

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

東京海洋大学 海洋工学部 流通情報工学科
1623008 浮谷ちひろ
指導教員 黒川久幸 教授

目次

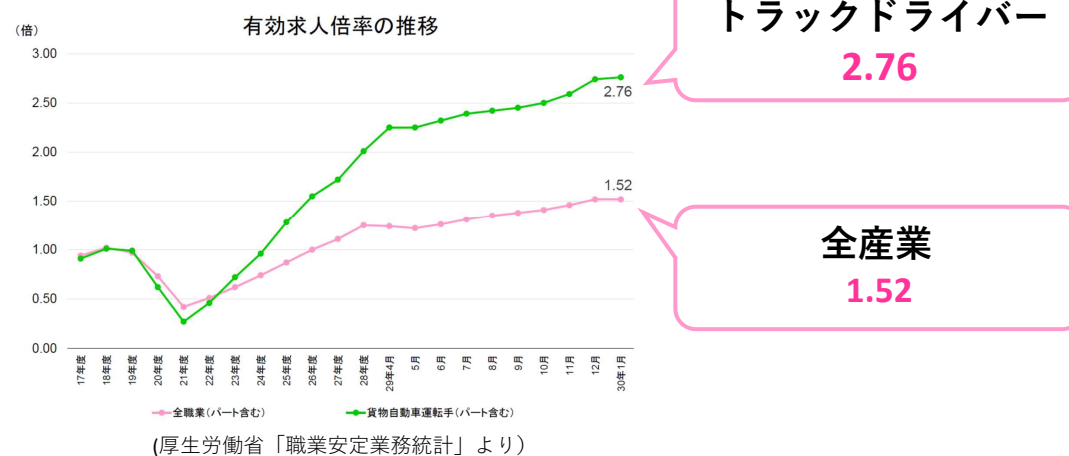
- 1.研究背景
- 2.研究目的
- 3.考察①～④
- 4.まとめ

2

目次

- 1.研究背景
- 2.研究目的
- 3.考察①～④
- 4.まとめ

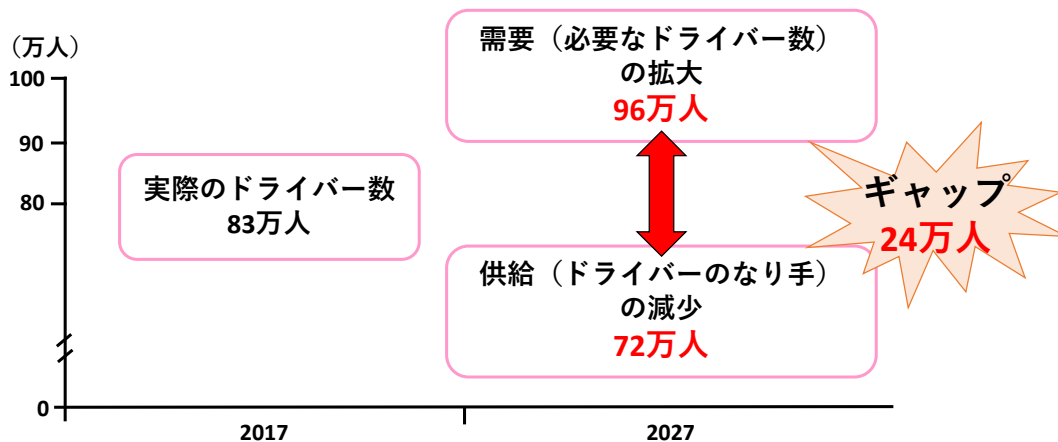
研究背景



3

4

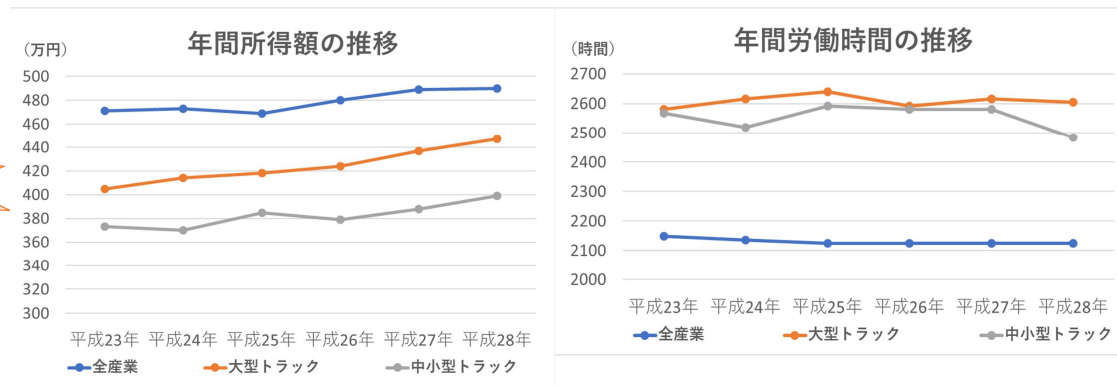
将来予測



(出典：ポストン コンサルティング グループ)

5

他産業と比較した労働環境

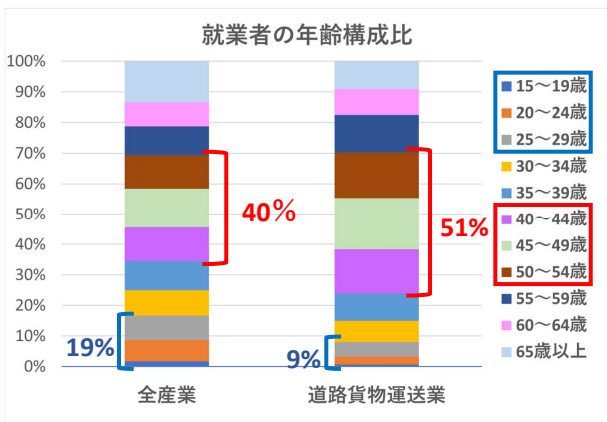


(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より)

年間所得額 → 大型 約1割低 中小型 約2割低
 年間労働時間 → 大型 約1.22倍長 中小型 約1.16倍長

6

労働構成について



(総務省統計局「労働力調査」より (2019年12月))

若者と女性の業界進出が少なく、
 40～50代の男性が就業者の半数以上を占めている
 → 高齢化・人手不足の深刻化

7

働き方改革

働く人の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会の実現

ダイバーシティ経営

多様な属性の違いを活かし、個々の能力を最大限に引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して全社的かつ継続的に進めていく経営上の取り組み

運送業に取り入れると・・・

- 労働環境が改善される
- 会社への定着率が上昇し、人手不足解消につながる
- 中長期的に運送業の発展が見込める

今回の研究では
 多様な人材の確保に
 焦点を当てていく

8

目次

1.研究背景

2.研究目的

3.考察①～④

4.まとめ

研究目的

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、
それらの原因に対して現状とられている対策をまとめる

人材確保に向けて、
現状対策が不十分な問題を見出し、
今後取るべき対策について検討する
また、今後あるべき運送業の姿について考察する

9

10

目次

1.研究背景

2.研究目的

3.考察①～④

4.まとめ

考察 検討する人材の分類

年齢構成から

①若者の業界参入 ②高齢トラックドライバーの活用

業界参入が進んでいない

③女性の業界進出 ④外国人労働者の活用

11

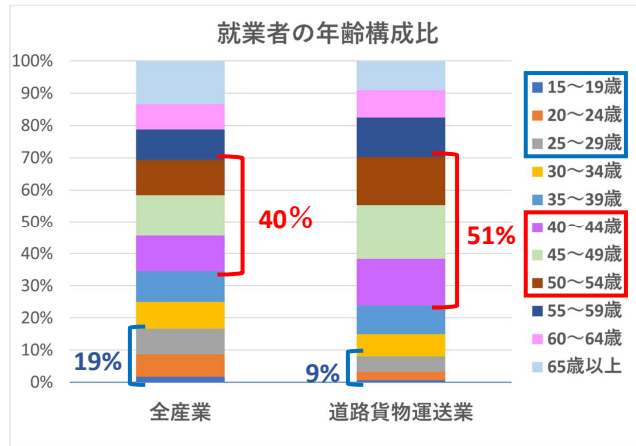
12

考察 ①若者の業界参入

運送業全体に占める
若年就業者の割合が
全産業と比べて低い

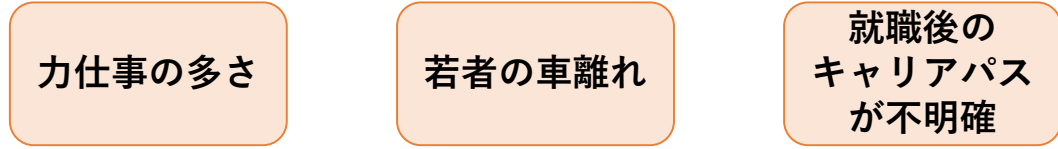


高齢就業者が急速に増加し
若手～中堅層は極端に少ない
といった
年齢構成の歪みが表れる

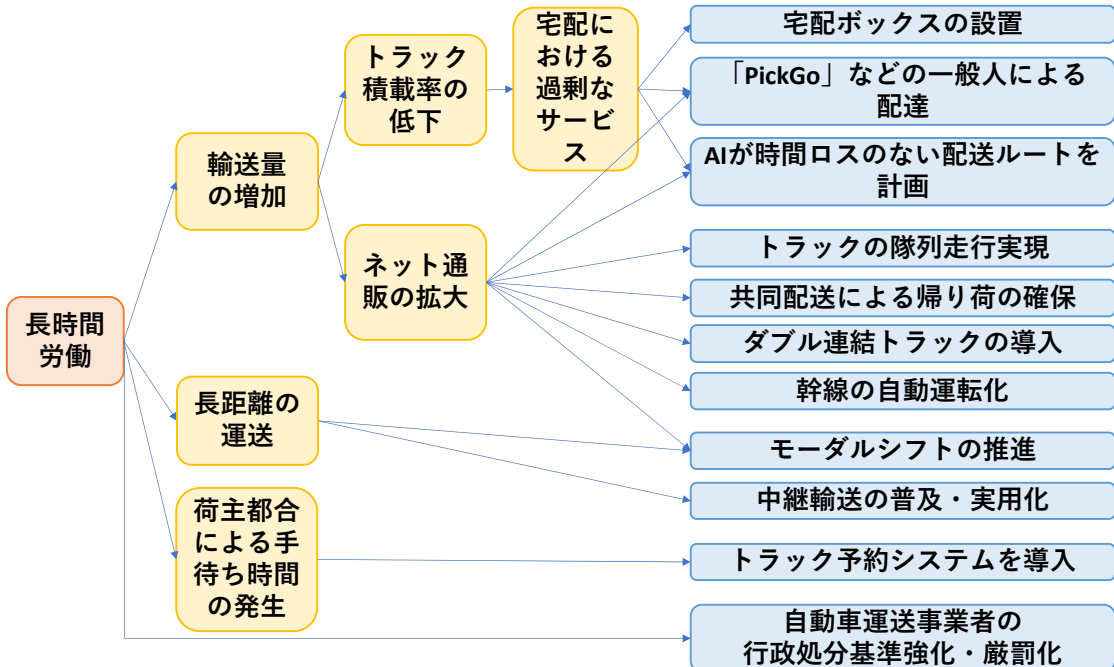


(総務省統計局「労働力調査」より (2019年12月))

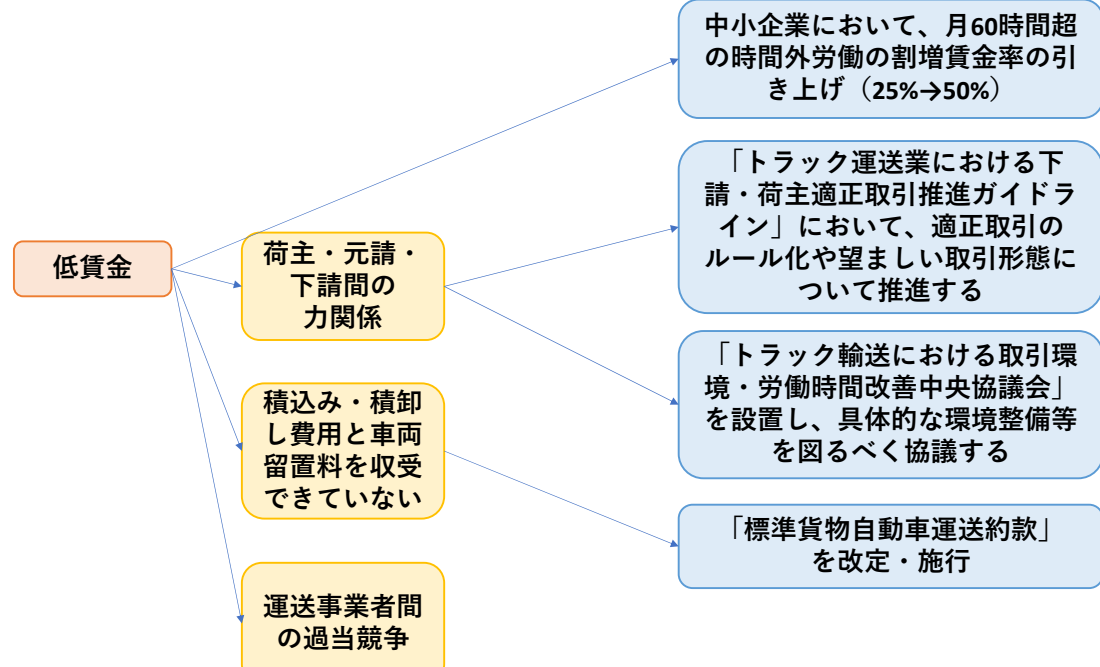
若者の業界参入を妨げる問題と考えられるもの



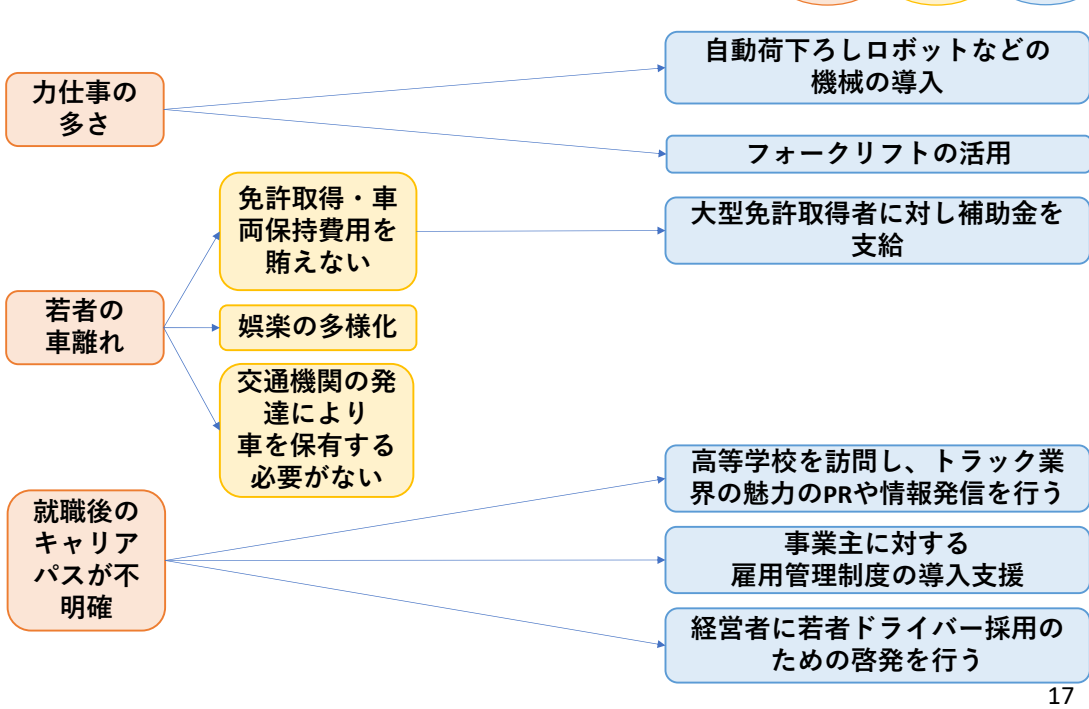
問題・原因・現状とられている対策の関連性



問題・原因・現状とられている対策の関連性



問題・原因・現状とられている対策の関連性



若者の業界参入に対する対策の進捗状況

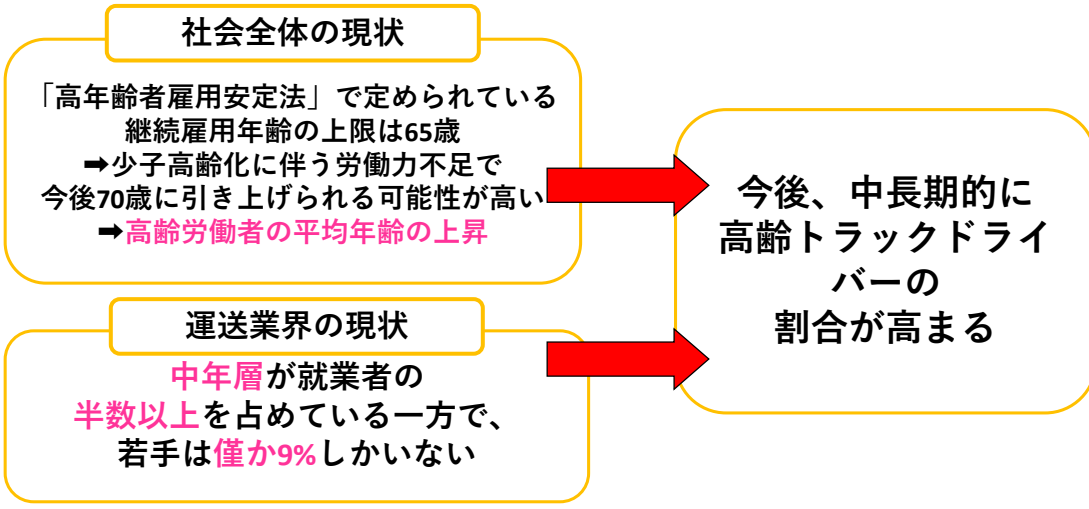
問題	対策の有無	対策の実行	対策の効果
長時間労働	○	○	△
低賃金	○	○	△
力仕事の多さ	○	○	○
若者の車離れ	○	△	×
就職後のキャリアパスが不明確	○	△	△

低賃金と長時間労働→国が様々な施策や制度を取っているが、実際の企業で十分に取り入れられてはいない
 就職後のキャリアパス→各企業による人材育成が不十分

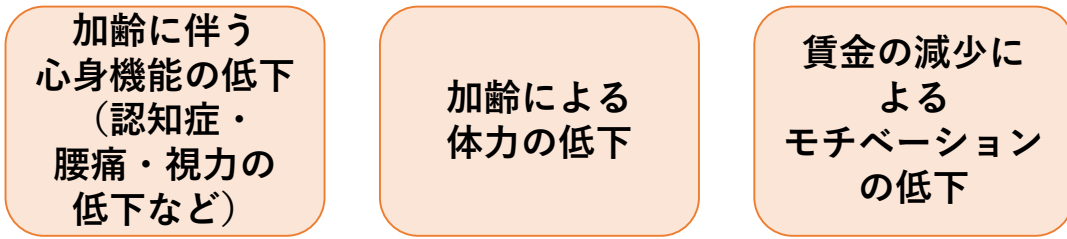
若者の業界参入において、今後取るべき対策

問題	取るべき対策
長時間労働	・国土交通省や厚生労働省は、 企業の経営者の意識改革に注力する
低賃金	・それぞれの企業が、荷主・下請け間で平等な立場で取り引きを行うことを日頃から意識する ・ 国が進んで啓発を行う必要があり 、場合によっては、新たな施策を講じる
力仕事の多さ	
若者の車離れ	・免許取得者に対する補助金の額を上げる ・免許取得を業務の一環として捉え賃金を支給する
就職後のキャリアパスが不明確	・経営者はOJTを用いた 教育制度作りやキャリアパス例の作成 など、 人材育成に注力し 、それらの取り組みを外部に宣伝する ・若者が仕事に対して求めるものを把握し、そのニーズにそったキャリアパスを作成し宣伝する

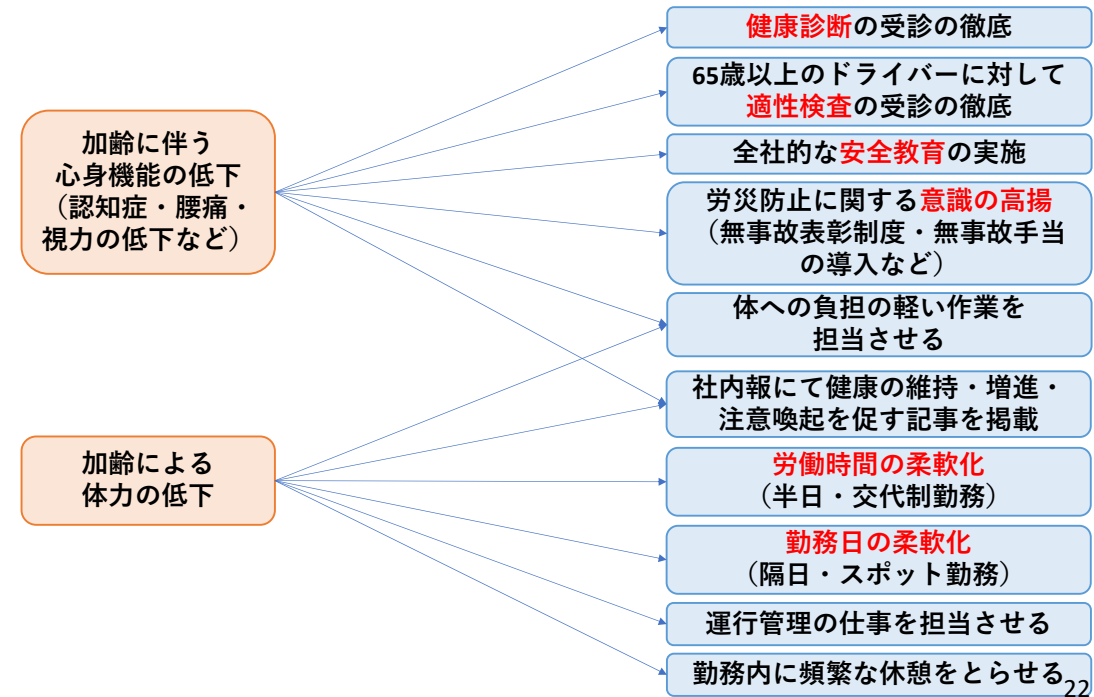
考察 ②高年齢トラックドライバーの活用



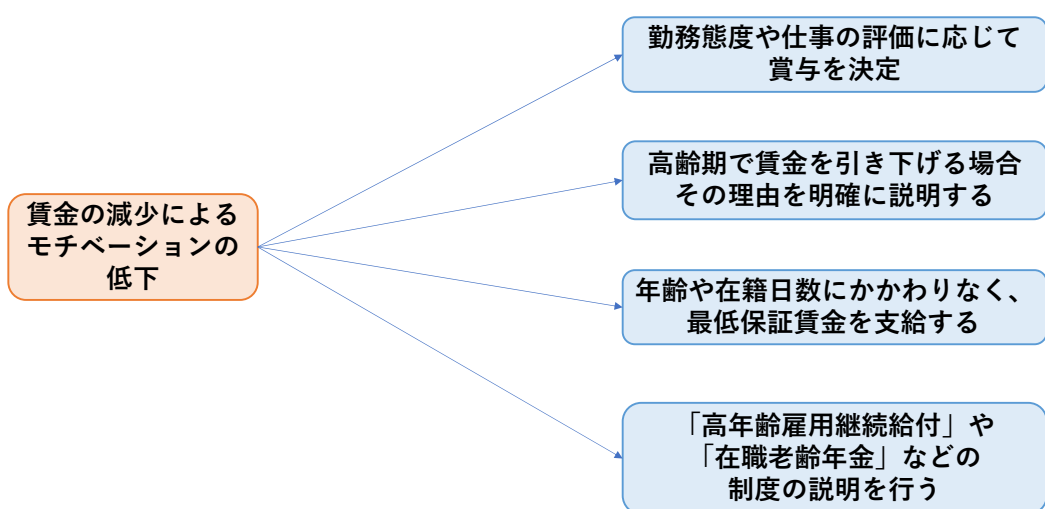
高齢トラックドライバーの活用を妨げる問題と考えられるもの



問題・原因・現状とられている対策の関連性



問題・原因・現状とられている対策の関連性



高齢トラックドライバーの活用に対する対策の進捗状況

問題	対策の有無	対策の実行	対策の効果
加齢に伴う心身機能の低下（認知症・腰痛・視力の低下など）	○	○	○
加齢による体力の低下	○	○	○
賃金の減少によるモチベーションの低下	○	○	○

どの問題に対しても、現状最低限の対策が実行できている。ドライバーは一步間違えると大きな事故につながるため、健康診断や適性検査など、予防的な対策が多く取られていた。また体に負担をかけないよう、労働時間や勤務日の自由度が高められていた。

高齢トラックドライバーの活用のため今後取るべき対策

今後ますます高齢ドライバーは増加し、その年齢も上昇していく
 →現状の対策の維持だけではなく、**対策の強化**や**新しい対策**を施すべき

	取るべき対策
安全面	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者でも運転しやすいトラックの開発や導入 ・ トラックメーカーが開催している外部講習会への参加の奨励や外部からの講師による講習の実施 ・ 運行管理者に急ブレーキを通知するシステムの導入
健康管理面	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断や運転適性検査、安全教育の継続
人材管理面	<ul style="list-style-type: none"> ・ ドライバーの経験を生かして配車係や倉庫内業務、運行管理者、整備管理者への異動

考察 ③女性の業界進出

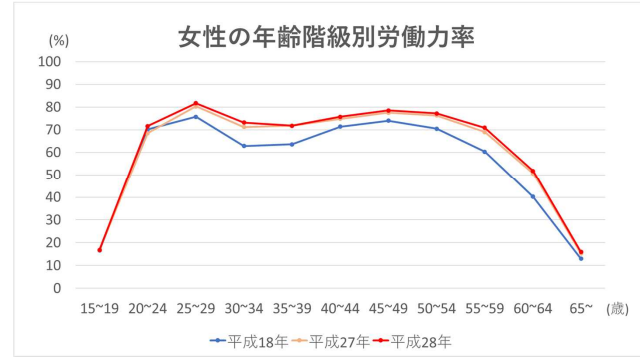


表 女性の進出状況

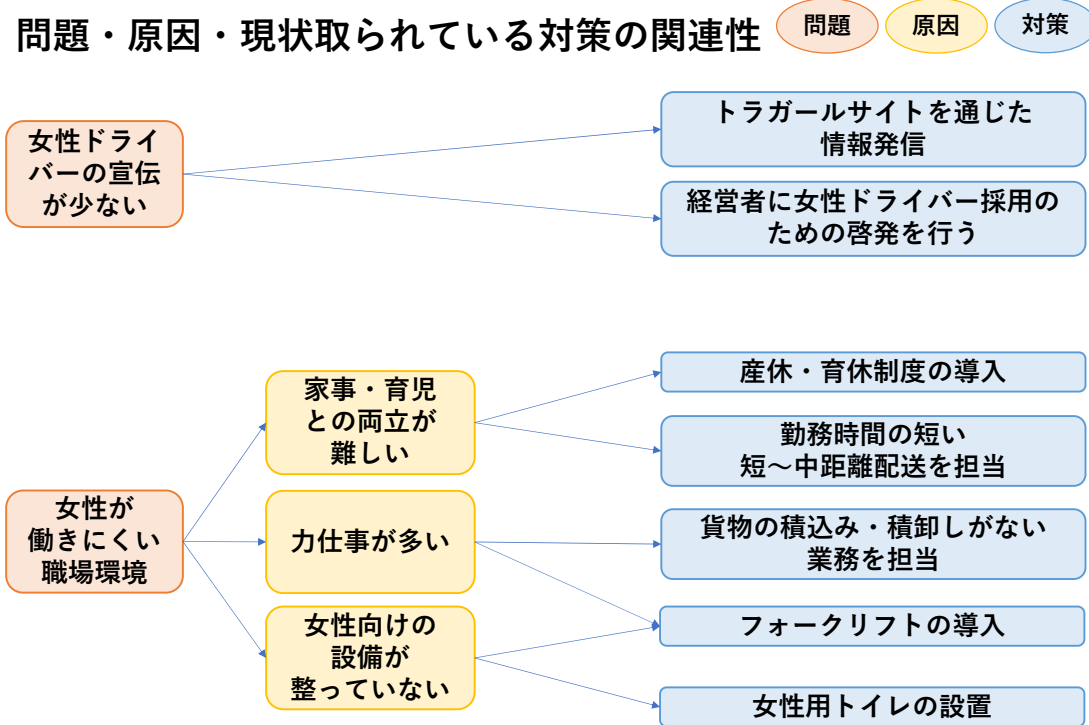
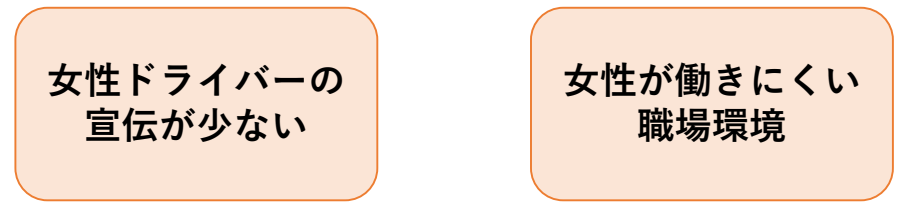
トラックドライバー	全産業
2.4%	43.5%

(総務省「労働力調査」(平成28年))

(総務省「労働力調査」(平成18,27,28年))

近年、日本女性の社会進出は進んできている。
 しかしトラックドライバーとして働く女性は僅か**2.4%**

女性の業界進出を妨げる問題と考えられるもの



女性の業界進出を妨げる問題に対する対策の進捗状況

問題	対策の有無	対策の実行	対策の効果
女性ドライバーの宣伝が少ない	○	○	×
女性が働きにくい職場環境	○	△	×

トラガールサイトなどでの宣伝は行われているが、女性自身が能動的に情報を収集しなければならず、その宣伝による効果はみられない。
また女性が働きにくい職場環境に対する対策は、実行できていない企業が多く、こちらあまり効果はみられない。

29

考察 ④外国人労働者の活用

現状：ドライバーとして働く外国人はほぼいない

ドライバー不足から、在留資格を付与して外国人労働者の受け入れを求める意見もあるが、様々な問題がある。

外国人トラックドライバーの受け入れ・雇用に対する問題

- ・在留資格（ビザ）により、就労不可能または制限がある
- ・運転免許取得のための時間・金銭的問題
- ・運転免許取得時の言語の問題
- ・日本の物流サービスの質の高さに慣れない
- ・日本語でのコミュニケーション能力の不足
- ・日本物流業の待遇の悪さ（低賃金・長時間労働）

31

女性の業界進出において、今後取るべき対策

問題	取るべき対策
女性ドライバーの宣伝が少ない	・宣伝内容・媒体を工夫し、 不特定多数の人の目をひく宣伝 を行う（ネット、電車内など）
女性が働きにくい職場環境	・ 女性が働きやすい環境に改善していく （トイレ、社内託児所、運転しやすいトラックの導入など） ・ライフスタイルに合わせた勤務時間の柔軟化や育休産休制度の導入 ・ ドライバー経験のある女性管理者を登用し、女性の入社時の抵抗感を軽減 することで、会社への定着率を上げる

30

現在の業界体制のままで、外国人労働者をトラックドライバーとして受け入れた場合に今後起こりうる問題

起こりうる問題	問題の原因	改善策
ドライバー賃金上昇の抑制	安易に外国人を受け入れることにより、低賃金の状態でも労働力が確保できるため。	安易に外国人を受け入れない
治安の悪化	労働環境の悪い日本の運送業界に送り込まれた外国人が、日本で経済的に困窮する可能性があるため	外国人労働者が日本で安心・安全に働くことのできる環境を作る
労働環境の改善が進まない	外国人を受け入れることによって、労働環境の改善をしなくても労働が成り立ってしまうから	外国人を受け入れない、もしくは、環境改善を行いながら外国人労働者の受け入れを行う
将来的に日本人の労働枠がなくなる	外国人労働者を受け入れることによって、労働環境が改善されず、日本人の就業意欲がさらに低下するため	労働環境を改善し、日本人の優先して雇用する

安易に外国人労働者の受け入れを行わず、まずは運送業の労働環境改善による日本人労働力の活用を行う
その上で、足りない労働力に関して外国人労働者を活用する

32

目次

1.研究背景

2.研究目的

3.考察①～④

4.まとめ

まとめ

	今後取るべき対策
若者	<ul style="list-style-type: none">・低賃金と長時間労働改善に対する経営者の意識改革のため、国が積極的に啓発を行う・経営者はOJTを用いた教育制度作りやキャリアパスの作成など、人材育成に注力し、それらの取り組みを外部に宣伝する・若者が仕事に対して求めるものを把握し、それに沿ったキャリアを提示する
高齢者	<ul style="list-style-type: none">・高齢者でも運転しやすいトラックの開発や導入・健康診断や適性適性検査、などの継続・強化・配車係や倉庫内業務、運行管理者、整備管理者への異動
女性	<ul style="list-style-type: none">・不特定多数の人の目をひく宣伝を行う（宣伝媒体・内容の工夫）・女性が働きやすい環境に改善する（トイレ、運転しやすいトラックの導入など）・ライフスタイルに合わせた勤務時間の柔軟化、育休産休制度の導入・ドライバー経験のある女性管理者の登用
外国人	<ul style="list-style-type: none">・労働環境改善によって日本人労働力の活用を行ったうえで、不足する労働力を補う際に外国人の受け入れを行う・外国人労働者を受け入れる際には、教育や免許取得のための時間・金銭的補助を行う

33

34

今後取るべき対策（重要）

- ① **長時間労働と低賃金**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
- ② 今回考察した人材だけではなく、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、**どのような人でも働くことのできる環境づくり**が必要
 - 個人個人に合わせた教育の実施、勤務内容・時間の調節や、誰でも受け入れる環境・雰囲気作りが必要
 - 国や業界団体がそれぞれの企業の意識改善に努めるべき
- ③ **ドライバー職の宣伝強化**
 - ドライバー職のメリット（一人のできる、免許があれば誰でもチャンスがある）を求職者に積極的にアピールする
 - ドライバーに興味を持ってもらえるように宣伝媒体を工夫する

35

今後あるべき運送業のすがた

①多様な人材の活躍

- ・労働環境、古い働き方を変え、どのような人でも働きやすい業界を目指す
- ・長期的な視点から問題改善等の行動を起こす

②情報共有・発信の強化

- ・労働環境改善のため、国や業界団体による企業への啓発強化
- ・求職者に対しドライバー職のメリットをアピール
- ・宣伝方法を工夫する

36

参考文献

- ・国土交通省「ドライバー不足等トラック業界の現状と課題について」
<https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jidosya/tekiseitorihiki/img10/10shiryuu1.pdf>
- ・国土交通省「トラック運送業の現状等について」
<http://www.mlit.go.jp/common/001242557.pdf>
- ・国土交通省 厚生労働省「トラックドライバーの人材確保・育成に向けて」
<http://www.mlit.go.jp/common/001090803.pdf>
- ・全日本トラック協会「高齢者雇用推進の手引き」
http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/jinzai/elderly_tebiki_201509.pdf
- ・ボストンコンサルティンググループ「激動の物流業界と今後の展望」
https://www.bcg.com/Images/JPR_171027_Logistics%20PPT_tcm56-181045.pdf
- ・全日本トラック協会「プロドライバーの生活と意見」
<http://www.jta.or.jp/coho/ishiki19/p0-p15.pdf>
- ・株式会社帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査」
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p190803.pdf>
- ・総務省統計局「労働力調査」
www.stat.go.jp/data/roudou/
- ・内閣官房 一億総活躍推進室・働き方改革実現推進室 日本一億総活躍プラン・働き方改革実行計画フォローアップ
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/follow_up/dai3/siryuu1.pdf
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/follow_up/dai3/siryuu2.pdf

ご清聴ありがとうございました