

トラック運転者の人材確保に関する現状把握 (アンケート及びヒアリング)

2024年10月21日

■トラック運転者の人手不足の状況・人材確保に関するアンケート調査

○アンケートの実施目的:

運送事業においては令和6年4月からの労働時間上限規制適用に伴い、現状の人員では運送規模の維持が困難になることが懸念されている中、トラック輸送における取引環境・労働時間改善宮城県協議会として、運送事業者の人材確保に向けた課題を把握するためアンケート調査を実施。

○アンケートの配布先:公益社団法人宮城県トラック協会会員 約1,200者

○アンケート実施期間:令和6年7月26日(金)～令和6年8月7日(水)

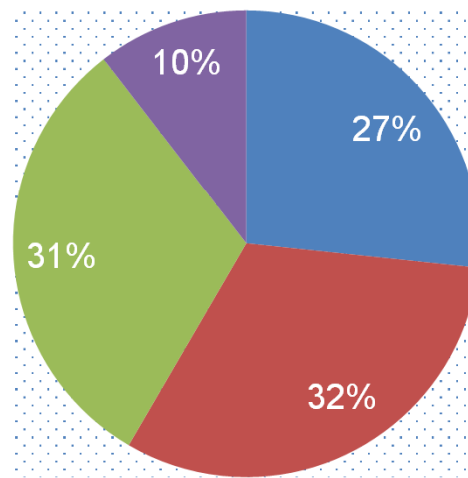
○回答数:315者

Q1.回答者の基本的属性

①主な営業（集荷・配送等）の地域

N=315

- ①宮城県内のみ
- ②東北のみ(①除く)
- ③東北、関東のみ(①、②除く)
- ④その他(中部、関西等を含む)



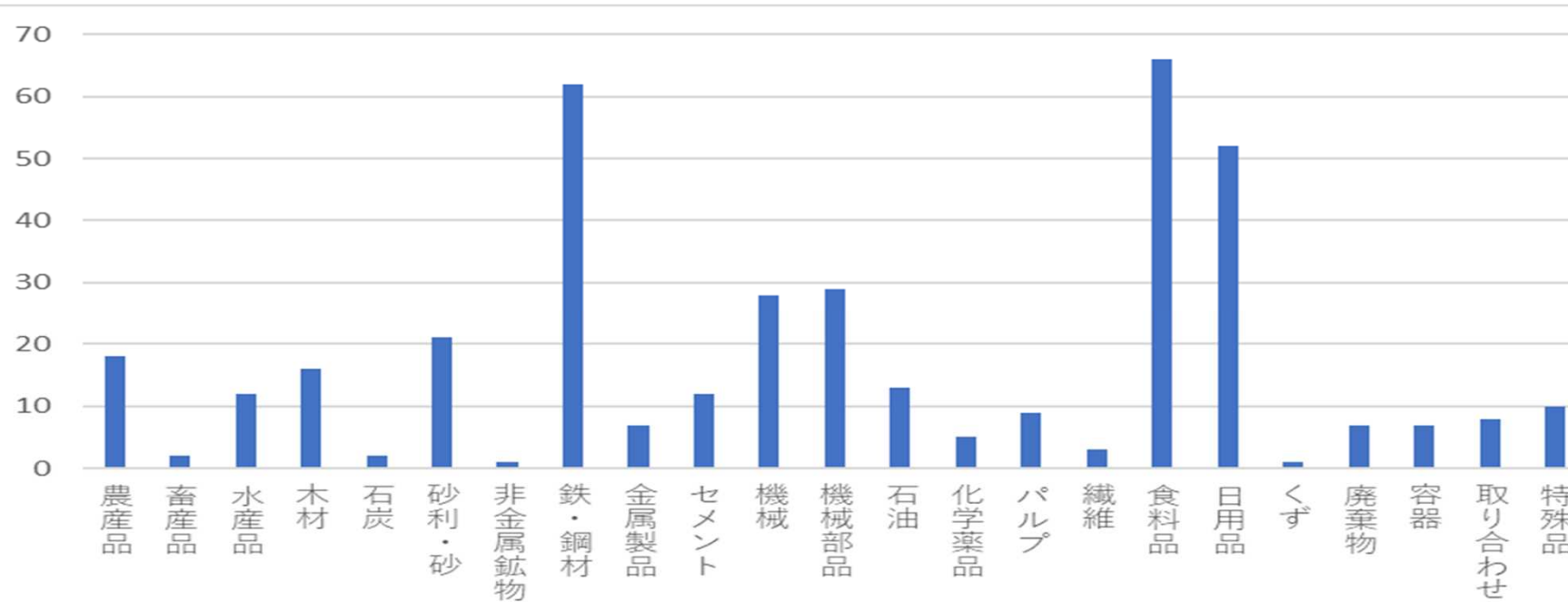
アンケート回答315者中、宮城県内のみ集荷・配送を行っている事業者が27% (84者)

東北のみ集荷・配送を行っている事業者が32% (100者)

東北、関東方面集荷・配送を行っている事業者が31% (98者)

その他の方面(中部、関西等)の集荷・配送を行っている事業者が10% (33者)

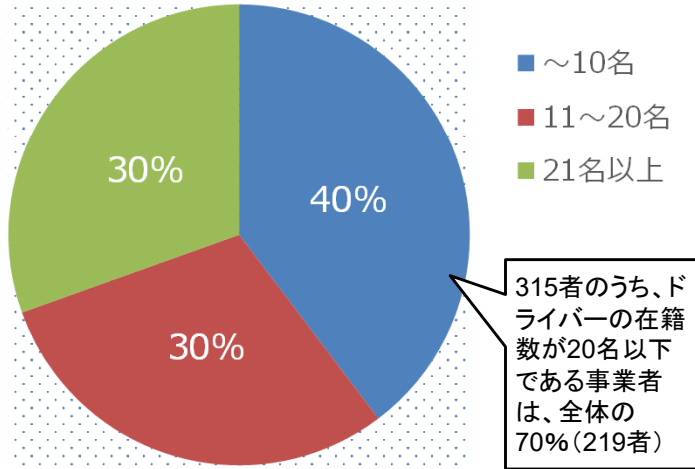
②主な輸送品（※自由記述、分類可能な回答を集計）



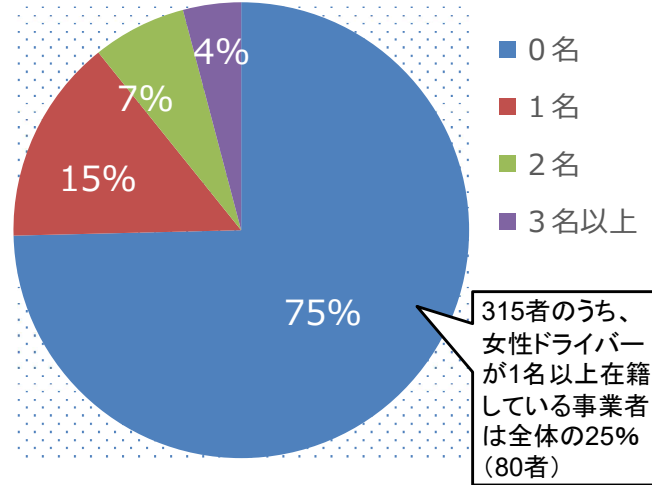
③現在の運転者数

N=315

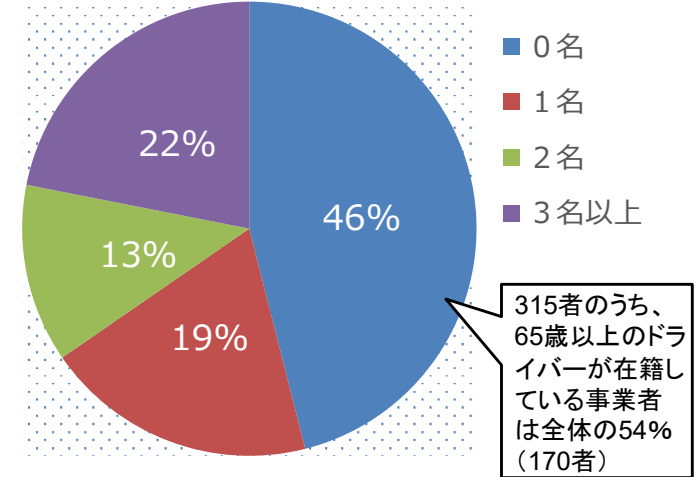
■ 在籍する運転者数の規模



■ 在籍する女性の運転者数

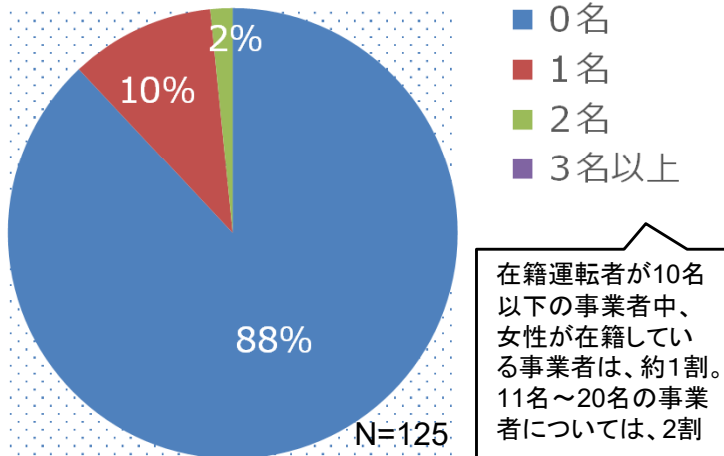


■ 65歳以上の運転者数

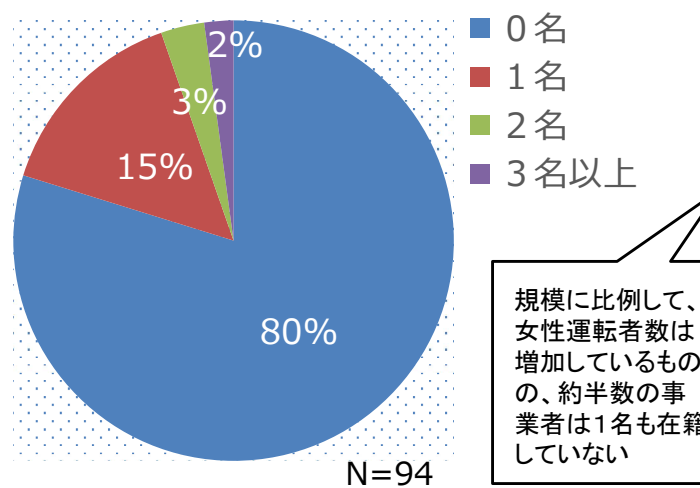


■ 女性の運転者数（在籍する運転者の規模別）

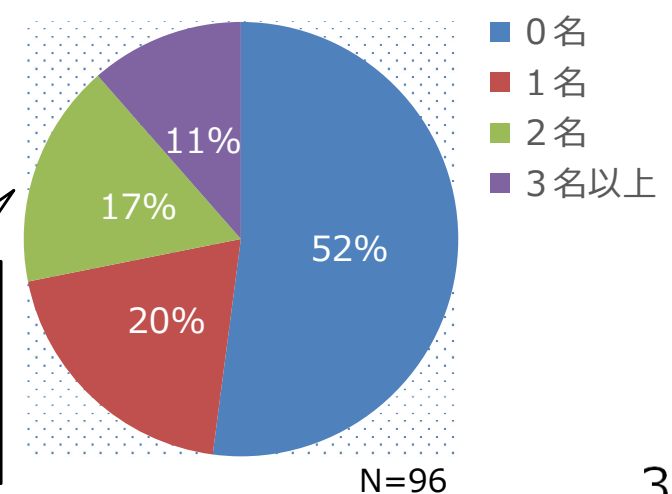
■ ～10名の事業者



■ 11名～20名の事業者

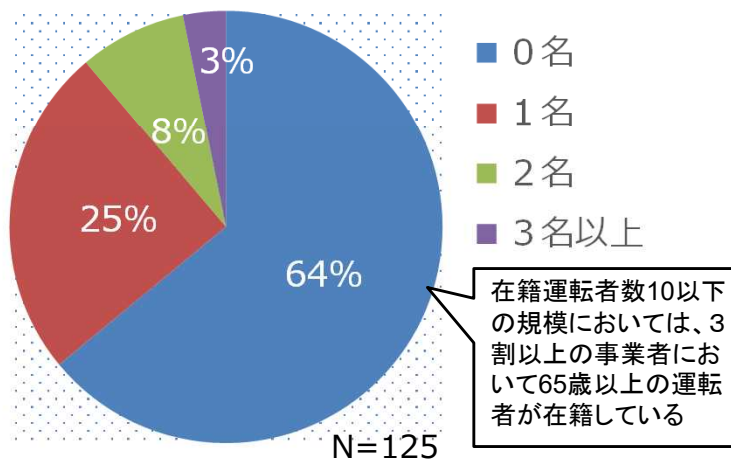


■ 21名以上の事業者

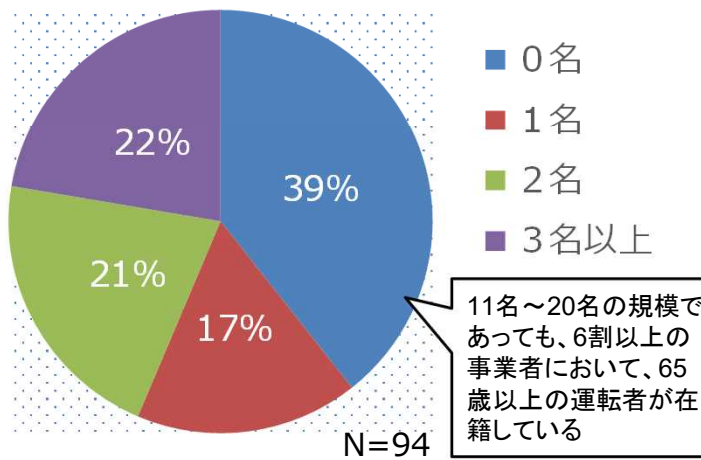


■ 65歳以上の運転者数（在籍する運転者数の規模別）

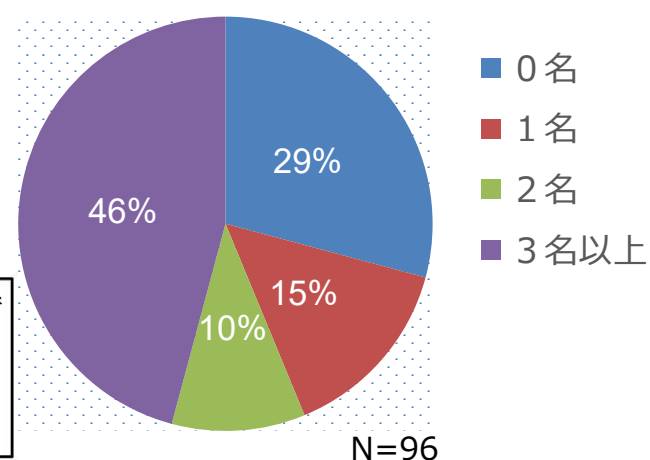
■ ～10名の事業者



■ 11名～20名の事業者

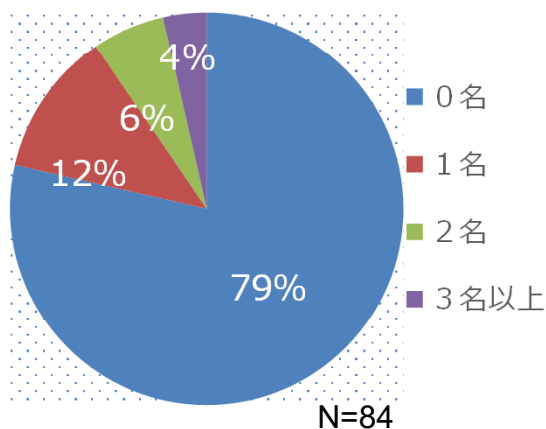


■ 21名以上の事業者

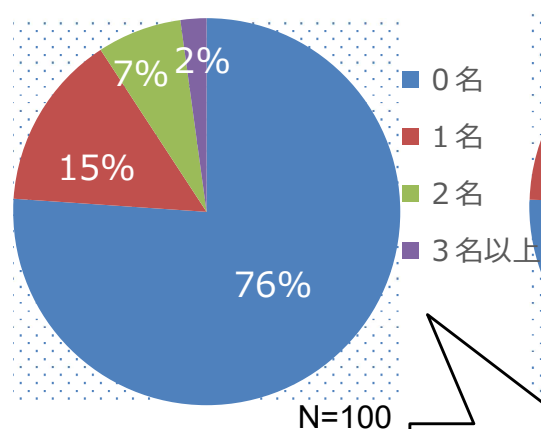


■ 女性の運転者数（集荷・配送等の地域別）

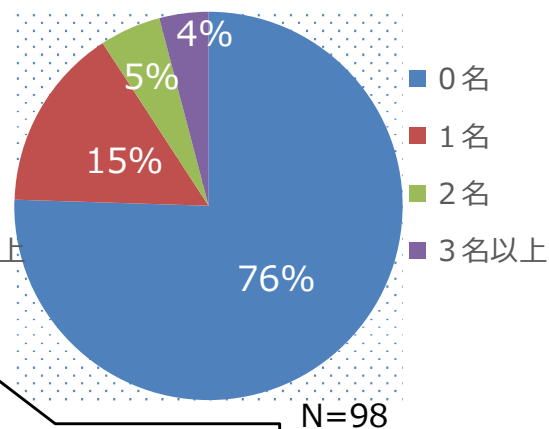
① 宮城県内のみ



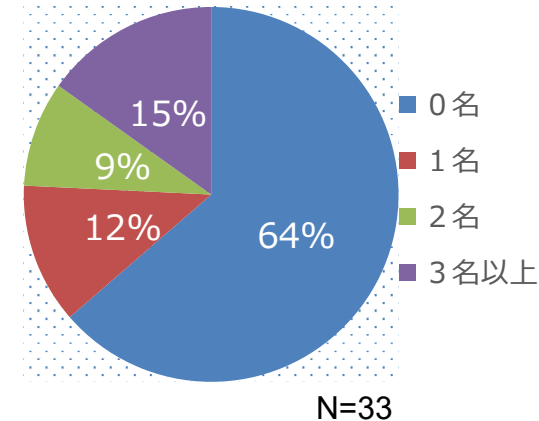
② 東北のみ



③ 東北・関東のみ



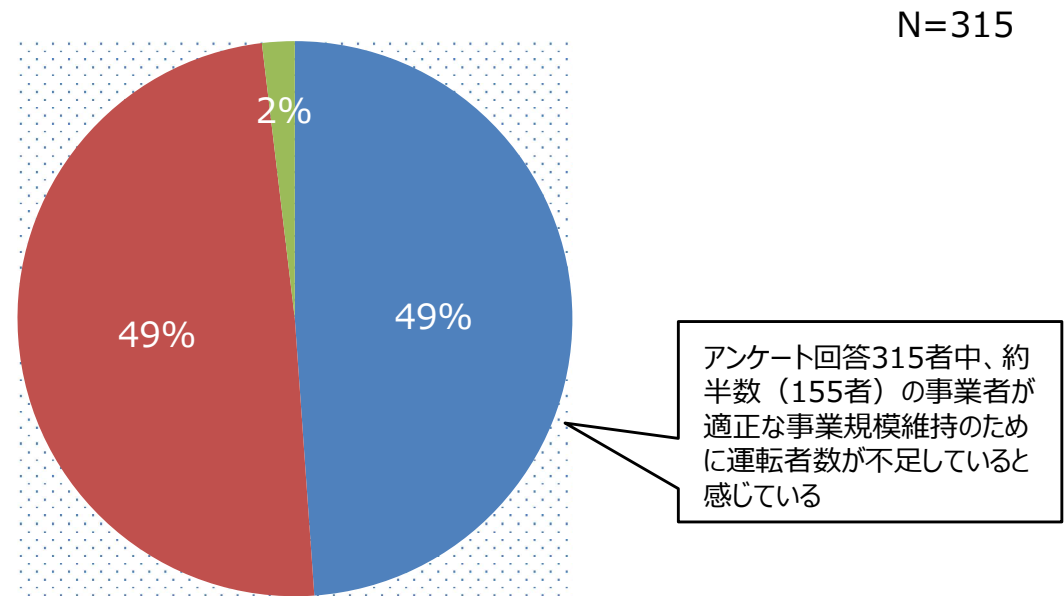
④ その他（中部、関西等）



集荷・配送等の地域別で、女性運転者が在籍している事業者数の割合に大きな違いは見られなかった

Q2.適正な事業規模に必要な運転者数についてご教示ください

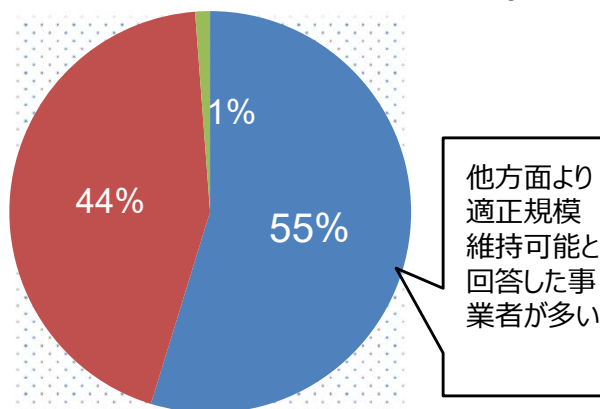
- 適正な事業規模の維持が可能
- 適正な事業規模維持のために運転者数が不足
- 無回答



■ 集荷・配送等の地域別

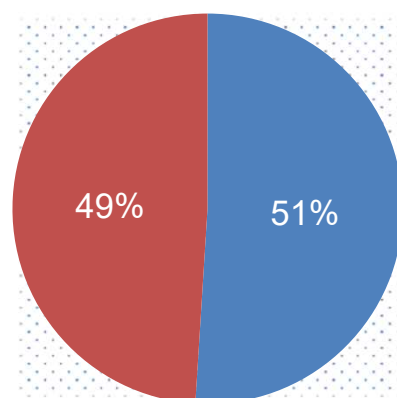
①宮城県内のみ

N=84



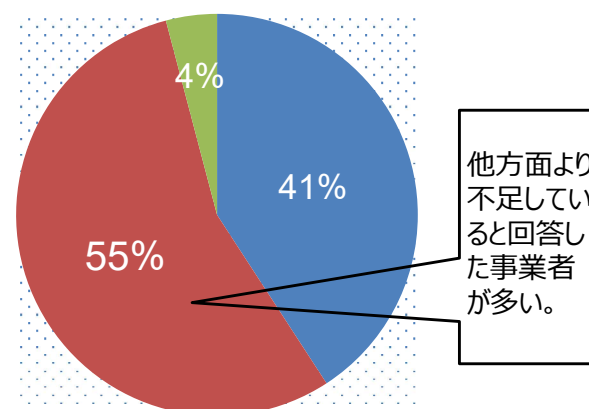
②東北のみ

N=100



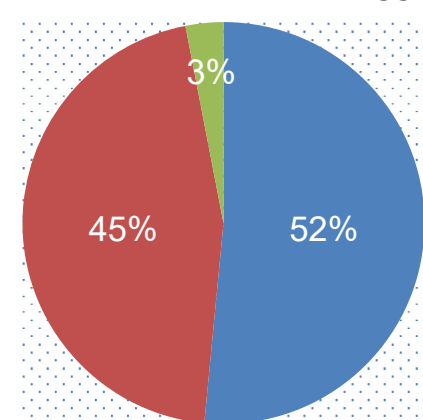
③東北・関東のみ

N=98



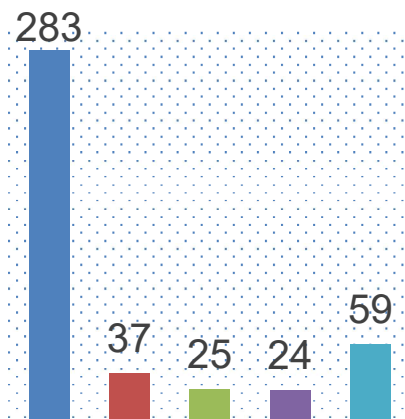
④その他（中部、関西等）

N=33



Q3.人材の主な採用活動方法

- ハローワーク、民間求人
- 新卒採用(直接採用)
- 就職説明会、相談会
- その他
- 無回答

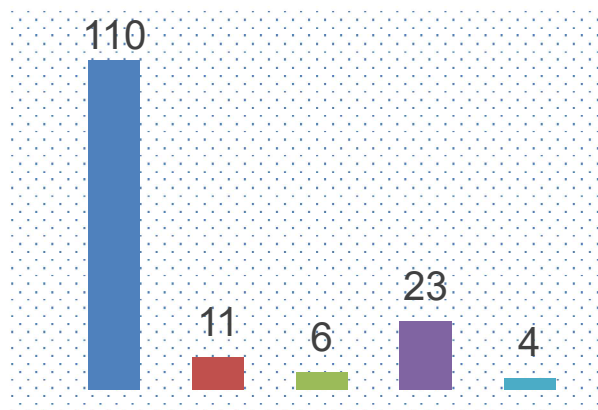


315者による複数回答

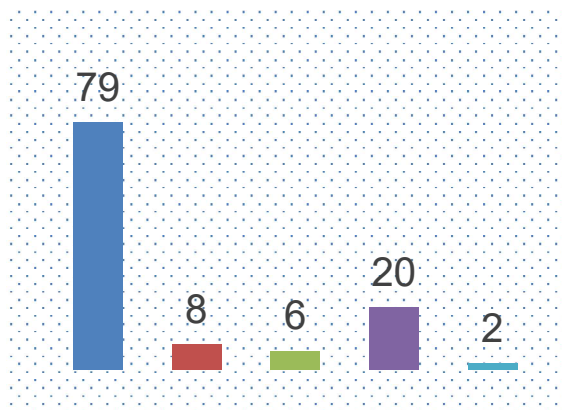
多くの事業者がハローワーク、民間求人を活用している。それ以外の方法を活用している事業者は少数。

■ 在籍する運転者の規模別

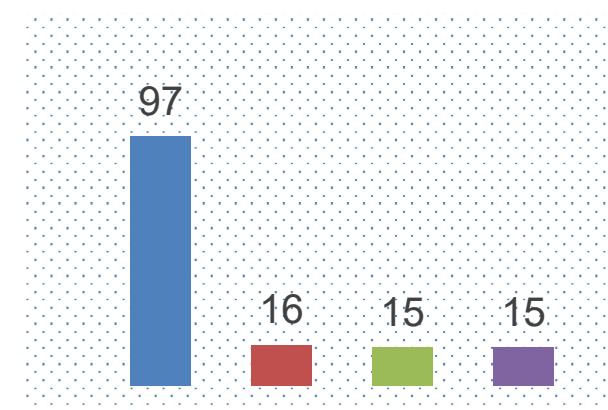
■ ~10名の事業者



■ 11名~20名の事業者



■ 21名以上の事業者



その他

- 従業員・知人からの紹介
- HPに求人情報を掲載
- インターンシップの実施
- 紹介制度の導入(紹介料支給等)
- SNS・ネットでの募集

在籍する運転者の規模別によって、傾向の違いは特段見られない。

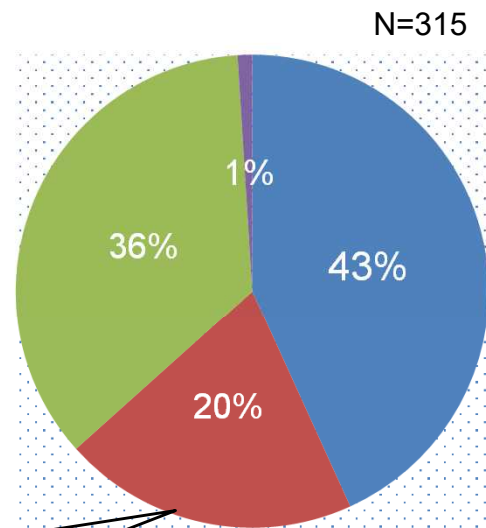
Q4.人材確保に向けて、現在取り組んでいる事項がごございますか。

■ 現在取り組んでいる、あるいは今後1年以内に取り組み予定

■ 関心はあるが、具体的にどう取り組んでよいか分からない

■ 取り組んでいる事項がない、あるいは取り組む予定はない

■ 無回答



現在取り組んでいる、あるいは今後1年以内に取り組み予定である事業者は43%(137者)

■ 現在取り組んでいる、あるいは今後1年以内に取り組み予定である事業者の回答 (137者による複数回答)

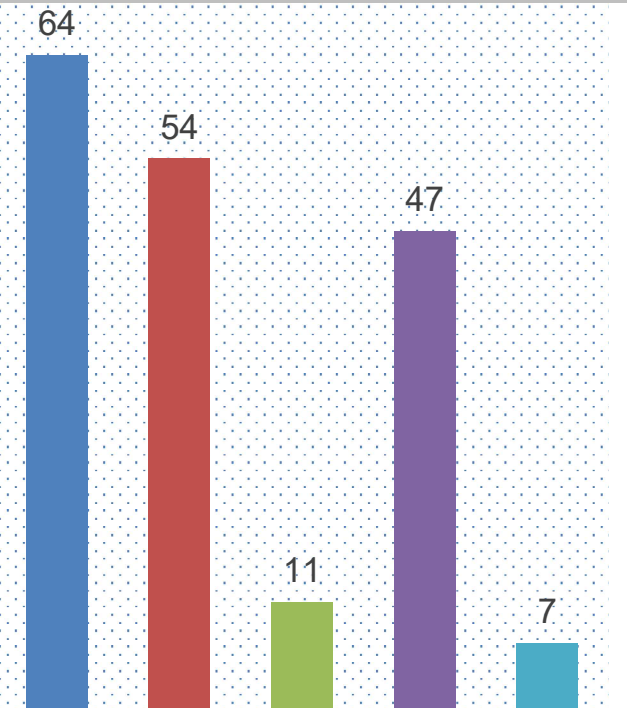
■ 新卒（高校生、大学生）の積極的なリクルート、採用

■ 女性労働者の採用拡大

■ 外国人労働者の雇用

■ その他

■ 無回答

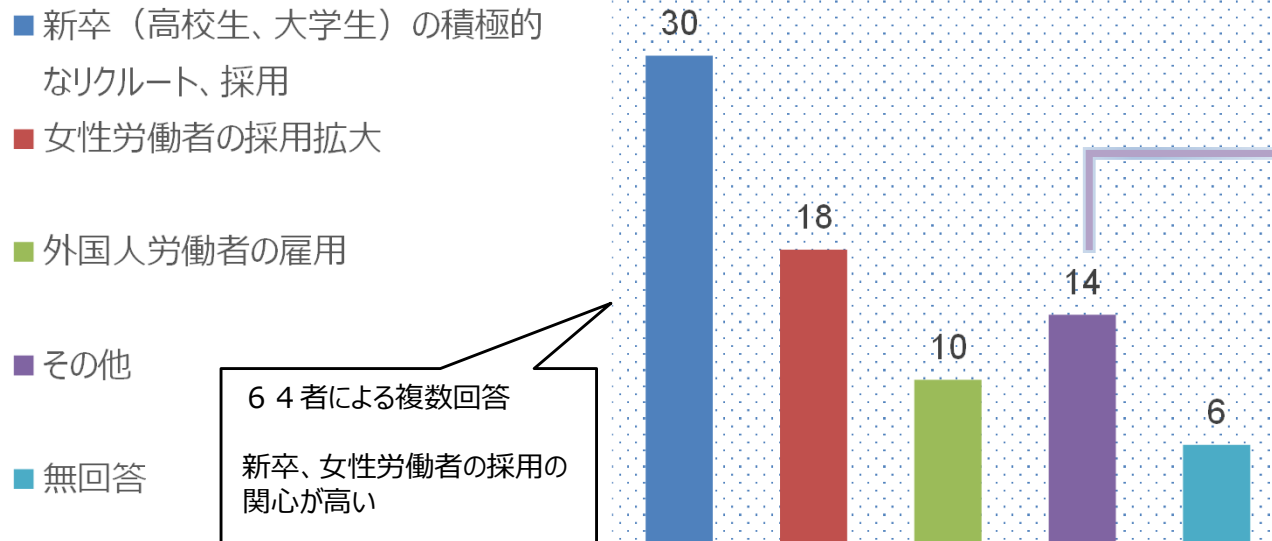


その他

- 従業員・知人からの紹介、紹介制度の導入
- 派遣人材の活用
- 即戦力の確保
- 待遇改善、賃金アップ
- 若年層の採用拡大
- 長期雇用
- 未経験者、障害者雇用の促進
- 週休2日制の導入
- 運転免許取得、教習等の会社負担
- 人件費確保のために運賃値上げの交渉
- 人件費確保について社内でプロジェクト化し取り組む
- SNS・ネットでの募集
- 求人広告の作成
- ドライバーに特化した求人媒体への登録、ハローワークの積極的活用

Q4.人材確保に向けて、現在取り組んでいる事項がございませうか。

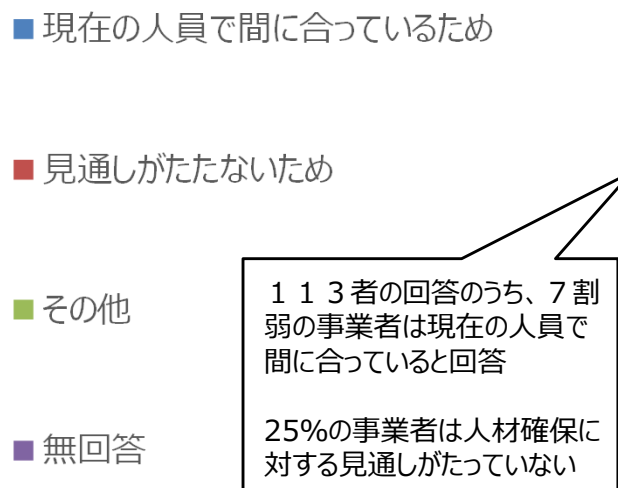
■ 関心はあるが、具体的にどう取り組んでよいか分からない事業者の回答（関心がある事項）



その他（関心がある事項）

- 従業員・知人からの紹介
- 中途採用、高齢者の雇用拡充
- 即戦力の確保
- 若年層の採用拡大
- 求人誌等での募集

■ 取り組んでいる事項がない、あるいは取組む予定はない事業者の回答



その他

- どのような人材を確保すべきかわからない（採用しても長続きしない）
- 仕事量の減少により採用する必要がない
- 採用については営業所毎ではなく、本社に一任されている
- 外国人労働者は道がわからないので不安

Q5-1.人材を定着させるために必要だと考える事項

■ 適正な勤務時間の確保

■ 賃金水準

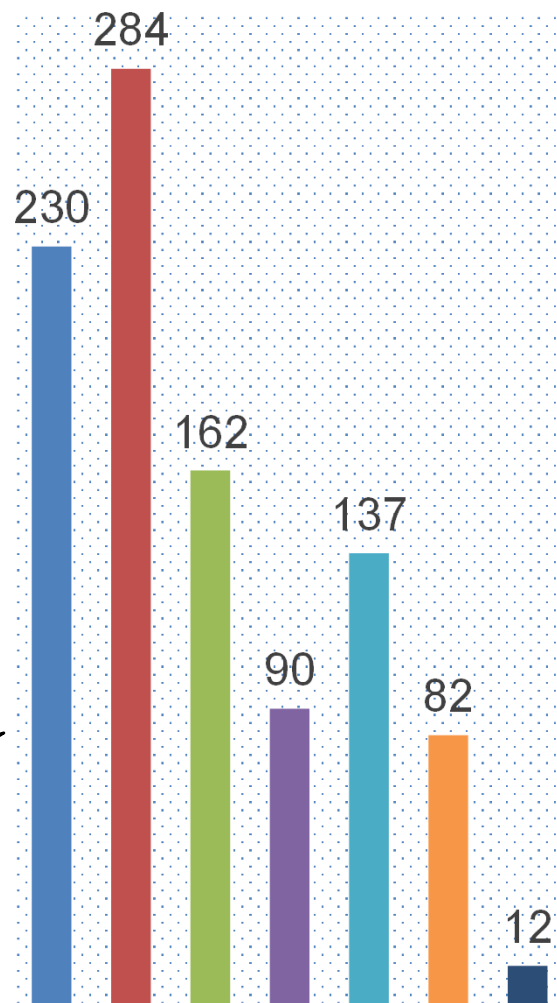
■ 福利厚生の充実

■ 教育体制の充実

■ 免許取得の助成

■ 家庭・介護との両立支援

■ その他



315者による複数回答

多数の事業者において、賃金水準、適正な勤務時間の確保が必要であると回答

その他

- 荷役作業の簡略化・効率化
- 荷役・運行の教育の充実
- 適正運賃・燃料費の収受
- コミュニケーションが良好な労働環境整備
- 自社で働きたいと思う人の確保
- プライベート・休日時間の確保
- 業界のイメージ改善

Q5-2. 人材の定着につながっていると考えられる取組、事例等

適正な勤務時間の調整・確保

- 固定荷主、県内・隣県配送による**安定した勤務時間**
- 待機時間、負担のかかる**荷役作業（バラ積み・卸し）の削減**
- 配送コースのルーティン化
- 法令遵守

処遇改善、福利厚生 の充実

- **適切な賃金水準**（月給制、十分な最低保証及び歩合制、定期的なベースアップ、各種手当での充実等）
- 運賃値上げ実施により、給与改定を実施
- 希望勤務時間・休暇取得が可能な環境整備
- 紹介制度による紹介料の支給
- 社員寮により遠方からの求職者にも対応
- 退職金の支給
- 免許取得制度

コミュニケーションが良好な労働環境整備

- ドライバーとの**意見交換・対話**をする機会を設ける
- 継続的な新卒採用により若年層もコミュニケーションを取りやすい
- 働きやすい**職場認証**の取得
- 恒例行事（懇親会等）を実施
- 新人ドライバーへの配慮

教育、モチベーションの充実

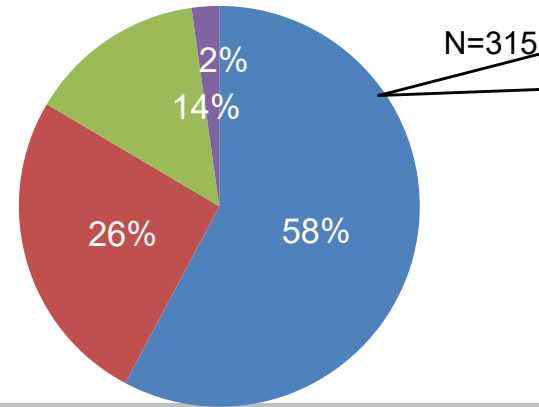
- ドライバー表彰制度
- 法令遵守、安全教育
- OJT制度、メンター制度

広告等

- **自社の魅力をSNSで発信**
- HP、SNSによる求人

Q6.業務効率化、生産性向上の取組の実施、関心について

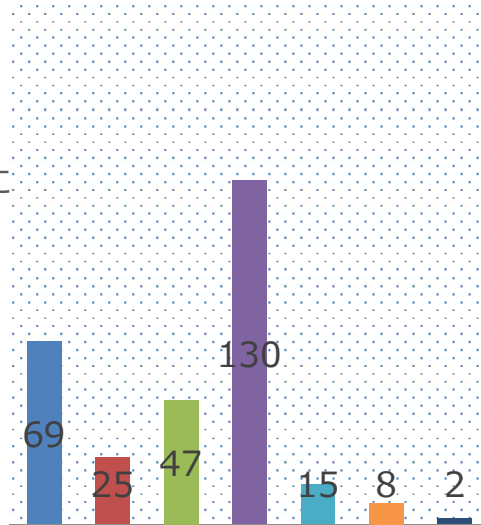
- 現在実施している、あるいは今後1年以内に取り組む予定
- 関心はあるが、具体的にどう取り組んでよいか分からない
- 取り組んでいる事項がない、あるいは取り組む予定はない
- 無回答



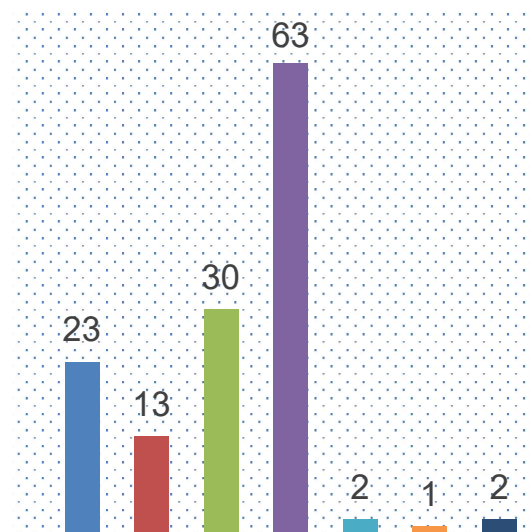
アンケート回答315者中、約6割が現在実施、あるいは今後1年以内に取り組む予定であると回答

■ 現在実施している、あるいは今後1年以内に取り組む予定の事業者の回答

- DX・システム導入による業務効率化
- 省力化・省人化の機械導入
- 同業他社との連携、共同配送による配送効率化
- 荷主企業との協調による配送効率化、作業時間等の短縮
- モーダルシフト
- その他
- 無回答



■ 関心はあるが、具体的にどう取り組んでよいか分からない事業者の回答 (関心がある事項)



その他

- 既存システムの見直し・改善
- 事業者内での業務分担の見直し
- 高速道路の使用
- 営業所間での共同配送
- 求貨求車サービスの利用
- 商品の保管方法

取り組んでいる事項がない、あるいは取り組む予定がない理由

- 現状維持のままで事業可能
- 業務効率化への投資が厳しい
- 荷主の仕事量に連動するため取組みづらい
- 積載品目や作業内容が限定されており、業務効率化の必要性を感じていない
- 同業他社との共同配送について荷主の了承を得られない
- すでにシステム導入や荷主との協議が済んでいる
- 資金・人材不足のため、現状の業務で手一杯

■ 人手不足、人材確保に関する懸念事項、ご要望等①

求人・採用

- ハローワーク、民間求人を活用しても応募が来ない、もしくは**長期雇用が難しい**高齢者のみ
- 求職者が希望する賃金や休日などがどの程度かデータを知りたい
- 即戦力で対応できる業務でないため、**人材を確保してから時間を要する**
- **若い世代の雇用に不安**がある（責任感・コミュニケーション確保等）
- 人材確保のため給料を上げて募集しても、適切に業務をこなしてくれなければ、取引先との関係悪化につながるおそれがある
- 人材派遣を活用するとコスト負担が大きい
- 長期採用可能な年代の求職者がいないため、特定技能外国人受入を視野に取り組んでいる

労働環境

- 時間外労働規制による**給与減額**によりドライバーのモチベーションダウン
- ゆとりの時間が確保できても、賃金が低下すれば人材確保にはつながらない
- 2024年問題で時間が短くなり時給ベースは上がっているにも関わらず、収入が減少すると思いつむ人が多い。
- 法令・基準が厳しすぎる

■ 人手不足、人材確保に関する懸念事項、ご要望等②

経営状況、荷主との関係

- 人材確保のための投資をする余裕がない
- 適正運賃の収受が実現しなければ人材確保につながらない
- 多重下請構造により収受できる運賃が低下し、賃上げが困難
- 運賃値上げの交渉がスムーズに進まず、ドライバーへの還元が難しい
- DX化によるコストの上昇

トラック業界

- 業界全体での賃金・運賃水準アップ
- 若い世代の運送業への興味・関心の低下
- そもそも少子化で就職する人が減少していき、人材確保が困難
- 業界の魅力がない・伝わっていない
- 業界のイメージアップの取組を継続してほしい

資格・補助制度、その他

- 若い世代を募集したいが運転免許制度が壁となっている（中型免許、大型免許の段階取得）
- 運転免許取得費用の低減、補助等を要望
- 中小企業への資金応援を要望
- 車両導入の補助金を要望
- 外国人労働者の言葉、文化などの教育を協会できれないか検討してほしい

■ 人材確保に関する取組についての事例ヒアリング

人材確保に関する取組に力を入れている運送事業者にはヒアリングを実施。様々な取組の中から一部ピックアップし、好事例として紹介。



YAMAFUJI 有限会社 山藤運輸 車両数：約50台

- 2トン車による地場、給食配送、農協の配送など短時間労働となる業務を探し、女性ドライバーを配置
通常の運転者への教育に加えて、ハラスメント防止の教育を実施



直近、3～4年で、女性ドライバーが3人入社

- 運賃については、標準的な運賃が告示される前から、原価計算セミナーに積極的に参加し、荷主と運賃交渉を始めていた



給与水準を上昇しつつ、労働時間10%削減に成功



HASAMA TRUCK STAFF 迫トラック 株式会社 車両数：約150台

- 求人専用のHPを作成
具体的なイメージを持ってもらうために、募集の段階から営業所、業務内容を細かく分類
リスティング広告（検索連動型広告）、民間の求人サイトなども活用

- キャリアパス（免許取得の補助）、専門スキル研修の充実



HPを見て応募した者が多く、問い合わせが10倍以上増加

2022年から、約90人の採用に成功

