

トラックドライバー不足改善のための取組状況と今後の運送業のあり方に関する研究

1623008 浮谷 ちひろ (指導教員: 黒川久幸)

1. はじめに

近年、運送業界ではトラックドライバー不足が深刻であり、有効求人倍率は全産業と比較しても高くなっている。今後、ドライバー不足はますます深刻化し、日本経済にとって喫緊の課題といえることができる。

運送業界は低賃金・長時間労働という負の条件がそろった業界であり、就業者の大半は中年男性が占めている。若者の業界参入は少なく、女性トラックドライバーの割合は約2.5%と極めて低くなっている。このような人材の偏った古い業界体制は、多様な人材・働き方を求める現代に逆行しており、運送業は働き方の変化を取り入れない限り、ドライバー不足の解決や今後の業界の発展には繋がらないだろう。

そこで本研究では、トラックドライバーが不足している原因を「多様な人材の確保」という観点から整理し、それらの原因に対する現状の取り組み状況をまとめる。さらに、人材確保に向けて、現状対策が不十分な問題を見出し、今後取るべき対策や、あるべき運送業の姿について検討・考察することを目的とする。

2. トラックドライバーの人材確保・育成に向けて

トラックドライバーの人材確保・育成に向けて、国土交通省と厚生労働省が連携し、「魅力ある職場づくり」「人材確保・育成」の2つの観点から施策等を実施している。

また近年、日本が直面している「人口減少・少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」という課題に対して様々な取り組みが行われており、その一部として「働き方改革」「ダイバーシティ経営」がある。これらは多様な人材の確保・活用による日本社会全体の利益の向上を目的としており、そのための環境・施策の整備、意識改革を推進している。

また本研究では、検討・考察する人材を2種類4つに区分する。

【年齢構成からみて挙げられる人材】

・若者・高齢者

【現状運送業界への参入が進んでいない人材】

・女性・外国人

3. 若者と高齢者の考察

若者が運送業界に参入しない原因は、低賃金、長時間労働、キャリアパスの不明確さなどがある。現状行われている適正な賃金収受・長時間労働の規制などの施策は今後行うべきである。また、人材教育制度が作られていない企業が多いため、今後は若者のニーズに沿ったキ

ャリアパスを作成・提示する必要がある。

高齢ドライバーの活用に対しては、健康診断や適性検査など、事故を未然に防ぐための様々な対策が取られている。しかし今後、高齢ドライバーは定年引上げや少子化により急増していくため、対策の強化や新たな対策を施す必要がある。一例として、健康診断・適性検査の継続や強化、高齢者でも運転しやすいトラックの開発・導入、外部講習会への参加が考えられる。

4. 女性と外国人の考察

近年、日本では女性の社会進出が推進されているが、運送業界は他の業界に比べて圧倒的に男性が多く、女性ドライバーは僅か2.4%しか存在しない。女性ドライバー活用への取り組みは発展途上であり、実際取り組みを行っていない企業も多い。これらの現状を改善するには、まず女性が働きやすい職場環境づくりが必須である。女性用トイレの設置や、子育てと両立できるような勤務時間の柔軟化など、可能なものから環境を変えるべきである。また、ドライバーが就業の選択肢に入っていない女性も多いため、採用宣伝を強化することも効果的である。

外国人ドライバーに関しては、現状活用が進んでいない。これにはいくつかの理由があるが、特に運送業の労働環境の悪さによりそもそも日本でドライバーをしたいと思います人が少ないことや、安い賃金で外国人を受け入れることによる運送業の低賃金の悪化、また日本の治安の悪化などが挙げられる。よって、今後外国人を受け入れる場合には、まず現状の労働環境(低賃金・長時間労働など)を改善し、運送業の業界体制を整えてから、日本人では足りない人材のみを外国人で補うべきである。

5. おわりに

人材ごとのトラックドライバー不足改善のための取組状況と、今後取るべき対策について考察した。今後取るべき対策の中でも、低賃金と長時間労働はどの人材にも関係するものであるため、特に注力すべきである。また、今回検討した4つの人材だけではなく、持病や身体的障がいを抱えた人、介護などの特別な事情を抱えた人など、誰でも働くことのできる環境づくりやその活動を広く社会に発信することが求められる。これらの行動を起こすことによって、トラックドライバー不足の解消や、古い業界体制の改善による運送業全体の長期的な利益向上につながるであろう。

キーワード: トラックドライバー不足、働き方改革、ダイバーシティ経営