

人的資本

▶ 詳細はWebへ

担当役員メッセージ



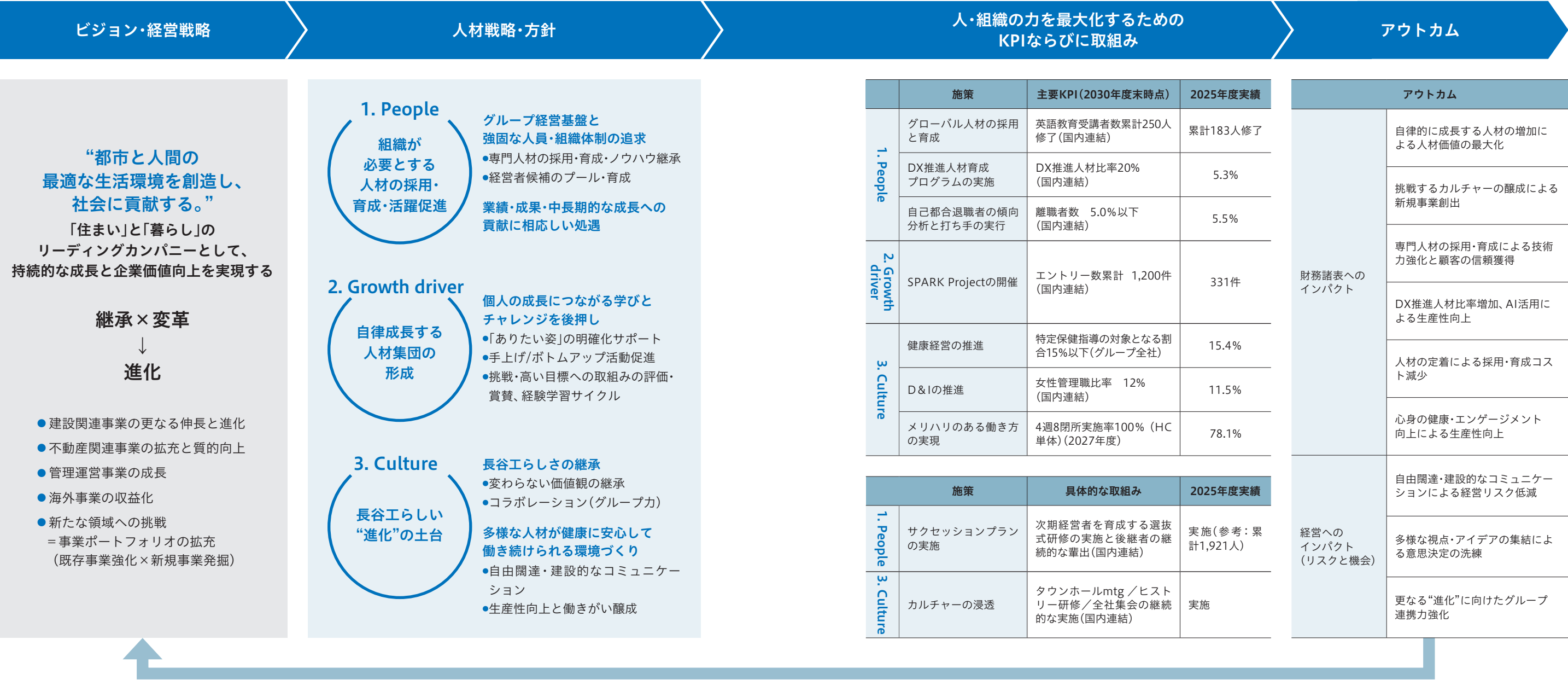
常務執行役員
経営管理部門
人事・コーポレート
コミュニケーション管掌 兼
グループカスタマー・
ミュージアム運営・秘書担当
直江 大

『「住まい」と「暮らし」のリーディングカンパニー』を目指す当社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。社員一人ひとりが培ってきたノウハウや経験、新たな価値を生み出す知恵や活力こそが企業価値の源泉であり、人的資本の中核であると考えています。企業の競争力強化と中長期的な企業価値向上のため、人的資本への投資を続けることで、社員のエンゲージメント向上やイノベーションの創出を実現します。

2025年度には、グループ中期経営計画の実現に向けて人事戦略も刷新しました。戦略実現に資する人材の獲得・育成、社員の自律的な成長と挑戦の後押しに加え、当社グループの成長を支えてきたDNAの継承と社員の健康や働きがいの向上を戦略に据え、取り組んでいます。こうした取り組みを通じて、社員が自ら考え、行動し、成長

する風土を醸成し、組織全体の力を高めています。その積み重ねが企業価値の向上を実現し、お客様から信頼され、「長谷工で良かった」と選ばれる企業へとつながるものと確信しています。当社グループは今後も、社会課題の解決と企業の持続的成長の両立を目指し、人的資本への戦略的投資を通じて都市に最適な住まいと暮らしを提供していきます。

“長谷工DNAの継承と自律成長を柱に、 更なる「挑戦」ができるしなやかな人材集団へ”



人的資本

1. People:組織が必要とする人材の採用・育成・活躍促進

グループ経営基盤と強固な人員・組織体制の追求

●グローバル人材の獲得・育成

中期経営計画「HASEKO Evolution Plan」で掲げる「海外事業の収益化」を着実に進めるため、海外ビジネス経験のある人材の採用を進めます。

また、社内でグローバルに活躍できるポテンシャルを持つ人材の見極めや、手挙げによる英語教育を通じた将来の海外事業要員の発掘・育成を行っています。

●新たな領域への挑戦に必要な人材・ノウハウの獲得・育成・展開

これまで当社が強みとしてきた「マンション建設」以外の「非住宅分野」の拡大や「DX」の加速を推し進めるためには、社外から多様なスキル・経験のある優秀な人材を獲得する必要があります。自社にない知見を社内展開することで、今後の事業拡大の原動力にします。

●DX推進人材の獲得・育成

新たな領域への挑戦、そして、既存事業のさらなる進化に向けては、デジタル技術への知見が不可欠です。また、建設業界において時間外労働の規制が強化される中、利益率や受注数を維持しつつ成長を続けるためには、ムリ・ムダの見直しに加え、デジタル技術を活用した生産性向上が求められています。

こうした背景を踏まえ、当社では2021年よりDX推進人材の育成に取り組んでおり、2030年度には全社員に占めるDX推進人材比率を20％にすることを目指しています。現状は5.3％にとどまっており、デジタルを活用した生産性向上やDXの創出は道半ばですが、継続的な取組みを通じて基盤を強化し、「HASEKO Evolution Plan」の達成や生産性向上による営業利益率の向上に寄与します。

なお、当社におけるDX推進人材は、次の図の「B以上」と定義しています。具体的には、次の要件を満たす人材です。

- ・自社・自部署の課題に対し、全社最適な視点でデジタルを用いた解決策を見出し、何らかのアクションをとる人材
- ・DXアイデアの実現に向けて、外部と社内の橋渡しが的確にでき、プロジェクトを推進できる人材

▶HASEKO DX

DX推進人材の定義

S:推進人材	戦略レベル・プロジェクト遂行能力
A:設計人材	戦術レベル・プロジェクト遂行能力
B:活用人材	タスク改善・代案遂行能力
C:遂行人材	タスク遂行能力
D:潜在人材	今後の成長によりPJに参画

※「松田式DXM」より抜粋

●経営者候補のプール・育成

今後の事業ポートフォリオ拡大に向けて経営者に必要な素質は、一朝一夕には養うことはできません。早い段階から経営者に相応しい人材を見極め、サクセッションプランを組み、次期経営者を育成する選拔式研修などを通じて育成し、経営者候補人材をプールしています。

次期経営者を育成する選拔式研修の受講者数 (国内グループ全社) (人)

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
108	107	113	111	132

業績・成果・中長期的な成長への貢献に相応しい処遇

当社の処遇体系は、業績への貢献度や個人目標の達成度による評価を通して、高評価が処遇向上につながる仕組みとなっています。人材獲得競争が激化する中、将来を担う人材の確保・定着を促進するため、初任給と全体の処遇水準を引き上げてきました。採用競争力、人材定着度の向上により、さらなる事業領域の拡大や新規事業創出のための人材強化を図ります。

2. Growth driver:自律成長する人材集団の形成

個人の成長につながる学びとチャレンジを後押し

●「ありたい姿」の明確化サポート

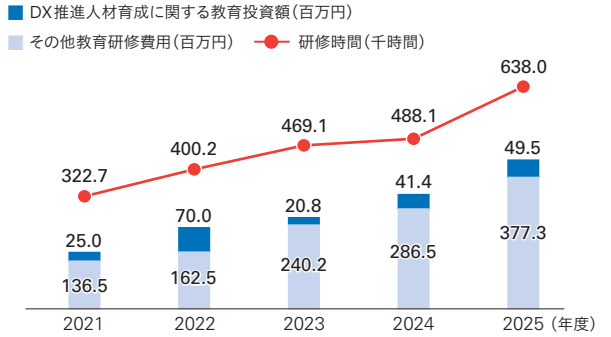
グループの社員一人ひとりが様々な経験を糧にして自律的に学び、成長することが、変革期にあたる当社の成長には不可欠です。自律的な成長を促すうえでは、上司からの働きかけや、ロールモデルの存在が重要な要素となります。そして、それらをもとに「自身がどうありたいのか」を考えることが、持続的な成長の原動力になると考えています。当社ではこうした考えのもと、「自律的な学びを通じて進化し、社会や会社の期待に応える人材」の育成を目的に、年次研修の中にキャリア研修を組み込んでいます。また、10年次・20年次に、10年後の当社におけるキャリアビジョンを策定し所属長と対話する「CAP・10」を実施するとともに、3年ごとに進捗確認を行っています。オンボーディングの観点では、ブラザー・シスター制度に加えネクスター制度(メンター制度)を導入し、新入社員のキャリア形成と早期活躍を支援しています。

さらに、全社員に対しては自身の今後のキャリアについて申告する機会(自己申告書)やCBO(目標管理)における上司との面談を通じて、自身のキャリアを振り返り、将来

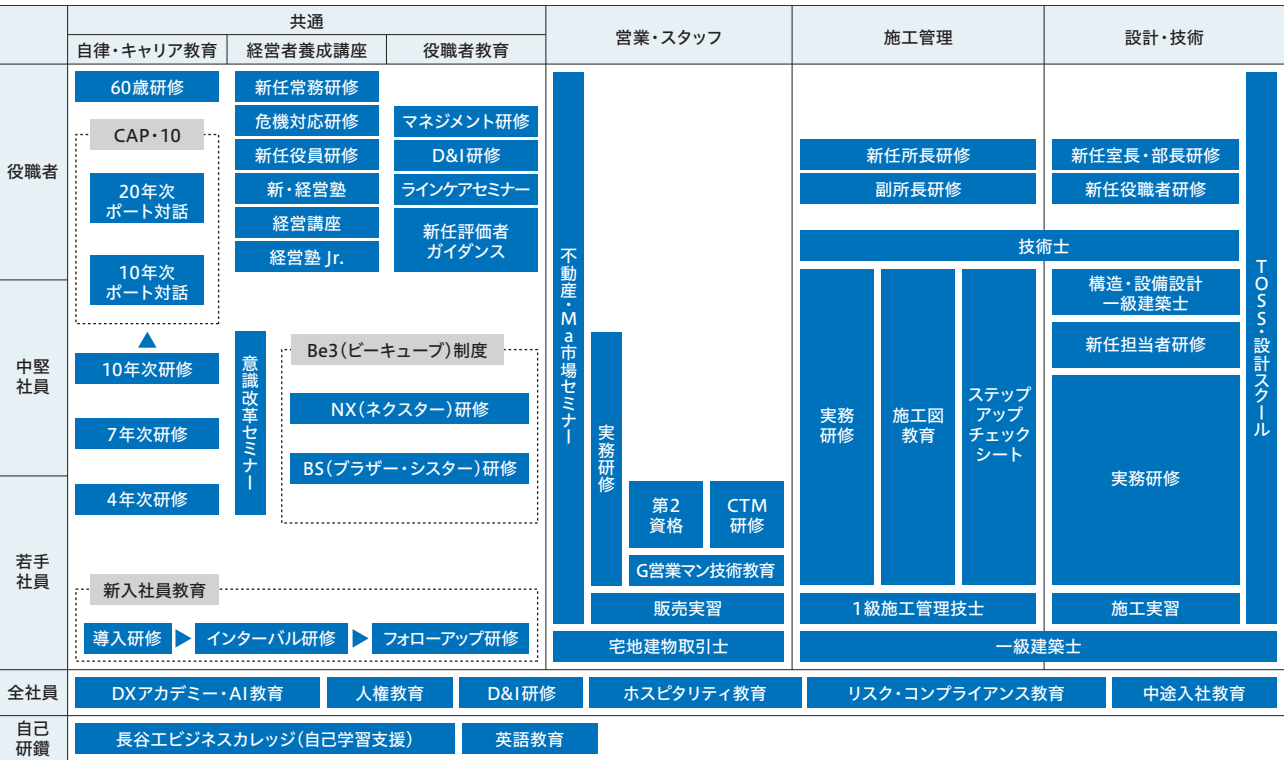
について考える機会を提供しています。また、個人のキャリア実現を支援するための仕組みとして、社内公募制度も活用しており、今後は募集ポジションの拡充を図りたいと考えています。

そして、自律的な成長をサポートする施策として、長谷工ビジネスカレッジや充実した教育支援制度・資格取得支援制度などがあります。これらを通じて得た知見を社内に還元できるよう、今後も継続的に教育投資を行い、人材力の向上に努めます。

人材育成に関する教育投資・時間



2027年3月期教育体系図



人的資本

●挑戦を後押しする新規事業提案制度

当社グループはこれまで、高い目標に果敢に取り組む行動力のある人材を育てできました。中期経営計画「HASEKO Evolution Plan」の達成、さらには持続的な成長に向けては、こうしたDNAを受け継ぎながら、社員一人ひとりが「新しいことに挑戦すること」が不可欠です。その取組みの一環として、2025年度より「SPARK Project」と

いう新規事業提案コンテストを開始しました。

当プロジェクトには331件の応募があり、最終審査を経て2件が事業化に向けて動き始めました。今後もこの活動を継続し、新しいことに対して果敢に挑戦するカルチャーの形成につなげていきます(⇒P12)。

3. Culture:長谷工らしい“進化”の土台

長谷工らしさの継承

当社グループの成長の土台は、長谷工DNAだと確信しています。当社は過去、経営難に陥ったこともあります。この危機を乗り越えられたのは、脈々と受け継がれてきた“自分たちの会社は自分たちで良くしていく”という精神や、すべてのステークホルダーに「思いを、はせる。」姿勢、そして、DNAである「行動力」「目標達成力」「団結力」「工夫力」と「グループ連携意識」の賜物です。これらは今後も大切にしたい価値観であり、当社の成長の源です。こうした“長谷工らしさ”を継承するために、全社集会を毎月対面で実施し、社長自らが思いや熱量を直接伝えることで、社長の感じている緊張感や「ともに頑張ろう」という温かみのあるメッセージ発信を行っており、グループ全体の目標達成に向けた団結力や士気の向上につなげています。加えて、「グループ営業マン」活動や褒賞制度、ブランドサイト「思いを、はせる。」の展開、タウンホールミーティングの開催やヒストリー研修などを行っています。



タウンホールミーティングの様子



ヒストリー研修の様子

多様な人材が健康に安心して働き続けられる環境づくり

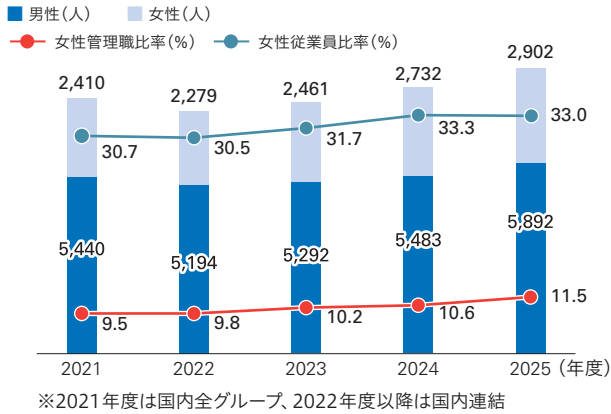
●多様な人材の活躍

当社グループでは、「個性活躍」をキーワードに、多様な人材が活躍できる環境づくりを目指しています。制度整備や新卒採用比率KPIの設定、研修の実施などを行ってきた結果、女性管理職比率は11.5%（2026年3月末時点）となりました。今後も継続的な取組みを行い、女性をはじめとした多様な人材の活躍を推進します。

その他、女性活躍や両立支援などに関する取組みについては、リンク先をご覧ください。

▶詳細はWebへ

女性従業員比率及び女性管理職比率の推移*



女性所員研修会の様子

当社は、女性活躍推進法に基づく優良企業として「えるぼし認定」の3つ星、また、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」を取得しています。また、一部グループ会社でも同認定を取得しています。



さらに、多様な人材の活躍には、自由闊達で建設的なコミュニケーションができる風土が必要です。そのために、当社グループでは心理的安全性やアンコンシャスバイアスに関する教育を行っており、今後も継続的に教育を行います。

●生産性向上と働きがい醸成

当社グループを取り巻く環境として、建設業界の担い手不足や労働時間規制などが課題であり、さらに生産性とアウトプットの質を向上させることが必要です。そのための活動として、全社的な働き方改革及び労働環境整備に注力し、4週8閉所100%などを目標に、休日取得・労働時間削減を経営と一体で推進しています。また、MOS活動で効率化を推進しています。その結果、2024年度は4週8閉所実施率30.4%でしたが、2025年度は78.1%を達成しました。

4週8閉所実施率

	作業所 4週8閉所	時間外労働	年休取得率	(うち、計画的 取得率)
当社	78.1%	25.8時間	71.8%	98.4%
連結	-	18.4時間	75.7%	98.2%

▶詳細はWebへ

●健康経営の推進

当社では健康経営の一環として、「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」と銘打って役職員の健康づくりにつながる諸施策を進めています。当社社長による「長谷工グループ健康宣言」のもと、2018年度から「グループ健康経営推進委員会」（委員長：当社社長、委員：当社各部門担当役員及び各グループ会社社長・産業医・労働組合）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・進捗について意思決定・情

報共有を行っています。社員及び組織の「業務パフォーマンス(生産性)」や「エンゲージメント」向上につながる健康経営を追求・実践し、「健康企業の実現」を目指します。

独自性の高い取組み

- 45歳と50歳以上の社員を対象としたPET-CT検査(全額会社負担)
- 特定保健指導「長谷工ヘルスチャレンジ」
- 充実したリフレッシュメニュー（保養所、社員自由参加イベントなど）

こうした取組みの結果、当社とその関係会社は、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2026(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されています。

▶詳細はWebへ



社員自由参加イベント(ライラン)

●エンゲージメントサーベイ実施

当社グループでは、社員のさらなる成長や活躍、働きがい醸成に向けた課題を発見するために、エンゲージメントサーベイを導入しました。結果、総合満足度はB+判定※であり、一定の評価を受けましたが、まだ伸びしろがある状況です。部門別に結果をフィードバックし、トップダウンとボトムアップの両面から課題の解決に向けた活動を行うことで、持続的な企業価値向上に寄与します。

※評価はS、A、B+、B、B-、C、Dの7段階

概要

対象者	正社員
回答人数/ 対象人数	8,802名/8,810名(回答率99.9%)
回答期間	2025年10月6日～10月23日