

適材適所で働き方選択

来々4月、新人事制度

ダイワコーポ

ダイワコーポレーション(本社・東京、曾根和光社長)は人事制度の抜本的な見直しを行っている。従業員が自身の考えを基に、適材適所で仕事のできる環境を整備することが柱。現在、管理部が中心となって具体的な制度設計を進めており、来々4月からの運用開始を目指す。(小林 孝博)



曾根 和光社長

就き、企業戦略の策定・実現などを手掛ける「マネジメントコース」と、各現場・業務で高い専門性を発揮する「エキスパートコース」を設ける。従業員の仕事に対する考え方や、キャリアプランに合わせた人事制度に見直すことで、一人一人のモチベーション向上を図ると同時に、人材獲得の促進、離職防止などにつなげる狙いがある。

新制度には大きく分けて2つの仕組みを取り入れる。働き方では勤務地・時間のいずれも限定のない「総合型正社員」と、従業員が勤務地・時間などを選べる「限定型正社員」を導入。キャリアアップについては、最終的に経営層や部長クラスに

間、合同研修を実施。その後には本社、営業所に配属され、5年以内をめどに部署の異動、転勤する仕組みを採ってきた。

誰もが満足できる仕組みに

一方、近年は若い世代を中心に、将来のキャリアアップより特定の業務に専念したいと考える従業員も。本社勤務ではない、生まれ育った地元で働き続けることを希望する

る声もあった。「企業が成長する中、重視してきたのが社員の一体感。経営層、従業員ともに、満足できる制度を構築したかった(曾根社長)。

総合・限定でコースに違い

来々4月から導入する新制度は総合型正社員の場合、マネジメント、エキスパートの両コースから選択可能。マネジメントコースを選んだ従業員は仕事の実績などに応じて、最終的に執行役員や部長職に昇進する可能性がある。逆に限定型正社員は勤務地・時間を限れる分、選択できるコース

は次長・営業所長級を最高職とするエキスパートコースに限定する。契約社員、パート職員については、正社員登用後、総合型、限定型正社員のどちらにも選択できるような形を想定している。

同社は昨秋以来、管理部を中心にコンサルタんと人事制度改定プロジェクトを展開。等級や賃金、評価制度などの設計を進めてきた。総務人事課の湯沢まゆ主任は「従

業員への説明会を始め、来々年度に新たな仕組みを導入できるように準備した」としている。