



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。男性育児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います。