

人財戦略

DAIKENグループの人的資本経営

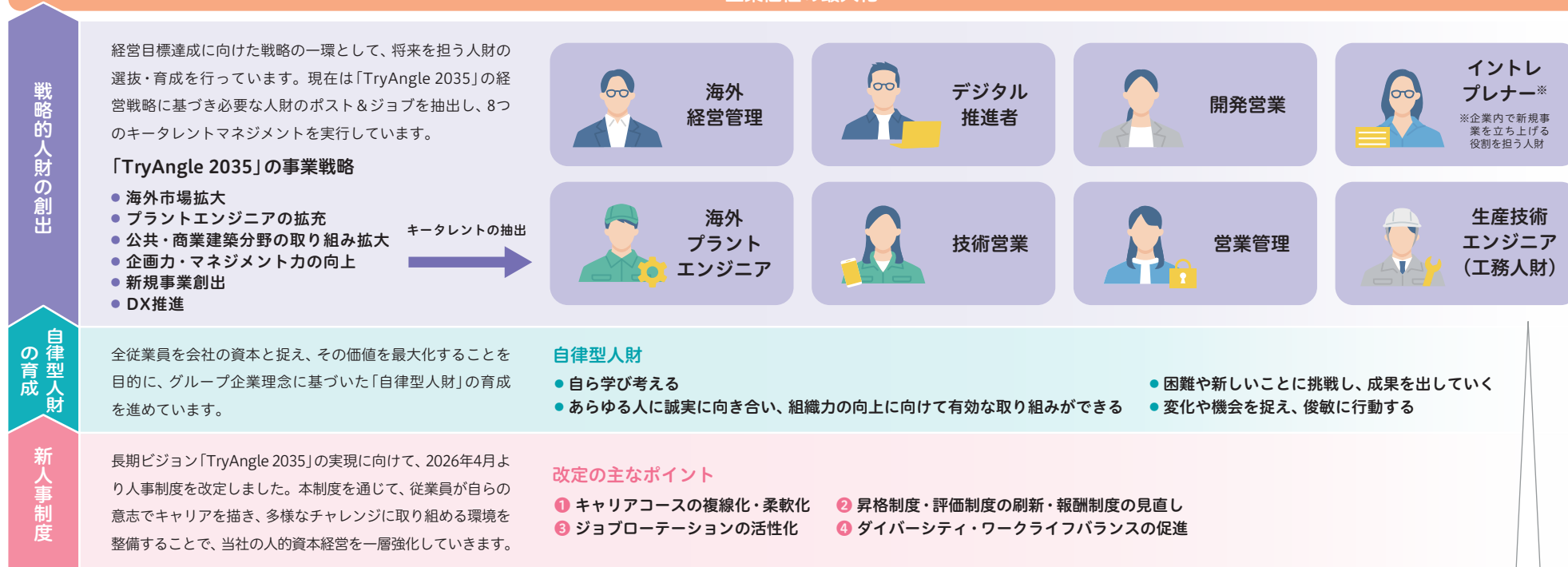
DAIKENグループでは、成長戦略を加速させ持続的に企業価値を向上させるために「自律型人財の育成」が不可欠と考え、
そのために組織基盤の強化・風土醸成に取り組むとともに、経営戦略実現のため強化すべき人財像を明確にし、戦略的に育成しています。
従業員一人ひとりの力を最大化するために、成長の機会を提供しながら働きやすい基盤を構築し、企業価値向上につなげていきます。



自律型人財の育成／戦略的人財の創出

新人事制度では、「自律型人財」と「戦略的人財」の確保・育成を中核に据えています。人財戦略の強化により、長期ビジョンで掲げる海外市場や新規事業分野の拡大、デジタル化・技術革新への適応など、多様な分野での変革を人財面から支え、ビジョンの達成をより確かなものにするとともに、企業価値の向上を図っています。

企業価値の最大化



Voice (工務人財育成研修参加者)

挑戦を力に変え、現場で成長する

私は、高萩工場で電気保全業務に携わり設備の点検・保守、電気機器の管理やトラブル発生時の原因調査と対応を行っています。配属当初は何もわからず指示通りの作業が中心でしたが、工務人財育成研修などを通して国家資格にも挑戦し、第二種電気工事士も合格することができました。業務でも次第に「なぜこの点検をするのか」、「どこに異常の兆候が表れるか」を自分なりに考え、気付いた点は積極的に上司に相談・提案し、小さな異常の早期発見につなげることができるようになりました。挑戦を歓迎する環境の中で自ら学び、考え、実践することで着実にスキルを高め、将来的にはより高度な業務やプロジェクトの中核を担う人財へと成長していきたいです。



高萩工場
工務課
中野 勝也

人財価値の最大化

人財育成、挑戦志向の風土、ダイバーシティ推進、健康経営、働き方改革、人権の6つの観点で働きやすい組織基盤の強化・風土醸成に継続して取り組んでいます。

人財育成

研修体系

期待される役割を認識し、キャリアプランを考える「階層別研修」をはじめ、ビジネス経験に応じて必要なスキルを自ら選択し学ぶことのできる「スキル強化研修」、社外ビジネススクールへの派遣や英会話、通信教育などの「自己啓発プログラム」を準備しています。

自律型人財の育成（内容は一部抜粋）

	階層別研修	スキル強化研修	自己啓発
研修目的	- 役割・期待の認識 - キャリアプランの明確化	ビジネススキルアップ	自律的な成長と能力向上
研修プログラム	- 新入社員研修 1、2年目フォロー研修 - 昇格時研修 - キャリアプラン研修 など	- ビジネスコミュニケーション - ロジカルシンキング - コーチング - アカウンティング など	- ビジネススクール通学 - オンライン英会話 - 通信教育 - e-ラーニング など

新人事制度の策定

2024年よりプロジェクトチームで制度検討を重ね、2026年4月より運用を開始しました。長期ビジョン「TryAngle 2035」の実現を支える人的価値創造基盤として、フルモデルチェンジを行っています。

新人事制度の主なポイント

1. キャリアコースの複線化・柔軟化

- 専門性を活かせる新コースの設置や、社員一人ひとりのキャリアやライフスタイルに応じた選択肢を拡充しました。

2. 昇格制度・評価制度の刷新・報酬制度の見直し

- コースごとに求められるスキルや昇格要件を明確化し、より適正に昇格できる仕組みに見直しました。
- 行動評価項目の見直し、フィードバックシートや加点項目の新設など、明確な評価プロセスを導入し、より納得感のある評価制度を目指します。
- 役割や責任に応じた公正な報酬体系を整備しました。

3. ジョブローテーションの活性化

- 社員が多様な経験を積み、新たなスキルを習得する機会を増やすことで、人財育成と組織全体のイノベーション強化を目指します。

4. ダイバーシティ・ワークライフバランスの促進

- 柔軟な働き方や多様なキャリア選択を支援する制度設計を通じて、社員の持続的な成長と働きやすさを両立する環境づくりを進めています。

Voice（人事制度改定プロジェクト事務局）

自律的なキャリア形成を支える新人事制度へ

人事制度改定プロジェクトに事務局として参画し、各工場や支店で現場の声を直接ヒアリングすることで、従来の制度に対する多様な意見や課題を把握し、新制度に反映すべき事項を抽出することができました。一方で、新制度の策定に際しては、異なる立場から多様な意見が寄せられ、すべてを反映することの難しさも実感しました。今回導入した新人事制度は、会社主導ではなく、従業員が自律的にキャリア形成を図ることを支援する仕組みとなっています。「等級」「給与」「評価」といった個別の要素だけでなく、それらを組み合わせて初めて機能する制度であるため、全従業員が新制度を十分に理解し、より有効に活用できるよう、継続的に周知を行っていきます。



人事部
人事担当
石川 雄規

挑戦志向の風土

社内ベンチャー制度

従業員からビジネスアイデアを募集する「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が承認された『みんなのエコ菜園』は2023年から事業を本格化し、ビルやマンションの屋上などのオープンスペースで菜園を運営する提案活動を行っています。



社内公募

意欲ある従業員に実践の場を提供することで、そこでの経験を通じて視野を広げ、スキルを高め、将来の組織を支える人財としての成長を促すことを目的に、従業員が自ら手を挙げて新たなプロジェクトなどに挑戦できる仕組みを設けています。その一例として、北米のDNAL社における新木質ボードの事業化にあたり、現地での事業立ち上げにかかわる人財を公募し、現地に派遣しています。

ダイバーシティ推進

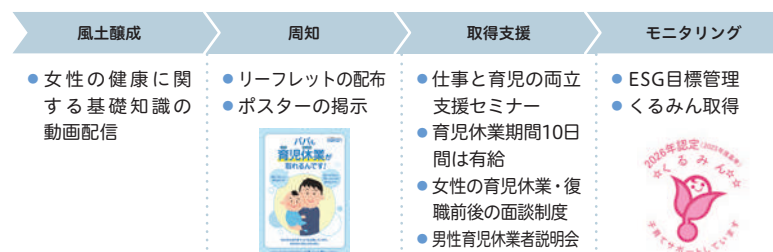
仕事と生活の両立支援

育児・介護・治療などと両立中であっても単なる就労継続にとどまらず、中長期的にキャリアアップできるように支援しています。その考えのもと育児・介護休業、子の看護等休暇、育児・介護短時間勤務などの各種制度の整備・拡充を図り、働きやすい職場環境の整備に努めています。

社内風土の醸成

管理職向けのダイバーシティ研修、40代従業員向けの介護セミナーの実施など、ダイバーシティ推進の取り組みを着実に実施するための風土醸成を行っています。

ダイバーシティ推進に向けた取り組み（内容は一部抜粋）



健康経営

健康経営優良法人5年連続認定

経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に5年連続で認定されました。今後も健康増進手当の支給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きます。

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）など



働き方改革

多様な働き方

業務効率や生産性の確保・向上を前提に、プライベートなどの都合に合わせて働く時間や場所を選択することができる制度を整えています。

代表的な制度

勤務時間	- 在宅勤務制度 - フレキシブル退社 - 時差勤務制度 - PCの自動シャットダウン
休暇	- 連続年次有給休暇 - 生理休暇 - 時間単位の有給休暇 - 不妊治療休暇 - リフレッシュ休暇

人権

人権尊重を支える仕組み

当社は2019年に「DAIKEN 人権方針」を策定し、人権尊重への取り組みを推進してきました。2022年の経産省ガイドライン公表を受け、人権方針の改定や人権デュー・デリジェンスの見直し・強化を進めています。また、国内のお取引先様交流会を通じて経営方針や人権・環境への考え方を共有しています。

人権デュー・デリジェンスのプロセス



DX推進への取り組み

急速に進化する社会環境に対応し、DAIKENグループでは業務の効率化と最適化を目指してDX（デジタルトランスフォーメーション）を推進しています。DX人財の育成にも力を入れており、研修や教育プログラムを計画的に実施することで、社員一人ひとりのスキル向上を支援しています。さらに、実際の業務現場でもデジタル技術を積極的に取り入れ、業務プロセスの改善や新たなビジネスモデルの創出に挑戦しています。

DX人財育成研修を実施

2025年、長期ビジョン達成に向けたDX人財の計画的育成を目的として「デジタル推進実践研修」を全6回にわたって実施しました。自ら応募した社員や役員推薦者など24名が参加し、「あるべき姿と現状のギャップ」を特定し、課題抽出からデジタルによる解決策の立案まで一連のプロセスを習得。各自の業務課題に即したデジタル化施策を検討し、実践的なプロジェクトとしてまとめることで、業務効率化や生産性向上に取り組みました。最終発表では、施策の実現可能性や効果が審査され、社内におけるDX推進力向上やデジタル化の取り組みの活性化につながっています。

2022 …… 2023 …… 2024 …… 2025

デジタルスキル研修

- 第1期デジタル推進実践研修
- 第2期デジタル推進実践研修
- 生成AIワークショップ
- 業務効率化セミナー

e-ラーニング受講によるITリテラシーの向上

IT関連資格取得支援

DX人財育成に向けた取り組み

生成AIを活用した企業理念ポスターの制作

2025年11月、企業理念や行動指針の浸透と実践促進のため、各拠点に掲示する理念ポスターを刷新しました。今回の制作では、生成AIを積極的に活用し、外部委託を行わずにデザインを効率的に作成。これにより、制作コストを大幅に削減し、従来よりも短期間で独自性の高いデザインを実現しました。生成AIの活用により、グループ行動指針に即した多様なデザイン案を迅速に検討・採用できた点も特長です。今後もDX推進の一環として、最先端のAI技術を活用し、業務効率化と価値創造を図っていきます。



新たに制作した企業理念ポスター

Voice (デジタル推進実践研修参加者) | 物流部 企画課 吉田 和寛

今回のデジタル推進実践研修を通じて得た最大の気付きは「手段の目的化への危機感」です。「とりえずAIを使ってみよう」という発想は失敗を招きやすく、DXの出発点は常に「現場の課題は何か」を見極めることであると痛感しました。現在、私の所属部門もDXを推進しています。その一例ですが、データの透明性確保やビジネス環境の変化に迅速に対応するという「課題」を解決する目的の一環として、自社所有の倉庫管理システム(WMS)を一部拠点から導入しています。この取り組みはデータドリブンな経営やアジリティの向上といった成果に結びつけていくことを目的としています。将来的には生産・販売システムとのシームレスな連携やさらなるデータ活用を推進することで、競争力の源泉とし、将来的なビジネスの拡張に貢献したいと考えています。



デジタル推進実践研修の様子