



秋田 進

社団法人東北経済連合会 政策議員  
交通運輸委員会 副委員長

## 物流における人材確保対策の必要性

物流業におけるトラックドライバー不足が顕著である。

2015年12月の有効求人倍率では、全職業計の有効求人倍率が1.27であるのに対し、自動車運転者については2.31であり、倍近い数値になっている。こうした状況はここ2年ぐらいで顕著になり、現時点でも高止まりの状態が続いている。また、トラックドライバーは中高年齢層の占める割合が高く(平均年齢46.5歳-大型の場合)、若年就業者の割合が低いいため、少子高齢化が進展する中、中長期的に人材の確保が困難視されている。

トラックドライバーの就業希望者が少ない要因としては、トラック運送事業者の多くが中小企業であること、トラックドライバーの就業環境が長時間労働、低賃金となっていることなどが挙げられているが、国土交通省と厚生労働省では2015年5月に「トラックドライバーの人材確保・育成に向けて」を発表し、「魅力ある職場づくり」「人材確保・人材育成」の2つの観点から、この問題に対して両省が連携する対策を取りまとめている。その中では、取引環境・長時間労働・賃金などの労働条件の改善や女性の活躍促進など多くの対策が挙げられ、トラックドライバーが安心して働けるための環境整備を図り入職を促すこととしている。

加えて、長時間労働の抑制については、両省により2015年5月に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」が設置されている。その中では、トラック運送業においては手待ち時間などの実態もあって、事業者のみの努力では長時間労働を改善することが困難な状況もあることから、ロードマップに基づき、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、行政機関(厚生労働省・国土交通省)などにより構成される協議会を中央及び各都道府県に設置し、実態調査・パイロット事業・長時間労働改善ガイドラインの策定等を行うことにより、関係者が一体となって、長時間労働の抑制とその定着を図っていくこととしており、今後その取り組みの効果が期待されることである。

サービス財としての物流は、無形財であるため消滅性がありストックができず、有形財のように海外生産などの方法により調達できるものではない。少子高齢化が加速する今日、ライフラインを支える重要なインフラである物流において、労働力不足による支障をきたすことのないよう、個々の事業者の努力はもとより、社会全体の理解のもと官民が協力して対策に取り組むことが重要である。

(日本通運株式会社 執行役員仙台支店長・あきた すすむ)