

## 中部運輸局交通政策部

平成30年8月29日 定例記者懇談会発表



国土交通省中部運輸局  
人材確保・育成対策推進本部

中部運輸局人材確保・育成対策推進本部  
中部運輸局交通政策部 田中、中村  
TEL 052-952-8007

## 運輸関係事業者から寄せられた ～人材確保・育成対策の好事例をご紹介します～

中部運輸局では、管内の運輸局関係事業者や関係団体が行う人材確保・育成対策の取り組みを、5月1日から7月31日までの間、募集しておりました。この間、応募のあった好事例(47件)を別紙のとおりご紹介します。これらの取り組みについては、中部運輸局のウェブサイトにある「運輸関係事業の人材確保・育成サイト」に掲載いたします。

○人材確保に係るもの	45件
・イベントの実施	9件
・見学会の実施	3件
・体験会の実施	7件
・広報の充実	19件
・女性の雇用拡大	8件
・職場環境整備	19件
・学校との連携	5件
・他社との連携	1件
・採用枠の拡大	3件
○人材育成に係るもの	8件
・研修会の実施	6件
・資格取得への支援	3件

※ 重複があるため合計は一致しない。

なお、今後、応募のあったもののうち、特に優秀で他の模範となり、かつ、社会的貢献が顕著と認められるものについては、中部運輸局長表彰を行うこととしています。

### ○「運輸関係事業の人材確保・育成サイト」

サイト URL <http://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jinzai/index.html>

## 運輸関係事業者から寄せられた人材確保・育成対策の好事例

平成30年8月29日

### バス

#### ○バス運転士合同就職説明会「どらなびEXPO」の開催

【人材確保／イベント】

【中部バス協会】

名古屋駅のミッドランドホールにおいて「中部地区バス運転士合同就職説明会（どらなびEXPO 2017 秋）」を開催し、参加事業者によるブースコーナーや女性乗務員によるトークセッションなどにより、バス運転士という職業の魅力を様々な角度からPR。



#### ○「女性限定バス運転体験会」の開催

【人材確保／体験会】

【名鉄バス株式会社・名鉄観光バス株式会社・岐阜乗合自動車株式会社・三重交通株式会社  
・豊鉄バス株式会社・豊鉄観光バス株式会社・豊橋鉄道株式会社】

運転士として就業することに関心のある女性を対象に、業務見学、大型車両の運転体験、現役女性運転士との対話などを行う体験会を開催。



#### ○「女性・新卒採用の強化」及び「他社運転士の期間限定受入れ」

【人材確保／女性の雇用拡大・職場環境整備・他社連携】

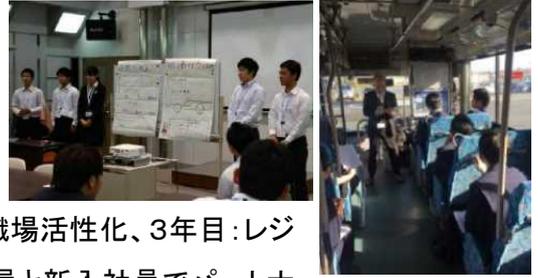
【しずてつジャストライン株式会社】

離職者の増加や応募者の減少等により急激に運転士不足が顕在化してきたことから、状況を打開するために女性や新卒の採用の取り組みを強化。女性運転士の採用拡大に向けて、CMの作成や女性限定個別会社説明会の開催、トイレや休憩室など施設面の改善などの取り組みを実施。新卒採用強化の取り組みとして、高卒採用の採用エリアを県内から鹿児島・青森まで拡大、大卒向けには将来の運行管理者や営業所長を目指すエキスパート職の設定などの取り組みを実施。

また、冬期期間中には比較的需要が減少する富山県のバス事業者より期間限定で運転士を受け入れ、高速バスの運行を行う取り組みを実施。

○将来の幹部候補生として「高校新卒者」を採用 【人材確保・人材育成／採用枠拡大・研修会】  
【遠州鉄道株式会社】

将来的な運転士不足を見据え、平成27年より、高校新卒者を採用し運転士候補として養成する取組を開始。入社後は、窓口業務等に従事しながら、3年後の大型2種免許の取得を目指す。また、人材育成対策として、階層別教育(1年目:コミュニケーション、2年目:職場活性化、3年目:レジリエンス(心の強さ)、ブラザー&シスター研修(先輩職員と新入社員でパートナーを選定し、情報共有を図る)などを実施し、同期、先輩後輩の絆を深め、モチベーションの維持にもつなげている。



タクシー

○ハローワークと連携した求人説明会等の開催 【人材確保／広報】  
【名古屋タクシー協会】

愛知労働局がハローワーク名古屋中に、福祉、建設、運輸、警備業界に特化した「人材確保対策コーナー」を新設したことを機に、若手や女性ドライバーの活躍をPRするためハローワークと連携して、タクシー事業者求人説明会を開催。説明会と同時開催のセミナーでは、協会による業界の現状と魅力の説明や若手、女性ドライバーによる「働きがい」、「働きやすさ」、「タクシードライバーの魅力」などについて説明を行った。



また、タクシー業界の実態等について共通の認識を図り、求職者に対する労働条件等の情報提供の在り方などを検討するため、愛知労働局との勉強会も開催している。

○女性と若手運転者の雇用拡大のための業界アピール 【人材確保／広報】  
【商業組合静岡県タクシー協会】

低賃金で長時間労働と思われるタクシー業界のネガティブイメージを払拭し、業界の魅力をアピールすることを目的に、静岡県の産業人材確保緊急対策事業を活用し、ソフトでおもてなし対応に優れた女性ドライバーをモデルとした「タクシードライバーの一日～女性編～」等のDVDを作成。DVDをダイジェスト版としたYouTube動画広告も作成・配信している。



また、併せて実施したラジオ広告では、シニアから若者まで広い世代に伝わる内容とし、現職の運転者のモチベーションアップにもつなげている。

○人材育成のための新人ドライバー教育 【人材確保・人材育成／職場環境整備・研修会】  
【株式会社日本タクシー】

入社間もない乗務員の中には、接客や地理が不安だという声があり、これが早期退職の理由として上がっていることから、ソフト対策として、外部講師が行う「新人ドライバー接客マナー研修」を1年未満の乗務員に受講させている。ハード対策として、自信を持った乗務が行えるよう、全車両にカーナビを装着した。その他にも、管理者向けの「メンタルヘルス講習」、女性職員用の更衣室等を新たに設置するなど、人材確保に向けた様々な取組みを行っている。



○募集・採用強化の取組

【人材確保／職場環境整備・広報】  
【勢の国交通株式会社】

未経験者にも働きやすい環境を整えることにより、経験者、ベテランドライバー等にもより働きやすい環境とし、勤務時間短縮のため1車1人制から1車2人制へのシフトの変更を行い、車両のグレードを統一し、入社年限によらず分け隔てなく高グレードの車両を貸与すること等により、転入者の帰属意識を高め、早期退職の防止を図るとともに、新規採用者の獲得にもつなげている。また、ホームページにスマートフォン採用サイトを設け、若者などに対して自社PRや求人を行っている。



トラック

○「女性限定トラック乗車体験会」の開催

【人材確保／体験会】

【全日本トラック協会青年部会中部ブロック青年部協議会・中部トラック協会】

平成29年10月9日(トラックの日)、中部トラック総合研修センターにおいて、各県トラック協会・事業者・中部運輸局・愛知労働局(ハローワーク)・県との連携・協力により、女性参加者22名が様々なトラックの見学や研修コースでの助手席乗車を体験し、現役のトラガールとの懇談会も実施。



## ○大学3年生を対象にした「合同就職説明会」の開催

【人材確保／イベント】

【一般社団法人愛知県トラック協会】

愛知学院大学において、他大学の学生も含めて「合同就職説明会」を実施。協会会員23事業者が参加し、各社従業員（OB・OG含む）からの説明やパンフレット等の配布による自社のPRを行ったほか、協会としてはノベルティーの配布やドリンクコーナーを設置するとともに業界PRを行った。



## ○多様な人材の確保に向けた「見える化」の追求

【人材確保／広報・職場環境整備】

【中島急送株式会社】

未経験者・女性・外国人など多様な人材に向けて、ホームページや各種SNS及び自社単独業務説明会の開催により、求職者が「一番気になるところ」である入社後のサポートや勤務形態を詳細に伝え「自社を知ってもらう」ことを徹底的に追求している。ドライバーに「カッコいい」イメージを持ってもらうため、デザイン専門学校と協働でユニフォームを制作したほか、女性チームを発足し女性目線での業務提案などにより様々な人材が働きやすい環境作りを行い発信している。



## ○女性ならではの観点による「ブランディング戦略」、及び「女性応援プロジェクト」の立ち上げ

【人材確保／女性の雇用拡大・職場環境整備・広報】

【稲沢運輸株式会社】

代表者が女性ということもあり、女性の観点を主軸とした独自の「ブランディング戦略」により企業及び旧来の運送業界イメージの一新を図った。ホームページ・企業ロゴ作成・トラックの社名表記・制服などを大規模に変更し、そのデザインをピンク、青、白を基調とした若者や女性に受け入れやすい配色としたほか、「私たちは”愛”を載せて走ります。」をブランドスローガンとし、社内全員が気持ちを一つにすることで「優しく親しみやすい」人柄・企業を作り出し、荷主だけでなく一般に対しても親しみやすい企業イメージのPRに努めている。

その他、国土交通省のトラガールプロジェクトに呼応して独自の”女性応援プロジェクト”を立ち上げ、女性向け採用専用ページを創設した。



## ○「顧客目線」から「求人目線」への変更による家族に向けたホームページ等の刷新など

【人材確保／広報・職場環境整備】

【名備運輸株式会社】

以前のホームページは利用する「顧客目線」であったものを、「求人目線」へ変更し、求職者や家族へのメッセージ性を強調し、ホームページを見ただけで入社後の仕事内容や教育体制及び生活スタイルなどのイメージを掴みやすくした。また年4回「ニュースレター」を発行し従業員の家族や取引先に送付している。企業のイメージ向上のため、社屋全体をリフォームしデザインオフィスに変更した。女性ドライバーを「メイビナデシコ」と命名し、乗車するトラックも専用のカラーリングを施し、女性ドライバーのイメージ向上を図った。地元中学校の依頼を受けて、中学生に仕事の大切さや大変さを体感してもらう職業体験の受入れを行っている。



## ○地元工業高校や従業員の出身高校への働きかけ

【人材確保・人材育成／学校連携・資格取得】

【此花運輸株式会社】

自社と取引のある工業高校をはじめ、地元工業高校の進路担当教諭への働きかけを実施。また、社員の出身高校へも働きかけを行い、新卒者の紹介をしてもらっている。トラックに乗務できるようになるまでは荷主の作業場で梱包や積み込み作業を行いながら、順に資格（玉掛け・クレーン・フォークリフト等）を取得してもらう事で将来必要となる人材の育成を行っている。



## ○発想の転換によるトラガールの積極的採用～「仕事に人をあわせる」から「人に仕事をあわせる」～

【人材確保／女性の雇用拡大・職場環境整備】

【株式会社マイシン】

女性ドライバーであっても必要な配慮をすることで、労働力としては男性ドライバーと遜色なく、女性特有のきめ細やかな仕事が評価され、大きな戦力となり得ることが実感できたため、発想を転換し「仕事に人を合わせる」から「人に仕事を合わせる」方法へシフトしトラガールを積極的に採用した。採用担当者に女性を配置するほか、女性が働きやすい環境整備として、子供を中心とした労働環境の提供（働ける時間帯に合わせた仕事の新たな確保等）、体力・体格面に配慮（応援体制の充実等）できる仕組み・体制等を構築した。また、女性用専用トイレや更衣室の設置や、女性の意見を取り入れた着用したくなる制服の導入のほか、小型車から中型車、大型車へのステップアップに必要な運転免許取得支援など、女性の採用や定着率を向上させる取組を行っている。



## ○事業者団体によるセミナー等の実施

【人材確保／体験会・イベント】

【一般社団法人静岡県トラック協会】

高校生等を対象とし、会員事業所において1日インターンシップとして「物流の職場体験セミナー」を開催し、物流センター見学・体験やトラック運転シミュレーター体験、ピッキング業務体験、冷凍・冷蔵倉庫見学、大型トラック試乗(停車時)、現役ドライバーとの座談会、点呼体験、無線体験などのプログラムによるセミナーを開催している。



また、短期的で直接的な人材確保対策として、人材確保が困難とされている「運輸、建設、警備」の業界を対象とした「合同就職相談会」を開催(静岡労働局・静岡県との共催)。県内3カ所において会員企業と求職者のマッチングを図った。

さらに、高校生を対象とした静岡新聞社主催の「進路相談会」にトラック協会としてブースを出展。高校1年及び2年生、教諭、保護者等に対して業界のPRや準中型免許の説明等を実施した。

## ○定着率アップのためのチーム制導入など

【人材確保／職場環境整備・広報】

【有限会社タチバナ急送】

業界からの人材流出を防ぎ、従業員の働きやすさ向上による定着率向上のため、チーム制を導入しコミュニケーション強化及びサービス品質の向上を行った。また、女性にも安心して応募してもらえるように、募集の際に業務内容や運搬物の詳細を分かりやすく案内するなどの工夫を行い、女性労働力の確保に努めている。



## ○高校生インターンシップの実施及び企業主導型保育事業による保育園開設

【人材確保／女性の雇用拡大・職場環境整備】

【株式会社中田商事】

高校生インターンシップを実施するとともに、女性・若年層の運転免許の問題からAT車を導入するほか、業務ローテーションの見直しや資格取得支援制度により働きやすい環境作りを行った。また、小さな子供を抱える女性が安心して働けるよう、内閣府主導で行われている企業主導型保育事業により「どんぐり幼稚園」を開設し、女性を積極的に受入れし長期に登用できる環境を整備した。協会けんぽ「健康推進事業所」認定も受け、社員が心身ともに元気に働ける職場作りも行っている。



## ○高校新卒者への積極的プロモーションによる若年ドライバーの確保

【人材確保／職場環境整備・広報・学校連携・採用枠拡大】

【株式会社カワキタエクスプレス】

創業当時から、過去の運送業界のイメージを変えていくため、トラックのカラーリングや制服のデザイン等のほか、運送会社らしくないデザインの新社屋とし従業員が過ごしやすい職場とした。当初は採用を20代の中途採用者に絞っていたが、給与体系を歩合制から評価制度を取り入れた月給制に変更し、高校新卒者の採用も始めている。また、ホームページ等では、若年層アクセスを考慮したフォーマットにより、仕事の流れ、代表者や先輩のメッセージ、プロモーション映像を掲載している。この他、新卒者の確保には高校の先生とのパイプも必要であり、毎月1回、先生にメールマガジンを送付し繋がりを強くするほか、中途採用に関しては、スマホ対応の採用専用サイトも開設している。



## ○将来を見据えた中学校での社会学習

【人材確保／広報・学校連携・見学会】

【三栄運輸株式会社】

中学生であっても3年で免許取得可能となることから、長期的な取組として中学校で教師や父兄を交えた講演により業界が安全で働きやすいことをPRするほか、職場見学として生徒の受け入れを行っている。また、ハローワーク・商工会議所などの就職相談会へも積極的に参加している。



## ○健康経営などによる魅力発信【人材確保／広報・職場環境整備】

【株式会社暁興産】

求職者がウェブサイトを見る際に、求人票を見て不明な部分があった場合と考え、ウェブサイトリニューアルし、自社の魅力の伝達から応募までを一連の動線でアクセスできるよう改善した。「新しく、分かり易く」をテーマとし、月1回以上更新情報を発信し鮮度を保つようにしている。また、従業員、求職者へ魅力的と捉えてもらうための自社の魅力アップにも力を入れており、「健康経営」を推進する方針に基づき、社内「暁ジム」を設置したほか、プチ社食「あかつき食堂」を始め、従業員が健康で長く働ける魅力的な職場作りを行っている。



## ○「物流体験！2017 オープンカンパニー」の開催

【人材確保／イベント・体験会】

【一般社団法人福井県トラック協会】

高校卒業予定の3年生に、物流業界の現状と役割を理解してもらうため、「物流体験！2017 オープンカンパニー」を開催。第1部では、トラック協会青年部会長による講座や現場の若者の体験談、青年部会員を交えたフリートークなどを、第2部では事業者の物流施設において、点呼の役割や荷物の積み込み、仕分けを見学し、大型トラックの乗車体験を行うことにより業界のイメージアップを図った。



## ○女性中心の会社の設立

【人材確保／女性の雇用拡大・職場環境整備・広報】

【株式会社ハートフル】

運送業界のイメージアップと人材不足や女性の雇用促進のため、女性を中心とし、荷下ろしなどの力仕事の少ないダンプでの運送を行う会社を設立。女子トイレや更衣室などを備え、子育て中の職員に配慮した勤務時間を設定。また、福井県が、女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業を支援する「ふくい女性活躍推進企業」に登録を行い、福井県のサイトで紹介されている他、男女共同参画ネットワークの行事で「トラガール、二刀流への挑戦～男の仕事からのイメージチェンジ」をテーマに講演、トラックの日においては、「自慢のトラガール紹介」イベントで自社の取組やトラガールの魅力を発信している。



### 勤務時間の改善例

1台目と最後の車両で現場の入り時間が違う。家庭環境に応じて走行順を考慮



## 自動車整備業

### ○幅広い人材確保・育成と活躍できる職場環境の整備

【人材確保・人材育成／資格取得・体験会・女性の雇用拡大・職場環境整備・採用枠拡大】

【新明工業株式会社】

文系の学生でも採用し、自社教育により整備士等の資格取得の支援を行い、近隣中学校からの職場体験の受入れや子供対象のイベントにも積極的に取り組むことにより、自動車整備教育の裾野を広げる取組を行っている。また、外国人技能実習生の受入れの他、女性専用ロッカールームや洗面所の増設、作業機械の補助機の設置など、女性整備士の採用に向けた取組も行っている。自動車整備技術の経験やノウハウを、熟練した整備士から若手整備士に対して往年の名車のレストア作業を通じて伝承している。



## ○職場体験やイベントの紹介

インターンシップ等の職場体験やイベントなどを通して、自動車整備士の仕事や活動を知っていただき、これからの業界を担う子供たちへの広報活動などを紹介。



【人材確保／体験会・イベント・広報】

【自動車整備人材確保・育成協議会】

## ○高校への教材の提供や学生を対象とした講座の開催などによる整備事業のアピールとイメージ向上

高等学校の自動車整備科では、古い教材を使用していることが多いため、スキャンツールやパソコンなどを使用した最新の整備技術を学んでもらうため、学校に車両や教材等の提供を行っており、学生に対して自動車整備に対する理解と関心を深めてもらうため、学校に出向いての講座を行っている。また、ラジオを通じて自動車整備士の魅力や社会的重要性等のアピールとイメージ向上を図っている。



【人材確保／学校連携・広報】

【愛知自動車整備人材確保・育成連絡会】

## ○「親子そろって楽しく学べる自動車点検教室」の継続開催

毎年開催され、三河地区で最大級の集客を誇る「豊橋まつり」において、「マイカー点検教室」を開催し、車両 10 両と実物のバッテリーやブースターケーブル等を活用し、参加者に理解しやすい実習を行っている。また、「こども整備士自動車てんけん教室」や「スタンプラリー」も開催し、自動車整備に対する理解と関心を深めるとともに、自動車や自動車整備士の魅力のPRを行っている。



【人材確保／イベント】

【愛知県自動車整備振興会豊橋支部】

## ○女性自動車整備士を創出するクロスメディアフォトブックを製作

現役女性整備士と整備士を目指す女子学生を取材し、SNSインスタ世代に手に取って観てもらえるフォトブックを作成。フォトブック内の写真をスマホ専用アプリで撮影することで、インタビュー動画が視聴できるクロスメディアツールを活用し、リアリティを訴求、フォトブックを県下の中学・高校へ配布し、キャリア教育のツールとして活用を頂くとともに、中学生職場体験学習等へ生徒の関心を持たせるために配布。



【人材確保／女性の雇用拡大・広報】

【一般社団法人静岡県自動車整備振興会】

## ○マイナビ進学FESTA(静岡)で整備士の魅力を発信！

【人材確保／イベント】

【一般社団法人静岡県自動車整備振興会】

毎年6月に開催されている高校生のための進路研究イベント『マイナビ進学フェスタ』において、現役の整備士が社会人アドバイザーとして、県内の高校生に自動車整備の仕事・体験談を伝え、自動車整備の魅力を発信。



## ○未来の自動車整備士の発掘、自動車の魅力を紹介！

【人材確保／広報】

【一般社団法人静岡県自動車整備振興会】

県立清水技術専門校が毎年開催する『技能祭』にイベントブースを開設し、子供向けコーナー、グッズ販売コーナー、カット部品展示コーナー、ビデオ視聴覚コーナー等を設け、来場者に対し自動車の構造・作動や新技術などを解りやすく紹介して、自動車整備士という職種の重要性をPR。



## ○自動車整備士の人材確保に向けた広報事業

【人材確保／広報】

【一般社団法人静岡県自動車会議所】

ショッピングモール(イオンモール浜松市野イベントコート)で行われた公開生放送の人気ラジオ番組(K-mix WONDER'69)に、専門学校静岡工科自動車大学校の生徒3人、女性整備士及びベテラン整備士がパネラーとして出演し、自動車整備士を通じた車の魅力や楽しみ、学生生活の様子、女性の視点から見た車など、番組を通じて広く自動車整備士としての働き甲斐と現状、社会的役割などを紹介。



## ○自動車整備士の人材確保のための取組

【人材確保／職場環境整備】

【イビデン産業株式会社】

系列会社と連携した福利厚生を充実させ、グループ健康保険組合への加入制度を設けた。社内部署異動制度(キャリアシート)にて、年1回の異動希望調査を実施し、SSの女性スタッフを自動車整備スタッフに移動させることなどを可能とし、幅広い事業の中を異動できる体制としている。整備・ガソリンスタンド・運送業など人材確保に苦労している状況のなか、社内はもちろんイビデンG全体に範囲を広げ、関連会社からの人材確保にも取り組んでいる。また、労働契約法の改正に伴い、当社では人材確保の観点から、入社後1年で無期雇用とする会社規程に変更。

## ○整備事業に誘導する世代に応じた内容のイベント開催

【人材確保／体験会】

【一般社団法人岐阜県自動車整備振興会】

自動車課の高校 1 年生を対象とした、自動車の基本構造と機能部品の点検等の学習、機械課の高校 2 年生を対象とした、現車を活用した基本技術とハイブリッド車両の概要等の学習、早くから興味を持ってもらうための、小学生を対象としたクルマの児童画コンクールの開催、また、自動車の電動化の加速に対応するため、マイカー点検フェアでの小学生を対象としたモーターづくり体験、親子を対象とした衝突被害軽減ブレーキの機能等の確認や、誤った取り付けのされたホイールナットの整備を行うなどの体験イベントを開催。



## ○自動車整備士の人材確保のための取組

【人材確保・人材育成／資格取得・職場環境整備】

【鈴鹿自動車工業株式会社】

入社後の資格取得への100%支援、ノルマによらない売り上げ手当採用による売り上げ貢献分の手当として職員への還元、年間休日100日取得の目標設定のほか、外国人技能実習制度による外国人採用を実施。



(整備作業中の風景)

## 海上運送業・港湾物流事業・造船・船用工業

### ○次世代人材確保に向けた取り組み

【人材確保／イベント】

【公益社団法人中部海事広報協会等】

国民の祝日である「海の日」を中心として、海事思想普及を図るため、「夏休み伊勢湾発見ツアー」、「モーターボート選手とのペアボート体験乗船」、「JMU 造船所見学と鳥羽商船高専の練習船で体験航海」などを実施。



**○年代に関係なく女性が働ける社内環境の整備【人材確保／女性の雇用拡大・職場環境整備】**  
**【ニュージャパンマリン株式会社】**

多くの世代の女性が長く働けることを目指し、女性用ロッカーの整備、休憩時の会議室の開放などを行い、職場の美化も進めて快適に仕事ができる環境整備に努めている。福利厚生も、結婚祝い金、出産祝い金、育児休業制度及び介護休業制度などを設けており、それぞれのライフスタイルに合わせて柔軟に対応できる体制としている。また、男女を問わず、職員の意識や個性を尊重し、最もやりがいを感じられる職場に配置することで、それぞれの能力を最大限に生かして活躍できる取組を行っている。



**鉄道・索道**

**○「鉄道の日」記念イベント**

**【人材確保／イベント】**

**【「鉄道の日」中部実行委員会】**

鉄道の日にあわせ、鉄軌道事業者によるグッズ販売、「ゆるキャラ」と遊ぶコーナーや運転士の服を着て撮影するコーナー、スタンプラリーなど、家族連れや友達などが連れだって気軽に鉄道に接し、鉄道に関心を持っていただけるような催しを実施。



**○地域鉄道事業者に対する職員等の人材育成に関する支援**

**【人材育成／研修会】**

**【一般社団法人日本鉄道車両機械技術協会・中部鉄道協会】**

日本鉄道車両機械技術協会では、地域鉄道事業者等の車両保守における技術継承等のため、「車両保守による技術継承のための研修テキスト」を活用した研修会を実施。



中部鉄道協会では、各事業者から担当者を集め、法令や事業情報の提供、JRや大手民鉄からの技術情報等の提供を行い、参加者間で各事業者の業務に関する事例紹介や情報共有を行う講習会を開催。

## ○鉄道事業者の垣根を越えたSL運転士養成のための研修事業

【人材育成／研修会】

【大井川鐵道株式会社】

蒸気機関車の運転免許取得のための技術指導ができる機関が全国的に限られている中、他社からの研修生を迎え入れ、蒸気機関車運転免許の取得に向け、学科試験や運転実技試験の指導を行い、習熟指導においては、蒸気機関車の整備、焚火作業、運転技術についても指導している。



## ○地元の高校の「OB交流会」で企業PR・同業他社との交流会で技能取得・レベルアップ

【人材確保・人材育成／広報・研修会】

【奥飛観光開発株式会社(新穂高ロープウェイ)】

地元の高校の授業の一環として、教室内に会社を知ってもらうためのブースを設け、若手スタッフの働く姿や感想を映像で見てもらい、ロープウェイの仕組み等についても実際の機材を用いて記憶に残るように工夫して紹介。



また、社員が索道メーカー主催の技術セミナーに継続して参加し、安全を確保するための整備技術の段階的レベルアップや最新機器の情報収集を図るとともに、他社との交流を実施。



## ○工業高校へのロープウェイに対する認知度向上を図るための業務内容の説明やPR

【人材確保／学校連携】

【御在所ロープウェイ株式会社】

地元工業高校が、毎年開催している校内企業セミナーに積極的に参加し、会社のPRや学校OBとの対面等で技術系学生の採用を図っている。当社からは採用担当者、他、学校OBの技術担当者が出席し、生徒がイメージしやすいようにDVDや写真を使用して作業内容や体験談などを話している。また、日頃から近隣の高校に足を運び、各校の進路指導部の講師と情報交換を行うなど交流することにより、会社と学校のパイプを繋いでいる。



## 倉庫業

### ○高等学校の先生を対象とした物流施設見学会

【人材確保／見学会】

【東海倉庫協会】

倉庫事業をはじめとして物流業界の現況を理解していただくとともに、今後の社会科教育、就職指導等に役立ててもらうため、先生を対象とした見学会を開催。平成10年から年1回開催し、平成29年度は四日市港、亀山市及び鈴鹿市の普通倉庫・危険物倉庫を見学。



### ○「人材確保・育成に関する勉強会」の開催

【人材確保／研修会】

【中部倉庫協会連合会】

倉庫業界の求人、採用活動に関するノウハウなどの情報共有を通じてスキルアップを図るため、事業者に対する勉強会を開催。労働局から求人活動の現状や求人票の書き方などの具体的なアドバイス、助成金制度の分かりやす



い解説のほか、同業他社間の情報共有を進める端緒として、実際の取組事例の発表などを実施。

### ○求人のための専用パンフレットの作成

【人材確保／広報】

【福玉精穀倉庫株式会社】

大学訪問でのアピールのために使用している業務案内パンフレットに替えて、マンガやイラスト、写真を多く使うことにより明るいイメージとし、また、社員の実際の声をもマンガにして掲載して、入社後のイメージを描きやすくするなど、若手社員の意見を取り入れ、より分かりやすい求人専用のパンフレットを作成。



## ○退職まで働ける環境整備のための多角経営戦略と福利厚生の実施

【人材確保／職場環境整備】

【尾張陸運有限会社】

社員の様々な生活ステージに合わせた職場環境作りのため、運送・保管だけでなく生活関連事業や介護事業など結果として経営の多角化が進んでいる。全員参加型経営を目標としており、生産性向上や利益率の改善から社員の平均年収アップも含めて、社員全員で取り組んでいる。また、資格を持っている社員にて運営する無料託児所を設けるとともに、トレーニングルーム等の施設を充実させるなどの取組を行っている。



[社内無料託児所]

## ○人材育成の取組と長く働いてもらうことを目指した評価制度の導入

【人材確保／職場環境整備・見学会】

【株式会社焼津冷凍】

評価基準を示した上で、年3回個々の社員にて「評価基準書」を作成し、幹部による評価委員会でチェックしている。仕事・行動・業績レベル評価に加えて、経営理念を深く理解した行動の実践評価を実施し、目標管理を加えて総合評価を決定している。



[職場見学会(冷蔵倉庫(-60℃)内)]

結果は給与等に反映させており、特に大卒の社員の反応がよい。また、採用は新卒等未経験者を中心とし、自社で一から教育することを基本としている。近年職場見学会を実施し、冷蔵倉庫の庫内環境など厳しい部分もしっかり見てもらう事によりミスマッチが減少している。

## ○求人対象の選択及び職場環境の改善と福利厚生の実施 【人材確保／職場環境整備・広報】

【生川倉庫株式会社】

庫内作業には体力が必要なため、近隣高校の運動部の顧問とつながりを密にし、運動部出身者の継続的な採用につなげている。また、社内で良好な人間関係を築くため、同好会活動へのサポートや社員旅行、食事会を実施するとともに、社名のアルファベット表示とイメージカラーを強調した倉庫外観や印刷物により認知度の向上を図っている。

