トラック

平成 28 年 9 月～ 30 年 3 月

団体課題別人材力支援事業

好事例集



公益財団法人
東京しごと財団
Tokyo Foundation for Employment Services

ご挨拶

本誌「好事例集」を発刊するに際し、ひとことご挨拶を申し上げます。

近年、少子高齢化が急激に進行する我が国では労働力確保が喫緊の課題となっておりますが、当業界は典型的な労働集約型産業のため、他業界が合理化・省力化を進める中にあっても大幅な改善が困難な経営環境と言えます。

このような経営環境下において、公益財団法人東京しごと財団より「団体課題別人材力支援事業」を受託し、業界の人材力向上に取り組む機会をいただいたことから、当協会では「採用支援」及び「定着育成支援」について各種支援策を講じてまいりました。

この中で、専門家による個別企業コンサルティングや合同企業説明会・職場体験会などを通じ、運送事業者側、求職者側の双方に触れ、改めて労働力確保難の実態を把握し、近年の若年労働者の就業動向や女性労働力の活用など、多くの改善事例や先進的取組みに出会うことができました。

その成果を広く共有するため、この度、本誌「好事例集」を発刊することといたしました。人材の採用・定着育成にご活用いただけましたら幸いです。

最後になりましたが、今回の「団体課題別人材力支援事業」の実施にあたり、ご指導ご協力を賜りました公益財団法人東京しごと財団、マンパワーグループ株式会社、また各種支援にお取組みいただきました運送事業者の皆様に対しまして、心から御礼申し上げます。

平成 30 年 3 月
東京都トラック協会コンソーシアム 代表
一般社団法人東京都トラック協会
会長　千原　武美



目 次

ご挨拶 ―― 2

「団体課題別人材力支援事業」について ―― 4、5

取組事例の紹介

- 株式会社東京キャリイサービス ―― 6、7
- 鈴仙運輸株式会社 ―― 8、9

実施プログラム報告 ―― 10～14

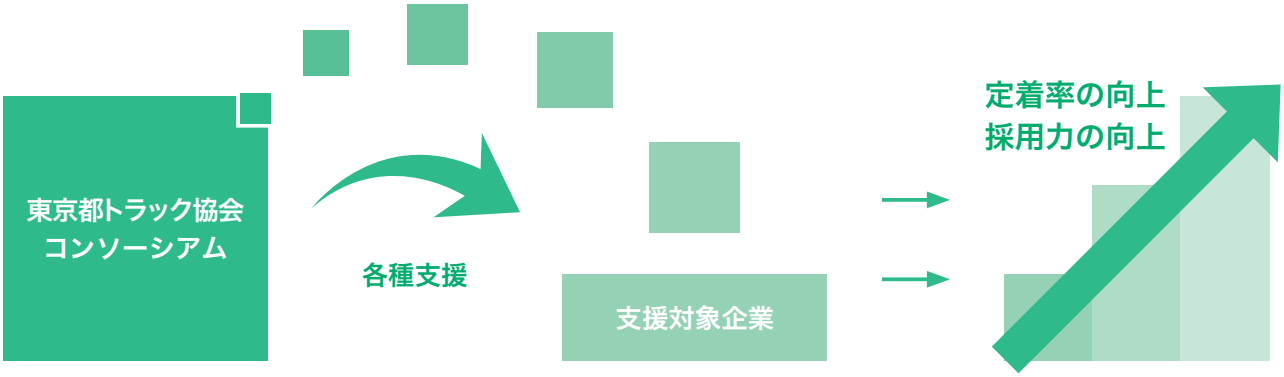
- 集合研修
- 運転免許取得支援
- 合同企業説明会・仕事体験会
- 人材募集総合サイト構築
- 特別講演会＆事業進捗共有会（2017. 10. 23）
- 好事例発表会（2018. 2. 14）

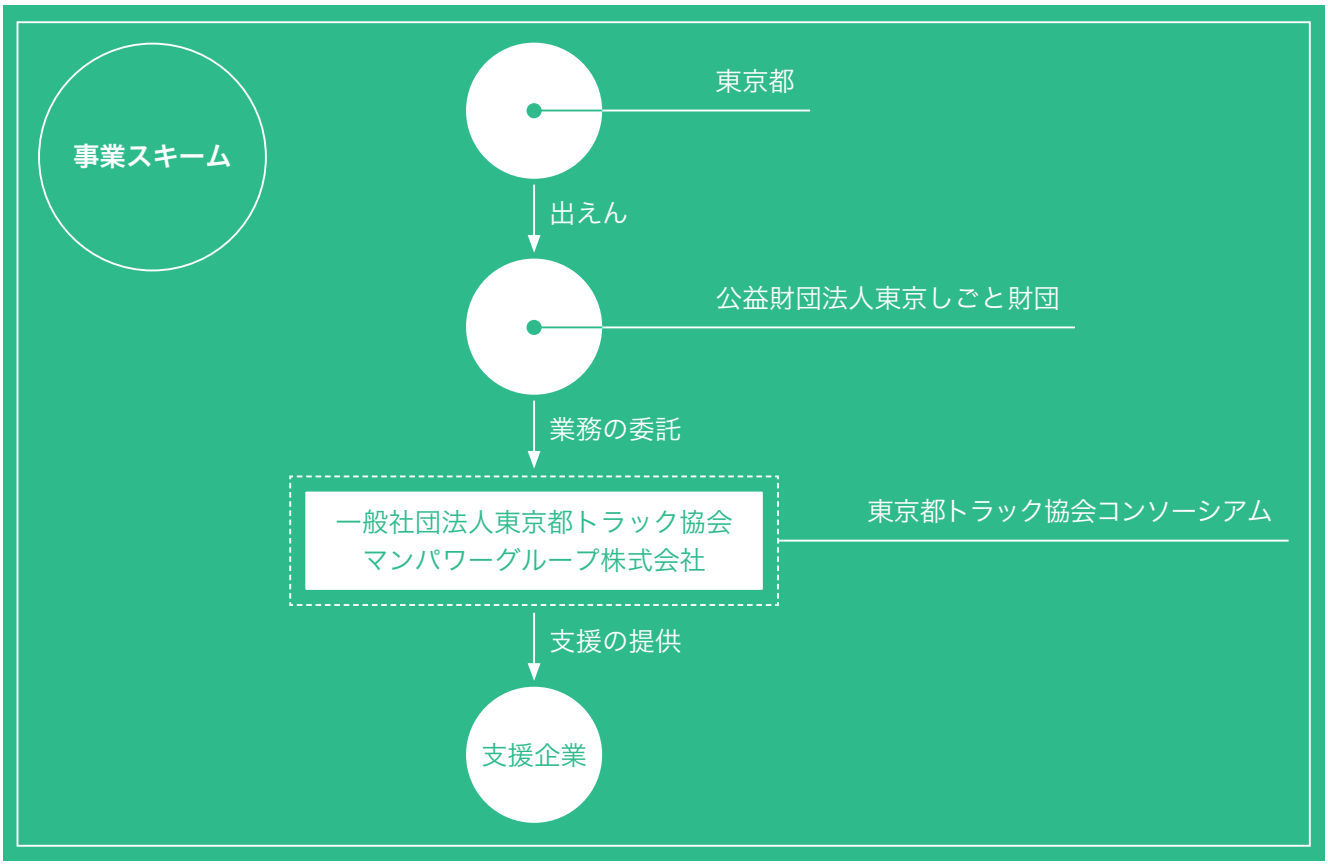
事業概要

事業の目的

本事業は、東京都（東京しごと財団）が中小企業を対象に行う処遇改善事業の１つであり、一般社団法人東京都トラック協会とマンパワーグループ株式会社がコンソーシアムを構成し、実施するものです。

近年、業界全体の人材不足、従業員の高齢化は深刻化しており、厳しい局面を迎えている企業が少なくありません。本事業は、企業の“人”に関する課題解決の為、「採用支援」や「定着・育成支援」を提供し、各企業・業界全体の“人材力”の底上げを目的としたものです。





支援プログラム

個別コンサルティング（採用支援 / 定着・育成支援）…コンサルティング時間：1 回あたり 3 時間

・採用支援コンサルティング：3 回（対象 10 社）（※ 2 社両支援選択有）

主な取り組み内容

求人票作成方法のアドバイス	採用面談質問シート作成	自社の強み / 弱み発見
HP 更新	面談のアドバイス	

・定着・育成支援コンサルティング：5 回（対象 10 社）（※ 2 社両支援選択有）

定着・育成支援コンサルティング対象企業は、課題抽出のために、任意で従業員満足度調査を実施

主な取り組み内容

人事制度作成	キャリアパス作成
管理職育成	企業理念作成

その他支援プログラム

採用に関する集合研修

求人票作成手法や、発信の方法等について研修を実施し、業界全体の採用課題の解決、採用力向上に繋げる。

● 魅力的な求人票作成　● 効果的な人材採用のポイント　● 面接官トレーニング　● 女性・若手の採用促進講座　等

合同企業説明会

トラック運送業界の魅力発信、仕事についての理解を深め採用数の向上に繋げる。

人材確保総合サイト構築

業界や仕事の魅力、内容の詳細を広く求職者に PR し、業界全体の人材確保を円滑・効率化する。

トラックの仕事体験会

仕事のやりがいと理解を深め、志望意欲の向上と求人への応募を促進し採用に繋げる。

免許取得支援

若手層の免許取得率が低下しており、企業負担で取得させるには大きな費用がかかるので、免許取得費用を補助し、人材確保を促進する。

高校・大学巡回、出張授業

高校・大学への業界 PR、事業の周知を実施し、業界のイメージアップと興味の醸成に繋げる。

定着・育成に関する集合研修

経営層・管理職、リーダー・一般従業員の 2 層に向けて、マネジメント力・従業員のモチベーション・能力向上等の研修を実施し、定着率の向上に繋げる。

事例 1

業界の未来を考える新進気鋭の経営

株式会社東京キャリイサービス

――2015 年 11 月に代表者変更、現代表者の小池智也氏が就任
就任当時 28 歳。以来年平均 48%の売上成長を遂げている

設立　平成 3 年 12 月 12 日
代表取締役　小池智也
所在地　東京都八王子市大谷町 282-3
資本金　1,000 万円
従業員数　26 名
事業内容　一般貨物運送事業、物流コンサルティング事業
ホームページ URL：http://t-carry.co.jp/





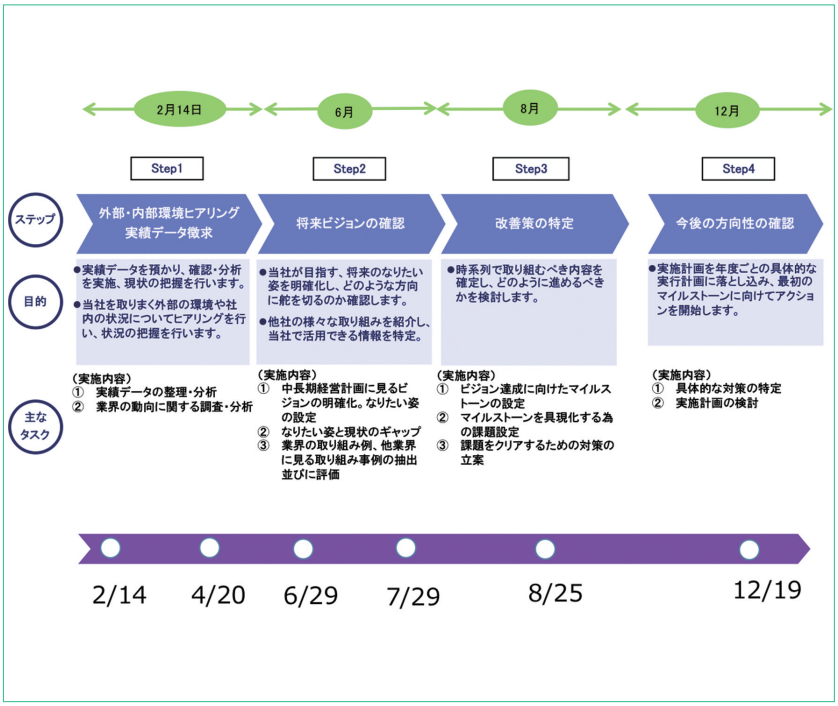
株式会社東京キャリイサービス
代表取締役
小池智也

■ 課題

採用に関して、応募がまちまちで安定した人材の確保ができない状況でした。仕事が受注できても断わざるをえない残念な思いをしたことも。採用したいと思った時に採用できるような魅力ある企業風土や、どんな人材でも戦力にできるような育成環境をつくることを目的とし、事業への参加を決めました。

コンサルティングでの取り組み

コンサルティングは以下のスケジュールに沿って行われました。





担当コンサルタント
株式会社マインズ
コンサルティング
稲田裕司

改善をするためには現状を深く把握することが近道であると考え、社員の状況や動き、社員とお客様の関係に注目し分析しました。するとそこに改善のヒントが見えてきました。



平均労働時間のデータ化 / 見直し

ドライバーの労働時間については、毎月データで管理しています。右はドライバー別の平均労働時間の変化です。平均拘束時間は 9 時間 33 分です。ここまでもってくるには簡単なことではありませんでしたが、顧客との交渉や、不公平にならないローテーション組みなどを行っています。

顧客との交渉においては円滑に行えるよう普段から気を配っています。例えば会社としての管理体制。事故を起こしてしまった時、翌朝には写真付きの報告書を持参しました。2 週間後 /1 ヶ月後 /6 ヶ月後、さらにはその後永続的に行う対応策を記載し、顧客の信頼を得た感触を受けました。

平均労働時間

ドライバー	2017年1月	2017年2月	2017年3月	2017年4月	2017年5月	2017年6月	2017年7月	2017年8月	2017年9月	2017年10月	2017年11月	2017年12月	通期
A	7:51	7:49	7:55	7:50	7:55	8:01	8:05	7:57	7:59	8:08	7:54	8:00	7:57
B	8:04	7:49	8:09	8:14	8:13	8:12	8:11	8:06	8:03	8:42	8:52	8:51	8:17
C	11:38	10:39	11:06	10:30	7:53	7:19	6:40	6:54	6:45	7:49	6:40	6:51	8:19
D	8:08	8:38	8:35	8:34	8:33	8:47	8:29	8:21	8:29	8:23	8:04	7:39	8:23
E	9:38	9:31	9:31	9:30	9:26	9:27	8:37	8:48	8:55	8:39	8:27	8:11	9:03
F	8:57	8:57	9:01	9:06	9:03	9:07	9:45	9:11	8:15	9:00	9:01	9:16	9:03
G					9:08	9:16	9:19	9:23	9:06	9:04	8:43	8:37	9:04
H	9:27	9:32	9:31	9:29	9:25	9:37	9:45	9:07	8:04	8:16	8:45	8:22	9:06
I	8:54	9:16	9:04	9:35	8:47	8:57	9:19	9:26	9:37	9:16	10:22	9:24	9:19
J	9:00	9:07	9:28	9:34	9:34	9:17	8:41	8:54	9:04	9:43	10:07	9:18	9:19
K					9:45	9:56	10:15	9:33	9:12	8:45	9:13	8:59	9:27
L					14:19	10:12	9:48	9:36	9:17	9:21	9:16	8:39	9:30
M						10:18	10:27	9:23	8:56	9:22	9:25	9:24	9:31
N	10:20	10:52	10:09	9:21	9:24	8:39	9:09	9:18	9:13	9:36	10:03	9:29	9:37
O	10:49	10:11	10:32	9:52	9:53	9:47	9:54	9:48	9:34	9:06	9:57	9:11	9:52
P	10:05	9:22	9:27	9:22	9:11	9:39	10:43	10:22	9:55	10:11	10:24	10:27	9:56
Q	10:02	10:06	9:59	10:08	10:08	9:56	9:49	10:14	10:02	9:55	9:58	9:32	9:59
R		9:32	9:42	9:43	9:37	10:23	11:27	10:37	10:35	10:20	10:16	10:18	10:14
S	9:52	9:54	9:57	9:59	9:50	10:22	10:35	10:44	10:51	10:50	10:51	10:50	10:21
T									10:48	10:11	11:15	9:36	10:23
U	10:59	10:44	10:55	10:34	10:21	9:54	10:37	10:33	10:19	10:20	10:25	9:11	10:24
V							11:15	10:55	10:49	10:48	10:46	10:44	10:52
W	11:01	11:38	11:15	11:21	11:15	12:15	12:08	10:36	10:13	10:01	9:21	9:49	10:55
X	11:05	10:13	11:59	11:53	12:04	11:52	12:36	11:45	11:30	11:13	11:07	10:54	11:32
全体平均	9:42	9:40	9:46	9:38	9:28	9:32	9:47	9:33	9:21	9:28	9:32	9:13	9:33

求人内容を研究する



スマートフォン画面　　PC 画面

求人原稿を掲載する際、自社の求人内容がどのように見えるのか確認しています。

「2t ドライバー募集！飲料の運送」

という文字が一番目立つ個所に太字で掲載されているのを見て、

「うわぁ！飲料運びたい！」

と思う人はいるでしょうか。その部分には「普通免許で OK」や「完全週休 2 日制」など、自社が一番アピールしたい内容を入れています。

また、スマートフォンは若年層、PC や紙媒体は中高齢層など、ターゲットを念頭に入れて原稿を作成しています。

掲載の時期についても、応募件数の傾向などを見て分析するうちに自社にとってベストな時期が見えてきました。

辞めさせないための施策

点呼は必ず対面で行います。社員との唯一のコミュニケーションと考えています。また、業務終了時にはメールや LINE で連絡をもらうようにしており、たとえ一言でも必ず全員に返信するようにしています。

前社長が元シェフであったこともあり、不定期ですが社員に料理をふるまうこともあります。これは社員の家族にも好評のようです。また、クリスマスにチキンを配布し家族と一緒に食べてもらえるようにしています。家族にも喜んでもらえることを意識しています。



コンサルティングに参加して

本事業参加後、7 人のドライバーの採用に成功しました。うち 1 人は 10 代、4 人は 20 代です。また、社長就任後の離職者は実質 1 人にとどまっています。

昔と今では価値観に大きな開きが生まれています。まずは若者気質を知ることが育成の大前提であり、若者の期待に応えられる経営者や上司の存在が長期の定着を生むのではないかと改めて気付かされました。



事例 2

自走運転経営への挑戦

鈴仙運輸株式会社

――鈴仙運輸株式会社は創業 90 年
　放送機材輸送・ポスターやパンフレットの仕分けや梱包を主とする運送会社



創業　昭和 2 年（個人事業・社名なし）
創立　昭和 29 年（法人・鈴仙組）
設立　昭和 39 年（法人・鈴仙運輸に改名）
代表取締役　鈴木宏和
本社・事業所　東京都品川区勝島 1-4-11
資本金　1,000 万円
従業員数　20 名
事業内容　一般貨物自動車運送業、利用運送事業、倉庫業、一般責任梱包事業、産業廃棄物収集運搬業、特定信書便事業
ホームページ URL：https://suzu1000.co.jp/



鈴仙運輸株式会社
代表取締役
鈴木宏和

■ 課題

2016 年、当社では人を募集するも応募がなく原因も分からず、ただ採用活動を行っている状態だけが続いていました。
社会的情勢の影響も多く受け採用活動を行っても応募がほとんど無い状態で、稀に応募があっても連絡なしで面接に来ないこともありました。面接にこぎ着け良い方だと思ったものの、親ブロックや嫁ブロックなどによる辞退というケースもありました。
土日出勤が多いこともあり応募者の志望意欲をつくれず、いつしか応募者に気を遣いながら面接をしているという負のスパイラルに陥っていました。
そんな時にこの事業のことを知り、参加することを決意しました。

コンサルティングでの取り組み

コンサルティングを 2 回行った時点で、当社には理想のドライバー像がないこと、ミーティングが少ないため不安の中仕事を進めていることがある、などの問題点が見えてきました。
会社の理念・ビジョンがない状態で、ドライバーが辞めてしまうことを恐れて古い体質を変えることができずそのままにしていたことが主な原因であることにも気付いたのです。



武居秀俊



熊澤 匠

担当コンサルタント
キャリアフラッグ株式会社

社員との面談とミーティング

継続して行うことを心に決め、まずは 1 人 30 分の面談で会社への思いや悩みなどを聞くことからスタートしました。
そのうち社員主導のミーティングも開始。通常業務を抜けての参加には、各部門長の協力も得ることができる流れもできてきました。テーマにおいては社員自ら意見を出し合って決定するまでになりました。以下主なテーマをご紹介します。



■トラックの掃除について

―担当者の選任や掃除マニュアルの作成、点検表作成、点検日の設定や教育担当の選任

■日報の書き方について

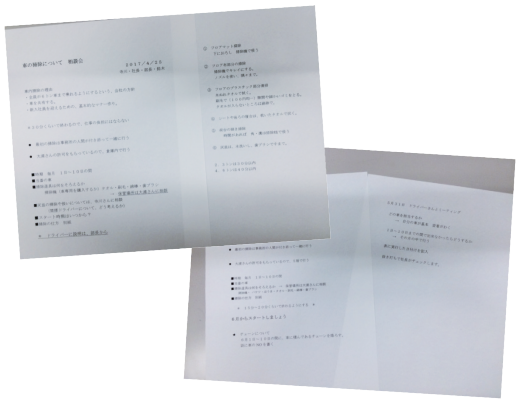
■新人用マニュアルや梱包マニュアルの作成

継続するうち、社員からさらに進んだ内容のテーマが上がってきました。

■採用や退職の課題について

―社員が経営層に欲しい人材像を伝えたり、退職の防止策を一緒に考えるようになりました。

社員の中に “ 会社のために ” 何かしたい、という意識が生まれてきたのです。バラバラだったのが一つの会社になって来ていることを実感しました。



掃除の MTG 議事録

ホームページのリニューアル

ホームページにおいては、正直あまり見栄えが良いものではありませんでした。費用がかかりましたが、この機会にリニューアルすることを決めました。

リニューアルにあたっては、思い切って社員に任せることにしました。

※口は出さない・お金は出す！

＜社員が話し合い決めた内容＞

- **多くの部分に社員の意見を反映する**
- **ポロシャツ / トレーナー等お揃いの制服を作る**
- **Web 制作業者との調整は社員が中心になり行う**

ポロシャツの色を決定する際にはそれぞれの思いをまとめるのに苦労しました。夏の暑い中での撮影では社員にアイスを差し入れしました。

リニューアル後には、応募者にはまずはホームページを見てくださいと自信を持って言えるようになりました。

社員は家族や知り合いに自慢したりしているようです。



お揃いのポロシャツ



ユニフォーム

社長が社員と話しをする！

実は社員と話すのが得意ではないほう。今まで自ら進んで話す機会は少なかったのですが、思い切って個別面談を行ったり、給与明細を社員 1 人ひとりに手渡しするようにしました。個別面談を試み、社員を喫茶店に面談に誘ったところ、さらりと断られたことも…！少しずつ社員と会話する時間をつくるよう意識しています。

コンサルティングに参加して

第三者の方（コンサルタント）に否定せずに話しを聞いてもらえた（承認）ことによりモチベーションが上がりました。

以前は応募者に気を使いながら面接をしていましたが、自社に誇りを持てるようになってきたため、面接を行う時の気持ちが変わったことを実感しています。

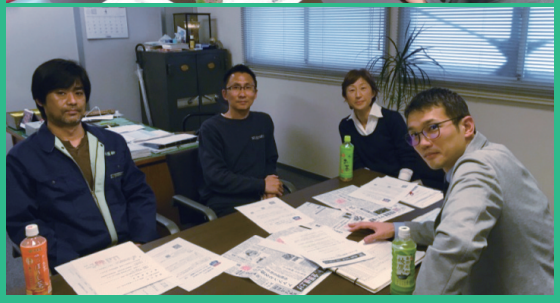
その効果もあり、応募者が増え、2017 年は 3 人のドライバーの採用に成功しました。

また、トップの行動、覚悟、考え方により社員の行動や会社に対しての思いが変わることも実感しました。

まだまだ継続中ですが、自分たちで日々会社を作り上げている実感があり、その内容に共感する社員が残る風土ができ始めています。

そしてもしもこのような事業がまたあるとしたら、是非参加したいです。





集合研修・免許取得支援

集合研修

●「採用」「定着・育成」をテーマに、経営者・管理者向け、中堅・一般従業員向けにさまざまな集合研修を開催

集合研修開催実績一覧

■ 採用支援

開催日	講座名
2017/ 3 /24	「いい人」に入社してもらうために必要な ” 採用力 ” とは
2017/ 5 /17	今からでも間に合う新卒・若手採用ノウハウ　虎の巻
2017/ 6 /21	結果を出している採用担当者ノウハウ公開セミナー
2017/ 7 /13	人事採用の法律事務
2017/ 8 / 2	面接官トレーニング
2017/ 9 / 6	業績向上と従業員満足のカギは人事制度にあり！
2017/ 9 /12	トラック業界における採用強化のコツ①
2017/11/16	トラック業界における採用強化のコツ②
2018/ 1 /25	女性を積極的に採用されている企業様の事例紹介
2018/ 2 / 8	トラック業界における採用強化のコツ③

■ 定着育成

経営者・管理者向け

開催日	講座名
2017/ 1 /31	事業オリエンテーション・良い会社にするための人材育成
2017/ 4 /11	「ブラック企業」と言われない為の　人事・労務基礎研修
2017/ 5 /31	相手の気持ちを上手に掴む、コミュニケーションの技術
2017/ 6 /16	誇りを持って働くドライバーを育てる！必要なキャリアデザインとは
2017/ 7 /26	原価管理と経営改善
2017/ 8 /23	会社を強くする「一瞬のリーダーシップ」
2017/ 9 /20	コーチング研修　第一回
2017/10/ 4	コーチング研修　第二回
2017/10/19	ホスピタリティマネジメント・リーダーシップ研修
2017/11/21	成功経営者に学ぶ経営

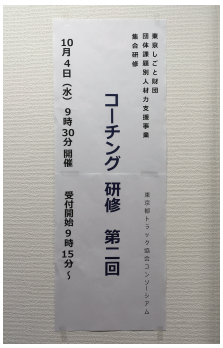
リーダー・一般社員向け

開催日	講座名
2017/ 2 /17	良い会社にするための人材育成
2017/ 4 /21	今さら聞けない　ビジネスマナーの基礎研修
2017/ 7 / 4	仕事のロスをなくすタイムマネジメント研修
2017/ 8 / 9	プロ・ドライバーのキャリアデザイン研修
2017/10/11	トラック業界に必要なコミュニケーション力
2017/11/10	「一瞬のリーダーシップ」実践セミナー
2017/12/ 5	成果につなげる目標管理の作り方とマネジメント研修
2018/ 1 /19	職場のストレスケア入門
2018/ 2 /15	成果達成と自己成長につなげる目標管理のやり方研修
2018/ 2 /23	“ また会いたい人 ” になる共感力向上セミナー

集合研修の様子










免許取得支援

●採用した人材について、中型、大型免許取得を支援し人材確保を促進。
入職に必要な「免許取得」のハードルを下げ採用増を図った。

●取得者数　42 社（44 名）








合同企業説明会（全４回実施）



■ 実施日一覧

第１回目：7/27（木）13：00 ～ 15：00
場所：飛鳥ドライビングカレッジ日野
参加企業：10 社　求職者：17 名

第２回目：9/21（木）13：00 ～ 15：00
場所：飛鳥ドライビングカレッジ日野
参加企業：9 社　求職者：29 名

第３回目：10/17（月）9：30 ～ 12：00
場所：新宿エルタワー
参加企業：8 社　求職者：14 名

第４回目：11/26（日）10：00 ～ 14：00
場所：平和橋自動車教習所
参加企業：9 社　求職者：13 名

■ 実施内容

①企業 PR　各企業 1 社 5 分間
②面談：求職者を 2 ～ 3 人 / チームに分け、順次回っていく







仕事体験会（全３回実施）

■ 実施日一覧

第１回目：7/27（木）15：00 ～ 16：30
場所：飛鳥ドライビングカレッジ日野
参加者：17 名

第２回目：9/21（木）15：00 ～ 16：30
場所：飛鳥ドライビングカレッジ日野
参加者：29 名

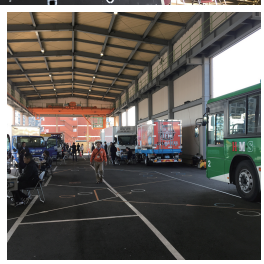
第３回目：11/26（日）10：00 ～ 14：00
場所：平和橋自動車教習所
参加者：13 名

■ 実施内容

実際に中型トラックに試乗（運転又は、助手席等でトラックを体感）







第４回合同企業説明会・第３回仕事体験会実施会場
平和橋自動車教習所
営業企画主任　千葉尚祐さんより



当社では、クレーンやフォークリフトの資格が取れる東京クレーン学校を併設しており今回このイベントについてはこちらの実技場を使用しました。
当日は各社自慢のトラックを並べそこに机と椅子を設置して説明会を行いました。
そもそも「トラックなどの大きい車両を自分なんかじゃ運転できない」と勝手に決めつけている人が多くいます。でも実際に乗ると「視線が高くて見通しがいい」「室内が広くて快適」「思ったより乗りやすかった」などイメージを変えることができているのが実情です。





百聞は一見にしかず―「見る」より「乗る」方がもっとよく分かります。
そして大きい車両を動かす優越感を知り「もっと乗りたい」「楽しい」となって来ます。
その辺りからこの業界への興味の扉が少しずつ開くのではないかと思います。
この合同企業説明会は実際にトラックの試乗を体験できる自動車教習所で行えたことが良かったと感じています。

参加企業の声

- 他社との情報交換ができた
- トラックがあると仕事をイメージしてもらいやすかった
- 若い人、女性など、求人をかけても来ない層と話ができた
- 業界を分かってもらうきっかけを作ることができた
- 就活している人と直接話ができる貴重な機会だった
- 回を重ねるごとに参加者が本気で話を聞いてくれていた
- 引き続き行ってほしい

求職者の声

- 業界のイメージが変わった
- トラックドライバーにも様々な形態があることが分かった
- どの会社もトラックに乗せてくれてとても新鮮だった
- 試乗体験が良かった
- いろいろな企業の話が聞けた
- 興味がある企業と直接面談できた
- 親身に話を聞いてくれた

人材募集総合サイト構築・運営
――「RUN TALK 109 TOKYO（URL：https://runtalk109.tokyo/）」の構築と運営

情報発信内容

- 社長インタビュー
- トラガールインタビュー
- 先輩インタビュー
- 求人情報
- トラックドライバー 一日密着
- トラック de 就活
- ワンニャンフォトコメコンテスト
- トラックドライバーが社会に担う役割
- ドライバーあるある　漫画掲載
- ワンちゃんネコちゃん家族自慢



特別講演会＆事業進捗共有会

2017.10.23

「特別講演会」では、スポーツジャーナリストの二宮清純氏が『リーダーの条件～スポーツ界の名将にみる 強い組織のつくり方』をテーマに講演を行なった。「事業進捗共有会」では、鈴仙運輸株式会社の取組発表及びグループ討議に取り組んだ。







好事例発表会

2018.2.14

事業の成果を共有するとともに、業界全体の更なる人材力（採用、定着・育成）向上について、意識の醸成と共有を図る目的で「好事例発表会」を開催した。参加企業を代表して３社が発表したほか、グループディスカッションを行なった。













発行年度　　平成 30 年 3 月発行

編集・発行　東京都トラック協会コンソーシアム

〒 163-0437
東京都新宿区西新宿 2-1-1 新宿三井ビル 37F
Tel：03-3342-4760



平成 28 年 9 月～ 30 年 3 月

団体課題別人材力支援事業 トラック

好事例集

公益財団法人 東京しごと財団

事業受託者
東京都トラック協会コンソーシアム

一般社団法人 東京都トラック協会
TOKYO TRUCKING ASSOCIATION

ManpowerGroup