

働いていたい場所

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。



詳細はこちら ESGデータ



『働いていたい場所』に関連するマテリアリティ

人的資本(ダイバーシティ&インクルージョン・人材育成)

「個性活躍」をキーワードに、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ける環境づくりを進め、新たな価値創造を目指します。

労働環境・安全衛生

事業にかかわる全ての人々が、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、健康増進に努めています。



長谷工コーポレーション
執行役員
経営管理部門
人事・総務・リスク担当

藤村 正弘

長谷工グループ人事計画

- 人事基本理念** 人的資産への投資・活用を通して、企業価値の更なる向上を目指す
- グループ人事構想**
 - グループの新境地を切り拓いていく自律型の人材・組織づくりを追求
 - 長谷工版働き方改革・ダイバーシティを独自に進化
- 重点テーマ**
 - [I] グループの経営基盤の更なる強化
～各社の競争力強化とグループ連携の深化～
 - [II] 働き方改革の推進、労働環境の整備
～業務効率UP・組織活力の維持・向上～
 - [III] 自律的に成長・進化し挑戦し続ける人材・組織づくり
 - [IV] 人的資産を最大限活用するダイバーシティの推進
～女性・シニアを起点にすべての社員の活躍推進へ～
 - [V] NS計画における業績と処遇のあり方
 - [VI] 健康経営の推進、福利厚生施策の質的向上

人材の育成及び社内環境整備に関する方針

当社グループの総合力を支えているのは、グループで働く社員や協力会社の社員であり、それら社員が持つノウハウや経験、新たな価値を生み出す知恵や活力こそが「資産」であると考えております。当社グループでは、「人的資産への投資・活用を通して、企業価値の更なる向上を目指す」ことを人事基本理念として、中期経営計画に連動した人事計画を策定しております。事業戦略の実効性を高め持続的成長を実現するため、人的資本への投資による最適な人的資産のポートフォリオを追求してまいります。幅広い生活者をお客様とする当社グループだからこそ、人材ポートフォリオの多様性を重点テーマの一つに位置付け、2021年3月期よりスタートしたNS計画においても、人事計画に定める重点戦略に基づき人材育成と社内環境整備への投資を拡充してまいりました。

戦略

人材育成

人材育成の観点では、「自律人材の継続輩出と将来の長谷工を担う多様な人材を育成する」ことを教育スローガンとして、自律人材の育成とキャリア開発、インベティブ人材・グローバル人材の養成、DX教育等幅広く展開しております。さらに、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を教育体系に組み込んでおります。採用については、経営計画とその進捗、今後の事業環境や人員構成の変化に対応した要員計画を策定し、新卒とキャリア採用を組み合わせた多様性のある人材ポートフォリオの構築を図っております。また、2023年4月の賃金改定において、基本給改定と定期昇給などを合わせた賃上げ率を組合員平均で約5.5%とし、資材価格の高騰等の厳しい環境下での役職員の頑張りにより報いるとともに、一人ひとりの成長意欲を喚起することで人材育成に繋げてまいります。

ガバナンス

当社グループでは中期経営計画に連動して人事計画を策定し、その進捗・実績や課題と対策を毎期人事担当役員が取締役会で報告し協議しております。また、人事関連の規程・制度は、経営への影響度等の観点から決裁のルールを定めており、重要性の高い案件は経営会議での事前審議を経て取締役会へ上程し審議しております。

役職員を対象とする規程・制度については、社内ポータルサイトへ掲載もしくは対象者へ発信する等、制度の周知と丁寧な運用を図っております。役職員の人事関連情報についても、グループ共通のシステムによって一元管理するとともに適時

リスク管理

継続的な企業成長を実現させていくためには、多様な人材を安定して採用し、定着をさせていくことが重要であると考えております。そのため、労働市場の人材流動性が高まる中、計画通りの採用数及び多様な優秀人材の獲得が進まなくなること、社員の離職により組織力が低下することがリスクと捉えております。女性社員の離職率低下に向け、離職率3%以下という目標を立て、D&I推進室の下、女性活躍推進施策や働きやすい環境整備を強化しております。また、労働時間や職場環境等を理由とした社員の「傷病による欠勤(アブセンティー

指標及び目標

当社グループでは、「戦略」において記載した、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備

指標	目標	実績 (当連結会計年度)
新卒採用における女性採用比率	30% (注)	24.5%(グループ全体では35.8%)
女性社員比率	30%以上	30.5%
管理職に占める女性労働者の割合	前年実績以上 (前年実績9.5%)	9.8%
女性社員年間離職率	3%以下 (注)	5.3% 全社員3.6%(グループ全体では5.4%)
男性労働者の育児休業取得率	20%	39.4%
障がい者雇用率	2.3%	2.42%

社内環境の整備

社内環境整備の観点では、多様な人材が個性を発揮しながら活躍できる働きやすい環境づくりに向けて、関連する方針を策定し諸施策の実行と役職員の意識改革に取り組んでまいりました。これまでの女性活躍推進を始めとした多様性を後押しする取り組みをさらに発展させるため、2023年4月にD&I推進室を立上げ、働きやすさと働きがいとともに実現するため職場環境への投資を拡充してまいります。また、役職員のエンゲージメントと心身両面での健康維持は、人的資本の基盤となる重要な要素と捉えており、グループ全体で働きやすい職場づくりや安全衛生及び健康経営を推進しております。

社員にとって働きがいのある、全てのステークホルダーにとって魅力ある企業であり続けるために多様な人材への投資に引き続き取り組んでまいります。

更新する運用としております。

人事関連部門の体制は、当社においては東西の拠点を主管する人事部門に加え、各部門にも人事機能を配することで実効性を高めております。グループ人事においては、共通施策の展開によるグループとしての人的基盤の整備を図るとともに、関連各社の独自性を追求することを方針としております。また、当社人事部門と各部門及び関連各社の人事部門の間でのローテーションや定期的な情報共有等を実施し、グループ人事としての連携と機能強化に取り組んでおります。

イズム)や「健康上の理由による業務パフォーマンスの低下(プレゼンティーイズム)」などもリスクと捉えております。

上記ガバナンス体制及び職制をベースとした適切な労働時間管理、自己申告やヒアリング等を通じた職場環境及び社員一人ひとりの把握、また業務を通じた働きがいの実感、社員のキャリア志向を捉えた配置活用、適切な評価制度の運用を通じた処遇の実現等により、社員が前向きに活躍しやすい環境を整えることで、リスク低減に努めております。

に関する方針について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標及び実績は、次のとおりであります。

指標	目標	実績 (当連結会計年度)
死亡・重大事故災害	0件	0件
労働災害発生数	0.60以下	0.28
労働災害強度率	0.01以下	0.00
健康診断受診率	100%	100%
ストレスチェック受検率	100%	97.2%
特定保健指導実施率	45%	52.3%
健康経営優良法人の認定取得	認定取得	認定取得

(注) 当社の目標

人的資本 (ダイバーシティ&インクルージョン・人材育成)



人材育成について(具体的取組み)

詳細はこちら

当社グループにおける、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する具体的な取組みは、以下のとおりであります。

職種別実務教育の強化

経営計画達成の鍵となる若手社員の早期育成・早期戦力化のため、会社別・部門ごとに独自のカリキュラムを体系化しております。各カリキュラムは主に社内講師が担当することとし、実務に即した実践的な内容としております。それぞれの職場において求められる知識やスキルを計画的・体系的に習得することで、実務を通じた成長スピードを早めることに繋げています。

また、講義を担当する社内講師の知見を可視化することによる、技術・ノウハウの継承も狙いとしております。

特に主要資格の早期取得については、会社から様々なバックアップ策を用意し、グループ全体での取得促進をしております。

2022年度主要試験合格率

	宅地建物取引士	一級建築士	1級建築施工管理技士
当社	90.9%	42.2%	82.1%
グループ全体	80.2%	43.0%	71.9%

当社の事務系総合職(営業・スタッフ)には、生きたお客様の声・ニーズを把握し、土地の仕入れや、事業企画に活かすべく、グループの販売会社にて半年間の販売実習を経験させています。また、設計職には建設作業所の実態を踏まえた設計力を身に付けるべく、3年次に施工実習を実施。施工管理職には施工図研修を実施するなど、事業の川上から川下まで一貫して行うビジネスモデルを持つ当社だからこそ、関連する他職種の理解を深める研修により、実務知識の向上と関連職種との連携を高めております。

自律人材育成プログラムとキャリア開発の連動

入社後10年間で「自ら考え行動し未来を切り拓くことが可能な自律人材」へと育成するべく、職種横断の階層別研修を実施しております。

将来の当社グループを牽引する若手・中堅社員の職場定着を最重要課題と捉え入社3年間の職場内外の先輩による側面支援制度(Be3=ビーキューブ制度)を推進しております。

キャリアを主体的に描く「キャリア自律」促進に向け、4・7年次研修にて今後のキャリアを考える機会を設定しております。10・20年次社員へは上司との対話・力量把握を踏まえたキャリアプラン策定及び3年ごとに進捗の定点観測を実施しております(CAP・10(キャップ・テン)制度)。

経営幹部候補の計画的輩出

持続的成長企業として、多様性の確保も踏まえながら選抜型の経営者養成講座をそれぞれの階層で実施しております。また、当社グループ各事業の連動を踏まえた各社役員へのローテーションによる実践を経て、本社役員・経営幹部人材の育成もしております。特に近年は女性幹部の育成に注力、現在グループ全体で約70名の女性幹部(うち女性役員14名)が活躍しており、グループ共通の選抜教育受講と並行して実務経験を積んでおります。

次期経営者の育成、選任計画(サクセッションプラン)の策定

次期経営者の育成のため、新任の執行役員を対象に経営戦略・会計・法務・コンプライアンス等、経営者として求められる知識を体系化した研修を実施しております。また、新任の常務執行役員を対象に、講師との対話を通じ、経営者としての意識改革と行動変容を促すための研修を実施しております。

当社及び関連会社の次期経営者の選任のため、当社グループを横断した候補者リストを作成しております。候補者の実績、キャリア、スキル、研修履歴等の様々な要素を勘案し、当社及び関連会社の役員と議論をしながら、次期経営者の選任計画を策定しております。また当社役員候補者については、5名の社外取締役と会長・社長で構成される指名報酬委員会での協議を踏まえ選任しております。

新たな戦略を実現する人材の育成・配置

業務改革による生産性向上や新たなビジネスの創出ができる人材づくりに向け、2022年3月期より、当社社長が直接指揮を執り、東洋大学情報連携学部(INIAD)の坂村健学部長・教授と連携し、DXアカデミーを開講いたしました。

第一弾として坂村教授によるグループ全社員(8,000名受講)へのDX教育(eラーニング)の実施、また第二弾としてグループ全社から80名のDX推進リーダーを選抜し、プログラミング教育や新規アイデアを経営トップへ答申する教育を実施しております。



そして現在は第三弾として、グループの部長クラス700名を対象とし、DXプロジェクトを進めるためにマネジメントが果たすべき役割をテーマとしたプログラムを企画・推進しております。

また、今後の海外事業の拡大を見据え、2017年3月期より外部機関とも連携した英語教育施策を提供し、これまでグループ全体からの公募による受講者が100名以上おります。

更には2030年NS計画長期ビジョンの実現へ向け、異業種リーダー層との合同研修やベンチャー企業への社員派遣等の越境学習によるイノベーション教育等も実施しております。

自己学習支援制度「長谷工ビジネスカレッジ」

2020年6月より、生涯学習の考え方をベースに「長谷工ビジネスカレッジ」を開講しております。162コースの通信教育の中から希望のコースを選択する仕組みとし、社員一人ひとりが学びたいものを自ら学びキャリア開発に活かすことを狙いとしております。

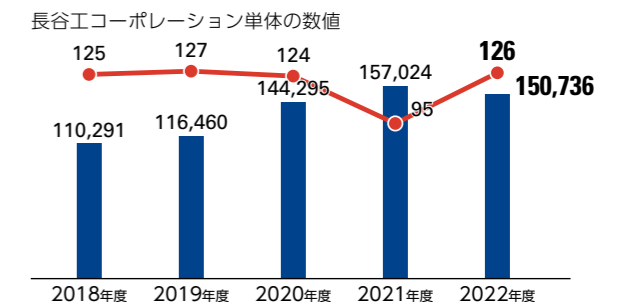
人材育成への投資額と時間

それぞれの教育・研修施策の効果を検証し、随時改善・変更を加えながら安定した人材育成投資を継続して行っております。



人材育成に関する教育(研修)

■ 研修時間(時間) ● 同研修費(百万円)



※ 2021年度の研修費が前年比で減少している要因はコロナ禍により会場での研修をオンラインへ切替実施したため。

24/3期 教育体系

	経営者養成講座	キャリア開発	イノベティブ・グローバル人材	その他
役員	新任常務研修 新任役員研修	60歳研修 CAP・10	イノベティブ人材	リスク・コンプライアンス教育・D&I・DXアカデミー
統括部長	新・経営塾	20年次キャリア検討	ベンチャー留学	
部長	経営講座	3年毎の進捗検証	ALIVE	
担当部長	経営塾Jr.	10年次キャリア研修	OutSight	
チーフ		7年次キャリア検討	社内イノベーション活動	
中堅社員	実務教育		自律人材	グローバル人材
	営業・スタッフ	施工管理	若手中堅教育	
	設計・技術	技術士	10年次研修	
若手社員	不動産・Ma市場セミナー	1級建築施工管理技士	意識改革セミナー	英語教育
	G営業マン	技術士	7年次研修	
	実務研修	テクニカル講座	4年次研修	
全社員	第二資格	構造・設計スクール	Be3制度(t-h-a)	ベネッセ
	宅建士	一級建築士	新入社員教育	
		フォローアップ研修	制度(B&S)	
		インターバル研修	ネクスター	
		導入研修		
	長谷工ビジネスカレッジ(自己学習支援)			
	● マネジメント系コース ● IT・パソコンスキルコース ● ビジネススキル系コース ● 資格・語学コース ● 財務・会計分野コース ● 一般コース ● Jコング			

新たな戦略「DXの具現化」に向けた取組み ~建設部門DX推進部~

作業所に1人でも多くのDXのエバンジェリスト(伝道師)を増やす。

(株)長谷工コーポレーション
建設部門DX推進部 推進チーム

チーフ 杉木 裕美



現在の業務

私は、現在、建設部門DX推進部に所属し、推進チームのチーフ(課長職)として業務に従事しています。当部は、NS計画の重点戦略である「DXの具現化」に向け、デジタル技術を導入・駆使することで①情報のデジタル化・一元化②リアルタイムに正確な情報を共有③設計着手から引き渡しまでの業務の見える化④社外との情報共有を実現し、生産性を向上させる事を目的として2020年に新設された部署です。

2025年3月期、BIM・DX・ITを活用した作業所業務の効率化・生産性向上20%目標達成に向け、首都圏120を超える作業所に直接足を運び、「BIM・DX・IT活用事例集」の啓蒙活動を実施し、アイテムの利活用推進に努めています。その他、部内のDX検討テーマの進捗管理や、クラウドストレージサービスの導入に向けたWGのリーダーとして、建設部門内外との調整やベンダーとの協創などにも携わっています。

これまでのキャリア

元々、私は担当職(一般職)として当社に入社しました。初めは建設部門の業務推進チーム(当時)に配属となり、作業所の経費関係、工事に関わる各種事務処理を中心に多数の作業所とメールや電話等でやり取りをしていく中で、作業所と本社の情報の一元化・伝達や共有の在り方について、もっと効率的な方法があるのではないかという課題感を持っていました。また、限定された業務に対する物足りなさも募り、入社から10年経ったタイミングで思い切って会社の職掌転換制度を利用し、総合職へキャリアアップしました。「自分のこれ迄の業務経験やそこで得た課題感、会社に貢献していきたい事」をまとめた「職務経歴書とこれからの提案」を当時



の人事担当の方に渡し、自分がどれ位通用するかというチャンスを買いました。そこから4年間建設IT推進部にて実務経験を積む中で、建設部門社給スマートフォン約1,000台の運用・管理担当にもなった為、「MCPCモバイルシステム技術検定」の資格を取得しました。毎日「スマホの調子が悪い」「このアプリのログイン方法は?」といった問い合わせを受けているうちに、「どうせならスマホについて社内の誰よりも詳しくなろう」と思い取得しました。

そして、2020年にDX推進部が設立されて1年後の2021年に、思いがけず「チーフ」に任用されました。チーフ任用に加え「DX推進」というあまりに未知で大きなミッション。そのプレッシャーに自信喪失の日々でした。作業所経験もなければ建築の知識もない。ITの知識も中途半端な自分に何ができるのかと悩みもがき続けた先に、忘れかけていた職掌転換時に提案した「作業所と本社の情報一元化、伝達や共有の在り方」を進めたいという想いが再燃し、「やるしかない」と意識が変わっていきました。そこからは、実務でのDX知識の研鑽に加え、会社の自己学習支援制度「長谷工ビジネスカレッジ」を利用し、ITスキルや生産性向上に向けたビジネススキルの学習の機会を得て、日々自身のスキルに磨きをかけています。

会社風土や人事制度として、自分はこうしたいときちんと提案すれば経歴や立場は関係なく意見を聞いてもらえる、男性・女性関係なくその人間の適性をみてチャンスを与えるところは非常にモチベーションアップに繋がります。

今後の展望

DX推進というとデジタルを活用した最先端でトレンドな仕事だと思われがちですが、実際は、「人」を相手とした地道で思い通りに進まない仕事です。単にデジタル化することがDXではなく、デジタルを使って今までと仕事の仕方を変えていくことが大切だからです。人の仕事の習慣ややり方を変えるのは至難の業です。ですが、私はこれ迄の経験を経て、仕事の仕方がガラッと変わりました。つまり「変えよう」という当事者意識が大切であり作業所にはそのマインドは既に醸成されています。なぜならマンション施工とはとても手間や労力がかかる仕事であり、建設部門にはDXという言葉が生まれるはるか前から効率よく仕事をしようという伝統の改善力があるからです。

さらに、私達も自部門のDX目標だけにフォーカスする訳ではありません。長谷工グループは、設計/建設/技術推進部門、そして協力会社の方々と四位一体で品質活動に取り組んでおり、DX推進も同様に四位一体で取り組んでおります。その中で、一人でも多くのDX推進を後押しするエバンジェリスト(伝道師)を増やし、他社では決して真似できない四位一体の総力をもって生産性20%向上、NS計画目標達成に貢献していきたいと強く思っています。

新たな戦略「DXの具現化」に向けた取組み ~(株)長谷工アネシス 価値創生部門 FIT開発部~

臆せず失敗を恐れない風土の中で、自分がやるべきこと、またクイックウィンの積み重ねにひたすら取り組んでいます。

(株)長谷工アネシス
価値創生部門 FIT*開発部

チーフスタッフ 桃原 玲奈

*FIT: Future Innovation Transformation



既存サービスや業務内容を良い意味で今一度疑い、もっと改善点を発見できるように努めています。

(株)長谷工アネシス
価値創生部門 FIT開発部

小野寺 昭

(株)長谷工アネシス価値創生部門はNS計画の重点戦略である「DXの具現化」に向け、データ・デジタル技術やAI・IoT等先進的技術を積極活用し、既存業務の改革や新たな事業モデルの創生・実証に取り組んでいる、謂わば長谷工グループの成長戦略を牽引する部署です。

その中で私達が所属するFIT開発部は、グループ各社から横断的に中堅・若手社員が集まり組織され、技術やシーズありきではなく、ニーズを起点に顧客価値を重視した新規事業開発に取り組んでいます。

桃原 現在新規事業開発とは別に私が担う大きな役割の一つが「DXアカデミー」の運営です。事務局のリーダーとして企画・実施した2023年度の「DXアカデミー第三弾」では、各社・各部門のDX施策を加速し、定量的な成果を得るべく、組織を牽引する部長職



を対象にしました。具体的には、IT、ICTの要素技術を学ぶ第一弾・第二弾での講座とは違い、組織的にDX施策を推進する上で、DXアイデアの評価手法とマネジメント層が果たすべき役割に絞ったカリキュラムとしました。実践演習では、DX技術を活用しながら自部門における課題を解決するアイデアに加え、収益インパクトとその根拠、実現難易度、推進する上での課題など詳細にアウトプットしてもらいました。結果として、業務フローや顧客管理、営業ナレッジの可視化等に関連した様々なアイデアが提案されました。今後はそれらを価値創生部門、グループDX推進委員会で分析し、実現可否の精査や優先順位付けを行っていきます。これらをどう昇華させていくかという重大な責務は自覚しつつ、約700名もの参加者からの様々なアイデアなど、相応の成果を伴って「DXアカデミー第三弾」をやりきれたことは、私にとって大きなやりがい・達成感となりました。

価値創生部門は、失敗を恐れない風土で、且つ企画から実行までの個人裁量も広く、とてもモチベーションが上がりやすい環境です。仮に失敗したとしてもそれが次の財産になる部署でもあります。これからも臆することなく、自分がやるべきこと、価値創生やDXにとって重要になるクイックウィン(小さな成功体験)を積み重ねていきたいと思っています。

小野寺 現在私は主にLIM(living information Modeling=建物に設置されたセンサーなどから収集される「暮らし情報」を活用する概念)関連のテーマに携わっています。私は2023年4月に会社の公募制度でFIT開発部へ異動しました。それまでは、長谷工グループにてマンション管理事業を担う(株)長谷工コミュニティの技術部門で、施設管理や大規模修繕のコンサルタント業務等に従事していました。NS計画内で「既存ビジネスの生産性の抜本的な改革」をしていく方針が掲げられ、これを自分事として強く意識するようになりました。またそれは、自社の管理事業のDX推進へ積極的に参加したいという想いともなり、業務改善・改革アイデアの積極的な提言などを続けていました。グループ各社から選抜された80名を対象としたDXアカデミー第二弾への参加も叶い、その中で、先端技術の応用による新たなサービス展開、技術開発に着目して、新築・管理・改修まで幅広く活用ができるような提案を経営トップへプレゼンしました。この学びを今後のグループ事業に活かしていきたいと益々思うようになり、DX人材の公募へ応募し、異動が叶いました。



業務上求められるスキルは、まだまだ足りないと思撃に自覚した上で、社内外問わず多くの関係者から学ぶようにしています。また、これまでの業務内容や他の関連部門のサービスを、良い意味

で今一度疑ってみたり、もっと改善が出来るのではと考える習慣づけを心掛けています。

異動したばかりなので正直不安な面はあるものの、「長谷工グループのサービスや技術が、安全安心で快適な住まい環境に繋がる」ということが、やりがい・働きがいとなって今の私を支えています。

価値創生部門では、様々なソリューションの試行・実証に取り組みながら、そこに住もう人への新たな価値の提供を目指しています。また、多様な人材が揃っているのも、部門内でのコミュニケーションを図ることで、相乗効果を上げ、新たなサービスを創出していると思っています。私自身、さらなるスキルアップに努め、そこへ大きく貢献できるように頑張っていきたいと考えています。



社内環境整備について(具体的取組み)

詳細はこちら

当社グループにおける、人材の多様性の確保を含む社内環境整備に関する具体的な取組みは、以下のとおりであります。

D&I推進

2023年4月より、当社に「D&I推進室」を新設し、これまでの女性活躍推進を始めとする様々な取組みを更に進めていくとともに、「個性活躍」をキーワードに、多くの社員が働きがいをもって生き生きと活躍できる環境づくりを進めてい

くべく、改めて当社グループとしてダイバーシティ&インクルージョン(以下D&I)に取り組む意義や目的を以下のとおり明確化いたしました。

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

長谷工グループの競争力の源泉は「人材」であり、これまで、多様な職種の、多様な人材が、「住まいと暮らし」への想いを共有しビジネスモデルへと進化させてきました。一人ひとりが、長谷工グループの社員として、今後も5つの「行動指針」を実践し続けると共に、「個性活躍」をキーワードに、人種、国籍、出生、信条、宗教、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、年齢、障がいの有無等に関わりなく、様々な価値観や考え方、個性や能力を発揮しながら、更なる企業価値の向上を目指して参ります。

目指す姿

- 1 様々な社会の変化に対応しながら、社員一人ひとりが働きがいをもって活躍する環境づくりを進めること。
- 2 多様なグループ人材のコラボレーションが生み出す発想を、長谷工グループが提供する暮らし・生活への付加価値へと繋げていくこと。
- 3 多様な人材の確保を推進するべく、仕事と家庭の両立支援をはじめとする環境の整備と活躍できる職場・職域の拡大を図っていくこと。

本方針の策定と併せて、NS計画に連動した2025年3月期迄の具体化に向けたロードマップを定めており、グループ全体でのD&I推進に取り組んでまいります。主な取組み内容は以下のとおりであります。

女性活躍推進に向けた取組み

当社グループは、過去より業界に先駆けて女性の積極的な登用を進めてまいりました。住宅購入の際に決定の主導権を持つことが多い女性のお客様のニーズに対応するため、土地情報の取得から事業企画、設計施工、販売、管理、修

繕に至るまで、全ての業務に女性社員が携わりながら、女性社員一人ひとりが「住まいと暮らし」への想いを共有しカタチにしてきたことが、競争力維持の原動力となり、企業価値向上にも繋がってまいりました。2015年女性活躍推進法の成立以降も女性積極採用を継続し、中核・幹部社員の育成・定着に注力してまいりました。

女性社員比率も2021年度以降は30%超に増加いたしました。積極採用層が管理職層となるにはもう少し時間を要しますが、2022年度の女性管理職比率も9.8%と着実に増加しております。

(単位:%)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性社員比率	22.3	24.2	25.9	28.0	28.3	29.7	30.7	30.5
女性管理職比率	7.1	7.6	7.8	8.1	8.4	9.0	9.5	9.8

グループの女性幹部(部長以上)も約70名、うち女性役員も14名と着実に増えてきており、2023年6月には当社でも初の女性社内取締役を輩出することができました。今後も現状の女性管理職比率の実績を伸ばすことを目標に、上記人材育成方針に沿った女性社員の育成と管理職への積極的な登用を促進してまいります。

その他、女性活躍支援策として「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」等様々な取組みを実施しております。

なお、当社は「女性活躍推進」に優れた上場企業として、経済産業省が東京証券取引所と共同で主催する、令和3年度「なでしこ銘柄」に選定されております。



多様な人材の活躍

米国やベトナムを中心とする海外事業への投資として外国人の登用を進めております。米国(ハワイ)では、役員や中核となる役職者のほとんどが、現地採用の外国人で構成され、組織運営をしております。ベトナムでも現地採用の外国人が中核となって事業を推進している状況であります。また、グループでは、人材派遣事業、シニア事業等でも外国人材が活躍しております。



NS計画重点戦略である建設関連事業の領域拡大や再開発・建替事業の拡大、不動産関連事業の投資拡大へ向け、キャリア採用を継続的に実施しております。現状、キャリア採用社員のうち約4割が役職者であり、役員をはじめ、各職種で多くの者が中核人材として役職に就いております。

その他、2005年に定年年齢を60歳から65歳へ引き上げ、経験豊富なシニア人材の活躍促進にもいち早く取り組んでおり、299名が定年退職以降も活躍しております(2023年3月末定年者含む)。

建設作業所の最前線では、長年の経験を活かして所長として活躍していたり、マンション管理事業においては、数多くの人生経験豊富なシニア層がライフマネージャーとして、マンションの管理・居住者の生活サポート役として活躍していたりします。

60歳の節目年齢に到達した社員に対しては、自身のキャリアの棚卸しと、定年退職までの残りの5年間で、これまで培ってきたスキルやキャリアをどう後進への伝承していくかを整理することを目的に、「私の履歴書」の執筆研修を実施しており、2022年度は106名の社員が受講しております。



また、障がい者の活躍についても、1991年から特例子会社長谷工システムズを立上げ、過去よりグループ全体で



継続的な雇用・活躍促進に取り組んでおり、2023年3月時点で2.42%の雇用率となっております。その職域は、長谷工システムズ内の印刷・レンタル事業等だけでなく、「サテライトオフィス事業」や貸農園を利用した「ファーム事業」等にも拡げております。サテライトオフィスでは、主にグループ各社から依頼のスキニングやデータ入力、文字起こし、データチェック等のPC業務、封入封かんの作業等を担い、グループ各社事業を支援しております。また、知的障がいや精神障がいのある社員は「船橋ファーム」、「柏ファーム」等で活躍しており、収穫した野菜は「こども食堂」へ提供もする等、社会貢献にも取り組んでいます。

多様な社員が最大限能力を発揮できる環境の整備

キャリアアセスメント制度や公募制度、専門職制度、職掌転換制度、勤務地限定職掌、正社員登用、再雇用制度、復職支援プログラムなど多様なキャリアを実現する諸制度や、明確な評価基準に基づき複数人で評価をする仕組みなど、公平・公正な評価制度を整え、多様な社員一人ひとりが、最大限能力発揮できる環境を整えております。

男女ともに仕事と家庭を両立しやすい職場環境に向け、配偶者出産休暇や育児休業の一部有給化、こども休暇などの育児向け制度、半日・時間単位の有給休暇制度や在宅勤務、時差出勤、フレックスタイム制度、育児・介護事情がある場合の時間外労働の免除・制限等、社員の状況に応じた柔軟な働き方を可能とする制度を整備しております。男性育児取得率もグループで2019年度2.6%から2022年度39.4%へと拡大しております。社内報での制度周知及び取得事例の紹介や、社内ポータルサイトにて、グループ各社役員によるイクボス宣言などの継続的な取組みが取得率向上に寄与しております。

以上の様な取組みについて、経営トップによるコミットメントの発信に加え、サステナビリティ委員会や取締役会での報告の他、マネジメント研修や経営講座等、管理職者向けの研修内容への組み込みを実施しております。2023年8月にはグループ役員約1万人を対象にD&Iの取組み理解向上に向けたEラーニングの実施により、役員員全体への更なる意識啓発へ継続して取り組んでおります。

D&I 座談会 「長谷工100年企業」へと導く 一人ひとりの個性活躍と多様な働き方の実践



司会	長谷工 コーポレーション 経営管理部門 人材開発部 D&I推進室 チーフ	長谷工 コーポレーション 建設部門 第四施工統括部 総合所長	長谷工 コーポレーション 建設部門 第四施工統括部	長谷工 コーポレーション 設計部門 エンジニアリング 事業部 リニューアル設計室 チーフ	長谷工 コーポレーション 建設部門 第一施工統括部 建設1部 特任所長	長谷工 ジョブクリエイト 海外人材サポート部	長谷工システムズ レンタル・リース 部門 営業1部 チーフ
	藤原 芳雄	早坂 淳子	小向 叶恋	堤 安加里	成田 義徳	チャン ティ トウズン	篠原 卓

2023年4月よりD&I推進室を立上げましたが、当社グループは、元々多様な職種・多様な人材が組織を超えて、お互いに意見をぶつけ合ったり、尊重をしたりしながら皆と一緒に良いマンションを作り続けてきました。その意味ではD&Iを進める土壌が既にできているように感じています。本日は長谷工グループでD&I推進を牽引している皆様よりお話を伺いたいと思います。



▶ 女性の活躍推進

—早坂所長は、唯一の女性作業所所長として、過去より当社の女性活躍推進を牽引頂いておりますが、女性が少ない建設業界の中、どのような思いでお仕事を続けてこられたのですか？

早坂 学生時代より建築を勉強していた私は、就職活動当時、ゼネコンを志望していました。丁度入社する数年前に、男女雇用機会均等法が施行されたのですが、女性を総合職として採用する大手ゼネコンは大変少なく、その中で唯一、当社が女性総合職を採用すること知り、当社に入社しました。基本的に作業所は和やかな雰囲気です。仕事も楽しく、今日まで仕事を続け



てこられていると思っています。また、若い女性の人たちが続けて入ってくることが重要であるとも捉え、その環境づくりを大切にしながら日々業務にあたっています。

—早坂所長を中心に2013年からずっと「女性交流会」を続けていますが、どのような活動をされてきましたか？

早坂 現在女性所員は東京地区で60名超の規模になり、そのように若い女性の方が増えてくる中で、私の考え方というよりは、若い世代の方たちの考え方が作業所に今強く反映されてきています。またそれが女性だけでなく、作業所の若い男性所員の働き方にも良い影響を及ぼしていると感じています。—まさにインクルージョンが進んでいるんですね。小向さんも現在早坂所長と同じ職場で働いていらっしゃいますね。

小向 まさか、「レジェンド」の早坂所長とご一緒に作業所で仕事をする日がくるとは思っていませんでした。現在私は、育児休業から復帰して1年になります。私が就職活動していた当時、作業所の女性所長がいることを大々的にアピールしていたのは当社だけでした。また入社後には周りの人たちから、「長谷工は女性活躍推進に積極的で、女性の作業所監督も多いから良い会社だね」、と度々言われます。それも全て早坂所長のお陰であり、また日々公私ともに色々なアドバイスを貰い、大変感謝しています。



—作業所で働きながら家庭や育児と両立していくことについてはいかがお考えですか？

小向 会社全体として色々な人の色々な働き方がある中で、私の働き方は1つの事例に過ぎないと思います。つまりは、結婚するしないも子供がいるいないも、また例えシングルマザー・シングルファザーになっても、当社は「働き続けられる会社」であり、「個人のライフプランにあった働き方ができる会社」なのです。作業所は好きだけれども働き方で悩んでいる相談相手には、そのように答えています。私は作業所が大好きです。

—同じく家庭や育児と両立しつつ、現在設計部門にて役職者としても活躍されている堤チーフはいかがな環境にありますか？



堤 私は、入社してから構造設計室で10年程勤めた後、同じ構造グループ内のリニューアル設計室に異動し、現在に至っています。チーフ職に就きながら、仕事と育児を両立していく上で、確かに苦労する面はあります。しかし、幸いなことに構造グループの上席が皆、部下一人ひとりの個人的事情・家庭事情への理解があるため、業務量に配慮頂いたり、在宅勤務を多用させて頂くことで、仕事を続けられています。自分が働けない分は、他の誰かの負担になるのは事実なので、周囲への感謝の気持ちを忘れないことが大切だと思っています。今後子育てが落ち着いたら、フォローする側に回りたいと考えています。

▶ 障がい者の活躍推進

—篠原チーフは、障がい者の雇用・活躍に取り組む特例子会社(株)長谷工システムズにお勤めになっております。労働環境全般について教えてください。



篠原 障がい者が働く特例子会社ということで、色々環境が整備されています。一例ですが、自動車通勤を認めてもらったり、社内には障がい者用のトイレやスロープが多く設置されたり、ドア幅も車椅子が通れるように設計されています。また通院休も設けられています。このような環境の下、現在私はレンタルリース部門の収支管理を行っています。頭を使う仕事、事務的作業は健常者・障がい者の優劣はありませんので、毎日働きがいのある仕事を任せてもらっていると有り難く思っています。

—長谷工グループ全体で障がい者の活躍を拡げていくためのアドバイスがありましたらお聞かせください。

篠原 いま申し上げたようなハードウェアの対応は進めやすい一方、内部疾患、精神・知的障がい者への対応という点では、そういった方たちが働けるような、今までと違った職域を設ける必要があるでしょう。現実的には中々難しい面もあるかとは思いますが、そういった新しい職域をどんどん用意していくことが、障がい者雇用率の上昇にも繋がっていくのではないかと考えています。

▶ 外国人の活躍推進

—ズンさんの現在のお仕事内容を教えてください。



ズン 現在私は、長谷工グループで人材紹介・派遣事業を担う(株)長谷工ジョブクリエイトに在籍し、ベトナム人の長谷工グループ内外企業への転職サポートや、彼らの生活支援を行っています。その他、ベトナム人など外国人の採用を希望する日本企業に対しては、ビザ関係など様々な受け入れ支援を行っています。来日する前の2年間、私はベトナムで(株)長谷工シニアウェルデザインの介護実習生に日本語を教えていました。その時に長谷工グループのことを知り、いつの日か長谷工グループで働きたいという夢を抱き、そしてそれが叶い今日に至っています。

—日本の職場で働く上で苦労する点はあるところですか？

ズン 一番大変なところは間違いなく日本語です。また、(株)長谷工ジョブクリエイトが私にとって日本での初めての職場でしたので、当初は職場のマナー面で苦労したりもしましたが、来日してから約3年経ち、その点もだいぶ慣れてきました。これまで勉強してきたこと、いま現在日本で経験していることを、ベトナム人や現地ベトナム人にしっかりと案内していき、長谷工グループの発展に貢献していけたらと思っています。

▶ シニア人材の活躍推進

—成田特任所長は、定年後の現在もなお作業所所長としてご活躍頂いています。これまでご苦労されたエピソード等がありましたら教えてください。

成田 私が所長になったのはバブル崩壊真っ只中の1996年でした。当時は経営が非常に厳しい時期でしたが、「長谷工さんが潰れるんだらウチも一緒に潰れますよ」と言ってくださる協力会社の人たちがほとんどで建栄会を中心に丸となって、工事を止めることなくひたすらマンションをつくり続けました。その結果として、気付いた時には債務返済・復配を果たしていました。そういった意味では、悲壮感というものよりも、とにかく忙しくマンションづくりに努めていたというのが当時の印象です。

—成田特任所長世代の方々の並々ならぬご苦労が今の長谷工を支えてきたのだと実感します。今後我々後進へ託していきたいことなどについて一言お願いします。

成田 私事になりますが、現在私は66歳で、私が80歳になる時には当社は100歳になるんですね。後進の皆さんには、当社成長の系譜を受け継ぐ身として、当社を100年企業に是非育ててもらいたいと思います。それが私から後進の皆さんたちへのお願いです。会社は社員一人ひとりの集合体な訳であり、各人が自覚を持って100年企業にすることは非常に大変なこともかもしれません。しかしゴールはもう見えています。後進の皆さんには、どんどん会社を良くするために積極的に発言してもらい、お互いがそれを尊重しながら形として表して欲しいと思っています。





健康経営の推進

詳細はこちら

健康経営の目的

『健康企業の実現』のため、「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。長谷工グループの全社健康推進施策は2008年からスタートしましたが、2017年に当社社長による「長谷工グループ健康宣言」を発信し会社方針を改めて示しました。

長谷工グループ健康宣言

私たち長谷工グループは、「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という企業理念を具現化していくために、もっとも大切な経営資源である全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより活力を持って働くことのできるグループを目指して健康宣言します。

- 1. 健康への支援** 会社は、社員の健康保持・増進に積極的に取り組み、社員の健康づくりを支援します。
- 2. 健康への責務** 社員は自らの健康に責任を持ち、行動と努力を続けていくものとします。
- 3. 健康な未来へ** 自分たちの未来は自分たちの手で切り拓いていくものです。長谷工グループの未来をつないでいくために、健康第一を念頭に、力をあわせて頑張っていきましょう。

制定日 2017年9月15日

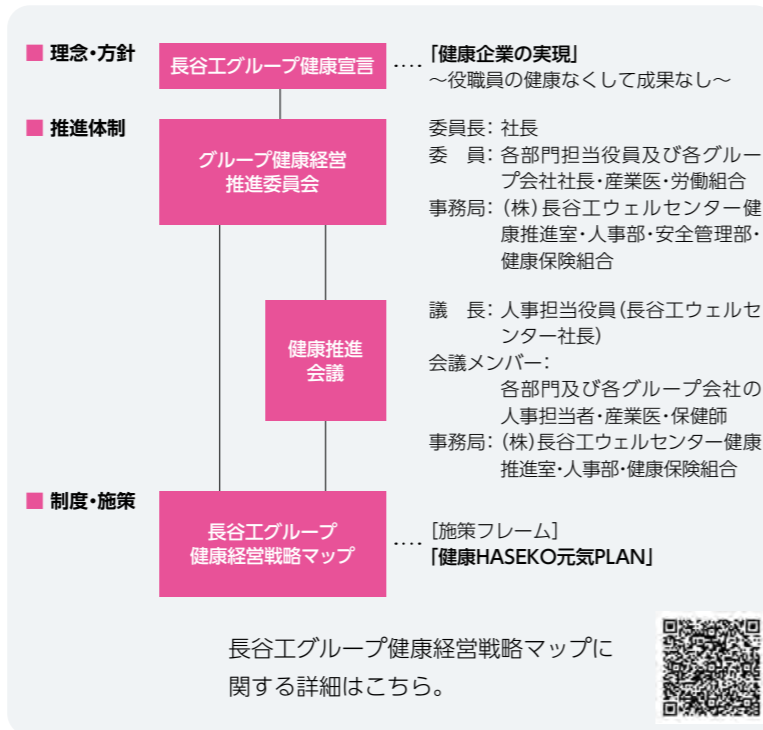
(株)長谷工コーポレーション 代表取締役社長 池上一夫

健康経営の推進体制

長谷工グループ健康宣言のもと、2018年度より「グループ健康経営推進委員会」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。

また、同委員会の下位組織として「健康推進会議」を立ち上げ、健康セミナーや保健指導の実施状況の共有に加え、グループ会社それぞれの事情に応じた健康推進企画の策定やストレスチェック集団分析結果を議論し合うなど健康経営に対して企業グループ横断的に取り組む体制を整備しています。

2021年には、解決したい経営課題とそのための健康投資(健康推進施策)とのつながりを見える化した長谷工グループ健康経営戦略マップを策定し、「全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより活力を持って働くことのできる企業を目指す」ためのプロセスを分かり易く発信しています。



最終的な目標指標 (KPI)

長谷工グループ健康経営戦略マップにおいて最終的な目標指標を定めており、その測定方法および直近2か年の実績値は以下の通りです。目標値に向けて、健康管理委員会の開催や企業内診療所の保健スタッフによる個別フォローにより心身の健康リスクが高い者に対するケアに注力しています。尚、アブセンティーイズム目標値については現状のスコアを少しずつ改善するという考え方で目標設定しております。(目標指標はグループ全体)

最終的な目標指標	測定方法	単位	実績値		目標値
			2021年度	2022年度	2022年度
アブセンティーイズム	病気による欠勤・休職総日数を従業員数で除して計測	日	1.8	2.1	1.6
プレゼンティーイズム	従業員アンケート内設問「病気がやけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間を自己評価」にて計測(100点満点)	点	77.3	76.9	78
ワークエンゲージメント	従業員アンケート内設問「仕事への興味関心」に「ある」と回答した割合 従業員アンケート内設問「仕事に対する①活力・②熱意・③没頭」の3項目スコア(0=全くない・6=いつも感じる)の単純平均	%	69.6	68.0	—
離職率	正社員年間離職率	%	4.9	5.4	—

制度・施策 ~『健康HASEKO元気PLAN』

制度・施策については長谷工グループの健康推進機関である(株)長谷工ウェルセンターが中心となり、企業内診療所での健康診断、保健指導、健康セミナーの企画・運営、ストレスチェック、刊行物による定期的健康情報の発信など社員の健康支援に注力しています。独自性の高い制度としては、45歳・50歳以上の社員を対象にPET-CT検査費用を全額会社負担しており、がんの早期発見に高い効果が現れています。また、健康保険組合と(株)長谷工ウェルセンターを同一フロアに集約し、保健事業及びコラボヘルスの推進体制を強化しており

ます。健康保険組合を主体とした保健事業は、脳ドック・レディードック・歯科健診を社員の自己負担なしで実施、またコラボヘルスの一環として取組みを強化した特定保健指導は実施率を大幅に引き上げました(被保険者実施率:2019年度24.5%→2021年度52.3%)。この成果はメタボ該当率の低下等具体的な健康データに現れております。その他、メンタルヘルスのケア・30代を対象とした健康教育等、テーマ毎のポピュレーションアプローチによる健康リスクの低減にも取り組んでおります。

施策トピック

●経営層との連携~経営層への社員の健康状態の共有

各部門担当役員および各グループ会社社長に対し自社の社員の健康状態(フィジカルヘルス:定期健診における有所見の状況、メンタルヘルス:ストレスチェックにおけるストレス反応が強い因子の状況)の共有をおこない、その課題解決に向けた意見交換を実施しています。

●従業員への周知・啓発~「ウェル通信」の定期発行

社員のヘルスリテラシー向上のため、制度の周知はもとより日々実践できるセルフケア情報を提供する「ウェル通信」を年4回発行し、全社員に意識啓発を図っています。

●女性特有の健康課題対策~「女性の健康セミナー」実施

女性特有の健康課題は年代によって異なることから教育コンテンツを3つの年代に分けたうえで、動画視聴およびeラーニング形式で全女性社員を対象に実施しました(受講率93.1%。うち55歳以下は必須受講で案内し受講率97.3%)。本セミナーを通してレディースドック受診率の向上を目指しています。

●リフレッシュの機会・施設の提供~直営保養所の運営・イベント実施

心身の健康を維持増進し、社員が高いパフォーマンスを発揮するためにはリフレッシュする機会が不可欠と考えています。

保養所については、蓼科(長野県茅野市)および南紀白浜(和歌山県)に会社直営の保養施設を設置し、現地スタッフも直接雇用することでアットホーム且つリピート利用しやすい運営を行っています。

イベント実施については、ランニングアプリを用いたオンラインチーム対抗駅伝を春および秋に開催し延べ1,500名が参加するなど2022年度は計18イベントを実施しました。また新型コロナウイルスが収束傾向となった2023年夏にはサマーキャンプイベントを開催し社員の家族を含め100名強が参加するなど運動習慣支援・コミュニケーション促進につながる施策を継続的に実施しております。



こうした取り組みの結果、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2023(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されております。



労働環境・安全衛生



グループ全体での職場労働環境の改善を目指す活動 (MOSt(モス)活動)

詳細はこちら

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」の頭文字をとった造語であり、「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」においては、業務改革や業務改善、労働時間の短縮と休日取得、役職員への啓蒙を目的として活動に取り組んでいます。また、そ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会社毎に組成した委員会が中心となって行っています。労使それぞれの立場から選出された委員が、共通テーマの他にも自らの職場特有のテーマ・課題を設定し、解決策を検討・実践しています。

活動内容のうち各委員会に共通するものとしては、日々の業務効率化や見直し・適正化に加え、出退勤システムによる残業時間の見える化、PC自動シャットダウンシステムの導入、定期的なグループ統一ノ残業デーの実施(グ

ループ全社員対象・実施率約80%)、有給休暇の取得促進として計画的取得日(10日間)の設定、役職員の意識啓発・マネジメントスキル向上を目的としたMOStレポートの発行などに継続的に取り組んでおり、グループ全体の職場・労働環境の改善に向けた活動を行っています。

2022年度については、共通のテーマとして「しっかり活用！使いこなしてマンパワーを最大化！」をスローガンに掲げ、活動をスタートしました。MOSt活動やDXの推進に伴い導入してきた各システムやITツールの習熟度を高めることで業務効率化・生産性向上を図りました。また委員会ごとの具体的な活動としては、若手社員のスキルアップや職場への定着等を意図した各種施策の実施や、更なるペーパーレス化の推進等を行いました。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おり、効果の高い施策が随時水平展開されることで、グループ全体の職場環境の改善にもつながっています。



2022年度に各MOSt委員会で検討・実施した主な施策

No.	概要
1	建設作業所に対する内勤部署の業務支援策の実施
2	営業、設計、建設3部門統一で早帰りデー実施
3	1 on 1ミーティングの実施
4	若手社員向けの勉強会実施
5	RPA、OCRを利用した業務効率化
6	モバイルPC、タブレット端末の配布

長谷工グループ年休取得状況(2022年度)

	年休取得率	(うち計画的取得率)
HC	68.7%	98.0%
グループ	75.7%	97.5%



建設作業所4週8閉所の実現

詳細はこちら

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した。2022年以降の活動として2023年度末までに4週8閉所の実現を目指し、2024年度を4週8閉所定着確認の1年とする、という方針が出ています。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、日建連の行動計画の基本フレームに則り、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ております。本年度については、閉所日を108日に目標設定し、閉所率100%の実現を目指します。



安全で衛生的な労働環境の実現に向けて

詳細はこちら



安全衛生に関する方針及び推進体制

当社グループでは、「グループ安全衛生管理方針」を年度ごとに定め、労災事故撲滅のための取組みを徹底するとともに安全で快適な職場づくりに継続して取り組んでおります。また、当社建設作業所では、「安全衛生管理計画」により協力会社を含めた安全衛生方針・具体的実施策を年度ごとに定め、死亡・重大事故災害“ゼロ”はもとより、労災事故撲滅に向けて、建設作業所における災害数値目標として「労働災害度数率0.60以下」、「労働災害強度率0.01以下」を掲げて活動をしております。

安全衛生推進体制として、安全衛生委員会を統括する「中央安全衛生委員会」を独自に組織し、その委員長に長谷工コーポレーション代表取締役社長が就任しており、取締役による安全の監督体制を設けています。またグループ各社ごとの安全衛生委員会では、委員会と産業医が一体となって安全で快適な職場づくりに継続して取り組んでいます。

安全意識の啓発活動

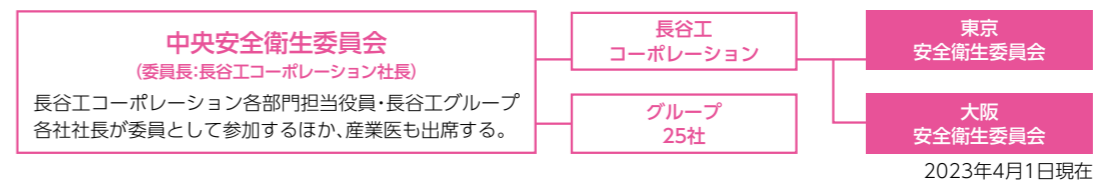
労災事故撲滅に向けて大切なことは、一人ひとりが日常業務の中で安全を意識し行動することです。

従業員の意識啓発を促すためのポスターや掲示板を積極的に活用するほか、具体的な取組みとして、長谷工グループの工事が行われる作業所において定期的に安全パトロールによるリスク評価を行い、安全管理に努めています。

また、従業員に対する安全・衛生教育として、当社では、建設部門の若手～中堅社員を対象とした年次・職階別の実務研修の中で、毎年度、安全・衛生に関する法令等の基本的事項及び、工事種類毎の管理のポイントや事故事例等の教育を行っており、対象年次・職階の社員には受講を義務付けています。

加えて、パートナーとして建設作業に従事する協力会社向けにも、安全・衛生教育を実施しています。具体的には、協力会社の職長・安全衛生責任者を対象とした研修の他、工事に使用する器具・機械の安全な取扱いや事故防止のための器具の使用方法に関する実地研修を行っています。

長谷工グループの安全衛生推進体制



サプライチェーン

詳細はこちら

協力会社をはじめとするサプライヤーとの信頼関係を築き、安全で生産性の高い職場の実現に向けた取組みを継続していきます。

四位一体の協力体制

長谷工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、固い絆で結ばれた品質管理体制は他社にはない強みとなっています。

また、長谷工コミュニティでは「輝翔会」、「輝翔会関西」、長谷工リフォームでは「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。

HASEKOバリューアップ活動

バリューアップ活動とは、技術関連の部門と建栄会が協力し、「責任施工の範囲の明確化」、「労務省力化及び作業効率化」、「長谷工ブランドの向上」を目的に高品質なマンションを提供するための活動です。現在は、業界全体の課題ともいえる「働き方改革」へ向けた活動を定着させるため、先端技術の活用による業務効率化や、更なる生産性の向上への取り組み等を推進しています。なお活動の成果については、年に1回開催される「バリューアップ活動報告会」にて共有され、更なる「継承」・「浸透」・「連携」を図っています。

「HASEKOバリューアップ委員会」組織体制

2023年4月1日現在

