

## 多様な人々の活躍

長谷工グループでは、国籍、性別、年齢、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。



### 女性の活躍を促進するために

#### 業界特有の課題に向き合う

長谷工グループでは、性別によらずすべての社員に均等に活躍の機会を提供することを目指しています。しかし、建設業に従事する女性社員の人数は決して多いとは言えず、長谷工グループにおいても、女性の管理職や役員的人数は少ないのが現状です。

近年では、グループ新卒採用における女性社員の積極的採用を継続し、計画的な増員を推進しており、2018年4月入社的女性社員比率は、長谷工コーポレーションで約30%、グループ全体では約40%となっています。今後も、女性の積極採用を継続していく考えです。

#### 「女性活躍推進プロジェクト」の活動

長谷工グループでは2014年より、女性活躍を促進するための具体施策を「一般事業主行動計画」として公表しており、長谷工コーポレーションにおいては5年目となります。

2017年4月には行動計画の一環として、女性の働きやすい環境づくりや職場の理解向上を目的に「女性活躍推進プロジェクト」を発足しました。社員アンケートや他企業へのアプローチ等、情報収集・分析を行いながら、「職域の拡大」「意識改革・キャリアアップ」「ライフイベントサポート」「多様な働き方」等、幅広い観点から具体施策の立案を行っていく予定です。

#### 「ハセジョ」の活躍支援

日本建設業連合会（日建連）では、建設業で働く女性を「けんせつ小町」と名付け、基本方針やアクションプランを定めて、積極的な取り組みを進めています。

長谷工グループでも、「けんせつ小町」のアクションプランを機に、さらに女性の活躍をサポートすることとしました。事業企画、開発推進、設計、施工、販売、インテリア内装、管理など、マンションライフづくりのフィールドで活躍する女性社員を「ハセジョ」と命名。「ハセジョ工事チーム」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、男女問わず働きやすい現場の環境づくりに取り組んでいます。



女性社員専用休憩所・更衣室

#### 「女性社員研修会」の開催

建設作業所では女性社員（所員）の数は、男性に比べてまだ数が少ないのが現状です。そこで年に数回、東西合同で「女性社員研修会」を開催しています。新入社員は先輩の女性社員から「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、女性社員どうし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。



女性社員研修会の様子

### 多様な人材の活躍を支える取り組み

#### 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、ハワイ・ベトナム・インドネシア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います。

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。

#### 障がい者雇用の促進

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、2009年には「関係会社特例制度（グループ適用）」の認定を受けています。長谷工システムズでは、2018年6月1日時点で67名の障がい者が働いています。

2018年4月に「改正障害者雇用促進法」が施行され、常用労働者が50人以上の事業主における障がい者の法定雇用率が2.3%に引き上げられました（経過措置として3年間は2.2%）。今後も障がい者雇用における、職域の拡大に努めていく考えです。

#### 仕事と家庭の両立も、この会社でなら可能だと実感しています



長谷工コーポレーション  
エンジニアリング事業部  
リニューアル設計室  
堤 安加里

私は2013年8月に双子を出産し、2014年4月末から職場に復帰しました。エンジニアリング事業部ではそれまでも出産から復帰した女性社員が複数いたこともあり、職場には当たり前のこととして受け入れてもらえ、プランクを感じることなく戻ることができました。

出産前の自分には、仕事は終わるまでやればよいという考えがありました。また、自分の力でなんとかしようと考えた結果、うまく進められなくなって失敗してしまったこともありましたが、しかし復帰後の時短勤務で時間的な制約が生まれたことで、以前よりも冷静に段取りを考えて仕事に取り組むようになったと思います。予期していなかった仕事が発生した際にも、段取りを考え、子どものことと仕事のこと、両方をしっかりと考えて割り振りができるようになりました。制約があるからこそ、意識的に働き方を変える

ことができるようになったと感じています。

仕事と家庭を両立するためには、会社の制度を活用すること以上に、周囲とのコミュニケーションや人間関係が大切だと実感しています。子どもがいるということで周囲から気を遣われすぎてしまうのも、うまくいっているとは言い難い状況なのではないでしょうか。できること、できないことを見極め、日常的に相談し、周囲の力を借りることで、責任を持って仕事に臨めるのだと思います。そうした環境を作れるように努めながら、やりたい仕事に妥協なく挑み続け、自己研鑽にも励んでいきたいと考えています。

自分自身の経験を通じて、長谷工には働きたいという意味があれば、やりたいことを諦めなくてよい環境があると感じています。ですから、これから出産・育児を経験する社員にも、前向きに向き合っていてほしいと思います。

#### ベトナムでも、長谷工グループの高い技術力や丁寧な仕事ぶりが発揮されています



長谷工コーポレーション  
海外事業部  
ベトナム駐在員事務所  
Phan Thi Hien  
(ファン ティ ヒエン)

以前は製造業に勤めていましたが、不動産や建築、設計に関する新しい知識を得たいと考え、長谷工グループに入社しました。

人事総務担当として、ベトナムにおける第一号プロジェクト「The Authentic」にも携わりました。長谷工グループ初のベトナムでの施工でしたが、日本人駐在員と現地スタッフが力を合わせて試行錯誤しながらプロジェクトを進めたことや、短い工期の中で何もない土地から美しく品質の高い高層アパートメントが建てられたことは、本当に感動的でした。

長谷工グループではルールや時間、約束を守り、計画に従って行動し、無駄のない仕事が行われていると感じます。それらが高い技術と組み合わせると、ベトナムでも素晴らしい建物をつくることのできたのだと思います。

まだまだ経験も浅いですが、今後は長谷工グループの発展や自分自身のスキルアップのために、様々な分野に挑戦していきたいです。担当する仕事を大切にしながら、常に最善の結果を出せるよう、がんばっていきます。