

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」等にも広がっております。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ンやデータ入力、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、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り組みが取得率向上に寄与しております。

以上の様な取り組みについて、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の取り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います。