



報道関係各位

大和ハウス工業株式会社
代表取締役社長 大野直竹
大阪市北区梅田 3-3-5

■大和ハウス工業のユニークな採用制度

「就活生の保護者対象会社説明会」「再チャレンジ選考」「配属エリア先約型採用」実施

大和ハウス工業株式会社（本社：大阪市、社長：大野直竹）は、2018年度新卒採用活動に就職活動生の保護者を対象とした「就活生の保護者対象会社説明会」ならびに面接に再度チャレンジできる「再チャレンジ選考」を実施します。

また、初任地を確約する「配属エリア先約型採用」の導入や女性採用の強化・拡大を行い、当社で活躍できる人財を採用し、サステナブルな企業を目指します。

1. 「就活生の保護者対象会社説明会」（2018年度新卒採用活動で新たに実施する採用制度）

最近、就職活動する学生には、自分の将来を保護者に相談して就職先を決める傾向が見受けられるため、当社では就職活動する学生の保護者向けに会社説明会を実施するものです。説明会では当社の会社概要・各事業の業務内容をはじめ、福利厚生制度や人事制度を説明します。

初回は2017年4月22日（土）午後2時から3時30分まで、「大和ハウス大阪ビル」2階において開催します。

2. 「再チャレンジ選考」（2018年度新卒採用活動で新たに実施する採用制度）

当社への就職を希望する学生が、面接がうまくいかず次の選考に進めなかった場合でも、そこで選考終了とはせず、再度同じ面接に挑戦できる選考制度です。

当社への入社意欲・志望度が高いが、面接に不慣れで次のステップに進めなかった学生が、自分を見つめ直し、自分の意思で同じ面接に再度チャレンジできる環境を提供し、積極的な学生を歓迎するものです。

この制度は、当社の創業者 石橋信夫のことばにある「営業は断られたときに始まる」という企業精神を紡ぐもので、何かに挑戦して失敗した場合でもその壁を乗り越えようとする積極精神と強い意志を持つ学生の採用につなげたいものです。

3. 「配属エリア先約型採用」（2018年度新卒採用活動で新たに実施する採用制度）

当社への入社意思が高く、かつ、地元志向が強い学生を対象に、エリア単位で勤務地を確約する採用制度です。先約で初任地の配属が叶うことを確約するものです。選択できる勤務地エリアは先着順となり、将来的には全国転勤の可能性がります。

■本年度の採用スケジュール（選考ステップ）

| 日 時 | 内 容 |
|--------|------------------|
| 3月1日～ | エントリー開始 |
| 3月13日～ | 会社説明会・WEB 適性検査受検 |
| 4月～5月 | 社員質問会 |
| 6月1日～ | 採用面接開始（選考開始）・内々定 |
| 10月1日 | 内定式 |

■募集要項

| 職 種 | 対象学科 | 提出書類 | 選考内容 |
|---------------------|---|---|---------------------------------------|
| 総合職（営業系） | 全学部全学科 | 履歴書 成績証明書 ※大学院生は学部の卒業証明書、成績証明書、大学院の成績証明書も必要 | 面接 筆記試験 作文 適性検査 図面審査（技術系） |
| 総合職（技術系） 設計・施工部門 | 建築・環境・デザイン・住居・土木など ※卒業・修了時に実務経験なしで 二級建築士の受験資格がある方 | | |
| 総合職（技術系） 設備・生産部門 | 建築・環境・機械・電気など | | |

■採用実績

| 職 種 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度※1 |
|----------|--------|--------|----------|
| 総合職（営業系） | 322名 | 388名 | 467名 |
| 総合職（技術系） | 315名 | 306名 | 377名 |
| 事務職※2 | 48名 | 47名 | 45名 |

※1. 2017年3月13日の入社見込み数です。

※2. 事務職については別途、事業所ごとの採用となります。

■入社後の人財バックアップ制度

| 制 度 名 | | 内 容 |
|-------|--------------|---|
| 育てる | 現場実習 | 新入社員の基礎研修後、工事現場にて施工・品質 管理体制・商品について、体験を通じて学ぶ研修。 技術系では、さらに営業実習を行い、お客さまと直接お会いし、お客さまが何を求めているのかを体感します。 |
| | OJT エルダー制度※3 | 各事業所に正式に赴任後、OJT エルダー（年長者）による指導を通じて実務を学びます。 |
| | 支店長公募育成研修制度 | 以前は役員推挙で決定していた支店長・工場長などの上級管理職の人財については、意欲とチャレンジ精神のある社員を積極的に登用するため、管理職が自由に応募できる研修制度。応募者に研修を行い、経営幹部として活躍できる人財を育成します。 |
| 活かす | 社内公募制度 | 新規事業やプロジェクトに、希望に満ちた適切な人財を配置するために設けられた公募制度。 |
| 支える | 希望勤務地選択制度 | 家庭の事情などで今の勤務地で働くことが困難になった場合、安心して働き続けられるよう、特定地域への異動希望を申し出ることができる制度。 |
| | 育児支援 | 法律を上回る基準の制度※4を導入しています。 |

※3. 管理職（OJT マネージャー）のもと、主任職クラスの先輩社員から OJT エルダーを選任し、OJT エルダーに相談、報告しながら業務上の実務だけでなく、人間力の成長も支援していく新入社員バックアップ制度。

※4. 少子化に向けた取り組みとしては、「次世代育成一時金制度」を導入し、子どもが誕生した場合は子一人につき100万円の祝い金を支給。また、育児休業は子どもが3歳になるまで延長して取得できます。さらに、子どもが小学校3年生を終了するまで勤務時間を最長2時間短縮できる育児支援制度等があります。

- 採用活動に関するホームページ : <http://www.daiwahouse.co.jp/recruit/student/>
採用に関するお問い合わせ先 : 人事部採用グループ (本社) 06-6342-1383
(東京本社) 03-5214-2060

以 上

| お問い合わせ先 | | |
|---------|----------|--------------|
| 広報企画室 | 広報グループ | 06-6342-1381 |
| | 東京広報グループ | 03-5214-2112 |



【会社説明会の様子 (2017年3月14日)】