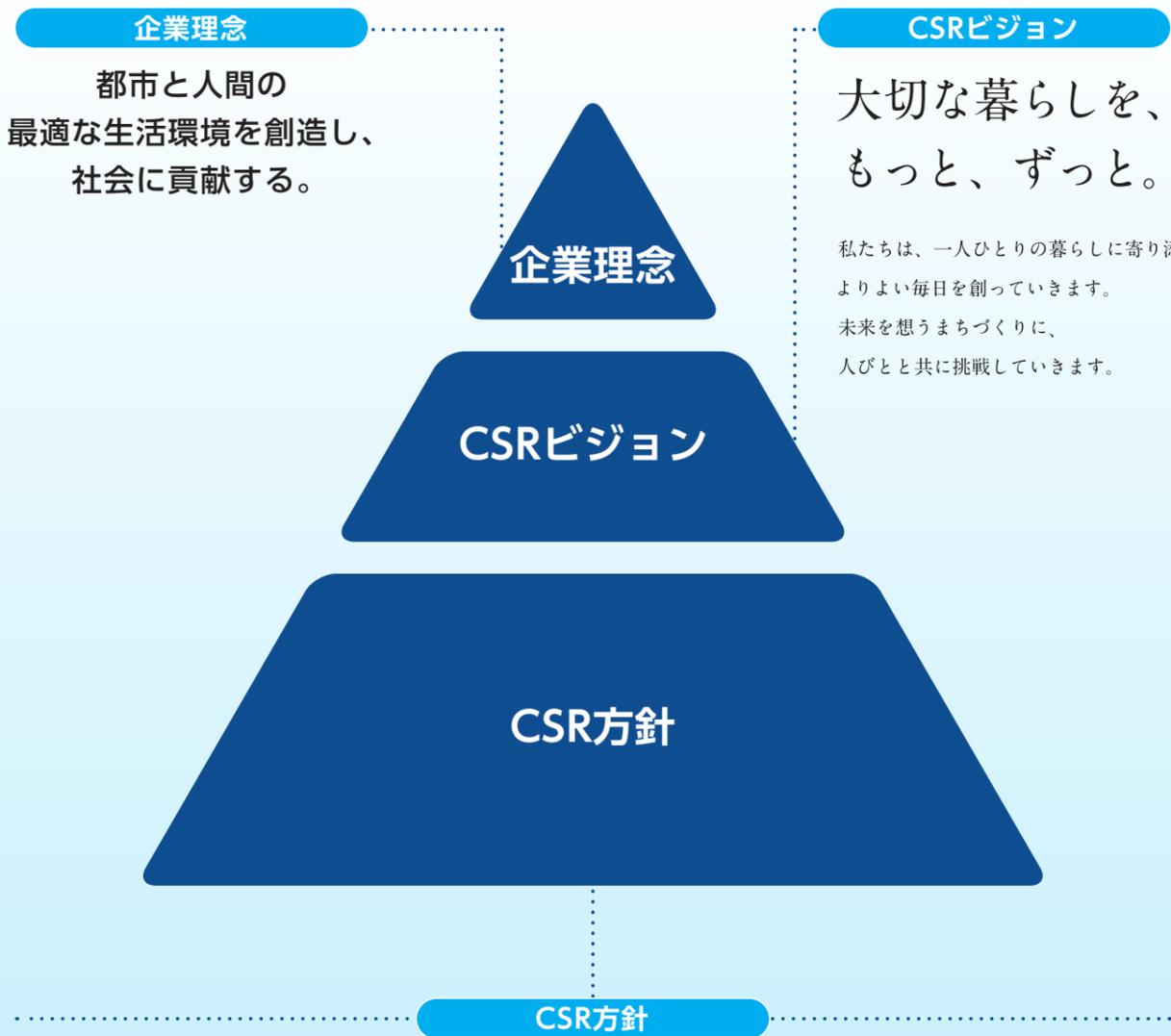


# 長谷工グループのサステナビリティマネジメント

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。

CSRへの取り組み推進の核となるのは、  
私たちが大切にしている  
「**グループ総合力**」です。



チャレンジ精神と行動力にあふれる人材が、社内の様々な部署、グループ会社、取引先、地域の皆様とともに、社会の期待に応える新しい価値を創出します。

私たちは、日本のマンションの歴史を生活者とともにしてきました。住まいと暮らしの現場の最前線で、生活者のニーズを常に開拓し、長谷工の総合力を活かした商品・サービスを形にします。

住まいと暮らしに関わる幅広い技術とノウハウを基盤に、さらなる社会・環境課題の解決を後押しする技術開発や事業提案に積極的に取り組んでいます。

## 事業と関連性の深い社会課題とSDGs

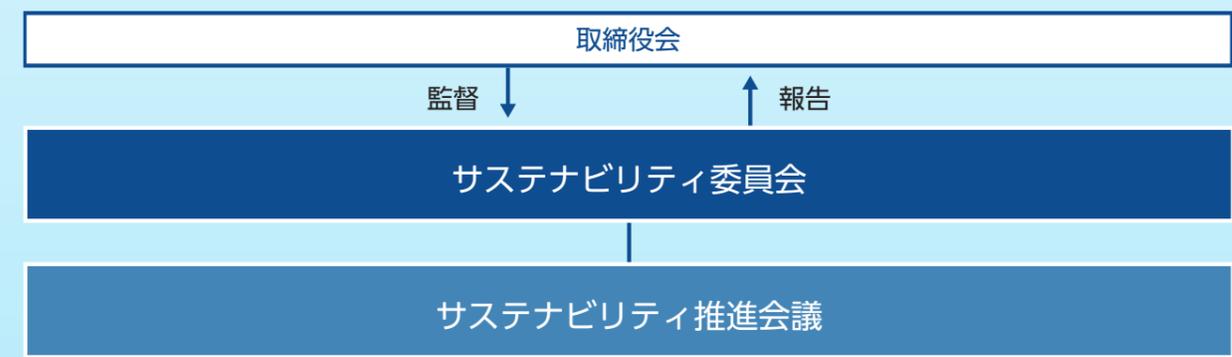
SDGsの17目標のうち、長谷工グループの事業と関わりが深い10目標を特定しています。長谷工グループの事業は世界の社会・環境課題と密接な関わりがあることを認識し、事業を通じた課題解決によって、社会価値の創造と長谷工グループの成長を両立させていきます。

## 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

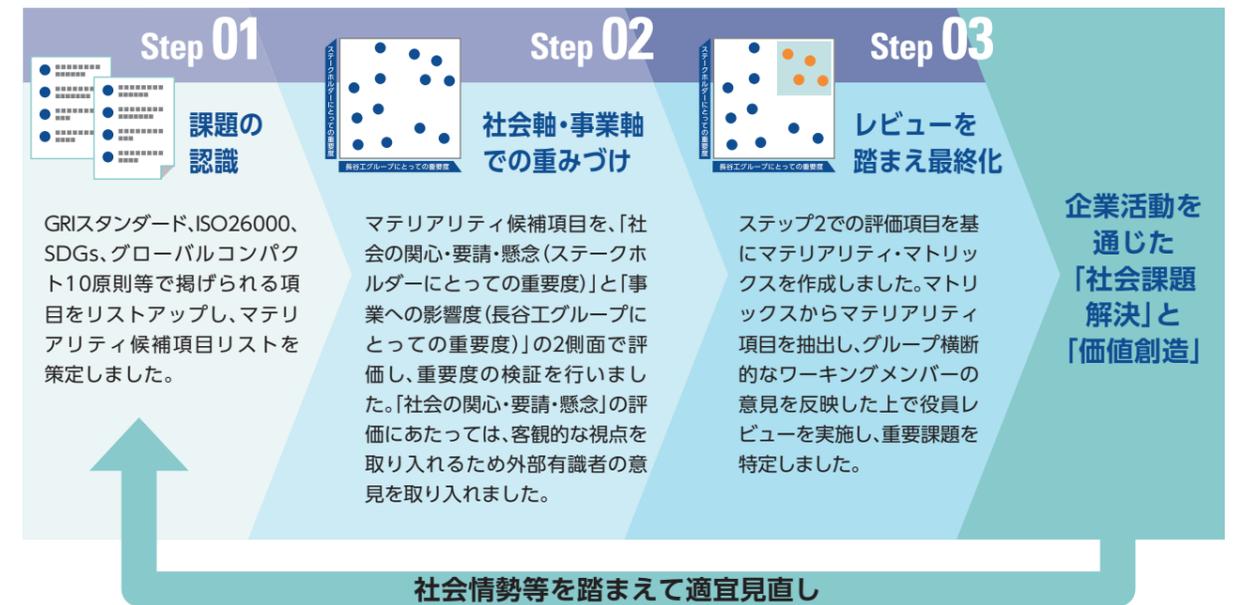
長谷工グループのCSRの目指す姿である「4つのCSR取り組みテーマ」の実現に向けた取り組みを推進しています。

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

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	
住んでいたい 空間 様々なひとが安心して暮らし、成長し、それぞれのスタイルで生き活きと過ごす空間をつくっていきま す。保育、教育、介護、福祉など、暮らしの質を上げていくための事業を推進するとともに、更なる安全・安心と環境配慮を暮らしのスタンダードにしていま す。	持続可能な暮らしとまちづくり	1 災害に強い暮らしとまちづくりに貢献している	①マンションにおけるハード・ソフトの災害対策推進	・災害に強いマンション提案仕様(新築)ルネ物件採用100%	100%	
		2 保育、教育、介護、福祉をはじめ、暮らしに関わる様々なサービスへ容易にアクセスできるまちづくりに貢献している	①住宅を核とした複合開発の推進	・取り組み件数	4件(新規・継続)推進中	
		3 地方活性化を推進している	①地方での事業展開推進	・展開エリア数	7エリア	
		4 地域の社会課題解決モデルを広く社会に提示している	①地域活性化への貢献	・事業推進件数	6件	
		5 新たな住まいと暮らしの価値を提供し、子どもからシニアまで多様なライフスタイルを支えている	①多様なライフスタイルに応える建物・サービスの提供 ②超高齢社会に対応する高齢者施設・住宅・介護サービスの開発・提供等 ③マンション再生事業の推進 ④再開発事業の推進	・事業開発件数 ・高齢者施設・住宅・サービス事業化件数 ・建替施工実績(累計) ・事業協力した再開発実績(累計)	6件(新規・継続)推進中 2件 42件(竣工済分) 17件(竣工済分)	
	製品(サービス)の安全	6 安全・安心・快適な建物とサービスの供給を徹底して追求し、長寿命な住まいを提供している	①品質の維持・向上 ②ICTを活用した防犯・見守りシステムの導入	・ISO9001外部審査指摘件数ゼロ ・長谷工プレミアムアフターサービス採用戸数 ・BIM&LIM(住まい情報と暮らし情報)プラットフォームの確立に向けた検証継続	0件 東:8,692戸(累計86,924戸) 西:2,880戸(累計36,049戸) 検証継続	
		7 新たな住まいと暮らしの価値を提供し、子どもからシニアまで多様なライフスタイルを支えている	①DX具現化に向けた取り組み	・取り組み件数	44案件	
	技術開発	8 住まいと暮らしの環境技術をリードする企業になっている	①マンション由来の環境負荷低減を実現する技術の開発・採用 ②災害対策技術の開発	・環境負荷低減技術開発件数 ・周辺環境配慮技術開発件数 【長谷工コーポレーション】ISO14001目標 ・環境配慮設計採用率 ・災害対策技術開発件数(地震(免震・制振・耐震)・台風等)	3件完了、8件継続中 1件完了 東:98.0%、西:99.3% 2件完了、3件継続中	
		9 地域コミュニティ形成に貢献している	①地域やマンション住民同士の交流によるコミュニティ形成の仕掛けづくり	・長谷工コミュニティ管理物件でのイベント開催(300戸以上総合管理物件にて年1回)	229件	
		10 災害発生時の暮らしの復旧を支援している	①復旧支援に繋がる設備の整備	・防災3点セット採用件数 -WELL UP(非常用飲料水生成システム) -かまどスツール -マンホールトイレ	43台 88台 137台	
働いていたい 場所 多様な人びとが活躍する、安全で生産性の高い職場をつくっていきます。住まいと暮らしに関わる技術とノウハウを備えた人材が、熱意溢れるチームワークの広がる職場で、協力会社とともに今と未来のまちづくりに挑戦していきま す。	人的資本(ダイバーシティ&インクルージョン・人材育成)	11 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が整っている	①働き方改革の推進 ②様々な職場での女性の登用と活躍支援	・MOS活動*の推進 *グループ全体で職場環境の改善を目指す活動 ・テレワークの推進(在宅勤務等) ・女性管理職登用の促進(前年実績以上) ・えるぼし認定取得 ・女性社員比率30%以上 【長谷工コーポレーション】 ・新卒採用における女性比率30% ・女性社員年間離職率3%以下 ・くるみん認定取得 【長谷工コーポレーション】 ・配偶者出産休暇取得率 80% ・育児休業取得率(男性) 50% ・子ども休暇取得率(男性) 50% ・障がい者と共に働く職場の実現 ・60歳研修受講人数 ・定年再活用者数 ・体制整備	計画通り実施 継続実施 女性管理職比率10.2% 未取得 31.7% 21.6% 5.3% 未取得 64.0% 36.0% 46.7% 2.38% 139名 327名(24年3月末時点) 継続	
		12 未来の住まいと暮らしに関わる人材を育成する多様な教育を実施している	①自律的に成長・進化・挑戦し続ける人材・組織づくり 経営幹部候補の計画的な輩出 新たな戦略を実現する人材育成 ②技術・スキルの継承	・自己学習支援「長谷工ビジネスカレッジ」受講人数 ・キャリア研修の受講人数 ・経営者養成講座の受講人数 ・DXアカデミーの受講人数 ・英語教育の受講人数 ・建設キャリアアップシステム登録率 ・長谷工グループ技術教育の受講人数	2,243名 153名 120名 708名 44名 東:79%、西:72% 227名	
		13 住まいと暮らしについて、子どもから大人まで広く学べる場を提供している	①外部とのコミュニケーション強化 ②イベント等による啓蒙	・長谷工マンションミュージアム来館者数 ・イベント件数、参加人数 ・中央安全衛生委員会の開催(年1回) 【長谷工コーポレーション】 ・死亡・重大事故災害ゼロ ・労働災害発生率0.60以下 ・労働災害強度率0.01以下	4,157名 1件、757名 年1回開催 2件 0.14 0.51	
		14 すべての職場で安全で衛生的な労働環境を実現している	①労働環境の整備・安全衛生管理体制の徹底	・グループ健康経営推進委員会の開催(年1回) ・健康経営優良法人の認定取得 ・健康診断受診率100% ・特定保健指導実施率50% ・ストレスチェック受検率100%	年1回開催 認定取得 100% 44.1% 98.2%	
		15 社員一人ひとりの、心身の健康づくりを支援している	①健康経営の実践 ②従業員の心身の健康増進	・グループ健康経営推進委員会の開催(年1回) ・健康経営優良法人の認定取得 ・健康診断受診率100% ・特定保健指導実施率50% ・ストレスチェック受検率100%	年1回開催 認定取得 100% 44.1% 98.2%	
		労働環境・安全衛生	16 協力会社とともに安全で生産性の高い職場を実現している	①協力会社との連携を強化・継続推進(バリューアップ活動の継続実施) ②協力会社との連携によるDX推進・施工自動化技術の開発 ③協力会社におけるリスク対策	・バリューアップ活動報告会/各協力会社組織総会の開催(年1回) ・開発テーマ数 ・総会にて啓蒙活動を実施(年1回)	年1回開催 2件 年1回開催
	17 業務効率化・生産性向上につながる先進技術活用をリードしている		①DX推進による労働生産性向上	・業務改善施策件数	3件	
	18 気候変動への対応		①環境マネジメントシステムの継続的管理・改善 ②SBT目標達成に向けた削減取り組み ③設計・施工段階におけるCO2の削減 ④建設作業所・オフィス等における省エネ・節電を促進 ⑤事業活動における再生可能エネルギーの積極活用 ⑥ZEH事業の推進	・ISO14001外部審査指摘件数ゼロ ・SBT目標(基準年度:2020年度)【Scope1+Scope2】2030年度 ▲42%・2050年度 ▲100%【Scope3】2030年度 ▲13%・2050年度 ▲37% 【長谷工コーポレーション】ISO14001環境目標に基づく削減 ・CO2削減率10%以上(設計) ・CO2排出量削減 発生原単位8.5t-CO2/億円以下(施工活動) 【長谷工コーポレーション(ISO14001拠点)】ISO14001環境目標に基づく削減 ・電力使用量2022年度実績値以下 ・作業所導入率100% *非化石証書購入分含む ・集合ZEH事業件数 ・自社開発物件ZEH基準対応100%	0件 削減取り組みを推進 東:25.2%、西:20.2%(設計) 東:8.0t-CO2/億円、西:6.6t-CO2/億円(施工活動) ▲7.2% 100% *長谷工コーポレーションのみ マンション:50件、戸建:3件(期中竣工分) 100%	
	19 集合住宅における木材活用において先進的な取り組みを推進している		①集合住宅への木材活用	・建物主要構造部における木造採用件数(前年度以上)	0件(竣工1件あり)	
	大切にしたい 風景 住まいをつくり、暮らしのサービスを提供するプロセスの環境配慮を推進します。生態系への影響に配慮し、資源・エネルギー効率の向上を追求し、協力会社とともに自然を大切にす る現場・職場をつくっていきま す。	気候変動への対応	20 全ての事業活動において、高いエネルギー効率と再生可能エネルギー活用率を実現する	①建設廃棄物の削減を促進 ②オフィス・建設作業所における3R拡大	・外部表彰受賞件数 【長谷工コーポレーション】ISO14001環境目標に基づく削減 ・混合廃棄物5kg/m以下 ・混合廃棄物のリサイクル率83%以上 【長谷工コーポレーション(ISO14001拠点)】ISO14001環境目標に基づく削減 ・コピー用紙使用量2022年度印刷枚数以下	0件 東:2.2kg/m、西:2.2kg/m 東:93.4%、西:90.2% ▲6.9%
21 全ての事業活動において、周辺環境配慮を徹底している			①生物多様性保全活動(長谷工の森林) ②生物多様性への貢献	・イベント4件以上、参加者数延べ250名以上 ・外部表彰受賞件数(ABINC認証含む)	4件、200名 13件	
22 全ての事業活動において、周辺環境配慮を徹底している			①環境法規制等の遵守 ②建設現場近隣住民への配慮	・土壌、水質、粉塵等に関連する法令違反ゼロ ・バリューアップ活動にて啓蒙実施	1件(再発防止策実施済) 実施	
23 人権尊重のための仕組みを確立し、実践している			①人権デュー・ディリジェンスの実施 ②ハラスメントの撲滅に向けた教育・仕組みの強化	・外国人技能実習生アンケートの実施率100% ・建築関連グループ各社協力会組織 ・eラーニング受講率100% ・ハラスメント研修受講率100%	100% 99.6% 100%	
信頼される 組織風土 ステークホルダーから信頼され、ともに価値を生み出すグループであり続けるために、組織として果たすべき取り組みを着実に実践していきま す。また、グループの総合力を活かすマネジメントを強化し、住まいと暮らしの新たな社会・環境課題を的確にとらえ、事業を通じた社会貢献領域を常に開拓していきま す。	サプライチェーン・マネジメント	24 CSR調達を実現している	①CSR調達方針のサプライチェーンへの周知徹底	・アンケート調査実施率100% (建築関連グループ各社協力会組織)	100%	
		ガバナンス・リスクマネジメント	25 品格のある会社として企業倫理・法令遵守が徹底されている	①ガバナンス体制の強化 ②コンプライアンスの徹底 ③環境・社会リスクを含めたリスクマネジメントの強化	・取締役のうち社外取締役の占める割合1/3以上 ・取締役会実効性評価の実施 ・コンプライアンスに関する講演会受講率 ・コンプライアンス対策委員会開催 ・eラーニング受講率100% ・リスク統括委員会開催(年4回) ・BCP継続運用(震災対応・感染症対策含む) ・グループ管理物件・施設被災状況確認訓練実施率100% ・内部監査カバー率100%	35.7%(5名/14名)実施 100% 年16回開催 100% 年4回開催 継続運用 100% 100%
			26 一人ひとりの社員の所属や階層に必要なCSR教育が実施され、CSR経営がなされている	①計画的なCSR教育の実施などによる社内浸透施策や理解度調査の実施	・CSR講演会開催(年1回) ・eラーニング受講率 100%	開催無し 99.6%
		情報開示とエンゲージメント	27 多様なステークホルダーから得た情報を活かし、CSR経営を実現している	①ステークホルダーエンゲージメント	・機関投資家・アナリスト・メディア・エンドユーザー等とのコミュニケーション活動	計213社との面談実施
28 ステークホルダーに対し積極的な情報開示を行っている	①ステークホルダーの課題認識や期待に応える情報開示の促進		・Webサイトの適時更新 ・統合報告書の発行 ・ESG情報開示に対する外部評価向上	随時更新実施 発行 変動なし		

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	
大切にしたい 風景 住まいをつくり、暮らしのサービスを提供するプロセスの環境配慮を推進します。生態系への影響に配慮し、資源・エネルギー効率の向上を追求し、協力会社とともに自然を大切にす る現場・職場をつくっていきま す。	気候変動への対応	18 全ての事業活動において、高いエネルギー効率と再生可能エネルギー活用率を実現する	①環境マネジメントシステムの継続的管理・改善	・ISO14001外部審査指摘件数ゼロ	0件	
			②SBT目標達成に向けた削減取り組み	・SBT目標(基準年度:2020年度)【Scope1+Scope2】2030年度 ▲42%・2050年度 ▲100%【Scope3】2030年度 ▲13%・2050年度 ▲37%	削減取り組みを推進	
			③設計・施工段階におけるCO2の削減	【長谷工コーポレーション】ISO14001環境目標に基づく削減 ・CO2削減率10%以上(設計) ・CO2排出量削減 発生原単位8.5t-CO2/億円以下(施工活動)	東:25.2%、西:20.2%(設計) 東:8.0t-CO2/億円、西:6.6t-CO2/億円(施工活動)	
			④建設作業所・オフィス等における省エネ・節電を促進	【長谷工コーポレーション(ISO14001拠点)】ISO14001環境目標に基づく削減 ・電力使用量2022年度実績値以下	▲7.2%	
	関連するSDGs目標	12 持続可能な消費と生産	13 気候変動への対応	⑤事業活動における再生可能エネルギーの積極活用	・作業所導入率100% *非化石証書購入分含む	100% *長谷工コーポレーションのみ
				⑥ZEH事業の推進	・集合ZEH事業件数 ・自社開発物件ZEH基準対応100%	マンション:50件、戸建:3件(期中竣工分) 100%
	大切にしたい 風景	気候変動への対応	18 全ての事業活動において、高いエネルギー効率と再生可能エネルギー活用率を実現する	①集合住宅への木材活用	・建物主要構造部における木造採用件数(前年度以上)	0件(竣工1件あり)
				①建設廃棄物の削減を促進	・外部表彰受賞件数 【長谷工コーポレーション】ISO14001環境目標に基づく削減 ・混合廃棄物5kg/m以下 ・混合廃棄物のリサイクル率83%以上	0件 東:2.2kg/m、西:2.2kg/m 東:93.4%、西:90.2%
				②オフィス・建設作業所における3R拡大	【長谷工コーポレーション(ISO14001拠点)】ISO14001環境目標に基づく削減 ・コピー用紙使用量2022年度印刷枚数以下	▲6.9%
				①生物多様性保全活動(長谷工の森林) ②生物多様性への貢献	・イベント4件以上、参加者数延べ250名以上 ・外部表彰受賞件数(ABINC認証含む)	4件、200名 13件
大切にしたい 風景	気候変動への対応	18 全ての事業活動において、高いエネルギー効率と再生可能エネルギー活用率を実現する	①環境法規制等の遵守 ②建設現場近隣住民への配慮	・土壌、水質、粉塵等に関連する法令違反ゼロ ・バリューアップ活動にて啓蒙実施	1件(再発防止策実施済) 実施	
			23 人権尊重のための仕組みを確立し、実践している	①人権デュー・ディリジェンスの実施 ②ハラスメントの撲滅に向けた教育・仕組みの強化	・外国人技能実習生アンケートの実施率100% ・建築関連グループ各社協力会組織 ・eラーニング受講率100% ・ハラスメント研修受講率100%	100% 99.6% 100%
			24 CSR調達を実現している	①CSR調達方針のサプライチェーンへの周知徹底	・アンケート調査実施率100% (建築関連グループ各社協力会組織)	100%
			25 品格のある会社として企業倫理・法令遵守が徹底されている	①ガバナンス体制の強化 ②コンプライアンスの徹底 ③環境・社会リスクを含めたリスクマネジメントの強化	・取締役のうち社外取締役の占める割合1/3以上 ・取締役会実効性評価の実施 ・コンプライアンスに関する講演会受講率 ・コンプライアンス対策委員会開催 ・eラーニング受講率100% ・リスク統括委員会開催(年4回) ・BCP継続運用(震災対応・感染症対策含む) ・グループ管理物件・施設被災状況確認訓練実施率100% ・内部監査カバー率100%	35.7%(5名/14名)実施 100% 年16回開催 100% 年4回開催 継続運用 100% 100%
大切にしたい 風景	気候変動への対応	18 全ての事業活動において、高いエネルギー効率と再生可能エネルギー活用率を実現する	①計画的なCSR教育の実施などによる社内浸透施策や理解度調査の実施	・CSR講演会開催(年1回) ・eラーニング受講率 100%	開催無し 99.6%	
			27 多様なステークホルダーから得た情報を活かし、CSR経営を実現している	①ステークホルダーエンゲージメント	・機関投資家・アナリスト・メディア・エンドユーザー等とのコミュニケーション活動	計213社との面談実施
			28 ステークホルダーに対し積極的な情報開示を行っている	①ステークホルダーの課題認識や期待に応える情報開示の促進	・Webサイトの適時更新 ・統合報告書の発行 ・ESG情報開示に対する外部評価向上	随時更新実施 発行 変動なし

長谷工グループのCSR取り組みと関連性の深いSDGs10目標





## 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

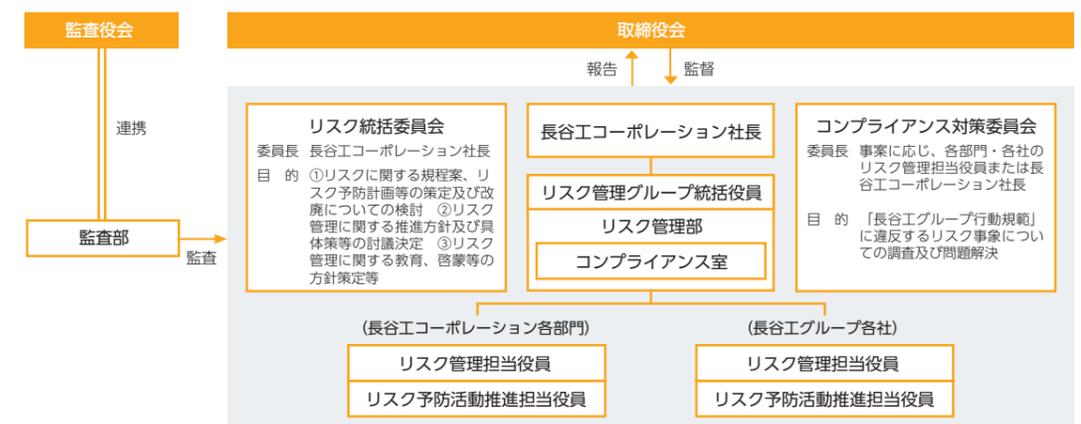
[詳細はこちら▶](#)

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のできるよう、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

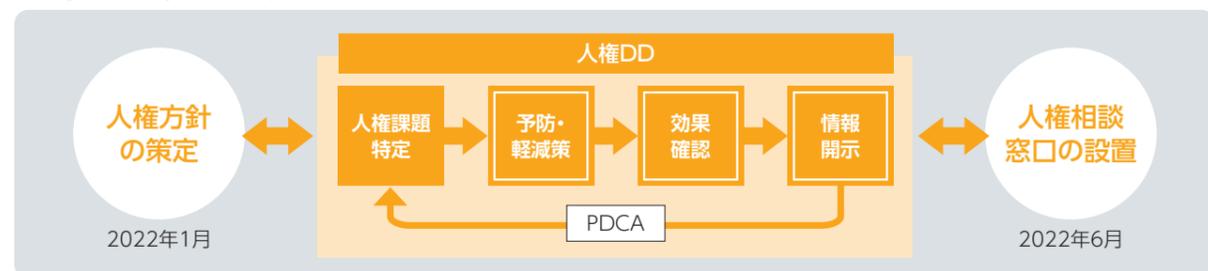
予防・軽減策の状況や、事業内容・事業環境の変化等を踏まえ、人権WGにおいて、人権課題見直しの可否を検討しましたが、見直しは不要と判断しております。

対応状況については、取締役会まで報告を行ってまいります。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ま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。



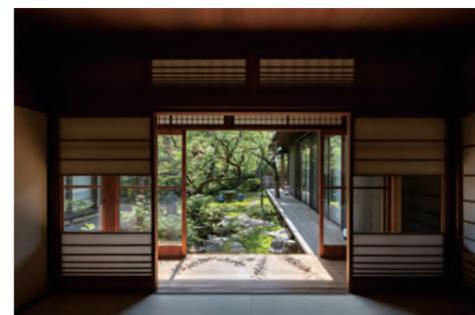
「飛鳥ハーフマラソン2024」の様子

### 「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空工務店が担当し、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

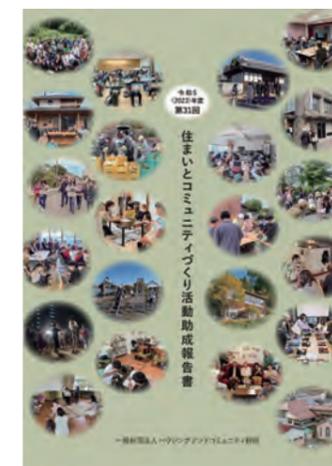
### 住まいの社会課題を明確化し改善に貢献する「ハウジングアンドコミュニティ財団」

[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とし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CO<sub>2</sub>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。

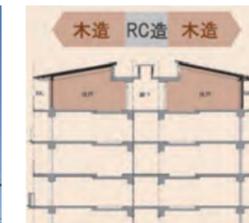
#### 最上階に木造住戸を採用

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CO<sub>2</sub>排出量が少ないという特徴があるとともに、CO<sub>2</sub>の固定化にも寄与します。

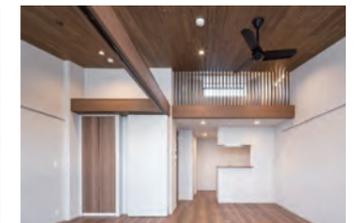
#### 環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」の採用

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CO<sub>2</sub>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)

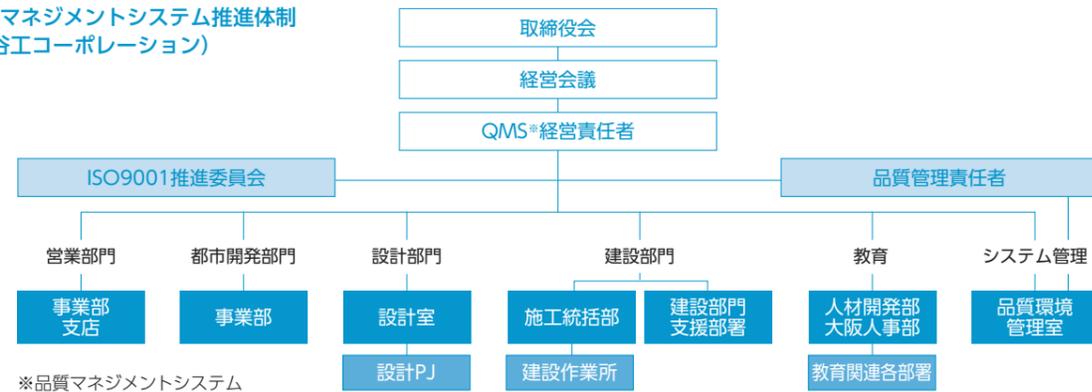
## 品質向上への取り組み

### 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CO<sub>2</sub>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

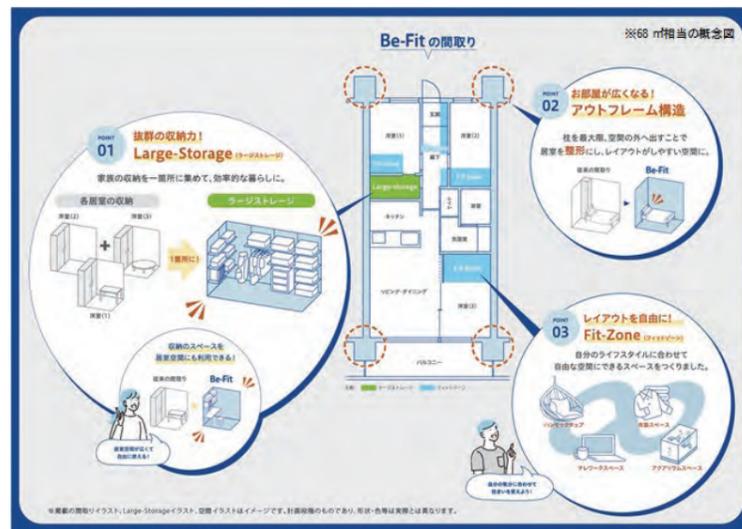
分譲マンションの住居面積が縮小傾向にある一方、住まいのあり方や働き方に対するニーズの多様化、使い方を限定しない多目的な住空間の必要性が高まっています。

「Be-Fit<sup>®</sup>」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る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

を大切にした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。



産官学連携に関する包括協定調印式の様子



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、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

#### 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性のある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。

#### 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

## 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%

#### 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

#### 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

#### 健康経営の推進

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

※当社の目標

## 長谷工グループの人材ポートフォリオ

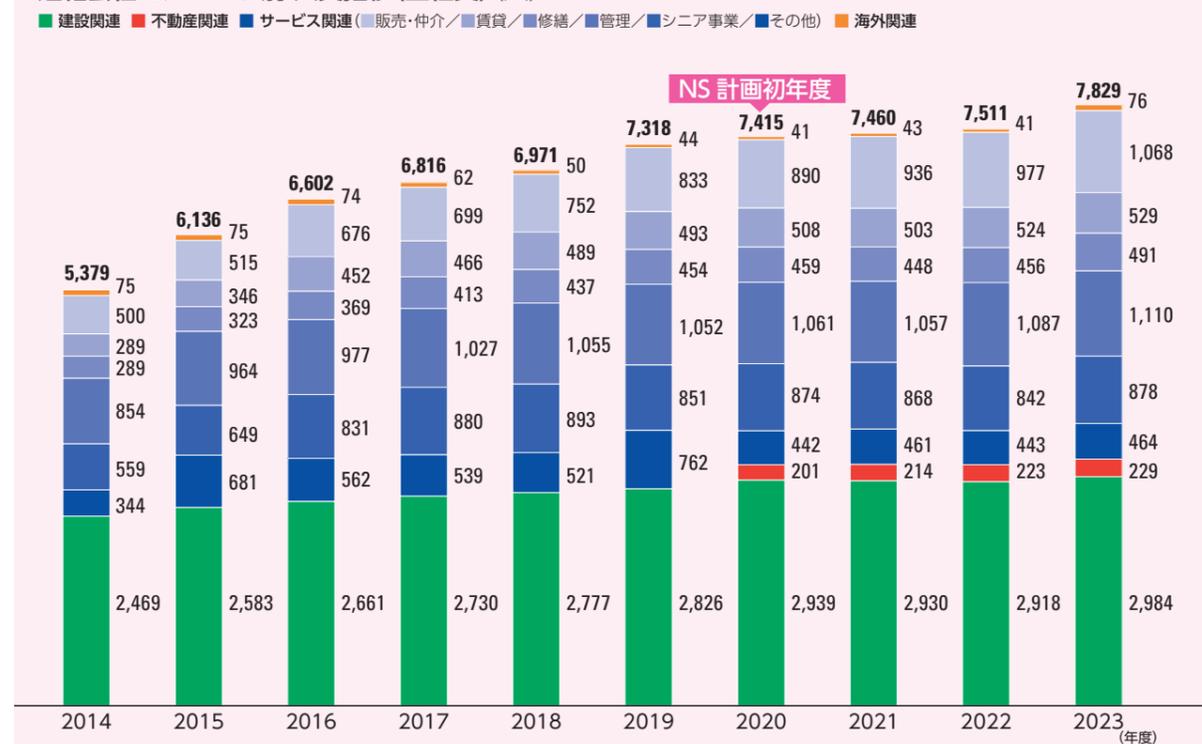
当社グループはマンション建設を中心に分譲マンションの販売・管理・修繕・建替え等の全ての機能を有するとともに、賃貸マンション・戸建住宅や高齢者施設の運営等広く事業を展開する「住まいと暮らしの創造企業グループ」です。

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

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

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

連結会社セグメント別 人員推移(正社員)(人)



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

### 多様性に富む人材ポートフォリオの構築

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

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

国内連結会社 新卒・中途採用推移(人)



※2024年度の中途採用人数は計画値

### 商品・サービスの更なる向上を目指して

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

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

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

### 長谷工のDNA(企業文化)

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

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

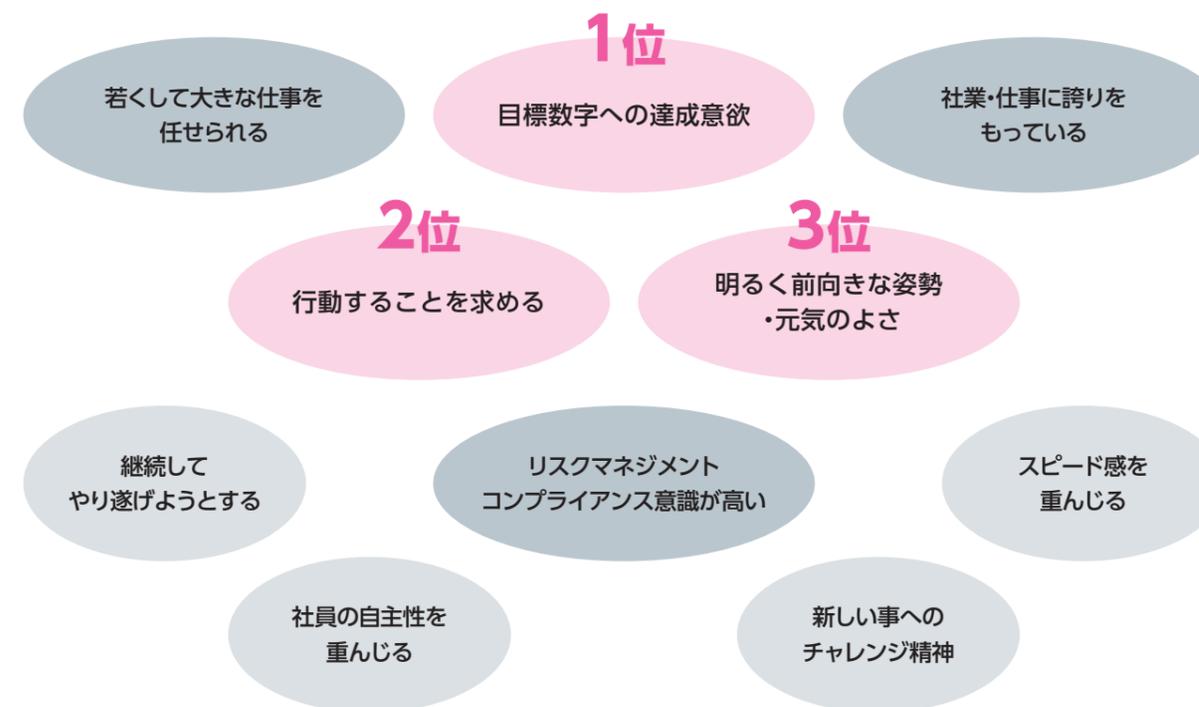
### 専門資格取得者数

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

### 2023年度主要試験合格率

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

### 職場風土調査 上位10項目



## 人材育成について

### 長谷工グループの今と目指す方向性

As is

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

To be

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

### 職種別実務教育の強化

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

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

### 自律人材育成プログラムとキャリア開発の連動

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

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

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

### 役職者教育

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

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

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

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

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

### 自己学習支援制度「長谷工ビジネスカレッジ」

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



### 新たな戦略を実現する人材の育成・配置

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

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

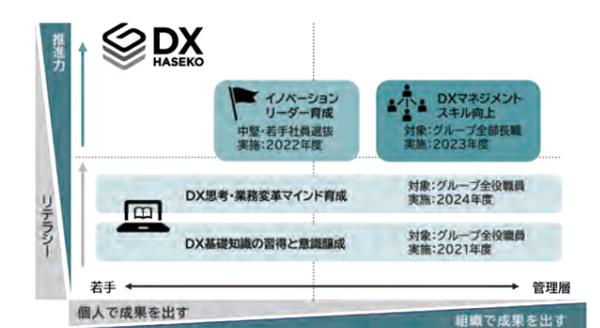
さらに、2030年NS計画長期ビジョンの実現へ向け、異業種リーダー層との合同研修等の越境学習によるイノベーション教育等も実施しております。

### 人材育成に関する教育(研修)



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

### DXアカデミー



### 25/3期 長谷工コーポレーション教育体系

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

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

## 社内環境整備について

### 長谷工グループの今と目指す方向性

As is

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

To be

今後はさらに「個性活躍」が進むような風土作りとして、管理職に向けたD&I研修の実施や社内ポータルサイト等を通じた情報発信を進める他、その結果をサーベイ等で確認し次に繋げるPDCAのサイクルを回す取り組みを実施し、働きやすさと働きがい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發揮できる環境の整備

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

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

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

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もらいたいという一心で、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、そう言っただけのように、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が、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えます。両立は大変だと思えますが、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よいやと思っていただけ、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なと思います。

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だったので、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

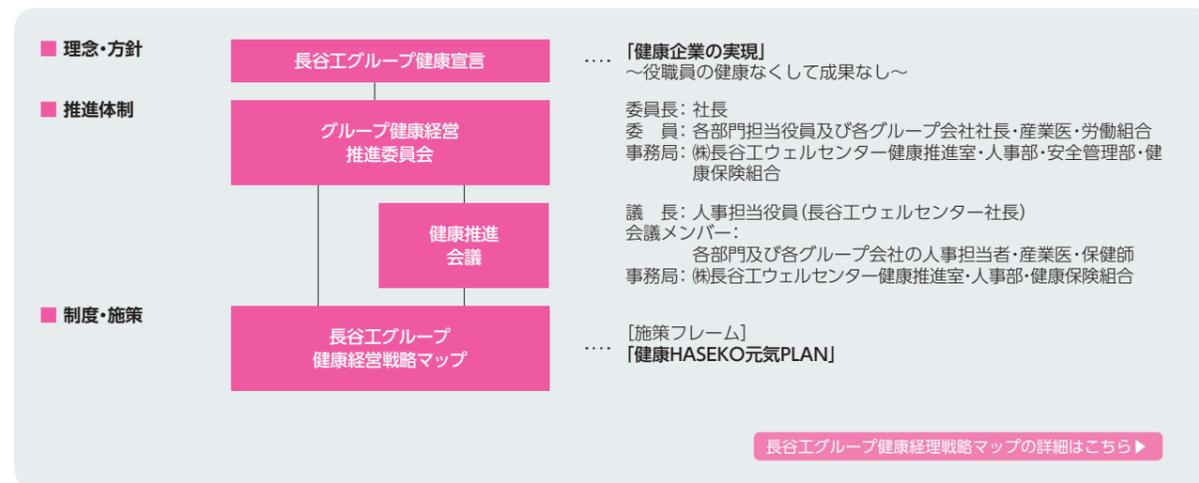
おります。  
こうした取り組みの結果、当社とその関係会社は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2024(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されております。



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。



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「病気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



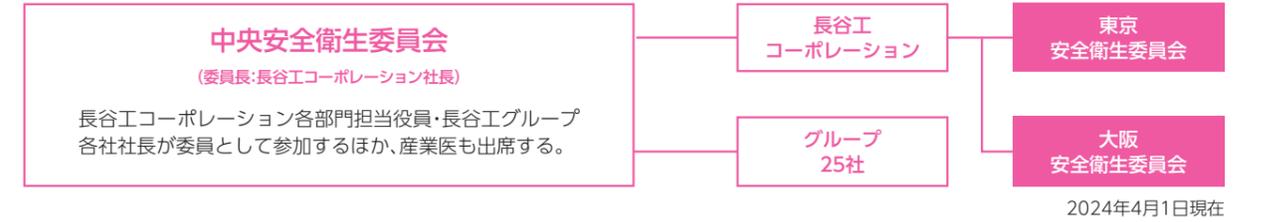
### 安全で衛生的な労働環境の実現に向けて

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「労働災害度数率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



2024年4月1日現在

### 協力会社との関係構築

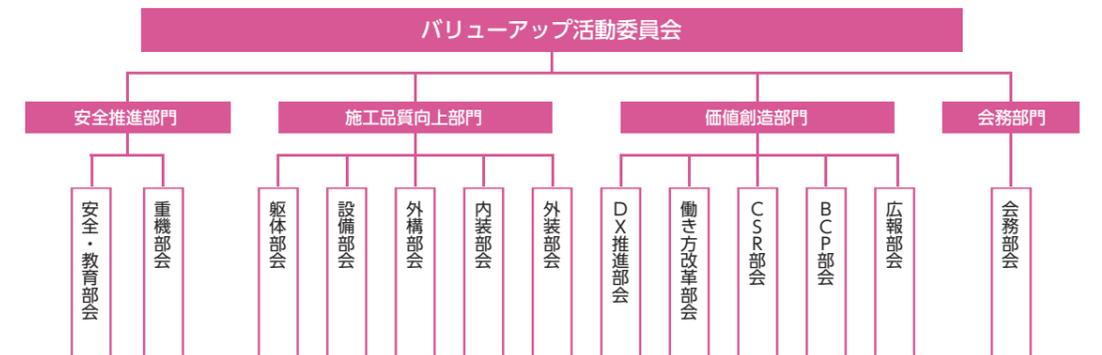
詳細はこちら▶

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

## ガバナンス

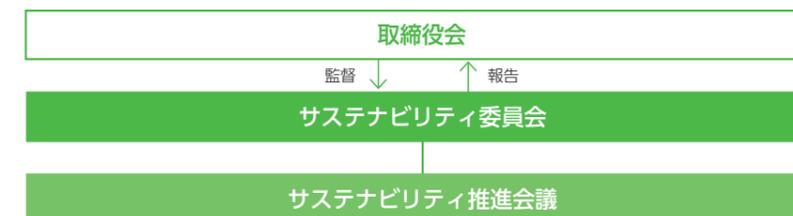
長谷工グループではサステナビリティの実現に向け、取締役会の下部組織として、長谷工コーポレーション社長を委員長とし、各部門担当役員ならびにグループ各社長からなる「サステナビリティ委員会」を設置しております。

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

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ことを分析しています。

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

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 <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> 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▶

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CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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 <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> 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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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

バイオマス発電施設

木くず建設作業所より発生

### 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(CO<sub>2</sub>)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(CO<sub>2</sub>)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(CO<sub>2</sub>)排出量の削減効果一覧

年度	使用量(m <sup>3</sup> )	CO <sub>2</sub> 削減量(t-CO <sub>2</sub> )	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

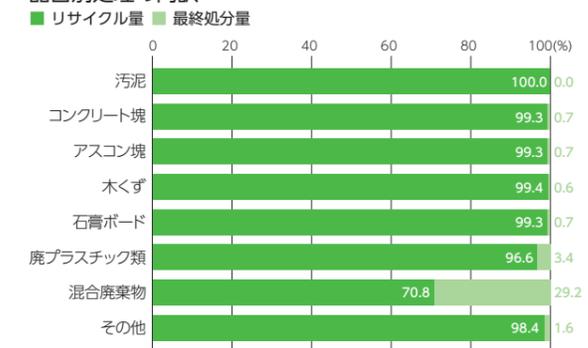
2023年度の建設廃棄物のリサイクル量は、新築工事416.5千t、解体工事296.3千t、合計712.8千tでした。また、フロ

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、七ヶ耕地産区産区を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

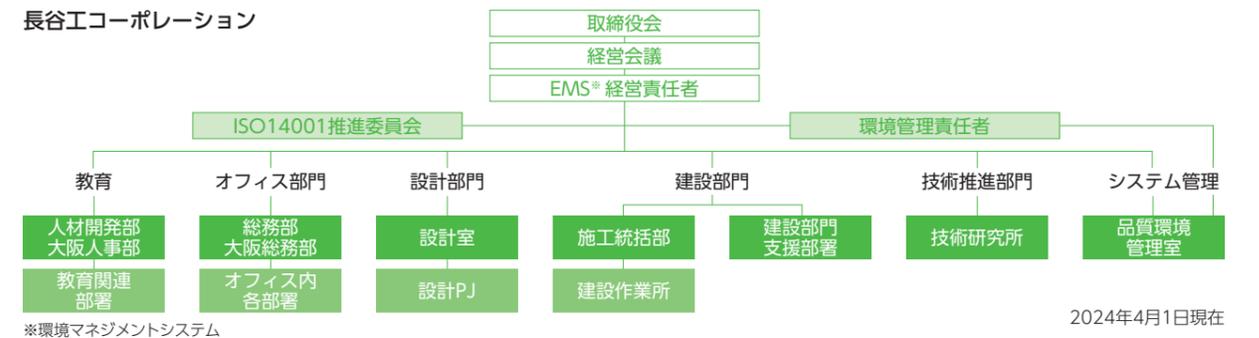
環境活動を推進・展開していくために、それぞれの部門で環境目標・目標値を掲げ、着実に取り組んでいます。

### 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