

人的資本 (ダイバーシティ&インクルージョン・人材育成)



人材育成について(具体的取組み)

詳細はこちら

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

職種別実務教育の強化

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

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

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

2022年度主要試験合格率

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

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

自律人材育成プログラムとキャリア開発の連動

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

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

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

経営幹部候補の計画的輩出

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

次期経営者の育成、選任計画(サクセッションプラン)の策定

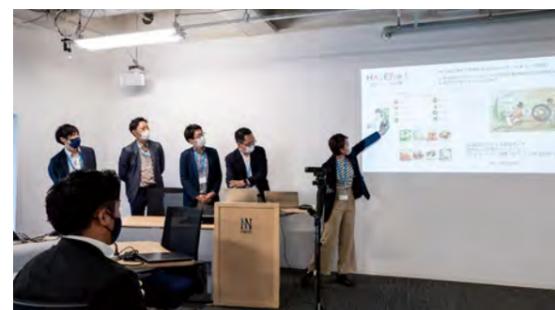
次期経営者の育成のため、新任の執行役員を対象に経営戦略・会計・法務・コンプライアンス等、経営者として求められる知識を体系化した研修を実施しております。また、新任の常務執行役員を対象に、講師との対話を通じ、経営者としての意識改革と行動変容を促すための研修を実施しております。

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

新たな戦略を実現する人材の育成・配置

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

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



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

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

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

自己学習支援制度「長谷工ビジネスカレッジ」

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

人材育成への投資額と時間

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



人材育成に関する教育(研修)

■ 研修時間(時間) ● 同研修費(百万円)



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

24/3期 教育体系

	経営者養成講座	キャリア開発	イノベティブ・グローバル人材	その他
役員	新任常務研修 新任役員研修	60歳研修 CAP・10	イノベティブ人材	リスク・コンプライアンス教育・D&I・DXアカデミー
統括部長	新・経営塾	20年次キャリア検討	ベンチャー留学	
部長	経営講座	3年毎の進捗検証	ALIVE	
担当部長	経営塾Jr.	10年次キャリア研修	OutSight	
チーフ		7年次キャリア検討	社内イノベーション活動	
中堅社員	実務教育		自律人材	グローバル人材
	営業・スタッフ	施工管理	若手中堅教育	
	設計・技術	技術士	10年次研修	
若手社員	不動産・Ma市場セミナー	1級建築施工管理技士	意識改革セミナー	英語教育
	G営業マン	技術士	7年次研修	
	実務研修	テクニカル講座	4年次研修	
全社員	第二資格	TOSS・設計スクール	Be3制度(t-h-a)	
	宅建士	構一級・建設技士設計	新入社員教育	
		フォローアップ研修	制度(Plasター)	
		インターバル研修	制度(Nx)	
		導入研修	ネクスター	
	長谷工ビジネスカレッジ(自己学習支援)			
	● マネジメント系コース ● IT・パソコンスキルコース ● ビジネススキル系コース ● 資格・語学コース ● 財務・会計分野コース ● 一般コース ● Jコロシア			