

6

自主選択・自立型の人事

「従業員」
との共創共生

大和ハウス工業の人材育成のキーワードは、「人財」。すなわち、人こそが企業にとって最大の財産であるということ。そのため、各種制度、人事評価、福利厚生などさまざまな側面から、ユニークな取り組みを行い、社員が最大限に能力を発揮できる職場環境を目指しています。



- 仕事とは与えられてするものではなく、自己研鑽の積み上げが結果を生み出すという考え方のもと、チャレンジ精神を活かし、モチベーションを高める自主・自立型の研修、および人事制度を導入しています。
- 多様な働き方を可能にする「ダイバーシティ」の考え方を重視。育児や社会活動と仕事の両立を支援しています。
- 大和ハウス工業の女性社員の育児休暇取得率は100%。意識改革とサポートの両面から、結婚→子育て世代の女性社員の活躍の場を広げています。
- 2005年から、一子出産につき100万円を支給する次世代育成一時金制度を導入。2009年度は631名が取得するなど、日本の将来を担う新しい世代の育成を応援しています。

人財育成
指針

一人ひとりのモチベーションの向上が、 明日の企業活力を生み出します。

ますます少子・高齢化が進むことが予測される日本。今後は、働き方についても、個人のライフスタイルや価値観に即した柔軟な対応が欠かせません。当社では、働き方の多様性を反映できる自主選択型の人事制度をいち早く導入。社員一人ひとりのモチベーションを高めることで「人財」育成の風土を醸成し、企業体質のさらなる強化を目指しています。



次世代リーダー研修

現場実習などを通じて初級社員を育成。また、次世代リーダー育成制度を充実させることで経営機能を強化。従来からの階層別研修もよりタイムリーな体系に見直し、充実を図っています。

教育体系の
確立



女性の活躍を支援する社内報「Waveはあと通信」

女性が活躍できる職場は男性も働きやすい職場になると考え、女性が少なかった職種にも女性の配属を開始し、性別を問わず多様な人財を活かす職場風土づくりを推進。

女性社員の
活躍推進



(職種選択)
FA制度
社内公募制度
導入

希望の部署、職種を自ら選び立候補できる制度を利用することで意欲を向上。また、勤務地選択制度により、持ち家取得を促進し、多様な働き方を支援。

ワークライフ
バランスの
推進

勤務体系と勤務時間の見直しにより、労働時間の適正化を推進。女性社員の仕事と家庭の両立を支援するとともに、男性社員による子育て参画支援制度の利用を促進。

社員の
モチベーションアップ

自主選択・自立型の人事制度の構築

制度で「人財」を育成



担当役員
コミットメント

取締役常務執行役員
経営管理本部戦略部門担当

河合 克友

「人」を育てる風土を醸成し、
「人」が育つ環境を整えていきます。

当社グループの事業フィールドは幅広く、将来に向けて新たな挑戦も始まっています。厳しい環境のなかでも、未来を切り開く「人財」の育成は、常に経営戦略の基盤と考え、社員のモチベーションを向上させるための人事制度を構築し、能力を最大限に発揮できる環境を確立。社員が仕事を通して自分の成長を考え、人が人を育てる風土を形成していくための仕組みを創造し続けていきます。

支援・育成 制度

プライベートと仕事、
それぞれで豊かな人生を支援しています。

当社が導入している制度や施策は数多くあります。それは「制度」を充実させることが、個人の意識改革につながっていくと考えているからです。だからこそ、働く意欲につながる新たな取り組みは積極的に採用し、個人と組織の活性化をサポートしています。



支店長公募育成研修

公募・FA

社内公募制度 / FA (職種選択) 制度

1998年から新規事業への要員を公募する等、個人が立候補できる社内公募制度を設置。さらに2005年からは、希望する職種・部門に自ら手を挙げて異動できるFA(職種選択)制度を導入。2009年度は、17名の社員が制度を利用し、適材適所で活躍しています。

支店長公募育成研修制度

「支店長公募育成研修制度」は、やる気と意欲を尊重する当社ならではの試みです。これまでに研修を修了した205名のうち37名が支店長に任命され、明日の当社グループを率いるべく邁進しています。



ボランティア休暇で活動する社員

ワークライフバランス

育児休業制度 / 育児時短勤務制度

育児休業に加え、小学3年生まで可能な育児短時間勤務制度も充実。幼い子の急な発熱等の際に取得できる子の看護休暇も整備。男性社員に対しても、出生後5日間の連続休暇が可能なハローババ休暇制度を設けています。

ホームホリデー

本人、家族のために計画的に休暇を取ることを義務づけるホームホリデー制度の他、社会貢献活動を行う場合に有給休暇と別枠で取得できるボランティア休暇制度も導入。プライベートを充実させています。



大和ハウス塾

教育体系

実務能力認定制度 (Di-Q検定)

部門・職種ごとに求められる実務能力について社内検定を行い、「できるようになったこと」を一つひとつ確認していくことを通じ、新入社員を育成しています。

大和ハウス塾

「次世代のリーダーを育てる」というビジョンのもと、グループ横断の経営スクールを開講。40代の社員を中心に、将来の経営幹部やグループ会社の社長を目指して、切磋琢磨しています。

人事担当者の
思い

5年先、10年先を見越した戦略的人事を行っています。

人事部は「制度」を整えると同時に、意識改革の仕掛けづくりや、制度を利用しやすい環境整備も進め、今の試みが5年先、10年先にどういう効果をもたらすか、というスタンスで日々の業務に取り組んでいます。当社には、チャレンジ精神を重視するという企業風土があります。なによりも個人の意欲を尊重する、そんな視点から企業全体を大きく成長させる戦略的人事を今後も推進していきます。

人事部 人事グループ グループ長 佐伯 佳夫



仕事にやりがいを、人生に豊

やりたいことがやれる。
それが「やりがい」につながります。



大和ハウス工業では、男女を問わず仕事とプライベートをバランスよく両立することができるよう、さまざまな制度を導入しています。また、「自主・自立」の考えのもと、職種を自主選択できる制度を導入。当座談会では、制度を前向きに利用して自己実現につなげた社員が集い、率直な気持ちを語り合いました。

失敗を恐れず、 念願の仕事にチャレンジ

——木村さんと中村さんは希望の職種に立候補できる公募制度、FA制度を利用して、社内異動をされましたが、それぞれきっかけを教えてください。

木村 私は、公募制度に応募して、2005年から4年間、中国・天津で仕事をしました。実は、その2年前にも中国勤務の公募があって、手を挙げたのですが、書類選考も通らなかった。めげずにもう一度挑戦したら、今度はトントンと(笑)。

もともと、海外市場に興味があり、いつか長期で暮らして仕事をしてみたい、と思っていたんですが、そこにこの大きなチャンスがあり、飛びつきましたね。

中村 私は、住宅の営業職から流通店舗の営業職にFA制度を利用して異動しました。

実は、入社当初から、流通営業の仕事がしたかったんです。会社説明会で、先輩から聞いた「流通営業は人の流れを変える仕事だ」というひと言がずっと心に残ってしまっていて…。土地オーナー様とテナント様を結びつけて、地域の核となる大型施設を作っていく、そんなダイナミックな仕事に憧れて、10年間。当時はFA制度がなく、なかなか希望が叶わなかったのですが、2007年にFA制度が導入され、ダメもとで手を挙げたんです。その結果、FA制度の一期生になることができました。

——異動してみて、実感はいかがですか？

中村 流通営業に移って5年目ですが、せっかく異動ができたのですから、それに見合う成果をあげな

ければいけません。仕事に対する評価は私が決めることではないですが、自分自身としては100%満足、充実しています。

昨年も、宮城県で複合施設を手がけたのですが、金融機関や医療施設など、近隣の方の希望通りの施設が誘致でき、とても喜んでいただきました。プロジェクトが好調で、見込み以上の集客があると、本当に嬉しいですし、やりがいを感じます。

木村 私も、本に行ってよかったと思っています。いざ決まると本当にやっていくのかと不安になり、一時は悩みましたが、すばらしい経験ができました。私の仕事は九

河国際村という日本人駐在員向けのアパートの管理業務だったのですが、さまざまな業種の方と知り合うことができ、大いに刺激を受けました。

それに、私が接した中国の人々は、非常に勤勉で優秀な人が多かった。文化や価値観の違いはあります

木村 敏之

海外事業部 中国不動産支援グループ
グループ長

1995年入社。公募制度で念願の海外勤務に応募。中国に赴任し、一営業課長から、70数名の現地社員のトップに立つことに。活気あふれる中国やアジアのマーケットに、大きな手応えと可能性を感じている。



◀ 中国・天津にて

かさを



中村 広樹

仙台支店 流通店舗営業所
営業課主任

1997年入社。2007年、住宅営業から10年来の希望であった流通営業に。その間、イントラネットで公開される流通関連の研修資料には必ず目を通していった。悪い情報も正確に伝え、素早く対処する誠実な仕事ぶりに顧客の信頼も厚い。



◀仙台支店・執務室にて

が、それを認め合うことがなにより大切、ということも学びました。

昨年、本社海外事業部に戻って来て、現在は設計・CG・建築模型などのアウトソーシング業務を行っている中国の関連会社を担当していますが、中国に駐在した経験がとても役立っています。

ただ今、ワークライフバランスを 実践中

——谷口さんは、2回の出産を経て、営業の現場で活躍されていますが…。

谷口 仕事と生活の両立は、毎日が戦争です(笑)。一人目の妊娠が分かった時は、仕事を続けられるかどうかずいぶん悩みましたが、集合住宅の営業に携わって4年、仕事ものって来ている時期でしたし、せっかくご契約いただいたオーナー様に辞めるとは言いたくなかったんです。また、オーナー様の「どうして辞めなければいけないの?」という言葉に背中を押していただきました。当時の上司も、産後も仕事を続ける部下は初めてのことで戸惑いがあったと思いますが、「辞めるのは簡単だから、一度、仕事を続けてみたら」と言ってくれました。

——お二人目はその5年後ですね?

谷口 この時も、支えとなってくださったのは、オーナー様です。土地オーナーの方は人生のベテランが多く、「仕事も大事だけど、子育ても大事だよ」と言っていただき、引き渡しまで担当できないのがわかっているもご契約をくださいました。

それと、ここ5年で制度が充実し、会社として、出産後も働きやすい環境を作っていくという方針になったのも大きく影響しています。育児休業はもちろん、看護休暇や、ボランティア休暇等、名目のある休暇制度があ

れば、単に有給休暇を取得するより、休暇が取りやすいですね。私も子どもが熱を出した時に、看護休暇を利用しています。少しずつではありますが、制度が整うにつれて従業員の意識も、「仕事も生活も大事」という方向に変わって来ているのではないのでしょうか。また、子育てと仕事、両方こなそうと思うのだから、2倍大変なのは当たり前。でもその分、喜びも2倍です。遅くまで働かなくても工夫次第で仕事の成果をあげることはできます。

木村 確かに、社内の雰囲気は変わってきましたね。「ホームホリデー」も推奨されているから、かなりの率で取得している。

中村 私の上司も、「ハローババ制度」を利用していました。上の方が制度を利用すると、部下も利用しやすいですね。特に営業職の場合、スケジュール調整が難しいですが、そこでうまくバランスをとるのが、これからの社会人のスキルの一つとして求められているのかもしれない。



谷口 みのり

堺支店 集合住宅営業所 営業課主任

2000年入社。2歳と6歳の2児の母。ふたり目出産の時は、いつ陣痛が来てもいいように、入院用品を営業車に積んで、ぎりぎりまで仕事をしてきたとか。2008年社長賞特別賞受賞。



◀オーナー様との沖縄旅行で

今後、FA制度を利用する方には、自分が挑戦したい仕事に果敢に挑んでほしいですね。たとえ希望が叶わなくても、挑戦することによって、得られるものはある。

営業という仕事には正解がないので、いつも試行錯誤の連続ですが、目標があれば前向きな気持ちを保つことができ、それが自分の成長につながっていくのだと思います。

木村 本当に、現場は常に手探りの状態。けれど、当社の強みは現場の力だと思います。海外事業も、手探りでやっている。でも苦労があるから、やりがいもあるのだと思います。

谷口 私も、壁にぶつかりながらやって来ましたが、仕事を続けてよかったと思っています。特に、お客さまとの絆は財産。私が仕事に駆け回っている様子を見て、「子ども、見てあげようか」と言ってくれるオーナー様もいるんです。賃貸住宅は、竣工したら終わりではなく、30年、40年と、そこでさまざまな方が暮らしていく「地図に残る仕事」です。だからこそ、誇りに思うし、人とのつながりが大切です。

木村 今、当社は、世界の和ハウス工業への一步を踏み出したところ。100周年で売上10兆円という目標に到達するためにも、各事業の成功が不可欠だと思います。

当社の事業分野は幅広いですから、将来、どんな分野でどんなチャンスが巡ってくるかわからない。特に若い人には、得意分野でのスキルアップに励んで、いつでも飛躍できるようにウォーミングアップをしておいてほしいですね。

自主・自立の働き方をめざして

——大和ハウス工業では、「自主・自立」ということを、人材育成の柱にしていますが、それぞれの実感はいかがですか?

中村 希望の仕事に自分の意志で手を挙げるということは、期待もされるということだし、プレッシャーも責任もあります。でも、

Column

“意欲”と“多様な働き方”を 応援しています。

当社では意欲のある人材を適所に配置するため、自らが希望する職種に立候補できる職種選択(FA)や社内公募制度を導入しています。また女性社員の活躍は、かねてより提唱しているダイバーシティ(多様性を認め合う社会)の認識を浸透させることにもつながります。各種制度を整え、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指します。

自主選択・自立型人事制度(累計)

| 制度名 | 募集回数 | 応募者総数 | 採用者総数 |
|--------------|------|-------|-------|
| 職種選択(FA)制度※1 | 毎年 | 437名 | 56名 |
| 社内公募制度※2 | 73回 | 347名 | 121名 |

※1 2005年より導入 ※2 1998年より導入

仕事と家庭を両立させるための制度

| 制度名 | 2009年度利用者数 |
|--------------|------------|
| 育児休業制度 | 179名 |
| 出産・育児短時間勤務制度 | 156名 |
| 子の看護休暇 | 412名 |
| 子育て休暇(ハローババ) | 142名 |
| 育児支援サービス | 143件 |
| 家族の看護休暇 | 699名 |
| ホームホリデー | 13,172名 |