

トラックドライバーの求人と採用に関するアンケート調査の集計結果

(一社) 鳥取県トラック協会

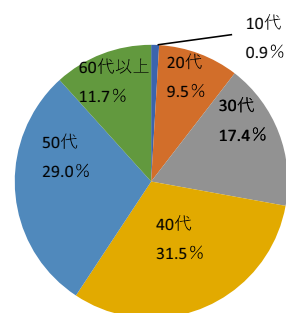
回答 168 事業者 / 318 事業者 回答率 52.8%

Q1 在籍するドライバーについて (令和3年4月1日以降入社も含む)

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	計
男性	28	277	526	954	887	358	3030
女性	1	17	11	17	8	3	57
計	29	294	537	971	895	361	3087
年代比率	0.94%	9.52%	17.40%	31.45%	28.99%	11.69%	100.0%

男女比 98.15% : 1.85%

- ドライバーの構成比は約 53 : 1 と男性の比率が圧倒的に高く女性の活躍が進んでいる昨今においても運送業界では女性の就業率は低い状況にある。
- ドライバーの年齢層は男性、女性ともに 40 代が最も多く、50 代・60 代以上で全体の約 4 割を占めており、10 代から 30 代のドライバーは全体の約 25%ほどであり、ドライバーの高年齢化が深刻になっている。
- 上記 2 つの傾向は令和 3 年度の集計とほぼ同様の結果となっている。



Q2-(1) 今年度 (令和 3 年 4 月 1 日以降) 新卒採用者及び昨年度 (令和 2 年 4 月 1 日～令和 3 年 3 月 31 日) の高等学校以上を卒業してから 3 年以内に採用したドライバーの採用時の所持免許及び男女別の採用人数について

	普通免許	準中型免許	準中型	中型免許	大型免許
男性	8	2	5	4	1
女性	1	0	1	0	1

Q2-(2) 今年度新卒採用者及び昨年度採用の高等学校以上の既卒者 (3 年以内) のドライバーで入社後取得した免許、男女別の人数について

	普通免許	準中型免許	準中型	中型免許	大型免許
男性	0	0	0	1	0
女性	0	0	0	0	1

Q3 現在不足しているドライバーについて

普通免許	準中型免許	準中型	中型免許	大型免許
2	0	6	50	140

- 大型免許を取得しているドライバーの不足が顕著であり、全体不足人数の約 70%を占めているが、事業者によっては大型免許以外の免許取得者のニーズがあることが示されている。

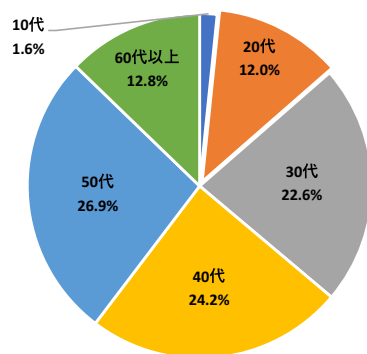
Q4 昨年度のドライバー求人数、応募者数、採用者数及びその年齢層について

求人数総数	応募者総計	採用者総数
271	368	223
求人に対する応募者の比率	求人に対する採用者比率	応募に対する採用者比率
135.8%	82.3%	60.6%

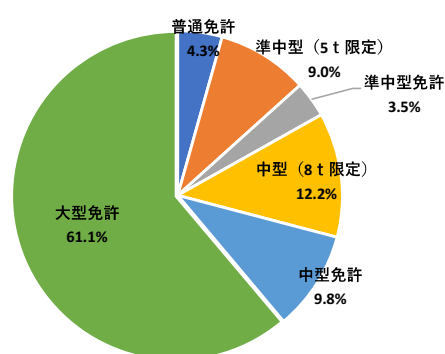
応募者内訳

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	計
普通免許	4	3	3	3	2	1	16
準中型(5t限定)	0	5	6	2	9	11	33
準中型免許	2	6	4	1	0	0	13
中型(8t限定)	0	0	17	9	13	6	45
中型免許	0	3	10	11	8	4	36
大型免許	0	27	43	63	67	25	225
計	6	44	83	89	99	47	368

応募者の分布図（年齢別）



（所有免許別）



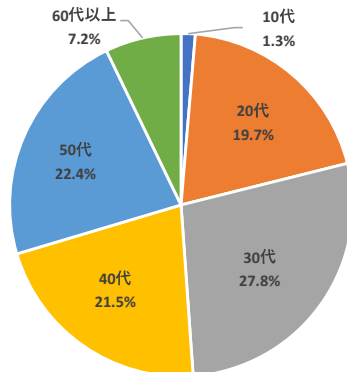
応募者について

- 40代～60代以上の応募者が多く約6割を占めており、応募者の高齢化が進んでいることが分かる。
- 昨年度調査と変わり50代が一番多く次いで40代の応募が多くなった。
(昨年度調査 40代→30代→50代)
- 10代は横ばい20代の応募者比率は減少している。(昨年度 10代1.4% 20代17.1%)
- 昨年よりも求人数、応募者数ともに減少した。(昨年度 求人数271人 応募者368人)
- 普通免許、5t限定準中型、準中型免許保有者の応募比率が微増した。(昨年度調査 14.3%)

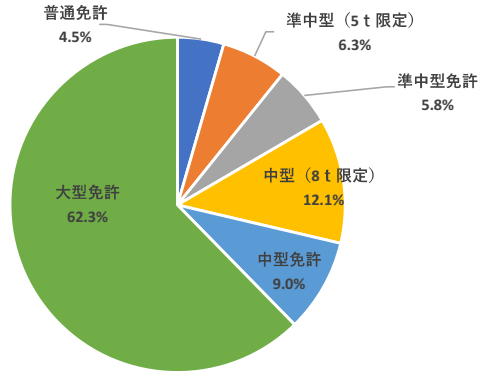
採用者内訳

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	計
普通免許	1	3	2	1	2	1	10
準中型(5t 限定)	0	5	3	1	3	3	15
準中型免許	2	6	3	1	0	0	12
中型(8t 限定)	0	0	13	4	8	1	26
中型免許	0	3	7	6	4	0	20
大型免許	0	27	34	35	33	11	140
計	3	44	62	48	50	16	223

採用者の分布図（年齢別）



（免許区分別）



採用者について

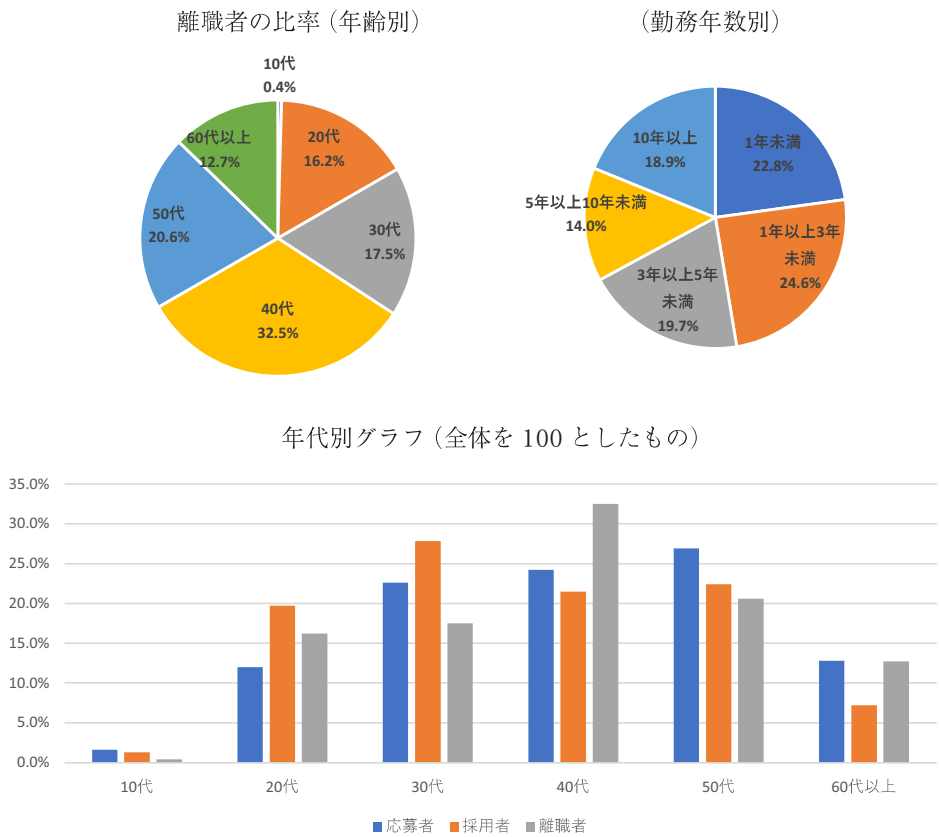
- 採用比率では30代が一番高く次いで50代の採用比率が高かった。
- 20代の採用比率は昨年と比べると微減(昨年度23.3%)したが10代～30代の採用比率は昨年度と比べると微増した結果となった。(昨年度 10代～30代採用比率 44.9%→今年度 48.8%)

Q5 昨年度のドライバーの離職者数と勤務年数について

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	計
1年未満	1	8	13	15	10	5	52
1年以上3年未満	0	16	10	13	11	6	56
3年以上5年未満	0	10	12	12	7	4	45
5年以上10年未満	0	3	3	18	6	2	32
10年以上	0	0	2	16	13	12	43

離職者数について

- 勤続年数 1 年未満～3 年以内の離職者が約 5 割を占めており、年代を問わず短期間で離職する従業員が多いことを示しており、特に 20 代～40 代の会社の中核になるべき年齢層の定着をどのように行うかが引き続き課題となっている。
- 30～50 代の離職者は同業他社に入社する場合も多いと推測することができる。
- 60 代以上では定年退職等による 10 年以上勤続のベテランドライバーの離職が多くなり、経験豊富なドライバーからのノウハウなどの継承が重要になってくることが考えられる。



応募者、採用者、離職者全体について

- 応募者比率では 50 代の比率が最も高いが採用比率では 30 代が最も高い。
- 昨年度調査と同様に 10 代、20 代は全体に対して応募者比率は低いですが、採用率は他の年代に比べ極めて高い傾向にある。（応募者比率 13.6%、採用率 94.0%）
- 昨年度調査と比べ 40 代の離職率が増加した（昨年度調査 23.6%今年度 32.5%）20 代は微増、30 代、50 代、60 代は減少した。

Q6- (1) 昨年度採用したドライバーの貴事業所に入社した主な動機について（複数回答可）

項 目	回答	その他
業務内容があっていたから	46	・ 紹介
ドライバーになりたかったから	42	・ 縁故
給料が前職よりも増加するため	30	・ 従業員の紹介
会社の雰囲気が良かったから	25	・ 縁故
休日が多くなる・残業が少なかったから	16	・ 正社員採用のため
キャリアアップできるから	9	・ 跡継ぎ
福利厚生が良かったから	7	・ 前職がバス運転手で仕事が減った為転職。
企業理念に共感したから	2	・ 地元で働きたくなった
※ハローワーク等が開催する求職セミナー等のイベントに参加したから	0	※回答事業者の採用者にはいないがセミナー参加者の採用に至ったケースもある。

Q6-(2) 昨年度採用したドライバーの前職について

項 目	人数	そ の 他	16 人
運輸業	140 人	農 業	2 人
建設・建築業	23 人	調 理 師	1 人
小売業	18 人	造 園 業	1 人
製造業	11 人	新 聞 配 達	1 人
事務職	7 人	営 業	1 人
自衛官等	4 人	サ ー ビ ス 業	2 人
新卒者	3 人	林 業	1 人
未回答	1 人	P R 業	1 人
		リサイクル業	1 人
		美 容 師	1 人
		農 業	1 人
		バス運転手	1 人
		漁 業	1 人
		営 業	1 人

採用者の動機、前職

●昨年度と同様に採用者の動機をみると上記①業務内容があっていた②ドライバーになりたかった③給料が前職より上がるとの回答が多く、採用者の前職を見てみると運輸業が6割強を占めており、元々ドライバーだったものが給与の上昇、業務内容が自身の希望に合致した職場を求め、運輸業から運輸業へ別会社に移るケースが多いことが示されている。

●前職が運輸業以外からの採用については昨年度とほぼ同様の割合（4割弱）で推移しており、上記に記載している不足するドライバーの数を増やすため、運輸業以外からの応募と採用を増やす必要がある。

Q6-(3) 過去3年間で離職したドライバーの主な退職理由について（複数回答可）

項 目	回答数	その他
業務内容の問題	48	・コンプライアンスが守れないため・自社では扱っていない荷物を運びたいから・会社の事業縮小・体調不良
給与関係の問題	29	・親の介護・人間関係・起業するため・高齢の為・引き抜き・思っていた仕事と違った・若いうちに他の仕事もしてみたい・点呼時アルコール検出したため
会社の雰囲気関係	13	・試用期間中の給与に不満・業務を教えるが本務レベルに達しない・会社の乗っ取りに失敗したため
キャリアアップの問題	11	・家業を継ぐため・賃金アップが見込めないため・死亡・本人都合家庭の問題で移住・ケガによる体の体調不良家庭環境の変化・家業を継ぐため・自己都合遅刻・無断欠勤が多い・職務規定違反（酒気帯び）による退職・コロナウイルスにより県外に出れなくなったため（配偶者が看護師）・自己都合による退職・ドライバーとして継続不可・高齢になり体力的に限界と考えた・他の従業員とのトラブル・働く意欲の減少・大型免許取得後連絡がとれなくなりパニック障害と申し出があり退職・心身のバランスがとれないため退職・玉掛けの免許取得後即連絡なしでの退職
休日・残業関係の問題	7	
福利厚生の問題	0	
その他	59	

Q6-(4) ドライバー確保のための対応について

項 目	回答数	
自社による免許・資格等の取得助成制度	69	●昨年度とは若干異なり自社による免許・資格等の助成制度との回答が最も多く勤務時間の削減、休日の増加が最も多く次いでとなっている。
勤務時間の削減・休日の増加	62	（昨年度と逆転）
求人サイトなどの活用	34	●求人サイトの活用、基本給のアップ、非正規雇用者の正規雇用への転換の回答が増加した。
基本給をアップした	34	
定年の延長	24	
非正規雇用を正規雇用にした	16	
広報媒体の活用（自社 HP、SNS の活用、動画配信など）	13	
勤務形態を見直した	11	
若年者雇用のため準中型免許対応車の導入	10	
退役自衛官等の採用	8	
女性用トイレ・更衣室等を整備した	2	基本給 2.0～20.0 %アップ（複数事業者より回答）

その他（具体例を含む）

- ・地場運送を増やした・パレット輸送の推奨・日給制から月給制へ能力給のウエイトを上げた
- ・地元採用・週休2日交代制・働き方改革、法改正に沿って順次社内体制の見直し

Q7-(1) 下記の A～E の人からドライバー職として応募があった場合の採用について

A R3 年 3 月卒業の新卒者

①感じる 33 ②感じない 77 ③検討する 50 回答総計 160 未回答 8

B 高等学校以上を卒業後 3 年以内の者

①感じる 52 ②感じない 48 ③検討する 60 回答総計 160 未回答 8

C 準中型免許 (7.5t) を持っている 40 代までの者

①感じる 51 ②感じない 44 ③検討する 63 回答総計 158 未回答 10

D 中型免許 (8t 限定) 以上を持っている女性

①感じる 44 ②感じない 51 ③検討する 63 回答総計 158 未回答 10

E 60 歳以上の中型、もしくは大型免許を持っている者

大型：①感じる 25 ②感じない 74 ③検討する 56 回答総計 155 未回答 13

中型：①感じる 12 ②感じない 92 ③検討する 44 回答総計 148 未回答 20

Q7-(2) Q7-(1)の設問で感じる、検討する場合、下記の A、B の者をドライバーとして採用する場合卒業又は入社するまでに準中型以上の免許の取得を求めるかについて

A R3 年 3 月卒業の新卒者

①準中型免許取得を求める 35 ②求めない (入社後に取得させる) 46 ③検討中 30
回答総計 111 未回答 57

B 高等学校以上を卒業後 3 年以内の者

①準中型免許取得を求める 29 ②求めない (入社後に取得させる) 47
③中型免許の取得を求める 14 ④大型免許の取得を求める 25
回答総計 115 未回答 53

Q8 Q7-(1)で感じないと回答した理由について

①業務内容上勤務が難しいと思われるため	55
②準中型免許では自社のトラックを運転できないため	44
③ドライバーが足りているため	33
④入社後に準中型以上の免許を取らせる余裕がないため (D,E の設問に感じないと答えた場合のみ回答)	8

⑤その他
・ドライバー経験が 3 年は欲しい
・60 才以上は教育が難しい
・60 才が定年のため
・トレーラがメインのため
・入社してもすぐに定年になるため
・8 時間労働の仕事が確保できない
・事故起こす可能性も高いし、育成までに退職しやすい

採用したい人材について

- 昨年度調査と比較すると新卒者及び既卒 3 年以内の者を採用したいと感じる事業者の割合はほぼ同等であった。
- 新卒者、既卒 3 年以内の者は運転経験が乏しく即戦力には向いておらず育成までに時間がかかり、採用を躊躇または検討するという結果になっていると推測できる。また、普通免許、準中型免許では自社の車を運転できないことも一つの原因となっている。

Q9-(1) 「働き方改革」に伴う取り組みについて

年次有給の計画的付与	85
業務内容の見直しについて	62
協力会社への依頼	54
手当での増額、給与のアップ	53
残業恒常化の要因の分析と対策	29
産業医等の活用	22
業務改善システム導入	19
長時間労働者の面接指導	18
まだ取り組んではいないが検討中	12
特に取り組みはしていない	4
方法が分からない	4

働き方改革に伴う取り組みについて

- 年次有給休暇の計画的付与が最も多かったが令和元年 4 月から年 5 日の年次有給休暇を労働者に取得させることが使用者の義務になったことが大きな原因と推測される。(昨年度も同様の回答結果であった)
- 業務内容の見直し、協力会社への依頼等により 2024 年問題及び長時間労働への解決を図っていることが伺える

Q9-(2) 「働き方改革」推進に向けて課題になっていること（複数回答可）

労働時間の短縮	100	業務のデジタル化	22
時間外割増賃金率引き上げによるコスト増大	54	女性高齢者も働きやすい職場・会社づくり	22
多様な人材の確保・育成	53	正規・非正規社員の同一労働・同一賃金 不合理な待遇の解消	2
業務効率化・生産性向上に向けた体制作り	50		

その他：繁忙期と閑散期のギャップが激しい

Q9-(3) 「働き方改革」による運転者の時間外労働年 960 時間の労働規制について

現在取り組んでいる最中	44	まだ対応等は決めていない	4
対応策を検討中	43	対応が決まっており、これから取り組む	2
特に対応しなくてもクリアできる	40	対応すべきだが何をすべきかわからない	1
既に必要な対応が完了	39	その他	0

Q9-(4) 2024 年から運転者の時間外労働年 960 時間の労働時間上限規制が設けられることによる影響について（複数回答可）

ドライバーの収入減少	86	荷主側における運賃の上昇	38
売上・利益の減少	70	配車計画の根本的な改革	36
1 人当たりの業務時間短縮による人手不足	50	正確な労働時間の把握	33
荷主との交渉	43	コースの見直しや待機時間削減の提案	28
待機時間の削減問題	38	就業規則の変更	13

Q10-(1) 昨今の燃油高騰による燃料費の値上がりなどのくらい収益に影響を与えたか。

収益悪化に大きく影響している 123 やや影響している 42 影響していない 3

Q10-(2) 軽油価格の値上がりへの対応策について

燃料費以外の経費削減	132	運賃にコスト上昇分を転嫁	20	ルート変更・積載率の工夫	14
アイドリングストップの推進	77	長距離受託の見合わせ	17	夜間高速料金割引等の利用	14
燃料販売店との価格交渉	27	安いスタンドへの変更	17	自家給油設備の利用	14
対応策が無く検討中	23	新車導入の先延ばし	16	減車・業務縮小	12
燃料サーチャージ制の導入	22	高速の利用制限	14	賃金の改定	5
				人員削減	2

Q10-(3) 令和 3 年度と令和 2 年度の業績の比較について

①売上について

増減なし 47 増加した 46 減少した 75

売上増減の割合

10%未満 増 19 減 28	10-20% 増 17 減 25	20-30% 増 4 減 13
30-40% 増 2 減 3	40-50% 増 0 減 0	50%以上 増 1 減 0

未回答 56

②収益について収益増減の割合

増減なし 42 増加した 20 減少した 106

収益増減の割合

10%未満 増 6 減 32	10-20% 増 5 減 43	20-30% 増 4 減 15
30-40% 増 1 減 4	40-50% 増 0 減 2	50%以上 増 1 減 5

未回答 50

Q10-(4) 令和2年度と令和3年度を比較して輸送量の増減があった品目と運行の形態について

①増加品目と運行

・冷凍食品	関東方面	・住宅資材	関東行き荷	・原木	山陰から山陽
・野菜	地場運送	・〃	全国へ	・建設残土	県中部
・農産物	発荷	・〃	県内	・海上コンテナ	境港～山陰各地
・電機等部品	名古屋往復便	・〃	大阪方面への行き荷	・〃	松江～神戸
・段ボール	兵庫、鳥根、岡山	・〃	山陰・山陽	・菓子、お土産	九州、関西
・石油製品	地場	・車両	県内	・家庭用品	地場配送
・精密機械	混載便	・自動車部品	関西往復	・一般雑貨	関東
・生協取扱品	境港からの行き荷	・紙製品	地場	・〃	関西帰り荷
・食品	地場	・産業廃棄物	地場配送	・フィルム	大阪からの帰り荷
・〃	関西行き荷	・雑貨	大阪方面への行き荷	・ソーラー関係	行き荷
・〃	関東行き荷	・〃	関東からの帰り荷	・ウッドチップ	地場
・〃	関東帰り荷	・合板	関東		

②減少品目と運行

・路線貨物	チャーター便	・石油	地場	・木材製品	境港発
・冷凍食品	関西帰り荷	・精密機械	商品不足	・文具	鳥取市内
・〃	関東、関西行き荷	・生産工場	工場より出荷	・燃料	県内
・〃	大阪帰り荷	・水産加工物	関東方面行き荷	・土木資材	山陰両県
・〃	中国からの行き荷	・食品	山陽から鳥取	・電子関係	関西往復
・〃	関東からの帰り荷	・〃	境港から山陰	・鉄製品	愛知県
・冷凍、冷蔵商品	地場	・〃	中国管内、県内	・自動車	山陰から関西
・輸入品	関西帰り荷	・〃	全国	・残土系	地場（県東部）
・木質燃料チップ	関西からの帰り荷	・〃	市内	・産業機械	行き荷
・乳製品	工場より出荷	・〃	山陽からの帰り荷	・残土系	地場（県東部）
・大型重機	鳥取－神戸	・住宅建材	関西からの帰り荷	・産業機械	行き荷
・海上コンテナ	境港～奥出雲町	・〃	発荷	・雑貨	関西帰り荷
・科学製品	九州・山陽	・〃	路線	・合板	鳥取市内
・家具	学校・病院納品	・〃	関東からの帰り荷	・鋼材	関東往復
・加工食材	大阪からの帰り荷	・芝	行き荷	・建設資材	関西帰り荷
・一般貨物	関西方面	・自動車部品	関西行	・金属加工品	発荷
・〃	中京からの帰り荷	・〃	中部往復	・学校給食	市内
・〃	関西からの帰り荷	・〃	中京、関西へ	・雑貨	関西帰り荷
・フィルム	関西行	・〃	中部帰り荷	・〃	中京、関西へ
・セメント	発荷	・加工食材		・〃	中部帰り荷
・スクラップ	岡山・姫路向け	・一般貨物			
・がれき類	県内	・美術品	関東・関西への発荷		
・カニ製品	境港からの行き荷	・鮮魚・冷凍魚	境港→関東、中京、北陸、関西		
・LVL	各方面	・鋼材・建材	関東、中京からの帰り荷		
・LPガス	ルート運行	・航空貨物	関東からの帰り荷		
・航空貨物	関東からの帰り荷	・全品目	九州方面からの帰り荷		
・全品目	九州方面からの帰り荷	・美術品	関東・関西への発荷		
		・鮮魚・冷凍魚	境港→関東、中京、北陸、関西		
		・鋼材・建材	関東、中京からの帰り荷		
		・カニ加工原料	関東・関西からの行き荷		

Q13 自由回答

- ・高齢化が進んでいる中、健康対策についてのセミナーを各社に訪問し、直接従業員に指導して頂きたい
- ・けん引免許の取得支援の追加
- ・若年層ドライバーの確保についての対策を強化してほしい
- ・荷下ろし待機時間短縮に向けて荷主への働きかけをお願いする。
- ・女性を採用したいと思う。女性採用セミナーを開催してほしい。
- ・20－40代のドライバーの確保が急務