

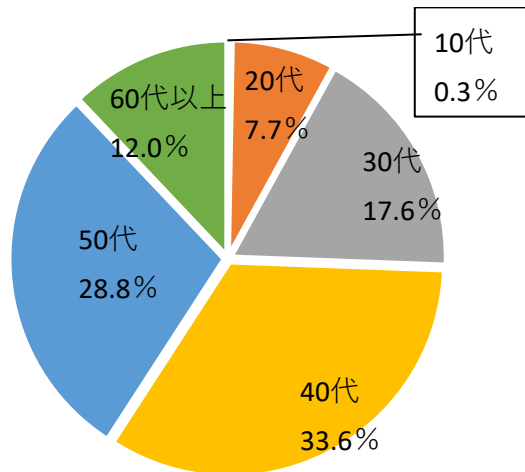
トラックドライバーの求人と採用に関するアンケート調査の集計結果

回答 171事業者 / 317事業者中 回答率 53.9%

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	7	200	481	915	792	334	2729
女性	1	15	9	20	10	2	57
計	8	215	490	935	802	336	2786
年代比率	0.3%	7.7%	17.6%	33.6%	28.8%	12.1%	100.0%

男女比	98.0%	2.0%
-----	-------	------



●ドライバーの構成比は約48：1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2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 (5 t)	準中型	中型 (8 t 限定)	中型免許	大型免許
男性	5	1	4	0	7	3
女性	0	0	1	0	0	0

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 (5 t)	準中型	中型免許	大型免許
男性	5	1	4	7	3
女性	0	0	1	0	0

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 (5 t)	準中型	中型 (8 t 限定)	中型免許	大型免許
5	8	12	21	27	131

●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65%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

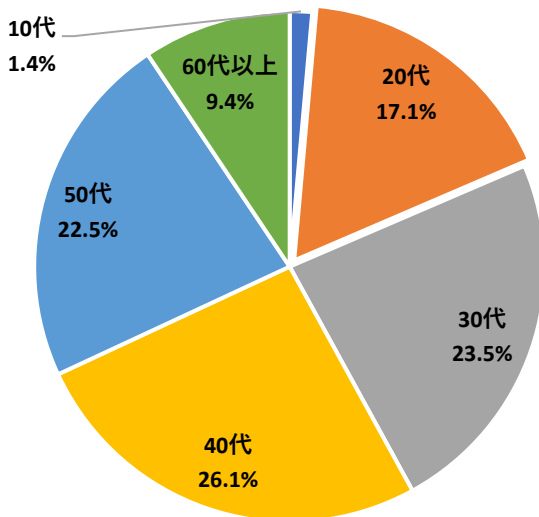
求人者総数	応募者総計	採用者総数
322	426	245

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
132.2%	76.1%	57.5%

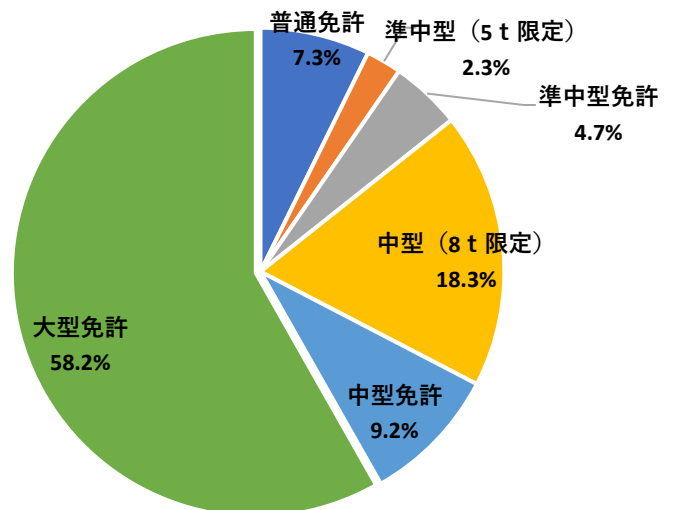
応募者内訳

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	計
普通免許	2	14	2	4	5	4	31
準中型 (5 t 限定)	0	9	1	0	0	0	10
準中型免許	4	7	6	0	3	0	20
中型 (8 t 限定)	0	2	25	23	15	13	78
中型免許	0	9	12	6	11	1	39
大型免許	0	32	54	78	62	22	248
計	6	73	100	111	96	40	426

応募者の分布図 (年齢別)



(所有免許別)



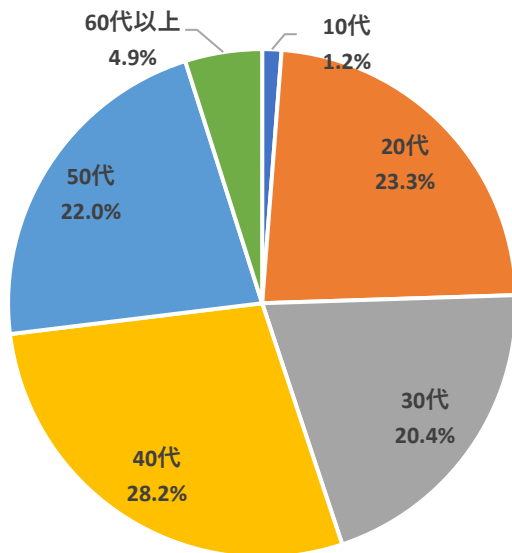
応募者について

- 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。
- 昨年度調査と同様40代の応募者次いで30代の応募が多い（昨年度応募者 40代30.1% 30代23.0%）
- 10代・20代の応募者比率が昨年度と比べ若干の上昇したが50代60代の比率が上昇している。
（50代応募者 昨年度17.3%→今年度22.5% 5.2%上昇、60代以上応募者 昨年度7.1%→今年度9.4%）
- 昨年よりも求人数、応募者数が減少した。（昨年度 求人数395人 応募者495人）
- 中型8 t 限定の応募者比率が昨年に比べ大幅に上昇した。（昨年度 8.5%→18.3%）

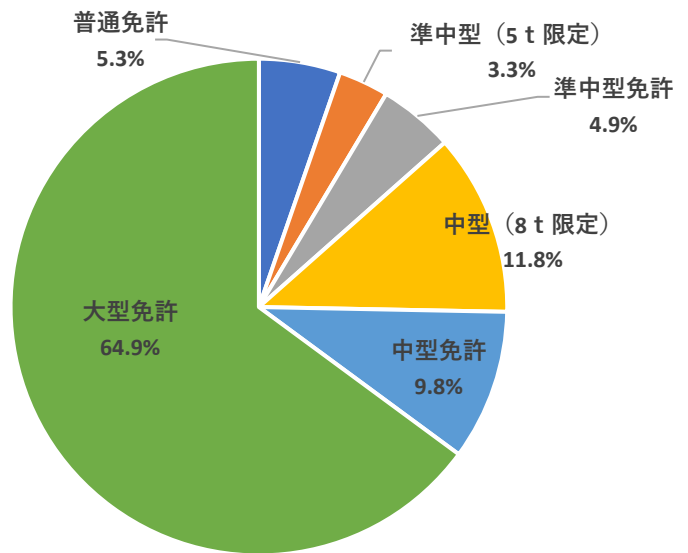
採用者内訳

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	計
普通免許	0	10	0	1	2	0	13
準中型 (5 t 限定)	0	7	1	0	0	0	8
準中型免許	3	6	2	0	1	0	12
中型 (8 t 限定)	0	0	9	15	4	1	29
中型免許	0	7	7	2	7	1	24
大型免許	0	27	31	51	40	10	159
計	3	57	50	69	54	12	245

採用者の分布図 (年齢別)



(免許区分別)



採用者について

- 応募者と同様に40代の採用者比率が高いが応募者の分布と違い、20代の採用が2番目に多い。また昨年度調査と比べると50代の採用が4.7%上昇（昨年度17.3%）、30代の採用が3.6%減少（昨年度24.0%）した。
- 20代の採用比率は昨年と比べると6.9%上昇（昨年度16.4%）しており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 42.3%→今年度 44.9%）

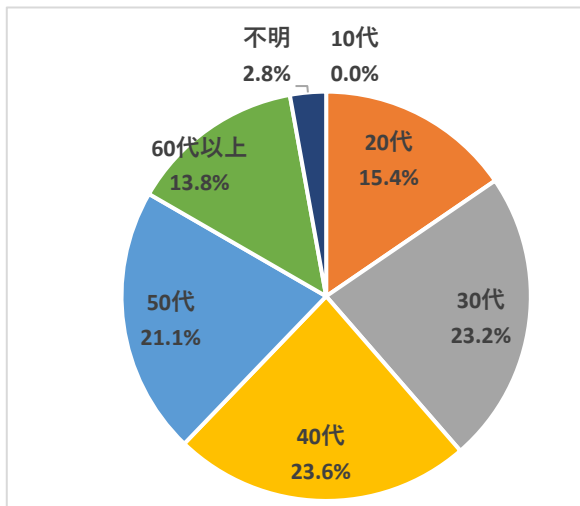
Q5 昨年度のドライバーの離職者数と勤務年数について

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	計
1年未満	0	17	21	25	20	1	84
1年以上3年未満	0	15	15	12	14	9	65
3年以上5年未満	0	5	10	6	6	4	31
5年以上10年未満	0	1	7	9	5	4	26
10年以上	0	0	4	6	7	16	33
	0	38	57	58	52	34	239
				不明	7	総計	246

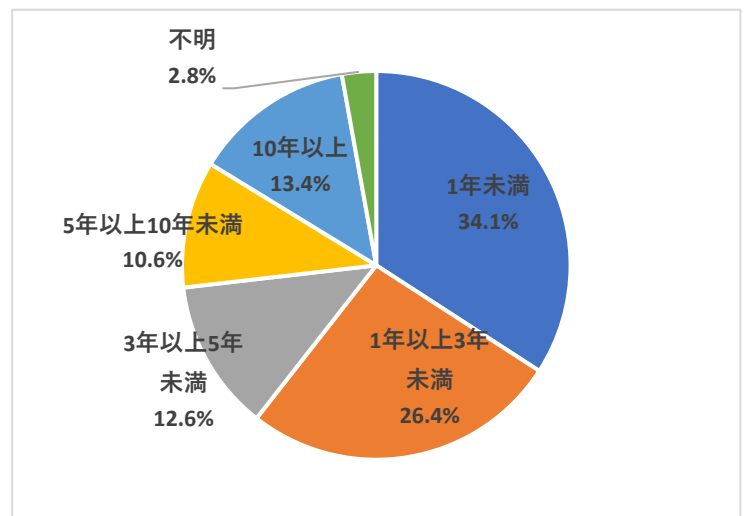
離職者数について

- 昨年度調査と同様に勤続年数1年未満～3年以内の離職者が約6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課題となっている。
- 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。

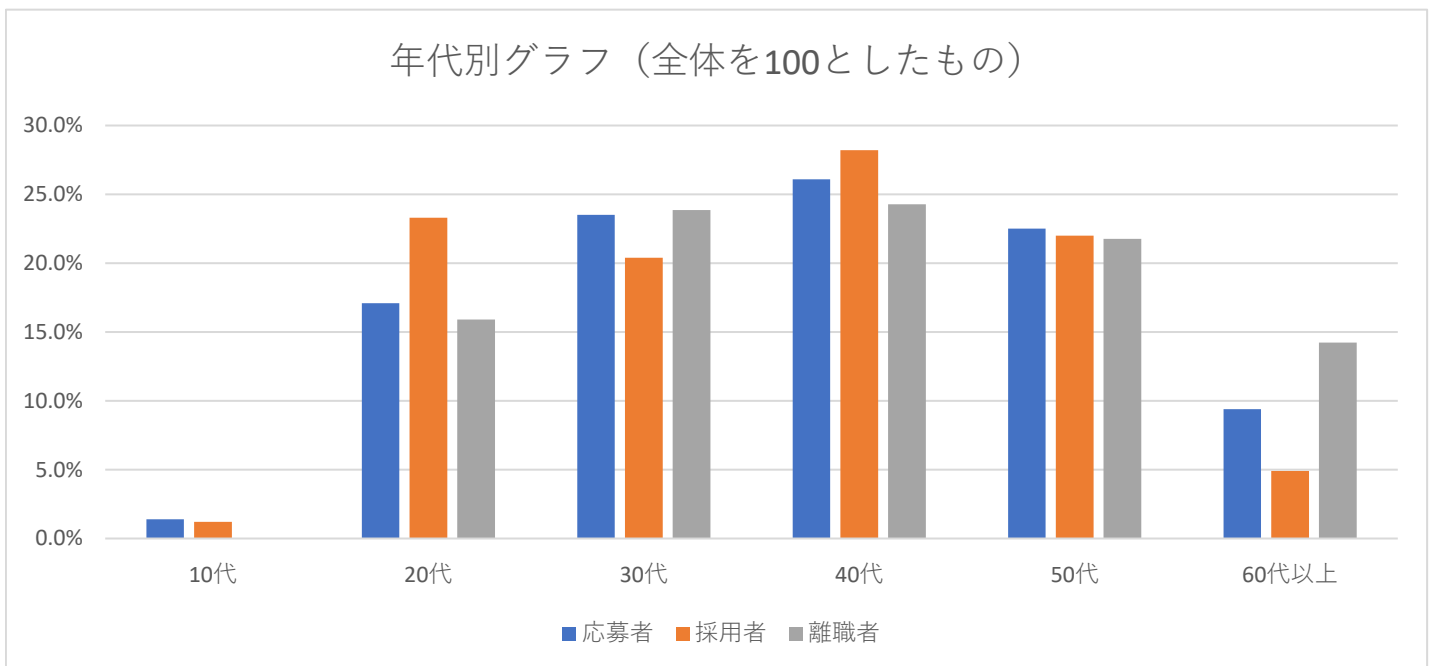
離職者の比率（年齢別）



（勤務年数別）



年代別グラフ（全体を100としたもの）



応募者、採用者、離職者全体について

- 応募者、採用者、離職者において40代が1番大きな割合を占めているが、この年代は大型免許を取得している応募者が多く採用数も多い。（40代応募者 大型免許取得割合70.3%）
- 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が、採用率は他の年代に比べ高い傾向にある。（応募者比率18.5%、採用率75.9%）
- 昨年度調査と比べ40代の離職率が大幅に減少した（昨年度調査30.9%→今年度23.6%）が20代、30代、50代で微増し、10代、60代以上で微減した。
- 今年度調査では昨年度調査と比べ20代と50代がすべての項目で数値が上昇した。

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
①ドライバーになりたかったから	48
②業務内容があっていたから	48
③給料が前職よりも増加するため	31
④休日が多くなる・残業が少なかったから	14
⑤福利厚生が良かったから	10
⑥キャリアアップできるから	8
⑦会社の雰囲気が良かったから	3
⑧企業理念に共感したから	2
⑨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

⑩その他

- ・社員からの紹介
- ・前勤務先の倒産
- ・体力面で楽になるため
- ・代表取締役と知人だったため

⑨の回答に関して

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

⑦その他

項目	人数
①運輸業	136 人
②建設・建築業	40 人
③製造業	27 人
④小売業	19 人
⑤事務職	6 人
⑥新卒者	4 人

高圧ガス販売	1 人	サービス業	1 人
リース業	1 人	自衛隊	1 人
産業廃棄物関係	1 人	農業	1 人
営業	1 人	介護職	1 人
介護職	1 人	清掃	1 人
福祉	1 人	整備士	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5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渡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割強）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性がある。

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

項目	人数
②業務内容の問題	48 人
①給与関係の問題	28 人
⑥会社の雰囲気関係	13 人
④休日・残業関係の問題	8 人
③キャリアアップの問題	5 人
⑤福利厚生の問題	2 人

⑦その他

体力的・視力の限界、知人の頼みで別会社へ、定年退職、健康上の理由、配車の加減、偏頭痛の為、本人の意思で5-6年で会社を変えていると言われた為、結婚・転居のため、自己都合、職種変更の為離職、家業を継ぐため、家庭の事情、社員同士の人間関係、手積み手卸しが嫌で退職、高齢のため、65歳を超えたため、70歳という年齢が心配

話がかみ合わず会話が乱れる、コロナで仕事量が減少したため、運転に自信が無いため加齢による体力の低下、継続雇用勤務後体力の限界、顧客からの苦情で解雇、腰痛が悪化した為、作業を繰り返し練習するが本務レベルに達しないため、子育てとの両立が難しくなった、コロナ禍による会社の規模縮小のため

Q6-(1) ドライバー確保のための対応について

項目	
⑤勤務時間の削減・休日の増加	66
⑧自社による免許・資格等の取得助成制度	57
⑦定年の延長	38
⑨求人サイトなどの活用	25
①基本給をアップした	24
⑨広報媒体の活用 (自社HP、SNSの活用、動画配信など)	22
②非正規雇用を正規雇用にした	10
③勤務形態を見直した	10
④女性用トイレ・更衣室等を整備した	10
⑥若年者雇用のため準中型免許対応車の導入	10

●昨年度とほぼ同様の回答結果となり、勤務時間の削減、休日の増加が最も多く次いで自社による免許・資格等の助成制度となっている。

●広報媒体（自社HP、SNS、動画配信）の活用が増加している。

①について
基本給1～10%アップ（複数事業者より回答）

⑩その他（③・⑤・⑦の具体例を含む）

作業員を雇用し荷役作業ピッキング作業の負担を軽減した。休日を取りやすくした。日給制から月給制に変更した。知り合い等の紹介による面接を行う。積み込み作業員の増員。退勤時間を早めた。運転手とのコミュニケーションを増やす。ドライバーと面談し夜勤から日勤に変更した。社員に声かけをしてもらう。具体的な仕事内容が伝わるようにHPや面接資料を工夫した。正規雇用年齢の引き上げ（中途入社）ドライバーを増員してドライバーの要望に応えられる様な勤務形態にした

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 61 ③検討する 51 回答総計 145

B 高等学校以上を卒業後3年以内の者

①感じる 55 ②感じない 40 ③検討する 52 回答総計 147

C 準中型免許（7.5 t）を持っている40代までの者

①感じる 66 ②感じない 39 ③検討する 46 回答総計 151

D 中型免許（8 t 限定）以上を持っている女性

①感じる 49 ②感じない 45 ③検討する 59 回答総計 153

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 21 ②感じない 67 ③検討する 65 回答総計 153

中型： ①感じる 11 ②感じない 72 ③検討する 59 回答総計 142

7-(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 25 ② 求めない（入社後に取得させる） 48 ③ 検討中 26

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 34 ② 求めない（入社後に取得させる） 48
 ③ 中型免許の取得を求める 12 ④ 大型免許の取得を求める 28

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	34
② 準中型免許では自社のトラックを運転できないため	30
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)	6

- ⑤ その他
 ・定年が60歳のため
 ・即戦力が欲しいため
 ・長期的に勤務してほしいため
 ・現状ではドライバー数が充足しているため。

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年の者を採用したいと感じる事業者の割合が増加した。
 (昨年度新卒採用希望 10.3%→今年度22.8%) (昨年度既卒3年以内採用希望 26.5%→今年度37.4%)
- 準中型免許を取得している40歳までの者を採用したいと感じる事業者が昨年度調査に比べ大幅アップした。
 (昨年度調査 30.4%→今年度 43.7%)
- 60歳以上の中型、大型免許の取得者を採用したいと感じる事業者は昨年度から微増だが検討する回答した事業者が大幅に増加した。
 (昨年度調査60歳以上採用 中型 19.6%→今年度41.5% 大型 16.3%→今年度42.5%)

Q9 「働き方改革」に伴う取り組みについて

項目	
① 年次有給の計画的付与	102
② 業務内容の見直しについて	65
③ 手当での増額、給与のアップ	62
④ 協力会社への依頼	47
⑤ 残業恒常化の要因の分析と対策	23
⑥ 産業医等の活用	23
⑦ 長時間労働者の面接指導	20
⑧ 業務改善システム導入	13

働き方改革に伴う取り組みについて

- ④の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)

Q10- (1) 新型コロナウイルスによる事業への悪影響（輸送量・運送収入の減少、荷主からの仕事のキャンセル等）について

- ①ある 70 ②ない 56 ③あったが回復した 22

Q10- (2) Q10- (1) である、あったが回復したと答えた事業所の輸送量の減少について

- ①1割未満 17 ②1割以上2割未満 25 ③2割以上3割未満 30 ④3割以上4割未満 2
 ⑤4割以上5割未満 1 ⑥5割以上 0

運送収入の減少について

- ①1割未満 15 ②1割以上2割未満 30 ③2割以上3割未満 24 ④3割以上4割未満 5
 ⑤4割以上5割未満 1 ⑥5割以上 0

輸送量が減少した品目について

洋紙類 重機 住宅廃材 チップ 霊柩 金属くず 鉄鋼加工品 鮮魚 冷食 文具 観光商品 自動車
 LPガス容器 LPガス 土産品 紙 印刷紙業 冷食他 飲料物 JET燃料全般 木材チップ 電子部品
 土産菓子 一般雑貨 石油製品 菓子 自動車部品 美術品 ファイル 合板 コンテナ 木質燃料及び
 製紙原料 医療系部品 雑貨 冷凍食品 野菜 肉 住宅建材全般 衛生用品 システムキッチン 建設重機
 プラスチック製品 芝 機械部品 建設資材 工業品 自動車関連 食品 輸入資材等 冷食・冷凍 産
 業廃棄物 乳製品 珪藻土輸送 輸出原料 燃料油 飲料 食品関連 ドレージ 飲料水 学校給食 楽器
 碎石 自動車部品関係 青果物 ファイルの材料 雑貨 日用品 産業廃棄物収集 紙類 飼料 照明器
 具 食品 精密機械 鮮魚 地盤改良機 添加剤等の薬品

輸送量が減少した運行について

米子～大阪 愛知往路 兵庫・岡山からの帰り荷 姫路又は岡山への行き荷 帰り荷 東京・京阪 鳥取市内 鳥取県
 内 鳥取県西部 島根県東部 島根県中部の配送 鳥取から関西・九州方面 鳥取～中京行き荷 中国地方
 ～関東地方 中京からの帰り荷 地場 倉吉～米子～出雲 全国全てのエリア 山陰両県 山陰から全国 山
 陰・大阪の往復便、大阪、岡山 香川 徳島県内、関西方面 近畿、首都圏への地区 倉庫移動 境港から
 の行き荷 境港～山陰帰り荷 関東東海関西への行き荷 関東中京関西帰り荷 関東関西帰り荷 関東関
 西の下り 関東へ 関東からの行き荷帰り荷 関東・関西・九州の現場キャンセル 関東～山陰 関西・中部
 の行き荷 岡山方面からの帰り荷 岡山への定期便 岡山から関東 岡山～神戸 愛知～米子 コンビニ配送

Q11 荷主との運賃等の交渉について

項目	
①交渉している又は交渉した	47
②交渉したいが現在は交渉できない	39
③交渉していない又は、今後も交渉する予定はない	35
④交渉の準備をしている又は今後交渉する予定	26

⑤その他

- ・本社が交渉
- ・コロナが直接の影響ではないが
昨年行った
- ・本社対応

Q12 人材確保対策、初任者運転教育、運賃料金問題等のご意見、ご提案、ご相談について

(自由回答)

- ・免許取得に伴う費用助成
- ・フォークリフト運転技能講習取得助成金
- ・人材確保について免許なしから大型免許取得に60万程度の経費がかかる
- ・普通免許取得助成金の創設
- ・免許取得助成金を増やしてほしい
- ・免許取得に関する助成 限定解除フォーク クレーン、玉掛け
- ・人材確保のためのセミナー等があればうれしい。(成功事例が聞きたい)
- ・あらゆる分野のセミナーを開催してほしいがzoom等WEBでセミナーが受けれると利便性が高く良い。
- ・ハローワーク等の主催で運送業に興味を持っている若者を対象としたセミナーをおこなって欲しい。
- ・ドライバー担い手確保セミナー
- ・配車等のリーダーシップセミナーや職長研修等があると嬉しい
- ・ドライバーへの指示、荷捌きへの教育への指揮する人材が育つことがなかなか難しく機会があると助かる
- ・専門家を求める時代から多様な対応が出来る人材を求める時代になっている。ドライバーは専門職
- ・として問題はないが総合職になりつつある配車スタッフの人材不足が厳しい

- ・ 人員採用したいが応募が無い
- ・ 求人を出しても出しても来ない
- ・ 運転者の地位の向上がないとドライバー職を目指す者自体がいないのではないだろうか。
- ・ 人材確保関係 50～60代のドライバー希望者は多いが20～40代はまったく来ないので3～5年先ドライバー不足になるのを恐れている。
- ・ 初任者運転教育をいつでも代行してくれるところがあればありがたい
- ・ 初任者運転者教育について35Hの負担が大きい
- ・ 自動車学校を活用した安全教育の拡充（初任以外）
- ・ フォークリフト講習会、運行管理者試験の回数を増やして欲しい
- ・ 全国的に運賃のダンピング合戦が起きており大変厳しい状況である。標準的な運賃の届出をしたが何も反映されていない。
- ・ 荷主との意見、認識の相違により交渉がしづらい
- ・ 運賃届け出を行い、荷主と交渉する予定
- ・ 運賃交渉をしやすくするために、荷主にも標準運賃の内容を周知して欲しい
- ・ 運送業界の大切さを顧客に行政より指導してもらいたい。
- ・ パレット輸送は増えつつあるがまだ手積手卸しが残っているのが現状

アンケートのご協力ありがとうございました。