



## 中田商事

中田商事(中田純一社長、三重県伊賀市)は2010年10月、改正労働基準法の施行に合わせ、トラック運送会社では難しいとされる時間給制度の導入に踏み切った。中田社長は「実運送の割合が高いほど、損益分岐点が見えにくくなるものだが、時間給は原価計算がしやすく、分岐点も分かりやすくなった」と説明する。

これは、10年後をイメージして、報酬に反映させることになり、長期的なやる気と定着につなげる狙いがある。ことし10月1日、時間給移行に伴う新しい人事考課制度のシミュレーションを開始した。来年4月の正式

アップをきめ細かく評価して、報酬に反映させることになり、長期的なやる気と定着につなげる狙いがある。ことし10月1日、時間給移行に伴う新しい人事考課制度のシミュレーションを開始した。来年4月の正式

アップをきめ細かく評価して、報酬に反映させることになり、長期的なやる気と定着につなげる狙いがある。ことし10月1日、時間給移行に伴う新しい人事考課制度のシミュレーションを開始した。来年4月の正式

アップをきめ細かく評価して、報酬に反映させることになり、長期的なやる気と定着につなげる狙いがある。ことし10月1日、時間給移行に伴う新しい人事考課制度のシミュレーションを開始した。来年4月の正式

# 適正利益の確保優先へ

## 時給制ベースに人材戦略

スタートに先立つもので、管理職の評価で年収を「見える化」したほか、ドライバリーの評価基準も従来の5段階から7段階に細かくした。

10年後、20年後の将来を見据えて策定した人材戦略の一環で、従業員のスキル

いわば「やる気を力ネで釣る」もの。短期的なやる気は起きても、長期的なモチベーションや定着にはつながらにくい。目先の力ネではなく、年収という発想が必要になる」と強調する。

全国トラック事業者共通の課題である、若年労働者から生徒の「インターンシップ」を受け入れている。高校生は3日間の職場体験を行い、最終日にプレゼンテーションをする。「運送事業のイメージが変わった」と口にする生徒が多いという。更に、原価計算などを行うに浸透していればうれし

「人材」こそ継続経営の基本だ。まずは会社を知ってもらうことが大事。若年層や働き盛りの30、40代男性だけでなく、シルバ、女性など、どういう仕事なら長く働いてくれるか考えている。女性従業員の比率も上げていきたい」

中田氏は「時間給を導入すると、歩合給の様々な弊害が見えてきた。歩合給は同社は毎年、地元の高校

から生徒の「インターンシップ」を受け入れている。高校生は3日間の職場体験を行い、最終日にプレゼンテーションをする。「運送事業のイメージが変わった」と口にする生徒が多いという。更に、原価計算などを行うに浸透していればうれし

「人材」こそ継続経営の基本だ。まずは会社を知ってもらうことが大事。若年層や働き盛りの30、40代男性だけでなく、シルバ、女性など、どういう仕事なら長く働いてくれるか考えている。女性従業員の比率も上げていきたい」

女性従業員が活躍する(本社営業所)

全国トラック事業者共通の課題である、若年労働者から生徒の「インターンシップ」を受け入れている。高校生は3日間の職場体験を行い、最終日にプレゼンテーションをする。「運送事業のイメージが変わった」と口にする生徒が多いという。更に、原価計算などを行うに浸透していればうれし

「人材」こそ継続経営の基本だ。まずは会社を知ってもらうことが大事。若年層や働き盛りの30、40代男性だけでなく、シルバ、女性など、どういう仕事なら長く働いてくれるか考えている。女性従業員の比率も上げていきたい」

「人材」こそ継続経営の基本だ。まずは会社を知ってもらうことが大事。若年層や働き盛りの30、40代男性だけでなく、シルバ、女性など、どういう仕事なら長く働いてくれるか考えている。女性従業員の比率も上げていきたい」

「人材」こそ継続経営の基本だ。まずは会社を知ってもらうことが大事。若年層や働き盛りの30、40代男性だけでなく、シルバ、女性など、どういう仕事なら長く働いてくれるか考えている。女性従業員の比率も上げていきたい」

協力している。

(星野 誠)