

# 組合員の人材確保に対する協同組合としての考え方

## 1

### できることから始める

- 新聞・雑誌の切り抜きなどの情報収集
- 一斉FAX、メールなどによる情報提供

## 2

### 組合の集合や組織の力を活かす

- 求人メディアなどへの求人広告の共同掲載
- 組合による求人パンフレット、職場紹介ビデオなどの作成・配布
- 求人サイトの開設

## 3

### 人材育成のための研修会・講習会の自主開催、参加支援

- 新人研修会の合同開催
- 玉掛け、フォークリフトの操作資格取得から3PL構築など、多様なテーマの研修会・講習会への参加、自主開催

## 4

### 外部の組織・事業者と協力・連携する

- 自動車学校との提携による、中型免許集団取得
- 女性の雇用のための託児所や保育者との提携
- 学校訪問を通じて就職説明会・職場見学会を企画・開催
- インターンシップの受け入れ
- 社会保険労務士との契約による労働環境の整備、コンプライアンス
- グループ保険への加入等による法定外福利の充実

## 5

### 組合員のIT化支援

- 事業者とソフト会社の要望・意向を「橋渡し」する人材の確保
- 組合員のIT化の相談や物流情報システムの構築のアドバイス

## 1 新規人材の採用

新規人材の採用については、「中途採用（未経験者を含む）」と「新卒者の採用」に分類した。フローではそれぞれの分野において、個別事業者の人材確保の方策と協同組合による支援方策を整理している。その概要は次のとおりである。

### (1) 中途採用

#### 1 人材の紹介・斡旋

自社の従業員に知人や縁故者を紹介してもらうもの

中小事業者では、人材の信頼性の面から、実際にこのような形の採用が最も多いといわれる。

協同組合は、組合員がそれぞれ行っていた紹介・採用の活動を統合して「①人材確保に関する情報の提供」を行うとともに、「②組合による求人求職情報の紹介（職業紹介業の実施）」を行ったり、「③組合による人材派遣事業」を事業化することにより支援を行う。

#### 2 求人メディアの活用

新聞の求人欄や折込広告を（組合名で）共同利用するもの、および求人誌や（求人専門）フリーペーパーへの掲載枠を共同で確保するもの

協同組合は「④求人メディアの共同利用（掲載枠の共同購入・確保）」をするとともに、「⑤組合HPの活用、求人ネットの開設」や「⑥地域や都道府県連合会単位での求人ネットの開設」などの支援を行う。

#### 3 組合員事業者の紹介

会社案内や案内ビデオを作成し、ハローワークや民間の職業紹介業者に配布するもの

協同組合は「⑦組合員各社の案内を含む組合の求人パンフレットやビデオの共同作成・配布」を行う。また、「⑧説明会、職場見学会の共同開催」を行い、実際に就職希望者があった場合には就職面談を行う。さらに、可能であれば「⑨トラック版ジョブカフェの開設」により組合員を支援する。

#### 4 中型免許対策

改正道路交通法により、普通車と大型車の間に新たに中型車のカテゴリーが設けられたことに対する対応策

中型免許対策は、現状では派遣人材の利用や社内の配車体制の見直しが考えられ、それに伴って採用条件を明確化する必要がある。

協同組合は、「⑩人材派遣利用のガイダンス」を開催するなどの支援を行う。

### (2) 新卒者の採用

#### 1 組合員事業者の紹介

会社案内等の作成や学校訪問などで、組合員事業者を紹介するもの

会社案内や案内ビデオを作成し、ハローワークや民間の職業紹介業者に配布するもの。また、学校訪問や就職説明会に参加したり、職場見学会を開催するほか、会社にインターンシップを受け入れる。

協同組合は「⑦組合員各社の案内を含む組合の求人パンフレットやビデオの共同作成・配布」や「⑪学校訪問、就職説明会の開催」を通じて支援を行うほか、「⑫インターンシップの受け入れ」窓口を組合事務局に置き、組合員の負担を軽減する。

## 2 教育訓練

新卒社員を対象としたビジネス・マナーなどに関する研修を行う

協同組合では「⑬合同新人研修会の実施」を通じて支援を行う。

## 3 中型免許対策

中型免許の取得資格である「普通または大特免許を保有し、通算期間2年以上にある20歳以上」に対する対応策

新卒者における中型免許問題とは、新卒(高卒)で入社した場合、入社2年後でないと中型免許資格の対象とならないことである。これら新卒者は、この間、積載総重量5 t以上の車両を運転することができない。このため、組合員は「(普通免許でも運転が可能な)2 t車乗務等によるプロ意識の涵養<sup>かんよう</sup>」を図る、あるいは「取得条件を満たした際の中型免許等の取得支援」を行うことになる。

協同組合は「⑭自動車教習所との提携による集団取得」の仕組みをつくり、組合員の負担を軽減する。

## 2 女性の採用

女性の採用については、仕事と家庭の両立支援を目的に、「労働環境の整備」を課題とし、「雇用条件(待遇)の整備」「施設・設備の整備」「作業負担の軽減」「昇進機会の均等」に分類した。

それぞれの分野において、個別事業者の人材確保の方策と協同組合による支援方策を整理した。

### 1 雇用条件(待遇)の整備

女性が働きやすい雇用条件面での環境づくり

妊娠・出産・育児各休暇の整備、休暇後の職場復帰・業務継続、性差別のない賃金体系の整備など、待遇や就業規則の変更を行うことが必要である。

協同組合は「⑮労働関連法令遵守の指導」や「⑯他社事例の紹介、情報提供」などによる支援を行う。

### 2 施設・設備の整備

女性が働きやすい施設・設備面での環境づくり

女性専用の「更衣室、トイレ、託児所等」の整備等が必要となる。

協同組合は「⑰託児所・保育所との提携」などにより、仕事と家庭の両立支援を行う。その際、雇用規模が大きければ、「⑱(団地等)組合による託児所・保育所の開設・運営」も視野に入れる。

### 3 作業負担の軽減

女性の現場における荷役等の負担を軽減するための対策

女性の輸送現場における負担を軽減することを目的に、「オートマチック車の導入」「配車の変更」「手積み・手卸し輸送の回避(パレタイズ等作業のユニットロード化、パワーゲート車両の導入・標準化、フォークリフト免許取得支援)」「機械化による物流センター業務の負担軽減」を行う。

協同組合は「⑩他社事例の紹介、情報提供」を通じて、配車の配慮や機器の選択などについて支援を行う。

#### 4 昇進機会の均等

##### 実力に応じた昇進制度の確立

女性従業員を職場に定着させることを目的に、「実力に応じた管理職への登用」を行う。

協同組合は「⑮労働関連法令遵守の指導」や「⑩他社事例の紹介、情報提供」などによる支援を行う。

### 3 既存人材の活用

既存人材の活用（既存従業員の定着促進）のための方策は、「（業務に対する）モチベーションの向上」と「中高年従業員の活用」に分類した。

ここでも、それぞれの分野において、個別事業者の人材確保の方策と協同組合による支援方を整理した。

#### (1) モチベーションの向上

##### 1 資格取得に対する支援

##### 資格取得等を通じて従業員のやる気を高める

物流技術管理士、通関士等物流管理の関係する資格の取得、あるいは中型・大型車両・トレーラーの運転免許、フォークリフトの操作免許の、従業員の取得について支援することを通じてモチベーションを高める。

協同組合は、「①自動車学校との提携による集団取得」の仕組みをつくり、組合員の資格取得費用負担を軽減するほか、「②資格の取得や技術の習得のための合同研修会の開催」により支援を図る。

##### 2 グループによる業務改善・品質向上活動の展開

##### 従業員をグループ化し、目標を立てて業務改善等に取り組みさせることで、モチベーションを高める

作業人員をグループ化して、達成目標を与えてその根拠を示し、目標達成に対する創意を引き出すと同時に、現場での決定権を委譲してモチベーションを高める。

協同組合は、「③品質向上活動に関する講習会などの開催」や「④物流研究会など従業員の経営参加につなげる場の創出」を通じて支援を行う。

##### 3 安全確保・環境保全への取り組み

##### 4 報奨制度の整備

##### ISOの認証取得等、会社全体で目標を立てて事業に取り組むことで従業員のモチベーションを高める

ISOやGマーク（安全優良事業所）等の取得の取り組みや、社内でのエコドライブの奨励、デジタルタコグラフやドライブレコーダーの導入、およびこれら施策の達成の度合いに応じた昇進・昇給・報奨制度を整備することを通じて、従業員のモチベーションを高める。

協同組合は、「③品質向上活動に関する講習会などの開催」や「⑤他社事例の紹介、情報提供」を通じて支援を行う。

## 5 再雇用制度の導入

女性が出産後、職場復帰できる仕組み等を作ることで、従業員のモチベーションを高める

女性の場合、妊娠・出産・育児各休暇後の職場復帰・業務継続など再雇用のための仕組みをつくることで、再雇用を図り、モチベーションを高める。

協同組合は、「⑤他社事例の紹介、情報提供」にとどまらず、「⑥労働関連法令遵守の指導」「⑦労務講習会の開催」などを通じ、各社の事情に応じて支援する。

## (2) 中高年作業員の活用

### 1 作業負担の軽減

中高年の人材の物流現場での働き方、特に作業負担軽減に対する対応

少子高齢社会を迎え、中高年の人材の物流現場での働き方、特に作業負担をいかに軽減するかを検討することが必要になってきている。その方策のひとつが、「職場の配置転換」（構内作業、物流センター業務等への配置転換、あるいは配車・運行管理、総務等事務職の配置転換など）であり、もうひとつが（「配置転換」に応じた）「勤務形態の見直し・変更」（労働時間の変更、ワークシェアリングの導入など）である。

協同組合は、上記について「⑧共同研修会の開催」「⑨同業他社の事例紹介」「⑩（中高年従業員の作業軽減に関する）情報の収集・提供」「⑪労務講習会の開催」「⑫社会保険労務士との契約による個別相談」を通じて支援していく。

### 2 技術、ノウハウの継承

培ってきた技術、ノウハウを若い世代に継承する

団塊の世代の大量退職は、企業が保持していた無形の技術やノウハウの損失でもある。例えば、彼らを若年運転者への添乗指導者や玉掛け、フォークリフト運転技術の指導者として継続雇用し、技術やノウハウの継承を図っていく必要がある。

協同組合は、これらの退職者を「⑬組合で技術者として登録し、（指導・教育が必要な）他の事業者へ斡旋」する活動を通じて支援を行う。

### 3 安全確保

中高年従業員の安全確保のための機械化など

中高年従業員の安全確保には、業務の機械化が不可欠である。

協同組合は、これら「⑭機械操作の取得支援」を実施することで、安全確保を図る。

### 4 公的助成制度の利用

高齢従業員の雇用のために用意されている公的助成制度の利用

高齢従業員の労務の継続については、多様な公的助成制度が用意されているが、業種・業態に合致したものとしては「高齢雇用継続給付」の利用が有利と考えられる。

協同組合は、「⑨同業他社の事例紹介」「⑩（中高年従業員の作業軽減に関する）情報の収集・提供」「⑪労務講習会の開催」「⑫社会保険労務士との契約による個別相談」を通じて周知を図り、支援していくことが望ましい。

## 4 共通項目

新規人材・女性の採用、および既存人材の活用に共通する項目としては、「福利厚生充実」により雇用の促進・定着を図ることが考えられる。

ここでは、協同組合による支援方策を整理した。

### 福利厚生の充実

従業員の定着を図るための対策として、日貨協連が取り扱う「全国トラック事業グループ保険」の加入促進や保養所の確保など、福利厚生の充実を図る

退職金制度や企業年金制度の導入、全国トラック事業グループ保険への加入、保養所やレクリエーション施設の利用、共済の加入など、法定外福利の充実により、会社への帰属意識や働くモチベーションを高める。

協同組合は、「⑮生命保険加入に関する情報の提供」「⑯保養所、レクリエーション施設の確保・共同利用（施設の借り上げ）」「⑰「団地祭り」などの催事を通じた組合員従業員間の親睦・交流促進」を通じた支援を行う。

# 人材確保に関する公的助成制度の種類

