人的資本レポート

Human Capital Reports

Daiwa LifeNext®

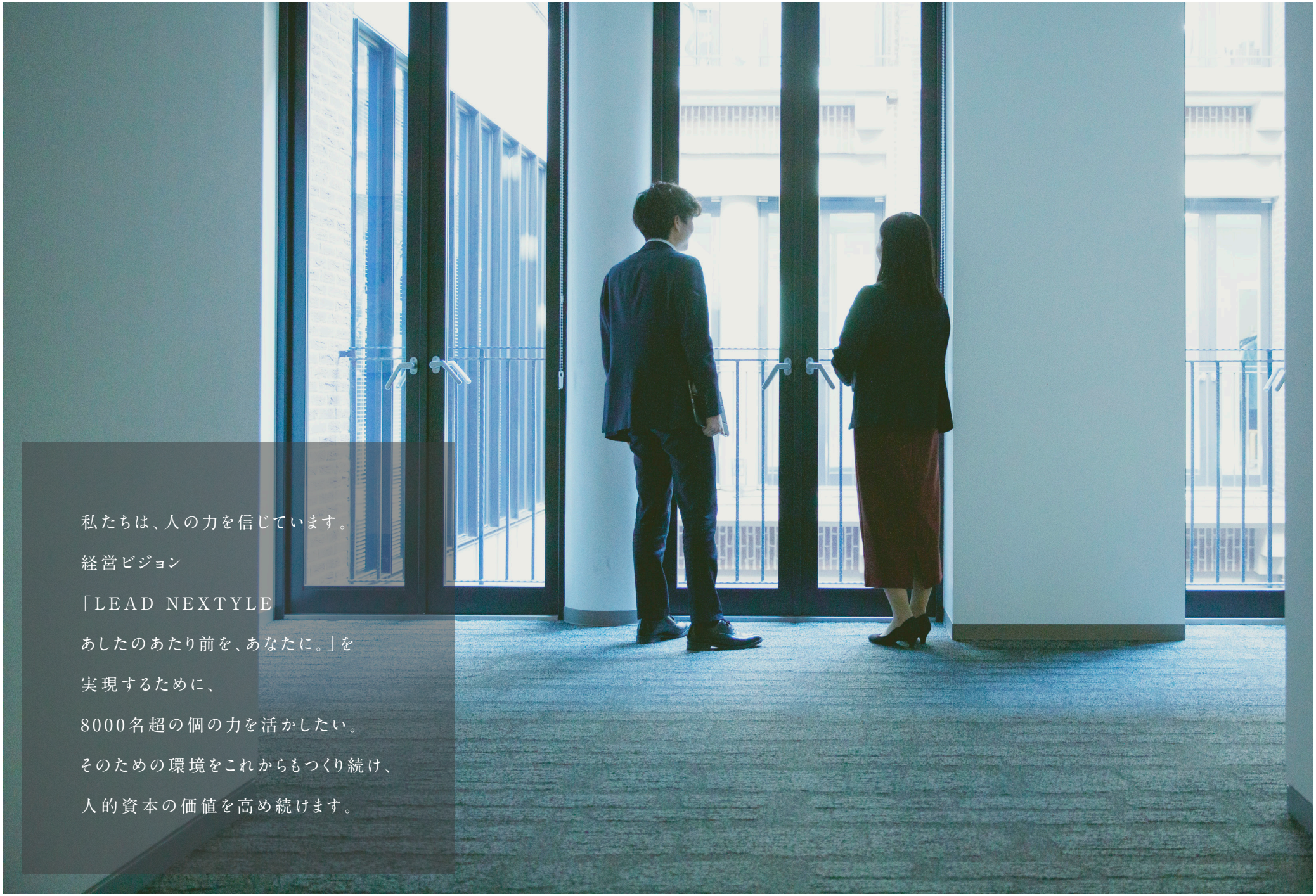
STATEMENT

「ずっと」をつくる、個性

私たち大和ライフネクストは、
マンションやオフィスビル、商業施設などの
多様な建物を管理しています。
居住者の人生と、施設利用者の営みを
建物とともに、長期にわたって支え続ける。
それが私たちのミッションです。

一人ひとりの居住者の暮らしと
利用者の営みに向き合い続け、
半歩先の解決策を提案し続けています。
毎日の幸せを提供することで、
ずっと先の未来の幸せにつなげるのが
私たちの仕事です。過去から現在につながり、
そして未来へと引き継がれる。
この膨大な時間の積み重ねこそが、
私たちの管理サービスの根幹にあります。

顧客担当、技術職、バックオフィス、事務職、
マンションの管理員や、清掃員、ホテルスタッフ、
警備員、設備管理員、コールセンターの
オペレーターなど、20代～80代までの8000名超の
多様な人材が在籍し、お互いに支え合いながら
全社一丸となって、お客様に向きあっています。
一人ひとりがプロ意識を持ち、存分に
能力を発揮して、誇りを持って働き続けること。
それが事業の長期的な運営につながります。



私たちは、人の力を信じています。

経営ビジョン

「LEAD NEXTYLE

あしたのあたり前を、あなたに。」を

実現するために、

8000名超の個の力を活かしたい。

そのための環境をこれからもつくり続け、

人的資本の価値を高め続けます。

「ずっと」をつくる4つの要素

4 IMPORTANT FACTORS

01 誠実と尊重のカルチャー
Sincere and respectful

多様な職種・年齢の従業員が活躍

オープンでフラットな社風を醸成

02 プロ意識と誇り
Professional and proud

プロとしてのスキル・能力・資格を身につける支援

プロ同士が支え合える仕組みを用意

03 個の力で価値をつむぐ
Proactive and creative

採用・配属・評価において「個」を重視

個に機会を与える制度を実施

04 未来への継続
Committed and tenacious

ライフステージに合わせて長く働ける取り組みを実施

キャリア形成やリスキリングの機会を用意

01

誠実と尊重のカルチャー

Sincere and respectful

01 Sincere and respectful
誠実と尊重のカルチャー

個を認め合う土壌が
人を育む。

大和ライフネクストはカルチャーが異なる
会社が融合して生まれました。
だからこそ、一人ひとり互いに向き合い、
さまざまな個性を尊重し合う
風土を醸成してきました。
個人としての強みを活かせる環境で、
一人ひとりの資質や能力が育まれ、
心置きなくプロとして
仕事に向き合うことができます。

02

プロ意識と誇り

Professional and proud

確固たるプロ集団として、誇りを持って働いていく。

一人ひとりが、
お客様の要望を満たし続けることで、
プロとして自分の役割を果たす。
プロ同士の協業を促進することで、
クオリティの高いサービスを提供する。
お客様に必要とされ、
信頼感が醸成される中で、
働くことに誇りを持てる。
この誇りこそが、
新たな価値をつむぐ土台となるのです。

03

個の力で価値をつむぐ

Proactive and creative

一人ひとりの当事者意識と創意工夫がつながり、大きな価値を生み出す。

日々の接点から顧客の
潜在ニーズを引き出して、
個人が起点となり、細やかな改善を続ける。
当事者になることを厭わずに、
顧客と共に新しい問題解決を行う。
その一人ひとりの想いや創意工夫が、
大きな価値をつむぎ出す。
未来はひとりの取り組みから始まるのです。

04

未来への継続

Committed and tenacious

今をあしたへ。
あしたを未来へ。

数十年～100年先まで見据えながら、
個として「今」の仕事に取り組む。
お客様と「今」の時間を積み重ねることで、
「あした」をつくる。
その継続の先にある
「未来」を丁寧につむぎ出す。
そして、社会のサステナビリティに貢献する。
そのために、一人ひとりが
長く働き続けられる環境をつくります。

会社概要

Company

本レポートについて

大和ライフネクストは8000名を超える従業員が在籍して、不動産管理業を営む会社です。一人ひとりの従業員という「人的資本」に対して、どのような想いを持って、どのような取り組みを行っているのか。そして、どのような結果が生まれているのか。

1983年の会社設立から40年超が経過したこのタイミングで整理して公開することで、お客様、協力会社、求職者、従業員などのステークホルダーの皆様からもご意見をいただいてアップデートを重ね、より中長期的な信頼へとつなげていきたいと考えています。ひいては、自社にとどまらず、不動産業界・建設業界の働き方の改善や、人的資本の価値向上のきっかけになることも願っています。

INDEX 目次

P.17 会社の沿革
P.18 会社概要
P.20 不動産管理業における人的資本課題
P.21 大和ライフネクストの人的資本の取り組み
P.23 人事部のメッセージ
P.25 情報開示の目的と人的資本に注力する背景
P.27 人的資本のコンセプト
P.28 誠実と尊重のカルチャー
P.30 プロ意識と誇り
P.32 個の力で価値をつむぐ
P.34 未来への継続
P.36 働き方の選択肢を提供
P.37 不動産管理の現場での人的資本の現況
P.38 社会の課題解決に向けて
P.39 従業員の声

会社の沿革

● 大和ライフネクスト株式会社　● 株式会社ダイワサービス

1976 ● 株式会社日本リクルートセンター（現:株式会社 リクルートホールディングス）と、環境開発株式会社（現:株式会社 コスモスイニシア）の関連会社として株式会社日環サービスを創業

1985 ● 社名を株式会社コスモスライフに改称

1987 ● 建物管理業務を開始

1995 ● 管制センター（現:ライフネクスト24）を開設し24時間遠隔監視業務を開始

2002 ● マンション管理業登録

2009 ● 大和ハウス工業株式会社に株式が譲渡され、大和ハウスグループ入り

2015 ● 大和ライフネクスト株式会社・株式会社ダイワサービス統合

2019 ● リノベーションホステル「THE STAY OSAKA（ザ・ステイ・オオサカ）心斎橋」開業

● マンションみらい価値研究所 設立

2020 ● PT Daiwa Life Next Indonesia（ダイワライフネクストインドネシア）」設立

2021 ● 宿泊型研修施設「L stay＆grow（エルステイアンドグロウ）南砂町」開業

幅広い事業領域

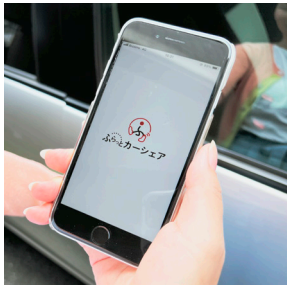
大和ライフネクストは、旧コスモスライフとダイワサービスの合併によって生まれた会社です。コスモスライフは都心部の分譲マンション管理を中心に展開しており、ダイワサービスは全国に支店を構え、マンションだけでなく事業用建物の管理業を展開していました。2社の事業を統合し、さらに成長を重ねたことで、幅広い領域を担っています。具体的にはマンションやオフィスビル、商業施設等の建物管理業務をベースにしながら、昨今では不動産開発や研修施設の運営も手掛けています。今後も、大和ハウスグループでシナジーを発揮し、管理事業をベースとしながら事業領域を拡大していく方針です。マンションの居住者や、施設を利用する皆様のニーズに向き合いながら、よりクオリティの高いサービスを幅広く提供していきます。

多様な人材が活躍できる環境

幅広い領域で展開している事業を、日々支え続けるために、8000名を超える多様な人材が在籍しています。マンションや事業用建物の顧客担当、技術職、バックオフィス、事務職、マンションの管理員や、清掃員、ホテルスタッフ、警備員、設備管理員、コールセンターのオペレーターなど、20代～80代までの従業員を直接雇用しています。毎日の管理サービスをお客様に提供するのは時代が変わってもずっと「人」です。一人ひとりの従業員にプロとして活躍してもらうために、そして、個性を活かして自分らしく働いてもらうために、さまざまな制度を運営しています。大和ライフネクストの会社としての成長は、人材の成長と軌を一にしてきました。

会社概要

大和ライフネクストは、企業理念「LEAD NEXTYLE あしたのあたり前を、あなたに。」を掲げています。不動産管理事業や新規事業を通じて、新しい街や暮らしを生み出して、人と共に育んでいくことが、私たちのミッションです。大和ハウスグループの中核企業であり、分譲マンション管理事業を中心に、オフィスビル、商業施設等の事業用途建物の管理、寮・社宅やホステルなどの不動産開発、カンファレンス型研修施設の運営など幅広い事業を手掛けています。お客様一人ひとりに寄り添った管理サービスは高い外部評価を得ております。また、マンション管理の総合研究所『マンションみらい価値研究所』を運営したり、スマートフォンでカーシェアアプリを提供したりと、管理に留まらない生活支援サービスも運営しています。



社　　名	大和ライフネクスト株式会社	売　上　高	1022億4941万円（2024年3月期）
設　　立	1983年3月8日	従業員数	8176人
資　本　金	1億3010万円	本社所在地	東京都港区赤坂5-1-33
事業内容	マンション管理事業／ビル・商業施設等管理事業／建設業／警備事業／貨物利用運送事業／コールセンター事業／損害保険・生命保険代理店事業		

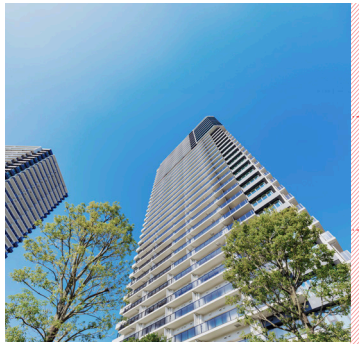
人的資本の取り組みサマリー

The Summery of actions for human capital

不動産管理業における人的資本課題

事　業	業界慣習・課題	当社が向き合う人的課題
建物管理全般	各企業の雇用上限引き上げ シニア人材の獲得競争 旧来の働き方・労働条件	シニア人材採用の難化 シニア従業員の労災、従業員の健康維持・労災
マンション管理業	築年数の古いマンションが増加 マンション管理における非効率なアナログ文化	マンション管理業務の複雑化・高度化 理事会担当者の働き方改革
ビル・商業施設・ 物流施設管理業など	EC等の隆盛による物流倉庫の需要増 地方労働人口減少 多機能施設による管理業務の高度化と個別化	商業施設や物流施設における人材のニーズの増加 現場従業員の働き方・労働環境
修繕工事業	建築需要の沸騰 建築系人材確保の難化 建設現場における週休二日制（2024年問題）	建築技術系人材の採用のひっぱく 建築現場での働き方・労働環境

マンション管理事業



管理戸数
280,367戸

管理棟数
4,413棟

従事する従業員数
5,000名

事業用建物管理事業

管理棟数
3,258棟

従事する従業員数
2,500名

大和ライフネクストは、不動産管理事業を全国で運営する上で、さまざまな社会や業界の課題とも向き合っています。築年数の古いマンションの増加、商業施設や物流施設の複合・多機能化、建築需要の沸騰による工事・建設技術者不足・労働環境の向上、シニア人材や地方在住者の採用難など、管理事業の課題は人的資本の課題と密接に結びついています。人事と現場でそれぞれの解決策を考えて実践し、その成果と失敗を積み重ねることこそが、より働きやすい職場をつくることにつながり、事業の継続や成長をもたらすのです。

大和ライフネクストの人的資本の取り組み

誠実と尊重のカルチャー

多様な職種・年齢の従業員が活躍
オープンでフラットな社風を醸成

プロ意識と誇り

プロとしてのスキル・能力・資格を身につける支援
プロ同士が支え合える仕組みを用意

個の力で価値をつむぐ

採用・配属・評価において「個」を重視
個に機会を与える制度を実施

未来への継続

ライフステージに合わせて長く働ける
取り組みを実施
キャリア形成やリスキリングの機会を用意

4つのコンセプトを元に、一貫性を持った人事施策を推進

日々の管理業務を担い、数十年の長い時間軸でお客様と向き合いながら、新しい価値をつくり出すのは「人」です。だからこそ、8000名を超える従業員が、長期間にわたって自らの強みを活かしながら働ける環境をつくりたい。その想いを「『ずっと』をつくる、個性」という言葉に込めました。そして、4つのコンセプト「誠実と尊重のカルチャー」「プロ意識と誇り」「個の力で価値をつむぐ」「未来への継続」を掲げて、それぞれをベースにした人事施策を実行。採用、育成、キャリア形成に一貫性を持たせて、一人ひとりの従業員が生き生きと働ける環境づくりに努めています。

働き方を柔軟に選択できる。個としての能力を高められる

大和ライフネクストには、8000名を超える多様な職種の従業員が在籍しています。20代から80代の従業員が働いており、一人ひとりのライフイベントに合わせて働き方を選択できる、さまざまな取り組みを実施しています。また、プロとしてのスキルを身につけるために、100種類以上の研修や資格取得の支援プログラムを提供。今後の事業成長や環境変化を見据えて、研修・育成費を大幅に増やしました。個性を発揮してもらうために、一つの例として、新規事業・業務改善を目的とした社内コンペでは年間300件以上の提案が寄せられ、実現に至っています。

コアな考え方・ストーリー

Core thoughts and stories

人的資本レポート作成と公開にあたって －人事部のメッセージ－

人こそが、事業の価値の源泉。
「働きやすさ」「働きがい」の進化を続けることで、
個人と会社の未来をつむぎ出す。

不動産管理業では、「人」こそが価値の源泉

不動産管理業はサービス業です。お客様との接点を担う「人」こそが価値の源泉であり、最も大切な「資本」です。大和ライフネクストは、不動産管理業務を展開する2つの会社が合併して生まれました。それぞれの強みを活かして、シナジーを発揮して成長するために、従業員同士が認め合って助け合うカルチャーが育まれたのです。今では、20代～80代の8000名超の従業員が在籍しており、さまざまな役割を担っています。お互いに連携しながらお客様に丁寧に向き合うことで、日々の安心や安全を提供することが私たちのミッションです。

人的資本レポート作成と公開にあたって －人事部のメッセージ－

20代～80代の従業員が、ライフイベントに合わせて働ける会社へ

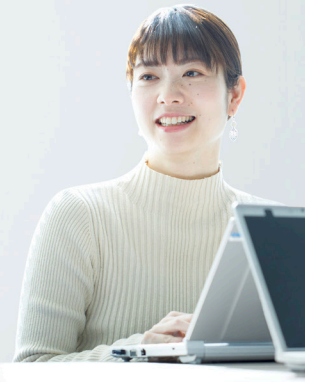
私たちは、お客様に10年、100年単位で向き合い続ける事業を展開しています。高品質なサービスを息長く提供するために、一人ひとりの従業員がライフイベントに合わせて働くことができ、長きにわたってバトンを引き継ぐことができる環境をつくってきました。「働きやすさ」と「働きがい」を感じられる環境作りに注力し、育児や介護を中心に利用されている時短勤務・介護・看護休暇は、法定よりも対象を広げました。家族や大切な人のために休むことができる独自の「ケア休暇」や、新たなスキル獲得や介護・育児などのために、「週3～4日勤務」を選択できる制度も新設。男性も対象にした育児休暇の取得率は、90%超を達成しました。20代～80代の従業員が自分に合わせた働き方を選択することができる。そのような会社でありつづけたいと考えています。「働きがい」では、個にフォーカスした施策を実施しています。社内の仕組み作りや個としてのスキルを伸ばす研修を拡充し、プロフェッショナルとしての活躍を支援。また、個人発の提案制度を実施し、多くの意見を形にしてきました。多様な従業員が在籍しているからこそ、さまざまな意見が寄せられ、制度をアップデートできる。それが大和ライフネクストの強みの一つです。

人に対する想い・カルチャー、施策を言葉で表現

当社の根底には、「他者の尊重」の文化が培われています。一人ひとりが生き生きと働きながら、相手の強みを素直に認め、困っている人がいれば助け、お互いが連携することで、お客さまに心の底から満足していただく。このカルチャーに共感して、集った次の世代に引き継いでいく。これこそ不動産管理という息の長いサービスを継続できているのです。これらの特徴や強みを生み出す、人的資本の取り組みのコンセプトを「ずっとをつくる、個性」という言葉で表現。さらに、それぞれの施策とそこに通底する想いを「誠実と尊重のカルチャー」「プロ意識と誇り」「個の力で価値をつむぐ」「未来への継続」の4つの言葉にまとめました。このレポートを通じて、従業員の皆さんには自社の文化や環境をより深く理解してもらい、働く意味を振り返る機会を提供したい。また、社外の方には大和ライフネクストの従業員や働き方を知ってもらうことで、さまざまなご意見を頂戴するのと同時に、仲間になってくれる人を増やしたい。そのような気持ちを込めて、私たちの会社が大切にしてきた人への想いや、新しい働き方への考えを本レポートにまとめました。

働き方や職場風土を改善させるためのアンケートで集めた意見を、人事施策などに反映してきました。希望する従業員に対しては全員、人事スタッフが面談を行っています。アンケートや面談で聞かせてもらった従業員の声をベースに、「働きやすさ」「働きがい」の進化を重ねていきます。そして、経営ビジョン「LEAD　NEXTYLE　あしたのあたり前を、あなたに。」を掲げる会社として、持続的な成長を両立できるような人事制度・施策を形にしていくことが、人事部の使命だと捉えています。

人事部 人事企画課　杉山奈那



情報開示の目的と人的資本に注力する背景

Daiwa LifeNext®

社内

人事施策への理解を深めて自身のキャリア構築に役立ててもらう

人を大切にするスタンスを変えないことを宣言する

フィードバックしてもらうことによって人事施策をアップデートする

グループ会社

ノウハウを共有しながらより先進的な人的資本の取り組みを行う

社外

お客様・協力会社
人を大切にするスタンスを伝えて信頼を高める

求職者・学生
入社時のギャップを減らす

不動産業界
ノウハウを共有しながら人的資本課題を解決する

人的資本に注力する背景

大和ライフネクストが人的資本に注力する背景は2つあります。1つ目は、「事業的背景」です。不動産管理業の核となるものは、ハードではなく「人」です。居住者、建物のオーナー、施設利用者との接点の中で、日々の安心や安全を提供して、新しい価値をつむぎ出す中心には、常に人がいます。また、2つの会社が合併した歴史があり、多様な職種やバックグラウンドを持つ人材が在籍。一人ひとりの想いを尊重して強みを活かすことで、事業の成長を重ねてきました。

2つ目の背景は、「社会的背景」です。マンションやオフィス、商業施設など、さまざまな建物の老朽化が進む中で、管理会社への期待が高まっています。管理業務が複雑化・高度化しており、人材への投資が社会貢献に直結する時代になりました。また、女性活躍やシニア雇用など、社会の雇用問題に先んじて解決策を打ち出してきたことが、当社の強みにもつながっています。これらの背景から、人的資本に対して惜しみない投資を行っているのです。

人的資本の取り組み

Actions for human capital

人的資本のコンセプト

私たちは、人的資本の価値を高めるために、「人的資本のコンセプト」を定めました。①誠実と尊重のカルチャー ②プロ意識と誇り ③個の力で価値をつむぐ ④未来への継続の4つの考え方によって成り立っています。全ての人事施策はこのコンセプトに基づいて企画・実行され、検証されます。一人ひとりの従業員にとっては、大和ライフネクストで働き続け、キャリアを重ねる拠り所になります。そして、経営理念である「LEAD NEXTYLE」の実現にもつながると考えています。

誠実と尊重のカルチャー

オープンでフラットな社風を醸成

多様な職種・年齢の
従業員が活躍

一人ひとりが誠実に向き合い、様々な個性を尊重し合う風土を醸成することで、能力を発揮して成長できる環境を整えます。

プロ意識と誇り

プロとしてのスキル・能力・資格を
身につける支援

プロ同士が支え合える仕組みを用意

個人がプロとしての役割を果たし、チームとしても助け合い、高め合う。そして、誇りを持つことができる。そのような働き方を実現します。

個の力で価値をつむぐ

個に機会を与える制度を実施

採用・配属・評価において
「個」を重視

一人ひとりの想いや創意工夫が、顧客のニーズを起点に、大きな価値をつむぎ出す。個人の力を発揮してもらうために、数々の施策を実行しています。

未来への継続

キャリア形成やリスキリングの機会を用意

ライフステージに合わせて
長く働ける取り組みを実施

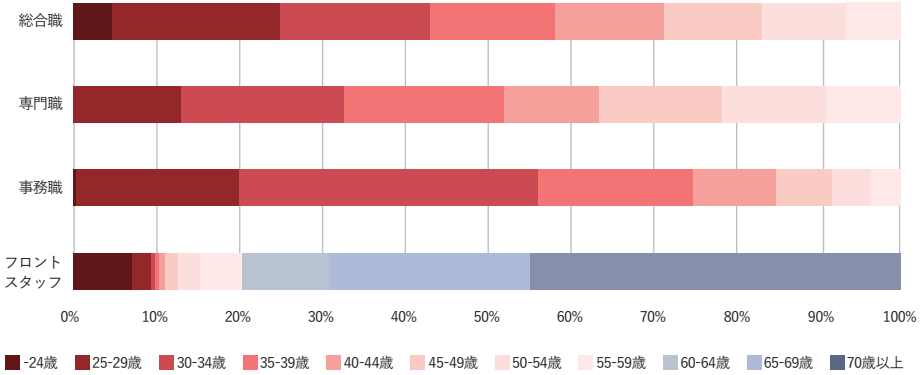
事業を長期にわたって継続させるために、働き方も時代の変化に応じて進化させ、一人ひとりが長く働き続けられる環境をつくります。

誠実と尊重のカルチャー

個を認め合う土壌が
人を育む。

大和ライフネクストはカルチャーが異なる会社が
融合して生まれました。
だからこそ、一人ひとり互いに向き合い、
さまざまな個性を尊重し合う風土を醸成してきました。
個人としての強みを活かせる環境で、
一人ひとりの資質や能力が育まれ、
心置きなくプロとして仕事に向き合うことができます。

各職種の年齢分布



20代から80代までが協働する職場

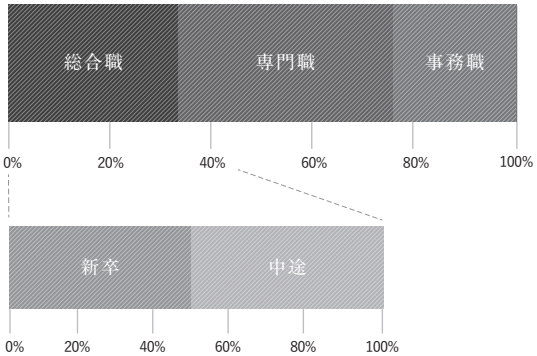
管理の現場を担うフロントスタッフは、60歳以上の従業員が80%、70歳以上は45%を占めていて、80歳の従業員も在籍しています。一方、総合職、技術職などのオフィススタッフは20代から60代まで幅広い年齢層の従業員が在籍しています。年齢やバックグラウンドの異なる従業員が、フラットに協働できる環境づくりを進めています。

オフィススタッフの男女比率は49:51

オフィススタッフのうち、マンション渉外担当であるリビングコーディネーターや事務職の多くは女性従業員です。ライフステージの支援施策を行うことで、育休取得率100%、復帰率98%を実現しています。また、管理の現場で働くフロントスタッフにおいても、女性比率は30%以上を占めています。マンションや法人向け社員寮の管理員として働いています。

多様な職種・年齢の従業員が活躍

幅広い職種で採用を進める。総合職の中途採用比率は5割強。



オフィススタッフにおいて、総合職、事務職、専門職（技術職、フロント担当、各職種のエキスパート）など多様な職種を採用中です。総合職においては、新卒よりも中途採用の比率がやや多い。新卒のみならず、未経験で中途入社する従業員も多く、従業員向けの研修も充実させています。

誰もが育児に向き合えるような環境づくり

男性育休取得率 73%

(2023年度育児休職取得者/子が2023年度に生まれた従業員数)

育休からの復帰率 98%

「働く」だけでなく、「生きる」多様性をサポートしています。育児においては女性従業員の取得率100%だけではなく、男性従業員に対しても育休の取得を推奨しており、その多くは1ヶ月以上取得しております。また当社独自の短期育休（最大5日間）は全対象者が取得しております。「日々の暮らし」を扱う事業を展開しているからこそ、従業員の育休取得も奨励しています。

従業員の声に誠実に向き合う、一人ひとりの想いを伝え合う場を作る

働きがいサーベイの活用

働きがいサーベイ全社回答率 89%

希望者の面談実施率 100%

一人ひとりの従業員の声を拾って、人事施策や働き方の改善につなげています。オフィススタッフ向けには、「働きがいサーベイ」を実施。会社の方針理解や職場環境、上司や同僚との関係性など、フラットに答えられるサーベイの回答率は、89%にも上ります。希望者は人事スタッフとの面談を実施。その要望に応える形で、希望者に対しては100%面談を行い、現場マネジメントとも接続しています。

お互いを知り、想いを伝え合える施策を実施

多様な人材が、お互いを知り、想いを伝え合える取り組みを行っています。一緒に働く従業員に感謝のメッセージを添えてポイントを贈る「サンキューポイント」、従業員の想いを伝える社内メディア「Weekly Empathy」、他部署の従業員との食事に補助金を支給する「ともごはん」、クラブ活動への補助金制度など、さまざまな制度を運営しています。

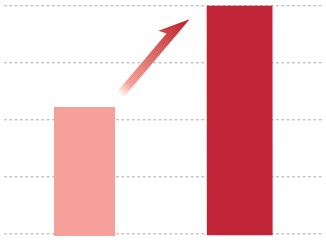
プロ意識と誇り

確固たるプロ集団として、誇りを持って働いていく。

クオリティの高いサービスを安定的に提供しつづけるために、
個人がプロとしての役割を果たし、
チームとしても助け合い、高め合う。
そして、お客様に必要とされ、信頼感が醸成される中で、
働くことに誇りを持てる。このプロとしての意識と誇りこそが、
新たな価値をつむぐ土台となるのです。

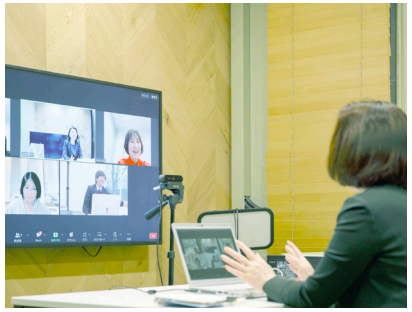
5年間で研修費の総額を倍増

研修費の総額の推移



人事および現場で行う研修費用と資格試験受験費用の支給総額は、コロナ禍の前後3年の平均で比べると、約2倍に増加しています（2018-20年と2021-23年の平均総額が約2倍に）。従業員数の増加に比べて、大幅に投資を増やしています。管理業務の高難易度化や事業領域の拡大に対応するために、研修や資格取得支援への投資を増やしているのです。次世代のリーダーの育成にも力を入れています。

プロ管理員の徹底した育成



年間約500名が入社する全国のマンション管理員に対して、専門スキルを学ぶ研修を対面とリモートで行っています。専任の教育研修部門が、最新の事業を反映したプログラムを作成し、現場に精通した講師が研修を実施しています。さらに、現場に配属後は、近隣エリアの管理員同士で情報共有を行う体制を整えています。

プロとしてのスキル・能力・資格を身につける支援を実施

職種・階層を横断して、幅広く研修・教育プログラムを提供

研修・教育プログラムの一例

階層別研修

部長・課長ワークショップ/新任マネージャー研修
リーダー研修/新卒導入研修・フォロー研修

業務知識習得研修

フロントスタッフ向け研修/マンションフロント職向け研修
ビル管理入社者向け研修

専門知識取得プログラム

事務職向けeラーニング/ビジネススキル・業務改善
DX・データ分析関連

人事部では、新人導入研修、階層別研修を実施。その後、各事業部の育成担当が中心となって、業務知識の習得など、入社後の立ち上がりの支援を行っています。また、専門職向けの業務知識習得研修やeラーニングを中心とした専門プログラムも提供。RPAや分析など、先端テクノロジーの知識も身につけることができます。

100種類以上の資格取得を支援

※資格支援の一例	お祝い金	資格手当
管理業務主任者	●	
マンション管理士	●	
建築士	●	●
各種施工管理技士	●	●
電気主任技術者	●	●
建築物環境衛生管理技術者	●	●
電気工事士	●	●
消防設備士	●	●

資格取得のための講座受講費用、受験・更新費用、合格お祝い金、取得後の手当支給を行っています。支援は100種類を超えます。オフィススタッフが対象の資格として、管理業務主任者、マンション管理士、建築士、各種施工管理技士、建築物環境衛生管理技術者などが挙げられます。また、現場スタッフ向けには電気主任技術者（一～三種）、電気工事士、消防設備士などの支援を行っています。

職場で支え合える仕組み

支店での職種横断型の会議を実施

各支店で、お客様の個別課題を解決するために、職種横断型の「ベストソリューション会議」を実施しています。支店長や支店長代理を中心に、マンション渉外担当や技術者が集まって、膝を付き合わせて議論。プロとしてそれぞれの強みを発揮して、新たな価値を提供しています。

専門職のフォローやスキルアップを推進

事務作業などの間接業務を本社で担い、現場ではお客様に集中して向き合える体制を構築。技術者の業務遂行のフォローやスキルアップのために、「アドバイスシート」を運用しています。また、警備や清掃の領域では、拠点ごとの連携を密接に行うことで、お互いの業務のフォローや切磋琢磨できる環境を整えています。

個の力で価値をつむぐ

一人ひとりの当事者意識と創意工夫がつながり、大きな価値を生み出す。

日々の接点からお客様の潜在ニーズを引き出して、
個人が起点となり、細やかな改善を続ける。
当事者になることを厭わずに、
お客さまと共に新しい問題解決を行う。
その一人ひとりの想いや創意工夫が、
大きな価値をつむぎ出す。
未来はひとりの取り組みから始まるのです。

個の特性を理解し、伸ばす

従業員の「個の力」に向き合い、引き出すための施策を数多く行っています。例えば、定量的な指標として、FFS(Five Factors & Stress)を活用。人の思考行動特性を5因子とストレス値で可視化し、その結果を配属やチームビルディングに反映。個人が自分の特性を活かせる環境を提供しています。

個の力を集団の力に

個人の突出した成果を称えるだけではなく、そのプロセスを従業員全員で共有して、ナレッジとして活用することも大切にしています。「DLN SPIRIT AWARD」は、大和ライフネクストの基本理念「DLN SPIRIT」を体現している従業員を他薦で募り、表彰する制度です。毎年、多くの従業員が表彰されています。

個が活躍できる機会・キャリアを創出する

年間300件以上の業務改善・新規事業の提案

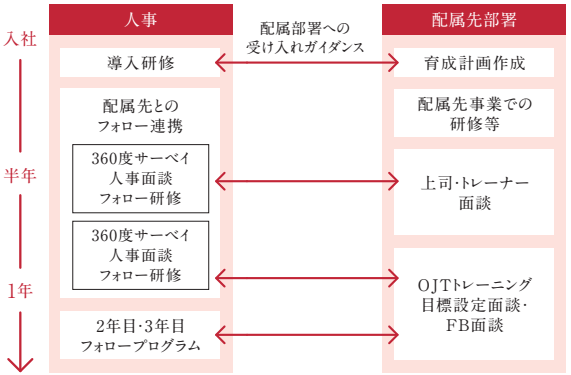
社内提案制度「Next Create & Challenge（NCC）」は、業務改善や新規事業の提案を受け付ける制度です。年次・役職不問で、個人でもチームでも参加できます。年間300件以上の提案が寄せられています。新卒1年目従業員の提案が受賞し、プロジェクト化した事例もあります。

“越境”によるキャリア形成の支援

従業員自らの意志や意欲を、キャリア形成につなげるために、数々の“越境学習”の機会を提供しています。「グループ会社への期間限定出向」「海外進出公募」「ベンチャー企業への半年間の進出」などの取り組みを実施。「海外進出公募」では、アジアで新規事業を立ち上げたケースや、若手従業員の海外派遣実績もあります。

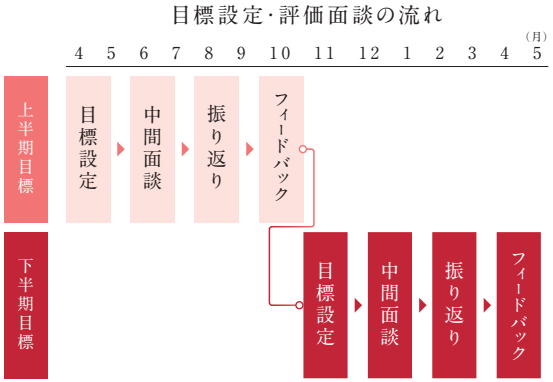
採用・配属・評価において「個」を重視

徹底的に向き合う新卒採用と入社後フォロー



新卒採用では、一人ひとりの「経験」「目標」「個性」に向き合うために、じっくりと話し合うスタンスで面接や面談を実施しています。入社後は、個人の特定診断を活用し、定量的な指標を用いて配属を決定。その後は、現場と人事で連携しながら、本人の強みを活かすために研修・フォローを徹底しています。2～3年目まで、さまざまな育成施策を行っています。

意欲や能力を評価。中長期での取り組みを奨励

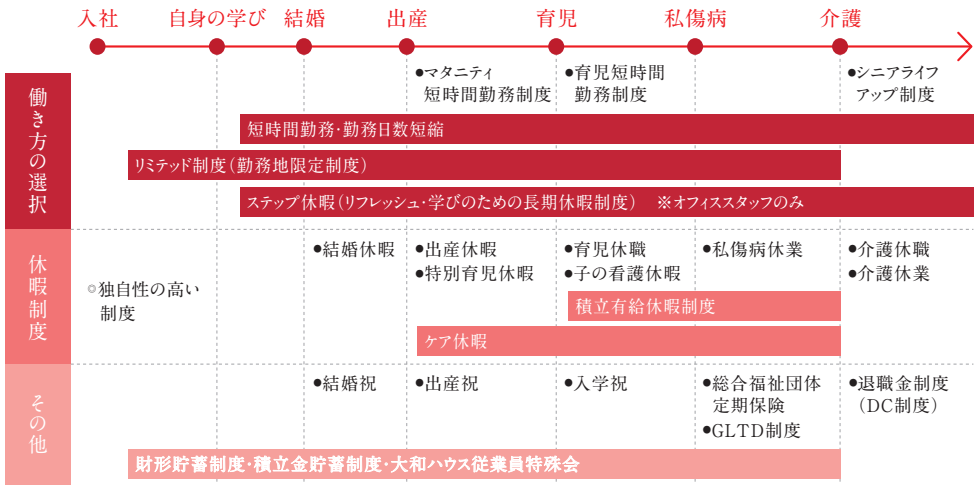


管理業は息の長い仕事です。短期的な業績だけではなく、中長期での取り組みや個人の意欲や能力、周囲への影響なども適正に評価しています。具体的には、「成果」「意欲」「能力」の3項目で目標を設定。半期ごとに、上司との面談の中で目標を設定して、お互いにすり合わせができる環境で評価を行っています。

未来への継続

今をあしたへ。あしたを未来へ。

数十年～100年先までを見据えながら、
個として「今」の仕事に取り組む。
お客様と「今」の時間を積み重ねることで、「あした」をつくる。
その継続の先にある「未来」を丁寧につむぎ出す。
そして、建物の管理という事業を通じて
社会のサステナビリティに貢献する。
働き方も時代の変化に応じて進化させ、
一人ひとりが長く働き続けられる環境をつくります。



年間離職率は8.0%。業界平均の約半分

総合職を中心とした、オフィススタッフ従業員の離職率は、8.0%と低い水準を保っています（厚労省調査では、不動産業界の平均は13.8%）。また、新卒従業員の3年以内の離職率は、厚労省調査の全業種平均を下回っています。一人ひとりのライフステージに対して、所属組織のマネージャーや人事が向き合うことで、抑制につながっています。

ライフステージに合わせた、長く働ける支援

20代～80代の従業員のライフステージに対応するために、出産、介護、傷病などに対応する制度を整えています。2024年度より、週3～4日勤務の選択が可能になり、有休を多く付与する制度も導入。時短勤務の範囲も、「子どもが中学校を卒業するまで」に拡大しました。また、介護休暇も拡充し、働き続けるための「セーフティネット」を用意しています。

自ら長期的なキャリアを形成できる仕組みを用意

キャリア自己申告制度と人事面談を実施

キャリア自己申告回答率（2023年度） 94.4%

希望者の面談実施率 100%

年に1回、オフィススタッフを対象に、キャリア自己申告のアンケート調査を行っています。将来のキャリアに対する要望や異動希望などを回答するものです。希望者全員と、人事が個人面談を実施。今後のキャリアについてのすり合わせを行います。本人の志向に合わせる形で、新たな職務・役割の任命や部署の異動も検討し、スキル獲得のためのアドバイスをしています。

中長期のキャリア形成を、幅広い取り組みで支援

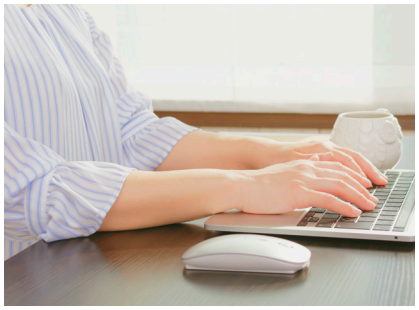
キャリア形成支援プログラムの一例

社内での活動	若手向けメンタリングプログラム 女性向けキャリアカフェ シニア向けキャリア研修
社外プログラムの受講支援	年代別キャリア研修 ワーキングマザー向けキャリア研修 RPA、AI・人工知能の活用研修 ITパスポート試験対策

オフィススタッフを対象に、事業領域の広がりや社会情勢の変化に伴い、キャリアを考える機会を提供しています。20代～50代まで、若手向けのメンタリングプログラムやシニア従業員向けのキャリア研修、女性従業員向けのキャリアカフェなどを実施。事務職向けには社外プログラムの受講支援も行っています。

時代に合わせた働き方の進化

社会情勢の変化に伴い、在宅ワーク、リモート研修を導入



時代の変化に伴った働き方を実現するため、積極的なIT投資（SaaSやデバイス、生成AIなど）を行っています。コロナ禍では緊急事態宣言の発令から1か月以内にWEB会議を全社で行える環境を整備し、、在宅ワークの制度やリモートでの研修体制もいち早く整えました。社会情勢に対応しながら、一人ひとりの従業員が生き生きと業務に向き合うことができるように、働き方を進化させていきます。

80歳のスタッフもマンション管理員として活躍中

マンション管理員の雇用上限年齢は75歳でした。2024年度からは、希望者が会社との合意を経た上で、80歳まで働くことができるようになりました（週に20時間未満での勤務体系）。年齢を重ねてマンションの居住者との深い関係を築いている管理員も多いことから、制度を改めました。

一人ひとりに合わせた働き方の選択肢を提供

従業員の日々の活動を支えるために、柔軟で健康な働き方を提供しています。
不動産業界トップクラスの休日休暇の充実、柔軟な働き方の提供、健康経営への取り組みを行っています。

休日休暇

年間休日（有給休暇等含まず）	123日
年間平均取得休日（有給休暇等含む）	137日

オフィススタッフに対して、設定している年間休日は123日です。「心身共に健康に過ごして、長く働いてほしい」という会社の方針が背景にあります。
※有給休暇を取得する権利は、年度ごとに消滅するのではなく、翌年以降に繰り越せます。

柔軟な働き方

月平均残業時間 13.8h	オフィススタッフリモートワーク実施率 34%
ロックアウト制度	サテライトオフィス

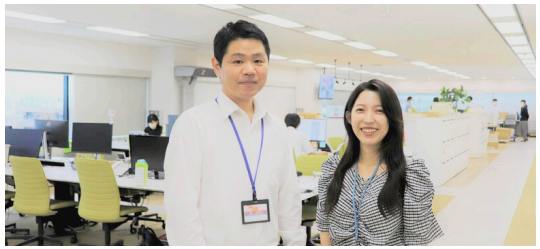
一人ひとりが、家庭環境やライフステージに応じて柔軟に働ける制度を用意しています。ロックアウト制度は、21時以降のPCがシャットダウンされる仕組みです。

健康安全

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

20代から80代まで幅広い年齢層の従業員が、多種多様な職種、職場にて勤務をしています。一人ひとりの活躍を支援するため、従業員の健康づくり・職場づくりを推進しています。健康診断の受診促進と重症化予防、運動機能低下予防に向けた取り組み・運動習慣改善、喫煙対策などが評価され、5年連続で「健康経営優良法人」に選ばれています。

障がい者雇用



当社の障がい者雇用率 2.7%
（障がい者雇用促進法における法定雇用率は2.5%）

障がい者の雇用や、働く環境の整備にも力を入れています。その一例として、2011年2月に大和ライフプラス株式会社を設立しました。同社は、2011年3月に特例子会社の認定を受け、現在では60名の障がい者を正社員として雇用。ワークシェアを行い、有資格者による支援体制を整えています。また、ユニバーサルオフィス環境を整備して、各種支援機器も活用しています。

不動産管理の現場での人的資本の現況

マンション渉外担当者（リビングコーディネーター職）

年間休日・休暇平均取得数 **131日**

リモートワーク実施率 **38%**

平均月残業時間 **23h**

工事・建築スタッフ

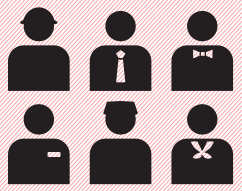
取得を支援する資格の種類 **50種類**

年間休日・休暇平均取得数 **138日**

平均月残業時間 **13h**

現場専門スタッフ（マンション管理員、清掃員、警備員など）

60歳以上の在籍人数 **5284人**



管理員研修受講者数 **489人/年**

分譲マンション管理員雇用上限年齢 **75歳**

有休取得率 **75%**

自立したワークスタイル

マンション渉外担当者は、お客様との予定を調整しながら、業務時間を自ら組立て、自立したワークスタイルで勤務しています。また、各エリアに多くの支店が配置されているので、担当マンションへの移動の負担が少ないことも特徴。多くの女性従業員が活躍しています。

建築現場での働き方改革

プロとしての技術を養うために、多種の資格取得を支援しています。また、土日休み・週5日稼働を前提とした見積を出すように努め、柔軟に休日を取得できる環境も整えています。時間外労働の上限が規制される“2024年問題”にも対応しています。

長く安心して勤められる環境を用意

マンション管理員、清掃員、警備員など、多くの専門スタッフが、目の前のお客様に日々の安全や安心を提供し続けることが、大和ライフネクストの事業の根幹です。お客様に長く寄り添うことができるように、スタッフが安心して働ける環境を用意しています。例えば、現場の人員数に余裕を持たせて雇用することで、休みが取りやすい体制を整えています。また、分譲マンション管理員の雇用上限年齢は、75歳に設定しました。

社会の課題解決に向けて

大和ライフネクストの取り組みは、自社だけでなく、社会の雇用や人的資本活用の課題解決を見据えています。このレポートの公開を通じて、同様の課題を持つ企業にナレッジを提供して、その解決に少しでも貢献ができればと考えています。今後は多くの意見をいただきながら、それぞれの取り組みに活かしていくことで、自社の問題を解決し、不動産業界および社会の課題解決にもつなげていきたいと考えています。

雇用の多様性

誠実と尊重のカルチャー

- 企業としても社会としても、多様性を受け入れることが求められている
- 8000名・70職種の多様性を実現していることは社会の問題解決のヒントになる

ジョブ型とプロ化

プロ意識と誇り

- 多様な人材に対して、多様な研修や資格取得制度を提供
- どのような職種・年齢・性別であっても、プロとして活躍し、日々の仕事に誇りを持つことができる

「人」だからこそ生み出せる価値

個の力で価値をつむぐ

- 一人ひとりのアイデンティティを重視し、ポテンシャルを引き出す
- 生成AIなどのテクノロジーを活用しながら、多様な人材が活躍できる環境を整備。人にしかできないクリエイティビティで事業を切りひらいていく

就労期間の長期化・リスキリング

未来への継続

- 65歳を超えても働き続けることができる制度を運用
- 時代や事業の変化に応じて、キャリア形成や学び直しの機会を提供

従業員の声～Work

目の前のニーズに向き合い、新しい価値をつくる

「新しい取り組みをやってみよう」
「挑戦の上での失敗はOK」
という社風です。
マンションにお住まいの皆様との
接点を、新しい事業・サービスに
つなげるのも自分の大切な役割です。

マンションフロント担当

中途入社後、自ら新規事業のリーダーに

中途入社して、
新規事業への取り組みを
自ら旗を振ってはじめました。
マンションの居住者100万人に
直接アプローチできるのが
強みでもあり、ワクワクしますね。

新規事業開発担当

マンションにお住まいの皆様の生活を見守る

居住者の方とは、10年以上の
長いお付き合いになります。
お子様の成長も傍らで見る
ことができるのも、
この仕事のやりがいの
ひとつです。

マンション管理員

同僚は支え合える「仲間」

支店のみんなで支え合って
仕事をしています。
台風で建物が破損した際には、
全員で現場に駆けつけました。
同僚というよりも、
仲間のような感覚です。

マンション修繕工事担当

従業員の声～Life

男性育休も当たり前に

男性の支店長が
自ら育休を取ったりと、
家庭を優先する期間を設けて
働いている人も多いです。
上司には、「メリハリが大切だから、
休むときは休んで」と言われます。

マンションフロント担当

時短勤務で活躍している人が多く在籍

私の部署では4名の子持ちの従業員・
スタッフが時短勤務で働いていて、
復帰率は100％です。
子どもが中学3年生になるまで
時短勤務をするかどうか選べるのも、
すごく魅力的です。

営業事務職

お互いに助け合う風土

急遽休みを取る場合や、送りや迎えの
対応、保育園や学校の用事もあるので、
有休やフレックス制度、リモートワーク等を
使いながら対応しています。
男性従業員も同様で、同じ温度感で
喜びや大変さを分かち合っています。

総合職

暮らしや生活を大切にしながら働く

お客様の都合もあり、
土日の勤務もありますが、
その場合は代休を取っています。
フレックス勤務制度を活用して、時には、
朝早い時間に出社して、夕方に退社して
趣味を楽しむこともあります。

建築技術職

「ずっと」をつくる、個性

Daiwa LifeNext®

大和ハウスグループ