

事業戦略と連動した人財の確保

考え方・方針

当社の未来を担う人財の確保と多様性ある組織づくりのため、事業戦略に紐づいた採用計画と採用市場に柔軟に対応した戦略に基づき、年齢・性別・学歴・障がいの有無によらない多様な人財の採用に取り組んでいます。

新卒採用では、エントリーシートによる選考は行わず、個人面接に重点を置いています。キャリア採用では、同業経験者だけではなく異業種出身者まで、経験者採用とポテンシャル採用により幅広い人財の確保を目指しています。また、技術継承が安定した事業継続に不可欠であると考え、シニア雇用にも注力しています。

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、就職活動の早期化にともない、内定から入社までには1年程度の期間があるため、1年を通して内定者向けのフォローを実施しています。内定者フォローでは懇親会や仕事への理解を深めるイベント、資格試験対策勉強会、1on1面談、社会人へのマインドチェンジのセミナーなど、当社の魅力づけを行うとともに、内定者の抱える不安を払拭する機会を多く設けることで、入社してからのギャップを生じにくくしています。

・若手技術者の採用確保戦略

技術系職種の学生を持続的に採用するため、採用強化を目指す学校の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。

また当社は、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き、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。

・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での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。

オープンカンパニー・インターンシップの実施

当社では、企業理解や職種ごとの仕事理解促進を目的に、夏季と冬季にオープンカンパニーを対面やオンラインで実施しています。

また、建築系設計職では、各エリアの事業所にて2週間学生を受け入れる長期インターンシップを実施しています。実際に業務を行っている事業所で受け入れることによって、より深く企業理解・仕事理解をしてもらい、魅力づけを目的としています。

面接による適性の見極め

当社では、採用に関わる従業員に対し、求める人物像や採用基準について周知を行っています。また、AI面接を導入し、職種ごとに算出した人財要件によるデータをもとにした客観的な判定を行っています。対面の面接では、自ら進んでお客さま、仕事相手、同僚などのステークホルダーと、良好な関係を築く積極性と誠実さ等を重視して、学生にとってもミスマッチすることがないように当社との親和性を確認しています。このように、データに基づく判定と人の目でみる相性の判定に役割を分けて選考しています。

事業戦略と連動した人財の育成

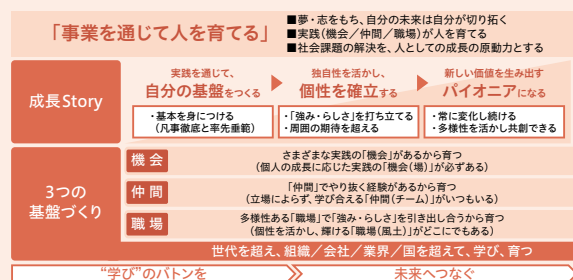
考え方・方針

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。“将来の夢”（パーパス）の実現に向けた人事戦略を具体的に実行するための土台として、さまざまな人事制度を構築しています。多彩な事業をグローバルに展開する当社では、事業戦略に連動した多様な人財の育成と、多様なキャリアへの考え方に対応できる制度設計を行っています。

また、事業の発展と、従業員のより豊かな人生につながることを目的とした「人財育成ポリシー」や「人財育成のエコシステム」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）を各職場で推し進め、誰もが成長できる環境を整えています。

当社では、すべての社員が活躍できる場を提供するため、事業戦略や外部環境の変化を考慮した人事制度の改革を進めています。

■人財育成ポリシー



さらに、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と育成を進めています。

WEB [➡ 大和ハウスグループの“将来の夢”（パーパス）](#)

BOOK [P196 社会データ 人財育成投資](#)

マネジメント

人事制度・昇級制度

当社の従業員は、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）とがあり、それぞれで知識・能力の伸長段階に応じて9つの等級を設定しています。等級1～4までを部長、次長、課長などの管理職、等級5～9を主任、一般職としています。各等級に要求される能力・知識の水準を能力要件として明確にし、昇格においては一つ上の級の要件を満たしているかを昇格試験で判断しています。なお、4級職への昇格条件には、職種や部門に応じた必須免許の取得が必要です。

また、シニア従業員のスキル・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と考え、定年を延長しています。さらに、時短勤務を含む多様な働き方を選択しながら、適切な評価が得られる評価制度を構築していきます。

BOOK [P087 シニア世代の活躍推進](#)

[P090 ジョブロケーション申告制度](#)

対話を重視した評価制度

当社では、上司と部下の対話を通じて、役割期待の明確化と成長支援につなげる「評価・育成面談」を実施しています。個人評価は年1回の評価サイクルとし、短期的な成果だけに偏らず、中長期の取り組みも含めて年間を通じて成果とプロセスを振り返る運用へ見直しました。具体的には、期初に目標設定の対話を行い、組織のなかで期待される役割や成果（目標）について合意形成を行います。期中は進捗確認の機会を設け、状況に応じて軌道修正や目標の見直しを行います。期末には成果確認と評価結果のフィードバックを通じて、次の成長に向けた課題を共有します。

また、目標の公平性と挑戦度を高めるため、評価者が目標

の難易度を確認・設定する仕組みを導入しています。

管理職については、目標設定と進捗確認を通じて個人の成長と組織目標の達成を両立させるマネジメントを推進し、管理職としてのさらなる成長につなげています。

職種選択（FA）・社内公募制度

当社では、自らの選択により現在の職種以外の職種、部門へ異動できる職種選択（FA）制度を導入しています※。2025年度は70名の応募があり、29名が3次審査を通過、希望する職種・部門に異動しました。社内公募は、新規事業の要員や海外事業などの特殊な職務に必要な人財を募集し、その内容は通達で随時、全従業員に周知されます。

これらの制度の活用により、意欲ある人財を適所に配置することで、個人の能力とモチベーションの向上を同時に実現させるとともに、異動先の組織を活性化し、ひいては会社全体の活性化と体質強化を図っています。

本制度を活用した従業員からは、自らの意思でキャリアを選択できる点や、これまでの経験を活かしながら新たな分野に挑戦できる点について、前向きな評価が寄せられています。

※年齢や勤続年数などの条件あり。

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、人事部主催の「人財育成連絡会議」を毎月開催しています。育成内容、効果的な手法について、事業本部や技術部門の教育担当者とは共有するとともに、従業員の個性や能力を伸ばすための育成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、当社人事部と各社教育担当者が定期的に一堂に集まり、当社グループにおける人財育成に関する考え方の共有や育成関連知識の習得、情報交換を行っています。また、人的資本の向上に向け、グループ会社全体の教育投資額や時間などKPIの把握体制も強化しています。

事業戦略と連動した人財の育成

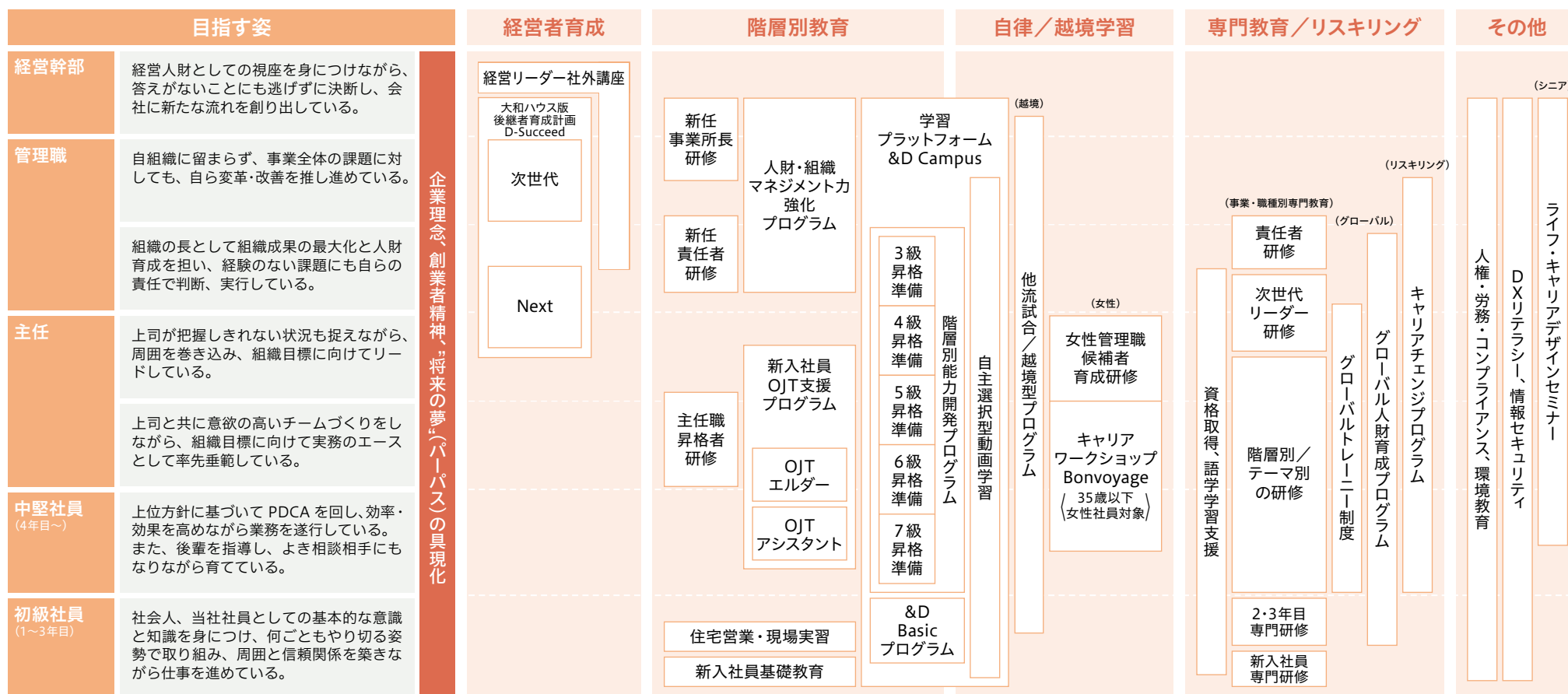
成長を後押しするための全社教育(研修)体系

当社では、業務に必要な知識やスキル、法令知識の習得、コンプライアンスなどのリスクマネジメント意識の向上を目的に、階層別や職種別に研修（オンライン形式含む）やeラーニングによる教育を展開しています。特に階層別教育については、集合研修において各職能で求められる基本的な理論を学んだ後、各職場で実践しながらスキルを習得するプログラムとしています。

また、公的資格などの取得に向けた学習、手挙げ式のビジネスリテラシーや語学学習などの自己啓発・スキルアップの支援を行っています。なお、業務上必要かつ昇格要件でもある宅地建物取引士や建築士などの主要資格には合格祝い金制度を設け、取得を推進しています。

📖 P084 学習プラットフォーム「&D Campus」の導入

■研修体系



事業戦略と連動した人財の育成

後継者育成計画「D-Succeed」の実施

当社では、計画的、継続的、意図的に経営リーダーを輩出する仕組みとして、大和ハウス版後継者育成計画「D-Succeed」を導入しています。将来的な役員クラス登用を見据えた支店長職をはじめとする営業・技術・管理の主要ポジション候補者を選抜する「次世代（原則40～54歳）」と、将来の経営人財育成のため30代を中心に選抜する「Next（原則30代）」の2区分に分けて、育成やアセスメントを行っています。なお、2025年度については、支店長や本社部門長などからの推薦に基づき、エリアを統括する支社長や候補者が従事する機能（営業・技術・管理など）を担当する執行役員、および経営層による選抜を経て、次世代25名、Next26名が選抜されています。

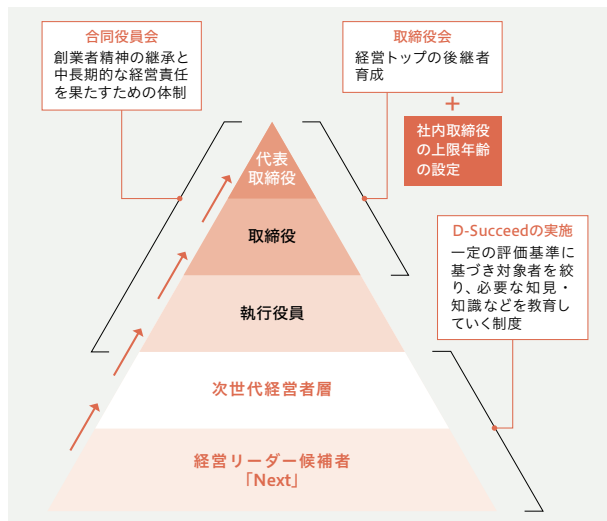
・次世代

職種や性別に捉われず、幅広い経営人財候補者を選抜、育成、プールする仕組みです。育成やアセスメントを経て、2020年度以降これまでの運用期間6年で計43人が主要ポジションに就任しました。

・Next

Nextは、経営人財としての視座や視野を獲得するための育成機会を早期につくることを目的に、3年かけて実施するプログラムです。1年目はリーダーシップに関する理論習得や自身の内面に向き合うとともに、事業環境や事業課題にも目を向け「ありたい姿」を描きます。2年目は、視座・視野の拡張のなかで、自らのありたい姿について考えるとともに、経営リテラシーの基本を習得します。3年目は、「社会のなかでの自分自身」を強く意識し、絶えず変革する力をさらに強化することを目的に、共通プログラムの他に、他社の社員とも交流する個別プログラムも実施しています。

■後継者育成の仕組み



人財・組織マネジメント力強化プログラム

さらなる事業発展と人財育成を進めるためには、各現場においてキーパーソンとなるライン管理職のマネジメント力の強化が必要不可欠です。そこで、2024年度より4年の期間をかけて、全ライン管理職（約1,600人）を対象に「人財・組織マネジメント力強化プログラム」を実施しています。半年間のプログラムでは、合宿型研修で自らのマネジメントスタイルを振り返りながら最新のマネジメント理論を学び、日々のマネジメントに落とし込み、学習進捗に応じて定期的なコーチングを受けることにより、「業績が上がるマネジメント」と「ヒトが活きるマネジメント」の両輪を回すことができる力を身につけています。

新入社員を対象としたOJTによる人財育成体制

当社では、新入社員ならびに初級社員については、基礎能力を着実に習得するため、組織全体で育成・支援しています。営業所長・課長などの管理職がOJT責任者となり、OJTを行うリーダーとしてOJTエルダーを任命します。さらに、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、OJT責任者・OJTエルダーには、OJTに関する基礎知識やスキルを理解するための「OJTハンドブック」を配付するとともに、新入社員の入社前にオンライン研修会を実施し、効率的に成長を促せるように支援しています。

また、2025年度については当社に入社した営業・管理系の新入社員は、配属された事業部に問わず、住宅営業実習を実地で約4ヵ月間実施しました。住宅営業の先輩社員によるOJTで、当社社員が大切にしたい「住宅の心」を、実践を通して自分ごととして理解し、B to C営業の体験を通じ、市場における当社の評価・特長を肌で感じながら、“個人のお客さまと一から信頼関係を築く力”を養います。このような経験を自業務に活かすことや、事業・職種を超えた一体感や協業につながる事業所内のコミュニケーションの促進を目的に実施しています。

学習プラットフォーム「&D Campus」の導入

当社では、集合研修やeラーニングといった教育施策を集約する「学びのプラットフォーム」として、2024年度に「&D Campus」を導入しました。自社でのeラーニングに加え、全従業員に外部動画学習サービス「Schoo」の全講座を公開し、個人の属性や興味関心に合わせて自由に講座を選択し受講できる環境を整えており、従業員の自律的な学習を促進しています。なお、2025年度については75.5%の従業員が外部動画学習サービス「Schoo」を視聴しています。

事業戦略と連動した人財の育成

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、自己実現などの支援、社内人脈の形成を目的に、「越境キャリア支援制度」を実施しています。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。当制度では、①会社が斡旋する「副業（公募型）」、②個人で探す「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「他企業との人財交流」のメニューを設け、従業員の越境体験を創出しています。

2025年度は計56名（うち③については39名）が越境キャリア支援制度を利用しました。利用者には定期的にアンケートを実施し、「本業だけでは得られない知見が得られた」などの声を得ています。

本制度の利用により、「副業制度を利用することで視野が拡大し新たな発想や事業機会の創出につながるとともに、人脈の広がりにより組織の連携力が強化された」「自律的に行動する習慣が身につく組織の活性化にも寄与」「専門性の強化によって個人と会社双方の競争力が高まり、キャリアの幅も広がることで自身の市場価値向上と定着意識の向上につながっている」などの声が寄せられています。

※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。

国内専門職大学院 修士取得支援制度の導入

当社は、“将来の夢”（パーパス）の実現に向け当社の成長や事業拡大のためには先を見る経営や事業創造ができるリーダー人財が必要不可欠だと考えています。そこで2026年度からG4/L4級職以上の社員を対象に、リーダー人財を目指し自発的に学習を進める従業員を支援すべく、「国内専門職大学院修士取得支援制度」を導入しました。自らがキャリアビジョンを描き、MBA（経営学修士）またはMOT（技術経営修士）を自発的に取得する意欲のある従業員を支援するため、会社がその取得にかかる費用の一部（最大150万円）を貸与します（大学院修了の翌4月1日から5年間を超えて当社に在籍した場合は、返済不要）。なお、国内専門職大学院には、現業務を行いながら業務外（平日夜間・土日など）での通学となります。

2025年度は14人の応募があり、5人が入学しました。

【住宅設計】新入社員教育

当社では、一級建築士取得に向けての集中合宿や住宅設計課に配属される新入社員は、1年間の本社教育、半年間の事業所研修を受け、基本的な建築知識、CADの操作、プラン作成など、仕事の流れや設計者としての心構えを身につけます。その後、全国の事業所に配属される仕組みとなっているため、効率的にバランスよく専門知識の習得が可能となえ、事業所の環境による教育のバラつきを防止することができます。

配属先の事業所からは「基本的な業務知識を習得しており、事業所に配属された際には即戦力として活躍している」教育を受けた新入社員からは「長期間の実務研修で身につけた知識で、得意不得意も理解でき、配属後にとても役に立ったのでよかった」という感想があがっています。

今後も、事業所で即戦力となる設計者の育成を推進します。

【住宅系設計】法令遵守研修の実施

当社では、建築基準に関する不適合などの再発防止策の一つとして、住宅系設計を対象とした法令遵守研修を開催しています。型式適合認定にかかる一連の規程など、法令に関する知識を習得し、個人個人が責任を持って再発防止の徹底を図っています。なお、この研修の受講を完了しないと、型式適合認定制度の社内試験を受験できない仕組みになっています。2025年度の受講率は100%です。

 P106 【住宅系設計】型式適合認定制度に関する社内資格制度

【住宅営業】コンプライアンス勉強会

リスク事案を未然に防止するには、さらなる知識の底上げによる正確な業務遂行が求められます。そこで当社では、継続的に営業責任者・担当者の法令や社内ルールに対する知識の向上・定着を目的とした「コンプライアンス勉強会」および「習熟度確認テスト」を実施しています。対象者全員が合格するまで、不合格者には再試験を実施。実務に即した内容で勉強会やテストを実施することで、日々の業務におけるコンプライアンスへの意識を高め、法令・社内ルール違反の再発防止・未然防止につなげています。なお、2025年度の習熟度確認テストの合格率は100%です。

 P127 コンプライアンス勉強会(住宅)

事業戦略と連動した人財の育成

【建築系設計】社内短期留学制度の導入

当社では、建築系設計職に携わる社員の視野を広げ、さらなる成長の機会を提供することを目的に、社内短期留学制度を導入し、2024年度から募集を開始しました。

技術者として成長するには、幅広い用途や大型プロジェクトの物件に関わって視野を広げることが重要です。しかし、所属する事業所によっては、関われる物件の用途や規模に偏りがあることが実情です。加えて、経験を積むために、異動を頻繁に繰り返しては社員の生活面の負担が大きくなります。当制度は、現所属を変更せず、大型プロジェクトや特殊物件を設計している期間での留学を通じ、スキルと知識の向上を図ります。

2025年度は2つのプロジェクトにそれぞれ1名が短期留学生に志願し、大型プロジェクトに取り組んでいます。

【建築系】専門研修の実施

当社の建築系設計では、商業施設や物流センター、医療施設、食品工場など、多種多様な建築物をご要望に合わせて建設しています。そこで、どのような建物を設計するうえでも必要な知識の習得については、本社部門主催の勉強会を実施するとともに、建築用途ごとに、事業所の営業担当者や設計担当者をフォローする体制が本社部門に備わっています。

2025年度は、避難安全検証法や、設計上の納まり、結露不具合防止対策など、12テーマで研修を行い、テーマごとに約400～900人が受講しました。今後も、事業所と本社部門が一体となり、どのような建物でも品質の高い建物を提供できる技術力の高い技術者を育成していきます。

グローバル人財の育成

当社では、今後グローバルに事業を展開すべく、海外事業展開を成功させる人財の発掘・育成を行っています。

・グローバルトレーニー制度（海外渡航型研修）

当社は、若手および中堅の技術者を対象に、海外事業で活躍できる技術人財を養成する段階的なプログラムとして、「グローバルトレーニー制度」を実施しています。2025年度は、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（8名）を選抜し、準備期間を経た後、約5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、マレーシア、オーストラリア、オランダにて実施しました。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、将来の海外赴任に対するマインドセットを行いました。研修終了後の所属先については、本人の希望を参考にしながら、元々所属していた事業本部が主体となり、海外本部などと協議のうえ決定します。なお、海外赴任前の研修も実施しています。また、海外事業における幹部候補の計画的な育成にも取り組んでいます。

[DIALOG10](#)

・Daiwa In-Techプログラム （ナショナルスタッフ短期日本留学研修）

当社では、今後の海外事業拡大を見据え、海外現地法人に勤務するナショナルスタッフ（現地スタッフ）の技術力向上を目指し、日本国内での研修プログラムを実施しています。

2025年度は、昨年に引き続き、当社の戸建および賃貸住宅の設計を支援するベトナム・ハノイのスタッフに研修を実施しました。実際に当社の商品などを直接見る機会がなく、日頃の業務で取り扱っている図面がイメージしにくいという課題解決のため、11名が12日間の日程で来日し、研修を受講しました。実際の建設現場や完成現場、工場で工法や部材

を熱心に確認し、図面や納まりの理解を深めました。

また、設計支援を依頼する日本スタッフと対面で意見交換を実施し、コミュニケーションの向上を図りました。

研修の結果、建物への理解が深まり、モチベーションが向上したとの意見とともに、図面の精度が向上し、作図ミスの指摘件数が減少しました。

・語学学習支援

当社がグローバル展開を進めるためには、全従業員の語学力の底上げが必要です。そこで、当社では外部の語学学習指定講座を準備しており、その受講料の一部を会社が補助するなどの支援を行い学習を後押ししています。また、定期的に語学力を確認するため、TOEIC® IPテストを希望者が受験できるようにしています。

キャリアチェンジプログラム

持続的な経営を進めるための事業ポートフォリオ組み換えにともない、人財の配置転換やリスキリングが求められます。そこで、事業や職種を跨いだ異動を命じられた従業員を支援するため、当社では2024年度より「キャリアチェンジプログラム」を実施しています。本プログラムでは、これまでのキャリアの棚卸を行うとともに、新しい環境で前向きにリスキリングに取り組むためのマインドセットを行っています。

キャリアデザインへのサポート

当社では、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2の人生に向けて転進・独立する従業員を支援する「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、キャリアデザインを考えるうえで、これまで会社で培ったノウハウ・スキルや自身の強みを振り返ることで、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。

事業戦略と連動した人財の育成

シニア世代の活躍推進

当社では定年を65歳としています。全国社員については65歳または67歳のいずれかを選択できる「67歳選択定年制度」を整備しています。社員自身が定年年齢を選択することで、意欲あるシニア人財が年齢にとらわれず活躍し続けられる環境づくりを進めています。さらに、定年後の再雇用制度である「アクティブ・エイジング制度」には3つのコースがあり、担当する職務に応じて複線的に処遇を整備し、現役と同様の勤務日数や給与を選ぶこともできます。また、この制度には70歳までの上限が設けられていますが、技術職については年齢上限を撤廃しています。これにより、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。

シニア活躍推進に積極的に取り組むことで、高度な技能・技術・経験値の伝承と人財確保に加え、社外から優秀な人財を呼び込むことにもつながっています。新卒採用重視から、キャリア採用の枠を広げることで、業界や職種を問わず、当社の成長を加速させる高度な経験・スキルを持つ人財が、活躍の可能性を感じて転職してきており、50歳以上のキャリア採用数も順調に増加しています。このことは、当社が新たな事業やビジネススキームに挑戦していくうえで、大きな助けになっています。

・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。人生100年時代では、各個人がワーク/ライフ全体を見据えたうえで、退職後のライフプランを描くために、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。

社内表彰制度

・ Daiwa House Award

当社グループ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、グループ会社を顕彰しています。これを通じて、模範となる事業所や個人などを示し、他の社員の意識を高めています。

■ 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
社長賞	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
	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**

・ 技術系社員に対する「殊勲賞」

当社では、「ものづくり」に携わる技術系社員のモチベーション向上を目的に、その年度に優秀な功績を収め、その功績に大きく貢献したことを讃える「殊勲賞」を設けています。2021年度から継続してテーマには「SDGsに積極的に取り組む」を掲げています。部門ごとに定めた評価基準と、その年にあげた功績を併せて定量的に評価します。

「殊勲賞」の副賞として、当社が展開する海外事業の現場などへの視察研修を行っています。視察先で感じたことについて互いに意見を交わし、海外事業への興味・関心を高め、

海外事業で活躍する技術者の芽を育てることも目的としています。

■ 主な社内表彰制度

表彰制度名称	部門	職種
オーナー様紹介優秀社員表彰	住宅	営業
展示場ルート契約優秀拠点表彰		
優秀営業社員表彰		
チーム営業表彰	住宅・賃貸	営業
販促コンクール優秀社員表彰	リブネス	営業
設計コンペ	住宅・賃貸	設計
作品コンペ 「Daiwa Works(大和の仕事)」	建築	設計
お客様相談室事業所・個人表彰	アフター サービス	アフター サービス
住宅工部門表彰	施工推進	工事
全国工場改善事例コンクール	工場	工場
技術コンクール(発明考案)	技術・生産・ 購買部門	全職種
技術コンクール(技術改善)		技術
技術部門における殊勲賞		技術
安全コンクール	事業所・工場	全職種
安全表彰	技術系・工場	技術
アーキテクトアドバイザー 優秀営業表彰	住宅	営業
非営業社員 紹介コンクール	住宅	非営業

新規事業創出制度「Daiwa Future100」

当社グループでは、人的資本価値の向上と将来の事業創出を目的に、2024年度より社内起業制度「Daiwa Future100」を開始しました。年齢や職位に関わらず、グループ全従業員を対象に事業案を募り、外部パートナーとの連携を通じて、事業化および事業成長の実現を目指す仕組みです。採択された事業案については、起案者自らが事業責任者として主体的に事業化・成長を推進します。2025年度に実施した第2回で

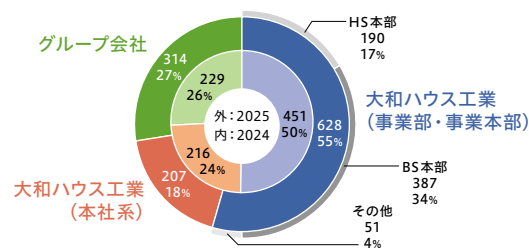
事業戦略と連動した人財の育成

は、応募総数1,149件（第1回：896件）から3段階の審査を経て、最終審査通過5件、条件付き通過1件が選定されました。

最終審査を通過した事業案については、順次事業化に向けた検証を進めており、2024年度通過案のうち1件は、起案者が事業責任者として本格的な事業運営段階に移行しています。また、アンケートでは、これまでの参加者の92%が「自身の成長を実感した」と回答しており、制度での学びが現業にも好影響を与えているとの声が寄せられています。不通過となった事業案に対しても、すべて個別のフィードバックを行うなど、挑戦と学習のサイクルを重視した運営を行っています。今後も「100周年に向けた売上高10兆円」の企業グループへの成長と“将来の夢”（パーパス）の実現を見据え、新たな事業群の創出に挑み続ける組織風土の醸成と、次世代を担う経営人財の育成を一体的に推進していきます。

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

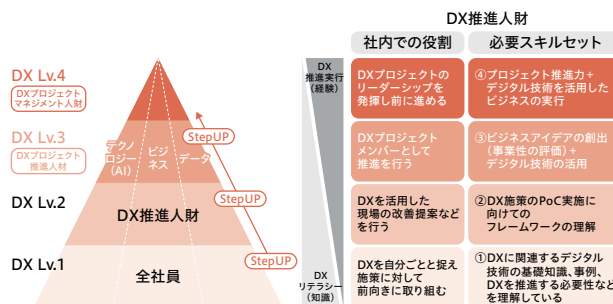
■ 応募者数内訳



DX人財の育成

当社では、第7次中期経営計画において、デジタルトランスフォーメーション（DX）への取り組みを重点テーマに掲げており、2023年度よりDX人財を育成するため、全社員を対象にDXリテラシー教育を実施しています。2025年度はDX Lv.1（基礎マインドセット）を4月以降入社の新入社員を対象に実施し、DX Lv.2（実践コース）を希望者に対して実施しました。加えて、全従業員に対してデータ活用スキルを全社的に底上げするため「データ活用講座リテラシー編（延べ受講者数：16,239人、eラーニング全5回計180分）」を行い、その上級編として希望者に対しては、「データ活用講座 実践編（新規：24人、eラーニング全3回計202分）」を提供しました。また、DX Lv.3（テクノロジー AI編）の取り組みとして、デジタル戦略部門内でClaude Codeを活用したAI駆動開発の人財育成を実施しました。今後も、各部門・組織でDXを主体的に推進できる人財を育成していきます。

■ デジタル技術を活用できるDX人財の体系図



■ レベル別受講者数と受講時間（2025年度）

階層	受講者数	受講時間
DX Lv.1	1,197人	80分
DX Lv.2	725人	440分
DX Lv.3 テクノロジー (AI)	6人	—

ダイワハウスコンペティションの実施

当社は2005年より、株式会社新建築社の後援を受け「ダイワハウスコンペティション」を開催しています。学生のみならず社会人や海外からも注目を集めている評価の高いアイデアコンペであり、これからの建設業界を担う世代を中心に、挑戦する場を提供するとともに、暮らしや住まいについて議論を深める機会を設けることを目的としています。毎年著名な建築家が審査員として参加しています。

当社グループからも、日頃の業務で培った経験や知識を活かし、実力を試す機会として多くの応募があり受賞者を出しています。2025年度は「帰りたい家」をテーマに実施し、341件の応募作品があり、最優秀賞該当作品はありませんでしたが、計7作品が受賞しました。

 **ダイワハウスコンペティション
第20回ダイワハウスコンペティション**

事業戦略と連動した人財の育成

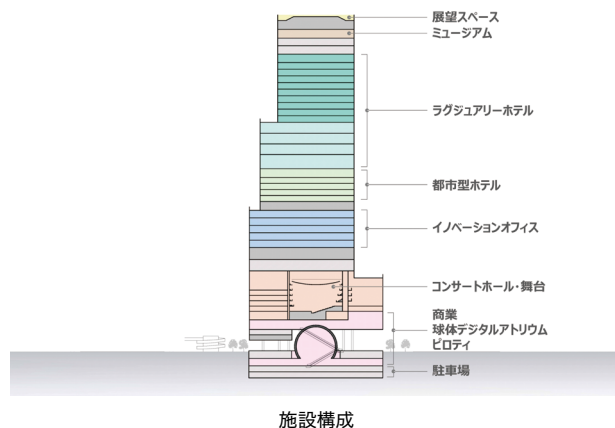
主な取り組み

【建築工事】大規模建替プロジェクト

当社および当社グループのフジタは、2030年度竣工に向け、安全や品質の確保を最優先に掲げ、「(仮称)大阪マルビル建替プロジェクト」に着手しました。本プロジェクトで建設する建築物は、多様な用途を備え、大阪駅周辺で最も高い超高層ビルとなる計画であり、当社にとっても新たな技術的挑戦となります。本取り組みにあたり当社では、技術力や経験の向上を目的に、全国の事業所・工場などから施工に携わる従業員を中心に、立候補や推薦によって人財を集めています。本プロジェクト期間を通じて、約50名の従業員が参加予定で、所長クラス・中堅・若手の3つの層に分け、それぞれのレベルに応じた業務を担ってもらいます。これにより、将来、当社グループの事業を支える人財の育成や、リーダーシップの発揮につながる経験を積ませる計画です。

今後も挑戦する従業員が、その能力を十分に発揮し続けられるよう、継続的な環境整備を推進していきます。

WEB ▶ 「(仮称)大阪マルビル建替プロジェクト」本格始動



海外駐在経験者との懇談会実施

当社グループの海外事業の拡大に向け、大和ハウス工業、フジタ、大和リースの3社合同で、将来、海外で活躍したいと考えている技術者を対象に、懇談会を開催しています。第7回となる懇談会では、米国での営業や、フィリピン（マニラ）での地下鉄事業に携わる社員の仕事内容や生活習慣について紹介した後、登壇者を囲んで少人数で対話を行いました。

当日は83名が参加し、参加者から「海外での仕事の具体的なイメージが持てた」「海外赴任前後のキャリアパスについて考えることができた」といった感想が上がり今後の参考になりました。

データ活用体験会の実施

当社では、データを活用した業務改善を目的として、分析ツールを用いた「データ活用体験会」を実施しました。社外講師による講義と実践を通じ、自身の業務で活用するイメージを体験する機会を提供しています。これまでに、東京本社、北日本支社、北陸支社で実施し、延べ359人が参加しました。参加者からは、「今まで苦労していたことが簡単にできることがわかり、業務でも試してみようと感じた」「報告業務が簡素化できそう」などの感想が上がり参加者の85%以上が実際の業務に活用できそうだと感じ、有意義な時間となりました。

第16回「他流試合/越境型プログラム」実施

当社の「越境キャリア支援制度」の「他流試合/越境型プログラム」として2025年度は、異業種混合型リーダーシップ開発プロジェクト「ALIVE プロジェクト」への参画を募集しました。同プロジェクトは、社会団体が抱えるリアルな課題に対して、異業種の次世代リーダーたちがチームに分かれ、約3ヵ月（セッション4回・計7日間）、リアルな社会課題について解決に向けた提案をすることを通じ、自身のリーダーシップや社会課題に対する感性・理解力を養うものです。

2025年度は、12人が参加しました。参加者からは「普段の仕事とは異なる人と課題に取り組むことで、今までの社会人経験のなかで培われていた無自覚の強みを知ることができた」という声があがりました。