

## シニアの豊富な経験・技術・ノウハウの継続活用

### シニア人材の活躍

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」と少子高齢化に備えた「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に取り組んでいます（2018年4月1日現在、約140名が定年退職以降も一定期間活躍している状況にあります）。

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6,000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年には「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。

### 日々、居住者の皆様と向き合い、マンションに目を配り続けています



長谷工コミュニティー  
ネオコーポ町田  
ライフマネージャー  
小野 勝美

私がライフマネージャーとして勤務するようになって10年目を迎えました。「ネオコーポ町田」は築39年、70戸のマンションで、居住者には自分と同じ年代、あるいは自分の親と同年代という方が多くいらっしゃいます。ご高齢の一人暮らし世帯もあるため、可能な限り配慮を欠かさないようにしています。

長年にわたる勤務を通じて、居住者の皆様からお困りごとやお気付きの点を何でも

話していただけるようになりました。お伺いした内容は必要に応じて月に一度の理事会で提案し、よりよいマンションづくりに役立っています。

マンションはそれぞれに実態が異なり、研修やマニュアルで学んだ技術や知識がそのまま活用できるとは限りません。自分が担当するマンションの状況を常に意識し、会社と相談を重ねながら対処をしていかなければと思います。

2018年3月末時点

### ■ グループ在籍内訳

	役員	社員	顧問嘱託	派遣社員	総合計
長谷工コーポレーション	17	2,389	18	820	3,244
その他グループ会社	77	4,427	91	6,696	11,291
合計	94	6,816	109	7,516	14,535

### ■ 男女別在籍内訳

	男性		女性	
	管理職	社員	管理職	社員
長谷工コーポレーション	902	1,179	30	278
その他グループ会社	996	1,817	135	1,417
合計	1,898	2,996	165	1,695

※HASEKO America, Inc.の在籍者数をのぞく

### ■ 年休取得率

	2015年度	2016年度	2017年度
長谷工コーポレーション	62.0%	62.3%	61.5%
その他グループ会社	62.9%	62.9%	62.7%

### ■ 採用者数・離職者数

	長谷工コーポレーション	グループ合計	
2015年度新卒採用者数	157人	321人	
累計離職率	入社1年間累計	3.8%	3.4%
	入社2年間累計	5.7%	6.5%
	入社3年間累計	9.6%	15.0%
2016年度新卒採用者数	155人	346人	
累計離職率	入社1年間累計	1.9%	2.9%
	入社2年間累計	6.5%	11.6%
2017年度新卒採用者数	113人	327人	
累計離職率	入社1年間累計	3.5%	5.2%

### ■ 出産・育児・介護関連制度

制度	内容 (法定を超える部分)	取得者数	
		長谷工コーポレーション	その他グループ会社
産前産後休業		2	10
育児休業	子が3歳に達するまでは育児休業の延長が可能	13	78
時短措置	子が小学校3年生の年度末になるまで可能	22	88
介護休業	通常1年の範囲内で3回を限度	2	0

## 労働環境・安全衛生

### 働きやすい職場づくり

#### 「働き方改革」の推進

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これまで、業務改革や生産性の向上、長時間労働の緩和、休日取得等の実現を目指した活動を推進してきましたが、2018年7月に「働き方改革」関連法が成立したこともあり、グループで推進している「MOST（モス）活動」を軸に、これからは積極的に取り組みを進めていく考えです。

既に、実労働時間の削減に向けた職場のコミュニケーション促進と時間効率意識の向上のため、PCシャットダウンシステムを導入しているほか、上司・部下のコミュニケーションを喚起し、上司による部下の業務内容把握と時間を意識した働き方の定着を目指しています。また、結果を各部門へフィードバックすることにより、長時間労働の原因を明確にして、自発的に業務改善を講じるきっかけにしていきたいと考えています。

### グループ全体で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、社員の心身充実を図り、能力を發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。

#### ■ 労使が一体となり、ダイナミックに業務改革を推進

「MOST活動」では、長谷工グループの役員・部長とグループ労働組合委員長からなる「MOST委員会」が活動を統括しています。MOST委員会は、グループ会社間や部門間を越えた活動の推進役となり、全役職員に向けた啓発を行います。

実際の活動にあたっては、各社・各部門MOST委員会が、部門特有の議題をテーマ化し、解決策を協議・実践しています。

#### 建設作業所土曜日一斉閉所

長谷工グループでは、休日取得促進の一環として、建設作業所での土曜日一斉閉所を実施しています。指定日に実施できない現場を早期に把握し、振替対応も含めて計画的な実施を促し、期初から全日程の閉所計画をフォローしています。

2017年度は5回実施し、東京で98.8%、関西で97.6%（振替対応含む）を実現でき、問題意識が定着したと考えています。

#### ■ 明確なテーマを設定し、具体的かつ着実に活動を継続

「MOST活動」はスタート当初から、高い生産性の維持・拡大、社員の心身充実及び能力發揮ができる業務環境の創出を目的としてきました。2009年度以降は「休日取得」を重点課題とし、現在に至るまで活動が継続しています。

2017年度は『Move On Step!! もう一歩踏み込んで「働き方改革」を推進しよう』をスローガンとして掲げました。従来の活動からさらに一歩踏み込み、各職場が抱える課題に対して実効性のある施策を検討・実施することを目標としました。また、グループ横断の活動として、「グループ統一早帰りデー」を7月・11月の2回実施しました。

2018年度は、長谷工グループの「働き方改革ブランドデザイン」を策定するために、MOST委員会が中心となって議論が進められています。

