

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%

共働き・子育ての支援

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

多様な社員の活躍

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

※当社の目標

建設現場の働き方改革と安全衛生

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

健康経営の推進

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

※当社の目標

長谷工グループの人材ポートフォリオ

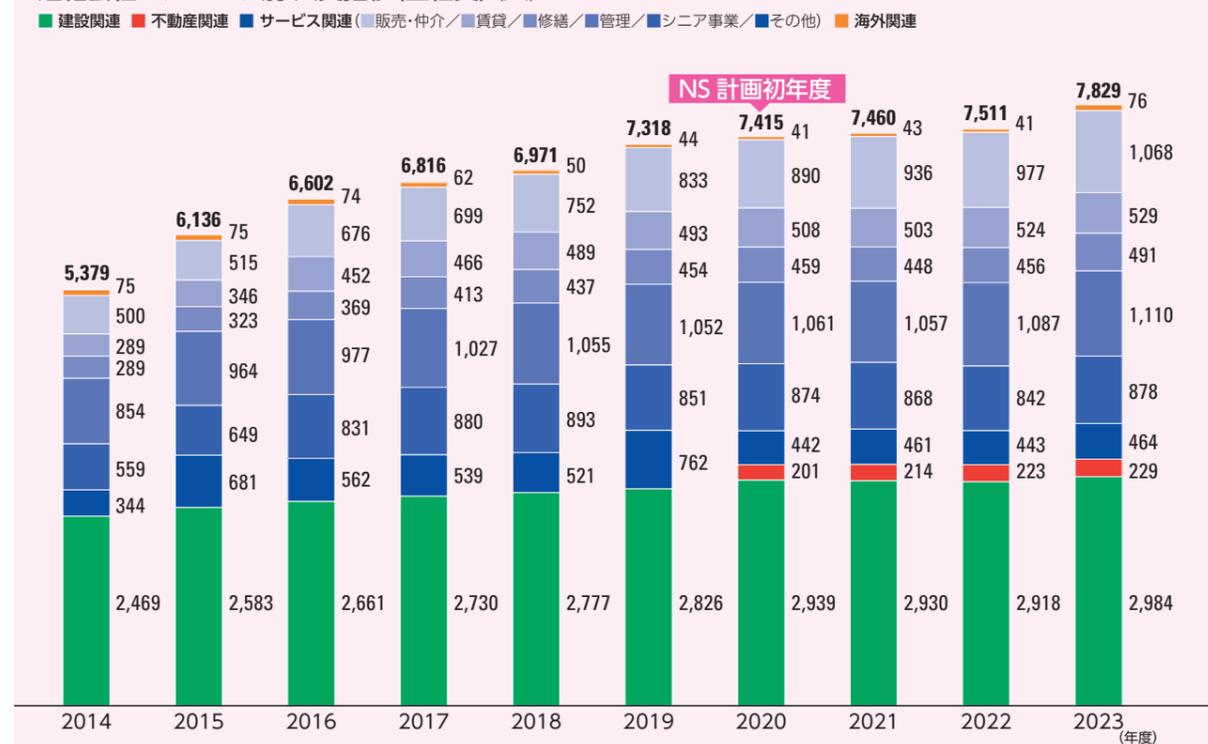
当社グループはマンション建設を中心に分譲マンションの販売・管理・修繕・建替え等の全ての機能を有するとともに、賃貸マンション・戸建住宅や高齢者施設の運営等広く事業を展開する「住まいと暮らしの創造企業グループ」です。

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

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

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

連結会社セグメント別 人員推移(正社員) (人)



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

多様性に富む人材ポートフォリオの構築

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

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

国内連結会社 新卒・中途採用推移(人)



※2024年度の中途採用人数は計画値

商品・サービスの更なる向上を目指して

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

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

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

長谷工のDNA(企業文化)

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

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

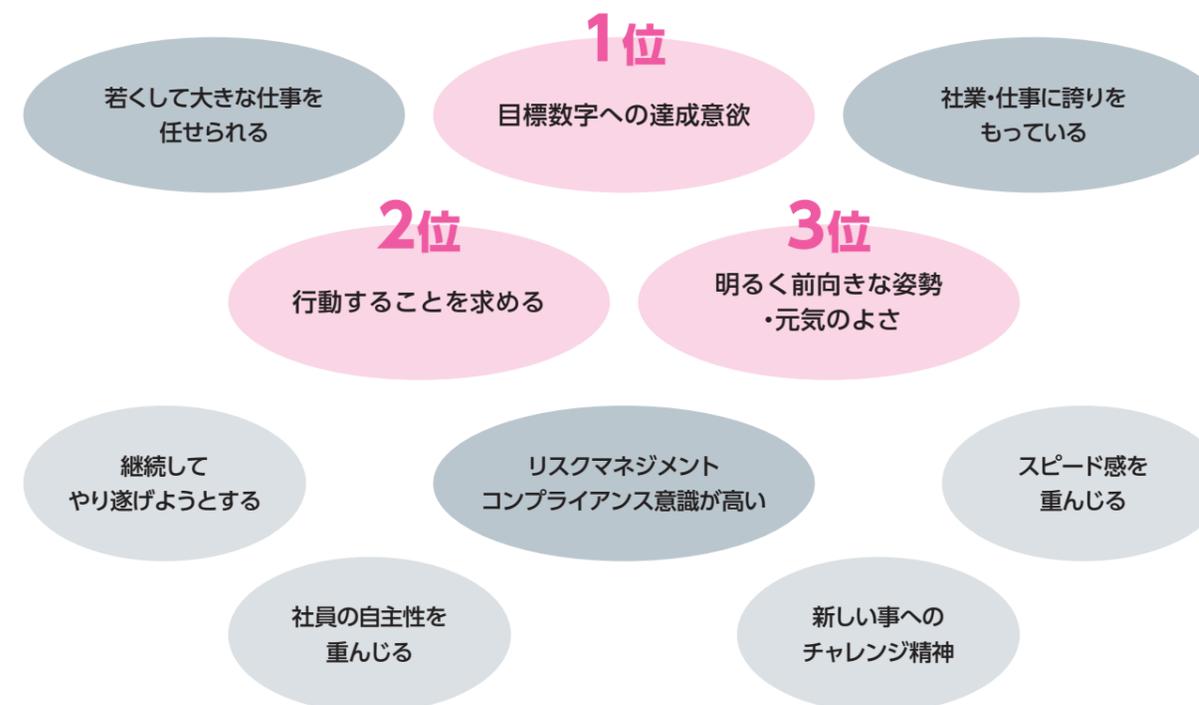
専門資格取得者数

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

2023年度主要試験合格率

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

職場風土調査 上位10項目



人材育成について

長谷工グループの今と目指す方向性

As is

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

To be

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

職種別実務教育の強化

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

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

自律人材育成プログラムとキャリア開発の連動

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

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

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

役職者教育

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

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

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

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

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

自己学習支援制度「長谷工ビジネスカレッジ」

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



新たな戦略を実現する人材の育成・配置

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

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

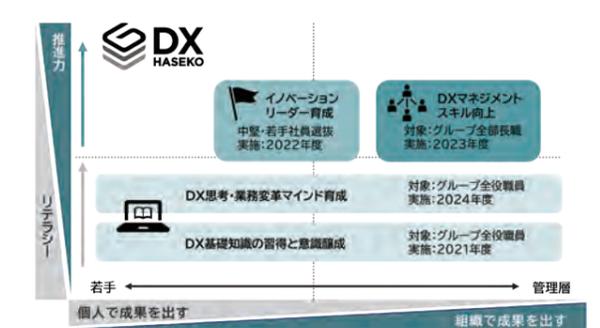
さらに、2030年NS計画長期ビジョンの実現へ向け、異業種リーダー層との合同研修等の越境学習によるイノベーション教育等も実施しております。

人材育成に関する教育(研修)



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

DXアカデミー



25/3期 長谷工コーポレーション教育体系

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

	経営者養成講座	役職者教育	キャリア開発	DX人材・イノベティブ・グローバル人材
役員	新任常務研修 新任役員研修	マネジメント研修 役職者向けD&I研修	60歳研修	
統括部長	新・経営塾	メンタルヘルスラインケア講習	CAP・10	DX推進人材
部長	経営講座	新任評価者ガイダンス	20年次キャリア検討	選抜プログラム
担当部長 チーフ	経営塾 Jr.		3年毎の進捗検証	イノベティブ人材
中堅社員	実務教育		10年次キャリア研修	ALIVE
	営業・スタッフ	施工管理	10年次研修	OutSight
若手社員	営業・スタッフ	設計・技術	意識改革セミナー	グローバル人材
	不動産・Ma市場セミナー	技術士	7年次研修	英語教育
	G営業マン 技術教育 実務研修	T O S S ・設計スクール テクニカル講座	4年次研修	
	第二資格	構一造級・建設 建築士設計	新入社員教育	
	宅建士	実務研修 施工図教育 1級建築施工管理技士	フォローアップ研修	
		一級建築士	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	B e 3制度(レ・キープ) ネクスター制度(NX) プラザー・シスター制度(BS)	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

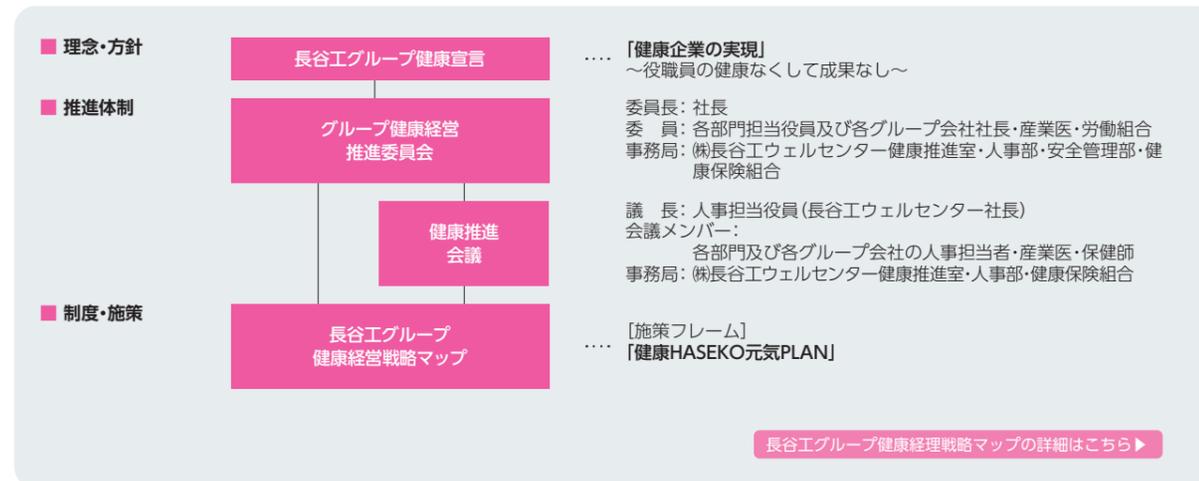
おります。
こうした取り組みの結果、当社とその関係会社は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2024(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されております。



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。



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



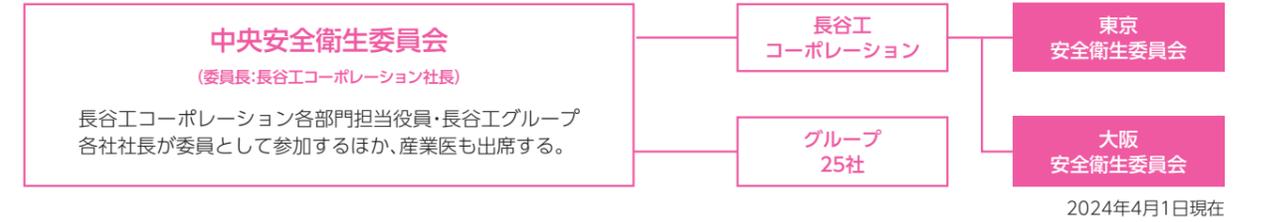
安全で衛生的な労働環境の実現に向けて

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



2024年4月1日現在

協力会社との関係構築

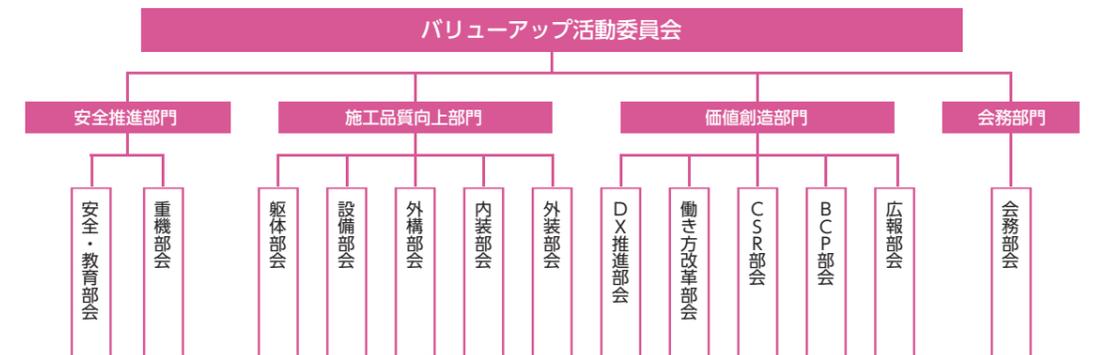
詳細はこちら▶

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