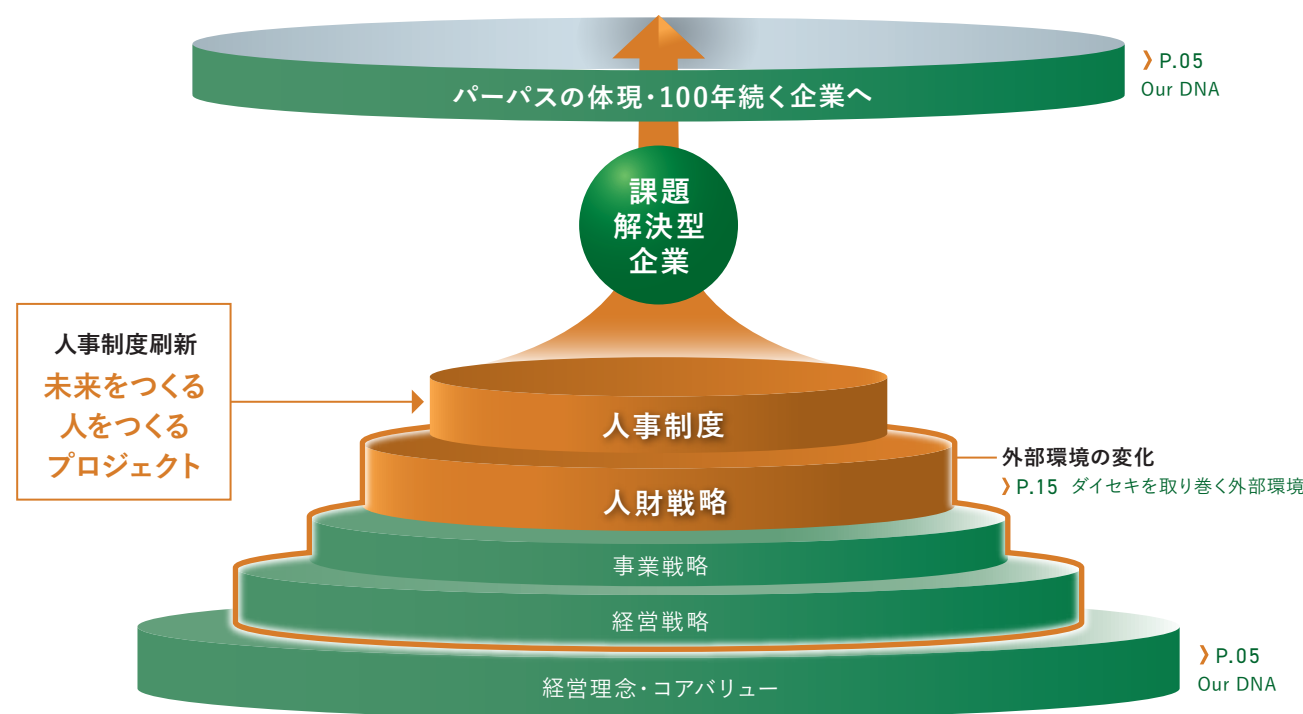


人的資本経営の強化

ダイセキは100年続く企業を目指し、人的資本を最も重要な資本の一つと位置づけています。持続可能で明るい未来を次世代に引き継いでいくために、人的資本の強化に取り組んでいます。

>> 課題解決型企業への進化に向けた人的資本経営の全体像

ダイセキが目指すゴールは、パーパスを体現し企業として持続可能な成長を続けていくことです。そのゴールに向けて、顧客が抱える課題を解決する企業への進化を目指しています。そのためには顧客が将来直面する課題や、顧客自身も気づいていない潜在的な課題を見だし、先回りして解決策を提案できる人財が必要となります。そこで現状と目指すべき姿のギャップを認識し、経営戦略と連動した人財戦略を実行することで、人的資本の強化を図ります。



>> 人事制度刷新のロードマップ

2025年度に「未来をつくる 人をつくるプロジェクト」を立ち上げました。挑戦を評価する人事制度への刷新を段階的に進めていきます。



現状と目指すべき姿のギャップを認識し、このギャップを埋める人財戦略を検討

・人事制度設計
・人財育成計画
・新規事業プロジェクト
・従業員エンゲージメント調査の継続

・ダッシュボード化
・経営戦略と連動
・人事制度見直し
・文化醸成施策
・従業員エンゲージメント調査の継続

STEP1の現在は、人事制度刷新に向けた第一歩として、基本方針をはじめ、人財活性化方針、人的資本配分方針、採用方針、育成方針、働きがい・職場環境方針の策定に着手しています。また、これらの方針の基盤として、能力や役割、貢献に応じた公平な評価と処遇を実現する、基幹人事制度方針も検討を進めています。

>> 主な取り組み

ダイセキは100年続く企業を実現するために、健康・安全・コンプライアンスを徹底し、持続可能性を高めます。そのうえで、企業としてさらに成長するために「次世代の人財育成」、「職場環境改善」、「グループ連携」の取り組みを推進しています。

健康経営



健康推進課に2名の保健師を配置し、グループ社員の心身の健康維持・増進に向けたサポートを行っています。

取り組み

- 保健師による健康相談、社員教育、健康セミナー
- 外部専門機関による心身の健康相談、及び特定保健指導
- 従業員エンゲージメント調査の継続

実績

健康経営投資額



健康セミナーの様子

コンプライアンス遵守



ガバナンス体制を強化するために、コンプライアンス体制の構築と社員教育を強化しています。

取り組み

- グループの環境方針、人権方針、腐敗防止方針を制定
- 全社員が毎月参加するコンプライアンス勉強会の実施
- 業務に必要な専門知識を学ぶ部門別勉強会を実施

実績

研修等の実施状況



コンプライアンス勉強会の様子

従業員エンゲージメント向上

従業員エンゲージメント向上を図る施策を推進しています。

取り組み

- ダイセキでは職場環境改善活動を実施。事務局を設置し、事務局が社員と担当部署を仲介して活動を推進
- ダイセキグループでは奨励金付与率15%の従業員持株会制度を導入
- 2024年に従業員RS制度にてダイセキ社員に100株を付与

実績

持株会加入者数



名古屋事業所の職場環境改善プロジェクト会議

安全確保



社員の安全と顧客の信頼を確保するために、安全管理体制の強化と事故防止の徹底を図っています。

取り組み

- グループの安全衛生方針を制定
- 安全衛生管理体制の構築
- 各事業所の安全管理を任せる安全推進責任者の選任
- 安全教育の実施
- 不安全状態の解消

結果

労働災害発生件数



安全推進責任者の選任

次世代の人財育成



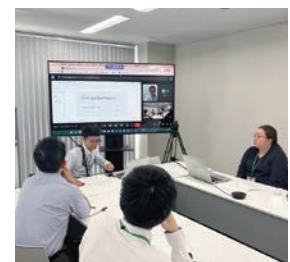
次世代の経営を担う人財を育成し、人的資本の強化を図っています。

取り組み

- グロービスのeMBAを活用したマネジメント研修
- 外部の経営者を招いての経営者と次世代リーダー向けの勉強会
- 新規ビジネスアイデア募集を通じた考える力と挑戦する風土の醸成

実績

研修等の実施状況



マネジメント研修の様子

グループ連携

グループ企業間の連携とシナジー創出を強化するため、ダイセキからグループ各社へ社長を含む役員を派遣し、一体となった経営・人財交流体制の構築を図っています。

取り組み

- ダイセキからダイセキMCR・システム機工・北陸ダイセキに取締役を1名ずつ派遣
- グループ会社との個社別経営会議を実施(「コーポレート・ガバナンス」参照)

参照

P.59 コーポレート・ガバナンス
(グループ会社のガバナンス)



グループ全体で顧客課題の解決に取り組む