



基本的な考え方

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出来る仕掛けや、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(障がい者雇用率2.7%)			
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

中堅・若手社員に積極的に活躍の機会を与え、前向きに取り組んだ姿勢を評価し、次なる挑戦に挑む意欲を生み出すことで、会社の活力につなげていきます。

人財の育成に関する方針

会社の経営理念に基づき、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する。

社内環境整備に関する方針

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職場づくりを推進する。また、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、制度を充実させる。

〈今年度の主な取り組み〉

人財の育成に関する取り組み

海外トレーニー制度導入(P34)

社内環境整備に関する取り組み

両立支援の拡充(男性の育児休業取得促進)(P35)

※なお、当社における人財の育成に関する方針および社内環境整備に関する方針の詳細については、有価証券報告書をご参照下さい。
 <https://www.taihonet.co.jp/assets/media/2023/06/20230619_stockreport.pdf>



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 グローバル人財	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							
組合員	GM/主任	工長 CX	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	PICK UP スキルアップ制度	NEW 海外トレーニー制度	赴任前教育	職制会活動 組合活動	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							
	専任職										
			新入社員	導入教育							

NEW チャレンジする人財育成「海外トレーニー制度」

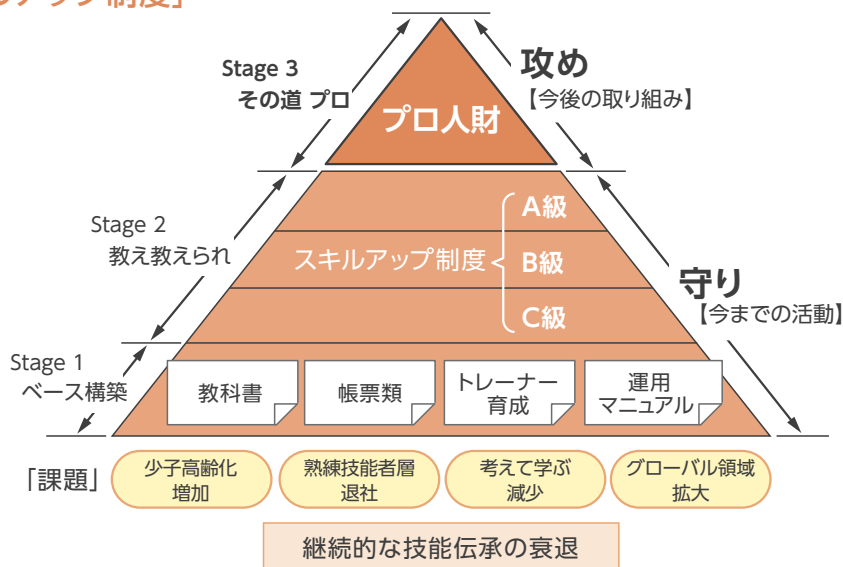
若手社員を対象として、期間を限定した海外勤務を経験できる機会を与え、海外拠点での仕事、異文化での生活を通じ、国内勤務では得られないような経験を積むことで急成長することを期待して「海外トレーニー制度」を立ち上げました。初年度は、自ら制度適用に手を挙げた若手社員より2名を厳選し派遣しております。



PICK UP 現場を支える人財育成「スキルアップ制度」

スキルアップ制度は、経験による暗黙知(カン・コツ)に頼らず、具体的な技術、技能、原理原則を形式知化して伝承する制度です。「教え・教えられる風土」を醸成し、先輩が後輩に、また次の世代へと技能が引き継がれている「人づくり」の大きな役割を担っています。

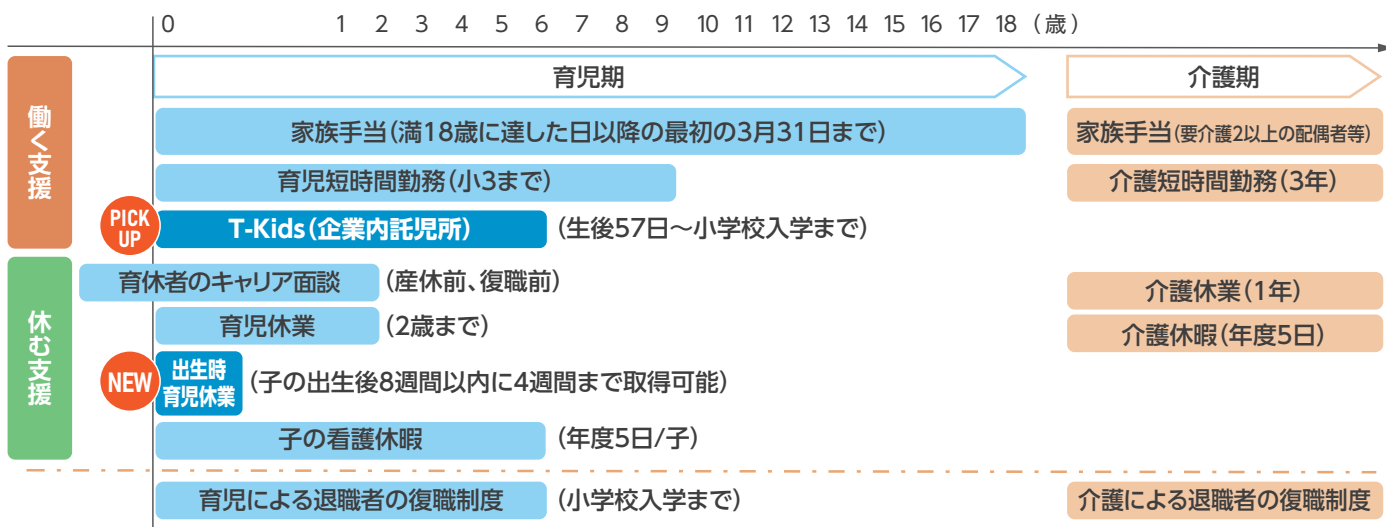
今年度は「その道のプロを目指す」最終段階のA級教育の受講要件を見直し、いままで以上に技能のプロとしての人財を計画的に育てていく仕組みへと見直しました。





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。



NEW 男性の育児休業取得促進

2022年10月に「出生時育児休業(産後パパ育休)」の制度を新設。ワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境の実現につなげるため、育児休業取得率のさらなる向上を目指して、育休取得のメリットや職場での声かけ方法などの社内報等を活用し、周知活動を行いました。

PICK UP 企業内託児所 T-kids

2015年4月に仕事と子育ての両立を支援し、従業員が安心して仕事に集中できる環境を整える事で、優秀人財の確保につなげる為に企業内託児所「T-kids」を開園しております。開園以降、グループ会社含め、多くの従業員に活用いただいております。



社内報を活用しての周知活動

職場の一体感醸成

社内イベントを通じて従業員同士の信頼関係構築、互いに尊敬し、協力しあう風土の醸成を進めています。

駅伝大会

2022年11月27日、職場一体感の醸成を狙いとして大豊グループ駅伝大会を開催しました。3年ぶりの開催となった第6回大会は、1,920名もの社員とその家族が応援に駆け付け、各チーム優勝を目指して熱い戦いを繰り広げました。



駅伝大会

大豊祭

2023年10月29日、大豊祭が開催されました。今年は「ミニポッチャ」とSDGsに関するアイデアを募る「アイデアオリンピック」を実施しました。準備期間を通じた従業員同士のコミュニケーション向上、および従業員家族と地域社会に“大豊ファン”になってもらうことを目的に開催しています。



大豊祭