

株式会社 SAJI (エスエージェイアイ)

DATA 代表者：代表取締役 佐治 伸一
 所在地：船橋市古和釜町866-8 TEL047-498-9120 (代表)
 設立年：2007年
 従業員数：34名 平均年齢：47歳 平均勤続年数 4年6ヶ月
 事業内容：・冷凍、生鮮食品輸送 ・日用雑貨配送 ・中学高校楽器輸送
 U R L : <https://www.ss-saji.jp/>

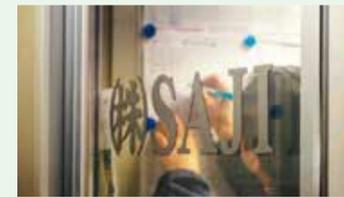
取得認定等 (詳細は14ページ)

- 健康経営優良法人認定 (中小規模法人部門)
- 社員いきいき! 元気な会社宣言



これからの10年間は人材確保の勝負。多様な人材を活用していきたい。

代表取締役社長 佐治 伸一 さん



CORPORATE PR

主に冷蔵冷凍車による食品輸送を中心とした運送事業を行っています。単に食品を運ぶのではなく、変化の激しい時代に対応し、荷主様、社員とその家族、地域社会により貢献出来ないかを常に考えて食品輸送会社を経営しています。

とにかく社員のために！ それを1つずつ形にしたら、働きやすい会社になりました

背景

予防としての雇用対策

業界全体、社会全体で言えることですが、当社にも慢性的な人員不足という現状がありました。幸い、全く人が採用できないような酷い状態ではなかったですが、トラックがあっても肝心のドライバーがいない、ということでは事業が成り立ちません。当社では、入社して半年以内の方もいますが、設立当時からずっと働いてくれている方もいますので、定着率は業界の中では良い方であると思っています。

しかし、事業の拡大に合わせた人員確保のために予防的な対策をしていこうと考えました。求職者は福利厚生を重視する人が多いので、これから更に人を増やして、長く働いてもらうためには、やはり更なる福利厚生の充実が必要だと感じています。福利厚生を充実させ、社員のワーク・ライフ・バランスを推進することで、社員が安心して働くことができ、その家族も幸せになり、社員が十分な力を発揮して会社の生産性も向上するのではないかと考えました。

取り組み

出産に立ち会うことができた男性社員

ワーク・ライフ・バランスが世の中で叫ばれるようになった時期と、社員の健康維持、精神衛生に向かい合った時期が重なりました。まずは福利厚生の充実が必要と考えていた頃、男性社員に第一子が生まれると聞き、それがきっかけで男性に育児休暇制度を活用してもらおうと考えました。以前から就業規則に定めてはいましたが、社員への周知が不足しており実績はありませんでした。社内掲示等を始め、男性社員に話をして実際に約10日間育児休暇をとってもらい、出産にも立ち会ってもらうことができました。

また、運送業界では長期休暇は取りづらいところですが、業務を効率化して、5連休や7連休が取得できるようになりました。管理職が連休を取ることでドライバーも有給休暇を取りやすくなっていると思います。社員のためになることでも、就業規則に記載されていないことはできないので、まずは就業規則を整備して、周知し、実際の活用を促進することをしています。

工夫

未経験の女性社員も短期間で戦力化

福利厚生の整備ももちろんのことですが、ドライバーが喜んだのは車両洗浄のための高圧洗浄機の導入でした。当社ではトラックの清掃を社員の評価基準の一つとしていますが、時間を短縮することで業務の効率化につながり水道代も節約できます。当社は食品を運んでいますのでトラックが清潔であることは重要ですし、また管理が行き届くことで、事故発生率の低下にも繋がります。

また、ドライバーの教育体制も力を入れました。未経験の女性ドライバーを採用し2か月間で育成して戦力化したことがあります。これまでの指導される側が助手席に乗って先輩を見て学ぶというやり方から、指導係が助手席に乗り本人に運転させながら指導する実践的な指導方法に変えたことで、ひとり立ちまでの時間を短縮することができました。これは指導する社員自身のモチベーションUPにつながり、さらに、教育体制の整備自体が会社の財産になったと思います。

成果

健康経営優良法人に認定

これまで取り組んできた社内での健康維持、精神衛生等への対応により、2019年度は経済産業省の健康経営優良法人認定(中小規模法人部門)を取得しました。2020年度も更新予定です。社員の健康を重視した経営を実践し、福利厚生の充実に取り組んできたことで、育児休暇や特別休暇、有給休暇が取得しやすくなり、家族サービスに時間を取るドライバーも多くなったと思います。

また、目標や評価基準を明確にし、結果を社員ひとりひとりにきちんと説明できる人事評価にしたところ、社員は会社が求める目標に向かって自分の不足部分を補う努力をするようになりました。ボーナスの額も人事評価を綿密に積算して社内で公表しました。反応は様々でしたが、みんなに納得してもらえたと思います。

他にも、社内の風通しを良くするために、要望について各社員から上長あてに手紙を提出できるようにポストを設けてひとりひとりの声を聞くようにしています。

未来へ

墓場まで面倒みる

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだことで、社員にとっても会社にとっても良い成果が出ていると思いますし、そのおかげ今は求人での苦勞があまりありません。まだまだやるべきことはありますが、これからも社員のために働きやすい会社にしていきたいと思っています。

今後は、高齢化社会への対応が課題と考えています。社員の家族等に介護が必要になったときに、介護は終わりが見えないため単純に何日休めばいいというわけにはいきませんし、置かれた状況は様々であると思いますので、それぞれの社員にとって満足のいく制度を整備していくことが必要だと思います。

さらに、この先ドライバー自身が高齢になって運送業務ができなくなった時に、運送業務以外でできる仕事がないかについても考えています。実は、さらにその先になりますが、老人ホームを経営したいという夢も持っています。社員達を墓場まで面倒みたいと本気で思っています。



石井 絹枝 さん (取締役)



社長が社員を思う気持ちを制度として整備していくのが私の役割です。

市担当者から取材の感想

社内の整理整頓された様子や清潔感、人事評価に関する項目の整理まで、至る所で管理が行き届いていました。社長が社員を思う気持ちを取締役の石井様が実現化されるお二人のバランスが素晴らしいと感じました。