

サステナビリティ推進担当役員メッセージ

マテリアリティの見直しを通じて、サステナビリティ経営の「進化」と「深化」を次の段階へ進めていきます

取締役執行役員
経営管理部門 サステナビリティ推進・
コーポレートコミュニケーション担当
吉村 直子



サステナビリティ経営への基本姿勢

2025年4月にスタートした中期経営計画「HASEKO Evolution Plan」（2025年度～2030年度）は、サステナビリティ経営を価値創造の中核に位置づけています。

当社は、「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という企業理念と、その実現に向けたサステナビリティビジョンのもと、『「住まい」と「暮らし」のリーディングカンパニー』として、暮らしを取り巻く社会課題を事業によって解決していくことを目指しています。「HASEKO Evolution Plan」では、「継承×変革→進化」を目指す方向性として掲げており、2年目に入った今、サステナビリティ経営の「進化」と「深化」を次の段階へと進めていきます。

「HASEKO Evolution Plan」初年度の進捗

初年度に重点を置いたのは、サステナビリティ推進体制の再構築と情報発信・開示の強化です。その一環として、経営層のコミットメントを高めるため、2025年度から役員の業績連動報酬（株式報酬）の算定式に、非財務指標と資本効率性指標を反映する「企業価値向上係数」を組み込んでいます（➡P71）。さらに、2026年4月には統合開示推進室を新設し、サステナビリティ推進担当役員である私が一元的に管掌する体制を整えました。グループ各社・各部門との連携を深め、非財務KPIのモニタリングと進捗管理の強化に取り組んでいます。

統合開示推進室の発足は、SSBJ基準の適用[※]に向けた開示体制の高度化と、財務・非財務情報の統合的な発信力強

化を目的とするものです。環境関連情報はTCFD・TNFD両提言に沿った開示を継続し、SBT認定下でのCO₂排出量削減を進めてきました。人的資本、人権、サプライチェーンに関する主要KPIは概ね計画通りに進捗していますが、Scope3を含むCO₂排出量削減は中長期的な重要課題であり、サプライチェーン全体での取組みを引き続き強化していきます。

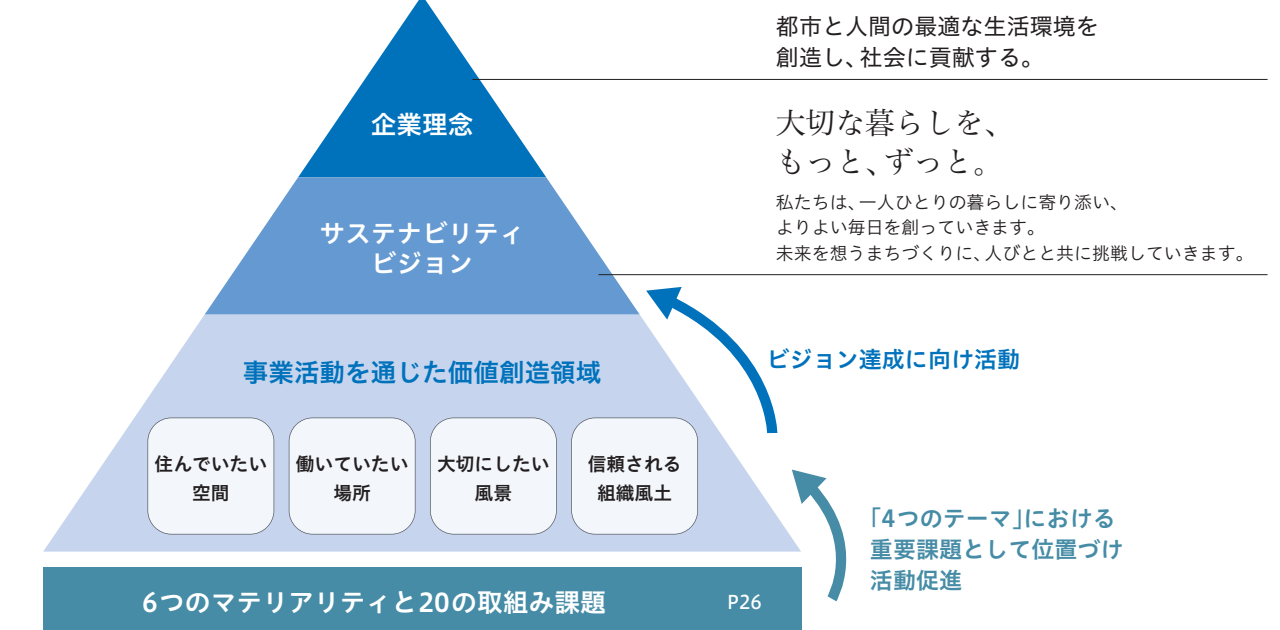
※当社は2028年度から適用予定

マテリアリティの見直しとその意味

2026年7月に、マテリアリティを見直し、公表しました。改定の起点となったのは、投資家の皆様との対話から得た示唆です。継続的な対話で強く受け止めたのは、単なる開示の充実にとどまらない、「事業を通じてどのような社会的価値を生み出すのか」というストーリーへの期待でした。ROICやKPIとの連動、価値創造プロセスとの統合——こうした要請に応えるべく、特定プロセスを刷新し、社長インタビューや役員・グループ会社経営層へのアンケートを通じて、経営の意思を色濃く反映させました。これは、「社会の要請に応える」受動的な姿勢から、「事業を通じて社会に価値を提供する」能動的な姿勢への転換でもあります。

導き出された6つのマテリアリティ——くらしとまち／気候変動／資源・自然／人財／人権／労働／信頼／基盤——と20の取組み課題は、企業理念とサステナビリティビジョンを起点としています。「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」の

サステナビリティ体系図



4つのテーマで構成する価値創造領域の中で、それぞれ具体化されます。

新たなマテリアリティは、当社の成長ストーリーと整合する領域に取組みを集中させる、経営判断の羅針盤としての役割を担います。中でも当社らしさを最も体现するのが「くらしとまち」です。住まい手の安全・安心、快適性、多様性、コミュニティ形成といった多様な価値を、事業を通じて提供していきます。

なお、サステナビリティビジョンも、マテリアリティの見直しを踏まえて、近い将来の見直しの是非を視野に入れています。ステークホルダーとの対話から得た期待や課題を経営戦略に落とし込み、その進捗を丁寧に発信していくことが、私自身の責務であると考えています。同時に、社員一人ひとりが自らの業務とサステナビリティの接点を見出せる環境づくりも、推進担当役員としての重要な役割と捉えています。

サステナビリティ行動計画の推進

6つのマテリアリティと20の取組み課題を実践する仕組みとして、当社は「長谷工グループサステナビリティ行動計画」を運用しています。同計画は、上述の4つの価値創造領域を基本構成に、各領域で定めた「2037年（創業100周年）ありたい姿」に向かう取組み項目と、その達成度を測るKPIで構成されています。グループ全体の事業活動を組み込み、年度ごとに見直しや改善を重ねながら、着実に実践するとともに、その進捗の可視化を進めていきます。

住まいと暮らしの未来を切り拓くために

マンションをはじめとして当社がつくりあげる住まいや建物は、お引き渡しの瞬間に完成するものではなく、数十年にわたる人々の暮らしや利用を通じて、その価値が育まれていきます。長谷工グループが手掛ける事業は本質的に長期の責任を伴うものであり、世代を超えて続く価値を生み出すことが求められます。サステナビリティ経営は、こうした事業特性から自然に導かれる経営の在り方だと、私は捉えています。

また、サステナビリティ経営の実効性は、当社単独で完結するものではありません。設計・施工から販売・流通・管理に至るまで、多数の協力会社や取引先の皆様とともに事業を営む当社にとって、サプライチェーンを構成するパートナーとの対話と共創は不可欠です。グループ各社、そして地域・行政との連携を深めながら、業界全体の持続可能性向上への貢献を視野に入れて取組みを進めていきます。これもまた、当社が果たすべき責任の一つであると認識しています。

2027年2月、当社は創業90周年を迎えます。ブランドメッセージ「思いを、はせる。」に込めたとおり、過去から現在、そして未来に至るすべてのステークホルダーに思いを巡らせ、対話を重ねながら、持続可能な未来をともに切り拓いていきたいと思います。住まいと暮らしの未来に対して、社会から託された責任を真摯に受け止め、その責務を果たし続けてまいります。

気候変動

▶ 詳細はWebへ

基本的な考え方と目標・実績

長谷工グループは、企業理念「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」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ています。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。

KPI

取組み項目・KPI	目標数値	2025年度実績
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%	▲21.7% 5,666t-CO ₂ 15.9%
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%	76.4%
H-BAコンクリートの採用件数	2030年度 50%以上	14.3%
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%	87.5% 92.2%

達成に向けた取組み

長谷工グループは、上記方針に基づき、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年目標についてSBT (Science Based Targets) 認定を取得しました。削減目標の達成に向け、具体的計画を定め進捗を図っています。



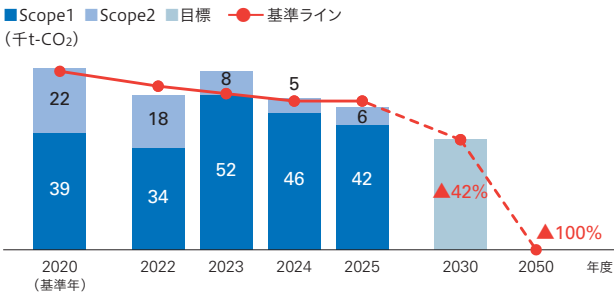
長谷工グループ CO₂排出量削減計画(移行計画)に基づくロードマップ

		2025年度まで	2030年度まで	2050年度まで
CO ₂ 削減目標(2020年度比)		—	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%	・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)
	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 ・EV車の本格導入	・CN※燃料・設備等の活用推進 (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	・再エネ電力の導入拡大 ：長谷工コーポレーションは2023年5月に100%再エネ化 ：グループ各社は2025年3月に100%再エネ化	・使用電力の100%再エネ化 (2026年度以降、Scope2ゼロ)	
	オフィス等	・再エネ電力の導入拡大 ：長谷工コーポレーションのオフィスは2022年度に100%再エネ化 ：その他の施設も2026年度には100%再エネ化予定		
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	・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	・CN※資材の活用推進 (技術開発・実用化の状況に応じ)
	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	・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	・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)

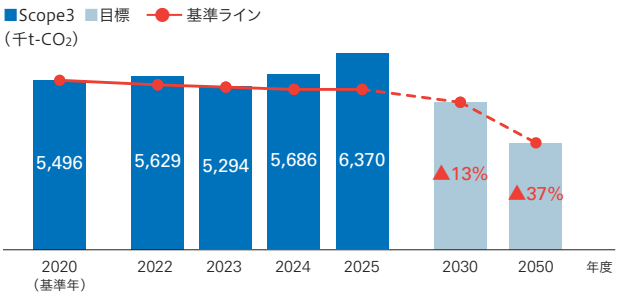
※CN:Carbon Neutral

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



Scope3排出量実績及び削減目標



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

施工段階で排出するCO₂のうち、約90%が軽油利用に起因することから、燃料使用量の削減に向け、工事車両などの電力化やGTL燃料及びB5軽油の使用、廃食油活用システムなどを推進しています。また、横浜市内の新築マンション建設現場では、電動式ラフテレーンクレーンを導入しました。



現場で採用した電動式ラフテレーンクレーン

Scope2 電力の脱炭素化 | 電力の再生可能エネルギー化への取組み

電力使用によるCO₂排出量削減に向け、2026年度までにオフィスなどで使用する電力の100%再生可能エネルギー化を目指しています。なお、長谷工コーポレーションの建設現場では2023年5月に、長谷工グループの建設現場では2025年3月に、100%再生可能エネルギー化を実現しました。



バイオマス発電採用作業所看板

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 | 木造木質化などの取組み

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「ブランシエスタ目黒中央町」は、木造化により約603tのCO₂を貯蔵し、「H-BAコンクリート」などの採用によりRC造の同規模建築物と比較して約570tのCO₂排出量削減に成功しています。また、快適性と環境配慮の両立を目指した取組みなどが評価され、2025年度ウッドデザイン賞を受賞しました。

Scope3 カテゴリ11 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、設計着手するすべての分譲マンションならびに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。

FOCUS 環境配慮型技術の開発にみる“長谷工流”の脱炭素

マンション建設において、大量に使用する生コンクリートに着目し、製造段階を含めたCO₂排出量の削減に挑戦しました。施工時における排出量60%削減の扱いにくさが残る特殊品ではなく、日常の現場で広く使える排出量20%削減の汎用品を目指したのは、普及してこそ効果が積み上がると考えたからです。前例がなく、認定取得や審査対応、生コンクリート工場や建設現場との調整には苦労しましたが、地下から地上まで従来と同じ工程で施工でき、「従来と変わらずに使える」扱いやすさと環境性能を両立した環境配慮型コンクリート(H-BAコンクリート)を開発しました。特別な準備を要さず、生コンクリート工場で製造できる点も強みです。今後も様々なプロジェクトを通じて持続可能な未来に貢献していきます。



開発に携わった4名

▶ サステナビリティ活動ブログ

「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
2025	80,147	4,087.5
計	123,197	6,584.4

資源循環・汚染予防

[▶ 詳細はWebへ](#)

基本的な考え方と目標・実績

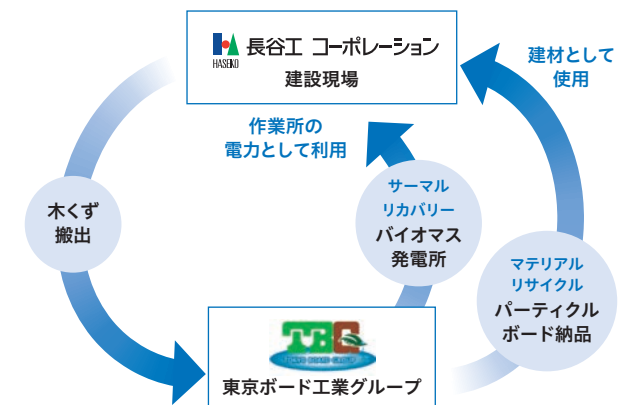
事業活動のすべてのプロセスで資源を大切に扱い、可能な限り循環させることを目指して取り組んでいます。また、マンション開発にあたっては、環境汚染や騒音・振動などに配慮し、緑地造成なども積極的に提案していきます。

主な取り組み

木くずの資源循環の取り組み

木くず中間処理会社と連携し、首都圏の建設現場で発生した木くずの回収と建築材料(パーティクルボード)の納入を同時に行う「木くずの資源循環の取り組み」を実施しています。回収した木くずはパーティクルボードへ再生するとともに、マテリアルリサイクルできない木くずは建設現場の電力として活用することで、リサイクル率100%を実現しています。

木くずの資源循環の仕組み



木製型枠の使用削減

当社では、廊下やバルコニーの手摺や鼻先、飾り柱、外部階段、床板、屋上パラペットにプレキャストコンクリート部材(PCa)、また非耐力壁にはALC工法を採用するとともに、そのほかの部位でも再利用が可能な鋼製型枠や樹脂型枠を採用することで、木製型枠の使用削減に努めています。



非耐力壁ALC工法

国産スギを活用した新たな木質建材

「長谷工サステナブルウッド(HSウッド)」の製造

2028年4月から、国産スギを活用して安定品質を実現する木質建材を、自社工場で製造開始する予定です。HSウッドを製造・活用することで、建築木材のトレーサビリティ確保に加え、輸送などを含めたサプライチェーン全体でのCO₂排出量削減や炭素貯蔵効果を見込んでいます。今後は主に関西・東海圏を対象に、当社が施工するマンションへの採用を進めます。



工場棟：管理棟完成予想CG

汚染予防・水資源

長谷工グループでは、関連法令に基づき、有害物質の適正な管理・処理を徹底しています。また、当社では、工事排水の水質などについて、施工現場ごとに当該地域の関連法令等を確認し排水計画を策定したうえで、当社で定めた「環境関連法令等一覧シート」での管理を徹底しています。実施状況については専門部署による環境パトロールで確認を行っています。

限りある水資源を大切に使うために、水使用量の把握と汚染の防止を通じて、水使用量の削減及び水資源の保全に努めています。また、建設資材に関するグリーン調達の実施の一環として、節水型設備(便器ならびにシャワーヘッド)などの導入を推進しています。

生物多様性

[▶ 詳細はWebへ](#)

基本的な考え方と目標・実績

私たちの事業活動は、豊かな自然環境のうえに成り立っています。汚染予防、自然と生態系への配慮に努めるとともに、その回復にも貢献していきます。

主な取り組み

「長谷工の森林(もり)」プロジェクト

創業80周年記念事業の一環として、“社会貢献”“未来志向”“地域との連携”をテーマに、長野県茅野市(約13ha)と和歌山県田辺市(約3ha)の2拠点で森林保全・整備活動を行っています。「森林を整備し、再生させる」「人が集い、何度も訪れたい森へ」「活動を継続し、本業や社会へ貢献」という3つの役割を軸に、地域と連携しながら、グループ全体で積極的に取り組んでいます。また、活動を通じて地域との交流を深めるとともに、社員や家族が自然環境について学び、親しむ機会にもつながっています。



「長谷工の森林(もり)」での活動

自然共生サイト(長谷工テクニカルセンター)

豊かな緑地を有する長谷工テクニカルセンターは、長谷工グループの技術研究・開発機能を集約し、長谷工マンションミュージアムを併設した施設です。2023年10月に自然共生サイトに認定され、2024年8月にはOECDに登録されました。2018年から継続するモニタリング調査では、多様な生物の生息が確認できており、新たに創出された緑地が生物多様性の確保に寄与し、多摩丘陵の生態系ネットワークの一助となっていることを確認しています。ここで得た知見は、マンションの緑地創出や、生物多様性に配慮した管理運営に活かしています。



長谷工テクニカルセンター

TCFD・TNFDへの対応

TCFD提言に基づく情報開示

長谷工グループは、気候変動への対応を重要課題と位置づけ、TCFD提言に基づく情報開示を進めています。「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の観点からリスクと機会を分析し、その結果を事業運営に反映することで、持続的な成長と企業価値の向上を目指します。また、シナリオ分析を通じて将来への影響を把握し、透明性の高い情報開示とステークホルダーとの対話を強化し、継続的な開示拡充に取り組めます。

[▶ 詳細はWebへ](#)

TNFD提言に基づく情報開示

長谷工グループは、自然資本や生物多様性への影響を重要課題と認識し、TNFD提言に基づく情報開示を進めています。自社事業における自然関連の依存・影響、リスク・機会について、「LEAPアプローチ」に沿って評価を実施し、建設事業に伴う自然関連のリスク・機会を特定のうえ、発生可能性や対応策などを整理しました。今後も段階的に開示の充実を目指し、持続的な企業価値向上を図っていきます。

[▶ 詳細はWebへ](#)

人的資本

▶ 詳細はWebへ

担当役員メッセージ



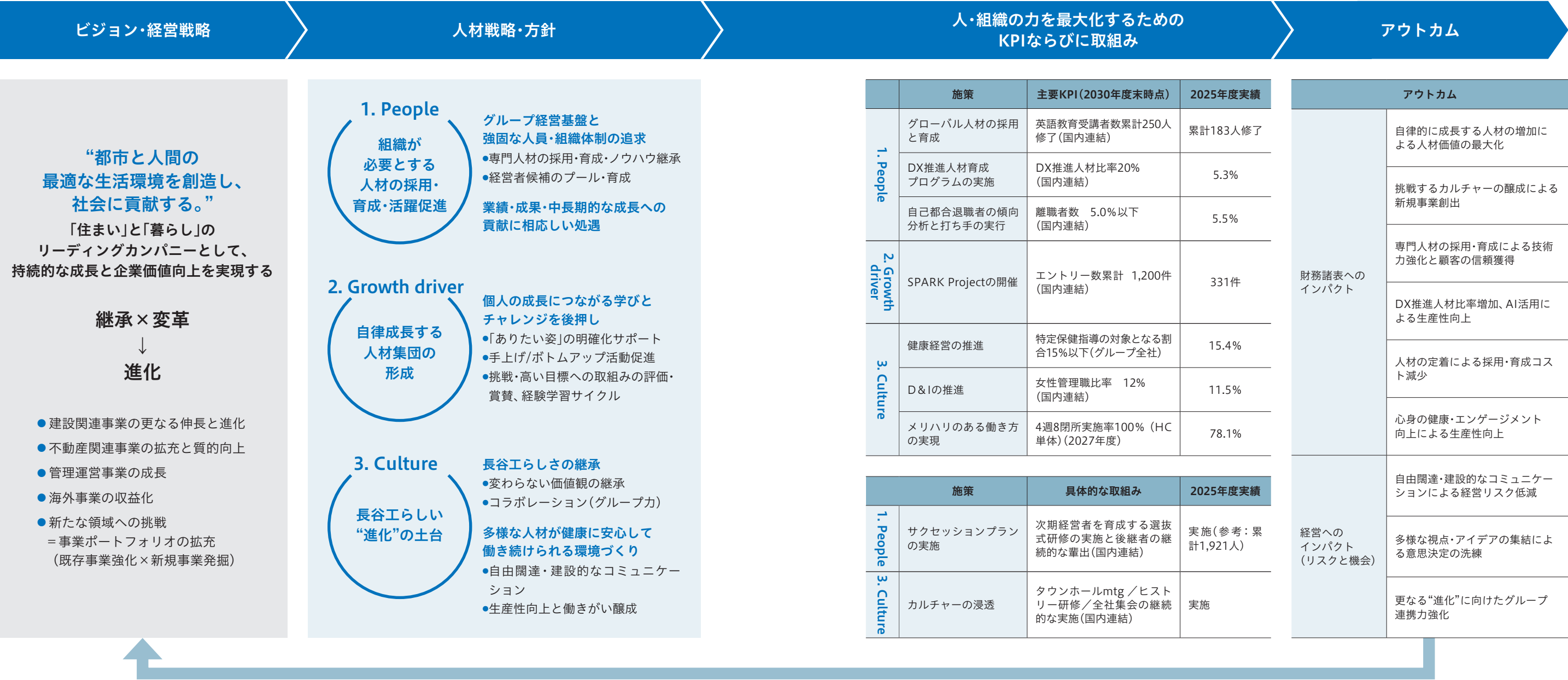
常務執行役員
経営管理部門
人事・コーポレート
コミュニケーション管掌 兼
グループカスタマー・
ミュージアム運営・秘書担当
直江 大

『「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

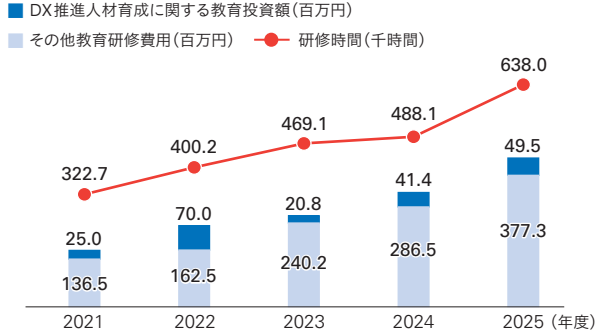
グループの社員一人ひとりが様々な経験を糧にして自律的に学び、成長することが、変革期にあたる当社の成長には不可欠です。自律的な成長を促すうえでは、上司からの働きかけや、ロールモデルの存在が重要な要素となります。そして、それらをもとに「自身がどうありたいのか」を考えることが、持続的な成長の原動力になると考えています。当社ではこうした考えのもと、「自律的な学びを通じて進化し、社会や会社の期待に応える人材」の育成を目的に、年次研修の中にキャリア研修を組み込んでいます。また、10年次・20年次に、10年後の当社におけるキャリアビジョンを策定し所属長と対話する「CAP・10」を実施するとともに、3年ごとに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

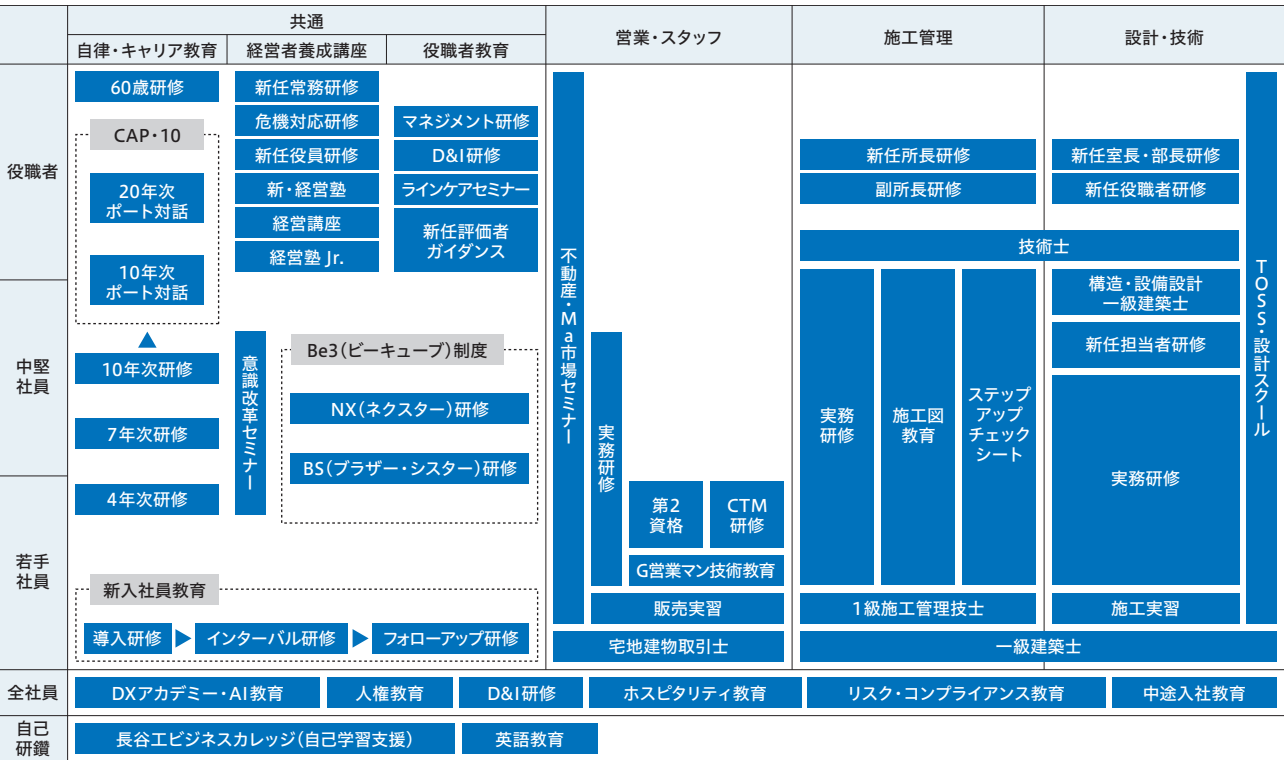
について考える機会を提供しています。また、個人のキャリア実現を支援するための仕組みとして、社内公募制度も活用しており、今後は募集ポジションの拡充を図りたいと考えています。

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

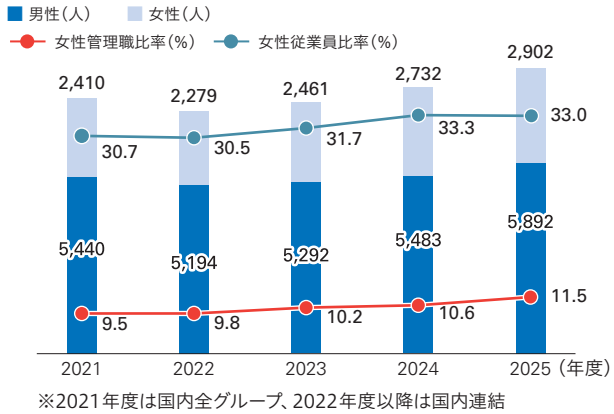
●多様な人材の活躍

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

サステナビリティ TOPICS

新たな価値創造

▶ 詳細はWebへ

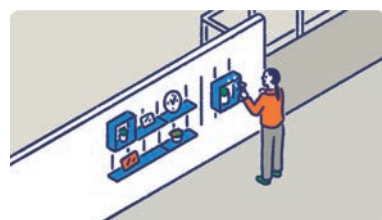
暮らしに合わせて動かせる収納ユニット「UGOCLO(ウゴクロ)」

工業製品化したクローゼットを移動させることで、部屋や収納スペースの広さを自由に調整できる間取り可変システムです。クローゼット機能に加え、棚やデスクを取り付けることで、書斎やキッズコーナーなどのオリジナル空間を簡単にすることもできます。家族構成や暮らしの変化に合わせて、リフォームなしで理想の住まいを簡単に実現でき、戸建住宅や既存マンションのリフォームでも設置が可能です。



自由に可変できる新たな住空間「Be-Fit(ビーフィット)」

各部屋や廊下の壁に柱となるレールを取り付け、棚やボックスを自由に配置できる空間(Fit-Zone)を設けた新しい間取りシステムです。固定収納にとられない設計で、収納スペースやデスク、子どもの遊び場など、暮らしの変化やライフスタイルに合わせて空間を活用できます。家族の収納は、一箇所にまとめた大型収納(Large-Storage)を活用し、固定収納がないからこそ生まれる自由さと、大型収納による安心感を両立することができます。



FOCUS

豊かさを循環させる街づくり「HASEKO Well-Doing Smart City」



総合地所株式会社
分譲事業部
マンション開発2部開発課

長谷工グループの豊かさを循環させる街づくり「HASEKO Well-Doing Smart City」構想の第1弾プロジェクトが「ルネ鎌倉深沢」で始動しました。「3つの循環」をコンセプトに、高効率住宅設備の導入による「エネルギーマネジメントの高度化」、太陽光発電や実質再エ

ネ100%を実現した「CO₂排出量削減」、災害時においてガス・電気・水を確保した「災害への備え」、地域や自治体と連携した「持続的なコミュニティ形成」など、住まう方にとって安全安心かつ快適な生活環境を実現します。さらに、入居者専用アプリや顔認証セキュリティなど先進的なICTマンションサービスを提供します。JR東海線新駅の誕生と約31haに及ぶ深沢地区土地区画整理事業により発展していくこの街に思いを寄せ、持続的な新たな住まいの価値提供を目指していきます。

※共用部のご利用につきましては管理規約上、利用内容・利用時間等に制限があります。また、一部サービス・利用については有償(及び予約制)となる場合があります。サービス・利用内容については計画段階のものであり、一部変更となる場合があります。



ルネ鎌倉深沢 外観完成予想CG



「HASEKO Well-Doing Smart City」概念図

建物とサービスの安全・品質向上

▶ 詳細はWebへ

長谷工プレミアムアフターサービス(PAS)

従来、管理会社や売主を通して連絡が入るという流れが一般的でしたが、当社が2008年から導入しているPASは、直接お客様の声が伝わり、一級建築士をはじめとしたマンションを知り尽くした技術者スタッフによる、よりスムーズな対応が可能となります。アフターサービス期間の延長や定期サービスの強化など、安心して長く住んでいただくためのサポートを実施しています。

長谷工の非常用ライフライン「防災3点セット」

2003年に国内で初めて分譲マンションへ非常用飲料水生成システムを導入して以来、自社で設計・施工する分譲マンションに、災害後の生活基盤を確保するために必要な水、トイレ、火を確保するための防災設備として、「非常用飲料水生成システム」「非常用マンホールトイレ」「かまどスツール」の「防災3点セット」の採用・提案を進めています。

コミュニティ・地域活性化

▶ 詳細はWebへ

明日香村プロジェクトの推進

2017年に明日香村及び(一財)明日香村地域振興公社と「官民連携に関する包括協定」を締結し、明日香村を「堪能する」「経験する」「居住する」をテーマに、様々な取組みを推進しています。古都飛鳥の歴史保全活動ならびに明日香村の地域振興と活性化に貢献していきます。



ブランシエラ 石舞台テラス

研究・技術開発

▶ 詳細はWebへ

CO₂排出量実質ゼロ×居住型実験住宅

サステナプランシェ本行徳

リノベーション物件で、建物運用時のCO₂排出量ゼロを実現する国内初プロジェクトです。脱炭素社会の実現に資する省エネルギー技術、建物の長寿命化技術、ウェルネス住宅技術など、長谷工グループの先進的な技術を結集するとともに、IoT機器やAI技術を活用した未来志向の住まいづくりを推進しています。この取組みが評価され、「令和6年度気候変動アクション環境大臣表彰」を受賞したほか、「第23回環境・設備デザイン賞」優秀賞、「令和7年度デマンドサイドマネジメント表彰」優秀賞を受賞しました。



サステナプランシェ本行徳

地域にやさしいグリーンリノベーションを目指しました。
GREEN RENOVATION

住まいの省エネ性向上と再エネによるCO₂排出量実質ゼロを目指す

居住型実験住宅で未来をつくります。
RESIDENCE LABO

未来住宅創造に向けた居住型実験住宅として研究・技術開発に貢献

社会貢献活動(次世代育成)

▶ 詳細はWebへ

長谷工住まいのデザインコンペティション

2007年から全国の学生を対象として、建築を志す若手の人材育成を目的に開催しています。毎年、社会課題や世相を反映したテーマを設定しており、2025年度は「100人の集落」をテーマとしました。都市を構成する重要な要素である集合住宅を、学生ならではの豊かな発想でデザイン提案を募集し、学んだことやアイデアを発揮できる機会を提供することで、才能ある若手の人材育成につなげています。



公開2次審査の様子

人権尊重

▶ 詳細はWebへ

基本的な考え方と目標・実績

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、国連の「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。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ができるよう、グループ内での浸透を図るとともに、協力会社など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などを通じて、人権に配慮した経営に努めていきます。

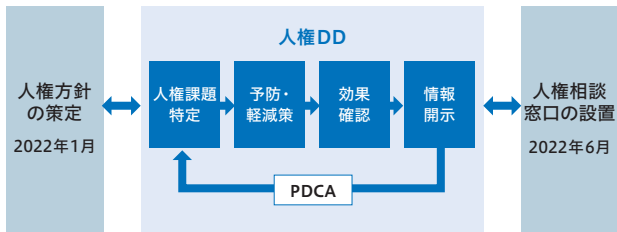
▶ 長谷エグループ人権方針

KPI

取組み項目・KPI	目標数値	2025年度実績
人権デュー・ディリジェンスの実施	毎年度実施	実施

人権デュー・ディリジェンスの取組み状況

人権に関する取組みは、当社社長を委員長とする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。同委員会の議案は取締役会が監督する体制としており、重要事項は取締役会で審議のうえ決定しています。また、新たに人権分科会を定期的開催し、各部署での取組み状況の確認や、意見交換を行っています。



特定した人権課題

経営管理部門及び建設部門で人権ワーキンググループを組成し、事業活動に関連して発生し得る人権リスクを洗い出しました。深刻度と発生可能性の観点から評価を行うとともに、関連部門やグループ会社の対応状況を確認し、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。

人権課題

- サプライチェーン上流の人権課題
- 強制労働・児童労働
- 雇用・労働条件
- 地域コミュニティへの影響
- 労働安全衛生
- ハラスメント・差別
- お客様の安全安心

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、全社共通・部門固有リスクとして、通常のリスク予防活動の中で対策しています。毎年のリスク予防活動を通じて、特定した人権課題の周知を図るとともに、潜在するリスクの確認を行っています。

人権ハンドブック

人権意識の向上を目的として制作し、人権に関する社会的要請や当社の取組み、役職員一人ひとりの業務と人権との関わりについて理解を深められる内容としています。

人権相談窓口

当社コーポレートサイト内に人権相談窓口を設置し、企業活動に伴う人権侵害の懸念などに関する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、また相談者が不利益を被ることのないよう匿名性等にも配慮しています。

Myじんけん宣言

当社は、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て、人権を尊重した事業活動を推進することを表明しています。

サプライチェーン・マネジメント

▶ 詳細はWebへ

基本的な考え方と目標・実績

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、取引先はともにサステナビリティを推進する重要なパートナーと考えています。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に向け、「長谷エグループ サステナブル調達ガイドライン」に基づく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の基本事項を定め、請負業者や代理業者などを含むすべての取引先に、その遵守をお願いしています。

KPI

取組み項目・KPI	目標数値	2025年度実績
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%	99.2%
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%	100%

サステナブル調達ガイドラインの運用

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に向け、全取引先に対して「長谷エグループ サステナブル調達ガイドライン」に基づく調達活動を推進しています。また、毎年実施するアンケートを通じて、ガイドラインの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。

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

主な取組み

協力会社組織を通じた活動

当社では、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さらなる進化と関係強化を図っています。このほか、長谷エコミュニティでは「輝翔会」、長谷エリフォームでは「住優会」、不二建設では「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。

FOCUS

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を対象に、情報共有や文化交流、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」を実施しています。現場における課題の解決・改善を図るとともに、外国人労働者同士の交流を促進し、職場の連帯感を高めることで、安全で働きやすい建設現場づくりを推進しています。



「グローバル・ワーカーズ・ミーティング」開催の様子

コーポレート・ガバナンス

▶ 詳細はWebへ

役員一覧

選任理由及び期待される役割				
	取締役会長 辻 範明	代表取締役 副会長執行役員 池上 一夫	代表取締役社長 熊野 聡	取締役 副社長執行役員 三森 国吉
	建築営業・不動産分野での豊富な経験と、社長・会長としての経営実績を有し、グループ全体の成長及び強化に継続的に寄与しています。	設計分野での豊富な経験と、社長・副会長としての経営実績を有し、グループ全体の成長及び強化に継続的に寄与しています。	建築営業・不動産・経営管理に精通し、グループ経営を担い、企業価値向上と持続的成長の実現に継続的に寄与しています。	建設業務での幅広い経験と豊富な知見を有し、中核事業を支えつつ、グループ全体の成長及び強化に継続的に寄与しています。
	2025年度取締役会出席状況	14/14回(100%)	14/14回(100%)	14/14回(100%)
	スキル項目			

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	●	●	●	

選任理由及び期待される役割				
	取締役 副社長執行役員 山口 徹	取締役 常務執行役員 浅野 武彦	取締役 執行役員 吉村 直子	社外取締役 一村 一彦
	建築営業・不動産分野での幅広い経験と豊富な知見を有し、グループ全体の成長及び強化に継続的に大きく寄与しています。	経営企画や投資事業、グローバル事業の豊富な経験を有し、中期経営計画立案と推進を通じ、企業価値向上と成長戦略の実現に寄与しています。	高齢者住宅分野の研究・実務経験を有し、専門的な知見を活かし、グループ業績向上に継続的に大きく寄与しています。	三菱商事(株)において再開発・収益不動産分野の経験と経営実績を有し、客観的な立場から経営監督と統治強化を期待しています。
	2025年度取締役会出席状況	14/14回(100%)	－	14/14回(100%)
	スキル項目			

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			●	●

選任理由及び期待される役割				
	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 健	社外取締役 北森 信明
	弁護士としての専門性と企業運営経験を有し、客観的な立場からガバナンス強化及び会社経営の監督に期待しています。	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)での豊富な経営経験と実績を有し、客観的視点での会社経営の監督を期待しています。	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から、客観的立場での経営監督と統治機能強化に期待しています。	三井物産(株)でのグローバル事業と経営運営の豊富な経験を有し、客観的視点から会社経営の監督及びガバナンス強化に期待しています。
	2025年度取締役会出席状況	14/14回(100%)	14/14回(100%)	11/11回(100%)
	スキル項目			

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	●	●	●	●

スキル項目	選定理由
企業経営・経営戦略	持続的な企業価値の向上に向け、中長期的視点に立った経営戦略の立案及びその実行状況の監督は、取締役会の中核的責務であり、適切な意思決定と経営の実効性確保の観点から不可欠なスキルであるため。
財務会計	資本効率の向上及び収益性の適切な評価、投資判断の合理性確保に加え、財務の健全性維持と透明性の高い情報開示の実現及び専門的な財務・会計知見が重要な役割を果たすため。
法務・リスク管理	コンプライアンスの徹底及び各種リスクの識別・分析・統制を通じて、企業活動の適正性と継続性を確保するとともに、社会的信頼の維持・向上を図るうえで不可欠な機能であるため。
海外事業	海外市場における事業展開の拡大に伴い、各国の制度・商慣行・地政学的リスクへの理解と対応力を備えることが、グローバル競争力の強化及び持続的成長に資するため。
建設・設計	当社の基幹事業である建設・設計分野において、品質・安全性の確保及び技術力の高度化を推進することは、競争優位の源泉であり、専門的知見に基づく監督が不可欠であるため。
営業・不動産	不動産市場の動向を的確に把握し、当社の事業基盤である用地の取得及び建築営業による収益機会の最大化は、安定的な企業価値向上を図るうえで重要であるため。
都市開発	複合用途開発や地域価値の向上を見据えた長期的なまちづくりを推進し、社会的価値と経済的価値の両立を図る観点から、都市開発に関する高度な知見が求められるため。
技術・DX	デジタル技術の活用による業務効率化、生産性向上及び新規事業創出を通じて競争優位を確立し、事業構造の変革を推進するために不可欠な戦略的要素であるため。
ESG・サステナビリティ	環境・社会課題への対応及びガバナンスの高度化を通じて、企業の社会的責任を果たすとともに、中長期的な企業価値の向上及び持続可能な成長の実現を図るため。

取締役会議長メッセージ



取締役会長
辻 範明

経営環境の変化に伴い、取締役会に求められる役割や議論のテーマは、年々多様化・高度化しています。中長期的な視点から当社グループの方向性を監督し、必要に応じて戦略の軌道修正を行うことは、取締役会の重要な機能です。その中で、取締役会議長である私の役割は、建設的かつ実効性の高い議論を促進して、経営の透明性を確保するとともに、持続的な企業価値向上につなげていくことにあると考えています。

取締役会の運営においては、執行側と社外取締役との情報格差の解消に努めるとともに、豊富な経験を持つ社外取締役の意見を議論へ反映することを心掛けてきました。2026年度においても、グループ全体の持続的な成長と企業価値向上の実現に向け、取締役会の実効性をさらに高めていきたいと考えています。

社外取締役メッセージ



社外取締役
一村 一彦

「進化」することが求められています。それは企業にとって変化の激しい時代、進化なくして成長の持続は難しいからです。では日々の業務の中で自身を進化させるにはどうすれば良いか。それは各自取り組んでいる対象にトコトン向き合い、考え抜くことではないでしょうか。「思いを、はせる。」時、

人は頭の中で脳細胞をフル回転させ、思いの対象に対し最良、最適の解を得ようとしています。その積み重ねが進化につながるものと思います。

社外取締役として「企業を進化させることが経営の根幹」を念頭に、さらなる企業価値の向上に貢献していく所存です。



社外取締役
長崎 真美

中期経営計画「HASEKO Evolution Plan」2年目の2026年度は、変革の成果を具体的に示す段階に入ります。建設業界は人手不足やコスト上昇など厳しい環境が続きますが、当社が持つ技術力・開発力・営業力を発揮し、建設・不動産・管理運営の3事業を最適に組み合わせて事業価値を高めてい

くことが重要です。マンション建設を基盤としつつ、賃貸開発やストック関連、海外事業など成長領域の見極めも求められます。私は社外取締役として独立した視点から経営を監督し、リスクと成長機会の両面を丁寧に検討しながら、経営陣の挑戦を支える役割を果たしたいと考えています。



社外取締役
小椋 敏勝

国内外の政治経済状況は不透明度を増すばかりです。このような時こそ、独自のビジネスモデルを持っているという強みと、かつて経営破綻の寸前まで陥ったことがあるという経験を活かしつつ、「HASEKO Evolution Plan」の達成に向けて、建設関連事業をベースに不動産・管理運営・海外の

3事業を大きく飛躍させる必要がありますが、そのためには常に冷静沈着に方向性を見極めなければなりません。

もちろん、コンプライアンスの徹底遵守はすべての前提です。このような観点から、執行状況のチェックはもとより、経営全般にわたる助言・提言を行っていきます。



社外取締役
藤井 健

いつの時代もビジネス環境は変化の連続です。しかし、今日ほど激しい変化の時代は希でしょう。国際紛争によるエネルギーの寸断。変動する金融。激化する地球温暖化。AIの劇的進歩。そして、日本では人口減少が加速しています。

このような中でも人々が安全安心で快適な暮らしを継続

できるよう、長谷工は、自身の持続可能性をより高め、価値創造を実現していかなければなりません。そのためには、様々なリスクを想定し、中長期的視点に立った経営戦略が必要です。少しでもそのお役に立てるよう、積極的に取り組んでまいります。



社外取締役
北森 信明

当社はビジネスモデル変革の真っ最中にあります。さらに、インフレや円安の進行、人口減少、ハードからソフトへの価値のシフトなど、事業環境の不確実性が高い状況です。このような状況では、前例にとらわれることなく事実を見極め、議論を尽くして徹底的に考え、結論を導き出す必要があ

ります。これが全社で習い性となることで、社員一人ひとりの能力が向上し、組織が強靱になると思います。

“健全に背伸びし、徹底的に考え抜く”ことを念頭におき、「HASEKO Evolution Plan」の達成に向けて提言・応援をしていきたいと思っています。

コーポレート・ガバナンス

取締役会での議論の要素別例

キーワード

ガバナンス強化	コンプライアンス	内部統制	リスク管理
---------	----------	------	-------

- グループ各社の実態に即した規程整備を進めるとともに、必要に応じて適宜見直しを行うべきではないか。
- 不祥事の未然防止及び早期発見の観点からも、社内規程の周知徹底と内部通報制度の活用も含め、適切な運用を行ってほしい。
- ガバナンス体制をより強固なものにするための改善が必要であり、総点検を実施するようにしてほしい。

キーワード

資金回転 株主還元 資本効率 選択と集中

- 利益額のみならず、キャッシュフローや資金回転率を含めた総合的な観点から、事業性を判断すべきである。
- 資金投下後に各事業でどう運用されているか、数値を含め、都度報告をしてもらいたい。
- 分譲事業については、できるだけ回転率を高めて売却していくという舵切りが必要と考える。物件が長く滞留し続けないよう、注視してもらいたい。

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います。

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。取締役には、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、取締役会の議論活性化、監督機能の高度化を図っています。取締役会の多様性確保のため女性取締役を選任し、引き続き多様性確保に尽力します。経営監視機能の面では、過半数の社外監査役を含む監査役会監査が実施される体制をとっています。

取締役会からの授権事項に係る意思決定は、取締役の参

キーワード

DX化	効果の見える化	生産性	人的資本
-----	---------	-----	------

- 前中期経営計画で推進してきたDX化の取組みについて、新中期経営計画「HASEKO Evolution Plan」では「効果の見える化」という形で成果を具現化したいと考えており、定常業務のDX化を推進していきたい。
- DX化に向けた取組みをしているか否かで、離職率や新卒の採用率にも大きく影響してくるので、同業他社に劣後しないよう、今後も積極的に推進してもらいたい。

取締役会の頻出ワード

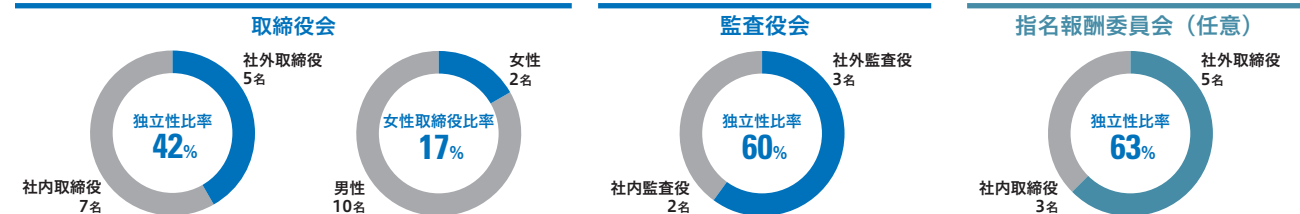
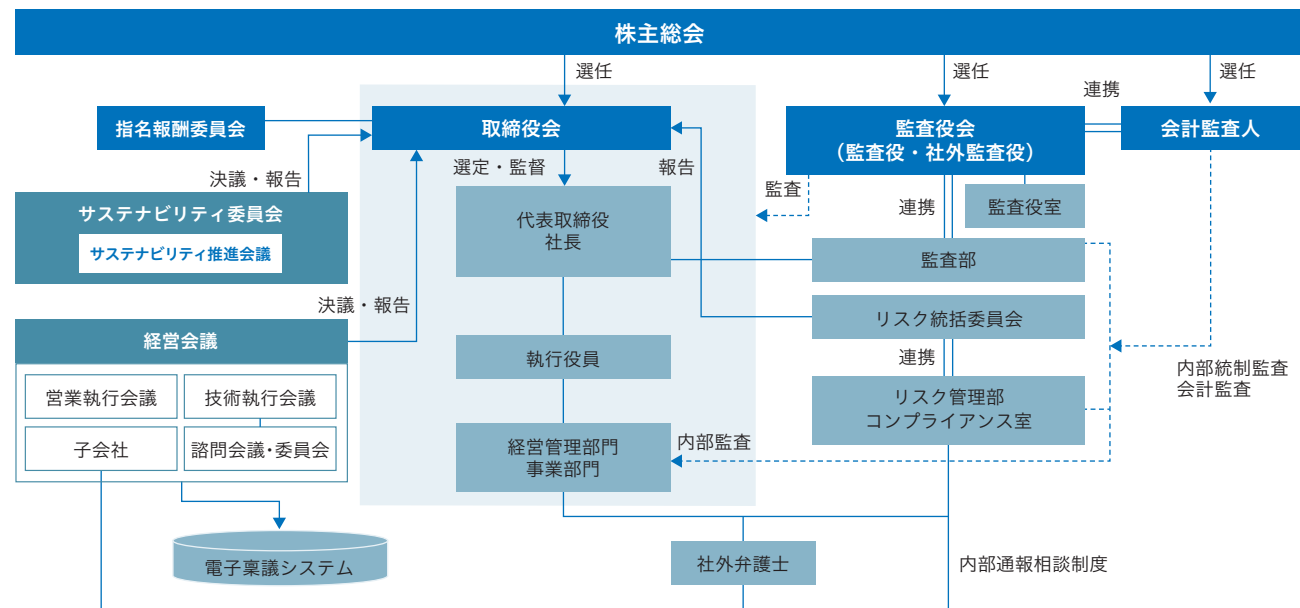


加を限定的にした経営会議、営業執行会議及び技術執行会議等で行うことで、意思決定と監督機能の役割を分けています。経営会議は重要な取締役会決議事項の事前審議も行っています。

サステナビリティマネジメント体制では、取締役会の下部組織として当社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います。本委員会の議案は取締役会にて報告及び決議がなされます。下部組織としてサステナビリ

ティ推進会議が設置され、実務的な事項が議論・審議されています。

ガバナンス体制図



取締役会

取締役会は、毎月1回の定期開催に加えて、必要に応じて臨時で開催することとしています。17名の取締役・社外取締役及び常勤監査役ならびに社外監査役で構成してお

指名報酬委員会

指名報酬委員会は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの客観性・透明性・公平性を確保し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るための取締役会の諮問機関であり、すべての独立社外取締役及びその半数以下の代表取締役等での構成となっています。代表取締役社長を委員長とし、8名で構成されています。

2025年度は指名報酬委員会を4回開催しており、全員出席しています(療養による欠席を除く)。本委員会は取締役会の諮問機関として次の事項について協議し、取締役会に答申を行っています。

- 取締役及び監査役の選任
- 代表取締役の選定
- 取締役の報酬体系及び年度改定方針
- 取締役の報酬限度額
- その他、取締役会から諮問を受けた事項

代表取締役社長のサクセッションプランは、指名報酬委員会です外取締役全員と協議を重ね、具体的な人材像や選定プロセスを策定しました。選定には、指名報酬委員会で同プランに基づき候補者のすり合わせを行います。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬等

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、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しています。

取締役報酬制度の概要

●基本報酬

基本報酬は、職位ごとに基準額を定め、毎月固定的に支給しています。

●業績連動報酬

業績連動報酬は、役員賞与及び株式報酬で構成しており、業績に応じ加減する仕組みとしています。

役員賞与算定式

賞与額＝職位別算定基準額×業績係数＋取締役加算

株式報酬算定式

付与ポイント＝賞与額×0.3×企業価値向上係数/一株当たりBBT信託簿価

※企業価値向上係数は、資本効率性指標及び人的資本経営、気候変動対応等の非財務指標の達成度に応じて決定。

●基本報酬・業績連動報酬(役員賞与・株式報酬)の額に関する割合

報酬の割合は、基本報酬：役員賞与：株式報酬＝46：42：12を目安としています。取締役(社外取締役を除く)の基本報酬・業績連動報酬の支給割合は、一定の算式に基づき、業績に応じて変動する仕組みとしています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬	業績連動報酬等		その他	
			役員賞与	株式報酬		
取締役(社外取締役を除く)	998	374	480	144	－	7
監査役(社外監査役を除く)	50	50	－	－	－	2
社外役員	93	93	－	－	－	9

監査役会

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、経営会議等の重要な会議への出席、内部監査への立会い、取締役その他役職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。

内部監査の状況

内部監査は監査部12名体制のもと、情報・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

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持ち、会計監査計画の説明、期中レビュー、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、会計監査人へヒアリングしています。

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。

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、情報交換を適宜実施しています。

また、内部監査の実効性を確保するための取組みとして、社内規程において、内部監査の結果などを社長のみならず、

取締役会の実効性分析評価

2025年度の実効性評価について、「コーポレートガバナンス基本方針」に則り分析・評価を実行しました。その結果、当社取締役会では建設的かつ活発な議論が行われており、実効性は十分に確保されていることを確認しました。

2025年度の評価方法と評価項目(2023年度から変更なし)

全取締役及び監査役を対象に、取締役会の実効性に関するアンケートを実施しました。その結果と2025年度の実効性に関する報告を踏まえ、2026年4月16日の取締役会において、取締役会全体の実効性を評価しました。

評価項目

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
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
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
PDCA	指摘事項への対処、決議後の結果報告、改善への取組み

2024年度評価時の指摘事項への対応

- ・取締役会の本質的役割は経営の大きな方向性の決定と監督にあると考えるが、その機能が十分に果たしているとは言い難いとの指摘事項については、定例業務報告などの時間短縮による議論時間の確保や、取締役意見交換会を取締役会外で開催し精力的な意見交換を行うことで改善を図りました。
- ・事故や不正事案などが起きた際の対処・実施の報告に時間を要する場合があり、途中経過などの説明や共有を実施してほしいとの指摘事項に対し、重要事象を認識した段階で速やかな情報共有(一次発信)を徹底することで改善を図りました。
- ・取締役会の資料が多くまとまりに欠けていると感じる時があるという指摘事項については、必要書類の見直しを実施し分量を減らす対応を実施しました。

取締役会ならびに監査役及び監査役会に対しても直接報告を行う仕組みを定め、デュアルレポートラインを構築し実施しています。

2025年度の実効性評価結果と今後の対応

●評価結果

2024年度の実効性評価と比較すると、「審議・機能」の評価が低下したものの、全体としては各項目で一定以上の評価を得ており、取締役会の実効性は引き続き十分に確保されていると判断しています。

- ・トランプ関税、高市内閣の発足、世界的な紛争の増加等、不確実な内外情勢を踏まえ、足元の経営課題について活発な議論を行いました。
- ・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、慎重な意思決定を行いました。
- ・中期経営計画「HASEKO Evolution Plan」を中心に、重要案件は事前に取締役会とは別に意見交換の場を設け、多角的な視点から議論を行いました。
- ・DXに関する取組み状況について定期的な報告を受け、将来を見据えた有意義な意見交換を実施しました。
- ・社会を取り巻く環境変化への対応として、サステナビリティへの取組み方針、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行いました。

●今後の対応

- ・取締役会の実効性をさらに高めるため、「HASEKO Evolution Plan」で掲げた重点戦略について、中長期的な視点からの議論を一層充実させていきます。
- ・守りの側面では、リスク管理やコンプライアンスなど企業が遵守すべき事案について、引き続き配意して取り組んでいきます。
- ・議論時間を十分に確保するため、定例業務報告を中心とした発表時間の短縮や資料の見直しなどを進め、経営戦略や資本政策に関する議論をさらに充実させていきます。

コンプライアンス・リスクマネジメント

▶ 詳細はWebへ

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」を制定し、全役職員が法令・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持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おり、行動規範は適宜見直し・改定を行っています。

また、「長谷工グループ独占禁止法遵守基本方針」を制定し、グループ役職員に周知・徹底をしています。

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推進を担う部署として、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、グループ全体を対象に、当社グループの諸活動が法令、定款、会社の規程・方針等に適合し、妥当であるかどうかを評価し、その結果に基づき改善しています。監査頻度はリスクに応じて決定、主要な部門等は、最低3年に1度監査しています。

なお、行動規範違反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、各部門等のリスク管理担当役員が調査に当たり、必要に応じ、当該担当役員が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、再発防止の策定、グループ内への周知徹底等により問題解決に当たっています。

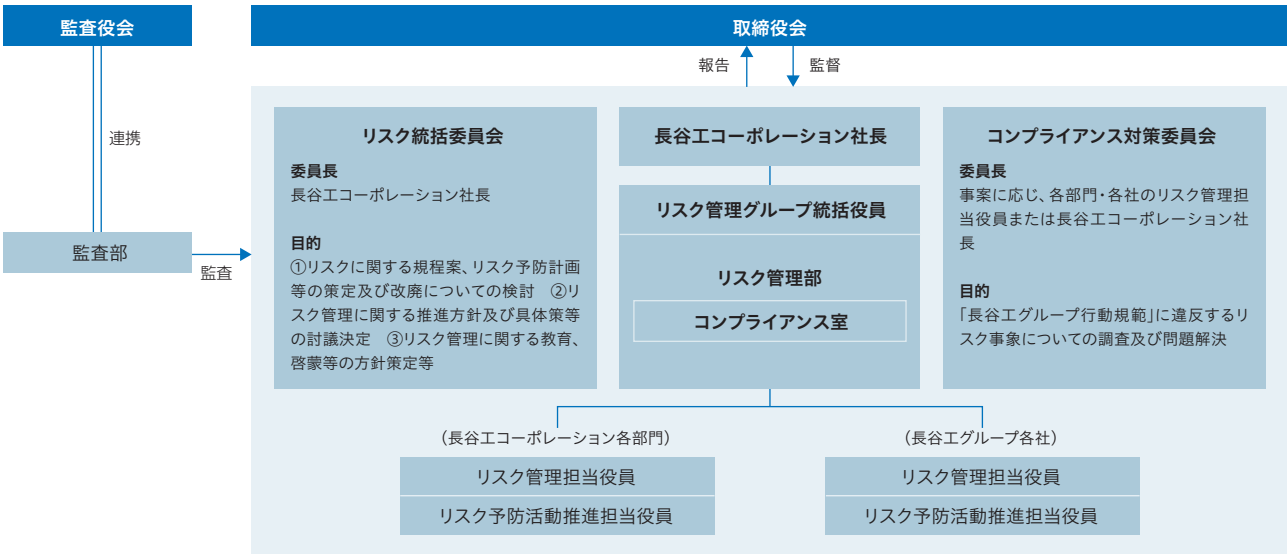
リスクマネジメントに関する基本的な考え方・方針

当社グループでは、企業価値の維持・増大に向けて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。本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

当社グループでは、「長谷工グループリスク管理方針」を実行するため、当社社長を最高責任者とする全社的なリスク管理体制を整備しています。グループ全体のリスク予防や危機対応等の統括責任者として、リスク管理グループ統

コンプライアンス・リスク管理体制図



括役員を配置、各事業部門及びグループ会社における実務の指揮を担うリスク管理担当役員、各部門でのリスク予防活動を推進するリスク予防活動推進担当役員を任命しています。加えて、リスク管理施策の策定、推進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。

また、当社社長を委員長とする「リスク統括委員会」を設

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により、業務改善・改良を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、公益通報者保護法等に則って「長谷工グループ内部通報相談制度運用規程」を定め、全役職員、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

贈収賄・腐敗防止

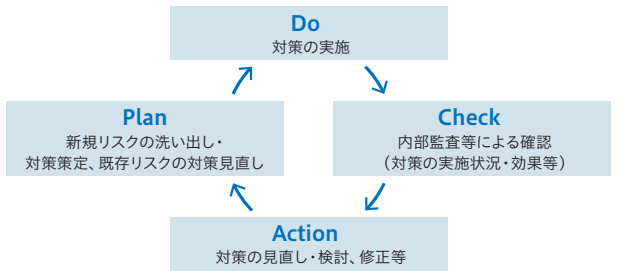
当社グループでは、コンプライアンス遵守ならびに贈収賄・腐敗防止の徹底に努めています。「長谷工グループ行動規範」で贈収賄・腐敗行為の防止について定めており、「長谷工グループコンプライアンスブック」の全役職員への配布やeラーニングを通じて徹底しています。

公務員等との関係は、リスクのある部署において自律的

事業継続計画(BCP)

当社グループでは、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、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できる仕組みを創設すること、従業員と家族の安全を確保したうえで、復旧・支援活動に携わる従業員が自律的に行動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。全国を4地区に分けて年1回以上、安否確認・グループ各社関係物件の被災状況確認訓練等を実施しています。

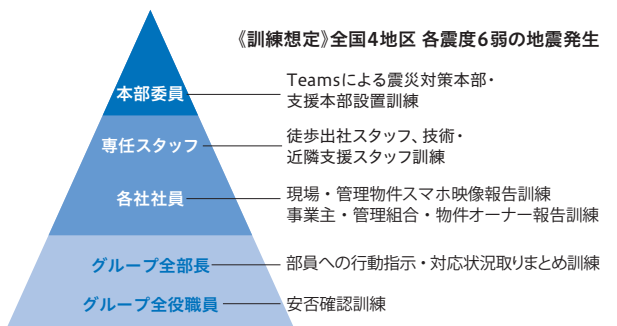
け、四半期ごとに開催するほか、重大リスク発生時には臨時で開催し、グループ横断での情報収集・分析・評価・対応を行っています。同委員会での討議内容は必要に応じて取締役会に報告し、リスク管理体制の運用状況や実効性評価・監督しています。



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います。

なチェック機能が働く仕組みを構築し、その機能の状況については内部監査で確認しています。

取引先との関係は、折衝機会の多い購買関係部署に適用される「購買業務規程」において、職権等を濫用して、取引先から個人的な利益を得ることなどを禁止しています。



ステークホルダーとの対話

▶詳細はWebへ

主なステークホルダーとの対話手法

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 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 長谷工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	長谷工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 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	協力会社組織における活動 調達活動 日々の事業活動、安全大会
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、長谷工住まいのデザインコンペティション、リコチャレの開催
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

主な取組み

多彩な事業や技術などを発信する情報拠点「HASEKO MIRAI BASEMENT」

デベロッパーや建て替え・再開発組合などのお客様を対象に、当社及び長谷工グループ各社の取組みと連携が生み出す技術開発や商品・サービスのプロモーション施設として、2026年4月にオープンしました。



HASEKO MIRAI BASEMENT

“お客さまの声”を活かした商品の開発「U's-Style(ユーズスタイル)」

マンション販売を担う長谷工アーベストと当社の共同開発によって生まれたオリジナル仕様で、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。

ものづくりへの思いを発信する情報拠点「長谷工マンションミュージアム」

集合住宅の歴史や間取りの変遷、マンションの設計・施工から修繕・建て替えまで、マンションに関する様々な情報を「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。



「これからの住まい」ゾーン

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」

長谷工グループ社員とその家族を建設現場に招待し、実際の工事作業や使用機材の体験を通じて、ものづくりに触れ、建設業への理解を深めるイベントです。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

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。これらのIR活動などが評価され、日本証券アナリスト協会による2025年度(第31回)「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定」において、「建設・住宅・不動産部門」の第1位に選定されました。

2025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	299	個別面談・Web面談・スモールミーティングを通じて、延べ299社との面談を実施
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	3	当社施設見学会、事業活動報告会を実施

イニシアチブへの参画・外部評価

▶詳細はWebへ

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.