

大型物流施設、GLP八千代V（千葉県八千代市）の1棟借りなどを予定しているダイワコーポレーション（東京都品川区）。「差別化、前例がないことへの挑戦を常に念頭に置いている」と話す曾根和光社長（56）に、2024年度の事業展開や人材育成への意気込みなどを聞いた。

ダイワコーポ社長  
曾根 和光氏



# 未来志向の人材育成

備され広域的な配送が可能なエリアで、既に引き合いが来ている。横浜鶴見営業所は自社の営業所として運営することも、数社に転貸することも両方視野に入れている。

——人手不足が懸念される中、採用と適材適所の配置に注力している。  
（こ）数年、新卒、中途にも多めに採用している。このため自社社員を配置する営業所の新設にも対応できる。新たな仕事を頂けるチャンスが来ても、人員不足で達成能力がないのは一番良くない。人も倉庫も先手先手で手配することがたいわらしい戦略だ。  
ただ、適正人員で各現場の生産性を上げることも重要で、各部門長には適正人員を見極めながら余裕がある

——人手不足が懸念される中、採用と適材適所の配置に注力している。これは業務改善プロセスのツールなどを開発するICTソリューション課という部署がある。現場で人員に余裕がある場合には、こうした部署で活躍できる体制を整えている。  
——攻めの営業展開を指していく。  
営業本部の社員に随行しシステム化などを支援するスタッフを増やす予定だ。攻めの営業を行うスタッフを、デジタル面などからアシストする役割を担う。将

## 来年度、21万平米増床

来的には両者を同じ組織にしたいと考えている。来年度中にそのきっかけをつくりたい。  
重要なのは自動化、省力化、効率化に向けた無限の知恵を結集するチームづくり。コンピュータによるデジタル化と、人による「勘（かん）ピューター」の融合が、これからの攻めの営業に不可欠だ。  
——設備投資の状況は。平和島営業所（東京都大田区）で4月1日から、健康飲料通販商品を箱サイズごとに自動仕分けするレーンが稼働する。これまで物流会社に委託し、6人態勢で梱包の仕分け作業を行っていたが、値上げ要請を機

に自動化に踏み切った。コスト抑制のほかスピード、正確性でもメリットが大きい。  
——今後、どういう社員を育てたいか。  
お客さまの未来を考えた上での提案を常にできる、未来志向の社員が必要。24



年度は特に「処理屋からの脱却を進める。処理だけなら外注でも可能。ダイワの教育を受けた社員なら、お客さまに物流業務の背景、商流、店頭に並んだ商品を来店客が笑顔で購入する場面までイメージして伝えられる人材であってほしい。こうした人材を育てるため、外部講習を含め、若手社員の主体性を向上させる研修、管理職向けに自社らしさを考えて会社の未来を創造するワークショップ型研修、部長を対象としたIT（情報技術）リテラシー研修といった、役職に応じた多様な外部研修を計画している。  
（吉田英行）