

“今”に効く人材戦略から、課題解決のヒントを。

攻めの人材戦略

2023年、人材確保の展望

－ 運賃・条件交渉と2024年問題への対策がカギ －

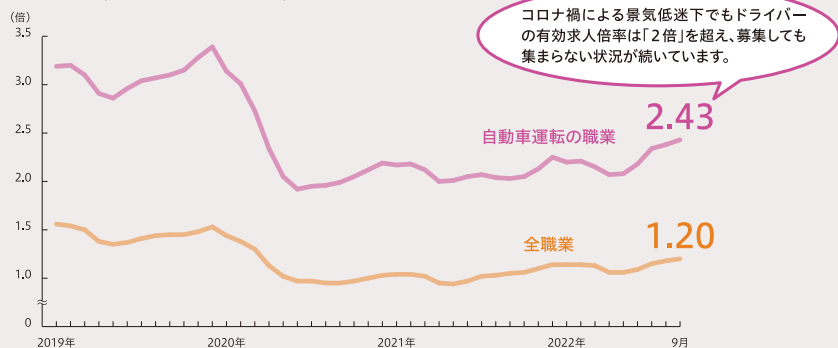
運送業界における人材確保は、2023年においても大きなテーマになります。そして、来年に控える「2024年問題」を見据えた人材確保対策は、避けては通れないでしょう。今回は、求職者に選ばれ続ける企業になるために、人材確保の原資となる運賃・条件交渉のポイントと、2024年問題への対策について船井総研ロジ株式会社の志宇知 咲氏に解説してもらいます。

採用難の打開には、賃金制度の見直しや2024年問題への対策は必須

2020年のコロナ禍以降、他産業での求人が減少したこともあり、運送業界に比較的人材が集まるようになりました。初めての緊急事態宣言が発令された同年4月には、「トラックドライバー」「トラック運転手」というキーワードでの仕事検索数は前年比約150%と激増。その後も高い値を保ったまま推移していましたが、21年末ごろより、コロナ禍が一旦落ち着きを見せるとともにドライバー職での仕事検索数は減少。22年は再び採用難に陥っている運送会社が増えてきています【グラフ】。

2023年も少子化による労働力人口の減少と相まって、これまで以上に人材確保に苦心する企業が増えると予想されます。そのような環境において、求職者に選ばれる企業であり続けるには、労務コンプライアンスの徹底だけでなく、労働時間を削減しても給与が下がらないようにするために、賃金制度の見直しや運賃を値上げする必要があります。そして並行して、2024年問題への対策は不可欠になるでしょう。

職業別有効求人倍率（パートタイムを含む常用）



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」
*「自動車運転の職業」は貨物および旅客を含めた数値。必ずしもトラックドライバーの需給動向を示すものではありませんが、一定の指標として参考にしてください。

荷主企業への運賃・条件交渉は、戦略を立てて臨む

労働時間の遵守や給与水準の維持・向上、労働環境の改善は、荷主企業の協力がなければ実現しません。運賃・条件交渉をうまく進めている運送会社に共通するポイントとしては、次の3点が挙げられます。

1. 値上げ根拠を数字で示す

口頭での依頼や見積書を1枚提出するだけでは、うまくいかないことが多いでしょう。運賃交渉に成功している会社は、値上げ根拠となる「車両別収支」や「コース別の配送原価」などを資料にまとめて提示しています。感覚ではなく数字で示すことで理解を得やすく、また荷主企業内での稟議も通りやすくなります。

2. 値上げ以外の交渉案も用意する

荷主企業側も物流費予算があるため、運賃値上げが認められないこともあるでしょう。そこで、値上げ案だけでなく、右記のように代替案も用意しておけば、交渉がスムーズにいきます。

値上げ案と併せて用意する代替案の例

- ・時間指定外しやコースの見直し
- ・待機時間の削減
- ・荷主企業側での積み込み実施
- ・リフト操縦、荷台以外でのパレット積み替え、特殊納品など付帯業務の料金収受

3. 運行実態を正確に把握する

値上げ以外の条件交渉の際にも、数字で根拠を示すことがポイントです。というのは、荷主企業側と運送会社側で、待ち時間や付帯業務の実態について、右記のように認識ギャップがあるためです。待ち時間発生の有無の他、その待機時間についても、ドライバーが回答した平均値は1時間34分だったのに対して、荷主企業側の回答で最も多かったのは30～49分程度と、1時間近くギャップがありました。

つまり、自社の実態を把握・管理し、荷主企業に対して数字で示すことが交渉の材料となります。

●待ち時間の実態把握

回答	運送事業者	荷主企業
発生しているが、時間までは把握していない または発生しており、時間（おおよそ含む）を把握している	73.4%	24.0%
発生していない	26.6%	60.5%
把握していない・その他	-	15.6%

出典：国土交通省「トラック輸送状況の実態調査結果 令和2年度」

2024年問題対策は情報発信してアピール

昨年末ごろより、面接時に「2024年問題への対策はどうしているのか？」という質問をする求職者が増えてきているそうです。そこで、ある運送会社では、募集要項や求人広告に2024年問題に対する取り組み内容を記載することで、求職者の懸念・不安を払拭し、応募者を獲得しています。また、ブログやSNSで積極的にそのような取り組みを発信している会社もあります。

人材確保のためには求人媒体の選定や広告の見せ方も重要ですが、それ以上に本質的な取り組みの差が、採用力に直結してきます。荷主企業にポイントを押さえた運賃・条件交渉を行うとともに、2024年問題への対策が求職者にも伝わるように情報発信していきましょう。

志宇知 咲（しうち えみ）
船井総研ロジ株式会社 物流ビジネスコンサルティング部 HR・組織開発チーム所属。全国の運送会社・物流会社に向けた業績アップコンサルティングを展開し、主に人材採用・育成・定着支援を行っている。また、男性の職業というイメージの強い物流業界における女性活躍の推進にも取り組む。

