

競技と仕事の両立を図る アスリート採用制度で 人材を確保

アスリートに競技と仕事の両立ができる働き方を提案し、人材確保と知名度向上を果たしている運送会社に、その実態を訊いた。

株式会社大松運輸

- 業 種 運送業
- 従業員 106 名
- 本 社 横浜市金沢区

人手不足が大きな課題となっている運送業界で、「アスリート採用」というユニークな採用方法を打ち出し、働き手の確保に成果を上げているのが大松運輸だ。

働きながら競技を続けたいアスリートに、大会などのスケジュールに合わせて仕事の負担をコントロールできる働き方を提供し、仕事と競技の両立を支援するというものだ。陸上競技の選手を中心に、現在7名が在籍している。

一般に運送業界は、長時間労働になりがちで、体力的にもきつい仕事というイメージがある。人材募集を行なっても応募者が少ないことが多く、同社では今春、通常の正社員を含めて7名の新卒社員を採用できた。

「採用広告に数百万円かけてもほとんど応募がないのが運送業界

の実情で、高齢化も進んでいます。

そんななか当社では、若者の入社が増えたことで、平均年齢が37、38歳にまで下がりました。アスリート採用は人材の確保だけでなく、選手が当社のユニフォームを着て走ってくれることで宣伝にもつながります。ブランド戦略として有効で、二重三重のメリットがあります」と仲松秀樹社長は語る。

最近では、アスリート採用された社員に誘われた知り合いが通常の雇用形態で入社するなど、アスリート以外の採用にも波及効果が出ているという。

導入のきっかけは 元アスリートの提案

同社は、仲松社長の父・仲松政義氏が1972年に創業。資材な

どを建築現場へ配送することが主な業務で、神奈川県内に3か所の拠点をもち、トラック約70台を保有する。

配送エリアは神奈川県と東京都の一部で、長距離輸送はあまり発生しない。また、内装、施工工事

を担当する関連会社も運営し、配送から施工まで一貫してできるのが強みとなっている。

仲松氏は二代目として社長に就任後、創業以来の「人を大事にする」という理念のもと、長時間労働の是正、社内の環境整備など、働きやすい職場づくりを目指してきた。

現状の課題に加え、ドライバーの時間外労働が年間960時間に制限される、いわゆる「2024年問題」への対応も図らなければならぬ。そのためにも若い人に魅力ある職場だとアピールし、人材を増やす必要があった。

会社設立40周年を迎えるにあたって、「大松はチームだ。他には真似できない事で未来のオンライン企業を目指していく」という企業ビジョンを策定。その実現の



仲松秀樹社長



ホームページのほか、Twitter などを利用して情報を発信し、費用のかからない採用を実現

「FC琉球は、私が在籍していた当時はJFLの下九州リーグ所属で、もちろんサッカーで食べきたなかで、何かスポーツに役立つことはできないかとずっと考えていたんです。現役時代の僕と同じような思いをしないように、この会社と一緒に働けたらいいな、と。そこで、アスリート採用を思い付きました」(赤沼氏)

ための新たな取組みを模索するなかで、社員から提案されたのがアスリート採用制度だった。
この制度を提案したのは現・広報兼人事課(アスリート担当)課長の赤沼平氏だ。
ドライバーとして中途入社した赤沼氏は、かつてサッカー選手としてFC琉球でプレーした経験がある元アスリートだった。
「FC琉球は、私が在籍していた当時はJFLの下九州リーグ所属で、もちろんサッカーで食べ

ていけるような状態ではなかったですね。自分自身、競技を続けながら働ける環境を探して苦労した経験がありました」(赤沼氏)
神奈川県はJ1とJ2だけでサッカーのチームが4つもあり、Bリーグのバスケットボールチームが毎年のように増えたりと、スポーツの盛んな土壌があることも後押しになったという。
「大松運輸に入社したのは6年ほど前でした。たまたま友人に誘われたからでしたが、いろいろな職場で働いてきたなかで、何かスポーツに役立つことはできないかとずっと考えていたんです。現役時代の僕と同じような思いをしないように、この会社と一緒に働けたらいいな、と。そこで、アスリート採用を思い付きました」(赤沼氏)



競技参加がPRにもつながる

情報発信は主に自社ホームページから。採用コーナーにアスリート採用の欄を設けて労働条件を提示するとともに、赤沼氏が採用担当者としてのTwitterのアカウントをもち、発信を行なっている。
「私自身のアカウントの認知度、影響度を高めるには、まず500

SNSを使った費用のかからない情報発信

仲松社長も学生時代、部活でサッカーをした経験はあったが、提案を聞いたとき、アスリートの視線では見えているものが違うと感じ、赤沼氏にアスリート採用担当の肩書を与えて、積極的な受入れに乗り出した。

0人までフォロワーを増やすことが大事だと思って運用してきました。SNSでは継続することが評価されやすいと感じていたもので、毎朝同じ時間に1日の目標などをツイートすることを2年半続けました。現在はそこまで頻繁に更新していませんが、アスリート社員の仕事の面と競技の面をバランスよく投稿できればと思っています」(赤沼氏)

アスリート社員を採用してからは、それぞれにアカウントをもたせて、情報発信することを勧めている。

「出場した大会の結果を、毎回しっかりとツイートさせています。それを、自分を含めて社内アカウント所持者でリツイートしあうことで、社内向けの認知度を高めています。同時に社外へのアピールもできていると感じています」(赤沼氏)

アスリート採用第一号となったのは、2021年4月に新卒入社した喜田奈南子さんだ。学生時代に100m走や200m走の選手として活躍。オリンピックの日本代表入りを目指せる環境を探して就職活動に苦戦していたところ、人材紹介会社から大松運輸を紹介

された。

「競技を続けながら働ける会社を探していたのですが、コロナもあって就職活動がうまくいかず、困っていたところに、こんな会社があるよと紹介してもらいました。いまは、午前中に仕事をして午後は練習という毎日です。生活を安定させつつ競技に打ち込めるという、望んでいたとおりの働き方ができています」(喜田さん)

競技者のレベルによっては支給しているのはユニフォームやシューズのみというケースもあるが、世界を目指す喜田さんクラスになると大会の遠征費用まで同社が補助している。

喜田さんの出社は早い仕事は午前中で終わり、午後は練習に専念している。

現在、主に担当しているのは建築現場へのユニットバスの配送だ。工事の都合上、毎日、朝8時に現場に届けなければならぬという制約があるものの、その日のスケジュールがあらかじめ決まっています、急に注文が入って業務の終了時間がずれ込むようなことはない。

「いまの目標は、来年の日本選手権で標準記録を突破し、パリオ

リンピックへの出場を果たすことです」(喜田さん)

予定をコントロールできる立場を確立する

「運送会社は基本的に貰い仕事が多いので、取引先に働き方を決められてしまうケースがほとんど。しかし当社は、配車の段階から自社主導で行なっています。

『この社員は8時から5時まで』と決めれば、そのスケジュールで進行します。役割分担をしやすいのは、建築分野の運送に特化する戦略をとることによって、自分たちで仕事をコントロールできるよう、他社との差別化を図ってきたからでもあります」(仲松社長)

運転免許を持っている場合には免許の取得を支援するが、倉庫担当や事務など免許がなくてもできる仕事はある。

また、大型トラックでなくても対応できる業務も多い。喜田さんも普通免許で運転できる車を使って配送を行なっている。

「配送業務は、午前のみ、午後のみなど仕事を小分けにできます。資材をきちんと運べばよいので、時間の都合は付けやすい。人



倉庫内にトレーニングルームを設置。映像に合わせてトレーニングできる機器も導入

とのつながりが大事な営業などは、そうした働き方には向いていないかもしれません。

また、建築関係の配送の場合、重い資材の運搬が多いので、女性を増やすのには限界があります。女性で建築関係の配送を行なっているのは、喜田のほかにもう1人だけです。

そこで、より軽量の商材の配送を受託するなど、建築関係以外の仕事も増やしていきたいと思っています」(仲松社長)

本社倉庫の2階にはトレーニング

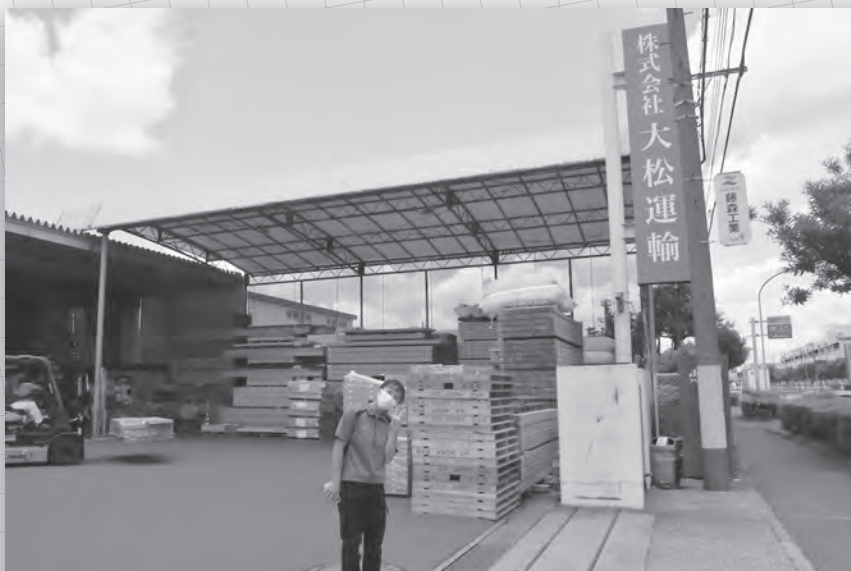
グループが設置されている。もともと社員の健康づくりのためのスペースだが、体づくりのためにアスリート社員を中心に有効活用されている。

「これだけの設備があればひととおりのトレーニングはできます。ただし、私はほかの施設でもつとガンガンやっていますが(笑)」(喜田さん)

アスリート採用制度をスタートさせた当初は人材紹介会社に依頼し、初年度はそのルートから3人が入社した。しかし、ある程度制度が認知されてからは、口コミなどで希望者が集まる状況となったため、いまは人材紹介会社を利用していない。

400m走の選手で日本代表に選ばれた経験もある鈴木泰地さんが入社したのは、赤沼氏のツイートを目にしたことがきっかけだった。入社後、鈴木さんが日本大学で練習をしていたことから、同社と大学との関係ができ、新卒採用につながったケースもある。

同社では、自社ホームページに採用コーナーを設けているほか、



横浜市金沢区の本社は建築資材の倉庫機能ももつ

中途採用についてはハローワークで求人情報を公開しているが、採用のための費用は実質、かかっていない。

ホームページ上の募集要項ではアスリート採用と一般採用を分けているが、アスリートも一般の人にも基本的に無期雇用の「正社員」として採用する。

労働条件の見直しは、毎年1回。「ふだんは通常勤務だが、試

合前日や練習日などは短時間勤務」「午後2時くらいには退社できる勤務」など、本人の希望を聞いて個々の働き方を決めている。

アスリート採用制度をスタートさせてしばらく経つが、すべてが思いどおりになっているわけではない、と仲松社長はいう。

アスリート社員として入社しても、続かなかつたケースも実際にはある。各人の練習スタイルに仕事をどうマッチさせるか悩んだり、個別の契約とはいっても、ある程度は統一感をもたせることが必要だと感じることもあるそうだ。

より社員の希望に応えられる制度にするにはどうすればよいのか、試行錯誤しているところだ。

会社の繁忙期は12月と3月で、陸上競技の主な大会は春以降のため、さほど影響がない。ウィンタースポーツの選手からも打診があったが、冬場の長期遠征があるため受入れはむずかしかった。

「実際、忙しい時期であってもアスリート社員

が短時間しか勤務しないこともあります。そのことを一般の社員も理解してくれていると信じています」(仲松社長)

いまある仕事を回せるだけの人手は確保できるようになってきた。一方で、もつと余力があれば、獲得できる仕事もあるという。

また、採用状況が改善された一方で定着率はそれほど上がっていないことから、長く勤めてもらうような職場環境の整備を進めていくことが今後の課題だ。

仕事が定時で終わり、年次有給休暇を確実に消化できるような職場環境を構築することが引き続き重要になる、と仲松社長は語る。

「いまの若い子は、どちらかというとお金よりも休みを重視する傾向が強い。年5日の年次有給休暇の取得義務も制度化されましたし、きちんと休みをとれる会社にしていくためには、ある程度、人間的な余裕をつくっていく必要性を感じています」(仲松社長)

引退後も様々な形で活躍してもらう

同社では、アスリート採用の募集案内で、引退後の生活を保障す

ることも打ち出している。競技を引退しても働き続けられる場を増やすために、業務の幅やエリアを広げていくことを模索している。

将来的に事業拠点を設置する布石として、先代社長の故郷である沖縄県に社員を配置して、配送業務を請け負うといった新たな取組みを進めている。

「いま学校現場で教員の働き方が問題になっていくことから、クラブ活動を民間に委託できないかという流れがあります。そこで、地域貢献の一環として、当社からスポーツ指導者を派遣するといった展開も考えています」(仲松社長)

来春の採用に向けても、すでに15名からの問合せが入っており、採用活動は順調といえる。特に水球、トランポリンといった、競技の継続が難しいような種目の選手からのオファーが多いという。

今後のアスリートたちの活躍にも期待したいが、彼らが現役を引退したあと、元アスリートたちにとってどのようなセカンドキャリアを提示していけるかまで含めてこれからの動向に注目していきたい。

(構成＝富重 雅也) ▲