

第3回 北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会

～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28年3月23日(水)

10:30～12:00

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. 座長挨拶

3. 議題

(1) 自動車運送事業労働力確保対策セミナー実施結果報告について

(2) バス、タクシー、トラック WG による労働力確保対策検討会にかかる
中間取りまとめ報告について

(3) 北海道労働局及び北海道の取組及び情報共有

(4) その他

4. 閉 会

【配付資料等】

- ・資料1 自動車運送事業労働力確保対策セミナー実施結果報告について
- ・資料2 自動車運送事業における労働力確保対策について（中間取りまとめ）
- ・資料3 トラック運転者の確保対策にかかるアンケート調査結果概要

自動車運送事業労働力確保対策 セミナー実施結果報告について

平成28年3月

国土交通省北海道運輸局

背景

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。

取組趣旨

昨年6月に発足した「北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会」における取組の一環として、運送事業者、関係団体、行政等が一体となり、各モードの労働力確保対策等に関する現状及び、運送事業者が行う労働力確保対策の取組事例紹介など、情報共有を目的としたセミナーを開催した。

自動車運送事業労働力確保対策セミナー【H28年2月19日（金）実施】

プログラム

- 「トラック事業の人材確保対策について」
国土交通省自動車局貨物課 専門官 浪川 健治
- 「人材育成関係助成金制度について」
厚生労働省北海道労働局安定部職業対策課 課長補佐 塚本 正弘
- 基調講演 「自動車運送業における労働力不足問題と政策課題」
北海学園大学経済学部教授 川村 雅則
- パネルディスカッション
「自動車運送事業の人材確保・育成・定着に向けて」
◆コーディネーター、パネリスト
北海学園大学経済学部教授 川村 雅則（コーディネーター）
札幌観光バス株式会社、松岡満運輸株式会社、明星自動車株式会社
北海道バス協会、北海道トラック協会、北海道ハイヤー協会、
国土交通省自動車局

結果	
バス	42 名
タクシー	28 名
トラック	40 名
マスコミ	4 社
関係者	42 名
合 計	156 名



セミナー 開催風景

主催

・北海道運輸局 （協賛・一般社団法人北海道バス協会 ・一般社団法人北海道ハイヤー協会 ・公益社団法人北海道トラック協会）

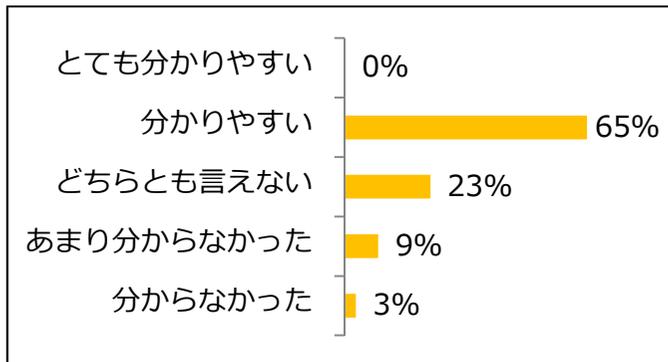
質問1. 差し支えなければ、あなたの業種をお知らせください。（兼業の場合は複数回答）

（アンケート回収枚数 78枚） （参加者総数 バス42名、タクシー28名、トラック40名、その他46名 計156名）

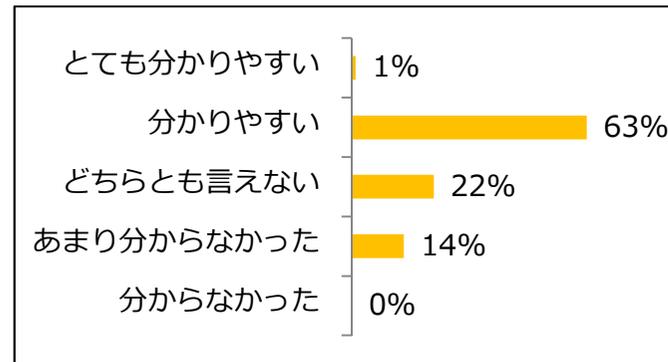
・バス事業 24者 ・タクシー事業 22者 ・トラック事業 32者 ・その他 2者

質問2. 本日の講演の内容はいかがでしたか？

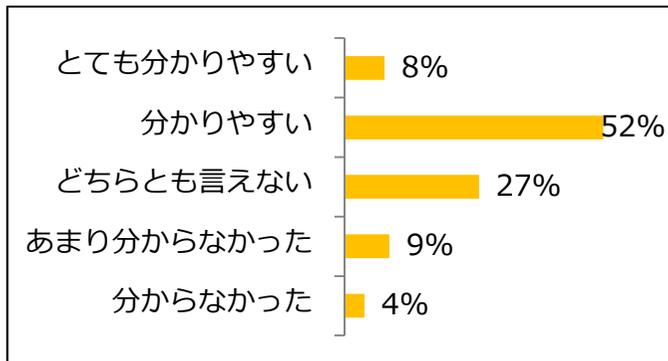
I. 「トラック事業の人材確保対策について」
国土交通省自動車局自動車局貨物課 浪川 氏



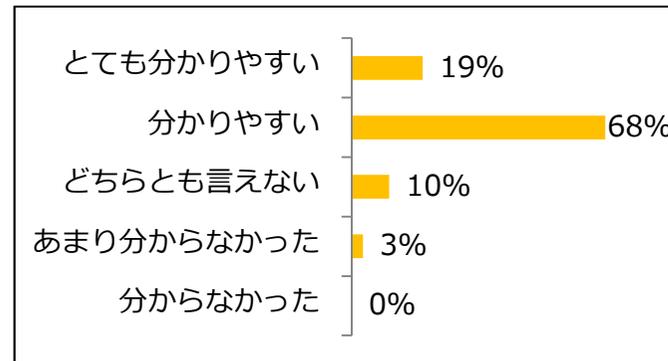
II. 「人材育成関係助成金制度について」
厚生労働省北海道労働局安定部職業対策課分室 塚本 氏



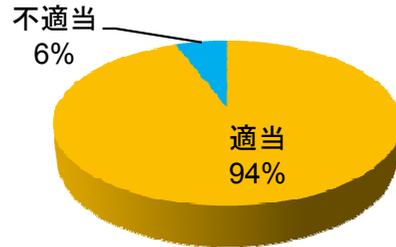
III. 「人材確保関係について」
北海学園大学経済学部教授 川村 氏



IV. パネルディスカッション
「自動車運送事業の人材確保・育成・定着に向けて」



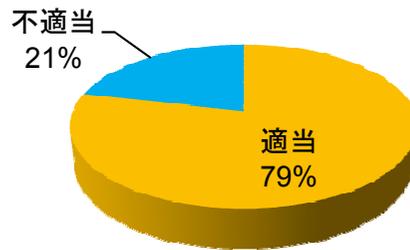
質問3-1. シンポジウムの開催時期について



～意見～

- ◆ 3月初めころ
- ◆ 冬でない方が良い
- ◆ 形式のみ。身のある税金の使い方を！売名ではないか？お役所の自己満足。
- ◆ 今回は天候も安定していたが、移動のこともふまえて夏場の方が望ましい。

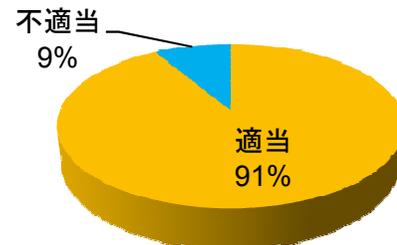
質問3-2. 開催場所について



～意見～

- ◆ 会場が手狭であった。 ◆ 会場が狭く、疲れた
- ◆ 参加者が多いためか、机のないイスでのセミナーはメモが取れない。資料が多く、大事な話しを聞きそびれる等貴重な時間でのセミナーです。開催場所というか会場の備品にも気を配ってほしい。
- ◆ もっと広い場所で、出来たら机があった方が良い。
- ◆ 空調が良くない ◆ テーブルのある席 ◆ 地方者用に駐車場が大きい場所で
- ◆ 机がないので書く事ができない。せまい！ ◆ 駐車場が多くあれば
- ◆ メモが取りづらい。テーブルない為 ◆ 机がほしい ◆ もう少し広い会場でお願いしたい。
- ◆ テーブル、通路がないのは、多人数いると圧迫感があり室内温度が上がるので劣悪な環境です。参加人数で場所の変更を希望します。

質問3-3. 開催時間について



～意見～

- ◆ 昼一は皆さん寝る
- ◆ 時間不足
- ◆ 午前中をお願いします。

質問4. 今後希望する講演・テーマ等がございますか？

- ◆人材確保と人材育成 これからも継続して欲しい
- ◆中小企業に対する提案内容が欲しい
- ◆今回と一切重複しないテーマ（情報提供）で開催して欲しい。パネルディスカッションだけでも良いのではないのでしょうか？
- ◆成果が明確になるまで、継続した取り組みが必要であると思うので、新しいテーマよりも積み重ねていく事を希望
- ◆他業種との賃金、雇用条件（労働時間）等の比較 年代別労働人口における分担率の推移
- ◆労働力確保パート2
- ◆免許の緩和
- ◆バス事業者の労務管理の改善（実例）
- ◆一人の持ち時間が少なすぎ。説明不足。
- ◆女性の採用について
- ◆タクシードライバーはどうあるべきか？正直60才平均者に対する指導には限界がある。
従って若年層の採用・育成にどこまで本気になってやるのか？！等々に関連した講習。
- ◆今回のテーマの深堀

質問5. その他、ご意見・ご要望などがございましたらお聞かせください。

- ◆PDの案件は対局向けかも。事業者の要望・提案を前を向いて取り組んで欲しい。
- ◆テーブル、机が必要だと思います。
- ◆パネラーの人选をすべき
- ◆メンタル・カウンセリングについて
- ◆各事業（バス・タクシー・貨物）ごとのパネルディスカッション
- ◆各種助成金について 補助金について詳しく知りたい。
- ◆観光立国北海道として先進的な取り組みを率先して行っていきたい。
行政と事業者の役割を明確に分担し、責任を持って成果をあげる分担はするが、ベクトルを統一しプロダクトアウトではなくマーケットインにより、顧客への提供する価値を重視
- ◆具体的・現実的な施策の発表をお願いしたい。
- ◆助成制度を受ける際の実務等について、もっと知る事が出来たら良いと思いました。
- ◆前向きになれるような提言をしてくれる方の基調講演を聞きたい。
- ◆地方に拠点を置く事業者にとって労働者確保はさらに困難である。
住宅家賃補助などの行政からのサポートがあれば都市部の業者と同じ競争が出来ると思います。

セミナーの感想について

- ◆同業者によるパネルディスカッションは非常に良かった。定期的にこの様なセミナーを行って欲しい。
- ◆Ⅰ・Ⅱ→新しい気付きが無かった
Ⅲ→すぐに役に立たない等のネガティブな発言を聞くと何がしたくて講演しに来たのか頭をかしげてしまう。
講演料を出しているならコンサルタント等の中身のある話を聞きたい。
Ⅳ→業界の地位向上が必要ですね。
- ◆せっかく各社から集まっているのだから意見交換の時間（ディスカッション）は最優先で確保していただきたい
（各々の意見の交換により新しいアイデア、発見が生まれるのがディスカッション形式の意義ではないのか）
各々のやってることの発表は後で資料でも見ればよい。講義への感想に時間を割くのはもったいない。
- ◆セミナーの内容、ボリュームからいって会場の施設が悪い。何故テーブルがないのか？不親切すぎる。
- ◆パネルディスカッション バスの乗務員育成の取組が非常に興味深い。業界全体での協力が必要であると感じました。
- ◆各社の取り組み等の発表は現実に直面している事も多く、勉強になりました。
- ◆講演は形だけで無意味。対策セミナーとは名ばかりでは？
- ◆時間が足りない。良い内容だったのでもう少しディスカッションして欲しかった。
- ◆時間の使い方がわるい
- ◆時間配分がNG
- ◆内容に対して時間が足りなかった。（パネルディスカッション）
- ◆実際に取り組みされている企業さんの話が大変参考になりました。
- ◆人材確保よりは、現状の業界の問題点の指摘が多く、あまり参考にはなり得なかった。
特にバス協会理事、協会の活動内容どころか協会員の統計調査発表って・・・意味不明。
- ◆専門的にバスならバス、タクシーならタクシーと分けてあるといいと思いました。
各社様色々とお悩み御苦労している課題として、今後もセミナーを続けてほしいと思います。

自動車運送事業における 労働力確保対策について (中間取りまとめ)

平成28年3月

国土交通省北海道運輸局

1. 北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会について	
・ 検討会設立の経緯とこれまでの取組	1
2. 自動車運送事業の現状	
・ バス・タクシー・トラック事業の現状について	3
3. 現状の原因分析	
・ バス事業について	4
・ タクシー事業について	5
・ トラック事業について	6
4. 今後の対策（バス・タクシー・トラックWG）	
・ 事業者及び事業者団体の取組と国の支援について	7
5. 今後の取組計画	
・ 検討会の実施計画等	9

【検討会設立の経緯】

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

【これまでの取組】

第1回検討会開催 H27.6.12

- ・ 検討会設置の承認
- ・ 労働力確保対策にかかる取組の方向性の確認

- ・ バス事業者の労働力不足の実態調査及び
- ・ トラック事業者の先進事例の取材
- ・ 先進事例の整理

第2回検討会開催 H27.9.28

- ・ バス事業者アンケート調査概要報告
- ・ トラック事業者の先進事例報告
- ・ 問題点の点検

自動車運送事業労働力確保対策セミナー開催 H28.2.19

- ・ 趣旨：運送事業者、関係団体、行政等が一体となり、各モードの労働力確保対策等に関する現状及び、運送事業者が行う労働力確保対策の取組事例紹介など、情報共有を目的としたセミナー
- ・ 計156名が参加（バス42名、タクシー28名、トラック40名、マスコミ4社、関係者42名）
- ・ 北海学園大学経済学部教授 川村先生による基調講演（ほか）
- ・ 各モードの先進的取組事業者、事業者団体によるパネルディスカッション

- 中間取りまとめ、問題点整理
- 具体的施策の整理

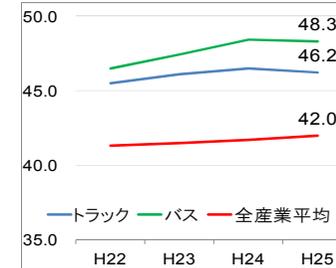
第3回検討会開催 H28.3.23

- ・ 中間取りまとめ
- ・ 具体的施策の整理
- ・ 次年度以降の取組の検討

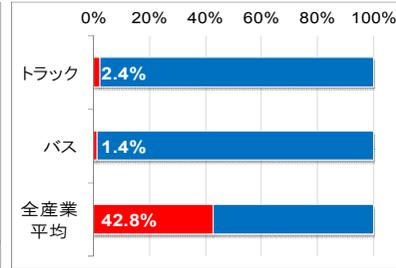
2. 自動車運送事業の現状（バス・タクシー・トラックWG）

- 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必要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。3

制度改正

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

3. 現状の原因分析（バスWG）

◆平成27年7月：管内バス事業者（乗合、貸切、特定）に対してアンケート調査を実施
回収率54.6% 送付293社（回収160社）

調査目的

- ① 運転者不足に関する基礎情報の確認、実態の把握
- ② 人材確保・育成対策を推進するため、各社が取り組んでいる対策・対応を確認（好事例データ収集）

アンケート調査結果

- 運転者は不足していますか →不足している**58%**・不足していない**42%**
- 運転者確保対策は講じていますか →講じている**54%**・講じていない**46%**
- 対策を講じていない理由は →対策の方法が思いつかない**22%**・そもそも人が集まらない**26%**・資金難**14%**
- 運転者不足で参入できない運送は →国内観光**32%**・外国人観光**38%**・企業送迎**13%**
- 現状の運転者数で講じている措置 →ワンマン優先**32%**・日帰り、近場優先**20%**・受注制限**20%**
- 運転者不足により契約を断ったことは →ある**50%**・ない**50%**
- 運転者不足により増車、増便できないことは →ある**49%**・ない**51%**
- 運転者の平均年齢は →30代**2%**・40代**23%**・50代**55%**・60代**19%**・70代**1%**
- 運転者の年齢構成比は →20代**2%**・30代**12%**・40代**33%**・50代**33%**・60代**18%**・70代**2%**
- 運転者の採用割合は →新卒採用**15%**・中途採用**85%**
- 運転者の年間平均賃金は →～300万**63%**・301～400万**31%**・401万～500万**6%**
- 女性も働けるように施設や勤務制度等を整えていますか →整えている**47%**・整えていない**53%**

約6割は運転者が不足している。

また、半数が運転者不足により契約や増車、増便を断念している。
運転手の高齢化、若年層の不足が顕在化している。

3. 現状の原因分析（タクシーWG）

◆ 「新しいタクシーのあり方検討会」人材確保・育成ワーキンググループでの議論

求人側からの提案

- 忙しい時間帯だけタクシー運転者として乗務し、それ以外は他の仕事ができるような仕組みにしなければ、地方では運転者が集まらず、タクシー事業は成立しない。
- 企業力のある会社であれば、固定給が浸透するかもしれないが、保有車両100台未満の会社では採算が合わない。
- 企業としてだけでなく、産業としてのイメージアップを図る必要がある。

求職側からの提案

- 運転未経験者にとって、タクシーよりもトラックの方が、初めて運転するのであればやりやすいという調査結果。タクシー運転者は未経験でも出来るということをもっと積極的にアピールした方が良い。
- タクシー運転者は、勤務時間が長い、仕事量が多いというイメージがある。勤務時間、拘束時間を見直すか、イメージを的確に伝えることが課題。例えば、1日の時間の過ごし方を具体的に書いて、広告表現していくことが必要。
- 新卒者は、志望企業を選ぶ時に何を重視しているかという点、職種と業種のイメージで仕事を決めている。このイメージが良くないと新卒採用は難しい。
- タクシー運転未経験者の中で、業界で働いてみたい意向のある人の理由は、お客様から感謝されること、社会的に価値のある事業を行っていること、仕事を通して社会と地域に貢献出来ること、といったこと。こういう人たちが運転者になれば、良い循環になるのではないか。

- 運転者確保のためには、運転者1人あたりの営業収入の増加、若年層・女性の増加が必要。
- 若年層や女性といった人達を受け入れるため、労働条件を確保しながら、業界全体のイメージをどのように高めていくか、今後議論を深めていくことが必要。

3. 現状の原因分析（トラックWG）

○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関係団体と連携し、人材育成のための諸施策について、初年度は次の観点から検討を行った

1. 成功事例の集積（第2回検討会：H27.9.28）

○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し、事例集の取りまとめを行った

トラック事業者による労働力確保、人材育成に係る先進的な取組事例ヒアリング概要（4社）

会社名	具体的な取組事例
松岡満運輸（株）	経営改善による労働環境改善、勤務時間短縮（定時退社の実現）、平均年齢低減（若者の定着）
(株)シズナイロゴス	4年前から高卒採用。物流センター業務を経験後にドライバー職へ。高校訪問、企業説明会の定期開催。高校生対象にインターンシップ受入。親子物流教室で親御さんあて説明。キャリアバンク登録で企業見学ツアー実施
北海万豊運輸(株)	普段から社員一人一人を見渡せる環境作り、運転職以外の職種作り、社員・家族の絆を深める工夫、愛社精神の醸造、高齢者活用。子供交通安全教室の開催
丸吉運輸機工（株）	目標を掲げ、社員が同じ目線で業務。ドライバー以外の職種で生涯現役制度の導入。キャリアアップ制度で高いモチベーション維持。小学校へ「かっこいい」物流出前授業の開催。生徒を招いての1ヶ月間の体験実習開催



トラック事業者による労働力確保・人材育成に係る成功事例キーポイント：

- ①経営者、管理職自ら率先して普段から社の財産である「社員に対して目配り」する
- ②人材確保に「手間と労」を惜しまず、優先的に「先行投資」を行う
- ③何と云っても「居心地の良い社風」を作る工夫が重要

2. 実態の掘り起こし（第3回検討会：H28.3.23）

○若年層・女性の就労者の普及促進に向け、北ト協の協力を得

て人材に係るアンケート調査を行い、実態を集積した

【実施期間】平成27年12月24日～平成28年1月15日

【対象】北海道に本社のあるトラック運送事業者

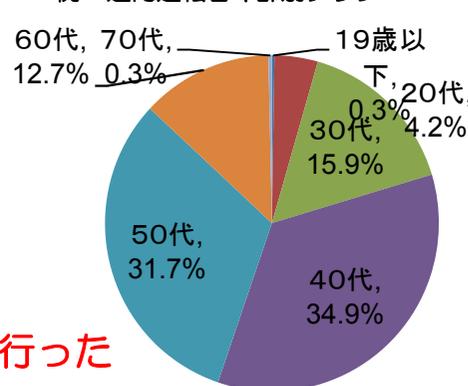
【実施方法】北海道トラック協会から郵送による調査

【配布枚数】153社 【回収枚数】81社（回収率：52%）

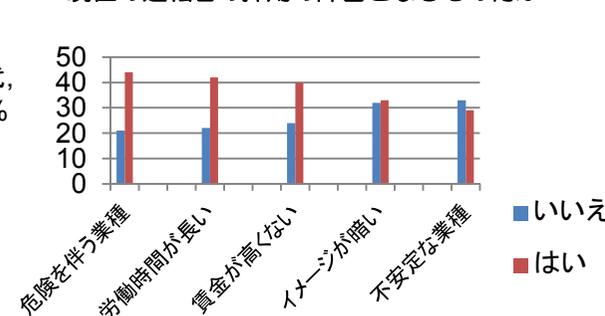


現状、課題、問題点、要望事項の掘り起こしを行った

例：道内運転者年齢別グラフ



現在の運転者の採用の障害となるもの何か



◎今後のとりまとめの方向性

「成功事例」及び「実態の掘り起こし」について、更に分析を行い、事業者・関係団体が主体的に行うもの、行政が支援するものなど短期的、中長期的視点で分類し、活用できるものなどのあぶり出しを行い、水平展開していく。

4. 今後の対策（バス・タクシー・トラックWG）①

本検討会では、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。

運送事業者及び事業者団体の取組

◆業界のイメージアップに向けた取組

- ◎「バス・タクシー・トラックの日」イベントの充実
- ◎セミナー、シンポジウム等の開催
 - ・優良事例紹介の場を提供
 - ・モード横断的な情報共有
- ◎高等学校訪問等PR強化
- ◎業界横断的プロモーションの実施
 - ・タクシー業界やトラック業界と共同したプロモーションの実施
 - ・業界団体による就職説明会の実施 等

◆待遇改善、士気向上の取組

- ◎運賃・料金の適正收受（バス・トラック）
- ◎大型二種等免許取得環境の改善
 - ・キャリアアップ助成金等の活用
- ◎技能訓練制度の導入
- ◎キャリアパスの明確化
 - ・入社後の教育、研修、資格取得、人事交流等のプロセスの明確化
- ◎「ドライバーコンテスト・甲子園（弁論大会）」の開催 等

◆若年層取り込みに向けた取組

- ◎募集、採用、育成の共同化
 - ・地域内の複数事業者による共同での募集・採用・育成
- ◎高等学校訪問等PR強化（再掲）
- ◎キャリアパスの明確化（再掲）

◆女性の就労に向けた取組

- ◎女性向け設備の整備・改善
- ◎ワークバランスの向上
 - ・短時間勤務、健康管理休暇制度の導入等
- ◎大型二種等免許取得環境の改善（再掲）
- ◎技能訓練制度の導入（再掲）
- ◎業界横断的プロモーションの実施（再掲）

国の支援

優良事例の「見える化」とPR活動の支援
・優良事例の紹介、各種イベント・PR等の支援

先進的な取り組みに対する支援
・効果的な取り組みの支援

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

4. 今後の対策（バス・タクシー・トラックWG）②

事業者団体に求められる取組

効果的な情報発信の実施

- ◎ **認知度・理解度の向上に向けた取組**
 - ・ 個々の事業者求められる取組をテーマとしたセミナー等の開催（他運送業種との合同も検討）
 - ・ 女性や若年層をターゲットとした 個別プロモーション
 - ・ 運送事業の社会的役割、地域貢献をテーマとした講演
- ◎ **業界の士気向上に向けた取組**
 - ・ ドライバーコンテスト・ドライバー甲子園（弁論大会）の開催
 - ・ 会社見学会、家族職場見学等の導入

業界イメージアップの実施

- ◎ **地域住民と一体とした取組**
 - ・ バス・タクシー・トラックの日イベント
 - ・ バス乗り方教室
 - ・ バリフリ教室 等
- ◎ **地域の学校と一体となった取組**
 - ・ 出前講座
 - ・ 高等学校等PR訪問

運輸局・支局が支援

個々の事業者求められる取組

◎ 若年層取り込み

- ・ 共同した運転手の募集・採用・育成
- ・ 運転者の運用合理化・効率化

◎ 待遇・士気向上の対策

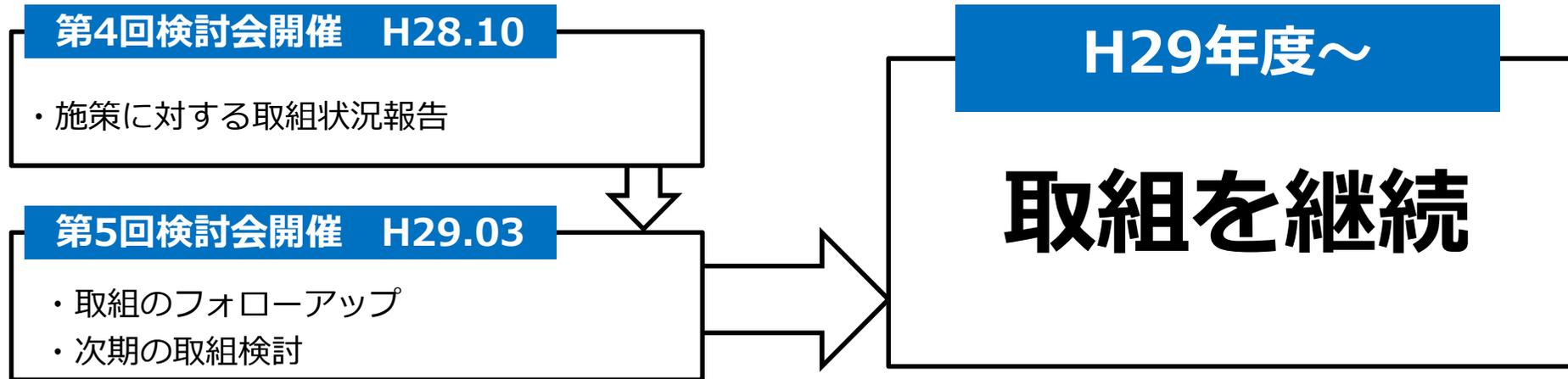
- ・ バス・トラック運賃・料金の適正収受
- ・ 安全運行・労働時間の基準遵守
- ・ キャリアパスの明確化

◎ 女性が働きやすい社内整備

- ・ 女性目線での施設・設備の整備
- ・ 働きやすい勤務体系の構築

5. 今後の取組計画

【検討会の実施計画等】



【北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会の今後の取組テーマ】

関係者と連携した業界イメージアップ及び効果的な情報発信の実施

- ◎ **認知度・理解度の向上に向けた取組**
 - ・ 個々の事業者に求められる取組をテーマとした地域セミナー等の開催（モード横断的な取組の実施）
- ◎ **業界の士気向上に向けた取組**
 - ・ ドライバーコンテスト・ドライバー甲子園（弁論大会）等の開催
- ◎ **地域住民、学校等一体とした取組**
 - ・ バス・タクシー・トラックの日等イベントへの参画、会社見学会等の開催、高等学校等PR訪問

トラック運転者の確保対策にかかる アンケート調査結果概要

平成28年3月23日

国土交通省北海道運輸局

自動車交通部 貨物課

【背景】 現在、自動車運送事業は、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可能性が懸念されている。北海道運輸局では、平成27年6月に女性や若年層の新規就労・定着を促進し自動車運送事業における人材の確保・育成に向けた具体的な方策について検討する「北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会」を関係機関の協力を得ながら設置し、問題の改善に向けた取組を開始した。

【現状】 トラック運転者の確保対策について、具体的な議論を行うにあたり、北海道内のトラック事業者の労働関係の実態を把握する必要があることから、「トラック運転者の確保対策にかかるアンケート調査」を実施することとした。

【実施期間】 平成27年12月24日～平成28年1月15日

【対象】 北海道に本社のあるトラック運送事業者

【実施方法】 北海道トラック協会から郵送による調査

【配布枚数】 153社

【回収枚数】 81社（回収率：52.9%）

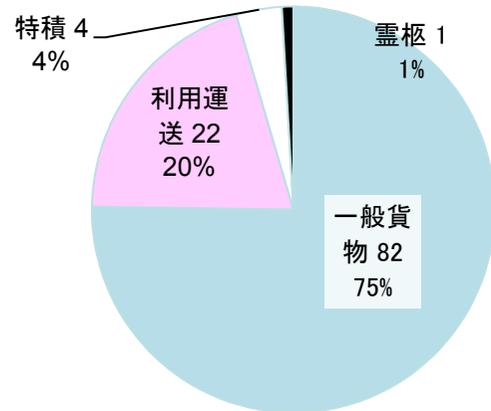
【参考】 別添に調査依頼文、アンケート回答票

トラック運転者の確保対策にかかるアンケート調査 1

1. 現在の「事業内容」について

(1) 事業種別

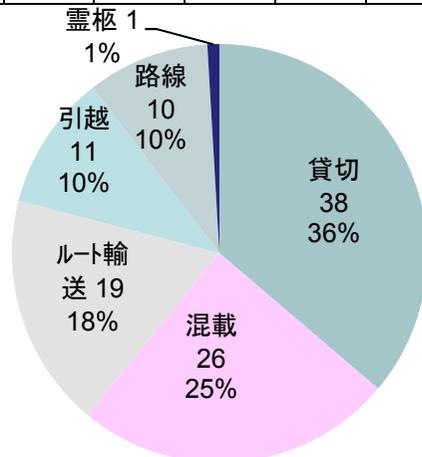
一般貨物	利用運送	特積	霊柩
82	22	4	1



一般貨物が75%。利用、特積の併用

(2) 主な運送形態

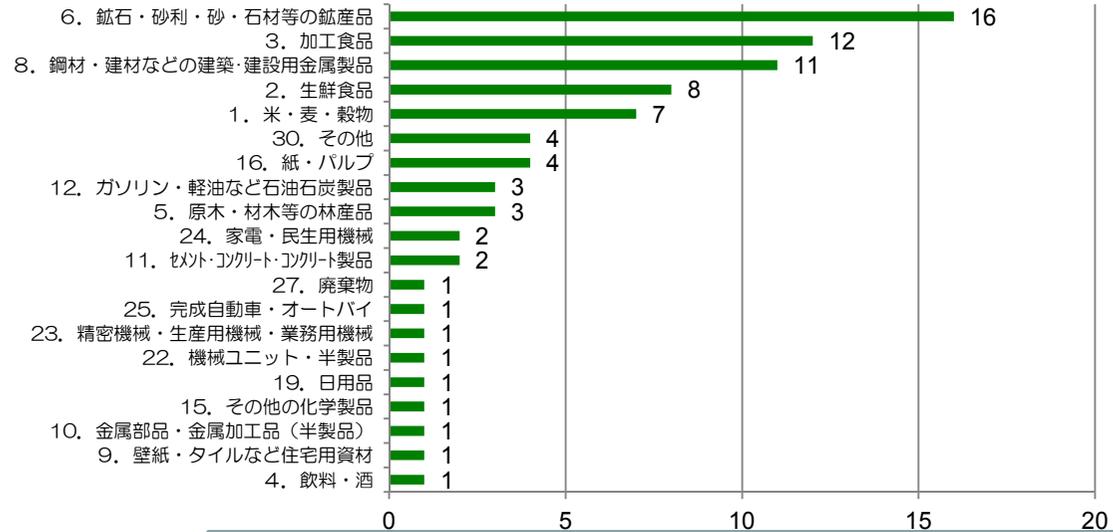
貸切	混載	ルート輸送	引越	路線	霊柩
38	26	19	11	10	1



貸切、混載、ルートが8割、他、引越、路線が同程度

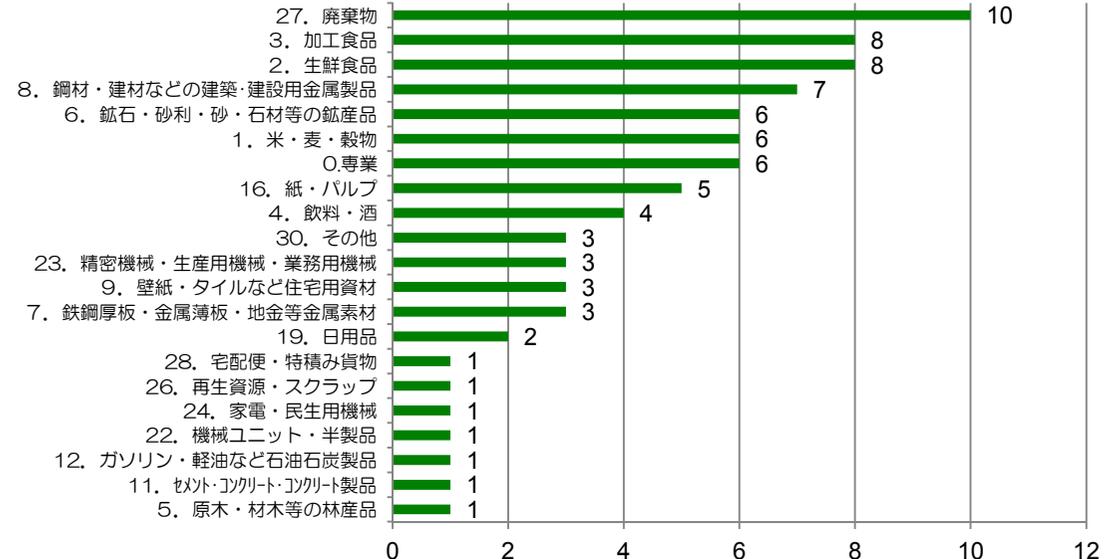
(3) 主な輸送品目

①輸送品目 1位



輸送品目第1位は建築、食品関連が半数以上、その他紙、燃料が多い

②輸送品目 2位

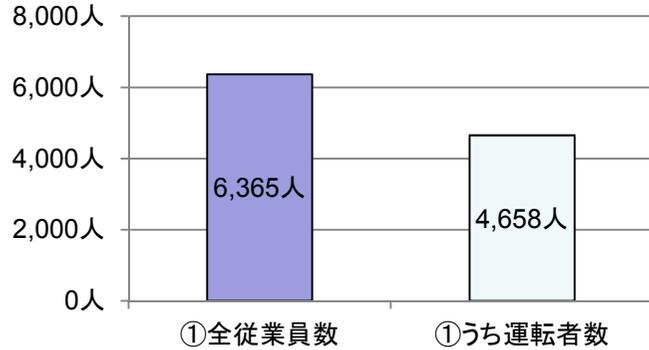


輸送品目第2位は廃棄物、食品、建築、原材料などが多い

トラック運転者の確保対策にかかるアンケート調査 2

(4) 従業員数・資本金

①全従業員数	①うち運転者数	②資本金平均
6,365人	4,658人	3.018万円
100%	73%	-



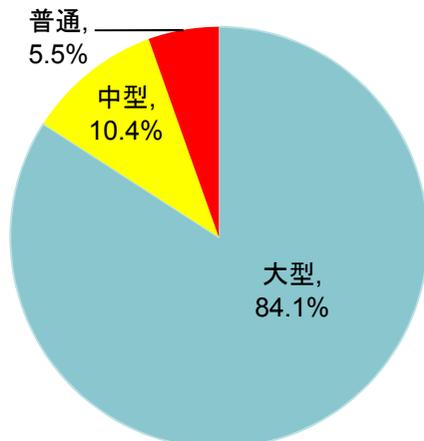
従業員のうち、7割がドライバー職。資本金は平均は3千万円

(5) 平成27年10月末現在の保有車両数

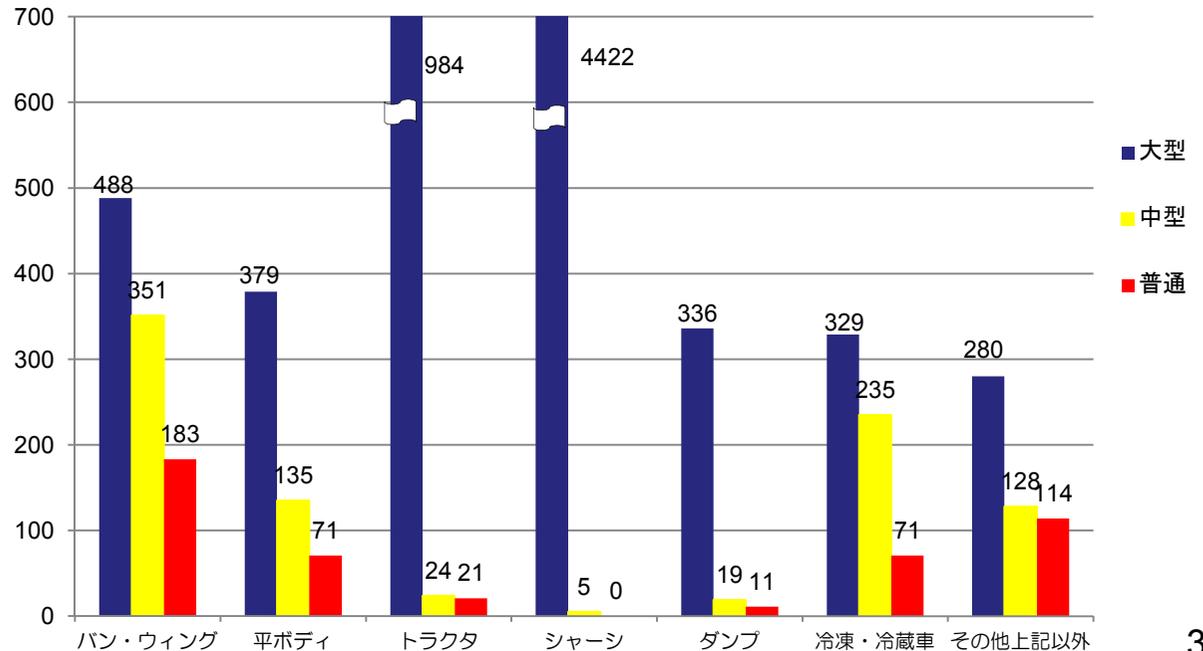
	大型	中型	普通	計	割合
バン・ウィング	488	351	183	1,022	11.9%
平ボディ	379	135	71	585	6.8%
トラクタ	984	24	21	1,029	12.0%
シャーシ	4422	5	0	4,427	51.6%
ダンプ	336	19	11	366	4.3%
冷凍・冷蔵車	329	235	71	635	7.4%
その他上記以外	280	128	114	522	6.1%
計	7,218	897	471	8,586	100.0%
割合	84.1%	10.4%	5.5%	100.0%	

シャーシ記述であるが、キャブオーバータイプも含んだ数値であり、半数を超える

大型	84.1%
中型	10.4%
普通	5.5%



大型が85%程度で圧倒的、中長距離輸送が多いと思われる



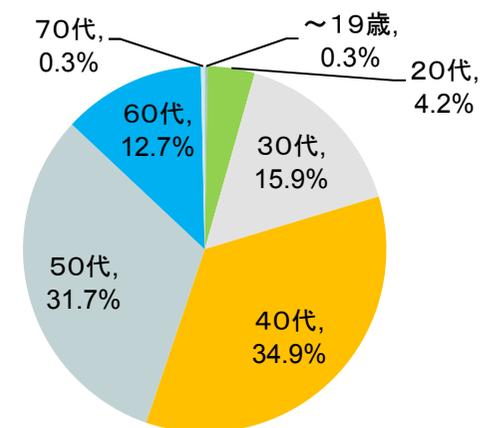
大型はシャーシ(キャブオーバー含む)が圧倒的

トラック運転者の確保対策にかかるアンケート調査 3

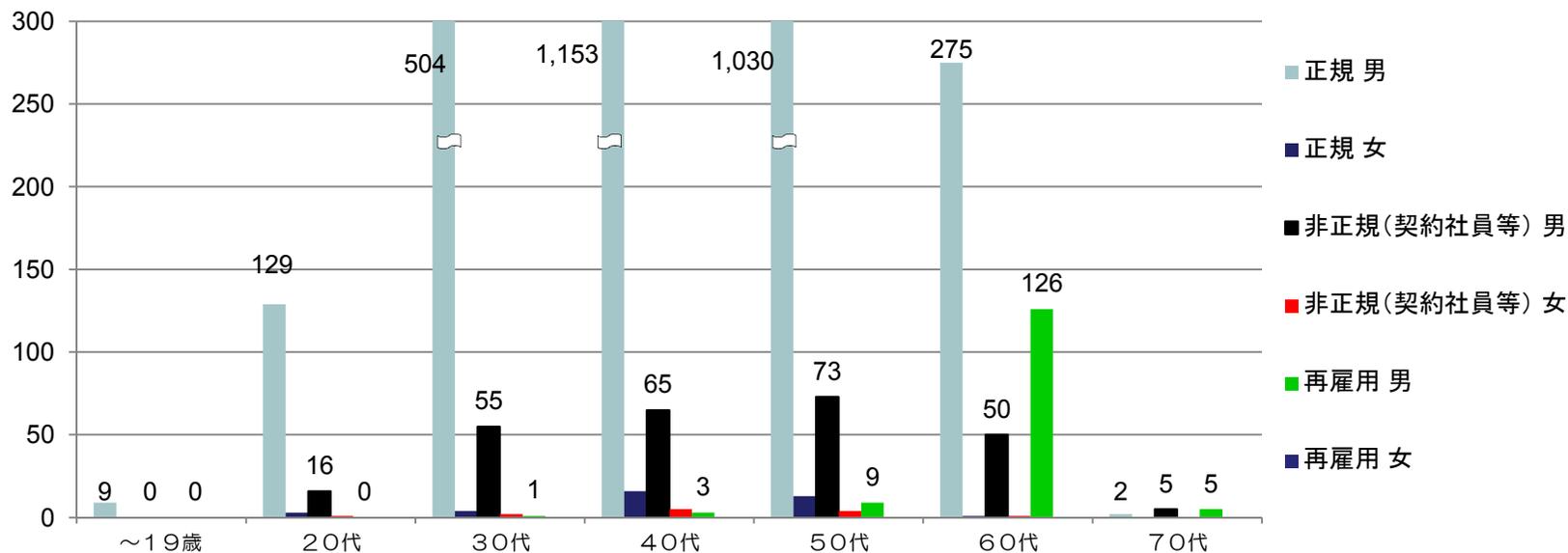
2. 平成27年10月末現在の運転者数（雇用形態別、男女別、年齢別）

	正 規		非正規（契約社員等）		再雇用		合計
	男	女	男	女	男	女	
～19歳	9	0	0	0	0	0	9
20代	129	3	16	1	0	0	149
30代	504	4	55	2	1	0	566
40代	1,153	16	65	5	3	0	1,242
50代	1,030	13	73	4	9	0	1,129
60代	275	1	50	1	126	0	453
70代	2	0	5	0	5	0	12
合計	3,102	37	264	13	144	0	3,560

	割合
～19歳	0.3%
20代	4.2%
30代	15.9%
40代	34.9%
50代	31.7%
60代	12.7%
70代	0.3%
合計	100%



40～50歳代が67%。60歳代以上も13%であり、高齢化の進展が顕著である。



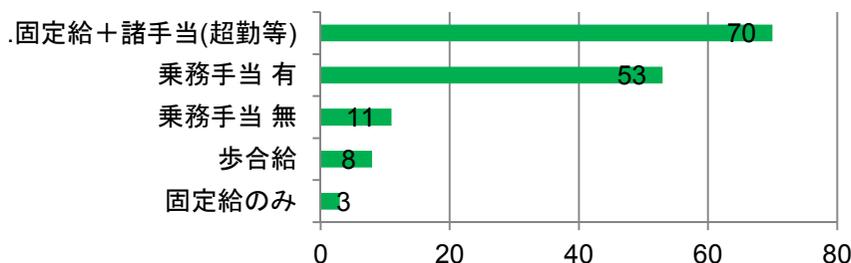
正規男性が多いが60歳代の再雇用、契約社員も全年齢を通じて少なくない。

トラック運転者の確保対策にかかるアンケート調査 4

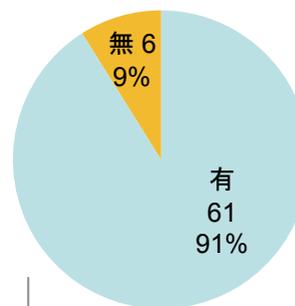
3. 運転者の平均年齢や賃金体系等

- (1) 運転者の平均年齢： 48.0歳
- (2) 運転者の平均勤続年数： 13.1歳
- (3) 運転者の再雇用採用年齢幅： 53.8歳～62.5歳
- (5) 運転者の平均年間賃金： ¥3,744,539
- (9) 運転者の年間有給取得日数： 9.5日

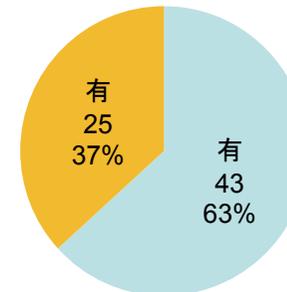
(6) 賃金体系：



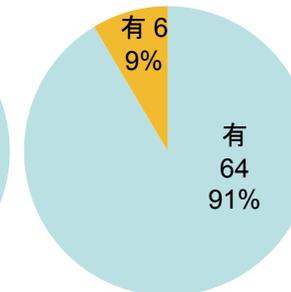
(4) 再雇用有無：



(7) 定期昇給：



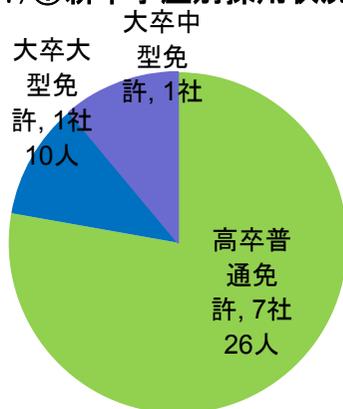
(8) 賞与：



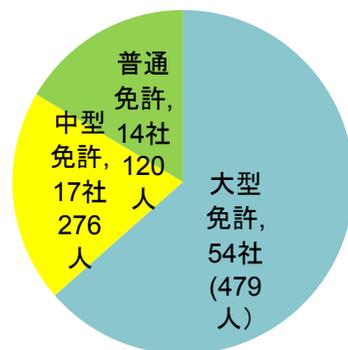
平均年齢も40歳代後半であるが、勤続年数は13年程度とドライバー職での転職と見られる。給与面では賞与支給比率が多い。

4. 運転者の採用状況等

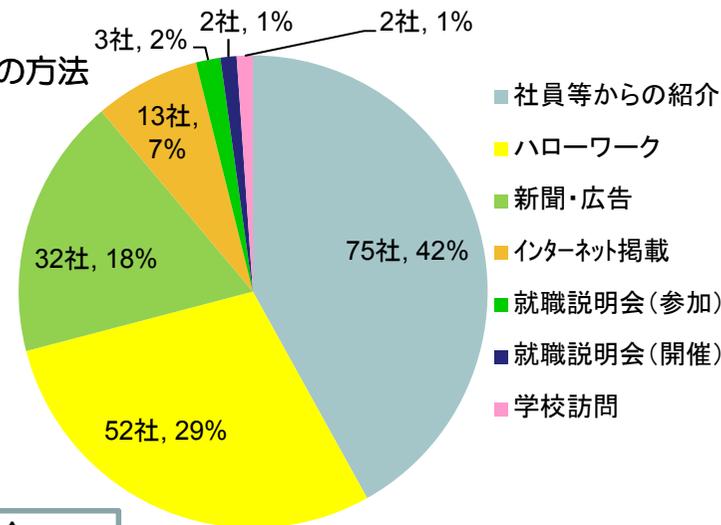
(1) ①新卒学歴別採用状況



(1) ②中途採用免許保有状況



(2) 採用の方法

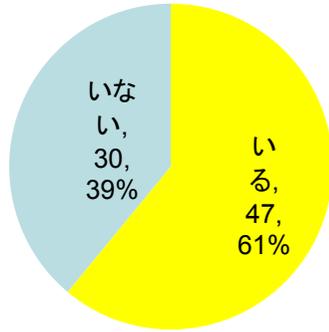


中途採用は経験者と見られる。新卒は普通免許で採用。採用の方法は社員からの紹介、ハローワークが多く、今後の人材確保において他の採用方法の検討が必要と考えられる。

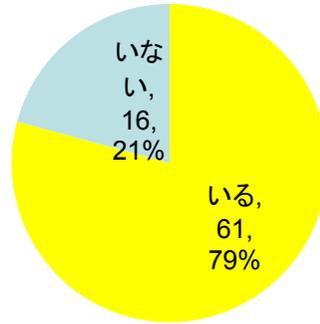
トラック運転者の確保対策にかかるアンケート調査 5

5.人材確保・育成対策について

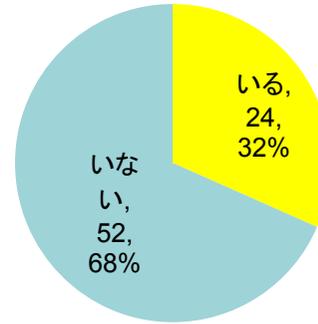
(1) 運転者は年間で不足しているか



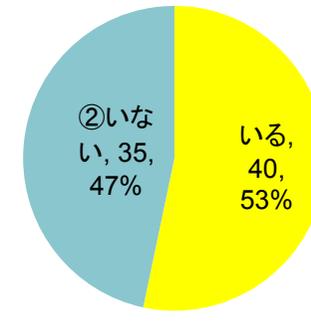
(2) 繁忙期に運転者は不足しているか



(3) 閑散期に運転者は不足しているか



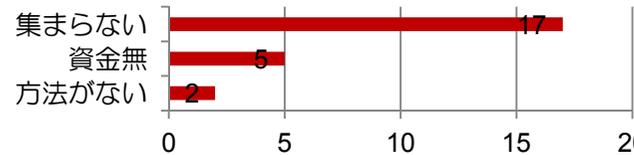
(4) 運転者確保に向け対策はしているか



(5) 上記(4)①「いる」場合、具体的な内容

未経験者の採用 18社
 免許取得の支援 16社
 給与・福利厚生の充実 10社

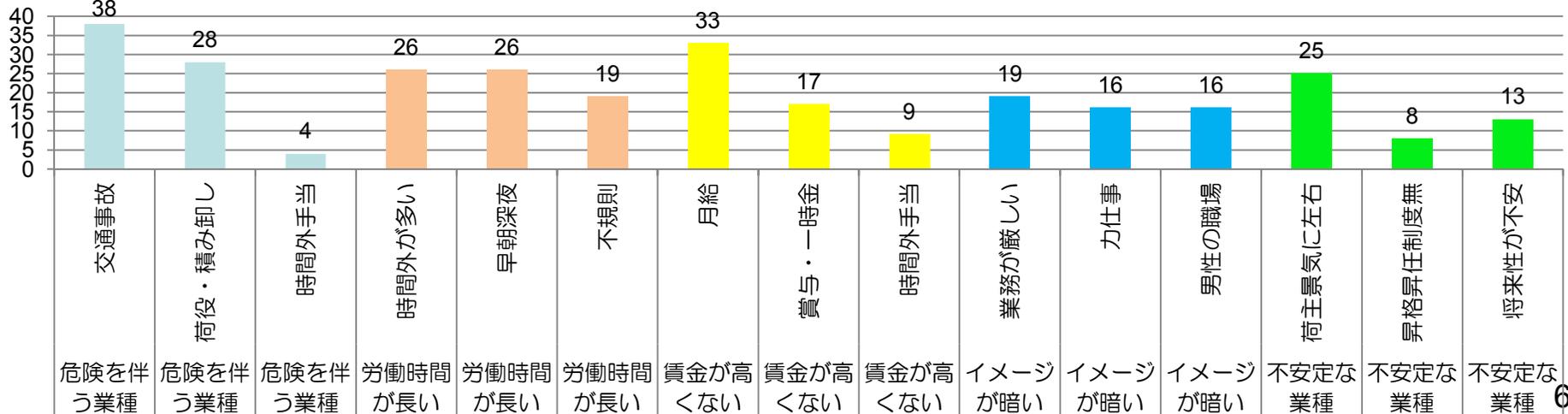
(6) 上記(4)②で「いない」場合、対策していない理由



(7) 運転者採用の障害(自由記載)

1 若い人は危険が伴う仕事、特に大型車荷など、興味をもたないし親もさせない
 2 年間365日配達となる場合が多く、定期的な休みや連続した休みを取らせる

(7) 現在の運転者の採用の障害となるもの

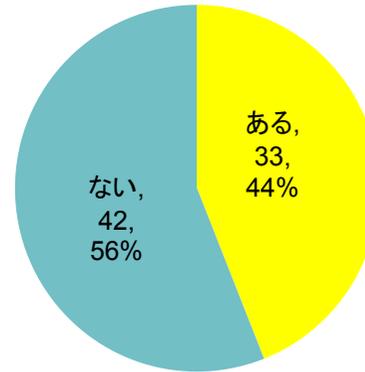


不足感は年間を通じ、不足がみだが、繁閑差が大きい。採用の障害は交通事故、給与面、労働時間面が課題であるとの回答が多い。

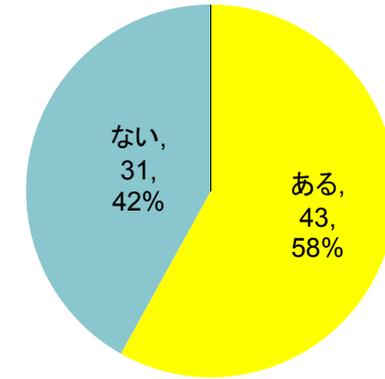
6. 運転者不足で輸送に影響があるか

最盛期の輸送が困難	10社
仕事の受注が困難	6社
日々の配車業務に苦慮	4社
輸送の遅延が発生	1社
時間外の労働が多い	1社

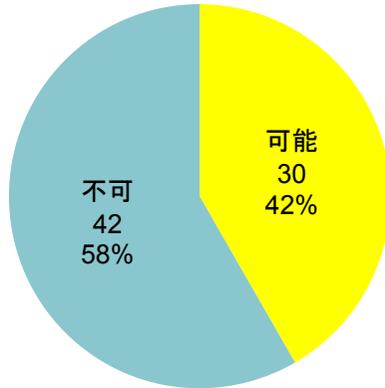
7. 運転者不足で運送契約を断ったことは（直近1年間）



8. 運転者不足で増車・増便ができないか

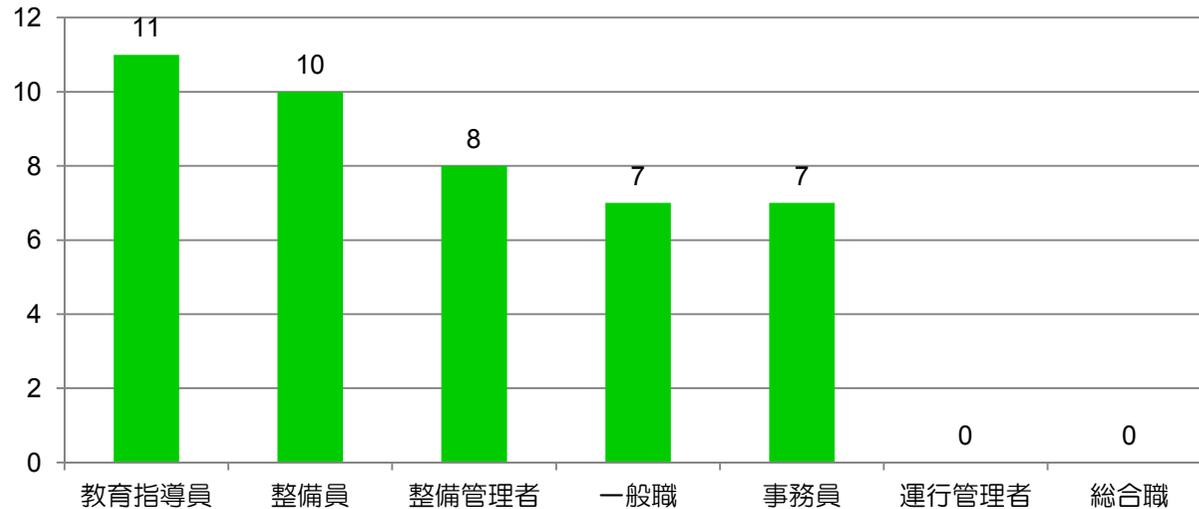


9. 社会見学先に協力可能か

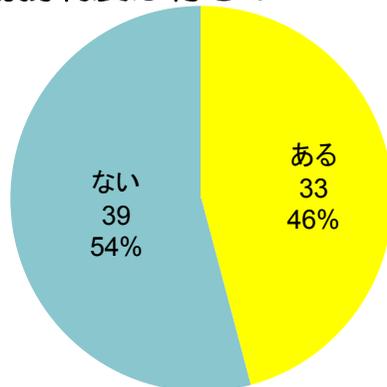


人員不足での輸送への影響は最盛期に輸送が困難など、全体的に多いし、増車もできない

10. 運転者以外で不足職種は何か

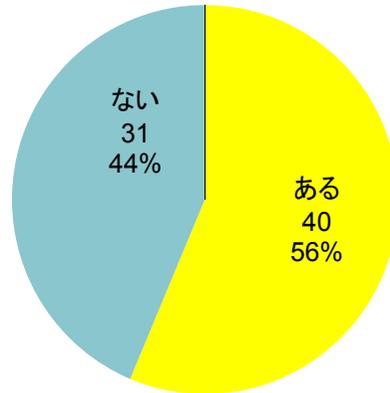


11. 女性が働けるように施設や勤務制度は有るか



ドライバー以外の不足職種は指導員の他、業界で同様に人材が不足している整備部門であった。

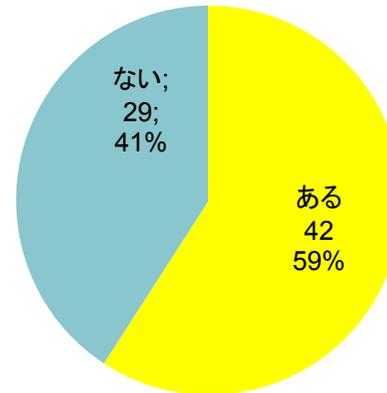
12. 定着率を上げるために実施、計画はあるか



12. 定着率のため実施、計画 上記「ある」場合、具体的内容

免許等取得助成制度	25社
福利厚生の充実	20社
コミュニケーション、面談等充実	12社
賃金・就労時間等の充実、改善	6社

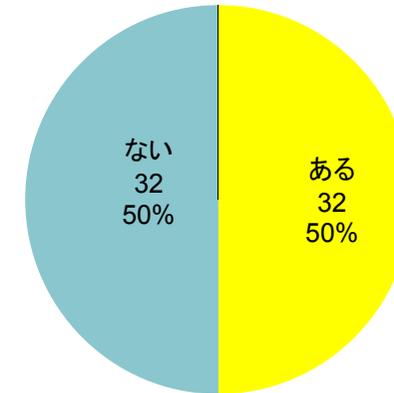
13. 採用の問題、課題はあるか



13. 採用の問題、課題 上記「ある」場合、具体的内容

賃金、就労時間の改善が必要	17社
教育、免許取得に時間が必要	17社
人材の高齢化、要員、人員が不足	13社
免許制度の改正が必要	2社
危険なイメージがある	1社

14. 要望、意見



14. 具体的な要望、意見 上記「ある」場合、具体的内容

賃金の値上げ	7社
業界のイメージアップ、積極的なPR活動	6社
教育助成、免許助成制度拡大	6社
規制緩和撤廃、労働規定改正	5社
免許制度の改正	4社
合同会社説明会講習会の開催	3社
行政や業界に要望しても無理	2社
高速道路料金の値下げ	1社

15. アイデアや取組

イメージの改善
協会のリーダーシップ発揮
各社企業風土や雰囲気向上への取組
各種助成制度の拡充、充実
他業種との差別化
インセンティブの付与
積極的なPR活動の推進
業界の長期的な人材育成の取組み
運賃制度の改定

定着率や採用に係る実施計画等はあるものの、人員増加には結びついていない模様。免許助成や社内福利厚生、賃金面での充実や社内コミュニケーションを図るなど工夫をしている一方で賃金の値上げなど景気等に左右されるなど課題も多い。アイデアではイメージ改善や企業風土向上など今後、業界全体での対応について取組が必要であるという意見があった。

平成27年12月24日

各運送事業者 様

北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会
(国土交通省北海道運輸局自動車交通部次長)

座 長 木 村 一

「トラック運転者の確保対策にかかるアンケート調査」へのご協力のお願いについて

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、ご既承のとおり、道民の生活を支える様々な「物」の運搬を担うトラック運送業を含めて、地域住民の生活を支え、雇用の担い手となっている大切な移動手段であるトラック、バス、タクシーなどの自動車運送事業は深刻な労働力不足に陥っています。

現在、自動車運送事業は、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可能性が懸念されています。

北海道運輸局では、このような諸課題の改善を目指し、平成27年6月に女性や若年層の新規就労・定着を促進し自動車運送事業における人材の確保・育成に向けた具体的な方策について検討する「北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会」を（公社）北海道トラック協会をはじめ、（一社）北海道バス協会、（一社）北海道ハイヤー協会、北海道労働局、北海道等の関係機関のご協力を賜りながら設置し、問題の改善に取り組むこととしました。

改善策の具体的な議論を行うのにあたり、北海道内のトラック事業者の労働関係の実態を把握する必要があることから、当検討会において、別添による「トラック運転者の確保対策にかかるアンケート調査」を実施することといたしました。

つきましては、年末年始の業務ご多用の折、恐縮に存じますが、本調査の趣旨をご理解のうえ、調査にご協力下さいますようお願い申し上げます。

なお、ご回答は別紙調査票に該当事項記入の上、平成28年1月15日までに別添封筒で郵送下さいますようお願い申し上げます。

※なお、本調査の内容は統計処理のみに用い、個々のデータは外部に公表いたしません。

●今後の検討会の検討事項

- ★「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
- ★「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
- ★ 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
- ★ 効果的な情報発信のあり方等

●参考資料、開催状況については下記の北海道運輸局 HP をご覧ください。

<https://www.tb.mlit.go.jp/hokkaido/bunyabetsu/jidousya/roudouryokukakuho/index.html>

北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会

トラック運転者の確保対策にかかるアンケート調査 回答票

事業者名		住所	
記入者氏名		役職	連絡先TEL
			Eメール

1. 現在の「事業内容」について

*当てはまるものに をお願いします。(複数回答可)
⑤その他欄は自由記載欄ですので、ご自由に記載をお願いします。

(1) 事業種別	<input type="checkbox"/> ①一般貨物	<input type="checkbox"/> ②特積	<input type="checkbox"/> ③霊柩	<input type="checkbox"/> ④利用運送
(2) 主な運送形態	<input type="checkbox"/> ①混載	<input type="checkbox"/> ②路線	<input type="checkbox"/> ③貸切	<input type="checkbox"/> ④引越
	<input type="checkbox"/> ⑤ルート輸送	<input type="checkbox"/> ④霊柩	<input type="checkbox"/> ⑤その他 ()	

*その他は自由記載欄

(3) 主な輸送品目

*取扱の大きいものから順に3つを下記表1~30から選んで番号を記載ください。

①		②		③	
---	--	---	--	---	--

1. 米・麦・穀物	16. 紙・パルプ
2. 生鮮食品	17. 糸・反物などの繊維素材
3. 加工食品	18. 衣服・布団などの繊維製品
4. 飲料・酒	19. 日用品
5. 原木・材木等の林産品	20. 書籍・印刷物
6. 鉱石・砂利・砂・石材等の鉱産品	21. プラスチック性部品・加工品、ゴム性部品・加工品
7. 鉄鋼厚板・金属薄板・地金等金属素材	22. 機械ユニット・半製品
8. 鋼材・建材などの建築・建設用金属製品	23. 精密機械・生産用機械・業務用機械
9. 壁紙・タイルなど住宅用資材	24. 家電・民生用機械
10. 金属部品・金属加工品(半製品)	25. 完成自動車・オートバイ
11. コンクリート・コンクリート製品	26. 再生資源・スクラップ
12. ガソリン・軽油など石油石炭製品	27. 廃棄物
13. 合成樹脂・塗料など化学性原料	28. 宅配便・特積み貨物
14. 医薬品	29. 空容器・返送資材
15. その他の化学製品	30. その他

(4) 従業員数・資本金

*該当部分に人数、金額を記載してください。

①全従業員数	人	①のうち運転者数	人
②資本金	万円		

(5) 平成27年10月末現在の保有車両数をご記入願います。

(単位:両)

保有車両数	大型	中型	普通	計
バン・ウィング				
平ボディ				
トラクタ				
シャーシ				
ダンプ				
冷凍・冷蔵車				
その他上記以外				

(大型=車両総重量11 t以上)
(中型=車両総重量5 t以上11 t未満)
(普通=車両総重量5 t未満)

2. 平成27年10月末現在の運転者数

*該当部分の人数の記載をお願いします。(単位:人)

	正 規		非正規(契約社員等)		再 雇 用	
	男	女	男	女	男	女
~19歳						
20代						
30代						
40代						
50代						
60代						
70代						
合計	0	0	0	0	0	0

3. 運転者の平均年齢や賃金体系等

*該当部分に数値又は選択 をお願いします。

(1) 運転者の平均年齢: 歳 (正規・非正規・再雇用 含む)

(2) 運転者の平均勤続年数: 年 (正規・非正規・再雇用 含む)

(3) 運転者の再雇用採用年齢幅: 歳 ~ 歳

(4) 再雇用有無: 有 無

(5) 運転者の平均年間賃金: 円

(6) 賃金体系: 固定給のみ 固定給+諸手当(超勤等) 歩合給
 I. 乗務手当 有 無

(7) 定期昇給: 有 無

(8) 賞 与: 有 無

(9) 運転者の年間有給取得日数 平均 日

4. 運転者の採用状況等

*当てはまるものに 又は数値をお願いします。(複数回答可)
 その他欄は自由記載欄ですので、ご自由に記載をお願いします。

(1) 採用状況:

① 新卒採用

ア. 大卒大型免許 有 人数 無

イ. 高卒普通免許 有 人数 無

1. 大卒中型免許 有 無

I. その他 ()

② 中途採用

ア. 大型免許 有 人数 無

イ. 普通免許 有 人数 無

1. 中型免許 有 人数 無

(2) 採用の方法

*当てはまるものに 又は数値をお願いします。(複数回答可)
 その他欄は自由記載欄ですので、ご自由に記載をお願いします。

① ハローワーク ② 新聞・広告 ③ インターネット掲載

④ 社員等からの紹介 ⑤ 就職説明会 a. 開催している b. 参加している

⑥ 学校訪問 ⑦ その他 ()

5. 人材確保・育成対策について

* (5) 及び (6) その他欄は自由記載欄ですので、ご自由に記載をお願いします。

(1) 現在、御社において年間を通して運転者は不足していますか

① いる ② いない

(2) 現在、御社において繁忙期において運転者は不足していますか

① いる ② いない

(3) 現在、御社において閑散期において運転者は不足していますか

① いる ② いない

(4) 運転者確保に向け対策を講じていますか

① いる ② いない

(5) 上記(4)①で「いる」場合、具体的な内容の記載をお願いします。

(例: 大型免許取得支援、未経験者の採用、住宅費用補助など具体的内容)

(6) 上記(4)②で「いない」場合、対策していない理由はどのような理由からですか、選択をお願いします。

① 方法が思いつかない ② そもそも人が集まらない ③ 資金面が厳しい

④ その他 ()

(7)現在の運転者の採用の障害となるものはありますか

待遇について

いいえ はい → 「はい」の場合、次の4つからお選びください（複数回答可）

ア.労働時間が長い	<input type="checkbox"/>	→	時間外が多い	<input type="checkbox"/>	早朝深夜	<input type="checkbox"/>	不規則	<input type="checkbox"/>	その他	<input type="checkbox"/>
イ.賃金が高くない	<input type="checkbox"/>	→	月給	<input type="checkbox"/>	賞与・一時金	<input type="checkbox"/>	時間外手当	<input type="checkbox"/>	その他	<input type="checkbox"/>
ウ.危険を伴う業種	<input type="checkbox"/>	→	交通事故	<input type="checkbox"/>	荷役・積み卸し	<input type="checkbox"/>	時間外手当	<input type="checkbox"/>	その他	<input type="checkbox"/>
エ.イメージが暗い	<input type="checkbox"/>	→	業務が厳しい	<input type="checkbox"/>	力仕事	<input type="checkbox"/>	男性の職場	<input type="checkbox"/>	その他	<input type="checkbox"/>
オ.不安定な業種	<input type="checkbox"/>	→	荷主景気に左右	<input type="checkbox"/>	昇格昇任制度無い	<input type="checkbox"/>	将来性が不安	<input type="checkbox"/>	その他	<input type="checkbox"/>

カ. その他欄は自由記載欄ですので、ご自由に記載をお願いします。

カ.その他（ ）

6. 運転者不足が主な原因で輸送に影響を生じたことがありますか、具体的にご記入してください。

例：農産物収穫ピークに集配車両が不足し、手配に手間取り、大幅な遅延が生じた。

7. 直近1年間で、車両はありながら運転者不足のために運送契約を断ったことはありますか

①ある ②ない

8. 運転者不足が原因で、増車、増便ができない場合がありますか

①ある ②ない

9. 小中学校等の社会見学先として、御社に訪問するとした場合に、ご協力いただくことは可能ですか

①可能 ②不可

10. 運転者以外で不足している職種はありますか

*当てはまるものの口にチェックをお願いします。（複数回答可）
 その他欄は自由記載欄ですので、ご自由に記載をお願いします。

①運行管理者 ②整備管理者 ③整備員 ④教育指導員

⑤総合職 ⑥一般職 ⑦事務員 ⑧その他（ ）

11. 女性が働けるように施設や勤務制度などを整えていますか、具体的にご記入ください。

*当てはまるものに をお願いします。
 ③欄は自由記載欄ですので、ご自由に記載をお願いします。

①ある ②ない

③上記①で「ある」場合、具体的な内容の記載をお願いします。

例：更衣室・トイレ分離、短時間勤務、荷積・荷下ろし作業軽減、など具体的内容

12. 運転者の定着率を上げるために実施、または計画していることはありますか

*当てはまるものに をお願いします。
 ③欄は自由記載欄ですので、ご自由に記載をお願いします。

①ある ②ない

③上記①で「ある」場合、具体的な内容の記載をお願いします。

例：定期的面談、大型免許取得費用助成、福利厚生充実、研修

13. 運転者採用における問題、課題などがありますか

*当てはまるものに をお願いします。
 ③欄は自由記載欄ですので、ご自由に記載をお願いします。

①ある ②ない

③上記①で「ある」場合、具体的な内容の記載をお願いします。

例：希望する賃金にならない、シフト要員がいない、教育に時間・経費・手間がかかる

14. 運転者の確保対策で行政（国、北海道など）や、トラック協会などに要望、意見はありますか

*当てはまるものに をお願いします。
 ③欄は自由記載欄ですので、ご自由に記載をお願いします。

①ある ②ない

③上記①で「ある」場合、具体的な内容の記載をお願いします。

15. 運転者の確保対策にかかる良いアイデアや取組など何でも結構ですので自由にご記入ください

自由記入欄

ご協力ありがとうございました。

本アンケートの結果につきましては、「北海道自動車運送事業労働力確保対策検討会」の資料とさせていただきますのでご了承ください。

また、運転者確保対策に有効な取組を行っている事業者様につきましては、後日、別途聴き取り調査等を行う場合もございますが、その際にご連絡させていただきますので、ご協力よろしくお願いいたします。