



社会

従業員とともに～健康経営(安全・衛生)～

安全・環境・生産技術本部 副本部長 手柳 幸治



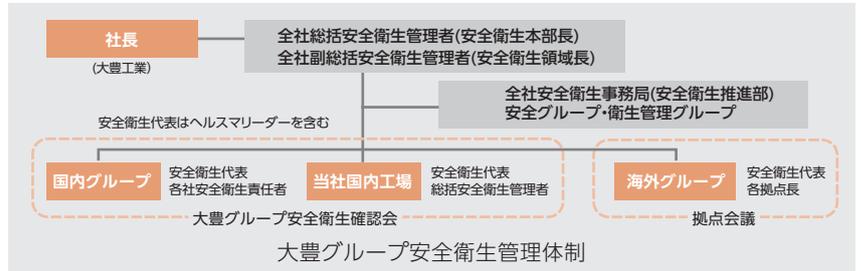
基本方針 — 安全は、始めから終わりまで全てに優先

あたり前の事を 確実にやり遂げる!!

当社の「安全衛生方針」は、経営トップの想いを定めた安全・衛生の姿です。この方針をもとに、労働災害および疾病ゼロの達成を目標としています。

安全衛生方針

1. 労働安全衛生法および、関係する諸法令と社内規則・基準を遵守し、災害の発生防止に努める
2. 全災害未然防止を基本に、本質安全と従業員の意識向上を図り体質を強化する
3. 衛生管理の充実と、全従業員の健康維持増進を図る



安全活動

■安全な人づくり・設備づくり

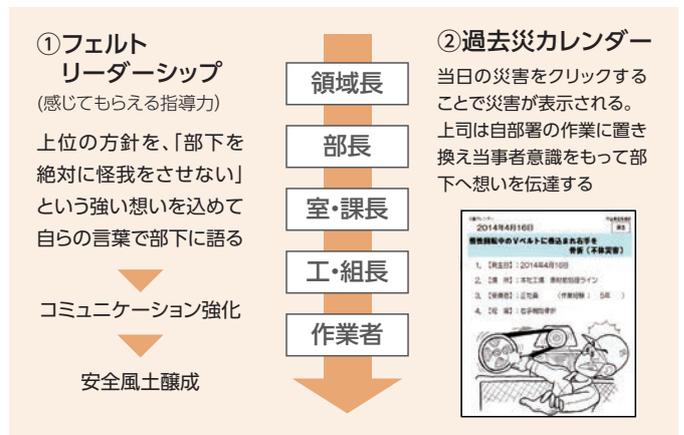
「作業のリスクアセスメント」を実施し、ハイリスク作業を重点に低減してきましたが、まだ不安全な作業、やりにくい作業が残っています。

1. 安全な人づくりでは昨年より「活動を深化」させるため、

①「フェルトリーダーシップ(感じてもらえる指導力)」を取り入れました。

②過去災カレンダーを用い災害の状況と上司の想いを伝達し安全意識の向上を図っています。

2. 安全な設備づくりでは、コイルノータッチ、止められる設備への改善を継続して進めていきます。



■社外表彰



【安全トヨタ賞受賞】

3年計画の安全対策を2年で完了させたことを評価され、トヨタ自動車(株)調達部より「安全トヨタ賞」を授与されました。11月には協賛会会員会社に向けた安全優秀工場Web見学会を開催しました。



【第3種無災害記録】

岐阜工場が2021年8月に第3種無災害記録時間880万時間を達成しました。12月24日に多治見労働基準監督署より「第3種無災害記録証」を授与されました。

衛生活動(健康経営の取り組み)

社長の健康宣言

1. 健康寿命のために
当社は、社員の皆さんが自らの健康状態を意識し、運動習慣を身に付けられる取り組みを応援します。
2. 働きやすく快適な職場づくりのために
当社は、社員の皆さんが安心して働ける職場環境を整備します。

2022
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500
健康経営優良法人を
3年連続で受賞



保険組合より取り組み優良賞を2015年～連続受賞

従業員が笑顔でいきいきと働き続けられる会社であり続けるため、従業員の健康維持増進に向けて、健康経営に取り組んでいます。

主な活動

- ～2016年度
- 2017年度～
- 2018年度～
- 2019年度～
- 2020年度～
- 2022年度～

各部ヘルスマリーダー(健康づくり推進リーダー)会、記念運動会、ソフトボール大会、仕入先と野球大会など開催
豊田スタジアムで駅伝大会開催
保健師増員による特定保健指導の強化
運動習慣づくりの一環として「てくてく大作戦」を始め、2022年度には、1,960名が参加
BCMチームの発足(コロナ感染症対策など)トップ自ら参画
従業員一人一人が将来にわたって、いきいきと健康に働けるためのセミナー開催
愛知県が配信するアプリ「あい健康プラス」を活用し、さらなる運動習慣の定着を目指します。



社会

従業員とともに

監査室 担当、総務人事領域 領域長 竹村 康行



基本方針 大豊グループは、良き企業市民として、人権の尊重、法令遵守はもとより、事業活動、社会貢献活動を通じて、地域社会の発展に寄与することを目指しています。そのための基盤づくりとして、多様な人財が活躍できるよう、安心して働きやすい職場環境の維持・向上に取り組むとともに、従業員が日々の仕事において積極的に変革に挑戦する姿勢を重んじ、こうした挑戦があたり前にできる仕掛けや、組織風土を築く活動に取り組んでいます。

人権の尊重

私たちが社会から信頼される企業であるために、大豊社員一人ひとりが日常心がけなければならない「社会的良識に従った誠実な行動」の指針を示し、「強制労働」「児童労働」「賃金の不足・未払い」「過剰・不当な労働時間」「パワハラ」「セクハラ」「外国人労働者の権利侵害」「差別」などの人権侵害を許さない会社風土を構築しております。

人権尊重に対する取り組み

分野	～2010年	～2015年	～2020年	～2025年
大豊社員の行動指針	1998 行動指針策定	2012 行動指針手引書作成		
コンプライアンス	顧問弁護士によるコンプライアンス教育(昇格者教育)		2020～コンプライアンス教育開始(監査室)	
	顧問弁護士による法律相談			
なんでも相談	ホットライン		2017 なんでも相談・連絡窓口(受付窓口の拡大)	
ダイバーシティ			2018～女性活躍推進	2022～いきいきキャリア
			2020～ダイバーシティ教育(新任職制)	
	障がい者雇用の推進			
技能実習生	技能実習生の適切な受入			
採用活動	基本的な人権を尊重した公正な採用選考の実施 男女雇用機会均等法および年齢制限の撤廃の遵守			

当社の人財戦略

燃える職場・社員総活躍プロジェクト

社員一人ひとりが主役となり、心身共に健康で活躍できる職場づくりのために「燃える職場・社員総活躍プロジェクト」を立ち上げ、「3本の矢」のもとでさまざまな活動に取り組んでいます。

第一の矢 人財力向上に向けた活動の深化

教え、教えられることによる能力向上
全社で一体感を持つことで目標共有

→マネジメント教育立ち上げ、スキルアップ制度、教科書改訂

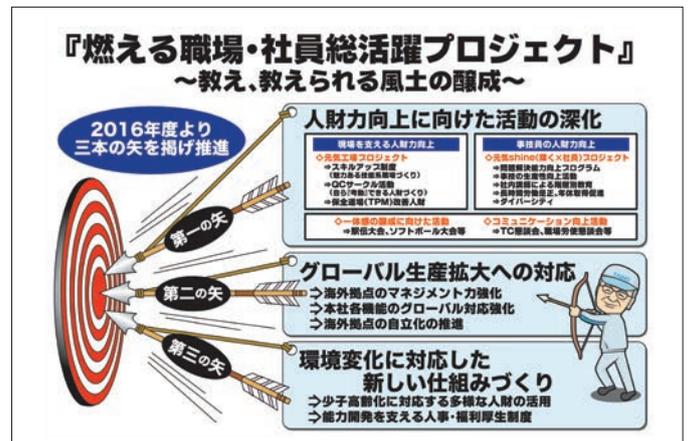
第二の矢 グローバル生産拡大への対応

グローバル競争力向上に向け、大豊本社・海外拠点が一
体となったグローバルビジネスオペレーション

第三の矢 環境変化に対応した新しい仕組みづくり

能力開発を支える人事制度・福利厚生制度の構築
ダイバーシティ・マネジメントの推進

→いきいきキャリアプログラムの立ち上げ、両立支援の拡充





第一の矢 人財力向上に向けた活動の深化

人財育成 **階層別教育体系** 会社の経営理念に基づいて、会社の発展と従業員の自己成長のため、創造性と実践力を持った人財の育成を図ることを目的としています。

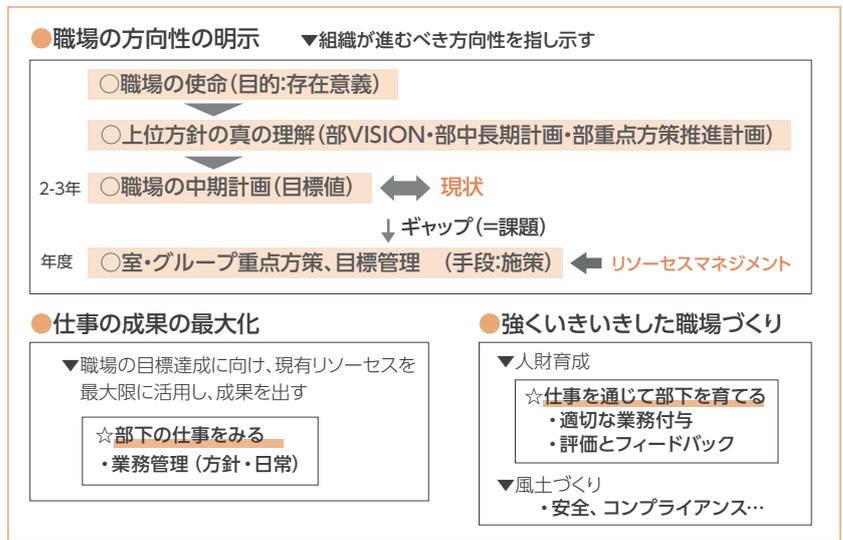
区分	役職	階層別教育(必須教育)			専門教育	小集団活動	選抜教育 グローバル人材	自己啓発他		
		基礎知識	業務遂行力 (問題解決)	マネジメント力						
上級主幹職	部長/室長/主査	新任 上級主幹職教育	新任上級主幹職教育 (管理能力向上プログラム)		メンタルヘルス					
主幹職	室長/GM/課長主幹	新任 主幹職教育		新任 主幹職教育			グローバル人材教育			
組合員	GM/主任	新任 主任/工長教育	上級総合職 上級専任職 特別研修		技術導入教育 他	スキルアップ制度 QCCサークル活動	赴任前教育 海外研修制度	組合活動	技能検定 語学教育・TOEIC試験	その他 自己啓発支援制度の活用 創意くふう
	総合職	組長 SX	中級専任職 特別研修 総合職1級 特別研修							
		専任職	専任職1級 特別研修 中堅社員研修 総合職2級 事技員研修 専任職2級							
	基礎教育(入社3年目)									
	新入社員	導入教育								

チャレンジする人財育成
「マネジメント教育」

[VISION2025]達成には、マネージャー層に今より高いマネジメント力を発揮してもらうことが必要となります。当社では下記の考え方を重点とし、新たにマネジメント教育を立ち上げました。

- 「職場が進むべき方向性」を指し示す
- 「職場としての成果最大化」を図る
- 「強くいきいきした職場づくり」を進める

主幹職に期待するマネジメントの全体像とマネジメント教育の位置づけ



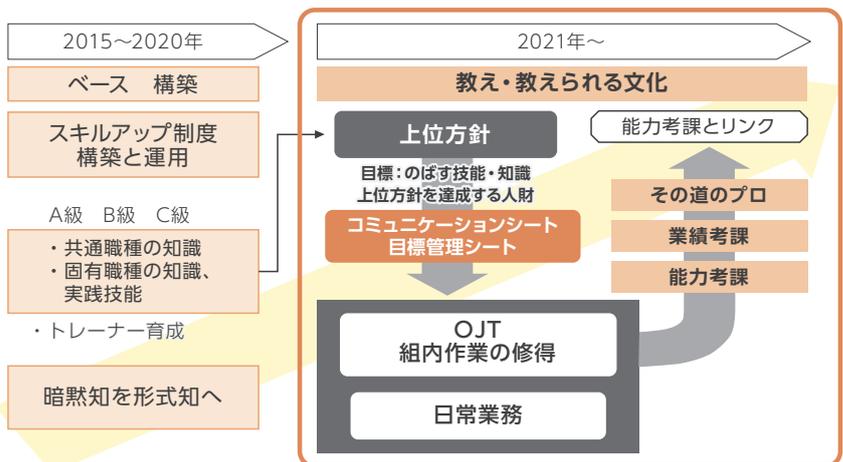
現場を支える人財育成
「スキルアップ制度」

【教科書のレベルアップ】

・当社のモノづくりの強みである「素材から加工までの一貫生産」「その道のプロ」育成に向け、ダイカスト金型、メタル素材、ブシュ素材の専門性を深める内容にレベルアップさせました。

【改善事例・ノウハウ集作成】

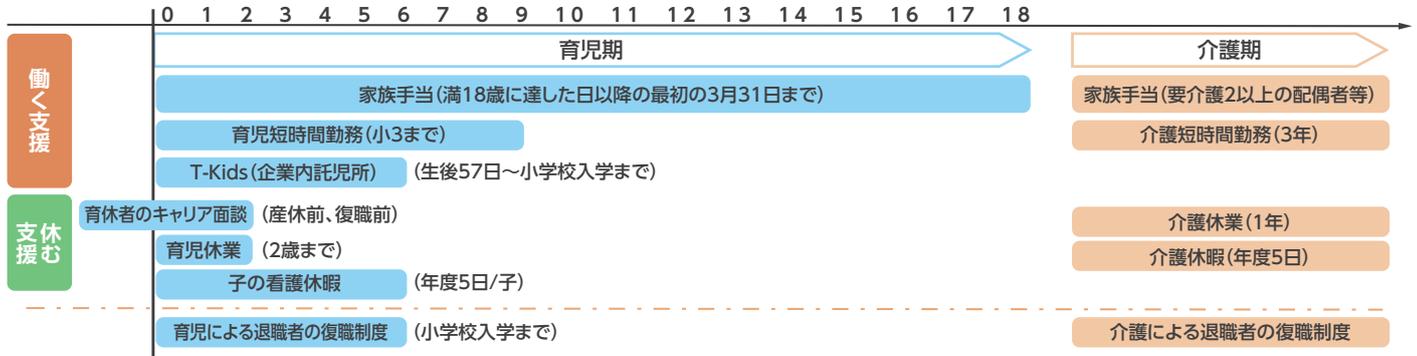
・改善事例、ノウハウ集を5大任務でショップごとにまとめ、モノづくりのノウハウを若手に展開できるようにしました。



第三の矢 環境変化に対応した新しい仕組みづくり

ワークライフバランス 両立支援の主な取り組み

従業員一人ひとりがワークライフバランスを考えて自分の働き方を選択できる制度を整えています。



仕事と育児の両立支援

従業員一人ひとりが「仕事と家庭の両立」「夢や目標を持って仕事に取り組む」等、自分らしく輝き、仕事で成果を出せる働きやすい環境づくりを推進しています。その一環として、育児期の従業員をソフトとハードの両面で支援し、「休む」ということだけでなく、働き方をサポートしております。

仕事と介護の両立支援

高齢者人口が増加していく中、ご家族の介護を必要とされる従業員が増加することが予想されます。働き盛りの世代が介護を理由に働くことを諦めることをなくすため、介護休業日数を93日から1年間に変更し、より会社としての仕事と介護の両立支援の強化を進めております。



パパと一緒に絵本タイム (仕事と育児両立支援)

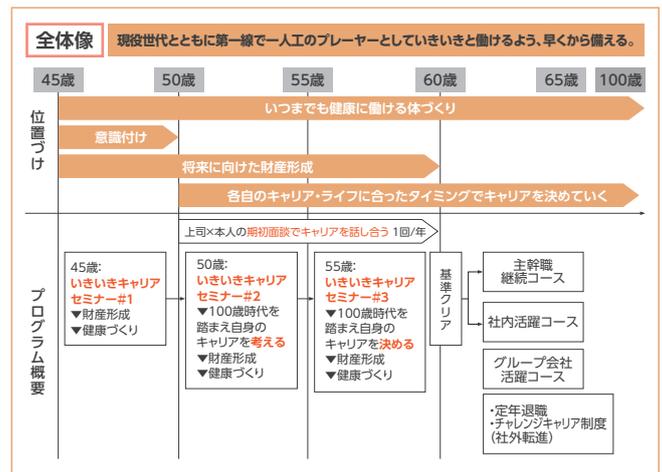
ダイバーシティ

再雇用の取り組み (いきいきキャリアプログラム)

各自のキャリア(ライフ)プランを主体的に描いた上で、自己研鑽しながらいきいきと活躍してもらうための仕組み、制度を拡充しました。(いきいきキャリアプログラムの立ち上げ)

- 定年前から準備する:
能力、体力、健康、モチベーションの維持向上
- 再雇用後も活躍し続ける:
適切な業務付与、新しい仕事にもチャレンジ、成果の追求

45歳、50歳、55歳それぞれのタイミングで必要なセミナーを実施し、個々のキャリア形成を行い、「社員総活躍」を実現します。



従業員データ (単体)

区分	2017	2018	2019	2020	2021
従業員数	1,677	2,067	2,003	1,991	1,998
平均年齢	37.3	36.8	37.2	37.9	38.5
平均勤続年数	14.3	13.1	13.9	13.7	14.3
女性従業員割合 (%)	10.8	11.5	12.4	12.1	11.8
管理職に占める女性割合 (%)	0.9	1.4	1.4	1.3	1.3
障がい者雇用率 (%)	2.1	2.4	2.7	2.6	2.6
平均年休所得日数	12.2	12.5	14.7	12.3	14.0
育児休業取得者数 (男性)	10 (1)	15 (1)	10 (2)	15 (0)	31 (9)