

2026年4月より、人事制度を10年ぶりに改定

～人的資本経営を加速させ、次期長期ビジョン『TryAngle2035』の達成を目指す～

DAIKEN株式会社(大阪市北区、社長:億田正則)は、2026年4月より人事制度を10年ぶりに全面改定いたします。本改定により、経営戦略の一環である「人的資本経営」のさらなる加速と、2026年から開始する10年間の次期長期ビジョン『TryAngle2035』の実現を目指してまいります。

【背景・目的】

日本国内の労働人口減少に伴い、人財の確保が困難となる中、当社は、人財を重要な資本と位置づけ、その価値を最大化する「人的資本経営」を2024年より本格的に推進しています。具体的には「自律型人財」や経営戦略と連動した「戦略的人財」の育成を進めており、2024年度に教育研修費に費やした費用は総額3,900万円にのびます。あわせて、多様な人財が持続的に活躍できる環境づくりやエンゲージメント向上等にも幅広く取り組んでいます。

2026年からの次期長期ビジョン『TryAngle2035』では、10年後の当社の姿として「サステナブル素材におけるグローバルな影響力」「生活空間の『新スタンダード』創出」「社会課題解決に向けた新規領域への進出」を掲げています。これらを実現するためには、従来の制度を抜本的に見直し、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成や積極的な挑戦を促進できる制度が必要と判断し、今回の改定に踏み切りました。

【新人事制度の主なポイント】

① キャリアコースの複線化・多様化

従来の【全国／地域限定】の2コース体制から、【総合職 グローバル(転勤あり)／総合職 エリア(転勤なし)／技能・事務職／スペシャリスト職(専門業務)／エキスパート職(外部人財登用)】の5コースへ再編。専門性・職種・役割に応じたコース選択が可能となり、社員の自律的なキャリア形成と多様な働き方を支援します。

② ジョブローテーションの活性化

若手社員を中心にキャリア意向を反映した異動・育成施策を強化し、社員の成長と最適配置を促進します。

③ 昇格・評価・報酬制度の見直し

優秀社員の管理職への早期抜擢や専門スキル保有者への処遇強化を実現。また、「戦略的人財」創出のため、特定の有資格者の手当増額なども行い、資格の取得を促進します。

④ ダイバーシティ・ワークライフバランスの促進

転勤が難しい社員向けのコース新設や、ベテラン社員の処遇見直しなどにより、社員それぞれの多様なライフステージに対応します。

【「自律型人財」「戦略的人財」について】

今回の人事制度改定の狙いは、「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。これら人財戦略の強化によって、次期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、様々な分野での変革を人財面からも支えることで、ビジョン達成をより強固なものにします。

●**自律型人財**：会社の制度を活用し、自ら学び・考え、挑戦し、成果を出していく人財

●**戦略的人財**：経営戦略実現のために必要とされる、海外、技術、営業、DXなど計8職種の人財

DAIKENは今後も、「自ら学び・考え・挑戦し続ける社員」が活躍できる企業風土を醸成することで、当社の持続的成長と社会課題の解決につなげてまいります。

以 上

※ここに掲載されている情報は発表時のものであり、ご覧いただいている日と情報が異なる場合があります。あらかじめご了承ください。