



人が集まる条件は、 「時流に適應」「従業員満足度アップ」

企業が成長する上で、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、今の時代に人が集まる運送会社の条件について、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。



変化する求人方法のトレンド

2010年以降、ドライバー職の有効求人倍率は右肩上がりが続いています。特に2018年9月からは連続して3.0を超えており、言い換えると求職者1人に対して3社以上からオファーがある状態ということです。有効求人倍率が高いと、会社にとって人材募集が困難だけでなく、離職率も高まる傾向にあります。その理由は、会社を辞めても次の仕事が見つかるからです。

このように人材獲得競争が激しい時代に勝ち残るためには、やはり正攻法で「社員が満足できる物流会社をつくる」必要があります。人が集まり、社員が満足でき、

定着する会社になれば、自然に仕事も集まってきて繁盛し続けることができます。

働き方改革に対応するためにも、改めて自社が事業展開する領域やビジネスモデル自体の見直しが求められています。求人広告の見せ方がうまい会社が人材獲得できる時代は終わり、今は時流に適應した会社づくりに努め、従業員満足度アップに本気で注力している会社には人は集まってきます。そのような状態にするためには、次の7つの条件を満たしていくことが重要です。

人が集まる、7つの条件とは

〈時流に適應した会社づくり〉

① 経営基盤が強固

まず、財務体質が強いこと。そして、顧客基盤が強いことです。そのためには、顧客1社あたりの売上構成比は低く抑えながらも顧客との結びつきは強いという、「or」ではなく「and」の状態をつくる必要があります。また顧客数が多いと仕事内容や勤務時間などに幅ができ、多様な働き方を受け入れることも可能になります。

② 会社の個性が強く、存在理由が明確

社風がユニークで、かつ「〇〇を運ぶなら、私たち××運送におまかせ」といった独自の長所が明確な物流企業には、顧客も人材も集まってきます。特にインターネットの時代である今は、その傾向が顕著になっています。企業の存在理由は、顧客の委託理由であり、従業員の在職理由です。

③ 長所伸展型の経営

上記②のような状況をつくり出すためには、自社の長所となる領域・部門に経営資源を集中的に投資すべきです。同規模の同業他社と比べて、大胆な配分でも良いと思います。

〈従業員満足度アップの取り組み〉

④ 将来ビジョンが明確であり、一体感を得られる

人材の定着率を上げるためには、社員の目的・目標の意識を一体化する必要があります。10年後、20年後、30年後の経営ビジョンを明確にして周知しましょう。

⑤ 従業員・協会社・顧客の満足がリンクしている

従業員満足と協会社満足、そして顧客満足がつながっていなければ、持続的な事業の発展は難しいといえます。誰かが我慢を強いられているような状況では、3者の末長い関係はつくれません。

⑥ 従業員にとっての“総報酬”が高い

今の時代、社員は金銭的報酬だけではなく、福利厚生や仕事のやりがい、社会貢献・地域貢献・顧客貢献の実感、仲間との絆といった“総報酬”を求める時代です。これらの総和が高い企業をつくらなければなりません。

⑦ 労働条件だけでなく、労働環境の改善にも注力している

労働時間や休日、待遇面の改善は当然のこととして、労働環境の整備も求められています。社内の人間関係だけでなく、休憩室や仮眠室の整備、男女別の更衣室・トイレの設置、かっこいいユニフォームの用意、倉庫現場の空調完備などできるところから取り組みましょう。

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取組・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。