

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社員の確保・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、社員の定着率を上げる際のポイントになる「家族の理解」について、船井総研ロジ株式会社 河内谷庸高氏に解説してもらいます。



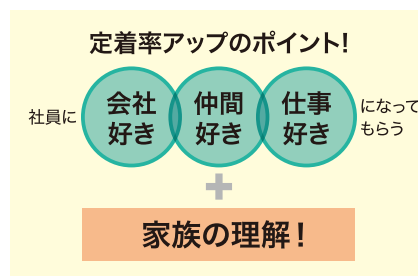
## 家族も会社好きにして定着率を向上

社員の定着率を上げるためには、社員を①会社好き②仲間好き③仕事好きにさせることがポイントです。しかし会社、仲間、仕事の“どれか”を好きになってもらうわけではありません。このうちの“どれかひとつでも欠ける”と離職の要因になるので、すべてを網羅できるよう心がけましょう。

ドライバーでいうと、仕事（トラックの運転）は好きだけでも、会社の雰囲気や方針に合わなければ他の運送会社に移るでしょう。また、同僚や管理者との人間関係がうまくいかなくても離職に至ります。離職を防ぐためには、特に①会社好きや②仲間好きになってもらうよう取り組んでいくことが重要です。

また定着率は、社員本人だけの話ではありません。

仕事や会社に対して「家族の理解」があるかどうかで大きく変わってきます。これからの時代、家族を含めて“会社を好きになってもらう”ことが定着率を上げるためのポイントになってきます。



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「ロジステクスビジネス経営研究会」を主宰。

## 家族との“接点”をつくるよう努める

もし、離職理由に「家族の理解が得られない」、「家庭の事情」ということがある場合は、ぜひ社員の家族も参加できるイベントを実施してみてください。社内コミュニケーションを活性化するために、パーベキュー大会やボウリング大会などを開催している会社

も多いと思います。ここに家族も参加してもらおうのです。イベントを通じて、家族に会社の雰囲気に接してもらい好意的な印象を持ってもらえれば、離職の抑止要因になります。まずは、「家族との接点」をつくって

## “家族との接点”をつくる取り組み事例

### A: 家族に仕事への理解を深めてもらうパーベキュー大会

A社では、家族に参加してもらうパーベキュー大会の会場で、普段仕事で使うトラックやフォークリフトなども用意。運転席に座ってもらったり、デモンストレーションをみてもらったりして、仕事への理解を深めています。子供には、洗車体験や冷凍車の荷台温度体験などが喜ばれています。また、定期的に家族向けの職場見学会も実施しています。

### B: 家族の健診費用を負担

B社では、ドライバーの配偶者の健診費用を負担しています。また検診車を手配している場合、配偶者に会社まで足を運んでもらえるので、話をする機会にもなっています。B社によると、家族の方に喜んでもらえるように、いろいろとコミュニケーションも図れるので、メリットは大きいとのこと。

### C: 家族にも読んでもらえることを意識した社内報を発行

C社で発行している社内報は、社員の家族を意識して制作されています。通常、社内報は社員向けの内容で、業務連絡が中心になっている場合が多いと思います。しかし、その社内報は「どのような仕事内容か」、「職場環境はどのような感じなのか」、「家族も使える福利厚生の内容紹介」といったことを中心に掲載。家族に安心してもらえることを意識して、会社情報を発信しています。また、社内報が家族まで届くように、毎月の給与明細の袋に入れて渡すようにしています。

## 人材定着に向けた取り組みのポイント！

- ①社員に「会社好き」「仲間好き」「仕事好き」になってもらう！
- ②家族に会社を「理解」してもらおう！

