

OPEN HOUSE Architect

5分でわかるOHA

5MIN DOCUMENTS BUSINESS & RECRUITMENT

INDEX

目次

オープンハウスグループについて

ABOUT OPEN HOUSE GROUP

オープンハウス・アーキテクトについて

ABOUT OPEN HOUSE Architect

事業内容

BUSINESS

建築業界に起こした革新

INNOVATION

キャリアパス

CAREER PATH

文化・環境

CULTURE / ENVIRONMENT

制度・仕組み

SYSTEM

採用情報

INFORMATION

OPEN HOUSE Architect

オープンハウスグループについて

ABOUT OPEN HOUSE GROUP

戸建・マンション・収益不動産など、幅広く事業を展開する東証プライム上場の総合不動産グループ。



オープンハウス

不動産仲介



オープンハウス・ディベロップメント

戸建分譲/マンション分譲/収益不動産



オープンハウス・アーキテクト

建築請負



ホークワン

戸建分譲



オープンハウス・リアルエステート

収益不動産



アイビーネット

融資/住宅ローン



オープンハウス・プロパティマネジメント

不動産管理



プレサンス

投資用ワンルーム、マンション分譲



MELDIA

メルディア

戸建分譲/注文住宅・請負事業

2025年の売上高

1兆3,364億円



1997年9月

1兆3,364億円

6,620名※1

1位※2

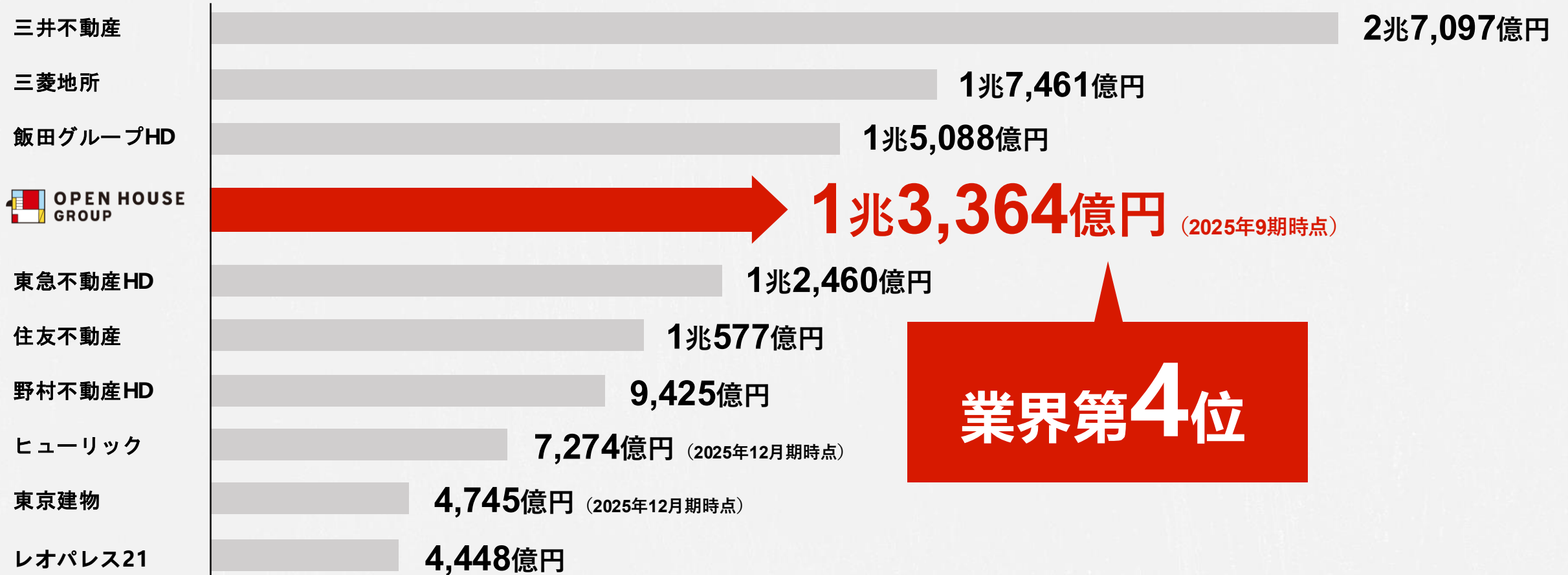
202億3,500万円

1,379%

※2：当社調べ

現在、不動産業界では第4位の売上高を誇り、不動産業界の風穴を開ける存在として注目されている。

不動産業界売上高ランキング



出典：2026年3月期 各社決算資料より

OPEN HOUSE Architect

オープンハウス・アーキテクトについて

ABOUT OPEN HOUSE Architect

オープンハウスグループ唯一の建築請負を専門とする **総合建築企業**。

注文住宅・法人用木造建築・マンション・総合建築の建築請負を専門とし、グループの「仕入・製造・販売一体」のビジネスモデルを完結している中核企業。同時に、グループ外（法人・個人）からの受注も承り、ゼネコンから注文住宅までさまざまな建築事業を展開。



オープンハウス

不動産仲介



ホークワン

戸建分譲



オープンハウス・プロパティマネジメント

不動産管理



オープンハウス・ディベロップメント

戸建分譲/マンション分譲/収益不動産



オープンハウス・リアルエステート

収益不動産



プレサンス

投資用ワンルーム、マンション分譲



オープンハウス・アーキテクト

建築請負



アイビーネット

融資/住宅ローン

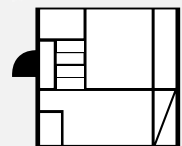


MELDIA

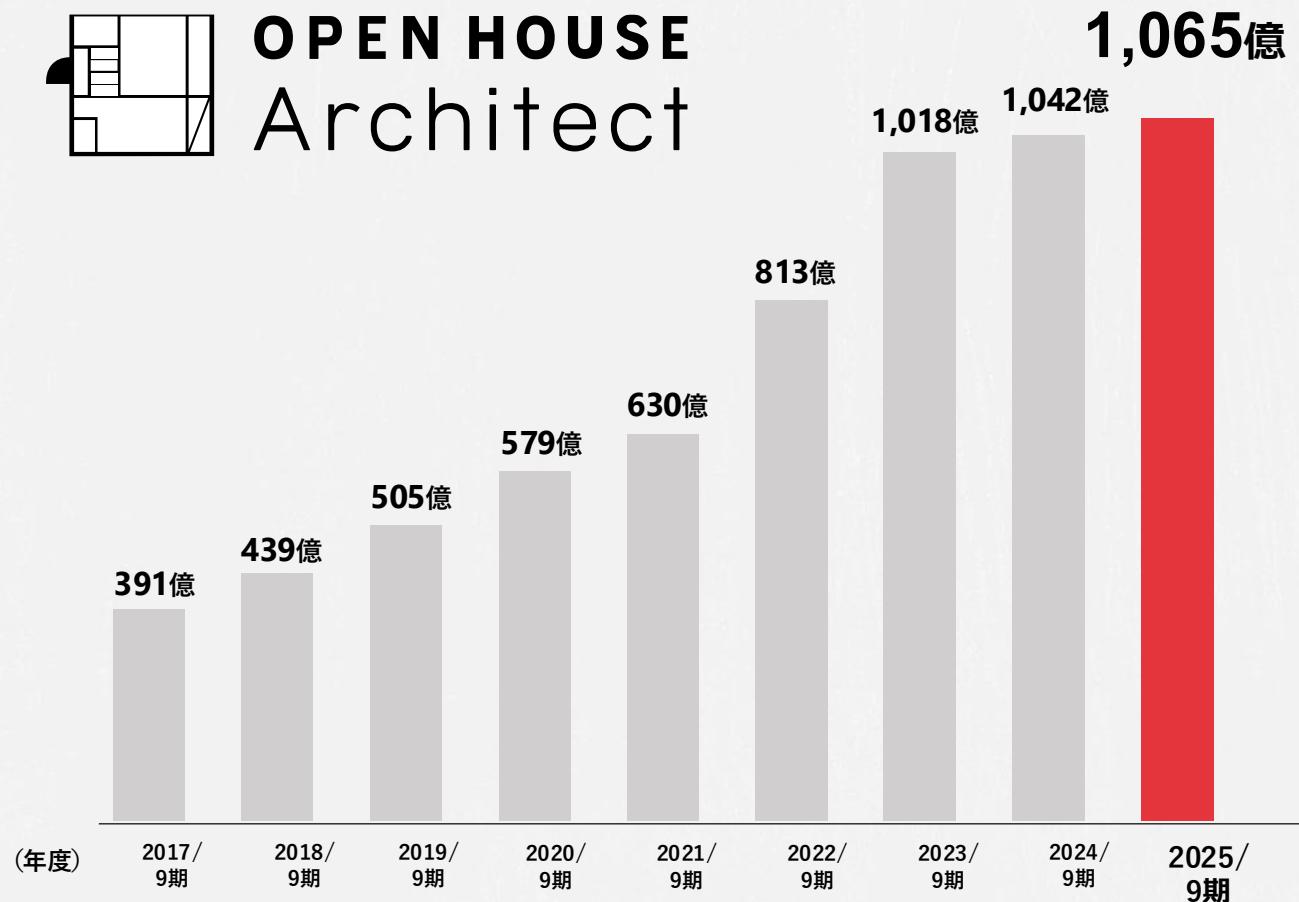
メルディア

戸建分譲/注文住宅・請負事業

2023年に建築請負のみで売上1,000億円を達成。毎年、過去最高売上高を更新中。



OPEN HOUSE
Architect



売上高

1,065億円

資本金

1億100万円

従業員数

1,064名*

累計完工棟数

約56,000棟※

拠点ネットワーク

13

営業店

2

展示場

16

施工拠点

年間施工棟数

約5,000棟※

*：2026年9月時点 ※：2025年10月時点の実績データに基づく



建築に、革新を。

オープンハウス・アーキテクトは、総合建築企業として、
お客様・業界・社会の期待を超えるために、従業員やパートナーの皆様とともに、
建築の世界に革新を起こしていきます。

OHA 2030 VISION / 経営方針

家をつくり、
まちをつくり、
社会をつくる
総合建築企業へ。

- ・お客様の期待を期待を超えるため、すべてのバリューチェーンにおいて、品質を追求し続けます。
- ・注文住宅事業において、ローコストデザイン住宅のNo.1ポジションを目指します。
- ・木造建築事業において、対応物件の種類を拡大し、非連続な成長とトップシェアを目指します。
- ・ゼネコン事業において、まちづくりを担う企業として、技術力を向上し続けます。
- ・従業員にとって、働きがいあふれる職場環境を作り、仕組みや制度を改善し続けます。
- ・パートナーの皆様と対話を重ねながら、共存共栄のパートナーシップを築き続けます。
- ・DX推進により、従業員やパートナーの皆様にとって圧倒的な生産性向上を実現します。
- ・危機管理体制を強化し、どのような事態においても迅速・誠実に対応します。

OPEN HOUSE Architect

事業内容

BUSINESS



販売用木造住宅やRC造マンション・ビルから、自由設計の個人宅まで。3つの請負事業で、あらゆる建築ニーズに対応。それぞれで培ったノウハウや技術・購買力を活かし、低価格で高品質な設計施工を提供。

注文住宅



フルオーダーの注文住宅を、
好価格で。

一邸一邸お客様と向き合い、理想やご希望、日々の過ごし方やニーズを丁寧にヒアリングした上で、ゼロベースから住まいを設計。豊富な施工経験を活かして、自由度とデザイン性に優れた住宅を好価格で提供しています。

法人向け木造建築



木造戸建て住宅を、
短工期 × 低価格 × 高品質で。

累計5.6万棟を施工する中で培った唯一無二のノウハウを活用し、木造住宅の建築サービスを提供しています。スピード・コストパフォーマンス・クオリティに加え、信頼のブランドで、売れ行きの良い物件づくりをサポートします。

マンション・総合建築



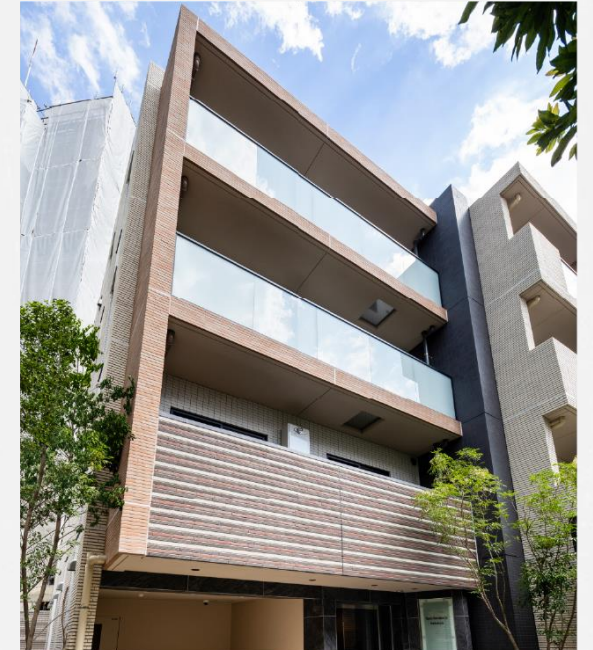
コンパクトマンションから
大型ビルや施設まで。

鉄筋コンクリート（RC）造の集合住宅を中心とした総合請負（ゼネコン）事業を展開しています。ハイグレードなマンションはもちろん、オフィスビル・ホテル・商業施設・倉庫などの相談も承っております。

低価格で高品質な設計施行を年間約5,000棟のスケールで提供。



10億円～20億円規模のマンション建設を中心に、ビルや施設まで対応。



オープンハウス・アーキテクトでは、従業員が組織を超えて連携。全員経営で品質向上に努め、三方よし・四方よしの精神で、新たな建築に挑み続けることが基本。



OPEN HOUSE Architect

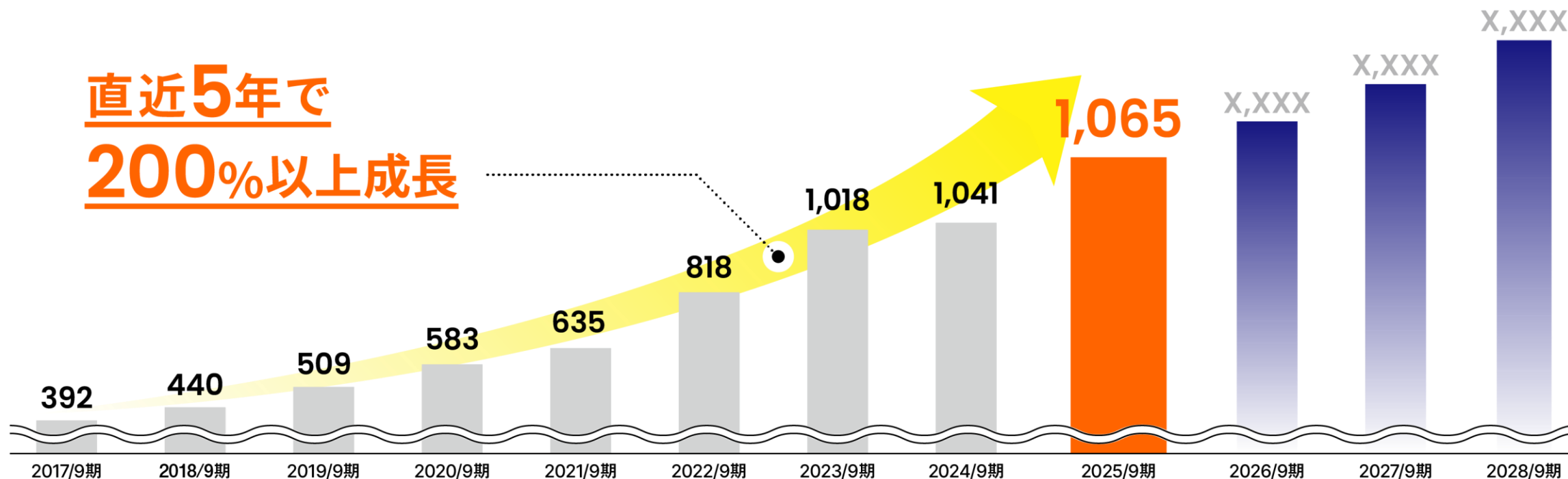
建築業界に起こした革新

INNOVATION

業界とは真逆の 非常識成長

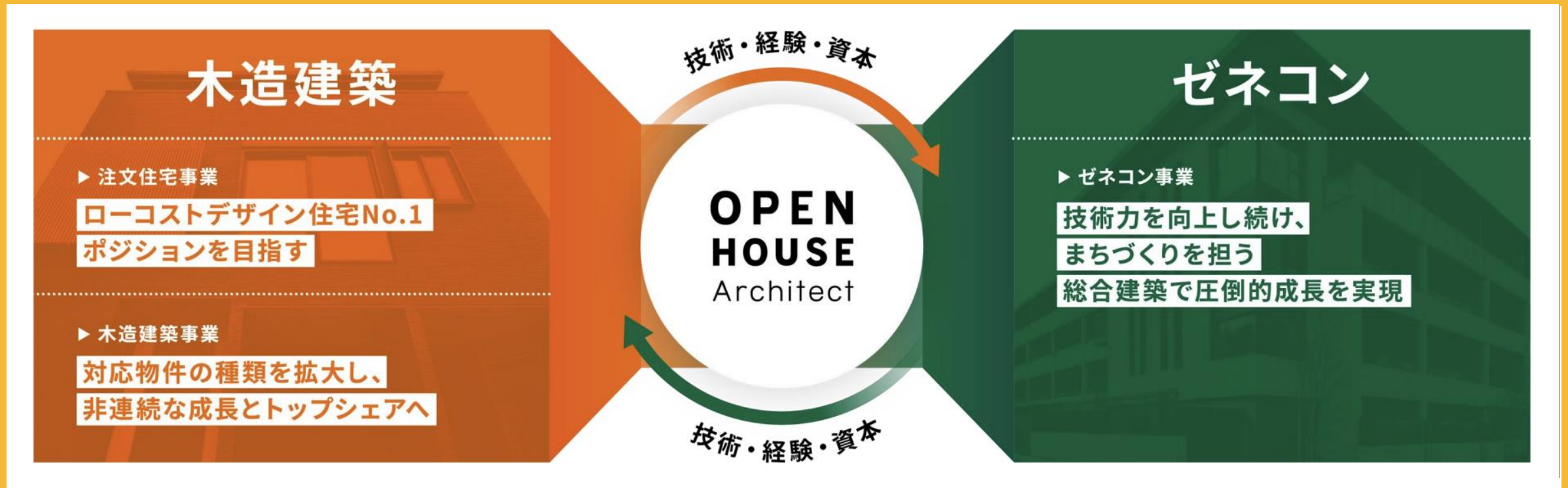
直近6年で売上成長率200%超。2023年には売上1,000億円を突破し、毎年過去最高を更新。業界全体が立ち止まり、撤退を余儀なくされている時代に、OHAは加速をし続けています。次々と生まれるポジション、実力がすべての昇格基準。すべてが常識外れの成長とともにあります。必要なのは、このスピードに並走できるかどうか。急成長中の会社で、昇格と抜擢を目指してください。

直近5年で
200%以上成長



木造建築 × ゼネコンの二刀流

建築業界では、木造建築かゼネコンか、どちらか一方を選択することが常識とされてきました。オープンハウス・アーキテクトは、その常識を覆し、木造住宅ではスピード感や効率性を武器に、ゼネコンでは確かな技術力を武器に、相反するはずの強みを掛け合わせ、成長を実現。だからこそ、他社では得られない経験と成長を掴み、市場価値を一気に高められる環境があります。



価格も品質も 妥協しないモノづくり

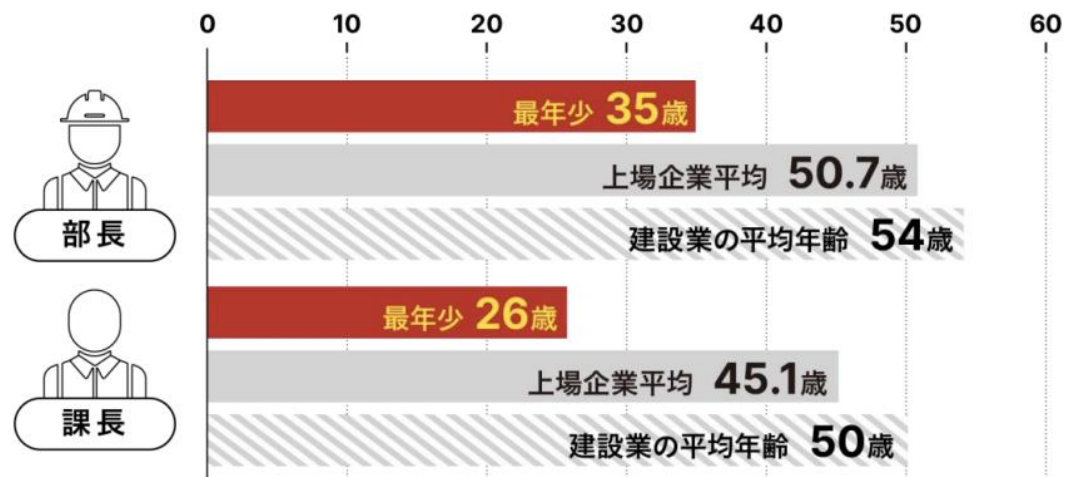
年間約5,000棟のプロジェクトを展開し、そのスケールメリットを最大限に活かしながら、価格と品質を両立するモノづくりを実現しています。設計、施工、アフターフォローまでワンストップで完結。狭小地や、複雑な法規制も突破し、速く、ムダなく、美しい。価格からは想像できない家。ここには「顧客満足」と「誇りある仕事」を同時に実現できる環境があります。



OHAは異例の 実力評価主義

年齢も経験も関係ありません。評価の基準はただ一つ、成果です。成果を出せば新卒でもリーダーになれるし、入社1年目で抜擢されることもある。20代でゼネコン所長を任される例も珍しくありません。年功序列や順番待ちといった古い慣習は存在せず、成果を出した人にこそ次のステージが開かれる。だからこそ、若手もベテランも関係なく、多様なバックグラウンドを持つ人材が挑戦を続け、実績を重ねています。業界の常識を覆すスピードと公平さ。それが、オープンハウス・アーキテクトが貫く異例の実力評価主義です。

OHAの実例



※2026年4月時点

※出典:一般財団法人 労務行政研究所「役職別昇進年齢の実態と昇進スピード変化の動向」全国証券市場の上場企業を中心とする4003社を対象にしたアンケート調査(回答のあった138社が集計対象)。(注)企業によって役職呼称が異なるため、実際には「〇〇相当の役職」として調査しているが、ここでの表記上は「部長」「課長」と示している。

4年で、課長に昇格。
拠点組織を統括する。



木造施工管理 拠点長
2022年 新卒入社

田巻 太陸
TAMAKI TAIRI

業界未経験から、
20代RC所長へ。



ゼネコン施工管理
所長

飯島 可菜美
IIJIMA KANAMI

20代で、仕組みを変える側へ。
DXで、常識を書き換える。



DX推進部 係長
2023年 新卒入社

杉山 舜
SUGIYAMA SHUN

新卒採用担当リーダーとして、
人の成長を導く側へ。



新卒採用担当 係長
2022年 新卒入社

山口 まい
YAMAGUCHI MAI

積極的なDX投資で 生産性向上

図面はクラウドで管理され、見積もりは自動化。現場状況もアプリでリアルタイムに把握。従来は分断されていた設計・施工・管理のプロセスがシームレスにつながることで情報共有も意思決定もスピーディーになり、ミスや手戻りが防止され、業務効率は飛躍的に高まり続けます。無駄をなくし、時間対成果を最大化するDXツールや仕組みがあるから、従業員一人ひとりの成長も速い。それが、オープンハウス・アーキテクトの特徴です。



誠実に 誰もが 誇れる品質を

オープンハウス・アーキテクトの品質管理は“経験や感覚”だけに頼らないのが特徴です。現場の流れも、判断基準も、チェック体制も、すべてを見える化し、ルールとして整備する。だから品質にばらつきが生じない。ただ守るだけではなく、日々のフィードバックや改善を通じて進化していく。三重のチェック体制と品質管理部による全棟検査は、業界でも異例の徹底ぶり。「誠実品質」とは感覚ではなく技術。仕組みによって支えられ、誰もが誇れる品質を実現。品質の差が“担当監督の差”にならないから、自信を持って仕事ができる環境があります。



OHAでは 若手も躍動

建築業界では珍しく、オープンハウス・アーキテクトの現場は20～30代の若手が中心。営業も、施工管理も、マネジメントも、若手が第一線で挑戦し成果を出しています。評価は“年齢”ではなく“成果”。だから入社数年で責任あるポジションを任されることも、20代でリーダーになることも珍しくありません。一方で、豊富な経験を持つベテランもまた、現場で力を発揮し、若手の挑戦を支えている。若手とベテラン、双方が融合しています。ここには、年齢に関係なく、若いうちからキャリアを加速できる環境があります。



性別に関係なく 挑戦できる環境を

建築業界では珍しく、オープンハウス・アーキテクトの新卒採用では直近3年間で女性比率38%。全体の従業員における女性比率は30%と、業界水準を大きく上回っています。女性管理職の登用を積極的に進め、キャリア形成を後押しする支援体制も年々強化。ライフイベントに応じた柔軟な雇用体系や、出産・育児に関する制度を整備。性別で分けられていた役割や期待を、“常識”ごとアップデートしています。性別ではなく実力で評価。女性も男性も若いうちからキャリアの道を拓くことが可能です。

※2026年時点の数字



従業員男女比

70%:30%

女性管理職・リーダー育成

女性部長誕生

直近3年の女性比率

38%

ライフサポートに応じた

両立支援制度

越境人材が OHAを面白くする

オープンハウス・アーキテクトでは“越境採用”が当たり前。元甲子園球児、元帰国子女、元医療事務、元会社経営者——文系・理系問わず多様なバックグラウンドを持つ人材が活躍している。それを実現するのは、業界未経験でも活躍できる教育研修・フォロー体制。20代の若手も、50代・60代のベテランも、共に成果を出し、互いに学び合いながら進化する。新たな挑戦を望む人も、再度チャレンジしたい人も、自分らしく活躍できます。文系からの越境人材も多数入社。実力評価主義とチームワーク、さらには教育体制が融合したこの組織は、年齢でも業界歴でもなく、「これから」に賭ける人を歓迎しています。

OPEN HOUSE Architect Borderless #越境採用



#元甲子園球児

#元アーチェリー
全国優勝

#元アメリカ在住



#元代表取締役



#元老舗ゼネコン

#香港理工大学
出身

#フォトグラファー



#元外壁職人

#元総合住宅
メーカー

#元ジュエリー営業

#インドネシア出身
元国費留学生

#元医療事務

#元トヨタ自動車
期間従業員

#70歳現役

#ソフトボール
全国準優勝#テンプル大学
(アメリカ)

OPEN HOUSE Architect

キャリアパス

CAREER PATH



1年目は営業職または木造施工管理、ゼネコン施工管理としてモノづくりの基本を学ぶ。2年目以降は適性と希望により各職種に配属。

（一例）1年目

営業

木造施工管理

ゼネコン施工管理

※設計職からスタートするケースも有

2年目以降

施工管理

営業

注文設計

設計

インテリアコーディネーター

カスタマーサポート

本社業務



オープンハウス・アーキテクトでは、以下のようなキャリアステップを20～30代で実現可能。



ゼネコン施工管理



RC施工管理所長



RC施工管理
エリア責任者



事業部長



木造施工管理



施工管理
マネージャー



施工管理
グループ長



事業部長



設計



設計
マネージャー



設計
グループ長



事業部長



木造施工管理



営業



店長



エリア長



営業



施工管理



施工管理
マネージャー



営業



店長



エリア長



事業部長

オープンハウス・アーキテクトのゼネコン事業では、「20代所長就任」も可能。



ゼネコン業界の常識を覆す！
RC施工の「20代所長就任」



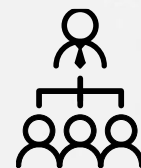
22歳～

現場の安全、品質等
施工管理の基礎を
覚える



25歳～

現場の次席として
施工管理・図面業務
全般を遂行する



28歳～

副所長的な立場で
現場代理人・監理技術者を
補佐する

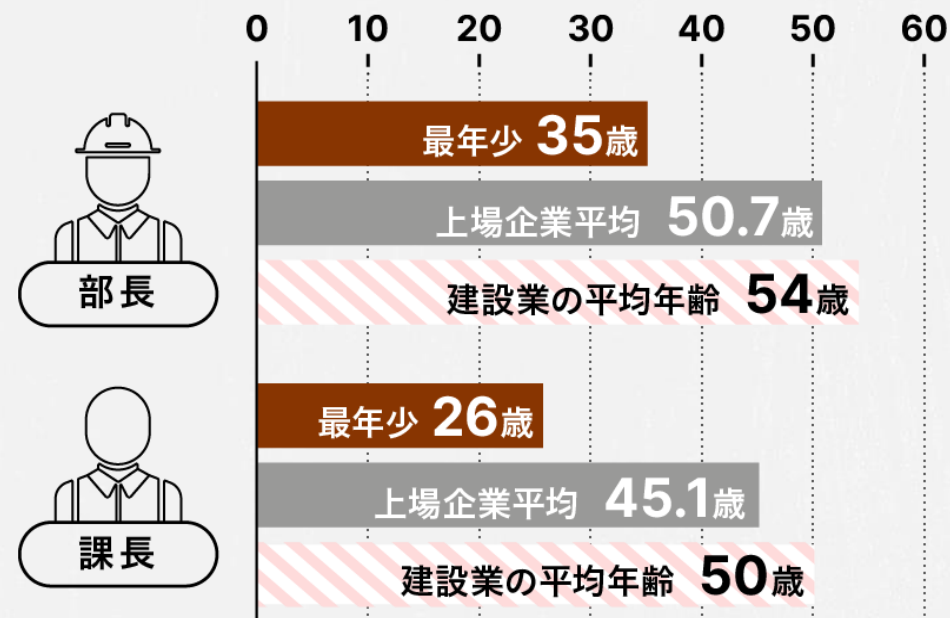


29歳～

監理技術者の要件である
一級建築施工管理技士は
最速3年の実質経験でOK

オープンハウス・アーキテクトでは、多くの若手がリーダーとして活躍。

OHAの実例



※2026年5月時点

※出典：一般財団法人 労務行政研究所「役職別昇進年齢の実態と昇進スピード変化の動向」全国証券市場の上場企業を中心とする4003社を対象にしたアンケート調査（回答のあった138社が集計対象）。

（注）企業によって役職呼称が異なるため、実際には「〇〇相当の役職」として調査しているが、ここでの表記上は「部長」「課長」と示している。

昇進実績



山田 春樹 課長

2020年 4月 新卒入社
2020年 12月 最速工期記録
2021年 10月 主任昇格

2022年 10月 係長昇格
2024年 10月 課長昇格

20代で課長に昇格！



波多野 誠也 部長

2020年4月 主任昇格
2020年10月 係長昇格
2022年10月 次長昇格

2023年10月 部長代理昇格
2026年4月 部長昇格

35歳で部長へ
スピード昇格！



神田 拓郎 課長代理

2019年 1月 入社
2022年 10月 主任昇格
2024年 4月 係長昇格

2026年4月 課長代理昇格

20代でゼネコン
所長に昇格



田巻 太陸 課長

2022年 4月 新卒入社
2023年 10月 主任昇格
2024年 10月 係長昇格

2025年4月 課長昇格

新卒から課長まで
3年のスピード昇格！

※2026年4月時点の実績データに基づく

オープンハウス・アーキテクトには、年功序列や順番待ちといった古い慣習は存在しない、成果を出した人にこそ次のステージが開かれる実力評価主義。



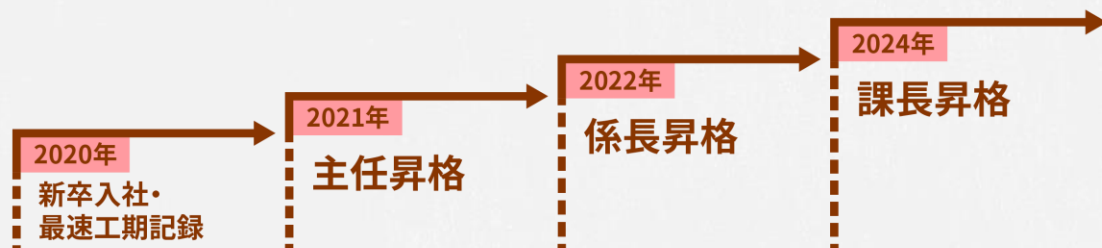
3年で、全国1位へ。

課長として組織を牽引。

木造施工管理 課長
2020年 新卒採用入社

山田 春樹

新卒採用入社後、施工管理として現場に配属。未経験から経験を積み重ね、3年目に施工課ランキング全社1位を獲得。その実績を評価され、最速でマネージャーへ昇格。現在は5名の若手育成を担いながら、拠点運営にも関わる立場として組織を牽引している。



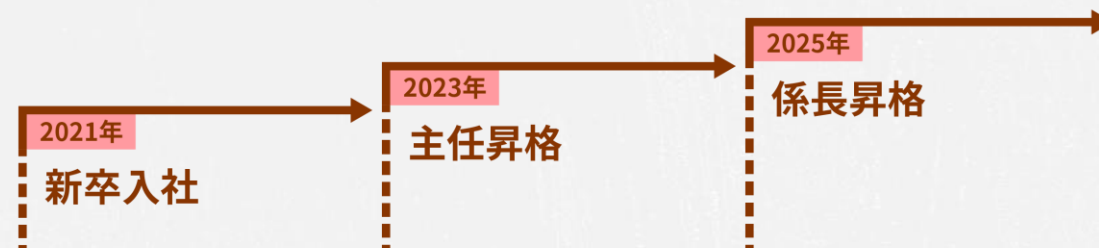
20代で、係長昇格。

現場と人を支える側へ。

木造施工管理 係長
2021年 新卒採用入社

陰山 華成

新卒採用入社後、建築未経験ながら木造施工管理として現場に配属。工程・品質・安全を担いながら経験を積み、2年目には後輩指導も担当。現在は係長としてチームを率い、複数現場の管理とメンバー育成を担う。現場と人の両方に向き合いながら、組織を支える存在へと成長している。



オープンハウス・アーキテクトには、年功序列や順番待ちといった古い慣習は存在しない、成果を出した人にこそ次のステージが開かれる実力評価主義。



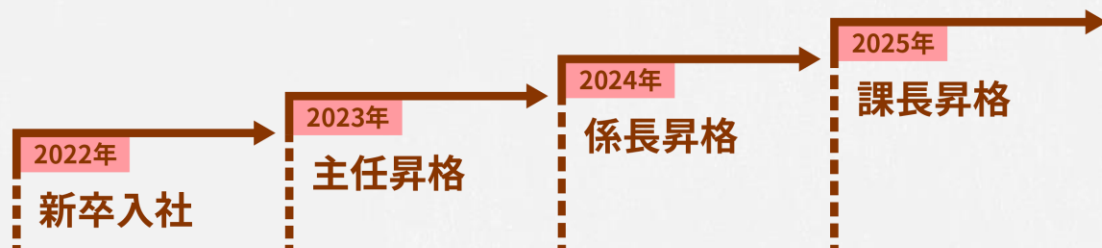
4年で、拠点長に昇格。

拠点組織を統括する。

木造施工管理 拠点長
2021年 新卒採用入社

田巻 太陸

新卒採用入社後、木造施工管理として現場に配属。1年目から数多くの現場を経験し、圧倒的な行動量で実力を磨く。4年目で課長に昇格し、現在は拠点マネージャーとして組織を統括。メンバーの育成と現場運営を担いながら、自らも現場に立ち続けるプレイングマネージャーとして、拠点全体を牽引する。



35歳で、部長昇格。

最年少部長として

営業部を牽引。

営業部 部長

波多野 誠也

入社後、営業として顧客と向き合い続ける中で、数々の難易度の高い案件を担当。「言ったことは守る」「他人事にしない」というスタンスを徹底し、顧客から絶対的な信頼を獲得してきた。その実績を評価され、スピード昇格で部長へ。現在は組織を率いながら、自らも最前線で顧客と向き合い続けている。



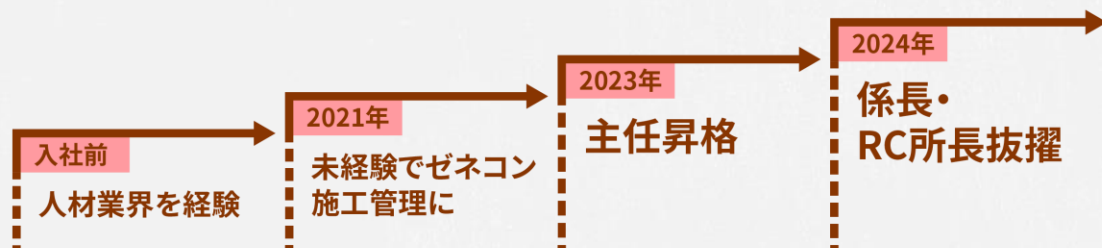
オープンハウス・アーキテクトには、年功序列や順番待ちといった古い慣習は存在しない、成果を出した人にこそ次のステージが開かれる実力評価主義。



業界未経験から、
20代RC所長へ。

ゼネコン施工管理 係長
飯島 可菜美

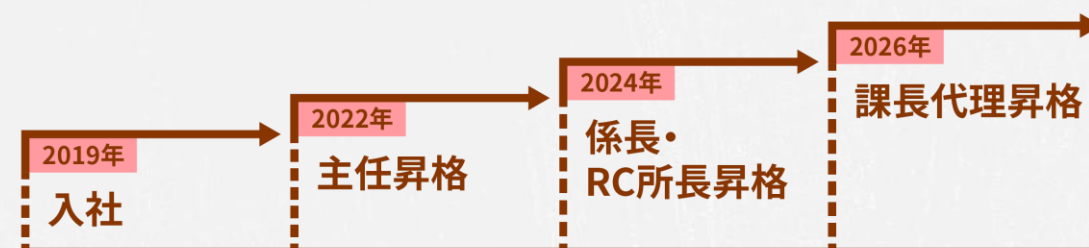
キャリア採用入社。前職では中途採用エージェントを経験。学生時代に建築を学んでいたことから、総合建築分野を志し、建築の道へ。ゼネコン施工管理として現場に配属。3現場目にして所長へ就任し、デザイン性の高いマンション現場の引き渡しを成功させた。



20代RC所長として、
数十億規模案件を担当。

ゼネコン施工管理 課長代理
神田 拓郎

キャリア採用入社。ゼネコン施工管理として現場に配属。複数の業務を同時に進めるマルチタスクに向き合いながら、段取りと計画性を武器に成長。一人一現場を任される環境の中で経験を積み重ね、現在は数十億規模の案件にも関わる。裁量の大きな現場で、早期から意思決定を担っている。



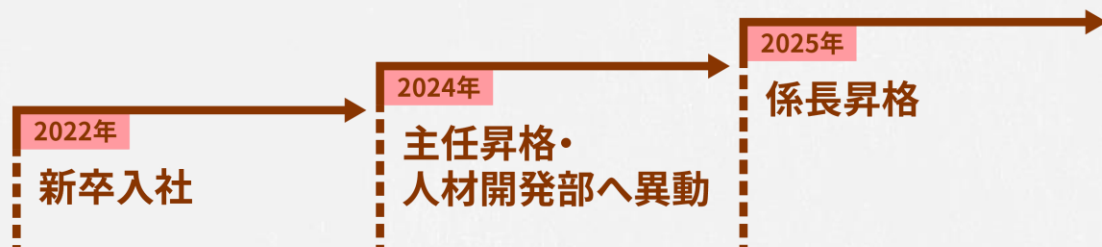
オープンハウス・アーキテクトには、年功序列や順番待ちといった古い慣習は存在しない、成果を出した人にこそ次のステージが開かれる実力評価主義。



新卒採用担当
リーダーとして、
人の成長を導く側へ。

新卒採用担当 係長
2022年 新卒採用入社
山口 まい

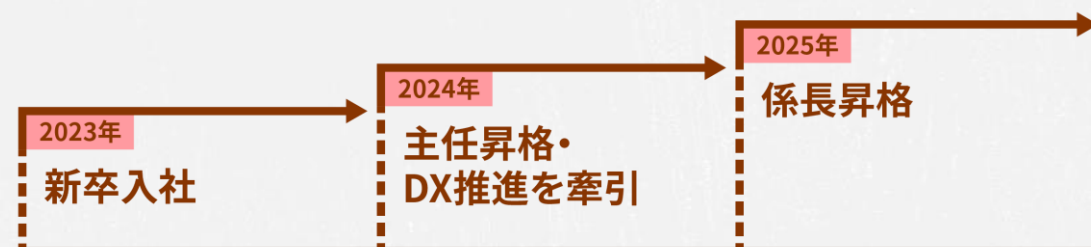
新卒採用入社後、施工管理として現場に配属。狭小地など難易度の高い現場を経験し、実務を通じて建築の基礎を習得。2年目に人材開発部へ異動し、新卒採用担当へ。現在は応募者一人ひとりと向き合い、キャリアの選択に伴走する立場として、採用の最前線を担っている。



20代で、
仕組みを変える側へ。
DXで、常識を書き換える。

DX推進部 係長
2023年 新卒採用入社
杉山 舜

新卒採用入社後、DX推進部に配属。芸術と工学のバックグラウンドを活かし、マンション事業における業務改革やシステム開発を担当。現場の声を起点に課題を抽出し、仕組みから組織を変えるプロジェクトを推進。入社3年目で係長に昇格し、建築の現場を構造から変える役割を担っている。



OPEN HOUSE Architect

文化·環境

CULTURE / ENVIRONMENT



オープンハウス・アーキテクトは、全員経営を徹底。従業員一人ひとりが、経営視点で考え、スピード感を持ち、ダイナミックに事業を推進。

全員 経営

OPEN HOUSE Architect



オープンハウス・アーキテクトは、「全員経営」を中心に、5つの価値観を重視。

誠実に、卓越する

私たちは、ステークホルダーの皆様の期待を超えるため、誠実に努力し、変化を楽しみ、卓越し続けます。

全員建築

私たちは、従業員・パートナーの皆様と全員で品質向上に努め、お客様や社会の期待を超える建築に挑み続けます。

目的思考

私たちは、日々洞察し、あらゆることに疑問を持ち、目的を問い続け、革新につながる課題解決を行います。

言行一致

私たちは、一度実行すると決めたことは必ずやり抜きます。誠意と情熱をもってお客様と向き合い続けます。

価値の創造

私たちは、建築に関わる人々の人生や、社会をより良いものに変えていくために、新たな価値を創造し続けます。

どちらも「住まい」に関わる仕事。成果の出し方や求められる役割が異なる。

不動産仲介



OPEN HOUSE

オープンハウス

建築請負



OPEN HOUSE
Architect

オープンハウス・アーキテクト

お客様への提案・営業活動が中心

仕事内容

モノづくりを軸とした仕事

個人の裁量や提案力が求められる

求められるスキル

他職種と連携しながら仕事を進める
チームプレーが求められる

一人ひとりの成果が重視される

仕事の性質

チームでの成果が重視される

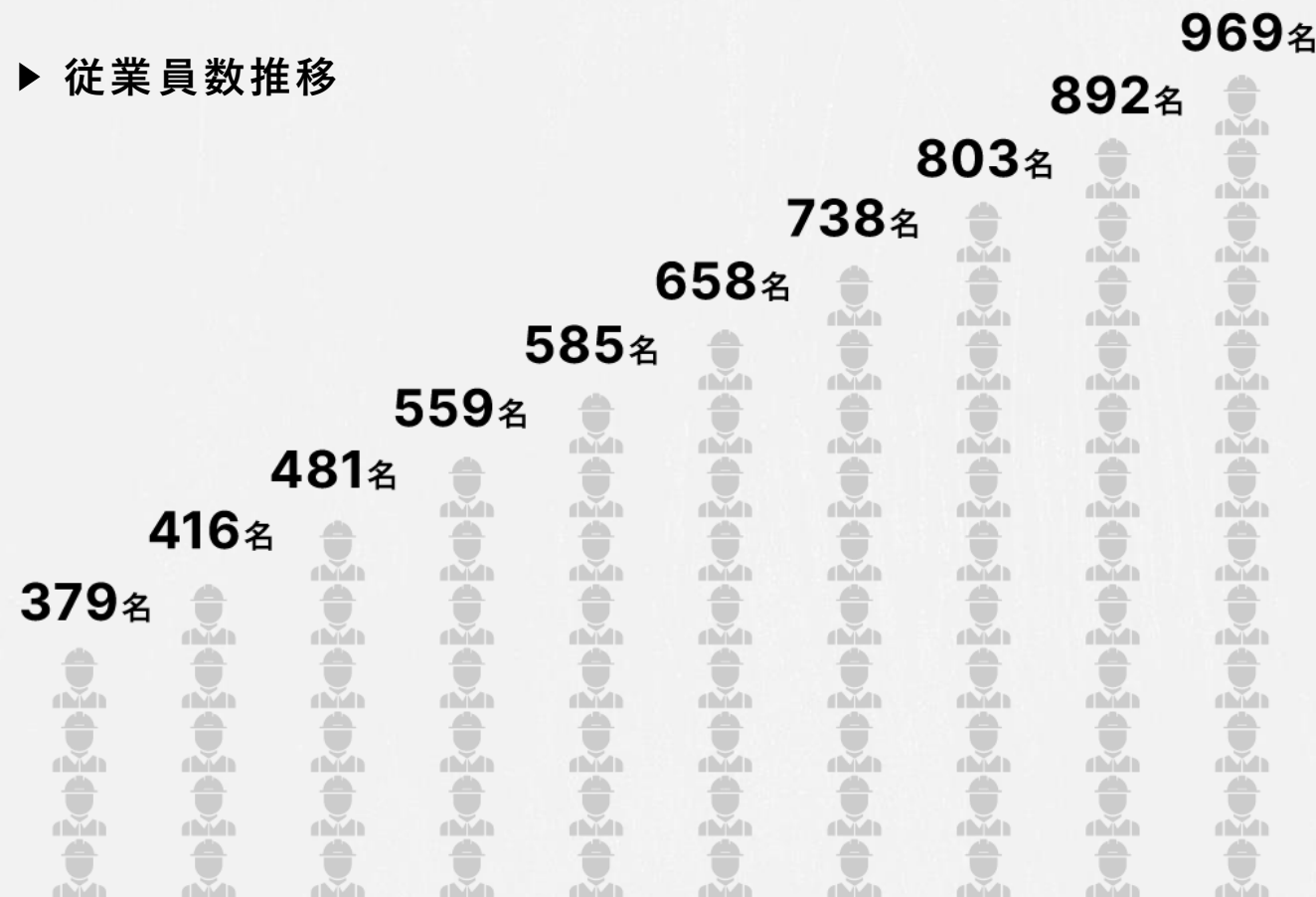
個人として挑戦・成長していきたい

向いている人

周囲を巻き込みながら
チームで挑戦・成長していきたい

従業員数は、過去5年で1.6倍の規模に拡大。年齢中央値は30歳と若く、20代構成比は45%。

▶ 従業員数推移



(年度) 2016/9期 2017/9期 2018/9期 2019/9期 2020/9期 2021/9期 2022/9期 2023/9期 2024/9期 2025/9期

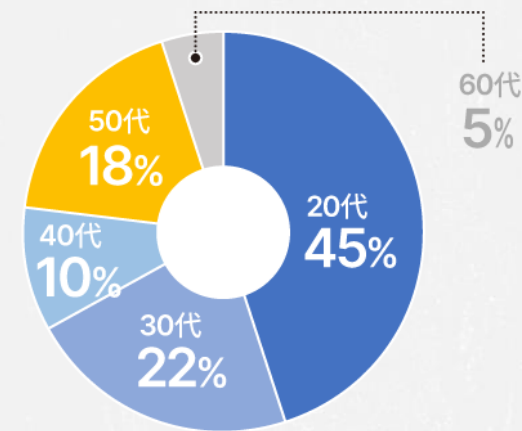
※期末時点の人数

従業員
年齢中央値



30 歳

年代別構成比



※数字は全て2026年5月時点





OPEN HOUSE Architect

制度・仕組み

SYSTEM



オープンハウス・アーキテクトの事業の原動力は、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る。

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時間ブートキャンプ （超強化研修）

超強化研修

—— 500時間建築全集中 ——

OPEN HOUSE Architect

ビジネス・建築の基礎を学べる独自の新卒受入研修プログラム「500時間ブートキャンプ（超強化研修）」では、建築の基礎知識や社内システムの使い方など、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となるスキルを伝授。新卒受入時以外にも、様々なブートキャンプ（社内研修）を用意しており、マネージャーブートキャンプなど全1300コマ、約200名の社員講師が専門知識や実践ノウハウを共有します。

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。異動の際には、約2週間の導入研修を設けています。

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、定期的に目指すキャリアや目的を振り返ります。

資格取得サポートプログラム



オープンハウス・アーキテクトでは、内定者研修において建築士・施工管理技士における資格取得講習や、職長安全衛生責任者、監理技術者、建築士、足場、フルハーネスなどさまざまな資格更新講習を用意しています。

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。

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。

確定拠出年金



会社が拠出する掛け金を元に自分で老後の運用をしながら積み立てる制度です。

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。

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。

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。

女性活躍推進



従業員男女比は70%：30%（※2026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、直近3年（2023年～2025年）の新卒入社のうち、女性比率は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。

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・育児休業や時短勤務、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。

出産祝金



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。

介護両立支援制度



月1回を上限に、実家や介護施設等を訪問する際の交通費相当額を介護見舞金として支給、年次有給休暇とは別に介護休暇を取得可能、勤務時間の繰り上げ及び繰り下げによる勤務の短縮ができる、介護休業・介護両立支援等の申出先および相談窓口の設置など、介護と仕事の両立を支援します。

週休3日勤務・時短勤務



結婚・育児・病気・介護などのライフイベントに応じ、週休3日勤務や時短勤務（1日2時間）の相談・申請をすることが可能です。

子ども家庭庁ベビーシッター割引券



国が発行するベビーシッター割引券を活用し、育児と仕事の両立をサポートします。対象となる社員は、提携事業者のベビーシッター利用時に費用の一部補助を受けることが可能です。

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います。

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



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。

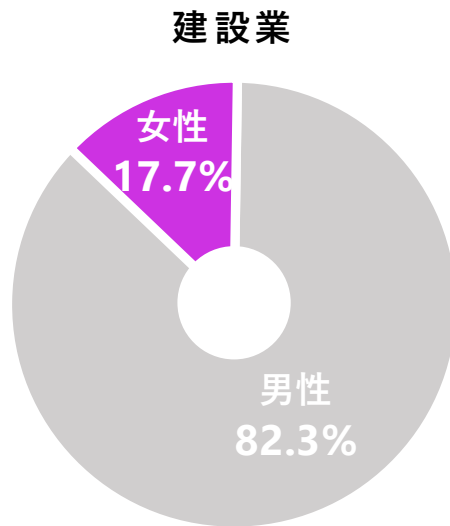
家族のライフイベントに応じた新制度 「ファミリーサポート休暇」を導入開始



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・不妊治療などにおいての休暇の申請が可能に。

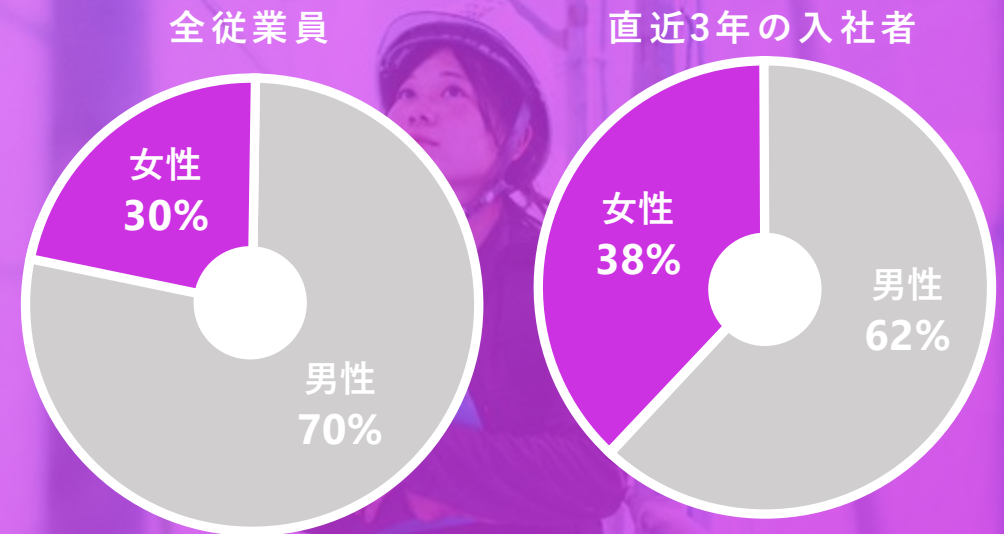
休暇などの制度の見直しや、ライフイベントに応じた雇用体系の用意、出産・育児におけるサポート体制の整備など、女性の働きやすさ・継続しやすさに注力中。

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（2026年）

※2023年～2025年の新卒入社

OPEN HOUSE Architect

採用情報

INFORMATION



オープンハウス・アーキテクトで活躍する人の特徴や共通点は以下のとおり。

01 コミットメント

成果に、
執着できるか。

若いうちからリーダーとして活躍してほしい。だからこそ、自ら決めたことを最後までやり切る姿勢を、オープンハウス・アーキテクトは重視します。できなかった理由ではなく、どうすればできるかを考え続ける。この姿勢を大切にしています。

02 変化適応力

自分を疑い、
変え続けられるか。

コロナ禍や世界情勢の変化、ウッドショックなど激しく環境が変わる中、オープンハウス・アーキテクトは、誰よりも早く変化に適応することで急成長を遂げてきました。自分を疑い、変え続けられる人が、次の成長をつくっていきます。

03 挑戦姿勢

挑戦を、
楽しめるか。

オープンハウス・アーキテクトは変わり続ける会社です。役割も、組織も、求められる水準も変わり続ける。その変化をストレスではなく、チャンスとして捉え挑戦し続けられる人が、成長していきます。

04 チーム志向

一人で勝たず、
チームで勝てるか。

成果にはこだわる。しかし、自分だけ勝てばいいとは思えない。仲間を助け、引き上げ、チームで成果を出す。それがオープンハウス・アーキテクトのスタンスです。

05 誠実さ/素直さ

誠実に向き合い、
素直に学べるか。

オープンハウス・アーキテクトでは、嘘をつかず、責任を持って仕事に向き合う誠実さと、自分の考えに固執せず、新しい考えを素直に受け入れる素直さを大事にしています。

求めるのは、挑戦し続けられる人材。

募集職種	▶ 新卒採用 総合職（全職種） ▶ キャリア採用 ゼネコン施工管理・ゼネコン設計・ゼネコン積算・木造施工管理・営業・注文設計・設計・インテリアコーディネーター・デザイン企画・カスタマーサポート・品質管理・発注・渉外企画・商品企画・マーケティング・DX推進・人事（採用・研修）・経理・財務・人事・総務・経営推進・リスク管理
応募資格	▶ 新卒採用 2027年3月または2028年3月に大学院、大学、短大、高専、専門学校を卒業見込みの方。 ▶ キャリア採用 特にありません。未経験の方も、経験者の方も、ご応募お待ちしております。
募集学科	▶ 新卒・キャリア採用 文理とも、全学部・全学科
必要資格	普通自動車運転免許 ※新卒は入社までに取得できればOKです。選考段階では必要ありません。
給与	▶ 新卒採用 総合職 初任給： 【木造建築】320,000円＋インセンティブ 【ゼネコン】 370,000円 ※2027年4月入社の新入社員から適用 ▶ キャリア採用 月給：280,000円～ ※経験・スキル等を考慮の上決定いたします。

昇格機会	年4回（1月、4月、7月、10月）
賞与	原則年2回（会社の業績による）
諸手当	時間外勤務手当（定額残業制）、役職手当、資格手当、引渡し手当等
支給品	社用車（ガソリン代全額）、通勤費（上限有）、社用携帯（iPhone）、iPad
社会保障	健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険
勤務地	東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、静岡県、愛知県、大阪府、福岡県の各拠点 ※勤務地は希望を考慮
勤務時間	木造建築 ：09:00～18:00 ゼネコン ：08:00～17:00 営業 ：10:00～19:00 コーポレート部門 ：09:00～18:00
休日休暇	年間休日116日＋計画休5日【実質121日】 技術職：完全週休2日制（土曜日・日曜日） 営業職：完全週休2日制（火曜日・水曜日） 長期休暇制度(夏季及び年末年始)、年次有給休暇(半日有休取得制度有り)、特別休暇(慶弔他)、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇、子の看護休暇

オープンハウス・アーキテクトの選考フローを紹介。



非常識成長を、
つかみとれ。

GO
NO.1

OPEN HOUSE Architect



新卒採用サイト

新卒採用についての情報をお届けします。

<https://oha.openhouse-group.com/recruit/graduate/>



キャリア採用サイト

キャリア採用についての情報をお届けします。

<https://oha.openhouse-group.com/recruit/career/>



オウンドメディア

リアルなオープンハウス・アーキテクトをお届けします。

<https://oha.openhouse-group.com/architectnow/>