

若い人材

定着への

ヒント

⑥

ダイセーエプリー24

ダイセーエプリー二

十四（本社・愛知県一宮市、田中孝昌社長）

は2022年4月入社  
の採用から、幹部候補  
に的を絞った少数選考  
に方針を転換。入社後  
の3年間は、現場業務  
と併せ、役員と行う勉  
強会を定期的に開催し  
ている。こうした取り  
組みを通じて愛社精神  
を育み、若い人材の定  
着化へつなげている。

従来は拠点ごとに必  
要となる人員を集計し  
て採用人数を割り出  
し、採用活動を行って  
いたが、21年度からは

## 働きがい創出 環境づくり 採用 幹部候補に的絞り

採用人数にこだわら  
ず、将来の幹部候補と  
なる人材確保に軸足を  
置き、採用活動を展  
開。一方、新入社員一  
人一人に対して、丁寧

に教育・指導ができる  
よう、入社後3年間は  
本社人事部が中心とな  
って全面的にサポート  
する体制を敷いてい  
る。

役員と月1回

の勉強会開催

22年と23年4月入社  
の大学新卒者は計4  
人。入社後1週間ほど

はあいさつやマナーな

どの座学研修。その  
後、本社敷地内でセン  
ター業務に就き、幹部  
候補生として、まずは

物流センター業務の班  
長レベルの知識を身に  
付ける。主体的に業務

に携わるよう、「所属班  
の作業工程に無駄や無

理がないかの洗い出し  
も行ってもらう」（人事

部）。

現場業務とは別に週

1回は同期の社員と、  
月1回は役員との勉強  
会も開催している。役

員から出された課題へ  
の資料作成やその答え  
合わせを通じて、経営

のいろはを学ぶ。

「役員の考えを直接  
聞け、会社がどうい  
ふふうに動いているか

を知ってもらう。モチ  
ベーションの向上につな  
がる」と考えている」  
（同）。

所属部署とは異なる  
部署の先輩などを行う  
1対1の面談も随時実  
施。何でも相談できる

風通しの良い職場であ  
ることを実感してもら  
うのが狙いだ。「当社

は働きがいを重視して  
いる。そのためサポ  
ートが、人材の定着化

につながっていく」  
（同）。（丸山 隆彦）



週に1回、大卒新入社員対象の勉強会も行っている

（同）。（丸山 隆彦）