



働きやすさとやりがいのために

当社において、人材は事業の根幹を支える重要な経営資源です。誰もが自らの意欲と能力をもって、さまざまな働き方や生き方を選択できる機会をつくり出すことが、フジタの“高”環境づくりをさらに加速し、よりよい社会の実現につながると考えています。

管理本部人事部長 久保田 敏夫



社員のエンゲージメント向上に向けた意識調査

大和ハウスグループでは、従業員一人ひとりにとっての「働きがいと誇りを実感できる」職場に向けた改善活動に役立てる意識調査を毎年実施しています。2023年度に実施した「Engagement Survey」では、“将来の夢”(パーパス)を実現するための原動力となる、従業員エンゲージメントの現在地を見える化しました。従業員エンゲージメント向上の要因となる働きがいを高めていくためには、個人の努

力もさることながら、そこで働く従業員の「あり様」に影響を与える職場環境・風土の改善が必要不可欠です。そのため、「Engagement Survey」の結果と従業員との対話から課題を特定し、従業員が未来に向けた行動が取れるよう、エンゲージメント向上策を「組織環境改善計画書」としてまとめ、各職場においてこれに基づく効果的な改善活動を行なっています。

ダイバーシティ

当社のダイバーシティは、2007年から業界に先駆けてスタートし、これまで女性活躍・外国籍社員や障がい者などを対象にその取り組みを拡大してきました。

女性活躍推進

2007年に「女性総合職ネットワーク」F-netを立ち上げ、女性活躍を推進してきました。10年を超える活動の結果、発足当時48名であったメンバーも450名を超え、それぞれの立場でキャリアアップし、管理職や作業所長として活躍する人材も育っています。これらの継続的な取り組みにより令和4年度東京都女性活躍推進大賞において優秀賞(産業分野)を受賞しました。2023年度は自由参加でのランチミーティングやロールモデル紹介を実施して「社員同士のゆるやかな関係づくり」を推進しています。人手不足が業界全体の課題となる中、女性従業員の活躍は当社の経営においても非常に重要な課題と認識し、さらなる女性活躍に向けて、取り組みを進めてまいります。

障がい者雇用の促進

個々の障がいの状態に配慮した環境整備と、本人の適性や希望を考慮した職務の提供を図ることで、障がいを持つ人材の雇用と活躍を促進しています。

2023年度は全国の各拠点との連携を強化し、ハンドブックの作成や勉強会の開催など雇用管理・就業環境などのさらなる改善・工夫に取り組んでいます。

また、地方における障がい者の雇用機会を創出するため、

九州エリアで農園型の障がい者雇用を継続的に実施しています。都市部に比べ就労機会の少ない地方での障がい者雇用は、雇用促進だけでなく、地域の課題解決にも貢献できると考えています。

Topics

「ライフ・ワーク・バランスEXPO東京2024」に登壇

誰もがいきいきと働ける職場環境の実現を目指して、ライフ・ワーク・バランスについて考える東京都主催のイベント「ライフ・ワーク・バランスEXPO東京2024」において、当社が先進企業の事例として紹介され、女性活躍推進の取り組みやその成果について来場者の皆さまにご説明しました。



パネリストとして登壇した 執行役員管理本部長 前原 克充

人事データ ※非正規雇用の従業員は含まない

従業員数	※各年度末の従業員数		
	2021年度	2022年度	2023年度
男性	2,806人	2,754人	2,704人
女性	582人	585人	592人
(うち外国籍)	88人	82人	79人
計	3,388人	3,339人	3,296人

新卒採用人数	2022年度	2023年度	2024年度
男性	73人	80人	88人
女性	30人	25人	22人
計	103人	105人	110人

平均年齢	平均勤続年数			新卒離職率 ※2024年3月時点での離職比率					
	2021年度	2022年度	2023年度	2021年度採用	2022年度採用	2023年度採用			
男性	42.5歳	42.8歳	42.9歳	16.6年	16.7年	17.0年	17.2%	4.1%	3.8%
女性	37.1歳	37.2歳	37.4歳	6.6年	7.2年	7.8年	24.1%	0.0%	0.0%
男女平均	41.2歳	41.8歳	41.9歳	14.7年	15.2年	15.4年	19.4%	2.9%	2.9%

女性総合職比率

	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
女性総合職	367人	417人	430人	448人	454人	462人
総合職全体	3,183人	3,351人	3,306人	3,310人	3,271人	3,242人
女性比率	12%	12%	13%	14%	14%	14%

女性管理職比率

	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
女性管理職	9人	14人	17人	20人	21人	22人
管理職全体	808人	848人	862人	852人	842人	801人
女性比率(管理職)	1.1%	1.7%	2.0%	2.3%	2.5%	2.7%

ワークライフバランス

フレックスタイム、短時間勤務やテレワークなど個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方を選択できる制度を整備し、全国の拠点にサテライトオフィスを設置しています。育児・介護の休職制度においては適用範囲を法定基準よりも拡大するなど、より働きやすい職場環境を整えています。

時間外労働上限規制への対応

働き方改革の最重要課題である「作業所の生産性向上」と「長時間労働の削減」に向けては、建設DXを推進し、作業所の業務を支援するITツールの導入などを進めるとともに、より一層の組織的な支援体制を構築しています。

2023年度は時短の意識改革、業務量の削減、業務効率の向上などの施策を全店へ展開しました。

育児・介護支援

こどもを持つ従業員や介護が必要な家族を持つ従業員をサポートすることで業務時間を確保できるよう、さまざまな支援を実施しています。特に近年は男性の育児休暇取得にも注力し、目標を定めて積極的な取得を推進しています。また、2023年度は育児中の社員に向けたキャリア形成研修も実施しました。

主な育児・介護支援策

- 育児関連補助金制度
- ベビーシッター派遣事業割引券利用
- 企業主導型保育園との契約による選択肢拡充
- 育児ハンドブックおよび育児休職前の面談
- 介護ハンドブック
- 介護コンシェルジュ(仕事と介護の両立支援サービス)
- 介護セミナー
- 介護に関する個別相談会

休暇・休職制度取得状況(2023年4月~2024年3月)

	看護休暇	介護休暇	育児休職	介護休職
男性	34名	12名	29名	1名
女性	62名	15名	27名	0名
計	96名	27名	56名	1名

産前産後休業・育児休職からの復職率: 100%
(2023年4月~2024年3月)

男性の育児休職取得率: 40%
(2023年4月~2024年3月)

※年度内に育児休職を取得した人数/年度内に子が誕生した人数