

2022年度 長谷グループ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生き生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	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再開業事業の推進	・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(ICTマンション8件稼働中)	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
	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
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。					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
	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 ・えるまし認定取得 ・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 ・労働災害発生率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様な人材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	【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		
		②技術・スキルの継承				
サプライチェーン	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		
		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)		



健康経営の推進

詳細はこちら

健康経営の目的

『健康企業の実現』のため、「役職員の健康なくして成果なし」をスローガンに「健康HASEKO元気PLAN」と銘打って役職員の健康づくりにつながる諸施策を進めております。長谷工グループの全社健康増進施策は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

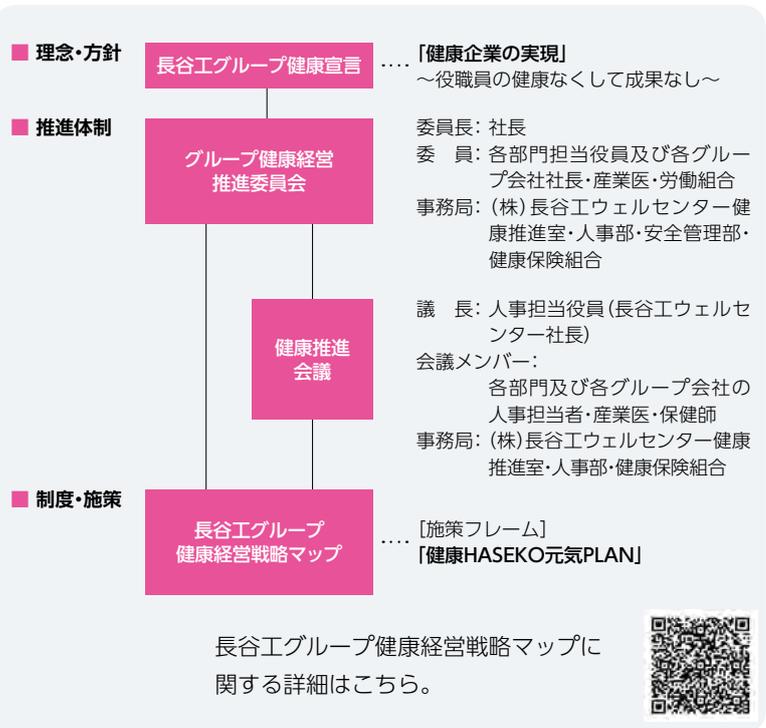
(株)長谷工コーポレーション 代表取締役社長 池上一夫

健康経営の推進体制

長谷工グループ健康宣言のもと、2018年度より「グループ健康経営推進委員会」を設置し社員の健康保持・増進に関する全社方針・目標・計画・進捗に関する意思決定・情報共有を行っています。

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

2021年には、解決したい経営課題とそのため健康投資(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	従業員アンケート内設問「仕事への興味関心」に「ある」と回答した割合	%	69.6	68.0	—
	従業員アンケート内設問「仕事に対する①活力・②熱意・③没頭」の3項目スコア(0=全くない -6=いつも感じる)の単純平均	点	—	3.41	—
離職率	正社員年間離職率	%	4.9	5.4	—