

輸送リーダー

2015
January 1
Vol. 204

山田湾・カキ養殖いかだ(岩手県・山田町)

銀色に輝く海に浮かぶカキの養殖いかだ。殻付きカキ生産量日本一を誇る山田のカキは、ここで丹精込めて育てられ、旬の味覚として人々を楽しませている。カキ以外にもホタテ、サケ、ウニ、アワビなども豊富。震災復興の歩みを進める山田町、その道をふるさと納税で応援するのも一手かもしれない。

業界羅針盤

元請けの3割が未収受 国交省・燃料高騰分転嫁調査
国交省 大型車誘導道路を指定 審査機関20日→3日に短縮
特定信書便 サービス範囲を拡大 総務省、規定見直しへ

【各論88】

東日本本格復興とオリンピック需要で ドライバー不足が深刻

—ドライバー募集と確保対策、奥の手は?—



近年、ドライバー募集をしてもなかなか人が集まらないという話を聞くことが多くなりました。物流の中核を担うドライバーが不足するという事は、物流が滞り、経済的な側面からも大変大きな問題です。今後、オリンピック施設の建設等も始まり、需要増になることが予測され、ドライバー人財確保は企業存続のカギとなってくるであろうと考えられます。そのため、素早い対応が必要と言えます。

■ドライバー不足になる要因は?

ドライバーを取り巻く労働環境にあると考えられます。低賃金で長時間労働、さらに交通事故というリスクも常にドライバーは抱えており、きつく大変な仕事として応募したいという職業にはなくなりつつあるといえます。以前は、大変な仕事ではあるが高賃金の時代もありましたが、現在では、低コストが求められる時代となり、燃料代の高騰など運送業界には厳しい時代になっています。さらに今後現役のドライバーも高齢化に伴い、現場からリタイアしていくこともあり、需要増と相まってドライバー不足になることが予想されています。また、近年、若年者の自動車離れも進んで

おり、自動車に関する興味や関心が薄れ、大変な労働環境にあるドライバーという職業をあえて選択しないということも一因であると考えられます。

■ドライバー人財のターゲットは

第一に、ドライバー募集をする対象を誰にするのかということが考えられます。以前のように若手で、力のある男性ばかりでなく、女性の活用を考慮することが大切です。近年女性も自動車を運転される方も多く、以前では小さな車を運転していることが多かったですが、ワンボックス車など大きな車を運転することも多くなり、女性が応募しやすい環境や働きやすい環境を整えることによって、ドライバー確保の可能性が高いと考えます。例えば、女性が運転しやすいサイズの車や運転しやすい装備や安全装置付車両車種の用意、子供を預けて働ける環境の整備等が考えられます。

次に、外国籍労働者の活用も検討すべきでしょう。建設業や飲食業を中心に外国籍労働者を活用している企業を現在では多く見受けられます。ドライバー確保から、物流においても、選択

肢と言えます。ただし、国による交通事情の違いから、物流環境に対応が取れるよう、十分な教育が必要となることは言うまでもありません。

また、少子高齢化の日本においては高齢者の活用も避けられないといえます。高齢者といっても、運転能力の低下に大きな個人差があるので、ドライバーの能力低下の程度も検討したうえで安全に配慮して適正配置していくことが必要となってきます。高齢者の方でも、働き続けられるよう大型車から中型車へ、中型車から小型車へなど、年齢に応じた乗換の仕組みや働き方についても考えるべきでしょう。

■新しい働き方・働きせ方・処遇は

特に処遇面においては、多くの運送会社では歩合給が多いようです。若年のうちは良いのですが、加齢とともに、運転能力の低下が起り、以前ほど歩合給を増やせない現状が見えてくることから、将来を見据えた若者から一生この企業では、やっていくのはどうか?と応募が少ない一因になっているとも考えられます。年齢に応じてドライバーから、運行管理部門やその他の業務への移行制度など、労働者の成長を配慮した制度導入も検討し若年者にとって一生働き続けることが出来る企業としての見せ方も必要となってくると思われます。

処遇についても、歩合給重視から、経験値など他の要素も盛

り込み、人財の流出を防ぐものにするものも考えられます。

ドライバー確保を目的とした紹介制度を考えても良いでしょう。すでに、病院等で看護師不足を改善するために、紹介制度を設けている例もあります。さらに、普通免許から中型免許への取得促進支援制度など、労働者への成長支援の導入も、応募者増への対策になると考えられます。

また、フルタイムのドライバーだけでなく、多様化した働き方をする人財の受け入れが可能であれば、ドライバー確保の選択肢が広がります。

■安易なドライバー採用に潜む落とし穴

ドライバーの確保難となると、応募してきた人財をすべて採用とする企業も見受けられますが考えものです。ドライバーは、荷主先に行き、配送先に時間通りに丁寧に配送を行う、いわば会社の顔です。ドライバーの人数が必要だからと、個人の資質も考えずに安易に採用すると、クレームの発生や、健康状態による事故発生、労働問題が発生するなど、会社の信用を失墜させる事象やトラブルが起こることも考慮しなければなりません。

人を採用することは、会社からの期待値に沿う人財かどうが見極めることが必須であり、企業として多くの応募者の中から選択できるように企業風土づくりと施策が、ドライバー確保のカギといえる時代と考えます。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。