

# 人材不足

トラック業界で人材不足が問題となっている。特に若い人材が集まりにくい。大都市部で顕著だったこの傾向が、最近は地方都市にも波及しているようだ。

一方、本紙は自動車学校にも取材する機会があるが、状況はやや異なる。大型免許を取得する若手は一定数存在するが、希望する運送会社になかなか就職できない——というのだ。山口



県の自動車学校幹部は「中小運送会社の多くが即戦力となる経験者を優先的に採用するため、未経験のペーパー資格者が入り込みにくい」と話している。

少子高齢化の進展で若い労働力人口も減り、トラックドライバ―志望の若者の絶対数が不足しているのは確かだろう。その一方で、中小運送会社の受け入れ体制の問題からくる雇用のミスマッチも存在している。

## じっくり腰据え取り組もう

次世代を担う人材を確保するには、このミスマッチの解消にも力を入れていく必要があるのではないか。

こうした中で、広島県福山市の備前自動車学校が免許取得から就職先の紹介までワンストップで行うプロドライバ―養成講座を立ち上げた。資格取得だけでなく、荷主とのコミュニケーション能力を高めたり、事故防止のノウハウを教え、就職力ウンゼリングまで行う。また、職業安定法に定められた職業紹介の許可も取得し、就職まで面倒を見る。ミスマッチの解消という点で注目すべき動きだ。

トラック業界と自動車学校は、安全確保という点で目指すところは一致する。これまでもプロドライバ―の再教育などで手を結び合ってきたが、今後は人材確保も含め、より広い分野で連携を強化すべきだろう。

中小運送会社が未経験者を採用できない原因は、教育に手間や時間、コストが掛かることにある。トラック協会は、こうした課題点を克服するための支援策を

講じていくべきだ。中型免許の取得費用の補助もその一つだし、未経験者を即戦力に育てていくためのノウハウを集約し、会員に提供することも考えられる。

運送会社に求められるのは忍耐力だ。というのも、「ゆとり世代」の若者は、

トラック業界の過酷な現場働いてきた経営者には理解しがたい感覚の持ち主が多からう。週休2日は当たり前だし、労働条件にはうるさい。トラック業界に限った話ではないが、長時間労働の職場では、親が労働基準監督署に申告するケースも頻繁に起こっている。

香川県のある会社では「面接では、労働条件の厳しさを本人に正直に話す。その結果、残るのは10人に1人くらい」と嘆く。しかし、会社を存続させるために愚痴ばかりこぼしていても始まらない。経営者が忍耐強く対峙していくことだ。

10人に1人でも残れば、それは貴重な人材だ。経験者と違い、自社のカラーに染められるし、優秀な人材

は幹部に登用する道も開ける。人材不足の問題には、明るい方向に目を向けつつ、じっくりと腰を据えて取り組むしかない。