

第2回 北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会 ～バス・タクシー・トラックの労働力確保対策の取組について～

議 事 次 第

日 時： 平成27年9月28日(月)
13:30～15:30
場 所： 北海道運輸局6階会議室
(札幌第2合同庁舎)

1. 開 会
2. 座長挨拶
3. 議題
 - (1) バス・タクシー・トラック WG による取組状況について
 - (2) 自動車運送事業関係団体による取組状況について (各協会より)
 - (3) 北海道労働局及び北海道の取組及び情報共有
 - (4) 今後の進め方等について
4. 閉 会

【配付資料等】

- ・ 資料1 バス WG の取組状況について
- ・ 資料2 タクシーWG の取組状況について
- ・ 資料3 トラック WG の取組状況について
- ・ 資料4 ハイヤー協会資料
- ・ 資料5 トラック協会資料
- ・ 資料6 北海道労働局資料
- ・ 資料7 今後の取組のすすめ方

第2回 北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会 出席者名簿

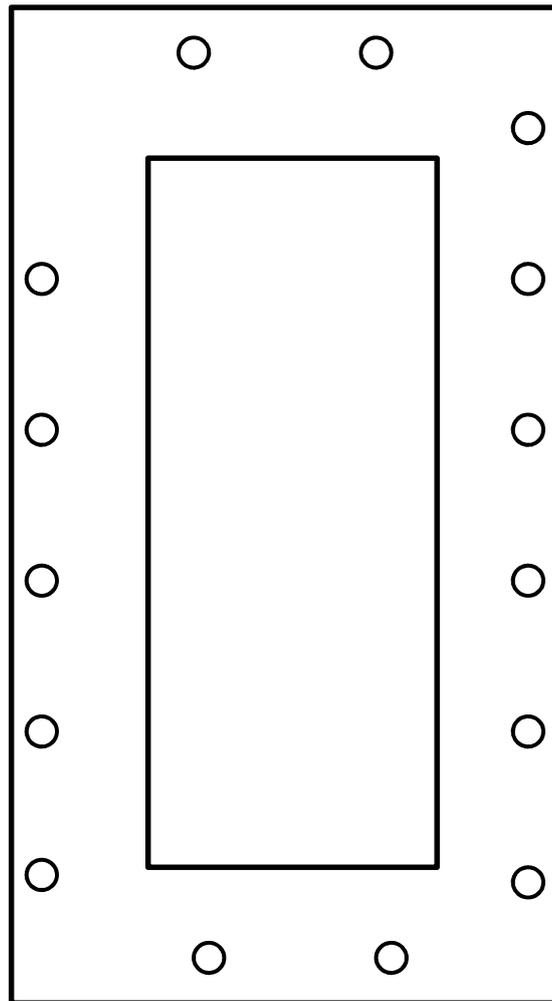
平成27年9月28日
北海道運輸局会議室

	所 属	役 職	氏 名	
1	北海道労働局職業安定部職業安定課	職業安定課長	鈴木 一史	
2	北海道総合政策部交通政策局物流港湾室G	主幹	佐藤 匡之	代理
3	一般社団法人 北海道バス協会	参事	野川 祐次	代理
4	一般社団法人 北海道ハイヤー協会	専務理事	照井 幸一	
5	公益社団法人 北海道トラック協会業務部	部長代理	岡本 秀太郎	代理
6	北海道運輸局交通政策部	環境・物流課長	深尾 尚司	
7	北海道運輸局自動車交通部	自動車交通部次長	木村 一	
8	北海道運輸局自動車交通部	旅客第一課長	高橋 秋彦	
9	北海道運輸局自動車交通部	旅客第一課課長補佐	久保田 一好	
10	北海道運輸局自動車交通部	旅客第一課専門官	平澤 礼応人	
11	北海道運輸局自動車交通部	旅客第二課長	篠崎 光	
12	北海道運輸局自動車交通部	旅客第二課課長補佐	笹治 忍	
13	北海道運輸局自動車交通部	貨物課長	坂本 達也	
14	北海道運輸局自動車交通部	貨物課課長補佐	吉田 琢	
15	北海道運輸局自動車交通部	貨物課専門官	中野 靖弘	

第2回 北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会 席次

北海道運輸局自動車交通部
貨物課 専門官
中野 靖弘

北海道運輸局自動車交通部
貨物課 課長補佐
吉田 琢



北海道トラック協会
業務部 部長代理
岡本 秀太郎

北海道ハイヤー協会
専務理事
照井 幸一

北海道バス協会
参事
野川 祐次

北海道総合政策部
交通政策局物流港湾室G主幹
佐藤 匡之

北海道労働局職業安定部
職業安定課 職業安定課長
鈴木 一史

北海道運輸局交通政策部
環境・物流課長
深尾 尚司

北海道運輸局自動車交通部
旅客第二課 課長
篠崎 光

北海道運輸局自動車交通部
貨物課長
坂本 達也

北海道運輸局自動車交通部
次長 木村 一

北海道運輸局自動車交通部
旅客第一課長
高橋 秋彦

北海道運輸局自動車交通部旅
客第一課 課長補佐
久保田 一好

北海道運輸局自動車交通部
旅客第一課 専門官
平澤 礼応人

北海道運輸局自動車交通部
旅客第二課 課長補佐
笹治 忍

随行者・記者席

バス運転者（乗合・貸切・特定旅客運送事業者） の確保対策にかかるアンケート調査について

平成27年9月28日

北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会 バスWG資料

アンケート調査の概要

- ・ **目的**
 - ① 運転者不足に関する基礎情報の確認、実態の把握
 - ② 人材確保・育成対策を推進するため、各社が取り組んでいる対策・対応を確認（好事例データ収集）
- ・ **対象**
北海道に営業所を持つ全乗合・貸切・特定旅客バス事業者
- ・ **実施方法**
北海道運輸局自動車交通部旅客第一課及び北海道バス協会から各事業者へ通知（FAX又は郵送）
回答方法：北海道運輸局にFAX又は郵送にて回答書を送付
- ・ **調査期間**
平成27年7月14日～平成27年7月31日

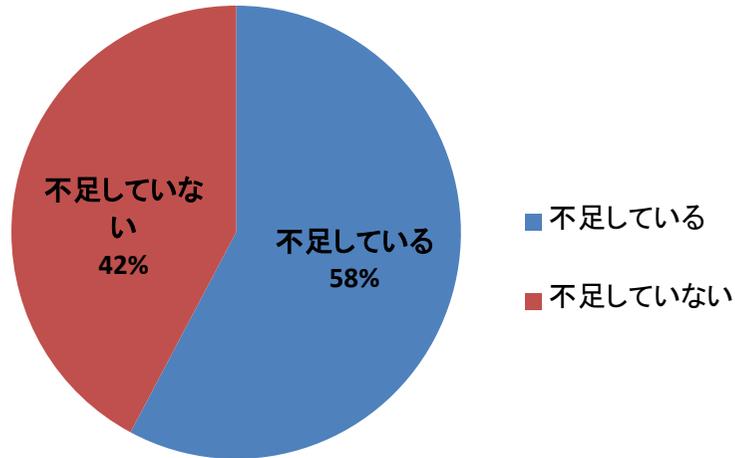
アンケート送付回収状況

事業	乗合・貸切兼業	貸切専業	乗合・区域専業	特定専業	計
送付	47	209	28	9	293
回収	39	96	20	5	160
回収率	83%	46%	71%	56%	55%

- ・ 乗合区域事業とは、路線ではなく営業区域の許可を受けて運行するもの。主としてハイタク事業者。例：予約型乗合タクシー。
- ・ 特定事業とは、特定の者の需要に応じ、一定の範囲の旅客を運送するもの。例：運送需要者をA社とし、A社の社員のみ運送。

運転者不足について（乗合・貸切・特定事業者）

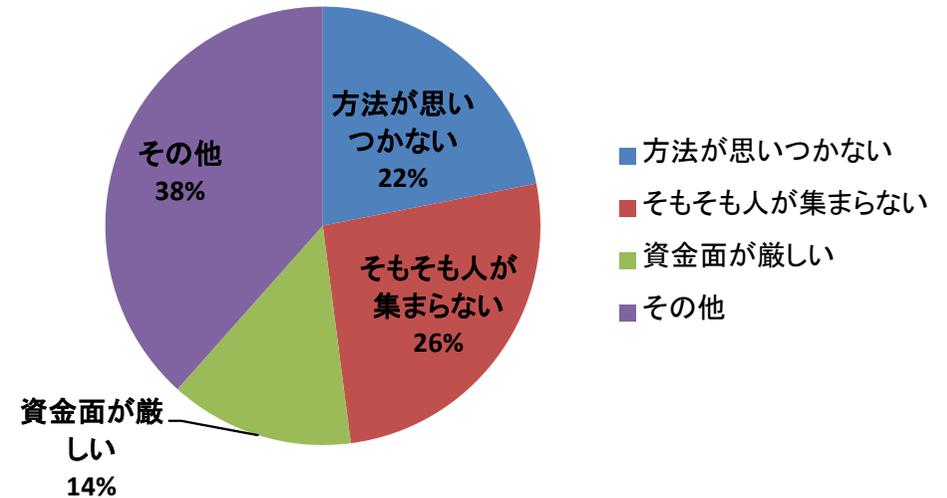
現在、運転者は不足していますか
（乗合・貸切・特定）



講じている措置の内容

資料 1 1 ページへ

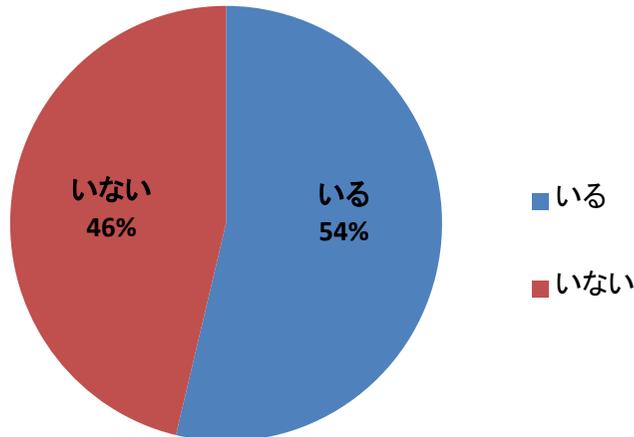
対策を講じていない理由



その他の理由

- ・ 運転者が足りているため
- ・ 今後対策を検討予定
- ・ オフシーズンは過剰になるため
- ・ 運行機会が少ないため
- ・ 今年になって急に集まりだしたため
- ・ 募集をかけても集まらないと聞いているため
- ・ 仕事量が激減したため

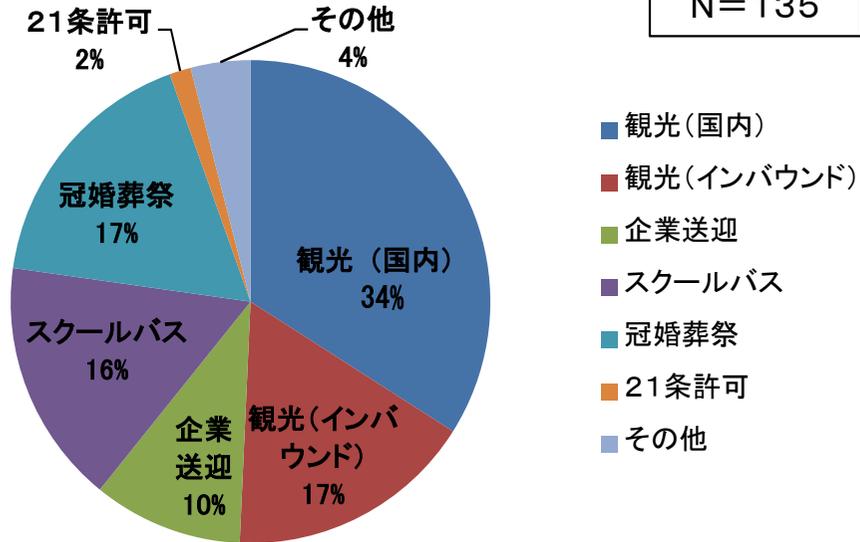
運転者確保対策は講じていますか
（乗合・貸切・特定）



貸切バス事業者の取扱旅客と運転者不足による影響について

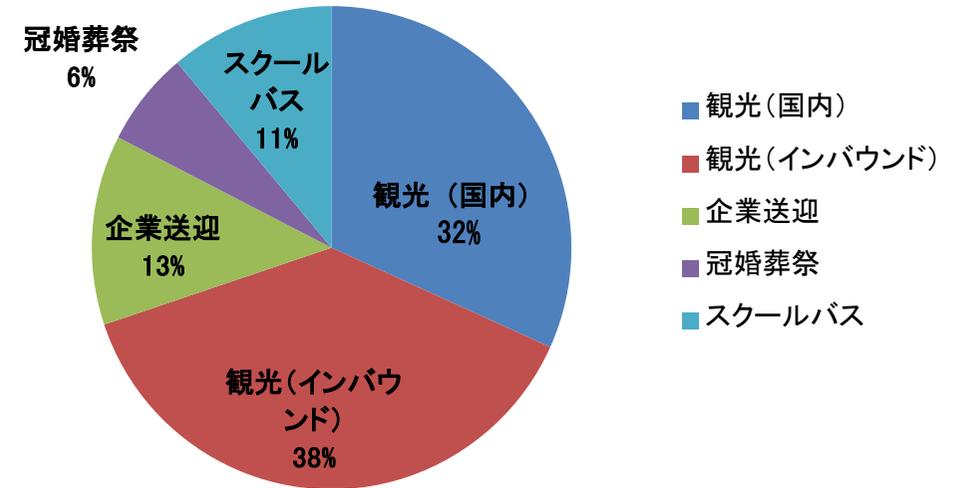
貸切バス事業者の取扱旅客

N=135



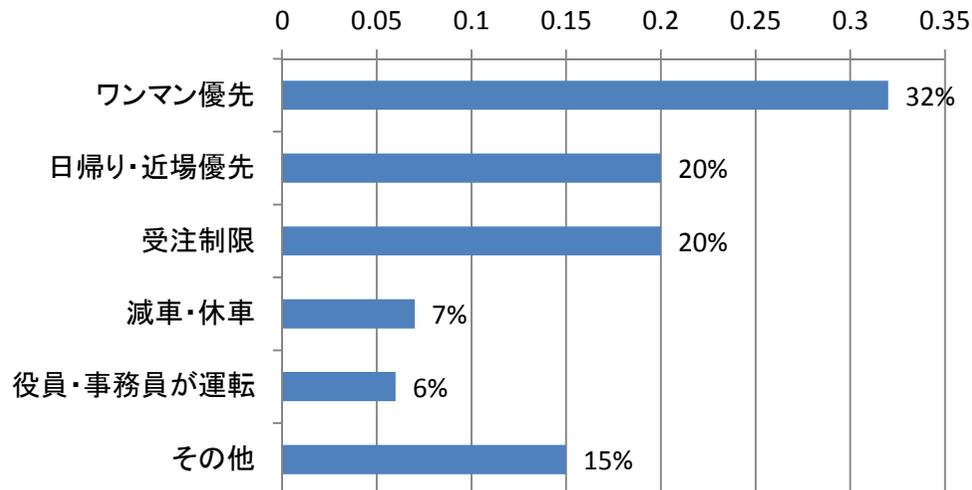
運転者不足が原因で参入できない運送は？

N=43



現在の運転者数で事業を行うために講じている措置

N=53

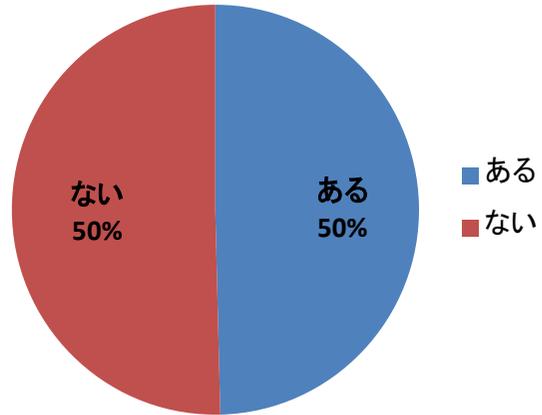


その他の措置内容

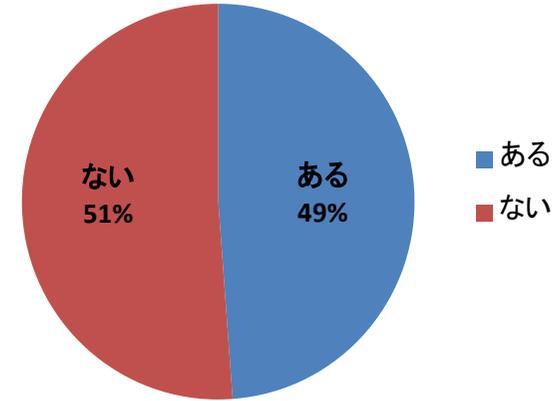
- 道外バス事業者からの採用（出向）
- 関連会社からの採用（出向）
- 休日出勤
- 他の貸切事業者へ備車

貸切バス事業者の取扱旅客と運転者不足による影響について

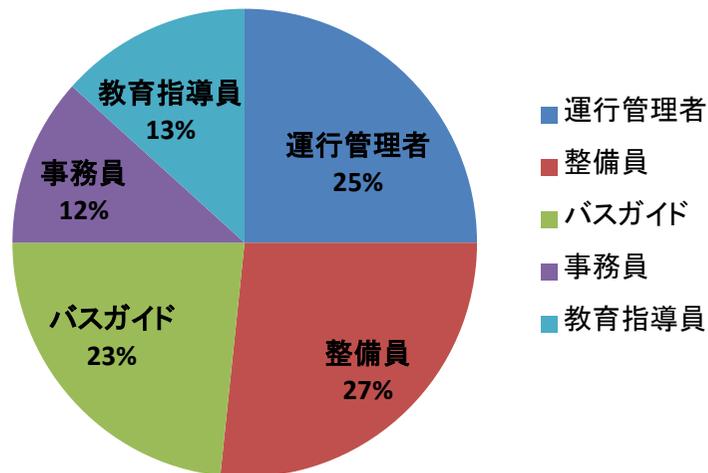
直近1年間で、車両はありながら運転者不足のために契約を断ったことは？



運転者不足のために、増車、増便ができない場合は？

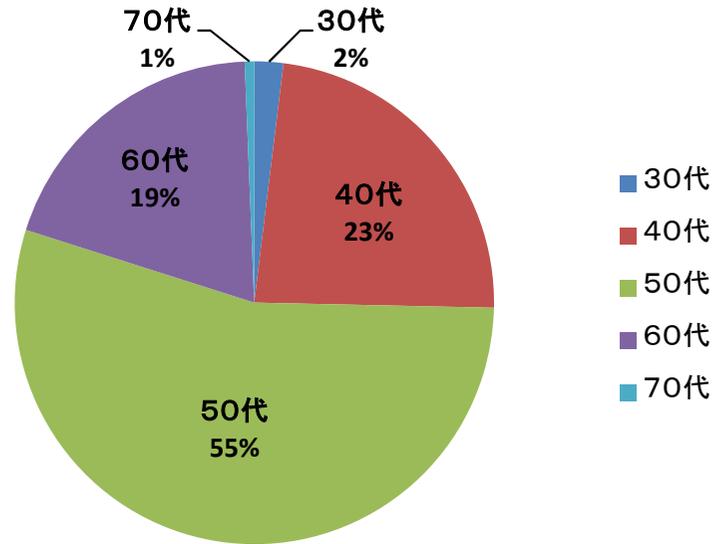


乗合・貸切・特定事業者においてバス運転者以外で不足している職種について

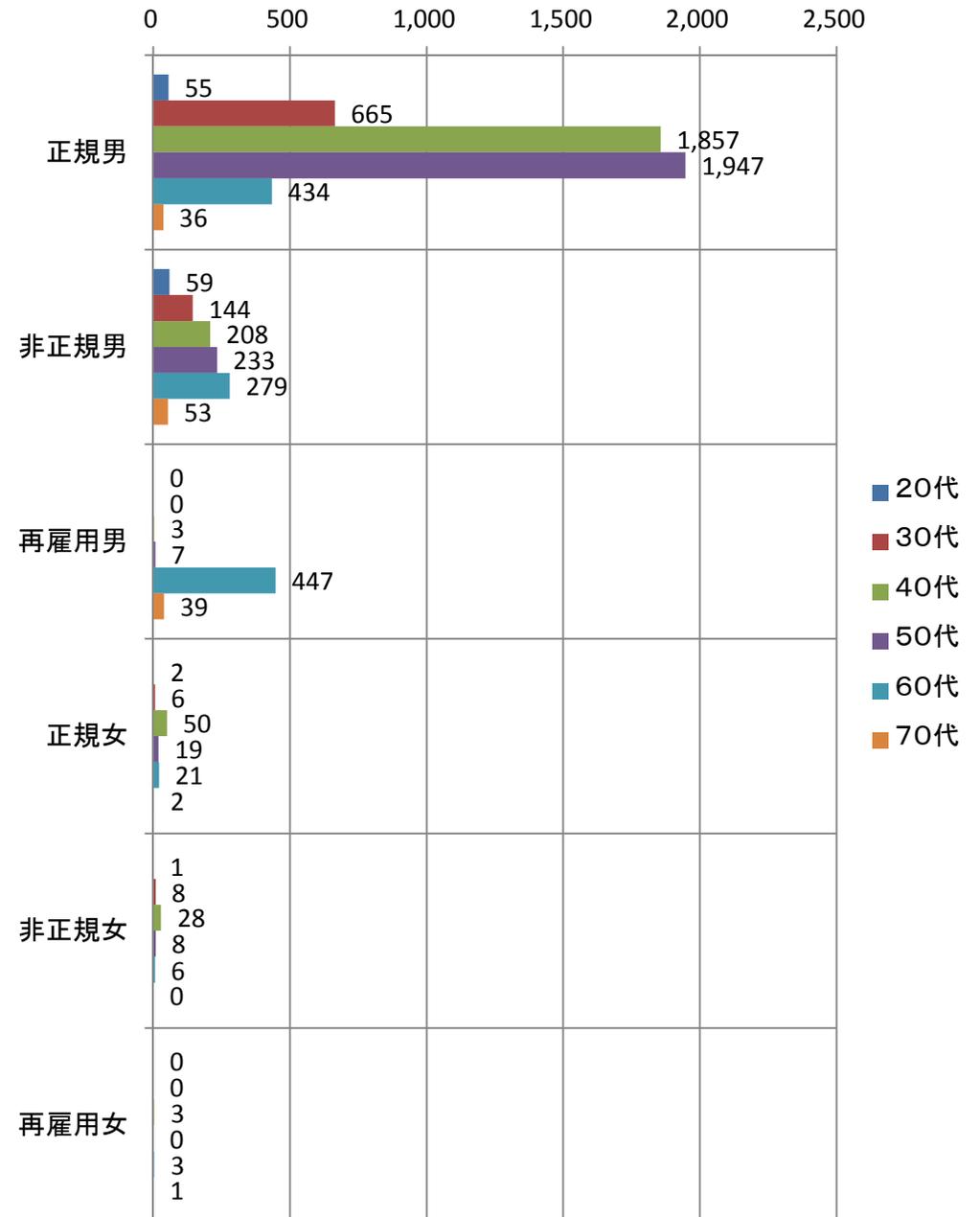


運転者年齢と雇用構成について（乗合・貸切・特定事業者）

運転者の平均年齢（乗合・貸切・特定）



雇用構成比（乗合・貸切・特定）グラフ

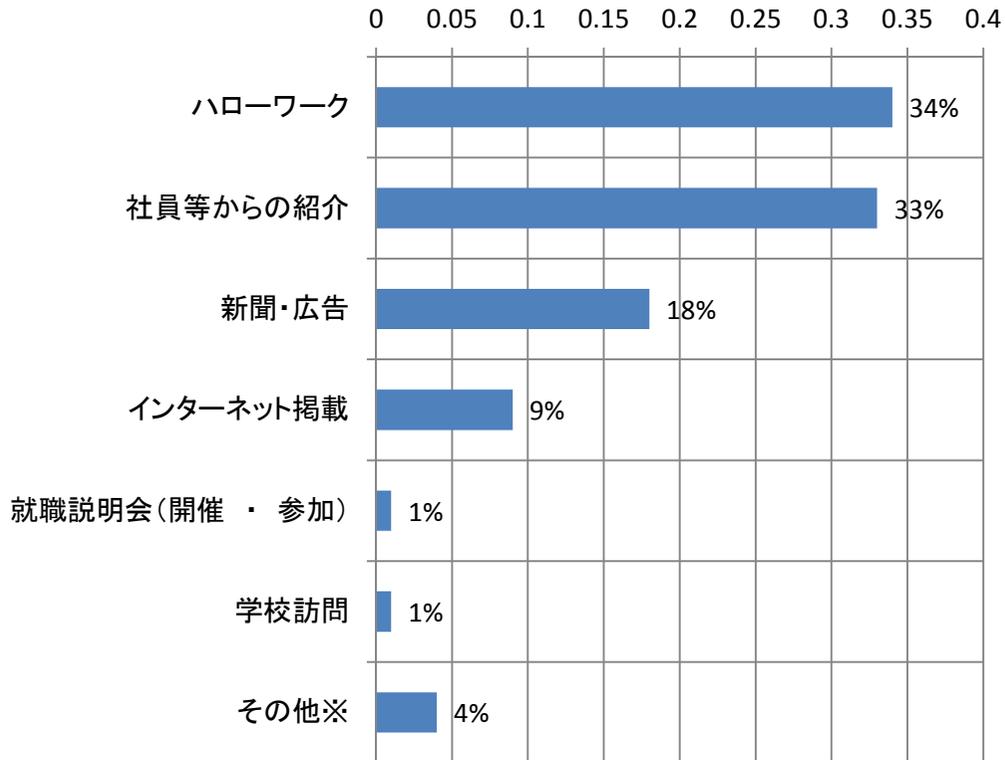


雇用構成比（乗合・貸切・特定）

	正規男	非正規男	再雇用男	正規女	非正規女	再雇用女
20代	55	59	0	2	1	0
30代	665	144	0	6	8	0
40代	1,857	208	3	50	28	3
50代	1,947	233	7	19	8	0
60代	434	279	447	21	6	3
70代	36	53	39	2	0	1
合計	4,994	976	496	100	51	7

運転者の採用方法等について（乗合・貸切・特定）

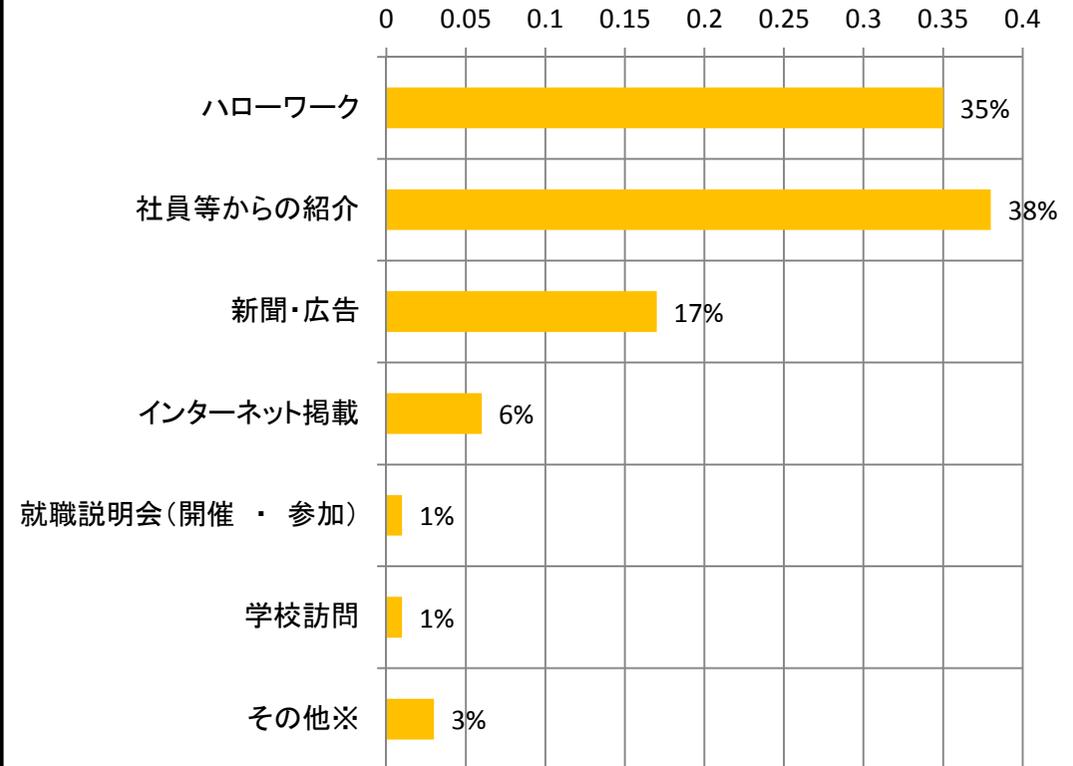
運転者の採用方法（乗合・貸切・特定）



※その他の採用方法

- ・トラック事業からの転籍
- ・バス後部に募集広告掲示
- ・ポスターの掲出
- ・個人にて来社
- ・自衛隊援護センター
- ・友人・知人

左記のうち採用率が高いもの（乗合・貸切・特定）

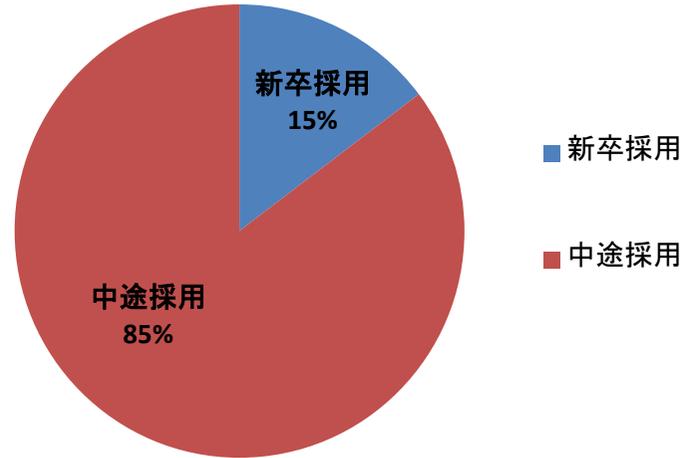


※その他の採用率が高いもの

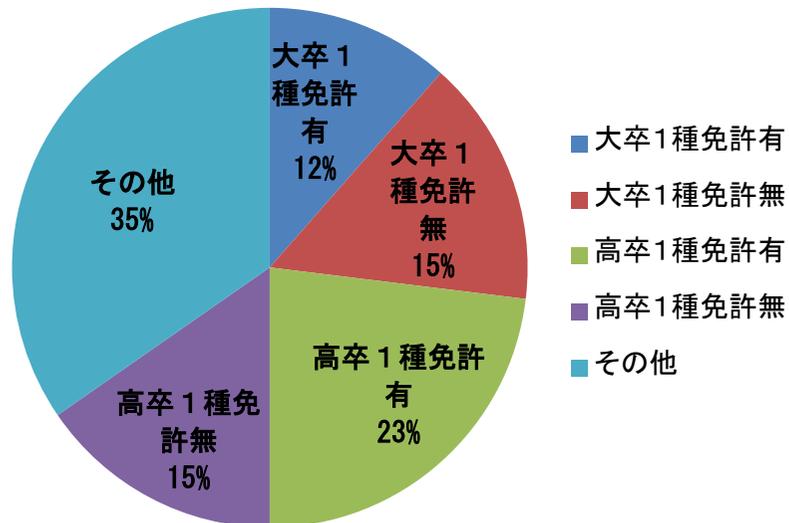
- ・トラック事業からの転籍
- ・自衛隊援護センター
- ・自衛隊定年者の採用

運転者の採用状況等について（乗合・貸切・特定）

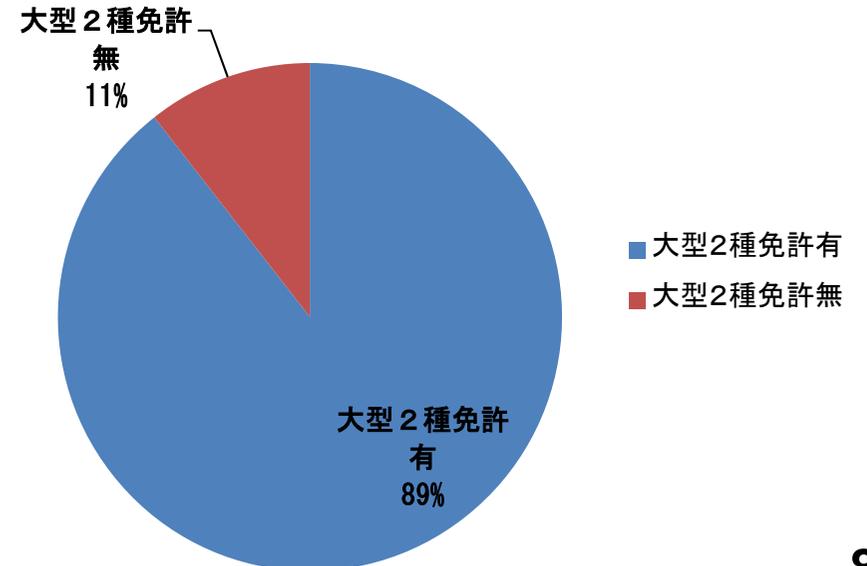
新卒・中途の採用割合（乗合・貸切・特定）



新卒採用者の内訳（乗合・貸切・特定）

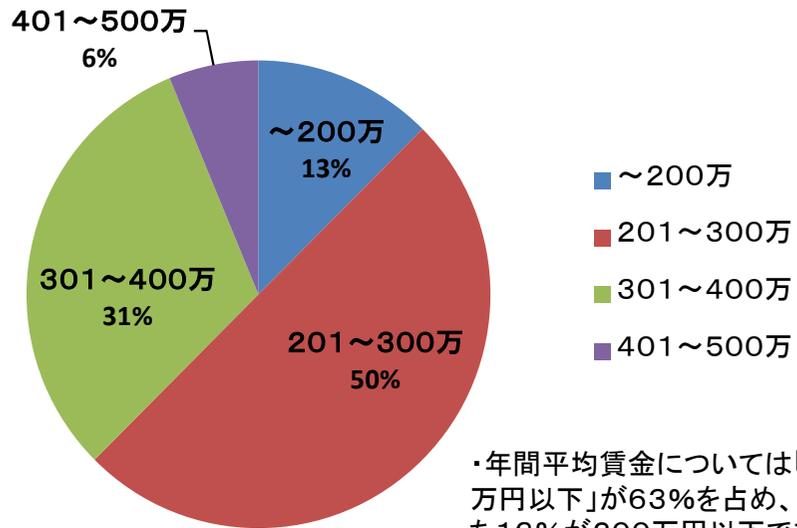


中途採用者の内訳（乗合・貸切・特定）



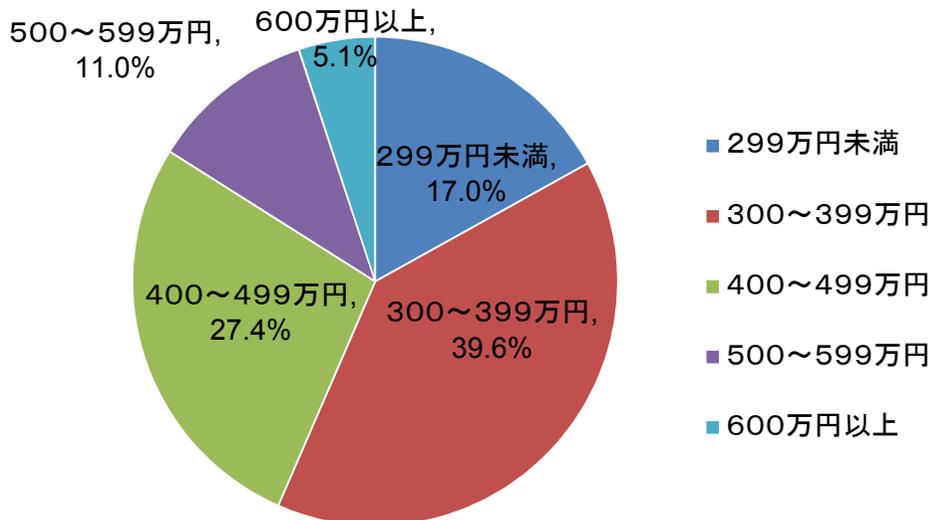
賃金体系等について（乗合・貸切・特定事業者）

運転者の年間平均賃金（乗合・貸切・特定）

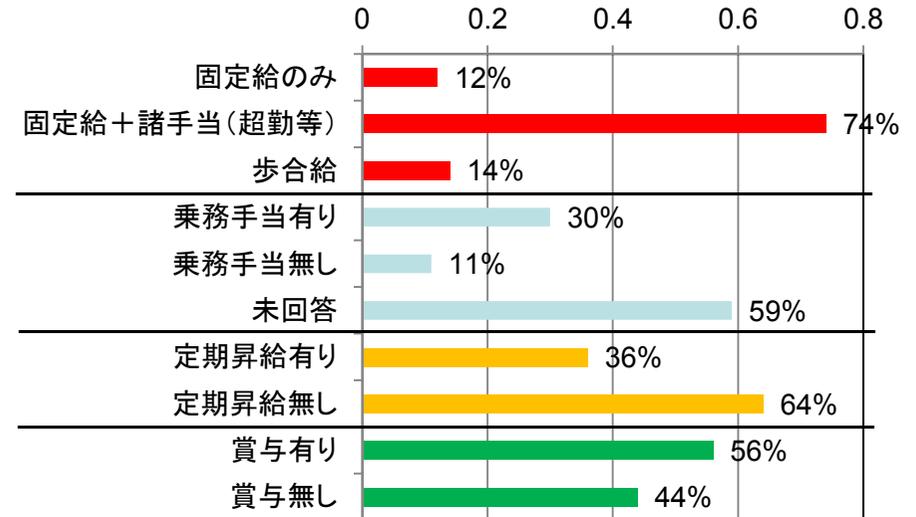


・年間平均賃金については「300万円以下」が63%を占め、そのうち13%が200万円以下である。
 ・500万円以上は0%である。

※参考（国交省実施アンケート結果（全国乗合貸切運転者））



賃金体系（乗合・貸切・特定）



・賃金体系については「固定給+諸手当」が74%、「乗務手当支給」が30%、「定期昇給無し」が64%である。
 ・「賞与有り」が56%である。

※参考 出展

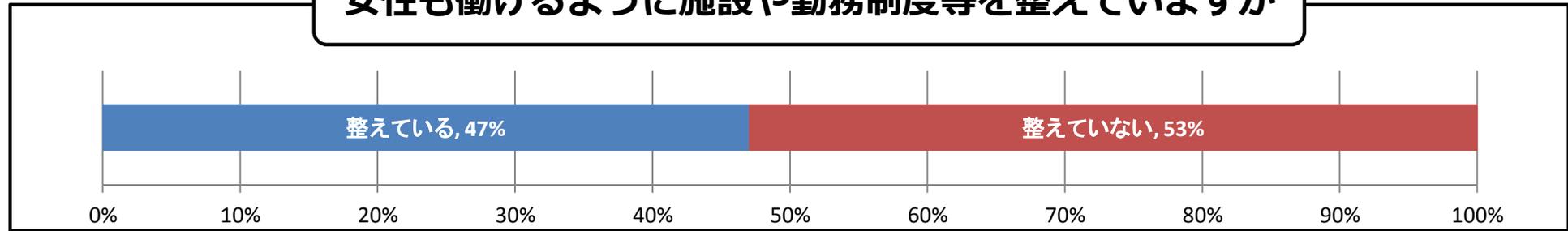
「バス運転者に対するアンケート調査について」
 平成26年4月25日 国土交通省自動車局実施

対象

全国の乗合バス事業者40社及び貸切バス事業者10社に
 所属する運転者（配布500票：回収345票）

女性運転者の対応について（乗合・貸切・特定事業者）

女性も働けるように施設や勤務制度等を整えていますか



女性用の施設や制度の具体的内容

施設関係の整備

- 女性更衣室の設置
- トイレの分離
- 休憩室の分離
- 女性用研修室の設置
- 女子寮の設置

勤務形態等の整備

- 短時間勤務
- 特定交番、女性ダイヤの設定
- 乗務車両の限定
- 幼稚園バスへの乗務
- 宿泊乗務なし

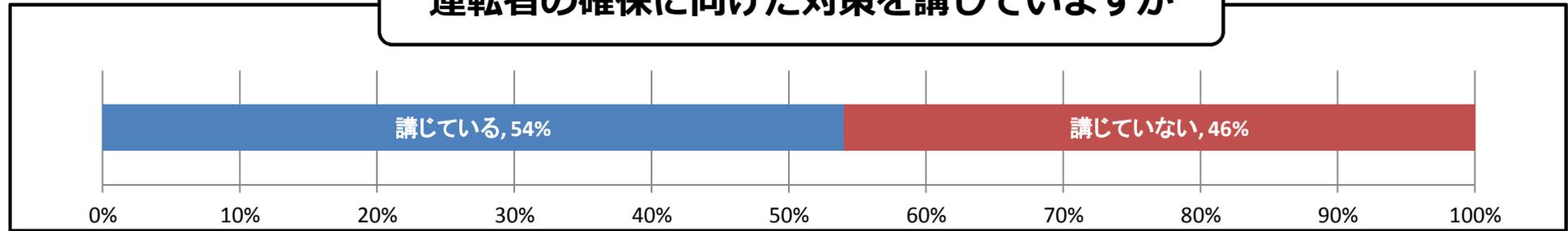
その他の取組等

- 男女別の制服支給
- 常勤役員への登用

- 特に整えていないが既に事務員、運行管理者、乗務員の各1名（計3名）の女性が活躍中
- 今現在、女性は一人なので不便はない

運転者確保に向けた対策について（乗合・貸切・特定事業者）

運転者の確保に向けた対策を講じていますか



運転者確保対策の具体的内容

費用支援・補助関係

- 大型 2 種免許取得費用支援
- 住宅費用補助
- 転職金支給

採用関係

- 未経験者の採用や養成（中採者、地元農業従事者etc）
- 正社員登用の拡大
- 再雇用制度の導入
- 地元自衛隊の退職者の採用
- 社内他部門（トラック事業）からの配置転換
- 大手バス会社OB 60～65歳を対象に紹介をもらう。
- 高校新卒者の採用を採用し他部門で研修教育し21歳で免許を取得させる制度

給与関係

- 基本給の増額、給与のアップ
- 最低保証給与制度の導入
- 年間所得増のため、希望者を道外の観光バス事業者へ派遣（2か月）

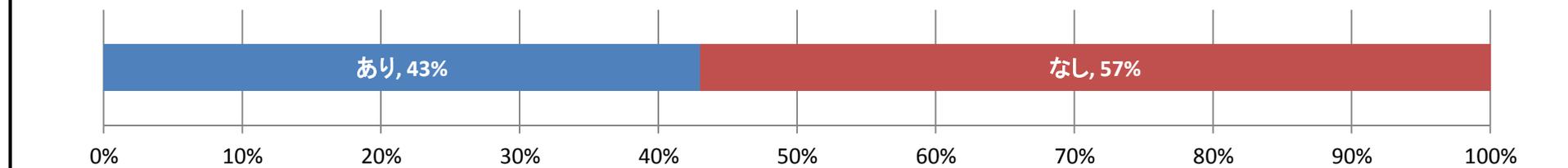
募集方法等関係

- バス後面にバス乗務員の求人（男女）広告の掲示
- 会社前、前面道路の見やすい位置に乗務員募集の立て看板を設置。
- 他事業者との情報交換
- 知人、友人からの情報収集
- 市町村の掲示板に運転手募集広告

その他

- 年齢45歳以下で普通（大型）第1種取得者を対象に2カ月間全額負担で大型第2種免許を取得させる制度。期間中総務課付きで時間給待遇。3年以上の継続勤務の条件あり
- 北海道経済部観光局観光バス乗務員育成確保 モデル事業受託
- 大型車の運転経験が1年以上無い場合、整理員（構内での車両整備、給油、洗車等）で採用し1年間経験を積み乗務員登用。
- 自社の教習コースにて指導員と同乗の上、体験乗車をし、大型バス等に興味を持ってもらい運転者の確保につなげる。
- 年2回大型バスタクシー乗車体験（十勝地区バス協会ハイヤー協会）
- 大手バス会社OB 60～65歳を対象に紹介をもらう。

運転者の定着率を上げるために実施、または計画していることはありますか



定着率増加の取組内容

雇用関係

- 正社員への登用
- 随時、優秀な契約社員を昇格させている
- 正社員化までの期間短縮
- 期間雇用から、年間雇用への推進
- 68歳まで雇用延長もしくは再雇用

給与関係

- 給与のアップ、定期昇給、手当の見直し（非正規に対する手当等）
- 退職金制度の充実
- 労務費の賃上げ

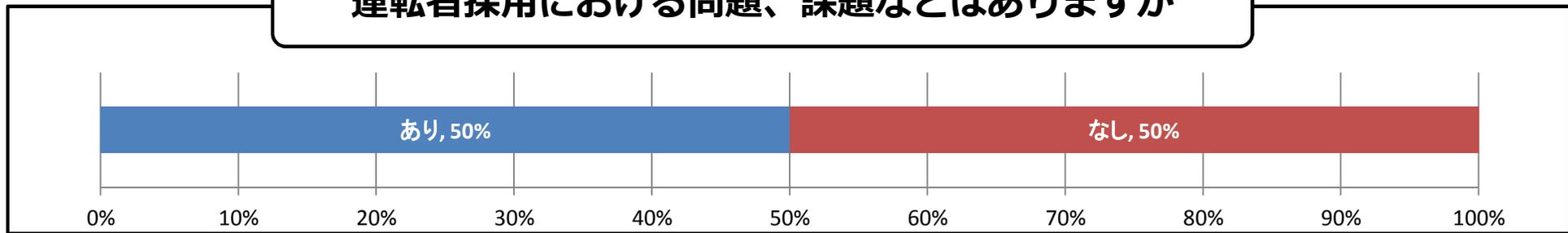
職場・労働環境関係

- 拘束時間の緩和
- 長時間勤務の仕事を避ける
- 無理のない運行をする
- 待遇改善
- 福利厚生の充実
- 休日の増加
- 積極的なコミュニケーション、職場の雰囲気作り
- 研修の充実
- 運転者同士の班会議、ミーティングの実施
- 社内表彰制度によるモチベーション増進
- 制服変更によるイメージアップ
- ドライバーに負担をかけないような勤務シフトの作成や、残業の極端なかたよりが無いスケジュール調整
- 高齢者でも健康で長く働いてもらう為に定期検診等の実施

その他

- 新型車両への更新
- 都市への営業所開設
- 社内にて定着率を上げる為のアイデアを募集し、検討中

運転者採用における問題、課題などがありますか



採用における問題、課題の具体的内容

高齢化関係

- 応募者の高齢化（健康面に不安）
- 若年層が居ない
- 免許があっても高齢により採用できない
- 団塊の世代交代による大量退職が近づいている

採用・育成関係

- 応募者が居ない
- 地元の人材が欲しいが居ない
- 運転者育成のための研修、教育に時間とコストがかかる
- 未経験者を採用するには時間がかかり経験者（高齢者）を採用
- 未経験者を採用すると接触事故が多い
- 中途採用者は、面接では人間性適性について把握しきれてない

給与関係

- 賃金が低い（上げられない）
- 不足を考慮して予備人員を抱えたいが、繋ぎ止めの給料を払い続けられない。
- 賃金の著しい上昇から人件費の高騰を招き事業の収支が悪化する懸念。
- 運転者を採用しても、すぐ賃金の高い情報を得てあっちこっちと移動する。

免許関係

- 若年層の免許取得者の不足
- 取得費用が高い
- 免許取得までの時間がかかる
- 普通免許取得率の低下

その他

- バス運転者のイメージダウン
- 中小企業が多い業界において育成できる土壌がないことから、ドライバーの奪い合いに陥っている
- 新規事業者の乱立
- お客様への接客態度、言葉使い、気遣い方
- 若者が目を向ける様に楽しくて、働きやすいバス事業をアピールしてほしい
- 事故を起こしたときのリスクが過大なのであえてプロドライバーを選ばない
- 採用時検診の受診結果の合否が弊社に連絡が来るまでに時間がかかる。尿中覚醒剤の検診は更に時間がかかる
- 女性採用のための設備が整っていない

行政やバス協会に対する要望内容

免許取得関係

- 2種免許取得費用の助成
- 2種免許取得制度の緩和（年齢・経験）

養成・育成関係

- 運転者の要請費用の助成
- 未経験者の教育、実習費用の補助
- 教育機関の設立
- 運転者養成所の設置

バス業界全般関係

- バス事業のイメージアップの広報活動
- バス事業の重要性、魅力についての広報活動

その他

- 札幌市内の駐車場確保、増設
- 新千歳空港でのバス駐車場及び乗降者レーンの移動拡大等旅行客の利便を向上することは運転者の勤務環境の向上につながる
- 運転者の斡旋、紹介をして欲しい
- 公共交通機関の利用者への補助制度を充実させることにより利用者が増え
ひいては企業の売上アップに繋がり運転者確保に係る費用を増やせるようになる
- ハイヤー協会、トラック協会、バス協会など今以上に連携が必要
- 個の事業者間の競争ではなく、人口減少もあり運転者の確保が急務のため人材の確保機関があればいいのでは（派遣等）
- プロドライバーに対し一定の研修を受講することにより事故を起こした時に罰則が軽減される等の対策
- 交通産業の規制緩和を止めるべき。新免許可を厳しくすることが必要。特に車庫規制、営業拠点等厳しくすべき
- 特殊技能を持ちリスクの高いドライバー職の最低賃金を引き上げ、新運賃料金制度についてもコストの見直しを図って欲しい。
（他企業並みの賃金により、新たな成り手を醸成する環境を構築）
- 法定福利費が高額なため、非正規社員での採用が多い（運送業全般）
- 運転者の雇用条件の緩和。（アルバイトの形の運転者を認める）
- 特に道に言いたい。観光で地域振興を図るというなら、ハードとソフトの両方整備する政策をスピーディーにすすめて欲しい。
（支援なしの政策ならしない方がよい）
- 新料金制度についてわからない事があれば、問い合わせ出来る窓口が欲しい。
- 児童生徒輸送（スクールバス）が主体のため、1日の走行は100キロ実ハンドル時間は4時間30分程度の為、乗務員の定着率がよい

その他、アイデアなど自由意見（乗合・貸切・特定事業者） 1 / 2

<p>上記の件で、各協会など優良事業者に報奨金制度。その一部を運転者に支給する。事業者と運転者共々余裕がないと物言が始まらないと思う。 （かつてな事を記入しましたが申し訳ございません）</p>
<p>弊社でもハイヤー乗務員の求人をハローワークに長期間掲載していても問い合わせもほとんどありません。バスの運転手も免許はあっても経験がないと運転するのは難しいと思いますので、やはりバス会社で運転手を育成するしかないのではないのでしょうか。その他、免許取得のための助成金制度などもあるともう少し希望者も増えるのではないのでしょうか。</p>
<p>過疎地域だけですが交通網だけ確保維持していても働き手がいなければ運用出来ないと思うので考えて頂ければと思います。</p>
<p>2種免許取得の費用が高額、助成制度等特に若年層の乗務員の確保が厳しい。</p>
<p>公的機関として、バス会社だけですか？ハイ。タク会社でも同じ様に不足しています！現在の2種免許取得人口の減少を止める事を考えてください。 費用の増額、学校（自学）の減少、労働に見合う取得の確保等</p>
<p>大型2種免許の取得経験年数の緩和。</p>
<p>大型2種免許取得に係る経費の一部補助をほしい</p>
<p>グリーンシーズンは不足感がありますがオフシーズンの雇用に問題があります。北海道はオフシーズンがあるため、観光バス乗務員は過剰になります。</p>
<p>今までは2種免許取得者のみの募集であったが、今回初めて不保持者の採用。就業中に自動車学校に通い免許取得させ現在乗務中。今後このような方法も取り入れていきたい。</p>
<p>大型2種免許取得者個人に対しても助成制度を望みます。</p>
<p>運転者不足と併せ、整備士（2級資格）の確保が困難な状況となっている。</p>
<p>地域密着型企业は地域出身者で構成する事により若者の町離れや高齢化の抑止にも繋がる。地域の高校等へ働きかけ、大型2種免許取得可能年齢まで企業で責任を持って採用、町の過疎化と運転者不足の両立を目指す。</p>
<p>13で記入した問題点を運送に携わる事業者の社員は普通免許から、いきなり大型を取得可能にするなりしてほしい。</p>
<p>貨物を含めた運輸業界では、好条件提示による運転手の引き抜きがある。過疎地のバス会社の経営は利用者の減少等により補助制度を活用した中でも苦しい経営状況にある。 今後もマイカーの普及によりバス利用者は学生と高齢者が主と予想する。 そこで、高齢者ドライバーを対象に運転免許証の自主返納者を対象に買い取り制度を実施し公共交通への移行を促すことにより バス利用者の増加 →経営安定→運転手処遇アップ→雇用確保→路線の充実と好循環にならないだろうか。</p>
<p>行政が中心（圧倒的に中小企業が多い業界であるため、育成する土壌がないこと、費用対効果資金面の不安等の理由により）となって観光立国北海道の貸切バスがボトルネックにならない様にして欲しい。 観光バスドライバーバスガイド育成センター設立</p>

使う側と使われる側の一体感が必要

インバウンドは仕事がキツく辞めてしまう運転手が多いと聞きます。実際に16時間以上拘束されている様です。このようなアンケートの記入者は運行管理者や会社役員などで、運転者の直接の意見などはききずらいと思います。運転者達に対してのアンケート調査を実施してはいかがでしょうか。

2種取得に必要な費用を抑えたい。

当社大手バス会社OB60歳～65歳対象に紹介で雇用。

国が運転者の就職データバンクを作り、ネットで発信システムを立てることはのぞましいです。

昨今、事故、路上駐車、労働環境などバス業界についてのマスコミ報道は-イメージの報道が一方的に多く感じる。業界として諸問題の解決に取り組んでいるが報道による-イメージは脅威である。あこがれの職業と言われるような乗務員の社会的地位の向上が必要である。又、イベントの開催やプロドライバーによる一般市民に対する運転講座など業界のアピールなども必要と思う。

養成制度に対する補助金を出してもらい免許を持ってない人が取得しやすい施策をすすめていただきたい

規制緩和が良くない。

バス事業を超えて地域の公共交通事業者が乗務員不足問題に取り組む必要がある
特に田舎では官民で取り組むことが重要と考えます。

運転者の給与基準を設定することが望ましい

運転者の育成機関があれば
札幌市内の宿泊場所と駐車場の確保（PM20：00まで可）

60才以上の方が乗務しておりますが今後順次辞めていかれる方が出て来る。年齢からして再雇用をお願いするのは大変無理である。今後若年層の方に切り替えて採用していく為2種免許取得を現状の会社負担を続け一定期間運転手の見習いとして乗務させ乗客の対応を一通り身に付けさせてその後運転業務の訓練をして正式な運転者としてスタートさせていく事を考えております。（最低でも1カ月それ以上の訓練が必要かと思っている）

大型二種養成教育等など

1年間無事故無違反で数万キロ走行したドライバーに対する報奨金制度

罰則ばかり強化するのではなく優良ドライバーに広く浅くメリットが生じる制度

運転者の確保のためのバス事業者の取組について

道北バス(株)の取組

(乗合・貸切兼業) 乗合車 149台・貸切車 7台 保有

自社バスに乗務員募集広告を掲示

平成27年5月から都市間バス車両を除く乗合バス車両で、後面に全面広告を入れていない車両の約100台に「バス乗務員募集」の掲示を実施。(貸切バス車両には未掲示) 主に停車時の後続車ドライバーなどに見てもらおうような表示にしている。

→ 広告を見た人から数件の問合せあり。



自社で作成印刷(ラミネート加工)のためコストはほとんどかかっていない。

その他の取組 (女性乗務員向けダイヤ)

女性乗務員の確保対策として、「新人・女性向けダイヤ」を設定。
 ダイヤは「都市間バス」、「通常」、「新人・女性」、「OB」の乗務員別にダイヤを組む。
 女性ダイヤについては、長距離系統を除いている。また、扶養控除の上限を超えないような配慮を行っている。

運転者の確保のためのバス事業者の取組について

十勝バス(株)の取組

(乗合・貸切兼業) 乗合車107台・貸切車23台 保有

なぜ取組このような取組を行うことになったのか ~before

近年運転手応募者減少の傾向が著しく、退職者補充に追いつかない状況。また若手の応募も少なく運転手の高齢化が顕著化。また、他社から緊急的な庸車申込みがあった場合でも、要員不足の関係から断らざるを得ない状況もある。

具体的取組内容

①新規高卒者の採用

新規高卒者を正社員採用し、大型2種免許取得条件の21歳まで整備やバスターミナルでの窓口対応などの業務でスキルアップを図り、会社負担で免許取得させる制度。今年から十勝管内の進学校を除く全ての高校を訪問。就職担当の先生に対して説明を行い、この制度の周知に努めている。これまでは高校生が卒業して直ぐバス会社の運転手として就職するという前例が無かったので先生方の反応は良い。

②女性運転者の積極採用

会社HPや路線バス車外広告で採用PR活動を実施。

③運転者養成制度

年齢45歳以下で普通1種免許習得3年以上の者を対象に、3カ月の期間限定で会社の全額負担で大2種免許を取得させる制度。期間中、時給待遇で養成社員として短期雇用を行う。北海道労働局が行う各種助成制度として、運転手の養成メニューが追加されたことを受け、この助成制度を活用中。

補助率は1/3。大2種免許取得費用(約40万円)と取得期間(約1ヶ月)の時給分(約12万円)が補助対象。

取組を行った結果 ~after

- ③の養成制度により、男女各1名の運転手を採用。
- 女性運転手もまだ4名と少ないが増加傾向にあり、バス利用者から好感を戴いている。

運転者の確保のためのバス事業者の取組について

取組によるメリット、デメリット

- 女性・若年者採用に対してバス事業者として注目を受けており、会社PR効果がある。
- 養成制度を含めて、教育・研修にかかる費用が多大。

取組に対する今後の課題

- 新規高卒者採用については、3年間の養成期間の人件費負担が多大であることが課題。この期間の助成について北海道労働局に相談中。
- 高校生への周知がこれまで不足していたので、今後も継続して学校訪問を実施予定。

今後の取組の方向性

- 女性運転者の採用に関して、現在会社に在籍している女性運転手は40代半ばで子育てが一段落している世代であるが、今後は子育て中の30代世代の女性の採用を検討中。そのためにはお子さんの保育施設の充実が必要となるので、その方向で検討中。

確保対策に向けた更なる取組

- ハローワーク帯広と連携し、ハローワークの事業として「十勝バス運転手就職ミニ面接会」の開催を10月に2回行うことになった。（開催にあたりハローワークの理解と全面的な協力が必要。）
- 平日の夕方と土日のいずれかの時間を使って会社説明会を開催中。8月には4名が説明会に来た。講義だけではなく実際の現場を見てもらい、車両や福利厚生施設等を見てもらい、就職に向けた良いイメージを持ってもらうコンセプト。

その他の取組

- 福利厚生の一環として、自社の定期観光バス「日帰りパック」の一部コースを社員に無料で乗車させ、好評。
- 表彰制度について、無事故無違反者、永年勤続者の他に、お客様から感謝の言葉を頂いた者に対しても接客面からの功績を称えて表彰対象としている。

阿寒バス(株)の取組

(乗合・貸切兼業) 乗合車68台・貸切車41台 保有

業務関連資格取得支援制度の創設

創設時期	平成27年4月1日
対象資格	大型2種免許、その他、会社が必要と認めた各種資格
対象者	全従業員（新規採用者を含む） 定年退職までの期間が5年未満の者は対象外
支援の方法	金銭消費貸借契約による金銭の貸付 無利息 5年間返済を猶予 5年間継続勤務した者は返済を免除 5年未満で死亡退職以外の理由で退職した場合は全額一括返済

→ 現在、7名が制度活用中
(いずれも新規採用者)**その他の取組（高齢者の雇用）**

高齢者雇用安定法の雇用義務化年齢65歳以上の人材の活用

- スクールバスの乗務など短時間勤務が原則

→ 現在、9名在席

第1回 十勝地区バス協会 バスドライバーコンテスト実施報告

十勝地区バス協会では、社会的責務を担うバスドライバーとしての自信と誇りを持たせると同時にバスドライバーの魅力を広く発信し、運転者不足の問題がバス業界として深刻化していることから、また、女性の社会進出にバス業界として貢献し女性ドライバーに光を当てていくためにも、職業としてのバス運転者に関心や興味を喚起し運転者の安定的な確保・育成をしていくことを目的にバスドライバーコンテストを下記の内容で実施しました。

- 日時：平成27年9月13日（日）13：00～14：30
- 会場：ホコテン会場（帯広市西2条南9丁目）
- 主催：十勝地区バス協会（加盟8社）
- 協力：北海道運輸局帯広運輸支局

■コンテストの内容

参加人数：7社7名（うち女性ドライバー2名）

- ①ドライバー自己紹介
- ②日常点検基準における点検動作
- ③関係法令等の問答（5問）
- ④エコドライブ（省エネ運転）の実践内容発表
- ⑤事故防止策の実践内容発表
- ⑥おもてなしサービスの実践内容発表
- ⑦観客席からドライバーへの質問（8問）
- ⑧司会者から観客の皆様へのクイズ（9問）※回答者全員に景品プレゼント
- ⑨女性ドライバーから一般女性へのメッセージ

9月20日はバスの日
バスの日
in ホコテン会場

11:00 開会式
オープニング
北海道池田高等学校
吹奏楽部 ダブル演奏

【プログラム】
○バスドライバーコンテスト
○スタンプラリー
○バスお宝グッズ即売会
○バスの日PRグッズ配布

2015
9.13(日)
11:00～15:00

路線・貸切バス大集合!!
写真撮影できるよ!!

【会場】
ホコテン会場
帯広市西2条9丁目

お問い合わせ 十勝地区バス協会事務局(十勝バス内) ☎0155-37-2424
十勝地区バス協会



（日常点検作業をするドライバーと審査員）



（ドライバーと観客）

■審査方法

観客席の10名が審査員となり評価点（5段階）を付けてもらった。

■表彰

十勝地区バス協会長表彰（②③④⑤⑥全部門総合得点1位・2位）2名
北海道運輸局帯広運輸支局長表彰（②③④⑤⑥各部門第1位）5名

タクシー需要の創出・拡大に向けた取組

人材不足に対する取組・現状

タクシー事業者の多くは、二種免許取得費用の負担、支度金制度、新型車の導入、カーナビ連動の配車システム（地理知識の補助）などにより、人材確保に取り組んでいる。

しかしながら、タクシー運転者という職業に対して、低い賃金、長時間労働や事故の危険性などのネガティブなイメージ等があるため、若年層・女性から職業として選ばれにくく、人材の多様化が進んでいない状況にある。

*タクシー事業においては、従来型の2地点間輸送というサービス提供が依然として残っており、新たなマーケットの開拓等に積極的に取り組んでいくことが不可欠である。

タクシー需要の創出・拡大

○増加する需要への対応による利用者の拡大

- 外国人観光客など観光需要への対応
- スマホ配車アプリの普及による効率的な配車

○社会貢献を通じた利用の促進

- マタニティタクシー、子育てタクシーの普及
- ユニバーサルデザインタクシーの導入、ユニバーサルドライバー研修の定着
- 地域の安全・安心等への貢献

○運転者のサービス向上を通じたイメージ改善

- 観光・福祉・外国語など運転者のスキル向上
- 個別の顧客ニーズに対応したサービスの提供

トラック事業者による労働力確保、人材育成に係る先進的な取組事例ヒアリング概要（4社）

会社名	取材ご担当者	所在地	取訪日時	具体的な取組事例
松岡満運輸（株）	荒井取締役総務部長 臼田総務課長 春日業務部次長	札幌市白石区	H27.8.19	経営改善による労働環境改善、勤務時間短縮（定時退社の実現）、平均年齢低減（若者の定着）
(株)シズナイロゴス	渡辺総務統括部長	札幌市白石区	H27.8.19	4年前から高卒採用。物流センター業務を経験後にドライバー職へ。高校訪問、企業説明会の定期開催。高校生対象にインターンシップ受入。親子物流教室で親御さんあて説明。キャリアバンク登録で企業見学ツアー実施。
北海万豊運輸(株)	相澤代表取締役 丸井専務取締役	札幌市白石区	H27.8.20	普段から社員一人一人を見渡せる環境作り、運転職以外の職種作り、社員・家族の絆を深める工夫、愛社精神の醸造、高齢者活用。子供交通安全教室の開催。
丸吉運輸機工（株）	吉谷代表取締役社長	北広島市輪厚	H27.8.31	将来ビジョンを掲げ、社員が同じ目線で業務。生涯現役制度の導入。キャリアアップ制度で高いモチベーション維持。小学校へ「かっこいい」物流出前授業の開催。高校生を招いて1ヶ月間の職業体験実習を開催。

●取組事例取材のコンセプト

- | | |
|------------------|---------------------------------------|
| ①「きっかけは（Before）」 | ：なぜ、御社でその取り組みをしたのか？、具体的な問題点、課題があったのか？ |
| ②「その結果は（After）」 | ：御社の取組事例、問題点、課題への対応ができたのか？ |
| ③「それにより・・・」 | ：対応を行った結果、新たな問題点、課題はでたのか？ 見えてきたものは？ |
| ④「さらに・・・」 | ：新たな対応、結果から、方向性、応用性、結果がでたのか？将来性は？ |
| ⑤成功事例 | ：取組により見えてきたものは、結論、結果を一言で表すと |
| ⑥トラック業界への応用性 | ：当該取組成功事例をベースに、各トラック運送事業者の応用性の検討 |
| ⑦「労働力確保」の極意 | ：一言で表すキャッチコピーとするならば・・・ |

総論：取組事例の取材で見えてきたものは



トラック事業者による労働力確保、人材育成に係る先進的な取組事例①

○(株)シズナイロゴスの取組事例 → インターンシップ (学卒採用リクルート)

きっかけは(before)

- 極端な人材不足の時代が到来 → それまでの経験者採用から新卒採用へシフト → **そもそも会社が新卒採用に必要な知識・経験が不足**
メリット：将来の社を担う社員の採用、育成 デメリット：即戦力にならない、長期の習熟期間が必要
- 具体的な対策：最初はアポ無しで募集活動。経験するうち学校訪問、企業説明会等関係者の理解が選られ、定期的に関催、参加
「高校生インターンシップ受入」、「ジョブカフェ北海道登録、企業見学ツアーの受入」、「交通安全教室・物流教室の開催」など
→訪問していくうち「物流」は知られていない メリット：まずは物流を理解してもらう デメリット：手間・時間がかかる

その結果は(after)

- 長期的視点に立った優れた人材の確保 (新卒採用で人員の若返り)
 - 職業としての認知力の低いもののかさ上げ (学生の就職先選択先に)
 - 総合職として繁忙期に業務内容を変えることが可能 (柔軟に割振可)
- 必要とされる人材、プロとしての職業人の育成
*別紙1 労働力確保資料 別紙2 リクルート用配布資料

それにより・・・

- 総合職の創設による業務の多様化、運転業務以外も柔軟に対応できる社員を育成
- 企業イメージの向上
- 若者のトレンド=給与より休暇

さらに・・・

- 責任を持って働くことの満足感の向上
- 将来のキャリアアップの構築、実践
- 教育係も研鑽する機会が増加
- 社員自ら考える力の付与

成功事例：物流業が就職先の選択肢として広く認知され、優秀な人材の確保が可能に

◎他のトラック事業者へ応用、将来性は？

- 労を惜しまず教育現場等の人材保有機関に出向く → 就活先応援活動の実践 → 社会的な認知度の向上により、信用度が増加
- 自社の仕事と社会的役割 (責任) の関係をPR → 自社の「売りは何か」の機会作り → 欲しい人材を選ぶ側に

労働力確保は「人材確保に労を惜しまない」、「待つのではなくこちらから出向く」



トラック事業者による労働力確保、人材育成に係る先進的な取組事例②

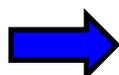
○松岡満運輸(株)の取組事例 → 労働環境・条件の見直し(定時退社の推進、若年層の獲得)

きっかけは(before)

- 顧客の要望に細やかに隅々まで対応→時間外集配、長距離多頻度集配、運送事業者側ですべて梱包→社員の時間外勤務、人員不足
メリット：顧客には喜ばれる(ほんとうか?) デメリット：社員が疲労(社員がもたない=会社がもたない...)
- 具体的な対策：運送サービスの見直し=週労働80時間から60時間に見直し着手：問題点のあぶり出し、手間のかかることの排除
「18時を15時に集荷変更」、「荷主側で丸い荷物は四角に梱包し積込み効率のUP」、「大型店遠方集配から近場小型店舗展開」
→管理職(営業所長)が各顧客にお願い行脚
メリット：運送効率の上昇(量より時間) デメリット：一部の顧客離れ

その結果は(after)

- 量から時間、質へ(午前中90%配達、輸送品質の向上)
- 売上げが落ちると思いきや逆に向上(効率性上昇)
- 午前中90%以上の配達率(顧客好印象)



収入が減少しても支出が抑えられ結果、利益率上昇

それにより...

- 社員(ドライバー)の負担の軽減
- 定時退社の実現(家族と夕食)
- 成果給から固定給へシフト
- 休日がきちんと休める職場

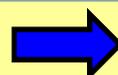
さらに...

- 社員(ドライバー)の定着率上昇
- 募集しなくても入社希望者が応募
- 他社転職者が戻ってきた
- 残業減少で運送品質が向上

成功事例：経営全般を根本から見直し、自分でできる範囲に見直した結果、定着率上昇

◎他のトラック事業者へ応用、将来性は？

- 経営の見直しを行う中で社員待遇を改善 → 経営者、管理職の英断(リスクも予想) → 長期的展望に立った労働力の確保
- 改善を荷主(顧客)を含む外部要因に対して実施 → 管理職が先頭に立って顧客へ説明 → 顧客の信頼を獲得し定着率の向上



労働力確保は「経営改善とワンセット」、「経営者・管理職の英断」



トラック事業者による労働力確保、人材育成に係る先進的な取組事例③

○北海万豊運輸(株)の取組事例 → 3PL人材育成(大型免許取得までに他部署で労働参加)

きっかけは(before)

- 社長就任後に事故多発、トラブル続発 → 根本的な問題山積、いろいろ試したが失敗 → 社員間のコミュニケーション不足を改革
メリット：特別な設備投資はいらぬ デメリット：普段の行い、定着・浸透、継続に手間暇がかかる
- 具体的な対策：事務所、休憩スペース等間仕切りの撤去、一人一人の顔が見え、会話のある職場作り。社長自ら率先し社員に談笑
「普段から社員1人、1人を見渡せる環境作り」、「運転以外の職種作り」、「社員及び家族を含めた絆を深める工夫」
→コミュニケーションを深める工夫と努力 メリット：愛社精神の醸造 デメリット：定期的かつ管理職の負担増

その結果は(after)

- 事故、トラブルの激的に減少(社員のやる気度向上)
- 社員の定着率の向上(この会社のためなら)
- 社員一人一人が脚光を浴びる工夫(オンリーワン)

社員の愛社精神をくすぐり、結果、「がんばろう」と動機付け
*別紙3 労働力確保の取組資料 別紙4 全員の月給袋に社内報入れ込み

それにより・・・

- 社員だけでなく社員の家族からも愛される会社に
- この社のためなら長く働きたい
- 休憩もきちんと取れる環境(ベット付きトラック)

さらに・・・

- 取引先からも愛される会社に
- 終身雇用も視野に入れての会社作り
- 年齢のギャップも最小限に
- 柔軟な職種により雇用機会増

成功事例：普段の接し方から経営を見直した結果、社員・家族から必要とされる会社に

◎他のトラック事業者へ応用、将来性は？

- コミュニケーションを取る → 顔の見える職場からトラブルの未然防止 → 社員・家族あつての会社とする社風を作ること
- 未経験者も優しく包み込む → 経営者が管理職が仕組みをつくる → 社会人としての満足度を向上させて定職率を向上

労働力確保は「社員を愛すること」、「社員の家族も愛すること」



トラック事業者による労働力確保、人材育成に係る先進的な取組事例④

○丸吉運輸機工(株)の取組事例 → インターンシップ(学生職業体験実習、高校リクルート)

きっかけは(before)

- 先代から会社を「大きく変えてくれ!」と言われ社長承継 → 長期ビジョンを策定(別紙5) → 社員全員が同じ目標値で活動を開始
 メリット: 明確な目標設定で進むべき方向性を明示 デメリット: こんなことできるの? 実現するの? と社員の中で賛否両論
- 具体的な対策: 目標の実現に向けた経営者、管理職が行動を開始。社内だけでなく社外(SMS、HP等)にも情報配信
 「時間が不規則なドライバーと会話時間が取れない」、「高齢ドライバーの処遇」、「運送はかっこ悪い」、「求人票が白紙」
 → オンリーワンに向けた創意、工夫、実行 メリット: 全社あげての見える化 デメリット: 経営者、管理職の負担増

その結果は(after)

- ドライバーとの会話は走る車の中やバーベキューの時に(顔が見える)
- 高齢ドライバーも安心して長く働ける職場づくり(生涯現役制度)
- 「かっこいい制服、かっこいい車」将来の社員育成に(小学生出前授業)

「ドライバーがいない」から「なりたいに」
 *別紙6 ドライバー不足の対応について

それにより...

- 社員のやる気が飛躍的に向上 ○社員全員が現在の業績を把握できることに ○いつも風通しの良い職場環境 ○安全、安心、安定な会社に

さらに...

- 取引先からも信用拡大 ○内外に会社の方針が見える会社作り ○常に成長していく社風に ○業務の見直しからドライバー負担も軽減

成功事例: ドライバーがいないと嘆く前に「やるべき」ことがある。という強い信念

◎他のトラック事業社へ応用、将来性は?

- 積極的な情報発信 → 経営方針、やるべき仕事の見える化 → 社員がそれぞれの場で活躍できる場の提供 → 満足度の向上
- 社員の評価とプロフェッショナルの育成 → がんばった人への適正の評価・表彰 → 安心して長く働ける場作り

➡ 労働力確保は「運輸業界が子供たちの憧れの職業NO. 1になるように」

トラック事業者による労働力確保、人材育成に係る先進的な取組事例 (総括)

取材の概要(before)総括

- 各社切り口が違うものの、総じて労働力確保・人材育成には「**方法論、取組**」において「**試行錯誤**」していること。
- ドライバーの確保には外面的に「**待っている姿勢**」ではダメだと気づいたこと。
- そのためには「**社内体制**」において、「**経営改革**」へのメスも必要であると判断したこと。

その結果(after)総括

- 会社の規模や業態、運送形態により切り口が違うものの、総じて「**自分で自らの創意工夫**」を行っていること。
- そのために「**魅力的な社風に仕立てること**」、「**この社で働いて良かった**」と思われる仕組みを作ってきたこと。
- 経営トップが「**頑固たる経営哲学**」を持つと同時にいろいろな事象に「**柔軟かつ即時的に**」対応できること。

成功事例(総括)

- まずは、人材確保、育成する前段で「**社内体制**」、「**風通し**」を優先し、「**在職社員**」に対して「**改善**」を行うこと。
- そのためには社員一人一人の「**やる気を引き上げる**」工夫を「**創設**」し、それを着実に「**実行**」すること。
- 外部(荷主等)の協力が必要であり、常に「**外部発信**」して協力体制、信頼関係を構築する努力を怠らないこと。

*トラック事業者による労働力確保・人材育成のキーポイント:

- 経営者、管理職自ら率先して普段から社の財産である「**社員に対して目配り**」する。
- 人材確保に「**手間と労**」を惜しまず、優先的に「**先行投資**」を行う。
- 何と云っても「**居心地の良い社風**」を作る工夫が重要。

平成 27 年 8 月 19 日
 (株)シズナイロゴス
 総務統括部 渡辺雄生

採用～研修について

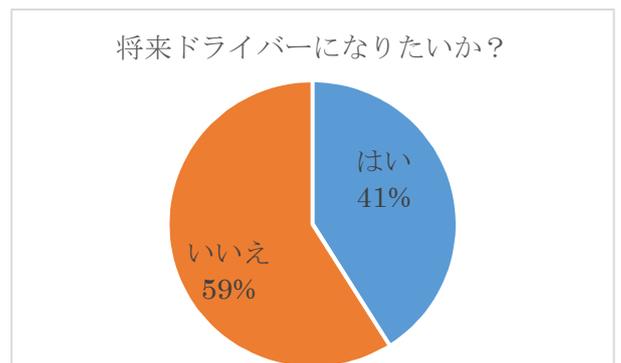
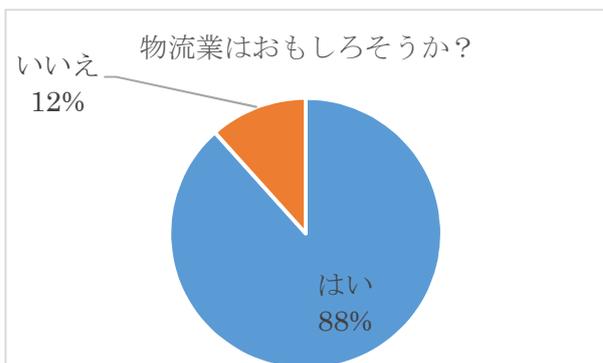
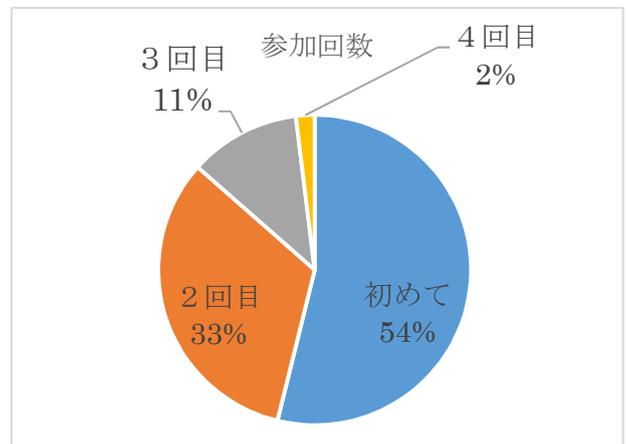
1. 新卒 採用 実績

年度	高卒	専卒	大卒	自衛隊	備考
H23 年度	2 名			2 名	
H24 年度	2 名			2 名	
H25 年度	5 名			1 名	
H26 年度	6 名			2 名	高卒 4 名は総合職
H27 年度	2 名	1 名	1 名	0 名	4 名とも総合職

2. 社会貢献（物流業の広報活動）

- ①札幌市主催「ミニさっぽろ（札幌市版キッズニア）」へ参加
 （札幌商工会議所「運輸・自動車部会」として協力）
- ②交通安全・物流教室（当社 物流センター恵庭 にて）
 恵庭市／教育委員会の後援も得て、参加者が増加。
 （以下は参加者と子供向アンケート結果）

年度	参加者
H24 年度	90 名
H25 年度	90 名
H26 年度	150 名
H27 年度	160 名



3. 高校生 インターンシップ 受入実績（過去5年間）

年度	学校数	学生数	述べ日数	備考
H23	3校	6名	15日	
H24	1校	2名	6日	
H25	2校	6名	12日	
H26	3校	7名	16日	
H27	3校	7名	18日	予定も含む
計		28名	67日	

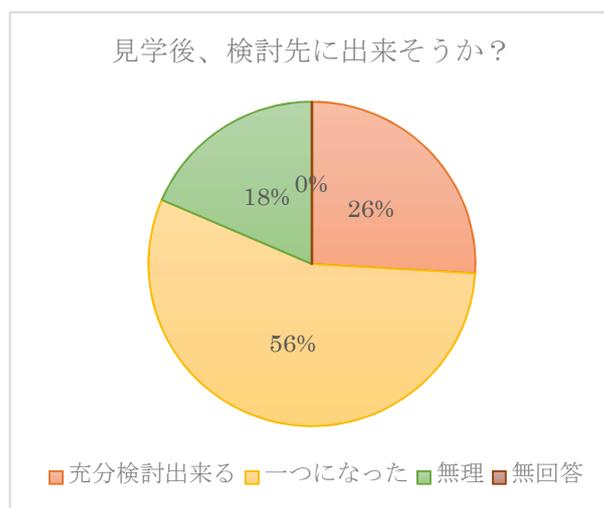
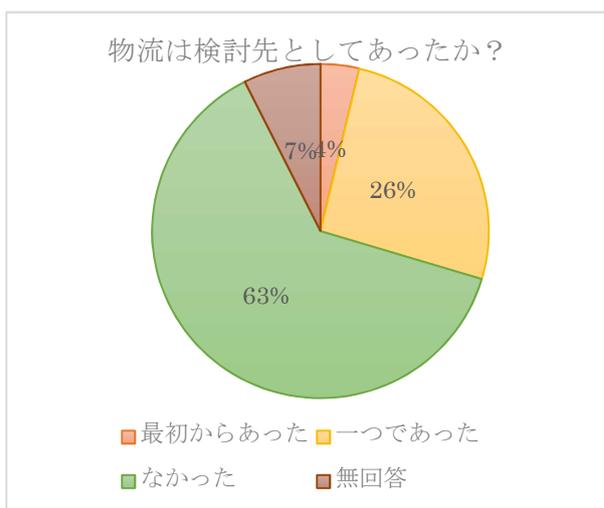
インターンシップ経験者が就職した事例あり。

当然、運転業務は不可なので、センター内での仕分け作業等に従事。

4. 採用活動

- ①学校訪問（高校：就職担当先生 専門・大学：キャリア支援課）
- ②合同企業説明会 参加（高校：ハローワーク、大学、民間等）
- ③学校内での企業説明会（専門・大学：大学主催の合同、及び企業主催の単独）
- ④JOB CAFÉ 企業見学ツアー参加（※JOB CAFÉ⇨キャリアバンク）
- ⑤企業単独の企業説明・見学会を主催

以下、JOB CAFÉ 企業見学ツアー時の アンケートより



5. その他

- ・ドライバー不足の社内解決方法として、物流総合職を創設。センター勤務者が繁忙期だけ

運転業務に従事する（必要な教育等は実施済み）。

6. 課題等

①学生にとって、物流業は就職先の選択肢として入っていない（≒業界を知らない）。

⇒何らかの広報活動は絶対に必要。

②新卒就職に対する親の影響力はかなり強い。

本人の就職希望があっても、親が認めない。

従って、親にも「物流業（≒ドライバー業）」を理解して貰う必要がある。

⇒「年代≒小・中・高校」毎に PR 出来るイベントは有効（出来れば親子）。

③高卒就職の場合、採用担当先生のアドバイスが影響する。

採用担当先生向けの PR は有効。

↓

就職に力を入れている高校は概ね下記スケジュールで動いている。

1年次：業界研究

2年次：インターンシップ（2～3日の職業体験）

3年次：就職活動

それぞれの段階で PR する機会は生み出せるはず。

④免許を取得出来ない年代に「ドライバー職」をどう PR するか？

⇒車両を運転する喜びを知らない。何らかの方法で体験の機会を作れないか？

実際に運転できないまでも、車両に触れる機会を作る。

（トラック、バス、タクシー共通）

⑤中型免許の要件が緩和されるが、高卒（≒免許取り立て）を運転業務に従事させることは

難しい（特に初めての雪道）。

⇒運転したくても運転出来ない期間、どう教育するか、その他業務に従事させるか。

⇒何をもって一人前と判断するか難しい（社内の教育係りは居るが）。

⇒社外の団体で検討試験等を設けて貰えるとありがたい。

単なる運転免許だけでなく、ドライバーとしての基礎知識検定があれば。

⑥JOB CAFÉにおいて企業や業界説明会を開催しており、ドライバー職の説明会開催を打診してはどうか（トラック、バス、タクシー共通）？

※但し、キャリアバンクの取組み姿勢は不明？

シズナイロゴスで働きませんか？

Q：(株)シズナイロゴスってどんな会社？

→北海道を中心に展開している総合物流企業です。

Q：物流って何？

→物流業は大きく「運送（モノを運ぶ）」と「倉庫（モノを保管する）」に分けられます。当社はこの2つの仕事を総合的に運営しています。特にメーカー様が商品の保管と配送全てをアウトソースする「3PL」という業務においては北海道でも先駆者的な会社です。

Q：「3PL」業務で扱っている商品／取引先は？

→皆さんが日頃、食べている加工食品が中心です。取引先は本州の大手食品メーカーが中心です。それこそシズナイロゴスが信頼されている証しです！

【当社の主要お客様（抜粋）】

日清食品 様 明星食品 様 三幸製菓 様 湖池屋 様 大塚製薬 様



Q：どんな職種を募集しているの？

→将来の幹部候補として育成していきます。最初は物流センター業務に携わり、物流の基礎知識を習得して頂きます。その後、一部配送の業務にも携わって頂き、物流の本質であるモノの流れ全体を理解、会社の中軸を担える人材となって下さい。

具体的に物流センター業務とは、商品管理、仕分け作業、収支管理等、配送の仕事とは車両運転を含む集荷・配送業務となります。

将来のキャリアアップ形成は、半年に一回行う面接の中で一緒に決めていきましょう。

Q：必要な知識はあるの？

→予備知識は必要ありません。

採用からの2年間は教育期間として捉えています。教育係りとなる先輩従業員からOJT、OFF-JTを通して社会人の基礎、物流業の基礎知識を学んで下さい。

Q：どんな人を求めているの？

→やる気のある人、前向きな人を求めています。言われたことをただやるだけでなく、疑問を持ったり、工夫を凝らしながら仕事に取り組んで欲しいと思っています。

自らの知恵と熱意で、仕事のやり方、取り組み方を、どんどん変えていって下さい。

Q：採用試験って？

→一次選考は筆記試験（一般常識）、作文（原稿用紙1～2枚程度）、集団面接（質疑応答）です。二次（最終）選考は役員面接です。素直に自分を表現して下さい。



走れ！野うさぎシズナイロゴス

SHIZUNAI LOGOS

シズナイロゴスに入社したら？ (福利厚生のお話し)

札幌ドーム開催の北海道日本ハムファイターズ戦(野球)、コンサドーレ札幌(サッカー)のビューフェ付ペアシートを持っています。毎回、抽選で従業員に当たります！

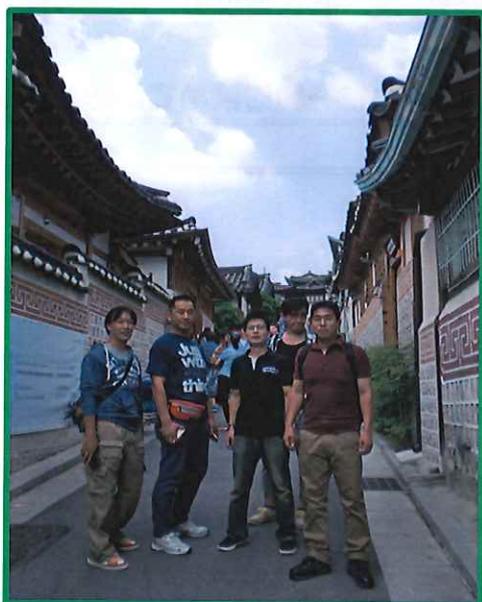


シズナイロゴスの野球部です。休日にみんなで楽しくプレーしています。

経験者・未経験者問わず、若い戦力を大募集！
入社したら是非、入部を！！



シズナイロゴスでは勤続10年の方に永年勤続研修旅行(海外)を実施しています。
旅費は全額会社負担。まずは10年間、シズナイロゴスで頑張ってみよう！



この写真は昨年韓国に行った時の一コマです。
(今年は台湾ツアーを予定！)



この他にも、資格取得の助成制度や、よさこいソーラン祭さじき席プレゼント、優秀従業員表彰、社員限定の各種割引販売、ボーリング大会等、働きやすい環境作りを目指しています。



「シズナイロゴス 人事部」の
facebook もご覧下さい！



当社の業務特徴と管理思考

北海万豊運輸 株式会社
有限会社 一誠産業

業務の特徴

当社は、大型は雑貨(宅配便)センター間輸送や冷凍・チルド食品のセンター間輸送を主とし、中型は冷凍・チルド品に特化し、スーパー店舗配送や郵パック、パン製造工場から直売店やコンビニ配送センターへの納品を主としています。

2tクラス以下は、ホテル関係のリネン品、クリーニングを主として配送を行っています。又、2tチルド車輻は、パン製造工場から、学校購買部への納品やスーパー直売店への納品業務を行っています。

荷姿は、カゴ台車、パレット、平台車と、どの車種業務も多く、パワーゲート付き車輻が多い女性や未経験者でも引継ぎが早く、バラ積と違い、積・降しが簡素で簡単。又、パン配送に関しては、軽量なので、年配者・女性でも活躍できる。但し、飲料の多いパレット・ホテルリネン品の回収物(水分を含むため)は重なることがあるため中堅クラスが活躍している。

2tクラスに関しては、現行の普通免許に対応出来る車輻の導入、助成金を活用しながら中型・大型免許取得の育成。

配送区域は、市内・近郊に特化しているため、当社乗務員は、毎日帰宅することが出来車泊する事は無い、函館にも運行は有るが、カゴ台車、パレット輸送のため積・降し時間は短く、輸送効率は良い。

当社は、7割が365日、又24時間の変則運行のため、全車両・乗務員がそろふことが無い24時間の中で、出庫者と帰庫者が常にあり、休暇は代走要員により行っている

管理の思考

通常、事務所、ドライバー休憩室は分かれているが、カウンター等で仕切られているが当社では仕切りは無く、何時でも雑談の中で、報告や相談が出来る様にしています。又、社長より雑談の重要性やコミュニケーション重視の指導で、乗務員が休憩所、又は、出入りの集中する時間帯は、極力パソコン業務から離れ、雑談をする様に努めています。

年に1度、朝7:30~23時頃まで焼肉を行います。業務時間が不規則なため、全社員が参加出来る様に設定しています。又、ディーラー・取引先等の参加も自由で150名ほどの参加になっています。基本は「家族を会社に招待する」が始まりでどのような環境で仕事をしているか、どのような仲間の中で働いているかを見てもらう。又、家族環境を私たち管理者が知る、子供がいる、恋人がいる等、日頃見せない乗務員の素顔を垣間見ます。くじ引きもあり、後日は、焼肉の話題で盛り上がっています。



年2回外部講師による安全研修を行います。外部講師には、保険会社、荷主の安全管理部自社のみのドライブレコーダー映像の研修と、目先が変わるように講師先を変え研修を行うようにしています。



当社は基本、車泊が無い為、車両はベット無し(安価)キャブでも良いのですが、乗務員の希望、社長の理念による運転席の居住性を重視。と言うことでハイルーフ・ベット付きキャブを採用している。又、洗車時間短縮と効率を上げるため、ロボット洗車機の購入。



毎月、社内報を作成し、給料袋に入れる。内容は、社長から社員・社員家族に向けた物や管理者から社員に向けた内容、事故報告やトラブルは速報にて点呼時に通達するが改めて社内報にも掲載し再確認をしてもらう、又、家族にも事故報告を確認してもらい家族で事故の話をしてもらう切っ掛けとなる様にしてもらいたい。掲載の中で、社員紹介や社員家族の誕生紹介もあり、誕生日には会社より誕生日ケーキが贈られる。

全車両にデジタコ・ドライブレコーダーを2画面採用。カメラは、前方、乗務員を映し事故防止、事故発生時に何が起きたかを把握し、指導や再発防止に活用している。

社会貢献とし、年1回献血活動を行い、今期で4回目となった。又、エコキャブ活動募金活動なども積極的に行っている。又、現在、深夜点呼者は、障害者求人により採用し基礎講習を受け運行管理補助者として活躍し、今回、本人の希望により、運行管理者試験にも挑戦します。



若手育成に関して

法改定後、業務内容、時間の改善、取引先の変更し、時間を守り、極力若手が働きやすい環境作りをするように心がけ、休憩時間をしっかり取り、休みなど意向は聞くようにしている

長期勤続出来る様に、10年勤続で、家族沖縄旅行などを実行、無事故・無違反表彰など節目の目標を持ち、意欲的に仕事出来るようにしている。

今後の取り組み

2t車両(現普通免許対応)の仕事を増やし、未経験者の雇用を増やし、社内の中で中型・大型乗務員の育成をしていく。

安心して長く働ける様に、小型化、軽量荷物の取り入れ。
又、運送に係わる、他の業務にも目をむけ、終身雇用を安心して出来る体制を整える。



ほっかい



平成27年6月
社内報第45号

いよいよ半袖の活躍する季節が来ました！日中の業務に関しては、水分補給を忘れる事無く、定期的に補給しましょう！又、夜間業務に関しては、待機、休憩時の過ごし方に注意し、風邪など引かない様に健康管理に気を付けてください！これから、イチゴ、さくらんぼ、メロン・・・果物もおいしい季節ですがちゃんと洗い、食中毒にも気をつけましょう！

社長の独り言..！

皆さん 乗務お疲れ様です！
最近、暑かったり寒かったり大変な気候ですが、風邪をひいたりしないように栄養を十分にとり、睡眠も十分にとって **体調管理**をしっかりして乗務にあたっていただきたいと思います。

業界活動

先日、毎年行っております **子供交通安全教室**を行ってきました。
新琴似の新光小学校で、延660名動員し北警察署も参加して盛大に行われました。
毎年いつも思いますが、改めて事故の怖さを感じ **加害者にも被害者にもなってはいけな**いと思います。
公道を使って仕事をしています我々のトラック運送事業者としては、決して**油断することなく**ルールを守る事が、子供たちを守ることに繋がることを再確認して欲しいと思います。
今後共、業界を上げて子供たちへの活動をしていきますが、何より我々が出来る事それは **無事故で仕事をすること**です。
怪我ゼロ！ 事故ゼロ！ を目指して 今年の夏を乗り切りましょう。



今年は何？

焼肉大会の景品は、**カローラフィールダー**に決定致しました。
又、好き嫌いは有るとは思いますが、**マグロの解体ショー**も計画しております。
家族みなさんとふるって参加してください。
今年も盛り上げていきましょう！



今年も7月18日に焼肉が有ります。家族・友達・恋人等お誘いのうえ、皆さんの参加を楽しみにお待ちしております。

工場長より

お仕事、ご苦労様です！各車運行前の「オイル」「冷却水」「タイヤ」など点検していますか？
ナットの緩み、タイヤの段減りはしていないですか？パワーゲートの動きに異常はないですか？
何か異常があれば、言って下さい！
これから夏に向かって「冷凍機」「エアコン」などの使用頻度が増えます。
バッテリー液の確認はこまめに点検してください！
夏バテに気を付けて、安全運転をお願いします！

手遅れになる前に！



事故・トラブル報告！

2件労働災害発生！

平成27年6月4日 乗務員 ●●●● ■■業務便

状況 ①業務終了後、箱内を片付けるため、パワーゲートと荷台をまたぐ位置にて作業をしていた際ゲートの「リモコン」が、体に触れ、ゲートが上下した時、足がゲートと荷台の隙間に入りゲートと荷台に「足の親指」が挟まり「骨折」した。

平成27年6月4日 中型乗務員 ●●●● ■■業務便

状況 ②局にて、荷物を降ろす時、局、備え付けリフトを上げ忘れ、荷物(カゴコンテナ)と一緒に「荷台から落下」した、本人の右足に「コンテナも落下」した。
左臀打撲、右足打撲



※状況は少し違うが、死亡事故に繋がる「重大案件！」

再発防止

ヘルメット・安全靴の重要性を再確認させる事故です。なれた作業、思い込みの中、発生いたしました。誰もが当事者に成り得る事故です。**確認の重要性、保護用具の重要性**、ヘルメットは確実に「あご紐」をして作業従事してください。**荷台からの落下は、大型・小型に係わらず発生します。自分を守る事を「最優先」**して下さい。

平成27年6月13日 5時00分頃 乗務員 ●●●● ■■業務便

状況 局構内にて、車輛を接車するため、何時もの様に頭を振ったが、局が工事中のため、足場が組まれ、高さが低く、車輛上部が足場に激突。足場破損、落下物により自転車破損

再発防止

なれにより発生した事故、落下部に歩行者が居たら「死亡事故にもなる」案件です日々注意を払い、確認をお願いします。

増車！2トンPG仕様

北洋リネンサプライ専属車輛！



フルオートマチック！

いすゞ・エルフ～

6/30～運行開始！！

乗務担当 ●●●クン
大切に乗り「安全運転」！

急募！ 事故防止作品コンクール！！(北済協) 最高額15万円！

6月末締め切りですが、1～2日何とか成ります・・・！
作成中の方、大至急提出、お願いします。今回、1作品も出ていません(当社)
今が、チャンス！ 家族もOK！です。早急に「●●」まで！！

家族情報～！！

7月お誕生日

おめでと～う～！

今月は北洋リネン専属業務主軸の

素敵な兄貴・・・!



今月は、北洋リネン専属車輛を乗りこなす「●●●」さんです。ホテルのリネン関係を専属に配送し、全コースを把握し、日々、代走をこなす兄貴です。今は、■さんと共にリネン業務を回し、現在は、新規店舗の打ち合わせにも参加してもらいとても頼もしい兄貴です。急な変更にも素早く指示を出し主軸の役割をこなしています。他乗務員の事も考え、主張もしっかりし、今度は何を言われるかこわ～イ時もあります。これからも、安全を最優先に、皆を牽引して行ってください！兄貴！ヨ・ロ・シ・ク ^0^/

本人コメント!

はじめまして！北洋リネンサブライで、代走を担当している「●●●」です。あまり皆さんとは、顔を合わせる時間に会社に行かないので、見た事も無い方も居ると思いますがよろしくお願いします！北洋リネンの仕事は、前の会社から数えて「十数年」経ちました。カゴ輸送なのですが、荷物は重たく、真直ぐ走らず・・・扱いづらいですが・・・そこを十数年のキャリアから得たコツで、日々頑張っています！会社も「一誠産業」に変わり、会社のルールの違いに、少々戸惑いがありました。今は大分慣れてきました。ただ・・・いまだに車載カメラ・デジタコが厄介です。今でも時々デジタコに注意されると、思わず「何で??」と声が出てしまいます。今は、物量も少ない時期で、各コースが余裕を持って業務を行える状態になり、メンバーも固定さ。今一度、業務の見直しをして、事故・破損・怪我など無い部署を目指し、日々、安全に仕事を終われる様に考えています。一誠産業に入社して、まだ日が浅いので、まだまだ至らない点も多々有るとは思いますが、ご指導、宜しくお願いいたします！！



平成27年7月18日 7:30～ 親睦焼肉開催決定!

参加しなければ当たらない!
今年のカジは、再挑戦がある!!!
はずれカジで再挑戦あり0~/
恋人・兄弟・姉妹・ご両親



他社運転手も誘っちゃえ! 今年の社長賞～

23:30分までなら いつでも来い!

昨年状況



豪華商品



ファミリー席有り



最高の笑顔!



○○○○君～

△△ △くん!

□□ □□くん!



◆◆さん奥様 ◆◆◆ちゃん♪

◇◇さん長男 ◇◇◇くん♪

▲▲さん奥様 ▲▲▲ちゃん♪

◎◎ (リネン) 奥様 ◎◎◎ちゃん♪

◆◆さん奥様 ◆◆◆ちゃん♪

◇◇の長女 ◇◇◇ちゃん♪

▼▼ ▼ク～!

●● ●ク～



ご結婚! おめでと

平成27年6月22日 ※※ ※※君が入籍いたしました 〰〰/

ご結婚 おめでとうございま～す!!

仕事も家庭も「安全を最優先に」テへ!

今年は、奥様・・・! 焼肉お待ちしております!



入社時の※※くん

妹さんも待ってるからね!

御出産! おめでとう

平成27年6月19日うれしいお知らせ!

==さんご夫妻に女の子が

誕生いたしました♪!

名前は「==」ちゃん!

新築の自宅と子宝に恵まれた==さん!

本当に おめでとうございま～す!!



記事募集中! 業務中の出来事や、危険箇所情報!

取締箇所情報、ご自慢ペットなどなど・・・!

写真があれば尚可!

宜しくお願いいたします!



家の猫!



経営羅針盤

2016年3月をゴールとする中長期ビジョンの明示

経営コンセプト	1 環境認識	2 目指す人	3 目指す会社	4 顧客創造	5 企業進化	6 事業成果
ビジョンフレーム	「二極化」	「プロフェッショナル」	「鐵人丸吉」	「鉄の請負人」	「未来創造カンパニー」	「トップランナー」
<p>具体的表現</p> <p>(未来イメージ)</p>	<p>① 悠々と「勝ち残る」企業となるか 細々と「生き残る」企業となるか 「勝ち組」「負け組」に分かれている</p> <p>② 企業の安全・環境・コンプラ対応は 「守る」か「守らない」のどちらかに 分かれている</p> <p>③ 品種によって仕事量が大きく変動する ・食品＝横ばい⇒新規参入多い⇒競争激 烈 ・鉄＝大増減⇒新規参入皆無⇒競争少 (鉄の分野で「残り補戦略」をとる)</p>	<p>① 創業者「吉谷隆」の生き様が後世の人 たちに脈々と引継がれている</p> <p>② 全ての判断や行動が「丸吉魂」を基準に なされ、丸吉の「道標」となる</p> <p>③ 豊富な専門知識と抜群の顧客対応力を 持つ「プロフェッショナル」たちが 日本中に「喜び」と「感動」を届けている</p> <p>④ 最高の技術と熱い心を持ち合わせた 「プロ職人」たちによる「匠の仕事」が業 界のイメージを一新している</p>	<p>① 「鐵人」と言えば「丸吉」と 言ってもらえる会社になっている</p> <p>② 日本全国の鉄鋼関連企業、同業者に 「鐵人丸吉」という名が知れ渡っている</p> <p>③ 「平成の赤備え」鐵人丸吉が業界内で カッコいい憧れの存在になっている</p> <p>④ 品質・安全・環境・コンプライアンス その全てで「丸吉スタンダード」が 業界の新たな指標となっている</p>	<p>① 丸吉ファンのお客様と共に繁栄し 共に喜びを分かち合っている (多くのお客様に選ばれ役に立つこと)</p> <p>② 鉄・重量物・長尺物の輸送において オンリー1の企業となる (大手には参 入できない分野で頂点を極める)</p> <p>③ 杭抜き、工事、加工等、鉄に関する あらゆる顧客ニーズをこなしている (鉄のことなら何でもお任せ)</p> <p>④ 日本唯一の鉄専門3PL企業へ進化 (倉庫と輸送の最強タッグが完成する)</p>	<p>① 地球環境保全の各分野の活動において 運輸業界を代表する役割を担っている</p> <p>② 環境事業部が新たな会社の柱となり CO2削減とコスト削減に貢献している</p> <p>③ 地域に笑顔と元気と雇用を生み出し、 明るいまえ取りに貢献する会社となる</p> <p>④ 未来を担う子供たちに夢と元気を与え られる会社になる (イベント参加者の子供達が将来入社 し業界を変える原動力となっている)</p>	<p>① 業界トップレベルの利益率を上げ 高い成果分配と良好な職場環境を整え 働く社員とその家族が「幸せ」の満足 を得られる会社となる</p> <p>② 業界トップレベルの「顧客満足度」と 「最高の感動」を提供し続けている (「ありがとう」があふれる会社となる)</p> <p>③ 業界トップレベルの運輸会社が集う 「運輸維新会」が日本の運輸業界に 旋風を巻き起こし、新たな時代を 動かす原動力となっている</p>
<p>長期達成度指針</p> <p>「運輸維新旋風」</p> <p>2016年3月末 第38期・42歳</p>	<p>① 差別化戦略が明確に出来ている企業 は、顧客に左右される事なく我が道を 悠々と突き進んでいる</p> <p>② 安全・環境・コンプラ対応について 行政の規制は強烈に厳しくなっており 「守らない」道を選んだ企業は先なし この業界への新規参入は皆無となるが 食品や雑貨の分野には参入が相次ぐ</p>	<p>① 吉谷隆、第2の人生を満喫している (ゴルフ、農業、夫婦旅行、友人、孫)</p> <p>② 「丸吉魂」の進化 (みんな丸吉に誇りを持ち好きに)</p> <p>③ 次世代のプロメンバー達が活躍し お客様から最高の評価を得ている</p> <p>④ プロライセンス制度が全社員に浸透し 最上級の等級昇格者が3名となる (業界の職人イメージを変えている)</p>	<p>① ホームページ進化・メディア発信進化 (異業種からも注目、TV出演)</p> <p>② 職人ブログ・社内報の進化 (鉄鋼業界向け、同業者向けの発信)</p> <p>③ 純粋で真っ赤なカッコいい車に乗れる (一車庫5年使用×3サイクル導入)</p> <p>④ 品質・安全・環境・コンプライアンス いずれも最高レベルの会社となり お客様に最上級の安心を提供している</p>	<p>① 顧客アンケートの進化 (生涯顧客づくりへ関係強化する)</p> <p>② 年間1000万円以上の売上顧客数 30件を達成し、道内鉄鋼業界では 一目置かれる存在となっている</p> <p>③ 最強の「丸吉ネットワーク」を構築し、 「鉄の請負人」として力を発揮している</p> <p>④ 職人3PLシステム導入企業3社 コスト削減とCO2削減を両立する</p>	<p>① エコドラ中心の独自団体を立ち上げ 運輸部門のCO2削減に貢献する</p> <p>② 環境事業部売上1.0億達成 (エコドラコンサル事業展開)</p> <p>③ 地域での元気活動が進化している (元気祭に多くの地域の人たちが集う)</p> <p>④ 学校とのイベント企画/累計30校 (子供たちの絵で会社の壁が一杯に)</p>	<p>① 利益性質と職場環境向上を両立させ 決算賞与との増額と成果分配を達成する (丸吉国内旅行開催/大家族の絆)</p> <p>② お客様から「感動の声」が届いている (モノではなく感動を届けている)</p> <p>③ 「運輸維新会」道内参加数30社達成 道内トラック業界に「新たな風」を巻 き起こしている</p>
<p>中期達成度指針</p> <p>「本物の第二創業」</p> <p>2014年3月末 第36期・40歳</p>	<p>① 複数顧客、複数業態を持つ企業は 顧客との交渉力を増している</p> <p>② 安全・環境・コンプラ対応について 「守る」会社への評価が大きく高まる</p> <p>③ 道内鉄鋼関連の運輸業者、倉庫業者、 工事業者の倒産が相次ぎ、多くの人が 職を失う</p>	<p>① 吉谷隆70歳での勇退セレモニー開催 (丸吉35年の歩み完成、ムービー制作)</p> <p>② 「丸吉魂」の浸透 (全員が真の意味を理解している)</p> <p>③ 人材の計画採用と共有体系の確立 (プロフェッショナルの立ち上げ)</p> <p>④ プロライセンス制度の導入が進み、最 上級の等級昇格者が1名現れる (大きな意識改革が生まれている)</p>	<p>① ホームページ強化・メディア発信強化 (お客様視点の内容充実、新聞各紙掲載)</p> <p>② 職人ブログ毎日更新・社内報毎月発行 (取り顧客が見ている。請求書同封持参)</p> <p>③ フェアラー仕様赤い車庫を随時導入 (一車庫15年使用の見直し開始)</p> <p>④ 品質・安全・環境・コンプライアンス プロジェクトが会社組織へ正式昇格し 全社員にその意義が深く浸透している</p>	<p>① 顧客アンケート毎期実施継続 (お客様の声を品質向上につなげる)</p> <p>② 年間1000万円以上の売上顧客数 20件を達成 (新規開拓/既存深耕)</p> <p>③ 積極的な人材採用と、協力事業者との 関係強化によって、あらゆる顧客ニ ーズに対応できる体制を作る</p> <p>④ 職人3PLシステム導入企業1社 輸送営業の突破口となっている (無料物流診断と輸送提案力を強化)</p>	<p>① エコドラ活動や環境関連活動を全国に 広げ、国土省・環境省とパイプを作る (様々な情報や技術を習得しレベルUP)</p> <p>② 環境事業部売上0.5億</p> <p>③ 燃費向上とエコドラノウハウ化</p> <p>④ 地域を元気にする活動をスタートする (丸吉元気祭を初開催し、みんな笑顔に)</p> <p>⑤ 学校とのイベント企画/累計10校 (子供たちがワクワク楽しめる企画)</p>	<p>① 着実に利益が上がる安定した体質を 作り上げ毎月決算賞与を満額支給する (丸吉国内旅行開催/家族への感謝)</p> <p>② お客様の「喜びの声」を集める (感謝される喜び、ほめられカード)</p> <p>③ 「運輸維新会」北海道支部発足 道内約100社の運輸業社へ周知 参加企業数10社</p>
<p>短期達成度指針</p> <p>「仲間とのベクトル統一」</p> <p>2012年3月末 第34期・38歳</p>	<p>① 一社依存体質、単一業態の企業は 厳しさを増している(運賃値下げ要請、 顧客売上減影響 等)</p> <p>② 安全・環境・コンプラ対応は必要だが 「守る」「守らない」の差はあまり無い</p> <p>③ 食品業界は新規参入が相次ぐ。鉄鋼業 界は既存業者の倒産が相次ぐ</p>	<p>① 「吉谷隆」の生き様のまめとめと伝承 (社史の編纂、懇話会、創業当時の話し) (人を大切に、勉強好き、プラス発想)</p> <p>② 「丸吉魂」の策定 (ビジョン、使命、信条、行動基準)</p> <p>③ 諸先輩方の持つ知識と経験をつなぐ (若労話、懇話会、勉強会開催)</p> <p>④ 現状の人事評価制度を見直し 「プロライセンス制度」の導入に向け 新規プロジェクトを立ち上げる</p>	<p>① ホームページ改定 (スタッフの顔・声・心が伝わるものに)</p> <p>② 職人ブログ・社内報開始 (毎日・四半期、社員・家族向けに発信)</p> <p>③ ユニフォーム改定 (赤を基調、これまでにない斬新なモノ)</p> <p>④ 品質・安全・環境・コンプライアンス 問題点の洗い出しを行う (新規プロジェクトの立ち上げ)</p>	<p>① 顧客アンケート調査開始 (フォーム完成、営業対応、課題抽出)</p> <p>② 鉄鋼関連の業界地図「アイアンマップ」 の完成によって目標が明確になる (顧客名、規模、ライバル、相関図等)</p> <p>③ 主力の杭抜き事業の差別化戦略継続と 今後の強化事業及び協力事業者の再選 定を行う</p> <p>④ 職人3PLシステムの体系化 (古小牧をベースにシステムを構築)</p>	<p>① エコドラ活動や環境関連活動を進め多 くの運輸業者とのつながりを持つ (SEDACの参画とエコドラ普及活動)</p> <p>② 環境事業部売上0.2億</p> <p>③ 燃費向上機器・環境機器の販売</p> <p>④ 地域貢献活動を継続して進める (ゴミ拾い活動、地域安全活動推進)</p> <p>⑤ 学校とのイベント企画/2校 (エコ体験、食育、安全勉強、乗車体験)</p>	<p>① 黒字化を必達し金融機関の信頼を勝 ち取り、会社の土台を安定させる (丸吉家族会開催/家族との交流)</p> <p>② 会社内の「ありがとう」を集める (感謝できる心、ありがとうカード)</p> <p>③ 「運輸維新会」の道内浸透活動と 全国の運輸業者とのつながりを継続 (新聞メディア発信、トラ協青年部)</p>

【ドライバー不足への対応について】

☆「定着力」「採用力」「育成力」を高めていく

1 「定着力」 = 安心を感じることが出来る会社に

- ① 将来ビジョン／「会社が将来どこに向かいどのような姿になっていくのか？」を伝える
- ② ナンバー1戦略／強みを見つけ勝てる場所で戦う／鉄のTP、MS、3PLに集中／差別化
- ③ 人事評価制度／頑張った人へ適正な評価を実施／表彰制度により様々な人へ光を当てる
- ④ 生涯現役制度／いつまでも安心して永く働くことができる会社／高齢者の輝く場所を創る
- ⑤ 労務環境の改善／労務時間管理、分散、削減／荷主として出来ること／積み下ろし分業等
- ⑥ モーダルシフト推進／国からの支援／船、フェリーシャーシ、コンテナによる大量輸送
- ⑦ 社員との距離感／社長室の廃止／現場に出ること／個人面談の実施／トラック同乗など
- ⑧ 楽しい会社づくり／バーベキュー会、スポーツ同好会、釣り会、家族会、運動会の復活

2 「採用力」 = 魅力を感じることが出来る会社に

- ① 様々な求人媒体の活用／求人票の書き方／自社の強みを認識しアピールをしていく
- ② トップ自ら採用の最前線に立つ／企業説明会の開催／北海道採用→関東へ／社宅の完備
- ③ 高卒者の採用／倉庫作業員として採用／入社式開催／育成プラン／親御さんの安心感
- ④ 女性ドライバーの採用／先入観を排除／社内、社外からの高い評価／学生に向けて
- ⑤ SNS対策の強化／ホームページ改定／ブログ発信／ユーチューブへ動画をアップ
- ⑥ ブランドイメージアップ／新しいトラックの積極導入／インターネットサイトの活用

3 「育成力」 = 成長を感じることが出来る会社に

- ① ジョブチェンジ制度／ドライバー職⇄倉庫職⇄管理職への転職／モチベーションの向上
- ② 倉庫現業職の大型けん引免許取得をサポート／助成金の活用／ドライバーの自社育成
- ③ ドライバー未経験者の採用／リーダーやシルバーによる指導育成／動画作業マニュアル
- ④ 鉄の物流のプロフェッショナル「鐵人」の育成／〇〇年に「鐵人学校」の開講を目指す
- ⑤ 地元高校生の受け入れ／職業体験実習生として／物流の現場を実際に体感してもらう
- ⑥ 地元小学校での子供たちとの活動／未来のドライバー育成／社員の成長と使命感の醸成

女性乗務員等の雇用・採用への取組について

I 女性乗務員の雇用・採用の取組について(工夫したところ、苦労しているところなど)

① 子育て世代の女性のための託児所について

- ・ 子育てを終えた方々の応募が多く託児所等の施設導入は行っていないが、本人からの申し出によって出勤や退社時間については或る程度自由裁量にしている。(北海道)
- ・ 託児所の受け入れ条件を調査している。(千葉)
- ・ 募集開始にあたって考慮しなければいけないことに、お子様がいらっしゃる方の応募への対応である。既に保育園等に入園されている方はまだ良しとしても、待機児童等を抱えている方には就職が難しいために、託児所が必要になってくる。「ヤクルト」はほぼ営業所毎に託児所があり、実際にお子様を預けながらヤクルトレディをされている方に事情を伺ったり、経験者にも伺ったりしてみるものの、お子様がいらっしゃる方が圧倒的に多いヤクルトレディとタクシー乗務員との比較検討は難しく、託児所を用意して迎え入れる規模までには至らず、今後は近隣会社とともに託児所を共同運営をすることを考えている。(東京)
- ・ 市の関係先や保育園関係者と取組について相談をさせてもらった。(神奈川)
- ・ 費用の面で託児所までは考えていない。(大阪)
- ・ グループ会社の託児施設を紹介している。(兵庫)
- ・ 託児所にあわせた勤務を認めている。(熊本)

② 女性の固定賃金制の導入について

- ・ 道内ではあまり馴染みのない制度であるように思われるが、ただ、今後の更なる女性進出と乗務員不足を考慮する上で貴重な「ポイント」と認識をしている。(北海道)
- ・ 導入している事業者複数有り。(青森)
- ・ 歩合給、固定給を選べるようにしている。(千葉)
- ・ 固定給での採用はハイヤー乗務員の他は殆ど考えられない。現在、乗務員への応募は他産業からの移動が少なく乗務員不足は深刻だ。コンビニエンスストアなどの労働条件から比べると割の合わない内容となっており、タクシー乗務員として働こうと意欲が湧く状況ではないと思われる。
最近、最低賃金の水準が上がり、現在888円にまで上がっている状況を鑑み、1日の労働時間から計算すると固定給も現実的なものとなってきた。歩合給特有の仕事の出来、不出来による賃金への不安を解消でき、安心して働ける体制を作ることを考慮した上で、応募者が固定給という条件にいかにか反応を示すか興味を持っている。(東京)
- ・ 勤務体系を含めた時間帯別、曜日別等の売上を調査するなど、検討する課題の整理をすることから始めたい。(神奈川)
- ・ 時給以外に歩合制を導入しやる気向上に繋げている。(新潟)
- ・ 労働組合との調整が必要。(福井)
- ・ 生活に沿った時間設定と賃金とのバランスが問題。(福井)
- ・ 男女ともに同じ賃金体系にしている。(三重)
- ・ 入社後3ヶ月は固定給、その後は固定給+歩合給である。(大阪)

- ・ 營收額の50%を保証している。(兵庫)
- ・ 男女関係なく基本給(10万~15万)+ α の固定給を考えている。(岡山)
- ・ 固定給による乗務員の募集を行っている。一般的には「タクシー乗務員は歩合給」という固定観念があるため、初めての職業として選ぶにはリスクが大きい。それに対して固定給を導入し、また勤務時間についても夜間の勤務は女性が勤務するには不安があるため、基本的に昼のみの勤務に限定して募集を行っている。(広島)
- ・ 過去に固定賃金制を導入したが、家庭の用事が多く固定賃金は合わない。(山口)
- ・ 男女に拘わらず本人の希望により導入している。(熊本)
- ・ 固定給+歩合給のA型賃金制度を導入している。(宮崎)
- ・ 時間給制を導入。(鹿児島)

③ 女性乗務員専用タクシーの導入について

- ・ 当社では、トヨタコンフォートAT車やトヨタコンフォートアイドリングストップAT車及びトヨタプリウス α を担当車として導入している。(北海道)
- ・ ハイブリット車両を専用車にしている。(群馬)
- ・ 女性乗務員専用の車両導入を検討している。(千葉)
- ・ 女性ドライバー専用タクシーの導入の実績・計画はない。(三重)
- ・ 現在、ピンクのプリウス6台が運行中である。(大阪)
- ・ 女性募集のために軽自動車によるタクシーを考えるべき。(岡山)
- ・ 女性専用のタクシーを導入したが、乗客から「化粧臭が強い」と言われ廃止した。(山口)
- ・ 女性ドライバー専用のプリウスを平成22年に3台導入した。(佐賀)
- ・ 専用カラーでAT車を導入している。(鹿児島)

④ 子育て世代の主婦に配慮をした勤務時間等の設定について

- ・ 要望によってある程度の時間は考慮している。また、女性乗務員全て日勤勤務で採用しており、基本的に休日は土・日曜日としている。(北海道)
- ・ 8時~17時の時間制勤務形態と本人の希望を考慮した勤務体制を導入している。(青森)
- ・ 希望時間帯を考慮している。(群馬)
- ・ 日勤者を募集している(勤務時間調整)。(埼玉)
- ・ 勤務形態は自由に選べるフレックス制を導入し、自信のライフスタイルに合わせた勤務が行えるようにしている。(千葉)
- ・ お子様がいらっしゃる方が、家庭と仕事の両立を考えたときに、自由度の高いスタイルで働けるよう、勤務体系をフレックスタイム制としている。(東京)
- ・ 勤務時間、日数などは特別に配慮するようになっており、子育て世代のライフスタイルに合わせてられるようにしている。(神奈川)
- ・ 主婦に配慮をした勤務時間の設定。(新潟)
- ・ 勤務形態は拘束9時間の勤務とし、午前5時から30分刻みの出庫時間とし本人が自由に選択できるようにしている。また、家庭の事情等による出勤時間の変更にも対応している。(富山)
- ・ 勤務形態は拘束、税制上扶養や子育てに関しても融通を利かせている。(富山)
- ・ 日勤勤務(9時~17時30分)とし、短時間勤務も可能。(岐阜)
- ・ 家庭と仕事の両立に配慮をし、自由度の高い勤務体制とし柔軟に対応している。(愛知)
- ・ グループ会社と連携して勤務シフトを工夫している。(愛知)

- ・ 9時～16時の短時間勤務を設けた。(名古屋)
- ・ 現在、女性乗務員は日勤勤務のみ採用している。(三重)
- ・ パートタイム乗務員制を導入し7時から19時までの間で任意の5時間勤務。(京都)
- ・ 女性乗務員の場合、原則、一人1車制で昼勤務となる。乗務時間は本人申告の都度対処している。(大阪)
- ・ パートタイム乗務員制度を導入し7時から19時までの任意で5時間勤務。(兵庫)
- ・ 勤務時間等は個々に設定しており、相談できる様にしている。(和歌山)
- ・ 法定内での設定、配慮を行っている。(岡山)
- ・ 家庭と仕事を両立させるため、勤務形態・時間帯が選択できるよう配慮をしている。(山口)
- ・ 子育て家庭には幼稚園・学校への送迎等を考慮し出勤・退社時間等を自由に選べるようにしている。(山口)
- ・ 夜間みの勤務で、各自専用車両で歩合率を高く設定しており乗務員の確保は全く問題ない。(山口)
- ・ 日曜日、祭日に休めるよう、また始業時間就業時間に配慮をし働きやすい環境を作っている。(佐賀)
- ・ 午前中だけの勤務とし、土・日祭日と学校の行事を休みとしている。(熊本)

⑤ 募集方法について

- ・ 札幌交通圏の女性乗務員の採用については頭打ちの感が否めず、全乗務員に対する割合は低く2～3%に満たない状況で推移している。当社では、市内でも比較的多い方と認識しているが、全体の4～5%程度の採用となっている。
募集については、比較的同僚間での口コミによる紹介が多くなっているが、四季のタイミングを見計らって広報誌等に女性ドライバー採用についての「特別キャンペーン」を企画し採用を強化している。(北海道)
- ・ ハローワーク(女性の求人募集は不可)。新聞広告(青森)
- ・ 昼日勤で勤務時間を柔軟に対応。(岩手)
- ・ 勤務時間・曜日等について、家庭と両立できるよう本人の希望に柔軟に対応している。(岩手)
- ・ 求人誌に女性ドライバーとしてのコメントを掲載し、女性の雇用促進を図った。(宮城)
- ・ ハローワーク。募集広告。ポジティブアクションの活用。(群馬)
- ・ 新聞広告(埼玉)
- ・ ポスティング採用、求人チラシ、インターネット、説明会、独自のパンフレット作成などで募集している。(千葉)
- ・ 募集をかけても女性乗務員が多くいる会社に来る傾向があり、応募が少ない。(千葉)
- ・ 募集媒体を選択する際、女性や若年層に目につきやすいようにインターネット媒体を中心に据えた構成を考えた。画面の色使い、写真やモデル等の選択は特に気を遣い、応募しやすい雰囲気作りに苦心した。(東京)
- ・ 基本的には求人広告、職安等に案内を出しているが、社員からの推薦や紹介もある。(神奈川)
- ・ 男女区別なく募集しているが、この一年間女性の応募はなかった。(新潟)
- ・ ハローワーク、新聞広告、求人誌で行っている。(富山)
- ・ 乗務員、職員からの広く一般への声かけ、勧誘。(福井)
- ・ 求人誌には女性乗務員の写真、コメントを使って、働きやすい職場であることをアピール

ルしている。(愛知)

- ・ 時間的制約(個人的)また他の乗務員とのこともあり、採用に当たっては難しいところがある。(愛知)
- ・ 女性対象の説明会開催を検討している。また、マザーズハローワークへの登録を行っている。(大阪)
- ・ 女性労働者特例措置利用による求人(雇用均等法8条)(兵庫)
- ・ 求人広告で募集をかけるものの応募がない。(兵庫)
- ・ 応募があれば何とか採用までと思っているが、応募自体がない。(熊本)

⑥ 事業所内設備の整備状況について(ロッカー、トイレ、その他)

- ・ 20 数年前になるが、女性、ドライバーを積極的に採用するとの社内コンセンサスがとれた段階で、本社及び営業所において「女性専用ロッカー及び応接セット付更衣室・女性専用の温水洗浄便座、ドレッサー付トイレの新設・ユニットシャワー室等」の設備を新設し改善を図り以後、保全に努めている。(北海道)
- ・ 女子ロッカー、女子トイレ等。(青森)
- ・ 休憩室、ロッカールーム、トイレ等の設備を整備し休憩時や乗務終了後に疲れを癒せるよう環境を整えた。(岩手)(千葉)
- ・ 女性トイレ・ロッカー、女性更衣室を設けている(秋田)
- ・ 各自のロッカーを設置している。(栃木)
- ・ 女子トイレ・更衣室の増設にかかる費用の捻出が困難である。(群馬)
- ・ 女性専用トイレの設置。(埼玉)
- ・ 女性専用の更衣室、シャワー設備、トイレ、休憩室は新たに設けるためのスペースを確保することが困難で、現在では構内の一角に建てた6畳ほどのプレハブを更衣室として既存の女性乗務員と新規採用のエスコート乗務員の併せて12名が交代で使用しているに留まっている。(東京)
- ・ 女性専用トイレは事務所内に設置しており、休憩室も整備されミニキッチンもあり、快適に休憩できるように配慮をしている。(神奈川)
- ・ 女性用ロッカー、休憩室、シャワー、トイレ等の設備のある営業所で就業。(石川)
- ・ トイレの改修を行い女性専用のトイレを設けた。(福井)
- ・ 休憩室、専用ロッカー、温水洗浄便座を設置している。(愛知)
- ・ 女性用トイレ・シャワールーム・ロッカーを整備した。(名古屋)
- ・ 温水洗浄便座を設置した。(三重)
- ・ ロッカー、トイレ等すべて完備している。(大阪)
- ・ 更衣室、ロッカー、トイレについて女性専用を設けている。(兵庫)
- ・ 別室にロッカーを用意しているが、制服にて出出勤している。(和歌山)
- ・ 女性専用トイレ・ロッカー・休憩室を設けている。(熊本)
- ・ 専用ロッカー、トイレを設備している。(鹿児島)

⑦ 二種免許の取得、研修コストについて

- ・ 二種免許取得及び限定解除(オートマ)取得については、会社負担として実施している。また、所得期間及び教育期間についてはそれぞれ手当てを支給している。
特に、最近の傾向として二種免許の養成についての問い合わせが高齢化の様相を呈しており歯止めがきかない状況が伺われ、安全面等を考慮しながら理性を持って対応をしている。(北海道)
- ・ 二種免許養成制度の導入。(青森)

- ・ 未経験者でも求人に応募しやすいよう二種免許取得を支援している。(岩手)
- ・ 男女関係なく支援制度を設けている。(宮城)
- ・ 二種免許取得の費用については全額会社負担としている。(秋田)
- ・ 新規雇入れの女性乗務員は全て養成乗務員である。二種免の取得からタクシーセンターでの運転者証取得など訓練が課せられる。さらに社内研修を加えるとおおよそ2ヶ月から3ヶ月の期間を要する。その間も賃金が発生しており企業としての負担は小さくない。
そこで東京労働局が推進している「キャリアアップ助成金」「キャリア形成促進助成金」等の助成金を受給するシステムを活用している。しかし、受給の条件についてハードルが高い部分もあり、固定給制度で雇用する乗務員に対しての助成が確実に行われる制度を渴望している。(東京)
- ・ 通常の養成乗務員と変わらない扱いをしており、指定の教習所において通常の日数で取得できるようにしている。(神奈川)
- ・ 二種免許取得費用の全額助成。(新潟)
- ・ 取得費用は会社負担としているが、2年以内に退職する場合のみ取得費用を按分請求している。(富山)
- ・ 女性の入社があれば男性同様会社が負担をする。(三重)
- ・ 教習費用は条件(1年以上勤務等)付きで会社負担としている。(大阪)
- ・ 会社負担とし、女性指導員の則乗による指導を行っている。(大阪)
- ・ 1年以上の勤務を条件に教習費用は会社が負担。(兵庫)
- ・ 二種免許の取得費用は全額会社が負担。(兵庫)
- ・ 免許取得費用全額と交通費の一部を会社負担としている。(和歌山)
- ・ 条件付きで会社負担。(岡山)
- ・ 自社の養成所若しくは自動車学校で二種免を取得させ研修費用を全額負担している。(山口)
- ・ 養成制度がある。事故惹起者へは技能講習を受講させている。(愛媛)
- ・ 他の養成乗務員と同様に会社が全額負担している。(福岡)
- ・ 免許取得や研修時のコストについては補助をしている。(全額・一部)(熊本)

⑧ その他

- ・ 職場における人間関係や顧客とのトラブルを抱え悩むことや、女性特有の更年期障害疾病についても大きな問題として露呈するなど、女性の運行管理者の育成も考慮する必要を感じている。基本的には、男性社会の職場であり処遇についても悩みが多い。
女性ドライバーだけの会社組織の立ち上げについても時代の要請でもあると考える。(北海道)
- ・ ドライブレコーダーの装着及びデジタルVGPSカーナビの設置。(青森)
- ・ カーナビの設置、GPSの搭載、防犯仕切り板、車内カメラ(ハイタク共済支給)など、乗務員の安全を守り安心して運転が出来るよう取り組んでいる。(岩手)(千葉)
- ・ 子育て世代の就労は魅力ではあるが、常時数十人単位の勤務者がいなければ託児所等の設置は望めない。(宮城)
- ・ 女性乗務員の勤務は日勤(8時～17時)が主体となるが、その時間帯の稼働が見込めないのが現状で、女性ドライバーとしての需要が見込める、例えば、介護ドライバー、観光ドライバーを事業として成り立つようにしていくことが必要ではないかと思っている。(秋田)
- ・ 女性乗務員がヘルパー資格を持っているとお客様に喜ばれるため、賃金をアップしている。(千葉)

- ・ 女性乗務員に防犯スプレーを携帯させている。(千葉)
- ・ 女性乗務員の採用は、休憩室やロッカールームなどの設備を新設する必要があり費用がかかる。また、社内で男女の問題が起こる可能性があるため採用しにくい。(千葉)
- ・ 弊社では女性乗務員が7名おり、さらに女性管理職が全ての女性乗務員の勤務管理を行っているので、よりキメの細かい配慮が出来ている。(神奈川)
- ・ 乗務員の安全を確保のため、全ての車両に社内防犯カメラ、カーナビゲーション、GPS搭載、防犯仕切り板を設置している。(神奈川)
- ・ 配車への配慮(男性客からの予約の場合等)。(新潟)
- ・ 女性特有の悩みを相談できる社内環境の整備。(新潟)
- ・ セクハラ等の社内乗務員同士でのトラブルが起きないように、また、起きた時の対策をマニュアル化する事を検討している。(新潟)
- ・ パート採用に際し、時給1,000円(平日のみ。午前中の4～5時間程度)で募集したところ、即応募があった。(新潟)
- ・ 登録制度が今年の10月から導入される予定であるが、ただでさえ二種免許保有者の採用が困難な中、登録制度にしたら新規雇用や中途採用は絶望的であり、タクシー業界は人材が枯渇する。(新潟)
- ・ ドライブレコーダーの設置。(福井)
- ・ 長く努めてもらえないのが現状で、環境整備などが厳しいのが現状である。家事との両立ができるような勤務形態を充分考慮しても難しい。(福井)
- ・ ドライブレコーダー、車内カメラ、カーナビ連動の配車システム、GPS配車システムの導入、防犯仕切り板の設置等車内安全確保に努め、女性ドライバーでも安心して勤務できる労働環境を整備している。(愛知)
- ・ 現在女性乗務員は採用していない。問題として、双方の希望する勤務時間の食い違い、女性専用の設備の不足、防犯対策等いろいろな課題があり体制的に整っていない。今後は雇い入れできる体制を整えていきたい。(愛知)
- ・ 今後は、在職中の女性ドライバーから働きやすい環境などについて聞き取りを行うなど、積極的に女性ドライバーの採用を考える。(名古屋)
- ・ 全車両にカーナビ、車内カメラを搭載し非常通報システムを完備。(京都・大阪)
- ・ 求人するも女性の応募がないため、具体的な取組は今後の課題となっている。(大阪)
- ・ 自由度の高い勤務体系を用意し、夜間はタクシーに乗務せず配車係等の勤務をする。(兵庫)
- ・ 転職サイトで20～30代をターゲットに募集している。(直接スカウトメールを送る機能を利用している)(兵庫)
- ・ 未経験者を対象とした社内研修会の充実。(兵庫)
- ・ 厚生労働省のポジティブアクション普及促進協議会に登録している。(山口)
- ・ 育成社員制度を設け、ヘルパーの資格等免許取得費用を全額負担している。(山口)
- ・ 女性乗務員を採用したがもめ事が多く取りやめた。(山口)
- ・ 未経験者や女性でも必ず迎車出来るようにサポートしている。(徳島)
- ・ デジタルGPSシステム・ドライブレコーダー装着、防犯仕切り板を取り付け安全を確保している。(熊本)

Ⅱ 若年者(大学新卒)の採用への取組について(工夫したところ、苦労しているところなど)

- ・ 一番の悩みはまさしく若い層の採用率が低迷していることに尽きる。昔から、タクシー産業で働くドライバーは、3年程度の周期で同業間を渡り歩く者が多く定着率は低いが定員は充足しており、平均年齢も30歳～35歳程度で推移していたのが実態である。

しかし今では平均年齢 60 歳～ 62 歳位まで変遷して来ており、現状のまま推移するなら団塊の世代が勇退する 4 年～ 5 年先を考えるとタクシードライバーの職業として身を委ねる者は半減し産業として成り立たなくなることが懸念される。何としても産業全体として知恵を絞り、若者が参入してくれるような魅力のある産業に生まれ変わらなければ衰退は避けられないものと危惧している。(北海道)

- ・ 二種免許養成制度の導入。(青森)
- ・ 新卒採用は教育体制が整備されていないこともあり現状は考えていないが、この先を見据えれば採用に向けた業界全体のイメージアップや待遇改善が急務であると思う。(宮城)
- ・ 給与面などで採用していない。(山形)
- ・ 二種免許養成制度を開始。大学へ求人募集。働きやすい勤務編成を検討中。(群馬)
- ・ 求人媒体会社が行う新卒者対象の会社説明会を見学し、タクシー会社への関心度を確認した。(東京)
- ・ 新卒者採用については、他社の試みの聞き取りや他社から移動してきた管理者からの聞き取りを併せて行い、応募人数、採用人数、定着度等を鑑み、弊社で可能性があるか考察した。(東京)
- ・ 若年層が得意なモバイルツールなどから情報を取得できるようネットでの媒体に特化した募集を行った。(東京)
- ・ 公共職業安定所の求人票の賃金欄に固定給とした記載ができず、賃金が相当安い産業と見られており求人ができない。実際には歩合給や残業手当で給与額は若い人の賃金としては他産業に比べて遜色はないと思っている。(新潟)
- ・ 高齢化・退職による中途採用の補充が伴わない。(富山)
- ・ 大学新卒者については、タクシー会社大手等の情報を元に検討を行っている。(富山)
- ・ 志望意欲を高めてもらうため、給与の改定、就業規則の変更を行った。(福井)
- ・ 面接担当に若い人をお願いしている。(愛知)
- ・ 若年者に対してネックになっているのが賃金だと思われるので、若年者に対しては従来の勤務シフトの枠から外し、労基法を超えない範囲である程度自由な勤務シフトを設けたい。また、新車やHV車を積極的にあてがうようにする。(愛知)
- ・ 採用については年齢を問わず苦戦をしている。乗務員の年齢構成も年々増していく一方で採用が追いつかず、会社の存続が心配される。(愛知)
- ・ 面接応募がない。未経験者でも働ける環境は整備してあるが、報道等によりタクシー乗務員の実態を敏感に捕らえているように受ける。(愛知)
- ・ 若年者を対象とした合同会社説明会に参加しているが応募がない。(愛知)
- ・ 現在特別な活動は行っていないが、今後は大学新卒者の方が入社してキャリアアップを図れる場を設けるなど、積極的に活動をしていきたい。(名古屋)
- ・ 乗務員の高齢化が進み今後人材不足が懸念されることから「若者応援企業」としてハローワークに登録した。(三重)
- ・ 大学へ求人票を出しているが効果がない。(京都・大阪)
- ・ 就職フェアにブースを出展したが、若年者からの問い合わせは全くなかった。(大阪)
- ・ 戦力になり得る人材は年齢・経験に関係なく採用するのが当社の方針である。(大阪)
- ・ 大学新卒ではなく、第二新卒者、中途採用で、20から30代の年齢層をターゲットに採用活動を実施している。(大阪)
- ・ 大学にエントリーシートを出しているが応募がない。(兵庫)
- ・ 総合交通キャリアマイスター職として採用。(岡山)
- ・ 数年の乗務後、本人の適正を見た上で幹部候補生として採用している。(広島)
- ・ なかなか若い人材が集まらず、それ自体業界としての課題であり、それを打破するために

積極的に新卒者への募集に力を入れている。(広島)

- ・ 積極的に新卒者向けの会社説明会へ参加、会社HPよりリクナビ等への採用情報を公表し応募へ繋げている。(広島)
- ・ 新卒者対象だけではなく乗務員応募用のHPを開設し、全国の応募に対応している。(広島)
- ・ 労働局のキャリアアップ採用枠(未経験者・経験の浅い人・一定期間訓練)を活用している。(山口)
- ・ 新卒者のタクシー運転手希望者が少ないため、フェースブック等を活用して会社の雰囲気やイメージアップを図って掲載している。(山口)
- ・ 若年者を長時間拘束しても満足な賃金が支払えないので、むしろ若年者のパートタイマー(夜間)の方が互いに利益になると思う。(香川)
- ・ 雇用しても収入が上がらないためすぐに辞めてしまう。(高知)
- ・ 若年就労をサポートしているNPO法人と連携し職場体験や見学に対応している。(熊本)
- ・ ハローワークに新卒者の求人申込みを行うと同時に、労働局主催の就職説明会に出席するなど採用活動を行っている。(熊本)
- ・ 20代の採用は積極的に行っているが続かない。(鹿児島)

Ⅲ 中・高齢乗務員の雇用・採用への取組について (工夫したところ・苦労しているところなど)

- ・ 募集をかけても殆どが中高年層が占めており、二種免許養成で採用しているのが実態である。以前は、大抵の企業は60歳定年制であるが70歳位までは順次雇用していたように見受けられるが、ここに至っては75歳位まで引っ張らなければ稼働がままならない状態である。ただ、健康面に個々の差があり一概に年齢だけで適用するのは非常に難しいと判断している。また、以前に増して高齢で且つ二種免許が無い者の応募が多く、取得率の悪化も懸念されるとともに体力面・安全面にも特段の配慮が不可欠であり定時制への移行も考慮の範疇として捉えている。(北海道)
- ・ 二種免許制度の導入。日勤制、週休二日制の導入。本人の体調や要望を考慮。二種免許取得年齢の社内規定の拡大。夜間(18時～2時)の8時間体制の実施。流し営業ではなく営業所待機を中心に調整をしている。(青森)
- ・ 長時間勤務に体力的に自信のない乗務員については、昼日勤で対応している。乗務員の身体的精神的負担を取り除くため、全車にカーナビ、GPS、緊急通報システムを導入しハード面の環境を整えた。(岩手)
- ・ 経験者であれば極端な事故惹起者でない限り積極的採用している。当社では72歳が勇退年齢となるが本人の継続勤務希望があれば、健康状態を考慮のうえ半年毎の延長雇用をしている。(宮城)
- ・ 採用年齢を67歳までにしているがなかなか応募がない状態である。(群馬)
- ・ 運送業ではなくサービス業であることを徹底して教育している。(群馬)
- ・ ハローワークに募集を出しているが採用は困難で、在職乗務員のロコミ、人脈及び管理職による採用のための営業活動を実施している。(群馬)
- ・ 健康診断、適性診断の完全実施による事故防止に努めている。(埼玉)
- ・ 60歳定年ではあるが、65歳までの雇用延長制度を採用している。(東京)
- ・ 各年齢層や性別にかかわらず、車内カメラ、ドライブレコーダー、カーナビゲーション、GPS搭載、防犯仕切り板、緊急通報システムなどの環境整備を実施した。(東京)
- ・ 定年後(60歳)は65歳まで同じ条件で雇用を確保している。また、65歳以上については嘱託、パート、フルタイムなど自由に選択のできる勤務体系を作っている。乗務員の安全確保

のために全ての車両に車内防犯カメラ、カーナビゲーション、GPS搭載、防犯仕切り板を設置している。また、ドライブレコーダーを活用し休憩時間をきちっと把握できるように指導監督を行っている。(神奈川)

- ・ 定年(65歳)後、短時間労働に移行した場合には、無理のない勤務としながら歩合給も導入。(新潟)
- ・ 65歳定年を実施。定年後は再雇用制度として、拘束9時間の嘱託乗務員や拘束4時間の短時間乗務員を採用している。また、65歳未満は原則夜勤乗務員としているが、日勤の需要供給の観点から夜勤から日勤への異動もお願いすることもある。夜勤乗務より日勤乗務することで長く健康でより安全に勤務してもらい、70歳までの雇用に努めている。(富山)
- ・ デジタル無線の導入に伴い高齢者が増えてきたので、スムーズにお迎えができるようカーナビを導入した。(福井)
- ・ 高齢になるにつれ運転操作や判断が鈍くなっていくため、時々運転操作の確認をして様子に基づき勤務シフトを変更したり時短にしたりしている。(福井)
- ・ 定年(63歳)以降の乗務員も積極的に採用している。(岐阜)
- ・ 業務内容、就業できる時間帯により本人の希望を入れて、健康であればいつまでも働ける環境に取り組んでいる。(愛知)
- ・ 乗務員の身体的・精神的負担を取り除く事が不可欠であるため、デジタルGPSシステム、防犯対策として防犯仕切り板や緊急通報システム、警察との防犯訓練の実施、ドライブレコーダーの装着等でハード面についての環境を整えている。(愛知)
- ・ 二種免許取得者の場合は雇い入れするよう前向きに取り組み、未経験者の採用にも積極的に行い二種免許取得や別業種からの転職サポートを充実させている。(愛知)
- ・ 入社後病欠する社員があり苦勞している。面接時にはほとんどの応募者が体調に問題ないと答えている。健康診断結果に衰えないメンタル面での病欠等もあり、前向きに勤務を考え努力をする者が少なく苦勞をしている。(愛知)
- ・ 生涯年収や60歳以上の平均年収を求人広告に掲載し、高年齢者でも安心して働けるということをアピールした。(名古屋)
- ・ 病気療養明けの乗務員への勤務配慮。(三重)
- ・ 乗務員への身体的・精神的負担の軽減のため、デジタルGPSシステム、ドライブレコーダーの導入によりハード面における環境整備を実施した。(三重)
- ・ 65歳以上については、正社員の定年後の再応募のみ行っており日勤又は夜勤の選択となっている。(三重)
- ・ 募集に関しては昨年秋より入社祝い金、勤続祝い金を出すようにして、少しでも応募者が増えるようにしている。(三重)
- ・ 定年を65歳としているが、健康であれば75歳までの雇用としている。(滋賀)
- ・ 75歳まで勤務可能であることを広告媒体に記載。(京都)
- ・ 二種免許保有者は定年を超えていても採用する。(京都)
- ・ 短時間勤務への変更を可能とし身体的負担の軽減を図っている。(京都)
- ・ 65歳定年を迎えた嘱託社員の給与・賞与を定年前と同様とし、健康であれば長く働ける環境を作っている。(大阪)
- ・ メーター操作等機器の取り扱い習熟度を高め不安なく勤務できるよう採用時研修の時間を通常より長く設定している。(大阪)
- ・ 定年後の勤務は、正社員と同条件の嘱託職員か定時制かを選択できるようにしている。(兵庫)
- ・ ハローワーク等の紹介で面接をするが、健康状態の問題で不採用が多い。(兵庫)
- ・ 高年齢乗務員の事故防止教育を実施しても事故減少に繋がらない。(兵庫)

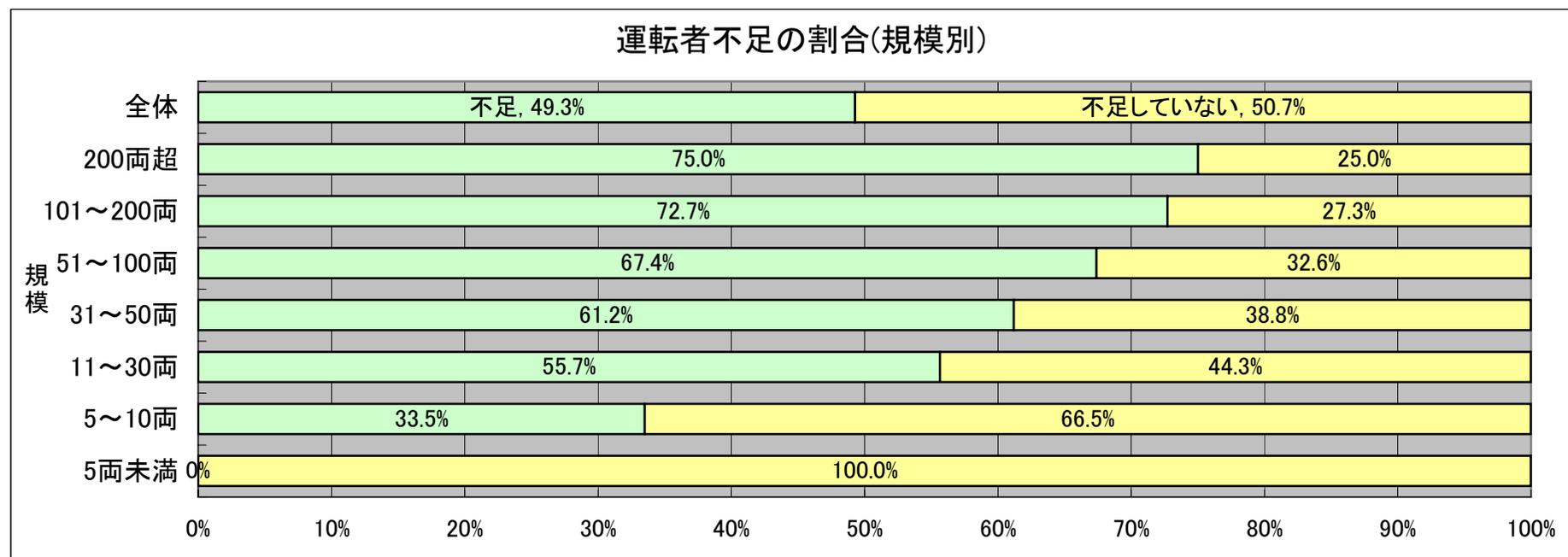
- ・ 希望する時間に乗務できるように工夫をしている。(和歌山)
- ・ 中高年齢者で求職活動をしている人達は多いにも拘わらず応募者がいない。行政にも機会がある度に申し入れをしているが理解されているか疑問である。タクシーは 70 歳まで充分働けるとの理解を、特にハローワークに求めたく働きかけを続けている。
- ・ 体力的に自信のない人材は就労時間も短縮にも取り組んでいる。(鳥取)
- ・ 求人を行っても応募がない。(島根)
- ・ 産業雇用センターと弊社で「生涯現役継続雇用制度」を行った。タクシー業界は初めてで、高年齢者の雇用について中国ブロックの代表としてモデル企業となった。(岡山)
- ・ 定年については 65 歳となっており、定年を迎えた乗務員についても引き続き嘱託社員として勤務を行っている。嘱託社員であれば現在の給与条件を引き続き採用し、これまでと変わらない条件での勤務が可能である。(広島)
- ・ 勤務時間については、本人の出来るだけ働きやすい時間に設定し、車両の稼働率向上に繋げている。(広島)
- ・ どうしても高齢者になると、運動神経・視力・判断力の低下による事故の増加が懸念されるため、安全教育を出来るだけ頻繁に行い、問題のある乗務員については指導して安全性を高めている。(広島)
- ・ 高齢乗務員の健康状態に見合った勤務、就業が出来る勤務時間帯等本人の希望を考慮して決めている。(山口)
- ・ 労働局のキャリアアップ採用枠(定年前の者・未経験者等・一定期間訓練)を活用している。(山口)
- ・ 健康診断・過去の病歴・過去の退職理由等を確認後に採用し、経過を記録している。(山口)
- ・ 孤独な勤務環境であることから、事務所・休憩室では出来るだけコミュニケーションを取っている。(山口)
- ・ 売上に対する歩合制は乗務員全体の売上に影響することから、時間給に歩合割増を導入した。(山口)
- ・ 柔軟な勤務ダイヤの設定。(香川)
- ・ 雇用・採用には今も厳しい状況にある。(愛媛)
- ・ 工夫しても集まらないのが現状である。(高知)
- ・ 交通安全教育の研修を増やしている。(高知)
- ・ 就業できる時間帯により、業務内容・勤務時間について本人の希望を入れ「登録・嘱託・パート・フルタイム」等を選択し無理なく生涯現役の実現」に取り組んでいる。(福岡)
- ・ 6ヶ月間固定給制度で募集し1名雇用した。(福岡)
- ・ 65歳以上は「7勤務」制度を作り、「12勤務」との選択にしている。(福岡)
- ・ 定年(65歳)後の嘱託社員の給与と賞与は定年前と一律とし、健康であればいつまでも働ける環境を設けた。(熊本)
- ・ 出勤日数がある程度自由に設定し、本人の健康を考え身体的・精神的負担を取り除くようにしている。(熊本)
- ・ オートマ車両の導入と視力低下対策としてフォグランプを装着している。(宮崎)
- ・ 運転及びサービス能力の低下、ドライブレコーダーによる指導に時間がかかる。(宮崎)
- ・ 採用後の研修の見直しが課題となっている。(鹿児島)

(公社)北海道トラック協会 運転者不足に関する実態調査結果

平成27年3月17日集計

【運転者不足の状況 ①】

保有車両規模	回答数 A	回答数規模別 構成比	保有車両数 合計	運転者数 合計	運転者不足		不足していない	
					回答数 B	(割合) (B÷A)	回答数 C	(割合) (C÷A)
5両未満	6	1%	22	22	0	(0.0%)	6	(100.0%)
5～10両	200	35%	1,384	1,306	67	(33.5%)	133	(66.5%)
11～30両	230	41%	4,214	3,690	128	(55.7%)	102	(44.3%)
31～50両	67	12%	2,585	2,432	41	(61.2%)	26	(38.8%)
51～100両	46	8%	3,051	2,838	31	(67.4%)	15	(32.6%)
101～200両	11	2%	1,402	1,390	8	(72.7%)	3	(27.3%)
200両超	4	1%	1,523	1,322	3	(75.0%)	1	(25.0%)
全体	564	100%	14,181	13,000	278	(49.3%)	286	(50.7%)



【運転者不足の状況 ②】

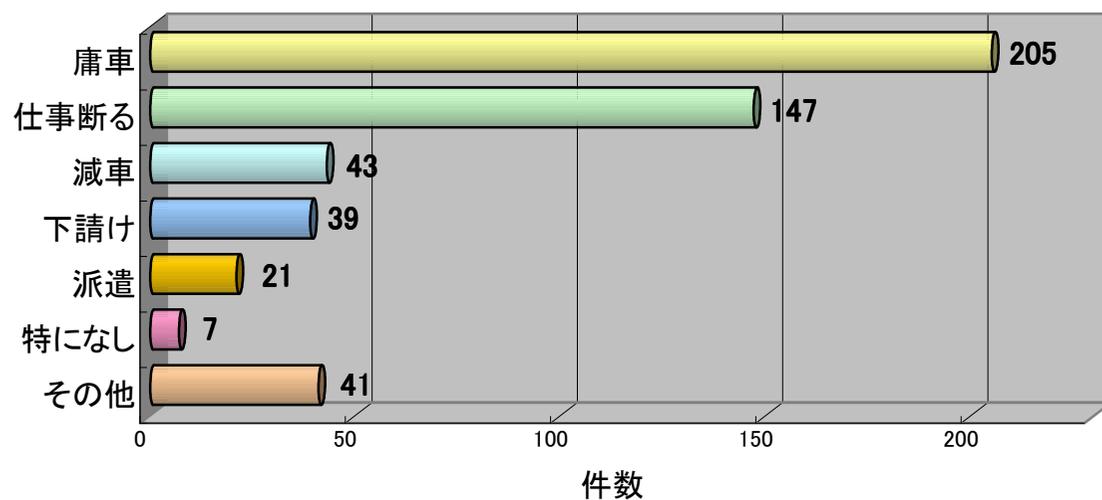
保有車両規模	回答:全体							回答:不足していない				
	回答数 A	構成比	保有車両数 合計 B	雇用 運転者数 合計 C	平均 保有 車両数 (B÷A)	平均 雇用 運転者数 (C÷A)	保有車両 1台当たりの 雇用運転者数 (C÷B)	回答数 D	保有 車両数 合計 E	雇用 運転者数 合計 F	平均保有 車両数 (E÷D)	平均 雇用 運転者数 (F÷D)
5両未満	6	1%	22	22	3.7	3.7	1.00	6	22	22	3.7	3.7
5～10両	200	35%	1,384	1,306	6.9	6.5	0.94	133	885	877	6.7	6.6
11～30両	230	41%	4,214	3,690	18.3	16.0	0.88	102	1,837	1,756	18.0	17.2
31～50両	67	12%	2,585	2,432	38.6	36.3	0.94	26	1,006	1,085	38.7	41.7
51～100両	46	8%	3,051	2,838	66.3	61.7	0.93	15	950	917	63.3	61.1
101～200両	11	2%	1,402	1,390	127.5	126.4	0.99	3	424	494	141.3	164.7
200両超	4	1%	1,523	1,322	380.8	330.5	0.87	1	435	300	435.0	300.0
全体	564	100%	14,181	13,000	25.1	23.0	0.92	286	5,559	5,451	19.4	19.1

保有車両規模	回答:運転者不足									1会員当たりでの不足数	
	回答数 G	保有 車両数 合計 H	雇用 運転者数 合計 I	不足 人数 合計 J	改善基準遵守 の為不足してる 人数合計 K	平均保有 車両数 (H÷G)	平均雇用 運転者数 (I÷G)	平均 不足数 (J÷G)	平均不足 数【改善基 準遵守】 (K÷G)	不足数 (J÷A)	改善基準遵守の為 不足してる人数 (K÷A)
5両未満	0										
5～10両	67	499	429	120	71	7.4	6.4	1.8	1.1	0.60	0.36
11～30両	128	2,377	1,934	343	203	18.6	15.1	2.7	1.6	1.49	0.88
31～50両	41	1,579	1,347	158	63	38.5	32.9	3.9	1.5	2.36	0.94
51～100両	31	2,101	1,921	156	108	67.8	62.0	5.0	3.5	3.39	2.35
101～200両	8	978	896	59	23	122.3	112.0	7.4	2.9	5.36	2.09
200両超	3	1,088	1,022	30	15	362.7	340.7	10.0	5.0	7.50	3.75
全体	278	8,622	7,549	866	483	31.0	27.2	3.1	1.7	1.54	0.86

【運転者が不足した場合の対策】

保有車両規模	回答事業者数	庸車	仕事断る	減車	下請け	派遣	特になし	その他
5両未満	0							
5～10両	67	54 (81%)	29 (43%)	5 (7%)	14 (21%)	7 (10%)	2 (3%)	10 (15%)
11～30両	128	93 (73%)	77 (60%)	24 (19%)	13 (10%)	7 (5%)	1 (1%)	20 (16%)
31～50両	41	29 (71%)	22 (54%)	5 (12%)	3 (7%)	1 (2%)	2 (5%)	7 (17%)
51～100両	31	23 (74%)	14 (45%)	6 (19%)	5 (16%)	2 (6%)	2 (6%)	4 (13%)
101～200両	8	4 (50%)	4 (50%)	3 (38%)	4 (50%)	3 (38%)	0 (0%)	3 (38%)
200両超	3	2 (67%)	1 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)	2 (67%)
全体	278	205 (74%)	147 (53%)	43 (15%)	39 (14%)	21 (8%)	7 (3%)	46 (17%)

運転者不足の対策



【その他内容】

- ◎ グループ会社や他部門などから応援(15件)
- ◎ 運転者を募集(10件)
- ◎ 定年退職者の一時雇用(3件)
- ◎ 納品日の変更(3件)
- ◎ 車両を休車(3件)
- ◎ 休日に運行(2件)
- ◎ 空車両に荷物を積んでおいて、回転運行(1件)
- ◎ 拘束時間の少ない運転手の活用(1件)

北海道トラック協会会員への運転者不足調査結果から推計した会員全体の不足数

北海道トラック協会 会員数・車両数 (平成27年2月末)		調査結果		会員全体の不足数(推計値)			備考	
		1会員当たり		(1会員当たりの不足数で推計)				
保有車両 規模	会員数	保有車両数 (被牽引除く)	不足 人数	不足人数の内 改善基準 遵守の為に 不足している 人数	全体 不足人数	全体不足人数 (E)の内 改善基準を遵守 する為に 不足している 人数	(E - F)	
					【A×C】	【A×D】		
		A	B	C	D	E	F	G
5両未満	77	219	0.00	0.00	0	0	(0)	<p>○ 調査概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 調査年月:平成27年3月(FAXIによる調査) ・ 調査対象:北海道トラック協会会員2,702事業所 ・ 回収率:20.9%(564事業所) <p>○ 調査項目</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 現在の保有台数 ② 現在の雇用運転者数 ③ 運転者不足人数 ④ ③のうち改善基準を遵守する為に不足している人数 <p>○ 運転者不足人数の推計方法及び推計結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート結果を基に保有車両規模別1会員当たりの不足人数を算出 ・ 算出された規模別1会員当たりの運転者不足数を基に、全会員の運転者不足数を推計 ・ <u>会員全体では3,455名の運転者が不足していると推計</u>
5~10両	1,176	8,083	0.60	0.36	706	417	(289)	
11~30両	1,048	18,675	1.49	0.88	1,563	925	(638)	
31~50両	245	9,402	2.36	0.94	578	230	(348)	
51~100両	124	8,182	3.39	2.35	421	291	(130)	
101~200両	25	3,298	5.36	2.09	134	52	(82)	
200両超	7	2,279	7.50	3.75	53	26	(27)	
全体合計	2,702	50,138	1.54	0.86	3,455	1,941	(1,514)	

※ 北海道トラック協会調査結果による(調査年月:平成27年3月)

平成27年度トラック業界における労働力確保対策

(公社)北海道トラック協会

対象：自衛隊退職者等

■任期制自衛官の就職援護「業界研修」講義の実施

内容：全ト協作成のDVD支庁の後、資料による業界のPR、説明

月 日	場 所	参加者（女性）
4月23日（木）	北千歳駐屯地	10（3）
4月23日（木）	東千歳駐屯地	48（5）
5月22日（金）	島松駐屯地	16（3）
6月12日（金）	真駒内駐屯地	34（7）
9月3日（木）	東千歳駐屯地	12（0）
9月17日（木）	真駒内駐屯地	10（0）
合 計	延6か所	130（18）

■退職自衛官求人票の取りまとめ

9月15日現在

地 区	事業者数	運転者（名）	事務職（名）
札幌	12	19	4
函館	4	2	2
室蘭	7	11	1
旭川	4	11	0
十勝	2	5	0
釧根	2	4	0
北見	1	10	0
合 計	32	62	7

対象：高校生等

■高校就職担当者等への聞き取り調査の実施

月 日	場 所	担 当 者
5月26日（火）	上川教育局	進路相談員
8月18日（火）	琴似工業高校	進路指導部長
9月1日（火）	札幌工業高校	進路部担当

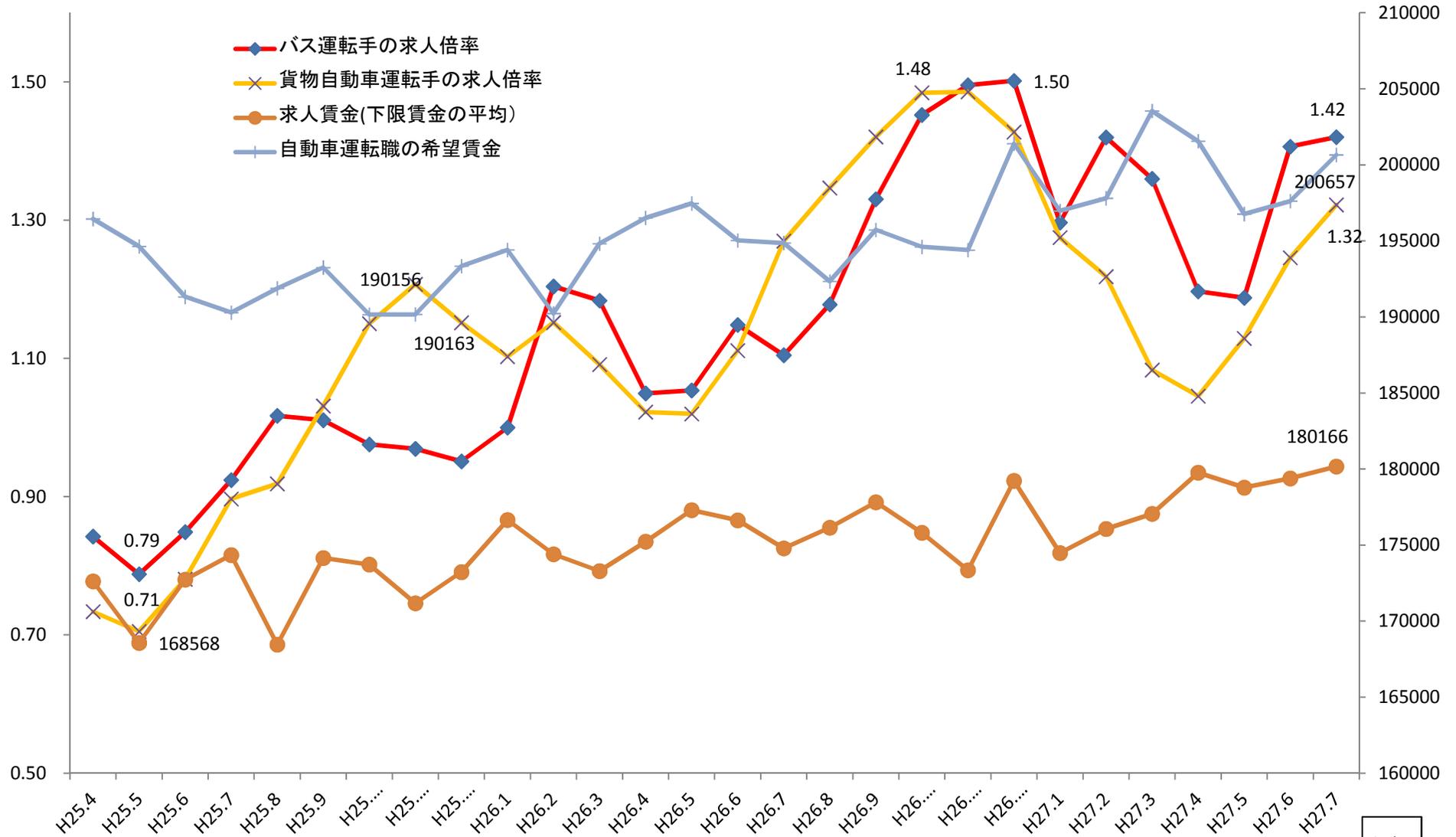
■高校生を対象とした業界紹介授業の実施

月 日	場 所	参 加 者
10月19日（月）	駒澤大学苫小牧高校	約100名予定

広報活動

■新3K（活力・希望・貢献）標語によるポスター作製、配布（約3,000枚）

自動車運転手の有効求人倍率と求人賃金・求職賃金の推移



北海道労働局職業安定課

資料 6

一般教育訓練の教育訓練給付金の 支給申請手続きについて

支給を受けようとするみなさんへ

一般教育訓練について教育訓練給付の支給申請を行う場合は、このリーフレットをお読みいただき、適正な手続きを行ってください。

一般教育訓練に関する教育訓練給付金制度とは…

働く人の主体的な能力開発の取組を支援し、**雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする**雇用保険の給付制度です。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者（在職者）又は一般被保険者であった方（離職者）が、厚生労働大臣の指定する一般教育訓練を受講し修了した場合、本人自らが教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額（上限あり）をハローワーク（公共職業安定所）から支給します。

例えばこんな講座が…

一般教育訓練制度では、情報処理技術者資格、簿記検定、介護職員初任者研修修了などを目指す講座など、働く人の職業能力アップを支援する多彩な講座が指定されています。

指定内容は、『厚生労働大臣指定一般教育訓練講座一覧』にまとめられており、お近くのハローワークで閲覧できるほか、インターネットの教育訓練給付制度 厚生労働大臣教育訓練講座検索システム (http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_K_kouza) でも御覧になれます。

専門実践教育訓練の教育訓練給付金制度とは…

専門的、実践的な教育訓練は、専門実践教育訓練として厚生労働大臣の指定を受け、専門実践教育訓練の教育訓練給付金の対象となっていることがあります。

専門実践教育訓練の教育訓練給付金は支給の要件、金額等が異なりますので別のリーフレット「専門実践教育訓練の教育訓練給付金と教育訓練支援給付金の手続きについて」を御覧ください。

注意!! 不正受給…

支給申請は正しく行ってください。偽りその他不正の行為により教育訓練給付金の支給を受け、又は受けようとした場合は、教育訓練給付金を受けることができなくなるばかりでなく、**不正に受給した金額の返還**と更にそれに加えて**返還額の2倍の金額の納付**を命ぜられ、また、**詐欺罪として刑罰に処せられる**ことがあります。なお、不正の行為があるにもかかわらず、教育訓練給付の支給申請に係るハローワークの**調査・質問に虚偽の陳述をした場合は納付命令の対象**となることがあります。

また、不正受給に係る受講開始日前の被保険者であった期間は、なかったものとみなされるので、以後一定期間は他の教育訓練の受講についても教育訓練給付金を受けることができなくなります。

〈お願い〉

教育訓練講座の運営等について不審な点がある事案を発見した場合は、最寄りのハローワークに通報・ご相談くださいますようお願いいたします。



1. 一般教育訓練の教育訓練給付金の概要

一般教育訓練の教育訓練給付金の支給対象者は…

一般教育訓練の教育訓練給付金の支給対象者（受給資格者）は、次の①又は②のいずれかに該当する方であって、厚生労働大臣が指定する一般教育訓練を修了した方です。

①雇用保険の一般被保険者

一般教育訓練の受講を開始した日（以下「受講開始日」★という。）において雇用保険の一般被保険者である方のうち、支給要件期間★★が3年以上（※）ある方。

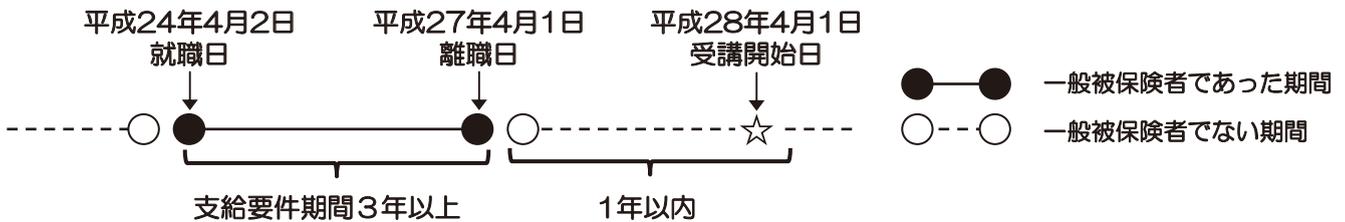
②雇用保険の一般被保険者であった方

受講開始日において一般被保険者でない方のうち、一般被保険者資格を喪失した日（離職日の翌日）以降、受講開始日までが1年以内（適用対象期間の延長★★★が行われた場合には最大4年以内）であり、かつ支給要件期間が3年以上（※）ある方。

※ 上記①、②とも、当分の間、初めて教育訓練給付の支給を受けようとする方については支給要件期間が1年以上あれば可。

(注) 一般被保険者の方は、65歳の誕生日の前日に一般被保険者でなくなり、高年齢継続被保険者として資格が切り替わることにご注意ください。このため、受講開始日が66歳の誕生日の前日以降にある場合は支給対象になりません（適用対象期間の延長が行われた場合を除く。）。

(例)



★〈受講開始日とは…〉

■ 受講開始日とは、通学制の場合は教育訓練の所定の開講日（必ずしも本人の出席第1日目とないことがあります。）、通信制の場合は教材等の発送日であって、いずれも指定教育訓練実施者が証明する日であり、厚生労働大臣指定期間内であることが必要です。

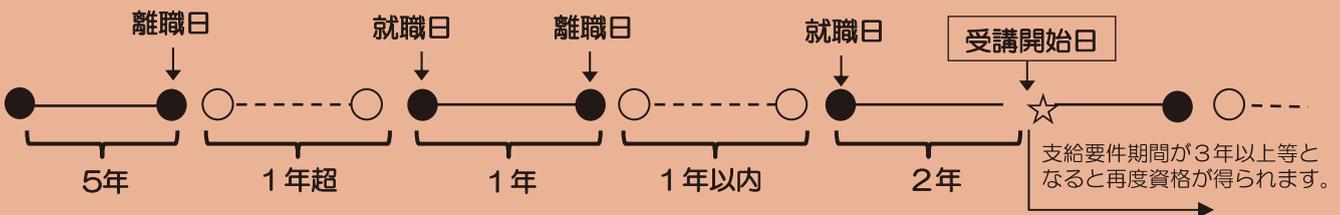
■ 受給資格の可否を決する重要な日付ですので、十分注意を払い、受講の申込みは余裕をもって行ってください。

★★〈支給要件期間とは…〉

■ 支給要件期間とは、受講開始日までの間に同一の事業主の適用事業に引き続いて被保険者（一般被保険者又は短期雇用特例被保険者）として雇用された期間をいいます。

■ また、その被保険者資格を取得する前に、他の事業所等に雇用されるなどで被保険者であったことがあり、被保険者資格の空白期間が1年以内の場合は、その被保険者であった期間も通算します。

(例) 次の場合の支給要件期間は、2年と1年を通算して3年となります。



■ また、過去に教育訓練給付金を受給したことがある場合、その時の受講開始日より前の被保険者であった期間は通算しません。このため、過去の受講開始日以降の支給要件期間が3年以上とならないと、新たな資格が得られないこととなります。また、このことから、同時に複数の教育訓練講座について支給申請を行うことはできません。

■ 上記要件に加え、平成26年10月1日以降に教育訓練給付金を受給した場合、前回の教育訓練給付金受給日から今回受講開始日前までに3年以上経過していることが必要です。

★★★〈適用対象期間の延長とは…〉

- 受講開始日において一般被保険者でない方のうち、一般被保険者資格を喪失した日以降1年間のうちに妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により引き続き30日以上教育訓練の受講を開始できない日がある場合には、ハローワークにその旨を申し出ることにより、当該一般被保険者資格を喪失した日から受講開始日までの教育訓練給付の対象となり得る期間（適用対象期間）を、その受講を開始できない日数分（最大3年まで）、延長することができます。
- ハローワークにて配布する「教育訓練給付適用対象期間延長申請書」用紙に必要事項を記入し、本人来所、代理人、郵送のいずれかの方法によって、原則本人の住所を管轄するハローワークに提出してください。なお、この提出は、妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により30日以上対象教育訓練の受講を開始できなかった日の翌日から起算して1か月以内に行う必要があります。

支給額は…

一般教育訓練を受けて修了した場合、その受講のために受講者本人が指定教育訓練実施者に対して支払った教育訓練経費★★★★の20%に相当する額をハローワークより支給します。

ただし、その20%に相当する額が、10万円を超える場合の支給額は10万円とし、4千円を超えない場合は教育訓練給付金は支給されません。

★★★★〈教育訓練経費とは…〉

- 一般教育訓練の教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練経費とは、申請者自らが教育訓練実施者に対して支払った入学金及び受講料（最大1年分）の合計をいい、検定試験の受験料、受講に当たって必ずしも必要とされない補助教材費、教育訓練の補講費、教育訓練施設が実施する各種行事参加に係る費用、学債等の将来受講者に対して現金還付が予定されている費用、受講のための交通費、パソコン等の器材の費用、クレジット会社に対する手数料、支給申請時点での未納の額等については含まれません。また、事業主等が申請者に対して教育訓練の受講に伴い手当等を支給する場合であっても、その手当等のうち明らかに入学金又は受講料以外に充てられる額を除き、教育訓練経費から差し引いて申請しなければなりません。

なお、上記の受験料、受講者に対して現金還付が予定されている費用、手当等の有無やその内容につきましては、後日ハローワークにより調査を行い確認させていただくことがあります。

- 各種割引制度等が適用された場合は、割引等の後の額が教育訓練経費となります。
- 教育訓練施設、販売代理店、事業所等から教育訓練経費の一定額が還付されることが予定されている場合（現金だけでなくパソコン等の無償提供等を含む）は、当該還付予定額を差し引いて申告する必要があります。

2. 一般教育訓練の教育訓練給付金支給申請手続

一般教育訓練の教育訓練給付金を受けようとする場合、次のような支給申請手続が必要です。

支給申請者と支給申請先は…

一般教育訓練の教育訓練給付金の支給申請手続は、教育訓練を受講した本人が受講修了後、原則本人の住所を管轄するハローワークに対して、下記の書類を提出することによって行います。

支給申請書の提出は、疾病、負傷又は在職中であることを理由にハローワークへの来所が困難である等その他やむを得ない理由があると認められない限り、代理人又は郵送によって行うことができません。

当該やむを得ない理由のために支給申請期限内にハローワークに来所することができない場合に限り、その理由を記載した証明書等を添付のうえ、代理人（本人と代理人の間柄、代理人の所属、代理申請の理由を明記した「委任状」が必要。）又は郵送により提出することができます。

【ご注意】 やむを得ない理由があると認められるか否か及び必要な証明書等については、事前に本人の住所を管轄するハローワークにお問い合わせください。

提出書類は…

①教育訓練給付金支給申請書

〔教育訓練の受講修了後、指定教育訓練実施者が用紙を配布します。「教育訓練給付金支給申請書記載に当たっての注意事項」は必ずお読みください。〕

②教育訓練修了証明書

〔指定教育訓練実施者が、その施設の修了認定基準に基づいて、受講者の教育訓練修了を認定した場合に発行します。〕

③領収書

〔指定教育訓練実施者が、受講者本人が支払った教育訓練経費について発行します。なお、クレジットカード〕

[ド等による支払いの場合は、クレジット契約証明書（又は必要事項が付記されたクレジット伝票）が発行] されます。受領した場合は、支給申請時に添付できるよう、なくさずに保管しておいてください。]

④本人・住居所確認書類

[申請者の本人確認と住居所確認を行うため、官公署が発行する証明書です。具体的には、運転免許証、住民票の写し、雇用保険受給資格者証、国民健康保険被保険者証、印鑑証明書のいずれかです（コピー不可）。郵送の場合は、事故防止のため住民票の写し、印鑑証明書のいずれか（コピー不可）に限ります。]

⑤雇用保険被保険者証

[雇用保険受給資格者証でも可能です。コピーでも可能です。]

⑥教育訓練給付適用対象期間延長通知書

[適用対象期間の延長をしていた場合に必要です。]

⑦返還金明細書

[「領収書」「クレジット契約証明書」が発行された後で教育訓練経費の一部が指定教育訓練実施者から本人に対して還付された（される）場合に、指定教育訓練実施者が発行します。]

⑧払渡希望金融機関の通帳又はキャッシュカード（郵送の場合は、金融機関名、支店名、口座番号、申請者氏名がわかる面のコピー）

[「払渡希望金融機関指定届」（「教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格確認票」に記載欄があります。）に払渡先希望金融機関の確認印を受けて頂く必要がありますが、金融機関の確認を受けずに、支給申請書と同時に申請者本人の名義の通帳又はキャッシュカードを提示していただいても差し支えありません。なお、雇用保険の基本手当受給資格者等であって、既に「払渡先希望金融機関指定届」を届けている方は、届出の必要はありません。]

⑨郵送による申請（やむを得ない理由があると認められた場合に限る）の場合は、証明書等の添付書類

支給申請の時期は…

一般教育訓練の受講修了日の翌日から起算して1か月以内（やむを得ない理由があると認められ、郵送により支給申請を行う場合は1か月以内の消印日まで）に支給申請手続きを行ってください（適用対象期間の延長中に受講を開始し、修了された方も含みます。）。

3. 支給要件照会

支給要件照会とは…

一般教育訓練の教育訓練給付金の支給申請に先立ち、受講開始（予定）日現在における、一般教育訓練の教育訓練給付金の受給資格の有無と、さらに、受講を希望する一般教育訓練講座が一般教育訓練給付制度の厚生労働大臣の指定を受けているかどうかについて、ハローワークに照会することができます。

受講開始（予定）日現在で、一般被保険者資格の喪失日から1年以内かどうか、支給要件期間が3年（初回の人については1年）あるかどうか明らかでない人は、この照会によってあらかじめ確認しておくことをお勧めします。

支給要件照会の方法は…

ハローワークや教育訓練施設で配布する、「教育訓練給付金支給要件照会票」用紙に必要事項を記入し、本人来所、代理人、郵送のいずれかの方法によって、本人の住居所を管轄するハローワークに提出してください。その際、本人・住居所の確認できる書類（運転免許証、住民票の写し、雇用保険受給資格者証、国民健康保険被保険者証、印鑑証明書のいずれか。いずれもコピー可。）を添付してください。代理人の場合は、さらに委任状が必要です。また、電話による照会はトラブルのもとになるおそれがありますので行いません。

照会結果は、「教育訓練給付金支給要件回答書」によってお知らせします。

注意してください！

支給要件照会を行った場合であっても、教育訓練給付金の支給を受けるためには、改めて支給申請等の手続きを行うことが必要です。また、支給要件照会を行わなくても支給申請は可能です。

支給要件照会を行った際の受講開始（予定）日と実際の受講開始日が異なる場合や、受講開始（予定）日を将来の日付で照会した後に、離職等によって被保険者資格に変動がある場合は、照会結果の内容のとおりとならない場合がありますので十分注意してください。

雇用保険基本手当受給者の方はご注意ください

失業の認定日は、教育訓練講座（昼間の通学制の場合等）の受講日と重なった場合でも、受講日の変更が困難である場合以外は他の日に変更されませんのでご注意ください。

詳しくは最寄りのハローワークにお問い合わせください。

道内教育訓練講座情報

大型一種・大型二種・けん引 免許

北海道交通安全協会自動車学園	〒005-0021	北海道札幌市南区真駒内本町1丁目4番1号	011-581-2287
札幌インター自動車学校	〒003-0872	北海道札幌市白石区米里2条3丁目5番1号	011-875-2211
中央バス自動車学校	〒001-0908	北海道札幌市北区新琴似8条17丁目1番1号	011-764-2525
函館自動車学校	〒041-0844	北海道函館市川原町19番20号	0138-55-2222
北海道クミアイ自動車学校	〒079-8453	北海道旭川市永山北3条8丁目零番地	0166-48-1141
北央自動車学校	〒071-1533	北海道上川郡東神楽町3号南6番地	0166-83-3571
芽室自動車学校	〒082-0013	北海道河西郡芽室町東3条10丁目1番地8	0155-62-2226
苫小牧ドライビングスクール	〒059-1303	北海道苫小牧市拓勇東町8丁目6番地の27	0144-55-7191

大型一種・けん引 免許

手稲自動車学校	〒006-0852	北海道札幌市手稲区星置2条1丁目13番1号	011-683-5131
北広島自動車学校	〒061-1112	北海道北広島市共栄十六番地一	011-373-4811
函館中央自動車学校	〒041-0824	北海道函館市西桔梗町515番地の1	0138-49-2231
野付牛自動車学校	〒090-0826	北海道北見市末広町163番地75	0157-24-6356
砂川自動車学校	〒073-0155	北海道砂川市東5条北8丁目1番1号	0125-52-2266
釧路星ヶ浦自動車学校	〒084-0915	北海道釧路市大楽毛南2丁目2番76号	0154-57-8127
釧路自動車学校	〒085-0061	北海道釧路市芦野五丁目12番1号	0154-37-1115
道北自動車学校	〒095-0002	北海道士別市東2条北9丁目2番地1	0165-23-2676
名寄自動車学校	〒096-0071	北海道名寄市字徳田231番地4	01654-3-7171
浦河自動車学校	〒057-0005	北海道浦河郡浦河町東町うしお2丁目4番11号	0146-22-3039
萩野自動車学校	〒059-0921	北海道白老郡白老町字石山26-5	0144-83-2115

けん引 免許

帯広第一自動車学校	〒080-0832	北海道帯広市稲田町東1線12番地	0155-48-4611
新得モータースクール	〒081-0005	北海道上川郡新得町本通北6丁目17番地	0156-64-6111
岩見沢自動車学校	〒068-0828	北海道岩見沢市鳩が丘2丁目17番26号	0126-22-0307
稚内ドライビングスクール	〒098-6642	北海道稚内市声間4丁目28番6号	0162-26-2121
遠軽自動車学校	〒099-0418	北海道紋別郡遠軽町2条通南1丁目2番地の4	0158-42-2227

普通二種 免許

中央バス自動車学校	〒001-0908	北海道札幌市北区新琴似8条17丁目1番1号	011-764-2525
北海道交通安全協会自動車学園	〒005-0021	北海道札幌市南区真駒内本町1丁目4番1号	011-581-2287
札幌インター自動車学校	〒003-0872	北海道札幌市白石区米里2条3丁目5番1号	011-875-2211
藻南自動車学校	〒005-0810	北海道札幌市南区川沿10条2丁目1612番地	011-571-8862
桑園自動車学校	〒060-0008	北海道札幌市中央区北8条西14丁目28番地	011-271-7511
札幌篠路自動車学校	〒002-8021	北海道札幌市北区篠路1条8丁目6番30号	011-771-2224
函館自動車学校	〒041-0844	北海道函館市川原町19番20号	0138-55-2222
北海道クミアイ自動車学校	〒079-8453	北海道旭川市永山北3条8丁目零番地	0166-48-1141
苫小牧ドライビングスクール	〒059-1303	北海道苫小牧市拓勇東町8丁目6番地の27	0144-55-7191

運送事業者の皆様へ

人材の確保・育成・定着への取組を
応援します！！

運送事業者の皆様へ、特にトラックドライバーの確保・定着に向けて活用が見込まれる助成金をご案内しています。

この冊子にご紹介したもののほかにも多くの雇用関係助成金がありますので、「平成27年度雇用関係助成金のご案内～雇用の安定のために～」を併せてご参照ください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

平成27年度

目 次

● 新たな人材の確保に向けて

- ① 実習併用職業訓練（実践型人材養成システム）
キャリア形成促進助成金（認定実習併用職業訓練コース）・・・P 1
実習併用職業訓練の実施例・・・P 2
- ② 有期実習型訓練
キャリアアップ助成金（人材育成コース）
キャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース）・・・P 3
有期実習型訓練の実施例・・・P 4

● 従業員の継続的な育成に向けて

- ③ キャリア形成促進助成金
（政策課題対応型訓練 成長分野等人材育成コース）・・・P 6

● 職場環境の改善に向けて

- ④ 職場定着支援助成金（個別企業助成コース）・・・P 7
- ⑤ 職場意識改善助成金（職場環境改善コース）・・・P 8

● 女性の活用に向けて

- ⑥ 両立支援等助成金・・・P 9

● 地域事業者全体の労働環境の向上に向けて

- ⑦ 職場定着支援助成金（中小企業団体助成コース）・・・P 10

【お問い合わせ】

都道府県労働局職業安定部（一部ハローワークでも受け付けるものがあります。）
をお願いします。<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>）

なお、

①については、都道府県職業能力開発サービスセンター

[（http://www.career.javada.or.jp/id/career/contents/code/1-2）](http://www.career.javada.or.jp/id/career/contents/code/1-2)

②の訓練計画の作成や訓練実施等については地域ジョブ・カード（サポート）センター

[（https://www.jc-center.jp/center.html）](https://www.jc-center.jp/center.html)

④は都道府県労働局労働基準部監督課または労働時間課

⑤及び⑥は都道府県労働局雇用均等室

にそれぞれお問い合わせください。

新たな人材の確保に向けて

将来的に懸念されるドライバー不足に対応していくためには、必要な免許を持った即戦力人材を求めるだけでなく、新規学卒者や職業経験の少ない若年層等にも目を向け、採用した上で必要な知識・技能を付与し、免許を取得する等自社にとって必要な人材に育成していくといった新たな採用ルートの構築が重要です。

「雇って育てる」取組を応援します！！

1 新規学卒者等を採用し職場の中核人材に育成！

◆ 「実習併用職業訓練（実践型人材養成システム）」の実施

新規学卒者等を採用、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせて訓練を実施（6か月以上2年以内）し、企業現場の中核人材に育成。

これを
活用！

キャリア形成促進助成金

（認定実習併用職業訓練コース）

【助成内容】

- Off-JT賃金助成 一人一時間当たり**800円**
- Off-JT経費助成 **要した経費の1/2**
(訓練時間数に応じて上限あり)
- OJT実施助成 一人一時間当たり**600円**

※ 一事業所の1年間の支給限度額は1,000万円。
また、助成額・助成率は中小企業の場合。

活用例

【課題】 社内トラックドライバーの高齢化が進み、若手人材確保に取り組みたいが、新規学卒者を採用して育成する負担感が大きい。

【対応策】 高卒者等を雇い入れ、6か月間の「実習併用職業訓練」を実施。
輸配送業務に必要な基礎知識の習得や輸配送実務及びフォークリフト、小型移動式クレーン運転、玉掛け等の周辺技能を習得し、将来輸配送・運行管理業務部門の中核となる人材に育成。

【効果】 若手ドライバーの戦略的採用と助成金の活用による経済的負担の軽減を実現

カリキュラム例

訓練コース名		トラックドライバー育成コース			座学等 (Off-JT) 実施機関
職務名又は教科名		職務又は教科の内容		時間	
実習等 (OJT)	輸配送補助業務	倉庫内作業、積載品の確認・理解、荷積・卸等荷役作業補助、適正な積載、固縛、トラック乗務補助 (ルート案内・確認、伝票整理)、5S、安全点検、安全衛生、マナー		80	座学等は外部教育訓練機関により実施
	配送作業	運行前点検、点呼、伝票整理、配送作業・運行管理、荷積・卸作業、仕分け作業、輸送包装の適正化、日報作成、フォークリフト操作、		255	
	OJT小計			335 時間	
実践型人材養成システムの内容	学科	安全衛生	安全確保関係法令と基本事項	2	(一社) 〇〇県トラック協会
		トラック運輸事業概論	貨物自動車運送事業の現状、トラックドライバーとしての基本的な心構え、交通事故実例の分析と再発防止対策、接客・マナー、日常走行時の燃料計測、エコドライブの経済効果、データ解説等	9	(一社) 〇〇県トラック協会
	実技	基本走行と危険回避実習	日常点検、安全運転姿勢・基本走行・安全運転、危険回避と危険予測の必要性、後方安全の理解	6	(一社) 〇〇県トラック協会
		運転技能向上実技	S字・クランク通過、速度コントロール、縦列駐車、後退時の安全走行、省エネルギー走行及び燃料計測	6	(一社) 〇〇県トラック協会
		フォークリフト講習	荷役装置の構造、取扱い方法、力学、走行装置の構造、法令等、走行、荷役	31	〇〇県労働基準協会
		小型移動式クレーン運転技能講習	小型移動式クレーン運転技能講習	17	▲▲モータースクール
		玉掛け技能講習	クレーン等に関する知識、玉掛けに必要な力学、関係法令、クレーン等の玉掛け実技	20	(一社) 労働技能講習協会
Off-JT (教育訓練機関) 小計			91 時間		
実践型人材養成システム合計			426 時間		

OJTは総訓練時間の2割以上8割以下

そのほか、自社の業務内容に応じて「危険物取扱者」、「高圧ガス」、「高所作業車」等必要な資格取得を組み込むことも可能

総訓練時間は一年に換算して850時間以上必要 (よって6か月訓練であれば425時間以上)

◇助成金支給見込額◇

343,800円

応援!

(Off-JT賃金助成分 72,800円
OJT実施助成分 201,000円)

Off-JT経費助成 100時間未満の訓練の上限70,000円と仮定
※実施事業者を中小企業と仮定

職業経験の少ない非正規労働者を 正社員化を目指して育成！

トラックドライバーは正社員としての求人が多いことや、一人で過ごす時間が長く、過度なコミュニケーションを必要としないことなどから、職業経験の少ない若者等に向いている可能性もあります。

やむを得ずフリーターとして生活している若者も多い中で、このような職業経験の少ない非正規労働者を積極的に採用し、自社の戦力として育成してみませんか？

◆ 有期実習型訓練の実施

非正規労働者を採用、企業内での実習（OJT）と自社又は教育訓練機関での座学（Off-JT）を組み合わせ、訓練（3か月以上6か月以内）を実施し、自社の人材ニーズにマッチした正規雇用労働者を育成。

※ 訓練期間を雇用期間とする有期雇用として雇い入れますが、訓練終了後に自社の正規雇用労働者として雇用することを目指すものです。

これを
活用！

キャリアアップ助成金の活用 （人材育成コース）

【助成内容】

- Off-JT賃金助成 一人一時間当たり**800円**
※ 訓練実施事業者が中小企業の場合
- Off-JT経費助成 **訓練時間に応じた額**
- OJT実施助成 一人一時間当たり**800円**
※ 訓練実施事業者が中小企業の場合

※ 一事業所の年間の支給限度額は500万円。

さらに！

訓練終了後、正規雇用労働者として雇い入れる

➤ キャリアアップ助成金の活用 （正規雇用等転換コース）

【助成内容】

一人当たり**50万円**

※ 助成額は事業者が中小企業の場合であり、平成27年度末までの暫定。その後は40万円。

活用例

【課題】正社員としてドライバーを採用したいが応募がない。フリーターなど職業経験の少ない若年層の活用も検討したいが、必要な免許もない未経験者の採用には躊躇がある。

【対応策】トラックドライバーとして過去五年以内に概ね三年以上正社員雇用されたことがない者を雇い入れ、4か月間の「有期実習型訓練」を実施。
輸配送業務に不可欠な中型免許及びフォークリフト免許の取得や運転実務に従事するために必要な知識・技能を付与し、自社の人材ニーズにマッチした正社員として育成する。

【効果】自社育成により採用の幅を広げて人材確保を実現。助成金活用により育成経費の負担軽減。

カリキュラム例

訓練コース名		トラックドライバー育成コース		座学等 (Off-JT)の 実施主体	
職務名又は教科名		職務又は教科の内容	時間		
有期実習型訓練の内容	OJT 実習	輸配送業務	運行前点検、点呼、配送先・積荷・ルート確認、準備作業、積み付け、固縛、安全運転、積み下ろし、日報作成、機器操作等の実技等	340	
		OJT計		340時間	
	学 科	座学等 (Off-JT)	オリエンテーション	会社概要、社内規則、訓練計画等	2
			職業能力の基礎知識	ビジネスマナー、電話対応、接客等	2
			運送業務の概要	自社の運送業務の概要、輸配送作業の概要、法令義務、遵守事項、点検事項	4
			輸配送の基礎知識	取扱い製品の種類・特質・注意事項、取引先運行計画、品質管理、伝票、納品先ルール、納品手続き、情報機器操作	5
			安全衛生	雇い入れ時安全衛生教育、5S、安全点検、KYT、指差呼称、安全点検、交通安全、健康管理、救急措置、事故事例等	4
			荷扱いの基本動作	積載品の確認と理解、適正な積載、ケアマーク、荷崩れ・落下防止、積み下ろし手順等	4
			運転者のマナー	身だしなみ、挨拶、公共交通の場での運転マナー、顧客からの苦情対応等	2
			近辺の地理・地勢	基本的な地理知識、一般的な最短経路、迂回経路（運送する頻度の高い区間）、交通規制（右折禁止、駐停車禁止、一方通行等）	4
事故・トラブル時の基本動作	事故処理マニュアルに基づく事故・トラブル時対応等	3			
	能力評価		2		
実 技	座学等 (Off-JT)	安全衛生作業	安全作業、衛生管理実務、救急法	4	
		中型車運転免許	中型トラック運転免許教習	16	
		フォークリフト講習	フォークリフト運転操作講習	31	
		日常点検実務実習	運行前点検、車両清掃、乗務前点呼、日報作成等	4	
		Off-JT計	87	時間	
		有期実習型訓練合計	427	時間	

OJTは
総訓練時間の
1割以上9割以下

座学等は外部教育訓練機関だけでなく、自社内でも実施が可能（講師となる従業員に一定の要件あり）。

総訓練時間は6か月
当たり換算した訓練
時間数が425時間
以上必要

応援！

◇助成金支給見込額◇（有期実習型訓練実施に対して）

441,600円

（Off-JT賃金助成分 69,600円
OJT実施助成分 272,000円）

Off-JT経費助成 100時間未満100,000円

※実施事業者を中小企業と仮定

訓練終了後に正規雇用労働者に転換した場合、さらに！

◇助成金支給見込額◇（正規雇用労働者への転換に対して）

500,000円

※ 平成27年度中に正規雇用に転換した場合。
なお、実施事業者を中小企業と仮定。

プラス・ワンポイント

このほか、新たな労働者の雇入れに当たっては、就職困難者（高年齢者、障害者、母子家庭の母等）を雇い入れる場合（特定求職者雇用開発助成金）や安定就業を希望する未経験者等を試行的に雇い入れる場合（トライアル奨励金）などに活用できる助成金があります。

従業員の継続的な育成に向けて

既に雇用している従業員に対しても、採用後、計画的・継続的に訓練等を行いスキルアップを図っていくことは、経営基盤の強化等のみならず、働くドライバーにとってのやりがい、働きがいにつながり、職場定着にも資するものです。

「継続的なスキルアップ」への取組を応援します！！

3 従業員の継続的な育成を通じて戦力アップを！

- ◆ 従業員のスキルアップを段階的、体系的に進めるための事業内職業能力開発計画を作成するとともに、年間職業能力開発計画を作成、提出。
これに基づき訓練を実施し、採用後も従業員に対して必要な能力、資格等を継続的に付与。

これを
活用！

キャリア形成促進助成金

(政策課題対応型訓練(成長分野等人材育成コース)の活用)

【助成内容】

- Off-JT経費助成 要した経費の1/2
(訓練時間数に応じて上限あり)
- Off-JT賃金助成 一人一時間当たり800円

※ 一人当たりの賃金助成時間、経費助成額には上限があります。また、1事業所の年間の支給限度額は500万円です。なお、助成額・助成率はいずれも中小企業の場合。

<例えば・・・>

普通免許を所持する新規学卒者(高卒)を採用した上で、2年後に次のステップとして大型免許や中型免許※1を取得させるスキルアップ訓練を計画している。

→ 自動車学校で大型免許取得(29時間、訓練経費30万円※2)の場合に、**173,200円**※3の助成金が支給。

※1 訓練1コースが20時間以上必要であるため、中型免許取得のための講習に自社内又は外部機関において実施する講習等を付加する必要があります。

ただし、法令等で実施が義務づけられている講習は含まないため、**初任運転者講習は対象外**。

※2 訓練経費30万円は事業者が全額負担する必要があります。

※3 実施事業者を中小企業と仮定。訓練経費助成は上限額15万円(100時間未満の場合)。

職場環境の改善に向けて

労働条件や職場環境の改善は、新たな労働者の採用を促進するだけでなく、せっかく確保した人材の職場定着を促進する上でも重要です。

「魅力ある職場への改善」、「働きやすい職場づくり」への取組を応援します！！

4

雇用管理制度の導入等を通じて

魅力ある雇用を創出！

- ◆ 評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度を導入し、雇用管理改善に取り組み、人材確保や労働者の職場定着を促進。

<例えば・・・>

- ・ 職能資格等級基準表を策定し、新たな賃金体系を構築
- ・ 従来の健康診断に加え、人間ドックによる新たな健康診断や腰痛健康診断等の受診制度を導入

これを
活用！

職場定着支援助成金 (個別企業助成コース)の活用

【助成内容】

導入した制度	支給額
評価・処遇制度	10万円
研修制度	10万円
健康づくり制度	10万円
メンター制度	10万円

雇用管理責任者を選任し、就業規則・労働協約を変更することにより雇用管理制度を新たに導入。雇用管理制度導入による効果として、計画期間終了から一年経過後の離職率に係る目標を設定。

さらに！ 目標を達成できた場合には60万円の追加支給

仕事と生活の調和を目指して、働きやすい職場づくりを実現！

- ◆ 労務管理に係る専門家への相談、労働時間の管理の適正化や労働能率の増進に資する機械・器具の導入・更新などを実施して、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進を図る。

<例えば・・・>

運行終了後の洗車をこれまで手洗いで行っていたが、自動洗車機を導入し、成果目標である所定外労働時間の削減と年休の取得日数の増加を達成。

これを
活用！

職場意識改善助成金 (職場環境改善コース) の活用

【助成内容】

(1) 助成対象：労働時間管理適正化

(就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等が助成対象)

(2) 助成対象：労働能率増進

(労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用が助成対象)

<成果目標>

- ①年休の年間平均取得日数を4日以上増加
- ②月間平均残業時間数を5時間以上削減

<助成率、上限額>

費用の3/4を助成、上限100万円

①、②いずれかが達成されない場合、5/8助成

①、②いずれも達成されない場合、1/2助成

(2)については①及び②のいずれも達成した場合のみ助成

プラス・ワンポイント

事業所内の時間給800円未満の労働者の賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等に係る経費の一部を助成する助成金(中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金(業務改善助成金))があります。詳しくは、都道府県労働局賃金課室にお問い合わせください。

女性の活用に向けて

女性ドライバーの活用はドライバー不足の解消はもとより、企業イメージの向上、社内コミュニケーションの円滑化、女性ならではの視点による多様な提案等がなされ営業力強化・経営向上につながる等のメリットも期待できます。

女性の活躍推進や職業生活と家庭生活の両立の実現に向けた取組を応援します！！

6

子育てしやすい環境を整備し、 職業生活と家庭生活の両立を支援！

- ◆ 育児、子育てをしやすいとする制度の導入に取り組み、女性トラックドライバーが働きやすい環境を整備。

<取組事例>

女性ドライバーの子育てしやすい職場環境の整備に取り組むこととし、育児期間中の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させる制度を導入する。
その結果、子育てしやすい職場環境の整備により、女性ドライバーの継続就業が実現。

これを
活用！

両立支援等助成金

(中小企業両立支援助成金・代替要員確保コース)

【助成内容】

支給対象労働者1人当たり 30万円

育児休業取得者が期間雇用者の場合 10万円加算

1企業当たり1年度延べ10人まで 5年間支給

くるみん取得事業主※の場合 平成37年3月31日まで 50人まで支給

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原則等に復帰させた場合

※ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/

プラス・ワンポイント

両立支援等助成金には、ほかにも①事業所内保育施設設置・運営等支援助成金、②子育て期短時間勤務支援助成金、③中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース、育休復帰支援プランコース）の三種類があります。

なお、女性活躍推進法（平成27年2月国会提出）が成立した場合には、各企業の女性活躍推進の取組を支援するための助成金制度を実施する予定です。

地域事業者全体の労働環境の向上に向けて

トラック事業者は零細規模も多く、個々の事業者が自ら雇用管理改善に取り組むことが困難な場合も多々あります。地域事業者全体の雇用管理改善を推進し、雇用創出を図ることを目指して、都道府県トラック協会が行う会員事業者に対する労働環境の向上を図るための事業を応援します！！

7 地域事業者全体の雇用管理改善を推進し、 魅力ある雇用を創出！

- ◆ 雇用管理改善に向けた取組を進める上での課題等を把握した上で、会員事業者の人材確保や職場定着に係る諸問題を改善する事業を実施し、その成果・ノウハウを普及することを通じて地域全体の雇用管理改善を推進。

<例えば・・・>

会員企業に対して、若手ドライバーの確保・定着に関して抱えている課題について状況調査を行い、課題の改善に向けて①若年者向け業界研究セミナーの開催、②定着支援のためのキャリアカウンセラーを配置し、相談室や巡回による相談等を実施するなどし、事業成果について会員企業に対するセミナーを開催するなどして広く普及する。

これを
活用！

職場定着支援助成金 (中小企業団体助成コース)

「労働環境向上事業」※を実施し、会員事業者の人材確保や労働者の職場定着を支援。

【助成内容】

1年間の労働環境向上事業の実施に要した経費の2/3

※会員事業者数により支給限度額があります

(100未満600万円、100以上500未満800万円、500以上1,000万円)

※ 労働環境向上事業

以下（１）から（４）から構成されます。

（１）及び（４）を実施するとともに、（２）または（３）いずれかまたは両方を実施することが必要です。

（１）計画策定・調査事業

労働環境向上事業の実施のために必要な調査研究を行い、実施計画を策定するとともに、会員事業者の状況を把握し、雇用管理改善に継続的に取り組む上での課題に把握する事業（例：雇用管理状況調査、従業員意識調査等）

（２）安定的雇用確保事業

会員事業者における労働者の安定的雇入れに向けた労働条件等の雇用環境及び募集・採用に係る諸問題の改善を図る事業
（例：募集・採用ガイドブック、トラック運送業界研究セミナーの開催等）

（３）職場定着事業

会員事業者における労働者の職場定着に向けた労働条件等の雇用環境に係る諸問題の改善を図る事業、会員事業者が労働者に対して職業相談を行う事業
（例：安全衛生セミナーの実施、職業相談員の配置及び職業相談の実施等）

（４）モデル事業普及活動事業

会員事業者において労働環境向上事業の効果の把握を行い、事業実施による成果・ノウハウ等を他の事業者へ普及、活用等を図る事業
（例；モデル事業説明会の実施等）

なお、事業実施に当たっては、中小企業労働力確保法に基づく雇用管理改善計画を策定し、都道府県知事の認定を受けるとともに、「労働環境向上事業」実施計画を策定し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会について

資料 7

設置の趣旨・目的

自動車運送事業については、依然として厳しい経営環境が続く中、事業者が主体となり、運転手の確保・育成策等を含めた事業活性化に積極的に取り組み、現下の課題となっている、中高年層の男性労働力に依存した状態からの脱却を目指した対策が必要となっている。

そのため関係機関を含めた関係者等で構成する検討会を設置し、運転手確保・育成方策等に関する諸課題の整理行い、効果的な取組の具体的方策をについてとりまとめを行う。

論点・検討課題

- (1) 「業界イメージの改善」に関する課題整理と具体的な取組方策
- (2) 「若年層へのアピール強化」「女性の活用」に関する課題整理と具体的な取組方策
- (3) 官民連携等による一体的推進体制のあり方と取組の促進方策
- (4) 効果的な情報発信のあり方等

集める業界から集まる産業へ

スケジュール

関係者
調整

6月

H27. 6. 12



第1回検討会

- ・検討会の立ち上げ
- ・検討の方向性を確認

各事業分野における労働力不足の実態調査及び先進事例の整理

10月

H27. 9. 28



第2回検討会

- ・実態調査概要報告
- ・問題点の点検

中間取りまとめ、問題点整理
具体的施策の整理

2月

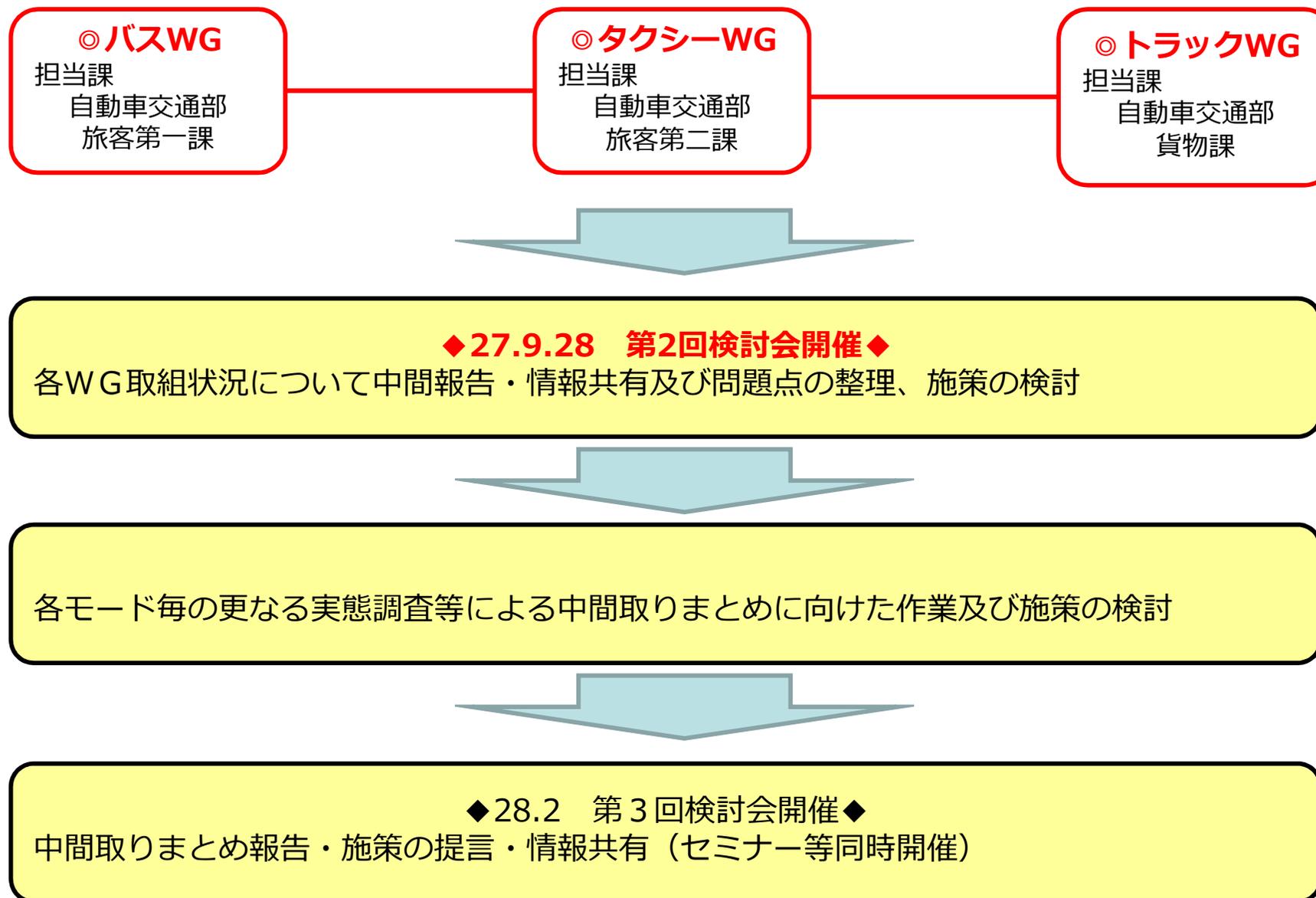
H28年1月中～下旬



第3回検討会

- ・中間取りまとめ
- ・施策の展開

各主体別施策、
連携施策の実施



※各モードのWGは、モード毎の関係機関・団体にて構成する。（例：バスWG→旅客第一課・北海道バス協会・・・等）