

# 退職者率、近年で最低

## 20年度 職場環境改善策が成果

### 日晶運輸



【北海道】日晶運輸（佐藤潤一社長、北海道北広島市）は、本社管理職によるドライバーとの面談や、勤続年数に応じた表彰の対象拡大など、複数の職場環境

改善策を推進している。特に人材の定着に成果を上げており、2020年度は社員数に対する退職者の割合が近年で最も低くなった。

本社を含め全6拠点で働きやすい職場認証（運転者職場環境良好度認証）を取得した。同認証には、人材確保に向けて他社との差別化を図る狙いで早くから着目。19年に設置した社内委員会が課題を整理し、20年4月以降、複数の改革を進めてきた。

まずは、従業員の健康管理体制を強化。本来は従業員50人以上の拠点到義務付

けられているストレスチェックを全拠点に拡大したほか、生命保険会社とも連携し、各従業員の健康状態を細かく把握できるようにした。

20年秋ごろからは、新人ドライバーが一定期間在籍した場合、指導担当者に手当を支給する「新人教育係制度」を設けた。教える側のモチベーションを高める

ことで、新人の定着につながる狙いだ。また、就業規則も見直し、入社半年未満の従業員にも有給休暇を1日付与するよう変更した。

21年1月に建て替えた大谷地営業所（札幌市白石区）では、設備面を拡充。研修に使える会議室のほか、マッサージチェア付きの休憩室や、女性ドライバー用更衣室、屋根付きの作業場な

どを設けた。

こうした取り組みの結果、20年度は退職者率が過去7～8年で最も低くなった。武野公一専務は「退職者が出ると、採用に関する手続きや再教育といったプロセスを繰り返さなくてはならない。改善できて非常に良かった」と話す。

今年4月からも複数の改革に着手。これまで所属営業所の所長が行っていたドライバーとの面談を本社管理職も行うことにし、従業員の声をより経営に反映しやすくした。福利厚生も拡充し、勤続20、30年の従業員を対象としていた表彰を15年にも拡大。また、免許取得費用の会社負担率を条件に応じて最大100%まで引き上げた。更にドライバーの要望を受け、支給品

を見直し、安全靴を追加した。

22年度からは、現在の4週6休から4週8休への移行を目指す。今回の一つ星と、既に取得しているGマーク（安全性優良事業所認定）、グリーン経営認証、健康経営優良法人認定を合わせて打ち出し、求職者にアピールしていく考えだ。

（朽木崇洋）

ル

既に取得しているGマーク、グリーン経営認証、健康経営優良法人認定と合わせて求職者にアピ