

人材（リソース）シェアに挑戦 ～見えた課題と新たな取り組み～

2019.04.25

WG04 人材不足の解消

1. WG0 4メンバー

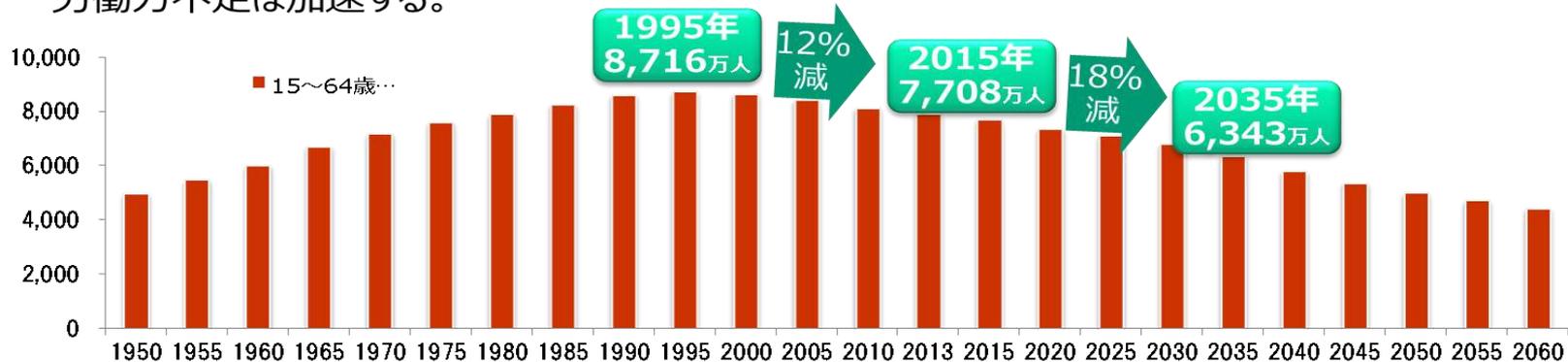
企業名	業態	氏名（敬称略）
P & J 株式会社	車両及びトラックのレンタル・リース、車両及びトラックの販売・買取・輸出入 等	依田（サブリーダー）
ウィルポート株式会社	宅配便等の物流受託事業、地域物流の課題解決・支援コンサルティング事業等	秋山、城山
株式会社モノフル （日本GLPグループ会社）	物流不動産の開発・賃貸、及び物流ソリューションの開発・提供等	大西
中日臨海バス株式会社	一般貸切旅客自動車運送業、車両運行管理業務事業 等	森川、山川
株式会社西三交通	一般貸切旅客自動車運送業・旅行業	廣
日本システムウェア株式会社	ITソリューション、プロダクトソリューション	天野
(株)日立物流グループ	3PL/システム物流（国内・国際）、大型移転作業、倉庫業 等	小野、徳田、吉村、 嶋津（リーダー）



2. 予測される人材不足の実態

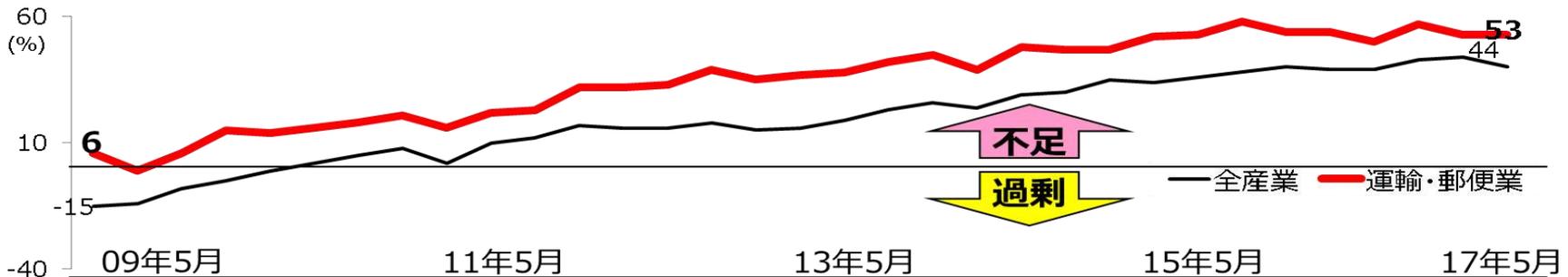
総務省『情報通信白書』

生産年齢人口は、ピークの1995年より現在までの20年間で12%減。今後20年間では18%減となり、労働力不足は加速する。



厚生労働省『労働経済動向調査』 <産業別労働者の過不足判断D.I.>

「運輸・郵便業」は09年11月以降、慢性的な人手不足。不人気業種であり、全産業平均と比べ深刻。



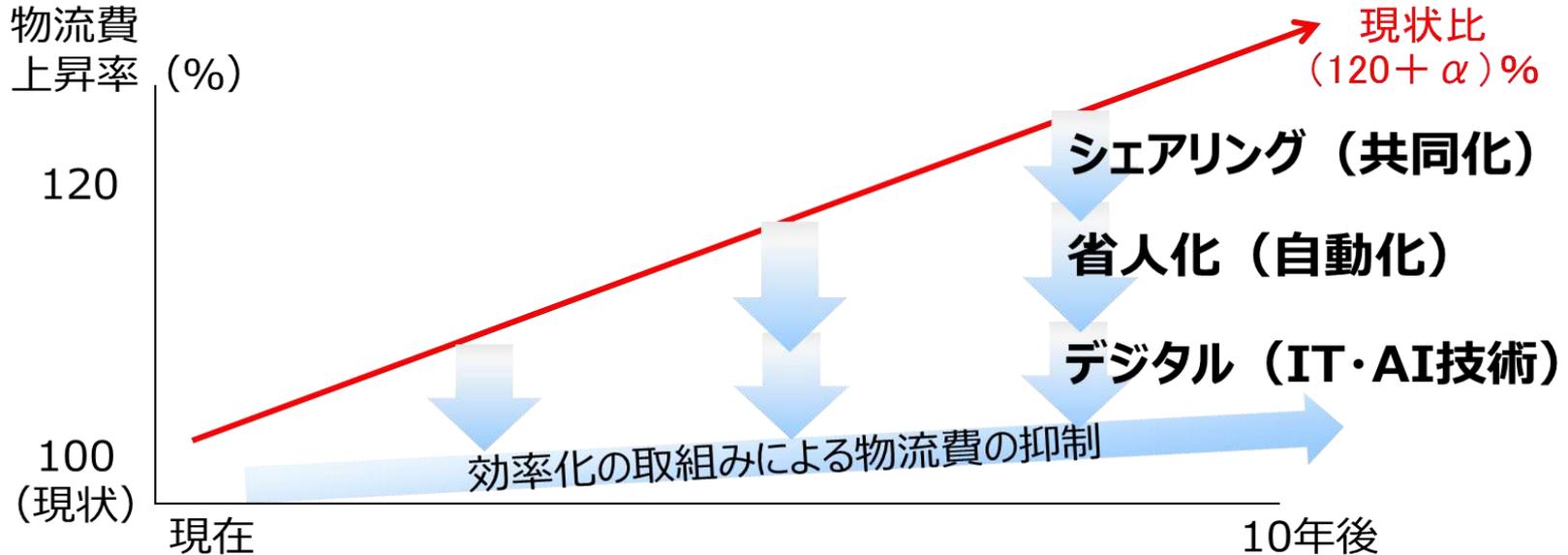
※1: Diffusion Index(ディフュージョン・インデックス)の略。企業の業況感や設備、雇用人員の過不足等の各種判断を指数化したもの。『不足』回答割合から『過剰』回答割合を差し引き、DI>0: 不足 DI<0: 過剰を示す

2. 予測される人材不足の実態

賃金上昇による物流費への影響
 10年後は物流費20%増??

= **働き方改革実行計画案**
 賃金上昇3%/年
 ⇒10年後は34%増

X **小売業の物流費構成 (例)**
 配送ドライバーの費用を含む
 人件費は物流費の約60%



労働力不足、賃金上昇、運送約款の改正等、多くの物流コスト増加へ要因。対応が急務
 →共同化、省人化、IT・AI技術の活用を加速させることが必須な状況。

先進化が進んでいるものの、まだまだ人材活用が必須である。⇒**人の有効活用ができないか?**

3. WG 0 4 取組内容の紹介

(1) TDBC Fourm2018発表(2017年度取り組み)の振り返り

- ① 短期「**今いる人材の融通と活用**」
 - ・業種を越えた人材融通の仕組み
 - ・再配達問題の解消
- ② 中期「**業界への人材の流入促進**」
 - ・非就労者活用
 - ・業界のイメージアップ（3Kではない）
- ③ 長期「**業界で長く働いてもらうための工夫**」
 - ・ドライバー職種のキャリアパス検討



継続した取組みをベースに新たな発想を加え、具体策の実行に移すことが今年度のワーキンググループの使命！

3. WG 0 4 取組内容の紹介

★テーマ「人材（リソース）シェアに挑戦」

(2) 2018年度の実践内容

① 各業界ドライバー・非就労者の活用

- ・雨天時のダンプカードライバーの倉庫作業への活用
- ・就労支援団体との連携による非就労者の活用

② 近隣企業との連携

- ・地域企業との作業相互支援体制の確立

③ マルチ人間の育成

- ・どの職場でも仕事ができる為の教育制度の構築



目指すゴール：上記を可能とするプラットフォームの実現

4. 取組みスケジュール

主な取り組み内容	18年度			
	1Q	2Q	3Q	4Q
WGイベント		WGスタート★	中間報告会★	Forum発表★
各社見学会開催		GLP/流山★	日立物流 /平和島★	西三交通 /岡崎★ P&J /千葉★
各業界ドライバーの活用	情報収集/検討 ➡			
非就労者の活用	情報収集/検討 ➡			
地域内企業連携	課題整理/検討 ➡			
バス/トラック駐車スペースシェア	課題整理/運用検討 ➡ トライアル ➡			

5. 具体的取組み内容

(1) 各業界ドライバー・非就労者の活用

①各業界ドライバーの活用

昨年度のアンケートでは雨や現場の都合で土日休みが多い。土日でも働きたいとの回答あり。
P&Jのダンプドライバーが倉庫作業に興味示す。

P&J株式会社:ダンプドライバー

株式会社日立物流:倉庫作業

(フォークリフト作業、ピッキング作業等)



平和島に近い工事現場が存在し、実験可能かと思われるも・・・

- ・ダンプドライバーを日立物流の自家雇用登録が必要になること。
- ・天候に左右されるなど急なシフト変更が難しいこと。
- ・単純作業等、受入体制が準備できていないこと。等々により、現段階では実現せず。

2019年継続取り組み課題

ドライバーの倉庫見学（イメージアップ）や受入ルールの設定が必要

② 非就労者の活用

都内の就労サポートセンター様 との連携による非就労者の活用を検討、模索

就労サポートセンター：人材紹介



株式会社日立物流：倉庫作業

* 非就労者数（推定）
全国：約60万人
（4/7 報道番組「バンキシャ」でも特集組まれる）



就労サポートセンター様は快くご理解頂き、所管区域内の大手企業に対し、紹介を行いたいとの考えを聞くも、現場側の受け入れ体制の準備不足により、現時点中断。

2019年継続取り組み課題

就労サポートセンター様との定期的な情報交換・共有の再開

③ 成功事例：オタク採用（西三交通様）

S
E
I
S
A
N
K
O
D
U
T
S
U

オタクは、 バスドライバーに 向いている!?

ゲームや漫画
愛しています。

とにかく乗り物が
好きです。



当社では、個性的なドライバーが、たくさん活躍しています。

「遊園地ではゴーカートに何回も乗る」という乗り物好きや
「子供のころから電車が大好きだった」という電車オタク、
「マンガやアニメ、ゲームなどが死ぬほど好き」という人まで。

ずっと好きなことをしていきたい、ハマったらトコトン探求したい、といった気持ちが
バスドライバーとして、さまざまな道順などを研究しながら
ずっと車の運転をするこの仕事に通じるものがあるからだと思います。

口下手でもOK。人見知りさんも大歓迎。大型免許は入社後の取得でOKです。
変に自分を取り繕うことなく、
自分らしく「好き」を活かして働いていけるこの仕事に
あなたもチャレンジしませんか？

自分のままで、好きなことで、生きていこう。

—— バスドライバー募集 ——

(TDBC HP 2019.1.22 第13回ワーキングレポート より引用)

**オタクを積極採用している事をPRする事により、結果的にオタクでなくても
応募してみよう（応募のハードルを下げる）という動機付けにつながった**

5. 具体的取組み内容

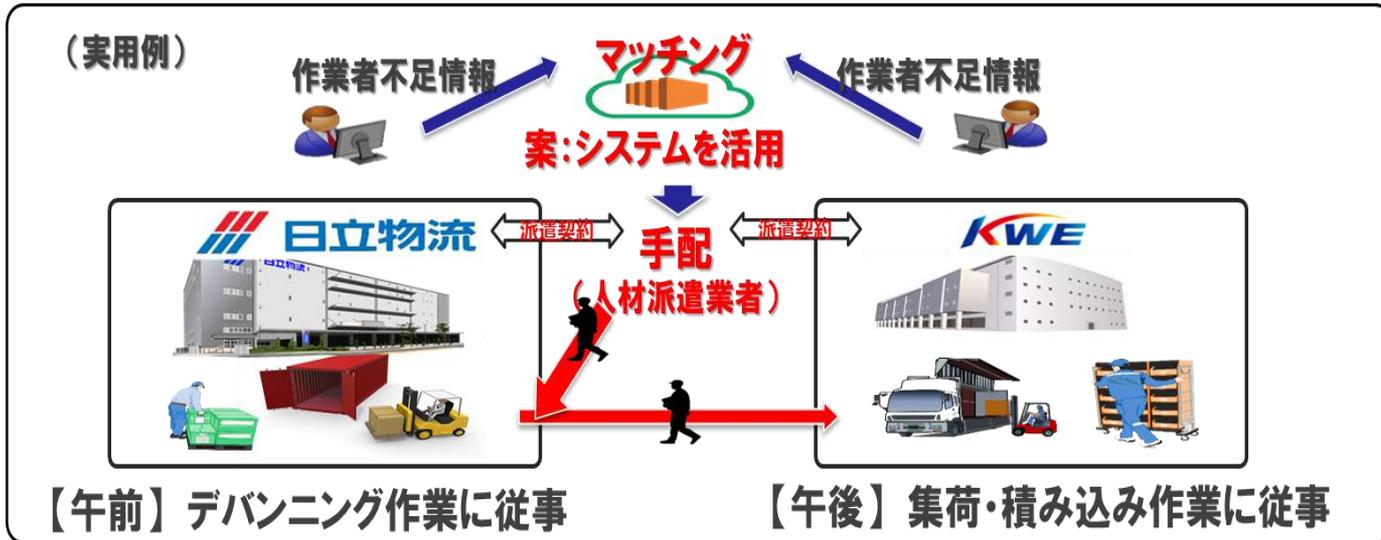
(2) 近隣企業との連携

少子高齢化に加え、3K概念が一般的には払しょくできず、拠点所在地において募集活動を行っても人が集まらない。近隣地区の企業も同様に「人が集まらない」ことに悩みを抱えている。何かできないか・・・



しかし、協力を仰ぐも中々ハードルは高く、まずは1社限定（1対1の関係）でトライアルを試みることに・・・

① トライアル内容



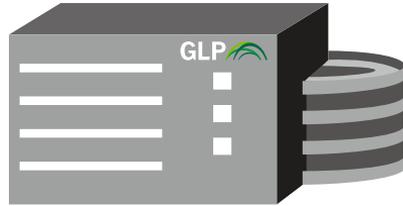
≪トライアル結果≫

- ・偽装請負、二重派遣が課題となり、トライアル実施ならず。
- ・ただし、雇用形態さえ守られていれば「可能」であることから、近隣企業と繁忙期における相互支援は実施。(濃密な関係の構築に繋がった)
- ・プラットフォーム化の実現に取り組んでおられる企業もあり、継続課題として取り組む。



②事例・取り組み企業ご紹介

《物流施設での人材シェア》



複数の物流会社が入居

→入居企業間での人材の取り合いが発生

→取り合うのではなく、シェアする事で有効活用ができないか……



施設内でのシェアの取り組み



大手派遣会社の現地事務所を誘致
 複数のテナントニーズをまとめる事で、短期の派遣を長期派遣にしたり、派遣労働者の定着につなげる



プラットフォームによる人材シェアの取り組み



まとまった求人情報を相互に展開する事で限られたリソースを効率的に運用

共通の課題

法的課題

- 二重派遣や偽装請負などに該当しないか
- 「労働者の保護」という法律の意図と整合性が取れるか

契約上の課題

- 労働災害や長時間労働の是正の観点からの管理責任の所在は？
- 複数事業所で働いた場合の割り増し賃金はどちらが払う？

5. 具体的取組み内容

(3) マルチ人間の育成

■ 取り組み事例・企業ご紹介



◆ 作業者向け：多様な現場や職場に対応出来る資格取得のサポートや教育

車両系建設機械



玉掛け



不整地運搬車



フォークリフト



小型移動式クレーン



◆ 管理者向け：更に上をめざしたい一般者向けに教育を拡充

職長・安全衛生教育



掘削作業責任者

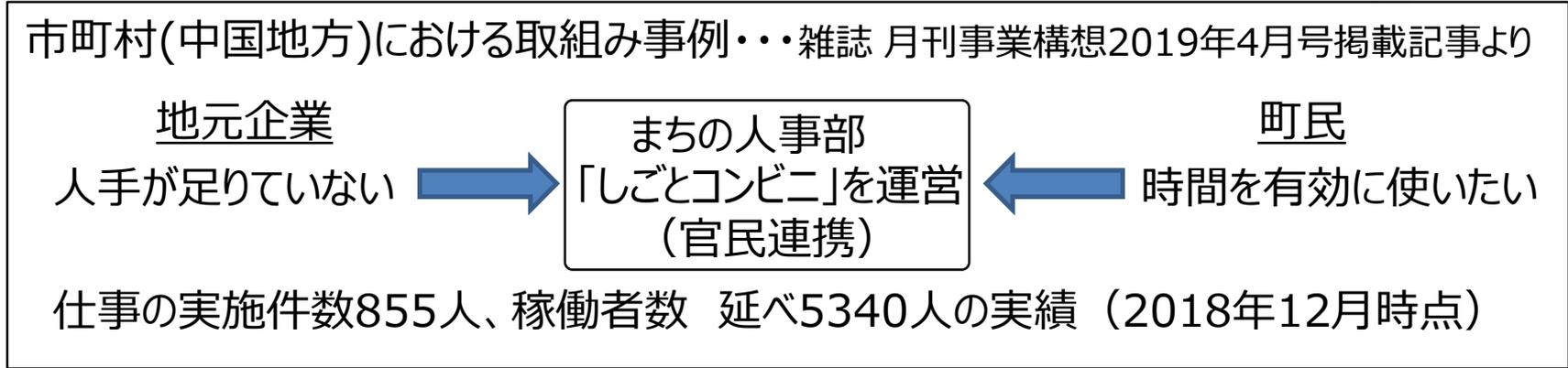


ドローンによるi-constructionへの支援

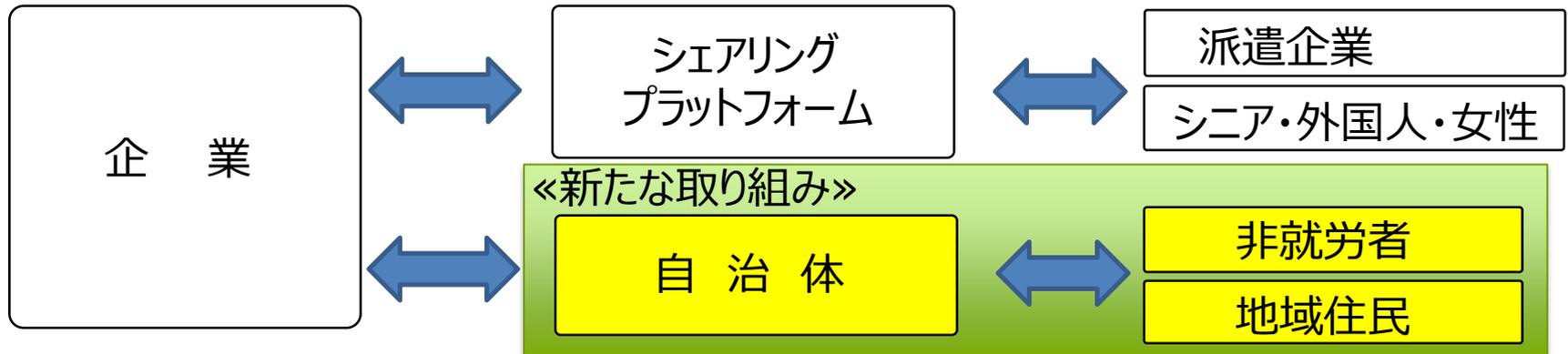


➡ 手厚い教育により、様々な業務に対応出来るマルチ人材を育成

③2019年取組みにあたってのヒントとなる題材



2019年度は近隣企業との連携を強化しつつ、官民一体となった取組みにチャレンジ。



5. 具体的取組み内容

(4) WGを通して生まれた活動

西三交通様より・・・

訪日客の増加により、首都圏への観光バスのニーズは高まっているが、宿泊客を下ろして翌日の送迎までの夜間（21時～翌日7時頃）、バスを停める駐車スペースが都内中心部に非常に少なく、駐車スペースへの移動距離（千葉・横浜等）が長くなっており、ドライバーの拘束時間を長くする原因となっており、大変苦労している。



都内中心に近い日立物流拠点（平和島）に駐車することはできないか？
（大型車（重量車）を駐車できる構造となっていることが大きな利点）

日立物流として・・・

夜間は空きがある為、駐車スペースの提供が可能。未活用時間帯をバス駐車スペースとして提供したい。

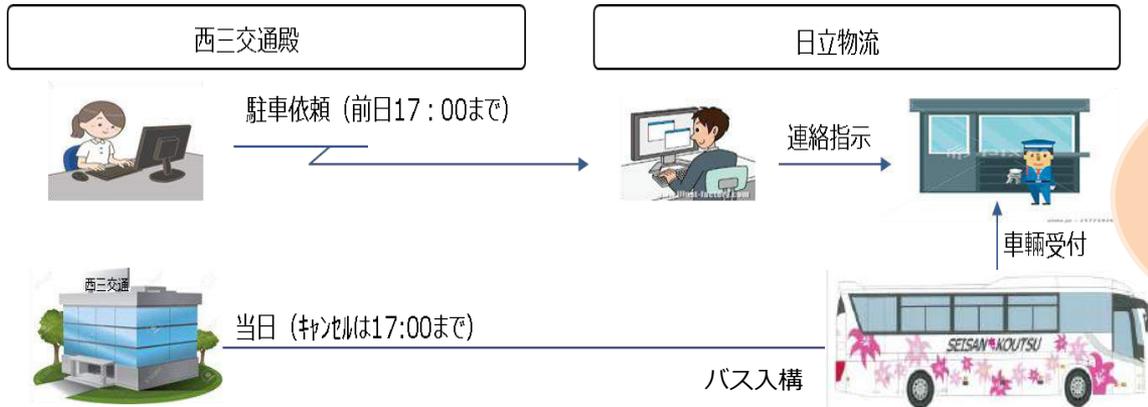


両社ニーズ合致！



拘束時間の短縮・労働環境の改善により、人材流出防止にも繋がる取り組み

①トライアルの実施（3月23日～3月25日、4月1日～4月2日）



- ・少し不安があったが、暖かく迎えてくれ、東京に友達ができたようで嬉しい。
- ・バック駐車時、車止めの位置が気になった。 等々



～トライアルを通じて分かった西三交通様(バス事業者)メリット～

乗務員の労働環境改善（時間の融通が利く、道幅も広い、東京に仲間がいる安心感）

②新ビジネスモデル特許出願に向けた動き（現在、特許出願準備中）

【出願のポイント】

《新規性》

- ① T D B C 活動を通じた旅客事業と貨物事業が連携した課題解決事例であること。
- ② 大型車用の駐車場構造となっていること。
- ③ 何よりもドライバーの肉体的・精神的疲労を和らげるものであること。

《進歩性》

- ① 都内における駐車場情報（大型車専用）のマッチングシステムの開発（現在、検討中）
- ② 宿泊施設・トイレ・食事場所等の情報提供によるドライバーへの更なる負荷軽減
- ③ 将来的にはETCパーキング化の導入促進



③更なる付加価値の検討

それは・・・**「貨客混載」**

現在、バス事業者の運用（一部のケース）として・・・



空車(回送)時に貨物を運ぶことはできないか？

《現在の適用範囲》

《検討課題》

- ① 過疎地域限定の為、法規制の緩和
- ② バス事業者様の貨物運送事業の許可取得
- ③ 対象貨物の選定
- ④ 貨物の受け渡し場所などのルール決め 等

* 課題解決の重要ポイント ⇒



6. 成果と反省（2018年度を取組を振り返って）

《成果》

- ①他業界の知りえない情報共有が図れ、業界の枠を超えた関係が構築できた。
- ②結果、観光バス駐車問題の解決に至った。
- ③知識・見識が広まったことにより、活発かつ具体的な検討・議論を展開することができた。

《反省》

- ①掲げたテーマ（人材シェア）に対しては発想レベルに留まってしまい、実現に至らなかった。
- ②教育（マルチ人間育成）の観点においては進展することができなかった。
- ③行政を巻き込んだ取り組みに目を向けることができなかった。

(ご参考) WG 0 4 活動の記録



18年8月
GLP様流山センター見学



18年10月
日立物流平和島見学



19年3月
西三交通様見学



19年4月
P&J様(EPLレンタル様)見学



ありがとうが繋ぐ、ありがとう



大型建機の操縦にご興味ある方、ぜひご一報・ご紹介下さい！

一般社団法人 運輸デジタルビジネス協議会

<https://unyu.co/>
unyu.co@wingarc.com
TEL 03-5962-7370

