

オープンハウスグループにおける 障がい者雇用

2025年1月

オープンハウスグループ特例子会社
株式会社オープンハウス・オペレーションズ

① オープンハウス・オペレーションズ概要

- ・ 会社概要

② グループにおける障がい者雇用

- ・ 障がい者雇用の現在地
- ・ 雇用状況推移
- ・ 在籍者の内訳
- ・ 雇用拠点
- ・ 業務概要
- ・ 採用実績・計画
- ・ 私たちのミッション

③ 組織・育成・キャリアプラン

- ・ 組織体制
- ・ 組織の考え
- ・ キャリアプランイメージ
- ・ 研修・教育
- ・ 役職登用基準

④ 定着・勤怠安定・能力発揮・エンゲージメント他

- ・ 勤怠安定への取組 / 制度
- ・ 能力発揮 / キャリアアップ
- ・ 支援 / サポート
- ・ 組織改善 / 実績共有
- ・ コミュニケーション
- ・ エンゲージメント
- ・ 現状の課題

① オープンハウス・オペレーションズ 概要

1. 会社概要



設 立 2024年9月 (オープンハウスグループ特例子会社)

代 表 者 代表取締役社長 若旅 孝太郎

従業員数 115名 (2024年11月末時点)

主要事業 グループ内アウトソーシング・その他サービス業

② 当グループにおける 障がい者雇用

2. グループ障がい者雇用の現在地



2024年10月 グループ算定特例を廃止し、関連会社特例へ移行

現状の関連会社特例範囲

(株)オープンハウスグループ

(株)オープンハウス

(株)オープンハウス・ディベロップメント

(株)オープンハウス・アーキテクト

(株)オープンハウス・オペレーションズ

(株)プレサンスコーポレーション

(株)ホーク・ワン (株)プラスディー

(株)メルディア

(株)アイビーネット

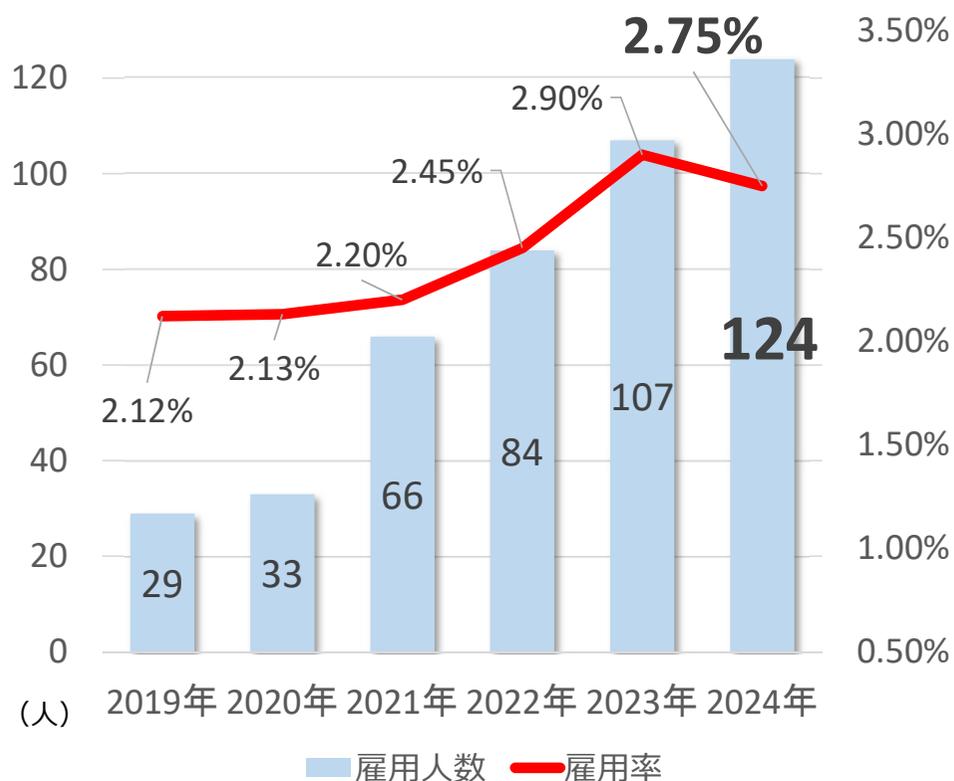
10社 算出対象グループ従業員に対し、132名の障がい者が活躍
うち、約100名（+健常者8名）がオペレーションセンターにおいて勤務



OHグループ障がい者雇用率 3.09%

※2024年10月1日現在

3. 障がい者雇用状況の推移



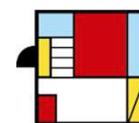
← 法定未達 法定クリア →

～2021年
外部企業への委託による
サテライトオフィス運営を主とした雇用

2022年
6月 完全自社オペレーション化

2024年
大型M&A（1000名規模）による母数増加の
影響はあったものの、雇用数は年々上昇

10月 特例子会社認定取得



**OPEN HOUSE
Operations**

オープンハウスグループ特例子会社
株式会社オープンハウス・オペレーションズ

4. メンバー内訳

知的障がい
約2%

聴覚・視覚
肢体（上肢/下肢ほか）
内部（腎・心臓・免疫ほか）
※車椅子就業6名

身体障がい
約27%

精神・発達障がい
約71%

ASD・ADHD・統合失調・双極性・うつ・チック・強迫性ほか

精神障がい者の比率が高い
勤怠不安定、休職者についても一定頻度で発生
一方、3年以内に入社したメンバーの、1年後定着率は
93.8% と非常に高く、離職者は少ない

※2024年10時点

在籍メンバー平均年齢 : 34.9歳
在籍メンバー男女比 : 女性35 : 男性65

5. 雇用拠点



以下3拠点で「オペレーションセンター」を展開し、グループ内事務業務を移管対応

【八王子オフィス】

キャパ50名 (約40名)

住 所：八王子市旭町10-3 安嶋中央ビル9階
アクセス：JR中央線「八王子」駅より徒歩1分



【横浜オフィス】

キャパ75名 (約40名)

住 所：横浜西区みなとみらい3-6-1
みなとみらいセンタービル8階
アクセス：みなとみらい線「みなとみらい」駅直通



【柏オフィス】

キャパ30名 (約25名)

住 所：柏市柏4-5-10 サンプラザビル5階
アクセス：JR常磐線「柏」駅より徒歩4分



6. 業務概要



既存対応業務 概要

部署名	移管業務名
営業部門	・物件登録 ・謄本取得 ・決済後システム入力 ・支払依頼業務 ・固定資産税登録業務
	・マンション用地物件登録 ・反響対応 ・地歴、謄本、ボーリング取得、反社チェック
	・収益物件登録 ・名刺登録 ・賃貸図面作成
	・重説確認
	・大工図面作成 ・ラミネート ・契約書 ・入場者名簿 ・確認済証 ・キーボックス入力
	・物件地図 ・公共料金入力 ・不動産取得税 ・産廃収集・事業場コード登録 ・地盤格納 ・公共料金集計
	・物件確認 ・周辺画像 ・現地写真獲得/加工 ・撮影画像チェック
	・新築届申請 ・契約情報
	・営業関連データ登録
	・図面データ化
間接部門	・年末調整(11月～12月) ・住民税特別徴収対応(6月) ・定期健康診断(10月～3月)
	・反社チェック業務 ・契約書PDF化
	・経費精算
	・持株会
	・車両チェック

上記を一例に、**約80業務（営業部門・間接部門）**を、オペレーションセンター3拠点で対応中
ラミネート・契約書PDF化の簡易業務から、CADを使った図面作成など専門性の高い業務まで幅広く対応

7. 採用実績・計画



2022年10月 ~ 2023年9月	24名
2023年10月 ~ 2024年9月 (見込)	20名
2024年10月 ~ 2025年9月 (予定)	25名

今後の更なる法定雇用率上昇を見据え

目標雇用率3.0%とした積極採用を継続

現状は中途採用のみだが、今後は新卒採用についても計画

8. 私たちのミッション



採用/雇用強化

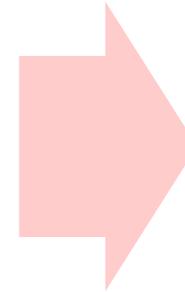
- ・法定雇用率の達成は当然に、**障がい者雇用においても業界日本一**を目指す
- ・特別扱いをしない合理的配慮
- ・サポート体制の強化、エンゲージメント向上

個の成長（業務レベル向上）

- ・業務精度、生産性の向上
- グループ内の“戦力”として働き方改革への貢献

外部露出強化

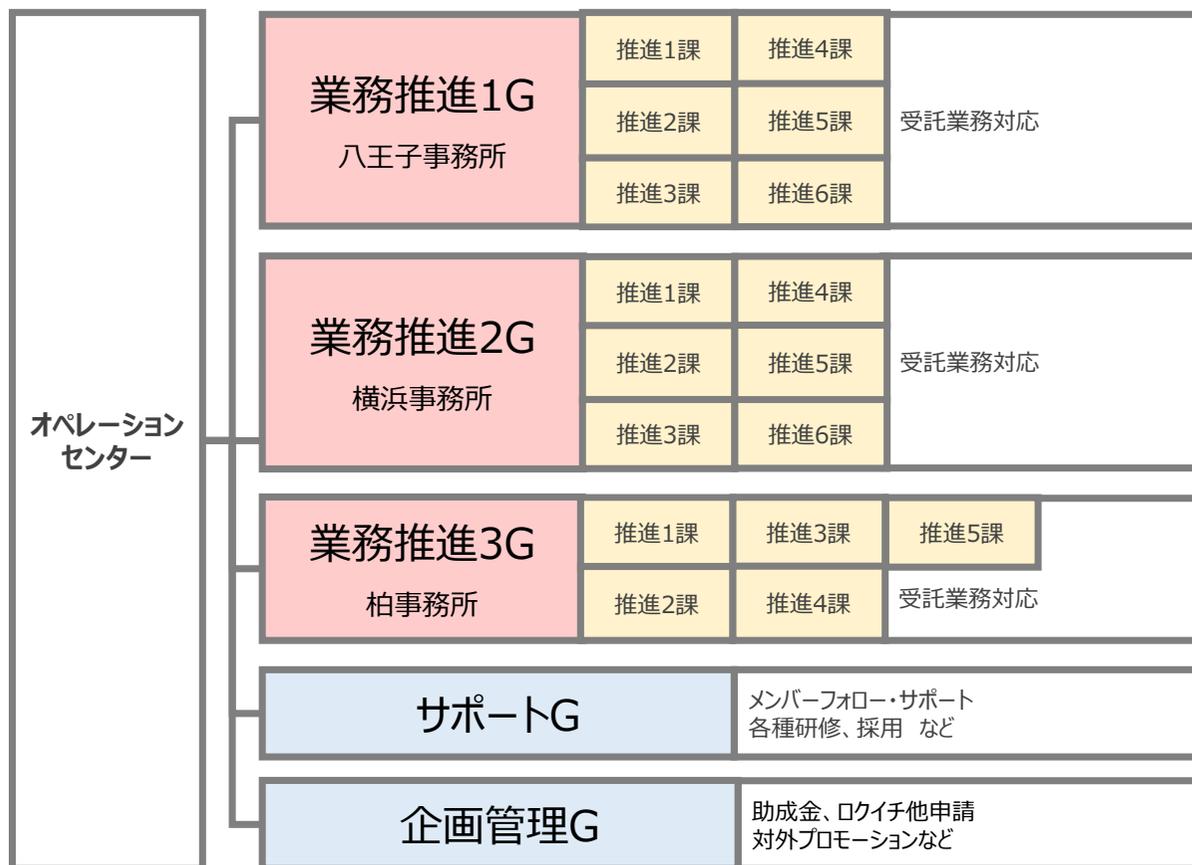
- ・コーポレートサイトへの露出、外部組織/自治体との連携強化
- 企業としての障がい者雇用への取組をアピール



**「企業価値向上」
への貢献**

③ 組織・育成・キャリアプラン

9. 組織体制



役職者内訳

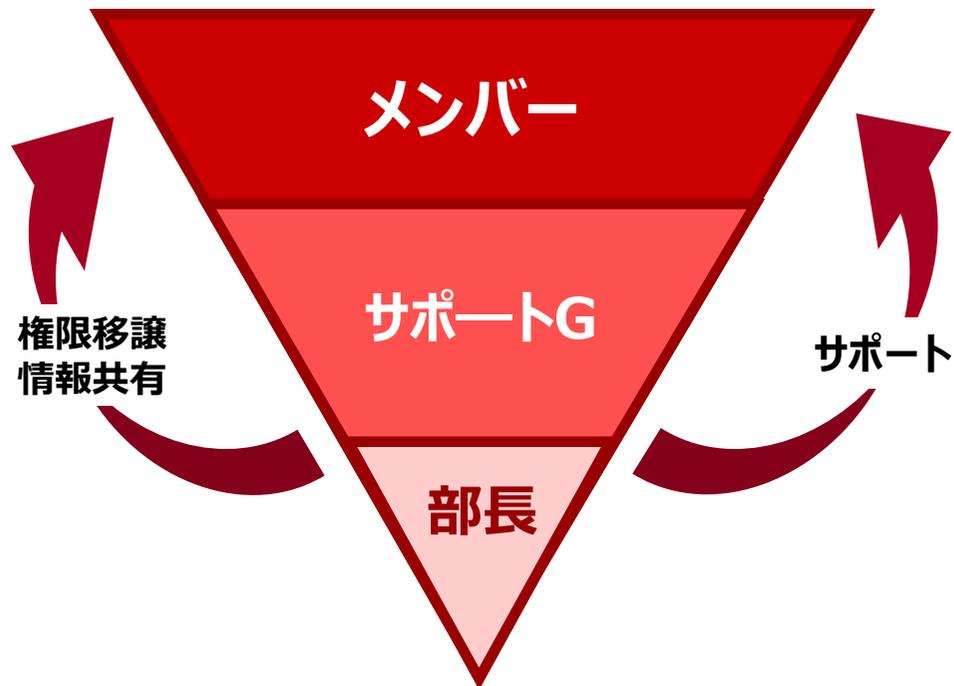
	役職		
	部長	G長	課責任者
障がい者		3	16
健常者	1	2	

3G長・17課MGR
(組織内役職の約85%) を
障がいのあるメンバーが担う

※組織内 全5G/17課中 兼務含む

10. 組織の考え

組織の拡大に合わせて変化



- 権限移譲を強化
→既存メンバーの役職登用
- メンバー主導MTGの推進
- 各種ツールによる心理的安全性の確保
→継続的な組織診断・意見箱
- 部内情報の積極的な開示
- 当事者意識醸成（積極的正社員登用）

上位役職者からの指示・命令に頼ることなく
自走可能な組織を目指す

11. キャリアプラン イメージ



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GP長」

それぞれ、障がいを持つメンバーが担う



組織拡大や業務増加に合わせて
リーダー・MGR・GP長候補の
育成・抜擢に取り組む

12. 研修・教育

オペレーション
センター

サポートG

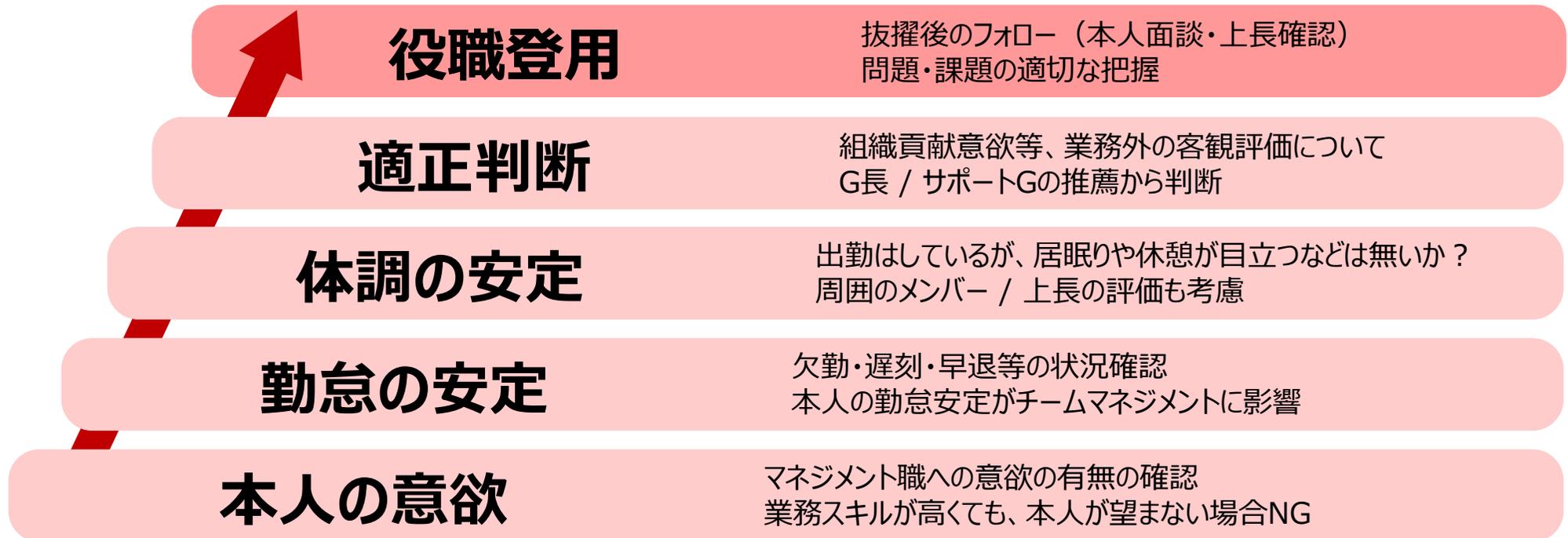
全社共通

- **業務サポート(適宜)** 業務レクチャー・フォロー・習熟度評価
- **目標設定/評価 (4回/年)** 目標設定と成果確認、本人のビジョン確認
- **部内メ会 (2回/年)** 部としての数値・成果・課題の全体共有
- **定期面談 (1~4回/月)** メンタル・組織・対人その他、状況確認やアドバイス・フォロー
- **定期部内研修 (4回/年)** 社会人基礎・マネジメント・ACTなど幅広いテーマで実施
- **全社動画研修 (適宜)** コンプライアンス・情報漏洩・ハラスメントなど、テーマ毎研修

上記を繰返し行うことで、
求められていること・本人が求めていること・できること・苦手なこと等のギャップを埋め、
より働きがいを高め、メンバーの活躍の場を広げられるような環境づくり（レベルアップ）を目指す

13. 役職登用基準

マネジメント職 登用の際の判断基準



マネジメントはほとんどのメンバーが未経験 → MGR代理としてスタート
抜擢後に体調不良も。その際は「降格」ではなくポジションチェンジとし、評価を下げない

14. 評価について



コミットメント評価

半期に一度、各自3項目の目標を提出（業務だけでなく資格取得や体調管理も可）
マネージャーが一次承認・部長が最終承認

人物評価

規範・積極性・協調性・素直さ・チャレンジ志向・業務遂行能力・リスク管理・マネジメント
について、G長・部長がそれぞれ5段階評価

勤怠評価

半期分の休職・欠勤・遅刻・早退の回数、正しく勤怠連絡できているかなどについて集計

業務評価

運営会議（月1度の業務報告会）での発表、発表資料の内容等

**上記を軸に年2回（上期10～3月/下期4～9月）評価
定期評価/賞与査定とし、全メンバー個別FBを実施**

- ・採用時は契約社員スタート、フルタイム勤務2年後に正社員登用機会
- ・契約社員も賞与支給対象

**④ 定着・勤怠安定・能力発揮
エンゲージメント向上のための
主な取り組み 他**

15. 主な取組 勤怠安定への取組 / 制度



・年間休日125日（+有給休暇）

長期就業につながるようワーク・ライフ・バランスの維持のために、安定した休日の日数設定

・障がい配慮した時短勤務（6時間勤務 ～ ）

入社時に不安を感じる方や、退職後の復職の際に利用できるよう部署独自に設定

・特別休暇（半日/月） ※有給扱

部署独自制度として、障がい者手帳に伴う定期通院について取得可

・LDH休暇（生理休暇）制度（1日/月） ※有給扱

グループ全社にて、2022年10月以降女性活躍のための制度として設定

・1日10分×3回の小休憩

部署独自制度として、昼休憩とは別に10分3回の小休憩

例 1)11:00 2)15:00 3)16:30

■ オープンハウスグループ「女性活躍推進宣言」

当社グループの企業理念に基づき、多様な人材の確保と、能力発揮のために「女性活躍推進」を重要課題と位置づけ、定量目標や活動計画を定め、様々な施策を推進しています。今後も多様化するお客さまのニーズや社会課題に柔軟に対応するため、女性活躍推進においても、性別やライフステージの変化によらず、社員それぞれが正当に評価される、社会に必要とされる革新的な総合不動産会社を目指します。

株式会社オープンハウスグループ
代表取締役社長 荒井 正昭

16. 主な取組 能力発揮 / キャリアアップ



・障がい特性や職歴などを考慮し、本人に合う業務をマッチング

部署内に約80種の多様な業務があり、**その人に合わせた業務をアサイン**

障がい特性や経験業務から判断し、マッチングが難しい場合には業務変更やチーム異動など柔軟に対応

※業務上必要な情報保障や、就労支援機器の貸与（音声読み上げソフト・スクリーンリーダー・拡大読書機など）

・積極的な正社員登用の推進（今年度 11名登用）

長期就労促進の一環として、2023年2月に正社員登用制度を設置

毎年2・8月の時点で下記の要件を満たした方を4・10月に登用（正社員45：55契約社員）

※要件：勤続年数2年以上/勤怠の安定/上長推薦

・宅建取得の推奨（任意）

褒賞金制度・独自勉強会の開催など

※現保有者 15名 保有率 約15%



17. 主な取組 支援 / サポート

・拠点毎にサポートスタッフが常駐し、定期面談や都度サポート

公認心理師、臨床発達心理士、社会福祉士、精神保健福祉士などの資格を持った専門職を各拠点に1名以上配置し、定期面談、および必要に応じたスポット面談を実施。

・ヘルスログの活用（デイリー）

睡眠時間と質・食事・気分・服薬・自宅での過ごし方を日次で入力管理
サポートスタッフによるチェック&即日対応により、問題をスピーディに改善
定期面談時、本人を含めた蓄積データの振り返りにより、傾向と対策を共有



18. 主な取組 支援 / サポート②



・部内研修の拡充（2024年度実績 アンガーマネジメント・キャリアアップ等）

3ヶ月に1回を目処として、各種研修（レイヤー・キャリア問わず全員対象）を継続実施
社会未経験メンバーの育成～成長体感促進、既存メンバーへのリマインド機会の提供

・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の実施
休職、復職の際にも各種社会資源のコーディネートを実施

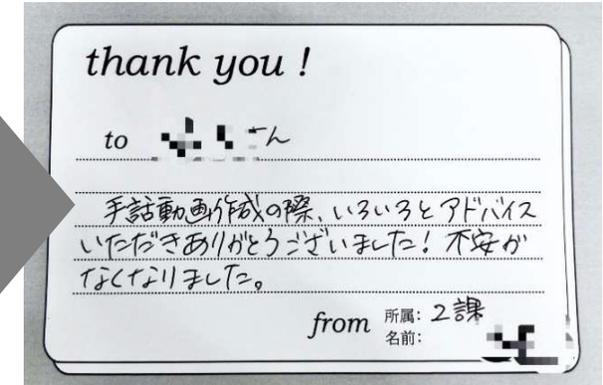


20. 主な取組 コミュニケーション（係活動/ディーセントワーク係）



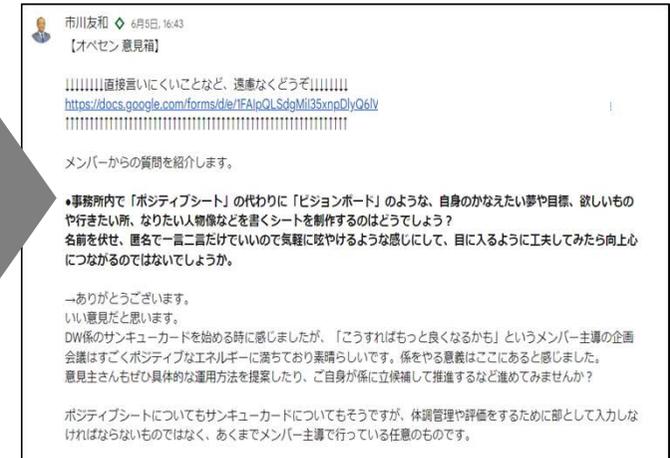
・サンキューカード の運用

webツールではなく、紙で実施
第三者への「ありがとう（美点凝視）」を形に
月に一度とりまとめ、朝礼時に手渡し



・意見箱 の設置

googleフォームで集計
匿名で意見を募集し、全員参加チャットで返信
部署の方針や考え方、ルール等認識相違を防ぐ



21. 主な取組 コミュニケーション②（係活動/交流促進係）

・ポジティブな出来事の共有シート

メンバー主体の簡易掲示板（任意）

月次でテーマを決め、主にプライベートな内容を書込
書込に対するコメントや画像貼付も可能で
メンバー間の交流のきっかけづくりになっている



【ポジティブな出来事の共有シート】

過去のポジティブ共有シートはこちら！

所属	氏名	出来事	所属	氏名
八王子事務所	—	火曜日の夜にTBSでやっている神業チャレンジという番組にはまっていました！普通はできないであろう神業にチャレンジするのですが、ときどき成功するので真剣に応援してしまいます☆太鼓の達人画面隠しフルコンボが好きです☆	—	—
横浜事務所	—	会場の裏に友人達と黒毛和牛の熟成肉を食べに行きました。ソフトン、ネクタイ、サーモンなどいろいろな部位を食べましたがどれもおいしくておいしくて、大満足でした！【興味は種彦、俊、朝暉、あづひ、むぎほなどあります】。個人部にはわざわざお誘いいただきありがとうございます。また仕事を頑張ってください！	—	—
八王子事務所	—	所属の近所にある子育たぬはアイドルマスターシンデレラガールズU149をお遊覧しながら見ます。おかげで本日は無事です。	—	—

ポジティブ共有シート

・手話挨拶動画の全体発信

聴覚障がいメンバー増員に合わせて
全員参加するチャットに、メンバー主体で
簡単な手話動画を企画作成し、配信



【勝手に手話Week 🍀】
お疲れ様です。
交流促進係の です。

☆☆今週から7営業日に渡り、一日ワンフレーズ
手話をお届けする「勝手に手話Week」を開催します！！☆☆

記念すべき第1弾のテーマは
「よろしくお願ひします」です！
柏事務所の さんよりお届け致します 🍀

明日以降も日常生活や業務で使える簡単な手話を発信していきますので
気軽なコミュニケーションのきっかけとしてご覧いただけるとうれしい
よろしくお願ひいたします！

<https://drive.google.com/file/d/1BQxw1OQVfodkRYXIM3iG1yoQulcGYH/view>

手話動画配信



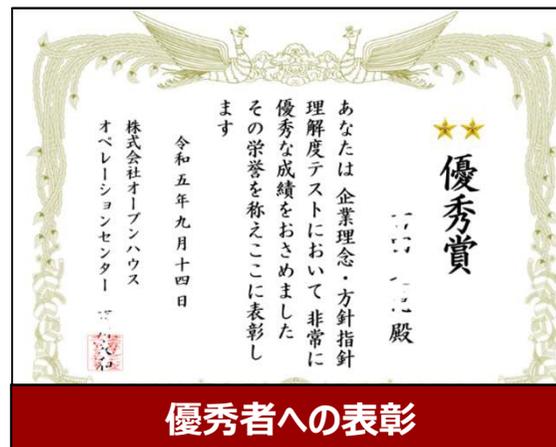
22. 主な取組 エンゲージメント



障がい者雇用としての独自施策に寄りすぎないよう グループへの帰属意識を重視

全社朝礼や表彰式など、グループイベント参加（オンライン視聴）はもちろん
企業理念・企業憲章・部内基本方針・行動指針など
遵守すべき考えについて、年に1度 部内全員でペーパーテストを実施

自発的に課内朝礼時に唱和を行うなどの取組もあり
約7割のメンバーが満点



優秀者への表彰

OH / オペレーションセンター 基本テスト		部署:
		氏名:
【オープンハウスグループ 企業理念】		
オープンハウスのグループは、1. _____ を_____ に追求し続けます。		
オープンハウスのグループは、2. _____ を広く受け入れ、3. _____ を作ります。		
オープンハウスのグループは、4. _____ し、5. _____ 不動産会社となります。		
【オープンハウスグループ 企業憲章】		
① 全てを決めるのは 1. _____ です ② 5. _____ に 6. _____ の場を提供します		
② 2. _____ に応じています ③ 7. _____ な組織を作ります		
④ 3. _____ を持つて対応します ⑤ 8. _____ を 9. _____ により社会に貢献します		
⑥ 4. _____ に動きます ⑦ 10. _____ な対応不動産会社を回します		
【オープンハウスグループ マグナカルク】		
① 1. _____ せよ、2. _____ より、3. _____ だれ、④ 12. _____ を目指せよ、		
⑤ 4. _____ 5. _____ に換えるな、⑥ 13. _____ 、そこから 14. _____ な		
⑦ 6. _____ するな、7. _____ にあり、⑧ 15. _____ は明確に持て、16. _____ に掲げるな		
⑨ 8. _____ を恐れるな、9. _____ であれ、⑩ 17. _____ になれ、18. _____ ます受け入れ		
⑪ 10. _____ になるな、11. _____ 動け、⑫ 19. _____ を、20. _____ であらう、		
【オペレーションセンター 基本方針】		
① 1. _____ (2. _____ のある仕事・職場の実現)を推進する		
② 3. _____ "を追求する		
③ 4. _____ のよい 5. _____ を原る		
【オペレーションセンター 行動指針】		
① 職場の仲間を 1. _____ し、2. _____ しません。		
② 3. _____ (4. _____)を活発に、5. _____ を大切にします。		
③ 6. _____ -2. _____ -8. _____ を持つて取り組みます。		
④ 9. _____ にチャレンジし「10. _____ 」「11. _____ 」を追い求めます		
⑤ 何事も 12. _____ に沿って取り組みます。		
13. 「 _____ 」 (自ら) 14. _____ まは 15. _____ する。		
16. 「 _____ 」 (仲間へ) 17. _____ 業個々こと 18. _____ する。		
19. 「 _____ 」 (仕事を) 20. _____ 主体的に 21. _____ する。		
22. 「 _____ 」 (人に) 23. _____ 一気腹に 24. _____ する。		
⑥ 25. _____ に責任を持ちます。		
⑦ 26. _____ を大切にします。		
⑧ 27. _____ にならう。		
合計ライン 61点〜		
OHの企業理念 / 3	OHの企業憲章 / 3	
OHの企業方針 / 10	OHの企業行動指針 / 27	計 / 63

理念テスト

23. 現状の課題

雇用/マネジメント

- ・組織の拡大スピード（直近2年で約45名の増員）に、マネジメントレベルが追いついていない
 - 更なる育成・抜擢、新規採用含め検討
- ・既存メンバーの勤怠
 - 常時3名程度（約3%～）の休職者、5名～/日 程度の欠勤・遅刻・早退が発生（110名中）
体調管理サポート強化、有給取得ルールの改善、組織文化の啓蒙など検討

業務管理

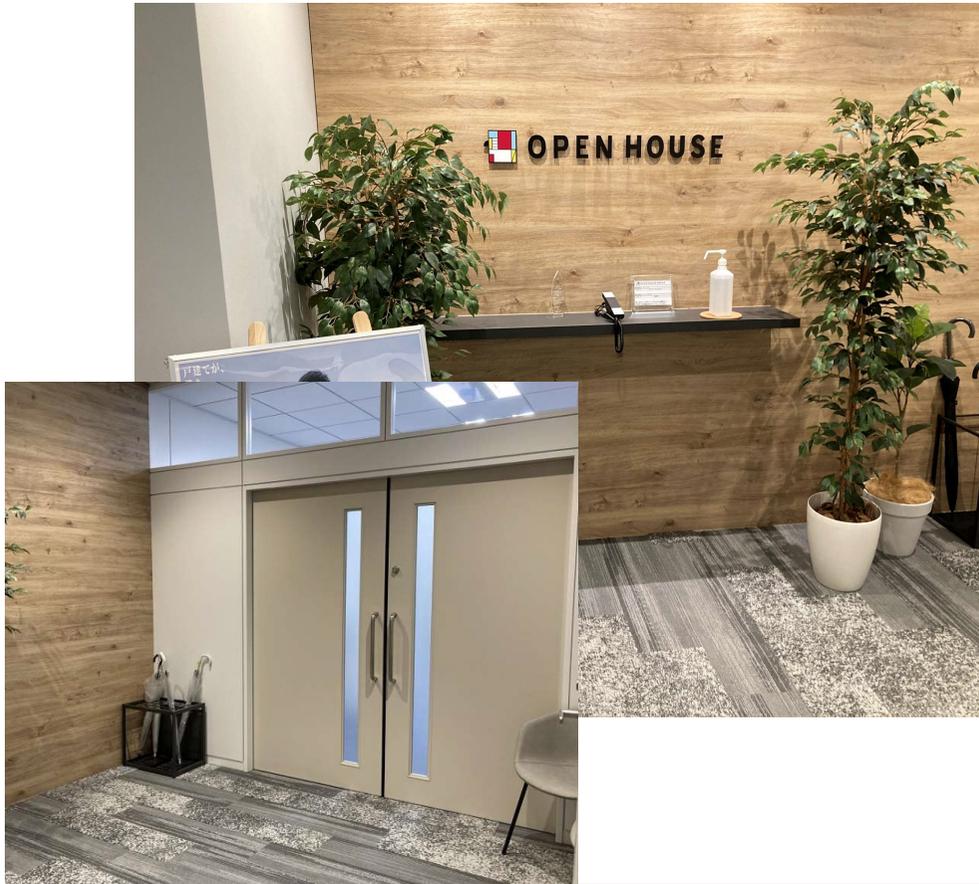
- ・組織拡大と業務増強を優先した結果、組織と業務のアンマッチ
 - 業務カテゴリに合わせた組織改編、課毎の人数見直し等 検討
- ・メンバー毎の業務負荷のアンバランス
 - 正しい状況の把握、管理方法の改善、人員増に対する業務追加の運用検討

組織管理

- ・属人化と管理人員不足 → 組織拡大を見据えた管理機能強化・組織増強が必要
- ・3拠点（八王子・横浜・柏）の運用差や認識相違 → 業務管理・メンバーサポート運用についても一定のルール化が必要

【appendix】

【appendix】 オペレーションセンター横浜事務所 各種設備紹介



開閉に配慮したエントランス



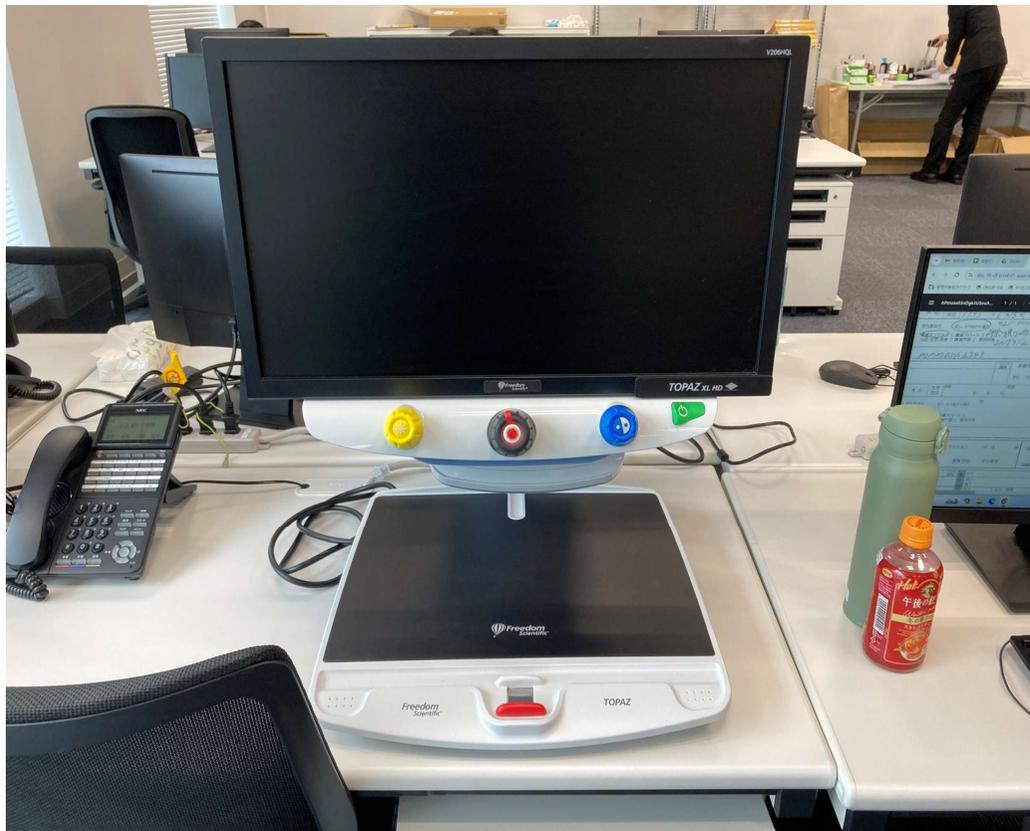
75名執務可能なゆったりとした執務スペース



個別ブース型の休憩スペース



体調不良時に利用可能な個室と簡易ベッド



拡大読書器など障がいに配慮した機器の導入



バリアフリースイレの設置

【appendix】 オペレーションセンター横浜事務所 各種設備紹介



置き菓子・ユニバーサルデザイン対応自販機



ユニバーサルデザイン対応複合機

【appendix】 受賞/紹介事例②



東京都 障害者雇用エクセレントカンパニー賞（都知事賞）

障害者雇用優良取組企業（障害者雇用エクセレントカンパニー賞受賞企業）

令和6年度、障害者雇用エクセレントカンパニー賞を受賞した企業の取組を紹介します！

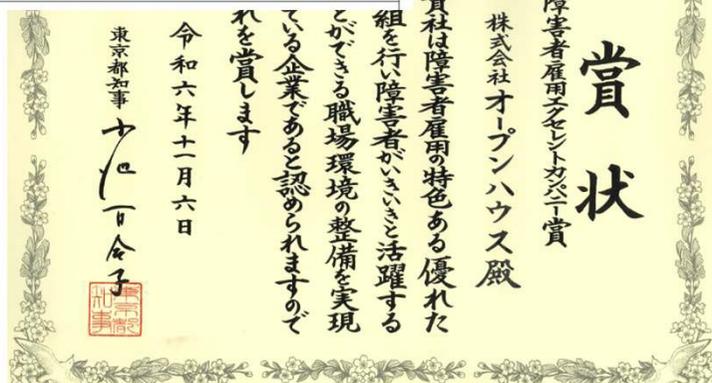
令和6年度障害者雇用エクセレントカンパニー賞（東京都知事賞）受賞企業

- 株式会社オープンハウス（渋谷区/不動産業）
- 株式会社SHIFU（港区/ソフトウェア業）
- 株式会社テイクアンドキッズ（品川区/ウェディング・ホテル業）
- 株式会社物語コーポレーション（港区/飲食業）
- ライオンとともに株式会社（台東区/サービス業）

今後、各社の取組紹介事例集を作成しこちらで公開致します。

企業の主な取り組み ※従業員数は令和5年6月1日時点

企業名	主な取組
株式会社オープンハウス ・不動産業 ・従業員数 4,469人 （うち障害者数 127人）	・積極的な正社員登用の機会が設けられ、また個人にキャリアパスが開かれていることで、障害者社員に対する処遇改善を進めている。 ・オペレーションセンターでは、70種類以上の多様な業務があり、それに対するチーム体制が組織化されている。



千葉県 笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス事業所認定



スターティアウィル株式会社



株式会社オープンハウス
オペレーションセンター柏事務所

【appendix】 自社サイト内での露出



オープンハウスグループ コーポレートサイト



障がい者採用ページ



サステナビリティ（ダイバーシティ）ページ



八王子事務所	横浜事務所	柏事務所
		
<ul style="list-style-type: none">東京都八王子市旭町10-3 安積中央ビル9階JR中央線「八王子駅」より徒歩1分	<ul style="list-style-type: none">横浜市西区みなとみらい3-6-1 みなとみらいセンタービル6階みなとみらい線「みなとみらい駅」直結 徒歩1分	<ul style="list-style-type: none">千葉県柏市柏4-5-10 サンプラザビル5階JR常磐線「柏駅」より徒歩4分
地図を見る	地図を見る	地図を見る



【appendix】 外部サイト内への展開



外部PRサイトへの積極展開による露出強化

The collage displays several PR articles from PRTIMES and other external sites. The articles focus on employment trends and project announcements. Key data points include:

- Open House Group Employment Rate (2023):** Reached 2.9%.
- Open House Group Employment Rate (2024, as of June 1st):** Reached 2.75%.
- Team Beyond Project:** Announcement of the project and its goals.
- TOKYO Paralympics:** Announcement of participation in the Tokyo Paralympics.

Year	Number of Employees	Employment Rate (%)
2019	29	2.32%
2020	33	2.13%
2021	84	2.90%
2022	107	2.75%
2023	107	2.90%
2024 (as of 6/1)	107	2.75%

Year	Number of Employees	Employment Rate (%)
2019	29	2.32%
2020	33	2.13%
2021	84	2.90%
2022	107	2.75%
2023	107	2.90%
2024 (as of 6/1)	107	2.75%