

働きやすく、働きがいのある職場へ ～港湾運送事業者による先進的な取組事例～



令和5年3月
国土交通省港湾局

目次

TOPICS

第1部 働きやすく、働きがいのある 職場に向けた取組み

P 3

女性が働きやすい環境の整備	……	P3
暑さ対策、粉塵対策など	……	P5
勤務体系や処遇に関するもの	……	P6
給与に関するもの	……	P7
職員の支援に関するもの	……	P7
職員配置に関するもの	……	P8
職員のやりがいに関するもの	……	P8

第2部 新規採用に向けた取組み

P 9

計画的な採用に関するもの	……	P9
学校へのリクルートに関するもの	……	P9
職場見学や紹介に関するもの	……	P10

本冊子は、港湾労働者不足対策アクションプラン(令和4年7月)の取組みとして、各港湾運送事業者へのヒアリング等を通じ、職場環境の改善事例や、新規採用にあたっての工夫などの先進事例を収集し、その結果を整理して作成したものです。

<表紙の写真>

上：近畿地方整備局・商船港運株
下：四国地方整備局

1

働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

女性が働きやすい環境の整備

従業員のモチベーション向上に対する強い思いもあり、本社オフィスの改装等に着手。部署・世代・性別を横断するメンバーにより社内PTを発足し、**女性目線の意見も多く採用された。**

オフィスの配置をフリーアドレスとし、同時にペーパーレス化も推進。オフィスのみでなく自社倉庫や営業所も、エントランスのデザイン変更や、男女共用のトイレを女性専用にする等を実施。

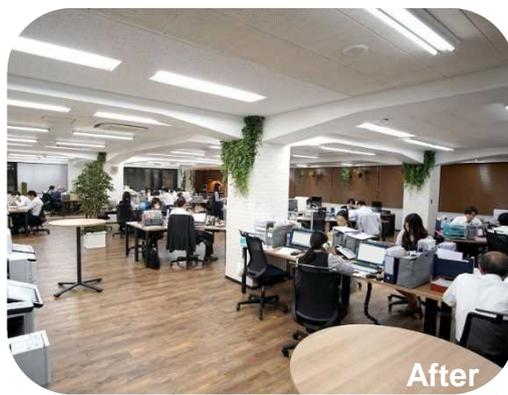
ユニフォームについても、現場を含め、いかにも物流事業者といった地味なものではなく、**ファッションブランドにオーダーメイドし、デザイン・機能共に向上させたワークウェアに一新。**

新卒者が応募にあたりウェブサイトを見た際の印象や、**面接時にオフィスを見せた際の反応が以前とはかなり違う。**また社員にも評判がとても良い。

取引先からも取引の話ではなく、参考にするため純粋にオフィスを見せてほしいという要望もある。



Before



After

<写真：(株)明正>

休憩施設のリノベーションとして女性更衣室内にパウダーコーナーやシャワールームを設置。女性専用仮眠室、健康コーナーを整備した。



パウダーコーナー



健康コーナー

<写真：岡山臨港倉庫運輸(株)>

働きやすく、働きがいのある職場に向けた取り組み

女性が働きやすい環境の整備

現場職に女性が従事することとなる前年度に、地下給湯室を女子更衣室（冷蔵庫、洗濯機等を設置し、一角に乾燥室も設置）に、隣接する従業員休憩スペースをシャワーブース（2つ）に改装。

改装にあたり、若手の女性社員が担当となり、他の女性社員の意見を聞きながら、業者と打合せを行い設計したことで、**女性目線**のものになった。使用している女性現場職員からの評判も非常に良い。



<写真：三井埠頭(株)>

事務所各階の女性用トイレにはパウダールームを設けており、いつでもお化粧直しが可能となった。



<写真：瀬戸埠頭(株)>

働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

女性が働きやすい環境の整備

女性専用のトイレや更衣室、**清潔な休憩室**等を整備した。



<写真：昭和海運(株)>

暑さ対策、粉塵対策など

休憩所に**冷風機**を設置したり、冷却ファン付ベストや速乾性のドライシャツを配布するなど行っている。但し、安全性と表裏一体の部分もあるので、そのバランスには留意している。

熱中症対策として**移動式空調機**を導入している。

夏場に**大型スポットクーラー**をレンタルしている。

暑熱対策作業服を導入している。

荷役時の粉塵対策をしている。（キャビン設置など）

AIデジタルカメラの導入により死角を排除している。

Webによる端末利用システムを導入し、搬出入に係る処理時間の削減を図っている。

テレワーク環境の整備をしている。（自宅用パソコン、Wi-Fiの貸与）。

保養所を買い取り、従業員と家族が利用できるようにしている。



<写真：東ソー物流(株)>

働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

勤務体系や処遇に関するもの

育児休暇制度、時短勤務（育児、介護など）を導入している。

可能な限り労働時間の柔軟な対応し、女性、高齢者等の就業ニーズにマッチした勤務条件を設定している。

女性に関する休暇取得要件を緩和した。

正社員でもパートタイム勤務を選択できるようにしている。

定年を65歳に引き上げた。

60歳定年後の雇用延長制度とした。

残有休を積み立てられるようにし、長期休暇やけがや病気の際にまとめて使用できるようにした。

年休・育児休暇の取得を促進している。（取得率の見える化）

年間休日を増日した。

人間ドック費用補助の増額、対象者拡大、検診休暇（有休）を新設した。

土日勤務など、勤務回避希望の事前届出制をとっており、一定程度調整ができるようにして対応している。



<写真：四国地方整備局>

働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

給与に関するもの

少し高めに設定しているほか、数年前から給与体系を周辺の企業に先駆けて**定期昇給制に切り替えた**。これにより、**離職率は、2019年時点で50%台だったものが、2021年では一桁台に激減した**。

従前の職員の声として、昇級が一定ではないため、将来設計が立てにくいというものがあつたが、その部分の解消につながつたと考えている。

初任給や昇給で意欲を高めるため、賃金面で従事業務に応じた職務給の単価見直しを毎年実施している。

基本給のベースアップ、特定作業における手当を増額した。

再雇用者の処遇改定（報酬増額）した。

職員の支援に関するもの

毎年、従業員の要望についてアンケートを取り、それを踏まえて検討を行う制度としている。

休日に関することと、夏場の対応に関するものが要望の上位である。

上司との関係など、社員の相談役として、各職員に対し、担当セクションが、第三者の立場で**定期的に面談して相談に乗るという制度を導入**している。

女性社員による女性社員への定期的な面談を行い、メンタル面を支援する取り組みを実施。

女性が働きやすい**職場研修**や、ハラスメント教育を実施している。

部下とのコミュニケーションのための上位職への教育を行っている。

作業の各動作の区切りに「ご安全に！」の声かけ運動を実施し、事故が激減した。

港内で「ヒヤリ」「ハット」「気づき」に関する事例・指摘事項があれば社員や協力会社は速やかに報告することとしており、**安全衛生会議で事例を共有**している。

労災で障害を負っても継続して現場作業に従事できるような労働環境の整備を行なっている。

働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

職員配置に関するもの

まず採用後3ヶ月、各種の職場を回って体験して貰い、その上で、配置を検討し、資格取得に行って貰うような体制としている。基本的にはOJTの要素が強い。

どの部署にも女性職員を採用し、男女均等にしている。

定年までの定着率の向上のため各自の健康状態を把握し、適正な職場やポジション配置を行なっている。

女性が働きやすい業務を洗い出し、配置を工夫している。

女性の管理者への登用を推進している。

現場第一線の中核を担う人材の育成を進めるとともに、現場第一線人員の多能工化を図っている。

様々な業務を行っており、「ジョブローテーション」として幅広い業務経験を積むことができるよう工夫している。

職員のやりがいに関するもの

特に若手の職員に対し、**港湾運送業が日本や世界の物流を支える中でいかに重要な役割を担っているか**という話をするようにしている。

これにより、職員の意識にも変化が見られ、土日祝日の勤務に対する反応にも変化がみられている。

社内表彰制度が効果的。社内モットーに照らし、例えば社内の制度を変えたとか、若手を変身させたといった内容につき、毎年職員を表彰しており、モチベーション向上に繋がっている。

経営者から経営方針として健康経営、働き方改革、人手不足対策についてメッセージを発信している。

半年間の無事故達成で全従業員に対し金一封を出した。

2

新規採用に向けた取り組み

計画的な採用に関するもの

社内独自の取組として、**採用に関する5カ年計画**を立てて対応している。具体的には、職員の年齢構成を踏まえ、毎年の退職状況に対し、現在の業務処理能力を維持するには各年でどれだけの新規採用が必要になるかを計算し、計画的に採用を行うというもの。

官民労が一体となって、「**雇用推進検討会議**」を設置し、取り組んでいる。

学校へのリクルートに関するもの

高校の新卒者をメインとしているが、長期的な取組が重要であり、これまで10年間、高校を訪問しては、興味のある生徒に対し、出張授業のような形で港湾運送の業務説明を行ってきている。また、**進路指導を担当する先生にも港湾運送の仕事をよく理解して貰うことが重要で、先生にも参加して貰っている。**

毎年、高校を訪問し進路指導の教諭と面談を実施している。

動画を活用して、中高生を対象とした出前講座を毎年実施している。

職業能力開発大学校から依頼を受け、港湾の仕事を紹介する講演を行っている。



<写真：北海道運輸局>

(参考意見)

- ✓最近の高校生は、土日の休みなどを気にする傾向があるが、日本の物流の殆どが港湾を通じて出入りしているという話からはじめ、港湾運送の社会貢献度の高さを話すと関心を示す生徒が多い。
- ✓学校と業界との繋がりを維持しておくことが重要。これが切れると関係構築から始める必要が出てくる。

新規採用に向けた取り組み

職場見学や紹介に関するもの

現場見学が効果的。実際に荷役機械の操縦席などを間近で見てもらい「匠の技術」といったエキスパート性をアピールし、場合によっては実際の船内も見学してもらっている。肌感覚で感じる部分が多いようである。こういった体験の機会を増やすことが非常に効果的である。

地元高校生に対する「企業見学会」を実施している。

高校の要請を受け、**高校2年の生徒を対象にインターンシップ**を実施している。



<写真：中国地方整備局>

実際の港湾作業風景や労働者のインタビューにより動画を作成、配布し求人活動の際に利用してもらっている。

構内作業員の女性の動画を作成し、ホームページとYouTubeで公開している。

ホームページで構内作業風景や荷役作業を公開している。

会社のパンフレットとは別に求人用のパンフレットも作成している。

ターミナルと連携し、毎年、小中学生の社会科見学の受け入れを実施している。

高校卒業後、大学への進学率が増加する傾向にあることを受け、リクルート先を広げ、**高校、港湾短大、大学、UIJターンイベント**などでの説明会に加え、**おためし仕事体験見学会**などを実施している。

(参考意見)

✓地方の若者の特徴として、地元志向が強いという部分はあると思う。まず地元が職場であるということ、そして、地域ならではの貨物の特徴（この港でしか扱わないようなもの。例えばプラント関係のもの、特殊貨物）など特殊性をアピールしていくということなのではないかと思う。そしてやはり職場見学・体験の機会を設けるということが有効では。

おわりに



<写真：(株)明正>

この冊子の作成に伴い、ご協力をいただきました多くの事業者の皆様に対しまして、この場をお借りして改めてお礼申し上げます。
この冊子が多くの事業者の皆様にとって参考となり、今後のより良い職場作りの一助となれば幸いです。

【問い合わせ先】
国土交通省 港湾局 港湾経済課
TEL：03-5253-8629