

「運輸業における人材確保実態調査」の結果概要について

～ドライバー不足が浮き彫りに～

広ト協は、運輸業の人材不足の現状や人材確保に向けた取組の実態について把握し、人材確保対策の基礎資料として活用するため広島県と連携して実施した、「運輸業における人材確保実態調査」の結果をとりまとめました。

調査にご協力いただき、ありがとうございました。

[調査結果の詳細はこちら](#)

[調査票はこちら](#)

- 1 調査対象：広島県トラック協会会員事業所（霊柩部会所属会員を除く）1,585 事業所
- 2 調査期間：平成 29 年 1 月 4 日～31 日
- 3 調査方法：「ひろしまトラック広報 2017 年 1 月号」に調査票を同封し実施
- 4 調査回答数（回答率）：554 事業所（35.0%）

■ ドライバー不足の状況

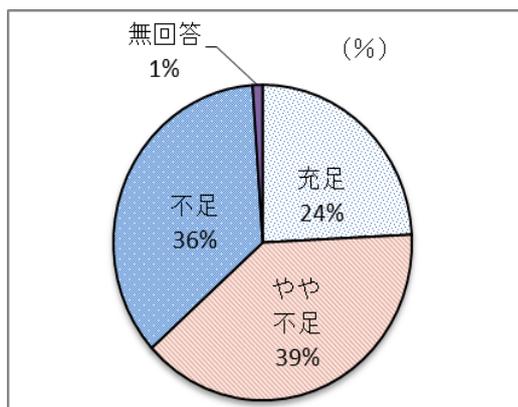
ドライバーの充足感については、「やや不足」（39%）、「不足」（36%）となっており、事業所の規模に関係なく、不足と感じる事業所の割合が高い結果となりました。

事業所当たりの不足人数については、「1～2人程度」（40%）、「3～5人程度」（22%）の割合が高くなりました。

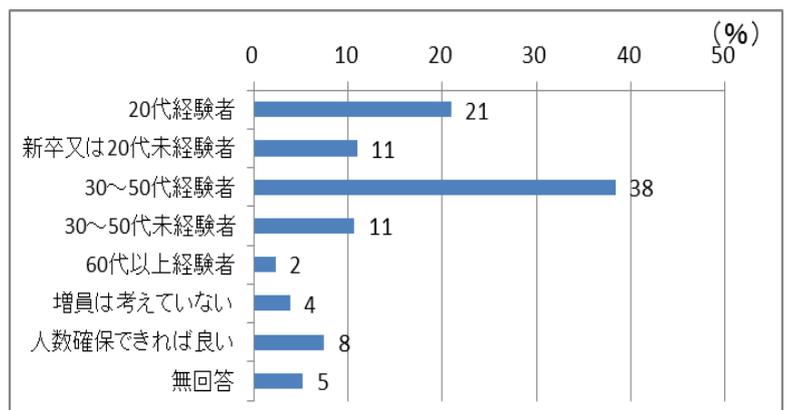
また、不足の場合の対応については、「正社員の募集」（41%）の割合が最も高く、「退職予定者の引き留め」（18%）、「パート・契約社員の募集」（10%）の順になりました。

更に、ドライバーを増員する場合の希望する人材像については、「30～50 代の経験者」（38%）、「20 代の経験者」（21%）の割合が高く、即戦力を求めている状況がうかがえます。

ドライバーの充足感



ドライバーを増員する場合の希望する人材(複数回答)

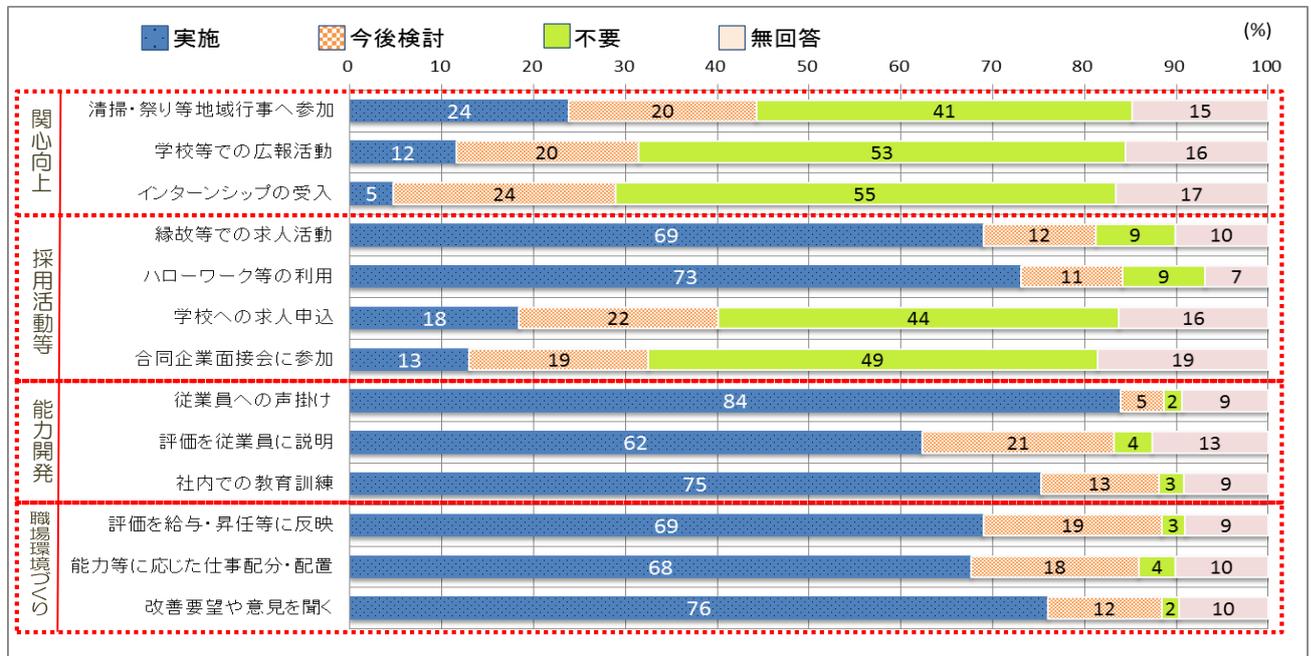


■ ドライバーの確保に向けた取組

取組内容として実施割合が最も高かったのは、『運輸業への関心を高めるための取組』では「清掃や祭りなど地域行事への参加」（24%）, 『採用活動等』では「ハローワーク等の利用」（73%）, 『能力開発』では「意欲向上のための従業員への声掛け」（84%）, 『働きやすい職場環境づくり』では「従業員から改善要望や意見を聞く」（76%）でした。

即戦力を求める事業所の割合が高いため、求人活動や給与等の処遇に関する取組の実施率が高い傾向にあります。一方、新卒・20代の未経験者の応募を増やすための取組は「インターンシップの受入」(5%)、「合同企業面接会に参加」(13%)等と低く、今後業界の将来を担う若年者の確保に向けた取組が必要になると考えられます。

ドライバーの確保に向けた取組実施状況(設問抜粋)



■ 人材確保に関する行政の支援制度等の認知度

行政が実施する支援制度等の認知度については、「高年齢者雇用安定助成金」(59%)、「合同企業面接会の開催」(49%)、「キャリアアップ助成金」(45%)であり、認知度はあまり高くないという結果となりました。

このことは、支援制度等を利用する上での課題として、「支援策の活用事例を知らない」(25%)、「相談窓口が分からない」(19%)の回答割合が高いことにも表れています。

行政が実施する様々な支援制度を有効活用し人材確保に繋げるため、今後、支援制度の周知や優良事例の収集・提供等に関する課題への対応が必要になると考えられます。

