

企業が成長するうえで、優秀な『人財』の確保は不可欠です。しかしながら、運送業界では人手不足が大きな課題であり、ドライバーをはじめスタッフの確保・育成・定着に向けた取り組みはますます重要になっています。

そこで今回は、ようやく採用できた大切な人財を定着させ、さらに帰属意識を高めるポイントについて船井総研ロジ株式会社の河内谷庸高氏に解説してもらいます。



## 若手社員のよき相談相手となる「メンター制度」

「期待していたドライバーが突然辞めてしまった」、「ようやく仕事にも慣れ始めているようにみえていたのに、いきなり辞めてしまった」、というように相談もなしに退職され、その理由もよく把握できていない、という経験はどの企業でも一度はあるでしょう。

事前に相談があれば慰留できたかもしれない退職を防ぐために、近年、メンター制度を導入する企業が増えています。メンター制度とは、直属の上司とは別に指導・相談役となる先輩社員が新入社員をサポートする制度のことをいいます。メンターとは、もともと「助言者」という意味であり、年齢や社歴の近い先輩社員

が、新入社員の仕事における不安や悩みの解消、業務の指導・育成を担当します。

このメンター制度と同様に、相談できる相手を作るため「入社式」を実施している企業があります。新卒採用の場合、入社式を行うのは一般的ですが、中途入社社員に対しても実施しているのです。そして不思議なことに、中途社員入社式を実施し始めた運送会社の経営者が口をそろえて、「入社式をするようになってから、定着率が上がってきた」と言い、その効果を実感しているようです。

## 毎月入社式を実施し帰属意識を醸成

1都3県に営業所を構え、食品の配送をメインで行っているある運送会社では、毎月1回、前月に入社した人を本社に集め、入社式と懇親会を実施しています。

一般的にドライバー職や倉庫作業職であれば、入社してすぐに現場へ配属されることが多いかと思います。免許と経験さえあれば、すぐに一人乗務し即戦力として活躍してもらうため、その分、他のドライバーとの交流や仲間意識が薄くなってしまいがちです。そして結果として、社内で仲の良い人が少なく、知り合いや相談

する人がいないため、辛いことが起こると簡単に辞めてしまう、という悪循環に陥ってしまいます。そこで入社式を実施することで、意図的に横のつながりを持たせ、相談できる環境を作っているのです。

また営業所が多い場合は、入社して3カ月経ってもまだ社長を直接見たことも話したこともない、ということもありえるでしょう。そういったことが起こらないように、入社式で社長からの講話の時間をとっています。社長のことを知ってもらうことで、帰属意識を高めているのです。

## 仰々しいくらいの入社式が効果的

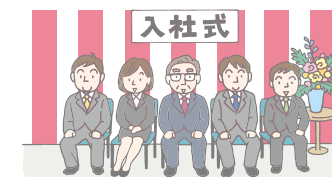
本社での入社式の流れは以下のとおりです。

- ①社長挨拶 ②社是・社訓の説明 ③会社の歴史・沿革説明 ④グループ企業紹介 ⑤入社証書授与
- ⑥新入社員自己紹介 ⑦記念撮影 ⑧座学研修

入社式を実施するのは手間ですし、コストもかかります。しかし、それによって1割でも定着率が改善されれば、費用対効果は高いでしょう。特に複数拠点ある企業の場合は効果的です。入社人数がそれほど多くない場合は、3カ月に一度の開催など、自社の状況にあわせて実施していただければと思います。

普段の研修の延長線上のような感じではなく、「わざわざ自分のために入社式をしてくれている」と感じてもらえるような演出にしましょう。準備をしっかり行い、雰囲気づくりも重要です。紅白の垂れ幕まで張って、開催している企業もあります。少し仰々しいくらいでちょうどいいでしょう。

さらに、入社式の様子をブログやSNSなどで情報発信することもポイントです。それを見た社外の人たちからも、しっかりした会社だと感じてもらえるといった相乗効果があるからです。



“わざわざ入社式をしてくれる”という少し仰々しいくらいの演出にすることが、定着率アップにつながっていきます。

河内谷庸高 (かわちやのぶたか)

船井総研ロジ株式会社 物流ビジネスコンサルティング部所属、部長、エグゼクティブ経営コンサルタント、運送会社・物流会社向けにマーケティング戦略の立案から販促・営業企画、新規事業参入等、業績アップコンサルティングに従事。近年はドライバー採用・定着・育成をメインテーマに活動。ホームページを核とした求人方法で、エリアや企業規模に関わらず、今の時代でもドライバー採用に困っていない運送会社を各地で輩出している。物流企業経営研究会「ロジスティクスビジネス経営研究会」を主宰。