

トラックドライバーを安定的に確保するための方策について

『輸送の安全向上のための優良な労働力(トラックドライバー)確保対策の検討』
報告書(2008年9月)より

神奈川大学経済学部

齊藤 実

トラックドライバー不足の予測

シミュレーション結果（標準ケースで推移した場合）

- 2015年度に14.1万人のドライバー不足が発生
- 1トラック運送事業者当り約2.3人のドライバー不足

トラックドライバー需給の見通し

B. ドライバー供給数が経済成長率パターン別に変動するケース

	ハイケース			標準ケース			ローケース		
	必要ドライバー数 (人)	ドライバー供給数 (人)	需給ギャップ (人)	必要ドライバー数 (人)	ドライバー供給数 (人)	需給ギャップ (人)	必要ドライバー数 (人)	ドライバー供給数 (人)	需給ギャップ (人)
2003	823,704	823,704	0	823,704	823,704	0	823,704	823,704	0
2010	897,690	819,236	-78,454	893,312	819,236	-74,076	833,779	837,240	3,461
2015	892,020	742,190	-149,830	883,338	742,190	-141,148	769,526	778,785	9,259

トラック事業者がドライバーを確保するために

1. 多様な労働力の活用

2. 魅力ある職場

3. 職場での様々な工夫

多様な労働力を活用するための工夫

女性の活用

- 男性中心の職場環境を改善（ユニフォーム、トイレ、休憩室の改善）
- 勤務体制の改善（休日のローテーションの工夫、育児休暇制度の導入、再雇用制度の確立）
- 子供を育てやすい環境の整備（託児所の自社設置、外部託児所との契約、補助支給）

若年層の活用

- 新卒採用のための定期的・計画的な学校訪問
- 企業見学・体験学習の実施
- 物流に対する認知、理解を深める

高齢者の活用

- 定年退職者の再雇用制度の導入（65歳まで）
- 高齢者の適正にあった職種の設定（長距離ドライバーから地場ドライバー、荷役作業等の負荷の少ない作業職種への転換）
- 作業の省力化や機械化等に対する工夫

魅力ある職場のための工夫

働く意欲へのインセンティブ

- 独自の社内表彰制度を導入・充実
- 無事故手当の等の報奨制度の導入・充実

キャリアアップ(職責の向上)

- キャリアアップの仕組みの検討と導入
- 収入と連動させて魅力を増す

教育・研修制度の充実

- 安全教育を徹底させて事故削減につなげる
- 内部研修・外部研修の積極的活用

職場での様々な工夫

企業の社会的認知度の向上

- グリーン経営
- Gマーク
- ISO9000

募集方法の工夫

- インターネットのホームページに採用の項目
- 女性も働ける職場であることをアピール
- 求人に社会保険の状況も提示

福利厚生への取り組み

- 厚生年金を従業員の負担なしで加入
- 社員の健康管理に積極的に取り組む

定着率を上げる工夫

- 定期健康診断に加え人間ドックを受けさせる
- 社内旅行の実施

業界団体の役割

業界のイメージアップ・認識向上

- CM等によるイメージアップ、PR活動
- リクルート用のイメージDVDの作成
- 業界見学、体験学習の企画調整
- 学校教育での「物流」の取り組み
- 業界全体の安全・環境規制の法令順守の促進
- Gマークの普及促進

労働に対するインセンティブ

- ドライバーの職業資格制度
- 優良ドライバーの表彰制度の充実

事業用トラックを運転するドライバー専用免許

プロ意識の向上、プロドライバーとしての社会的認知

アメリカのCDL(コマーシャル・ドライバー・ライセンス: 商業用自動車運転免許証)

事業用トラックを運転するドライバー専用免許(案)

項目	内容
概要	・道路交通法に、現行の第一種免許、第二種免許と異なる種別の免許(仮称: 第三種免許)を創設する。
対象	・トラック運送事業に従事するドライバー全員
選定基準	・第一種免許取得後、一定の経験期間を経た者。(詳細は要検討) ・道交法、改善基準告示等第一種免許取得時よりも高度な内容に関する試験。
審査方法・審査体制	・警察(公安委員会)による試験制度。
メリット	・第三種免許が創設されることにより、事業用トラックドライバーのプロ意識の向上が図られ、社会的にも、事業用トラックドライバーがプロドライバーであると広く認知されることが期待される。 ・一般ドライバー免許の上位免許となることで模範的ドライバーとして見られるという自覚から、より一層、安全性に配慮した運転を目指すこととなるなど、ドライバーの資質向上に期待できる。
デメリット・課題	・第三種免許の必要性や意義、安全性確保効果等の合理性をどのように整理するか。 ・事業用トラックドライバーになるためのハードルが高くなることから、新規に事業用トラックドライバーになろうとする者が減少することが危惧される。 ・現任の事業用トラックドライバーについても、第三種免許保有者と見なされるための新たな負担(一定の講習義務付け等)が課せられると想定。
参考例	・米国ではトラックドライバーは、CDL(コマーシャル・ドライバー・ライセンス: 商業用自動車運転免許証)の所持が義務づけられている。取得には薬物チェックも必要。

Gマーク取得事業者の優良ドライバー表彰制度

事業用ドライバーの
プロ意識再確認

安全面で優秀なドラ
イバーを表彰

Gマーク取得事業者の優良ドライバー表彰制度（案）

項目	内容
概要	<ul style="list-style-type: none"> 一定の基準を満たした事業所に所属するドライバーのうち、さらに一定の基準を満たしたドライバーを優良ドライバーとして認定（表彰）する。
対象	<ul style="list-style-type: none"> 安全性優良事業所（Gマーク）に所属する選任運転者であること。 一定期間（期間は別途検討）無事故・無違反であること。 認定のデジタコやセーフティドライブレコーダー等を導入している事業所に所属する選任運転者であること。
選定基準	<ul style="list-style-type: none"> 安全性優良事業所の中には新規認定事業所、初回更新事業所、複数回更新事業所があり、どの事業所を対象とするかについて要検討。 認定のデジタコやセーフティドライブレコーダー等による安全運転に関するデータが一定基準を満たしていること。（その基準は要検討） 所属する選任運転者についても、安全性優良事業所での勤務年数を考慮すべきか否か要検討。 全日本トラック協会（会長）あるいは全国適正化事業実施機関による認定（表彰）。
審査方法・審査体制	<ul style="list-style-type: none"> 年1回、所要の審査を経た上で、優良ドライバーとして認定（表彰）した上で、認定書（表彰状）を送付する。 Gマークと連動した「優良ドライバー（Gドライバー）」等の呼称やマーク・ワッペン等の使用を認める。
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 優良ドライバーのモチベーションの向上が期待できる。 Gマークとともに優良ドライバーによる対荷主への差別化とアピール力の向上により、荷主や社会からの認知度向上につながる。その結果として適正運賃収受にもつながることが期待される。
デメリット・課題	<ul style="list-style-type: none"> 国による認定制度、表彰制度が望ましいとの意見がある。 採用するデジタコやセーフティドライブレコーダーの基準、評価の基準等をメーカーや機種毎に統一する必要がある。 大型車以外のタコグラフの装着義務のない車両のドライバー、あるいは事業者は対象外となってしまうことが課題。 既存の全日本トラック協会会長表彰、陸上貨物運送事業労働災害防止協会等との相違点の整理。認定実施に伴う協会内の予算措置、体制整備。 被認定者に対する事業所内での待遇改善。
参考例	<ul style="list-style-type: none"> 地方自治体による優れた技能者を認定する「マイスター制度」。生産・技術系の業種・職種が主な対象。