

「昨年の65周年記念イベントや若手社員プロジェクトにより、社内コミュニケーションが一層温まった。これまで成長に向け、急ピッチで進んできたが、社員の結束を改めて強めること



ができた」と話すのは、ダイワコーポレーション（東京都品川区）の曾根和光社長（48）。

2016年10月、設立65周年記念式典を目黒雅叙園

## ダイワコーポレーション社長

### 曾根 和光氏

# 65周年行事で社員結束

（目黒区）で開催。社員、契約社員、勤続3年以上のパート社員合わせて200人が集まった。テーマはあくまで社員への感謝だったが、社員からサプライズで、メッセージカードを掲げた社員の姿や曾根氏と社員の触れ合いの様子など、840枚の写真を敷き詰めた見事なモザイクアートをプレゼントされた。

物流会社では、社員を一堂に会してのイベントは難しいが「式典の後、会議などの場で社員間のコミュニ

（目黒区）で開催。社員、契約社員、勤続3年以上のパート社員合わせて200人が集まった。テーマはあくまで社員への感謝だったが、社員からサプライズで、メッセージカードを掲げた社員の姿や曾根氏と社員の触れ合いの様子など、840枚の写真を敷き詰めた見事なモザイクアートをプレゼントされた。

物流会社では、社員を一堂に会してのイベントは難しいが「式典の後、会議などの場で社員間のコミュニ

## 現状に甘んじれば「衰退」

129人が選出された。「年々、欲しい人材を採用しづらくなっている。学生に近い年代の若手社員に



自由に企画させ、新鮮な意見を融合させることで、採用を成功させている。『同期入社』『同じ部署』以外に、同じ目標を持つ横のつ

ながりをつくり、社員の成長を促すのも狙い」

17年は、3カ年の中期経営計画を策定し、4月から始動させる。強み、弱み、機会、脅威の四つのカテゴリーによる「SWOT分析」を用い、自社の課題を抽出できるだけ早い段階での課題解決を目指す。

「社員にはもう一段、危機感を持ってもらう。現状に甘んじるのは、衰退を意味する。社会や環境が日々変化する中で、それに応じて我々も体付きを変えざるを得ない。習慣を付けていけば、会社も継続的に成長できるはず」

（吉田英行）