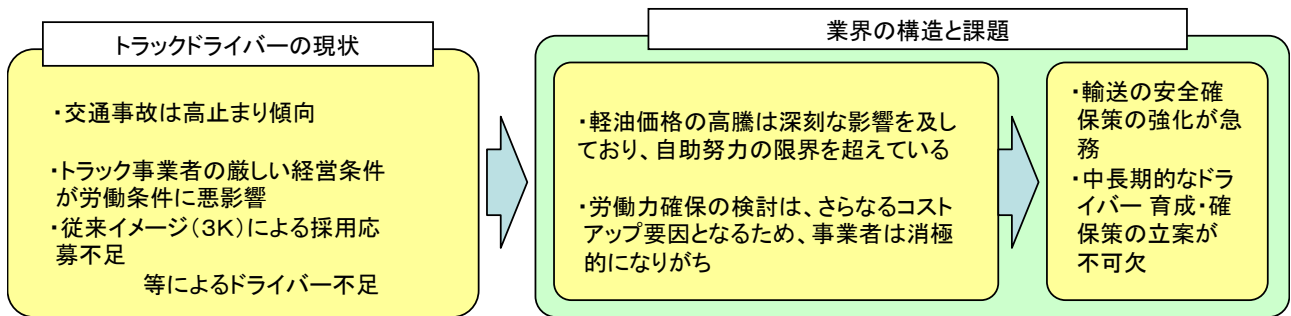


輸送の安全向上のための優良な労働力(トラックドライバー)確保対策



トラックドライバーを安定的に確保するための方策に関する検討委員会 (平成19年度)

輸送の安全確保を目的とした、トラックドライバー確保・育成策、優良トラックドライバーへのインセンティブのあり方等について検討

【メンバー】

大学教授、運輸関係労働組合、マスコミ、経済団体、高等学校、運輸事業者、運輸事業者団体、行政機関

実態把握等

- ・景気動向、トラック物流量・労働力等の定量的な将来予測・分析
- ・飲酒運転防止、交通事故防止のための効果的な取組み事例
- ・優良ドライバー育成・確保のための効果的な取組み事例

◎トラックドライバー確保のあり方

【目的】 業界に対する正しい理解を得、職業選択におけるインセンティブを確保すること

- ・業界のイメージアップ・業界認識の向上
- ・わかりやすいキャリアアップの提示
- ・表彰制度・ドライバーの労働に対するインセンティブ
- ・教育・研修の充実・徹底
- ・多様な労働力の活用
- ・ドライバーの質を低下させない方策の検討

トラック事業者団体、
行政機関による支援

トラック事業者によるベストプラクティスの事例を広く産業界、トラック業界に紹介し、有効なトラックドライバーの育成・確保策を実践

優良なトラックドライバーの中長期的な確保が可能

中長期的な物流の安定的確保が可能

報告書の概要

トラックドライバーの需給予測

2015年までの経済成長率、営業トラックの輸送量、他産業との賃金格差などの指標に基づき、トラックドライバーの需給予測を行ったところ、労働力確保への努力が何らなされなかった場合、2015年度では14.1万人が不足(2007年末現在の約6万3千のトラック事業者数で平均すると、一事業者当たり約2.3人が不足)

優良トラックドライバーの育成・確保対策

1 業界のイメージアップ・適切な業界の認識向上

- 「きつい」「危険」といったマイナスイメージを払拭するため、
- ・ トラック事業者としては、労働条件の向上、安全や清潔さを強調した取組とPR、学校や消費者団体等からの見学や体験学習等の受入、安全・環境規制等の法令順守の徹底が必要
 - ・ 事業者団体としては、CM等イメージアップに向けたPR、リクルート用イメージビデオ・DVDの作成、業界見学、体験学習等の企画・調整、学校教育における「物流」に係る教育内容導入の働きかけ、業界における法令順守の徹底、「Gマーク」の普及促進が必要
 - ・ 行政機関としては、トラック事業の重要性について国民理解を深める対策、「Gマーク」普及促進の支援、法令順守等に対する適切な監査・処分が必要

2 わかりやすいキャリアアップの提示

- 経験を積んでもステップアップ、キャリアアップのコースが確立されていないことから、
- ・ トラック事業者としては、社内でのキャリアアップの仕組みの検討・構築・明確化、資格制度やキャリアアップ制度と収入との連動が必要
 - ・ 事業者団体、行政機関としては、キャリアアップの優良事例のとりまとめ・普及が必要

3 表彰制度・ドライバーの労働に対するインセンティブ

- ドライバーとしての業績評価、資格の位置づけを高めるため、
- ・ トラック事業者としては、社内での表彰制度、無事故手当等報奨制度の導入・充実が必要
 - ・ 事業者団体、行政機関としては、表彰制度、報奨制度等の優良事例のとりまとめ・普及、ドライバーの職業資格制度や優良ドライバー表彰制度の充実の可能性の検討が必要

4 教育・研修の充実・徹底

- 即戦力に頼り、短期促成の新人教育になりがちで、ドライバーの定着率が低いことから、
- ・ トラック事業者としては、安全教育の徹底、内部研修の充実と外部研修の積極活用が必要
 - ・ 事業者団体、行政機関としては、事業者団体による教育訓練機関の充実強化、新規採用者に対する自動車教習所の活用を含めた教育・訓練の検討、ドライバーの確保育成に関する優良企業認定制度の可能性の検討が必要

5 多様な労働力の活用

- これまで採用が進んでいなかった、ニート、高齢者、女性等を採用するために、
- ・ トラック事業者としては、職場環境の整備、ハローワーク、学校訪問など積極的な求人活動、個人の作業能力に応じた省力化・機械化が必要
 - ・ 事業者団体、行政機関としては、職場環境の改善に対する支援、優良事例のとりまとめ・普及、使用者及び従業員ごとの応接要領、留意点をとりまとめたガイドラインの検討、求人活動の支援が必要

6 ドライバーの質を低下させない方策の検討

- ドライバーの採用水準を落とさないために、
- ・ トラック事業者としては、できる限り、間口の広い採用募集が必要
 - ・ 事業者団体、行政機関としては、アルコールチェックの定着化、悪質ドライバーに対する的確な処分の実施が必要

優良な労働力確保に向けた先進的な取組

事例1 高校新卒者をターゲットとした採用に積極的な事業者(山形県)

- ・平成8年から高校の新卒者を毎年5名程度採用。高校の就職担当者との情報交換、ハローワークへの求人票(インターネットで公表)提出を行う。課外活動(柔道)の経験や家族の了解などを考慮して高卒女子のドライバーを採用した。

事例2 飲酒運転防止装置を装着し事故防止に積極的な事業者(秋田県)

- ・安全対策として飲酒運転防止装置を開発し(関連会社で海外の既存システムを日本用にアレンジし実用化)、順次導入している。(アルコールインターロック)
- ・公私ともに「無事故」の従業員について、社内表彰を行っている。
- ・燃費、整備状況、安全性、服装態度など多面的に評価する制度を導入し、給与・ボーナスに反映している。

事例3 新卒者の採用に「自社の施設見学」を積極的に行っている事業者(東京都)

- ・若年層の就職はイメージが重視されることから、自社のきれいな倉庫を展示室代わりに就職希望者に見せている。実際の仕事が決して汚いものではないことを理解してもらい就職した従業員もいる。良いイメージを地道に作り上げるよう努力している。

事例4 福利厚生や労働条件の向上に積極的な事業者(宮崎県)

- ・勤続5年毎の表彰(副賞として夫婦旅行)、無事故表彰の実施、月給+報奨金、班長手当の支給、安全靴・安全ベルトに補助支出などインセンティブを設けている。
- ・4~10月は完全週休2日の実施
- ・安全に対する金を惜しまない。「事故を起こして使う金は先に使え」

事例5 女性の再雇用制度を導入し女性の活用に積極的な事業者(静岡県)

- ・トラックの機能改善、得意先の荷物のパレット化を背景に女性採用の積極的実施(8~17時のフォークリフトが使える運送について女性ドライバーを採用)
- ・配車係の女性登用(ドライバー歴なし、事務職採用)
- ・育児休暇、再雇用制の採用による優遇措置

事例6 未経験者や女性管理職の活用に積極的な事業者(三重県)

- ・異業種からの採用を多くし、年間10~15名の雇用(毎日帰宅できることを前提に業務を構築、新聞チラシの求人広告、ハローワークへの求人登録)。トラック業務以外の営業、陳列等の補助業務といった業務範囲の拡大に対応している。
- ・女性幹部の登用がイメージアップにつながった。今後女性ドライバー採用のためにAT車の導入を検討している。

事例7 企業内託児所を設置し女性従業員の活用に積極的な事業者(埼玉県)

- ・長期的に優秀な人材確保をするための試みとして、新しい倉庫の事務棟に託児所を設置(運営は別業者に委託)
 - ・従業員の負担を考慮し、託児料金は民間の半額にし、市営託児所と同レベルとした。
- ※ 求人募集では大きなインセンティブとなり、同時に社の宣伝効果も上がっている。

事例8 フリーターや在日外国人の活用に積極的な事業者(山口県)

- ・外国人の雇用に当たっては、荷主、従業員に対して理解を求める根回しを行っている。日々の業務の中で、書類の添削など業務のフォローをしている。
- ・採用時、経歴は問わない。未経験者の方がむしろ定着率が高い。癖を直すのは大変なので、研修生を応募し、一から教育している。面接の際には、心構えを重視している。

事例9 職種間での移動とキャリアアップに積極的な事業者(岡山県)

- ・タクシー、バス、トラックそれぞれ単独で行っていた採用を一本化し、社内でキャリアアップができるマイスター・ドライバー制度を導入(例:バス希望者が、タクシーで営業用ドライバーの経験をしたのち、トラックで大型経験を積んでバス業務に就くことができる)
- ・二種免許、大型免許の取得費用の半額を会社負担(新規採用のみ)