

中国地方物流事業者の 現状と課題に関する現況調査結果

令和3年10月7日

中国地方国際物流戦略チーム

調査結果の概要

現況調査の概要

- 中国地方国際物流戦略チームでは、中国地方管内の物流業界の現場実態や課題を把握するため、各協会団体を通じてアンケート調査を実施。
- 調査期間は2021年3月～5月で、電子メール及びFAXで調査票を配布し、233社（回答率21%）から回答を取得。

1. 概要

対象企業数	1,109社
調査期間	2021年3月～5月
調査方法	電子メール：調査票を送付 FAX：調査票を送付
回答数・回答率	233社・21%

2. 設問

Q1	貴社の概要（企業所在地、企業規模、保有許可（港運のみ）、輸送品目（トラックのみ）、配送エリア（トラックのみ））
Q2	労働者不足に関する貴社の現状
Q3	労働者の採用方法
Q4	人手不足の理由
Q5	物流業界全般をPRする動画やパンフレットの作成に関する貴社の意見
Q6	貴社において労働者不足への対策として行っているもの
Q7	労働者に必要な技能・能力の取得について
Q8-1	新型コロナウイルス感染症拡大による、貴社の取扱貨物量の変化
Q8-2	取扱貨物量が減少した場合の対応

Q9-1	働き方改革関連法の施行に伴う労務管理について
Q9-2	2024年に施行される働き方改革関連法の貴社の状況（トラックのみ）
Q10	労働者不足への対応あるいは現場作業の効率化の手段としての先進的技術の導入やデジタル化に対する貴社の意見
Q11	物流分野において機械化・自動化等の導入が進む場合の従業員に求められる技能やスキル（海運、通関、倉庫、トラックのみ）
Q12	今後求められる技能、スキル
Q13	人手不足問題の深刻化、アフター・ウィズ・コロナ、自動化・機械化・デジタル化の進展という環境変化を踏まえて、今後、物流事業者が経営上、考えるべき点
Q14	環境変化への自社・業界対応に対して、政府に求める支援策等
Q15	港湾関連データ連携基盤のシステムに関する貴社の意見(港運、倉庫、通関のみ)
Q16	AI等の先進的技術を活用した様々な取り組みに対する貴社の意見（港運、通関のみ）

3. 結果の集計・分析

アンケート調査結果の集計については、設問毎に各業界の結果を整理するとともに、設問や業界間での傾向を把握するため、クロス分析も実施した。

人手不足の現状と課題

人手不足の現状について

- 戦略チームの構成員企業の5つの業界に共通して概ね**8割以上が人手不足に対する懸念**を抱えている状況が把握。
- 労働者の採用方法の現状としては、「**ハローワークを活用**」が最も多い傾向。
- 人手不足の原因として、「**業界のイメージ**(3K、低賃金など)」、「**業界や会社の知名度不足**」、「**不規則な勤務時間や長時間労働**」が挙げられた。

企業規模別の現状

- 大規模企業では、「**既に人手不足で困っている**」との回答割合が高い**傾向**がある。
- 中小規模企業では、現時点では顕在化していないものの「**将来的に人手不足になると心配している**」との回答割合が高い**傾向**がある。
- 採用方法の現状についても、大規模企業では「**自社HP等での公募**」の割合が高い**傾向**があるのに対し、中小規模企業では「**ハローワークの活用**」の割合が高い**傾向**があることが分かった。

トラック業界の例

	全体	既に人手不足で困っている	将来的に人手不足になると心配している	人手不足は感じていない	分からない
全体	102	52.0%	42.2%	5.9%	0.0%
10台以下	17	47.1%	52.9%	0.0%	0.0%
50台以下	54	48.1%	46.3%	5.6%	0.0%
100台以下	15	53.3%	26.7%	20.0%	0.0%
101台以上	13	69.2%	30.8%	0.0%	0.0%
無回答	3	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%

人手不足解消の課題について

- 人手不足の解消に向けて、「**イメージアップ並びに知名度向上**」が5つの業界の**共通の課題**。

人手不足への対応策について

- 構成員企業は各業界に共通して**中途採用、新卒採用の強化**に取り組んでいる。
- 人手不足の原因の改善策として、「**PR動画・パンフレットを作成**」。(作成に期待する構成員が8割強)

新型コロナウイルスの影響と課題

新型コロナウイルスの影響について

- 戦略チームの構成員企業の5つの業界に共通して、「大幅に減少した」、「減少した」と回答した事業者が6～9割程度。（海運では、「変化はない」と回答した事業者が4割程度）
- **5つの業界に共通して感染症拡大により取扱貨物量が減少**という形で影響が発生。

業界	影響・対応
海運	・オペ、顧客からの返船 ・オペレーター主導による係船 ・新規顧客の開拓
港運	・倉庫業や構内事業の検討 ・余剰作業戦力の社内他部門への応援 ・時間外労働の圧縮
倉庫	・他の業者への外販営業活動 ・グループ会社への現場作業実施

業界	その他の詳細
通関	・新規顧客への営業強化 ・営業強化及び付加価値増加
トラック	・営業活動の強化 ・荷主への補填依頼 ・各種コストの見直し ・外注業務の削減、自社化の促進、備車対応から社有化 ・感染防止対策による時差出勤によるもの ・人員不足の職場に振り分けた

新型コロナウイルスの影響の課題について

- 取扱貨物量の減少によって余剰人員が発生した業界も見られたが、**エッセンシャルワーカーとして物流を支え続けるという社会的使命の高い事業の継続**が課題。
- コロナ禍の一時的な現象であることも想定され、**貨物取り扱いが減少する中での労働者の雇用維持が課題**となった。

新型コロナウイルスの影響への対応策について

- 雇用を維持するため、「雇用調整助成金」、「持続化給付金」等の国の支援策を活用。
- 事態の終息まで、**支援策の維持・継続を政府へも要望**。

働き方改革関連法の施行に伴う労務管理の現状と課題

働き方改革関連法の施行に伴う労務管理の現状について

- 戦略チームの構成員企業の5つの業界に共通して「現在の自社従業員での業務遂行困難化」と回答した事業者が3～5割程度。
- 港運では、「業務日程や時間が自社の都合のみでは管理できないことによる法令遵守の困難さ」と回答した事業者が5割程度。海運、通関、トラックでも同様の回答が2～3割程度と高い傾向。
- 業界に共通して**現状の体制では業務遂行が困難**になっていることや、**法令順守の困難さが顕在化**。

企業規模別の現状

- 中小規模企業では、「現在の体制での業務遂行の困難化」の傾向が高い傾向が見られた。
- **企業規模に関わらず、「現在の体制での業務遂行の困難化」の傾向も見られた。**

トラック業界の例

	全体	現在の自社ドライバーでの業務遂行の困難化（ドライバーの絶対数の不足）	自社ドライバーの他社・他業種への転職の助長（定着率の低下）	業務量が自社のみでは管理できないことによる法令遵守の困難さ	法が現場の実態に合っていない	その他
全体	153	37.9%	11.8%	22.2%	19.6%	8.5%
10台以下	19	42.1%	21.1%	15.8%	10.5%	10.5%
50台以下	82	34.1%	11.0%	24.4%	20.7%	9.8%
100台以下	23	43.5%	8.7%	21.7%	21.7%	4.3%
101台以上	24	41.7%	12.5%	16.7%	20.8%	8.3%

働き方改革関連法の施行に伴う労務管理の課題について

- 労働時間時間等の制約に関して**法令を順守するためにも人手確保や労務管理のあり方等が課題**。
- 物流業界の労務管理に関して荷主の理解が不足しており、**関係の再構築が課題**。

働き方改革関連法の施行に伴う労務管理への対応策について

- 法令順守のためにも、**人手の確保、生産性の向上**を推進。
- **荷主との関係の再構築**や**労務管理の適正化**に向けた政府要望。

先進的技術の導入・デジタル化の現状と課題の現状と課題

先進的技術の導入・デジタル化の現状について

- 戦略チームの構成員企業の5つの業界に共通して「導入コストの負担が大きく、費用対効果からみて採算に乗らないので導入は困難である」と回答した事業者が2~3割程度となっている。
- 通関業界を除く、4つの業界に共通して「大規模向けが多く不適合なため導入しない」と回答した事業者も含めると、概ね5割以上が先進的技術の導入やデジタル化に対する懸念を抱えている。
- 「**導入コストの確保**」、「**中小規模事業者への不適合**」といった要因が先進技術の導入やデジタル化促進の障壁。

企業規模別の現状

- 中小規模企業では、「**導入コストの確保**」、「**専門知識のある人材確保**」の困難さが先進的技術の導入・デジタル化の障壁となっている傾向。
- 大規模企業では、「積極的に導入」しているとの回答が多い傾向。

倉庫業界の例

	全体	最新の情報を絶えず収集し、自社で使えるものは積極的に導入している	先進的技術を取り込んだ機械やシステム等の最新情報をどこで入手すれば良いのかわからないので、具体的な対応はなし	導入コストの負担が大きく、費用対効果からみて採算に乗らないので導入は困難である	大規模施設向けが多く、自社倉庫には不適合なため導入しない	自社に先端的技術を取り込んだ機械やデジタル化に対応できる人材がいないため、導入は考えていない	その他
全体	52	15.4%	7.7%	30.8%	21.2%	13.5%	11.5%
10名以下	21	14.3%	9.5%	19.0%	23.8%	19.0%	14.3%
50名以下	13	0.0%	0.0%	53.8%	30.8%	7.7%	7.7%
100名以下	7	0.0%	14.3%	42.9%	14.3%	28.6%	0.0%
500名以下	6	50.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%
501名以上	4	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%

先進的技術の導入・デジタル化の課題について

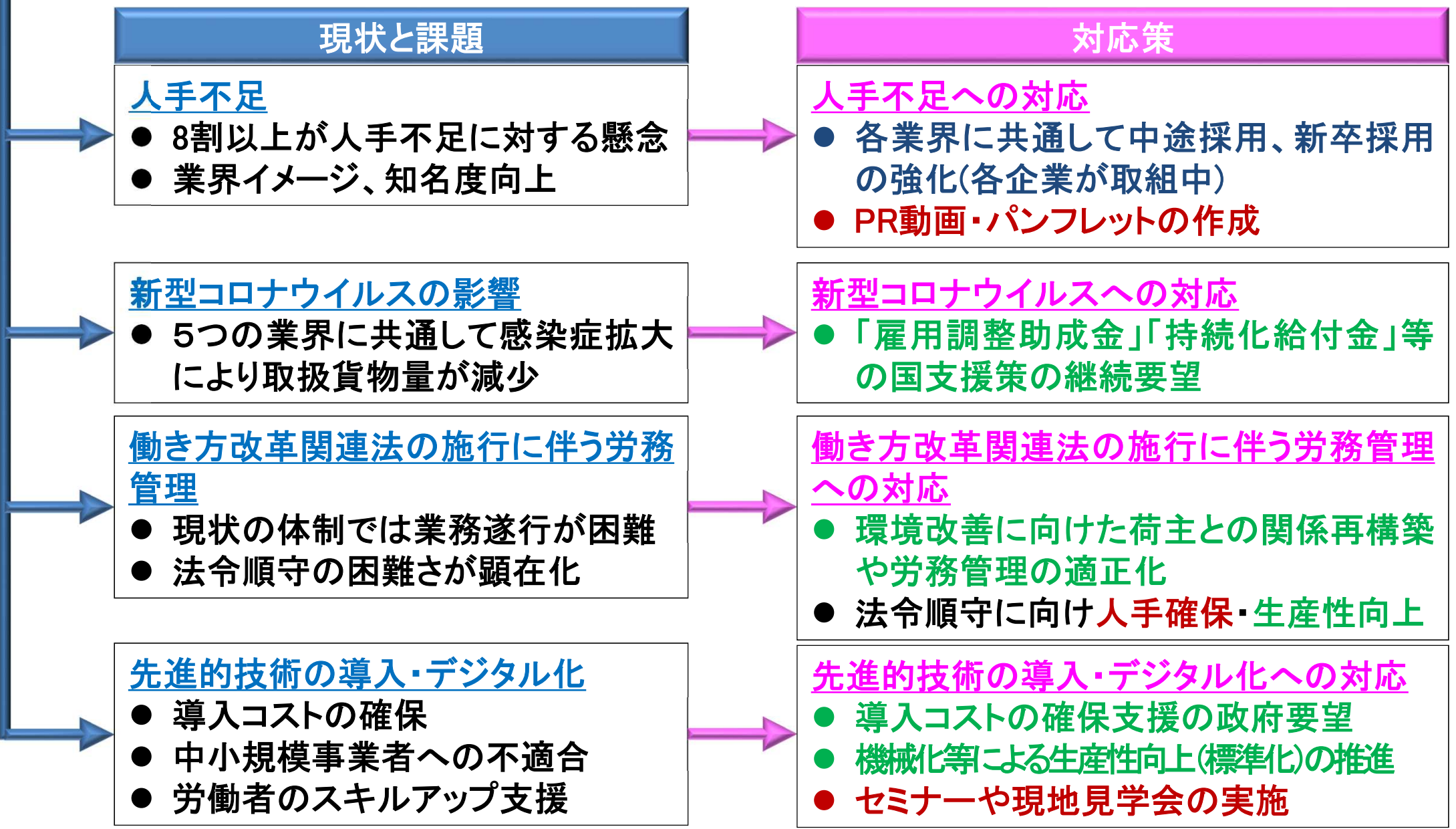
- 先進技術の導入・デジタル化の推進には、「**導入コストの確保**」、「**専門知識のある人材確保**」が課題。

先進的技術の導入・デジタル化への対応策について

- 物流業界の労働環境改善に資する設備投資のための**コストの確保に向けた政府支援**。
- 専門的知識や最新情報の取得を支援する**セミナーや現地見学会の実施**。
- 企業規模に応じた**機械化・システム等による生産性向上(標準化)の推進**。

中国地方物流事業者の現状と課題に関するアンケート結果のまとめ

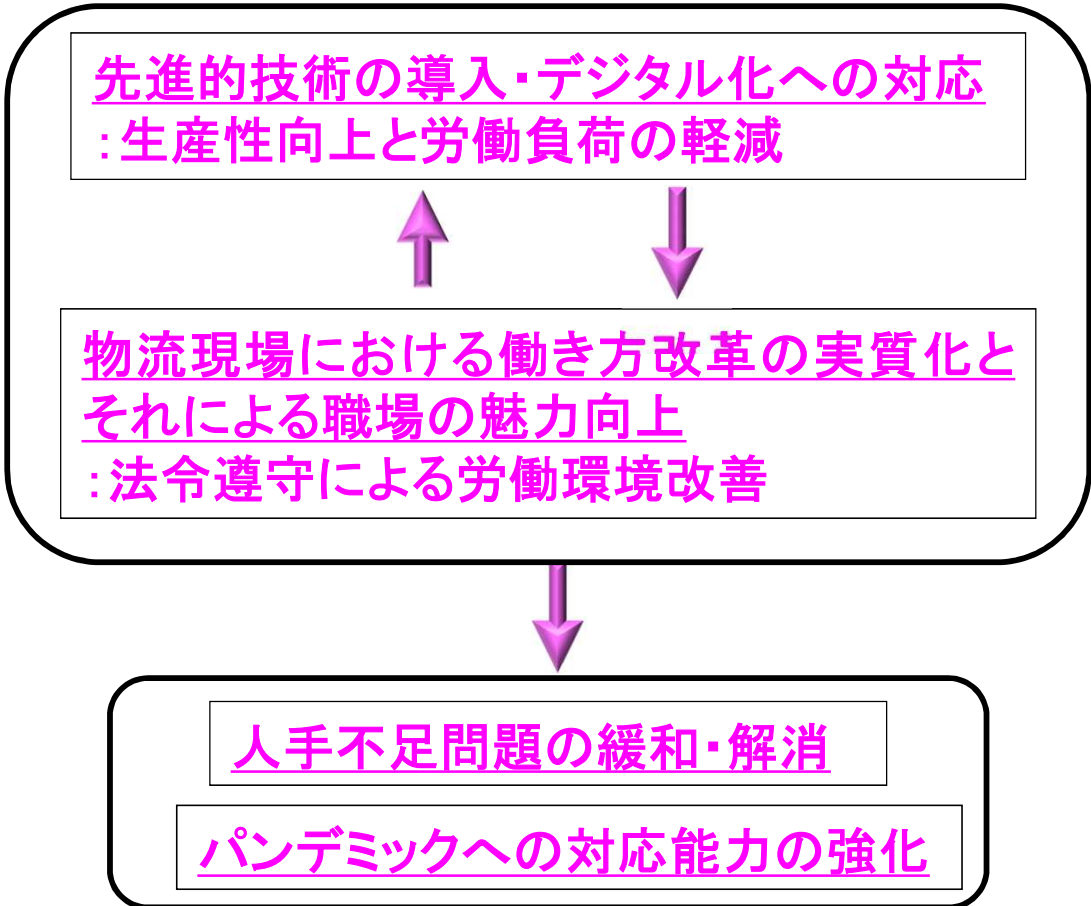
● 中国地方国際物流戦略チーム(以下、戦略チーム)では、管内における物流業界の現場実態や課題を把握するため、各協会団体を通じてアンケート調査を実施(2021年3月～5月、233社/1,109社)。



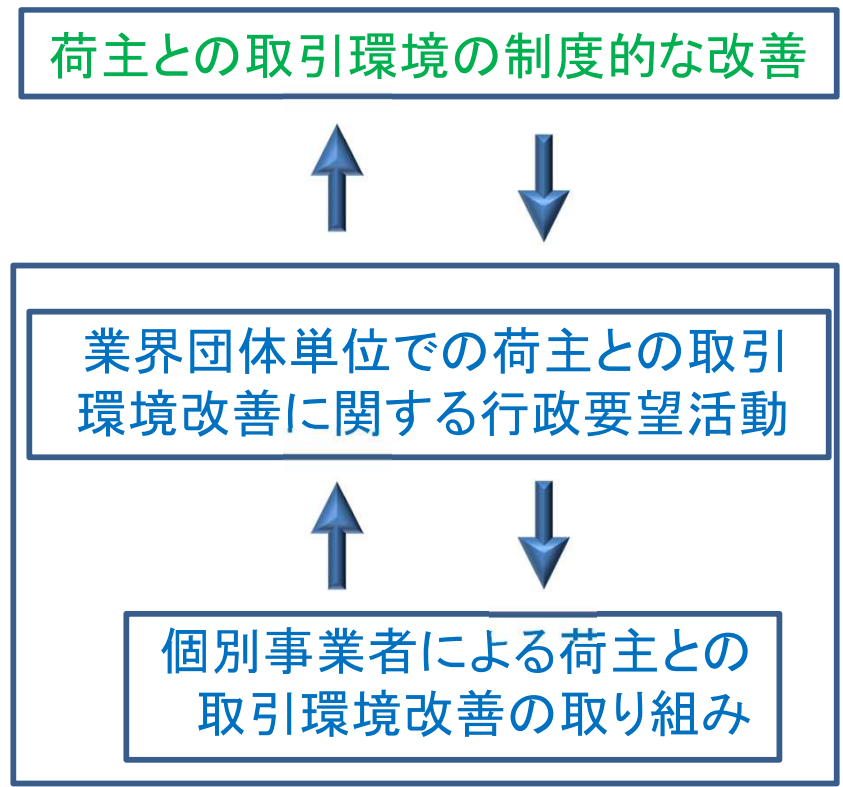
中国地方物流事業者の現状と課題に関するアンケート結果のまとめ(考察)

- 生産性向上と労働負荷の軽減と法令遵守による労働環境改善の好循環が形成されていけば、人手不足問題の緩和・解消やパンデミックへの対応能力の強化に繋がるものと思慮される。
- 好循環形成のための課題である荷主との関係再構築にあたっては、戦略チーム等から制度的な改善要望を行うほか、各業界団体単位での要望活動や個別事業者による取組も重要であると考えられる。

対応策の推進と好循環の形成



好循環形成のための今後の課題



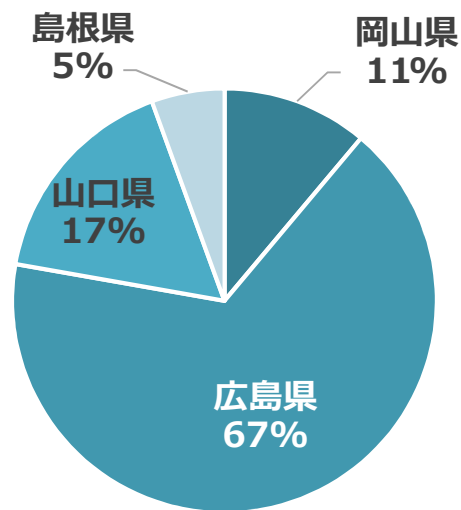
調查結果資料

回答者の企業所在地

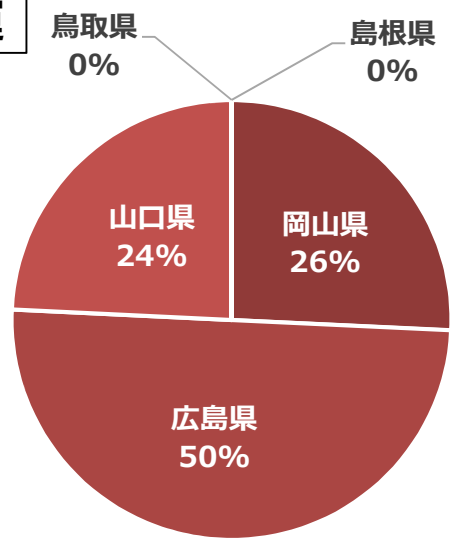
- 5つの業界に共通して「広島県」と回答した事業者が3～7割程度となっている。
- 次いで倉庫を除く4つの業界で「山口県」と回答した事業者が2～3割程度となっている。

回答者の企業所在地

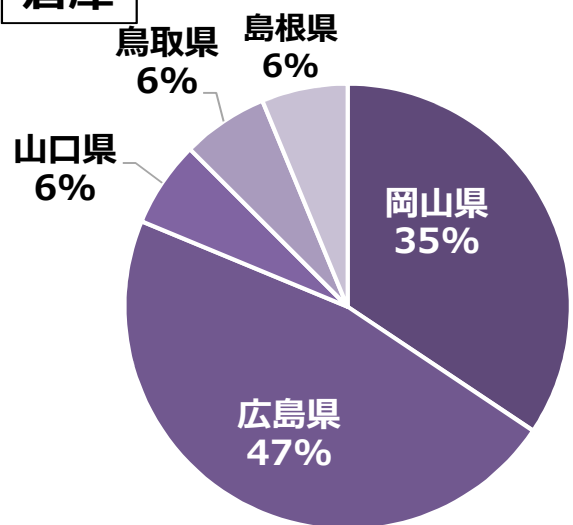
海運



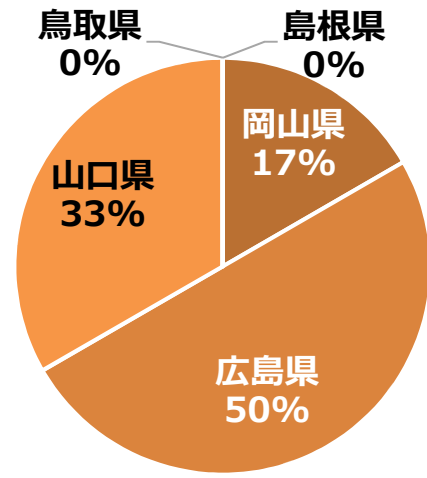
港運



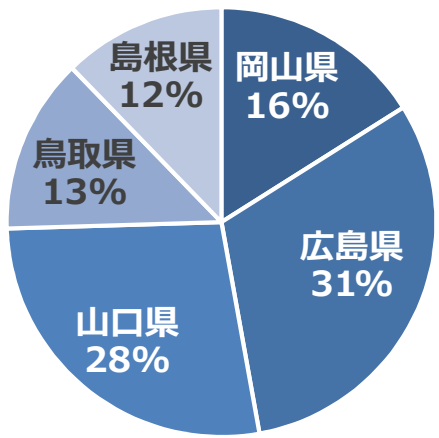
倉庫



通関



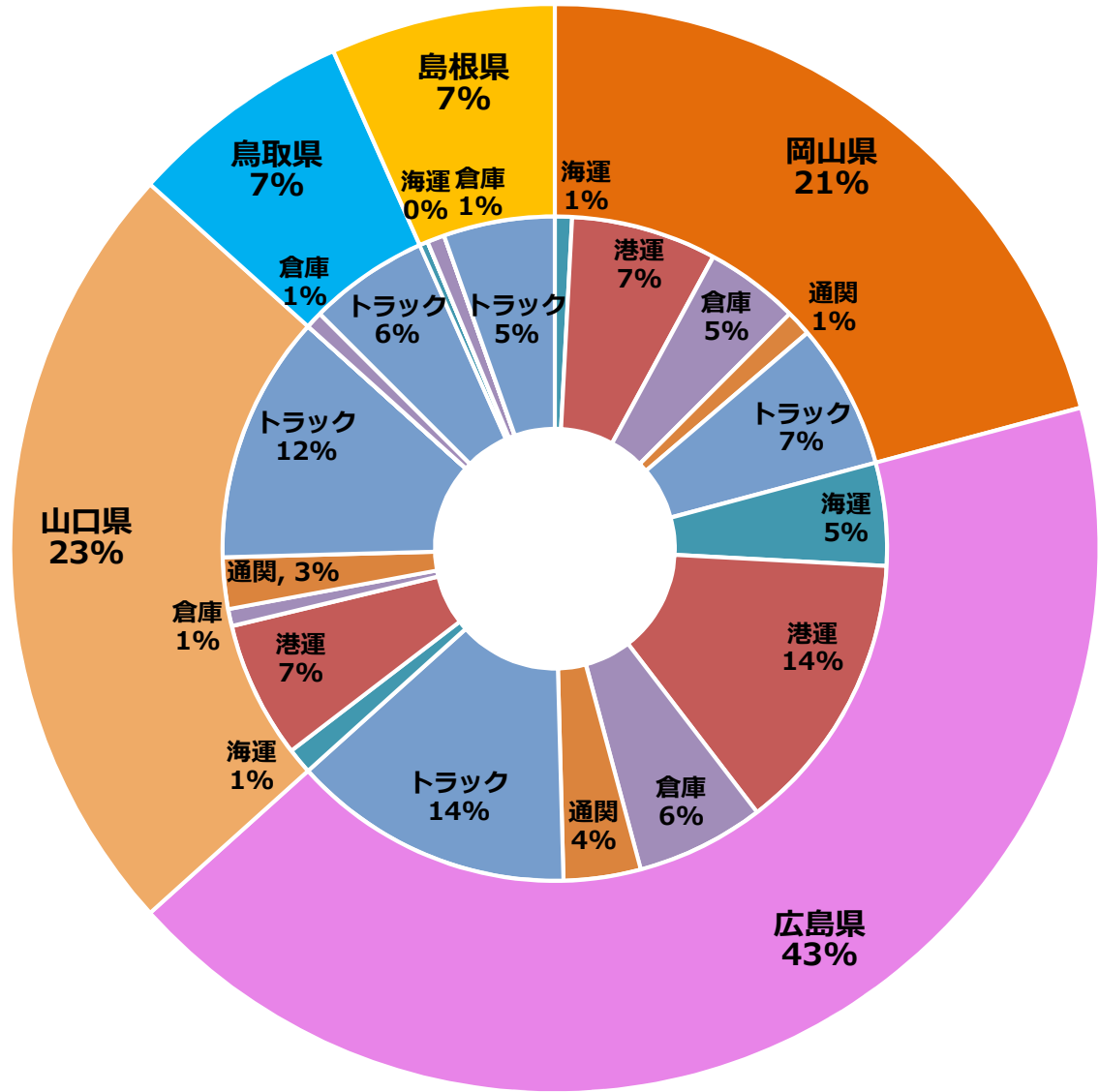
トラック



回答者の企業所在地

- 5事業者で「広島県」、「山口県」、「岡山県」と回答した事業者が2割から4割程度であった。
- 港運とトラックの2つの事業者では「岡山県」、「広島県」、「山口県」と回答した事業者が1割程度であった。

回答者の企業所在地

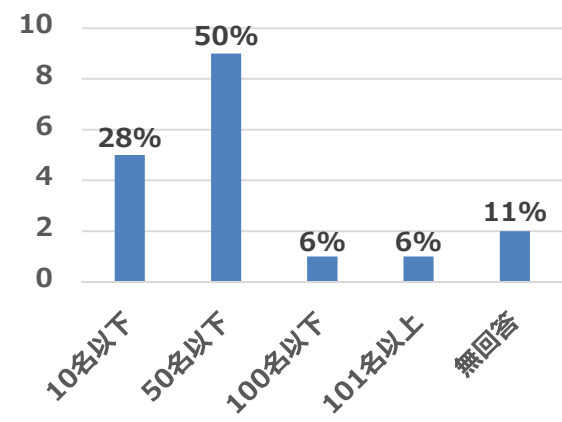


回答者の企業規模(従業員数、年間輸出入申告件数、車両台数)

● 海運と港運の2つの事業者では「11名以上から50名以下」が5割程度、倉庫は「10名以下」が4割程度、通関は「1,001件以上から5,000件以下」が4割程度、トラックは「11台以上から50台以下」が5割程度となっている。

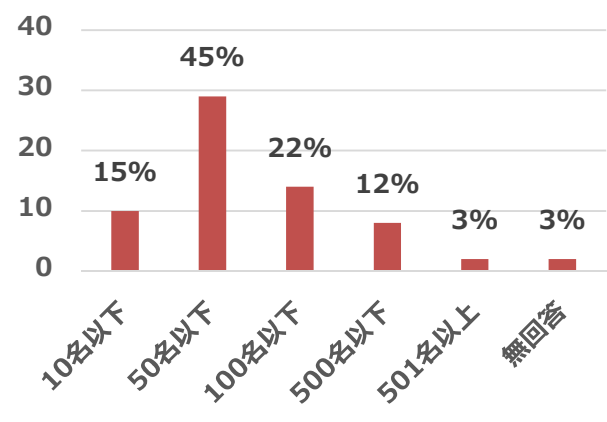
回答者の企業規模

海運



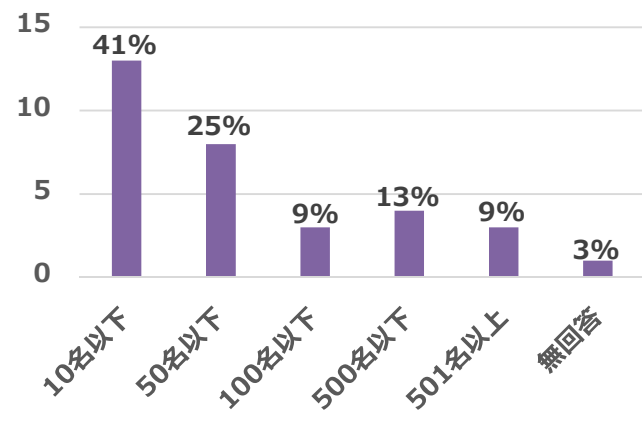
[N=18]

港運



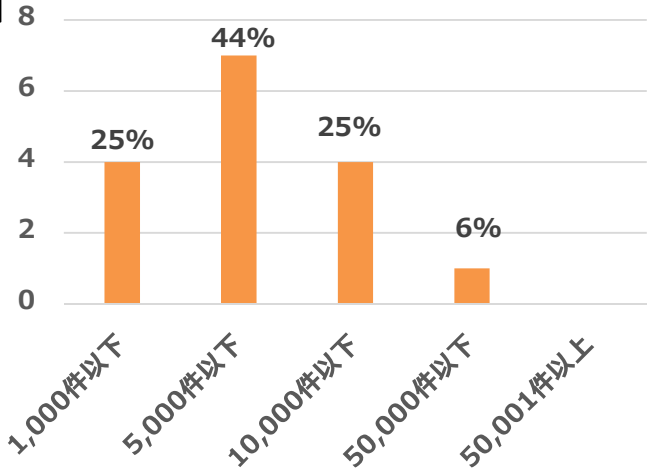
[N=65]

倉庫



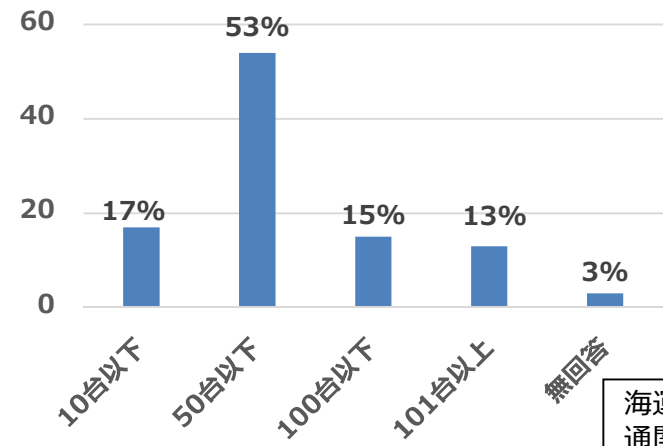
[N=32]

通関



[N=16]

トラック



[N=102]

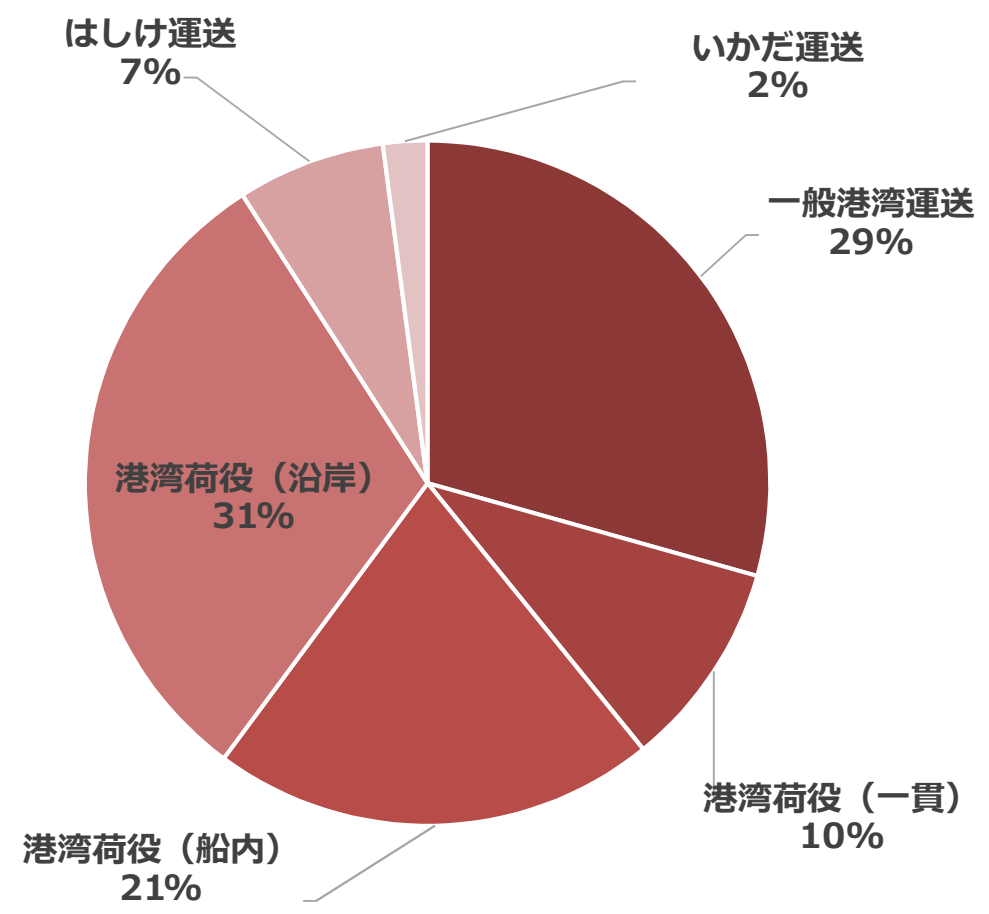
海運、港運、倉庫：従業員数
 通関：年間輸出入申告件数
 トラック：車両台数

回答者の保有許可(港運のみ)

● 港運の保有許可は、「港湾荷役(沿岸)」、「一般港湾運送」3割程度、「港湾荷役(船内)」2割程度、「港湾荷役(一貫)」、「はしけ運送」、「いかだ運送」1割程度であった。

回答者の保有許可

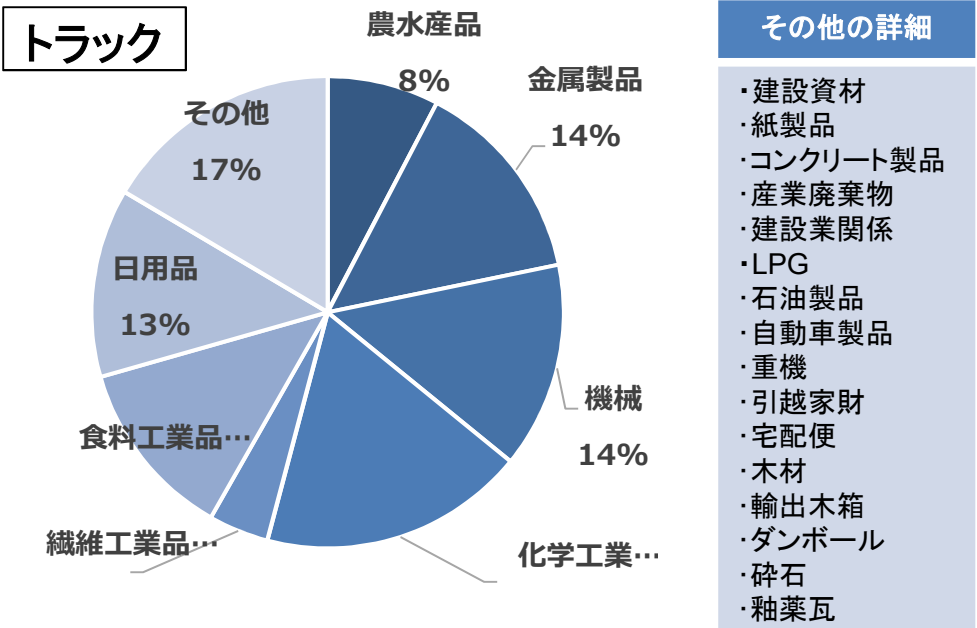
港運



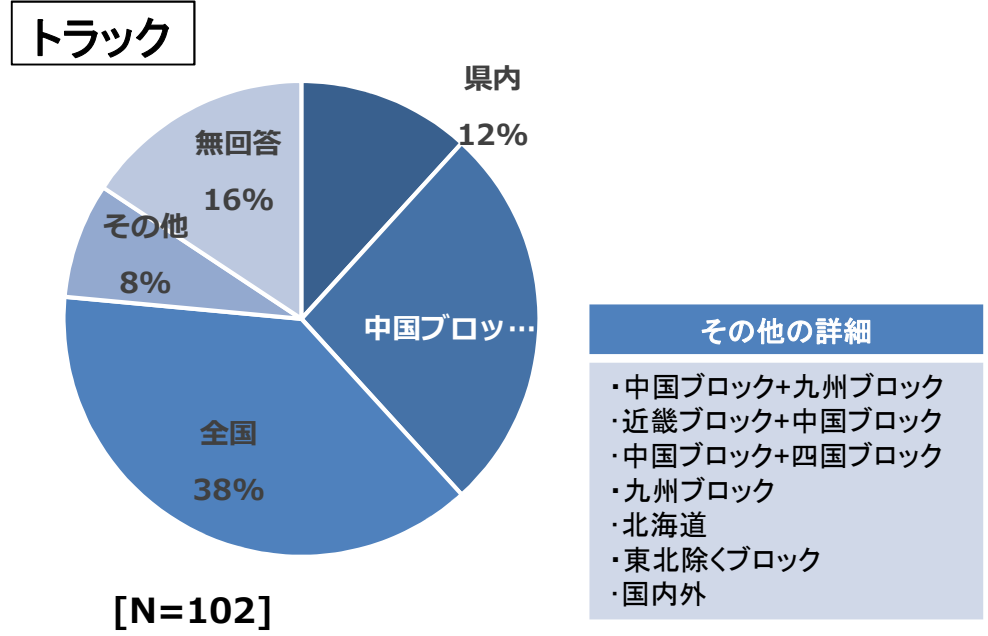
回答者の輸送品目・配送エリア(トラックのみ)

- トラックの輸送品目は「化学工業品」、「その他」2割程度、「金属製品」、「機械」、「日用品」、「食料工業品」、「農水産品」、「繊維工業品」1割程度であった。
- トラックの配送エリアは「全国」4割程度、「中国ブロック」、「無回答」2割程度、「県内」、「その他」1割程度であった。

回答者の輸送品目



回答者の配送エリア

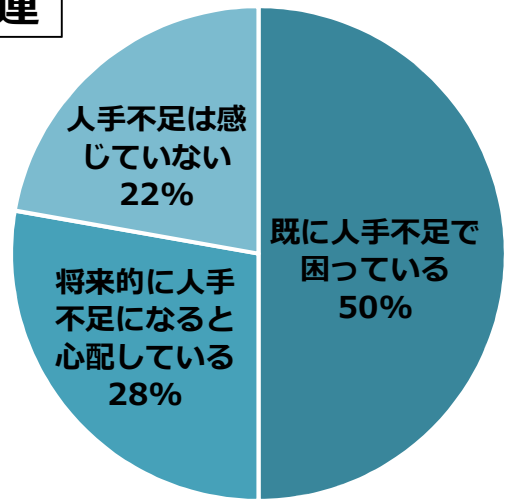


労働者不足の現状

- 5つの業界に共通して「既に人手不足で困っている」と回答した事業者が4～5割程度となっている。
- 「将来的に人手不足になると心配している」と回答した事業者も含めると、**5つの業界に共通して概ね8割以上が人手不足に対する懸念を抱えている状況が把握された。**

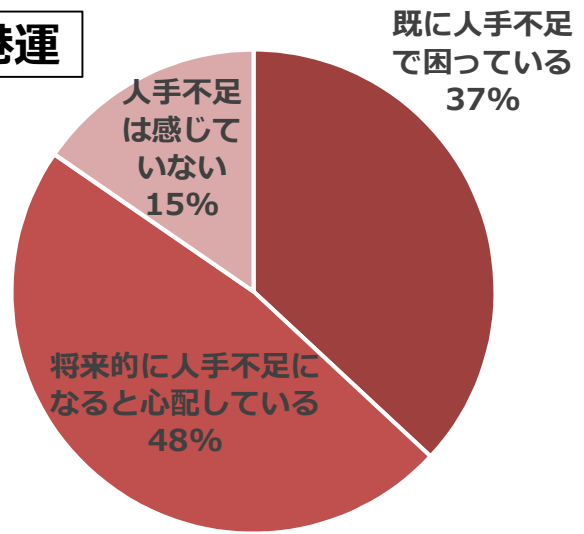
労働者不足に関する貴社の現状

海運



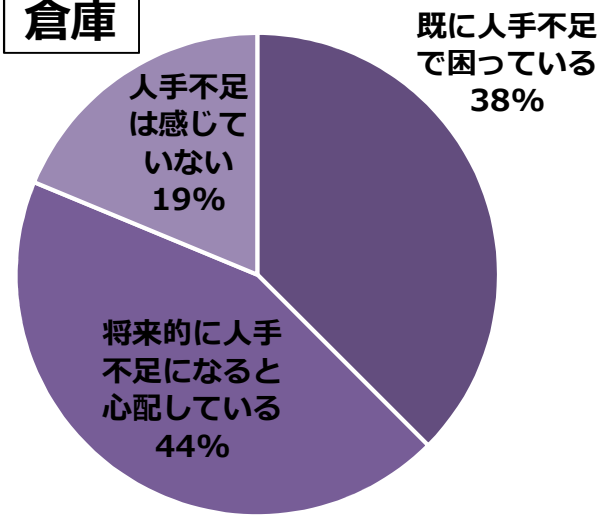
[N=18]

港運



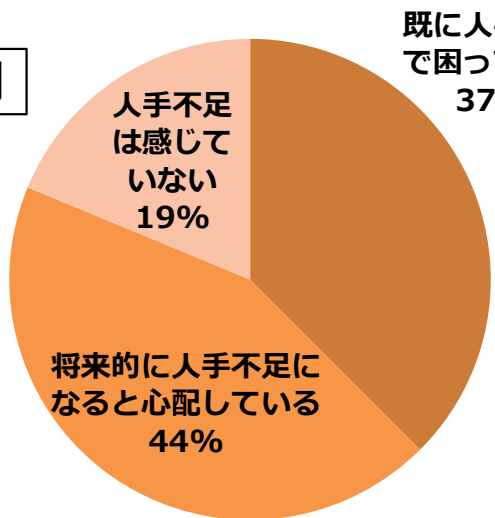
[N=65]

倉庫



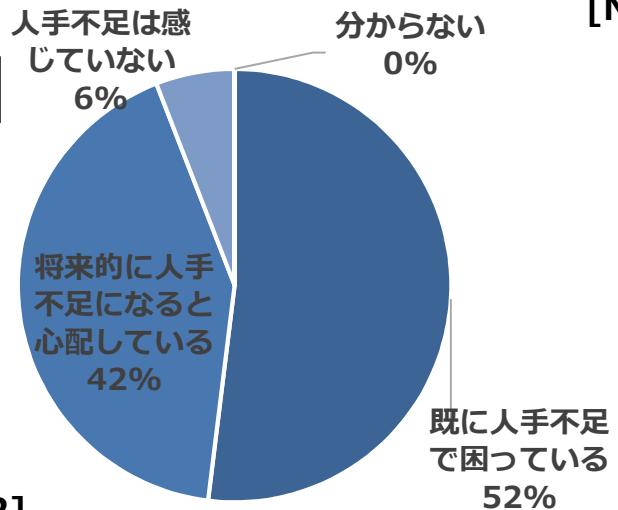
[N=32]

通関



[N=16]

トラック



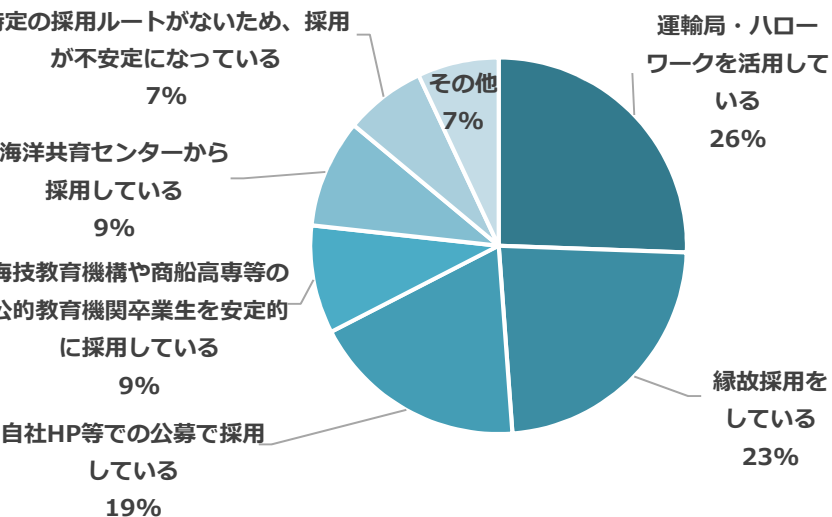
[N=102]

労働者の採用方法

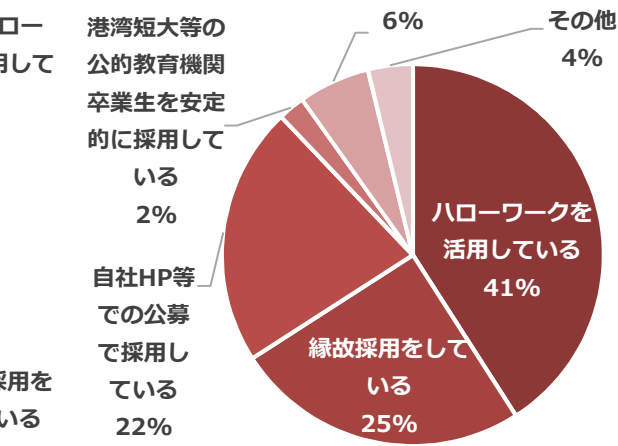
- 海運を除く、4つの業界に共通して、「ハローワークを活用している」と回答した事業者が4割程度。
- 通関では「自社HP等での公募採用」が3割と高い傾向であった。

労働者の採用方法 【複数回答可】

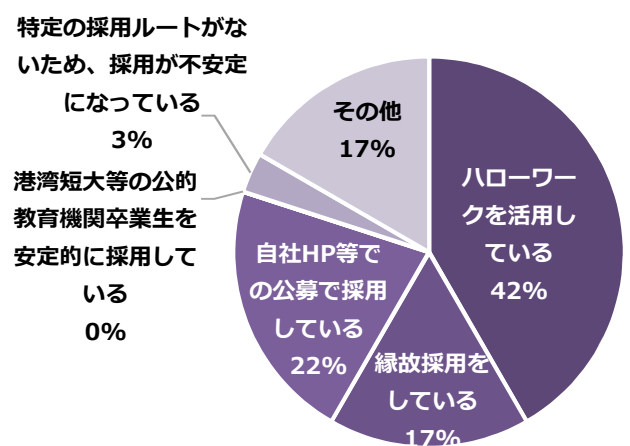
海運



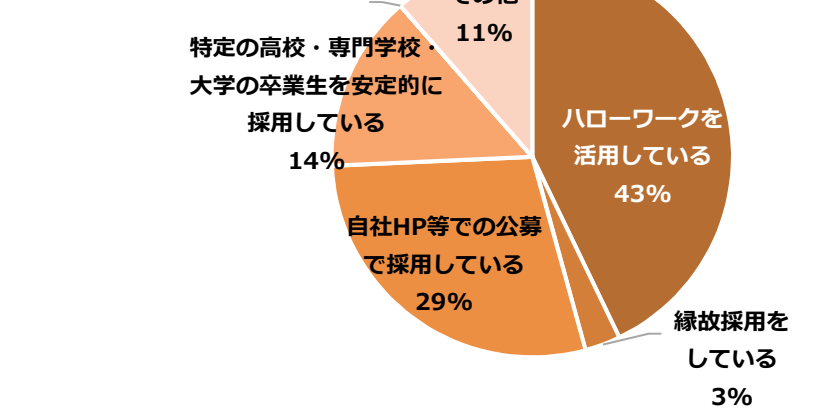
港運



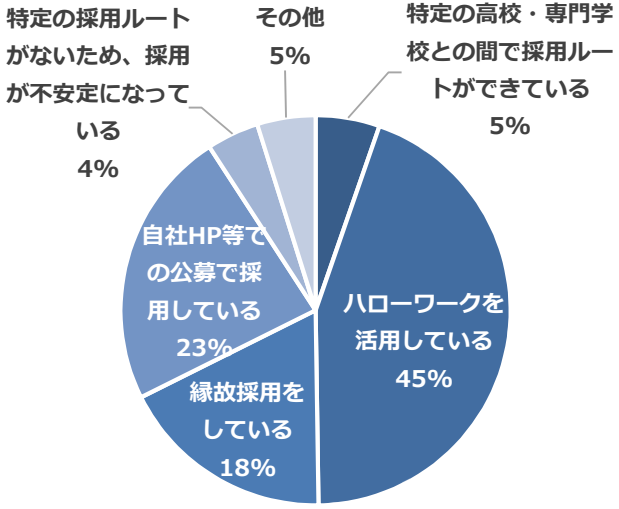
倉庫



通関



トラック



業界	その他の詳細
海運	人材紹介会社／リクナビ／海技教育機構
港運	求人媒体／学校の卒業生／現在採用なし
倉庫	派遣会社／知人、従業員の紹介／リクナビ、マイナビ等の活用／インターン制度／タウンワークなど民間の求人媒体
通関	求人媒体／管理者による勧誘
トラック	求人媒体／各種就職説明会への参加／学校廻り／業界誌

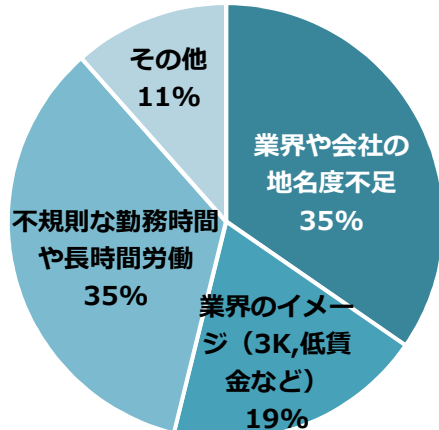
人手不足の理由

- 港運、倉庫、トラックでは、「業界のイメージ(3K、低賃金など)」と回答した事業者が4割程度。
- 海運、倉庫、通関では、「業界や会社の知名度不足」が3~4割程度。
- 海運、港運、通関、トラックでは、「不規則な勤務時間や長時間労働」と回答した事業者が3割程度。
- **イメージアップ並びに知名度向上が5つの業界の共通の課題**である。

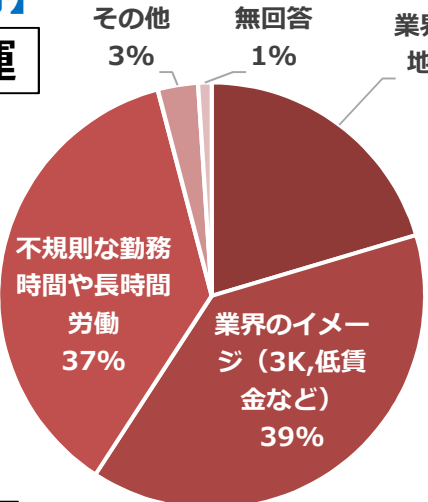
人手不足の理由

【複数回答可】

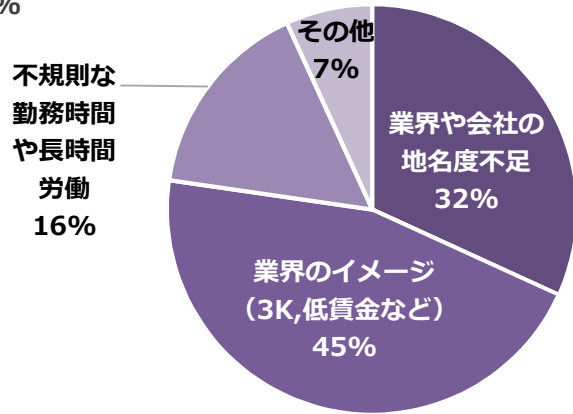
海運



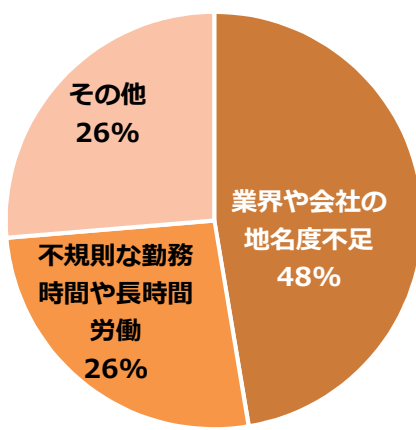
港運



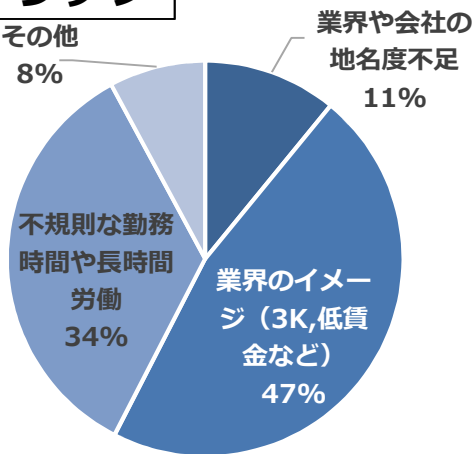
倉庫



通関



トラック



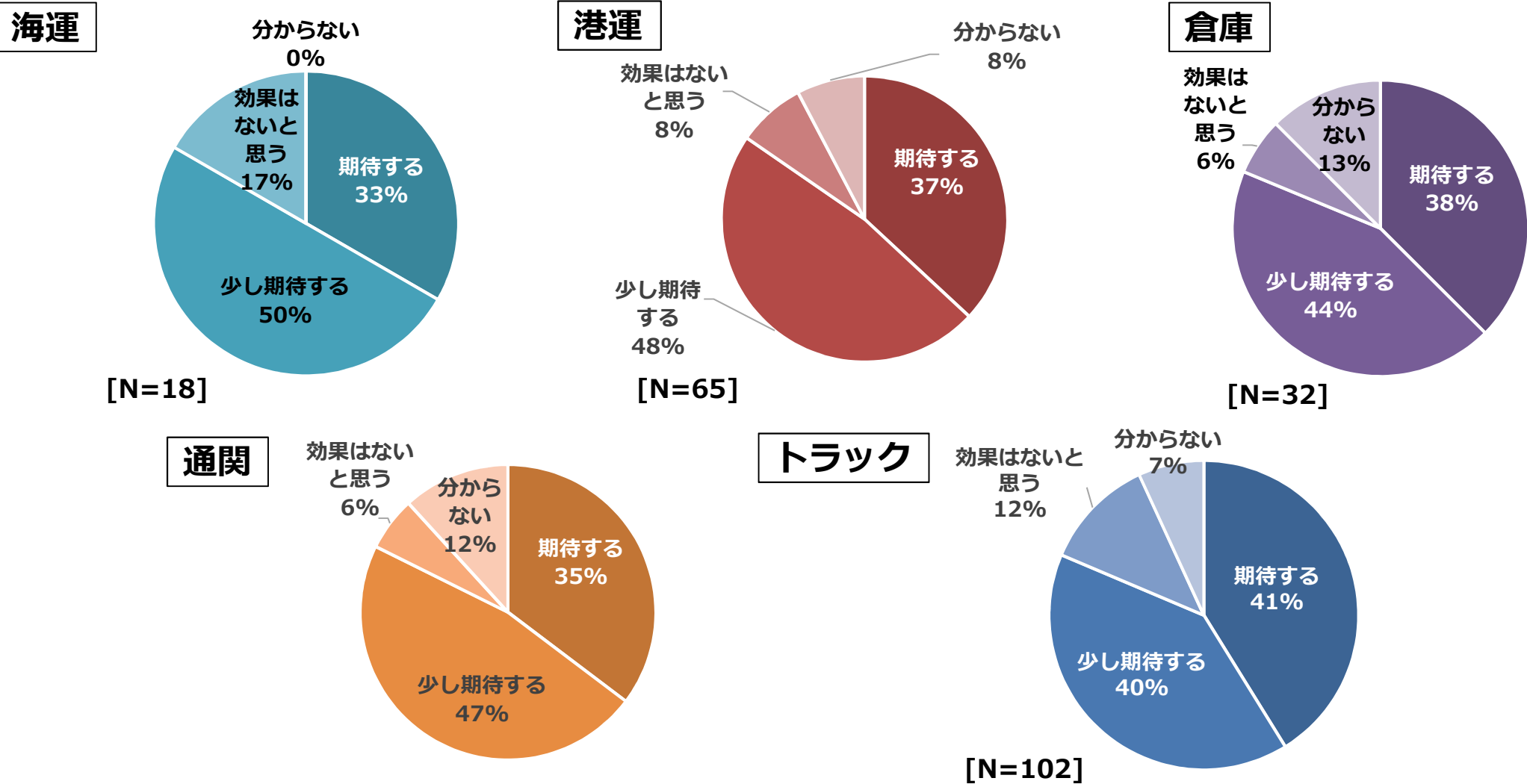
業界	その他の詳細
海運	日本全国における少子高齢化による若年就労者の減少に対して、対応策がなく、また打てていない。／教育水準が上がり、海上労働は選択肢として選ばれにくい。／家に帰れないなど特殊な環境から
港運	労働力の減少／休日が少ない
倉庫	凍庫内での作業の為、寒さ等で懸念されている可能性／主力の紙需要の低迷／少子高齢社会における求人倍率の増加を懸念
通関	30~40歳代の人員不足／労働力の減少／交替勤務／中途採用募集に力をかけていない／(トラック運転手不足)労働条件、交通規則強化等から敬遠される傾向
トラック	運転免許制度／労働力の減少／免許取得費用／運転スキル／給料水準の低さ／深夜労働／労働意欲の低下／永年勤務でも給料の安定性が必要／永年勤務でも退職制度の確保が必要／業会のイメージ

※「既に人手不足でこまっている」、「将来的に人手不足になると心配している」の少なくともいずれかに回答した場合、その理由として当てはまると思われるものを質問

物流業界全般をPRする動画やパンフレットの作成に関する意見

- 5つの業界に共通して、「期待する」「少し期待する」と回答した事業者は8割程度。
- 前述の人手不足の理由の改善策として、PR動画・パンフレットの作成への期待が高い。

物流業界全般をPRする動画やパンフレットの作成に関する貴社の意見



※ Q3) に関し物流業界全般をPRする動画やパンフレットの作成に関する貴社の意見を質問

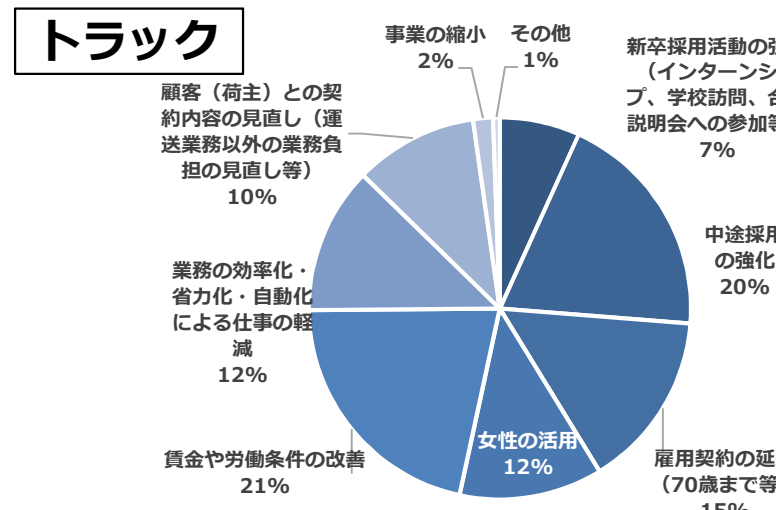
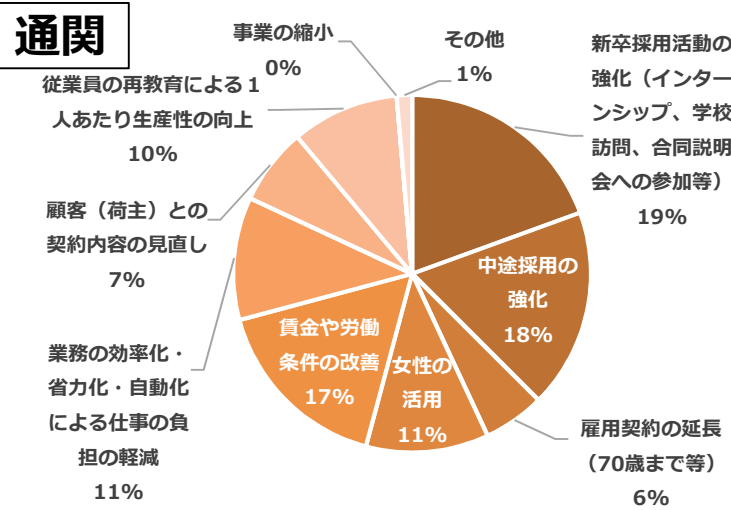
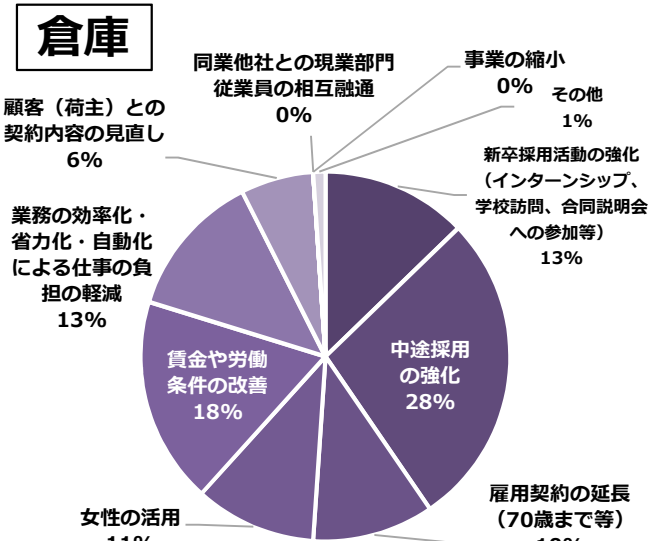
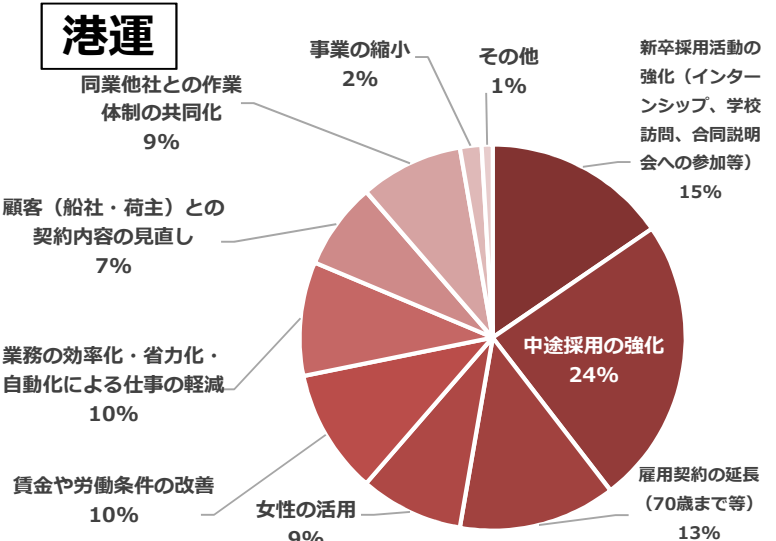
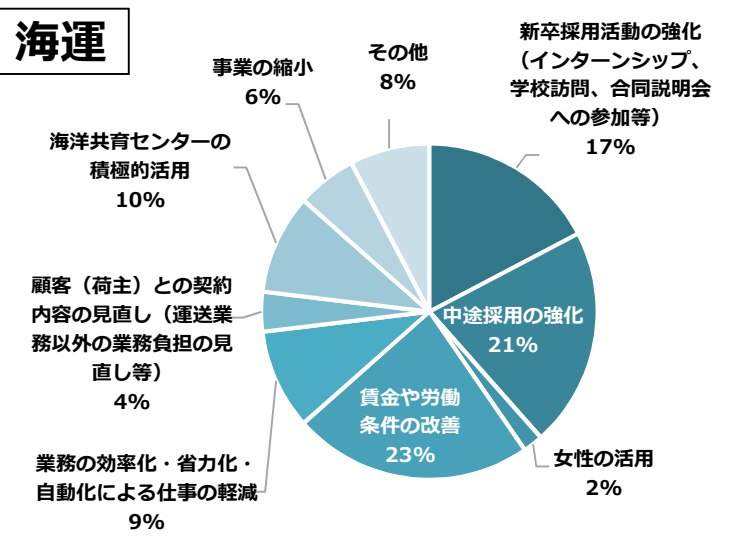
物流業界全般をPRする動画やパンフレットの作成に関する意見・要望

業界	意見・要望
海運	<ul style="list-style-type: none"> ・宣伝活動の効果を考えた場合、どうしても業界を代表するイメージになりがちになり、広義において目立った結果を期待できない可能性もある。 ・物流界の何をアピールするために作成するのかわからないが、現代の若者が職業選択において船員という選択肢を選ばない理由を解決しないと意味がないと思う。 ・実態の労働環境が改善しない限り、現場での定着は期待薄 ・内航業界の認知度はかなり低いと思われる。もっとPRすべきだと思う。 ・どのターゲットに対する業界PRか明確でないうえに精度も低く感じる印刷物等の制作業者の選定が良くないと思う。行政や外郭団体制作のパンフなどは若い人には響いていないと思う。 ・予算があるなら、クリエイターや業界の若手を使いつくりこむべき。 ・内航海運の多くは500トン未満の船が多く、特に船員が不足している、LPGやケミカルタンカーなどをPRする動画やパンフレットが少ない。船種別の(いいところだけPRするのではなく、実態に合った)動画などを配信していただくと、新卒船員などに紹介しやすい。 ・内航海運その物が世の中に知られていない。給料等、具体的なPRが無い。
港運	<ul style="list-style-type: none"> ・港湾・海運に特化したものも作成してほしい ・日本の輸出入はすべて港湾物流が担っており、日本経済を支えていることを理解させ、かつその将来は安定した明るい業種であることを示して欲しい ・今後自動化やシステム化により3K 作業改善が大いに進む分野であることもアピールして欲しい ・若者に人気の芸能人を起用してPR ・作成された動画はSNS等のアップにより、業界の知名度を上げてほしい ・動画やパンフレットだけで解決する問題ではない ・既に個々に取り組んでいる会社もあるが、思うような効果はでていないのではないか(船員不足対策と同じ)
倉庫	<ul style="list-style-type: none"> ・動画は期待する。SNS等での有効活用が最も良いと思う。 ・イメージだけでなく実際の数値を用いて他業界より秀でている部分をPRして欲しいと思う。 ・物流を支えるために、わざわざ中型免許等を自腹で習得しないとイケない。これでは、魅力を感じても「自分には資格が無いから、この業界はパス！」となり、高齢者ばかりが”生き残っている”業界になりつつある。PRするにしても、「資格を取ってでも、やりたい仕事！」をアピールして欲しい。
通関	<ul style="list-style-type: none"> ・物流業界の何をPRするかが問題 ・経済のグローバル化に対応した物流業界の今後の在り方や、若者を引き付ける内容にして頂きたい。
トラック	<ul style="list-style-type: none"> ・ダンプカー部門もPR希望 ・ドライバーが主役のテレビドラマを作ってみてはどうか ・もっと社会貢献度アピール ・やってみようかな？ではなく、本気で挑戦したい人に見てほしい ・実際に働く姿をどのように見せるかがポイント ・低賃金、長時間労働の現状で応募者は少ない ・法整備が出来れば十分な賃金が支給出来て応募者増

労働者不足への対策

- 5つの業界に共通して、「中途採用の強化」と回答した事業者が2～3割程度。
- 海運、通関では、「新卒採用活動の強化」と回答した事業者が2割程度。
- 港運以外の4つの業界に共通して「賃金や労働条件の改善」と回答した事業者が2割程度。
- **各業界に共通して中途採用、新卒採用の強化**に取り組んでいる。

貴社において労働者不足への対策として行っているもの【複数回答可】

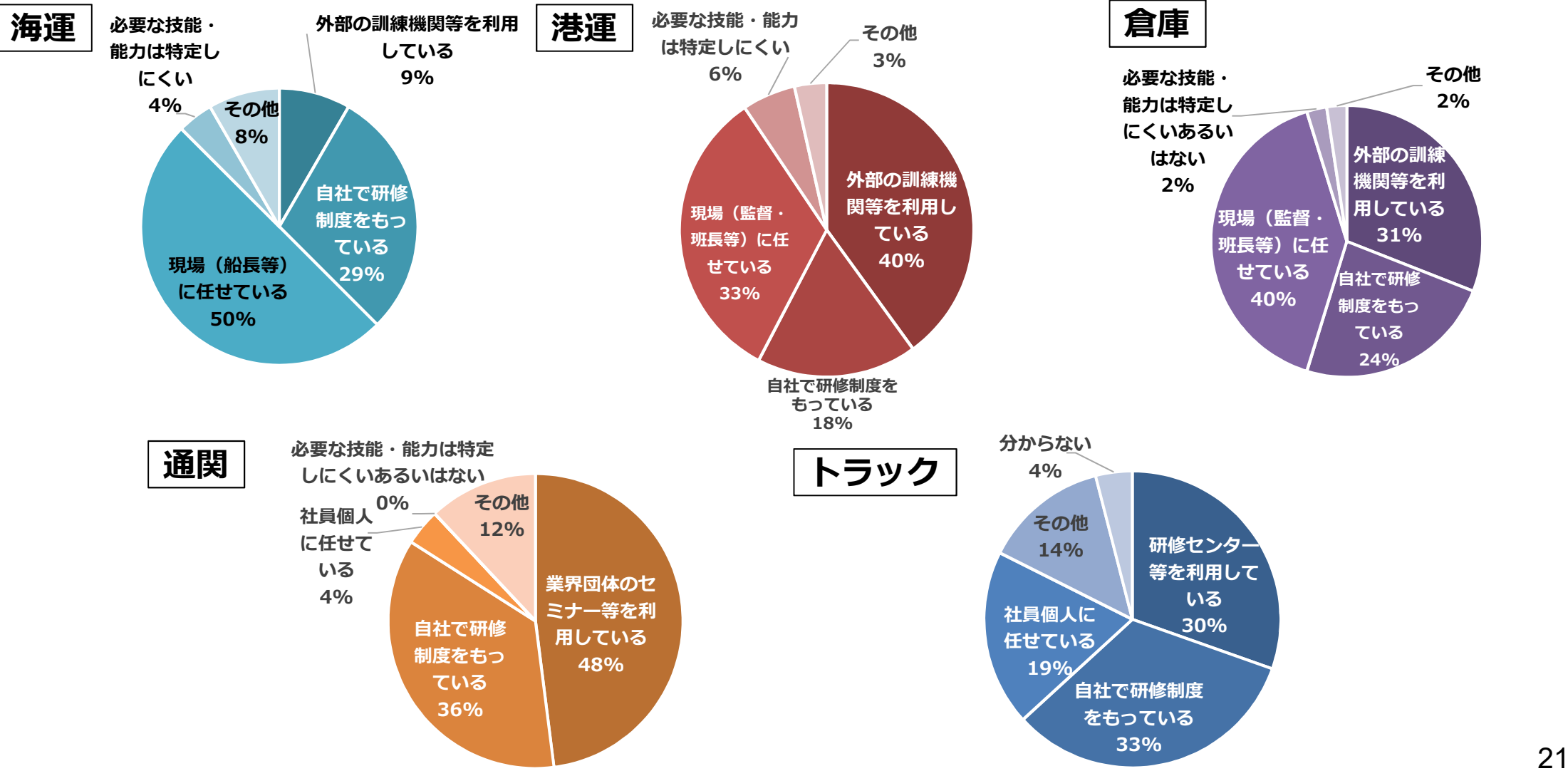


業界	その他の詳細
海運	特にない／専属の司慰長を乗船させている／内航船の縮小／戦力外船員の教育システム
港運	親会社との事業統合による人数確保／特にない
倉庫	部門間での作業応援
通関	申告官署の自由化を活用した通関営業所の集約
トラック	ドライバーからの紹介、友人／特になし

労働者に必要な技能・能力の取得について

- 5つの業界では共通して、「自社で研修制度をもっている」と回答した事業者が2~3割程度。
- 海運を除く4つの業界では共通して、「外部の訓練機関等を活用している」と回答した事業者が3~5割程度。
- 海運、港運、倉庫では、「現場に任せている」と回答した事業者が3~5割程度。

労働者に必要な技能・能力の取得について 【複数回答可】



外部の訓練機関等の詳細

業界	詳細
海運	ヤンマーTTスクール等／海洋共用センター
港運	港湾技能研修センター／玉掛技能教育／山口県労働基準協会／岡山県労働基準協会／水島港湾技能教習所／水島・神戸で研修参加／PEO建機教習センター／東レ総合研修センター／フォーク研修／クレーン運転／コベルコ教習所／広島クレーン学校／港運協会職業訓練所／港湾技術教習所／港湾労災防止協会
港運	港湾労働安定協会／資格取得準備講習／船内作業主任者
倉庫	フォークリフト講習／冷凍機講習／倉庫管理講習／親会社日本通運／車両や機器類の運転操作／民間の教習所／中小企業大学校等／倉庫協会研修など／日倉協主催の研修、eラーニング／危険物取扱者講習
通関	日本関税協会セミナー／日本通関業連合会セミナー／JETROセミナー／船内作業主任者セミナー／岡山県労働基準協会／倉庫協会／日本能率協会／物流技術管理士／指差し呼称
トラック	トラック協会の研修／ドライバー教育／運転適性診断／協会主催の安全講習／初任運転車研修／セイノーホールディングス研修センター／ナスバ／メーカー施設／中国トラック交通共済／労働基準協会

自社で研修制度の詳細

業界	詳細
海運	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な安全講習、健康講和 ・海技技能管理制度 ・新規採用時海上未経験者には2日程度の乗船前陸上研修を実施 ・新人研修を3週間ほど行っている ・乗船前教育・乗船中課題の提出 ・乗船前教育等
港運	<ul style="list-style-type: none"> ・社内教育（研修） ・階層別教育 ・JFE港内技能訓練 ・クレーン免許取得研修 ・クレーン学科研修 ・安全研修 ・技能研修 ・雇用時教育 ・資格取得支援 ・職制研修制度
倉庫	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別教育の実施 ・各階層毎に研修を実施 ・自社・関係会社の合同作業関係研修／年1回（全国各地で持ち回り） ・業務部による研修 ・3年目研修等、社内教育 ・先輩社員による教育 ・安全会議1回/月など ・リフト・商品事故防止教育
通関	<ul style="list-style-type: none"> ・通信教育 ・AEO研修 ・各部署で研修 ・階層別研修 ・関係会社グループ内研修 ・勉強会 ・通関士試験勉強会 ・業務に必要な知識に関する年間の教育計画を策定し、計画に従った講習などの実施

自社で研修制度の詳細

業界	詳細
トラック	<ul style="list-style-type: none"> ・社内教育(研修、講習会等) ・フォークリフト ・資格取得(会社負担) ・2人乗務の特例 ・添乗指導 ・初任者研修等 ・社内規定を整備中 ・指導員が指導にあたる ・ドライバー研修 ・社内資格制度 ・QC活動等で研修会 ・ISOを活用 ・安全ニュースの配布 ・カリキュラム ・安全運行管理部による安全研修の実施 ・新人への同乗指導 ・車両同乗点検による技能確認の実施 ・年2回安全キャンペーンの実施 ・免許取得助成(大型) ・安全管理部設置し教育 ・年数回の会議を実施 ・運転研修 ・荷主の作業マニュアルにて研修 ・経営理念にもとづき事故防止 ・各種団体及び行政機関による情報案内等に依存 ・その他

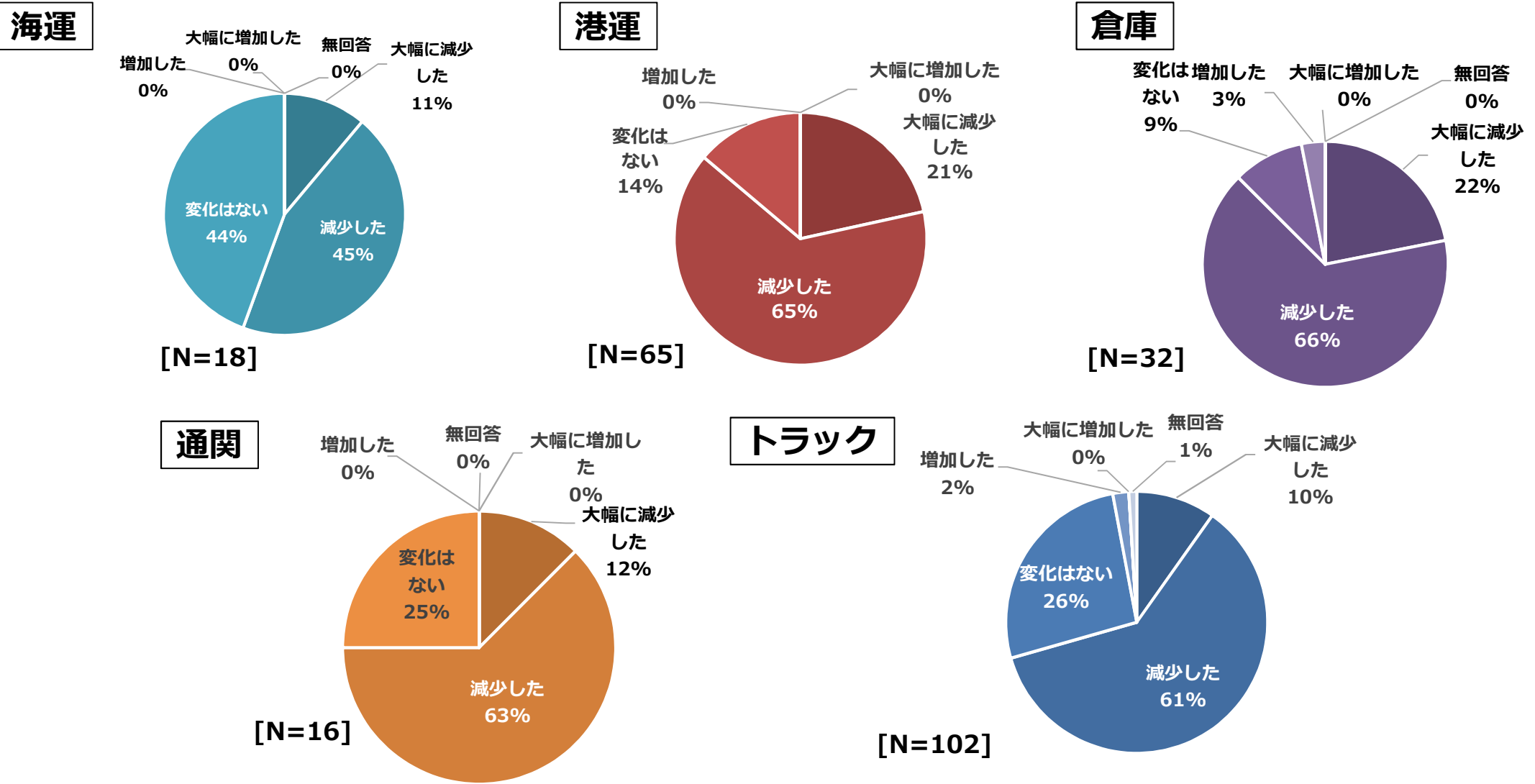
労働者に必要な技能・能力の取得に関する その他の詳細

業界	その他の詳細
海運	<ul style="list-style-type: none"> ・採用後の海上未経験者には免状取得における費用に対し奨学金を支給している ・ジョブローテーション、BRM研修
港運	<ul style="list-style-type: none"> ・分からない ・社内他現場への応援 ・海技免状取得支援(全額会社負担)
倉庫	<ul style="list-style-type: none"> ・計画はしているが業務の都合等で延期・中止となっている
通関	<ul style="list-style-type: none"> ・社員同士によるミーティング ・自己研鑽に係る支援制度を導入 ・資格取得の推進、支援
トラック	<ul style="list-style-type: none"> ・経験者に一定期間相乗りして指導 ・資格の取得(会社負担) ・資格取得補助 ・資格の取得 ・運転免許取得援助制度 ・免許取得費用補助制度 ・キャリアアップ制度 ・安全衛生委員会による指導教育 ・自社で自動車学校等に行かせている ・自社教育による軸についての教育 ・社内指導員係による教育 ・社内独自教育 ・先輩社員による指導 ・法律に沿った教育

新型コロナウイルス感染症拡大による取扱貨物量の変化

- 5つの業界に共通して、「大幅に減少した」、「減少した」と回答した事業者が6～9割程度。
- 海運では、「変化はない」と回答した事業者が4割程度。
- 5つの業界に共通して感染症拡大により取扱貨物量が減少という形で影響が発生。

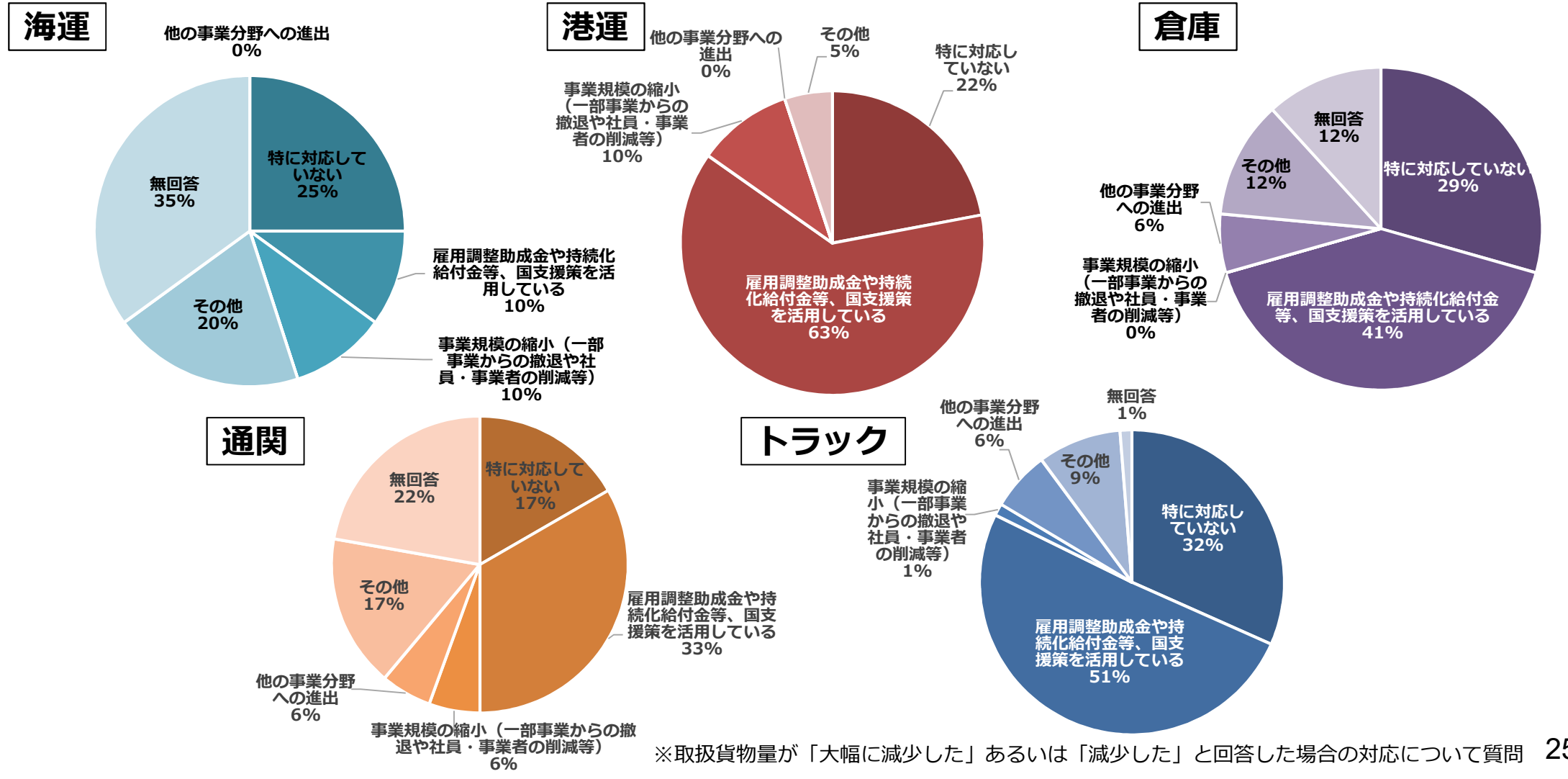
新型コロナウイルス感染症拡大による、貴社の取扱貨物量の変化



取扱貨物量が減少した場合の対応

- 海運を除く、4つの業界に共通して、「雇用調整助成金や持続化給付金等、国支援策を活用している」と回答した事業者が3割～6割程度。(海運でも1割程度の回答あり)
- 割合は低いものの、5つの業界に共通して、「事業規模の縮小」と回答した事業者も見られた。

取扱貨物量が減少した場合の対応



※取扱貨物量が「大幅に減少した」あるいは「減少した」と回答した場合の対応について質問 25

取扱貨物量が減少した場合の対応に関する詳細

取扱貨物量が減少した場合の対応に関する詳細

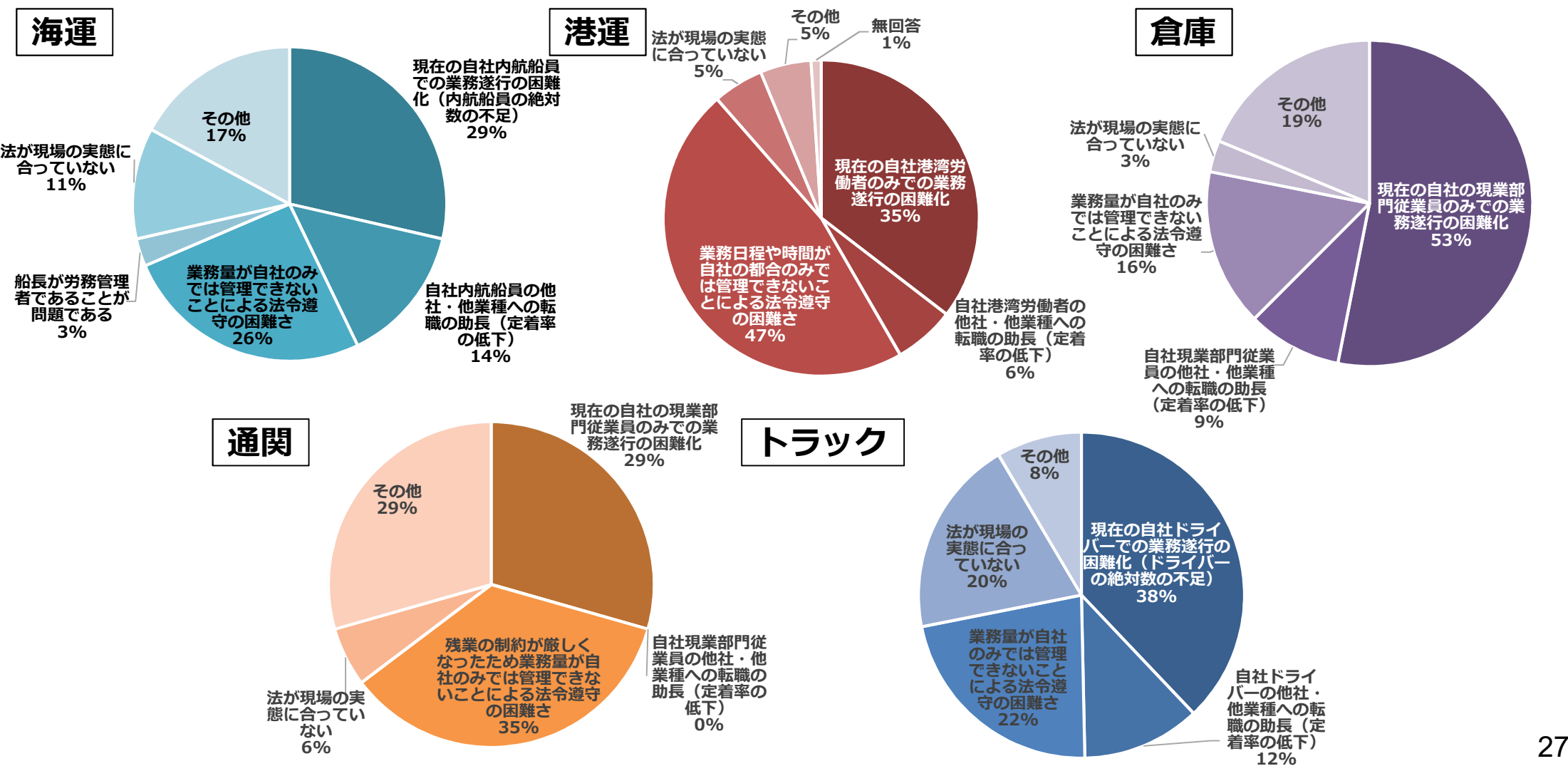
業界	他の事業分野への進出の詳細
海運	—
港運	—
倉庫	—
通関	—
トラック	・倉庫業を行うよう準備中

業界	その他の詳細
海運	<ul style="list-style-type: none"> ・新規顧客の開拓 ・雇用調整助成金や持続化給付金等が利用できないくらい用船料が減額されていないので ・オペ、顧客から返船された ・オペレーターに主導による係船
港運	<ul style="list-style-type: none"> ・倉庫業や構内事業の検討 ・余剰作業戦力の社内他部門への応援 ・時間外労働の圧縮
倉庫	<ul style="list-style-type: none"> ・他の業者への外販営業活動 ・グループ会社への現場作業実施
通関	<ul style="list-style-type: none"> ・新規顧客への営業強化 ・新規顧客の開発 ・営業強化及び付加価値増加
トラック	<ul style="list-style-type: none"> ・営業活動の強化 ・荷主への補填依頼 ・外注業務の削減 ・各種コストの見直し ・感染防止対策による時差出勤によるもの ・自社化の促進 ・人員不足の職場に振り分けた ・備車対応から社有化

働き方改革関連法の施行に伴う労務管理について

- 5つの業界に共通して「現在の自社従業員での業務遂行困難化」と回答した事業者が3～5割程度。
- 港運では、「業務日程や時間が自社の都合のみでは管理できないことによる法令遵守の困難さ」と回答した事業者が5割程度。海運、通関、トラックでも同様の回答が2～3割程度と高い傾向。
- 業界に共通して**現状の体制では業務遂行が困難**になっていることや、**法令順守の困難さが顕在化**。

働き方改革関連法の施行に伴う労務管理について 【複数回答可】



働き方改革関連法の施行に伴う労務管理に関する詳細

働き方改革関連法に関する現場の実態との相違点

業界	詳細
海運	・働くことは悪なのか。
港運	・労働基準法は工場労働者を対象にしているため ・残業、休日出勤 ・振替休日消化 ・本船入港と長時間勤務の制限
倉庫	—
通関	—
トラック	・拘束時間 ・荷待ち時間 ・労働時間 ・労働者不足 ・ドライバーは混雑時の運転時間が読めない ・運賃自由化 ・法令遵守するための労務者が必要 ・ダブルワーク可 ・運輸業に特化した法の整備 ・対面点呼を行う者の労務管理 ・年休取得義務 ・法規制と輸送環境が合わず ・法令と社の給付体系に乖離あり ・今の時間規制では仕事の終了が出来ない ・輸送距離 ・時間管理が難しい ・宿泊をとまなう運行 ・人材不足の中で労働時間の改善は図れず

働き方改革関連法の施行に伴う労務管理に関するその他の詳細

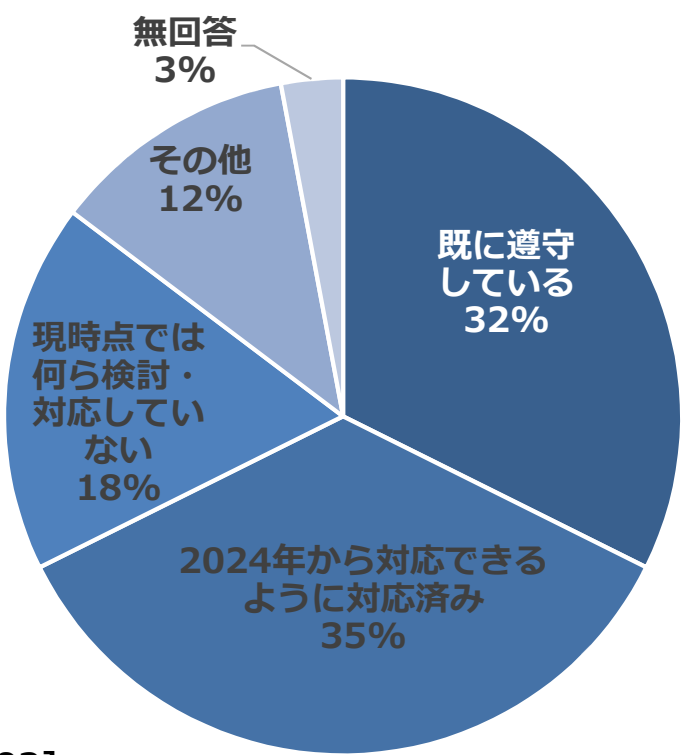
業界	その他の詳細
海運	<ul style="list-style-type: none"> ・40日乗船20日休暇なので船員は安定している。 ・労務管理者が陸上に義務付けとなったとしても、労働時間が規則内に収まっていない場合の対処の仕方がしっかりしていなければ、オペ、荷主への責任の所在が問えない＝労働時間がこれまでと同じく適正に管理できない。 ・具体的に常に船は動いていてタンカー船であれば荷役作業も乗組員が行うため荷役作業、航海当直もとなると労働時間は大幅に増加してしまうので陸上の荷役作業補助等必要だと思う。 ・船の運航は船で行うが、荷役、着積業務は、陸上員と共同で行うため、安全上特に重要ではない。
港運	<ul style="list-style-type: none"> ・物流管制業務のため、管理強化中 ・長時間労働改善のための新規採用の停滞 ・船社から夜間・土日荷役を要請され、時間外等の問題があるため断ると、サービスが悪いとの回答 ・特になし
倉庫	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の分担が出来ず、特定の従業員の残業量が増えてしまっている。人員は十分足りているが、業務を他へ出すことが出来ない。人材育成に力をいれ残業量の均等化を図りたい。 ・法令違反の状態にはなっていない。 ・現状では問題なく取り組んでいると思う。 ・現状はコロナ影響で業務量の減少し問題なし。
通関	<ul style="list-style-type: none"> ・事務部門のシステム導入 ・残業制約に伴う作業品質の低下 ・パート、派遣労働者の雇用などで対応
トラック	<ul style="list-style-type: none"> ・ドライバー不足を見越し車両台数を減らし日中の仕事を増やしている ・運送業に対する社会全体の意識改革 ・労働時間と給与の関係 ・運賃が全体に低く給与に反映できない ・運賃収受が見合っていない ・荷主が改善基準や労基法を理解していない ・荷主への広報を国交省より広範に行ってほしい ・経験のあるDRは長時間働きたいと考えている ・労務管理に問題なし ・現場の状況への対応が厳しい(連続勤務、時間外等)

2024年に施工される働き方改革関連法への状況

- 回答者の2024年に施行される働き方改革関連法（年間の時間外労働の上限960時間）への状況は、「2024年から対応できるように対応済み」3割、「既に遵守している」3割、「現時点では何ら検討・対応していない」1割であった。
- **6割程度のトラック事業者が2024年までに働き方改革関連法へ対応済みであることが把握された。**

2024年に施行される働き方改革関連法への状況

トラック



[N=102]

その他の詳細

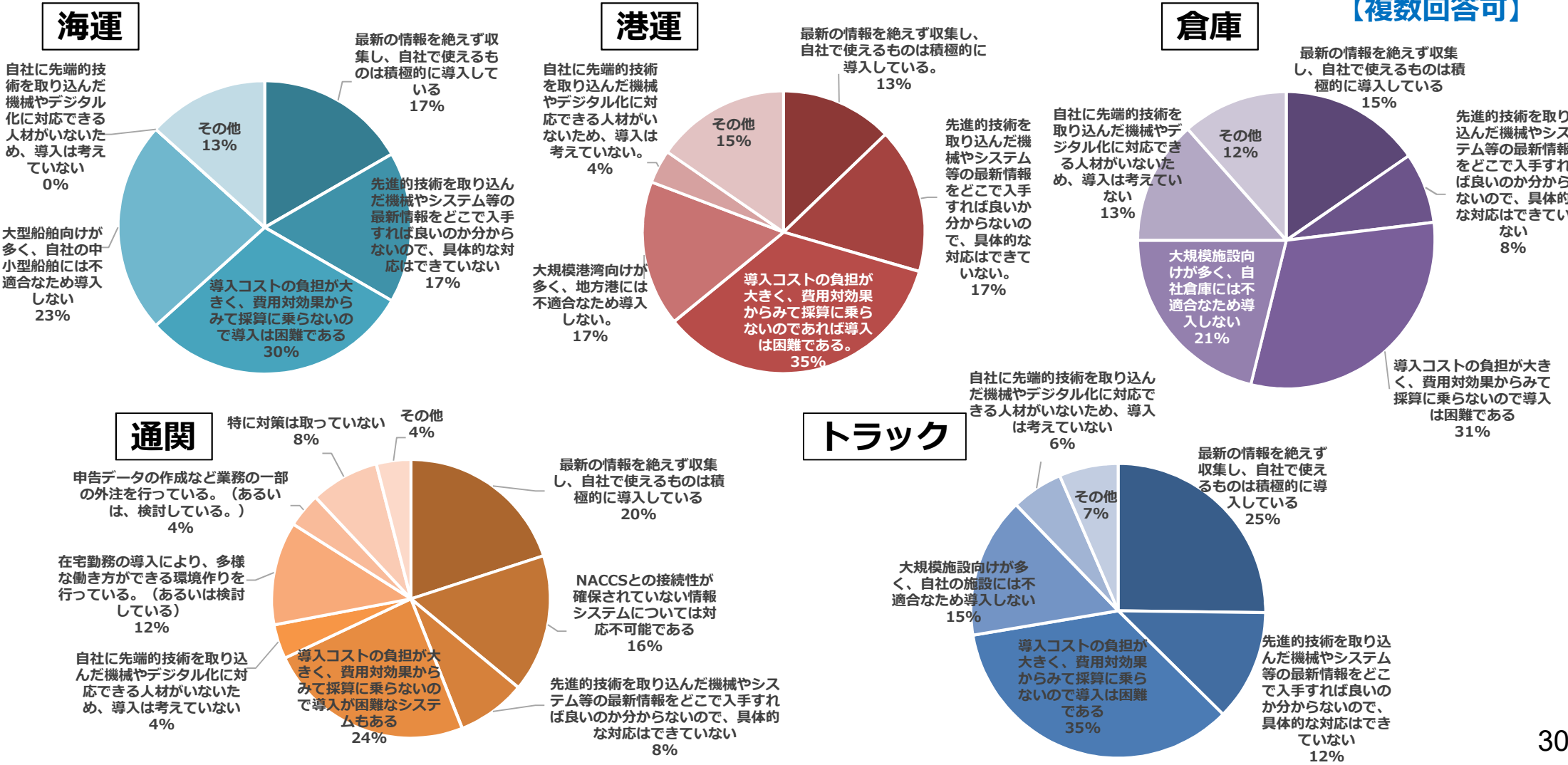
- ・現在検討中
- ・対応中
- ・取り組んでいるが無理
- ・現在遵守できてはいるが、超えるとなると費用がかかりそう
- ・対応して頂きたいが、ドライバー不足で厳しい
- ・対応するよう意識改革に取組始めた
- ・対応できるように人員確保に努めるが集まらなければ事業縮小も考える
- ・荷主への改善提案～協議中
- ・各荷主企業と調整中
- ・幹線輸送のドライバー等、一部職種において対応検討中

先進的技術の導入やデジタル化に対する意見

- 5つの業界に共通して「導入コストの負担が大きく、費用対効果からみて採算に乗らないので導入は困難である」と回答した事業者が2~3割程度となっている。
- 通関業界を除く、4つの業界に共通して「大規模向けが多く不適合なため導入しない」と回答した事業者も含めると、概ね5割以上が先進的技術の導入やデジタル化に対する懸念を抱えている状況が把握された。
- 「**導入コストの確保**」、「**中小規模事業者への不適合**」といった要因が先進技術の導入やデジタル化促進の障壁。

労働者不足への対応あるいは現場作業の効率化の手段としての先進的技術の導入やデジタル化に対する貴社の意見

【複数回答可】



先進的技術の導入やデジタル化に対する意見に関する詳細

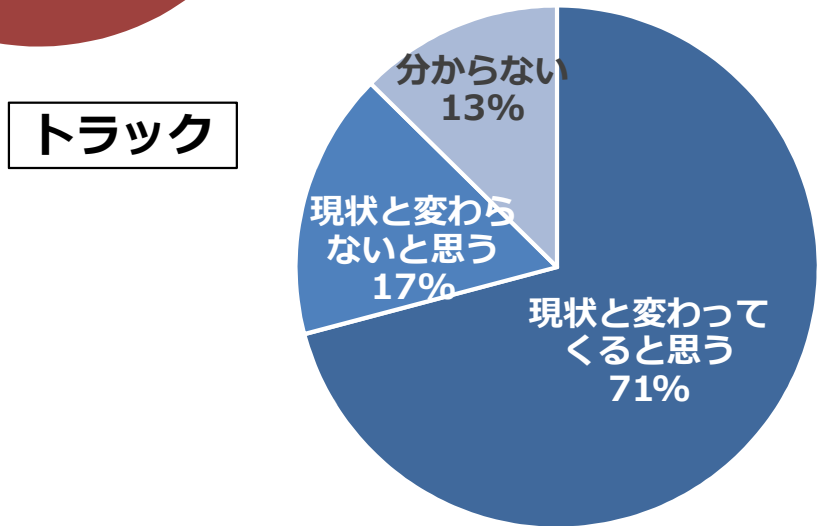
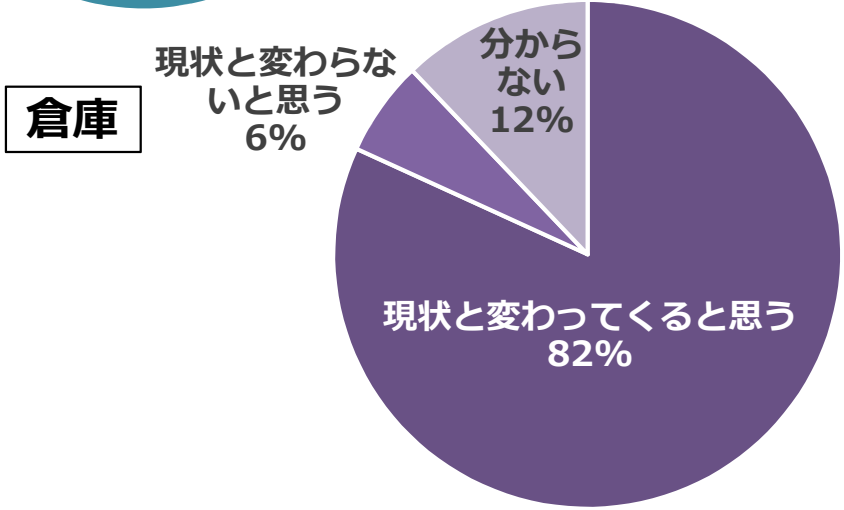
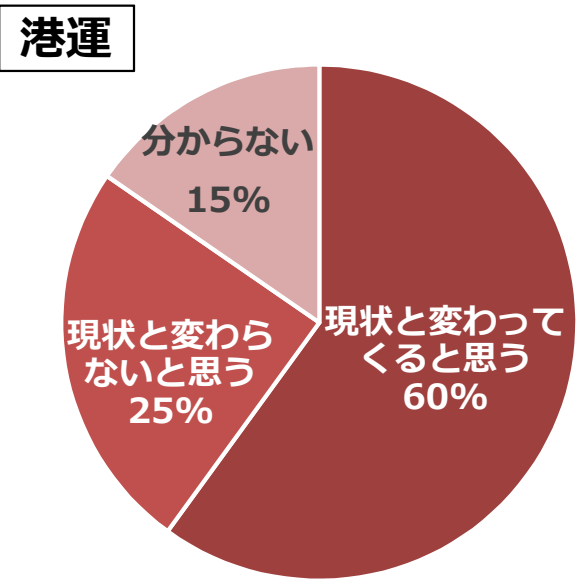
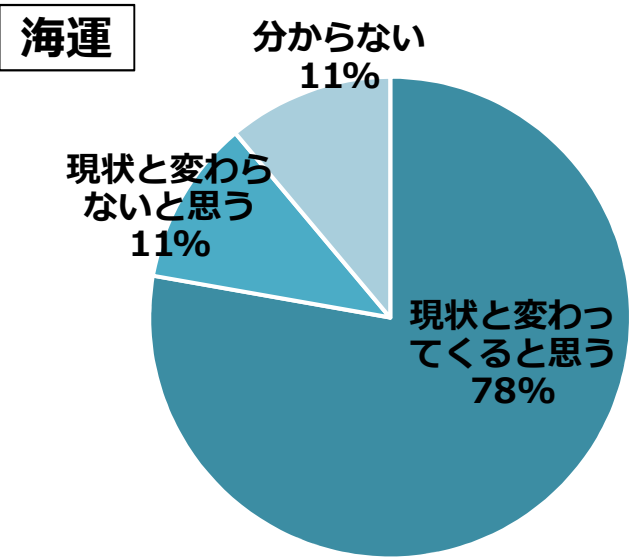
業界	具体的な機械化・自動化の内容
海運	<ul style="list-style-type: none"> ・船員自動配乗計画 電気推進システム、他 ・機関の陸上監視、タンカー荷役の遠隔操作 ・SNS ツールの活用やIT 機器の導入 ・ルーターとパソコンの購入
港運	<ul style="list-style-type: none"> ・クレーン自動化 ・テレコン化 ・リフティングマグネット吊具 ・コードストラップの活用 ・受付予約システムの導入
倉庫	<ul style="list-style-type: none"> ・AGV等 ・受発注及び在庫管理システム導入検討中 ・自動フォークリフト ・トラックの駐車予約システムの導入
通関	<ul style="list-style-type: none"> ・通関総合自社システムを導入した
トラック	<ul style="list-style-type: none"> ・IT点呼システム ・デジタルタコグラフ ・自動採寸計量器 ・配車システムの導入 ・仕分けシステムの導入 ・荷物の自動仕分け機 ・運輸システム ・受付システム導入 ・廃棄物管理システムの導入 ・WMS ・TMS ・配車配信のIT化 ・売上請求書作成のIT化 ・GPS付ドラレコ ・ドライブレコーダー導入 ・LPガス容器への自動ペイント機械 ・デジタル導入 ・携帯のLine活用 ・衝突軽減ブレーキ ・帳票類の電子化、Web会議等

業界	その他の詳細
海運	<ul style="list-style-type: none"> ・先進技術を導入しても定員数が減にならない ・船の老朽化による費用対効果の面から導入していないが、今後積極的に実施していきたい ・最終は人が行う事
港運	<ul style="list-style-type: none"> ・倉庫部門で出来るIT化自動化取組中 ・紙での支持を減らし、タブレット等端末による指示を検討中 ・導入可能なものは積極的に検討したい ・業務内容に見合う先進技術があれば検討 ・先進的技術やデジタル化に興味があり、当社に合った技術等を検討中 ・親会社との協議による ・導入に向けて検討中だが作業に見合ったものがない ・技術革新及びデジタル化はコンテナ関係であり在来貨物は進んでいない ・荷主専用工場内のため今後の検討課題 ・自社の都合のみで導入することが困難 ・自社業務の特性上直接導入できるものは無い ・分からない
倉庫	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の規模に似合ったいいものがあれば導入したい。 ・開発導入に関しては自社技術部門及びシステム部門にて検討。 ・ハード面に関しては本社で検討している。 ・親会社日本通運にならっての動き。 ・活用できそうな情報であれば、積極的に情報収集したい。 ・弊社の倉庫は築年数が経過しており建替え時は検討したい。
通関	<ul style="list-style-type: none"> ・社内経理システムの自社開発・運用 ・輸出入管理システム等の自社開発・運用
トラック	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化して大幅に効率化できる部分が少ない ・デジタル化は必要だがランニングコストだらけでもたない ・高コストのものは導入したくてもできない現状がある ・作業にそぐわない ・中小企業では単独では効率化出来ない ・導入可能なものがあれば検討したい ・何をどのようにするか不明

従業員に求められる技能、スキル

- 4つの業界に共通して「現状と変わってくると思う」と回答した事業者が6~8割程度と高い傾向が見られる。
- 今後求められる技能、スキルの変化に対応する必要であることが業界共通の課題として把握された。

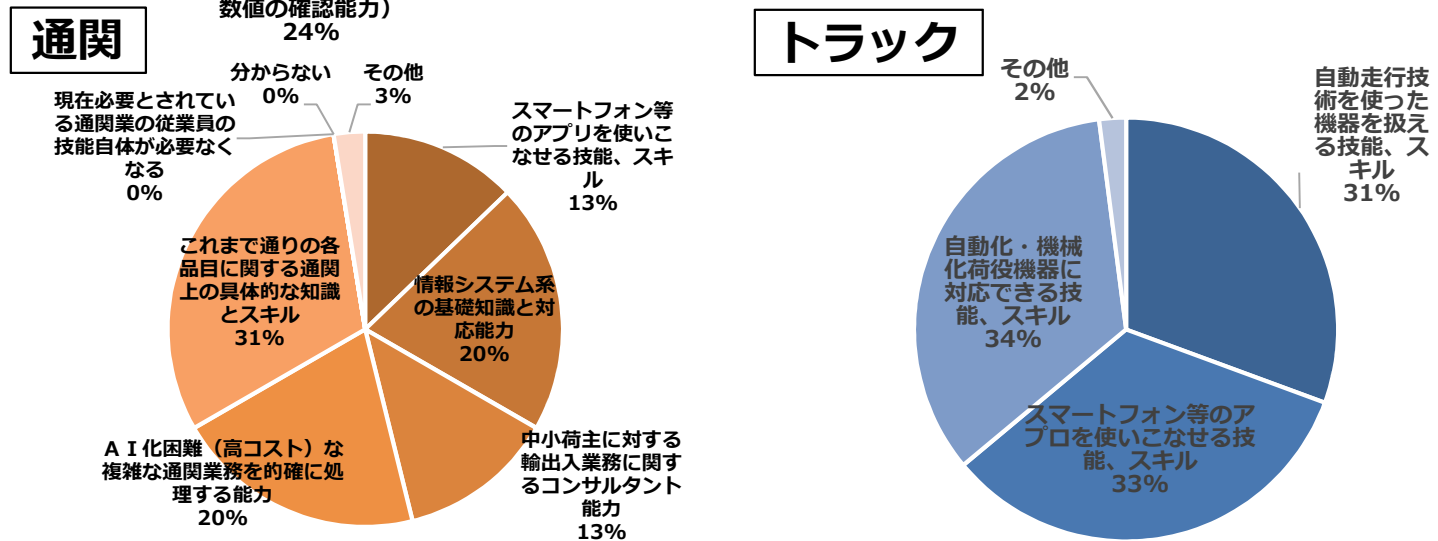
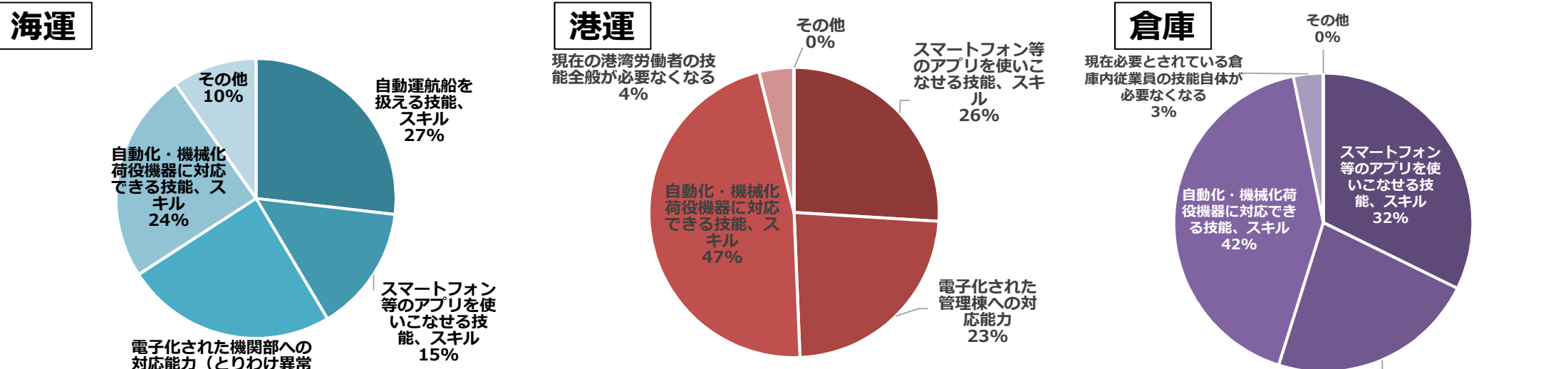
今後求められる技能、スキル 【複数回答可】



今後求められる技能、スキル

- 倉庫、港運に共通して、「自動化・機械化荷役機器に対応できる技能スキル」と回答した事業者が4割程度。その他業界でも共通して電子化・自動化に対応した業務に対応するスキルと回答した事業者が高い傾向。
- 倉庫、トラック業界に共通して「スマートフォン等のアプリを使いこなせる技能、スキル」と回答した事業者が3割程度と高い傾向であった。

今後求められる技能、スキル 【複数回答可】



業界	その他の詳細
海運	<ul style="list-style-type: none"> ・自動化通信機器のセキュリティに関する知識 ・電気・カーボンニュートラル船に対応した船員 ・機関部で電気に長けた人材が必要 ・安全第一に考えるべき
通関	<ul style="list-style-type: none"> ・通関処理を行うAIの管理運用能力
トラック	<ul style="list-style-type: none"> ・協調性、安全に対する知識、経済 ・デジタル機器の指示の優先するコンセンサス ・ドライバーが不要になる

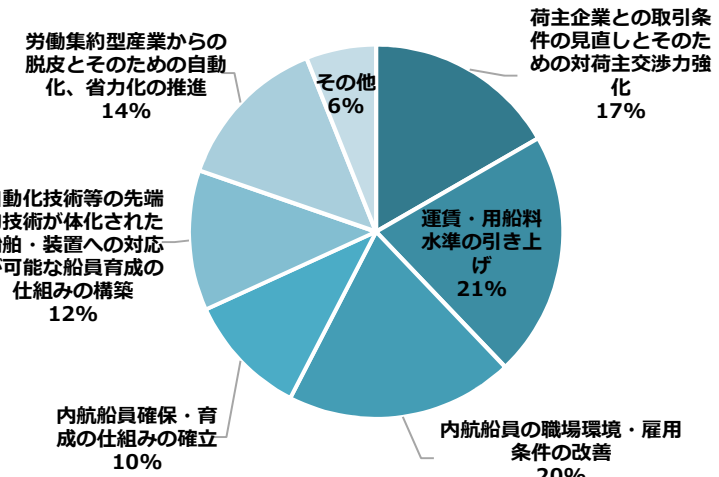
※ 「現状と変わってくると思う」と回答した場合、今後どのような技能、スキルが求められると考えられるか、貴社の意見を質問

物流事業者が経営上考えるべき点

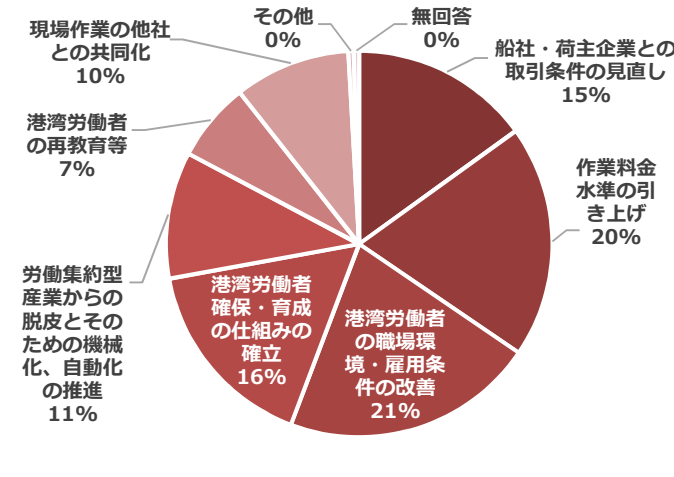
- 倉庫業界を除く、4つの業界に共通して、「労働者の職場環境・雇用条件の改善」と回答した事業者が2割程度。
- 海運、港運、トラック業界に共通して「料金水準の引き上げ」と回答した事業者が2割程度であった。

人手不足問題の深刻化、アフター・ウィズ・コロナ、自動化・機械化・デジタル化の進展という環境変化を踏まえて、今後、物流事業者が経営上、考えるべき点【複数回答可】

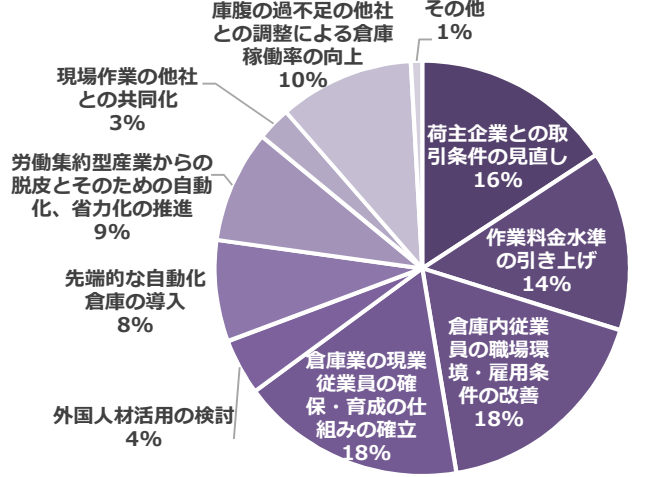
海運



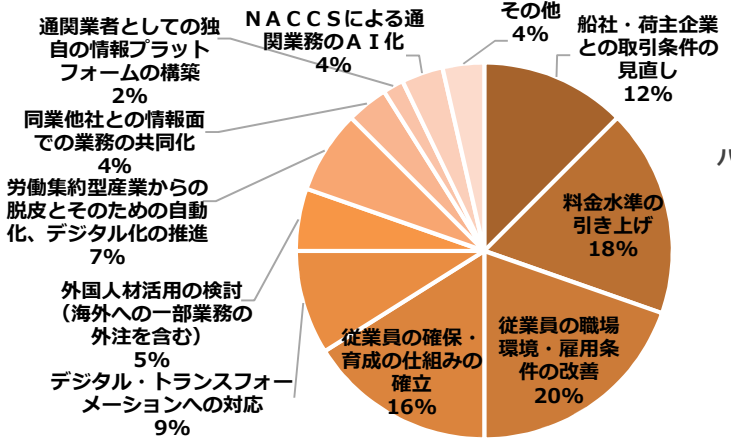
港運



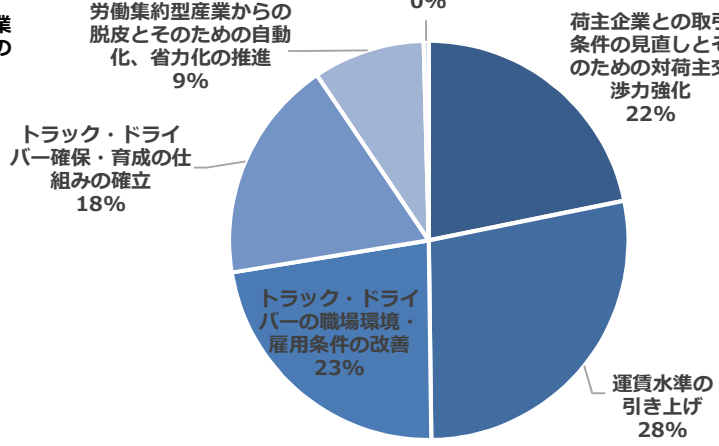
倉庫



通関



トラック



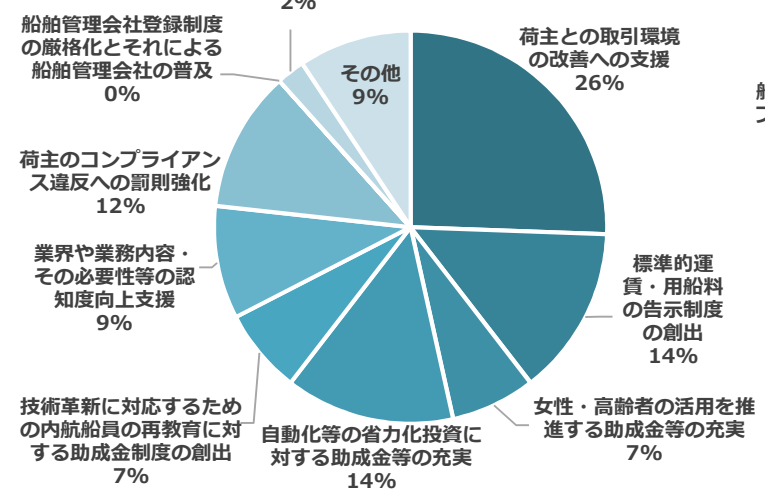
業界	その他の詳細
海運	<ul style="list-style-type: none"> ・船員業の魅力化には運賃の上昇が不可欠 ・最新機技術を導入した後の効果の検証 ・導入を促すための行政への規制緩和 ・家族船やゾンビ企業の撤退を促して頂きたい ・内航船の立場を考えた荷主との関係構築。
港運	<ul style="list-style-type: none"> ・港湾免許を持たない労働者の活用(建設業等)
倉庫	<ul style="list-style-type: none"> ・収入顧客の分散化。 ・新規荷主や業務の営業強化。
通関	<ul style="list-style-type: none"> ・通関業者の知名度の向上、通関士の処遇改善 ・立替金問題の解決を図る(リアルタイム) ・当事者のみの納税体制(法令化を図る)

政府に求める支援策

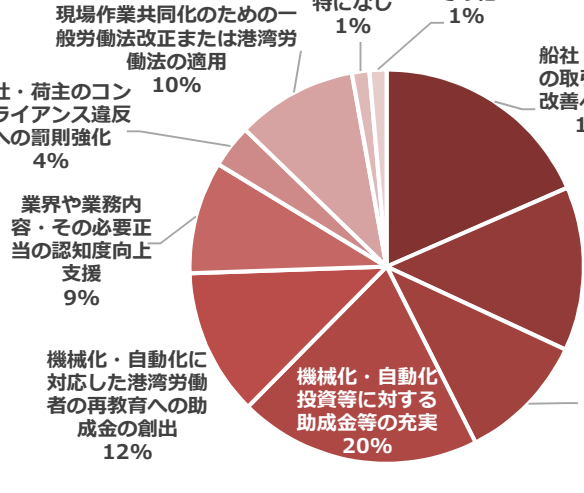
- 5つの業界に共通して「荷主との取引環境の改善」と回答した事業者が2割程度。
- **荷主との取引環境の改善が業界共通の課題**として把握された。

環境変化への自社・業界対応に対して、政府に求める支援策等（2つ以内）

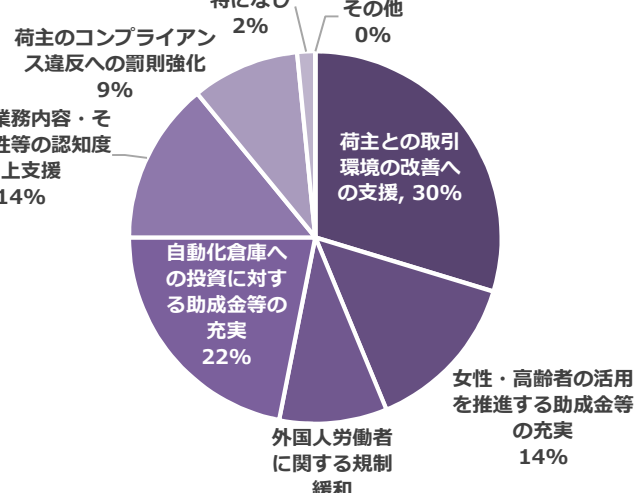
海運



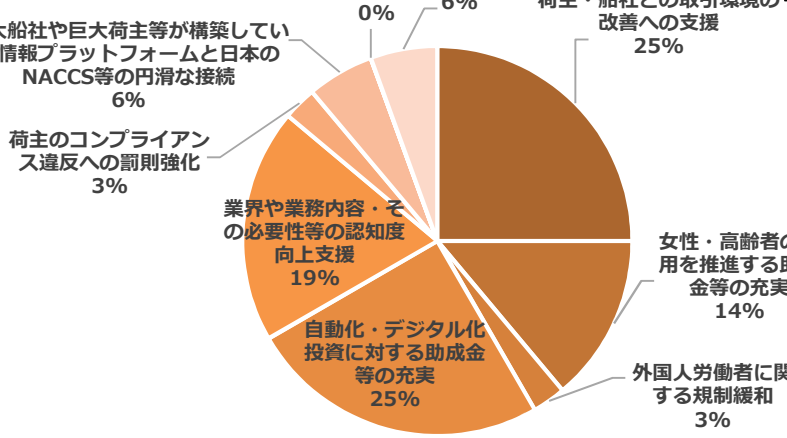
港運



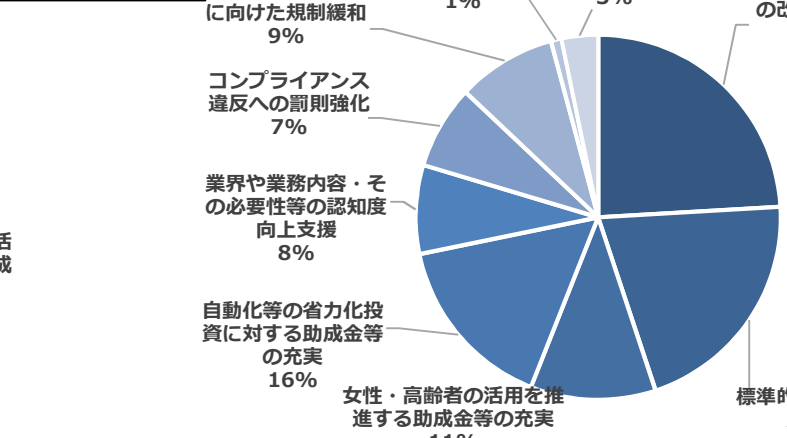
倉庫



通関



トラック



政府に求める支援策に関するその他の詳細

環境変化への自社・業界対応に対して、政府に求める支援策等に関するその他の詳細

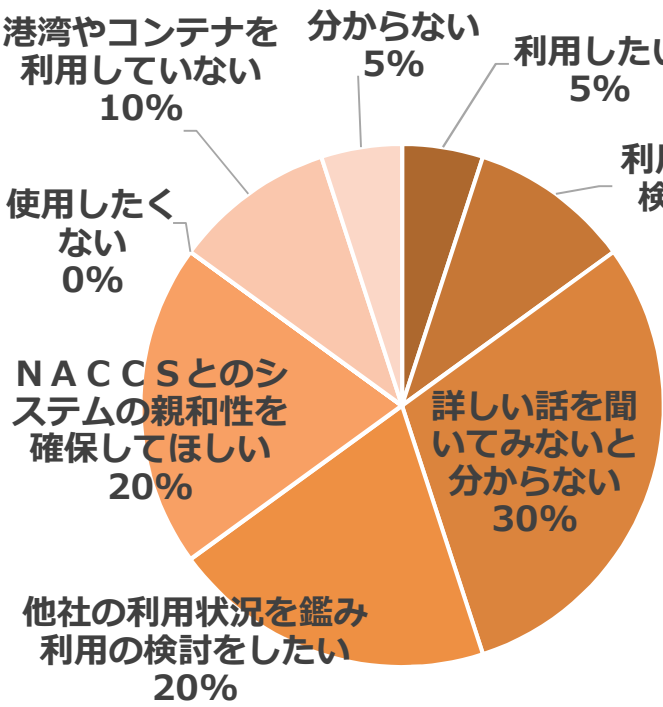
業界	その他の詳細
海運	<ul style="list-style-type: none">・最新技術を普及するための効果の検証と規制緩和・船員の優遇税制(市県民税等)・船員の雇用契約期間に対する責任も必要では、今は船員不足を盾にやりたい放題になっている、なにより荷主に対し船だけ急にその責任から切り離させないようにして頂きたい。CO2排出ひとつとっても急に切り離している。・標準的ではなく、最低運賃、用船料を告示して頂きたく船主の自活(登録制度、管理会社等あまり縛りを付けずに、自由にする。そして責任を持たせると。)を促す。潰す会社は潰す。
港運	<ul style="list-style-type: none">・造船業界への支援・建設業事業者の活用
倉庫	—
通関	<ul style="list-style-type: none">・NACCSを世界共通の通関システムとして拡大・立替出来ない納税体制の法制化を図るべき
トラック	<ul style="list-style-type: none">・軽油税廃止・高速料金の免除、高速料金の引き下げ(トラックのみ)・サービスエリア、P,Aの拡充・トラ協の補助だけでは到底不足・下請業者への適正な契約調査・荷主への罰則の導入・配送無料の表現の禁止・標準的ではなく適正運賃の授受・免許取得についての補助金の更なる拡充・理解しやすい情報発信

港湾関連データ連携基盤に関する意見

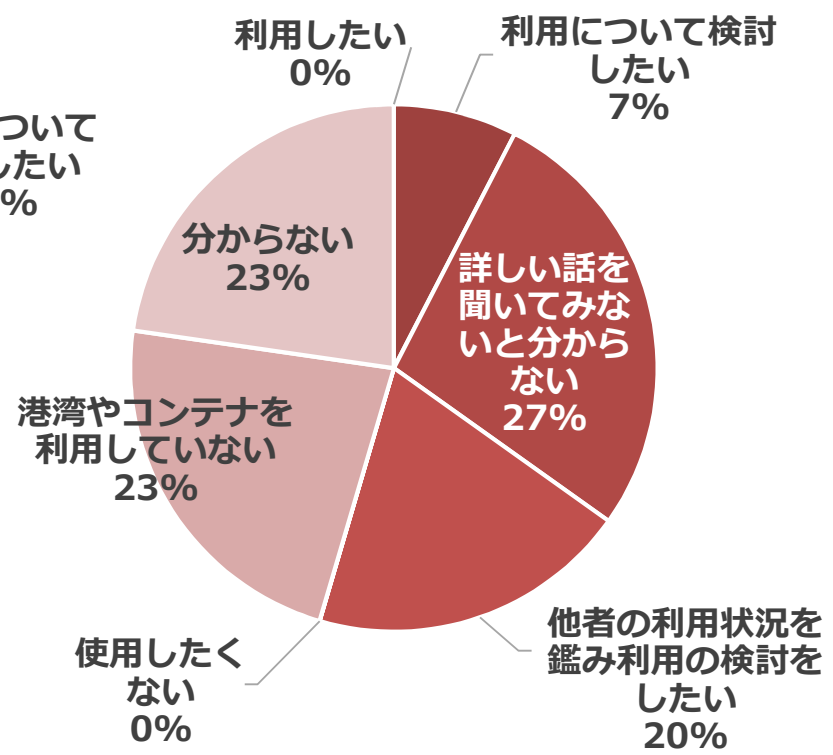
- 3つの業界に共通して「詳しい話を聞いてみないと分からない」と回答した事業者が2~3割程度。
- 通関業界、港運業界に共通して「他社の利用の検討を鑑み利用を検討したい」と回答した事業者が2割程度。
- **コンテナ貨物の輸出入に関する手続きの電子化についての詳細が必要であることが業界共通の課題**として把握された。

国土交通省港湾局では昨年12月に「港湾関連データ連携基盤」を構築し、全国のコンテナターミナルを対象にコンテナ貨物の輸出入に関する手続きの電子化を推進する事に対する意見【複数回答可】

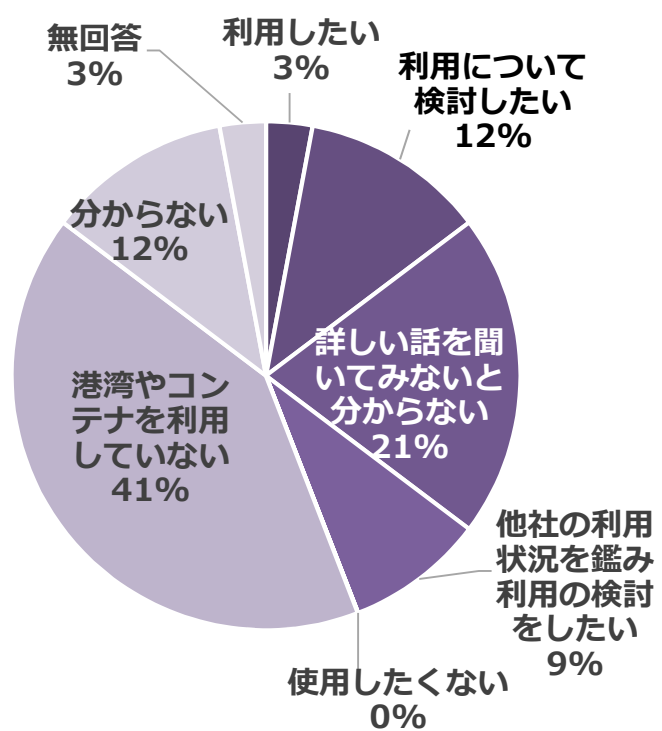
通関



港運



倉庫

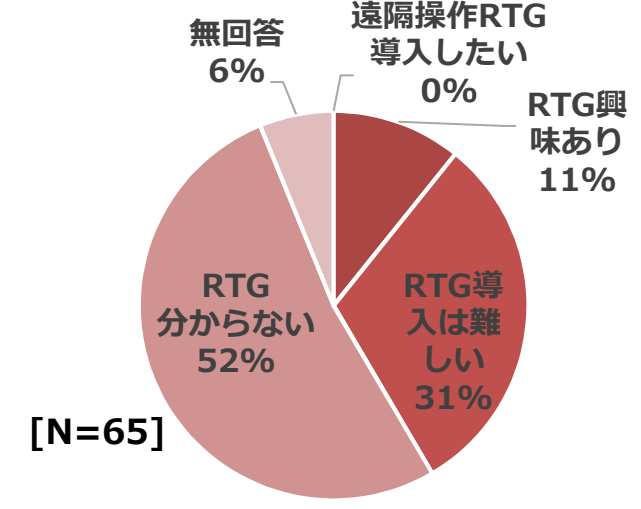
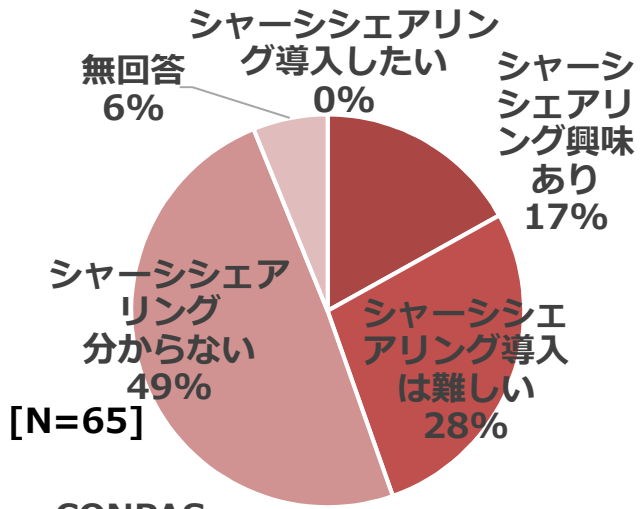
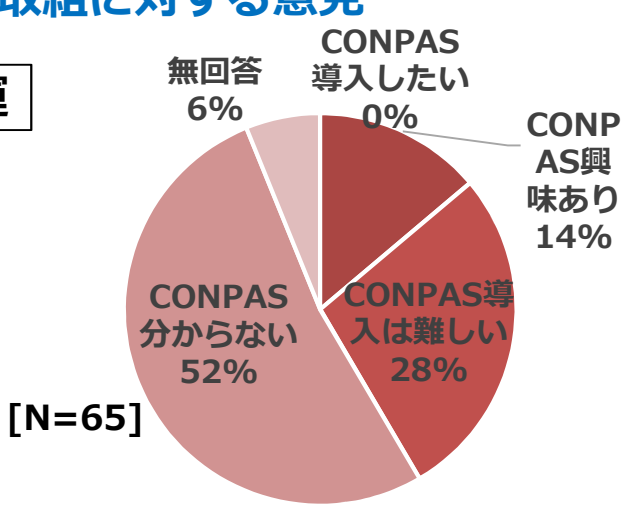


AI等の先進的技術の活用に関する意見

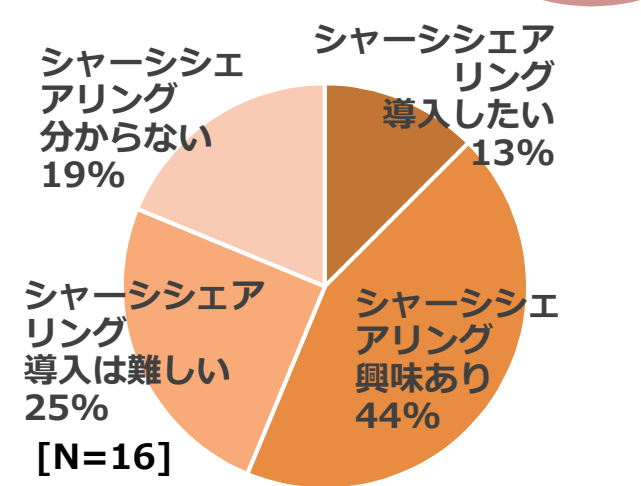
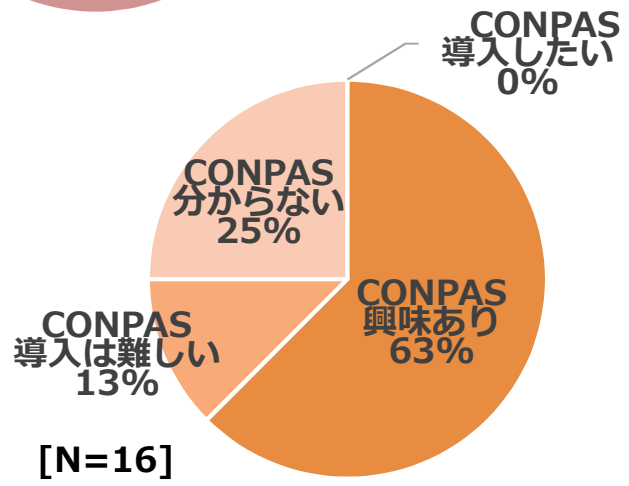
- CONPAS導入の意見は、通関業界では、「CONPAS興味あり」と回答した事業者が6割程度と高い傾向にある。また、港運業界では1割程度である。
- シャーシシェアリング導入の意見は、通関業界では、「シャ－シシェアリングに興味あり」と回答した事業者が4割程度と高い傾向にある。一方、2業界に共通して「シャ－シシェアリング導入は難しい」と回答した事業者が2割程度である。
- RTG導入の意見は、港運業界では、「RTG導入は難しい」と回答した業者が3割程度であった。

コンテナターミナルの生産性や良好な現場環境を構築するため、AI等の先進的技術を活用した様々な取組に対する意見

港運



通関



企業規模×人手不足の現状(クロス分析)1/2

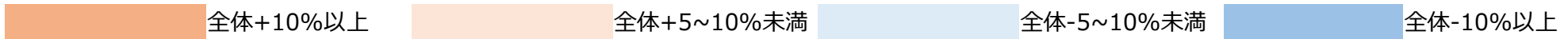
● 企業規模が大きいほど、人手不足に対する認識が高い傾向にある。

トラック		全体	既に人手不足で困っている	将来的に人手不足になると心配している	人手不足は感じていない	分からない
	全体	102	52.0%	42.2%	5.9%	0.0%
10台以下	17	47.1%	52.9%	0.0%	0.0%	
50台以下	54	48.1%	46.3%	5.6%	0.0%	
100台以下	15	53.3%	26.7%	20.0%	0.0%	
101台以上	13	69.2%	30.8%	0.0%	0.0%	
無回答	3	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	

海運		全体	既に人手不足で困っている	将来的に人手不足になると心配している	人手不足は感じていない	分からない
	全体	18	50.0%	27.8%	22.2%	0.0%
10名以下	5	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	
50名以下	9	44.4%	22.2%	33.3%	0.0%	
100名以下	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
101名以上	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

港運		全体	既に人手不足で困っている	将来的に人手不足になると心配している	人手不足は感じていない	分からない
	全体	65	36.9%	47.7%	15.4%	0.0%
10名以下	10	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	
50名以下	29	27.6%	55.2%	17.2%	0.0%	
100名以下	14	35.7%	42.9%	21.4%	0.0%	
500名以下	8	62.5%	37.5%	0.0%	0.0%	
501名以上	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	
無回答	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	

[比率の差]

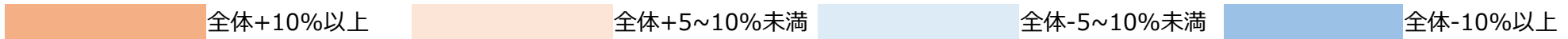


企業規模×人手不足の現状(クロス分析)2/2

倉庫	全体	既に人手不足で困っている	将来的に人手不足になると心配している	人手不足は感じていない	分からない
	全体	32	37.5%	43.8%	18.8%
10名以下	13	30.8%	46.2%	23.1%	0.0%
50名以下	8	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%
100名以下	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
500名以下	4	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%
501名以上	3	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
無回答	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

通関	全体	既に人手不足で困っている	将来的に人手不足になると心配している	人手不足は感じていない
	全体	16	37.5%	43.8%
～1,000件以下	4	25.0%	25.0%	50.0%
5,000件以下	7	42.9%	57.1%	0.0%
10,000件以下	4	50.0%	50.0%	0.0%
50,000件以下	1	0.0%	0.0%	100.0%
50,001件以上	0	-	-	-

[比率の差]



企業規模×従業員の採用方法(クロス分析)1/2

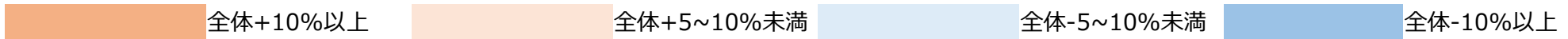
- 企業規模が大きいほど、自社の公募や学生卒など安定的な採用を確保できている傾向にある。
- 企業規模が小さいほど、ハローワークや縁故採用に頼っている傾向にある。

トラック	全体	特定の高校・専門学校との間で採用ルートができています	ハローワークを活用している	縁故採用をしている	自社HP等での公募で採用している	特定の採用ルートがないため、採用が不安定になっている	その他
		全体	207	5.3%	44.4%	17.9%	23.2%
10台以下	29	10.3%	51.7%	13.8%	10.3%	6.9%	6.9%
50台以下	104	2.9%	47.1%	19.2%	22.1%	3.8%	4.8%
100台以下	34	5.9%	44.1%	14.7%	29.4%	2.9%	2.9%
101台以上	33	9.1%	30.3%	15.2%	33.3%	6.1%	6.1%
無回答	7	0.0%	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%

海運	全体	運輸局・ハローワークを活用している	縁故採用をしている	自社HP等での公募で採用している	海技教育機構や商船高専等の公的教育機関卒業生を安定的に採用している	海洋共育センターから採用している	特定の採用ルートがないため、採用が不安定になっている	その他
		全体	43	25.6%	23.3%	18.6%	9.3%	9.3%
10名以下	9	33.3%	33.3%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%
50名以下	22	27.3%	18.2%	22.7%	13.6%	9.1%	4.5%	4.5%
100名以下	4	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%
101名以上	6	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%

港運	全体	ハローワークを活用している	縁故採用をしている	自社HP等での公募で採用している	港湾短大等の公的教育機関卒業生を安定的に採用している	特定の採用ルートがないため、採用が不安定になっている	その他
		全体	132	40.9%	25.0%	22.0%	2.3%
10名以下	17	52.9%	29.4%	11.8%	0.0%	0.0%	5.9%
50名以下	54	38.9%	29.6%	18.5%	0.0%	9.3%	3.7%
100名以下	31	38.7%	22.6%	25.8%	6.5%	6.5%	0.0%
500名以下	17	47.1%	11.8%	29.4%	0.0%	5.9%	5.9%
501名以上	7	28.6%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%
無回答	6	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%

[比率の差]

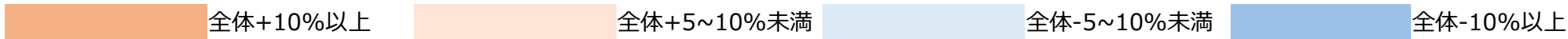


企業規模×従業員の採用方法(クロス分析)2/2

倉庫		全体	ハローワークを活用している	縁故採用をしている	自社HP等での公募で採用している	港湾短大等の公的教育機関卒業生を安定的に採用している	特定の採用ルートがないため、採用が不安定になっている	その他
	全体	60	41.7%	16.7%	21.7%	0.0%	3.3%	16.7%
10名以下	22	40.9%	22.7%	13.6%	0.0%	9.1%	13.6%	
50名以下	15	46.7%	13.3%	26.7%	0.0%	0.0%	13.3%	
100名以下	5	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	
500名以下	8	37.5%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	25.0%	
501名以上	7	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	
無回答	3	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	

通関		全体	ハローワークを活用している	縁故採用をしている	自社HP等での公募で採用している	特定の高校・専門学校・大学の卒業生を安定的に採用している	特定の採用ルートがないため、採用が不安定になっている	その他
	全体	35	42.9%	2.9%	28.6%	14.3%	0.0%	11.4%
~1,000件以下	6	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
5,000件以下	13	53.8%	7.7%	23.1%	7.7%	0.0%	7.7%	
10,000件以下	14	28.6%	0.0%	28.6%	21.4%	0.0%	21.4%	
50,000件以下	2	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	
50,001件以上	0	-	-	-	-	-	-	

[比率の差]



企業規模×必要な技能・能力の取得方法(クロス分析)1/2

- 企業規模が大きいほど、自社の研修制度をもっている傾向にある。
- 企業規模が小さいほど、現場や個人に任せている傾向にある。

トラック

	全体	研修センター等を利用している	自社で研修制度をもっている	社員個人に任せている	その他	分からない
全体	125	30.4%	32.8%	19.2%	13.6%	4.0%
10台以下	19	31.6%	15.8%	26.3%	15.8%	10.5%
50台以下	68	35.3%	26.5%	23.5%	11.8%	2.9%
100台以下	18	27.8%	55.6%	0.0%	16.7%	0.0%
101台以上	17	17.6%	52.9%	5.9%	17.6%	5.9%
無回答	3	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%

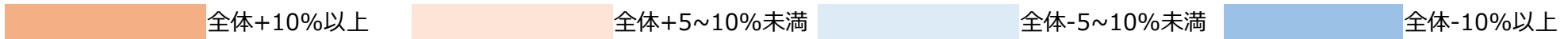
海運

	全体	外部の訓練機関等を利用している	自社で研修制度をもっている	現場（船長等）に任せている	必要な技能・能力は特定しにくい	その他
全体	24	8.3%	29.2%	50.0%	4.2%	8.3%
10名以下	5	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
50名以下	13	15.4%	46.2%	38.5%	0.0%	0.0%
100名以下	3	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%
101名以上	2	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%

港運

	全体	外部の訓練機関等を利用している	自社で研修制度をもっている	現場（監督・班長等）に任せている	必要な技能・能力は特定しにくい	その他
全体	85	40.0%	17.6%	32.9%	5.9%	3.5%
10名以下	15	26.7%	13.3%	40.0%	6.7%	13.3%
50名以下	36	38.9%	16.7%	33.3%	11.1%	0.0%
100名以下	17	47.1%	17.6%	35.3%	0.0%	0.0%
500名以下	11	36.4%	27.3%	27.3%	0.0%	9.1%
501名以上	3	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	3	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%

[比率の差]



企業規模×必要な技能・能力の取得(クロス分析)2/2

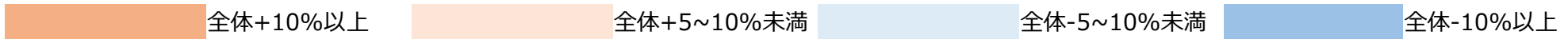
倉庫

	全体	外部の訓練機関等を利用している	自社で研修制度をもっている	現場（監督・班長等）に任せている	必要な技能・能力は特定しにくい あるいはない	その他
全体	42	31.0%	23.8%	40.5%	2.4%	2.4%
10名以下	17	17.6%	29.4%	47.1%	0.0%	5.9%
50名以下	10	40.0%	0.0%	50.0%	10.0%	0.0%
100名以下	4	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
500名以下	6	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%
501名以上	4	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
無回答	3	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%

通関

	全体	業界団体のセミナー等を利用している	自社で研修制度をもっている	社員個人に任せている	必要な技能・能力は特定しにくい あるいはない	その他
全体	25	48.0%	36.0%	4.0%	0.0%	12.0%
～1,000件以下	4	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%
5,000件以下	10	60.0%	30.0%	0.0%	0.0%	10.0%
10,000件以下	9	44.4%	33.3%	0.0%	0.0%	22.2%
50,000件以下	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50,001件以上	0	-	-	-	-	-

[比率の差]



企業規模×先進的技術の導入やデジタル化に対する貴社の意見(クロス分析)1/2

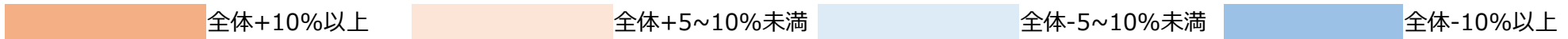
- 企業規模が大きいほど、積極的に導入している傾向にある。
- 企業規模が小さいほど、コスト負担や大規模施設向けが多い認識から導入への抵抗を感じている傾向にある。

トラック	全体	最新情報を絶えず収集し、自社で使えるものは積極的に導入している	先進的技術を取り込んだ機械やシステム等の最新情報をどこで入手すれば良いかわからないので、具体的な対応はできていない	導入コストの負担が大きく、費用対効果からみて採算に乗らないので導入は困難である	大規模施設向けが多く、自社の施設には不適合なため導入しない	自社に先端的技術を取り込んだ機械やデジタル化に対応できる人材がいないため、導入は考えていない	その他
全体	123	25.2%	12.2%	35.0%	15.4%	5.7%	6.5%
10台以下	23	8.7%	8.7%	43.5%	26.1%	13.0%	0.0%
50台以下	66	16.7%	18.2%	36.4%	18.2%	4.5%	6.1%
100台以下	17	47.1%	0.0%	35.3%	5.9%	0.0%	11.8%
101台以上	14	71.4%	0.0%	14.3%	0.0%	7.1%	7.1%
無回答	3	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%

海運	全体	最新情報を絶えず収集し、自社で使えるものは積極的に導入している	先進的技術を取り込んだ機械やシステム等の最新情報をどこで入手すれば良いかわからないので、具体的な対応はできていない	導入コストの負担が大きく、費用対効果からみて採算に乗らないので導入は困難である	大型船舶向けが多く、自社の中小型船舶には不適合なため導入しない	自社に先端的技術を取り込んだ機械やデジタル化に対応できる人材がいないため、導入は考えていない	その他
全体	30	16.7%	16.7%	30.0%	23.3%	0.0%	13.3%
10名以下	9	0.0%	33.3%	44.4%	22.2%	0.0%	0.0%
50名以下	13	23.1%	7.7%	30.8%	23.1%	0.0%	15.4%
100名以下	3	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
101名以上	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

港運	全体	最新情報を絶えず収集し、自社で使えるものは積極的に導入している	先進的技術を取り込んだ機械やシステム等の最新情報をどこで入手すれば良いかわからないので、具体的な対応はできていない	導入コストの負担が大きく、費用対効果からみて採算に乗らないのであれば導入は困難である	大規模港湾向けが多く、地方港には不適合なため導入しない	自社に先端的技術を取り込んだ機械やデジタル化に対応できる人材がいないため、導入は考えていない	その他
全体	78	12.8%	16.7%	34.6%	16.7%	3.8%	15.4%
10名以下	11	18.2%	18.2%	45.5%	0.0%	9.1%	9.1%
50名以下	33	9.1%	24.2%	30.3%	18.2%	6.1%	12.1%
100名以下	19	10.5%	5.3%	42.1%	21.1%	0.0%	21.1%
500名以下	8	0.0%	12.5%	25.0%	25.0%	0.0%	37.5%
501名以上	4	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	3	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%

[比率の差]



企業規模×先進的技術の導入やデジタル化に対する貴社の意見(クロス分析)2/2

倉庫

	全体	最新の情報を絶えず収集し、自社で使えるものは積極的に導入している	先進的技術を取り込んだ機械やシステム等の最新情報をどこで入手すれば良いのかわからないので、具体的な対応はできていない	導入コストの負担が大きく、費用対効果からみて採算に乗らないので導入は困難である	大規模施設向けが多く、自社倉庫には不適合なため導入しない	自社に先端技術を取り込んだ機械やデジタル化に対応できる人材がいないため、導入は考えていない	その他
全体	52	15.4%	7.7%	30.8%	21.2%	13.5%	11.5%
10名以下	21	14.3%	9.5%	19.0%	23.8%	19.0%	14.3%
50名以下	13	0.0%	0.0%	53.8%	30.8%	7.7%	7.7%
100名以下	7	0.0%	14.3%	42.9%	14.3%	28.6%	0.0%
500名以下	6	50.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%
501名以上	4	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%
無回答	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

通関

	全体	最新の情報を絶えず収集し、自社で使えるものは積極的に導入している	NACCSとの接続性が確保されていない情報システムについては対応不可能である	先進的技術を取り込んだ機械やシステム等の最新情報をどこで入手すれば良いのかわからないので、具体的な対応はできていない	導入コストの負担が大きく、費用対効果からみて採算に乗らないので導入が困難なシステムもある	自社に先端技術を取り込んだ機械やデジタル化に対応できる人材がいないため、導入は考えていない	在宅勤務の導入により、多様な働き方ができる環境作りを行っている。(あるいは検討している)	申告データの作成など業務の一部の外注を行っている。(あるいは、検討している。)	特に対策は取っていない	その他
全体	25	20.0%	16.0%	8.0%	24.0%	4.0%	12.0%	4.0%	8.0%	4.0%
~1,000件以下	6	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%
5,000件以下	11	9.1%	27.3%	9.1%	27.3%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%
10,000件以下	7	57.1%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
50,000件以下	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50,001件以上	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-

[比率の差]

