

ドライバー不足の 対策していますか？

～トラック運送業の人材採用に向けて～



はじめに

現在、トラックドライバーは、中高年の男性労働力に大きく依存しており、将来的に深刻なドライバー不足に陥ることが強く懸念されます。

ドライバーの安定的な確保・育成のためには、賃金等の労働条件の改善につながる「適正取引の推進」といったトラック事業の健全化対策が重要であり、国土交通省としては、「正直者が損をしない」ための適切な市場環境整備に向けた取組を着実に実行することとしています。

これに加え、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への反省を踏まえ、2014年をトラックドライバーの「人材確保・育成元年」と位置づけ、トラック産業の活性化に向けて官民連携による取組を強化することとしています。

本パンフレットは、トラック事業経営者の方が、将来的なドライバー不足問題を自社の課題として捉え、その解消に向けて、様々な取組を行う契機とすることを企図して、全日本トラック協会と国土交通省との連携により作成したものです。費用がかからず実行しやすい取組を含めて掲載していますので、ぜひ、全ての経営者が本パンフレットに目を通し、実行しうる取組から順次進めていくことを強く期待しています。

平成26年9月
国土交通省自動車局

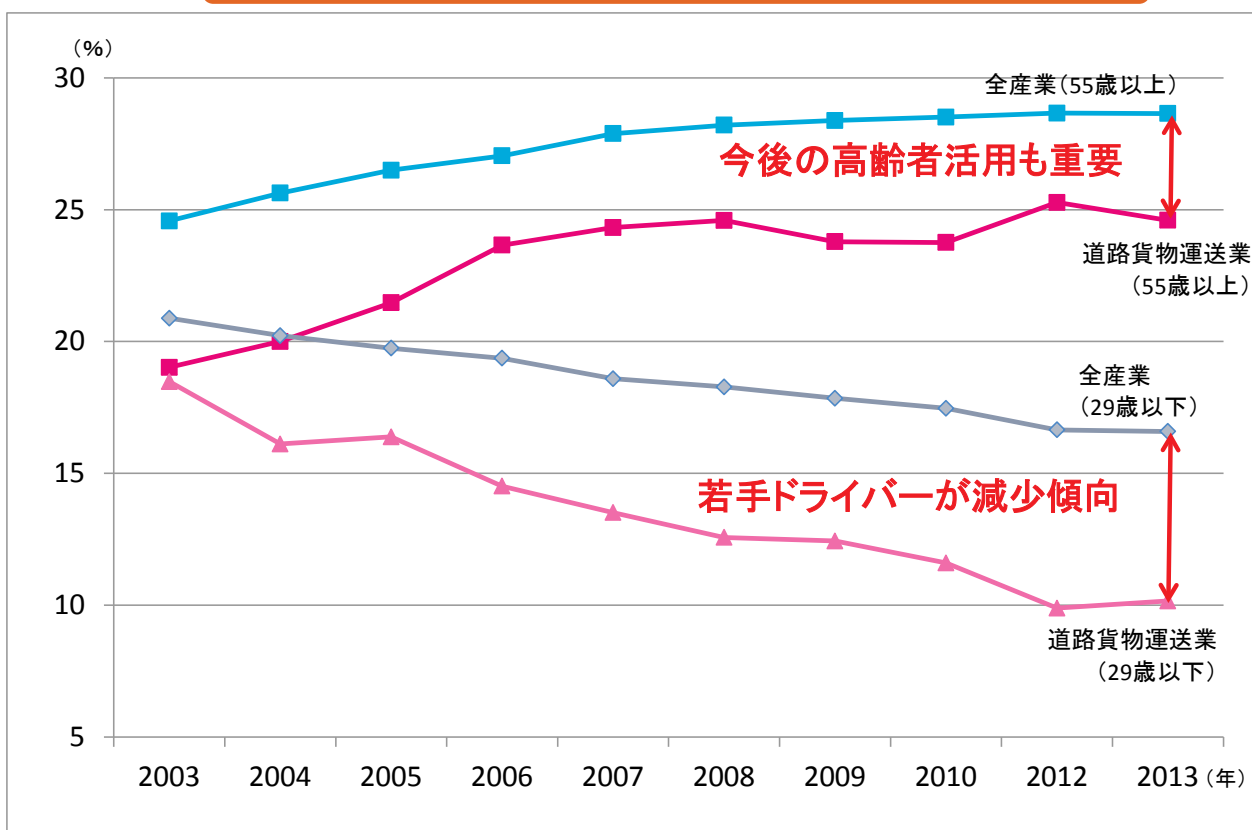
目次

はじめに	1
難しくなるトラックドライバーの採用	2
若手ドライバー採用のポイントと取組例	3
若手ドライバー確保のために	5
女性ドライバーを採用していますか？	11
女性ドライバーを活用するメリット	12
女性ドライバー採用のポイントと取組例	13
女性ドライバー確保のために	15
女性ドライバーが活躍しやすい仕事とは	19
職業体験の少ない若年層を活用していますか？	20
職業体験の少ない若年層採用のポイントと取組例	21
高齢者を活用していますか？	23
高齢者活用の工夫	24

難しくなるトラックドライバーの採用

トラック運送業界では若手ドライバーが減少し、ドライバーの高齢化率が高まっており、将来的に深刻なドライバー不足に陥ることが懸念されています。将来を担うドライバーの採用・育成に向けて、トラック運送業界では、早急な取組が求められています。また高齢者の適切な活用も重要な課題です。

トラック運送業における人材の状況



総務省：「労働力調査」より

ドライバーの採用・育成に向けて

若手ドライバーを戦略的に採用し、定着率を高める



女性ドライバーのメリットに目を向け、積極的に活用



フリーターなど職業体験の少ない若年層等の活用



経営者の
方へ！

若手ドライバー採用の ポイントと取組例

若者が重視するポイント

労働条件等の 待遇

労働時間、休日、給与、免許取得など、待遇面は最も重視されます。

未経験者への 教育の充実

未経験者でも、教育を受けながらスキルアップできることが重要です。充実した教育体制やドライバー間で連携する社風があることも安心感につながります。

仕事を通して 成長を実感

トラックドライバーの仕事に就くことで、「自分の成長が実感できる」ことが大切です。キャリアプランが提示できると将来イメージを描きやすく効果的です。

社会貢献・ 仕事への誇り

自分の仕事を胸を張って人に自慢できることや、自分の仕事が社会に貢献していることも重視されています。ドライバーという職業の価値を強調することが大切です。

ドライバーの 定着が良い

長く勤めているドライバーが多いことも、重視されています。ドライバーの定着が良いということは、仕事にやりがいがあるとともに、職場の雰囲気が良いと捉えられ、効果的です。

事業者の取組例

- 働きやすい労働時間や勤務シフトの導入
- 大型免許等取得サポートの充実
- 他の業種に並ぶ給与水準の確保



- 未経験者を育成できるよう、教育の充実・強化
- 先輩ドライバーが気軽に教えてくれる風土の醸成



- 目標となる先輩ドライバーの育成
- トラックドライバーのキャリアプランの提示
- 保有資格やキャリアステージに応じた優遇策の検討



- トラックドライバーの社会貢献や仕事の面白さを強調
- 誇りを持てる職業であることをアピール



- 採用したドライバーが長く働けるような工夫
- 勤続年数の長いドライバーの積極的なアピール
- 勤続年数に応じた報奨金の導入



若手ドライバー確保のために

STEP1 教育の充実・強化と求人票の工夫

1 教育体制の充実

- トラックドライバーとしてのやる気や定着率を高めるため、またスキルアップのためにも教育が重要となります。
- 経営者が、ドライバー教育の重要性を認識したうえで、職場全体、チームで若者の育成をサポートする仕組みづくりが有効です。



2 求人票の工夫

時期

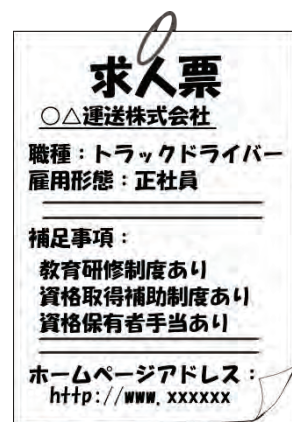
- 高卒者の採用は、求人票を作成し、ハローワークの確認印を受けた後、7月1日から高校に提出します。高校生への採用活動は、9月16日から可能です。
- 中途採用は、採用の数カ月前にハローワーク等に求人票を掲載しましょう。

方法

- 新卒採用では、地域の高校の就職担当者との情報交換や企業説明会への参加など積極的な働きかけが求められます。
- 中途採用ではハローワーク、求人情報誌、自社への掲示等の方法があります。
- 目を引きやすい方法やキーワード等ノウハウがあるため、ハローワークや高校の就職担当者に積極的に相談してみましょう。

記載内容

- 事業者の特徴や業務内容、待遇等を具体的に記載し、教育体制が整っているなど、安心感を与えることも大切です。
- 若者が目を引きやすいアピールポイントは重要です。自社のアピールポイントは、社員に聞いてみるとよいでしょう。
- ホームページに若手社員の写真を掲載しておく、実際に働く様子がわかり有効です。



3 清潔感の保持

- 事業所や車両、従業員の制服について、常に清潔感を保つと、会社のイメージ向上につながります。



事例 1

若手ドライバーを育成するサポートチーム

当社では若手ドライバーの定着率を高めるため、新規採用した若手ドライバーは入社後1年間、3名のスタッフを担当として割り当て、きめ細かい教育・指導を展開しています。若手ドライバーとは、昼食時一緒に食事をするほか、運転以外はできるだけ一緒に仕事したり、時間を過ごすなど配慮して、精神的なサポートも重視し、定着率向上を図っています。



事例 2

ドライバーの新卒採用における工夫（他社がやらない工夫）

近隣にある高校には直接足を運んで、就職担当の先生と顔見知りになっておくことが大切です。当社では、社長自らが足を運んでいるため、就職担当の先生が推薦してくれるようになりました。



若手ドライバー確保のために

STEP 2 育成制度や評価・給与制度の見直し

1 成長の実感と将来イメージを描けること

- 若者には、仕事を通して成長が実感でき、将来イメージを描けることが大切です。
- トラックドライバーが将来イメージを描けるような仕組みがあると、前向きな将来展望が描きやすくなります。



2 人事評価や給与制度等の見直し

- 自己の成長とともに給与が上がるなど、昇進・昇給の仕組みや人事運用について、若者の定着を促すような制度にしましょう。
- 大型車・特殊車両・フォークリフト等の運転免許、運行管理者、危険物取扱主任者等の資格取得をサポートする制度を設けることで、若手ドライバーの育成を図りましょう。



3 制服、車両等の外観への配慮

- 業務で着る制服や車両について、デザイン性の高いものを導入し、「あの制服を着たい」「あの車に乗りたい」と思わせることも効果的です。



事例1

成長の実感と将来イメージを描けること

若者は、仕事を通して成長を実感できること、将来イメージを描けることを重視しています。当社では、本人の頑張り次第で、ドライバーから現場責任者、管理者へキャリアアップできる人事制度にしています。また、わかりやすい評価制度を導入し、ドライバーの業務を公正・公平に評価する仕組みを作り、賞与、昇給に反映させています。



事例2

各資格の取得促進に向けた会社のサポート

- 大型・中型の免許を取得する際に、自動車教習所に支払った講習料をサポートしています。トラック協会が実施している免許取得の助成も、うまく活用しています。
- フォークリフト、特殊車両の運転免許、危険物取扱主任者など、資格取得を奨励しており、資格取得費用の全額補助、資格保有者への手当等を支給し、入社後、自己の成長に直結する仕組みがあることをアピールしています。



事例3

トラックの外観や制服にも配慮

若者にとっては、トラックの外観や制服など、イメージやカッコ良さも重要です。当社では、大手企業のグループの一員として、その大手と同じデザイン・色彩のトラックに思い切って切り替え、評判がよくなりました。なお、デザイン性のあるトラックも重要ですが、トラックをきれいにしておくという基本的なことも重要です。



若手ドライバー確保のために

STEP 3 企業説明会・職業体験・出前授業の開催

1 企業説明会、職業体験の実施

- トラックドライバーを身近に感じてもらうために、企業説明会、職業体験も有効な方法です。
- 実際に若者を会社に集め、見学・体験できる機会は、若者がトラック運送事業等の仕事内容や職場の雰囲気などを具体的に理解できる貴重な機会となり、採用に繋がりがやすくなります。



2 仕事内容の理解を促す出前授業

- トラック運送事業はどのような職業か、具体的に理解してもらうため、地域の高校、大学、専門学校等に協力を依頼し、出前授業を開催することも有効です。
- 「出前授業」によりトラックドライバーの仕事をイメージしやすくなり、身近な職業として感じられるようになります。



3 トラック協会、協同組合が主体的に

- 中小事業者が個別に動いてもインパクトが弱い場合もあるため、トラック協会や協同組合が主体となり、「合同就職説明会」、「職業体験」、「物流施設見学会」、「出前授業」等の取組みを行うと特に効果的です。
- トラック協会では、若手ドライバーの確保に向けて各種取組を行っているので、こまめにHP等により情報収集に努め、積極的に参加して下さい。



トラック協会・事業者の取組例1

企業説明会及び職業体験の実施

- トラック協会が中心となって、高校と連携して、「合同企業説明会」を実施しています。会員事業者約10社が参加し、就職活動中の学生に、業界への就職の関心を高めてもらっています。
- 高校3年生を対象に、職業体験として毎年複数名の高校生を受け入れ、学びの機会を設けています。職業体験に来た生徒が就職先として検討してもらえるよう、担当者教育を充実させ、明るく楽しいイメージを大切にしています。



▲ 合同企業説明会



▲ 合同企業説明会資料

トラック協会・事業者の取組例2

出前授業の実施、紹介DVD・冊子の配布

小学校における「物流交流授業」・「安全教室」、高校における「物流出前講座」を実施しているほか、小・中・高校に対して、業界の紹介冊子やDVDを配布するなど、トラック輸送の役割・重要性や仕組みを伝え、トラック業界に関心を寄せてもらえるようにしています。



▲ 高校生向け冊子



▲ 小・中学生向け冊子

トラック協会・事業者の取組例3

物流施設の見学会の開催

- 高校新卒者の採用に向けて、高校生が物流への理解を深め、イメージアップを図ることを目的に、トラック協会と運輸局が連携し、物流施設見学会や各種広報活動を展開しています。
- 小学生高学年を対象に、配送施設の見学を実施しており、物流施設の見学を通じて、トラック輸送を身近に感じてもらうようにしています。



▲ 小学生を対象とした物流施設見学会

経営者の 方へ！

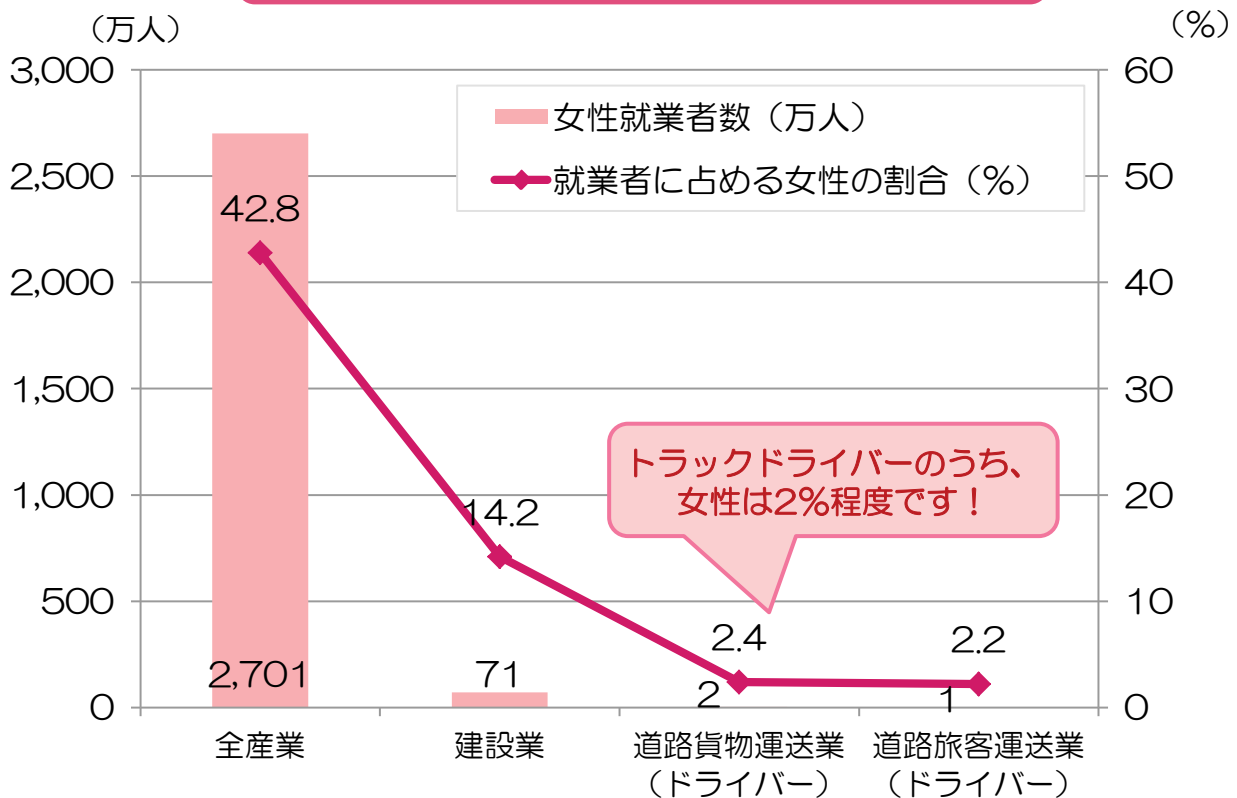
女性ドライバーを 採用していますか？

“極端に少ない” 女性ドライバー

女性ドライバーは、全トラックドライバーのうち、2%程度しかいません。

一方、女性の大型運転免許保有者数に占める営業用トラックドライバー数は、6.1%程度にとどまっており、トラックドライバーになりうる女性は、潜在的に一定程度いるとみられます。

就業者に占める女性の割合



総務省「労働力調査」(平成25年)より作成

免許保有者数と女性ドライバー

免許保有女性 (大型)	約 134,000人
営業用大型貨物 運転女性数	8,160人

大型免許を保有している女性のうち、職業ドライバーは、約6.1%

警察庁「運転免許統計」(平成25年)及び厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より国土交通省作成



女性ドライバーを活用する

メリット

女性トラックドライバーを活用すると、トラック運送事業者にとっては、こんな“メリット”があります。メリットに目を向けてみましょう！

企業イメージの向上

- 女性を積極的に活用している企業として評価される
- 女性が働けるほど、安全管理や教育をしっかりとしている企業として評価される
- 女性がトラックを運転していることが珍しいため、企業アピールにもつながる

コミュニケーションの円滑化

- 従業員同士の会話が増え、男性ドライバーにも良い影響がある
- 率直な意見が聞けるため、社内の風通しが良くなる
- 職場の雰囲気良くなり、安全な環境が整備され、中高年男性も働きやすくなる

ドライバー不足の解消

- 男性ドライバーに依存するだけでは、ドライバー不足が深刻化
- 女性を育成すれば、次々に女性の応募が増える
- 女性ドライバーが働きやすい環境は、若者の求める職場環境にも通じているため、若者の採用にも効果が生じうる

営業力の強化

- 細かい点に気づいたり配慮が行き届いたりすることが多いため、業務の改善につながる
- 荷扱いや対応が丁寧なため、荷主からの評判がよくなる
- 女性ならではの視点から多様な提案がなされ、営業力強化・経営向上につながる

女性ドライバー採用のポイントと取組例

➤ 女性が重視するポイント

女性が働ける 職場環境

まずは、女性が働きやすい職場環境であるかどうかポイントになります。男性ばかりの職場では、女性が働きづらいこともあるため、女性の視点に立った環境整備が必要です。

体力面で 無理がない

女性が運べない重い荷物はないか、長時間労働が継続することはないかなど、体力面で女性に無理がない仕事であることが重要です。

ライフスタイルに 合わせた 多様な働き方

ライフスタイルに合わせた働き方ができることは、女性の職業選択における大きなポイントです。自社の業務について、多様な働き方が可能か、またそのような業務を踏まえてどのような人材を採用するか明確化します。

入職への心理的 ハードルの低減

未経験の女性が、「自分にはできない」から「自分にもできそう」と思えるように、心理的ハードルを下げるのが重要です。

長く勤めている 女性がいる

長く勤めている女性ドライバーがいると、勤めやすい会社であると捉えられます。困ったときに相談できるなど、女性の先輩がいることは、心強いものです。

事業者の取組例

- 職場の美化・清掃
- 女性用トイレがない場合、設置もしくは共有トイレの一部を女性専用に変更
- 採用した女性の意見を踏まえ、徐々に改善



- 女性が無理なくできる仕事の明確化
- 女性でも作業ができるよう、自動化・機械化（例：フォークリフトの活用）の推進



- 職種や仕事の内容に応じた柔軟な働き方の推進
- 多様なシフトの可能性についての検討



- ドライバー同士が互いに教え合う風土の醸成
- 等身大の女性ドライバーが働いていることをアピール
- 未経験者を育成できるよう、教育の充実・強化



- 採用した女性が長く働けるよう、教育や勤務体制、給与等の工夫
- 妊娠・出産を考慮した育児休業制度や再雇用制度の整備

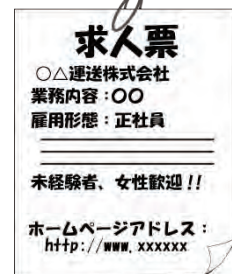


女性ドライバー確保のために

STEP1 採用する対象の明確化と環境整備

1 求人を出す

- どのような業務にどのような女性を採用するか、対象として主に想定する女性の特徴を整理します。
(例)・実際に担当する「業務内容」
・正社員・パートといった「雇用形態」
・「採用する女性のイメージ（子どもの有無や既婚・独身等）」を明らかにしておきます。
- 求人票の掲載については、未経験の女性の応募も想定し、業務内容や勤務時間などについて、具体的にイメージできるように記載します。
- 求人票には女性が働いている写真があると、女性が応募しやすくなります。また、自社のホームページにそのような写真を掲載することも有効です。



2 お金をかけずに女性が働きやすい環境を整備

- 女性を採用する場合、女性が働きやすい環境を整備するとよいでしょう。まずは、お金をかけずに、できることから整備していくとよいでしょう。
- 女性専用のトイレがない場合は、共用トイレの1箇所を女性専用に変えるなど、工夫してください。また、重い積荷がある場合は機械化を進めることや、女性用の休憩室がない場合は女性用のコーナーを作るなど、女性の意見を聞きながら必要に応じて整備しましょう。



事例1

はじめの一歩として、1人だけ採用

女性ドライバーの採用は前向きではありませんでしたが、応募があったため、まず最初に1人だけ採用してみました。女性ドライバーを採用してみると、ドライバーに女性がいることのメリットや、体を動かす仕事を好む女性もいることがわかりました。女性にはトラックドライバーは無理という意識を変えて、試用的な雇用をすることをお勧めします。



事例2

子どものいる女性を正社員やパートで採用

一般的に、子どものいる女性に対する正社員の募集は少なく、まとまった金額を稼ぎたい方は長く働いてくれる傾向にあります。特に子どものいる女性の中でも、シングルマザーは比較的長く働いてくれる傾向にあります。また、パートの女性を複数組み合わせることで、正社員と同じ業務量がこなせると考え、子どものいる女性を短時間勤務のパートとして複数採用しています。



事例3

女性が働きやすい環境の整備、綺麗な車で働きたい

女性を積極的に活用するために、女性ドライバーの意見を聞きながら、働きやすい環境を整備しています。当社では、女性には比較的軽い荷物の運搬を担当してもらうことや、機械化を導入して工夫しています。また、「運転するトラックも自分らしく、カワイくしたい」という女性が多いことから、トラックについては、安全性を阻害しない範囲で、あまり派手にならない程度であれば、車内装飾してよいことにしています。



女性ドライバー確保のために

STEP2 女性がやりがいを持てる人事・給与制度

- ・中核となる女性ドライバーをしっかりと育成すると、追随する女性ドライバーが増えてきます。まずは、中核となる女性を育成することが大切です。
- ・さらに、女性が将来的にもやりがいをもって仕事ができるように、人事制度や給与制度も、将来への夢と希望を持てるような内容にしていくことが有効です。



事例1

女性リーダーの育成

当社では、女性を積極的に活用するため、女性リーダーの育成に力を入れ、女性ドライバーを外部研修に積極的に参加させたり、チームのリーダーに抜擢したりしています。プロ意識の高い女性ドライバーを育成することで、後に続く女性ドライバーにとってよいモデルとなり、優良女性ドライバーを増やすことにつながります。



事例2

女性のキャリアアップを可能とする人事・給与制度に改善

当社では、これまで女性を管理職として想定してきませんでした。女性の採用を増やすにつれ、現場に女性管理職を登用し、やる気を持たせるようにしました。

女性と男性では、どうしても働き方が異なるため、同じ評価軸で評価できない限界があります。そのため、女性の業務内容、期待される成果を踏まえ、評価項目を設計し、人事考課を行うようになりました。そのため、女性ドライバーも何をどのように努力すればいいかが明確になり、活気がうまれてきたように思います。



STEP3 各種制度やシフトの整備・託児所の設置

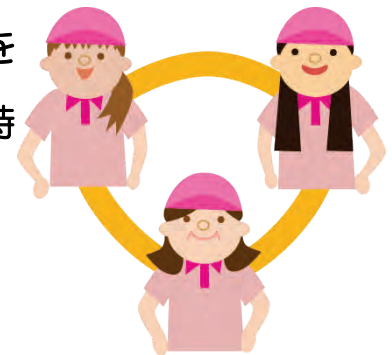
- 女性の採用を増やしていく場合には、女性が働きやすい環境を整備していくことが期待されます。育児との両立を図るための産休・育休制度や再雇用制度、託児所の設置など、できるところからはじめてください。
- また、仕事と家庭の両立に向けて、ライフスタイルに合わせた勤務シフトを整備することも期待されます。



事例1

ライフスタイルに合わせた勤務シフト

家庭の都合で長時間働けない場合など、短時間のパート勤務を希望する女性が多いため、パートの女性を複数雇い、短距離輸送を分担するなどのシフトを組んでいます。なお、家庭や子育てに時間を取られる間はパート勤務とし、子どもの手が離れた後には、希望する女性についてキャリアアップも可能にしています。



事例2

託児所の設置

当社の近くに託児所がなく、女性が子どもを預けて働くことが難しかったため、自社内に託児所を設置しました。運営はノウハウを持つ会社に依頼し、利用料を民間よりも安く設定しています。託児所を開設・維持するコストはかかりますが、補助金を活用するのも有効です。託児所をアピールした求人広告により、常に女性からの応募がある状況です。



女性ドライバーが活躍しやすい仕事とは

朝だけ・日中だけなど 短時間配送

日中の短い時間を活用した運行業務。例えば1日5時間でも対応できる運行など



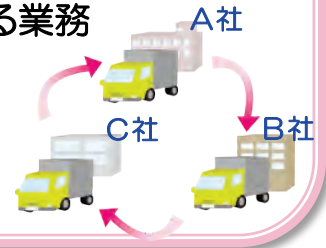
宅配便や小口の荷物

宅配便、小口貨物の配送など、軽い貨物を中心とする配送業務



ルート配送

ルート配送のうち、早朝、深夜以外で、日中だけで完了する業務



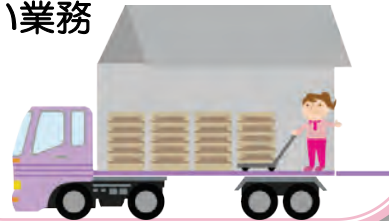
ダンプ・海上コンテナ

ダンプ、海上コンテナなど、貨物の積込み、積卸しがない業務



パレットなど機材を 使用した運送

パレット等の機材やフォークリフトを使用するなど、積込み、積卸しに負担が少ない業務



トラガール促進プロジェクト

国土交通省では、将来的なドライバー不足への対応策の一つとして、女性ドライバーの活用をテーマに掲げ、女性のトラックドライバーを「トラガール」と名付け、様々な取り組みを進めております。

トラガール促進プロジェクトの一環として、国交省自動車局HP内に、トラガールサイトを立ち上げました。同サイト内では、現役トラガールとその経営者へのインタビューなどを行い、トラガールに対する経営者や荷主の評価・声を集めています。ぜひ、ご覧下さい。

トラガールサイトの掲載募集中！

トラガールサイトで紹介される インタビューにご協力
いただく 女性ドライバー・経営者を募集しています！

↓ お気軽に下記連絡先まで ↓

国土交通省自動車局貨物課

トラガール促進PJ担当03-5253-8575

トラガール TRUCKGIRL

トラガール促進プロジェクト

「男性の仕事」と思われがちなトラックドライバー。他産業に比べても、女性比率はまだたどっても低い状況です。そんな中、近年、少しずつではありますが、業界に華やきを与える女性ドライバー（トラガール）が増えてきました。「トラガール促進プロジェクト」は、元気に活躍するトラガールを社会に広く発信することで、トラガールを目指す女性の進めるべきこととともに、経営者や荷主に新しい視点を提供し、業界のイメージ改革を図るための取組です。

トラガールになるには	トラガールの軌跡	応援メッセージ	リクルート情報	事業者向け情報
<p>トラガールになるには</p> <p>軽トラック (5t未満) 中トラック (5t~11t) 大トラック (11t以上) 牽引用</p>	<p>トラガールへのインタビューを随時掲載します</p> <p>Vol.1 Hトラガール Vol.2 Kトラガール Vol.3 A,T,Mトラガール</p>	<p>応援メッセージ</p> <p>国土交通省 国土交通省 国土交通省</p>	<p>新着情報</p> <p>2014/08/29 「トラガール促進プロジェクト」オープン</p> <p>ISUZU HINO UD</p>	

Copyright : 2014 Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism, MLIT

<http://www.mlit.go.jp/jidosha/tragirl/>

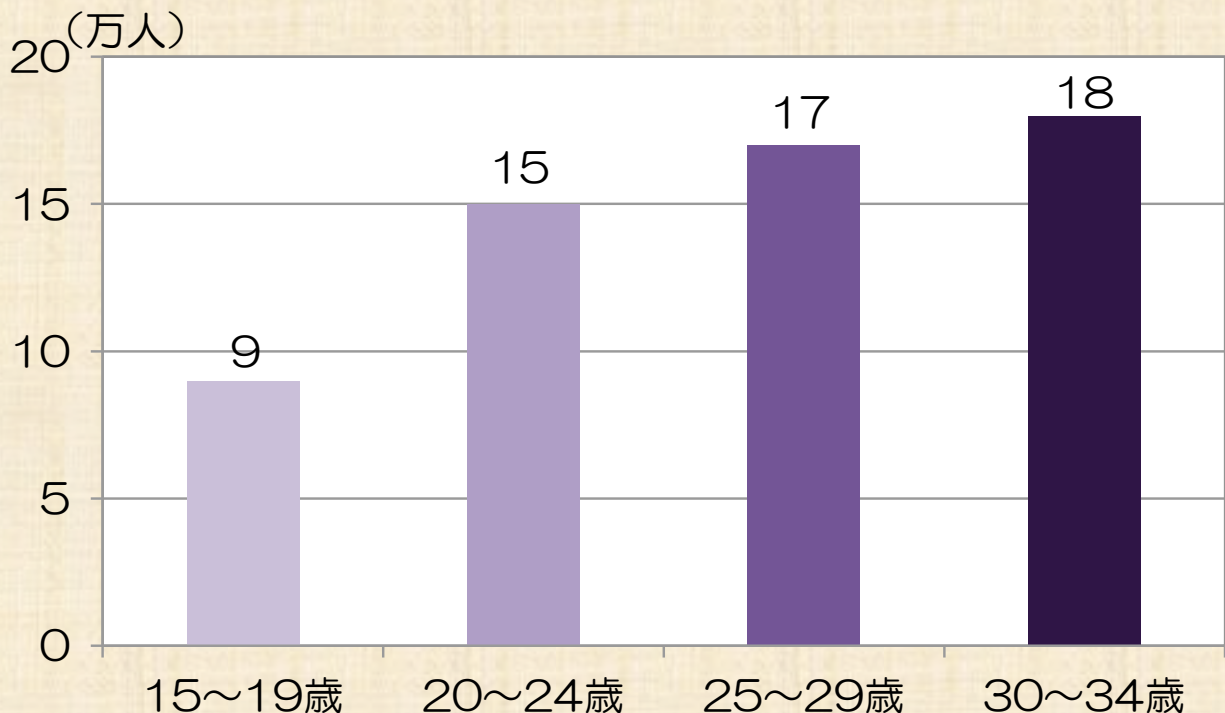
経営者の
方へ！

職業体験の少ない若年層を 活用していますか？

内閣府によると、15～34歳の若年無業者^{※1}（いわゆるニート等）は約60万人にのぼり、その年齢層の人口の2.2%に及んでいます^{※2}。また若者の中には、就職氷河期の影響等により、やむを得ずフリーターとして生活している者もいます。

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、このような若者が向いている可能性もあります。採用を検討する場合は、最寄りのハローワーク等に相談してください。

【若年無業者の人数】



※1 若年無業者とは、15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者のことをさします。

※2 平成26年版子ども・若者白書

※3 生労働省では、地域若者サポートステーションを全国160箇所に設置し、支援を行っています。また、全国のハローワークでも、若年層の就労支援を積極的に行っています。

職業体験の少ない若年層採用のポイントと取組例

➤ 採用のポイント

採用対象の 明確化

ニート、引きこもりなど、就労できる状況にあっても、就労のきっかけがなく苦慮している方々が多く存在します。まず、会社で採用したい人材像について、明確にしておくことがポイントです。

支援団体との 連携

ハローワークをはじめ、就労経験の少ない若年層の就労を支援する団体が多くあります。地域にある団体と連携することで、効果的な採用につながります。

勤務条件の 工夫

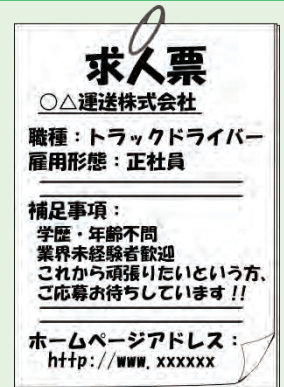
すぐに正社員として業務することが難しい場合があります。試用期間を設定することや負担の少ない業務からスタートすることなど、勤務条件の工夫が期待されます。

適度な コミュニケーション

採用する前段階で、不安を与えないように、仕事の説明、職場見学など、適度なコミュニケーションを確保します。

➤ 事業者の取組例

- 採用したい人材の年齢、性別、学歴、性格、体力等の明確化



- 支援する団体との連携による就労機会の提供
- 一人の人間を温かく、かつ厳しく育成することを重視



- 最初は内勤や倉庫内作業を中心に働くことを重視
- 週3回のアルバイト程度の勤務で負担感なく
- トラックの助手席や配送業務の補助からスタート
- 慣れたところでトラック運転にシフト



〇〇運送職場見学会

- 入社前の職場見学や職場体験
- 管理者やドライバー社員との交流



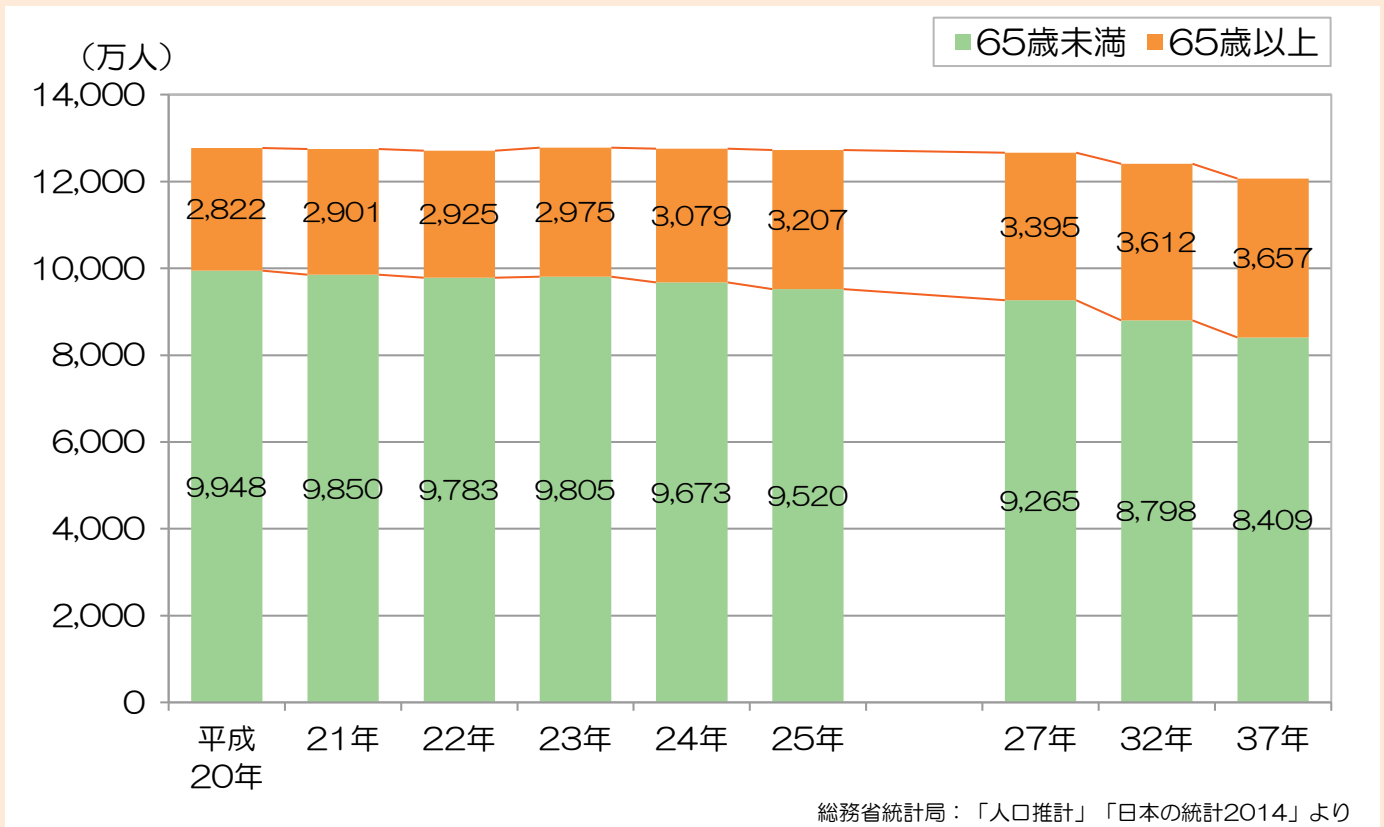
経営者の
方へ！

高齢者を 活用していますか？

今後さらに高齢化が進む中で、高齢者の適切な活用も重要な課題です。
工夫次第で高齢者の活躍できる場があり、ドライバーとしての活用も可能です。

そのためには、高齢ドライバーの活用イメージをしっかりとって、採用することを検討してみましょう。

増加する高齢者の人口



高齢者活用の工夫

1 定年の延長や柔軟な勤務形態

長く勤めたドライバーは貴重な人材です。定年で退職する場合も、定年の延長や繁忙期のみの雇用、週3日の勤務にして引き続きドライバーとして雇用することも、検討してみてもいかがでしょうか。



2 機械化の導入や積み込み積卸しのない業務

高齢者は、重いものを運ぶことが難しくなります。しかし、機械を導入することで、対応が可能となる荷物もあります。高齢者を雇用する場合は、積み込みや積卸しのない業務への配置も有効です。



3 ドライバーから作業へのシフトチェンジ

一般に50代以上は、年齢が上がるにつれて事故率が高まることから、高齢者をドライバーとして雇用するのではなく、庫内作業等の業務に活用し、庫内作業に従事していた若手・中堅をドライバーとして活用することも有効です。



MEMO

MEMO

国土交通省 自動車局 貨物課

〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-3

TEL 03-5253-8111 (代表) <http://www.mlit.go.jp/>

トラガール促進プロジェクト

<http://mlit.go.jp/jidosha/tragirl/>

公益社団法人全日本トラック協会

〒160-0004 新宿区四谷3-2-5

TEL 03-3354-1009 <http://www.jta.or.jp/>

人材の確保・育成に関するホームページ

http://www.jta.or.jp/sub_index/driver.html

ドライバー不足の対策していますか? ～トラック運送業の人材採用に向けて～

発行日 平成26年 9月

発行 公益社団法人全日本トラック協会

東京都新宿区四谷3-2-5

TEL 03-3354-1009 FAX 03-3354-1019

制作協力 国土交通省 自動車局 貨物課
