

物流ビジョン検討に関するアンケート調査結果概要について

静岡県トラック協会
物流ビジョン検討・社会貢献委員会

1. トラックドライバーの人材確保・育成に関する調査

〈調査趣旨〉

近年のトラック業界においては、荷主の総合的な物流ニーズに対応していく必要が強まっている。また、事業の付加価値の向上を図るためには、トラックドライバーをはじめとした従業員の現場力を高めることがカギであり、そのためには優秀な人材の確保・育成に注力することが重要となっている。

そこで、物流ビジョン検討・社会貢献委員会では、トラックドライバーの人材確保・育成やトラック運送業者の業績向上に向けた取組みの実態を明らかにしていくためのアンケート調査を実施した。

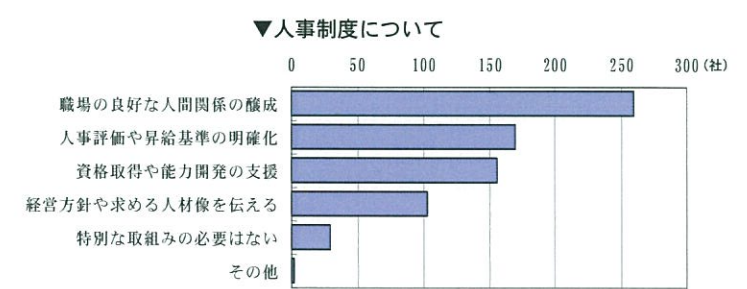
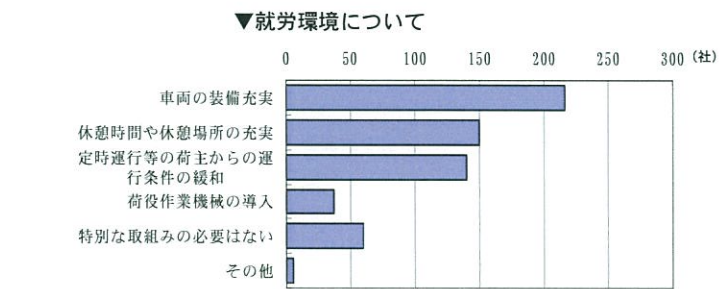
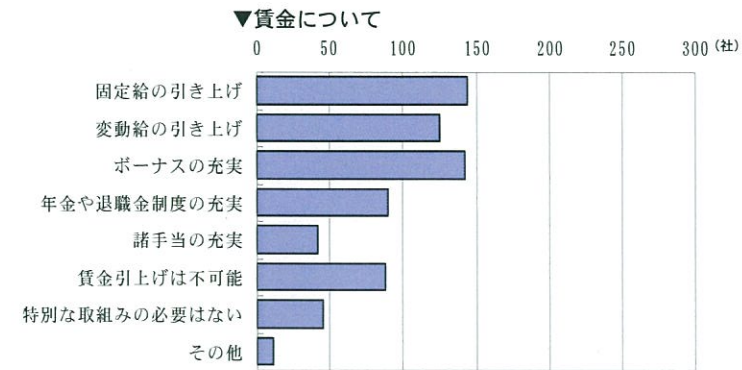
〈調査概要〉

①アンケート調査

◎調査対象：静岡県トラック協会に加盟する企業1,400社 ◎調査方法：アンケート調査票を配布・回収

◎調査時期：平成20年10月 ◎回答企業数：462社（アンケート回収率33.0%）

②ヒアリング調査



(1) アンケート調査結果（一部抜粋）

〔トラックドライバーの過不足感について〕～過半数以上が将来的に「不足する」と感じている

- ・現在のトラックドライバーの過不足感は、「適正」が46.3%と最も多かったが、「不足」(10.4%)と「やや不足」(38.1%)の合計も48.5%に上り、労働需給は買い手市場で推移しているにもかかわらず、全体としては「やや不足」寄りの水準にある。
- ・将来におけるトラックドライバーの過不足の見通しは、「不足する」が64.9%で「適正になる」の20.6%を大きく上回り、将来的には現在よりトラックドライバーが不足するとみている。とくに「29歳以下」のトラックドライバー不足を懸念する声が多い。

〔採用について〕～「中途」採用を重視しており、「新卒」は採用意欲が小さい

- ・採用のターゲットとしては「中途（同業）」が336社と圧倒的に多く、次いで「中途（異業種）」であった。逆に「新卒」を重視している企業は100社に満たず、「新卒」の採用意欲の小さいことが、若手トラックドライバー不足の一因となっている可能性がある。
- ・採用のため実施している取組みでは、「公共職業安定所の利用」が最も多く、次いで「求人情報誌での募集広告」、「経営者や従業員の人脈」となった。ただし、企業規模によって実施している取組み内容に違いがみられる。新卒や若年層の人材獲得に必要な「自社ホームページでの募集や会社説明」、「学校への紹介依頼」、「就職説明会の実施」などは、従業員100人以上の大手企業で多少取り組まれているものの、中小規模の企業ではほとんど取り組まれていない。
- ・採用の際に重視する点は、「やる気・熱意」が最も多く、次いで「一般常識・マナー」、「安全意識・順法意識」となっている。

〔人材の採用や定着における障害〕～主な要因は、賃金、労働時間、昇進・昇給の不透明感

- ・人材の採用や定着を図る上で障害になっている主な要因としては、「賃金が低い」(48.1%)、「労働時間が長い」(44.6%)、「昇進や昇給の道筋が見えにくい」(42.4%)が挙げられている。

〔人材の採用や定着のための取組み〕～職場の良好な人間関係の醸成などを重視

- ・今後、人材の採用や定着のために実施したい取組みとして（下図参照）、賃金については、「固定給の引き上げ」や「ボーナスの充実」、「変動給の引き上げ」が多く挙げられた。労働時間については、「時間外労働の削減」が最も多く、「柔軟な休暇制度」や「付加価値の高い業務の拡大」なども挙げられた。就労環境については、「車両の装備充実」が最も多く、次いで「休憩時間や休憩場所の充実」、「定時運行等の荷

主からの運行条件の緩和」となっている。人事制度面では、「職場の良好な人間関係の醸成」や「人事評価や昇給基準の明確化」、「資格取得や能力開発の支援」などが挙げられた。

〔従業員教育について〕～日常業務の中での教育が中心

- ・自社で行っている従業員教育については、「運転実技の講習・指導」が最も多く、次いで「OJT（実際の業務を行いながらの教育訓練）」や「マナーや社会常識に関する指導」など、日常業務の中での従業員教育が中心である。
- ・ただし、「社外の研修や講習への参加」も少なくないことから、時間を調整しながら必要に応じて多面的な従業員教育を実施していることがうかがえる。

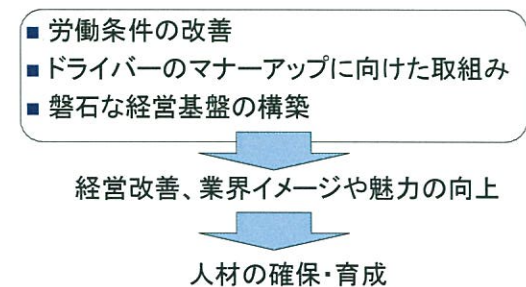
〔従業員との対話やコミュニケーションについて〕～多くの企業が積極的に行っており、目的は多面的

- ・経営陣と従業員との対話やコミュニケーションの状況は、「毎日活発に行っている」が16.7%、「できるだけ声をかけている」が69.3%で、多くの企業で積極的なコミュニケーションを心がけている。
- ・経営目標の共有や取引先・現場の情報入手など、コミュニケーションの目的は多面的となっている。

(2) アンケート結果から見出された課題

- 若手トラックドライバー確保のための労働条件の改善…賃金、労働時間、就労環境、人事制度
- 従業員教育の充実と徹底…運転実技、OJT、マナーや社会常識
- 上記実施のための企業体質の強化…経営理念の浸透、コンプライアンス強化、スムーズな事業承継など

(3) トラック業界の人材確保・育成に向けて



以上より、トラック業界の人材確保・育成に向けては、「労働条件の改善」、「ドライバーのマナーアップに向けた取組み」、「磐石な経営基盤の構築」の3点を中心にさまざまな経営改善を図り、トラック業界のイメージや魅力を向上させていくことが期待される。

特に経営目標や経営課題の共有など、人事制度の見直し等もさることながら、コミュニケーションを図っていくことが大切である。

II. 静岡県民のトラック運送業に対するイメージ調査

〈調査趣旨〉

トラック運送業は、産業活動を陰で支える役割が大きいことから、一般県民の目に触れる機会は少ない。一方、トラック運送業にとって、顧客の荷物を運ぶために公共の道路は必須の経営資源であり、道路を共に利用している一般県民の理解と協力があって初めて円滑な事業が可能といえる。また、今後、人口減少社会が本格化する中で、優秀な人材を確保し、働きがいのある職場や魅力ある職業像を形成し、活力ある組織を構築していくためには、業界のイメージアップは欠かせない。そこで本調査では、一般県民からみたトラック運送業に対するイメージや業界の取組みに対する認知度について明らかにしていくためのアンケート調査を実施した。

〈調査の概要〉

◎調査方法：(株)マクロミルによるインターネットアンケート調査 ◎調査対象：静岡県在住の10代以上の方
(調査サンプル数 1,000人) ◎実施時期：平成22年8月～9月

(1) 一般県民からみたトラック運送業のイメージについて

〔仕事のイメージ〕～輸送業務以外の仕事のイメージは弱い

「部品や製品等を工場から工場に輸送する」(86.0%)や「宅配便を届けてくれる」(85.5%)などの回答が多かった一方、「従業員が配送センターで物品を仕分けしたり、在庫管理をしている」(42.4%)や「配送ノウハウを持ち、荷主に対して効率的な荷物の管理・配送方法を提案している」(27.6%)は低い回答となっており、輸送業務以外の仕事に対する認知度は低い。

〔業界イメージ〕～やりがいや将来性については、どちらかというとな否定的なイメージが強い

「日本の貨物輸送を支えている」が「そう思う」(54.5%)、「ときどきそう思う」(28.8%)あわせて約8割を占めた。一方、「従業員がやりがいを持って働くことができる」や「将来性のある有望な業界である」は、「どちらとも言えない」の割合が多く、やりがいや将来性については、どちらかというとな否定的なイメージが強い。

〔運転や配送について〕～「運転技術が高い」という回答が多い一方、スピードの出しすぎやおり運転などがイメージダウンの原因になっている

「時間通りに配送してくれる」が「そう思う」(17.0%)、「ときどきそう思う」(39.1%)あわせて5割強にのぼり、続いて「運転技術が高い」も5割弱と高く、トラックドライバーの時間管理や運転技術に対しては良いイメージを持っている人が多いといえる。一方、「運転マナーが良い」に関しては、「あまり思わない」(29.4%)、「まったく思わない」(12.1%)の割合が高く、一部のドライバーによるスピードの出しすぎやおり運転などがイメージダウンの原因になっているとみられる。

〔就労について〕～門戸が広く、高賃金の一方、長時間労働のイメージが強い

「特別な資格がなくても働ける」が「そう思う」(6.1%)、「ときどきそう思う」(17.6%)あわせて約2割と最も高く、次いで「賃金が高い」が続く。就労には、門戸が広く高賃金というイメージを持っている人が比較的多い。一方、「肉体的に楽な仕事である」は、「あまり思わない」(37.5%)、「まったく思わない」(45.8%)あわせて83.3%にのぼり、体力的に厳しい仕事のイメージを抱いている人が多いとみられる。また、「残業が少ない」や「休暇がとりやすい」も「あまり思わない」、「まったく思わない」と回答する人の割合が6割強にのぼり、長時間労働のイメージが強いことがうかがえる。

〔営業用(緑ナンバー)と自家用(白ナンバー)の認知度について〕～6割の人は違いを理解していない

「2種類あることを知っており、違いも知っていた」が40.0%と最も多かったが、「2種類あることは知っていたが、違いは知らなかった」が30.4%、「2種類あることを知らなかった」が29.2%となり、あわせて6割の人は違いを理解していない。

〔「Gマーク」の認知度について〕～認知度は低い

「Gマークを見たことがないし、内容も知らない」が70.6%と最も多く、次いで「Gマークを見たことはあるが、内容は知らない」が23.7%となり、認知度は低いことがうかがわれる。

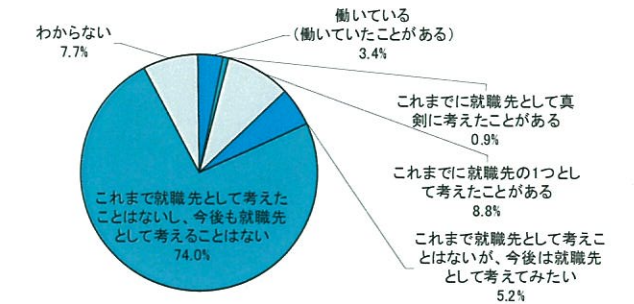
(2) 一般県民からみたトラック業界について

〔トラック運送業への就職希望について〕

「これまで就職先として考えたことはないし、今後も就職先として考えることはない」が74.0%と他を大きく上回った。

就職希望先として考えたことがないと回答した人の主な理由としては、全体では「体力的に厳しいから」(70.5%)が最も多く、次いで「長時間労働だから」(40.1%)、「知識・経験が生かせないから」(23.4%)が続いた。

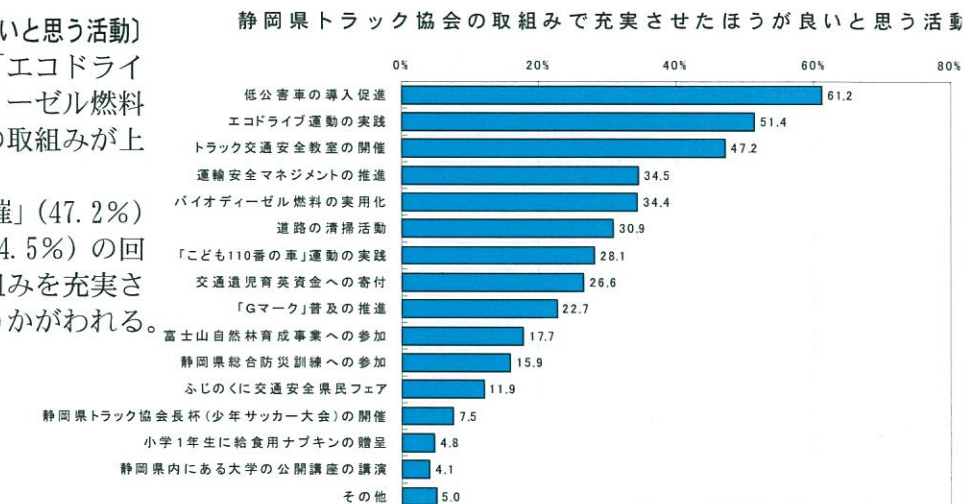
トラック運送業への就職希望(全体)



〔静岡県トラック協会の取組みで充実させた方が良くと思う活動〕

「低公害車の導入促進」(61.2%)や「エコドライブ運動の実践」(51.4%)、「バイオディーゼル燃料の実用化」(34.4%)など、環境対策の取組みが上位に挙げられた。

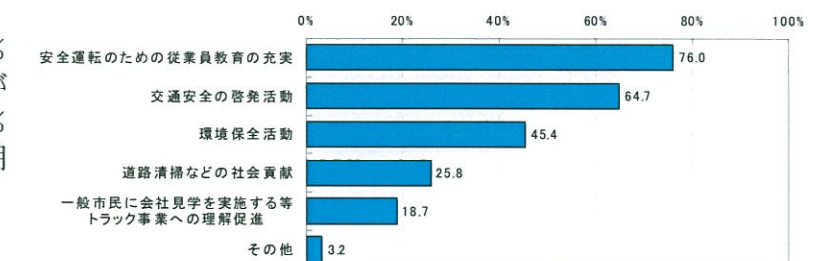
また、「トラック交通安全教室の開催」(47.2%)や「運輸安全マネジメントの推進」(34.5%)の回答割合も高く、交通安全に関する取組みを充実させた方が良くと思う人が多いことがうかがわれる。



〔静岡県トラック協会に期待する活動〕

「安全運転のための従業員教育の充実」が76.0%と最も多く、次いで「交通安全の啓発活動」が64.7%となった。また、「環境保全活動」も45.4%にのぼり、交通安全や環境への取組みに対する期待が高いことがうかがわれる。

静岡県トラック協会に期待する活動



(3) トラック業界のイメージアップに向けて

○業界活動の認知を広げ、環境問題への取組みを強化

- ・「Gマーク」の周知徹底など事業全般の理解を促進すべく積極的なPR活動を推進していく
- ・運輸安全マネジメントの推進、低公害車の導入、エコドライブの実践など環境問題の取組み強化

○運転マナー向上の模範に

- ・一部のトラックドライバーによる「あおり」「スピードの出しすぎ」「急な割り込み」などの行為が一般県民にとくにマイナスイメージを与えており、こうした行為を払拭するためにも運転マナーの向上と交通安全に率先して取り組む

○「安全がすべてに優先する」という意識の徹底

- ・トラック運送業者にとって安全への取組みはすべてに優先するテーマである。県民も交通安全への一層の取組みを強く求めていることから、公道を走る車の模範となるよう一層努めていく必要がある。