

〔取組区分〕

定着の向上

〔事業分野〕

バス・タクシー・トラック

〔実施主体〕

岐阜梱包(株)

〔対象者〕

従業員

ドライバーの定着率向上に向けた職場環境の整備

■ 取組の目的(背景等)

毎年、数人のドライバーが入退社で入れ替わり、新人教育等でベテランドライバーの業務負担が増大している。このため、日頃のコミュニケーションを重視した職場環境整備や社員教育の充実を図ることにより、ドライバーの定着率向上を目指す。

■ 取組の概要(内容)

1. コミュニケーション能力の向上

「岐阜梱包に関わるすべての人に笑顔をお届けいたします！」を経営理念とし、社内会議等を通じて“笑顔”の大切さを全社員で共有。明るい声掛けの励行や「挨拶表」を社内掲示板に掲げ、社員の挨拶に対する意識を深めるとともに、各種レクリエーションを開催するなどしてコミュニケーションの機会を増やす。

また、全従業員が社長と1対1のランチミーティングを年2回実施し、経営トップとのコミュニケーションを通じて職場環境改善に繋げる。

2. 社員教育の充実

事務所スタッフの教育として、朝礼時、毎日交代で身近に感じたことの発言を実践し、スタッフの伝える力を養成。社内の講習会では、外部講師を招き人材育成をテーマにした研修など積極的に受講。また、ドライバー教育の一環として、“プロドライバーとしての意識向上”を目指し、毎月第三土曜日を“安全教育活動の日”と定め、健康や安全に関する講習を実施。

年始に各自が一年間の目標を設定し、年末に成果報告発表会を開催。



グループでの討議



成果報告発表会



年間の目標

■ 取組の効果

- ✓ 毎年、7～8名のドライバーが退職(平成27年は26名中7名が退職)していたが、コミュニケーション能力向上の取組を実施して以降、令和元年は(ドライバー34名中)退職者0名と定着率100%を達成。
- ✓ 従業員と社長の1対1面談の実施により、従業員の問題意識が経営トップに直接伝わるようになり、一部で労働時間の改善等に繋がっている。

例: 同じ場所へ運転者個々がパレット返却していた ⇒ 取りまとめて一括返却する体制に変更したことにより1人あたりの年間労働時間を短縮
(平成30年: 2, 232時間 → 令和元年: 2, 163時間)