

クローズアップ輸送業界2024年

第6回 Withコロナ時代の 2024年問題を乗り切るドライバー採用



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

近年、大きな関心ごとになっている「輸送業界の2024年問題」。業界では働き方改革関連法が推進されており、2024年までに「時間外労働の上限規制【表】」をはじめ、労働時間に関する内容が見直される予定です。そのため対応が遅れると、現有人員だけでは従来の業務がこなせなくなる懸念があり、今後、人材確保はますます重要になってきます。

【表】「時間外労働の上限規制」の施行日と罰則

法令等の改正	施行日		罰 則
	大企業	中小企業※2	
【自動車運転業務】 時間外労働の上限規制 年960時間の適用※1	2024年4月1日		6カ月以下の懲役 または 30万円以下の罰金

※1対象：四輪以上の自動車の運転の業務に主として従事する者（営業用および自家用のトラック、バス、タクシー等の運転者）

※2運輸業の場合、資本金の額または出資の総額が3億円以下、または常時使用する労働者数が300人以下

ネット世代に“効く”求人募集を実施

2024年以降、ドライバーの労働時間が削減されると、従来の業務量をこなすために人材の補充が必要になり、人材争奪戦がさらに激化する見込みです。「人材確保」の成否が2024年問題を乗り切るキーポイントとなります。

若者離れが叫ばれる輸送業界ですが、コロナ禍を経験した求職者の中には、オフィス内での仕事よりも、単独で業務を遂行できる戸外の仕事に魅力を感じる層も増えています。今後は潜在的なドライバー希望者を掘り起こし、応募行動につなげる仕組みづくりが重要になります。特に若年層はネット世代であり、初回の採用面接は気軽にウェブで行う仕組みが好まれる傾向です（但し健康状態の確認もあるため、採用決定の最終面接は対面で行う必要があります）。

求人募集のトレンド

- ・経験者、未経験者、年代を問わずインターネット経由の採用が主流。
- ・ホームページの「訴求力」や「応募のしやすさ」が採用に大きく影響。
- ・「待ちの求人」から、「プッシュ型※の求人」に移行。「スカウト機能」を持つ求人サイトが比較的高い効果を発揮。
- ・「社員紹介制度」「入社祝い金」による口コミ募集も効果的。

※自社が求める人材を特定し、企業からアプローチする形式

応募動機に“効く”社会貢献への取り組み

近年の若年層は「社会貢献意欲」が高く、仕事に「働く意味」を求める傾向があるのも特徴です。CSRやSDGsの取り組みを前面に打ち出して、新卒者や若年層の応募を増やしている運送会社があるのはこのためです。SDGsの取り組みは「無事故推進」や「エコドライブ」など日常管理の延長線上にあり、その活動実績をネットでアピールしています。これは、優良荷主企業の開拓にも有効です。

また、ドライバーの採用を増やすためには労働条件の改善が

必須です。例えば賃金体系であれば、新卒3年目までは「固定安定型」の給与、独り立ち後は業績給主体の「貢献度反映型」の給与など、社員が賃金を選択できる仕組みも効果的です。

労働条件改善の代表例

- ・残業時間の削減、休日の増加
- ・休暇制度や健康管理制度の充実
- ・働き方の選択肢を複数整備
- ・作業環境の改善