

優良トラックドライバー 確保・育成のために

～事例から学ぶ、働きやすい環境づくりのヒント集～




このパンフレットは、国土交通省自動車交通局貨物課による「輸送の安全向上のための優良な労働力（トラックドライバー）確保対策の検討」報告書(平成20年9月)に基づいて作成しています。

 社団法人 **全日本トラック協会** 労働部

〒163-1519 東京都新宿区西新宿1-6-1 新宿エルタワー19階
電話 03 (5323) 7626 <http://www.jta.or.jp>

全日本トラック協会 

(0903.6)

 社団法人 **全日本トラック協会**

将来、トラックドライバーが不足する！

2015年度、最大14.1万人の トラックドライバーが不足します

トラック輸送は、国内貨物輸送量の90%以上を占める輸送機関の主役であり、経済活動や国民生活を支える「ライフライン」として非常に重要な役割を担っています。今後とも安全かつ良質な輸送サービスを安定的に供給し、健全な発展を遂げるためには、トラック運送事業者の経営基盤の確立とともに、高度化・多様化するサービスの提供を可能とする、優秀な人材の確保・養成が必要となります。

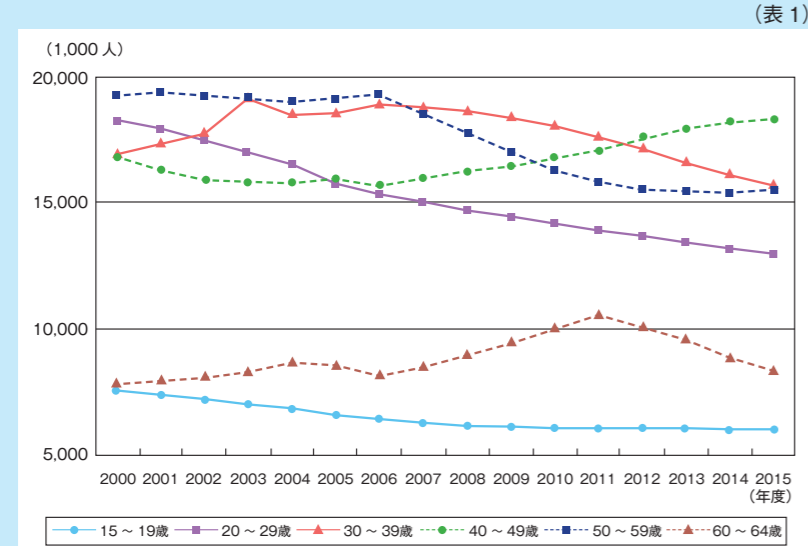
しかし、我が国は、少子高齢化時代を迎え、労働力人口が減少することに伴い(表1)、労働力確保に係る競争が全産業の間でさらに厳しくなるものと考えられます。2015年までの経済成長率、営業トラックの輸送量、他産業との賃金格差などの指標に基づいて、トラックドライバーの需給予測を行ったところ、労働力確保への努力が何らなされなかった場合、2015年度では最大14.1万人が不足し、約6万3千のトラック事業者数(2007年末現在)で平均すると、一事業者当たり約2.3人が不足すると見込まれています。

人材の確保・育成のために 持続的な努力が必要です

こうした状況を改善していくためには、厳しい状況の中でも「人材の確保」を自らの重点課題ととらえ、持続的な取り組みを行う必要があると考えられます。また、トラック運送事業者としては、自らの経営状況(表2)を健全化し、ルールを守る安全な企業であることをアピールするとともに、賃金(表3)や労働時間(表4)などの労働条件面で他産業との格差を是正し、質の高い輸送サービスの提供とそれに適した適切な料金体系の確立などの課題を克服していくことが必要です。

ここに、自社のイメージアップや、キャリアアップ制度、表彰・報奨制度、教育・研修制度の整備、多様な労働力の活用などで人材確保に努力するトラック事業者の事例を全国から集めました。優秀なトラックドライバーの確保・育成のためにご活用ください。

日本における生産年齢人口の見通し

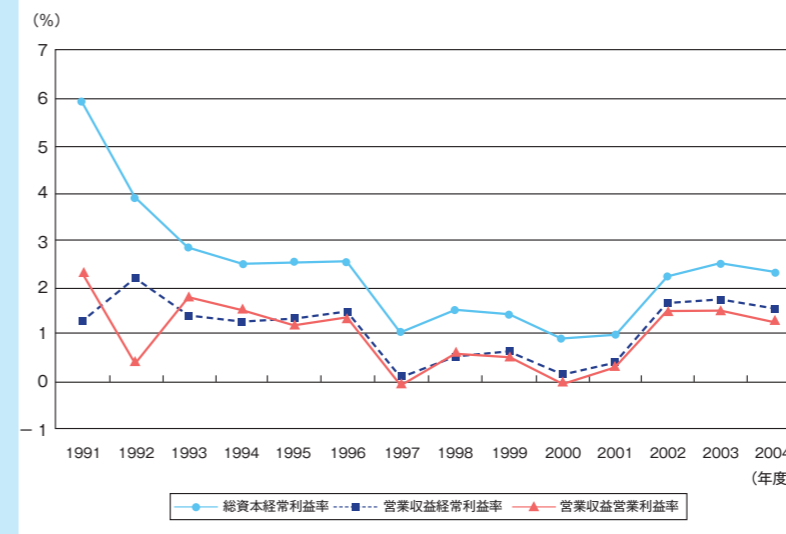


国立社会保障・人口問題研究所が2006年12月に推計した「日本の将来推計人口」により、2015年までの生産年齢人口(注：出生低位、死亡低位の場合の推計値)を10歳代(15～19歳)、20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代(60～64歳)に分類して、それぞれの推移をみると、10歳代および20歳代の若年層の人口は一貫して減少するものと見込まれており、若年労働力の確保がいつそう厳しいものになると推測されます。

注) 出生低位、死亡低位の場合の推計値。
出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月)

トラック事業者の経営状況

(表2)

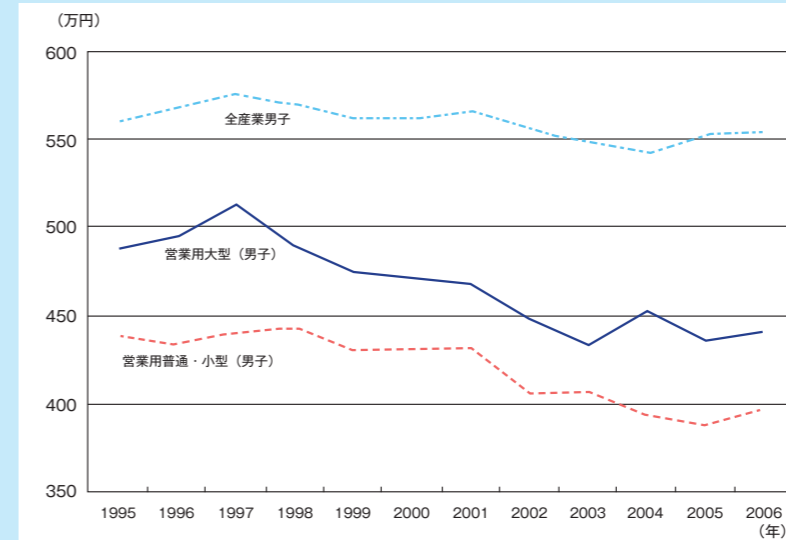


トラック事業者にかかる主要な経営指標である総資本経常利益率、営業収益経常利益率、営業収益営業利益率の推移をみると、2000年度に底を打ち、その後やや上昇する傾向にありましたが、2004年度には前年度比で若干弱含みました。営業収益経常利益率および営業収益営業利益率は、足元ではともに1%台の低い水準で推移するなど、厳しい経営状況が続いています。

出所)「自動車運送事業経営指標」(国土交通省)

トラックドライバーの年間給与額の推移

(表3)

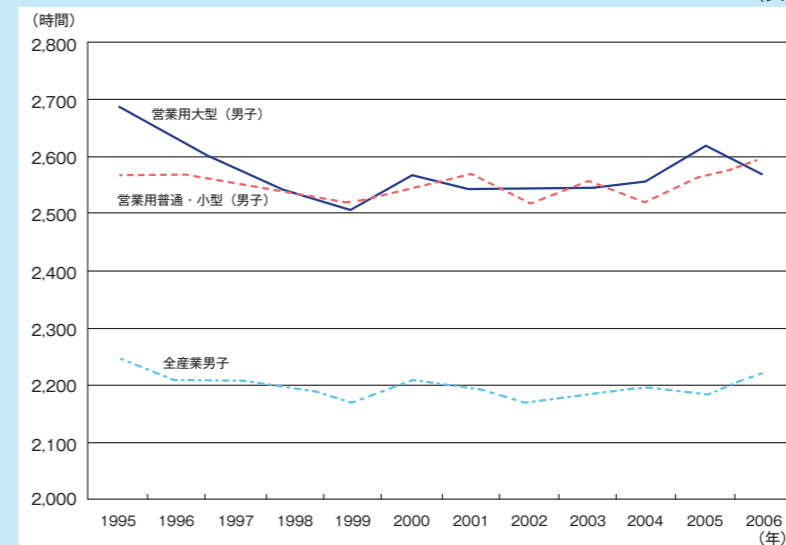


「賃金構造基本統計調査報告」(厚生労働省)により、営業用大型貨物自動車運転者(男子)および営業用普通・小型貨物自動車運転者(男子)における年間給与額(注：きまって支給する現金給与額と特別給与額の合計値)の推移についてみると、1990年代後半をピークに減少傾向で推移しています。2006年において、営業用大型貨物自動車運転者は441万円、営業用普通・小型貨物自動車運転者は397万円となっており、全産業男子に比べて2～3割も低い水準となっています。

注)
1. 企業規模10人以上の企業におけるデータ。
2. きまって支給する現金給与額と特別給与額の合計。
出所)「賃金構造基本統計調査報告」(厚生労働省)

トラックドライバーの年間労働時間の推移

(表4)



「賃金構造基本統計調査報告」(厚生労働省)により、営業用大型貨物自動車運転者(男子)および営業用普通・小型貨物自動車運転者(男子)における年間労働時間(注：所定内労働時間数と超過労働時間数の合計値)の推移についてみると、ここ数年はともにほぼ横ばいで推移しています。2006年において、営業用大型貨物自動車運転者が2,568時間、営業用普通・小型貨物自動車運転者は2,592時間となっており、全産業男子に比べてともに300～400時間以上も長くなっています。

注)
1. 企業規模10人以上の企業におけるデータ。
2. 所定内労働時間数と超過労働時間数の合計。
出所)「賃金構造基本統計調査報告」(厚生労働省)

業界のイメージアップ・適切な業界の認識向上 もっとトラックドライバーのイメージアップを!

“きつい仕事” “危険な仕事” というイメージが付きまとうトラックドライバー。輸送産業の根幹を担い、経済発展にはなくてはならない社会貢献度の高い仕事にもかかわらず、事故の報道などで目に触れる業界の悪い面だけでとらえられているのはとても残念なことです。優秀な人材を確保するためにも、トラックドライバーという職種の魅力とやりがい、待遇改善に取り組む企業の姿などを積極的にアピールし、イメージアップを図っていくことが大切です。

「対策」 トラック事業者に望まれる対策をご紹介します。

ドライバーの労働条件の向上

トラックドライバーという仕事のマイナスイメージの要因は、“長時間労働” “低賃金” など労働条件の厳しさにあります。ドライバーの労働時間や賃金体系を見直し、ドライバーが働きやすい環境を整える企業姿勢が注目されます。



安全や清潔さを全面にした取り組みとPR



“危険・汚い・きつい” といったマイナスイメージを払拭するためには、事業者が積極的に安全や職場環境に配慮した経営に取り組む必要があります。その経営姿勢や社会貢献については、会社案内やホームページ、採用活動などを通じてPRしていくことが大切です。特にトラック運送業界の社会的意義を正しく明るいイメージで紹介することが効果的です。

見学や体験学習の受け入れ

トラック運送業界の本当の姿を伝えるためには、多くの人々に対して、運送についての正しい情報を発信していくことが必要です。例えば、学校や消費者団体からの見学や体験学習を積極的に受け入れ、この業界が「商品を最終ユーザーまで届ける」という大切な仕事をしていることをアピールしましょう。体験学習を通じ、児童・生徒たちが将来の就職先の選択肢のひとつとして、トラック運送業界をとらえてくれるという効果も期待できます。



安全・環境規制などの法令遵守の徹底



企業のコンプライアンスへの取り組みが、就職先などを含め、一般消費者が企業を選択する際の重要な基準になっています。また企業間で行われる発注先の選定にも、コンプライアンスへの取り組みが重視されています。そのため、“法令を遵守する企業” “社会に貢献できる企業” ということを全面に押し出したPR活動が、業界全体のイメージアップにつながると考えられます。安全・環境規制等の法令遵守を徹底するとともに、ISO、グリーン認証、Gマークなどを取得するのもよい方法です。

「事例」 トラックドライバーの確保・育成に効果があった事例をご紹介します。

事例1 きれいな倉庫を展示室代わりに

就職先を選択する際、特に若者はイメージを重視するケースが多いと言われています。そこで、東京都のC社では実際に業務で使用しているきれいな倉庫を展示室として就職希望者に見学させています。これは、「この仕事は決して汚いものではない」ということを若い世代に理解してもらい、就職先の候補としてとらえてもらうためです。



事例2

黄色いトラックで企業イメージ定着

宮崎県のD社では、地元での企業イメージを定着させるために、トラックの車体を黄色に統一しました。明るく楽しいイメージの黄色いトラックは地元の子供たちの人気者となり、絵本にも登場したほど。地元では黄色いトラックイコールD社と言われるまでにイメージが定着し、黄色いトラックに乗りたいと、ドライバーの空きを1年間待った人もいました。



事例3

ISOやGマークを取得し「安心の企業」「エコ企業」としてイメージアップ

“安全管理のしっかりした会社” “環境に配慮した会社” という安心感や信頼感を市民に持ってもらうように、静岡県E社や埼玉県G社ではGマーク、グリーン認証、ISOなどを取得。自社の会社案内やホームページなどで積極的にアピールしています。



事例4

家族が安心して送り出せる体制づくり

ドライバーの家族の心配は、やはり事故。特に高卒の新卒者を採用する際には、本人が希望しても家族が「危険な仕事はさせたくない」などの理由から反対するケースが少なくありません。山形県のA社では、「家族が安心して送り出せる体制を作ることが重要」と考え、ドライバーが家族と連絡が取れる体制の確保や事故の防止に力を入れています。現在、いつでもドライバーの所在が確認できるGPS機能を利用した携帯電話の導入を考えています。



事例5

ピンク色の制服で女性にアピール

宮崎県のD社では、女性ドライバーを採用するための一つの方法として、女性従業員の意見を取り入れ、女性ドライバーにピンク色の制服を貸与するようになりました。



分かりやすいキャリアアップの提示 経験や実績が評価される職場づくりを!

一般にトラックドライバーは、経験を積んでもキャリアアップのコースが確立されていません。小型車から大型車、トレーラへという運転する車種の大型化というキャリアアップはあるものの、評価や給与の向上が目に見えて伴わないため、他業種から比べてキャリアアップが分かりにくい状況にあります。ドライバー志望の人材を増やし、優良ドライバーを確保するためには、分かりやすいキャリアアッププランを示し、自らの将来像がイメージできるようにすることが必要です。

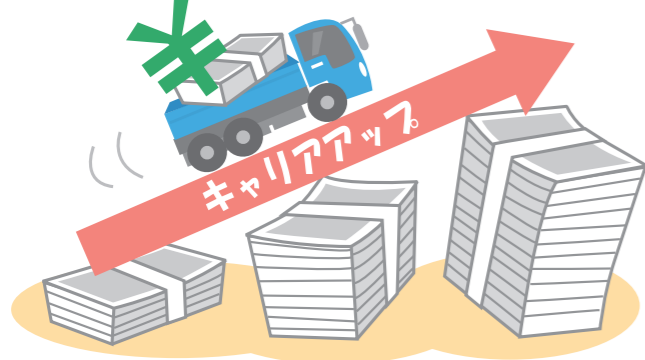
「対策」 トラック事業者に望まれる対策をご紹介します。

キャリアアップ制度の導入

例えば、本人の経験と頑張りで、ドライバーから現場責任者、管理者へのステップアップができるなど、社内でのキャリアアップの制度を検討・構築し、具体的に提示することが必要です。特に新卒者をはじめとする若者にとっては、社内でのキャリアアップコースが用意されていることで、前向きな将来展望が描きやすくなると考えられます。



給与と連動する仕組みづくりを



一般的にキャリアアップの制度は給与と連動しているものです。そして給与アップは、ドライバーのモチベーション向上に最も効果的です。キャリアアップの制度を導入するに当たっては、年数や実績・資格取得などを点数化したり、ドライバーの実績を評価する項目や基準を分かりやすく設定するとともに、その結果がどのように給与に反映するのかを明確にすることがポイントです。

キャリアアップの制度導入が困難な中小事業者の取り組み

中小事業者など、規模の小さい事業者はキャリアアップの制度づくりが困難な場合があります。むしろそうした事業者こそ、ドライバーのモチベーションを向上させ、自らの将来像がイメージできなければなりません。後述する表彰制度やインセンティブなどを充実させることはもちろん、ドライバーの将来設計に関わる退職金や年金などの処遇を制度化することも必要でしょう。

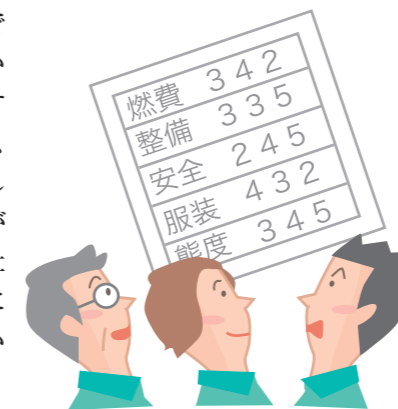


「事例」 トラックドライバーの確保・育成に効果があった事例をご紹介します。

事例1

分かりやすい評価制度を導入

秋田県B社では、評価制度を設け、給与やボーナス、昇進に反映しています。評価項目は、燃費や車両の整備状況、安全性、服装や態度など多岐にわたり、各項目について5段階評価で順位を決めるというもの。分かりやすい評価制度により、正当・公平に評価していると従業員が感じることが、会社に対する信頼感に通じると考えています。



事例2

ドライバーを事務職や営業職に昇進・移動

宮崎県のD社では、評価の高いドライバーを事務職や親会社の営業職に昇進・移動させています。こうした昇進・移動制度は、若い人にとってモチベーションアップにつながっています。



事例3

業務間での異動でキャリアアップ



トラック・バス・タクシーの3業務を有する岡山県I社では、従来タクシーやバス、トラックそれぞれ独立して行っていた採用を一本化し、そこで採用された者は社内でも複数の業務の経験を積むことでキャリアアップできる制度を導入しています。例えば、バスのドライバー希望者が、タクシー業務で営業ドライバーとしてキャリアを積んだ後、トラック業務に移り大型経験を積むことにより、最終的にはバス業務に就くことができるというもの。同社ではこれを「マイスター・ドライバー制度」と名付け、優良ドライバーの育成・確保に力を入れています。

事例4

資格取得のためのサポート制度を導入

岡山県のI社では、大型免許などの資格取得を奨励。取得費用の半額を原則として会社が負担（資格取得から2年以内に退職する場合は返却を要する）しています。通常ドライバーは、資格の取得やキャリアを積むために転職を余儀なくされますが、同社の場合は、資格取得をサポートすることで「優秀なドライバーを育て、流失させない」ことを目指しています。



事例5

班長制度の導入が新たな目標に

宮崎県のD社では、ドライバーの中からリーダーを選び、責任をもって部下の面倒をみてもらう「班長制度」を導入し、手当も支給しています。班長になることにより責任感も芽生え、新しい役職はドライバーのステップアップの目標になっています。



社内表彰制度・ドライバーの労働に対する報奨制度 表彰や報奨制度で、モチベーションアップを!

トラックドライバーという仕事を、やりがいのある魅力的な仕事にする方法の一つとして、表彰制度や報奨制度導入などがあります。トラックドライバーとしての実績を表彰されることが社内的な評価を受けることになったり、日頃の努力が報奨制度につながるになれば、自らの職業に従事する意欲が高まるとともに、優秀なドライバーが離職するのを防ぐことができます。

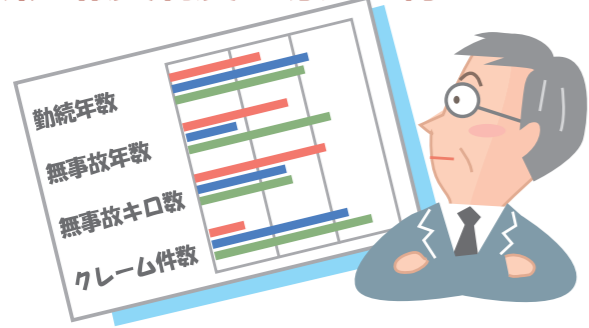
「対策」 トラック事業者に望まれる対策をご紹介します。

社内表彰制度・無事故手当などの導入

永年勤続表彰や無事故手当など、ドライバーの努力に報いるための社内表彰制度や報奨制度を設定し、頑張れば結果が得られる魅力的な職場に変えていきましょう。こうした社内表彰制度や報奨制度を目標にすることで、職務遂行や自己研鑽への意欲向上が期待でき、さらには優秀なドライバーの確保にもつながります。



表彰・報奨制度の導入の際にはメリットを明確に



表彰制度や報奨制度を導入する際には、公平さを期するため何をどれくらいすればどのようなメリットが得られるのかを明確にする必要があります。勤続年数、無事故を続けた年数・キロ数を具体的に設定し、得られるメリットを明確化するなど、基準の分かりやすさについて配慮しましょう。

「事例」 トラックドライバーの確保・育成に効果があった事例をご紹介します。

事例1 等級を与える表彰制度で、ドライバーの向上心を刺激



岡山県のI社では、クレームの状況や運転技術などから評価して、トラックドライバーに1等級から3等級までの等級を与え表彰。給与や賞与などの待遇にも反映させています。これによって目標が明確になり、各ドライバーがより上の等級を目指すようになりました。

事例2

無事故・無違反表彰の仕組みを構築

「ドライバー、イコール“運転師”」と世間から評価され、誇りを持つ業種となるように、秋田県のB社では、無事故・無違反に対する表彰をしています。この表彰制度の導入により、ドライバーの安全運転・法令遵守の気持ちが高まりました。



事例3

勤続30年で、夫婦で北海道旅行をプレゼント

宮崎県のD社では、勤続5年ごとの表彰を取り入れています。ちなみに、30年の表彰は、日ごろドライバーを支えている奥さんにも感謝の気持ちを込めて、小遣い付きペア北海道旅行を贈呈しています。節目の年ごとに設定されているこの表彰を目標にドライバーも頑張っています。



事例4

賞罰制度でドライバーの心をつかむ



埼玉県のG社では、最高30万円の無事故・無違反表彰を定期的実施しています。一方、事故を起こしたドライバーに対しては、厳重注意・一時乗車停止・3ヵ月乗車停止、構内作業への切り替えなど、段階的な処罰措置をとっています。この賞罰制度を取り入れてから、無事故・無違反への意識が高まっています。

事例5

月給+報奨金でモチベーションアップ



宮崎県のD社では、ドライバーのモチベーションを維持するために、月給制に加え報奨金というインセンティブを付加しています。資格の有無を考慮した人事考課も毎年行っており、昇進制度も整えるなど、努力のしがいがある職場を目指しています。

事例6

全社を挙げて無事故を目指す

秋田県のB社では、「無事故表彰制度」を導入していますが、業務外の「無事故」も表彰の対象としているため、トラックドライバーだけではなく、事務職やリフトマンも表彰の対象になっています。全社を挙げて無事故に取り組む姿勢が、ドライバーにも好影響を与えています。



教育・研修の充実・徹底

教育・研修の充実で、ドライバーにプライドを！

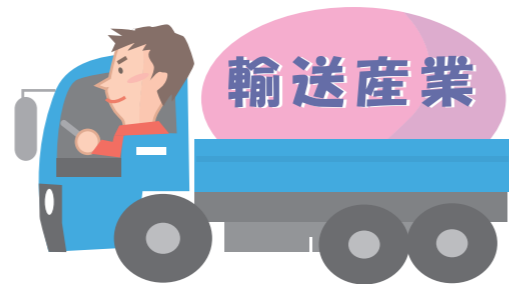
トラックドライバーが不足している状況においては、業務に支障をきたさないようにするため即戦力の確保が優先されがちです。しかし、ドライバーの確保・定着のためには、ドライバーを替えの利く単なる労働力として扱うのではなく、研修などを通して会社にとっていかに大切な存在であるかを示すことが必要です。また、職務上必要な知識や技能に関する教育や研修に十分時間をかけ、ドライバーの質的向上を目指すことも大切です。

「対策」

トラック事業者に望まれる対策をご紹介します。

仕事や会社に対するプライドの醸成

仕事や会社にプライドが持てれば、人は気持ちよく働けるものです。ドライバーの確保・定着のためには、社内研修などを通して、輸送産業を担う仕事の社会的重要性や、会社がいかにドライバーを大切にしているかを十分に理解させ、仕事へのプライドを醸成させる必要があります。



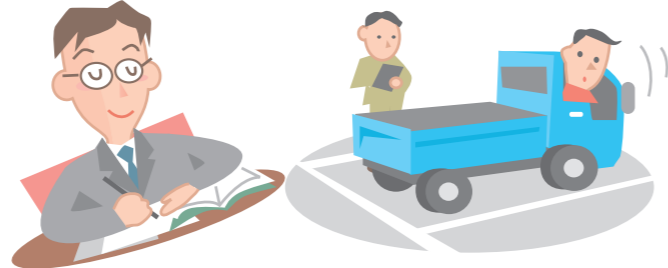
安全運行や法令遵守に関する教育・研修の徹底



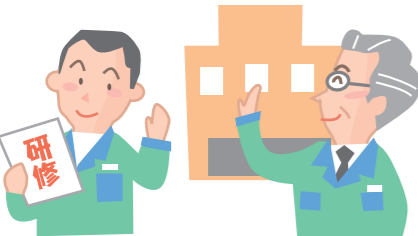
会社ならびにトラック事業全体の社会的信頼を守り、良い人材を確保するためには、各企業のコンプライアンスへの取り組みが重要です。その基本となるのが、ドライバーなど社員に対して行う安全運行や法令遵守優先の教育・研修。こうした学ぶ機会を積極的に設定し、全従業員にコンプライアンスへの取り組みを浸透させるようにしましょう。

内部研修の充実と外部研修の積極的な活用

安全教育には、日頃の業務に即した問題に取り組む内部研修と、総合的に安全運転の知識と技術が学べるトラック協会など業界団体やトラックメーカーが実施している外部研修があります。どちらも積極的に活用することをおすすめします。



研修に参加できる環境づくり



すべてのドライバーが公平に無理なく内部・外部の研修に参加できるように、シフトの組み替えを行うなどの環境づくりに配慮する必要があります。また、トラックドライバーとして必要な運転免許を取得していない者(新卒採用者)などが、自動車教習所に通う場合、教習が優先できる職場環境や処遇に配慮する必要があります。

「事例」

トラックドライバーの確保・育成に効果があった事例をご紹介します。

事例1 仕事や会社にプライドが持てるように教育



高卒者を積極的に採用している山形県のA社では、4月の入社から3ヵ月間を研修期間とし、業務に適応できるかどうかを判断する期間としています。こうした期間を設けることにより、高卒採用で中途退社した者はほとんどいません。

事例2

評価されることでロイヤリティを醸成

東京都のI社では、危険予知訓練(KYT)を実施し、優秀・優良・良の3段階に分けるなど、その成果を表彰しています。また、訓練のあとに、ドライバーには、きちんと所感を書かせるようにして、今後の業務に役立てられるようにしています。また、その他の教育や研修でも、「ドライバーは自らが評価されることでロイヤリティが高まり、定着率の向上につながる」と考え、優秀者を表彰しています。



事例3

外部研修で女性ドライバーの意識を改革

静岡県のE社では、女性ドライバーを外部研修に積極的に参加させたり、小集団活動のリーダーに抜擢しています。女性は一般的に責任感が強いからか、新しいことにチャレンジするより、確実に仕事をこなすことを優先しがちですが、こうした体験がプロ意識を高め仕事への責任感を持たせることにつながると考えています。



事例4

安全集会で、安全への意識づけを徹底

宮崎県のD社では、事故が増えた年は安全集会の回数を増やして、安全への意識づけを徹底しています。また、事故を起こした場合は、本人を呼び寄せ、ビデオを見せ反省文を書かせるなど2日間かけて指導を徹底しています。



事例5

安全大会で安全への意識を高める



宮崎県のD社では、毎年6月の第4日曜日に他の支店と合同で安全大会を実施しています。毎年行われる全社を挙げたこの大会が、チームワークを育て、安全への意識を高めるのに役立っています。

多様な労働力の活用

トラックドライバーに、女性・高齢者・未経験者を！

労働力不足に対処するには、多様な労働力をいかに組み合わせて活用するかが重要となります。トラック業界としては、今まで十分に活用していない労働力として、女性、高齢者、未経験者などの活用が期待されています。こうした人材を受け入れるためには、働きやすい職場環境、教育制度や労働条件の整備などを行い、本人はもとより、周囲の労働者にとって魅力のある職場にしていかなければなりません。また、環境整備を踏まえた上で、学校訪問やハローワークへの登録など積極的な求職活動も実施しましょう。

「対策」トラック事業者に望まれる対策をご紹介します。

女性の活用

最近トラック業界においても、女性ドライバーの活躍が徐々に見られるようになってきました。しかし、女性ドライバーを採用しても、男性中心の職場環境をそのまま残している企業が多いようです。女性ドライバーを採用するに当たっては、ユニフォーム・トイレ・休憩室などの改善や、外部託児所との提携・連携、託児所利用に対する補助の導入など、女性が働きやすい職場環境を整備することが必要です。また、休日のローテーションや育児休暇制度の導入による継続雇用・再雇用制度の導入など、女性が安心して働ける処遇の工夫も望まれます。



高齢者の活用



ハローワークなどで求人をする方法に加え、定年退職者の再雇用制度を利用し、定年後もまだまだ働きたいという65歳までの経験豊かな人材を登用するのも一つの方法です。高齢者を雇用する際には、フレキシブルな就労形態を導入するとともに、長距離から地場へ担当を変えたり、荷役負荷の少ない作業に当てたりなど高齢者が適性を発揮できるように配慮することも必要となるでしょう。なお、2012年から団塊の世代が65歳を超えるので、その世代が労働市場から極端に減少することが予想されます。トラック事業者は自社の年齢構成を踏まえて、採用計画を立て対応することが必要です。

未経験者の活用

少子化傾向の中では、出身地や地元での就職を望む傾向があります。その点を踏まえた上で、新卒者はもちろん20歳代を対象と捉え、地元志向の若年層へのアプローチが有効になってくると考えられます。また、フリーター層の中でも特に「年長フリーター」と呼ばれる団塊ジュニアの35歳ぐらいまでの世代も有望です。年齢が比較的若いため退職年齢までの長期就労が期待できるメリットがあります。こうした未経験者を採用する場合には、新人ドライバー教育の制度を構築するなど、しっかりした受け入れ体制が必要になります。



「事例」トラックドライバーの確保・育成に効果があった事例をご紹介します。

事例1 女性の活用 女性ドライバーを積極的に活用



三重県のF社では、女性ドライバーを積極的に採用しています。また、女性幹部を登用するなど、女性が働きやすい職場環境づくりも進めています。登用された女性幹部は、従業員からの信頼も厚く、きめ細やかな気遣いは従業員の定着率向上にも貢献しています。同社では今後も女性を積極的に採用していく方針で、オートマチック車の導入も検討しています。

事例2 女性の活用

女性ドライバー確保のために託児所を開設



埼玉県G社では、子どもがいても働きたいという女性のために、自社の倉庫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委託し、利用料は民間の半額にするなど、預ける人の安心と負担を考慮。この地域には、託児所がなかったため子どもを持つ女性の応募が少なかった状況でしたが、託児所の内容を中心とした求人広告を出したところ、すぐに10名ほどの応募がありました。その後も応募が絶えず、長期にわたる優秀な人材確保の手段として手応えを感じています。

事例3 高齢者の活用

再雇用制度を導入し高齢者を有効活用

静岡県E社では、高齢者の活用のために、再雇用制度を導入。働いてもらう際には、元長距離ドライバーでも地場を担当してもらったり、倉庫や教育業務を担当してもらうなど、体力的にキツイ仕事は避けるように配慮しています。



事例4 高齢者の活用

雇用延長で高齢者の豊富な経験を活かす

山形県A社では、60歳定年制をとっていますが、現時点では、本人の希望により63歳まで雇用延長をしています。また、岡山県C社では、すでに65歳までの雇用延長制度を導入しています。高齢者の豊富な経験を活かして、人手が足りないところにフレキシブルな対応を行っています。



事例5 未経験者の活用

異業種から未経験者を採用



近年、ドライバーは「物を運ぶ仕事」だけではなく、店頭での商品の陳列などの業務も求められることが多くなっています。そのため、三重県F社では営業など他業務の経験を重視して、ドライバー未経験者の採用を積極的に行っています。幅広い人材を集めるために求人広告に「経験不問」を入れており、それを見た初心者の応募が増えています。

その他にも、こんな取り組みが・・・

先に紹介したもの以外にも各事業者では、トラックドライバーの確保・育成のためにさまざまな工夫を行っています。ここでは、「福利厚生」「募集・採用方法」「労働条件」「実作業」の分野で行われている事例をご紹介します。

「事例」 トラックドライバーの確保・育成に効果があった事例をご紹介します。

福利厚生の工夫

- ▶10年以上前から保養所として、リゾートマンションを2部屋借りています。ドライバーたちもよく利用しています。



- ▶短期日帰りドッグを受けさせており、その結果を見て保健指導員の巡回指導を全員に受けさせています。



- ▶海外を含め、年2回の親睦旅行を実施しています。
- ▶定期的に懇親会などの交流の場を設け、労使関係をより円滑にするための努力をしています。
- ▶ドライバー全員をトラック厚生年金基金に加入させています。



- ▶食事を出したり、おにぎりを持って行かせたりなどできる範囲内で、体調管理に役立つことを行っています。

募集・採用方法の工夫

- ▶経験の有無を問わず、人物本位で採用しています。
- ▶新卒の採用に関しては、昔から付き合いのある複数の高校から紹介を受けています。



- ▶女性ドライバーにも応募して欲しいので、募集広告には男性と女性のイラストを載せるようにしています。



- ▶毎週新聞のチラシを中心に求人広告を出し、ハローワークにも求人を登録しています。
- ▶応募があればフリーターや未経験者でも積極的に受け入れて、自社の基準に合えば採用しています。
- ▶人手は常に足りない状況ですが、大型免許を持っていても、企業イメージに合わない人は、面接で見極めて採用しないようにしています。
- ▶会社の所在地とは別の有効求人倍率が低い地域で募集したところ、ハングリー精神のあるドライバーを採用でき定着しています。また、別の地域で採用したドライバーのために、住宅を用意しています。
- ▶面接の際には心構えを重視しています。大きい車による事故は被害が大きくなる分その責任も重くなるので、安全運転を第一に考えられる人材を採用しています。

労働条件の工夫

- ▶売り上げをもとにした歩合制は一切行わず、日給の積み上げを月給として支給しています。歩合制ではないので同業他社に比べて収入が安定しています。
- ▶時間外労働が月間100時間を超えることはありません。4月～10月は完全週休2日制、11月～3月は週休1日で、年末年始は別途休日を与えています。



- ▶収支をオープンにして、従業員に利益を還元する方針をとっています。



- ▶組合はありませんが、賞与を支給するときは従業員代表に対して支給内容を説明し、それぞれの現場に戻って他の従業員に説明をしてもらっています。



- ▶車両内でゆったり休息できるように、車内ベッドの広い輸入車を使っています。

実作業の工夫

- ▶長時間労働の防止、事故の危険性の低減、環境対策につながるとして、長距離輸送の仕事が減らし、日帰り輸送に切り替えています。
- ▶ドライバーが自ら行う現場作業の改善やサービス向上に関するアイデアに対して報奨制度を設けています。
- ▶コストや従業員の志気にも影響を及ぼすので、無理な営業活動をドライバーに強いることがないようにしています。
- ▶長距離輸送では安全性を重視し、過労運転にならないよう、運転時間を短縮し身体を休めることができるように、できるだけ高速道路を利用するようにさせています。



- ▶3年前に安全教育、コスト削減、グリーン認証取得のためにデジタルタコグラフを導入。アナログよりも運行管理がしやすくなり、努力している人の評価が数字でできるようになりました。

