



自律的な学びと挑戦、組織を越えた協力による相乗効果を生む
人材と風土の育成が最重要課題です。

この実現のために、

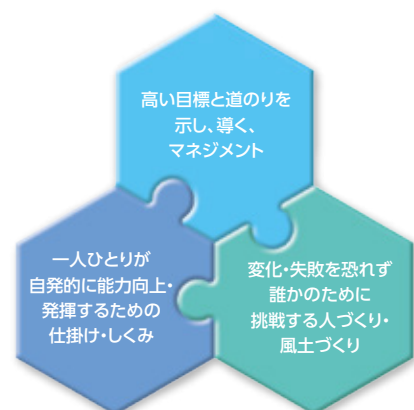
3つの柱を人的資本戦略の中心に据えて 推進してまいります。

総務人事・調達・営業本部 本部長 竹村 康行

大豊グループの人的資本戦略

中期経営計画・VISION2030の達成

～ お客様と仲間の笑顔のために ～



左図の3つの柱から以下の活動を重点に推進してきました。

1. 高い目標と道のりを示し、導く、マネジメント

- マネジメント教育を刷新
- 実践型のリーダーシップ研修の導入
- 職制会による相互研鑽活動

2. 一人ひとりが能力を最大限発揮するための仕掛け・しくみ

- 1on1
- 組織のレイヤーを減少(5階層から3階層へ)

3. 変化・失敗を恐れず誰かのために挑戦する風土づくり

- アジャイルな開発拠点“篠原BASE”の設置
- 労使議論の場の拡大(働き方向上委員会)

このページではその中の事例について詳細をご紹介します。

1. 高い目標と道のりを示し、導く、マネジメント

企業価値向上

次期経営幹部候補強化

組織力強化

職場力強化

大豊フィロソフィー

組織基盤の強化

マネージャー層の強化

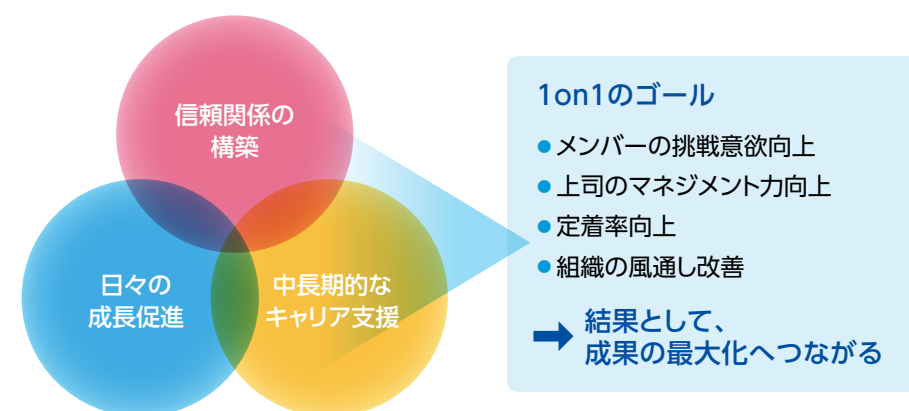
- 職場リソースの最大化を意識した“仕事をdesign”する思考へ
- 360度フィードバックを活用した“職場づくり”と“行動変容”

2. 一人ひとりが能力を最大限発揮するための仕掛け・しくみ

1on1

一人ひとりの「成長したい」を支える1on1

「社員一人ひとりが自らの意志で能力を高め、最大限に力を発揮できる環境づくり」を大切にしています。そのための取り組みの一つとして、定期的な1on1(ワン・オン・ワン)面談を導入しています。



3. 変化・失敗を恐れず誰かのために挑戦する風土づくり

挑戦を後押しする“篠原BASE”の設置

従来の枠にとらわれず、よりスピーディに、より実践的に“挑戦する”場として、新たにスタートアップ的なアジャイル開発拠点『篠原BASE』を立ち上げました。

『篠原BASE』は「小さく始めて、素早く試し、すぐに学ぶ」ことを実現する実践の場であり、単なる開発拠点ではありません。以下のような具体的な考え方に基つき、組織横断・階層レス・現場主導のアプローチを採っています。

1 製品設計から評価までを一貫して担う“工房”の設置

設計・工程(設備)製作・評価までを自ら手がける“工房”を設置。現場で手を動かし、ものづくりの原点を体感しながら、自ら考え、自ら試す姿勢を育てています。

2 営業・調達・開発・生技・試作評価が一体となったチーム編成

部門の垣根を取り払い、全員が同じ目的のもとで協力し合うクロスファンクショナルチームを編成。機能ではなく“目的”で動くこの体制が、部門間の壁を越えた連携と挑戦を生む土壌となります。

3 上下関係のない、若手中心のフラットなチーム

『篠原BASE』はマネージャーではなく、リーダーを配置しています。若手を中心にチームを構成し、誰もが対等に意見を出し、主体的に動きやすくするためです。新しい発想や行動が生まれるには、上下の壁さえも不要と考えています。