

# 働いていたい場所

長谷工グループの総合力を支えているのは、グループ社員や協力会社の社員です。

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



詳細はこちら ESGデータ



## 『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・総務・リスク担当

藤村 正弘

## 人材の育成及び社内環境整備に関する方針

当社グループの総合力を支えているのは、グループで働く社員や協力会社の社員であり、それら社員が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」であると考えております。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」こと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、人的資本への投資による最適な人的資産の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、人材ポートフォリオの多様性を重点テーマの一つに位置付け、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。

### 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

## 戦略

### 人材育成

人材育成の観点では、「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」ことを教育スローガンとして、自律人材の育成とキャリア開発、インベティブ人材・グローバル人材の養成、DX教育等幅広く展開しております。さらに、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を教育体系に組み込んでおります。採用については、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し、新卒とキャリア採用を組み合わせた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。また、2023年4月の賃金改定において、基本給改定と定期昇給などを合わせた賃上げ率を組合員平均で約5.5%とし、資材価格の高騰等の厳しい環境下での役職員の頑張りにより報いるとともに、一人ひとりの成長意欲を喚起することで人材育成に繋げてまいります。

## ガバナンス

当社グループでは中期経営計画に連動して人事計画を策定し、その進捗・実績や課題と対策を毎期人事担当役員が取締役会で報告し協議しております。また、人事関連の規程・制度は、経営への影響度等の観点から決裁のルールを定めており、重要性の高い案件は経営会議での事前審議を経て取締役会へ上程し審議しております。

役職員を対象とする規程・制度については、社内ポータルサイトへ掲載もしくは対象者へ発信する等、制度の周知と丁寧な運用を図っております。役職員の人事関連情報についても、グループ共通のシステムによって一元管理するとともに適時

## 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がリスクと捉えております。女性社員の離職率低下に向け、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

## 指標及び目標

当社グループでは、「戦略」において記載した、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

指標	目標	実績 (当連結会計年度)
新卒採用における女性採用比率	30% (注)	24.5%(グループ全体では35.8%)
女性社員比率	30%以上	30.5%
管理職に占める女性労働者の割合	前年実績以上 (前年実績9.5%)	9.8%
女性社員年間離職率	3%以下 (注)	5.3% 全社員3.6%(グループ全体では5.4%)
男性労働者の育児休業取得率	20%	39.4%
障がい者雇用率	2.3%	2.42%

### 社内環境の整備

社内環境整備の観点では、多様な人材が個性を発揮しながら活躍できる働きやすい環境づくりに向け、関連する方針を策定し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。これまでの女性活躍推進を始めとした多様性を後押しする取組みをさらに発展させるため、2023年4月にD&I推進室を立上げ、働きやすさと働きがいとともに実現するため職場環境への投資を拡充してまいります。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。

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。

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。

イズム)や「健康上の理由による業務パフォーマンスの低下(プレゼンティーイズム)」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。

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。

指標	目標	実績 (当連結会計年度)
死亡・重大事故災害	0件	0件
労働災害発生数率	0.60以下	0.28
労働災害強度率	0.01以下	0.00
健康診断受診率	100%	100%
ストレスチェック受検率	100%	97.2%
特定保健指導実施率	45%	52.3%
健康経営優良法人の認定取得	認定取得	認定取得

(注) 当社の目標

人的資本 (ダイバーシティ&インクルージョン・人材育成)



人材育成について(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人材の育成に関する具体的な取組みは、以下のとおりであります。

職種別実務教育の強化

経営計画達成の鍵となる若手社員の早期育成・早期戦力化のため、会社別・部門ごとに独自のカリキュラムを体系化しております。各カリキュラムは主に社内講師が担当することとし、実務に即した実践的な内容としております。それぞれの職場において求められる知識やスキルを計画的・体系的に習得することで、実務を通じた成長スピードを早めることに繋がっています。

また、講義を担当する社内講師の知見を可視化することによる、技術・ノウハウの継承も狙いとしております。

特に主要資格の早期取得については、会社から様々なバックアップ策を用意し、グループ全体での取得促進をしております。

2022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%	42.2%	82.1%
グループ全社	80.2%	43.0%	71.9%

当社の事務系総合職(営業・スタッフ)には、生きたお客様の声・ニーズを把握し、土地の仕入れや、事業企画に活かすべく、グループの販売会社にて半年間の販売実習を経験させています。また、設計職には建設作業所の実態を踏まえた設計力を身に付けるべく、3年次に施工実習を実施。施工管理職には施工図研修を実施するなど、事業の川上から川下まで一貫して行うビジネスモデルを持つ当社だからこそ、関連する他職種の理解を深める研修により、実務知識の向上と関連職種との連携を高めております。

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。

将来の当社グループを牽引する若手・中堅社員の職場定着を最重要課題と捉え入社3年間の職場内外の先輩による側面支援制度(Be3=ビーキューブ制度)を推進しております。

キャリアを主体的に描く「キャリア自律」促進に向け、4・7年次研修にて今後のキャリアを考える機会を設定しております。10・20年次社員へは上司との対話・力量把握を踏まえたキャリアプラン策定及び3年ごとに進捗の定点観測を実施しております(CAP・10(キャップ・テン)制度)。

経営幹部候補の計画的輩出

持続的成長企業として、多様性の確保も踏まえながら選抜型の経営者養成講座をそれぞれの階層で実施しております。また、当社グループ各事業の連動を踏まえた各社役員へのローテーションによる実践を経て、本社役員・経営幹部人材の育成もしております。特に近年は女性幹部の育成に注力、現在グループ全体で約70名の女性幹部(うち女性役員14名)が活躍しており、グループ共通の選抜教育受講と並行して実務経験を積んでおります。

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

次期経営者の育成のため、新任の執行役員を対象に経営戦略・会計・法務・コンプライアンス等、経営者として求められる知識を体系化した研修を実施しております。また、新任の常務執行役員を対象に、講師との対話を通じ、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のため、当社グループを横断した候補者リストを作成しております。候補者の実績、キャリア、スキル、研修履歴等の様々な要素を勘案し、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。また当社役員候補者については、5名の社外取締役と会長・社長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。

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アカデミーを開講いたしました。

第一弾として坂村教授によるグループ全社員(8,000名受講)へのDX教育(eラーニング)の実施、また第二弾としてグループ全社から80名のDX推進リーダーを選抜し、プログラミング教育や新規アイデアを経営トップへ答申する教育を実施しております。

