

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WEBへ 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。

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。

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。

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。

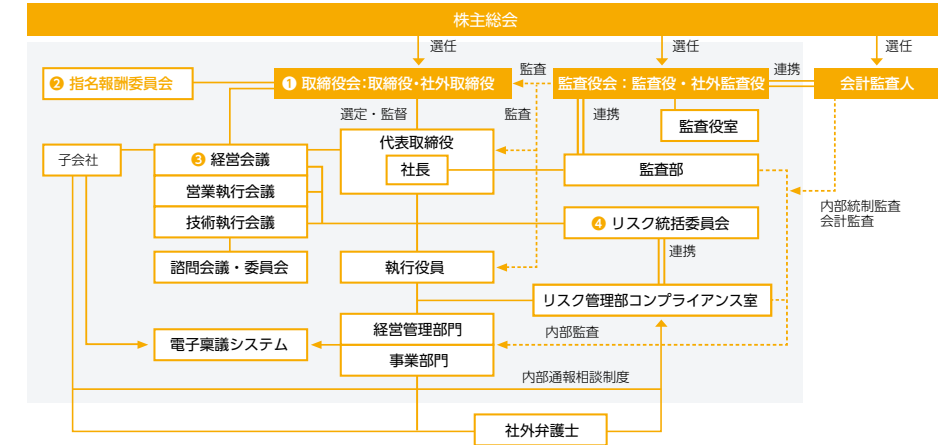
持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、「コーポレートガバナンス基本方針」を策定し、当社ウェブサイトにて公表しています。

会社の機関

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。



会社の機関の内容

- 1 取締役会は、毎月1回の定期開催に加えて、必要に応じて臨時での開催を行うこととしており、経営に関する重要な意思決定及び定例報告の他、定期的に業務執行取締役より業務執行報告が行われています。
- 2 指名報酬委員会は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの客観性・透明性・公平性を確保し、コーポレート・ガバナンスの充実に図るため、取締役会の諮問機関であり、全ての独立社外取締役及びその半数以下の代表取締役等にて構成しています。
- 3 取締役会から授権された範囲で日々の業務執行事項に関する意思決定を機動的に行うため、経営会議及び2つの業務執行会議である営業執行会議及び技術執行会議を設置しています。その際、取締役の経営会議及び2つの業務執行会議への参加は一定限度にとどめることで、意思決定とそれらを監督する機能の役割を分け、責任と権限の明確化を図っています。なお、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は、経営会議が担っています。
- 4 リスク統括委員会は、四半期に1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することとしており、リスク管理に関する社内規程やリスク予防計画等の策定及び改廃について検討、決定するほか、リスク管理に関する推進方針及び具体策等の討議決定が行われています。

取締役会の実効性評価

詳細はこちら



2022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おります。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2022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、2023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	指摘事項への対応、決議後の結果報告、改善への取り組み

※結果は右上のQRコードより確認いただけます



監査の状況

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、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11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

詳細はこちら

取締役・監査役一覧については、企業情報 > 役員一覧(QRコード参照) をご覧ください。
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(QRコード参照) をご参照ください。

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	●		●		●			●	●
谷 淳一	代表取締役 副社長執行役員	●					●	●		
村川 俊之	取締役 副社長執行役員	●				●			●	
榎岡 祥之	取締役 副社長執行役員	●	●		●				●	
古泉 正人	取締役 専務執行役員	●				●			●	
熊野 聡	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		●	●						●
小原 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。2022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。

2022年度における指名報酬委員会は3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。

政策保有株式

当社は取引先等の株式を保有することで事業遂行における円滑化が図れる場合は、別に定める「取引円滑化の為の資産取得のガイドライン」に則り、政策保有株式として保有する方針としています。

なお、同ガイドラインにおいては、累計した取得資産の簿価総額が連結純資産の一定程度におさまることを目安とすることとしています。

当社は毎年取締役会にて、個別の政策保有株式について中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、保有意義が乏しいと判断される株式については縮減を図るなど見直しを行っています。取締役会では、年1回、取得の目的である事業における年度毎の受注高や仕入れ額といった取引状況を確認し、継続保有の可否について検討を行っています。

銘柄数及び貸借対照表計上額 (2023年3月末現在)

	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表計上額の 合計額(百万円)
非上場株式	11	112
非上場株式以外の株式	6	15,345

(2022年度において株式数が増加した銘柄)

	銘柄数 (銘柄)	株式数の増加に係る 取得価額の合計額(百万円)
非上場株式	1	6

(2022年度において株式数が減少した銘柄)

該当事項はありません。



役員トレーニング

詳細はこちら

当社では、取締役、監査役、執行役員、その他役職員について、当該役職に応じた教育体制を構築しています。



社内環境整備について(具体的取組み)

詳細はこちら

当社グループにおける、人材の多様性の確保を含む社内環境整備に関する具体的な取組みは、以下のとおりであります。

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始めとする様々な取組みを更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い

くべく、改めて当社グループとしてダイバーシティ&インクルージョン(以下D&I)に取り組む意義や目的を以下のとおり明確化いたしました。

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

長谷工グループの競争力の源泉は「人材」であり、これまで、多様な職種の、多様な人材が、「住まいと暮らし」への想いを共有しビジネスモデルへと進化させてきました。一人ひとりが、長谷工グループの社員として、今後も5つの「行動指針」を実践し続けると共に、「個性活躍」をキーワードに、人種、国籍、出生、信条、宗教、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、年齢、障がいの有無等に関わりなく、様々な価値観や考え方、個性や能力を発揮しながら、更なる企業価値の向上を目指して参ります。

目指す姿

- 1 様々な社会の変化に対応しながら、社員一人ひとりが働きがいをもって活躍する環境づくりを進めること。
- 2 多様なグループ人材のコラボレーションが生み出す発想を、長谷工グループが提供する暮らし・生活への付加価値へと繋げていくこと。
- 3 多様な人材の確保を推進するべく、仕事と家庭の両立支援をはじめとする環境の整備と活躍できる職場・職域の拡大を図っていくこと。

本方針の策定と併せて、NS計画に連動した2025年3月期迄の具体化に向けたロードマップを定めており、グループ全体でのD&I推進に取り組んでまいります。主な取組み内容は以下のとおりであります。

女性活躍推進に向けた取組み

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、2022年度の女性管理職比率も9.8%と着実に増加をしております。

(単位:%)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性社員比率	22.3	24.2	25.9	28.0	28.3	29.7	30.7	30.5
女性管理職比率	7.1	7.6	7.8	8.1	8.4	9.0	9.5	9.8

グループの女性幹部(部長以上)も約70名、うち女性役員も14名と着実に増えてきており、2023年6月には当社でも初の女性社内取締役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」等様々な取組みを実施しております。

なお、当社は「女性活躍推進」に優れた上場企業として、経済産業省が東京証券取引所と共同で主催する、令和3年度「なでしこ銘柄」に選定されております。



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、人材派遣事業、シニア事業等でも外国人材が活躍しております。



NS計画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、299名が定年退職以降も活躍しております(2023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いたりします。

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しと、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の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、2022年度は106名の社員が受講しております。



また、障がい者の活躍についても、1991年から特例子会社長谷工システムズを立上げ、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、2023年3月時点で2.42%の雇用率となっております。その職域は、長谷工システムズ内の印刷・レンタル事業等だけでなく、「サテライトオフィス事業」や貸農園を利用した「ファーム事業」等にも拡げております。サテライトオフィスでは、主にグループ各社から依頼のスキニングやデータ入力、文字起こし、データチェック等のPC業務、封入封かんの作業等を担い、グループ各社事業を支援しております。また、知的障がいや精神障がいのある社員は「船橋ファーム」、「柏ファーム」等で活躍しており、収穫した野菜は「こども食堂」へ提供もする等、社会貢献にも取り組んでいます。

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、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。男性育休取得率もグループで2019年度2.6%から2022年度39.4%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組みが取得率向上に寄与しております。

以上の様な取組みについて、経営トップによるコミットメントの発信に加え、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、管理職者向けの研修内容への組み込みを実施しております。2023年8月にはグループ役員約1万人を対象にD&Iの取組み理解向上に向けたEラーニングの実施により、役員員全体への更なる意識啓発へ継続して取り組んでおります。