

人財戦略

大建工業グループでは、グループ企業理念とその実践体系に基づいて、「成長を支え、変化に対応できる自律型人財の育成」(人財育成方針)と「人財がその能力を如何に発揮し、また共に刺激しあい成長・挑戦する組織の追求」(社内環境整備方針)を方針として掲げ、「ダイバーシティ推進」「働き方改革」「人財育成」「健康経営」「挑戦志向の風土」の観点から取り組みを推進しています。5つの切り口で継続的に施策を展開することにより、好循環を生み出し、個人のパフォーマンスの向上による人財価値の最大化、さらにはグループ全体の企業価値向上につなげていきます。



ダイバーシティ推進 ライフステージに寄り添い、多様な人財の活躍を目指す

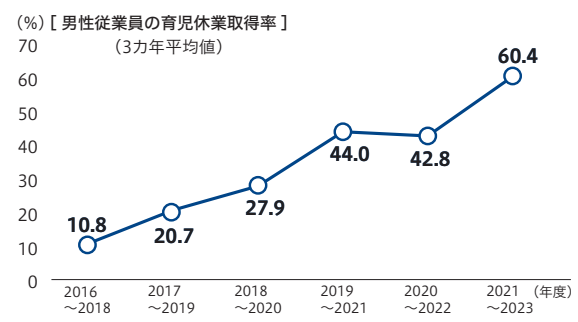
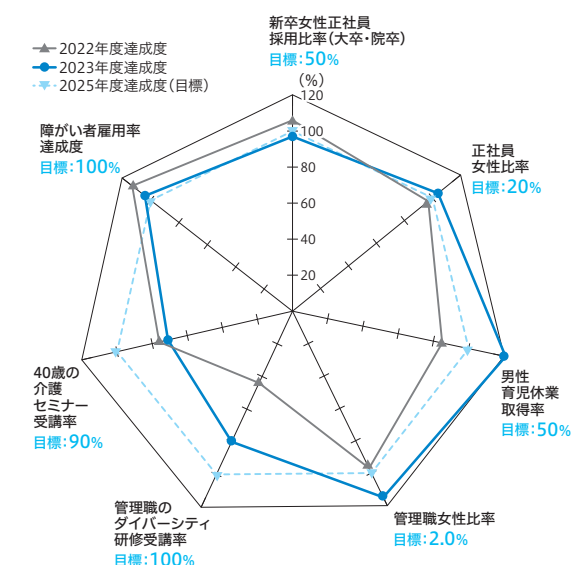
ダイバーシティ推進の取り組みを着実に実施するため、中期経営計画「GP25 2rd Stage」より、ダイバーシティに関する7項目を数値化した「ダイバーシティ総合指数」を当社独自指標として設定し、取り組みを推進しています。▶ P.53-54 ESG目標

特に、男性育児休業取得率については、リーフレットの配布等による社内周知の効果により、グループ全体として2025年度目標の50%を上回る60.4% (2023年度実績) に到達しています (取得日数中央値: 11日)。これまで当社が推進していた女性従業員の採用比率向上などの取り組みとあわせ、男女問わずさまざまなライフイベントを迎える従業員がより柔軟に働くための土台づくりにもつながっています。

また、従業員の子もたちが職場訪問を行う「DAIKEN キッズデー」を開催し、従業員家族への理解を深める機会とするとともに、「働きやすい・家族を大切にする職場の雰囲気づくり」を醸成し、ワークライフバランスを再認識するための取り組みを行っています。



キッズデーの様子



ダイバーシティ推進方針 <https://www.daiken.jp/sustainability/social/diversity.html>



ワークライフバランスの実現に向けた働きやすい職場づくり

働き方改革を推進し、従業員がグループの一員であることを「幸せ」だと感じられるようにします。それにより、個人のパフォーマンス、ひいてはグループの力を高め、新たな価値を創造し続けていきます。

▼労働時間の適性化

従来より取り組んできた「ノー残業デーの設定」や「事務所の20時一斉消灯」に加え、2017年からは「19時半から翌朝7時までのパソコンの自動シャットダウン」を実施することで、適正な労働時間の保持を行っています。また、管理職を含めた個々の残業状況についても進捗管理を行うことで長時間労働を未然に防止し、業務配分の適正化や効率化に役立てています。

▼柔軟な働き方の整備

一人ひとりの自律性を高め、時間や空間の制約にとらわれない働き方を実現することで、ワーク・ライフ・バランスを向上させていきます。

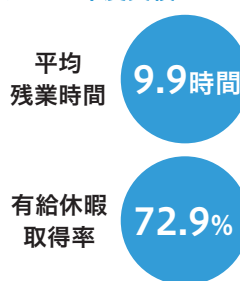
在宅勤務制度	オフィス及び自宅で働く
フル在宅勤務制度	原則出社せず、自宅で働く
時差勤務制度	7時～10時半の間30分間隔で始業時間を設定できる
サテライトオフィス	契約するサテライト型シェアオフィスを利用できる
フレキシブル退社	終業時刻の15分前をフレキシブル退社時間とし、業務が終了すれば自由に退社ができる

▼休暇制度の整備(主な休暇制度)

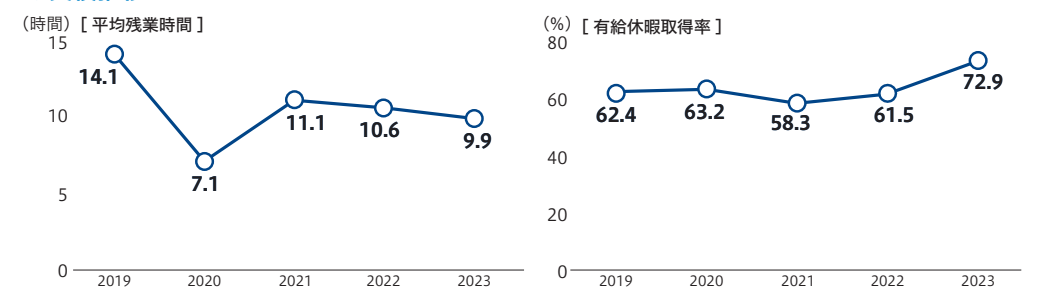
従業員の健康的、効率的な働き方を実現するため、十分な休暇を取得できる体制を整えています。

半日・時間単位の有給休暇制度	半日・1時間単位で有給休暇を取得できる
連続年次有給休暇取得制度	半期に一度2日ないし3日の連続休暇を取得する制度
リフレッシュ休暇	勤続20年 …… 連続3日以内 勤続30年 …… 連続5日以内(旅行券10万円分支給)
ボランティア休暇	1年間に1人当たり5日まで休暇を付与
不妊治療休暇	1年間に1人当たり10日まで休暇を付与
生理休暇	女性従業員で生理日の就業が著しく困難な場合に、届出によって休むことができる制度

▼2023年度実績



▼実績推移



働き方改革推進方針 <https://www.daiken.jp/sustainability/social/workingreform.html>

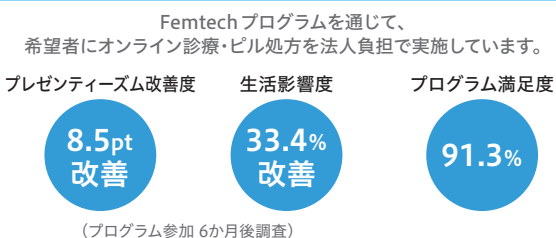


心身の健康保持・増進に向けた取り組み

従業員の健康がグループの持続的な成長・発展に欠かせない基盤であるという考えのもと、従業員自身の健康に対する意識を高めるとともに、心身の健康保持・増進に向けた取り組みを行っています。2021年には「DAIKEN 健康経営方針」を制定し、「健康増進手当の支給」や、月経・PMS・不妊治療相談など、女性特有の健康課題にアプローチする「Femtech[®]プログラム」の導入、会社主導のウォーキングイベントや、健康セミナーの実施など、心身両面の健康施策の充実に取り組んでいます。2024年3月には、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営法人(大規模法人部門)」に3年連続で認定されました。今後も施策の効果を測る指標の設定や、健康増進活動に意欲的な従業員への積極的な支援などに取り組み、生産性の向上と企業の成長の好循環を生み出していきます。

※ Femtech…Female(女性)とTechnology(技術)を掛け合わせた造語であり、女性が抱える健康課題をテクノロジーで解決できる商品やサービスのこと。

2023年度Femtechプログラムアンケート結果



健康経営方針 <https://www.daiken.jp/sustainability/social/health.html>

健康経営優良法人認定の主な要因

- ウォーキングアプリを利用した全社ウォーキングイベントの実施
- Femtechプログラムの運用
- 健康増進手当の支給(禁煙対策への取り組み)等



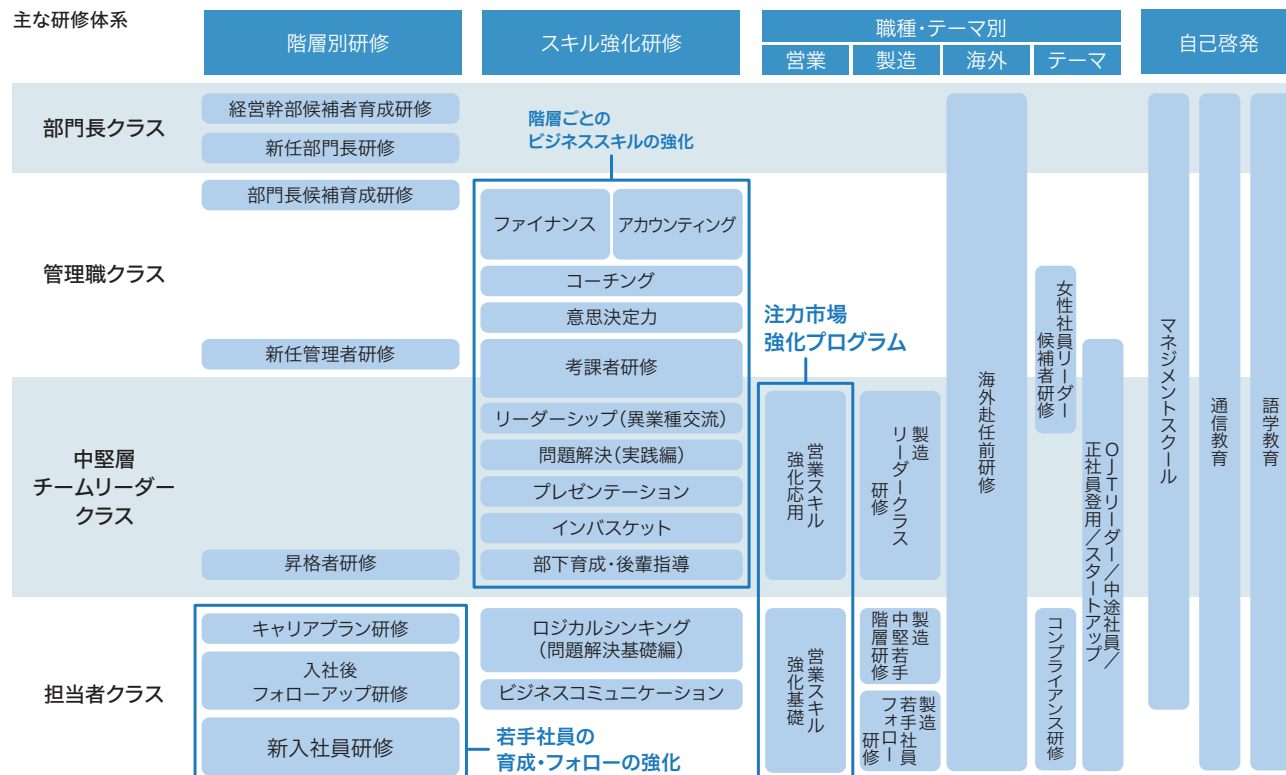
人財戦略



次世代を担う人財の育成

DAIKEN 人財育成方針の3つの柱

- 1. 学ぶ機会の提供** 事業を通じてステークホルダーの期待に応え、社会に貢献するための学び、成長する機会の積極的な提供
- 2. キャリア形成の支援** 個性を尊重した中長期的な視野でのキャリア形成の支援
- 3. OJT 活性化と自ら学ぶ風土の形成** 自ら磨き続け、周囲の意欲を高めて、共に成長できる組織風土の醸成



成長戦略を加速させ、持続的な企業価値向上を実現するには、自律型人財※の育成が不可欠との考えのもと、さまざまな知識や技能の習得を目的とした研修を、年次や階層、職種別に体系化して設定しています。中期経営計画「GP25 3rd Stage」からは、従来の教育研修に加え「攻めと守りの戦略を支える IT 人財の育成」および「拡大市場と経営基盤強化に必要なスキルの強化」をテーマに、「スキル強化研修」を新設し、階層ごとに求められる能力の向上を図っています。また、重点的に教育する分野を定め、①IT 人財育成のための IT リテラシー教育と関連資格取得、②海外事業拡大に向けた語学教育と関連資格取得、③エンジニアリング事業拡大に向けた関連資格取得を奨励し、当社指定資格を取得した従業員に対しては、資格取得奨励金として2万円を支給するなど、積極的な人財育成投資を行っています。これらの人財基盤強化プログラムの参加件数は816件となり、次世代の経営を担う従業員が、自ら主体的に学ぶ風土が醸成されています。

※自律型人財…自ら学び考え(探求)、困難に立ち向かい(挑戦)成果を出していく(成し遂げる)人財



人財育成方針

<https://www.daiken.jp/sustainability/social/talent.html>



さらなる成長に向けた挑戦風土の醸成

中期経営計画「GP25 3rd Stage」の達成に向け、「新たな事業領域への挑戦」、そして「期待を超える新たな価値の創出」の実現を目指し、従業員の挑戦を支える各種制度の整備に取り組んでいます。社員からビジネスアイデアを募る「社内ベンチャー制度」を2021年度に開始、第一号案件として事業化承認された『みんなのエコ菜園』は、これまでない新たな事業領域を切り開くと共に、今後の成長事業とすべく、取り組みを強化しています。また、社内ベンチャー制度のさらなる充実のために、新たなアイデア発想の手法を学ぶための「アイデア創出ワークショップ」を開催するなど、従業員の挑戦を支援し、挑戦志向の風土の醸成を推進しています。

企業理念浸透に向けた取り組み

2023年度の取り組み

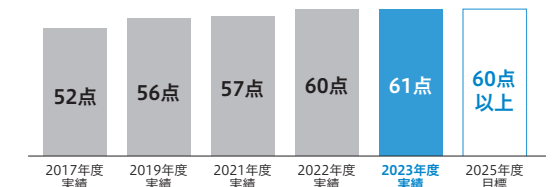
グループ従業員を対象に実施する「グループ企業理念浸透度調査」の結果を踏まえ、「発信・共有・評価」の3つの観点で浸透策を展開しています。「発信・共有・評価」の“理念浸透サイクル”を継続的に回すことで、日常業務における理念の浸透促進を図るとともに、定期的に浸透度をモニタリングし、より効果的な施策への見直しを行っています。▶P.3 グループ企業理念



グループ企業理念浸透度調査の実施

2017年度より「グループ企業理念浸透度調査」を実施し、グループ企業理念に対する従業員の意識の変化をもとに浸透施策を検討・推進しています。2023年度の得点は前年度より1pt 上昇し61点となり、「GP25 3rd Stage」の最終年度である2025年度の目標値60点を昨年に続きクリアしました。全社的な浸透施策展開に加え、部門長をリーダーとした部門単位での浸透施策展開が貢献していると考えられ、引き続き理念浸透度の向上に向けた取り組みを推進します。

グループ企業理念浸透度得点推移



従業員満足度調査の実施

2019年度より当社独自の指標として「従業員満足度」及び「働きがい実感度」の調査を実施しています。従業員の仕事観や仕事に対する動機づけ要素・不安要素を把握することで、「働きがいのある職場づくり」に役立て、職場全体の満足度向上を目指しています。2023年度は従業員満足度が前年度から3.0pt 改善し57.4%となった一方で、働きがい実感度は0.5pt 減少し50.5%となりました。調査結果は業務内容や仕事量、職場の環境等、さまざまな角度から分析し、今後の人財戦略・施策に反映し、両指数の向上を目指します。

従業員満足度と働きがい実感度

