

図表で見る

トラック業界の価値を高める 羅針盤



働き方改革への挑戦

図表で見る
トラック業界の価値を高める羅針盤
働き方改革への挑戦

平成31年3月発行
一般社団法人兵庫県トラック協会 担当 業務部



図く トラッ君

はじめに

会員各位におかれましては、日頃より当協会の事業運営にご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

兵庫県トラック協会は、トラック運送事業者に課せられた輸送の安全確保と事故防止、環境対策などの課題を着実に果たしていくとともに、会員企業の皆様の厚いご支援のもと、トラック業界全体の価値を高めるための様々な活動を展開して参りました。



本冊子は、協会が取り組む最重点施策、重点施策の中から、経営者のみなさまに是非知っておいていただきたいトピックスをわかりやすくとりまとめたものです。

平成30年度は、業界の喫緊の課題となっている「働き方改革」をテーマに取り上げました。平成30年6月、働き方改革関連法が成立し、平成31年4月には改正労働基準法が施行されます。これにより、罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されることとなり、深刻な人手不足と長時間労働が常態化しているトラック運送業界についても平成36年4月から年960時間以内とする上限規制が適用されます。

トラック運送業界は5年後に控えた時間外労働の上限規制の施行を見据え、早急に、強力的に、長時間労働是正の取り組みを推進することが喫緊の課題となっており、全日本トラック協会は平成30年3月にトラックドライバーの長時間労働の抑制と職業としての魅力向上、人手不足対策のための働き方改革アクションプランを策定したところです。

我々トラック運送事業者は自らの使命を全うするため意識改革を進め、アクションプランに真摯に取り組む必要があります。

本冊子はそのきっかけになることを期待しています。

一般社団法人 兵庫県トラック協会
会長 福永 征秀

CONTENTS

はじめに	1
特集:トラック業界は働き方改革にどう向き合うのか	3
働き方改革実現に向けたアクションプラン	3
労働生産性を向上する!	7
経営を改善する!	9
適正取引を推進する!	11
多様な人材を確保・育成する	13
働き方改革に関する兵庫県トラック協会の動き	15
環境問題に関する兵庫県トラック協会の動き	17

働き方改革を巡る背景

平成27年度に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」(国土交通省・厚生労働省)が設置されました。関係者が一体となって、トラック輸送における取引環境の改善、長時間労働の抑制に向けた取り組みを進めることとなりました。また、同年に政府において「サービス業の生産性向上協議会」が設置され、IoT等の先端技術を用いた生産性向上の方策が検討されました。

翌年の平成28年度には国土交通省において「トラック運送業の適正運賃・料金検討会」が設置され、平成29年度には標準貨物自動車運送約款が改正されたところです。これと同時期に「働き方改革実行計画」が閣議決定され、罰則付き時間外労働の上限規制の具体的な数値が示され、この問題に国をあげて取り組む方向性が強く打ち出されました。

こうした動きはその後も緩むこと無く進められ、平成29年度においては、関係省庁により「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」が設置され、全日本トラック協会は「トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン」を策定したところです。トラック運送業界では、平成36年度から、時間外労働の上限規制(年960時間)が適用されます。

【ポイント】

- 平成36年度(5年後)から、罰則付き時間外労働の上限規制(年960時間)が適用されます
- トラック運送業界にとって、働き方改革は喫緊の課題となっています

兵庫県トラック協会の動き

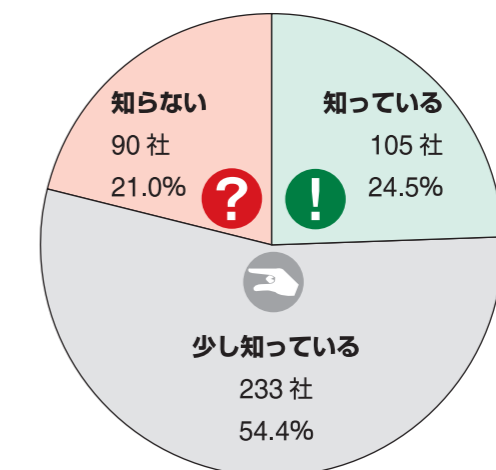
働き方改革に関して、国をあげた取り組みが強力的に進められる中、平成30年度に兵庫県トラック協会は、会員事業者を対象とした「トラック業界の働き方に関するアンケート調査」を実施しました。

このアンケート調査では、アクションプランの認知度が会員事業者の1/4に留まっているという実態が明らかになるなど、5年後に控えた時間外労働の上限規制(年960時間)の適用に備え、アクションプランに示された事項を着実かつ早急に推進していかねばならない実態が明らかになりました。

図表

兵庫県トラック協会 会員アンケート結果より

アクションプランの認知度(n=428)





働き方改革実現に向けたアクションプラン

トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン

トラック運送業界では罰則付き時間外労働の上限規制に対応することのみならず、長時間労働等を背景にしたドライバー不足への対応や、将来の担い手確保のためにも、長時間労働の是正、つまり「働き方改革」が喫緊の課題です。

全日本トラック協会はトラックドライバーの長時間労働の抑制と職業としての魅力向上、人手不足対策に対処するため、「トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン」を策定しました。

アクションプランでは、「労働生産性の向上」、「運送事業者の経営改善」、「適正取引の推進」、「多様な人材の確保・育成」の4つの柱が掲げられ、具体策を業界・企業の総力を結集して実行していくものとしています。

このアクションプランでは、時間外労働年960時間超のトラック運転者が発生する事業者の割合を平成36(2024)年度には0%にするという目標を掲げている点が大きな特徴となっています。

アクションプランの4つの柱

労働生産性の向上

- 荷待ち時間、荷役時間の削減
- 高速道路の有効活用
- 市街地での納品業務の時間短縮
- 中継輸送の拡大

運送事業者の経営改善

- ドライバーの処遇改善
- 経営基盤の強化

適正取引の推進

- 書面化、記録化の推進
- 適正運賃・料金の収受
- 多層化の改善
- コンプライアンス経営の強化

多様な人材の確保・育成

- 女性・高齢者も働きやすい職場・会社づくり
- 働き甲斐のある職場・会社づくり
- 若年労働力確保に向けた取り組みの強化

図表

トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン 〈要旨〉

I 基本方針

- 1 罰則付き時間外労働の上限規制に対応するため、長時間労働を是正します。
- 2 若年労働者を確保し、優秀な人材を業界に呼び込むため、ドライバーの処遇、労働環境、労働条件の改善に努めます。
- 3 物流条件の調整やコスト負担等についての理解促進をはかるため、国や荷主を含めた関係者と緊密なコミュニケーションをとります。
- 4 場当たり的な対策ではなく、目標達成に向け途切れることなく取り組みます。
- 5 全ト協、地方ト協、適正化事業実施機関等、業界団体も一丸となって取り組みます。
- 6 社会に貢献するトラック輸送サービスを維持・強化するため、荷主や関連する業界とともに、ライフラインとしての責務を未来に向けて継続するための行動を速やかに起こします。

II 達成目標

目標：時間外労働年960時間超のトラック運転者が発生する事業者の割合



※本アクションプランのスケジュールは、平成31年4月に改正労働基準法が施行され、それから5年猶予の後の平成36年4月から自動車の運転業務に罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることを前提としています。また月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ(25%→50%)の中小企業への適用については平成35年4月に施行されることを前提としています。

労働生産性の向上

適正取引の推進

運送事業者の経営改善

多様な人材の確保・育成

フォローアップ

トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン <解説書>

全日本トラック協会は、アクションプランにおける取組事項をより具体的に解説した「トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン(解説書)」を平成31年2月に作成しました。

解説書では、働き方改革関連法の施行スケジュールや時間外労働の上限規制、月60時間超の時間外労働割増賃金率の25%から50%への引き上げなど、アクションプランの中でも特にトラック運送事業者が早急に取り組むべきことを具体的に解説しています。

現在、全ト協のホームページには、「働き方改革 特設ページ」が設けられており、アクションプラン(解説書)をダウンロードすることができます。

詳細はホームページへ

http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/hatarakikata/hatarakikata_tokusetsu.html



図表

働き方改革関連法の施行スケジュール

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
時間外労働の上限規制(年720時間)の適用【一般側】	4月1日から適用(大企業)	4月1日から適用(中小企業)				
時間外労働の上限規制(年960時間)の適用【自動車運転業務】	自動車運転業務等については、改正法施行後5年後の特例適用までの間、過労死等の防止の観点から、改善基準告示の総拘束時間等の改善について速やかに検討を開始する(衆議院・参議院の付帯決議より)					4月1日から適用
月60時間超の時間外割増賃金率引上(25%→50%)の中小企業への適用					4月1日から適用	
年休5日取得義務化	4月1日から適用					
パートタイム労働法・労働契約法		4月1日から適用(大企業)	4月1日から適用(中小企業)			
労働者派遣法		4月1日から適用				

アクションプランの認知度向上が重要

アクションプランでは、「平成36(2024)年度には時間外労働年960時間超のトラック運転者が発生する事業者の割合を0%にする」という目標が設定されています。

兵庫県トラック協会が平成30年に実施した会員アンケート調査で、この目標設定の認知度について尋ねたところ、「知っている」と回答した企業は3割程度に留まっていることがわかりました。

トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン <解説書>

ポイント解説① ～1カ月、どのくらい働くことが可能?～

ポイント解説② ～割増賃金率引き上げの影響～

ポイント解説③ ～年次有給休暇の付与要件～

ポイント解説④ ～荷役のパレット化、省力・アシスト機器の活用～

ポイント解説⑤ ～高速道路の有効活用と適切な運行計画づくり～

ポイント解説⑥ ～中継輸送の3つの方式～

ポイント解説⑦ ～デジタコ等を活用した運行管理、労働時間管理～

ポイント解説⑧ ～書面化・記録化の推進～

ポイント解説⑨ ～再生産可能な運賃の設定～

トラック 働き方改革

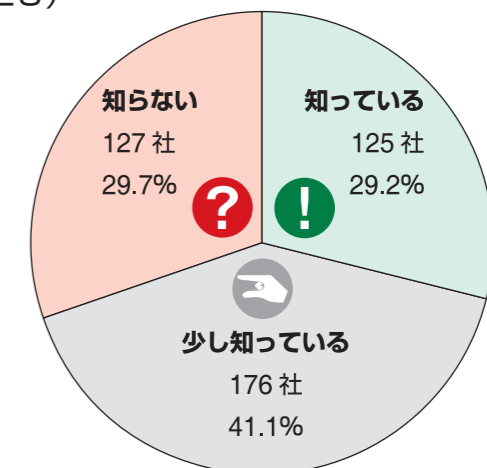
検索



図表

兵庫県トラック協会 会員アンケート結果より

アクションプランの目標の浸透度(n=428)



アクションプランを
まだ見てない方は、
必ず目を通してください。
トラック業界の未来について、
重要なことが
書かれています。



労働生産性を向上する!

【背景と概要】

低運賃や荷主都合の荷待ち時間の長時間化といった慣行が常態化し、深刻な人手不足にある中で、トラック事業者は労働時間の短縮を実現していかねばなりません。

このため、良質な運送サービスを維持するにはトラック運送の生産性向上が急務となっています。

トラック運送の生産性を高める(付加価値額を増大させる、投入労働時間数を削減するため、アクションプランでは、「荷役待ち時間、荷役時間の削減」、「高速道路の有効活用」、「市街地での納品業務の時間短縮」、「中継輸送の拡大」の4つの項目で、具体的な取り組み内容が示されています。

【トラック運送における生産性向上方策に関する手引き】

国土交通省は、トラック運送事業者における生産性向上に向けた取組を支援するための手引書を作成しています。

詳細はホームページへ

<http://www.mlit.go.jp/common/001189107.pdf>



【会員企業の状況】

会員事業者へのアンケート調査では、「高速道路の有効活用」については比較的熱心に取り組まれているという結果が得られましたが、それでも熱心に取り組んでいると回答したのは全体の7割程度です。

業態が異なるなど「当社は該当しない」といった回答が一定数ありますが、「荷待ち時間・荷役時間の削減」、「市街地での納品業務の時間短縮」、「中継輸送の拡大」は、まだ、十分に組み込まれていないという結果でした。



会員企業の工夫

働き方改革は、今後、当社が求人活動を続けていく上で、大原則、大前提になる話だと思っています。

働き方を変えるには、現場からの改善要望に目を向けることが重要と考えています。現場から、要望や提案が寄せられたとき、メカニックで対応できるものはできるだけ取り入れるようにしています。例えば、パワーゲート車や、電動オートフロアを採用したことで女性でも荷扱いが容易になりました。現場からの要望を受け、オフィスやトイレ・仮眠室の美化に取り組みました。現場に対して経営側の意欲・やる気を伝えたいと思います。

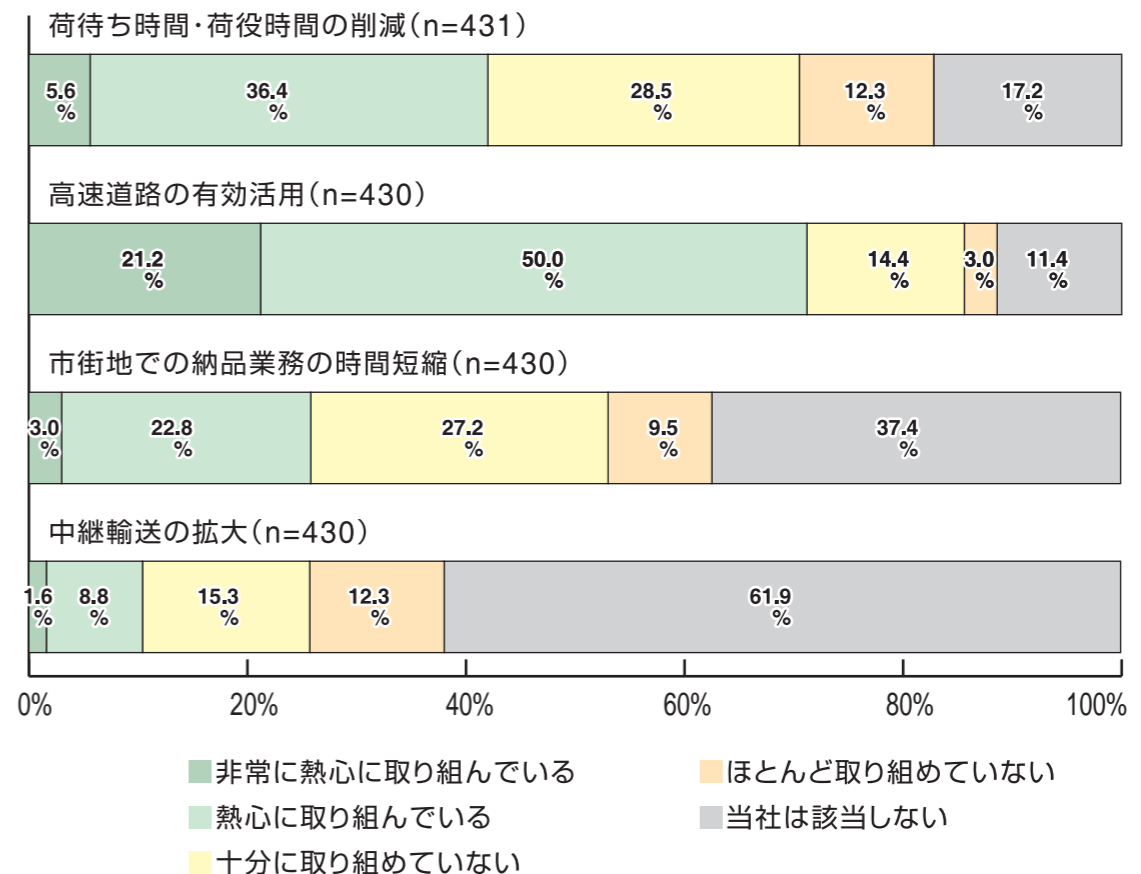
【西宮市A社・乗務員数125名】

生産性向上に関する具体的なアクション

項目	具体的な取り組み内容・要望等
荷待ち時間、荷役時間の削減	<ul style="list-style-type: none"> ●荷役のパレット化、省力・アシスト機器の活用、時間管理の徹底に努める ●物流条件の調整にむけて、発荷主・着荷主等関係者の協力が必要 ●荷役アシスト機器、ITを活用したトラック予約受付システム等の導入助成、荷主以外の倉庫等の都合による待機時間の削減等を要望
高速道路の有効活用	<ul style="list-style-type: none"> ●適切な運行計画づくりに努める ●営業用トラックが高速道路を利用しやすい環境の整備(道路ネットワーク、高速道路料金割引制度の充実等)を要望
市街地での納品業務の時間短縮	<ul style="list-style-type: none"> ●納品業務の共同化を推進する ●市街地における貨物車駐車対策の見直し、物流に配慮した都市内インフラの整備等を要望
中継輸送の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ●長距離運行を行うトラック運送事業者での中継輸送促進に努める ●SA・PA等を中継拠点として利用しやすくする対策、事業協同組合等の機能を活用した中小事業者同士の連携推進

図表

兵ト協の会員企業の状況



経営を改善する!

【背景と概要】

トラック事業者の99%以上が中小企業者であり極めて零細性が強い産業となっています。営業収益に対する労務費比率は39.2%である等、典型的な労働集約型産業でもあるトラック輸送事業は、ドライバーの技能向上による付加価値向上の幅が限られます。

こうした事業構造の中で、労働生産性の向上及び労働時間の短縮を図るには、様々な対策の実施に並行して、事業者の経営改善、経営体質の強化を進めていくことが不可欠となっています。

アクションプランでは、「ドライバーの処遇改善」、「経営基盤の強化」の2つの項目で、具体的な取り組み内容が示されています。

【トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント】

トラック運転者の労働条件の改善を図るため、労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)が策定されています。

トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイントが、次のホームページに掲載されています。

詳細はホームページへ

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-10.html>



【会員企業の状況】

会員事業者へのアンケート調査では、「ドライバーの処遇改善」「経営基盤の強化」ともに、熱心に取り組んでいると回答した事業者は半数を少し超える程度に留まっています。



会員企業の工夫

職場を変えていくには、目標となる改善基準を職員全員が知っている必要があると思います。このため、当社では外部講師によるセミナーを定期的で開催しています。セミナーでは業務に関する様々な話題(労務管理・ハラスメント・営業スキルアップなど)を取り上げるのですが、職員全体が働き方を考え、全体でレベルアップしていきたいと思っています。

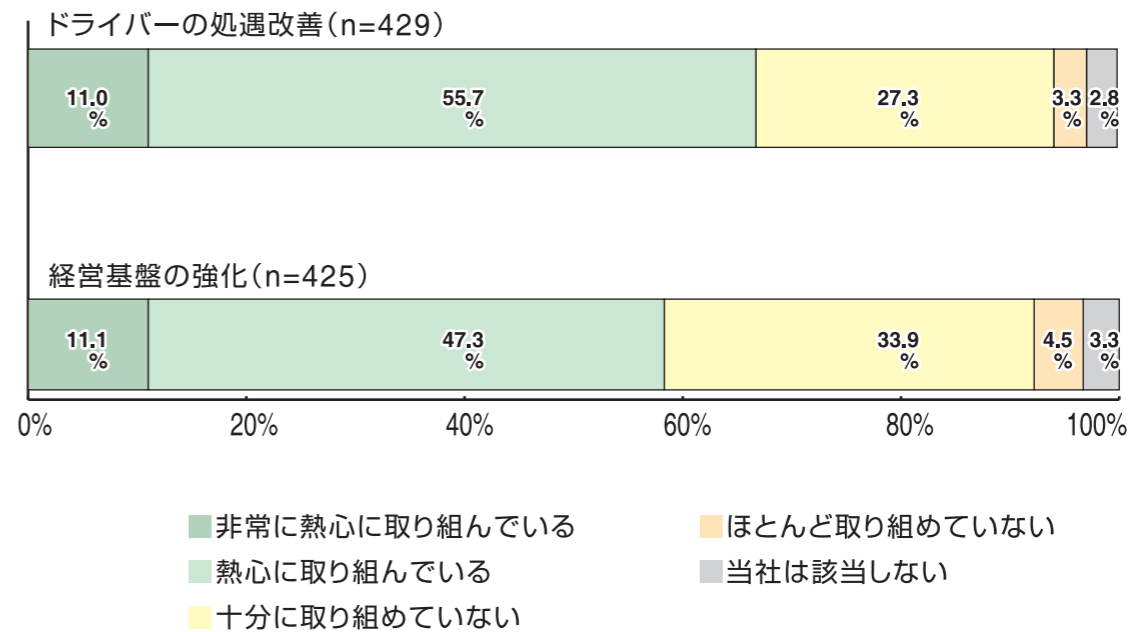
【西脇市B社・乗務員数71名】

生産性向上に関する具体的なアクション

項目	具体的な取り組み内容・要望等
ドライバーの処遇改善	●全産業並みの賃金水準の実現、給与体系の見直し、週休2日制の導入、年次有給休暇取得促進に努める
経営基盤の強化	●経営規模の拡大、賃金アップを見込んだ原価計算、運賃・料金の設定、デジタコ等を活用したドライバーと運行効率の管理、労働時間管理、労働時間削減目標の設定、IT点呼、受委託点呼等の管理スタッフ(事務職)の働き方改革に努める。 ●デジタコ装備率を高めるためデジタコ及びデジタコ管理、解析ソフトを含めた購入費についての補助等、IT点呼、受委託点呼の要件緩和を要望

図表

兵ト協の会員企業の状況



適正取引を推進する!

【背景と概要】

アクションプランには、「労働力不足が深刻になり、緩やかながらも日本経済が回復基調にある現在こそ、トラック輸送の適正取引を推進する好機である」と記されています。

どんぶり勘定・原価割れ、ドライバー賃金の引き下げや長時間労働等が散見される運賃・料金の収受が常態化する状況を改善するため、アクションプランでは「書面化、記録化の推進」、「適正運賃・料金の収受」、「多層化の改善」、「コンプライアンス経営の強化」の4つの項目で、事業者が取り組むべき事項が具体的に示されています。

【荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン】

国土交通省及び厚生労働省は、荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化など長時間労働の抑制を図るためにトラック事業者と荷主とが連携して実施したパイロット事業の成果を取りまとめたガイドラインを公表しました。

詳細はホームページへ

<http://www.mlit.go.jp/common/001260158.pdf>



※厚生労働省ホームページでも「荷主と運送業者のためのトラック運転者労働時間削減に向けた改善ハンドブック」が公開されています。併せてご活用下さい。

詳細はホームページへ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00014.html



【会員企業の状況】

会員事業者へのアンケート調査では、「適正運賃・料金の授受」、「下請け構造の多層化の改善」、「コンプライアンス経営の強化」のいずれの項目でも十分に組み合わせていないと回答する事業者が多く見られます。

特に、「下請け構造の多層化の改善」については、十分に組み込まれていない事業者の方が多いという結果でした。



会員企業の工夫

車両毎に運送原価(人件費、燃料費、保険費、減価償却)の見える化に取り組んでいます。荷主との交渉材料に使えるよう「運送費」と「積込費」に区分して算出します。このため、GPSとデジタコで乗務員の状況の見える化に取り組むたいと考えています。時間管理を徹底するだけでなく乗務員へのフィードバックを細かく丁寧に実施するようにして乗務員と顔の見える関係を構築しよう心がけています。

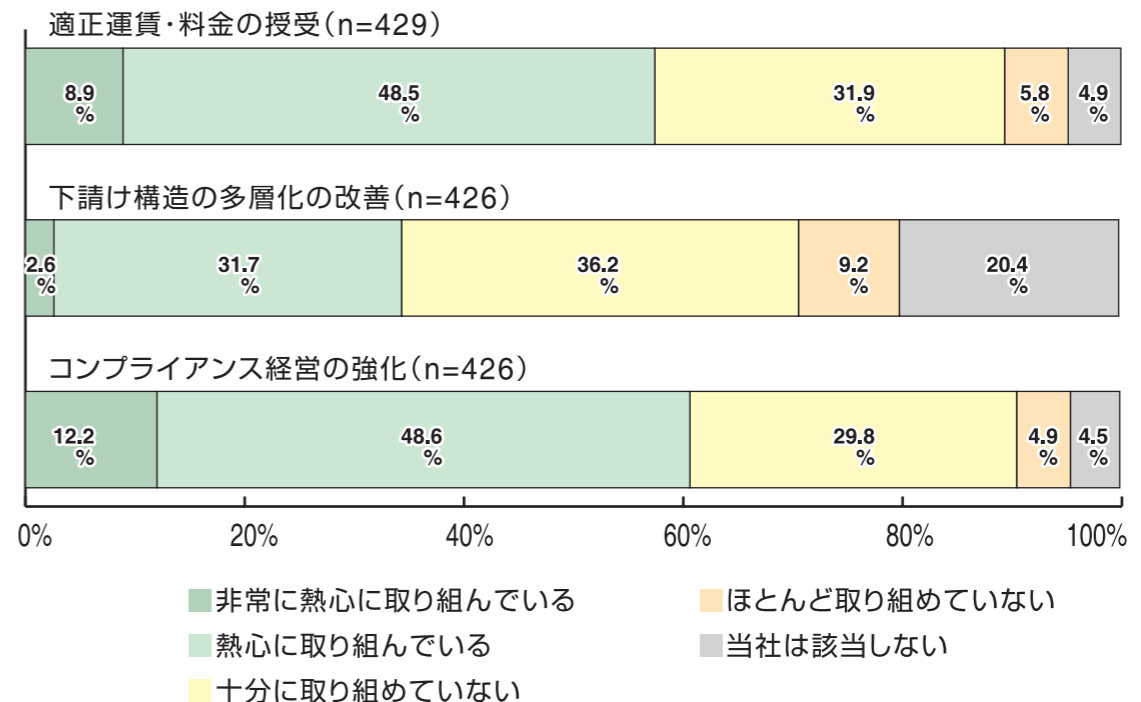
【三木市C社・乗務員数24名】

生産性向上に関する具体的なアクション

項目	具体的な取り組み内容・要望等
書面化、記録化の推進	●契約の書面化、荷待ち時間の記録、新標準運送約款に準拠した料金体系への転換に努める
適正運賃・料金の収受	●全産業平均と同程度の年収を担保する労務費、法定福利費、納税や再投資等を前提とした原価計算の実施、原価計算スキルの向上に努める ●原価意識向上に役立つセミナーの実施、マニュアルの普及、適正運賃、料金収受、過重労働排除を目的とした啓発資料の作成、荷主勧告制度、物流特殊指定等への理解促進等を要望
多層化の改善	●元請トラック運送事業者の機能・役割の強化、下請トラック運送事業者での原価計算励行・受託条件の適正化に努める
コンプライアンス経営の強化	●適正化事業実施機関による巡回指導の拡充強化を通じ、悪質・不適格事業者の把握に努める ●運輸支局等と連携した厳格な指導の徹底、優良事業者に対するインセンティブ付与、ホワイト経営の見える化、新規参入事業者のコンプライアンス強化等を要望

図表

兵ト協の会員企業の状況



多様な人材を確保・育成する！

【背景と概要】

トラックドライバーの長時間労働の背景には、人手が絶対的に足りないという問題があります。これを解決するためには、入職者数を増やし、育成すること、女性や高齢者、未熟練者でも活躍できる仕事をつくること、トラック運送業界の経験者が我が業界・企業に定着すること、そして何より、若年労働者から魅力ある業界として支持されることが必要です。

アクションプランでは、「女性・高齢者も働きやすい職場・会社づくり」、「働き甲斐のある職場・会社づくり」、「若年労働力確保に向けた取り組みの強化」の3つの項目で、具体的な取り組みが示されています。

【トラック運送業の人材採用に向けて】

トラック業界の人材不足が懸念される中、平成26年に国土交通省と全日本トラック協会は「ドライバー不足の対策していますか？～トラック運送業の人材採用に向けて～」を作成しています。

ドライバーの採用・育成に向け、若手、女性、フリーターなど、それぞれの人材活用を進めていくためのポイントと事業者の取組事例をわかりやすく整理しています。

詳細はホームページへ

http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/pdf/driver_fusoku.html



【会員企業の状況】

会員事業者へのアンケート調査では、「女性・高齢者も働きやすい職場・環境づくり」、「働きがいのある職場・会社づくり」、「若年等労働力確保に向けた取り組みの強化」のいずれの項目でも十分に取組んでいないと回答する事業者が多く見られます。



会員企業の工夫

今後、女性を戦力として積極的に取り込んでいきたいと考えています。育児と両立できるような業務設計(9:00-15:00勤務など)を考え、荷主にシフトを申し入れることもやってみました。ありがたいことに、いくつかの荷主から理解をいただきました。
子育てだけでなく、介護なども両立できるよう、週休3日制などの一層柔軟な働き方を考えていきたいと思っています。

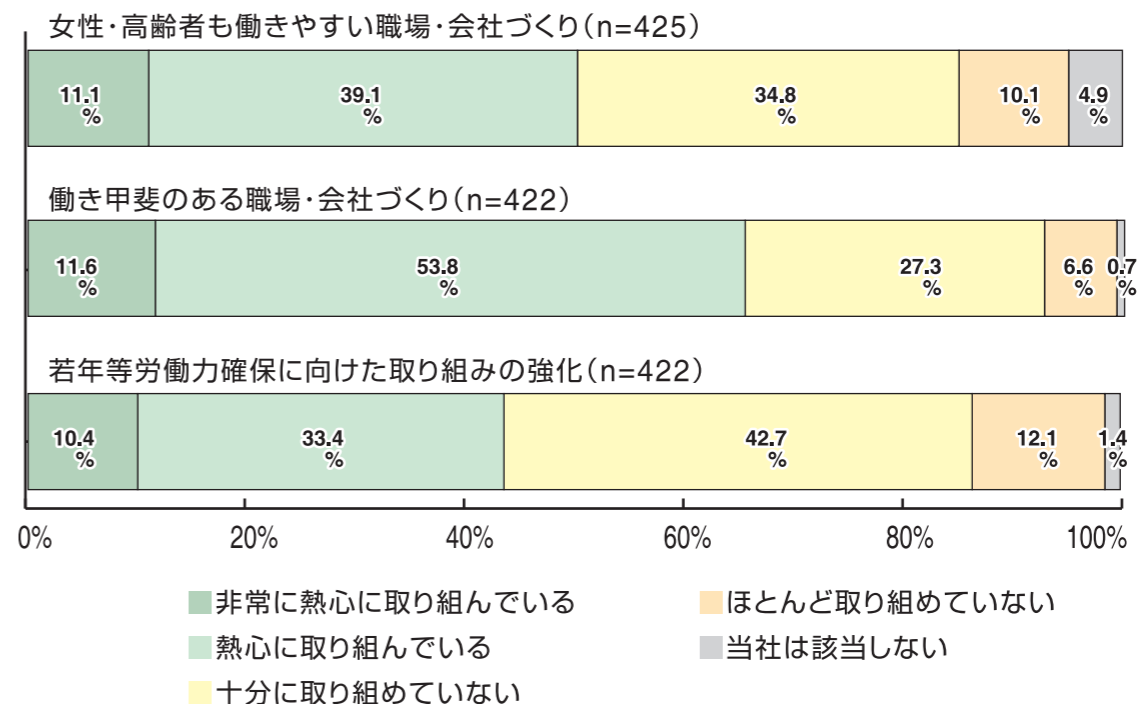
【西宮市A社・乗務員数125名】

生産性向上に関する具体的なアクション

項目	具体的な取り組み内容・要望等
女性・高齢者も働きやすい職場・会社づくり	<ul style="list-style-type: none"> 省力機器の導入、手荷役の見直し、休憩室、男女別の着替えロッカー、女子専用トイレ、パウダールーム、育児休業制度、子育て環境の整備等、幅広い視点から職場環境改善に努める 短時間勤務でも可能な業務の創出、ワークライフバランスを推進
働き甲斐のある職場・会社づくり	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のスキルアップ、キャリアアップが可能となる教育・人事制度、資格取得の奨励、キャリアパスの仕組みづくりに努める
若年労働力確保に向けた取り組みの強化	<ul style="list-style-type: none"> 新卒者の採用増に向けて、賃金水準の改善、休日の増加等、若者にとって魅力的な雇用条件を整える インターンシップ、地域貢献等を通じて業界に興味をもってもらい、新卒入職者の免許・資格の取得に係る支援を強化する 若年労働力確保対策に重点を置いた支援制度の拡充・創設等を要望

図表

兵ト協の会員企業の状況





平成30年度 環境と物流を考えるフォーラム

「物流の生産性とエコ意識の向上に向けて」

兵庫県トラック協会は、毎年11月の環境月間に環境と物流を考えるフォーラムを開催しています。

平成30年度は、「物流の生産性とエコ意識の向上に向けて」というテーマのもと、基調講演として『国土交通省におけるトラックの隊列走行等の自動運転に対する取組について』（国土交通省自動車局技術政策課自動運転戦略官 平澤崇裕氏）というテーマで講演をいただきました。

後半のパネルディスカッションでは、『女性の仕事をしやすい環境づくり』と題し、兵庫県トラック協会環境対策委員（株式会社三和総業 専務取締役） 樫本和生氏のコーディネートのもと、栄進急送株式会社 代表取締役社長 村上功氏、都宝産業株式会社 代表取締役会長 龍山安雄氏、和晃運輸株式会社 統括部長 西村裕光氏、株式会社シキトウサービス 取締役会長 清瀬一郎氏の間で活発な意見交換が行われました。



パネルディスカッション『女性の仕事をしやすい環境づくり』【要旨】

- 女性乗務員は男性と異なる目線を持っており、男性乗務員の方への刺激となって職場全体が活性化していくことが期待される。
- 女性が働きやすい職場を達成できるということは、男性乗務員にとっても働きやすい環境づくりにつながっていく。
- 例えば、子育てとの両立を図ってもらうため有給休暇の取得を促進していくことは、休暇を取得しやすい環境が会社全体でつくられる。
- 雇用にあたっては、男女差別のないようは配慮が必要。そして、管理者が女性・男性問わずコミュニケーションをしっかりとっていくことが大切。
- 65%以上の事業者がまだ女性乗務員の採用がゼロという現状であるが、潜在的に女性ドライバーの活用という方向性が出れば、労働力不足の問題の突破口になることが期待される。
- 女性乗務員の掘り起こしが重要。そして、会員事業者は女性の活躍を広くアピールしていくことが大切。

人材確保対策の取り組み

ハローワーク等と連携し、業界説明やDVDの放映、就職相談等、トラック業界のアピールを行いました。

時期	内容	場所
7月	定時制高校就職フェア	神戸市立摩耶兵庫高等学校
8月	ひょうご仕事広場・兵庫県合同就職説明会	神戸ポートピアホテル
11月	西播磨高校生マルシェでの就職相談等	新宮ふれあい福祉会館
11月	小学校5年生出前講座	神戸市立大池小学校
2月	若年者お仕事発見セミナー	姫路市民会館・神戸国際会館
複数	ハローワークでの業界説明・就職相談	姫路・尼崎・加古川・伊丹・神戸

労働力確保対策の推進

若年者、女性、高齢者等少子高齢化に対応した労働力確保対策を推進しており、人材確保等に向けた各種研修会を実施しています。

労働力確保等対策特別委員会の取り組み

人材確保の一環としてトラック輸送の重要性等を広く一般に広報するため、特別委員会委員3社の協力をいただき、「経済の大動脈を支えるプロフェッショナル」DVDを作成しました。

詳細はホームページへ

https://www.youtube.com/watch?v=7RQQuw2w_mA





平成30年度 エコドライブチェックシートの結果概要

2018年度も会員事業者においてエコドライブチェックを行っていただきました。

今年の調査では、161社から2,449名のドライバーに関するデータを提供いただきました。このうち、91社(1,258名)が今年から新たに加入した会員企業です。

【結果】

多くの項目で「80%以上できた」と回答するドライバーが6割を超えており、会員事業者がエコドライブに積極的に取り組む様子をうかがうことができました。

その中で「エンジンをかけたらすぐ出発するようにしている」(47.2%)、「目詰まりしていないか、定期的に点検を行っている」(49.7%)、「優しいアクセル操作を行っている(最初の5秒で時速20kmが目安)」(54.0%)、「駐停車する際は、必要としないアイドリングはストップしている」(55.0%)、「タイヤの空気圧を適正に保つため、確実な点検・整備を行っている」(55.7%)、「排気ブレーキを常に使用していると波状運転になりやすいので、道路状況に応じて使用している」(57.5%)については、「80%以上出来た」と回答するドライバーの割合が6割を下回っており、今後、取組を広げていく余地があります。

乗務員みなさんが
運転技術を振り返り、
環境意識を高める機会として
活用してください。
来年も実施しますので、
是非参加してください。



エコドライブチェックシート集計結果

