



## 物流 2015年危機目前 人材確保で各社工夫

トラックドライバーの人手不足が加速している中、国土交通省によれば、2015年には14万人のトラックドライバー不足に陥るといふ。2006年度にピークの約92万人に達して以来、下降線をたどるトラックドライバー人口。2006年度のピーク時からわずか2年後の2008年度にはおよそ86万人へと激減した。さらに全日本トラック協会では、「60歳未満の大型免許保有者数は今後急激に減っていく」と予測しており、2020年現在の317万人から、2035年には223万人と7割になり、さらに2042年には177万人まで減少するという。長時間労働なのに、それに見合う賃金が確保できないトラック業界。さらに、適正運賃の収受とともに、若年労働力を確保するうえで足かせとなっている運転免許制度。数多くの問題点を抱えているトラック業界だが、さまざまな工夫で人材を確保している企業も存在する。

「女性とシルバーを使うことができる」と話すのは中田商事(三重県伊賀市)の中田純一社長だ。2010年の時間給制度導入とともに行ったのが「車両のローテーション」。人と車を切り離すことによって人は休ませながら車を働かせる仕組みを構築し労働時間問題をクリアできる環境となった。細切れ時間でも有効に使うことができ「短い時間だけ働きたいという女性やシルバーのニーズにも対応できるようになった」とし、人材不足解消にも役立っている。



また、日曜や深夜でも受注の窓口を広げることができ、コンプライアンスを徹底しながらも利益を生み出すことに成功している。来年の4月からは従来の評価制度に新たに目標と結果に対するポイント制も導入する方針で、公平性、透明性をさらに高めていくという。

カワキタエクスプレス(三重県亀山市)では、6年前に業務改革を断行した。それまでの完全歩合制の給与体系ではどうしても早く運んで稼ぐという意識が先立ち、ルールの徹底に限界があったという。そこで基本給をメインにした新しい給与体系にシフトした。基本給の中に年齢給、勤続給、スキル給を導入。さらに、勤務態度を複数の人が評価するポイント制も採用した。そうしたことで、早く荷物を運ぶ人より、ルールを守って、着実に働く人が評価され、ドライバーの質が向上した。変化に反発し辞めていくドライバーもいたが、それ以上に基本給ベースの給与体系のほうが安定収入につながり安心できると考える人が多く入社した。周囲はドライバー不足に苦しんでいるが同社では、新規の仕事にも対応できるスタッフが揃っているという。川北社長は「当社の使命はきちんとしたドライバーが安全に荷物を運ぶ会社であり続けること」と話す。「もう6年くらいは人が辞めていない」。こう笑顔で話すのはアイシー物流(福井市)の吉川義則社長だ。およそ30人いるドライバーの定着率が非常に高いという。同社では常に「働きやすい職場とは何か」を模索してきた。その答えの一つが給与体系だった。「ドライバーはお金を稼ぐために無理をする。無理をすれば事故も起こすし荷主への対応もおろそかになる」と考え、歩合制を撤廃。固定給にシフトした。シフト以降、事故が激減したという。そして事故が減ったことで削減された保険料を賞与としてすべてドライバーに還元している。また、定期便の割合を増やすことでドライバーの生活リズムにも配慮した。何より大きいのはドライバーの心のケアだという。自身もドライバー経験を持つ吉川社長は「ドライバーは孤独な職業。悩みを一人で抱え込みがち」と話す。そうしたことから普段から常に表情には気を配っている。過去には夫婦仲やサラ金で悩んでいるドライバーもいた。表情を見れば悩みがあるかないかすぐに分かるという。また、同社では2年に1度ドライバーの家庭訪問を実施。家族ぐるみのコミュニケーションを図っている。「お父さんが普段どのように仕事を頑張っているのか、家族が知っていれば安心だし仕事に誇りを持てる」。まだ答えが出ていないわけではないと話す同社。これからも理想の職場とは何かを追究していく。そして給与体系以外にもドライバーの確保に工夫している企業がある。それが第一名誠(名古屋市港区)だ。同社が着目したのは制服だ。(4ページに続く)