

従業員の働きやすさと働きがい

考え方・方針

当社グループは、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労働環境の整備や、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。

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。」と定めています。さらに、「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、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

労務問題に関するコンプライアンス遵守の徹底

・シン働き方改革プロジェクト

当社では、代表取締役副社長のもと、本社部門が垣根を越えて参画する「シン働き方改革プロジェクト」を実施しています。「事業を行う現場が業務をストレスなく遂行でき、本来為すべき価値創出に集中できるようにする」と方針を掲げ、従業員から改善要望を集め、業務の廃止・簡素化やデジタル技術による効率化でスピーディに解決する取り組みを進めています。なお、従業員の意見に対する対応状況は、本プロジェクトのイントラネットで毎月、社内に公表しています。

・ワークスタイル提案BOX

当社では、「2024年問題」※に対する改善策の一環として、「社長 2024年問題BOX」を開設しました。従業員が各自で翌月の業務計画に基づいた残業時間を設定し、それを超過した場合には報告をしてきましたが、従業員の時間外労働に対する意識が高まり、設定した上限時間の超過報告の投稿件数が減少したことから、働き方に関する意見・提言や、業務改善アクションにつなげるための情報提供機能だけを残し、「ワークスタイル提案BOX」に名称変更しました。従来通り投稿された情報は社長に届き、原因分析を行ったのちに関連部門と共に改善活動につなげるとともに、具体的な改善策については社内のイントラネットにて開示しています。

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

・健康診査の実施

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。

・未払い防止のための労働時間実態調査

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。

・三六協定

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。



P173 社会データ 基本情報 平均時間外労働時間

ジョブロケーション申告制度

当社は、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。また、毎年「ジョブロケーション申告制度」により各人の希望確認を実施し、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ぶことができ、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を鑑みて、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。



P089 同一労働同一賃金の実現と生活賃金の保証

従業員の働きやすさと働きがい

フレックスタイムの導入

当社では、2022年度からは一部の例外を除く全従業員を対象に、コアタイムのない「フレックスタイム制度」を導入しています。これにより、柔軟でより生産性の高い働き方を推進しています。

対話型の関係性構築

当社では、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、部署ごとに実施頻度を決めて、1on1ミーティングを実施しています。

昨今では、顔を合わせることによる創造性やリスク防止の強化、新入社員や若手社員の組織的な育成、心理的安全性の担保など、リアルな関係性が再評価されています。そこで、2025年4月からは、特段の事情がある場合を除いて原則毎日出社の形態に変更しました。

セルフディスカバリー制度

当社の“将来の夢”（パーパス）の実現のため、また第7次中期経営計画における方針である「人的資本の価値向上」「働きがい最大化」の推進に向け、年に一度、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、「セルフディスカバリー制度」を実施しています。自身の仕事に活かせる強みや、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、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。

ENGAGEMENT BOOKの配付・活用

当社グループでは、当社の“将来の夢”（パーパス）の実現のため、職場環境と組織風土を改善するための気づきを与えるきっかけづくりとして「ENGAGEMENT BOOK」を発行しました。これは、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。

【住宅営業】「営業職チーム制」を導入

当社の戸建住宅事業では、仕事の偏りや個人格差、マンパワーへの依存、次期マネージャー人財の育成、若手社員への教育不足や早期退職といった課題に対し、チームの協力体制で解決できる組織づくりを目指し、「営業職チーム制」を2024年度に導入しました。リーダー（店長）を中心とした協力体制とボトムアップの風土の醸成を目指しています。これにより、メンバーは組織の目標達成に貢献している充実感と達成感や、成長の実感を得ることができます。また、リーダーはチームマネジメントの観点で業務を遂行する体制を構築し、高いマネジメント力を持った店長を「Prime Manager」に認定するなど、活気あふれる職場環境を構築するとともに、次世代のマネージャーの育成を図ります。また、優秀な成績を収めているチームを表彰する制度を設けており、優秀なチームの手法やチーム運営を水平展開することで、全国の営業力向上を図っています。

2024年度に実施した、チーム営業に関するアンケート調査では「チームが活気づいている」「メンバーの成長が自分の仕事の喜びとなっている」とのリーダーの声や、「若手に契約を取らせよう！という雰囲気強く感じる」「1件のお客さ

まへの対応にチームみんなで考えるようになり、チーム感が増した」などのメンバーの声があがりました。また、若手社員の約8割が、チーム営業体制が自身の成長につながっていると回答しました。今後も、アンケート結果などをふまえ、よりよいチーム営業の体制を構築していきます。

【住宅営業】歩合型報酬選択制度

当社では、「標準型」の報酬体系と比較して、受注に対する業績給（販促手当）の割合が相対的に高い「歩合型」を、社員が希望申告できる制度を設けています。

成果（受注実績）がダイレクトに賃金に反映される報酬体系を自らが選択できる機会を設けることにより、報酬に対する納得性・公平性を高め、受注に対するモチベーションの向上を図っています。なお、2024年度からは「営業職チーム制」が導入され、店長にはチームマネジメントの役割が期待されるため、店長である者が「歩合型」への区分変更を希望する場合には原則店長を外れることとなります。

【住宅営業】設計知識を有する営業担当者「Architect Advisor」

当社では、住宅設計（インテリアコーディネーター含む）で高い設計スキルを身につけたのち、住宅営業へ転籍した営業担当者を「Architect Advisor」に認定する制度を2024年度から開始し、お客さまに質の高い提案を行っています。「Architect Advisor」には転籍後1年間は営業の知識を得る教育期間を設けています。また、「Architect Advisor」は営業担当者に設計スキルを展開し、メンバー全員の提案レベルを底上げすることで、相互に能力の向上を図ります。

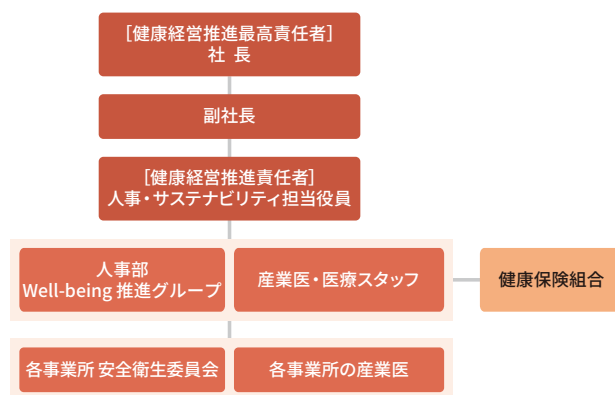
従業員の働きやすさと働きがい

健康経営の推進

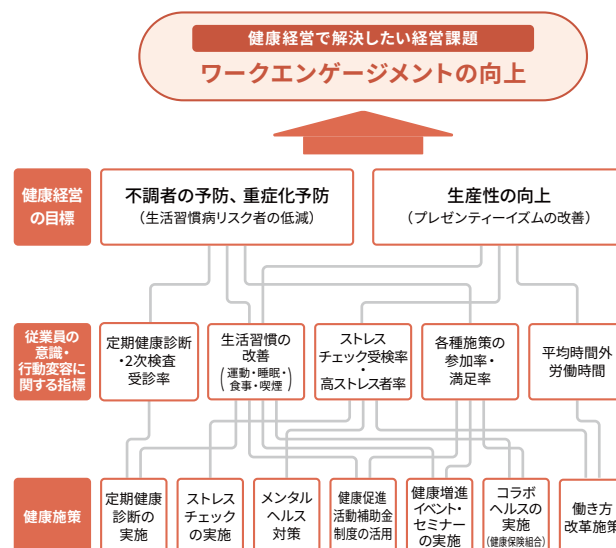
当社では、社長を健康経営推進最高責任者、人事・サステナビリティ担当役員を健康経営推進責任者とし、人事部 Well-being 推進グループを中心に産業保健スタッフ、健康保険組合と連携して健康経営を推進していく体制を構築しています。また、各事業所の総務部門が安全衛生委員会の事務局も担っており、事業所ごとの課題の解決に向け、産業医、従業員代表、安全衛生委員と連携し、健康経営戦略マップに沿った取り組みを推進しています。

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



心とからだの相談窓口

当社では、従業員の心とからだの健康づくりの一環として、専門の外部相談窓口を用意しています。

・EAPサービス：株式会社Eパートナー

仕事や家族・自分のことなど、公私にわたる悩みや心配ごとを専用ダイヤルに連絡し、専門のカウンセラーに電話や面談、メールなどで相談できます。家族の方も社員同様に利用できます。また、不調な方との関わり方についても総務責任者・上司・周囲の人が相談し、アドバイスを受けることができます。プライバシーが保護され、相談内容が会社に知られることはありません。さらに、毎月株式会社Eパートナーから「こころものがたり」（相談事例）と「ホットタイムス」（カウ

セラーに聞いた読み切りレター）が配信され、メンタルヘルスをサポートしています。

・24時間無料電話相談：ティーベック株式会社

24時間年中無休、通話料・相談料無料で医療スタッフへ電話相談ができます。

※健康保険組合のサービス

・チャットボット健康相談：ティーベック株式会社

健康に関する悩みや質問に、チャットボットがお答えするサービスです。本人だけでなく、小さなお子さまなどご家族の健康に関する悩みや質問へも回答します。

※健康保険組合のサービス

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。病気の早期発見・早期治療、健康リスクの管理を目的に、全員受診を2013年から12年連続で達成しています。また、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。さらに、健康保険組合により抽出されたメタボリックシンドロームの対象者に、外部講師による特定保健指導「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年より毎年実施しており、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。また、高ストレス判定となった従業員には産業医との面談を勧奨しています。

従業員の働きやすさと働きがい

これらの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。この結果を参考に、事業所全体の健康リスクを下げることを目的としたポピュレーションアプローチ※を実施しています。

※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。

📖 P177 社会データ 健康管理

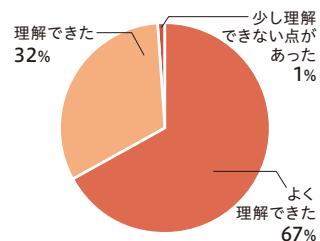
・健康促進活動補助金制度

当社では、職場環境改善の推進やポピュレーションアプローチとして各事業所で企画・実施する、スポーツ大会やセミナーなどの健康促進イベントに対し補助金を支給しています。2024年度は7割を超える事業所で活用されました。

・メンタルヘルス対策の実施

当社では、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・つなげる」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。2024年度は新たな管理職昇格者を対象として「基礎編」「応用編」のeラーニングを実施し、約95%の管理職が受講してメンタルヘルスラインケアについて理解を深めました。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。2025年1月末時点のメンタルヘルス・マネジメント検定®（Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種）合格者は781名となっています。

■「ラインケア研修」理解度



📖 P181 社会データ 安全衛生教育

協力会社への健康管理

当社は、協力会社に対し、その従業員および作業員の健康管理につき必要な指導を行うことを安全衛生管理規程に定め、事業主に対し、技能者の体調確認と健康診断の受診日の登録などを要請し、当社でも健康状態を確認しています。

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、2024年度も行っていない。

主な取り組み

シン働き方改革プロジェクトの進捗

当社は、「2024年問題（時間外労働の上限規制）」を業務改善のチャンスと捉え、「シン働き方改革プロジェクト」を開始しました。初年度の2024年度は、これまで各部門で進めてきた業務改善活動に対する反省と、それに対する改善点について徹底的に議論するところから始めました。本活動の成功は「現場の感謝と信頼向上」であることを共有し、事業所訪問とアンケートにより約6,000件の不満・改善要望を収集しました。これを集約分析し、より多くの従業員の役に立ち、かつ1年以内に解決できることに集中する方針で、30テーマおよびその他の即解決できる要望に対応してきました。活動状況と成果は、さまざまな会議で発表するとともに、社内向けに同プロジェクトのイントラネットを開設し、毎月更新して従業員に届けています。これらにより改善要望を発してくれる従業員、協力してくれる従業員の輪が広がっていききました。

その結果、2024年度は、短期で実施可能な解決策は概ね完了することができました。2年目となる2025年度は、さらに深く抜本的な解決策を実行し、従業員の誰もが働き方改革の進捗を実感できる大きな成果の創出に挑戦していきます。

🌐 DX アニュアルレポート 働き方改革

従業員の働きやすさと働きがい

健康経営優良法人の選定

当社および当社グループ32社は2025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2025」に選定されました。なお、今回は32社のうち5社が初めて選定されたことに加え、大和ハウス・アセットマネジメントは、中小規模法人部門の上位500社である「ブライト 500」に3年連続で認定されました。

 [大和ハウスグループ32社が「健康経営優良法人2025」に選定されました](#)

健康ポータルサイト「PepUp」

大和ハウス工業健康保険組合の被保険者に向けた健康ポータルサイト「PepUp」は、定期健康診断の結果から「健康年齢」を表示して生活習慣の見直しを促し、健康に関する豆知識やレシピ、疾病関連のニュース、医療費通知、ジェネリック医薬品の情報など、健康状態を“みえる化”することで被保険者の健康リテラシーの向上を目指しています。

また、定期健康診断の結果や「健康クイズ」、アンケートへの回答、健康イベントへの参加や歩いた歩数などで健康ポイントが付与され、電子マネー各種や景品と交換できる仕組みとなっており、健康増進を促進しています。

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。