



安全・総務人事領域 領域長 稲垣 徹

多様な人材が活躍できる環境を整備し、
柔軟に対応できる人材を育成してまいります。

人権への取り組み

人権尊重に対する取り組み

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。

分野	～2010年	～2015年	～2020年	～2025年
大豊社員の行動指針	1998年 行動指針策定	2012年 行動指針 手引書作成		2024年 人権方針
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年～ 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年～ 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年～ 女性活躍推進
				2022年～ いきいきキャリア
				2020年～ 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			

人権方針の策定

2024年3月に、事業活動における人権に関する最上位の方針として「大豊グループ人権方針」を策定し、取り組みを進めております。人権方針は、当社ホームページにて公表しております。

https://www.taihonet.co.jp/assets/media/2024/03/240304_human-rights-policy.pdf

人材戦略

中堅・若手社員のチャレンジを積極的に取り上げ、結果を恐れずチャレンジした姿勢を称えることで、次なるチャレンジへの意欲を生みだし、会社の活力につなげていきます。

人材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材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。

取り組み事例

キャリア形成中心のコミュニケーションを強化

一人ひとりが意識を変え、自身のキャリアを自ら考え覚悟を持って行動できる人材が育つ会社にしていくために、上司との定期面談のテーマを2024年度より、“業務管理”から“キャリア形成”へ変更しました。



上司との定期面談

労使の“本音の議論”

2023年10月、従業員がもっとやりがいをもって働ける環境を整えるため、労使で懇談を行いました。従業員一人ひとりの声を拾いやすく、活発な議論が行えるようにするために、従来のテーブルを挟んだ会議形式から、“座談会形式”や“工場に足を運び現地現物で問題を確認しながら議論する形式”へ議論のスタイルを一新しました。今後も将来に向けた課題について、労使で本音の議論を重ね、早期解決に向けて取り組んでまいります。



労使懇談会

人材育成

リーダー育成と製造現場の問題解決「QCサークル活動」

1965年より導入し現在も活動を継続している「QCサークル活動」。製造現場の人材育成にとって大きな役割であり、リーダー育成および活動の成果で会社発展に貢献。2011年から社外大会へ参加し、着実にレベルアップをしてきました。九州工場「FBサークル」の活動が評価され、2024年5月に行われた日本科学技術連盟主催の全国大会にて『石川馨賞奨励賞』を受賞しました。



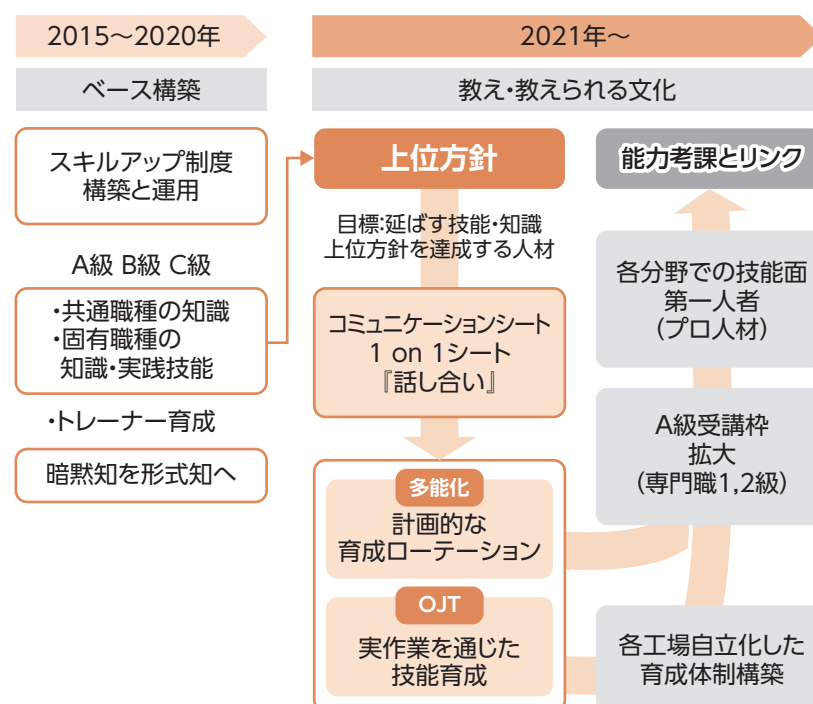
チャレンジする人材育成「海外トレーニー制度」

海外トレーニー制度は、若手社員を対象に、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経験を積むことで急成長することを期待した制度です。2023年度からスタートし、2024年度も自ら手を挙げた若手社員より厳選し派遣しております。



現場を支える人材育成「スキルアップ制度」

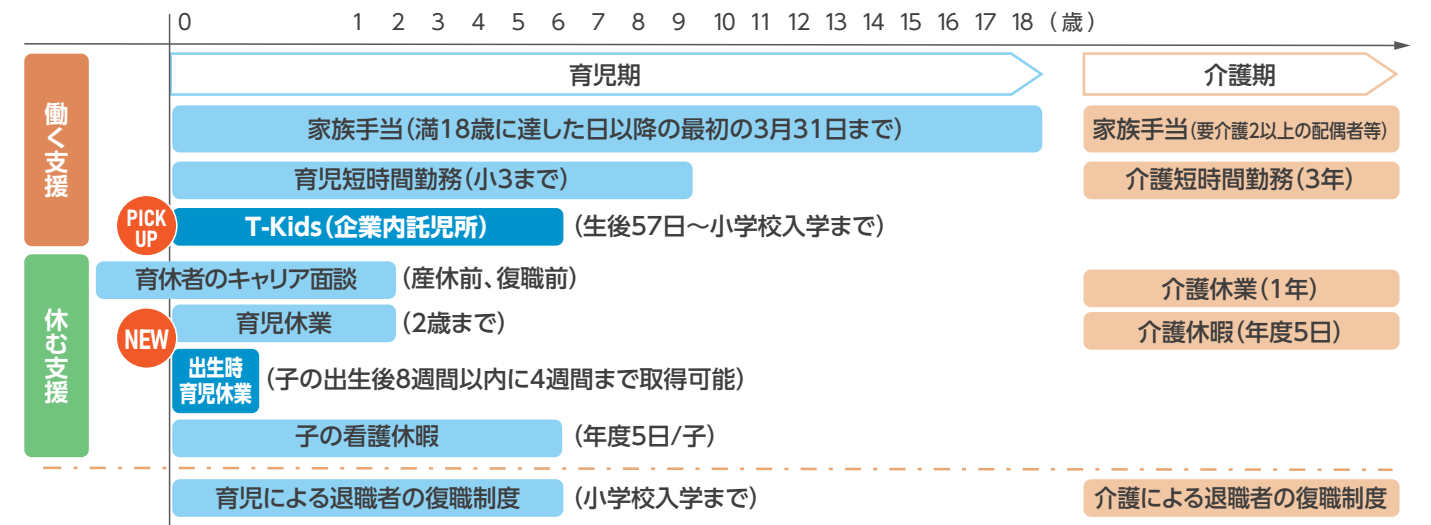
スキルアップ制度は、経験による(カン・コツ)に頼らず、具体的な技術、技能、原理原則を形式知化して伝承する制度です。「教え・教えられる風土」を醸成し、先輩が後輩に、また次の世代へと技能が引き継がれていく「人づくり」の大きな役割を担っています。2023年度は、「育成(OJT)活性化」に取り組み、各工場が自立化した育成体制を構築できるように取り組んでおります。



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。

誰もが育児休業を取得できる職場づくり **NEW**

2022年10月に出生時育児休業制度を新設し、育児休業取得の有無にかかわらず、上司との面談の実施や社内報での周知など、風土醸成に取り組んできました。2023年度は24名の男性、43名の女性が育児休業を取得し、男性育児休業取得率も50%の平準を維持しています。今後もさらなる取得者向上を目指すとともに、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づくりを推進します。

企業内託児所の整備 **PICK UP**

子育て世代の従業員が安心して働けるように、仕事と子育ての両立を支援する環境整備を進めています。その一環として、企業内託児所「T-Kids」を設けております。



企業内託児所「T-Kids」

職場の一体感醸成

大豊祭

2023年10月に第36回大豊祭を開催しました。様々な催しを企画し、準備期間、当日の運営を通じて、全社横断的なコミュニケーションを深めました。また、地域の皆様にも多数ご参加いただき、地域社会との交流も図りました。



大豊祭

新入社員歓迎ボウリング大会

2024年5月に第2回新入社員歓迎ボウリング大会を開催しました。新入社員が配属先の先輩・上司と1つのチームを結成し、仕事以外でのコミュニケーションによって「仕事でも相談しやすい環境作り」に取り組んでおります。



ボウリング大会