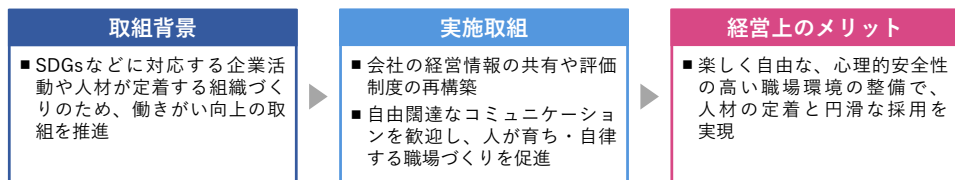


株式会社ダイяс食品

本社所在地		設立年	従業員数	【企業の取組の視点】				
広島県広島市安佐北区 可部町77		2000年	120名 (2022年1月時点)	制度づくり	効果的なマネジメント			
事業内容				組織管理・ 業務管理	評価処遇	人材育成	有効な リーダーシップ	適切な コミュニケーション
弁当製造・販売業				円滑な人間関係	安全・衛生	信頼の 構築	価値観の 共有	自己実現の 支援

経営情報の共有や評価制度の再構築で、従業員の会社への信頼感を高め、自由闊達なコミュニケーションで楽しく・人が育つ職場を実現



働きがい向上の取組の背景

SDGsなどに対応する企業活動や人材が定着する組織づくりのため、働きがい向上の取組を推進

- 昨今、注目を集めている企業のESGへの配慮やSDGsの達成。コンサルティング会社の推奨もあり、これらに対応する活動を行うことで、長期的な企業価値を向上させようと考えた。
- 企業のESGやSDGsに取り組む姿勢は、将来顧客が商品やサービスを選択する上で重要となっていく。また、会社としても従業員が働く意義を見出すことが人材の定着にも必要であると考えており、2つの目的の重なりとなる従業員の働きがい向上に取り組んでいる。

取組1 会社の経営情報の開示や評価制度の再構築で、会社への信頼感を高める

取組内容

経営状態を分析・報告する従業員向けセミナーを開催し、会社の経営情報を開示・共有

- コンサルティング会社の支援の下、自社の経営分析セミナーを実施している。売上や利益、経費など会社の財務面について、全ての従業員に会社の重要事項を開示・共有している。
 - 従業員に会社の現状を正確に把握してもらうためだけでなく、従業員が「会社を動かす一員として尊重されている」という実感を持てるようにすることを目的としている。

透明性の高い評価制度へ見直し、納得感のある評価へ

- コンサルティング会社の支援を受け、従業員の職種ごとの職責を定性的に明文化するとともに、業務への取組態度や販売実績など職種ごとに多様な指標を用いて、自社独自の評価制度を見直した。
 - これまで自己評価や他者評価なども取り入れてきたが、最終的な評価は社長判断に委ねられている部分が多くあり、評価理由が明確ではなく、公平性に欠けるという課題があった。
 - 明確な評価基準を設けることで、透明性を高め公平で納得感のある評価が行えるようになり、従業員のモチベーション向上や会社への信頼につながっている。

取組2 自由闊達なコミュニケーションを歓迎し、人が育ち・自律する職場づくりを促進

取組内容

従業員同士の教え合いや意見交換を通じた人材育成を実施

- 人材育成に関しては、従業員同士が互いに教え合うことを大切にし、日々のコミュニケーションの中で業務ノウハウを獲得したり、ブラッシュアップすることに重きを置いている。

- このような育成方法を採用する理由としては、元からある自社の職場風土に合っているということ、そして、経営層や管理職の「従業員を承認し、信頼し、任せる」というマネジメントの基本的な姿勢がある。



社長

山本五十六氏の「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ。話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。」という格言に習い、マネジメントを行っています。

- 従業員同士の教え合いが根付いているため、詳細な販売マニュアルがなくても業務上で困ることがない。また、日々の従業員同士の意見交換の中で小さな業務改善が繰り返されることになり、その結果、評判の良い接客ができています。また、従業員の「教える」という行為によって、仕事へのプロ意識が芽生え、自然と仕事への自信や誇りにつながっている。

部署を超えた情報共有で、協力意識や連帯感を醸成

- 社内のコミュニケーションの活性化には、製造や営業など部署を超えた仕事への相互理解が必要であると考え、その一環として、朝礼や終礼の場で経営層や管理職から、他部署の業務内容や設備のオペレーションまで一連の知識を従業員に伝達している。

- こうしたマネジメント層からの日々の働きかけで、職種を超えた協力意識や従業員同士の連帯感が増している。



社長

当社は、自社や自分の使命を従業員が良く理解している会社だと思っています。これはマネジメント層の日々の働きかけや、従業員同士で自由闊達に意見が交わされる職場風土の賜物ではないでしょうか。

経営上のメリット（取組による効果や成果）

楽しく自由な、心理的安全性の高い職場環境の整備で、人材の定着と円滑な採用を実現

- 楽しく働ける職場、会社の中で自分の考えや気持ちを自由闊達に伝えられる心理的安全性の高い職場が実現したことで、従業員の定着や円滑な採用が実現できている。

- 正規従業員は平均して15年程度、パート従業員も10年程度（最高19年）継続して勤務している。更に、新規事業の冷凍食品事業のために必要となった従業員14名の新規採用も円滑に行うことができた。



社長

従業員から「仕事にやりがいがあり、楽しい職場だ」という声をよく聞きます。そのため、従業員からの紹介で入社する者も多いです。また、このような「楽しくやりがいのある職場」という認知や評判によって安定的に人材を確保することができているからこそ、新規事業にも取り組んでいると思います。