

OPEN HOUSE Architect

SUSTAINABILITY REPORT 2024

サステナビリティレポート2024

INDEX

オープンハウスグループについて P02

オープンハウス・アーキテクトについて P04

事業内容 P14

品質向上の取り組み P19

事業トピックス P22

サステナビリティ P28
求める人材像・人事ポリシー／リクルーティングコンセプト／
人材が成長する仕組み／ダイバーシティ／働きやすい環境

リーダーが語る組織開発 P52

About OHG

オープンハウスグループについて

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

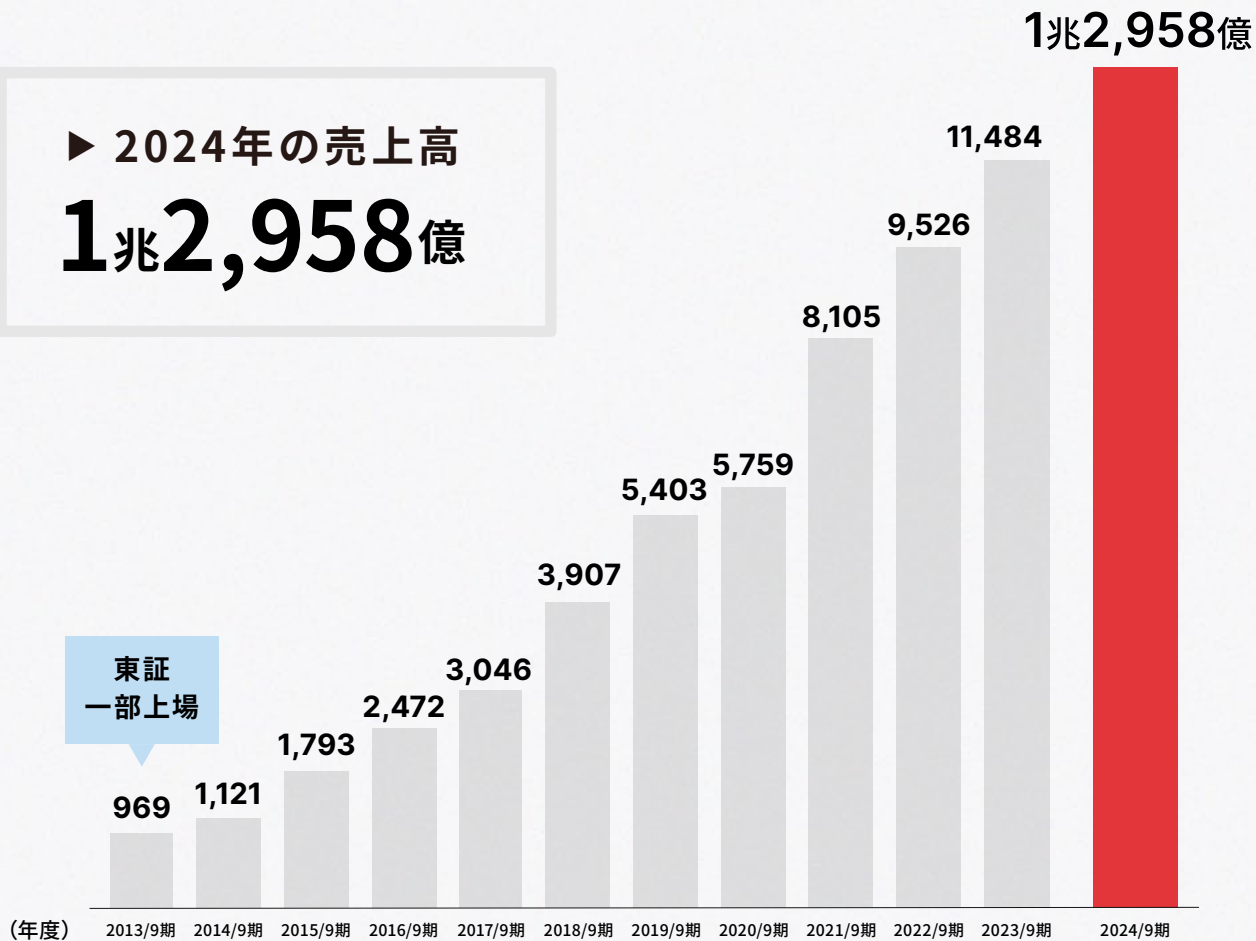
メルディア

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



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

201億3,148万円

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



HAWKONE

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



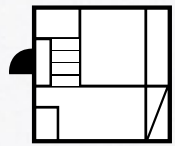
MELDIA

メルディア

戸建分譲/注文住宅・請負事業

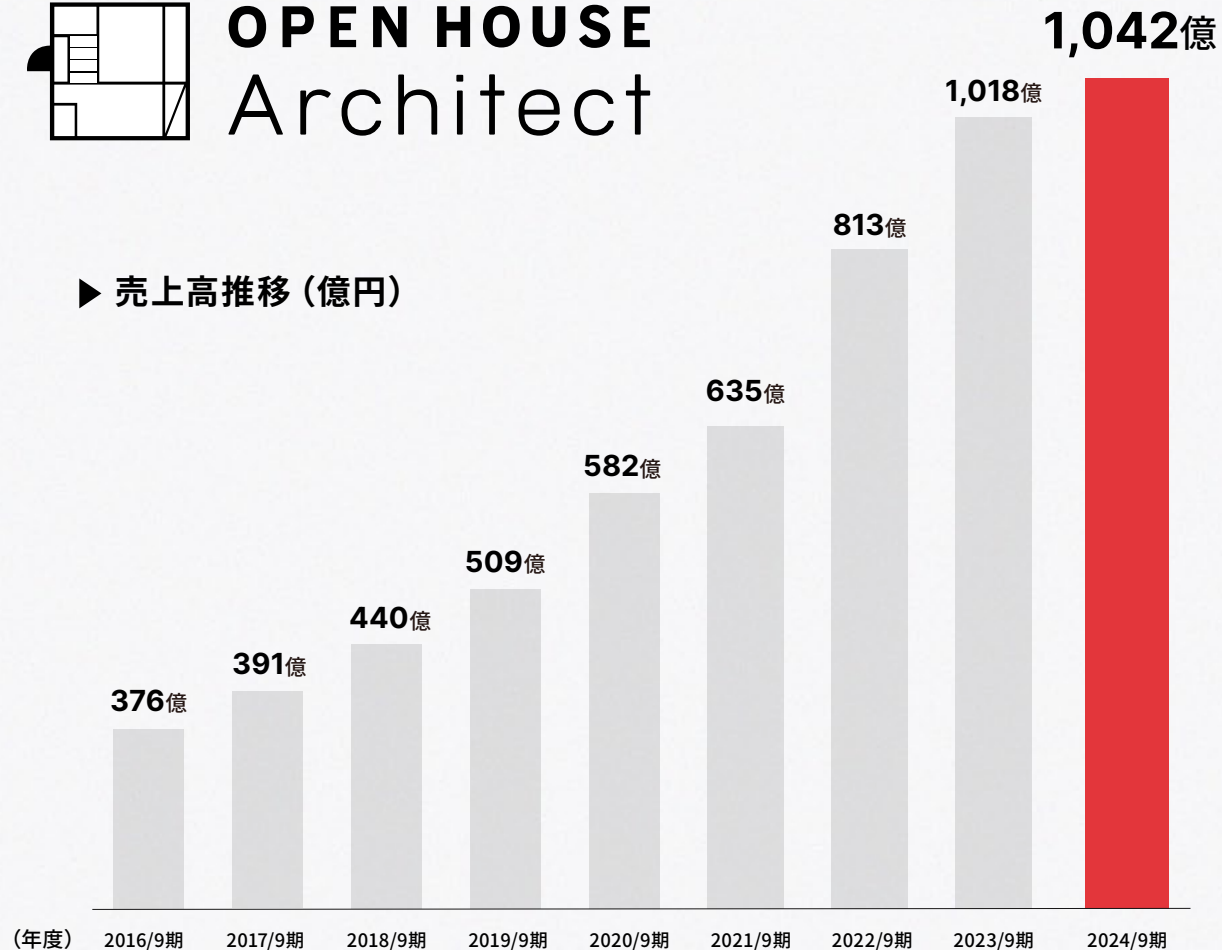
オープンハウス・アーキテクトの会社概要

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)



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

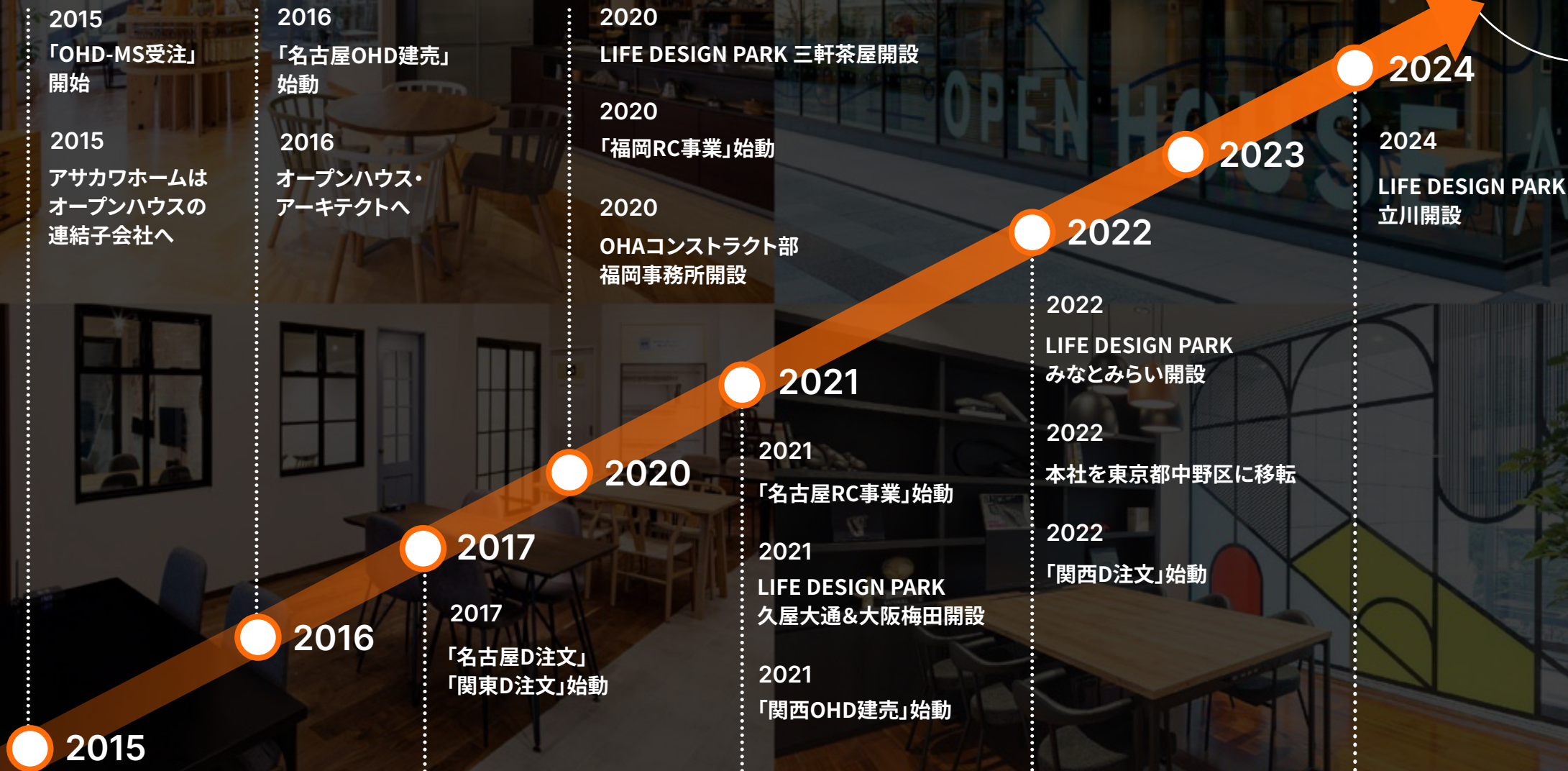
約5,000棟

※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の沿革

現在



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。



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つくり、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。

全員 経営

オープンハウス・アーキテクトは、
ビジョン達成に向けて「全員経営」を徹底します。
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します。

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続けます。

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。

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

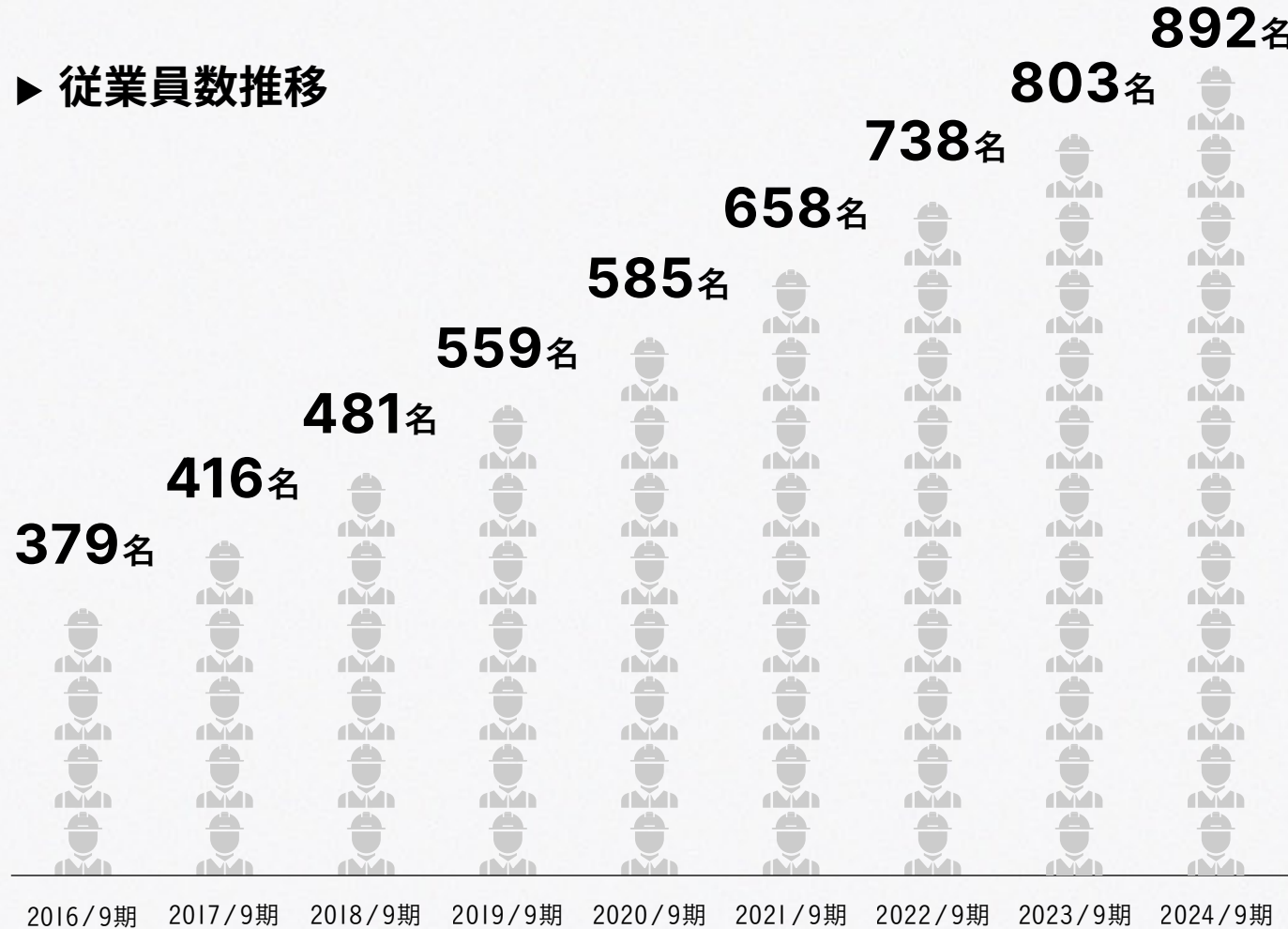
働きがいあふれる
職場環境づくり

DX推進による
生産性向上

オープンハウス・アーキテクトの従業員数・平均年齢・構成比

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

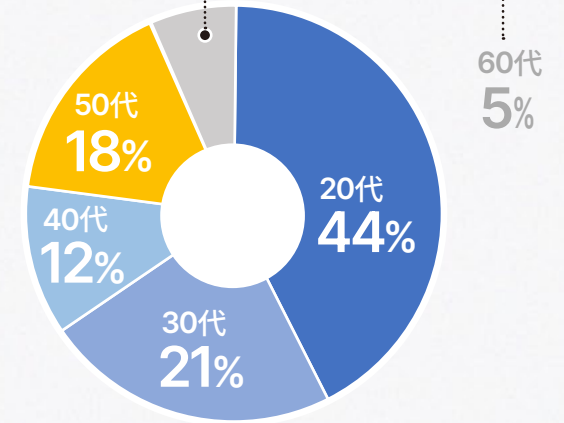


平均年齢



37歳

年代別構成比



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
 ※期末時点の人数

※数字は全て2024年9月時点

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

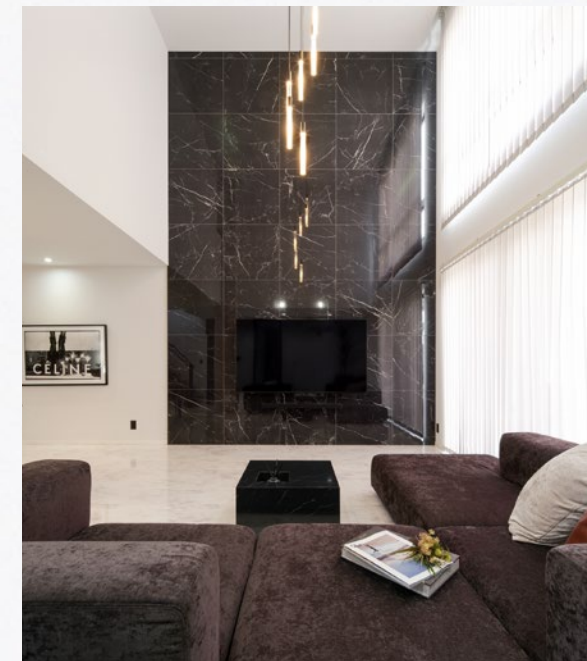
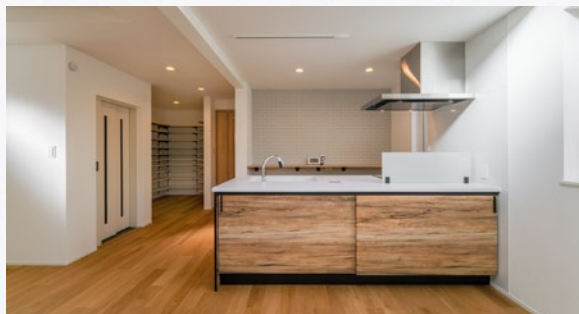


コンパクトマンションから
大型ビルや施設まで。

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。

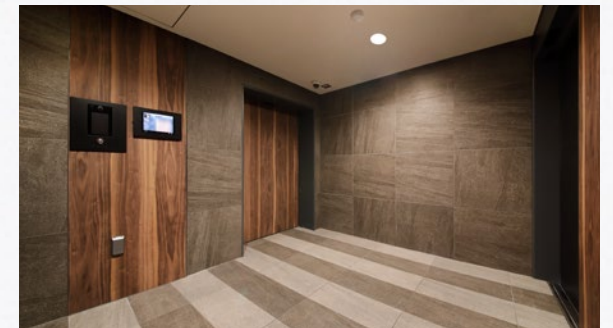
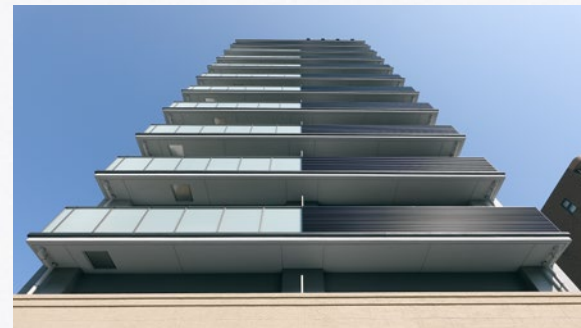
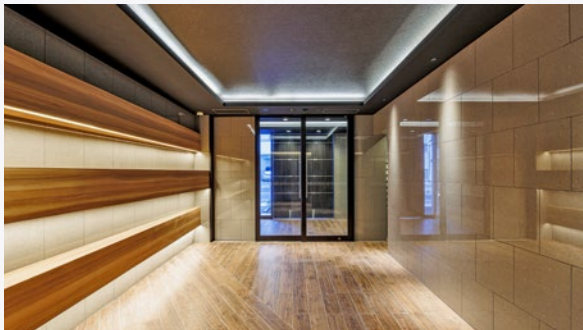
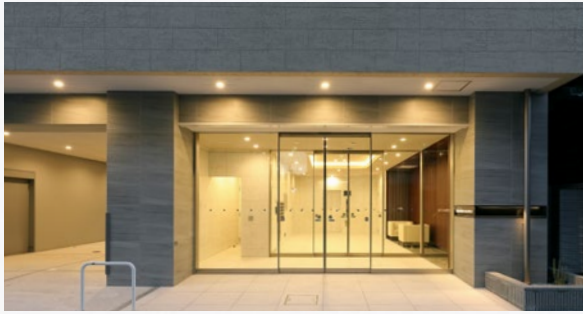
建築事例（戸建住宅）

低価格で高品質な設計施工を年間約5,000棟のスケールで提供。



建築事例（ゼネコン・総合建築）

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。



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、スピード感をもって迅速に、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・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。24時間365日受付の相談窓口を設け、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。

Quality

品質向上の取り組み

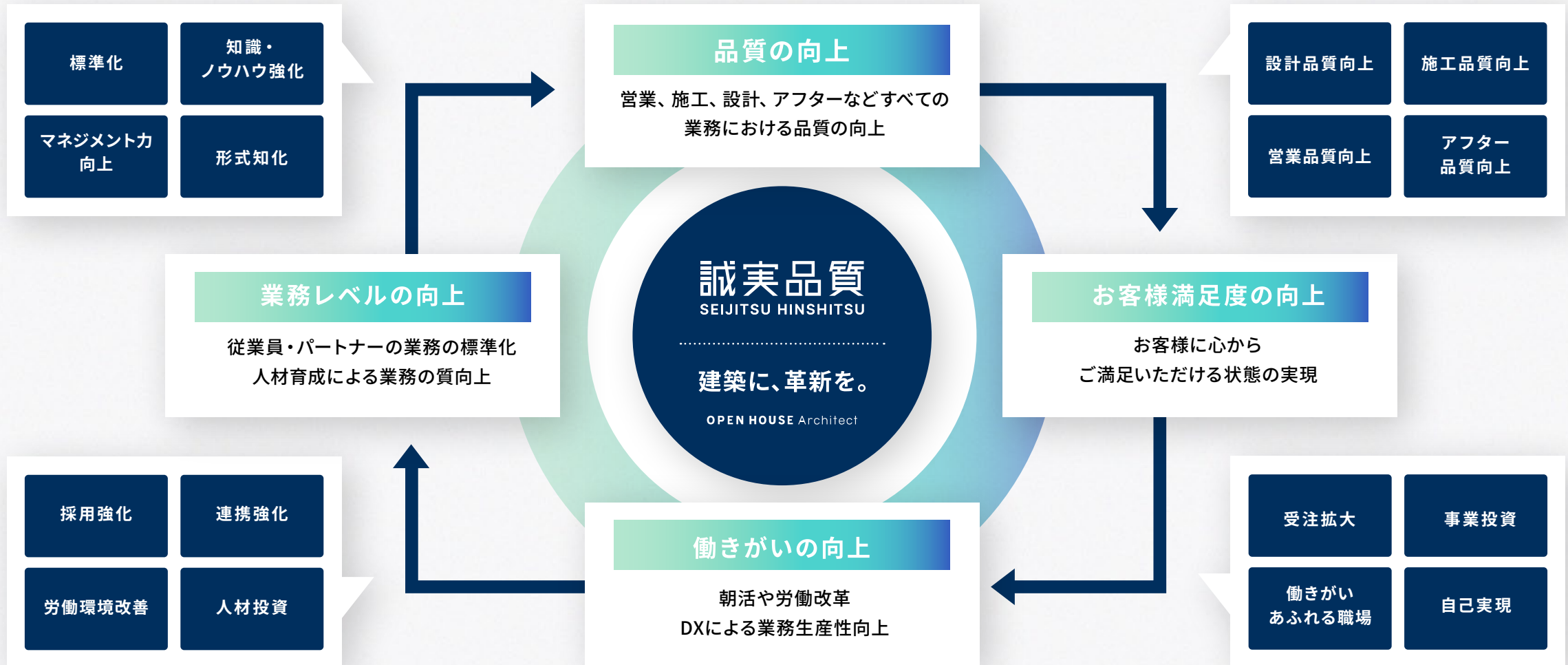
品質向上の取り組み (木造事業)

「誠実品質」をテーマに、独自のマネジメントサイクルで品質向上を継続・進化。



品質向上の取り組み (ゼネコン事業)

「誠実品質」をテーマに、独自のマネジメントサイクルで品質向上を継続・進化。



Business Topics

事業トピックス

TOPICS

「高品質×低価格」の両立で顧客満足を追求。



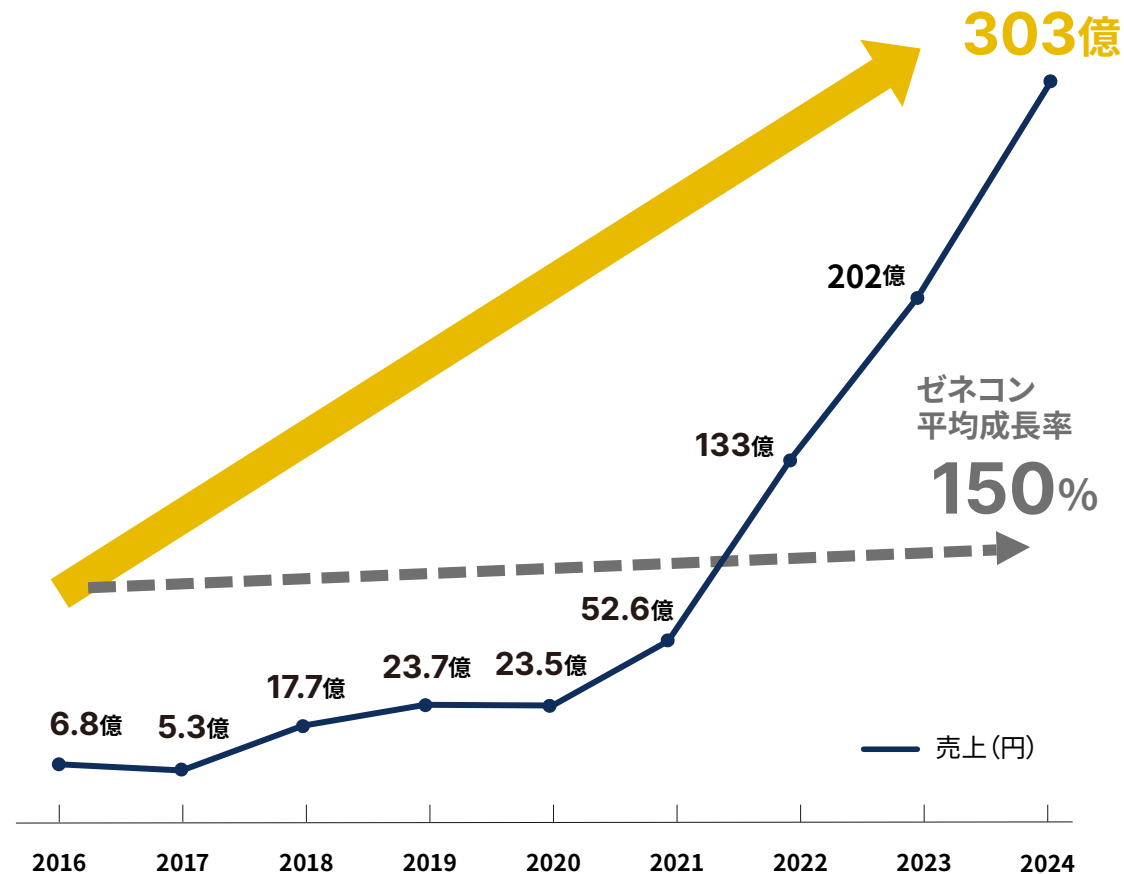
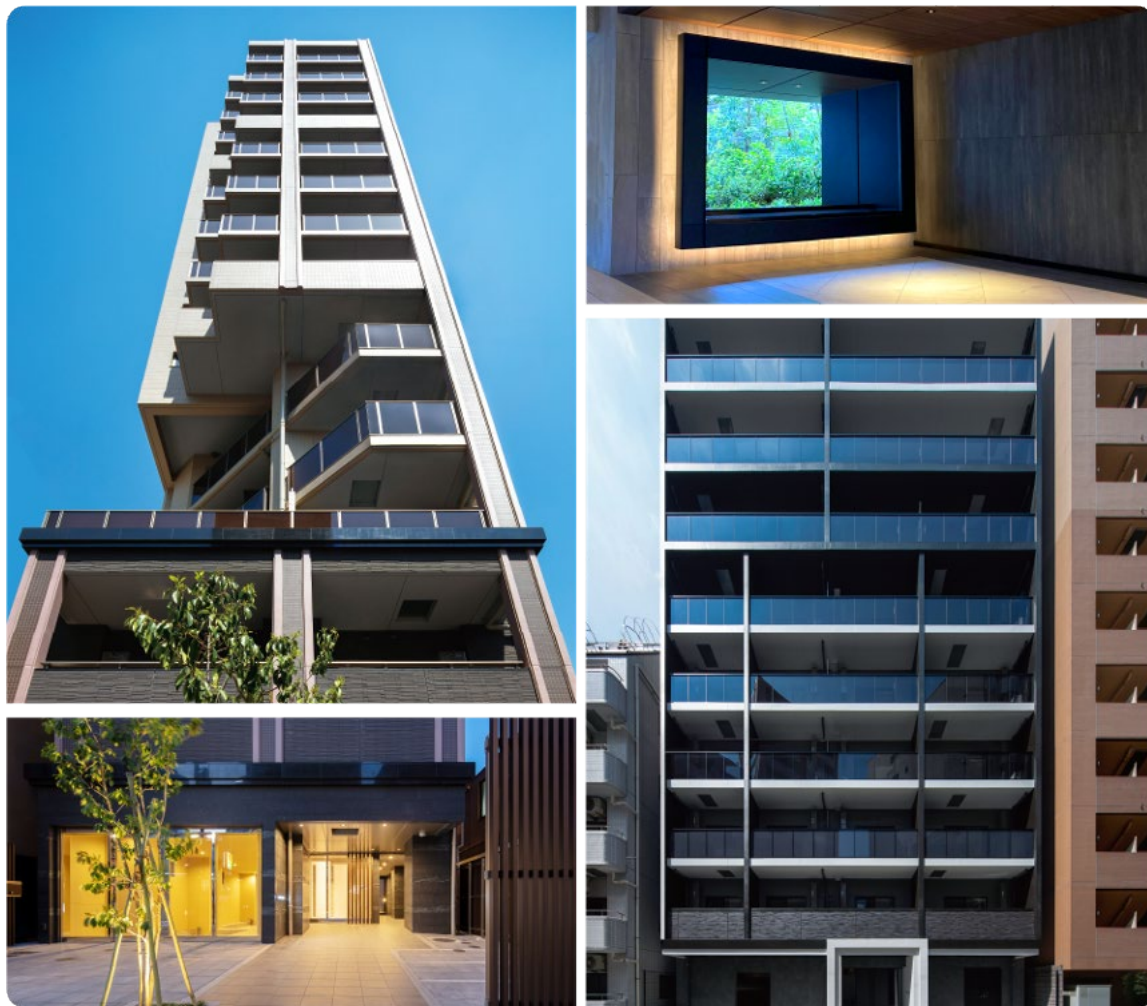
中間マージンをなくし販管費を抑え
大手メーカーの1/4を叶える低価格



妥協を許さないデザイン性と
カスタマイズ性の両立を実現

TOPICS

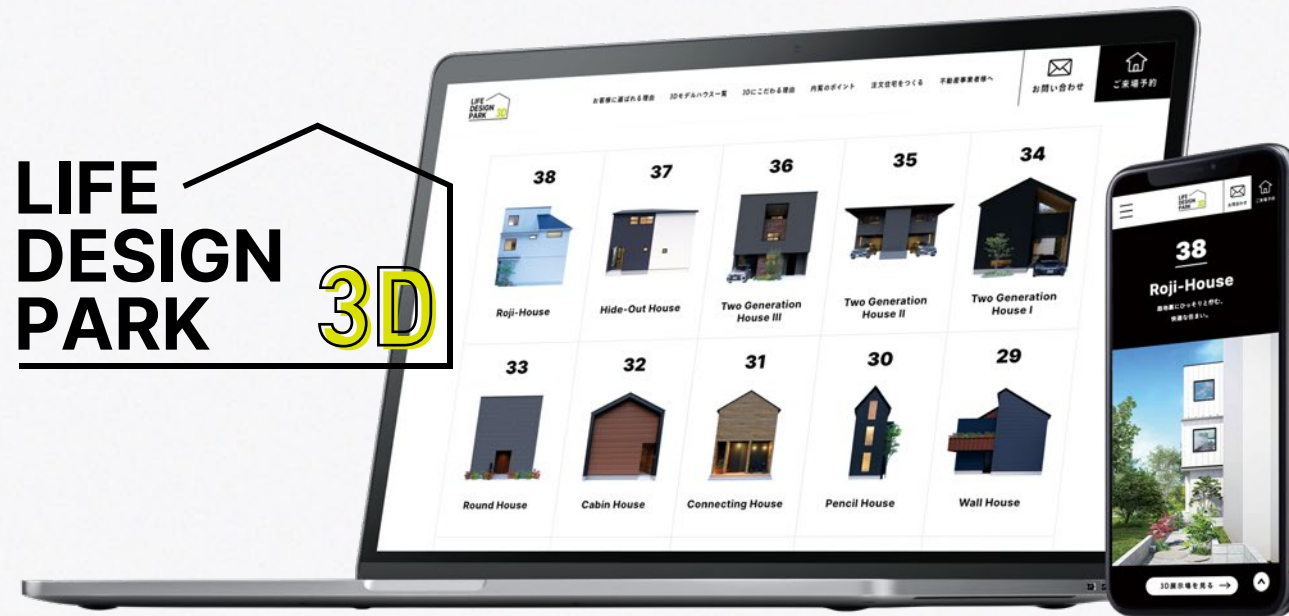
建設ゼネコンは、成熟業界においても爆発的に成長。



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。



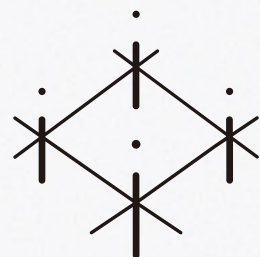
完全に3Dで起こされた住宅展示場。「すべての人に、自由(設計)を。」という事業ミッションのもと、どんな趣味趣向のお客様でも参考になるモデルハウスを見つけていただけるよう、月1更新で圧倒的なデザイン数を実現。50以上の3Dモデルを展開中。

TOPICS

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。

Sustainability

サステナビリティ

求める人材像・人事ポリシー

私たちが求めているのは、「誠実」「エネルギー」「情熱」「賢さ」を兼ね備えた人材です。

家族や仲間を思いやり、手を差し伸べることができる人材

ものづくりの基本は、人です。家族や仲間に対して、誠実で、思いやりの心を持っている人ほど、当社で活躍しています。私たちは、誠実な人に出会いたいと考えています。

誠実

目標に向かって努力・成長することができる人材

私たちは、建築業界のリーディングカンパニーとして、圧倒的No.1ポジションを確立することを目指しています。そのためには、会社のビジネスモデルを洗練することはもちろん、従業員一人ひとりの努力・成長が欠かせません。

エネルギー

現状に満足せず、周囲を巻き込みながら前に進む人材

建築の仕事は、お客様・大工さん・協力会社の皆様・従業員によるチーム連携や共創の意識が何より重要です。妥協することなく、情熱を持って、周りを巻き込みながら仕事を進める人を求めています。

情熱

自ら考え自律的に行動できる人材

注文住宅・建売住宅・マンション・総合建築をつくる仕事に、正解はありません。培ったスキルやノウハウを活用しながらも、技術や情報を常にアップデートする必要があります。そのため自律的な行動が求められます。

賢さ

求める
人物像



LIFE DESIGN WORK

仕事も、人生も、どちらも充実させたい。

そんな人を、オープンハウス・アーキテクトは全力で応援します。

年齢・性別・経験などに関係なく、個人の圧倒的成長を支える仕組みを。

常識を疑い、変化を楽しみながら、新たな価値を生み出せる機会を。

不確実で予測不能な世の中で、本当の意味で、豊かな人生を送るために。

揺るぎないスキルと経験を身につけることができる環境を、あなたへ。

人材が成長する仕組み | 多様なキャリアステップ (新卒入社)

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り。
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

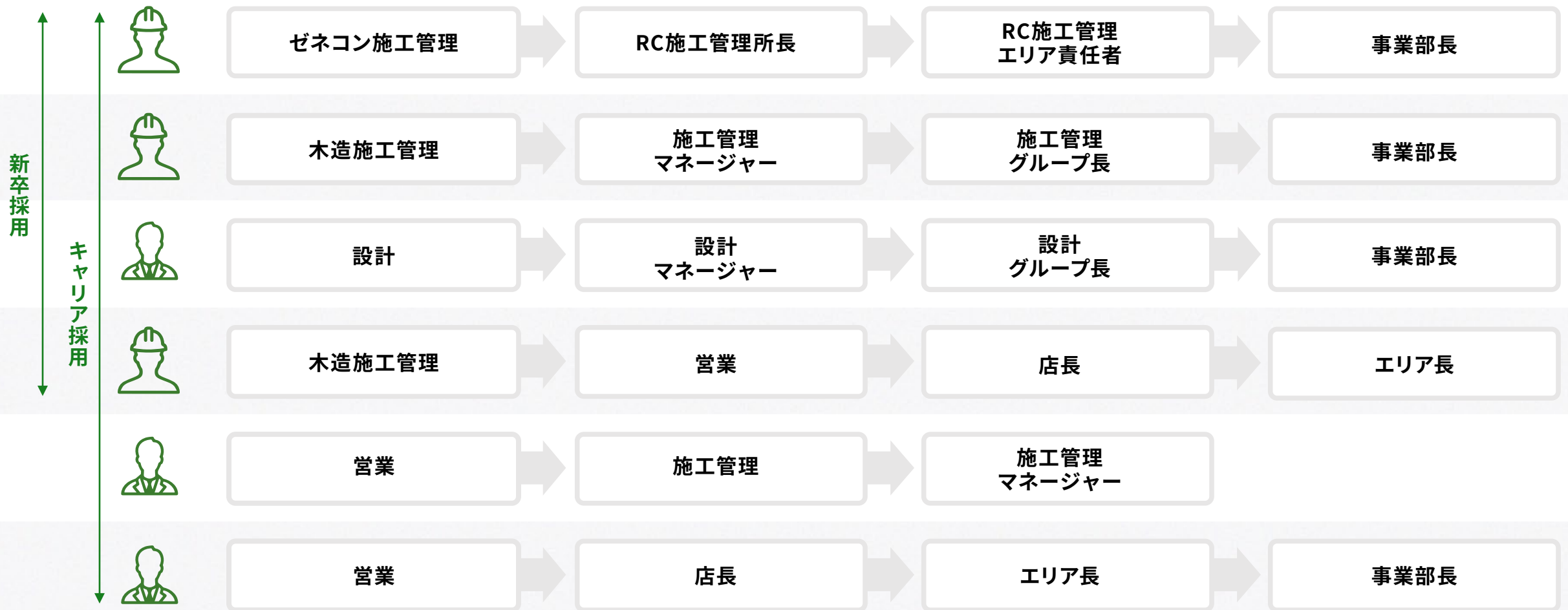
カスタマーサポート

本社業務



人材が成長する仕組み | 多様なキャリアステップ

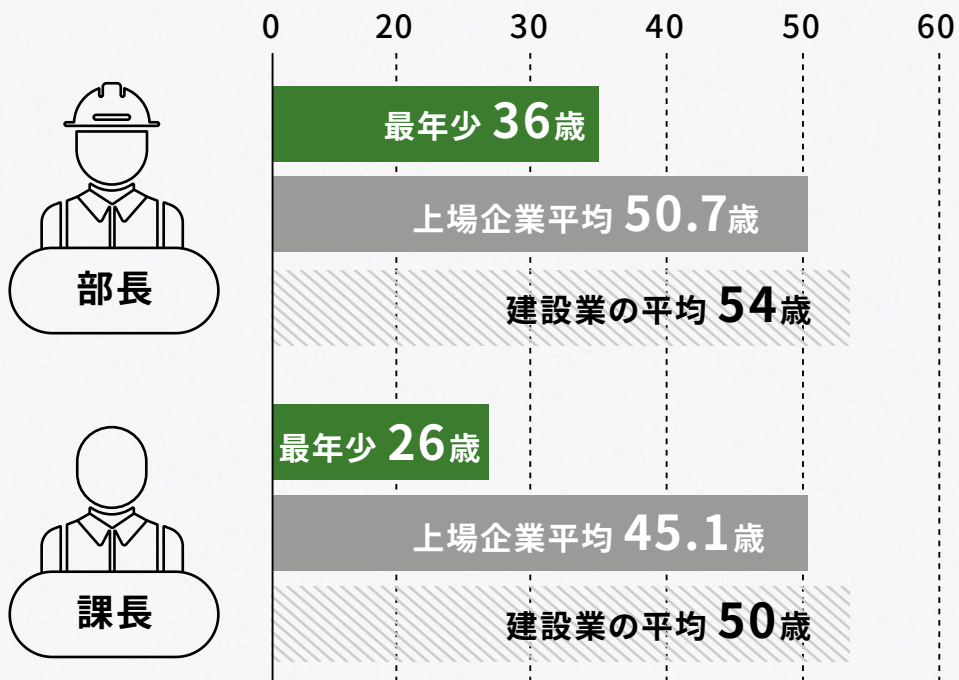
オープンハウス・アーキテクトでは、以下のようなキャリアステップを20～30代で実現可能。



人材が成長する仕組み | 抜擢人事

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

人材が成長する仕組み | 抜擢人事

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」



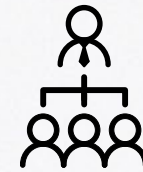
22歳～

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。

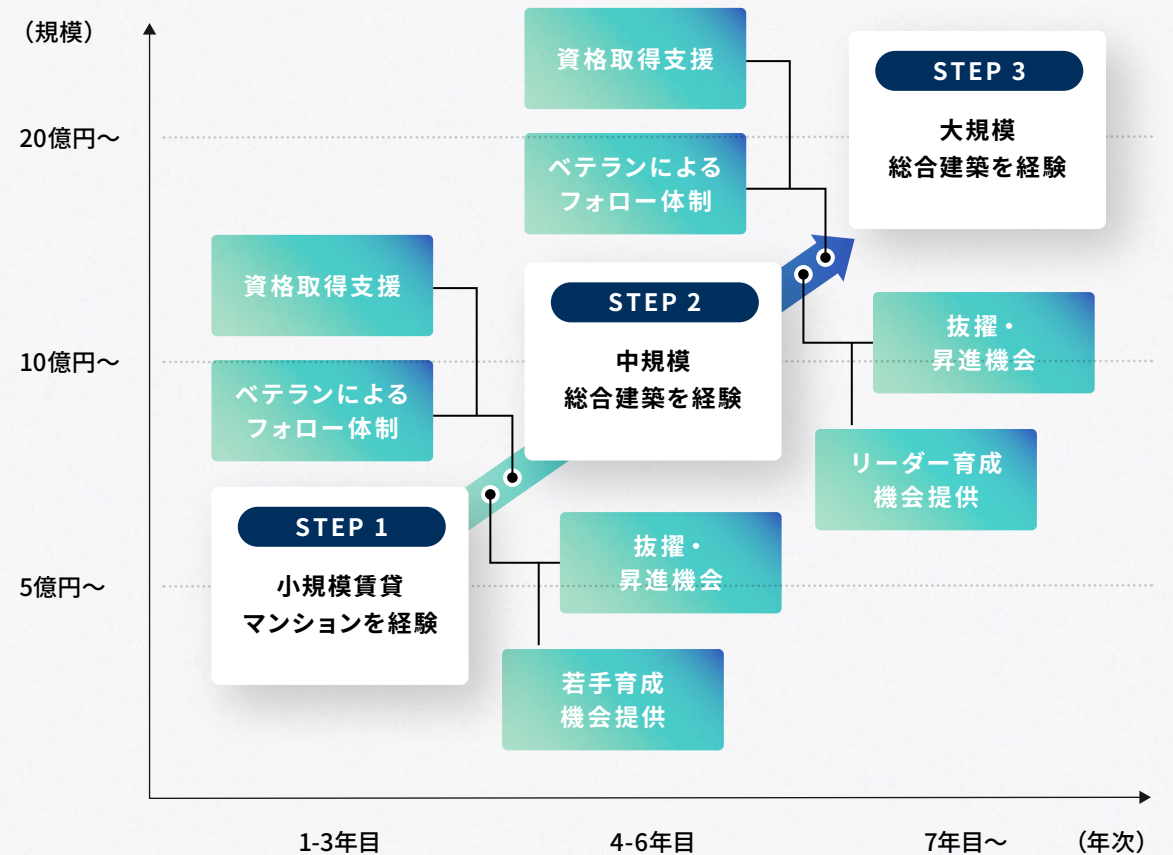
人材が成長する仕組み | ゼネコン事業

若手とベテランの融合に夜施工体制と育成環境を構築。

20~30代を中心とする施工体制



3STEPのキャリアステップを実現



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



オープンハウス・アーキテクトでは、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。

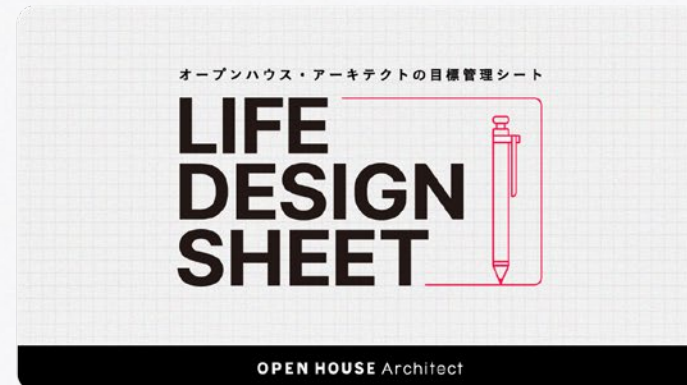
人材が成長する仕組み

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。

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45%



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	子ども家庭庁 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



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。

育児短時間勤務制度の取得可能期間を 3歳～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

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

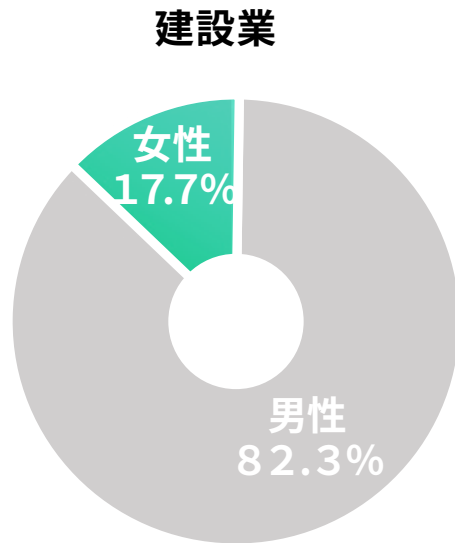
これまで育児休業短時間勤務制度の取得可能申請期間は、子どもの年齢が3歳になるまでの期間とおなっていましたが、6歳まで（小学校就学前まで）に延長。これにより、対象となる従業員に対して育児や時短勤務などの両立支援の拡充が可能に。

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おなっていましたが、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。

ダイバーシティ（女性活躍推進）

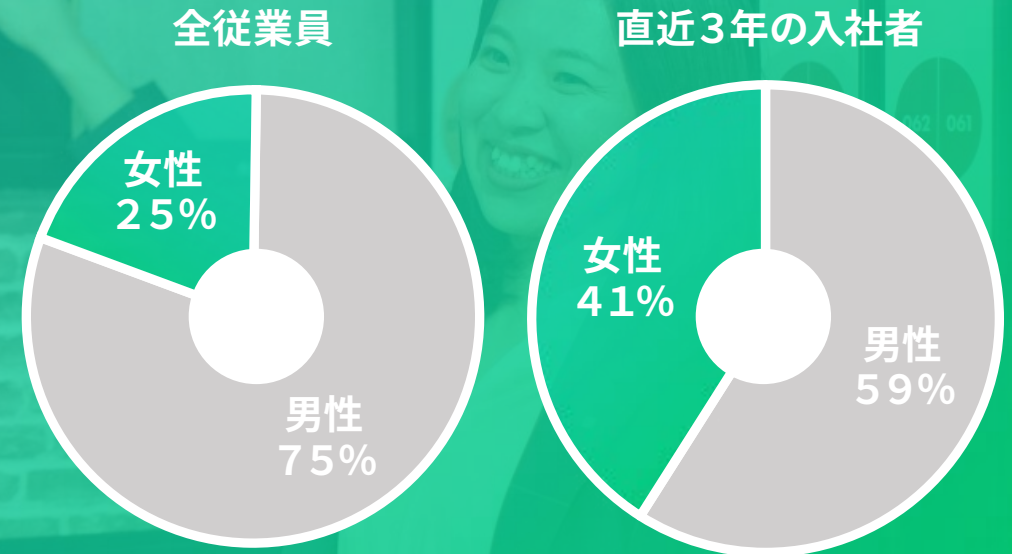
休暇などの制度の見直しや、ライフイベントに応じた雇用体系の用意、
出産・育児におけるサポート体制の整備など、女性の働きやすさ・継続しやすさに注力中。

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

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



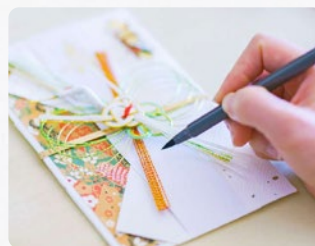
社員本人やその家族向けの紹介制度によってお手頃価格で住まいの購入が可能です。

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



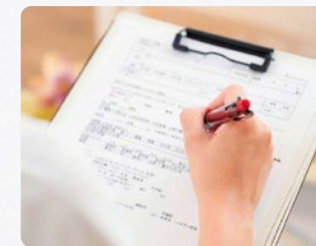
インフルエンザ予防接種は自己負担ゼロ、扶養家族接種分の一部も補助します。

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。

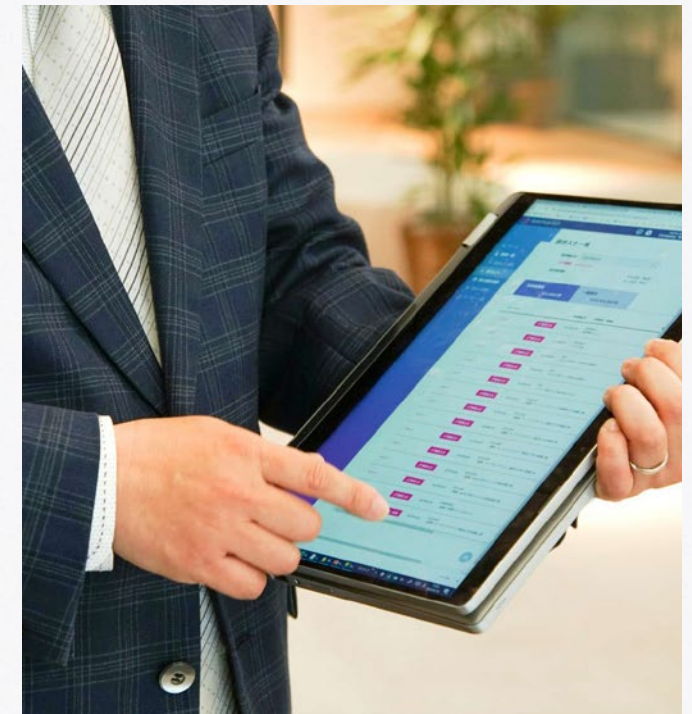
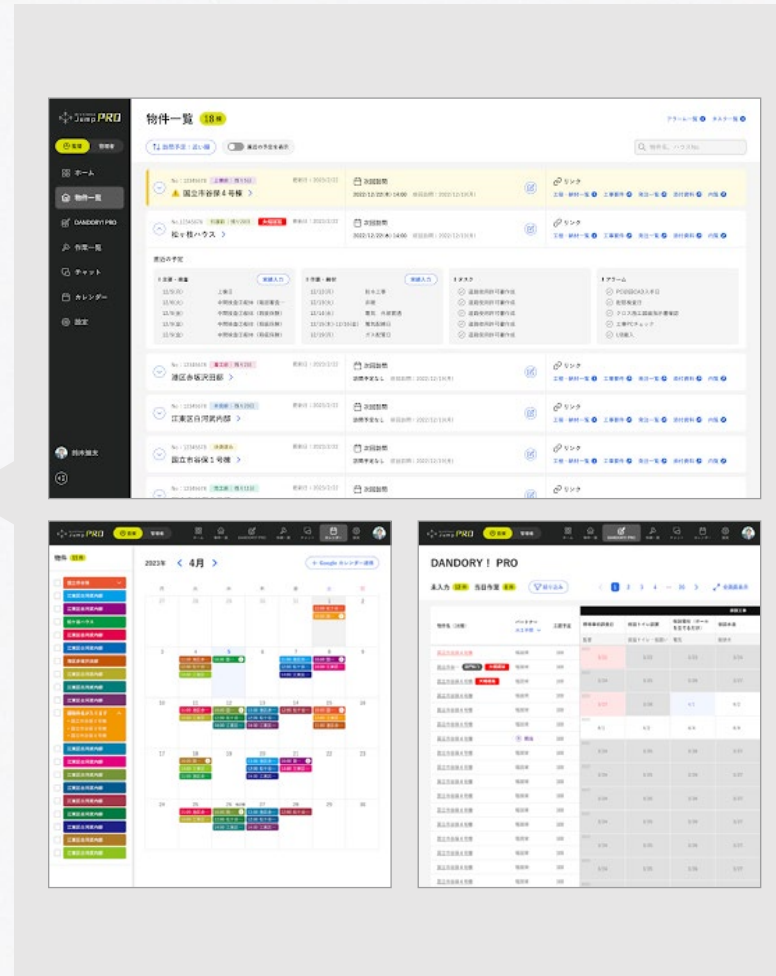
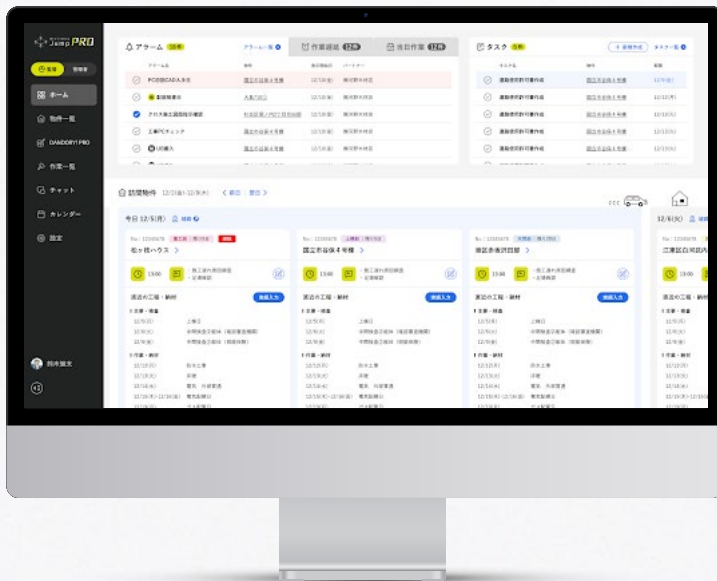
従業員アンケート



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。

働きやすい環境 (木造事業×DX推進)

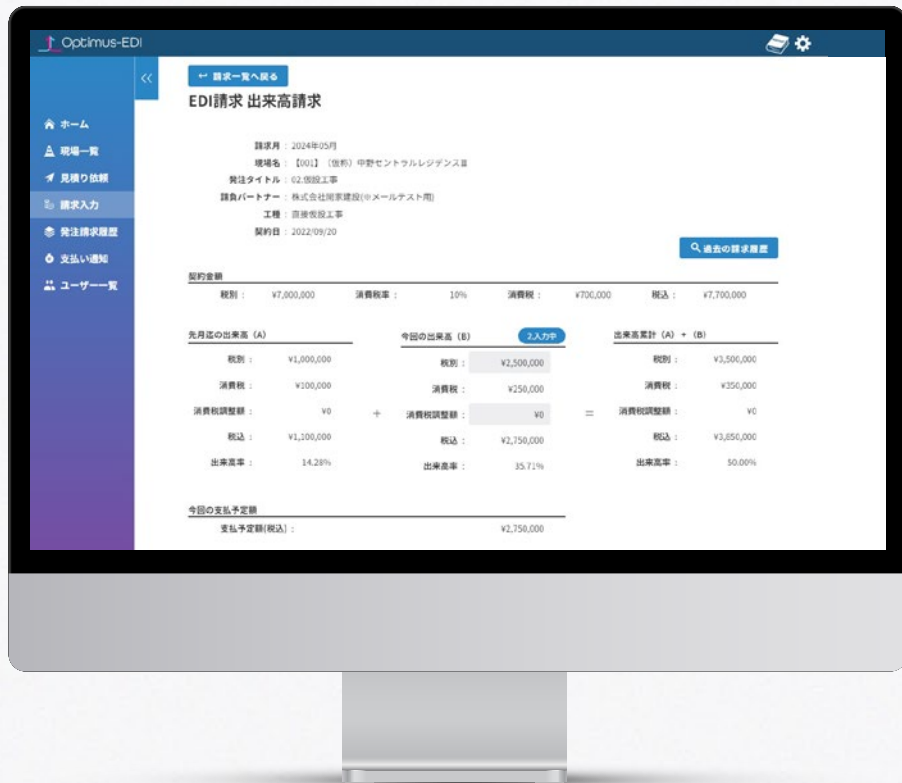
アナログな業務や紙文化が根強い建築業界の慣習をなくし、従業員やパートナーの業務生産性向上を実現するアプリ・システム開発を行っています。工程のステイタス管理や検査の進捗度管理などのデータを可視化し、年間55万件を超える工程を効率よく合理的に管理できるようDXにより支援します。



働きやすい環境 (ゼネコン事業×DX推進)

DX推進による圧倒的な労働生産性向上。

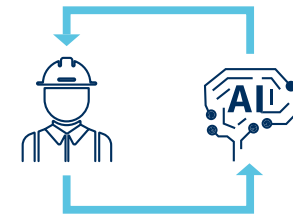
発注/請求等手続きの完全オンライン化



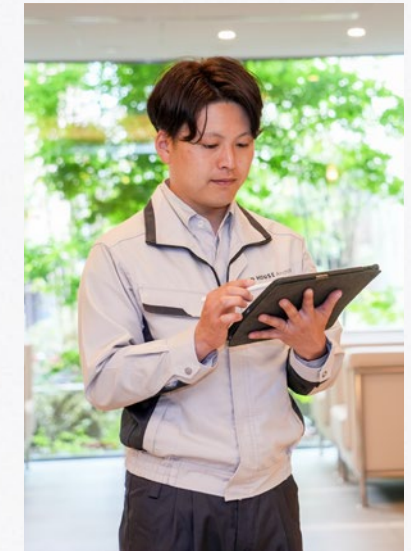
現場間の映像共有



AIによる検査サポート



AIによる議事録作成



オープンハウス・アーキテクトのゼネコン事業では、自社開発システムやツールによるDX化を加速。発注/請求等における紙の書類を完全オンライン化、AI音声認識サポート導入など業務効率化を実現。建設業界の中でも先進的な取り組みを推進中。

働きやすい環境 (コンプライアンス経営)

経営の最重要課題の一つとして「コンプライアンス経営」を掲げ、取り組みを進めています。

考え方

コンプライアンス経営を推進するとともに、オープンハウスグループが掲げる基本理念を実現するため、当社グループのすべての役員職員が取るべき行動指針として「社員行動規準」を制定しています。社員行動規準では、法令遵守のほか、さまざまなステークホルダーとの関わり（お客様との信頼関係、株主・債権者等の理解と支持）、情報の管理、社員の連帯と自己成長の環境づくり、地球環境への配慮、反社会的勢力への関与の禁止、社会貢献活動などが規定されています。

推進体制

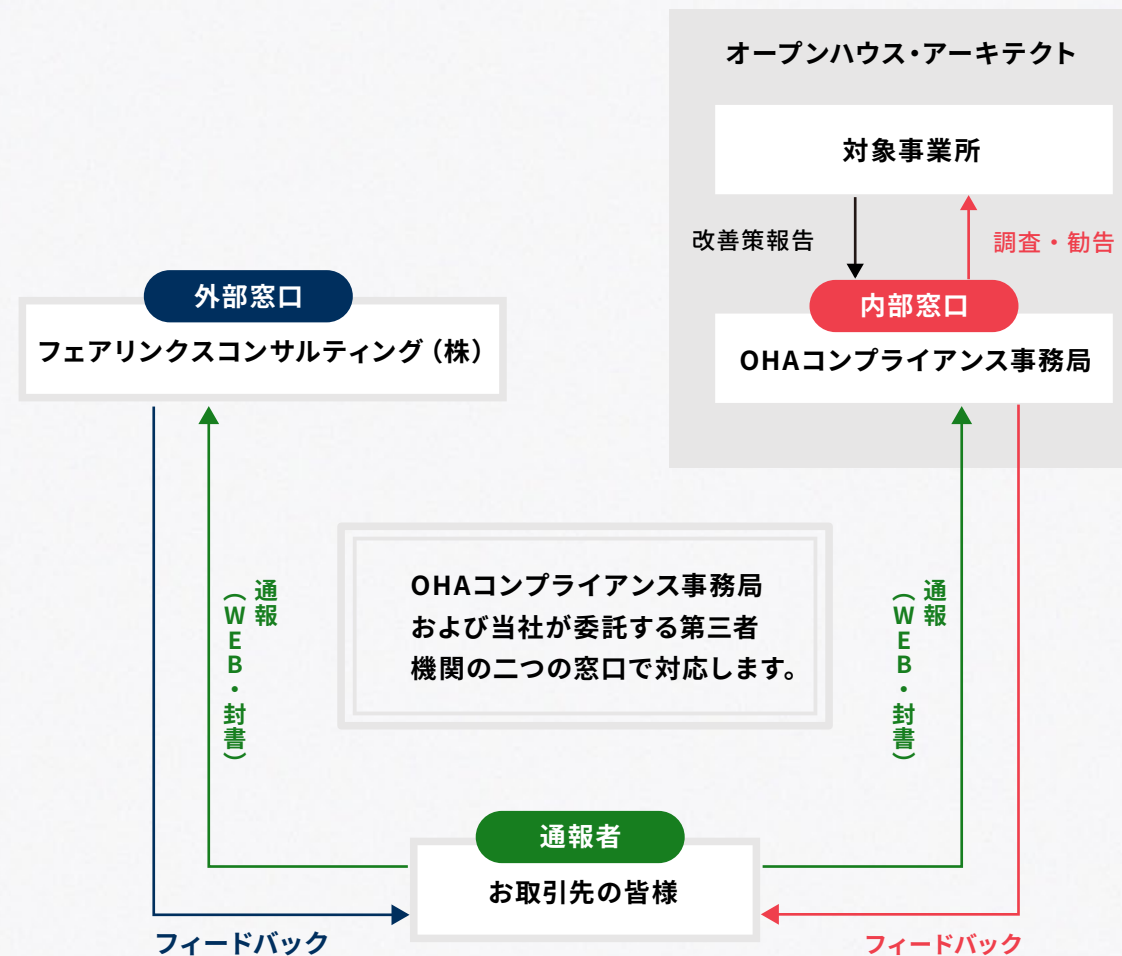
オープンハウス・アーキテクトでは、当社代表がコンプライアンスに関する取り組みの統括責任者となり、全社的なコンプライアンス体制を推進しています。取締役会は、コンプライアンスに関する取り組みの決定およびその進捗状況管理に責任を持ち、コンプライアンス教育・研修の計画及び実施、コンプライアンス違反などに関する通報の専用ホットラインの整備をはじめ、コンプライアンス体制の充実に努めています。また、内部通報窓口などを通じ寄せられた相談・通報については定期的に取り締役に報告されています。

従業員教育

従業員のコンプライアンス遵守の意識づけのために、社員行動規準にのっとった行動をとることへの意識啓発を行っています。また、コンプライアンス・ヒアリング等を定期的実施することで、行動規範・倫理規範の有効性を定期的に見直しています。

OHAコンプライアンス・ホットライン

公益通報者保護法を踏まえ、当社のお取引先各社様からの相談・通報を受け付ける窓口（OHAコンプライアンス・ホットライン）を設置しています。この窓口を通じて、関連法令を遵守した上での公正かつオープンな取引環境強化を推進し、当社とお取引先各社様との信頼関係確立と相互発展を目指してまいります。独自開発した基幹アイテム「KIZUNA-X」により、現場ごとに重要書類や設計・支払に関するやりとりがすべて記録、住宅購入者様との万が一のトラブルの際に備えて情報を保管しています。また、法的に長年の保管が必要な住宅関連の契約・認定証などの書類がデジタル化されることで、管理業務の軽減とオフィススペースの節約が可能になります。



Leader's Interview

リーダーが語る組織開発





工事本部 副本部長／品質管理部 部長
 カスタマーサポート部 副本部長

黒澤 重実 SHIGEMI KUROSAWA

攻めの品質向上で、業界No.1を目指す。

オープンハウスグループは悲願の売上高1兆円を達成し、オープンハウス・アーキテクト単体でも売上高1,000億円を突破し、急成長を続けています。社会からの注目が高まる中、お客様の品質に対する期待も年々高まる一方です。他方で、施工棟数が増えるほど、お客様からの問い合わせや入電数も増えていることも事実です。

安全かつ高品質を実現するには、熟練の知識とノウハウが不可欠です。さらには建設業さらには建築業界における労働環境問題にも対応しなければなりません。つまり、安全・品質・労働環境のすべてを満たしながら、お客様満足度の向上を実現することが私たちの至上命題です。

こうした背景において課題を真摯に受け止め、お客様に心からご満足いただける品質の提供を目的として、様々な施策を整備してきました。ベテランメンバーを中心とする品質管理部の発足、関東・名古屋・関西での全棟検査、パートナー様との対話や勉強会を通じた意識改革と体制強化、いずれも攻めの姿勢で、品質向上のためにできることを整えています。

まだまだ道半ばではありますが、確実に成果は出ています。これからも、どこよりも誠実に、品質向上に愚直に取り組んでいきます。業界No.1を目指す会社だからこそ、品質においても業界No.1を目指す会社でありたい。私たちは本気です。



コンストラクト事業部 部長

古橋 達也

TATSUYA FURUHASHI

業界の非常識を、常識へ。 20代で圧倒的に成長できる環境を。

ゼネコン業界では、労働力不足・高齢化・労働環境における問題が議論されがちですが、オープンハウス・アーキテクトはその真逆です。20代や30代の若手メンバーと、経験豊富なベテランが融合する年代を超えた施工体制を実現、従業員がモチベーションを高く働くことができる環境や仕組みが整っています。

現在、業界内外を問わず、年間多くの新卒・キャリア人材が入社してくれています。その理由の一つに、若手や未経験の人材を育てる独自の仕組みがあります。入社後研修を経験したのち、まずは建築費5～10億円の比較的小規模案件を担当、経験と知識を学んでから、建築費20～30億円の中規模案件にチャレンジしてもらうといったステップを設けています。またOJTだけでなく定期的な社内勉強会で基礎を学び、若いうちから実務を経験しながらスキルを習得していきます。年次に合わせた成長のステップを構築することで、経験値が浅いメンバーが安心して成長できる環境を整えています。

さらには強固なフォロー体制もあります。まとまったエリアに施工現場を集中させることで、万が一、イチ現場でトラブルや問題があった場合に、担当メンバーを孤立させることなく、先輩やベテランメンバーが駆けつけやすい状況を作っています。移動距離が1時間を超える現場はほとんどありません。だからこそ、通勤の負担も少なく、働きやすい環境を整えることに成功しています。

DX推進による労働生産性向上の取り組みも進化を続けています。現場の優秀な若手監督や所長たちの声を頻繁に吸い上げ、DXメンバーと打ち合わせを繰り返しながら、改善を積み重ねています。

こうした取り組みを続けることで、一般的には難しいとされている20代や30代といった若手メンバーや女性メンバーが短期間で成長し、活躍できる環境が整っています。まさに「非常識を常識に変えていく」スタイルです。唯一無二の技術屋集団を目指して、技術を向上し続けていきます。どんな種別の施工物件も、まずは私たちにご相談ください。



DX推進部 部長

二井谷 豊

YUTAKA NIITANI

自社開発によるスピードDXを実現。 将来的にはビジネス変革にインパクトを。

オープンハウス・アーキテクトのゼネコン事業では、自社開発システムや各種クラウドツールの導入によるDX化を加速しています。特に、発注や請求関連に関してはオンラインでの取引システムを自社独自で開発し、リリースから3ヶ月で100%に近い取引のオンライン化を実現しています。このスピードと浸透率は、動きの遅い建築業界において卓越したものではないでしょうか。

オープンハウス・アーキテクトでは比較的年齢の若い社員が多く、革新的な取り組みに対して前向きに考えられる文化があります。また、圧倒的な意思決定の早さと割り切ったアプローチにより、一般的な会社の2倍のスピード感で開発を進めています。

建設業界では一般的な現場業務については様々な先端ITサービスが出てきている一方で、会社ごとの独自性が高い基幹業務はレガシーなシステムが多く進歩が遅いと感じます。オープンハウス・アーキテクトでは、業界のスタンダードに捉われず遅れている分野は独自開発により合理的な仕組みを実現しつつ、有益な外部サービスは積極的に導入し、お互いを組み合わせることで最適なIT環境を実現しています。

また実効性のあるDXを実現するためには、ITと現場両方の知見を融合することが重要です。オープンハウス・アーキテクトのDXは、ITの専門職と現場で働く社員が協力し合って進めています。風通しがよく部署間で協力し合える企業文化であるからこそ成り立っていることだと思います。

社員の時間を、人間にしかできない付加価値の高い業務に集中できる環境を整えたいと考えています。あらゆる業務と関係者がオンラインで一気通貫で繋がる合理的な仕組みを目指しています。また、AIによる自動化の仕組みも積極的に検証しています。

まだまだ自社が目指す姿の途中。ぜひ、一緒に開拓していきましょう。

リーダーが語る組織開発

総合建築企業として圧倒的No.1を目指し、お客様の期待に応えたい。

オープンハウス・アーキテクトは、総合建築企業として、建築業界のリーディングカンパニー、いわば「圧倒的 No.1 ポジションの確立」を目指しています。私たちが企業活動を拡大することで、業界の常識を変え、社会貢献につながると確信しています。

当社は、「高品質の追求」「好価格の実現」「スピードの追求」「設計・デザインの追求」「生産性の追求」「顧客満足度の追求」の6つを軸に、お客様に最大の価値を提供することを愚直に追求し続けています。そして、その先のお客様に「幸せ」を感じていただくことを使命に、建物やサービスの提供を行っています。

圧倒的な自己実現ができる組織づくりを。

当社で働く従業員が「圧倒的な自己実現」を叶えることができる組織づくりを行い、現場職人様や協力業者様・提携パートナー様との相互発展に寄与することが重要です。私たちは規模を拡大することで、雇用や納税といったハードの面でも、人々の幸せや自己実現というソフトの面でも社会貢献ができると考えています。建築業界のどの会社よりも強くその思いを持ち、どの会社よりも確実に貢献したいからこそ、No.1にこだわります。

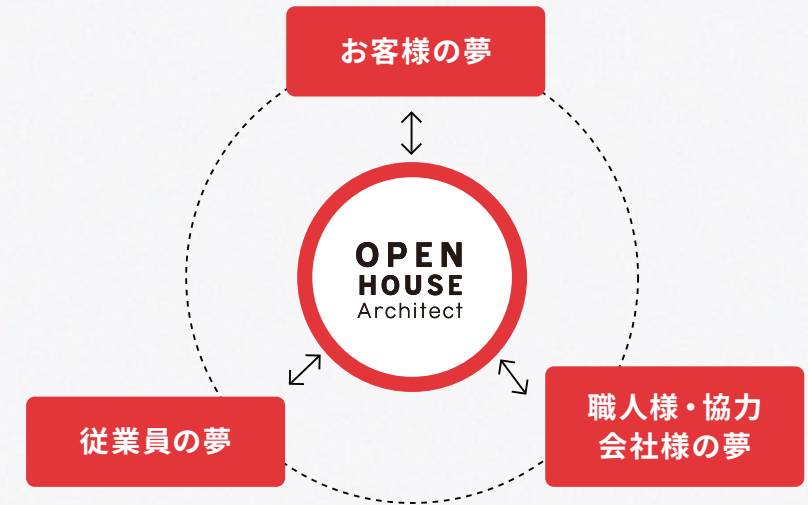
誠実で素直な人。やる気と創造力がある人。結果にこだわる人。

オープンハウスグループは、不動産業界の日本一を目指しています。業界の常識を覆す急成長で、売上高1兆円を通過点としながら、更なる高みへ成長しようとする会社です。オープンハウス・アーキテクトは、その中核となる総合建築事業を行っています。当社では、文系理系問わず、「若手」「女性」「業界を熟知したシニア」を含む多様多彩な方々が、活躍をしています。圧倒的なスピードで、圧倒的に自分自身を成長させたい方に、これからも最高に働きやすい環境を整えていきます。

代表取締役会長 兼 社長

長井 光夫

MITSUO NAGAI



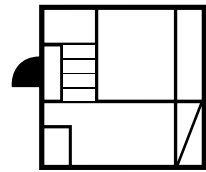
MISSION

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。



OPEN HOUSE
Architect