

製造・運輸・建設業界のための 『ワークアップ計画』がスタート

大阪人材確保推進会議では、人材確保に課題を抱える「製造」「運輸」「建設」の3分野における人材確保支援を進めている。その、大阪人材確保推進会議が主催する企業向けプログラム「ワークアップ計画」の第3期がスタートする。

このワークアップ計画は、自社の魅力について考える「ステップ1」、職場環境整備を図る「ステップ2」、自社の魅力発信ツールを作成する「ステップ3」の3部からなり、ステップ3終了後には実際に合同企業説明会に出展し、成果の確認を行なう予定となっている。

これら全課程の修了まではおよそ6カ月間が予定されており、全課程を修了した会社は大阪人材確保推進会議から「大阪人材確保推進会議 Eカンパニー」の認定を受け、大阪府のホームページで公表される。

各ステップでは他社の取組み状況も参考にしながら自社の職場環境を充実させることができるうえ、大阪府のホームページへの掲載や、OSAKA しごとフィールド 中小企業人材支援センター（大阪働き方支援改革センター）が実施する有料セミナーを無料で受講できる等の特典が受けられるが、参加すべきセミナーが10回以上あり、ツール制作などの作業も行わなければならない。

平成29年度の実績をみても、ステップ1には製造・運輸・建設の3業界から85名もの申し込みがあったが、最終的に修了証を受けることができたのは27社であった。

こうしてみるといかにもハードルが高そうであるが、修了証を受けた27社のうち14社が運輸からの参加である。今回はその中から3社の方に、このワークアップ計画の魅力について取材を行なった。

新栄運輸株式会社

増田 信之 代表取締役

大阪市住之江区平林北 2-7-45
(東北支部)



増田 信之 代表取締役

Q. この「ワークアップ計画」に参加しようと考えられた理由を教えてください。

A. 正直に言うと、「Eカンパニー」への認定というところに魅かれました。「Eカンパニー」が何かすら当初ははっきりとしていませんでしたが、まあ何かの役には立つだろうと、その程度の認識でしたね。

Q. 実際に参加されていたかがでしたか。

A. まず最初にしたのは、建設業界がしっかりと取組んでいるなということです。経営者だけでなく社内の管理職など、中小規模の会社でも全社一丸となって取組まれているというのが驚きでした。

Q. 参加後はセミナーへの参加など大変だったと思いますが、途中で止めようと思われたことは。

A. 先ほども言ったとおり、最初のうちは建設業界の熱意にかなり衝撃を受けましたし、こちらは動機がそもそも認定に魅かれてですから。それに、大阪府さんをはじめ何分にも初めての試みなものですから、誰もが手探りの状況だったんですね。ですから私も何をやるのかとか、何のためにやるのかとか明確な目的が持ちにくく、モチベーションが下がった時期がありました。

Q. その状況で最後までやり遂げられた理由は何でしょう。

A. STEP 2 くらいから、いろいろと課題が出されて。とにかく、その課題に夢中で取り組みました。そうするうちに、人材がなぜ必要なのかという意識が出てきはじめてきたんですね。具体的に言うと、当社が欲しい人材とはプロ意識を持った人材であると気づきました。当社は現在、食品関係の店舗配送に特化していつています。その他、倉庫や物流センターの運営も行っていますが、どの分野に限らずプロ意識を持った人材が欲しい。ドライバーでいうなら「運転ができればいい」ではなく、きちんと荷主さんの希望どおりに届けて初めて業務が完了する、それがプロ意識だと思います。確かに運送業は製造業などと違って形がないサービスです。ですから、評価するのが難しい面があります。それはドライバーだけでなく運送会社も同じです。荷主さんの中には料金で運送会社を選択するところもまだまだあります。当社でも、もちろんそういった経験があります。その時に荷主さんが新しい取引先と比較するのは当社の品質だと思うんです。安いからと同業他社に移った荷主さんに、「新栄は運賃は高かったけど、品質は良かった」と言ってもらいたいとの思いから日々努力していますが、私だけでなく全社員が一丸となってプロ意識を持つことが大切だと考えるようになりました。その意識改革が、最後までやり遂げられた大きな理由だと思います。

Q. 全課程を修了されて、社内の環境に変化はありましたか。

A. 正直なところ、今はまだ大きな変化はありません。と言うのも、現状では社員教育の担い手がいません。もちろん、仕事を教える人間はたくさんいますが、当社が理想とするプロ意識を持った人材にするための教育の担い手がないのです。しかし、今回のワークアップ計画には私だけでなく社員も何人か経験させました。それにより他社の取組みを実際に見たことが、今後の意識改革につながっていくと感じています。それに、ワークアップ計画の目的の一つである自社の魅力発信には非常に考えさせられました。改めて自社と向き合うというのは、普段できそうでなかなかできないことです。それだけでも参加して良かったと考えています。

Q. 最後に、今後このワークアップ計画への参加を検討されている方にアドバイスを。

A. ワークアップ計画では講師陣も充実していますし、役立つセミナーもたくさんありますが、何より有意義なのは自社と向き合えるところだと思います。経営者はもちろん、管理職にとっても自社と向き合うことは大切だと思いますし、そうすることで自社の悪いところにも気づけるようになると思います。このワークアップ計画に参加し、Eカンパニーに認定されたからすぐに何かが変わるということはないかもしれない。当社も含め、中小企業には人的にも時間的にも余裕はない。そうした状況は十分に理解できますが、それでも私は思い切って参加されることをお勧めします。



新栄運輸株式会社 本社

谷正運輸株式会社

谷 昇生 代表取締役

守口市南寺方東通 4-21-24
(東北支部)



谷 昇生 代表取締役

Q. この「ワークアップ計画」に参加しようと考えられた理由を教えてください。

A. 一言で言うとトラック協会の推薦ですね。初めてお話をいただいた際にはまだEカンパニーの認定というのは知りませんでしたし。とにかく、せっかく推薦をいただいたのだからやってみようかと考えました。それから、目的の一つである職場の環境改善。運送業はどうしても荷主の都合に影響されますから自社だけでは変えにくい面がありますが、それでも少しでも改善につながるのならと考えました。まあ、その他にも大阪府さんのホームページに載せてもらえれば対外的なPRにもなるな、とも考えました。

Q. 実際に参加されていかがでしたか。

A. 実はSTEP 2に入る時に、参加者を代表して壇上で「がんばるぞ!」と行動宣言をしたんですが、その時でもまだ全体像がつかめていませんでした。最終が3月末までと決められているだけで、次の内容もぎりぎりまで解らず、落としどころが見つけれない状況でした。それに、参加された他社さんもそうかもしれないんですが、このワークアップ計画には当社からは私だけが参加していましたのでスタッフもおらず、課題に取り組むのに必死でした。

Q. そんな大変な状況で、途中でやめようと考えられたことは。

A. やめようと考えたことはありませんが、課題の提出、特にポスターの制作は難しくて、諦めかけたことはありました。

Q. それでも諦めなかったんですね。

A. そうですね。先にも言ったとおりスタッフもおらず私一人で必死だったんですが、実際に求職者向けの合同説明会に参加したところから考え方が変わりましたね。それまでは当社く

らしいの規模では参加できないだろうと、正直尻込みしていたんですが、参加してからは今後も参加できる企業であらねばならないと考えようになりました。そう考えられるようになったのも、課題や講義の中で求職者にアピールするテクニックなどを教えてもらったことが大きな自信になったと思います。それまでは一方的に求人内容を押し付けている状況でしたが、選んでもらえる企業にならなければならないと意識が変わりました。

Q. Eカンパニーの認定を受けられたことで、社内で何か変わりましたか。

A. 残念ながら何も変わってません。でも、悲観はしていませんよ。先ほども言ったとおり、今は社内でワークアップ計画に参加したのは私だけです。そこで強く感じたのは、私と、社長と同じ方向性を持った人材が必要だということです。当社程度の規模であれば、トップダウンで管理することは可能です。でも、それでは駄目だと思うんです。一昔前のドライバーはどちらかというと指図を嫌い、何でも一人でやりたがりでしたが、今の若い世代は細かい指導を好みます。その際、社長の私ではなく社員教育を担う者が私と同じ方向性で話をする。その繰り返しで社内を一丸としていくために必要な過程だと考えています。それに、当社だけではないと思いますが、安全教育はともすれば形骸化してしまうことがあります。当社の安全方針は「安全はすべてに優先する」ですが、この中にはドライバーの家族も入っています。これもワークアップ計画で学んだことですが、「選ばれる」「喜ばれる」企業というのは荷主さんだけが対象ではありません。これからは「求職者に選ばれ

る」、「求職者の家族に選ばれる」企業でなければならぬと考えています。今はドライバー経験者を業界内で取り合っていますが、遠からず異業種から求めなければ絶対数が足りなくなる。その場合、まさに選んでもらえる企業でなければ生き残れないと思います。そのために当社では全車にバックアイカメラやドライブレコーダーだけでなくGPSも装着しています。ドライバーの家族が携帯がつかないと不安になっても、現在地がすぐわかるようになります。ドライバーというのは会社を一步出れば一人ですから、未経験者は不安だと思います。当然ご家族も不安ですから、これで少しでも安心してもらえればと考えています。こういう意識を持てたのも、ワークアップ計画に参加した成果だと思っています。

Q. 最後に、今後このワークアップ計画への参加を検討されている方にアドバイスを。

A. 自社と向き合うというのは、普段やっているようで、実はなかなかできないことです。今回、私にそれができたのは、締切があったからだと思います。改めて自社と向き合ってみると、今まで強みだと思っていたものが揺らぎ、弱い部分がたくさん見えました。そのお陰で目標を明確化することができたんです。ですから、ぜひ他社さんにも受講していただきたいと思います。特に、私が青協連(現 青年部会)出身だから言うわけではないですが、若い世代の方、次期経営者の方が受講されれば、自分が今後どのような経営を目指すべきかを再確認することができると思います。



谷正運輸株式会社 本社

摂津運輸株式会社

芝垣 泰典 代表取締役

摂津市別府 3-15-3
(河北支部)



芝垣 泰典 代表取締役

Q. このワークアップ計画に参加しようと考えられた理由はなんですか。

A. 当社でも人手不足を実感していたところに、このワークアップ計画の案内を見ました。即効性があるとは思いませんでしたが、何もしいままでは改善しないなど。何かやってみるべきだという思いで参加しました。

Q. 実際に参加されていかがでしたか。

A. 知らないことが多かったので、とてもためになったと思います。特に、人材を募集する際の方向性のようなものが明確になりました。

Q. その方向性というのは具体的にどんなものでしょうか。

A. このワークアップ計画では、自社の魅力と欠点を把握するところから始めます。当社でも

従業員に対してヒアリングを行ないました。魅力はともかく、欠点を従業員に聞くのは経営者として正直なところ怖かったんですが、結果として経営者と従業員ではやはり視点が違うなということを改めて感じましたし、今では従業員との良いコミュニケーションになったと感じています。

Q. 従業員さんが挙げられた魅力と欠点はどんなものでしたか。

A. 各社でいろいろな取組みを行なっておられるとは思いますが、当社では作業着の支給に力を入れてきました。季節ごとに上下、冬には防寒具も支給します。その他、携帯電話の貸与と、運転中でも使用できるようにハンズフリー機器も支給しています。そういった点を

従業員がどう感じているのかと以前から気になっていましたが、今回のヒアリングでは概ね良好に受け止められていることがわかりました。その他、朝一の運行が遅れた時など、替りの車両の対処が早いとか、納入先でのクレームや事故の対処が早いというのが魅力の一部でした。逆に欠点としては、もちろん会社としてはきちんとしているつもりですが給料システムがわかりにくいとか、忙しいときと暇な時の差が激しい点が挙げられました。

Q. Eカンパニーの認定を受けられて何か変化はありましたか。

A. Eカンパニー自体がまだ始まったばかりで認知度も低いですから、この制度が今後どうなっていくかはわかりませんが、先ほども話したとおり従業員と意識の共有を図れた点は良かったと思います。どうしても経営者は荷主への魅力発信は考えますが、従業員への魅力については見落としがちだと思います。でも、人材募集の際に発信する魅力は、やはり従業員の目線からのものの方が魅力的だと思うんです。例えば給与の額よりも有給休暇や週休2日制の方が喜ばれるとか。それから、当社は容器の輸送をメインにしていますので重量よりも容積重視のため、3t車や4t車でも比較的車両が大きいんです。ですから、初めての荷主さんのところに行く時には、配車担当者があらかじめ地図を確認してドライバーに渡しています。もちろん他社さんでもやられているとは思いますが、従業員からはこれも魅力の一つに挙げられていました。逆に、当社のドライバーは一斗缶36缶を両手で

一度に抱えて運びます。空き缶とはいえ40kg弱の重量ですから、簡単に他社さんに真似されない当社の魅力だと思いポスターの案として制作したんですが、従業員からは「こんなことで

きないって敬遠される」と止められました。今、人材採用のホームページを作成していますが、こういった従業員の声を反映させていこうと考えています。

Q. 最後に、今後このワークアップ計画への参加を検討されている方にアドバイスを。

A. 当社でも最初は私と事務員が一人参加していましたが、回数が多いために途中から私一人の参加になりました。確かに全課程を修了するためにはかなりの時間をとられます。それにEカンパニーになったから何かが変わるわけでもない。でも、何かを変えることはできると思うんです。中小企業でも必ず何かの魅力はあります。その魅力をつかむことが人材確保につながると思います。例えば当社でも車両に安全機器を装着しています。正直なところは事故が怖いからですが、裏を返せばドライバーの安全のためでもあります。そういった細かい部分も含めて従業員とコミュニケーションをとり、自社の魅力と欠点をつかめるという点で、私はぜひ参加されるべきだと思います。



社長考案のポスター

いま、トラック運送業界の人材不足は深刻な状況にある。その原因の大部分を占めるのは低賃金と長時間労働であり、業界では懸命に賃金アップの原資確保のための適正運賃の収受と、労働時間改善のための取引環境改善に向けて取り組んでいる。

しかし、今回3名の経営者の方に取材して感じたのは、賃金アップや労働時間改善はもちろん大前提ではあるが、人材確保のためにはそれだけではなく、運送事業者が改めて自社と向き合い、自社の魅力を正確につかみ、それを広く発信する力を身につけて

いかなければならないということである。

「大阪人材確保推進会議 Eカンパニー」認定には課題も多く、現状はまだ人材確保に向けた即効性があるとはいえない。しかし、典型的な労働集約型産業であるトラック運送事業において避けて通ることのできない労働力確保という課題を長期的に安定させるためには、この「ワークアップ計画」に参加することは有意義ではないだろうか。

※【大阪人材確保推進会議 ワークアップ計画（第3期）】についての詳細は、今月号の挟み込みチラシをご覧ください。