



人

100年後も成長していくために、社員ひとりひとりが健康で心豊かに長く働き続けることができる会社づくり、人材育成、ダイバーシティの推進を図っています。

健康経営とダイバーシティ

健康経営で解決すべき経営課題を明確化し、ダイバーシティの推進に向け取り組んでいます。

健康経営の推進

ダイセキは2021年度に健康経営戦略を策定し、健康経営で解決したい課題を明確化したうえで、必要な投資と具体的な取り組みを推進しています。このたびダイセキとダイセキMCRは前回に引き続き、「健康経営優良法人2023」に認定されました。これは社員の心身の健康の維持増進と働きやすい職場づくりに取り組んできたことが評価されたものと考えています。今後は社員がより高いパフォーマンスを発揮できる職場環境を整備し、それぞれホワイト500、ブライツ500の認定を目指します。

健康経営に向けた取り組みと実績

ダイセキが現在取り組んでいる施策や制度は以下の通りです。

● 保健師による健康相談や社員教育

ダイセキでは2023年度に保健師を新たに採用しました。2023年度は社員からの健康相談を受けるほか、健康に関するセミナーなどを実施しています。

● 外部専門機関によるケア (心と身体の健康相談、特定保健指導)

健康保険組合と連携し、24時間利用可能な健康相談窓口を設置しています。相談窓口では、健康相談のほか、メンタルヘルスカウンセリング、セカンドオピニオンサービスなどを受けることができます。また、特定保健指導も健康保険組合からの連絡により社員に受診を促しています。今後は、保健師とも連携を図り、受診率を上げていきます。

● ストレスチェックの実施

ダイセキグループでは社員のストレスチェックを実施しています。高ストレスの結果が出た社員には希望に応じて医師面談や相談のうえで適宜配置転換等を行っています。

ダイセキグループのストレスチェックの実施状況 (%)

年度	2020	2021	2022
ストレスチェックの実施割合	91.2	90.0	89.6
高ストレス者の割合	6.9	8.7	10.1

● 定期健康診断、人間ドックの実施

ダイセキグループは社員の健康の維持・増進に向け、全社員による定期健康診断受診を継続しています。また、35歳以上の社員に人間ドックを実施し、病気の早期発見・治療ができるよう努めています。

ダイセキグループの定期健康診断・人間ドック実施率(2022年度) (%)

	定期健康診断	人間ドック
実施率	100	92.3

● 従業員エンゲージメント調査の実施

ダイセキ及びダイセキ環境ソリューションでは、健康経営の一環として社員のエンゲージメントを高めるために2022年度から職場に関する悩みや不満を調査し、改善に繋げる取り組みを始めています。個人が特定されることはなく秘密は守られています。悩みや不満が多い職場については職場の長にフィードバックを行い、改善を促しています。

2022年度社会関連の主な実績(ダイセキグループ)

1人あたりの延べ教育時間数

7.3時間／人
(7.0時間／人)

離職率

3.2%
(1.9%)

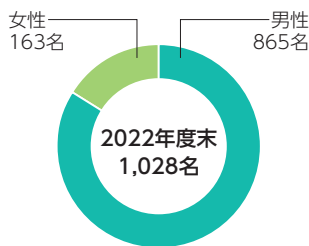
有給休暇取得率

67.3%
(70.2%)

(注) ()はダイセキ単体の数値

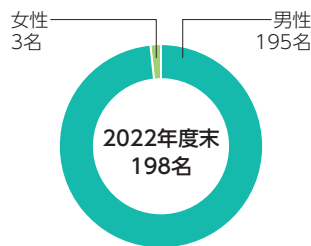
ダイセキグループのダイバーシティの推進状況

男女別社員数割合



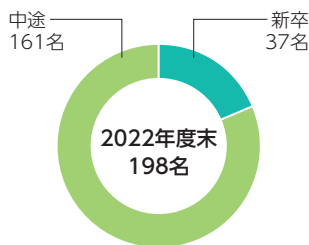
(注) 正社員のみ

男女別管理職社員数割合



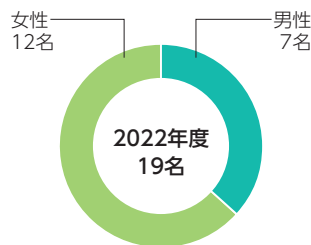
(注) 正社員のみ

新卒・中途入社別管理職社員数割合



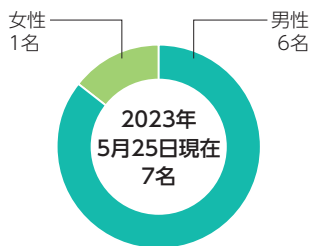
(注) 正社員のみ

男女別の採用人数(新卒)

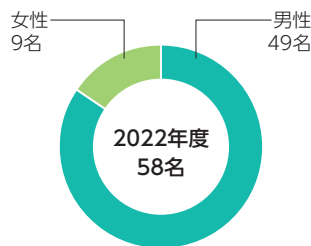


(注) 正社員のみ

男女別取締役数

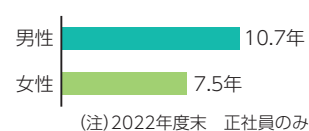


男女別の採用人数(中途)



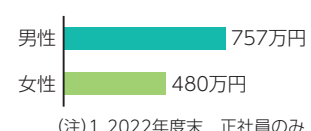
(注) 正社員のみ

男女別の平均勤続年数



(注) 2022年度末 正社員のみ

男女別の平均年収



(注) 1 2022年度末 正社員のみ
(注) 2 男性の平均年齢は42.7歳、女性の平均年齢は37.6歳

ダイバーシティの推進と働きやすい職場づくり

ダイセキグループでは2022年度に18名の社員が育児休業を取得し、うち6名は男性社員でした。

ダイセキグループの有給休暇及び産休・育児休業の取得状況

年度	2020	2021	2022
有給休暇取得率(%) ^{※1}	58.8	60.5	67.3
産休取得人数(名)	3	7	10
男性の育児休業取得率(%) ^{※2}	-	10.8	21.4
男性の育児休業平均取得日数(日)	-	-	12.1
女性の育児休業取得率(%) ^{※2}	-	85.7	150.0
女性の育児休業平均取得日数(日)	-	-	255.3

ダイセキグループの離職率(2022年度)

	男性社員	女性社員	合計
離職率(%) ^{※3}	2.6	6.2	3.2

※1 有給休暇取得率は社員が付与された有給休暇のうち社員が取得した有給休暇の割合
 ※2 育児休業取得率は当該年度に子が生まれた社員数に対する、育児休業の取得を開始した社員数の割合
 年度をまたいで育児休業を取得した場合、育児休業取得率が100%をこえる場合がある
 ※3 離職率は2023年2月の社員数に対する2022年度中に離職した社員数の割合

● 育児休業を取得した社員の声

Voice

育児の大変さ・喜びを夫婦で分かち合うことができました

ダイセキ 九州事業所 営業1課 課長代理 浅田 次郎

2022年11月に第二子(長男)が生まれ、しばらくの間は妻が一人で長女・長男の育児をしていましたが、妻の負担を減らすため2023年3月に育児休業を取得しました。育児休業中は料理や洗濯等が私が担当し、妻の負担を軽減することができました。また、子供たちと触れ合う時間が増えたことで心のリフレッシュとなり、仕事に対するモチベーションがより一層高まりました。今回の育児休業を経て、改めて育児の大変さと喜びを感じ、有益な人生経験を積むことができました。2022年より育児休業の分割取得が可能となったため、もう一度育児休業の取得を予定しています。



育児の様子

人材育成と職場環境改善に向けた取り組み

人材育成の充実及び社員が働きやすい環境をつくることで、会社の持続的な発展を目指します。

人材育成方針

会社の経営戦略の実現には、様々な人材の活躍が必要です。次世代経営人材の育成を中核と位置付け、新入社員から管理職までの階層別教育を充実していくとともに、社員のキャリア志向に応じた育成プログラムを充実することで、内発的動機付けを高めていきます。

また、人材育成を目的としたジョブローテーションを活用することで、社員の視野を広げ、仕事への好奇心と社内コミュニケーションを向上させていきます。ダイセキは、社会の変化や多様な価値観に柔軟に対応できる人材を育成していきます。

人的資本に関する実績と目標

ダイセキグループでは2022年度に健康経営及びダイバーシティの推進に向けて、具体的な数値目標を設定しました。2023年3月に新しく4名の女性社員を管理職に登用し全管理職208名中、女性管理職が7名で3.3%となりました。

人的資本に関する2022年度実績と目標

	実績	目標
離職率	3.2%(1.9%)	2%未満(1%未満)
有給休暇取得率	67.3%(70.2%)	80%以上(80%以上)
女性管理職比率	1.5%(1.6%)	2026年度末までに10%以上(10%以上)

(注) ()はダイセキ単体の数値

人材育成に向けた取り組み

● 社員教育

ダイセキグループでは社員を人的資本とらえて積極的に研修を実施しています。2022年度から新たに女性管理職養成講座を実施しています。コンプライアンス勉強会についても引き続き全社員を対象に実施しています。

ダイセキグループの延べ教育時間数(2022年度)

内容	延べ教育時間数(時間)	延べ参加人数(名)
コンプライアンス勉強会	5,726(社員1人あたり5.1時間)	11,452
階層別研修	400	32
女性管理職養成講座	68	3
その他の教育	1,958	-
合計	8,152(社員1人あたり7.3時間)	11,487

社内環境整備方針

社員が家族に誇れる仕事をするためには、仕事と私生活の両面で充実していることが重要だと考えています。社員ひとりひとりが働きがいを感じ、成長の意欲を高く持つためには、仕事を通じた成功体験の積み重ね、認め合う・褒め合う文化の醸成によるチームワークの発揮、限られた時間内で効率的に成果を出すことによる私生活の充実、その軸である社員とその家族の安全と健康が重要だと考えています。

ダイセキは、身近な職場環境から地球環境まで目を向け、成長しチャレンジし続けられる風土を構築し、生き生きと働き、家族に誇れる職場環境を提供します。

女性管理職養成

ダイセキでは2026年度末までに女性管理職比率を10%以上に向上させる目標を達成させるために、将来の女性管理職候補者を養成する取り組みを2022年度から始めました。2022年10月から2023年1月にかけて課長代理、主任クラスの女性社員3名が4日間女性管理職養成講座を受講しました。女性管理職のあり方、リーダーシップ、ロジカルシンキング、部下のマネジメント、アクションプランの策定等について学びました。今後も女性管理職の養成に向けた取り組みを強化していきます。

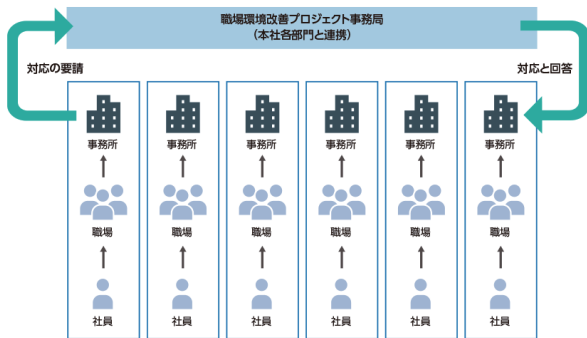


女性管理職養成講座の様子

働きやすい職場環境づくり

● 職場環境改善プロジェクトの実施

ダイセキでは「職場環境改善プロジェクト」を実施しています。これは社員ひとりひとりが安全で健康に働くことができる職場をつくることを目的とした社内の改善活動です。社員から職場環境の改善に向けた意見や要望を聞きながらプロジェクトの担当者と各部署が連携しながら改善活動を進めています。



職場環境改善活動のフロー

従業員持株会制度

ダイセキは社員を人的資本と考え、社員が当社の経営に関心を持てるように、また福利厚生を充実させるために、積立額の15%の持株会奨励金を付与し、社員の自社株取得を支援しています。

ダイセキの持株会加入状況

年度	2020	2021	2022
持株会加入者数(名)	492	545	570
持株会加入率(%)	77.1	81.4	82.7

● 事務所のリニューアルによる職場環境の改善

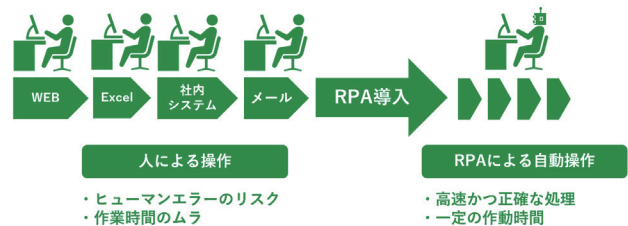
ダイセキ関東事業所では事務所増築とレイアウト変更により食事スペースを新たに設置し、オフィスを拡張しました。これにより、さらに開放感が増し、作業環境が整い、業務効率とモチベーションの向上に繋がっています。また、食事スペースは水回りの設備をワンフロアにまとめたことで使い勝手がよくなりました。他部署の社員と一緒に食事する機会が増え、親睦が深まり仕事の連携が取りやすくなりました。



リニューアル後の食堂
(ダイセキ関東事業所)

RPAの導入により業務を効率化 (ダイセキ環境ソリューション)

ダイセキ環境ソリューションは2022年度に業務の効率化に向け、全社業務にRPAを導入しました。RPAとは、「Robotic Process Automation」の略で、PC上で行う業務をロボットで自動化するテクノロジーのことです。RPAを用いることで業務効率化と低コスト化を期待することができます。ダイセキ環境ソリューションで最も効果が高かったのは、分析の結果が合っているか確認し、チェック欄に☑を入れる作業です。これにより分析業務の所要時間を40時間/月削減することができました。今後さらなる業務効率化を計画しています。



RPAの概略図(ダイセキ環境ソリューション)

● 業務の効率化に取り組んだ社員の声

Voice

デジタコを利用した配車の効率化及び時間外労働を削減

ダイセキ 千葉事業所 業務課 課長代理 石川 祐介

千葉事業所の全ての産業廃棄物の運搬車両にデジタルタコグラフを導入しました。導入前は社員が帰社後に毎日作業日報を作成していましたが、デジタコグラフの導入により作業日報の作成が不要になり時間外労働の削減に繋がりました。課員からも「帰社後の作業日報の作成業務がなくなってよかった」、「早く退社できるようになった」という声がありました。また、各運搬車両の現在の把握が可能になり、帰社時間の予測が容易になり効率の良い配車を組めるようになりました。生産課員も引取物の搬入時間を迅速に把握することができますので、他部署への相乗効果も得られています。これからは課員が働きやすいよう、業務の効率化を図っていきます。

