2023年5月1日掲載 輸送新聞



第一貨物の採用者・退職者推移

新卒 中途

> 108 301 387

2020年度

退職 差引

22

来年3月

け、それぞれ専門的な用の模擬ホームを設

しているという。

もに、「ライセンスラ

420 299

貨物

磨き上げた採用活動 東北地域人気8位に

の今を取材し、不定期で連載する。 る。生産性向上、適正運賃収受、働き方改革の実現に取り組む業界 2024年問題」への対応に残された猶予の期限が迫りつつあ

54人に2倍以上増えて 20年度22人から23年度 卒新入社員数は23年度 0年度に39人だった新 増加している。 202 社員数が、近年大幅に 増加、集配職だけでも 148人と4倍弱に 貨物の新卒新入 針の業務自社化を力強 グ」では、第一貨物が クイン。 昨年の14位か 東北地域の8位にラン 職企業人気ランキン した「24年卒大学生就 新聞が4月12日に発表 く支えている。 ら大きく飛躍している マイナビと日本経済 ため」と話す。

増、集配職だけでは1 職種では20~22年度の 含む退職者を差し引い 台計で262人の純 に社員数を見ると、全 く一部に限られている ことを考えれば、いか ィクス(11位)などご 海道のホームロジステ 海の鈴与(8位)、北 陸運系物流企業が、東 に高く評価されている

預を合計し、 定年を

30位以内に入っている ことに加え、各地域で

新卒新入社員と中途

のの、現場の戦力増強 かが分かる。 その理由について米

採用難への強い危機感 を踏まえ、こと数年で 編集局

で約160人純減。業 ない場面も増えた。19 託に頼らなければなら 年度までの10年間累計 貨物は、採用難にあえ ラッシュアップさせた 採用活動を徹底的にプ 務をこなすため外部委 いでいた。集配職は19 コロナ禍以前の第一 で誠心誠意取り組むと ドアミーティング」の と②風通しのよくアッ ルしているのが田輸送 習慣として「オープン 藤前社長時代から続く た研修制度一の五つ。 場環境の整備⑤充実し も含めた福利厚生④職 トホームな社風の家族 品質を重視し顧客本位 社風については、武

米田社長 並みの待遇を実現し 3日となり、金融機関 社員の年間休日は12 た週2休制の導入で正 年10月からスタートし

社風や福利厚 生をアピール

けて第一貨物がアピー 新卒採用者拡大に向 り、アットホームな雰 事業所が企画するイベ ねているほか、役員室 ミュニケーションを図 意識している。 など、楽しみながらコ ントに会社が助成する 工夫を重ねている。 通しのよさを維持する るようにするなど、風 気軽に入ることができ 囲気が醸成できるよう のドアを開放し誰でも 従業員と直接対話を重 自らが各現場に出向き 各 った形で表れている。 ースが散見されるとい た。その効果は、給与 の充実に取り組んでき タル的な福利厚生制度 備にも力を入れ、 料金を極めて安価に設 えも実施、社宅の賃貸 埼玉八潮社宅の建て替 に気づき戻ってくるケ 福利厚生制度の手厚さ じた従業員が、同社の 面の不満から他社に転 定するなど住環境の整 研修制度について

た。22年2月に完了し た「東京プロジェク 福利厚生面では、 20 t け、社会人としてのル 県天童市に「第一貨物 職育成機関として山形 先となる高校教師側か 流通技能専門校」を設 高卒採用者の運転

米田社長が「コロナ禍 員、業務の自社化だ。 当時の武藤幸規社長が イバーの処遇改善と増 休制の導入によるドラ 打ち出したのが、週2 苦境を脱するために

をしっかり説明するこ 者にアピールポイント 説明会に参加し、出席 ントや学校が行う就職 ップさせた。 している就活関連イベ 業界団体などが開催 効果を上げている。 のある取り組みを進め にしない地道で実効性 削するなど、現場任せ

災、同月の消費増税と

ロナウイルス感染症が

メーカーが軒並み被 入ると、今度は新型コ

る。一方で、協力会社 も重なり物量が激減す

への集配委託料は上昇

うした状況はしばらく

東京社宅の移転新築と

る

物量が再度激減し、そ 襲い掛かり、3月以降 より千曲川が氾濫し、 年10月には台風19号に

同社顧客の自動車部品

追い込まれた。20年に

赤字転落の瀬戸際まで

徹底的にプラッシュア の方針で、採用活動を の大英断」と称えるこ う。中途採用者に対し 長が第一貨物の事業所 を本社の採用担当が添 提出する求人票の内容 ても 校を訪問しているとい が所在する地域の各高 であれば、施設車両部 ている。例えば整備職 で訪問するよう指示し あれば支社長クラスま 所長クラスから可能で 学校訪問などでは事業 しはもちろん、高校の ハローワークに

> 用のスペースや特積み 置。さらにロジオペ職 女性専用エリアも設 キュリティを完備した たものを個室とし、セ れまでは3人部屋だっ 替えを進めている。こ の竣工を目指して建て ることから、

て変更することを検討

しにも着手している。 修カリキュラムの見直

能をもたせ、同時に研

技能専門校の名称につ

は、建築から50年が経 えた研修所について している宿泊施設を備 技能専門校に併設

ースアップを図るとと らなる拡大と定着率向 にらみ、採用者数のさ

ティクス事業の拡大を の新卒採用者148人 となっている。ロジス のうち38人がこの職種 止策」と強調する。

技能を学べるような機 スティクス事業の拡大 いても、時代に合わせ業でピッキングや流通 加工等の庫内作業を担 り、ロジスティクス事 見直しに取り組んでお 事業ポートフォリオの による特積み偏重型の 職」に改称した。ロジ う「ロジ作業職」の採 拡大しており、23年度 オペ職の採用は徐々に 用を19年度から開始。 23年度から「ロジオペ 同社では近年、ロジ 現した。米田社長は「4 に、最大の中途退職防の一つであると同時 要がある。採用拡大策 日本全体で取り組む必 要な取り組みであり、 を達成するためには必 気の回復と物量の増加 らに低迷していく。景 が発生すれば景気はさ 価が高騰して買い控え て異例なことだが、 %の賃上げは当社とし 23年度は初任給を含め 費者物価指数が4%ア を構築した。 4%の賃金アップを実 ップしたことを受け、 が上がっていく仕組み 能力に応じて給与水準 ンク制度」を導入し、 給与については、

過し老朽化も進んでい 課題は中途退職防止

て、オープンドアミー

化しておくととによっ の情報をデータベース

の注力による事業ポーム」を導入した。社内 おける特積み事業依存 加え、利用運送事業の トフォリオの見直しに ロジスティクス事業へ る。そのため前述した ていく必要性を指摘す ないレベルに押し上げ をあげ、利益率や給与 中途退職防止策の徹底 題について、そうした 水準を同業他社に負け 拡販など、輸送事業に 米田社長は今後の課 会社と社員の成長へ の各部署にちらばって 23年度から「タレント の施策の一つとして、 トの向上だ。そのため ば従業員ごとの顔写真 管理するもので、例え いる人事関連情報をデ マネジメントシステ 味するエンゲージメン する思い入れなどを意 が、従業員の会社に対 策として重要視するの 給与以外の退職防止 対応を図っていく考え、員とその家族が、第 ど、さらにきめ細かな えば女性社員には女性 アも行っているが、例 り密接なコミュニケー 長などによる定期的な しているほか、事業所 にメンター制度を導入 ができるという。 員の距離を縮めること 面接などさまざまなケ 能になり、幹部と従業 ションをとることが可 ティングなどの際によ 中途退職を防ぐため

ンプルに同社のアピー ではない。理想は従業 だけで働いているわけ は当然継続して行って について「処遇の改善 ョン」などの策定も検 供、従業員を宝として 営理念として掲げる社 いくが、従業員は処遇 討していく考えだ。 などについて、よりシ 質的向上を目指すこと サービスの安定的提 会的秩序の遵守や輸送 ルポイントを訴求する 家族まで含めた生活の パーパスやロジ 米田社長は人財確保 大事にしながら、さら れの人生を豊かにす 族を成長させ、それぞ また、そのような自律 とあわせ、会社と社員 のアピールポイントを る」と話す。これまで れがさらに従業員と家 っかり受け止め、 性を持った社員のモチ を見出し、いい会社に が互いに成長していく に従業員満足度の向上 しする態勢が大切。 ベーションを会社がし に考え行動すること。 するために皆が自発的 後押

を入れていきたいと強