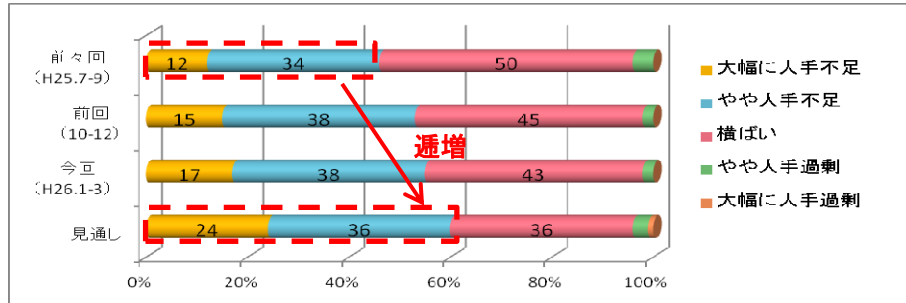


トラック産業の活性化について

トラック産業の活性化に向けて

- 中高齢層の男性労働力に依存した状態であり、将来的に深刻な労働力不足に陥る懸念
- 適正運賃の収受などトラック産業の健全化に向けた対策の着実な推進により、ドライバーの労働条件を改善
- 上記に加え、トラックドライバーの確保・育成に向けて、以下のような官民連携による取組を強化

【トラック運送業界の人手不足感】



(公益社団法人) 全日本トラック協会「トラック運送業界の景況感(速報)」

【就業者の労働環境】

	大型トラック	中小型トラック	建設業	全産業
所得額	416 万円	385 万円	485 万円	469 万円
労働時間	2640 時間	2592 時間	2184 時間	2124 時間
平均年齢	46.2 歳	44.9 歳	44.4 歳	42.0 歳

厚労省「賃金構造基本統計調査」(平成25年)

課題 トラック業界に対する3Kイメージが一般的に強いことに加え、ドライバーのキャリアアップイメージを描きにくいことが、ドライバー不足の要因の1つと考えられるため、それらの解決に資する取組が必要

業界イメージの改善

【取組内容】

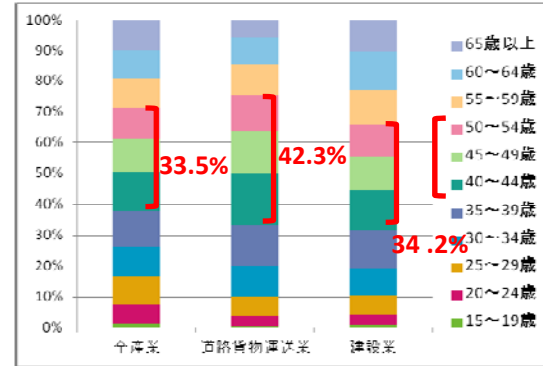
- 労働環境の整備
- 全ト協HP等で、トラック輸送の社会的意義について発信 等

キャリアアッププランの提示

【取組内容】

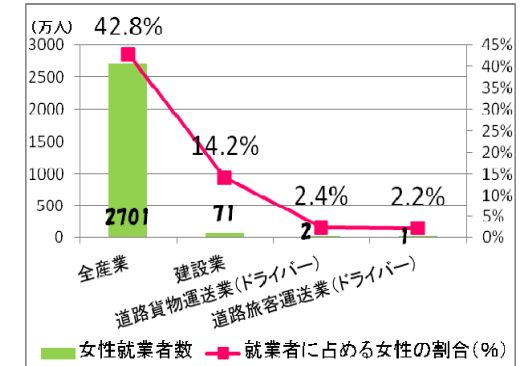
- ドライバースキルの「見える化」の具体的枠組を検討
- ドライバー教育の重要性について経営者に啓発 等

【就業者の年齢構成比】



総務省「労働力調査」(平成25年)

【女性の進出状況】



総務省「労働力調査」(平成25年)

課題

- これまであまり進まなかった若年層や未経験者の採用及び定着を促進するため、経営者による戦略的なリクルートが実現するよう支援する取組が必要
- 官民連携による若年層等への積極的な情報発信が必要

課題

- これまで進まなかった女性トラックドライバーの活用を促進するため、経営者の意識改革に資する取組等が必要

若年層へのアピールの強化

【取組内容】

- 自動車局HP・全ト協HPの大幅刷新
- 経営者に対する啓発強化
- 学校等との連携強化
- 中型免許制度改正への積極的対応 等

女性の活用促進

【取組内容】

- トラガールサイトの開設
- 経営者に対する啓発強化 等

【目標】

H32までに、女性トラックドライバー数を倍増(対H24年比)

トラック産業の活性化に向けた取組 ロードマップ

- 過去にも、トラックドライバーの確保・育成について調査検討が行われたものの、必ずしも具体的な取組につながらなかったことを踏まえ、2014年をトラックドライバーの「人材確保・育成元年」とすべく、本ロードマップに基づき、トラック産業の活性化に向けた取組を着実に実行することとする。
- 具体的には、「業界イメージの改善」「キャリアアッププランの提示」「若年層へのアピールの強化」「女性の活用促進」の4本柱に沿って、それぞれ取組を具体化することとする。

1. 業界イメージの改善

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27	H28	H29～
労働環境の整備 労働生産性の向上	長距離輸送における長時間労働の解消など、働きやすい環境の整備(多様な勤務形態の導入等)に向けた調査検討								
	運行管理制度のあり方について検討								
経済的・社会的価値の アピール	自動車局HP・全ト協HPの大幅刷新(10月末までに順次) ・トラック輸送が創出する社会的・経済的価値について、わかりやすくPR								
安全・環境対策の 一層の推進	ASV、デジタコ、環境対応車の普及促進								

2. キャリアアッププランの提示

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27	H28	H29～	
ドライバースキル の見える化	全ト協・地ト協において、制度構築に係る議論の場を設置・検討							H28年度以降を目途に運用開始		
社員教育の充実	優良事例の収集 パンフの作成			業界等において、経営者を対象とした各種セミナー等の機会に、 パンフの周知・説明 / 必要に応じて改訂						

トラック産業の活性化に向けた取組 ロードマップ

3. 若年層へのアピールの強化

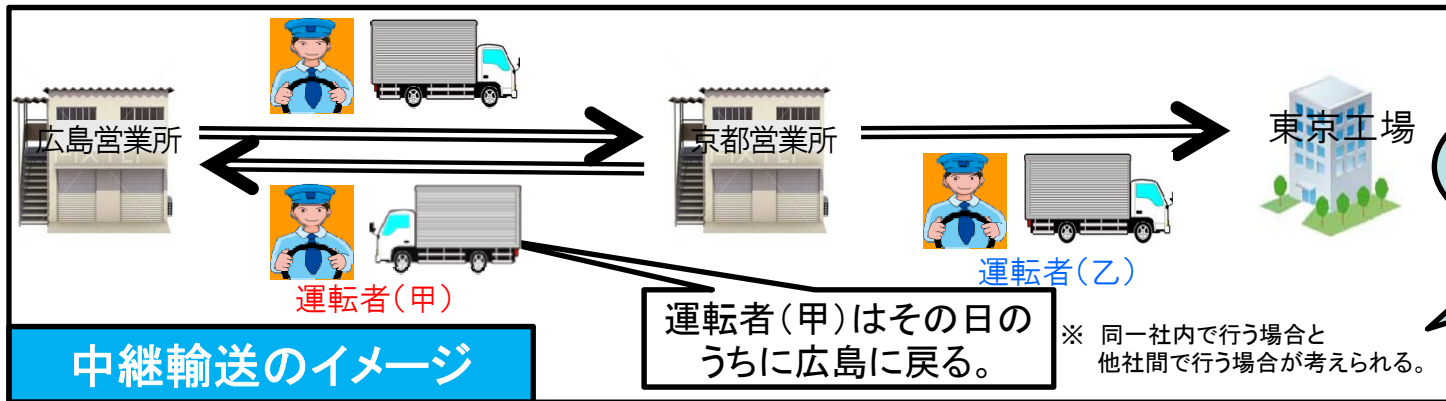
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27	H28	H29～	
啓発・情報発信	自動車局HP・全ト協HP等の大幅刷新(10月末までに順次) ・ドライバー確保に向けた取組をPR ・業界のイメージ向上、リクルートへの取組等について発信 ・リクルートに係る学校からの連絡窓口を明記(全ト協・地ト協)									
	優良事例の収集 パンフの作成				業界等において、経営者を対象とした各種セミナー等の機会に、 パンフの周知・説明 / 必要に応じて改訂					
学校等と連携した活動	運輸局・地ト協の共催により、小中高校への学校訪問、出前講座を開催									
中型免許問題への積極的対応	警察庁 検討会	総合安全対策とりまとめ (国交省・全ト協)								

4. 女性の活用促進

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27	H28	H29～
女性の活躍促進に資する支援	自動車局HPの刷新(トラガールサイトの開設) (8月末までに立上げ、以降順次記事を追加) ◇主な内容◇ ・現役女性ドライバーのインタビュー記事 ・女性ドライバー雇用促進に資する経営者向け情報 ・女性ドライバー志望者に役立つ情報等						自動車局HPの強化 (4月以降、他業種も追加) ◇主な内容◇ ・バス、タクシー、自動車整備も含めた、「自動車女子(仮称)」として、サイト内容を充実強化		
	女性の活用促進に向けた調査検討						メディア等を通じた積極的情報発信		
	優良事例の収集 パンフの作成						業界等において、経営者を対象とした各種セミナー等の機会に、 パンフの周知・説明 / 必要に応じて改訂		
	女性への活用促進に向けた調査検討						女性の活用促進に係る経営者向け啓発の強化		
	PS会議等の場において、受荷主における女性向け施設の整備について協力を要請								

参考資料

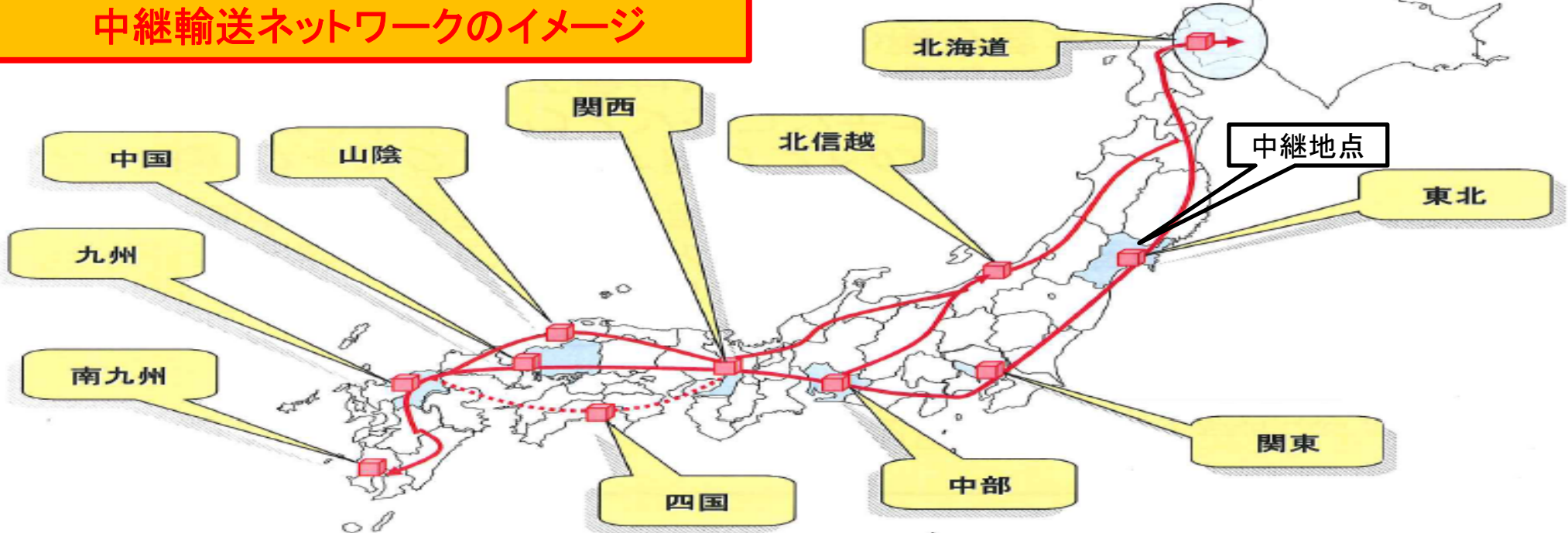
中小トラック運送事業者による中継輸送ネットワーク



情報システムにより、事業者間のマッチング、車両手配、情報共有等を効率的に実施

中継輸送のイメージ

中継輸送ネットワークのイメージ



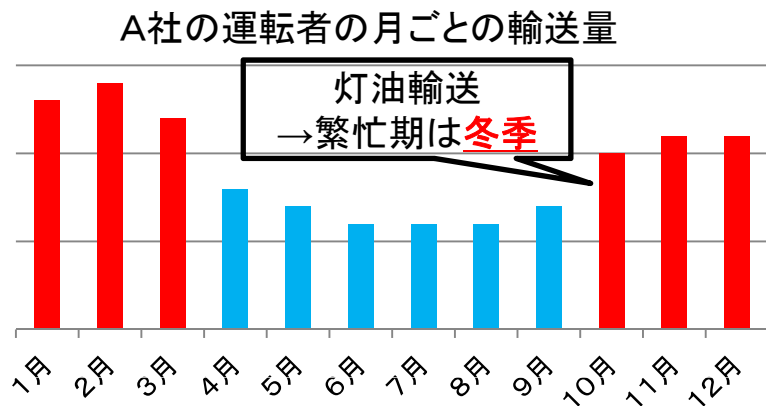
中継輸送ネットワーク導入の効果

- 拘束時間、勤務時間の短縮等による労務環境の改善
- 多様な就労ニーズへの対応による労働力確保
- 手待ち時間の削減等による労働生産性の向上 等

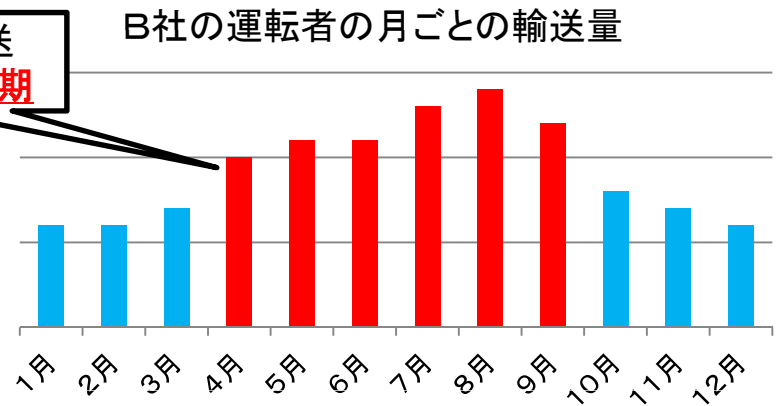
繁忙の季節波動が異なる事業者間での運転者の相互出向のイメージ

○ 繁忙の季節波動が異なる事業者間で運転者を相互出向させることにより、効率的な運転者の運用を目指す。

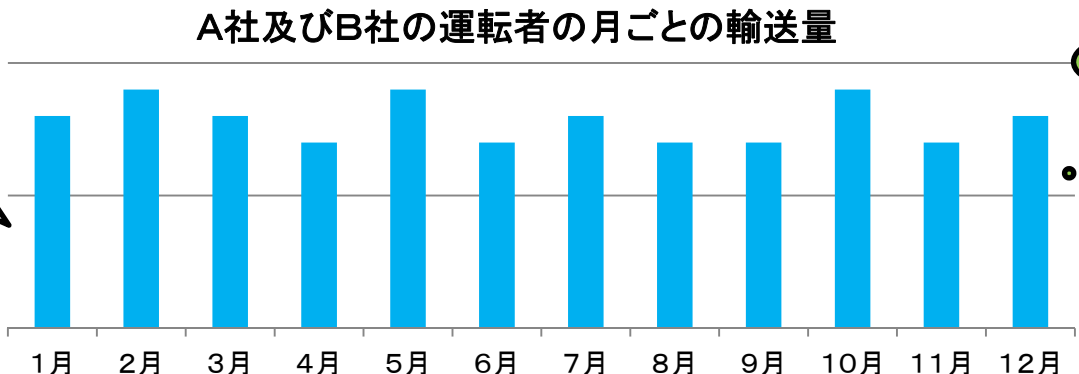
<事業者間での運転者の相互出向のイメージ>



食品冷凍輸送
→繁忙期は**夏期**



4月～9月
→A社からB社へ出向
10月～3月
→B社からA社へ出向



季節波動の平準化

課題

ドライバー又は荷主の引き抜きの懸念があることや、ドライバー待遇の均一化、責任の所在の明確化等の必要性があるところ、事業者間での信頼関係を構築する必要がある。

ドライバースキルの「見える化」について

「見える化」のねらい

- ・一般的に、「単純労働」と見なされがちなドライバー業務について、その社会的地位の向上を図ることで、業務の専門性・多様性をアピールし、新たな就業を促すとともに、その定着率向上を図れないか。 ➡ **トラックマスターズ**
- ・ドライバーのキャリアアップにつながる具体的な目標を示すことで、その定着率向上を図れないか。 ➡ **トラックスーパーバイザー**

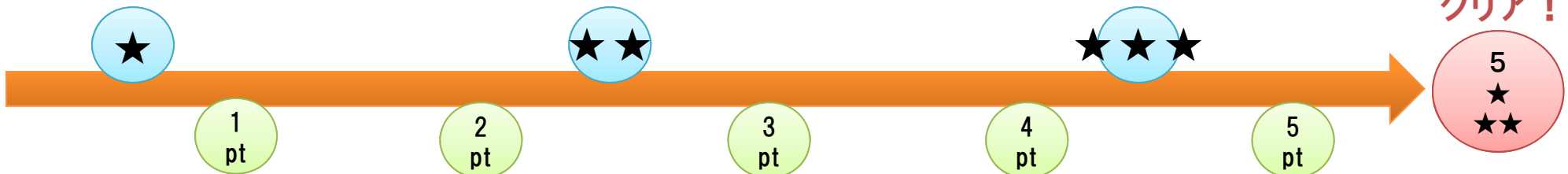
トラックマスターズのイメージ(例)

対象・・・意欲や向上心のある若手ドライバー

内容・・・一定レベルに達するとポイントや★を付与し、ステッカー(P)を配布。全てクリアすると「トラックマスター」に認定。
ドライバーは、車両等に保有ポイントをPR可。事業者は、自社ドライバーの達成状況を営業PRに利用可。

安全・エコ

デジタコの点数、エコ運転の知識、一定距離走行時の使用燃費 等



荷役・接客

F L・玉掛け技能、貨物の種別に応じた取扱、荷主の要求水準達成度合い、営業力、マナー 等

トラックスーパーバイザーのイメージ(例)

対象・・・営業所等の幹部となりうる熟練ドライバー

内容・・・一定レベル以上の運転技能、運行管理者資格者証の保持等に加え、マネジメント能力（労務運行管理の知識等）や経営参画力（財務諸表の読解等）について試験を実施し、合格者に「トラックスーパーバイザー」資格を付与。

効果・・・トラックスーパーバイザーの資格を取得した者が経営層に入ることによって、個社単位では、適切な幹部登用が手軽に可能。
業界単位では、経営者全体の意識の底上げを実現。

(今後のスケジュール感)

本年夏以降、全ト協・地ト協において、制度構築に係る議論の場を設置・検討し、平成28年度以降を目途に運用開始。

トラック運送業の人材確保・育成に向けた経営者向けパンフレット（概要）

- ・現在、トラック運送業は中高年の労働力に依存した状態が続いており、将来的に深刻な労働力不足に陥ることが懸念されることから、ドライバーの確保・育成に向けて、官民連携して早急かつ着実な取組を実施することが求められている。
- ・国土交通省及び全日本トラック協会では、ドライバー不足の対策についてのパンフレットを作成し、これまで必ずしも採用が進まなかった「若手」「職業体験の少ない若年層（フリーター等）」「女性」等に対する戦略的な働きかけが重要であるとの認識のもと、それぞれに応じたリクルート等、事業者 zu 期待される取組を紹介。

若手の確保

○ 若手ドライバーを戦略的に採用し、定着率を高める

- ◎ 若手が重視するポイントと事業者の取組例
- ◎ 若手ドライバー確保のために
STEP 1：教育の充実、求人票の工夫、制服・車両等外観への配慮
STEP 2：評価・給与制度の見直しときめ細かい育成制度
STEP 3：職業体験・企業説明会・出前授業、トラック協会・協同組合との連携

職業体験の少ない若年層の活用

○ フリーター、ニート、引きこもりなど職業体験の少ない若年層を戦力に

- ◎ 職業経験の少ない若年層の採用のポイントと事業者の取組例
- ◎ 活用の工夫：「サポート機関への働きかけ」「職場での密接なコミュニケーション」

女性の活用

○ 女性ドライバーのメリットに目を向け、積極的に活用

- ◎ 女性ドライバーを活用するメリット、女性が活躍しやすい仕事
- ◎ 女性が重視するポイントと事業者の取組例
- ◎ 女性ドライバー確保のために
STEP 1：お金をかけずに女性が働きやすい環境整備、求人票の工夫
STEP 2：女性がやりがいを持てる人事・給与制度の充実
STEP 3：各種制度やシフトの整備・託児所の設置

※そのほか、高齢者の活用についても記述することとする。

※本日のご議論も踏まえて速やかにパンフレットをとりまとめ、配布・周知を図るとともに、今後、必要に応じて改訂することとする。

- トラック業界に対するイメージの改善を図るとともに、若年層へのアピールを強化し、経営者に対する戦略的なリクルートの重要性について啓発すること等を通じて、トラック産業の活性化を図ることを目的に、業界の主要な広報媒体である全日本トラック協会のホームページを大幅に刷新する。
- 地方トラック協会における出前講座や子ども向けイベント等の取組を紹介するなど、特に若年層のリクルートを意識した情報の充実強化

主な構成（案）

トップページ

全日本トラック協会の概要

トラック輸送業界の概要

会員の皆様へ

人材の確保・育成

若者・女性等の活用に係るポイント
業界や行政の取組 等

一般の皆様へ

学生の皆様へ

トラック業界の社会経済的価値
ドライバーのキャリアプラン
女性の活躍 等

こどものページ

トラックミニ百科
地ト協における交通安全教育の紹介 等

■ : 新規ページ

経営者の
意識啓発

若年層への
アピール強化

【現在のトップ画面】



【刷新案】



※刷新後のホームページの公開は、平成26年7月下旬を予定以後、迅速に更新・改訂等を行うこととする。

全日本トラック協会のホームページ刷新（案） – 参考イメージ –

全体トップ画面



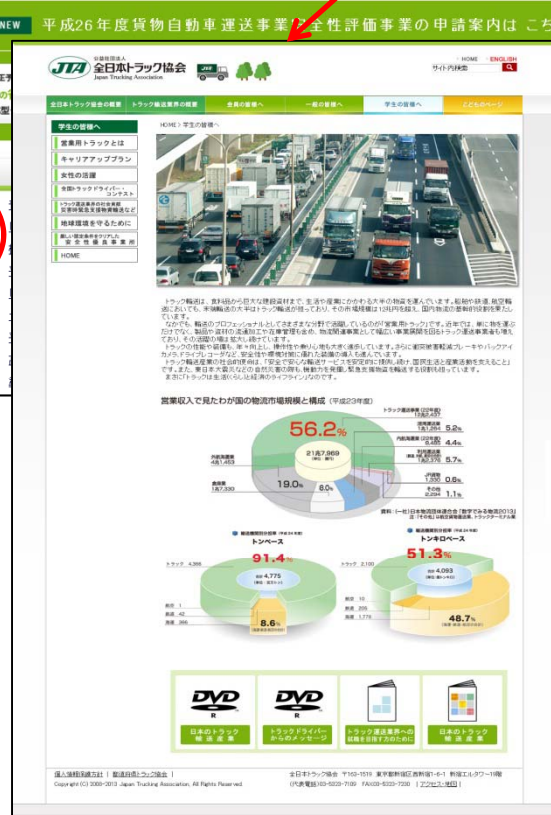
追加項目(「会員の皆様へ」)
■「人材の確保・育成」

新規項目
■「学生の皆様へ」
■「こどものページ」

会員の皆様へ



「会員の皆様へ」
トップ画面



「学生の皆様へ」
トップ画面



「こどものページ」
トップ画面

<背景>

- 平成19年、「中型免許」が追加、普通免許で運転できる範囲が縮小。
- 域内輸送を担う小型車のうち、車両総重量が5トンを超えるものが増加。
- 普通免許しか取得できない高卒直後のドライバーの勤務や採用に制約。

<普通免許で運転できない2tトラックの例>



車両重量:3,220kg
最大積載量:2,000kg
車両総重量:5,385kg
(ハイブリッドトラック)



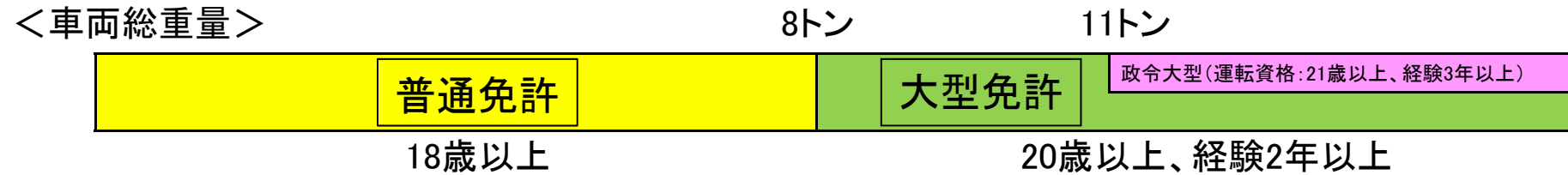
車両重量:2,900kg
最大積載量:2,000kg
車両総重量:5,010kg
(CNGトラック)

<貨物自動車に係る運転免許制度の在り方に関する有識者検討会(警察庁)>

- 中型免許制度導入後の安全面での効果検証を行うとともに、車両重量等に対応して必要とされる運転技能、諸外国の貨物自動車運転免許制度の動向等を把握
- 現在の貨物自動車に係る運転免許制度の課題を明らかにしつつ、**より安全で、かつ、我が国国内で運転されている自動車の実態に即した運転免許制度**の在り方について検討を行い、報告書を策定予定
- 平成25年9月26日に第1回、12月17日に第2回、26年4月15日に第3回、6月10日に第4回開催。7月4日開催の第5回検討会を踏まえ、報告書を策定

中型免許問題について（免許制度の概要）

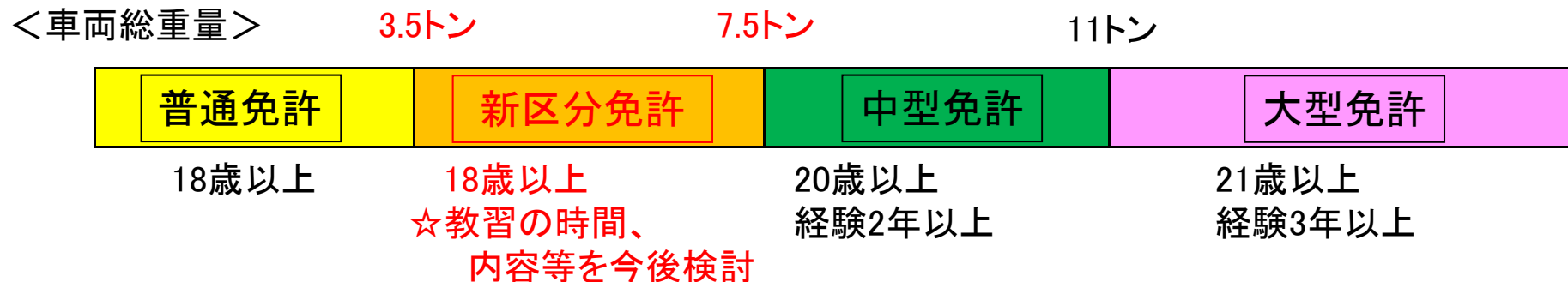
中型免許制度導入前



現行(平成19年6月2日施行)



C案(4月開催の第3回検討会において提示)



1. 車両安全対策

- 被害軽減ブレーキの装備拡大について車両総重量に応じて平成26年11月以降順次適用を開始する。また、普及拡大策についても検討する。
- その他、車体安定性制御装置等についても、上記と同様の施策を検討中。

2. 運行管理用等機器普及拡大

- 運行記録計の装備義務付け対象を車両総重量7トンクラスまで拡大する。
- 運行記録計、ドライブレコーダーなど運行管理・支援機器の更なる普及拡大策についても検討する。これら機器を利用した安全教育についても、3. と一体的に更なる措置を検討する。

3. トラック運転者への指導・監督の強化

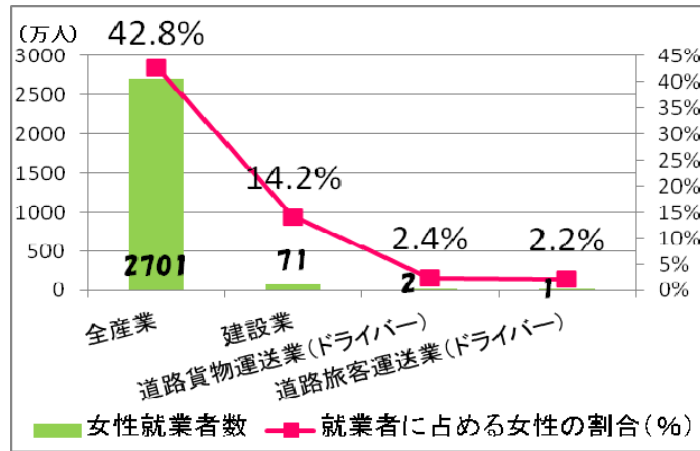
- 国土交通省において定めている、事業者が運転者に対して行う一般的な指導・監督及び初任運転者等に対する指導・監督の指針について、その内容の強化を検討する。

4. トラック運転者教育の充実等

- 新規採用運転者等への教育実習について、全日本トラック協会において、カリキュラムの作成、実施体制の整備、実施補助等を検討する。
- 全日本トラック協会及び都道府県トラック協会の総会、事業者大会等における交通安全セミナー及び交通安全決議の実施により交通安全に対する事業者の意識の定着をはかる。

女性トラックドライバー（トラガール）の活用促進に向けて

【自動車業界における女性の進出状況】



総務省「労働力調査」(平成25年)

【大型トラガールの活躍状況】

営業用大型貨物運転女性数
8,160人(6.1%)

大型免許保有女性総数
134,344人

警察庁「運転免許統計」(平成25年)
及び厚労省「賃金構造基本統計調査」
(平成25年)より国交省作成

【現役トラガールの声】

- トラック事業者に求職しても、女性であることのみを理由に何度も断られた。経営者や男性ドライバー等による女性ドライバーへの偏見をなくしてほしい
- 配送先等において女性が利用できるトイレ等を設置・拡充してほしい
- 運転が好きでも、トラックドライバーはできないと思われがち女性が多いので、女性でもできることを広くPRしてほしい

国交省ヒアリング(本年3-6月)による

※数年以上、複数名の女性ドライバーを雇用する事業者

【トラガール採用について、採用に積極的な経営者(※)へのヒアリング結果】

- 安全運転という観点で、男女に差はない。むしろ、女性の方が丁寧な運転をしているのではないかと
- 貨物の種類にもよるが、フォークリフトを適切に活用すること等により、荷役への不安は解消可能
- 事業者の工夫次第で、コストをかけなくても既存設備を女性が利用しやすい設備に改善可能(例:共用トイレの美化等)
- 女性ドライバーのほうが、細やかな気遣いができる傾向にあり、取引先からも総じて高い評価を得ている

【現状を踏まえた論点整理】

1. 潜在的トラガール志望者の顕在化

- 女性になじみやすい運送貨物
- 志望者へのアプローチ方法
- 旧態イメージの克服

2. 経営者側の意識改革

- 経営者にとってのインセンティブ
- 初期投資の軽減
- 就業継続を可能とする環境づくり

【今後の取組の方向性】

- 現役トラガールの活躍等について、広く一般国民向けに情報発信(トラガールサイトの開設)
- トラガールの活躍する事業所の経営者によるトラガールへの評価やトラガール採用にあたっての工夫等について、広く業界経営者に情報発信(パンフレットの作成・周知など経営者向けの啓発強化)
- 荷主等への協力要請を通じて女性の働きやすい環境整備を促進

トラガールの活用促進に向けた具体的取組

トラガールサイトの開設

- 全国各地の現役トラガールにインタビューを実施し、自動車局HPにおいて、その活躍の様子を紹介するとともに、女性が活躍できるフィールドの広さやドライバー業務の魅力についてPRする。
- トラガールになるために必要なこと（免許取得等）や、女性のライフイベントに合わせた柔軟な働き方の提案等について、わかりやすく発信する。

【参考イメージ】



経営者向けの啓発強化

- トラガールに対して多くの経営者の抱く批判的な先入観を払拭するため、既に女性ドライバーが活躍している事業所の経営者の声を収集し、パンフレットにまとめるとともに、セミナー等の機会を通じて啓発に努める。
- 女性ドライバーに対する取引先からの評価についても、パンフレットや自動車局HPにおいて紹介することを通じて、経営者の意識改革を図る。
- パンフレットにおいては、事業者が着手しやすいよう、コストをかけずに実施できる取組等も含め、女性を受け入れる環境整備の手法について幅広く事例を紹介する。

【パンフレットイメージ（案）】



働きやすい環境整備の促進

- 積込地や配送先など女性ドライバーの利用が想定される場所において、女性が利用しやすいトイレ等の整備を進めるため、パートナーシップセミナー等において、荷主等に対し協力を要請するなど、広く関係業界等の協力を得ながら、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

【参考イメージ（トラック製造メーカーの事例）】

“女性の女性による 女性のためのトラック”



トラック分野における女性の活躍を支援・促進すること等を目的に、女性の視点から開発されたトラック

三菱ふそう（株）

女性トラックドライバーの愛称について

- 女性トラックドライバーの愛称については、第2回有識者懇談会でのご意見を踏まえ、再検討を実施。
- 「トラジョ」に替わるネーミング案について、現役女性トラックドライバーに案を募るとともに、省内有志からも募集した結果、約30のネーミング案が集まり、その全てについて自動車局内全女性職員（50名）にアンケートを実施。（回答率98%）
- なお、アンケート回答と同時に、局内女性職員よりさらなるネーミング案が多数寄せられたところ。

【アンケートで上位となった案】

	ネーミング案	投票数 (複数回答)
1	トラガール	26票
1	トラッ娘（とらっこ）	26票
3	ハコジョ（※「運ぶ」+女子）	24票
4	キャリー・ウーマン	23票
5	箱ガール（はこガール）	19票

- ※ 左記のほか、姫トラ、ドラ美、トラ美、トラックレディといった案が出ていたところ。
- ※ トラジョについては、13票の集票。

【その他、アンケート後に寄せられた案】

- はこびひめ
- 運送女子
- 貨物女子
- 配送女子
- トラジェンヌ
- トラージョ
- トラ乙女
- ドラジョ
- トラックヴィーナス等

- ◆ 本日の議論を踏まえて、女性トラックドライバーの愛称を決定した後、自動車局HPや各種広報活動等において、当該愛称を積極的に用いつつ、女性の活用促進を図ることとする。
- ◆ 業界団体や各事業者においても、広く当該愛称を用いて、女性のトラックドライバーへの入職促進、ひいてはトラック業界全体のイメージ向上に資するよう努めることを要請する。