

平成 30 年 8 月 吉日

会員 各位

一般社団法人東京都トラック協会
運行管理部 業務課

ドライバー等、人材確保の実態調査アンケートご協力のお願い＜1 次支援＞

拝啓 貴社ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。

このたび東ト協では、深刻化するドライバー不足や生産性の向上に対応するため、(公財)東京しごと財団より団体別採用カスパイラルアップ事業を受託し、協会員の皆様への支援をご提供することが実現する運びとなりました。(詳細は同送のチラシをご確認ください)

事業では、来年実施されるコンサルティングや集合セミナーの企画において、より正確な『ドライバー等、人材確保の実態』を把握するため、アンケート調査を実施いたします。「働き方改革」「女性活躍推進」に関わるアンケートによって課題を抽出し、人材の確保や育成定着に有効な支援へと繋げて参ります。

ますます困難になっている人材の確保において、他産業・他業界との人材の獲得競争に勝ち抜くためにも、重要なアンケートです。進んでご回答頂きますようお願い致します。

つきましては、大変お手数をお掛けいたしますが

インターネットに接続されたパソコンなどから下記 URL にアクセスし、ご回答をお願い致します

URL:

<https://bit.ly/2vzQutg>

またはスマートフォンから以下の QR コードを読み込んで頂いても、同じアンケートにお答え頂けます。



※15 分程度でご回答いただけます。

※回答の締切は、8 月 31 日(金)とさせていただきます。

本件についてのお問い合わせ：

東京都トラック協会コンソーシアム

団体別採用カスパイラルアップ事業 事務局

TEL:03-3342-4760 FAX:03-3342-5554



一般社団法人 **東京都トラック協会**
TOKYO TRUCKING ASSOCIATION

団体別採用カスパイラルアップ事業

本事業は、東京都と東京しごと財団が連携して実施する事業です。東京都トラック協会とマンパワーグループ株式会社が、東京しごと財団から事業を受託し実施します。

トラック運送業界
の皆様

参加企業募集

無料

『働き方改革』『女性活躍推進』への取り組みを強化し、
生産性を向上させ、魅力ある職場づくりを目指しませんか？
東京都トラック協会コンソーシアムがサポートします！

貴社のこんな課題にお応えします。

効果的な採用方法を知りたい

社員の定着率をあげたい

社員のレベルアップをしたい

労働環境を整備したい

女性ドライバーを採用したい

本事業の全体の流れ

<1次支援>

業界の実態調査／支援企業募集
(～2018年11月末頃)

<2次支援>

『働き方改革』『女性活躍推進』への取組み支援開始
(2019年1月～2020年2月末)

対象企業数：計25社

Step 1 業界実態調査 支援企業選定

「働き方改革」「女性活躍推進」に関わるアンケートを実施し、業界特有の課題を浮き彫りにします。並行して参加希望企業に支援員が訪問し、実態ヒアリング調査を行い、個社別の課題を抽出。支援対象企業を選定します。

Step 2 個社別支援 計画書策定

対象企業個別の課題・業界の課題に応じて、支援計画書を作成。またES調査（従業員満足度調査）を実施し、経営層・管理職層のみならず、一般従業員層も含めた全社的な課題把握に取り組みます。

支援例①：個社別コンサルティング

「働き方改革」「女性活躍推進」に関する課題・悩みを改善すべく、課題領域に実績の有る専任のコンサルタントを配置します。将来、トラック運送企業自らが、改善のPDCAを実践できる状態を目指します。

支援例②：集合研修・セミナー

相互に刺激し合う同業他社交流の要素も含め、経営者・管理者向けまた次世代リーダー・従業員（ドライバー）向けの企業合同セミナーを企画・開催します。

支援例③：仕事体験会付き合同企業説明会

求職者（新卒、女性、等）と触れ合う事ができるトラック流通業界限定の合同企業説明会を企画・開催します。トラック（中型・大型）の試乗会を予定（自動車学校にて開催予定）

支援例④：キャリア・カウンセリング

トラックと業界で働く人が長期的なキャリア意識を獲得し、ライフプランや自分自身が望む働き方等をふまえて5年後・10年後の自身の成長を見据えたキャリア設計を描けるようにサポートします。

FAX 03-3342-5554

団体別採用カスパイラルアップ事業の効果

職場の悩み・課題

効果

採用

- 深刻なドライバー不足
- 欲しい人材像が明確でない
- 若手・女性ドライバーの活用

- 若手・女性ドライバーの採用
- 採用手法ノウハウ習得
- 採用ビジョンの確定

育成・定着

- 明確な評価制度がない
- 従業員の労働意欲が低い
- 若手・中堅の定着率が低い

- 定着率の向上
- 従業員のモチベーションアップ！
- ワークライフバランス推進

職場環境整備

- 従業員の教育体系が未整備
- 女性活躍の土壌が確立されていない
- 人事評価制度に不備がある

- 組織活性化
- 女性が活躍できる職場環境整備
- 法規に準拠した就業規則・安全管理の確立

支援企業 募集期間

平成30年8月1日頃～11月頃
※応募多数の場合、早めに締め切らせて頂きます。

支援期間 平成31年1月頃～平成32年2月頃

対象企業

東京都内のトラック運送業界で人材活用に課題をお持ちの中小企業
■ 中小企業とは、常時使用する従業員が300人以下、
または資本金3億円以下の企業

【お問合せ】 ※右のいずれかにチェックを入れてください ☐ 事業参加を希望 ☐ 詳しく内容を聞きたい

貴社名	(フリガナ)	部署名	
御役職		御担当者	(フリガナ)
TEL		FAX	
御住所	〒		
E-mail		@	

※ご応募いただいた中から、厳正なる審査の上、本事業の支援対象企業を選定させていただきます。予めご了承ください。

※ご提供いただいた個人情報は、参加の確認、リマインドメール等の通知・連絡のために利用します。

それ以外の利用目的または法令等に基づく要請の範囲を超えた利用はしません。

連絡先

事業受託者：東京都トラック協会コンソーシアム
マンパワー職場改善事業事務局
〒163-0437 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル37階

TEL : 03-3342-4760

E-mail : dantai-truck@manpowergroup.jp

定数になり次第、締め切りとなりますので、くれぐれもお早めにお申込み下さい。

 ManpowerGroup

「働き方改革」「女性の活躍推進」に関するアンケート案

企業の名称:

所在地:

資本金:

回答者お役職:

<全従業員の方について伺います>

従業員数	合計 人(男 人、女 人)				
男性従業員の 平均勤務年数	1.3 年未満	2.3～5 年未満	3.5～10 年未満	4.10～20 年未満	5.20 年以上
女性従業員の 平均勤務年数	1.3 年未満	2.3～5 年未満	3.5～10 年未満	4.10～20 年未満	5.20 年以上
従業員の 年齢構成	1.30 歳未満(人)、2.30～40 歳未満(人)、3.40～50 歳未満(人) 4.50～60 歳未満(人)、5.60～65 歳未満(人)、6.65 歳以上(人)				
女性従業員の 年齢構成	1.30 歳未満(人)、2.30～40 歳未満(人)、3.40～50 歳未満(人) 4.50～60 歳未満(人)、5.60～65 歳未満(人)、6.65 歳以上(人)				
直近1年間の 女性従業員離職者 数	1. 0 人 2. 1～5 人未満 3. 5～10 人未満 4. 10～20 人未満 5. 20～50 人未満 6. 50 人以上				
女性管理職比率	1. 0～5%未満 2. 5～10%未満 3. 10～20%未満 4. 20～30%未満 5. 30～50%未満 6. 50%以上				
産前産後休暇 取得者数	1. 0 人 2. 1～5 人未満 3. 5～10 人未満 4. 10～20 人未満 5. 20～50 人未満 6. 50 人以上				
育児休業取得者数	1. 0 人 2. 1～5 人未満 3. 5～10 人未満 4. 10～20 人未満 5. 20～50 人未満 6. 50 人以上				
介護休業取得者数	1. 0 人 2. 1～5 人未満 3. 5～10 人未満 4. 10～20 人未満 5. 20～50 人未満 6. 50 人以上				

<ドライバーの方について伺います>

ドライバー数	合計 人(男 人、女 人)【うち正社員 人、非正規 人】				
ドライバーの 年齢構成	1.30 歳未満(人)、2.30～40 歳未満(人)、3.40～50 歳未満(人) 4.50～60 歳未満(人)、5.60～65 歳未満(人)、6.65 歳以上(人)				
直近の月間平均 所定外労働時間	1.10 時間未満 2.10 時間以上 20 時間未満 3.20 時間以上 30 時間未満 4.30 時間以上 45 時間未満 5.45 時間以上				
直近の月間最大 所定外労働時間	1.10 時間未満 2.10 時間以上 20 時間未満 3.20 時間以上 30 時間未満 4.30 時間以上 45 時間未満 5.45 時間以上				
年次有給休暇の 平均取得日数	1.～ 5 日未満 2.5 ～ 10 日未満 3.10 ～ 15 日未満 4.15 日以上 5.20 日以上				
新規入社(3 年以内)	1. 0～5%未満 2. 5～10%未満 3. 10～20%未満 4. 20～30%未満				

【働き方改革】

設問1. 自社では「働き方改革」が浸透していると思いますか。

- ①そう思う。
- ②そうは思わない。

設問2. 設問1で「①そう思う」と回答された方にうかがいます。

「働き方改革」によって、企業業績は向上したと思いますか。

- ①そう思う。
- ②そうは思わない。

設問3. 設問1で、「①そう思う」と回答された方にうかがいます。

「働き方改革」へ向けて取り組まれていることをお知らせください(複数回答可)。

- ①賃金引き上げ
- ②長時間労働の是正
- ③女性・若者が活躍しやすい職場環境整備
- ④高年齢者の就業促進
- ⑤その他(具体的に): ()

設問4. 設問1で、「②そうは思わない」と回答された方にうかがいます。

「働き方改革」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

- ①資金的余裕がない
- ②取引先との交渉ができない、進まない
- ③人材を確保できない
- ④その他(具体的に): ()

【人材確保】

設問5. 貴社の正社員の採用に関する取り組みについてお答えください。

- ①新卒採用のみ。
- ②中途(通年)採用のみ。
- ③新卒と中途(通年)のどちらも実施している。
- ④採用していない。

設問6. 設問5で、①～③で回答した方にうかがいます。直近1年間(平成29年4月～平成30年3月)の採用実績をお知らせください。

新卒 人(内 女性: 人)

中途(通年) 人(内 女性: 人、高年齢者(60歳以上): 人)

設問7. 「若年労働力の確保」に取り組まれていますか。

- ①取り組んでいる
- ②取り組めていない

設問8. 設問7で、「①取り組んでいる」と回答された方にうかがいます。

「若年労働力の確保」で取り組まれていることをお知らせください(複数回答可)。

- ①入社時の賃金水準のアップ
- ②週休2日制の導入
- ③インターンシップ(仕事体験会)
- ④新卒入職者の免許・資格取得の支援
- ⑤その他(具体的に):()

設問9. 設問7で、「②取り組めていない」と回答された方にうかがいます。

「若年労働力の確保」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

- ①賃金水準をアップする余裕がない
- ②人手不足で休日を増やせない
- ③人手不足でインターンシップを受け入れる余裕がない
- ④免許・取得を支援する資金的余裕がない
- ⑤その他(具体的に):()

設問10. 「女性労働力の確保」に取り組まれていますか。

- ①取り組んでいる
- ②取り組めていない

設問11. 設問10で、「①取り組んでいる」と回答された方にうかがいます。

「女性労働力の確保」で取り組まれていることをお知らせください(複数回答可)。

- ①免許・資格取得支援
- ②インターンシップ(仕事体験会)
- ③産前産後休暇、育児休業制度の整備
- ④自社女性ドライバーのアピール
- ⑤その他(具体的に):()

設問12. 設問10で、「②取り組めていない」と回答された方にうかがいます。

「女性労働力の確保」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

- ①免許・取得を支援する資金的余裕がない
- ②人手不足で休日増加や、インターンシップを受け入れる余裕がない
- ③社内に女性ドライバーがいない
- ④その他(具体的に):()

設問13. 「高齢者(60歳以上)労働力の確保」に取り組まれていますか。

- ①取り組んでいる

②取り組めていない

設問14. 設問13で、「①取り組んでいる」と回答された方にうかがいます。

「高年齢者労働力の確保」で取り組まれていることをお知らせください(複数回答可)。

- ①定年延長、もしくは定年後再雇用制度を導入
- ②時短勤務等、柔軟な働き方の仕組みを導入
- ④賃金水準アップ等の処遇改善
- ⑤その他(具体的に):()

設問15. 設問13で、「②取り組めていない」と回答された方にうかがいます。

「高年齢者労働力の確保」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

- ①本人が希望しない、または会社として延長を希望しない社員が存在する
- ②時短勤務等の勤務体系を運用する社内体制が整わない
- ③賃金水準をアップする資金的余裕がない
- ④その他(具体的に):()

【処遇改善と働きやすい職場づくり】

設問16. 「ドライバーの処遇改善」に取り組んでいますか。

- ①取り組んでいる
- ②取り組めていない

設問17. 設問16で、「①取り組んでいる」と回答された方にうかがいます。

「ドライバーの処遇改善」への取り組みをお知らせください(複数回答可)。

- ①賃金水準のアップなどの給与体系の見直し
- ②週休2日制の導入
- ③年次有給休暇の取得の促進(年間取得計画表作成、時間単位取得 等)
- ④その他(具体的に):()

設問18. 設問16で、「②取り組めていない。」と回答された方にうかがいます。

「ドライバーの処遇改善」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

- ①賃金水準アップできる資金的余裕がない
- ②人手不足で休日を増やせない
- ③人手不足で有給休暇の取得促進ができない
- ④その他(具体的に):()

設問19. 「女性が働きやすい職場・会社づくり」に取り組まれていますか。

- ①取り組んでいる
- ②取り組めていない

設問20. 設問19で、「①取り組んでいる」と回答された方にうかがいます。

「女性が働きやすい職場・会社づくり」で取り組まれていることをお知らせください(複数回答可)。

- ①省力機器の導入
- ②男女別の着替えロッカーの設置
- ③女性専用トイレ(パウダールーム)の設置
- ④手荷役の見直し
- ⑤産休・育休制度の運用
- ⑥短時間勤務制度の運用
- ⑦その他(具体的に):()

設問21. 設問19で、「②取り組めていない」と回答された方にうかがいます。

「女性が働きやすい職場・会社づくり」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

- ①設備投資できる資金的余裕がない
- ②設備投資できる空間的な余裕がない
- ③人手不足で制度の運用ができない
- ④その他(具体的に):()

設問22. 「高年齢者が働きやすい職場・会社づくり」に取り組まれていますか。

- ①取り組んでいる
- ②取り組めていない

設問23. 設問22で、「①取り組んでいる」と回答された方にうかがいます。

「高年齢者が働きやすい職場・会社づくり」で取り組まれていることをお知らせください(複数回答可)。

- ①省力機器の導入
- ②休憩室の設置
- ③手荷役の見直し
- ④短時間勤務制度の運用
- ⑤その他(具体的に):

設問24. 設問22で、「②取り組めていない」と回答された方にうかがいます。

「高年齢者が働きやすい職場・会社づくり」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

- ①設備投資できる資金的余裕がない
- ②設備投資できる空間的な余裕がない
- ③人手不足で制度の運用ができない
- ④その他(具体的に):()

設問25. 「従業員が働き甲斐のある職場・会社づくり」に取り組まれていますか。

- ①取り組んでいる

②取り組めていない

設問26. 設問25で、「①取り組んでいる」と回答された方にうかがいます。

「従業員が働き甲斐のある職場・会社づくり」で取り組まれていることをお知らせください(複数回答可)。

- ①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・人事制度の運用
- ②資格取得の奨励と支援
- ③キャリアパスの仕組みづくり(キャリアの選択肢を明示)
- ④その他(具体的に):

設問27. 設問25で、「②取り組めていない」と回答された方にうかがいます。

「従業員が働き甲斐のある職場・会社づくり」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

- ①教育・人事制度を策定できていない
- ②資格取得を支援する資金的余裕がない
- ③キャリアパスを作成できていない
- ④その他(具体的に): ()

【長時間労働の是正と生産性向上】

設問28. ドライバーの所定外労働時間が発生する原因と考えられるものをお知らせください(複数回答可)。

- ①荷待ち時間が多い。
- ②荷役時間が多い。
- ③前のり時間が発生する
- ④契約外の荷役業務がある
- ⑤他頻度少量輸送などサービスの多様化により効率が下がった。
- ⑥単価が下がったので、多くの業務量をするため。
- ⑦トラックの駐車スペースの不足により配送が長時間化する。
- ⑧採用ができず人手不足。
- ⑨定着率が悪く人手不足。
- ⑩その他(具体的に): ()

設問29. 「荷待ち時間／荷役時間の短縮」に取り組んでいますか。

- ①取り組んでいる
- ②取り組めていない

設問30. 設問29で、「①取り組んでいる」と回答された方にうかがいます。

「荷待ち時間／荷役時間の短縮」へ向けての取り組みをお知らせください(複数回答可)。

- ①荷主との連携
- ②運行計画の見直し、適正化

③ITを活用した運行管理システムの運用

④パレットの活用

⑤荷役アシスト機器の活用

⑥納品業務の共同化

⑦その他(具体的に):()

設問31. 設問29で、「②取り組めていない」と回答された方にうかがいます。

「荷待ち時間／荷役時間の短縮」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

①荷主との関係で連携を要請できる立場にない。

②運行計画を見直す必要性を感じていない

③設備投資の予算がない。

④その他(具体的に):()

設問32. 「荷主との適正取引の推進」に取り組まれていますか。

①取り組んでいる

②取り組めていない

設問33. 設問32で、「①取り組んでいる」と回答された方にうかがいます。

「荷主との適正取引の推進」で取り組まれていることをお知らせください(複数回答可)。

①新標準運送約款に準拠した料金体系への転換

②契約の書面化を増やす取り組み

③適正な原価計算の実施

④荷待ち時間の記録

⑤その他(具体的に):()

設問34. 設問32で、「②取り組めていない」と回答された方にうかがいます。

「荷主との適正取引の推進」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

①荷主との関係で適正取引を要請できる立場にない。

②契約書の作成に関する知識、ノウハウがない

③原価計算に関する知識、ノウハウがない

④その他(具体的に):()

【女性活躍推進】

設問35. 自社では女性が活躍していると思いますか。

①そう思う。

②そうは思わない。

設問36. 設問35で「①そう思う」と回答された方にうかがいます。

女性の活躍によって、企業業績は向上したと思いますか。

- ①そう思う。
- ②そうは思わない。

設問37. 女性の活躍に向けた取り組みをしていますか。

- ①取り組んでいる
- ②取り組めていない

設問38. 設問37で、「①取り組んでいる」と回答された方にうかがいます。

「女性の活躍」へ向けて取り組まれていることをお知らせください(複数回答可)。

- ①女性の採用比率のアップ
- ②女性の管理職を増やす取り組み
- ③女性への責任ある業務への仕事の割り振り
- ④女性向けの教育制度の充実
- ⑤その他(具体的に):()

設問39. 設問37で、「②取り組めていない」と回答された方にうかがいます。

「女性の活躍」に取り組めていない理由についてお知らせください(複数回答可)。

- ①女性の応募が少ない
- ②女性が管理職になりたがらない
- ③女性が責任ある業務を嫌がる
- ④女性が活躍できる職場ではない
- ⑤その他(具体的に):()

設問40. 女性の管理職を増やしていく方針はありますか。

- ①増やしていく方針である
- ②増やしていく方針はない

設問41. 設問40で、「①増やしていく方針である」と回答された方にうかがいます。

女性管理職を増やす取り組みについてお知らせください(複数回答可)。

- ①女性管理職比率の設定をした(%)
- ②管理職研修の実施(参加を奨励)
- ③昇進要件の変更(緩和)
- ④その他(具体的に):()

設問42. 設問40で、「②増やしていく方針はない」と回答された方にうかがいます。

女性管理職を増やす方針ではない理由についてお知らせください(複数回答可)。

- ①女性がつけるポストがない(少ない)
- ②女性従業員が少ない
- ③女性従業員の勤続年数が短い

④会社規模などから不要と考えている

④その他(具体的に): (

)