

異業種のユニークな人材戦略から、課題解決のヒントを。

withコロナ時代の 人材育成・定着の ススメ

リモートワーク・副業/兼業を時流の
人材戦略に



新型コロナウイルスの影響により、人材の流動性は高まっています。それに伴い、人材確保・育成もコロナ禍における戦略が重要になってきました。今回はwithコロナ時代に向けての人材育成・定着について、事業者での取り組み事例を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。

コロナ禍で求められるドライバーの早期育成と定着率アップ

コロナ禍における輸送業界は、経済全体の低迷を受け物量が減少しました。一時期よりは回復しているものの、求荷求車サイトを見ると、いまだにbeforeコロナと比べて掲載案件数は半減しています。それに伴い、運賃相場もおおよそ10%前後低下しています。

その結果、ドライバーの賃金にも少なからず影響があり、

給与面を理由に離職する人が増えました。厳しい環境であることは間違いありませんが、一方で飲食や旅客、観光といった業界と比較すると、まだ仕事量は安定しているため、異業種から未経験者の応募が増えている傾向にあります。

そのため、今まで以上に、ドライバーの早期育成と定着率アップが求められています。

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 部長。2006年 船井総研グループに入社以来、運輸・物流業を中心に、業績アップコンサルティングを展開。運送会社・物流会社向けに、マーケティング戦略の立案や運賃交渉支援、デジタル化・業務効率化、ドライバー採用強化といったテーマをメインにコンサルティングを行っている。物流企業経営研究会「ロジスティクスプロバイダー経営研究会(会員数約300社)」を主宰。



コロナ禍で、教育・働き方・キャリア形成の多様化が加速

現在の状況下で、さまざまな育成教育を一時中止している企業も多いかと思えます。しかし輸送業の場合、安全研修・教育はコロナを理由にやめることはできません。そこで、安全教育を集合型ではなく、「オンライン型」の研修や、対面を減らすため短時間・高頻度の研修に切り替える事業者もいます。

またバブルの崩壊や大震災、今回のようなパンデミックなど、社会的な転換期には、人々の価値観・労働観も大きく変化します。

2019年ごろから働き方改革が声高に叫ばれてきましたが、コロナによって働き方やキャリア形成の多様化がさらに加速していくでしょう。実際に、運送会社でも離職防止を目的に、「副業・兼業の解禁」や「リモートワークの導入」をする企業がコロナ以降増加中です。このような新しい働き方の導入は、人材定着のひとつのカギになります。



育成

◆「オンライン研修」事例

〈運送会社A社の場合〉

研修には、複数人でweb会議が行えるzoomを活用して、各ドライバーはトラック車内や自宅から参加しています。また、オンライン研修のメリットとして、簡単に録画することができます。業務の都合などで欠席したとしても、後日録画で研修を受講することも可能です。

オンライン研修の場合、デバイスや受講環境の整備、通信費補助などクリアしなくてはならないハードルがあります。しかし、これからの時流を考えると、社内オンライン研修の体制づくりに取り組むべきでしょう。

◆「対面研修」事例

〈運送会社B社の場合〉

オンラインでの研修が難しいため、リアルでの対面で実施。今までのように20~30人集まって一度に実施することはできないため、例えば「5人×5回」に分ける。または、「点呼時」に毎回事故動画やヒヤリハット動画を見せて注意喚起するなど、「少人数×複数回」「短時間×高頻度」で研修を実施しています。

コロナ禍においてオンライン研修が難しい場合、少人数制で複数回に分けて実施するか、短時間でもいいので高頻度で意識を高める取り組みが求められます。

定着

◆「副業・兼業」導入事例

〈物流会社C社の場合〉

新しい働き方に柔軟に対応するため、副業・兼業※を解禁。副業をする場合は、本人に「許可申請書」および「誓約書」の提出を義務付けています。

※同社では、同じドライバー職の兼業はNGとしており、基本的に異業種に限定(コンビニでのアルバイトなど)

「許可申請書」

兼業先の企業名や従事する業務内容、労働日数・時間などを記載して提出してもらう。

「誓約書」

自身の健康管理の考え方や、兼業先での就業時間は36協定の範囲内とし、毎月末に労働時間を報告することなどを承諾してもらう。

ドライバー職だと事故防止の観点からも、副業・兼業を認めることは慎重にならざるを得ませんが、試験的な導入や、一部職種への適用など検討すると良いでしょう。

◆「リモートワーク」導入事例

〈運送会社D社の場合〉

リモートワークの導入にあたり、まずは現在の業務の棚卸しを実施し、各業務を次の3つの項目にそれぞれ分類。業務によって実施可否を明確にしました。

- ①在宅で作業できる(リモートワーク可能な業務)
- ②現在の体制では難しい(リモートワーク可否検討)
- ③会社でしかできない(リモートワーク不可の業務)

②に関しては、デジタル化すれば対応できるのか、どのような仕組みに変更すれば対応できるのか、社内で議論し、ひとつひとつ解決していきました。

リモートワークは、ドライバーや倉庫作業員は現場があるため難しいですが、配車担当者や事務員、内勤者は十分に実施可能でしょう。

オンライン対応や副業・兼業、リモートワークといった時流は、コロナ対策でというだけでなく、コロナが収束した後も間違いなく続きます。ひいてはそれらが、採用力・定着力・競争力にもつながります。ぜひ今の時流に適應するよう、人材戦略を見直してみてください。