

WG04 人材不足の解消



WG04テーマ 『人材不足の解消』

2020年6月19日

一般社団法人 運輸デジタルビジネス協議会

TDBC Forum 2020

■アジェンダ

(1)WGメンバーご紹介

(2)18年度の振り返り

(3)19年度の活動方針と
現在の取り組み状況



(1)WGメンバーご紹介

(2)18年度の振り返り

(3)19年度の活動方針と
現在の取り組み状況



(1)WGメンバーご紹介



メンバー社名（順不同・敬称略）			
運輸/倉庫/ 物流業	アイシーエクスプレス株式会社	製造業 メーカー	トヨタ自動車株式会社
	有限会社西条タクシー		株式会社デンソー
	三興物流株式会社		ミズノ株式会社
	株式会社西三交通	人材紹介	シェアフル株式会社
	株式会社ポストウェイ	建機リース	P & J 株式会社
	株式会社日立物流	IT	株式会社スマートドライブ
	株式会社日立物流南関東	コンサル	物流企画サポート株式会社

※青文字 19年度から新規ご参加

WGリーダー（主） 日立物流 嶋津
（副） 西三交通 廣



(1)WGメンバーご紹介

(2)18年度の振り返り

(3)19年度の活動方針と
現在の取り組み状況



(2) 18年度の振り返り

⇒2018年度残課題は以下6テーマ

【具体的に活動・チャレンジしようとしたテーマ(議題にあがったもの含む)】

- ①人材シェアリングPFの実現
- ②女性・高齢者・ひきこもりの活用(就労機会の提供)
- ③ダンプドライバーの活用
- ④人材育成(スキルマップ)

【アイデアのみのテーマ】

- ⑤官民連携スキームの確立
- ⑥助成金の活用


➡ 19年度にも繋がる2テーマを次頁で振り返り



(2) 18年度の振り返り①

テーマ:女性・高齢者・非就労者の活用(就労機会の提供)

(参考) 2019/4/25フォーラム発表資料

② 非就労者の活用 


大田区の就労サポートセンター JOBOTA との連携による非就労者の活用を検討、模索

JOBOTA: 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)



JOBOTAは快くご理解頂き、所管区域内の大手企業に対し、売り込み (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

JOBOTAとの定期的な情報交換・共有の再開

8



(2) 18年度の振り返り②

テーマ:人材育成(スキルマップ)

(参考) 2019/4/25フォーラム発表資料

5. 具体的取組み内容

(3) マルチ人間の育成

■ 取組み事例・企業ご紹介



PEACE & JOYFUL
ありがとうが笑く、ありがとう



EP Rental Co., Ltd



TDBC
Transportation Digital Business Conference
運輸デジタルビジネス協議会

◆ 作業員向け：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

13



(1)WGメンバーご紹介

(2)18年度の振り返り

**(3)19年度の活動方針と
現在の取り組み状況**



(3) 19年度の活動方針



18年度の残課題と振り返りを行いながらWG内で議論した結果、

①テーマを絞ってメリハリをつけて『継続テーマの推進』

②人材不足解消の基本に立ち返り、『募集の間口を増やす取り組み』

を2本の柱として活動を展開する事とした



(3) 19年度の取り組み状況

①-1. 継続テーマ推進

✓ 女性・高齢者・非就労者の活用(就労機会の提供)

■ 就労サポートセンターJOBOTAとの連携

・ 2019年よりJOBOTAと意見交換を継続

-9月13日 JOBOTAを再訪問

-9月27日 日立物流平和島センターをJOBOTA様ご見学

 **情報交換を進める中でJOBOTAより人材紹介を頂き採用決定(19年11月)**



(3) 19年度の取り組み状況

①-2. 継続テーマ推進

✓ 若年層非就労者への教育支援 ～P&J様取り組み～

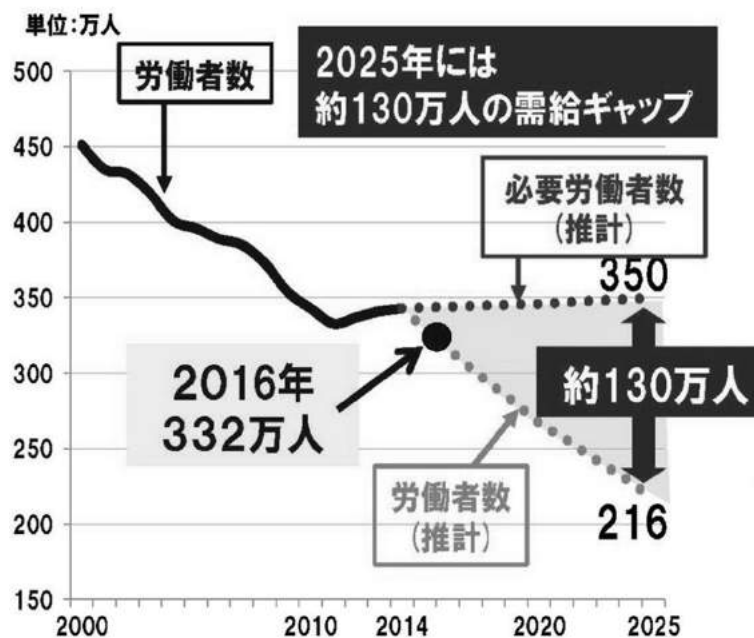
- 建設業における人材不足と高齢化
(高齢化、若年者の就業者数減少、長時間、低賃金)
- 国(国土交通省)によるi-Construction、情報化施工等の推進(ICTの活用)
→ ICTに対応可能な新しい人材が求められている
- 非就労者の増加
 - 2015年度に実施した15～39歳を対象にした調査では54万1000人がひきこもり状態と推計結果(2010年調査では69.6万人)
 - 2018年に40～64歳の中高年層を対象に実施した「生活状況に関する調査」で、ひきこもり状態にある人が全国で61万3000人いるとの推計結果、8050問題(将来的に自治体の負荷に)



➡ 若年層非就労者の就労支援(建機オペレータとしての社会復帰)

■建設業界の課題

建設技能労働者数の推移と推計



<参照>
 総務省「労働力調査」
 一般社団法人日本建設業連合会「再生と進化に向けて～建設業の長期ビジョン～」

130万人が不足すると言われる

“2025年問題”

建設技能労働者数は2000年から下降し現在約330万人

また、建設現場で働いている60歳以上の技能労働者は2025年に150万人以上に増え高齢化が進み深刻な状況。

今後もおおよそ横ばいに推移し2025年には必要労働者数350万に対し実際の労働者数は216万人。

おおよそ130万人の労働者不足が予想されている



■ (社) 千葉房総技能センターについて



土木建設業において、現場を担う土木建設技能労働者や外国人労働者の育成と高度な技術の習得向上を目指す技能センター。

各種技術指導を行える場を提供すること、とりわけ若年層の入職や高齢者の雇用機会を提供できる講習を行うこと、地域に居住する住民や企業を対象にした様々な活躍の場を提供することによって、社会参画と地域社会の発展の推進に寄与。

法人名	一般社団法人千葉房総技能センター
住所	〒290-0524 千葉県市原市平蔵1399番地1
代表理事	水野 勝仁
設立	2019年7月1日
TEL/FAX	0436-98-6193 / 0436-98-6194
センター	平蔵AIセンター / 筒森AIセンター
事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1) 資格登録教習機関の運営 2) 技術向上教習の開催 3) 各種研修会の開催 4) 土木建設現場での事故、災害を防止するための支援事業 5) 特定技能外国人登録支援機関に対する技能講習支援事業 6) 外国人技能実習生への技術取得支援事業 7) 自然環境保護及び整備に関する支援事業 8) 動物愛護事業 9) 勤労意欲のある者に対する就労支援事業 10) 地域に居住する住民や企業を対象にした交流の場の提供 11) その他当法人の目的を達成するために必要な事業



■ 3つの特徴

1

ただ資格を取るだけの施設ではなく、入職希望者には就職先の推薦も行う。

2

実作業に必要な知識、技術をさらに深く学べる課程を用意。実際に現場に出る事を考えた建設機械での講習。

3

常に最先端の知識・技術が学べる施設、講習指導者、機械、装備を受講科目によりアレンジする。



■ プログラム内容



① 技能講習課程
＜労働安全衛生法 資格＞



② 運転技能向上課程
＜含：オペレータレベルチェック＞



③ UAV操作技能課程



④ ICT建機施工課程



⑤ 遠隔操作課程（ラジコン車）



⑥ 災害復旧専門チーム育成課程



⑦ 新人育成課程



⑧ 各種実証実験支援課程



■ 今後の展開



①多言語対応センター

- 通訳をつける
- ポケットーク(同時翻訳機)をそろえる



②移動型教習センター

- 数台そろえる
- 座学についてはオンラインでも



③カスタマイズ教習所

- 丸磯Ver. 国土Ver. 等クライアント毎の
工法、仕様に応じてカスタマイズ可能
に



④技能アップ教習所

- 新型機の取り扱い技能アップ研修
- 基本を深く & 応用



⑤メーカー指定の教習所

- 諸岡指定テストコース、KATO指定
テストコース、日立指定テストコース、
CAT新機種テストコース等



⑥優秀なオペレータをフォ アマンに育て上げる教習所

- サブコン退職者の経験を学ぶ



⑦外国人留学生技術研修

- ICT
- UAV
- メンテナンス & 修理
など



⑧即戦力となるオペレータ 育成

- 基本を深く学ばせ、現場で重宝がられる
オペレータを育成
- 事故を起こさない(安全意識、安全知識)
 - 人と仲良く、コミュニケーションの大事さ
 - 生産性の高い施工方法



(3) 19年度の取り組み状況

②-1. 募集の間口を増やす取り組み

✓ ミズノ様との取り組み

■ ミズノ様との連携によるメリットと期待

現場における荷役業務は **体を動かす** という点でスポーツに通じる点がある

①スポーツブランドとしてのミズノ様の高いブランド力の活用

⇒インセンティブとしてミズノ様ブランド品の提供

②「ながら運動100」というコンテンツにて、日常動作を「スポーツ」として昇華

⇒現場業務も**「スポーツ」として昇華**し、スタッフの**健康増進**後押し

(既に働いている方に継続して働きたいと思って頂ける環境整備)

と新たに「健康のために動きたい」と感じている層の取り組み)



(3) 19年度の取り組み状況

②-1. 募集の間口を増やす取り組み

✓ ミズノ様との今後の取り組み予定

■ スポーツブランドとしてのミズノ様の高いブランド力との連携

《取り組みポイント》 シェアフル様顧客とのタイアップによる作業員募集の強化

⇒アウトソーサー（イベント、搬入搬出などを行う企業様）の作業員募集の強化策として、
就業インセンティブとして「ミズノ様ブランド」のシューズやユニフォームを特典として提供
今後については進め方を協議中

■ ながら運動 プログラムの活用

《取り組みポイント》

⇒日々の作業を運動として確立し、作業員の健康増進・労災抑止（ex.腰痛、つまづき転倒）
につなげる事で、モチベーションアップやこの職場で引き続き働きたいという動機付けに繋げる



(3) 19年度の取り組み状況

②-2. 募集の間口を増やす取り組み

✓ 採用率UPにつながるHP作成

■ (株)アドヴァンテージ 濱上様ご講演 『採用率UPつながるHP作成について』

⇒西三交通様の採用HPを事例に 採用率UPに繋がるHP作成についてアドバイス頂く



西三交通様 採用HP引用

【アドバイス点】

- ①どんな方に来て欲しいのか**ターゲットを具体的に細かく決める**
 →あれもこれもになるとターゲットが広くなり、メッセージも包括的となり、採用に繋がらない
- ②HPについて
 - 《良い点》
 - ・明るい雰囲気伝わってくる
 - ・具体的な賃金例が掲載されている（生活のイメージがつく）
 - 《直す点とよい点》
 - ・入力フォーマットに住所等を入れる欄があるが不要。何の為に使うのか？
 →履歴書で分かる事を入力するのは応募者の手間が増え、応募のハードルを上げるだけで意味がない
 - ・**専門用語は極力使わない**（応募する側の立場で言葉を選ぶ）



(3) 19年度の取り組み状況

②-2. 募集の間口を増やす取り組み

✓ 採用率UPにつながるHP作成

■ 西三交通様 採用活動・採用HP見直しの取り組み

《採用活動の改善》

- ・応募者の心変わりを防ぐ為、採用面接は応募からすぐに実施する（当日でも可）
⇒実践したところ、面接ドタキャンが無くなった
- ・面接で聞く事は具体的に
⇒志望動機・将来の夢・どんな社会人になりたいか は実は採用可否に関係ない（短時間の面接では人間性は分からない）
給与や休日の希望・どういう働き方をしたいか等、を具体的にヒアリングする様に変更

《採用HP見直し》

- ・どんな人に来てほしいを具体的に細かく決めて表現
⇒あれもこれもとなるとターゲットが広くなり、メッセージも包括的になり採用に繋がらない。
- ・採用HPの入力フォーマットは 氏名・年齢・最低限の連絡先 にとどめる
⇒入力フォーマットが細かいと75%はエントリーせずにHPから離脱してしまう。まずは応募してもらう事・出会う事が重要
- ・業界人にしか分からない専門用語は使わない。
- ・当社はいい会社ですアピール は応募者に伝わらない。行政機関から〇〇認証を受けている等、具体的にアピール

➡ 今までは「オタク募集」等、アイデアを即実践していたが採用戦略の重要性を認識。
アドバイスを盛り込み、採用HPを6月に刷新予定(但し、現在新型コロナの影響でストップ中)



TDBC Forum 2020

