

個人と向き合うがテーマ 社員の声聞き出す重視

ダイワコーポレーション



福利厚生充実に合わせて、人事総務課が現地で細かな説明も行っている

ダイワコーポレーション（本社・東京、曾根和光社長）は働きがいのある職場づくりを進めている。福利厚生の充実とともに、近年取り組んでいるのが個人と向き合う環境の整備。本社人事総務課が定期的に現場で働く社員の声を聞く機

会を設け、職場改善につなげている。

3年前に創立70周年を迎え、次の目標に100年企業を掲げる同社。現在注力する一つが働きがいのある環境整備だ。曾根社長は「今後も自動化・機械化の進展が見込まれ、ICTスキルはより重要となるが、最終的に現場を動かすのは人」とし、将来的に事業の裾野を広げる上でも、人材の確保・定着と育成が不可欠とする。

同社は長年、曾根社長が

主導しながら定期採用を欠かさず、着実に次世代を担う人材を確保してきた。併せて、福利厚生の充実により、入社3年以内の早期離職率は1桁台と全産業平均を大幅に下回っている。

人事総務課 心に改善提案

一方、「普通のことを続けているだけでは優位性がなくなる」と曾根社長。顧客の期待以上の高品質サービスを実現するためには、人材の確保・定着が鍵を握る

とし、社員個人と向き合う取り組みを強化している。現在実施しているのが「対話会」と呼ぶ取り組みだ。職場は自分たちで良くしていくとの意識を持ってもらいながら、会社のさまざまな改善策を検討する場と位置付ける。人事総務課が事務局となり、例えば、最近はやりがいをテーマにチーム対話などを行っている。

他にも、社員の満足度、仕事への意欲に関する調査を毎月実施しており、人事総務課の湯沢まゆ課長は「一人一人と向き合う体制が、働きがいのある職場づくりにつながる」と話す。

コロナ禍を経て、人材確保がより難しくなる時代が来るとみる同社。人事総務課の堂上洋行次長は「新入社員研修も個人と向き合う形に切り替えたことで、（周囲と）話しやすくなったとの声がかかる」とし、今後同課主導で提案を行いながら、労働環境改善を推進していく。

（小林 孝博）