今月のトピックス

特集 会社訪問 -No.22
山岡産輸株式会社 様

「社員にとって働きやすい会社」を追求 3か年計画掲げ「働き方改革」推進

労働力不足が深刻化するトラック運送業界において、運送事業者の持続可能な成長を実現していくためには、トラックドライバーの「働き方改革」推進が喫緊の課題となっている。

千葉県市川市に本社を構える山岡産輸㈱（橋口泰幸取締役社長）では、橋口社長が入社した平成27年以降、労働環境改善を着実に推進。令和2年からは3か年計画「社員のキャリアと働き方改革」を掲げ、「社員にとって働きやすい会社の実現」を目指している。

同社ご自慢の、昨年9月に納車されたばかりのスカニア製トラクターヘッドの前に立つ橋口社長

■高校新卒者採用をスタート　門戸を大きく広げた「オンライン採用活動」

昭和61年に千葉県市川市に設立された山岡産輸は、平成18年より加藤運輸㈲（千葉県松戸市）グループの一員として事業を展開。設立当時は鋼材輸送を中心に事業を行っていたが、8年頃から大手宅配事業者の幹線輸送に参入。その後、取引先を徐々に拡大し、現在に至っている。また、芸能プロダクションと契約し、アイドルグループの衣装を全国のコンサート会場に輸送する業務を行うほか、28年からは加藤運輸と共同でリサイクル事業にも乗り出している。

さて、現在60歳の橋口社長は、26歳の時に大手宅配事業者に入社し、長年運送業界での経験を培ってきた。その後、大手宅配事業者在籍時の元上司が山岡産輸でコンサルタント業務を行っていたこともあり、元上司に誘われる形で平成27年に同社に入社した。当時の同社はドライバーの長時間労働がまん延し、一方で経営状況は厳しかったという。運行管理課長として入社した橋口社長は、「このままでは、当社は生き残ることはできない」と考え、抜本的な改善に乗り出した。

「劣悪な労働環境のままでは社員に愛想をつかされてしまい、結果として事業を継続することができなくなります。『会社が変わっていかなければ、会社はなくなってしまう』との思いから、労働環境改善にかじを切りました」（橋口社長）

橋口社長は、運行管理や配車だけでなく、労務管理なども兼務して長時間労働の是正を推進。手取り収入減などもあって一度に10人のドライバーが退職したこともあったが、入社後3年ほどで長時間労働がかなり改善された。そうした良い流れをさらに確実なものとするために、同社では令和2年7月から、3か年計画として「社員のキャリアと働き方改革」を掲げ、労働環境健全化への取り組みをより加速させている。

同計画では、「残業時間削減」、「有給消化率向上」、「**ダイバーシティの推進**※1」、「女性在籍率増加」、「女性管理職比率増加」、「20代在籍率増加」、「離職率低下」――の7項目について、令和5年における数値目標を設定。目標達成への取り組みを果敢に進めている。その中で、いくつかの取り組みについて具体的に紹介していきたい。

橋口　泰幸　取締役社長

「残業時間削減」では、ドライバーの時間外労働の罰則付き上限規制（年960時間）の6年度からの適用を見据え、設定前年の5年までに年960時間以上残業する社員数を0%にする（2年現在：13%）とともに、完全週休2日制への移行も目指す。同社では、平成28年度よりデジタルタコグラフを全車に導入し、一括したデータ管理を行うことで「運行状況の見える化」を推進。それにより、月間残業時間80時間以上の社員数は減少傾向にあるという。

また、デジタコの運行データをもとにドライバーの運転を点数制で評価できるようになったことで、ドライバーの安全への意識も格段に高まっている。

「ダイバーシティの推進」では、社員に占める移住労働者・LGBTQ・障がい者の割合について、5年には10%の継続を目指している（同:7%）。同社には現在、外国籍の社員が9人在籍（中国2人、韓国1人、アメリカ1人、台湾1人、ペルー1人、ブラ

「健康第一」を掲げ、営業所に体重計や血圧計などを整備。従業員の健康管理に万全を期している

非対面・非接触が当たり前になるアフターコロナの時代を見据え、オンラインによる採用活動を開始した

毎年恒例の年末の炊き出し。多彩な福利制度の導入が、同社の社員満足度向上に繋がっている

ジル３人）しているほか、LGBTQ の社員も在籍。外国籍の社員は全員乗務を行うため、英語を話すことのできる社員が点呼を行うなど、翻訳機なども駆使しながらコミュニケーション強化を図っている。

「20 代在籍率増加」では、５年までに 20 代在籍率を前年比 30%増にしていく（同：17%）。同社では目標達成を図るために、平成 31 年より高校新卒者採用を開始した。

同社では、かつては **BtoB**※2 の業務が主体であり、保有車両は大型車と４トン車のみだった。そのため、以前はトラックを運転するのに必要な運転免許を取得している業界経験者の採用が主体だった。しかし、近年のインターネット通販の伸長などを背景に、**BtoC**※3 の業務に参入すべく、普通免許で運転できる軽車両を導入。それを契機に同社では採用のあり方を見直し、業界未経験者を一から育て、ステップアップを図っていく方向にシフトした。

高校新卒者採用の開始に際し、近年運転免許を取得しない若者が増えていることから、入社後に自動車教習所に通い普通免許を取得してもらう「免許取得プログラム」を導入（免許取得費用は同社が全額負担）。若年層の社員がスキルアップしやすい環境づくりを行った。

31 年には高校新卒生 1 人が同社に入社。同プログラムを活用して普通免許を取得し、乗務についている。また、令和２年には３人の高校新卒生が入社した。

高校新卒生の採用活動に際して、同社ではハローワークを活用したほか、企業説明会などにも参加。生徒に対して同社の魅力を対面でアピールしてきた。しかし、コロナ禍によって、対面での説明が難しくなった。そこで同社では、高校新卒生が安心して就職先選定を進めることができるように、企業説明会から面接、入社手続きまでの採用フローをオンラインで完結できる「オンライン採用活動」の実施に踏み切った。オンラインによる採用活動の開始以降、これまでに 10 人ほどの学生とオンライン上で面接を実施。また、業界経験者採用に際してもオンラインでの採用活動を取り入れている。

「オンラインによる採用活動では北海道や広島県からの応募もあり、リモートを機に門戸が大きく広がったと感じています。また、当社の場合、本社のほか全国５か所に営業所を構えていることから、Web 会議システムを活用してリモートによる会議を行うようにしています。非対面・非接触型のビジネスモデルの普及が加速していく中、運送事業者も時代の流れに乗り遅れないよう、業務の効率化を進めていく必要があると感じています」（同）

その他にも同社では、年末の炊き出しや保養施設の導入、給料の前払い制度の導入など多彩な福利厚生制度を導入。さらに、人間ドックや脳 MRI の受診料負担など、社員の健康づくりへの取り組みも進めている。これらの取り組みにも、社員のことを大切に考えている同社の姿勢が表れているだろう。

「当社の社員は、会社の経営を守っていくために日々仕事に懸命に取り組んでいます。そうした社員たちの真摯な思いに応えていくために、今後も引き続き、社員にとって働きやすい環境の整備に尽力していきたいと考えています」（同）

※1 **ダイバーシティの推進**…ビジネスの分野に於いて多様な人材を登用すること
※ 2**BtoB**…企業間の取引
※ 3**BtoC**…企業対消費者間取引

ホットにゅーす

「夢は世界へ」　会社を挙げてプロボクシング日本ミドル級王者を応援

同社では、プロボクシング第 61 代日本ミドル級王者・第 53 代東洋太平洋ボクシング連盟（OPBF）東洋太平洋ミドル級王者の竹迫司登（たけさこかずと）選手のスポンサーとして、応援を続けている。

竹迫選手は、同社東大阪営業所に勤務する社員の息子である。それを知った橋口社長は早速竹迫選手と対面し、応援することを決めたという。

同級の選手として、村田諒太選手が世界ボクシング協会（WBA）世界ミドル級のスーパー王者（今年１月６日に昇格）として君臨している。しかし、竹迫選手は「夢は世界です」と今後への意気込みを語っており、将来が楽しみな選手である。

橋口社長とファイティングポーズをとる竹迫選手（写真右）。ボクシング界では、将来有望な選手のひとりに数えられている

企業プロフィール
山岡産輸株式会社
取締役社長　橋口　泰幸
千葉県市川市千鳥町 5-1
従業員　260 人（ドライバー 210 人）
台　数　247 台