

住宅・建築 SDGs フォーラム

第 26 回シンポジウム

人的資本経営が切り拓く住宅・建築業界の新時代

<講演資料>

2025年5月20日（火）

オンラインシンポジウム

主催

住宅・建築 SDGs フォーラム

IBEC^{一般財団法人} **住宅・建築 SDGs 推進センター**
Institute for Built Environment and Carbon Neutral for SDGs

共催

JSBC^{一般社団法人} **日本サステナブル建築協会**
Japan Sustainable Building Consortium

発行 2025年5月20日 非売品
編集・発行 一般財団法人 住宅・建築SDGs推進センター (IBECs)
〒102-0093 東京都千代田区平河町2-8-9 HB 平河町ビル
Tel. 03 - 5213 - 4191

* 不許複製・禁無断転載 *

プログラム（目次）

総合司会：川久保 俊 氏 慶應義塾大学 理工学部 准教授

資料ページ

14:00~14:05 (5分)	【開会挨拶】			
		(一財) 住宅・建築SDGs推進センター 理事長 慶應義塾大学名誉教授	伊香賀 俊治 氏	p1
14:05~14:35 (30分)	【基調講演】	建設業界の働き方改革の必要性と取り組みについて		
		(株) 日建設計 執行役員エンジニアリング部門 設備設計グループ代表	宮坂 裕美子 氏	p3
		(一社) 建築設備技術者協会 設備女子会会長		
	【話題提供】			
14:35~14:50 (15分)	(1) 働き方改革事例 働き方改革で企業の魅力を向上	新菱冷熱工業(株) 管理本部 人事部長	佐川 美佳 氏	p27
14:50~15:05 (15分)	(2) 働き方改革事例 労働時間・生産性・DXの視点で	(株) 大林組技術本部 執行役員 技術研究所長	小野島 一 氏	p35
15:05~15:20 (15分)	(3) 海外の働き方、女性活躍の動向、海外人材	Arup東京事務所 アソシエイト/ライティング リーダー	井元 純子 氏	p43
15:20~15:30 (10分)	途中休憩			
15:30~15:45 (15分)	(4) 女性・業界・発注者の意識改革 企業取り組み	東急不動産(株) 住宅事業ユニット関西住宅事業本部 兼札幌支店担当執行役員本部長	仲神 志保 氏	p51
15:45~16:00 (15分)	(5) 中小工務店のSDGs実践とSNSを活用した魅力発信	エコワークス(株) 代表取締役社長	小山 貴史 氏	p65
16:00~16:15 (15分)	(6) 経営におけるダイバーシティ推進の重要性について	積水ハウス(株) ESG経営推進本部 ダイバーシティ推進部長	横山 亜由美 氏	p73
16:15~17:00 (40分)	【パネルディスカッション】 テーマ：住宅・建築産業の魅力発信と新たな働き方の提案 パネルディスカッション司会	(前出) 宮坂 裕美子 氏		p81
		パネリスト		
		(前出)	佐川 美佳 氏	
		(前出)	小野島 一 氏	
		(前出)	井元 純子 氏	
		(前出)	仲神 志保 氏	
		(前出)	小山 貴史 氏	
		(前出)	横山 亜由美 氏	
17:00	閉会			

住宅・建築 SDGs フォーラム 第26回シンポジウム

人的資本経営が切り拓く住宅・建築業界の新時代

開 会 挨 拶

(一財)住宅・建築 SDGs 推進センター理事長
慶應義塾大学名誉教授

伊香賀 俊治 氏

住宅・建築 SDGs フォーラム 第26回シンポジウム

人的資本経営が切り拓く住宅・建築業界の新時代

基 調 講 演

演 題 建設業界の働き方改革の必要性と取り組みについて

ご講演者： 宮坂 裕美子 氏

(株) 日建設計 執行役員 エンジニアリング部門
設備設計グループ代表

(一社) 建築設備技術者協会 設備女子会 会長

2025年5月20日（火）

住宅・建築SDGsフォーラム 第26回シンポジウム

人的資本経営が切り拓く住宅・建築業界の新時代

建設業界の働き方改革の必要性と 取り組みについて

株式会社日建設計 執行役員

エンジニアリング部門設備設計グループ代表

建築設備技術者協会 設備女子会会長

宮坂 裕美子

●Agenda

0. はじめに ～人的資本経営を考えるうえで必要な基本的な考え
1. 設備女子会とは
2. 建築業界の働き方改革の必要性
 - 2-1. 背景
 - 2-2. 厚生労働省 育児・介護休業法の改正
 - 2-3. 国土交通省 ウィークリースタンス
3. 働き方に関する設備女子会の活動
 - 3-1. (株)ワーク・ライフバランスとの座談会
 - 3-2. フォーラム～育児休業取得者に聞く／アンケート調査
 - 3-3. フォーラム～育児休業取得者に聞く／考察
4. まとめ

0. はじめに

人的資本経営を考えるうえで必要な基本的な考え

SDGsに見る人的資本経営の基本的な考え

4 質の高い教育を
みんなに



目標 4 すべての人々に**包摂的**かつ**公平**で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する

5 ジェンダー平等を
実現しよう



目標 5 **ジェンダーの平等**を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る

9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



目標 9 レジリエントなインフラを整備し、持続可能な産業化を推進するとともに、**イノベーションの拡大**を図る

人材不足の中、建築業界において、いかに**人材の確保、育成、定着**を図り、**リジェネラティブな（※）業界**とするのか ※「持続的な成長」×「企業価値向上」

企業成長に不可欠な「DEI」推進

▶ Diversity

：多様な属性・価値観をもつ人材が共存

▶ Equity

：必要に応じた柔軟な調整

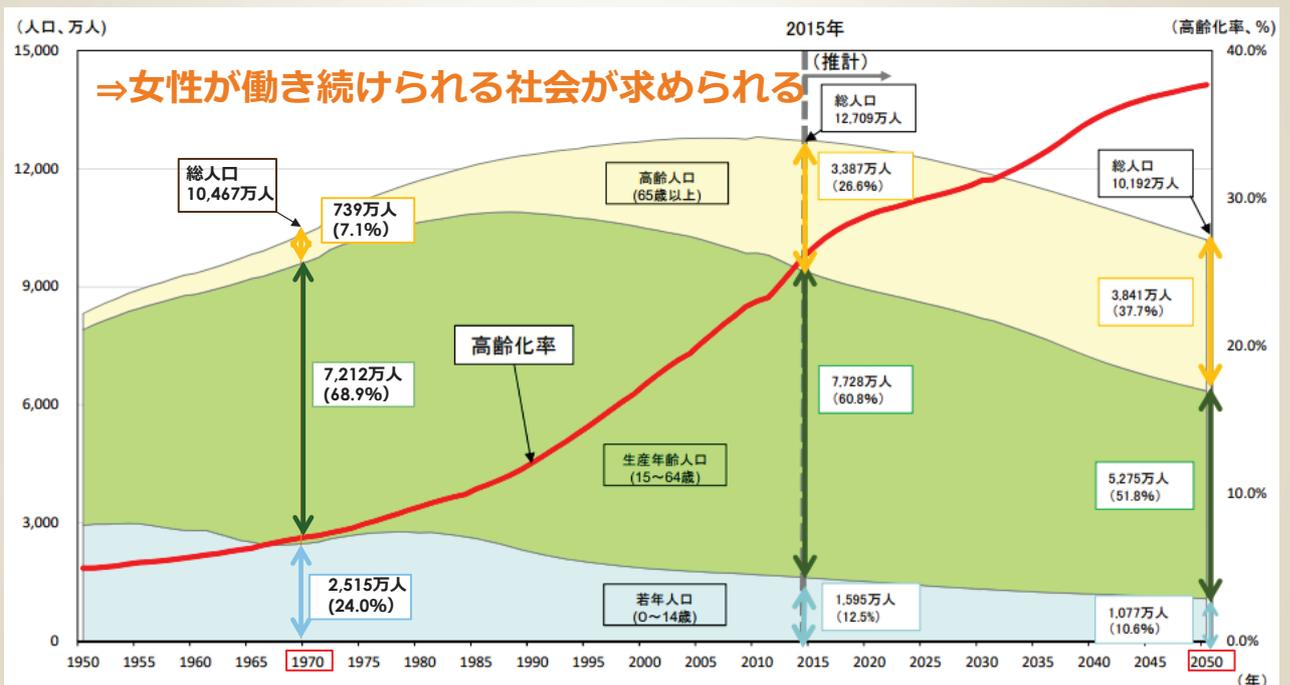
▶ Inclusion

：心理的安全性の確保

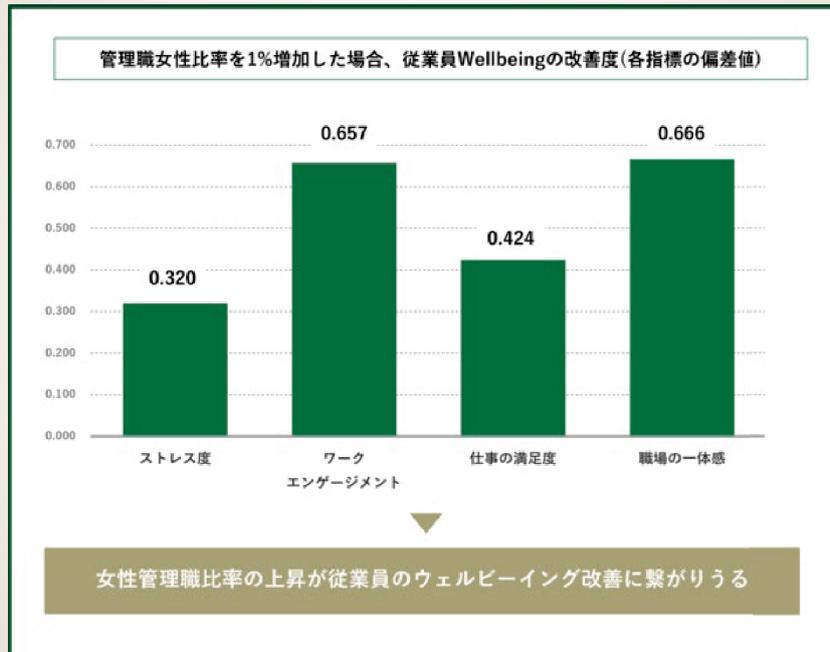


出典：企業成長に不可欠な「DEI」推進のメリットと好事例・取り組み内容 | コラム | グロービス (GLOBIS) の企業研修・人材育成ソリューション

生産年齢人口・若年人口は減少する一方、高齢人口は増加



女性管理職が増えると、従業員のWellBeingは改善



出典：【調査分析】女性管理職比率の向上が従業員のウェルビーイングにポジティブな影響

女性管理職が増えると、従業員の職場環境が改善



女性管理職が増えると

- ▶ 従業員の職場環境・WellBeingが改善
- ▶ 職場の活性化、だれもが働きやすい環境へ

出典：【調査分析】女性管理職比率の向上が従業員のウェルビーイングにポジティブな影響

1. 設備女子会とは

1. 設備女子会とは

- ▶ 建築設備業界で働く**女性技術者の情報交換・発信**の場として、ネットワークを構築
- ▶ 2012年11月18日「建築設備士の日」に（一社）建築設備技術者協会に発足
- ▶ 2024年11月 PortPlus見学+交流会
- ▶ 2025年2月 講演会+交流会 早稲田大学石田航星先生「自分たちにメリットがあるDXを目指そう」



<https://www.setsubijoshi.jp/>

HOME 新着情報 設備女子会のご案内 入会のご案内 メディア掲載 地域交流ネットワーク

建築×設備×女子

設備女子支援ネットワーク

新着情報

設備女子会のご案内

入会のご案内

メディア掲載

地域交流ネットワーク

都知事より表彰

講演会
建設設備業界で働く女性にとって
役立つスキルを身につけるための
講演会を開催しています。

見学会
働きやすさや働き方改革の推進
を促すための見学会を開催し
建設設備業界で働く女性に
知見を広げる活動を行っています。

交流会
建設設備業界で働く女性技術者
同士の交流を促進し、お互いの
スキルやノウハウを共有する
機会を提供しています。

新着情報
2024.05.28
【中野見学会】1/26金通回
見学会【19:00-21:00】コ
ラムス...

2023.02.01
【北原見学会】1/19金
【19:00-21:00】コ
ラムス...

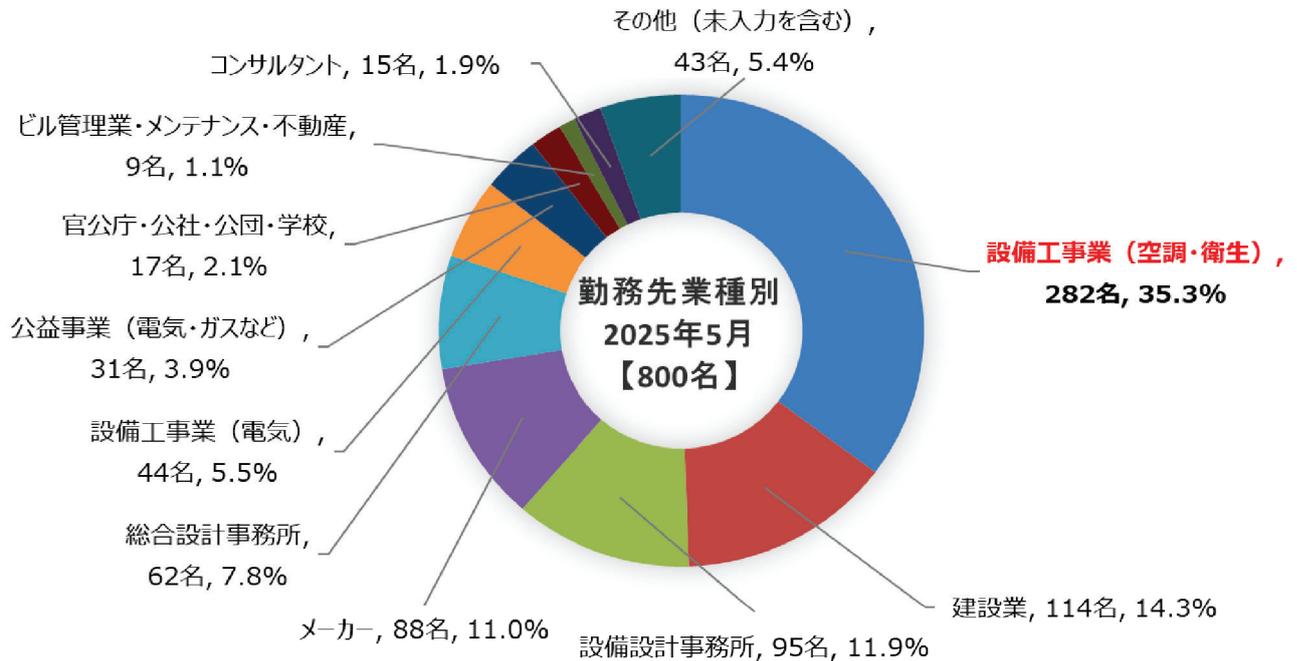
2023.01.19
【東京】設備女子会×(株)フ
ォーカス1/19金通回
見学会のご案内

2023.01.19
キャリア・アップのための
セミナー(1/26日19:00-21:00)

**地域交流
ネットワーク**
設備見学会+交流会を併
催しています。

メディア掲載
建設設備業界に携わっている
「設備女子会」の活動が
「中野見学会」の
記事で紹介されています。

READ MORE

1. 設備女子会とは 会員内訳／勤務先業種別 (2025年5月)1. 設備女子会とは 活動概要

□ 業界の魅力発信・採用活動

会員及び学生向けの無料オンラインセミナーを開催 333名参加者（うち学生108名 40歳未満が3/4）

【学生・女性技術者向け】無料オンラインセミナー

女性設備技術者から見た建築設備業界の今

2021年10月8日（金）

14:00～16:00 ※開始時刻の10分前よりアクセス可能です。

■主催：一般社団法人建築設備技術者協会 設備女子会

■後援：公益社団法人空気調和・衛生工学会 一般財団法人建設業振興基金 一般社団法人電気設備学会（60音順）

設備女子会は、（一社）建築設備技術者協会が今後ますます増えていくであろう女性技術者の情報発信の場を設けることにより、女性の活躍の場を広げ、より一層の社会貢献につなげることを目的として、2012年11月18日の「建築設備士の日」に発足いたしました。

2021年コロナ禍における女子会の活動として何が出来るかと考えた時、オンラインならではの「参加のしやすさ」を活かして建築設備の仕事の意義や魅力、私達それぞれの働きがい共有する場を多くの人に提供できると考え、新型コロナウイルス感染症の流行の中、換気・空調設備の重要性の再確認や、現場での働き方の現状など、建築設備業界の今を知る機会として、学生と女性技術者向けにオンラインセミナーを企画しました。

設備女子会メンバーから発信することにより、学生には建築設備の仕事を身近に感じてもらい、女性技術者にはいろいろなモデルケースの話から将来の働き方がイメージできることを期待しています。建築設備業界で活躍する女子会員からのメッセージを是非聞いてください。

プログラム ※講演内容等につきましては変更となる場合がございます。詳細は下記のセミナーページをご確認ください。

(1) 設備技術者の役割と魅力について

- | | |
|----------------|---------------|
| ・脱炭素に向けてのミッション | 宮坂 裕美子(朝日建設) |
| ・病院設計での感染対策 | 大山 有紀子(朝山下設計) |
| ・地域冷暖房施設の設備工事 | 渡邊 美奈子(新日本空調) |

(2) 設備技術者のお仕事について

- | | |
|----------------------|---------------|
| ・近未来のBIM活用手法 | 村瀬 澄江(朝竹中工務店) |
| ・(仮題)あなたの知らない施工管理の世界 | 児玉 雅美(高砂熱学工業) |
| ・(仮題)コロナ禍での働き方 | 林 聡子(朝大林組) |

プログラム

(1) 設備技術者の役割と魅力について

- ・脱炭素に向けてのミッション
- ・病院設計での感染対策
- ・地域冷暖房施設の設備工事

(2) 設備技術者のお仕事について

- ・近未来のBIM活用手法
- ・あなたの知らない施工管理の世界
- ・コロナ禍での働き方

□参加のきっかけ

- ・自分の理解を深めるため
- ・就活の一環として
- ・上司から案内があったため
- ・女性設備技術者が少ない建設業で、どのような人が活躍しているのかお話を聞きたかったため

□ご意見・ご感想等

- ・今回のセミナーの内容がとても面白かったので、早く働いてみたいと思いました。
- ・実際に活躍されている女性社員の方のお話を聞け、大変参考になりました。
- ・管理職の方や設計・施工・開発職などの業務の話がもっと聴きたいです。
今後の自分のキャリアアップの参考になったらいいなと思います。
- ・仕事と家庭の両立についてもっと詳しく聞きたいです。
大変だったことやどうやって乗り越えたか等。

2. 建築業界の働き方改革の必要性

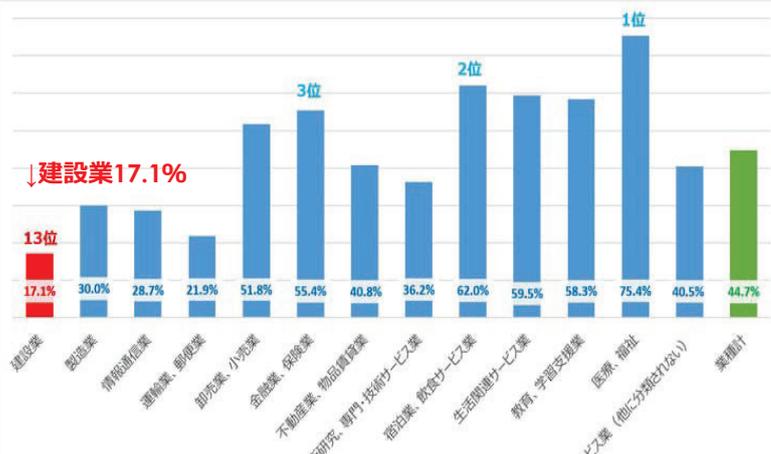
2-1. 背景

- 2-2. 厚生労働省 育児・介護休業法の改正
- 2-3. 国土交通省 ウィークリースタンス

2-1. 背景 建設業の女性比率

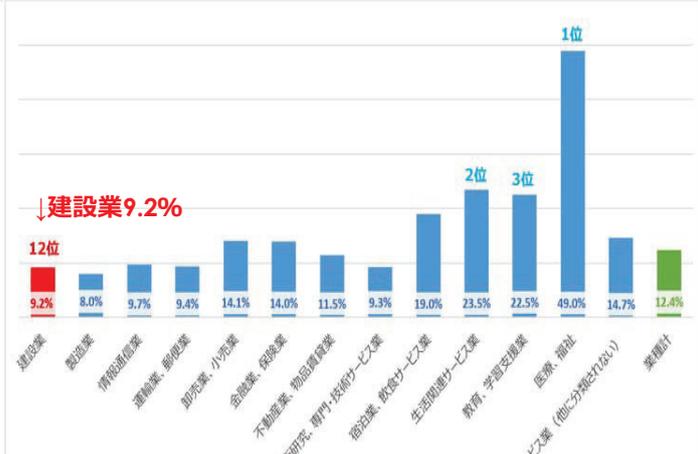
- ▶ 女性比率は13業種で最下位（17.1%）、女性管理職（役員含む課長相当職以上）も9.2%と低い水準であり、生産年齢人口が減少するなか、**特に女性活躍が進んでいない業種**となっている

業種別の女性就業者が占める比率



出典：総務省「労働力調査」2021年平均より作成

業種別の女性管理職比率



出典：厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」より作成

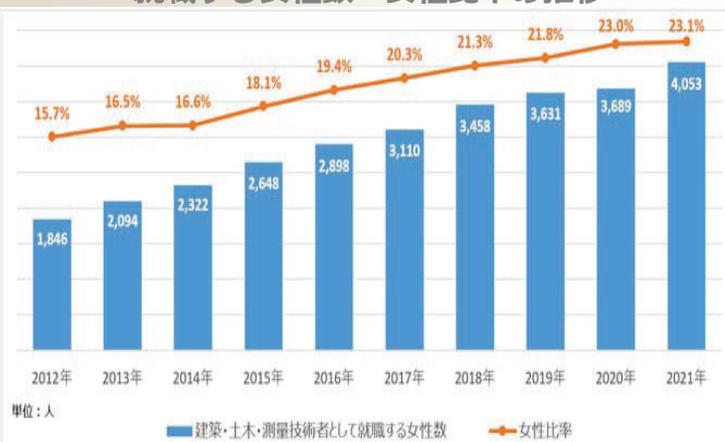
ヒューマンソシア 女性活躍に関するレポート

https://corporate.resocia.jp/ja/info/investigation/women_report02

2-1. 背景 建設業の女性新卒採用数と定着率

- ▶ 新卒で建設技術者として建設業に就職する女性は**増加**傾向。
- ▶ 一方、30代になると半分に減少しており、家庭と仕事が両立できる**労働環境の整備**が重要となる

大学・大学院から新卒で建設技術者として就職する女性数・女性比率の推移



出典：文部科学省「学校基本調査」より作成

年齢層別の女性の建築技術者数

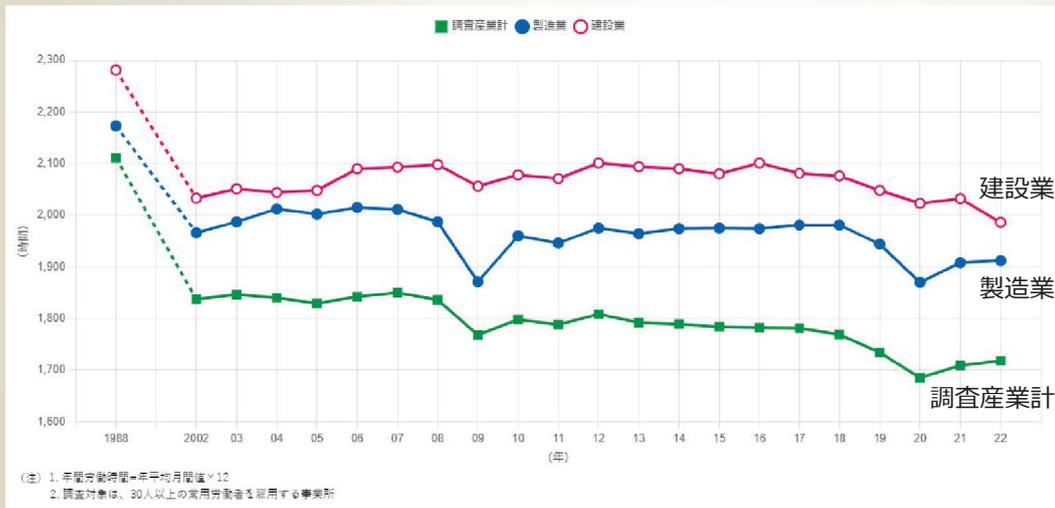


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2021年平均より作成

引用：ヒューマンソシア 女性活躍に関するレポート

https://corporate.resocia.jp/ja/info/investigation/women_report02

● 労働時間の推移



日本の労働時間は
近年減少

建設業は他産業と比べて
労働時間が長い

2022年は調査産業計
と比較して**268時間**
多い長時間労働

男女ともに**家庭との
両立が難しい状況**

厚生労働省「毎月勤労統計調査」引用 2022年9月更新
4. 建設労働 | 建設業の現状 | 日本建設業連合会 (nikkenren.com)
https://corporate.resocia.jp/ja/info/investigation/women_report02

昔の価値観（仕事一辺倒・「24時間、戦エマスカ」）の男性は結婚できないかも？

1988年に誕生した栄養ドリンク「リゲイン」は、働き方改革が進む中、変革。人生100年時代を応援するためのサプリメントとして2019年に「リゲイン トリプルフォース」が発売された。

<https://xtrend.nikkei.com/atcl/contents/watch/00013/00175/>

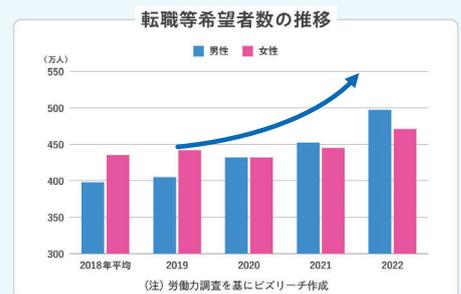


- 厚生労働省のテレワーク普及促進
(コロナ禍で強制経験したテレワークのメリット)
- 転職に対するハードルの低さ

- ・ 魅力のない会社、業界は廃れていく
- ・ 建築業界は大丈夫？
- ・ 少子高齢化社会に業界が生き残るためには...

転職等希望者「1000万人時代」2022年約8%の大幅増
<https://www.bizreach.jp/column/career-news-11/>

転職等希望者数は男性の伸びが顕著



2. 建設業の働き方改革の必要性

- 2-1. 背景
- 2-2. 厚生労働省 育児・介護休業法の改正
- 2-3. 国土交通省 ウィークリースタンス

2-2. 厚生労働省 育児・介護休業法の改正

- 出産・育児等による**労働者の離職を防ぎ**、希望に応じて**男女ともに仕事と育児等を両立できる社会の実現**を目指す
- 2022年改正：男性も**育児休業を取得しやすく**することが主な狙い
- 2025年改正：育休後の仕事と子育ての**両立を支援し、仕事の定着を図る**ことが狙い

主な改正内容	改正前	改正後
①子の看護等休暇の見直し（5日/年）	小学校入学前まで 子供の病気やケガ、予防接種等	小学校3年生終了まで延長 学級閉鎖や入学式、卒園式等にも利用可能
②残業免除制度	子が3歳まで、残業免除とする働き方を申請可能	小学校入学前まで期間延長
③テレワーク導入	—	子が3歳まで、在宅勤務導入の努力義務
④育休等実績の公表	従業員1000人超企業が対象	従業員300人超企業まで対象を広げる
⑤柔軟な働き方	—	下記の2つ以上の措置を選択・義務化 ①始業時刻等の変更②テレワーク10日/月③保育施設設置④看護等休暇10日/年⑤短時間勤務制度
⑥働き方に関する意向聴取の義務化	—	仕事と育児の両立に関する個別の意見聴取・配慮が事業主の義務化

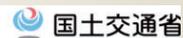
※①～④は、2025年4月1日施行、⑤⑥は、2025年10月1日施行

2. 建設業の働き方改革の必要性

- 2-1. 背景
- 2-2. 厚生労働省 育児・介護休業法の改正
- 2-3. 国土交通省 **ウィークリースタンス**

2-3. 国土交通省 ウィークリースタンス

設計業務等の業務環境改善(ウィークリースタンス)の実施要領の策定



- 令和3年度以降に契約した**全ての業務(土木関係建設コンサルタント業務・測量業務・地質調査業務・発注者支援業務)**を対象に、業務環境の改善に向けた取組を定めた**実施要領を策定**。
- 「**マンデー・ノーピリオド**」、「**ウェンズデー・ホーム**」及び「**フライデー・ノーリクエスト**」などの**取組項目を原則実施**し、業務環境改善に努める。

(1) 取組内容

業務の実施にあたり、作業を依頼する場合は、適切な作業時間を設定するほか、以下の①～⑤の取組項目について**原則実施**するものとし、その他の項目についても積極的に取り組むものとする。

【取組項目】

- ① 月曜日を依頼の期限日としない(マンデー・ノーピリオド)
- ② 水曜日は定時の帰宅を心掛ける(ウェンズデー・ホーム)
- ③ 土・日曜に休暇が取れるように金曜日には依頼しない(フライデー・ノーリクエスト)
- ④ 昼休みや午後5時以降の打合せをしない(ランチタイム・オーバーファイブ・ノーミーティング)
- ⑤ 定時間隙、定時後の依頼、打合せをしない(イブニング・ノーリクエスト)
- ⑥ 金曜日でも定時の帰宅を心掛ける
- ⑦ その他、任意で設定する取組(受発注者で合意した事項)



(2) 進め方

初回業務打合せ時に、取組内容を受発注者間で確認・調整のうえ業務環境改善様式【初回打合せ用】に記入し、打ち合わせ記録簿に添付する。

(3) 実施結果のフォローアップ

受注者は、**業務完了後2週間以内に取組項目の実施結果を記録した業務環境改善様式【実施状況報告】を企画部技術管理課へ提出する。**

- ・ やむを得ず受注者に業務指示を行う場合には、調査職員(監督職員)から管理技術者(主任技術者)に対して、作業内容とその理由を明確に指示すること。
- ・ 災害時等の緊急事態対応については、取組の対象外とする。

引用/https://www.ktr.mlit.go.jp/ktr_content/content/000797792.pdf

3. 働き方に関する設備女子会の活動と発信

3-1. (株)ワーク・ライフバランスとの座談会

2-2. フォーラム～育児休業取得者に聞く／アンケート調査

2-3. フォーラム～育児休業取得者に聞く／考察

● 設備女子会×株式会社ワーク・ライフバランスの座談会 ～建築設備業界に求められる働き方とは～（2022年10月24日実施）

- ・ 働き方はどうあるべきか
- ・ 仕事の楽しさとは何か
- ・ 業界特有の問題点はどこにあるか



働き方改革の**重要性**と、働き方改革は**業界全体**で取り組まなければならないことを発信

設備女子会HP掲載

「建築設備業界に求められる働き方」テーマ

建築設備技術者協会（JABME）の設備女子会（宮坂裕美子会長）とワーク・ライフバランス（東京都港区、小室淑恵社長）は、「建築設備業界に求められる働き方」をテーマに座談会を開催した。働き方改革はどうあるべきか、仕事の楽しさとは何か、業界特有の問題点はどこにあるかなどを宮坂会長ら運営委員6人が議論した。建設業界で働いていた経験がある同社の浜田紗織取締役が司会を務めた。

2022年10月24日に東京都内で実施した。▷渡邊美奈子（新日本空調首都圏事業本部リニューアル事業部設計部長）▷林聡子（大林組設計本部設備設計部設備設計課担当課長）▷宇多聡子（三菱地所設計電気設備設計部R&D推進部チーフエンジニア）▷村瀬澄江（竹中工務店東京本店設計部設備部門設備8グループシニアチーフエンジニア）▷佐川美佳（新菱冷熱工業経営統括本部人事部長）▷宮坂裕美子（日建設計エンジニア

JABME
設備女子会
座談会

リング部門設備設計グループディレクター）の6氏が参加。24年度の時間外労働の上限規制適用までに建築設備業界が挑戦する働き方改革を議論。業界の面白さや業界特有の構造・商習慣、業界全体の改革に向けて意見交換した。

座談会では「責任は伴うが裁量の大きいところが建設業の面白さ」（村瀬氏）、「意匠、構造、社内と上手にコミュニケーションし、互いが目指すところに行けたときに成功体験が得られる」（林

氏）など業界の面白さがあるものの、残業の多さなどから辞めてしまう若手も少なくない。若い人が仕事を続けるための対策が必要との認識で一致した。宇多氏は「業界全体で安易な設計変更を防ぐ方を講じることができたらいい」との考えを示した。

上限規制に対して佐川氏は「クリアできるかどうかは、この先の働き続けられる環境をつくる条件になってくる」と話す。「現場ではみんなと一緒に建物を建てる。

1社だけでなく自分も変わらなければいけない」と浜田氏も自身の経験を踏まえて指摘した。渡邊氏は「時間外労働や現場の大変さを見る中で若手と管理職世代の価値観のギャップの大きさを感じる。業界全体の意識改革が必要だ」と訴えた。

活発な議論を踏まえ、宮坂氏は「若い世代がずっと続けられるような環境をつくるためには、国や他の企業との連携が必要であると発信し、共通認識として意識しなくてはならない」と締めくくった。



後列左から時計回りに、渡邊氏、林氏、宇多氏、村瀬氏、浜田氏、宮坂氏、佐川氏（報道発表資料から）

出典：日刊建設工業新聞（2023年1月27日 14面）

● 業界特有の問題点

構造上の問題

- ・ 発注者・設計者・施工者、さらに、施工者の中でも**重層構造**
- ・ どこか1カ所が変わろうとしても、全体はなかなか変わらない

意識上の問題

- ・ 高度経済成長期の「早く安く大量に」に慣れていっていた過去の成功体験が根強い
- ・ 根性論に頼りがちな**組織風土**
- ・ 若い世代（男女とも）と管理職世代の**価値観のギャップ**が大きい

手書き → CAD化の弊害

- ・ 簡単に**設計変更**できるだろうという甘えに振り回される
- ・ 発注者起因だけでなく、安易な設計変更による設計者間での不整合

3-1. (株)ワーク・ライフバランスとの座談会

● 課題解決のために今できること

国を含め**業界全体**で取り組む、大学の先生など中立の立場の方の参加

- ・ 学生や先生の意見は業界慣習を変えられるのではないか
- ・ 魅力ある業界でないと、入職希望者は減る一方

若手中堅の社員からの積極的な意見発信

- ・ これからの時代を担う人たちが意見を言い合える場やネットワークを構築し、発信

経営上層部から若手に積極的に意見収集

- ・ 中堅若手からの意見を積極的に吸い上げる

やめる勇気

- ・ 既にある仕事をやめてみる。品質管理のための業務は増やさず、確実に実施する方向へ

3. 働き方に関する設備女子会の活動と発信

3-1. (株)ワーク・ライフバランスとの座談会

2-2. フォーラム～育児休業取得者に聞く／アンケート調査

2-3. フォーラム～育児休業取得者に聞く／考察

3-2. フォーラム～育児休業取得者に聞く／アンケート調査

● フォーラム開催

目的：

- 若い人が建設業界でも働き続けられる可能性を感じてもらう機会とする

話題：

- 育児休業を取得するにあたっての不安や工夫
- 必要となる周囲のサポートなどの課題

【設備女子会主催フォーラム】

一般社団法人建築設備技術者協会
設備女子会建設業界の働き方改革
～育児取得者に聞く～

育児・介護休業法の改正が進んでいます。2022年には産後パパ育児制度が新設され、2023年には大企業の育児休業取得率公表が義務化されました。建設業界では男性の育児取得はまだ少数ではありますが、今後、男女問わずワークライフバランスを重視しながら働き続けられる業界となることが求められています。本企画では、建設業で働く男性、女性から、育児休業を取得した方々にご登壇いただき、育児休業を取得するにあたっての不安や工夫、周囲の必要なサポートや課題について意見交換を行います。男性、女性に関わらず、建設業で働き続けるキャリアイメージを共有する機会となることを期待しています。



開催日時 2023年11月9日（木）14：00～15：45

開催場所 竹橋パレスサイドビルNSホール + ZOOM併用
(会場：東京都千代田区一ツ橋一丁目1番1号 パレスサイドビルディング8階)プログラム (1)育児・介護休業法の改正と、育児休業に関するヒアリング調査の報告
(2)育児休業を取得した方との意見交換

3-2. フォーラム～育児休業取得者に聞く／アンケート調査

● アンケートの実施

- 2023年7月 育児休業取得者に対して働き方に関するアンケートを実施

回答者 73名（男性46、女性27）

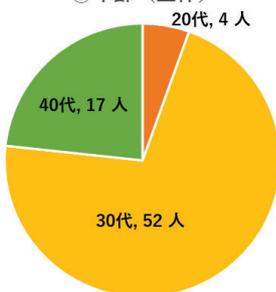
④性別

女性, 27人

男性, 46人

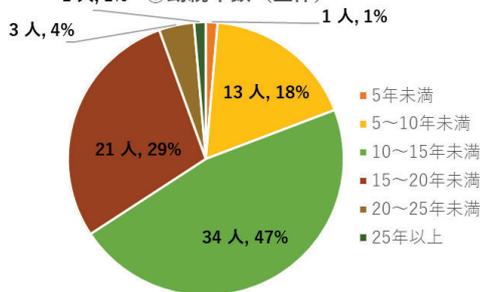
回答者の7割が30代

③年齢（全体）

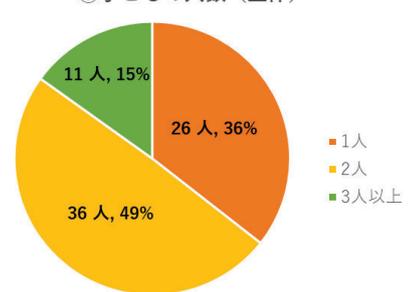


勤続年数5～20年が多数

⑧勤続年数（全体）

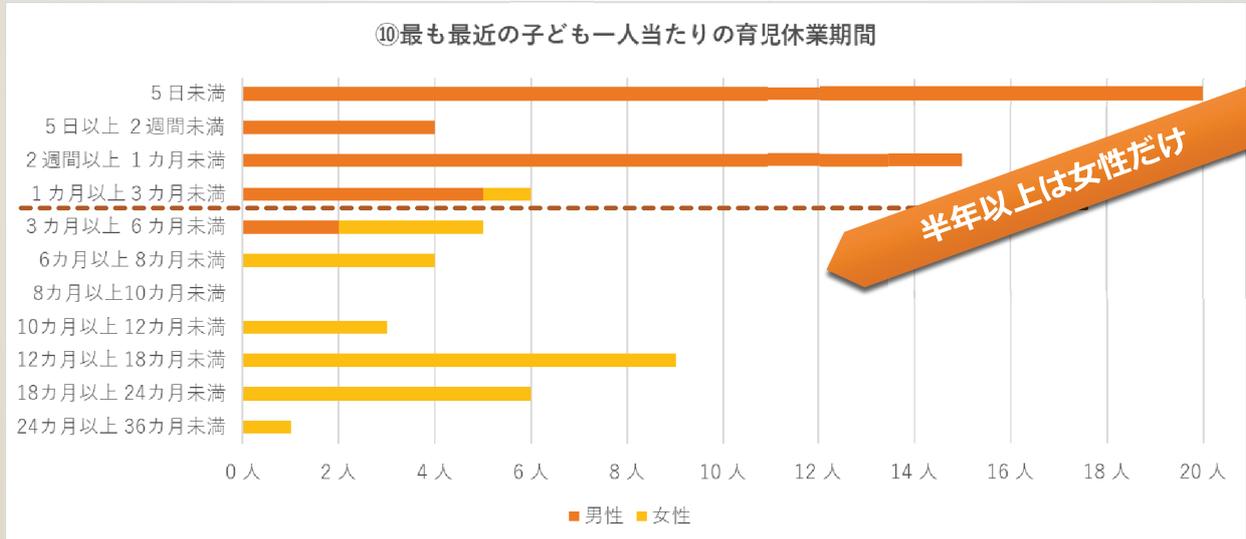


⑨子どもの人数（全体）

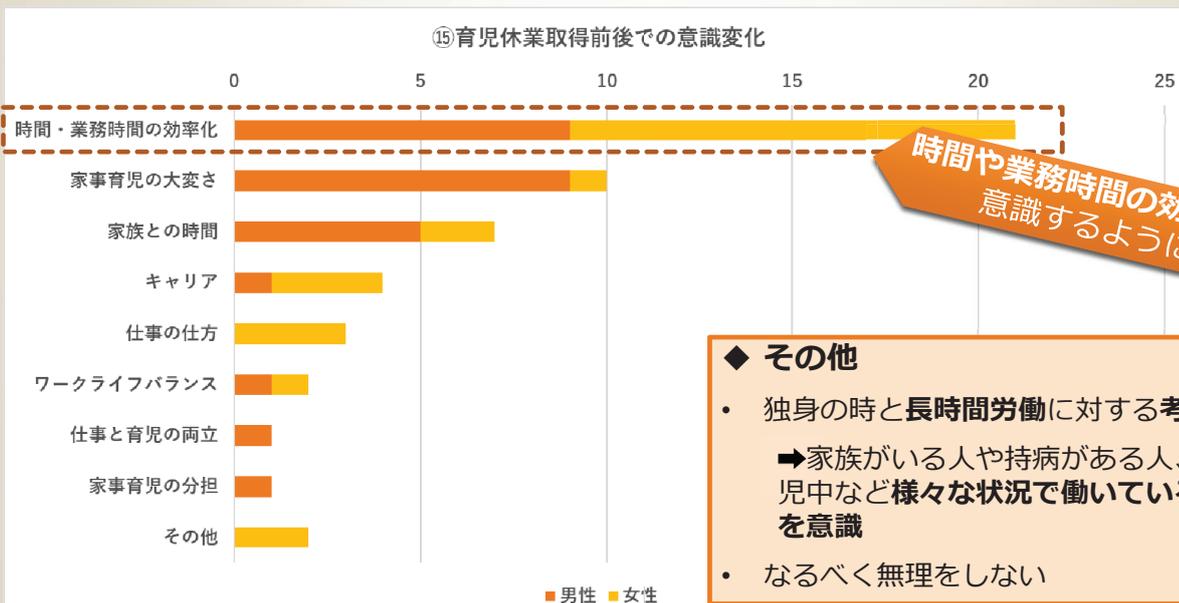


● 育児休業期間

男性の育児休業取得者は**増加** ➡ ただし女性よりも**期間は短い**



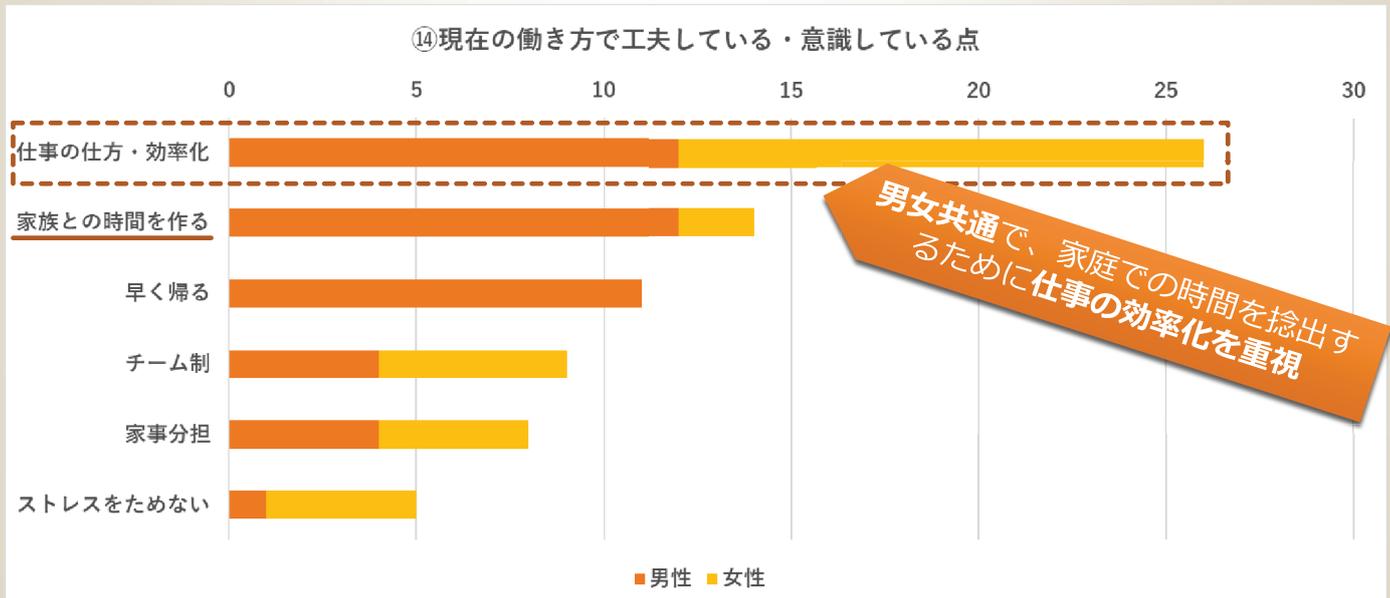
● 育児休業により生じた意識の変化



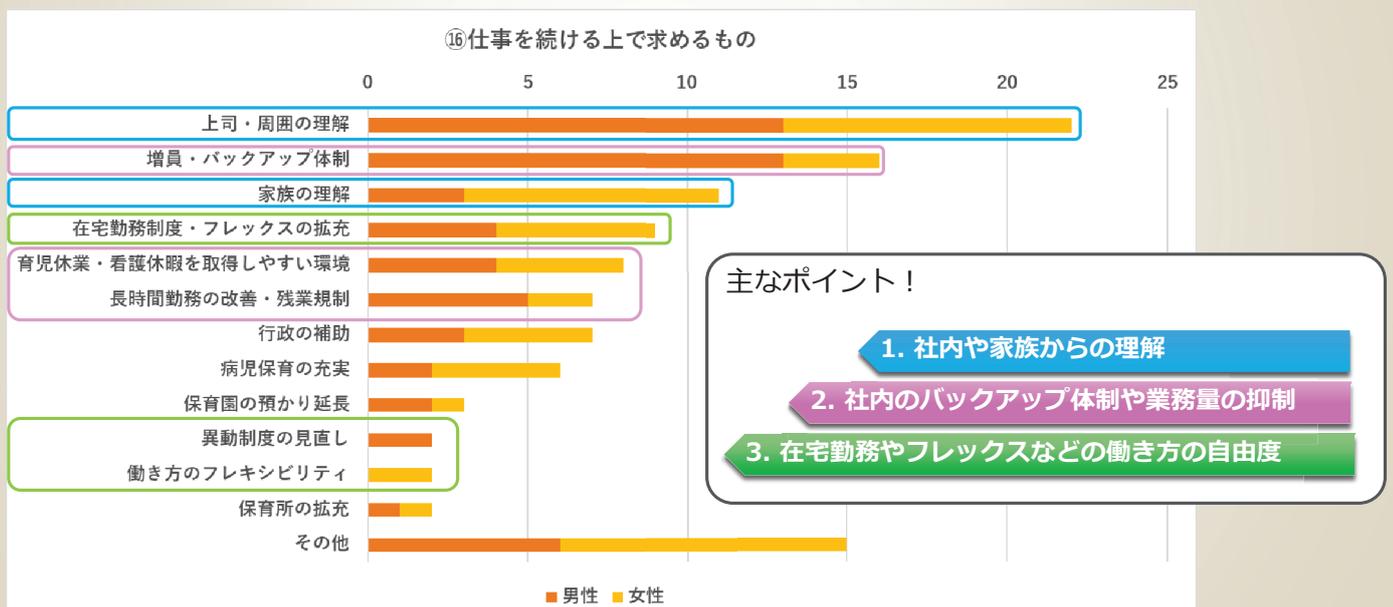
◆ その他

- 独身の時と長時間労働に対する考え方が変化
➡ 家族がいる人や持病がある人、介護中、育児中など様々な状況で働いている同僚のことを意識
- なるべく無理をしない

● 育児休業後の働き方



● 仕事を続けていくために必要なもの



3. 働き方に関する設備女子会の活動と発信

- 3-1. (株)ワーク・ライフバランスとの座談会
- 2-2. フォーラム～育児休業取得者に聞く／アンケート調査
- 2-3. フォーラム～育児休業取得者に聞く／考察

3-3. フォーラム～育児休業取得者に聞く／考察

● 育児休業の取得による「気づき」と課題

- 男女とも**仕事のやり方、効率化、時間**に関する向き合い方が変わる
- 効率化だけでは対応できない**業務量過多**の問題あり
→**上司の仕事配分や調整力**が大きく影響
- 家事育児の大変さに気づく男性が多い
→**女性**に偏りがちな**育児の負担が軽減**できるのではないかと期待
- 育児休業の取得により、休業中の**給付金**取得金額や支払われる**給与**について認知
→**給与面での補填**や**税制改善**を望む声あり
- 育児休業を取ることに對して、**キャリアアップの不安**や**評価に関する要望**についての意見あり
- キャリアが中断することへの不安を上げている人もいるが、一方で業務を減らす為に**部門選択が可能**となる**制度**を求めている人もおり、**多種多様**である



● 育児と両立する上での対策・傾向について

個人の対策

- 業務効率化、タイムマネジメント
- 家庭、職場における**チームワークの重視（コミュニケーション・情報共有）**
- 育児や介護にあたる人への**キャリアに対する配慮**
- キャリアを人と比べず、ライフステージに合わせて優先度を考慮した**自分のキャリアプラン**を考える

会社や業界の対策

- 属人化しない社内共有システム
- 人員増員、バックアップ体制、育休者対応でなく会社全体で余裕のある**業務量**
- 引き継ぐ側への報酬制度（評価）
- 在宅勤務・育休が取得しやすい**環境づくり**（上司からの声掛け）、制度決定のスピード感
- 担当業務の配慮（**社員とのキャリアについてのコミュニケーション**）
- 同様の環境を経験している人の紹介（社内ネットワーク）⇒ **情報の共有**が参考となる
- 多様な働き方の選択、病児保育の体制、子供の送迎サービスなど**制度の整備**

4. まとめ

4. まとめ

人材不足の中、建築業界において、いかに**人材の確保、育成、定着**を図り、**リジェネラティブな（※）業界**とするのか ※「持続的な成長」×「企業価値向上」

業界全体の意識改革と働き方改革の実施



女性をはじめ多様な人材が活躍・定着



**業界全体の活性化と魅力向上
イノベーティブなダイバーシティ業界へ**

ご清聴ありがとうございました

人的資本経営が切り拓く住宅・建築業界の新時代

話 題 提 供

- (1) 働き方改革事例 働き方改革で企業の魅力を向上

新菱冷熱工業（株） 管理本部 人事部長 佐川 美佳 氏

- (2) 働き方改革事例 労働時間・生産性・DXの視点で

(株) 大林組技術本部 執行役員 技術研究所長 小野島 一 氏

- (3) 海外の働き方、女性活躍の動向、海外人材

Arup 東京事務所 アソシエイト/ライティング リーダー 井元 純子 氏

- (4) 女性・業界・発注者の意識改革 企業取り組み

東急不動産（株） 住宅事業ユニット関西住宅事業本部
兼札幌支店担当執行役員本部長 仲神 志保 氏

- (5) 中小工務店の SDGs 実践と SNS を活用した魅力発信

エコワークス（株） 代表取締役社長 小山 貴史 氏

- (6) 経営におけるダイバーシティ推進の重要性について

積水ハウス（株） ESG 経営推進本部 ダイバーシティ推進部長 横山 亜由美 氏

働き方改革事例

働き方改革で企業の魅力を向上

新菱冷熱工業株式会社
管理本部 人事部

佐川美佳

© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。



施工実績

しんりょうれいねつ
新菱冷熱工業株式会社

- ・ 経営ビジョン さわやかな世界をつくる
- ・ 設 立 1956年
- ・ グループ 17社 (国内7社、海外10社)
- ・ 売上高 2,239億円 (単体)
3,084億円 (連結)
- ・ 従業員 2,257名 (単体)
5,195名 (連結)

(2024年9月末時点)

- ・ 事業内容
空調、電気、給排水衛生、コージェネレーションなどの
総合的な環境づくりを担う環境エンジニアリング企業



常盤橋タワー
(東京都千代田区)

空調設備



東京スカイツリー® 地域
(東京都墨田区)

地域冷暖房設備



大阪梅田ツイン
タワーズ・サウス
(大阪府大阪市)

熱源・空調設備

© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

企業の魅力を高めるために

- 1) 建設業の課題、慢性的な長時間労働の是正する。
(2024年4月改正労働基準法の建設業への適用に対応)
- 2) 多様な人材が生き生きと活躍できる環境をつくる。
- 3) 企業の魅力を広く発信する (人材採用にも効果を得たい)



© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

「働き方さわやかProject (通称: さわP)」

私たちの働き方のありたい姿

- 1) さわやかで風通しの良い、働きやすい職場
- 2) 誇り・やりがい・達成感・成長
- 3) 充実し、バランスのとれた仕事と生活
- 4) 限られた時間で最大限の成果を出す働き方



全社の働き方改革をプロモート!
担当役員、プロモーター、人事部

© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

「働き方さわやかProject（通称：さわP）」

- 2016年 働き方改革担当役員の就任
- 2017年 「働き方さわやかProject」 フェーズ1
管理職向け教育 若手の意見を聞く会
働き方改革チャレンジチーム7つで開始
- 2018年 フェーズ2
働き方改革チャレンジチーム数を倍増
- 2019年 フェーズ3
国内の全事業部・支社に展開
- 2020年 フェーズ4
海外の事業部、新菱グループ全体に展開
- 2021年 フェーズ5
チャレンジ45開始
- 2023年 フェーズ6
チャレンジ45 トライキャンペーン開始
- 2024年 **4月、改正労働基準法が建設業に適用**
- 2025年 フェーズ7
働き方のありたい姿の実現にむけた活動

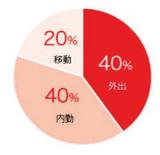
カエル会議
全社活動報告会



ノー残業デー



理想ワーク
の見える化



建設現場デジタル化



チャレンジ45
攻略ガイドブック



管理職の意識改革

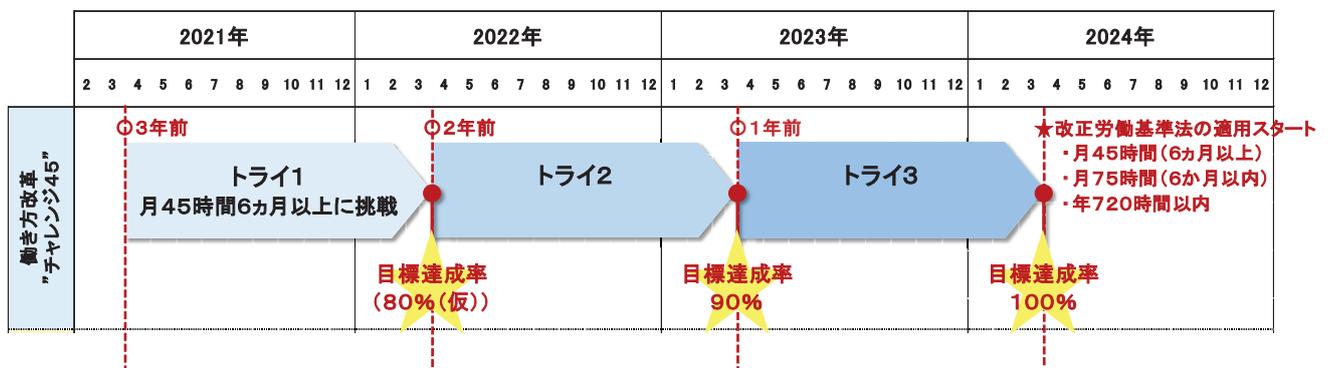


名刺ロゴ、バッジ、
ステッカー配布



© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

チャレンジ45（月45時間6か月以上に挑戦）



© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

対外的にもアピール（名刺、バッジ、ステッカー）



© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

働き方改革に関する要望書（2023年3月、2025年4月）

拡大

2025.4.14
働き方改革へのご理解、ご協力のお願い
～建設業の魅力向上に向けて～

当社は、昨今の建設市場の活況さの中でも「時間外労働上限規制」の継続的な遵守および持続可能な建設業の発展に向けて働き方改革をさらに推進したく、ご発注いただく関係各社の皆様へ、改めて下記内容の要望書を提出させていただくこといたしました。社会の持続的発展のためには、業界全体の働き方改革の推進による魅力向上、生産性向上等の取り組みは必須と考えております。各要望事項について、ご理解、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

記

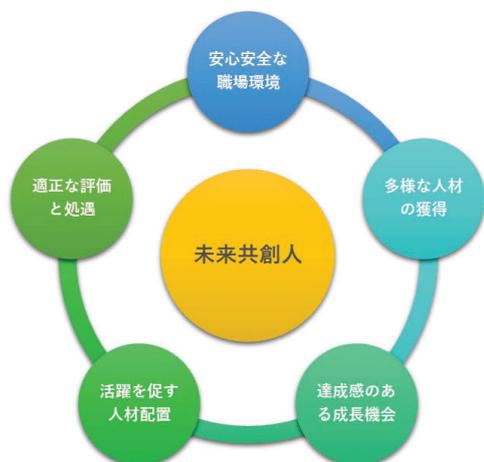
- (1) 時間外労働の上限（月45時間・年360時間）に則した適正な工期の確保
- (2) ワークライフバランスの実現に向けた完全週休2日の現場閉所日程の設定
- (3) 設計仕様の早期決定と変更期限の厳守
- (4) 各種検討および資料作成の適正な時間の確保
- (5) 会議、打ち合わせの定時時間内の実施
- (6) 朝礼、打ち合わせのローテーションおよびリモート参加へのご理解、ご協力
- (7) 建築工事に起因して工程遅延が発生した場合の工期延長を含めた契約内容の見直し
- (8) その他、生産性向上、業務効率化に向けた取り組みへのご理解、ご協力

以上

- (1) 時間外労働の上限（月45時間・年360時間）に則した適正な工期の確保
- (2) ワークライフバランスの実現に向けた完全週休2日の現場閉所日程の設定
- (3) 設計仕様の早期決定と変更期限の厳守
- (4) 各種検討および資料作成の適正な時間の確保
- (5) 会議、打ち合わせの定時時間内の実施
- (6) 朝礼、打ち合わせのローテーションおよびリモート参加へのご理解、ご協力
- (7) 建築工事に起因して工程遅延が発生した場合の工期延長を含めた契約内容の見直し
- (8) その他、生産性向上、業務効率化に向けた取り組みへのご理解、ご協力

© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

We Up! - 人を取り巻く環境を整備する活動 -



目指す人材像「未来共創人」を育て、
企業の活力を高める人事システム



主な取り組み

- ・働き方のありたい姿の定義
- ・働き方さわやかProject
- ・チャレンジ45
- ・若手の管理職登用
- ・女性活躍推進
- ・男性育休100%宣言
- ・健康宣言
- ・健康経営優良法人認定
- ・転勤社宅制度の整備
- ・3年連続ベースアップ
- ・2024年 年収15%アップ（前年比）

人を取り巻く環境を整備する活動

© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

「BEST VALUE AWARD・給与アップ優良企業賞」を受賞

働き方改革を進めながら、3年連続ベースアップを実施

株式会社マイナビが運営する総合転職情報サイト『マイナビ転職』主催の給与アップ／働き方改善／キャリア支援に取り組む企業を表彰する「マイナビ転職BEST VALUE AWARD」において「給与アップ優良企業賞」を受賞



「マイナビ転職BEST VALUE AWARD」
「給与アップ優良企業賞」

© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

男性育休100%宣言 - 男性による育児を当たり前時代に -



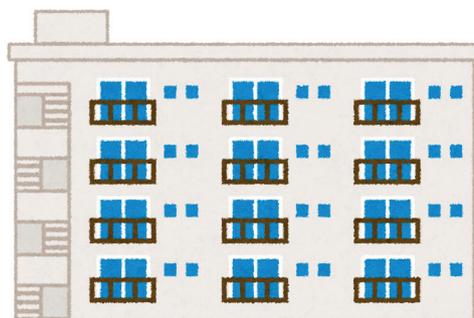
当社は、男性社員が育児休業を100%取得できる職場づくりを目指し、株式会社ワーク・ライフバランスが主催する「男性育休100%宣言」に賛同を表明しました。

株式会社ワーク・ライフバランス主催
男性育休100%企業宣言

© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

転勤社宅制度の整備

転勤時の社宅の使用制度を現代の労働観・ライフスタイルに合わせて再構築。
転勤による従業員の負担を補うとともに経験獲得への意欲に報いるため、
転勤する従業員に対し転勤一時金を最大100万円支給する制度を新設。

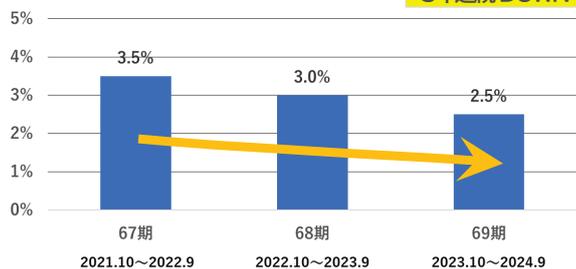


© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

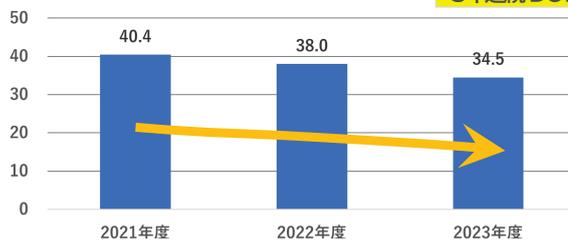
数字でみる成果

★ 3年連続ベースアップ
★ 2024年収 15%アップ (前年比)

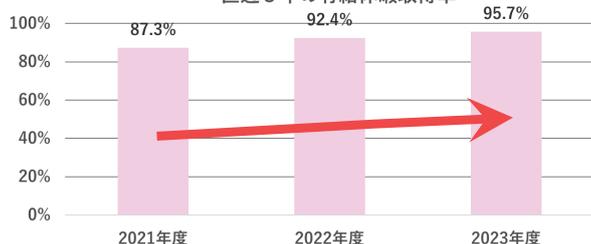
直近3年の離職率 **3年連続DOWN**



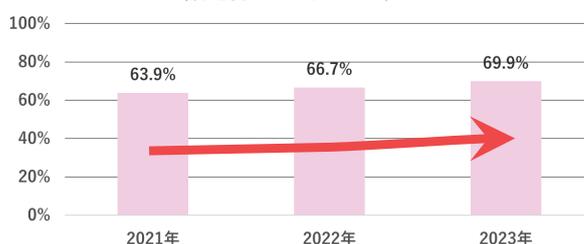
(時間) 直近3年の平均残業時間 **3年連続DOWN**



直近3年の有給休暇取得率 **3年連続UP**



直近3年の従業員意識調査 (満足度していますか?) **3年連続UP**



© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

これからの取り組み

会社の姿勢を示し続けることで、
会社のカルチャー、社員の気持ちや考え方が大きく変わった。

社員一人ひとりの活動になり、数字に表れるようになった。
この会社で働きたい！と思われる、魅力ある企業になるための改革が進んだ。

もっと働きやすく、働きがいのある職場のために活動拡大中！



© 2025 Shinryo Corporation 本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。

Thank you for your attention



© 2025 Shinryo Corporation

本資料の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用はご遠慮ください。

働き方改革事例 労働時間・生産性・DXの視点で

株式会社大林組技術本部 執行役員技術研究所長
小野島 一

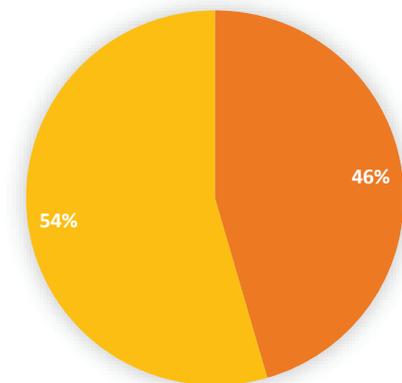
2025/05/20



1

大林組の働き方改革（ESGデータブックより）

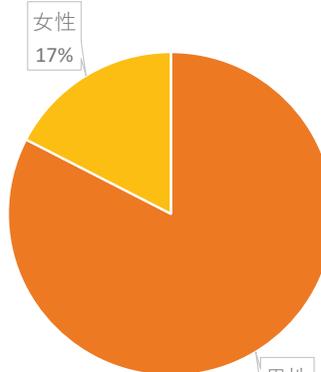
連結従業員数 16,986名



■グループ会社従業員数 ■単体従業員数

グループ会社の従業員が約半数に

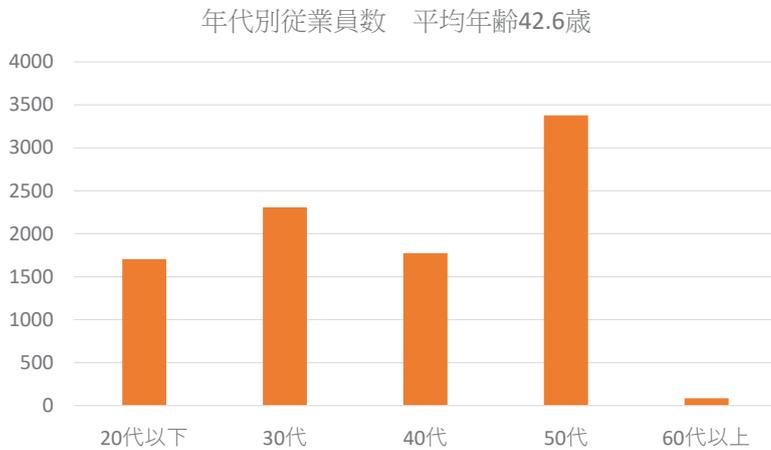
単体従業員数の男女比



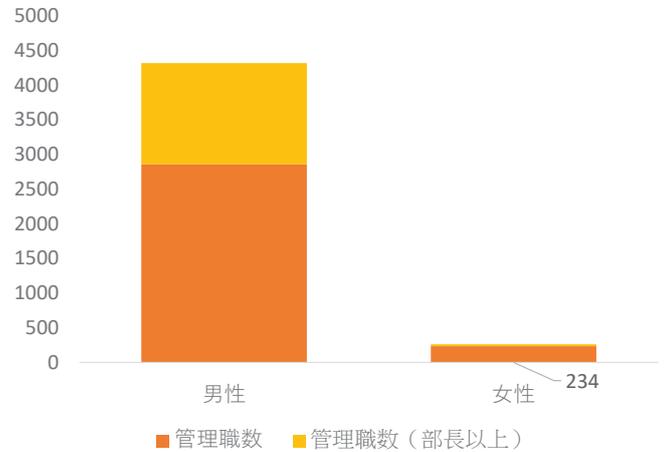
■男性 ■女性

単体の17%が女性

大林組の働き方改革（ESGデータブックより）



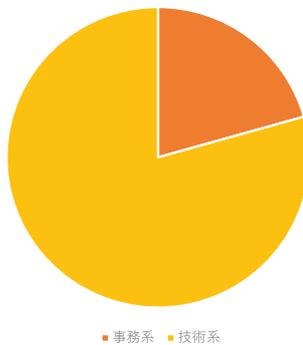
バブル世代が残留



女性の管理職比率はまだ16%

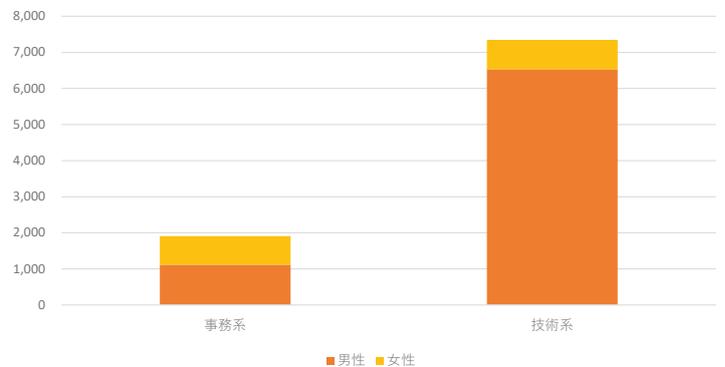
建設業の人員構成

事務系、技術系の職員比率



技術系職員が全体の80%

事務系、技術系の職員比率

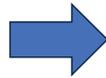


事務系は40%が女性

技術系は11%が女性
理系大学の女子率約20%

建設業の特徴

- 他業界に無い業務形態（現場勤務）がある。
 - 現場が稼働（作業員が作業に入っていれば）すれば現場で勤務せざるを得ない。⇒拘束時間が長くなる。
 - リモート勤務は難しい。
 - 週休二日ではない。
 - 転勤がつきもの

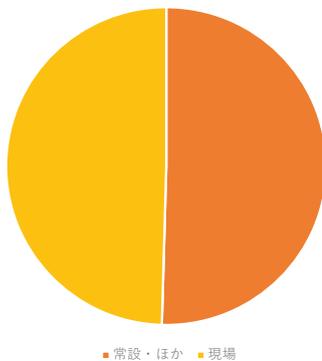


建設現場の4週8閉所

現場の工程をこの勤務時間に合わせて設定しないと改革は実現しない。

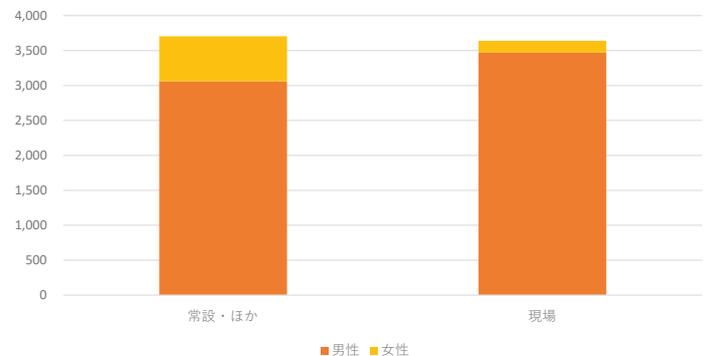
常設／現場の働き方

技術系職員の常設／現場比率



技術系職員の約半数が現場勤務

常設／現場での職員比率



常設の女性比率17%に対して
現場の女性比率は5%以下

現場勤務の働き方改革

現場勤務の改善が必須。4週8閉所を標準にステークホルダーとの合意

- 拘束時間が長い。いかに効率化していくのか。
- 3K職場の改善

勤務環境の改善は進んでいる

- 仮設事務所の整備、休憩所・更衣室やトイレはほぼ整備された。
- リモート勤務の活用。休暇の取得。給与水準の見直し
- 新3K（「給与」「休暇」「希望」）

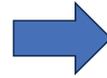
大林組の働き方改革（ESGデータブックより）

年度		2019	2019	2019	2019	2019	
年次有給休暇取得率	%	41.9	56.0	46.7	51.7	55.4	
平均年休取得日数	日	8.4	11.1	9.3	10.3	11.0	
一人当たり総労働時間（時間/年）	時間	2195.0	2218.1	2211.2	2164.3	2128.5	
一人当たり月平均残業時間（時間/月）		38.8	39.0	41.8	37.5	35.0	
KPI	建設現場の4週8閉所（年間104日以上）の達成率	%	23.4	28.5	38.2	46.6	55.2
育児休職取得者数	人	49.0	56.0	51.0	62.0	61.0	

DXの視点では？

• 生産性向上の視点からDX化が推進

- BIMの活用
- 電子契約、キャリアアップシステム（作業員の個人DBとキャリア認証システム）、各種書類の電子化
- 現場職員のほぼ100%がiPad利用
- 検査記録や写真管理がクラウド化
- 現場内WIFIの展開



本当に現場の生産性は上がっているのか？
ツールに振り回されていないか？

BIMは本当に役に立つ？
電子化により仕事が増えてないか？

働き方から見たDXの方向

作業員の生産性向上なのか？それとも現場監督や常設支援の生産性向上なのか？

- ロボット化や自動化は作業員の業務を効率化する、が、現場監督の手間は増える。（ロボットオペレーター、データ管理要員など）
- プレファブ化は現場での作業員の効率は上げる、が、事前の検討には手間がかかる。（フロントローディング）工業化されることで今まで現場作業できなかった人材が就業できるメリットはある。

両方にとってメリットがある取り組みは？

- 例えば場内Logisticsなどは監督の手間も減り、作業員の効率も上がる。
- 苦渋作業を軽減することが安全性にもつながる。
- すでに一部の工種ではロボットでないと品質を維持できない部分もある。

大林組でのWELL-BEINGな働き方への取り組み

「おもしろく」働くオフィスデザイン

- 大林らしい取り組みとは
- 居住者参加型のオフィスづくり

わくワークオフィス®ABW実験

- ABWが業務にどこまで貢献できるか

みんなまちプロジェクト

- 働く人と住まう人、楽しむ人との相互連携した街づくり

FAN & FUN 大阪本店オフィス

- 社内公募による若手有志のチャレンジ
- コロナ事態を経て新たなオフィスデザインの提案

FAN
FUN

大林組のファンをつくる

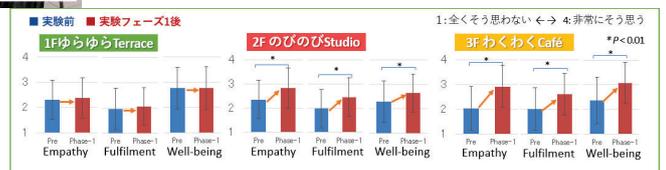


社員がおもしろく働く

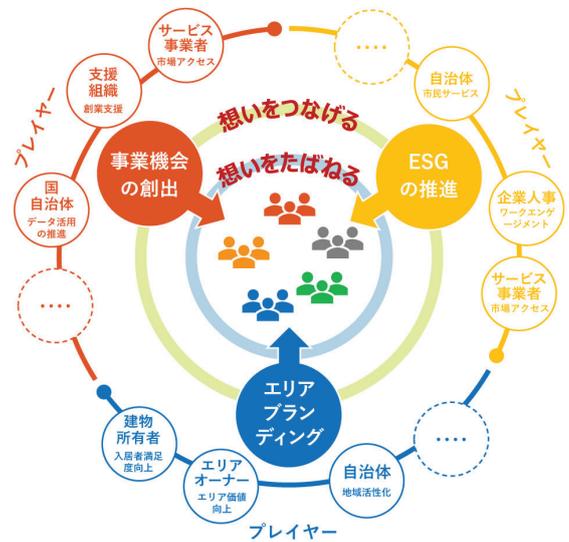




わくワークオフィス®ABW実験

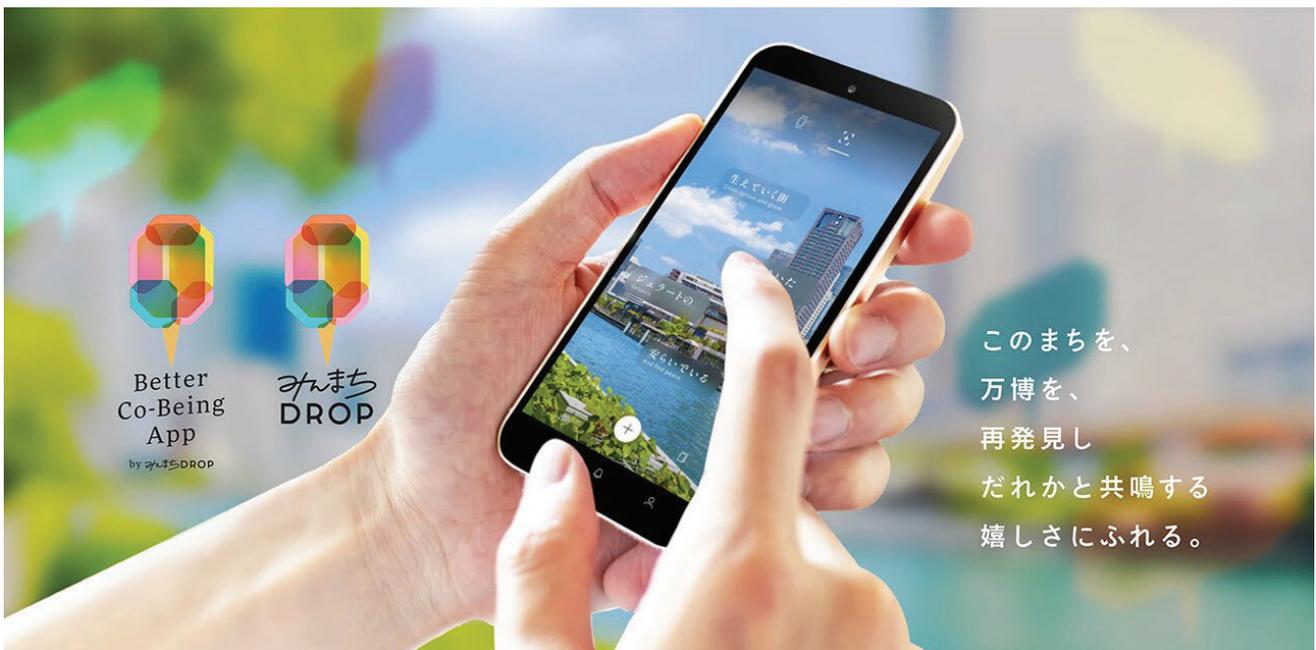


大林組が考えるスマートシティ『みんなまちプロジェクト』



みんなまちDROP

https://youtu.be/AfWgvPC_IJA





ARUP

2025-05-20
住宅・建築 SDGs フォーラム 第26 回シンポジウム

人的資本経営が切り拓く住宅・建築業界の新時代

海外の働き方、 女性活躍の動向、 海外人材

アラップ東京事務所/アソシエイト、ライティング リーダー
井元 純子

アラップについて

ARUP

1946

Founded by Sir Ove Arup

18,000+

People

94

Offices

34

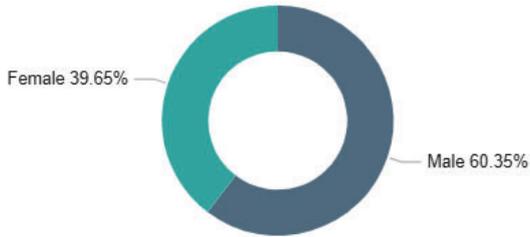
Countries



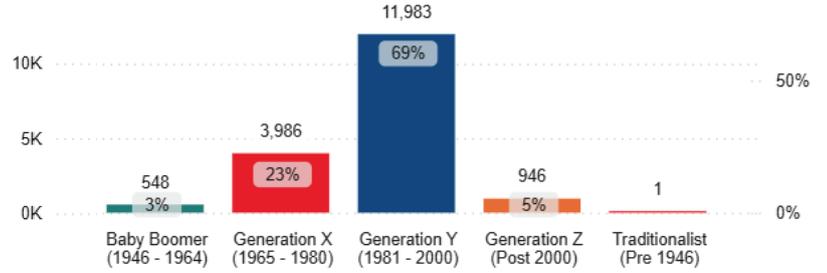
グローバル従業員

2025年3月末時

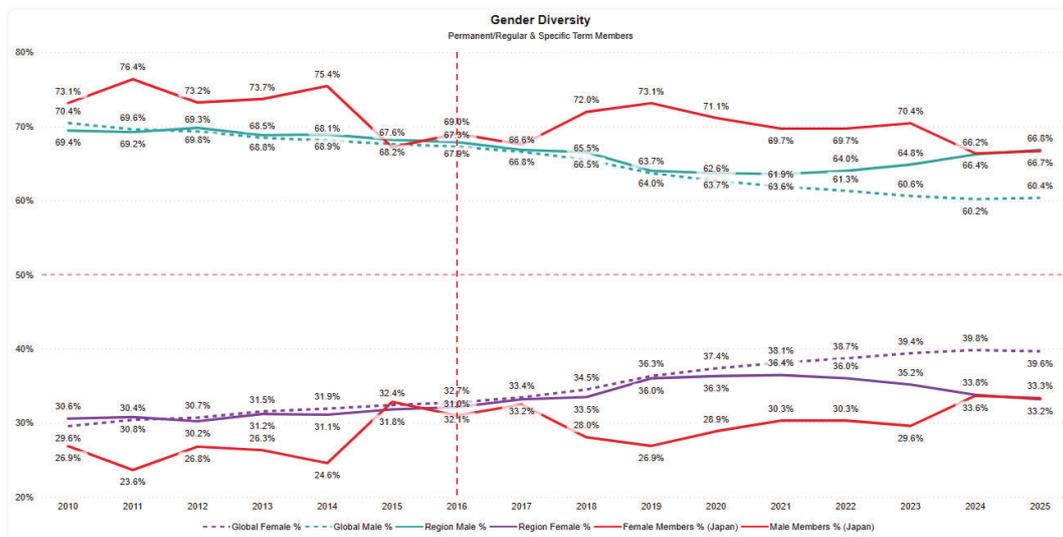
男女比



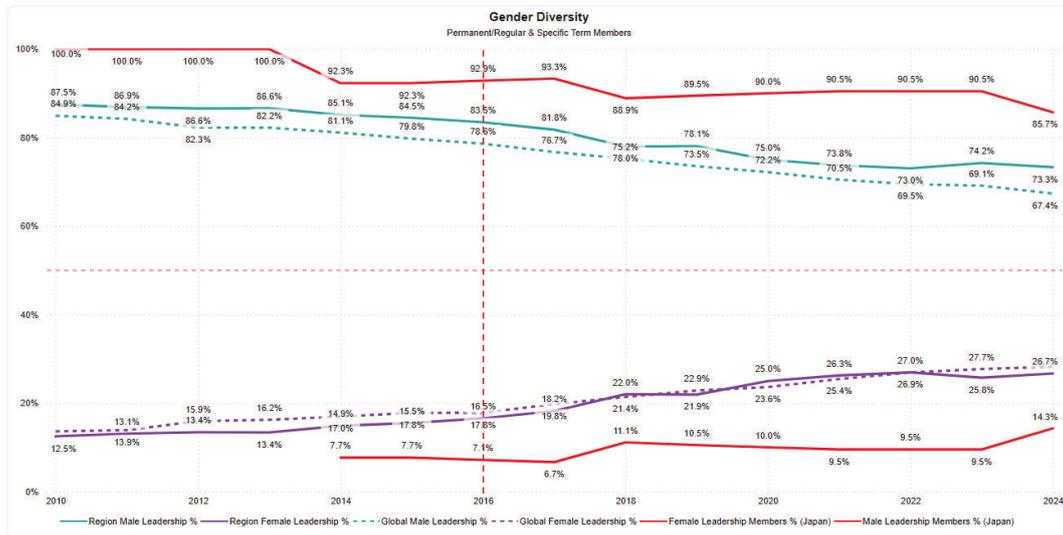
世代別



従業員 男女比の推移



管理職 男女比の推移



EDI加速のための主な社内取り組み

Equity, Diversity, and Inclusion

- インクルーシブ・リーダーシップ研修:**
 公平性・尊重・包括性を促進し、活気ある職場づくりに貢献するリーダーシップ・スキルを育成
- メンターシップやスポンサーシッププログラム:**
 公平なキャリア成果の実現を目指し、影響力の強化やネットワーク拡大をスポンサーシップなどにより支援
- Connect Women:**
 各地域に女性に焦点を当てた従業員グループがあり、支援を高めるための地域啓発イベント（国際女性デーなど）を通じて、女性の声の発信と支援を促進



海外の働き方

- ワークライフバランスの捉え方や残業文化に関し、国や地域、個人によっても多様な価値感・評価基準が存在する
- 残業文化の有無＝効率の善し悪しではない



Work Unbound

ARUP

2021/22年より「Work Unbound (ワーク・アンバウンド)」という、チームや個人毎に働き方を選べる社内方針を策定

▶ Unbound

発音 アンバウンド、カナ アンバウンド、分節 un・bound

動詞

unbindの過去・過去分詞形

形容詞

- 1 [束縛から] 解放された
- 2 [本が] とじられていない、未製本の



Work Unbound



柔軟な勤務時間

- Arup全体で柔軟な勤務時間モデルを導入し、メンバーが週の中で柔軟に勤務時間を調整できる
- 地域や国ごとに具体的な実施方法は異なる



ハイブリッド勤務

- コロナ禍の在宅勤務の経験に基づいたグローバルのガイドラインを作成
- 地域や国によって異なるが、週2～3日の在宅勤務、それ以外は出社を基本とする



国際リモートワーク

- 就労資格上可能な場合、メンバーは最大20営業日の間、異なる国で働くことができる
- 海外スタッフが出身国や他国で一時的に働く柔軟性を提供

東京オフィス

2019年 テレワーク実践事例

- 東京都のテレワーク推進モデル実証事業に東京オフィスとして参加
- 在宅勤務とオフィス勤務以外にも、外出や出張先からも業務を行えるようシェア・オフィス利用も開始



会社概要

所在地	〒102-0071 東京都千代田区富士見2-10-2 新田橋グラン・ブルーム8階
従業員数	90名
事業内容	建築及び鉄道関連分野におけるエンジニアリング、設計、計画、プロジェクト管理及びコンサルティング事業の提供
URL	https://www.arup.com/



(左より) HRアドミニストレーター 奥田 友美 様、HRマネージャー 加藤 正 様



自由な働き方を体現するオフィススペース

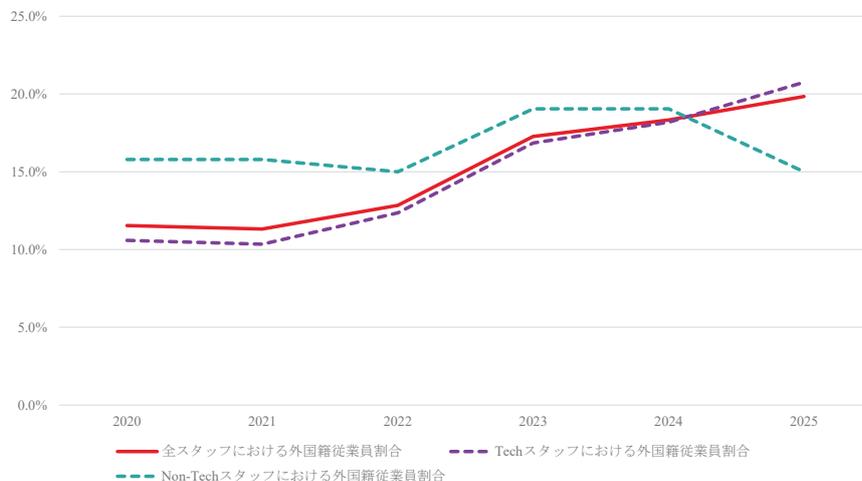


東京オフィス

外国籍従業員の推移

- 特にコロナ禍以降、日本で（もしくは日本から）働くことを希望する海外人材が増えている印象
- 東京オフィス内には、ヨーロッパやアジア含めて現在15ヶ国の様々なバックグラウンドやスキルを持った外国籍スタッフが在籍

東京オフィス 外国籍スタッフ割合



まとめ

- 世界的に「柔軟な働き方（場所・時間の自由度）」へのシフトが進行中
ただし、進行状況や文化的背景には地域差あり
- 欧米、特にヨーロッパではEDI（公平性・多様性・包括性）やメンタルヘルスなど、ウェルビーイングの重要性が高まっている
- 包括的なリーダーシップの育成や、公平なキャリア形成を支援するトレーニングやメンターシップなどが拡充
- 国境を越えた分業・リモートでの協働が一般化
- サステナビリティや社会課題に貢献する、意義あるプロジェクトへの参画を重視している



ARUP

女性・業界・発注者の意識改革 企業取り組み

2025年5月20日



東急不動産は、東急不動産ホールディングスの一員です。

自己紹介



東急不動産株式会社
住宅事業ユニット 関西住宅事業本部

執行役員本部長 **仲神志保**

1998年に東急不動産入社後、開発事業本部を経てビル事業本部(現都市事業ユニット)に配属。新目黒東急ビル、日比谷パークフロント、東京ポートシティ竹芝など、東急不動産のビル事業の転換点となったプロジェクトの開発責任者を務めた。

2025年度より住宅事業ユニット関西住宅事業本部長に就任。

自己紹介 ～入社

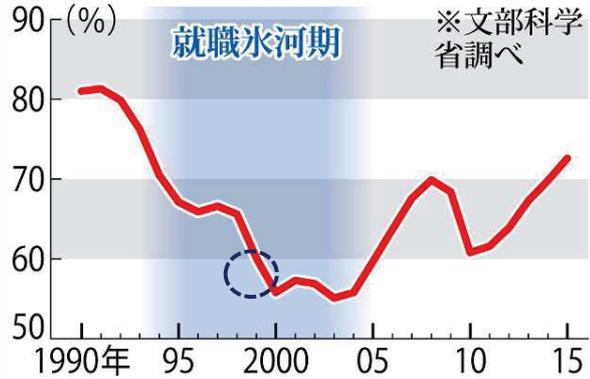
『入社』

1998年 4月 東急不動産株式会社に入社

～超就職氷河期に突入。男子学生は推薦でゼネコンへ。女子は受験すら許されず。
より大きく・自分でリードできる仕事を目指して、デベロッパーを志望して就職活動～



大学卒業者の就職率の推移



3

自己紹介

『入社後』

1998年 4月 東急不動産株式会社に入社
開発事業本部事業開発第一部、ビル事業本部ビル営業部他
～住宅の営業～ 家売るオンナ時代



2005年 10月 都市事業本部建設企画部、ビル事業部
～オフィスビルの開発～ 15年にわたり、約20物件を開発しました。



4

自らも建設業界のマイノリティとして事業をしてきた経験から、業界のDE&I促進と意識改革に寄与したいと思っています。



5

東急不動産ホールディングスの概要

多様なアセットと多彩なお客さま

グループ運営
施設数
182施設

お客さま接点
約1,810万人*

* 福利厚生代行会員、商業施設アプリ・カード会員、BRANZ CLUB会員、東急こずもず会員、東急ハーヴェストクラブ会員など

テナント企業数(オフィス)
533社

テナント企業数(商業)
1,413社

マンション総合管理受託戸数
約50.6万戸

マンション管理会社(単体)
総合管理受託戸数(約48.4万戸)
(出典: マンション管理新聞 2024.5.25号)
第2位

売買仲介取扱件数
約3.0万件

ほか

ユニークな事業を生み出す風土

再生可能エネルギー事業

「**ReENE**」▶ 参照ページ p.106へ

2024年6月末現在
定格容量 **1,763MW** CO₂削減量 **1,733千t-CO₂/年** 総事業数 **113事業**

グループ共創型による社内ベンチャー制度

「**STEP**」
2019年度開始
応募件数 **302件** 事業化決定 **4件** 累計 **302件 4件**

コーポレート・ベンチャー・キャピタル

2017年度開始
投資件数 **37件** 累計 **37件**

専門性の高い人財とノウハウ

グループ従業員数
(臨時雇用を含む)
約30,000人

有資格者数
約12,300人

一級・二級建築士	マンション管理士	介護福祉士
520人	515人	434人
宅地建物取引士	管理業務主任者	ITパスポート
7,317人	2,341人	1,097人

外部知見の獲得とグループ内ノウハウ共有

有識者を招いた自己啓発セミナーや、各事業の相互理解促進とグループ連携の強化を目的とした社員講師セミナーなどを開催

延べ参加者数
15,111人

累計 **119回**開催

環境先進企業として

国内事業会社初
国際的イニシアチブ
RE100達成
(2024年4月認定 東急不動産)

CLIMATE GROUP
RE100

国内事業会社初
100%再エネ
切り替え完了
(2022年12月 東急不動産)

CDP気候変動2023
Aリスト**3年連続**で選定

CDP
A LIST
2023
CLIMATE

DX推進の取り組み

DX銘柄2023
Digital Transformation

事業領域



都市開発事業

オフィスビル・商業施設／分譲住宅／
賃貸住宅
(賃貸マンション・学生レジデンス)



渋谷ソラスタ



渋谷アクラス



プラズタワー豊洲



キャンパスタワー大塚大新



戦略投資事業

再生可能エネルギー発電施設／
物流施設／海外(北米・アジア)／
投資運用



リエネ陸上風力発電所



LOGIQ 扶山日高



425 Park Avenue



管理運営事業

マンション管理／ビル・施設管理／
リフォーム工事／貸会議室／
ホテル／レジャー／
ヘルスクエア／環境緑化



管理事業



ホテル運営事業



ニセコ東急 グラン・ヒラフ



不動産流通事業

仲介(売買・賃貸)／販売受託／
不動産販売／賃貸住宅サービス



仲介事業



ルジェンテシリーズ



賃貸住宅サービス

社会動向

企業がサプライチェーンの「人権」「労働」課題に取り組む背景

- 財務的な要素に加えて、投資家は企業活動の非財務であるESGも重視
- 短期的に利益を上げる企業ではなく、長期的に持続する企業への投資機会がスタンダードに
- ESG推進が企業価値評価につながり、ステークホルダーはサステナビリティに取り組む企業を選ぶ時代

非財務情報による企業価値の評価

E(気候変動・生物多様性等)

S(人権・労働等)

G(コンプラ・リスク管理等)

S(人権・労働等)は国内外でより重視される動きが活発化

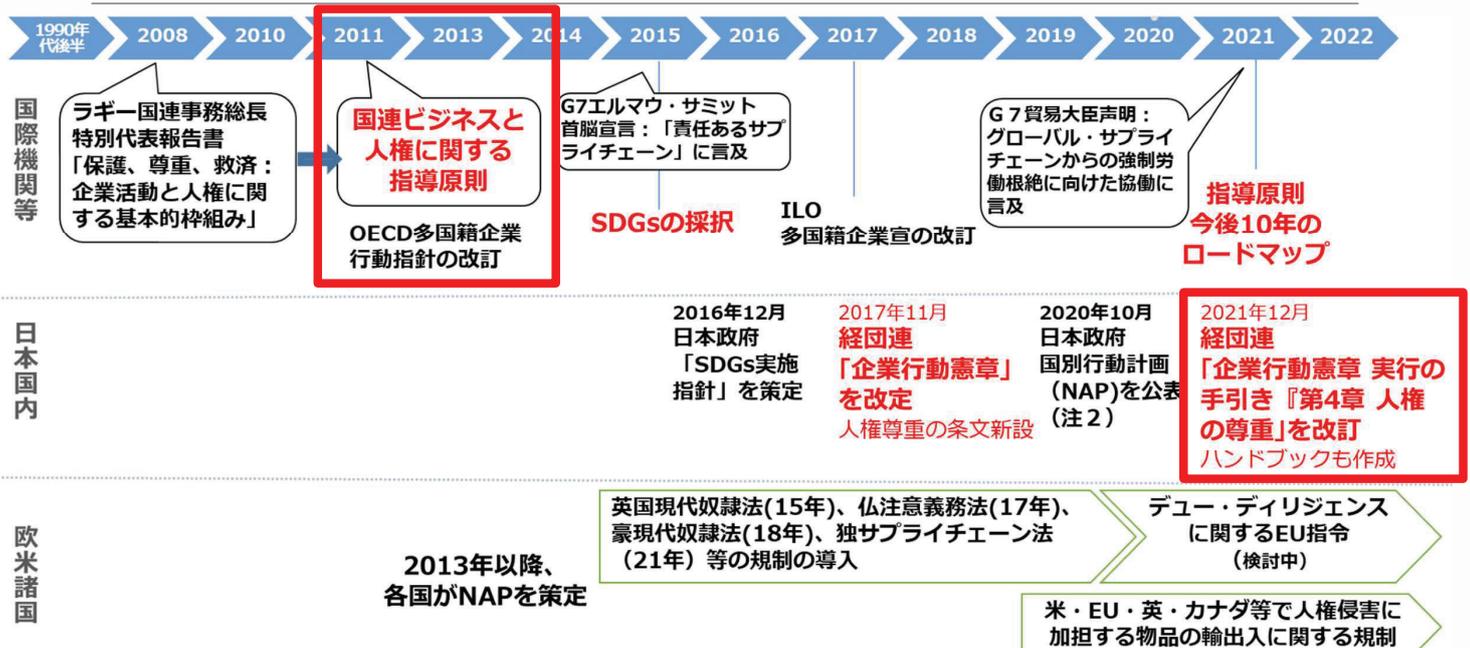
国際規範の制定

(例)国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

国内動向

(例)経団連「人権を尊重する経営のためのハンドブック」
・重要課題：移住労働者への対応(外国人技能実習生など)

「ビジネスと人権」をめぐる主な動き



出典：経団連「人権を尊重する経営のためのハンドブック」(2022年12月)

【国内動向】人権を尊重する経営のためのハンドブック（2021年、経団連）

- 企業行動憲章 実行の手引きを見直すとともに、ハンドブックを策定
- 国連が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」の周知を図り、企業における自主的取組みを推進



企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」の位置付け

- ◇ 経団連の会員代表者である経営トップ向けを想定
人権への取組みの重要性を理解し行動に移すうえで必要な事項を記載。
- ◇ 基本的に「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容に基づいて、記述。
「具体的アクション・プランの例」では、企業の先進的な取組事例を例示。
⇒各社の実情や経営判断に基づいた自主的取組みを推進。



「人権を尊重する経営のためのハンドブック」の位置付け

- ◇ 担当役員や実務担当者向けを想定
実践に役立つ、より具体的な情報を提供
- ◇ 企業等における取組事例や、参考文献、ホームページなども紹介。

出典：経団連「企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」の改訂および「人権を尊重する経営のためのハンドブック」の策定」

デベロッパー業界・東急不動産グループの取り組み

イニシアチブ参加

2018年度『人権デュー・デリジェンス勉強会』発足、業界内での意識改革・理解促進を図る

報道関係各位

2018年9月21日

三菱地所株式会社
N T T都市開発株式会社
東急不動産ホールディングス株式会社
東京建物株式会社
野村不動産ホールディングス株式会社
株式会社大林組
清水建設株式会社
大成建設株式会社

「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』発足

三菱地所株式会社（世話人）、N T T都市開発株式会社、東急不動産ホールディングス株式会社、東京建物株式会社、野村不動産ホールディングス株式会社、株式会社大林組、清水建設株式会社、大成建設株式会社の8社は、三菱地所の呼びかけにより「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」（以下、勉強会）を本日2018年9月21日に発足させました。

本勉強会は、ビジネスと人権に関する指導原則が企業に求める「他人の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響を防止・軽減・是正する措置を講じる」責任を果たすため、人権への影響の特定や対処法等に関する調査・研究を行うものです。

WE ARE GREEN

© TOKYU LAND CORPORATION 13

人権尊重とサステナブル調達について－1

東急不動産グループとして、2019年度に「人権方針」および「サステナブル調達方針」を策定

News Release

東急不動産ホールディングス

2020年1月31日

東急不動産ホールディングス株式会社

東急不動産ホールディングスグループ

人権方針およびサステナブル調達方針の策定について

東急不動産ホールディングス株式会社（本社：東京都渋谷区、社長：大隈 郁仁）は、「事業活動を通じて社会課題を解決し、ステークホルダーとともに、サステナブルな社会と成長を実現します。」というサステナビリティビジョンの実現に向け、「東急不動産ホールディングスグループ 人権方針」（以下、人権方針）および「東急不動産ホールディングスグループ サステナブル調達方針」（以下、サステナブル調達方針）を制定しました。

近年、社会課題や環境問題の深刻化に伴い、企業の意思決定や事業活動は、経済合理性のみならず持続可能

WE ARE GREEN

© TOKYU LAND CORPORATION 14

事業特有の重要な人権課題の特定

人権リスク評価を実施し、人権問題の発生可能性と潜在的な影響深刻度を指標にして人権課題を分析

※サブライヤー・お客様・地域の観点も→強制労働や外国人労働者、実習生の権利に着目



WE ARE GREEN

© TOKYU LAND CORPORATION 15

人権尊重とサステナブル調達について

発注先に対して、外国人技能実習生の待遇等に関する要請を実施(2021年)

建設業関連企業 御中

2021年6月吉日

東急不動産株式会社

建設現場における外国人技能実習生の待遇等に関する要請

外国人技能実習制度における外国人技能実習生の待遇等に関しては、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」等の法規や運用等でも定められていますが、国連自由権規約委員会やNGO等から「現代の奴隷労働」などの指摘を受けており、当初より問題点について指摘されています。建設業界における外国人技能実習生についても、人権尊重の取り組みを行うことが社会から求められ、については、当社は外国人技能実習生の待遇等に関し盲点になりやすい点を整理しました。

貴社で法令等を遵守いただくと同時に、「建設業法(昭和24年法律第100号)第24条の7(下請負人に対する特定建設業者の指導等)」にもとづき、貴社の下請会社様に対しても、当該要請に応じた対応ならびに改善を併せて指導頂くようお願い申し上げます。

1. 報酬に関する件

(ア)外国人実習生の報酬額は、日本人が従事する場合の報酬額と同等以上とすることが求められている。

① 一部に日本語の巧拙やそれによる指導の困難度、従事する期間の違い等を理

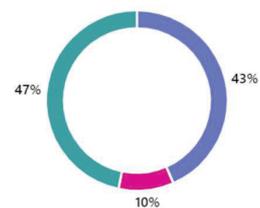
WE ARE GREEN

© TOKYU LAND CORPORATION 16

ゼネコンDDアンケート質問&回答の事例

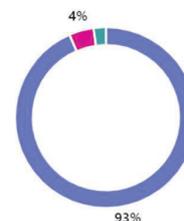
33. 貴社事業拠点（建設現場を含む）で働く全てのサプライヤー（下請け）従業員の労働時間が適切に管理されていることを確認していますか。

● はい	40
● いいえ	9
● わからない または 把握していない	43



34. 全ての従業員に7日間のうち少なくとも連続した24時間の休日と与えられることが保証されていますか。

● はい	86
● いいえ	4
● わからない または 把握していない	2



サプライヤー評価・モニタリング

アンケート等の結果をもとに、サプライヤーの評価及びモニタリングを実施

サプライヤー評価・モニタリング（建設会社等）

項目		単位	2021年度	2022年度	2023年度
サプライヤー数		件	171	184	190
評価数		件	45	79	97
評価比率		%	26.7	42.9	51.5
評価結果 (社会・環境問題)	高リスク	件	4	8	9
	中リスク	件	29	45	52
	低リスク	件	12	26	36

建設会社における自己評価アンケートの回答において、リスクが高いと判断される結果がどれだけあったかに基づき評価。

高リスク：特に改善の必要性があり、改善を依頼する企業

中リスク：概ね問題がないが、一部の調達活動に改善の余地が有る企業

低リスク：サステナブル調達方針に準拠した調達活動を実践している企業

サステナブル調達アンケート、非財務評価・型枠認証対応

アンケート結果は、ゼネコンに対してフィードバックを実施

健全・安全・快適な職場環境の確保							
3.1 結社の自由、団体交渉権	設問19	単一選択	貴社は、従業員が自分で選んだ労働組合や労働者の組織に加入または結成し、団体交渉を行う自由を認めていますか ※ユニオンショップ制の場合は「はい」を選択してください	はい いいえ わからない または 把握していない	はい	このまま取り組みの継続をお願いします。	
3.2 強制労働の禁止	設問20	単一選択	全ての従業員に対して、母国語または彼らが理解できる言語（「やさしい日本語」※を含む）で書かれた貴社との雇用契約書が提供されていますか ※「やさしい日本語」は、難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮したわかりやすい日本語のことです。外国人住居の増加と多様化に伴い、日本政府・自治体でも活用が推奨されています。 参照：在外労働者 出入国管理庁HP（在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン） https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html	はい	はい	緑色の回答になるよう、改善をお願いいたします。参考情報：サステナブル調達方針解説書「3.2.強制労働の禁止」「10.1取引先への展開」	
				全ての従業員に雇用契約書を提供しているが母国語または彼らが理解できる言語（やさしい日本語を含む）ではない	一部の従業員		雇用契約書を
				わからない	わからない		わからない
3.3 児童労働の禁止	設問21	単一選択	全ての従業員は、合理的な通知をした上で、期間なしに自由に退職することができますか	はい	はい	このまま取り組みの継続をお願いします。	
				いいえ	わからない または 把握していない		
3.3 児童労働の禁止	設問22	単一選択	貴社事業拠点（建設現場を含む）で働く全てのサプライヤー（下請け）従業員は、合理的な通知をした上で、期間なしに自由に退職することができることを確認していますか	はい	はい	緑色の回答になるよう、改善をお願いいたします。参考情報：サステナブル調達方針解説書「3.2.強制労働の禁止」「10.1取引先への展開」	
				一部の事業拠点またはサプライヤー（下請け）従業員については確認している	わからない または 把握していない		
				いいえ	わからない または 把握していない		
3.3 児童労働の禁止	設問23	単一選択	全ての従業員の人事ファイルに、年齢を証明する書類のコピーを記録していますか	はい	はい	このまま取り組みの継続をお願いします。	
				いいえ	わからない または 把握していない		
3.3 児童労働の禁止	設問24	単一選択	貴社事業拠点（建設現場を含む）で働く全てのサプライヤー（下請け）従業員の年齢を証明する書類を確認している	はい	はい	このまま取り組みの継続をお願いします。	
				一部の事業拠点またはサプライヤー（下請け）従業員については確認している	はい		

サステナブル調達アンケート、非財務評価・型枠認証対応

社内確認用資料である「ゼネコン評価一覧」において、サステナブル調達アンケートの結果のリスク評価と型枠認証対応を付記し、**ゼネコン選定の際の判断基準としている。**

上場企業	本社所在地	審査	国 D B	自己資本	自己資本	租利	租利	2023	2024.2	2024.2	2024.2			
		決算期	Y 評点	調査年	月	評点	前期	最新期	前期	最新期	評価	評価	非財務リスク	型枠認証対応
											A	A	低	不可
											A	A	中	未詳
											A	A	中	可
											A	A	低	未詳
											A	A	-	-
											B	B	高	未詳
											A	A	低	可
											B	B	-	-
											A	A	低	可

サステナブル調達アンケート、非財務評価・型枠認証対応

社内の発注手続きにおいては、社員へサステナブル調達の認識と浸透を目的に、建設にかかる決裁書面に、財務評価と「非財務評価」を付記を義務付け

3. 発注者情報(業種、業名、業種別業名、業種別業名、業種別業名)	
(1)注文者	
(2)相手方	
(当社評価:B(2022.2時点)、経営審査Y評点:877(2021.3時点))	
帝国DB:64(2021.12時点) 非財務リスク:未回答)	

社員の意識改革

社用PCのポップアップを活用して、社員の意識改革を推進

行動基準 | 1. 社会との約束を果たす

1⁻¹ 人権の尊重



人権を尊重した事業活動を遂行するとともに、差別や嫌がらせのない健全な職場環境を構築します。

- ① 相互尊重
- ② ステークホルダーとの対話
- ③ 人権侵害、嫌がらせ等を受けた場合の相談

東急不動産ホールディングス「コンプライアンス・マニュアル」P.20
P.20 | 行動基準 | 1. 社会との約束を果たす | 1. 人権の尊重

WE ARE GREEN
東急不動産ホールディングス

改正建設業法の施行（令和6年）に伴い、受注者との協議スタンスについて社内周知を実施

新ルール①: 建設工事請負契約の法定記載事項の変更

- 資材高騰に伴う請負代金等の「変更方法」を、契約書の法定記載事項として追加

TLCの建築工事請負契約約款は、請負代金等の「変更方法」の定めを設けているので、特段の対応は不要。ただし、今回の法改正により、「工事請負契約の締結後は請負代金を一切変更しない」という特約を設けることは、明確に建設業法違反となったので注意が必要。

新ルール②: 受注者の「おそれ情報」の通知義務及び注文者の誠実協議努力義務の追加

- 受注者は、資材価格の高騰等の工期や請負代金額に影響を及ぼすおそれがある情報（おそれ情報）を、契約締結前に、注文者に通知しなければならない。

資材高騰等が顕在化したとき

- 注文者は、工期の変更や請負代金額等の変更の協議に応じるよう努めなければならない。

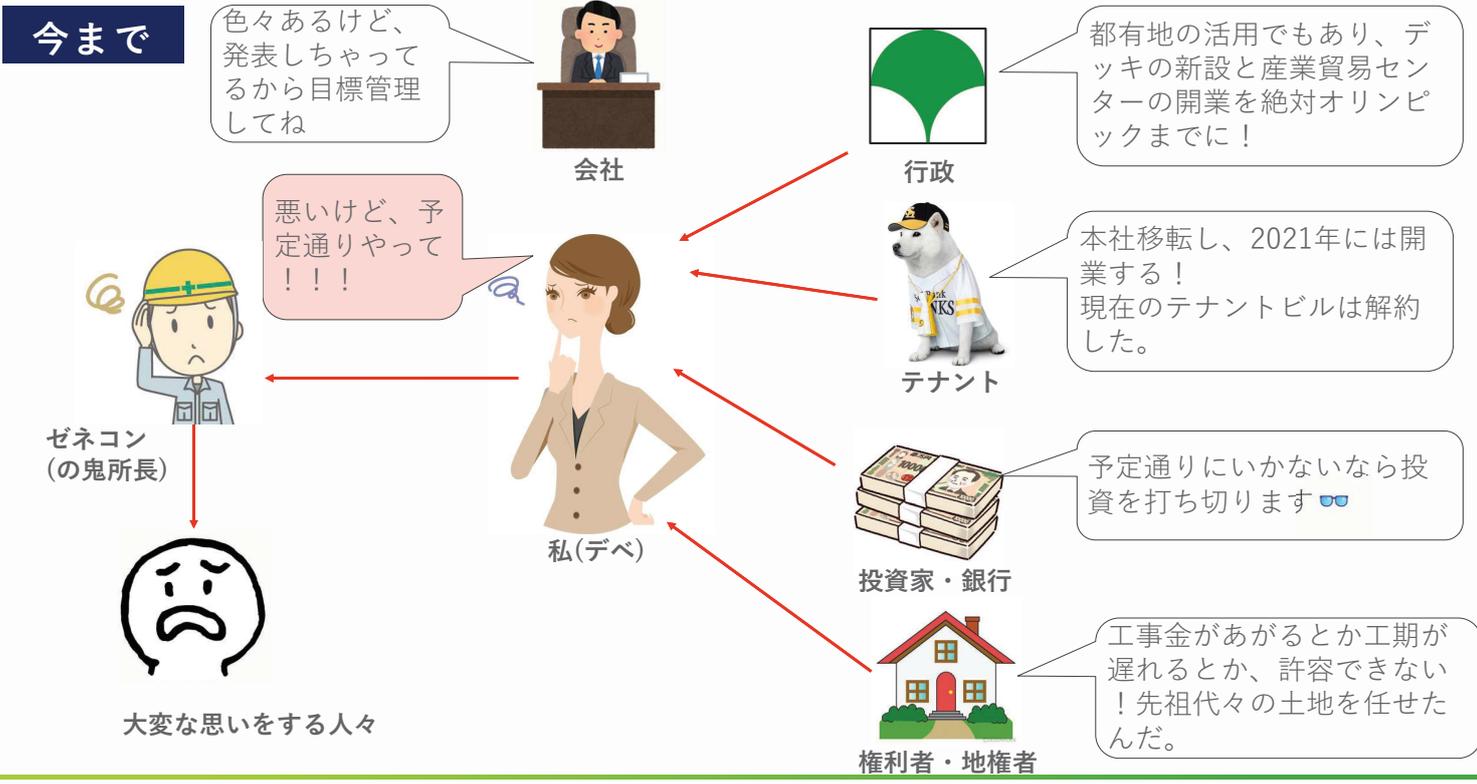


事前に「おそれ情報」の通知がなかったとしても、それだけでは協議を拒む理由にはならない。
∴ 請負契約上の「変更方法」の条項、独禁法上の「優越的地位の濫用」に該当するおそれ

誠実な協議を実施しなかった場合、社名公表等の制裁を受けるおそれがある！
⇒ 受注者から請負代金額等の協議を求められた場合には、誠実な協議を実施し、協議の記録を作成して受注者と双方で保管することが必要。

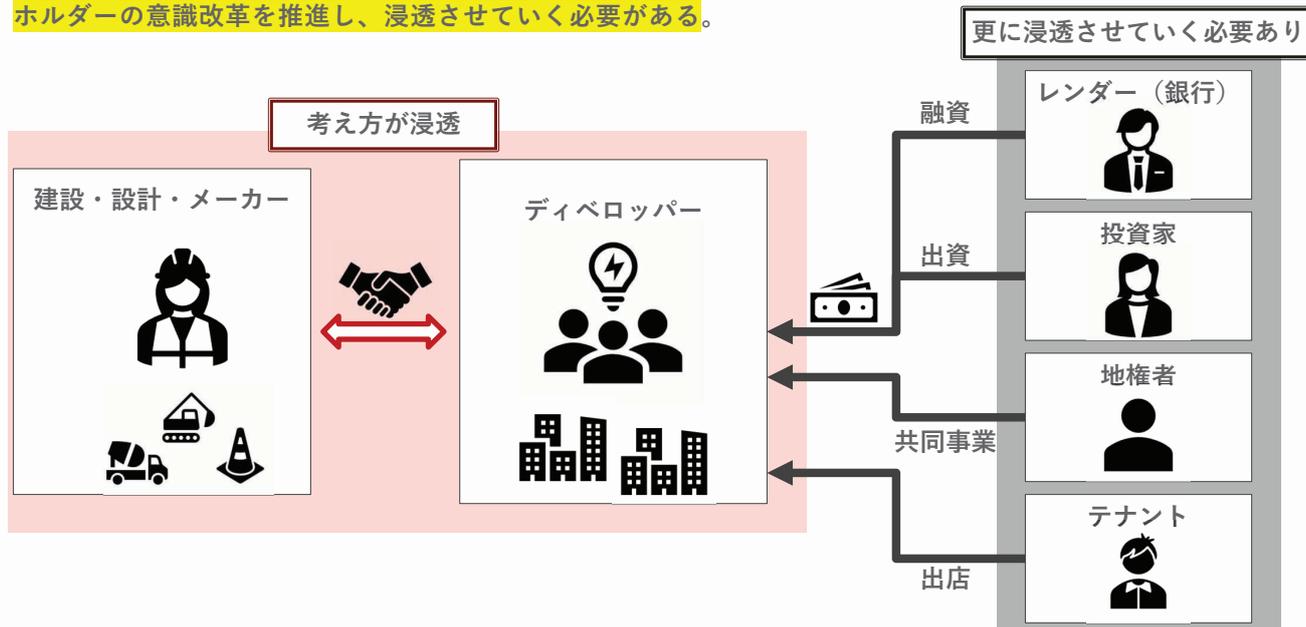
今まで(具体的な事例を踏まえ)とこれからの課題

総面積20万㎡の大型再開発 2016年着工・2020年竣工



業界全体としては道半ば、更なる意識改革が必要

まずは業界全体でしっかり考え方を浸透させて一枚岩に。さらにはレンダーや投資家等の幅広いステークホルダーの意識改革を推進し、浸透させていく必要がある。



WE ARE GREEN

© TOKYU LAND CORPORATION 27

WE ARE GREEN

 **東急不動産ホールディングス**

人的資本経営が切り拓く
住宅・建築業界の新時代

中小工務店のSDGs実践と SNSを活用した魅力発信

エコワークス株式会社
代表取締役社長 小山貴史

1

エコワークス会社紹介 ～木の家専門店～

事業内容 木造住宅・施設的设计、施工、販売、メンテナンス

新築

戸建てリノベ

マンションリノベ

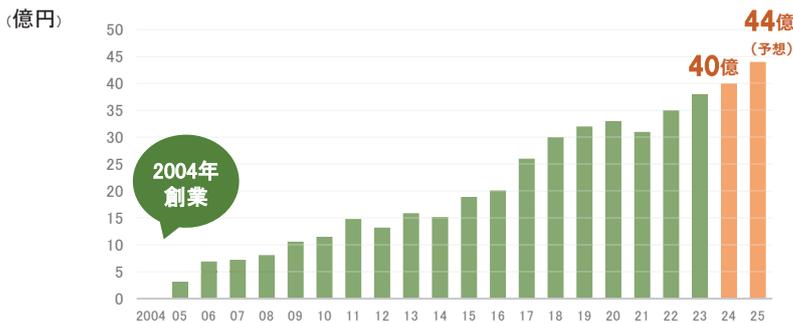
社員数 90名

木造施設建築（ZEB）、高性能賃貸（断熱等級7）

施工エリア 九州（山口含み、沖縄除く） 関東：東京・神奈川・埼玉 中部：愛知 関西：大阪・兵庫

拠点 本社：福岡市、支店：熊本市 横浜市

売上(グループ)



エコワークス 樹モデルハウス（神奈川県横浜市）

共著出版紹介 | 「これからの工務店経営とSDGs(持続可能な開発目標)」



目次

- はじめに
- 本書の読み方ガイド
- 序章 工務店にとってのSDGsとは
 - 序-1. 国連2030 アジェンダとSDGs
 - 序-2. SDGsに係わる国、自治体、産業界、市民・消費者における動向
- 1章 工務店はなぜSDGsに取り組むべきなのか
 - 1-1. 工務店に押し寄せる経営環境の変化
 - 1-2. SDGs導入の様々なメリット
 - 1-3. これからの工務店に期待される役割
- 2章 いかにしてSDGsに取り組むか
 - ステップ1: SDGsの理解の浸透
 - ステップ2: 過去の取組のレビューと経営課題の洗い出し(後づけマッピング)
 - ステップ3: 経営ビジョンと優先課題の設定(先づけマッピング)
 - ステップ4: 経営計画の策定と実行
 - ステップ5: フォローアップと情報発信
- まとめ

工務店の立場として
執筆担当しました

発刊：一財)日本建築センター

Copyright © ECO WORKS co.,Ltd. All Right Reserved.

エコワークス×SDGs

後付けマッピング(これまでの取組)

ゴール	1 貧困をなくそう	2 組織をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう
取組状況	×	×	◎	○	△	×	◎	△	○
ゴール	10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさも守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナリシップで目標を達成しよう	
取組状況	×	○	○	◎	×	◎	×	○	

先付けマッピング(2030年に向けての取組)

5.ジェンダー平等を実現しよう

高 ← 優先順位 → 低

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13 気候変動に具体的な対策を	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	3 すべての人に健康と福祉を	12 つくる責任 つかう責任	4 質の高い教育をみんなに	8 働きがいも経済成長も	5 ジェンダー平等を実現しよう	11 住み続けられるまちづくりを	15 陸の豊かさも守ろう	9 産業と技術革新の基盤をつくろう

Copyright © ECO WORKS co.,Ltd. All Right Reserved.

地域の中小工務店×SDGs

→工務店の役割としての「家守り」は女性活躍の場として最適！



女子建築設計株式会社
Ladies Architecture Design

女ゴコロをくすぐる家づくり。

働く女性目線 ×

一級建築士の知識と経験。



ISHII
株式会社石井工務店

女性が考えた、
女性のための家。



「女性中心の工務店」の事例が多数

Copyright © ECO WORKS co.,ltd. All Right Reserved.

5

エコワークスの実践例

17のゴールとの関連	方針と指針 (169のターゲットとの関連)	目標 期限	KPI (評価指標)	現状の実績と具体的な取組(年度)	
	誰一人取り残さない、多様性の働き方改革をジェンダーを平等に女性が活躍できる職場へ 【ターゲット】5.1/5.4/5.5/5.a/8.b	2030	女性社員割合：約50%	2019	約30%
				2020	約42%
				2021	約43%
				2022	約48%
				2023	約47%
		継続 目標	産休・育休からの復帰率：100%	累計	計7名9回（2020年には男性初の育休取得あり）

【その他の取り組み】

- ・配偶者の転勤に伴うテレワーク勤務(コロナ前より)
- ・育児中の社員に対する時差出勤/時短勤務制度の導入
- ・DX化による業務効率化

など社員一人ひとりに合わせた柔軟な働き方を支援

→創業以来、女性社員の産休からの復帰率100%

Copyright © ECO WORKS co.,ltd. All Right Reserved.

6

中小工務店にとって一番の課題は認知の獲得

大手のハウスメーカーは
マスメディアへのCMや
総合展示場への出店で
広く認知されている



→中小工務店では真似できないので
独自のニッチな「強み」を活かした
認知の獲得・差別化が重要となってくる

コロナ以降ユーザーの情報源はマスメディアからSNSへ



SNS上で中小工務店が大手ハウスメーカー以上に顧客や求職者からの支持を得る時代に



92万人

iiietsukuru_zenshoo フォロー メッセージ ...

投稿1528件 フォロワー92万人 フォロー中59人

「いい家つくる。」善匠(ぜんしょう)

@iiietsukuru_zenshoo

建築デザイナー
大工出身の代表から始まった
現場にこだわる名古屋の工務店

土地探しからしっかりサポート... 続きを読む
linktr.ee/iiietsukuru_zenshoo



ラクジュ建築と不動産

@lakuju チャンネル登録者数 9.41万人・714本の動画

ラクジュ建築と不動産では、住宅をテーマにした建築と不動産の情報をお話しし... さらに表示

lakuju.jp、他 3 件のリンク

チャンネル登録

9万人

eightdesign フォロー メッセージ ...

投稿7948件 フォロワー43.2万人 フォロー中474人

エイトデザイン・リノベーション・新築住宅を名古屋&東京&埼玉&岐阜で

@eightdesign

「楽しむ」をデザインしよう！がモットーのデザイン集団です！ お問い合わせはDMで

店舗設計等 @mosaic.eightdesign

店舗デザイン @eightdesignshop

オフィスデザイン... 続きを読む

福岡区鶴見と1F-5 Nagoya-shi, Aichi, Japan 4660064

@eightdesign.jp +1



43万人

hishidakoumuten フォロー メッセージ ...

投稿4255件 フォロワー26.6万人 フォロー中574人

豊田工務店(長野県) ~長野で新築住宅~

建設会社

想いに耳を傾けた、理想の家づくり。軽井沢、白馬、坂城、長野での暮らしをフルサポート。 We

make your ideal life come true in Karuzawa, Hakuba, and Sakaki, Nagano... 続きを読む

@hishidak.com +2



27万人



兵庫、大阪で高断熱高気密住宅専門の建築家集団 松尾設計室

@兵庫大阪で高断熱高気密 チャンネル登録者数 7.49万人・89本の動画

生涯で一番、高気密で、長く使い、健康と快適性に影響を及ぼすのが住宅... さらに表示

matsuokekkel.com、他 3 件のリンク

チャンネル登録

8万人



オガスタ新潟 相模社長の「家づくりの知識」

@immonsagami チャンネル登録者数 2.59万人・170本の動画

オーガニックスタジオ新潟、講師「オガスタ新潟」の... さらに表示

organic-studio.jp、他 5 件のリンク

チャンネル登録

3万人

Copyright © ECO WORKS co.,Ltd. All Right Reserved.

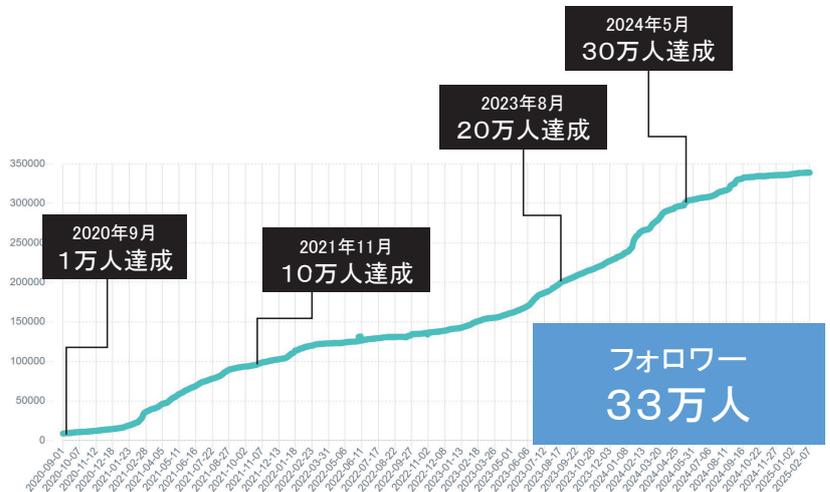
9



エコワークスの実例

インスタグラム

| フォロワー数



※大手ハウスメーカーは10-15万人

Copyright © ECO WORKS co.,Ltd. All Right Reserved.

10



エコワークスの実例

YouTube

| 公式チャンネル



フォロワー
9万人

- ・ルームツアー投稿 月2本
- ・ショート投稿 週2本
- ・対談コラボ系動画

| サブチャンネル

フォロワー約3000人



国を代表する先生にインタビュー形式で学ぶ!
未来に向けた家づくり選びの基準を伺いました。

YouTubeにて開校! 随時更新中!
未来のための家づくり **大学**

家づくりに後悔しないために受けた授業!

これから家を建てられる方へ正しく情報発信。登録はコチラから▶



エコワークスの高性能リノベーション
eco-works_official

11

SNSを活用した情報発信が人的資本経営の基盤

中小工務店の「強み」を活かした
ブランディングの構築が
人的資本経営のカギ

↓ エコワークスの場合は



×



12

求職者とつながる

新卒採用

木の家や環境活動などの
住まいづくりに共感した
指向度の高い学生が集まる
(リクナビやマイナビを使わない新卒採用)

中途採用

SNSで転職先の企業や
社員を見てからエントリー



わたしたちと一緒に働いてくれる仲間を募集します

2024年度新卒採用

3月22日(水) <会社説明会> 開催決定

エントリー期限: 3月16日(木)

「環境就職」なら、エコワークス

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS

Copyright © ECO WORKS co.,ltd. All Right Reserved.

13

大工とつながる

新卒者からの大工応募

初めまして。

■■■■ 専門学校の■■■■です。

私は来年の3月に卒業で、今就活を行っています。

卒業後は大工職に就きたいと考えています。

貴社のInstagramを拝見させていただいて、木造の建築にとても魅力を感じました。

そして、迷惑でなければ会社訪問をさせて頂ければと思っています。

現役大工からの応募

SNSで拝見し、興味を持ち連絡しました。

北九州方面の大工も募集していますか？



エコワークスの木の家と一緒に作りませんか？

福岡でご活躍いただける

「パートナー大工職」募集のご案内



安全に配慮して作業を行っております。エコワークスでは、現場でのヘルメットの着用を義務付けております。

Copyright © ECO WORKS co.,ltd. All Right Reserved.

14

まとめ

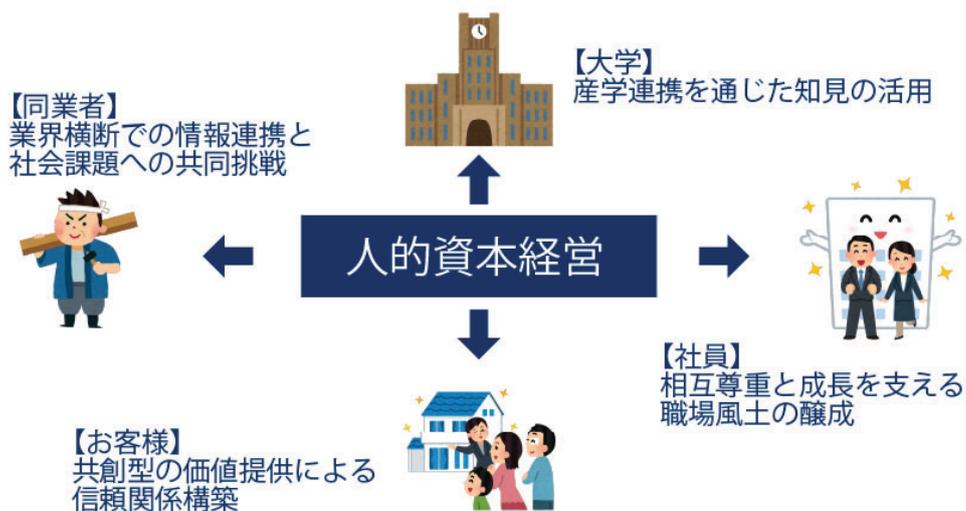
1. 中小工務店（特に住宅系）の人的資本経営のカギは女性

- ①SDGs「5.ジェンダー平等を実現しよう」の平等だけでなく女性大活躍へ
- ②女性の就業継続が可能になる柔軟な就業規則の運用（一人ひとりの事情に配慮）

2. 中小工務店の魅力発信のカギはSNS

- ①働く人の価値観は益々多様化していくのでニッチにフォーカスする。
- ②マスメディアではなくSNSで独自性を情報発信

ご清聴ありがとうございました



多様なパートナーと連携し、
持続可能な社会の実現を目指します



経営における ダイバーシティ推進の重要性について

Diversity & Inclusion

積水ハウス株式会社
ESG経営推進本部 ダイバーシティ推進部
横山 亜由美

1

会社概要



SEKISUI HOUSE

設立
1960年

請負型
ビジネス

累積建築戸数
2,706,837戸

コアコンピタンス
技術力

ストック型
ビジネス

売上高
4兆585億円

コアコンピタンス
施工力

従業員数
32,265人

開発型
ビジネス

グループ会社
(連結子会社)
376社

国際
ビジネス

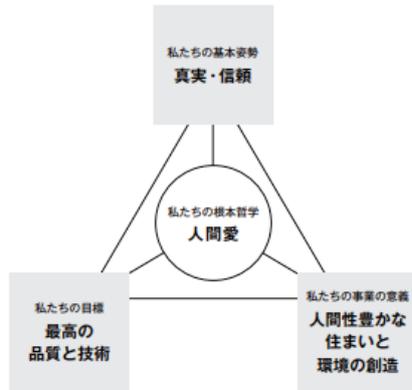
コアコンピタンス
顧客基盤

2025年1月31日時点

2

OUR VALUE

企業理念



積水ハウスグループの存在意義

創業から約30年後の1989年に、全従業員による討議を経て制定。積水ハウスらしさの根源とし、一人ひとりの心の拠り処、取り組み姿勢を定めたものです。

グローバルビジョン

積水ハウスのグローバルビジョン 「わが家」を世界一幸せな場所にする



2050年に目指す姿

2020年に、世の中がどう変化していくのかを見据え、2050年に向けて目指す姿としてのグローバルビジョンと、3つのサブビジョンを策定しました。

積水ハウスグループの人財価値の向上

企業価値の向上

グローバルビジョン「わが家」を世界一幸せな場所にする”の実現



人財価値の向上

従業員の自律



キャリア自律支援

- ・キャリア自律の啓発
- ・キャリアアップ支援制度の拡充
- ・「SHIP」制度(創発型表彰制度)の推進



DE&Iの推進

- ・女性活躍推進
- ・グローバル人材の活躍推進
- ・障がい者の活躍推進
- ・LGBTQの理解促進



多様な働き方の推進

- ・多様な働き方の制度拡充
- ・公正な評価制度の拡充
- ・心理的安全性の高い職場風土づくり



幸せの基盤づくり

- ・家族の幸せ支援 (男性育休・介護・看病など)
- ・健康づくり支援
- ・幸せ度調査の継続



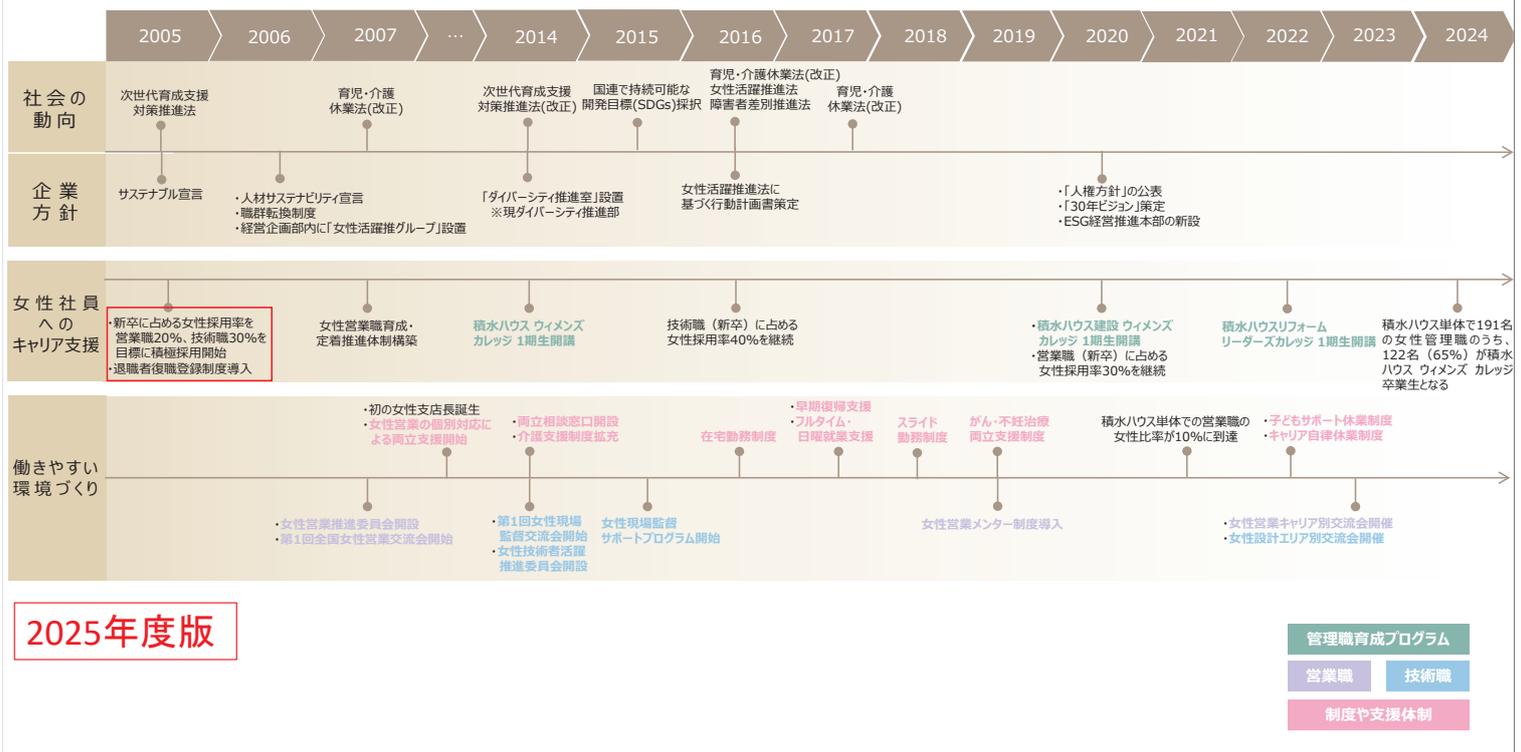
ベクトルの一致



ベクトルの一致

- ・企業理念と戦略を浸透させるリーダー育成
- ・戦略に応じた人員確保と適正配置

積水ハウスグループ女性活躍推進のあゆみ



当社におけるダイバーシティ推進の取り組みの歴史

サステナブル宣言

持続可能な社会を経営方針に

30年ビジョン

NEXT SEKISUIHOUSE

人材サステナビリティ宣言

多様性を受け入れ、誰もが能力を最大限発揮

2005 2006

2020

ダイバーシティ推進方針 3つの柱

- 1 女性活躍の推進
- 2 多様な人財の活躍
- 3 柔軟な働き方の推進

●女性営業の採用拡大 2005

●ウィメンズカレッジ開講 2014

●女性活躍推進グループ設置 2006



●LGBTQ制度運用開始 2019

●人権方針 2020

●障がい者雇用推進室設置 2020



●育児支援制度拡充 2006

●男性育児休業制度 2018

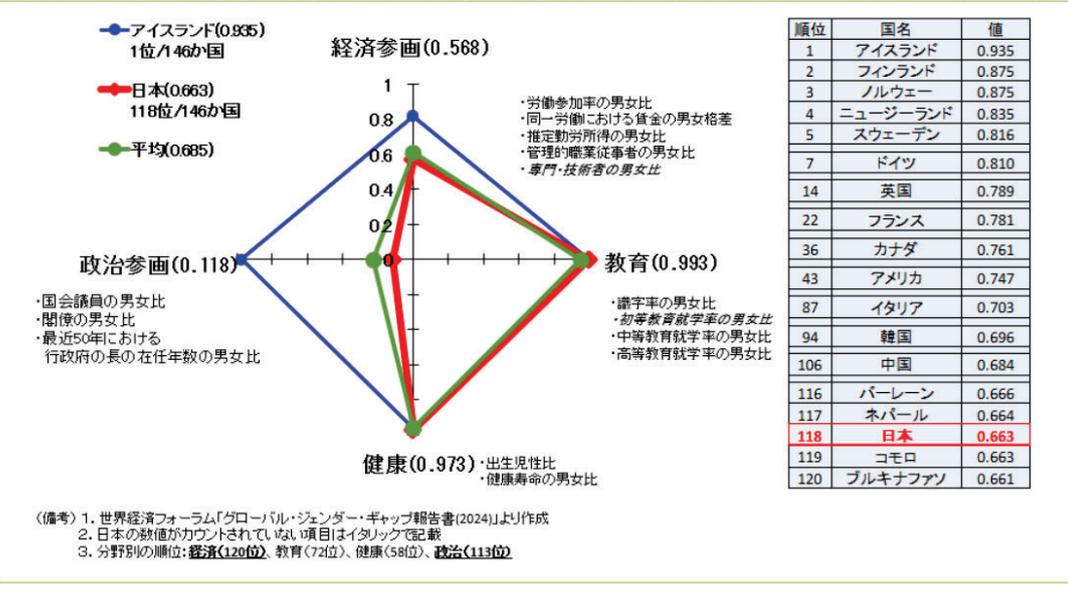
●出生時育児休業制度 2021

20年間の歴史があるからこそ、今がある

世界における日本の女性活躍は大きく出遅れている

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2024年

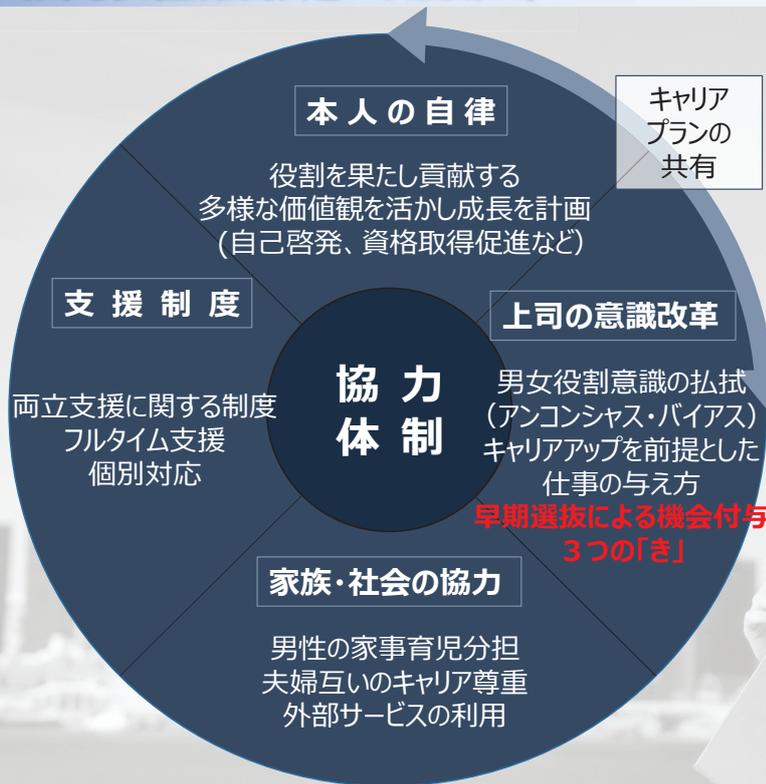
- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。
- ・日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



(参考) 内閣府男女共同参画局ホームページより。世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2024」より作成。 7

積水ハウスグループにおける女性活躍推進への意識づけ

ダイバーシティ3本の柱①
女性活躍推進



積水ハウス ウィメンズ カレッジ 女性管理職候補者研修

ダイバーシティ3本の柱①
女性活躍推進

女性管理職候補者向け研修として2014年に開校。約2年間のカリキュラムにより、計画的かつ効果的に管理職に相応しい経営視点や実力を備えた人材を育成し、管理職への登用を促進。また、卒業生が活躍することで若手のロールモデルとなることも狙いとしています。



仲井社長と現在受講継続中のウィメンズカレッジ11期生

【カリキュラムの流れ】

1年目

経営視点を養うスキル学習により
マネジメントの本質を学ぶ

2年目

職場の課題を解決する経験学習
により問題解決能力等を強化

経営層への
プレゼンテーション

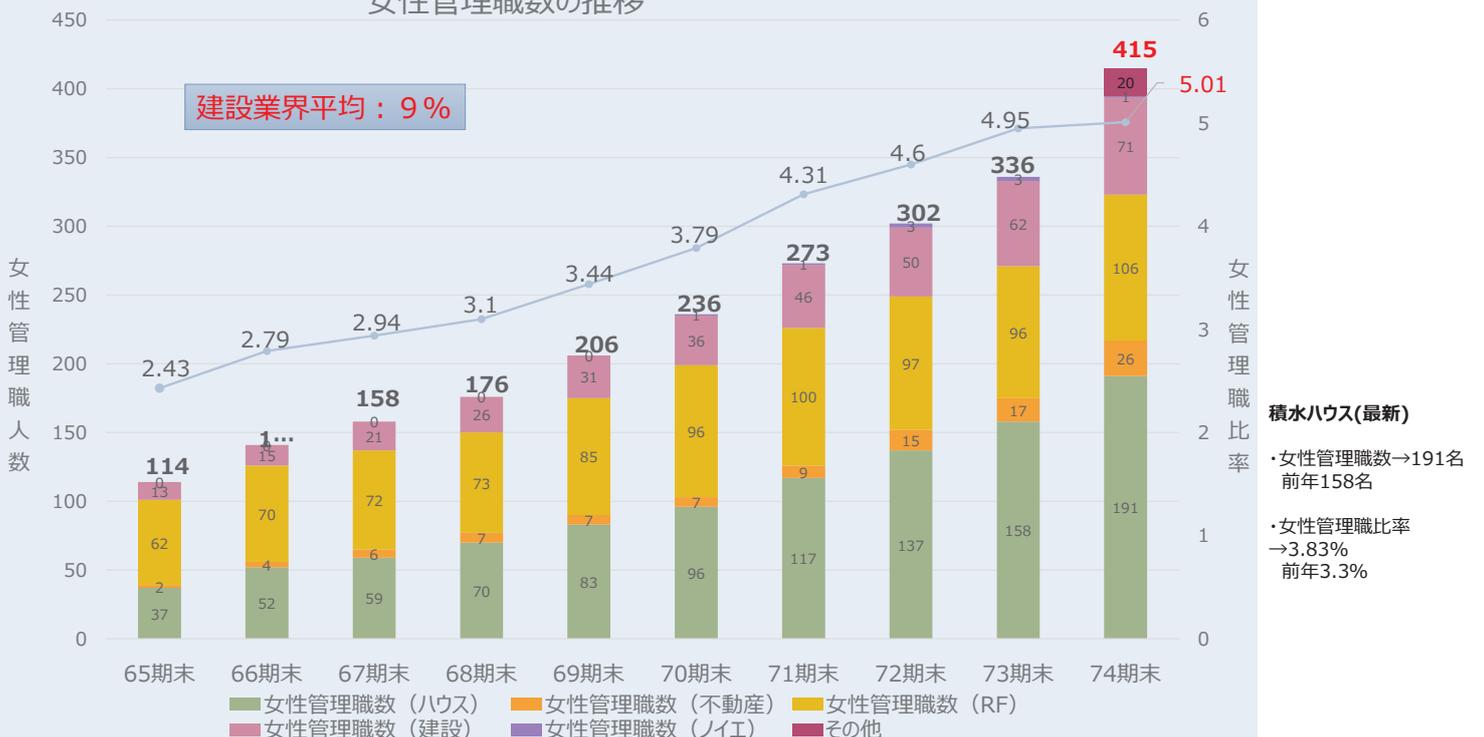
2014～2024年 166名受講（1～10期）⇒ 122名管理職登用（2024年8月現在）

9

積水ハウスグループの女性管理職登用の推移

ダイバーシティ3本の柱①
女性活躍推進

女性管理職数の推移



管理職、女性も「なりたい」 積水ハウスで高い幸福度

ダイバーシティ [+フォローする](#)
2024年7月8日 5:00 [会員限定記事]

保存

あA 印刷 共有 投稿 削除 共有

24年7/8 日経新聞

Think! 多様な観点からニュースを考える

石田祐子さんの投稿



22年4月に管理職に登用されたデザイン企画グループの足立奈穂グループリーダー

女性管理職平均 **71.72**

積水ハウス平均 65.98
一般平均 62.92

Well-Being総合値（個人）

女性管理職は幸せ度が高い

女性管理職がいる職場 **67.61**

積水ハウス平均 65.98
一般平均 62.92

Well-Being総合値（職場）

女性管理職がいる職場は幸せ度が高い

男性育休のはじまり トップのコミットメント

スウェーデンの街で見かけた光景に衝撃を受けて



- ・ 2018年9月1日運用開始
- ・ 3歳未満の子を持つ社員全員が育児休業1カ月以上の完全取得

- ・ 最初の1カ月を有給
- ・ 最大で4回の分割取得が可能
- ・ 家族ミーティングシート
の活用



住宅・建築 SDGs フォーラム 第26回シンポジウム

人的資本経営が切り拓く住宅・建築業界の新時代

パネルディスカッション

テーマ：住宅・建築産業の魅力発信と新たな働き方の提案

司 会：（前出）宮坂 裕美子 氏

パネリスト：（前出）佐川 美佳 氏

（前出）小野島 一 氏

（前出）井元 純子 氏

（前出）仲神 志保 氏

（前出）小山 貴史 氏

（前出）横山 亜由美 氏

