

■ 取締役会の実効性評価

2020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2020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、2021年4月の取締役会にて、監査役会およ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・評価しています。

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	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	指摘事項への対処、決議後の結果報告、改善への取り組み

評価結果と今後の対応

2020年度の取締役会において、分析・評価の結果、実効性が十分に確保されていることと、評価結果で認識された若干の課題に対して改善に取り組んでいくことを確認しています。

今後も、取締役会の実効性分析評価を取締役会の更なる改善に活用し、取締役会の実効性の向上を図っていきます。

■ 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職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9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に監査役に対して適宜状況報告を行なう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。

会計監査の状況

会計監査人の名称

EY新日本有限責任監査法人

会計監査人の選定方針と理由

当社では、「会計監査人の解任または不再任の決定の方針」を以下の通り定めています。

監査役会は、会計監査人が会社法第340条第1項各号に定める項目に該当すると認められる場合、監査役全員の同意により会計監査人を解任します。

上記のほか、会計監査人の適格性・独立性を害する事由の発生により、適正な監査の遂行が困難であると認められる場合、監査役会は、株主総会に提出する当該会計監査人の解任または不再任に関する議案の内容を決定します。

監査役会では、監査役会が定めた「会計監査人の評価基準」により、会計監査人の評価を行い、取締役、社内関係部署及び会計監査人から必要な資料を入手し、報告を受け、同方針に基づく判断と再任の適否について、毎期検討を行っています。

監査役及び監査役会による会計監査人の評価

当社の監査役会は、会計監査人に対して評価を行っています。

監査役会では、監査法人の品質管理、監査チームの独立性、専門性、監査報酬の水準、監査役、経営者、内部監査部門等とのコミュニケーション等を評価項目とする「会計監査人の評価基準」を定めています。

この評価基準に基づき、会計監査人の評価を行い、取締役、社内関係部署及び会計監査人から必要な資料を入手し、報告を受け、「会計監査人の解任または不再任の決定の方針」に基づく判断と再任の適否について、毎期検討を行っています。

同評価基準に基づく評価とその他の確認による検討の結果、会計監査人の職務遂行状況、監査体制、独立性及び専門性等は適切であると判断しました。

■ 役員報酬

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。2021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

取締役報酬制度の概要

報酬の構成

- 取締役の報酬は基本報酬（固定報酬）と業績連動報酬にて構成しています。

基本報酬

- 基本報酬は、職位毎に基準額を定め、毎月固定的に支給しています。
- 職位・職責・在任期数に応じて当社の業績・従業員給与の水準及び他社水準を考慮しながら総合的に勘案し決定しています。

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。

業績連動報酬

- 業績連動報酬は役員賞与及び株式報酬にて構成しており、経営計画達成及び企業価値の増大に対するインセンティブ効果が発揮されることを目的とした業績に応じ加減する仕組みとしています。
- 中期経営計画で連結経常利益を具体的な数値目標として掲げていることから連結経常利益の期初予想値に対する達成状況及び前年比増減を業績連動の指標としています。
- 社外取締役、監査役は原則として業績連動報酬の対象外としています。

■ 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

	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	107
非上場株式以外の株式	6	19,520

(当事業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)	株式数の増加の理由
非上場株式以外の株式	1	3,568	事業関係のより一層の強化のため

(当事業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

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。

取締役・監査役については、「コーポレートガバナンス基本方針」において、「必要な知識・情報等の習得のためのセミナー等をメニューとして組み立て、トレーニング機会の提供・斡旋やその費用の支援を行う。」と定めており、これに従い、各取締役・監査役が自己研鑽のために参加したセミナー等の費用を負担しています。

社外取締役の就任時には、当社に対する理解を深めていただくためにガイダンスを実施し、当社の経営管理部門各部、その他各部門およびグループ会社各社から、事業・業務の内容や現状と課題等をお伝えしています。また、就任後も

必要に応じて、施設・現場見学会等を実施し、当社の事業や個別案件についての理解を促進しています。社外監査役に対しても、当社に関する各種資料のご提供の他、前述の施設・現場見学会等の一部に参加いただく等により、当社事業に対する理解を深めていただこう努めています。

また、執行役員や部長以上の幹部職員については、「経営者養成講座」として、「新任常務研修」、「新任役員研修」、「新・経営塾」、「経営講座」等の研修を実施しており、その研修内容には、当該役職に必要な知識に加え、将来の取締役・監査役候補の育成を図る観点から、取締役・監査役に必要な知識も含んでいます。

全員参加の果敢なチャレンジで 実現していく未来に期待

長谷工コーポレーション
社外取締役 小神 正志

PROFILE

1949年生まれ。国土交通省国土計画局長、財団法人住宅金融普及協会会長、独立行政法人住宅金融支援機構理事、西日本建設業保証㈱代表取締役社長などを歴任。2017年6月に当社取締役就任。



長谷工グループに対する印象と評価は？

Q1

私が社外取締役に就任してからの4年間、長谷工グループでは、いろんな変化がありました。就任時に4名だった社外取締役は、翌年に当社初の女性社外取締役を1名迎えて5名体制に拡充。そして指名報酬委員会からの答申をもとに池上社長が選任され、2020年4月に新経営体制が発足。それと同時に、10年後の2030年を見据えた長期ビジョンが発表され、5ヵ年中期経営計画(NS計画)がスタートしました。私たちは今、新たな成長ステージへの一步を踏み出したところなのです。

取締役会の様子も以前と比べて、変わってきたと感じますね。より活発な討議が行われるようになりました。もともと社外取締役による外部視点からの意見は、積極的に受け入れられていましたし、私たちも自由に発言しやすいオープンな雰囲気があつたんですが、最近では、議題に関わる担当取締役の説明や質疑応答も熱を帯びてきて、意見交換もますます充実しています。

この4年間は、業績が概ね好調に推移し、大きな問題がなかった時期と言えますが、取締役会では、人口減少を背景とする住宅需要の長期的な減退を見据え、将来への懸念を共有してきました。その認識がNS計画の重点戦略に反映され、三大都市圏以外へのエリア拡大や非住宅案件への展開、サービス関連事業の強化、海外事業の推進などが打ち出されています。NS計画が目指す連結経常利益1,000億円、長期ビジョンに掲げる同1,500億円の達成は、容易ではないでしょう。しかし計画というものは、高い水準を目指してチャレンジする努力が大切です。

当社のコーポレート・ガバナンスは、十分な実効性を保持していると思います。今後注意すべき点は、過去の経営悪化の経験を踏まえたリスク認識の継承でしょう。もちろん現在も、土地所有の限度額設定をはじめとするリスク管理を行っていますが、約20年前の苦しかった時代を知らない人も増えています。目標達成を目指す現場のチャレンジに対し、損失発生のリスクをコントロールしていくことが経営の仕事であると考えます。

では、CSR活動についてどう見ていますか？

Q2

さまざまなCSR活動を行っていますが、私は特に環境保全の取り組みが事業とのかかわりも大きく、重要だと思っています。気候変動の影響で自然災害の激甚化が進む中、長谷工グループは災害に強いマンションづくりに注力しつつ、CSR活動を通じてCO₂排出量の低減・脱炭素化に努めています。環境配慮型コンクリートの開発に見られるように、事業に新たな付加価値をもたらす面もあります。

また、社員参加による里山の保全活動などは、世の中にアピールする企業メッセージの発信としても有効で、継続的に実施する意義が大きい取り組みといえます。

環境負荷の低減に向けた地道な取り組みを維持し、少しずつでも着実に効果を積み上げていくこと。メッセージの発信とともに環境保全の必要性を伝えていくこと。その両方を引き続き推進してほしいですね。

長谷工グループへの期待をお聞かせください。

Q3

グループスローガンに掲げている通り、「住まいと暮らしの創造企業グループ」として、常に世の中に必要とされる存在であつてほしいと思います。「衣」「食」と並んで「住」という要素は、人にとって不可欠で、未来永劫になくなることはありません。その「住」の担い手として事業展開の幅を広げながら、お客様(生活者)が喜ぶ価値を提供し続ける企業、その実現を期待しています。

では、どうすればそれが実現できるでしょうか？技術力と人の確保がカギです。先進的な施工技術の開発や積極的なデジタル活用を進めながら、若い世代の社員が中心となり、未来における住まいと暮らしのあり方を見据え、時代の変化に対応すること。こうしたチャレンジによって、長谷工グループはさらなる発展を遂げ、持続的成長を果たしていくに違いありません。私も長谷工グループの一員として、自らの知見や経験を活かし、全員参加による果敢なチャレンジをサポートしてまいります。

コンプライアンス

■ コンプライアンスに関する基本的な考え方・方針(長谷工グループ行動規範)

当社は、企業の存立と継続のためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと「長谷工グループ行動規範」を制定し、全ての取締役、執行役員及び使用人が、国内外問わず、法令・定款の遵守はもとより、社会規範を

尊重し、社会人としての良識と責任をもって行動するべく社会から信頼される経営体制の確立に努めています。

また、行動規範は定期的に必要性・有効性を確認した上で、適宜見直し・改定を行っています。

「長谷工グループ行動規範」の主な内容

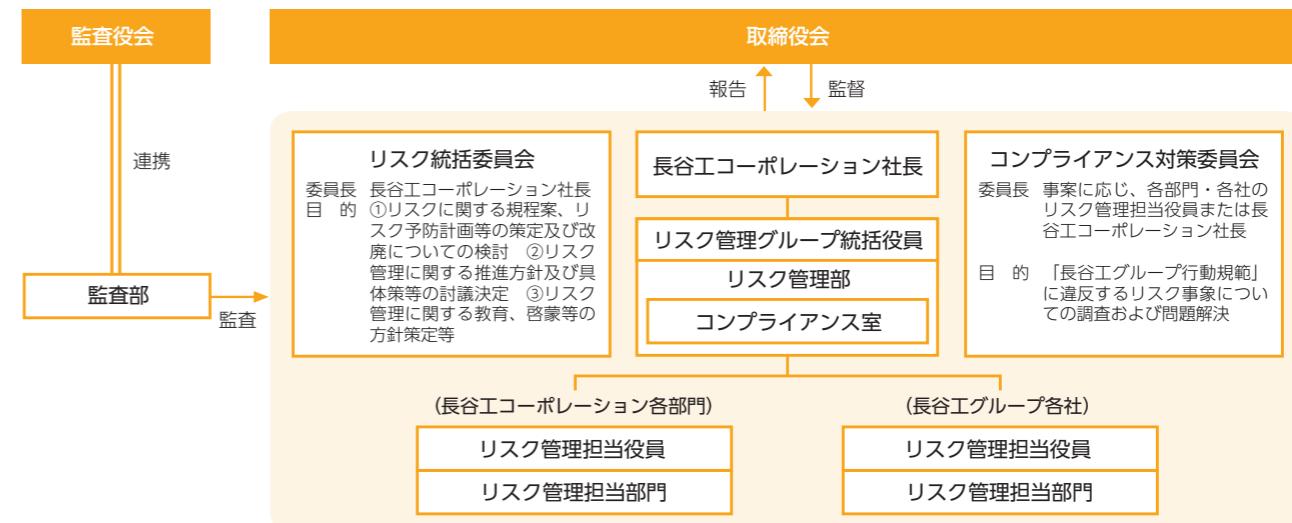
- 良識と責任ある行動/法令等の遵守/人命の尊重/人権の尊重/リスク顕在化の予防
- 各種業法の遵守/品質管理の徹底/安全管理の徹底/顧客満足度の向上/独占禁止法等の遵守/不正競争の防止/知的財産権侵害行為の禁止/贈収賄・腐敗行為の防止/寄付行為と政治献金/適正な会計・税務処理/経営情報の開示/反社会的勢力との関係断絶
- 新技術・新商品・新サービスの開発/顧客ニーズに応える商品・サービスの開発・改善/環境保護活動/社会への貢献
- 会社財産の管理と適正使用/会社情報の管理/個人情報の管理/知的財産権の保全/情報システムの運用
- 前向きな企業風土の醸成/労働関係法令の遵守/労働災害の防止と職場環境の保全/ハラスマントの禁止/政治・宗教活動の禁止
- 株主権の行使に関する利益供与の禁止/利益相反行為の禁止/インサイダー取引の禁止/背任行為の禁止/その他の不正行為の禁止

■ コンプライアンス体制

行動規範の浸透を図りコンプライアンスの推進を担う部署として、リスク管理部にコンプライアンス室を設置し、当社グループのコンプライアンスの向上に取り組んでいます。

また、社長直轄の監査部が内部監査に関する社内規程に従い、当社グループ各部門における諸活動が法令・定款・会社の規程・方針等に適合し、妥当であるものかどうかを検討・評価し、その結果に基づき改善を行っています。

リスク・コンプライアンス体制図



■ コンプライアンスの推進

リスク予防活動 コンプライアンス上の問題発生を予防するため、コンプライアンスに係るリスクについても他のリスクと同様に、リスク予防活動の中で、リスクの洗出し・評価、対応計画策定、リスク軽減策実施等を推進しています。

教育・啓発 行動規範ならびにコンプライアンスに関する基本事項の浸透を図るために、全役職員に対して「長谷工グループコンプライアンスブック」を配布するとともに、社内イントラを活用したコンプライアンス推進に関する定期的な情報発信や、教育施策として年2回のコンプライアンス強化月間に契約・派遣社員を含む全役職員を対象としたeラーニング教育を実施しています。また、全役職員から「長谷工グループ コンプライアンスガイドライン」への同意を得ることにより、コンプライアンス意識の喚起を行なっています。

■ 内部通報相談制度

長谷工グループでは、公益通報者保護法並びに関連法規に則り『長谷工グループ内部通報相談者保護規程』を定め、役職員からの公益通報、ハラスメント及びコンプライアンス全般(汚職・贈賄などによる腐敗防止を含む)に関する相談等を受け付ける通報相談窓口(匿名可)をリスク管理部で構成しています。

■ 贈収賄・腐敗防止

長谷工グループでは、コンプライアンス遵守の徹底並びに贈収賄・腐敗防止の徹底に努めています。『長谷工グループ行動規範』では、贈収賄・腐敗行為の防止について定めており、「長谷工グループコンプライアンスブック」の全役職員への配布やeラーニング教育を通じて徹底を図っています。

■ 反社会的勢力の排除

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切関係を持たず、これらの反社会的勢力及び団体に対しては、毅然とした態度で組織的に対応します。『長谷工グループ行動規範』にも、その旨を定めており、「長谷工グループコンプライアンスブック」の全役職員への配布

■ ハラスメントの防止

長谷工グループでは、ハラスメントの防止は職場で働く一人ひとりが、各々の個性や価値観を尊重しつつ、能力を発揮できる良好な職場環境を実現するために不可欠な取り組みであると考えています。

ハラスメントの防止に向けて、「長谷工グループ行動規範」、「就業規則」等に「ハラスメントの禁止」を掲げ、社内インストラを活用した情報発信やeラーニング教育により周知・徹底を図っています。

■ 情報セキュリティ・個人情報保護

情報セキュリティ

近年、情報技術の発展に伴って、様々な局面で情報資産が脅威に晒される危険性も増大しています。

長谷工グループでは、お客様情報をはじめとして、事業で取り扱う情報資産の保護・管理強化に取り組んでいます。グループ全体で「長谷工グループ情報管理規程」、「情報セキュリティ基本方針」を定め、グループ共通の「情報の取扱いに関するガイドライン」を制定し、情報管理に関する意識の醸成を行っています。さらに、グループ各社の事業や取り扱う情報の内容にあわせた個々の管理基準を定めています。

賃貸住宅の運営管理を行う長谷工ライズネットでは、入居者・入居希望者の皆様の個人情報や、取引先からお預かりした情報資産を取り扱っています。このため、東京、大阪の全部門で情報セキュリティマネジメントシステム(ISO/IEC27001)を構築しています。日々の情報資産管理活動の点検・見直しには、国際規格ISO/IEC27001を活用しており、2005年8月に認証を取得しています。

コンプライアンス室及び社外窓口として法律事務所に設置しています。また、通報相談者の匿名性への配慮も含め、通報相談者の保護体制を構築し、社員が通報相談しやすい環境を整備することにより、不正行為等の早期発見・早期是正に努めています。

当社グループの受注工事は民間工事が主体であるため、全社的に贈収賄等のリスクが大きいわけではないと考えていますが、リスク予防活動の中で、リスクのある部署において自律的なチェック機能が働く仕組みを構築しています。また、当該チェックの機能状況については、内部監査でも確認対象となっています。

やeラーニング教育を通じて徹底を図っています。

また、リスク予防活動の一環として、取引開始時の事前確認や、契約書等へのいわゆる「反社会的勢力の排除」の導入をグループ全社の業務フローに組み込み、実施を義務付けています。

また、2021年5月、ハラスメントに対するグループ方針の更なる明確化を目的に、グループ役職員、派遣社員や業務委託先の従業員等、長谷工グループの業務に従事する全ての方を対象とした「長谷工グループハラスメント防止規程」を制定しました。本規程において、職場におけるハラスメントの対処方法(発生事案の集約、審議・判定フロー)を定め運用することで、グループにおける対応の客觀性・妥当性を確保していきます。

個人情報保護

長谷工グループでは、個人情報保護の重要性を認識し、その取り扱いに関する方針として、グループ全社で個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定めています。

グループ全社で、社内における個人情報保護の責任体制を明確にするために、個人情報保護管理者を設置するとともに、個人情報に関する社内規定を整備し、これを遵守するよう従業員の教育啓発を実施しています。

また、個人情報を取り扱う情報システムに必要なシステム要件と運用ルールを定めた「情報システムにおける個人情報取扱いガイドライン」を制定し、対象となるシステムの管理体制と運用方法をルール化しています。

また、個人情報の紛失・漏洩を防止するため、管理の徹底及び各種セキュリティ対策を実施しています。これら一連の個人情報保護が確実に実施されていることを検証するために定期的に内部監査を行っており、必要に応じて是正を図っています。加えて、個人情報保護の状況について第三者からの客觀的な評価を得るために、プライバシーマーク(Pマーク)の審査を受け、グループ4社でPマークを付与されています。

リスクマネジメント

■ リスクマネジメントに関する基本的な考え方・方針

長谷工グループでは、企業価値の維持・増大に向けて、事業に関連する内外の様々なリスクを適切に管理するため、「長谷工グループリスク管理方針」を定めています。この方針を実行するため、リスク管理体制を整備し、方針に基づくルールや施策を長谷工グループ全役職員に周知・徹底しています。

■ リスク管理体制

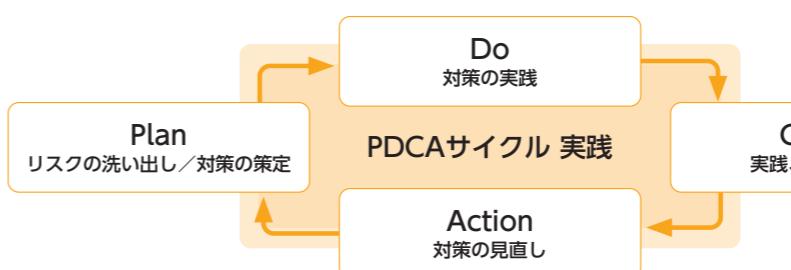
長谷工グループでは、「長谷工グループリスク管理方針」を実行するため、最高責任者を長谷工コーポレーション社長としたリスク管理体制を運用しています。長谷工グループ全体のリスク予防、危機対応等のリスク管理全般に関する責任者としてリスク管理グループ統括役員を、長谷工コーポレーション各事業部門・グループ各社のリスク管理の指揮をとる責任者としてリスク管理担当役員を任命するとともに、長谷工グループ全体のリスク管理推進策の策定、推進に対する助言、推進状況の確認等を行うリスク管理部をグループ各社に設置しています。

また、長谷工コーポレーション社長を委員長とする「リスク統括委員会」を設置し、四半期に一回の開催に加えて、重大リスク発生時には必要に応じて臨時に開催し、リスクの横断的な収集、分析、評価、対応を行っています。「リスク統括委員会」での討議内容は必要に応じて取締役会に報告し、リスク管理体制の運用状況およびその実効性を評価・監督しています。

■ リスク予防活動の推進

長谷工グループでは、リスクの発生を予防するため、リスクの洗い出しからリスクの評価、リスク対応計画の策定、リスク軽減策の実施、内部監査、報告を行なうリスク予防活動を推進しています。

リスク予防活動により、PDCAサイクルを実践して、より良い会社に改善・改良継続していくことを目指しています。



■ 事業継続計画(BCP)

長谷工グループでは、大震災その他自然災害発生時のグループ各社の重要業務を明確にし、提供する“住まい”的安全確保とともに、業務が中断しないこと、中断しても可能な限り短い期間で再開することができる仕組み、また、従業員とその家族の安全を確保したうえで、事務所や作業を速やかに保全し、復旧活動・復旧支援に携わる従業員が自律的に行動することができる仕組みを構築することを目的として、「事業継続計画」を定めています。

「事業継続計画」では、長谷工グループが事業活動を展開する拠点50km内の気象庁地震観測地点において、震度6弱を基準とする大きな地震が観測された場合(基準震度に満たない場合であっても被害状況等による)、また、地震以外の自然災害(暴風、豪雨、豪雪、洪水、高潮、津波、噴火等)についても被害が甚大である場合はグループ統括本部本部長の判断により、本事業継続計画を発動することと定めています。また、非常事態が発生した場合の組織および体制については、当社東京または大阪にグループ統括本部並びにグループ統括支援本部他、グループ会社に各社本部、東海地区および九州地区に各地区本部を設置することとしています。

■ 新型コロナウイルスへの対応

長谷工グループでは、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、2020年度のリスク予防活動の重点方針として「新型コロナウイルス対策」を掲げ、対策を徹底しています。

具体的には、当社社長を本部長とする「新型コロナウイルスグループ対策本部」を立ち上げ、感染者情報・関連情報を集約し、指示・発信する体制を構築しています。感染予防・感染拡大防止に向けて基本的な対策を徹底するとともに、グループ役職員の行動指針「新型コロナウイルス対策マニュアル」を策定し、従業員とその家族ならびにお客様の感染防止を図っています。また、優先業務の仕分け、テレワーク環境などの就業環境の整備、在宅勤務・時差出勤制度の整備・推奨等を進め、事業継続を図っています。

Plan 新規リスクの洗い出し・対策策定、既存リスクの対策見直し

Do 対策の実践

Check 内部監査等による確認(対策の実施状況・効果等)

Action 対策の見直し検討
⇒ 修正等



人権尊重

人権に関する基本的な考え方

長谷工グループでは、「長谷工グループ行動規範」の中で「人権の尊重」を明文化しています。グループの社員一人ひとりが人権に対して理解を深め、常に高い意識を持って業務にあたることができるよう、グループ内の浸透を進めています。

長谷工グループ行動規範(抜粋)

2. 行動の基本姿勢

(4) 人権の尊重

あらゆる企業活動の場において、すべての人の基本的人権を尊重し、人種、国籍、出生、信条、宗教、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無等の理由による差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わない。

人権尊重のための取り組み

長谷工グループでは、人権に対する意識を醸成するための取り組みの一つとして、新入社員の導入研修で人権に関するテキストを配布しています。

また、派遣社員やパートタイマーを含むすべての従業員を対象に、就業規則等でハラスメントに該当する行為を禁止しています。ハラスメントを予防するために、社員向けのeラーニングで定期的に教育を行うほか、社員に配布している

『コンプライアンス通信』や社内掲示のポスターを通じて、啓発を行っています。加えて、社員からのハラスメントに関する相談は、内部通報制度における社内及び社外の窓口にて受け付けています。

さらに、結社の自由や団結権、団体交渉権、団体行動権を企業として尊重すべき基本的な要素と考え、その旨を労働協約の中で定めています。

■ ステークホルダーとのコミュニケーションの事例

長谷工マンションミュージアムにおけるコミュニケーション

長谷工マンションミュージアムは、長谷工グループの創業80周年記念事業の一環として、2018年に東京都多摩市にオープンしました。

集合住宅の歴史や間取りの移り変わり、マンションの設計・施工や修繕・建替えなど、マンションのあらゆることを見て、触れて、感じて、学べる日本で初めてのマンションミュージアムです。

地域の皆様、取引先、国内外の住宅業界に従事する方など、様々な立場の方にご来館いただいている。また、新入社員やグループ会社の研修の他、外部からの研修目的の利用が広がっており、2020年度は1,153名、累計で10,534名の方にご来館いただきました。

2019年9月からは企画展として「マンション防災展」を開催しています。震災の歴史と建築物の構造の進化、共助の取り組み、未来

の防災マンションなどを動画やパネルで紹介し、暮らしの中で役立つ情報を掲載した『防災マニュアル』を来館者全員に配布しています。

今後も、集合住宅の奥深い歴史やマンションづくりの面白さを知っていただくための情報発信拠点として充実を図っていきます。

※ 新型コロナウイルス感染症予防対策として、館内の消毒、換気、スタッフの検温による体温管理等を徹底しています。



世界と日本の集合住宅の変遷を紹介
する「集合住宅の歩み」ゾーン

社会貢献活動推進

地域とのかかわりを大切にし、積極的に社会貢献活動を推進しています。

地域社会における活動

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」という企業理念を踏まえ、社会貢献活動の重点領域として、地域の振興・活性化に係る取り組みを進めています。取り組みにあたっては、グループの建築等に関するノウハウを活用するとともに、グループが管理するマンションの居住者向けサービスの向上にもつなげることを目指しています。

■ 明日香村における企業版ふるさと納税の活用

長谷工コーポレーションでは、明日香村へ2018年から「企業版ふるさと納税制度」を活用した寄付活動を行っています。

2020年度は、明日香村が推進する「住みよい村プロジェ

クト」、「世界遺産登録推進プロジェクト」に関わる事業として①飛鳥ハーフマラソン事業、②誘客キャンペーン事業、③農村魅力づくり事業に活用されています。

貸農園「長谷工明日香コミュニティファーム」

長谷工コミュニティでは、明日香村の景観と農業を経験してもらう取り組みとして、遊休農地を活用した貸農園「長谷工明日香コミュニティファーム」を2018年5月から運営しています。

農業を経験したことのない子育てファミリーやシニアご夫婦の皆さんと、農業知識豊富な明日香村民のふれあいの場となり、交流人口・関係人口の増加に寄与しています。



「長谷工明日香コミュニティファーム」



明日香保育園にジャガイモをお届け

情報開示・対話の強化

ステークホルダーとの対話を大切にし、よりよい事業・CSR活動へと発展させていきます。

ステークホルダーとの対話

■ 株主・機関投資家・アナリストとの建設的な対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、社長自らが出席する決算説明会の開催を始め、株主・機関投資家・アナリストとの対話、各種の説明会などを積極的に行ってています。

2020年度の主なIR活動

項目	回数	内容
決算発表後 電話会議	4	四半期の決算発表日当日に年4回(5月/8月/11月/2月)電話会議を実施
決算説明会	1	トップマネジメントによる決算説明会を年2回(5月/11月)実施しているが、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて5月の決算説明会は中止し、11月の決算説明会は実施
機関投資家面談	138	個別面談・電話取材・スマートミーティングなどを通じて、のべ170社の国内外機関投資家やセルサイドアナリストとの面談を実施
マンション 市場説明会	2	マンション市場説明会は年2回(9月/3月)に実施しており、2020年度のマンション市場説明会は、2020年9月と2021年3月に実施

また当社ウェブサイトでは、決算短信・決算説明資料・有価証券報告書・アニュアルレポート・適時開示資料を英語版も含めて掲載するなど、適時かつ公平な情報開示を行っています。

■ 細田工務店:阿佐ヶ谷周辺での地域共生活動

細田工務店では、快適で豊かな地域・社会の実現とその持続的な発展を目指し、良き企業市民として、芸術文化支援を通じた交流活動や、暮らしをサポートするセミナーやイベントなどを開催し協働することで、本社を構える杉並区阿佐ヶ谷周辺の地域社会への積極的な参加と共生活動を推進しています。



地域小学校への出張授業

「阿佐ヶ谷薪能」

■ 事業所周辺の清掃活動

長谷工グループでは、事業活動において関連の深い地域での清掃活動等を行っています。

芝本社ビル周辺での清掃活動

東京都港区主催「芝地区クリーンキャンペーン」に2009年より参加しています。

建設作業所周辺の清掃活動

長谷工コーポレーションの各作業所では、各々協力会社と連携し、積極的に近隣各所の清掃等を実施しています。

沖縄地区:事業所周辺の清掃活動の実施

長谷工コーポレーション沖縄営業所・長谷工不動産沖縄営業所・長谷工コミュニティ沖縄では、2016年より、毎月最終火曜日に会社周辺の清掃活動を実施しています。

長谷工リフォーム:中大江公園清掃活動の実施

長谷工リフォーム関西支社では、2018年より、毎月第三木曜

日、企業ボランティアとして会社周辺地域の一時避難場所にも指定されている中大江公園の清掃を実施しています。

長谷工テクノ:関西機材センター周辺の清掃活動の実施

長谷工テクノでは、2017年より機材センター周辺歩道及び近隣の淀川河川堤防などの清掃活動を協力会社と共に実施しています。



中大江公園清掃活動の様子

■ 長谷工社会貢献活動表彰制度

長谷工グループでは、社員の自発的な社会活動への取り組みが、社会課題への意識を醸成し、事業活動におけるさらなる価値創造や持続可能な社会の実現につながると捉え、社会貢献活動のより一層の活性化を図っています。

社員一人ひとりの意識を高めるとともに、個人・企業とし

ての社会貢献活動に対する評価を明確にする目的で「長谷工社会貢献活動表彰制度」を運用し、特に顕著な活動をした社員・団体を表彰のうえ感謝状を贈呈しています。

長谷工グループにおける社会貢献活動をより活性化するべく制度を運用していきます。

■ 「秩父宮賜杯 全日本大学駅伝」に特別協賛

長谷工グループは、2021年11月7日に開催予定の「秩父宮賜杯 第53回全日本大学駅伝対校選手権大会」に今年も特別協賛します。長谷工グループは2019年より特別協賛を行っており、今年で3回目となります。

2020年度は、新型コロナウイルス感染防止の観点から、直接声援を届けることができませんでしたが、長谷工グループ社員の応援メッセージをラベルに入れたオリジナルのペットボトル(ミネラルウォーター)を差し入れるなどし、大会を盛り上げました。

2021年度の出場を賭けた地区選考会は、全国8カ所で6月～9月まで行われました。駅伝応援CM放映や長谷工オリジ

ナル記念品の差し入れなどで、本大会まで盛り上げます。

特別協賛を通じ、社員一丸となって応援することで、スポーツ振興および地域社会の発展に貢献していきます。



第52回全日本大学駅伝の様子

■ 「こども本の森 中之島」への寄付

当社では、本や芸術文化を通じて子どもたちが豊かな感性と創造力を養ってもらう施設として活用してほしいと建築家の安藤忠雄氏が設計し、大阪市に寄付した文化施設「こども本の森 中之島」へ2018年から寄付を行っています。寄付は5年間継続する予定で、本施設の蔵書の購入・施設の管理運営に活用されます。

また、TRC&長谷工 meet BACH 共同事業体が同施設および2022年開業予定の「こども本の森 神戸」の指定管理者に選定されており、施設運営の面からもサポートしていきます。



■ 「SEIJI OZAWA MATSUMOTO FESTIVAL」への協賛

「セイジ・オザワ松本フェスティバル」は、偉大な音楽教育者故齋藤秀雄氏の名を冠して、サイトウ・キネン・フェスティバル松本として開催された国際的な音楽祭です。指揮者・小澤征爾氏とサイトウ・キネン・オーケストラが中心となって、長野県松本市で1992年より毎夏開催されています。

当社では、「国際的な音楽祭を日本で」という主旨や次世

代若手音楽家の育成、小中学生の音楽情操教育支援という目的に賛同し、開催当初から協賛してきました。フェスティバルへの協賛を通じて、芸術・文化活動の発展に引き続き取り組んでいきます。

