



大豊産業を根幹で支える「扇の要」  
チーム全体を見渡し、風通しの良い企業に

【管理本部】

根幹となる部門として、  
会社全体の管理を行う

乾社長も常々いわれている通り「管理本部は扇の要」。会社の根幹となる部門として、会社全体の管理を行っています。管理本部は、総務人事グループ、経理グループ、情報システムグループと大きく3つのグループに分かれています。

総務人事グループは

- ① 新卒社員、中途社員の採用。
- ② 人事評価制度の企画立案・運営。
- ③ 携帯電話や車両の手配等の総務業務。
- ④ 建設業許可、労働者派遣業等の各種届出や報告。
- ⑤ 契約書締結の法務業務。
- ⑥ 外部有識者への業務相談（弁護士、行政書士、社労士、弁理士等）を行っています。

経理グループは

- ① 財務諸表の作成（年次決算業務）。
- ② 売掛金・買掛金管理。
- ③ 社会保険、給与計算、源泉徴収税、年末調整。
- ④ 税務申告（税理士との折衝）。
- ⑤ 管理会計（採算表）。
- ⑥ 経理ルールの作成・改善。
- ⑦ 予算管理。
- ⑧ 内部統制対応 を行っています。

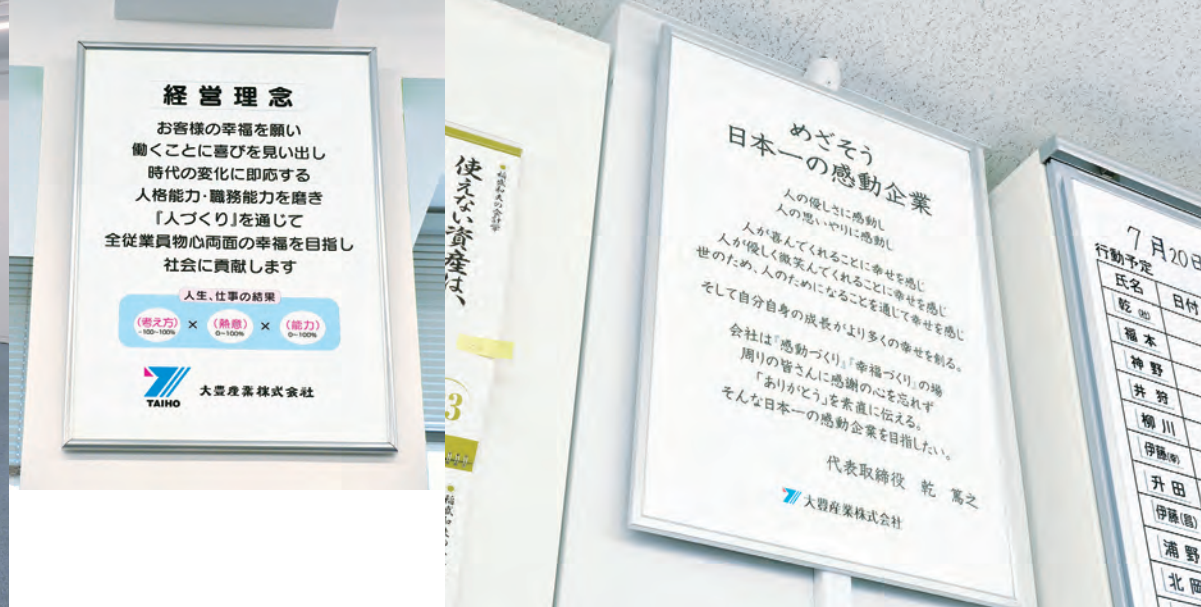
情報システムグループは

- ① システムの企画立案・要件定義。
- ② 基幹システムの運用・保守。
- ③ インフラ構築・運用・保守。
- ④ PCサポート・ヘルプデスクの業務 を行っています。



管理本部 次長 藤沢 幸弘





【管理本部】今後の展開

## 社内環境を整えることで 全社員の幸福に繋げていく

管理本部の大きなビジョンは、柔軟な発想とチャレンジ精神に富んだ活気あふれる部門となり、「四国でいちばん大切にしたい会社」受賞にふさわしい風通しのよい企業であり続けるための社内環境づくりを目指しています。このビジョンを常に維持するためには、日々の業務をフィロソフィーに落とし込むことで正しい判断基準を身に付けて「人間力を高めること」と、一人ひとりが専門知識を高めて組織力を強化できる「技術力を高めること」の2つが必要です。

経営理念の「全従業員物心両面の幸福」を主眼に置き、全社員が身近に感じられる施策として、常に3年後を見据えて改革を行い、経営トップのサポート業務や全社の経営計画・経営戦略の策定、他部門のサポート業務など、すべての業務において受け身ではない提案型の部門となることで全従業員が安心して働ける職場環境づくりに繋がると考えています。

2018年から管理本部は3グループ制となり、業務の専任化に取り組みははじめました。これまでは担当者間の兼務が多く各支店からの問い合わせ先が分からなかったのではないのでしょうか。そこで、管理本部の内部に業務毎に柱を作ることで担当業務が明確になると考えました。更に、業務毎に責任者ができたことは、人を成長させるうえでも大きなポイントであると思います。

社会的にも、今後の人口減少が明らかになっている現在、継続的な人材確保はより重要になっていきます。総務人事グループでは一定の採用者を確保するためには大学や高専等との人脈作りが必要と考え、大学のセミナーや説明会などに足を運び、積極的に採用活動に力を入れていくこと、大豊産業の概要や制度などの具体的な情報を伝えていくことを行っていきます。並行して、10年前から変化が見られなかった人事制度を時代の変化に合った人事制度へと見直すとともに、大豊産業の根幹となるフィロソフィーを次の世代へと浸透させていくことで、人格能力・職務能力の向上に繋がりたいと考えています。

一方で、国の施策としても「長時間労働の制限」や「生産性の向上」などが求められています。そこで「労働制度の改革」として大きく捉え、社員が創意工夫でき、発想の転換による生産性の向上を図れる社内環境を構築し続けていきたいと思えます。経理グループの業務は、社会的信用に繋がる「対外的な必要性」と、適切な経営判断を行うための情報提供を行う「対内的な必要性」を有しており、その業務内容は多岐にわたりますが、日々の業務の積み重ねが月次・年次へと繋がるため、一つひとつの業務を丁寧に行うことが必要不可欠です。

そのうえで、会社を永続的に繁栄させるためには時代の変化に即応した「業務の効率化」と、人に罪を作らせない「内部統制の強化」の2点について施策を積極的に展開していくことが必要であると考えています。

また、経理業務の大部分が自動化している現在であるからこそ、各人が高度な会計・経理の知識や能力を身に付け、そしてその根幹となるフィロソフィーを学び心を高め続けることで、より市場価値の高い人材の創出へと繋げ、現在の業務や会社の経営判断をより高度なものへと発展させていきます。

情報システムグループでは、利便性や効率化を図る「攻めの施策」だけでなく、フィロソフィーをベースに社員のコンプライアンス意識を高める「守りの施策」としてパソコンやセキュリティ関連のスキルアップを図っていきます。

攻めの施策では、特に、昨年導入した販売システムにて、「一対一の原則」の運用を徹底するとともに迅速にデータ提供ができる仕組みを構築し、営業本部、管理本部の業務効率化に努めます。

守りの施策では、社員の知識不足や倫理観の欠落などにより、会社に大きなダメージを与える場合もあり、管理職以下、全社員に対して、正しい判断基準をもとに適切な知識を習得する講習を実施しスキルアップを図っていきます。

