

働き方改革時代に向けた人材確保と定着

ディップ株式会社

ディップ株式会社 会社概要

■設立	1997年3月
■決算日	2月末
■資本金	1,085百万円（2022年2月末現在）
■上場取引所	東証プライム市場（2013年12月12日）
■従業員数	2,356名（2022年4月1日現在の正社員）※契約・アルバイト・派遣社員除く
■代表取締役	代表取締役社長 富田英揮
■本社	〒106-6231 東京都港区六本木3-2-1 六本木グランドタワー31F TEL 03(5114)1177 FAX 03(5114)1182
■拠点	【北海道・東北地方】（2オフィス） 札幌、仙台 【関東地方】（20オフィス） 本社、新宿、新橋、北千住、デジレバ、渋谷、池袋、立川、町田、川崎、横浜、湘南、千葉、船橋、柏、つくば、宇都宮、大宮、熊谷、高崎 【東海地方】（5オフィス） 静岡、名古屋、豊橋、金山、岐阜 【関西地方】（6オフィス） 大阪、京橋、難波、堺、京都、神戸 【中国地方】（1オフィス） 広島 【九州地方】（2オフィス） 福岡、小倉
■事業概要	人材サービスとDXサービスを提供する『労働力の総合商社』として、労働力の諸問題を解決します。
■許認可番号	有料職業紹介事業許可番号 13-ユ-303788

企業理念

私たちdipは
夢 と アイデア と 情熱
dream idea passion
で社会を改善する存在となる

主な運営媒体

dip ディップのバイト情報

バイトル

圧倒的情報量と高いユーザービリティでユーザー支持率No.1

dip 資格・経験を活かして働く

バイトルPRO

資格・経験を活かした仕事に出会える専門職求人サイト

dip ディップの看護師転職サービス

ナースではたらこ

看護師対応満足度No.1の看護師人材紹介サービス

※厚労省より医療・介護・保育分野で適正有料職業紹介事業者として認定済

dip 社員の求人サイト

バイトルNEXT

バイトルの社員求人専用サイト

dip 自分らしくはたらく

はたらこねっと

高い知名度と圧倒的な情報量でユーザー支持率No.1

コボット

定例業務の自動化を行うAI・RPAサービス

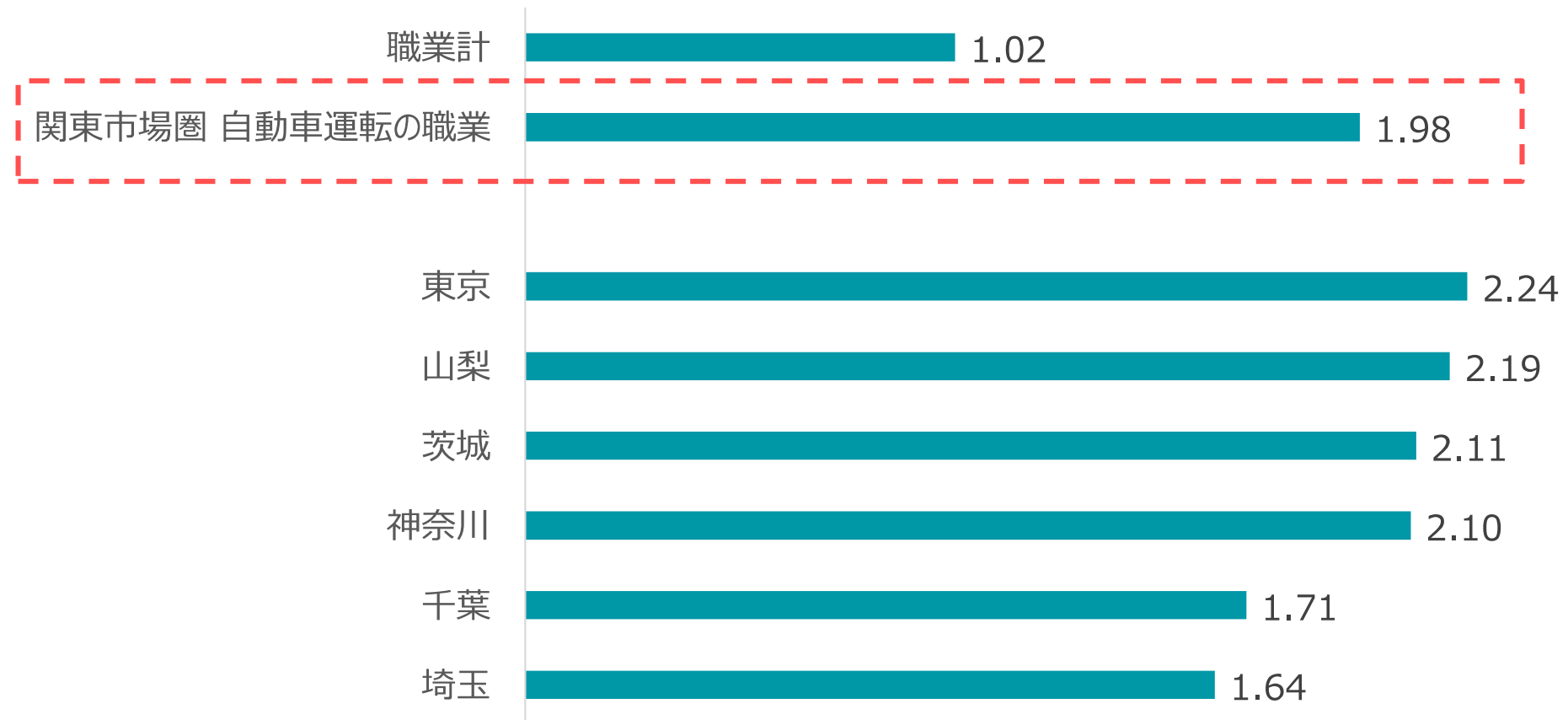
1. 物流業界を取り巻く採用環境の変化
2. 若手人材の応募獲得のコツ
3. 面接設定による歩留まり改善
4. 採用・定着におけるポイント
5. 働きやすい職場認証取得の効果

物流業界を取り巻く採用環境の変化

「自動車運転の職業」では 1人の求職者に対し約2件の求人がある状態

※自動車運転の職業（厚生労働省編職業分類より）：

バス運転手、乗用自動車運転手（タクシーなど）、貨物自動車運転手（トラックなど）、その他の自動車運転の職業（産業廃棄物運搬車運転手、消防員など）



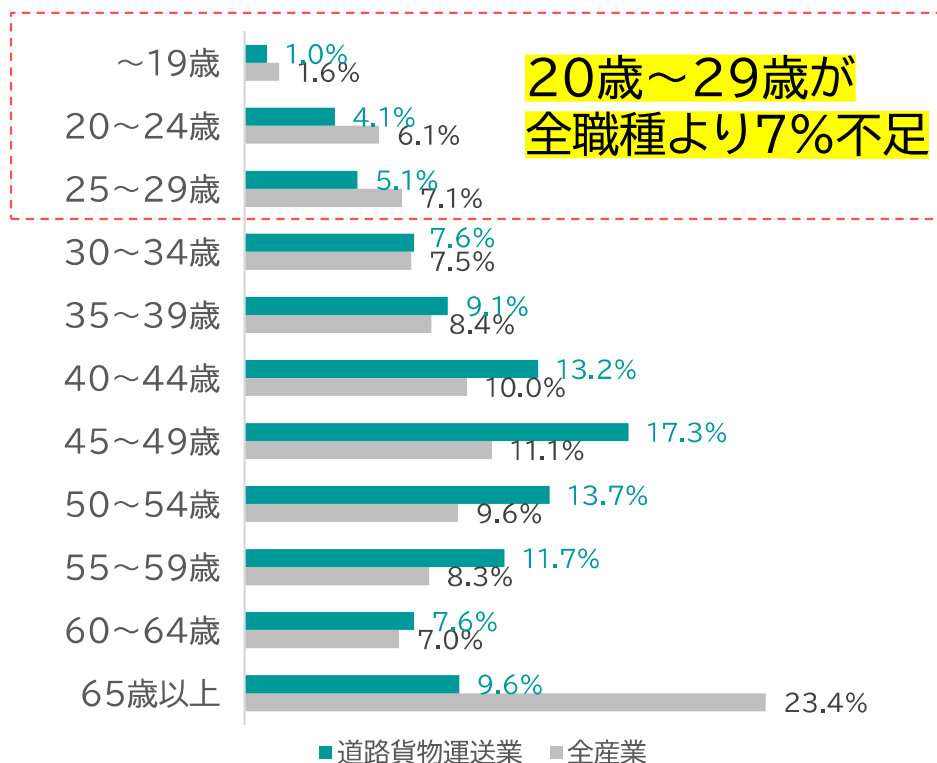
※東京労働局 関東市場圏職種別有効求人・求職状況（令和4年3月データ）より抜粋

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/jirei_toukei/kyujin_kyushoku/2017/123017.html

※有効求人数 ÷ 有効求職者数 = 求人倍率

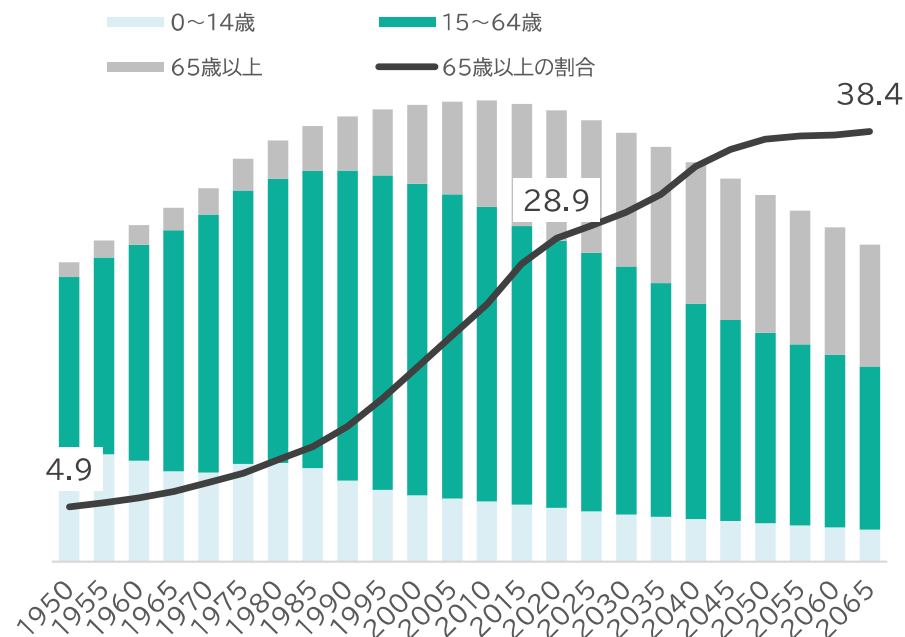
生産年齢人口の減少に伴い さらに若年層の採用難易度が高まっていくことが想定される

若年採用の難化



※出典：トラック運送業の現状と課題について 国土交通省

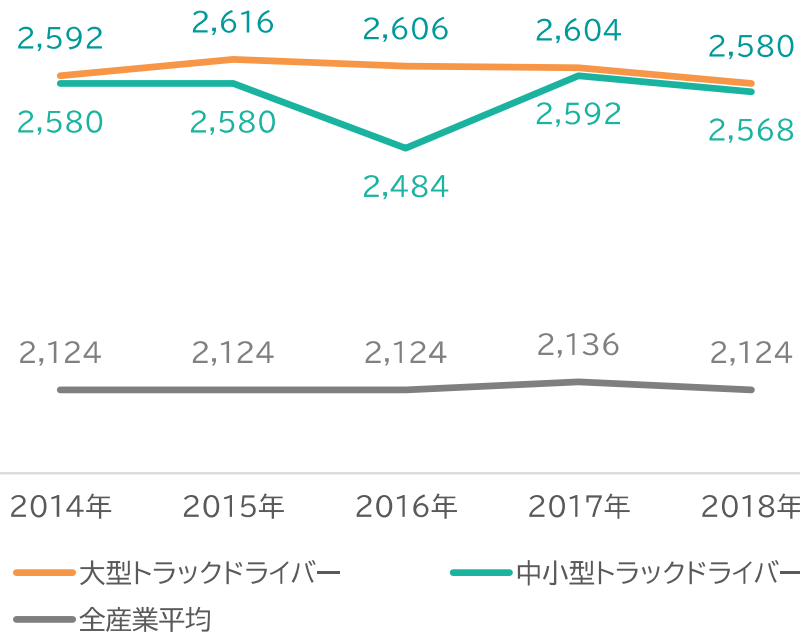
生産年齢人口の減少



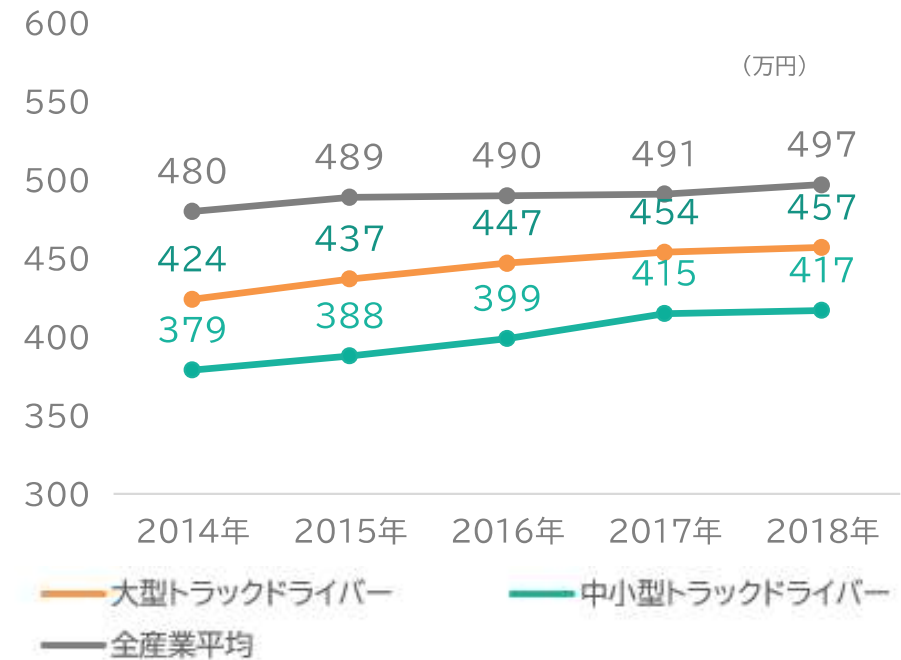
出典元：国立社会保障・人口問題研究所

**トラックドライバーの年間労働時間は、全産業平均と比較して長時間
所得額も全産業平均と比較して1～2割ほど低い状況**

年間労働時間



年間所得額



※出典:厚生労働省 e-Stat 政府統計の総合窓口(労働力調査 基本集計 全都道府県 全国 年次
年齢階級, 産業別就業者数(2007年～)-第12・13回改定産業分類による 2019年データ)

ドライバーの労働時間に上限が設定されることで売上や利益の減少と従業員側の収入減少による離職⇒人材確保の強化が必要に

運送・物流業界における2024年問題

働き方改革関連法に伴う「時間外労働上限規制」が2024年4月以降適用され、**時間外労働が制限されます。**

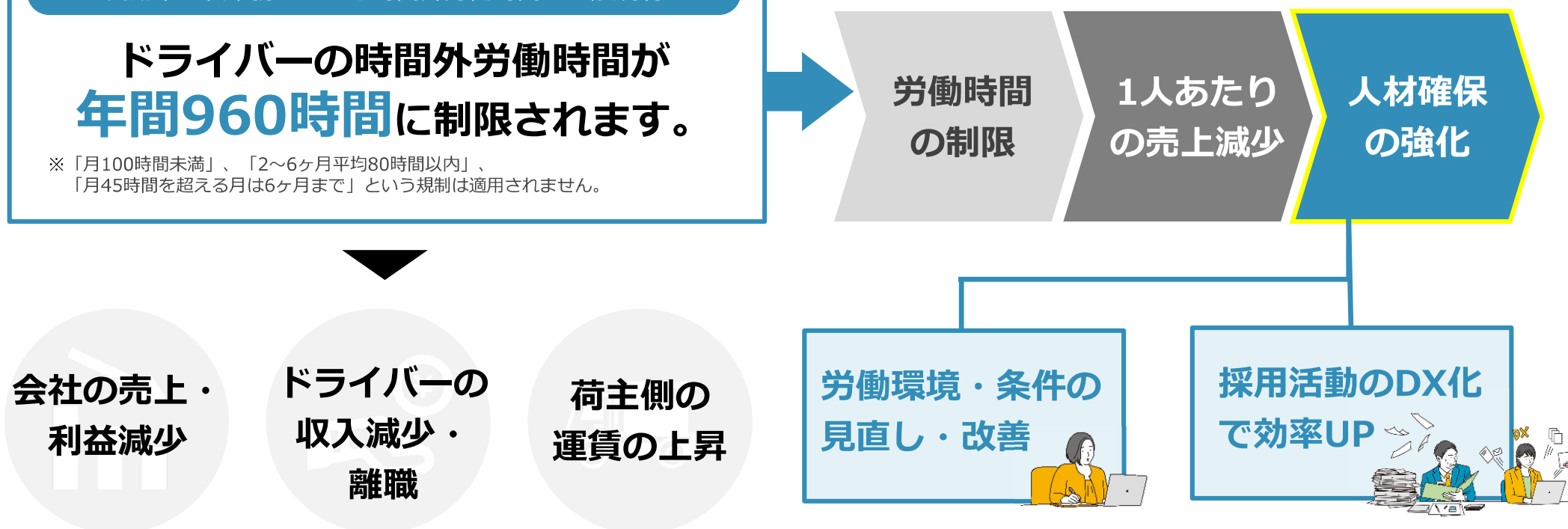
自動車運転業務における時間外労働時間の上限規制

ドライバーの時間外労働時間が年間960時間に制限されます。

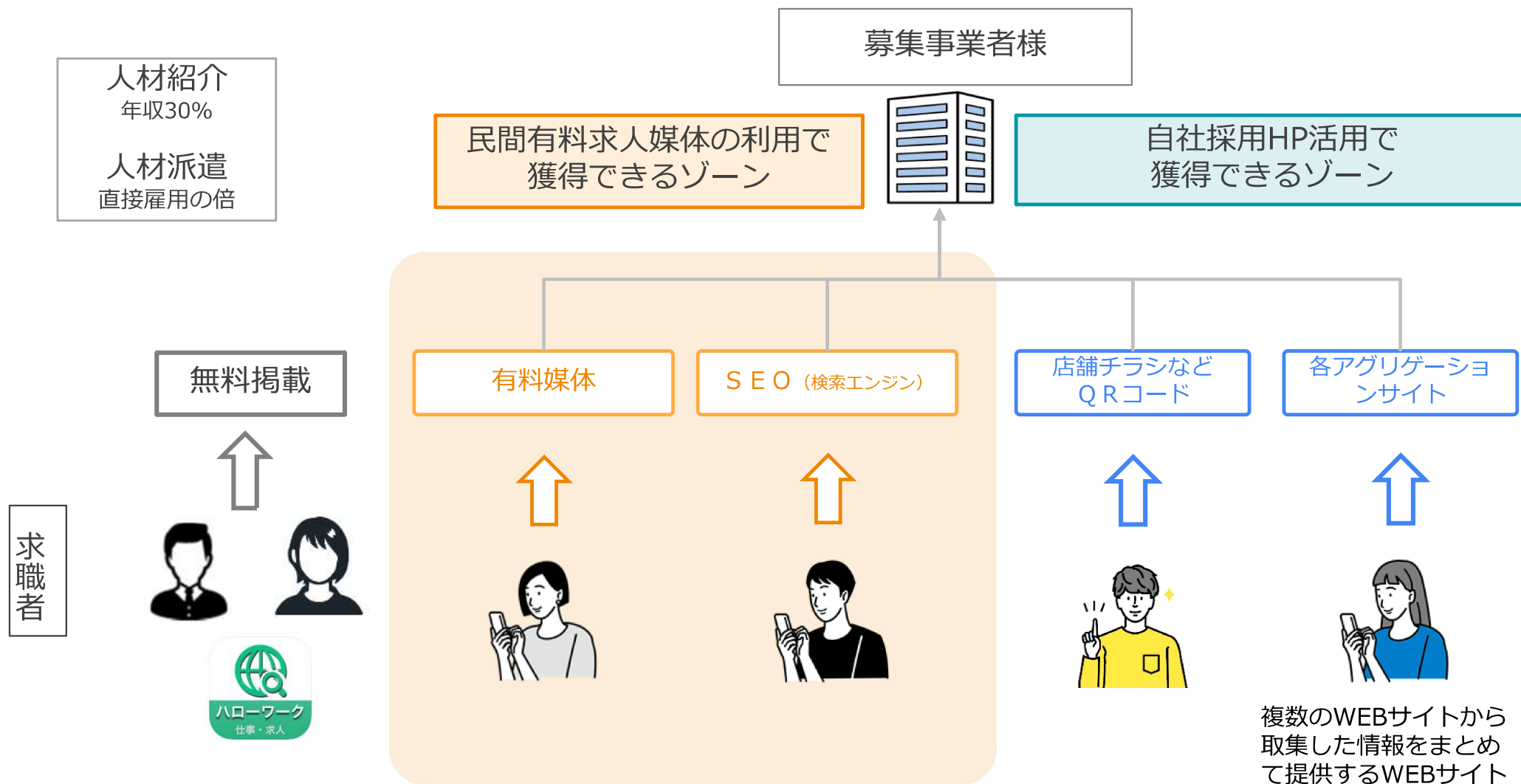
※「月100時間未満」、「2～6ヶ月平均80時間以内」、「月45時間を超える月は6ヶ月まで」という規制は適用されません。

企業への影響と、取り組むべきこと

労働時間が制限されることにより、売上を高めるために**人材確保の強化が必要**となります。



求職者の「お仕事探し」の多様化と採用業務のDX化
ITを活用した採用力の強化が必要



採用ページコボット × 面接コボット for アルバイト × 人事労務コボット



採用DXとは、「データやデジタル技術を用いて既存の選考方法や組織を変革し、優秀な人材を継続して確保すること」

お仕事探し・募集

検索やアグリゲーションサイトからの導線で
バイトル or 自社採用ホームページへ



面接日程調整

応募後、コボットから連絡を受け
質問 (※) 回答、日程調整を行い、面接設定へ



面接

来社面接



WEB面接



採用／入社手続き

採用決定後、コボットから入社手続きの
メールが届き、契約書の締結へ



dip ティップのバイト情報

バイトル & **採用ページコボット**

面接コボット for アルバイト

人事労務コボット

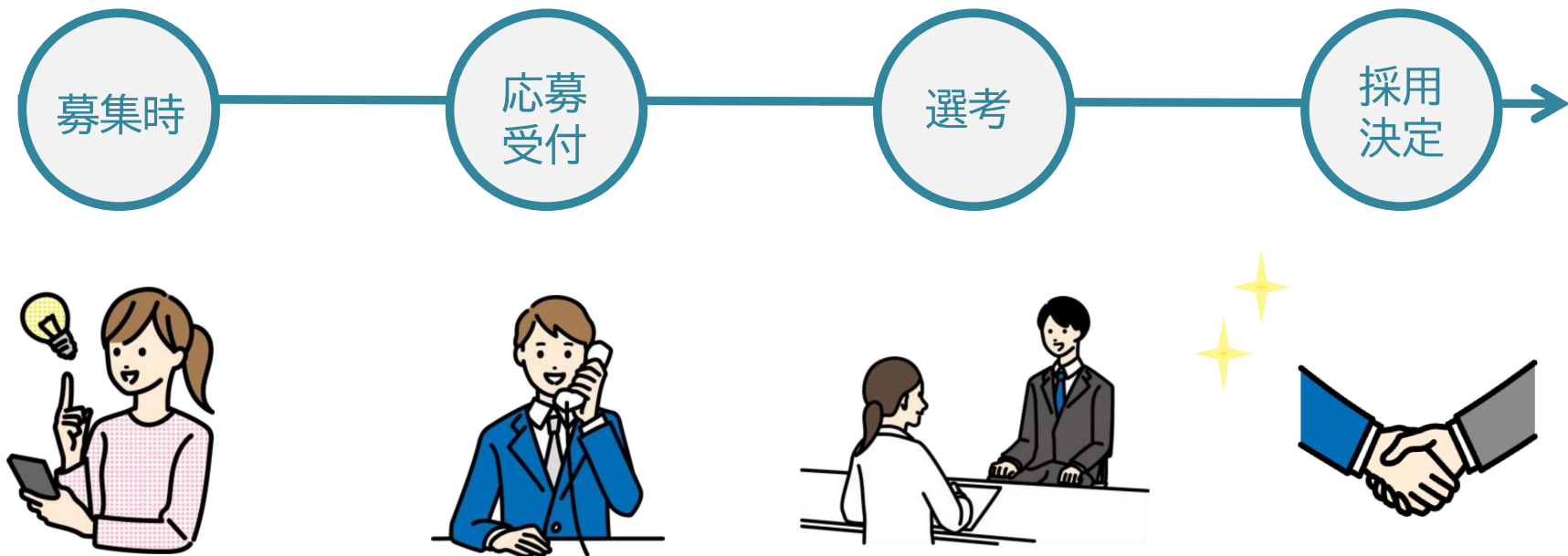
採用HPと自動面接対応コボットで応募者を一元管理することで採用力を強化する

※質問は任意での設定となります。

※画像はイメージのため、実際とは異なる場合がございます。

若手人材の応募獲得のコツ

採用決定までは、大きく分けて4つのフェーズに分解できます。



こんなお悩みはお持ちではないでしょうか？

求人広告を出しているが、応募が少ない

求人広告を出しているが、
採用したいと思っている人が来ない

会社のウリをどう打ち出せば
効果的なのが分からない

若者が仕事選びで何を重視して
お仕事を探しているのか分からない



離職理由2位「人間関係」 3位「労働時間、休日、休暇の条件」
仕事選びで重視すること2位「職場の雰囲気」 3位「勤務形態」

初職を離職した理由 ベスト3

 1位 仕事があわなかった

 2位 人間関係が良くない

 3位 労働時間、休日休暇
の条件が良くない

お仕事選びで重視していること ベスト3

 1位 給与

 2位 職場の雰囲気、環境

 3位 勤務形態

※出典：内閣府平成30年版 子供、若者白書

※出典：若年層・女性ドライバー就労育成・定着化に関するガイドライン
国土交通省

「職場の雰囲気・環境の魅力」を打ち出した求人原稿事例



異業種からでもOK!

10tの大型トラック…運転したことがないとやっぱりはじめは怖いもの。

【安心できる入社後の研修】

まずは先輩の運転に横乗りしルートを覚えます。

マンツーマンで指導を行いますのでご安心を。

「この道よりあっちの道の方が混んでないよ」

「この角はぶつかりやすいからいつもより大きく回って」など

安全が第一ですからルートについても細かく教えます。

まずは落ち着いて運転できるよう徐々に慣れていきましょう！

※研修期間3ヶ月を予定。

POINT1:キャッチコピー

面倒見のいい社員がいることをアピールポイントに置いたキャッチコピーにしている

POINT2:動画の有効活用

どんな先輩社員が働いているのか、インタビュー形式で伝わるようにしている

POINT3:原稿で丁寧に伝える

同乗の時の様子が分かるように記載しており、ゆっくり育ててもらえる安心感を伝えている

面接設定における歩留まり改善

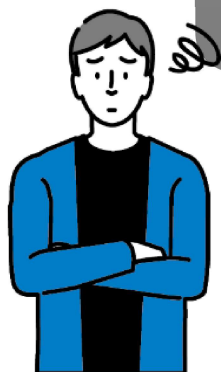
こんなお悩みはお持ちではないでしょうか？

応募者に連絡しても連絡が繋がらず、
面接設定に至らない

複数の求人媒体を利用しており、
応募者の対応や管理が大変

応募受付時間外の電話など、応募者を
取りこぼさず対応する方法が分からない

面接を組めても当日来社してもらえない

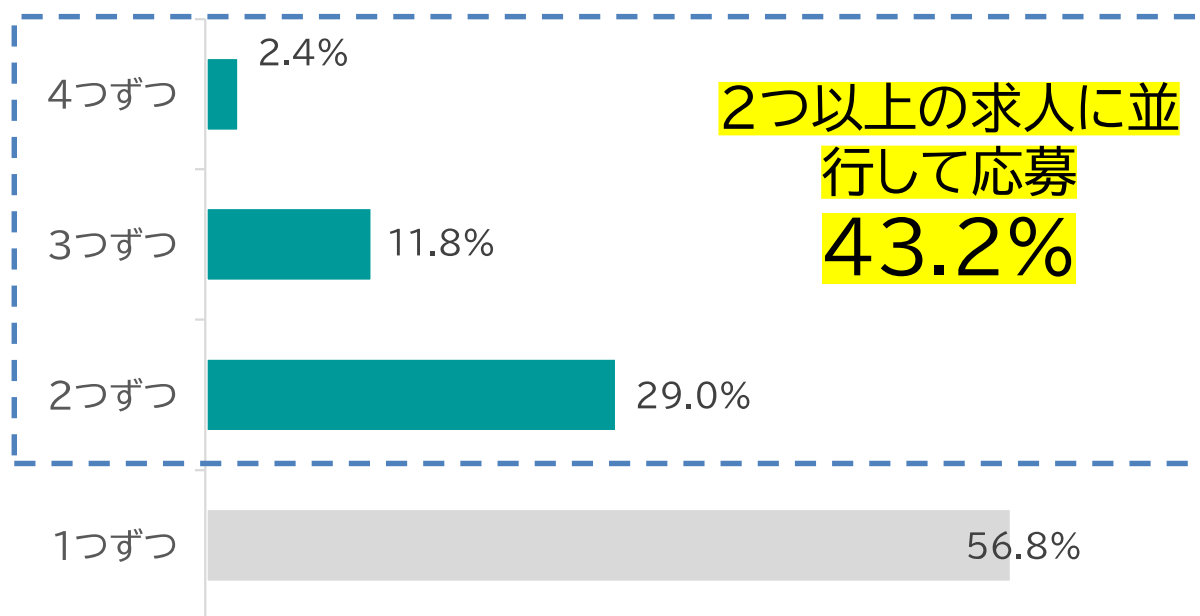


約4割の求職者が2つ以上の求人に並行して応募

複数応募の割合

Q.いくつの求人に並行して応募をしますか？

複数の求人に並行して応募する場合同時にいくつ応募することが多いですか？(単一回答) n=3,061

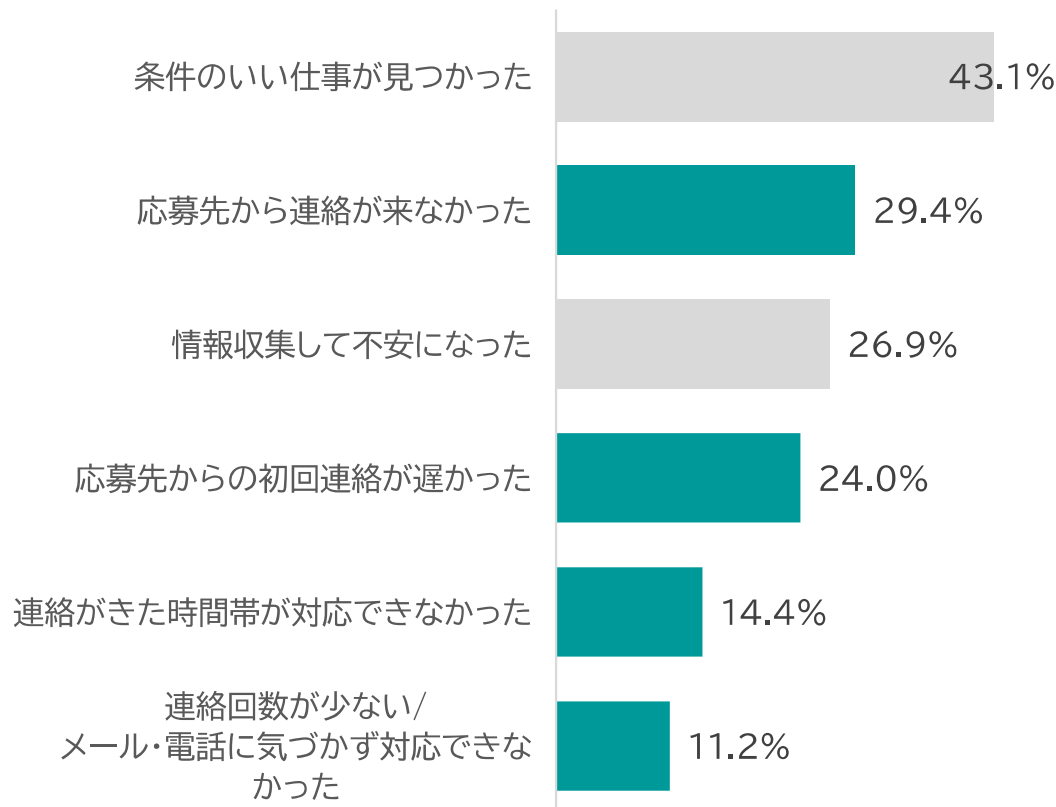


他の求人と比較をした上で、応募先を選択している方が多いといえます。

約6割が1日以内の連絡を希望。即対応を望むユーザーが多く、初回連絡の遅さを理由に面接設定前に辞退するユーザーが多い状況

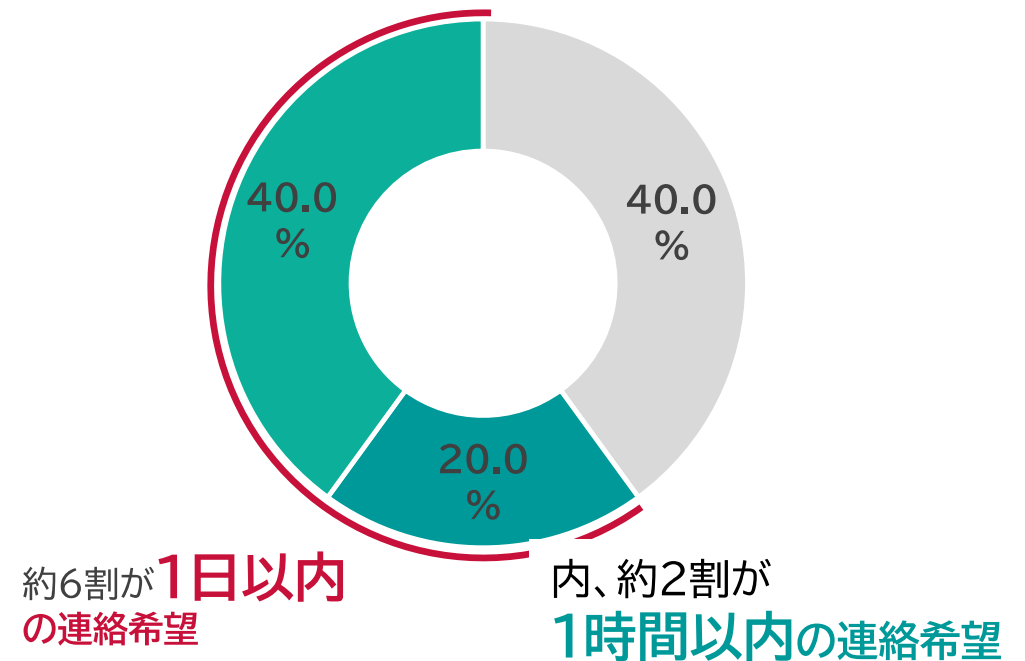
面接設定前の離脱の理由

Q. 応募後、採用担当者とやり取りをする前に辞退した理由を教えてください。（複数回答） n=1,383



応募後の希望連絡時間帯

Q. 応募後、採用担当者から、面接の日程について、どのくらいの時間内に連絡してほしいですか？ n=3,061



※出典:ディップ総所

採用・定着におけるポイント

こんなお悩みはお持ちではないでしょうか？

採用後の定着率が低い

教育に時間がかかる

採用後の新人さんの
適切なフォローの仕方が分からない



給与体系や勤務体系の整備などのほか、すぐに着手できることとして
「コミュニケーションの円滑化」があげられます

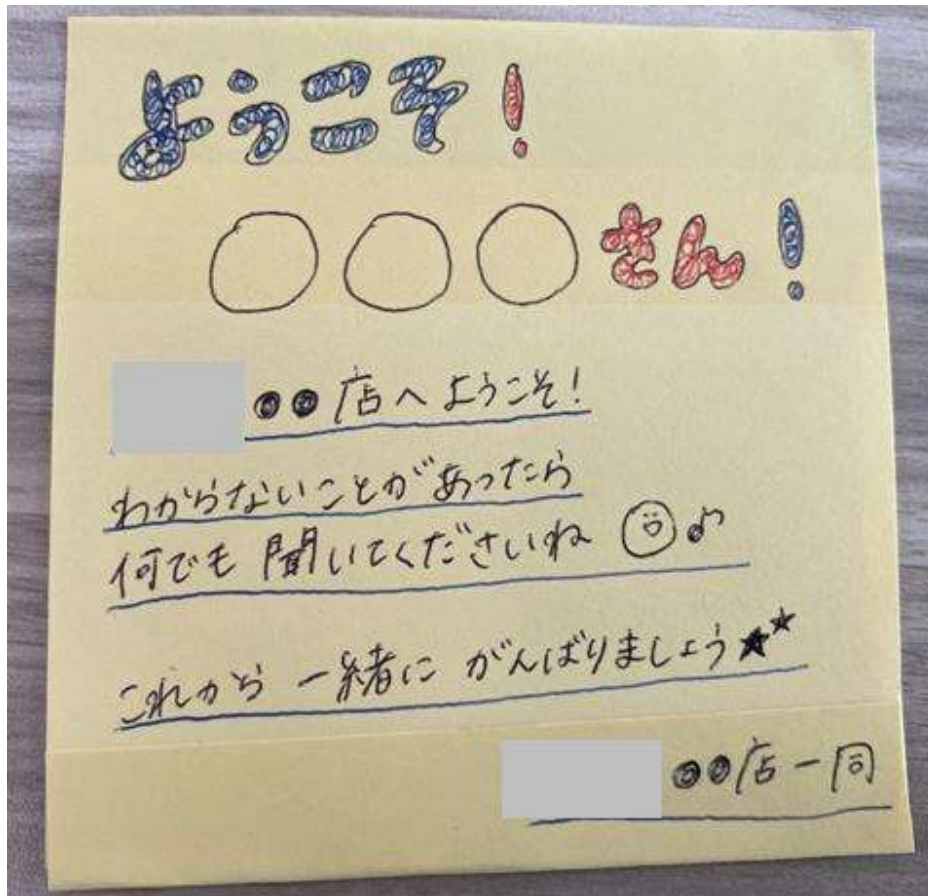
育成

1. 教育・研修制度の充実
2. 資格取得支援の充実
3. 責任感・マナーの育成

定着

4. 給与体系、評価の公正・公平性の向上
5. 昇進・昇給制度の向上
6. 多様な勤務体系の整備
7. 施設・設備を通じた労働環境の整備
8. コミュニケーションの円滑化

他社事例紹介



●「ようこそメッセージ」

・中途入社1人でも入社式は行いましょう。

・初出勤日、新人の方のロッカーに

全従業員からの顔写真付きのメッセージや

手書きのメッセージを貼る。

温かく迎える

環境づくりが重要です

他社事例紹介

1人の採用者でも入社式を行う事で会社に感謝の気持ちが芽生える



●事前告知と新人の紹介

初出勤日を事前に職場の皆へ共有し、会った際には挨拶をしてほしいことを先輩社員に伝えておく。

出勤初日のうちに、所長が新人と一緒に職場を一周しながら、「今度新しく入社した〇〇さん、よろしくね」と紹介するようにする。

**職場の一体感を
作り出すことが大切**

他社事例紹介



●「入社後1～2週間後を目安に面談を実施」

新人の状況を知るために、以下のような質問が有効。

Q1.同乗運転の中で、分かりづらかった、難しいなと感じた、不安なところはあったか？

➡入念に教育が必要な部分の把握

Q2.意外だったり、驚いたことはあったか？

➡不安につながる要素がないか確認

Q3.どんなことを教えてもらったか？覚えた業務はどんなことか？

➡教育係への指示の参考に

Q4.同僚の名前や先輩の名前は覚えられたか？

➡覚えた人が少ない場合は、あまり打ち解けていない可能性がある

不安要素をすぐに吸い上げる
ことが出来たため、
早期退職を防ぐことに成功

他社事例紹介



●自己評価シートの作成

自己評価シートを作り、

各業務の習熟度を○×△で都度自己評価。

×△に関しては再度復習するなどフォローすることで不安な業務を払拭し、定着率改善。

細かな不安要素を取り除くことで、

入社後1ヶ月以内の

離職がほぼ0%に

他社事例紹介

新人 (青)



2年目以上
(赤)



5年目以上
(黒)

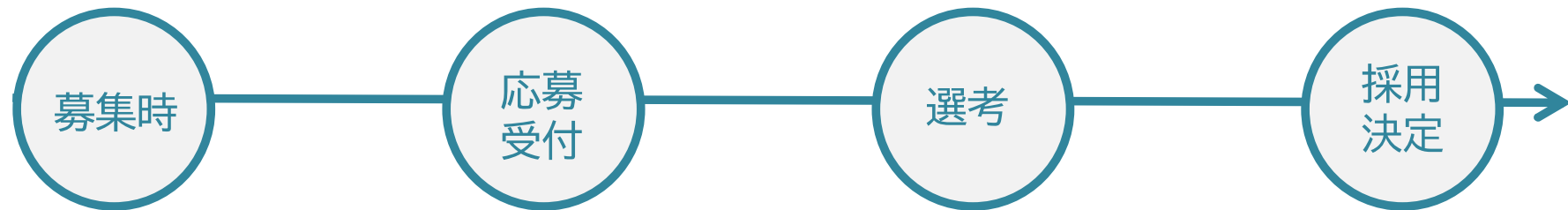


- 名札やネックストラップの色を変え、適切なコミュニケーションを取る工夫

熟練度別にネックストラップや名札の色を変える事で新人かどうかの判別がつくので、声のかけ方を変える。

1人1人にあった
コミュニケーションで
定着率改善

応募～採用決定まで一貫した対策が必要です。



・採用基準の明確化

・仕事探しの多様化

・自社の魅力発信

・安心安全な雰囲気、環境重視

・スピーディな対応

・専任人事担当の設置

・WEB面接導入で差別化、早期対応

・動画や原稿で事前に十分に雰囲気を伝える

・新人を迎え入れる雰囲気作り

・フォローアップで不安要素の排除

・1人1人に合わせたコミュニケーション

働きやすい職場認証取得の効果

福利厚生充実の成功例

4ヶ月で22人採用

(ホレスト様)

福利厚生を充実



【埼玉】ホレスト（林利浩社長、埼玉県入間市）は福利厚生事業の充実などが奏功し、4月に本社と千葉営業所（千葉県八千代市）の2拠点で働きやすい職場認証（運転者職場環境良好度認証）を取得した。**同認証推進機関のディップが刊行する「バイトルNEXT」に、事例紹介として同社が掲載されたことで、7～10月の4カ月間で22人の採用につながった**という。

10年には経済産業省から地域未来牽引企業に認定され、取引先などからの信頼度が向上。働きやすい職場認証取得は、損保会社が開催したBCP（事業継続計画）対策セミナーへの参加が契機だった。固定給制の給与体系を敷いており、「安心して働ける」ことなどから取得のハードルも低かったようだ。

「バイトルNEXT」では、7月には栃木営業所新規オープンに伴う募集を行っていたこともあって**7、8月に53人から応募があり、そのうち17人（ドライバー15人、事務員2人）を採用。9、10月には12人の応募者の中からドライバー5人を新たに雇用した。**

※「物流ニッポン」2021/11/23の紙面より一部抜粋

「安全・健康」最優先

(エービーカーゴ東日本様)

女性ドライバー入社



【茨城】エービーカーゴ東日本（渡辺正栄社長、茨城県守谷市）は管内の東日本エリアとなる宮城、福島、栃木、群馬、茨城、千葉、神奈川、埼玉各県の12営業所で、働きやすい職場認証（運転者職場環境良好度認証）を4月に取得したのを契機に、**「安全と健康」を最優先とする経営方針を強化**している。これにより、ドライバーの確保、定着を促進していく狙いだ。

大型トラックドライバーだけに、新規採用に当たって「大型免許」保持者を条件としている。このため入り口から「高い壁」となっているが、認証を取得した4月以降、ハローワークを通じて応募があった3人のうち1人が入社。その1人が女性で、同社にとって6人目となる女性ドライバーとなる。

休日は年間117日で、残業を含めた労働時間問題などは既にクリアしている。清家氏は「2024年4月以降になれば、他社との差別化につながるはず。**同業他社と比較するのでなく、全産業の待遇と比べることが重要**」と強調する。

※「物流ニッポン」2021/11/23の紙面より一部抜粋

半年で運転者30人採用

(アジェクト様)

固定給 & 育休社員に安心感



【埼玉】アジェクト（青木浩二社長、埼玉県戸田市）は、働きやすい職場認証（運転者職場環境良好度認証）を今春に取得して以来、**半年間でドライバー職に60人ほどから応募**があった。そのうち、半分の30人ほどが入社するなど、求人効果で大きな成果を上げている。

採用した30人のうち、半分ほどは同業他社からの転入だったが、**半分は異業種からの転職**だった。特に目立ったのが、新型コロナウイルス禍で仕事が激減した夜の飲食店従業員やタクシードライバー。

「2024年問題への対応の観点からも、人材確保は労働時間の削減につながるため、非常に重要になる。給与は歩合制を採らず、**固定給制のため安心して働いてもらえるはず**」と強調する。

ワークライフバランスも重視している。**男女とも育児休暇制度を導入。**

実際に男性で育休を取得するケースはまだ少ないものの、昨年には男性ドライバーが2週間取得するなど、同業他社との差別化につなげている。

※「物流ニッポン」2021/11/02の記事より一部抜粋
<https://logistics.jp/pickup/2021/11/02/20739/>

認証事業者様だけのdip特別施策

dip各求人サイト TOPページ
会員メルマガでPR

特設ページでPR

各サイト求人ページでPR
(認証マークもPR)

dip ディップのバイト情報 dip 社員の求人サイト
バイトル バイトルNEXT

dip 資格・経験を活かして働く
バイトルPRO

(例) バイトルNEXT TOPページ



バイトル会員へのメルマガPR



社員の求人サイト
バイトルNEXT



国土交通省が創設した「働きやすい職場認証制度」で
働く条件や環境がいいと認証された
企業のドライバー職で、
**余裕のある
働き方をしませんか。**

認証企業のお仕事を探す

バイトルNEXTでの掲載例 (一部抜粋)

※掲載されている全ての募集広告へのマーク掲載を促進中



①dipサービスのご利用が特別価格に

dip ディップのバイト情報 **バイトル** dip 社員の求人サイト **バイトルNEXT** dip 資格・経験を活かして働く **バイトルPRO** **面接コボット**

バイトルNEXT + バイトルPRO + 面接コボット

特別価格をご用意！

※地域により費用や条件が異なるため
詳細は弊社営業よりご案内させていただきます

②認証事業者であることをPR



③特設ページへ無料求人掲載



認証企業のお仕事を探す

特設ページへ求人掲載
(通常掲載に比べより多くの求職者へPR可能)

④求職者への積極的なPR



バイトル会員への
メルマガPR



ご清聴ありがとうございました。

dip

Confidential

本資料のいかなる部分についても、
ディップ株式会社の事前の承諾を得ずに、
外部に回覧・引用・複製、あるいは
配布してはならないものとします。