

働きやすい職場認証制度

認証事業者取り組み事例

ClassNK

一般財団法人 日本海事協会

はじめに

私たち一般財団法人日本海事協会は、国土交通省の指定を受け、自動車運送事業者の運転者の労働条件や労働環境を評価・認証する「働きやすい職場認証制度」の認証実施団体として、本制度の審査認証業務及び周知広報活動を行っています。

自動車運送業界にあっては、長引くコロナ禍による運賃収入の減少等依然厳しい状況が続いていますが、そのような状況下においても多くの事業者様が創意工夫や経営努力によって人材の確保や従業員の労働環境の改善に取り組んでおられます。

本事例集は、認証を取得された事業者様へのヒアリング(*)をもとに、働きやすい職場づくりのための様々な取り組みを優良事例として紹介しています。

これから職場環境の改善に取り組もう、また、より働きやすい職場環境の実現を目指そうとしていらっしゃる皆さま方の参考になれば幸いです。

(*2021年夏に実施した認証事業者様対象のアンケートへご回答いただいた事業者様の中から選定)

一般財団法人 日本海事協会
交通物流部

目 次

女性ドライバーの雇用促進	2
ゼロから学び地域へ貢献	4
労務問題を先送りしない	6
労務管理の効率化とドライバーとの意見交換	8
様々な認証取得を通じた社内の意識改革	10
ホスピタリティの伝統を絶やさないために	12
認証取得と社内制度を採用ピーアールに活用	14
性格の良い会社を創る	16
福利厚生充実と会社価値観の共有	18
ドライバーの健康把握は会社の責任	20
職業体験でトラックドライバーの魅力を紹介	22
ドライバー一人ひとりを大切に	24
シフトの多様化と意見を言える場	26
社内努力と荷主との交渉	28
固定給与制の導入とIT技術の活用による労働環境の改善	30
「安心」がもたらす「安定」のドライブ	32
ドライバーの自主性・自発性が職場環境を良くして好循環を生む	34
わたしの健康は、みんなの幸せ	36
健康が第一 ボディメンテナンスを重視	38
日本一健康なバス会社を目指して	40
信頼関係重視	42
「輝く人財」の育成	44
ドライバーの健康第一	46
認証取得のきっかけ・よかったこと	48

女性ドライバーの雇用促進

会社情報

事業種：タクシー
車両台数：101両～300両
従業員数：301人以上
所在地：東京都

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～企業内保育所、女子更衣室等の設備の整備～

ママさんドライバーや女性ドライバーの働き方のニーズに合わせた環境づくりをすることにより、雇用の定着を目指して、企業内保育所の設置や女性更衣室の整備を行っています。

女性ドライバーや、女性求職者の声を実現するために、運営を外部に委託した企業内保育所の設置や、多様な勤務時間の設定を行いました。保育所は自社社員だけでなく、一般からも園児の募集を行っています。また、女子更衣室を設置するため、近隣マンションの部屋を借り上げ、シャワー等も完備された快適な労働環境を整えました。

きっかけ

社内での意見や、採用面接等で女性が直面している問題を見聞きし、要望に応えたいと思い

ました。

雇用しても育児環境が地域で整備されておらず、不本意ながら仕事をやめざるを得ないといった女性ドライバーを、一人でもなくしていきたいと考えました。そのために、保育所探しに労力を割かずに、安心して働ける職場環境の整備を目指しました。また、ゆっくりくつろげる女性更衣室を整備することにより、心と体をリフレッシュし、新たな労働意欲の増進を図っています。

難しかったこと・工夫したこと等

社員の子どもの保育料は無料としていますが、現在は待機児童問題がかなり解消されているようであり、一般の応募も少なく、開設以来定員割れが続いています。地域貢献の観点からも、地域住民に対しても園児募集を行っていますが、保育所の設置環境が好転しており、また、応募も少なくなってきました。今後は、もう少し対外アピールをしていく必要があると感じています。

成果

～女性乗務員 20 名採用～

女性ドライバーの新規採用が一時停滞しましたが、コロナ禍で、男性ドライバーの応募が減少する中、数名新規に採用できました。

企業内保育所の設置は、保育所の利用者だけのメリットではなく、他の女性ドライバーからも「子育てに優しい職場、女性の働き方を理解してくれる企業。」と捉えられており、女性ドライバーは全ドライバーの8%と業界内でも高水準を保っています。女性ドライバーからは「勤

務時間の融通が利き、フレキシブルな働き方ができる。」と高評価を得ています。

これから取り組む方へのメッセージ

事務所内で、女子更衣室の拡充を行おうとすると、対象人員が少ない場合は一人当たりの単価が高くなります。近隣のマンションの借り上げが、費用面、快適さ等を考えると、現実的ではないかと思えます。子育てなどで働きたいが働けない女性のため、また、地域のために、タクシー業界が一緒になって頑張っていきたいと考えています。



ゼロから学び地域へ貢献

～免許取得制度・充実研修がもたらす安心運転～

会社情報

事業種：バス
車両台数：51両～100両
従業員数：101人～300人
所在地：北海道

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～運転免許取得支援～

ドライバー採用のため、大型2種運転免許の取得支援及び充実した社内研修を実施しています。初めの3ヶ月間に免許を取得してもらい、免許取得後3年経過すれば返済が免除されます。また、日ごろから研修、休憩室等で意見を自由に言えるようコミュニケーションを図っています。

本取組は、2014年度より開始しました。新規採用者は、大型2種免許取得のため当社が指定する自動車教習所に通い、同時に社内で日々の仕事について学びます。免許取得後の研修では、バス事業に係る机上研修と実技研修を約3ヶ月かけて実施し、実技では全路線(30以上)の道路状況やバス停などを把握する研修を行います。研修等をとおしてドライバーとしてのスキルだけではなく、積極的な社内コミュニケーションを図ります。

きっかけ

ドライバー不足に対応するための手段を検討する中で、新規ドライバーの育成は必要不可欠だと考えたからです。

バスの運転経験が無い方にも免許取得及び充実した社内研修を受けてもらうことで、安心してドライバー職に従事してもらうことができるのでは無いかと考えました。なお、取り組み当初は、春と秋に分けて年2回採用を行ってきましたが、運用をとおしてバスの運転初心者が冬季の積雪・凍結路を走行することはリスクが高いことが改めて分かり秋の採用は中止しました。こうして常に体制を見直し、安心して働きやすい環境を考えています。

難しかったこと・工夫したこと等

新規採用の場合は年齢に関係なく経験に応じた給与体系となるので、20代にとっては他社と比較して遜色ない給与であるものの、30代

以上の扶養家族がいるような転職者の場合は、賃金の関係で採用しても短期で離職するケースがあります。30代以上の入社希望者の方には給与体系等を詳しく説明するなどし、納得した上で入社して頂いています。

成果

～これまでに運転免許取得支援制度を用いて29名を採用～

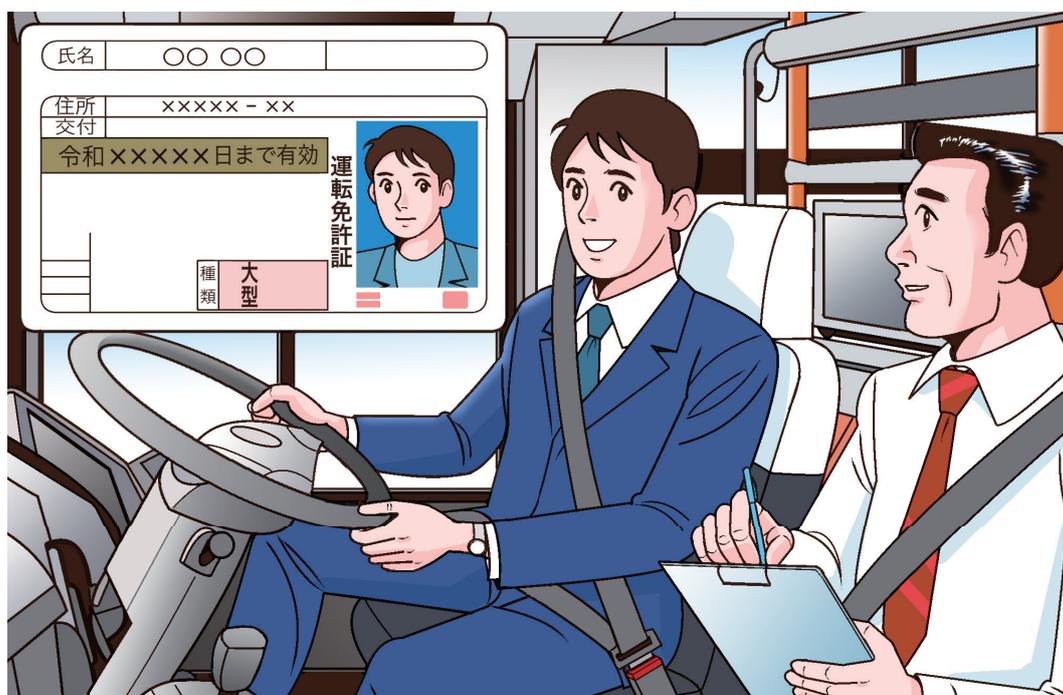
免許取得支援に加えて、風通しの良い社風であること、地域に密着した事業者であることなどから、ご両親からの紹介、Uターン就職する学生もいます。

運転免許取得支援制度の導入前は、例年3名程度で推移していた応募者ですが、本制度の初

年度には7名の応募があり、大きな反響がありました。当社の制度内容を新聞で読まれたご両親が、子供へ当社を紹介する等地域の協力もあり、本制度開始後に現在までに29名を採用しました。

これから取り組む方へのメッセージ

運転免許支援等の制度面の整備は大事ですが、免許取得支援に係る直接費用、研修のため費用など、事業者も初任ドライバーには相当の投資が必要となるため、面接時によく話し合いをして採用することが大切だと考えます。また、ドライバーが長期にわたって定着してもらえるような会社になることが重要であるため、制度面以外にも職場の雰囲気やコミュニケーションを大事にすることが大切だと考えます。



労務問題を先送りしない

～改善基準告示を遵守するためのシステムを導入～

会社情報

事業種：トラック
車両台数：31両～50両
従業員数：31人～50人
所在地：千葉県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～改善基準告示を遵守するためのシステムを開発・導入～

リアルタイムに運行指示が可能なシステムを構築・導入し、適切な労務管理を行うことで、ドライバーが安全かつ長期的に働ける労働環境の構築に取り組んでいます。

運輸業における労務管理の重要性とその煩雑さを実感し、システム開発会社とともに、「改善基準告示の遵守」を目的として、有能な運行管理者のノウハウを搭載すべく4年をかけてシステムを構築しました。システム管理により、属人的な影響を受けることのない、平準化された運行管理を実現しました。事故を起こさないということは、会社の信用や存続にも影響します。適切な労務管理により様々な面でドライバーが安全かつ長期的に働くことができる環境の構築に取り組んでいます。

きっかけ

従来の運行管理方法では、実績による運転日報作成に留まり、改善基準告示遵守の為にリアルタイム管理が必要だと考えたからです。

改善基準告示の遵守は運送会社の義務ですが、渋滞、荷待ち時間の発生等で、作業指示と乖離した場合、運転者の判断による運行では、遵守することは容易ではなく、遵守できた場合においても、拘束時間等が作業計画とずれてしまい、補完するために翌日以降の乗務計画に大きな影響を与えてしまいます。これを防ぐため、運行管理者が助手席からリアルタイムで作業指示を与えているようなシステムの構築、導入を目指しました。

難しかったこと・工夫したこと等

改善基準告示を遵守するため、システム構築を図りましたが、システム作成者への条件説明等、大変苦慮しました。改善基準告示の条件を

機械的にシステムに入れると、実際の改善基準告示よりも条件の厳しいチェック項目となることもあり、改善を図っています。

また、ドライバーの労働環境改善による給与面（残業代等）での影響を最小限とするために、賃金体系の見直しを図りドライバーの理解と協力を得ました。

成果

～平均勤続年数約 17 年、事故減少による保険料率割引～

改善基準告示を遵守した労働環境によって、事故件数が大幅に減少しました。ドライバーの勤続年数が伸び、また、交通事故の減少による保険料の削減に繋がりました。

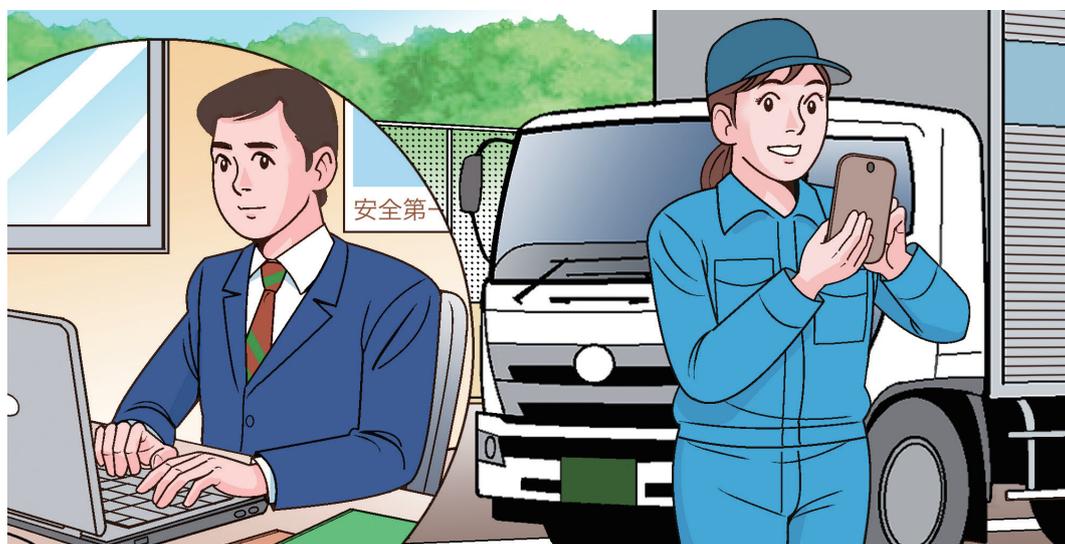
改善基準告示の遵守による拘束時間・労働時間の削減により、管理者、ドライバーのストレス軽減や雇用の安定（平均勤続年数約 17 年）が図られ、荷主サービスが向上しました。交通事故の減少（現在、自動車保険の割引率 75%）、労災事故の減少が図られました。また当該システムは、他のトラック会社、バス会社

へも導入されています。

これから取り組む方へのメッセージ

当初は改善基準告示についてあまり理解できていませんでしたが、システムを導入し運用してみると、改善基準告示はドライバーが運転に集中できる環境を作り出すための基準であることがわかりました。基準の遵守はドライバーの為だけではなく、企業を存続させるために大きな力となると考えます。運行管理は人海戦術でも可能ですが、システム化すれば常に高水準での管理が可能となります。また「運送業界も他の業界と同等の労働水準になっていかなければ、今後なり手はいない。」このことを気にかけて、労働条件の改善を経営者は目指す必要があります。

10 数年前はともかく、現在は荷主勧告制度がありますので、無理な待機時間を求めるような理不尽な荷主はおりません。待機時間削減に対して否定的な荷主もおりません。荷主に対して、待機時間に関する定性的・漠然とした話をするのではなく、データ等に基づいて具体的に話をすることが大事だと考えます。



労務管理の効率化と ドライバーとの意見交換

会社情報

事業種：バス
車両台数：10両以下
従業員数：31人～50人
所在地：島根県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～従業員の「声」を通じて実現した休憩室の設置とデジタル技術を活用した働きやすい職場環境の構築～

より風通しの良い職場環境を構築するために、職場環境の改善に関するアンケートなどを実施し、ドライバー・事務員全員が肉体的・精神的に元気よく働けるよう女性休憩室の新たな設置、及びタブレット端末やスマートフォンの活用による労務管理の簡素化を図りました。

運輸業界のなかでも最も深刻な問題の一つである「人材不足」につき、当社としても強い危機感がありました。その中で、風通しの良い働きやすい職場を目指し、ドライバー・事務員全員が肉体的・精神的に元気よく働くことができる職場環境の構築に資する取り組みに着手することにしました。まずは、職場環境における課

題を正確に把握するため、従業員へのアンケートやご意見ボックスを設置し、意見を聞きました。その回答結果を活用し、労務管理をタイムカードからタブレット端末やスマートフォンへ切り替える等デジタル化をはかり、また、女性従業員がリラックスできるよう女性専用のパウダールーム及び専用トイレを備えた女性専用の休憩室を設置しました。

きっかけ

ドライバー及び事務員全員にとって風通しの良い職場環境の構築において、何が必要であるか、従業員の真の声を捉えるため、アンケートやご意見ボックスを設置し、最も「声」が多かったのが、女性専用の休憩室の設置と労務管理方法の簡素化であったため、今回の職場環境の改善に着手するに至りました。

労務管理方法については、以前までは、例え

ばドライバーが有休を申請する場合、申請書類にその旨を記載して決裁を得る方法であり、ドライバーは他人の目を気にして有休申請を実施していました。また、出退勤の時間管理は、タイムカードで管理をしていました。旧来の方法からタブレット端末やスマートフォンを活用した有休申請や出退勤管理へ切り替え、有休申請にあたっての不要な配慮の払拭及び、より適切な労務管理が可能な環境構築が必要であると認識できました。

また、女性専用の休憩室の設置については、従来、女性従業員は、男性従業員と同じ休憩室で休憩していましたが、今回のアンケート等を通じて、女性従業員より、男性従業員と同じ休憩室ではリラックスできないとの声が多くあったため、その従業員の「声」を具現化することで、女性従業員がストレス無く運転に専念できる環境の構築が必要であると判断しました。

難しかったこと・工夫したこと等

社内風土を変えるには、時間を要します。例えば、10年ほど前にドライバーの社内教育として、ドライブレコーダーを導入した際には、「行動の監視をするのか？」といった強い反発があり、ドライブレコーダーの設置の必要性について、意識付けするのに大変苦労しました。ドライバー等と経営者がお互いに意見を言い合え、相互の信頼関係を構築しない限り、たとえ経営者が様々な取り組みを実施しても期待していた効果が得られないのだと痛感しました。

成果

～年間事故件数「ゼロ」の達成と職場定着率のアップ～

女性専用の休憩室の設置及びデジタル技術を活用した労務管理等によって、年間の事故件数

のゼロを達成し、また、ドライバーの定着率が大幅に向上しました。

今まで年間10件程度あった事故件数が、事故件数「ゼロ」を達成することができました。また、当該取り組みを開始する前は、従業員が、入社1年程度で退職してしまうケースもあったのですが、現在は、弊社で働くにあたり、会社の考えを丁寧に説明した上で、入社してもらい、実際の風通しの良い職場環境を入社後にも感じ取ってもらっています。そのお陰で、職場定着率は、過去より5～10倍程度良くなっています。

これから取り組む方へのメッセージ

会社の経営者は、従業員の「声」をよく聞く耳を持つこと大事だと思います。特に、ドライバーは職場内でなく、外で仕事をする機会が多く、お互いの「声」が届きにくい環境であるため、より耳を傾けることが重要です。今回の取り組みを通じて、経営者が自身の意見のみを押しつけている風通しの良い会社にはならないと感じています。経営者がよかれと思った対策を講じてもドライバーの心に「声」が届かず、自己満足に陥りかねないため、従業員と経営者の相互の信頼関係を築くために、従業員及び経営者双方にとって、良い職場とは何かを意見を言い合える環境こそが風通しの良い職場を構築する最も重要なカギであると考えます。



様々な認証取得を通じた 社内の意識改革

会社情報

事業種：トラック
車両台数：51両から100両
従業員数：101人～300人
所在地：東京都

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～時間外労働の削減と有給休暇の取得～

ドライバーの健康のため、健康優良企業認定を取得し健康管理を推進しています。また、長時間労働の削減や有給休暇取得促進等の職場環境改善を実施し、東京都産業労働局のTOKYO働き方改革宣言制度を導入するなどして、ドライバーの定着を図っています。

就業規則を変更することで、時間外労働時間の限度を遵守するようにしました。以前であれば超えていた時間外労働も、荷主との対話を重ねることで削減に至っています。また、距離制ではなく時間制の運賃を導入しました。

きっかけ

労働時間の管理が年々厳しくなり、さらに、

これから時間外の規制も変わります。規制変更が社内に浸透するためには時間がかかるので、早めの取り組み・対策を行うことが必要と判断しました。実際には、労働時間の整備、環境管理については3年ほど前からはじめました。

認証取得の目的はさることながら、時間外労働を制限すること、有休取得を促進することが現実的に重要な課題でした。特に、ベテランドライバーほど、仕事があれば出社／稼ぎたいから出社、という意識が強く、有給休暇の取得が進みませんでした。有給休暇を必ず取得するよう変えたかったため、従業員に、時代の変革に伴う意識改革を促しました。

難しかったこと・工夫したこと等

ドライバーと接する機会が多いのは現場の管理者であり、当該管理者がミーティングの機会などを通じて有給休暇の取得を促すことが重要

でした。そのため、経営陣や管理職にも、有給休暇の取得に関する意識の変化を促しました。

成果

～有給休暇の取得～

労働時間の見える化により社員の意識が変化し、有給休暇消化が進みました。

運賃を時間制にすることで、適正な運賃の収受に繋がる一方、ドライバーの意識も、荷主に過剰な請求を行わないよう、無駄な残業をなくす方向に向かいました。また、有給休暇に関しても、現在は計画的に休みを取得させています。

これから取り組む方へのメッセージ

ドライバーは事務所を出庫すると一人作業になるので、乗務前点呼のときに一言声かけすることを大事にしています。通常の日常業務ではやるべきことをやっていない、忘れていたということがあり得るからです。

時間外労働や休日出勤についても適正な管理を進めてきていますが、慣れがあると、また元に戻ってしまうことがあります。決められた制度を守れるよう、ドライバーと管理者相互に刺激が与えられる環境にすることが重要と感じています。



ホスピタリティの伝統を 絶やさないために

会社情報

事業種：バス
車両台数：11両から30両
従業員数：30人以下
所在地：茨城県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～大卒ドライバーの新卒募集への取り組み～

ドライバーの高齢化対策の一環として、ドライバーの新卒採用及び評価昇給制度を導入しドライバーの定着を図っています。

バス業界はドライバーの転職が多くドライバーを長期間継続して教育しにくい環境にあることから、新卒採用及び定着に向けた取り組みを開始しました。その一環として、業務の適切な評価制度を設けることが重要と考え、評価に応じて昇給幅を大きくするよう社内規程を改定しました。新しい制度を始めたばかりのため、まだ客観的な効果は見えませんが、当社に就職を希望する大学新卒予定者にも新制度の説明を行っています。新卒採用に関しては、大学の就職支援センターに通い会社説明等を通して信頼関係構築に務めています。

きっかけ

ドライバーの高齢化により新卒者の採用が必要不可欠であり、また、サービスやホスピタリティ面の教育をするためには、ドライバーが転職を繰り返すことのない長期の雇用状況を作り出す必要があったことがきっかけです。

評価昇給制度は、勤続年数による昇級の他、年間目標、資格取得、事故の有無、お客満足度等の指標を規定し、その達成状況によって昇給幅を詳細に決めています。新卒者、転職者はもとより、既選任運転者も同じ制度を採用しています。

難しかったこと・工夫したこと等

大型2種免許、旅行業取扱、運行管理者の各資格は会社補助を実施するとともに、研修等についても業務扱いとしています。評価昇給を促

すため、ドライバーに各種資格の取得を進めています。現在の給与に満足しているのか、あまり取得に積極的ではないのが現状です。ドライバーが資格を取得したいと思うような動機付けを考えていきたいと思っています。

成果

～大学新卒予定者の応募があり、内定を通知～

大学新卒予定者に対してドライバー採用の求人募集を開始したところ応募があり、面接を通じて内定を出すに至りました。

しかし、残念ながら新型コロナウイルスの影響のため、本人はじめご両親などから観光業界

に対して良い印象を得られず、採用に至りませんでした。新卒を採用した場合は、ドライバー経験はもとより、運行管理業務や営業活動など、様々な経験を積ませたいと考えています。

これから取り組む方へのメッセージ

観光バス会社にとって、お客様の満足度が大事であると考えています。そのため、ホスピタリティを持ったドライバーを育てられるかが重要な課題と認識しています。評価昇級制度を規定する際は、どのように評価基準を定義するかが課題となるでしょう。

当社では、今後お客様に対して、スマホを用いた電子アンケートを実施し、評価の参考の一助とする予定です。



認証取得と社内制度を 採用ピーアールに活用

会社情報

事業種：トラック
車両台数：70両
従業員数：80人
所在地：埼玉県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～安全への取り組みと、認証制度の価値を説明～

「健康経営」「働きやすい職場認証制度」、また道路交通安全マネジメントシステム（国際規格 ISO39001）の認証など、労働環境改善の取り組みをかたちにし、新卒社員の採用増とその定着率の向上に努めるとともに、これらの認証をもっていることの価値を荷主にアピールしています。

各種認証取得への取り組みの他、現在、新卒社員については入社してから半年間は乗車勤務をさせずに、他社（整備会社など）での研修を含む外部研修機関による研修、及び社内研修を受けてもらっています。半年の研修終了後から実際に乗務となり、数名のチームを組んで実務経験を積んでもらいます。新たにドライバーに

なる社員には免許取得の各種支援制度を設けていますが、中途採用の社員に対しては、それぞれの経験を考慮して適宜、研修（特に事故防止など安全面を中心に）を受けてもらったり、労働環境向上の取り組みを説明することによって、定着率の向上を図っています。

きっかけ

外部セミナーや外部講師を招聘した社内研修を通じて、企業の社会的価値を高め社会的責任を果たすためには、労働環境の改善や、安全への知識が必要不可欠であり、定着率の向上につながるとの認識を深めました。

運輸業界は事業者数も多く、運賃の競争が以前にも増して激しくなっています。競争の激化に伴って従業員の労働時間が増加していること、慢性的に人員不足であること、客先での待機時間を削減できていないことなどを荷主に理

解していただけていませんでした。これらの取り組みを通じて、荷主とドライバーに当社の労働環境向上への思いを理解していただきたい、という意識がありました。

難しかったこと・工夫したこと等

いかにして新卒の社員を採用するか、また採用した新卒社員の定着率を高めるにはどのように取り組めばよいか大きな課題でした。2020年から始まったコロナ禍の他にも、新旧の社員の交流がスムーズに行われない面が多々ありました。この点については、チームを組んでコミュニケーションを深めることと、社員評価制度の中で研修・実務訓練の効果を検証することで、徐々に改善してきたと認識しています。

成果

～新規採用（新卒、中途採用者）が増加～

各大学における就職説明会においては、労働環境の改善・向上に努めていること、免許取得支援を始めとした社内制度の拡充、社員の健康を第一に考えた健康経営を推し進めていること

などを積極的にアピールして、新卒社員の採用増につなげることができました。また、採用した社員の定着率向上を図るため、社員のスキルを評価する社内資格制度の新設を進めています。

新規採用（大卒）が増加し、今年度は4名を採用することができました。4～9月までの研修期間を終了して、10月から車両に乗務させるようにしています。また、中途社員については、既存社員からの紹介者を中心に主に経験者を毎年数名を採用することができています（今年度は、女性2名を採用しています）。

これから取り組む方へのメッセージ

当社は精密機械の輸送・据付を中心に、あらゆる輸送を手掛ける、いわゆる“何でも屋”であったことから、同業他社との競合が激しく、過去には、労働環境に目を向けてこなかった面があります。しかし業界全体の人員の不足を解消し、社員のモチベーションを高めるためにも、業界全体で、物流は社会インフラであるとの重要性を荷主にも理解していただくツールとして、これら各種認証への取り組みを継続していくことが必要であると認識しています。



性格の良い会社を創る

会社情報

事業種：トラック
車両台数：101両～300両
従業員数：101人～300人
所在地：茨城県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～健康管理の重視～

運輸業界全体の傾向として、いわゆる“生活習慣病”の社員が多いため、会社として社員及び、その家族を含めた健康管理を重要視しています。

特に「安心」は、お客様に「この会社に任せておけば安心だ」と思っていただくとともに、社員が「この会社なら安心して働ける」と感じる事が重要であると考え、健康管理に力を入れています。具体的な取り組みとして、①SAS検査の実施、②配偶者の健康診断費用の補助、③給与明細への健康管理広報誌の同封、④月間MVPの選出、⑤リフレッシュ休暇の導入(手当あり)を進めています。また、社員の脳ドックについて、40歳・45歳など5歳刻みに受診を奨励する、補助制度を現在計画しています。以前から労働時間の短縮という課題をもっており、こちらはなかなか実現できていませんでしたが、荷主との交渉の場を通して、配

送工程の変更などによる長時間労働の解消にも努めています。

きっかけ

同じドライバー業界である旅客事業業界において、健康管理の不十分さに起因する重大事故がいくつか発生しており、社員が安心して働ける、家族に心配をかけないことについて、会社として何ができるかを考えました。

社長の方針として、当社の企業ミッションである「性格の良い会社を創る」を掲げ、食品流通を通して「安全」「安心」「共存」という理念を具現化しながら、社員とともに成長していきたいと考えています。業界全体として人手不足であるとともに、数年前までは入社後の離職率が20%を超える状況でした。離職の原因は様々ですが、体調面で不安がある、労働環境の面で不満があるなどの意見が見られました。この状況を改善するために、会社の取り組みを検討し、また、社員にも健康管理への意識を高めてもらう方策を模索しました。

難しかったこと・工夫したこと等

以前は、健康管理は社員個人の問題、との意識が社内で強く、会社から健康指導をしても、社員に快く受け入れられないことがありました。会社の健康管理の施策について、継続的に社員に働きかけることや、健診受診率を可視化して社員に見せることなどによって、徐々に意識が変わってきました。

成果

～定着率向上、採用数（応募者数）の増加～

社員・家族の健康維持・向上が社員の定着率の向上につながるとともに、新規採用の応募者の増加に貢献しています。会社ホームページの「採用情報」欄で紹介している当社の取り組みや、企業理念、社員制度に共感して応募してくる人が増え、応募者数・採用者数とも年々増加

しています。

社員募集について、応募者数は以前は毎月40~50名程度であったのが、最近では毎月100名弱と倍増しています。現在、20歳代~60歳代まで幅広い年齢の社員がおり、20~30年在籍の社員も多くおります。また、入社後の定着率は、数年前までは70%程度でしたが、現在は90%にまで向上しています。

これから取り組む方へのメッセージ

運輸業界すべてに言えることですが、不適切な健康管理は重大な事故につながる可能性が高くなります。コロナ禍で浸透した“手洗い・うがい”の例でもわかるように、小さなことでも徹底して継続的に実施することが大切です。健康管理の取り組みにも同じことが言えると認識しています。



福利厚生充実と 会社価値観の共有

会社情報

事業種：トラック
車両台数：31両～50両
従業員数：51人～100人
所在地：大阪府

取り組みカテゴリー

- 健康管理
- 社内環境
- 経営的側面
- 休日休暇
- 教育
- 資格制度
- 労働条件
- 採用
- その他
- 女性雇用
- 給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～ドライバーの幸せを目指した労働時間の管理～

ドライバー自身が幸せに感じて仕事することが大事です。ドライバーが家族のためのイベントに無理なく参加できるよう、また、ご飯と一緒に食べられるような職場環境の構築を目指しています。その一環として、有給休暇の保有年数を2年から3年に変更し、安心して有給休暇を取得しやすい雰囲気を作りました。

当社が大事にしている「幸せに働く」という価値観があり、ドライバーには当価値観を共有してもらっています。また、採用の時も価値観を説明した上で入社してもらっています。当社の運行は積卸しの作業手順が多く、経験も必要なので、ドライバーが辞めないような環境作りを行っています。具体的には、有給休暇の保有

年数変更、産業医と連携した脳梗塞や心筋梗塞につながる血圧の管理、SASなどの対策、残業時間の管理、非喫煙手当等を実施しています。有給休暇は、これまでは、初任運転者については研修終了後から10日を付与し、2年目で流れてしまっていたのですが、1ヶ月目から付与、3年目を限度としました。消化率100%とすると、病気やけがによる休みに備えて、怖さから有給休暇が使えなくなる人もいたので、保有年数を3年間としました。

きっかけ

安全に業務を行える労働環境を目指して、取り組みを行ってきました。有給休暇の保有年数についても、安全面の観点から取り組んだ項目の一つです。

主に大型車による運行を行っています。その車両の大きさから、一旦事故を起こすと死亡事

故はもちろん多重事故につながりかねません。また、貨物の破損は発荷主の生産ラインにも大きな影響を及ぼします。いかに事故を起こさないか、そのためには、どのように安全管理を進めるかを常に意識しています。

難しかったこと・工夫したこと等

社会を取り巻く環境が大きく変化するなかで、どのように取り組みを進めていくかに配慮しています。一つの取り組みを行うと、新たな課題にぶつかり、その解決に向けて更なる努力を必要とします。課題が尽きず、下りのエスカレーターを登るようなものです。努力を惜しむと下ってしまいます。できることを継続的に取り組むよう心がけています。

成果

～安定したドライバーの採用～

有給休暇保有年数を3年間とした結果、気兼ねなく有休を使用することでリフレッシュできます。日々、健康で事故を起こすことのない運行がなされ、ドライバーの定着率も高い状態です。採用に関しても、民間の求人広告に載せてから、おおよそ1か月以内に採用ができています。20代の募集も多い状況です。求人公告と当社のホームページを見てから応募してくるようですが、他の運送会社のドライバーから悪い評判を聞いていないのでと応募されたケースもあります。採用面接で、当社の価値観を示していることも結果に繋がっていると思います。

毎年ドライバーを採用するような事業規模ではありませんが、昨年は20代を2名採用しました。今年度は経験者を重視したため30代となりましたが採用できています。有給休暇については、制度を変更したことで消化率が70%

程度に達しています。様々な取り組みは、ドライバーからも、事故を起こさない、病気にならずに働ける、健康で長生きできる、との前向きな姿勢で受け止められ、評価されています。

これから取り組む方へのメッセージ

経営陣はもちろん、ドライバーも含めた社員がモチベーションを維持できる取り組みが良いと思います。物事を一気に進めると、その瞬間のモチベーションは高くなりますが、長くは続かないと思うからです。

また、どのような取り組みがドライバーの心に刺さるかはやってみないとわからない部分があります。ドライバーによっても刺さり方はまちまちです。

少しずつ長く取り組みを行うことがポイントです。



ドライバーの健康把握は 会社の責任

～アプリを活用した健康管理～

会社情報

事業種：タクシー
車両台数：10両以下
従業員数：30人以下
所在地：岐阜県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～定期健康診断の確実な実施。結果の管理から、健康の維持向上を図る～

ドライバーの健康診断の結果を保険会社のシステムを利用してデータ管理し、ドライバーの健康管理に取り組んでいます。また、ドライバー個々人もスマホのアプリで確認可能で、ドライバーの健康に関する意識も高まっています。

従来から全ドライバーを集めたミーティングにてドライバーの健康状態を相互に把握していました。こうした取り組みにより、過去、駅で付け待ちしていたドライバーが軽い脳梗塞になったとき、他のドライバーが「ろれつ」や「ふらつき」を察知して病院に連れて行く事例がありました。今は、個人情報の関係や個別管理の手間を考え、保険会社が提供するプログラムを

活用し、ドライバー各個人が診断結果を各々のスマホで確認できるようにしています。また、このプログラムでは、ゲーム感覚で改善の方法も示してくれるので健康の維持・向上も図れ、継続性のあるデータにより、前回から次回の検診までの間に、どのような努力が結果に結びついているかも把握できます。

きっかけ

「働きやすい職場認証制度」の認証を取得したことを受け、より一層の健康管理に取り組もうと思いました。個人情報や管理効率化の観点から、また、コスト的にも安価であったことから、外部のプログラムを活用することとしました。

ドライバーの平均年齢が高く高齢者が多いことから、ドライバーの健康管理が安全管理に直

結しています。高齢者は一つや二つの持病を抱えているものです。それに目をつぶって採用せざるを得ない場合もあるかと思いますが、採用すれば企業としての責任が伴うので、管理体制はしっかりと構築しなければならないと考えました。

通常健康診断の結果は紙面で配られますが、ドライバーによっては、ほとんど目を通すことも無いのが現状でした。スマホで管理するようになり、アプリやメールで健康状態などを適宜把握することができるようになったことで、ドライバーは健康に対して目を向けやすくなっていると実感しています。

難しかったこと・工夫したこと等

会社としては真剣に取り組んだとしても、最後はドライバー本人がどこまで健康に取り組むのか、本人の受け入れ方次第というところが悩みです。中には、健康診断結果を受け入れられないドライバーもあり、診断の結果、会社として受診を進めても本当に診察を受けたかどうかはわかりません。

会社として健康管理に配慮していても、その健康対策は結局のところ本人次第。ドライバーが何もしなければ結果として事故が起きてしまう場合も考えられ、会社としての責任も問われます。全てのドライバーの健康意識をいかにして高めるかが課題です。

成果

～全ドライバーの SAS スクリーニング検査～

全ドライバーの SAS スクリーニング検査を行いました。結果、睡眠時無呼吸症候群と診断された者が 1 名いました。現在、治療に向けた対応を図っています。

SAS スクリーニング検査で要所見となった該当者に対しては、保険プログラムから治療のための医師の紹介及び受診費用の一部が補助されました。課題は、ドライバーが検査を受けた SAS の専門医ではなく、かかりつけ医（SAS 専門ではない）のもとで治療を受けたいと要望していることですが、診断により事故の可能性を減らすことができたと考えています。

これから取り組む方へのメッセージ

各会社によって企業風土は異なるため、必ずしも当社の取り組みが皆様の考えに当てはまるとは思っていません。ただし、ドライバーの健康が安全に直結することからも、従業員・ドライバー自身にいかに関心維持及び増進に関する意識を持ってもらうかを、会社として考える必要があると思っています。法令通りの健康診断を受診させるだけでは無く、受診結果をいかに活用するかを考えることが必要なのではないのでしょうか。



職業体験でトラック ドライバーの魅力を紹介

会社情報

事業種：トラック
車両台数：101両～300両
従業員数：301人以上
所在地：長野県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～インターンシップを通じた新卒大学生・
高校生の雇用推進～

大学生のインターンシップ（1、2、5日の3バージョン）、また高校生の職場見学の受け入れを行うことで、トラックドライバーの魅力を紹介し、慢性的なドライバー不足の問題を改善する取り組みを実施しています。

自治体が進めるインターンシップの学生募集に賛同し、自治体のHP上に掲載しています。地元大学では当社のインターンシップに参加すると単位認定が受けられる「正課」としての取り扱いが始まり、今後はさらに受入数を増やす計画となっています。カリキュラムには発荷主や着荷主の協力も得て流通全体がわかる内容が組み込まれています。

きっかけ

平均年齢の上昇を危惧し、若年ドライバーを採用するために新卒採用市場に参入したのがきっかけです。

ドライバーの若返りを図るために新卒採用市場に参入しましたが、他業種と採用戦線でわたりあうためにはインターンシップ受け入れへの取り組みが必要でした。『トラック野郎』ではなく『トラック紳士・淑女』というポリシーに共感してもらえる人員の採用を目指しています。大学生に対してだけでなく、親御さんがご納得いただける、業界・企業であることをご理解頂けるよう努力しています。

難しかったこと・工夫したこと等

トラック業界に対するイメージを変えるためにTVCMの放映を実施し、更に内定者の親御

さんへのお手紙、大学・高校の進路指導者に対する複数回にわたる説明、また説明会の開催を実施しています。インターンシップの受け入れについて前例が少なく、事故に対する保険や労働契約締結の可否等、当初は保険会社や弁護士と打ち合わせをしながら手探り状態で開始しました。またインターンシップの企画・運営担当者を専任し、受け入れ現場の負荷の軽減を図り、理解を深めてもらうようにしています。

成果

～インターンシップの参加者は100%、物流業界へ就職しています～

4月に新規採用し教育期間を経て、夏季には実戦力となり最多の人員で繁忙期を迎えられる戦力構成が構築でき、他時期での途中採用に比べて、会社にとっても有効な採用方式だと考えています。

インターンシップ参加者5名のうち、3名が当社へ新卒入社し、未だに離職者は出ていません。また、当社に入社しなかった2名について

でも大手宅配便会社および3PL（サードパーティー・ロジスティクス）へ就職したと聞いております。当初は「仕事の邪魔になる。」と後ろ向きな姿勢だった現場も現在では「若い学生が来ることにより活性化した。」と高く評価してくれています。新規採用者の定着に関しては、新人教育の担当者用に検定制度を設け、標準化された質の高い教育の成果だと認識しています。また、LINEを活用した積極的なコミュニケーションも寄与していると思います。

これから取り組む方へのメッセージ

インターンシップを成功させるためには、良きも悪しきも入社前に職場を知ってもらうという覚悟が必要です。インターンシップの大学生が現場に入ってくることにより、見られて困ることについては改善圧力が働き、社内の環境改善は必然的に前進します。

自社の採用の損得だけを考えるのではなく、運転者不足を解消するために、「運転手になりたい」「尊敬される仕事」と思ってもらえるように業界全体をPRすると考えることが必要です。



ドライバー 一人ひとりを大切に

会社情報

事業種：タクシー
車両台数：51両～100両
従業員数：101人～300人
所在地：東京都

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー

1. 離職率の低下



2. 若年層の採用



3. 女性の採用



4. 応募数の増加



5. 有休取得率の増加



6. 労働時間の短縮



7. その他



取り組み内容

～乗務員第一主義～

コロナ感染防止のためワクチン職域接種で64歳以下の乗務員と家族の希望者全員（接種券無しも含む）に実施するとともに、売上減による乗務員の生活を守るため全員に見舞金を支給しました。

ハイヤー業務を受託した東京オリンピックの開催に伴い、外国人を含む選手・関係者の増加で新型コロナウイルスの感染リスクが増大しました。当社では親会社のグループ企業の職域接種を利用して、希望者全員に早い段階で2回の接種を完了させました。また、乗務員は基本的に歩合制賃金であり、新型コロナウイルスによる稼働減が収入減に直結することから、生活を守るため、モチベーションアップを目的に見舞金を数回、支給しました。

きっかけ

乗務員の健康・安心・安全を第一に考えるとともに、乗務員やその家族から早期のワクチン接種の要望が高まったことが直接のきっかけです。

一人ひとりを大切に、乗務員の健康と安心、安全が第一と考えています。東京オリンピック開催中でのコロナ禍で、健康面の不安や収入減に伴う不安を軽減し、乗務員のモチベーションを維持し続け、家族にも安心してもらえる会社であり続けたいと思い、始めました。

難しかったこと・工夫したこと等

新型コロナウイルスの感染防止策として、早期のワクチン接種はできましたが、乗客の中にはマスクをお渡ししてもご協力いただけないこともあり、対策として、車内の感染防止シートの

設置と、お客様の降車後の除菌を徹底しました。

成果

～モチベーションの向上、離職防止～

早い段階でのワクチン接種について、乗務員のモチベーション向上だけでなく、乗務員の家族からも感謝されました。

同業他社では、会社自体が休業を余儀なくされた会社もある中、車内の感染防止シートの設置の徹底や早い段階でのワクチン接種が奏功し、ワクチン接種後は感染者ゼロを継続してい

ます。コロナ禍の継続による収入減で退職を考えていた者も、数回の見舞金を支給することで退職を留まった例も見られました。

これから取り組む方へのメッセージ

当社が所属するグループでは、タクシー車内に感染防止シートを設置している会社は1割未満となっています。また、この業界では乗務中の急病（くも膜下出血など）による重大事故が時々発生しています。この認証取得の活動などを動機づけとして、脳ドック等の推進など乗務員の健康・安心・安全の維持・向上に取り組んでいったらいいと思います。



シフトの多様化と 意見を言える場

会社情報

事業種：タクシー
車両台数：31両～50両
従業員数：51人～100人
所在地：鳥取県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～勤務条件、労働環境の改善勤務～

以前は、正社員の勤務体系は限られていましたが、現在は乗務員の定着率向上のため、多彩な勤務シフト制を用意しています。

以前は勤務体系が日勤・夜勤のミックスと定時制等の3、4種類程度でしたが、現在は、日勤専属、夜勤専属、隔日勤務、介護の必要な家族がいる社員用勤務形態など、労働時間の制限を守った上で幅広い勤務体系を設けました。また、ハローワークを始めとした人材募集にあたっては、60歳以上向け・女性向け・氷河期世代向け・障がい者向けなど、16種ほど様々な勤務形態も用意し、応募者に当社を選んでもらえるような取り組みをしてきました。また、グループ会社共同で、社員の意見を集める機会を設けています。

きっかけ

3～4年前まで84名の乗務員を確保していましたが、団塊の世代の引退で、現在は60名を切るまで減っています。また、社員の平均年齢が63～64歳になり、今後の人材確保、特に若い人の採用が大きな課題になっています。

当社は65歳が定年ですが、75歳まで再雇用する制度があり、一度退職した人もその後再契約することが多く、一定の人材確保にはなっています。しかしこの先、事業継続を考慮すると、女性を含む若い人材の確保が喫緊の課題です。若い人が集まらない要因として、給与の問題のほか、2種免許が必要かつ取得が難しい、危険な仕事だというイメージがあり、これを払しょくする必要があると感じています。

難しかったこと・工夫したこと等

これまで業界として、また会社としてもタクシーの乗務員の仕事についてPRしてこなかった点があり、女性や若い人の応募者が増えず、採用した若い人も他産業から引き抜きされることもありました。また採用活動はハローワーク頼みで、コロナの影響もあって会社説明会を開催できず、PRがうまくできない状態でしたが、グループ会社合同で「女子会」を開催して、労働環境改善に取り組んでいることがマスコミに取り上げられるなど、会社のイメージアップにつながりました。

成果

多彩な勤務体系を設定することによって、若い人や女性の応募者増加につながり、採用も確保できました。採用女性の相談担当者を置き、採用した女性の定着を図っています。ママサポートタクシー（妊婦向け）などのサービスの他、女性や高齢者からの女性ドライバーの指名が増えています。

平成 27 年以降ゼロであった女性ドライバー

を 2 名採用することができました。また、「イクボス宣言」をして、管理者・従業員とも有給休暇を取得しやすい環境にしたことで、有給休暇の取得率も向上し、離職率の増加防止につながりました。安全面では、事故があった際には当事者への指導・再教育を継続し、勤務体系の検討など事故の再発防止処置を実施した結果、事故件数が大きく減少してきています。労働環境の改善活動で「女性ドライバー応援企業」「鳥取県男女共同参画推進企業」「鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業」「イクボス宣言企業」などの認定を取得することができました。

これから取り組む方へのメッセージ

当社では、グループ会社で開催した「女子会」の他、「班長制度」を設けて、乗務員の意見や相談事はまず担当の班長にして、必要なものは定期的実施している班長会で所長へ報告する形態にし、乗務員の声をいつでも聴ける体制づくりをしています。この取り組みにあたっては、乗務員のみならず、事務員や配車係を含む全従業員がものを言いやすい職場づくりが必要と考えています。



社内努力と荷主との交渉

会社情報

事業種：トラック
車両台数：51両～100両
従業員数：51人～100人
所在地：岡山県

取り組みカテゴリー

- 健康管理
- 社内環境
- 経営的側面
- 休日休暇
- 教育
- 資格制度
- 労働条件
- 採用
- その他
- 女性雇用
- 給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～発荷主様を通じた着荷主様へのドライバーの労働時間の改善に向けた交渉を実施～

近年のドライバーの労働時間の改善に向けた動きがある中で、弊社のドライバーの労働状況を調査したところ、長年の商慣習もあり、発着荷主様先における「長時間待機」や着荷主様先における「契約外の作業への着手」を実施している状況が判明しました。その調査結果を「定量的かつ具体的」に発荷主様へ報告し、発荷主様より着荷主様へ労働環境の改善に向けた取り組みについてご説明頂いた結果、ドライバーの労働時間が短縮されました。更に、ドライバーの労働時間の短縮のために、高速道路を有効活用しています。

これまで、ドライバーが着荷主様先で、在庫の確認を行っていました。本件については、発荷主の担当者様もご存じなく、また、当社のベテランドライバーも当然のように作業を行っていました。ところが、転職ドライバーより、高

所作業に伴う転落及び降雨時の転落等の危険性が指摘されました。また、当該作業を実施することが、ドライバーの長時間労働につながっていることが判明しました。本件について、発荷主様へ状況を説明し、改善に向けたご理解を頂き、発荷主の営業担当様より着荷主様へ改善要望を実施して頂きました。

きっかけ

当社は過疎地に会社を構えているため、ドライバーの労働環境を改善することが、ドライバーの確保に有効であると考えたためです。

ドライバーの労働時間を改善するために、運行上のどこに改善すべき問題点があるのか、まずは把握する必要がありました。そのため、運転時間、荷役作業時間や待機時間等を定量的かつ具体的に調査し、改善すべき内容を取り纏めました。その上で、発荷主様へドライバーの労働時間に関する問題点を提示できたことで、ドライバーの労働時間の改善を実現することができました。また、高速道路の活用については、

現場でどの程度の労働時間の短縮が図れるかを検証を実施した上で、発荷主様に交渉に望み、理解を得ることができました。

難しかったこと・工夫したこと等

発荷主様が他の運送会社に運送を依頼する可能性もあることから、発荷主様への改善要望は、精神的に大変です。しかしながら、近年のドライバーの労働条件等の関係により、ドライバーの雇用が十分に確保できず、輸送を引き受けられなくなるの方が問題であることから、その点を発荷主様にご説明の上、ご理解を頂きました。また、発着荷主様先における長時間待機の削減を説明する中で、着荷主様の荷卸し先において、契約外の作業を実施していることについても具体的に問題点として説明できたのも良かったですと思います。また、発荷主の営業担当様より、着荷主様へ当該労働環境の改善について理解を得ることも大変であったとお伺いしております。それは、営業担当様より着荷主様へ当該労働環境の改善について依頼するとなると、競合他社に移られてしまい、商品が売れなくなるリスクがあると思ったからだそうです。

成果

～待機時間と運転時間のあわせて1時間程度を削減～

ドライバーの労働環境の改善により、過疎地でも不足なくドライバーの採用ができています。応募者の業種は、同業他社からではなく、他業種が主となっています。その決め手となっているのが、「けん引免許の取得」及び「フォークリフト技能講習」の支援制度を設けることによる「手荷役作業のない積卸し運行」が、他業種からの応募が増えている理由になっていると思います。また、今回の改善取り組みを皮切り

に、ドライバーの定着率の向上につながっています。

着荷主様先では待機時間が平均 30 分、また、高速道路の利用により平均 20 分、ドライバーの労働時間が削減されました。また、実際のドライバーからの成果の意見として、高速道路を利用することが可能になったことで、労働時間が削減されたことよりもむしろ、「対人事故のリスクの軽減」による精神面での緩和が大きいと聞いています。ドライバーの定着率については、在籍年数が5年以上の社員が72%と高い数字をキープできております。

これから取り組む方へのメッセージ

ドライバーの雇用を確保し、定着率のアップを目指すためには、ドライバーからの要望を一生懸命に聞くことが重要です。さらに、ドライバーのみならず、ドライバーの家族にも安心していただける職場環境であることを認知して頂くことも大事であると考えます。ドライバーの皆様が、家族に応援してもらえるからこそ、お客様により良いサービスが提供できるのだと思います。



固定給与制の導入とIT技術の活用による労働環境の改善

会社情報

事業種：タクシー
車両台数：101両～300両
従業員数：101人～300人
所在地：愛知県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー

1. 離職率の低下



2. 若年層の採用



3. 女性の採用



4. 応募数の増加



5. 有休取得率の増加



6. 労働時間の短縮



7. その他



取り組み内容

～安定した固定給与制への転換によるドライバーが安心して働ける職場環境の構築及びIT技術を活用した事務処理等の効率化～

離職者を減らしドライバーの定着率を高めるため、3、4年前からそれまでの給与体系を改め、固定給化を進めています。また、ドライバーの労働時間を短縮するため、自動日報システムを導入してドライバーの事務作業の軽減、スピードアップを図っています。

旧来の給与制より、固定給与制へ徐々に切り替え、加えて、その固定給に一定以上の売上を超えるとプラスする（歩合制）体系に徐々に切りかえてきました。

また従来、乗務終了後に事務所にて処理する「手書きでの日報記載」については、「自動日報システムを導入」し、営業車全車にタブレット

端末を配備することで、全ドライバーが乗務時間内で都度、事務処理や納金処理をシステム入力することが可能となり、事務処理にかかる時間の短縮につながっています。

きっかけ

旧来の給与制は、現代社会にマッチしておらず、世間一般的な固定給与制へ転換することによって、ドライバー全員が安心して働くことができ、また、離職の防止・定着率のアップにつながると考えたからです。

自動日報システムの導入については、ドライバーの乗務終了後の事務処理等の効率化及び労務管理の簡素化を実現するために、当該システムを導入しました。

旧来の給与制では、特に売上の少ないドライバーにとってモチベーションが上がらない状況でした。固定給与制に転換することによって、

ドライバー全員が安心して働くことができる環境を構築し、また、離職の防止・定着率のアップにつなげたいという思いから給与体系の転換を決めました。自動日報システムについては、IT 技術を活用することによって、ドライバーの労務時間の短縮のみならず、労務管理の簡素化等につながるの思いから導入を決めました。

難しかったこと・工夫したこと等

固定給与制への転換にあたって、従来売上の多かったドライバーからは、必ずしも給与アップにつながらないという意見もありました。また、新型コロナの影響により、会社の売上が大幅に減少し、固定給与制は経営に打撃を与えました。しかしながら、売上減のなか、給与の安定を求めるドライバーからは、安心して仕事ができること好評でした。

自動日報システム導入に伴うタブレット端末の操作については、当初は高齢者のドライバーの抵抗感が強く、上手く操作できるか懸念していましたが、早い段階で各自がスムーズに使いこなすようになり、事務処理等の効率化につながり、以前よりも早く退社できるようになったと好評を得ました。

成果

～継続的なドライバーの新規雇用及び労務時間削減を実現～

固定給制への転換によって、社員が安心して働ける環境が整い、離職率が低下しました。新規採用にあたって、これまでの給与体系を説明しにくい場面がありましたが、新しい給与体系は説明しやすく、働きやすいことをアピールできるようになりました。また、自動日報システムの導入で、乗務終了後の事務作業に費やす時間が大幅に減少し、手書きによる日報記載に比

べて誤記載が減少しました。

新規採用において、応募者が増加しており、ここ3年ほど数名の大卒社員を毎年採用しています。また、女性ドライバーも現在10名在籍しています。

また、自動日報システムの導入により、乗車記録やGPSによる位置情報等により売上等が自動計算され、乗務終了後の事務処理にかかる時間が、15分～20分ほど短縮されました。加えて、当該システムの活用により、ドライバーの休憩時間も含めて労務時間の管理の簡素化が実現できました。

これから取り組む方へのメッセージ

タクシー業界自体が、ドライバーの平均年齢が60歳を超え、高齢化が深刻化しており、現状維持のままでは、将来的に業界における競争の激化を迎え、淘汰されるリスクがあるため、時代の流れに合わせたサービスを提供していく必要があると考えます。そのためにも弊社は、空港⇄市内ホテル間においてタクシーを利用される外国人に対応するため、英語圏等への「留学制度」(2か月間)を設け、これまで2名を研修に派遣し、また、会社負担でウェブでの「英会話の勉強会」を開催するなど、英語対応が可能なドライバーの育成に努めています。最後に、今回の働きやすい職場認証制度など、業界において先進的な取り組みに積極的に着手していき、働きやすい業界であることをアピールしていく必要があると感じています。



「安心」がもたらす 「安定」のドライブ

会社情報

事業種：トラック
車両台数：11両～30両
従業員数：30人以下
所在地：石川県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー

1. 離職率の低下



2. 若年層の採用



3. 女性の採用



4. 応募数の増加



5. 有休取得率の増加



6. 労働時間の短縮



7. その他



取り組み内容

～ドライバーが安心して働くことができる 環境の構築～

ドライバーの定着のために福利厚生面では、ボーナスの年3回支給及び養老保険を利用した定年退職時の退職金制度の充実を図り、また、実務面では採用時に1か月以上の横乗り等の研修実施、高速道路の積極利用等を通してドライバーが安心して働くことができる環境に取り組んでいます。

ドライバーの定着率を上げるためには、ドライバーの給与水準を上げることが必須と考えました。賃金を増やすかボーナスを増額するかで検討を進めましたが、求職者へのアピールポイントを考慮して、ボーナスの年3回支給制度を導入しました。ボーナスについては、公平性を保つために、運行実績や燃費状況等を数値化し、

利益の中から分配しています。

ドライバーが高齢化しており、ある時点で多くのドライバーが退職することが予想されます。その際に支出する退職金の負担を考慮し、養老保険に加入することでリスクを減らしました。ドライバー自身にとっても有益な制度と認識されており、安心して働けるとの意見を得ています。

きっかけ

ドライバーの福利厚生を見直し、安心して働くことができる環境を整備することで、定着率を上げることが狙いでした。

賃金制度の変更は支出増に結びつくので金額的に泥臭い面があります。ボーナスの原資を確保するため、業務の効率化を進めました。数年前に大手の宅配事業者が値上げしたことも運賃確保の追い風となりました。

難しかったこと・工夫したこと等

今回に係わらず、何かに取り組むためには収益が確保できていなければなりません。投資による効果が得られ、収益がよくなれば更に投資する、といった好循環が生まれますし、それにあわせて、運賃の高い仕事の確保、優良ドライバーの採用・定着を通して適切な給料が払えるようになります。このサイクルを生み出すための原資の確保に苦労しました。

成果

～新規採用ドライバーの定着～

面談時に会社に残りたいと言ってくれるドライバーが増えました。また、口コミでの採用で2名獲得できました。

様々な取り組みにより新規採用ドライバーの

定着化が図れています。未経験のドライバーはしっかり教育することが必要です。採用後は、会社に馴染むこと、同僚とのコミュニケーションが図れることも重要です。採用時の横乗りは、ドライバー同士の相性もあるので固定せず、複数人数で実施しています。採用者の人となりや複数でチェックできるほか、ドライバー同士で情報交換できるメリットもあります。

これから取り組む方へのメッセージ

当認証制度の一つ星は、普通に事業を行っていれば取得できるレベルだと思います。チェック項目を確認していくなかで、自認できない項目があるのであれば、何か取り組み改善が必要だということです。チェック項目の確認は、自社の立ち位置を確認する上で良いことだと思いますので、認証を取得する／しないに係わらずチェックすることをおすすめします。



ドライバーの自主性・自発性が 職場環境を良くして好循環を生む

会社情報

事業種：トラック
車両台数：11両～30両
従業員数：31人～50人
所在地：三重県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～押しつけるルールよりも、自分たちで決めたルールは徹底される～

ドライバーからの要望を聞いて、働きやすい仕組み、雰囲気作りを進めています。これまで、ドライバーから提案を受けて、記念日休暇、コスメ手当、洗車場の増設、制服の改善、帽子の作成を行いました。

会社創業時から様々な活動に取り組んできましたが、昨年からはES（従業員満足度）活動を始めました。経営層の考えによる取り組みは社員に浸透しない可能性があるためです。ドライバー自身が自ら考えた働きやすい職場環境を作れば、職場に対する満足度も上がり、安心して働くことにも繋がります。ES活動を通じて収集した意見は社内に掲示して共有しています。

満足度が高い職場環境は、新たに入社してくるドライバーにとっても魅力的な環境だと信じています。

きっかけ

新卒者の応募を増やすため、10年以上前から若者が憧れ、働きやすく、また、やりがいを感じる職場作りをしてきました。

誰もが「やらされている感」で仕事をするのは楽しくないと思います。取り組みを行う上で、会社として押しつけるのではなく、ドライバーの自主性・自発性を大事にしています。ドライバーは、自らが決めた取り組みは積極的にいきますし、取り組みを進めるためにドライバー間のコミュニケーションも生まれてきます。好循環により居心地の良い会社を目指していると思います。

難しかったこと・工夫したこと等

取り組みを開始するにあたって、社内ルールや給与制度の変更を行いました。当然、当社の考え方に賛同できないドライバーも多く、約4割が辞めていきました。ドライバー減は大変なことでしたが、会社の方針を貫き、徹底していくためには、「やらされ感」を持ったままのドライバーに残ってもらっても結局はプラスにならないと考えました。

成果

～新卒を含め12名の採用～

ホームページでの募集やハローワークを通じて、昨年は大卒1名を含む12名の採用を行い、ドライバーの平均年齢は20代です。当社の方針を説明、理解した上での採用であること、また、研修制度を充実させているので、入社1年未満の定着率が上がっています。

若者を採用する際、茶髪等外見は気にはしていませんが、その分、荷主の不安を払拭するだけの礼儀正しい言葉遣い、発着時間厳守や積卸し作業などの大切さを説明しています。なお、当社では、未経験のドライバーを優先して採用しています。理由の一つとして、例えば、未経験者に日常点検方法を指導すると素直に実施することが多いからです。些細なことですが、徹底してできるかどうかが大変なことだと考えています。

これから取り組む方へのメッセージ

何かを変えるときは、全従業員に理解してもらい、その方針に基づいて行動してもらいたいと思います。しかし、実際は思うようにはいかず、ご苦労されているのが現状ではないでしょうか。当社の気概は、ともに行動してくれるドライバーが一人でも残るのであれば実行する、そのように考えています。従業員のことを思うのであれば、評価が得られなくても、自らを信じて進んで欲しいと思います。



わたしの健康は、みんなの幸せ

会社情報

事業種：バス
車両台数：301両以上
従業員数：301人以上
所在地：宮城県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～社員の健康管理意識の向上～

ドライバーの健康管理のため、脳ドックやSAS（睡眠時無呼吸症候群）のスクリーニング検査を定期的に行っているほか、従業員の健康管理意識向上を図るため、「健康ポイントカード」を使った活動をしています。また、健康管理の啓発DVDや「健康だより」を作成し、社員全員に配布しています。

ドライバーの脳ドックやSASのスクリーニング検査は、3年に1度会社負担で全員が受けられるようにしています。平成26年からは健康管理に対するモチベーション向上を図ることを目的に、「健康ポイントカード」を作り、全員が取り組んでいます。ポイントは、個人毎の健康増進目標の達成度、健康診断結果、インフルエンザ予防接種、健康相談の受診などで付与され、ポイントの高い社員を表彰しています。また、「わたしの健康はみんなの幸せ」というDVDを作成して全員に配布するとともに、毎

月テーマを決めた「健康だより」を発行して、その中の「キーワード」を「健康ポイントカード」へ記入するなど意識付けを高める取り組みも実施しています。また、保健師が職場を巡回する健康相談を毎月行っています。この中で「記録表」を作成して、個々人の健康状態や通院状況を記録するとともに、管理者とドライバーとの定期的な面談・コミュニケーションのツールとして役立てています。さらに、平成29年からは健康診断で異常がなかった者、異常があってもすぐ受診・治療をした者に“健康手当”を支給する制度を作りました。

きっかけ

数年前、病気に起因すると思われる交通事故が発生したため、それ以来、社員の健康管理を会社の重点施策として取り組んでいます。

不十分な健康管理によって発生しうる事故を防ぐことを念頭においています。また、現在はドライバーの平均年齢が50歳ですが、今後高齢ドライバーの割合増加が予想されることな

ど、社員の継続した健康管理の重要性を認識しています。社員の健康管理の充実は、社員の離職を防止し、今後の新規採用においても、様々な取り組みを説明することで応募者・採用者の増加に寄与すると考えています。

難しかったこと・工夫したこと等

脳ドックや SAS の検査、「健康ポイントカード」などの新しい取り組みを始める際には、会社からの一方的な施策という抵抗感が社員の中にあると感じられましたが、労働組合との協議や産業医・保健師との話し合いを重ねることで、様々な取り組みを実施することができました。会社側からの一方的な押し付けではなく、家族を含めた社員全員が、積極的に取り組めることが重要と感じています。

成果

～健康管理で長く勤められる職場に～

脳ドックや SAS のスクリーニング検査の実施により、疾病の早期発見ができ、社員・家族

から早く見つかってよかったという声がありました。結果として、長く働ける職場が実現して、離職率の低下につながっています。

脳ドックや SAS のスクリーニング検査の受診が疾病の早期発見につながっていることで、定期健康診断の結果に対する意識も高まってきました。各人が健康管理に気を遣うようになった結果として、健診の有所見率も低下してきており、社員・家族から安心して仕事ができると評価されています。これらの取り組みが離職率の低下につながり、社員に長く働いていただける環境が実現しています。

これから取り組む方へのメッセージ

まず、社員自らが積極的に取り組み、参加できる環境を整えることや、形式だけ整備して漫然とやるのではなく、目標を立てて実現に向け全員が取り組んでいくことが重要であると思います。また、健康管理センターの保健師による職場巡回など、健康管理の専任部署を設けて推進するとともに、労働組合などとの連携も必要だと感じました。



健康が第一 ボディメンテナンスを重視

会社情報

事業種：トラック
車両台数：51両～100両
従業員数：51人～100人
所在地：福岡県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～社員が自然と笑顔になる取り組みが会社を強くする～

長く勤められる健康な体作りのため健康器具を設置しました。年2回の健康診断に加え理学療法士による月2回のボディメンテナンスを行っています。そのほか、SAS（睡眠時無呼吸症候群）の検査や治療代の会社負担、40歳以上の社員には脳ドックの実施を行っています。

健康に取り組んでいる会社であることを強調しようと考え、具体的には、エアロバイク等の健康機器を導入したほか、知り合いから理学療法士を紹介してもらい、ボディメンテナンスを行うようにしました。今では、腰痛の人向けのストレッチ方法、筋トレの方法も教えてもらっています。

きっかけ

長く働いてもらう人を採用するには社員の紹介によるものが良いと考えました。紹介したくなる会社を考え、福利厚生充実を図るようにしました。

若手のドライバーを採用しても2～3ヶ月程度で辞めてしまう事がありました。一方、紹介による採用は定着率が良いため、紹介時アピールできる当社の良さを検討した際、給与面では他社との差別化が難しくいため、健康に注力することにしました。

難しかったこと・工夫したこと等

SAS費用の会社負担は、経営陣によって意見がわかれませんでした。しかし、ドライバーに自己負担させると、検診や治療が行われず、状況が改善されないのではないかと危惧しました。睡眠

時無呼吸症候群の改善は事故率を下げることに
もつながる、と社内を説得し、全額会社負担と
しました。

要治療ドライバーが治療機器（CPAP）の利
用を躊躇するようなときは、事故リスクを説明・
納得してもらえよう配慮しています。

成果

～紹介制度によるドライバー増。SAS 受診 治療による事故防止～

紹介制度を始めたことで、若手のドライバー
が増えてきています。全ドライバーの平均年齢
は46歳ですが、ここ数年に入社したドライバー
の平均年齢は30歳前後です。昨年は入社7人
のうち、4人が紹介によるもので、全員定着し
ています。添乗教育を行う際は、職場のコミュ
ニケーションを図る意味も含めて紹介したドラ
イバーに横乗りさせており、これも定着に寄与
していると考えます。

健康管理を促進するため、事務所内に健康機
器を導入しましたが、当初は1割にも満たない

利用状況でした。しかし、体組成計を購入し、
毎月計測するよう促したところ、健康状況が数
値化されたこともあって利用者が増えました。
体調管理に気を遣うドライバーは出庫前に計測
しています。それにより、BMIが高めのドラ
イバーで、2ヶ月で5kg程度の減量に成功し
た社員もいます。SAS検査の結果、CPAPを必
要とする要治療者が社員74名中10名おりま
した。当該10名については、会社負担で治療
を行っており交通事故防止に役立っています。

これから取り組む方へのメッセージ

それぞれに会社のスタイルがあり、求める方
向性は違うと思いますが、社員が笑顔で働ける
職場環境を作ることが大事だと思いますし、社
風を良くすることが重要だと考えます。

良い職場環境になると、自然と社員間のコ
ミュニケーションが向上しますので、社員の職
場満足度もあがってきます。社員自身の満足度
があがれば、お客様を満足させることにもつな
がると思います。また、社員が笑顔でお客様に
接するようになれば評判も良くなり、仕事も増
えるのではないのでしょうか。



日本一健康な バス会社を目指して

会社情報

事業種：バス
車両台数：11両～30両
従業員数：31人～50人
所在地：神奈川県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～先進機器の導入・活用と検査体制を充実、
ドライバーをサポート～

ドライバーの健康管理のため、生体情報や眠気を感じ取る機器を導入し、リアルタイムで運行管理しています。また、希望者に活動量計を配布するとともに、事務所にトレーニングマシンを設置しています。健康診断はもちろんのこと、脳ドッグやSAS受診、心肺ドッグを会社負担で受診させています。体調を整える観点から、有給休暇もドライバーが希望した日時に取得できるよう配慮しています。

リアルタイムでドライバーの生体情報を把握できる機器を導入しました。ドライバーの耳たぶに装着する眠気感知センサーを導入、デジタコ・ドラレコ一体型に加え、後付けの衝突警報や車線逸脱警報装置も設置しています。健康管

理も重要ととらえ、年2回の健康診断、脳ドッグやSASを必須とし、今年から心肺ドッグも受診させています。日々の健康管理については、活動量計を希望者に配布しているほか、社内にフィットネスジムを完備しています。

きっかけ

ドライバーの健康作り・管理は安全と親和性が高いため、会社創業時から、様々な取り組みを実施してきました。

数年前、関係会社が高速道路で交通事故を惹起しました。当時からドラレコは装着していたのですが、事故をきっかけに安全のレベルを高めるべく新しく生体情報を管理する機器を導入しました。しかし機器を導入しただけでは効果は生まれません。また、リアルタイムで管理するのですから、管理者側も常時監視し、必要に応じて随時ドライバーにフィードバックしなけ

ればなりません。管理者側が警報に反応してドライバーに声がけしなければ、ドライバーも安全に対する意識が下がります。その部分を注意しています。

難しかったこと・工夫したこと等

運行中の生体情報を取得するので、ドライバーが受け入れてくれるかが問題でした。眠気感知センサーは①耳たぶに装着すると痛みがでる、②眠いと感じていないのにセンサーが反応する、③眠いと思われたこと自体がストレスになる等の反発がありました。しかし状況を事務所でリアルタイムで把握することは、事故防止に繋がると説明して理解してもらいました。センサーに対する評価も徐々に高くなり、現在は装着率 100%となっています。

成果

～ 4 年連続の事故率削減～

リアルタイムでの健康管理、健康に係る検査体制の充実、有休取得の促進などにより事故率が減少しています。

特に、有給休暇については申請があれば断らないようにしており、ドライバーも申請すれば

取得できると思っています。社内手続きを電子化しましたので、対面による煩わしさなどが解消されています。

80%以上の有休取得率となっており、事故件数も 10 万キロ走行する当たり事故率 0.15 を下回る成果をあげています。

これから取り組む方へのメッセージ

ドライバーの健康を管理するためには、ドライバー自身はもとより管理者も意識を高めなければなりません。当社では、健康診断で要再検査とされた場合は、再検査を実施しなければ乗務させないこととしています。しかし、仮に管理者が代替乗務員を配車できない、再検査させる時間がないなどでルールを守らず、再検査前に乗務を指示すると、会社として安全に対する意識が下がってしまいます。ミスが許されないバス事業を行っていますので、管理者も安全に対する価値観を共有することが重要であり、健康管理に対する社風を作り上げるよう常に努力しています。

社風を根付かせるためには、従業員に経営者の考えを伝えて納得してもらうことが大事だと思います。



信頼関係重視

～絆が早期離職を防ぐ～

会社情報

事業種：トラック
車両台数：101両～300両
従業員数：101人～300人
所在地：埼玉県

取り組みカテゴリー

- 健康管理
- 社内環境
- 経営的側面
- 休日休暇
- 教育
- 資格制度
- 労働条件
- 採用
- その他
- 女性雇用
- 給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～新人と先輩社員を固定ペアとしマンツーマン指導～

新人一人ひとりにベテラン先輩社員が一对一で指導する独自の制度を導入し、社内でもより早く人間関係および信頼関係が構築できるよう取り組んでいます。

新入社員研修が修了すると、新入社員とベテラン先輩社員（「指導係」）で固定したペアを作り、終日同行し「教育というよりも共同で仕事をする」という制度を構築しました。乗車中の新入社員と指導係の交流だけでなく、帰社後に管理者を交え3者でコミュニケーションを図っています。独り立ちした後も、指導係とのペアの関係は引き継がれ、相談相手となっています。新入社員の教育方法については、進捗状況表や理解度調査表を基に行っているため、指導係の指導力に大きな差は無いとの認識ですが、より標準化を図るために、今後指導係向けの研修を

実施することを考えています。また、制度とは別に、ドライバーの負担軽減や定着率の向上を目指してA/T車に100%切り替える等の取り組みも実施しています。

きっかけ

定着率の向上を目指すには、新入社員の置かれた環境を整備する必要があると考えたからです。

退職者へのアンケートを実施したところ「寂しい、相談相手がない、会社になじめない」という声が多数あり、「孤独感」が退職の大きな要因の一つとなっていることが分かりました。会社での孤立感の払拭や、相談相手として先輩社員を定めることにより、入社後の早い時期から、良好な人間関係や信頼関係を作り、職場になじめる環境を整備することを意識しました。

難しかったこと・工夫したこと等

最も大変なことは、ペアを管理する管理者のモチベーションの維持です。ペアの相性が悪い場合は、管理者が介入しペアを変えることもある等、管理者の気遣いによりペア制度が上手く回っていると考えています。同業種を経て入社する転職者からは、自分のやり方で仕事ができないとの不満もあるようですが、未経験者には好評のようです。

成果

～昨年比でドライバーが10名以上増加～

本制度の導入により、社員の定着率が向上しています。それに伴い、社員の習熟度が高まり効率化が図れ、結果として労働時間の短縮にも繋がっています。

求人サイト、ハローワークだけでなくCMも放送し、多くの方を募集しています。年間120～130名を採用していますが、他業種からの転職者からは、「家族が運輸業界への就職を心配している」「入社前に想像していた以上にきつい」等の心配事を抱えての就業だったため、退職者が多いのが現状でした。ベテラン先輩社員である指導係との交流により心配事も薄れて、定着率が高まっており、対前年比でドライバーが10名以上増加しました。

これから取り組む方へのメッセージ

「継続は力なり」、加えてブラッシュアップが必要で、さらに日ごろからドライバーへの教育が不可欠です。新たな取り組みには、大きな力が必要ですが、共に頑張っていきたいと考えます。



「輝く人財」の育成

会社情報

事業種：トラック
車両台数：301両以上
従業員数：301人
所在地：愛媛県

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー



取り組み内容

～従業員が輝く職場を目指して～

ドライバーのモチベーションアップを図るべく、トラックドライバーコンテストなどへ積極的に参加し、上位入賞者への表彰制度を充実させています。また、従業員満足度アンケートを全社員に実施して、その結果を働きやすい職場の構築と従業員満足度向上に役立てています。

トラックドライバーコンテストについては、ドライバーが初心にかえり安全運転に努めるようになることを目的に積極的に参加し、全国大会への出場者や県大会入賞者は、社内報やグループ会社の広報誌に掲載して、全国のグループ会社の仲間を紹介しています。また、2019年には従業員満足度調査を行い、その結果、会社が安定していて、社員の意見が通りやすい風土であることが「強み」である反面、「弱み」は管理職（経営職層）のマネジメント能力や多種類の業務の専門スキルに問題があるとわかり、管理職層対象の教育が必要であるというこ

とが明確になりました。また、従業員満足度調査から、弱みとして捉えた経営職層のスキル向上については、教育プロジェクトを作り、法務・物流を始めとした各分野の専門教育を実施しました。このプロジェクトでは、各分野専門の社内講師が、経営職層を4～5名ごとのグループに分け、徹底的な教育を2日間にわたり行い、レベルアップを図りました。

きっかけ

従業員満足度調査については、以前から「顧客満足（CS）」向上には注力していましたが、働き方改革の議論をきっかけに、従業員満足にも目を向けるべきとの認識を持つようになったことがきっかけです。

働き方改革を考えるうえで、会社の強みや弱みを多面的に分析することが重要との認識を持ち、さらにトップの従業員満足度向上への強い意志があり、従業員満足度調査を行いました。

難しかったこと・工夫したこと等

従業員への満足度のアンケート調査の内容について、社内のメンバーだけで作成すると、会社として強み・弱みは何かを捉えにくくなると危惧しました。研修の講師などをお願いしていた外部団体に分析したい内容を伝え、アンケートの作成に協力してもらいました。また、調査結果のクロス分析（多面的な分析）についても外部専門家の目線でアドバイスをもらうことで、調査結果を今後につなげていくことができると考えました。

成果

～ドライバーの意識向上と管理職層のスキルアップ～

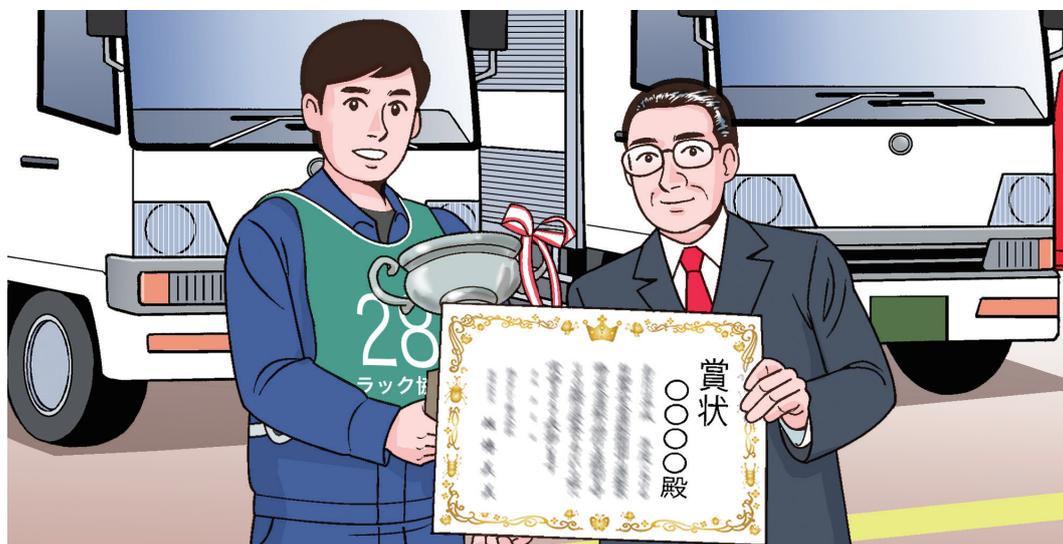
トラックドライバーコンテストで全国大会への出場権を得たドライバーも出てきており、他のドライバーの見本として大会出場を社内へアナウンスすることで、ドライバーのやる気生まれました。また従業員満足度調査は2回目を前回から3～5年以内に実施することを予定していますので、教育や取り組みの結果を確認で

きる機会と考えています。

トラックドライバーコンテストで全国大会への応援に行くなど、社内アナウンスをすることで、ドライバーのやる気生まれました。また、業務の初心に帰る意味でもコンテスト参加は役立っています。トラックドライバーコンテストの入賞者には女性が多く、これらの女性には、ロールモデルになって後進の指導にあたってもらおう予定にしています。従業員満足度調査では、会社としての「強み」・「弱み」を理解し、弱点克服のために何をすべきかを掴むことができ、プロジェクトに基づく経営職層への教育につながりました。どちらの取り組みも、「人材」が「人財」になるよう、育成に役立っています。

これから取り組む方へのメッセージ

従業員満足度調査については、アンケートを作りこむ際に、何を知りたいか・調べたいかについて、外部専門家の意見を取り入れながらつくるのがいいと感じました。会社によって、組織や経営方針が異なりますが、第三者の目線から、弱みの改善につながる調査（アンケート）の内容にするのがいいと思います。



ドライバーの健康第一

～安心して働くことができる職場環境の構築～

会社情報

事業種：トラック
車両台数：11両～30両
従業員数：30人以下
所在地：東京都

取り組みカテゴリー

- ・健康管理
- ・社内環境
- ・経営的側面
- ・休日休暇
- ・教育
- ・資格制度
- ・労働条件
- ・採用
- ・その他
- ・女性雇用
- ・給与制度

成果カテゴリー

1. 離職率の低下



2. 若年層の採用



3. 女性の採用



4. 応募数の増加



5. 有休取得率の増加



6. 労働時間の短縮



7. その他



取り組み内容

～定期的な健康セミナー開催をととした健康管理等～

ドライバーの健康を管理するため健康管理士と契約し、月一度健康セミナーを開催しています。また、法定以上の健康診断の実施、新社屋の竣工、レクリエーション実施及び荷主との契約見直し等ドライバーにとって働きやすい職場の構築を目指しています。

外部の健康管理コンサルタント企業による、従業員参加型の健康セミナーを月1回開催しドライバーの健康増進を図り、加えて無呼吸症候群のスクリーニング検査など法定以上の健康診断を実施し、ドライバーの健康維持に取り組んでいます。

更に、新社屋を竣工し新しく気持ちの良い職場環境の整備、ドライバーと経営側の円滑なコミュニケーション促進のためBBQ等のレクリエーションの実施、また、拘束時間の状況によっ

てはお客様との契約を見直す等し適切な労働時間の管理を実現する等、ドライバーのことを一番に考え、働きやすい職場環境の構築を目指しています。

きっかけ

トラック業界では健康起因事故に対する懸念が増加しており、会社として早々に健康起因事故防止に対応する必要があると考えました。また、勤務場所等を含め気持ちよく働くことができる職場環境が大切だと認識しておりました。

当社は、ドライバーの労務管理のみならず、健康状態も把握することが重要であると以前より課題認識をもっていたため、ドライバーの健康起因による事故の未然防止対策及び、長く安心して働いてもらうために、健康セミナー及び健康診断の定期的な実施をすることにしました。また、運送会社の事務所はプレハブ構造など簡素な構造が多く、求職者から見た目で敬遠される傾向にあると感じていました。そこで、社屋

を一新、トラックも順次代替することで良い印象になるようにしました。採用とあわせて定着率をアップさせることも重要ですので、社員とのコミュニケーションを図り、距離感を近く保てるようレクリエーションを年数回行っています。

難しかったこと・工夫したこと等

健康セミナーの開始当初は、ドライバーに理解が得られるかどうか不安でした。また、参加型の健康セミナーのため、コロナ禍で開催すること自体についても配慮する必要がありました。ネット開催も検討しましたが、ドライバーの個人所有のスマートフォン等を利用することができず、参加を強要することもできなかった点が苦労しました。セミナー開催当初は、協力的でないドライバーもいましたが、時間をかけて体制を構築し、今では多くのドライバーの理解のもとに健康セミナーを継続開催しています。

成果

～ダイエット成功者の出現、新社屋の竣工により、20代から10倍近くの求人応募が増加～

健康セミナーの継続的な実施により、ドライバーの健康増進が図れています。また、新社屋への建替え及びレクリエーション等の社内環境

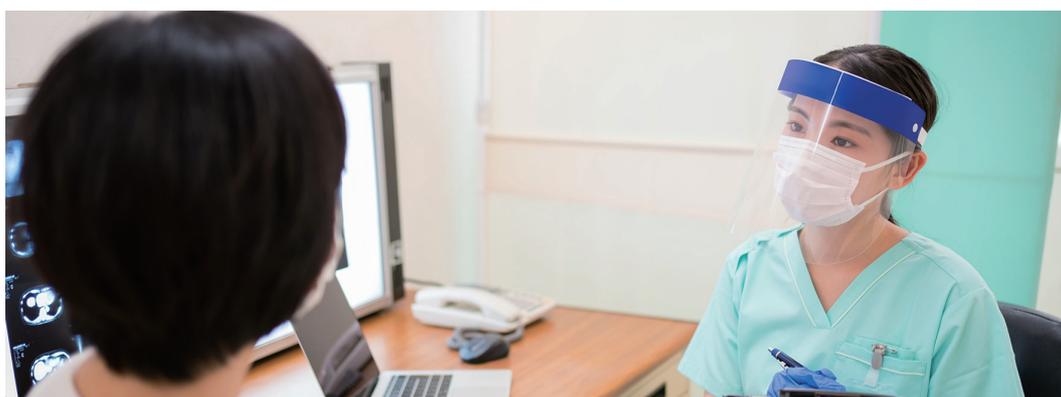
の良さを当社ホームページやSNSを通じてアピールすることで、20代の求職者が以前の求職率と比較すると増加傾向にあります。

健康セミナーを始めて約1年経過しますが、ドライバーによっては、メタボリック症候群や喫煙に対する意識が変化したのか、ダイエット効果が見受けられるドライバーもいます。また、法定以上の健康診断を実施することで、健康管理コンサルタントと連携した上で無呼吸症候群の疑いがあるドライバーのフォローができています。

求職者に対しては、新社屋への建替え並びに福利厚生面をPRすることで、20代の応募が以前より10倍近く増加し、また、採用した若手社員の定着率も高い水準を維持しています。また、高齢者に対しても、車両や荷役に配慮した配車を行い、定着率の向上が図れています。

これから取り組む方へのメッセージ

健康に対する取り組みはすぐに効果が得られるものではありません。経営側としては、すぐに効果が得られない取り組みは行わない、あるいは、取り組みを始めても効果が見えにくいと、途中で諦めがちかもしれませんが、ドライバーの健康増進への取り組みは、経営側にとって重要な取り組みの一つであるため、従業員の理解を得ながら、年数をかけて焦らずにじっくりと進めることが大切であると考えます。



認証取得の きっかけ・よかったこと

きっかけ

業界団体からの勧誘があったことと、認証取得は新規ドライバー確保のための一助となると考え、申請しました。

よかったこと

ハローワークでの優遇です。ただし他社も取得しており、差別化につながっていないため、上位認証が必要であると考えています。

きっかけ

採用へのアピール及び企業のイメージアップができると考えたため。

よかったこと

認証取得したことにより、企業イメージが良くなり、法令を遵守していることを示せたと思います。

同じ県内のバス会社はあまり認証取得していないようなので、そのような観点からも取得して良かったと考えます。

きっかけ

業界団体から申請を勧められました。

よかったこと

認証取得した企業と共通認識、シンパシーを持つことができました。

きっかけ

ドライバーの確保が難しい中、当該制度で

認証されれば応募があると考えました。また、認証取得することで、弊社自身もより働きやすい職場環境を作りたかったことも背景にあります。

よかったこと

HPで乗務員を募集していることもあり、当認証制度の取得を弊社HPにアップできていることはメリットです。また、当社所在の都道府県下では取得しているのは数社であり、その内の1社であることを応募者にアピールしています。

きっかけ

県トラック協会地区部会の勉強会の際、社会保険労務士に取得を促されました。

よかったこと

認証取得後ではありませんが、認証制度の検討段階で、健康企業宣言が必須だとの情報があり（事務局注：現在の制度では必須ではありません）、当該宣言を実施し、各種改善を行ったことがよかったことです。

きっかけ

労働環境の改善を行わなければ事業の発展性はないと考えています。しかし、改善を目に見える形で表すことは難しいことでした。そのなかで、当該制度を活用すれば見える化できるのではないかと思い申請しました。

よかったこと

大学の就職支援センターやハローワーク等

にお伺いした際、入社に向けた勧誘など、お声がけしやすくなりました。同業他社よりも、働きやすい職場環境に改善する方向へ向かっていっていることをアピールできていると思います。

きっかけ

各大学における就職説明会やハローワークの求人募集要項において、当認証取得を通じた労働環境向上への取り組みをアピールすることができ、採用の増加につなげることができ、かつ、会社の社会的価値を高めることができると考えたためです。

よかったこと

営業担当者やドライバーに日々、荷主に対してこの認証と取得したことや取り組みの内容をお話するように指導したことによって、いくつかの荷主からお褒めの言葉を頂戴しました。これらは社員のモチベーションアップにつながっています。

きっかけ

認証制度の項目を確認した際、すでに会社として実施していること、チャレンジできることがあったため、認証取得してみようと思いました。

よかったこと

認証取得の効果がでるのはこれからだと思っていますが、求職者へのアピールや社員の家族のさらなる安心感につながることを望んでいます。

きっかけ

社内の取り組みの目安・尺度を知りたいと思ったのがきっかけです。また、対外的に自社の取り組みを見えるようにしたいと考えました。

よかったこと

認証を取得したことで、新聞社などから取材を受けることができました。また、アピールポイントとして荷主に説明する機会が生まれ、荷主本社の物流部から表彰していただきました。なお、今までの取り組みが評価された認証であると認識しており、従業員は当社が認証を取得したことを知らないと思われま

きっかけ

業界団体からの勧めで申請しました。申請の過程で難しいと判断すれば、申請を取りやめれば良いと考え、気楽な気持ちで申請できました。

よかったこと

ハローワークの求人募集に認証マークが付与された点です。

また、従業員に経営者の思いを伝え、会社一丸となって一緒に会社をよくする取り組みを行ってもらえることが大切であると考えます。

きっかけ

内外へのイメージアップや認証取得により企業イメージをアップさせ、宣伝広告費の抑制を目指しました。

よかったこと

当社の目指してきた方向性と趣旨が同じであるため、認証を受けるために、現場の過度な負担を生んだり、方針のギャップが生じたりすることなく、自分たちの活動が認証されたと感じています。

きっかけ

一人ひとりを大切にするという自社の目指すものに合致していると感じたからです。

よかったこと

会社のホームページで認証取得を開示しアピールできるようになったことや、管理者だけでなく名刺を持つドライバー各人の名刺にも認証のシールを貼付することで、乗務員が自分たちの仕事に誇りを持つようになってきたことです。

きっかけ

自分たちのやっている活動に合っており、求職者へのPRに使えると思いました。

よかったこと

認証取得が掲載され認知度が向上し、ハローワークの特設コーナーに認証登録企業として掲示されました（トラック事業者と自社の2社のみ）。また、求人票に認証のマークを入れられ、PRに役立つことと、今後管轄のハローワークで、認証企業専用の会社説明会が開催されることになったことなどです。

きっかけ

県トラック協会から制度につき紹介があり、また、日本海事協会から他認証制度を取得していることから、親近感もあり応募しました。

よかったこと

ハローワークでは、求職者（事務職も含めて）に対して優先的に紹介して頂けています。認証取得後、ドライバーを採用した実績はありませんが、事務職は採用したケースもあります。

きっかけ

親会社からの勧めにより申請しました。

よかったこと

新規のドライバーの採用活動にあたって、認証をとっていることを前面に出してアピー

ルできることです。

きっかけ

認証制度が開始されれば取得しようと思っていました。ただし、ハードルが高ければ取得を断念するつもりでいました。

よかったこと

認証制度が始まったばかりなので、周りから先進的な会社として認識され、存在感が上がった気がします。また、名刺に認証制度のマークを印刷して荷主に渡しています。荷主も様々な認証を取得しており取得そのものに理解があるので、PRポイントになっています。

そのほか、物流関係誌からインタビューを受けました。

きっかけ

以前からホワイト経営（旧仮称）に関する話を全ト協や日貨協連で聞いており、本制度が創出されたため申請しました。

よかったこと

特によかったことは思い浮かびません。荷主等にも認知されていないため実感はありません。

インスタやHPに認証取得を表記しているので、今後間接的に評価されている可能性はあるかと思います。

きっかけ

認証を取得することで、安心して働ける職場であるというイメージが向上し、求職者の応募増加や採用の拡大につながると考えたからです。

よかったこと

社員の名刺に認証のロゴマークを入れられること、事業所に証明書を掲示できること、ハロー

ワークの求人票にロゴマークを入れてブランド力を向上できることなどで、これからの効果を期待しています。

きっかけ

今まで取り組んできたことを文書化することで取得できると判断しました。また、残念ながら、交通事故は、運行管理を適切に実施している会社でも、そうでない会社でも起こりえます。交通事故を惹起すると、運行管理の善し悪しにかかわらず社会の目は厳しく向けられます。遵法な会社として一線を画したく、認証を取得した背景もあります。

よかったこと

認証を取得できていなければ、外部から「何か取得できない理由があるのか？」と思われまますので、逆説的に取得して良かったと思います。当社では、認証取得をしたことを示す盾を作って事務所に置き、認証取得をアピールしています。

きっかけ

運転者にアピールできる制度の認証を取得したかったためです。

よかったこと

求職者に当認証制度が浸透しているかどうかについては把握していません。また、新規採用者が認証制度のロゴを意識して採用面接を受けたかどうかについても確認していません。なお、ハローワークでロゴマークを付けてもらっていることをメリットと感じています。

きっかけ

業界団体の研修に参加した際に認証制度の詳細を聞き、制度の目指す方向性が自社の取り組みの延長線上にあると感じたからです。

よかったこと

認証取得時とコロナ禍が重なっており、現時点では実感しておりません。全社をあげてPRを進めて行きたいと考えています。

きっかけ

新規採用活動において、PRになると考えました。

よかったこと

ハローワークの求人票に認証取得について認証マーク入れることができるようになり、PR効果が大きくなったこと、及び人事担当者から、認証取得が福利厚生面のアピールになると、好評を得たことです。

きっかけ

トラック協会関連の会合に出席した際、当該制度を知り、取得に向けては、本制度の認定推進機関である損害保険会社のサポートを受けて取り組みました。中小企業の中でも上位レベルを目指したいとの思いがあります。本認証制度の取得をとおして、その立ち位置を築いて外部発信をしたいと考えています。

よかったこと

認証を取得したことで、従前から取り組んでいた健康関係の課題について、より積極的に動き出すことができました。



MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing.

「働きやすい職場認証制度」のホームページはこちらから

<https://www.untenshashokuba.jp/>

制度の概要、申請のご案内、関連動画などがご覧いただけます。



一般財団法人 日本海事協会 交通物流部

〒102-8567 東京都千代田区紀尾井町4-7 TEL：03-5226-2412