

図表で見る

トラック業界の価値を高める羅針盤 働き方改革の実践Ⅱ

トラック運送業界の目標

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

0% 2024

2023
2022
2021

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS 2030
2029
2028
2027
2026
2025



図表で見る

トラック業界の価値を高める羅針盤 働き方改革の実践Ⅱ

令和3(2021)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





はじめに

会長挨拶

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、会員企業のみなさま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。

令和2(2020)年度は、昨年度に続き、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。全日本トラック協会は平成30(2018)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。働き方改革関連法の施行スケジュールを踏まえると、本件に関する取り組みについては、優先度を高め、スピード感を持って実行していく必要があります。

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

令和6(2024)年を目指し、業界をあげて働き方改革に取り組む必要があります。

現状では、取り組むべき内容や目標の認知度もまだまだ高めていく必要があり、会員の取り組み状況を一層、活発にしていかなければいけない状況です。

今年度の「羅針盤」は、働き方改革を推進していく上で、必要となる具体的な事項について紹介させていただくことで、会員事業者の働き方改革に関連する取り組みを早急に、かつ着実に進めていくことを意図して作成しました。

具体的には、適正な運賃収受を実現するための手段として「標準的な運賃の告示」について、また、企業の職場環境改善に向けた取り組みの見える化を進めるための手段として「働きやすい職場認証制度」について紹介しています。

会員企業のみなさまの具体的な行動に繋がることを期待しています。

目次

はじめに	1
1. 働き方改革の実践	2
2. 標準的な運賃の告示	6
3. 働きやすい職場認証制度(運転者職場環境良好度認証制度)	10
4. 兵庫県トラック協会の動き	12
①エコドライブチェック	12
②令和2(2020)年度 環境と物流を考えるフォーラム	14
③労働力確保対策の推進	16
④働き方改革に関する取り組み	17



1. 働き方改革の実践

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

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令和6(2024)年度には“0”にするという目標を掲げています。

実現に向け、業界・企業の総力を結集して、「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」を実行していくものとしています。

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り組み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(2019)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。

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)【概要版】

- 全日本トラック協会では、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「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(2018(平成30)年3月)。
- 本解説書は、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事項を具体的に解説します。

I. アクションプラン(解説書)の位置付け

- 2018(平成30)年6月、働き方改革関連法が成立し、2019年4月から改正労働基準法が全産業を対象に施行されることとなりました。トラックドライバーについては2024年4月から罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されるため、長時間労働が常態化しているトラック運送業界は早急に効果的な長時間労働は正の取り組みを推進しなければなりません。
- トラックドライバーの時間外労働の上限規制導入までの猶予期間は「5年間」です。長時間労働を是正するために、まずはドライバーの勤務実態を正確に把握し、自社の課題を明確にすることが重要です。

II. 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【一般則】)	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】)						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				

同一労働同一賃金

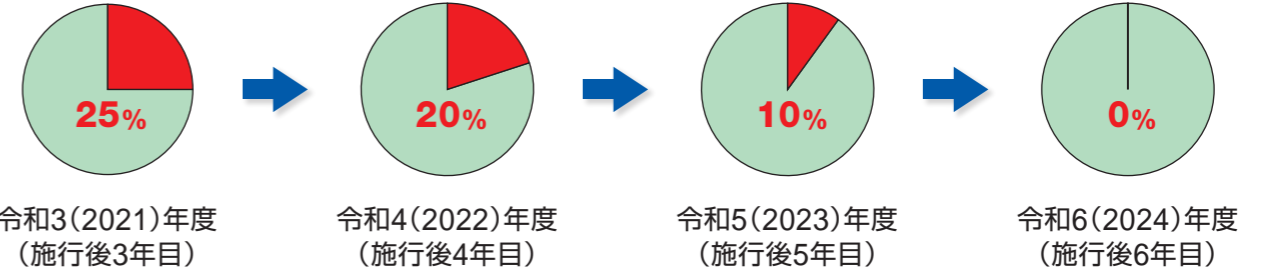
JTA 全日本トラック協会

詳細はホームページへ 働き方改革特設ページ
http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/hatarakikata/hatarakikata_tokusetsu.html



【図表】アクションプランが掲げる業界目標

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場合



※本アクションプランのスケジュールは、平成31(2019)年4月に改正労働基準法が施行され、それから5年猶予の後の令和6(2024)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令和5(2023)年4月に施行されることを前提としています。

【図表】働き方改革関連法の施行スケジュール

	平成31(2019)年度	令和2(2020)年度	令和3(2021)年度	令和4(2022)年度	令和5(2023)年度	令和6(2024)年度
労働基準法	時間外労働の上限規制(年720時間の適用【一般則】)	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】)					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				





1. 働き方改革の実践

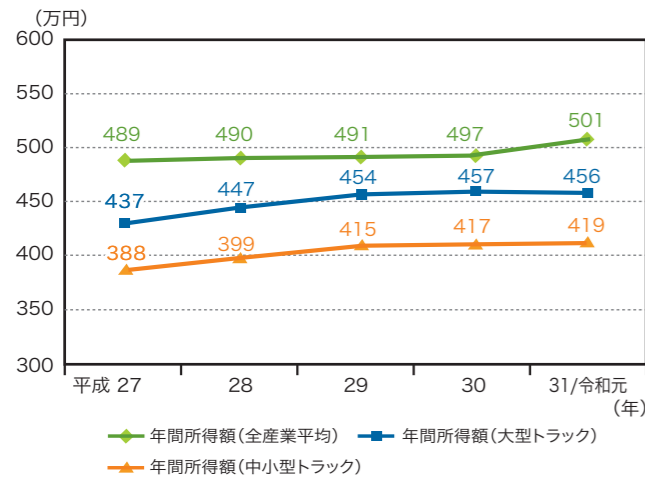
ドライバーの労働環境改善が課題

厚生労働省の統計によると、道路貨物運送業の賃金水準は全産業平均に比べて低い水準で推移しています。その一方で、トラックドライバーの年間労働時間は、全産業平均と比較して長時間となっています。

トラックドライバーの年間所得額は、全産業平均と比較して、大型トラック運転者で約1割低く、中小型トラック運転者で約2割低いです。

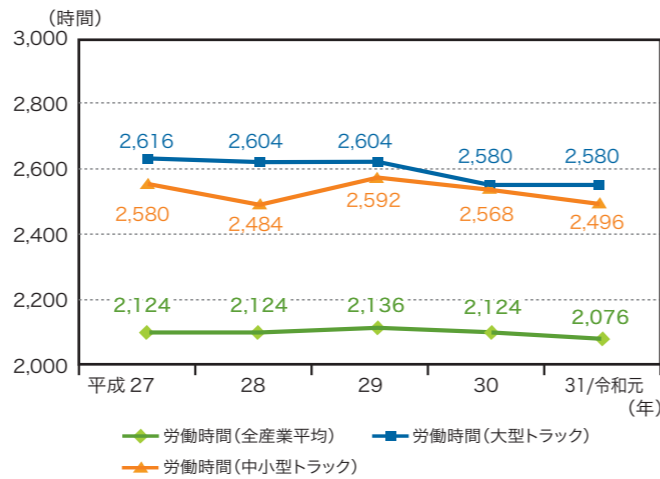
また、トラックドライバーの年間労働時間は、全産業平均と比較して、大型トラック運転者で504時間(月42時間)長く、中小型トラック運転者で420時間(月35時間)長いです。

【図表】年間所得額の推移



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より

【図表】年間労働時間の推移

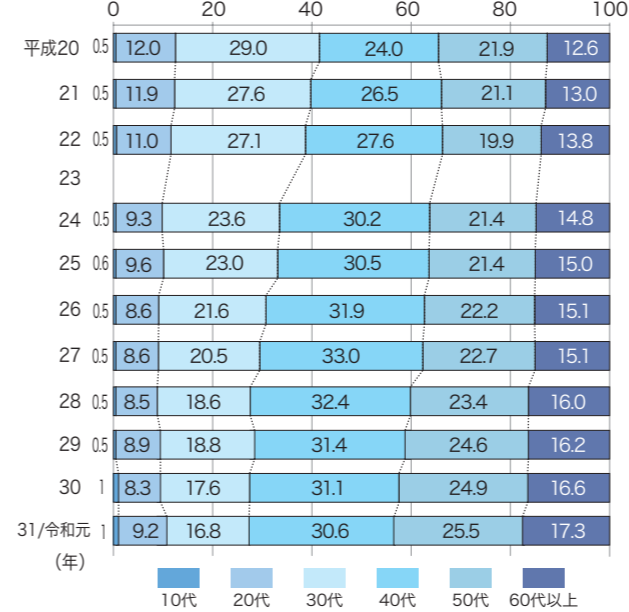


総務省の調査によると平成31・令和元(2019)年現在、トラック運送事業に従事する就業者数は全体で約196万人、このうちドライバー等輸送・機械運転従事者数は約87万人と横ばいもしくは微増で推移しています。

トラック運送事業を含む自動車運送事業は、中高年層の男性労働力に強く依存しており、平成31・令和元(2019)年においては、40歳未満の若い就業者数は全体の27%、40歳代が全体の30.6%となっている一方で、50歳以上が42.8%(うち60歳以上は17.3%)を占め、高齢化が年々進んでいます。

さらに、女性の比率については就業者全体で20.4%と微増しましたが、輸送・機械運転従事者では3.4%と依然として低い状況にあります。

【図表】道路貨物運送業 年齢階級別就業者構成比 (単位：%)



(注)：端数処理の関係で合計が一致しない場合がある

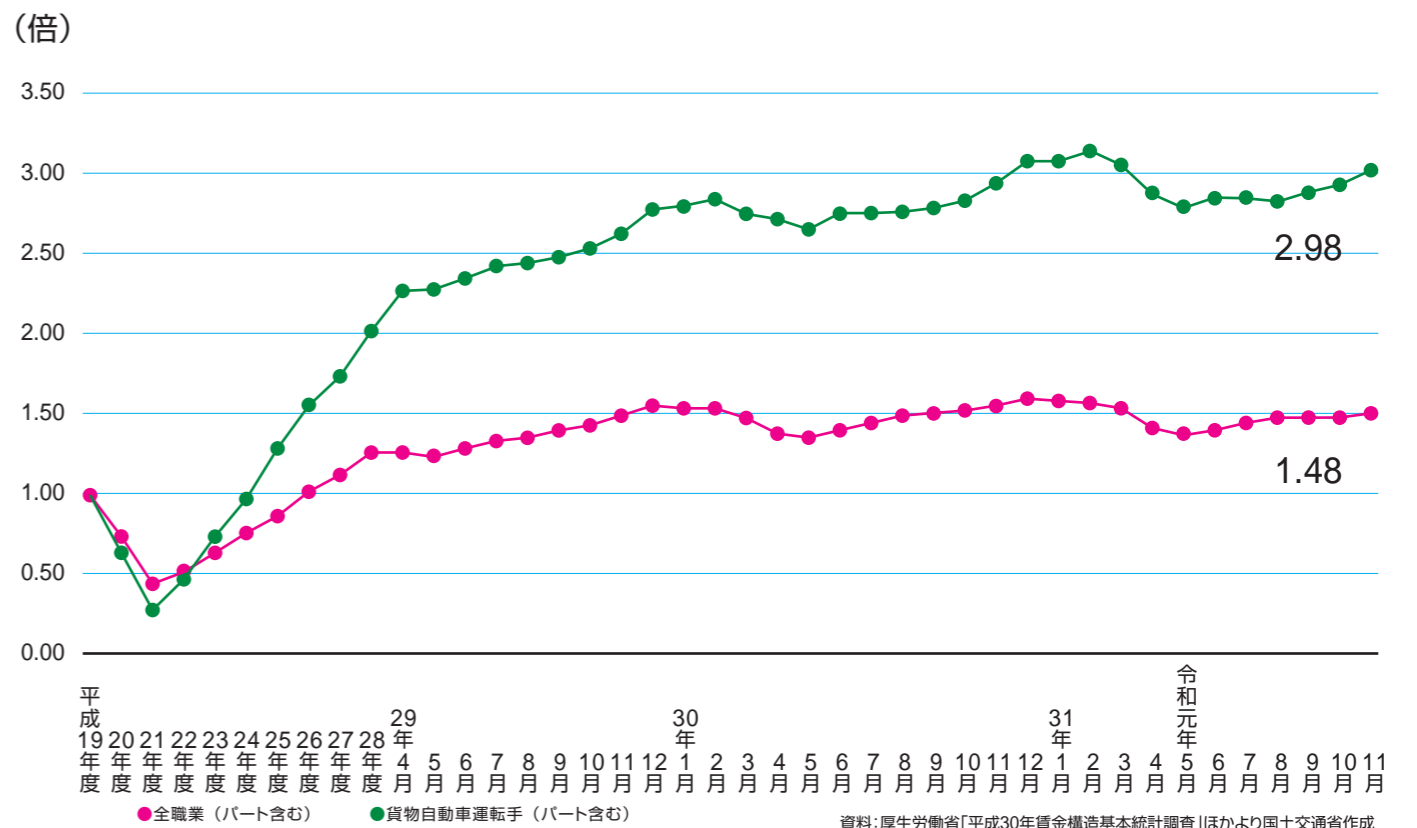
【図表】道路貨物運送業就業者数の推移 (単位：万人)

年	道路貨物運送業					
	就業者数			輸送・機械運転従事者数		
	総数	男性	女性	総数	男性	女性
平成21	185	152	33	80	78	2
22	181	148	33	79	77	2
23	—	—	—	—	—	—
24	182	150	32	83	81	2
25	187	153	34	84	83	2
26	185	151	33	83	81	2
27	185	151	34	80	78	2
28	188	153	35	83	81	2
29	191	156	35	83	81	2
30	193	155	38	86	84	2
31/令和元	196	156	40	87	84	3

資料：総務省「労働力調査」より作成
 (注) 1. 就業者：自営業主、家族従業者、雇用人(役員、臨時雇、日雇を含む)
 2. 輸送・機械運転従事者：「道路貨物運送業」における輸送・機械運転従事者は主に自動車運転従事者
 3. 端数処理の関係で合計が一致しない場合がある

有効求人倍率の推移を見ると全職業平均より約2.0倍高くなっており、慢性的な人手不足となっています。

【図表】有効求人倍率の推移



資料：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」ほか国土交通省作成



2. 標準的な運賃の告示

背景

トラック運送業においては、運転者の労働環境は他の産業と比べて長時間労働・低賃金の状況にあり、運転者不足が大きな課題となっています。

こうした背景を踏まえ、運転者の労働条件の改善等を図るため、[1]規制の適正化、[2]事業者が遵守すべき事項の明確化、[3]荷主対策の深度化、[4]標準的な運賃の告示制度の導入を内容とする貨物自動車運送事業法の改正が行われました。

このうち、「標準的な運賃の告示制度」は、一般にトラック事業者の荷主に対する交渉力が弱いことや、令和6(2024)年度から年間960時間の時間外労働の限度時間が設定されること等を踏まえ、運転者の労働条件を改善し、トラック運送業がその機能を持続的に維持していくに当たっては、法令を遵守して持続的に事業を行っていくための参考となる運賃を示すことが効果的であるとの趣旨により設けられたものです。

概要

持続的な経営により、ドライバーの労働条件を改善し、物流機能を維持するには、適正な運賃料金の収受が不可欠です。これをやることで働き方改革も進むと考えられます。

標準的な運賃は、

- ①トラック事業の能率的な経営の下における適正な原価に、
- ②適正な利潤を加えたもの

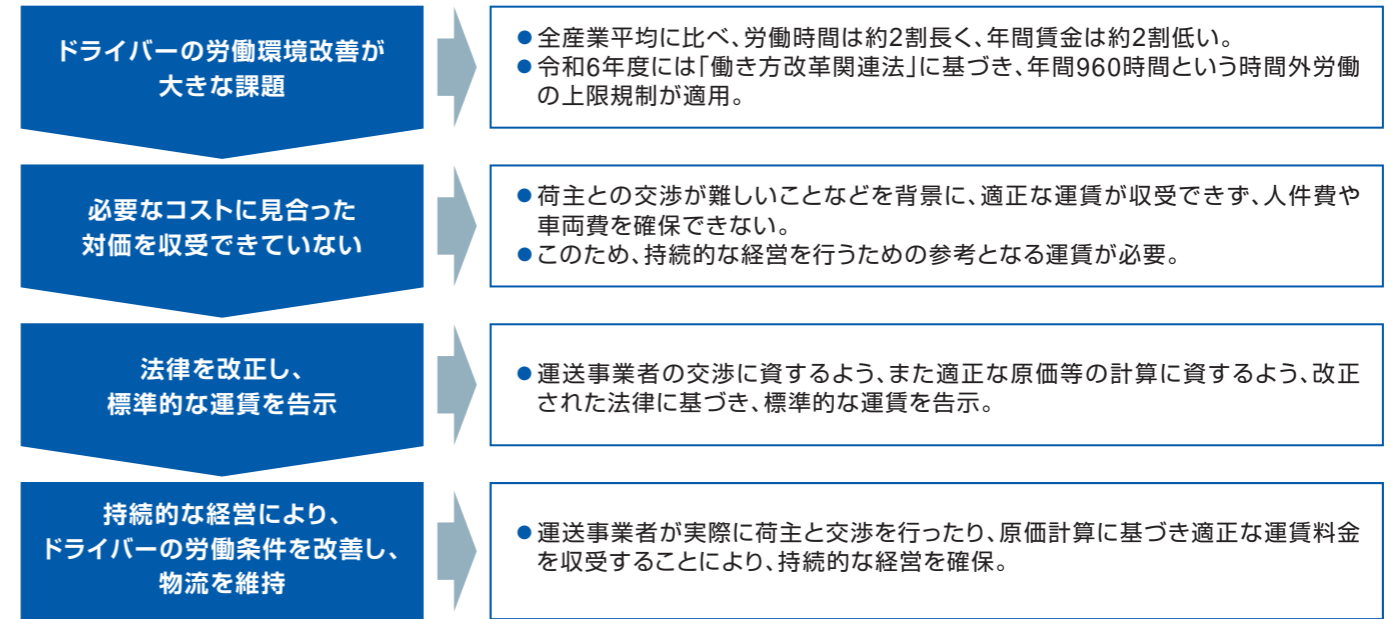
を基準とします。

原価の算定に当たっては、

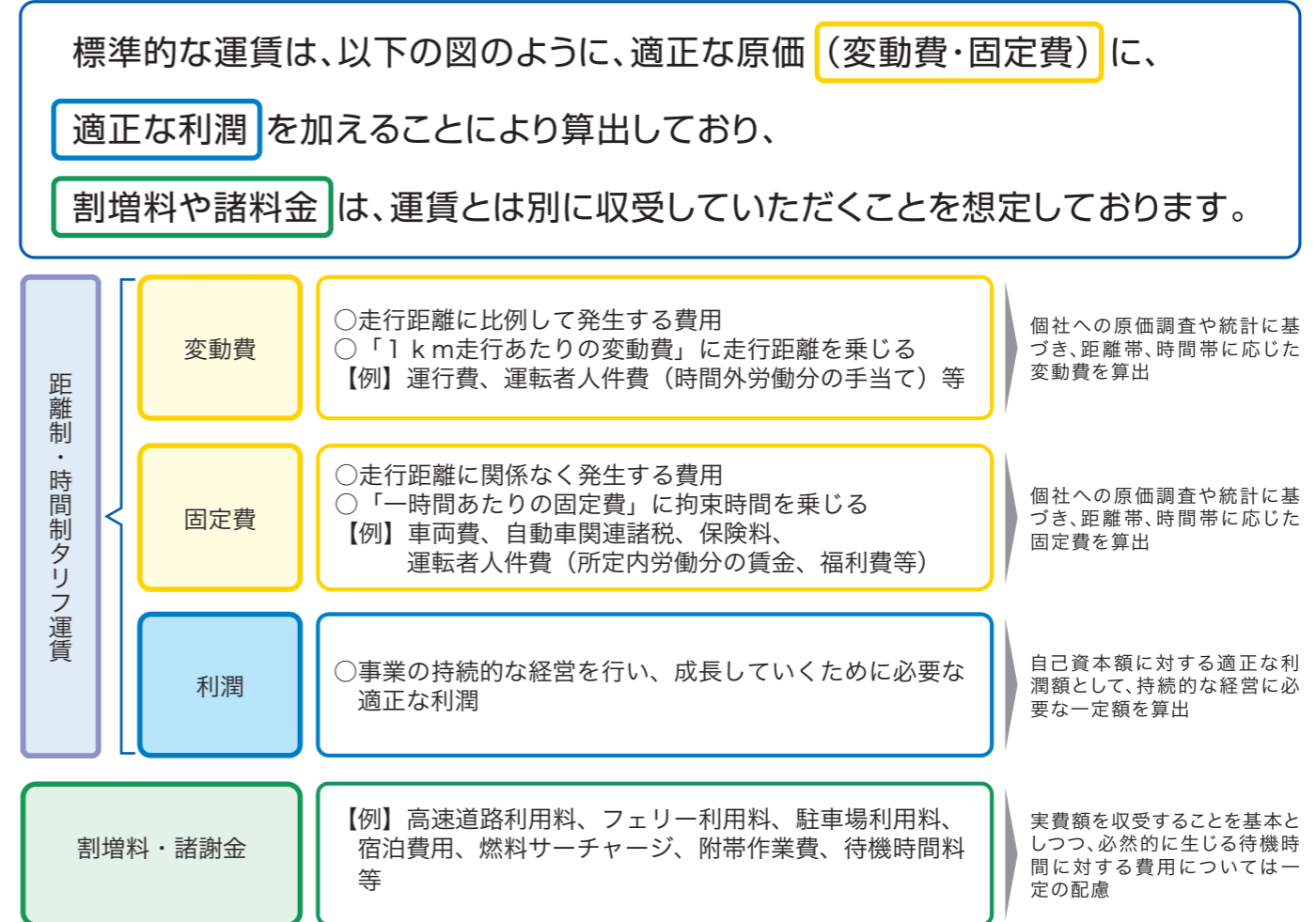
- ①ドライバーの賃金を全産業の標準的水準に是正すること、
- ②コンプライアンスを確保できること

が前提になります。

【図表】トラックドライバーの働き方を巡る課題(労働時間、年間賃金)



【図表】標準的な運賃の構成



資料：国土交通省、公益社団法人全日本トラック協会 「一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃の届出に向けて」




2. 標準的な運賃の告示

【図表】標準的な運賃のまとめ

運賃表の種類	距離制及び時間制の2種類の運賃表を策定
地域差	人件費や物価等の地域差を考慮し、地方運輸局等のブロック(10ブロック)単位で運賃表を策定。
車型	代表的なバン型の車両を前提。
車種	代表的な分類として以下の通り設定。 ・小型車(2トンクラス): 最大積載量2トン以下の車両 ・中型車(4トンクラス): 最大積載量2トン超かつ車両総重量11トン未満の車両 ・大型車(10トンクラス): 中型車(4トンクラス)を超える車両(トレーラー(20トンクラス)を除く) ・トレーラー(20トンクラス): 牽引車と被牽引車を連結した車両であって最大積載量が20トン前後のもの
対象となる運送契約	一般貨物自動車運送事業における代表的な運送契約として、運送事業者が車両を貸し切って貨物を運送する場合の契約を前提。
元請・下請の関係	標準的な運賃の計算に当たっては、いわゆる元請事業者の備車費用等については考慮せず、実運送を行う場合に要する原価について計算を実施。
運賃と料金の考え方	原則として運送の役務の対価としての運賃について設定することとし、運送の役務以外の役務又は特別に生ずる費用に係る料金(積込・取卸料、付帯業務料、有料道路利用料、フェリー利用料等)については、運賃表とは別に項目のみ規定。

標準的な運賃の考え方
 をご理解の上、
「運賃料金設定(変更)届出書」を
 提出いただき、運賃交渉に
 役立ててください。



トラッ君 さん

詳細はホームページへ

公益社団法人全日本トラック協会「一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃について」

https://www.jta.or.jp/rodotaisaku/hatarakikata/kaisei_jigyoho_202008.html



兵庫県トラック協会主催

「標準的な運賃を活用するための原価計算・荷主交渉」セミナー

会員事業者が、「標準的な運賃」の考え方と原価計算について理解を深め、荷主との交渉に活用することを目的として、標記セミナーを以下の内容で開催いたしました。

- 日時
 神戸会場 2月5日(金)
 姫路会場 2月12日(金)
 両会場とも 13:30 ~ 16:30

- 場所
 神戸会場…兵庫県トラック総合会館
 姫路会場…兵庫県トラック協会 西部研修会館

- 講師
 日本PMIコンサルティング株式会社
 代表取締役 小坂 真弘 氏

- 講座
 「標準的な運賃を活用するための原価計算・荷主交渉」

- 「標準的な運賃」の特徴と運賃交渉に向けた取り組みについて
- 原価計算に基づいた「標準的な運賃」の活用と自社の運賃表の作成について
- 荷主交渉への対策について(届出、申入れ・交渉の方法、書類作成等)

中小トラック運送事業者の経営者及び運賃管理・交渉者 等

- 対象者
 経営者 及び管理者
- 参加者
 神戸会場 36 名
 姫路会場 23 名



神戸会場



姫路会場

「標準的な運賃を
 活用するための
原価計算・荷主交渉」
 セミナーは令和3年度も
 開催する予定です。



トラッ君 さん



3. 働きやすい職場認証制度 (運転者職場環境良好度認証制度)

制度の概要

「働きやすい職場認証制度」とは、職場環境改善に向けたトラック、バス、タクシー事業者の取り組みを「見える化」することで、求職者の運転者への就職を促進し、各事業者の人材確保の取り組みを後押しすることを目的とした制度です。

国土交通省の指定を受けた認証実施機関として、一般財団法人日本海事協会が、申請受付、審査、認証等の手続きを実施しています

制度のメリット

HPで公表され、交付される認証マークを車両等に表示することで、優良な職場環境の企業であることを求職者はもちろんそのご家族も含め社会に対して中立的・客観的にアピールできます。

取引先である荷主や旅行業者等に、自社の労働条件や労働環境の状況を中立的・客観的に示すことができ、取引先からの信頼性が向上します。

厚生労働省と連携し、ハローワークにおける求人票への記載や、認証事業者と求職者のマッチング支援を行うことを検討しております。

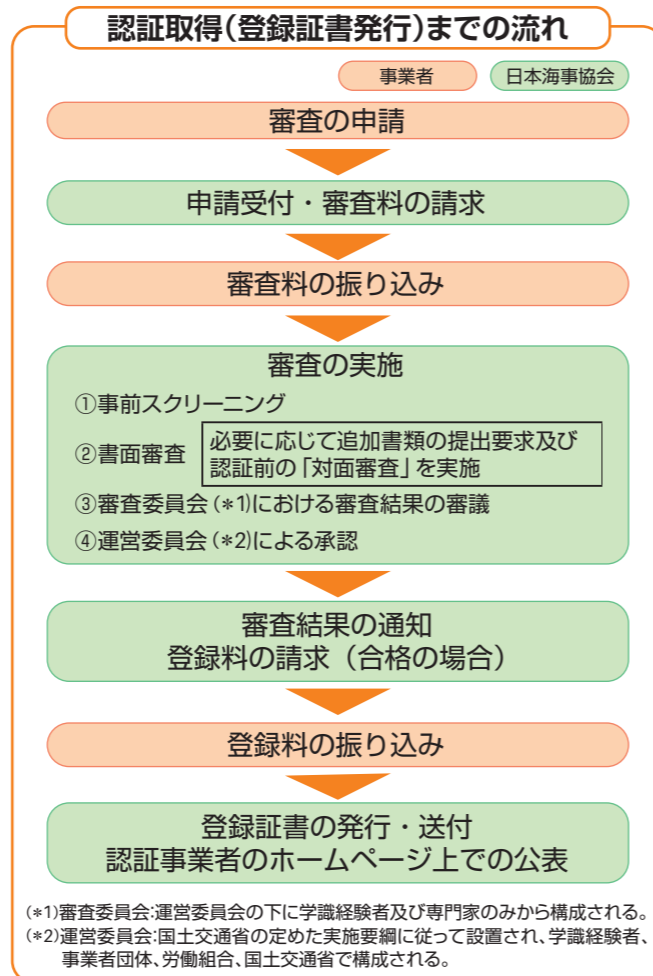
スケジュール等

令和2(2020)年度は右のようなスケジュールで審査されました。また、認証には審査料・登録料が必要です。

1 審査料	50,000円*
+複数の営業所を申請対象とする場合	+3,000円×営業所数(本社除く)
2 登録料(審査結果作成・登録に要する費用)	60,000円
+複数の営業所を申請対象とする場合	+5,000円×営業所数(本社除く)

*電子申請は、審査料が20,000円割引になります。

(税抜)



(資料)一般財団法人日本海事協会「自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」」
<https://www.untenshashokuba.jp/>

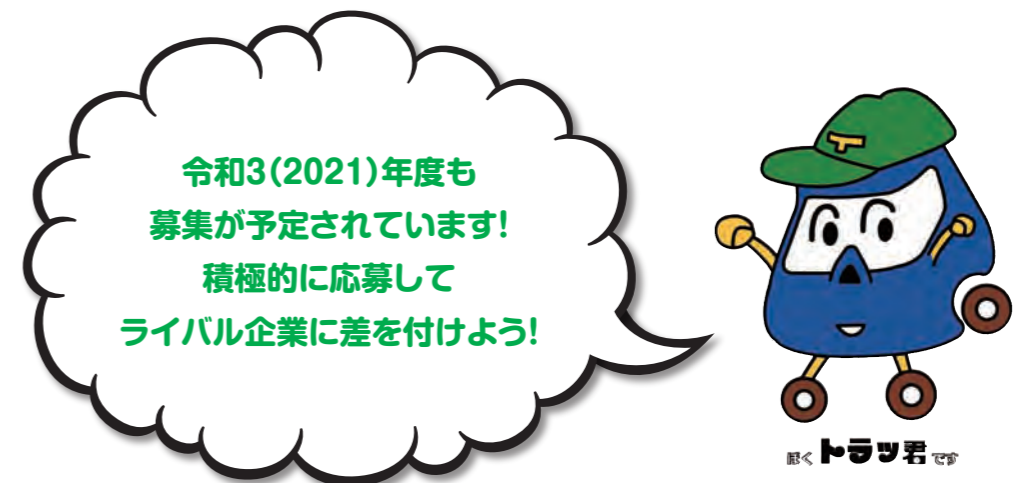


【図表】認証項目

認証項目	内容(概要)
A 法令遵守等	●労働基準関係法令違反、不当労働行為、道路運送法、貨物自動車運送事業法等に基づく行政処分、36協定の締結等を遵守。等
B 労働時間・休日	●労働時間、休日に関する規定を計画や規則等で定めている。 ●労働時間管理・休日取得のための取り組みを実践している。 ●運転者ごとに時間外労働時間及び休日労働時間を賃金台帳などで適切に管理している。等
C 心身の健康	●健康診断受診義務違反に対する行政処分による違反点数を受けていない。 ●所要の健康診断を実施し、その記録・保存が適正にされている。 ●心身の健康に関する先進的な取り組みを実施している。等
D 安心・安定	●社会保険等加入義務違反が無い。 ●健康保険法、厚生年金保険法、労働者災害補償保険法及び雇用保険法に基づく社会保険等加入義務者として、社会保険等に適切に加入している。 ●運転者の安心・安定のための先進的な取り組みを実施している。等
E 多様な人材の確保・育成	●多様な人材の確保・育成のための免許・資格取得支援制度を設けている。 ●女性運転手が働きやすい環境がある。 ●運転者のニーズに対応した勤務シフト、福利厚生制度等を設けている。等

(資料)一般財団法人日本海事協会 「運転者職場環境良好度認証制度“働きやすい職場認証制度”認証項目の解説」より作成

<https://www.untenshashokuba.jp/>





① エコドライブチェック

調査の実施概要

(1)実施期間

令和2(2020)年11月1日(日)～30日(月)〔※エコドライブ推進月間〕

(2)エコドライブ運動の内容

- ①運動(実施)期間中に、運転者にエコドライブ励行の指導。
- ②運動期間終了後、運転者が期間内における自らの運転を振り返り、エコドライブチェックシート(運転者用)に記入。
- ③事業者は、運転者が記入したエコドライブチェックシートをそれぞれの項目ごとに集計し、エコドライブチェック集計表に記入のうえ、FAXにて兵協事務局に提出。

(3)報告期限 令和2(2020)年12月14日(月)

(4)回答数 174社、2,477名(参考:令和元年度調査 171社、2,625名)…【下図】

結果概要

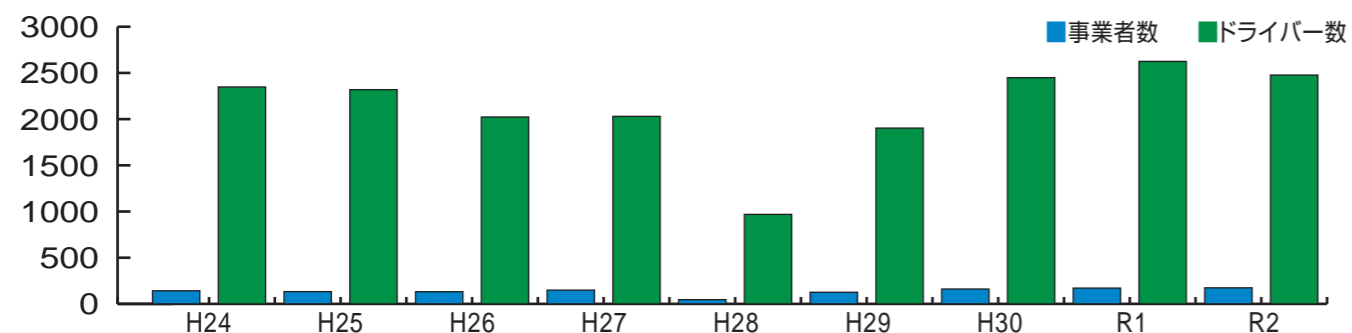
全ての項目で「80%以上できた」と回答するドライバーが6割を超えており、会員事業者がエコドライブに積極的に取り組む様子を伺うことが出来ました。

その一方で「エアフィルターが目詰まりしていないか、定期的に点検を行っている」(60.5%)については、「80%以上できた」と回答したドライバーの割合が、他と比べて最も少なくなっており、「50%～80%できた」と回答したドライバーの割合を合わせても少ない結果にあります。

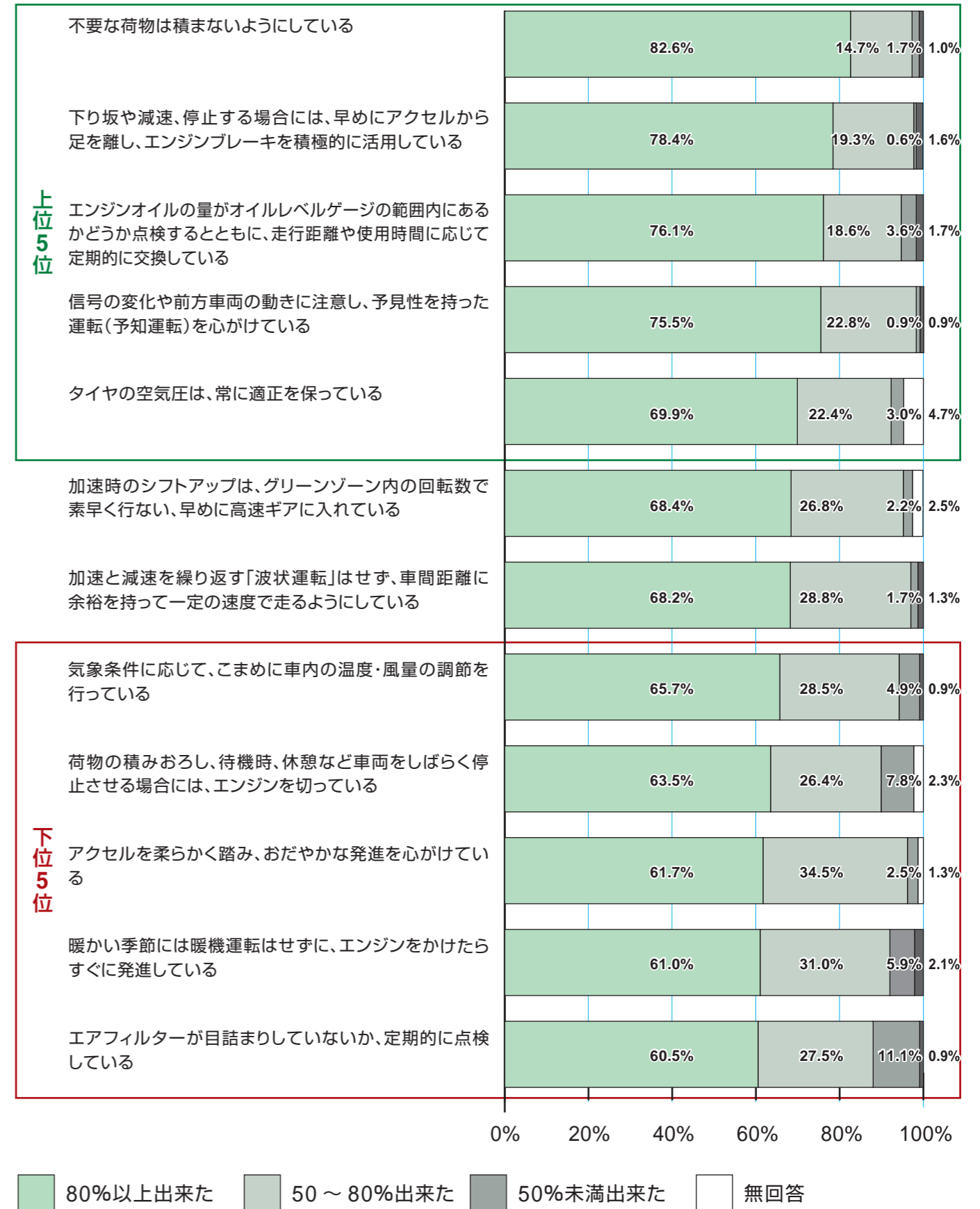
次いで、「暖かい季節には暖気運転はせずに、エンジンをかけたら直ぐに発進している」(61.0%)、「アクセルを柔らかく踏み、おだやかな発進を心掛けている」(61.7%)、「荷物の積みおろし、待機時、休憩など車両をしばらく停止させる場合には、エンジンを切っている」(63.5%)、「気象条件に応じて、こまめに車内の温度・風量の調節を行っている」(65.7%)といった取り組みが少ないという結果が得られました。【13頁図】

下位項目における実践率の向上のためにも、各事業者でのドライバーへの更なる周知、また、日頃からエコドライブに対する意識付けを引き続き図っていきましょう。

【図表】兵協エコドライブチェック調査 参加事業者/ドライバー数推移



【図表】集計結果(ドライバー集計)





② 令和2(2020)年度 環境と物流を考えるフォーラム

令和2(2020)年度は、中小企業診断士の板垣大介氏から、「SDGs(持続可能な開発目標)に取り組んでますか?」と題して、最近話題の「SDGs」についての概要説明とともに、トラック事業者の日頃の取り組みがどう「SDGs」に繋がっているのかについてお話いただきました。エコドライブ運動の実践など既にトラック事業者として「SDGs」に取り組み実践している所が多いですが、そのことを訴えていくことの大切さを講演いただきました。



また、流通科学大学の商学部教授の森隆行氏から、「コロナと物流～中小トラック事業者のための新型コロナ感染症対策と危機管理～」と題してご講演頂きました。



現在進行形で多大な影響を受けているコロナウイルスなど感染症への対策のほか、近年頻発している自然災害への備え、その際に事業を継続していくための取り組みについてご講演頂きました。

森氏の講演後、事業者と講師の対談「コロナ対策等について考える」と題し、事業者と講師の対談が行われました。引き続き講師に森氏を迎え、事業者代表として兵庫県トラック協会環境対策委員会委員長である堀秀夫氏、コーディネーターとして同委員会副委員長の椿本和生氏の3名で、事前に頂いた事業者からの質問を交え、コロナ禍の対策やBCPの策定について対談が行われました。

多くの事業者が抱える課題、事業継続をしていくための取り組み方について議論がされ、経営者だけでなくトラックドライバーにとっても非常に有意義な対談となりました。

開催概要

日時: 令和2(2020)年11月26日(木) 14時00分～16時25分

場所: 兵庫県トラック総合会館

主催: 一般社団法人兵庫県トラック協会

後援: 国土交通省近畿運輸局、兵庫県、神戸市、尼崎市、西宮市、神戸商工会議所、尼崎商工会議所、西宮商工会議所

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Column

持続可能な開発目標 SDGs(Sustainable Development Goals)とは 世界共通の国際目標

持続可能な開発目標(SDGs)とは、平成27(2015)年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っています。



SDGsの根幹にある「持続可能な開発」とは、「将来世代のニーズを損なわずに、現代世代のニーズを満たす開発」です。政府や自治体だけでなく、民間企業においてもSDGsに取り組む気運が国内外で高まっています。

(資料) 外務省「持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けて日本が果たす役割」

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/sdgs_gaiyou_202009.pdf



個別企業による取り組みが広がっています

SDGsは国連で採択されたものですが、すでにビジネスの世界での「共通言語」になりつつあります。これらのゴールを達成するために、日本経済団体連合会や各業界団体、地方銀行、さらに、個別の企業においても取り組みが広がってきています。

世界を相手に事業を展開する大企業では、バリューチェーン全体の見直しを始めており、関連する取引先にも影響が広がると考えられます。

SDGsの活用によって広がる可能性

企業イメージの向上

SDGsへの取組をアピールすることで、多くの人に「この会社は信用できる」、「この会社で働いてみたい」という印象を与え、より、多様性に富んだ人材確保にもつながるなど、企業にとってプラスの効果をもたらします。

社会の課題への対応

SDGsには社会が抱えている様々な課題が網羅されていて、今の社会が必要としていることが詰まっています。これらの課題への対応は、経営リスクの回避とともに社会への貢献や地域での信頼獲得にもつながります。

生存戦略になる

取引先のニーズの変化や新興国の台頭など、企業の生存競争はますます激しくなっています。今後は、SDGsへの対応がビジネスにおける取引条件になる可能性もあり、持続可能な経営を行う戦略として活用できます。

新たな事業機会の創出

取組をきっかけに、地域との連携、新しい取引先や事業パートナーの獲得、新たな事業の創出など、今までになかったイノベーションやパートナーシップを生むことにつながります。

(資料) 環境省「すべての企業が持続的に発展するために」

—持続可能な開発目標(SDGs)エスディーゼス活用ガイド—

https://www.env.go.jp/policy/sdgs/guides/SDGsguide-honpen_ver2.pdf





③ 労働力確保対策の推進

「就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業」トラックドライバーになるための運転免許取得支援プログラム

全日本トラック協会では、今年度から令和4(2022)年度まで、標記事業を実施します。

本事業は、就職氷河期世代(35歳～54歳)の求職者に対し、準中型、中型、大型のいずれかの運転免許取得とトラック運送業に関する基礎知識の講習等を無料で提供し、さらに求人のあるトラック運送会社とのマッチングにより、正社員としての就職を支援するものです。

本事業にご登録いただいた会員事業者様につきましては、優先的に本事業参加求職者へご紹介いたします。免許取得者を採用できる機会となりますので、是非とも本事業をご活用ください。

また、現在貴社が雇用している就職氷河期世代の非正規雇用労働者も本事業の対象となります。さらに、本事業により就職氷河期世代の方を採用した場合には、厚生労働省の「特定求職者雇用開発助成金」の対象となります。

トラック運送事業者の求人登録は、ホームページで受付中です。
令和3(2021)年度受講者の募集の詳細につきましては、令和3(2021)年4月以降にホームページにてお知らせされる予定です。
<https://truck-driverlicense.jp/>



「就職フェアfor 定通2021」に参加しました(7月18日)

神戸市立摩耶兵庫高等学校で開催された「就職フェア for 定通2021」に、兵庫県トラック協会も参加しました。

この就職フェアは、1つでも多くの職場を定時制・通信制の高校生に知ってもらおうと開催され、3回目の今回は29の企業と140名の親子が参加されました。今回は、就職活動を本格的に行っている3～4年生だけでなく、今からじっくり考えていこうとしている1～2年生の参加もありました。



各企業が教室内にブースを設置し、事業概要等で自社のアピールを行いました。当協会でも、業界の喫緊の課題でもある雇用確保のためトラック運送業界のPRを行い、学生の就職先の候補として運送業も考えて頂きたいと訴えました。

④ 働き方改革に関する取り組み

中小トラック運送事業者のためのIT活用セミナー(12月1日)

兵庫県トラック総合会館において近代経営システム研究所 代表 森高 弘純 氏を講師にお迎えし、(公社)全日本トラック協会と共催で生産性向上のための情報化支援セミナーとして「中小トラック運送事業者のためのIT活用セミナー」を開催しました。

会員事業者27名の方が参加され、講師からは、中小トラック運送事業者が業務の効率化・生産性の向上を図れるよう、IT機器のシステム概要・費用・期間、成功のポイント、導入の留意点など具体的に分かりやすく講義いただきました。

【研修内容】

- ・ITの活用方法(活用のメリット、効果的なシステムの策定)
- ・生産性向上に向けたIT機器及びシステムの活用事例の紹介
- ・全ト協車両原価計算シートの活用
- ・中小トラック事業者の情報セキュリティ対策
- ・質疑応答



令和2年度「原価計算活用セミナー」(10月27日)

兵庫県トラック総合会館において、近代経営システム研究所 代表 森高 弘純 氏を講師にお迎えして、(公社)全日本トラック協会と共催で「原価計算活用セミナー」を開催し、会員事業者60名の方が参加されました。

当日は、4月に告示された「標準的運賃」の考え方をを用いた原価計算結果の活用等に焦点をあてた講義が行われました。

【研修内容】

- (1)原価計算の基礎(基礎編)
 - ・原価計算の基本演習
 - ・原価計算シートの利用方法
- (2)原価計算の実践(実践編)
 - ・運行ルート単位、取引先単位の原価計算
 - ・改正標準運送約款の対応(原価算出、単価表の設定など)
- (3)標準的運賃の考え方をを用いた原価計算結果の活用(活用編)
 - ・改正標準運送約款を踏まえた契約の見直し事例
 - ・取引条件見直し交渉の成功事例
 - ・運賃交渉のポイント

