

■帰ってこいよ■

～ドライバー長期雇用についての提言～

経営塾OB会 東日本Aブロック
2018年2月16日

今年度の共通テーマ

人材育成

人材育成をテーマに議論したところ

「終身雇用を求めている」

「人が流動化している」

「新規の応募がない」

「育成する前に社員が離れる」

という声。

そこで

3

長期雇用に絞って議論し、

中でも**廃棄物業界で重要な役割を
担うドライバー**に焦点を当てました。

4

～ドライバーに焦点を当てた理由～

廃棄物業界にドライバーは必要不可欠！

廃棄物業界ドライバーの特徴と違い

- ・ 荷の積降し、清掃など作業も多い
 - ・ 危険性の大きなものも取り扱う
 - ・ 紙、電子マニフェストへの対応
- 排出事業者が満足するサービスを提供
できる **ドライバー育成には時間**がかか
り **離職は大きな痛手**



5

議論の中では、

廃棄物業界の離職率が高い

(仮定)



6

離職率が高い業界で
長く働いてもらうため

ドライバーの 長期雇用

に焦点を当て議論しました。

7

業界におけるドライバー の長期雇用

8

東日本Aブロックで ドライバー育成のアンケートを実施

2017年12月1日

東日本Aブロックワークショップアンケート

目的

評価制度

教育制度

勤務時間

離職率

在職年数

質問文-1

質問文-2

質問文-3

質問文-4

質問文-5

質問文-6

質問文-7

質問文-8

質問文-9

質問文-10

質問文-11

質問文-12

質問文-13

質問文-14

質問文-15

質問文-16

質問文-17

質問文-18

質問文-19

質問文-20

質問文-21

質問文-22

質問文-23

質問文-24

質問文-25

質問文-26

質問文-27

質問文-28

質問文-29

質問文-30

質問文-31

質問文-32

質問文-33

質問文-34

質問文-35

質問文-36

質問文-37

質問文-38

質問文-39

質問文-40

質問文-41

質問文-42

質問文-43

質問文-44

質問文-45

質問文-46

質問文-47

質問文-48

質問文-49

質問文-50

質問文-51

質問文-52

質問文-53

質問文-54

質問文-55

質問文-56

質問文-57

質問文-58

質問文-59

質問文-60

質問文-61

質問文-62

質問文-63

質問文-64

質問文-65

質問文-66

質問文-67

質問文-68

質問文-69

質問文-70

質問文-71

質問文-72

質問文-73

質問文-74

質問文-75

質問文-76

質問文-77

質問文-78

質問文-79

質問文-80

質問文-81

質問文-82

質問文-83

質問文-84

質問文-85

質問文-86

質問文-87

質問文-88

質問文-89

質問文-90

質問文-91

質問文-92

質問文-93

質問文-94

質問文-95

質問文-96

質問文-97

質問文-98

質問文-99

質問文-100

アンケートの回答基本情報

平均年齢 : 42.2才

平均勤続年数 : 8.3年

退職金制度の加入率 : 70%

平均有給消化率 : 40.2%

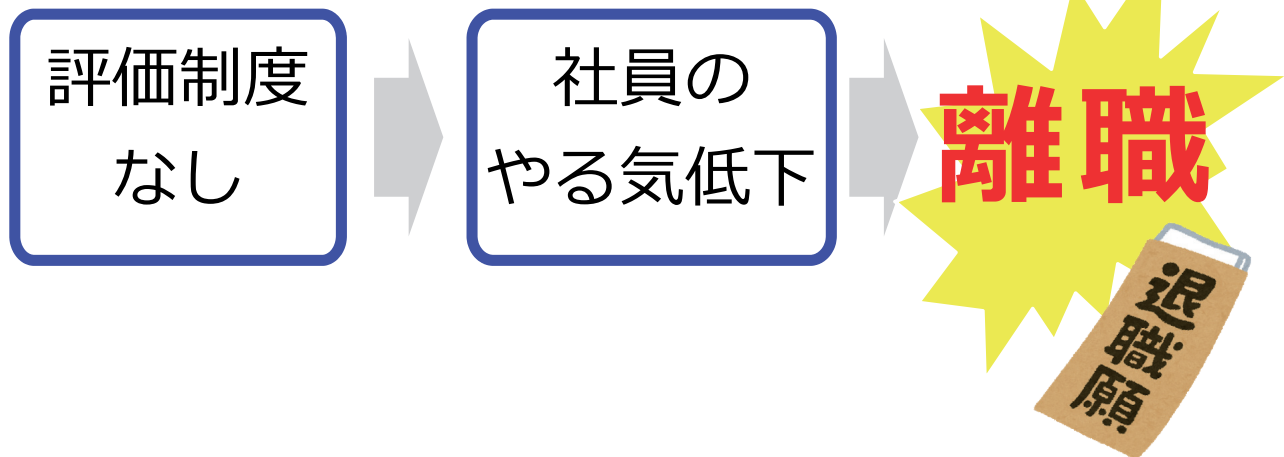
※回答件数26件



仮説 1



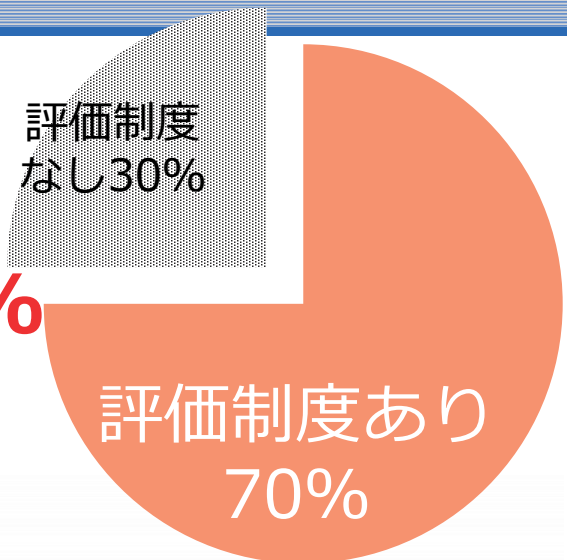
評価制度の未設置が離職の一因？



11

アンケートでは、
会員回答企業の**70%**
で**評価制度あり**。

評価制度の有無が
のみが原因ではない。



12

アンケート結果

評価制度があると離職率は低い。

▼評価制度の有無による離職率の回答割合

離職率 (%)	0	1～3	4～6	7～10	11～15	16～20	21～
制度 あり	27%	27%	18%	5%	18%	0%	5%
制度 なし	0%	0%	33%	33%	33%	0%	0%

※離職率(%) = 当期間内の離職者数÷当期首(または前期末)の在籍者数×100

※上記は昨年度のデータ

13



仮説2



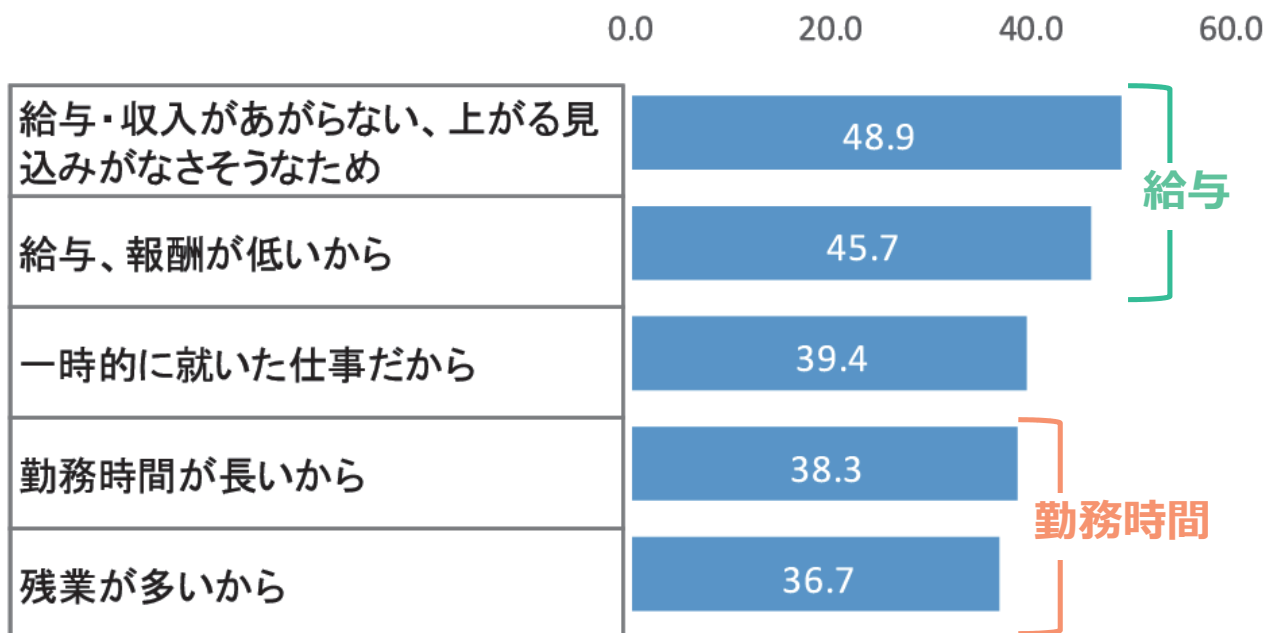
勤務時間の長さ、給与水準、

選択肢がない雇用形態、

休日の少なさが離職の要因？

14

■ 一般貨物業界における退職理由の上位 ■



※株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター（2015）「業界イメージレポート ドライバー編」より

15

退職理由の

上位 1, 2 である給与

について、廃棄物業界は

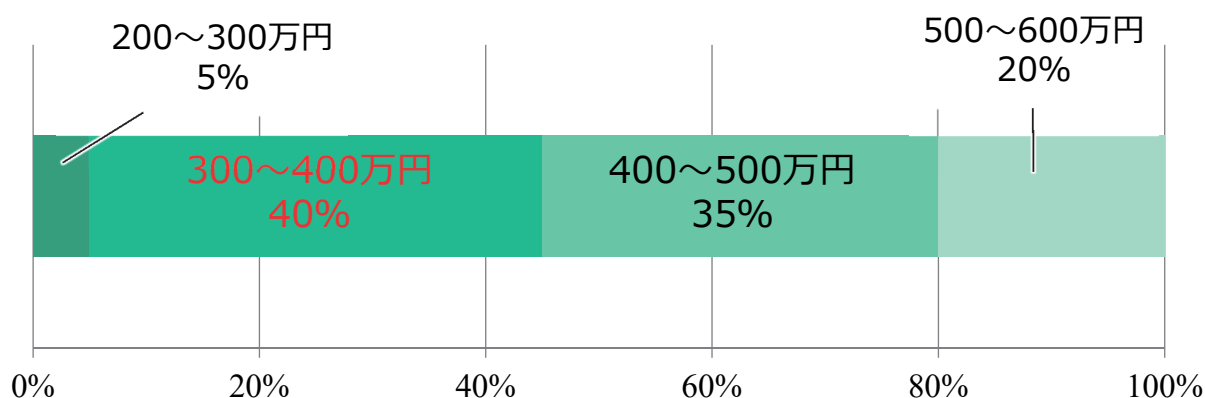
どうでしょうか？



16

アンケート結果
300～400万円が最も多く、
次いで**400～500万円**でした。

■ ドライバー年収のアンケート結果 ■



17

一方、一般貨物の平均年収は
大型が422万円、
中小型が375万円。

※国土交通省 厚生労働省（2015）「トラックドライバーの人材確保・育成に向けて」より

300～500万の回答が多い
廃棄物業界と大きな差異はありません。

※本アンケートの平均であり、地域差は考慮していません

18

しかし、全産業の平均年収は

480万円。

※国土交通省 厚生労働省（2015）「トラックドライバーの人材確保・育成に向けて」より

一般貨物、廃棄物業界の年収は

決して高くはありません。



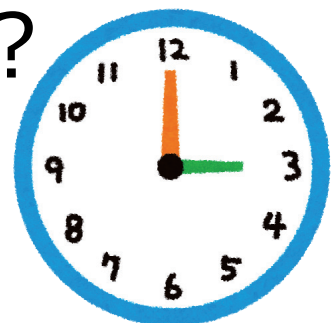
19

退職理由の

上位4, 5である勤務時間

について、廃棄物業界は

どうでしょうか？

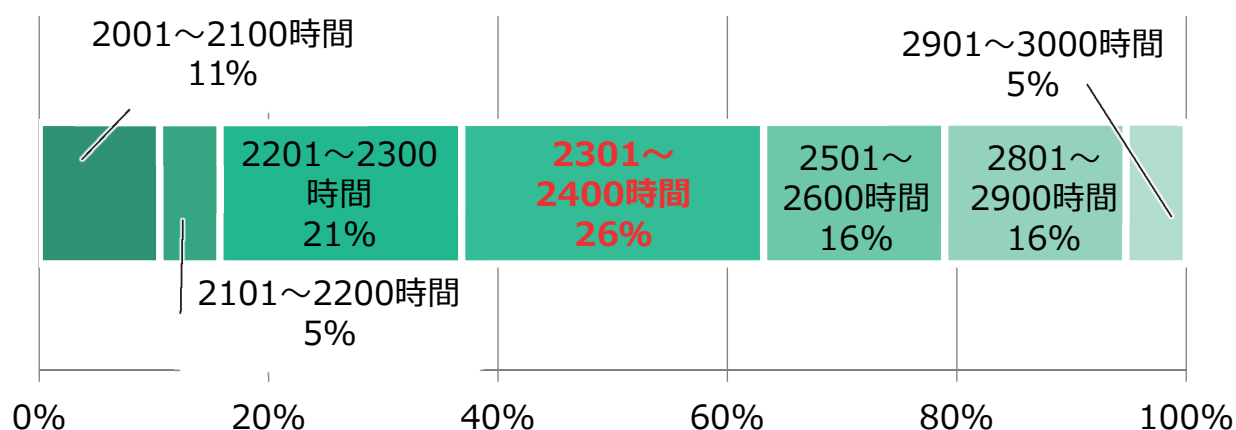


20

アンケート結果

2,301～2,400時間が最も多く、
次いで2,201～2,300時間でした。

■ ドライバー勤務時間のアンケート結果 ■



21

一方、一般貨物の平均勤務時間は

大型が2,592時間、

中小型が2,580時間。

※国土交通省 厚生労働省（2015）「トラックドライバーの人材確保・育成に向けて」より

2,201～2,400時間の回答が多い

廃棄物業界の方が**勤務時間は短い**です。

22

しかし、全産業の平均勤務時間は
2,124時間。

※国土交通省 厚生労働省（2015）「トラックドライバーの人材確保・育成に向けて」より

廃棄物業界の勤務時間は
決して短くはありません。



23

ドライバー（廃棄物、一般貨物業）は
全産業平均に比べて
勤務時間が長い・給与が低い
傾向があり、採用難・離職の一因。



24

人材育成の第一歩

応募を増やし、
離職を防ぐために

25

勤務形態を選ぶ

ようにしてはいかがでしょうか？

Family

Health

Work



すでに、いくつかの運送会社では、
勤務形態を選べます。

- A社 ■ ①日勤：1乗務8時間30分/月24乗務
②隔日勤：1乗務17時間/月12～13乗務
- B社 ■ ①週休2日制/月給24万円以上
②週休制/月給26万円以上 "
- C社 ■ ①日給制
②完全出来高制

リクナビNEXT <https://next.rikunabi.com>



27

働きやすいと感じる**職場環境**も
応募を増やすポイントです。

- A社 大型・中型、フォークリフト、特殊車両などの
資格取得費用の補助、資格保有者への**手当支給**。
- B社 トラックの外観や制服など、**イメージやカッコ良さ**
も重要視したデザインへ。
- C社 **女性ドライバー**も働きやすい環境整備。
重い荷物は自動化、妊娠・出産を考慮した休業制度の整備。

※国土交通省 全日本トラック協会（2014）「ドライバー不足の対策していますか？」より

28

経営塾OB会 会員企業でも

長期雇用の様々な取り組みを実施中

取り組み例（敬称略）

1. 資格補助制度では、資格に取得が出来なくても1回は支給
2. ドライバーがユニフォームを選択し、毎年変更（T社）
3. 10年勤続で10万円支給、家族旅行プレゼント（A社、H社）
4. 子どもが生まれた場合、1人3万円、5万円支給（A社、H社）
5. 10年間勤続で5日間の休暇取得
6. 5年間無事故で5万円支給（M社）

皆さまの離職防止取組の参考になれば幸いです。

29

離職率を下げるためには、

評価制度の構築も効果あり。

▼評価制度の有無による離職率の回答割合

離職率 (%)	0	1～3	4～6	7～10	11～15	16～20	21～
制度 あり	27%	27%	18%	5%	18%	0%	5%
制度 なし	0%	0%	33%	33%	33%	0%	0%

※離職率(%) = 当期間内の離職者数 ÷ 当期首(または前期末)の在籍者数 × 100

※上記は昨年度のデータ

30

評価制度の導入と運用

評価制度を導入した会員企業の中には、良い面と悪い面が表裏一体との声も・・・

評価制度がうまくいっている企業の**ポイント！**

- ・ 透明性のある
- ・ 継続してできる
- ・ 賃金にプラスに反映する

31

評価制度の例：日次の業務チェックシート

＜安全運転業務チェックシート＞

2018年 月 所属部署

それぞれの項目について、できていれば○を記入し、最後の列に○を記入

NO.	評価内容	10日
1	速度超過をすることがほとんど無い	
2	急発進・急加速・急ブレーキをすることがほとんど無い	
3	携帯電話使用時は、イヤホン、または停止して使用している	
4	半クラッチ運転をしていない	
5	右左折時に安全確認をしっかりとできている	
6	安全な車間距離を保つことができる	
7	バック時に安全後方確認ができる	
8	信号を無視していない(黄色では進まない)	
9	今までの事故事例を意識して運転している	
10	わき見運転をしない	
11	踏切での一時停止ができている	
12	信号がない横断歩道を安全に渡ができている	
13	車の死角となる場所でのいつか入上り注意できている	

安全度（運行）

減点方式より
加点主義

明確な基準

サンプルファイル公開中⇒



32

最後に

33

2018年は過去最大の人材採用難とも
言われ、採用は益々困難を極めます。

採用だけに目を向けずに、
辞めない職場環境を同時に構築し、
市場ニーズに応えられる環境づくりが
必要です。



ご清聴ありがとうございました