

クローズアップ輸送業界2024年

第18回 人手不足倒産の急増に対抗する 運送会社の取り組みとは



小山 雅敬 (こやま まさのり)

大阪大学卒、都市銀行、シンクタンク、損害保険会社勤務後、株式会社 コヤマ経営設立。運送業コンサルタント歴30年以上、指導企業数3千社超、講演・執筆多数。著書に『運送業経営相談室(日本法令)』『実例に基づくトラック運送業の賃金制度改革(日本法令)』。資格 中小企業診断士、日本物流学会正会員など

現在、運送業の倒産件数が急増し、過去10年で最多のペースになっています。倒産要因として多数を占めるのが、燃料費の高騰などによる「物価高倒産」と、求人難や人件費高騰による「人手不足倒産」です。特に「人手不足倒産」の件数は、一般貨物自動車運送業が前年同期比約6倍と急増しており、全業種の中で最多となっています。

運送業は人手不足倒産の危機を乗り越えるため、人材確保対策を従来の延長線上で考えるのではなく、新たな視点で取り組む必要があります。以下で人材確保に成功している運送会社共通点を列記しますので、今後の取り組みを検討する際の参考にしてください。

人材確保に成功している取り組みのポイント

1. 募集方法 → 最近の求職者の傾向に合致した募集方法へ

- ・一次面接は「オンライン面接」を実施
- ・ホームページは写真と動画中心に構成(明るい社員、安全の取り組み、荷役軽減化設備などをアピール)
- ・SNSでの発信を増やす(InstagramやX(旧Twitter)などで社内の雰囲気発信)

2. 労働条件 → 賃金、休日、休暇、労働時間、福利厚生、職場環境などの見直し

- ・事故賠償金制度を廃止、無事故手当は安全手当に変更
- ・賃金水準は求職者の希望賃金以上の金額に設定
- ・有給休暇が希望通り取得でき、勤務時間をフレキシブルに選択できる体制
- ・年間休日数を105日以上にする
- ・手荷役の削減(パレット化の推進など)



3. 求人票の書き方 → 求職者が知りたい項目を具体的に

- ・福利厚生施策を5つ以上記載する(ユニークな施策を盛り込む)
- ・「仕事の内容」欄を具体的に分かりやすく記載する

4. 合理化の推進 → 人手不足時代における仕事の進め方を検討

- ・物流DXの推進(運行管理や労務管理のシステム化、ドライバー予約受付システムなど)
- ・荷役作業と運転業務の担当専任制、集配と配送業務の役割明確化など

5. 荷主交渉 → 賃金水準の改善につなげるために

- ・最低賃金上昇率や燃料・タイヤなどのコスト上昇率を使った運賃交渉
- ・待機時間の削減と運賃・料金の適正収受に向けた文書による交渉
- ・トラックGメンなどと連携した実効性のある交渉



6. 賃金体系の見直し → 労働時間の削減が賃金減少にならないために

- ・賃上げによる残業単価や社保へのコスト上昇を抑止する体系へ転換
- ・働き方の怠惰な者が得をする賃金体系から脱却し、生産性重視に転換