

離職者が絶えない会社が6名から135名に

ナルキユウ・酒井社長が離職防止セミナー

「辞めさせない仕組み作りが重要」

人事労務管理システムを手掛ける㈱SmartHR(スマートエイチアール、東京都)は、このほど全国トラックドライバーコンテストで4年連続国土交通大臣表彰を受けた㈱ナルキユウ(静岡県磐田市)の酒井誠社長を講師に招き、「2024年問題も見据えた『攻め』と『守り』の離職防止策」WEBセミナーを開催した。酒井社長は次のように話した。

従業員が会社を辞めてしまう原因は

2024年を前にして、ドライバー不足は運送会社にとって死活問題になっている。人材の採用育成に力を入

30年前、私が叔母からナルキユウを引き継いだとき、従業員はたった6名。ドライバーは入社しても辞めていく状況であった。

ドライバーが辞める原因を社内調査・分析したところ、各営業

一つは募集しても応募自体がないこと。すなわち、会社自体に魅力を感じられない、採用活動が上手く行っていないということ。

もう一つは、人は入って来るが、同じだけ辞めてしまい、結果としていつまで経っても人が増えない。こちらは辞めさせないための取り組みがうまくいっていないことになる。

「介護を理由に辞めていったが、その後、彼らよってドライバーの定着率に差があるのはいずれも親の介護な

「介護を理由に辞めていったが、その後、彼らよってドライバーの定着率に差があるのはいずれも親の介護な

「介護を理由に辞めていったが、その後、彼らよってドライバーの定着率に差があるのはいずれも親の介護な

「介護を理由に辞めていったが、その後、彼らよってドライバーの定着率に差があるのはいずれも親の介護な

「介護を理由に辞めていったが、その後、彼らよってドライバーの定着率に差があるのはいずれも親の介護な

「介護を理由に辞めていったが、その後、彼らよってドライバーの定着率に差があるのはいずれも親の介護な



㈱ナルキユウ 酒井誠社長



ナルキユウのフォークリフトコンテストの様子

「トラックドライバーコンテスト」の全国大会出場を目標に掲げるようにした。社内でもドライバーコンテスト、フォークリフトコンテストを開催し、全員に参加してもらっている。

ドライバーの不満を常に取り除き、彼らの仕事ぶりに敬意を払って20年以上続く社内イベント。管理者がドライバーに目標を持たせ、社内共通のドライバー育成ツールとして活用されるようになった。結果として、2011年に初めて全国大会に出場することもできた。

また、事故報告書の様式の改定も行った。ドライバーに懲罰を与える意味合いがなくなった報告書の中に、管理者の責任を問う項目も追加した。

例えば、フォークリフトが営業所のアスファルトのくぼみにはまってバランスを崩し、荷物が落ちて壊れてしまった場合、アスファルトのくぼみを修理していなかった管理者にも事故の責任はある。ドライバー不足を解消していくには、増員を図るより、ドライバーを辞めさせない仕組み作りが重要と考えている。現在、弊社は全国に6つの拠点を構え、従業員は135名まで増えている。

あるから、ドライバーの定着率を上げるには、ドライバーの教育だけでなく、管理者のマネジメント能力を底上げする取り組みも必要だと考えた。

自分の仕事へのこだわりが強いドライバー

当初、管理者の強化策として、外部から即戦力の間管理職などもスカウトしたこともあったが、現場を知らないとして上手く回せない仕事も多く、そうした人たちは採用しても辞めていった。

その後、社内で管理者の底上げを図るため、全国6カ所の拠点WEBをつなぎ、共通のテキスト(遠藤功監修『マネジメント』新星出版)を使って勉強会を行い、併せて、管理者を外部の勉強会、セミナーに積極的に参加させた。

ドライバーは職人気質の人が多く、自分の仕事へのこだわりが強い。一方で、口下手な人も多く、コミュニケーションがとりにくい。

管理者は、同じ組織で仕事を上司と部下として、良好な関係を築いていけるかどうか、ドライバーの定着率の良し悪しを左右するとわかった。

例えば、ドライバー

「トラックドライバーコンテスト」の全国大会出場を目標に掲げるようにした。社内でもドライバーコンテスト、フォークリフトコンテストを開催し、全員に参加してもらっている。

ドライバーの不満を常に取り除き、彼らの仕事ぶりに敬意を払って20年以上続く社内イベント。管理者がドライバーに目標を持たせ、社内共通のドライバー育成ツールとして活用されるようになった。結果として、2011年に初めて全国大会に出場することもできた。

また、事故報告書の様式の改定も行った。ドライバーに懲罰を与える意味合いがなくなった報告書の中に、管理者の責任を問う項目も追加した。

例えば、フォークリフトが営業所のアスファルトのくぼみにはまってバランスを崩し、荷物が落ちて壊れてしまった場合、アスファルトのくぼみを修理していなかった管理者にも事故の責任はある。ドライバー不足を解消していくには、増員を図るより、ドライバーを辞めさせない仕組み作りが重要と考えている。現在、弊社は全国に6つの拠点を構え、従業員は135名まで増えている。

「トラックドライバーコンテスト」の全国大会出場を目標に掲げるようにした。社内でもドライバーコンテスト、フォークリフトコンテストを開催し、全員に参加してもらっている。

ドライバーの不満を常に取り除き、彼らの仕事ぶりに敬意を払って20年以上続く社内イベント。管理者がドライバーに目標を持たせ、社内共通のドライバー育成ツールとして活用されるようになった。結果として、2011年に初めて全国大会に出場することもできた。

また、事故報告書の様式の改定も行った。ドライバーに懲罰を与える意味合いがなくなった報告書の中に、管理者の責任を問う項目も追加した。

例えば、フォークリフトが営業所のアスファルトのくぼみにはまってバランスを崩し、荷物が落ちて壊れてしまった場合、アスファルトのくぼみを修理していなかった管理者にも事故の責任はある。ドライバー不足を解消していくには、増員を図るより、ドライバーを辞めさせない仕組み作りが重要と考えている。現在、弊社は全国に6つの拠点を構え、従業員は135名まで増えている。

「トラックドライバーコンテスト」の全国大会出場を目標に掲げるようにした。社内でもドライバーコンテスト、フォークリフトコンテストを開催し、全員に参加してもらっている。

ドライバーの不満を常に取り除き、彼らの仕事ぶりに敬意を払って20年以上続く社内イベント。管理者がドライバーに目標を持たせ、社内共通のドライバー育成ツールとして活用されるようになった。結果として、2011年に初めて全国大会に出場することもできた。

また、事故報告書の様式の改定も行った。ドライバーに懲罰を与える意味合いがなくなった報告書の中に、管理者の責任を問う項目も追加した。

例えば、フォークリフトが営業所のアスファルトのくぼみにはまってバランスを崩し、荷物が落ちて壊れてしまった場合、アスファルトのくぼみを修理していなかった管理者にも事故の責任はある。ドライバー不足を解消していくには、増員を図るより、ドライバーを辞めさせない仕組み作りが重要と考えている。現在、弊社は全国に6つの拠点を構え、従業員は135名まで増えている。

「トラックドライバーコンテスト」の全国大会出場を目標に掲げるようにした。社内でもドライバーコンテスト、フォークリフトコンテストを開催し、全員に参加してもらっている。

ドライバーの不満を常に取り除き、彼らの仕事ぶりに敬意を払って20年以上続く社内イベント。管理者がドライバーに目標を持たせ、社内共通のドライバー育成ツールとして活用されるようになった。結果として、2011年に初めて全国大会に出場することもできた。

また、事故報告書の様式の改定も行った。ドライバーに懲罰を与える意味合いがなくなった報告書の中に、管理者の責任を問う項目も追加した。

例えば、フォークリフトが営業所のアスファルトのくぼみにはまってバランスを崩し、荷物が落ちて壊れてしまった場合、アスファルトのくぼみを修理していなかった管理者にも事故の責任はある。ドライバー不足を解消していくには、増員を図るより、ドライバーを辞めさせない仕組み作りが重要と考えている。現在、弊社は全国に6つの拠点を構え、従業員は135名まで増えている。

「トラックドライバーコンテスト」の全国大会出場を目標に掲げるようにした。社内でもドライバーコンテスト、フォークリフトコンテストを開催し、全員に参加してもらっている。

ドライバーの不満を常に取り除き、彼らの仕事ぶりに敬意を払って20年以上続く社内イベント。管理者がドライバーに目標を持たせ、社内共通のドライバー育成ツールとして活用されるようになった。結果として、2011年に初めて全国大会に出場することもできた。

また、事故報告書の様式の改定も行った。ドライバーに懲罰を与える意味合いがなくなった報告書の中に、管理者の責任を問う項目も追加した。

例えば、フォークリフトが営業所のアスファルトのくぼみにはまってバランスを崩し、荷物が落ちて壊れてしまった場合、アスファルトのくぼみを修理していなかった管理者にも事故の責任はある。ドライバー不足を解消していくには、増員を図るより、ドライバーを辞めさせない仕組み作りが重要と考えている。現在、弊社は全国に6つの拠点を構え、従業員は135名まで増えている。