

サステナビリティ推進担当役員メッセージ



サステナビリティ経営への「進化」と「深化」で、持続可能な社会の実現に貢献します

取締役執行役員
経営管理部門サステナビリティ推進担当 兼
グループシニア事業官掌
吉村 直子

長谷工グループのサステナビリティへの基本姿勢

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。」という企業理念のもと、これまで半世紀以上にわたりマンション業界のリーディングカンパニーとして歩んできました。この企業理念は、当社のサステナビリティ経営の出発点であり、持続可能な社会の実現に向けた不変の指針でもあります。

2025年4月、当社は新たな中期経営計画「HASEKO Evolution Plan」(2025年度～2030年度)をスタートさせました。これまで培ってきた技術力やお客様・取引先などとの信頼関係を「継承」しながら、刻々と変化する社会課題に対応するための「変革」を推進し、住まいと暮らしの創造企業グループとして新たなステージへの「進化」を遂げる——この進化こそが、長期的視点に立った企業価値向上と社会価値創造の両立を実現する道筋であり、長谷工グループが果たすべき責任でもありと考えています。

CSR経営からサステナビリティ経営へ

当社は、前中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan (略称：NS計画)」(2020年度～2024年度)で「CSR経営の確立」を重要な経営目標の一つに掲げ、4つの取り組みテーマー「住んでいたい空間」「働いていたい場所」「大切にしたい風景」「信頼される組織風土」——を軸とした活動を推進してきました。この5年間で、私たちは着実な成果を上げることができま

した。一方で、この期間を通じて痛感したのは、従来のCSRアプローチだけでは限界があるということです。急速に変化する内外の情勢やステークホルダーからの様々な要請や期待に対して、サステナビリティ経営への「進化」と「深化」が不可欠であることを強く意識するようになりました。

2023年度から、当社は本格的にサステナビリティ推進への転換を開始しました。このパラダイムシフトは、これまでのCSRの取り組みを基盤としながらも、さらに一歩進んだ統合的なアプローチへの移行を意味します。個別の取り組みから発展させ、事業戦略とサステナビリティを一体化させることで、価値創造プロセスの中核にサステナビリティを位置づけ、長期視点に立った持続的成長を目指そうとするものです。

この転換期において、私たちはマテリアリティの見直しを行い、サステナビリティマネジメント体制の強化を進めました。また、非財務情報の重要性を再認識し、KPI設定の高度化、中長期目標の設定、包括的なロードマップの策定といった課題を整理した上で、より効果的なモニタリングやアウトカム評価の仕組みを構築するための検討や試行を行うなどしました。投資家との対話においても、当社の取り組みに対する理解と期待の高まりを実感しており、継続的改善への道筋をつけることを日々意識しています。

「HASEKO Evolution Plan」における取り組み

持続的成長とイノベーションを通じた社会課題の解決に

より真の価値創造を目指すためにも、「HASEKO Evolution Plan」の期間は特に重要なフェーズだと考えています。マテリアリティについては2023年に見直しを行い、13個を特定した上で、以下①～④を最重要マテリアリティとして推進しています。なお、社会情勢や当社事業を取り巻く環境の変化などによっては、あらためてマテリアリティの見直しを行うことも視野に入れています。

①気候変動への対応(⇒50～52ページ)

気候変動への対応は、当社にとって最も重要な課題の一つです。脱炭素社会の実現に向けて、建設から不動産、管理運営まで、グループの全事業領域での取り組みを強化しています。

2021年に長谷工グループ気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」を策定するとともに、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿って、気候変動対応に関する「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」について開示しています。また、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示も行い、生物多様性保全の観点からも持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しています。

事業活動におけるCO₂排出量の削減については、【Scope1】建設工程における低炭素燃料の活用などによるCO₂削減、【Scope2】オフィスや建設現場で使用する電力の100%再生エネルギー化に向けた取り組み、【Scope3】環境配慮型コンクリートの開発・採用、ZEH-M(ゼッチ・マンション)の普及、集合住宅の木造化・木質化への取り組みなどを計画的に進め、これらに関する情報開示も積極的に進めています。

②人的資本(⇒53～56ページ)

人材こそが私たちの最も重要な資産であり、次世代を担う人材の成長は長谷工グループの未来を創造する原動力となります。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進のため2023年にD&I推進室を新設し、これまでの女性活躍推進、シニア人材の活躍、障がい者雇用の促進、海外人材の積極登用といった取り組みをさらに発展させています。また、建設業界における技術継承の重要性を踏まえ、ベテラン技術者から若手への知識・技能の継承や、デジタル技術を活用した効率的な人材育成プログラムの充実を図るなどしています。

③人権の尊重(⇒57ページ)

人権の尊重は、すべての事業活動の基盤でもあります。長谷工グループは、人権尊重の基本方針のもと、事業活動が人権に与える影響を継続的に評価し、改善しています。2022年に策定した「長谷工グループ人権方針」に基づき、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進め、協力会社などのステークホルダーとの協働により、人権尊重の実践を事業プロセス全体に深く根付かせることを目指しています。

社員教育や啓発活動についても、「人権ハンドブック」の制

作・頒布や、「ビジネスと人権」などのテーマでの社内講演会の実施などを通じて、役職員の人権に対する理解を深めることに努めています。

④サプライチェーン・マネジメント(⇒58ページ)

持続可能な事業運営の実現には、サプライチェーン全体での取り組みが不可欠です。協力会社をはじめとする取引先は共にサステナビリティを推進していく重要なパートナーであり、協力・連携体制を一層強化しながら、公正で責任ある調達活動に取組み、持続可能な未来を創造するエコシステムの構築を目指しています。

2021年に制定した「長谷工グループサステナブル調達ガイドライン」に基づき、すべての協力会社に対してガイドライン遵守に関する同意を求めています。また、コンプライアンス、人権・労働・環境・安全といった重要な分野においては、主要協力会社に対して定期的に取り組み状況を確認し、サプライチェーン全体でのリスク管理の向上と持続可能性の強化を図っています。

長谷工グループの持続的成長とサステナビリティ

投資家をはじめとするステークホルダーとの継続的な対話は、当社のサステナビリティ戦略に欠かせない要素です。

投資家の皆様からは、情報開示の充実・強化に対する期待が高まっており、TCFD提言に基づく気候関連情報をはじめとして、人的資本に関する非財務情報の開示などについて、より透明性の高い情報発信と説明が求められていると認識しています。こうした要請は、当社にとって単なる義務ではなく、統合的思考を深め、マテリアリティをより明確にする貴重な機会であると捉えています。取締役及びサステナビリティ推進担当役員として、私の役割は、こうしたステークホルダーとの対話を通じて得られた期待や課題を経営戦略・計画に落とし込み実行していくこと、また、コミュニケーション戦略を通じてそれらの取り組みを継続的かつ丁寧に発信することだと考えています。

住まいと暮らしのリーディングカンパニーとしての当社の使命は、単に住宅という建物を提供することだけではありません。人々の生活を豊かにし、コミュニティを育み、次世代によりよい社会を継承していく——これらの実現こそが、サステナビリティ経営の真の目的であり、次の時代を担う人々への責任を果たすとともに、社会に貢献するレガシーを創造することにもつながります。

ステークホルダーとの共創により、サステナブルな社会の実現に向けて歩み続けること。それが、長谷工グループが提案する住まいと暮らしの未来であり、私たちの変わらぬ決意でもあります。皆様の期待にお応えできるよう、持続的な企業価値向上を目指して今後も真摯に取組んでまいります。

サステナビリティ

>長谷工グループのサステナビリティマネジメント

サステナビリティビジョン

長谷工グループは、長期的な視点に立ち、暮らしを取り巻く社会課題を、事業を通じて解決していくことを目指しています。「住まい」と「暮らし」のリーディングカンパニーとして、企業理念の実現に向け、サステナビリティビジョンのもとサステナビリティを推進し、持続可能な社会に貢献していきます。

大切な暮らしを、
もっと、ずっと。

私たちは、一人ひとりの暮らしに寄り添い、よりよい毎日を創っていきます。
未来を想うまっすぐに、人びとと共に挑戦していきます。

サステナビリティ方針

私たち長谷工グループは、サステナビリティビジョンの実現に向け、次の方針のもとに、持続的な企業価値向上を目指していきます。

1. 住まいと暮らしに関わる幅広い事業を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。
2. 環境や社会に配慮した事業プロセスの実現に向けた取り組みを、ステークホルダーと協働して推進します。
3. 生活者をはじめとする様々なステークホルダーの期待に応え、社会に新たな価値を生み出し続けていくために、グループ総合力を最大限に活かすマネジメントを強化します。
4. 企業活動のすべてにおいて、高い倫理観のもとに、法令遵守を徹底します。
5. 取り組みの継続的な改善を図っていくとともに、情報開示を積極的に進め、組織としての透明性を高めます。

4つの取り組みテーマ

長谷工グループのサステナビリティの目指す姿である「4つの取り組みテーマ」の実現に向けた取り組みを推進しています。

4つの取り組みテーマ	マテリアリティ (重要課題)	関連するSDGs	ESG
住んでいたい空間	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な暮らしとまちづくり 製品(サービス)の安全 技術開発 コミュニティへの配慮と参画 		E/S
働いていたい場所	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本(ダイバーシティ & インクルージョン・人材育成) 労働環境・安全衛生 		S
大切にしたい風景	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応 生物多様性への配慮 汚染予防・周辺環境配慮 		E
信頼される組織風土	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重 サプライチェーン・マネジメント ガバナンス・リスクマネジメント 情報開示とエンゲージメント 		G

サステナビリティ行動計画の推進

サステナビリティを実践するための具体的な取り組みとして、「長谷工グループサステナビリティ行動計画」を定め、進捗を図っています。サステナビリティ行動計画は、「4つの取り組みテーマ」を基本構造としており、テーマごとに定めた「2037年(創業100周年)ありたい姿」に向かっていくため

の取り組み項目と、その達成度合いを測る指標(KPI:重要評価指標)で構成しています。行動計画には、長谷工グループ全体の事業活動を盛り込んでおり、年度ごとに見直し・改善を行っています。

>2024年度の目標と実績

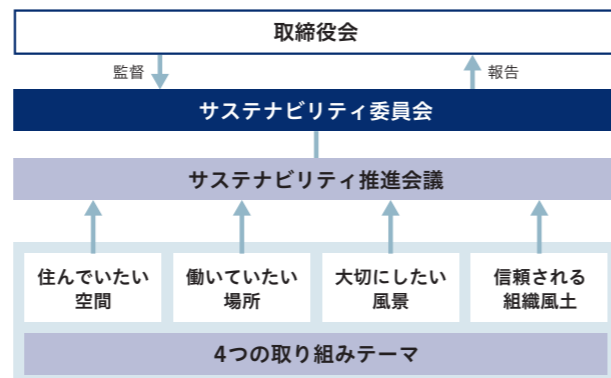
主な非財務KPI

マテリアリティ	取り組み項目・KPI	目標数値
気候変動対応	温室効果ガス(CO ₂)排出量削減 ・Scope1+Scope2(2020年度比) ・Scope2(t-CO ₂) ・Scope3(2020年度比)	2030年度 ▲42% 2026年度 0 2030年度 ▲13%
	再生可能エネルギー電力の導入 (グループ会社・オフィス等含む)	2026年度 100%
	H-BAコンクリートの採用件数	2030年度 50%以上
	ZEH-M対応・グループ開発物件 ・グループ施工物件	毎年度 100% 2030年度 100%
	女性管理職比率	2030年度 12%以上
人的資本	DX推進人材比率	2030年度 20%以上
	4週8閉所実施率	2027年度 100%
	特定保健指導対象者比率	2030年度 15%以下
人権の尊重	人権デュー・ディリジェンスの実施	毎年度 実施
サプライチェーン・マネジメント	サステナブル調達アンケート回答率 (建設関連協力会社組織)	毎年度 100%
	外国人労働者とのエンゲージメント実施率(対象協力会社数ベース)	毎年度 100%

サステナビリティマネジメント体制

長谷工グループでは下図のマネジメント体制の運用を通じて、サステナビリティの組織的な推進を図っています。取締役会の下部組織として、長谷工コーポレーション社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しております。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、重要な事項については取締役会に附議し審議の上決定しています。委員会の下部組織として、「サステナビリティ推進会議」を設置し、脱炭素やエネルギー・環境技術などの環境施策も含め、グループ全体でのサステナビリティの推進・浸透に取り組んでいます。

マネジメント体制図



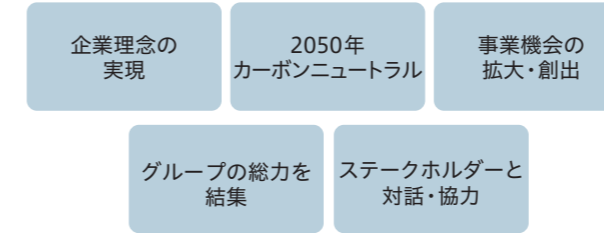
気候変動への対応

>長谷工グループ気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」

基本的な考え方

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。」という企業理念の実現に向け、気候変動対応を重要な経営課題と位置づけ、長谷工グループ気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」に則り2050年カーボンニュートラルを目指しています。

「HASEKO ZERO-Emission」(主な項目)



KPI	
取り組み項目・KPI	目標数値
温室効果ガス(CO ₂)排出量削減 ・Scope1+Scope2(2020年度比) ・Scope2(t-CO ₂) ・Scope3(2020年度比)	2030年度 ▲42% 2026年度 0 2030年度 ▲13%
再生可能エネルギー電力の導入 (グループ会社・オフィス等含む)	2026年度 100%
H-BAコンクリートの採用件数	2030年度 50%以上
ZEH-M対応 ・グループ開発物件 ・グループ施工物件	毎年度 100% 2030年度 100%

目標と達成に向けた取り組み

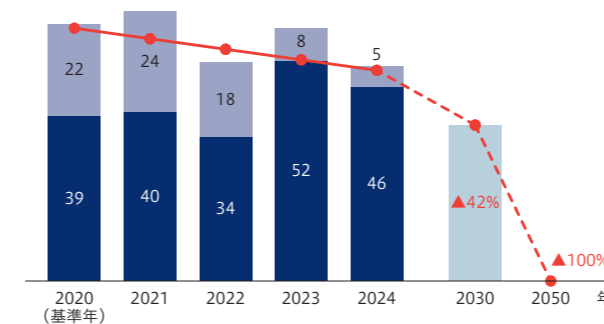
温室効果ガス(CO₂)総排出量を指標として削減目標を設定し、2030年度目標についてSBT認定を取得しました。削減目標の達成に向けた具体的計画を定め進捗を図っています。



CO₂排出量削減目標及び実績

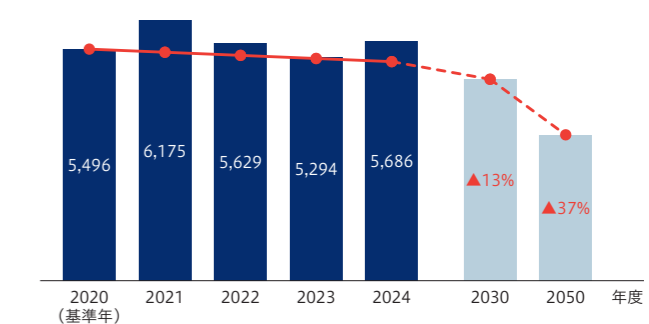
Scope1+2排出量実績及び削減目標

■Scope1 ■Scope2 ■目標 ●基準ライン (千t-CO₂)



Scope3排出量実績及び削減目標

■Scope3 ■目標 ●基準ライン (千t-CO₂)



・Scope1+2について、建設現場数は前年度同等でしたが、Scope2の削減が順調に推移しており、基準年度比16.6%の減少となりました。
・Scope3について、資材調達量や解体物件の廃棄物量等が売上げに伴い増加したことにより基準年度比3.5%の増加となりました。

長谷工グループ CO₂排出量削減計画(移行計画)に基づくロードマップ

CO ₂ 削減目標(2020年度比)	2025年度まで		2030年度まで	2050年度まで
	Scope1+2 ▲42%	Scope3 ▲13%	Scope1+2 ▲100%	Scope3 ▲37%
Scope1 2020年度実績 3.9万t-CO ₂ (Scope1+2の64%)	建設現場 ・省エネの徹底 ・低炭素燃料の導入推進 ・電動フォークリフトの導入 :2025年度末100%	オフィス等 ・省エネの徹底 ・ハイブリッド車・EV車の一部導入	・省エネの徹底継続 ・低炭素燃料の本格導入 ・電動重機の本格導入	・CN [※] 燃料・重機・工法等の活用推進 (技術開発・実用化の状況に応じ)
Scope2 2020年度実績 2.2万t-CO ₂ (Scope1+2の36%)	建設現場 ・再生電力の導入拡大 :長谷工コーポレーションは2023年5月に100%再生電力 :グループ各社は2025年3月に100%再生電力 オフィス等 ・再生電力の導入拡大 :長谷工コーポレーションのオフィスは2022年度に100%再生電力 :その他の施設も2026年度には100%再生電力予定	・使用電力の100%再生電力 (2026年度以降、Scope2ゼロ)		
Scope3 2020年度実績 550万t-CO ₂	建設資材等 (カテゴリ1) ・H-BAコンクリートの活用推進 ・低炭素資材の調査・研究 建物の使用段階 (カテゴリ11) ・自社グループ主体の開発マンション(分譲・賃貸) :ZEH-M Oriented標準化(2022年度設計着手分より) ・設計・施工案件におけるZEH-M化提案の強化	・H-BAコンクリートの活用推進 :2030年度採用件数50%以上 ・低炭素資材の活用推進 ・新築マンションZEH-M Oriented化 :2030年度100% ・更なる環境性能向上に向けた調査・研究	・CN [※] 資材の活用推進 (技術開発・実用化の状況に応じ) ・新築マンションのCN [※] 化推進 ・既築マンションのCN [※] 改修の推進 (技術開発・実用化の状況に応じ)	

※CN:Carbon Neutral

気候変動への対応

自社排出削減の取組み

Scope1 燃料の脱炭素化

●建設現場における取組み

施工段階におけるCO₂排出量削減に向け、工事車両等に使用する燃料の代替や使用量の削減に取り組んでいます。

主な取組み	実施状況
低炭素燃料への代替	GTL燃料及びB5軽油使用量78万ℓ
電動フォークリフトの導入	フォークリフト導入現場のうち 電動採用率100%

新たな取組みとして世界初のフル電動式ラフテレーンクレーン「EVOLT eGR-250N」を、横浜市内の新築マンション建設現場2か所に国内のマンション建設現場として初めて採用しました。



「EVOLT eGR-250N」を採用した現場

▶2024年度CO₂削減量：基準年度2020年度比216.8t-CO₂

Scope2 電力の脱炭素化

●使用電力の100%再生可能エネルギー化推進

電力使用によるCO₂排出量削減に向け、建設現場・オフィス等で使用する電力の100%再生可能エネルギー化の実現を目指しています。

長谷工コーポレーションの建設現場は2023年5月に、長谷工グループの建設現場は2025年3月に100%再エネ化を実現しました。

取組み事例

木くずの循環利用によるバイオマス発電

建設現場で発生する木くずを回収・チップ化しバイオマス発電の燃料とし、発電された電力を建設現場で使用する仕組みを構築しました。



奈良県生駒市 木質バイオマス発電所への出資

近畿地域で発生する木質廃棄物・未利用木材等を燃料とするバイオマス発電所への出資を行いました。同発電所からの電力も活用していきます。

▶2024年度使用電力の再エネ導入率：建設現場100%、オフィス等70.1%

サプライチェーン排出削減の取組み

Scope3 カテゴリ1 低炭素建材の開発・採用

●環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」の開発・採用

「H-BAコンクリート」は、一般的なコンクリートと同様の性能を持ちつつ、材料由来のCO₂排出量を約20%削減できる独自開発の環境配慮型コンクリートです。建築物におけるほぼすべてのコンクリートとして適用可能であり大幅なCO₂削減効果が期待できるものとして、2030年度までに長谷工グループ事業案件において採用件数50%以上を目指し、更なる採用拡大に取り組んでいきます。

「H-BAコンクリート」使用量及びCO₂排出量の削減効果

年度	使用量 (m ³)	CO ₂ 削減量 (t-CO ₂)
2017	125	6.2
2020	25	1.1
2022	2,945	162.6
2023	2,361	140.8
2024	37,594	2,186.2
計	43,050	2,496.9

▶2024年度採用率：96物件中15物件(15.6%)

●集合住宅の木造化・木質化への取組み

「ブランシエスタ目黒中央町」(2025年3月竣工)は、上階4層を木造・RC造のハイブリッド構造とした賃貸マンションです。木材の使用により約603tのCO₂を貯蔵、加えて「H-BAコンクリート」等の採用により同規模のRC造の建築物と比較して約570tのCO₂排出量削減に成功しました。



「ブランシエスタ目黒中央町」外観

▶2024年度木造建築着工件数：4件

Scope3 カテゴリ11 建物の低炭素化

●ZEH-M(ゼッチ・マンション)の普及

建物運用時のCO₂排出量削減に向け、ZEH-Mの普及に取り組んでいます。長谷工グループが主体となって開発する新築マンションのZEH化を推進し、2022年度以降に設計着手するすべての分譲マンション・自社保有賃貸マンションにおいてZEH-M Oriented基準を満たしたものとしています。今後は対象を自社が施工する新築マンションへと広げ、2030年には全物件のZEH化を目指していきます。

▶2024年度ZEH-M着工件数：61件

TCFD提言に基づく情報開示

[>TCFD提言に基づく開示](#)

脱炭素社会への移行の影響	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税の導入により各種コストが増大するリスク(全事業共通) 建物に係る環境規制強化により建設コストや改修コストが増大するリスク(建設事業、不動産事業) 省エネ建築物の需要増加により事業機会が拡大する可能性(建設事業、不動産事業)
気候変動の物理的影響	<ul style="list-style-type: none"> 熱中症予防のための工事中断時間増加により工事が遅延するリスク(建設事業、不動産事業) 気象災害の頻発・激甚化により建設中物件や保有施設・従業員の被災、サプライチェーンの断絶等が発生するリスク(全事業共通) 災害に強い住宅の需要増加により事業機会が拡大する可能性(建設事業、不動産事業)

長谷工グループは、2021年からTCFD提言に沿って、気候変動対応に関する「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標と目標」について開示しています。

「戦略」としては、事業に重大な影響を及ぼしうる気候変動関連のリスク・機会を右表のとおり特定のうえ、リスク最小化・機会最大化を図るための取組みを進めているところです。(このうち「脱炭素社会への移行の影響」に関する目標、計画及び取組みについては、P.50～P.51をご覧ください。)

TNFD提言に基づく情報開示

[>TNFD提言に基づく開示](#)

長谷工グループでは、TNFD提言に沿った情報開示を進めるとともに、生物多様性保全の観点からも持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指していきます。

●ガバナンス

生物多様性への対応を含むサステナビリティマネジメント体制は、P.49をご覧ください。

●戦略

自社事業における自然関連の依存・影響、リスク・機会の評価をTNFDが推奨する「LEAPアプローチ」に沿って進めました。その結果、サプライチェーン上流で「セメント」、直接操業で「建設関連事業」を評価対象にしました。

評価対象範囲

サプライチェーン上流	直接操業	サプライチェーン下流
セメント	建設関連事業	建設物の管理・廃棄
鉄鋼		
木材		

また建設事業に伴う自然関連のリスク・機会を特定して、その大きさや発生可能性を検討しました。リスクと影響の管理につき、今回は、分析の第一段階として、財務への影響に係る定量的な算出は行っていませんが、対策の状況等を定性的に評価し、影響度を大・中・小に分類しました。リスクと機会の内容については当社ウェブサイトをご覧ください。

評価したリスクの対応策と機会に該当する取組みを、以下のとおり整理しました。

上流(セメント)	<ul style="list-style-type: none"> サステナブル調達ガイドラインの遵守 新建材の技術開発(環境配慮型コンクリートの推進他) 建設資材のリユースやリサイクルの推進 代替品利用による使用量削減
直接操業(建設関連事業)	<ul style="list-style-type: none"> 集合住宅における木造活用の推進 環境配慮設計の推進 生物多様性配慮、自然共生サイト認定やABINC認証の取得 施工時の汚染や騒音などの適正管理 BCPの策定 機械化の推進による施工作業の効率化や省力化・省人化

●指標と目標

下記指標につき、その実績を測定・開示してモニタリングしています。

指標	大きさ
土壌に放出された汚染物質の種類別総量	環境不具合ゼロ
廃水排出	ESGデータ「水使用量(千m ³)」>総排水量を参照
廃棄物の発生と処理	ESGデータ「廃棄物排出量」「廃棄物リサイクル量」「廃棄物最終処分量」を参照
プラスチック汚染	資源循環「建設廃棄物処理状況」を参照
大気汚染物質総量	ESGデータ「有害物質・大気汚染物質」を参照
水不足の地域からの取水と消費量	ESGデータ「水使用量(千m ³)」>総取水量を参照
調達するハイリスクコモディティの量	マテリアルフロー「鉄筋」「鉄骨」「生コンクリート」投入資源量を参照

目標・実績については、当社ウェブサイトをご参照ください。

[>2024年度の目標と実績](#)

[>ESGデータ](#)

[>資源循環](#)

[>マテリアルフロー](#)

人的資本

>働いていたい場所

担当役員メッセージ

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あり、それら社員の持つノウハウや経験、新たな価値を生み出す知恵や活力が企業価値の源泉であり、人的資本の中核であると考えます。総合的な教育体系の中で若年層の早期育成から経営者養成まで段階的かつ実践的な人材育成に取り組んでいます。さらに、多様な人材が活躍できる環境づくりとして、働き方の柔軟化や新たな事業領域へのチャレンジをサポートする制度も整えています。

こうした取組みを通じて、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。その結果として、企業価値向上が実現し、お客様から信頼され、『長谷工でよかった』と選ばれる企業へとつながるものと確信しています。

2025年度にスタートしたグループ中期経営計画「HASEKO Evolution Plan」においては、これを実現するための人事戦略も刷新し、以下の「目指す姿」に向け取組み、都市に最適な住まいと暮らしを提供する新たな価値創造を目指します。

これらの施策は、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促進し、企業の競争力強化と中長期的な企業価値の向上につながるものです。当社グループは今後も、人的資本への戦略的投資を通じて、社会課題の解決と企業の持続的成長の両立を目指してまいります。



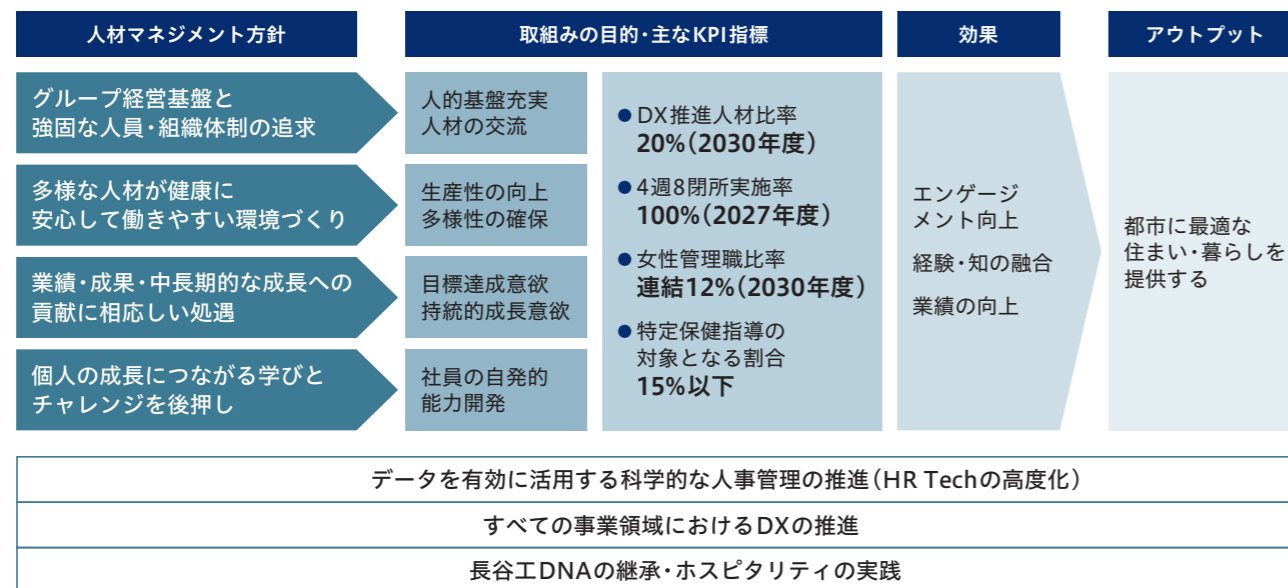
常務執行役員
経営管理部門 人事掌 兼
コーポレートコミュニケーション・
ミュージアム運営担当

直江 大

人事計画(2025/4~2031/3)

目指す姿

- ・経営計画の着実な遂行と、新規事業やDXの推進を可能にする厚みのある人材・組織づくり。
- ・組織と社員が生産性とエンゲージメントの向上を追求し、多様な社員が健康で生き生きと活躍できる企業グループへ。
- ・高成果=高処遇を実現することで社員の目標達成意欲を喚起。常に能力を最大限に発揮して、中長期的に成長する企業グループへ。
- ・グループの社員一人ひとりがキャリアを通して成長し、変化にシなやかに対応しながら個と組織の力が最大発揮されている状態。



グループ経営基盤と強固な人員・組織体制の追求

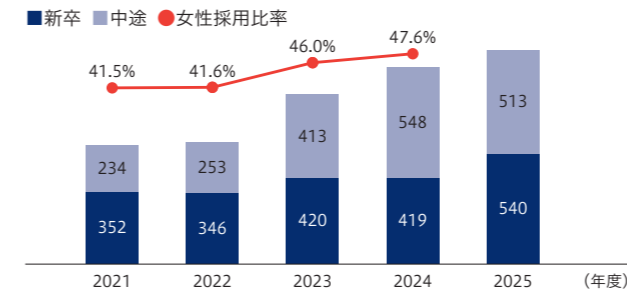
目指す姿

経営計画の着実な遂行と、新規事業やDXの推進を可能にする厚みのある人材・組織づくりを目指します。

新卒・中途採用の拡大と退職率の改善により安定した受注・生産体制を確保し、経営計画の目標達成に貢献しました。一方で、グループ各社の採用、特に技術系人材の採用競争は激化しておりますので、アルムナイ採用・リファラル採用の導入や、多様なバックグラウンドを持つ人材(外国籍人材・留学生・高専卒など)の発掘を推進してまいります。

また「HASEKO Evolution Plan」達成に向け、キャリア採用による専門人材の拡充や、既存社員に対し多様な教育プログラム(DX教育・グローバル人材育成等)を提供、新たな事業領域の開拓を担う人材確保・育成を進めてまいります。

国内連結会社 新卒・中途採用推移(人)



※2025年度の中途採用人数は計画値

多様な人材が健康に安心して働きやすい環境づくり

目指す姿

組織と社員が生産性とエンゲージメントの向上を追求し、多様な社員が健康で生き生きと活躍できる企業グループを目指します。

(1)働きやすい環境づくり

全社的な働き方改革を推進及び労働環境整備に注力し、主に建設作業所員の4週8休100%取得等を目標に、休日取得・労働時間削減を経営と一体となり推進しております。

今後は、社員個々の勤務状況・コンディションの可視化、労働時間管理の進化を図り業務特性や社員の状況を踏まえた中でのアウトプットの量・質を向上させる働き方の検討を進め生産性とエンゲージメントの向上を目指してまいります。

●MOST(モス)活動

当社グループでは、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活動という業務改革や業務改善、労働時間の短縮と休日取得、役職者への啓蒙を目的とした活動に取り組んでいます。2024年度は生成AI活用講習や、仕事の節目に休日取得や定時帰宅を推奨する「マイ・インターバル」取得推進等、全社的に働き方改革を進めております。

	作業所員 4週8休	時間外労働	年休取得率	(内、計画的 取得率)
当社	83.9%	28.0時間	68.6%	98.0%
グループ	—	19.1時間	72.2%	97.9%

>MOST(モス)活動とは

●HASEKOバリューアップ活動

当社では、設計、建設、技術推進部門に加え、約300の主力協力会社からなる組織「建栄会」が「四位一体」となって、高精度のマンションづくりを担っています。四半世紀以上にわたる固い協力関係で結ばれた品質管理体制は他社にない強みです。

建栄会との協力の下【HASEKOバリューアップ活動】を行い、先端技術の活用による業務効率化や、更なる生産性向上への取組み等を推進しております。またWEB開催した「バリューアップ拡大勉強会」には、協力会組織を中心に約2,800名が参加しました。活動成果は、年1回開催される「バリューアップ活動報告会」にて発表をしています。

>HASEKOバリューアップ活動とは

(2)多様な社員が活躍できる環境づくり

●多様な人材の活躍

当社グループ並びに協力会社には多様なバックグラウンドを持つ社員が働いています。これらの人材が能力を最大限発揮できる環境や制度づくりを推進してまいります。

多様な人材の活躍を支える主な制度・取組み

個性活躍	・全従業員対象(派遣社員含む)D&I eラーニング ・管理職を対象としたD&I研修 (アンコンシャスバイアス・心理的安全性等)
女性活躍	・職種別 女性社員交流会 ・女性特有の健康課題に関する研修 ・産前産後、復帰前後のフォロープログラム
障がい者 活躍支援	・特例子会社長谷工システムズによる採用・定着サポート ・通院休暇・バリアフリー設備 ・障がい者スタッフと社員との接点として「HASEKOMARシェ」【サテライトオフィス説明会】の実施
外国籍 人材の活躍	・「グローバルワーカーミーティング」の実施 (建設作業所における外国籍スタッフと日本人スタッフによる座談会)
シニア人材 の活躍	・定年再雇用制度 ・「私の履歴書」の執筆研修

>長谷工グループのD&I

>長谷工グループダイバーシティ&インクルージョン推進方針

>働いていたい場所

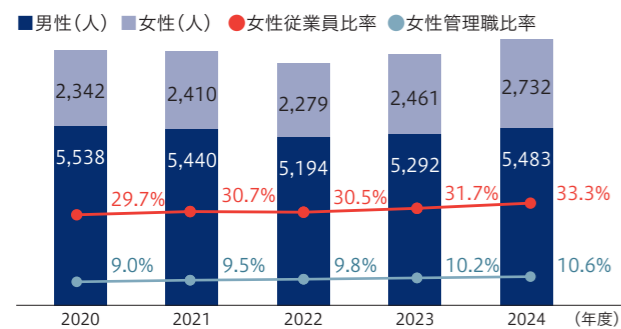
人的資本

●女性の活躍推進

2023年当社にてグループ初となる女性社内取締役が誕生、今期も新たに女性執行役員が1名就任しました。グループ連結では15名の女性役員がおります。

当社における女性積極採用層が管理職へなるにはもう少し時間を要しますが、引き続き育児・介護がキャリアの妨げとならない環境づくりや、育成をさらに充実・強化していくことで女性管理職比率の向上を目指してまいります。また経営者養成講座といった社内研修に女性社員を積極的に抜擢し、こうしたことを契機に、女性幹部社員の役員への育成・意識付けを図り、役員登用を意欲的に検討してまいります。

女性従業員比率及び女性管理職比率の推移



※2020～2021年度は国内全グループ
※2022年度以降は国内連結会社

2024年度、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」の三つ星を取得し、長谷工リフォームも同認定の二つ星を取得いたしました。



●両立支援制度

ライフステージに応じた多様な働き方を実現できるよう、仕事と家庭の両立を支援する制度と風土づくりに取り組んでいます。社員が安心して長く働ける環境を作ることで、エンゲージメントや定着率の向上を図り、組織全体のパフォーマンス向上に寄与しています。

主な制度・取組み

両立支援	内容
両立支援	・配偶者出産休暇・育児休業の一部有給化
	・こども休暇・短時間勤務制度(小3まで)
	・介護休業(通算1年の範囲で分割可)
	・介護休暇(介護家族1人に対し年間50日)
	・時間単位年休・在宅勤務・時差出勤
	・職掌転換制度・再雇用制度
	・イクボス宣言や社内報による事例紹介 など

(3)健康経営の推進

「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おります。当社社長による「長谷工グループ健康宣言」の下、2018年度より「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・進捗に関する意思決定・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」向上に寄与する健康経営の追求・実践を行い「健康経営」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」

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2025(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されております。



>健康経営の推進

業績・成果・中長期的な成長への貢献に相応しい処遇

目指す姿

高成果=高処遇を実現することで社員の目標達成意欲を喚起。常に能力を最大限に発揮して、中長期的に成長する企業グループを目指します。

当社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しております。さらに、2020年度には株式報酬制度を役職者全体に範囲拡大し、経営意識の醸成を図ることで会社成長への主体的な関与を促しております。

また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、4年間にわたり初任給と全体の処遇水準の引き上げを実施してまいりました。採用競争力、人材定着度の向上により、更なる事業領域の拡大や新規事業への人材強化を図ってまいります。

大卒初任給及び平均年間給与の推移(長谷工コーポレーション)

	2022年	2023年	2024年	2025年
初任給	250	255	300	310
平均年間給与	9,418	9,634	10,578	—

個人の成長につながる学びとチャレンジを後押し

目指す姿

グループの社員一人ひとりがキャリアを通して成長し、変化にシなやかに対応しながら個と組織の力が最大限発揮されている状態を目指します。

自律人材の育成とキャリア開発、持続的成長を見据えた次世代の経営者・役職者及び実務リーダー層の育成、新たな戦略を実現する人材の育成という観点でイノベティブ人材・グローバル人材の養成、DX教育等幅広く展開しています。

教育体系

	経営者養成講座	役職者教育	キャリア開発	DX人材・イノベティブ・グローバル人材教育	
役員	新任常務研修 新任執行役員研修	マネジメント研修 D&I研修	60歳研修	DXアカデミー リテラシー教育 DX推進人材教育	
統括部長	新・経営塾	メンタルヘルスラインケア講習	CAP・10	イノベティブ人材 ALIVE OutSight	
部長	経営講座	新任評価者ガイダンス	20年次キャリア検討	グローバル人材 英語教育	
担当部長チーフ	経営塾Jr.		10年次キャリア検討		
中堅社員	実務教育		自律人材育成プログラム	意識改革セミナー	
	営業・スタッフ	施工管理			設計・技術
	不動産・Ma市場セミナー 実務研修 G営業マン 技術教育	実務研修 施工図教育 1級建築施工管理技士 実務研修			技術士 新任担当者研修 T.O.S.S.設計スクール 1級建築士 構造設備設計 一級建築士 施工実習
若手社員	第二資格 宅建士	1級建築士	若手中堅教育		
			10年次研修 7年次研修 4年次研修		
全社員	長谷工ビジネスカレッジ(自己学習支援)		Be3制度(ビーキューブ) ネクスター制度(NX) ブラザー・シスター制度(BS)		
			新入社員教育		
			フォローアップ研修 インターバル研修 導入研修		
			リスク・コンプライアンス・人権・D&I・ホスピタリティ教育等		

>長谷工コーポレーション教育体系

2024年度の目標と実績

グループ経営基盤と強固な人員・組織体制の追求

指標	目標	実績
新卒採用計画達成率	100%	81.5%
正社員離職率	5.0%	5.1%

多様な人材が健康に安心して働きやすい環境づくり

(1)働きやすい環境づくり

指標	目標	実績
4週8閉所実施率	100%*	30.4%
4週8休(年間104日休日)実施率	100%*	83.9%
死亡・重大事故災害	0件*	1件
労働災害発生数率	0.60以下*	0.28
労働災害強度率	0.01以下*	0.26

※当社の目標

(2)多様な社員が活躍出来る環境づくり

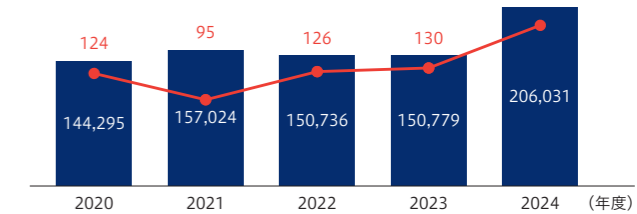
指標	目標	実績
新卒採用における女性採用比率	30%	36.5%
女性社員比率	30%以上	33.3%
女性管理職比率	12%	10.6%
男性労働者の育児参加制度利用率*	100%	81.1%
男性労働者の育児休業取得率	50%	59.4%
障がい者雇用率	2.5%	2.48%

※育児参加制度とは「育児休業」と「配偶者出産休暇」を指します。

キャリア実現に向けた自発的な能力開発を後押しし、グループの社員一人ひとりがキャリアを通して成長することで、経験と知の融合による新たな価値創造を目指していきます。

人材育成に関する教育投資

■研修時間(時間) ●研修費用(百万円)



人権の尊重

>信頼される組織風土 人権尊重

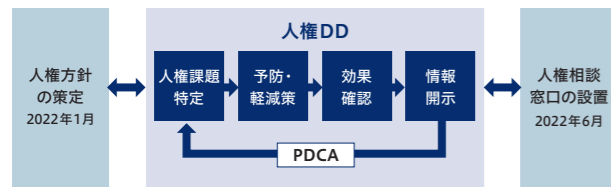
基本的な考え方

長谷エグループでは、「長谷エグループ行動規範」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「長谷エグループ人権方針」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組み等を通じて、人権に配慮した経営に努めていきます。

[>長谷エグループ 行動規範](#) [>長谷エグループ 人権方針](#)

人権デュー・ディリジェンスの取組み状況

「長谷エグループ人権方針」の策定に伴い、人権デュー・ディリジェンス(以下、人権DD)の取組みを継続的に進めています。



特定した人権課題

長谷エコーポレーションでは「人権ワーキンググループ」を組成し、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いました。2022年10月に、優先的に対応すべき人権課題を特定しました。(2024年2月に人権課題見直しの要否を検討しましたが、見直しは不要と判断しております。今後も、必要に応じ見直し要否を判断してまいります。)

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する労働問題
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

取組み項目・KPI	目標数値
人権デュー・ディリジェンスの実施	毎年度実施

主な取組み

●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」として認識をし対策を講じてきています。毎年の「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したうえで、追加対策の要否を検討しています。

●人権ハンドブック

長谷エグループでは、役職員の人権に対する意識を醸成するための取組みとして、「人権ハンドブック」を制作しました。人権に関する社会の要請や会社としての人権への取組み内容に加えて、役職員一人ひとりが自分の業務との関係を理解できるよう、グループの各種業務と人権の関わりについて解説したものです。グループの全役職員(派遣社員を含む)への配布、新入社員の導入研修での配布、社内ポータルサイトへの掲載にて、理解促進を図っています。

●人権相談窓口

長谷エコーポレーションのホームページに「人権相談窓口」を設置しています。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相談者が不利益を受けることがないよう機密性・匿名性に配慮して対応しています。

●サステナビリティ講演会

長谷エグループの部長職以上の社員を対象に「ビジネスと人権」というテーマで講演会を行いました。また、講演会の内容は社内ポータルにも掲載し、誰でも視聴ができます。今後も、人権ハンドブックの活用と合わせて、ビジネスと人権に関する理解を深めていきます。

Myじんけん宣言

長谷エ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、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。



サプライチェーン・マネジメント

>信頼される組織風土 サプライチェーン・マネジメント

基本的な考え方

長谷エグループの事業活動は、協力会社をはじめとする多くの取引先に支えられて成り立っており、取引先は共にサステナビリティを推進していく重要なパートナーであると考えています。

長谷エグループでは、持続可能なサプライチェーンの構築を図る目的で「長谷エグループ サステナブル調達ガイドライン」(以下「本ガイドライン」)に基づいた調達活動を推進しています。本ガイドラインでは、環境や社会に配慮した調達活動を行ううえでの基本的な事項を定めており、請負業者や代理業者等も含むすべての取引先に対して、その内容を遵守した事業活動をお願いしています。

サステナブル調達ガイドライン 項目一覧

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. コンプライアンスの徹底 | 6. 環境への配慮 |
| 2. 人権の尊重 | 7. 適切な情報の開示 |
| 3. 公正な事業活動 | 8. 情報セキュリティの徹底 |
| 4. 安全衛生の確保 | 9. 社会貢献 |
| 5. 品質の確保 | 10. BCPの構築 |

[>長谷エグループ サステナブル調達ガイドライン](#)

サステナブル調達ガイドラインの運用

本ガイドラインの確実な運用を図るため、主要取引先であるグループ各社の協力会社組織の会員企業については、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、契約への本ガイドライン遵守条項の追加や同意書の取得を行っています。

また、2022年度から取引先へのアンケートを実施することで、本ガイドライン遵守状況を確認するとともに取組みへの理解・浸透を図っています。

●アンケートの概要

2024年度に実施した取引先アンケートの概要は下記のとおりです。

実施期間	2024年6月～8月
対象	長谷エコーポレーション「建栄会」、細田工務店「親和会」、長谷エリフォーム「住優会」、不二建設「建翔会」、長谷エコミュニティ「輝翔会」の会員企業等1,064社 ※協力会社組織の会員企業以外の取引先も一部対象に追加
目的	「長谷エグループCSR調達ガイドライン(現「長谷エグループサステナブル調達ガイドライン」)の取組み状況の把握及び遵守に関する啓発
調査項目	ガイドラインの各項目の遵守状況等
回答状況	866社(回収率81.4%)
実施結果	・遵守状況について概ね問題がないことを確認した。 ・関係法令の理解促進のため一部の協力会社には個別に確認を行った。

取組み項目・KPI	目標数値
サステナブル調達アンケート回答率(建設関連協力会社組織)	毎年度 100%
外国人労働者とのエンゲージメント実施率(対象協力会社数ベース)	毎年度 100%

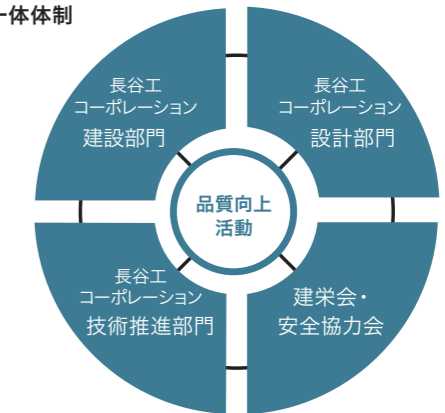
主な取組み

●協力会社組織を通じた活動

長谷エコーポレーションでは、設計部門、建設部門、技術推進部門に加えて、約300の主力協力会社からなる組織「建栄会」が「四位一体」となって、精度の高いマンションづくりを担っています。この協力関係は四半世紀以上にわたって続いており、技術関連部門と建栄会による独自の活動「HASEKOバリューアップ活動」により品質管理をはじめとした各種取組みの更なる進化と関係強化を図っています。

この他、長谷エコミュニティでは「輝翔会」「輝翔会関西」、長谷エリフォームでは「東京住優会」「関西住優会」、不二建設では「東京建翔会」「関西建翔会」、細田工務店では「親和会」という協力会社組織とともに、成長を目指して活動しています。

四位一体体制



●建設現場で働く外国人労働者とのエンゲージメント

建設現場で働く外国人労働者の増加を受け、「HASEKOバリューアップ活動委員会」の「働き方改革部会」が中心となり、情報共有・文化交流・スキルアップを目的とした「グローバル・ワーカーズ・ミーティング」を長谷エコーポレーションの4つの建設作業所で実施しました。

エンゲージメントを通じて、言語や文化の違いによる課題が特に大きいことが明らかになりました。




「グローバル・ワーカーズ・ミーティング」開催の様子

こうした課題の解決・改善を図っていくとともに、外国人労働者同士の交流を促進することで、職場の連帯感を高め、より安全で快適な建設現場を目指してまいります。

コーポレート・ガバナンス

役員一覧




取締役会長
辻 範明

スキル項目
① ③ ⑥ ⑦ ⑨

2024年度取締役会出席状況
14/14回(100%)

選任理由及び期待される役割

入社以来、主として建築工事受注営業・不動産業務を担当しており、豊富な業務経験を有しています。2014年からは代表取締役社長として、2020年からは代表取締役会長として、2022年からは取締役会長として当社経営を担うとともに、当社グループの強化に注力しており、経営に関する幅広い知見も有しております。その経験や知見を取締役として経営に活かすことにより、当社の業績及び企業価値の向上へ貢献しております。




代表取締役 副会長 執行役員
池上 一夫

スキル項目
① ③ ⑤ ⑧ ⑨

2024年度取締役会出席状況
14/14回(100%)

選任理由及び期待される役割

入社以来、主として設計業務を担当しており、豊富な業務経験を有しています。2020年からは代表取締役社長として、2025年からは代表取締役副会長執行役員として、当社経営を担うとともに、当社グループの強化に注力しており、経営に関する幅広い知見も有しております。その経験や知見を取締役として経営に活かすことにより、当社の業績及び企業価値の向上へ貢献しております。




代表取締役社長
熊野 聡

スキル項目
① ③ ⑥ ⑦ ⑨

2024年度取締役会出席状況
14/14回(100%)

選任理由及び期待される役割

入社以来、主として建築工事受注営業・不動産業務及び経営管理業務を担当しており、豊富な業務経験を有しています。2025年からは代表取締役社長として、当社経営を担うとともに、当社グループの強化に注力しており、経営に関する幅広い知見も有しております。その経験や知見を取締役として経営に活かすことにより、当社の業績及び企業価値の向上へ貢献しております。




取締役 副社長 執行役員
檜岡 祥之

スキル項目
① ② ④ ⑧

2024年度取締役会出席状況
14/14回(100%)

選任理由及び期待される役割

入社以来、主として経営企画業務を担当しており、当社グループにおける経営課題の抽出、経営計画の策定に携わってまいりました。豊富な業務経験と、経営に関する幅広い知見を有し、取締役就任以降も当社の業績向上及びグループ全体の価値創生に多大に寄与しております。




取締役 副社長 執行役員
三森 国吉

スキル項目
① ⑤ ⑧

2024年度取締役会出席状況
11/11回(100%)

選任理由及び期待される役割

入社以来、主として建設業務を担当しており、当社の根幹である建設工事についての豊富な業務経験と、経営に関する幅広い知識を有し、取締役就任以降も当社の業績向上に多大に寄与しております。



取締役 専務 執行役員
山口 徹

スキル項目
① ⑥ ⑦


2024年度取締役会出席状況
14/14回(100%)

選任理由及び期待される役割

入社以来、主として建築工事受注営業・不動産業務を担当しており、豊富な業務経験と、経営に関する幅広い知見を有し、取締役就任以降も当社の業績向上に多大に寄与しております。

スキル項目 凡例

- ①企業経営・経営戦略 ②財務会計 ③法務・リスク管理 ④海外事業 ⑤建設・設計
- ⑥営業・不動産 ⑦都市開発 ⑧技術・DX ⑨ESG・サステナビリティ




取締役 執行役員
吉村 直子

スキル項目
① ⑨

2024年度取締役会出席状況
14/14回(100%)

選任理由及び期待される役割

入社以来、主として当社グループの(株)長谷工総合研究所にて、高齢者住宅・施設事業に関わる制度・政策や市場環境の評価・分析、事業計画立案のための調査・研究、コンサルティングに携わっており、豊富な研究成果及び実務経験を有していること、また、取締役就任以降も当社及び当社グループの企業業績向上に多大に寄与しております。




社外取締役
一村 一彦

スキル項目
① ② ③ ⑦ ⑨

2024年度取締役会出席状況
13/14回(92%)

選任理由及び期待される役割

三菱商事(株)において、市街地再開発や大型商業開発などの事業を推進した豊富な経験を有していること、三菱商事都市開発(株)の代表取締役として、商業施設を中心とした収益不動産のデベロッパーの経営運営にあたり、企業経営者としての豊富な経験・実績を有していること、(株)アサツーディ・ケイの執行役員として、消費者を対象としたビジネスの視点も有していること、社外取締役就任以降も当社のガバナンス強化に多大に寄与していることから、当該豊富な経験・実績を活かした客観的な立場での会社経営の監督を期待しております。




社外取締役
長崎 真美

スキル項目
② ③ ⑨

2024年度取締役会出席状況
14/14回(100%)

選任理由及び期待される役割

弁護士としての多様な経験と法務全般に関する知見を有しており、当社の主要な事業である建設工事に関する職務にも携わっています。また、執行役員として投資法人の業務全般の執行にあたり、企業運営上の経験・実績も有していること、社外取締役就任以降も当社のガバナンス強化に多大に寄与していることから、当該豊富な経験・実績を活かした客観的な立場での会社経営の監督を期待しております。




社外取締役
小椋 敏勝

スキル項目
① ② ③ ⑧ ⑨

2024年度取締役会出席状況
14/14回(100%)

選任理由及び期待される役割

西日本電信電話(株)及びエヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ(株)の代表取締役として会社の経営運営にあたり、経営者としての豊富な経験・実績を有していること、社外取締役就任以降も当社のガバナンス強化に多大に寄与していることから、当該豊富な経験・実績を活かした客観的な立場での会社経営の監督を期待しております。




社外取締役
藤井 晋介

スキル項目
① ② ③ ④ ⑨

2024年度取締役会出席状況
14/14回(100%)

選任理由及び期待される役割

三井物産(株)において、グローバルな視点を要す事業を推進した経験を有していること、同社の代表取締役として会社の経営運営にあたり、経営者としての豊富な経験・実績を有していること、社外取締役就任以降も当社のガバナンス強化に多大に寄与していることから、当該豊富な経験・実績を活かした客観的な立場での会社経営の監督を期待しております。



社外取締役
藤井 健

スキル項目
① ② ③ ⑤ ⑨

2024年度取締役会出席状況
-/-(新任)

選任理由及び期待される役割

国土交通省で国土政策局長を経験し、建設業に関する幅広い見識を有していること、首都高速道路(株)の代表取締役として会社の経営運営にあたり、経営者としても豊富な経験・実績を有していることから、当該経験・実績を活かした客観的な立場での会社経営の監督を期待しております。

>信頼される組織風土 企業倫理・法令遵守

コーポレート・ガバナンス

社外取締役メッセージ

社外取締役 一村 一彦



新たな中計経営計画「HASEKO Evolution Plan」がスタートしました。その中心的な位置づけとして、「E・S・Gのすべての観点から社会的責任を全うし、持続的社会的実現に貢献すること」を掲げております。また、サステナビリティ経営の確立に向け、従前よりその取組み方針を「事業を通じた諸課題の解決により社会価値の創造とグループの成長を両立させ、企業価値の向上を実現する」として、当社の目指す姿の中心に「信頼される組織風土」を形成することを掲げております。

しかしながら、今般、グループ会社で独占禁止法違反の疑いのあるとして、公正取引委員会の立入り検査を受けるという事案が生じております。社会的責任を全うし、信頼される組織風土を形成しようとしている企業には決してあってはならない事態です。改めて自分の身の回りに会社や家族、友人に説明できないような不適切、不透明な行為がないか再点検し、統制の効いたエクセレント・カンパニーとして掲げた素晴らしい目標の達成に向け、新たな気持ちで「HASEKO Evolution Plan」に臨みたいと思います。

当社は2027年に創業90周年を迎えます。90年間に先輩達によって築かれた当社の信頼という大きな財産も、一旦事あれば無に帰す事になってしまいます。「築城3年、落城1日」のたとえを常に念頭に置いて、日々の業務を公明正大に推進してまいります。

社外取締役 長崎 真美



今期は、「HASEKO Evolution Plan」のスタート年となりました。経営指標については、「経常利益」のみならず「ROE」の目標数値も取り入れることとなり、資本効率の向上に対する経営陣の意識の変革が表れていると感じています。

計画の策定にあたっては、取締役会メンバーでテーマ毎に自由に意見交換を行う会議を重ねました。その中では事業ポートフォリオ毎に市場の成長性・競合他社を分析し、いかに当社グループの強みである総合力を活かして生産性を高めて成長していくか、真摯に議論がなされました。人口減少、土地や資材等の高騰、働き手不足など、当社を取り巻く経営環境が厳しさを増していく中で、コア事業である建設関連事業を中心に、不動産関連事業と管理運営事業が更なる成長を遂げていくための事業戦略は、多岐にわたります。

私はこれまでの弁護士や社外役員としての経験を活かし、株主の利益の代表者として、コンプライアンスの徹底、コーポレート・ガバナンスの一層の向上に向けた提言を続けるとともに、計画が着実に実行されているか監督し、積極的に意見を述べていく所存です。そして計画策定後に事業リスクや環境に変化があれば、経営陣がスピード感をもって対処していくことも重要です。今後の取締役会においてROICの議論を始めるという方向性も執行部から示されており、事業ポートフォリオに関する議論の深化が当社の持続的な成長につながることを期待しています。

社外取締役 小原 敏勝



当社の社外取締役に就任して5年が経過しましたが、取締役会等での議論を通じて強く感じる事が二つあります。一つは、一度、「地獄を見ている会社」であること。当社は、1999年1月に株価が13円にまで落ち込みました。

そこから経営方針を抜本的に見直し、再建に向けた様々な施策を全社をあげて着実に実行し「新生長谷工」に生まれ変わりました。その間の苦しい経験は、経営危機後に入社した社員にも伝え続けられていて、取締役会の場に限らず様々な場面で社員と会話していても感じさせられることが多々あります。次に強く感じるのは、「独自のビジネスモデルを持った会社」であること。単なるマンション建設会社ではなく、用地取得、場合によってはその前から関わり、マンション完成後も様々なお客様フォローに携わるという、他の追随を許さないものを持っている会社であることの自信と自負を社員の皆さんとの会話を通じて感じます。ただ、それだけをベースに企業活動を続けても、今後の大きな発展は望めません。不動産関連事業、管理運営事業、海外事業等、既に実績があり、将来的にも発展が期待される分野に事業を展開していく時です。池上社長の5年間に重なる中期計画は営業利益をはじめ目標を達成することができました。

熊野新社長は、それをベースに、新たな事業展開にも積極的かつ着実に取り組まれますと期待しています。社外取締役としても、今まで同様、必要な助言、提言を続けていく所存です。

社外取締役 藤井 晋介



本年4月、熊野取締役が当社新社長に就任しました。熊野社長は就任に当たり、社長として新たに意識したいテーマは「資本効率」であると表明しました。当社は1990年代の経営危機以降資本にゆとりがなかったため、多くの資本を必要としな建設業に集中して再建に取り組みました。その間重視したのは粗利益や粗利率といった経営指標です。これらの単純な指標は分かり易いため、全社員で共有し一丸となって注力するのには最適だったと言えるのかもしれませんが。

しかし、近年資本に厚みが戻り、新たな成長のため再度不動産事業も拡大しつつある中、従来と同じ指標だけで経営を続けているは会社価値を棄損することにもつながりかねません。従って、熊野社長の年頭の表明は、資本のコストや効率、投資の現在価値といった新たな指標が重要となっている近年の当社業態変化を反映した時機を得た方針表明と言えるでしょう。目標設定された粗利益は、汗をかいて何としてでも達成するという当社現場のバイタリティー、貴重なDNAは残しつつ、資本効率重視の姿勢が出来るだけ早く全社的に浸透するよう、また、市場にそれが評価してもらえるよう支援していきたいと思っています。

社外取締役 藤井 健



異常気象、武力紛争等世界はこれまでにない重大なリスクに晒されています。一方、国内では急速な人口減少が進んでいます。この様な中、単なる事業継続以上に、これら変化を新たなチャンスとして捉え、未来に向け価値創造を図っていく戦略的視点が重要となっています。

当社グループの「HASEKO Evolution Plan」でも「継承」と「変革」を掛け合わせた「進化」を目指しています。その実現に、社外取締役の一人としても取り組んでまいります。

基本的な考え方

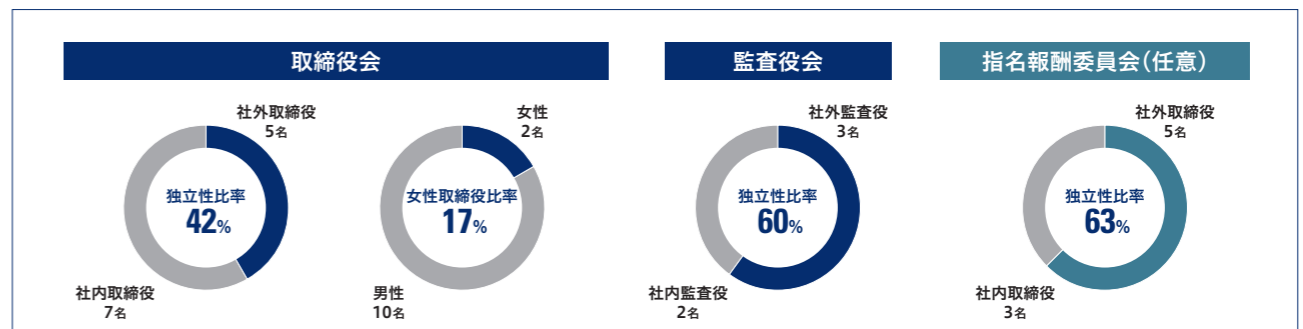
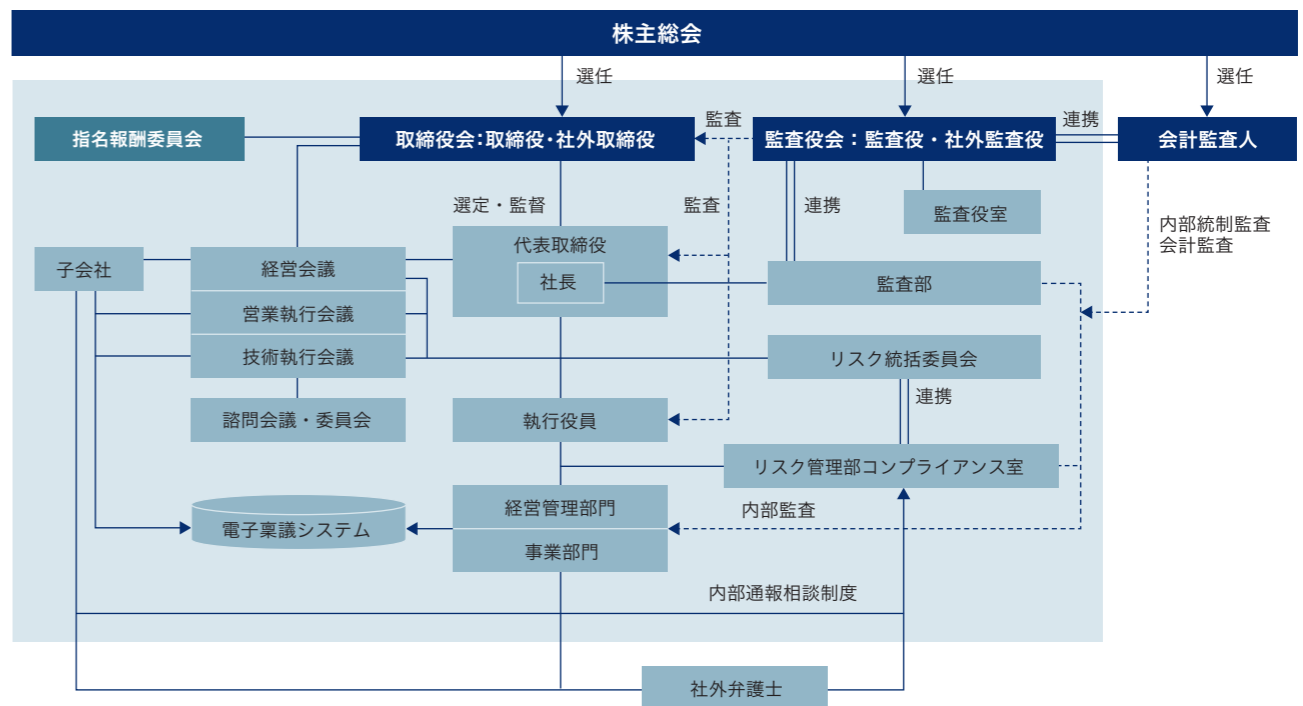
当社は、『「住まい」と「暮らし」のリーディングカンパニーとして、持続的な成長と企業価値向上を実現する』を経営の基本方針としています。また、経営における透明性と客観性の確保は不可欠であることから、コーポレート・ガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つと位置づけております。

[>コーポレートガバナンス基本方針](#)

会社の機関

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。

ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス

取締役会議長メッセージ

経営環境の変化に伴い、取締役会の議題は年々多様化しています。取締役会は中長期的な方向性の監督、戦略の軌道修正などの重要な機能を持っており、その中で議長の役割は経営の透明性を確保し企業価値向上につなげることでと考えています。

本会では執行者と社外取締役の情報格差をなくすとともに、昨年は新たな中期経営計画策定にあたり、社員が共通の方向性を持って進むための成長戦略、投資家や社会からの要請にどう応えていくかなどの様々な経営課題について活発かつ緊張感ある議論を行いました。本会の実効性を高めることで持続的な成長と進化を実現し、皆様のご期待に応えてまいります。



取締役会長
辻 範明

取締役会での議論の要素別例

キーワード



- 目指すべきROEの数字を積極的に開示し、資本効率の高い経営を目指すことを投資家に対して発信するべきである。また、株主還元についても充実させていくべきではないか。
- 業界動向や世界情勢の先行きが不透明な中で、市場に真摯に向き合ったうえで経営資源をどう活用するか、成長戦略についての議論も併せて行い、新たな中期経営計画で打ち出していく。

キーワード



- 不確実性の高い時代において今後どのような領域に人材配置をしていくか、研究開発投資をどうするか検討が必要ではないか。
- 人材を確保し育成することも大事だが、同業他社のみならず外部との協業をすることが時代の流れとなっている。もはや日本の業界内だけで競争をしている時代ではない。
- 各社共通の技術で、建設業全体の生産性を上げることを念頭に経営資源の分配の最適化を図ることも考えていく必要がある。

キーワード



- 人的資本の拡充に向けて。教育面だけでなく、社員が新たな事業や業務にチャレンジする風土を作っていく動きが必要ではないか。
- いろいろ取組んできた結果、教育や啓蒙だけでは限界がある。キャリア採用も多く受け入れ、人材の多様性を確保することでイノベーションが生まれやすくなる環境を作っていくしかないのではないか。
- 他方、新規事業等で公募した際、手を上げる社員も出てきている。例えば社内ベンチャー制度の新設など、人的資本拡充に向けた施策について積極的に動くタイミングに来ている。

取締役会の頻出ワード



コンプライアンス・リスクマネジメント

>信頼される組織風土 企業倫理・法令遵守

コンプライアンスに関する基本的な考え方・方針

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「長谷エグループ行動規範」を制定し、すべての取締役、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。

[>長谷エグループ行動規範](#)

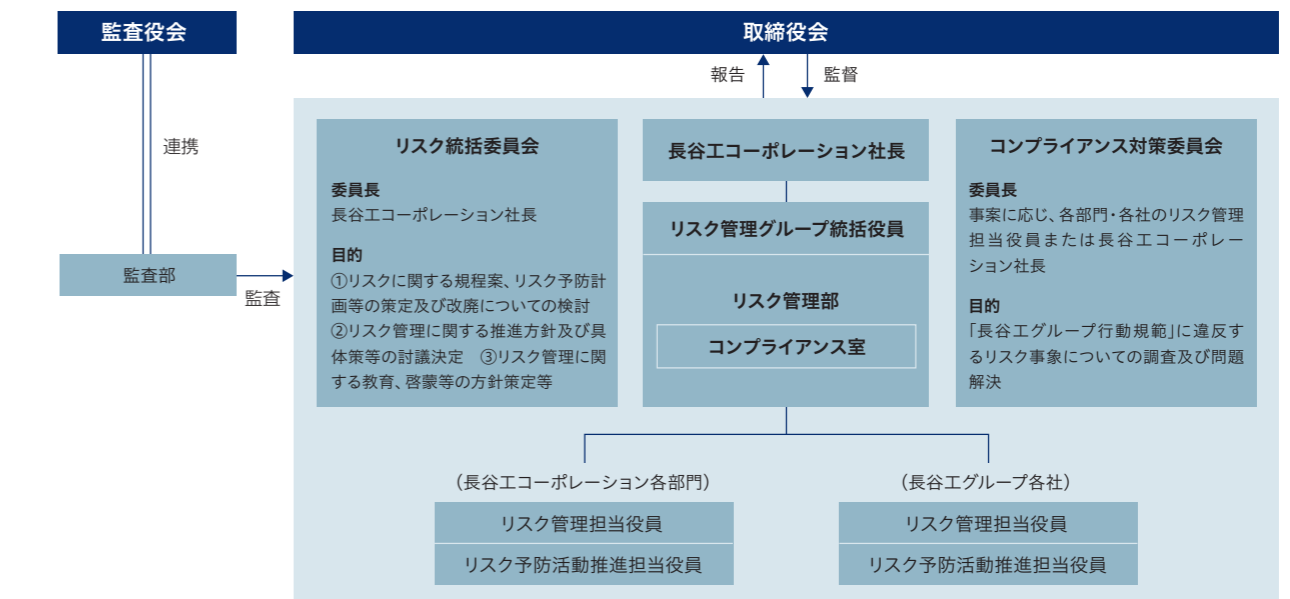
コンプライアンス推進体制

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、グループ会社を含めた全部門を対象に、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。監査頻度はリスクに応じて決めており、主要な部門・グループ会社については、少なくとも3年に1度は監査を実施しています。

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。

コンプライアンス・リスク管理体制図



リスクマネジメントに関する基本的な考え方・方針

長谷エグループでは、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、「長谷エ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エグループ全役員に周知・徹底しています。

リスク管理体制

長谷エグループでは、「長谷エグループリスク管理方針」を実行するため、最高責任者を長谷エ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。長谷エ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、長谷エ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を任命するとともに、長谷エグループ各部門におけるリスク予防活動の推進を担当する責任者としてリスク予防活動推進担当役員を任命しています。また、長谷エ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。

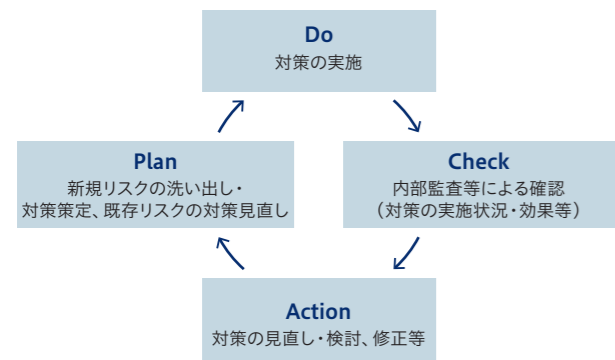
長谷エコーポレーション社長を委員長とする「リスク統括委員会」を設置し、四半期に一回の開催に加えて、重大リスク発生時には必要に応じて臨時で開催し、リスクの横断的な収集、分析、評価、対応を行っています。「リスク統括委員会」での討議内容は必要に応じて取締役会に報告し、リスク管理体制の運用状況及びその実効性を評価・監督しています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

>信頼される組織風土 企業倫理・法令遵守

リスク予防活動の推進

長谷工グループでは、リスクの発生を予防するため、リスクの洗い出しからリスクの評価、リスク対応計画の策定、リスク軽減策の実施、内部監査、報告を行うリスク予防活動を推進しています。リスク予防活動により、PDCAサイクルを実践して、より良い会社に改善・改良継続していくことを目指しています。



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「内部通報相談制度」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。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。

事業等のリスク

長谷工グループの事業等のリスクについては、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性があると考えられる主な事項について記載しています。その他事項については当社ウェブサイトをご覧ください。

[>事業等のリスク](#)

分譲マンションに関わる 事業への依存	<p>当社グループは、首都圏、近畿圏及び東海圏での分譲マンションに関わる事業をコアとしており、中でも分譲マンション建設事業に対する依存度が高くなっており、従って、受注高やその他の分譲マンション関連事業の取引高は、分譲マンションの新規供給量や販売状況、分譲マンション建設用地の供給、取引先デベロッパーの事業規模、住宅関連政策、住宅にかかる税制及び金利等の動向によっては大きく変動することになり、これらの変動が業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。また、土地情報収集力や分譲マンション事業に関するプロジェクトマネジメント力を背景として、土地持込による受注を主たるビジネスモデルとしておりますが、このビジネスモデルにより今後も引き続き競争優位に立ち、市場シェアや収益性の維持、拡大が図れるという保証はありません。そのため、当社グループでは安定収益源の底上げを図るべく、建設関連事業、不動産関連事業、管理運営事業それぞれの事業領域や事業エリアの拡大に取組むことで、収益基盤の強化と収益構造の変化を目指しています。</p>
-------------------------------	--

贈収賄・腐敗防止

長谷工グループでは、コンプライアンス遵守の徹底並びに贈収賄・腐敗防止の徹底に努めています。「長谷工グループ行動規範」では、贈収賄・腐敗行為の防止について定めており、「長谷工グループコンプライアンスブック」の全役員への配布やeラーニング教育を通じて徹底を図っています。

公務員等との関係については、リスク予防活動の中で、リスクのある部署において自律的なチェック機能が働く仕組みを構築し、当該チェックの機能状況については、内部監査でも確認対象となっています。

取引先との関係については、折衝機会の多い購買関係の部署に適用される「購買業務規程」において、職務上の地位や権限を利用して、取引先から個人的な利益を得ること等を禁止しています。

事業継続計画(BCP)

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うえで、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、迅速かつ確に実行するため、訓練を年1回以上実施しています。

建設市場の動向	<p>当社は、建設資材・労務等の確保を本社機能部門による集中購買体制にて実施しており、将来の着工時期の予測を踏まえた運用や全体調達によるコスト競争力の強化に努めておりますが、建設業全般の業績の動向によりマンション建設の分野に対する参入が増え、同業他社との価格競争が激化した場合や、建設資材・労務等の急激な高騰及び調達難、協力業者等の確保状況による生産能力の低下等が生じた場合、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。</p>
周辺住民との関係	<p>建設工事着工に際しましては、周辺住民に対する事業計画等の説明を実施しておりますが、反対運動及びそれに伴う訴訟等により、事業計画の大幅な変更、建設工事の着工の遅延又は中止等が発生した場合、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。</p>
建設事業における事故等	<p>当社グループは、安全教育の実施、点検パトロール等、工事故・品質事故・災害を撲滅するために安全管理・施工管理を徹底し、また、工事着手にあたり入念な施工計画の立案等、安全な作業環境を整え施工を行っておりますが、万が一、重大な工事故・品質事故・労働災害等が発生した場合、社会的信用を失うとともに、企業イメージを損ない、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。</p>
取引先の信用リスク	<p>建設業においては、一つの取引における請負金額が大きく、多くの場合工事代金の支払いは分割であり、目的物の引渡し時及び引渡し後に多額の支払が行われる傾向があります。当社グループでは取引先の信用力と信用額の管理を行っておりますが、工事代金の受領前に取引先が信用不安に陥った場合は、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。</p>
保有不動産	<p>当社グループは、営業活動上の必要性から不動産を保有しておりますが、事業の分散あるいはリスク管理の観点から、不動産の投資分野毎の投資上限を定めた投資計画のもとに取得を行っております。しかしながら、不動産には時価の変動リスクがあるとともに、一般的に流動性が低いいため売却時における需給関係によっては相場価格により売却できない場合があります。棚卸不動産については当社グループが開発ノウハウを持つ分譲住宅を中心とした投資を行っておりますが、事業計画の進捗次第では予定している回収額に満たない場合や様々な要因により計画を中止せざるを得ない場合があります。また、固定資産については当社グループが開発・運営のノウハウを持つ賃貸マンションを中心とした投資を行っておりますが、賃貸条件や事業収支の悪化が生じる等、予定しているキャッシュ・フローが得られなくなる場合があります。これらの場合には評価損失・減損損失・売却損失等が発生し、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。</p>
事業エリアの偏重	<p>当社グループは、事業拡大や収益基盤の強化を目的に地方主要都市を中心とした事業エリアの拡大に取り組んでおりますが、会社の経営資源の多くは首都圏・近畿圏・東海圏に集中しております。このため、将来、首都圏・近畿圏・東海圏並びにその周辺において、地震、暴風雨、洪水その他の天災、感染症、事故、火災、その他の人災等が発生し、工期の遅延、消費者の購買意欲の減退、所有資産の毀損等があった場合には、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。</p>
海外事業におけるリスク	<p>海外での事業活動では、社会慣行の違い、法令・規制の予期せぬ変更、経済・為替の変動、政治・軍事、地政学等に関するリスクが存在し、これらに関連した問題が発生した場合には、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。そのため、事業活動実績の少ない地域における新規事業の判断は、第三者の専門家等による多面的な評価を参考に取組みの判断を行うなど、社内におけるリスクコントロールの向上にも努めております。</p>
気候変動リスク	<p>脱炭素社会への移行リスクとしては、炭素税の導入や各種規制強化により建設コストや物件開発コストが上昇し、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。また、物理的リスクとして、夏季平均気温の上昇に伴う建設現場や物件開発工事現場の生産性低下や、気象災害の頻発・激甚化に伴う建設工事の遅延発生、保有物件被災に伴う復旧コスト発生ケースで、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。かかる気候変動に関するリスクも踏まえ、当社グループは、2021年12月に「長谷工グループ気候変動対応方針 ～HASEKO ZERO-Emission～」を制定し、同方針に従い、再生可能エネルギーの導入拡大、環境配慮型資材の活用促進、低炭素施工や脱炭素住宅に係る技術開発等により、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。また、機械化やIT活用による建設現場の作業効率化、気候の影響を受けにくい施工方法の研究等により、物理的リスクの影響緩和に取り組んでいます。加えて、施工中物件を含む関連物件・施設の被災に迅速に対応するための災害時BCP(事業継続計画)体制の高度化や災害に強いマンションづくりにも注力しております。</p>

ステークホルダーとのコミュニケーション

>信頼される組織風土 情報開示・対話の強化

主なステークホルダーとの対話方法

ステークホルダー	定義	コミュニケーションの目的	主な対話の機会
お客様	住宅居住者・購入者など	安全・安心・快適な住環境の提供と満足度の向上	アフターサービス(⇒59ページ) お客様アンケート、マンション管理組合との連携、ウェブサイト
地域社会	事業に関わる地域社会、地域住民	地域との共生と社会的信頼の構築	環境保全活動(⇒60ページ) 長谷エマンションミュージアムへの来館 地域イベント、地域清掃
株主・投資家・金融機関	個人・機関投資家、銀行など	企業価値の向上と持続的成長の共有	株主総会、決算説明会、決算発表後ネットカンファレンス、機関投資家面談、統合報告書、ウェブサイト
社員・家族	長谷エグループ社員とその家族	働きがいのある職場づくりと人材育成、家族との信頼関係構築	研修・教育(⇒56ページ) 自己申告制度、イントラネット、労使協議、家族参加イベント
取引先・協力会社	事業主、取引先、調達先など	公正な取引関係と持続可能なサプライチェーンの構築	協会社組織における活動(⇒39ページ) 調達活動(⇒58ページ) 日々の事業活動
教育機関・学生	大学などの教育機関及び学生	共同研究、公平な採用活動と次世代育成による価値創造	大学との共同研究、インターンシップ、企業説明会、長谷エ住まいのデザインコンペティション、リコチャレ
行政・業界団体	国、地方自治体、各業界団体など	制度・政策への対応と業界全体の健全な発展	政策提言、行政との連携、業界団体合会、建築基準・環境基準への対応

>マルチステークホルダー方針

株主・機関投資家・アナリストとの対話

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。

2024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
中期経営計画説明会	1	中期経営計画「HASEKO Evolution Plan」の発表に合わせ説明会を実施
機関投資家面談	247	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247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
現地見学会	2	建設中物件の見学と現場取組みの説明会を実施

イニシアチブへの参画・外部評価



THE INCLUSION OF HASEKO CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF HASEKO CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

>イニシアチブへの参画・外部評価

代表的な事例

長谷エマンションミュージアム

長谷エグループの創業80周年記念事業の一環として、2018年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、様々な方にご来館いただいております。新入社員やグループ会社の研修の他、外部からの研修にも利用されています。また、「夏のリコチャレ」や「防災フェスタ」など、地域住民だけでなく、子供たちや若い世代が関心を持ってもらえるイベントを積極的に開催し、憩いの場、学びの場、コミュニケーションの場にもなっています。2025年には一部リニューアルを行い、未来の暮らしを紹介する「生きている家」をテーマにしたゾーンを設けるなど、時代の変化に合わせてミュージアムも進化を続け、情報発信拠点として更なる充実を図ってまいります。



「これからの住まい」ゾーン

お客様の声を活かした商品開発 「U's+(ユーズプラス)」

「U's+(ユーズプラス)」は、マンションを販売する長谷エアーベストと長谷エコーポレーションの共同開発によ

て生まれたオリジナル仕様です。お客様の多様なニーズに耳を傾け、住まう人の目線でもっと機能的でスマートな暮らし心地を目指した商品を開発しています。



洗濯機上のデッドスペースを有効活用する「スマートランドリー」

社員・ご家族向け現場見学会 「マンションづくりふれあいフェスタ」の開催

「マンションづくりふれあいフェスタ」は、長谷エグループ社員とその家族を建設現場に招待し、実際の工事業や使用機材の体験を通じて、ものづくりの魅力や仕事への理解を深めることを目的としたイベントです。2007年より継続的に開催しており、社員とその家族に仕事への誇りを感じていただくとともに、建設業の魅力を次世代に伝える貴重な機会となっています。



ロングスパンエレベーター試乗体験の様子