り組みを真似することは難しいのではないかと思います。



特集 長谷工グループのDX戦略

堀井 アナログ時代から、長谷工はお客様の要望や施工上の改善などを常に設計段階にフィードバックしながら進化してきました。いわゆる「アナログトランスフォーメーション」と言えるようなことを、ずっとやり続けてきたのです。協力会社の方々と一緒にPDCAをまわし続け、日々、改善する。そうやって成長してきた会社です。今、これをデジタルに置き換えることで、他社に追従できない速度でトランスフォーメーションが進んでいくと思います。

様々なチャレンジを通して DX人材を育成する

榑松 サービス関連事業では、まずお客様に満足していただくことがなにより重要です。DX化で効率アップし、余った時間と予算を使って、さらに満足していただける住宅、リフォーム、管理サービスを提供し、「このマンションを買って良かった」と実感していただく。顧客満足に資する価値を創ることが大切なのです。

そのためにデジタルツールを活用することは非常に重要で、長谷工グループは3年前から「DXアカデミー」を開催して、DX人材の育成を続けています。「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」を教育スローガンとして、様々な教育計画を進めています。第1弾は全役職員約8,000人を対象とした「DX意識改革プログラム」、第2弾は中堅・若手社員向けの「イノベーションリーダー育成プログラム」、第3弾はマネジメント層向けの「DXリテラシー講座」を開催しました。

昨今、技術の進歩がめざましく、生成AIも初期はテキストのみでしたが、現在では画像、動画、音楽まで作れる時代になりました。そういった急速な変化を踏まえて、今年度は弾改めグループ全役職員を対象に、最新情報も含めたDXリテラシー知識の習得・向上を目的にDXアカデミー第4弾を実施いたしました。

さらに今回、グループにおける「生成AI」や「メタバース」な



DX化と同時に人間でしかできない部分を育てる。その両輪が重要です。

どの活用・展開を図るべく、長谷工アネシス価値創生部門内に「DXチャレンジプロジェクト」を発足させ、鋭意取り組んでいます。生成AIに関してはより多くの社員に体験してもらうため、「未来の素敵なリビングルーム」をテーマにコンテストを実施しました。評価には、最終の画像だけでなく、それを生成したプロンプト(指示・命令)の内容も加えました。優勝者のプロンプトがユニークで、欧米の著名な造形作家の名前を入れたことで、その人の作風が生成されたリビングデザイン画像に反映されていました。こうしたアイデアも共有していくことが、AIの利活用には重要です。また「メタバース」に関しては、モデルルームの代わりに活用できるメタバース空間の制作、運用にチャレンジしており、これまでに無かったような体験をお客様に提供していきたいと思っています。

堀井 DX人材というとコンピューターに強いといったようなイメージを持たれますが、私たちはプログラムを組める人を求めているわけではありません。プログラムは生成AIで作ることができますが、AIで実現できないトランスフォーメーションの方が大事なのです。デジタル化によって暮らしや社会が変わることを踏まえ、物事を変革する視点を持つ人材が求められていると言えます。

原 デジタルは手段であり、トランスフォーメーションには、やはり人がどれだけ変われるのかが重要だと思います。新たなアイデアや創造的な思考を持った人、あるいは、現状に満足せず前向きに変革を追求する人、こういう人材を今、大切に育てているところです。

住まいと暮らしの情報を組み合わせて見えてくる未来

榑松 グループ各社の中に集まっている各種データを組み合わせ分析し、価値あるデータを生みだしていく。それがDX化によって得られる大きな財産です。

現在、約47万戸のマンションを長谷工グループで管理しています。その中には、長谷工コーポレーションで施工したマンションもあれば、他社が施工したマンションもあります。お引き渡し後、しばらく経過した後に当社グループが大規模修繕を行ったマンションも混ざっています。これらの多種多様なマンションに関わる情報をデータとして認識し、さらにお客様の生活情報に紐付けることで、これまでとは違った新たなサービスが提供できるようになると考えています。

また長谷工グループが保有している賃貸マンションやシニア施設など12物件で、試験的にICT技術を導入しています。例えば、顔認証システム×AIによる防犯システムの検証、ゲリラ豪雨対策を組み込んだ排水システムなど、データをセ



デジタル化により生産情報として活用していた建築関連情報からお客様の望む暮らしが想定できるようになる。これは有用な情報源になります。

ンシングし、収集したデータの分析を随時行っています。今後は、長谷工グループが関わっている物件において、日々行なわれている暮らしにまつわるデータを統合し、お客様にとって暮らしやすい環境を提供することを検討しています。

原 建設部門に集まる情報量は膨大でアナログのままでは扱いきれませんが、デジタル化することによってわずかな時間でも解析できます。分譲マンションの建築に必要な情報としては、設計図書以外に、お客様が選択された間取り、壁紙の色、キッチンや洗面台の高さなどがあり、これらの貴重なデータが建設部門に集約されています。

我々が施工している分譲マンションは、首都圏で約30%のシェアがあり、統計学的には「首都圏全体の傾向」が見取れます。例えば、このエリアではどういった間取りや色が選ばれ、どんなオプションが求められているのかという情報から、お客様がどういった暮らし方を望んでいるのかが想定できます。その結果、住戸のタイプや収納量、標準設置するアイテムなど、他社とは違った特徴のある魅力的なマンションの提供が可能になります。

今の時代、少子高齢化から家族のかたちが変わり、暮らし方そのものが非常に多様化しています。100戸のマンションがあれば、100通りの暮らし方があり、100タイプのニーズに応えることが求められます。これまでは、時間と費用の問題で全戸一律のサービスしか提供できませんでしたが、今後はDX化を通してお客様からの細かいご要望に応じたパーソナルなサービスを提供できるようになるでしょう。大量供給から少量多品種へと社会のニーズが大きく変化する中、長谷工グループが生き残るために重要なことだと考えています。

住まいと暮らしづくりのAI活用、DXと長谷工グループの展望

堀井 設計部門ではAIを活用した自動設計に挑戦しています。手始めに当社で設計した過去5年間の住戸間取りのデータをAIに学習させ、間取りプランを自動生成するAIを作り

ました。まだまだ、AIだけで完結するレベルには至りませんが、設計者の検討の手助けにはなる、という段階です。今後、学習の精度を上げることで、AIによる様々なチェックや自動設計などが実現する可能性があります。

これまでのAIの研究を通し、AIが効果的に学習する環境の重要性に気付きました。現在、長谷工版BIMのデータをAIが効果的に学習できる環境構築を進めています。AIに学ばせるというのは意外と難しく、AIが理解できるようにデータの持つ意味を言語化し、データベース化する作業が必要です。その言語化についても自動化できれば、24時間365日、AIに学ばせることができます。長谷工版BIMというのは、これまで私たちが作り上げてきた業務に関する知見(ナレッジ)の塊です。それをAIが学習することで、新たに設計する物件のサジェスションを与えてくれる。そういう仕組みづくりを目指しています。

マンション関連の事業において、設計と建設はB to B、サービス関連はB to Cです。これまでは、それぞれでデジタル化、DX化を進めていきましたが、最終的にはマージしていくことが必要ですし、それが長谷工グループの優位性をさらに高めることになると考えています。

両者のデータを相互活用するために、「住まい情報と暮らし情報のプラットフォーム(HASEKO BIM&LIM Cloud)」の構築を進めています。これはかなり大きな仕組みなので、構築まで時間が掛かりますが、将来的には大変ユニークなプラットフォームになると確信しています。



アナログトランスフォーメーションをやり続けてきた現場の経験がDX化でも生きています。

榑松 今後も様々な活動を続けていきますが、基本的に変わらないのが「住まいと暮らしの創造企業グループ」の一員であるということ、そして「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という企業理念を将来にわたって実現していくことです。

時代に合わせたお客様への寄り添い方を常に念頭に置き、サービス改善、改良を続けていく。そのためにDXを進めると同時に人間にしかできない部分の重要性を意識し、育てていく。その両輪をまわし続けることが、今後の企業活動にとって不可欠なのです。

建設関連事業

建設業界においては、建設技能労働者の高齢化・担い手不足、働き方改革への対応が求められています。建設関連事業のあらゆる部分におけるDXの促進と工業化の推進により品質と生産性の向上を図ります。

取締役専務執行役員

三森 国吉



事業概況

— 民間分譲マンションを軸とした事業展開 —

2023年度においては首都圏59物件・10,448戸、関西東海圏20物件・4,302戸、合計79物件・14,750戸の分譲マンションを竣工しました。また、NS計画で建設関連事業の領域拡大を掲げる中、タワーマンションは4件竣工、このほか賃貸マンション14件、学生寮や社宅、非住宅として物流倉庫が竣工いたしました。

事業環境

— 建設業界における厳しい環境 —

建設業界が抱える課題として以下の点が挙げられます。1点目は生産年齢人口の減少に伴う労務不足への対応です。職方の平均年齢が高くなる一方で、新たな担い手の流入は限られています。工業化工法の採用により省力化を図るとともに人材確保の為に労働者が働きやすい環境をつくることが重要です。建設業界は2024年4月から罰則付き時間外労働の上限規制が導入されました。当社は日本建設業連合会などと連携し、労働環境改善のために4週8閉所や残業時間の短縮、処遇改善を推進し、その取り組みとして長谷工版BIMの協力会社との連携強化や活用拡大、市販のソフトウェア（VizitViewer・Matterportなど）の採用促進により、生産性の向上と業務の効率化を図っています。

2点目は、建設資材価格の高騰への対応です。建設資材物価指数は2021年1月から建設全体の平均で約30%上昇しています。海外情勢や為替変動の影響により原材料の価格変動が不透明であり、工場における時間外労働規制・労務不足による生産効率対応・物流コストの上昇も懸念されることから、依然建設資材価格は高止まりが続く可能性があります。価格変動の影響を極力抑えるため、今後の受注動向を見据え、適切な時期に資材を調達するよう取り組みを進めています。

事業トピック

ハイブリッド木造の実現に向けた取り組み

これまでマンション共用棟や「ブランシエスタ浦安」にて木造を取り入れたプロジェクトを進めてまいりました。今後は、さらに取り組みを深化させ、RC造と木造を組み合わせることで双方のメリットを最大限に活かした当社独自のハイブリッド木造の実現に向けて取り組んでまいります。現在、その取り組みとして、上層4層を木造化する（仮称）目黒区中央町一丁目計画を推進しております。



（仮称）目黒区中央町一丁目計画
イメージパース

重点課題

— 事業活動全般のDXとサステナビリティ推進 —

当社は分譲マンション建設を得意とし、価格競争力のある高品質な商品を提供する施工体制が整っていると自負しています。今後、この施工体制をさらに強化していくためには、働き方改革による労働力不足の解消や工業化工法の促進による労務省力化が重要な課題となります。協力会社と共に、BIM導入・IoT技術の活用をはじめとするDX推進に取り組み、更なる「品質と生産性の向上・工期短縮・原価低減」の実現に努め、従業員の休日取得増加や処遇改善および労働力の確保に繋げていきます。

また長谷工グループ全体のサステナビリティ推進を目的にマネジメント体制の構築とその課題に対する現場運営が求められます。

そのひとつとして、建設作業所での環境配慮は重要な課題であり、当社で掲げた「HASEKO ZERO-Emission」に基づいて推進しています。脱炭素に貢献する工法や新しい取り組みを採用し、全作業所でCO₂削減の効果を検証していきます。また、サプライチェーン・マネジメントへの対応として独自に調達ガイドラインを設けて、協力会社に対して自主点検を進めています。

リスクと機会

リスク

- 建設資材の高騰、高止まり
- 労働時間規制による労務不足・物流問題
- 世界情勢不安による資材調達環境の悪化
- 為替変動 など

機会

- 工業化・DXの促進による生産性向上により、労務不足の解消・工期遅延回避
- 気候変動対応に伴う新たな機会創出（機会損失の回避）など

NS計画の主な進捗

— 受注領域の拡大・生産技術力の革新・環境配慮 —

NS計画の中で建設関連事業では、受注領域の拡大、生産技術力の革新を重点戦略に掲げています。また「HASEKO ZERO-Emission」に則り、環境配慮にも重点的に取り組んでいます。

受注領域の拡大では、分譲マンション以外の一般建築としては、NS計画以降、物流倉庫4棟、データセンター・ホテル・オフィスビルをそれぞれ1棟竣工いたしました。NS計画スタート時に設計・施工の両部門で立ち上げたプロジェクト推進部門にて、受注支援から工事完成までフォローを継続して行っています。

生産技術力の革新では、長谷工版BIMのデータを使用することで、既に活用を進めているコンクリート数量の自動算出に加え、土工事における掘削土量・必要資材の算出や施

工図の自動作成、躯体工事における必要資材の算出、各工事の検査システムを構築しました。これにより、現場作業所での積算・作図業務を削減するとともに、検査業務・現場検討の効率化が可能となっています。

また環境配慮では、過去に当社が施工し、他社が社宅として使用していた物件をフルリノベーションした「サステナブランシエ本行徳」が竣工しました。住まいの省エネ性向上と再生可能エネルギーによるCO₂排出量実質ゼロを目指したグリーンリノベーションを実現しました。また、最上階をRC造と木造のハイブリッド構造を採用した「ブランシエスタ浦安」を皮切りとし、CO₂の貯蔵と排出量削減の見込める建物本体の木造化の検討を進めています。現在は都内で上層4層を木造化する（仮称）目黒区中央町一丁目計画を推進中です。

今後の事業展望

— 優位性とブランド力の更なる強化 —

当社の施工体制は、高品質な商品を圧倒的な価格競争力にて施工する体制が整っております。それを支えているのは、建設部門、設計部門、技術推進部門、そして施工を担う協力会社で組織された建栄会の四位一体の連携体制です。この一体化した連携は、他社には見られない当社独自の優位性であり、またブランドでもあります。

安全と品質の向上のために設置した「HASEKOバリューアップ委員会」では、施工品質向上部門・安全推進部門・価値

創造部門が協力して活動しています。先進技術の活用によるDX推進や現場からの生の声を吸い上げての生産性向上に取り組んでいます。建設関連事業では、この四位一体の体制を強化し、設計・施工の技術革新を図り、働き方改革を実現し、今後の工事量の増加に対応していきます。そして、確かな利益を生み出すことでステークホルダーからの信頼を獲得することに努めてまいります。

事業トピック

工業化工法拡大に向けた取り組み（次世代生産システム）

今後、より一層の業務拡大が見込まれる中、各種工事の省力化が課題となっています。現場での作業効率化と工期の短縮を目的に、躯体工事において、「床PCa」と「鼻先PCa」の組み合わせによる「キャンティスラブ複合PCa」、内外装工事において、仕上げ材を貼ったボードを工場パネル化して現場で組み立てる「内装パネル工法」「外壁サイディング工法」の導入をオンプロ検証してまいります。また、物流問題の対策として、パレットや台車を活用し、工場から施工場所までの積み替え作業を削減した搬送システムの検討や拠点倉庫の検討、鉄道・海上輸送によるモーダルシフトを推進してまいります。



キャンティスラブ複合PCa

サイディング外壁

不動産関連事業

大都市圏、地方中核都市を舞台に、マンション分譲事業、賃貸マンション開発・運営など多彩な事業を展開しています。

(写真左) 代表取締役専務執行役員 熊野 聡
(写真右) 取締役専務執行役員 山口 徹



事業概況

— マンションの販売は堅調に推移 —

用地取得競争の激化、原材料や労務などの価格転嫁の広まりによる建築費の高騰に伴い、マンションの販売価格は上昇を続けています。景気は足元で足踏みも見られますが緩やかに回復しており、共働き世帯の増加、深刻な人手不足による賃上げの社会全体の機運の広がりによる雇用・所得環境の改善、金利の先高観といった住宅取得環境が好条件で推移したことにより、住宅販売は堅調に推移をしました。

その結果、(株)長谷工不動産、総合地所(株)、(株)長谷工ホームなどで構成する不動産関連事業は着実に利益を伸ばしてきています。また建設関連事業やサービス関連事業における用地取得についても順調に推移するとともに、事業エリアも大都市圏にとどまらず着実に様々な地域に広がっています。

事業環境

— 用地取得における競合環境の激化 —

コロナ禍以降に多様化した住まいのあり方や働き方により、土地選びや不動産選びの選択肢は大きく広がっています。当社は70万戸に及ぶ施工実績を元に多様化するニーズへの対応に向け、先進技術を取り入れた様々な設備、商品、サービスを建設、設計、ソフト面の観点から提案、反映できることが大きなアドバンテージとなっております。

一方、用地取得についてはホテルや物流といった他業種との競り合いは一服感があるものの、売却用地の減少に加え、都心や中心部はもちろん、当社グループが得意とする郊外、特に乗降客数の多い駅を抱えるエリアにおいては分譲のみならず賃貸用途の物件も増加しており、競合環境は厳しさを増しています。

用地取得の競争環境激化により土地価格が高止まりしていることを踏まえ、事業の持続性をもたせるためには厳格なリスク管理が必要です。住宅に適した土地に関しては特に価格上昇が続いています。当社はバブル崩壊後に多額の負債を抱え経営危機に陥った経験があり、不動産投資については一定の枠を設定し、自己資本や財務状況とのバランスを常に念頭に置き、枠を超えないよう物件の管理・入れ替えを実施し、事業を行っています。



ザ・ケンジントン・レジデンス上池台

重点課題

— 数多くの地域で、幅広い住まいへのニーズにお応えする —

現在、全国ベースで月に1,500件以上の土地情報を取得し、物件へと仕上げる業務を行っています。全国展開もほぼ体制が整い、三大都市圏のみならず、札幌、東北、北陸、中国、九州、沖縄などでもマンション分譲事業を進め、「ブランシエラ札幌円山」「ブランシエラ宇都宮」「ブランシエラ岡山」「ブランシエラ和歌山」「ブランシエラ高松 西の丸タワーザ・レジデンス」などがそれぞれの都道府県で当社第1号物件として供給を開始し、お客様からご好評をいただいています。

各地の事業所では地元へ根差した活動も深まり、従来以上に不動産情報が集まっています。マンション用地以外の土地も有効活用すべく、(株)長谷工不動産、総合地所(株)がそれぞれ鋭意、事務所ビルや物流施設、冷凍冷蔵倉庫などを手掛けており、また、2022年には沖縄県那覇市(県庁前)にオフィスビルを開発しました。加えて、2020年にグループ入りした(株)細田工務店と(株)長谷工ホームは戸建分譲を手掛けています。当社グループとしては戸建の開発用地についても情報を積極的に集め、幅広い住まいへのニーズにお応えしていきたいと考えています。



グローイングスクエア調布つつじが丘グランデ



リスクと機会

リスク

- 新築マンション供給戸数の減少
- 用地取得の競争激化、土地価格の高騰
- 物価上昇、実質賃金の低下
- 金融資本市場の変動、金利上昇

機会

- 雇用、所得環境の改善
- 「住まい方」の変化に伴うマンション購買意欲の変化
- 全国展開による事業力の強化
- 私募REIT創設による事業機会の増大
- 建替え適齢期のマンションの増加

NS計画の主な進捗

— 事業エリア拡大、再開発・建て替え事業の拡大 —

NS計画の中で不動産関連事業は重点戦略として3点を掲げています。①マンション分譲事業の事業エリア拡大については、1道20県において事業を展開し、24/3期は三大都市圏と地方圏で売り上げがほぼ同じ比率にまで成長しています。②新たな収益源として再開発、建替え事業も重要と捉えています。当社は全国で建替えは48件、再開発は34件の実績があります。大都市圏における老朽化した団地の建替

え、再開発ではいずれも地権者、地元の多くの関係者の皆様との合意形成に時間はかかりますが不動産の価値を高め、かつ、社会課題の解決をするべく、グループ全体で更に取り組みを強化してまいります。本年度は、当社が早い段階から合意形成や提案を何度も行い、事業化までこぎつけた2件の再開発案件についてご紹介しています。

今後の事業展望

— 高い収益性・資本効率を目指して —

国内において、分譲マンションの開発、賃貸マンションの開発・保有、建設工事受注につなげるための用地取得、再開発の実現に向けた用地取得を行い、事業展開してまいりました。また、NS計画の中で2023年2月より運用を開始した私募

リートの活用、(株)長谷工不動産投資顧問でのフィービジネスなど新たな取り組みも行ってまいりましたが、今後も資金回転のスピードを速め、高い収益確保を目指してまいります。

事業トピック

厚木駅南地区第一種市街地再開発事業 ファーストリンクレジデンス 2023年6月引渡



海老名市初の再開発事業となる「厚木駅南地区第一種市街地再開発事業」は2023年工事完了を迎えました。長谷工は2015年にマリモと共に事業協力者として事業推進に参画、2018年に特定業務代行者に選定され、事務局業務等とともに14階建と11階建からなる総戸数201戸の分譲マンションを含む、施設建築物(ファーストリンクレジデンス)の設計・監理・施工(馬淵建設とJV)を担当しました。

従前の本地区は、老朽建物や空閑地が存在しており、道路の幅員も狭く駅前広場も未整備でしたが、当社が参画した本再開発事業では、駅周辺の都市機能の更新を図るために、駅前広場の整備、周辺道路の新設・再整備と商業及び居住機能の集積等を実施し、駅前に相応しいまちづくりを行いました。尚、ファーストリンクレジデンスの管理は長谷工コミュニティが担っています。

伊勢市駅前C地区第一種市街地再開発事業 「ブランシエラ伊勢市駅前」2024年1月着工



お伊勢参りの玄関口である伊勢市駅の南口に、伊勢市内エリア14年ぶりとなる新築分譲マンション(地上14階建、住宅102戸、店舗5区画)が2026年(予定)に竣工します。

当地区では20数年前から再開発をするべく病院の誘致等の計画が立案されましたが、具体化には至らず権利者様は長期にわたり将来の不安や悩みを抱えられておりました。長谷工コーポレーションは2017年から権利者様と勉強会を重ね、2019年に事業協力者に選定されました。権利者様のご意見を活かし、隣接する商店街の活性化を考慮したプランにより、賑わい創出が期待されます。

内宮をゴールとした全日本大学駅伝大会に特別協賛し、地域の方々と交流を図っております。これからも再開発事業を通じて地域の発展に貢献して参ります

サービス関連事業

お客様の「暮らし」をサポートするサービス関連事業各社がグループ内バリューチェーンを活かし、営業力を伸ばしています。

代表取締役専務執行役員 熊野 聡



事業概況

— グループ企業がより個性を磨く時代へ —

長谷工コーポレーションから「暮らし」を創る機能を分化する形でサービス関連のグループ企業が生まれ、現在は販売、管理、流通仲介、大規模修繕、リフォーム、さらにはシニア事業まで、サービス関連事業は多岐にわたります。「暮らし」に密接に関わることで、事業計画、設計、施工など建設関連事業の「住まい」創りにユーザーからのリアルな情報をフィードバック、ともに成長しあう関係を築きつつ、各フィールドでの独自性も追求しています。

事業環境

— 建設関連事業とともに「住まいと暮らしの創造企業グループ」の確立を目指していく —

新規の住宅供給等を主なマーケットにする建設関連事業に対して、サービス関連事業は既存の住宅市場が活動の中心です。NS計画においては、両方に軸足を置く強固な経営の実現を目指しています。

NS計画の初年度は新型コロナウイルス感染症の影響により苦戦を強いられましたが、2年目以降は順調に回復し、3年連続で増収増益となりました。2024年3月期はサービス関連事業の各社が順調に利益を積み上げたことにより、建設関連事業の減益を補い、利益目標の達成に大きく寄与しました。主な営業指標である、分譲マンション管理戸数、賃貸マンション運営管理戸数、流通仲介件数は着実に増加しております。

重点課題

— グループ各社の強みを磨き、競争力を伸ばす —

これまでサービス関連事業は、長谷工コーポレーションにおける土地持ち込み営業により、分譲マンション管理戸数や分譲マンション販売受託戸数等が順調に増加し、利益も拡大してきました。今後の重点課題は、サービス関連事業自らの営業努力で、売上の上昇角度をさらに上げていくことです。

もともとサービス関連事業は労働集約的であり、規模の拡大により労働力不足に陥ること、生産性・効率性が低いことが課題です。また、事業内容にしても、販売、管理の他、仲介もあれば、リフォーム、シニア関連とそれぞれ異なるので、成功事例の横展開は難しいという事情もあります。したがって、まずは各事業分野でビジネスを丁寧に分析し、業界の立ち位置を確認の上、各グループ会社が持つ個性と強みを見つけ、競争力を磨いていくという掘り下げが重要だと考えています。

分譲マンション販売受託

- 長谷工アーベスト

不動産流通仲介 リノベーション

- 長谷工リアルエステート

有料老人ホーム運営及び 介護保険事業

- 長谷工シニアウェルデザイン
- ふるさと

住宅管理代行

- 長谷工ビジネスプロクシー
- インテリア販売
- 長谷工インテック
- 印刷等関連サービス
- 長谷工システムズ



分譲マンション建物管理

- 長谷工管理ホールディングス
- 長谷工コミュニティ
- 長谷工コミュニティ九州
- 長谷工コミュニティ西日本
- 長谷工コミュニティ沖縄

マンション等賃貸及び 賃貸管理

- 長谷工ライブネット
- ジョイント・プロパティ

大規模修繕 インテリアリフォーム

- 長谷工リフォーム

※1 外部顧客への売上高 ※2 営業利益

リスクと機会



リスク

- 労働力不足の深刻化と人件費の高騰
- 競合が多く厳しい競争環境
- インフレによる消費者マインドの悪化



機会

- 国内マンションストック増加に伴う、事業機会の拡大
- LIMデータと先進技術の活用・DXによる抜本的生産性改革
- グループ内バリューチェーン強化ならびにエリア拡大による事業機会の獲得

NS計画の主な進捗

— 地方進出と生産性改革を進める —

NS計画における重点戦略として、コア事業の競争力強化を目指しています。その中で、サービス関連事業では、①事業エリアを大都市圏から地方主要都市へと拡大、②先進技術導入による事業モデルの再構築という2つのテーマを掲げています。

①の事業エリア拡大については、デベロッパー事業を地方へと拡大する中で、分譲マンション管理やマンションの販売受託等を付随して増やしています。サービス関連事業に特化した地方戦略として、三大都市圏以外へ進出する営業活動も着実に進めています。分譲マンション管理事業

の安定した収益の獲得とともに、将来における大規模修繕・リフォーム工事の受注や不動産流通仲介事業等にも繋げていくのが狙いです。

②の先進技術による事業モデルの再構築は、労働集約型のサービス関連ならでは課題解決につながっています。人件費が上昇する中で利益を上げるには、プラットフォームを構築することによりコストを下げる努力が必要です。マンションにおける暮らしの情報を「見える化」したLIMデータとDX等の活用で、サービス関連事業の抜本的な生産性改革を進め、さらなる収益アップを目指します

今後の事業展望

— 生産性向上DXにより人手不足に打ち勝つ —

今後も継続的な成長が期待されるサービス関連事業ですが、労働力不足の深刻化と人件費の高騰が喫緊の課題です。合わせて、厳しい競争環境において今後も生き残るためには、長谷工の独自のビジネスを新たに生み出していかなければなりません。

サービス関連事業では、その幅広い事業分野において先進技術の導入と活用を図ることで、生産性向上と新サービス拡充を行っています。今後もお客様の更なる「豊かな暮らし」の実現に向けて、挑戦を続けて参ります。

— 実力あるグループ会社の集合体へ —

サービス関連事業が細分化し、グループ会社として活動する理由は、独立採算意識の醸成です。自立できる力がつけば、次は各自の業界内での競争力を高め、会社のステータスを上げていきます。そのような実力あるサービス関連企業が集結することで、長谷工グループ総体としてのパワーをさらに拡大していきたいと考えています。

事業トピック

建物再生による新しい価値創造

長らく日本では、建物を造っては壊す、壊しては造るといった「スクラップ&ビルド」の時代が続きましたが、社会が成熟し、環境負荷を下げるのが目標とされる中、長く使う、ストックを活用するという「ストック&リノベーション」の時代に移行しつつあります。

サステナブルシエ本行徳は、リノベーション物件としては国内で初めて建物運用時のCO₂排出量実質ゼロを実現しながら、新たな住まい価値創造に向けた研究・技術開発の更なる推進を図る賃貸マンションプロジェクトです。当プロジェクトの大規模修繕・リフォーム事業では、既存マンションの新たな活用を模索し、様々なリノベーション事業を手掛けています。

今後も、日本トップクラスの修繕工事実績で得たノウハウと技術を活かし、良質な住宅ストックの形成に貢献してまいります。



リノベーション前写真



海外関連事業

将来に向けた重要な収益基盤となることを目指し、海外での事業展開を推進しています。

常務執行役員 田村 博仁



事業環境

— 将来の収益基盤への着実な投資 —

我が国で少子超高齢社会が進展する中において今後、マンション開発という業態の収縮が懸念されます。他方、長谷工グループは分譲マンションに特化し、他分野への進出がまだまだ不十分であるのが実情です。このような認識に立脚した上で当社では、成長余力がある現時点から、将来に向けた収益基盤を創出すべく、海外での事業にも人材投入や、市場環境を見極めた上での投資を積極的に行っていく方針です。現在進行しているNS計画では、海外事業について5年間で600億円の投資を計画しています。これは賃貸不動産の保有・開発事業への投資額に次ぐ金額となります。



米国アトランタ

重点課題

— ハワイ事業の更なる活性化 —

当社はハワイ・オアフ島ワイキキの西にあるエヴァ地区において、1989年より約448haの大規模開発を行なっています。これまでに戸建・タウンハウスなど約4,000戸を分譲し、18ホールのゴルフ場、21haのラグーンがすでに完成しています。また、2023年3月には複合レクリエーション施設「Wai Kai(ワイカイ)」を開業し、この地域での集客力向上に努めており、今後の戸建・リゾートコンドミニアムの分譲やホテル開発へと取り組みを進展させていくことを目指しています。



エヴァ地区全景

NS計画の主な進捗

— ベトナムのローカルゼネコンと提携 —

NS計画では海外事業への新たな投資を重点戦略の一つとして掲げています。アジア進出に向けてはベトナムのハノイに駐在事務所を社員を派遣しています。2017年に建設した110室18階建てのサービスアパートメント「The Authentic」は、日系企業の海外駐在員

を中心に利用して頂いています。尚、同アパートメントは当社の設計施工で行いましたが、単独での活動は難しいと判断したため、2020年にローカルゼネコンであるエコパ社と資本提携し、新たな協業をスタートさせています。

今後の事業展望

— 米国本土での不動産開発事業の推進 —

米国本土での事業展開を目指して、2018年から投資を再開し、2022年4月にカリフォルニア支店を開設、2023年4月に法人化し現地社員の雇用を開始しています。現在は日系商

社企業に加え、現地デベロッパーとも連携し、カリフォルニア州他でシニア住宅、賃貸住宅等の開発事業に出資しており、ポストNS計画期間での収益貢献を目指しています。



リスクと機会

リスク

- 建築資材・人件費の高騰
- カントリーリスク(政治、社会情勢の変化)
- 海外高金利政策による住宅販売数の低下
- 為替リスク など

機会

- 米国本土での事業強化
- 複合レクリエーション施設「Wai Kai(ワイカイ)」開業による住宅エリア等の付加価値向上
- 成長著しいベトナム市場への参入

事業トピック

米国本土リーシング開始案件

— Vida(Morgan Hill)—

カリフォルニア州サンタクララ郡モーガン・ヒル市にある約849,420Sqft(約78,914㎡)の敷地内に木造2-3階建、計389戸の賃貸アパートを開発。2024年11月竣工予定、2024年4月より段階的に完成棟から順次リーシング開始。



— Zia(Anaheim)—

カリフォルニア州オレンジ郡アナハイム市にある約228,690Sqft(約21,246㎡)の敷地内に木造4階建、計315戸の賃貸アパートを開発。2024年11月竣工予定、2024年8月より完成階から順次リーシング開始。



ハワイ 複合施設「Wai Kai」

2023年春にオープンした複合施設「Wai Kai」は、開業以降数々の賞を受賞し、ハワイの新しいランドマークとして注目を集めています。

ハワイ初となるウェーブプールをはじめ、多様なウォーターアクティビティが楽しめます。2024年3月には新たなアトラクション「アクアベンチャー」が加わり、より一層充実した施設となりました。



アクアベンチャー



アクアベンチャーで遊ぶ子供たち

社外取締役の 多様性および 実効性ある監督機能の確保

当社は、重要な議案については取締役会とは別に、
取締役会メンバーによる意見交換会を機動的に実施し、
十分な時間をとって議論することで
社外取締役の経営執行に対する監督・助言を積極的に図っています。



社外取締役
メッセージ



社外取締役
藤井 晋介

社外取締役
長崎 真美

社外取締役
一村 一彦

社外取締役
小椋 敏勝

社外取締役
伊澤 透



進化し続けるHASEKO、 社会貢献と持続可能性を追求



社外取締役 一村 一彦

当社は創業以来、良質で目つ求め易い価格で集合住宅を広く供給することで社会に対する貢献を果たして参りましたが、近年は住宅の建設・供給を中心にそれらを取り巻く事業に対しましても「企業の社会的責任」という考えをベースに、信頼される企業となるべく種々の社会的な活動を実施して参りました。特に現在推進中の中期経営計画では、経営方針の一つとして「CSR経営」を打ち出し、4つの取組みテーマ(住んでいたい空間、働いていたい場所、大切にしたい風景、信頼される組織風土)を元にCSR行動計画を策定し、環境や社会の様々な課題の解決に積極的に立ち向かいサステナブルな社会の実現を目指しております。

今後は今まで培ってきた実績や経験を活かし、ITやAI等の新技術も投入し、DXを活用した技術革新にも注力し、設計や施工の生産性向上から暮らしの利便性の改善に至るまで、ハード・ソフトに亘る事業の推進の中で戦略的に課題解決に取り組み、社会に一層の貢献を果たして参りたいと思います。
社会やステークホルダーとの間で「共有価値の創造」を生み出し、社会的・環境価値を向上させつつ、企業の成長・業績の拡大といった経済価値をも併せ向上させることにより、「HASEKOブランド」を揺るぎないものとし、社会から信頼され続ける企業を目指したいと思います。

未来を描く — 経営監視から成長戦略へ



社外取締役 長崎 真美

社外取締役の役割としては、一般の株主の利益を守るために、経営を監督することが求められています。私は、弁護士、投資法人の執行役員、上場企業の社外監査役の経験を活かし、社内の経営陣とは独立した立場で客観的に検討し、意見を述べることを心がけています。

建設業界では、労務・人件費の高騰、時間外労働の上限規制、建設技能労働者の減少など、多くの課題を抱えています。マンション建設事業は、人口減少、建設用地の減少など、成長性の観点からは厳しい見通しもあります。そうした厳しい時代だからこそ、当社の強みである、マンション用地の情報取得と提供、魅力あるプランの提案、確かな施工技術に

より、安全・安心なマンションを提供し、社会に貢献し続ける必要があると思いますので、社外取締役として、できる限りのサポートをしていきたいと考えています。

今期は中期経営計画(N S計画)の最終年度であり、次期経営計画に向けた議論を行うことが多くなる予定です。当社が社会の変化に対応し、持続的に成長していくには、不動産関連事業、サービス関連事業、海外関連事業などでの成長も重要です。事業領域ごとの当社の強み、成長性、資本効率の考え方など、投資家の方々にも理解していただけるよう丁寧な情報発信が必要と感じており、株主目線で積極的に議論に参加したいと思います。

二つの原点、新たな未来へ — 過去の経験と独自のビジネスモデルを武器に

社外取締役 小椋 敏勝



社外取締役として役員・従業員の皆さんと接していると、「当社は他社にあまり類を見ない強みを二つ持っている」ということを感じます。

一つ目は、地権者の方々と誠意を持って対応して得た土地にマンションを建設してデベロッパーの方にお渡しするという独自のビジネスモデルを持っているという強みです。長谷工コーポレーションという社名は知らなくても、「マンションのことなら長谷工」というコマーシャルソングを知らない人はほとんどいません。

二つ目は、二十数年前に企業としての存亡の危機を経験しているという強みです。この経験を踏まえて事業展開の要所所で取締役会等のチェックが動くシステムが確立されています。

一方、今後の市場環境等を勘案すると、新たな分野へのチャレンジなしでは当社のより一層の発展は望むべくもありませんし、社会全体の変化のスピードは速さを増すばかりです。

そのような中、この二つの強みに固執しすぎると大きなビジネスチャンスを失ってしまいかねません。しかし、当社の事業運営の源泉は、この二つの強みであることを常に心して事に当たることが肝要です。

幸い、役員・従業員の皆さんは、このことを十分に認識して業務を推進されていますが、企業経営の主要事項に関して監督・助言する社外取締役として、今後も当社がこの二つの強みをベースに持続的に発展し、それを通じて企業価値の一層の向上を図ることができるよう努めてまいります。

取締役会の進化 — 活性化する議論と高まる経営陣の成長意欲

社外取締役 藤井 晋介



当社では、取締役会の実効性分析・評価のため毎年全取締役と監査役に対してアンケート調査を実施しています。本年のアンケート調査でも、取締役会の機関設計に関わるものや、審議の充実度等に関して様々な意見が寄せられていましたが、私が最も驚いて印象に残っているのが、自由記載欄への意見投稿の多さです。以前に比べ何倍にも増えていました。これは、取締役や監査役の当事者意識が大きく高まっていること、また、取締役会の風通しが良くなって自由闊達な議論が醸成されていることを物語っています。中には、社外取締役からの意

見や質問に端を発し、幅広い意見交換に繋がっているとコメントもあって、とても嬉しく思います。現在の当社経営陣には、課題として気付いていなかったことは改善する、また、社会や市場からの新たな要請にも真摯に取り組もうという謙虚さがあると思います。

元来当社が得意とする従業員の数値目標達成への前向きなエネルギーを活かした経営とが良いスパイラルアップとなって更に信頼される会社になれるよう今後も応援します。

リスクや課題に的確に対応し、マンション事業の持続的成長を確保

社外取締役 伊澤 透



マンションに係る事業は、設計、着工から物件の引渡しまでを含め事業の期間が長く、その間の市場環境の変化等がリスクとなります。また、取得した土地には時価の変動や流動性が高くないといったリスクがあります。さらに、マンション建設に当たっては周辺の皆さんへのていねいな対応が欠かせません。

当社は、早くから土地持ち込み特命受注方式というビジネスモデルを確立し、長年の創意工夫と経験によりこうしたリスクや課題に対応し、国内ナンバーワンのマンション施工実績を持つ企業となっています。

しかしながら、当社を取り巻く状況は年々歳々変化してきており、これらのリスクや課題への対応方策についても不断のチェックと見直しが欠かせません。

その上、近年は資材・労務費の高騰、受注環境の激化が著しく、また、水害、土砂災害や震災が各地で頻発しています。さ

らに、少子化、高齢化、人口減少の進展により、地域社会の存立、各業界における人材の確保等に大きな影響が発生しつつあります。

こうした多岐にわたる課題に適切に対処するため当社は様々な方策を講じていますが、私たち社外取締役も知見を持ち寄り業務をチェックするとともに、適切な助言をしていくことが必要であると考えています。

また、取締役会等における議論や検討の成果等を適宜発信・説明することで関係者や市場の理解や評価が高まり、当社の持続的成長につながっていくものと考えます。

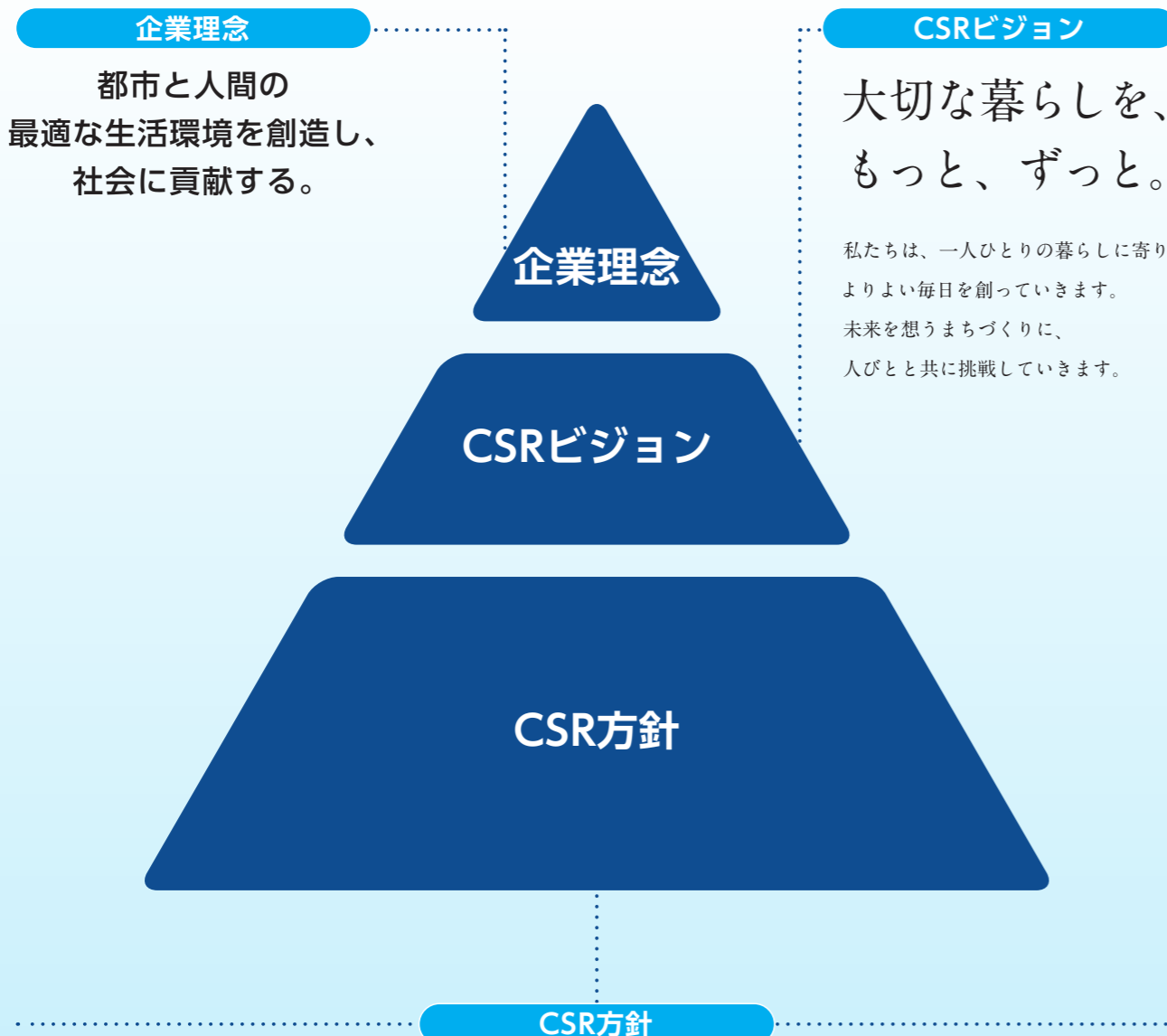
マンションに係る事業は長谷工グループの中核であり、今後ともこうした努力を続けていくことによりグループの総合力を高め、株主を始めとするステークホルダーの期待に応えることができるよう、今後とも努めてまいります。

社外取締役のスキル・マトリックス

氏名	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
一村 一彦	●	●	●				●		●
長崎 真美		●	●						●
小椋 敏勝	●	●	●					●	●
藤井 晋介	●	●	●	●					●
伊澤 透	●		●		●	●	●		

長谷工グループのサステナビリティマネジメント

私たち長谷工グループは、長期的な視点に立ち、暮らしを取り巻く社会課題を、事業を通じて解決していくことで、サステナビリティの実現を目指しています。その手段として、2024年に最終年度を迎えた中期経営計画(NS計画)の重点戦略にも定めている通り、CSR経営への取り組みを進めています。今後も、住まいと暮らしの創造企業グループとして、企業理念の実現に向け、CSRビジョンのもとCSR活動を推進し、持続可能な社会に貢献していきます。



- 私たち長谷工グループは、CSRビジョンの実現に向け、次の方針のもとに、CSRへの取り組みを推進していきます。
1. 住まいと暮らしに関わる幅広い事業を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。
 2. 環境や社会に配慮した事業プロセスの実現に向けた取り組みを、ステークホルダーと協働して推進します。
 3. 生活者をはじめとする様々なステークホルダーの期待に応え、社会に新たな価値を生み出し続けていくために、グループ総合力を最大限に活かすマネジメントを強化します。
 4. 企業活動のすべてにおいて、高い倫理観のもとに、法令遵守を徹底します。
 5. CSR取り組みの継続的な改善を図っていくとともに、情報開示を積極的に進め、組織としての透明性を高めます。



事業と関連性の深い社会課題とSDGs

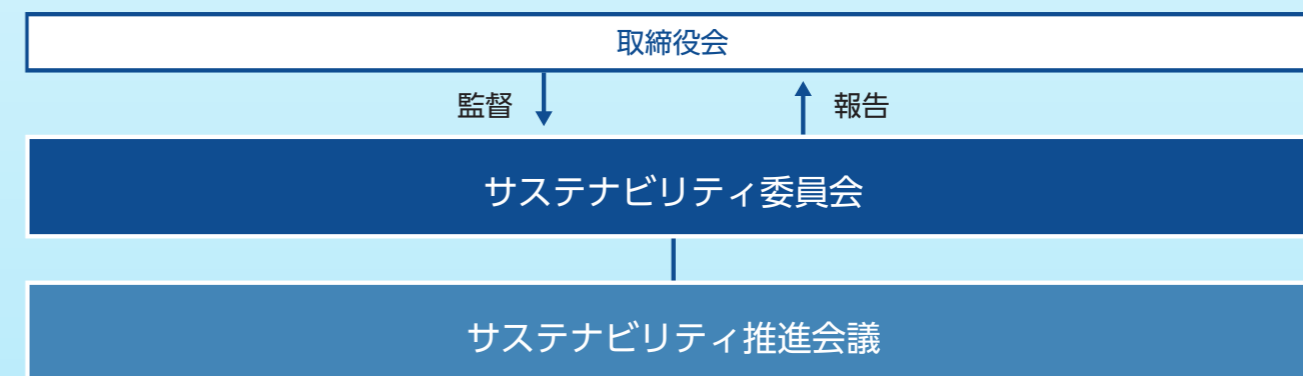
SDGsの17目標のうち、長谷工グループの事業と関わりが深い10目標を特定しています。長谷工グループの事業は世界の社会・環境課題と密接な関わりがあることを認識し、事業を通じた課題解決によって、社会価値の創造と長谷工グループの成長を両立させていきます。

暮らしを取り巻く社会課題領域

- 気候変動対応
- 生態系保全
- 安全・安心
- 防災・災害対応
- 地域活性化
- 人口動態変化・高齢化社会への対応
- ダイバーシティ推進
- 女性活躍
- 健康・医療・介護
- 職業教育・雇用機会創出
- 保育・子育て
- 持続可能な消費
- 資源循環



サステナビリティマネジメント体制



※「サステナビリティ委員会」、「サステナビリティ推進会議」には、グループ各社も参加

CSR経営の確立に向けて ―中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan」

長谷工グループは、「住まいと暮らしの創造企業グループ」としての更なる飛躍を目指して、2020年2月、長谷工グループ長期ビジョン～2030年3月期に目指す姿～と、その実現に向けた2025年3月期までの中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan(NS計画)」を策定しました。

NS計画での重点戦略として「CSR経営への取り組み」を掲げ、企業経営とCSRの更なる連動を図ることで、長谷工グループの持続的成長を目指しています。

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果たすべく、以下の取り組みを進めています。

CSR経営への取り組み

- 事業を通じた課題解決によって「社会価値の創造」と「グループの成長」を両立させ、企業価値向上を実現
- 長期的な成長を図るうえで重要なESG要素と当社グループの強みをCSR取り組みテーマに取り纏め、CSRの目指す姿として推進

4つのCSR取り組みテーマ

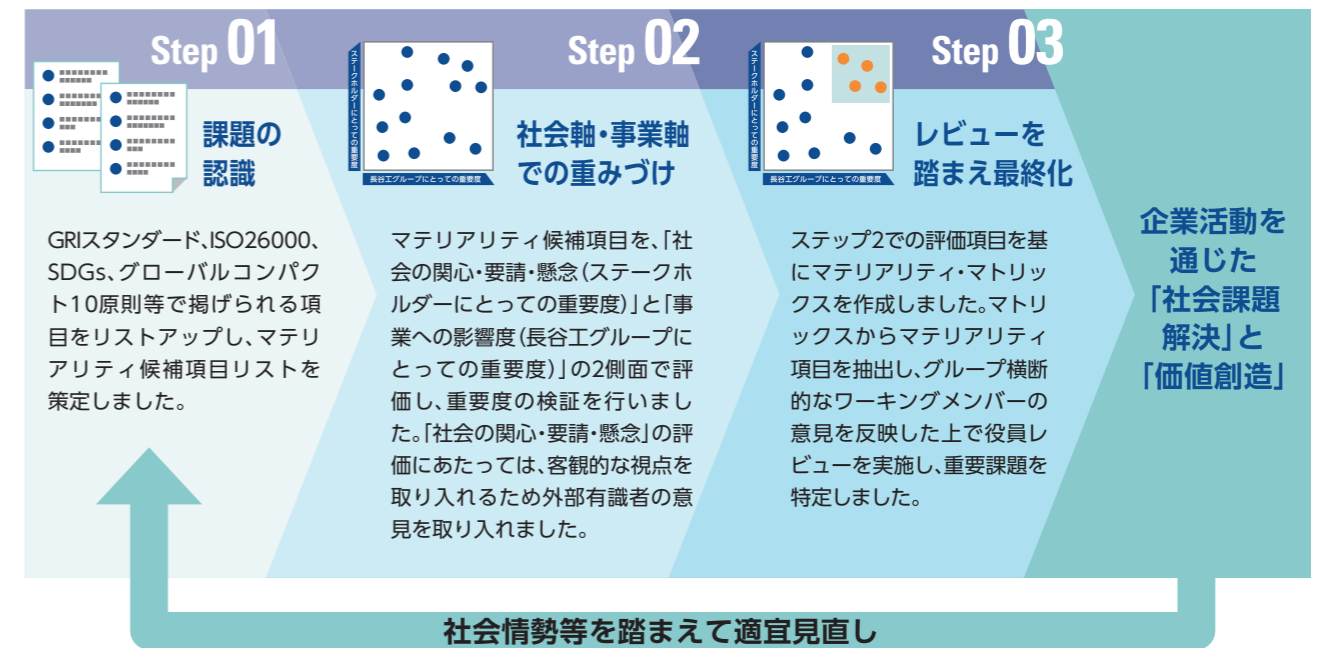
長谷工グループのCSRの目指す姿である「4つのCSR取り組みテーマ」の実現に向けた取り組みを推進しています。

4つのCSR取り組みテーマ	マテリアリティ(重要課題)	関連するSDGs	ESG
住んでいたい空間	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な暮らしとまちづくり 製品(サービス)の安全 技術開発 コミュニティへの配慮と参画 		E/S
働いていたい場所	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本(ダイバーシティ&インクルージョン・人材育成) 労働環境・安全衛生 		S
大切にしたい風景	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応 生物多様性への配慮 汚染予防・周辺環境配慮 		E
信頼される組織風土	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重 サプライチェーン・マネジメント ガバナンス・リスクマネジメント 情報開示とエンゲージメント 		G

マテリアリティ

気候変動やエネルギー問題、少子高齢化、貧困・人権問題など多くの環境・社会課題が山積しており、企業が課題解決に果たす責任は大きくなっています。長谷工グループでは、優先的に取り組むべき課題を事業軸・社会軸の視点で検討のうえマテリアリティとして特定し、CSRを推進する上での指針としています。なお、マテリアリティの内容は、2017年に初めて特定した後、2020年4月及び、2023年5月に見直しを行いました。今後も、経営方針・社会情勢との整合性の観点から適宜見直しを行ってまいります。

マテリアリティの特定プロセス

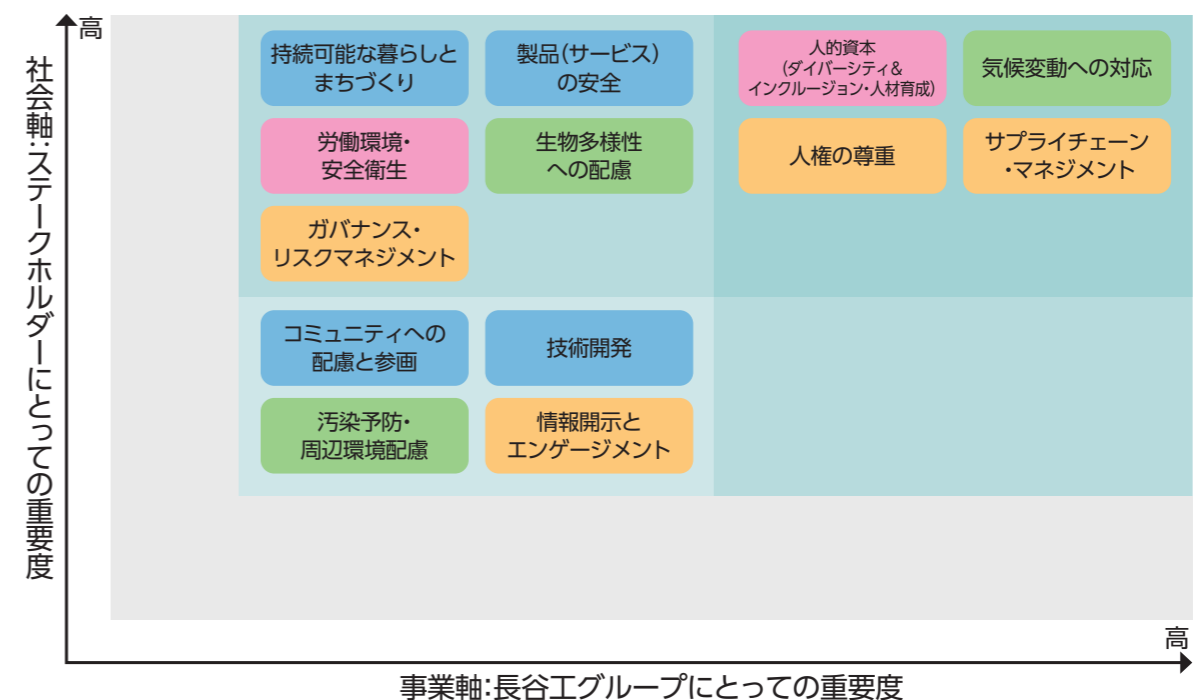


長谷工グループのマテリアリティ

特定したマテリアリティは、4つのCSR取り組みテーマの要素としてすべて盛り込んでいます。

4つのCSR取り組みテーマとの関連性:

■住んでいたい空間 ■働いていたい場所 ■大切にしたい風景 ■信頼される組織風土



2023年度 長谷工グループCSR行動計画

Table with 5 columns: 4つのCSR 取り組みテーマ, マテリアリティ (重要課題), 創業100周年(2037年) ありたい姿, 2020-2024年度 長谷工グループの取り組み項目, 指標 (KPI) / 目標数値, 実績. Rows include categories like '住んでいたい空間', '働いていたい場所', '持続可能な暮らしとまちづくり', '製品(サービス)の安全', '技術開発', 'コミュニティへの配慮と参画', '人的資本(ダイバーシティ&インクルージョン・人材育成)', 'ガバナンス・リスクマネジメント', '労働環境・安全衛生'.

Table with 5 columns: 4つのCSR 取り組みテーマ, マテリアリティ (重要課題), 創業100周年(2037年) ありたい姿, 2020-2024年度 長谷工グループの取り組み項目, 指標 (KPI) / 目標数値, 実績. Rows include categories like '大切にしたい風景', '気候変動への対応', '生物多様性への配慮', '汚染予防・周辺環境配慮', '信頼される組織風土', '人権の尊重', 'サプライチェーン・マネジメント', 'ガバナンス・リスクマネジメント', '情報開示とエンゲージメント'.

長谷工グループのCSR取り組みと 関連性の深いSDGs10目標



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

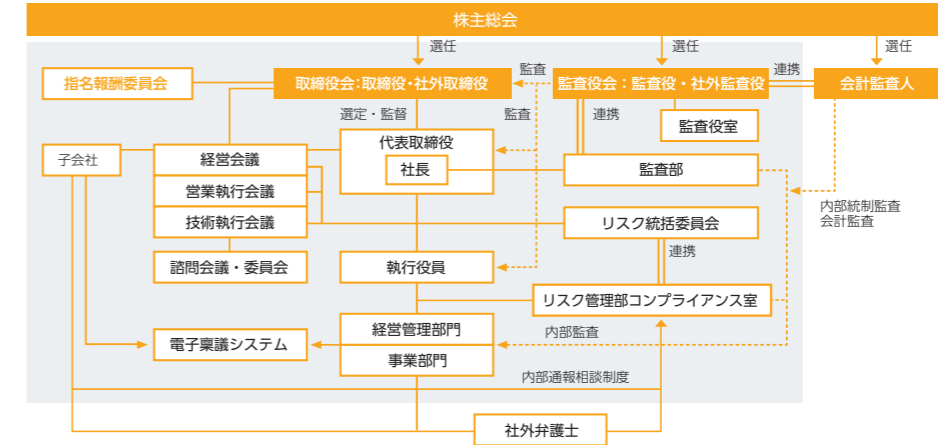
[詳細はこちら▶](#)

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。[詳細はこちら▶](#)
 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。[詳細はこちら▶](#)

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	●		●		●			●	●
楢岡 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

[詳細はこちら▶](#)

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

[詳細はこちら▶](#)

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「長谷工グループ行動規範」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。

コンプライアンス推進体制

行動規範の浸透を図りコンプライアンスの推進を担う部署として、リスク管理部にコンプライアンス室を設置し、当社グループのコンプライアンスの向上に取り組んでいます。

また、社長直轄の監査部が内部監査に関する社内規程に従い、当社グループ各部門における諸活動が法令、定款、会社の規程・方針等に適合し、妥当であるものかどうかを検討・評価し、その結果に基づき改善を行っています。

なお、行動規範に違反する行為により重大な影響が生じる

懸念が発生した場合には、社長に報告するとともに、各部門・グループ各社のリスク管理担当役員が調査に当たり、必要に応じ、当該担当役員または当社社長を委員長とする「コンプライアンス対策委員会」を招集して、経緯確認、原因分析、是正措置、類似事例の有無の調査、再発防止策策定、社内・グループ内への展開等により問題解決に当たることとしています。

※ 「リスク管理・コンプライアンス体制」については下記記載の「リスク管理・コンプライアンス体制図」をご覧ください。

内部通報相談制度

長谷工グループでは、公益通報者保護法ならびに関連法規に則り「長谷工グループ内部通報相談制度運用規程」を定め、従業員からの公益通報、ハラスメント及びコンプライアンス全般(汚職・贈賄などによる腐敗防止を含む)に関する相談等を受け付ける通報相談窓口を、リスク管理部コンプライアンス室及び社外窓口として法律事務所に設置しています。また、通報相談

者の匿名性への配慮も含め、通報相談者の保護体制を構築し、社員が通報相談しやすい環境を整備することにより、不正行為等の早期発見・早期是正に努めています。

なお、内部通報相談窓口の受付及びその対応状況については、代表取締役、社外取締役、監査役へ定期報告を行っております。

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方・方針

[詳細はこちら▶](#)

長谷工グループでは、企業価値の維持・増大に向けて、事業に関連する内外の様々なリスクを適切に管理するため、「長谷工グループリスク管理方針」を定めています。

この方針を実行するため、リスク管理体制を整備し、方針に基づくルールや施策を長谷工グループ全役職員に周知・徹底しています。

リスク管理体制

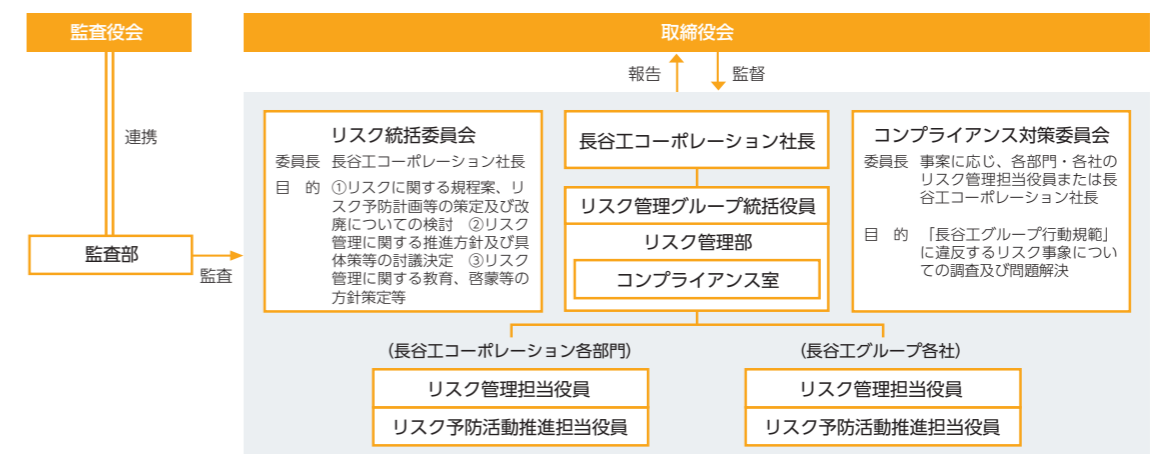
[詳細はこちら▶](#)

長谷工グループでは、「長谷工グループリスク管理方針」を実行するため、最高責任者を長谷工コーポレーション社長としたリスク管理体制を運用しています。長谷工グループ全体のリスク予防、危機対応等のリスク管理全般に関する責任者としてリスク管理グループ統括役員を任命し、長谷工コーポレーション各事業部門・グループ各社のリスク管理の指揮をとる責任者として、リスク管理担当役員も任命しています。また、長谷工グループ全体のリスク管理推進策の策定、推進に対する

助言、推進状況の確認等を行うリスク管理部をグループ各社に設置しています。

長谷工コーポレーション社長を委員長とする「リスク統括委員会」を設置し、四半期に一回の開催に加えて、重大リスク発生時には必要に応じて臨時で開催し、リスクの横断的な収集、分析、評価、対応を行っています。「リスク統括委員会」での討議内容は必要に応じて取締役会に報告し、リスク管理体制の運用状況及びその実効性を評価・監督しています。

リスク管理・コンプライアンス体制図





事業継続計画 (BCP)

詳細はこちら▶

長谷工グループでは、大震災その他自然災害発生時のグループ各社の重要業務を明確にし、提供する“住まい”の安全確保とともに、業務が中断しないこと、中断しても可能な限り短い期間で再開することができる仕組み、また、従業員とその家族の安全を

確保した上で、事務所や作業を速やかに保全し、復旧活動・復旧支援に携わる従業員が自律的に行動することができる仕組みを構築することを目的として、「事業継続計画」を定めています。

人権の尊重

人権に関する基本的な考え方

詳細はこちら▶

長谷工グループでは、「長谷工グループ行動規範」の中で「人権の尊重」を明文化しています。また、人権尊重を図る取り組みを深化させるため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、2022年1月に「長谷工グループ人権方針」を策定しました。グループの社員一人ひとりが人権に対して理

解を深め、常に高い意識を持って業務にあたることできるよう、グループ内での浸透を図るとともに、協力会社等のサプライチェーンに対しても、人権を尊重した事業活動を要請しています。また、人権デュー・ディリジェンスの取り組み等を通じて、人権に配慮した経営に努めていきます。

人権デュー・ディリジェンス (人権DD) の取り組み状況

「長谷工グループ人権方針」の策定に伴い、現在、人権DDの取り組みを進めています。具体的には、経営管理部門及び協力会社との窓口である建設部門にて「人権ワーキンググループ(以下、人権WG)」を組成し、長谷工グループの事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、深刻度と発生可能性の観点から評価を行った上で、関連する部門やグループ会社の対応状況等の確認を行い、対応が必要な人権課題を特定しました。

なお、2024年2月には、人権課題の特定以降に実施した

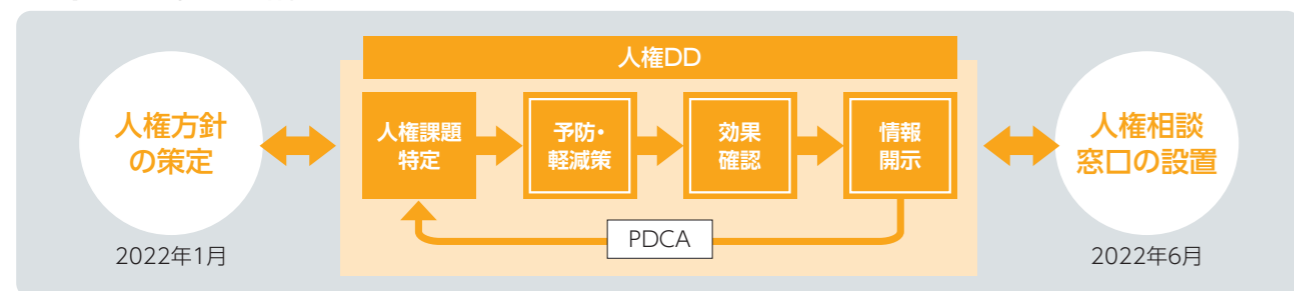
予防・軽減策の状況や、事業内容・事業環境の変化等を踏まえ、人権WGにおいて、人権課題見直しの可否を検討しましたが、見直しは不要と判断しております。

対応状況については、取締役会まで報告を行っていますが、今後、継続的に実施していく人権DDの状況等については、「サステナビリティ委員会」に報告し、レビューを受けています(サステナビリティ委員会での審議・報告事項については、取締役会に報告され監督される体制となっております。特に重要な事項については取締役会に付議し審議の上決定しています)。

特定した人権課題

人権課題	主なリスク
サプライチェーン上流の人権課題	・木材伐採現場等、建設資材生産の上流における労働問題や地域住民の生活環境への影響
強制労働・児童労働	・建設現場やサービス提供現場における協力会社の外国人技能実習生や若年労働者に関わる労働問題
労働安全衛生	・建設現場やサービス提供現場における従業員(自社及び協力会社)の生命や健康に関わる事故
雇用・労働条件	・長時間労働 ・協力会社の雇用・労働条件
ハラスメント・差別	・自社内または自社・協力会社間で発生するハラスメント ・サービス提供現場における、お客様への／お客様からのハラスメント
地域コミュニティへの影響	・建設現場の近隣にお住いの方の生活環境への影響
お客様の安全安心	・介護現場やお客様の居住空間におけるサービス提供時の事故 ・お客様の個人情報・プライバシー

人権尊重の取り組みの全体像



「Myじんけん宣言」の表明

長谷工コーポレーションは、法務省が推進する「Myじんけん宣言」の趣旨に賛同し、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指し、「Myじんけん宣言」を通じて、人権を尊重した事業活動を行うことを表明しました。この宣言は、人権ライブラリー「Myじんけん宣言」のホームページにも公開されています。



予防・軽減策の検討・実施

特定した人権課題の多くは、従来から展開している「リスク予防活動」の中で、「全社共通リスク」あるいは「部門固有リスク」として認識し対策を講じてきているものです。このため、2023年度の「リスク予防活動」では、特定した人権課題の周知を図るとともに、各部署が洗い出したリスクのうち人権課題に該当するものを特定することにより、自部署に潜在的に存在する人権課題を各部署において確認する

作業を実施しました。今後、確認結果を元に、追加対策の要否について検討していく方針です。

一方、特定した人権課題の一部には、従来はグループの課題としての認識が薄く、実態が十分に把握できていないものがあります。このため、こうした人権課題への対応としては、まず、実態を把握すべく、協力会社に対して、2023年7月～8月に、以下のアンケートを実施しました。

協力会社に対するアンケートの概要

	木材調達に関するアンケート	外国人技能実習生に関するアンケート
対象*	建栄会、建翔会、親和会、住優会の会員のうち、木材の調達に関係する会社	建栄会、建翔会、親和会、住優会、輝翔会の会員全社
目的・内容	現状把握のため、回答会社における木材調達の持続可能性に関する課題認識状況、木材のトレーサビリティの状況、認証材や国産材の取扱い状況等を確認	問題の有無を確認するため、回答会社およびその協力会社における外国人技能実習生等の雇用・労働・生活環境につき確認(併せて、関連する法令上の留意事項を周知)
結果・対応	現状把握という目的は達成。今後、当該結果を踏まえ、更なる詳細の確認及び対応の検討を進めていく。	協力会社各社において、概ね適切な対応が行われていることを確認。今後も、継続的に状況の確認を実施していく。

※ 各会は、以下のグループ会社の協力会社の組織。
◆建栄会：長谷工コーポレーション ◆建翔会：不二建設 ◆親和会：細田工務店 ◆住優会：長谷工リフォーム ◆輝翔会：長谷工コミュニティ

人権に関する相談の受付・処理体制

人権相談窓口

長谷工コーポレーションのホームページに「人権相談窓口」を設置。グループの企業活動に伴う人権侵害の懸念などについての相談を受け付けています。一般の方も利用することができ、受け付けた案件については機密性・匿名性に配慮して対応しています。

内部通報相談制度

長谷工グループでは、公益通報者保護法や関連法規に則って

「長谷工グループ内部通報相談制度運用規程」を定め、全役職員、全事業所における労働提供者を対象とした内部通報制度を導入しています。社内窓口をリスク管理部コンプライアンス室に、社外窓口を法律事務所に設置し、法令違反行為だけでなく、社内ルール違反やハラスメント、コンプライアンス全般に関する相談などを受け付けています。通報相談者の匿名性に配慮するなど、保護体制も構築し、通報相談しやすい環境を整えることによって、不正行為などの早期発見・早期是正に努めています。

サプライチェーン・マネジメント

長谷工グループCSR調達ガイドライン

詳細はこちら▶

サプライチェーン全体で社会的責任を果たすため、2021年10月に「長谷工グループCSR調達ガイドライン」を策定しました。グループ各社が資材や労務の調達を行う際に本ガイドラインを遵守するとともに、取引先(サプライヤーに限らず、請負業者、代理業者等、全ての取引先を含みます)にも本ガイドラインを遵守した事業活動をお願いすることにより、社会の要請に応えていきます。なお、主要取引先については、本ガイドラインに対する同意書を取得しています。

また、それ以外の取引先も含めて、本ガイドラインの遵守要請を明確化するため、取引に関する契約書への条項追加に取り組んでいるところです。

なお、取引先における「長谷工グループCSR調達ガイドライン」の遵守状況を確認するため2022年度から、自主点検によるアンケートを実施し、概ね適切な対応が行われていることを確認しています。

情報開示とエンゲージメント

株主・機関投資家・アナリストとの建設的な対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、社長自らが出席する決算説明会の開催をはじめ、株主・機関投資家・アナリストとの対話、各種の説明会などを積極的に行っています。

また当社ウェブサイトでは、決算説明資料・統合報告書等の開示資料を英語版も含めて掲載するなど、適時かつ公平な情報開示を行っています。

2023年度の主なIR活動

項目	回数	内容
決算説明会	2	トップマネジメントが出席する決算説明会を年2回(5月/11月)実施
決算発表後ネットカンファレンス	4	四半期の決算発表日当日に年4回(5月/8月/11月/2月)実施
機関投資家面談	213	個別面談・電話取材・スモールミーティングなどを通じて、のべ213社の国内外機関投資家やセルサイド・アナリストとの面談を実施
マンション市場説明会	2	年2回(9月/3月)実施

長谷工マンションミュージアムにおけるコミュニケーション

長谷工マンションミュージアムは、長谷工グループの創業80周年記念事業の一環として、2018年に東京都多摩市にオープンしました。

集合住宅の歴史や間取りの移り変わり、マンションの設計・施工や修繕・建替えなど、マンションのあらゆることを「見て、触れて、感じて、学べる」日本で初めてのマンションミュージアムです。

地域の皆様、取引先、国内外の住宅業界に従事する方など、様々な立場の方にご来館いただいています。また、新入社員やグループ会社の研修の他、外部からの研修目的の利用が広がっ

ており、2023年度は4,157名、累計で19,674名の方にご来館いただきました。



世界と日本の集合住宅の変遷を紹介する「集合住宅の歩み」ゾーン



マンション防災コーナー

[詳細はこちら▶](#)

社会貢献活動

2025年日本国際博覧会「いのちの未来」館にプラチナパートナーとして協賛

長谷工グループは、2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)でのテーマ事業「シグネチャーパビリオン」にて、石黒 浩テーマ事業プロデューサーがつくる「いのちの未来」館にプラチナパートナーとして協賛しています。また、長谷工コーポレーションが同館を設計協力・施工し、現物提供します。本パビリオンではテーマ事業名として「いのちを拡げる」を掲げ、50年後、1000年後のいのちの在り方を創造し、展示することで忘れがたいいのちの体験をお届けします。石黒プロデューサーが取り組まれている最先端のIT・ロボット技術を基にした人間と社会の新たな在り方「いのちの未来」を他の協賛企業とともに共創し、目指すべき人間とロボットが共存する未来社会の住環境・住まいをシグネチャーパビリオン「いのちの未来」館を通じて世界に発信していきます。

なお、設計については、石本建築事務所、設計協力 長谷工コーポレーション、施工については、長谷工グループの不二建設との共同施工(解体他、一部工事は除く)となります。



©FUTURE OF LIFE / EXPO2025

明日香村における企業版ふるさと納税の活用

長谷工コーポレーションでは、明日香村へ2018年度から「企業版ふるさと納税制度」を活用した寄付活動を行っています。

2023年度は、明日香村が推進する「世界遺産登録推進プロジェクト」に関わる事業として、①飛鳥ハーフマラソン事業、②閑散期誘客キャンペーン事業、③有害獣対策事業、④安全対策事業に活用されています。



「飛鳥ハーフマラソン2024」の様子

「湯川秀樹博士旧宅」を京都大学に寄付

長谷工コーポレーションは、日本初のノーベル物理学賞受賞者である湯川秀樹博士が晩年を過ごした京都・下鴨神社近くの旧宅を、博士の功績・足跡を後世に伝え、これからのわが国の科学・技術・芸術の発展、人材育成のための施設として有効に活用していきたいという国立大学法人京都大学(総長:湊 長博)の考えに賛同し、企業の社会的責任のもと本旧宅を取得し、2021年8月に京都大学へ寄付しました。

2023年より、改築設計を株式会社安藤忠雄建築研究所(同

社は設計を京都大学に寄付)、施工を弊社グループの細田工務店および京都において伝統的な和風建築物を手掛ける安井全工務店が担当し、後世に伝えていくための整備・改築工事に着手、2024年3月に工事を完了させ京都大学へ引き渡しました。博士とのゆかりを感じさせる部分などを残し、街の景観に寄与することも目指しました。今後は「京都大学下鴨休影荘」として、大学への賓客の対応や教職員の教育・研究や会議の場として利用される予定です。



母屋から望む庭

©Shigeo Ogawa



ラウンジ

©Shigeo Ogawa

住まいの社会課題を明確化し改善に貢献する「ハウジングアンドコミュニティ財団」

[詳細はこちら▶](#)

1992年7月に長谷工コーポレーションが設立した(一財)ハウジングアンドコミュニティ財団(理事長:大栗育夫[長谷工コーポレーション相談役]、以下「当財団」)は、豊かな住環境の創造に貢献することを目的とした一般財団法人です。世代を超えた良質な住環境をつくり、活力ある地域社会を構築するためには、市民の自発的な地域づくり、住まいづくりが不可欠と考え、このような活動を支援することを社会的使命としています。

具体的には、全国各地で多様な住まいづくりやコミュニティづくりを進めているNPOや市民活動団体などを支援する助成事業のほか、活動団体とその支援組織・関連団体をつなぎ、相互の交流や協働を推進するためのネットワーク事業、住まいとコミュニティをテーマとする調査研究事業を実施しています。

本格的な人口減少社会、少子高齢化社会を背景にした住まいとコミュニティに関する課題は、地方都市のみならず、大都市やその近郊にも生じています。そこで、当財団では、これまでの活動や事業実績を踏まえつつ、助成事業の充実も含め、多様な主体が連携やつながりを意識することにより、豊かな住まい・地域づくりと生き活きたコミュニティの醸成に寄与できるよう取り組んでいきます。



住んでいたい空間

長谷工グループが目指すのは、都市と人のために、よりよい生活環境を創ることです。

人口減少、少子高齢化、環境問題など社会が抱える様々な課題に対応しながら、グループの総合力を発揮して、マンションに住まう方々の人生全体をサポートし続け、「住んでいたい」空間の創造に取り組んで参ります。

[詳細はこちら▶](#)

[ESGデータ▶](#)

関連するSDGs目標



『住んでいたい空間』に関連するマテリアリティ

持続可能な暮らしとまちづくり

本業であるマンション事業を通じてステークホルダーの多様なニーズに応えるため、新しい技術・サービスの導入を積極的に進め、持続可能な社会の実現に貢献します。

製品(サービス)の安全

住まいがどこよりも安心でき、心安らぐ場となるよう、高い品質と快適性を実現するとともに、地震への備えなど防災・防犯対策にも徹底して取り組みます。

技術開発

環境配慮や社会課題への対応を支える基盤として、技術やサービスの開発、DXを推進します。

コミュニティへの配慮と参画

マンション居住者やサービスの利用者同士だけでなく、地域住民の皆様も含めたコミュニティを築き、地域全体の価値向上に貢献します。

持続可能な暮らしとまちづくり

製品(サービス)の安全 技術開発

ゼッチ・マンション ZEH-M事業の推進

脱炭素社会に向け、家庭部門におけるCO₂排出量の削減が重要視される中、住宅そのものの省エネルギー化が必要不可欠となっています。長谷工グループでは、集合住宅の省エネルギー化の実現が、脱炭素社会の実現に向けて大きく貢献できる分野であると認識し、ZEH-Mの普及に取り組んでいます。2023年度、ZEH-M Oriented基準以上を満たした着工事業件数は50件でした。

全ての自社開発マンションのZEH化推進

[詳細はこちら▶](#)

長谷工グループは、マンションデベロッパー事業を行う長谷工不動産ならびに総合地所をはじめとした当社グループが主体となって開発する新築マンションのZEH化を推進し、2022年度以降に設計着手した全ての分譲マンション・自社保有賃貸マンションについて、ZEH-M Oriented基準を満たしたものとしています。

なお、ZEHに対するこれまでの取り組みとして、長谷工不動産・総合地所が「ZEHデベロッパー」に、戸建て住宅事業を行う細田工務店が「ZEHビルダー」に登録しています。

※ZEH、ZEH-Mとは
年間のエネルギー収支がゼロとなる住宅のことをZEH(Zero Energy House)といい、その集合住宅版をZEH-Mという。

※「ZEHデベロッパー」とは
「ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス実証事業」の趣旨に基づき、「ZEH-M普及に向けた取組計画」「その進捗状況」「ZEH-M導入計画」「ZEH-M導入実績」を一般に公表し、ZEH-Mの案件形成の中心的な役割を担う事業者のこと。

※「ZEHビルダー」とは
「経産省ZEHロードマップ」に基づき、自らが受注する住宅のうち「ZEH」、「Nearly ZEH」及び「ZEH Oriented」が占める割合を2025年度までに50%以上とする事業目標を掲げる事業者のこと。

環境配慮の取り組み

「ブランシエスタ浦安」(千葉県浦安市)での取り組み

2023年2月に竣工した都市型賃貸マンション「ブランシエスタ浦安」では、木造活用や環境配慮型コンクリートの使用など、「暮らしの環境配慮」に繋がる取り組みを積極的に導入しています。

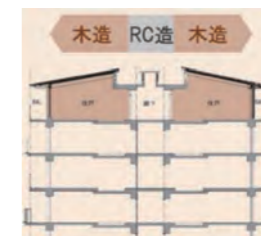
最上階に木造住戸を採用

最上階に、木造とRC造のハイブリッド構造を採用しました。住戸内部には勾配屋根を採用したロフトを設置し、天井およびロフト格子にも木材を利用しています。木材は、その他の建築資材に比べて製造・建設時のCO₂排出量が少ないという特徴があるとともに、CO₂の固定化にも寄与します。

環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」の採用

一般のコンクリートと同様の性能を有し、かつ、コンクリート材料に由来するCO₂排出量を削減可能な長谷工独自の環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」を最上階のRC造部分に採用しています。

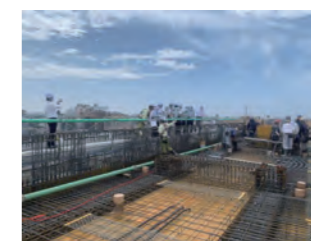
なお、最上階に木造住戸を設け、上層階の価値を引き上げるとともに、街に対しても都市の集合住宅の新たな形を表出している点が評価され、「ウッドデザイン賞2023」を受賞しました。



最上階構造図



最上階居室写真



H-BAコンクリート打設の様子



DBJ Green Building認証*の取得

長谷工不動産では、「働く(Work)」と「住まう(Live)」のハイブリッド賃貸マンションとして「WORVE(ワーブ)」を展開しています。WORVEは、ご入居者が24時間利用できる共用ワークスペース(オープン型・個室型)や集中またはリラックスしながら仕事をすうえに必要な各設備を完備したマンションシリーズです。

入居者のウェルネスやライフスタイルをサポートする先進的な取り組みが評価され、「WORVE東京木場」がDBJ Green Building認証最高評価の★5を、「WORVE大阪本町」が★3を取得しました。

※環境・社会への配慮がなされた不動産を支援する認証制度



WORVE



ワーキングスペース(WORVE大阪本町)



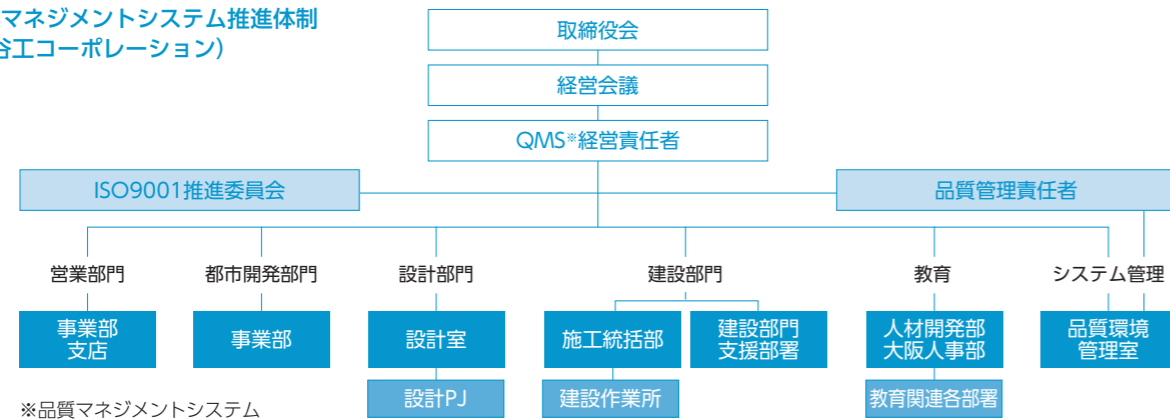
品質向上への取り組み

品質マネジメントシステム

[詳細はこちら▶](#)

長谷工コーポレーション・長谷工リフォーム・不二建設では、ISO9001に基づく品質マネジメントシステムを構築し、品質方針を定め、品質向上に取り組んでいます。

品質マネジメントシステム推進体制 (長谷工コーポレーション)



※品質マネジメントシステム

2024年4月1日現在

防災・減災に配慮した、災害に強いマンションづくり

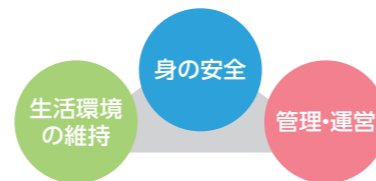
自然災害や地震による被害が深刻さを増しています。更なる“安全・安心・快適”な住まいを提供するため、長谷工グループの総合力を活かしたハード・ソフトの災害対策に取り組み、災害が起きても自らの力で立ち直ることができる災害に強いマンションづくりを推進しています。

災害に強いマンション提案

長谷工グループでは、深刻化する自然災害を受けて発足した「災害対策技術WG」において、専有部・共用部に加えライフラインや管理・運営までを対象とした「災害に強いマンション提案」を取り纏め、運用しています。

グループ案件をはじめとして積極的に提案・採用していき、「集まって住むことの強み」を活かしながら、長谷工グループとしての「安全・安心で快適なマンション」をハード・ソフトの両面から積極的にサポートしていきます。

「災害に強いマンション提案」基本方針



- ① 災害発生時に身の安全が守られること
- ② 被災後インフラが復旧するまで、生活環境を維持できること
- ③ 被災後も含めた管理・運営上の対応の仕組みを整備すること

長谷工の非常用ライフライン「防災3点セット」

長谷工グループでは、マンションそのものの基本性能の確保はもちろんのこと、災害が発生したあとの居住者の生活基盤を確保する仕組みづくりが大切と考えてきました。そうした観点から、2003年に非常用飲料水生成システムを国内で初めて分譲マンションに採用したのを皮切りに、自社で設計・施工する分譲マンションに災害後の生活基盤を確保するために必要な水、トイレ、火を確保するための防災設備として、「WELL UP (非常用飲料水生成システム)」「非常用マンホールトイレ」「かまどスツール」の「防災3点セット」

」の採用・提案を進めています。

また、細田工務店では、戸建て住宅の新築やリフォームをされるお客様に、いざという時のライフライン確保をサポートする「防災設備5点セット」の採用提案を進めています。



防災3点セット

建物再生による新しい価値創造

リノベーション事例:サステナブランシェ本行徳(千葉県市川市)

長谷工グループは、脱炭素社会の実現に向けた研究・技術開発の更なる推進を目的に、国内で初めて、既存の企業社宅を全面改修し建物運用時のCO₂排出量実質ゼロを目指すマンション・プロジェクトに取り組んでおり、「サステナブランシェ本行徳」改修工事を行いました。

本マンションでは、全36戸のうち13戸を、未来をつくる居住型実験住宅「RESIDENCE LABO (レジデンスラボ)」として建物内に設置し、それぞれの部屋で異なる検証を行っています。建物の長寿命化技術や省エネ技術、ウェルネス住宅技術ほか、IoT機器やAI技術を最大限活かし、LIM*を通じた「暮らしの最適化」を実現するため、実際の居

住環境から得られるさまざまなデータを新たな住まい価値創造に向けた研究・技術開発に活かしていきます。

また、本プロジェクトは、国土交通省が実施する「令和4年度第2回サステナブル建築物等先導事業(次世代住宅)」において、「スマートホームシステムを導入した未来住宅創造に向けた住居型実験住宅」として、先導的な技術の普及啓発に寄与する「次世代住宅プロジェクト2022」に採択されました。

「RESIDENCE LABO」の主な取り組み等については [プロジェクトページ](#)をご参照ください [詳細はこちら▶](#)

※ LIM: マンションに人々が住み始めてからの建物の状態や設備の利用状況、更には人の動きなど、マンションが持っている暮らしに関する情報を活用する概念



リノベーション前



リノベーション後



長谷工グループのDX

長谷工グループでは、「住まいと暮らしの創造企業グループ」としての更なる飛躍を目指してDX(デジタル・トランスフォーメーション)に挑んでいます。最新のテクノロジーを活用した集合住宅の設計・施工における生産性の向上や住まう方の生活の質の向上、より安全・安心で快適な暮らしの実現などに取り組み、グループ総合力を活かして住まいと暮らしの新たな価値を生み出していきます。

ICTマンション

[詳細はこちら▶](#)

センサーネットワークやAI、クラウドサービスアプリケーションなどICT(情報通信技術)を活用し、付加価値の高いマンションづくりを推進しています。共用エントランスや専有部玄関の顔認証オートロックや住戸玄関のスマートロック、宅配ボックスや建物に設置した気象・地震センサーと連携した入居者専用アプリなど、日々の生活を便利に、快適にお過ごしいただくための様々な先端技術を実装しています。

ICTマンションで取得した様々なデジタルデータは“暮らし情報”として、情報プラットフォーム「BIM & LIM Cloud」に集積・分析し、BIMの情報と重ね合わせながら、入居者の利便性向上や建物の長寿命化など新たな価値創造を目指します。なお直近では、「WORVE(ワーブ)那覇泉崎」において「オール顔認証マンション」の実証実験を予定しています。

「LIM(Living Information Modeling)」の概念図





多様なライフスタイルに応える

「Be-Fit(ビーフィット)」~ライフステージとライフスタイルに合わせて自由に可変できる新たな住空間

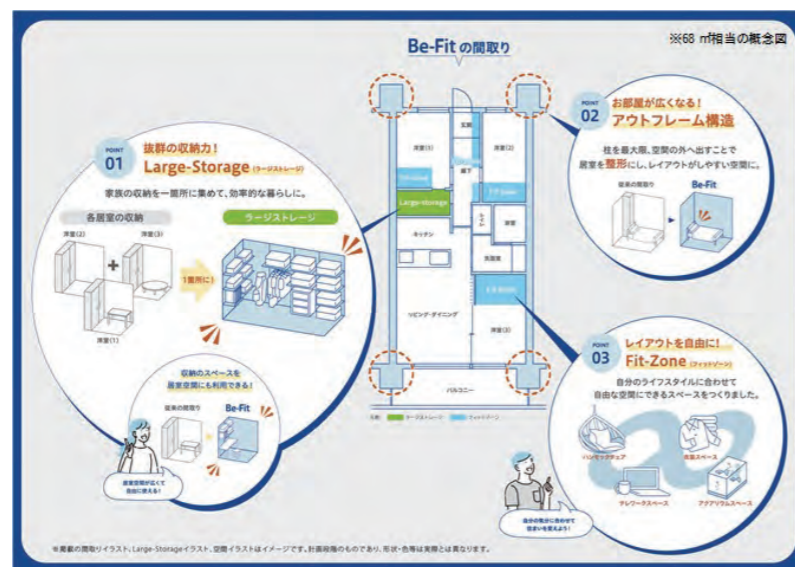
分譲マンションの住居面積が縮小傾向にある一方、住まいのあり方や働き方に対するニーズの多様化、使い方を限定しない多目的な住空間の必要性が高まっています。

「Be-Fit[®]」では、各住戸に配置している収納スペースの集約や、柱を廊下側に出すことで整形な居室空間を創出し、自由な空間利用を可能にしました。棚やボックスなどの位置や高さを調整できる壁面家具を採用することで、子どもの成長や趣味などライフステージの変化にあった使い方が容

易にできるようになりました。ライフスタイルや、変化し続ける暮らしに、住まいを合わせることができるよう間取りとして、「ルネ松戸みのり台」(千葉県松戸市)、「ブランシエラ川崎大島」(神奈川県川崎市)の2物件にて第一弾として採用しています。今後も、当社が事業主となる物件に加え、他の事業主様の物件についても提案し、採用を促進していきます。

※ Be-Fit:Be=Basic&Essential(基本的で本質的な性能を確保)、住まいをFitさせる

Be-Fit



※ 掲載の間取りイラスト、Large-Storageイラスト、空間イラストはイメージです。

新時代に相応しいシニアレジデンス「ブランシエール目黒」(目黒区下目黒)

長谷工グループでシニア事業を手掛ける長谷工シニアウェルデザインでは、人生100年代に向けて「より自由に羽ばたくように、ご自身らしくイキイキと楽しむ暮らしを提供したい」という想いを込めた高齢者住宅ブランド「ブランシエール」シリーズを展開しています。

ブランシエールシリーズでは、2023年5月開設の「ブランシエール蔵前」に続き、同年12月、東京都目黒区において、介護付有料老人ホーム「ブランシエール目黒」を開設しました。

本施設は、人が自然とつながりを感じる「バイオフィリックデザイン」の外観の建物で、1階にはスーパーマーケットが入居するシニアレジデンスです。「自立住戸」と「介護居室」を併設し、自立住戸にお住まいの方は、将来介護が必要になった場合でも24時間ケアスタッフが常駐する介護居室に住みかえることができ、住み慣れた環境で生活を続けていただくことが可能な安心のしゅきを備えています。

また本施設では、IoTを活用した顔認証を、自動ドアの

開錠や宅配通知、ご家族の入退館手続きの簡素化などのサービスに導入しています。更に、長谷工オリジナルの運動習慣・食習慣を改善する健康サポートサービスや、ワイン講座、アート&デザインなど多彩な体験プログラムにより、「健やか」で「ときめく」住環境を提供します。



バイオフィリックデザインの外観

コミュニティへの配慮と参画

地域活性化や、地域住民の皆様も含めた豊かなコミュニティづくりを後押しし、地域全体の価値向上に貢献していきます。

地域活性化(エリアマネジメント)の取り組み

長谷工コーポレーションは、2020年に代表企業として事業契約を締結した「市営桜の宮住宅建替事業(2期)」を契機とし、神戸市の北鈴蘭台地域で展開されている地域の活性化・エリアマネジメントに係る活動を実施しています。

地域住民団体・活動団体、地元大学、鉄道事業者、地域の商業事業者、住宅分譲会社、植物園、病院などで構成されるエリアプラットフォーム「北鈴○○部」に参加し、事務局を担っています。



地域のまちづくりの方向性等を示した「北鈴つづくビジョン」の策定、地域の公園を活用した多世代交流・賑わいづくり、地域のお店や魅力・活動などの情報を発信する「北鈴つづく通信」の発行、地域による公共空間の運営の仕組みの構築などを行っています。

奈良県明日香村での取り組み

古民家再生・活用事業の推進

明日香村は飛鳥時代の宮殿跡や史跡が数多くあり、村全域が歴史的風土保存の対象となる一方で、人口減少や宿泊施設不足、空き家問題等を抱えています。長谷工コーポレーションでは「明日香村プロジェクト推進室」を発足し、課題解決に向けた事業を推進しています。

2020年12月には、明日香村の地域活性化事業と宿泊施設運営事業に取り組む新会社「長谷工ヴィレッジライフ」を設立し、古民家等を改修した宿泊事業を推進し、2022年3月には第一弾となる古民家ホテル「ブランシエラ ヴィラ明日香」を開業しております。今後も複数件の稼働を予定しており、明日香村の活性化に寄与すべく長谷工グループが培ってきたノウハウを活かした事業に取り組んでいます。なお、「ブランシエラ ヴィラ明日香」は、環境省が主催する第11回グッドライフアワードにおいて、地域の知恵や考え方



産官学連携に関する包括協定調印式の様子

を大切にしたい取り組みに贈られる「実行委員会特別賞 環境地域ブランディング賞」を受賞しています。

また、明日香村の「歴史的資源」、奈良女子大学の「知」、長谷工グループの「活力」を活かし、明日香村の地域課題に対応し、明日香村の活性化、歴史保全活動及び活力ある地域社会の形成と発展を目的に、2020年12月に産官学連携に関する包括協定を締結しました。三者で連携しながら、築約400年の茅葺古民家を活用するプロジェクトを進めています。



古民家を再生・活用した宿泊施設「ブランシエラ ヴィラ明日香」

メセナアワード2023受賞

「奈良県明日香村における歴史・景観保全活動及び地域活性化への取り組み」が、企業メセナ協議会が主催する「メセナアワード2023」の優秀賞を受賞しました。

メセナアワード2023は、「This is MECENAT 2022」で認定された活動の中から、特に優れた活動を表彰するもので、本年度はメセナ大賞の他、優秀賞5件の計6賞が選ばれました。



メセナアワード2023贈呈式

働いていたい場所

長谷工グループの総合力を支えているのは、グループ社員や協力会社の社員です。

その一人ひとりが持てる能力や技術を余すところなく発揮できるように、会社としてサポートする体制や制度を整え、働きやすい環境づくりに努めています。

詳細はこちら▶

ESGデータ▶

関連するSDGs目標



『働いていたい場所』に関連するマテリアリティ

人的資本(ダイバーシティ&インクルージョン・人材育成)

「個性活躍」をキーワードに、長谷工グループで働く社員の多様性を尊重しそれぞれが個性を活かして働ける環境づくりを進め、新たな価値創造を目指します。

労働環境・安全衛生

事業にかかわる全ての人々が、持てる能力を発揮して活躍し続けるために、職場の安全衛生に配慮し、健康増進に努めています。



長谷工コーポレーション
執行役員
経営管理部門
人事・広報・ミュージアム
運営担当

直江 大

長谷工グループ人事計画

人事
基本理念

人的資産への投資・活用を通して、
企業価値の更なる向上を目指す

グループ
人事構想

- グループの新境地を切り拓いていく自律型の人材・組織づくりを追求
- 長谷工版働き方改革・ダイバーシティを独自に進化

重点
テーマ

- 【Ⅰ】グループの経営基盤の更なる強化
～各社の競争力強化とグループ連携の深化～
- 【Ⅱ】働き方改革の推進、労働環境の整備
～業務効率UP・組織活力の維持・向上～
- 【Ⅲ】自律的に成長・進化し挑戦し続ける人材・組織づくり
- 【Ⅳ】人的資産を最大限活用するダイバーシティの推進
～女性・シニアを起点にすべての社員の活躍推進へ～
- 【Ⅴ】NS計画における業績と処遇のあり方
- 【Ⅵ】健康経営の推進、福利厚生施策の質的向上

担当役員メッセージ

当社グループの総合力を支えているのは、グループ社員や協力会社の社員の個の力です。社員の持つノウハウや経験、新たな価値を生み出す知恵や活力こそが「資産」であり、グループの成長の源泉となります。あらゆる社員が活躍できる環境づくりを通して、社員一人ひとりが自律的に成長機会に挑戦する勇気を後押しし、持てる力を最大限に引き出していきます。個の成長がグループの成長につながるよう、人づくり・組織作りこれからも取り組んでまいります。

人材の育成及び社内環境整備に関する方針

当社グループでは、「人的資産への投資・活用を通して、企業価値の更なる向上を目指す」を人事基本理念として、中期経営計画に連動した人事計画を策定しております。事業戦略の実効性を高め持続的成長を実現するため、最適な人材ポートフォリオを追求してまいります。幅広い生活者をお客様とする当社グループだからこそ、採用においても経営計画とその進捗、今後の事業環境や人員構成の変化に対応した要員計画を策定、新卒とキャリア採用を組み合わせ多様な人材ポートフォリオの構築を図っております。

2021年3月期よりスタートしたNS計画においても、人事計画に定める重点戦略に基づき人材育成と社内環境整備への投資を拡充してまいりました。2024年度は将来を担う人材の確保・定着を促進するために初任給と全体の処遇水準の大幅な引き上げを実施しております。今後も社員にとって働きがいのある、全てのステークホルダーにとって魅力ある企業であり続けるために多様な人材への投資に引き続き取り組んでまいります。

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へ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

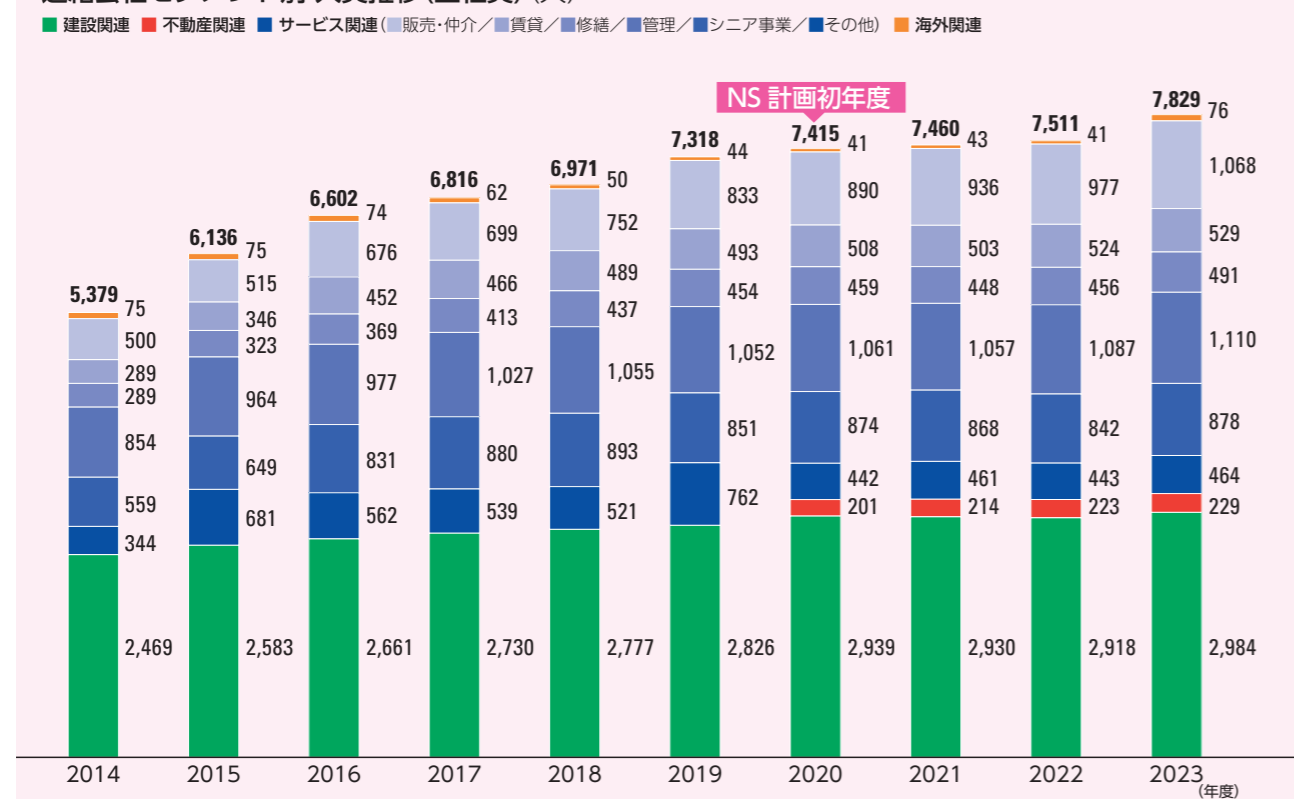
当社グループはマンション建設を中心に分譲マンションの販売・管理・修繕・建替え等の全ての機能を有するとともに、賃貸マンション・戸建住宅や高齢者施設の運営等広く事業を展開する「住まいと暮らしの創造企業グループ」です。

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)



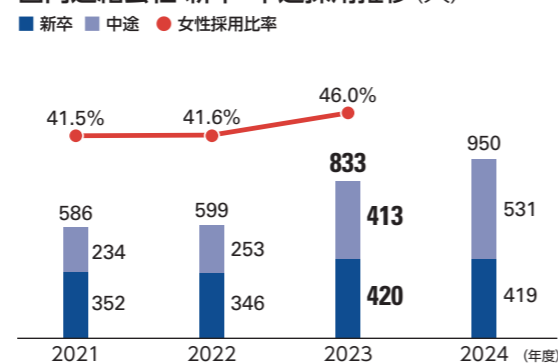
※2020年度以前は「サービス関連」のセグメントに現在の「不動産関連事業」と「建設事業の一部」が含まれております。

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其中的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。

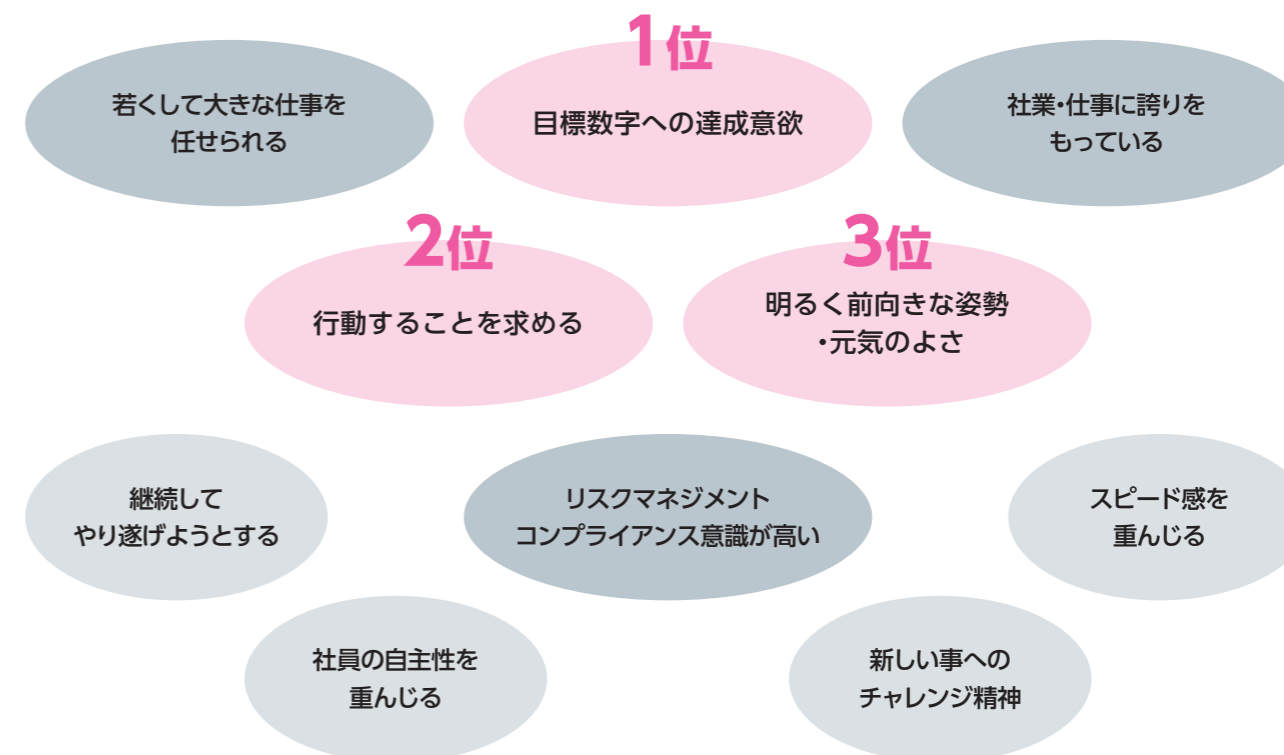
専門資格取得者数

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。



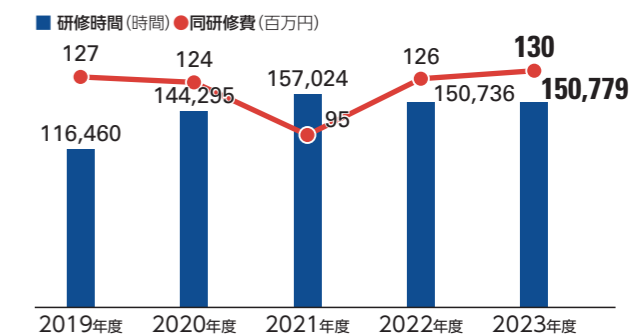
新たな戦略を実現する人材の育成・配置

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。

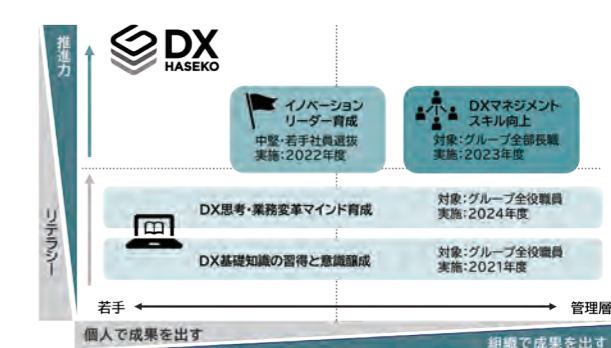
さらに、2030年NS計画長期ビジョンの実現へ向け、異業種リーダー層との合同研修等の越境学習によるイノベーション教育等も実施しております。

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 実務研修 技術教育 販売実習	実務研修 1級建築施工管理技士 テクニカル講座 構一造・建築 建築士設計 施工実習	4年次キャリア検討	英語教育
若手社員	第二資格 宅建士	自律人材	B e3制度(レ・キ-ブ)	
若手社員		若手中堅教育 10年次研修 7年次研修 4年次研修	ネクスター制度(NX) ブラザー・シスター制度(BS)	
若手社員		新入社員教育 フォローアップ研修 インターバル研修 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

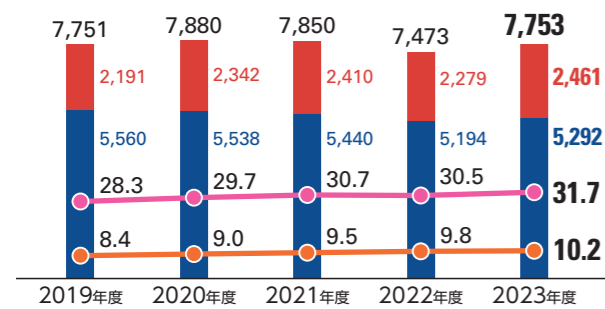
躍推進法の成立以降も女性積極採用を継続し、中核・幹部社員の育成・定着に注力してまいりました。

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。

D&I座談会

「個性活躍」をキーワードに、一人ひとりの多様な能力を生み出す「働いていたい場所」

長谷工グループは2023年4月にD&I推進室を立ち上げました。従来から女性活躍推進に力を入れてきた中で、現在のD&Iはどのような展開を見せているのか。長谷工グループでD&Iを牽引する社員の方々に話を聞いた。



掛橋 長谷工グループはもともと多様な職種の多様な人材が組織を支えており、その意味ではD&Iを進める土壌はすでにできていると言えます。年々、制度改革を含めて働きやすい環境づくりも進展しています。今日は、それぞれの現場で皆さんがどのように活躍されているのか、仕事に対する思いや今後に向けた意気込みをお聞きます。

女性の活躍推進

—樋口さんは、都市開発事業部の副事業部長として活躍されています。2018年の女性活躍推進プロジェクト幹部編から、営業職の女性活躍推進を牽引して頂いています。もともと営業職は女性があまり多くない職種だったのですが、どのような思いで仕事を続けてこられましたか？



樋口 入社当時は営業職を希望したわけではなく、たまたま配属先が営業職でした。当時は確かに、男性に比べて女性の人数は少なかったのですが、男女の隔たりを感じることなく、新入社員の私に対しても先輩社員の方々が丁寧に指導してくれたおかげで、楽しく仕事ことができました。

職場では担当するお客様から喜んでほしいという一心で、一生懸命にチャレンジし続けてきました。その後、結婚・出産・育児を経験して、いまは一段落していますが、これまで肩肘張らずに自然体でやってこられたと思っています。

—仕事と家庭の両立はいかがでしたか？

樋口 「限られた時間の中で、数字はどうしても達成したい」というなかで心がけていたのは、優先順位を決めて効率を高めていくことです。家族のために時間を使うことも必要で、睡眠時間が削られたり、自由に使える時間は少ないですが、美味しいものを食べたり、職場の人とカラオケに行き気分転換をするなど、自分なりに工夫をしていました。

家庭も仕事も一生懸命やりますが、完璧を求めすぎないこと。仕事と子育ては長距離走なので完璧でなくてもいい、と割り切ることが大切だと考えています。

—育休を取られて職場に戻られたとき、ご自身の中で何か変化はありましたか？

樋口 育休は1年取りましたが、仕事の感覚はすぐに戻りました。家庭と仕事を両立することで視野が広がったという発見があります。講演会やセミナー、保育園などで会う“お母さん”たちには優秀な方が多く、大きな刺激を受けています。また、子育てをしている人は「こんな視点でマンションを探しているのか」という発見もありました。

かつては、お客様にとって男性の方が信頼できるというイメージがありましたが、仕事で信頼感を得るのに男女の差はなく、もはやそんな時代ではありません。お客様に「樋口に担当してもらってよかった」と思ってもらえるかどうか重要なので、そう言ってもらえるように、責任感を持って仕事をしています。

—牲川さんは、樋口さんと同じ都市開発事業部で働いていらっしゃいます。間近で樋口さんの仕事ぶりを見てどう思われますか？

牲川 都市開発事業部は、通常とは異なる仕事が多く、社内調整に時間がかかりますが、樋口副事業部長はどうしたら問題点を是正できるのかというシナリオを迅速に立て、それに向けて社内を動かしていく。その“推進力”が素晴らしいと感じています。



もう一つは、お客様とのコミュニケーションのなかで、女性ならではのクイックレスポンスときめ細やかな気遣いをとても大事にされています。お客様の信頼を勝ち取っていくコミュニケーション力を習いたいと考えています。

—異なる職種から異動をして今の部署におられると伺っております。営業職として、仕事をしてみてどうですか？

牲川 私は一般職として事務仕事をしておりましたが、総合職に転換し現在の部署に異動してきました。最初は用語を覚えるというところからスタートしましたが、昨年、マンションのコンペ案件に取り組んだ中で、メンバー全員が一体となって多くの苦労を乗り越え受注した時は、大きな手応えを感じました。このコンペによって街が変わっていくという実感もあり、受注の達成感とともに、営業の仕事のやりがいを感じました。

—今後営業職の女性社員は増えていくと思いますが、課題はありますか？

樋口 女性ならではの悩みというか分からないところ、不安なところがあると思うので都市開発事業部にいる新入社員を含めた女性社員の交流会を行っています。女性のロールモデルが少ない職場なので、ときには外部の講師や先輩方を招いて経験談を聞き、この先のキャリアに対する漠然とした不安を解消してあげられたらな、と思っています。

役職者の仕事と家庭の両立



—柳下さんは、エンジニアリング事業部という多忙な部署で働いていらっしゃいます。その一方で、いち早く男性育児休暇も取得されています。男性育休を取られたきっかけを教えてください。

柳下 当時は男性が育休を取るという雰囲気、社内はもとより社会全体にありませんでした。そのような中、育児休業の取得を考えたきっかけは、次男の出産時に長男の育児を誰がするのか、という現実的な問題に直面していました。私自身、平日は朝から晩まで職場にいましたし、祖父母にすべて任せるというのも難しかったため、思い切って1週間の育児休業を取りました。本来であれば1カ月間くらい取得すればよかったのかもしれませんが、まだそれを言い出す空気感はありませんでした。しかし、その後は後輩たちがわりと積極的に男性育休を取得するようになり、その点では、良い先駆けになれたのかなと思います。



—いまは役職者として、仕事と育児を両立されている時期だと思います。両立は大変だと思いますが、部下の方たちとのコミュニケーションの取り方や、ご自身のタイムマネジメントなどで工夫されていることはありますか？

柳下 自分の退社時間とか在宅勤務の有無は事前に共有し、そのうえで相談や指示出しをするようにしています。昔は皆夜遅くまで働くのが当たり前だったので報告や相談も夜やればいよいと思っていたけれど、時間に制約ができたことで効率よく時間を使うよう意識するようになりました。

自分自身、忙しくて通勤時間も短縮したいときに在宅勤務を利用しているのもあって、部下にもあまり気兼ねなく在宅勤務やリモートワークは活用してほしいと思っています。

—育児期の社員がより活躍するためのアドバイスがあればお願いします。

柳下 設計部門は繁忙度が高いわりに、男性育休を取得する人が、他部門に比べて比較的多いと感じています。最近では若い社員が1ヵ月の育休を取るケースもありますが、その分の仕事は周りの社員たちでカバーしています。だんだんと世の中も考え方も変わってきたので、皆が「頑張れよ」という感じで、育休を取る仲間を送り出しています。

自分は育休を取得して、育児を楽しめたことに加え、設計という視座においても、「子どもがいる安全な家づくり」という気づきや視点を持てるようになりました。

長男のときに育児休業をとれなかった後悔と、次男の時も今となってはもっととれば良かったなという後悔があるので、社内全体にもっと育児参加への希望を言い出せる雰囲気広がってほしいと思います。

外国人の活躍推進



—グエンさんは現在、介護付き有料老人ホーム「ブランシエール大宮公園」で仕事をされています。日々、具体的にどのようなお仕事をされているのでしょうか。

グエン 私は「ブランシエール大宮公園」でご入居者様の生活をサポートしています。具体的には食事や入浴、排泄などの介助です。仕事で大変なのは日本語を覚えることで、一緒に働いているスタッフから仕事の専門用語などを教えてもらいますが、ときどき入居者の方からも日常生活で使う日本語を教えてください。職場では皆とてもいい関係を築いています。

—仕事をしている中で、やりがいを感じる、嬉しかったことなどはありますか。

グエン 仕事だけでなく生活に関しても、皆さんがいろいろ優しく教えてくれるので助かっています。昨年、育児休業で一度ベトナムに帰国したのですが、戻ってきたときに入居者の方から温かく迎えてもらい、とても嬉しかったです。いま家族はベトナムにいて、両親が私の子どもの面倒を見てくれています。会えなくて寂しいときもありますが、ベトナムにいる家族には毎日テレビ電話をするなど、コミュニケーションは欠かしていません。この施設では、人々が触れ合い、助け合いながら生活をしています。私にとって、そのことが一番の仕事のやりがいになっています。

障がい者の活躍推進

—国井さんは、障がい者の雇用・活躍に取り組む、特例子会社の「長谷工システムズ」にお勤めになっています。日々の仕事内容について教えてください。

国井 私の仕事は、クライアントからの注文を受けて販促ツールやダイレクトメールに使用するデータの変換や加工などを行う仕事です。多いときには1日500件の注文を捌かないといけないので、スピードや正確さが求められます。この仕事をはじめて9年目になりますが、現在は南砂町のオフィスに勤務しています。



南砂町のオフィスは完全にバリアフリーの設計になっていて、車いす用のトイレも多くあり、また駐車場には屋根があり濡れないように配慮されています。このような設備だけでなく勤めている人も障がいに理解があり、声かけや助けていただくことも多く、とても働きやすい職場だと感じています。

—会社で実施している有志のDX研修にもご参加されていると伺います。取り組みについて教えてください。

国井 もともと興味があり、自分で関数やプログラミングなどを勉強していました。そうした技術を習得した上で、いま自分たちの業務内容をDX化できないかと考え、他企業におけるDXの成功事例や失敗事例を参考にしながら、グループでアイデアを出し合い、ディスカッションを重ねるところです。最終的には業務の中で実現できそうなプランに落とし込み、経営層に対してプレゼンをする予定です。

よい提案ができれば、グループに展開することもできるか

もしれないので、グループ全体の効率化に寄与できればいいなと思います。

シニア人材の活躍推進

—犬塚さんは定年後も、特任所長としてご活躍いただいております。長年現場で働かれてきた中で、とくに印象に残っているエピソードはありますか？

犬塚 私は今年68歳になりますが、65歳でいったん定年退職した後、シニア人材の活躍推進ということもあり、再び仕事の場を与えてもらいました。



現役時代は、現場職を長年担当してきて、部長になってからの現場のエピソードもたくさんあるのですが、やはり、2011年の東日本大震災の時の出来事は印象に残っています。当時、750戸ほどの大手総合デベロッパー物件を扱っており、引き渡しの2週間前に震災があり、急遽再検査を行うことになりました。実は震災の1週間前、他の施工統括部で、同じデベロッパーの別物件を引き渡したばかりで、こちらは引き渡し後でしたので、長谷工コーポレーション社員等が自由に入って検査などはできず、デベロッパーの理解を取り、調査に入りました。私たちは緊急事態の時でもとにかく俊敏に動いて信頼を勝ち取ることがいかに大切かということ学びました。

—後進に伝えていきたい長谷工のDNAとは何でしょうか？

犬塚 現場をやっていると結構失敗するものです。最後に引き渡すことができることが成功と言えますが、引き渡しまでの過程では、大きな失敗も小さな失敗もあります。営業系も技術系も同様に、長谷工には失敗をおそれずチャレンジすることを応援する文化が脈々とあります。若いうちから、何十億円、何百億円という案件を手掛けるわけですから、ものづくりに関しては、ものすごく真剣であり愚直でもある。世の中が大変な時にこそ、その真価が発揮される。この「ものづくりに対する愚直さ真剣さ」が長谷工のDNAだと考えています。後進の若い人たちも、その長谷工のDNAをぜひ受け継いでほしいと思います。

—ご自身としては、何歳まで働きたいと考えていますか？

犬塚 もともと65歳で定年退職しましたから、先のことはあまり考えていません。現在は新築の現場や解体の現場など仕事がたくさんあり、とくに解体現場はこれまでの経験の蓄積で対応できる部分が大きくシニア人材でも活躍できる機会は多いと感じています。求められる限り自分の体力が続く限り働きたいと思っています。



掛橋 D&I推進室としては、今後も多様な社員がお互いを認め合いながら、「個性」を発揮し「働きがい」を持って活躍できる、環境づくり・会社づくりを進めていきたいと考えています。





健康経営の推進

詳細はこちら▶

「役職員の健康なくして成果なし」をスローガンに「健康HASEKO元気PLAN」と銘打って役職員の健康づくりにつながる諸施策を進めております。当社社長による「長谷工グループ健康宣言」の下、「グループ健康経営推進委員会」を設置、また2021年には、全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより活力を持って働くことのできる企業を目指すために、解決したい経営課題と、そのための健康投資(健康推進施策)とのつながりを見える化した長谷工グループ健康経営戦略マップを策定の上、健康経営を進めて

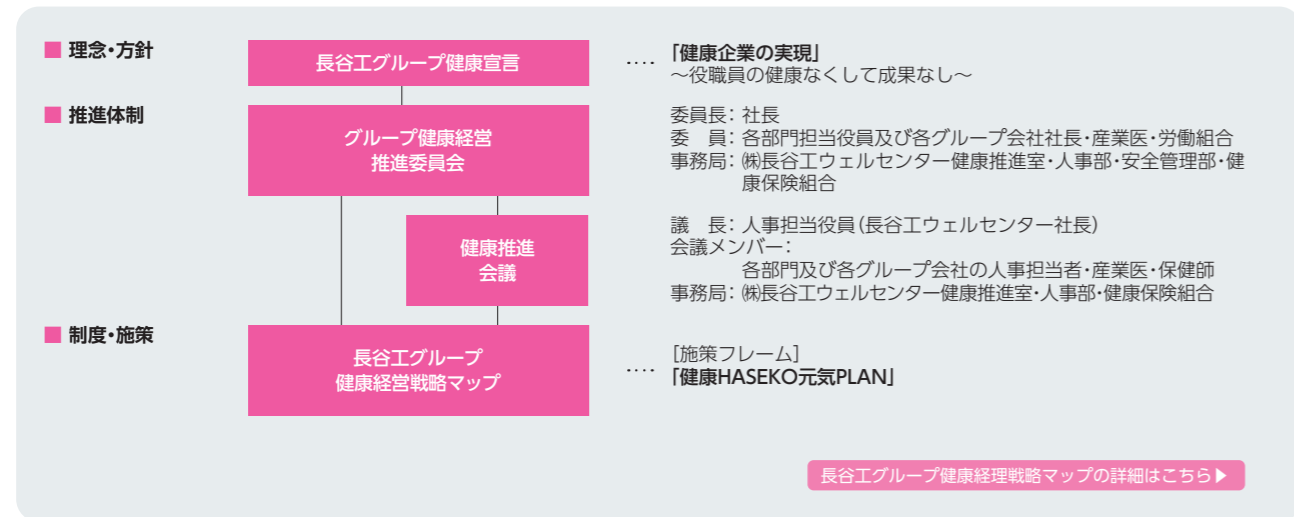
おります。
こうした取り組みの結果、当社とその関係会社は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2024(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されております。



健康経営の推進体制

「長谷工グループ健康宣言」の下、2018年度より「グループ健康経営推進委員会」を設置し社員の健康保持・増進に関する全社方針・目標・計画・進捗に関する意思決定・情報共有を行っています。また、同委員会の下位組織として「健康推進会議」を立ち上げ、健康セミナーや保健指導の実施状況の

共有に加え、グループ会社それぞれの事情に応じた健康推進企画の策定やストレスチェック集団分析結果を議論し合うなど健康経営に対して企業グループ横断的に取り組む体制を整備しています。



長谷工グループ健康経営戦略マップの詳細はこちら▶

最終的な目標指標 (KPI)

長谷工グループ健康経営戦略マップにおいて最終的な目標指標を定めており、その測定方法および直近2か年の実績値は以下の通りです。目標値に向けて、健康管理委員会の開催や企業内診療所の保健スタッフによる個別フォローにより心身の健康リスクが高い者に対するケアに注力しています。尚、アブゼンティーイズム目標値については現状のスコアを少しずつ改善するという考え方で目標設定しております。(目標指標はグループ全体)

最終的な目標指標	測定方法	単位	実績値		目標値
			2022年度	2023年度	2023年度
アブゼンティーイズム	病気による欠勤・休職総日数を従業員数で除して計測	日	2.1	2.1	1.6
プレゼンティーイズム	従業員アンケート内設問「病气やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間を自己評価」にて計測(100点満点)	点	76.9	77.1	78
ワークエンゲージメント	従業員アンケート内設問「仕事への興味関心」に「ある」と回答した割合	%	68.0	66.2	—
	従業員アンケート内設問「仕事に対する①活力・②熱意・③没頭」の3項目スコア(0=全くない~6=いつも感じる)の単純平均	点	3.41	3.37	3.42
離職率	正社員年間離職率	%	5.4	5.7	—

制度・施策 ~『健康HASEKO元気PLAN』

制度・施策については長谷工グループの健康推進機関である(株)長谷工ウェルセンターが中心となり、企業内診療所での健康診断、保健指導、健康セミナーの企画・運営、ストレスチェック、刊行物による定期的健康情報の発信など社員の健康支援に注力しています。独自性の高い制度としては、45歳・50歳以上の社員を対象にPET-CT検査費用を全額会社負担しており、がんの早期発見に高い効果が現れています。また、健康保険組合と(株)長谷工ウェルセンターを同一フロアに集約し、保健事業及びコラボヘルスの推進体制を強化しており

ます。健康保険組合を主体とした保険事業は、脳ドック・レディースドック・歯科健診を社員の自己負担なしで実施、またコラボヘルスの一環として取り組みを強化した特定保健指導は実施率を大幅に引き上げました(被保険者実施率2019年度24.5%→2023年度44.1%)。この成果はメタボ該当率の低下等具体的な健康データに現れております。その他、メンタルヘルスのケア・30代を対象とした健康教育等、テーマ毎のポピュレーションアプローチによる健康リスクの低減にも取り組んでおります。

施策トピック

●経営層との連携~経営層への社員の健康状態の共有

各部門担当役員および各グループ会社社長に対し、自社の社員の健康状態(フィジカルヘルス:定期健診における有所見の状況、メンタルヘルス:ストレスチェックにおけるストレス反応が強い因子の状況)の共有をおこない、その課題解決に向けた意見交換を実施しています。

●従業員への周知・啓発~『ウェル通信』の定期発行

社員のヘルスリテラシー向上のため、制度の周知はもとより日々実践できるセルフケア情報を提供する「ウェル通信」を年4回発行し、全社員に意識啓発を図っています。

●女性特有の健康課題対策~『女性の健康セミナー』実施

女性特有の健康課題は年代によって異なることから教育コンテンツを3つの年代に分けたうえで、動画視聴およびeラーニング形式で全女性社員を対象に実施しました。(受講率93.1%。うち55歳以下は必須受講で案内し受講率97.3%)。本セミナーを通しレディースドック受診率の向上を目指しています。

また、2024年度は男性管理職向けのセミナーを実施予定です。

●リフレッシュの機会・施設の提供~直営保養所の運営・イベント実施

心身の健康を維持増進し、社員が高いパフォーマンスを発揮するためにはリフレッシュする機会が不可欠と考えています。保養所については、蓼科(長野県茅野市)および南紀白浜(和歌山県)に会社直営の保養施設を設置し、現地スタッフも直接雇用することでアットホーム且つリピート利用しやすい運営を行っています。

イベント実施については、ランニングアプリを用いたオンラインチーム対抗駅伝を開催し約800名が参加するなど2023年度は計28イベントを実施しました。また新型コロナウイルスが収束傾向となった2023年以降夏にはサマーキャンプイベントを開催し社員の家族含め128名(2024年度)が参加するなど運動習慣支援・コミュニケーション促進につながる施策を継続的に実施しております。



サマーキャンプの様子



労働環境・安全衛生

グループ全体での職場労働環境の改善を目指す活動(MOST(モス)活動)

[詳細はこちら▶](#)

当社グループでは、心身の充実を図り、能力を発揮できる業務環境の創出を目指して、2005年度より「MOST活動」という業務改革や業務改善、労働時間の短縮と休日取得、役職者への啓蒙を目的とした活動に取り組んでいます。2023年度については、「業務効率化の推進とメリハリある働き方の実現！」をスローガンに掲げITツールの習熟

度向上施策や、仕事の節目に休日取得や定時帰宅を推奨する「マイ・インターバル」の推進など業務効率化・生産性向上とメリハリをつけた働き方の啓蒙を進めました。活動状況は定期的に共有を行っており、効果の高い施策が随時水平展開されることでグループ全体の職場環境の改善にもつながっています。

長谷工グループ年休取得状況(2023年度)

	年休取得率	(うち計画的取得率*)
当社	70.7%	97.0%
グループ会社	75.5%	96.8%

※ 当社グループでは有給休暇の取得促進として計画的取得日(10日間)を設定しております



建設作業所4週8閉所の実現

当社グループでは長時間労働の改善、生産性の向上について、各種施策の検討・展開を進めてまいりました。営業職、設計職の社員を中心にモバイルワーク環境の整備や、時差出勤制度やフレックスタイム制、変形労働時間制の導入など、働く場所や時間に柔軟性をもたせた効率的な働き方の導入を進めてきました。

業務そのものの削減に関する取り組み、各種アプリケーションの導入によって業務効率化を進めるとともに、建設作業所の4週8閉所(年間104日休日)を目標に掲げ活動を展開しています。2024年度においては4週8閉所を前提として工程を組んでおり、厳守するよう建設部門担当役員より作業所に対し発信しております。

建設作業所においては本社からの業務支援の充実や、業



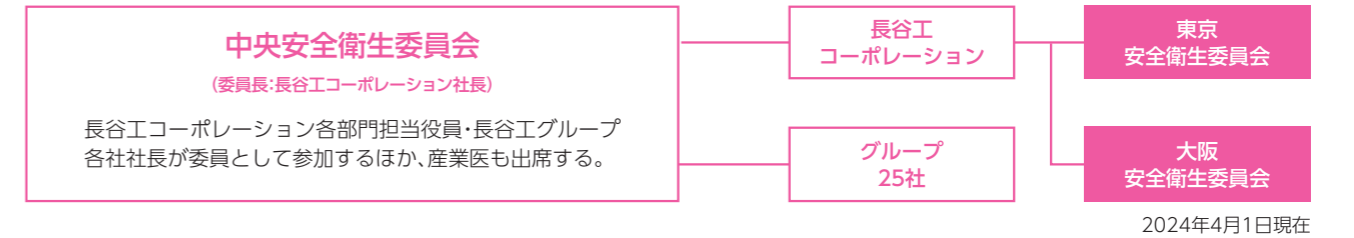
安全で衛生的な労働環境の実現に向けて

[詳細はこちら▶](#)

当社グループでは、「グループ安全衛生管理方針」を年度ごとに定め、労災事故撲滅のための取り組みを徹底するとともに安全で快適な職場づくりに継続して取り組んでおります。また、当社建設作業所では、「安全衛生管理計画」により協力会社を含め

た安全衛生方針・具体的実施策を年度ごとに定め、死亡・重大事故災害“ゼロ”はもとより、労災事故撲滅に向けて、建設作業所における災害数値目標として「労働災害発生率0.60以下」、「労働災害強度率0.01以下」を掲げて活動をしております。

長谷工グループの安全衛生推進体制



協力会社との関係構築

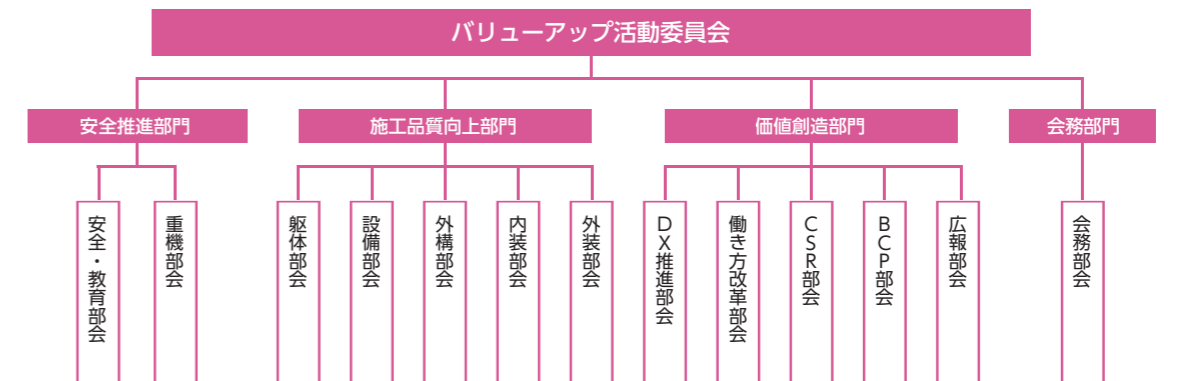
[詳細はこちら▶](#)

協力会社をはじめとするサプライヤーとの信頼関係を築き、安全で生産性の高い職場の実現に向けた取り組みを継続していきます。長谷工コーポレーションでは、設計部門、建設部門、技術推進部門に加えて、約300の主力協力会社からなる組織「建栄会」が「四位一体」となって、精度の高いマンションづくりを担っています。この協力関係は四半世紀以上にわたって続いており、固い絆で結ばれた品質管理体制は他社にはない強みとなっています。

の向上」を目的に高品質なマンションを提供するための活動として【HASEKOバリューアップ活動】を行っています。現在は、業界全体の課題ともいえる「働き方改革」へ向けた活動を定着させるため、先端技術の活用による業務効率化や、さらなる生産性の向上への取り組み等を推進しておりWEB開催した「バリューアップ拡大勉強会」には、協力会社組織を中心に約2,500名が参加しました。なお活動の成果については、年に1回開催される「バリューアップ活動報告会」にて共有され、更なる「継承」・「浸透」・「連携」を図っています。

また技術関連の部門と建栄会が協力し、「責任施工の範囲の明確化」、「労務省力化及び作業効率化」、「長谷工ブランド

「HASEKOバリューアップ委員会」組織体制



2024年4月1日現在

大切にしたい風景

住まいをつくることは、環境に対して大きな影響を与えるということでもあります。

その影響を十分認識しながら、より環境負荷の少ない工程や技術を実現できるよう環境活動を推進するとともに、研究・技術開発にも取り組んでいます。

[詳細はこちら▶](#)

[ESGデータ▶](#)

関連するSDGs目標



『大切にしたい風景』に関連するマテリアリティ



気候変動への対応

持続可能な社会の実現に向け、事業活動に伴う温室効果ガス排出の削減に努め、気候変動に関する情報開示を進めています。



生物多様性への配慮

生物多様性に配慮した企業活動を行うことは重要な経営課題であり、持続可能な社会を目指した国際目標達成にも貢献します。



汚染予防・周辺環境配慮

マンション開発にあたっては、土壌や水質、日照や騒音などによる悪影響を及ぼさないための配慮を徹底するとともに、地域の憩いの場となる緑地の造成なども積極的に提案しています。

気候変動への対応

長谷工グループは、2021年12月に策定した「長谷工グループ気候変動対応方針～HASEKO ZERO-Emission～」に基づき、脱炭素の実現を目指した取り組みを進めています。

[詳細はこちら▶](#)

長谷工グループ気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」(概略)

長谷工グループは以下を基本姿勢として、気候変動対応に取り組むこととする。

企業理念の実現

気候変動対応を重要な経営課題と位置付ける

2050年カーボンニュートラル

SBT認定取得(2022年6月)
全建設現場再生可能エネルギー導入(2025年12月迄)
低炭素施工の促進

事業機会の拡大・創出

リスクと機会の分析
自社開発分譲・保有賃貸マンションのZEH化(2022年～)

長谷工グループの総力を結集
ステークホルダーと対話・協力

TCFD提言に基づく情報開示、CDPへの対応



TCFD※提言に基づく開示

長谷工グループは、住まいと暮らしの創造企業グループとして、「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」ことを目指しています。一方で、近年、気候変動による自然災害の頻発・激甚化が、私たちの住まいや暮らしの安全・安心にとって脅威となりつつあります。

かかる状況を踏まえ、長谷工グループは、気候変動への対応を重要な経営課題の一つと捉え、2021年12月に気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」を策定・発表する



[詳細はこちら▶](#)

と同時に、TCFD提言に賛同しました。今後も、TCFD提言に沿った情報開示を進めるとともに、気候変動の影響やCO₂をはじめとする温室効果ガス排出削減に向けた国の施策や社会の動向を注視し、適切に対応しながら、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指していきます。

※TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosures(気候関連財務情報開示タスクフォース)。企業等に対し、気候変動関連リスク及び機会に関する項目について開示することを推奨。

指標と目標

長谷工グループは、気候関連問題が経営に及ぼす影響を評価・管理するため、温室効果ガス(CO₂)総排出量を指標として削減目標を設定し、2030年目標について、SBT*の認定を取得しています。*SBT:Science Based Targets(科学的根拠に基づく目標)



長谷工グループ 温室効果ガス排出量削減目標

対象	基準年度	目標	
		中期(2030年度)	長期(2050年度)
Scope1 + Scope2	2020年度	▲ 42%	▲ 100%
Scope3		▲ 13%	▲ 37%

長谷工グループ 温室効果ガス排出量実績 (Scope別)

指標	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1(t-CO ₂) 直接排出(燃料使用等)	40,487	34,486	52,224
Scope2(t-CO ₂) 間接排出(電気使用等)	24,258	18,302	8,349
Scope3(t-CO ₂) サプライチェーン排出	6,175,367	5,629,382	5,294,469

ガバナンス

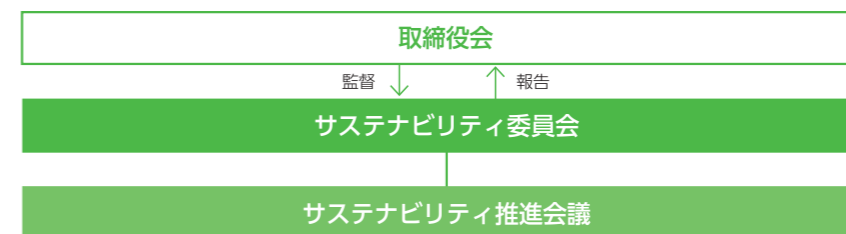
長谷工グループではサステナビリティの実現に向け、取締役会の下部組織として、長谷工コーポレーション社長を委員長とし、各部門担当役員ならびにグループ各社社長からなる「サステナビリティ委員会」を設置しております。

サステナビリティ委員会は原則年2回開催され、気候変動への対応を含む、サステナビリティに関する方針、活動計画の審議・決定ならびに活動状況の把握・レビューを行っています。なお、サステナビリティ委員会での審議・報告事項については、取締役会に報告され監督される体制となっております。

り、重要な事項については取締役会に付議し審議の上決定しています。サステナビリティ委員会で取りまとめられた気候関連の経営課題は、事業戦略や投資戦略等、長谷工グループの経営戦略の検討時に考慮してまいります。

また、委員会の下部組織として、「サステナビリティ推進会議」を設置し、脱炭素やエネルギー・環境技術などの環境施策も含め、グループ全体でのCSR活動の推進・浸透に取り組んでいます。

マネジメント体制図





戦略

リスクと機会を特定するプロセス

長谷工グループは、環境推進会議*の下に気候変動対応に係る全社横断的なワーキンググループ(WG)を設置し、気候関連のリスクと機会の特定、影響度の分析及び対応に係る検討を行いました。

検討結果は、サステナビリティ委員会にて、分析の妥当性や追加対応の必要性等につき審議のうえ承認し、取締役会に報告することとしています。

対象セクター／地域、財務計画への影響

今回は、分析の第一段階として、対象範囲を国内建設事業としました。また、財務への影響について、定量的な算出は行っていません。今後、分析対象範囲の拡大や定量的な影響度算出にも取り組んでまいります。

シナリオの説明、短期・中期・長期の視野

分析に当たっては、以下の2つのシナリオを設定し、影響の検討を行いました。

また、短期、中期(2030年まで)、長期(2050年まで)の視点で検討を行いました。

1.5~2℃シナリオ	気候変動の緩和に向けた厳格な対策が取られ、2100年時点において、産業革命前に比べた気温上昇が1.5~2℃程度にとどまるシナリオ。(IEA*1のSDS*2、IPCC*3のRCP2.6*4等を参照しました。)
4℃シナリオ	気候変動の緩和に向けた厳格な対策が取られず、2100年までに、産業革命前に比べた気温上昇が4℃前後に達するシナリオ。(IEAのSTEPS*5、IPCCのRCP8.5*6等を参照しました。)

*1 IEA: International Energy Agency (国際エネルギー機関)
 *2 SDS: Sustainable Development Scenario
 *3 IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change (気候変動に関する政府間パネル)

*4 RCP2.6: 2℃シナリオ
 *5 STEPS: Stated Policy Scenario
 *6 RCP8.5: 4℃シナリオ

リスクと機会

※「影響度」は2030年における影響を評価したものです。

分類	項目	内容	影響度		時期	
			1.5~2℃	4℃		
脱炭素社会への移行の影響	リスク	炭素税の導入	炭素税が導入されるとCO ₂ 排出原単位の大きい資材や輸送コストが上昇する可能性がある。	中	小	中期
	リスク	各種規制強化	建築物省エネ法における適合範囲の拡大や、省エネ基準の引き上げ/義務化等、各種規制が強化されれば、建設原価が上昇する可能性がある。	中	小	中期
	機会	省エネ建築物の需要拡大	新築においてZEHの需要が拡大し、競合優位に繋がる可能性がある。また、既存建築物の省エネ・リニューアル需要が拡大し、事業機会となる可能性がある。	大	中	中期
物理的影響	リスク	夏季平均気温の上昇	夏季平均気温が上昇すると、現場作業員の熱中症リスクが高まることや屋外での作業を敬遠する風潮が高まり労務不足に繋がる可能性がある。	大	大	短期
	リスク	気象災害の頻発・激甚化	台風発生頻度の増加や集中豪雨の激甚化により、工事中建築物被災に伴う作業中断や周辺第三者への被害、サプライヤー被災に伴う資材・労務調達困難による工事遅延リスクが高まる可能性がある。	中	中	短期
	機会	防災・減災需要の拡大	気象災害の頻発・激甚化により、災害に強い住宅の需要が高まり、新築・リニューアル工事の受注機会拡大に繋がる可能性がある。	大	大	中期

対応策

炭素税導入 各種規制強化 省エネ建築物の需要拡大	・建設時のCO ₂ 排出削減の推進 ・温室効果ガスの排出が少ない資材の活用促進	・省エネ建築物需要拡大に向けた技術開発の推進
夏季平均気温の上昇 気象災害の頻発・激甚化 防災・減災需要の拡大	・建設作業所における更なる労働環境改善と機械化等による作業効率化の推進 ・天候の影響を受けない施工方法の確立	・協力会社等サプライヤーとの連携強化 ・災害に強いマンション需要拡大に向けた技術開発の推進

リスクマネジメント

気候変動関連リスクについては、全社横断的なWGを設け、気候変動リスクの洗い出し、事業への影響度の分析を行っています。その他、気候変動関連リスクの管理体制の詳細については、右記よりご覧ください。

[詳細はこちら▶](#)

重要な影響を与える気候関連の課題、レジリエンス

分析の結果、脱炭素社会への移行に伴う炭素税の導入や各種規制強化による建設原価の上昇、夏季平均気温の上昇に伴う労務不足、及び気象災害の頻発・激甚化に伴う建設工事の遅延を重要なリスクとして特定しました。

一方で、ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)の需要拡大や災害に強い住宅の需要拡大が、新築・リニューアル工事の受注機会拡大につながる可能性があると分析しています。

この分析結果を踏まえ、これらのリスク・機会に対する現在の取り組み状況を整理し、その十分性や追加施策の必要性について検討を行いました。その結果、現在の取り組みの方向性が妥当であることを確認する一方で、建設資材に由来する排出量の大半を占めるコンクリートや鋼材の脱炭素技術、住宅・建築物に関する省エネ技術等、いくつかの施策については、一層の加速が必要であることを確認しました。今後、これら施策の加速に向けた対応を具体化し、これまで以上の取り組みを進めてまいります。

※2024年度にサステナビリティ推進会議に統合

前ページ(P86)に記載の「リスクと機会」における「対応策」を具体化し、以下の通りに移行計画を策定しました。

長谷工グループのCO₂排出削減計画(移行計画)

[詳細はこちら▶](#)

長谷工グループは、地球温暖化の防止に貢献するとともに、脱炭素社会への移行に伴うリスクの抑制及び機会の追求を図るため、以下の計画に従い、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

1. 2030年度までの計画

(1) スコープ1・2(2030年度目標:2020年度比▲42%)

①スコープ1

後述のとおり、当面はスコープ2の削減に優先的に取り組む方針ですが、2030年度目標の達成に向け、以下のとおり、スコープ1の削減も進めてまいります。

a.建設現場

建設現場で排出するスコープ1は、重機や運搬車両で使用する化石燃料の燃焼によるものです。アイドリングストップや重機・車両の適正整備、建設発生土の場内利用による運搬車両台数の削減等、従来から取り組んでいる省エネ活動の徹底に加え、更なる排出削減を目指し、低炭素燃料や電動フォークリフトの導入を推進しています。バックホウ等の大型重機の電動機種については商用化が進んでいないため、現状、試行段階に止まっていますが、普及状況を見つつ、2020年代後半に本格導入することを目指してまいります。

b.オフィス等

オフィス等で排出するスコープ1は、グループ各社の営業車両やシニア事業のお客様送迎車両、シニア施設の調理・給湯設備等で使用する化石燃料の燃焼によるものです。アイドリングストップや車両の適正整備等、従来から取り組んでいる省エネ活動の徹底に加え、更なる排出削減を目指し、ハイブリッド車やEV車の導入を推進しており、2020年代後半にはEV車を本格導入することを目指してまいります。

②スコープ2

当面、以下のとおり、スコープ2の削減に優先的に取り組み、2026年度スコープ2ゼロの実現を目指してまいります。なお、スコープ2は、2020年度スコープ1・2の36%を占めており、スコープ2ゼロが実現すれば、2030年度のスコープ1・2削減目標(2020年度比▲42%)の達成に向け、大きく前進することになります。

a.建設現場

2021年12月に、「長谷工グループ気候変動対応方針 ~HASEKO ZERO-Emission~」の策定と合わせて、建設現場で使用する電力の100%再エネ化を2025年末までに実現する旨の目標を公表しました。この目標に対する取り組みは順調に進んでおり、長谷工コーポレーション単体の建設現場については、2023年5月に100%再エネ化を実現しております。引き続き、グループ各社の建設現場についても対応を進め、目標達成を目指してまいります。

b.オフィス等

グループ各社が利用しているオフィス、保有賃貸物件等についても、主要施設から順次、電力の再エネ化を進めています。賃貸物件で電力の再エネ化が難しい施設について非化石証書購入による実質再エネ化を図ることも含め、段階的に排出削減を進め、2026年度にはスコープ2をゼロとすることを目指してまいります。

(2) スコープ3(2030年度目標:2020年度比▲13%)

長谷工グループのスコープ3の大部分は、購入する建設資材等の製造過程までの排出(カテゴリ1)及び建設・開発した建

物の入居者が日常生活で使用される電気やガスによる排出(カテゴリ11)であり、これらの削減に向け、以下のとおり取り組んでいます。

①カテゴリ1

独自開発した環境配慮型コンクリート(H-BAコンクリート)について、グループ各社が開発主体の物件で採用を進める他、2030年度採用提案率80%の目標を掲げ、事業主各社に対する採用提案を強化しています。また、木造活用の推進にも取り組んでいます。なお、カテゴリ11の削減には、建設資材のサプライヤーや事業主各社との協働が重要であり、引き続き、連携や提案を強化し、排出削減を目指してまいります。

②カテゴリ11

ZEH-Mの推進に取り組んでいます。特に、当社グループが主体となって開発する新築マンション(分譲・賃貸)については、2022年度設計着手以降、全てZEH-M Oriented基準を満たしたものとしています。また、事業主各社に対しても、ZEH-M基準を満たす仕様の採用提案を強化しています。なお、カテゴリ11の削減には、事業主各社との協働が重要であり、引き続き、連携や提案を強化し、排出削減を目指してまいります。

※ZEH-Mは、Net Zero Energy House Mansionの略称。外周部分の断熱性能向上、高効率設備の導入、再生可能エネルギーの導入により、エネルギー消費量を低減する性能を備えたマンション。このうち、ZEH-M Orientedは、断熱性能と消費エネルギー量について一定基準を満たしたマンション。

※ カテゴリ11は2020年度スコープ3の33%、カテゴリ11は同60%。両カテゴリで合計93%を占めています。

2. 2050年度の目標達成に向けて

2050年度削減目標の達成に向けては、現在、各所で研究・開発が進められている(あるいは、今後、研究・開発が進められる)先進的な技術の活用が不可欠であると考えています。また、事業として実施していくうえでは、削減策が、マンション入居者様等、エンドユーザーのご意向に沿うものである必要があり、こうした面では、政府等による各種支援策等の政策動向も重要な要素になると考えています。自社グループでの研究・開発やステークホルダー各社との連携・共働を進めるとともに、こうした外部の動向も注視しつつ、具体的な削減策を検討してまいります。

3. 計画の推進・管理体制

本CO₂削減計画については、サステナビリティ推進会議の下に設置しているグループ全社横断のワーキング・グループにおいて策定・推進しており、計画の内容は長谷工コーポレーションの取締役会まで報告し、承認を受けています。また、計画の進捗状況についても定期的に同取締役会まで報告しています。なお、計画の内容については、社内外の環境の変化等を踏まえ必要があれば適宜、同様の手続きを経て見直しを実施してまいります。

気候変動対応の具体的取り組み

建設作業所におけるCO₂削減の取り組み

長谷工グループでは、建設作業所におけるCO₂排出量を削減すべく、現在、一部作業所にて右記の取り組みを推進しています。今後も、物件の規模や立地も加味しつつ、採用・推進物件を増やしていく予定です。



バッテリー式フル電動ラフテレーンクレーンの採用
電動フォークリフトの採用

Scope 1 (工事車両等の燃料消費に伴うCO ₂ 排出) 削減への取り組み	
建設発生土の場内利用による運搬車両台数の削減	重機への環境配慮型燃料 (GTL・B5) 使用
電動バックホーの採用 (試験採用)	電動フォークリフトの採用
バッテリー式フル電動ラフテレーンクレーンの採用	ALC無溶接工法の採用
Scope 2 (作業所での電力利用に伴うCO ₂ 排出) 削減への取り組み	
バイオマス発電電力の採用	現場仮設照明のLED化
ユニットハウスの屋根を利用した太陽光発電の採用	
Scope 3 (建設資材の製造・運搬や、廃棄物の輸送・処理等に伴うCO ₂ 排出) 削減への取り組み	
廃棄物排出削減および分別徹底	廃棄物の減容化による運搬車両台数の削減

バイオマス発電の利用

外部の発電事業者と連携して、建設作業所で発生した木くずを燃料の一部にしたバイオマス発電による再生可能エネルギーを、建設作業所の仮設電力として使用する資源循環の取り組みを導入しています。

この取り組みでの発電に際して発生するCO₂排出量は、従来供給の火力発電による電力に比べ少なく、電力供給によるCO₂排出量の削減となり、地球温暖化防止に繋がります。



バイオマス発電採用作業所看板

環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」の採用

長谷工グループでは、2021年に長谷工グループ気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」を策定し、温室効果ガス(CO₂)排出量削減のため、「H-BAコンクリート」普及に向け推進しております。

「H-BAコンクリート」は、普通ポルトランドセメントと高炉セメントB種を併用して製造することで、従来の普通コンクリートに置き換えが可能な高い汎用性があり、かつコンクリート材料に由来する二酸化炭素の排出量を約20%削減する環境配慮型コンクリートです。

これまで、「ルネ横浜戸塚」(神奈川県横浜市戸塚区、総戸数439戸)の共用部の一部への採用や、学生向け賃貸マンション「Feel G Residence」(兵庫県神戸市西区、総戸数120戸)での全面採用(基礎・地上躯体)など実績を重ねておりました。2022年8月、この

「H-BAコンクリート」が住宅性能表示において「評価方法基準^{*1}」に従った方法に代えて評価する方法と認められる「特別評価方法認定^{*2}」を国土交通省より取得したことで、初めて、住宅性能表示を用いる分譲マンションへも採用できることとなりました。

特別評価方法認定を踏まえ、東京地区では「ザ・ケンジントン・レジデンス上池台」(東京都大田区、総戸数42戸)の地上躯体に、関西地区では「ルネ江坂 江の木町」(大阪府吹田市、総戸数149戸)の基礎・地上躯体に初めて全面採用しました。今後も自社グループ事業の案件では「H-BAコンクリート」を採用してまいります。また、自社グループ事業の案件だけでなく、他社事業案件における「H-BAコンクリート」の普及を図り、サプライチェーン全体での温室効果ガス(CO₂)排出量削減を推進してまいります。

^{*1} 評価方法基準 … 住宅の品質確保の促進等に関する法律(品確法)に規定する、日本住宅性能表示基準に従って表示すべき住宅の性能に関する評価方法の基準。
^{*2} 特別評価方法認定 … 品確法の評価方法基準に従って評価できない新材料・新工法(構造の安全、劣化の軽減、温熱環境、音環境等)について、国土交通大臣が個別に認定する認定方法。

「H-BAコンクリート」の主な採用物件および温室効果ガス(CO₂)排出量の削減効果一覧

年度	使用量(m ³)	CO ₂ 削減量(t-CO ₂)	採用物件(竣工物件)
2017	125	6.2	長谷工テクニカルセンター
2020	25	1.1	ルネ横浜戸塚
2022	2,945	162.6	Feel G Residence/プランシエスタ浦安/長谷工テクニカルセンター音響実験棟/プランシエスタ大鳥居
2023	2,361	140.8	ザ・ケンジントン・レジデンス上池台/ラティエラアカデミコ三鷹
計	5,456	310.7	

建設現場の使用電力100%再生可能エネルギー化^{*}

長谷工コーポレーションの建設現場において、使用電力の100%再生可能エネルギー化を2023年5月に完了しました。今後、不二建設、長谷工リフォーム、細田工務店等、長谷工グループ

の全建設作業所の使用電力についても、2025年末までに100%再生可能エネルギーへの切り替えを予定しています。

^{*} 着工後の再エネ電力への切替申請中現場、引渡前の電力会社との本受電(非再エネ)への切替済現場を除く。

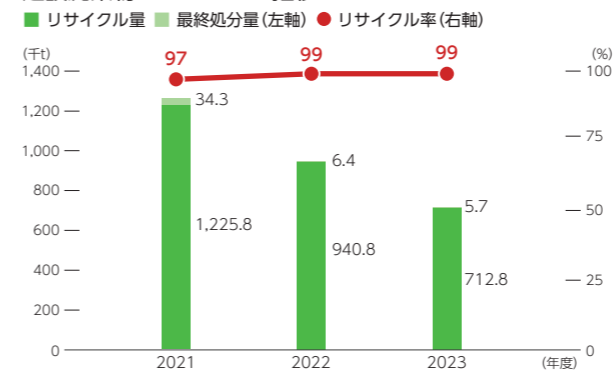
建設廃棄物削減の取り組み

建設廃棄物のリサイクル状況

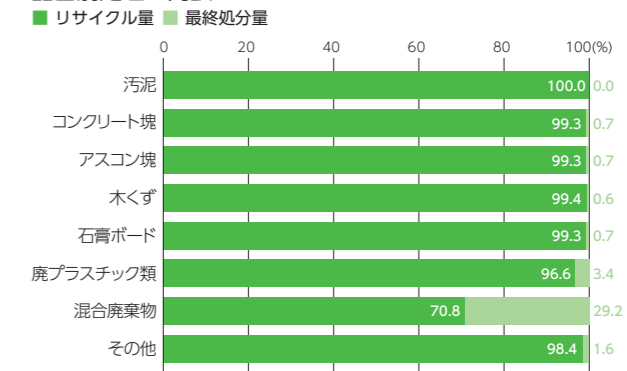
2023年度の建設廃棄物のリサイクル量は、新築工事416.5千t、解体工事296.3千t、合計712.8千tでした。また、フロ

ン79.7t(ハロン0.4t)の回収・破壊処理、アスベスト3,065.8tを適正に処理・処分しました。

建設廃棄物リサイクルの推移



品目別処理の内訳



汚染予防・周辺環境配慮

土壌・水質汚染に対する対応

長谷工グループでは、用地の取得に当たり、過去の利用履歴を調査し、土壌汚染の疑いのある場合は、専門家による土壌調査を実施します。土壌汚染が確認された場合、土壌汚染対策法など関係法令に基づき、汚染物質の掘削除去・封じ込めなど適切な処置を行います。また、同様に水質汚染に関しても、問題が確認された場合、適切に対応しています。

周辺環境配慮

長谷工グループでは、新築マンション建設工事や既築物件のリフォーム工事等を行う際、低振動・低騒音の建設車両・機械を使用するなどし、周辺環境への配慮を心掛けています。複数の作業所では、周辺地域の清掃の継続的な実施や、その他、仮囲いの上への防音シートの設置、杭頭処理工事の際の防音対策など、周辺への影響をなるべく抑えるような対策を行い作業しています。



清掃活動の様子



🌱 生物多様性への配慮

環境省「自然共生サイト」に認定後、OECM※に登録

長谷工コーポレーションは、長谷工テクニカルセンターを環境省の「自然共生サイト」に申請し、「認定」を取得しました(2023年10月6日)。

生物多様性については、グローバルな目標として、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする「30by30」が掲げられています。長谷工コーポレーションは、日本における「30by30」に資する施策である「自然共生サイト」に、2022年度の試行事業から参画して

おり、この度本認定取得に至りました。また、環境省により、OECMとして国際データベースに登録されました。

長谷工グループといたしましては、本認定を取得したことにより、より一層、生物多様性の価値の維持又は質の向上を企図し、日本における30by30目標の達成に貢献していきたいと考えています。

※ OECM：国等による保護地域ではないが効果的に自然が守られている場所



TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に即した開示への取り組み

長谷工グループは、2023年11月よりTNFD※の理念に賛同し、TNFDフォーラムに参画しています。そのような中、長谷工グループは、本フォーラムに参画しながら、社会的にも重要度が高まってきているTNFD最終提言に基づく分析を行い、当該提言に沿った開示準備を進めています。これが

らも、より一層自然資本・生物多様性に関する適切な情報開示を進め、様々なステークホルダーの皆様との信頼関係の醸成と持続的な企業価値向上に努めていきます。

※ TNFD：自然関連の情報開示を行うために必要となる枠組みの構築を行う組織。自然資本や生物多様性に関するリスクや機会の評価について開示を推奨。

「いきもの共生事業所認証(ABINC認証)」の取得

一般社団法人いきもの共生事業推進協議会(ABINC)では、自然と人の共生を企業活動において促進することを目的とし、企業の施設(工場、オフィスビル、商業施設、集合住宅等)の生物多様性に配慮した緑地づくりや管理・利用などを「いきもの共生事業所認証(ABINC認証)」として評価・認証しています。

2023年度、長谷工コーポレーションが設計・施工を手が

けた5件で「いきもの共生事業所認証(ABINC認証)」を取得しました。

生物多様性配慮への社会的関心が高まる中、生物多様性に配慮した提案をすることで、都市の自然環境の改善に貢献していきます。



生物多様性保全活動

長谷工グループでは、「長谷工グループ生物多様性行動指針」に則り、従業員のボランティアによる生物多様性を育み、守る活動を継続して実施しています。

「長谷工の森林(もり)」プロジェクト

[詳細はこちら▶](#)

「長谷工の森林」プロジェクトは、80周年記念事業の一環で、「社会貢献」「未来志向」「地域との連携」をテーマに長野県茅野市、和歌山県田辺市の2拠点で、森林保全・整備活動を行っています。地域の皆さまとともに、グループ全体で積極的に取り組んでいきます。

長野県茅野市「長谷工の森林」森林整備活動

長野県茅野市の「長谷工の森林」は、2017年に活動をスタートしました。面積は約13haで、七ヶ耕地産区を是はじめ長野県林務部、諏訪地域振興局の協力のもと、社員・家族の手で間伐を中心とした整備活動を継続的に行うことで森林保全に努めています。活動をきっかけとして、地域の皆さまとの交流や、社員や家族が自然環境について学び、親しむ機会にもなっています。

2023年度は長谷工グループ社員とその家族を含む78名

が参加し、小木の伐採や倒木の片付けなどの森林整備活動を行いました。

和歌山県田辺市「長谷工の森林」森林整備活動

和歌山県田辺市の「長谷工の森林」は、2018年に「長谷工の森林」プロジェクト第2弾として活動をスタートしました。面積は約3haで、中辺路町森林組合をはじめ地域の皆さまの協力のもと、社員・家族の手で植樹や下草刈りを中心とした整備活動を継続的に行うことで森林保全に努めています。活動をきっかけとして、地域の皆さまとの交流や、社員や家族が自然環境について学び、親しむ機会にもなっています。

2024年度は長谷工グループ社員とその家族を含む53名が参加し、歩道整備やウバメガシやアラカシなどの苗木を700本植える活動を行いました。

HASEKO生物多様性セミナー

多摩市との共催にて、長谷工テクニカルセンターに設置されているビオトープと鶴牧西公園にて、植物や動物を観察することを通じて、里山と雑木林、生き物の繋がりなど生物多様性について学習するイベントを、多摩市在住の小学生以上のお子様に向けて開催しています。

2023年度に開催した「第4回いきもの発見in多摩鶴牧」では、水をテーマにした自然観察を行いました。お子様とその保護者11組25名(うち子供13名)にご参加いただき、「普段何気なく歩いている

道にも、色々な発見があって感動した。」「身近な植物について知ることができて、大変おもしろかった。」との声が寄せられました。



自然観察の様子



ビオトープ

環境マネジメントシステム

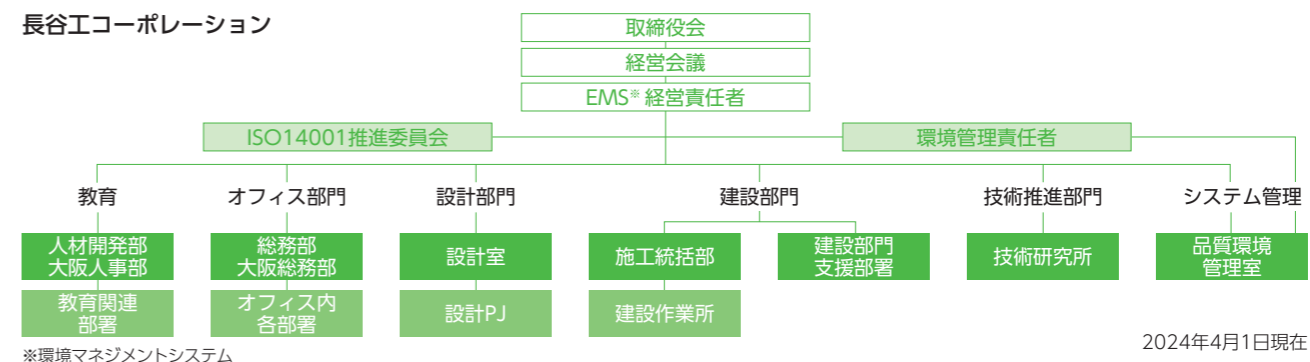
環境活動を推進・展開していくために、それぞれの部門で環境目標・目標値を掲げ、着実に取り組んでいます。

長谷工グループ環境基本方針／長谷工グループ生物多様性行動指針

地球環境の保全に努め、持続可能な社会の実現に向けて長谷工グループ環境基本方針、長谷工グループ生物多様性行動指針を定め、推進しています。

[詳細はこちら▶](#)

環境マネジメントシステム推進体制



環境マネジメントシステムの状況

長谷工コーポレーション・長谷工リフォーム・不二建設では、ISO14001環境マネジメントシステムの認証を取得し、環境活動の継続的な管理・改善を図っています。

[詳細はこちら▶](#)

ISO14001認証取得の経緯

長谷工コーポレーションでは、2001年7月に関西地区、10月に東京地区でISO14001環境マネジメントシステムの認証を取得しました。2013年10月に環境マネジメントシステムを東西地区統合し、運用しています。2024年4月現在、事業所約98%が認証を取得しています。

長谷工リフォームでは、2014年3月にISO14001環境マネ

ジメントシステムの認証を取得しました(東京・関西支社)。2018年4月に2015年版への移行及びISO9001品質マネジメントシステムとの統合を行い、運用しています。

また不二建設でも、関西支社で2020年12月に、東京支社で2021年2月に認証を取得しております。

今後も環境管理活動を継続して展開していきます。

取り組みと継続的な改善

環境保全活動を進めるにあたり、環境方針を策定、各部門は環境方針を受け環境目標・目標値を定め推進しています。

環境マネジメントシステムが規格要求事項を含め長谷工コーポレーションの取り決めに適合しているか、また適切に実施され維持されているかを内部監査及び外部審査によりチェックし、その結果を踏まえ、見直しを行い継続的な改善を図っています。

2023年度の外部審査受審日及び指摘件数は右記の通りです。

	登録日 更新日	外部審査受審日	外部審査 指摘件数
長谷工 コーポレーション	1997.3.31 2022.10.1	2023.7.25~26	0件
長谷工リフォーム	2014.3.13 2024.4.19	2024.2.5~28	0件
不二建設(東京支社)	2000.11.15 2024.2.22	2023.12.6~7	0件
不二建設(関西支社)	2000.3.1 2023.12.21	2023.10.18~19	0件



経営成績の分析(2023年度)

1. 経営成績

当連結会計年度における国内経済は、雇用・所得環境が改善する中で各種政策の効果もあり、景気の緩やかな回復が続きました。一方、世界的な金融引締めや中国経済の先行き懸念など下押し圧力がみられ、物価上昇、中東地域の情勢、金融資本市場の変動、さらには能登半島地震の影響についても留意していく必要があります。

2023年度のマンションの新規供給戸数は首都圏で2万6,798戸(前期比6.4%減)、近畿圏で1万5,788戸(同8.5%減)となりました。物価やマンション価格の上昇を背景に供給件数と戸数の絞り込みが進み、首都圏・近畿圏共に2年連続で前年度を下回りました。供給商品の内容をみると首都圏・近畿圏共に分譲単価・平均価格の上昇が継続しています。首都圏の分譲単価は1,151千円/㎡(同10.8%増)、平均価格は7,566万円(同9.5%増)と、3年度連続で過去最高値を更新しました。近畿圏では分譲単価は834千円/㎡(同7.6%増)、平均価格は4,935万円(同5.5%増)となり、分譲単価は3年度連続で過去最高値を更新しました。分譲単価・平均価格の上昇が継続するなか、首都圏の初月販売率は69.9%(同0.8ポイント減)となり、年度末の分譲中戸数は5,665戸(同9.2%増)と増加しましたが、2019年度(7,888戸)、2020年度(7,357戸)、2021年度(5,881戸)と比較し分譲中戸数は低水準で推移しています。近畿圏の初月販売率は73.5%(同2.6ポイント増)、年度末の分譲中戸数は2,758戸(同20.7%減)と減少し、販売は順調に推移しました。

このような中、中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan(略称: NS計画)」の4年目となる当連結会計年度につきましては、資材・労務費の高騰等の影響を受け、完成工事総利益率は低下しましたが、サービス関連事業において各社が着実に利益を積み重ねた結果、連結経常利益は期初予想であった830億円を上回り、833億円となりました。

当連結会計年度における業績は、完成工事高の増加及び不動産の取扱量増加により売上高は1兆944億円(同6.5%増)、完成工事総利益率の低下により営業利益は857億円

(同4.9%減)、経常利益は833億円(同5.6%減)、親会社株主に帰属する当期純利益は560億円(同5.5%減)の増収減益となりました。営業利益率は7.8%(同0.9ポイント減)、経常利益率は7.6%(同1.0ポイント減)となりました。

建設関連事業

建築工事では、当社の土地情報収集力や商品企画力、施工品質や工期遵守に対する姿勢、効率的な生産体制等について事業主から評価を頂いている一方、受注時採算の悪化及び資材・労務費の高騰等により、当期の完成工事総利益率は低下いたしました。

当社における分譲マンション新築工事の受注は、首都圏で200戸以上の大規模物件15件を含む59件、近畿圏・東海圏で200戸以上の大規模物件8件を含む24件、合計で83件となりました。また、分譲マンション以外の工事として、賃貸住宅等13件を受注いたしました。

当社の完成工事につきましては、賃貸住宅等18件を含む計97件が竣工いたしました。

当セグメントにおいては、当社における完成工事高の増加により売上高は7,765億円(前期比4.0%増)、完成工事総利益率の低下により営業利益は578億円(同13.6%減)の増収減益となりました。

不動産関連事業

分譲マンションの新規引渡し及びその他の不動産取扱量が増加したことにより、当セグメントにおいては、売上高は1,282億円(前期比10.1%増)、営業利益は192億円(同0.8%増)の増収増益となりました。

サービス関連事業

大規模修繕工事・インテリアリフォームでは、売上高はほぼ横ばいで推移しましたが、粗利率の改善により増益となりました。

賃貸マンション運営管理・社宅管理代行では、新規受託の順調な推移や継続的な受託により、運営管理戸数は両事業合計191,162戸(前期末比5.5%増)となりま

した。

新築マンションの販売受託では、首都圏を中心に販売が好調に推移し引渡戸数は増加しました。

不動産流通仲介では、仲介の取扱件数・リノベーション事業の販売戸数ともに増加しました。

分譲マンション管理では、新規受託が堅調に推移し管理戸数は436,798戸(同2.1%増)となりました。

シニアサービスでは、新たに2つの有料老人ホームを開設したこと、有料老人ホーム・高齢者向け住宅の入居が進捗したことにより、稼働数は2,549戸(同7.9%増)となりました。

当セグメントにおいては、売上高は2,675億円(前期比14.7%増)、営業利益は192億円(同28.5%増)の増収増益となりました。

海外関連事業

ハワイ州オアフ島において、商業施設の運営及び新規の戸建分譲事業の開発を進めております。

当セグメントにおいては、商業施設の開業初年度ということもあり、売上高は10億円(前期は売上高0億円)、営業損失は49億円(前期は営業損失29億円)となりました。

2. 財政状態

当連結会計年度末における連結総資産は、主に現金預金が増加したことにより、前連結会計年度末に比べ1,531億円増加し、1兆3,512億円となりました。

連結総負債は、借入金の調達等により、前連結会計年度末に比べ960億円増加し、8,400億円となりました。

連結純資産は、親会社株主に帰属する当期純利益を計上し利益剰余金が増加したこと等から、前連結会計年度末に比べ572億円増加し、5,112億円となりました。

以上の結果、自己資本比率は前連結会計年度末の37.9%に対し、37.8%となりました。

建設関連事業

建設関連事業において、当連結会計年度末における資産は、建設受注用地の売却が進捗したことに伴い販売用不動産が減少したこと等により前連結会計年度末に比べ72億円減少し、3,833億円となりました。

不動産関連事業

不動産関連事業において、当連結会計年度末における資

産は、分譲マンションの仕入が順調に進捗し不動産事業支出金及び販売用不動産が増加したこと等により前連結会計年度末に比べ605億円増加し、4,845億円となりました。

サービス関連事業

サービス関連事業において、当連結会計年度末における資産は、預り金の増加に伴い現金預金が増加したこと等により前連結会計年度末に比べ417億円増加し、2,738億円となりました。

海外関連事業

海外関連事業において、当連結会計年度末における資産は、出資に伴う投資有価証券の増加等により前連結会計年度末に比べ181億円増加し、1,180億円となりました。

3. キャッシュ・フロー

当連結会計年度における営業活動によるキャッシュ・フローは、前連結会計年度の519億円の支出超過と比較して1,669億円増加し、1,150億円の収入超過となりました。これは主に、売上債権の減少に伴う資金増加206億円(前連結会計年度は212億円の資金減少)によるものであります。

投資活動によるキャッシュ・フローは、前連結会計年度の554億円の支出超過と比較して156億円増加し、398億円の支出超過となりました。これは主に、有形及び無形固定資産の取得に伴う資金減少242億円(前連結会計年度は354億円の資金減少)によるものであります。

財務活動によるキャッシュ・フローは、前連結会計年度の508億円の収入超過と比較して515億円減少し、8億円の支出超過となりました。これは主に、借入金・社債の調達及び返済に伴う資金増加235億円(前連結会計年度は797億円の資金増加)によるものであります。

以上の結果、現金及び現金同等物の当連結会計年度末残高は、前連結会計年度末の2,083億円より752億円増加し、2,835億円となりました。

営業活動によるキャッシュ・フローが前期比で大幅に増加しておりますが、その要因は、主に売上債権の減少に伴う資金増加によるものであります。

連結貸借対照表

	(単位: 百万円)	
	2022年度	2023年度
資産の部		
流動資産		
現金預金	206,644	284,129
受取手形・完成工事未収入金等	169,150	148,526
有価証券	4,613	2,255
未成工事支出金等	12,061	12,733
販売用不動産	216,966	266,332
不動産事業支出金	212,591	253,423
開発用不動産等	30,315	33,056
その他	16,929	21,367
貸倒引当金	△70	△121
流動資産合計	869,199	1,021,700
固定資産		
有形固定資産		
建物・構築物	98,263	95,784
機械、運搬具及び工具器具備品	11,131	13,191
土地	116,645	91,774
リース資産	1,197	1,062
建設仮勘定	18,448	8,251
その他	22	130
減価償却累計額	△34,087	△34,566
有形固定資産合計	211,618	175,625
無形固定資産		
借地権	1,896	1,895
のれん	2,184	1,981
その他	6,083	7,160
無形固定資産合計	10,163	11,036
投資その他の資産		
投資有価証券	61,218	91,444
長期貸付金	3,692	3,551
退職給付に係る資産	18,407	29,362
繰延税金資産	10,751	5,545
その他	13,856	13,925
貸倒引当金	△799	△958
投資その他の資産合計	107,124	142,870
固定資産合計	328,906	329,531
資産合計	1,198,105	1,351,231

	(単位: 百万円)	
	2022年度	2023年度
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金等	93,246	100,694
電子記録債務	63,896	73,193
短期借入金	31,500	—
1年内返済予定の長期借入金	10,000	10,000
1年内償還予定の社債	20,000	—
未払法人税等	19,152	15,853
未成工事受入金	28,631	47,167
不動産事業受入金	27,245	41,765
完成工事補償引当金	4,351	4,861
工事損失引当金	506	687
賞与引当金	5,515	6,019
役員賞与引当金	180	208
その他	74,580	93,936
流動負債合計	378,802	394,383
固定負債		
社債	100,000	120,000
長期借入金	230,000	285,000
訴訟損失引当金	2,819	2,990
株式給付引当金	4,059	4,427
役員株式給付引当金	491	481
退職給付に係る負債	1,630	1,777
繰延税金負債	17	11
その他	26,199	30,916
固定負債合計	365,215	445,601
負債合計	744,016	839,985
純資産の部		
株主資本		
資本金	57,500	57,500
資本剰余金	7,373	7,373
利益剰余金	427,878	461,707
自己株式	△37,630	△37,233
株主資本合計	455,121	489,347
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	711	10,452
為替換算調整勘定	5,241	11,101
退職給付に係る調整累計額	△6,989	345
その他の包括利益累計額合計	△1,037	21,899
非支配株主持分	4	—
純資産合計	454,088	511,246
負債純資産合計	1,198,105	1,351,231

連結損益計算書

	(単位: 百万円)	
	2022年度	2023年度
売上高		
完成工事高	502,361	546,841
設計監理売上高	11,845	11,776
賃貸管理収入	86,565	92,083
不動産売上高	408,540	424,269
その他の事業収入	17,965	19,452
売上高合計	1,027,277	1,094,421
売上原価		
完成工事原価	419,087	471,666
設計監理売上原価	5,460	5,630
賃貸管理費用	67,237	70,664
不動産売上原価	358,615	369,528
その他の事業費用	15,569	16,323
売上原価合計	865,968	933,811
売上総利益		
完成工事総利益	83,274	75,176
設計監理売上総利益	6,385	6,146
賃貸管理総利益	19,329	21,419
不動産売上総利益	49,925	54,740
その他の事業総利益	2,396	3,129
売上総利益合計	161,309	160,610
販売費及び一般管理費	71,147	74,862
営業利益	90,162	85,747
営業外収益		
受取利息	97	211
受取配当金	374	446
為替差益	—	459
その他	1,430	1,529
営業外収益合計	1,901	2,645
営業外費用		
支払利息	1,919	2,450
持分法による投資損失	12	456
ローン付帯費用	1,486	1,799
その他	380	352
営業外費用合計	3,798	5,058
経常利益	88,265	83,334
特別利益		
固定資産売却益	11	19
投資有価証券売却益	13	—
国庫補助金	—	54
補助金収入	45	—
その他	—	4
特別利益合計	68	77
特別損失		
固定資産処分損	104	45
減損損失	347	471
投資有価証券評価損	500	—
その他	41	54
特別損失合計	991	569
税金等調整前当期純利益	87,342	82,842
法人税、住民税及び事業税	29,115	28,347
法人税等調整額	△1,098	△1,544
法人税等合計	28,016	26,803
当期純利益	59,326	56,039
非支配株主に帰属する当期純利益又は非支配株主に帰属する当期純損失 (△)	△0	1
親会社株主に帰属する当期純利益	59,326	56,038

連結包括利益計算書

(単位: 百万円)

	2022年度	2023年度
当期純利益	59,326	56,039
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△1,646	9,741
為替換算調整勘定	7,421	5,861
退職給付に係る調整額	△1,784	7,335
その他の包括利益合計	3,990	22,936
包括利益	63,316	78,975
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	63,316	78,974
非支配株主に係る包括利益	△0	1

連結株主資本等変動計算書

(単位: 百万円)

2022年度	株主資本					その他の包括利益累計額				非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他有価証券評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	57,500	7,373	392,149	△34,333	422,689	2,358	△2,180	△5,205	△5,027	5	417,667
当期変動額											
剰余金の配当			△23,597		△23,597						△23,597
親会社株主に帰属する当期純利益			59,326		59,326						59,326
自己株式の取得				△3,532	△3,532						△3,532
自己株式の処分				234	234						234
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					—	△1,646	7,421	△1,784	3,990	△0	3,989
当期変動額合計	—	—	35,729	△3,297	32,432	△1,646	7,421	△1,784	3,990	△0	36,422
当期末残高	57,500	7,373	427,878	△37,630	455,121	711	5,241	△6,989	△1,037	4	454,088

(単位: 百万円)

2023年度	株主資本					その他の包括利益累計額				非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他有価証券評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	57,500	7,373	427,878	△37,630	455,121	711	5,241	△6,989	△1,037	4	454,088
当期変動額											
剰余金の配当			△22,209		△22,209						△22,209
親会社株主に帰属する当期純利益			56,038		56,038						56,038
自己株式の取得				△5	△5						△5
自己株式の処分			0	402	402						402
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					—	9,741	5,861	7,335	22,936	△4	22,932
当期変動額合計	—	0	33,829	397	34,226	9,741	5,861	7,335	22,936	△4	57,158
当期末残高	57,500	7,373	461,707	△37,233	489,347	10,452	11,101	345	21,899	—	511,246

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位: 百万円)

	2022年度	2023年度
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	87,342	82,842
減価償却費	6,179	7,446
減損損失	347	471
のれん償却額	203	203
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△3	210
訴訟損失引当金の増減額(△は減少)	△28	△30
受取利息及び受取配当金	△471	△657
支払利息	1,919	2,450
持分法による投資損益(△は益)	12	456
投資有価証券売却損益(△は益)	△13	—
投資有価証券評価損益(△は益)	500	—
固定資産処分損益(△は益)	93	25
棚卸資産評価損	1,631	624
売上債権の増減額(△は増加)	△21,210	20,558
未成工事支出金等の増減額(△は増加)	△682	△672
棚卸資産の増減額(△は増加)	△97,363	△41,395
仕入債務の増減額(△は減少)	15,056	16,717
未成工事受入金の増減額(△は減少)	3,159	18,536
預り金の増減額(△は減少)	△5,367	17,288
その他	△13,671	23,690
小計	△22,365	148,766
利息及び配当金の受取額	470	658
利息の支払額	△1,888	△2,379
法人税等の支払額	△28,126	△32,022
営業活動によるキャッシュ・フロー	△51,909	115,023
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の預入による支出	—	△31
有価証券の取得による支出	△659	△705
有価証券の償還による収入	659	705
有形及び無形固定資産の取得による支出	△35,447	△24,158
有形及び無形固定資産の売却による収入	60	154
投資有価証券の取得による支出	△18,365	△15,599
投資有価証券の売却及び払戻による収入	42	482
貸付けによる支出	△16,509	△20,908
貸付金の回収による収入	15,263	20,266
敷金及び保証金の差入による支出	△1,123	△928
敷金及び保証金の回収による収入	729	721
その他	△96	156
投資活動によるキャッシュ・フロー	△55,446	△39,846
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	31,500	△31,500
長期借入れによる収入	50,000	65,000
長期借入金の返済による支出	△31,841	△10,000
社債の発行による収入	30,000	20,000
社債の償還による支出	—	△20,000
自己株式の取得による支出	△3,538	△5
ローン付帯費用	△1,469	△1,819
配当金の支払額	△23,597	△22,209
その他	△270	△220
財務活動によるキャッシュ・フロー	50,785	△753
現金及び現金同等物に係る換算差額	39	736
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△56,531	75,161
現金及び現金同等物の期首残高	264,864	208,333
現金及び現金同等物の期末残高	208,333	283,493

会社概要 (2024年6月30日現在)

会社概要

社名	株式会社 長谷工コーポレーション	免許・許可番号	宅地建物取引業免許: 国土交通大臣(17)第68号
所在地	〒105-8507 東京都港区芝二丁目32番1号 TEL 03-3456-5451 (総合案内)	特定建設業許可:	国土交通大臣(特-2)第3792号
創業	1937年2月11日	一級建築士事務所登録:	東京都知事第27765号 大阪府知事(チ)第12327号
設立	1946年8月22日	不動産特定共同事業許可:	金融庁長官・国土交通大臣第8号
資本金	575億円	第二種金融商品取引業登録:	関東財務局長(金商)第1447号
従業員数	2,569人	主な加盟団体	(一社)日本経済団体連合会 (一社)日本建設業連合会 (一社)不動産協会 (一社)不動産流通経営協会 (一社)新都市ハウジング協会 (一社)マンションリフォーム推進協議会 (一社)第二種金融商品取引業協会
主要営業種目	建設事業、不動産事業、 エンジニアリング事業		

支店等

- 長谷工コーポレーション 関西
- 長谷工コーポレーション 都市開発部門
- 長谷工コーポレーション 横浜支店
- 長谷工コーポレーション 名古屋支店
- 長谷工コーポレーション 京都支店
- 長谷工コーポレーション 九州・沖縄事業部
- 長谷工コーポレーション 中四国不動産営業部
- 長谷工コーポレーション 技術研究所
- 長谷工コーポレーション ベトナム駐在員事務所

グループ会社

- 不二建設(株)
- (株)ハセック
- (株)長谷工ファニシング
- (株)細田工務店
- (株)長谷工不動産ホールディングス
- (株)長谷工不動産 総合地所(株)
- (株)長谷工ホーム
- (株)長谷工アネシス
- (株)長谷工リフォーム
- (株)長谷工ライブネット
- (株)長谷工ビジネスプロクシー
- (株)長谷工アーベスト
- (株)長谷工リアルエステート
- (株)長谷工インテック
- (株)長谷工システムズ
- (株)長谷工管理ホールディングス
- (株)長谷工コミュニティ
- (株)長谷工コミュニティ九州
- (株)長谷工コミュニティ西日本
- (株)長谷工コミュニティ沖縄
- (株)ジョイント・プロパティ
- (株)長谷工シニアウエルデザイン
- HASEKO America, Inc. 等

株式情報 (2024年3月31日現在)

株式情報

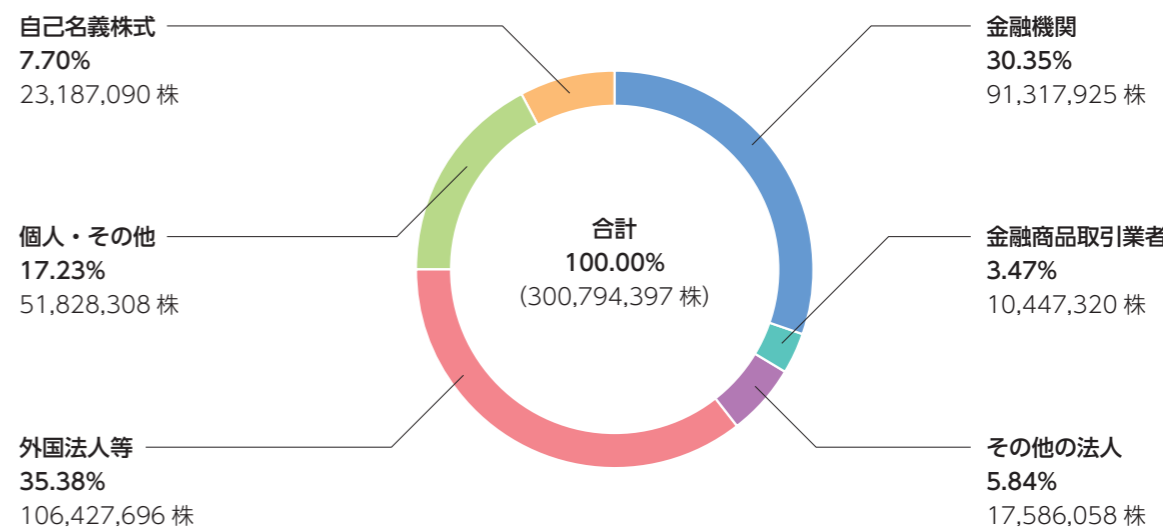
証券コード	1808	株主名簿管理人 (兼 特別口座管理機関)	三菱UFJ信託銀行(株) 東京都千代田区丸の内1丁目4番5号 (〒100-0005)
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場	同事務取扱場所	三菱UFJ信託銀行(株) 証券代行部 東京都千代田区丸の内1丁目4番5号 (〒100-0005)
上場日	1961年10月		
1単元の株式数	100株		
発行可能株式総数	420,000,000株		
発行済株式総数	300,794,397株		
株主数	65,237人		
決算期	3月31日		

大株主の状況

大株主	持株数	持株比率
いちごトラスト・ピーティーイー・リミテッド	53,185,600株	19.15%
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	40,851,800株	14.71%
(株)日本カストディ銀行(信託口)	27,198,240株	9.79%
(株)りそな銀行	12,609,992株	4.54%
長谷工グループ従業員持株会	10,284,483株	3.70%

※上記のほか、自己株式23,186,810株があります。持株比率は発行済株式総数より自己株式23,186,810株を控除して計算しています。

所有者別株式分布状況



※ 持株数の比率は小数点以下第3位を切り捨てて表示しております。