

SPECIAL TALK 一人財戦略部座談会

一人の社員がデンカで活躍するまでには、実は多くの人が関わっています。採用から育成、人財活用、健康経営、給与・福利厚生、そして制度づくりまで。今回は、人財戦略部の6名が集まり、それぞれの仕事と、その先にある共通の思いについて語り合いました。



これまでの経験

飯嶋(労政グループ)：

- ・ 2012年入社。渋川工場で総務・人事を担当後、2026年4月に本社へ異動。
- ・ 労政グループで人事制度設計や労使協議を担当。

徳永(人財育成推進課)：

- ・ 2024年入社。大牟田工場の総務課で人事業務を担当後、2026年1月に本社へ異動。
- ・ 若手社員や7級社員向けの研修を担当。

土田(ウェルネス・DE&I推進課)：

- ・ 2020年入社。2025年4月に営業部門からウェルネス・DE&I推進課へ異動。
- ・ 健康経営を中心に、福利厚生やダイバーシティ推進を担当。

古山(人事・システムグループ)：

- ・ 2023年にキャリア採用で入社し、人財戦略部に所属。
- ・ 組織人事や人事システムの運用・活用を担当。

坂井(賃金・福利厚生グループ)：

- ・ 2017年入社。営業事務を経て2019年に人財戦略部へ異動。
- ・ 社会保険や福利厚生制度の管理・運用を担当。

清水(採用グループ)：

- ・ 2023年入社。入社以来、採用グループに所属。
- ・ 新卒採用全般と派遣社員の採用・契約管理を担当。

人財戦略部座談会

それぞれの立場から支える「働く環境」

飯嶋:今日は改めて、私たち人財戦略部の仕事について話してみたいと思います。同じ部署でも担当はそれぞれ違いますが、実は仕事って結構つながっていますよね。

清水:そうですね。採用担当としては、「入社」が一つの区切りではあるんですが、それで終わりという感覚は全然ありません。私が入社した2023年頃と比べても、採用手法や採用媒体は本当に多様化していますし、その中でデンカの魅力をどう伝えるかは毎年考え続けています。また、派遣社員の採用や契約管理も担当し、現場に必要な人財をタイミングよく迎えられるよう心掛けています。

徳永:そのバトンを受け取るのが私たちですね。

清水:本当にそんな感じですよ(笑)。「ここからお願いします」という気持ちで送り出しています。

全員: (一同笑)

徳永:私たちは「なれる最高の自分へ」という育成方針のもとで研修を担当しています。でも、研修を実施すること自体が目的ではありません。研修で学んだことを現場で生かしてもらえらる。そこが一番気になります。だから、研修後の効果も確認しながら内容を改善しています。

清水:採用担当としても、その後どう活躍しているのかは気になります。「今こんな仕事をしています」と聞くと、本当にうれしいですね。

古山:その頃になると、私たちの仕事とも重なってきます。

飯嶋:確かに、人財活用って採用や育成の延長線上にありますよね。

古山:そう思います。せっかく採用して、育成しても、その人が力を発揮できる環境がなければ

もったいないですよ。「この人なら別の部署でも活躍できるかもしれない」「この組織ならもっと力を発揮できるかもしれない」そんなことを各部門と相談しながら考えています。人事システムやデータ管理も、その土台を支える仕事です。



徳永:研修でも、「この人はこんな強みがあるな」と感じることがあります。そういう気付きが、その後の配置や活躍につながるといいですね。

古山:そうですね。採用、育成、人財活用は、それぞれ別の仕事に見えても、一人の社員のキャリアでは全部つながっています。

飯嶋:私も工場から本社へ異動してきて、その「つながり」を以前より意識するようになりました。工場と本社では働き方も違いますし、同じ制度でも受け止め方が違う。だから制度を考える時も、「本当に現場で使いやすいかな」という視点は大切にしています。

土田:その流れの中に健康もあると思っています。どれだけ成長の機会があっても、健康でなければ力を発揮し続けることは難しいですよ。健康診断やストレスチェックだけでなく、「デンカ健康ウィーク」やウォーキング大会も実施しています。

飯嶋:若い世代に意識してもらおうというのは、一つのテーマなんですね。

土田:そうですね。健康は何か問題が起きてから考えるのではなく、日頃から意識してもらうことが大切だと思っています。

坂井:私は給与や福利厚生を担当していますが、「安心して働けること」がやっぱり土台だと思っています。給与は毎月正確に支給されて当たり前。社会保険も必要な時に使えて当たり前。

土田:その「当たり前」を支えることって大切ですね。

坂井:そうですね。その当たり前を守り続けることが、社員の皆さんが安心して仕事に向き合える環境につながっていると思います。

飯嶋:今日お話を聞いていて感じたんですが、最初は、それぞれの担当の話になるのかなと思っていました。でも、話が進むにつれて、最後は皆さん「社員」の話になるんですね。

全員: (うなずく)

飯嶋:担当は違っても、目指している方向は同じ。それぞれの仕事がつながって、一人ひとりの成長や活躍を支えている。そうやって、私たちはバトンをつないでいるんだと思います。



人財戦略部座談会

では、そのバトンを未来へどうつないでいくのか。

飯嶋:ここまでは、それぞれの仕事はどうつながっているのかを話してきました。じゃあ、そのバトンをこれから未来へどうつないでいくのか。社長がよく話される「自律型人財」や「稼ぐ力」という言葉を聞くと、これからのデンカにはどんな人財が必要なんだろう、と考えるんです。皆さんは、これからどんなことに取り組んでいきたいですか。

清水:採用では、将来を見据えた多様な人財の確保が、ますます重要になりますよね。新卒採用とキャリア採用にはそれぞれ異なる役割がありますし、どちらも会社の成長には欠かせません。

古山:私も、そのバランスは重要だと思います。新卒社員には将来の成長への期待があり、キャリア採用者には新しい視点や専門性が期待されています。そういう人たちが一緒に働くことで、組織にも新しい動きが生まれ、イノベーションにもつながると思うんです。

土田:「多様な人財」という点は、DE&Iにもつながりますね。さまざまな価値観や背景を持つ社員がいるだけでなく、それぞれが自分らしく活躍できる環境をつくることも大切だと思います。

清水:そうですね。だから採用でも、今後はリファラル採用やアルムナイ採用など新しいチャネルを活用しながら、多様な経験や価値観を持つ人財との接点をもっと広げていきたいです。

徳永:そして、迎えた人財がその後も成長し続けられる環境をつくることも大切です。育成では、「自ら学び、自ら挑戦する人財」をさらに増やしていきたいです。もちろん、「自ら学んでください」で終わりではなく(笑)、一人ひとりが主体的に学び続けられる環境をつくり、社員の成長が会社の成長につながる。そんな好循環をさらに広げていきたいです。

坂井:「自ら挑戦する」と考えると、そのために安心して働ける環境があることも大切です。私は、法改正や制度変更に対応することはもちろん、制度を社員の皆さんにしっかり理解してもらうことにも力を入れていきたいです。必要な情報にアクセスしやすくして、安心して制度を活用できる環境を整えていきたいと考えています。

飯嶋:そう考えると、「挑戦する人財」を増やすことと、「挑戦できる環境」をつくることは、セットで考える必要がありますね。

古山:その環境を考えるうえで、人事データをもっと活用していきたいですね。社員一人ひとりの経験や専門性、スキルを可視化して、人財配置や育成に生かす。

それによって、個人と組織の双方にとって最適なマッチングにつなげていきたいです。

徳永:一人ひとりの強みや経験が見えると、育成のあり方も考えやすくなりますよね。

土田:一人ひとりが力を発揮し続けるという意味では、健康も欠かせません。

これからは健康リテラシーの向上に向けた取り組みをさらに進めて、社員自身が健康を意識し、継続的な活躍につなげられる環境をつくっていききたいです。

坂井:制度も健康も、会社が用意するだけではなく、社員自身に理解してもらうことが大切という点は共通していますね。

土田:そうですね。社員一人ひとりが自分らしく、長く活躍できる環境をつくっていききたいです。

飯嶋:こうして話してみると、これから取り組みたいことはそれぞれ違っても、最後は「社員一人ひとりの力をどう最大限に引き出すか」というところにつながりますね。

採用、育成、人財活用、そしてそれを支える健康経営や給与・福利厚生。それぞれの取り組みをつなぎながら、社員一人ひとりの長期的な活躍を支えていく。それが、私たちの役割です。

その実現に向けて、今後さらに重要になるのが「人・仕組み・デジタル」の掛け合わせだと思っています。現場の声や潜在的なニーズを丁寧に拾い上げながら制度に反映し、データやAIも積極的に取り入れることで、より価値の高い人財マネジメントにつなげていきたい。

人と組織の力を最大限に引き出し、自律型人財が活躍できる環境を整える。それこそが、経営計画「Mission 2030」の実現を支える人財戦略部の使命だと思います。

