

# 業界の未来を考える新進気鋭の経営

## 株式会社東京キャリアサービス

—2015年11月に代表者変更、現代表者の小池智也氏が就任  
就任当時 28歳。以来年平均 48%の売上成長を遂げている

設立 平成 3年 12月 12日

代表取締役 小池智也

所在地 東京都八王子市大谷町 282-3

資本金 1,000万円

従業員数 26名

事業内容 一般貨物運送事業、物流コンサルティング事業

ホームページ URL : <http://t-carry.co.jp/>



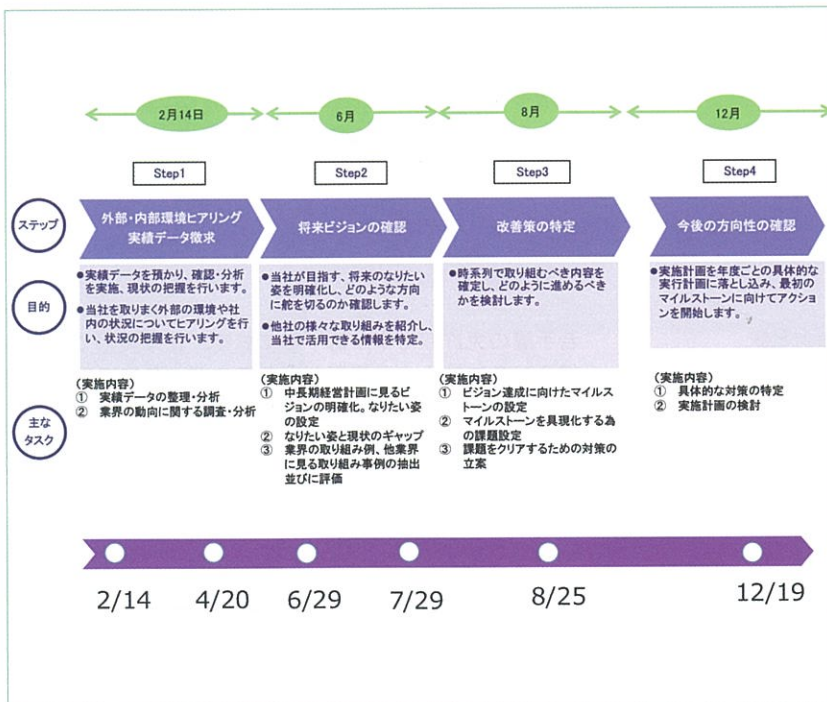
》株式会社東京キャリアサービス  
代表取締役  
小池智也

### 課題

採用に関して、応募がまちまちで安定した人材の確保ができない状況でした。仕事が受注できても断わざるをえない残念な思いをしたことも。採用したいと思った時に採用できるような魅力ある企業風土や、どんな人材でも戦力にできるような育成環境をつくることを目的とし、事業への参加を決めました。

## コンサルティングでの取り組み

コンサルティングは以下のスケジュールに沿って行われました。



》担当コンサルタント  
株式会社マインズ  
コンサルティング  
稲田裕司

改善をするためには現状を深く把握することが近道であると考え、社員の状況や動き、社員とお客様の関係に注目し分析しました。するとそこに改善のヒントが見えてきました。



## 平均労働時間のデータ化 / 見直し

ドライバーの労働時間については、毎月データで管理しています。右はドライバー別の平均労働時間の变化です。平均拘束時間は9時間33分です。ここまでもってくるには簡単なことではありませんでしたが、顧客との交渉や、不公平にならないローテーション組みなどを行っています。

顧客との交渉においては円滑に行えるよう普段から気を配っています。例えば会社としての管理体制。事故を起こしてしまった時、翌朝には写真付きの報告書を持参しました。2週間後 / 1ヶ月後 / 6ヶ月後、さらにはその後継続的に行う対応策を記載し、顧客の信頼を得た感触を受けました。

ドライバー	2017年1月	2017年2月	2017年3月	2017年4月	2017年5月	2017年6月	2017年7月	2017年8月	2017年9月	2017年10月	2017年11月	2017年12月	通算
A	7:51	7:49	7:55	7:50	7:55	8:01	8:05	7:57	7:59	8:08	7:54	8:00	7:57
B	8:04	7:49	8:09	8:14	8:13	8:12	8:11	8:06	8:03	8:42	8:52	8:51	8:17
C	11:38	10:39	11:06	10:30	7:53	7:19	6:40	6:54	6:45	7:49	6:40	6:51	8:19
D	8:08	8:38	8:35	8:34	8:33	8:47	8:29	8:21	8:29	8:23	8:04	7:39	8:23
E	9:38	9:31	9:31	9:30	9:26	9:27	9:37	9:48	8:55	8:39	8:27	8:11	9:03
F	8:57	8:57	9:01	9:06	9:08	9:16	9:19	9:23	9:06	9:04	8:43	8:37	9:04
G													
H	9:27	9:32	9:31	9:29	9:25	9:37	9:45	9:07	9:04	8:16	8:45	8:22	9:06
I	8:54	9:16	9:04	9:35	8:47	8:67	9:19	9:26	9:37	9:16	10:22	9:24	9:18
J	9:00	9:07	9:29	9:34	9:34	9:17	8:41	8:54	9:04	9:43	10:07	9:18	9:19
K													
L													
M													
N	10:20	10:52	10:09	9:21	8:24	8:39	9:09	9:18	9:13	9:36	10:03	9:29	9:37
O	10:49	10:11	10:32	9:52	9:53	9:47	9:54	9:48	9:34	9:06	9:57	9:11	9:52
P	10:05	9:22	9:27	9:22	9:11	9:39	10:43	10:22	9:55	10:11	10:24	10:27	9:56
Q	10:02	10:06	9:59	10:08	10:08	9:56	9:49	10:14	10:02	9:55	9:58	9:32	9:59
R													
S	9:52	9:04	9:57	9:59	9:50	10:22	10:35	10:44	10:51	10:50	10:51	10:50	10:21
T													
U	10:59	10:44	10:55	10:34	10:21	9:54	10:37	10:33	10:19	10:20	10:25	9:11	10:24
V													
W	11:01	11:38	11:15	11:21	11:15	12:15	12:08	10:36	10:31	10:01	9:21	9:49	10:55
X	11:05	10:13	11:59	11:53	12:04	11:52	12:36	11:45	11:30	11:13	11:07	10:54	11:32
通算平均	9:42	9:40	9:46	9:38	9:28	9:32	9:47	9:33	9:21	9:28	9:32	9:13	9:33

## 求人内容を研究する



スマートフォン画面

PC画面

求人原稿を掲載する際、自社の求人内容がどのように見えるのか確認しています。

「2tドライバー募集！飲料の運送」

という文字が一番目立つ個所に太字で掲載されているのを見て、

「うわあ！飲料運びたい！」

と思う人はいるでしょうか。その部分には「普通免許でOK」や「完全週休2日制」など、自社が一番アピールしたい内容を入れています。

また、スマートフォンは若年層、PCや紙媒体は中高年齢層など、ターゲットを念頭に入れて原稿を作成しています。

掲載の時期についても、応募件数の傾向などを見て分析するうちに自社にとってベストな時期が見えてきました。

## 辞めさせないための施策

点呼は必ず対面で行います。社員との唯一のコミュニケーションと考えています。また、業務終了時にはメールやLINEで連絡をもらうようにしており、たとえ一言でも必ず全員に返信するようにしています。前社長が元シェフであったこともあり、不定期ですが社員に料理をふるまうこともあります。これは社員の家族にも好評のようです。また、クリスマスにチキンを配布し家族と一緒に食べてもらえるようにしています。家族にも喜んでもらえることを意識しています。



## コンサルティングに参加して

本事業参加後、7人のドライバーの採用に成功しました。うち1人は10代、4人は20代です。また、社長就任後の離職者は実質1人とどまっています。

昔と今では価値観に大きな開きが生まれています。まずは若者気質を知ることが育成の大前提であり、若者の期待に応えられる経営者や上司の存在が長期の定着を生むのではないかと改めて気付かされました。

