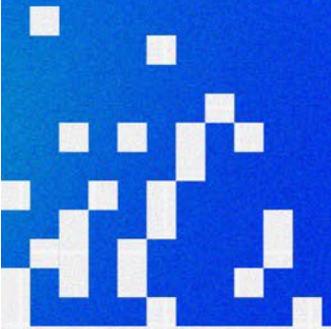


OPEN HOUSE Architect

SYSTEM

働きがいあふれる職場環境を叶える

オープンハウス・アーキテクトの制度について



INDEX

Mechanism for human resources growth P02

人材が成長する仕組み

P05

Good working environment P06

働きやすい環境

P10

Diversity P11

ダイバーシティ

P15



人材が成長する仕組み

オープンハウス・アーキテクトにおける事業の原動力は、従業員一人ひとりの能力を最大限に伸ばすことであると捉え、個人の成長を支援する独自の教育体制「Architect Academy」を用意。

オープンハウス・アーキテクトの教育体制

Architect Academy

内定者・新入社員研修	従業員研修・勉強会	資格取得・更新支援
スタートダッシュプログラム (早期就業研修)	プロフェッショナルセミナー (営業、設計、ICなど)	資格取得講習 (建築士・施工管理技士・木造HC試験など)
500時間研修 (新入社員研修)	マネージャー研修 (工事主任、営業店長、拠点長など)	資格更新講習 (職長安全衛生責任者、監理技術者、建築士など)
面談・評価	目標管理シート	定期異動
半期の面談・評価／メンター制度	LIFE DESIGN SHEET (人生を変える、目標管理シート)	キャリアチェンジ&チャレンジ制度



業務・資格に関する研修や勉強会、定期的な面談機会、目標管理シートの運用、定期異動制度など、一人ひとりに寄り添う制度、環境づくり等、さまざまな取り組みを実施しています。

人材が成長する仕組み



表彰制度



成績優秀者やチャレンジした人を評価する人事評価制度や、半期・通期に一度、独自の社内表彰制度があります。高いパフォーマンスや成果を褒め合うことが、互いに切磋琢磨する環境を生み出し、モチベーションやチーム力の向上にもつながっています。

新人賞



新入社員を対象として、各職種（施工管理、営業）にて、1年間の成長を測る機会を設けています。各職種、資格試験結果・実務での成果を踏まえ、成績上位1位には新人賞を授与。入社後の一つの大きな目標として掲げています。

500時間研修



ビジネス・木造建築の基礎を学べる独自の研修プログラム「超強化研修」を用意。約500時間・100種類以上のプログラムでは、木造建築や施工管理の基礎知識、社内システムの使い方まで、講習と実践で、文系・理系関係なく、未経験でも建築の即戦力スキルを身に付けていきます。

人材が成長する仕組み



定期異動



建築のプロフェッショナルとして、従業員が様々なキャリアパスを描けるよう、定期異動制度を設けています。施工管理から営業へ、注文設計からカスタマーサポートへ、など様々なキャリアチェンジと新たなスキル獲得の挑戦が生まれています。他職種への異動の際には、約2週間の導入研修を設けています。

メンター制度



従業員の圧倒的な成長を支援するための制度です。メンターとは直属の上司ではなく、となりの部署の先輩社員のことです。経験豊かな先輩メンターから、ナナメの関係で、個人が目指すキャリアプランとそれを実現するための課題解決のヒントを得ることが可能です。

目標管理シート



半期に一度の面談・評価の際に、目指すキャリアとその実現のために身につけるべきスキルや、業務との関係性を整理します。目標管理シート「LIFE DESIGN SHEET（ライフデザインシート）」に達成したい目標を言語化・記入し、マネージャーや上司とともに、定期的目指すキャリアや目的を振り返ります。

早期就業制度



新卒1年目の従業員が、入社後スタートダッシュを切れるよう「早期就業制度」を設けています。内定者の段階からインターン形式で具体的な業務に従事することで、仕事を体験可能です。内定者の約半数が本制度を利用しています。期間中、圧倒的な成果を出した方には従業員同様インセンティブを支給します。

働きやすい環境

建設業「2024年問題」解決に向けた制度を新設。社員が働き方を選択できる“時差出勤制度&朝活インセンティブ制度”を本格導入開始。「時差出勤（30分単位で申請可）」「朝活インセンティブ（30分300円支給）」を実施。

オープンハウス・アーキテクトの

時差出勤 & 朝活制度

時差出勤制度		朝活インセンティブ制度
06:00~	06:30~	30分あたり
07:00~	07:30~	300円支給
08:00~	08:30~	



従業員一人ひとりが「圧倒的な自己実現」を叶えることができる会社づくりを目指しています。社員の効率的かつ柔軟な働き方の支援はもちろん、長時間労働や生産性向上などの建築業界の課題解決の一助になればと考えています。

働きやすい環境



面談・評価の機会



社員のキャリア形成とその実現に向けて、半年ごとに面談・評価（昇進昇格）の機会を設定します。

資格手当



建築士・施工管理技士など、対象資格の所有者に対して資格手当を支給します。

出産祝金



社員本人や配偶者が出産した際に、最大100万円のお祝い金を支給します。

育児支援



産前産後・育児休暇や時短勤務、認可外保育園の差額補助等、育児と両立しやすい労働環境づくりに取り組んでいます。

介護休業・介護両立支援



介護見舞金の支給や、介護休暇、時短勤務など、安心して介護と仕事の両立ができるような制度を整えています。

マイホーム購入支援



社員本人やその家族向けの紹介制度によってお手頃価格で住まいの購入が可能です。

働きやすい環境



特別休暇



社員やその家族が冠婚葬祭の際に利用できる休暇があります。

慶弔見舞金



社員やその家族の冠婚葬祭に支払うご祝儀・ご香典、お見舞金などの手当を支給します。

定期健康診断



法律で定められた検査項目より、多い項目を受診。婦人科検診、人間ドッグなど自己負担ゼロ、扶養家族分の一部も補助します。

予防接種補助



インフルエンザ予防接種は自己負担ゼロ、扶養家族接種分の一部も補助します。

健康相談



チャットや電話で、医師への無料健康相談・ストレスチェックの診断が可能です。

産業医面談



仕事による健康面の不安を産業医との面談で相談できる制度を設けています。

働きやすい環境



確定拠出年金



申込制で従業員が自社株を保有することが可能です。

従業員持株会



申込制で従業員が自社株を保有することが可能です。

総合福祉団体定期保険



会社負担で死亡保険へ加入。万が一の場合、ご家族に1,000万円の保険金を支給します。

働きやすい環境



業務効率化・課題改善会議



働き方や業務の現状を可視化し、どうすれば働きやすい環境を整えることができるかについて議論し、推進していく会議です。同時に組織課題を抽出する機会ともなり、改善点を見つけ出すことで個人とチームのパフォーマンス向上を目指します。

IT環境の整備



IDによるセキュリティ管理、ビデオ会議システムの導入、業務用フォルダのクラウド化など、社員がどこにいてもストレスなく業務を継続でき、パフォーマンスを維持できる環境を整えています。

従業員アンケート



従業員満足度（働きがい・働きやすさ）の向上が、重要な経営指標であると位置づけています。全従業員・女性従業員・若手従業員に対してサーベイにより、従業員一人ひとりの意見や気づきを可視化し、経営や組織における課題解決に積極的に取り組んでいます。

ダイバーシティ



越境採用



業界の人材不足や高齢化問題を解決するには、業界未経験や異業種人材の力が必要です。だからこそ、文系、理系、未経験、経験者、若手、ベテランなど関係なく誰もが活躍できる組織づくりで、業界No.1の総合建築企業を目指します。業界や経験の壁を「越境」して、No.1を目指す人に出会いたいと考えています。

ハイブリッドワーク制度



若手とシニアの従業員がハイブリッドな環境で、シニア社員の建築現場における長年の経験値を、若手社員にも共有し、建築のプロが育つ組織づくりを実現します。「ハイブリッドワーク制度」では65歳以上をシニア社員を対象として、週3日以上柔軟なシフトを選択できる制度を用意しています。

従業員の65%が20-30代



建設業界では若年層の定着こそが業界の発展に不可欠だと言われています。オープンハウス・アーキテクトは、2025年10月現在、65%以上が20～30代という比較的若い組織です。もちろん経験豊富なベテランメンバーも活躍中。「実力評価主義」だからこそ、年次に関係なく活躍できます。

ダイバーシティ



女性活躍推進



従業員男女比は75%：25%（※2025年時点）で、業界水準を超えています。オープンハウス・アーキテクトでは、女性の働きやすさ・継続しやすさのための取り組みに力を入れています。

女性管理職・リーダー育成



各職場でマネージャーやリーダーとして活躍する女性社員を増やすことを基本方針に、女性社員のキャリア形成支援を継続して推進します。

新卒社員の女性比率38%



オープンハウス・アーキテクトでは、2023年～2025年の新卒入社における割合は男性：女性=62：38（%）となっています。

退職後のカムバック制度



オープンハウス・アーキテクトでは、退職された方の再入社を歓迎しています。オープンハウス・アーキテクト内外での経験を掛け合わせて新たな挑戦をしたい方、より専門性を磨きたい方など、理想とするキャリアを叶えるポジションに応募可能です。

ダイバーシティ

結婚・子育て・介護を機に、建築の世界を離れてしまうという従業員を限りなくゼロにしたい、という思いから、ライフイベント（結婚、妊娠、出産、育児、介護）に応じた「両立支援制度」を整備。

両立支援制度

Work-life Balance Support System

妊娠中	出産前後	産後休業	育児中	結婚・病気・介護
相談により仕事内容変更	産前休業申請可能	産後休業	時短勤務(1日2時間)	時短勤務(1日2時間)
通勤緩和・休憩時間変更	出産祝金支給	育児休業	週3日勤務相談可	週3日勤務相談可
健康診査の受診	男性社員特別休暇	男性育児休業取得	子ども家庭庁 ベビーシッター割引券	介護休業・介護両立支援
ファミリーサポート制度(子どもの誕生日・学校行事・疫病予防・検診・生理日・不妊治療などによる休暇取得)				
相談窓口(結婚・妊娠・出産・休業・育児・介護・病気・復職などに関する様々な相談と支援を行う)				



産前産後・育児休暇や時短勤務、認可外保育園の差額補助（条件あり）、内閣府ベビーシッター割引券など、育児と両立しやすい労働環境づくりを推進するとともに、相談窓口を設けており、いつでも様々な相談ができる体制を整えています。

ダイバーシティ



出産祝金



第1子

¥200,000

第2子

¥300,000

第3子

¥1,000,000

社員へのお祝い金として、第1子の際に20万円、第2子に30万円、第3子以降に都度100万円の支給を行なっています（※勤続5年以上の社員対象）。近年、日本の少子化が大きな課題となる中、当社は住宅を提供する企業として、育児や住宅購入における金銭的な支援を行い、若い世代が抱く家庭を持つことへの抵抗感を少しでも軽減できればと願っております。

育休カムバック



仕事と出産・育児の両立を支援しながら、育児休業から復帰し、社員がキャリア継続できる人事制度並びに組織体制の構築を目指しています。時短勤務や認可外保育園の差額補助（条件あり）、内閣府ベビーシッター割引券など、育児と両立しやすい労働環境づくりを推進し、結果的に育休カムバック率はほぼ100%となっています。

男性育児休業取得



オープンハウス・アーキテクトでは男性も育児休暇を取得することが可能です。8ヶ月間の育児休暇を取得した社員もいます。

配偶者転勤休職制度



オープンハウス・アーキテクトでは結婚により転居が必要となった場合に休職を希望できる制度（※一部対象外あり、上限3年）があります。

ダイバーシティ



育児短時間勤務制度の取得可能期間を
3歳から6歳までに延長

家族のライフイベントに応じた新制度
「ファミリーサポート休暇」を導入開始

OPEN HOUSE Architect

育児短時間勤務制度の取得可能期間を延長

2024年6月まで

2024年7月から

子供の年齢

3歳まで

6歳まで

※小学校就学前まで

これまで育児休業短時間勤務制度の取得可能申請期間は、子どもの年齢が3歳になるまでの期間となっていたましたが、6歳まで（小学校就学前まで）に延長。これにより、対象となる従業員に対して育児や時短勤務などの両立支援の拡充が可能に。

OPEN HOUSE Architect

「ファミリーサポート制度」で取得可能な休暇例

- 子どもの誕生日や学校行事への参加による休暇取得
- ご家族（配偶者及び2親等以内の者）の疫病予防または検診による休暇取得
- 生理日による就業が困難な際の休暇取得
※月1回まで有給
- 不妊治療による休暇取得

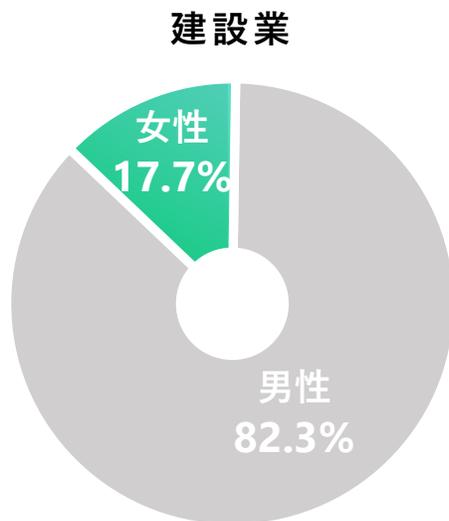
従業員の家族の様々なライフイベントに応じて、休暇を申請できる制度。具体的には、子どもの誕生日や学校行事への参加、家族の疫病予防または検診・生理日・不妊治療などにおける休暇の申請が可能に。



ダイバーシティ（女性活躍推進）

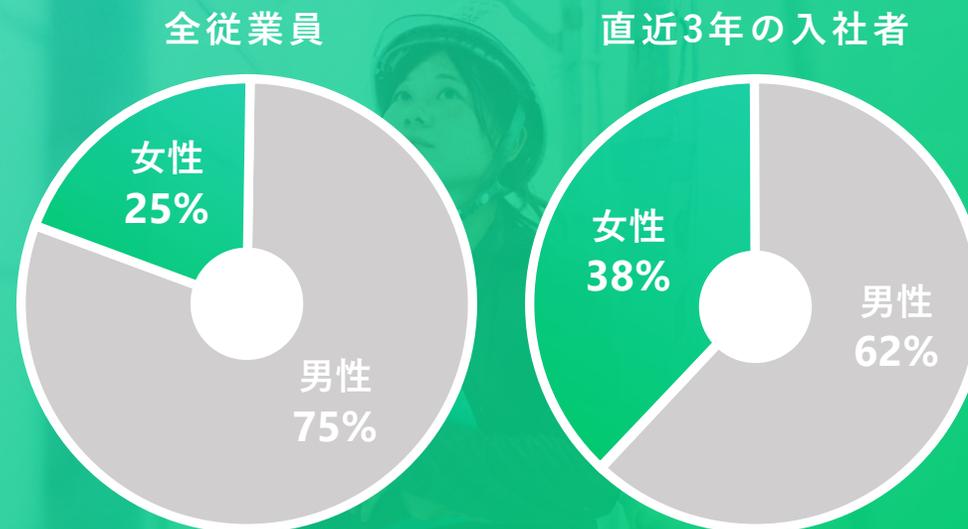
休暇などの制度の見直しや、ライフイベントに応じた雇用体系の用意、
出産・育児におけるサポート体制の整備など、女性の働きやすさ・継続しやすさに注力中。

就業者に占める女性割合



※出所：総務省「労働力調査」（2022年）よりOHAが作成

就業者に占める女性割合（OHA）



※出所：OHA自社調べ（2025年）

※2023年～2025年の新卒入社