

## 従業員との関わり(人材育成・雇用)

### ●一人ひとりの個性と多様性を尊重

#### 人財力の強化

当社では、グループ会社を含めた従業員が生き生きと働ける環境づくりを目指し、人事制度の充実に向け、適材適所での人財の配置・交流ができる仕組みづくりの構築と、会社の継続的発展を支える人財力向上に向け、教え、教えられる風土の醸成に向けた活動を推進しています。

#### 次代の大豊 <テーマ 人材育成・雇用>

##### 「人財力の向上とは」

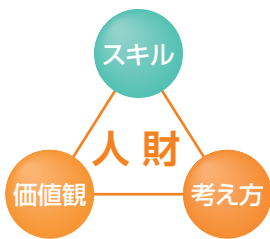
職場内教育の基本はOJTであることは周知の通りですが、いま一度原点に立ち返り、上司や先輩が部下や後輩に対し、具体的な仕事を与え、その仕事を通して必要な知識・技術・技能などを意図的・計画的・継続的に指導することを、風土として根付かせていきたいと思えます。具体的には、教える側である各種研修講師・指導員育成から取り組み強化を図っています。



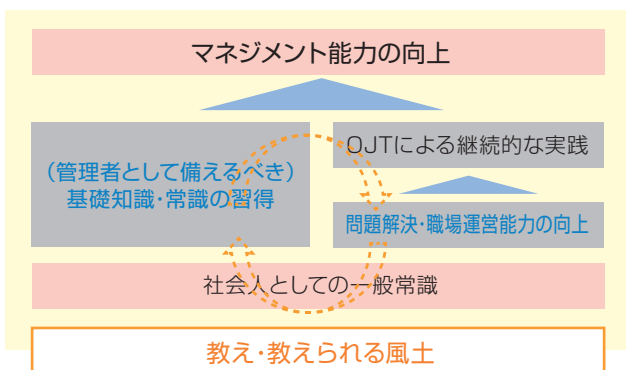
総務人事部  
部長  
池田 清志

### ●人財を育てるための機会作り

人財とはスキル(知識、技術)を備えた上に価値観や考え方も備えた人であり、当社では、その人財が育つための機会(教育・環境)として、多くの教育・研修を実施しています。



当社における人財の考え方



#### 人財育成の進め方

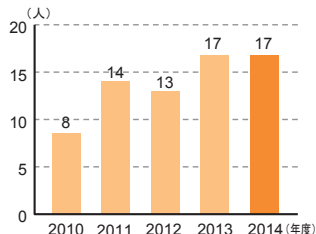
直近の取り組みとして、管理能力のさらなる向上を目的に、役員を指導者としたマネジメント研修を推進しています。また、小集団活動として、QCサークル活動と元気プロジェクトで連携を図り、改善活動のさらなる活性化を進めています。

今後は、海外グループへの教育支援、全社教育における「教え・教えられる仕組み」をマネジメント層まで広げるなど、さまざまな活動を進め、各職場における職場力の向上を進めてまいります。

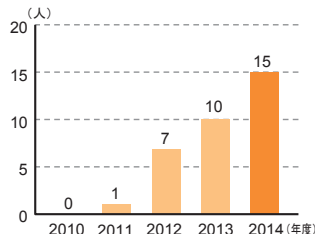
### ●ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境改善を進めています。育児休業、育児短時間勤務は制度の周知も進み利用者は増加傾向にあります。また2015年4月より託児所を開設し育児中の従業員が安心して働ける環境整備に努めています。

#### ●育児休業制度 利用者数(毎年4月時点)



#### ●育児短時間勤務 利用者数



育児短時間勤務を利用して、1年になります。復職前は仕事と家事の両立がこんなにも大変だとは思っていませんでした。とても助かっています。今後も子供との触れ合いの時間を大切にしながら、頑張っていきたいと思えます。



総務人事部  
木下 友子

### ●労使相互信頼

当社は、会社と労働組合の相互信頼関係を基礎とし、労働組合と行う経営懇談会、各職場単位の安全衛生活動や、職場労使懇談会など意見交換できる場を設けています。



また、社内コミュニケーションのさらなる活性化に向けてTC懇談会と題し、個人が抱える問題点の吸い上げや、意見交換を大豊独自の活動として積極的に行っています。

### ●誰もが働ける職場づくり

当社は障害者雇用促進法の基本的理念に基づいて、ノーマライゼーション社会の実現に資するため、継続的、かつ積極的な障がい者雇用に取り組んでいます。

2009年以降、継続して、地域の特別支援学校から新卒者雇用に取り組んでいます。2015年には、4名を新たに雇用しました。

#### ●障がい者採用人数(正社員・期間契約社員)

