



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。

社員インタビュー

長谷工グループでは、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。



長谷工コーポレーション
都市開発事業部営業開発2部
部長
樋口 厚子

女性活躍の土壌を整え、 キャリアアップへの道を

マンション工事を主体に物流倉庫他住宅以外の工事などの営業を担当しています。出産や育児などライフイベントの変化に対応する制度は揃っていますが、それを利用しながらキャリアアップしていくには、まだ途上かと感じています。働く本人の意識改革、そして会社が本気でサポートしていく環境が必要だと考えています。出産や育児でのキャリアの一時中断・業務時間縮小を本人も会社も前向きに捉え、その状況下においても、仕事ぶりでしっかりと評価される環境づくりがモチベーションの向上には必要です。たとえ細くても、その継続によりキャリアアップへの道に必ず繋がると思います。

居住者様からの「ありがとう」を励みに 現場でのキャリアを積み上げる

結婚を機に退職し子育ても少し落ち着いた頃、第二の仕事は長く勤務できるものにしたいと考え入社して早25年。ライフマネージャーとしてマンションの窓口受付・点検・立会・報告・清掃等を行っています。ある時、トイレ扉レバーハンドルの小さなネジが無くなったという居住者様が、量販店でも取り扱いが無く大変お困りでしたので施工したグループ会社へ問い合わせたところ、担当者が小さなネジを無償で送ってくれました。施工・管理・アフターサービスが長谷工グループで本当に良かったと居住者様に喜んで頂くため、ますます頑張ろうと決意した出来事でした。



長谷工コミュニティ
鎌倉グランマークス
統括ライフマネージャー
菊地 由美子



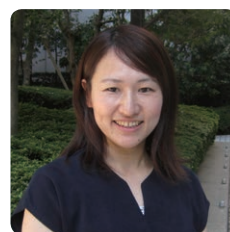
HASEKO (Hawaii), Inc.
Project Manager
Daniel Lum

長谷工グループの一員として ハワイに住む人々が故郷と呼べる地域づくりを

長谷工ハワイには財務アナリストとして入社し、さまざまな業務を担当しました。去年はプロジェクトマネージャーに昇格し、新規プロジェクトの取得におけるデューデリジェンスとエヴァ・プロジェクト内の用地売却において経営陣を支援する役割を積極的に担うようになりました。ハワイでは、厳しい法規制や許認可に時間を要するなど開発は非常に困難な状況であり、将来を予測することは非常に難しいのですが、長谷工グループと一緒に成長し、ハワイに住む人々が故郷と呼べる地域づくりに向けて積極的に取り組んでいきたいと考えています。

職場の仲間同士でフォローし合い、 女性の働きやすい環境で成果を出す

私の在籍する営業促進部は、住宅購入を検討されているお客様に物件のご紹介等をさせていただいており、私を含め産休・育休を経て働いている社員が多数います。私自身、時短勤務を利用し、時間的制約がある中でも責任ある仕事を任されていますし、予定外の業務が入ったとしても仲間フォローしてもらい、分担して業務に取り組める環境ができています。育児をしながら働くことは、制度の利用ができる社内の環境づくりと家族の協力が必須で、現在の環境に感謝しつつ、今後も女性視点を活かし、自身の経験を交えながらお客様に様々なことを提案していきたいと考えています。



長谷工アーベスト
販売企画部門営業促進部
小島 明佳

労働環境・安全衛生

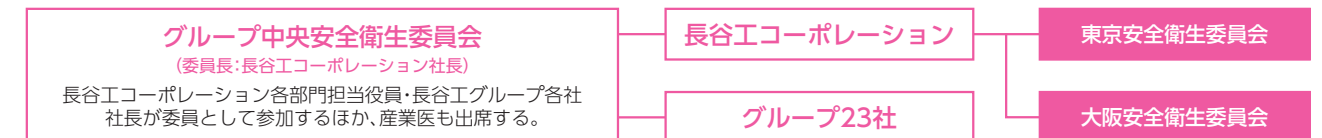
安全で衛生的な労働環境の実現に向けて

安全衛生推進体制

長谷工グループでは、グループ中央安全衛生委員会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も実施しており、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。

2018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、建設作業所では「働き方改革」の一環である長時間労働改善に向けて、一層の休日取得促進を図りました。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。

長谷工グループの労働安全衛生推進体制



安全意識の啓発活動

長谷工グループでは毎年「安全衛生管理基本方針」を全社で定め、社員・協力会社の意識啓発を進めています。

労災事故目標「ゼロ」を実現するためには、社員一人ひとりが日常業務の中で安全を意識し行動する必要があり、社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しています。

また、各作業所においては、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定めて活動を行っています。

作業所における労災事故撲滅を目指し、長谷工コーポレーション・長谷工リフォームでは、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、

2018年度は計9回206名が受講。累計で実施回数は155回、受講者数は5,329名となりました。

また、新入社員導入研修時には合同で「安全体感講習」を作業所で実施し、2018年度は長谷工コーポレーションから43名、長谷工リフォームから12名が参加しました。

長谷工コーポレーションでは定期的(11回/年 1月を除く毎月実施)に各建設作業所の安全パトロールを実施しており、それにより安全管理に努めています。



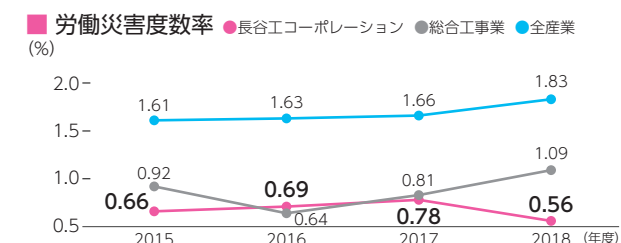
「安全体感教育」の高所危険体感



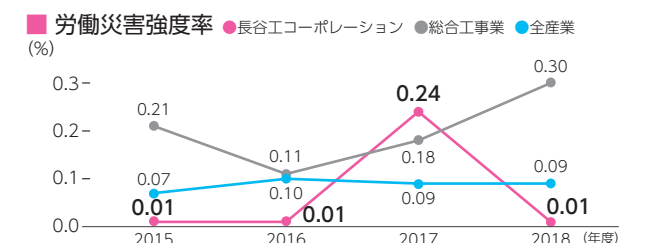
長谷工コーポレーション・長谷工リフォーム合同の「安全体感講習」

2018年度に発生した労災事故とその対応

2018年度は、死亡・重大事故災害「ゼロ」を目標に掲げておりましたが、長谷工リフォーム工事作業所にて、死亡事故が1件発生しました。2019年度も引き続き、死亡・重大災害「ゼロ」を目標として、再発防止策を徹底していきます。



度数率:100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。
【算出方法】度数率=(労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数)×1,000,000



強度率:1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。
【算出方法】強度率=(延べ労働損失日数/延べ実労働時間数)×1,000