

人材育成・技術継承

グループ教育方針

事業環境が目まぐるしく変化する中で企業が継続的に発展するためには、社員一人ひとりが当事者意識を持ち、自律的に行動できるようになることが重要であると長谷工グループでは考えています。

2018年より新たに「グループ人事3カ年計画」がスタートし、その中で重点施策として「自律人材の育成」「管理職者教育の強化」「職種別実務教育の強化」「経営者養成講座の有効性向上」「新入社員教育の強化」を掲げました。

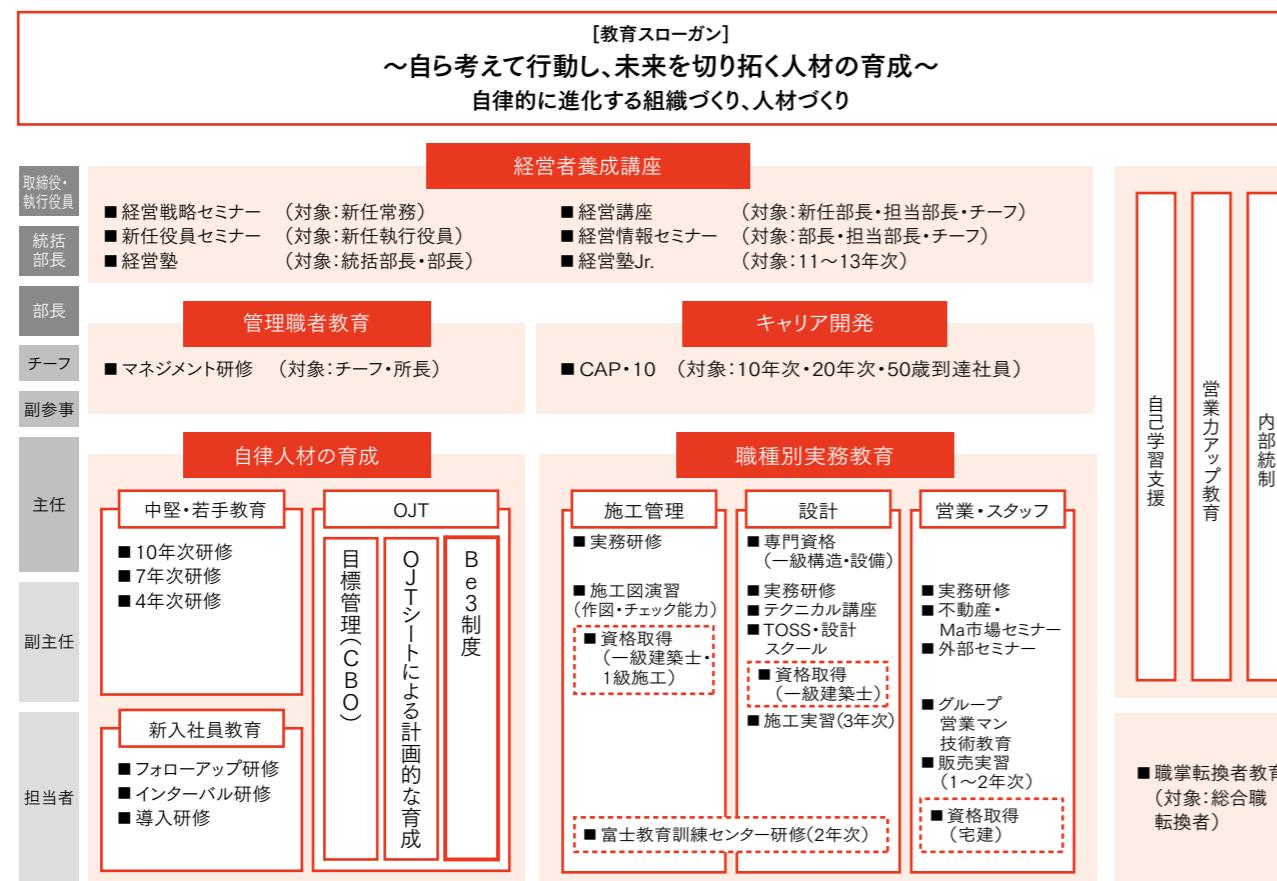
一人ひとりがそれぞれのステージで必要な知識・スキルを身に付け、将来的に会社を牽引する力を発揮できるよう、今後も教育の充実を図っていきます。

世代別の教育の強化

■ Be3（ビーキューブ）制度

若手社員の職場定着・早期戦力化を図るための制度とし

■ 長谷工コーポレーションの教育体系（2018年度）



て導入しているのが「Be3制度」です。

①「ブライア・シスター（BS）」と呼ばれる配属先の先輩社員、②「ネクスター」と呼ばれる他部署の次世代におけるリーダー候補、③「人事部門」の3方向から、3年間若手社員の成長をサポートします。BSはビジネスマナーや基本的な取り組み姿勢、実務に関する知識・技能を教え、成長に導く役割を担います。ネクスターは定期的な懇親会・ミーティングを通して、仕事の上手な進め方や将来のキャリア相談等のアドバイスを行い、若手社員の職場定着を側面支援していきます。

■ 「CAP・10（キャップテン）」制度

社員一人ひとりがキャリアプランを策定・進捗確認を行う取り組みとして「CAP・10」を実施しています。これは、10年次、20年次、50歳・60歳到達社員を対象として、10年に一度の節目に上司・部下双方の対話を実施し、キャリアビジョンの共有を行うものです。自らキャリアの方向性を考え、力量を磨いていくための機会として活用しています。

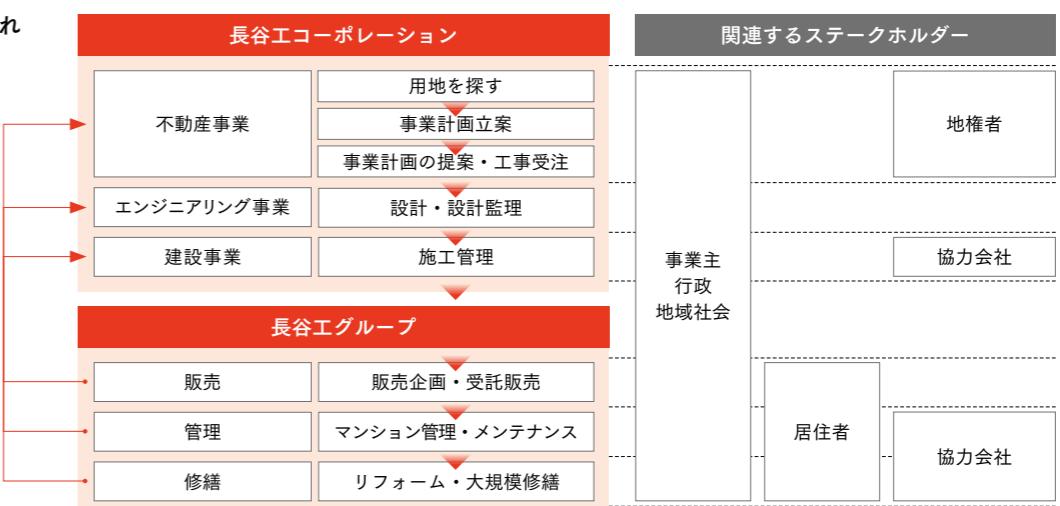
サプライチェーン

長谷工グループのサプライチェーン

長谷工グループのマンション事業は、土地持込による特命受注という独自のビジネスモデルと、販売・管理・修繕などを通じて得た顧客ニーズをフィードバックして、事業提案、商品企画、設計・施工品質に活かすというグループの総合力に強みがあります。

開発は長期にわたり、かつ多様なステークホルダーが関係します。特に協力会社は良質なマンションを作るパートナーとして、ともに品質を追求し、効率的かつ精度の高い施工管理体制を確立しています。

■ マンション事業の流れ



「四位一体」の協力体制で進める「HASEKOバリューアップ活動」

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、280社（2018年4月現在）の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。

2016年以降は組織体制を刷新し、「HASEKOバリューアップ活動」としてさらに充実した取り組みを行っています。

また、長谷工コミュニティでは「輝翔会」「輝翔会関西」、長谷工リフォームでは「東京住優会」「関西住優会」、不二建設では「東京建翔会」「関西建翔会」という協力会社組織とともに、成長を目指して活動しています。

■ 「四位一体」の体制



■ 「HASEKOバリューアップ委員会」組織体制（2018年4月現在）

