

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

不確実で複雑化した社会の課題を適切に捉え、事業を通じて解決していくには、多様な視点と異なる価値観を取り入れ、変化への適応力を高めることが重要です。そのため、当社の持続的な成長においても、多様性の推進は不可欠と考えています。

当社がダイバーシティ経営に取り組む意義として、住まいやまちづくりなどの商品・サービスや、事業プロセスがよりよく変化していくことを重視しています。そのためにも従業員の多様な価値観、性別、障がいの有無、性自認、性的志向、性表現、年齢、国籍、言語、文化、ライフスタイルなど従業員の「知」と「経験」が尊重され、公平な機会のもと、それぞれが持つ視点や発想を認め合い、相互に作用してすべての人が力を発揮できる職場風土を醸成していきます。

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位置づけ、2005年に女性活躍推進プロジェクトを立ち上げました。その後、専任組織として設置し、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・サステナビリティ担当役員が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、多様な「知」と「経験」のダイバーシティを推進しています。

事業所ダイバーシティスコア

当社では、事業所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、事業所の経営健全度の評価項目に「事業所ダイバーシティスコア」を導入しました。「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項目をモニタリングすることで、会社全体で人財の多様化を進めています。



P173 社会データ 基本情報

P175 社会データ 多様性に関する指標

ワークライフバランスのサポート

当社では、多様な人財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を進めています。

■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
親の介護にかか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	子どもが小さいとか体調不良などの場合は、テレワークが使えます。
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

ファミリーキャリアサポートプログラム

当社は、従業員一人ひとりの多様なライフステージに寄り添い、性別を問わず「仕事と家庭の両立」を実現できる職場づくりを推進しています。とりわけ育児期は、個人の価値観や働き方を見つめ直す大きな転機であり、この機会を「人財の成長」と「職場の進化」につなげるべく、育児中の従業員はもちろん、制約の有無にかかわらず、すべての従業員が安心して能力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。その一つとして「ファミリーキャリアサポートプログラム」では、従業員やその家族のキャリアと育児の両立を支援する多様な制度を整備しています。

・プレパパ・プレママ登録フォーム

本人またはパートナーの妊娠が安定期に入ったタイミングで登録を行うことで、必要な情報をタイムリーに提供し、育児休業の準備期間から職場全体でサポート体制を整えます。

・充実した仕事と育児のためのハンドブック

育児に関する情報や復職後のヒントなどを記載したハンドブックを公開しています。本人だけでなく上司や同僚にも役立つ復職支援やチーム運営に役立つ情報を掲載し、職場全体での「育児への理解と協力」の文化を育んでいます。



充実した仕事と
育児のための
ハンドブック

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

・ライフキャリアバランス面談

育児休業の前後に、上司と面談を実施。従業員のキャリア展望や希望に沿った柔軟な働き方を共に設計し、スムーズな復職と長期的なキャリア形成を支援しています。

・育休プチMBA

育児休業中や復職直後の従業員が参加できる、外部教育プログラムを導入。ビジネススキルを継続的に磨ける機会を提供し、復職後の即戦力化とキャリア成長を図ります。

■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	一定の範囲の親族の看護のために、1年間に5日を限度として休暇を取得できる制度
育キャリアサポート制度	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に優先して採用選考を行う制度

女性活躍推進

女性が働きやすく活躍できる会社は女性だけでなく誰もが働きやすく活躍できる会社であるとの考え方のもと、女性活躍推進に取り組んでいます。

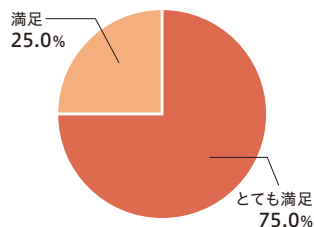
・管理職の育成・強化

経営の意思決定の場を多様にするため、女性管理職の育成・強化に取り組んでいます。管理職や上級管理職への継続した登用のための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、若手から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。

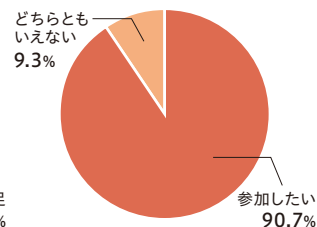
・女性の健康課題への取り組み

女性特有の健康課題による仕事への影響に着目し、世代やライフステージごとの健康課題について学ぶ機会として、管理職を対象に動画視聴会の実施や、DE&Iに関する情報提供サービスを導入しています。性別による健康課題に応じて、病院やクリニックで使える医療クーポンなどのヘルスサポートも実施しています。

■キャリアワークショップ：女性の健康課題に関する講義の満足度（N値：44人）



■動画視聴会：次回の参加希望（女性の健康課題に関する動画）（N値：75人）



・営業・技術部門の女性社員の定着・育成

女性の比率が低かった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、社内で年に一度程度実施しています。また、業界をあげた取り組みとして、「住宅メーカー女性営業交流会」を2007年より実施しており、2025年4月時点では当社を含む9社が参加しています。

施工現場で働く女性技術者・技能者には、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は、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。このような取り組みを通じて、現場管理を行う施工職においても定着が進み、子育てをしながら活躍する女性現場監督も増加しています。

また、住宅のお引き渡し後に定期訪問を行うアフターサービス職など、女性の少なかった職種にも職域拡大を図ることで同性のお客さまからの共感を獲得しているほか、女性への負荷が大きくなりがちな家事を家族でシェアをする発想に切り替えた「家事シェアハウス」という暮らし提案にもつながっています。

・アンコンシャス・バイアスの影響を回避する取り組み

性別役割分業意識による人財育成への影響を回避するため、新任責任者研修にアンコンシャス・バイアスのテーマを盛り込み、多様な人財を育成するための意識変革を実施しています。

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

障がいのある人の雇用促進

当社では、法令としての障がい者法定雇用率の遵守はもちろん、障がい者雇用をDE&I推進の一環と捉え、障がいのある従業員を特定の職種に配属するのではなく、適性に応じて営業・設計・工事・管理など、さまざまな部門に配属しています。

また、障がい人財のさまざまな部門での活躍促進と合理的配慮の提供を目的として、当社独自の「ユニバーサルサポート制度」の運用をスタートしました。これは、障がいのある人が働くうえで必要なツールの導入や周囲の従業員の学びに対し、費用を含めたサポートを実施するものです。そして、全従業員に対して、合理的配慮や障がい特性についてeラーニングを行い、グループ会社を含めた希望者には社内セミナーを実施するなど、障がいの有無を含めた人財の多様性への理解と文化醸成に取り組んでいます。

また、当社グループは、それぞれの障がい特性により配慮した職場環境の整備や、適切な雇用管理を目指し、2011年に大和ライフプラス^{※1}、2021年4月1日に大和ハウスブルーム^{※2}を設立し、特例子会社の認定を受けました。当グループのあらゆる場所で障がいのある人財がより活躍できる環境づくりを進めていきます。

※1 大和ライフネクストの特例子会社

※2 当社の特例子会社

📖 P123 「Valuable500」への加盟

LGBTQ理解への取り組み

当社では、LGBTQをはじめとする性的マイノリティ（以下LGBTQ）も安心して能力を最大限発揮できるよう、制度や体制の整備と職場における理解促進の取り組みとの両輪で進めています。制度については、同性パートナーを配偶者とみなす人事制度「同性パートナーシップ制度」を導入し、休

暇や社宅などの福利厚生制度を利用できるようにしています。導入以降、利用実績も徐々に増えています。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し、本人だけではなく上司や同僚も含め、職場で働くうえでの悩みなどを安心して相談できる体制としています。

また、入社時の必須研修のテーマの一つにLGBTQを盛り込んでいるほか、他社と協働して映画上映会や講演会などのイベントを実施するなど、職場での理解促進を図っています。

🌐 ➡ 「同性パートナーシップ制度」を導入

工場協力会社の働きやすさに配慮した 工場内整備基準

当社工場では、工場棟および管理厚生棟に関する建設・建替えのガイドラインを定めています。作業環境の管理、作業方法の改善、心身の疲労回復を図るための施設・設備の設置・整備、その他の施設・設備の維持管理などに配慮し、快適な職場環境の形成に努めています。基本的な考え方として、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。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、空気環境や温熱条件、明るさや音などは基準値を設けてチェックを行っています。

作業方法の改善については、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、作業負荷の軽減を図っています。

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

工場での多言語表記

当社工場では、外国人も勤務しているため、工場内のルールや、品質上大切な内容などを多言語化して伝えるとともに、イラストでも表記しています。掲載する言語は各工場に勤務している方の言語に合わせて表記しています。他にも、社内で実施する安全大会での訓話を事前に翻訳して配付したり、日本で生活を送る際に役立つ情報を掲載した、国際人材協力機構が発行している「技能実習生の友」を配付しています。これらの情報誌は計10言語に対応しています。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。

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グループは、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年度に、当社がミニ胡蝶蘭「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、障がい者雇用を開始しました。あわせて、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。

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

また、大和ハウスブルームで栽培されたミニ胡蝶蘭は、すべて当社が買取販売することで、大和ハウスブルームが安定して運営できる体制になっています。当社では、ECサイトでの販売に加え、建物を建ててくださったオーナーさまへ、お引き渡しの際にお祝いの花としてお贈りするなどで活用しています。

胡蝶蘭の花言葉「幸福が飛んでくる」の通り、人と人との心をつなぎ、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



COCOLAN 作業風景



COCOLAN

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。



P179 社会データ 給与・手当に関する指標 ジェンダー・ペイ・ギャップ

主な取り組み

女性社員を対象としたワークショップの実施

若手から中堅の女性社員を対象に、キャリアワークショップを実施しています。ライフイベントによるキャリアへの影響が大きい女性社員に対して、早い段階から自身のライフやキャリアについて考える機会を設けることで、キャリアの選択肢の幅を広げてもらうことを目的としています。2024 年からは若年層の女性社員を対象とする内容にフォーカスした Basic 編も実施しました。医師による女性の健康課題の講義や基本的なキャリアの考え方など、キャリア形成の土台となる知識を講義やグループワークを通して学びました。2024 年度は合計で 90 名が参加し、参加者からは「キャリアに対する不安解消やモチベーションアップにつながった」という声が多くあがりました。

なお、医師による講義は管理職全員が視聴できるようにイントラネット上で公開しています。

男性社員向け家事・育児ワークショップ開催

男性社員とそのパートナーを対象に、パートナーと一緒に家事・育児について話し合うワークショップを開催しました。「家事・育児にもっと関わりたいが、どうすればよいかわからない」「パートナーの負担を軽減したい」「家庭での役割をふまえて、働き方を見つめなおしたい」といった悩みに応える内容で実施されました。

当日は、5 組の家族が子どもと一緒に参加しました。「グループワークで、他の家族の話が聞けてよかった」という声が多く、「家事・育児の役割分担を継続して話し合っていきたい」という意識の変化も見られました。

「障がい特性理解ウェビナー」開催

当社グループでは、2024 年度にニューロダイバーシティ

の視点から、人財マネジメント力の向上を目的に、「障がい特性理解ウェビナー」をオンラインで開催しました。発達障がいを含む、発達特性に特徴のある人財への関わり方への基礎や、共に働くうえでの困りごとと解決方法、生産性や公平性とのバランスのとり方などについて、障がい者就労支援の専門企業から講師を招き、講義と意見交換などを行いました。当社の主任職以上、グループ会社の人事担当者あわせて 217 名が参加し、「障がい特性への理解やユニバーサルデザイン視点での環境づくりの重要性への気づきがあった」などの声があがりました。

LGBTQ への理解を深めるイベント 第 1 弾（映画上映会）開催

当社が参画しているダイバーシティ西日本勉強会主催で、LGBTQ をテーマとした映画上映会を実施し、当社からは 21 名が参加しました。当日はオンラインでの映画鑑賞のあと、他社からの参加者も一緒にディスカッション・交流会を行いました。参加者からは「LGBTQ に対する理解が深まった、アライになりたい」という感想や、上映会の実施の目的としていた「LGBTQ を身近に感じるきっかけとなった」という意見もありました。

「PRIDE 指標 2024」でゴールドを受賞

当社と当社グループのロイヤルホームセンターは、職場における性的マイノリティへの取り組みの評価指標として、任意団体 work with Pride が策定する「PRIDE 指標 2024」において「ゴールド」を受賞しました。ロイヤルホームセンターでは、2024 年度には「同性パートナーシップ制度」を導入し、結婚休暇や住宅手当、慶弔見舞金の支給など一部福利厚生制度において、同性パートナーも利用できるよう制度を拡充しました。



➤ 大和ハウスグループ 2 社が「PRIDE 指標 2024」でゴールドを受賞