

A modern office interior with glass walls, a grey sofa, and potted plants. The scene is dimly lit, with light coming from the windows and ceiling fixtures. A large, semi-transparent circular graphic is overlaid on the image.

# 5分でわかる

## OPEN HOUSE Architect

➞ 5min Documents Business & Recruitment

# 目次

- ① オープンハウスグループについて
- ① オープンハウス・アーキテクトについて
- ① 事業内容
- ① 職種紹介
- ① キャリアステップ
- ① 価値観（バリュー）
- ① サステナビリティ
- ① 従業員データ
- ① 募集要項

About OHA

オープンハウスグループ 



# オープンハウスグループとは

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



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



プレサンスコーポレーション

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

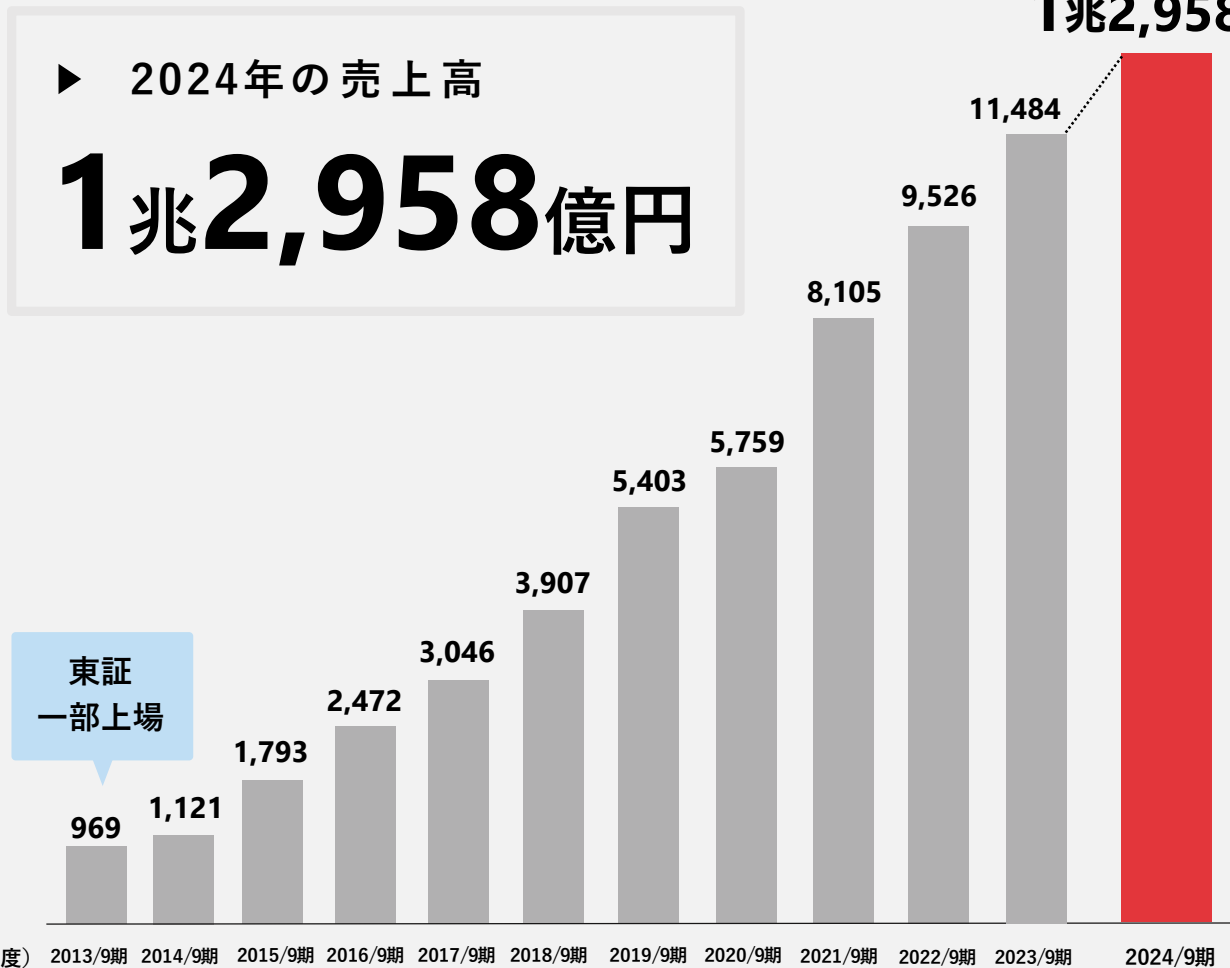
# オープンハウスグループの会社概要

オープンハウスグループは売上1兆円を突破し、さらなる企業成長を継続中。

▶ 2024年の売上高

**1兆2,958億円**

**1兆2,958億**



設立

1997年9月

売上高

1兆2,958億円

グループ従業員数

6,107名※1

業界売上

4位※2

資本金

201億5,690万円

上場後成長率

1337%

※1：2024年9月時点の実績データに基づく

※2：当社調べ

## About OHA

# オープンハウス・アーキテクトについて



# オープンハウス・アーキテクトとは

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



プレサンスコーポレーション

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



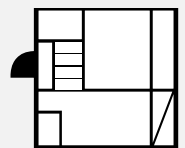
三栄建築設計

三栄建築設計

戸建分譲/注文住宅・請負事業

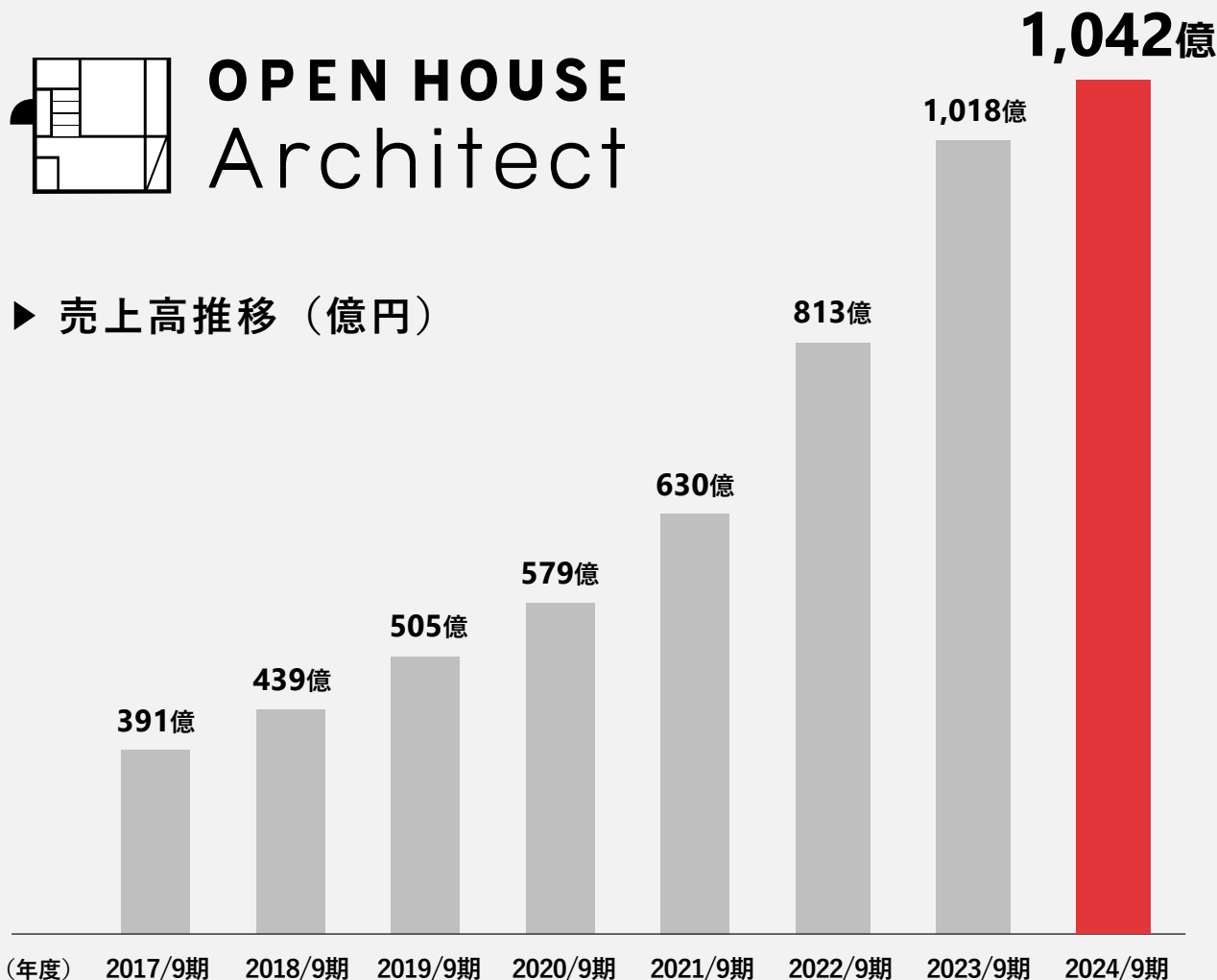
# オープンハウス・アーキテクトの会社概要

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

## ▶ 売上高推移（億円）



OPEN HOUSE Architect

売上高

1,042億円

資本金

1億100万円

従業員数

892名※1

累計完工棟数

約52,000棟※2

拠点ネットワーク

13営業店

3展示場

16施工拠点

年間施工棟数

約5,000棟

※1：2024年10月時点の実績データに基づく

※2：2024年9月時点の実績データに基づく



OHA MISSION / 存在意義

# 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。

# オープンハウス・アーキテクトの経営方針

## 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。

# オープンハウス・アーキテクトの取り組み

2030年VISION達成に向けて、様々な取り組みを実施中。

品質向上  
全棟品質検査

顧客視点の  
デザイン住宅開発

木造建築事業  
対応物件拡大

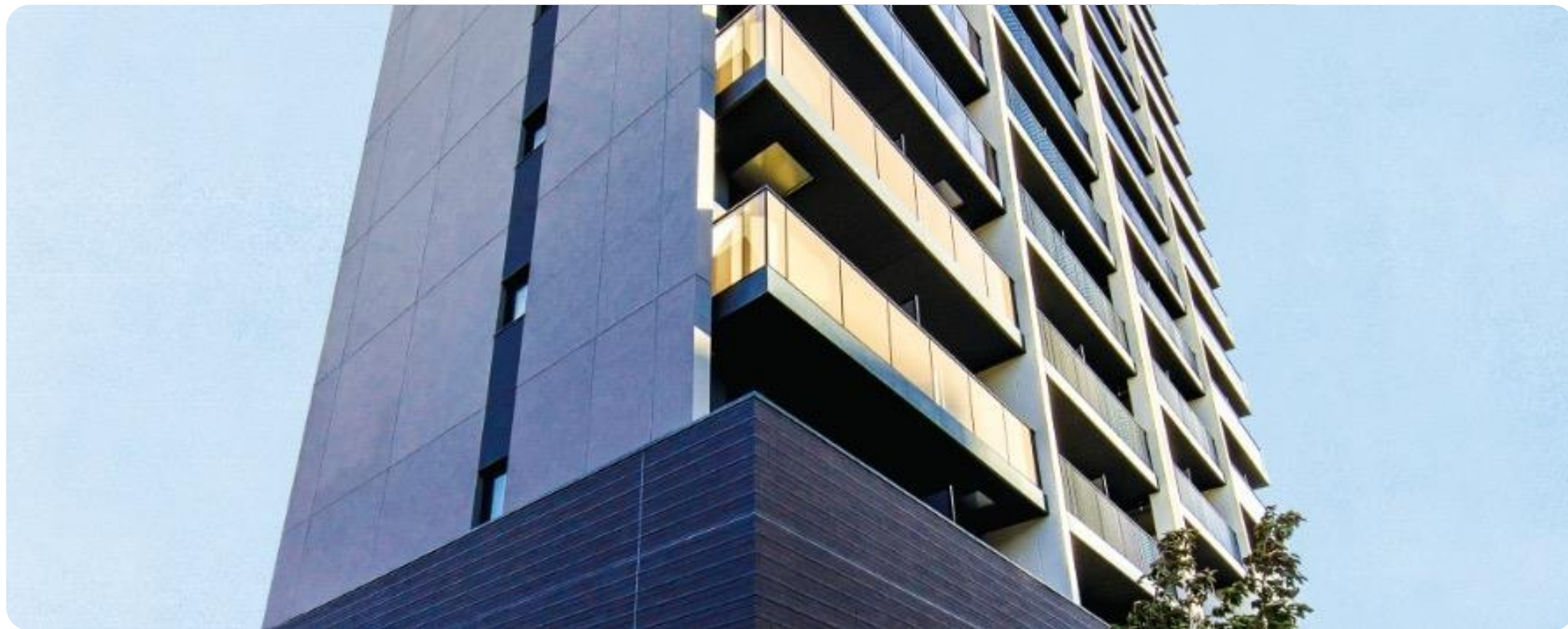
ゼネコン事業  
技術力向上

働きがいあふれる  
職場環境づくり

DX推進による  
生産性向上

Business

事業内容 



# 事業内容

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5.2万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。

# 6つの強み

オープンハウス・アーキテクトは、6つの強みで新たな価値を創造・提供。

## 01 高品質の追求

すべての事業において品質管理を徹底しています。独自の厳格な基準と仕組みのもと、管理体制や社内教育、トラブル防止対策をいっそう強化・改善しています。

## 02 好価格の実現

専属部隊による建材の集中購買・工事の一括発注で施工単価を抑え、厳格なコスト管理で他社では価格転嫁されやすい広告販管費を抑制し、コストパフォーマンスの高い建築を可能にします。

## 03 スピードの追求

相談・設計・施工の各プロセスにおいて、スピードをもって迅速に、お客様の要望を形にします。法人様向けサービスでは、最短1日でお見積り・最短3日でプランのご提案という対応を行ないます。

## 04 設計・デザインの追求

コストパフォーマンスだけでなく、企画・設計からトータルに携わることで、様々なコンセプトに基づいた設計・デザインにおいても高評価を頂いております。

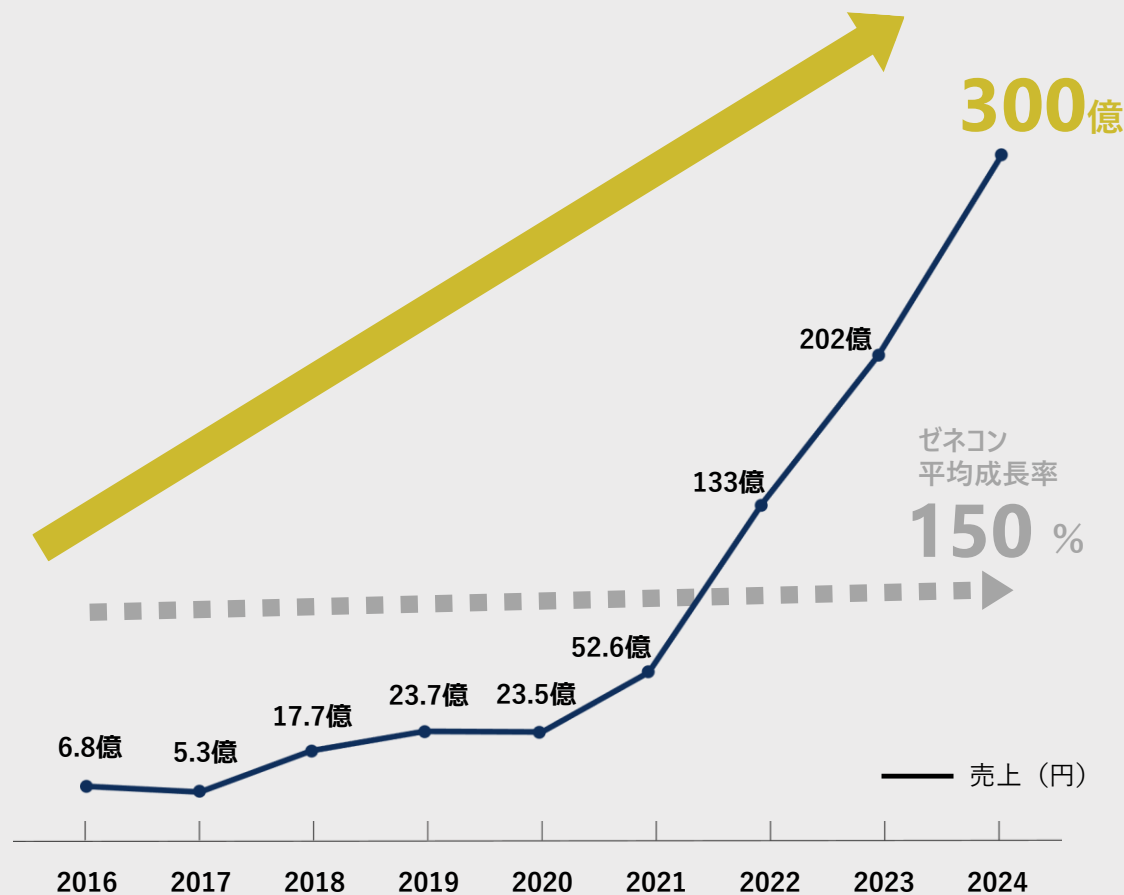
## 05 生産性の追求

独自のシステムにより契約から引き渡しまでのプロセス一本化を実現。属人的な施工管理問題を解決するため大工・協力会社と密に連携し、コストと時間にムダがない現場を実現します。

## 06 顧客満足度の追求

建築の専属部隊によるアフターサービスを提供。受付窓口は24時間365日対応で、入居後のトラブルにも迅速に対応し、20年長期保証プランやなど様々な入居者向けサービスも展開しています。

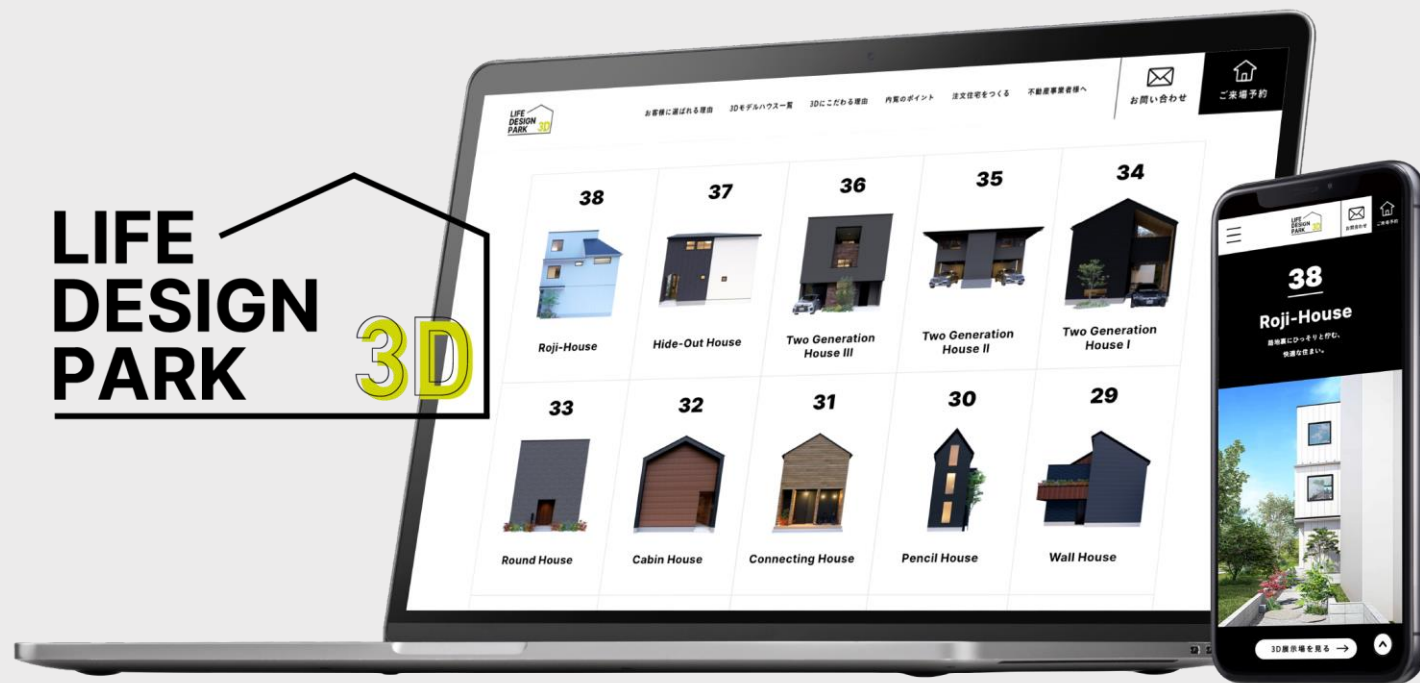
建設ゼネコンは、成熟業界においても爆発的に成長。



出典：東京商工リサーチ

大手顧客から受注多数

ライフスタイルに合わせた自由設計の注文住宅を叶える、バーチャル展示場「LIFE DESIGN PARK 3D」を展開。



完全に3Dで起こされた住宅展示場。「すべての人に、自由(設計)を。」という事業ミッションのもと、どんな趣味趣向のお客様でも参考になるモデルハウスを見つけていただけるよう、月1更新で圧倒的なデザイン数を実現。50以上の3Dモデルを展開中。



「在宅ワーク」と「子育て」のより良い在り方を再定義した「LWDK with KIDS」は、第15回キッズデザイン賞受賞。



オープンハウス・アーキテクトが開発した「LWDKwith KIDS」。

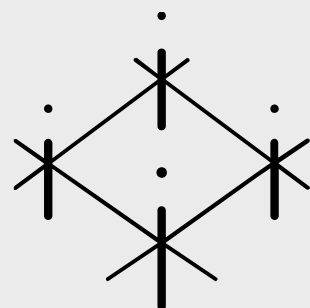
コロナ禍を経て、ワークスタイルが変化する中で、在宅ワークが普及し、住まいの基本機能に、従来の「寝る」「寛ぐ」「食べる」に加えて「働く」が必要となりました。私たちはそのニーズにいち早く着目し、居住空間にワークスペースをプラスした新しい住居構想「LWDK」を提案しています。

また「LWDK」のある住まいによって、仕事をしながら、家族の繋がりを育み、より豊かな暮らしを実現できます。「リビングにワークスペースがあり、子供を見ながら家事をしやすい」など評価され、特定非営利活動法人キッズデザイン協議会主催（後援：経済産業省・内閣府・消費者庁）の「第15回キッズデザイン賞」を受賞しています。

技術開発への投資も積極的。自社開発施工管理アプリ「Architect Jump」は2022年度グッドデザイン賞受賞。



現場の“今”を持ち運ぶ。



Architect  
Jump



GOOD DESIGN  
AWARD 2022

アプリ上で工程表・現場図面・受発注から請求までを一元管理、リアルタイムで請求状況を把握。同時に案件の進捗や図面等の情報もシームレスに共有され、ペーパーレスな現場管理を実現。

Jobs

職種紹介 (→)



# オープンハウス・アーキテクトの全員経営

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。



# 当社で身につくビジネススキル

オープンハウス・アーキテクトでは、市場価値の高いビジネススキルを獲得することが可能。

目標設定力

問題解決力

責任感

マネジメント  
スキル

判断力

交渉力

計画力

コミュニ  
ケーション力

Workplace

キャリアステップ →



# 入社後のフロー（対象 | 新卒採用）

入社1年目は営業職または、木造施工監督、RC施工監督としてモノづくりの基本を学ぶ。 ※設計職からスタートするケースも有  
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

施工管理



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

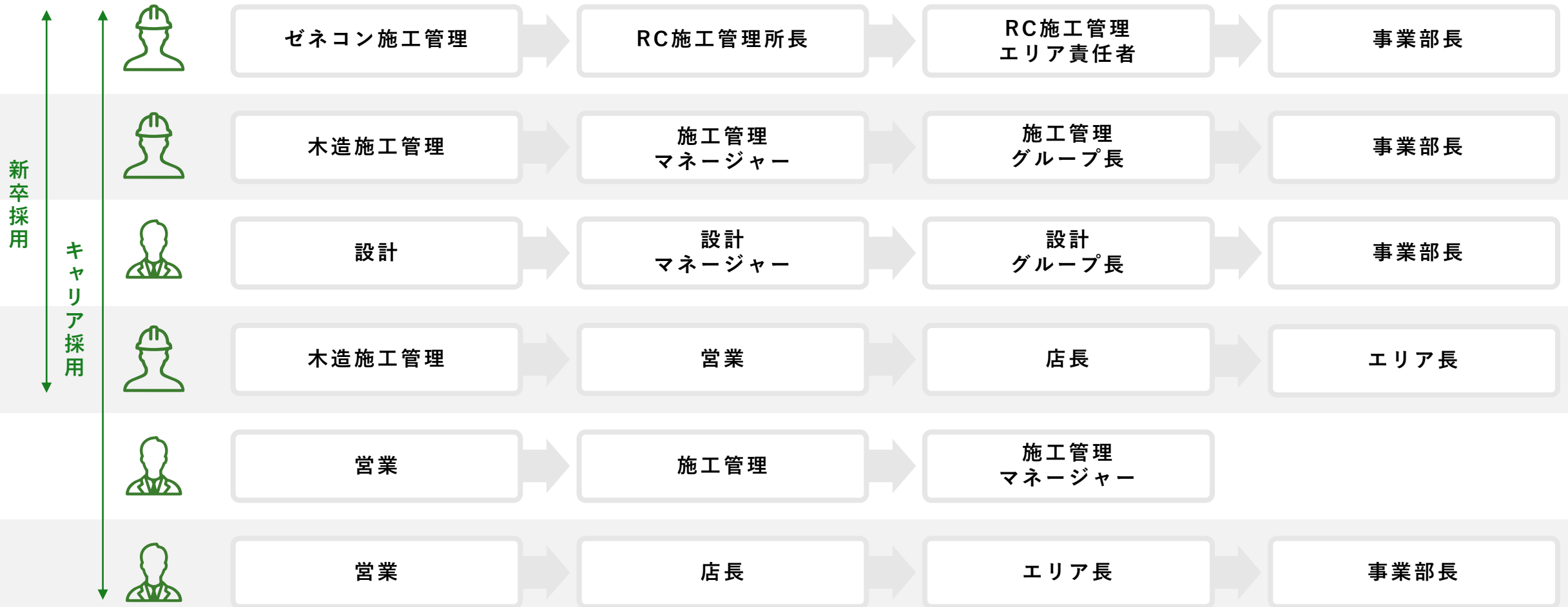
カスタマーサポート

本社業務



# キャリアステップ（例）

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。





# キャリアステップ（20代所長就任）

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」



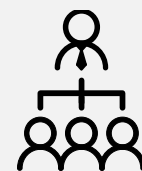
22歳～

現場の安全、品質等  
施工管理の基礎を  
覚える



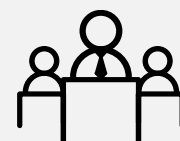
25歳～

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



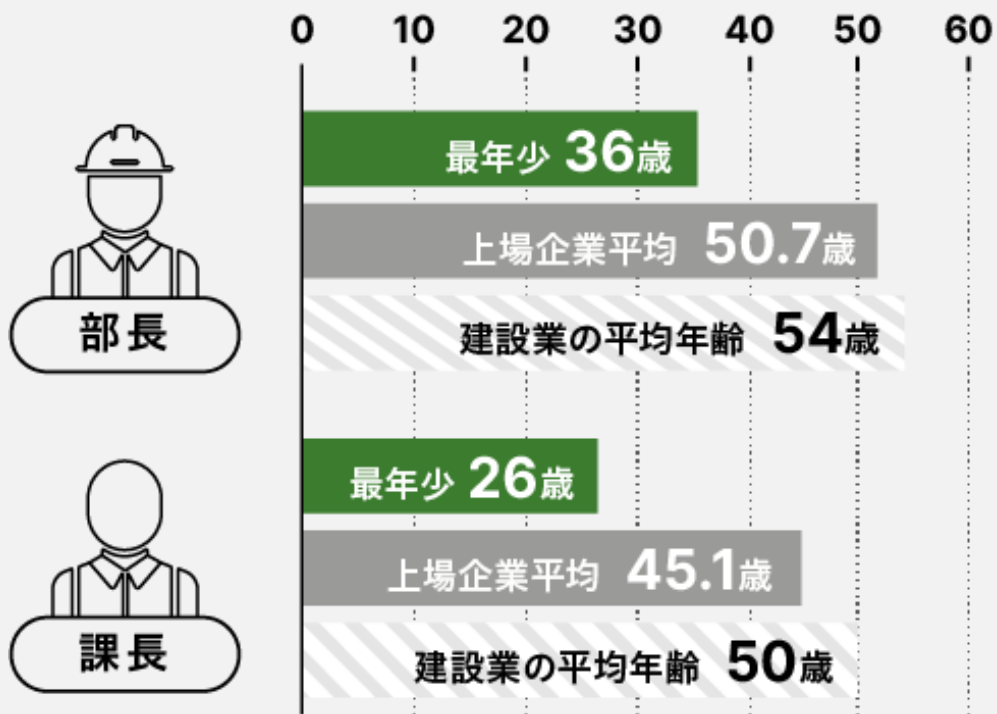
29歳～

監理技術者の要件である  
一級建築施工管理技士は  
実質経験（4年）必要。

# キャリアステップ

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



※2024年10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「係長」「課長」「部長」と示している。

## 昇進実績



山田 春樹 係長

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

新卒から係長まで  
2.5年の最速記録！



池田 弘樹 店長

2019年 3月 キャリア入社  
2020年 10月 店長昇格

平社員から店長へ  
スピード昇格！



藤谷 美里 課長

2017年 6月 キャリア入社  
2021年 10月 課長昇格

未経験入社4年強で  
課長職に昇格！



神田 拓郎 係長

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

20代で係長に昇格



塩田 順和 係長

2023年 2月 入社  
係長・所長職  
2024年10月 課長昇格

入社と同時に  
係長・所長に抜擢

※2024年10月時点の実績データに基づく

## About OHA

価値観（バリュー） →



# 価値観・行動指針

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



# 価値観・行動指針

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。

# Sustainability

## サステナビリティ ➔



# 人材が成長する仕組み

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た、資格試験結果、実務での「工程管理」「安全管理」「品質管理」「原価管理」の4大管理におけるスキルチェックを通して、1年間の成長を測る機会を設けています。成績優秀者上位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。



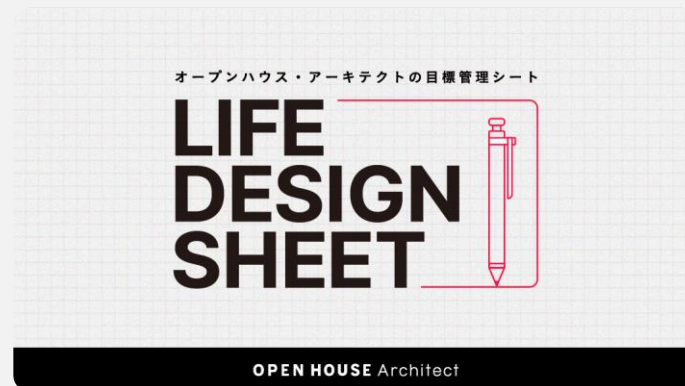
# 人材が成長する仕組み

## 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。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。

## 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。

# 働きやすい環境

オープンハウス・アーキテクトでは、社員の効率的かつ柔軟な働き方を支援するため、「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）」に関する制度を本格導入。

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	
06:00~	06:30~
07:00~	07:30~
08:00~	08:30~

朝活インセンティブ制度

30分あたり

### 300円支給



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すオープンハウス・アーキテクトでは、時差出勤&朝活インセンティブ制度を本格導入しています。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。

## 介護支援



介護休暇や時短勤務など、介護と両立しやすい労働環境づくりを目指しています。

## 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



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。

# 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、2024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%（※2024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41%



オープンハウス・アーキテクトでは、直近3年（2022年～2024年）の新卒入社のうち、女性比率は41%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	こども家庭庁 ベビーシッター割引券	休業
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



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業を取得することが可能です。8ヶ月間の育児休業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

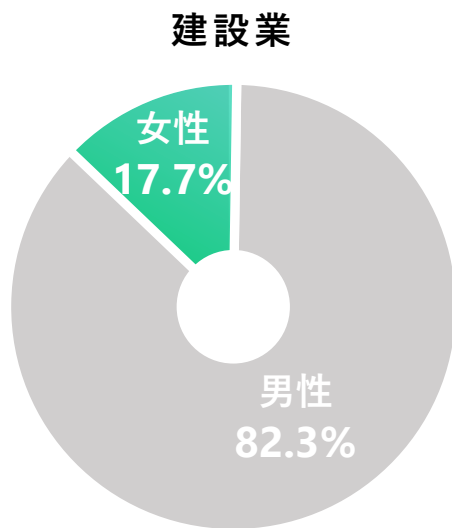
-  子どもの誕生日や学校行事への参加による休暇取得
-  ご家族（配偶者及び2親等以内の者）の疫病予防または検診による休暇取得
-  生理日による就業が困難な際の休暇取得  
※月1回まで有給
-  不妊治療による休暇取得

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）

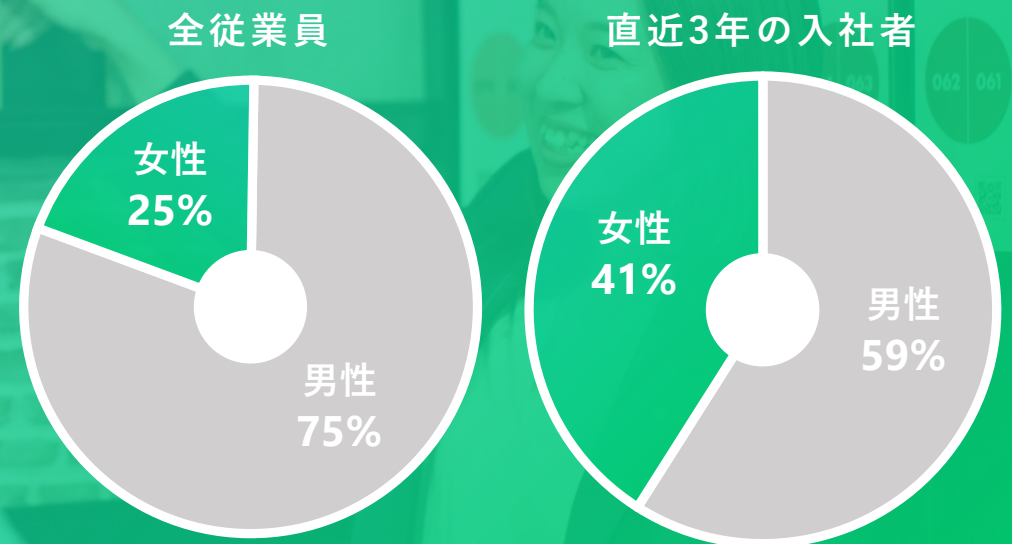
休暇などの制度の見直しや、ライフイベントに応じた雇用体系の用意、  
出産・育児におけるサポート体制の整備など、女性の働きやすさ・継続しやすさに注力中。

## 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（2024年）

※2022年～2024年の新卒入社

## People

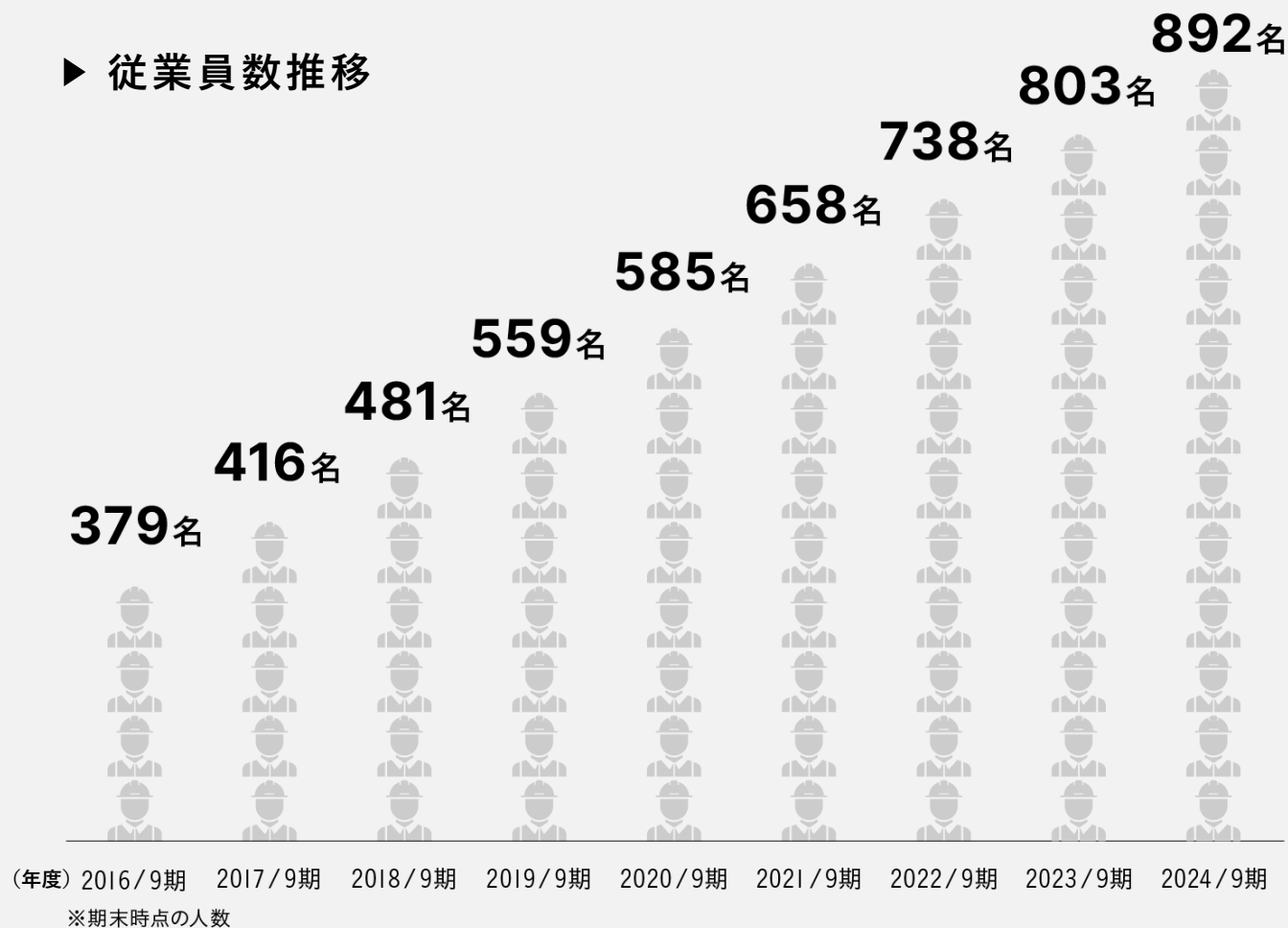
### 従業員データ



# 従業員数・平均年齢・年代構成

従業員数は、過去5年で1.5倍の規模に拡大。平均年齢は37歳と若く、20代構成比は44%。

## ▶ 従業員数推移

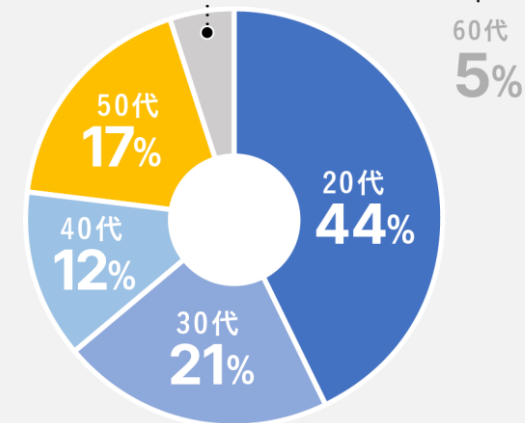


平均年齢



**37** 歳

## 年代別構成比



※数字は全て2024年9月時点

Recruit

募集要項 



# 募集要項

募集職種	<p>▶ <b>新卒採用</b> 総合職（全職種）</p> <p>▶ <b>キャリア採用</b> 施工管理（総合建築）・設計（総合建築）・積算（総合建築）・施工管理（木造建築）・設計（木造建築）・積算（木造建築）・営業・注文設計・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</p>
応募資格	<p>▶ <b>新卒採用</b> 2025年3月または2026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。</p> <p>▶ <b>キャリア採用</b> 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。</p>
募集学科	<p>▶ <b>新卒・キャリア採用</b> 文理とも、全学部・全学科</p>
必要資格	<p>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。</p>
給与	<p>▶ <b>新卒採用</b> 総合職 初任給：【木造建築】300,000円＋インセンティブ 【総合建築】350,000円</p> <p>▶ <b>キャリア採用</b> 月給：260,000円～ ※経験・スキル等を考慮の上決定いたします。</p>

昇給	原則年1回（会社の業績による）
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	9:00～18:00（1日8時間）
休日休暇	年間休日116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