

人的資本

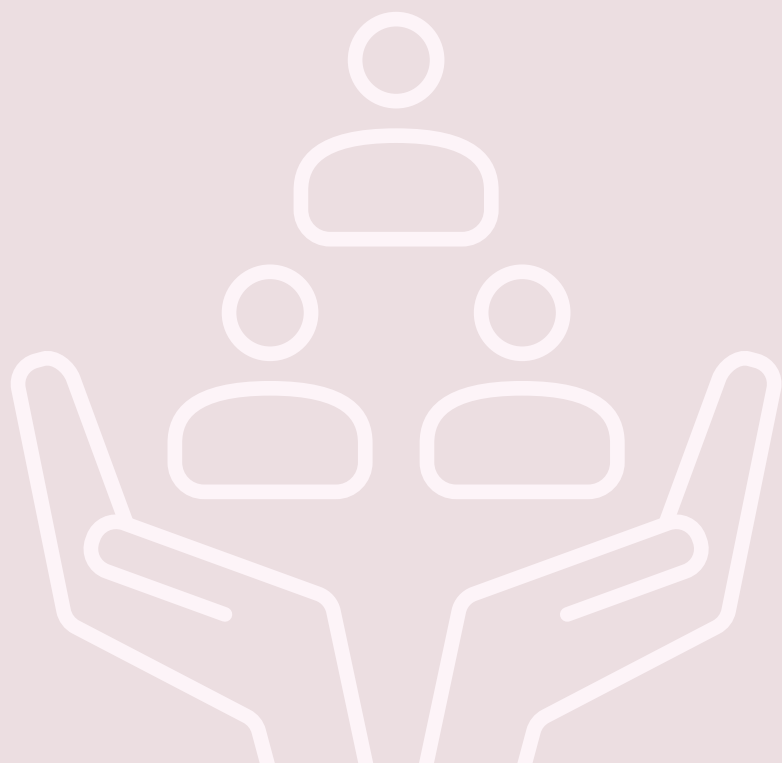
SDGs への貢献



人的資本

目次

- 065 従業員のコンプライアンス
- 066 事業戦略と連動した人財の確保と育成
- 069 心理的安全な組織風土の醸成
- 073 新たな価値を生み出す DE&I
(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)



人的資本

従業員のコンプライアンス

考え方・方針

企業倫理・コンプライアンス向上に対する社外からの要請・期待の高まりや、事業拡大による国内外のグループ会社の増加などの状況をふまえ、当社グループでは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」を策定し、定期的に改訂しています。これは、グローバルな視点・基準に基づき、各国の法令・ガイドラインなどをふまえて英文版・中文版も策定することを取締役会で決議し、2022年4月に公表しています。その適用範囲は当社グループの全役職員で、グループ各社の経営トップは、全役職員にこの「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」を厳守させ、自らも率先垂範するとともに事業運営の透明性・公正さを確保する責務を負っています。

 [大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範](#)

 [P101 内部統制](#)

マネジメント

従業員に対する法令・コンプライアンス教育

法令知識の習得や、リスクマネジメント意識の向上を目指して、コンプライアンス研修を積極的に実施しています。具体的には、新入社員・中堅社員・管理職といった各階層に必要な知識・素養を養うための階層別研修や、それぞれの部門に関連する法令知識などを学習するための部門別研修を行っています。本社部門主導の研修のみならず、各事業所にて独自にコンプライアンス活動の実施を促すように努めています。

ENGAGEMENT BOOKの配付・活用

当社グループでは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」が従業員一人ひとりの実際の行動に結びつくよう、2004年度より教育用小冊子「CASE BOOK」を作成し全従業員に対して配付しています。この冊子は、従業員がどのような状況下でも企業倫理に基づいた判断ができることを目的に、具体的な事例を通じて解説しています。

2024年には、職場環境と組織風土を改善するための気付きを与える冊子として「ENGAGEMENT BOOK」を発行しました。この冊子は、ワークを通じて従業員の考えや大切にしているものなどを知ることにも目的としていることから、「対話」を重視した構成としています。上司部下・先輩後輩との対話によって組織の課題を発見し、改善していくことで、働きがいの向上などを図っています。

 [大和ハウスグループの“将来の夢”（パーパス）](#)



ENGAGEMENT BOOK 表紙

コンプライアンス違反への対応

当社では、各通報窓口やアンケート調査によって特定したコンプライアンス違反者に対する具体的な処分手続・処分基準等を懲罰規程に定めています。違反者については、代表取締役社長を委員長とする懲罰委員会に報告し、違反内容や発生原因などを究明のうえ、違反者の責任を追及しています。なお、違反事例の原因については、各事業所における啓発活動や各種研修で共有することで、再発防止を図っています。

 [P061 各種通報制度](#)
[P059 人権問題を把握する仕組み](#)

人的資本

事業戦略と連動した人財の確保と育成

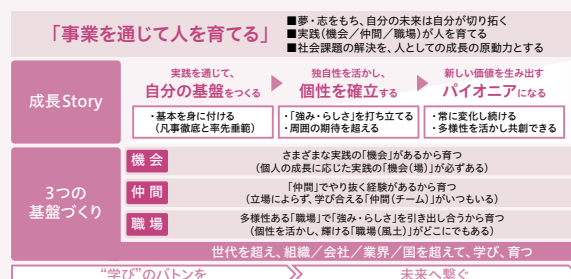
考え方・方針

当社では創業以来、社是に掲げる「事業を通じて人を育てる」に基づき、人財の価値向上が企業価値の源泉であると捉えてきました。

多彩な事業ポートフォリオを持つ当社グループにおいて、事業戦略に連動した多様な人財の確保は、最も重要な課題の一つです。昨今は人材獲得における競争の激化や人材の流動性の高まりが見られ、魅力的な働き方や成長機会を従業員に対してどれだけ提供できるのかが問われています。また、幅広い世代によるお互いの価値観への相互理解や多様なキャリア観に対応できる職場環境の整備も求められています。

2023年度には「Keep Learning, Growing, and Dreaming.」をコンセプトとした「人財育成ポリシー」を策定し、一人ひとりが成長するための3つの基盤づくり（機会づくり、仲間づくり、職場づくり）を通じて、従業員の自律的なキャリア形成を支援しています。

■人財育成ポリシー



また、海外グループ会社においては、国ごとに現地の人財を雇用し育成するという考えのもと、各拠点での現地採用を進めています。

マネジメント

採用競争力強化と最適人財の確保

・新卒採用

当社では選考過程において2024年度新卒採用より「To do コース(事業部別・職種別採用コース)」と「To be コース(事業部・職種フリーコース)」を学生が選べるようにしています※。

当社のどの事業に携わり、何がしたいのかが明確な学生には、「To do コース」で採用選考を受験いただきます。一方、当社に興味はあるが、事業や職種への希望が固まっていない学生には「To be コース」を選択いただき、選考や従業員との対話を通じて、個人の適性を見極めたうえで、最適な事業や職種への配属を行っていきます。

また、技術系職種の学生を持続的に採用するために、採用を強化したい学校のOB・OGが、出身校の学生に寄り添う「リクルーター活動」を実施しています。学校ごとに世代の異なる3名のOB・OGでリクルーターチームを結成し、学校訪問活動や学生フォローを実施することで、学校とのリレーション構築および当社の魅力づけを行うことを目的としています。

※「To do コース」「To be コース」を選択できるのは営業職のみ。技術職は「To do コース」のみ。

・キャリア採用

他社で経験を積んだ人財の採用は、多様性確保の観点から当社もサステナブルな成長に不可欠と考えています。そこで当社では、当社従業員からの紹介により採用選考を行う「リファラル採用」を実施しています。これは、従業員が友人・知人を紹介する制度であり、マッチング率の高さや入社後の定着性という観点から、有効な採用手法となっています。当社では、2021年10月より、従業員紹介による応募者が入社

した場合、紹介者に「リファラル手当」を支給する制度を導入し、全従業員に紹介活動への協力を呼び掛けています。また、転職潜在層の発掘のために建設業関連のオンラインセミナーを開催し、当社の取り組みに関心を持っていただく試みも行っています。

面接力向上の取り組み

当社では、人財採用開発部主導のもと、採用に関わる全事業所の従業員が、求める人物像や採用基準を共有できるよう周知・教育を行っています。そして、外部講師による面接トレーニングを受けた従業員が面接員となって選考を実施するなど、バイアスや感覚・思い込みで左右されない採用活動を実践しています。

また、2025年度新卒採用ではAIを活用したオンライン面接支援システムを導入し、面接力のさらなる向上に取り組んでいます。

職場での実践を通じた人財の育成

当社では従業員の成長は、職場における「実践」を通じてなされるものであり、新入社員に限らず職場の上司・先輩が、実際の仕事を通じて指導する「OJT (On the Job Training)」が最も重要と捉えています。

日々のOJTのなかに意図的・計画的に人財育成が落とし込まれるように、主任・一般職は上司と話し合って半期ごとに業務の達成目標と成長目標を設定します。そして四半期に一度上司と、振り返りや目標達成に向けた課題への対応方法について話し合いを行う評価育成面談制度を採用しています。また、管理職を対象とした目標管理制度では、上司との面談を通じて目標設定や評価を定期的に行い、組織目標の達成と共に管理職のさらなる成長を促す仕組みを運用しています。

人的資本

事業戦略と連動した人財の確保と育成

また2023年度からは、経営層と一般社員をつなぐすべてのライン管理職であるミドルマネージャーを対象に、マネジメント力をアップデートするためのプログラムを導入しました。そのなかで、OJTや1on1を有効に機能させるためのトレーニングも行っています。今後、すべてのミドルマネージャーに展開し、職場での実践を通じた人財育成の強化を図っていきます。

事業本部・グループ会社が連携した教育支援体制

当社では、教育施策の持続的な拡充を目的として、人財・組織開発部主催の「人財育成連絡会議」を毎月開催しています。各事業本部の教育担当者を交えて、教育内容や手法の共有を図るとともに、従業員の個性や能力を伸ばすための教育のあり方について議論を行っています。また、グループ会社においても同様に、当社人財・組織開発部と各社の教育担当者が定期的に情報交換を行い、当社グループ全体の人財育成の強化を図っています。

新入社員を対象としたOJTによる人財育成体制

当社では、組織全体で新入社員を育成・支援しています。まず、営業所長・課長などの管理職がOJTの責任者となり、OJTを行うリーダーとしてOJTエルダーを任命しています。また、年次が近く気軽に話せる相談相手としてOJTアシスタントを任命しています。なお、職場でのOJTが効率的に行えるように、任命後はeラーニングなどでOJTに関する基礎知識やスキル、指導の仕方・関わり方を学んでいます。

人財育成のための主な階層別研修

・新入社員研修

社会人としてだけでなく、当社の従業員としての“礎”を築く大事な時期と位置づけ、年間を通じ基本行動から施工現場での実習まで職種を問わず学びます。その後、複数回研修を実施し、実践で使う知識・スキルの学習と習得度の確認を行います。また、営業職は配属部門にかかわらず入社後4ヵ月程度は当社のコア事業である住宅営業を経験します。

・キャリア採用者入社時研修

当社の歴史、創業者精神、サステナビリティなどを学び、業務に取り組む心構えや、考え方を理解します。

・新任事業所長研修

支社長・支店長に初めて任命された従業員を対象に、支社長・支店長としての役割、気構え、判断基準となる考えを学び、現場で実践できるように研修を実施しています。

・人財・組織マネジメント力強化プログラム

ミドルマネージャーを対象に、「業績が上がるマネジメント」と「人が活きるマネジメント」の好循環を生み出すスキルを学ぶプログラムを実施しています。学習、実践、内省を繰り返しながら各人のマネジメントのアップデートを図っています。

・新任責任者研修

初任のライン管理職（所長・課長・グループ長・室長など）を対象とし、組織の責任者として、実践の場に活かす気構えやリーダーシップ、業務知識、思考スキルを学びます。

・チームリーダー研修

主任職への昇格により期待・役割が変化したことを機に、自身の職業人生や当社の将来に想いを馳せ、受講者同士の対話を通じて、あるべきリーダー像を模索し、それに向けた自己変革のきっかけを提供しています。

・女性管理職候補者育成研修

女性の管理職候補者を対象に、管理職になるためのマインドセットを目的とした研修を2011年より実施しています。

社内起業制度「Daiwa Future100」の運用を開始

当社グループでは2024年6月より人的資本価値向上の一環として、社内起業制度「Daiwa Future100」を開始いたしました。年齢や職位に関わらず、グループ全従業員を対象として事業案を募り、外部パートナーと連携して事業検証を行います。審査を経て採択された事業案は、起案者自らが社長となり、事業化および事業成長を推進します。本制度の導入により、失敗を恐れず、イノベーションの創出を生み出す組織風土を醸成するとともに、将来の大和ハウスグループを担う経営人財の発掘・育成と、100周年10兆円を担う事業群の創出を期待しています。

 **最大300億円の人的資本投資 社内起業制度「Daiwa Future100」を開始**



ポスター

人的資本

事業戦略と連動した人財の確保と育成

「大和ハウスが描く未来のまちづくりセミナー」の開催

建築を学ぶ学生を対象に、「大和ハウスが描く未来のまちづくりセミナー」を定期的に開催しています。参加者は就職活動中の学生に限定せず、より多くの学生に、当社の取り組みから学びを得ていただくことを目的としています。参加いただいた学生のなかから、当社のファンとなっていたいただいた学生については、将来当社グループへの入社につなげるという副次的効果も期待しています。

2023年8月には、第二回として「再生と循環のまちづくり」をテーマに開催し、全国から137名の学生に参加いただきました。当日は、当社が行っているさまざまなまちづくりを若手社員が紹介したのち、4名の若手社員が担当業務の紹介や若手の裁量権限について、まちづくりへの想いなどをトークセッション形式で話し、最後には学生からの熱心な質問にも誠実に回答しました。

高校卒採用者への教育プログラム

当社は、工業高校を卒業した採用者への教育プログラムにおいて、2年間の建築専門学校（全日制）への留学制度を設けています。入社後2年間は、専門学校の長期休暇中に当社の建築現場での実務実習を行うほかは一切の実務を行わず、技術者としての専門知識・スキルの習得に専念できる体制にしており、期間中の給与も全額支給しています。また、期間中は定期的な当社での研修および面談を通して会社との接点を維持する体制を整えているほか、定期的に保健師面談を実施し生活面でも支援しています。これにより、高校卒採用者の専門知識向上・早期資格取得を支援するとともに、社会人としての教養と人間力を培っています。

グローバル人財の育成

・グローバルトレーニー制度(海外渡航型研修)

当社では、今後の海外事業展開を成功させる人財の発掘・育成を行うため、2023年度に「グローバルトレーニー制度」を導入しました。各事業本部から今後の海外事業を担うことが期待される技術職の従業員（4名）を選抜し、約10ヵ月間にわたる海外派遣型の研修を当社の海外拠点がある米国、中国、マレーシアにて実施しました。各拠点では、海外特有の商習慣や技術・管理手法などについて学び、海外赴任に対するマインドセットを獲得しました。今後もこのプログラムを継続し、海外人財候補および海外幹部候補の計画的な育成に取り組んでいきます。

 **P089 グローバル・タレント・プログラム(ナショナルスタッフ短期日本留学研修)**



グローバル
トレーニー制度の
研修の様子(中国)

・海外危機管理に関する実践訓練

海外事業の拡大とともに発生が懸念される海外有事リスクに対応するため、当社ではBCP（事業継続計画）や海外駐在員の退避計画の整備を行っています。2023年度は、危機管理に関する外部専門家を講師に、危機管理実践訓練を実施しました。犯罪心理や銃火器の特性の把握、退避行動の実践を通して緊急事態に遭遇した際の対処法を学びました。こういった取り組みを通じて、従業員の安全に対する意識の向上を図るとともに、海外における有事・平時の危機管理体制の構築に努めています。

社内表彰制度

当社では、企業の総合力を一層高めることを目的に、年に一度、優れた成績を残した事業所や営業所、個人、グループ会社を表彰する制度として「Daiwa House Award」を開催しています。

■ Daiwa House Awardでの表彰対象

	名称	評価対象	内容
石橋 信夫賞	事業所経営 最優秀賞	事業所	業績評価と経営健全度評価の両面から、最も優秀な経営を行った事業所
	グループ会社 優秀賞	グループ 会社	財務・非財務を含む総合評価が高く、優秀な経営を行ったグループ会社
	営業所経営 最優秀賞	営業所	業績評価と経営健全度評価の両面から、最も優秀な経営を行った営業所
	安全特別 社長表彰	事業所	無災害5,000日を達成した事業所
社長賞	Challenge! We Build ECO コンテスト	事業所/ 従業員	各事業所・工場において取り組まれた環境活動のうち、特に優れた事例
	優秀社員 社長表彰	従業員	優秀な成績を上げた従業員

 **➤ 従業員の「働きがい」と「誇り」の最大化に向け、社内表彰制度「Daiwa House Award」を創設**



Daiwa House Awardでの表彰式

人的資本

心理的安全な組織風土の醸成

考え方・方針

当社グループは、企業理念（社是）に「企業の前進は先づ従業員の生活環境の確立に直結すること」を掲げ、従業員が安全かつ健康的に働くことのできる職場環境を整備することが、従業員一人ひとりの成長を促し、能力を活かすことにつながると考えています。従業員一人ひとりが持つ「強み」や「らしさ」が最大限に発揮され、相乗効果的に輝き合う組織であることが、当社がサステナブルな成長を続けるためには欠かせません。そこで、一人ひとりが自分らしい生き方や働き方を選択できる柔軟な人事制度設計を行っています。

対話型の関係構築を重視し、従業員の自律的なキャリア形成を支援することで、従業員の成長とエンゲージメントの向上を図っています。

また、当社の健康経営方針として「家づくり、街づくりの基本は健康から。社員とその家族がイキイキと活動できる生活環境づくりを支援します。」と定め、「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」にも「健康と安全に留意する」ことを定め、従業員の健康維持・増進を推進するとともに、従業員一人ひとりが心理的安全な職場環境のなかで、健康でイキイキと活動し最大限のパフォーマンスを発揮できる職場風土を醸成します。

[大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範](#)[大和ハウスグループ理念体系](#)

マネジメント

柔軟な働き方の推進

当社では「在宅勤務」と「対面出社」それぞれの利点を活かすため、週の過半出社をベースに、柔軟でより生産性の高い働き方を推進しています。また、自宅での勤務が難しい従業員のために「サテライトオフィス」の設置なども行っています。

また2015年度より育児や介護などの事由を抱える従業員の支援策として「時差勤務制度」を導入していましたが、2022年度からは一部の例外を除くすべての従業員がコアタイムのない「フレックスタイム制度」を利用できるように制度を見直し、より利便性を高めました。

ジョブローテーション申告制度

当社では従業員が勤務地に関する自らの志向を表明できる制度を設けています。全国に事業所を構える当社では、全国社員（全国転勤可）と地域社員（特定の住所地からの通勤圏内事業所でのみ勤務）のコース別雇用管理を行っていますが、毎年「ジョブローテーション申告制度」を実施して、全国社員が個人事情により地域社員へ転換したり、勤務地変更の希望を申告できるようにしています。

働く場所を限定することで育児・介護・病気療養などの配慮が必要な個人事情に適した働き方を選べることができ、従業員の定着率とパフォーマンスの向上を促進しています。なお、全国社員は、全国転勤の負担があることに鑑みて、地域社員よりも高い給与基準や手当などが設けられています。



P075 同一労働同一賃金の実現と生活賃金の保証

越境キャリア支援制度の運用

既存の社内公募制度※¹やFA制度※²などの制度と共に、従業員の成長やキャリア形成、自己実現などを支援することを目的に、2022年度に「越境キャリア支援制度」を導入しました。当制度は、副業で得た知見や経験を本業に還元させることを期待した制度です。①会社が斡旋する「副業（公募型）」、②個人で見つけてきた「副業（申請型）」、③現所属のまま所定労働時間の一部を使い、他部署の業務やプロジェクトなどに携わる「社内副業」、④他企業へ一定期間出向し、自社以外の業務を経験する「他企業との人材交流」のメニューを設け、従業員の越境体験を創出しています。

2023年度は計49名（出向、教育系プログラムは除く）が越境キャリア支援制度を利用し、利用者からは、「自分のこれまでのキャリアも活かして、役に立てたことがよかった。何にでもチャレンジすることが大事だと思う」といった声があがっています。また、本業の上司からは、「本業で改善提案ができるようになり、仕事に対する変化が見えた」との声もありました。

本制度によって経験豊かな従業員を育成することで、持続的な企業価値の向上を図ります。

※¹ 公募された部門に立候補できる制度。

※² 希望する職種、部門に自ら手を挙げ異動できる制度。

人的資本

心理的安全な組織風土の醸成

セルフディスカバリー制度

当社では、自ら主体的にキャリア形成の自己理解を深めることを目的に、2022年度に「セルフディスカバリー制度」を設置しました。自身の仕事に活かせるような強みや、今後どのような立場でどのような仕事をしていきたいかなどを具体的に問う内容となっており、リアリティをもって自己キャリアへの展望を深められるようにしています。また、この結果を上司と共有して配属の希望を伝えることもでき、働きがいの最大化も図っています。

対話型の関係性構築

当社では、テレワークの普及により、上司と部下の意思疎通の場の減少や、同僚への関心が希薄化することが懸念されることから、部下の成長や成果向上を支援するコミュニケーションの場として2週間に1回程度の1on1ミーティングを実施しています。

また、社内制度として「社長への提案ボックス」や「Advanceボード」と呼ばれる、経営層や本社主管部門へ直接、各種の改善提案ができ、その提案に対する回答も得られる仕組みを設けています。

労務問題に関する
コンプライアンス遵守の徹底

当社は、国内においては労働基準法に基づき、事業所ごとに従業員の過半数を代表する者（過半数代表者）との間で「時間外・休日労働に関する協定」（いわゆる「三六協定」）を締結しています。本協定は、管理監督者を除くすべての従業員に適用されます。

長時間労働の是正や三六協定遵守に向け、労働の実態を「見える化」し、正確に把握することを目的に、2021年度に新勤怠管理システムを導入しました。全社でパソコンのログを用いた正確な労働時間を把握するとともに、業務のあり方を見直すなど、長時間労働の是正に努めています。

2023年度には、全従業員に対し、月の残業時間の上限を設定し、その上限を超える場合には上司に報告・相談するとともに2024年問題[※]に対処するため特別に設けられた「社長2024年問題BOX」に、超過理由や問題点などを投稿できる仕組みを整えました。投稿内容は社長が自ら確認し、必要な場合は関係部署へ対応を指示します。

さらに、月の時間外労働・休日労働が80時間を超えた者（管理職含む）は、全員を産業医による健康診査の対象とし、健康障害の防止を目的とした健康指導を行っています。健康診査をタイムリーに実施すべく「オンライン産業医サービス」を導入しています。

また、四半期に一度、実態に則した労働時間の把握と未払い賃金の発生を確実に防止することを目的に、労働時間実態調査を実施しています。万が一、未申告労働時間が発覚した場合は、未払い残業代の遡及支給および上司への厳重注意を行います。

[※]働き方改革関連法で時間外労働の上限規制が適用され、労働環境の変革が求められている。

著しい影響を及ぼす変更に関する
従業員への通知について

当社では、従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、実施の半年前を目安に、従業員に対し通知を行っています。

なお当社では、人員調整を目的とした解雇は、2023年度も行っていない。

工場協力会社の働きやすさに配慮した
工場内整備基準

当社の工場では、自社工場および管理棟建設・建替えのガイドラインを定めています。基礎的な考え方としてのユニバーサルデザイン、建築環境総合性能評価システム（CASBEE）、防災への対応のほか、工場協力会社[※]が利用する休憩室や喫煙室、医務室などの設置を進めています。また、食堂の設置については、工場協力会社と当社の従業員からアンケートなどで意見を集約し、より満足度の高い設備を設置することを推奨しています。また、工場協力会社の従業員には女性や高齢者も多いことから、重たい部材の上げ下ろしや、立ち作業の際には、アシストスーツなどの補助具を貸与し、作業負担の低減を図っています。

工場で働く従業員が安全で働きやすい職場環境づくりを進めることで、従業員の定着率が向上し、ひいては技能の継承につながることを期待しています。

[※]当社工場内で請負業務を行う協力会社

人的資本

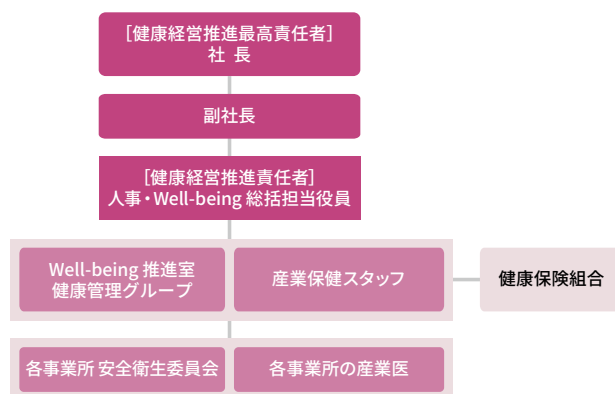
心理的安全な組織風土の醸成

健康経営の推進

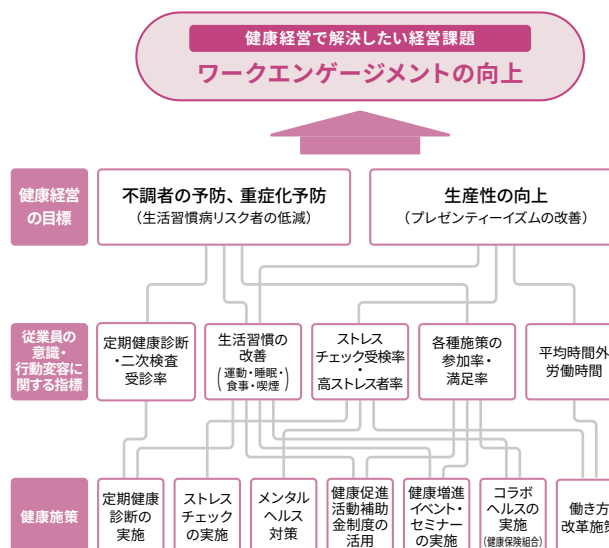
当社では、社長を健康経営推進最高責任者、人事・Well-being 総括担当役員を健康経営推進責任者とし、Well-being 推進室健康管理グループを中心に産業保健スタッフ、健康保険組合と連携して推進していく体制を構築しています。また、各事業所の総務部門が安全衛生委員会の事務局も担っており、事業所ごとの課題の解決に向け、産業医、従業員代表、安全衛生委員と連携し、健康経営戦略マップに沿った取り組みを推進しています。

従業員が「健幸」（健やか・幸せ）であると実感し、最大限のパフォーマンスを発揮することで、ワークエンゲージメントの向上につなげていきます。

健康経営推進体制図



健康経営戦略マップ



社会的な健康問題への対応

当社グループは、海外拠点を有する企業として、世界三大感染症（結核、マラリア、HIV/AIDS）などグローバルな健康課題へ対応することの重要性を認識しています。海外駐在員に対しては、法定の赴任時・帰任時の健康診断だけでなく、年に一度の健康診断を義務づけている他、海外保険の対応、A型肝炎や狂犬病などの予防接種、メンタルヘルスや小児科医療に関する相談窓口の設置などを通して、帯同家族を含めた健康管理体制を構築しています。

主な取り組み

従業員の健康と安全に関するリスク評価

・定期健康診断・ストレスチェックの実施

当社では健康保険組合と連携し、生活習慣病健診を加えた充実した定期健康診断を実施しています。健康診断の大きな目的の一つである病気の早期発見・早期治療、健康リスクの管理という観点から全員受診（100%）を2013年から11年連続で実現するとともに、要精密検査・要治療となった従業員への再検査の徹底を図り、従業員の健康維持・増進を支援しています。健康保険組合により抽出された対象者に特定保健指導「健康改善研修」を実施し、従業員の主体的な健康改善を促進しています。

また、ストレスチェックについては、法令では努力義務とされている50人未満の事業所を含む全従業員に対し、2016年より年に一度定期的に実施しており、従業員のメンタルヘルス状況を社外専門機関により検証・モニタリングしています。高ストレス判定となった従業員を対象に産業医の面談勧奨を行っています。

□ P159 社会データ 2-3 健康管理

・ポピュレーションアプローチの実施

安全かつ健康的に働くことのできる職場環境の醸成に向け、定期健康診断結果をポイント化し事業所ごとに集計した「健康分析システム」や、ストレスチェックの集団（組織）分析を用いて事業所ごとに心身の健康状態を分析・モニタリングしています。また、各事業所による健康増進に向けた施策の実施や職場環境改善を推進するために、能動的にスポーツ大会やセミナーなどのイベントを実施した事業所に対し補助金を支給する制度（健康促進活動補助金制度）など、事業所全体

人的資本

心理的安全な組織風土の醸成

の健康リスクを下げるポピュレーションアプローチ[※]を実施しています。2023年度は60%を超える事業所での実施がありました。

※集団全体を対象として働きかけを行い、全体としてリスクを下げる取り組みのこと。

・メンタルヘルス対策の実施

2018年度より管理職を対象としたメンタルヘルスラインケア研修(eラーニング)を実施しており、不調者の早期発見の基本である「気付く・聴く・繋げる」のポイントや、メンタル不調者への対応・職場環境の改善などの重要性について学習しています。2023年度には、ポジティブメンタルヘルスの考えに立ったエンゲージメント向上につながるマネジメント力の学習を「応用編」として取り入れ、全管理職を対象にeラーニングを実施し、約83%の管理職が受講しています。

また、従業員本人がストレスを抱え込む傾向が増加していることから、メンタルヘルス・マネジメント検定(大阪商工会議所)合格者に支給する免許取得祝金について、Ⅲ種(セルフケアコース)合格者も支給対象とし、セルフケアを推進しています。

□ P162 社会データ 4-3 安全衛生教育

健康経営銘柄への選定

当社および当社グループ24社は2024年3月、保険者(健康保険事業の主体者である健康保険組合など)と連携して優良な健康経営を行う企業として、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人2024」に選定されました。なお、中小規模法人部門においては、大和ハウス・アセットマネジメントが、2年連続で認定企業1万数千社のうちTOP500社の称号“ブライツ500”を取得しています。

WEB [大和ハウスグループ25社が「健康経営優良法人2024」に選定されました](#)

働きやすい職場環境づくり支援

当社では2022年度より全従業員を対象に測定しているプレゼンティーイズム(健康問題による出勤時の生産性低下)が日本人平均[※]より低かったことから、疾病治療と仕事の両立支援を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。

2023年度には女性活躍推進の取り組みとして、全従業員を対象とした「働く女性の健康支援に関するeラーニング」を実施。健康対策の必要性や、「女性の健康」に関する思い込みに気づき、女性特有の健康課題について正しい知識を学びました。終了後のアンケートでは、99.4%の受講者が内容について「理解できた」と回答しています。

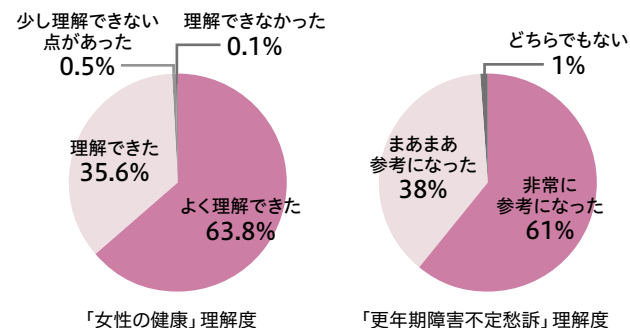
さらに、3月8日「国際女性デー(International Women's Day)」を含む「女性の健康週間」には、従業員が情報提供を希望する項目で最も多かった更年期障害について、セミナー動画「更年期障害不定愁訴」の視聴を全従業員に推奨し、女性特有の健康課題についての理解促進に取り組みました。終了後のアンケートでは99%の視聴者が「参考になった」と回答しています。

このような取り組みを通じて、従業員のヘルスリテラシー

の向上と、従業員一人ひとりが心理的安全な職場環境のなかで、健康でいきいきと活動し最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境づくりを目指しています。

※SPQ 東大1項目版で算出された数値

■アンケート結果



人的資本

新たな価値を生み出すDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

考え方・方針

従業員の多様な価値観、性別、障がいの有無、性自認、性的指向、性表現、年齢、国籍、言語、文化、ライフスタイルなどが尊重され、それぞれが持つ視点や発想を認め合い、活かし合い、輝き合う職場風土を、経営層および従業員相互の交流・対話を通じて醸成していきます。

-  [P156 社会データ 2-1 基本情報](#)
[P158 社会データ 2-2 多様性に関する指標](#)
[P160 社会データ 2-6 給与・手当に関する指標](#)

マネジメント

推進体制

当社では、多様性の一つである女性社員の活躍推進をダイバーシティ推進の試金石として2005年に女性活躍推進プロジェクトを立ち上げたことを皮切りに、時代に合わせた推進体制を構築してきました。2019年には「DE&I推進」として組織改編し、人事・Well-being総括担当役員がDE&Iについても直接管轄しています。DE&Iを経営に活かし、商品やサービスなどのプロダクトおよびプロセスにおける新しい発想を生み出すため、また多様な視点での意思決定を強化するため、多様性を促進しています。

ワークライフバランスのサポート

当社では、多様化する働き方に対応したワークライフバランスを推進することが不可欠であると考えています。そのためには多様な人材が多様な生き方を選び、自分らしさを発揮し活躍できるよう各種制度を設けています。出産や育児、介

護などで得た経験が業務でも活かされる好循環づくりを進めています。

・育児休業復帰サポートプログラム

スムーズな職場復帰を目指し、上司と本人が面談などでコミュニケーションを図っています。

本人の休業や復職についての不安を払拭するだけでなく、ワークライフバランスに関する上司の理解を促すことで、育児休業復帰後、育児と仕事の両立が図れる職場環境づくりを促進しています。

- 面談Ⅰ** …… 妊娠がわかった時（上司・本人・総務責任者）
面談Ⅱ …… 休業前（上司・本人・総務責任者）
面談Ⅲ …… 復帰後（上司・本人・総務責任者）
レポート … 育児休業中、半年に1回近況を上司に報告（上司・本人）
面談Ⅳ …… 復帰後6ヵ月以内（上司・本人・総務責任者）

・出産・育児支援

当社では、育児と仕事を両立するキャリア構築促進のため、2015年に育キャリサポート制度（育児・子育てとキャリア構築のための両立サポート制度）を創設しました。

また、2016年4月に育児休業制度の見直しを行い、育児休業の当初5日間を有給化し、男性も育児休業に踏み出しやすい環境を整えています。その結果、男性育児休業取得率が年々向上しています。

-  [P158 社会データ 2-2 多様性に関する指標 出産・子育て支援](#)

■ワークライフバランスのサポートに関する主な制度

制度名	内容
有給休暇 積立制度	法定上失効する年次有給休暇を最大100日まで積み立てて、必要に応じて使用できる制度
時間単位 有給休暇	年次有給休暇を1時間単位で使用できる制度
ホームホリデー 制度	家庭サービスや自身のリフレッシュ、自己啓発などを目的として年次有給休暇を計画的に取得する制度（年間4日）
連続休暇 （Re（アールイー） 休暇）	年次有給休暇を複数取得し、定休日を含め連続5日以上 の休暇を取得することを推奨する制度
介護休業制度	仕事と介護の両立を図るための制度で、介護休業の終了事由が生じるまで無期限で取得可能
親の介護に係る 旅費支援補助金 制度（親孝行支援 制度）	遠方にいる要介護状態の親の介護に関わる理由で親元へ帰省する際の交通費相当額として、年4回を上限に、帰省距離に応じて「親孝行支援補助金」を支給する制度
テレワーク	場所にとらわれることなく、自宅やサテライトオフィスなどで勤務ができる制度
フレックスタイム 制度	1日の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度
在宅勤務手当	在宅勤務を行う際の水光熱費補助

■育児に関連した主な支援制度（法定を超える当社独自の支援制度）

制度名	内容
次世代育成 一時金制度	子1人に対して100万円を支給する制度
育児休業制度	子が3歳まで休業できる制度 当初5日間は有給
出産・育児 短時間勤務制度	子が小学校3年生まで短時間勤務ができる制度
家族の看護休暇	子、配偶者、父母、祖父母、および配偶者の父母、配偶者の祖父母の看護のために、1年間に5日を限度として休暇を取得できる制度
育キャリ サポート制度	育児休業から早期復帰するための情報提供と、復帰後に労働時間をより確保するための時差勤務、育児・学童施設やベビーシッターなどの利用補助
再雇用機会 優先制度	ライフイベントにより退職した従業員に対し、本人の希望をふまえて欠員補充する際などに優先して採用選考を行う制度

人的資本

新たな価値を生み出すDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

女性活躍推進

女性社員のさらなる能力開発と女性社員を育成する職場環境づくりを通じて誰もが働きやすい会社となることを目指し、女性活躍推進に取り組んでいます。

・管理職の育成・強化

経営の意思決定のプロセスの多様化のために女性管理職の育成・強化に取り組んでいます。継続して管理職を輩出するパイプライン構築のため、管理職候補者とその上司を対象とした研修を実施しているほか、ライフイベントを見据えた自律的なキャリア形成を目的として、中堅社員を対象としたキャリアワークショップを実施しています。また、社外の異業種勉強会や交流会、リカレントプログラムなどへも積極的に派遣しています。

・営業・技術部門の女性社員の定着・育成

女性の比率が低い営業職や施工職においても積極的に配属し、育成しています。

営業部門においてはネットワーキングを目的とした情報交換会や研修を実施しています。2007年より住宅メーカー3社で「住宅メーカー女性営業交流会」を実施しており、2024年4月時点では9社が参加しています。

また、施工現場で働く女性技術者・技能者の作業環境を改善するための取り組みとして、軽量ヘルメット、安全帯などの保護具を開発しました。女性用仮設トイレの導入も推進しています。こうした施工現場での改善が、男性も含めた現場作業員全体にとって働きやすい職場環境につながっています。

なお、全国低層住宅労務安全協議会の主催する「じゅうたく小町」には当社の女性施工職が多数参画し、女性が働きやすい環境づくりに向けて低層住宅業界全体で取り組んでいます。

 P158 社会データ 2-2 多様性に関する指標 女性活躍

事業所ダイバーシティスコア

当社では、事業所単位での状況を可視化することで、各職場におけるダイバーシティの推進度を測り、促進することを目的として、2019年度より、事業所における経営健全度を評価する項目に「事業所ダイバーシティスコア」を導入しました。具体的には「管理職・主任職における女性比率」「男性の育児休業取得率」「障がい者雇用率」「若年層の定着率」の4項目を評価することで、会社全体で人材の多様化を進めています。

LGBTQ理解への取り組み

当社では「同性パートナーシップ制度」の導入など、LGBTQをはじめとする性的マイノリティ当事者が安心して能力を最大限発揮できる職場風土の醸成に努めています。同性パートナーも配偶者として、当社の福利厚生を受けることが可能です。

また専門的な知識を有する社外相談員によるLGBTQに特化した相談窓口を設置することで、職場で働くうえでの悩みなどを安心して相談できるようにしています。

 [「同性パートナーシップ制度」を導入](#)

シニア世代の活躍推進

シニア従業員の培ったスキル・ノウハウは当社にとって貴重な財産であり、次世代に継承すべきものです。また生涯イキイキと働ける環境を整えることは従業員の会社に対する愛着や働きがいの向上にも寄与するものと考えています。

当社では2013年に定年を65歳に延長し、2015年には65歳定年後の再雇用制度「アクティブ・エイジング制度」を導入しました。また2022年には従来の年齢だけを理由とした60歳での一律の役職定年制を廃止し、定年までキャリアの可能性を追求できる人事制度としています。加えて2023年から

は技術職を対象に定年後再雇用の年齢上限を撤廃するとともに、それまで画一的であった処遇を、担当する職務に応じて複線的に整備することで、年齢に縛られずに専門性を発揮し続けることができる環境を実現しています。

 P158 社会データ 2-2 多様性に関する指標 シニア雇用・採用状況

・ライフデザインセミナー

当社では60歳を迎える従業員を対象に、「ライフデザインセミナー」を毎年実施しています。各人が65歳定年までの5年間のキャリア形成をしっかりと思い描き、その実現のためには新たな知識やスキルを学び続けることが重要であることを理解してもらう内容としています。また、61歳以降の人事制度や公的年金・企業年金制度、健康管理などについてのレクチャーを行い、各人の充実したライフプランニングを支援しています。

人的資本

新たな価値を生み出すDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

キャリアデザインへのサポート

当社では2008年より、定年前であっても自身のライフスタイルに合った時期に退職し、その後の第二の人生に向けて転進・独立する従業員を会社が支援する「キャリアデザイン支援制度」を導入しています。この制度は個々の人生に一歩踏み込んで焦点を当てることにより、従業員が自立心や独立心を持てる環境を整え、幅広く社会で活躍できる人財を輩出する土壌を育てることを目的としています。

障がい者へのサポート

当社では、2023年度から、当社で働く障がいのある従業員が利用できる社外相談窓口を新たに設置しました。働くうえでの困りごとについて匿名でも相談できます。

主な取り組み

大和ハウスブルームの設立

当社は、障がい者や高齢者が農業分野での活躍を通じて自信や生きがいを持ち社会参画を実現していく「農福連携」の取り組みを推進しています。

当社の栽培事業開発室は、誰でも胡蝶蘭の栽培が可能な「大和栽培法」※を開発しました。その栽培方法を用いて、当社グループの大和ハウスブルームは、知的障がいのある方を中心に生涯働ける職場を目指し、2021年に設立されました。作業内容を検討・試行のうえ、2022年度からミニ胡蝶蘭「COCOLAN（ココラン）」の栽培受託を行うこの地域で初の特例子会社として、障がい者を雇用しています。合わせて、地域にお住まいの高齢者の採用も進め、ワークシェアリング形式で栽培作業に携わっていただいています。また、大和ハウスブルームで栽培されたミニ胡蝶蘭は、すべて当社が買い取り販売することで、大和ハウスブルームが安定して運営できるようになっています。

ミニ胡蝶蘭の花言葉「幸福が飛んでくる」の通り、人々との心をつなぎ、温かい関係を紡ぐ存在となるよう、心を込めて栽培しています。

※大和栽培法は特許を取得しています。
「栽培装置および栽培方法」出願番号:特願 2019-046438
登録番号:特許 6993370 (登録日 2021 年 12 月 13 日)



COCOLAN



大和ハウスブルーム社員 COCOLAN ロゴ



COCOLAN

工場での多言語表記

当社工場では、外国人も勤務されているため、工場内のルールや、品質上大切な内容などを多言語やイラストで表記しています。掲載する言語は各工場に勤務している方に合わせて表記しています。また、工場内の食堂では文化的に食べられないものがメニューに含まれていないか、母国語とピクトグラムやイラストでわかりやすく表示するなど、多様な人財が安心して活躍できる場を提供しています。

同一労働同一賃金の実現と
生活賃金の保証

当社では日本国内において、会社の基幹業務を行う総合職を全国社員と地域社員に区分し、各区分での保有能力や実績・貢献度に応じた給与体系としており、職位ごとの基本給に性別の差異を設けていません。

また当社グループでは、各国の最低賃金を定めた法令に従い、現地の生活物価をふまえ、従業員に対して適正な給与を支払うことを遵守しています。

団体交渉協定の対象となる
全従業員の比率と合意内容

当社では、企業別労働組合は組織されていませんが、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「あらゆる形態の強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」からなる国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」などの国際基準を支持しており、全従業員に対して「団体交渉権」「結社の自由」などの労働基本権を尊重し、認めています。