TYPE OF INDUSTRY

モノづくり基盤・成長企業

ダイワコーポレーション

研修・訓練で人間力向上

人を大切にする経営

成長企業チカラの源泉 127

23拠点に拡大

ダイワコーポレーションは倉庫業から〝物流クリエーター〟への転換を図り、事業を拡大してきた。物品を保管する単なる倉庫業にとどまらず、空き倉庫と荷主を探して運送会社も手配するようなサブリースの考えをいち早く取り入れ、拠点を23カ所に増やした。その原動力は〝人を大切にする経営〟にある。

「倉庫の能力ではなく、人間力を高めること」。社長の曽根和光はそう言ってはばからない。運送会社との付き合い方からはじまり、採用や研修など全てにおいて、人を大切にする心構えが浮かぶ。

総合商社から倉庫業に転じた曽根は、トラック運転手の過酷な労働現場を目の当たりにした。この時、「トラックなくして物流・倉庫なし」ととらえて改善に着手。金を払うから酷使しても良いとの風潮を改め、全従業員が運転手に敬語で接するよう指導した。このことが今に至る大手運送会社との親密な関係をもたらした。

社長
曽根 和光 氏

独特な新卒採用

新卒採用も独特だ。入社3年未満の従業員が会社説明会や倉庫見学会を企画。座談会や面接を実施し、曽根自ら応募者に会って選考する。応募者の学歴を問わないどころか経歴書も見ないという。「一定の時期にお金をかければ学業成績は向上するが『素直さ』『プラス思考』『うそをつかない』などの性格は経歴書に現れない」と指摘。基本的な計数能力があり、性格が良ければ顧客に好かれるとの考えがある。

拠点増に伴う人材教育も急務。主任を対象にした2泊3日の合宿研修への参加のほか、3年で自己変革とチーム変革、全社変革の考え方を習得するプログラムを走らせ、自らの考えを経営陣に対して提案できるよう訓練する。その際に「従業員の前向きな考え、行動は止めない」方針だ。

倉庫内での作業

年配者も活用

採用・教育の苦労のかいもあり、40歳前の優秀な人材が増えた。同時に年配者の経験活用も怠らない。82歳の営業顧問が在籍するほか、65歳以上の方も人柄と人脈を見て新規に採用する。一段の成長には「年配者の経験と若い従業員の感性との融合が必要」と話す。

（敬称略、南東京支局長・安久井建市）

【企業プロフィル】
▽所在地＝東京都品川区南大井6の17の14▽社長＝曽根和光氏▽創業＝1951年（昭26）10月▽売上高＝約143億円（18年3月期）