

特集:従業員の  
メッセージ

6  
家族

従業員との  
共創共生

自分に誇りを  
持てる

会社



自分の会社のことを、家族をはじめ、いろいろな方々に「誇り」をもって話ができる。大和ハウスグループの従業員にはそうあってほしいと強く願っています。ここでは、「家族に誇れる会社」と「自分に誇りを持てる会社」という2つのテーマを設け、現場で活躍する従業員に語ってもらいました。

## 家族に 誇れる会社



堺支店 集合住宅営業所 谷口みのり

### 育児休業制度の 活用

## 育児休業制度は従業員・企業双方にとって メリットがあると思います。

私は営業職を担当しており、休みを取るというだけで大きなハンデを感じていました。それもあって、育児休業中の1年間は、こども中心の生活を送りながらも、今後仕事を続けていけるのだろうか、という不安がありました。しかし、職場復帰してからというもの、育

児と仕事の両立で休む暇がない状況でしたので、抱えていた不安はいつのまにか消えていました。そして、今では育児のために休業したことが、自分の成長のための大きな糧になったと感じています。

私は、2008年9月に第二子を出産する予定です。2009年3月まで再び育児休業制度を利用しますから、復帰後、2人のこどもを育てながらの仕事は、私にとっての新たな挑戦になります。

この制度に関しては、企業にとって経験豊富な人財を長期にわたって確保できるというメリットがあると思います。利用を促し、復職する社員が増えれば、たくさんの人財が集まる良い企業へ発展していけるのではないのでしょうか。それを実現するためにも、さまざまな職種に対応した新しいルールの導入が必要不可欠だと考えています。

育児休業制度  
新規取得者数  
(2007年度)

69名

詳細は27ページ

## 家族に 誇れる会社



東京支社 人事部 主任 河崎 紀成

### 男性初の育児 休業制度の活用

## 男性従業員の育児参加を促すためには、 会社のバックアップが最も重要です。

私は、当社の男性従業員として初めて育児休業を取得しました。当初は1週間程度を想定していましたが、上司の「会社や社員に提案できるような経験をしてきてほしい」という後押しもあり、1ヶ月間の休業を取得することができました。

育児休業中は、円滑に業務は進んでいるだろうか、仲間に負担

はかかっていないだろうか、という心配もありました。しかし、育児のためだけに時間を使ったことは、長い人生の中で、とてもいい経験になったと今では強く感じています。あと、育児の面で妻をサポートできるようになったのも大きな成果の一つですね。

他の男性従業員からは、自分にこどもができたとしても制度の取得に踏み切れないという声も聞きます。そのため、取得する側にとっては、上司や同僚からの理解を得る努力はもちろん必要ですが、何より会社側からの積極的なバックアップが重要だと思っています。会社として育児休業制度や子育て休暇（ハローパパ）制度を拡充するとともに、こうした制度利用を促進するような職場環境をつくっていくことの大切さを改めて認識しました。

子育て休暇  
(ハローパパ) 制度  
取得者数 (2007年度)

170名

詳細は27ページ

## 家族に 誇れる会社



総合技術研究所  
フロンティア技術研究センター 吉田 和生

### ボランティア休暇 の活用

## さまざまな休暇制度の活用が、 人財育成につながると考えます。

中国での植林活動に参加するため、ボランティア休暇を取得しました。今回の経験を通じて感じたことは、私が土壌汚染や農業関連の仕事に携わっていることもあり、砂漠を農地化していかなければならない、という気持ちが強まったことです。また、日本だ

けでなく、世界にとって何か役立つことをしたいと思うようになり、日々の業務に対するモチベーションも上がりました。

この制度の優れた点は、自分の夢や趣味につながるボランティアを探したり企画したりでき、自分自身にとってプラスになる機会を自主的に設けることができること。5日間もあるため、海外に行くことも可能だということです。しかし、休みを取ることに抵抗感も正直あります。ですから、ボランティア「休暇」ではなく、仕事の一部という形にすれば、もっと利用しやすい制度になるのではないのでしょうか。また、従業員の自己研鑽を目的に、「社会科出張（勉強）」や「留学制度」など、さまざまな制度を導入することも、将来を見据えた人財育成につながっていくと考えています。

ボランティア休暇  
利用者数 (2007年度)

940名

詳細は27ページ

自分に  
誇りを持てる  
会社

増改築・リフォーム  
事業の推進



日々勉強しながら、  
お客様の満足にお応えしています。

私の仕事は、営業を中心とする、住まいの点検やリフォームのご提案、そして現場の管理です。お客様と接する立場ですから、スムーズな現場運びと積極的なコミュニケーションをとっても大事にしています。ですから、リフォームをしていただい

自分に  
誇りを持てる  
会社

シルバー・福祉  
施設の普及



高齢社会を見据え、老後も楽しく快適に  
過ごせる「生活の場」を提供していきたいです。

私は日々の業務において、医療法人や民間介護事業者に対する高齢者専用賃貸住宅・有料老人ホームなどのご提案や、医療・介護事業の最新情報の取得、さらには事業を成立させるための新しいスキームの構築などに取り組んでいます。

その中で仕事のやりがいは、高齢者の方々が快適に楽しく生

自分に  
誇りを持てる  
会社

技能五輪全国  
大会※ 金賞受賞



常に挑戦する気持ちが、  
自己成長・自己実現につながっていきます。

私の所属は料飲部で、お客様の最前線でサービスを行うセクションです。そのため、初めてお目にかかったお客様に安心感を抱いていただけるよう、「笑顔第一」を常に心掛けて行動しています。また、「Manners Instructor (マナーズインストラクター)」を

たお客様に「大和ハウスにして良かった」「次も都筑さんをお願いしたい」と言ってくれたときや、お客様が今の住まいに対して抱えているご不満を解決し、ご期待以上のリフォームを提供できたときは、とてもやりがいを感じますね。

今の住宅業界では、「フローからストックへ」の転換が求められています。そのため、お客様の資産価値を守り、愛着をさらに深めていただけるようなリフォームはもちろん、太陽光発電設備・省エネ機器・断熱リフォームなど、地球環境に配慮した改築を提案していくことが重要になってきます。住宅設備はどんどん良い商品が出てきていますので、私自身が日々勉強しながら、お客様に納得いただける提案活動を展開していきたいです。そして、顧客満足を高めていくためにも、より密な現場管理と十分なお説明に注力していきたいと考えています。

活し、尊厳ある人生を送っていただけるようにすること。また、高齢社会が進展する中、ご家族の皆様の負担軽減に微力ながら貢献していくことです。

私たち大和ハウスグループは、これまで数多くの住宅を提案・提供してきました。住宅分野で築き上げてきた技術を「老人ホーム」などの福祉施設にも活かし、ハウスメーカーならではの住み心地のいい施設が提供できていると自負しています。しかし、建物というハード面の追求だけではなく、そこに住まわれる方々がいつでも安心して暮らせるよう、建物や設備に不具合が発生した際に24時間対応できるコールセンターを設置するなど、きめ細かなサービスを提供していくことこそが非常に大切だと思います。

今後の目標としましては、大和ハウスグループ全体で連携を図り、高齢者の方とご家族が「安心」「快適」に生活できる場所をハード・ソフトの両面から提供していきたいと考えています。

兼務していますので、館内のサービス向上にも全力で取り組んでいます。

技能五輪への出場は今回が2度目です。1度目に心に残した悔しさと無念さを晴らすため、再チャレンジを決心しました。本番では、課題に対する事前対処と基本に忠実であったこと、そして冷静に笑顔で立振舞ができたことが総合的に良い印象を持っていただけたと思っています。この受賞は、私にとってとても大切な経験となり、私に会いたいとわざわざホテルを訪れてくださるお客様もいらっしゃいました。このような出来事の積み重ねが、これからの成長を支える礎になると強く信じています。

組織の一員としての役割を果たすことは当然のこと。その上に、自らの技術向上に向けて、資格取得やコンテストに挑戦することこそが、自己成長・自己実現につながり、ひいてはお客様や仲間たちとのより良い関係づくりに反映されると考えています。

※「技能五輪全国大会」：中央職業能力開発協会が主催する、  
青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会。

特集・従業員のメッセージ  
従業員との共創共生「家族・自分に誇りを持つ会社」



## 人財(人材)・雇用・職場環境に関して(方針)

当社は、「自主選択」「自立」という考え方のもと、従業員一人ひとりが自らのキャリア・デザインを意識できるように、また、多様化する職業観の中でより働きやすい環境づくりをめざし、各種人事制度の改定を進めています。

また、労働環境の改善にも力を入れており、長時間労働の是正を基本として、休日の確保、年次有給休暇の計画的取得など、健康への配慮と同時に家庭生活の充実へ向けた支援を強化しています。今後も「労働環境整備」「人財育成」に重点を置き、持続的発展に努めていきます。

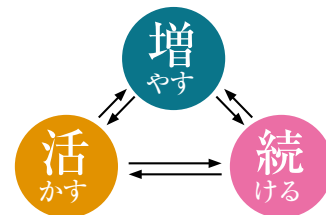
詳細はWebへ

## 女性が活躍できる会社を目指して(方針)

当社では、性別に関わりなく多様な個性をもった人財が能力を最大限に発揮できるよう、また、共に働く仲間として認め合い、お互いに影響し合い、働きやすい職場環境をつくることを目指しています。

2007年5月、女性活躍の推進組織として、人事部に「Waveはあと推進室」を設置しました。今後、さらなる新制度の導入を進めるなど、より実行力のある施策を推進していきます。

### 女性が活躍するための3本柱



#### 女性人員目標

##### 積極的・戦略的採用計画

- 女性の採用比率30%
- 2015年、女性社員比率30%へ

##### 女性社員の登用の拡大

- 2010年、女性社員のリーダー比率を5%とする

#### 「Waveはあと」とは

W oman's (女性の)  
A bility (能力)  
V italize (活気を与える)  
E nergize (元気づける)  
は たらく  
あ なたらしく  
と ぎれることなく

## ワークライフバランスの実現や次世代育成に配慮した各種施策を強化。

### 「育児休業制度」

出産・育児をする社員が今後も働き続けられるように、法を上回る基準で制度の見直しをしました。従来子どもが「1歳」に達するまでであったのを「3歳」に変更、配偶者が養育できる場合も取得可としました。

### 「子育て休暇(ハローパパ)」

出産した配偶者をもつ男性社員が、誕生日から連続5営業日の休暇を取得できる制度。男性の育児への参加を意識付け、仕事と家庭の両立を考える機会を設けています。

### 「ボランティア休暇」

従業員が社会貢献活動を行う際に、年次有給休暇とは別に与えられる有給休暇制度。1年間で5日間、有給で社会貢献活動に参加することができます。

その他の制度についてはWebへ