

働いていた場所

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WEBへ
<https://www.haseko.co.jp/hc/csr/employee/>

『働いていた場所』を創造する4つの側面

多様な人々の活躍

お客様の多様なニーズに応える技術やサービスを提供するために、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ています。

労働環境・安全衛生

社員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、社員の健康増進に努めています。

人材育成・技術継承

社員一人ひとりが持つ能力をさらに伸ばし、育むことでより一層の活躍ができるように、教育・研修や様々な学びの機会を提供しています。

サプライチェーン

長谷工グループの事業には、協力会社をはじめとするサプライチェーン全体での連携・協力が不可欠です。信頼関係を築き、長くともに仕事ができる体制を整えています。



多様な人々の活躍

長谷工グループでは、人種、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、宗教、障がいの有無に関わりなく、多様な人材が個性や能力を発揮し、活躍できる環境づくりに努めています。

働きやすい環境づくり

一人ひとりの社員が持てる能力・技術を最大限に発揮して活躍するためには、社員の努力だけでなく、働きやすい職場の実現や、生産性の向上に向けた会社のサポートも不可欠です。長谷工グループでは、業務改革や生産性の向上、時間外勤務の縮減、休日・休暇取得等の実現を目指した「MOST(モス)活動」に加え、グループ各社・各部門で自発的な取り組みを進め、過重労働の防止に努めるとともに、働きやすい環境づくりを目指した活動を推進しています。

■ グループ全体での職場環境の改善を目指す「MOST(モス)活動」

長谷工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」を展開しています。「MOST」は「Move On Step」の頭文字をとったもので、「一歩ずつ地道に活動する」という思いが込められています。

「MOST活動」の具体的な推進については、長谷工コーポレーションの各部門やグループ内の各会社毎に組成した委

員会が中心となっています。労使それぞれの立場から選出された委員が、自らの職場特有のテーマ・課題を設定して、解決策を検討・実践しています。それぞれの活動状況は各委員会の事務局間で定期的に共有を行っているため、効果の高い施策は随時水平展開され、グループ全体の職場環境の改善にもつながっています。

2020年度の取り組み

2020年度は『「気づき」を実践、今こそ働き方に変革を！』をスローガンに掲げ、活動をスタートしました。新型コロナウイルスが猛威を振るう中、社員の安全確保と事業継続を両立すべく、在宅勤務やモバイル勤務、時差出勤を駆使して出勤率を抑制しつつも、生産性を維持・向上していく為の施策検討を進めました。

具体的な活動成果として、WEB会議の浸透・展開や、決裁や捺印等の電子化、会議資料等のペーパーレス化に関する施策、在宅勤務やモバイル勤務の環境整備が数多く実施されました。各委員会を中心とした活動以外にも、年2回のグループ統一ノー残業デーや部門毎に実施する部門早帰りデー、各委員会の活動内容の共有・水平展開、役職員の意識啓発を目的としたMOSTレポートの発行(月1回の頻度で発行)などグループ全体に亘る活動を行いました。



「グループ統一ノー残業デー」啓発ポスター



月1回「MOSTレポート」を発行

■ 建設作業所4週8閉所の実現

日建連では「週休二日制推進本部」を設置して「週休二日実現行動計画」を定め、2021年度末までに4週8閉所の実現を目指しています。長谷工コーポレーションにおいても、2002年から建設作業所での土曜日一斉閉所の取り組みを開始し、2018年度より4週6閉所の実施を推進してきましたが、2020年度からは4週8閉所の実現に向けて、年間104日の指定閉所日を設けることで閉所率100%の実現を目指しています。



多様な人材の活躍

グループ全体での女性活躍の取り組み

長谷工グループでは女性社員「ハセジョ」たちが、事業企画、開発推進、設計、施工、販売、インテリア内装、そして管理までマンションライフづくりのすべてのフィールドで活躍しています。建設業界のアクションプラン「けんせつ小町」が唱える女性技術者・技能者の働きやすい環境づくりを推進し、これからも女性の目線や感性が活かされたマンションづくり、ライフサポートを実践していきます。

長谷工コーポレーションでは女性が働きやすい建設作業所の実現を目指し、年に数回、東西合同で「女性所員研修会」を開催しています。新入社員は先輩の女性所員から「仕事の進め方」の経験談を聞くことで、将来の自分の姿をイメージすることができます。また、若手社員に対しては作業所見学を通じて施工に関する興味を深め、施工管理業務への定着を図ります。さらに、女性所員同士の交流で悩みの共有や連帯感の醸成を行うとともに、就労環境に関する課題やこだわりを抽出し、改善を図っています。

また女性所員が活躍している作業所では、トイレ、休憩所、更衣室など女性専用施設を設けるなどの配慮を行うだけでなく、チェックシートなどを用い定期的に施設状況の調査を行うことで、継続して働きやすい現場の環境づくりに取り組んでいます。

子育てとの両立支援

社員が出産や育児と両立しながら自分らしく活躍できる職場環境を目指して、両立をサポートする制度の拡充と利用促進に努めています。

育児休業・育児時短は法定を上回る基準とし、育児休業は最大3歳まで、育児時短は小学校3年生まで取得可能としています。また、休業時の不安払拭や今後のキャリアについてサポートするため、休業前や休業中、復職後に人事担当者との面談機会を設け、社内制度や育児休業に伴う諸手続きに関する説明や復職後の働き方についてのヒアリングを行うとともに、休業中も社内情報を共有できる環境を整えています。

2019年4月には、子育てを理由として一子(3歳未満)につき10日間有給休暇を取得することができる「こども休暇」、配偶者の出産の立ち会いに1日有給休暇を取得できる「配偶者出産休暇」、年5日分まで1時間毎に有給休暇が取得できる「時間単位年休」など独自の制度を新設・運用し、両立をサポートする制度を拡充しました。

今後も社内報や社内ポータルサイト等を通じて制度について周知し、理解と利用を促進することで、働きやすい環境づくりにつなげていきます。

子育て関連制度取得状況

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得率(%)	男性	1.4	0.4	4.5	6.8
	女性	100	100	100	100
出産・育児休業後の復職率(%)		100	100	100	100
こども休暇取得率(%)	男性	—	—	26.6	40.6
	女性	—	—	39.2	43.4
配偶者出産休暇取得率(%)		—	—	54.5	42.5

※長谷工コーポレーションの実績です。

女性の活躍推進

「女性社員交流会」の開催

女性社員同士のネットワーク形成や女性の働き方・職場環境における課題抽出、「仕事と家庭の両立不安」、「キャリアアップへの不安」の払拭に向けた施策として「女性社員交流会」を実施しています。長谷工グループの中でも事業体(部門や会社)により働き方や職場環境が異なるため、事業体ごとに開催することで、身近な社員同士の交流や個別の課題抽出を図っています。



女性社員交流会の様子

社員インタビュー

長谷工が時代に呼応して変わろうとしている。
それは、働く社員も進化していける
チャンスだと思います。



長谷工コーポレーション
東海営業部門
名古屋支店長
間瀬 さゆり

PROFILE
1990年長谷工コーポレーション入社。名古屋支店不動産部チーフ、不動産1部部長、副支店長を経て、2021年4月支店長に就任。

—— 2021年4月、長谷工コーポレーション初の女性支店長に就任されましたが、現在の名古屋支店の業務、また支店長としての業務について教えてください。

愛知県・岐阜県・三重県を主な事業エリアとして、分譲マンション事業を中心とした用地取得・受注営業・企画設計・近隣折衝・許認可取得・施工を担っています。また、グループ各社が連携しての地域に密着した営業活動に取り組んでいます。支店長としての業務は名古屋支店受注部門の責任者であり、営業目標達成のための組織牽引と、私自身、日々精進の毎日です。そのほか、東海安全衛生委員会の委員長として、職場環境の改善や社員の健康保持・増進をサポートしています。

—— 過去含め、これまでに行ってきた業務で、どんなことに達成感ややりがいを感じてきましたか。

不動産部門に長く携ってきましたが、不動産はひとつとして同じものではなく、毎回、新鮮な気持ちで取り組みます。自分で見つけ出した土地にマンションが完成し、そこに暮らす人々のことを思うと、感慨もひとしおです。建物は街の風景の一部でもあります。マンションを含めた街づくりに、今後も寄与していきたいです。

—— 長谷工グループの「女性活躍」に向けた取り組みについて、女性が活躍するためにはどのような環境が必要とされますか？

制度面では、近年随分充実してきました。会社としても女性活躍については積極的に向き合っていていただいていると感じます。しかしながら、女性社員比率や女性管理職比率は諸外国や他社と比較するとまだまだ低いです。これからも長く働きやすい環境づくりが必要で、これを実行するには、まず私たち社員の意識改革が急務ではないかと考えています。制度や環境が整ってきております。女性社員の皆さんも甘えを捨てて、普通に頑張りましょう。

—— 今後こうなっていきたいという、目指す姿とは？

長谷工は、若くても責任のある仕事ができ、元気のいい会社です。「走りながら考え、困難にも立ち向かう勇気を持ち実行。そして、ピンチの時は皆で助け合う。」これが、長谷工DNAだと私は思っています。この精神を忘れずに、どんな時代にも対応できる真に強い会社と社員であり続けたいですね。CSR的には、建物を作る会社として循環型社会実現に向けて環境配慮にも貢献したいと考えます。

社内ポータルサイト「みんなでつくる 働いていたい場所」による情報発信

女性の活躍推進を目的とした情報発信拡充の施策として、社内ポータルサイト「みんなでつくる 働いていたい場所」を運営しています。多様な働き方のロールモデルや出産・育児・介護に関する各種制度の紹介など、様々なキャリアサポート情報を掲載するとともに意見共有の場を提供しています。また、経営トップによるメッセージの発信も行なっています。社員が主体となって「長く働ける環境づくり」に参加することを促しています。



シニア人材の活躍

少子高齢化時代への取り組みとして、永続企業としての「新入社員の確保・早期育成」と「高齢者の豊富な経験・技術・ノウハウの継続活用」は重要と考えています。長谷工グループでは、高齢化社会に対応した法制的動向、人材の有効活用等の観点から、2005年に定年年齢を60歳から65歳へ引き上げ、いち早く高齢者活躍促進に取り組んでおり、2021年3月31日現在、189名が定年退職以降も活躍しています。

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



シニア層約5,800名がライフマネージャー（管理員）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ます。

また、2014年に「60歳研修」を導入。研修では自身の企業人生を振り返り、自分のキャリアの活かし方、後進に何を残すことができるか、後進指導にどう役立てるかを考える機会を設けています。定年までの5年間についても、本業並びに後進育成にモチベーション高く向き合えるようサポートしています。



障がい者雇用の促進

長谷工グループでは、障がい者とともに働く職場の実現に向けて、障がい者雇用の継続的な促進に取り組んでいます。

長谷工コーポレーションは、特例子会社として1991年に長谷工システムズを設立しました。2009年には「関係会社特例制度（グループ適用）」の認定を受けて、長谷工グループで166名の障がい者が活躍しています。（2021年6月1日時点）

また、知的障がいのある社員の職域として貸農園を利用した「柏ファーム」、「船橋ファーム」を運営し、生産した野菜を地域のこども食堂へ寄付する活動を行なっています。子どもたちに、野菜や生産者について知ってもらえるよう、船橋ファーム

ム勤務者が中心となって作成した絵本を同封しています。また、2020年度より精神障がいのある社員の職域としてサテライトオフィスサービスの利用を開始し、職域拡大や雇用定着に努めています。



柏ファームでの作業の様子



しろはむちゃん

海外駐在員事務所での人材の活躍

長谷工コーポレーションでは現在、米国ハワイ・ベトナムで海外事業を展開しています。進出にあたっては、現地に駐在員事務所を設置し、日本から社員が赴任するとともに、現地スタッフを採用しており、今後も現地雇



ハワイでの打合せの様子

用を積極的に行っていきます。それぞれの土地で異なる考え方や文化、仕事の進め方をお互いに理解し合い、事業を成功へと導いています。



ベトナムでの現場朝礼の様子



社員インタビュー

長谷工グループは、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ています。「長谷工らしく」はつらつと働くグループ社員へのインタビューを実施しました。



長谷工リフォーム
建設部門
工事業務課（教育担当）
田中 厚

後輩の指導を通じ技術継承に努め グループの技術力向上に貢献したい

私は1978年に長谷工コーポレーションに入社し、主にマンション新築現場の現場監督に従事した後、現場所長としては10件程度の物件の竣工に携わりました。2008年、長谷工リフォームに異動してからは、大規模修繕工事の現場所長、工事部部長を経て、2018年に定年を迎えましたが、定年後も現場所長を続け、現在に至っています。

大規模修繕工事はマンションの居住者様が生活している中での工事となるため、居住者様の目線に立って工事を進めていくことを強く心がけています。そういった中、マンションの大規模修繕工事において、傷んだマンションが蘇るようにきれいになっていく過程を見ていくこと、そして、技術的に難しい物件を担当することになった場合も問題なく引渡しができた時に大きなやりがいを感じています。

マンションについては、新築工事も数多く経験してきておりますが、大規模修繕工事にあたっては、不具合部分の原因を把握し、対策をたて対応できた時にはこれまでの経験が活かされていると感じています。長谷工グループで仕事をしてきてよかったと思うのは、困ったときに技術的アドバイスやいろいろな協力をいただける点で、こういった場面では、長谷工グループの一員であることを誇りに思い、強く意識します。

私は今、再雇用期間にあたります。歳はとっていますが、それこそが大きな武器だと考え、これまで培った技術力を後輩に指導していくのが私の役割だと思っています。長谷工グループの総合的な技術力向上に貢献したい、その気持ちは少しも変わりませんし、入社から、定年以降も同じ環境で業務が遂行できることは本当に幸せなことですので、これからも長谷工とともに歩んでいきたいと思っています。



長谷工コーポレーション
技術推進部門
海外技術企画室
ユングドクトアン

長谷工の素晴らしいマンションを ベトナムにおいても広く提供していきたい

2019年1月に中途入社し、海外技術企画室へ配属後、マンション建設現場で管理業務をしながら長谷工の技術を勉強中です。

職人さんと様々な打合せを行いますが、やはりおたがいに主張があり、時には意見が合わないこともあります。そうした場合、沢山の時間をかけて、お互いの主張をすり合わせる作業が必要になり、非常に大変です。しかし、そうしたやり取りを経て、最終的に良い結果に結びついたときは、大きな達成感があります。

また、自身が施工管理に携わった建物が建ち、人が住み始めた時には子供と一緒に見に行ったりもするのですが、その際には、この仕事をしていて非常に良かったなと感じます。現場には大変だったこと、楽しかったこと、色々な思い出が詰まっているのです。

私がこれから長谷工グループの一員としてチャレンジしてみたいことはたくさんありますが、とにかくベトナムでも、長谷工の素晴らしいマンションを広く提供していきたいという思いが強くなっています。

ベトナムは日本とは気候風土が全く異なるので、ベトナムに合った材料や工法を検討する必要があります。現在、現場の仕事を行いつつ、たとえばベトナムで使用できる建材について、品質はもちろん、価格を抑え、安定供給ができるか等さまざまな検証を行うなど、長谷工の技術とベトナムの状況をすり合わせるためにどうしたらいいか、日々検討を重ねています。

最終的にはこの検討の積み重ねにより、ベトナムで長谷工のマンションが普及していけばこの上ない喜びとなります。

ベトナムでの事業は社内でも非常に注目されていますし、周囲と協力して事業を拡大していきたいと考えています。

労働環境・安全衛生

長谷工グループで働く社員や協力会社社員の、安全で衛生的な労働環境づくりと健康増進に努めています。

安全で衛生的な労働環境の実現に向けて

安全衛生に関する方針

長谷工グループでは、「グループ安全衛生管理方針」によりグループ社員の安全衛生に関する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います。

また、長谷工コーポレーション建設作業所では、「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、労働災害を限りなくゼロに近づけるために、ヒューマンエラーの発生する要因の排除を重点課題とした活動を行っています。

※「安全衛生管理計画」は、長谷工コーポレーション建設現場および工事を請け負う協力会社に適用されます。

安全衛生推進体制

長谷工グループでは、OHSAS18001の認証を受けていませんが、安全衛生委員会を統括する「中央安全衛生委員会」を独自に組織し、その委員長に長谷工コーポレーション代表取締役社長を任命しており、取締役による安全の監督体制を設けています。またグループ各社ごとの安全衛生委員会では、委員会と産業医が一体となって安全で快適な職場づくりに継続して取り組んでいます。

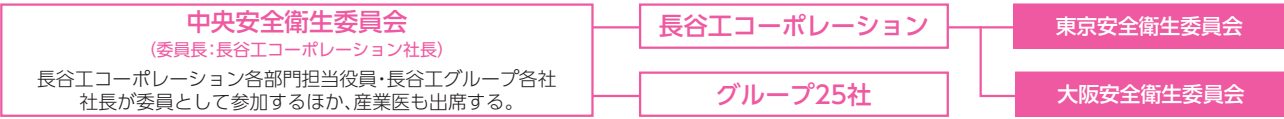
2020年度は「広げよう快適職場、進めよう働き方改革」をスローガンとして、各事業場で労災事故撲滅のための取り組みを徹底するとともに、各社安全衛生推進委員スタッフが中核となり安全で

快適な職場環境づくりに継続して取り組みました。

労災事故撲滅に向けては、建設作業所における災害数値目標として「労働災害度数率0.60以下」、「労働災害強度率0.01以下」*を掲げて活動し、目標を達成することができました。安全で快適な職場環境づくりに向けには、建設作業所における「働き方改革」の一環として一層の休日取得促進を図り、作業員も含めた長時間労働の改善に努めました。さらに「MOST(モス)活動」とも連携し、グループ全体で組織的に取り組みました。

※長谷工コーポレーションにおける休業4日以上の労働災害目標

長谷工グループの労働安全衛生推進体制(2021年4月1日現在)



安全意識の啓発活動

労災事故撲滅に向けて大切なことは、一人ひとりが日常業務の中で安全を意識し行動することです。

従業員の意識啓発を促すためのポスターや掲示板を積極的に活用するほか、具体的な取り組みとして、長谷工グループの工事が発生する現場において定期的に安全パトロールによるリスク評価を行い、安全管理に努めています。

また、長谷工コーポレーション・長谷工リフォーム合同で、協力会社職長クラスの作業員を対象に「高所危険体感」「電気危険体感」「玉掛け作業危険体感」などのプログラムを組み込んだ「安全体感教育」を継続的に実施しています。この講習は2005年から実施しており、2020年は新型コロナウィルスの影響で開催できませんでしたが、累計で5,555名が受講しました。新入社員導入研修時には「安全体感講習」を建設作業所で実施するなど、安全意識の定着を図っています。



「安全体感教育」の高所危険体験

労働災害の状況とその対応

2020年度は、死亡・重大事故災害“ゼロ”を目標に掲げており死亡事故および重大事故の発生は0件でした。なお万が一事故が発生した際には、事故の原因究明・防止対策を立案し、再発防止に努める体制を確立しています。

(年度)		2016	2017	2018	2019	2020
度数率	休業4日以上	0.53	0.41	0.34	0.35	0.52
	休業1日以上	0.69	0.78	0.56	0.63	0.72
強度率		0.01	0.24	0.01	0.01	0.01
死亡災害(件数)		0	1	0	0	0

度数率:100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す。／強度率:1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。
※長谷工コーポレーション建設現場の実績です。(協力会社従業員を含めて計算しています。)

健康経営の推進

社員の健康に関する基本的な考え方

長谷工グループでは、2008年より「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」を推進し、役職員の心身の健康づくりを支援しています。

グループとしての健康への思いと方向性を示すために、2017年9月に「長谷工グループ健康宣言」を発信し、健康に対する会社方針を改めて内外に示しました。

長谷工グループ健康宣言

私たち長谷工グループは、「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という企業理念を具現化していくために、もっとも大切な経営資源である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グループを目指して健康宣言します。

1. 健康への支援

2. 健康への責務

3. 健康な未来へ

会社は、社員の健康保持・増進に積極的に取り組み、社員の健康づくりを支援します。

社員は自らの健康に責任を持ち、行動と努力を続けていくものとします。

自分たちの未来は自分たちの手で切り拓いていくものです。長谷工グループの未来をつないでいくために、健康第一を念頭に、力をあわせて頑張っていきましょう。

制定日 2017年9月15日
株式会社長谷工コーポレーション 代表取締役社長 池上一夫

健康経営推進体制

長谷工グループ健康宣言のもと、2018年度より「グループ健康経営推進委員会(委員長:長谷工コーポレーション社長、委員:長谷工コーポレーション各部門担当役員および各グループ会社の社長・産業医・労働組合、事務局:人事部・安

全管理部・長谷工ウェルセンター福利厚生部・健康保険組合)」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。

健康の維持・増進

フィジカル

グループ社員の健康管理と疾病予防の拠点である企業内診療所「HASEKO CLINIC」が中心となって、健康診断や外来を通じて病気の早期発見に努めています。

定期的な健康診断を全社員に実施しているほか、健康セミナー(糖尿改善・禁煙等)を開催し、健康増進を図っています。また、社員の健康づくりへの関心を高める施策として、一部社員はPET-CT検査、女性社員はレディースドックを受診することができます。

メンタル

ストレスチェックをはじめ、カウンセリングから復職支援まで、心の健康を保つためのケア体制と、発症してしまった場合のバックアップ体制を整えています。

具体的には、外部専門機関のカウンセリングによる「セルフケア」、管理職向けの定期的な講習で部下のメンタル疾患予防の教育・啓発を行う「ラインケア」、産業医・人事部門を含めたサポートチームで会社として復職を全面的にバックアップする「復職支援プログラム」を整備しています。

リフレッシュ

心身の健康を維持するためには、趣味や仲間を広げ、リフレッシュする機会も大切だと考えています。そのため、直営保養所を運営するほか、契約保養所・リゾートマンションを社員に紹介し、活用を促しています。また、「長谷工クラブ」「みんなのイベント」では、体育・文化活動を通じたリフレッシュの機会を提供しています。

健康経営優良法人2021に認定

長谷工コーポレーションとその関係会社は、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として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2021(大規模法人部門)」に認定されました。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

人材育成・技術継承

社員一人ひとりが活躍できるよう、人材の育成やキャリア開発など様々な学びの場を提供しています。

人材の育成

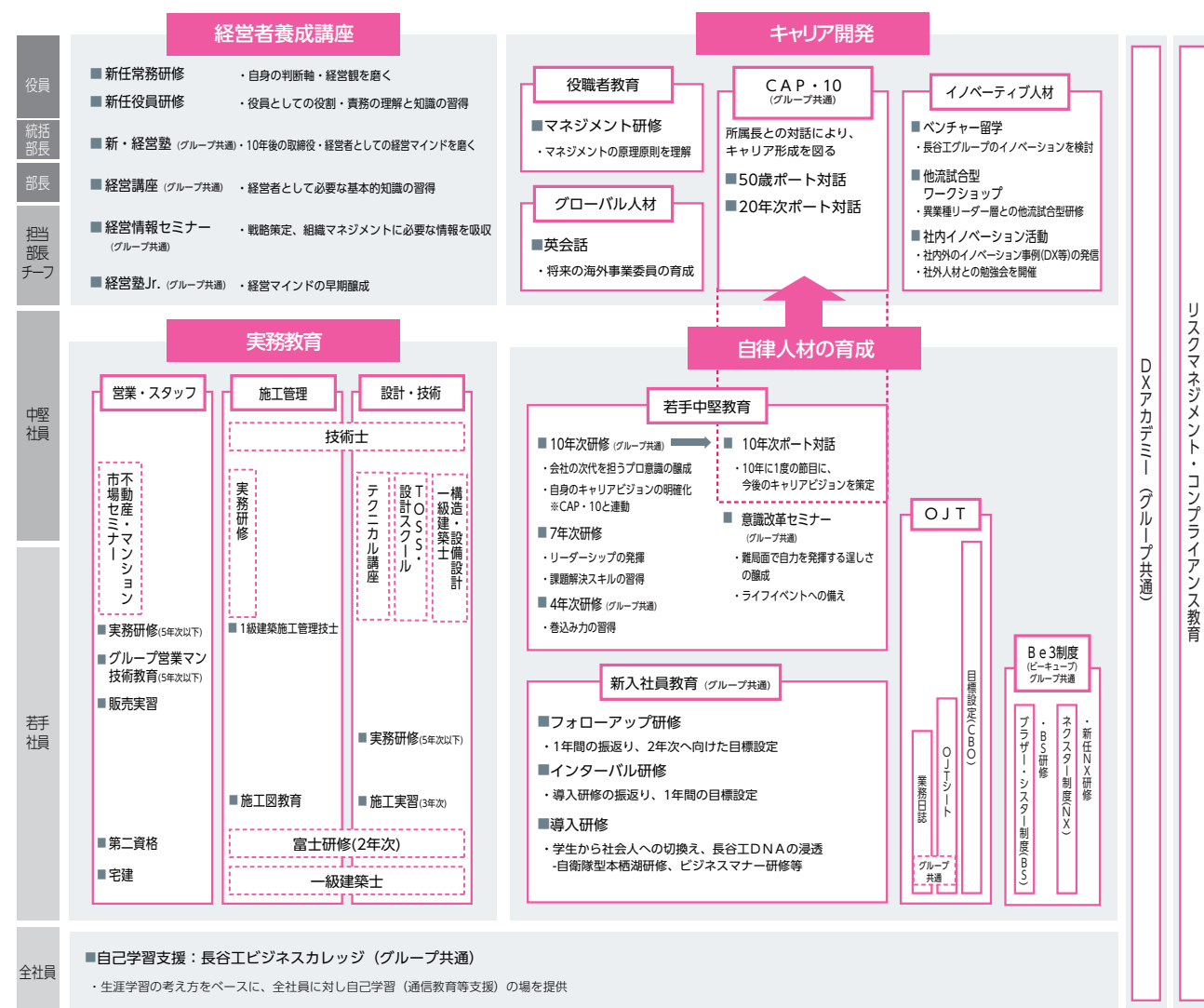
■ グループ教育方針

2020年度は新たな中期経営計画(5S計画)とともに長谷工グループ人事計画を刷新。『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』を教育スローガンとし、5S計画達成のための人づくり・組織づくりを進めました。

2021年度は、前年の教育スローガンを踏襲しながらも、DXを始めとした最新情報を発信する仕組みやオンライン・映像講義等の新たな研修手法を積極導入し、人材育成を進めていきます。

■ 長谷工コーポレーションの教育体系

経営者養成講座、自律人材の育成に加え、長谷工ビジネスカレッジ・キャリア開発等、様々な施策を展開していきます。



2021年4月1日現在

■ キャリア開発

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(キャップ・テン)」を実施しています。

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・部下双方の対話を通し、キャリア

■ 自律人材の育成プログラム

新入社員から10年目までを対象に自律人材の育成プログラムを導入しています。新入社員は、4月の導入研修、7月のインターバル研修、1月のフォローアップ研修を通し、社会人としての意識・スキルを習得します。なお、9年目までを3年ごとの3ステージに分け、「当事者意識」「周囲

ビジョンの共有を行います。キャリアの方向性とそのための力量を磨いていくための手段を組み立てます。2020年度スタートの異業種合同研修やベンチャー留学を始めとした様々なイノベーション活動を通して、将来の長谷工を担う多様な人材づくりを進めていきます。

を巻き込み推進する力」「リーダーシップ・課題解決力」をテーマに研修を実施しています。研修後に目標設定シート(OJTシート)を作成し、1年間を通し対象者と上司がコミュニケーションをとりながら、PDCAを行うことで成長を促します。

技術の継承：次世代育成支援

■ 「第14回長谷工住まいのデザインコンペティション」を開催

長谷工コーポレーションでは、建築を志す若手の人材育成を目的に、全国の学生を対象として、「長谷工住まいのデザインコンペティション」を開催しています。2007年より実施しており、毎回、社会課題や世相を反映したテーマを設定して、学生ならではの豊かな発想による集合住宅のデザイン提案を募集しています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大により生活様式が変化する中での集合住宅のあり方について考える「集まって生きるかたち」をテーマとしました。325点(応募人数680名)の応募があり、オンラインで開催した公開二次審査において、一次審査通過4組のプレゼンテーション、審査委員による質疑応答・審査を行い、最優秀賞1点、優秀賞3点を選出しました。

■ 「建築学生ワークショップ東大寺2020」に協賛

不二建設は、NPO法人AAF主催「建築学生ワークショップ」に協賛しています。本ワークショップは、建築や環境デザイン等の分野を専攻する学生が、国内外で活躍中の建築家を中心とした講師陣の指導のもと、“その場所における場所性に根づいた実作品をつくりあげること”を目的としています。2020年度は東大寺周辺区域で開催さ

今後も開催を継続し、住まいへの関心を高めていただくとともに、才能ある学生の人材育成につなげていきます。



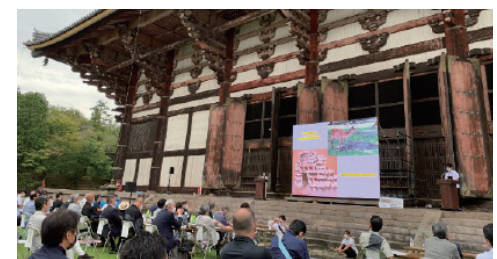
第14回長谷工住まいのデザインコンペティション



「長谷工住まいのデザインコンペティション」は、企業メセナ協議会が主催する「This Is MECENAT2021」に、メセナ(芸術文化振興による豊かな社会創造)活動として認定されています。



展示の様子



東大寺での公開プレゼンテーション

サプライチェーン

協力会社を始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。

四位一体の協力体制で進める「HASEKOバリューアップ活動」

「四位一体」の協力体制

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。

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」、細田工務店では「親和会」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



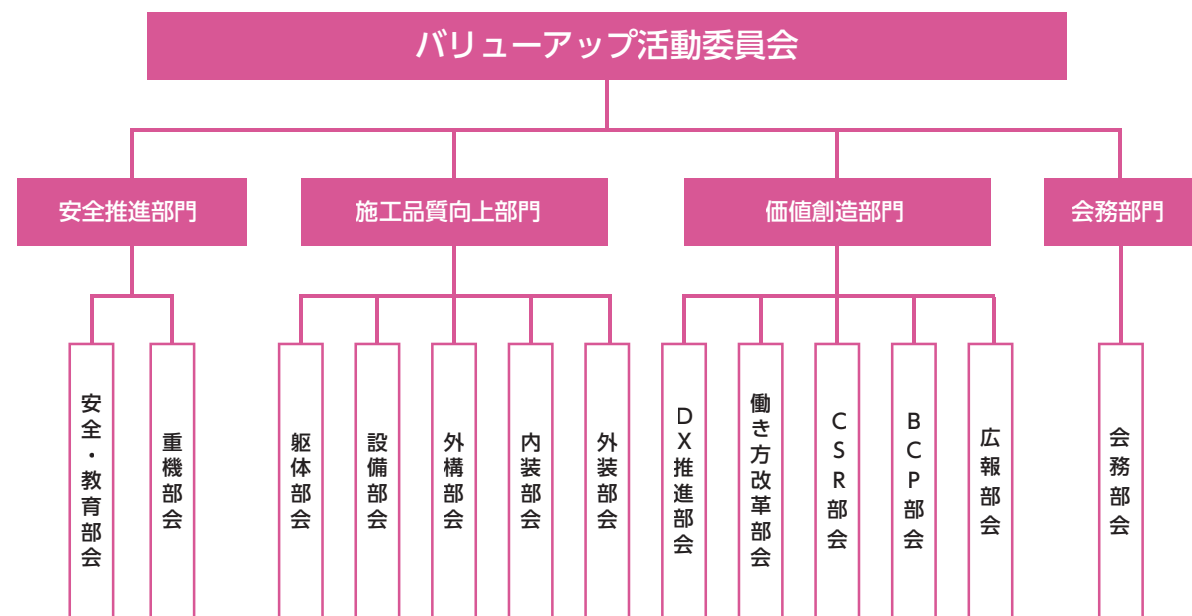
HASEKOバリューアップ活動

バリューアップ活動とは、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です。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為、先端技術の活用による業務効率化や、更なる生産性の向上への取

り組み等を推進しています。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。

2020年度は、活動30周年を記念した動画を作成し、これまでの活動の振り返りと、DXを含めた今後の展望をまとめました。

「HASEKOバリューアップ委員会」組織体制



2021年4月1日現在

協力会社と協働した取り組み

建設現場におけるDXの推進

長谷工コーポレーションでは、協力会社との連携を密に取りながら、ICT技術を積極的に取り入れ、協力会社も含めた生産性向上・労務省力化を目指しています。

RFIDタグを用いた設備検査では、これまで手作業で行っていた排水管通球試験において、RFIDタグ付きのボールを投入時と回収時にリーダーで読み込むことでクラウド上に所要時間が保存され、そのデータを報告書に書き込むことで、検査及び検査報告書作成業務の削減が図れました。

また、資機材搬出入・楊重（荷揚げ）スケジュール管理システム「DandALL（ダンドール）」や、図面共有システム



RFIDタグを用いた設備検査の様子

「SPIDERPLUS（スパイダープラス）」を2021年4月以降着工の全現場へ展開。従来は事務所に戻らないと確認できなかった各種情報が、スマホやiPadで確認可能となりました。移動にかかる時間が大幅短縮され、同じ情報を所員・協力会社従業員が共有することで、手戻り作業の削減につながっています。

今後は、BIM*とDXをフル活用したモデル現場を選定し、業務削減および効率化の効果検証を行い、建設現場におけるDXを推進していきます。

※BIM・・・Building Information Modeling：コンピューター上に3次元化した建物モデルを構築する設計手法



「スパイダープラス」を活用し、検査時すぐの指摘が可能に

日建連「第三回快適職場認定制度」で、25の建設作業所が認定を取得

長谷工コーポレーションでは、次世代の担い手確保・育成に向けた総合的な職場環境改善に積極的に取り組んでいる作業所として、日建連主催「第三回快適職場認定制度」に25の建設作業所が認定されました。

本制度の認定取得は、「バリューアップ活動」働き方改革委員会で推進しており、協力会社も含め、各作業所が一丸となって職場環境の改善に取り組んだ結果となります。今後も、継続した取り組みとさらなる改善で「快適職場」認定の件数増大を目指していきます。



夏場の熱中症対策として空調服を配布・着用を促進