



障がい者雇用率 (2024年6月1日時点) 2.75% を達成 グループ全従業員数大幅増加に対し、本年引き上げ後の法定雇用率を上回る



株式会社オープンハウスグループ（本社 東京都千代田区、代表取締役社長 荒井正昭、以下「当社」）は、「障がい者の雇用に関する状況報告（障がい者雇用状況報告）」に関しまして、2024年6月1日時点の障がい者雇用人数が120名を超え、法定雇用率引き上げ後初の統計でも、大幅に上回り、雇用率2.75%を達成しましたことをご報告いたします。

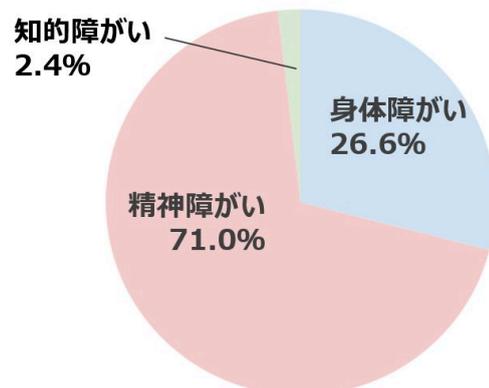
<雇用数と雇用率の推移>



2024年6月、グループ全体の障がい者雇用人数は昨年より17人増の124名でした。雇用率は、株式会社メルディア（旧株式会社三栄建築設計）をグループ会社に迎え入れたことにより1000名規模、および、新卒従業員の入社があったことにより400名規模で母数となる従業員が増加いたしました。それでもなお、今年4月に引き上げとなった法定雇用率2.5%を上回りました。2026年4月に予定されている引き上げ後の2.7%も現時点で既に上回っております。

また2018年4月1日から障がい者雇用義務の対象として加わった精神に障がいをもつ方も積極的に採用しており、全体に占める比率は71.0

<障がい内訳>



%となっております。一般的に定着率が低いといわれる精神障がいを抱える従業員にも働きやすい環境を整備しており、直近3年以内に入社した従業員の1年後の定着率でも、93.8%を実現しました。

当社グループの障がい者の約81.5%が働くオペレーションセンターは、2023年9月、横浜事務所を、採用強化とスタッフ増員に合わせて拡大移転し、基幹センターと位置づけました。この拡大移転にあわせて、環境整備を進めたことで、これまで雇用実績のない種類の障がいがある従業員を雇用することができました。また、障がい者雇用の更なる強化に向け、障がい者の雇用に特別の配慮をする「特例子会社」の認定取得を前提とした新会社を、2024年4月にグループ内に設立いたしました。障がい者の従業員に関する各種制度・設備の拡充、事業規模拡大にあわせた組織体制の構築に注力してまいります。

当社グループでは、企業の価値観の一つである「やる気のある人を広く受け入れ、結果に報いる組織を作ります。」の標語のもと、従業員一人一人の人権を尊重し、性別、年齢、国籍等の属性にとらわれない多様性を活かした組織づくり・働きやすい職場環境づくりに努めています。またダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進を重要な経営戦略の一つと位置づけ、障がい者の就労機会の提供という社会的責任を果たすだけでなく、やりがいをもって長く働くための環境づくりに積極的に取り組み、障がい者の雇用拡大に努めてまいります。

今後も、2026年4月から適用される法定雇用率2.7%を上回る雇用率3.0%を目標に設定し、積極採用を継続してまいります。また現在までは中途採用ですが、今後は新卒採用も視野に入れ準備を進めております。当社グループの「企業価値向上」へ貢献し続ける貴重な「戦力」として、障がい者雇用を積極的に行うと共に、だれもが輝いて働きつづけられる職場づくりを推進してまいります。

障がい者雇用に関するオペレーションセンターの取り組み

当社グループの障がい者の約81.5%が働くオペレーションセンターでは、障がい者雇用における知見と独自の制度設計・マネジメント制度により、障がい者の従業員が活躍し、定着する様々な取り組みを行っています。

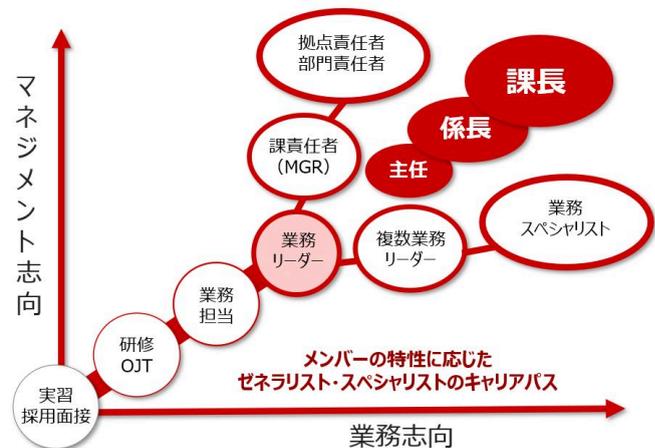
1) 能力発揮やキャリアアップのための取り組み

本人の特性に合わせた業務をマッチングしキャリアパスを形成できるよう制度整備やマネジメントを実施しております。

オープンハウスグループの各事業から移管した約80業務に「1人ずつの業務リーダー」、16課に「1人ずつのマネージャー」、3拠点に「1人ずつのグループ長」と担当者から責任者まで障がい者が担っています。

約80種の多様な業務があるため、その人の特性に合わせた業務アサインを行い、業務変更やチーム異動など、柔軟に対応することで、長期の就労と労働価値の創出を可能にしています。

また業務内容だけでなく、本人の特性に応じて、ゼネラリスト・スペシャリストといったキャリアパスを設けることで、意欲のある職員のモチベーションアップにもつながっています。



2) サポート体制の整備

障がい者が安心して長期就労するには、メンバーサポートが非常に重要です。そこでオペレーションセンターでは、主に3つのサポート体制をとっています。

① 拠点毎にサポートスタッフが常駐し定期面談や都度相談の実施

公認心理師、臨床発達心理士、社会福祉士、精神保健福祉士といった専門職を各拠点に配置し、必要に応じて定期面談やスポットでの面談対応を実施し職場定着を図っています。

② 部内研修の拡充

3ヶ月に1回を目処として、全拠点、全レイヤーを対象に、各種研修（マネジメント・タスク管理・キャリアプラン・社会人基礎など）を実施しています。メンタルヘルスにまつわるものから、通常業務を円滑に進めるためのタスク管理など継続して研修を行うことでメンバーの育成・定着を促しています。

③ 外部支援機関と連携しながらの安定就労をサポート

定期面談等でのヒアリング結果に基づき、医療連携、外部支援機関との連携を実施しております。やむをえない休職や復職の際にも各種社会資源のコーディネートを実施し、復帰のハードルを下げるよう取り組んでおります。

3) 積極的な正社員登用の推進

会社として、長期就業していただきたいという思いから正社員登用制度を設置しており、昨年度は11名を正社員として登用いたしました。今後も積極的な正社員登用を推進してまいります。

※要件：勤続年数2年以上、安定した勤怠、上長の推薦

オペレーションセンターについて

「オペレーションセンター」は当社グループ内の事務業務を移管し業務を遂行しており、神奈川県横浜市、東京都八王子市、千葉県柏市の3拠点があります。障がいのある人にとっては、通常のオフィス環境での労働が厳しく感じられ、就労の継続を断念せざるを得なくなる場合があります。当社ではこのような問題を解消できるよう、オペレーションセンターとして横浜市・八王子市・柏市に拠点を設け、バリアフリー（段差の解消等）・休憩スペース・面談ルーム・多目的トイレなど設備面の配慮だけでなく、専任支援者による定期面談や業務サポート、また、定期通院のための半日勤務免除制度なども導入しております。多様な人材が安定したパフォーマンスを発揮できるよう、環境や制度の整備にも積極的に取り組んでいます。当社グループのダイバーシティ推進の一環である障がい者雇用の取り組みは、行政・自治体において下記のような評価を受けています。

- ・千葉県 笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス令和4年度認定
<https://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/shougai/friendly/r4-jigyousho.html>
- ・横浜市障がい者雇用好事例としてサイトに紹介
<https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/fukushi-kaigo/fukushi/annai/shuro/sonota-syuro-koyo/jirei.html>



株式会社オープンハウスグループについて

株式会社オープンハウス及び関係各社は、2022年1月より、株式会社オープンハウスグループを純粋持株会社とする持株会社体制に移行いたしました。グループの事業は、戸建関連事業、マンション事業、収益不動産事業、アメリカ不動産事業を中心に、住まいや暮らしに関連する各種サービスを展開し、地域につきましても、創業の首都圏に加え、名古屋圏、関西圏、福岡圏へと拡大、更に近年は、地域共創のための活動や、環境保全活動にも力をいれています。1997年の創業以来の主要事業である戸建事業では、土地の仕入から、建築、販売まで製販一体の体制を整え、便利な立地かつ手の届きやすい価格の住まいを提供しております。共働き世帯の増加により求められる職住近接した立地、多様化する働き方の中で新しいニーズに応える企画等、グループならではの連携をとった取組を進めてまいりました。これからも、当社グループは、より多くのお客様に選んでいただける住まい

のご提供に努めてまいります。

株式会社オープンハウスグループ Web サイト URL : <https://openhouse-group.co.jp/>

株式会社オープンハウス Web サイト URL : <https://oh.openhouse-group.com/>

< 企業概要 >

商号 株式会社オープンハウスグループ

本社所在地 〒100-7020 東京都千代田区丸の内 2-7-2 JPタワー20階（総合受付）・21階

創業 1997年 9月

代表者 代表取締役社長 荒井 正昭

資本金 201億3,148万円

従業員数（連結）5,828名（2024年3月末）