

輸送リーダー

2014
May
5
Vol.200

Vol.200記念号



Vol.1/1981

Vol.25/1985

Vol.50/1989

Vol.75/1993

Vol.100/1997

Vol.125/2001

Vol.150/2006

Vol.175/2010

Vol.200/2014

【各論84】

人材定着のための常備薬!!

— 更に、不足するドライバー対策 —



■また辞めるんだって…?!

屋外にある喫煙所では、配達運送業A社の社長と総務部長が二人で煙と一緒に長い溜息を吐き出しています。原因は、半年でドライバーばかり5人の退職者について。昨日も雇って3ヶ月の社員から「辞めます」と申し出があったばかり。試用期間が終わり、正社員の通知をしようとしていた矢先の出来事でした。

さて、ドライバーが定着するためには、どんな対策をしたらいいのでしょうか?

■3年未満に辞める割合3割

全員が全員入社した会社にはずっと在籍する訳ではなく、一定の割合で退職者が出ることは仕方のないことです。よく耳にする話かと思いますが、入社後3年未満に辞めていく割合が約3割と言われています。会社としては、せっかく仕事を覚えてもらい、これから一人前として仕事をバリバリとこなしてもらはずだったのにと、肩を落とすケースです。

なぜこのようなことが起こるのか?「雇用のミスマッチ」「教育担当者の不足」が大きな原因と考えられます。

■採用は計画的に…

どんな会社でもあっても雇用のミスマッチは起こり得ます。ある程度は仕方がないことと割り切っておいた方が良いでしょう。しかし、防げるものもあります。人を採用する際、人員不足が決定的になってから採用を行うと、「どうもイマイチかな?」と感じたとしても目の前の人員不足を補おうとして、無理に採用を決定してしまいがちです。この場合、多くが社長や採用担当者の「勘」が悪い方に当たってしまい、すぐに辞めてしまったり、成果が上がらないぶら下がり社員となってしまいがちです。採用は人員が少なくなってからではなく、なぜ採用するのか?いつ採用するのか?何人採用するのか?どのような仕事をしてもらいたいのか?といった採用計画を立てた上で行き、採用基準に満たない人員は無理に採用しないことが重要です。

■急な採用をする場合は…

そうは言っても、急な採用をしなければいけないこともあります。この場合最も大切なのは「応募者をどれだけ集められるか」という点になります。良い人材が採用できれば、それで良いので

すが、応募者が少なければ、どうしても選択肢が狭まり、仕方のない採用をし、辞める→人員不足→急な採用→仕方のない採用→辞める→人員不足といった負のスパイラルからなかなか抜けだせないことになります。より多くの応募者を集めるためには、この会社で働きたいと思わせる魅力づくりが大切です。企業理念や評価制度、組織風土等がこれに当たります。例えばネットが発達した今日、会社に対して少しでも興味があれば、応募者は必ず会社を『検索』します。ホームページがあるA社とないB社だと、A社の方が応募者が多くなります。ホームページというツールが会社の魅力をより多く応募者に伝えているためです。なお、ホームページには、先程の企業理念や主要な取引先、社歴などを必ず明記しておきましょう。営業ばかりがホームページを作る目的ではありません。

■採用後は教育が大切

いくら良い人材が採用出来たとしても、「教育」は大切です。中小企業にとって、育成を促す教育制度が確立されていないことや教育できる人材の不足が、結果的に人員の定着を阻害している場合が少なくありません。レベルや段階を設定し、どんな仕事をどのように行って欲しいのかを伝え、入社後3ヶ月～半年は会社や上司がフォローを行っていくと良いでしょう。人員不足で雇ったのだから、即戦力という気持ちは充分理解できるのですが、御社のルール等に慣れるまでには、どんなに出来る人でもそのくらいの期間がかかるとして教育すること

が大切です。

■職場の環境を整える

労働者が気持ちよく働いてもらえる環境を整えることも、会社の義務です。(労働者には勤労の義務があります。)環境といっても、会社をどこかに引っ越すということではなく、長時間労働となっていないか、特定の社員に仕事が偏っていないかなどを確認したり、健康診断を年1回必ず受診させ、健康状況を把握しておく、就業規則を作成する等、です。就業規則を作成する意義としては、より自社のルールやもし万が一懲戒や解雇をしなければならない場合の適用について明確にすること、同じケースで違う対応を行わない(公平さ)、ことがあります。

さらに自社独自の取り組みを行うことも、働き続けたいと思う要因となります。厚生労働省の「若手人材活用ノウハウ集」事例を一つご紹介します。元ドライバーである社長は、トラックはできる限りオプションをつけて最高級グレードにし、社員のモチベーションアップを図っているとのこと。これは、ドライバーは一日の大半をトラックで過ごすため、トラックが職場そのものと考え、良い車両ということで大切にすれば燃費も向上し、結果的にコストパフォーマンスも良くなり、トラック好きの社員からも「うちのトラックはカッコいい、テンションが上がる」と好評だということです。

すべてを明日からというには無理があるかもしれませんが、しかし、このような対策を、出来る事から少しずつ取り組まれると良いでしょう。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。