

# トラックドライバーの人材確保・育成に向けて



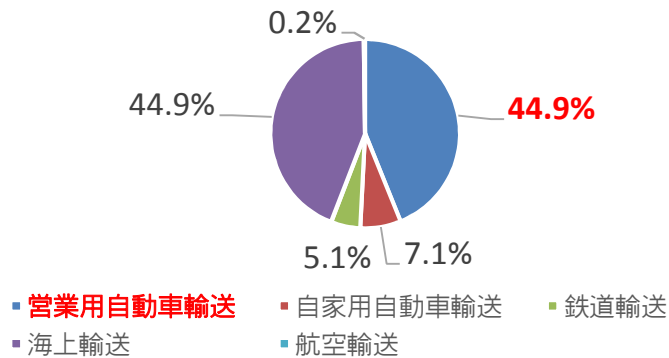
平成27年5月28日

# トラック運送業界の現状

- ・トラック運送事業者のほとんどが中小事業者であり、荷主に比べ立場が弱く、手待ち時間の負担を押しつけられている、また、適正な運賃収受がなされていないといった課題がある。
- ・その結果、トラックドライバーの労働環境は、長時間労働であり、かつ給料も低い状況にあるため、ドライバー不足が懸念される。

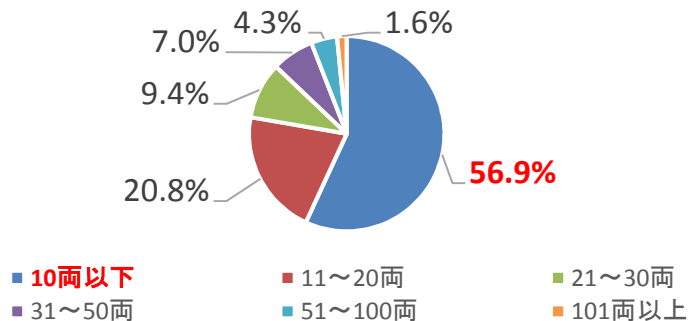
## 現状

### ■ 貨物輸送量の比較(単位:十億トンキロ)



国土交通省「自動車輸送統計」(H25)から作成

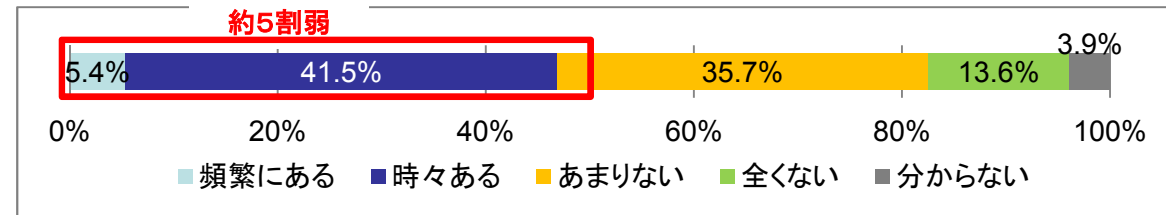
### ■ 保有車両台数別のトラック運送事業者構成



国土交通省貨物課調べ(H25)

## 課題

### ■ 運送原価を無視した受注の有無



全日本トラック協会「トラック輸送の実態に関する調査報告書」(H23)から作成

### ■ 配達時における手待ち時間の状況

- ・配達時に1時間以上の手待ち時間がある割合 : **24.5%**
- ・集荷時に1時間以上の手待ち時間がある割合 : **7.4%**
- ・配送センターでの1時間以上の手待ち時間がある割合 : **45.2%**

路線連盟「荷主庭先実態調査」(H26)から作成

### ■ トラック業界の労働環境

	道路貨物運送業 (大型)	道路貨物運送業 (中小型)	全産業
所得額	422 万円	<b>375 万円</b>	480 万円
労働時間	<b>2592 時間</b>	2580 時間	2124 時間
平均年齢	<b>46.5 歳</b>	44.7 歳	42.1 歳

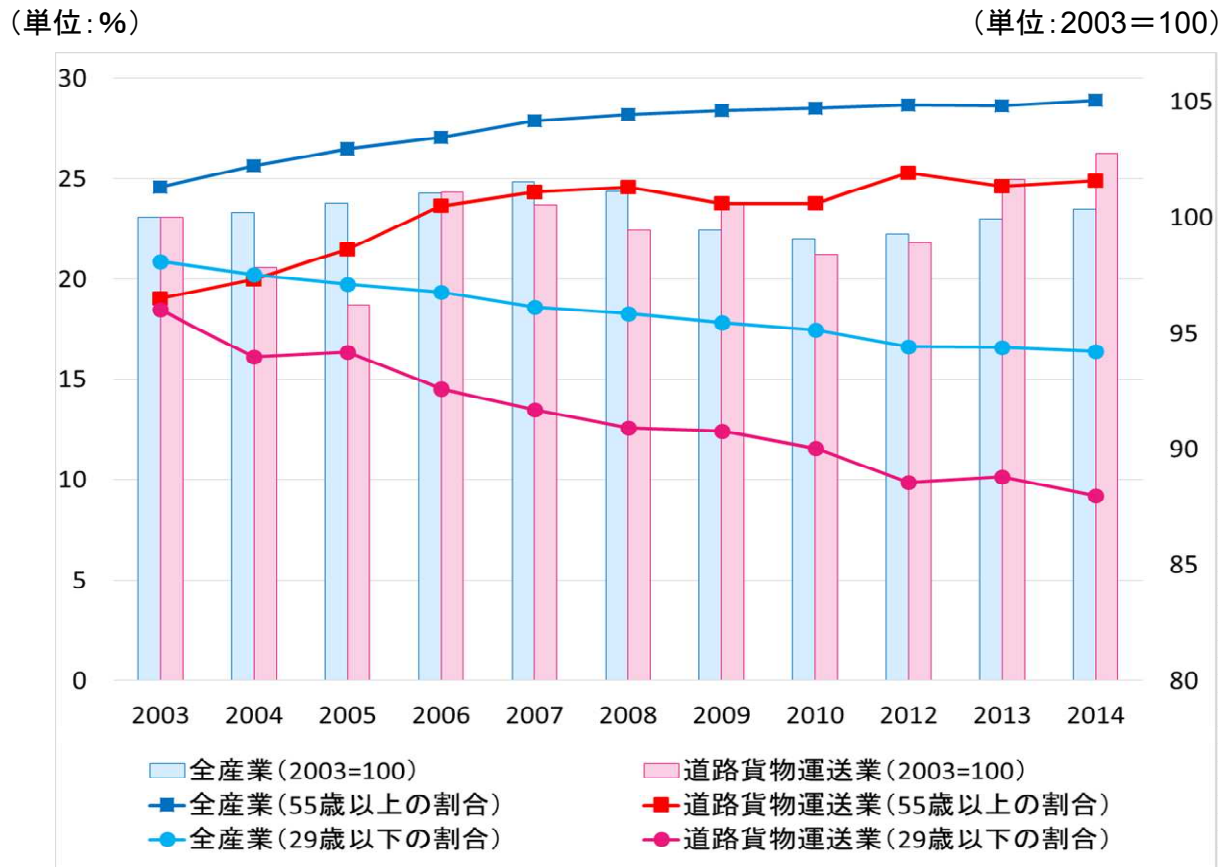
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(H26)から作成

# トラックドライバーの年齢構成の推移と女性の進出状況

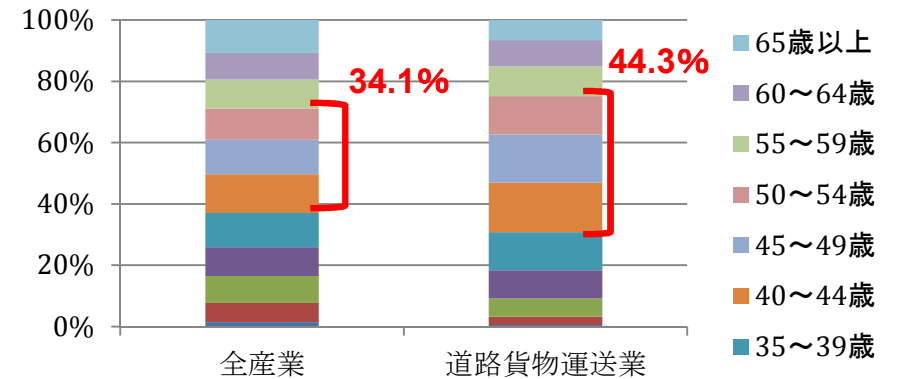
- 道路貨物運送業就業者数は、2003年以降増減しつつも、概ね180万人超で推移。
- 道路貨物運送業就業者の全体に占める高年齢就業者の割合は、全産業平均に比べると低い一方、全産業平均に比べ、若手就業者の割合が低く、その差は拡大傾向。
- 道路貨物運送業就業者のうち、40代～50代前半の中年層の占める割合が、全産業平均に比べて非常に高い。
- 全産業平均に比べて、道路貨物運送業では就業者に占める女性の割合が非常に低い。

➡ 中長期的に、高年齢就業者の割合が急速に高まる一方、若手・中堅層が極端に少ないといった**年齢構成の歪み**が顕著になる懸念

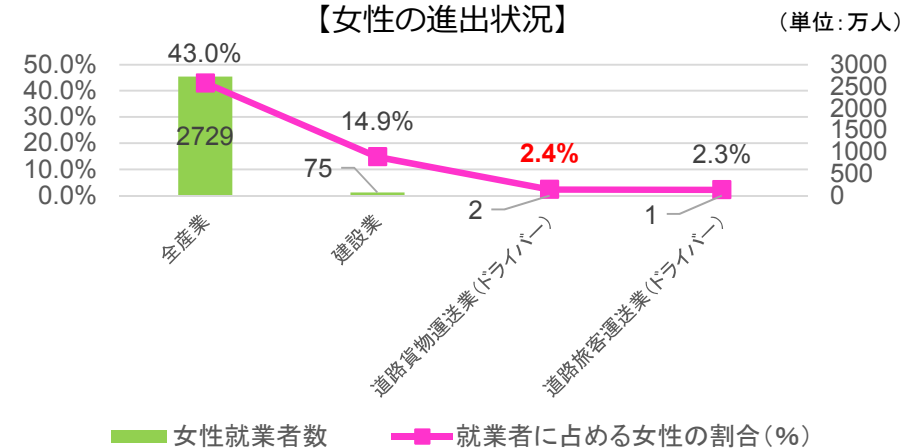
【就業者数と年齢構成の推移】



【就業者の年齢構成比】

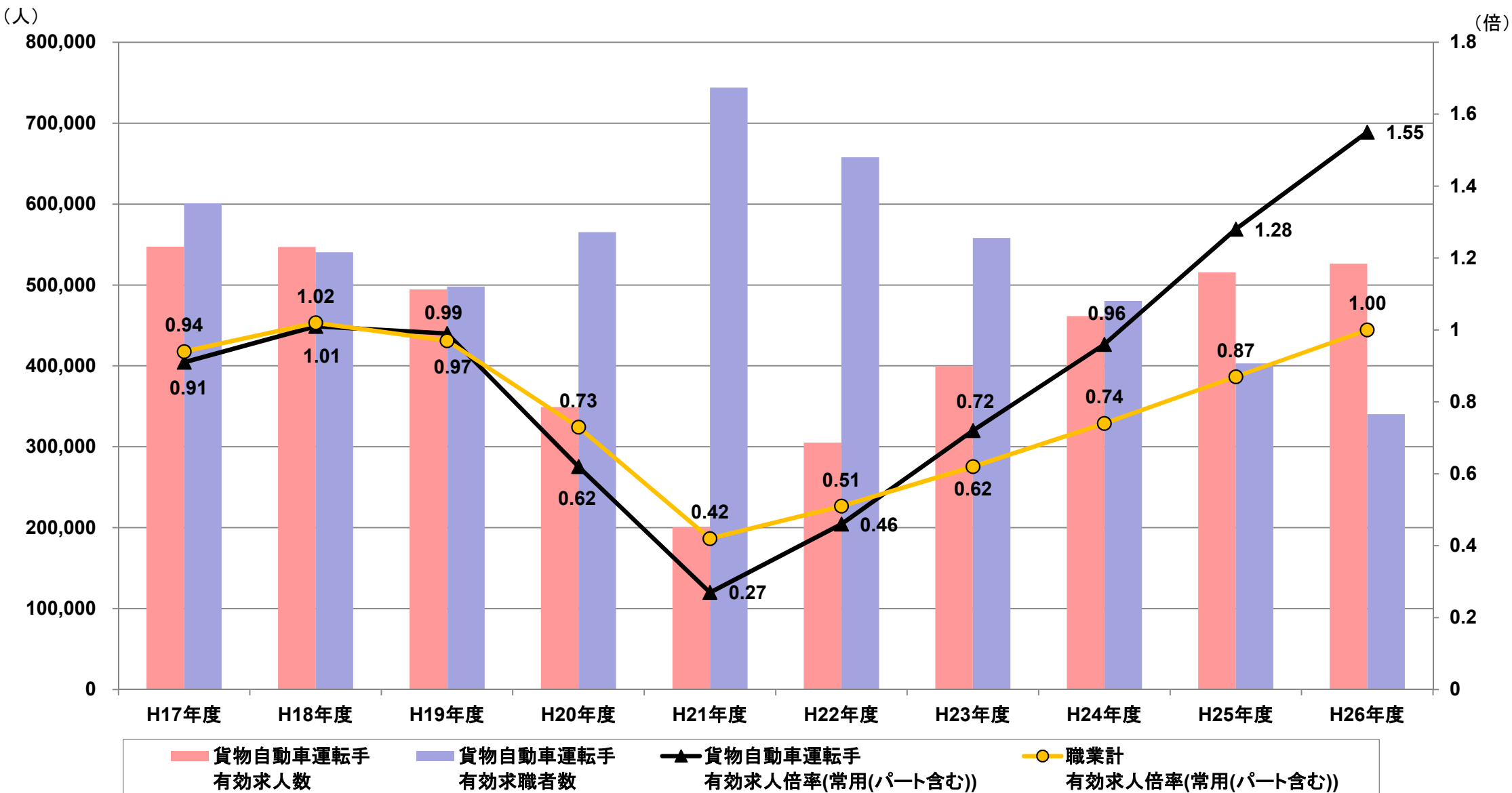


【女性の進出状況】



# トラックドライバーの有効求人倍率等の推移

トラックドライバーの有効求人倍率については、景気回復等により、年々上昇傾向にあり、人材不足が顕著となっている。



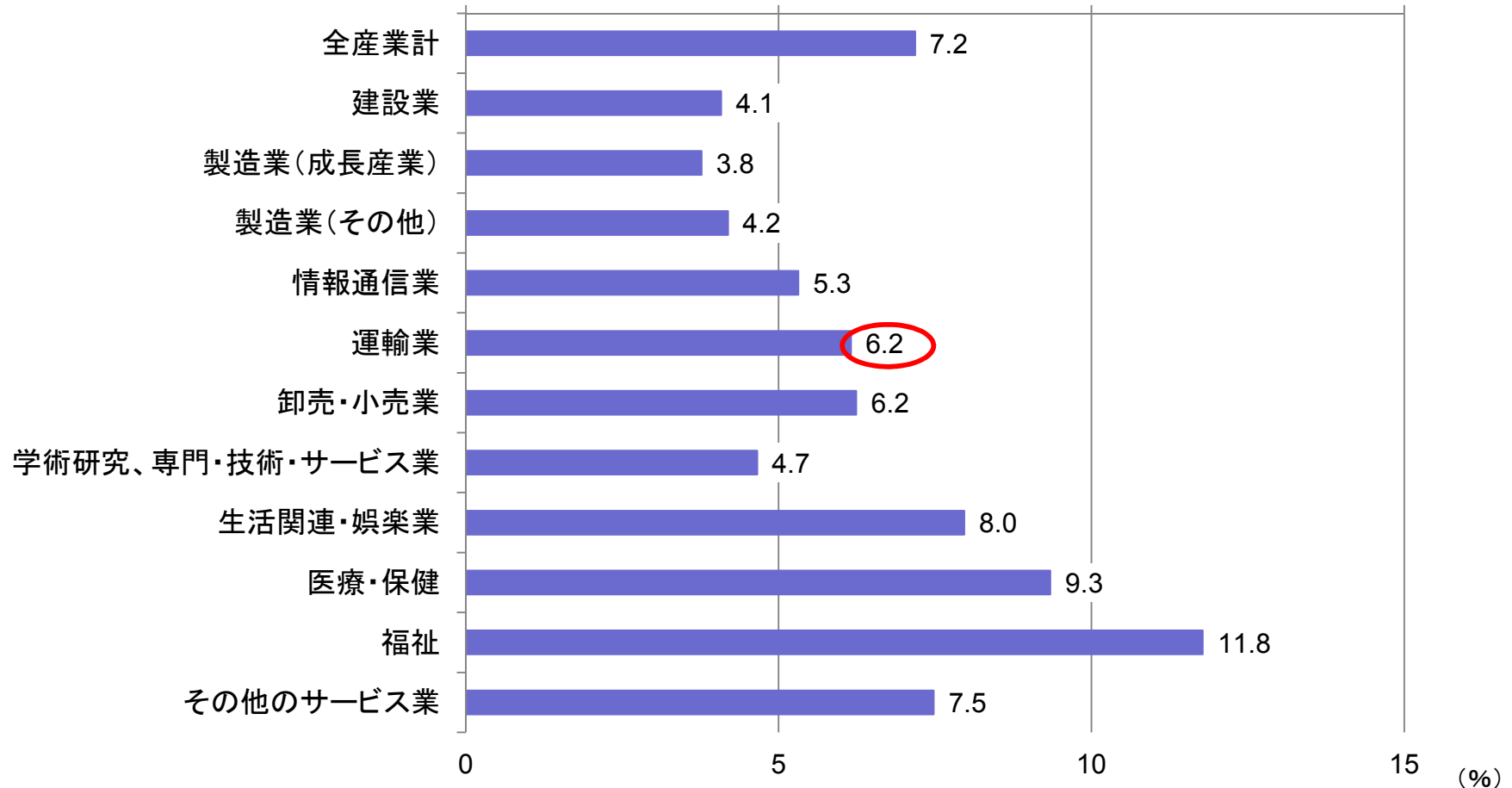
※H17年度からH23年度までは平成11年改定「労働省編職業分類」に基づく「473貨物自動車運転手」の数値を、H24年度からH26年度までは平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく「663貨物自動車運転手」の数値を引用している。

※新旧職業分類間での接続はなされていないことに留意が必要。

# 中小企業の運輸業における常用労働者の離職率

中小企業に雇用されている常用労働者(\*)離職率は、全産業平均で7.2%となっている。運輸業の離職率は、6.2%となっており、全産業平均を下回っている。

※ 離職率 = 平成24年度の離職者数 / (平成24年度末の常用労働者数 + 平成24年度の離職者数)



(\*)「常用労働者」とは、正社員のほか、正社員に準じた雇用管理をされる非正規労働者をいい、具体的には、準社員・非常勤・嘱託・契約社員・パートなどの名称でよばれている労働者であっても、期間を定めずに雇用されるか、本人が希望すれば通常は契約更新により1年以上の勤務が可能な労働者であって、かつ、フルタイムまたはほぼフルタイムに近い(概ね週労働時間30時間以上)の労働者であれば、「常用労働者」に含んでいる。なお、下請事業所に雇用される労働者、派遣会社に雇用される派遣労働者、契約更新をしても通算雇用期間の上限が1年未満の有期契約労働者、概ね週労働時間30時間未満のパート労働者は「常用労働者」に含んでいない。

# 運輸業における雇用管理制度の導入割合

他の産業と比較し、運輸業における各種雇用管理制度の導入割合は低い傾向がみられる。

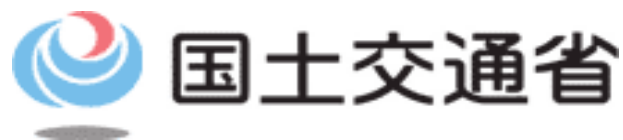
(単位: %)

	評価処遇・配置				人材育成							業務管理・組織管理							福利厚生・安全管理・精神衛生						
	目標管理 制度(その 達成度合い が評価さ れる仕組 み)	評価結果 とバック の理由の 本人への 説明	定期的な 配置換え (ジョブ ローテー ション)	本人の希 望がで きるだけ 尊重され る配置	職歴・階 層別の研 修	自分の希 望に応じ 、特定の スキル や知識を 学べる研 修	計画的な OJT受講 とその成 果のチェ ック	上司以外 の決めら れた先輩 担当者 (メンター )による 相談	社内の自 主的勉強 会やQC活 動	自己啓発 ・資格取 得に 対する補 助	勤務時間 内の自主 的な外部 研修の 勤務扱い	従業員の 意見の 会社の 経営計画 への 反映	会社の 経営情報 の従業員 への開示	朝礼や社 員全体会 議を通じ た会社 のビジョ ンの共有	各自に与 えられた 仕事の 意義や重 要性につ いての説 明	提案制度 などによ る従業員 の意見 の吸い上 げ	経験が浅 い社員に 責任ある 仕事を 任せ裁量 権を 与える	表彰・報 奨の実施	仕事の改 善・改革 を促す仕 組み (小集団 活動など)	保養施設 の利用補 助など余 暇活動 の支援	フィットネ スクラブ の利用補 助な ど健康づく りのため の支援	法定外の 健康診断 など、保 健・医 療面の補 助	メンタル ヘルス相 談など心 の健康 に関する 支援	職場の安 全管理に 関する研 修	作業環境 の改善
合計	28.5	22.0	8.1	11.7	15.0	9.9	6.0	3.7	11.1	16.7	8.9	8.8	17.4	24.1	9.4	10.8	5.2	22.7	10.9	11.7	5.8	11.7	12.1	13.3	13.7
建設業	22.8	17.6	5.3	10.5	14.3	10.2	5.6	4.0	10.5	24.6	10.0	9.9	17.0	25.7	9.9	8.4	7.2	30.3	9.4	12.2	4.1	11.5	9.2	21.1	15.6
製造業	32.8	21.7	5.6	9.6	14.2	9.3	7.3	2.9	12.8	16.0	8.6	7.0	18.9	30.0	8.6	16.6	4.5	24.1	17.6	9.9	4.4	11.1	12.4	17.2	23.3
電気・ガス・熱供給・水道業	35.1	20.1	17.0	8.2	22.7	15.5	11.3	3.6	11.3	23.2	8.8	4.1	13.9	22.7	7.2	10.8	4.1	21.1	8.8	13.4	3.6	9.8	14.4	21.1	12.4
情報通信業	41.4	37.9	7.2	16.5	20.0	17.2	9.2	5.7	14.3	25.4	12.4	13.1	27.2	24.2	11.0	13.1	7.3	29.5	12.3	19.9	13.0	15.3	21.7	10.3	11.9
運輸業	12.9	12.9	5.6	11.9	8.5	5.1	3.9	2.3	7.1	9.0	5.9	6.3	12.9	15.0	7.8	7.9	2.8	20.2	8.0	6.2	2.4	7.8	6.5	14.9	14.3
卸売業	40.8	24.7	7.8	9.6	16.5	9.6	6.1	3.1	8.5	16.6	7.2	8.9	22.0	27.9	9.0	10.0	5.0	25.9	11.1	14.8	6.2	12.8	10.1	7.7	10.7
小売業	30.0	18.4	7.5	10.9	13.8	7.3	4.6	3.4	9.2	10.9	6.7	10.1	15.1	27.3	10.3	9.2	5.2	20.8	6.3	8.8	2.5	8.4	9.6	7.3	10.9
金融・保険業	45.2	39.0	18.8	9.6	18.8	12.3	6.9	3.2	11.9	27.2	7.9	10.6	20.5	24.2	11.9	11.4	3.0	29.9	7.4	21.0	9.4	19.3	22.5	9.4	6.9
不動産・物品賃貸業	32.2	24.8	10.4	9.6	13.7	6.9	4.5	4.5	6.0	20.9	10.4	11.0	18.2	25.4	9.0	8.7	5.4	23.0	8.4	14.6	9.3	14.0	14.9	7.8	6.3
教育・学習支援業	24.5	19.7	9.8	12.0	17.3	9.6	2.6	3.4	7.9	9.6	8.6	9.6	12.5	19.9	9.6	8.4	7.9	12.7	8.9	11.3	9.4	12.2	14.6	8.2	7.4
宿泊・飲食店業	14.9	16.2	7.0	14.0	10.1	3.5	4.8	4.4	4.8	8.3	5.3	10.1	14.5	21.1	9.2	9.2	3.9	21.1	7.0	5.3	3.1	3.9	7.9	12.3	12.3
生活関連・娯楽業	21.2	17.3	6.7	9.6	15.4	6.7	5.8	2.9	8.7	10.6	3.8	17.3	24.0	27.9	12.5	15.4	7.7	20.2	9.6	8.7	1.9	15.4	5.8	9.6	14.4
医療・保健・福祉	16.5	14.5	12.3	14.1	17.6	12.8	5.1	4.1	19.1	13.3	12.8	8.4	11.3	20.2	9.1	7.6	4.5	10.4	10.1	8.5	4.2	12.5	9.5	15.0	11.3
その他のサービス業	28.5	24.1	7.7	13.2	14.3	9.0	5.5	4.7	9.4	15.7	8.4	8.1	16.6	22.1	9.6	9.5	5.4	22.5	9.4	12.2	7.0	11.4	12.7	10.7	11.1

(出典)厚生労働省「職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査(従業員調査)」(平成25年度)

# トラックドライバーの人材確保・育成に向けて (イメージ)

- 近年のトラックドライバーの人材不足に鑑み、今後、**国土交通省・厚生労働省の両省で連携して施策等を実施し、トラックドライバーの人材の確保・育成を進めていく。**



トラック運送業の業界団体や企業と連携し、就労環境の整備や人材確保・育成に向けた取り組み等を実施



トラック運送業の業界団体や企業が、人材確保・育成等に取り組む際の助成金の支給やハローワークにおける就職支援を実施

連携

魅力ある職場づくり

・トラックドライバーの処遇を改善し安心して働けるための環境整備

人材確保・育成

・トラック運送業界への入職を促すため、トラック運送業界の魅力の向上や人材育成等に向けたきめ細かな直接的な取り組みを実施

トラックドライバーの人材確保・育成等をサポート

トラック運送事業者

# トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

- 現在のトラック運送業界の状況を踏まえ、トラック運送業の人材確保に向けた、今後の両省の取り組みを、「魅力ある職場づくり」、「人材確保・育成」の観点から実施。
- 今後、実施する施策等を以下に記載。

## 1. 魅力ある職場づくり

- 取引環境・長時間労働・賃金等の労働条件の改善
- 雇用管理の知識習得・実践の推進
- 雇用管理に資する助成制度の活用促進
- 現場の安全管理の徹底

## 2. 人材確保・育成施策

- トラック運送業への入職促進
- 女性の活躍促進
- 関係団体等との連携による人材育成・定着支援の推進
- 事業主等による人材育成の推進



# トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

## 1. 魅力ある職場づくり

### 今後のトラックドライバーの人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

		施策名	概要
取引環境・長時間労働・賃金等の労働条件の改善	国土交通省	ガイドライン等の周知・普及	・下請・荷主適正取引推進ガイドラインや書面化推進ガイドライン等の活用により、適正取引を推進。
		不適正事業者への指導強化・退出促進	・社会保険未加入事業者など法令を遵守しない不適正な事業者への指導強化・退出促進を図る。
		ITを活用した中継輸送の実証	・ITを活用した中継輸送の導入促進策を検討し、輸送の効率化を図り、不規則な就業形態や長時間労働を解消を図る。
	厚生労働省	中小企業における割増賃金率引上げ	・第189回通常国会に、「中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ(25%→50%)」等を内容とする、労働基準法等の一部を改正する法律案を提出。(施行期日:平成31年4月)。
	厚生労働省 国土交通省	トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会	・中小企業における割増賃金率の引上げに伴い、長時間労働の実態が見られるトラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するため、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、具体的な環境整備等を図るべく協議する場を設置。 ・厚労省、国交省、全日本トラック協会が合同で事務局を担う。
		トラック事業者に対する監督又は監査結果の相互通報、合同監督・監査	・労働基準監督機関と地方運輸機関がその監督又は監査結果を相互に通報し、これに基づきそれぞれの行政機関が所要の措置を講ずるほか、両機関の合同監督・監査により、効果的な指導を行い、自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保・改善を図る。

# トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

今後のトラックドライバーの人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容			
項目		施策名	概要
雇用管理の知識習得・実践の推進	厚生労働省	雇用管理制度の導入支援等(雇用管理改善促進事業)	・道路貨物運送業等の人材不足分野の事業主に対し、雇用管理制度を導入・運用するためのコンサルティング支援を行うとともに、その導入効果やノウハウ等の把握や有効な雇用管理改善方策の整理等を実施。
雇用管理に資する助成制度の活用促進	厚生労働省	運送事業者が活用できる雇用関係助成金をまとめたパンフレットの作成・配布	・公益社団法人全日本トラック協会と連携し、運送事業者が特にトラックドライバーの確保・定着に向けて活用できる雇用関係助成金をまとめたパンフレットを作成し、公共職業安定所等で配布。(別添2)
		職場定着支援助成金(中小企業団体助成コース)による支援	・運輸業を含む重点分野等の事業を行う中小企業を構成員とする事業協同組合等が、傘下の事業者の人材確保や従業員の職場定着を支援するために一定の事業を行った場合、それに要した費用の1/2を助成。
		職場定着支援助成金(個別企業助成コース)による支援	・運輸業を含む重点分野等の事業を行う事業主が、雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度)を導入し、従業員の離職率の低下に取り組んだ場合に助成。 (助成内容) 雇用管理制度: 導入した各制度ごとに10万円 目標達成助成: 離職率に関する目標を達成した場合に60万円を加算
		職場意識改善助成金(職場環境改善コース)による支援	・所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を図る中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成。 (助成内容) 助成対象: 労働時間管理の適正化に資する機器等の導入・更新、労働能率の増進に資する機器等の導入・更新、社会保険労務士によるコンサルティング等 助成率、上限額: 費用の3/4、上限100万円

# トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

## 今後のトラックドライバーの人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

項目		施策名	概要
雇用管理に資する助成制度の活用促進	厚生労働省	高年齢者が就労しやすい環境整備への支援 (高年齢者雇用安定助成金)	高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を行う事業主に対する助成を実施。 (助成内容) ・新たな事業分野への進出等 ・機械設備の導入等 ・高年齢者の雇用管理制度の整備 ・定年の引上げ等 (助成額) 環境整備計画の実施に要した費用の額の1/2(中小企業は2/3)
現場の安全管理の徹底	厚生労働省	交通労働災害防止対策の推進	・国土交通省運輸支局、関係団体との連携を通じた「交通労働災害防止のためのガイドライン」(平成25年5月28日付け基発第0528第2号)の関係事業者に対する周知、労働局・労働基準監督署における指導により、交通労働災害防止対策を推進。 ・本年度は、従来からの取組に加え、春の交通安全運動実施期間等を重点に事業者が参集する機会を捉えた交通労働災害防止の周知や、警察等の関係機関と連携した意識啓発を図る予定
		荷役作業における安全対策の推進	・陸上貨物運送事業者に対し、「荷役作業における安全対策のためのガイドライン」(平成25年3月25日付け基発第0325第1号)に基づき指導を行うとともに、荷役作業を行う場所を管理する荷主に対しても安全対策の実施を周知徹底する等の対策を推進。 また、国土交通省・運輸支局が実施するトラック輸送適正取引推進パートナーシップ会議に厚生労働省・労働局も参加し、陸上貨物運送事業者・荷主等の双方に対し安全対策の実施を促すなど、連携を図っている。 ・労働局、労働基準監督署による指導等の取組のほか、委託事業により、荷主等を対象に荷役ガイドラインに関する講習会や専門家によるコンサルティングを実施し、当該ガイドラインの定着を図っている。

# トラックドライバーの確保・育成に向けて(両省の取り組み)

## 2. 人材確保・育成施策

### 今後のトラックドライバーの確保・育成に向けた両省の取り組みの内容


項目		施策名	概要
トラック運送業界への入職促進	国土交通省	高校訪問の実施	・学校等との連携を強化し、トラック業界の魅力のPRや情報発信を行っていくため、運輸局等の高校訪問を実施。
		HPやパンフレットを通じた情報発信・経営者への啓発強化	・トラガール促進プロジェクトサイトを通じた情報発信及び経営者に対する啓発強化。 ・事業者向けのパンフレットを通じた経営者に対する啓発強化。
		中型免許制度改正への積極的対応	・新たな免許区分の創設に向けて、関係省庁・業界団体とも連携しながら、運転者教育など、安全対策の充実に努める。
	厚生労働省	ハローワークにおけるマッチング支援	・全国のハローワークにおいて、求職者と求人者双方に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等を実施。 トラック運送業を含む求人者に対し、応募者を増やすための求人条件の設定についての助言等を行うとともに、求人内容にふさわしい能力・適性のある求職者に応募の働きかけを行うなどにより、早期の充足に向けた取組を実施。
女性の活躍促進	国土交通省	HPやパンフレットを通じた情報発信・経営者への啓発強化【再掲】	・トラガール促進プロジェクトサイトを通じた情報発信及び経営者に対する啓発強化。 ・事業者向けのパンフレットを通じた経営者に対する啓発強化。
	厚生労働省	両立支援等助成金(中小企業両立支援助成金・代替要員確保コース)による支援	・育児、子育てをしやすくする制度の導入に取り組み、女性トラックドライバーが働きやすい環境を整備するため、育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた場合に助成金を支給 (助成内容) ・支給対象労働者1人当たり30万円(育児休業取得者が期間雇用者の場合10万円加算) ・1企業当たり1年のべ10人まで、5年間支給(くるみん取得事業主の場合、平成27年3月31日までは50人まで支給)
		女性の職業生活における活躍推進のための法整備	・第189回通常国会に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を提出。

# トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

今後のトラックドライバーの確保・育成に向けた両省の取り組みの内容			
項目		施策名	概要
関係団体等との連携による人材育成・定着支援の推進	国土交通省	人材育成・定着化を進めるための調査・ガイドライン策定	・ドライバーの育成・定着化を進めるための効果的な取組や実態を調査し、ガイドライン等に取りまとめる。
	厚生労働省	運送事業者が活用できる雇用関係助成金をまとめたパンフレットの作成・配布【再掲】	・公益社団法人全日本トラック協会と連携し、運送事業者が特にトラックドライバーの確保・定着に向けて活用できる雇用関係助成金をまとめたパンフレットを作成し、公共職業安定所等で配布。(別添2)
事業主等による人材育成の推進	厚生労働省	キャリア形成促進助成金(政策課題対応型訓練(成長分野等人材育成コース))による支援	<p>・運輸業を含む成長分野等の業務を行う労働者を育成するため、職業訓練を実施した事業主等に対し、当該職業訓練に係る訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。</p> <p>(助成内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経費助成: 1/2(1/3)</li> <li>・賃金助成: 1時間あたり800円(400円)</li> </ul> <p>※()額は中小企業以外の額</p>
		キャリア形成促進助成金(認定実習併用職業訓練コース)	<p>・新規学卒者等を採用、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせる訓練(6か月以上2年以内)を実施し、企業現場の中核人材に育成する実習併用職業訓練(実践型人材養成システム)を実施した場合に、当該職業訓練に係る訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。</p> <p>(助成内容)中小企業のみを対象</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Off-JT賃金助成: 1時間あたり800円</li> <li>・Off-JT経費助成: 1/2</li> <li>・OJT訓練実施助成: 1時間あたり600円</li> </ul>

# トラックドライバーの人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

## 今後のトラックドライバーの確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

項目		施策名	概要
事業主等による人材育成の推進	厚生労働省	キャリアアップ助成金(人材育成コース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規労働者を採用、企業内での実習(OJT)と自社又は教育訓練機関での座学(Off-JT)を組み合わせる訓練(3か月以上6か月以内)を実施し、自社の人材ニーズにマッチした正規雇用労働者を育成する有期実習型訓練を実施した場合に、当該訓練に係る訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。</li> <li>(助成内容)※( )内は中小企業以外の額               <ul style="list-style-type: none"> <li>・Off-JT賃金助成: 1時間あたり800円(500円)</li> <li>・Off-JT経費助成: 訓練時間に応じた額</li> <li>・OJT実施助成: 1人1時間あたり800円(700円)</li> </ul> </li> </ul> <div style="text-align: center;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>※キャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)</li> <li>・有期実習型訓練等の終了後に、正規雇用労働者として雇い入れた場合に、1人あたり50万円を支給</li> <li>(注)助成額は事業者が中小企業の場合であり、平成27年度末までの暫定。その後は40万円。</li> </ul>
		一般教育訓練給付金による支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の自発的なキャリア形成を支援するため、在職者又は離職後1年以内の者が厚生労働大臣の指定する教育訓練(一般教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給。</li> <li>(一般教育訓練給付の指定講座数)</li> <li>・輸送・機械運転関係 4,845講座</li> <li>(大型自動車、建設機械運転等)</li> </ul>