



松葉 純也 (まつば・じゅんや)

1983年生まれ、愛知県出身。2002年トランコムに配送スタッフとして入社、10年トランコムD/S東海エリア長、12年神奈川営業所、山梨営業所、静岡営業所の所長を兼務、15年西日本マネージャー、16年取締役を経て、17年に社長就任

心にかけているのは、私を含めた経営陣が日々の投稿に対し必ず返信コメントを付けるということです。人は褒められて伸び、やりがいを感じるものです。しかし、「いいことをしたら評価される」という単純なサイクルができていない企業はたくさんあります。事故やミスなどネガティブな情報は社内ですピーデイに共有されるのですが

波が変わってきているのを感じています。この3カ月間、辞める人が減ってきたところに新たな人材がどんどん入り、生協宅配を担当する「スタッフ」は純増している状況です。人が集まりにくいとされてきた東海地域でも採用は好調です。「今より短時間勤務で給与が増え、仕事とプライベートが両立できる会社」になるため、スタッフ業務の見直しを進めてきましたが、何より、「マインド」を変えることが大切と考え、この2年間マインドにこだわった経営をしてきました。その成果が表れ始めています。私が求めるマインド——すなわち「社内風土」は、「スタッフが楽しく仕事をして成長を实

感じ、感謝してもらえたり、褒めてもらったことにやりがいを感ずる会社」です。このマインドをさらに高めるため、5月から社内SNSをスタートしました。スタメン社の「TUNAG(ツナグ)」というサービスを使い、スタッフ一人ひとりが日々頑張っていることや誇りに思っていること、今日あった良いこと、さらには「休日のひとコマ」「みんなのつぶやき」「部活動」などを発信できる場を設け、そこに他のスタッフやコメントや「いいね」などのスタンプを押せるというものです。会社からの押し付けにはならないよう配慮し、参加は希望者のみとし、アプリは個人所有の

スマホなどにダウンロードしてもらいました。現在は全スタッフの7割に当たる700人が登録しています。

TUNAGを始めてから、これまで気付かなかったスタッフの日々の頑張りがどんどん出てきています。組合員宅から突然いなくなつた子供を保護し、組合員から感謝されたり、道で倒れていた高齢者に声をかけ、配送中に救急車を呼んで助けたり——と、まさに地域の見守り機能としても世の中の役に立っています。有給休暇を過ごしたスタッフを快く送り出してくれた仲間や職場へのコメントなどもあり、こうした投稿が有休取得にもつながっています。

トップが語る「働き方改革」⑬

社内マインドを変える経営に手応え
ネガティブ要素をポジティブに転換

トランコムD/S 代表取締役社長

松葉 純也 氏



社内SNSを開始

例えばミスをしてしまったスタッフがいたとして、故意ではなくても、色々な指導を受ける中で仕事ができなくなってしまう。でも、そのスタッフは、実は配達先の組合員さんから挨拶や接客を褒められていたかもしれない。そうした情報をもっと共有したいと思ったのです。

今後は、ポイントを付与して何かに還元できるような仕組みなども検討していきます。

作業負荷が大きいのは本当に悪いこと？

今、物流会社を取り巻く環境に明るい話題はひとつもありません。そうしたネガティブな要素をポジティブに変えられないかと考え、進めているアイデアもあります。

当社はトランコムグループで生協宅配に特化した事業会社ですが、この宅配という仕事はしばしば、「身体への負担が大きいく、労働時間と給与が見合っていない」と言われ、敬遠されがちです。一方で、世の中は健康ブームで高いお金を払ってスポ

ーツクラブに通う人もいます。であれば、「トランコムDSで働けば、スポーツクラブに行かなくても体力がついて健康になる」と考えられたらいいのではないかと本気で思っています。

そこで今、スポーツクラブと協力して、業務でどれぐらいカロリーを消費したか測定できるような仕組みを考えています。「健康のため」ですから、身体への負荷が掛かり過ぎないように、脈拍を常にチェックして熱中症などを予防するシステムも今夏導入する予定で、腰を曲げる回数を測定する仕組みなども研究しています。

荷物の上げ下げに体力を使うことは間違いないのですが、それをポジティブに捉えてみる——こうしたマイノリティの転換が大事だと思っています。

経営陣の思いを社員に泥臭く伝える

この2年間、私は段階的に会社を良くしようという変化を加えてきました。この「段階的に」がポイントです。その方が将来への希望を持てるからです。そして、人が足りない状況でも、新しいことに取り組み続けました。会社が伸びているかどうか社員のマインドに大きく影響し、たとえ一時的に仕事が辛くても、その先に新しいステージがあるかわかっていれば乗り切れるからです。

昨年まではスタッフが足りず、責任者もトラックに乗って



スタッフがやりがいを感じる会社へ——

いました。しかし、人員が充足したことで責任者に考える時間が生まれ始め、あるセンターでは、些細なことでも感謝を伝えようと「サンクスカード」という仕組みを独自に作っていました。こうした動きからもマイノリティが変わっているを感じています。

ただ、会社の風土改革は生半可な覚悟ではできません。その中心にいるのは間違いなく経営陣であり、経営が本気になって現場と一体的に進められるのが最も重要です。制度を変えるだけでなく従業員の満足が向上し、風土が変わるわけではありません。経営陣の考えをいかに泥臭く社内に伝えられるかに掛かっています。

荷主企業に運賃を値上げしてもらって給与が上がっても、それだけでは社員のやりがいにつながりません。「あなたが頑張ったことで生まれた成果の配分を還元しているのだよ」ということをしっかりと伝えるのが、とても大切なのです。

（インタビュー／大澤瑛美子）

■トランコムDS・働き方改革メモ

「今より短時間勤務で給与が増え、仕事とプライベートが両立できる会社」を目標に、スタッフ業務から「出発前の荷積み」と「帰着後の伝票処理」を分離するとともに、最低40時間分の残業代を必ず支給する「残業補償制度」を導入するなど、各種施策を積極的に進めている。