

# 働いてみたい場所

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



詳細はWEBへ  
<https://www.haseko.co.jp/hc/csr/employee/>

## 『働いてみたい場所』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く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、性別、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。

### 働きやすい環境づくり

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、過重労働の防止に努めるとともに、働きやすい環境づくりを目指した活動を推進しています。

#### ■ グループ全体での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ので、効果の高い施策は隨時水平展開され、グループ全体の職場環境の改善にもつながっています。

#### 2020年度の取り組み

2020年度は「気づき」を実践、今こそ働き方に変革を!』をスローガンに掲げ、活動をスタートしました。新型コロナウイルスが猛威を振るう中、社員の安全確保と事業継続を両立すべく、在宅勤務やモバイル勤務、時差出勤を駆使して出社率を抑制しつつも、生産性を維持・向上していく為の施策検討を進めました。

具体的な活動成果として、WEB会議の浸透・展開や、決裁や捺印等の電子化、会議資料等のペーパーレス化に関する施策、在宅勤務やモバイル勤務の環境整備が数多く実施されました。各委員会を中心とした活動以外にも、年2回のグループ統一ノーリー残業データや部門毎に実施する部門早帰リーダー、各委員会の活動内容の共有・水平展開、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亘る活動を行いました。



「グループ統一ノーリー残業データ」啓発ポスター  
月1回「MOStレポート」を発行

#### ■ 建設作業所4週8閉所の実現

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、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し、2018年度より4週6閉所の実施を推進してきましたが、2020年度からは4週8閉所の実現に向けて、年間104日の指定閉所日を設けることで閉所率100%の実現を目指しています。

