



# 働いていたい場所

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。

関連する  
SDGs  
目標



## 『働いていたい場所』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。

### 女性の活躍推進

長谷工グループでは、性別によらず全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、建設業界に従事する女性は多いとは言えず、長谷工グループにおいても女性人数は少ないのが現状です。2014年より、グ

ループ会社ごとに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、グループ全社で、女性が活躍できる環境づくりを進めていきます。

### 「女性活躍推進プロジェクト」発足

2017年4月に「一般事業主行動計画」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。

### 「女性活躍推進プロジェクト(幹部編)」の開催

女性が活躍できる環境づくりが企業価値の向上につながると捉え、女性の声を経営に直接反映することを目的として2018年より「女性活躍推進プロジェクト(幹部編)」をスタートしました。本プロジェクトは長谷工グループの部長以上の女性社員31名で構成され、グループワークを通じて女性の視点を活かした改革についての企画・意見を取り纏め、経営者へ答申します。



「女性活躍推進プロジェクト(幹部編)」第1回開催の様子

### 「ハセジョ」の活躍支援

長谷工グループでは、事業企画、開発推進、設計、施工、販売、流通仲介、賃貸、インテリア内装、管理などマンションライフに関わるすべてのフィールドで活躍する長谷工の女性社員を「ハセジョ」と命名しました。「ハセジョ工事チーム」が活躍している建設作業所では、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。



女性所員専用休憩所・更衣室

### 「女性所員研修会」の開催

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建設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。



建設作業所見学



女性所員研修会の様子



## 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の動向、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います(2019年3月31日現在、142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5,500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127名の障がい者が活躍しています。(2019年6月1日時点)

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。

## 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・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おり、今後も現地雇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。



ハワイでの打合せの様子



ベトナム建設作業所での安全朝礼の様子

## 多様な働き方を支えるサービスの提供

### 交流型レンタルオフィス事業

昨今、働き方を見直す動きが活発となり、会社以外の場所で働けるレンタルオフィスやコワーキングスペースの需要が高まっています。長谷工グループでは、マンション管理で培ってきたコミュニティづくりのノウハウをビジネスに活用した交流型レンタルオフィス「ビステーション」を運用し、多様化する働き方を支援するサービスを展開しています。「人とビジネスをつなぐ、学ぶ、共有する」をコンセプトにビジネス拠点の提供とコミュニティ形成の支援を行う場として、現在、長谷工コミュニティが運営する「ビステーション新橋」、長谷工コミュニティ九州が運営する「ビステーション福岡天神」の二拠点が稼働しています。



ラウンジ・コワーキングスペース  
(ビステーション福岡天神)

## 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、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ています。2018年7月に「働き方改革」関連法が成立したことも踏まえ、今後も積極的に取り組みを進めていく考えです。

### 建設作業所土曜日一斉閉所

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、2019年度末までに4週6閉所以上、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、2006年からは年間5日間の土曜日一斉閉所に取り組んできました。2018年度は5日実施し、東京で90.4%、関西で82.4%を実現しました。建設業界の課題解決に向け引き続き取り組んでいきます。

### 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。

### 2018年度の取り組み

2018年度は「業務効率化・生産性向上」に取り組み、実感できる働き方改革を!!」をスローガンに掲げ、活動をスタートしました。各委員会の活動の成果として、RPAの導入や仮想デスクトップの試行、業種の特性にあわせた時差出勤制度など様々な施策を実施しました。また、PCシャットダウンシステムはグループ内の各会社で水平展開が進み、業務に関する上司・部下間のコミュニケーション促進と時間効率意識の向上に寄与しています。各委員会を中心とした活動以外にも、年2回のグループ統一早帰りデー実施や、各委員会の活動状況の紹介、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跨る活動も行っています。

### 時間外勤務の実態把握について

2018年10月より出勤簿システムを更新し、今まで以上に時間外勤務の実態を把握しやすい仕組みを整えました。

2018年度は月平均31.8時間の時間外勤務が発生していますが、MOST活動における業務効率化・生産性向上に関する施策の実施によって改善を図り、法令遵守はもとより、時間外勤務の縮減を図っていきます。