

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。2025年には「Well-being推進グループ」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、「知」と「経験」のダイバーシティを推進しています。

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、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	育児や介護など一定の事情がある場合は在宅で勤務できる制度
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

ダイバーシティスコアの設定

当社では、各事業部門で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、「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しています。このうち、「男性の育児休業率」については、経営健全度評価に導入し、多様な働き方の実現を推進しています。



P192 社会データ 基本情報

P193 社会データ 多様性に関する指標

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「人材の成長」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。



・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。

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

・育休ブチ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歳になる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が受けられる制度
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

少子化対策への取り組み

当社は、従業員のライフプラン支援と少子化という社会課題への対応を目的に、不妊治療および卵子凍結を支援する「みらいサポート制度（生殖補助医療支援制度）」を2026年4月1日より導入しました。当社は「共創共生」を基本姿勢とし、出産一時金や育休開始時の給付、時間単位有給休暇、フレックス勤務制度など、仕事と育児の両立支援を進めてきました。近年、生殖補助医療による出生は増加し、不妊治療と仕事の両立が課題となっています。また、卵子凍結への社会的関心も高まっています。こうした背景から、従業員が将来を主体的に描き、安心して働き続けられる環境づくりの一環として、本制度を導入しました。

今後も従業員一人ひとりの選択と未来に真摯に向き合い、希望をもって未来を描けるよう取り組みを続けていきます。

	内容
不妊治療支援	保険適用の治療について、自己負担分を実費に応じて支給
不妊治療給付金	不妊治療をはじめた際、一時金として3万円支給
卵子凍結支援	卵子凍結をした際、一時金として30万円支給

仕事と介護の両立に関する方針と施策

当社が2025年11月に実施した「介護実態調査アンケート」では、40歳以上の社員の約3割が「介護を必要とする家族がいる」と回答しました。また、現在は介護をしていない社員の約6割が、「今後5年以内に介護に関わる可能性がある」と回答しています。こうした状況をふまえ、当社では介護を多様性の一つと捉え、仕事と介護の両立支援を重要な取り組みと位置づけています。介護を担う社員が安心して働き続けられる環境整備を目的に、アンケートの継続実施や、外部専門機関と連携した相談窓口の設置など、仕事と介護の両立に向けた施策を幅広く検討・推進していきます。

<仕事と介護の両立支援における方針>

- ・従業員が介護に専念するのではなく「仕事と介護の両立」を支援し、介護に直面してもなるべくこれまでと変わることなく働けるように支援する。
- ・事前に心構えや準備ができるよう情報を提供する。
- ・お互いに助け合う組織風土を醸成する。

介護に備える心構えと事前の準備

当社では、介護に直面した際の公的サービスに関する情報と、当社の制度をイントラネット上の「仕事と介護の両立支援ポータルサイト」にまとめて掲載し、定期的に情報発信しています。また、相談窓口も設けており、ひとりで抱え込まない体制づくりをしています。

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。

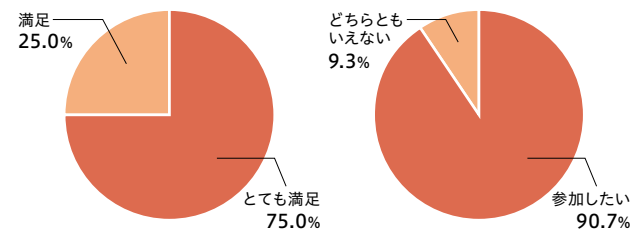
・管理職の育成・強化

経営の意思決定に多様な視点を取り入れ、企業価値を高めるため、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を構築することを目的に、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。女性特有の健康課題に応じて、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）



DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

・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が主催する「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、住宅の引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僚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。

 [家事シェアハウス](#)

・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。

障がいのある人財の雇用促進

・「Shared型」モデルの導入

当社は、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。2025年9月から大阪本社では「Shared型」モデルを導入しています。社内各部署が依頼した業務を「タスクマネージャー」が統括し、障がいのある従業員それぞれの適性や能力に合わせて業務をアサインする仕組みです。これにより、障がいのある従業員と一般の従業員が同じフロアで本質的に事業に貢献する職務を行い、日常的に本質的な理解を深めることができます。

・ユニバーサルサポート制度の導入

各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」を設け、必要なツールの導入や周囲の従業員の障がいに対する学びに対し、費用を含めたサポートを実施しています。さらに、全従業員対象のeラーニングの実施、グループ会社を含めた社内セミナーの実施など、障がいの有無を含めたDE&Iの理解と文化醸成に取り組んでいます。

・特例子会社の設立

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得ています。

※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

 [P138 「The Valuable500」への加盟](#)

大和ハウスブルームの設立

当社は、障がいのある人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、経験や専門知識がなくても誰でも胡蝶蘭の栽培に参加できる「大和栽培法」[※]を開発しました。この栽培法を活用し、知的障がいのある人を中心に、生涯にわたって安心して働ける職場づくりを目指して、2021年に大和ハウスブルームを設立しました。作業内容の検討・試行を重ねた結果、2022年度には、兵庫県三木市でミニ胡蝶蘭「COCOLAN（ココラン）」の栽培受託事業を開始し、特例子会社として障がい者雇用をスタートしました。あわせて地域在住の高齢者も採用し、障がいのある人と高齢者が協力し合うワークシェアリングによって栽培作業を行っています。

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、引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。

2025年度は、沖縄国際洋蘭博覧会でホワイトリボン賞を受賞し、世界らん展日本大賞ではブロンズメダルを獲得しました。

※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

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

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。ガイドラインでは、工場協力会社*の従業員のための、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、維持管理などに配慮しています。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、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。

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当社が貸与し、作業負担の軽減を図っています。

*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

当社工場内には、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、場内作業を多言語対応した動画マニュアルの導入や、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、母国語とイラストでわかりやすく表示するなど、多様な人材が安心して活躍できる場を提供しています。



注意喚起パネル



場内非常ベル

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、賃金改定時には、厚生労働省の賃金構造基本統計調査などのデータを用いて給与水準を確定するなど、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。

 **P197 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(職位別)**

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。

2025年度は合計で78名が参加し、参加者からは「悩みの共有により安心感が得られた」「将来のキャリアを主体的に考えるきっかけになった」「両立に希望が持てた」という声が多くありました。

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。

「PRIDE指標2025」でゴールドを受賞

当社は、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2025」において「ゴールド」を受賞しました。なお、当社における「ゴールド」の受賞は、2021年から5年連続となります。

 [「PRIDE指標2025」で5年連続ゴールドを受賞](#)

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

少ない力で回せるトルクレンチの開発

当社では、施工現場で働く女性技術者が増加しています。賃貸住宅の施工現場では、建物が立ち上がった際にボルト・ナットがきちんと締まっているか現場監督が検査を行います。しかし、力の弱い女性には、一番強い80N・mの力で締めつけるボルト・ナットが腕の力だけでは回せないという課題があることがわかりました。そこで、60年間同じ形であったトルクレンチを少ない力で回せるよう試作を行い、レンチを長くしたものをメーカーに依頼し、メーカー保証のもと、公正な結果を得られるトルクレンチを開発しました。

これにより、検査に必要な力が30%削減され、検査にかかる時間も35%削減されました。また、長さが伸びたことで、高い場所や姿勢が不安定になるような場所でも力が入れやすくなり、安全に作業が行えるようになりました。

このトルクレンチは発明届を提出し、すべての協力会社、当社の工事担当者や品質管理者に水平展開していきます。



トルクレンチ比較写真



全身の力をこめて回す
小柄な女性現場監督

障がい理解ウェビナーの開催

2026年の障がい者法定雇用率改定（2.5%→2.7%）を控え、障がいのある人材の雇用と活躍のための取り組みニーズはますます高まっています。

そこで2025年度は、春から夏にかけて行った障がい者雇用に関する現状把握の結果を社内やグループ会社に公開し、全国の事業所から寄せられた「現場の声」を共有しながら、職場における合理的配慮について考える機会を提供しました。

事例紹介やグループトークなども通じて多様なメンバーが働きやすい職場風土をつくることをテーマに理解を深めました。参加者からは「会社や事業所を越えた課題の共有ができてよかった」「合理的配慮の考え方や基礎的内容が理解できた」「実例をもとにした、職場で行うべき合理的配慮の範囲の理解が深まった」といった声が寄せられました。