HASEKO

長谷工グループ

統合報告書

2023

INTEGRATED REPORT





㈱長谷工コーポレーション
取締役会長

辻 範明

ステークホルダーの皆様へ

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。」ことを企業理念に掲げ、「住まいと暮らしの創造企業グループ」としてお客さまを始めとしたステークホルダーの皆さまに支えられてきました。当社では2030年3月期に目指す姿「住まいと暮らしの創造企業グループにおける更なる飛躍」に向け、安全・安心・快適な住まいの提供を目標に掲げ、分譲マンションを中心に環境配慮型住宅や高齢者住宅のご提供、再開発・建替の実施等、これからのわが国の実情に即した取り組みに邁進し、社会やステークホルダーの皆様のお役に立てればと考えております。

引き続き、社会課題の解決に取組みつつ、NS計画の重点戦略と位置付けたコア事業の競争力強化や不動産関連事業の投資拡大、DXや人的資産への投資など、将来の成長に向けた取組みを強化してまいります。また、強固な財務基盤を維持しつつ、成長戦略投資の加速と株主還元の拡充を図り、資本効率性をより意識した経営に努め、持続可能な企業グループとして発展を続けてまいります。

長谷工グループ理念

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。

行動指針

1.「お客さま第一」：最良の品質と最善のサービスを提供しよう
2.「誠実」：誠意を尽くして仕事にあたり、信用をかちとろう
3.「挑戦」：総合力と行動力で新しい世界を切り拓こう
4.「感謝と誇り」：感謝の気持ちを忘れずに、自信と誇りをもって働こう
5.「品格」：志を高く、品格のある社会人をめざそう

グループスローガン

住まいと暮らしの創造企業グループ

Contents

理念／目次／編集方針 02

- トップメッセージ 04



長谷工グループの価値創造 10

- 時代が求める、住まいの創造
  ～集合住宅と長谷工のあゆみ～ 10
- 長谷工グループの事業概要 12
- 連結財務・非財務ハイライト 14
- 価値創造プロセス 16
- 長谷工グループのビジネスモデル 19
- 中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan」の進捗状況 21
- 財務担当役員メッセージ 26
- サステナビリティ推進担当役員メッセージ 28

事業戦略 30

- 建設関連事業 30
- 不動産関連事業 32
- サービス関連事業 34
- 海外関連事業 36
- 社外取締役メッセージ 38

価値創造基盤の強化 42

- 長谷工グループのサステナビリティマネジメント 42
- 信頼される組織風土 48
- 住んでいたい空間 56
- 働いていたい場所 60
- 大切にしたい風景 74



データセクション 82

- 経営成績 82
- 連結財務諸表 84
- 会社概要 88
- 株式情報 89

編集方針
『長谷工グループ統合報告書2023』は、幅広いステークホルダーとのコミュニケーションツールとして位置付けています。中期経営計画や事業戦略、CSRの取組み、また、長谷工グループの成長（価値創造）ストーリーをご紹介しています。当社グループの理解促進のためにご活用いただけましたら幸いです。

対象期間
2022年度（2022年4月～2023年3月）
但し、一部対象期間外の情報も含めています。

対象組織
長谷工コーポレーション、子会社84社及び関連会社9社を対象としています。

発行：2023年10月

見通しに関する記述
当レポートにおきまして、掲載した予測は報告書作成時点の当社判断に基づくものです。そのため、様々な要因の変化により記述されている将来見通しとは異なる結果となる可能性があることをご承知おきください。

ガイドラインへの対応
『長谷工グループ統合報告書2023』は、国際統合報告フレームワーク（IIRC）、GRIスタンダードを参照しています。

「新たな価値を創造」していくことで、人々の多様なニーズに応える

「豊かな住まいと暮らし」の実現に努めていきます。

㈱長谷工コーポレーション
代表取締役社長
池上一夫



この度は「長谷工グループ統合報告書」をご高覧いただき、誠にありがとうございます。当社グループは「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」を企業理念に掲げ、「住まいと暮らしの創造企業グループ」として、マンションを中心とした様々な事業を行ってきました。これまでの発展を支えていただいた全てのステークホルダーの皆様に心より御礼申し上げますとともに、当社グループが長年にわたって追求してきた住まいと暮らしの考えや、今後の経営方針についてご説明いたします。

2020年4月、代表取締役社長に就任し、2025年3月期を最終年度とする5ヵ年の経営計画「HASEKO Next Stage Plan(略称:NS計画)」がスタートしました。当初は、新型コロナウイルス感染症が社会全体に蔓延し、緊急事態宣言が発出されるなど厳しい状況に置かれましたが、リモートワークが拡がり、住まいを見つめ直す新たな潮流が生まれました。住宅市況は低金利の支えもあって活況となり、計画2期目から当社グループは業績を回復することができました。また、昨今の世界的な物価高騰の厳しい環境下での従業員の頑張りに報いるために、2023年度に賃金の引き上げを行いました。処遇改善と併せて、引き続き、自律人材の育成とキャリア開発、イノベーティブ人材・グローバル人材の養成、DX教育等に取り組んでいきます。

次にNS計画スタート後、この3年間の当社を取り巻く大きな変革についてです。一つ目は日本人の住まいに対する考え方です。コロナ禍において在宅ワークが急増し、自宅で過ごす時間が増えました。仕事から帰って過ごす場所であった住まいが、一日の多くの時間を家族と一緒に暮らす空間になりました。今の住まいを見つめ直し、より豊かな暮らしが実現できる住まいに移りたい。そのような潮流が生まれ、低い住宅ローン金利などが追い風となって、環境がよく、間取りに余裕がある郊外の分譲マンションを購入するという動きが一気に増えました。私は入社以来、一

貫して意匠設計に携わってきましたが、そのキャリアの中で「豊かな住まい」について考え続け、現在でもこのテーマを追求し続けています。

住まいという存在を考えたとき、そこに暮らす家族全員の笑顔が絶えず、いつも安心して過ごせることが、なにより大切です。家があって家族の暮らしがあり、思い出があり、歴史があります。家族の成長とともに自在に変わっていくだけの懐を持った住まいが、豊かな人生につながるのだと思います。

当社グループの役職員は、「都市と人間にとって最適な生活環境」について突き詰め、日本の住まいをより豊かにしたいという思いで、日々の仕事に邁進しています。国内ナンバーワンのマンション施工実績を持つ企業として、社会的使命と責任を負っているという自負とともに、コロナ禍以降に顕在化した「より良い住まいに暮らしたい」という新たなニーズに対して、積極的にお応えしたいと考えています。

二つ目の大きな変革は、DXの大きな進展です。

当社は13年前からコンピュータの3次元上で設計を行う「ビルディング・インフォメーション・モデリング」(以下、BIM)を導入するなど、業界に先駆けて建設現場でのDXを積極的に進めてきました。図面や出来高をチェックする際にタブレット端末やスマートフォンを活用するなど、デジタル化を展開してきましたが、コロナ禍をきっかけにこの動きが一気に加速しました。私自身、現場をまわって話を聞くと、「DXで現場が大きく変わった」という声を多く聞きます。実際、現場での働き方が変わり、1日あたりの労働時間が減少するなど、生産効率が上がりました。

建設現場をよりスマートに、働きやすい場所に変えていく

建設現場では、所員はもちろん、鉄筋工など専門工事業者にも女性が増えていますが、担い手不足への対応が課題となっています。また建設業では、2024年度からは罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されます。前述の通りBIMの導入など建設現場でのDXが進んでおり、更なるDXの活用による生産革命で、施工現場をよりスマートに、働きやすい場に変えていくという課題解決は、ぜひ私自身でやり遂げたいと考えています。

具体的な数字としては、現在のNS計画が終了する2025年3月期までに生産性を2割アップします。現状は5,000億円の受注体制ですが、生産性が2割上がると6,000億円の体制になり、さらにシェアを伸ばすことができます。マンション施工においては、これが最大のミッションだと考えています。

LIMを通じて"暮らしの最適化"の実現を目指す

当社グループでは、マンションに人々が住み始めてからの建物の状態や設備の利用状況、居住者の動きなど、マンションが持っている暮らしに関する情報を計測し一元化する仕組みのことを、「リビング・インフォメーション・モデリング」(以下、LIM)と呼んでいます。住まい情報と暮らし情報のプラットフォーム「HASEKO BIM &LIM Cloud」を構築し、マンションの設計・施工における生産性向上や居住者の生活の質向上を目指して取り組みを進めています。自社賃貸マンション・プロジェクト「サステナブランシェ本行徳」では、睡眠の質向上の検証や、森林によるリラックス効果の検証、変化に対応するIoT住宅の検証、地震やゲリラ豪雨などの災害への対応の検証、顔認証とAIによる防犯システムの検証などを実施し、LIMを通じた"暮らしの最適化"の実現に向け、取り組みを加速していきます。

長谷工グループ長期ビジョン ～2030年3月期に目指す姿～

住まいと暮らしの
創造企業グループにおける更なる飛躍

少子化・高齢化、人口減少、都市のコンパクト化、災害、建築物の老朽化、環境配慮・省エネルギー、コミュニティ形成などの社会情勢の変化に対応し、当社の企業理念である「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」を具体的に実現する為、分譲マンションを中心に、賃貸・高齢者住宅や商業・介護・子育て・健康・医療・教育等を組み合わせ、ハード・ソフト両面から「住まいと暮らしの創造企業グループ」における更なる飛躍を目指す。



“BIMとLIMの絶え間なき進化が、建設現場ひいては ビジネスモデル全体へ多面的に 大きな効果をもたらしています――”

また、当社は施工から管理・修繕まで、マンション事業に関わる全ての機能をグループ内に集約していますが、中でもマンパワーが要求されるのがマンション管理です。担当者の資質によってサービスの質が変わってしまうという問題を解決するためにデジタル技術を導入し、サービスの平準化を図りながら、少人数で多くのマンションを的確に管理するソフトの開発が求められます。また高齢化で役員のなり手不足の問題を抱える管理組合に対して、その活動をサポートするようなソフトも必要です。実際の形にするには時間を要しますが、こういったソフト開発にも十分な投資を行いたいと考えています。

私たちはマンションを設計通りに建て、お引き渡しを済ませた後も、お住まいの皆様の日々の暮らしを支える様々なサービスを提供しています。今後も、生活者情報や暮らしに関するご意見・ご要望などをもとに、管理や修繕のみならず、新たなサービスの企画・開発を継続して行っていくことも重要だと考えています。そのため、私にとって、もう一つ大きなミッションがビッグデータの活用です。当社グループには不動産から始まり、施工、販売、管理、修繕などマンションに関するあらゆるデータが存在しています。これらをデジタル化し、紐付けして、どのグループ会社でも自在に情報を取れるような形にする。現在はその仕組みを構築している途上です。当社ならではのビッグデータを活用することで、新しいビジネス創出につなげる。2030年までにぜひ実現させたいと考えています。

そのため、NS計画の重点施策として、『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』を教育スローガンに掲げ、DXの具現化に向けた人的投資を行っています。各グループ会社社長をメンバーとする「DX推進委員会」を発足させ、DX教育の一つとして「DXアカデミー」を開講しています。

これまで、全役職員向けの「DX意識改革プログラム」、中堅・若手の選抜社員向けの「イノベーションリーダー育成プログラム」、部長職向けの実践的な「DXリテラシー講座」などを実施しています。今後も未来の豊かな住まいと暮らしを実現するために、DXを通じてスペシャリスト人材の育成に注力していきます。

マンションの新たな価値づくりへのチャレンジ

地球環境に対する取り組みも重要だと考えています。

2021年に当社グループの気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」を策定し、2050年カーボンニュートラル実現を目指しています。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ついてはZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）化を推進し、断熱性能の向上と冷暖房、給湯、照明等の設備の省エネ性能を高めています。また、当社が独自に開発した環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」の採用促進にも努めています。長谷工コーポレーションのすべての建設現場で使用する電力について再生可能エネルギーへの切り替えが、2023年5月までに完了しました。当社グループの全建設現場の使用電力についても、2025年末までに切り替えを予定しています。

また、長らく日本では、建物を造っては壊す、壊しては造るといった「スクラップ＆ビルド」の時代が続きましたが、社会が成熟し、環境負荷を下げることが目標とされる中、長く使う、ストックを活用するという「ストック＆リノベーション」の時代に移行しつつあります。前述の「サステナブランシェ本行徳」は、旧企業社宅を賃貸マンションにリノベーションするプロジェクトですが、リノベーション物件としては国内で初めて建物運用時のCO_2排出量実質ゼロを実現します。

加えて、当社がもっとも得意とするマンション建築において、木造化の技術にも挑戦しています。資材として木材を使うと、木材そのものの中にCO_2が固定され、資材製造時や廃棄時に発生するCO_2も削減できます。また木という素材が持つ魅力も見逃せません。木肌から漂う香りや木目の美しさ、触った時に感じる柔らかさ、暖かさ、そういったものが人の五感に与える影響は大きく、暮らしの場の豊かさを創り出す力があると思います。

鉄筋コンクリートで囲まれたマンションに潤いの空間を創りたい。そんな想いから、マンションの共用施設に木材を使うということを、すでに数年前から行なっていますが、専有部分の構造では当社初となる最上階住戸を木造化した賃貸マンション「ブランシエスタ浦安」が2023年2月に竣工し、現在は都内で上層4層を木造化するプロジェクトを推進中です。内装では、前述した「サステナブランシェ本行徳」において、天井、床、壁やドアなど内装仕上げの45％を目標に木質化を推進しています。

「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という当社の企業理念ですが、自然とともに心豊かに暮らすというスタイルを創っていくことも、大切な仕事だと考えています。同時に激甚化する災害などにも対応する技術をしっかりと取り入れていき、それらの技術が組み合わさることで、豊かな人の暮らしを創造できると考えています。

キーワードは「個性活躍」

1980年代後半に当社では、女性社員だけで構成される「住まい方提案プロジェクト室」を設計部隊の中に立ち上げ、実際に彼女らがマンションに住み、その中で女性ならではの目線で気付いた色々な改善点を商品化していた時期がありました。このように当社グループは、CSRやD&Iといったものが今のように一般的になる何十年も前から、女性活躍や各々の個性を大事にしてきた会社でもあるのです。2030年3月期の利益水準である連結経常利益1,500億円を目指す本質的背景とも大いに関わるところではありますが、人々の住まいや暮らしが多様化する現代社会において、新しい価値を生み出し続けるには、多様な人材の視点を持ち寄ることが欠かせません。当社グループでは、2023年5月に策定した「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」の中でも掲げた「個性活躍」をキーワードに、一人ひとりの社員が持てる能力や技術を最大限に発揮して活躍できるような、職場づくり・環境整備に努めていきたいと考えています。



**“住宅の広さなどにとらわれたり
限定されることのない、
真の意味での「豊かな住まい」の
開発とその提供に
努めていきます――”**

歩みを止めず、明日へと進み続ける

当社グループはマンションという居住形態の可能性を追求し、その住まい方を国内に広く普及させ、業界に先駆けた高度な技術開発で今日のマンションのスタンダードを築いてきました。したがって、この分野では様々な知見や経験を有するエキスパート集団であると自負しています。しかし、それは最大の強みではありますが、同時に弱みであるかもしれません。専門性にこだわってそれだけを追求し続ければ、この先30年、50年と企業を存続させることはできません。

当社は1990年代初めのバブル崩壊、2000年代後半のリーマンショックという時期に経営危機に陥り、非常に苦しい時期を経験しました。しかし、ステークホルダーの皆様のご理解とご支援をいただいたことに加え、役職員全員が危機感を共有し、毎日必死で頑張り続けた結果、この難局を乗り越えることができたのです。この時の経験が現在の当社の屋台骨を支える基盤になっており、何よりの強みとなっています。

国内外の社会情勢には様々な不安要素がありますが、仮に不測の事態が起きたとしても、長谷工グループには粘り強く生き残っていくための経験があります。また、2030年3月期に目指す姿として掲げた「長谷工グループ長期ビジョン」は、目標達成への強い意欲を形として表したものです。目指す利益水準として、敢えて高い目標を設定しました。目標達成のためには、今の延長線上で物事を考えていては達成できません。社員全員のモチベーションアップが重要になってくるのです。

サステナビリティ経営により、長期的な企業価値向上へ

時代の転換期には人々の価値観も大きく変わります。住まいという人々の生活を支える基盤産業に携わる当社グループとしても、社会課題の解決・変革をリードし、各種の事業を通じて持続可能（サステナブル）な社会を目指すことが不可欠と考えます。

過去20年間、サステナビリティに関する取り組みは企業や組織により大きな差があったと思いますが、今日、日本でもサステナビリティに関連する開示の義務化や各種規制の導入といったこともあり、この数年で意識や行動に急速に変化が起こっています。こうした中、規制やルールで求められる必要最低限の要件に応えるだけでなく、当社グループでは経営戦略に基づきサステナビリティに積極的に取り組むことで新たな価値を創造し、イノベーションを生み出すことにも果敢にチャレンジしていきたいと思います。

住まいは暮らしの基本であり、家庭をつくり、地域社会とつながりを持ちながら生活していくための拠点として重要な役割を果たしています。それだけに、良質な住まいの確保は、人々が尊厳を持ち自立して生きていく上での基盤となるものです。年齢、性別、文化、身体の状況など人々が持つ様々な個性や違いにかかわらず、すべての方が生涯を通じて安心で豊かな生活を実現できるよう住まいや住環境の整備を行うことは、当社グループが社会に対して果たすべき大きな役割だと考えます。

社会インフラとしての住まいと暮らしに関わる事業を持続的に行っていくこと、安全・安心・快適はもとより豊かな生活を皆様にお届けすることをお約束して、長谷工グループは今後も真摯に取り組んでまいります。ステークホルダーの皆様には一層のご理解とともに、引き続き温かいご支援を賜りますようお願い申し上げます。

時代が求める、住まいの創造 ～集合住宅と長谷工のあゆみ～

私たち長谷工グループは、時代とともに変化する社会課題に常に対応し、
安全・安心・快適な住まいの提供に努めてまいりました。
今後も引き続き、皆様のより良い暮らしの実現を目指していきます。

詳細はWebサイトをご覧ください
https://www.haseko.co.jp/hc/company/library/history.html

1937年 「長谷川工務店」創業(兵庫県尼崎市)

ニーズ

戦争の激化により、軍需関連施設の建設が活発化。戦後は学校建築などの官公庁工事が急増した。

長谷工の対応

- 戦前は木造の工場や事務所の建築を行う業者として民間からの受注を中心に発展。
- 終戦直後は学校建築など官公庁工事を数多く手がけた。その後初の鉄筋コンクリート工事としてアパート建設を受注し、躍進に繋がる。



創業当時の社屋前に立つ、
長谷川武彦(創業者)

1960年代～ マンション普及の時代

ニーズ

日本の高度成長期真っただ中、総人口も1億人を超え集合住宅のニーズが高まる。1962年に「建物の区分所有等に関する法律」が策定されたことで**分譲マンションという住宅形態が生まれ**、国の持家政策もあり、量的拡大が進んだ。

長谷工の対応

- 1968年には初の自社マンションの建設に着手し、アフタークレーム対応を含めて、生産技術の合理化や研究開発に取り組んだ。
- 長谷工**独自の規格型住宅の大量供給システム「CONBUS(コンバス)」の展開により、マンションの量的普及と居住水準の向上に寄与**した。


自社第一号マンション
芦屋松浜ハイツ


CONBUS(コンバス)シリーズ

1980年代～ マンション多様化の時代

ニーズ

ライフスタイルや家族形態の変化、投資用物件の増加など**マンションのニーズは多様化**。1993年には、分譲マンションに「住宅性能保証制度」が導入され、1995年の阪神・淡路大震災により**マンションの基本性能がより一層重視されるようになった**。

長谷工の対応

- 技術研究所や業界初のソフト系シンクタンク、総合研究所(現㈱長谷工総合研究所)を設立し、**市場ニーズを反映した商品・技術の研究、開発を推進**。
- 業界に先駆けて導入していた独自の「住宅性能表示マーク」の活用、業界初の「ネイキッドルーム」の設置など、**これまで見ることができなかったマンションの「基本性能」の見える化への取り組みに注力**。



独自の住宅性能マーク


当社初の超高層マンション
アクロシティ・タワーズ

2000年代～ 安全・安心の時代

ニーズ

耐震偽装問題などの建築業界の不祥事が続き、コンプライアンスが重要視されるようになる。また、2011年の東日本大震災など自然災害が多発し、**マンションも安全・安心が重視される時代に**。

長谷工の対応

- 2009年「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」が施行され、**分譲マンションでは日本初の「長期優良住宅」認定を取得**。
- **基本性能の充実とカスタマイズ性が両立した次世代型マンション**「Be-Next(ビーネクスト)」を開発・実用化。
- ハード・ソフトの災害対策を通じた**災害に強いマンションづくりを推進**。


日本初の長期優良住宅認定マンション
プランシエラ浦和


創業80周年PJにて新設
長谷工テクニカルセンター・
長谷工マンションミュージアム

2020年代～ 持続可能性の時代

ニーズ

コロナ禍により消費者行動は足許で大きく変化。また、**持続可能な成長に向け、気候変動対応など、環境との調和や多様性の尊重が求められる時代に。社会情勢の変化に伴い、マンション市場も大きく変化していくことが想定される**。

長谷工の対応

- マンションの長寿命化や環境にやさしいマンションづくりなど、**持続可能性に配慮した事業を推進**。
- **デジタル・トランスフォーメーション(DX)を推進し**、更なる品質向上と新たな価値の提供を目指す。
- コロナ禍に対応し、ニューノーマルな暮らしに対応したマンションを提供。
- グループが主体となって開発する**全てのマンション**(2022年度以降設計着手案件)**についてZEH化**。
- ICTを活用した、**IoTマンション事業を積極推進**。


ニューノーマル対応マンション
ルネ横浜戸塚

2022年 69万戸突破
日本の分譲マンション
ストックのおよそ
1割

※1 期末の計数。1987年度以降は3月末、それ以前は5月末

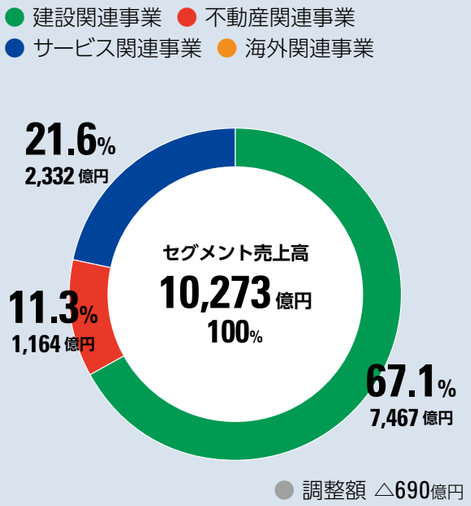
※2 従業員数の1983年度末は、販売・仲介部門が関連会社として独立したため単体は減少(連結開示無し)

※3 従業員数の1994年度末は、関連会社の大幅な異動等により減少(連結開示無し)

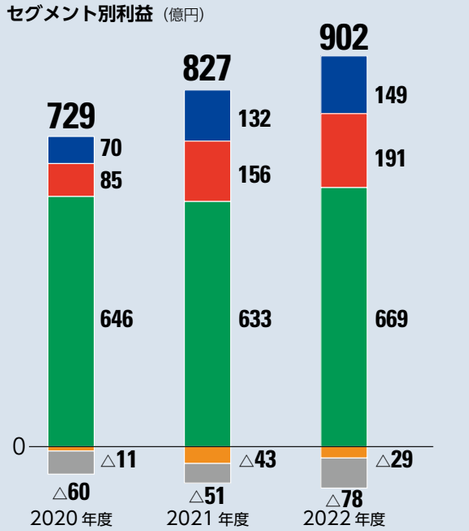
(出所)長谷工グループ80年史、有価証券報告書

長谷工グループの事業概要

セグメント別売上高構成比（2022年度）



セグメント別利益（億円）



2022年度主要連結データ

売上高	10,273億円
営業利益	902億円
経常利益	883億円
当期純利益	593億円

建設関連事業

当社はマンション等の企画・設計から施工までを行う総合建設業を営んでおります。

子会社である不二建設㈱、㈱ハセック、㈱フォリス他が建設請負、建設資機材の販売・レンタル等を行っており、当社は業務及び工事の一部、マンション、オフィスビル等の企画・設計・監理、建設資機材等を関係会社に発注しております。

子会社である㈱細田工務店が戸建住宅の施工・分譲等を行っております。

不動産関連事業

子会社である㈱長谷工不動産ホールディングスがマンション分譲事業の統括を行っております。

子会社である㈱長谷工不動産と総合地所㈱がマンションの分譲及び賃貸を行っております。

子会社である㈱長谷工ホームが戸建住宅の分譲を行っております。

サービス関連事業

子会社である㈱長谷工リフォームがマンションの大規模修繕、インテリアリフォームを行っております。

子会社である㈱長谷工ライブネット他がマンション等の賃貸及び賃貸管理を行っております。

子会社である㈱長谷工ビジネスプロクシーが社宅の管理代行を行っております。

子会社である㈱長谷工アーベストが分譲マンションの販売受託を行っております。

子会社である㈱長谷工リアルエステートが不動産の流通仲介、マンションのリノベーション事業を行っております。

子会社である㈱長谷工インテックがインテリア販売を行っております。

子会社である㈱長谷工システムズ他が印刷等の関連サービス事業を行っております。

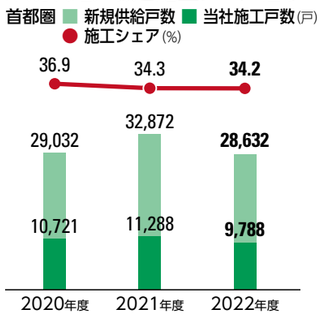
子会社である㈱長谷工コミュニティ他が分譲マンションの建物管理を行っております。

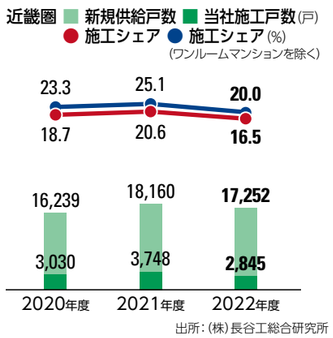
子会社である㈱長谷工シニアウェルデザインが有料老人ホームの運営及び介護保険事業を行っております。

海外関連事業

子会社であるHASEKO America,Inc.他がアメリカ合衆国にて不動産の開発・販売を行っております。

新規供給戸数と施工シェア推移



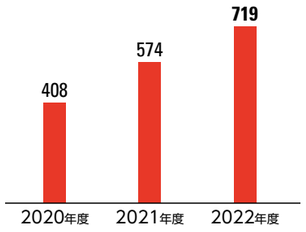


出所：（株）長谷工総合研究所

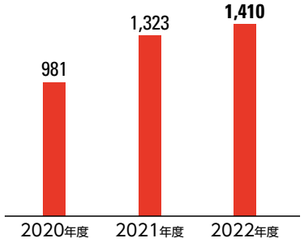


ルネ西宮甲子園

マンション分譲売上高（億円）



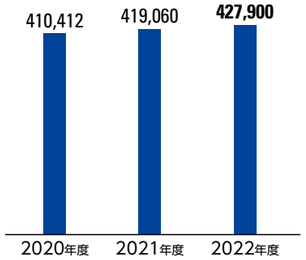
マンション分譲売上戸数（戸）



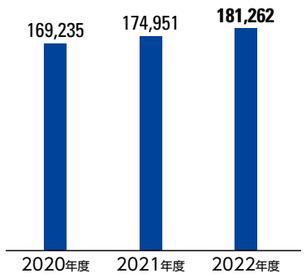


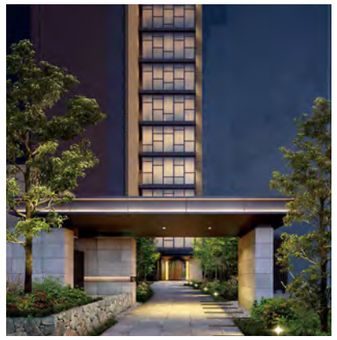
プランシエラ高松　西の丸タワー　ザ・レジデンス

分譲マンション管理戸数（戸）



賃貸マンション運営管理戸数（戸）





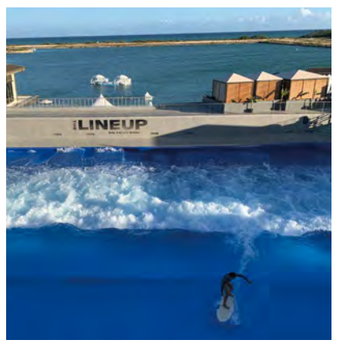
プランシエラ岡山



ハワイ　エヴァ地区　全景



ハワイ　エヴァ地区



ハワイ　Wai Kai WAVE

連結財務・非財務ハイライト

主要財務データ　連結

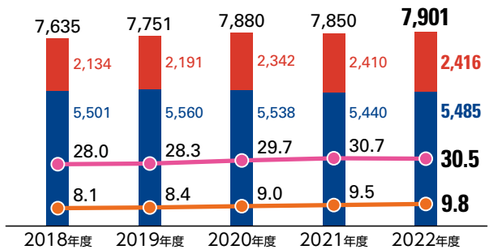
その他非財務情報については、QRコードよりご覧ください。

区分		2012年度 96期	2013年度 97期	2014年度 98期	2015年度 99期	2016年度 100期	2017年度 101期	2018年度 102期	2019年度 103期	2020年度 104期	2021年度 105期	2022年度 106期
受注高	(百万円)	349,402	442,751	539,642	551,445	577,811	558,405	568,931	518,847	483,158	546,537	**563,474**
売上高	(百万円)	558,919	587,571	642,167	787,354	772,328	813,276	890,981	846,029	809,438	909,708	**1,027,277**
営業利益	(百万円)	24,329	28,838	42,698	68,762	89,032	100,805	98,430	85,925	72,909	82,702	**90,162**
経常利益	(百万円)	19,976	25,405	41,889	67,327	88,827	100,497	100,369	85,253	71,832	81,871	**88,265**
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	13,064	24,830	28,542	51,226	58,762	72,289	87,391	59,851	48,258	54,490	**59,326**
包括利益	(百万円)	17,346	31,207	38,440	44,259	58,116	74,798	86,214	53,040	53,273	57,958	**63,316**
純資産額	(百万円)	113,805	119,472	144,089	185,374	238,467	296,835	368,051	387,682	394,365	417,667	**454,088**
総資産額	(百万円)	460,864	457,408	476,914	589,993	630,937	687,706	773,219	799,319	953,659	1,081,907	**1,198,105**
1株当たり純資産額	(円)	259.89	346.17	478.45	615.21	791.24	995.44	1,234.13	1,323.51	1,425.93	1,520.73	**1,666.30**
1株当たり当期純利益	(円)	41.72	81.36	94.64	170.41	195.48	214.98	293.87	201.36	168.62	198.32	**216.10**
潜在株式調整後1株当たり当期純利益	(円)	32.52	67.98	92.90	—	—	—	—	—	—	—	—
自己資本比率	(%)	24.7	26.1	30.2	31.3	37.7	43.0	47.5	48.5	41.4	38.6	**37.9**
自己資本利益率	(%)	12.1	21.3	21.7	31.2	27.8	27.1	26.4	15.9	12.3	13.4	**13.6**
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	38,231	55,267	39,984	65,590	109,536	56,516	33,064	△15,263	31,876	65,448	**△51,909**
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	14,843	29,395	△4,067	△30,801	△19,824	△16,351	△14,473	△37,222	△35,772	△31,601	**△55,446**
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△24,115	△65,425	△40,235	△16,286	△40,213	△34,742	△12,379	△8,356	66,799	15,728	**50,785**
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	118,239	137,689	133,563	152,115	201,456	206,866	212,980	151,754	214,299	264,864	**208,333**
有利子負債	(百万円)	182,430	147,861	128,245	174,721	141,850	125,441	120,404	152,262	267,951	311,841	**391,500**

主要非財務データ

グループ従業員数／■男性 ■女性（人）
●女性従業員比率(%) ●女性管理職比率(%)

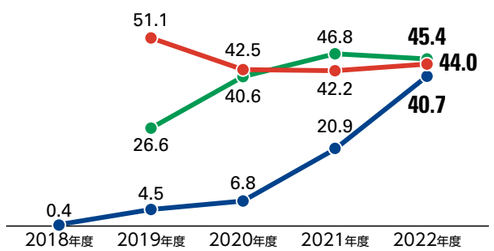
グループ：非連結子会社含



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。引き続き、女性積極採用を継続し中核・幹部社員の育成・定着に注力、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。

●男性育休取得率(%)
●配偶者出産休暇取得率(%) ●子ども休暇取得率(%)

長谷工コーポレーション単体の数値

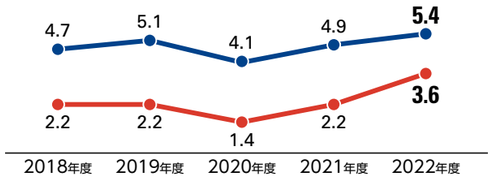


役員によるイクボス宣言による後押しや社内報での取得事例紹介等を通して男性育休取得率向上を図っております。また当社独自の制度として、2019年度より、「配偶者出産休暇」と「こども休暇（保育園行事等対応の為の休暇）」といった有給休暇を策定しております。

配偶者出産休暇は2023年4月に取得可能期間を拡充(出産日前日から15日間の間で1日)する等、社員が取得しやすい環境整備を進めております。

正社員年間離職率(%)
●グループ ●単体

グループ：非連結子会社含



労働市場の人材流動性が高まる中、若年層を中心に退職率が高まっております。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、職場のブラザー・シスターに加え、人事と、職場を超えた先輩社員（通称ネクスター）による3方向からのフォローにより、職場定着を図っています。

労働者における男女の賃金差異(%)

※女性労働者の平均年間給与÷男性労働者の平均年間給与×100%として算出

	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
当社及び国内連結子会社	63.3	59.4	95.5
単体	61.3	61.1	71.7

当社における男女の賃金差異の要因は、総合職の平均勤続年数（男性17.5年・女性9.8年）及び管理職に占める女性の割合（4.3%）です。従来より継続してきた女性積極採用により女性社員比率は増加傾向にあり、働きやすい環境づくりや管理職への積極的な登用などに取組むことで男女間賃金差異は縮小していくものと考えます。

価値創造プロセス

私たち長谷工グループは、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。グループ連携を深化させ、都市居住者の信頼に応える企業体を実現していきます。

暮らしを取り巻く社会課題

事業を通じた社会課題の解決

インプット

人的資本

- 連結従業員数 **7,511**人
- 資格取得者数 延べ**7,781**人
  宅建・一級建築士・
  施工管理士・
  管理業務主任者

知的資本

- 土地持込による特命受注
- 国内1位のマンション累計施工実績に培われた施工ノウハウ
- プレゼンテーションスペース LIPS
- 長谷工テクニカルセンター

社会関係資本

- 長谷工グループ サプライチェーン「四位一体体制」
- 不動産情報ネットワーク
- プレミアムアフターサービス 累積 **112,616**戸*

自然資本

- エネルギー使用量
  電力……19,298千kwh
  軽油…… 11,759kℓ
  灯油・重油 ……76kℓ
  水……685千㎥

財務資本

- 総資産……1兆1,981億円
- 自己資本……4,541億円
- 有利子負債…… 3,915億円

（数値：2022年度 *2023年3月末時点）

価値創造プロセス P.18▶

長谷工グループ長期ビジョン ～2030年3月期に目指す姿～

中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan」



価値創造基盤の強化

事業の拡大

アウトプット

建設関連事業

- 年間施工戸数 **12,633**戸
  （累積施工戸数 695,800戸*）

事業戦略 P.30～31▶

不動産関連事業

- 分譲戸数 **1,410**戸

事業戦略 P.32～33▶

サービス関連事業

- 分譲マンション管理戸数 **427,900**戸*
- 賃貸マンション管理戸数 **181,262**戸*
- 大規模修繕・リフォーム受注高 **468**億円
- 分譲マンション販売受託戸数 **8,026**戸
- 流通仲介件数 **2,160**件
- シニア施設運営戸数 **2,759**戸

事業戦略 P.34～35▶

海外関連事業

事業戦略 P.36～37▶

（数値：2022年度 *2023年3月末時点）

アウトカム

人的資本

- 新卒採用における女性比率‥35.8%
- 女性管理職比率 …… 9.8%
- 育児休暇取得率（男性）‥‥ 40.7%
- ホワイト500取得
- 外国人人材活用の推進
- 教育プラン（ビジネスカレッジ、DXアカデミー）

知的資本

- BIM&LIMプラットフォームにおける住まい情報・暮らし情報のデータの蓄積
- 協力会社と連携した効率的な施工方法の開発、生産性の向上

社会関係資本

- ZEHマンション・ZEH戸建て
- 災害に強いマンションの提案
- 防災3点セット スマートウォータータンクの採用
- マンション再生による新しい価値創造（建て替え・再開発・大規模修繕）
- アウル24センター 警報受信（対応）件数 ‥‥ 49,438件

自然資本

- 木造建築件数 ……436棟（うち戸建以外15棟）
- ABINC認証取得件数 …… 1件

財務資本（連結）

- 経常利益 …… 883億円
- 当期純利益…… 593億円
- ROE…… 13.6%
- 配当性向…… 37.0%

（数値：2022年度）

DX＋新事業分野への挑戦
さらなる飛躍へ！

資本増大



1 人的資本

グループ連結従業員数	**7,511人**
資格取得数	**7,781人**
一級建築士	932人
1級建築施工管理技士	1,384人
2級建築施工管理技士	848人
管理業務主任者	1,114人
宅地建物取引士	3,503人

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という理念のもと、グループの新境地を切り拓いていく自律型の人材・組織づくりを追求するとともに当社独自の働き方改革・ダイバーシティの進化を目指しています。

2 知的資本

- 当社の強みである土地持ち込みによる特命受注方式は、一般的なゼネコンの受注方式とは一線を画し、優位性の高いビジネスモデルとなっております。
- 長きにわたって人々の暮らしを支える生活基盤である「マンション」を作り続け、施工累計は69万戸を超えました。国内1位のマンション施工実績に培われた施工ノウハウで高い施工品質が確保されています。
- LIPSは、実物見本を「見て」「触れる」ことによって商品や部材の選定をスピーディーかつ確実に行うプレゼンテーションルームです。外装材、建築金物、鋼製建具、内装材、設備機器など約70メーカーの商品を常時展示しています。
  企画設計・仕様設定などの具体的な提案、新技術、新商品の発信等の拠点として有効に活用しています。
- 長谷工テクニカルセンターは、2018年3月、長谷工グループの創業80周年記念事業の一環として竣工しました。グループの技術関連機能である「長谷工技術研究所」「長谷工グループ技術研修センター」「長谷工コミュニティアウル24センター」を集約し、さらに「長谷工マンションミュージアム」を併設しました。実際にお住まいの方の目線に立った安全・安心・快適に住まうための研究・技術開発を行うとともに、広くマンション事業主や行政、管理組合などのお客様に向けて、新技術・新商品・技術検証などの情報を発信しています。

3 社会関係資本

約300社の主力協力会社からなる組織「建栄会」と当社の「建設部門」「設計部門」「技術推進部門」は四位一体の体制で品質向上活動に取り組んでいます。当社と建栄会は四半世紀にわたる強い信頼関係で結ばれており、この「四位一体」の品質管理体制が他社では見られない強みとなっています。

4 自然資本

自然資本の消費を抑えた事業活動を目指して、長谷工コーポレーションの建設現場において使用電力の100%再生可能エネルギー化を2023年5月末に完了いたしました。

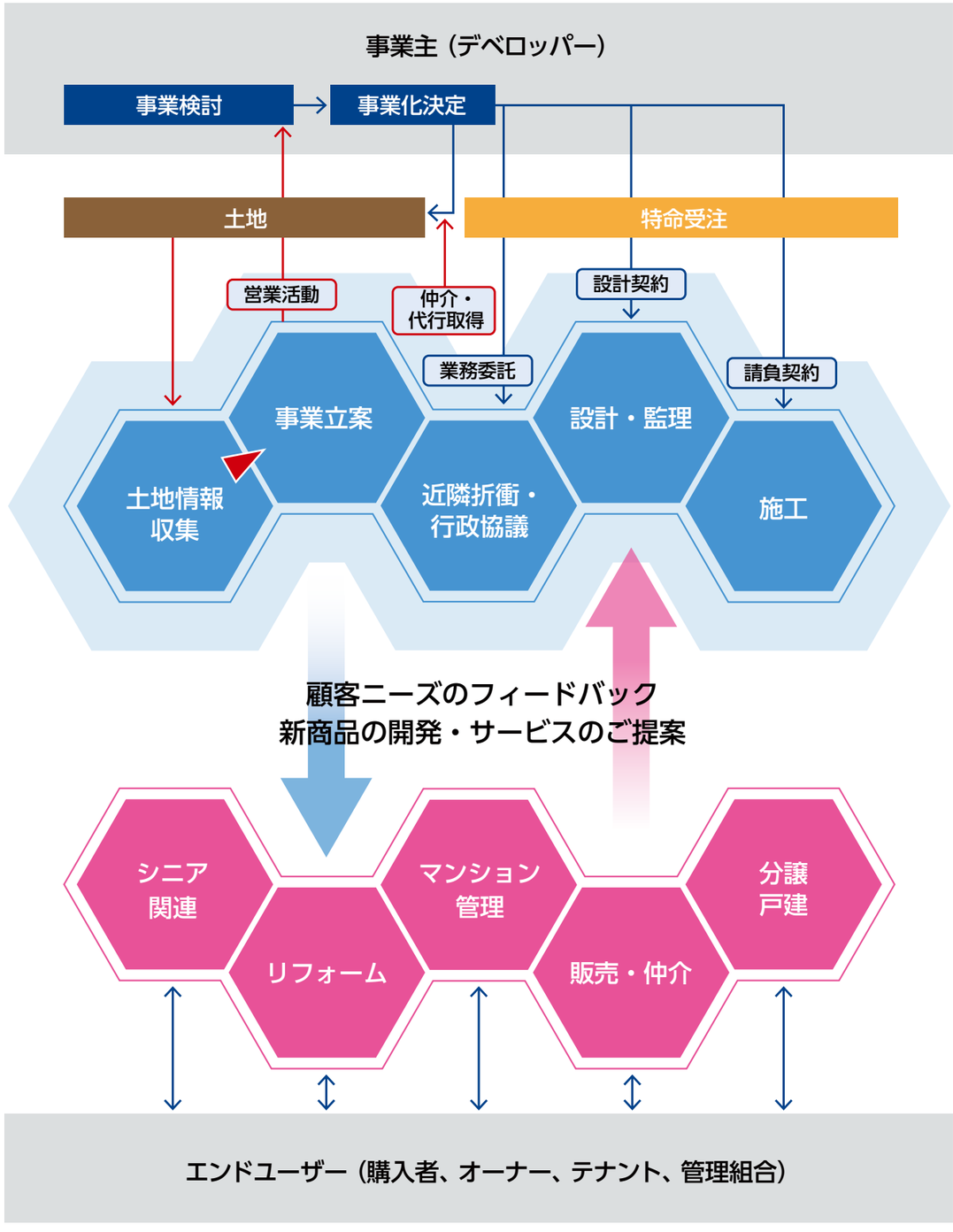
5 財務資本

総資産	**1兆1,981億円**
自己資本	**4,541億円**

NS計画の重点戦略と位置付けたコア事業の競争力の強化や不動産関連事業の投資拡大、将来の成長に向けた取り組みについて、成長戦略投資を実施してまいります。また、強固な財務基盤を維持しつつ株主還元の拡充を図り、資本効率性をより意識した経営に努め、持続可能な企業グループとして発展を続けてまいります。

長谷工グループのビジネスモデル

分譲マンションを主軸とし、土地情報の収集や事業立案、近隣折衝・許認可取得から設計・施工を中心に展開。グループ会社で周辺領域の事業を展開し、グループの総合力を発揮しながら、最適な生活環境の創造を目指しています。



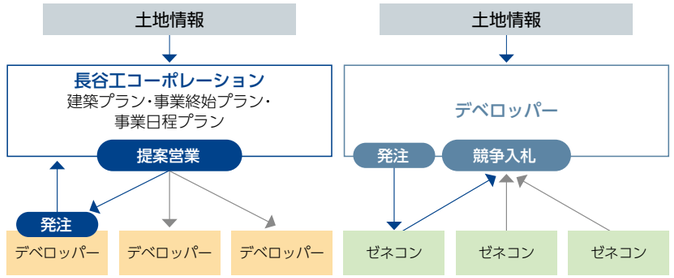
コアコンピタンス

1 土地持ち込みによる特命受注

マンション業界のリーディングカンパニーとしての長谷工を語る上で欠かせない言葉が「特命受注」と呼ばれる受注方式。

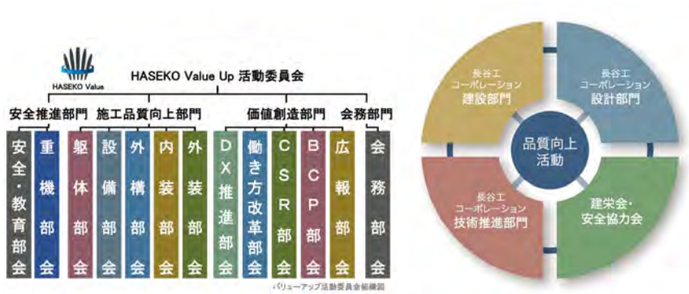
これは、自ら仕入れた土地情報を事業者に持ち込み、プランとともに提案営業する長谷工独自のビジネスモデルです。土地情報収集力や充実した機能をベースに、精度の高い建築プラン・事業収支プラン・事業日程プランを短期間で作成、提案営業。更には近隣との折衝・行政協議なども含めた全てを担います。

事業主から建築のみを「請負う」のではなく、土地も含めた事業計画そのものを「提案」するこのスタイルが、高い収益性を生んでいます。



2 四位一体

約300社以上の主力協力会社からなる組織「建栄会」と当社の「建設部門」「設計部門」「技術推進部門」は四位一体の体制で品質向上活動に取り組んでおります。当社と建栄会は四半世紀にわたる強い信頼関係で結ばれており、この「四位一体」の品質管理体制が他社では見られない強みとなっております。当社と建栄会は1991年から「自主管理活動」に取り組み、高い施工精度の確保や品質管理に励んできました。2016年には、当活動25周年の節目を迎え、名称を「HASEKOバリューアップ活動」に改めました。工種ごとに分類された「躯体」「設備」「外構」「内装」「外装」の5部会と職人の全ての力が結集し更なる飛躍を目指しております。その活動成果は作業所や関係部署に発信されるとともに、年に1回開催される「バリューアップ活動報告会」にて更なる「継承」・「浸透」・「連携」を図っております。



四位一体による品質活動イメージ

当社グループのリスク

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を記載しております。当社グループは、これらの他にも様々なリスクがありうることを認識し、それらを可能な限り防止、分散あるいは回避するよう努めておりますが、当社グループの支配の及ばない外部要因や必ずしも現時点にて具現化する可能性が高くないと見られる事項等の発生により、当社グループの業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

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

- 分譲マンションに関わる事業への依存
- 建設市場の動向
- 法的規制、行政規制等
- 周辺住民との関係
- 契約不適合責任
- 建設事業における事故等
- 取引先の信用リスク
- 保有不動産
- 企業買収等
- 事業エリアの偏重
- 海外事業におけるリスク
- オペレーショナルリスク
- 個人情報等の管理
- 資金調達及び金利動向等
- 株式市場の動向
- 中期経営計画について
- 気候変動リスク

中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan」の進捗状況

私たち長谷工グループは、2020年に「長谷工グループ長期ビジョン～2030年3月期に目指す姿～」を策定、その実現に向けた 5年間の中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan（略称 NS計画）」をスタートし、社会情勢の変化を見据えた成長戦略に取り組んでおります 。

現中期経営計画の基本方針と重点戦略

計画名称	HASEKO Next Stage Plan（略称：NS計画）～次なるステージへの成長を目指して～		
計画期間	2021年3月期～2025年3月期（5か年）		
基本方針	1	新規の住宅供給等を主なマーケットとする建設関連事業と既存の住宅関連等を中心とするサービス関連事業の両方に軸足をおく経営の強化	
	2	グループ連携を深化させ、都市居住生活者の信頼に応える企業体の実現	
	3	安全・安心で快適な住まいと都市環境を提供	
	4	成長戦略投資による安定した収益基盤の構築	
	5	強固な財務基盤の維持と株主還元の拡充	
	6	中長期的な視点を踏まえた新たな取組みへの挑戦	
	7	CSR経営の確立に向け注力	
重点施策	1	コア事業の競争力強化	建設関連事業の領域拡大
			再開発・建替事業の拡大・コンパクトシティ化への対応
			サービス関連事業の継続強化
	2	不動産関連事業の投資拡大	マンション分譲事業の事業エリア拡大
			賃貸不動産の保有・開発事業の展開
	3	将来の成長に向けた取組み	デジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）の具現化に向けた投資
			価値創生部門による先進技術導入に向けた投資
			海外事業への投資
			新規投資
			人的資産への投資
	4	投資計画	
	5	財務戦略・株主還元	
	6	CSR経営への取組み	

数値目標

2025年３月期

連結経常利益
1,000億円

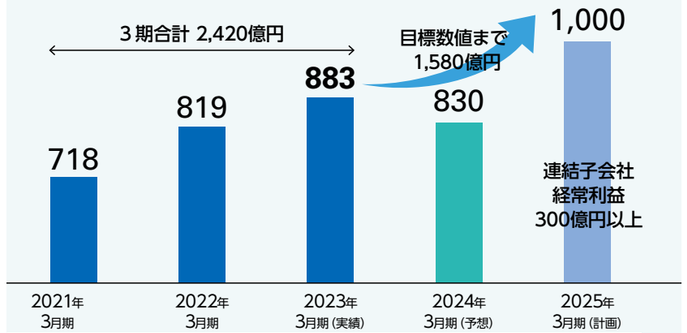
連結子会社経常利益
300億円以上

2021年３月期～2025年３月期

５期合計連結経常利益
4,000億円

現中期経営計画の達成状況（連結経常利益）（億円）

2021年3月期～2025年3月期　5期合計連結経常利益 **4,000**億円以上



重点戦略の取組み状況

1 コア事業の競争力強化

建設現場におけるDX推進：建設現場での3Dデータ活用

3Dで設計情報を「見える化」。理解度の向上と緊密なコミュニケーションによる生産性向上に貢献します。

参考図の作図手間削減

平面で表現されていない部分を確認することが可能です。



施工図チェック

簡易ビューワーで出来形を確認しながらチェックが可能です。



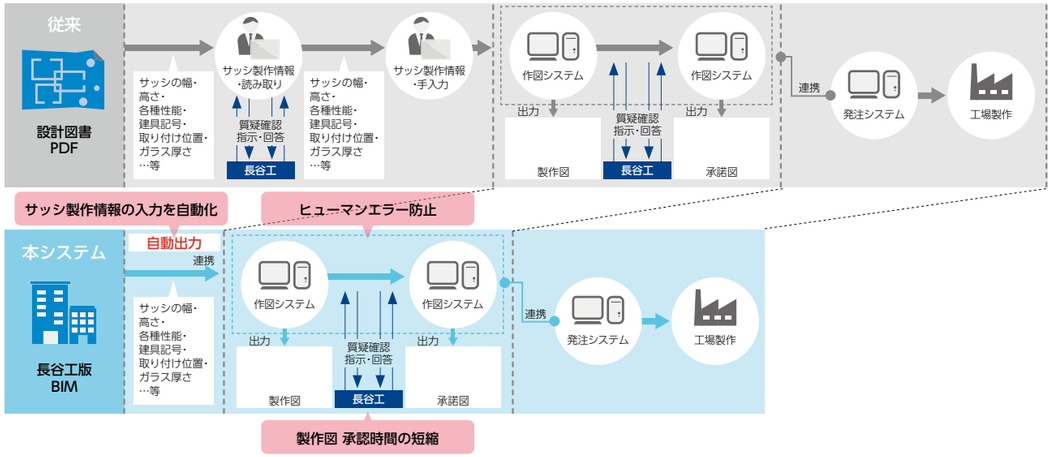
協力会社での活用

スマートフォンやタブレットで現地の施工状況の確認が可能です。



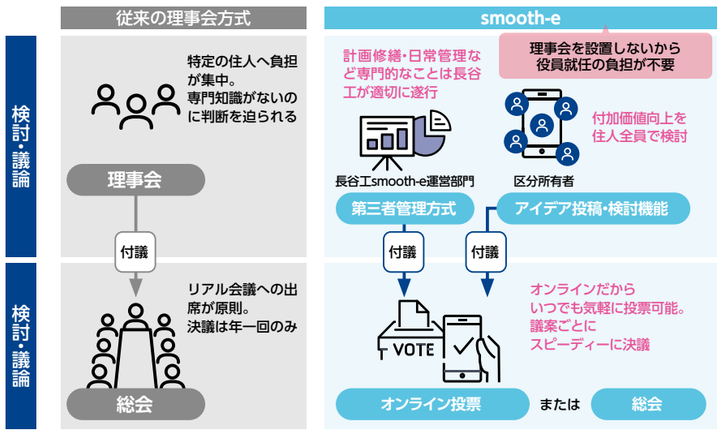
建設現場におけるDX推進：BIMデータを活用した情報化生産

サッシメーカー各社の協力を得てマンション用「アルミ製サッシ生産システム」を構築し、長谷工版BIMとメーカー各社の生産システムをデータ連携することで入力・作図時間の短縮やヒューマンエラー防止につなげ、生産性向上に寄与します。



サービス関連事業におけるDX推進：分譲マンション管理組合向けサービス「smooth-e（スムージー）」

理事会を設置しない「第三者管理者方式」を採用し、管理組合運営の負担削減しつつ、マンションの付加価値向上に向けて区分所有者全員が議論と意思決定を行えます。



DX推進の具体的な事例

●賃貸マンションにおけるDX推進：ルネフラッツ谷町四丁目

先進技術を駆使した設備で、スマートで新しいライフスタイルを演出します。

■ 非接触で共用エントランスを開錠する顔認証システム



共用エントランス入口



顔認証システム概念図

■ プライベート空間にも暮らし心地を高める設備を導入

●IoTインターホン

外出先からスマートフォンで来客と通話できます。



IoTインターホン

●マルチファンクションライト

Bluetoothスピーカーを内蔵し、天井からの迫力ある音を満喫できます。



マルチファンクションライト

●IoTガス感知器「スマぴこ」

万一ガス漏れ・COを感知すると警報音などでお知らせ。天気予報など暮らしに役立つ情報も伝えます。



IoTガス感知器「スマぴこ」

●IoTエアコン

リモート操作で一年を通して快適。空気清浄機能「プラズマクラスター」を搭載しています。



IoTエアコン

●有料老人ホームにおけるDX推進：ブランシエール蔵前

■ 顔認証入退館システム

検温機能付き顔認証機器を設置。検温記録、入退館記録を簡略化します。



① 検温・顔認証　② 問診アンケート確認　① 検温・顔認証

■ 浴室滞留検知（実証中）

一定時間以上滞在しているとスタッフに通知が届き、入浴中の万一の事態に備えます。

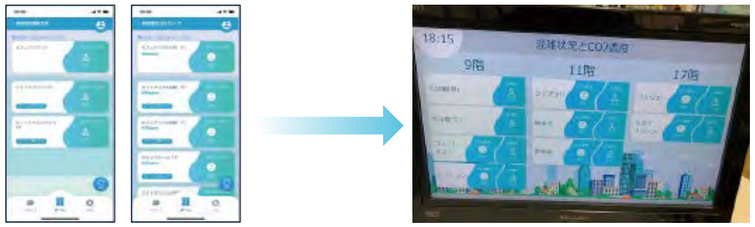


大浴場前のカメラで出入りをカウントします。



スタッフルームのPC画面とインカム（音声）に異常を通知します。

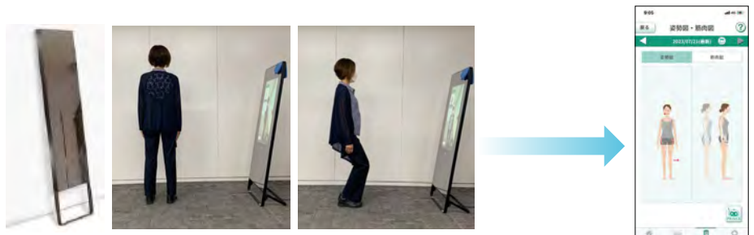
■ 共用施設の混雑状況確認
レストランなど共用施設の混雑度を自分の部屋で確認できます。



■ 健康増進サービス
レストランの食事を記録します。



■ 一人でも簡単な姿勢判定
スマートフォン撮影による手振れや撮影位置のずれがなく正確な姿勢判定が可能です。



DX推進への社員の意識改革：DXアカデミー

全社員の理解度を深めDXへのマインドセットを目的として、DXアカデミーを開校したことを伝えるために、トップメッセージを配信しました。



これまでの「DXアカデミー」の取り組み



第一弾　全役職員を対象にした「DX意識改革プログラム」の実施
第二弾　中堅若手から選抜しDX知識習得を図る「イノベーションリーダー育成プログラム」
第三弾　組織を牽引するマネジメント層のリテラシー向上「DXリテラシー講座」

2 不動産関連事業の投資拡大

未来住宅創造へ向けたプロジェクト：サステナブランシェ本行徳

既存住宅の全面改修によるCO_2排出量実質ゼロと、先進技術を活用した未来住宅の創造を目指す居住型実験住宅の融合を図ったプロジェクトです。

住まいの省エネ性向上と再エネによるCO_2排出量実質ゼロを目指す
スマートホームシステムを導入した未来住宅創造に向けた居住型実験住宅

- 既存建物を活かしながら、新築同様の機能を実現するリノベーション
- 内・外断熱性能向上、Low - E複層ガラスへの更新、LED照明更新
- インフラ設備をオール電化に改修
- 屋根・外壁・バルコニー手摺への太陽光発電設備の設置
- 純水素燃料電池の採用
- ㈱関電エネルギーソリューションの環境価値プラン「Kenes Green Supply®」導入

- AIによる画像解析を用いた防犯対策の充実
- 各戸への宅配トランクルームや玄関スマートロックによる解錠を組み合わせることによる物流効率化への貢献（再配達の削減）
- IoT機器による照明・温湿度・映像による睡眠の質・疲労回復効果の検証

私募REITの運用進捗

2021年度に約200億円の規模で私募REITをスタートし、2022年度は私募REITへの売却は行わず、パイプラインの充実に努めています。2023年度は2023年5月に100億円を組入れ済みです。


ブランシエスタ浦安


ブランシエスタ大鳥居

脱炭素社会の実現に向けて「H-BAコンクリート」のさらなる推進

2022年8月国土交通省の「特別評価方法認定」取得により、住宅性能表示を用いる分譲マンションへも採用が可能になり、サプライチェーン全体でのCO_2排出量削減を推進してまいります。

物件名	使用箇所	使用料（m^2）	CO_2削減量（t-CO_2）
長谷工テクニカルセンター	外構デッキ	125	5.7
ルネ横浜戸塚	回廊床	25	1.2
学園東町プロジェクト	基礎・地上躯体	2,462	144.7
ブランシエスタ浦安	地上躯体の一部	252	13.7
長谷工テクニカルセンター音響実験棟	基礎	218	10.1
上池台プロジェクト	地上躯体	約2,300	約117

3 将来の成長に向けた取り組み

海外事業の展開

米国ハワイ州オアフ島での開発事業において、複合施設「Wai Kai」（ワイカイ）が2023年3月にオープン。将来における新たな収益基盤確立を目指し、米国本土における住宅開発事業へも順調に出資が拡大しています。


複合施設「Wai Kai」（ワイカイ）


米国本土で参画中の住宅事業

財務担当役員メッセージ

財務の健全性を確保しつつ、事業部門と一体になり、積極的に利益向上と事業拡大を目指してまいります。



取締役副社長執行役員　財務・経理・IR管掌
楢岡　祥之

業績内容（2022年度）の総括

2022年度のマンションの新規供給は首都圏、近畿圏ともに減少に転じたものの、分譲単価は過去最高値であった2021年度を上回り、2年連続で過去最高値を更新しております。一方で、建設業界においては、資材・労務費の高騰、建設技能労働者の減少、働き方改革への対応、脱炭素社会への取り組み等、多くの課題を抱えております。このような中、中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan(NS計画)」の3年目となる2022年度の連結業績は、主に不動産売上高が大きく伸長したことにより、初の1兆円超えを達成し、利益についても増益の結果となっております。

現在の事業環境の懸念点としては、資材価格高騰と事業用地取得の激化です。資材価格高騰に対しては、当社はマンションに特化していること、土地持込みによる特命受注方式であることを最大限に活かし、資材の早期発注、大量発注に努めています。また事業用地の取得に際しては、1～2年先の販売を開始する段階でのマーケットを見据えながら、事業機会を損なうことなく、かつ財務健全性を毀損することがないよう、バランスを取りながら進めています。

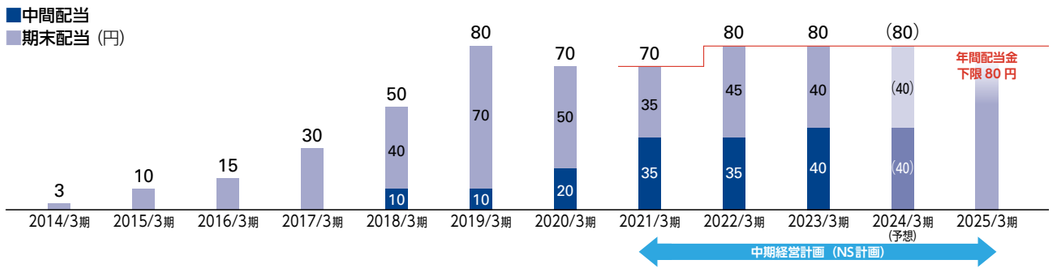
中期経営計画の財務戦略・株主還元

①強固な財務基盤を維持しつつ、成長戦略投資の加速と株主還元の拡充
②安定的な配当の継続実施。加えて、自己株式の取得は、経営環境、成長投資機会、当社株価水準や資本効率向上等を踏まえ柔軟に対応

中期経営計画の株主還元方針

①1株当たり年間配当金の下限を70円と設定 ➡ 2022/3期から**下限を80円に変更**
②5期合計の親会社株主に帰属する当期純利益に対して、総還元性向40％程度と設定

1株当たり年間配当金



中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan（NS計画）」の進捗

一層の利益拡大のために

2025年3月期を最終年度とするNS計画においては2025年3月期経常利益1,000億円、連結子会社経常利益300億円以上、ならびに5期合計連結経常利益4,000億円を数値目標として掲げており、3年目が終了した時点においては順調に推移していると考えています。

これらの数値目標の達成・さらなる利益拡大のために不可欠なのが、サービス関連事業における利益向上です。既存の住宅関連を中心とするサービス関連事業は、今後より一層の成長が期待される事業でありますが、建設関連事業に比べて労働集約的で利益水準や一人当たり生産性が低いのが課題です。当社はここ数年、建設現場を優先にDX導入を進めておりましたが、これからのNS計画残り2ヵ年では、サービス関連事業の業務改革に向けたDX投資を強化して参ります。

投資計画と財務戦略

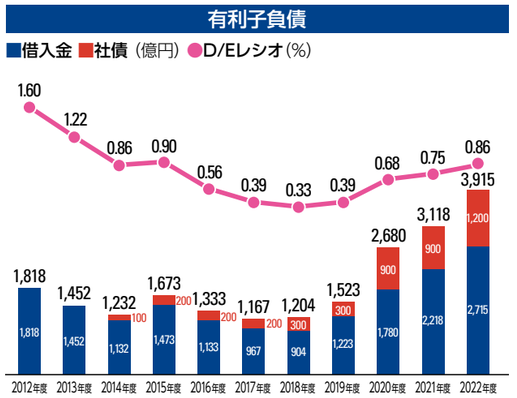
当社はNS計画の中で、5年間で2,400億円の投資枠を設定し、国内分譲事業の地方都市を含めたエリア拡大のための事業用地の取得、海外不動産プロジェクトへの参画再開など、今後の収益化へ向けた戦略的先行投資は着実に進んでおります。また、主に不動産投資にあたっては資本コストを意識した取得基準も設ける等、最終的な連結財務諸表でのROEやROAを意識した運営を行っております。

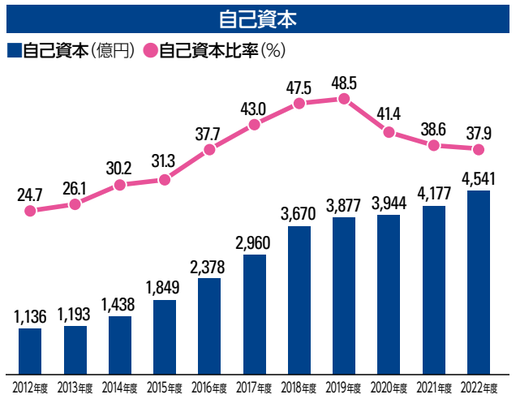
振り返れば当社の歴史の中で、会社存続が危ぶまれる時期もありました。その苦難を大きな教訓とした上で当社では、健全なリスクテイクを積極的に図りながら外部からの資金調達を加えつつ、財務部門と事業部門が両輪となって事業拡大を目指していくことを基本方針としています。不動産に係るリスクは常に念頭に置き、資産の種類毎に異なるリスクに対し適切なキャピタルアロケーションとレバレッジを設定・管理することで、過度に保守的になることなく、積極的な事業投資と健全な財務基盤の両立を図りながら、事業部門と一体になってNS計画の完遂を目指してまいります。

株主還元基本方針

2022年5月に当社は、株主様への利益還元の姿勢をより明確にし、充実させるため、1株当たり年間配当金の下限を70円から80円に10円引き上げました。また、NS計画内5期合計の親会社株主に帰属する当期純利益に対して、総還元性向40％程度とすることを同じく株主還元基本方針としています。NS計画の着実な遂行を通じて安定的な配当を継続するための配当原資をしっかりと確保しながら、機動的な自己株式の取得も選択肢として、株主還元の充実に努めてまいります。

有利子負債と自己資本の推移





サステナビリティ推進担当役員メッセージ

サステナビリティへの取り組みを「私たちがあるべき道を進む際の羅針盤」と捉え、真摯に取り組んでまいります。

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管掌
吉村　直子



サステナビリティ推進担当役員就任にあたって

住まいと生活のサステナブルデザインを通じた高品質な商品・サービスを提供する

私はこれまで、主に高齢者居住に関する調査研究やヘルスケア関連分野のコンサルティング等に長く携わってきました。このキャリアの中で私がたえず考えてきたのは、急速な高齢化や人口減少に絡む課題解決が長谷工グループに求められる重要な社会的役割の一つになるということです。こうした問題意識のもと、「人生100年時代の住まいと生活のサステナブルデザインを模索し、より良い商品やサービスの提供につなげたい」という思いを持ち続けてきました。今後は、これまで培ってきた知見・経験も踏まえながら、当社が社会の要請に応える企業活動を行い、循環型社会への貢献を意識した経営の高度化を果たせるよう、自らの職責を果たしていきたいと考えています。

私は、サステナビリティ推進担当の執行役員であると同時に、取締役も兼務しています。この立場を活かし、取締役会においてサステナビリティマネジメントを徹底できる体制の構築を目指します。取締役会での議論に直接参加し、それを長谷工グループの各社・各部門に横展開することで、サステナビリティ推進の取り組みを機動的に行っていきたいと思います。

また、当社初の社内出身の女性取締役として、ダイバーシティ＆インクルージョン(D&I)の推進にも特に力を入れていきたいと考えています。多様性を尊重し、様々な考えを持つ人々の経験や知恵を生かすという発想は、現在のように不確実性が高い時代には不可欠です。女性の取締役兼執行役員としての立場を最大限に活かしながら、D&Iを着実に推進していきたいと思っています。

長谷工グループCSR活動の評価できる点・改善したい点

ステークホルダーからの一層の賛同を得るためにはプロアクティブな視点が不可欠

長谷工グループのCSR活動全体を俯瞰的に捉えた際、「長谷工グループCSR行動計画」において、テーマごとに取り組み項目とKPIが設定されている点を有効だと感じています。一方で、CSR活動と中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan(NS計画)」の達成、長期的な企業価値の向上との連動について明瞭に示せているかという点については、改善の余地が残されていると捉えています。この部分に対処することで、当社のサステナビリティ経営に対するステークホルダーの皆様の理解や賛同を一層高められるのではないかと考えます。

これまでの当社のCSR活動では、「当社は社会に対して何をしなければならないか」といったリアクティブな視点で物事を考え実行することが主流だったように思います。しかし、今後は、「当社は何をしたいのか、社会の何を変化させたいのか」というプロアクティブな視点を持つことが不可欠になると考えています。

マテリアリティについて

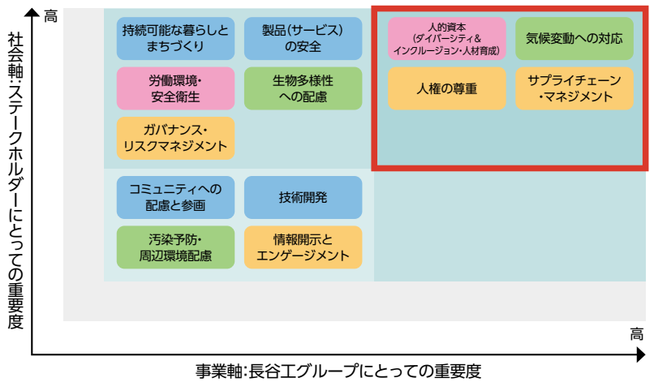
あらゆる事業活動を進める上での基軸とする

マテリアリティは、中長期視点で見た場合の当社の事業戦略上のリスクまたは機会となる事項であり、当社のあらゆる事業活動を進める上で基軸となるものです。中長期の重要課題として意識し、役職員一丸となって取り組んでいるところです。

当社では、社会情勢や事業環境の変化に即し、2023年に2回目となるマテリアリティの見直しを行いました。事業軸・社会軸という2軸の視点でマテリアリティを特定し直し、①人的資本(D&I・人材育成)、②気候変動への対応、③人権の尊重、④サプライチェーン・マネジメントの4つを、ステークホルダーにとっても当社にとってもインパクトの大きい最重要課題として設定しています。また、これら4つのマテリアリティについては、社会課題の影響によるリスクと機会も踏まえつつ、各課題への適切なアプローチを行うために、各種の「方針」や「ガイドライン」を策定し、開示しています。

当社では2030年に目指す姿として、「安全・安心・快適な住まいの提供」、「住まう方々の人生をサポートするサービスの提供」、「CSR経営による持続的成長の確立」を掲げています。4つの最重要マテリアリティとも絡めて、「持続可能な暮らしとまちづくり」、「製品(サービス)の安全」、「災害対策・居住インフラの強靭化」、「コミュニティへの配慮と参画」などを実現する事業活動を継続して行っていきます。

4つのCSR取り組みテーマとの関連性：
■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



マテリアリティの特定

サステナビリティの取り組みの実効性を高めるためには、優先順位を明確にした上で進めていくことが重要です。長谷工グループでは、網羅的な社会・環境課題項目の中から社会情勢や事業環境を踏まえてマテリアリティの見直しを行い、2023年5月にあらためて13項目の特定を行いました。

＊ 最重要課題(人的資本、気候変動への対応、人権の尊重、サプライチェーン・マネジメント)は社会からの期待が極めて高い課題、かつ長谷工グループとして事業面でも、より一層の対応が必要な課題と認識したものです。

ステークホルダーへのメッセージ

サステナビリティへの取り組みは私たちがあるべき道を進む際の羅針盤ともなる

未知の感染症や大規模自然災害などの社会的危機が生じた際、人々の生命・身体・財産を守るために、生活の基盤・社会の礎とも言える住まいが果たす役割は極めて大きくなります。経験したことのないような危機に直面した時に住まいは必要最低限どのように機能すべきなのかを、私たちはたえず考えていくことが重要です。長谷工グループの全役職員がこうした意識を持ちながら自らの職責を全うするために、サステナビリティへの取り組みは私たちがあるべき道を進む際のコンパス(羅針盤)ともなるものだと思っています。

このような考えのもと、サステナビリティへの取り組みをより実のあるものとし、より大きな長期的価値を実現するために、当社にはステークホルダーの皆様の期待を正しく把握するとともに、経営戦略、ビジネスモデル、事業運営を時代に合うかたちで構築・実践していくことが求められています。サステナビリティ推進は、ESG課題への対応をはじめとして、私たちにとって複雑で多岐にわたる変革の道のりです。長谷工グループはステークホルダーの皆様とのエンゲージメントも深めながら、真摯に取り組んでいきたいと考えています。

建設関連事業

近年、建設業界においては、建設技能労働者の高齢化・担い手不足が特に深刻な問題となっています。
建設関連事業のあらゆる部分におけるデジタル化と工業化の推進により品質と生産性の向上を図ります。

（写真左）取締役副社長執行役員　村川　俊之
（写真右）取締役専務執行役員　古泉　正人



事業概況

― 民間分譲マンションのみならず事業領域の拡大―

2022年度においては首都圏64物件・11,803戸、関西東海圏26物件・4,691戸、合計90物件・16,494戸の分譲マンションを竣工しました。また、NS計画で建設関連事業の領域拡大を掲げる中、タワーマンションは3件竣工、このほか賃貸マンション6件、非住宅として物流倉庫・会館等が竣工いたしました。

事業環境

― 建設業界における厳しい環境 ―

1点目は生産年齢人口の減少に伴う労務不足への対応です。職方の平均年齢が高くなる一方で、新たな担い手の流入は限られています。人材確保の為には労働者が働きやすい環境をつくることが重要です。建設業界は2024年4月から罰則付き時間外労働の上限規制が導入される予定です。当社は日本建設業連合会などと連携し、労働環境改善のために4週8閉所や残業時間の短縮、処遇改善を推進し、その取り組みとして長谷工版BIMと市販のソフトウェア(LINEWORKS・SpiderPlusなど)のIoT技術とのコラボレーションにより、生産性の向上と業務の効率化を図っています。

2点目は、建設資材価格の高騰への対応です。建設資材物価指数は2021年1月から建設全体の平均で約29%(2023年8月時点)上昇しています。鉄スクラップなど原料価格が急騰するといった状況は見られなくなりましたが、依然、建設資材価格は高止まりが続く見込みです。価格変動の影響を極力抑えるため、今後の受注動向を見据え、適切な時期に資材を調達するよう取り組みを進めています。

重点課題

― 事業活動全般のDXとサステナビリティ推進 ―

当社は分譲マンション建設を得意とし、価格競争力のある高品質な商品を提供する施工体制が整っていると自負しています。今後、この施工体制をさらに強化していくためには、働き方改革による労働力不足の解消が重要な課題となります。協力会社と共に、BIM導入・IoT技術の活用をはじめとするDX推進に取り組み、更なる「品質と生産性の向上・工期短縮・原価低減」の実現に努め、従業員の休日取得増加や処遇改善および労働力の確保に繋げていきます。

またHCグループ全体のサステナビリティ推進を目的にマネジメント体制の構築とその課題に対する現場運営が求められます。

そのひとつとして、建設作業所での環境配慮は重要な課題であり、当社で掲げた「HASEKO ZERO-Emission」に基づいて推進しています。脱炭素に貢献する工法や新しい取り組みを採用し、全作業所でCO_2削減の効果を検証していきます。

事業トピック

長谷工初の専有部木造 木造とRC造のハイブリッド構造「ブランシエスタ浦安」竣工

木造とRC造のハイブリッド構造

当社初の専有部木造を採用した都市型賃貸マンション「ブランシエスタ浦安」(千葉県浦安市、総戸数208戸)を2023年2月に竣工しました。

「ブランシエスタ浦安」では、最上階に木造住戸(全14戸)を採用しております。木を利用することで、①CO_2を貯蔵することができ、大気中のCO_2濃度の上昇を抑制できる、②RCと比較して製造時のCO_2排出量を削減できる、③軽量で加工しやすい、④ぬくもりややすらぎを感じられるなど居住性・快適性が向上する、などのメリットがあります。また、最上階のRC部分には当社独自開発の環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」を採用し、CO_2排出量の削減にも寄与しています。



ブランシエスタ浦安

建設関連事業におけるリスクと機会

リスク

- 建設資材の高騰、高止まり
- 建設技能労働者の高齢化、担い手不足
- 気候変動による作業環境の悪化（夏季の高温、ゲリラ豪雨等）

機会

- 工業化の促進による生産性向上により、労務不足の解消・工期遅延回避
- 脱炭素社会への移行に伴う省エネ建築物の需要拡大
- 防災・減災需要の高まりによる新築・リニューアル工事の受注機会拡大

NS計画の主な進捗

― 受注領域の拡大・生産技術力の革新・環境配慮 ―

NS計画の中で建設関連事業では、受注領域の拡大、生産技術力の革新を重点戦略に掲げています。また「HASEKO ZERO-Emission」に則り、環境配慮にも重点的に取り組んでいます。

受注領域の拡大では、分譲マンション以外の一般建築としては、NS計画以降、物流倉庫3棟、データセンター・ホテル・オフィスビルをそれぞれ1棟竣工致しました。NS計画スタート時に設計・施工の両部門で立ち上げたプロジェクト推進室にて、受注支援から工事完成までフォローを継続して行った結果、当初見込みを上回る粗利益を達成しました。

生産技術力の革新では、長谷工版BIMとサッシメーカー4社にて、サッシ生産システムとのデータ連携を開始しました。データ連携によって製作図作成から確認を終えるまでの作業時間が半減するのみならず、入力ミスといったヒューマンエラーがなくなり生産性の向上が図れます。また、長谷工版BIMのデータを使用し、必要な範囲を指定するだけでコンクリート数量を自動的に算出するシステムや各工事の検査システムを構築しました。これにより、現場作業所での積算業務で75%削減、検査等の業務で10%の作業時間を削減をすることが可能となっています。

また環境配慮では、2023年5月に長谷工コーポレーションの東阪の全ての作業所で使用する電力を再生可能エネルギーとしました。建設作業所で発生する木くずやプラスチックなどの建設副資材をバイオマス発電所の発電エネルギーとして使用し、得られた電力を建設作業所で使用しています。また、当社が独自に開発した環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」が、住宅性能表示に関する「特別評価方法」を取得したことにより、住宅性能表示を行うマンションへの採用が可能となりました。今後、全ての自社事業案件に採用すると共に、他のデベロッパー案件へ積極的に提案していきます。

今後の事業展望

― 優位性とブランド力の更なる強化 ―

当社の施工体制は、高品質な商品を圧倒的な価格競争力にて施工する体制が整っております。それを支えているのは、建設部門、設計部門、技術推進部門、そして施工を担う協力会社で組織された建栄会の四位一体の連携体制です。この一体化した連携は、他社には見られない当社独自の優位性であり、またブランドでもあります。

安全と品質の向上のために設置した「HASEKOバリューアップ委員会」では、施工品質向上部門・安全推進部門・価値創造部門が協力して活動しています。先端技術の活用によるDX推進や現場からの生の声を吸い上げての生産性向上に取り組んでいます。建設関連事業では、この四位一体の体制を強化し、設計・施工の技術革新を図り、働き方改革を実現し、今後の工事量の増加に対応していきます。そして、確かな利益を生み出し、ステークホルダーからの信頼を獲得することに努めて参ります。

事業トピック

生産性向上のための工業化工法の採用拡大

今後、より一層の業務拡大が見込まれる中、躯体工事・内装工事に必要な人員の確保が難しい状況です。現場での躯体作業の効率化と工期の短縮を目的に、スラブや梁などの部分にPCaを積極的に導入していきます。さらに、内装工事においては、洗面所やウォークインクローゼットなど多くの専門工が関わり、且つ、クロス貼り工事に時間を要する部分については、仕上げ材を貼ったボードを工場でパネル化して現場で組み立てる「内装パネル工法」の導入を検討しています。



スラブPC施工例



検討中の内装パネル工法

事業戦略

不動産関連事業

大都市圏、地方中核都市を舞台に、
マンション分譲事業、賃貸マンション開発・
運営など多彩な事業を展開しています。

(写真左)代表取締役副社長執行役員　谷　淳一
(写真中)取締役専務執行役員　熊野　聡
(写真右)取締役専務執行役員　山口　徹



事業概況

― マンションの販売が順調に推移し増収増益 ―

コロナ禍で住まいへの関心が高まり活況を呈した住宅市場は引き続き好調に推移し、用地取得競争の激化や建築費の高騰によりマンションの販売価格は上昇を続けているものの、住宅取得環境が好環境で推移したこと、物価が上昇するなか景気の基調は緩やかに持ち直しに進んだことから、販売は順調に推移しました。その結果、㈱長谷工不動産、総合地所㈱、㈱長谷工ホームなどで構成する不動産関連事業は増収増益の好業績になりました。また建設関連事業やサービス関連事業における用地取得についても順調に推移するとともに、働き方、暮らし方の変化に伴い、事業エリアも大都市圏にとどまらず、様々な地方・地域に広がっています。

事業環境

― 用地取得における課題の継続 ―

コロナ禍以降に多様化した住まいのあり方や働き方により、土地選びや不動産選びの選択肢が大きく広がっています。それらの住宅に適した新しい商品の開発に対し、当社グループはマンションに特化しているという特性を活かして、ICT等の先進技術を取り入れた色々な商品の素早い提案が可能で、この点が大きなアドバンテージとなっております。

他方、用地取得については他業種との競合問題が継続しています。当社グループが得意とする大規模板状型マンションに適した郊外用地では、物流開発事業者と競合するケースが継続しています。住宅と異なり、物流施設の場合は海外投資ファンドも競合となり得るので、取得する機会を奪われるケースもあります。

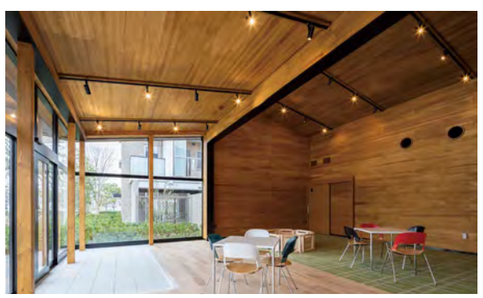
用地取得については、競合により価格が上がってきているので、一定のリスク管理が必要です。首都圏の土地に関しては特に価格上昇が続いています。当社はバブル崩壊後に多額の負債を抱えた経験があり、投資については一定の枠を設定し、そこを超えない範囲内で実施し、回収をしながら次の案件に投資するという慎重なスタンスを取っています。

重点課題

― 順調に進むマンション分譲事業エリアの拡大と事業の多様化 ―

現在、全国ベースで月に2,000件以上の土地情報を取得し、物件へと仕上げる業務を行っています。全国展開もほぼ体制が整い、三大都市圏の次に、北海道、東北、北陸、中四国、九州、沖縄などでもマンション分譲事業を進め、「ブランシエラ宇都宮」「ブランシエラ岡山」「ブランシエラ和歌山」「ブランシエラ高松　西の丸タワーザ・レジデンス」などがそれぞれの都道府県で当社第1号物件として供給を開始しました。

各地の事業所では地元に根差した活動も深まり、従来以上に不動産情報が集まっています。マンション用地以外の土地も有効な形で活用すべく、㈱長谷工不動産、総合地所㈱がそれぞれ鋭意、事務所ビルや物流施設などを手掛けています。また2020年にグループ入りした㈱細田工務店と㈱長谷工ホームは戸建分譲を手掛けています。当社グループとしては戸建用の開発用地についても情報を積極的に集め、用地を取得しながら戸建事業の全国展開も目指していく考えです。


ルネ西宮甲子園　集会室


グローイングスクエア杉並井荻

不動産関連事業におけるリスクと機会

リスク
- 新築マンション供給戸数の減少
- 用地取得の競争激化
- 土地価格の高騰
- 金利動向の変化　など

機会
- 「住まい方」の変化に伴うマンション購買意欲の増大
- 全国展開による事業力の強化
- 私募REIT創設による事業機会の増大
- 建替え適齢期のマンションの増加

NS計画の主な進捗

― 順調に拡大する私募REIT関連ビジネス ―

NS計画の中で不動産関連事業では、重点戦略の一つとして、私募REIT創設による開発案件の多様化・新たな収益源の確保を掲げています。2022年2月より運用を開始した私募REITについて、2023年5月にも新たな組み入れを実施し、順調に成長しております。今後も私募REIT向けの開発をさらに拡大し、賃貸不動産の保有拡大による当社グループのストックビジネス強化を狙っています。なおREITに適した物件については、BtoBビジネスのお客様が求める物件と重なる部分もあることから、それぞれを最適な形で配分しつつ一定の時間をかけ、不動産投資分野の着実な成長を図っていく方針です。

今後の事業展望

― 新たな用地取得手法の積極展開と再開発建替えへの地道な取り組み ―

いままで全国に点在する不動産をバルク売りする不動産情報については他社グループと連携して取得にあたっていましたが、全国展開の体制が概ね整ったことで、当社グループ単独で取得することが出来るようになってきました。今後の新たな用地取得の手法として積極的に展開していくことで、グループの事業拡大に寄与できると期待しています。

そうは言いながらも用地取得は多用途との競合なども含めて難易度が増しており、再開発や建替えがより重要になってくると捉えています。老朽化した団地の建替えについては特に重要なファクターとして、人材を投入しながらじっくりと腰を据えて取り組んでいく予定です。

事業トピック

［多摩川住宅ホ号棟マンション建替事業］

多摩川住宅で先陣を切って大規模団地の一部を建替え

多摩川を望む調布市に位置する1968年築、11棟・5階建・総戸数380戸の団地を7棟・12階建・総戸数905戸へ、2025年の竣工に向け着々と工事が進んでいます。

多摩川住宅は全体約3,900戸の大規模団地で、ホ号棟は長期優良住宅認定・CASBEE建築・ZEH-M Orientedマンションとして建替え、新たな街への第一歩を踏み出しています。

長谷工コーポレーションは、2012年に建替え計画づくりの事業協力者として選定されて以来、住友不動産と共に参加組合員及び設計・施工者として建替事業に携わってまいりました。今後も建替事業を通して社会に貢献してまいります。


完成予想図

事業戦略

サービス関連事業

住まいをサポートするサービス関連事業各社が
グループ内バリューチェーンを活かし、
営業力を伸ばしています。



取締役専務執行役員
熊野　聡

事業概況

― グループ企業がより個性を磨く時代へ ―

長谷工コーポレーションから「暮らし」を創る機能を分化する形でサービス関連のグループ企業が生まれ、現在は販売、管理、流通仲介、大規模修繕、リフォーム、さらにはシニア事業まで、サービス関連事業は多岐にわたります。「暮らし」に密接に関わることで、事業計画、設計、施工など建設関連事業の「住まい」創りにユーザーからのリアルな情報をフィードバック、ともに成長しあう関係を築きつつ、各フィールドでの独自性も追求しています。

事業環境

― 建設関連事業とともに「住まいと暮らしの創造企業グループ」の確立を目指していく ―

新規の住宅供給等を主なマーケットにする建設関連事業に対して、サービス関連事業は既存の住宅市場が活動の中心です。NS計画においては、両方に軸足をおく強固な経営の実現を目指しています。

NS計画の初年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、主に大規模修繕・リフォーム事業において管理組合の活動が停止したこともあり、苦戦を強いられましたが、2・3年目は順調に回復し、2年連続で増収増益となりました。サービス関連事業における主な営業指標である、分譲マンション管理戸数、賃貸マンション運営管理戸数、大規模修繕・リフォーム受注高、流通仲介件数等は前期を上回りました。

重点課題

― グループ各社の強みを磨き、競争力を伸ばす ―

これまでサービス関連事業は、長谷工コーポレーションにおける土地持ち込み営業により、分譲マンション管理戸数や分譲マンション販売受託戸数等が順調に増加し、利益も拡大してきました。今後の重点課題は、サービス関連事業自らの営業努力で、売上の上昇角度をさらに上げていくことです。

もともとサービス関連事業は労働集約的であり、規模の拡大により労働力不足に陥ること、生産性・効率性が低いことが課題です。また、事業内容にしても、販売、管理の他、仲介もあれば、リフォーム、シニア関連とそれぞれ異なるので、成功事例の横展開は難しいという事情もあります。したがって、まずは各事業分野でビジネスを丁寧に分析し、業界の立ち位置を確認の上各グループ会社が持つ個性と強みを見つけ、競争力を磨いていくという掘り下げが重要だと考えています。



※1 外部顧客への売上高　※2 営業利益

サービス関連事業におけるリスクと機会

リスク
- 規模の拡大に伴う労働力不足の深刻化
- 生産性・効率性の低下

機会
- 国内マンションストック増加に伴う、事業機会の拡大
- LIMデータの活用と先進技術の活用・DXによるサービス関連事業の抜本的生産性改革
- グループ内バリューチェーン強化ならびにエリア拡大による事業機会の獲得

NS計画の主な進捗

― 地方進出と生産性改革を進める ―

NS計画における重点戦略として、コア事業の競争力強化を目指しています。その中で、サービス関連事業では、①事業エリアを大都市圏から地方主要都市へと拡大、②先進技術導入による事業モデルの再構築という2つのテーマを掲げています。

①の事業エリア拡大については、デベロッパー事業を地方へと拡大する中で、サービス関連の業務が付随して増えています。同時に、サービス関連に特化した地方戦略として、三大都市圏以外へ進出する営業活動も着実に進めています。

②の先進技術による事業モデルの再構築は、労働集約型のサービス関連ならではの課題解決につながっています。人件費が上昇する中で利益を上げるには、プラットフォームを構築することによりコストを下げる努力が必要です。マンションにおける暮らしの情報を「見える化」したLIMデータとDX等の活用で、サービス関連事業の抜本的な生産性改革を進め、さらなる収益アップを目指します。

今後の事業展望

― 不動産流通仲介に注目 ―

今後、より一層国内マンションストックが増加していく中で、大規模修繕インテリアリフォーム及び不動産流通仲介・リノベーションに注目しています。欧米では中古不動産市場が成熟していますが、日本はまだこれからで、伸びしろがあると考えています。

当社グループでも仲介店舗の新規出店強化と先進技術を活用した新サービスを拡充しております。

― 実力あるグループ会社の集合体へ ―

サービス関連事業が細分化し、グループ会社として活動する理由は、独立採算意識の醸成です。自立できる力がつけば、次は各自の業界内での競争力を高め、会社のステイタスを上げていきます。そのような実力あるサービス関連企業が集結することで、長谷工グループ総体としてのパワーをさらに拡大していきたいと考えています。

事業トピック

リノベーションの完成イメージCGを全店舗で提供開始

長谷工リアルエステートは、自社が売主として販売するリノベーションマンションにおいて内装工事完成前に購入検討者がCGによる完成イメージを確認できるサービスを提供しています。

従来、リノベーションマンションを販売する場合、購入検討者が工事完成前に完成イメージを持つことは難しいため、購入検討者には工事完成をお待ちいただいてから専有部内をご案内する必要がありました。

このサービスにより購入検討者が工事完成前にイメージを確認できるため、工事完成前でも具体的な検討が可能になりました。CGによる完成イメージは、物件検索サイト「長谷工の仲介」でご自身のスマートフォンやパソコン等から見ることができます。CGでは家具を配置でき、入居後の暮らしをリアルにイメージできます。



長谷工の仲介 haseko-chukai.com

物件検索サイト　「長谷工の仲介」

「長谷工の仲介」では、中古マンションや戸建て、土地などの物件情報を多数掲載しています。
右記URLまたはQRコードよりご覧いただけます ➡ URL　https://www.haseko-chukai.com/

海外関連事業

将来に向けた重要な収益基盤となることを目指し、
海外での事業展開を推進しています。

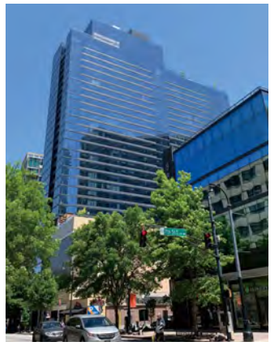
専務執行役員
髙橋　勝英



事業環境と重点課題

― 将来の収益基盤への着実な投資 ―

我が国で少子高齢化が進展する中において今後、マンション開発という業態の収縮が懸念されます。他方、長谷工グループは分譲マンションに特化し、他分野への進出がまだまだ不十分であるのが実情です。このような認識に立脚した上で当社では、成長余力がある現時点から、将来に向けた収益基盤を創出すべく、海外での事業にも人材投入や、市場環境を見極めた上での投資を積極的に行っていく方針です。現在進行しているNS計画では、海外事業について5年間で600億円の投資を計画しています。これは賃貸不動産の保有・開発事業への投資額に次ぐ金額となります。



重点課題

― ハワイ事業の更なる活性化 ―

当社はハワイ・オアフ島ワイキキの西にあるエヴァ地区において、1989年より約448haの大規模開発を行なっています。これまでに戸建・タウンハウスなど約4,000戸を米国人向けに分譲し、18ホールのゴルフ場、21haのラグーンがすでに完成しています。また、2023年3月には複合施設「Wai Kai」(ワイカイ)を開業し、この地域での集客力を高め、今後はホテル開発、リゾートコンドミニアムの分譲へと取り組みを進展させていくことを目指します。



NS計画の主な進捗

― ベトナムのローカルゼネコンと提携 ―

NS計画では海外事業への新たな投資を重点戦略の1つとして掲げています。アジア進出に向けてはベトナムのハノイに駐在事務所を作り、人材を送り込んでいます。2017年に建設した110室18階建てのサービスアパートメント「The Authentic」は、日系企業の海外駐在員を中心に80%を超える稼働率を維持しています。尚、同アパートメントは当社の設計施工で行いましたが、単独での活動は難しいと判断したため、2020年にローカルゼネコンであるエコバ社と資本提携し、新たな協業をスタートさせています。

今後の事業展望

― 米国本土での不動産開発事業の推進 ―

米国本土での事業展開を目指して、2018年から投資を再開しています。2022年4月にカリフォルニア支店を立ち上げ、2023年4月に現地法人化、日本から社員を派遣しています。現在は日系商社などと連携し、カリフォルニア州他でシニア住宅、賃貸住宅等の開発事業に出資しており、ポストNS計画期間での収益貢献を目指しています。

不動産関連事業におけるリスクと機会

リスク
- 建築資材・人件費の高騰
- カントリーリスク(政治、社会情勢の変化)
- 海外高金利政策による住宅販売数の低下
- 為替リスク　など

機会
- 米国本土での事業強化
- ハワイ複合施設「Wai Kai」(ワイカイ)オープン開業による住宅エリア等の付加価値向上
- 成長著しいベトナム市場への参入

事業トピック

1 米国ハワイ州 複合施設「Wai Kai」(ワイカイ)オープン

オアフ島西部のエヴァ地区に位置する約9エーカー(約36,500㎡)の敷地に、ウォーターアクティビティや飲食店、リテールショップ、広大なイベントエリアを備えた複合施設『Wai Kai』(ワイカイ)をオープンしました。

Wai kai WEBサイト

PR動画 YouTube (約5分)

PR動画 YouTube (約30秒)

長谷工 プレスリリース



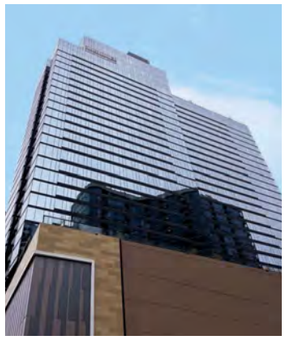


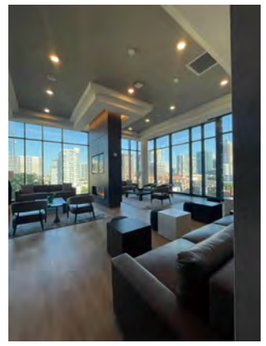
世界最大級のディープ・ウォーター・スタンディング・ウェーブ『Wai Kai WAVE』。

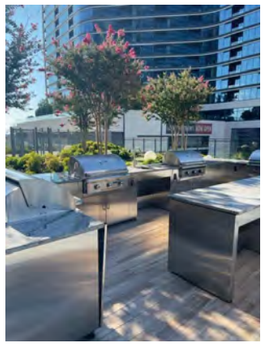


カリフォルニア州ナパでレストランを運営するミシュランシェフが手掛ける『Kitchen Door Napa』。

2 米国本土　賃貸マンション開発事業　リーシング開始







❶ 903 Peach Tree

所在地：ジョージア州
　　アトランタ市
総戸数：427戸
構　造：住宅RC32階建





❷ Esperanza at Duarte Station

所在地：カリフォルニア州
　　ロサンゼルス郡
　　デュアルテ市
総戸数：344戸
構　造：住宅/木造5階建



社外取締役
メッセージ

社外取締役の多様性および実効性ある監督機能の確保

**当社は、重要な議案については取締役会とは別に、
取締役会メンバーによる意見交換会を機動的に実施し、
十分な時間をとって議論することで
社外取締役の経営執行に対する監督・助言を積極的に図っています。**

祖業に都市開発という手法を取込むことで持続的な成長の柱になることを期待しています

社外取締役 一村　一彦



当社は創業以来、良質な集合住宅を広く供給することを目指し、マンションの建設に邁進してきましたが、近年ではマンション単体の建設だけでなく、街を作るといった観点から機能を複合化した都市開発を推進しており、これにより更なる優良な住宅の供給、住みやすい生活空間の創出や子供も高齢者も参加できる人に優しいコミュニティの形成に大きく寄与しております。収益面でも単体の売り上げ増加のみならず、サービス関連分野を担うグループ会社との連携も強化され、連結ベースでの価値向上にもつながっております。

更に、利便性が高く人・物の移動が少ない『コンパクトシティ』の開発は再生可能エネルギーの導入と併せ、低炭素社会の実現に向け、社会的ニーズも極めて高く、当社が培ってきた企画力、技術力、グループ会社の有する様々なサービス機能の全てを注ぎ込んで取組むべき分野であります。都市開発によって新しく生まれる街は最新のソフト・ハードで装備されており、快適で安全で安心して暮らせる街として人々が『住みたい街』として社会的に高い評価が得られます。

当社にとって祖業である事業が都市開発という手法を取込むことにより、その推進が社会的価値を生み出し、同時に当社の経済的価値をも生み出すこととなり、当社にとっては持続的な成長の大きな柱となるものと思います。

組織全体として社員が力を発揮できる環境が整っているかについて注視しています

社外取締役 長崎　真美



当社の事業の中心はマンション建設ですが、近年は物流施設等の非住宅の建設、賃貸マンションの開発などにも力を入れており、事業エリアが拡大してきています。企業の持続的な成長には新たな分野への挑戦が必要であり、経営陣の果敢な挑戦を支えていくために、社外の目で客観的に見て意見を述べる等により、当社の経営に貢献したいと考えています。

私は、企業法務を中心とした実務経験を積んだ弁護士ですが、建築関係の紛争解決に取り組んできたほか、投資法人の執行役員の経験があります。投資法人の執行役員の主な役割は、投資家の利益を守るための運用会社を監督、コンプライアンスの徹底であり、株主の利益の代表者として経営を監督する社外取締役の職務に、当時の経験が役立っていると感じています。また、当社では不動産開発・投資に関する案件の付議も増えてきており、リスクの評価・判断に加え、収益性・投資効率の観点からの率直な意見も述べさせていただいております。

今後の課題として、建設業界は人手不足に加え、残業規制が強化されるいわゆる「2024年問題」も目の前に迫ってきています。DXによる省人化にも取り組んでいるとはいえ、物づくりには人の力が欠かせません。多様な人材（人財）の活躍は、企業価値の向上に不可欠であり、組織全体として社員が力を発揮できる環境が整っているかについても注視しながら、忖度せずに意見を申し上げるよう、心がけていきたいと思います。

当社が独自の強みに固執しすぎることなく持続的発展を果たせるよう監督・助言しています

社外取締役　小椋　敏勝



社外取締役として役員・従業員の皆さんと接していると、「当社は他社にあまり類を見ない強みを二つ持っている」ということを感じます。

一つ目は、地権者の方々と誠意を持って対応して得た土地にマンションを建設してデベロッパーの方にお渡しするという独自のビジネスモデルを持っているという強みです。長谷工コーポレーションという社名は知らなくても、「マンションのことなら長谷工」というコマーシャルソングを知らない人はほとんどいません。

二つ目は、二十数年前に企業としての存亡の危機を経験しているという強みです。この経験を踏まえて事業展開の要所要所で取締役会等のチェックが働くシステムが確立されています。

一方、今後の市場環境等を勘案すると、新たな分野へのチャレンジなしでは当社のより一層の発展は望むべくもありませんし、社会全体の変化のスピードは速さを増すばかりです。そのような中、この二つの強みに固執しすぎると大きなビジネスチャンスを失ってしまいかねません。しかし、当社の事業運営の源泉は、この二つの強みであることを常に心して事に当たることが肝要です。

幸い、役員・従業員の皆さんは、このことを十分に認識して業務を推進されていますが、企業経営の主要事項に関して監督・助言する社外取締役として、今後も当社がこの二つの強みをベースに持続的に発展し、それを通じて企業価値の一層の向上を図ることができるよう努めてまいります。

株主からの成長期待が高まるような取り組みの実践・実現に貢献しています

社外取締役　藤井　晋介



今後日本の人口や戸数の減少は確実で、国内マンション事業は市場シェアを伸ばせたとしても頭打ちになってしまうことが不可避です。そのような状況下、当社は取締役会での議論を経て次の成長ドライバーを不動産事業と海外事業等に求める方針を打ち出しています。

海外事業の方針策定に於いては、その重要性に鑑み昨年取締役会のメンバーで意見交換会を開催しました。別途十分な時間を取ったことによって多数の取締役から忌憚のない意見が出された結果、取締役会の議論を補充するとても良い会合になったと思います。当面は米国本土を主戦場として、また、対象事業領域は住居関係領域とし、その中でも市況の影響が比較的軽微な賃貸マンションやシニア施設を中心に取り組んで行く方針となっています。

私は、以前勤務していた三井物産で全社の投融資案件を審査する会議の委員長や海外不動産事業の管掌役員をしていた経験も活かし、様々な観点から意見を述べさせて貰いました。推進母体のあるべき組織体制や、ややもすれば低収益となりがちな賃貸事業では、早期に稼働率を上げ、短期で売却し回転させていく時間的な価値と資本効率を重視した経営が大事といった株主目線からのアドバイスがその一例です。これからも単なる収益の向上だけではなく、株主からの成長期待が高まるような取組みに貢献したいと思っています。

リスクや課題への対応方策について不断のチェックと見直しが不可欠です

社外取締役　伊澤　透



マンションに係る事業は、設計、着工から物件の引渡しまでを含め事業の期間が長く、その間の市場環境の変化等がリスクとなります。また、取得した土地には時価の変動や流動性が高くないといったリスクがあります。さらに、マンション建設に当たっては周辺の皆さんへのていねいな対応が欠かせません。

当社は、早くから土地持ち込み特命受注方式というビジネスモデルを確立し、長年の創意工夫と経験によりこうしたリスクや課題に対応し、国内ナンバーワンのマンション施工実績を持つ企業となっています。

しかしながら、当社を取り巻く状況は年々歳々変化してきており、これらのリスクや課題への対応方策についても不断のチェックと見直しが欠かせません。

その上、近年は資材・労務費の高騰、受注環境の激化が著しく、また、水害、土砂災害や震災が各地で頻発しています。さらに、少子化、高齢化、人口減少の進展により、地域社会の存立、各業界における人材の確保等に大きな影響が発生しつつあります。

こうした多岐にわたる課題に適切に対処するため当社は様々な方策を講じていますが、私たち社外取締役も知見を持ち寄って業務をチェックするとともに、適切な助言をしていくことが必要であると考えています。

また、取締役会等における議論や検討の成果等を適宜発信・説明することで関係者や市場の理解や評価が高まり、当社の持続的成長につながっていくものと考えます。

長谷工の住まいなら安全・安心で未来に希望が持てる、長谷工に投資したい、長谷工の職場や現場で能力を存分に発揮したいと思ってもらえるよう、今後とも努めてまいります。

社外取締役のスキル・マトリックス

氏名	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
一村　一彦	●	●	●				●		●
長崎　真美		●	●						●
小椋　敏勝	●	●	●					●	●
藤井　晋介	●	●	●	●					●
伊澤　　透	●		●		●	●	●		

長谷工グループのサステナビリティマネジメント

私たち長谷工グループは、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で、サステナビリティの実現を目指しています。
その手段として、2020年に策定した中期経営計画（NS計画）の重点戦略にも定めている通り、
CSR経営への取組みを進めています。
今後も、住まいと暮らしの創造企業グループとして、企業理念の実現に向け、
CSRビジョンのもとCSR活動を推進し、持続可能な社会に貢献していきます。

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。

CSRビジョン

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。
未来を想うまちづくりに、
人びとと共に挑戦していきます。



CSR方針

私たち長谷工グループは、CSRビジョンの実現に向け、次の方針のもとに、CSRへの取り組みを推進していきます。

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. CSR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。

CSRへの取り組み推進の核となるのは、
私たちが大切にしている
「グループ総合力」です。

人・組織と連携力

チャレンジ精神と行動力にあふれる人材が、社内の様々な部署、グループ会社、取引先、地域の皆様とともに、社会の期待に応える新しい価値を創出します。

生活者視点

私たちは、日本のマンションの歴史を生活者とともにつくってきました。 住まいと暮らしの現場の最前線で、生活者のニーズを常に開拓し、長谷工の総合力を活かした商品・サービスを形にします。

住まいと暮らしの技術・ノウハウ

住まいと暮らしに関わる幅広い技術とノウハウを基盤に、さらなる社会・環境課題の解決を後押しする技術開発や事業提案に積極的に取り組んでいます。

事業と関連性の深い社会課題とSDGs

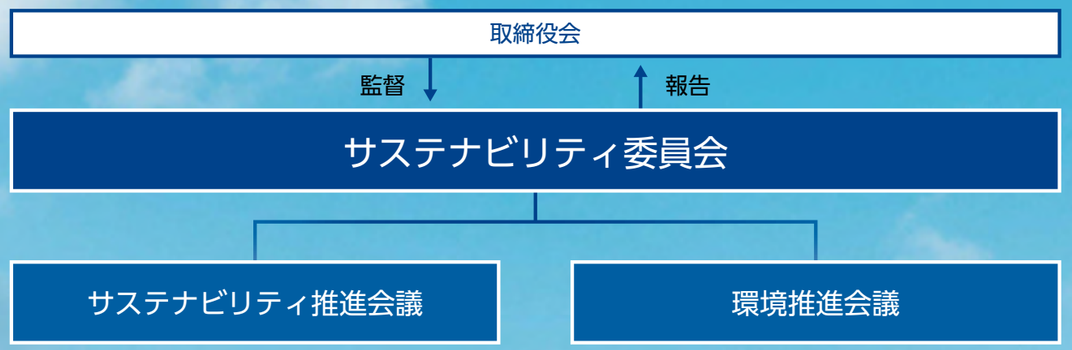
SDGsの17目標のうち、長谷工グループの事業と関わりの深い10目標を特定しています。長谷工グループの事業は世界の社会・環境課題と密接な関わりがあることを認識し、事業を通じた課題解決によって、社会価値の創造と長谷工グループの成長を両立させていきます。

暮らしを取り巻く社会課題領域

気候変動対応　生態系保全　安全・安心　防災・災害対応
地域活性化　人口動態変化・高齢化社会への対応
ダイバーシティ推進
女性活躍
健康・医療・介護
職業教育・雇用機会創出
保育・子育て
持続可能な消費
資源循環



CSRマネジメント体制



CSR経営の確立に向けて ―中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan」

長谷工グループは、「住まいと暮らしの創造企業グループ」としての更なる飛躍を目指して、2020年2月、長谷工グループ長期ビジョン～2030年3月期に目指す姿～と、その実現に向けた2025年3月期までの中期経営計画「HASEKO Next Stage Plan(NS計画)」を策定しました。

NS計画での重点戦略として「CSR経営への取り組み」を掲げ、企業経営とCSRの更なる連動を図ることで、長谷工グループの持続的成長を目指しています。

住まいと暮らしの創造企業グループにおける更なる飛躍を果たすべく、以下の取り組みを進めています。

CSR経営への取り組み

1. 事業を通じた課題解決によって「社会価値の創造」と「グループの成長」を両立させ、企業価値向上を実現
2. 長期的な成長を図るうえで重要なESG要素と当社グループの強みをCSR取り組みテーマに取り纏め、CSRの目指す姿として推進

４つのCSR取り組みテーマ

長谷工グループのCSRの目指す姿である「4つのCSR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。

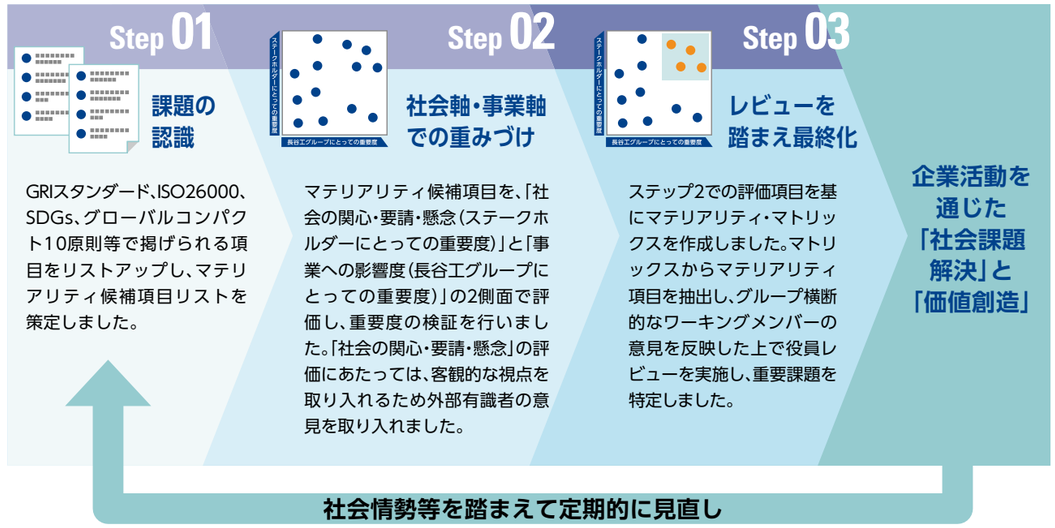
4つのCSR取り組みテーマ	関連するマテリアリティ	関連するSDGs※	ESG
住んでいたい空間	● 持続可能な暮らしとまちづくり ● 製品(サービス)の安全 ● 技術開発 ● コミュニティへの配慮と参画		E/S
働いていたい場所	● 人的資本(ダイバーシティ&インクルージョン・人材育成) ● 労働環境・安全衛生		S
大切にしたい風景	● 気候変動への対応 ● 生物多様性への配慮 ● 汚染予防・周辺環境配慮		E
信頼される組織風土	● ガバナンス・リスクマネジメント ● 情報開示とエンゲージメント ● 人権の尊重 ● サプライチェーン・マネジメント		G

※SDGs…国連の持続可能な開発目標

マテリアリティ

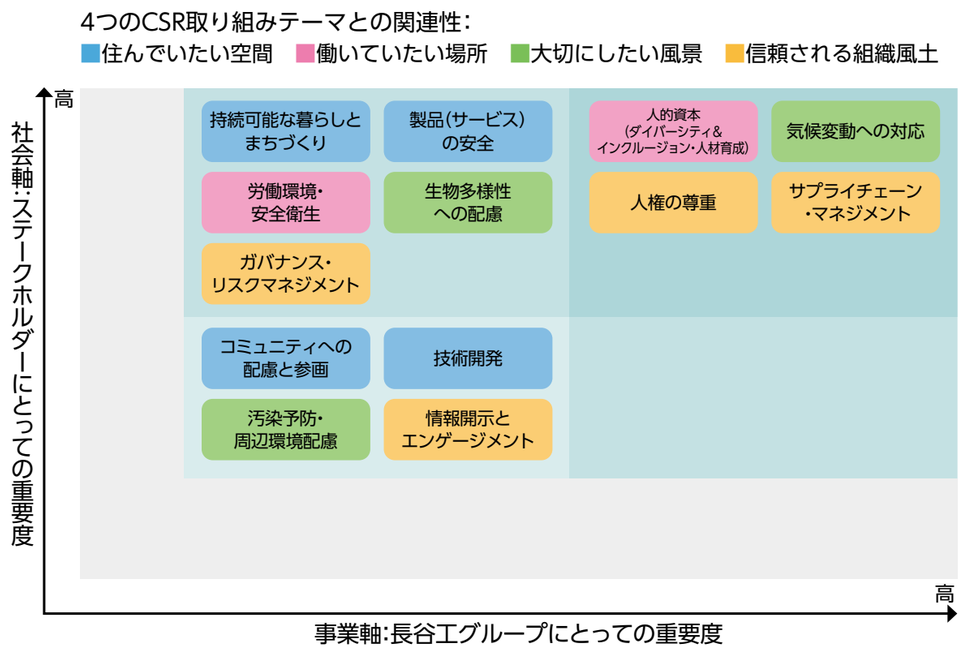
気候変動やエネルギー問題、少子高齢化、貧困・人権問題など多くの環境・社会課題が山積しており、企業が課題解決に果たす責任は大きくなっています。長谷工グループでは、優先的に取り組むべき課題を事業軸・社会軸の視点で検討のうえマテリアリティとして特定し、CSRを推進する上での指針としています。なお、マテリアリティの内容は、2017年に初めて特定した後、2020年4月及び、2023年5月に見直しを行いました。今後も、経営方針・社会情勢との整合性の観点から適宜見直しを行っていきます。

マテリアリティの特定プロセス



長谷工グループのマテリアリティ

特定したマテリアリティは、４つのCSR取り組みテーマの要素としてすべて盛り込んでいます。



2022年度 長谷工グループCSR行動計画

4つのCSR取り組みテーマ	18の重点サブテーマ		創業100周年(2037年)ありたい姿	2020-2024年度 長谷工グループの取り組み項目	指標(KPI)／目標数値	実績
住んでいたい空間 様々なひとが安心して暮らし、成長し、それぞれのスタイルで活き活きと過ごす空間をつくっていきます。保育、教育、介護、福祉など、暮らしの質を上げていくための事業を推進するとともに、更なる安全・安心と環境配慮を暮らしのスタンダードにしていきます。 ■ 関連するSDGs目標	**安全・安心・快適**	1	安全・安心・快適な建物とサービスの供給を徹底して追求し、長寿命な住まいを提供している	①品質の維持・向上	・ISO9001外部審査指摘件数ゼロ ・長谷工プレミアムアフターサービス採用戸数 ・技術開発件数	0件 東:7,634戸(累計79,447戸) 西:3,750戸(累計33,169戸) 4件完了,5件継続中
				②マンション再生事業の推進	・新規情報件数	11件(東西)
				③再開発事業の推進	・新規情報件数	8件(東西)
				④ICTを活用した防犯・見守りシステムの導入	・BIM&LIM(住まい情報と暮らし情報)プラットフォームの確立に向けた検証継続	検証継続 (ICTマンション8件稼働中)
				⑤緊急時24時間対応できる仕組みの継続	・アウル24センター警報受信件数,対応率100%	49,438件,100%
		2	災害に強い暮らしとまちづくりに貢献している	⑥マンションにおけるハード・ソフトの災害対策推進	・災害に強いマンション提案仕様 ルネ物件採用100% ・災害対策技術開発件数(地震(免振・制振・耐震)・台風等) ・グループ管理物件・施設被災状況確認訓練実施率	100% 4件継続中 100%(年3回実施)
	多様なライフスタイル	3	新たな住まいと暮らしの価値を提供し、子どもからシニアまで多様なライフスタイルを支えている	①社会ニーズに応える建物・サービスの提供	・ニューノーマル対応件数	事業主提案実施
				②DX具現化に向けた取り組み	・取り組み件数	43案件
				③超高齢社会に対応する高齢者施設・住宅・介護サービスの開発・提供等	・高齢者施設・住宅・サービス事業化件数 ・シニアライフ相談窓口対応件数	2件 0件
	コミュニティ	4	保育、教育、介護、福祉をはじめ、暮らしに関わる様々なサービスへ容易にアクセスできるまちづくりに貢献している	①住宅を核とした複合開発の推進	・取り組み件数	1件継続中
		5	地方活性化を推進している	②地方での事業展開推進	・展開エリア数	7エリア
				③明日香村事業推進	・事業推進件数	4件
		6	地域コミュニティ形成に貢献している	④地域やマンション住民同士の交流によるコミュニティ形成の仕掛けづくり	・マンション打ち水大作戦参加組合数 ・長谷工コミュニティ管理物件でのイベント実施(100戸以上総合管理物件にて年1回)	コロナ禍により開催せず コロナ禍により開催せず
	暮らしの環境配慮	7	住まいと暮らしの環境技術をリードする企業になっている	①マンション由来の環境負荷低減を実現する技術の開発・採用	・集合ZEH事業採択件数 ・環境負荷低減技術開発件数 【長谷工コーポレーション】 ISO14001目標に基づく削減 ・CO_2削減率10%以上(設計) ・環境配慮設計採用率	1件 4件継続中 東:19.8%,西:22.94% 東:97.6%,西:98.5%
働いていたい場所 多様な人びとが活躍する、安全で生産性の高い職場をつくっていきます。住まいと暮らしに関わる技術とノウハウを備えた人材が、熱意溢れるチームワークの広がる職場で、協力会社とともに今と未来のまちづくりに挑戦していきます。 ■ 関連するSDGs目標	**多様な人びとの活躍**	8	多様な個性・価値観を認め合い、全ての社員がやりがいを持って、自分らしく活躍できる環境が整っている	①働き方改革の推進	・MOSt活動の推進 ・テレワークの推進(在宅勤務等)	計画通り実施 継続実施
				②様々な職場での女性の登用と活躍支援	・女性管理職登用の促進 ・えるぼし認定取得 ・女性社員比率30%以上 【長谷工コーポレーション】 ・新卒採用における女性比率30%	女性管理職比率9.8% 未取得 30.5% 24.2%
				③育児・介護関連の支援制度の拡充と推進	・くるみん認定取得 【長谷工コーポレーション】 ・配偶者出産休暇取得率 80% ・育児休業取得率(男性) 20% ・こども休暇取得率(男性) 50%	未取得 44.0% 40.7% 45.4%
				④障がい者とともに働く職場の実現	・障がい者雇用率2.3%	2.42%
				⑤シニア人材の活躍に向けた支援	・60歳研修継続実施 ・定年再活用者数	8月実施 299名
				⑥外国人社員が活躍できる職場環境・インフラの整備と推進	・体制整備	継続
	労働環境・安全衛生	9	すべての職場で安全で衛生的な労働環境を実現している	①安全衛生管理体制の徹底	・死亡・重大事故災害ゼロ ・労働災害度数率0.60以下 ・労働災害強度率0.01以下 ・中央安全衛生委員会の開催	ゼロ 0.28 0.00 年1回開催
				②労働環境の整備	・コロナ対策継続推進	継続推進
		10	社員一人ひとりの心身の健康づくりを支援している	③健康経営の実践	・グループ健康経営推進委員会の開催 ・健康経営優良法人の認定取得	年1回開催 認定取得
				④従業員の心身の健康増進	・健康診断受診率100% ・特定保健指導実施率45% ・ストレスチェック受検率100%	100% 52.3% 97.2%
		11	業務効率化・生産性向上に繋がる先進技術活用をリードしている	⑤DX(デジタルトランスフォーメーション)推進による労働生産性向上	・業務改善施策件数	3件
	人材育成・技術継承	12	未来の住まいと暮らしに関わる人材を育成する多種多様な教育を実施している	①自律的に成長・進化・挑戦し続ける人材・組織づくり ②技術・スキルの継承	【長谷工コーポレーション】 ・自己学習支援「長谷工ビジネスカレッジ」受講人数	1,397名
		13	住まいと暮らしについて、子どもから大人まで広く学べる場を提供している	③外部とのコミュニケーション強化	・長谷工マンションミュージアム来館者数	6,136名(累計15,517名)
				④イベント等による啓蒙	・イベント件数、参加人数	2件、667名
	サプライチェーン	14	協力会社とともに安全で生産性の高い職場を実現している	①協力会社との連携を強化・継続推進(バリューアップ活動の継続実施)	・バリューアップ活動報告会/各協力会社組織総会の開催	開催
				②協力会社との連携によるDX推進・施工自動化技術の開発	・開発テーマ数	3件完了
				③協力会社におけるリスク対策	・総会にて啓蒙活動を実施	実施(年1回開催)

4つのCSR取り組みテーマ	18の重点サブテーマ		創業100周年(2037年)ありたい姿	2020-2024年度 長谷工グループの取り組み項目	指標(KPI)／目標数値	実績
大切にしたい風景 住まいをつくり、暮らしのサービスを提供するプロセスの環境配慮を推進します。生態系への影響に配慮し、資源・エネルギー効率の向上を追求し、協力会社とともに自然を大切にする現場・職場をつくっていきます。 ■ 関連するSDGs目標	**資源循環**	15	全ての事業活動において、3R(リデュース・リユース・リサイクル)を徹底して実践している	①環境マネジメントシステムの継続的管理・改善	・ISO14001外部審査指摘件数ゼロ	0件
				②建設廃棄物の削減を促進	・外部表彰受賞件数 【長谷工コーポレーション】 ISO14001環境目標に基づく削減 ・混合廃棄物5kg/m以下 ・混合廃棄物のリサイクル率80%	2件 東:2.4kg/㎡,西:3.1kg/㎡ 東:91.8%,西:84.7%
				③オフィス・建設作業所における3R拡大	【長谷工コーポレーション】 ISO14001環境目標に基づく削減 ・コピー用紙使用量2020年度の実績値以下	23/3期(22/4~23/2) 東▲25%削減,西▲18.7%削減
	エネルギー・CO_2	16	全ての事業活動において、高いエネルギー効率と再生可能エネルギー活用率を実現する	①環境マネジメントシステムの継続的管理・改善	・ISO14001外部審査指摘件数ゼロ	0件
				②気候変動対応方針に基づく対応の継続	・SBT目標に準ずる ※下記(16-④)参照	※同左
				③施工段階におけるCO_2の削減	【長谷工コーポレーション】 ISO14001環境目標に基づく削減 ・CO_2排出量削減 発生原単位10.5t-CO_2/億円以下(施工活動)	東:9.39t-CO_2/億円, 西:7.71t-CO_2/億円
				④SBT目標の設定と削減取り組み	・SBT目標(基準年度:2020年度) [Scope1+Scope2] 2030年度 ▲42%・2050年度 ▲100% [Scope3] 2030年度 ▲13%・2050年度 ▲37%	削減取り組みを推進
				⑤建設作業所・オフィス等における省エネ・節電を促進	【長谷工コーポレーション】 ISO14001環境目標に基づく削減 ・電力使用量2020年度の実績値以下	23/3期(1Q~3Q) 東▲8.3%削減,西▲12.1%削減
				⑥事業活動における太陽光や再生可能エネルギーの積極活用	・導入件数	バイオマス発電157件 太陽光発電3件
				⑦生物多様性保全活動(長谷工の森林)	・活動によるCO_2削減の定量化	長谷工の森林(蓼科・白浜)にて森林整備活動実施
		17	集合住宅における木材活用において先進的な取り組みを推進している	⑧集合住宅への木材活用	・建物主要構造部における木造活用採用件数	1件
	汚染予防・周辺環境配慮	18	全ての事業活動において、周辺環境配慮を徹底している	①環境法規制等の遵守	・土壌、水質、粉塵等重大な汚染発生ゼロ	0件
				②生物多様性への配慮	・外部表彰受賞件数(ABINC認証含む)	4件
				③建設現場近隣住民への配慮	・バリューアップ活動にて啓蒙実施	実施
				④周辺環境配慮技術の開発	・技術開発件数	1件検討中
信頼される組織風土 ステークホルダーから信頼され、ともに価値を生み出すグループであり続けるために、組織として果たすべき取り組みを着実に実践していきます。また、グループの総合力を活かすマネジメントを強化し、住まいと暮らしの新たな社会・環境課題を的確に捉え、事業を通じた社会貢献領域を常に開拓していきます。	**企業倫理・法令遵守**	19	品格のある会社として企業倫理・法令遵守が徹底されている	①環境・社会リスクを含めたリスクマネジメントの強化	・リスク統括委員会開催 ・BCP継続運用(震災対応・感染症対策含む) ・内部監査カバー率	4回 継続運用 100%
				②コンプライアンスの徹底	・コンプライアンスに関する講演会受講率 ・コンプライアンス委員会開催 ・eラーニング受講率100%	100% 6回開催 100%
				③ガバナンス体制の強化	・取締役のうち社外取締役の占める割合1/3以上	38.5%(5名/13名)
	人権尊重	20	人権尊重のための仕組みを確立し、実践している	①人権方針の策定と人権デューディリジェンスの整備 ②ハラスメントの撲滅に向けた教育・仕組みの強化	・人権デューディリジェンスの推進	人権課題の策定
	情報開示・対話の強化	21	多様なステークホルダーから得た情報を活かし、CSR経営を実現している	①ステークホルダーとの対話の実施	・機関投資家・アナリスト・メディア・エンドユーザー等とのコミュニケーション活動	計212回実施
		22	ステークホルダーに対し積極的な情報開示を行っている	②ステークホルダーの課題認識や期待に応える情報開示の促進	・Webサイトの適時更新 ・報告書の定期発行 ・ESG情報開示に対する外部評価向上	随時更新実施 発行 向上
	CSR教育・啓発	23	一人ひとりの社員の所属や階層に必要なCSR教育が実施され、CSR経営がなされている	①計画的なCSR教育の実施などによる社内浸透施策や理解度調査の実施	・CSRに関する講演会受講率,受講者数 ・CSRに関するeラーニング受講率100%	80.1%、872名 99.46%
	社会貢献活動推進	24	地域の社会課題解決モデルを広く社会に提示している	①明日香村における地域活性化への貢献	・イベント実施	実施
				②社会貢献活動を推進	・社会貢献活動参加人数 ・社会貢献活動方針策定	728名 継続
		25	災害発生時の暮らしの復旧を支援している	③災害支援体制と方針の検討・確立	—	—
	サプライチェーン	26	CSR調達を実現している	①CSR調達ガイドラインの運用	・アンケート調査実施	アンケート調査実施

長谷工グループのCSR取り組みと関連性の深いSDGs10目標

信頼される組織風土

よりよい住まいづくりを実践していくためには、長谷工グループの組織が確固たる基盤を持ち、ステークホルダーの信頼に足るものでなければなりません。
そのためのマネジメントを強化するとともに、社会貢献の領域にも積極的に取り組みます。

詳細はWEBへ　ESGデータ

『信頼される組織風土』に関連するマテリアリティ

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

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

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

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

ガバナンス・リスクマネジメント

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

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

詳細はこちら

当社は、お客さま本位の事業活動を通じて社会に貢献し、信頼を得ることを経営の基本方針としています。また、長期安定的に企業価値を最大化し株主の皆様の利益を確保するためには、経営における透明性と客観性の確保は不可欠であることから、コーポレート・ガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つと位置付けています。

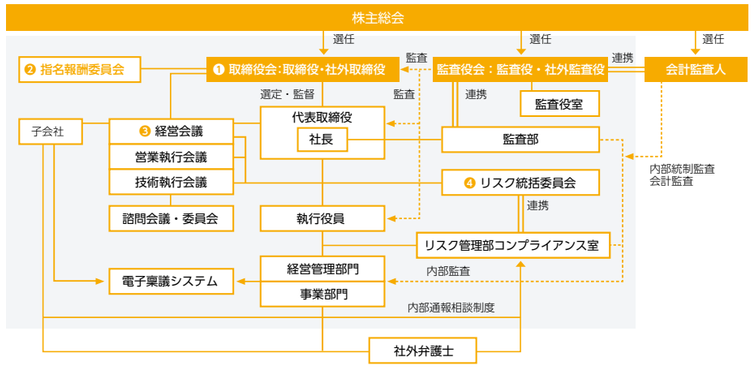
持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、「コーポレートガバナンス基本方針」を策定し、当社ウェブサイトにて公表しています。

会社の機関

詳細はこちら

当社は、会社の機関として監査役制度を採用しています。当社の取締役会は、各事業部門における専門的知識と経験を備えた取締役が、経営の意思決定と他の取締役の職務執行の監督を行い、経営の監視機能の面は、客観的、中立の経営監視の機能として、過半数の社外監査役を含む監査役会による監査が実施される体制をとっています。その上で、2016年6月より、豊富な経験と実績を持つ社外取締役を3分の1以上選任することにより、適切な意見や助言を受けて、取締役会における議論をさらに活性化させ、あわせて経営の監視機能を高めることとしており、取締役会の運営と経営の監視機能の面のバランスを踏まえた当社として最適な体制の構築を目指して取り組んでいます。社内取締役ならびに社外取締役のうち、それぞれ1名ずつ女性を選任しており、引き続き、取締役会の多様性確保に努めていきます。

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



会社の機関の内容

❶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の開催を行うこととしており、経営に関する重要な意思決定及び定例報告の他、定期的に業務執行取締役より業務執行報告が行われています。
❷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、取締役会の諮問機関であり、全ての独立社外取締役及びその同数以下の代表取締役等にて構成しています。
❸取締役会から授権された範囲で日々の業務執行事項に関する意思決定を機動的に行うため、経営会議及び2つの業務執行会議である営業執行会議及び技術執行会議を設置しています。その際、取締役の経営会議及び2つの業務執行会議への参加は一定限度にとどめることで、意思決定とそれらを監督する機能の役割を分け、責任と権限の明確化を図っています。なお、重要な取締役会決議事項についての事前審議機能については、経営会議が担っています。
❹リスク統括委員会は、四半期に1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することとしており、リスク管理に関する社内規程やリスク予防計画等の策定及び改廃について検討、決定するほか、リスク管理に関する推進方針及び具体策等の討議決定が行われています。

取締役会の実効性評価

詳細はこちら

2022年度の取締役会の実効性について、「コーポレートガバナンス基本方針」に則り、分析・評価を行った結果、当社取締役会では建設的で活発な議論が行われており、実効性が十分に確保されていることを確認しております。なお、分析・評価の概要及び結果は以下の通りです。

評価方法

全取締役および監査役に対して取締役会の実効性に関するアンケートを実施し、その結果と2022年度の取締役会運営についての事務局からの報告を踏まえた上で、2023年4月の取締役会にて、監査役会及び各取締役からの意見表明に基づき審議し、取締役会全体の実効性を分析・評価しました。

評価項目

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

※結果は右上のQRコードより確認いただけます

監査の状況

詳細はこちら

監査役監査の状況

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

常勤監査役2名は相互に連携し、経営会議・営業執行会議・技術執行会議・リスク統括委員会その他の重要な会議への出席、内部監査への立会い、必要に応じて取締役その他役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。またグループ監査役連絡会を開催し、グループ会社の監査役との連携を図っています。

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

内部監査の状況

内部監査については、監査部11名体制のもと、監査部により情報管理・リスク管理などに関する内部監査及び財務報告に係る内部統制の評価を実施しています。会計監査において内部統制上の課題が発見された場合には、その情報が都度各部門に伝えられ改善が検討されると同時に、内部統制評価の一環として監査部も当該情報を入手し、各部にフィードバック及び各部の改善状況についてのモニタリングを行い、その状況について社長、取締役会、監査役及び会計監査人に報告しています。

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

役員一覧　社外役員の独立性要件

詳細はこちら

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

取締役のスキル・マトリックス

氏名	役職	企業経営 経営戦略	財務会計	法務 リスク管理	海外事業	建設設計	営業 不動産	都市開発	技術 DX	ESG サステナビリティ
辻　範明	取締役会長	●		●			●	●		●
池上　一夫	代表取締役社長	●		●		●			●	●
谷　淳一	代表取締役　副社長執行役員	●					●	●		
村川　俊之	取締役　副社長執行役員	●				●			●	
楢岡　祥之	取締役　副社長執行役員	●	●		●				●	
古泉　正人	取締役　専務執行役員	●				●			●	
熊野　聡	取締役　専務執行役員	●		●			●	●		●
山口　徹	取締役　専務執行役員	●					●	●		
吉村　直子	取締役　執行役員									●
一村　一彦	社外取締役	●	●	●				●		●
長崎　真美	社外取締役		●	●						●
小椋　敏勝	社外取締役	●	●	●					●	●
藤井　晋介	社外取締役	●	●	●	●					●
伊澤　透	社外取締役	●		●		●	●	●		

役員報酬

詳細はこちら

コーポレートガバナンス基本方針において取締役の報酬に関する基本方針を定めています。2022年3月の取締役会において、コーポレートガバナンス基本方針の改訂案を決議しており、取締役の報酬は、コーポレートガバナンス基本方針に基づき、全ての独立社外取締役及びその同数以下の代表取締役等にて構成される指名報酬委員会での協議を踏まえ、社長が取締役の報酬支給基準を作成し、取締役会の決議によって決定することとしています。

2022年度における指名報酬委員会は3回開催され、メンバーである社内取締役2名、社外取締役5名の全員が出席しております。

政策保有株式

当社は取引先等の株式を保有することで事業遂行における円滑化が図れる場合は、別に定める「取引円滑化の為の資産取得のガイドライン」に則り、政策保有株式として保有する方針としています。

なお、同ガイドラインにおいては、累計した取得資産の簿価総額が連結純資産の一定程度におさまることを目安とすることとしています。

当社は毎年取締役会にて、個別の政策保有株式について中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、保有意義が乏しいと判断される株式については縮減を図るなど見直しを行っています。取締役会では、年1回、取得の目的である事業における年度毎の受注高や仕入れ額といった取引状況を確認し、継続保有の可否について検討を行っています。

銘柄数及び貸借対照表計上額（2023年3月末現在）

	銘柄数 （銘柄）	貸借対照表計上額の 合計額（百万円）
非上場株式	11	112
非上場株式以外の株式	6	15,345

（2022年度において株式数が増加した銘柄）

	銘柄数 （銘柄）	株式数の増加に係る 取得価額の合計額（百万円）
非上場株式	1	6

（2022年度において株式数が減少した銘柄）
該当事項はありません。

役員トレーニング

詳細はこちら

当社では、取締役、監査役、執行役員、その他役職員について、当該役職に応じた教育体制を構築しています。

コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的な考え方・方針

詳細はこちら

当社は、企業の存立と継続のためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと「長谷工グループ行動規範」を策定し、全ての取締役、執行役員及び使用人が、国内外問わず、法令・定款の遵守はもとより、社会規範を尊重し、社会人としての良識と責任をもって行動するべく社会から信頼される経営体制の確立に努めています。

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

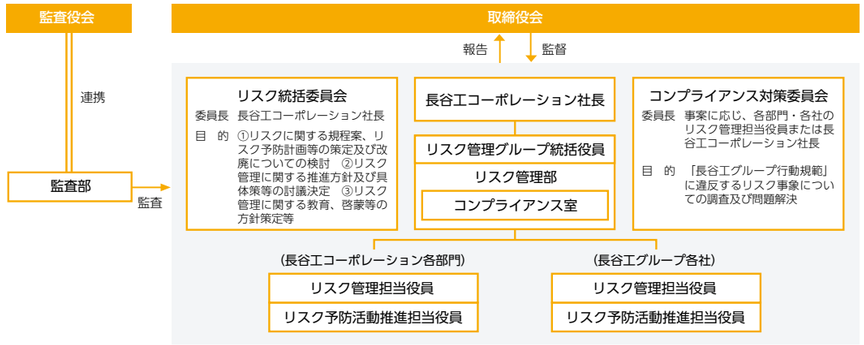
コンプライアンス体制

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

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

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

リスク管理・コンプライアンス体制図



内部通報相談制度

詳細はこちら

長谷工グループでは、公益通報者保護法ならびに関連法規に則り「長谷工グループ内部通報相談制度運用規程」を定め、役職員からの公益通報、ハラスメント及びコンプライアンス全般（汚職・贈賄などによる腐敗防止を含む）に関する相談等を受け付ける通報相談窓口を、リスク管理部コンプライアンス室及び社外窓口として法律事務所に設置しています。また、通報相談者の匿名性への配慮も含め、通報相談者の保護体制を構築し、社員が通報相談しやすい環境を整備することにより、不正行為等の早期発見・早期是正に努めています。

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

情報セキュリティ

近年、情報技術の発展に伴って、様々な局面で情報資産が脅威に晒される危険性も増大しています。

長谷工グループでは、お客様情報をはじめとして、事業で取り扱う情報資産の保護・管理強化に取り組んでいます。グループ全体で「長谷工グループ情報管理規程」、「情報セキュリティ基本方針」を定め、グループ共通の「情報の取扱いに関するガイドライン」を策定し、情報管理に関する意識の醸成を行っています。さらに、グループ各社の事業や取り扱う情報の内容にあわせた個々の管理基準を定めています。

賃貸住宅の運営管理を行う長谷工ライブネットでは、入居者・入居希望者の皆様の個人情報や、取引先からお預かりした情報資産を取り扱っています。このため、東京、大阪の全部門で情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）を構築しています。日々の情報資産管理活動の点検・見直しには、国際規格ISO/IEC27001を活用しており、2005年8月に認証を取得しています。

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方・方針

詳細はこちら

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

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

リスク管理体制

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

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

※「リスク管理・コンプライアンス体制」についてはP51の「リスク管理・コンプライアンス体制図」をご覧ください。

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

「事業継続計画」では、長谷工グループが事業活動を展開する拠点の気象庁地震観測地点において、震度5強を基準とする大きな地震が観測された場合（基準震度に満たない場合であっても被害状況等による）、また、地震以外の自然災害（暴風、豪雨、豪雪、洪水、高潮、津波、噴火等）についても被害が甚大である場合はグループ統括本部本部長（長谷工コーポレーション社長）の判断により、本事業継続計画を発動することと定めています。また、非常事態が発生した場合の組織及び体制については、当社東京または大阪にグループ統括本部ならびにグループ統括支援本部他、グループ会社に各社本部、東海地区および九州地区に各地区本部を設置することとしています。

人権の尊重

人権に関する基本的な考え方

詳細はこちら

長谷工グループでは、「長谷工グループ行動規範」の中で「人権の尊重」を明文化しています。また、人権尊重を図る取り組みを深化させるため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、2022年1月に「長谷工グループ人権方針」を策定しました。グループの社員一人ひとりが人権に対して理解を深め、常に高い意識を持って業務にあたることができるよう、グループ内での浸透を図るとともに、協力会社等のサプライチェーンに対しても、人権を尊重した事業活動を要請しています。また、人権デュー・ディリジェンスの取り組み等を通じて、人権に配慮した経営に努めていきます。

人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の取り組み状況

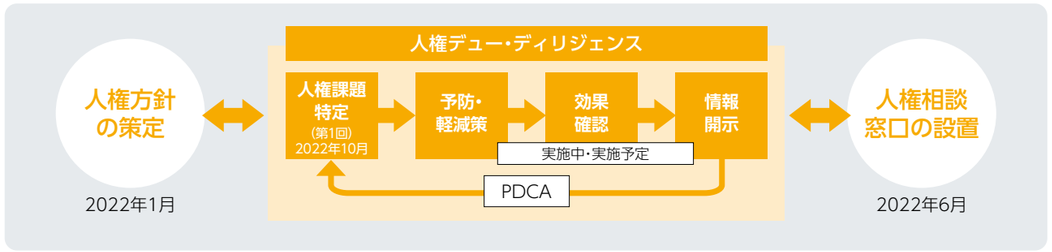
「長谷工グループ人権方針」の策定に伴い、現在、人権DDの取り組みを進めています。具体的には、経営管理部門及び協力会社との窓口である建設部門にて「人権ワーキンググループ」を組成し、当社グループの事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、深刻度と発生可能性の観点から評価を行った上で、関連する部門やグループ会社の対応状況等の確認を行い、対応が必要な人権課題を特定しました。

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

特定した人権課題

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

人権尊重の取り組みの全体像



サプライチェーン・マネジメント

長谷工グループCSR調達ガイドライン

詳細はこちら

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

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

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

長谷工グループCSR調達ガイドライン

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

2021年 10月1日策定

パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府が創設した「パートナーシップ構築宣言」に参画し、サプライチェーン全体で付加価値向上に取り組むとともに、取引先との共存共栄を目指してまいります。

情報開示とエンゲージメント

ステークホルダーとの対話

株主・機関投資家・アナリストとの建設的な対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、社長自らが出席する決算説明会の開催を始め、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。

2022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	212	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212社の国内外機関投資家やセルサイド・アナリストとの面談を実施
マンション市場説明会	2	年2回（9月/3月）実施

長谷工マンションミュージアムにおけるコミュニケーション

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

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

地域の皆様、取引先、国内外の住宅業界に従事する方など、様々な立場の方にご来館いただいています。また、新入社員やグループ会社の研修の他、外部からの研修目的の利用が広がっており、2022年度は6,136名、累計で15,517名の方にご来館いただきました。

マンションだからできる防災をテーマに2019年9月から開催していた企画展「マンション防災展」は、お客様からの好評を受けて、2022年4月に常設化しました。近年増加している風害・水害への対策やスマート・ウォーター・タンクのご紹介、在宅避難など、展示内容を拡充し、暮らしの中で役立つ情報を掲載した『防災マニュアル』も来館者全員に配布しています。また、2023年3月には「長谷工マンションミュージアム 防災フェスタ」を開催し、137名の方々にご来場いただきました。

今後も新たな展示改修も控えており、集合住宅の奥深い歴史やマンションづくりの面白さを知っていただくための情報発信拠点として更なる充実を図っていきます。

※ 新型コロナウイルス感染症予防対策として、館内の消毒、換気、スタッフの検温による体調管理等を徹底しています。



世界と日本の集合住宅の変遷を紹介する「集合住宅の歩み」ゾーン


マンション防災コーナー

社会貢献活動

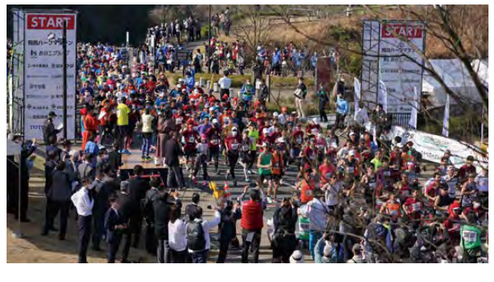
地域社会における活動

詳細はこちら

明日香村における企業版ふるさと納税の活用

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

2022年度は、明日香村が推進する「世界遺産登録推進プロジェクト」に関わる事業として、①飛鳥ハーフマラソン事業、②閑散期誘客キャンペーン事業、③有害獣対策事業、④安全対策事業、⑤農村魅力づくり事業に活用されています。



子ども食堂への寄付

2022年7月と12月に、明日香村地域振興公社、長谷工コミュニティ、当社が協働して「長谷工明日香コミュニティファーム」で収穫した野菜を、奈良県内のこども食堂（延18ヶ所）へ寄付しました。野菜は、こども食堂での使用や、ひとり親家庭や近隣の養護施設へも配布いただくなど、地域の繋がりを活かした活動となりました。今後も野菜の寄付を通じた社会貢献を継続していきます。


野菜収穫の様子


梱包・発送した野菜

『市民がまちを育む―現場に学ぶ「住まいまちづくり」』が刊行（ハウジングアンドコミュニティ財団）

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

当財団では、2022年、財団設立30年を記念し、『市民がまちを育む―現場に学ぶ「住まいまちづくり」』を刊行しました。本書には、これまでに当財団の助成対象活動となった事例の紹介や、それぞれの活動に対する識者のコメントなどをまとめております。

今後も引き続き、市民の自発的なまちづくり活動に対し、「住まいとコミュニティづくり活動助成事業」として支援をしてまいります。



住んでいたい空間

長谷工グループが目指すのは、都市と人のために、よりよい生活環境を創ることです。
人口減少、少子高齢化、環境問題など社会が抱える様々な課題に対応しながら、グループの総合力を発揮して、マンションに住まう方々の人生全体をサポートし続け、“住んでいたい”空間の創造に取り組んで参ります。

詳細はWEBへ　ESGデータ

関連するSDGs目標

『住んでいたい空間』に関連するマテリアリティ

持続可能な暮らしとまちづくり
本業であるマンション事業を通じてステークホルダーの多様なニーズに応えるため、新しい技術・サービスの導入を積極的に進め、持続可能な社会の実現に貢献します。

技術開発
環境配慮や社会課題への対応を支える基盤として、技術やサービスの開発、DXを推進します。

製品（サービス）の安全
住まいがどこよりも安心でき、心安らぐ場となるよう、高い品質と快適性を実現するとともに、地震への備えなど防災・防犯対策にも徹底して取り組みます。

コミュニティへの配慮と参画
マンション居住者やサービスの利用者同士だけでなく、地域住民の皆様も含めたコミュニティを築き、地域全体の価値向上に貢献します。

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

ZEH-M（ゼッチ・マンション）事業の推進

脱炭素社会に向け、家庭部門におけるCO_2排出量の削減が重要視される中、住宅そのものの省エネルギー化が必要不可欠となっています。長谷工グループでは、集合住宅の省エネルギー化の実現が、脱炭素社会の実現に向けて大きく貢献できる分野であると認識し、ZEH-Mの普及に取り組んでいます。

全ての自社開発マンションのZEH化推進（2022年度以降）

詳細はこちら

長谷工グループは、マンションデベロッパー事業を行う長谷工不動産ならびに総合地所をはじめとした当社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全ての分譲マンション・自社保有賃貸マンションについて、ZEH-M Oriented基準を満たしたものとしていきます。

なお、ZEHに対するこれまでの取り組みとして、長谷工不動産・総合地所が「ZEHデベロッパー」に、戸建て住宅事業を行う細田工務店が「ZEHビルダー」に登録しています。

※ZEH、ZEH-Mとは
年間のエネルギー収支がゼロとなる住宅のことをZEH（Zero Energy House）といい、その集合住宅版をZEH-Mという。

※「ZEHデベロッパー」とは
「経産省集合ZEHロードマップ」に基づき、「ZEH-M普及に向けた取組計画」「その進捗状況」「ZEH-M導入計画」「ZEH-M導入実績」を一般に公表し、ZEH-Mの案件形成の中心的な役割を担う事業者のこと。

※「ZEHビルダー」とは
「経産省ZEHロードマップ」に基づき、自社が受注する住宅のうち「ZEH」、「Nearly ZEH」及び「ZEH Oriented」が占める割合を2020年度までに50%以上とする事業目標を掲げる事業者のこと。

ZEH-M事業：「プレミスト藤ヶ丘」（愛知県名古屋市）

詳細はこちら

長谷工コーポレーションが設計・施工を担当した2024年竣工予定の「プレミスト藤ヶ丘」（事業主：大和ハウス工業他）は、総戸数360戸の大規模分譲マンションです。

本計画は、全住戸がZEH Oriented仕様、かつ住棟単位でZEH-M Orientedの基準を満たし、建築物省エネルギー性能表示制度「BELS」による第三者認証で最高等級を取得しています。

すべての窓ガラスへのLow-E複層ガラスの採用や、天井部分への断熱材の追加により建物の基本性能を向上させたほか、エコジョーズやLED照明などの高効率設備の導入により、一般的な共同住宅※と比較して一次エネルギー消費量を住棟ごとに25～28％削減します。建築環境総合性能評価「CASBEE名古屋」ではAランクを取得しています。

また、各街区住棟の屋上には太陽光発電設備を設置し、発電した電気は共用部の照明や空調などに使用します。発電して使い切らなかった電気は、蓄電池に蓄えることで、夜間や停電時にも利用できる仕組みとなっています。

※ 国土交通省が公布した「建築物のエネルギー消費性能の向上に関する法律」で定める基準建物。



環境配慮の取り組み

「ブランシエスタ浦安」（千葉県浦安市）での取り組み

詳細はこちら

2023年2月に竣工した都市型賃貸マンション「ブランシエスタ浦安」では、木造活用や環境配慮型コンクリートの使用など、「暮らしの環境配慮」に繋がる取り組みを積極的に導入しています。

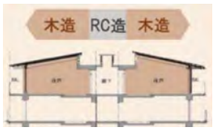
最上階に木造住戸を採用

最上階に、木造とRC造のハイブリッド構造を採用。住戸内部には勾配屋根を採用したロフトを設置し、天井およびロフト格子にも木材を利用しています。木材は、その他の建築資材に比べて製造・建設時のCO_2排出量が少ないという特徴があるとともに、CO_2の固定化にも寄与します。

環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」の採用

一般のコンクリートと同様の性能を有し、かつ、コンクリート材料に由来するCO_2排出量を削減可能な長谷工独自の環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」を最上階のRC造部分に採用しています。





最上階構造図


最上階居室内写真


H-BAコンクリート打設の様子

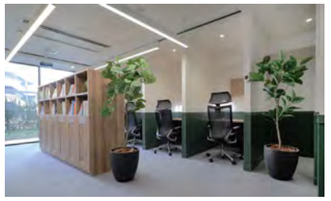
「WORVE東京木場」がDBJ Green Building認証で最高評価★5取得

WORVEは「働く（Work）」と「住まう（Live）」のハイブリッドマンションとして、入居者が24時間利用できる共用ワークスペース（オープン型・個室型）や集中またはリラックスしながら仕事をするうえで必要な各設備を完備したマンションシリーズです。在宅勤務の大きな課題である「集中とリラックスの切り換え」や「孤立感」の解消を目指し、ワークスペースを含む各共用空間のデザインにもこだわりました。入居者のウェルネスやライフスタイルをサポートする先進的な取り組みが評価され、「国内トップクラスの卓越した『環境・社会への配慮』がなされた建物」としてDBJ Green Building※認証最高評価の★5を取得いたしました。

※環境・社会への配慮がなされた不動産を支援する認証制度



DBJ Green Building 2022


共用ワークスペース

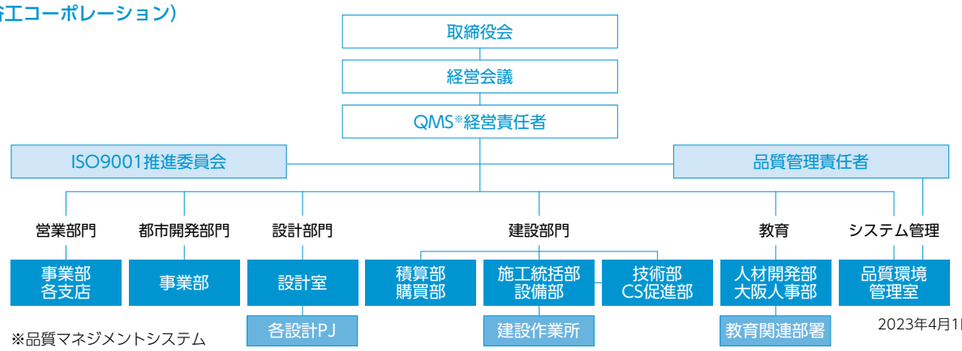
品質向上への取り組み

品質マネジメントシステム

詳細はこちら

長谷工コーポレーション・長谷工リフォーム・不二建設では、ISO9001に基づく品質マネジメントシステムを構築し、品質方針を定め、品質向上に取り組んでいます。

品質マネジメントシステム推進体制（長谷工コーポレーション）



※品質マネジメントシステム

2023年4月1日現在

防災・減災に配慮した、災害に強いマンションづくり

自然災害や地震による被害が深刻さを増しています。更なる“安全・安心・快適”な住まいを提供するため、長谷工グループの総合力を活かしたハード・ソフトの災害対策に取り組み、災害が起きても自らの力で立ち直ることができる災害に強いマンションづくりを推進しています。

「災害に強いマンション提案」

詳細はこちら

長谷工グループでは、深刻化する自然災害を受けて発足した「災害対策技術WG」において、専有部・共用部に加えライフラインや管理・運営までを対象とした「災害に強いマンション提案」を取り纏め、運用しています。

グループ案件をはじめとして積極的に提案・採用していき、「集まって住むことの強み」を活かしながら、長谷工グループとしての「安全・安心で快適なマンション」をハード・ソフトの両面から積極的にサポートしていきます。

「災害に強いマンション提案」基本方針



1. 災害発生時に身の安全が守られること
2. 被災後インフラが復旧するまで、生活環境を維持できること
3. 被災後も含めた管理・運営上の対応の仕組みを整備すること

長谷工の非常用ライフライン「防災3点セット」

詳細はこちら

長谷工グループでは、マンションそのものの基本性能の確保はもちろんのこと、災害が発生したあとの居住者の生活基盤を確保する仕組みづくりが大切と考えてきました。そうした観点から、2003年に非常用飲料水生成システムを国内で初めて分譲マンションに採用したのを皮切りに、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。



防災3点セット

建物再生による新しい価値創造

リノベーション事例：サステナブランシェ本行徳（千葉県市川市）

詳細はこちら

長谷工グループは、脱炭素社会の実現に向けた研究・技術開発の更なる推進を目的に、国内で初めて、既存の企業社宅を全面改修し建物運用時のCO_2排出量実質ゼロを目指すマンション・プロジェクトに取り組んでおり、「サステナブランシェ本行徳」改修工事を行いました。

本マンションは、脱炭素社会実現に寄与する省エネ技術、建物の長寿命化技術、ウェルネス住宅技術ほか、長谷工グループが有する様々な最新技術を導入するとともに、IoT機器やAI技術を最大限生かした未来住宅を創造するため、全36戸のうち13戸を新たな技術開発に向けた環境データ収集を行う居住型実験住宅としております。

また、本プロジェクトは、国土交通省が実施する「令和4年度第2回サステナブル建築物等先導事業（次世代住宅）」において、「スマートホームシステムを導入した未来住宅創造に向けた住居型実験住宅」として、先導的な技術の普及啓発に寄与する「次世代住宅プロジェクト2022」に採択されました。



リノベーション前写真



リノベーション後写真



建設現場におけるDX推進

生産性向上と働き方改革の実現

長谷工コーポレーションでは、2020年4月より、マンション設計の100%に長谷工版BIMを適用しています。2022年7月には、BIMを使い、その日打設するコンクリート数量を自動計算するツールを開発しました。これにより、従来比で75%の業務効率化が図れています。

また建設現場で働くロボットの開発も行っています。2022年9月には、お掃除ロボット「HIPPO：ヒッポ」の開発を発表しました。

さらに2023年3月には、長谷工版BIMとサッシメーカー各社のデータを連携させるシステムを構築しました。本システムは今後、3つのステップで段階的に開発していく予定です。

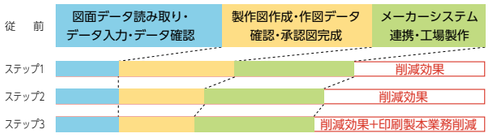
今後も、DXを推進することで、建設現場における生産性向上と働き方改革を実現してまいります。

3つのステップ（マンション用「アルミ製サッシ生産システム」）

ステップ1：（今回） **長谷工BIMを活用したデータ連携スキームの構築**
→データ入力作業時間の削減、データ入力時のヒューマンエラーの防止

ステップ2：承諾作業の簡略化による承諾時間の削減、質疑応答削減

ステップ3：製作図のペーパーレス化による印刷製本業務の削減、CO_2排出量削減への寄与



コミュニティへの配慮と参画

地域活性化や、地域住民の皆様も含めた豊かなコミュニティづくりを後押しし、地域全体の価値向上に貢献していきます。

地域活性化（エリアマネジメント）の取り組み

詳細はこちら

長谷工コーポレーションは、2020年に代表企業として事業契約を締結した「市営桜の宮住宅建替事業（2期）」を契機とし、神戸市の北鈴蘭台地域で展開されている地域の活性化・エリアマネジメントに係る活動を実施しています。

地域住民団体・活動団体、地元大学、鉄道事業者、地域の商業事業者、住宅分譲会社、植物園、病院などで構成されるエリアプラットフォーム「北鈴〇（まる）〇（まる）部」に参加し、事務局を担っています。

地域のまちづくりの方向性等を示した「北鈴つづくビジョン」の策定、地域の公園を活用した多世代交流・賑わいづくり、地域のお店や魅力・活動などの情報を発信する「北鈴つづく通信」の発行、地域による公共空間の運営の仕組みの検討などを実施しています。



北山公園オープニングイベント



北鈴ゆるゆる運動会

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

関連するSDGs目標

『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化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、イノベーティブ人材・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。

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を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。

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。

リスク管理

継続的な企業成長を実現させていく為には、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し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。

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)
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%

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
労働災害度数率	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、実務を通し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%
グループ全社	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、講師との対話を通し、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定のため、当社グループを横通し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

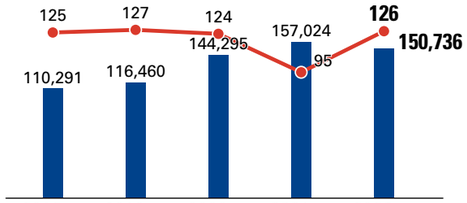
それぞれの教育・研修施策の効果を検証し、随時改善・変更を加えながら安定した人材育成投資を継続して行っております。



人材育成に関する教育（研修）

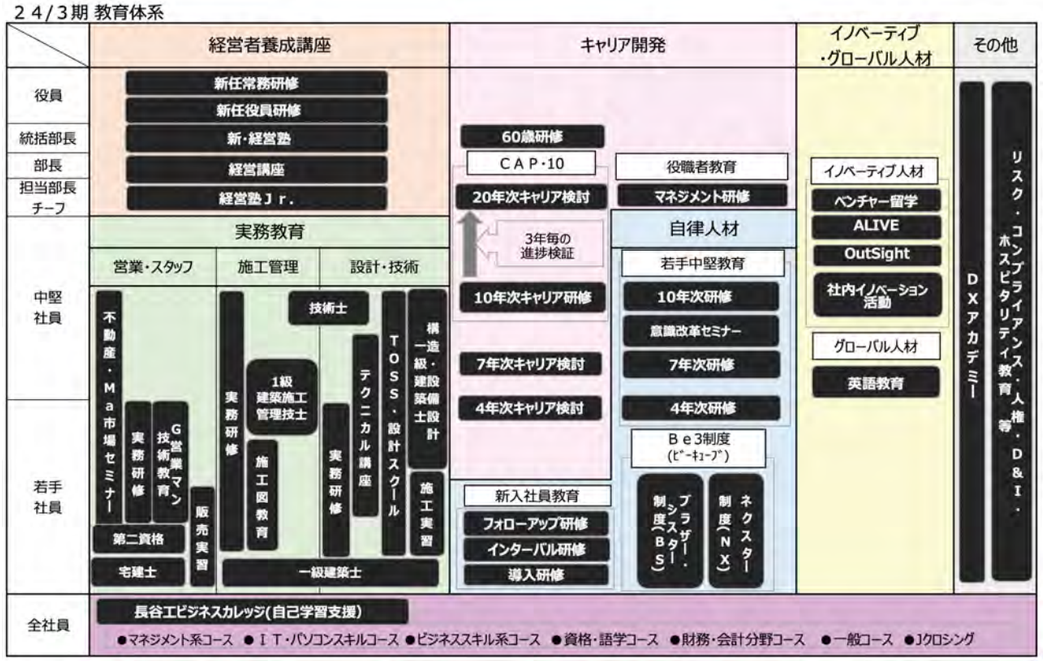
■ **研修時間**（時間）●**同研修費**（百万円）

長谷工コーポレーション単体の数値



※ 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



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。

㈱ 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のかというチャンスを貰いました。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。チーフ任用に加えて「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貰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 ～㈱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。

㈱ 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。

㈱ 長谷工アネシス
価値創生部門 FIT開発部
小野寺 昭

㈱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、自分ができること・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㈱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真摯に自覚した上で、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、そこに住ま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で、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、これまでも、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だす発想を、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％と着実に増加をしております。

（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ャ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。男性育休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月にはグループ役職員約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、役職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
藤原 芳雄

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
早坂 淳子

長谷工コーポレーション 建設部門 第四施工統括部
小向 叶恋

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
堤 安加里

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
成田 義徳

長谷工ジョブクリエイト 海外人材サポート部
チャン ティ トゥイ ズン

長谷工システムズ レンタル・リース部門 営業１部 チーフ
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、元々多様な職種の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で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推進を牽引頂い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のですね。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の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よね」、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　会社全体として色ん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を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います。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、色々と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え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、内部疾患者、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㈱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㈱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どのようなところですか？

ズン　一番大変なところは間違いなく日本語です。また、㈱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年が経ち、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った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一丸となって、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的健康増進施策は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。

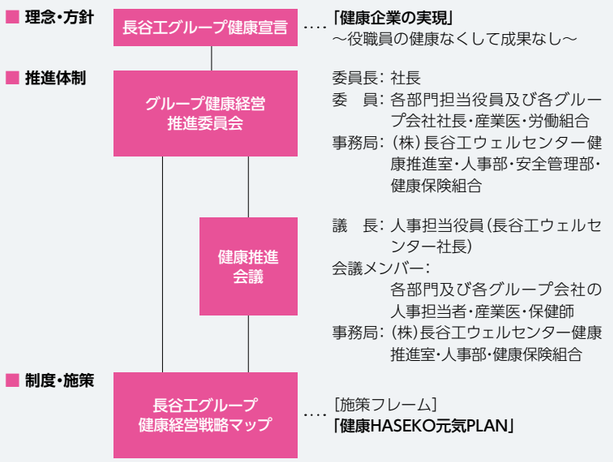
制定日　2017年9月15日
㈱長谷工コーポレーション　代表取締役社長　池上一夫

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。



長谷工グループ健康経営戦略マップに関する詳細はこちら。

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	授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	%	69.6	68.0	—
	授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	点	—	3.41	—
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㈱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㈱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・レディースドック・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。

2023 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

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ー残業デーの実施（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
❶	建設作業所に対する内勤部署の業務支援策の実施
❷	営業、設計、建設3部門統一で早帰りデー実施
❸	1 on 1ミーティングの実施
❹	若手社員向けの勉強会実施
❺	RPA、OCRを利用した業務効率化
❻	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

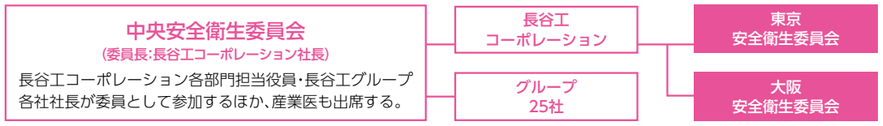
労災事故撲滅に向けて大切なことは、一人ひとりが日常業務の中で安全を意識し行動することです。

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



2023年4月1日現在

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。

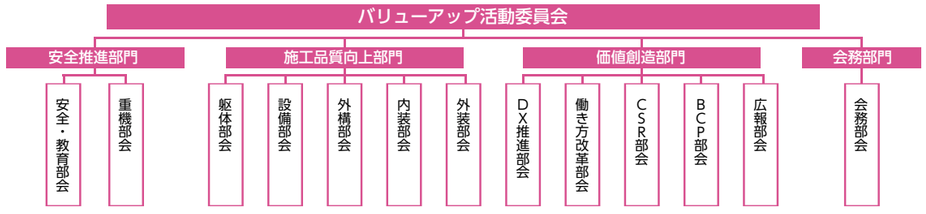
また、長谷工コミュニティでは「輝翔会」、「輝翔会関西」、長谷工リフォームでは「東京住優会」、「関西住優会」、不二建設では「東京建翔会」、「関西建翔会」、細田工務店では「親和会」という協力会社組織とともに、成長を目指して活動しています。

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



大切にしたい風景

住まいをつくることは、環境に対して大きな影響を与えるということでもあります。
その影響を十分認識しながら、より環境負荷の少ない工程や技術を実現できるよう環境活動を推進するとともに、研究・技術開発にも取り組んでいます。

詳細はWEBへ　ESGデータ

関連するSDGs目標

『大切にしたい風景』に関連するマテリアリティ

気候変動への対応

持続可能な社会の実現に向け、SBT認定の削減目標に則った事業活動に伴う温室効果ガス排出の削減に努め、かつTCFDに沿った気候変動に関する情報開示を進めています。

生物多様性への配慮

生物多様性に配慮した企業活動を行うことは重要な経営課題であり、持続可能な社会を目指した国際目標達成にも貢献します。

汚染予防・周辺環境配慮

マンション開発にあたっては、土壌や水質、日照や騒音などによる悪影響を及ぼさないための配慮を徹底するとともに、地域の憩いの場となる緑地の造成なども積極的に提案しています。

気候変動への対応

長谷工グループは、2021年12月に策定した「長谷工グループ気候変動対応方針～HASEKO ZERO-Emission～」に基づき、脱炭素の実現を目指した取り組みを進めています。

詳細はこちら

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

長谷工グループは以下を基本姿勢として、気候変動対応に取り組むこととする。

企業理念の実現
気候変動対応を重要な経営課題と位置付ける

2050年カーボンニュートラル
SBT認定取得(2022年6月)
全建設現場再生可能エネルギー導入(2025年12月迄)
低炭素施工の促進

事業機会の拡大・創出
リスクと機会の分析
自社開発分譲・保有賃貸マンションのZEH化(2022年～)

長谷工グループの総力を結集ステークホルダーと対話・協力
TCFD提言に基づく情報開示、CDPへの対応

TCFD※提言に基づく開示

長谷工グループは、住まいと暮らしの創造企業グループとして、「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」ことを目指しています。一方で、近年、気候変動による自然災害の頻発・激甚化が、私たちの住まいや暮らしの安全・安心にとって脅威となりつつあります。

かかる状況を踏まえ、長谷工グループは、気候変動への対応を重要な経営課題の一つと捉え、2021年12月に気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」を策定・発表すると同時に、TCFD提言に賛同しました。今後も、TCFD提言に沿った情報開示を進めるとともに、気候変動の影響やCO_2をはじめとする温室効果ガス排出削減に向けた国の施策や社会の動向を注視し、適切に対応しながら、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。

※TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosures(気候関連財務情報開示タスクフォース)。企業等に対し、気候変動関連リスク及び機会に関する項目について開示することを推奨。

詳細はこちら

指標と目標

長谷工グループは、気候関連問題が経営に及ぼす影響を評価・管理するため、温室効果ガス(CO_2)総排出量を指標として削減目標を設定しております。なお、2030年目標について、SBTの認定を取得いたしました。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

SBT基準削減目標

対象	基準年度	目標	
		中期(2030年度)	長期(2050年度)
Scope1 + Scope2	2020年度	▲ 42%	▲ 100%
Scope3		▲ 13%	▲ 37%

長谷工グループ 温室効果ガス排出量実績（Scope別）

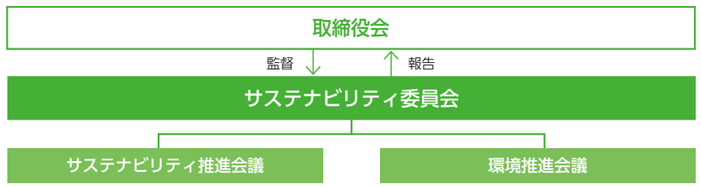
指標	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1(t-CO_2)　直接排出(燃料使用等)	38,596	40,487	34,486
Scope2(t-CO_2)　間接排出(電気使用等)	21,786	24,258	18,302
Scope3(t-CO_2)　サプライチェーン排出	5,495,690	6,175,367	5,629,382

ガバナンス

長谷工グループではサステナビリティの実現に向け、取締役会の下部組織として、代表取締役社長を委員長とし、各部門担当役員ならびにグループ各社社長からなる「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は原則年1回開催され、気候変動への対応を含む、サステナビリティに関する方針、活動計画の審議・決定ならびに活動状況の把握・レビューを行っています。なお、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付議し審議の上決定しています。サステナビリティ委員会で取りまとめられた気候関連の経営課題は、事業戦略や投資戦略等、長谷工グループの経営戦略の検討時に考慮してまいります。

またサステナビリティ委員会の下部組織として、サステナビリティ全般の取組みに対応する「サステナビリティ推進会議」を設置している他、脱炭素やエネルギー・環境技術などの環境施策に対応する「環境推進会議」を設置し、CSR活動と連動し、経営戦略として環境課題への取り組みをより強力に進めています。



戦略

リスクと機会を特定するプロセス

長谷工グループは、環境推進会議の下に気候変動対応に係る全社横断的なWGを設置し、気候関連のリスクと機会の特定、影響度の分析及び対応に係る検討を行いました。

検討結果は、サステナビリティ委員会にて、分析の妥当性や追加対応の必要性等につき審議の上承認し、取締役会に報告することとしています。

対象セクター／地域、財務計画への影響

今回は、分析の第一段階として、対象範囲を国内建設事業としました。また、財務への影響について、定量的な算出は行っていません。今後、分析対象範囲の拡大や定量的な影響度算出にも取り組んでまいります。

シナリオの説明、短期・中期・長期の視野

分析に当たっては、以下の2つのシナリオを設定し、影響の検討を行いました。

また、短期、中期（2030年まで）、長期（2050年まで）の視点で検討を行いました。

重要な影響を与える気候関連の課題、レジリエンス

分析の結果、脱炭素社会への移行に伴う炭素税の導入や各種規制強化による建設原価の上昇、夏季平均気温の上昇に伴う労務不足及び気象災害の頻発・激甚化に伴う建設工事の遅延を重要なリスクとして特定いたしました。

一方で、ZEHや災害に強い住宅の需要拡大が、新築・リニューアル工事の受注機会拡大につながる可能性があると分析いたしました。この分析結果を踏まえ、これらのリスク・機会に対する現在の取組み状況を整理し、その十分性や追加施策の必要性について検討を行いました。その結果、現在の取組みの方向性が妥当であることを確認する一方で、建設資材に由来する排出量の大半を占めるコンクリートや鋼材の脱炭素技術、住宅・建築物に関する省エネ技術等、いくつかの施策については、一層の加速が必要であることを確認いたしました。今後、これら施策の加速に向けた対応を具体化し、これまで以上の取組みを進めてまいります。

1.5～2℃シナリオ	気候変動の緩和に向けた厳格な対策が取られ、2100年時点において、産業革命前に比べた気温上昇が1.5～2℃程度にとどまるシナリオ。（IEA※1のSDS※2、IPCC※3のRCP2.6※4等を参照しました。）
4℃シナリオ	気候変動の緩和に向けた厳格な対策が取られず、2100年までに、産業革命前に比べた気温上昇が4℃前後に達するシナリオ。（IEAのSTEPS※5、IPCCのRCP8.5※6等を参照しました。）

※1 IEA：International Energy Agency（国際エネルギー機関）
※2 SDS：Sustainable Development Scenario
※3 IPCC：Intergovernmental Panel on Climate Change（気候変動に関する政府間パネル）
※4 RCP2.6：2℃シナリオ
※5 STEPS：Stated Policy Scenario
※6 RCP8.5：4℃シナリオ

リスクと機会

※「影響度」は2030年における影響を評価したものです。

分類		項目	内容	影響度 1.5～2℃	影響度 4℃	時期
脱炭素社会への移行の影響	リスク	炭素税の導入	炭素税が導入されるとCO₂排出原単位の大きい資材や輸送コストが上昇する可能性がある。	中	小	中期
	リスク	各種規制強化	建築物省エネ法における適合範囲の拡大や、省エネ基準の引き上げ/義務化等、各種規制が強化されれば、建設原価が上昇する可能性がある。	中	小	中期
	機会	省エネ建築物の需要拡大	新築においてZEHの需要が拡大し、競合優位に繋がる可能性がある。また、既存建築物の省エネ・リニューアル需要が拡大し、事業機会となる可能性がある。	大	中	中期
物理的影響	リスク	夏季平均気温の上昇	夏季平均気温が上昇すると、現場作業員の熱中症リスクが高まることや屋外での作業を敬遠する風潮が高まり労務不足に繋がる可能性がある。	大	大	短期
	リスク	気象災害の頻発・激甚化	台風発生頻度の増加や集中豪雨の激甚化により、工事中建設物被災に伴う作業中断や周辺第三者への被害、サプライヤー被災に伴う資材・労務調達困難による工事遅延リスクが高まる可能性がある。	中	中	短期
	機会	防災・減災需要の拡大	気象災害の頻発・激甚化により、災害に強い住宅の需要が高まり、新築・リニューアル工事の受注機会拡大に繋がる可能性がある。	大	大	中期

対応策

炭素税導入　各種規制強化 省エネ建築物の需要拡大	・建設時のCO₂排出削減の推進 ・温室効果ガスの排出が少ない資材の活用促進	・省エネ建築物需要拡大に向けた技術開発の推進
夏季平均気温の上昇 気象災害の頻発・激甚化 防災・減災需要の拡大	・建設作業所における更なる労務環境改善と機械化等による作業効率化の推進 ・天候の影響を受けない施工方法の確立	・協力会社等サプライヤーとの連携強化 ・災害に強いマンション需要拡大に向けた技術開発の推進

リスクマネジメント

気候変動関連リスクについては、全社横断的なWGを設け、気候変動リスクの洗い出し、事業への影響度の分析を行っています。WGで分析されたリスクはサステナビリティ委員会で審議され取締役会に報告される体制となっています。

なお、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、リスクが顕在化する可能性や時期、顕在化した場合の影響、現在の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。

当社は、様々なリスクに対して、リスク関連情報の収集に努め、リスクの大小や発生可能性に応じて、リスク発生の未然防止策や事前に適切な対応策を準備することにより、損失の発生を最小限にするべく、リスク管理部を中心に組織的な対応に取り組んでおります。

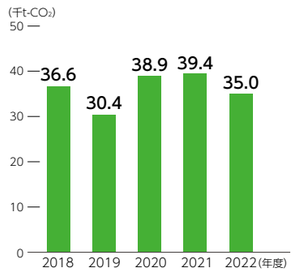
気候変動対応への具体的取り組み

建設作業所におけるCO₂削減の取り組み

詳細はこちら

長谷工グループでは、建設作業所におけるCO₂排出量を削減するべく、現在、一部作業所にて下記の取り組みを推進しています。今後も、物件の規模や立地も加味しつつ、採用・推進物件を増やしていく予定です。

CO₂排出量の推移
（長谷工コーポレーション）



Scope 1（工事車両等の燃料消費に伴うCO₂排出）削減への取り組み

建設発生土の場内利用による運搬車輌台数の削減	重機への環境配慮型燃料（GTL・B5）使用
電動バックホーの採用（試験採用）	電動フォークリフトの採用
Pca工法の採用	ALC無溶接工法の採用

Scope 2（作業所での電力利用に伴うCO₂排出）削減への取り組み

ユニットハウスの屋根を利用した太陽光発電の採用	現場仮設照明のLED化
バイオマス発電電力の採用	

Scope 3（建設資材の製造・運搬や、廃棄物の輸送・処理等に伴うCO₂排出）削減への取り組み

廃棄物排出量削減および分別徹底	廃棄物の減容化による運搬車両台数の削減



GTL燃料の使用（GTLステッカー）



電動フォークリフトの採用


電動バックホーの採用（試験採用）

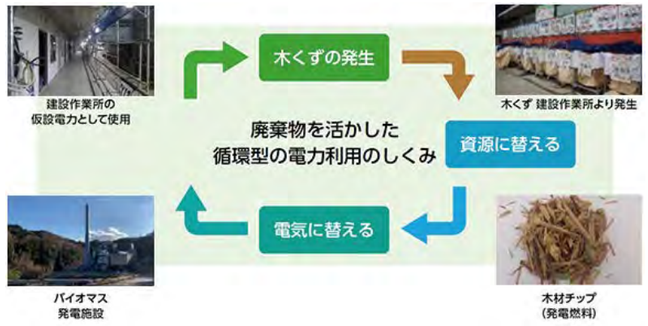
バイオマス発電の利用

外部の発電事業者と連携して、建設作業所で発生した木くずを燃料の一部にしたバイオマス発電による再生可能エネルギーを、建設作業所の仮設電力として使用する資源循環の取り組みを導入しています。

この取り組みでの発電に際して発生するCO_2排出量は、従来供給の火力発電による電力に比べ少なく、電力供給によるCO_2排出量の削減となり、地球温暖化防止に繋がります。



バイオマス発電採用作業所看板



建設現場の使用電力100％再生可能エネルギー化※

詳細はこちら

長谷工コーポレーションの建設現場において使用電力の100％再生可能エネルギー化を2023年5月に完了しました。今後、不二建設、長谷工リフォーム、細田工務店等、長谷工グループの全建設作業所の使用電力についても、2025年末までに100％再生可能エネルギー化への切り替えを予定しています。

※ 着工後の再エネ電力への切替申請中現場、引渡前の電力会社との本受電（非再エネ）への切替済現場を除く。

集合住宅における木造活用の推進

近年、国産の森林資源の有効活用がサステナブルな社会環境構築の一環として注目されており、また、昔ながらの木のぬくもりによる精神的なリラックス効果なども見直されてきています。

当社としても木造推進委員会を設置し、集合住宅における主要構造部の適材適所の木造化を見据え、その第一段階として、集合住宅における共用棟の木造化を促進してきました。

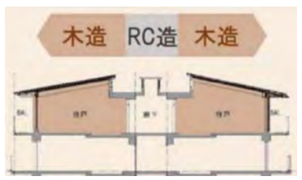
「コムレジ赤羽」（東京都北区）では、学生寮の2～5階に位置する共用リビングを木造にて施工し、「ブランシエスタ浦安」（千葉県浦安市）では、最上階に木造住戸（14戸）を採用し、当社として初めて専有部に木造を採用したマンションとして竣工しました。

長谷工グループでは、2014年から木造建築等の研究開発に取り組み、14件が竣工済、9件が施工中となります。（2023年8月現在）

2025年3月には上層4層を耐火木造化する「（仮称）目黒区中央町一丁目計画」が竣工予定です。将来的には高層物件の木造化にも挑戦する他、賃貸のみである現状から分譲マンションの展開へとステージを進めたいと考えています。

今後も2050年カーボンニュートラルを目指し、木造建築の推進を図ってまいります。


「ブランシエスタ浦安」



最上階構造図


最上階居室内写真

環境配慮型コンクリート「H-BAコンクリート」の開発

詳細はこちら

長谷工グループでは、2021年に長谷工グループ気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」を策定し、温室効果ガス（CO_2）排出量削減のため、「H-BAコンクリート」普及に向け推進しております。

「H-BAコンクリート」は、普通ポルトランドセメントと高炉セメントB種を併用して製造することで、従来の普通コンクリートに置き換えが可能な高い汎用性があり、かつコンクリート材料に由来する二酸化炭素の排出量を約20％削減する環境配慮型コンクリートです。

これまで、「ルネ横浜戸塚」（神奈川県横浜市戸塚区、総戸数439戸）の共用部の一部への採用や、学生向け賃貸マンション「Feel G Residence」（兵庫県神戸市西区、総戸数120戸）での全面採用（基礎・地上躯体）など実績を重ねておりました。2022年8月、この「H-BAコンクリート」が住宅性能表示において「評価方法基準※1」に従った方法に代えて評価する方法と認められる「特別評価方法認定※2」を国土交通省より取得したことで、初めて、住宅性能表示を用いる分譲マンションへも採用できることとなりました。

特別評価方法認定を踏まえ、東京地区では「上池台プロジェクト」（東京都大田区、総戸数42戸）の地上躯体に、関西地区では「ルネ江坂 江の木町」（大阪府吹田市、総戸数149戸）の基礎・地上躯体に初めて全面採用しました。今後も自社グループ事業の案件では「H-BAコンクリート」を採用してまいります。また、自社グループ事業の案件だけでなく、他社事業案件における「H-BAコンクリート」の普及を図り、サプライチェーン全体での温室効果ガス（CO_2）排出量削減を推進してまいります。

※1 評価方法基準 … 住宅の品質確保の促進等に関する法律（品確法）に規定する、日本住宅性能表示基準に従って表示すべき住宅の性能に関する評価方法の基準。
※2 特別評価方法認定 … 品確法の評価方法基準に従って評価できない新材料・新工法（構造の安全、劣化の軽減、温熱環境、音環境等）について、国土交通大臣が個別に認定する認定方法。

既存住宅を全面改修しCO_2排出量実質ゼロを目指す：サステナブランシェ本行徳※1

長谷工グループは、既存の企業社宅を全面改修し建物運用時のCO_2排出量実質ゼロを目指すマンションプロジェクトに取り組んでおり、「サステナブランシェ本行徳」改修工事を行いました。

住まいの省エネ性向上と再エネによるCO_2排出量実質ゼロを目指す本マンションは、内・外断熱性能向上、カバー工法によるLow-E複層ガラスへの更新、LED照明更新といった改修を実施し、強化外皮基準（UA値）※2および ZEH-M Oriented相当の一次エネルギー消費量※3を満たすことで、BELS認証※4を取得しました。

更に、既存の電気・ガス併用のインフラ設備をオール電化に改修し、屋根・外壁・バルコニー手摺への太陽光発電設備の設置、純水素燃料電池の採用、および再生可能エネルギー由来の環境価値を付加した、㈱関電エネルギーソリューションの環境価値プラン「Kenes Green Supply®」の導入を行うことで、既存リノベーション物件では国内初の建物運用時のCO_2排出量実質ゼロを実現します。

※1 関連情報はP59の「リノベーション事例：サステナブランシェ本行徳」をご覧ください
※2 住宅全体から熱の逃げやすさを表した指標で、値が小さい程、断熱性能が高い。首都圏では0.6が基準値
※3 空調・冷暖房、換気、照明、給湯などのエネルギー消費量
※4 Building-Housing Energy-efficiency Labeling Systemの略称で、建築物の省エネ性能について、評価・認定する制度

汚染予防・周辺環境配慮

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ます。

土壌・水質汚染に対する対応

長谷工グループでは、用地の取得に当たり、過去の利用履歴を調査し、土壌汚染の疑いのある場合は、専門家による土壌調査を実施します。

土壌汚染が確認された場合、土壌汚染対策法など関係法令に基づき、汚染物質の撤去・封じ込めなど適切な処置を行っています。また、同様に水質汚染に関しても、問題が確認された場合、適切に対応しています。

周辺環境配慮

長谷工グループでは、新築マンション建設工事や既築物件のリフォーム工事等を行う際、低振動・低騒音の建設車輌・機械を使用するなどし、周辺環境への配慮を心掛けています。複数の作業所では、周辺地域の清掃の断続的な実施や、その他、仮囲いの上への防音シートの設置、杭頭処理工事の際の防音対策など、周辺への影響をなるべく抑えるような対策を行い作業しています。


「（仮称）港区芝浦2丁目計画新築工事」での清掃の様子

生物多様性への配慮

詳細はこちら

環境省「自然共生サイト」に認定

長谷工コーポレーションは、長谷工テクニカルセンターを「サイト」として、環境省の「自然共生サイト」に申請し、「認定」を取得しました（2023年10月6日）。

生物多様性については、グローバルな目標として、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする「30by30」が掲げられております。長谷工コーポレーションは、日本における「30by30」に資する施策である「自然共生サイト」に、令和4年度の試行事業から参画しており、この度本認定取得に至りました。

長谷工グループと致しましては、本認定を取得したことにより、より一層、生物多様性の価値の維持又は質の向上を企図し、日本における30by30目標の達成に貢献していきたいと考えております。

「いきもの共生事業所認証（ABINC認証）」の取得

一般社団法人いきもの共生事業推進協議会（ABINC）では、自然と人の共生を企業活動において促進することを目的とし、企業の施設（工場、オフィスビル、商業施設、集合住宅等）の生物多様性に配慮した緑地づくりや管理・利用などを「いきもの共生事業所認証（ABINC認証）」として評価・認証しています。

2022年度、長谷工コーポレーションが設計・施工を手がけた1件で「いきもの共生事業所認証（ABINC認証）」を取得しました。

生物多様性配慮への社会的関心が高まる中、生物多様性に配慮した提案をすることで、都市の自然環境の改善に貢献していきます。

生物多様性保全活動

長谷工グループでは、「長谷工グループ生物多様性行動指針」に則り、従業員のボランティアによる生物多様性を育み、守る活動を継続して実施しています。

「長谷工の森林（もり）」プロジェクト

詳細はこちら

「長谷工の森林」プロジェクトは、80周年記念事業の一環で、“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、和歌山県田辺市の2拠点で、森林保全・整備活動を行っています。地域の皆さまとともに、グループ全体で積極的に取り組んでいきます。

長野県茅野市「長谷工の森林」森林整備活動

長野県茅野市の「長谷工の森林」は、2017年に活動をスタートしました。面積は約13haで、七ヶ耕地財産区をはじめ長野県林務部、諏訪地域振興局の協力のもと、社員・家族の手で間伐を中心とした整備活動を継続的に行うことで森林保全に努めています。活動をきっかけとして、地域の皆さまとの交流や、社員や家族が自然環境について学び、親しむ機会にもなっています。

2020年度・2021年度は新型コロナウイルスの影響で森林整備活動が開催できませんでしたが、2022年度は新型コロナウイルス感染拡大防止策を徹底し規模を縮小して開催し、29名が活動に参加しました。

和歌山県田辺市「長谷工の森林」森林整備活動

和歌山県田辺市の「長谷工の森林」は、2018年に「長谷工の森林」プロジェクト第2弾として活動をスタートしました。面積は約3haで、中辺路町森林組合をはじめ地域の皆さまの協力のもと、社員・家族の手で植樹や下草狩りを中心とした整備活動を継続的に行うことで森林保全に努めています。活動をきっかけとして、地域の皆さまとの交流や、社員や家族が自然環境について学び、親しむ機会にもなっています。

2023年度は、長谷工グループ社員とその家族を含む47名が参加し、ウバメガシやヤマザクラなどの苗木を合計500本植える活動を行いました。

HASEKO生物多様性セミナー

多摩市との共催にて、長谷工テクニカルセンターに設置されているビオトープと鶴牧西公園にて、植物や動物を観察することを通じて、里山と雑木林、生き物の繋がりなど生物多様性について学習するイベントを、多摩市在住の小学生以上のお子様に向けて開催しています。

2023年度に開催した「第4回いきもの発見in多摩鶴牧」では、水をテーマにした自然観察を行いました。お子様とその保護者11組25名（うち子供13名）にご参加いただき、「普段何気なく歩いている道にも、色々な発見があって感動した。」「身近な植物について知ることができて、大変おもしろかった。」との声が寄せられました。


自然観察の様子


ビオトープ

環境マネジメントシステム

詳細はこちら

環境活動を推進・展開していくために、それぞれの部門で環境目標・目標値を掲げ、着実に取り組んでいます。

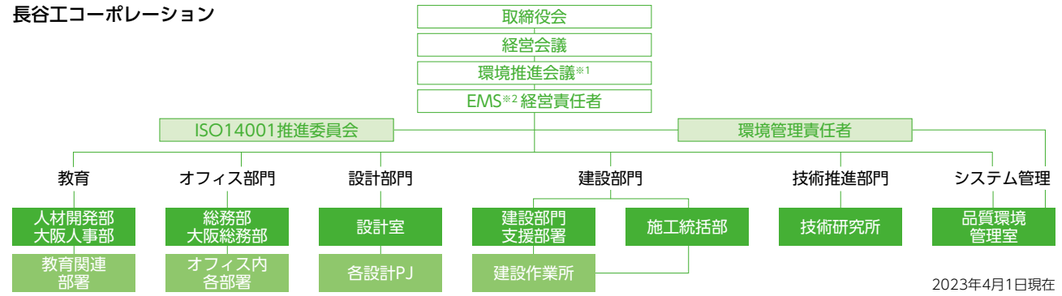
長谷工グループ 環境基本方針／生物多様性行動指針

詳細はこちら

グループ環境基本方針／生物多様性行動指針については、QRコードよりご覧ください。

環境マネジメントシステム推進体制

長谷工コーポレーション



2023年4月1日現在

※1 長谷工グループにおける環境対応方針・運用を行う。 ※2 環境マネジメントシステム。

環境マネジメントシステムの状況

長谷工コーポレーション・長谷工リフォーム・不二建設では、ISO14001環境マネジメントシステムの認証を取得し、環境活動の継続的な管理・改善を図っています。

ISO14001認証取得の経緯

長谷工コーポレーションでは、2001年7月に関西地区、10月に東京地区でISO14001環境マネジメントシステムの認証を取得しました。2013年10月に環境マネジメントシステムを東西地区統合し、運用しています。2023年4月現在、事業所約96%が認証を取得しています。

長谷工リフォームでは、2014年3月にISO14001環境マネジメントシステムの認証を取得しました（東京・関西支社）。2018年4月に2015年版への移行及びISO9001品質マネジメントシステムとの統合を行い、運用しています。

また不二建設でも、関西支社で2020年12月に、東京支社で2021年2月に認証を取得しております。

今後も環境管理活動を継続して展開していきます。

取り組みと継続的な改善

環境保全活動を進めるにあたり、環境方針を策定、各部門は環境方針を受け環境目標・目標値を定め推進しています。

環境マネジメントシステムが規格要求事項を含め長谷工コーポレーションの取り決めに適合しているか、また適切に実施され維持されているかを内部監査及び外部審査によりチェックし、その結果を踏まえ、見直しを行い継続的な改善を図っています。

2022年度の外部審査受審日及び指摘件数は右の通りです。

	登録日 更新日	外部審査受審日	外部審査 指摘件数
長谷工 コーポレーション	2001.10.1 2022.10.1	2022.7.25～27	なし
長谷工リフォーム	2014.3.13 2021.4.19	2023.2.27～3.2	なし
不二建設（東京支社）	2021.2.22	2022.12.8	なし
不二建設（関西支社）	2020.12.21	2022.10.19～20	なし

環境法規制の遵守状況

2022年度は、工事に伴う環境に関する法令違反はありません。

環境会計

詳細はこちら

環境保全活動を定量的に把握し、効率的に推進していくために2004年度より環境会計を導入しています。

経営成績の分析

1. 経営成績

当連結会計年度における国内経済は、ウィズコロナの下における各種政策の効果もあり、景気が持ち直していくことが期待されていますが、世界的な金融引締め等が続くなか、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっています。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響にも十分注意する必要があります。

2022年度のマンションの新規供給戸数は首都圏で２万8,632戸（前期比12.9％減）、近畿圏で１万7,252戸（同5.0％減）となりました。首都圏は供給件数と戸数の絞り込みにより２年ぶりに３万戸を下回りました。近畿圏も同様に絞り込みにより、ファミリー（同4.7％減）、ワンルーム（同6.4％減）共に減少しました。供給商品の内容をみると、首都圏、近畿圏共に分譲単価・平均価格の上昇傾向が継続しています。首都圏の分譲単価は1,039千円/㎡（同9.0％増）、平均価格は6,907万円（同8.6％増）と、過去最高値となった2021年度（953千円/㎡・6,360万円）を上回り、２年連続で過去最高値を更新しました。近畿圏では分譲単価は775千円/㎡（同2.1％増）、平均価格は4,679万円（同0.6％増）となり、分譲単価は２年連続で過去最高値を更新し、平均価格は1991年度（5,464万円）以来の高水準が続いています。分譲単価・平均価格が上昇するなか、販売状況は首都圏、近畿圏共に順調に推移しています。首都圏の初月販売率は70.7％となり、在庫販売も順調に推移したことから2023年３月末の分譲中戸数は5,189戸（同11.8％減）に減少しました。近畿圏の初月販売率は70.9％となり、2023年３月末の分譲中戸数は3,476戸（同6.4％減）に減少しました。

このような中、中期経営計画「ＨＡＳＥＫＯ Ｎｅｘｔ Ｓｔａｇｅ Ｐｌａｎ（略称：ＮＳ計画）」の３年目となる当連結会計年度につきましては、主に不動産売上高が大きく伸長したことにより連結売上高は過去最高となる１兆273億円を計上するとともに、不動産関連事業において連結子会社の分譲マンションの引渡しが順調に進捗し、サービス関連事業においても各社が着実に利益を積み上げた結果、連結経常利益は期初予想であった850億円を上回り、883億円となりました。

当連結会計年度における業績は、連結子会社における不動産の取扱量増加及び当社における建築受注用地の取扱量増加により売上高は１兆273億円（同12.9％増）、主に不動産利益の増加により営業利益は902億円（同9.0％増）、経常利益は883億円（同7.8％増）、親会社株主に帰属する当期純利益は593億円（同8.9％増）の増収増益となりました。営業利益率は8.8％（同0.3ポイント減）、経常利益率は8.6％（同0.4ポイント減）となりました。

建設関連事業

建築工事では、当社の土地情報収集力や商品企画力、施工品質や工期遵守に対する姿勢、効率的な生産体制等について事業主から評価を頂いている一方、資材労務費の高騰等の影響により、当期の完成工事総利益率は低下いたしました。

当社における分譲マンション新築工事の受注は、首都圏で200戸以上の大規模物件18件を含む64件、近畿圏・東海圏で200戸以上の大規模物件９件を含む31件、合計で95件となりました。また、分譲マンション以外の工事として、賃貸住宅等17件を受注いたしました。

当社の完成工事につきましては、賃貸住宅等９件を含む計99件が竣工いたしました。

当セグメントにおいては、当社における建築受注用地の取扱量増加等により売上高は7,467億円（前期比15.5％増）となり、完成工事総利益率の低下に伴い工事利益は減少した一方、不動産利益の増加により営業利益は669億円（同5.8％増）の増収増益となりました。

不動産関連事業

連結子会社において分譲マンションの大型案件の新規引渡しがあったことに加え、その他物件の引渡しも順調に進捗したことにより、当セグメントにおいては、売上高は1,164億円（前期比7.7％増）、営業利益は191億円（同22.1％増）の増収増益となりました。

サービス関連事業

大規模修繕工事・インテリアリフォームでは、前期の新型大規模修繕工事・インテリアリフォームでは、粗利率の改善及び施工量の増加により、増収増益となりました。

賃貸マンション運営管理・社宅管理代行では、新規受託の順調な推移や継続的な受託により、運営管理戸数は両事業合計181,262戸（前期末比3.6％増）となりました。

新築マンションの販売受託では、首都圏を中心に販売は好調に推移しましたが、高水準だった前期には及ばず引渡戸数が減少しました。

不動産流通仲介では、仲介の取扱件数・リノベーション事業の販売戸数ともに増加しました。

分譲マンション管理では、新規受託が堅調に推移し管理戸数は427,900戸（同2.1％増）となりました。

シニアサービスでは、有料老人ホーム・高齢者向け住宅の入居が進捗したことにより、稼働数は2,362戸（同2.8％増）となりました。

当セグメントにおいては、売上高は2,332億円（前期比10.5％増）、営業利益は149億円（同12.8％増）の増収増益となりました。

海外関連事業

ハワイ州オアフ島において、新規の戸建分譲事業及び商業施設の開発を進めております。2023年３月にはリゾートエリア内に複合施設が開業いたしました。

当セグメントにおいては、売上高は０億円（前期は売上高０億円）、営業損失は29億円（前期は営業損失43億円）となりました。

2. 財政状態

当連結会計年度末における連結総資産は、建設受注用地及びマンション分譲事業等への資金投下に伴い販売用不動産及び不動産事業支出金が増加したこと等により、前連結会計年度末に比べ1,162億円増加し、１兆1,981億円となりました。

連結総負債は、借入金・社債の調達等により、前連結会計年度末に比べ798億円増加し、7,440億円となりました。

連結純資産は、配当金の支払及び自己株式の取得があった一方で、親会社株主に帰属する当期純利益を計上し利益剰余金が増加したこと等から、前連結会計年度末に比べ364億円増加し、4,541億円となりました。

以上の結果、自己資本比率は前連結会計年度末の38.6％に対し、37.9％となりました。

建設受注を目的とする短期的な不動産取得及び分譲用不動産の仕入等により、当社グループの保有不動産は増加いたしましたが、適切なリスク管理を実施し、事業を推進しております。

建設関連事業

建設関連事業において、当連結会計年度末における資産は、建設受注用地への資金投下に伴い販売用不動産及び不動産事業支出金が増加したこと等により前連結会計年度末に比べ368億円増加し、3,906億円となりました。

不動産関連事業

不動産関連事業において、当連結会計年度末における資産は、分譲マンションの仕入が順調に進捗し不動産事業支出金及び販売用不動産が増加したこと等により前連結会計年度末に比べ923億円増加し、4,240億円となりました。

サービス関連事業

サービス関連事業において、当連結会計年度末における資産は、リノベーション事業の仕入が順調に進捗し販売用不動産及び不動産事業支出金が増加したこと等により前連結会計年度末に比べ291億円増加し、2,321億円となりました。

海外関連事業

海外関連事業において、当連結会計年度末における資産は、出資に伴う投資有価証券の増加及び商業施設の開発に伴う固定資産の増加等により前連結会計年度末に比べ320億円増加し、999億円となりました。

3. キャッシュ・フロー

当連結会計年度における営業活動によるキャッシュ・フローは、前連結会計年度の654億円の収入超過と比較して1,174億円減少し、519億円の支出超過となりました。これは主に、棚卸資産の増加に伴う資金減少974億円（前連結会計年度は400億円の資金減少）によるものであります。

投資活動によるキャッシュ・フローは、前連結会計年度の316億円の支出超過と比較して238億円減少し、554億円の支出超過となりました。これは主に、有形及び無形固定資産の取得に伴う資金減少354億円（前連結会計年度は268億円の資金減少）によるものであります。

財務活動によるキャッシュ・フローは、前連結会計年度の157億円の収入超過と比較して351億円増加し、508億円の収入超過となりました。これは主に、借入金・社債の調達及び返済に伴う資金増加797億円（前連結会計年度は401億円の資金増加）によるものであります。

以上の結果、現金及び現金同等物の当連結会計年度末残高は、前連結会計年度末の2,649億円より565億円減少し、2,083億円となりました。

営業活動によるキャッシュ・フローが前期比で大幅に減少しておりますが、その要因は、主に棚卸資産の増加によるものであります。

連結貸借対照表

（単位：百万円）

	2021年度	2022年度
資産の部		
流動資産		
現金預金	266,891	**206,644**
受取手形・完成工事未収入金等	147,945	**169,150**
有価証券	576	**4,613**
未成工事支出金等	11,379	**12,061**
販売用不動産	165,818	**216,966**
不動産事業支出金	176,887	**212,591**
開発用不動産等	26,027	**30,315**
その他	14,642	**16,929**
貸倒引当金	△84	**△70**
流動資産合計	810,079	**869,199**
固定資産		
有形固定資産		
建物・構築物	83,854	**98,263**
機械、運搬具及び工具器具備品	10,239	**11,131**
土地	96,325	**116,645**
リース資産	1,203	**1,197**
建設仮勘定	13,956	**18,448**
その他	—	**22**
減価償却累計額	△31,396	**△34,087**
有形固定資産合計	174,182	**211,618**
無形固定資産		
借地権	1,895	**1,896**
のれん	2,387	**2,184**
その他	5,810	**6,083**
無形固定資産合計	10,092	**10,163**
投資その他の資産		
投資有価証券	43,125	**61,218**
長期貸付金	2,333	**3,692**
退職給付に係る資産	20,416	**18,407**
繰延税金資産	8,918	**10,751**
その他	13,548	**13,856**
貸倒引当金	△787	**△799**
投資その他の資産合計	87,554	**107,124**
固定資産合計	271,828	**328,906**
資産合計	1,081,907	**1,198,105**

（単位：百万円）

	2021年度	2022年度
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金等	86,480	**93,246**
電子記録債務	55,562	**63,896**
短期借入金	—	**31,500**
1年内返済予定の長期借入金	31,841	**10,000**
1年内償還予定の社債	—	**20,000**
未払法人税等	16,495	**19,152**
未成工事受入金	25,472	**28,631**
不動産事業受入金	38,095	**27,245**
完成工事補償引当金	5,487	**4,351**
工事損失引当金	384	**506**
賞与引当金	5,322	**5,515**
役員賞与引当金	157	**180**
その他	85,249	**74,580**
流動負債合計	350,543	**378,802**
固定負債		
社債	90,000	**100,000**
長期借入金	190,000	**230,000**
訴訟損失引当金	2,484	**2,819**
株式給付引当金	3,446	**4,059**
役員株式給付引当金	421	**491**
退職給付に係る負債	1,446	**1,630**
繰延税金負債	18	**17**
その他	25,883	**26,199**
固定負債合計	313,697	**365,215**
負債合計	664,240	**744,016**
純資産の部		
株主資本		
資本金	57,500	**57,500**
資本剰余金	7,373	**7,373**
利益剰余金	392,149	**427,878**
自己株式	△34,333	**△37,630**
株主資本合計	422,689	**455,121**
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	2,358	**711**
為替換算調整勘定	△2,180	**5,241**
退職給付に係る調整累計額	△5,205	**△6,989**
その他の包括利益累計額合計	△5,027	**△1,037**
非支配株主持分	5	**4**
純資産合計	417,667	**454,088**
負債純資産合計	1,081,907	**1,198,105**

連結損益計算書

（単位：百万円）

	2021年度	2022年度
売上高		
完成工事高	482,866	**502,361**
設計監理売上高	11,262	**11,845**
賃貸管理収入	85,416	**86,565**
不動産売上高	312,576	**408,540**
その他の事業収入	17,588	**17,965**
売上高合計	909,708	**1,027,277**
売上原価		
完成工事原価	399,910	**419,087**
設計監理売上原価	5,719	**5,460**
賃貸管理費用	66,160	**67,237**
不動産売上原価	274,439	**358,615**
その他の事業費用	15,171	**15,569**
売上原価合計	761,399	**865,968**
売上総利益		
完成工事総利益	82,956	**83,274**
設計監理売上総利益	5,543	**6,385**
賃貸管理総利益	19,255	**19,329**
不動産売上総利益	38,137	**49,925**
その他の事業総利益	2,417	**2,396**
売上総利益合計	148,309	**161,309**
販売費及び一般管理費	65,607	**71,147**
営業利益	82,702	**90,162**
営業外収益		
受取利息	84	**97**
受取配当金	1,142	**374**
助成金収入	164	**241**
その他	1,015	**1,188**
営業外収益合計	2,405	**1,901**
営業外費用		
支払利息	1,675	**1,919**
持分法による投資損失	2	**12**
ローン付帯費用	1,465	**1,486**
その他	96	**380**
営業外費用合計	3,237	**3,798**
経常利益	81,871	**88,265**
特別利益		
固定資産売却益	3	**11**
投資有価証券売却益	218	**13**
補助金収入	—	**45**
その他	3	—
特別利益合計	224	**68**
特別損失		
固定資産処分損	66	**104**
減損損失	166	**347**
投資有価証券評価損	36	**500**
その他	3	**41**
特別損失合計	270	**991**
税金等調整前当期純利益	81,825	**87,342**
法人税、住民税及び事業税	25,478	**29,115**
法人税等調整額	1,857	**△1,098**
法人税等合計	27,335	**28,016**
当期純利益	54,490	**59,326**
非支配株主に帰属する当期純損失（△）	△0	**△0**
親会社株主に帰属する当期純利益	54,490	**59,326**

連結包括利益計算書

（単位：百万円）

	2021年度	2022年度
当期純利益	54,490	**59,326**
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△1,897	**△1,646**
為替換算調整勘定	5,140	**7,421**
退職給付に係る調整額	225	**△1,784**
その他の包括利益合計	3,468	**3,990**
包括利益	57,958	**63,316**
（内訳）		
親会社株主に係る包括利益	57,958	**63,316**
非支配株主に係る包括利益	△0	**△0**

連結株主資本等変動計算書

（単位：百万円）

2021年度	株主資本					その他の包括利益累計額				非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他有価証券評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	57,500	7,373	369,335	△31,353	402,855	4,254	△7,320	△5,429	△8,495	5	394,365
会計方針の変更による累積的影響額			△11,881		△11,881						△11,881
会計方針の変更を反映した当期首残高	57,500	7,373	357,454	△31,353	390,973	4,254	△7,320	△5,429	△8,495	5	382,483
当期変動額											
剰余金の配当			△19,503		△19,503						△19,503
親会社株主に帰属する当期純利益			54,490		54,490						54,490
自己株式の取得				△3,087	△3,087						△3,087
自己株式の処分		0		108	108						108
連結範囲の変動			△292		△292						△292
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）					—	△1,897	5,140	225	3,468	△0	3,468
当期変動額合計	—	0	34,695	△2,979	31,716	△1,897	5,140	225	3,468	△0	35,183
当期末残高	57,500	7,373	392,149	△34,333	422,689	2,358	△2,180	△5,205	△5,027	5	417,667

（単位：百万円）

2022年度	株主資本					その他の包括利益累計額				非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他有価証券評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	57,500	7,373	392,149	△34,333	422,689	2,358	△2,180	△5,205	△5,027	5	417,667
会計方針の変更による累積的影響額					—						—
会計方針の変更を反映した当期首残高	57,500	7,373	392,149	△34,333	422,689	2,358	△2,180	△5,205	△5,027	5	417,667
当期変動額											
剰余金の配当			△23,597		△23,597						△23,597
親会社株主に帰属する当期純利益			59,326		59,326						59,326
自己株式の取得				△3,532	△3,532						△3,532
自己株式の処分				234	234						234
連結範囲の変動					—						—
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）					—	△1,646	7,421	△1,784	3,990	△0	3,989
当期変動額合計	—	—	35,729	△3,297	32,432	△1,646	7,421	△1,784	3,990	△0	36,422
当期末残高	57,500	7,373	427,878	△37,630	455,121	711	5,241	△6,989	△1,037	4	454,088

連結キャッシュ・フロー計算書

（単位：百万円）

	2021年度	2022年度
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	81,825	**87,342**
減価償却費	5,895	**6,179**
減損損失	166	**347**
のれん償却額	203	**203**
貸倒引当金の増減額（△は減少）	△16	**△3**
訴訟損失引当金の増減額（△は減少）	△26	**△28**
受取利息及び受取配当金	△1,226	**△471**
支払利息	1,675	**1,919**
持分法による投資損益（△は益）	2	**12**
投資有価証券売却損益（△は益）	△218	**△13**
投資有価証券評価損益（△は益）	36	**500**
固定資産処分損益（△は益）	63	**93**
棚卸資産評価損	5,034	**1,631**
売上債権の増減額（△は増加）	△15,390	**△21,210**
未成工事支出金等の増減額（△は増加）	△605	**△682**
棚卸資産の増減額（△は増加）	△40,023	**△97,363**
仕入債務の増減額（△は減少）	△7	**15,056**
未成工事受入金の増減額（△は減少）	4,187	**3,159**
預り金の増減額（△は減少）	11,294	**△5,367**
その他	37,582	**△13,671**
小計	90,450	**△22,365**
利息及び配当金の受取額	1,229	**470**
利息の支払額	△1,617	**△1,888**
法人税等の支払額	△24,614	**△28,126**
営業活動によるキャッシュ・フロー	65,448	**△51,909**
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有価証券の取得による支出	△576	**△659**
有価証券の償還による収入	576	**659**
有形及び無形固定資産の取得による支出	△26,806	**△35,447**
有形及び無形固定資産の売却による収入	12	**60**
投資有価証券の取得による支出	△6,379	**△18,365**
投資有価証券の売却による収入	1,031	**42**
貸付けによる支出	△11,665	**△16,509**
貸付金の回収による収入	12,076	**15,263**
敷金及び保証金の差入による支出	△904	**△1,123**
敷金及び保証金の回収による収入	960	**729**
その他	74	**△96**
投資活動によるキャッシュ・フロー	△31,601	**△55,446**
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額（△は減少）	—	**31,500**
長期借入れによる収入	50,000	**50,000**
長期借入金の返済による支出	△9,882	**△31,841**
社債の発行による収入	—	**30,000**
自己株式の取得による支出	△3,087	**△3,538**
ローン付帯費用	△1,461	**△1,469**
配当金の支払額	△19,503	**△23,597**
その他	△339	**△270**
財務活動によるキャッシュ・フロー	15,728	**50,785**
現金及び現金同等物に係る換算差額	982	**39**
現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	50,558	**△56,531**
現金及び現金同等物の期首残高	214,299	**264,864**
連結の範囲の変更に伴う現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	7	**—**
現金及び現金同等物の期末残高	264,864	**208,333**

会社概要 (2023年6月30日現在)

会社概要

社　　名　株式会社 長谷工コーポレーション

本 社 所 在 地　〒105-8507
東京都港区芝二丁目32番1号
TEL 03-3456-5451(総合案内)

創　　業　1937年2月11日

設　　立　1946年8月22日

資 本 金　575億円

従 業 員 数　2,523人

主要営業種目　建設事業、不動産事業、
エンジニアリング事業

免許・許可番号

宅地建物取引業免許：
国土交通大臣(16)第68号

特定建設業許可：
国土交通大臣(特-2)第3792号

一級建築士事務所登録：
東京都知事第27765号
大阪府知事(ト)第12327号

不動産特定共同事業許可：
金融庁長官・国土交通大臣第8号

第二種金融商品取引業登録：
関東財務局長(金商)第1447号

主な加盟団体
(一社)日本経済団体連合会
(一社)日本建設業連合会
(一社)不動産協会
(一社)不動産流通経営協会
(一社)新都市ハウジング協会
(一社)マンションリフォーム推進協議会
(一社)第二種金融商品取引業協会

営業拠点

**長谷工コーポレーション
関西**

**長谷工コーポレーション
都市開発部門**

**長谷工コーポレーション
横浜支店**

**長谷工コーポレーション
名古屋支店**

**長谷工コーポレーション
京都支店**

**長谷工コーポレーション
九州・沖縄事業部**

**長谷工コーポレーション
中四国不動産営業部**

**長谷工コーポレーション
技術研究所**

**長谷工コーポレーション
ベトナム駐在員事務所**

グループ会社

不二建設㈱
㈱ハセック
㈱長谷工ファニシング
㈱細田工務店
㈱長谷工不動産ホールディングス
㈱長谷工不動産
総合地所㈱
㈱長谷工ホーム
㈱長谷工アネシス
㈱長谷工リフォーム
㈱長谷工ライブネット
㈱長谷工ビジネスプロクシー
㈱長谷工アーベスト
㈱長谷工リアルエステート
㈱長谷工インテック
㈱長谷工システムズ
㈱長谷工管理ホールディングス
㈱長谷工コミュニティ
㈱長谷工コミュニティ九州
㈱長谷工コミュニティ西日本
㈱長谷工コミュニティ沖縄
㈱ジョイント・プロパティ
㈱長谷工シニアウェルデザイン
HASEKO America, Inc.　等

株式情報 (2023年3月31日現在)

株式情報

証 券 コ ー ド　1808

上場証券取引所　東京証券取引所プライム市場

上　　場　　日　1961年10月

1単元の株式数　100株

発行可能株式総数　420,000,000株

発行済株式総数　300,794,397株

株　　主　　数　63,075人

決　　算　　期　3月31日

株主名簿管理人(兼特別口座管理機関)　三菱UFJ信託銀行㈱
東京都千代田区丸の内1丁目4番5号
(〒100-0005)

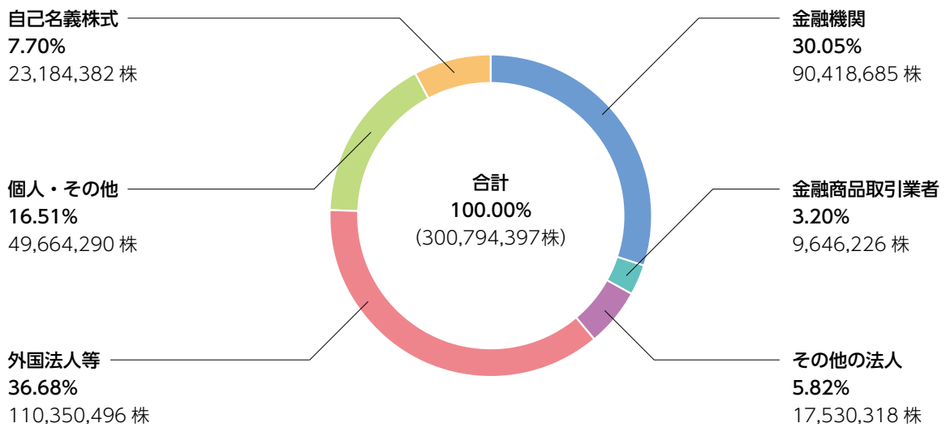
同事務取扱場所　三菱UFJ信託銀行㈱　証券代行部
東京都千代田区丸の内1丁目4番5号
(〒100-0005)

大株主の状況

大株主	持株数	持株比率
いちごトラスト・ピーティーイー・リミテッド	53,185,600株	19.15%
日本マスタートラスト信託銀行㈱(信託口)	41,817,000株	15.06%
㈱日本カストディ銀行(信託口)	26,422,900株	9.51%
㈱りそな銀行	12,609,992株	4.54%
住友不動産㈱	9,916,200株	3.57%

※上記のほか、自己株式23,184,102株があります。持株比率は発行済株式総数より自己株式23,184,102株を控除して計算しています。

所有者別株式分布状況



※ 持株数の比率は小数単位以下第3位を切り捨てて表示しております。

住まいと暮らしの
創造企業グループ

長谷工グループ
HASEKO