人財戦略

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。

DAIKENグループの人的資本経営

Voice of Executive

当社は現長期ビジョン「GP25」で掲げるESG目標達成のため、ダイバーシティ推進や人財育成の強化に注力し、多様な人財が活躍できる環境づくりを推進しています。女性正社員の採用比率や男性の育児休暇取得率などに具体的な数値目標を設定し、毎年の実績を公表することで、着実な進捗を図っています。また、労働基準法をはじめとした各種法令への対応や社内制度の充実によって、育児・介護・治療などさまざまなライフイベントを迎える従業員が、ワークライフバランスを保ちながら長く安心して働きつづけられる職場環境を整えてきました。2024年度は会社が求める「戦略的人財」として8つの人財像を明確化しました。これらの人財像を通じて、従業員自身が「自分はどのような人財になりたいか」「どんなキャリアを築きたいか」を考える機会を与えるとともに、目標に応じた研修や自己学習の機会を提供。グループ全体で従業員のスキルアップやキャリア形成をサポートしています。また、次期長期ビジョン「TryAngle 2035」では、「多様な人財が自らキャリアを育み、熱意を持って働き、成長を実感できる組織づくり」をありたい姿の達成に向けた鍵の1つに掲げています。当社の人事部門では、これからも会社の成長戦略を支え、遂行する人財づくりと、製造・販売・開発・管理などあらゆる分野で活躍する従業員が『ずっと ここちいいね』と感じながら働ける環境・制度の整備を推進していきます。

執行役員 CHRO
澤田 知世

戦略的人財の創出

経営目標達成に向けた戦略の一環として、将来を担う人財の選抜・育成を行っています。
現在は中期経営計画「GP25 3rd Stage」の経営戦略に基づき必要な人財のポスト&ジョブを抽出し、以下8つのキータレントマネジメントを実行しています。

キータレントマネジメント

海外市場拡大 / プラントエンジニアの拡充 / 公商建市場の拡大 / 企画力・マネジメント力の向上 / 新規事業創出 / DX推進

「GP25 3rd Stage」の事業戦略

1 海外経営管理

2 海外プラントエンジニア

3 生産技術エンジニア（工務人財）

4 技術営業

5 開発営業

6 営業管理

7 イントレプレナー※

8 デジタル推進者

※イントレプレナー：企業内で新規事業を立ち上げる役割を担う人財

Pickup

海外経営管理

グローバル展開をさらに加速するためには、海外関連会社において、リーダーとして陣頭指揮をとり、経営を行うスキルが求められます。海外では、経営管理スキルだけでなく、異文化コミュニケーションスキルも必要です。これらを集中的に学び、実践できるようになるために、経営全般に必要な基本的なスキルの習得、海外経験者による実例の解説、そして海外関連会社への派遣研修を実施しています。

生産技術エンジニア（工務人財）

お客様に『ずっと ここちいいね』と感じていただける製品をお届けするためには、安全で安定した工場稼働が必要となります。その為に必要となる「機械、電気、メカトロニクスなど」の専門知識と技術を体系化し、研修を通じてエンジニアを育成しています。

自律型人財の育成

全従業員を会社の資本と捉え、その価値を最大化することを目的に、グループ企業理念に基づいた「自律型人財」の育成を進めています。

自律型人財

人財価値の最大化 以下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 P.59 / 挑戦志向の風土 P.60 / 人権 P.60 / 働き方改革 P.61 / ダイバーシティ推進 P.61 / 健康経営 P.62

人財育成

次世代を担う人財を育てるため、さまざまな知識や技能の習得を目的とした研修を実施。自らのキャリアを考え、主体的に学び成果を出していく人財を育成しています。

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」を始め、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

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	研修目的 ビジネススキルアップ	研修目的 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	研修プログラム ● 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	研修プログラム ● 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

内容は一部抜粋

新入社員研修

ビジネスマナー研修やさまざまな実習を通じて社会人としての基礎力を習得し、製品学習・工場研修を通じて当社社員としての基礎知識を身につけます。

ビジネスコミュニケーション研修

若年層のうちに、ビジネスにおけるコミュニケーション力を習得できるよう、自らのコミュニケーションスタイルを振り返り、フィードバックを受ける研修機会を設けています。

Voice of Employee

DX人財の戦略的育成

データ・デジタルを活用し業務変革や新規ビジネスの提案ができる人財を戦略的に育成するため、①社内研修、②IT関連資格の取得支援、③手上げ式で希望者へのサブスク型動画学習サービスの提供を行ってます。

〈デジタル推進者育成研修〉

2024年度からは組織課題をデジタルで解決する手段を実践的に学ぶ「デジタル推進者育成研修」を公募で実施しています。As-is/To-be分析によって現状の課題を正確に把握し、解決策の立案からデジタル技術の理解までを一貫して学ぶことで、実際にデジタルを用いた具体的な提案を行います。特に優れた施策については、PoC（概念検証）段階から本番環境への導入・定着化を行い、現場への実行力を高めることとしています。

私はR&Dセンターで、建材や空間が人に与える影響（心拍数やストレス状態、作業効率など）について研究を行っています。身体的・心理的な反応がどう変化するかを評価し、心身にプラスの影響を与える建材や空間づくりを目指しています。業務を進めるなかで、膨大な実験データの処理に時間がかかり、肝心の分析や考察に十分な時間が取れていないと感じていました。その課題を解決するためには、ITやDXの知識が不可欠だと考え、DX人財育成の社内プログラムに参加しました。もともとIT分野には苦手意識がありましたが、部署を超えたメンバーと協力しながら学べる環境に魅力を感じたことが参加の決め手でした。

特に印象的だったのは、講師や他部署の参加者との対話を通じて、自身の業務を俯瞰し、課題や改善のヒントを得られたことです。今後は、プログラムで学んだ知識を活かして、データ活用をより効率化し、柔軟かつ革新的な研究開発につなげていきたいと考えています。

R&Dセンター
加工技術開発室
長﨑 美歩

挑戦志向の風土

従業員からビジネスアイデアを募る「社内ベンチャー制度」を始め、新規工場立ち上げメンバーの公募など個人のキャリアを開発し挑戦する風土を醸成しています。

■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。

■社内公募制度

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。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としています。

Voice of Employee

海外工場の立ち上げメンバーを公募で派遣

グローバル展開をさらに加速するため海外で幅広く活躍できる人財の育成に、取り組んでいます。2024年度は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、チャレンジの門戸を広げるため、職歴・等級不問で応募可能としました。派遣メンバーは、新規事業の立ち上げに関わりながら、さまざまなスキル・専門性を習得し、将来的には国内外の事業の中核を担う人財となることを期待されています。

P.47 海外市場

私はDNAL社に駐在し、パーティクルボードの品質管理および新木質ボードの開発に携わっています。入社時はやりたいことや目標が明確に見えておらず、自分の視野を広げたいという思いがありました。そんな折、入社2年目の際に海外で新規事業の立ち上げがあると知り、またとないチャンスだと考え社内公募に応募しました。赴任当初は、言語や文化の違い、自身の経験や知識不足もあり、現地スタッフとの意思疎通に苦労する場面ばかりでした。しかし、相手の文化や価値観を理解することを心がけ、ジェスチャーや図解を交えたシンプルな言葉で伝えることで、少しずつ信頼関係を築いていきました。20代前半のキャリアの若い段階で海外工場へ赴任し、異文化の中で仕事に取り組める環境は、貴重な学びの連続です。今は目の前の課題解決に取り組みつつ、語学力・適応力、ひいては人間力を磨いています。将来的には経験を糧に、自身のキャリアの方向性をしっかりと定めていきたいと思います。

DNAL社　品質管理課
秋本 紗弥

人権

安全で安心な職場の基盤として事業活動の中に人権の視点を取り入れ、人権が尊重された持続可能な社会の構築が必要と認識し、あらゆるステークホルダーの人権に配慮するよう取り組んでいます。

人権

■人権デュー・デリジェンス

2019年に「DAIKEN人権方針」を策定し人権尊重への取り組みを進めてきました。2022年9月に経済産業省が「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」を公表したことを踏まえ、人権方針の改定や人権デュー・デリジェンスなどの取り組みの見直しと強化を進めています。

Pickup

パートナーシップ構築宣言に参画

内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることを通じて、新たなパートナーシップを構築することを目的とした【パートナーシップ構築宣言】を策定・登録しています。

働き方改革

柔軟な働き方を実践するため在宅勤務や時差勤務制度、フレキシブル退社制度を整備するほか、ペーパーレスの促進やRPA※導入など、デジタル技術を活かした業務の効率化に取り組んでいます。

※RPA…Robotic Process Automation の略称。一連の作業・業務をデジタルで自動化する技術

働き方改革

■多様な働き方

定時勤務時間は9:00～17:45ですが、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ます。

時差勤務

8:00　始業
16:45　終業
17:30　スポーツ観戦、ジム

退勤後はスポーツ観戦や、ジムで汗を流すなど、プライベートとの両立がしやすくなりました。

在宅勤務

9:00　始業
17:30　終業
18:00　子のお迎え

子どもをお迎えに行くため、在宅勤務とフレキシブル退社を利用しています。限られた時間で業務を行うため、生産性を意識した働き方に変わりました。

■代表的な制度

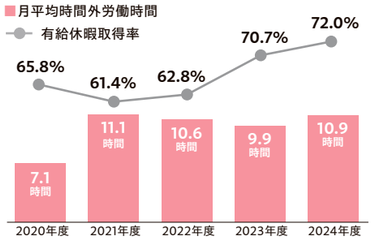
勤務時間

・在宅勤務制度…入社4年目以降は、週4日迄在宅勤務が可
（サテライト型シェアオフィスの利用も可）
・時差勤務制度…勤務開始時間は7時～10時半の間、30分間隔で設定
・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、業務が終了すれば退社可
・PCの自動シャットダウン…PCの稼働時間は7時～19時半

休暇

・連続年次有給休暇…半期に1度2日ないし3日の連続休暇を取得できる制度
・時間単位の有給休暇…1時間単位で有給休暇を取得できる制度
・リフレッシュ休暇…勤続10年・20年・30年に連続有給休暇の付与
・生理休暇…生理日の就業が著しく困難な場合に休むことができる制度
・不妊治療休暇…1年間に1人あたり10日までの休暇を付与

時間外労働／有給休暇取得率



ダイバーシティ推進

多様な能力・価値観を持った人財が、個として輝き、能力をいかんなく発揮できるよう、育児や介護などのライフイベントとの両立を支援する制度の整備や利用促進に取り組んでいます。

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。

風土醸成	周知	取得支援	モニタリング
●キッズデーの実施 ●女性の健康に関する基礎知識の動画配信 など	●リーフレットの配布 ●ポスターの掲示 など	●仕事と育児の両立支援セミナー ●育児休業期間10日間は有給 ●女性の育児休業・復職前後の面談制度 ●男性育児休業者説明会 など	●ESG目標管理 ●くるみん取得 など

Pickup

副業制度　社内では得られない新たなスキルや経験の獲得を目的とし、2024年から副業制度を導入しました。従業員のスキルアップにつなげ、自律的な成長やキャリア形成を促進しています。

Voice of Employee

男性社員の育児休業取得促進の取り組み

男性社員の育児休業取得は個人のワーク・ライフ・バランス実現に寄与するだけではなく、休業期間中の組織内でのフォロー体制・業務分担・働き方を見直す機会になるものとして推奨しています。育児休業を取得しやすくするために、10日間を有給扱いとするよう制度を改定し、育児休業制度に関する説明会の実施やガイドブックの配布を通じて啓蒙活動を行っています。また対象者へ男性育児役立ち情報を発信し、取得の意義やメリットについて訴求しています。2024年度における男性の育児休業については、対象となる従業員の82.6%が取得しました。

〈主な取り組み〉

◆男性社員の育児休業取得を促すポスターを各事業所で掲示
◆男性社員対象の育児休業制度説明会の実施
◆ガイドブックの配布
（本人が取り組む意義やメリットを訴求）
◆育児役立ち情報配信
◆育児休業取得対象者とその上司への取得奨励

私は現在3人の子どもの育児に携わっています。初めての子どもは双子だったのですが、妻と私の双方とも両親のサポートを受けることが難しく、里帰りをせずに東京で出産することを選択。双子の出産はリスクが高いため、妻一人に育児を任せることにならないよう、3ヶ月の育児休業を取得する決意をしました。当時所属していた営業部門では男性社員が長期の育休を取得するケースはほとんどなく、自身も長年同じ顧客を担当していたこともあり、半年かけて同僚へ引継ぎを行いました。しかし職場の理解と協力のおかげで無事育休を取得でき、育休中や復職後も行政の支援や会社の制度（休暇中の一時的な業務対応、在宅勤務制度、時差出勤など）を活用することで、仕事と育児の両立を叶えることができています。昨今は社内でも男性社員の育休取得が増加しており、相談を受ける機会が増えたと感じます。私自身、育休を経験して仕事への取り組み方について新しい気付きがたくさんありました。現在は上海での語学研修を経て、中国に赴任しています。これからもワークライフバランスを大切にしつつ、支えてくれた会社に対して貢献していきたいと思います。

海外事業本部
大建阿美昵体(上海)商貿有限公司　出向
石野　篤

健康経営

従業員の健康がグループの成長・発展に欠かせない基盤であるとの考えのもと、一人ひとり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。

健康経営

■Femtechプログラム

プレゼンティーズム※改善のひとつとして月経・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」を導入しています。プログラムを通じて希望者にオンライン診療・ピル処方を会社負担で実施しています。

Femtechプログラムアンケート結果

体調が安定することで、仕事のむらがでにくいと感じます。一生懸命働いても体調不良でうまくいかないことがなくなったので、仕事に前向きになれたと思います。

通院や費用などのハードルが高くピルの服用を躊躇していました。プログラムではオンライン診療で会社からの補助もあるため服用を開始したところ、PMSの症状が驚くほど軽くなりました。

※プレゼンティーズム…世界保健機関（WHO）が提唱する「不調でありながら我慢する」、「不調を自覚しないまま働き続けている」状態による、企業の生産性低下・損失を表す指標
※Femtech（フェムテック）…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

■健康経営優良法人4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「健康経営法人（大規模法人部門）」に4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

2024 健康経営優良法人 Health and productivity