

# 他業種における先進的事例について



国土交通省

平成26年 4月25日

自動車局

# VII-1. 採用・育成に関する先進事例

## 社会福祉法人が合同で採用(介護業界)

- ✓ 社会福祉協議会が一括して募集と一次試験を実施。
  - ✓ 一次試験合格者に対し合同説明会を開催。その場で、各法人が二次面接を実施。
- 効果**
- ブースの設定や求人広告に費用がかからないので、小規模法人であっても採用しやすい。
  - 法人が単独で採用活動するより、求職者と求人側のマッチング度は高まる。
  - 求職者にとっても、効率的な就職活動が可能。

## 近隣の法人との連携による人材育成(介護業界)

- ✓ 近隣の複数の法人が、会社ごとに担当するテーマを決め、合同で研修会を開催。
- 効果**
- 職員のモチベーションアップやノウハウの共有、外部からの刺激を自社内に持ち帰ることができる。
  - 法人間の連携が強化され、災害時のリスクマネジメントや、人材育成に有効。
  - 単独では呼びづらい著名な講師に来てもらえる。互いの施設の職員を講師として交換できる。
  - 事務的な作業も大幅に軽減できる。

## チューター制度の採用(介護業界・看護業界)

- ✓ 年齢の近い若手職員を指導者役に任命し、新人職員に対するOJTを行い、独り立ちをサポート。
- 効果**
- 指導者役の若手職員の育成に対しても効果的。
  - 職場ぐるみで新人を育てるという意識で教育が行われるようになる。

## VII-2. 女性の雇用に関する先進事例

### 職員の声を反映させた、現実に即した支援制度の構築(介護業界)

- ✓ 子育て中の職員やこれから産休に入る職員などを中心とする「両立支援委員会」を立ち上げ、制度設計・実施。



- 効果**
  - プレママ休暇、ニューパパサポート休暇、再雇用制度など、利用する立場で使いやすい制度が設計される。
  - 育休を取る職員にとっても、気持ちに余裕ができる。

### 短時間勤務制度など多様な勤務形態の導入(看護業界)

- ✓ フルタイムの勤務が困難な職員について、本人の希望を踏まえパート職員の身分に転換。



- 効果**
  - あえて短時間職員(パート職員)とし、立場と責任の区別化を図ることで、業務に対する精神的負担を軽減。
  - 多くの看護師が当該制度を利用して正職員に復帰。

### 敷地内に託児所を設置(トラック業界)



- 効果**
  - 女性職員にとって、職場の理解と制度的なバックアップがあることが心強く、励みになっている。
  - 企業イメージがよくなり、女性の応募者が増加。

### セクハラ防止への取組み(トラック業界)

- ✓ 外部のハラスメント研修を受講し、知識や理解を深める。



- 効果**
  - 女性が働きやすい環境を整え、採用が増加。

### 女性幹部の導入(トラック業界)



- 効果**
  - 従業員の定着率が向上。

## VII-3. 職場環境への適応支援(定着)に関する先進事例

### わかりやすい評価制度による、正当・公平な評価(トラック業界)

- ✓ 多様な項目を5段階評価し、給与やボーナスに反映。

↳ **効果**・ 会社に対する信頼性につながり、離職を防止。

### 採用日初日にきめ細やかな個人面談を実施(看護業界)

- ✓ 教育担当者が個人面談を行い、本人の希望やスキル、不安などを把握し現場に送り出す。

↳ **効果**・ 職場で大切にされているという意識がもて、定着率が向上した。

### カードックスシステムの導入(介護・看護業界)

- ✓ 患者に関する情報や治療内容、実際に行われた処置、看護計画などを、患者ごとに1枚の紙にまとめ、看護師間で情報伝達。

↳ **効果**・ サービスの質を高めるだけでなく、職員同士のコミュニケーションも密にする。  
・ 仕事が効率的になり、職員の働きやすさも向上。人材が定着し、よりよいサービスを提供。

### 臨床心理士によるカウンセリングや面談、電話相談を導入(介護業界)

- ✓ 外部相談機関に委託し、臨床心理士によるカウンセリングや面談、電話相談を導入

↳ **効果**・ サービスの質と、利用者の満足度が向上。

### 会社の理念や指針を作成し、全職員への浸透を促進(介護業界)

- ✓ 法人の理念及び指針を、職員にわかりやすいように具体的に示し、浸透を図った。

↳ **効果**・ 会社の目指す方向性を職員が共有でき、職員間の連携が強化。

## VII-4. 業界イメージ向上の課題に対する先進事例

### Gマークやグリーン認証、ISOなどの取得をPR(トラック業界)

- ↳ **効果**
- きちんとした会社であることをアピールし、採用につながる。
  - 社会的認知度が向上。

### 車両や制服のデザインを工夫(トラック業界)

- ✓ 黄色のトラックの保有や女性ドライバーにピンクの制服を貸与。

- ↳ **効果**
- 黄色いダンプに乗りたいとって1年間空きを待った人もいる。

### 各会社の取り組みや優良ドライバーを紹介・表彰する全国大会の実施。(トラック業界)

- ✓ 各会社のプレゼン、パネルディスカッションなどを通じ、トラックドライバーを表彰するとともに、魅力の向上を目指す。

#### 【参考文献】

- 社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉人材センター「介護職員の定着支援 実践事例集」(H22.3)
- 厚生労働省「医療スタッフの勤務環境改善等に向けた取り組み事例」(H25.3)
- 国土交通省自動車交通局貨物課「輸送の安全向上のための優良な労働力(トラックドライバー)確保対策の検討」(H20.9)
- 一般社団法人ドライバーニューディールアソシエーション「トラックドライバー甲子園アワード第1回全国大会パンフレット」