

人材確保好事例を発表

静岡県トラック協会（大須賀正孝会長）は6日、人材確保対策セミナーを開催。セミナーや事例紹介、パネルディスカッションを通じて人材確保のノウハウを学んだ。

人材確保に向けた取り組み事例紹介では4人の経営者が登壇。㈱マイシン（愛知県豊橋市）の辻直樹社長は、「女性の積極採用」と題し事例発表。現在、133名のドライバーのうちおよそ3割にあたる36名が女性という同社。女性ドライバーを積極採用するに至ったきっかけが慢性的な労働力不足の中で新たな労働力として女性に活路を見出したこと、それ以来、「仕事に人を合わせる」から「人に合った仕事をつくる」に発想転換することができ、結果として労働力の確保と時間短縮、売上の拡大も実現できたと述べた。次に㈱カワキタエクスプレス（三重県亀山市）の川北辰実社長は「新卒者等若年者の積極採用」をテーマとして、若年層が増えた理由と新卒採用のポイント等について説明した。若年層が増えた理由について「総支給30万円は4歳には安い20代なら高い。また、経験を優先していないので未経験者が入りやすい」点を挙げた。また、「なぜ新卒者や未経験者なのかとよく聞かれる。その理由は、運転は経験を積み慣れるが、習慣は簡単には変わらない。ドライブレックニックよりコンプライアンス・マナー・モラル・気遣いが問われる時代なので、他社で染まった人材よりも素直で真っ白な人材のほうが適している」とした。最後に新卒採用のポイントとして、先輩社員の意識改革など受け入れ体制の整備や、求人毎年出し続けることはもちろん、学校の先生とのコミュニケーションやパンフレットの作成、会社見学受け入れなども必要と述べた。松葉倉庫運輸㈱（藤枝市）の松葉秀介社長は、「職場環境の整備」について取り組

みを紹介。自社にとつての人材確保とは、「安心して長く働ける職場環境、雰囲気、制度づくり」だと述べた。また、昨年開園した企業主導型保育園「まつの実」について、「結果としての保育園設立」とし、「社会が抱える大きな課題や取り組みと自社が抱える課題、目標、そして経営者の夢とを重ねながら本当にやりたいことを絞り込んでいった結果だった」と述べた。最後に㈱アトランス（浜松市）の渡邊次彦社長が「職場環境の改善」をテーマに健康経営への取り組みを紹介。平均年齢が49歳と社員の高齢化が健康経営を積極的に取り組むようになった理由だと説明する渡邊氏は、「取り組みの結果、事故が減少傾向となっているほか、病气やケガによる欠勤者も減少。支払保険料も圧縮した。また、かつては不健康を自慢していたドライバーが健康自慢をするようになったり、社員どうしの雑談でも健康が話題となるなど社内風土が明るくなった点も大きい」と述べた。その後、4人がパネリストとなってパネルディスカッションが行われ、人材の採用と定着方法に関する具体的な取り組みについてより掘り下げた紹介をした。

セミナーでは、「働き方改革関連法の概要について」と題して、社会保険労務士で、笑み社会保険労務士法人代表の鈴木美江氏が講演。2030年には労働需要に対して644万人の供給不足に陥る推計を紹介。不足分を補うために働き方改革法案が成立したと述べた。また、時間外労働の上限規制導入や月60時間超の時間外労働に対する割増賃金見直しなど労働力不足が自動車運送事業に及ぼす影響についても言及。特に今年4月から施行される一定日数の年次有給休暇の確実な取得（年休5日取得の義務化）については、①法律の趣旨と仕組みの再確認②取得状況の把握③管理簿等による管理体制の整備④計画的付与の活用を検討、を行うべきだとした。

