

経営改善への取り組みに奮闘 従業員教育も強化して新たな未来へ漕ぎだす

千葉県花見川区に本社営業所を構える高橋電設運送(株)では、令和2年8月に高橋佑介氏が3代目の社長に就任した。高橋社長は社長就任直後から、腹心である久保晋作本社営業所長と二人三脚で、経営改善への取り組みを矢継ぎ早に実施。経営改善が成果を上げようとしている現在、従業員教育の一層の強化を図り、将来的には企業グループとして大きく成長していくことも視野に入れている。



新装なった社屋の前で握手を交わす、高橋社長（左）と久保晋作本社営業所長（右）

■「印象に残る」求人特設サイトを開設 自社の個性や魅力を積極的に発信

高橋電設運送(株)は、創業者である高橋正善氏（高橋社長の祖父）によって昭和40年に設立された運送会社である（当時の社名は高橋電設(株)）。設立当初は電柱の運搬を行っていたが、徐々に建設足場材や住宅用木材、建設資材の配送にシフト。53年に現在の社名に商号を変更。10年ほど前からは、関東近郊の大手スーパーマーケットへの冷凍・冷蔵食品の輸送も手がけている。なお、平成22年には、高橋正善氏に代わり、高橋等氏（高橋社長の父）が社長に就任している。

現社長である高橋佑介氏は、大学卒業当時は家業を継ぐことを考えておらず、28歳まで飲食関係の仕事に就いていた。その後、佑介氏は同社に入社することになったが、当時は運送業界に対していいイメージをもっていなかったという。入社に当たり、祖父から「大型免許と運行管理者資格を取得するように」と言われ、佑介氏はそれらを取得してから同社に入社。運行管理者として仕事をしたほか、トラックに乗務することもあった。運送業界で経験を積んでいくうちに、佑介氏は同社の経営持続に向けてやるべきことがたくさんあると感じたという。ただ、佑介氏は当時まだ同社のトップではなかったため、改善に向けた取り組みに着手するまでには至らず、佑介氏は思いの丈をノートに綴っていったという。

佑介氏は、40歳になったら父親から社長の座を引き継ぐことにはなるのではないかと考えていたという。しかし、当時の同社にはドライバー不足などの経営課題が山積しており、佑介氏は同社の経営改善に一刻も早く着手しなければならないと強く感じていた。そこで、高橋社長は父親に社長交代を申し出たところ、父親は承諾。令和2年8月に、佑介氏は36歳で同社の3代目社長に就任した。

高橋社長が社長に就任した当時、同社は従業員数15人程度の事業規模だったという。高橋社長はまず、就業規則が同社の実態

と合わないものとなっていたこともあり、社会保険労務士の協力を得ながら就業規則の改定に乗り出した。併せて、従業員のモチベーションアップを図るために、荷主との運賃交渉を積極的に行うとともに給与改定を実施。トラックドライバーに対して時間外労働時間の上限規制が適用され、同社のドライバーの労働時間が減少したとしても、手取り給与額を減らさないための努力を重ねた。

「『物流の2024年問題』に対する荷主企業の理解が広がりつつある状況下で、運賃交渉に対する荷主企業の反応は悪くなかったと思います。当社では、取引先の8割ほどから、運賃値上げを勝ち取ることができています」（高橋社長）

高橋社長が社長に就任する2年ほど前には、現在本社営業所長を務めている久保晋作氏が同社に入社。高橋社長と二人三脚で、同社の経営改善に邁進していった。経営改善に向けた取り組みが功を奏し、同社の従業員数は増加の一途をたどり、現在では62人の従業員が同社で活躍している。

「従業員数が急速に増加していた当時、私一人だけではやがて会社全体を見ることができなくなってしまわないかという懸念がありました。久保さんを入社1年目で本社営業所長に抜擢し、管理者として厳しく指導してきましたが、途中で挫けることなく、しっかりと私に付いてきてくれました。当社にとって最も重要な時期に、経営改善に向けた取り組みを久保営業所長と一緒に経験できたことは、当社にとって非常に大きな財産になったと思います」（同）

なお、経営改善の効果は次第に目に見えてきており、高橋社長



高橋 佑介
代表取締役



強烈な個性を前面に押し出している、同社の「求人特設サイト」



同社では「共に発展し共に勝つ」を経営指針に位置付け、三方良しの経営を目指している



従業員との日々のコミュニケーションを通じ、魅力ある職場環境づくりを進めている

は今年で取り組みに一旦区切り付けたいと考えている。

さて、同社における従業員数急増の背景を探ってみると、経営改善への取り組みとともに、人材獲得への取り組みも強化している。

高橋社長が就任した令和2年は、全世界的に新型コロナウイルス感染症が猛威を振るっていた時期に重なる。当時、同社ではドライバーの採用に苦しんでいたこともあり、高橋社長は取引のある広告代理店の担当者に「どのようにしたら効果的な人材募集ができるか」と相談した。広告代理店の担当者は、「求人募集専用サイトを立ち上げる運送会社が増えている中で、たくさんある同業他社の求人募集サイトに同社の求人募集サイトが埋もれてしまうようでは、求職者に同社の存在を気付いてもらえない」と、同業他社の求人募集サイトにも負けない個性的なものにした方がよいと提案。そこで、高橋社長は同担当者に依頼し、「求人特設サイト」を新たに立ち上げた。

同社の求人特設サイトは、運送会社らしからぬファンキーな見た目となっている。また、キャラクターとして久保営業所長を前面に押し出し、強烈に印象に残るものとなっている。その一方で、同サイトでは「中途入社率 100%」、「最長勤続 38 年」、「平均残業時間 35 時間」など、数字を使って目に見える形で同社の魅力を情報提供しており、「楽しさ」だけではなく、「ドライバーの幸せ」をしっかりと考えている運送会社であることを求職者に強くアピールしている。

「同サイトへの反響はものすごく、サイトを公開してからは多くの求職者からの応募がありました。サイトの中で久保営業所長を数多く登場させたことで、サイトを見て当社に入社した従業員は久保営業所長のことを知った状態で入社してきます。そのため、久保営業所長に対して入社前から親しみを感じている新人社員も多く、困ったことがあった際にはいち早く久保営業所長に相談しているようです」(同)

併せて、遠方からの求人募集にも対応できるようにと、本社の近くに社宅を整備。家賃は1か月当たり1万円で、部屋には家電や家具などを備え、入社後すぐに入居できる環境を整えた。

求人特設サイトと社宅を整備したことで、仙台や北海道、九州などからも求人募集への応募があったという。

さて、同社では業界経験者よりも業界未経験者の採用が多くを占めている。業界未経験者は、ドライバーとして一人前になるまでには業界経験者よりも時間がかかるものの、時間をかけて丁寧に指導することで仕事に対する理解が深まるとともに、業界経験者採用に比べて定着率が高くなるという。

「業界全体でドライバー不足が深刻化している中で、同業他社との人材の取り合いを続けていけば、人材不足の根本的な解消には繋がりません。様々な取り組みを通じて業界を魅力あるものにしていき、異業種から人材を確保できるようにしていかなければならないと強く感じています」(同)

同社では、「共に発展し共に勝つ」を経営指針と位置付けており、取引先、自社、そして従業員のいずれもが幸せな状態であることを目指して、これまで事業を展開してきた。

高橋社長に今後の目標について伺うと、「当社の若手従業員が夢を見ることのできる業界にしていきたい」と語った。

「当社では若手従業員に対する教育に力を入れ、将来経営者となるような人材を輩出していきたいと考えています。教育を通じて従業員がステップアップできる社内環境を整備し、ゆくゆくは経営者として育て上げていくことを視野に入れていきます。従業員としての取り組みと、経営者としての取り組みは、目指すべきゴールが大きく異なります。将来的には、運送子会社の社長に限らず、従業員が興味を抱いているような異業種の会社の社長も育てていき、企業グループとして当社を大きく羽ばたかせたいと考えています」(同)

ホットにゆーす

■味方と協力しながら敵を銃撃 非日常感が味わえる「サバゲー」

高橋社長は昨年夏、従業員に誘われて初めてサバイバルゲーム（サバゲー）に挑戦して以来、すっかりサバゲーの虜になったという。

サバゲーは、主にエアソフトガンを使い、敵味方に分かれて撃ち合いを行う。千葉県はサバゲーを行うための施設（フィールド）が特に多く、月に1度ほど従業員仲間とサバゲーを楽しんでいるという。

「サバゲーに集中し、思考を企業経営から切り離すことで、オンとオフの切り替えの場として有効に機能しています。従業員仲間だけでなく、時には娘とサバゲーを楽しんだりもしています」(同)



迷彩服に身を包み、エアソフトガンを手にする高橋社長

企業プロフィール
高橋電設運送株式会社
 代表取締役 高橋 佑介
 本社 千葉県千葉市花見川区長作町
 1302-3
 従業員 62人（うちドライバー50人）
 台数 46台