



Daiwa House®

大和ハウスグループ

資料 4

# 大和ハウス工業株式会社 シニア世代活躍に向けた取り組みについて

---

2024年3月21日

大和ハウス工業株式会社  
経営管理本部人事部長 河崎 紀成



エコ・ファースト企業  
環境大臣認定

We Build ECO

Daiwa House Group®

Daiwa House

# 幅広い事業領域を活かして“社会課題解決”に貢献

人々の健康・暮らし  
にかかわる事業



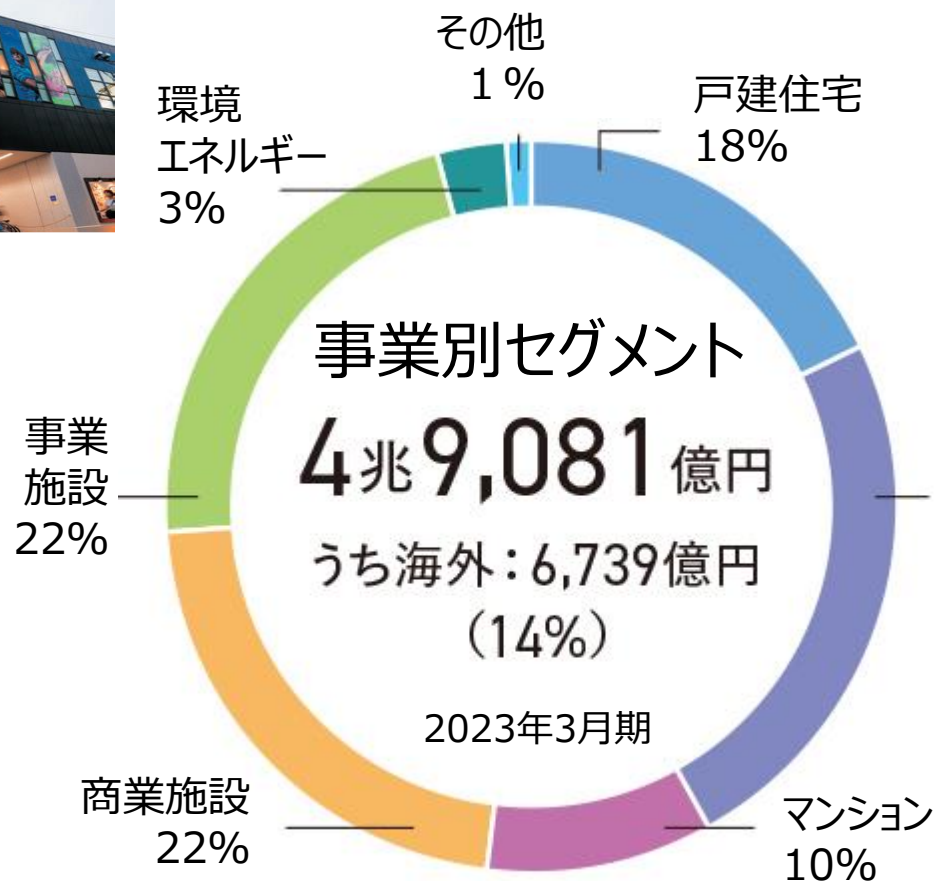
メガソーラー  
などの  
省エネや  
再エネ事業



再生可能エネルギー100%の  
大規模複合開発



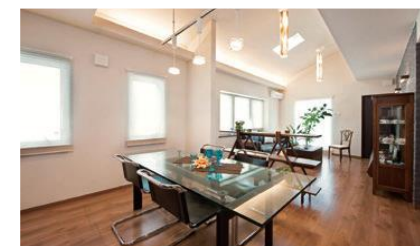
防災拠点として  
地域に開かれた  
物流施設



ネット・ゼロ・エネルギー・タウン (ZET)

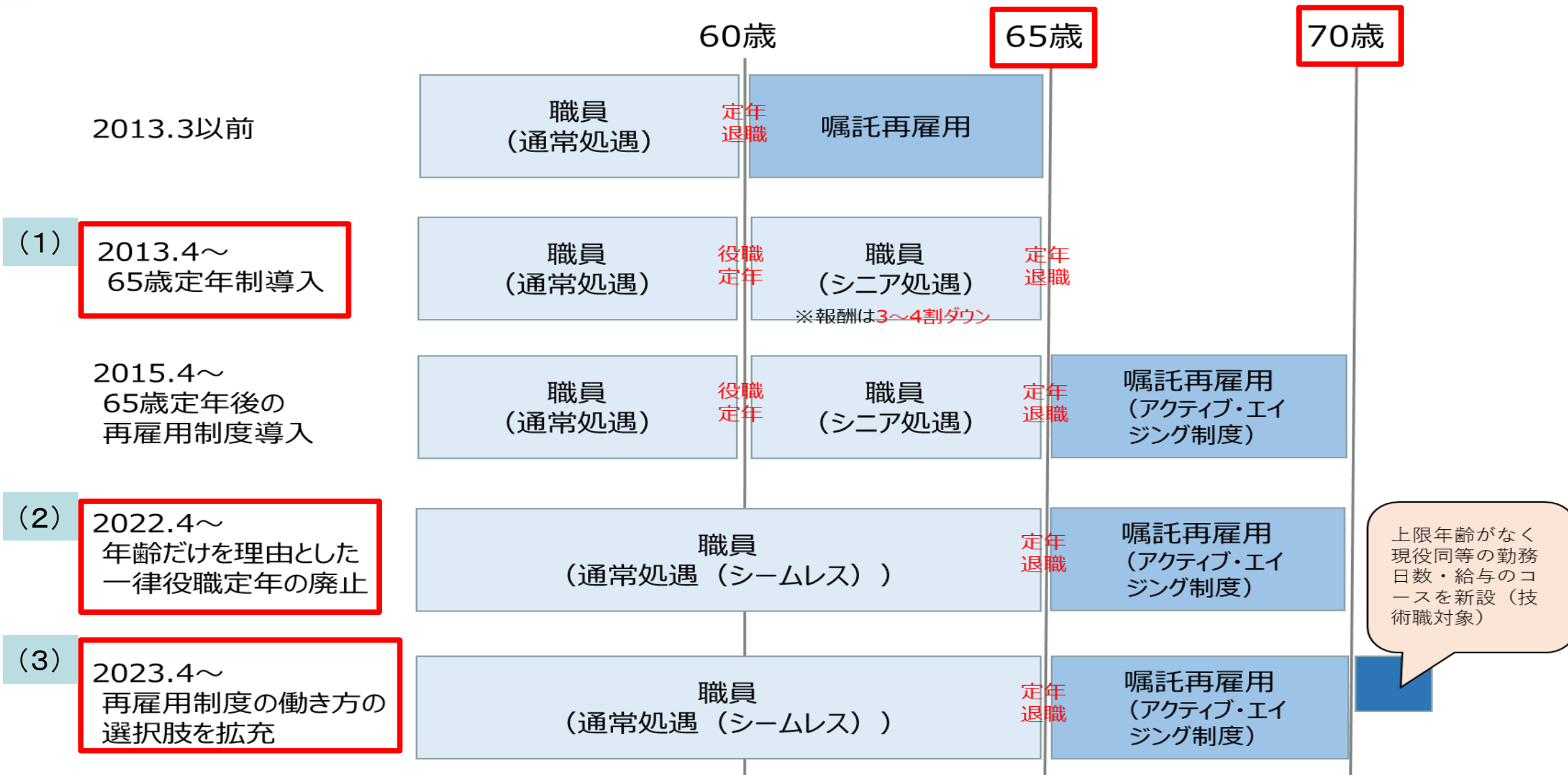


家事をみんなでシェアする家  
家事シェアハウス



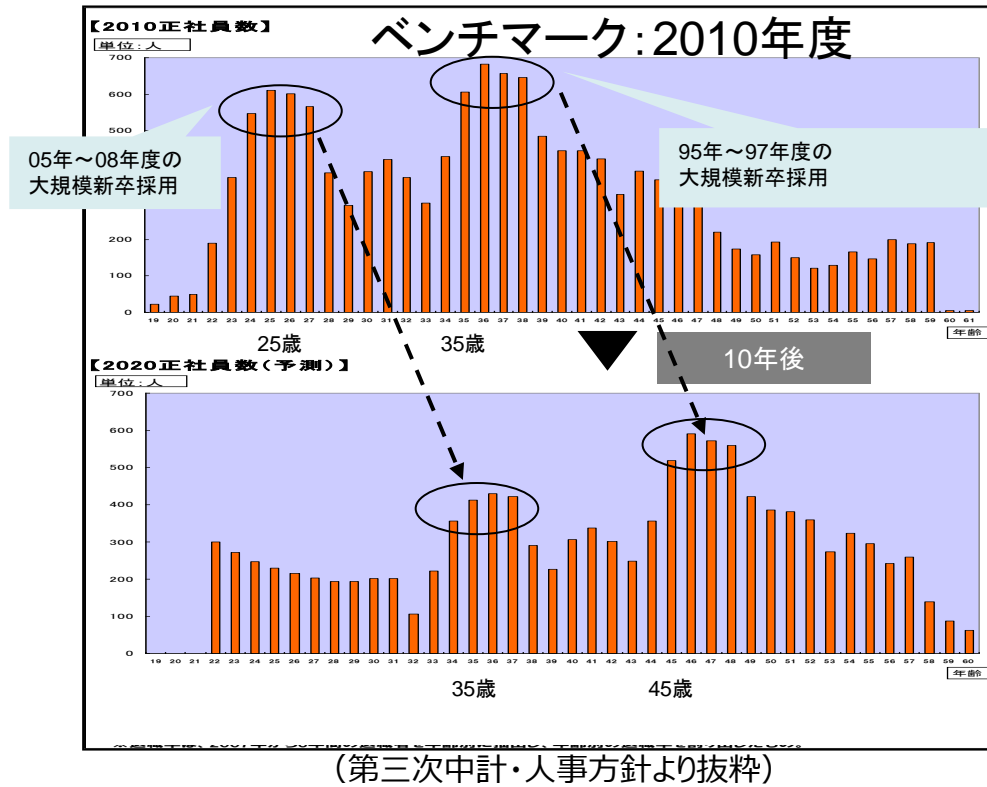
既存資源の中から価値ある住まいを提供

# シニア社員が生涯イキイキと活躍できる制度を段階的に整備



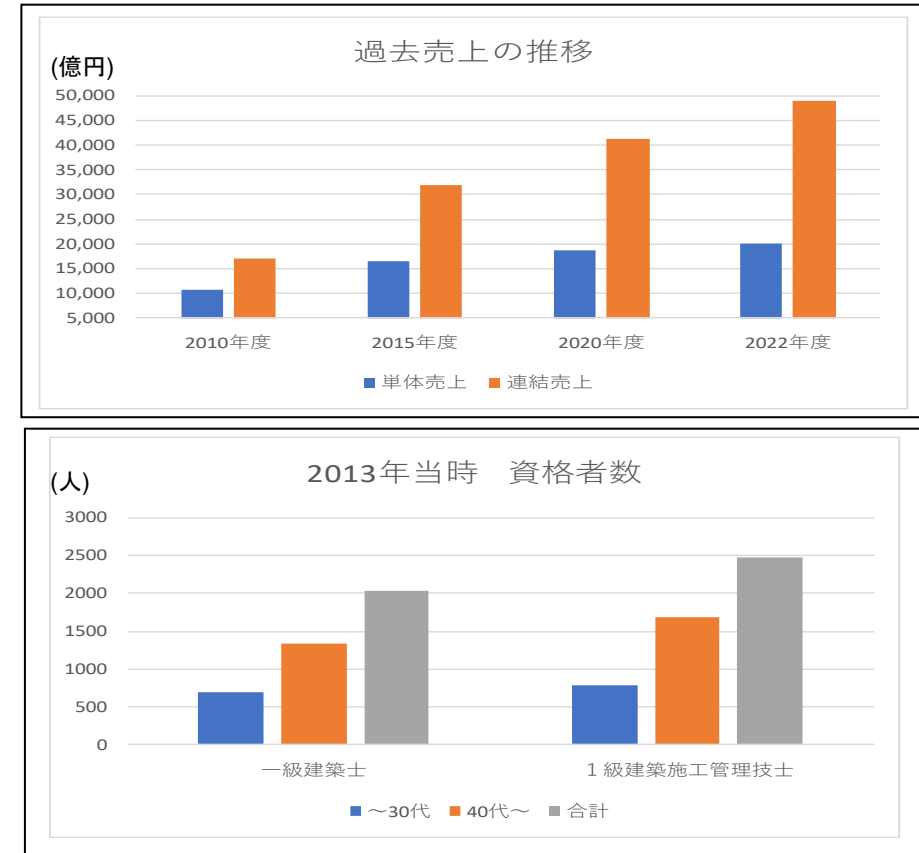
上限年齢がなく  
現役同等の勤務  
日数・給与のコ  
ースを新設 (技  
術職対象)

## いびつな人員構成



特定の年齢層に人員が偏る。  
持続的な事業運営と人財確保のために、中高年以降に向けた意欲的な働き方の提示が課題であった。

## 業績の拡大に伴う技術者不足



業績の拡大、物件の大型化・複雑化に伴って、設計士・現場技術者が不足、かつベテランに偏る。  
有資格者を減らさない取り組みが必須であった。

## (1) 65歳定年制

2013年度～。60歳を迎えるほぼ100%の社員が、60歳以降も勤務を継続。

**60歳以降の継続勤務率**

：2022年度 98.4%

**60～64歳の職員数**

：681名（全職員の4.1%）

## (2) 役職定年制の廃止

2022年度～。年齢を理由とした一律の役職定年を廃止。60歳以降も処遇維持。

- ・人財流出の防止
- ・シニア人財のモチベーション向上
- ・採用競争力の強化

**60歳超のライン長**

：200名（ライン長全体の9.5%）

## (3) アクティブ・エイジング制度

2015年度～(2023年度改定)。65歳定年後も継続勤務が可能。技術系は年齢上限を撤廃。

**65歳以降の継続勤務率**

：2022年度 49.4%

**制度適用者数(嘱託再雇用)**

：2023年4月1日 135名

シニアの持ち味が生きる「活躍の場」へのマッチングが重要。

シニアの経験や人脈が生きる部門に重点配置。

「この部門はシニアを中心に回していく」と決めた。

【営業ルートリレーション、安全・品質検査、社内自主業務監査、等の部門】

対象部門の開拓も  
人事部門の重要な役割

それらの部門に(やむを得ず)配属していた「現役世代」を、現場の最前線に維持・投入することが可能に。

“シニアの活躍” と “最前線の人員不足の解消” の「好循環」



生きる歓びを、  
未来の景色に。

生きる歓びを分かち合える世界の実現に向けて、  
再生と循環の社会インフラと生活文化を創造する。