

自動車運送事業等の人材確保について

最近の巡回指導時の話題として、事業者の大半の方から燃料の高騰と合わせ、運転手が足りない、求人広告を出しても照会すらも来ないなどの話があります。運賃収入が上がらない中で、経費は増加する一方であり、運転者の待遇改善は厳しい現状があります。しかしながら、近い将来において深刻な運転者不足に陥る懸念が十分考えられます。

巡回指導時に聞き取りした労働力確保に向けた取組事例を参考に掲載しますから、各事業者においても運転者の確保に向け継続した対策の検討をお願いします。

1. ドライバーの現状について

	平均年齢	女性比率
国土交通省自動車局(平成26年7月資料)	46.2歳(大型トラック)	2.4%
	44.9歳(中小型トラック)	
全ト協(平成19年8月調査)	43.0歳	2.1%
県ト協(平成25年度調査/回答率60.3%)	43.1歳	0.97%

・平均年齢が高く、年々上昇している。 ・女性比率が低い(特に群馬県は低い)。

2. 対策事例等

(1) 友達・知人を採用

①自社の運転者が友達を誘って入社させる。

②自社の運転者がドライバーを会社に紹介し、そのドライバーが一定期間以上勤務した場合、謝礼金を出す。

(2) 新卒者の採用及びトラックの乗務経験の無い者の採用

①新卒者(高校・大学)を採用して、自社の倉庫業務や他の業務等に従事させてから運転者として育てる。

②2トン車両(平ボディ)から乗務させて、その後、中型免許を取得させ、更に大型免許を取得させる。(このサイクルで大型運転者を自社で育てている。)

(3) 女性の採用

①日帰り運行で、毎日決まっているルート配送等の運送については、募集をしたら30歳~40歳ぐらいの女性がすぐに集まった。

②上記同様に、中小型トラックでの短時間の運行について、女性を採用して全体の運送をカバーしている。(近場の荷積み荷下ろし、横持ち等を担当させている。)

(4) 高齢者の採用

①年金受給者の方を中心に、1両の車両を1ヵ月2~3人で交代、あるいは、1日の運行を分割して早朝や深夜の4~5時間ぐらいを運転させている。

②運行管理者の補助者として、3日間の基礎講習を受講させて、早朝・深夜の点呼を執行している。

(5) 運転者の定着を図る

採用が難しいのであれば、今現在雇用している運転者の定着を図る必要があります。労働条件の改善を図ると同時に、ドライバーの意見に耳を傾け良好な人間関係を築くことが大切です。乗務前点呼、乗務後点呼等において、十分なコミュニケーションを図ってください。

(6) 助成事業の活用

一般社団法人群馬県トラック協会では、大型・中型・けん引自動車免許取得及び中型免許限定解除に係る助成事業を実施しています。有効に活用してください。(県ト協担当者：荒井)

不明な点は気軽に適正化指導員にお尋ね下さい。

群馬県貨物自動車運送適正化事業実施機関

電話 027-212-8821