

第1回 北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会（仮称）

～バス・タクシー・トラックの労働力確保対策の取組について～

議 事 次 第

日 時： 平成27年6月12日（金）13：30～

場 所： 北海道運輸局6階会議室

（札幌第2合同庁舎）

1. 開 会
2. 主催者挨拶
3. 北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会（仮称）設置要綱の承認について
4. 出席者紹介
5. 議 題
 - （1）自動車運送事業の労働力確保対策にかかる国の施策について
 - （2）自動車運送事業における運転者不足の現状、取組状況について（各協会より）
 - （3）北海道労働局及び北海道の取組等
 - （4）今後の進め方等について
6. 閉 会

【配付資料等】

- ・ 北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会（仮称）設置要綱（案）
- ・ 資料1 自動車運送事業等における労働力確保対策について（バス・トラック関係）
- ・ 資料2 タクシーのあり方検討会
- ・ 資料3 貸切バスの現況（バス協会資料）
- ・ 資料4 自動車運送事業の有効求人倍率の推移 他（北海道労働局資料）
- ・ 資料5 北海道観光を支える人材の育成・確保事業（北海道資料）
- ・ 資料6 地域交通に関するアンケートのまとめ（抜粋）（北海道資料）
- ・ 資料7 取組のすすめ方

自動車運送事業等における 労働力確保対策について

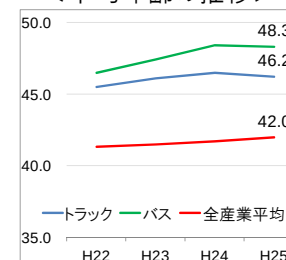
平成26年7月
国土交通省自動車局

1. 自動車運送事業等の人材確保・育成対策

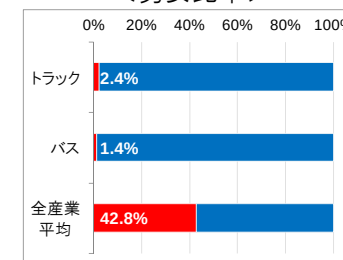
(自動車運送事業等の人材の確保及び育成に向けたプロジェクトチームとりまとめ概要)

- 自動車運送事業等は、**中高年層の男性労働力**に依存しており、将来的に**深刻な労働力不足**に陥る懸念。
- このため、**不規則・長時間・力仕事**といった**業界体質を抜本的に改革**し、最大の**潜在的労働力である女性※や若者の就労**を促すため、以下の**3本柱の取組**を総動員。 ※就労希望の女性は315万人

＜平均年齢の推移＞



＜男女比率＞



○日本再興戦略 (H26.6閣議決定)

「交通関連産業等における…人材の確保・育成対策を総合的に推進する。」

○骨太の方針 (H26.6閣議決定)

「…運輸業…における人材確保・育成対策を総合的に推進する。」

採用から定着まで 一貫した取組

【課題】

女性・若者を労働力とみておらず、リクルートや男女別施設の整備等が不十分。

【具体的な取組】

- **女性・若者への戦略的なリクルート**
- **定着を促すための労働環境の改善**
 - ・ ワーク・ライフ・バランスの向上
 - ・ ES(従業員満足度)の向上 等
- **女性の活躍のための環境整備**
 - ・ 女性管理職の登用 等
- **キャリアアップシステムの構築**

「働き方」を変える 抜本的な取組

【課題】

不規則・長時間・力仕事などの過酷な労働環境により、女性・若者の新規就労がほとんどない状態。

【具体的な取組】

- **中継輸送の導入による「働き方」改革**
 - ・ 一人の運転者が一つの行程を担うことが当然とされてきた「働き方」を改め、複数人で分担する「働き方」に変えることで、**不規則・長時間労働を解消**。
- **女性向け短時間勤務の導入による「働き方」改革**
 - ・ 男性を前提とした硬直的で長時間の「働き方」を改め、女性向け短時間勤務など**柔軟な「働き方」**に変える。
- **省力化・IT化による「働き方」改革**
 - ・ 先進安全技術等を活用した業務の省力化・IT化により、「力仕事」等の過酷な労働環境を一新。

労働生産性を向上させる 輸送効率化の取組

【課題】

長時間労働の一方、所得は低水準。この改善には労働生産性の向上が不可欠。

【具体的な取組】

- **効率的な運転者の運用**
 - ・ 連節バスの導入やトラックの連結化
 - ・ 繁閑期が異なる事業者間での相互出向
- **非効率な商慣行の是正**
 - ・ 取引先に強いられた荷役作業や過剰な荷待ち時間といった非効率な商慣行を、取引先も巻き込んで是正

国の支援 3本柱の取組について、大宗を占める中小事業者には十分なノウハウがないため、**国が先進事例を収集・整理して事業者への普及を図るとともに、特に「働き方」改革は従来の事業運営方法を抜本的に改めるもので課題も多いことから、事業モデルの構築を国も支援。**

制度改革 運行管理制度のあり方検討、運転者教育の強化、ドライバースキルの「見える化」、外国人技能実習制度の拡充

- 女性比率が**わずか2%程度**であり、**女性は殆ど皆無**といっている状況。
- 平均年齢が高いだけでなく、40歳未満の**若い運転者が少ない**ことが問題。例えば、40歳未満の運転者の割合は**大型トラックで1/4、バスで1/5**にとどまる。
- 労働時間が全産業と比較して**1～2割長い**一方で、年間所得は**1～4割低い**。



⇒ 労働条件が悪く、**女性や若者の新規就労が少ない**中で、既に就労している**中高年男性が運転者を続けて**業界を支えているという状態。

⇒ こうした状態が続けば、**現役世代が引退した後、深刻な労働力不足**に陥るおそれ。

		トラック	バス	タクシー	自動車整備	全産業平均
就業構造	運転者・整備要員数	※A 84万人	※C 13万人	※D 34万人	※E 40万人	-
	(女性比率)	※A 2.4%	※C 1.4%	※D 2.3%	※2 ※F 2.1%	※A 42.8%
	平均年齢	※1 ※B 46.2歳	※B 48.3歳	※B 58.3歳	※E 43.5歳	※B 42.0歳
	労働時間	※1 ※B 220時間	※B 209時間	※B 196時間	※B 192時間	※B 177時間
	年間所得額	※1 ※B 418万円	※B 440万円	※B 297万円	※B 419万円	※B 469万円

【要 因】

深夜・早朝や休日などの**不規則**な就業形態

長距離トラック・バスの**長時間**拘束

荷役作業や整備などの**力仕事**

賃金低下による魅力低下

大型・中型・二種免許取得に運転経歴が必要なため、高校新卒者よりも即戦力となる**中途採用を重視**

経営者が女性・若者を労働力とみておらず、**リクルート・労働環境の整備を怠ってきた**こと

※1 大型トラック運転者。

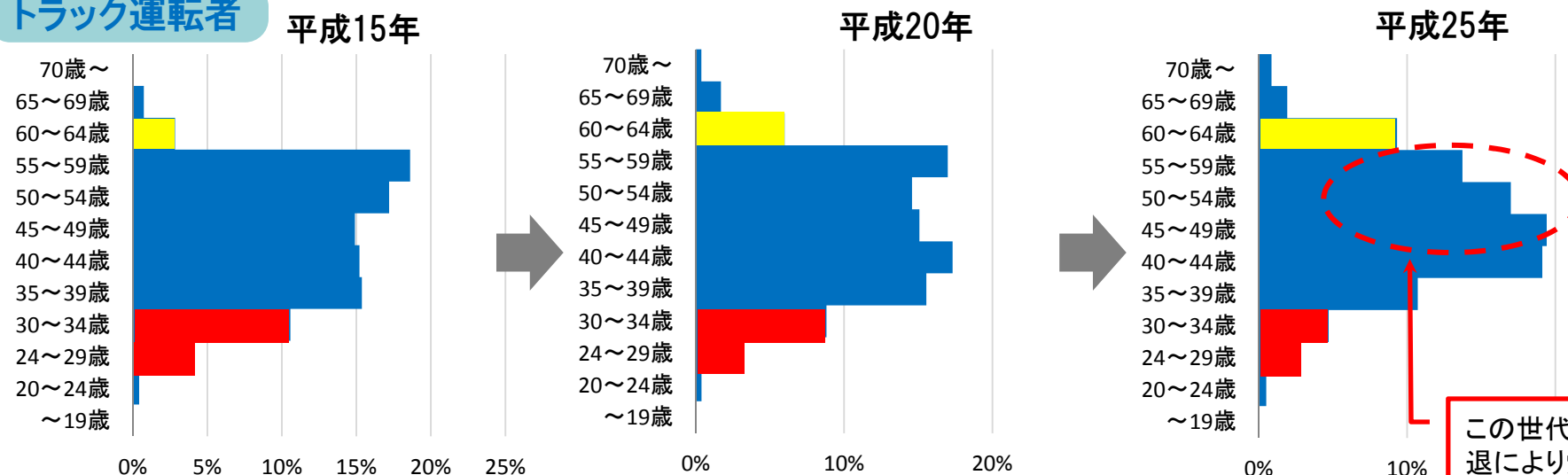
※2 自動車整備専門学校の入学者に占める女性割合。

(出典) ※A 総務省統計局「労働力調査」、※B 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、
 ※C 日本バス協会「日本のバス事業」、※D 全国ハイヤー・タクシー連合会「ハイヤー・タクシー年鑑」、
 ※E 日本自動車整備振興会連合会「自動車整備白書」、
 ※F 全国自動車大学校・整備専門学校協会資料

トラック・バス運転者の年齢構成比の推移

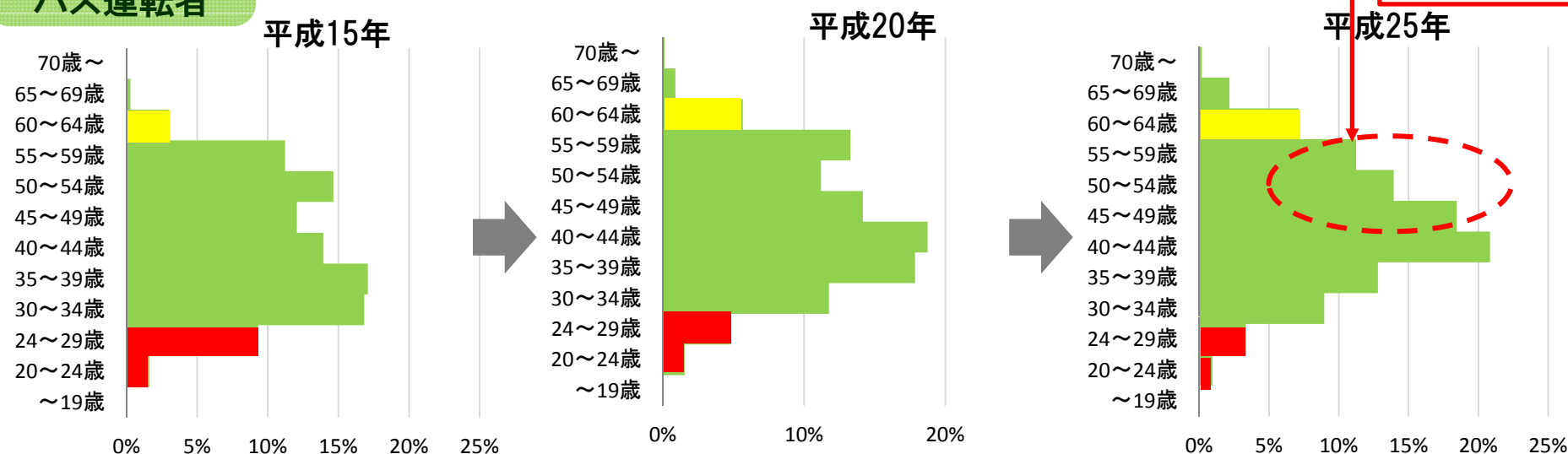
トラック、バスともに、若者(赤色)が減少し、高齢者(黄色)が増加。若者の新規参入が少なく、現役運転者が高齢化していく構造。このままでは、**現役世代が引退した後、深刻な労働力不足**に陥るおそれ。

トラック運転者



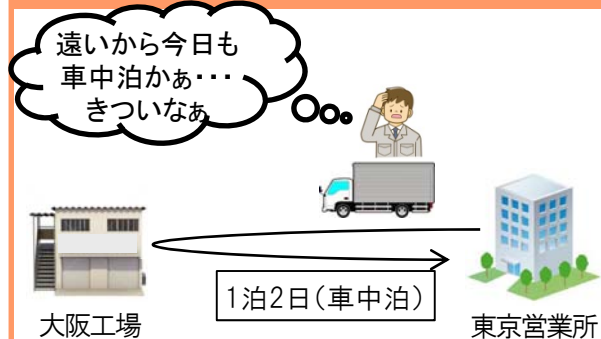
この世代の引退により労働問題が深刻化

バス運転者



➤ 女性・若者の活用を図る上で、不規則な就業形態や長時間労働の原因となる一人の運転者が一つの行程を担う「働き方」を抜本的に改めることが不可欠。そこで、一つの行程を複数人で分担する中継輸送を導入し、人にやさしい「働き方」に変えることで、女性・若者の活用を推進。

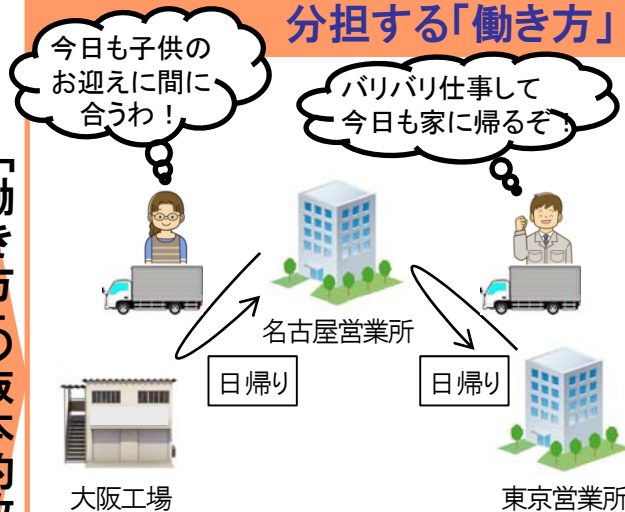
現 状 ⇒ 一人の運転者が一つの行程を担う「働き方」



- こうした運送は、運行管理・労務管理が容易であり、運転者の少ない中小事業者でも長距離運送が可能なことから現在の主流。
- こうした「働き方」が、運転者にとって不規則な就業形態や長時間労働といった前時代的な労働環境を強いられている根本的な原因。

「働き方」の抜本的改革

中継輸送 ⇒ 複数人で運送を分担する「働き方」



- 中継輸送の導入により、その日のうちに発地まで帰ることができるようになり、不規則な就業形態や長時間労働を解消。
- 更には、多様な労働ニーズを組み合わせて運送を行うことが可能となり、女性向けの短時間勤務なども可能に。

課 題

- 労働ニーズと運送ニーズを効率よくマッチングするために、大量の運転者と貨物を扱うことが必要
- そのため、ITを活用して複雑な運行管理と労務管理を効率よく行うことが必要
- 中小事業者が単独で行うことが困難なため、協働して実施することが必要
- 複数の運転者で運送を行うことに伴うコスト増を吸収するための運送の効率化が必要

これらの課題を解消した中継輸送の事業モデルを構築することが必要

このため、官民連携のもと、ITを活用した運行管理・労務管理システムを開発するとともに、当該システムを用いた中継輸送の実証運行を実施

荷物の都合に人をあわせる「働き方」から、
人の都合と荷物の都合をマッチングさせる「働き方」へのパラダイムシフトを実現

戦略的なリクルート

○資格・免許取得の支援

- 採用後に、大型免許・二種免許の取得に係る費用を支援 【バス・タクシー事業者】
- 学校卒業後にそのディーラーで働くことを前提に、2級整備士の資格取得に係る費用を支援 【自動車ディーラー】



○事業のイメージアップ

- 北海道・十勝バスの再生を描いたミュージカル「KACHI BUS」を公演
- 子供に対する職業体験(自動車整備士)の場を提供 【キッザニア】



労働環境の改善

○ワーク・ライフ・バランスの向上

- 長時間労働の改善のために、取引先の理解も得ながら納期の緩和や24時間連絡対応を見直し 【建設コンサルタント、証券会社】

○OES(従業員満足度)の向上

- トラックドライバー 甲子園の開催
- 従業員の家族を対象とした職場見学やファミリーデーの実施 【バス・タクシー事業者】
- 利用者とのモニター会議の開催 【バス・タクシー事業者】



女性の活躍のための環境整備

○女性向け設備の整備

- 女性用トイレ・更衣室、化粧洗面台の設置や、事業所内託児所の開設 【バス・タクシー事業者、専門学校】

○女性の登用

- 女性が活躍できる業界を目指して、女性技術者・技能労働者を5年以内に倍増の目標設定 【建設業界】

キャリアアップシステムの構築

○キャリア形成プロセスの明確化

- 高等学校・大学で説明会を開催し、会社のビジョンやキャリアパスについてPR 【トラック事業者】

○多様なキャリアパスの設定

- 一定期間経過後の総合職(営業・企画)とドライバー職のキャリアチェンジ 【トラック事業者】

1. 日本再興戦略への反映

➤ 「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－（平成26年6月24日閣議決定）において以下の内容が盛り込まれたところ。

一. 日本産業再興プラン

2－2. 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用

(3)新たに講ずべき具体的施策

i)女性の活躍推進

⑩キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等

次世代の女性活躍に向け、ロールモデル提示、出前授業などキャリア教育プログラム情報を集約・発信するとともに、女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援、女性研究者の研究と出産・育児等の両立のためのワークライフバランス配慮型研究システム改革、**女性技術者等の育成や就労環境整備等を実行する。**（略）

ii)若者・高齢者等の活躍推進

③人材不足分野における人材確保・育成対策の総合的な推進

医療・福祉、建設業、製造業、**交通関連産業等における雇用管理改善、マッチング対策、人材育成など、若者をはじめとする人材の確保・育成対策を総合的に推進する。**

2. 骨太の方針への反映

➤ 経済財政運営と改革の基本方針2014～デフレから好循環拡大へ～（平成26年6月24日閣議決定）において以下の内容が盛り込まれたところ。

第2章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

1. 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮

(3)複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍促進

（生涯を通じて能力発揮できる人材育成、労働市場インフラ整備と人材不足への対応等）

…さらに、労働市場のインフラ整備を進めるとともに、医療・福祉、建設業、**運輸業、造船業等の人材不足が懸念される分野における人材確保・育成対策を総合的に推進する。**（略）

第3章 経済再生と財政健全化の好循環

2. 主な歳出分野における重点化・効率化の考え方

(2)社会資本整備

（民間能力の活用等）

…**社会資本整備等を支える技術者、技能労働者等が不足することなく、中長期的な担い手として役割を果たせるよう、建設産業の海外展開の支援も図りつつ、技術者、技能労働者等の処遇の改善、教育訓練の充実強化、建設生産システムの省力化・効率化等を推進する。**

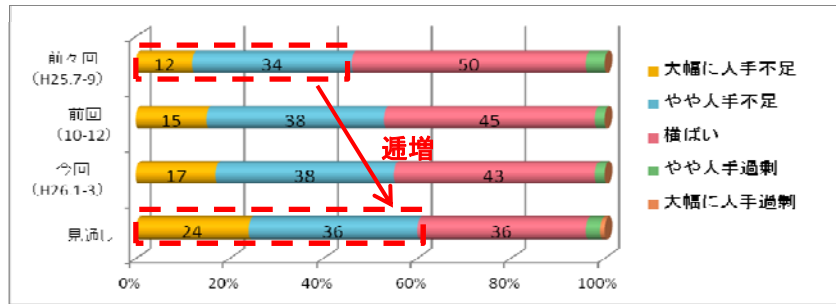
2. トラック産業の活性化に向けて

(トラック産業の健全化・活性化に向けた有識者
懇談会における活性化関係取組の整理)

トラック産業の活性化に向けて

- ・ 中高年層の男性労働力に依存した状態であり、将来的に深刻な労働力不足に陥る懸念
- ➡ 適正運賃の収受などトラック産業の健全化に向けた対策の着実な推進により、ドライバーの労働条件を改善
- ➡ 上記に加え、トラックドライバーの確保・育成に向けて、以下のような官民連携による取組を強化

【トラック運送業界の人手不足感】



(公益社団法人) 全日本トラック協会「トラック運送業界の景況感 (速報)」

【就業者の労務環境】

	大型トラック	中小型トラック	建設業	全産業
所得額	416 万円	385 万円	485 万円	469 万円
労働時間	2640 時間	2592 時間	2184 時間	2124 時間
平均年齢	46.2 歳	44.9 歳	44.4 歳	42.0 歳

厚労省「賃金構造基本統計調査」(平成25年)

課題

トラック業界に対する3Kイメージが一般的に強いことに加え、ドライバーのキャリアアップイメージを描きにくいことが、ドライバー不足の要因の1つと考えられるため、それらの解決に資する取組が必要

業界イメージの改善

【取組内容】

- ① 労働環境の整備
- ② 全ト協HP等で、トラック輸送の社会的意義について発信

等

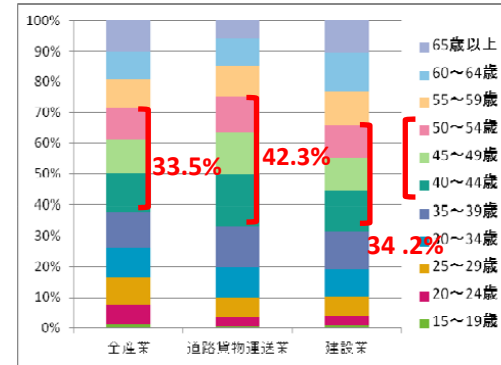
キャリアアッププランの提示

【取組内容】

- ① ドライバースキルの「見える化」の具体的枠組を検討
- ② ドライバー教育の重要性について経営者に啓発

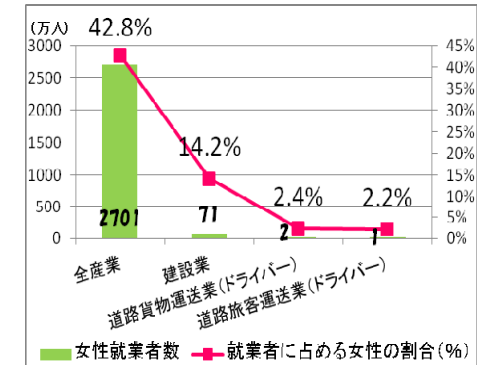
等

【就業者の年齢構成比】



総務省「労働力調査」(平成25年)

【女性の進出状況】



総務省「労働力調査」(平成25年)

課題

- ・ これまであまり進まなかった若年層や未経験者の採用及び定着を促進するため、経営者による戦略的なリクルートが実現するよう支援する取組が必要
- ・ 官民連携による若年層等への積極的な情報発信が必要

課題

- ・ これまで進まなかった女性トラックドライバーの活用を促進するため、経営者の意識改革に資する取組等が必要

若年層へのアピールの強化

【取組内容】

- ① 自動車局HP・全ト協HPの大幅刷新
- ② 経営者に対する啓発強化
- ③ 学校等との連携強化
- ④ 中型免許制度改正への積極的対応

等

女性の活用促進

【取組内容】

- ① トラガールサイトの開設
- ② 経営者に対する啓発強化

【目標】

H32までに、女性トラックドライバー数を倍増(対H24年比)

10

トラック産業の活性化に向けた取組 ロードマップ

- ・ 過去にも、トラックドライバーの確保・育成について調査検討が行われたものの、必ずしも具体的な取組につながらなかったことを踏まえ、2014年をトラックドライバーの「人材確保・育成元年」とすべく、本ロードマップに基づき、トラック産業の活性化に向けた取組を着実に実行することとする。
- ・ 具体的には、「業界イメージの改善」「キャリアアッププランの提示」「若年層へのアピールの強化」「女性の活用促進」の4本柱に沿って、それぞれ取組を具体化することとする。

1. 業界イメージの改善

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27	H28	H29～
労働環境の整備 労働生産性の向上	長距離輸送における長時間労働の解消など、働きやすい環境の整備(多様な勤務形態の導入等)に向けた調査検討 運行管理制度のあり方について検討								
経済的・社会的価値 のアピール	自動車局HP・全ト協HPの大幅刷新(10月末までに順次) ・トラック輸送が創出する社会的・経済的価値について、わかりやすくPR								
安全・環境対策の 一層の推進	ASV、デジタコ、環境対応車の普及促進								

2. キャリアアッププランの提示

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27	H28	H29～
ドライバースキルの見える化		全ト協・地ト協において、制度構築に係る議論の場を設置・検討							H28年度以降を目途に運用開始
社員教育の充実	優良事例の収集 パンフの作成			業界等において、経営者を対象とした各種セミナー等の機会に、 パンフの周知・説明 / 必要に応じて改訂					

トラック産業の活性化に向けた取組 ロードマップ

3. 若年層へのアピールの強化

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27	H28	H29～
啓発・情報発信	自動車局HP・全ト協HP等の大幅刷新(10月末までに順次) ・ドライバー確保に向けた取組をPR ・業界のイメージ向上、リクルートへの取組等について発信 ・リクルートに係る学校からの連絡窓口を明記(全ト協・地ト協)								
	優良事例の収集 パンフの作成				業界等において、経営者を対象とした各種セミナー等の機会に、 パンフの周知・説明 / 必要に応じて改訂				
学校等と連携した活動	運輸局・地ト協の共催により、小中高校への学校訪問、出前講座を開催								
中型免許問題への積極的対応	警察庁 検討会	総合安全対策とりまとめ (国交省・全ト協)							

4. 女性の活用促進

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27	H28	H29～
女性の活躍促進に 資する支援	自動車局HPの刷新(トラガールサイトの開設) (8月末までに立上げ、以降順次記事を追加) ◇主な内容◇ ・現役女性ドライバーのインタビュー記事 ・女性ドライバー雇用促進に資する経営者向け情報 ・女性ドライバー志望者に役立つ情報等						自動車局HPの強化 (4月以降、他業種も追加) ◇主な内容◇ ・バス、タクシー、自動車整備も含めた、「自動車女子 (仮称)」として、サイト内容を充実強化		
	女性の活用促進に向けた調査検討						メディア等を通じた積極的情報発信		
	女性 の活用促進に係る経営者向け啓発の強化								
	優良事例の収集 パンフの作成			業界等において、経営者を対象とした各種セミナー等の機会に、 パンフの周知・説明 / 必要に応じて改訂					
	PS会議等の場において、受荷主における女性向け施設の整備について協力を要請								

3. バスの運転者の確保及び育成対策

(バスの運転者の確保及び育成に向けた検討会
とりまとめ概要)

「バスの運転者の確保及び育成に向けた検討会」とりまとめ概要

「バスの運転者の確保及び育成に向けた検討会」では、人口減少・高齢化の進展、雇用環境の改善等を背景とするバスの運転者不足の現状を踏まえた「運転者の安定的な確保及び育成」に向けた課題及び対策をとりまとめた。

バス事業者及び事業者団体の取り組み

志望・採用者の減少への対応

若年・壮年男性向けの対策

- ◎戦略的なリクルート
 - ・募集・採用活動の競争力強化 等
(学校への求人活動・働きかけ・PRの強化等)
- ◎自社養成体制の充実
 - ・自社養成施設の充実
 - ・高校新卒者に対する「バックヤード」業務の整備・充実 等
- ◎若年層向けPRの強化
 - ・バス事業の強み(社会におけるブランド力等)の積極活用 等
- ◎大型二種免許の取得環境の改善
 - ・免許取得助成制度の充実
 - ・養成施設の共用化 等
- ◎健康な高齢者の活用の促進
- ◎募集活動等の共同化の推進
- ◎バス事業やバス運転者のイメージアップ
 - ・イベント開催、メディア・エンターテインメント(映画・ミュージカル等)を通じたPR 等

女性向けの対策

- ◎女性の職業としての定着の推進
 - ・女性が働きやすい事業部門(路線バス)の絞り込み 等
- ◎女性運転者のための勤務体系・社内インフラの整備・充実
 - ・女性目線の徹底による施設・設備・勤務体系の全面見直し 等
- ◎女性向けPRの強化
 - ・現役女性運転者のアピール 等
- ◎大型二種免許の取得環境の改善(再掲)
- ◎募集活動等の共同化の推進(再掲)
- ◎バス事業やバス運転者のイメージアップ(再掲)

離職率の高止まりへの対応

待遇改善の対策

- ◎労働条件の改善
 - ・経営改善による賃金の向上
 - ・安全運行・労働時間等の基準の遵守徹底
 - ・運転者の運用の合理化・効率化 等
- ◎キャリアパスの多様化・多重化
 - ・管理部門との人事交流制度の導入 等
- ◎報償制度の活用
 - ・優良運転者に対する「表彰制度」の導入 等

意欲や士気の向上等の対策

- ◎対利用者や社内コミュニケーションの活性化
- ◎従業員満足度の向上
 - ・従業員満足度(ES)指標の導入
 - ・「バスドライバー甲子園」の開催 等

国の支援

先進的な取り組みに対する支援
・効果的な取り組みのガイドライン化

優良事例の「見える化」とPR活動の展開
・優良事例の表彰制度、リレーシンポジウムの開催

地方運輸局等への相談窓口の設置

地域毎の官民学連携体制の推進

バスの運転者の安定的な確保及び育成に向けたロードマップ①

「バスの運転者の確保及び育成に向けた検討会」のとりまとめに基づき、平成26年度から平成28年度の3年間、バスの運転者の安定的な確保及び育成に向け、官民学が一体となって、具体的な対策に集中的に取り組む「バスの運転者の安定的な確保及び育成に向けたロードマップ」を策定した。

バスの運転者の安定的な確保及び育成に向けたロードマップⅠ

志望・採用者の減少への対応

若年・壮年男性向けの対策

戦略的なリクルート

求人方法・キャリアパス等の
見直し検討 等

戦略的なリクルートの実践

より効果的なリクルートの実践に
向けた継続的なフォローアップ

自社養成体制の充実

自社養成体制の充実に向けた検討
高校新卒者の「バックヤード」の検討

自社養成体制の充実強化
高校新卒者の採用・育成の実践

自社養成体制の充実に向けた
継続的なフォローアップ

若年層向けPRの強化

バス事業の強みのPR戦略の検討
小・中学生等への啓蒙戦略の検討

バス事業の強みのPR
小・中学生等への啓蒙活動の実践

若年層向けPR強化に向けた
継続的なフォローアップ

健康な高齢者の活躍の促進

高齢者の継続雇用に向けた課題整理

健康な高齢者の継続雇用の実践

健康な高齢者の活躍促進に向けた
継続的なフォローアップ

女性向けの対策

女性の職業としての
定着の推進

女性向けの事業部門（路線バス
等）の特定に向けた検討

女性向けの事業部門（路線バス等）
への女性の配置の実践

女性の職業としての定着に向けた
継続的なフォローアップ

勤務体系・社内インフラの
整備・充実

女性目線での勤務体系・
社内インフラの徹底したチェック

勤務体系・社内インフラの
見直しの実践

女性目線による継続的な
フォローアップ

女性向けPRの強化

女性向けPR戦略の策定

女性向けPRの実践

女性向けPRの強化に向けた
継続的なフォローアップ

大型二種免許の取得環境の改善

免許取得支援の充実の検討

免許取得環境の改善の実践

免許取得環境の改善に向けた
継続的なフォローアップ

募集活動等の共同化の推進

募集活動等の共同化の検討

募集活動等の共同化の実践

募集活動等の共同化に向けた
継続的なフォローアップ

バス事業や運転者の
イメージアップ

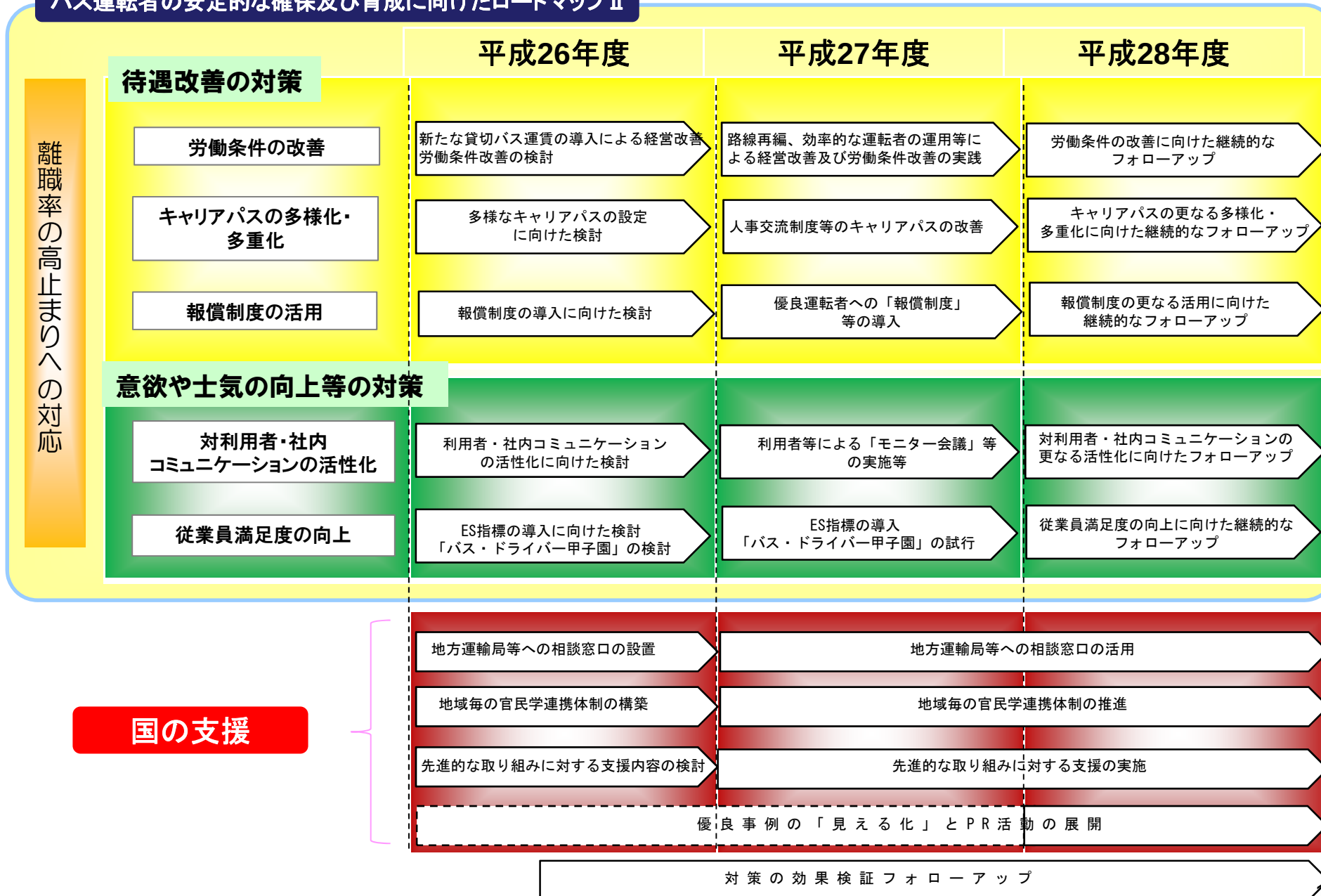
イメージアップ戦略の策定

イメージアップ戦略に基づく
具体的な取り組みの実践

イメージアップ戦略の強化に向けた
継続的なフォローアップ

バスの運転者の安定的な確保及び育成に向けたロードマップ②

バス運転者の安定的な確保及び育成に向けたロードマップⅡ



「新しいタクシーのあり方検討会」の設置について

設置の趣旨

タクシー事業については、依然として厳しい経営環境が続く中、事業活性化の主体的な取組が一層強く求められている一方、人材確保・育成策や、経済動向を踏まえた事業経営など、現下の課題に的確に対応することが必要となっている。

また、タクシー特措法について、改正法施行後1年を迎えることから、衆参両院の附帯決議などを踏まえ、施行状況やその効果についてフォローアップを行い、運用の改善等について検討していく必要がある。

検討の進め方

タクシー事業を巡る上記の課題について、幅広く検討を行い、今後の新しいタクシーのあり方の方向性を示す。

検討事項例

1. 新たなニーズへの対応等、需要の創出・拡大に向けた活性化事業の促進

(検討事項例)

- ・幅広い利用者への対応(初乗り距離短縮運賃、マタニティタクシー、子育てタクシー、UDタクシー)
- ・地方部におけるタクシーの活用(少量貨物運送、買い物代行、乗合(ジャンボ)タクシー)
- ・新たな技術・媒体を利用した配車(スマホアプリ、LINE)
- ・オリンピックに向けた対応(外国語対応、観光タクシー、定額タクシー、乗り場整備)
- ・活性化の取り組みの現状の把握、評価のあり方

2. タクシーの地域産業としての持続可能性の維持・向上

(検討事項例)

- ・女性・若年層の人材確保・育成策
- ・多様な勤務形態等のあり方

3. 経済動向等を踏まえた事業経営のあり方

(検討事項例)

- ・タクシー事業経営の効率化
- ・運賃制度のあり方(初乗り距離短縮運賃など)
- ・燃油高騰時の対応

4. 改正タクシー特措法の施行状況フォローアップ

(検討事項例)

- ・準特定・特定地域の指定効果(労働条件の改善、需要動向、車両数の推移)

これまでの検討経緯と今後のスケジュール

本会議

第1回 平成27年1月28日(水)10:00～12:00

- ・タクシー事業の現状等について
- ・今後の進め方

第2回 平成27年4月24日(金)10:00～12:00

- ・各WGの検討状況の報告
- ・特措法の施行状況フォローアップ
- ・論点整理

第3回 平成27年7月24日(金)10:00～12:00

- ・中間とりまとめ

第4回以降 (未定)

専門的分野について、WGを設置し検討

人材確保・育成WG

第1回 平成27年2月24日10:00～12:00

- ・女性・若年層の人材確保・育成策
- ・多様な勤務形態等のあり方

第2回 平成27年6月5日10:00～12:00

- ・施策の方向性の検討

事業経営WG

第1回 平成27年3月24日14:00～16:00

- ・タクシー事業経営の効率化
- ・運賃制度のあり方(初乗り距離短縮運賃など)
- ・燃油高騰時の対応

第2回 平成27年6月30日16:00～18:00

- ・施策の方向性の検討

人材確保・育成ワーキンググループからの報告

○平成27年2月24日(火)に、若年層や女性をより一層採用・育成するための方策の検討や弊害となっている課題の抽出、働きやすい勤務形態の検討など、人材確保・育成の観点からタクシー運転者の労働環境の充実・改善について議論するため、開催した。

○本ワーキンググループの論点

- ・タクシー運転者の魅力を高めるための方策(広報戦略、イメージアップ)
- ・タクシー運転者として「やりがい」を実感できる仕掛け
- ・地方部におけるビジネスモデルとは何か
- ・新卒者・女性採用による意識改革とその効果
- ・新卒・女性ドライバーの確保策(勤務・給与形態のあり方)
- ・事業者の取組をサポートする業界団体、行政の役割
- ・その他、人材確保及び人材育成における課題

○本ワーキンググループの委員等

- (座長) 鎌田 耕一 東洋大学法学部教授
- (委員) 水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授
- (委員) 宇佐川 邦子 (株)リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンターセンター長
- (委員) 楓 千里 (株)JTBパブリッシング 執行役員 ノジュール事業担当
- (委員) 児玉 平生 毎日新聞社紙面審査委員会委員
- (オブザーバー) 川鍋 一朗 (一社)東京ハイヤー・タクシー協会会長
- (オブザーバー) 田中 敬子 すばる交通(株)副社長
- (オブザーバー) 今村 天次 全国自動車交通労働組合総連合会書記長
- (オブザーバー) 手水 辰也 全国交通運輸労働組合総連合ハイタク部会事務局長
- (オブザーバー) 松永 次央 全国自動車交通労働組合連合会書記長
- (行政) 岩瀬 信也 厚生労働省労働基準局監督課調査官
- (行政) 田端 浩 自動車局長
- (行政) 若林 陽介 大臣官房審議官
- (行政) 寺田 吉道 自動車局旅客課長

○人材確保・育成に係る取組事例について、昭栄自動車(株)の武居社長、国際自動車(株)の田中取締役より発表いただいた。

・発表概要は以下のとおり。

[武居社長]…女性をターゲットにした採用活動を行う。女性運転者の勤務時間や勤務形態に合わせた給与体系(固定給の導入等)等、労働条件の見直し。

[田中取締役]…これまでの旅客運送業からサービス業への脱皮を図るために、2010年から新卒採用に取り組む。これまでに294名新卒採用(今年の内定者含む)。新卒採用を行う際の壁(両親からの反対等)と採用拡大に向けた取組(広報の強化や入社後の研修の充実化等)、女性社員の登用の事例紹介。離職率は、現在11%程度。

○主な意見は、以下のとおり。

・人材確保において大切なのはイメージであり、タクシー運転者が新卒者にとって魅力ある職場として評価されることが重要。新しいイメージを作っていくことが必要。

・タクシー運転者を持続的に確保するためには、勤続年数に応じたキャリア評価やその給与への反映が必要。

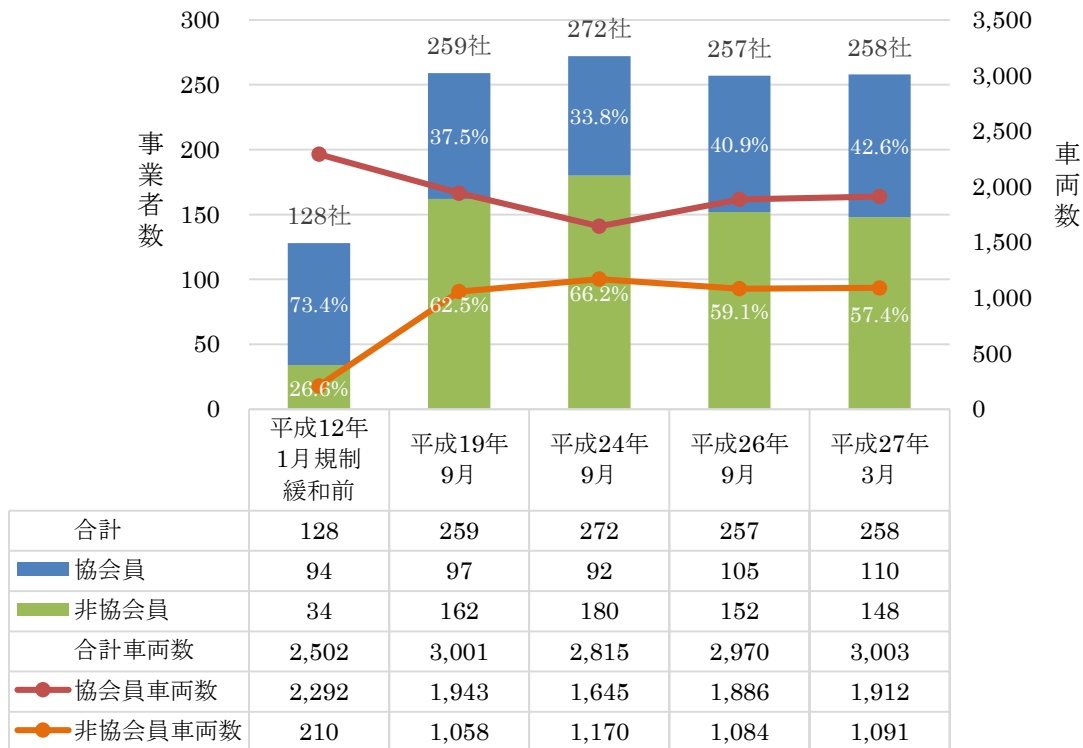
- 観光の知識や語学力など付加価値を持った運転者が、付加価値に見合った収入が得られる仕組みを作る必要があるのではないか。これをしっかりPRすることにより、人材が集まる。
- 勤務形態に応じた固定給制の導入や「固定給＋インセンティブ」のような、やる気を高める歩合給の組み合わせを考える必要があるのではないか。
- スキルアップの努力が評価され、優良運転者として利用者に選ばれる仕組みを作る必要があるのではないか。呼びたい運転者を呼びたいときに呼べる仕組みが必要。

・女性運転者のキャリア形成過程において、育児休暇を終えて復帰する際の対応について検討すべきではないか。

・デジタルタコメーターのデータを活用することにより、売上げだけでなく営業努力も評価できる仕組みを導入することはできないか。

貸切バスの現況

協会員、貸切バス車両数の推移



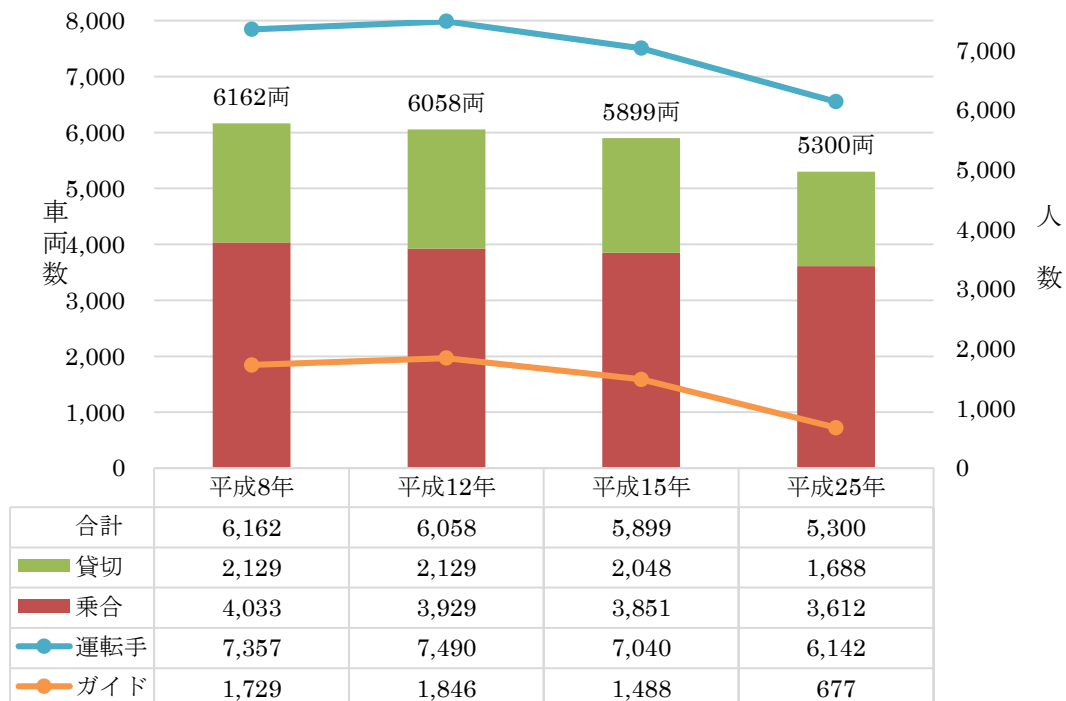
*規 制 緩 和：平成12年2月

*車両数ピーク：平成19年8月3,015両

*車 両 数 底：平成25年3月2,757両

*協会員車両数底：平成24年9月1,645両

乗務員、ガイドの推移（協会員）



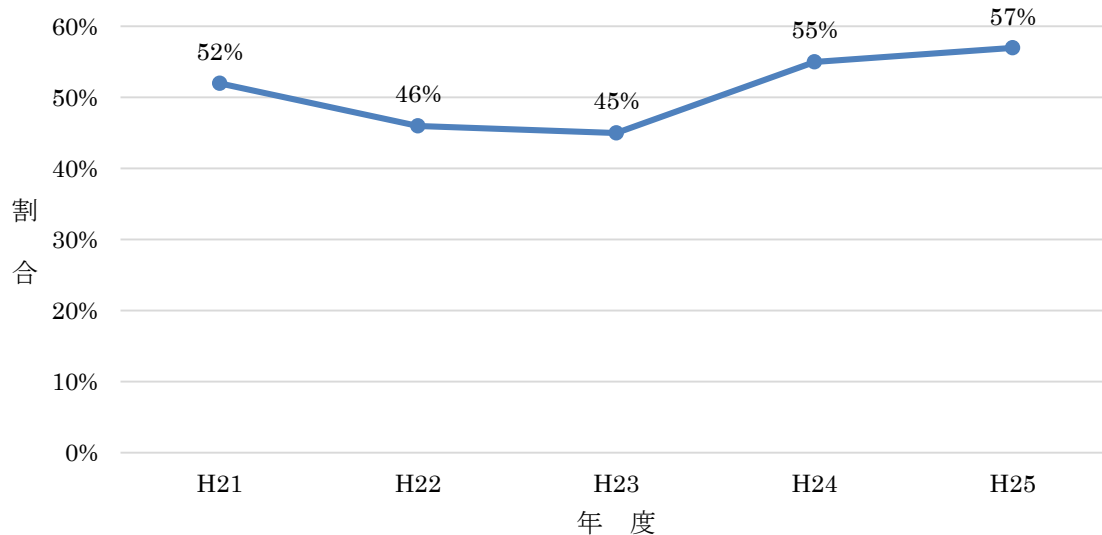
貸切バスの現況

貸切バス経営状況（協会員）

- 実働日車当り収入（全国ブロック別ワースト順位）

平成 16 年度	2 位	平成 19 年度	1 位
平成 20 年度	3 位	平成 21 年度	2 位
平成 22 年度	2 位	平成 23 年度	1 位
平成 24 年度	2 位		

- 経常収支状況黒字会社割合



平均車齢（協会員）

年 度	車 齢
平成 12 年	→ 9.11 年
平成 25 年	→ 16.2 年

7 年以上伸びている。

観光バス都心部待機場

平成 25 年 10 月 1 日に移転
場 所 : 南 8 条西 2 丁目
収容台数 : 30 台 (冬期 27 台)

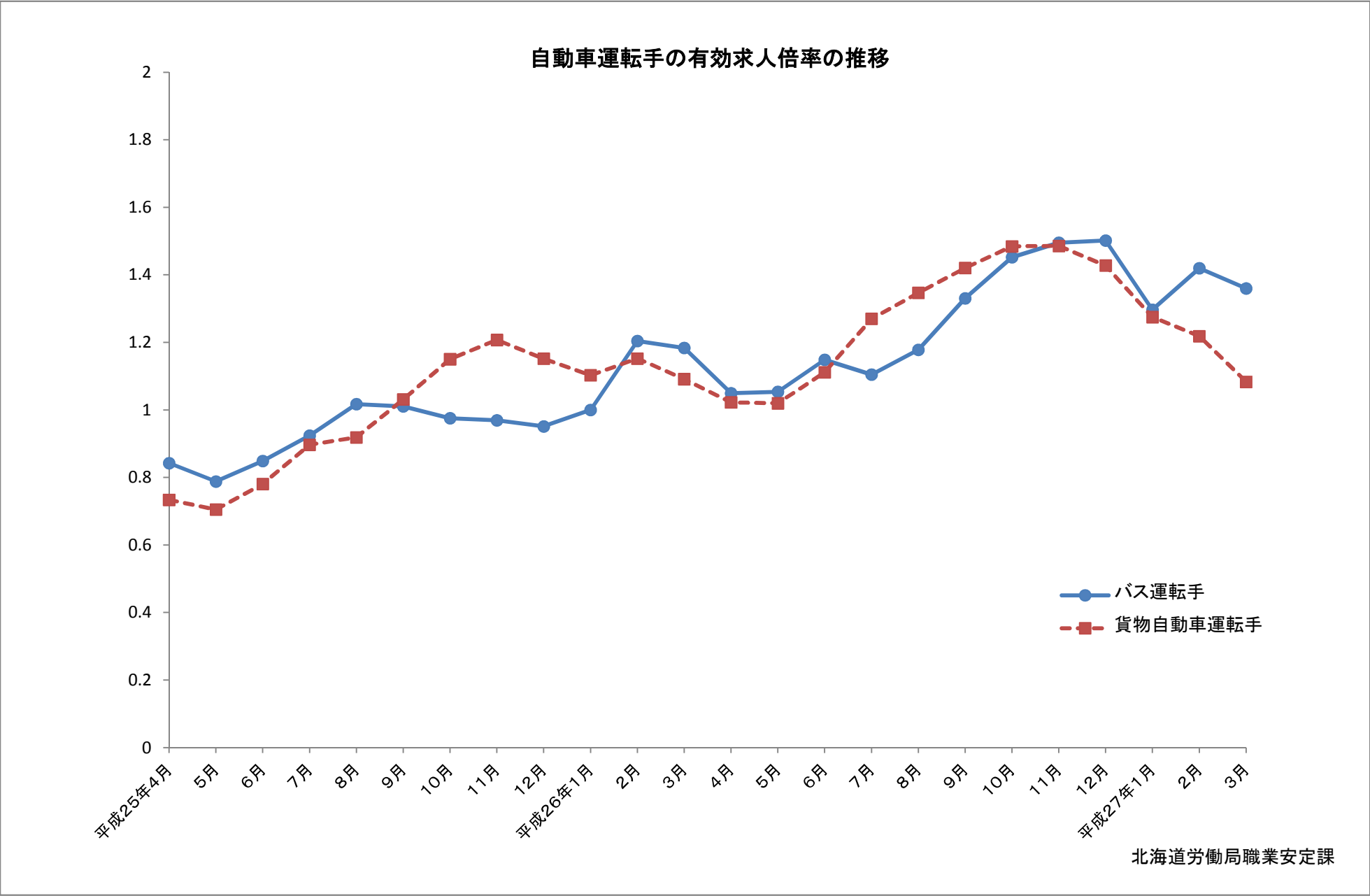
参考：乗務員数（協会員）

- 貸切バス専業社比較

	車両数 (A)	乗務員数 (B)	(B) - (A)	(B) ÷ (A)
平成 16 年 9 月末	1,049	1,050	1	1.0009
平成 26 年 9 月末	1,017	914	-103	0.8987

- 乗合兼業社（42 社：平成 27 年 2 月ヒア）

乗務員数 - 89 名



魅力ある職場づくりが人材の確保、定着に必要です

雇用管理の改善に取り組む事業主の皆様へ

少子高齢化により構造的な人手不足が進む中で、「人材を確保できない」、「人材が定着しない」、「仕事に対する意欲が低い」という雇用管理上の問題は、企業経営にとって大きなリスクであり、働きやすい・働きがいのある職場づくりをすすめて、従業員にとって魅力ある職場をつくる取組が企業に求められております。

北海道労働局は、従業員の確保、定着の促進や意欲の向上のため、処遇の改善、人材の育成、職務評価の実施、雇用の安定など雇用管理の改善に取り組む企業を、様々な助成制度によって支援しています。

雇用環境改善関係助成金一覧

A. 賃金引上げに関する助成金

1 中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金(業務改善助成金)

【問合せ先: 北海道労働局労働基準部賃金課】

厚生労働省のHPから「業務改善助成金」で検索 (http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zygyonushi/shienjigyou/03.html)

事業場内の時間給800円未満の労働者の賃金を40円以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対して、労働能率の増進に資する設備・器具の導入等に係る経費の一部を助成します。(実施前に申請が必要です。)

業務改善に要した経費の1/2(企業規模30人以下の事業場は3/4)
下限5万円、上限150万円

【対象経費例】

- 機械装置等購入費
機器・設備類(特種用途自動車以外の自動車、パソコン、(周辺機器を含む。))の購入、制作又は改良の費用
 - 造作費
店舗改装、機械装置据付等の費用
 - 委託費
調査会社、コンサルタント会社、システム開発会社等への委託費用(就業規則の作成・改正及び賃金制度の整備は除く。)
- (注) 通常の事業活動を行うに当たり、社会通念上当然に必要となる経費を除く。

B. 労働時間・年次有給休暇等の改善に関する助成金

2 職場意識改善助成金(職場環境改善・改善基盤整備コース)

【問合せ先: 北海道労働局労働基準部監督課】

厚生労働省のHPから「職場意識改善助成金」で検索 (http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html)

(職場環境改善コース)
雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって月間平均所定外労働時間数が10時間以上である中小企業事業主が、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入等の取組を実施した場合、成果目標(年次有給休暇の増加や所定外労働時間の削減)の達成状況に応じて、取組の実施に要した経費の一部を助成します。(平成27年度の締切は、10月15日)

(所定労働時間短縮コース)
労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされており、かつ、所定労働時間が週40時間を超え週44時間以下の事業場を有する中小企業事業主が、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入等の取組を実施し、事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、週所定労働時間を2時間以上短縮して、40時間以下とした場合、取組の実施に要した経費の一部を助成します。(平成27年度の締切は、12月15日)

(テレワークコース)
終日、在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規に導入する(試行的に導入している)中小企業事業主に対して、所定の成果目標の達成状況に応じて、取組の実施に要した経費の一部を助成します。(平成27年度の締切は、12月1日)

(職場意識改善コース)
①年次有給休暇の取得促進 ②所定外労働の削減
①②ともに達成 実施に要した経費の3/4(上限100万円)
どちらか一方を達成 実施に要した経費の5/8(上限83万円)
どちらも未達成 実施に要した経費の1/2(上限67万円)
ただし、労働能率の増進に資する設備・機器等の取組は、①及び②の要件を満たさなかった場合、支給されません。

(所定労働時間短縮コース)
事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、週所定労働時間を2時間以上短縮して、40時間以下とした場合に、実施に要した経費の3/4(上限50万円)が支給されます。

(テレワークコース)
詳細はテレワーク相談センター(問合せ先: 0120-91-6479)までお問い合わせください。

【対象経費例】(※テレワークコースはテレワーク相談センター(問合せ先: 0120-91-6479)にお問い合わせください)

- ・ 労務管理担当者に対する研修
 - ・ 労働者に対する研修、周知・啓発
 - ・ 外部専門家によるコンサルティング(社会保険労務士・中小企業診断士など)
 - ・ 就業規則・労使協定等の作成・変更(計画的付与制度の導入など)
 - ・ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
 - ・ 労務管理用機器の導入・更新
 - ・ デジタル式運行記録計(デジタルコ)の導入・更新
 - ・ テレワーク用通信機器の導入・更新
 - ・ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
- (※) パソコン、タブレット、スマートフォンは対象外

C. 雇用環境の整備関係等の助成金

3 職場定着支援助成金(個別企業助成コース)

【問合せ先:北海道労働局職業安定部職業対策課分室】

厚生労働省のHPから「職場定着支援助成金」で検索(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/teityaku_kobetsu.html)

健康・環境、農林漁業分野等の重点分野等の事業主が、雇用管理責任者を選任し、新たに雇用管理制度の導入・実施を行った場合及び雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合並びに介護福祉機器を導入・運用し、導入効果の把握を行った場合に助成します。

評価・処遇制度	10万円
研修制度	10万円
健康づくり制度	10万円
メンター制度	10万円
目標達成助成	60万円
介護福祉機器(介護関連事業主)の導入費用の1/2(上限300万円)	

【対象となる措置】

- 評価・処遇制度の導入
 - ①評価・処遇制度、②昇進・昇格基準、③賃金体系制度、④諸手当制度
- 研修制度の導入

職務の遂行に必要な能力等を付与するための教育訓練・研修制度の導入
- 健康づくり制度の導入
 - ①人間ドック、②生活習慣病予防検診、③腰痛健康診断、④メンタルヘルス相談制度の導入
- メンター制度の導入

会社や配属部署における直属上司とは別に、指導・相談役となる先輩が後輩をサポートする制度の導入
- 目標達成助成

雇用管理制度実施後、一定期間内において目標値以上に離職率を低下させた場合に支給
- 介護福祉機器の導入等(介護関連事業主に限る)

移動・昇降用リフト、自動車用車いすリフト、エアーマット、特殊浴槽、ストレッチャー、自動排泄処理機、車いす体重計等の導入

4 受動喫煙防止対策助成金

【問合せ先:北海道労働局労働基準部健康課】

厚生労働省のHPから「受動喫煙」で検索(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/jigyousya/kitsuenboushi/>)

職場での受動喫煙を防止するために、喫煙室等を設置する(※)中小企業事業主に対して費用の一部を助成します。

喫煙室等の設置等に係る経費の1/2(上限200万円)
※(単年度事業)

(※)事業場内において、喫煙室以外を禁煙にする必要があります。

D. 仕事と家庭の両立支援、女性の活躍推進関係の助成金

5 両立支援等助成金

【問合せ先:北海道労働局雇用均等室】

厚生労働省のHPから「両立支援等助成金」で検索(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/)

I 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築などを行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成します。
なお、助成金の支給を受ける場合は、保育施設建築工事着工などの2か月前までに北海道労働局長に設置・運営計画又は増築計画の認定申請を行い、計画の認定を受ける必要があります。
また、助成額については、定員及び施設規模等による査定があり、減額することがあります。
設置費及び増築費は、運営開始(増築費の場合は運営再開)の初年度に支給決定額の1/2を支給し、3～5年度に支給要件を満たした場合に残額を助成します。

設置費 助成率 1/3(中小企業は2/3)
助成上限額 1,500万円(中小企業は2,300万円)
増築費 助成率 1/3(中小企業は1/2)
助成上限額(増築) 750万円(中小企業は1,150万円)
助成上限額(建て替え) 1,500万円(中小企業は2,300万円)
運営費 以下の①から③のうち最も低い額を支給します。
※ 平成27年1月1日より新たに運営を開始した事業主の場合
①(運営に要した費用)－[施設定員(最大10人)×運営月数×月額1万円(中小企業は5千円)]
②1日平均保育乳幼児数(現員)1人当たり年額34万円(中小企業45万円)×現員の人数
③1年間の支給限度額は、1,360万円(中小企業1,800万円)
体調不良児対応型運営は、年額165万円を加算

II 中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)

育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対して助成します。

1人あたり30万円、1年度延べ10人まで、5年間を限度
育児休業取得者が期間雇用者の場合は、10万円を加算
くるみ認定企業は、平成37年3月31日まで延べ50人までを限度

III 中小企業両立支援助成金(期間雇用者継続就業支援コース)

有期契約労働者(期間雇用者)に、通常の労働者と同等の要件で育児休業を取得させ、原職等に復帰させて継続雇用した事業主に対して助成します。

1人目40万円、2～5人目15万円
対象労働者が正社員として復職した場合は、1人目10万円、2～5人目5万円を加算
平成28年3月31日までに育児休業を終了した期間雇用者が対象

IV 中小企業両立支援助成金(育児復帰支援プランコース)

「育児復帰プランナー」の支援により、「育児復帰支援プラン」の作成とプランに基づく措置を実施し、労働者に育児休業を取得させ、職場復帰させた事業主に対して助成します。
なお、「育児復帰プランナー」の支援は、対象労働者が産前休業(男性の場合は育児休業)に入る前に、余裕を持って受けていただく必要があります。
支援をご希望の場合は、北海道労働局雇用均等室までご連絡ください。

育児取得時30万円、職場復帰時30万円(それぞれ1企業1回限り)
「育児復帰支援プラン」とは、育児復帰プランナーの支援により事業主が作成する、雇用する被保険者の育児休業の取得や職場復帰を円滑にするための措置を定めたプランをいいます。
「育児復帰プランナー」とは、事業主の育児復帰支援プランの作成とプランに基づく措置の実施を支援し、厚生労働省が委託する事業者が委嘱する者又は厚生労働省が認めた者です。

E. キャリアアップ・人材育成関係の助成金

6 キャリアアップ助成金

【問合せ先:ハローワーク(札幌市内のハローワークを除く)又は北海道労働局職業安定部職業対策課分室】

厚生労働省のHPから「キャリアアップ」で検索(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

I 正規雇用等転換コース													
有期契約労働者等を正規雇用等に転換または派遣労働者を直接雇用した(※)事業主に対して助成します。 (※) 正規雇用等に転換又は直接雇用する制度を規定する必要があります。	①有期契約労働者→正規雇用 1人あたり30万円(中小企業は40万円) ②有期契約労働者→無期雇用 1人あたり15万円(中小企業は20万円) ③無期雇用労働者→正規雇用 1人あたり15万円(中小企業は20万円) 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に転換等を行った場合、1人あたり①40万円(50万円)③25万円(30万円)を支給 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、10万円を加算												
II 人材育成コース													
有期契約労働者等に ・一般職業訓練(Off-JT) 又は ・有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練) を行った場合に助成します。	◎ Off-JT《1人あたり》 賃金助成 1時間あたり500円(中小企業は800円) 経費助成 Off-JTの訓練時間数に応じた次の金額(※) <table border="0"> <tr> <td>100時間未満</td><td>7万円(中小企業は10万円)</td></tr> <tr> <td>100時間以上200時間未満</td><td>15万円(中小企業は20万円)</td></tr> <tr> <td>200時間以上</td><td>20万円(中小企業は30万円)</td></tr> </table> 中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を受講する場合はOff-JTの訓練時間数に応じた次の金額(※) (平成26年10月1日施行) <table border="0"> <tr> <td>100時間未満</td><td>10万円(中小企業は15万円)</td></tr> <tr> <td>100時間以上200時間未満</td><td>20万円(中小企業は30万円)</td></tr> <tr> <td>200時間以上</td><td>30万円(中小企業は50万円)</td></tr> </table> (※)実費が上記を下回る場合は実費を限度とします ◎ OJT 《1人あたり》 実施助成 1時間あたり700円(中小企業は700円)	100時間未満	7万円(中小企業は10万円)	100時間以上200時間未満	15万円(中小企業は20万円)	200時間以上	20万円(中小企業は30万円)	100時間未満	10万円(中小企業は15万円)	100時間以上200時間未満	20万円(中小企業は30万円)	200時間以上	30万円(中小企業は50万円)
100時間未満	7万円(中小企業は10万円)												
100時間以上200時間未満	15万円(中小企業は20万円)												
200時間以上	20万円(中小企業は30万円)												
100時間未満	10万円(中小企業は15万円)												
100時間以上200時間未満	20万円(中小企業は30万円)												
200時間以上	30万円(中小企業は50万円)												
III 処遇改善コース													
有期契約労働者等の賃金水準の向上(※)を図った事業主に対して助成します。 (※) 賃金テーブルを3%以上(平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、2%以上)増額改定	1人あたり7,500円(中小企業は1万円) 職務評価の手法を活用した場合、1事業所あたり7.5万円を加算(中小企業は10万円) 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に職務評価を活用した場合、15万円(20万円)を支給												
IV 健康管理コース													
有期契約労働者等に対して法定外の健康診断制度を新たに規定し、延べ4人以上実施した事業主に対して助成します。	1事業所あたり30万円(中小企業は40万円)												
V 短時間正社員コース													
短時間正社員に転換または短時間正社員として新たな雇入れ(※)を行った事業主に対して助成します。 (※) ワーク・ライフ・バランスの観点から、正規雇用労働者が短時間正社員に転換するケースなどを想定	1人あたり15万円(常時雇用する労働者が300人を超えない中小規模企業の場合20万円) 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、有期契約労働者等を短時間正社員に転換した場合、1人あたり25万円(30万円)を支給												
VI 短時間労働者の週所定労働時間延長コース													
短時間労働者の週所定労働時間の延長(※)を行った事業主に対して助成します。 (※) 週所定労働時間が25時間未満の有期契約労働者等を週所定労働時間30時間以上に延長し社会保険を適用	1人あたり75,000円(中小企業は10万円)												

7 キャリア形成促進助成金

【問合せ先:北海道労働局職業安定部職業対策課分室】

厚生労働省のHPから「キャリア形成促進助成金」で検索(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

I 政策課題対応型訓練(育休中・復職後等能力アップコース)	
育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための職業訓練を助成します。	賃金助成 1時間あたり400円(中小企業は800円) 訓練経費助成 実費相当額の1/2(中小企業は2/3)
II 政策課題対応型訓練(中長期的キャリア形成コース)	
中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を助成します。	賃金助成 1時間あたり400円(中小企業は800円) 訓練経費助成 実費相当額の1/3(中小企業は1/2)
III 政策課題対応型訓練(若年人材育成コース)	
採用後5年以内かつ35歳未満の若年労働者に対する職業訓練を助成します。(対象は中小企業)	賃金助成 1時間あたり400円(中小企業は800円) 訓練経費助成 実費相当額の1/3(中小企業は1/2)

IV 政策課題対応型訓練(熟練技能育成・承継コース)	
熟練技能者(※)の指導力強化や技能承継のための職業訓練、認定職業訓練を助成します。(対象は中小企業) (※)熟練技能者とは、①技能士1級技能検定、特級技能検定、単一等級技能検定合格者、②職業訓練指導員、③組合などから熟練技能を保有している旨の推薦を受けたもので熟練技能の育成・承継に関する職種などの実務経験が10年以上の者、④自治体などが認知しているマイスターなど、⑤技能大会で優秀な成績を修めた者をいいます。	賃金助成 1時間あたり400円(中小企業は800円) 訓練経費助成 実費相当額の1/3(中小企業は1/2)
V 政策課題対応型訓練(認定実習併用職業訓練コース)	
OJTとOff-JTを組み合わせた厚生労働大臣認定の職業訓練を助成します。(対象は中小企業)	Off-JT 賃金助成 1時間あたり800円 訓練経費助成 実費相当額の1/2 OJT 訓練実施助成 1時間あたり600円
VI 政策課題対応型訓練(自発的職業能力開発コース)	
雇用する労働者の自発的な職業訓練に対して支援をした場合に助成します。(対象は中小企業) (※)従業員が自発的な職業能力開発を行う際に、事業主がこれに要する経費の一部または全部を負担する制度、または年次有給休暇とは別に「職業能力開発休暇」を付与する制度を、労働協約又は就業規則に定める必要があります。	賃金助成 1時間あたり800円 訓練経費助成 実費相当額の1/2
VII 一般型訓練	
雇用する労働者に対する政策課題対応型訓練以外の職業訓練を助成します。(対象は中小企業)	賃金助成 1時間あたり400円 訓練経費助成 実費相当額の1/3
VIII ものづくり人材育成訓練	
建設業や製造業が実施する大臣の認定を受けた次のOJT付き訓練 ア 企業単独型訓練(企業が単独で実施する訓練) イ 企業連携型訓練(複数の企業が連携して実施する訓練) ウ 事業主団体等連携型訓練(事業主団体等と企業が連携して実施する訓練)	Off-JT 賃金助成 1時間あたり400円(中小企業は800円) 訓練経費助成 実費相当額の1/2(中小企業は2/3) OJT 訓練実施助成 1時間あたり400円(中小企業は700円)

8 企業内人材育成推進助成金	
【問合せ先:北海道労働局職業安定部職業対策課分室】	
厚生労働省のHPから「企業内人材育成推進助成金」で検索(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000081260.html)	
I 教育訓練・職業能力評価制度助成	
従業員に教育訓練や職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に実施した場合に助成します。	制度導入助成 25万円(中小企業は50万円) 実施助成 2.5万円(中小企業は5万円) ※実施助成は制度を適用した従業員1人当たりの額です。(上限10人)
II キャリア・コンサルティング制度助成	
従業員に対するキャリア・コンサルティングを、ジョブ・カードを活用し計画的に実施した場合に助成します。	制度導入助成 15万円(中小企業は30万円) 実施助成 2.5万円(中小企業は5万円)
従業員をキャリア・コンサルタントとして育成した場合に加算します。	実施助成 7.5万円(中小企業は15万円) ※実施助成は制度を適用した従業員1人当たりの額です。(上限10人)
III 技能検定合格報奨金制度助成	
技能検定に合格した従業員に報奨金を支給した場合に助成します。	制度導入助成 10万円(中小企業は20万円) 実施助成 2.5万円(中小企業は5万円) ※実施助成は制度を適用した従業員1人当たりの額です。(上限10人)

北海道労働局	札幌市北区北8西2-1-1 札幌第1合同庁舎	Tel 011-709-2311(代表)
労働基準部	監督課【札幌第1合同庁舎9F:内線3546】	
	賃金課【札幌第1合同庁舎9F:内線3534】	
	健康課【札幌第1合同庁舎9F:内線3561・3563】	
雇用均等室	【札幌第1合同庁舎9F:内線3572・3573】	
職業安定部	職業対策課分室【札幌市北区北7条西2丁目20東京建物札幌ビル7F	Tel 011-788-9132】

(このパンフレットの内容は平成27年4月10日現在のものです。)



平成27年5月28日

【照会先】

職業安定局雇用開発部雇用開発企画課

課長 北條 憲一

雇用管理改善分析官 小野寺 徳子

課長補佐 古田 詩織

(代表電話) 03(5253)1111(内線5251、5330)

(直通電話) 03(3502)1718

報道関係者各位

国土交通省・厚生労働省が取りまとめた、「トラックドライバーの人材確保・育成に向けて」を公表します

厚生労働省は、本日、国土交通省と「トラックドライバーの人材確保・育成に関する国土交通省・厚生労働省連絡会議」を開催し、トラックドライバーの人材確保・育成に向けた対応策を取りまとめたので、公表します。

トラック運送業者の多くが中小企業であること、トラックドライバーの就業環境が長時間労働、低賃金となっていること、また就業者に中高年齢層の占める割合が高く、若年就業者の割合が低いことなどを背景に、中長期的にトラックドライバーの人材不足が懸念され、人材確保・育成が差し迫った課題となっています。

このため、国土交通省と厚生労働省では、現状認識の共有や相互の連携に向けた取組についての検討を行い、トラックドライバーの人材確保・育成に向けて今後とも両省が連携して施策などを実施していくこととしました。

「トラックドライバーの人材確保・育成に向けて」の主なポイント

「魅力ある職場づくり」・「人材確保・育成」の2つの視点

トラックドライバーの現状を踏まえ、2つの視点で両省が連携する対策を取りまとめました。

(1)「魅力ある職場づくり」

トラックドライバーの処遇を改善し、安心して働けるための環境整備

- ・ 取引環境・長時間労働・賃金等の労働条件の改善
- ・ 雇用管理の知識習得・実践の推進
- ・ 雇用管理に資する助成制度の活用促進
- ・ 現場の安全管理の徹底

(2)「人材確保・育成」

トラック運送業界への入職を促すため、トラック運送業の魅力の向上や人材育成などに向けたきめ細かな直接的な取組を実施

- ・ トラック運送業への入職促進
- ・ 女性の活躍促進
- ・ 関係団体等との連携による人材育成・定着支援の推進
- ・ 事業主等による人材育成の推進

 [○別添1「トラックドライバーの人材確保・育成に向けて」\(PDF:1,196KB\)](#)

 [○別添2 パンフレット「運送事業者の皆様へ 人材の確保・育成・定着への取組を応援します！！」\(PDF:169KB\)](#)

 [※正誤表\(別添2について\)\(PDF:1,257KB\)](#)



〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 電話:03-5253-1111(代表)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

トラックドライバーの人材確保・育成に向けて



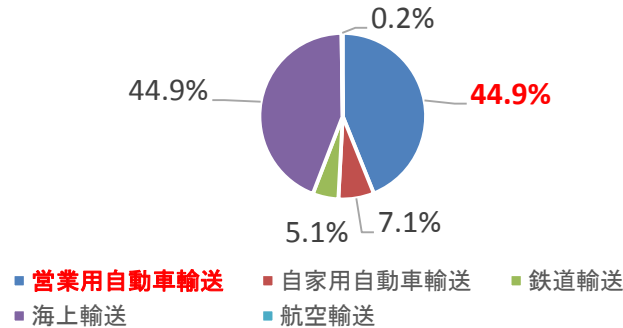
平成27年5月28日

トラック運送業界の現状

- ・トラック運送事業者のほとんどが中小事業者であり、荷主に比べ立場が弱く、手待ち時間の負担を押しつけられている、また、適正な運賃収受がなされていないといった課題がある。
- ・その結果、トラックドライバーの労働環境は、長時間労働であり、かつ給料も低い状況にあるため、ドライバー不足が懸念される。

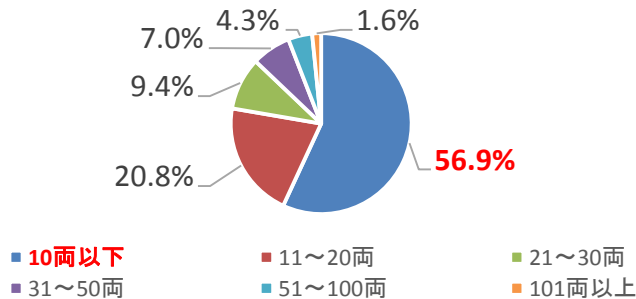
現 状

■貨物輸送量の比較(単位:十億トンキロ)



国土交通省「自動車輸送統計」(H25)から作成

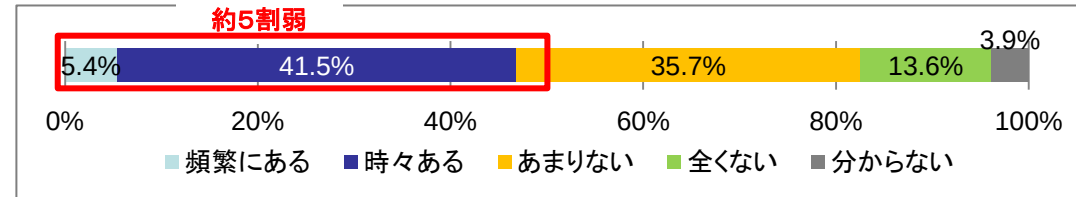
■保有車両台数別のトラック運送事業者構成



国土交通省貨物課調べ(H25)

課 題

■運送原価を無視した受注の有無



全日本トラック協会「トラック輸送の実態に関する調査報告書」(H23)から作成

■配達時における手待ち時間の状況

- ・配達時に1時間以上の手待ち時間がある割合 : **24.5%**
- ・集荷時に1時間以上の手待ち時間がある割合 : **7.4%**
- ・配送センターでの1時間以上の手待ち時間がある割合 : **45.2%**

路線連盟「荷主庭先実態調査」(H26)から作成

■トラック業界の労働環境

	道路貨物運送業 (大型)	道路貨物運送業 (中小型)	全産業
所得額	422 万円	375 万円	480 万円
労働時間	2592 時間	2580 時間	2124 時間
平均年齢	46.5 歳	44.7 歳	42.1 歳

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(H26)から作成

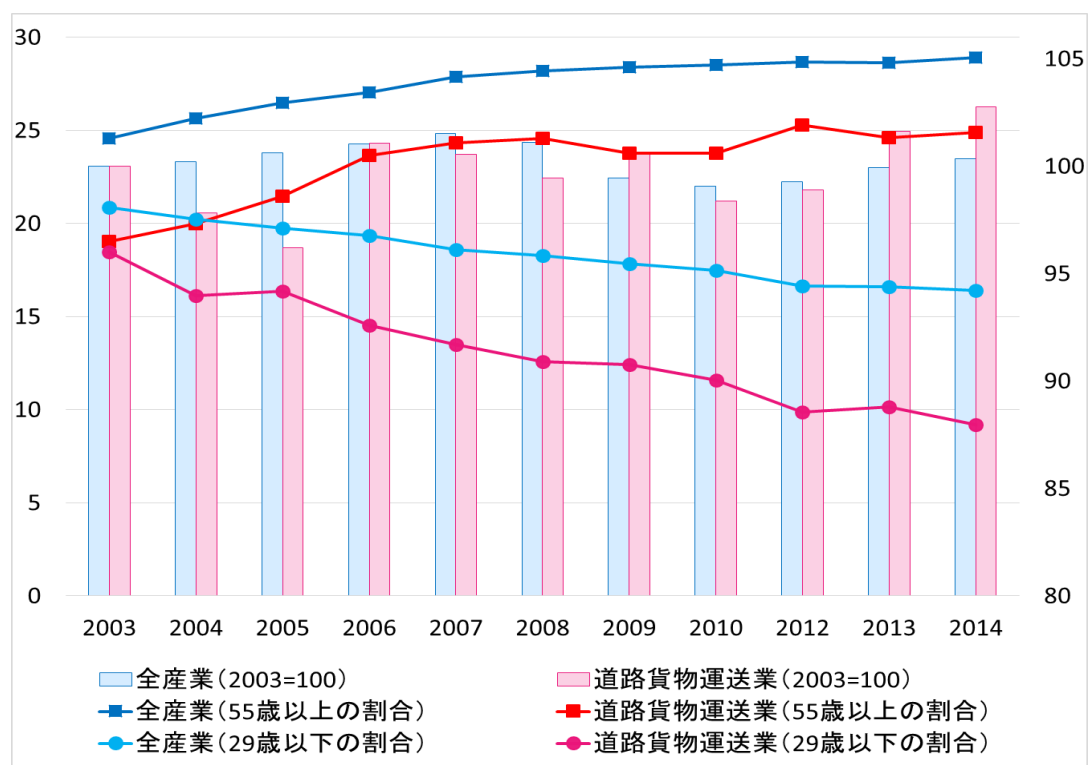
トラックドライバーの年齢構成の推移と女性の進出状況

- 道路貨物運送業就業者数は、2003年以降増減しつつも、概ね180万人超で推移。
- 道路貨物運送業就業者の全体に占める高年齢就業者の割合は、全産業平均に比べると低い一方、全産業平均に比べ、若手就業者の割合が低く、その差は拡大傾向。
- 道路貨物運送業就業者のうち、40代～50代前半の中年層の占める割合が、全産業平均に比べて非常に高い。
- 全産業平均に比べて、道路貨物運送業では就業者に占める女性の割合が非常に低い。

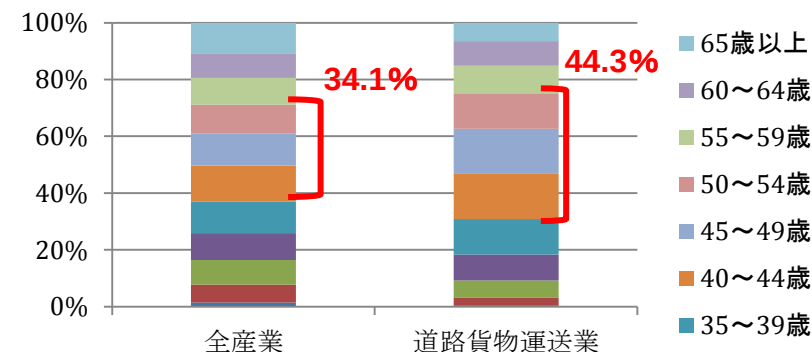
➡ 中長期的に、高年齢就業者の割合が急速に高まる一方、若手・中堅層が極端に少ないといった**年齢構成の歪み**が顕著になる懸念

【就業者数と年齢構成の推移】

(単位: %)

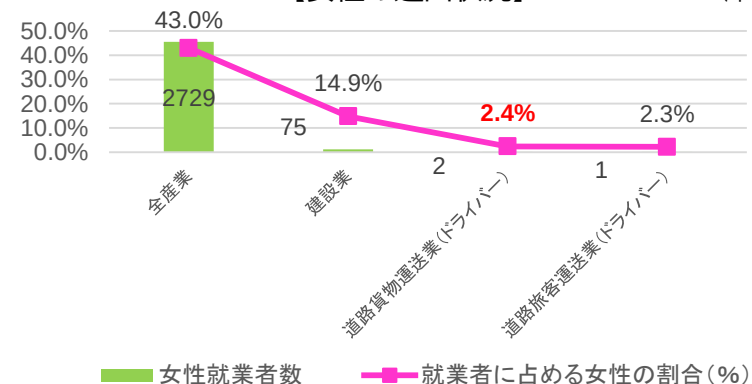


【就業者の年齢構成比】



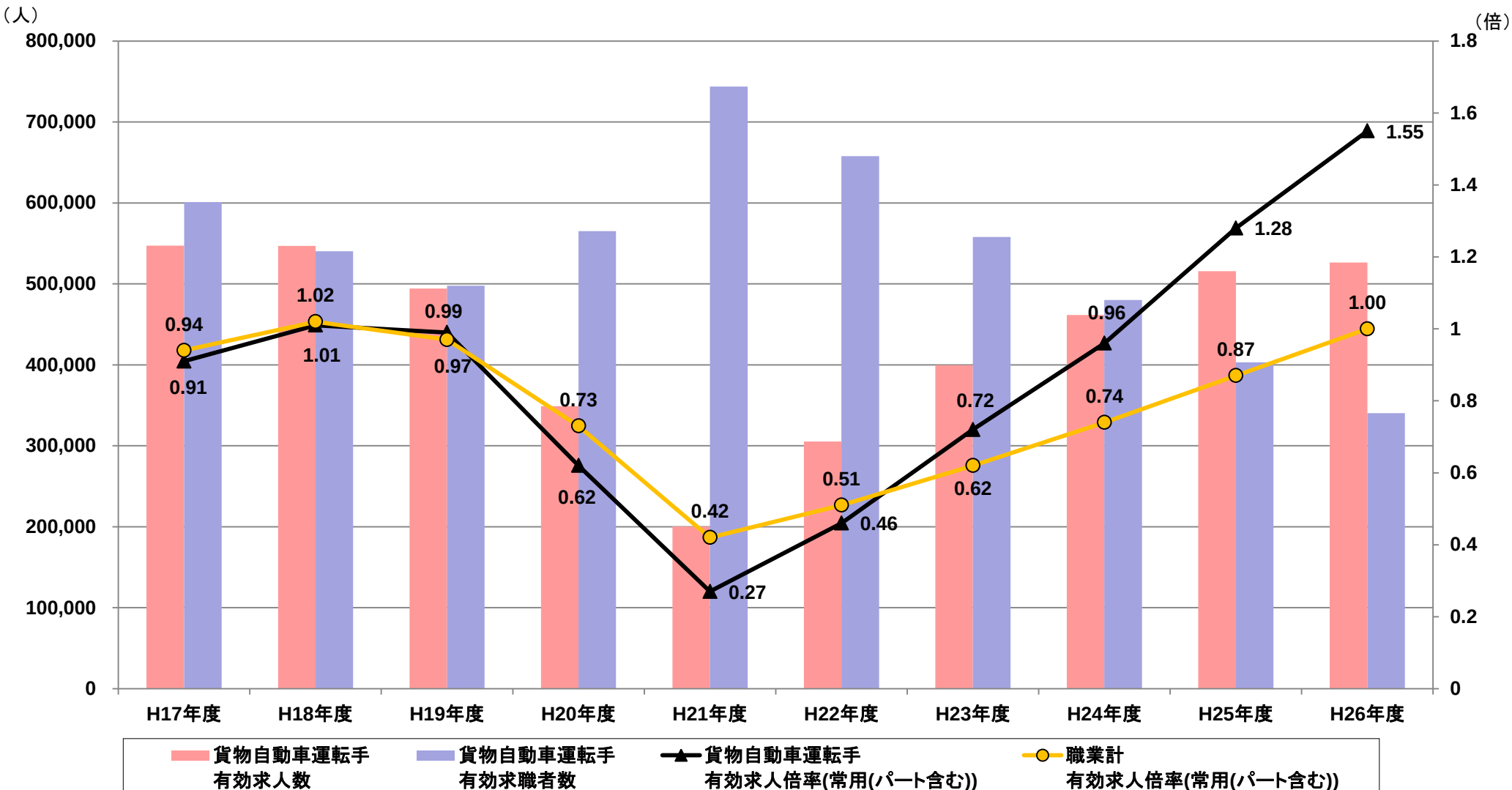
【女性の進出状況】

(単位: 万人)



トラックドライバーの有効求人倍率等の推移

トラックドライバーの有効求人倍率については、景気回復等により、年々上昇傾向にあり、人材不足が顕著となっている。



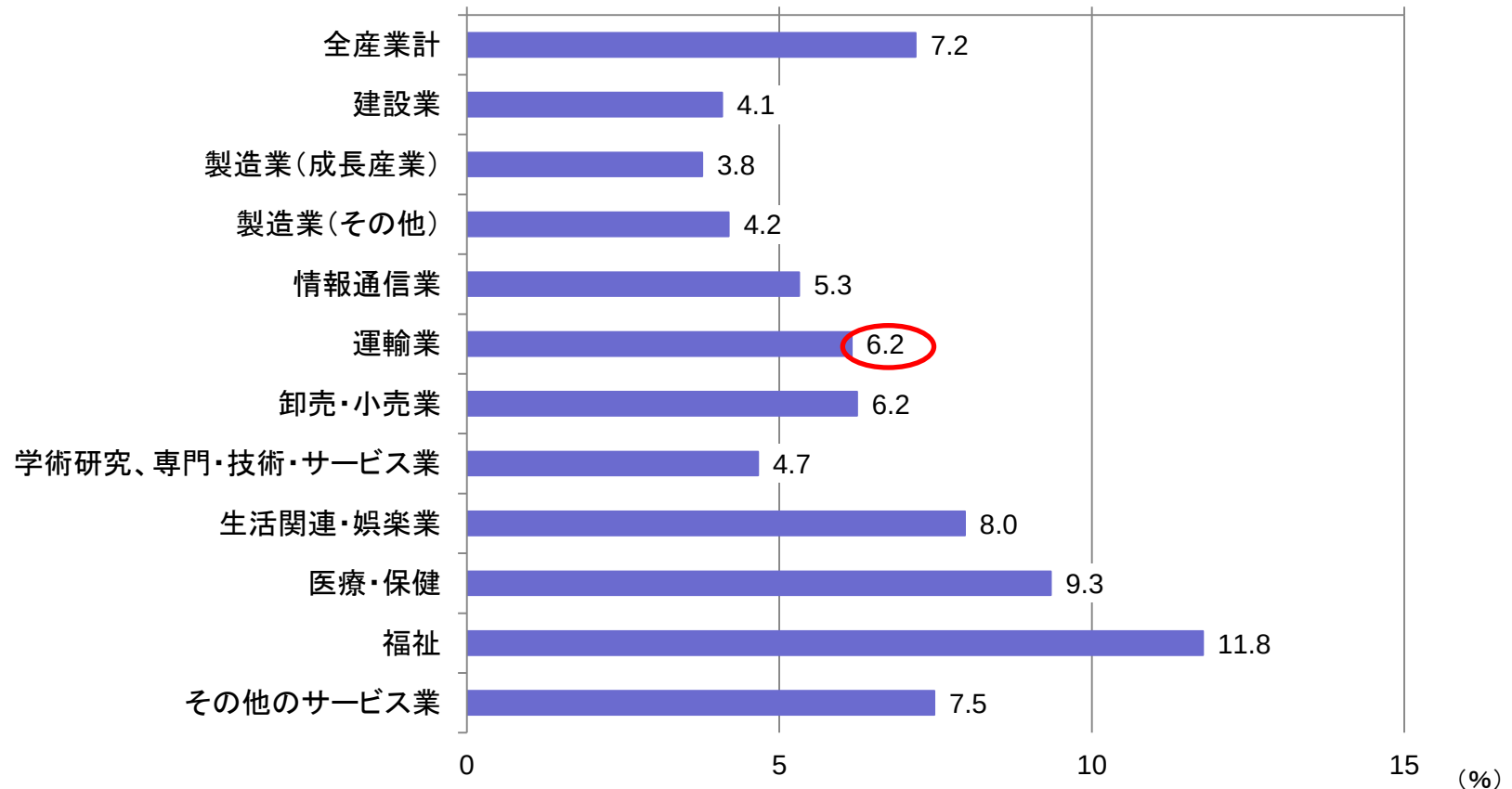
※H17年度からH23年度までは平成11年改定「労働省編職業分類」に基づく「473貨物自動車運転手」の数値を、H24年度からH26年度までは平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく「663貨物自動車運転手」の数値を引用している。

※新旧職業分類間での接続はなされていないことに留意が必要。

中小企業の運輸業における常用労働者の離職率

中小企業に雇用されている常用労働者（＊）離職率は、全産業平均で7.2%となっている。運輸業の離職率は、6.2%となっており、全産業平均を下回っている。

※ 離職率 = 平成24年度の離職者数 ÷ (平成24年度末の常用労働者数 + 平成24年度の離職者数)



（＊）「常用労働者」とは、正社員のほか、正社員に準じた雇用管理をされる非正規労働者をいい、具体的には、準社員・非常勤・嘱託・契約社員・パートなどの名称でよばれている労働者であっても、期間を定めずに雇用されるか、本人が希望すれば通常は契約更新により1年以上の勤務が可能な労働者であって、かつ、フルタイムまたはほぼフルタイムに近い（概ね週労働時間30時間以上）の労働者であれば、「常用労働者」に含んでいる。なお、下請事業所に雇用される労働者、派遣会社に雇用される派遣労働者、契約更新をしても通算雇用期間の上限が1年未満の有期契約労働者、概ね週労働時間30時間未満のパート労働者は「常用労働者」に含んでいない。

運輸業における雇用管理制度の導入割合

他の産業と比較し、運輸業における各種雇用管理制度の導入割合は低い傾向がみられる。

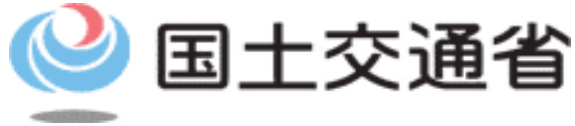
(単位: %)

	評価処遇・配置				人材育成							業務管理・組織管理								福利厚生・安全管理・精神衛生					
	目標管理 制度（仕事上の 目標を個人ごと に設定してその 達成度が評価さ れる仕組み）	評価結果と バック・理由の 説明	定期的な配置 換え（ジョブ ローテーション）	本人の希望が できるだけ尊重 される	職歴・階層別 の研修	自分の希望に 応じ、特定の スキル	計画的なOJT 受講とその 成果の	上司以外の決 められた先輩 担当者	社内の自主的 勉強会やQC活 動	自己啓発・資 格取得に対する 補助	勤務時間内の 自主的な外部 研修の	従業員の意見 の会社の経営 計画への	会社の経営情 報の従業員へ の開示	朝礼や社員全 体の会議を通 じた会社	各自に与えら れた仕事の意 義や重	提案制度など による従業 員の意見	経験が浅い社 員に責任ある 仕事を	表彰、報奨の 実施	仕事の改善・ 改革を促す仕 組み	保養施設の利 用補助など余 暇活動	フィットネス クラブの利用 補助な	法定外の健康 診断など、保 健・医	メンタルヘル ス相談などの 心の健康	職場の安全管 理に関する研 修	作業環境の改 善
合計	28.5	22.0	8.1	11.7	15.0	9.9	6.0	3.7	11.1	16.7	8.9	8.8	17.4	24.1	9.4	10.8	5.2	22.7	10.9	11.7	5.8	11.7	12.1	13.3	13.7
建設業	22.8	17.6	5.3	10.5	14.3	10.2	5.6	4.0	10.5	24.6	10.0	9.9	17.0	25.7	9.9	8.4	7.2	30.3	9.4	12.2	4.1	11.5	9.2	21.1	15.6
製造業	32.8	21.7	5.6	9.6	14.2	9.3	7.3	2.9	12.8	16.0	8.6	7.0	18.9	30.0	8.6	16.6	4.5	24.1	17.6	9.9	4.4	11.1	12.4	17.2	23.3
電気・ガス・熱供給・水道業	35.1	20.1	17.0	8.2	22.7	15.5	11.3	3.6	11.3	23.2	8.8	4.1	13.9	22.7	7.2	10.8	4.1	21.1	8.8	13.4	3.6	9.8	14.4	21.1	12.4
情報通信業	41.4	37.9	7.2	16.5	20.0	17.2	9.2	5.7	14.3	25.4	12.4	13.1	27.2	24.2	11.0	13.1	7.3	29.5	12.3	19.9	13.0	15.3	21.7	10.3	11.9
運輸業	12.9	12.9	5.6	11.9	8.5	5.1	3.9	2.3	7.1	9.0	5.9	6.3	12.9	15.0	7.8	7.9	2.8	20.2	8.0	6.2	2.4	7.8	6.5	14.9	14.3
卸売業	40.8	24.7	7.8	9.6	16.5	9.6	6.1	3.1	8.5	16.6	7.2	8.9	22.0	27.9	9.0	10.0	5.0	25.9	11.1	14.8	6.2	12.8	10.1	7.7	10.7
小売業	30.0	18.4	7.5	10.9	13.8	7.3	4.6	3.4	9.2	10.9	6.7	10.1	15.1	27.3	10.3	9.2	5.2	20.8	6.3	8.8	2.5	8.4	9.6	7.3	10.9
金融・保険業	45.2	39.0	18.8	9.6	18.8	12.3	6.9	3.2	11.9	27.2	7.9	10.6	20.5	24.2	11.9	11.4	3.0	29.9	7.4	21.0	9.4	19.3	22.5	9.4	6.9
不動産・物品賃貸業	32.2	24.8	10.4	9.6	13.7	6.9	4.5	4.5	6.0	20.9	10.4	11.0	18.2	25.4	9.0	8.7	5.4	23.0	8.4	14.6	9.3	14.0	14.9	7.8	6.3
教育・学習支援業	24.5	19.7	9.8	12.0	17.3	9.6	2.6	3.4	7.9	9.6	8.6	9.6	12.5	19.9	9.6	8.4	7.9	12.7	8.9	11.3	9.4	12.2	14.6	8.2	7.4
宿泊・飲食店業	14.9	16.2	7.0	14.0	10.1	3.5	4.8	4.4	4.8	8.3	5.3	10.1	14.5	21.1	9.2	9.2	3.9	21.1	7.0	5.3	3.1	3.9	7.9	12.3	12.3
生活関連・娯楽業	21.2	17.3	6.7	9.6	15.4	6.7	5.8	2.9	8.7	10.6	3.8	17.3	24.0	27.9	12.5	15.4	7.7	20.2	9.6	8.7	1.9	15.4	5.8	9.6	14.4
医療・保健、福祉	16.5	14.5	12.3	14.1	17.6	12.8	5.1	4.1	19.1	13.3	12.8	8.4	11.3	20.2	9.1	7.6	4.5	10.4	10.1	8.5	4.2	12.5	9.5	15.0	11.3
その他のサービス業	28.5	24.1	7.7	13.2	14.3	9.0	5.5	4.7	9.4	15.7	8.4	8.1	16.6	22.1	9.6	9.5	5.4	22.5	9.4	12.2	7.0	11.4	12.7	10.7	11.1

(出典)厚生労働省「職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査(従業員調査)」(平成25年度)

トラックドライバーの人材確保・育成に向けて (イメージ)

- 近年のトラックドライバーの人材不足に鑑み、今後、国土交通省・厚生労働省の両省で連携して施策等を実施し、トラックドライバーの人材の確保・育成を進めていく。



トラック運送業の業界団体や企業と連携し、就労環境の整備や人材確保・育成に向けた取り組み等を実施



トラック運送業の業界団体や企業が、人材確保・育成等に取り組む際の助成金の支給やハローワークにおける就職支援を実施

連携

魅力ある職場づくり

・トラックドライバーの処遇を改善し安心して働けるための環境整備

人材確保・育成

・トラック運送業界への入職を促すため、トラック運送業界の魅力の向上や人材育成等に向けたきめ細かな直接的な取り組みを実施

トラックドライバーの人材確保・育成等をサポート

トラック運送事業者

トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

- 現在のトラック運送業界の状況を踏まえ、トラック運送業の人材確保に向けた、今後の両省の取り組みを、「**魅力ある職場づくり**」、「**人材確保・育成**」の観点から実施。
- 今後、実施する施策等を以下に記載。

1. 魅力ある職場づくり

- 取引環境・長時間労働・賃金等の労働条件の改善
- 雇用管理の知識習得・実践の推進
- 雇用管理に資する助成制度の活用促進
- 現場の安全管理の徹底

2. 人材確保・育成施策

- トラック運送業への入職促進
- 女性の活躍促進
- 関係団体等との連携による人材育成・定着支援の推進
- 事業主等による人材育成の推進

トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

1. 魅力ある職場づくり

今後のトラックドライバーの人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

		施策名	概要
取引環境・長時間労働・賃金等の労働条件の改善	国土交通省	ガイドライン等の周知・普及	・下請・荷主適正取引推進ガイドラインや書面化推進ガイドライン等の活用により、適正取引を推進。
		不適正事業者への指導強化・退出促進	・社会保険未加入事業者など法令を遵守しない不適正な事業者への指導強化・退出促進を図る。
		ITを活用した中継輸送の実証	・ITを活用した中継輸送の導入促進策を検討し、輸送の効率化を図り、不規則な就業形態や長時間労働を解消を図る。
	厚生労働省	中小企業における割増賃金率引上げ	・第189回通常国会に、「中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ(25%→50%)」等を内容とする、労働基準法等の一部を改正する法律案を提出。(施行期日:平成31年4月)。
	厚生労働省 国土交通省	トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会	・中小企業における割増賃金率の引上げに伴い、長時間労働の実態が見られるトラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するため、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、具体的な環境整備等を図るべく協議する場を設置。 ・厚労省、国交省、全日本トラック協会が合同で事務局を担う。
		トラック事業者に対する監督又は監査結果の相互通報、合同監督・監査	・労働基準監督機関と地方運輸機関がその監督又は監査結果を相互に通報し、これに基づきそれぞれの行政機関が所要の措置を講ずるほか、両機関の合同監督・監査により、効果的な指導を行い、自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保・改善を図る。

トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

今後のトラックドライバーの人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

項目		施策名	概要
雇用管理の知識習得・実践の推進	厚生労働省	雇用管理制度の導入支援等(雇用管理改善促進事業)	・道路貨物運送業等の人材不足分野の事業主に対し、雇用管理制度を導入・運用するためのコンサルティング支援を行うとともに、その導入効果やノウハウ等の把握や有効な雇用管理改善方策の整理等を実施。
雇用管理に資する助成制度の活用促進	厚生労働省	運送事業者が活用できる雇用関係助成金をまとめたパンフレットの作成・配布	・公益社団法人全日本トラック協会と連携し、運送事業者が特にトラックドライバーの確保・定着に向けて活用できる雇用関係助成金をまとめたパンフレットを作成し、公共職業安定所等で配布。(別添2)
		職場定着支援助成金(中小企業団体助成コース)による支援	・運輸業を含む重点分野等の事業を行う中小企業を構成員とする事業協同組合等が、傘下の事業者の人材確保や従業員の職場定着を支援するために一定の事業を行った場合、それに要した費用の1/2を助成。
		職場定着支援助成金(個別企業助成コース)による支援	・運輸業を含む重点分野等の事業を行う事業主が、雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度)を導入し、従業員の離職率の低下に取り組んだ場合に助成。 (助成内容) 雇用管理制度:導入した各制度ごとに10万円 目標達成助成:離職率に関する目標を達成した場合に60万円を加算
		職場意識改善助成金(職場環境改善コース)による支援	・所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を図る中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成。 (助成内容) 助成対象:労働時間管理の適正化に資する機器等の導入・更新、労働能率の増進に資する機器等の導入・更新、社会保険労務士によるコンサルティング等 助成率、上限額:費用の3/4、上限100万円

トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

今後のトラックドライバーの人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

項目		施策名	概要
雇用管理に資する助成制度の活用促進	厚生労働省	高年齢者が就労しやすい環境整備への支援 (高年齢者雇用安定助成金)	高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を行う事業主に対する助成を実施。 (助成内容) ・新たな事業分野への進出等 ・機械設備の導入等 ・高年齢者の雇用管理制度の整備 ・定年の引上げ等 (助成額) 環境整備計画の実施に要した費用の額の1/2(中小企業は2/3)
現場の安全管理の徹底	厚生労働省	交通労働災害防止対策の推進	・国土交通省運輸支局、関係団体との連携を通じた「交通労働災害防止のためのガイドライン」(平成25年5月28日付け基発第0528第2号)の関係事業者に対する周知、労働局・労働基準監督署における指導により、交通労働災害防止対策を推進。 ・本年度は、従来からの取組に加え、春の交通安全運動実施期間等を重点に事業者が参集する機会を捉えた交通労働災害防止の周知や、警察等の関係機関と連携した意識啓発を図っている。
		荷役作業における安全対策の推進	・陸上貨物運送事業者に対し、「荷役作業における安全対策のためのガイドライン」(平成25年3月25日付け基発第0325第1号)に基づき指導を行うとともに、荷役作業を行う場所を管理する荷主に対しても安全対策の実施を周知徹底する等の対策を推進。 また、国土交通省・運輸支局が実施するトラック輸送適正取引推進パートナーシップ会議に厚生労働省・労働局も参加し、陸上貨物運送事業者・荷主等の双方に対し安全対策の実施を促すなど、連携を図っている。 ・労働局、労働基準監督署による指導等の取組のほか、委託事業により、荷主等を対象に荷役ガイドラインに関する講習会や専門家によるコンサルティングを実施し、当該ガイドラインの定着を図っている。

トラックドライバーの確保・育成に向けて(両省の取り組み)

2. 人材確保・育成施策

今後のトラックドライバーの確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

項目		施策名	概要
トラック運送業界への入職促進	国土交通省	高校訪問の実施	・学校等との連携を強化し、トラック業界の魅力のPRや情報発信を行っていくため、運輸局等の高校訪問を実施。
		HPやパンフレットを通じた情報発信・経営者への啓発強化	・トラガール促進プロジェクトサイトを通じた情報発信及び経営者に対する啓発強化。 ・事業者向けのパンフレットを通じた経営者に対する啓発強化。
		中型免許制度改正への積極的対応	・新たな免許区分の創設に向けて、関係省庁・業界団体とも連携しながら、運転者教育など、安全対策の充実に努める。
	厚生労働省	ハローワークにおけるマッチング支援	・全国のハローワークにおいて、求職者と求人者双方に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等を実施。 トラック運送業を含む求人者に対し、応募者を増やすための求人条件の設定についての助言等を行うとともに、求人内容にふさわしい能力・適性のある求職者に応募の働きかけを行うなどにより、早期の充足に向けた取組を実施。
女性の活躍促進	国土交通省	HPやパンフレットを通じた情報発信・経営者への啓発強化【再掲】	・トラガール促進プロジェクトサイトを通じた情報発信及び経営者に対する啓発強化。 ・事業者向けのパンフレットを通じた経営者に対する啓発強化。
	厚生労働省	両立支援等助成金(中小企業両立支援助成金・代替要員確保コース)による支援	・育児、子育てをしやすくする制度の導入に取り組み、女性トラックドライバーが働きやすい環境を整備するため、育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた場合に助成金を支給 (助成内容) ・支給対象労働者1人当たり30万円(育児休業取得者が期間雇用者の場合10万円加算) ・1企業当たり1年のべ10人まで、5年間支給(くるみん取得事業主の場合、平成27年3月31日までは50人まで支給)
		女性の職業生活における活躍推進のための法整備	・第189回通常国会に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を提出。

トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

今後のトラックドライバーの確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

項目		施策名	概要
関係団体等との連携による人材育成・定着支援の推進	国土交通省	人材育成・定着化を進めるための調査・ガイドライン策定	・ドライバーの育成・定着化を進めるための効果的な取組や実態を調査し、ガイドライン等に取りまとめる。
	厚生労働省	運送事業者が活用できる雇用関係助成金をまとめたパンフレットの作成・配布【再掲】	・公益社団法人全日本トラック協会と連携し、運送事業者が特にトラックドライバーの確保・定着に向けて活用できる雇用関係助成金をまとめたパンフレットを作成し、公共職業安定所等で配布。(別添2)
事業主等による人材育成の推進	厚生労働省	キャリア形成促進助成金(政策課題対応型訓練(成長分野等人材育成コース))による支援	・運輸業を含む成長分野等の業務を行う労働者を育成するため、職業訓練を実施した事業主等に対し、当該職業訓練に係る訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。 (助成内容) ・経費助成: 1/ 2(1/3) ・賃金助成: 1時間あたり800円(400円) ※()額は中小企業以外の額
		キャリア形成促進助成金(認定実習併用職業訓練コース)	・新規学卒者等を採用、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせる訓練(6か月以上2年以内)を実施し、企業現場の中核人材に育成する実習併用職業訓練(実践型人材養成システム)を実施した場合に、当該職業訓練に係る訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。 (助成内容) 中小企業のみを対象 ・Off-JT賃金助成: 1時間あたり800円 ・Off-JT経費助成: 1/ 2 ・OJT訓練実施助成: 1時間あたり600円

トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

今後のトラックドライバーの確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

項目		施策名	概要
事業主等による人材育成の推進	厚生労働省	キャリアアップ助成金(人材育成コース)	・非正規労働者を採用、企業内での実習(OJT)と自社又は教育訓練機関での座学(Off-JT)を組み合わせる訓練(3か月以上6か月以内)を実施し、自社の人材ニーズにマッチした正規雇用労働者を育成する有期実習型訓練を実施した場合に、当該訓練に係る訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。 (助成内容)※()内は中小企業以外の額 ・Off-JT賃金助成: 1時間あたり800円(500円) ・Off-JT経費助成: 訓練時間に応じた額 ・OJT実施助成: 1人1時間あたり800円(700円)  ※キャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース) ・有期実習型訓練等の終了後に、正規雇用労働者として雇い入れた場合に、1人あたり50万円を支給 (注)助成額は事業者が中小企業の場合であり、平成27年度末までの暫定。その後は40万円。
		一般教育訓練給付金による支援	・労働者の自発的なキャリア形成を支援するため、在職者又は離職後1年以内の者が厚生労働大臣の指定する教育訓練(一般教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給。 (一般教育訓練給付の指定講座数) ・輸送・機械運転関係 4,845講座 (大型自動車、建設機械運転等)

運送事業者の皆様へ

人材の確保・育成・定着への取組を 応援します！！

運送事業者の皆様へ、特にトラックドライバーの確保・定着に向けて活用が見込まれる助成金をご案内しています。

この冊子にご紹介したもののほかにも多くの雇用関係助成金がありますので、「平成27年度雇用関係助成金のご案内～雇用の安定のために～」を併せてご参照ください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

平成27年度

目 次

● 新たな人材の確保に向けて

- ① 実習併用職業訓練（実践型人材養成システム）
キャリア形成促進助成金（認定実習併用職業訓練コース）・・・P 1
実習併用職業訓練の実施例・・・P 2
- ② 有期実習型訓練
キャリアアップ助成金（人材育成コース）
キャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース）・・・P 3
有期実習型訓練の実施例・・・P 4

● 従業員の継続的な育成に向けて

- ③ キャリア形成促進助成金
（政策課題対応型訓練 成長分野等人材育成コース）・・・P 6

● 職場環境の改善に向けて

- ④ 職場定着支援助成金（個別企業助成コース）・・・P 7
- ⑤ 職場意識改善助成金（職場環境改善コース）・・・P 8

● 女性の活用に向けて

- ⑥ 両立支援等助成金・・・P 9

● 地域事業者全体の労働環境の向上に向けて

- ⑦ 職場定着支援助成金（中小企業団体助成コース）・・・P 10

【お問い合わせ】

都道府県労働局職業安定部（一部ハローワークでも受け付けるものがあります。）
をお願いします。<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>）

なお、

①については、都道府県職業能力開発サービスセンター

（<http://www.career.javada.or.jp/id/career/contents/code/1-2>）

②の訓練計画の作成や訓練実施等については地域ジョブ・カード（サポート）センター

（<https://www.jc-center.jp/center.html>）

④は都道府県労働局労働基準部監督課または労働時間課

⑤及び⑥は都道府県労働局雇用均等室

にそれぞれお問い合わせください。

新たな人材の確保に向けて

将来的に懸念されるドライバー不足に対応していくためには、必要な免許を持った即戦力人材を求めるだけでなく、新規学卒者や職業経験の少ない若年層等にも目を向け、採用した上で必要な知識・技能を付与し、免許を取得する等自社にとって必要な人材に育成していくといった新たな採用ルートの構築が重要です。

「雇って育てる」取組を応援します！！

1 新規学卒者等を採用し職場の中核人材に育成！

◆ 「実習併用職業訓練（実践型人材養成システム）」の実施

新規学卒者等を採用、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせる訓練を実施（6か月以上2年以内）し、企業現場の中核人材に育成。

これを
活用！

キャリア形成促進助成金

（認定実習併用職業訓練コース）

【助成内容】

- Off-JT賃金助成 一人一時間当たり**800円**
- Off-JT経費助成 **要した経費の1/2**
(訓練時間数に応じて上限あり)
- OJT実施助成 一人一時間当たり**600円**

※ 一事業所の1年間の支給限度額は1,000万円。
また、助成額・助成率は中小企業の場合。

活 用 例

【課題】 社内トラックドライバーの高齢化が進み、若手人材確保に取り組みたいが、新規学卒者を採用して育成する負担感が大きい。

【対応策】 高卒者等を雇い入れ、6か月間の「実習併用職業訓練」を実施。

輸配送業務に必要な基礎知識の習得や輸配送実務及びフォークリフト、小型移動式クレーン運転、玉掛け等の周辺技能を習得し、将来輸配送・運行管理業務部門の中核となる人材に育成。

【効果】 若手ドライバーの戦略的採用と助成金の活用による経済的負担の軽減を実現

カリキュラム例

訓練コース名		トラックドライバー育成コース			座学等（Off-JT） 実施機関
職務名又は教科名		職務又は教科の内容		時間	座学等は外部教育訓練 機関により実施
実習等 （OJT）	輸配送補助 業務	倉庫内作業、積載品の確認・理解、荷積・ 卸等荷役作業補助、適正な積載、固縛、 トラック乗務補助（ルート案内・確認、 伝票整理）、5S、安全点検、安全衛生、 マナー		80	
	配送作業	運行前点検、点呼、伝票整理、配送作業・ 運行管理、荷積・卸作業、仕分け作業、輸 送包装の適正化、日報作成、フォークリフ ト操作、		255	
	OJT小計			335 時間	
OJTは 総訓練時間の 2割以上8割以下					
実践型 人材養成 システムの 内容	学科	安全衛生	安全確保関係法令と基本事項	2	（一社） 〇〇県トラック協会
		トラック 運輸事業 概論	貨物自動車運送事業の現状、ラックドライ バーとしての基本的な心構え、交通事故実例 の分析と再発防止対策、接客・マナー、日 常走行時の燃料計測、エコドライブの経済 効果、データ解説等	9	（一社） 〇〇県トラック協会
		基本走行と 危険回避 実習	日常点検、安全運転姿勢・基本走行・安全 運転、危険回避と危険予測の必要性、後方 安全の理解	6	（一社） 〇〇県トラック協会
	実技	運転技能 向上実技	S字・クランク通過、速度コントロール、 縦列駐車、後退時の安全走行、省エネ ルギー走行及び燃料計測	6	（一社） 〇〇県トラック協会
		フォーク リフト講習	荷役装置の構造、取扱い方法、力学、走行 装置の構造、法令等、走行、荷役	31	〇〇県労働基準協会
		小型移動式 クレーン運 転技能講習	小型移動式クレーン運転技能講習	17	▲▲モーター スクール
		玉掛け技能 講習	クレーン等に関する知識、玉掛けに必要な 力学、関係法令、クレーン等の玉掛け実技	20	（一社） 労働技能講習協会
そのほか、自社の業務内容 に応じて「危険物取扱者」、 「高圧ガス」、「高所作業車」 等必要な資格取得を組み込む ことも可能					
		Off-JT（教育訓練機関）小計			91 時間
		実践型人材養成システム合計			426 時間
		総訓練時間は一年に 換算して850時間以上 必要（1日5時間×60日）			

◇助成金支給見込額◇

343,800円

応援！

(Off-JT賃金助成分 72,800円
OJT実施助成分 201,000円)

Off-JT経費助成 100時間未満の訓練の上限70,000円と仮定
※実施事業者を中小企業と仮定

職業経験の少ない非正規労働者を 正社員化を目指して育成！

トラックドライバーは正社員としての求人が多いことや、一人で過ごす時間が長く、過度なコミュニケーションを必要としないことなどから、職業経験の少ない若者等に向いている可能性もあります。

やむを得ずフリーターとして生活している若者も多い中で、このような職業経験の少ない非正規労働者を積極的に採用し、自社の戦力として育成してみませんか？

◆ 有期実習型訓練の実施

非正規労働者を採用、企業内での実習（OJT）と自社又は教育訓練機関での座学（Off-JT）を組み合わせ、訓練（3か月以上6か月以内）を実施し、自社の人材ニーズにマッチした正規雇用労働者を育成。

※ 訓練期間を雇用期間とする有期雇用として雇い入れますが、訓練終了後に自社の正規雇用労働者として雇用することを目指すものです。

これを
活用！

キャリアアップ助成金の活用 (人材育成コース)

【助成内容】

- Off-JT賃金助成 一人一時間当たり**800円**
※ 訓練実施事業者が中小企業の場合
- Off-JT経費助成 **訓練時間に応じた額**
- OJT実施助成 一人一時間当たり**800円**
※ 訓練実施事業者が中小企業の場合

※ 一事業所の年間の支給限度額は500万円。

さらに！

訓練終了後、正規雇用労働者として雇い入れる

➤ キャリアアップ助成金の活用 (正規雇用等転換コース)

【助成内容】

一人当たり**50万円**

※ 助成額は事業者が中小企業の場合であり、平成27年度末までの暫定。
その後は40万円。

活 用 例

【課題】 正社員としてドライバーを採用したいが応募がない。フリーターなど職業経験の少ない若年層の活用も検討したいが、必要な免許もない未経験者の採用には躊躇がある。

【対応策】 トラックドライバーとして過去五年以内に概ね三年以上正社員雇用されたことがない者を雇い入れ、4か月間の「**有期実習型訓練**」を実施。
 輸配送業務に不可欠な中型免許及びフォークリフト免許の取得や運転実務に従事するために必要な知識・技能を付与し、自社の人材ニーズにマッチした正社員として育成する。

【効果】 自社育成により採用の幅を広げて人材確保を実現。助成金活用により育成経費の負担軽減。

カリキュラム例

訓練コース名			トラックドライバー育成コース		座学等 (Off-JT) の 実施主体				
職務名又は教科名			職務又は教科の内容		時間				
(OJT) 実習	輸配送業務		運行前点検、点呼、配送先・積荷・ルート確認、準備作業、積み付け、固縛、安全運転、積み下ろし、日報作成、機器操作等の実技等		340				
			OJT計		340時間				
OJTは 総訓練時間の 1割以上9割以下			オリエンテーション	会社概要、社内規則、訓練計画等	2	座学等は外部教育 訓練機関だけでなく、 自社内でも実 施が可能（講師と なる従業員に一定 の要件あり）。			
			職業能力の基礎知識	ビジネスマナー、電話応対、接客等	2				
			運送業務の概要	自社の運送業務の概要、輸配送作業の概要、法令義務、遵守事項、点検事項	4				
			輸配送の基礎知識	取扱い製品の種類・特質・注意事項、取引先運行計画、品質管理、伝票、納品先ルール、納品手続き、情報機器操作	5				
有期実習型訓練の内容	学 科	座学等（Off-JT）	安全衛生	雇い入れ時安全衛生教育、5S、安全点検、KYT、指差呼称、安全点検、交通安全、健康管理、救急措置、事故事例等	4	社内 教育担当 幹部社員			
			荷扱いの基本動作	積載品の確認と理解、適正な積載、ケアマーク、荷崩れ・落下防止、積み下ろし手順等	4				
			運転者のマナー	身だしなみ、挨拶、公共交通の場での運転マナー、顧客からの苦情対応等	2				
			近辺の地理・地勢	基本的な地理知識、一般的な最短経路、迂回経路（運送する頻度の高い区間）、交通規制（右折禁止、駐停車禁止、一方通行等）	4				
			事故・トラブル時の基本動作	事故処理マニュアルに基づく事故・トラブル時対応等	3				
			能力評価		2				
			実 技	座学等（Off-JT）	安全衛生作業		安全作業、衛生管理実務、救急法	4	社内 教育担当 幹部社員
					中型車運転免許		中型トラック運転免許教習	16	
					フォークリフト講習		フォークリフト運転操作講習	31	
	日常点検実務実習	運行前点検、車両清掃、乗務前点呼、日報作成等			4	社内 教育担当 幹部社員			
					Off-JT計		87時間		
			有期実習型訓練合計		427時間				

総訓練時間は6か月
 当たりに換算した訓
 練時間数が425時間
 以上必要

応援！

◇助成金支給見込額◇（有期実習型訓練実施に対して）

441,600円

（Off-JT賃金助成分 69,600円

OJT実施助成分 272,000円）

Off-JT経費助成 100時間未満100,000円

※実施事業者を中小企業と仮定

訓練終了後に正規雇用労働者に転換した場合、さらに！

◇助成金支給見込額◇（正規雇用労働者への転換に対して）

500,000円

※ 平成27年度中に正規雇用へ転換した場合。
なお、実施事業者を中小企業と仮定。

プラス・ワンポイント

このほか、新たな労働者の雇入れに当たっては、就職困難者（高年齢者、障害者、母子家庭の母等）を雇い入れる場合（特定求職者雇用開発助成金）や安定就業を希望する未経験者等を試行的に雇い入れる場合（トライアル奨励金）などに活用できる助成金があります。

従業員の継続的な育成に向けて

既に雇用している従業員に対しても、採用後、計画的・継続的に訓練等を行いスキルアップを図っていくことは、経営基盤の強化等のみならず、働くドライバーにとってのやりがい、働きがいにつながり、職場定着にも資するものです。

「継続的なスキルアップ」への取組を応援します！！

3 従業員の継続的な育成を通じて戦力アップを！

- ◆ 従業員のスキルアップを段階的、体系的に進めるための事業内職業能力開発計画を作成するとともに、年間職業能力開発計画を作成、提出。

これに基づき訓練を実施し、採用後も従業員に対して必要な能力、資格等を継続的に付与。

これを
活用！

キャリア形成促進助成金

(政策課題対応型訓練(成長分野等人材育成コース)の活用)

【助成内容】

- Off-JT経費助成 要した経費の1/2
(訓練時間数に応じて上限あり)
- Off-JT賃金助成 一人一時間当たり800円

※ 一人当たりの賃金助成時間、経費助成額には上限があります。また、1事業所の年間の支給限度額は500万円です。なお、助成額・助成率はいずれも中小企業の場合。

<例えば・・・>

普通免許を所持する新規学卒者(高卒)を採用した上で、2年後に次のステップとして大型免許や中型免許※1を取得させるスキルアップ訓練を計画している。

→ 自動車学校で大型免許取得(29時間、訓練経費30万円※2)の場合に、**173,200円※3**の助成金が支給。

※1 訓練1コースが20時間以上必要であるため、中型免許取得のための講習に自社内又は外部機関において実施する講習等を付加する必要があります。

ただし、法令等で実施が義務づけられている講習は含まないため、初任運転者講習は対象外。

※2 訓練経費30万円は事業者が全額負担する必要があります。

※3 実施事業者を中小企業と仮定。訓練経費助成は上限額15万円(100時間未満の場合)。

職場環境の改善に向けて

労働条件や職場環境の改善は、新たな労働者の採用を促進するだけでなく、せっかく確保した人材の職場定着を促進する上でも重要です。

「魅力ある職場への改善」、「働きやすい職場づくり」への取組を応援します！！

4

雇用管理制度の導入等を通じて

魅力ある雇用を創出！

- ◆ 評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度を導入し、雇用管理改善に取り組み、人材確保や労働者の職場定着を促進。

＜例えば・・・＞

- ・ 職能資格等級基準表を策定し、新たな賃金体系を構築
- ・ 従来の健康診断に加え、人間ドックによる新たな健康診断や腰痛健康診断等の受診制度を導入

これを
活用！

職場定着支援助成金

（個別企業助成コース）の活用

【助成内容】

導入した制度	支給額
評価・処遇制度	10万円
研修制度	10万円
健康づくり制度	10万円
メンター制度	10万円

雇用管理責任者を選任し、就業規則・労働協約を変更することにより雇用管理制度を新たに導入。雇用管理制度導入による効果として、計画期間終了から一年経過後の離職率に係る目標を設定。

さらに！

目標を達成できた場合には60万円の追加支給

仕事と生活の調和を目指して、働きやすい職場づくりを実現！

- ◆ 労務管理に係る専門家への相談、労働時間の管理の適正化や労働能率の増進に資する機械・器具の導入・更新などを実施して、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進を図る。

<例えば・・・>

運行終了後の洗車をこれまで手洗いで行っていたが、自動洗車機を導入し、成果目標である所定外労働時間の削減と年休の取得日数の増加を達成。

これを
活用！

職場意識改善助成金 (職場環境改善コース) の活用

【助成内容】

(1) 助成対象：労働時間管理適正化

(就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等が助成対象)

(2) 助成対象：労働能率増進

(労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用が助成対象)

<成果目標>

- ①年休の年間平均取得日数を4日以上増加
- ②月間平均残業時間数を5時間以上削減

<助成率、上限額>

費用の3/4を助成、上限100万円

①、②いずれかが達成されない場合、5/8助成

①、②いずれも達成されない場合、1/2助成

(2) については①及び②のいずれも達成した場合のみ助成

プラス・ワンポイント

事業所内の時間給800円未満の労働者の賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等に係る経費の一部を助成する助成金(中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金(業務改善助成金))があります。詳しくは、都道府県労働局賃金課室にお問い合わせください。

女性の活用に向けて

女性ドライバーの活用はドライバー不足の解消はもとより、企業イメージの向上、社内コミュニケーションの円滑化、女性ならではの視点による多様な提案等がなされ営業力強化・経営向上につながる等のメリットも期待できます。

女性の活躍推進や職業生活と家庭生活の両立の実現に向けた取組を応援します！！

6

子育てしやすい環境を整備し、 職業生活と家庭生活の両立を支援！

- ◆ 育児、子育てをしやすいとする制度の導入に取り組み、女性トラックドライバーが働きやすい環境を整備。

<取組事例>

女性ドライバーの子育てしやすい職場環境の整備に取り組むこととし、育児期間中の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させる制度を導入する。
その結果、子育てしやすい職場環境の整備により、女性ドライバーの継続就業が実現。

これを
活用！

両立支援等助成金

(中小企業両立支援助成金・代替要員確保コース)

【助成内容】

支給対象労働者1人当たり 30万円

育児休業取得者が期間雇用者の場合 10万円加算

1企業当たり1年度延べ10人まで 5年間支給

くるみん取得事業主※の場合 平成37年3月31日まで 50人まで支給

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原則等に復帰させた場合

※ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/

プラス・ワンポイント

両立支援等助成金には、ほかにも①事業所内保育施設設置・運営等支援助成金、②子育て期短時間勤務支援助成金、③中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース、育休復帰支援プランコース）の三種類があります。

なお、女性活躍推進法（平成27年2月国会提出）が成立した場合には、各企業の女性活躍推進の取組を支援するための助成金制度を実施する予定です。

地域事業者全体の労働環境の向上に向けて

トラック事業者は零細規模も多く、個々の事業者が自ら雇用管理改善に取り組むことが困難な場合も多々あります。地域事業者全体の雇用管理改善を推進し、雇用創出を図ることを目指して、都道府県トラック協会が行う会員事業者に対する労働環境の向上を図るための事業を応援します！！

7 地域事業者全体の雇用管理改善を推進し、 魅力ある雇用を創出！

- ◆ 雇用管理改善に向けた取組を進める上での課題等を把握した上で、会員事業者の人材確保や職場定着に係る諸問題を改善する事業を実施し、その成果・ノウハウを普及することを通じて地域全体の雇用管理改善を推進。

<例えば・・・>

会員企業に対して、若手ドライバーの確保・定着に関して抱えている課題について状況調査を行い、課題の改善に向けて①若年者向け業界研究セミナーの開催、②定着支援のためのキャリアカウンセラーを配置し、相談室や巡回による相談等を実施するなどし、事業成果について会員企業に対するセミナーを開催するなどして広く普及する。

これを
活用！

職場定着支援助成金

(中小企業団体助成コース)

「労働環境向上事業」※を実施し、会員事業者の人材確保や労働者の職場定着を支援。

【助成内容】

1 年間の労働環境向上事業の実施に要した経費の 2 / 3

※会員事業者数により支給限度額があります

(100未満600万円、100以上500未満800万円、500以上1,000万円)

※ 労働環境向上事業

以下（１）から（４）から構成されます。

（１）及び（４）を実施するとともに、（２）または（３）いずれかまたは両方を実施することが必要です。

（１）計画策定・調査事業

労働環境向上事業の実施のために必要な調査研究を行い、実施計画を策定するとともに、会員事業者の状況を把握し、雇用管理改善に継続的に取り組む上での課題に把握する事業（例：雇用管理状況調査、従業員意識調査等）

（２）安定的雇用確保事業

会員事業者における労働者の安定的雇入れに向けた労働条件等の雇用環境及び募集・採用に係る諸問題の改善を図る事業

（例：募集・採用ガイドブック、トラック運送業界研究セミナーの開催等）

（３）職場定着事業

会員事業者における労働者の職場定着に向けた労働条件等の雇用環境に係る諸問題の改善を図る事業、会員事業者が労働者に対して職業相談を行う事業

（例：安全衛生セミナーの実施、職業相談員の配置及び職業相談の実施等）

（４）モデル事業普及活動事業

会員事業者において労働環境向上事業の効果の把握を行い、事業実施による成果

・ノウハウ等を他の事業者へ普及、活用等を図る事業

（例；モデル事業説明会の実施等）

なお、事業実施に当たっては、中小企業労働力確保法に基づく雇用管理改善計画を策定し、都道府県知事の認定を受けるとともに、「労働環境向上事業」実施計画を策定し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

正誤表

下記の通り、誤記がありましたので訂正いたします。

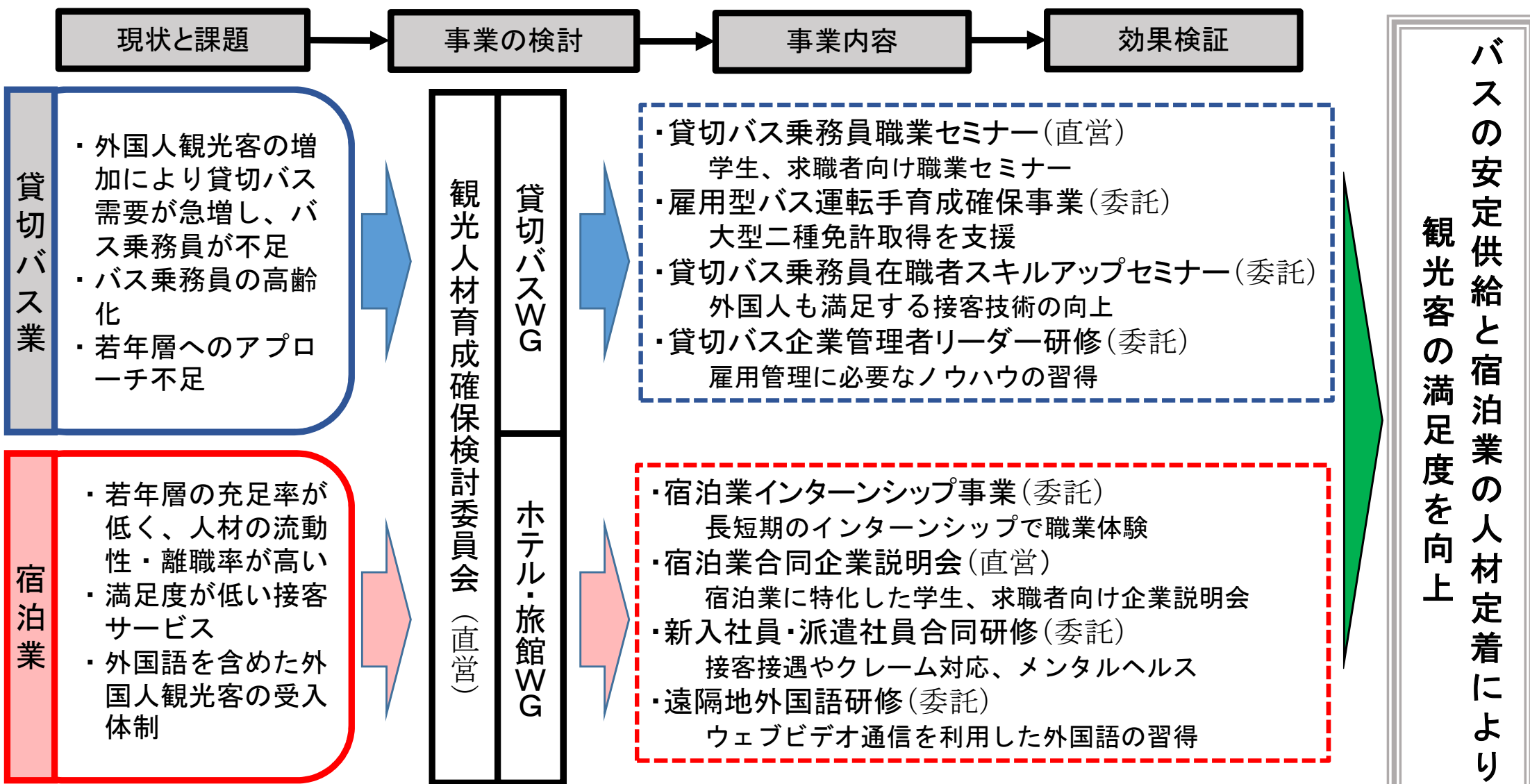
正誤箇所	誤	正
目次 【お問い合わせ】欄	④は都道府県労働局労働基準部監督課または労働時間課 ⑤及び⑥は都道府県労働局雇用均等室	⑤は都道府県労働局労働基準部監督課または労働時間課 ⑥は都道府県労働局雇用均等室

北海道観光を支える人材の育成・確保事業

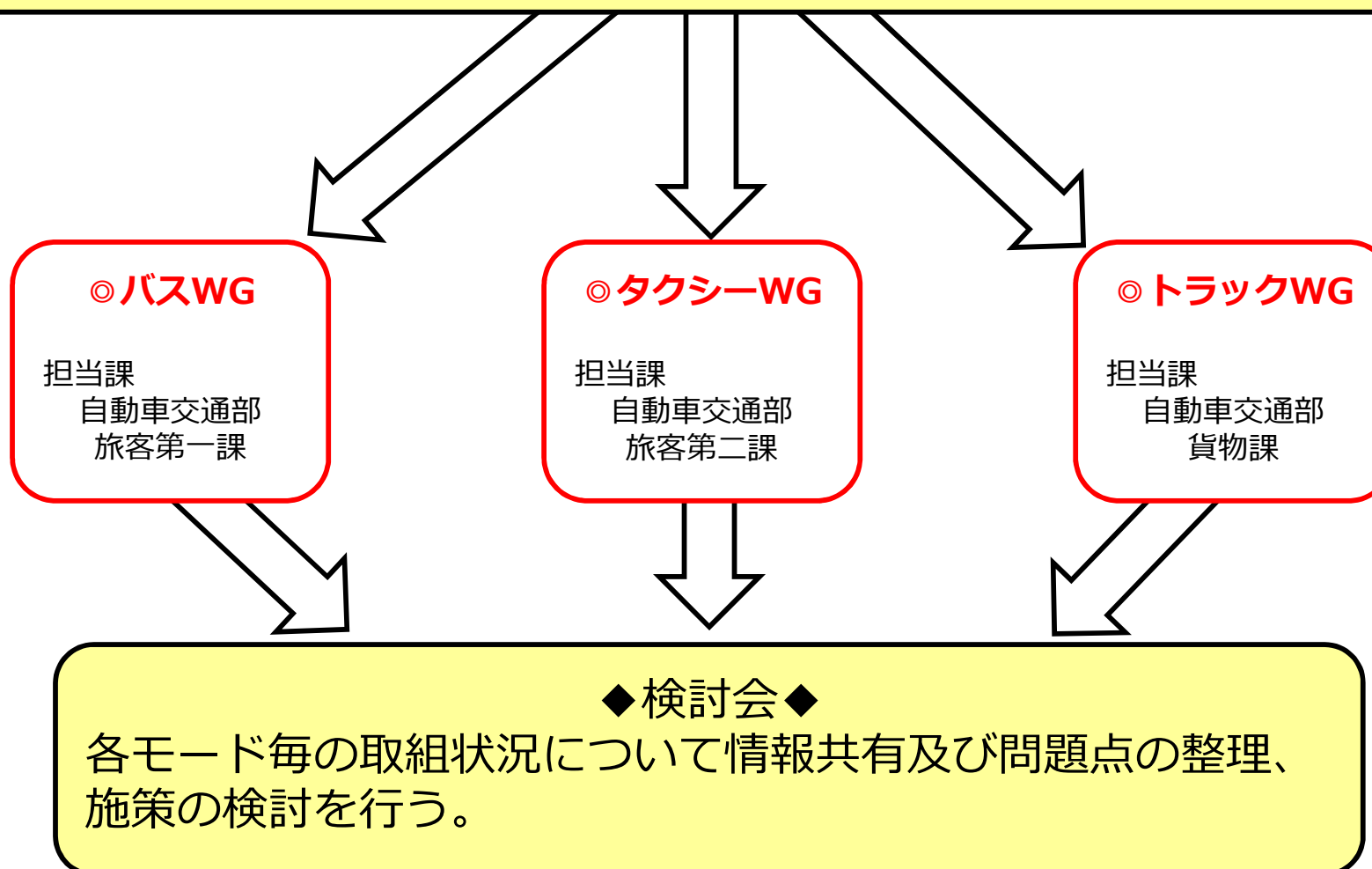
(地域創生人材育成事業)

資料5

北海道新幹線の開業や冬季アジア札幌大会の開催、東京オリンピック・パラリンピック等、国内外の観光客の増加が期待される好機を逃すことなく、北海道のリーディング産業である観光の振興を図るため、人手不足や人材の定着が課題となっている宿泊業と貸切バス業の人材育成・確保を支援し、急増する外国人観光客の対応も見据えた観光の受入基盤を整備する。



設置要綱第7条（分科会の設置）に基づき、本検討会の趣旨・目的に沿った共通の認識を持ちながら、バス・トラック・タクシー各モード毎にWGを設置し、具体的な取組については各モード毎に推進する。



※各モードのWGは、モード毎の関係機関・団体にて構成する。（例：バスWG→旅客第一課・北海道バス協会・・・等）

国土交通省が行った「バスの運転者の確保及び育成に向けた検討会」の取りまとめにおいて、行政に求められる役割と取り組みとして以下の4項目が掲げられている。

1. 先進的な取り組みに対する支援
2. 優良事例の「見える化」とPR 活動の実施
3. 地方運輸局及び運輸支局への相談窓口の設置
4. 地域毎の官民学連携体制の推進

●バスモードにおける取組として、国交省が掲げる4項目について重点的に取組を推進。

1. 先進的な取り組みに対する支援 2. 優良事例の「見える化」とPR 活動の実施 への取組

- ・道内乗合貸切バス事業者の労働力不足にかかる実態・現状把握及び、事業者が行う労働力確保にかかる優良事例調査のためのアンケート実態調査。
- ・アンケート実態調査によって得られた情報に基づき、実態の検証と対応策について検討する。優良事例については、業界団体等を通じて広く一般にアピールする。具体的には、運輸局HPへの掲載、バスの日イベントでのPR等。（若年層及び女性へのPRを含めた取組）

3. 地方運輸局及び運輸支局への相談窓口の設置 への取組

- ・運輸局に「運転者確保相談窓口」を設置し、事業者からの個別相談への対応を行う。また、窓口設置に向け、関係法令と道路運送法上の関係の整理及び職員のスキルアップを行う。

4. 地域毎の官民学連携体制の推進 への取組

- ・現在行っている学校訪問を継続して行い、新卒者の採用に向けた取組を行う。また、事業者内における運転手養成制度等のPR、小中学校への出前講座の実施検討。その他、業界団体等による就職説明会の開催に向けた体制の構築を推進する。

1～4. の取組については、本年度、来年度と継続的に推進し、年間3回程度開催する検討会において、取組の効果検証等を行っていく。

- ・改正タクシー特措法による「特定地域」の候補地となっている札幌交通圏のタクシー運転者数は、景気低迷や旧特措法による自主的な供給輸送力削減と連動して、減少傾向（H22年3月：1.5万人→H25年3月：1.4万人→H27年3月：1.3万人）にある。
- ・平均年齢は、上昇（H22年3月：57.8歳→H25年3月：59.1歳）しており、全産業平均（42.8歳）を大きく上回っている状況にある。
- ・60歳以上の割合が過半数を占める一方、40歳未満の割合は4%と著しく低く、若年層の運転者不足が顕著となっている。
- ・改正特措法の下での供給輸送力削減の進捗や営業収入の改善などによる影響を見極める必要があるが、現状のような中高年層に依存した状態が続けば、将来的にこうした層の離職後に、深刻な労働力不足に陥る懸念がある。



労働力の確保は、基本的には事業者の努力によるべきものだが、事業者による取組を行政がしっかりとサポートする必要がある。以下2項目の課題に整理し、業界団体側が具体化に向けて検討を進めることを期待し、行政側も必要な支援を行う。

タクシー業界のイメージを高めるための方策

1. 運転者教育を徹底し、均質で高品質なサービスを実現する。
2. 運転者として「やりがい」を実感できる仕組みを構築する。

期間雇用・女性運転者の確保方策

1. 従来の雇用・勤務形態にとらわれない多様な働き方について、取組事例を集積する。
2. 事例をもとに、多様な人材の確保に取り組む事業者の拡大を図るため、どのような方策をとり得るか検討を行う。

上述の方策については、タクシー協議会においても検討を行う。

トラック業界に係る具体的な人材育成の検討

トラックドライバーの人材不足が深刻なことから運輸局が中心となり関係団体と連携して、人材育成のための諸施策について検討を行う

1. 成功事例の集積

○人材不足、高齢化が深刻である中で、北海道トラック協会等の関係団体の協力を得つつ道内トラック事業者で人材育成に先進的に取り組んでいる事業者へのインタビューを実施するなど取組み、先進取組事例等を集積する。

例：先進取組事例

- ①3PL人材育成（大型免許取得までに他部署で労働参加）：北海道万豊運輸
- ②インターンシップ（学生職業体験実習、高校リクルート）：シズナイロゴス、丸吉運輸
- ③労働環境・条件の見直し（定時退社の推進、若年層の獲得）：松岡満運輸

➡ 先進的取組（成功）事例集を作成し、情報共有を行う

2. 実態の掘り起こし

○若年層・女性の就労者の普及促進に向け、北ト協等の関係団体の協力を得つつ現状の実態調査や現役の若年、女性ドライバー等の実態調査やヒアリングを行い、それぞれの視点から必要とされる環境や要望などを取りまとめ、実態を明らかにする。

例：過去の実態調査事例

女性ドライバー調査＝北ト協がH25.12実施したアンケート調査のみ：道内1.9百社、ドライバー合計40,677人うち女性1,365人(3.4%)
若年層調査＝無し

➡ 新たに実態調査やヒアリングを行い実態（現状、課題、問題点、要望事項）の掘り起こし、分析を行う



◎とりまとめの方向性

成功事例及び実態の掘り起こし、分析を行った結果、①事業者で行うべきもの、②関係団体が中心となり行うべきもの、③行政が支援するものなど短期的、中長期的視点で分類し、活用できるものは即時活用するとともにマスコミ向けの広報活動やセミナー・研修等の機会を通じて広く情報発信する

北海道労働力確保対策検討会の設置について

設置の趣旨・目的

自動車運送事業については、依然として厳しい経営環境が続く中、事業者が主体となり、運転手の確保・育成策等を含めた事業活性化に積極的に取り組み、現下の課題となっている、中高年層の男性労働力に依存した状態からの脱却を目指した対策が必要となっている。

そのため関係機関を含めた関係者等で構成する検討会を設置し、運転手確保・育成方策等に関する諸課題の整理行い、効果的な取組の具体的方策をについてとりまとめを行う。

論点・検討課題

- (1) 「業界イメージの改善」に関する課題整理と具体的な取組方策
- (2) 「若年層へのアピール強化」「女性の活用」に関する課題整理と具体的な取組方策
- (3) 官民連携等による一体的推進体制のあり方と取組の促進方策
- (4) 効果的な情報発信のあり方等

集める業界から集まる産業へ

スケジュール

