

トラック運送業も雇用改革

トラックドライバーが
納得できる評価をして
働きがいのある職場づくり

 好事例集



国土交通省

Ministry of Land, Infrastructure and Transport

トラック運送業は、他の産業と比べて長時間労働、低賃金といった過酷な労働環境にあり、近年深刻化しているドライバー不足や、令和6年4月からのドライバーの時間外労働の上限規制への対応などを踏まえると、トラックドライバーの雇用改革は喫緊の課題といえます。

トラックドライバーの労働条件を改善し、担い手を確保するためには、個々のトラックドライバーのキャリアや輸送に係る技術などを目に見える形で、当事者が納得できる評価をして、賃金水準の向上などの処遇改善を行うことが重要です。

そこで国土交通省では、トラックドライバーの評価に関する実態を把握するために、事業主や管理者の皆さまに聞き取り調査を行いました。そこで収集した事例を分析し、評価に関する事例を中心に取りまとめたものがこの冊子です。

ここで紹介した事例を参考に、事業主・管理者の皆さまには、それぞれの事業所の実情にあった評価方法で、トラックドライバーが働きがいを実感できる職場づくりを推進していただければ幸いです。



評価に関する事例

評価

アラカルト

1	トラックドライバーを中心に、全社員で評価項目や等級号棒制度を作成	6
2	異業種他社の事例を参考にして、人事評価制度を考案	6
3	人事評価マニュアルを配布して、評価のプロセスを可視化	6
4	公正に評価するため評価者研修を実施	6
5	毎月評価を実施して、ドライバーのモチベーションを維持	6
6	昇進・昇格は、試行期間を経てから最終判断	6
7	「サンクスカード」で同僚に感謝や賞賛の気持ちを伝達	7
8	360°評価(同僚評価)で、実態に近い評価ができる仕組みを構築	7
9	規定時間内に業務を完遂した人を評価	7
10	ノートパソコンで評価表を見ながら、オンライン面談・評価	7
11	点数化しやすい項目で公正に評価	8
12	「マイスター制度」で運転技能の匠を評価	8

クローズアップ

サイショウ・エクスプレス 株式会社	9
株式会社 カワキタエクスプレス	14
株式会社 mirai計画	19

参考資料

評価にあたって	22
人事評価項目と考え方	23

その他の事例 1

給与・表彰

- 13 管理職に昇進しなくても、運転スキル等を評価して昇給する等級制度に変更24
- 14 祝祭日が多い月でも収入が下がらない給与制度に改正24
- 15 キャリアアップで給与がアップすることを周知した結果、定着率が向上24
- 16 担当するコースで歩合給に不公平が出ない仕組みを考案24
- 17 社内SNSの「いいね」~投稿が多かった人、多くもらった人を表彰24
- 18 優秀ドライバーの車両に希望に応じて内装アクセサリーを取付24

働き方

- 19 雇用改革——選べる働き方で人材を確保25
- 20 重量物の手積み作業は「腰痛予防」の観点から週2回までに制限25
- 21 荷主側の事情を考慮して、運賃交渉等の見積もりは早めに提出25
- 22 頻繁に長時間の荷待ちが発生する場合は、荷主にデータを提示して改善を要求25
- 23 アプリを使って繁忙状況を共有し、必要に応じて相互サポート25

育成・教育

- 24 コーポレートブックを作成し、社員と価値観を共有25
- 25 ドライバーの話を傾聴する「聞き役」を置き、職場の雰囲気改善26
- 26 ドライバーをビジネスショーに連れて行き、多様な知識を習得する機会を創出26
- 27 少人数オンライン研修に切り替えてから、積極的に発言する人が増加26
- 28 社会人としてのスキルを身につけるために、ビジネスエチケットマナー研修を実施26
- 29 高校新卒者に直近のキャリアパスを提示し、定着促進・モチベーションアップ26
- 30 物流版ジョブローテーション、場内作業を体験させてから運転業務へ26
- 31 研修道場で配送する家電の搬入・設置・搬出技術を習得27

その他の事例 2

採用

- 32 Z世代のリクルート強化、新卒者・未経験者を積極的に採用28
- 33 トラックドライバーの「応援歌」を作って若者に業界アピール28
- 34 ポッドキャストでラジオ番組を配信し、若者にメッセージを発信28
- 35 地元のクラブチームに協賛し、選手やスタッフをアルバイトで雇用28
- 36 一日体験入社で採用のミスマッチを防止28
- 37 ホームページのお知らせやブログを小まめに更新し、常に最新情報を掲載28

福利厚生

- 38 会社の近くに食料品店がないため、社内に簡易コンビニを開設29
- 39 有給休暇を消化しやすい空気を醸成29
- 40 男性ドライバーの育児休暇取得を奨励29

トピックス

番外編

- 41 「防災スポーツ」で災害時を疑似体験、有事の際の対応を習得29
- 42 ドライバーに好評な作業服の色は？29
- 43 個性派トラックコレクション30

参考情報

- 参考情報31

1 トラックドライバーを中心に、 全社員で評価項目や等級号棒制度を作成

社員全員で話し合っ、ドライバーが納得できる評価・等級制度を作った。みんなで決めたことなので納得感と安心感があると大好評。



〈詳細はp10参照〉

2 異業種他社の事例を参考にして、 人事評価制度を考案

人事評価制度を作る際、異業種他社や先進的な取り組みをしている会社を訪問した。新たな発想に触れることは刺激になり、自社にも転用できる知識やノウハウを吸収できた。



〈詳細はp15参照〉

3 人事評価マニュアルを配布して、 評価のプロセスを可視化

人事評価に対して納得性や信頼性を高めるためには、評価の仕組みを知ってもらう必要がある。そこで人事評価制度マニュアルを作成して、全員に配布している。



4 公正に評価するため評価者研修を実施

人事評価者には、公正かつ適切な評価が求められるため、評価の根拠や尺度、育成・指導のポイントについて学ぶ評価者研修を実施している。



5 毎月評価を実施して、 ドライバーのモチベーションを維持

評価のタイミングが年1回、半年に1回だと、1カ月目にどんな活動を行ったか、評価する側も評価される側も記憶が曖昧になる。そこで適切な評価をすぐに行うため毎月評価を行っている。



6 昇進・昇格は、試行期間を経てから最終判断

昇進・昇格の際は、いきなり役職や等級を上げるのではなく、2週間程度の試行期間を設定し、昇進後行う仕事を先輩と一緒にやらせ、様子を見てから最終的に判断している。



7 「サンクスカード」で同僚に感謝や賞賛の気持ちを伝達

社員同士お互いの良い仕事をしていることを見て、純粋に褒めることや感謝を伝えることを目的にはじめたサンクスカード。カードをもらった人は1枚あたり1,000円支給される(賞与支給時)。

THANK YOU!

〈詳細はp11参照〉

8 360°評価(同僚評価)で、実態に近い評価ができる仕組みを構築

同僚全員の評価と自己評価に社長評価を加えた360°評価を導入。複数の目で評価することで、評価の偏りを防ぐことができ、実態に近い評価ができるようになった。



〈詳細はp15参照〉

9 規定時間内に業務を完遂した人を評価

限られた労働時間内で高い生産性を生むことを重視しているため、無駄な残業をしないことは重要な評価ポイント。規定時間内に業務を完遂したドライバーには、別途手当を支給している。



〈詳細はp20参照〉

10 ノートパソコンで評価表を見ながら、オンライン面談・評価

デジタル化が遅れている運送現場——評価面談を実施する際、評価者とドライバーのスケジュール調整が難しいことがあるため、オンラインでも面談・評価を行えるようにした。



11 点数化しやすい項目で公正に評価

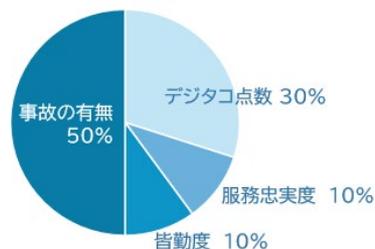
人事の専任スタッフがない！
限られた人員と時間で
公正で公平な人事評価を行うには？



点数化しやすい5項目だけで評価

- ①勤続年数
- ②デジタコ点数
- ③サービス忠実度
- ④皆勤度
- ⑤事故の有無

〔作業上の荷物関連事故、
ヒヤリ・ハットも含む〕



公正かつ公平に評価するため、点数化しやすく、えこひいきやイメージで差異が生じることがない項目にした(上記①～⑤)。勤続年数以外の項目は全体を100としてウェイト配分を変えている(円グラフ参照)。なおサービス忠実度は、事故に関する情報は軽微なものでも報告を義務づけ、全ドライバーに情報共有してコメントをもらう決まりになっており、その返答率をサービス忠実度の基準額に乗じて額を算出している。

12 「マイスター制度」で運転技能の匠を評価



プロドライバーの育成を目標としてマイスター制度を導入。10年間無事故・無違反・無遅刻、デジタコ評価基準点以上、日常点検の完全実施などの基準をクリアするとマイスターに認定され、月額5,000円が支給される(ランク1)。以後、1年単位で基準をクリアすれば翌年に1ランク上がるという仕組みで、最高ランクは10。支給金額の多さもさることながら、プロフェッショナルの称号であるマイスターを取得することは名誉なことであり、マイスターを目指すドライバーは年々増えている。

マイスターランク

ランク	月額手当/円
1	5,000
2	10,000
3	15,000
4	20,000
5	25,000
6	30,000
7	35,000
8	40,000
9	45,000
10	50,000

サイショウ・エクスプレス 株式会社

9



ホームページ



2025.1 現在

所在地	東京都江東区
従業員数	34名（ドライバー数：23名）
車両数	31台
主な荷種	催事・イベント関連資材、建築資材など
主な配送地域	関東エリア
備考	スポット便(当日配送)、倉庫事業

きれい、健康、カッコいい——これはサイショウ・エクスプレスが提唱する物流業界の新3Kです。従業員の健康第一に従業員満足度の向上を常に考え、気持ちよく働いてもらう環境づくりに注力している同社では、トラックドライバーも会社の方針を理解・共感し、自ら率先して新3Kに取り組んでいます。

Kirei Kenko Kakkoi 新3K

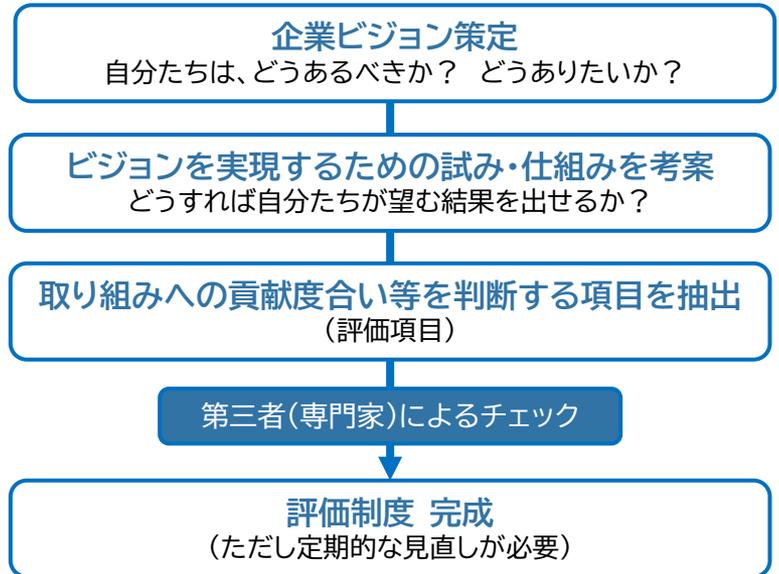
- 1K きれい …………… 丁寧な洗車／全車両禁煙／事務所やトイレの清掃など
- 2K 健康 …………… ウォーキング活動、YOGA、健康講習会、24時間電話相談サービスなど
- 3K カッコいい …… 機能性に優れデザイン性の高い作業着・用品の採用など



代表取締役
齋藤 敦士 さん

評価 トラックドライバーを中心に、全社員で評価項目や等級号棒制を作成

専門家の意見を聞いて人事評価項目や等級号棒制を見直しましたが、ドライバーが納得できるものを作れませんでした。そこで社員全員で納得いくまで話し合い、まず企業ビジョンを策定。次にビジョンを実現するための仕組みを考え、ここで専門家の意見を聞いて具体化しました。社員全員で話し合って決めたことなので納得感と安心感があり、同時に責任感や緊張感も生まれます。



評価制度は経営層だけで作ることが多いようです。しかし机上の空論になっては本末転倒。評価されるドライバーの力を借りると、会社の実情に合った、社員も共感できる評価制度を作ることができます。

評価

「サンクスカード」で同僚に
感謝や賞賛の気持ちを伝達



カードをもらった人に
1枚1,000円×?枚を
賞与時に支給



社員同士お互いの良い仕事をしていることを見て、純粋に褒めることや感謝を伝えることを目的にはじめたサンクスカード。気づいたときにカードに名前を書いてボックスに入れる仕組み。カードをもらった人は1枚あたり1,000円支給されます(賞与支給時)。10枚以上もらうドライバーもいるとか。ちなみに、この投票は「義務」なので、見かけたら提出しなければいけないルールになっています。

給与表彰

管理職に昇進しなくても、
運転スキル等を評価して昇給する等級制度に変更



トラックドライバーに要求される技術や知識を
正しく評価して給与に反映

旧制度では、運行管理者資格を獲得して管理職ポストに昇格しなければ給与は上がらない仕組みでした。トラックドライバーの仕事は、単に物を運ぶだけではありません。高度な運転技術や安全や物流に関する知識などが求められる専門的な職業です。そうした技術や知識の有無を評価して給与に反映させる仕組みを構築。これにより、トラックドライバーとしてのキャリアを極めることで、一般職と同様に昇給する制度に変更しました。

教育

少人数オンライン研修に切り替えてから、積極的に発言する人が増加



ドライバーの安全研修を集合型から少人数のオンライン研修に切り替えました。4～5人で行っているため、自分が話さないと議論が進まないという状況になることから、参加者が当事者意識を持ちやすくなり、積極的に発言する人が増え、また会社に戻ってくる必要がないため、物理的に参加が難しい人でも受講しやすくなりました。

教育

社会人としてのスキルを身につけるために、ビジネスエチケットマナー研修を実施

ビジネスシーンでは、その場の状況に応じて臨機応変な対応が求められます。名刺の渡し方ひとつで取引がかわることもあるため、トラックドライバーにも物流マンとしてのスキルが必要だという考えから、2か月に1回、ビジネスエチケットマナー研修を行っています。この研修は、回を重ねるたびに出席者が増え、今では人気の研修になっています。



開催事例

テーマ キャリアの自己理解

内容 企業で雇用され活躍するために必要とされる能力を洗い出し、訴求力のある自己PR材料を洗い出す。チェックシートで職業意識や勤労観のセルフチェックを実施。

感想 ●今の自分の中に理想の働き方がないということに驚いた
●自分にはなかった新たな発想や考え方に触れることができた

サイショウ・エクスプレス 株式会社

トピックス

「防災スポーツ」で災害時を疑似体験、
有事の際の対応を習得



1



2



3



4

- ① キャットサイクルレース(一輪車障害物競走)
- ② レスキュータイムアタック(毛布担架障害物競争)
- ③ キャタピラーエスケープ(キャタピラー煙避難競争)
- ④ ゴー！ゴー！キャリア(物資運搬リレー)

スポーツを通じて防災の体験学習ができる「防災スポーツ大会」を会社の敷地内で行いました。今後も定期的に防災訓練を行って、災害発生時に円滑な対応ができるようにしていきます。

その他の試み(社会への貢献)



緊急支援物資の輸送

江東区の依頼で令和6年能登半島地震被災地へ災害支援物資を輸送



会社周辺の清掃作業



小学校で安全教室を開催

毎年、トラックの日(10月9日)にちなんで、地元の小学校に出向き、1年生に「横断歩道の渡り方」、「トラックの内輪差」、「トラックの死角」について指導を行っています。

交通安全街頭指導
(旗振り)

株式会社 カワキタエクスプレス

14



ホームページ

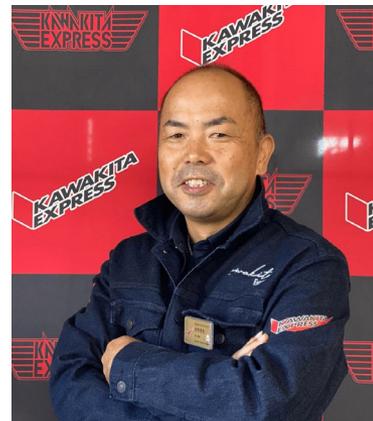


2025.1 現在

所在地	三重県亀山市
従業員数	34名（ドライバー数：27名）
車両数	25台
主な荷種	梱包資材、海外引越貨物など
主な配送地域	近畿・東海の日帰りエリア
備考	スポット対応チャーター便、倉庫業（一時預かり）

プロドライバーとして当たり前のことを確実に遂行し、お客様に喜んでいただくことに誇りを感じるようなドライバーを育て、そんなドライバーが自信とやりがいの持てる会社を目指すカワキタエクスプレス。

同社では、高卒新卒者の採用や若年層の未経験者を中心に中途採用を行っているため、ドライバーの多くが10代、20代の若者という活気にあふれた会社です。「あいさつ」、「マナー」、「整理整頓」など、基本的なことをちゃんとできることが仕事の基本と考え、人材育成にも力を入れています。「さすがプロ」といわれる仕事を見てもらえるようにと、デザインにこだわったトラックペイント。カワキタのトラックに乗りたいという理由で東京から来た社員もいます。



代表取締役
川北 辰実 さん

評価

異業種他社の事例を参考にして、
人事評価制度を考案



人事評価制度を作るとき、最初に物流業界に詳しい専門家に相談しました。レクチャーを受けたものの、どうしても腑に落ちず頓挫。その後、評価制度構築セミナー等を受講したり、評価事例研究のための視察ツアーにも参加しました。製造業等異業種他社や先進的な取り組みをしている会社の訪問では、新たな発想に触れ、自社にも転用できる知識やノウハウを吸収。次第に自社の強みや弱みを客観視できるようになり、自社評価制度の輪郭が見えてきました。

評価

360°評価（同僚評価）で、
実態に近い評価ができる仕組みを構築



視察ツアーで訪問した360°評価を採用する会社の雰囲気、自社に通じるものがあると直感。仲間から率直な意見が出て、それを乗り越えられるカルチャーが社内に芽吹いていると感じていたことから360°評価の導入を決定しました。カワキタ流360°評価は、10名前後の部署ごとに実施、同僚全員の評価と自己評価に社長評価を加える方式です。複数の目で評価することで、評価の偏りを防ぐことができ、実態に近い評価ができるようになったと感じています。

株式会社 カワキタエクスプレス

表彰

社内SNSの「いいね」
～投稿が多かった人、多くもらった人を表彰



ほめることは、相手に好意が伝わり、良い人間関係が生まれます。同社には様々な表彰制度がありますが、社内SNSで「いいね」の投稿が多かった人や「いいね」を沢山もらった人も表彰しています。いいね=ありがとう、些細なことの積み重ねがコミュニケーションを活性化させ、「いいね」の好循環を生み出しています。

採用

Z世代のリクルート強化、
新卒者・未経験者を積極的に採用



 平均年齢	 未経験者率	 平均帰宅時間	 年間休日
29.9 歳	93.5 %	18時10 分	105 日

トラックドライバーは即戦力の中途採用が多いなかで、ポテンシャルの高いZ世代(1990年代半ば～2010年代序盤生まれ)の未経験者や新卒者を積極的に採用。若い未経験者を採用する理由は、素直で技術の飲み込みも早いからです。しかし従来の歩合制の賃金制度では収入が低くなってしまったため、評価制度を見直し、月給制に切り替え、労働時間の抑制やSNSによる発信を強化した結果、全国から応募者が集まるようになっていきます。

株式会社 カワキタエクスプレス

採用

トラックドライバーの「応援歌」を作って
若者に業界アピール



「日本の物流を支えるトラックドライバーの社会的地位の向上をめざしたい」という思いから、トラックドライバーの応援歌「Connect」を制作しました。アニメ仕立ての映像は、主人公である大卒女性トラックドライバーの日常を描いたもので、トラックドライバーの仕事は大切だと感じられるメッセージが随所に込められています。楽曲は同社のSNS及び、音楽ストリーミングサービスで配信中。

採用

ポッドキャストでラジオ番組を配信し、
若者にメッセージを発信



SNSでZ世代にアプローチを続ける同社では、10代・20代の利用率が高いインターネットで配信される音声コンテンツ「ポッドキャスト」でも、社長自らがメインパーソナリティを担当するラジオ番組を毎週配信しています。トーク内容は運送だけでなく、旬の話題や自身の近況を取り上げ、カワキタに親しみを持ってもらえるような構成になっています。音楽ストリーミングサービスで配信中。

株式会社 カワキタエクスプレス

18

福利
厚生

男性ドライバーの育児休暇取得を奨励



同社では、2019年から男性社員の育児休暇制度を導入しています。最初取得したのが管理職だったため、若い社員も当たり前のように申請してくるようになりました。そこで、男性社員に同制度に関する周知や説明会を積極的に実施したところ、取得率は100%になりました(利用者は年2~3名、取得期間は1か月程度)。子どものために時間が取りやすいことを理由に入社を希望する人も増えています。

その他の試み(選べる制服)



制服は大手衣料品メーカーの既製品。そこで販売している衣類で、会社のロゴが入られるものであれば、色やデザインは自由に選んでもいいことになっています。



ホームページ



2025.1 現在

 mirai logistics

所在地	愛知県みよし市
従業員数	35名 (ドライバー数 : 32名)
車両数	35台
主な荷種	日用品から精密機器まで多種多様
主な配送地域	東海エリアを中心に、関東・関西
備考	定期便・スポット便

18歳で大手運送会社の宅配ドライバーとして委託業務に従事、物流業界が抱える問題を肌で感じ、2018年にmirai計画を創業した柳川さん。ビジョンは「道なき未来の物流をつくる」。社名には、過去の常識に捉われず、業界の未来を照らすような、新しい運送会社のカタチをつくりたいという思いが込められています。

長時間労働と低賃金を解消するため、顧客から仕事を直接受ける「直受け」スタイル。さらにドライバーの働き方に3つのコースを設定し、自分のライフスタイルに合った働き方を選べるようにしています。限られた労働時間の中で高い生産性を生むことを重視する同社では、新たな働き方や取り組みを積極的に取り入れて、従業員よし、顧客よし、そして社会よし、三方よしの物流モデルの構築に取り組んでいます。



代表取締役
柳川 佑平 さん

働き方 雇用改革——選べる働き方で人材を確保

働き方① ライト コース

プライベートを重視したい人 土日祝休み・残業極力なし

働き方② バランス コース

収入と生活を両立したい人 残業1日2時間くらいまで

働き方③ プロフェッショナル コース

しっかり稼ぎたい人 時間外労働の上限規制範囲内で

各コースで決められた労働時間内で仕事を終えた人には

同社では、ドライバーの働き方に3つのコースを設定しています。①土日・祝日休みで残業が極力ないプライベート重視の「ライトコース」、②残業は1日2時間程度までで収入と生活の両立を目指す「バランスコース」、③時間外労働の上限規制内でしっかり稼ぐ「プロフェッショナルコース」の3つです。この仕組みを取り入れてから、ドライバーの応募が前年と比べ10倍の200人に急増。そのうち15人を正社員として採用しました。

評価 規定時間内に業務を完遂した人を評価



別途、手当を支給

基本給は、3つのコースごとに決まっています。基本給以外に人事評価給、役職(職位)手当、賞与があり、これらには評価結果が反映される仕組みです。評価項目は、①個人粗利または稼働日数、②デジタコデータ、③あいさつや身だしなみ、④430休憩遵守、⑤安全遵守状況の5つです。さらに同社では、無駄な残業をしないことも評価の重要なポイントとなっており、コース毎に設定された規定時間内に業務を完遂した人には別途手当を支給しています。

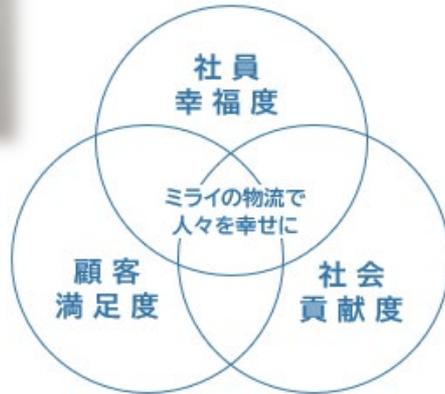
株式会社 mirai計画

その他

コーポレートブックを作成し、社員と価値観を共有



三方よしの経営



社員全員が共通の認識を持ち、会社の理念やビジョンに基づいて行動することが会社の発展に欠かせないという考えから、コーポレートブックを作成し、全社員に配布しています。企業理念に基づく行動基準のほか、安全方針や財務方針、人財育成方針、各部門の役割、そして事業計画に至るまでポイントを平易に解説しています。

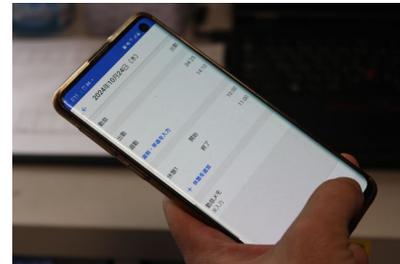
その他の試み(デジタル技術の活用)



指紋認証で勤怠管理



アルコールチェック



休憩や作業終了時間等はアプリで記録
会社に戻って運送日報を書く必要なし

評価にあたって

トラックドライバーに働きがいを感じてもらうためには、当事者が納得できる評価をすることが重要です。賃金への反映だけが、評価制度の目的ではありません。さらなる成長を促すという観点から、評価結果は能力や適性の把握、そしてそれを活かすための能力開発、教育計画に反映していくことが大切です。

適切な評価制度を導入すれば、モチベーション向上や会社全体の生産性向上を図ることができますが、一方で、評価基準があいまいであったり、評価結果が不公平であったりすれば、意欲を低下させてしまうおそれもあります。

評価制度を導入する際には、評価される側の理解や協力が必要です。評価する相手に導入する目的や狙いをしっかりと伝え、双方納得の上で実施することが大切です。評価のやり方については、個々の能力や成果、仕事に取り組む姿勢といった基本的な評価方法の他に、自己評価や同僚の評価などを組み合わせるなど、自社に合った最適な評価システムを構築しましょう。



人事評価項目と考え方

数値化が容易な評価項目 (誰が評価しても差異が生じにくい)

- 運転スキル・運行・車両関係
 - ・デジタコの解析などによる運転実態
 - ・事故や違反
 - ・車両の整備や清掃状況 など
- 勤怠
 - ・遅刻や欠勤
 - ・身だしなみ
 - ・社内の人間関係 など
- その他
 - ・成果
 - ・業績
 - ・個人粗利
 - ・稼働日数
 - ・勤続年数
 - ・会社への貢献度 など



数値化が困難な評価項目 (相手をよく観察しないと評価するのが難しい)

- 仕事に対する姿勢
- 安全に対する意識
- 顧客への対応
- 問題意識の有無
- その他
理解力／判断力／責任感／積極性／正確性／迅速性など

ここをドライバーが納得するように
評価することが非常に大事



ドライバーの納得感アップ
モチベーションアップ

会社の業績アップ



給与・表彰 13 管理職に昇進しなくても、 運転スキル等を評価して昇給する等級制度に変更

トラックドライバーの仕事は、安全確保、高度な運転技術、物流に関する知識などが求められる専門職。それを正当に評価して給与に反映させる仕組みを作り、一般職と同様に昇給する制度にした。



〈詳細はp11参照〉

給与・表彰 14 祝祭日が多い月でも 収入が下がらない給与制度に改正

以前は日給月給制だった。就業日数が多い月は給料が増え、少ない月は日数分少ない。それでは生活の保障ができないため、安定した収入が得られるように完全月給制にした。



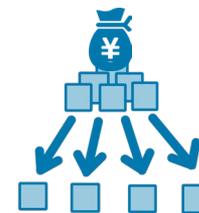
給与・表彰 15 キャリアアップで給与がアップすることを 周知した結果、定着率が向上

ルーティンをこなせば一定の収入を得られるが、管理職や部門長への昇格など、キャリアアップで給与が上がることを周知したら、ドライバーの定着率が向上した。



給与・表彰 16 担当するコースで歩合給に 不公平が出ない仕組みを考案

ドライバーの収入は、担当するコースによって差が出る。そこで歩合分を支店や営業所ごとに一括管理し、ドライバー全員に均等に分配している。



給与・表彰 17 社内SNSの「いいね」 ～投稿が多かった人、多くもらった人を表彰

社内SNSで「いいね」の投稿が多かった人や「いいね」を沢山もらった人も表彰している。いいね=ありがとう、些細なことの積み重ねが、社内で「いいね」の好循環を生み出している。



〈詳細はp16参照〉

給与・表彰 18 優秀ドライバーの車両に 希望に応じて内装アクセサリーを取付

表彰の一環として、無事故5年以上の優秀ドライバーには、リース車両を切り替えるタイミングで、希望する内装アクセサリー(ディーラー純正品)を取り付けた車両を貸与している。



働き方 19 雇用改革——選べる働き方で人材を確保

ドライバーの働き方に3つのコースを設定。①しっかり休めて残業が少ないコース、②収入と生活の両立を目指すコース、③しっかり稼ぐコース。これによりドライバーの応募数が10倍に増えた。



〈詳細はp20参照〉

働き方 21 荷主側の事情を考慮して、運賃交渉等の見積もりは早めに提出

人件費の原資を確保するために、荷主との運賃交渉は重要。ただし荷主側の事情も考慮する必要があるため、少なくとも半年前には見積もりを提示するようにしている。



働き方 23 アプリを使って繁忙状況を共有し、必要に応じて相互サポート

アプリのカレンダー機能を使用して、ドライバーの勤務状況を全員で共有。渋滞に巻き込まれた時、作業が長引きそうな時などに応援に行ける体制を整えている。



働き方 20 重量物の手積み作業は「腰痛予防」の観点から週2回までに制限

重量物の手積み作業が発生した場合、連続して作業を行うと腰部への負担が大きくなることから、インターバルを置いて週に2回までに制限している。



働き方 22 頻繁に長時間の荷待ちが発生する場合は、荷主にデータを提示して改善を要求

荷主の都合による長時間の荷待ちが発生した場合、これらの事例をデータ化し社内で共有。客観的な根拠として荷主に提示して、改善を要求できるようにした。



育成・教育 24 コーポレートブックを作成し、社員と価値観を共有

社員全員が共通の認識を持ち、会社の理念やビジョンに基づいて行動することが会社の発展に欠かせないという考えから、コーポレートブックを作成し、全社員に配布している。



〈詳細はp21参照〉

育成・教育 25 ドライバーの話を傾聴する「聞き役」を置き、職場の雰囲気改善

社歴の長いドライバーに、同僚の話にじっくりと耳を傾ける「聞き役」になってもらった。他人に話すことでネガティブな気持ちが軽減されるため、職場の雰囲気が良くなった。



育成・教育 26 ドライバーをビジネスショーに連れて行き、多様な知識を習得する機会を創出

ドライバーにも幅広い知識が必要なので、物流・運送をはじめ多様なビジネスショーに連れて行き、見聞を広げる機会を設けている。新たな気づきを得たという参加者も多い。



育成・教育 27 少人数オンライン研修に切り替えてから、積極的に発言する人が増加

ドライバーの安全研修を集合型から少人数のオンライン研修に切り替えた。少人数だと参加者が当事者意識を持ちやすくなるため、積極的に発言する人が増えた。



〈詳細はp12参照〉

育成・教育 28 社会人としてのスキルを身につけるために、ビジネスエチケットマナー研修を実施

ビジネスシーンでは、その場の状況に応じて臨機応変な対応が求められる。トラックドライバーも同じこと。そこで定期的にビジネスエチケットマナー研修を行っている。



〈詳細はp12参照〉

育成・教育 29 高校新卒者に直近のキャリアパスを提示し、定着促進・モチベーションアップ

高卒新入社員は中型トラックを運転できないため、最初は仕分け作業を担当させる。作業を覚え、20歳になったら中型免許を取得してドライバーになれることを説明している。



育成・教育 30 物流版ジョブローテーション、場内作業を体験させてから運転業務へ

入社後1週間程度、ジョブローテーション的に物流センターで荷物の仕分け作業等を体験してもらう。関連部署の業務を行うことでスタッフとの相互理解を深めるのが狙い。



研修道場で配送する家電の搬入・設置・搬出技術を習得

物流拠点内に、配送ドライバーやスタッフの家電の搬入・設置・搬出技術を磨くための研修道場を作った。モデルハウスのような見た目、地面からの窓の高さ、天井の高さ、カウンターの高さ、洗濯機の排水パンのサイズ、廊下の幅、階段の1段あたりの高さや幅、折り返しの幅や角度など、平均的な一戸建ての家屋を忠実に再現している。この施設で洗濯機や冷蔵庫、テレビといった大型家電の搬入、設置、搬出の研修を行い、平均的な家庭の建築構造を熟知した、より高い搬入・設置・搬出技術を身につけるのが目的。

喜ばれるために
GMTradings

株式会社GMTradings

ホームページ



採用 32 Z世代のリクルート強化、 新卒者・未経験者を積極的に採用

若い未経験者は素直で技術の飲み込みが早い
ため、SNSによる発信を強化し、評価制度を見
直し、月給制に切り替えることで、全国からZ
世代の応募者が集まるようになった。



〈詳細はp16参照〉

採用 34 ポッドキャストでラジオ番組を配信し、 若者にメッセージを発信

社長自らがメインパーソナリティを担当するラジ
オ番組を毎週配信。トーク内容は運送だけでなく、
旬の話題や自身の近況を取り上げ、会社に親しみ
を持ってもらえるような構成になっている。



〈詳細はp17参照〉

採用 36 一日体験入社で採用のミスマッチを防止

会社に馴染めないといった理由で、早期に退職
する人が一定数いる。そこで職場の雰囲気や業
務内容などを確認してもらうために1日体験入社
を行い、入社するか否かを判断してもらっている。



採用 33 トラックドライバーの「応援歌」を作って 若者に業界アピール

主人公である女性ドライバーの日常の姿を
描いたアニメ仕立ての応援歌を制作。随所
にトラックドライバーの仕事は大切だと感じ
られるメッセージが込められている。



〈詳細はp17参照〉

採用 35 地元のクラブチームに協賛し、 選手やスタッフをアルバイトで雇用

地元の社会人サッカーリーグ2部チームとトッ
プパートナー契約を締結し、サッカーだけで食
べていけない選手やスタッフをアルバイトとし
て雇用している。



採用 37 ホームページのお知らせやブログを 小まめに更新し、常に最新情報を掲載

若手ドライバーに「ホームページに掲載されてい
る情報が古いと、会社への関心や志望意欲が
下がる」と言われた。以来、お知らせやブログを
小まめに更新している。



福利厚生 38 会社の近くに食料品店がないため、社内に簡易コンビニを開設

コンビニや食堂が会社の近くにないため、軽食やおやつが会社の中で買えたらいいのになあ～という社員の声に応じて、多様な自販機を設置。軽食、カップ麺、サンドイッチからお菓子、アイス、ケーキまで社内調達可能になった。お弁当系自販機の設置も検討している。



トピックス 41 「防災スポーツ」で災害時を疑似体験、有事の際の対応を習得

スポーツを通じて防災の体験学習ができる「防災スポーツ大会」を会社で実施。これを機に定期的に防災訓練を行い、災害発生時に円滑な対応ができるようにしていく。



〈詳細はp13参照〉

福利厚生 39 有給休暇を消化しやすい空気を醸成

労働基準監督署の指導を受けてから、繁忙期や子供の学校行事等で同じ日に数名が休むような場合でも、シフトを調整するなどして有休休暇の申請を受けられるようにした。以来、ドライバーの定着率が良くなった。



福利厚生 40 男性ドライバーの育児休暇取得を奨励

男性社員に育児休暇制度に関する周知や説明会を行っている。その結果、取得率は100%になった。子どものために時間が取りやすいことを志望理由に入社を希望する人も増えている。



〈詳細はp18参照〉

トピックス 42 ドライバーに好評な作業服の色は？

ユニフォーム刷新時、ドライバーに何色が良いかアンケートを実施した。男女共に黒色が最多。理由は、そのまま買い物に行っても作業着に見えないから。なるほどの結果だ。

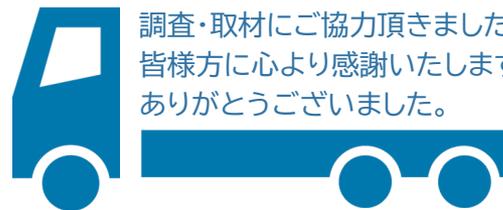


トピックス 43 個性派トラックコレクション

車両は、企業イメージや認知度アップに直結するPRツール。今回調査にご協力頂いたトラックの一部をご紹介します。



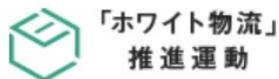
最後になりますが、
調査・取材にご協力頂きました
皆様方に心より感謝いたします。
ありがとうございました。



トラック運送事業者の皆さまに向けた様々な情報をまとめたリンク集です。ぜひ参考にしてください。



事業者の労働条件や労働環境を求職者が容易に確認できるよう「見える化」し、トラック・バス・タクシー運転者への就職を促進する制度の紹介サイト



荷主企業と物流事業者が相互に協力して物流を改善するための情報ポータルサイト



トラガール促進プロジェクト
トラックドライバーをめざす女性応援サイト



女性トラックドライバーの多様な働き方・キャリア形成等の魅力等を発信するサイト

WHAT is HaKoBu 



主に若年層を対象にトラック業界の魅力を知ってもらうための魅力発見サイト



職業能力評価基準



「ロジスティクス」という視点で、運送・倉庫業仕事に携わる人たちに必要な職業能力を整理したシートをダウンロード可能

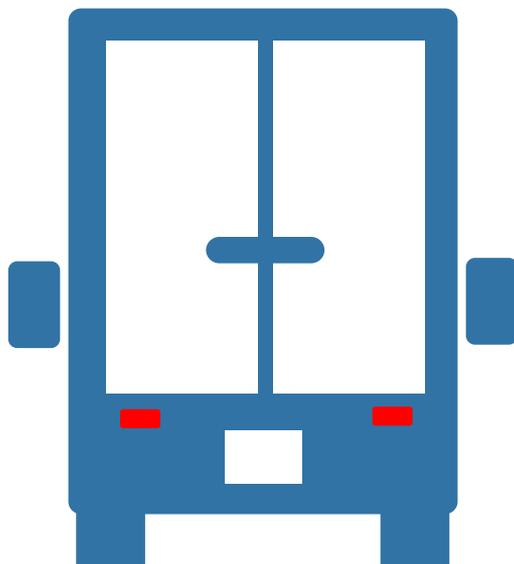
事業者の方のための
雇用関係助成金



取組内容や対象者から「雇用助成金」を検索可能



輸送の安全の確保に積極的に取り組んでいる事業所を認定するGマーク制度に関する情報を紹介



国土交通省 物流・自動車局 貨物流通事業課
〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-3 電話:03-5253-8111(代表)