

[巻頭企画]

若年層・女性ドライバーの確保、定着のヒント



トラックドライバー不足は、今や多くの運送事業者が抱える最重要課題のひとつになっています。今後、運送業界では若年就業率の低さが深刻になり、一方で40～50歳代が占める割合が高くなることが予想され、年齢構成のゆがみが一層顕著になる可能性があります。また、女性の就業率も全産業と比べても低く、どのようにして確保していくかも大きな課題です。

そこで今回は、若年層および女性ドライバーを取り巻く現状と、効果的に人材を確保し、定着を図るためのヒントについて紹介していきます。

I. 若年ドライバーの不足と少ない女性労働力

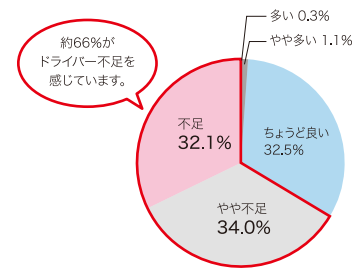
国内における労働力の減少や少子高齢化は、急速に進行しています。特に運送業界は、他産業に比べて「中高年齢層の男性労働力」に強く依存しているうえ、若者の新規就労も少ないため、このまま何も対策をしないのでは現役世代が引退した後、労働力不足は一層深刻な状況になると予想されます。

高齢化に焦点を当ててみると、国の調査(2014年)では運送業に従事する労働者の40～50歳代が54%を占めており、一方で20～30歳代は30%を切っている状況で、この差は今後さらに開いていくと思われます。また、ドライバーの平均年齢をみると、全体では46.7歳であるものの、保有車両台数10台以下だと47.5歳で、101台以上の44.5歳と

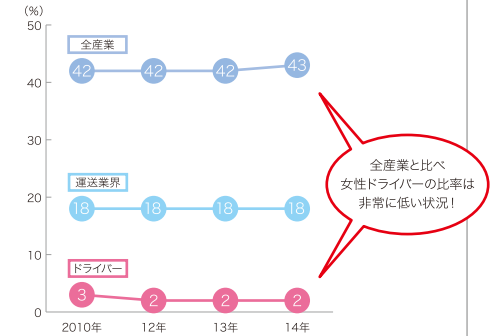
比べ約3歳の差があります。運送業界において、10台以下の運送事業者数の構成比は56.4%と、全体の約半数以上を占めていることから、この先劇的に改善されるとは言いがたい状況です。

ドライバーの過不足感について国が行ったアンケート調査結果によると、6割を超える運送事業者が「不足・やや不足」と感じています【グラフ1】。また、運送業界で働く女性ドライバーの割合は非常に少なく、女性就労割合のわずか2%程です【グラフ2】。ドライバーが足りなくなると、その分一人にかかる負担が大きくなります。これまで以上に過剰な定時性・速達性を強いられる結果、重大な事故を引き起こしてしまうことも考えられます。

【グラフ1】 運送業界におけるドライバーの過不足感



【グラフ2】 女性労働者割合の推移



出典:国土交通省「若年層・女性ドライバー就労育成・定着化に関するガイドライン」、公益社団法人 全日本トラック協会「日本のトラック輸送産業 現状と課題」

II. 今こそ、若年層・女性の採用を

今の運送業界を取り巻く状況を見ると、若年層・女性の積極的な採用および定着は急務です。しかし運送事業者にとっては、それらの人材を雇うことで、こういった「メリット」があるのか、また「不安」はないのか、と考えてしまうのでは？ 参考のため、下記に運送事業者が体験した生の声をあげてみました。

■若年層・女性採用の「メリット」

若年層は育てがいがあり、また女性は会社を盛り上げてくれる存在になります。

若年層	女性
・知人の紹介であると定着率が高い	・荷主企業が柔軟になる
・一度定着すると長続きする	・対応がソフトで評判が良い
・若年層間での競争意識が生まれる	・現場でのコミュニケーション能力が高い
・体力(持久力)がある	・車両の手入れが行き届いている
・仕事を覚えることや、仕事が早い	・仕事が丁寧である

■若年層・女性採用に対する「不安」

色々な不安要素は出てくるものです。しっかりと向き合い「長い目で教育」していきましょう。

若年層	女性
・(注意すると・責任を与えると)すぐに辞める	・基礎体力が劣る
・1名ずつの採用は定着しにくい	・家庭の事情による突然の休みが多い
・事故が多いことや、速度超過の傾向がある	・業務内容が限定される
・運転技術を過信している	・男性社員を頼るため、男性に負担がかかる
・安全運転の認識が欠如している	・客先で男手を借りてしまう

出典:国土交通省「若年層・女性ドライバー就労育成・定着化に関するガイドライン」

Ⅲ. 人材の確保・定着に向けた取り組み

業界の魅力やPRして人材を確保

物流は、毎日の暮らしを運び、国の経済活動を支えています。また災害時などにいち早く活躍するのトラックです。この業界は、私たちの生活になくてはならない存在であることをPRすることが、人材を確保していくうえでポイントになります。

PRポイント ① 国の経済とライフラインを支える存在

国内貨物輸送量の約9割をトラックが運んでいます。つまり運送業界は、物流の大半を担っており、経済活動や市民活動に欠かすことのできない存在なのです。
人材確保に向けたPRポイントとして、「トラック

輸送は、人々の暮らしにおいてなくてはならない、ライフラインを支える存在である”ことを伝えましょう。自社のホームページで紹介したり、就職説明会の機会があればそこでしっかりとPRすることが大切です。

PRポイント ② 感謝の言葉がもらえ、やりがいを感じる

現役ドライバーに対するアンケート調査結果から、ドライバーになって良かったことのひとつに「お客様から直接、感謝の言葉がもらえる」という回答が多くありました。ひとりで配送し、ホッとした時に言われる労いのひと言は、達成感に加え、「明日もがんばろう」と

いうやる気にもつながっていきます。
責任が大きい分、直接感謝の言葉をかけてもらえるのは、何ものにも代えがたいものです。仕事のやりがいをPRしていくのもポイントになります。

PRポイント ③ 運転の経験が少なくても大丈夫

近年、若年の「車離れ」がいわれっていますが、運転の経験が豊富でないからといってトラックドライバーになれないわけではありません。実際に、ドライバーに対するアンケート調査結果によると、「ドライバー以外から転職」が半数近くいます。例えば、転職前は営業職に就いていた方がドライバーになり、これまでの

経験を生かした接客でお客様に大変気に入られているといった話も聞かれます。また経験がないことで、素直な気持ちで運転指導を受け入れ、会社の方針に馴染みやすいこともあるでしょう。
「運転の経験が少ないことが逆に武器になる」、ということをPRするのも良いでしょう。

出典：国土交通省「若年層・女性ドライバー・就労育成・定着化に関するガイドライン」、公益社団法人 全日本トラック協会「日本のトラック輸送産業 現状と課題」

働きやすい環境を整え人材を定着

若年層や女性が働くうえで重視していることは、「給与」に次いで「職場の雰囲気・環境」をあげています。先輩や指導者に質問しやすく、雰囲気のよい職場環境を整えて人材の定着を図っていきましょう。

定着ポイント ① 初任ドライバーの教育はていねいに

初任ドライバーは、慣れない仕事で不安だらけです。教育は段階的に行い、詰め込みすぎないゆとりを持った教育をすることにより、着実に業務を覚えていきます。指導者が1人立ちさせることを焦ってしまうと、知識や技能が定着していないまま現場に出てしまい、

荷物の破損や交通事故を起こしてしまう危険性も考えられます。
ベテランドライバーだけが教育するのではなく、若手の先輩も教育する体制を取り入れると、初任ドライバーは親近感を持ちながら指導を受け入れるでしょう。

定着ポイント ② 多様な勤務体系を整備

「注意したらすぐ辞めた」「キレられた」、そういった経験はありませんか。そのような時は感情的にならず、冷静に話を聞き、対応することを心がけてください。
せっかく採用した人材です。長く勤めてもらうためには、十分な休養を取ることができる環境や、柔軟な勤務体系を整えましょう。その

時間で家族や友人との時間を過ごしたり、メリハリをつけた生活を送ってもらうことで、仕事の効率化にもつながります。また女性に限らず、男女共同参画社会の観点から、子どもの育児参加(学校行事への参加・家事)に配慮することも大切です。

定着ポイント ③ 職場設備の充実を図る

女性を雇用するにあたり最低限、女性専用のトイレは必要です。また簡易型でもよいので、更衣室や鏡が置いてあるスペースがあると女性の満足度は高くなります。
他に「シャワー室」の設置を希望する声も

聞かれます。身体を動かすドライバーにとって、汗を流せる設備は重宝されるでしょう。



体力のある「若年層」、丁寧な仕事ができる「女性」が活躍することで、運送業界は魅力的なものになります。会社を支える優秀なスタッフ確保のために、今できることから取り組んでみてください。

出典：国土交通省「若年層・女性ドライバー・就労育成・定着化に関するガイドライン」