

信頼される組織風土

よりよい住まいづくりを実践していくためには、長谷工グループの組織が確固たる基盤を持ち、ステークホルダーの信頼に足るものでなければなりません。

そのためのマネジメントを強化するとともに、社会貢献の領域にも積極的に取り組みます。

[詳細はこちら▶](#)

[ESGデータ▶](#)

『信頼される組織風土』に関連するマテリアリティ

ガバナンス・リスクマネジメント

経営における透明性の確保に努めるとともに、企業価値の維持・向上に向け、事業に関連する内外の様々なリスクを適切に管理しています。

人権の尊重

サプライチェーンを構成する取引先とも協力し、人権への負の影響を最小化し、人権尊重の責任を全うします。

サプライチェーン・マネジメント

サステナブルな社会を継続するために、サプライチェーン全体でのCSRの取り組みを主導しています。

情報開示とエンゲージメント

企業活動を進める上で、自らの事業・社会活動を幅広く開示、対話を深めることで、ステークホルダーとの信頼関係を構築します。

ガバナンス・リスクマネジメント

長谷工グループの企業活動を支える基盤として、コーポレート・ガバナンスやコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、お客さま本位の事業活動を通じて社会に貢献し、信頼を得ることを経営の基本方針としています。また、長期安定的に企業価値を最大化し株主の皆様の利益を確保するためには、経営における透明性と客観性の確保は不可欠であることから、コーポレート・ガバナンスの強化を

経営の最重要課題の一つと位置付けています。

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、「コーポレートガバナンス基本方針」を策定し、当社ウェブサイトにて公表しています。

会社の機関

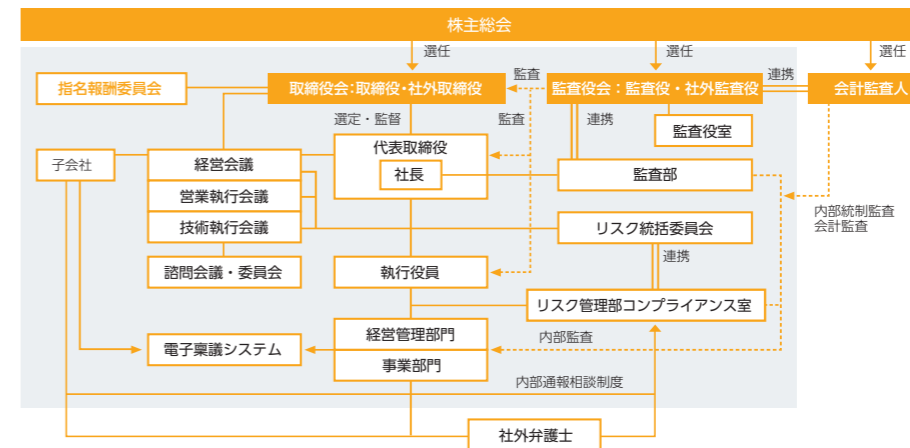
[詳細はこちら▶](#)

当社は、会社の機関として監査役制度を採用しています。当社の取締役会は、各事業部門における専門的知識と経験を備えた取締役が、経営の意思決定と他の取締役の職務執行の監督を行い、経営の監視機能の面は、客観的、中立の経営監視の機能として、過半数の社外監査役を含む監査役会による監査が実施される体制をとっています。その上で、2016年6月より、豊富な経験と実績を持つ社外取締役を3分の1以上選任することにより、適切な意見や助言を受けて、取締役会における議論をさらに活性化させ、あわせて経営の監視機能を高めることとしており、取締役会の運営と経営の監視機能の面のバ

ランスを踏まえた当社として最適な体制の構築を目指して取り組んでいます。社内取締役ならびに社外取締役のうち、それぞれ1名ずつ女性を選任しており、引き続き、取締役会の多様性確保に努めていきます。

取締役会から授権された一定事項の意思決定については、取締役の参加を一定限度にとどめた経営会議、営業執行会議及び技術執行会議で行うことで、意思決定とそれらを監督する機能の役割を分け、各取締役が他の取締役の職務執行の監督を行える体制をとっています。さらに、重要な取締役会決議事項についての事前審議機能についても、経営会議が担っています。

会社の機関・内部統制の関係図



取締役会の実効性分析評価

2023年度の取締役会の実効性について、「コーポレートガバナンス基本方針」に則り、分析・評価を行った結果、当社取締役会では建設的で活発な議論が行われており、実効性が十分に確保されていることを確認しています。なお、分析・評価の概要及び結果は以下の通りです。

評価方法

全取締役および監査役に対して取締役会の実効性に関するアンケートを実施し、その結果と2023年度の取締役会運営についての事務局からの報告を踏まえた上で、2024年4月の取締役会にて、監査役会及び各取締役からの意見表明に基づき審議し、取締役会全体の実効性を分析・評価しました。

評価項目

①機関設計・構成	人数、独立社外取締役の割合、多様性、開催頻度、所要時間
②運営	付議事項の数・内容、付議資料の質・量、事前配布の時期、事前説明の質
③審議・機能	会議における建設的な議論・多角的な検討、気風、自身の役割・責務
④PDCA	指摘事項への対処、決議後の結果報告、改善への取り組み

評価結果と今後の対応

2023年度の実効性に関するアンケート並びに取締役会での審議にて、取締役会の実効性に関して以下の内容を確認しています。

①評価結果

取締役会は中期経営計画の4年目として、経営計画の目標達成に向けて、具体的な事業課題に加え、社会を取り巻く様々な環境変化に対応すべく活発な議論を遂行

リスクの高い案件については複数回の議論にて方針を決定するなど、活発な審議を履行

重要案件等については、事前に取締役会とは別に意見交換の場を設けることで、多角的な議論を実施

将来を見据えたDXに関する取り組みについても定期的に報告がなされ、有意義な意見交換を実施

社会を取り巻く環境変化への対応として、CSRの取組方針、気候変動対応、人権方針、ハラスメント等に対し、より高いレベルに達するべく活発な議論を遂行

以上の分析・評価の結果、実効性が十分に確保されていることを確認しています。

②今後の対応

取締役会の実効性の更なる向上のため、中期経営計画で掲げた重点戦略に対し、中長期的な視点から取締役会での議論の活性化に努めていきます。

監査の状況

[詳細はこちら▶](#)

監査役監査の状況

当社は監査役会設置会社であり、監査役会は常勤監査役2名、社外監査役3名の5名で構成され、月1回及び必要に応じて臨時に開催しています。

常勤監査役2名は相互に連携し、経営会議・営業執行会議・技術執行会議・リスク統括委員会その他の重要な会議への出席、内部監査への立会い、必要に応じて取締役その他役員への業務執行状況のヒアリング、稟議書・議事録・会議資料・報告書の閲覧等を通じて、内部統制システムも含めた監査活動を行っています。またグループ監査役連絡会を開催し、グループ会社の監査役との連携を図っています。

会計監査においては、監査役全員で会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人との会合をもち、会計監査計画の説明、四半期レビュー報告、会計監査報告を受けるほか、必要に応じて常勤監査役が、経理部門、会計監査人からヒアリングを行っています。

内部監査の状況

内部監査については、監査部10名体制のもと、監査部により情報管理・リスク管理などに関する内部監査及び財務報告に係る内部統制の評価を実施しています。会計監査において内部統制上の課題が発見された場合には、その情報が都度各部門に伝えられ改善が検討されると同時に、内部統制評価の一環として監査部も当該情報を入手し、各部にフィードバック及び各部の改善状況についてのモニタリングを行い、その状況について社長、取締役会、監査役及び会計監査人に報告しています。

また、監査役監査との役割調整及び整合性を図るため監査役に対して適宜状況報告を行いながら活動を行っており、監査役は内部監査への立会い、内部監査結果の報告を受けるほか、社内の状況に関する情報交換を適宜実施しています。

役員一覧 社外役員の独立性要件

取締役・監査役一覧については、企業情報 > 役員一覧をご覧ください。[詳細はこちら▶](#)
 社外役員の独立性要件については、コーポレートガバナンス基本方針別紙をご参照ください。[詳細はこちら▶](#)

取締役のスキル・マトリックス

氏名	役職	企業経営 経営戦略	財務会計	法務 リスク 管理	海外事業	建設設計	営業 不動産	都市開発	技術 DX	ESG サステナ ビリティ
辻 範明	取締役会長	●		●			●	●		●
池上 一夫	代表取締役社長	●		●		●			●	●
楢岡 祥之	取締役 副社長執行役員	●	●		●				●	
三森 国吉	取締役 専務執行役員	●				●			●	
熊野 聡	代表取締役 専務執行役員	●		●			●	●		●
山口 徹	取締役 専務執行役員	●					●	●		
吉村 直子	取締役 執行役員	●								●
一村 一彦	社外取締役	●	●	●				●		●
長崎 真美	社外取締役		●	●						●
小椋 敏勝	社外取締役	●	●	●					●	●
藤井 晋介	社外取締役	●	●	●	●					●
伊澤 透	社外取締役	●		●		●	●	●		

役員報酬

[詳細はこちら▶](#)

コーポレートガバナンス基本方針において取締役の報酬に関する基本方針を定めています。2021年3月の取締役会において、コーポレートガバナンス基本方針の改訂案を決議しており、取締役の報酬は、コーポレートガバナンス基本方針に基づき、全ての独立社外取締役及びその同数以下の代表取締役等にて構成される指名報酬委員会での協議を踏

まえ、社長が取締役の報酬支給基準を作成し、取締役会の決議によって決定することとしています。

2023年度における指名報酬委員会は4回開催され、メンバーである社内取締役2名、社外取締役5名の全員が出席しております。

コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的な考え方・方針

[詳細はこちら▶](#)

当社は、企業の存立と継続のためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと「長谷工グループ行動規範」を策定し、全ての取締役、執行役員及び使用人が、国内外問わず、法令・定款の遵守はもとより、社会規範を

尊重し、社会人としての良識と責任をもって行動するべく社会から信頼される経営体制の確立に努めています。

また、行動規範は定期的に必要性・有効性を確認した上で、適宜見直し・改定を行っています。

コンプライアンス推進体制

行動規範の浸透を図りコンプライアンスの推進を担う部署として、リスク管理部にコンプライアンス室を設置し、当社グループのコンプライアンスの向上に取り組んでいます。

また、社長直轄の監査部が内部監査に関する社内規程に従い、当社グループ各部門における諸活動が法令、定款、会社の規程・方針等に適合し、妥当であるものかどうかを検討・評価し、その結果に基づき改善を行っています。

なお、行動規範に違反する行為により重大な影響が生じる

懸念が発生した場合には、社長に報告するとともに、各部門・グループ各社のリスク管理担当役員が調査に当たり、必要に応じ、当該担当役員または当社社長を委員長とする「コンプライアンス対策委員会」を招集して、経緯確認、原因分析、是正措置、類似事例の有無の調査、再発防止策策定、社内・グループ内への展開等により問題解決に当たることとしています。

※ 「リスク管理・コンプライアンス体制」については下記記載の「リスク管理・コンプライアンス体制図」をご覧ください。

内部通報相談制度

長谷工グループでは、公益通報者保護法ならびに関連法規に則り「長谷工グループ内部通報相談制度運用規程」を定め、従業員からの公益通報、ハラスメント及びコンプライアンス全般(汚職・贈賄などによる腐敗防止を含む)に関する相談等を受け付ける通報相談窓口を、リスク管理部コンプライアンス室及び社外窓口として法律事務所に設置しています。また、通報相談

者の匿名性への配慮も含め、通報相談者の保護体制を構築し、社員が通報相談しやすい環境を整備することにより、不正行為等の早期発見・早期是正に努めています。

なお、内部通報相談窓口の受付及びその対応状況については、代表取締役、社外取締役、監査役へ定期報告を行っております。

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方・方針

[詳細はこちら▶](#)

長谷工グループでは、企業価値の維持・増大に向けて、事業に関連する内外の様々なリスクを適切に管理するため、「長谷工グループリスク管理方針」を定めています。

この方針を実行するため、リスク管理体制を整備し、方針に基づくルールや施策を長谷工グループ全役職員に周知・徹底しています。

リスク管理体制

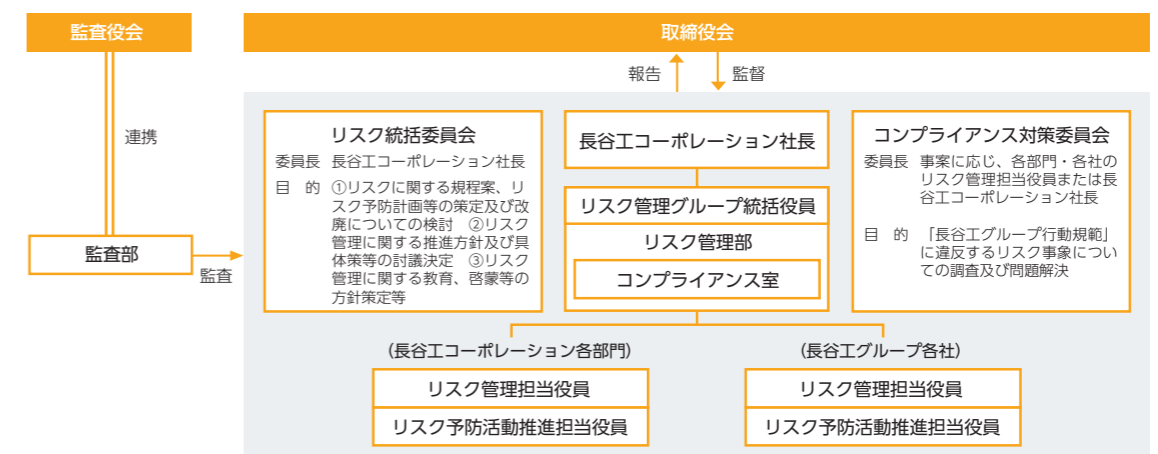
[詳細はこちら▶](#)

長谷工グループでは、「長谷工グループリスク管理方針」を実行するため、最高責任者を長谷工コーポレーション社長としたリスク管理体制を運用しています。長谷工グループ全体のリスク予防、危機対応等のリスク管理全般に関する責任者としてリスク管理グループ統括役員を任命し、長谷工コーポレーション各事業部門・グループ各社のリスク管理の指揮をとる責任者として、リスク管理担当役員も任命しています。また、長谷工グループ全体のリスク管理推進策の策定、推進に対する

助言、推進状況の確認等を行うリスク管理部をグループ各社に設置しています。

長谷工コーポレーション社長を委員長とする「リスク統括委員会」を設置し、四半期に一回の開催に加えて、重大リスク発生時には必要に応じて臨時で開催し、リスクの横断的な収集、分析、評価、対応を行っています。「リスク統括委員会」での討議内容は必要に応じて取締役会に報告し、リスク管理体制の運用状況及びその実効性を評価・監督しています。

リスク管理・コンプライアンス体制図



事業継続計画 (BCP)

詳細はこちら▶

長谷工グループでは、大震災その他自然災害発生時のグループ各社の重要業務を明確にし、提供する“住まい”の安全確保とともに、業務が中断しないこと、中断しても可能な限り短い期間で再開することができる仕組み、また、従業員とその家族の安全を

確保した上で、事務所や作業を速やかに保全し、復旧活動・復旧支援に携わる従業員が自律的に行動することができる仕組みを構築することを目的として、「事業継続計画」を定めています。

人権の尊重

人権に関する基本的な考え方

詳細はこちら▶

長谷工グループでは、「長谷工グループ行動規範」の中で「人権の尊重」を明文化しています。また、人権尊重を図る取り組みを深化させるため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、2022年1月に「長谷工グループ人権方針」を策定しました。グループの社員一人ひとりが人権に対して理

解を深め、常に高い意識を持って業務にあたることのできるよう、グループ内での浸透を図るとともに、協力会社等のサプライチェーンに対しても、人権を尊重した事業活動を要請しています。また、人権デュー・ディリジェンスの取り組み等を通じて、人権に配慮した経営に努めていきます。

人権デュー・ディリジェンス (人権DD) の取り組み状況

「長谷工グループ人権方針」の策定に伴い、現在、人権DDの取り組みを進めています。具体的には、経営管理部門及び協力会社との窓口である建設部門にて「人権ワーキンググループ(以下、人権WG)」を組成し、長谷工グループの事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、深刻度と発生可能性の観点から評価を行った上で、関連する部門やグループ会社の対応状況等の確認を行い、対応が必要な人権課題を特定しました。

なお、2024年2月には、人権課題の特定以降に実施した

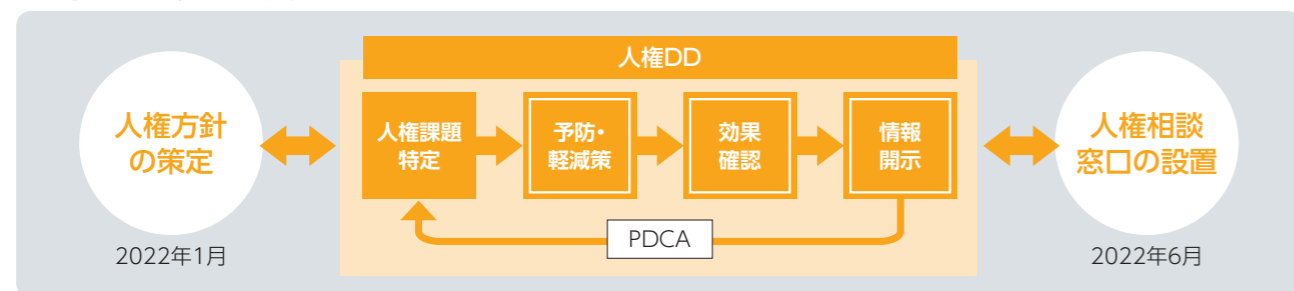
予防・軽減策の状況や、事業内容・事業環境の変化等を踏まえ、人権WGにおいて、人権課題見直しの可否を検討しましたが、見直しは不要と判断しております。

対応状況については、取締役会まで報告を行ってまいります。今後、継続的に実施していく人権DDの状況等については、「サステナビリティ委員会」に報告し、レビューを受けています(サステナビリティ委員会での審議・報告事項については、取締役会に報告され監督される体制となっております。特に重要な事項については取締役会に付議し審議の上決定しています)。

特定した人権課題

人権課題	主なリスク
サプライチェーン上流の人権課題	・木材伐採現場等、建設資材生産の上流における労働問題や地域住民の生活環境への影響
強制労働・児童労働	・建設現場やサービス提供現場における協力会社の外国人技能実習生や若年労働者に関わる労働問題
労働安全衛生	・建設現場やサービス提供現場における従業員(自社及び協力会社)の生命や健康に関わる事故
雇用・労働条件	・長時間労働 ・協力会社の雇用・労働条件
ハラスメント・差別	・自社内または自社・協力会社間で発生するハラスメント ・サービス提供現場における、お客様への／お客様からのハラスメント
地域コミュニティへの影響	・建設現場の近隣にお住まいの方の生活環境への影響
お客様の安全安心	・介護現場やお客様の居住空間におけるサービス提供時の事故 ・お客様の個人情報・プライバシー

人権尊重の取り組みの全体像



「Myじんけん宣言」の表明

長谷工コーポレーションは、法務省が推進する「Myじんけん宣言」の趣旨に賛同し、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指し、「Myじんけん宣言」を通じて、人権を尊重した事業活動を行うことを表明しました。この宣言は、人権ライブラリー「Myじんけん宣言」のホームページにも公開されています。



予防・軽減策の検討・実施

特定した人権課題の多くは、従来から展開している「リスク予防活動」の中で、「全社共通リスク」あるいは「部門固有リスク」として認識し対策を講じてきているものです。このため、2023年度の「リスク予防活動」では、特定した人権課題の周知を図るとともに、各部署が洗い出したリスクのうち人権課題に該当するものを特定することにより、自部署に潜在的に存在する人権課題を各部署において確認する

作業を実施しました。今後、確認結果を元に、追加対策の要否について検討していく方針です。

一方、特定した人権課題の一部には、従来はグループの課題としての認識が薄く、実態が十分に把握できていないものがあります。このため、こうした人権課題への対応としては、まず、実態を把握すべく、協力会社に対して、2023年7月～8月に、以下のアンケートを実施しました。

協力会社に対するアンケートの概要

	木材調達に関するアンケート	外国人技能実習生に関するアンケート
対象*	建栄会、建翔会、親和会、住優会の会員のうち、木材の調達に関係する会社	建栄会、建翔会、親和会、住優会、輝翔会の会員全社
目的・内容	現状把握のため、回答会社における木材調達の持続可能性に関する課題認識状況、木材のトレーサビリティの状況、認証材や国産材の取扱い状況等を確認	問題の有無を確認するため、回答会社およびその協力会社における外国人技能実習生等の雇用・労働・生活環境につき確認(併せて、関連する法令上の留意事項を周知)
結果・対応	現状把握という目的は達成。今後、当該結果を踏まえ、更なる詳細の確認及び対応の検討を進めていく。	協力会社各社において、概ね適切な対応が行われていることを確認。今後も、継続的に状況の確認を実施していく。

※ 各会は、以下のグループ会社の協力会社の組織。
◆建栄会：長谷工コーポレーション ◆建翔会：不二建設 ◆親和会：細田工務店 ◆住優会：長谷工リフォーム ◆輝翔会：長谷工コミュニティ

人権に関する相談の受付・処理体制

人権相談窓口

長谷工コーポレーションのホームページに「人権相談窓口」を設置。グループの企業活動に伴う人権侵害の懸念などについての相談を受け付けています。一般の方も利用することができ、受け付けた案件については機密性・匿名性に配慮して対応しています。

内部通報相談制度

長谷工グループでは、公益通報者保護法や関連法規に則って

「長谷工グループ内部通報相談制度運用規程」を定め、全役員、全事業所における労働提供者を対象とした内部通報制度を導入しています。社内窓口をリスク管理部コンプライアンス室に、社外窓口を法律事務所に設置し、法令違反行為だけでなく、社内ルール違反やハラスメント、コンプライアンス全般に関する相談などを受け付けています。通報相談者の匿名性に配慮するなど、保護体制も構築し、通報相談しやすい環境を整えることによって、不正行為などの早期発見・早期是正に努めています。

サプライチェーン・マネジメント

長谷工グループCSR調達ガイドライン

詳細はこちら▶

サプライチェーン全体で社会的責任を果たすため、2021年10月に「長谷工グループCSR調達ガイドライン」を策定しました。グループ各社が資材や労務の調達を行う際に本ガイドラインを遵守するとともに、取引先(サプライヤーに限らず、請負業者、代理業者等、全ての取引先を含みます)にも本ガイドラインを遵守した事業活動をお願いすることにより、社会の要請に応えていきます。なお、主要取引先については、本ガイドラインに対する同意書を取得しています。

また、それ以外の取引先も含めて、本ガイドラインの遵守要請を明確化するため、取引に関する契約書への条項追加に取り組んでいるところです。

なお、取引先における「長谷工グループCSR調達ガイドライン」の遵守状況を確認するため2022年度から、自主点検によるアンケートを実施し、概ね適切な対応が行われていることを確認しています。

情報開示とエンゲージメント

株主・機関投資家・アナリストとの建設的な対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、社長自らが出席する決算説明会の開催をはじめ、株主・機関投資家・アナリストとの対話、各種の説明会などを積極的に行っています。

また当社ウェブサイトでは、決算説明資料・統合報告書等の開示資料を英語版も含めて掲載するなど、適時かつ公平な情報開示を行っています。

2023年度の主なIR活動

項目	回数	内容
決算説明会	2	トップマネジメントが出席する決算説明会を年2回(5月/11月)実施
決算発表後ネットカンファレンス	4	四半期の決算発表日当日に年4回(5月/8月/11月/2月)実施
機関投資家面談	213	個別面談・電話取材・スモールミーティングなどを通じて、のべ213社の国内外機関投資家やセルサイド・アナリストとの面談を実施
マンション市場説明会	2	年2回(9月/3月)実施

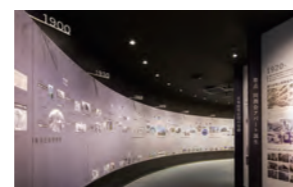
長谷工マンションミュージアムにおけるコミュニケーション

長谷工マンションミュージアムは、長谷工グループの創業80周年記念事業の一環として、2018年に東京都多摩市にオープンしました。

集合住宅の歴史や間取りの移り変わり、マンションの設計・施工や修繕・建替えなど、マンションのあらゆることを「見て、触れて、感じて、学べる」日本で初めてのマンションミュージアムです。

地域の皆様、取引先、国内外の住宅業界に従事する方など、様々な立場の方にご来館いただいています。また、新入社員やグループ会社の研修の他、外部からの研修目的の利用が広がっ

ており、2023年度は4,157名、累計で19,674名の方にご来館いただきました。



世界と日本の集合住宅の変遷を紹介する「集合住宅の歩み」ゾーン



マンション防災コーナー

[詳細はこちら▶](#)

社会貢献活動

2025年日本国際博覧会「いのちの未来」館にプラチナパートナーとして協賛

長谷工グループは、2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)でのテーマ事業「シグネチャーパビリオン」にて、石黒 浩テーマ事業プロデューサーがつくる「いのちの未来」館にプラチナパートナーとして協賛しています。また、長谷工コーポレーションが同館を設計協力・施工し、現物提供します。本パビリオンではテーマ事業名として「いのちを拡げる」を掲げ、50年後、1000年後のいのちの在り方を創造し、展示することで忘れがたいいのちの体験をお届けします。石黒プロデューサーが取り組まれている最先端のIT・ロボット技術を基にした人間と社会の新たな在り方「いのちの未来」を他の協賛企業とともに共創し、目指すべき人間とロボットが共存する未来社会の住環境・住まいをシグネチャーパビリオン「いのちの未来」館を通じて世界に発信していきます。

なお、設計については、石本建築事務所、設計協力 長谷工コーポレーション、施工については、長谷工グループの不二建設との共同施工(解体他、一部工事は除く)となります。



©FUTURE OF LIFE / EXPO2025

明日香村における企業版ふるさと納税の活用

長谷工コーポレーションでは、明日香村へ2018年度から「企業版ふるさと納税制度」を活用した寄付活動を行っています。

2023年度は、明日香村が推進する「世界遺産登録推進プロジェクト」に関わる事業として、①飛鳥ハーフマラソン事業、②閑散期誘客キャンペーン事業、③有害獣対策事業、④安全対策事業に活用されています。



「飛鳥ハーフマラソン2024」の様子

「湯川秀樹博士旧宅」を京都大学に寄付

長谷工コーポレーションは、日本初のノーベル物理学賞受賞者である湯川秀樹博士が晩年を過ごした京都・下鴨神社近くの旧宅を、博士の功績・足跡を後世に伝え、これからのわが国の科学・技術・芸術の発展、人材育成のための施設として有効に活用していきたいという国立大学法人京都大学(総長:湊 長博)の考えに賛同し、企業の社会的責任のもと本旧宅を取得し、2021年8月に京都大学へ寄付しました。

2023年より、改築設計を株式会社安藤忠雄建築研究所(同

社は設計を京都大学に寄付)、施工を弊社グループの細田工務店および京都において伝統的な和風建築物を手掛ける安井空工務店が担当し、後世に伝えていくための整備・改築工事に着手、2024年3月に工事を完了させ京都大学へ引き渡しました。博士とのゆかりを感じさせる部分などを残し、街の景観に寄与することも目指しました。今後は「京都大学下鴨休荘」として、大学への賓客の対応や教職員の教育・研究や会議の場として利用される予定です。



母屋から望む庭

©Shigeo Ogawa



ラウンジ

©Shigeo Ogawa

住まいの社会課題を明確化し改善に貢献する「ハウジングアンドコミュニティ財団」

[詳細はこちら▶](#)

1992年7月に長谷工コーポレーションが設立した(一財)ハウジングアンドコミュニティ財団(理事長:大栗育夫[長谷工コーポレーション相談役]、以下「当財団」)は、豊かな住環境の創造に貢献することを目的とした一般財団法人です。世代を超えた良質な住環境をつくり、活力ある地域社会を構築するためには、市民の自発的な地域づくり、住まいづくりが不可欠と考え、このような活動を支援することを社会的使命としています。

具体的には、全国各地で多様な住まいづくりやコミュニティづくりを進めているNPOや市民活動団体などを支援する助成事業のほか、活動団体とその支援組織・関連団体をつなぎ、相互の交流や協働を推進するためのネットワーク事業、住まいとコミュニティをテーマとする調査研究事業を実施しています。

本格的な人口減少社会、少子高齢化社会を背景にした住まいとコミュニティに関する課題は、地方都市のみならず、大都市やその近郊にも生じています。そこで、当財団では、これまでの活動や事業実績を踏まえつつ、助成事業の充実も含め、多様な主体が連携やつながりを意識することにより、豊かな住まい・地域づくりと生き活きたコミュニティの醸成に寄与できるよう取り組んでいきます。

