

事業戦略と連動した人財の確保

考え方・方針

当社の未来を担う人財の確保と多様性ある組織づくりのため、事業戦略に紐づいた採用計画と採用市場に柔軟に対応した採用戦略に基づき、年齢・性別・学歴・障がいの有無によらない多様な人財の採用に取り組んでいます。新卒採用では、エントリーシートによる選考は行わず、個人面接に重点を置いています。キャリア採用では、同業経験者だけではなく異業種出身者まで、経験者採用とポテンシャル採用とにより幅広い人財の確保を目指しています。

マネジメント

採用競争力強化と最適人財の確保

・新卒採用

当社では、就職活動の早期化にともない、内定から入社までには1年程度の期間があるため、1年を通して内定者向けのフォローを実施しています。内定者フォローでは職種別懇親会や仕事理解イベント、1on1面談、外部講師による社会人へのマインドチェンジのセミナーなど、当社の魅力づけを行うとともに、内定者の抱える不安を払拭する機会を多く設けることで、入社してからのギャップを生じにくくしています。

・若手技術者の採用確保戦略

技術系職種の学生を持続的に採用するため、採用強化を目指す学校のOB・OGが、出身校の学生に寄り添う「リクルーター活動」を実施しています。学校ごとに世代の異なる3名のOB・OGでリクルーターチームを結成し、学校訪問活動や

学生フォローを実施することで、学校とのリレーション構築および当社の魅力づけを行うことを目的としています。

また当社は、工業高校を卒業した採用者への教育プログラムにおいて、2年間の専門学校(全日制)への留学制度を設けています。入社後2年間は、専門学校の長期休暇中に当社の建築現場での実務実習を行うほかは一切の実務を行わず、技術者としての専門知識・スキルの習得に専念できる体制にしておき、期間中の給与も全額支給しています。また、期間中は定期的な当社での研修および面談を通して会社との接点を維持する体制を整えているほか、定期的に保健師面談を実施し生活面でも支援しています。これにより、高卒採用者の専門知識向上・早期資格取得を支援するとともに、社会人としての教養と人間力を培っています。

・キャリア採用

他社で経験を積んだ人財の採用は、多様性確保の観点から当社でのサステナブルな成長に不可欠と考えています。そこで当社では、当社従業員からの紹介により採用選考を行う「リファラル採用」を実施しています。これは、従業員が友人・知人を紹介する制度であり、マッチング率の高さや入社後の定着性という観点から、有効な採用手法となっています。当社では、2021年10月より、従業員紹介による応募者が入社した場合、紹介者に「リファラル手当」を支給する制度を導入し、全従業員に紹介活動への協力を呼び掛けています。また、2024年問題にともなう施工管理職採用の強化において、当社の施工現場のリアルを伝えるオンラインセミナーを開催し、4週8閉所[※]や建設DXなどの取り組みについて紹介しました。

[※]4週間のうち当該期間に含まれる土日祝日に相当する日数分について建設現場などを閉所すること

インターンシップの実施

当社では、毎年2回(夏・冬)、学生に向けて、企業理解や職種ごとの仕事理解促進を図ることを目的に、インターンシップをオンラインや対面で実施しています。

また、建築系設計職では、各エリアの事業所にて2週間学生を受け入れる長期インターンシップを実施しています。実際に業務を行っている事業所で受け入れることで、より深く企業理解・仕事理解をしてもらい、魅力づけをすることを目的としています。

 [インターンシップ情報](#)

面接力向上の取り組み

当社では、採用に関わる従業員に対し、求める人物像や採用基準について周知・教育を行っています。そして、外部講師による面接トレーニングを受けた従業員が面接員となって選考を実施するなど、バイアスや感覚・思い込みにより左右されない採用活動を実践しています。併せて、人財要件をデータとして可視化するAI面接を導入しています。面接プロセスにおいて人工知能を活用することにより、効率的かつより客観的な採用判断が可能になりました。

事業戦略と連動した人財の確保

主な取り組み

「ダイワのミライセミナー」開催

建築を学ぶ学生を対象に、「ダイワのミライセミナー」をオンラインで開催しました。参加者は就職活動中の学生に限定せず、当社の取り組みから学びを得てもらうことを目的としています。

2024年7月には当社が実際に開発した「船橋グランオアシス」のご紹介や、プロジェクトに携わった社員のトークセッション、学生からの質疑応答など、全国から194名の学生に参加いただきました。学生からは「大和ハウス工業内でもさまざまな職種の方が一つのプロジェクトで技術力を結集して仕事をされていることが印象的でした」などの声があがりました。

大和ハウスグループ 「コンストラクション・カレッジ」開催

当社、当社グループの大和リース、フジタの3社合同で、建築に興味のある学生（大学生、高等専門学校生、専門学校生）を対象に「コンストラクション・カレッジ」を2025年2月に開催しました。当日は39名の学生が参加し、当社グループからは設計/工事（戸建住宅、賃貸住宅、中高層、建築系）、構造、設備、見積、研究開発などに携わる技術系社員が、職種ごとにブースを設け、学生からの質疑応答や、実際のCAD画面を見てもらうなどして建設業の魅力ややりがいを伝えました。参加した学生からは「漠然とした企業としての考え方ではなく、建設にフォーカスした、働く人たちの生の声を聞くことができ、とても満足しました。」といった感想があがりました。技術系社員が自ら建設業の魅力を伝え、建設業のマイナスイメージや疑問を払拭し、将来の就職先の

選択肢に「建設業」を加えてもらうきっかけづくりを行っています。



「コンストラクション・カレッジ」の様子

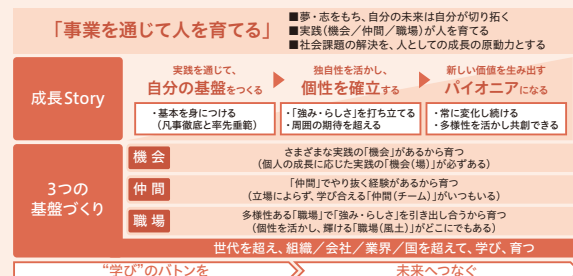
事業戦略と連動した人財の育成

考え方・方針

当社では創業以来、社是に掲げる「事業を通じて人を育てる」に基づき、人財の価値向上が企業価値の源泉であると捉えてきました。「将来の夢」の実現に向けた人事戦略を具体的に実行するための土台として、さまざまな人事制度を構築しています。多彩な事業をグローバルに展開する当社では、事業戦略に連動した多様な人財の育成と、多様なキャリアへの考え方に対応できる制度設計を行っています。

また、事業の発展と、従業員のより豊かな人生につながることを目的とした「人財育成ポリシー」や「人財育成のエコシステム」を策定し、一人ひとりが成長するための3つの基盤づくり（機会づくり、仲間づくり、職場づくり）を各職場で推し進め、誰もが成長できる環境を整えています。

■人財育成ポリシー



さらに、海外グループ会社においては、国ごとに現地の人財を雇用し育成するという考えのもと、各拠点での現地採用と育成を進めています。

WEB ➤ 将来の夢

📖 P178 社会データ 人財育成投資

マネジメント

人事制度・昇級制度

当社の従業員は、勤務地を全国とするG職と特定の住所から通勤圏内を職場とするL職とがあり、それぞれで知識・能力の伸長段階に応じて9つの等級を設定しています。等級1～4までを部長、次長、課長などの管理職、等級5～9を主任、一般職としています。各等級に要求される能力・知識の水準を能力要件として明確にし、昇格においては、一つ上の級の要件を満たしているかを昇格試験で判断しています。なお、4級職への昇格条件には、職種や部門に応じた必須免許の取得が必要です。

また、シニア従業員のスキル・ノウハウは当社にとって貴重な財産であり、次世代に継承すべきものと考え、定年を延長しています。

📖 P079 シニア世代の活躍推進

P081 ジョブプロケーション申告制度

対話を重視した評価制度

当社では、「自分の仕事の成果が公平に評価され、認められる」ことは、「やりがい」を感じる大きな要因と捉え、上司と部下が年4回の面談を実施する「評価・育成面談制度」を設けています。まず「期初は組織のなかで期待される役割と成果または目標について話し合い」、「中間時点で進捗状況の確認と軌道修正を行い」、「期末に半年間の成果と取り組みの振り返りを行い」、「評価結果のフィードバックを通じて、今後の成長に向けた課題を共有していく」。この、一連のサイクルを「評価・育成面談制度」を通して実施しています。このように評価結果について説明する機会を設けることで、より効果的な育成を推進しています。

また、管理職には「目標管理制度」を設け、上司との面談を通じて個人の目標設定や評価を定期的に行うとともに、組織目標の達成についても考えることで、管理職としてのさらなる成長を促しています。

職種選択（FA）・社内公募制度

当社では、自らの選択により現在の職種以外の職種、部門へ異動できる職種選択（FA）制度を導入しています*。2024年度は96名の応募があり、58名が3次審査を通過、合格しました。社内公募は、新規事業の要員や海外事業などの特殊な職務に必要な人財を募集し、その内容は通達で随時、全従業員に周知されます。

これらの制度の活用により、意欲ある人財を適所に配置することで、個人の能力とモチベーションの向上を同時に実現させるとともに、異動先の組織を活性化し、ひいては会社全体の活性化と体質強化を図っています。

※年齢や勤続年数などの条件あり。

事業本部・グループ会社が連携した教育支援体制

当社では、教育施策の持続的な拡充を目的として、人事部主催の「人財育成連絡会議」を毎月開催しています。育成内容、効果的な手法について、事業本部や技術部門の教育担当者とは共有するとともに、従業員の個性や能力を伸ばすための育成のあり方について議論を行っています。また、グループ会社においても同様に、当社人事部と各社教育担当者が定期的に一堂に集まり、人財育成に関する知識の習得や情報交換を行っています。今後は、人的資本の向上に向け、グループ会社全体の教育投資額や時間の把握に着手します。

事業戦略と連動した人財の育成

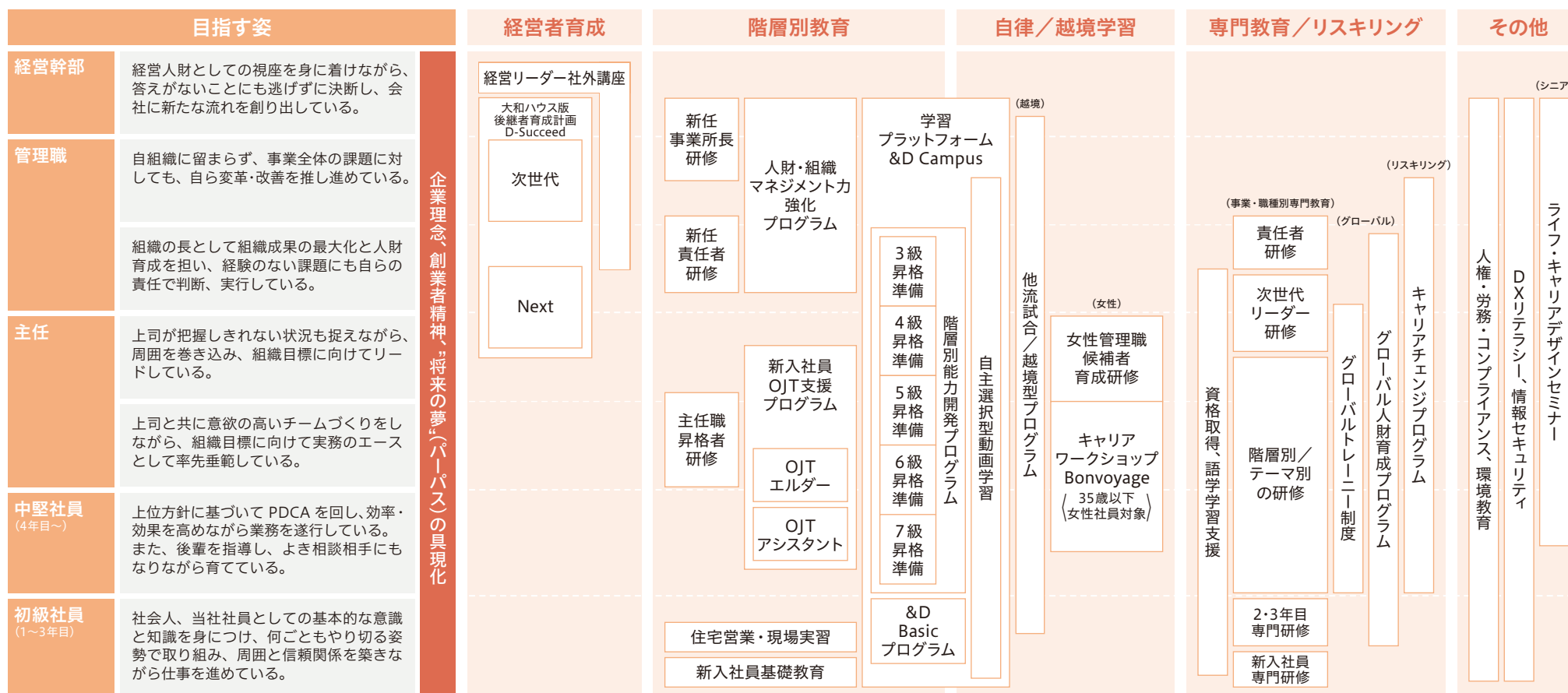
成長を後押しするための全社教育(研修)体系

当社では、業務に必要な知識やスキル、法令知識の習得、コンプライアンスなどのリスクマネジメント意識の向上を目的に、階層別や職種別に研修（オンライン形式含む）やeラーニングによる教育を展開しています。特に階層別教育については、集合研修において各職能で求められる基本的な理論を学んだ後、各職場で実践するプログラムとしています。

また、公的資格などの取得に向けた学習、手挙げ式のビジネスリテラシーや語学学習などの自己啓発・スキルアップの支援を行っています。なお、業務上必要な主要資格には合格祝い金制度を設け、取得を推進しています。

📖 P077 学習プラットフォーム「&D Campus」の導入

■研修体系



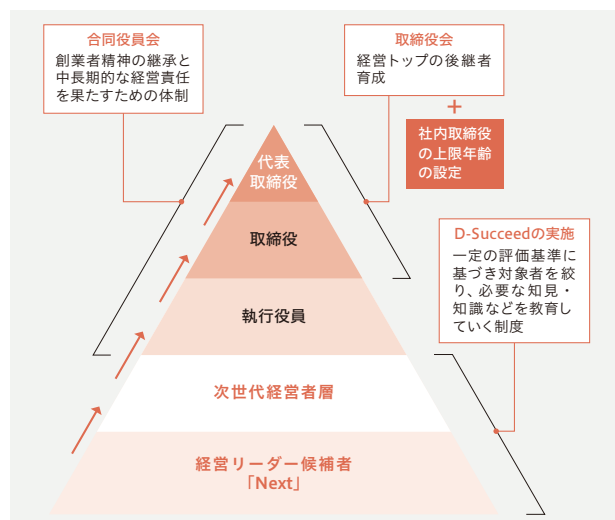
事業戦略と連動した人財の育成

後継者候補の育成の実施

当社では計画的、継続的、意図的に経営リーダーを輩出するための仕組みとして、大和ハウス版後継者育成計画「D-Succeed」を導入しています。将来の役員クラスへの登用を見据えた支店長職をはじめとした営業・技術・管理の主要ポジション候補者を選抜した「次世代」と、将来の経営人財を計画的に育成するため30代を中心に選抜した「Next」の2区分に分けて、育成やアセスメントを行っています。選抜にあたっては、各事業所からの推薦のもと、各職種を管掌する担当役員やエリアを統括する支社長、人事アセスメント情報など複数の観点から行っており、職種や性別にとらわれず、多様な経営人財候補者を育成、プールできるようにしています。

また、さまざまな企業の経営人財が集う社外講座への派遣や、独自のグローバル経営人財プログラムを組み、海外事業を支える人財育成も推進しています。

■後継者育成の仕組み



人財・組織マネジメント力強化プログラム

さらなる事業発展と人財育成を進めるためには、各現場においてキーパーソンとなるライン管理職のマネジメント力の強化が必要不可欠です。そこで、2024年度より4年の期間をかけて、全ライン管理職（約1,600人）を対象に「人財・組織マネジメント力強化プログラム」を実施しています。半年間のプログラムでは、合宿型研修で自らのマネジメントスタイルをふりかえりながら最新のマネジメント理論を学び、日々のマネジメントに落とし込み、学習進捗に応じて定期的なコーチングを受けることにより、「業績が上がるマネジメント」と「ヒトが活きるマネジメント」の両輪を回すことができる力を身につけています。

新入社員を対象としたOJTによる人財育成体制

当社では、新入社員ならびに初級社員については、基礎能力を着実に習得するため、組織全体で育成・支援しています。営業所長・課長などの管理職がOJT責任者となり、OJTを行うリーダーとしてOJTエルダーを任命します。さらに、年次が近く気軽に話せる相談相手としてOJTアシスタントを任命しています。なお、OJT責任者・OJTエルダーには、OJTに関する基礎知識やスキルを理解するための「OJTハンドブック」を配付するとともに、新入社員の入社前にオンライン研修会を実施し、効率的に成長を促せるように支援しています。

また、当社に入社した営業・管理系の新入社員は、配属された事業部に関わらず、住宅営業実習を実地で約4ヵ月間実施します。住宅営業の先輩社員によるOJTで、当社社員が大切にしたい「住宅の心」を、実践を通して自分ごととして理解し、B to C営業の体験を通じ、市場における当社の評価・特長を肌で感じながら、“個人のお客さまと一から信頼関係を築く力”を養います。このような経験を自業務に活かすこ

とや、事業・職種を超えた一体感や協業につながる事業所内のコミュニケーションの促進を目的に実施しています。

学習プラットフォーム「&D Campus」の導入

当社では、集合研修やeラーニングといった教育施策を集約する「学びのプラットフォーム」として、2024年度に「&D Campus」を導入しました。自社でのeラーニングに加え、全従業員に外部動画学習サービス「Schoo」の全講座を公開し、個人の属性や興味関心に合わせて自由に講座を選択し受講できる環境を整えており、従業員の自律的な学習を促進しています。

越境キャリア支援制度の運用

既存の社内公募制度^{※1}やFA制度^{※2}などの制度と共に、従業員の成長やキャリア形成、自己実現などを支援することを目的に、「越境キャリア支援制度」を実施しています。当制度は、副業で得た知見や経験を本業に還元させることを期待した制度です。当制度では、①会社が斡旋する「副業（公募型）」、②個人で探す「副業（申請型）」、③現所属のまま所定労働時間の一部を使い、他部署の業務やプロジェクトなどに携わる「社内副業」、④他企業へ一定期間出向し、自社以外の業務を経験する「他企業との人財交流」のメニューを設け、従業員の越境体験を創出しています。

2024年度は計73名（③については25名）が越境キャリア支援制度を利用し、利用者からは、「本業では得ることのない経験をすることができ、本業では身につかないスキルを身につけることができた」といった声があがっています。

本制度の利用により、多様な経験を持つ従業員を育成することで、持続的な企業価値の向上を図ります。

※1 公募された部門に立候補できる制度。

※2 希望する職種、部門に自ら手を挙げ異動できる制度。

事業戦略と連動した人財の育成

住宅設計配属の新入社員教育

当社では、住宅設計課に配属される新入社員は1年半本社で教育を受け、基本的な建築知識、CADの操作、プラン作成など、仕事の流れや設計者としての心構えを身につけます。その後、全国の事業所に配属される仕組みとなっているため、効率的に専門知識の習得が可能なおうえ、事業所の環境による教育のバラつきを防止することができます。

配属先の事業所からは「基本的な業務知識を習得しており、事業所に配属された際には即戦力として活躍している」。教育を受けた新入社員からは「長期間の実務研修で身につけた知識は、配属後にとても役に立ったのでよかった」という感想があがっています。

今後も、より付加価値の高い住宅をお客さまにご提案できる設計者の育成を推進します。

【住宅系設計】法令遵守研修の実施

当社では、建築基準に関する不適合などの再発防止策の一つとして、地区ごとに住宅設計を対象とした法令遵守研修を開催しています。型式適合認定にかかる一連の規程など、法令に関する知識を習得し、個人個人が責任を持って再発防止の徹底を図っています。なお、この研修の受講を完了しないと、型式適合認定制度の社内試験を受験できない仕組みになっています。

 P094 【住宅系設計】型式適合認定制度に関する社内資格

【住宅】営業部門向けコンプライアンス勉強会

リスク事案を未然に防止するには、さらなる知識の底上げによる正確な業務遂行が求められます。そこで当社では、毎年、継続的に営業責任者・担当者の法令や社内ルールに対する知識の向上を目的とした「コンプライアンス勉強会」およ

び「習熟度確認テスト」を実施しています。不合格者には追加勉強会と再試験を実施し、テストの結果は営業所別ランキングとして社内で開示しています。

グローバル人財の育成

当社では、今後グローバルに事業を展開すべく、海外事業展開を成功させる人財の発掘・育成を行っています。

・グローバルトレーニー制度（海外渡航型研修）

当社は、若手技術者を対象に、海外事業で活躍できる技術人財を養成する段階的なプログラムとして、「グローバルトレーニー制度」を実施しています。2024年度は、各事業本部から今後の海外事業を担うことが期待される技術職の若手従業員（4名）を選抜し、準備期間を経た後、約10ヵ月間にわたる海外派遣型の研修を当社の海外拠点がある米国、中国、マレーシアにて実施しました。各拠点では、海外特有の商習慣や技術・管理手法などについて学び、将来の海外赴任に対するマインドセットを行いました。研修の終了後は、原則元の所属に戻りますが、最終月に本人の希望を参考に、元所属先、海外本部などが相談し所属先を決めます。2025年度からは、研修を前期と後期に分け、年間8名がこの研修に参加します。また、技術職に限らず、海外事業における幹部候補の計画的な育成に取り組んでいきます。

 [DAIALOG10](#)

・Daiwa In-Tech Program （ナショナルスタッフ短期日本留学研修）

当社では、今後の海外事業拡大を見据え、海外現地法人に勤務するナショナルスタッフ（現地スタッフ）の技術力向上を目指し、日本国内での研修プログラムを実施しています。

2024年度は、当社の戸建および賃貸住宅の設計を支援す

るベトナム・ハノイのスタッフが、コロナ禍以降、日本に来て当社の商品などを見る機会がなく、日頃の業務で取り扱っている図面がイメージしにくいという課題を持っていたため、10日間の日程で来日し、研修を受講しました。実際の建設現場や完成現場、工場で工法や部材を熱心に確認し、図面や納まりの理解を深めました。また、設計支援を依頼する日本スタッフと対面で意見交換を実施し、コミュニケーションの向上を図りました。

・語学学習支援

当社がグローバル展開を進めるためには、全従業員の語学力の底上げが必要です。そこで、当社では外部の語学学習指定講座を準備しており、その受講料の一部を会社が補助するなどの支援を行い学習を後押ししています。また、定期的に語学力を確認するため、TOEIC® IPテストを希望者が受験できるようにしています。

キャリアチェンジプログラム

持続的な経営を進めるための事業ポートフォリオ組み換えにともない、人財の配置転換やリスキリングが求められます。そこで、事業や職種を跨いだ異動を命じられた従業員を支援するため、当社では2024年度より「キャリアチェンジプログラム」を実施しています。本プログラムでは、これまでのキャリアの棚卸を行うとともに、新しい環境で前向きにリスキリングに取り組むためのマインドセットを行っています。

キャリアデザインへのサポート

当社では、定年前であっても自身のライフスタイルに合った時期に退職し、その後の第2の人生に向けて転進・独立する従業員を支援する「キャリアデザイン支援制度」を導入しています。この制度は、キャリアデザインを考えるうえでこ

事業戦略と連動した人財の育成

これまで会社で培ったノウハウ・スキルや自身の強みを振り返ることで、従業員が自立心や独立心を持てる環境を整え、幅広く社会で活躍できる人財を輩出する土壌を育てることを目的としています。

シニア世代の活躍推進

当社では定年を65歳としています。全国社員については65歳か67歳を選べるようにしています。さらに、定年後の再雇用制度である「アクティブ・エイジング制度」には3つのコースがあり、担当する職務に応じて複線的に処遇を準備し、現役と同様の勤務日数や給与を選ぶこともできます。また、この制度には70歳までの上限が設けられていますが、技術職については年齢上限を撤廃しています。これにより、年齢に縛られずに専門性を発揮し続けることができる環境を実現しています。

シニア活躍推進に積極的に取り組むことで、社外から優秀な人財を呼び込むことにもつながっています。業界や職種を問わず、当社の成長を加速させる高度な経験・スキルを持つ人財が、活躍の可能性を感じて転職してきており、50歳以上のキャリア採用数も順調に増加しています。このことは、当社が新たな事業やビジネススキームに挑戦していくうえで、大きな助けになっています。

・ライフデザインセミナー

当社では60歳を迎える従業員を対象に、「ライフデザインセミナー」を毎年実施しています。人生100年時代では、各個人がワーク/ライフ全体を見据えたうえで、退職後のライフプランを描くために、新たな知識やスキルを学び続けることが重要であることを理解してもらう内容としています。また、61歳以降の人事制度や公的年金、企業年金制度、健康管理などについてのレクチャーを行い、各人の充実したライ

フプランニングを支援しています。

 P176 社会データ 多様性に関する指標 シニア雇用・採用状況

社内表彰制度

・ Daiwa House Award

当社グループの総合力を一層高めることを目的に、年に一度、優れた成績を残した事業所や営業所、個人、グループ会社を顕彰し表彰しています。これを通じて、模範となる事業所や個人等を示し、他の社員の意識を高めています。

■ Daiwa House Award での表彰対象

	名称	評価対象	内容
石橋 信夫賞	事業所経営 最優秀賞	事業所	業績評価と経営健全度評価の両面から、最も優秀な経営を行った事業所
	グループ会社 優秀賞	グループ 会社	財務・非財務を含む総合評価が高く、優秀な経営を行ったグループ会社
社長賞	営業所経営 最優秀賞	営業所	業績評価と経営健全度評価の両面から、最も優秀な経営を行った営業所
	安全特別 社長表彰	事業所	無災害5,000日を達成した事業所
	Challenge! We Build ECO コンテスト	事業所/ 従業員	各事業所・工場において取り組まれた環境活動のうち、特に優れた事例
	優秀社員 社長表彰	従業員	優秀な成績を上げた従業員

 [従業員「働きがい」と「誇り」の最大化に向け、社内表彰制度「Daiwa House Award」を創設](#)

・ 技術系社員に対する「殊勲賞」

当社では、技術系社員の士気高揚を目的に、その年度に優秀な功績、大きく貢献したことを讃える「殊勲賞」を設けています。2021年度から継続してテーマには「SDGsに積極的に取り組む」を掲げています。「ものづくり」に携わる9つの部門ごとに定めた評価基準と、その年にあげた功績を併せて定量的に評価します。

「殊勲賞」の副賞として、当社が展開する海外事業の現場などへ視察研修を行っています。視察先で感じたことについて互いに意見を交わし、海外事業への興味関心を持つきっかけをつくり、海外事業で活躍する技術者の芽を育てることも目的としています。

■ 主な社内表彰制度

表彰制度名称	部門	職種
オーナー様紹介優秀社員表彰	住宅	営業
展示場ルート契約優秀拠点表彰		
販促コンクール優秀社員表彰	リブネス	営業
設計コンペ	賃貸住宅	設計
作品コンペ「Daiwa Works(大和の仕事)」	建築	設計
お客様相談室事業所・個人表彰	CS	CS
全国工場改善事例コンクール	工場	工場
技術コンクール(発明部門)	技術系	全職種
技術コンクール(技術改善)		技術職
殊勲賞		技術職
安全コンクール	事業所・工場	全職種
安全表彰	技術系・工場	技術職

社内起業制度「Daiwa Future100」

当社グループでは、2024年度より人的資本価値向上の一環として、社内起業制度「Daiwa Future100」を開始しました。年齢や職位に関わらず、グループ全従業員を対象として事業案を募り、外部パートナーと連携して事業検証を行います。採択された事業案は、起案者自らが社長となり、事業化および事業成長を推進します。

初年度の「Daiwa Future100」は、応募総数896件のなかから3段階の審査を経て、計5件(通過3件、条件付通過2件)の事業案が通過しました。審査通過者からは、「外部の専門家や事務局の協力によって、自分では気づけなかった点を学

事業戦略と連動した人財の育成

べるよい機会だった」「この機会にいただいた情報やアドバイスのおかげで、社内の資産を最大限に活用できる道筋が見えた」などの前向きな声がありました。また、アンケートにおいて不通過者の89%が「再挑戦したい」と回答しており、挑戦する組織風土の醸成、将来の大和ハウスグループを担う経営人財の育成に寄与することが期待されます。

“100周年10兆円”を担う新たな事業群の創出に向け、2025年4月に第2回「Daiwa Future100」を開始しました。

 **最大300億円の人的資本投資 社内起業制度「Daiwa Future100」を開始**

主な取り組み

後継者育成計画「D-Succeed Next」の実施

当社が実施する後継者育成計画「D-Succeed Next」は、エリアを統括する支社長や担当役員、経営層による選抜過程を経て毎年45名程度が選抜されます。「Next」は経営人財としての視座や視野を獲得するための“育成機会”をつくっていくことを目的とし、3年かけて育成するプログラムです。

1年目はリーダーシップに関する理論習得や自身の内面に向き合うとともに、事業環境や事業課題にも目を向け「ありたい姿」を描きます。2年目は、視座・視野の拡張のなかで、自らのありたい姿について考えるとともに、経営リテラシーの基本を習得します。3年目は、「社会のなかでの自分自身」を強く意識し、絶えず変革する力をさらに強化することを目指す。共通プログラムの他に、他社の社員とも交流する個別プログラムも実施しています。今後も、「D-Succeed」を通じて経営人財の育成・プールを図ります。

 **P077 後継者候補の育成の実施**

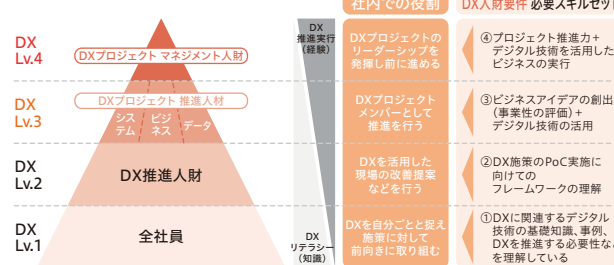


「D-Succeed Next」育成プログラムの様子と課題

DX人財の育成

当社では、第7次中期経営計画において、デジタルトランスフォーメーション（DX）への取り組みを重点テーマに掲げています。そこで、2023年度よりDX人財を育成するため、全社員を対象にDXリテラシー教育Lv.1を実施。2024年度はDXLv.2（実践コース）を希望者に対して実施しました。加えて、全従業員に対してデータ活用スキルを全社的に底上げするため「データ活用講座リテラシー編（受講者数：14,419人、eラーニング全5回計180分）」を行い、その上級編として希望者に対しては、「データ活用講座 実践編（延べ受講者数：4,800人、eラーニング全3回計202分）」を提供しました。今後も、各部門・組織でDXを主体的に推進できる人財を育成していきます。

DXリテラシー教育



階層	受講者数	受講時間
DX Lv.1	14,439人	150分
DX Lv.2	477人	300分
DX Lv.3	未補足	370分

【建築系設計】社内短期留学制度の導入

当社では、建築系設計職に携わる社員の視野を広げ、さらなる成長の機会を提供することを目的に、社内短期留学制度を導入し、2024年度から募集を開始しました。

技術者として成長するには、幅広い用途や大型プロジェクトの物件に関わって視野を広げることが重要です。しかし、所属する事業所によっては、関われる物件の用途や規模に偏りがあることが実情です。加えて、経験を積むために、異動を頻繁に繰り返しては社員の生活面の負担が大きくなります。当制度は、現所属を変更せず、大型プロジェクトや特殊物件を設計している期間での留学を通じ、スキルと知識の向上を図ります。

技術者データベース運用開始

当社では、技術力強化の一環として「技術者データベース」の運用を2024年度から開始しました。技術系従業員一人ひとりの保有技術や技術的な経験情報を一元管理し、効果的な技術者の配置や、高度な技術を要するプロジェクトへの対応に活用していきます。また、従業員にも日常業務の積み上げや高難度物件の経験履歴が見える化され、自己成長を実感できます。

過去に携わった物件での経験情報は従業員の自己申告に基づき収集します。今後は社内のシステムにより定期的に正確な情報を収集し、蓄積していきます。