

健康経営の推進

社員の健康に関する基本的な考え方

長谷工グループでは、2008年より「役職員の健康なくして成果なし」をスローガンに「健康HASEKO元気PLAN」を推進し、役職員の心身の健康づくりを支援しています。

グループとしての健康への思いと方向性を示すために、2017年9月に「長谷工グループ健康宣言」を発信し、健康に対する会社方針を改めて内外に示しました。

長谷工グループ健康宣言

私たち長谷工グループは、「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という企業理念を具現化していくために、もっとも大切な経営資源である全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより活力を持って働くことのできるグループを目指して健康宣言します。

- 健康への支援** 会社は、社員の健康保持・増進に積極的に取り組み、社員の健康づくりを支援します。
- 健康への責務** 社員は自らの健康に責任を持ち、行動と努力を続けていくものとします。
- 健康な未来へ** 自分たちの未来は自分たちの手で切り拓いていくものです。長谷工グループの未来をつないでいくために、健康第一を念頭に、力をあわせて頑張っていきましょう。

2017年9月15日

株式会社長谷工コーポレーション 代表取締役社長 辻 範明

健康経営推進体制

長谷工グループ健康宣言のもと、2018年度より「長谷工グループ健康経営推進委員会(委員長:長谷工コーポレーション社長、委員:事務局長、各グループ会社の社長・産業医・労働組合、長谷工ウェルセンター・福利厚生部・健康保険組合等)」を設置し、社員の健康保持・増進に関する全社方針・目標・計画・進捗に関する意思決定・情報共有を行っています。

健康の維持・増進

フィジカル

グループ社員の健康管理と疾病予防の拠点である企業内診療所「HASEKO CLINIC」が中心となって、健康診断や外来を通じて病気の早期発見に努めています。

定期的な健康診断を全社員に実施しているほか、健康セミナー(糖尿改善・禁煙等)を開催し、健康増進を図っています。また、社員の健康づくりへの関心を高める施策として、一部社員はPET-CT検査、レディースドックを受診することができます。

メンタル

ストレスチェックをはじめ、カウンセリングから復職支援まで、心の健康を保つためのケア体制と、発症してしまった場合のバックアップ体制を整えています。

具体的には、外部専門機関のカウンセリングによる「セルフケア」、管理者向けの定期的な講習で部下のメンタル疾患予防の教育・啓発を行う「ラインケア」、産業医・人事部門を含めたサポートチームで会社として復職を全面的にバックアップする「復職支援プログラム」を整備しています。

リフレッシュ

心身の健康を維持するためには、趣味や仲間を広げ、リフレッシュする機会も大切だと考えています。その為、直営保養所を運営するほか、契約保養所・リゾートマンションを社員に紹介し、活用を促しています。また、「長谷工クラブ」「みんなのイベント」では、体育・文化活動を通じたリフレッシュの機会を提供しています。

「ホワイト500」に認定

長谷工コーポレーションとその関係会社は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2019(大規模法人部門)」(通称:ホワイト500)に認定されました。



人材育成・技術継承

人材の育成

グループ教育方針

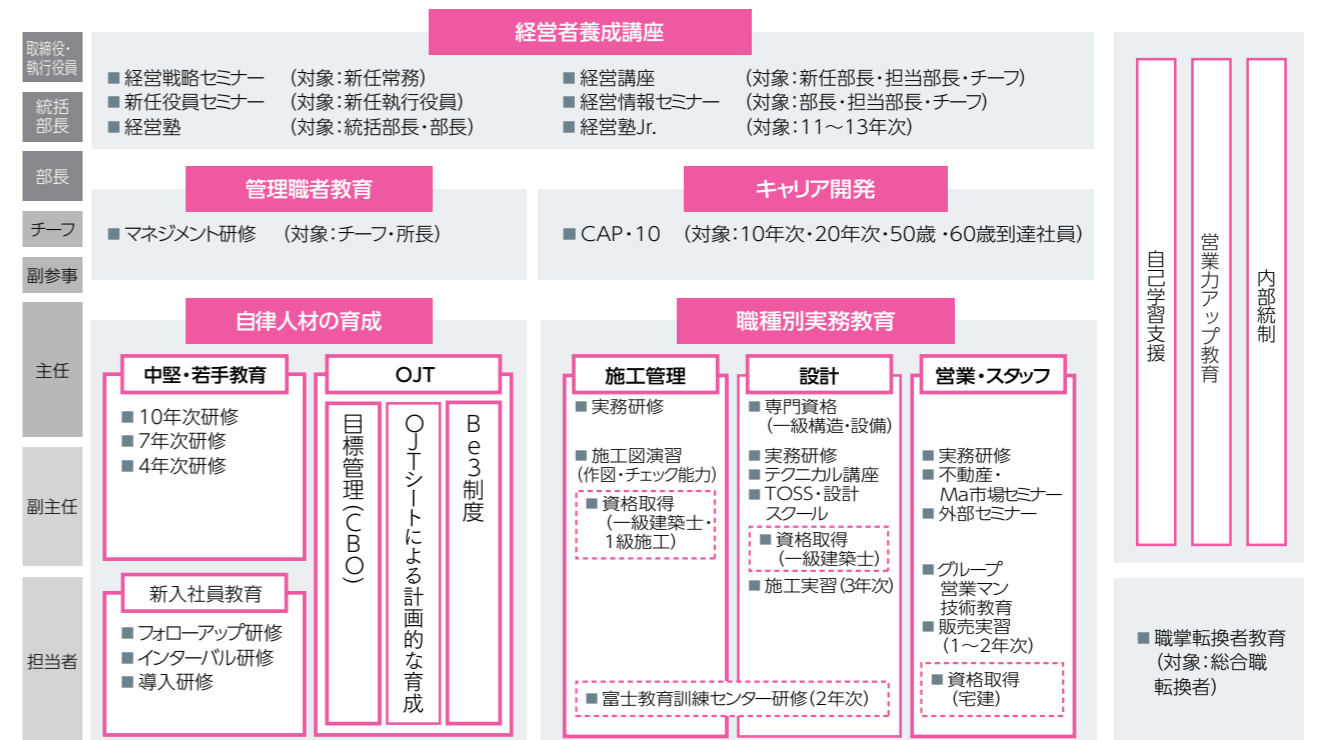
事業環境が目まぐるしく変化の中で企業が継続的に発展するためには、社員一人ひとりが当事者意識を持ち、自律的に行動できるようになることが重要であると長谷工グループでは考えています。

2017年より新たな「グループ人事3カ年計画」がスタートし、2018年度重点施策として「自律人材の育成」「管理職教育の強化」「職種別実務教育の強化」「経営者養成講座の有効性向上」「新入社員教育の強化」を掲げました。

一人ひとりがそれぞれのステージで自ら考えて行動し、未来を切り拓いていけるよう、継続的に教育の充実を図っていきます。

長谷工コーポレーション教育体系

階層別、職種別の研修や、資格取得支援など、幅広い研修を実施しています。2018年度の全従業員の研修総受講時間は110,291時間です。



自己学習支援
営業力アップ教育
内部統制
職掌転換者教育(対象:総合職転換者)

自律人材の育成

新入社員から10年目までを対象に自律人材の育成プログラムを導入しています。1年目には4月の導入研修、7月のインターバル研修、1月のフォローアップ研修を通し、社会人としての意識・スキルを習得します。なお、9年目までを3年ごとの3ステージに分け、「当事者意識」「周囲を巻き込み推進する力」「リーダーシップ・課題解決力」をテーマに研修を実施しています。研修後に目標設定シート(OJTシート)を作成し、1年間を通し対象者と上司がコミュニケーションをとりながら、PDCAを行うことで成長を促します。

キャリア開発

社員一人ひとりがキャリアプランを策定・進捗確認を行う取り組みとして「CAP・10(キャップ・テン)」を実施しています。10年次、20年次、50歳・60歳到達社員を対象として10年に一度の節目に上司・部下双方の対話を通し、キャリアビジョンの共有を行います。キャリアの方向性とそのための力量を磨いていくための手段を組み立てます。