

令和5年度
労働環境実態調査
報告書



公益社団法人 大分県トラック協会
<https://www.ota.or.jp/>

令和5年度労働実態調査結果の概要

■実態調査から、会員事業者の労働環境実態について以下の傾向を確認した。

- ◇景気については、前回調査と比較し「昨年に比べて悪くなった」(41%)は低下、「昨年に比べて良くなった」(13%)、「昨年と変わらない」(42%)は上昇し、改善傾向にある。
- ◇利益については、前回調査と比較し「昨年より減った」(44%)は低下、「昨年より増えた」(16%)、「昨年と変わらない」(35%)は上昇し、改善傾向にある。
- ◇荷主との価格交渉については、「価格交渉ができた(口頭)」が36%、「価格交渉ができた(書面)」が40%であり、大半の事業者が価格交渉を行っているが、34%の事業者は価格交渉が出来ていない。
- ◇燃料サーチャージ制の導入は、「導入している」が19%と、広く浸透しているとはいえず、導入に向けた一層の交渉が必要。
- ◇軽油価格高騰に伴う運賃への転嫁については、「2割より少ない又は反映出来ていない」が61%、「5割より少なく2割以上反映出来ている」が23%であり、十分な価格転嫁が実施できていない。
- ◇軽油価格高騰に対する取組としては、「荷主との交渉・選別」が48%、次いで「運賃の上乗せ」が43%、「具体的な対策は行えていない」が26%であり、約半数が荷主と交渉を行うとしている。
- ◇経営上の問題点として、「人手(人材)不足」が78%、「収益低下」が46%、「売上不振」が26%と続き、業界内の人手不足が深刻となっている。

景気動向

- ◇運転手の年齢は、「50歳～59歳」が35%、次いで「40歳～49歳」が24%、「60歳以上」が22%、「40歳未満」が18%となっており、高齢化が進んでいる。
- ◇ドライバーの採用状況は、「中途採用」(78%)が多いものの前回調査と比べて低下し、高校卒を中心とした「新規学卒採用」(22%)が前回調査より20ポイント上昇している。
- ◇労働力確保(運転手不足)に対し、実施・検討している対応策は、「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」が58%、「定年制の見直し(退職者の再雇用)」が48%となっている。
- ◇今期の賃上げについては、「ベースアップを実施」が32%、次いで「定期昇給を実施」が23%、「手当を新設・増額」が20%、「賞与額の増額(予定を含む)」が20%であった。なお、平均ベースアップ率は5%となっている。
- ◇運転職の休日については、「110日以上」が18%、次いで「100～109日」が29%、「90～99日」が23%、「80～89日」が24%、「80日未満」が8%であり、前回までの調査と比べ、徐々に休日数が増加している。

労働実態

- ◇ 1ヵ月1人当たりの平均残業時間は、「運転職」が最も多く 37.5 時間、「作業職」「事務職」が 13.9 時間、「整備職」が 8.2 時間、と続いている。「運転職」は前回調査より残業時間が増加しており、人手不足による負担が大きい。
- ◇ 「残業時間が減った」(45%) と回答した事業者の要因として、「時間短縮の取り組みの成果」が 51%、次いで「計画的に仕事の効率化を図ったため」が 46%、「仕事が減ったため」が 39%であり、事業者が業務効率化に向けて動いている。
- ◇ 1運行あたりの荷待ち時間について、「30 分以内」が 55%、次いで「30 分～1 時間」が 29%、「1 時間～2 時間」が 13%であり、依然として長時間の荷待ち時間を強いられている事業者がみられる。

- ◇ 運転手の健康管理については、「血圧計・体温計の導入」が 76%、「健康診断結果のフォローアップ」が 65%であり、多くの事業者が運転手の健康管理に配慮している。
- ◇ 福利厚生への取組状況については、「退職金制度」が 52%、次いで「教育訓練費助成」が 44%、「中小企業退職金共済制度」が 35%となっており、「退職金制度」「教育訓練費助成」の割合は、低下傾向にある。
- ◇ 作業環境上の問題点として、「高温」が 58%、次いで「重量物運搬」が 40%、「危険」が 37%、「粉塵」が、「汚れ」が 20%となっている。過去の調査と比べ、「高温」の割合が大きく上昇している。
- ◇ 東九州自動車道利用の理由は、「時間短縮」「運転手の負担軽減」が共に 73%であり、効率的な輸送を行うことで、運転手の負担を軽減している事業者が多い。
- ◇ 東九州自動車道を利用しない理由は、「一般道の利用で間に合う」が 57%、「短距離の輸送が多い」が 44%であり、時間と距離に余裕がある事業者は利用しない傾向にある。
- ◇ 東九州自動車道を有効活用するためには、「利用料金の軽減・割引制度の拡充」が 76%、「高速道路の車線拡張（2 車線化）」が 45%であり、利用料金を負担と感じている事業者が多い。
- ◇ 就業規則の変更については、「就業規則の変更を行っていない」が 47%、次いで「有給休暇の取得義務について変更した」が 42%、「割増賃金率について変更した」が 23%となっている。
- ◇ 物流 DX（デジタルトランスフォーメーション）への取組は、「取組を行っていない」が 64%、次いで「取組を行っていないが、検討している」30%、「取組を行っている」が 6%であり、実施している事業者は未だ少ない。
- ◇ 改正改善基準告示へ取り組みについて、「荷主との交渉・選別」が 72%、「運送の効率化」が 59%となっており、荷主への交渉を検討している事業者が多い。
- ◇ 改正改善基準告示に向け、「賃金に反映する標準的な運賃の確保」が 66%、「人材の確保」が 63%と運賃及び人材確保に向けた動きを事業者は求めている。

目 次

I	実施概要	1
1	調査目的	1
2	調査対象	1
3	調査期間	1
4	調査方法	1
5	調査内容	1
6	回答状況	1
7	調査結果利用の注意点	2
II	調査結果	3
1	景気の動向	3
(1)	景気について	3
(2)	来年の景気見通し	3
(3)	昨年と比べた本年の売上	4
(4)	来年の売上の見通し	4
(5)	昨年と比べた本年の利益	5
(6)	昨年と比べた本年の資金繰り	5
(7)	新型コロナウイルス感染症の影響	6
(8)	今年度の設備投資について	6
(9)	荷主との価格交渉について（複数回答）	7
(10)	口頭での価格交渉について	7
(11)	書面での価格交渉について	8
(12)	軽油価格の状況について	8
(13)	燃料サーチャージ制の導入について	9
(14)	軽油価格高騰に伴う運賃への転嫁について	9
(15)	軽油価格高騰に対する取組について（複数回答）	10
(16)	軽油価格高騰に対する要望について（複数回答）	10
(17)	経営上の問題点（複数回答）	11
(18)	現在の経済情勢に対する対応策について（複数回答）	13
(19)	まとめ	14
2	労働者の構成と採用等状況	15
(1)	事業所における労働者の構成について	15
(2)	採用等について	21
(3)	まとめ	30
3	労働実態	31
(1)	週の所定労働時間	31
(2)	職種別年間休日数	31
(3)	1ヵ月1人当たりの平均残業時間	33

(4) 残業時間の前年比増減	34
(5) 残業時間が減った原因（複数回答）	35
(6) 1 運行あたりの荷待ち時間	36
4 車両数に対する労働力の分配状況	36
5 教育訓練への取組状況	37
(1) 対象階層について（複数回答）	37
(2) 訓練目的について（複数回答）	37
(3) 訓練方法について（複数回答）	37
(4) まとめ	38
6 福利厚生への取組状況	39
(1) 福利厚生施設または施策実施状況について（複数回答）	39
(2) 慶弔見舞い他福利厚生制度について（複数回答）	40
(3) ドライバー（運転手）の健康管理について	41
(4) 育児休業および介護休業制度の導入について（複数回答）	42
(5) 変形労働時間制の導入状況について	42
(6) 週休制の採用について（複数回答）	43
(7) 作業環境上の問題点について（複数回答）	44
(8) まとめ	45
7 東九州自動車道の利用状況	46
(1) 東九州自動車道の運行利用回数について	46
(2) 東九州自動車道を利用する理由（複数回答）	47
(3) 東九州自動車道を利用しない理由（複数回答）	48
(4) 北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化	49
(5) 東九州自動車道を有効活用するために必要なこと（複数回答）	50
(6) 東九州自動車道開通の影響	50
8 フェリー、RORO船航路の活用	51
9 働き方改革関連法について	52
(1) 就業規則の変更（複数回答）	52
(2) 社内規程の作成（複数回答）	52
(3) 時間外労働における36協定の届出状況	53
(4) 専属社会保険労務士の有無	53
(5) ホワイト経営（物流）	54
(6) 物流DX（デジタルトランスフォーメーション）への取組	54
(7) 改正改善基準告示への取組	55
(8) 改正改善基準告示に向け求めること	55
III 総括	56

I 実施概要

1 調査目的

業界における労働力の確保のため、就労環境改善に向けた効果的な対応策を図ることが急務であることから、大分県下における運送業界の労働環境・雇用実態を把握し、問題点の顕在化を図ることにより諸課題に対する取組、就労環境改善に向けた今後の対応策を検証していくことを目的とする。

2 調査対象

公益社団法人大分県トラック協会会員事業所 581事業所（霊柩を除く）

3 調査期間

令和5年7月10日から令和5年8月17日

4 調査方法

アンケート票を郵送で配布し、FAX等による回収

5 調査内容

- （1）景気の動向
- （2）労働者の構成と採用等状況
- （3）労働実態
- （4）車両数に対する労働力の分配状況
- （5）教育訓練への取組状況
- （6）福利厚生への取組状況
- （7）東九州自動車道の利用状況
- （8）フェリー、RORO船航路の活用
- （9）働き方改革関連法

6 回答状況

有効回答数 206社 回答率 35.4%

7 調査結果利用の注意点

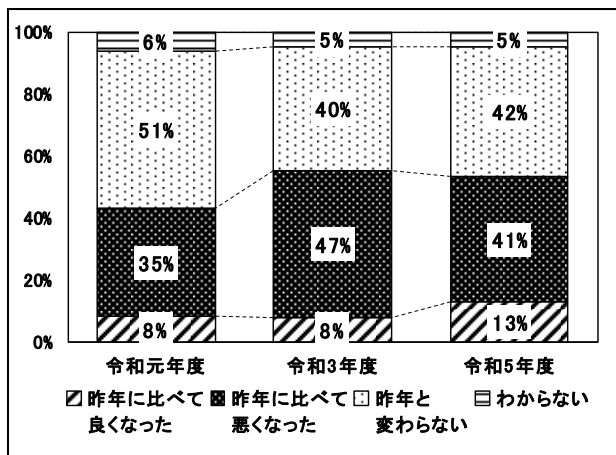
調査結果の利用については、以下の点に注意する必要がある。

- 各質問の集計対象とする事業所は、それぞれの質問に回答している事業所を有効回答とし、回答していない（無回答）事業所は集計対象としていないため、各質問の回答事業所数は異なっている。
- 報告書本文中の比率は、基数（件数合計）を 100%としている。なお、回答率は小数点第 1 位以下を四捨五入して、整数値で表示している。そのため、数表、図表に示す回答率の合計は必ずしも 100%にならない場合がある。
- 複数の回答を選べる（複数選択）質問の集計については、項目別に、基数（回答事業所数）に対するその項目を選んだ事業所の割合としている。従って、その回答比率の合計は 100%を超える場合がある。
- 令和 3 年度の調査が実施された令和 3 年 12 月は、新型コロナウイルス感染症の第 5 波が落ち着いて、第 6 波の懸念が予測されていたものの、感染者数としては少なく、安定して推移していた時期である。

Ⅱ 調査結果

1 景気の動向

(1) 景気について

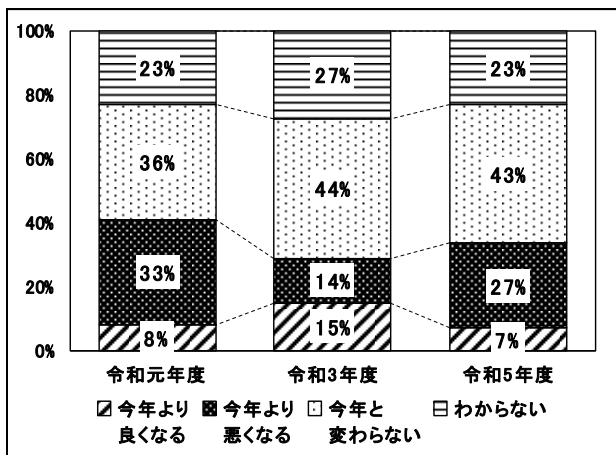


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
昨年に比べて良くなった	8%	8%	26	13%
昨年に比べて悪くなった	35%	47%	83	41%
昨年と変わらない	51%	40%	85	42%
わからない	6%	5%	10	5%
合計	100%	100%	204	100%

景気についてみると、「昨年と変わらない」が42%、「昨年に比べて悪くなった」が41%とほぼ同数となり、「昨年に比べて良くなった」が13%となっている。

令和3年度の調査と比較すると、「昨年に比べて悪くなった」の割合が低下し、「昨年と変わらない」、「昨年に比べて良くなった」の割合が上昇している。

(2) 来年の景気見通し

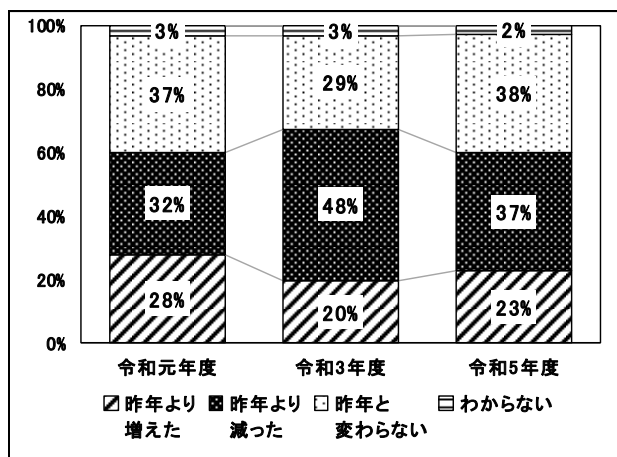


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
今年より良くなる	8%	15%	14	7%
今年より悪くなる	33%	14%	54	27%
今年と変わらない	36%	44%	88	43%
わからない	23%	27%	47	23%
合計	100%	100%	203	100%

来年の景気見通しについてみると、「今年と変わらない」が43%と最も多く、以下「今年より悪くなる」が27%、「今年より良くなる」が7%となっている。

令和3年度の調査と比較すると、「今年と変わらない」の割合が最も多いものの、「今年より悪くなる」の割合が上昇し、「今年より良くなる」の割合が低下している。

(3) 昨年と比べた本年の売上

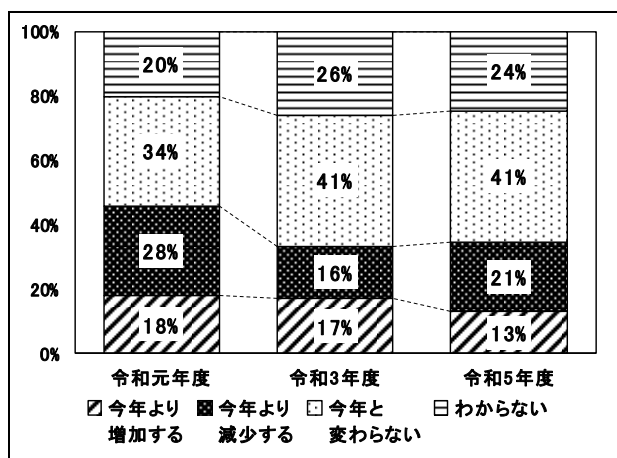


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
昨年より増えた	28%	20%	47	23%
昨年より減った	32%	48%	76	37%
昨年と変わらない	37%	29%	77	38%
わからない	3%	3%	5	2%
合計	100%	100%	205	100%

本年の売上を昨年と比較すると、「昨年と変わらない」が 38%「昨年より減った」が 37%とほぼ同数で、「昨年より増えた」が 23%となっている。

令和3年度の調査と比較すると、「昨年より減った」の割合が低下し、「昨年と変わらない」と「昨年より増えた」の割合が上昇した。

(4) 来年の売上の見通し

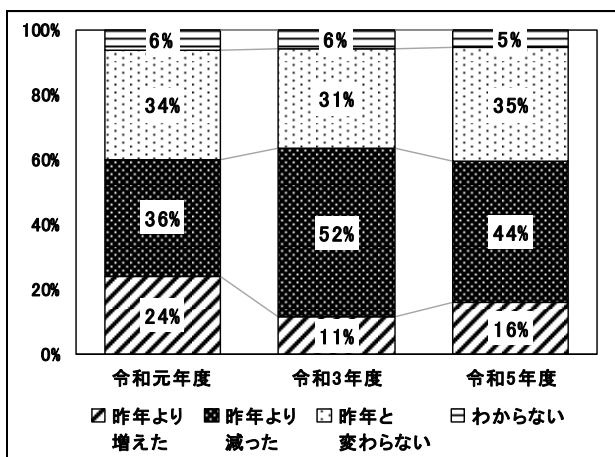


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
今年より増加する	18%	17%	27	13%
今年より減少する	28%	16%	44	21%
今年と変わらない	34%	41%	84	41%
わからない	20%	26%	50	24%
合計	100%	100%	205	100%

来年の売上の見通しについてみると、「今年と変わらない」が 41%と最も多く、以下「わからない」(24%)、「今年より減少する」(21%)、「今年より増加する」(13%)となっている。

令和3年度の調査と比較すると、「今年と変わらない」の割合は同数で、「今年より減少する」の割合が上昇し、「今年より増加する」の割合が低下している。

(5) 昨年と比べた本年の利益

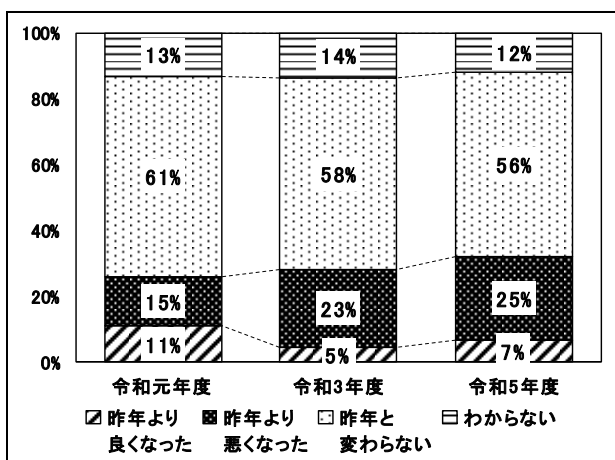


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
昨年より増えた	24%	11%	32	16%
昨年より減った	36%	52%	88	44%
昨年と変わらない	34%	31%	71	35%
わからない	6%	6%	11	5%
合計	100%	100%	202	100%

本年の利益を昨年と比較すると、「昨年より減った」が 44%と最も多く、以下「昨年と変わらない」(35%)、「昨年より増えた」(16%)となっている。

令和3年度の調査と比較すると、「昨年より減った」の割合が低下し、「昨年と変わらない」と「昨年より増えた」の割合が上昇している。

(6) 昨年と比べた本年の資金繰り

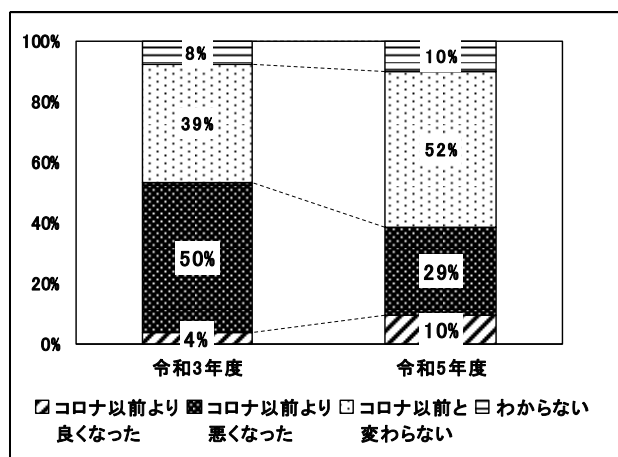


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
昨年より良くなった	11%	5%	14	7%
昨年より悪くなった	15%	23%	51	25%
昨年と変わらない	61%	58%	114	56%
わからない	13%	14%	24	12%
合計	100%	100%	203	100%

本年の資金繰りを昨年と比較すると、「昨年と変わらない」が 56%と半数以上を占め、以下「昨年より悪くなった」(25%)、「昨年より良くなった」(7%)となっている。

令和3年度の調査と比較すると、資金繰りの状況はほぼ横ばいで推移している。

(7) 新型コロナウイルス感染症の影響

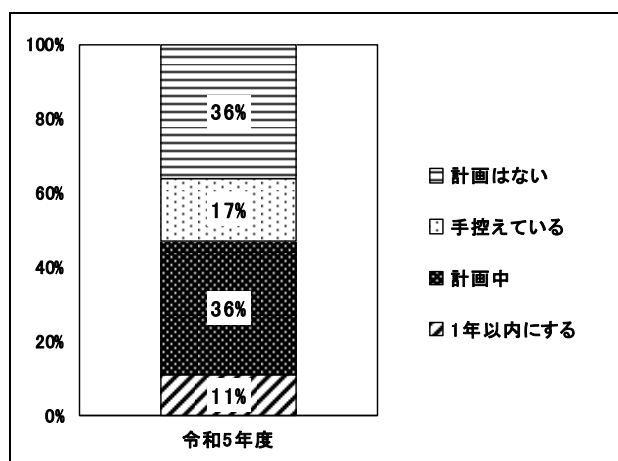


	令和3年度	令和5年度	
	%	件数	%
コロナ以前より良くなった	4%	19	10%
コロナ以前より悪くなった	50%	58	29%
コロナ以前と変わらない	39%	103	52%
わからない	8%	20	10%
合計	100%	200	100%

新型コロナウイルス感染症の影響については、「コロナ以前と変わらない」が52%と半数強を占め、「コロナ以前より悪くなった」は29%、「コロナ以前より良くなった」は10%となっている。

令和3年度の調査に比較すると、「コロナ以前と変わらない」の割合が大幅に上昇し、「コロナ以前より悪くなった」の割合は低下、「コロナ以前より良くなった」の割合は上昇している。

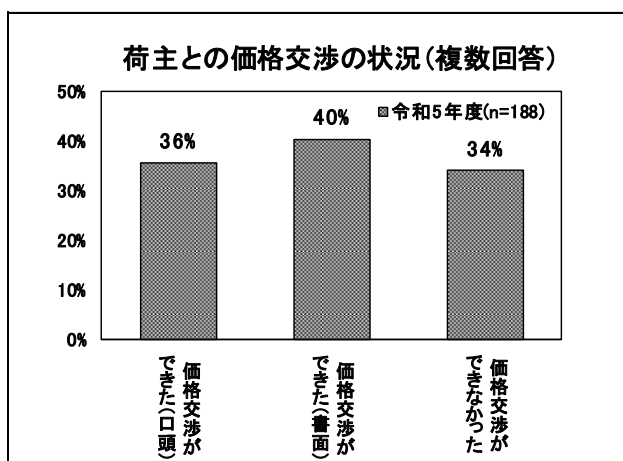
(8) 今年度の設備投資について



	令和5年度	
	件数	%
1年以内にする	22	11%
計画中	72	36%
手控えている	34	17%
計画はない	72	36%
合計	200	100%

今年度の設備投資については、「1年以内にする」は11%にとどまっているが、「計画中」が36%となっており、両者を合計すると、半数弱が設備投資を考えている。

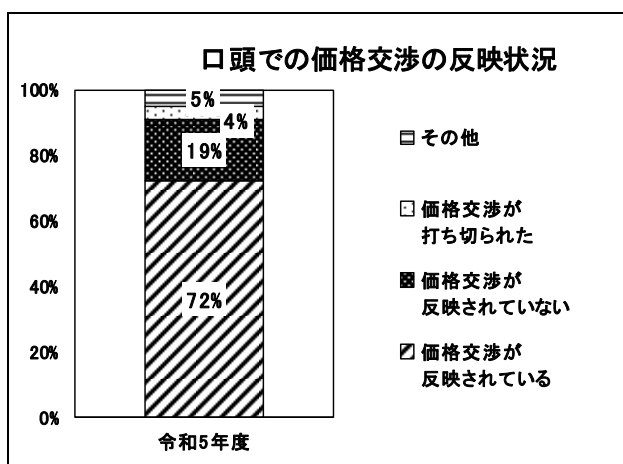
(9) 荷主との価格交渉について（複数回答）



	令和5年度	
	件数	%
価格交渉ができた（口頭）	67	36%
価格交渉ができた（書面）	76	40%
価格交渉ができなかった	64	34%
回答事業所数	188	-

荷主との価格交渉については、「価格交渉ができた（書面）」が40%、「価格交渉ができた（口頭）」が36%、「価格交渉ができなかった」は34%となっている。

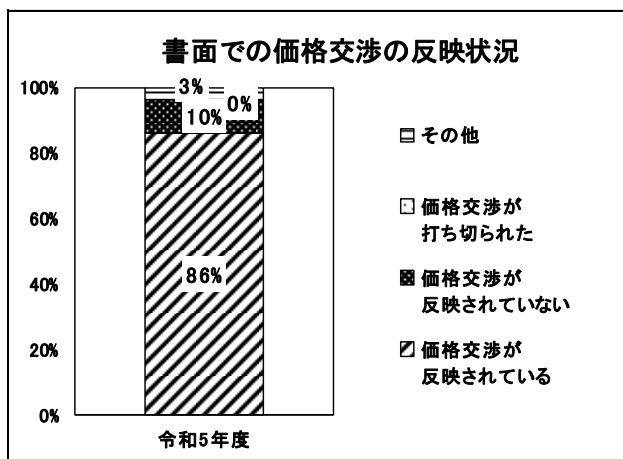
(10) 口頭での価格交渉について



	令和5年度	
	件数	%
価格交渉が反映されている	57	72%
価格交渉が反映されていない	15	19%
価格交渉が打ち切られた	3	4%
その他	4	5%
合計	79	100%

荷主との口頭での価格交渉については、「価格交渉が反映されている」が72%と最も多く、「価格交渉が反映されていない」は19%、「価格交渉が打ち切られた」は4%となっている。

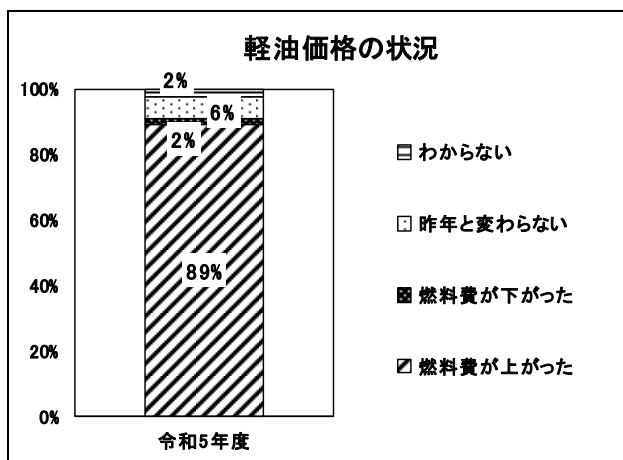
(11) 書面での価格交渉について



	令和5年度	
	件数	%
価格交渉が反映されている	74	86%
価格交渉が反映されていない	9	10%
価格交渉が打ち切られた	—	0%
その他	3	3%
合計	86	100%

荷主との書面での価格交渉については、「価格交渉が反映されている」が 86%と最も多く、「価格交渉が反映されていない」は 10%、「価格交渉が打ち切られた」と回答した事業所はみられない。

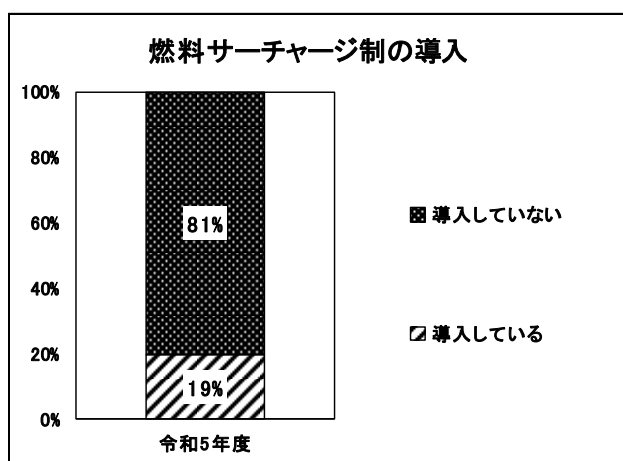
(12) 軽油価格の状況について



	令和5年度	
	件数	%
燃料費が上がった	179	89%
燃料費が下がった	4	2%
昨年と変わらない	13	6%
わからない	5	2%
合計	201	100%

軽油価格の高騰については、「燃料費が上がった」が 89%と圧倒的に多くなっている。

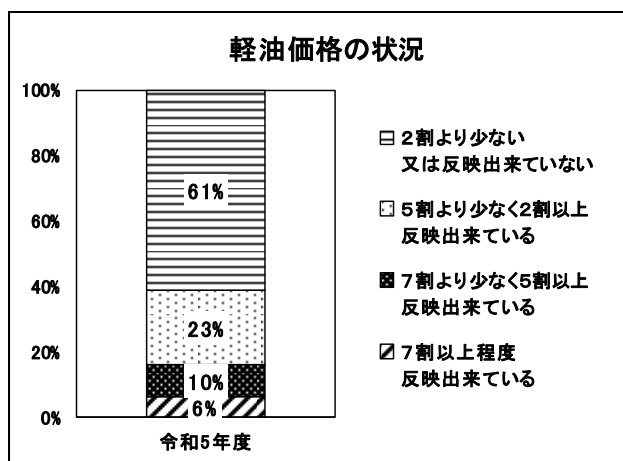
(13) 燃料サーチャージ制の導入について



	令和5年度	
	件数	%
導入している	38	19%
導入していない	157	81%
合計	195	100%

軽油価格高騰に対し、燃料サーチャージ制の導入については、「導入している」は19%にとどまり、「導入していない」が81%と多くなっている。

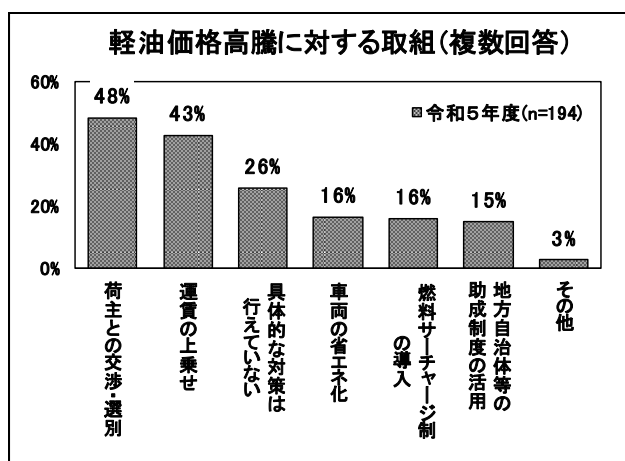
(14) 軽油価格高騰に伴う運賃への転嫁について



	令和5年度	
	件数	%
7割以上程度反映出来ている	11	6%
7割より少なく5割以上反映出来ている	17	10%
5割より少なく2割以上反映出来ている	40	23%
2割より少ない又は反映出来ていない	108	61%
合計	176	100%

軽油価格高騰に伴う運賃への転嫁については、「2割より少ない又は反映出来ていない」が61%と最も多く、以下「5割より少なく2割以上反映出来ている」(23%)、「7割より少なく5割以上反映出来ている」(10%)、「7割以上程度反映出来ている」(6%)となっている。

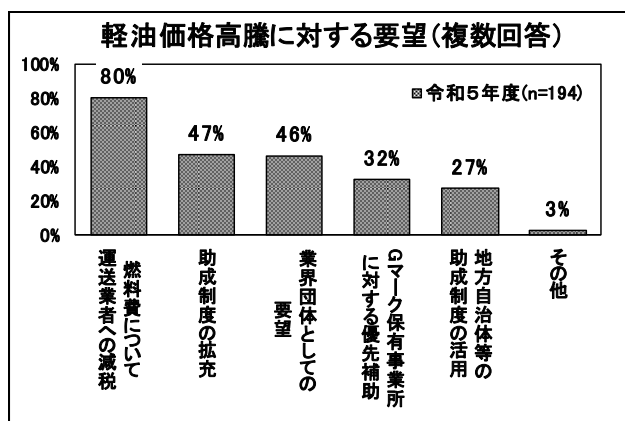
(15) 軽油価格高騰に対する取組について（複数回答）



	令和5年度	
	件数	%
荷主との交渉・選別	94	48%
運賃の上乗せ	83	43%
具体的な対策は行えていない	50	26%
車両の省エネ化	32	16%
燃料サーチャージ制の導入	31	16%
地方自治体等の助成制度の活用	29	15%
その他	5	3%
回答事業所数	194	—

軽油価格高騰に対する取組については、「荷主との交渉・選別」が48%と最も多く、以下「運賃の上乗せ」（43%）、「具体的な対策は行えていない」（26%）となっている。

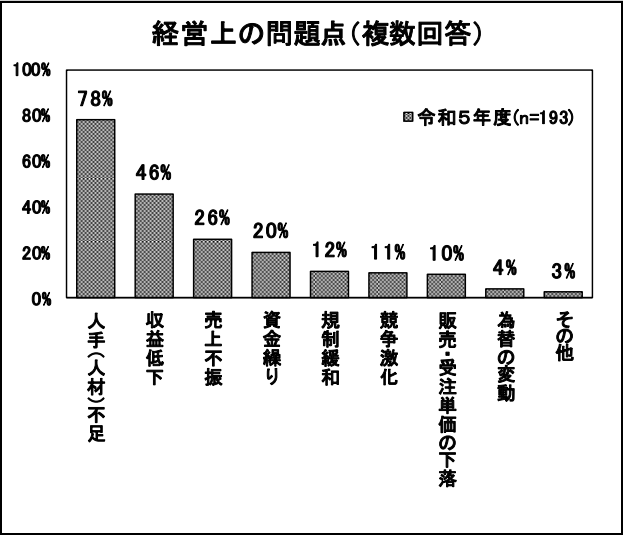
(16) 軽油価格高騰に対する要望について（複数回答）



	令和5年度	
	件数	%
燃料費について運送業者への減税	154	80%
助成制度の拡充	90	47%
業界団体としての要望	89	46%
Gマーク保有事業所に対する優先補助	62	32%
地方自治体等の助成制度の活用	52	27%
その他	5	3%
回答事業所数	192	—

軽油価格高騰に対する要望については、「燃料費について運送業者への減税」が80%と最も多く、以下「助成制度の拡充」（47%）、「業界団体としての要望」（46%）、「Gマーク保有事業所に対する優先補助」（32%）、「地方自治体等の助成制度の活用」（27%）となっている。

(17) 経営上の問題点（複数回答）

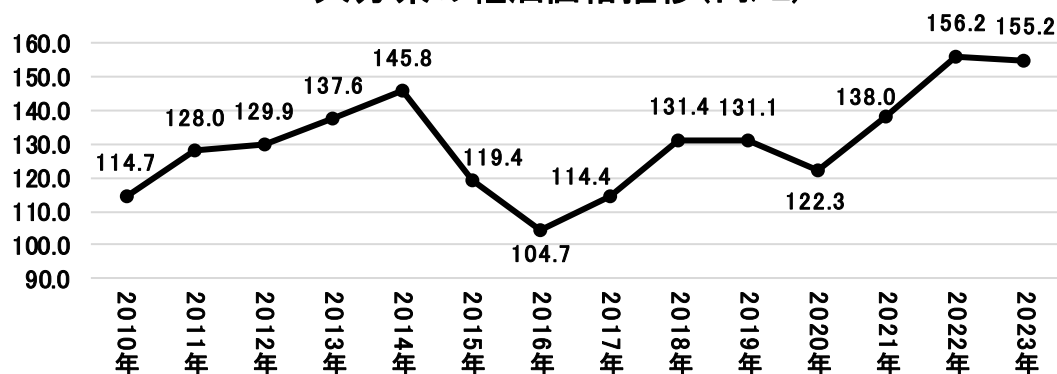


	令和5年度	
	件数	%
人手(人材)不足	150	78%
収益低下	88	46%
売上不振	50	26%
資金繰り	39	20%
規制緩和	23	12%
競争激化	21	11%
販売・受注単価の下落	20	10%
為替の変動	8	4%
その他	5	3%
回答事業所数	193	—

経営上の問題点については、「人手（人材）不足」が78%と最も多く、以下「収益低下」（46%）、「売上不振」（26%）、「資金繰り」（20%）となっている。

《参考資料》

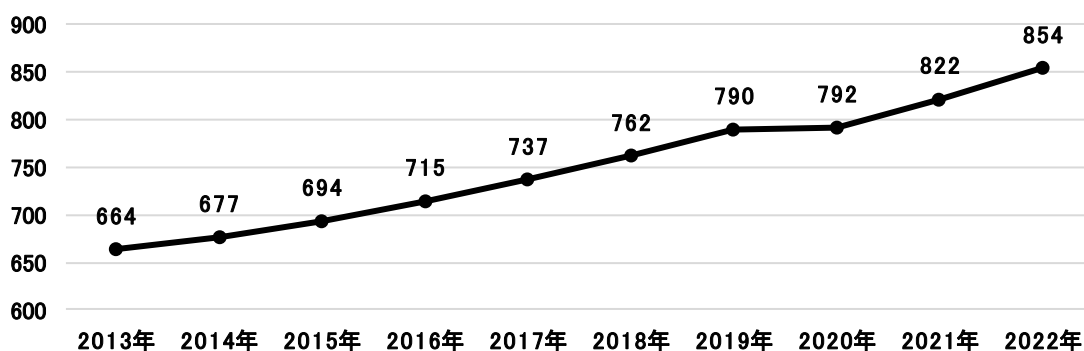
大分県の軽油価格推移(円/L)



出典)資源エネルギー庁「石油製品価格調査」

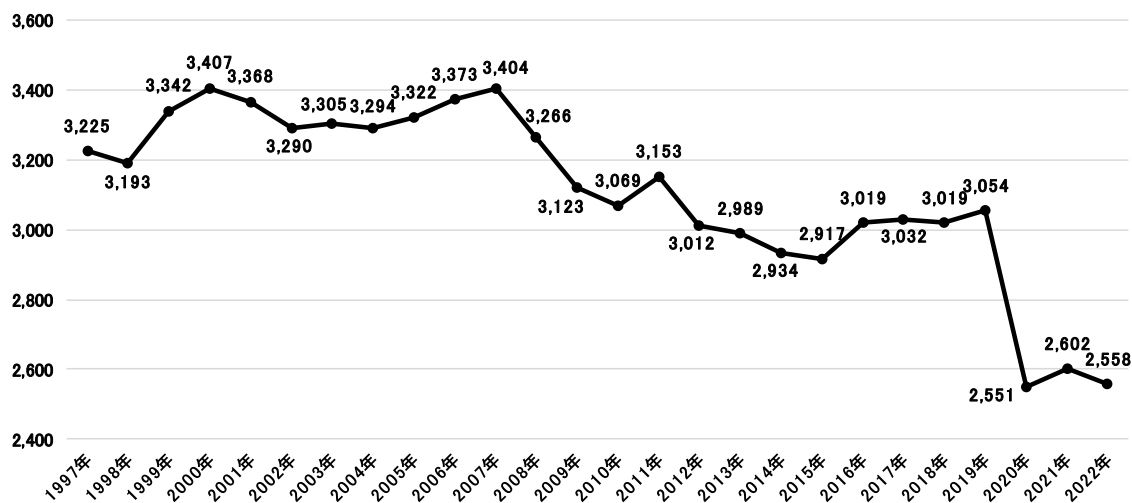
注: 各月の平均値を使用、2023年については1～8月の平均値を使用

大分県の最低賃金の推移(円)



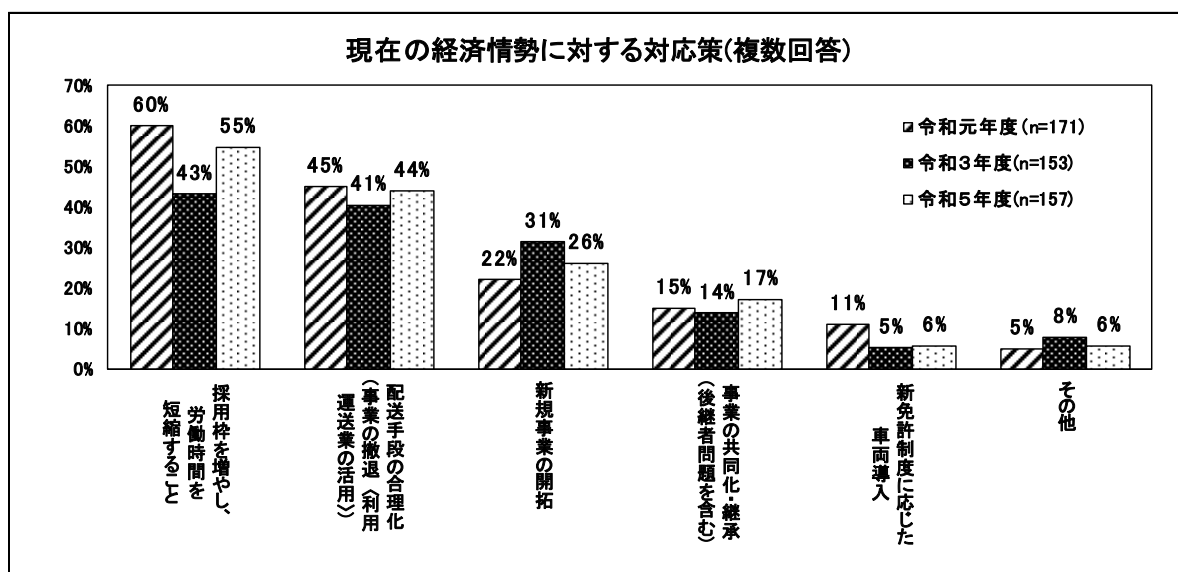
出典)厚生労働省 大分労働局

営業用トラック輸送量推移(百万トン)



出典)国土交通省「自動車輸送統計年報」

(18) 現在の経済情勢に対する対応策について（複数回答）



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
採用枠を増やし、労働時間を短縮すること	60%	43%	86	55%
配送手段の合理化(事業の撤退(利用運送業の活用))	45%	41%	69	44%
新規事業の開拓	22%	31%	41	26%
事業の共同化・継承(後継者問題を含む)	15%	14%	27	17%
新免許制度に応じた車両導入	11%	5%	9	6%
その他	5%	8%	9	6%
回答事業所数	171	153	157	-

現在の経済情勢に対する対応策についてみると、「採用枠を増やし、労働時間を短縮すること」が55%と最も多く、以下「配送手段の合理化（事業の撤退（利用運送業の活用）」（44%）、「新規事業の開拓」（26%）となっている。

令和3年度の調査と比較すると、「採用枠を増やし、労働時間を短縮すること」、「配送手段の合理化（事業の撤退（利用運送業の活用）」は上昇し、「新規事業の開拓」は低下している。

(19) まとめ

<景気の動向について>

売上が「昨年より増えた」が23%と前回調査よりも3ポイント上昇し、「昨年より減った」が37%と前回調査よりも11ポイント低下、利益についても「昨年より増えた」が16%と前回調査よりも5ポイント上昇し、「昨年より減った」が44%と前回調査よりも8ポイント低下、今年度に設備投資を計画している事業所も5割弱あり、足下の状況に対する悲観的な見方は後退している。

また、景況感については、「昨年に比べて良くなった」が13%と前回調査よりも5ポイント上昇し、「昨年に比べて悪くなった」が41%と前回調査から6ポイント低下しており、好転の兆しもうかがえる。

しかし、来年の見通しについては、売上が「今年より増加する」は13%と前回調査よりも4ポイント低下、景気見通しについても、「今年より悪くなる」が27%と前回調査よりも13ポイント上昇し、「今年より良くなる」は7%と前回調査よりも8ポイント低下していることから、景気の先行きについては予断を許さないものとなっている。

また、資金繰りについては、「昨年より良くなった」が7%と前回調査よりも2ポイント上昇しているが、「昨年よりも悪くなった」も25%と前回調査よりも2ポイント上昇していることから、資金繰りの状況に大きな変化はみられない。

約7割が荷主との価格交渉を行い、交渉した事業所の8割程度が価格交渉が反映されたと回答しているものの、軽油価格高騰が続く中で、燃料サーチャージ制の導入は進んでおらず、十分な価格転嫁は難しい状況にある様子がうかがえる。

現在の経済情勢に対する対応策については、前回調査同様、「採用枠を増やし労働時間を短縮すること」(55%)が最も多く、以下「配送手段の合理化(事業の撤退(利用運送業の活用))」(44%)、「新規事業の開拓」(26%)となっている。

新型コロナウイルス感染症の影響については、「コロナ以前より悪くなった」が29%と前回調査よりも21ポイントと大幅に低下、「コロナ以前より良くなった」が10%と前回調査よりも6ポイント上昇していることから、コロナ禍の影響も一段落したものと思われる。ただし、新型コロナウイルス感染症は変異を続けており、XBB株が現在出現していることから、今後も注視が必要である。

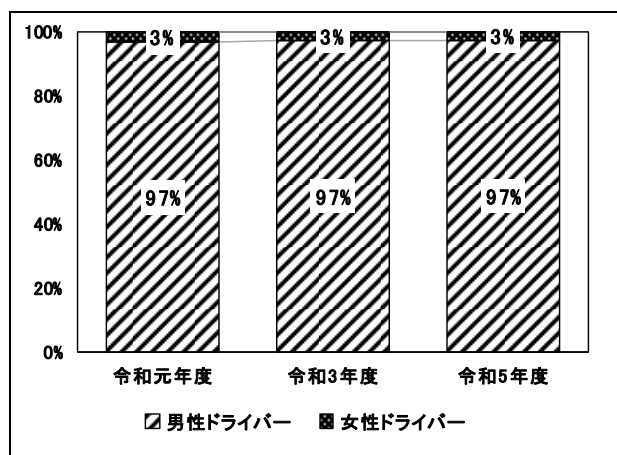
新型コロナウイルス感染症の影響が薄れつつある一方で、原油価格上昇や円安による燃料価格の上昇が足元で顕在化している。そのような中、荷主との価格交渉に取り組む事業者も多く見られているが、燃料サーチャージについては未だ浸透していない。

人手不足による賃金上昇も相まって、事業者のコストは引き続き上昇すると予想され、荷主との価格転嫁に関する交渉は、今まで以上の熱量を持った取組が必要不可欠であろう。

2 労働者の構成と採用等状況

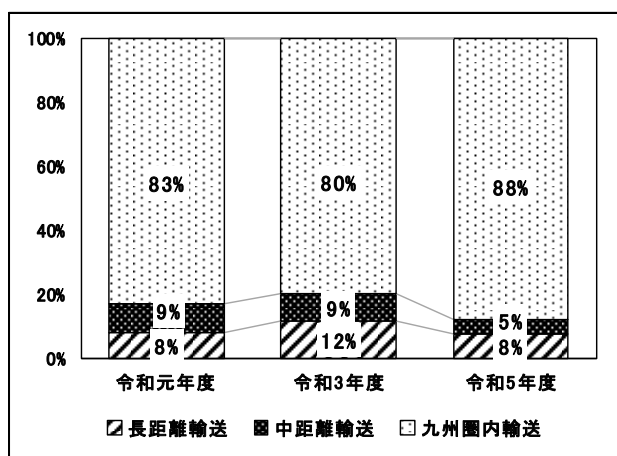
(1) 事業所における労働者の構成について

① ドライバー



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	人	%
男性ドライバー	97%	97%	3,328	97%
女性ドライバー	3%	3%	87	3%
合計	100%	100%	3,415	100%

② 主な担当エリア



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	人	%
長距離輸送	8%	12%	238	8%
中距離輸送	9%	9%	139	5%
九州圏内輸送	83%	80%	2,704	88%
合計	100%	100%	3,081	100%

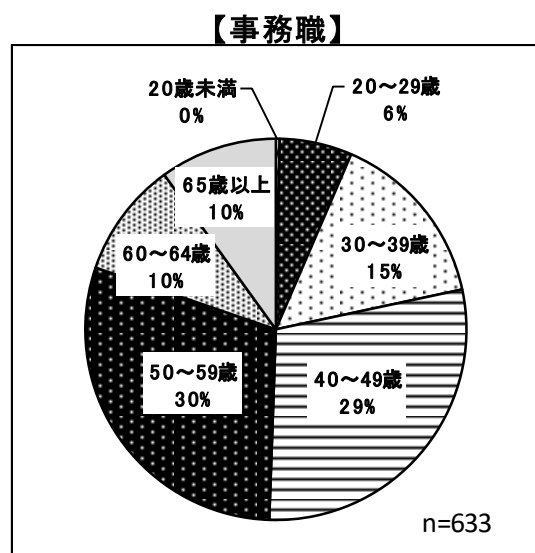
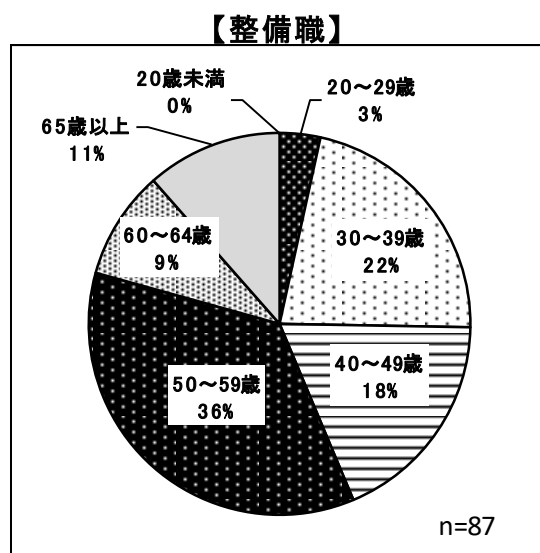
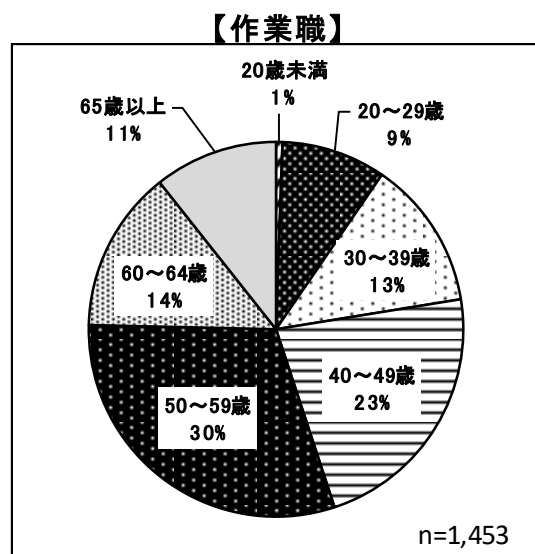
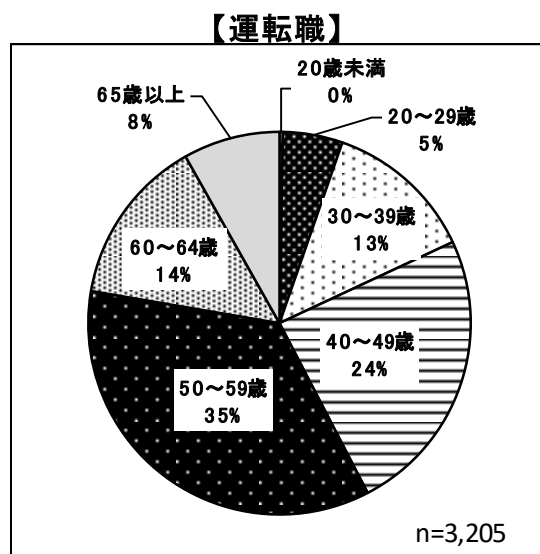
ドライバーの性別についてみると、総数 3,415 人のうち、男性ドライバーが 97%を占め、女性ドライバーはわずか 3% (87 人) にとどまっている。

過去調査と比較して大きな変化はなく、男性ドライバーが大多数を占める状況が続いている。

主な担当エリアについてみると、九州圏内が 2,704 人 (88%) と最も多く、次いで長距離輸送 238 人 (8%)、中距離輸送 139 人 (5%) となっている。

令和 3 年度の調査と比較すると、九州圏内輸送の割合が上昇し、長距離輸送、中距離輸送の割合が低下している。

③ 職種別年齢構成

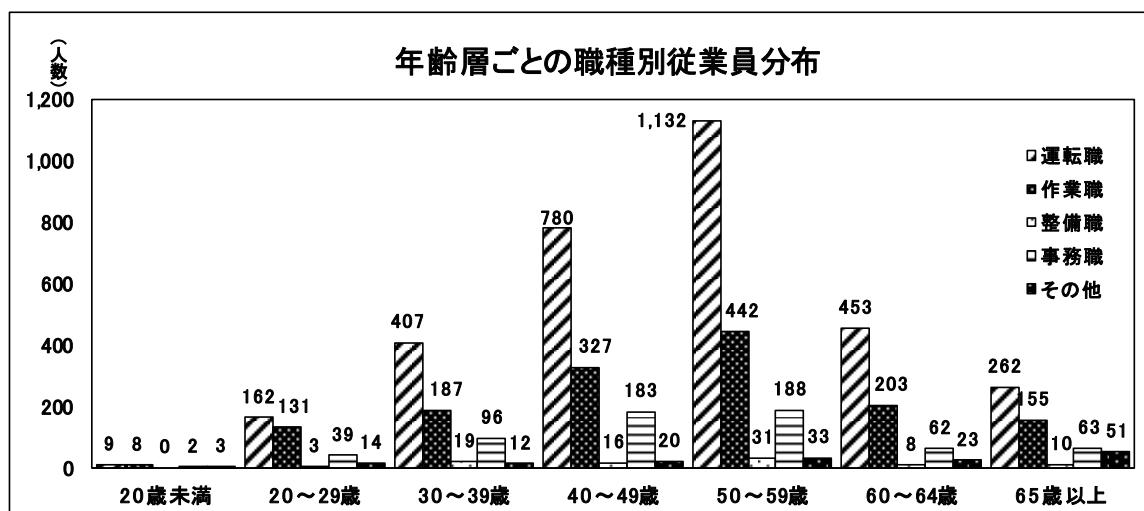


<職種別年齢構成>

(人、%)

	運転職		作業職		整備職		事務職		その他	
20歳未満	9	0%	8	1%	0	0%	2	0%	3	2%
20～29歳	162	5%	131	9%	3	3%	39	6%	14	9%
30～39歳	407	13%	187	13%	19	22%	96	15%	12	8%
40～49歳	780	24%	327	23%	16	18%	183	29%	20	13%
50～59歳	1,132	35%	442	30%	31	36%	188	30%	33	21%
60～64歳	453	14%	203	14%	8	9%	62	10%	23	15%
65歳以上	262	8%	155	11%	10	11%	63	10%	51	33%
合計	3,205	100%	1,453	100%	87	100%	633	100%	156	100%

各職種とも40歳代、50歳代が中心となっているが、整備職では30歳代が22%、その他では65歳以上が33%と多くなっている。



＜年代別職種構成＞

(人、%)

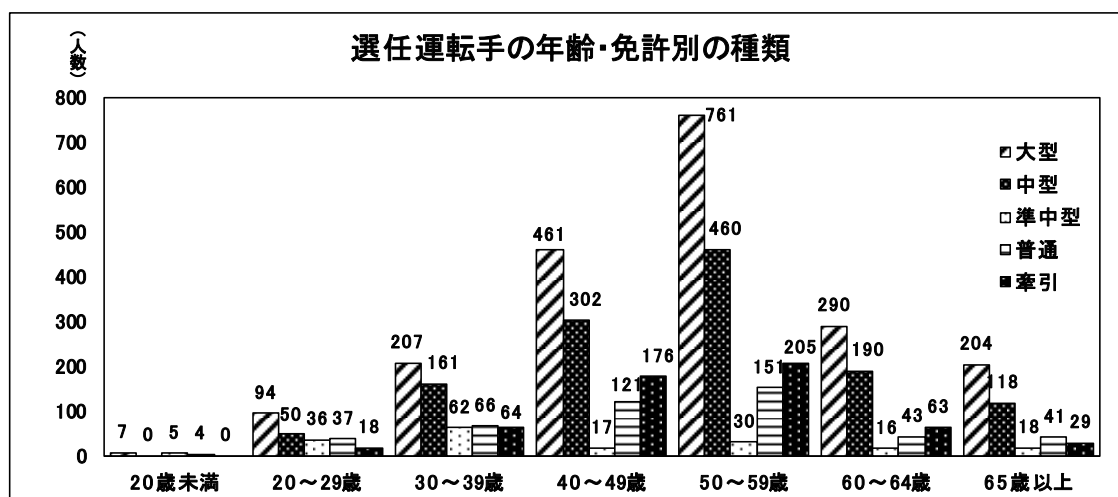
	運転職		作業職		整備職		事務職		その他		合計	
20歳未満	9	41%	8	36%	0	0%	2	9%	3	14%	22	100%
20～29歳	162	46%	131	38%	3	1%	39	11%	14	4%	349	100%
30～39歳	407	56%	187	26%	19	3%	96	13%	12	2%	721	100%
40～49歳	780	59%	327	25%	16	1%	183	14%	20	2%	1,326	100%
50～59歳	1,132	62%	442	24%	31	2%	188	10%	33	2%	1,826	100%
60～64歳	453	60%	203	27%	8	1%	62	8%	23	3%	749	100%
65歳以上	262	48%	155	29%	10	2%	63	12%	51	9%	541	100%
合計	3,205	58%	1,453	26%	87	2%	633	11%	156	3%	5,534	100%

回答のあった運転職、作業職、整備職、事務職、その他の従業員総数は 5,534 人となっている。

職種では、運転職が 3,205 人で 58% を占め最も多い。次いで作業職が 1,453 人 (26%)、事務職が 633 人 (11%)、整備職が 87 人 (2%) となっている。また、その他の従業員は 156 人 (3%) となっている。

年齢層別にみると、全ての年齢層で運転職の割合が最も多くなっている。

④ 選任運転手の年齢・免許別の種類



(人)

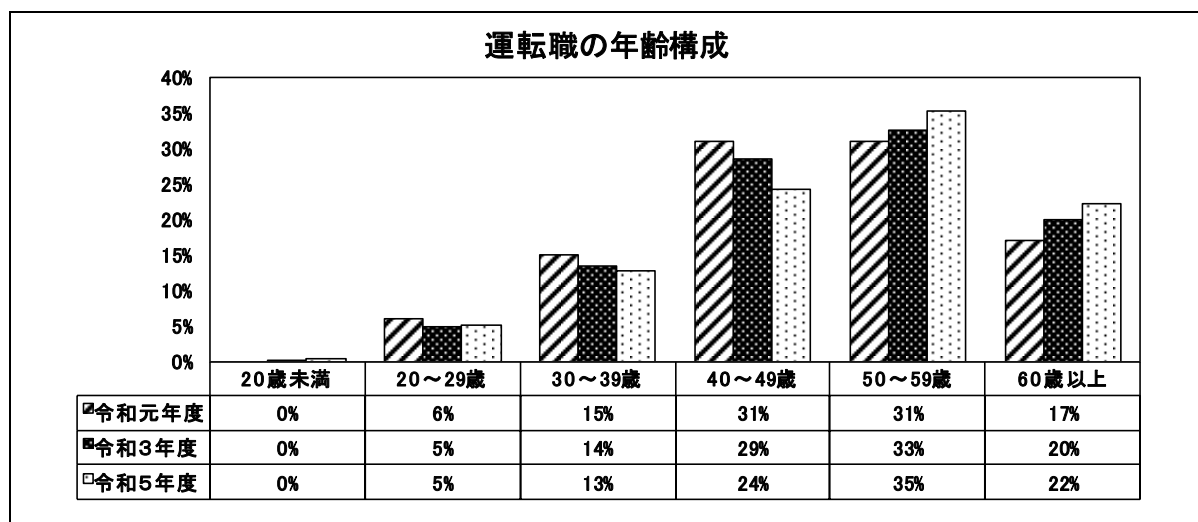
	大型	中型	準中型	普通	牽引	合計
20歳未満	7	0	5	4	0	16
20～29歳	94	50	36	37	18	235
30～39歳	207	161	62	66	64	560
40～49歳	461	302	17	121	176	1,077
50～59歳	761	460	30	151	205	1,607
60～64歳	290	190	16	43	63	602
65歳以上	204	118	18	41	29	410
合計	2,024	1,281	184	463	555	4,507

免許取得者が最も多いのは「大型免許」の2,024人、以下「中型免許」(1,281人)、「牽引免許」(555人)、「普通免許」(463人)となっている。

平成29年に新設された準中型免許は、取得可能な年齢が18歳以上で運転経験がなくても取得可能など、大型免許や中型免許に比べ取得要件が緩和されているものの、取得者数は全年齢合わせて184人と少ない。

⑤ 職種別年齢層の推移

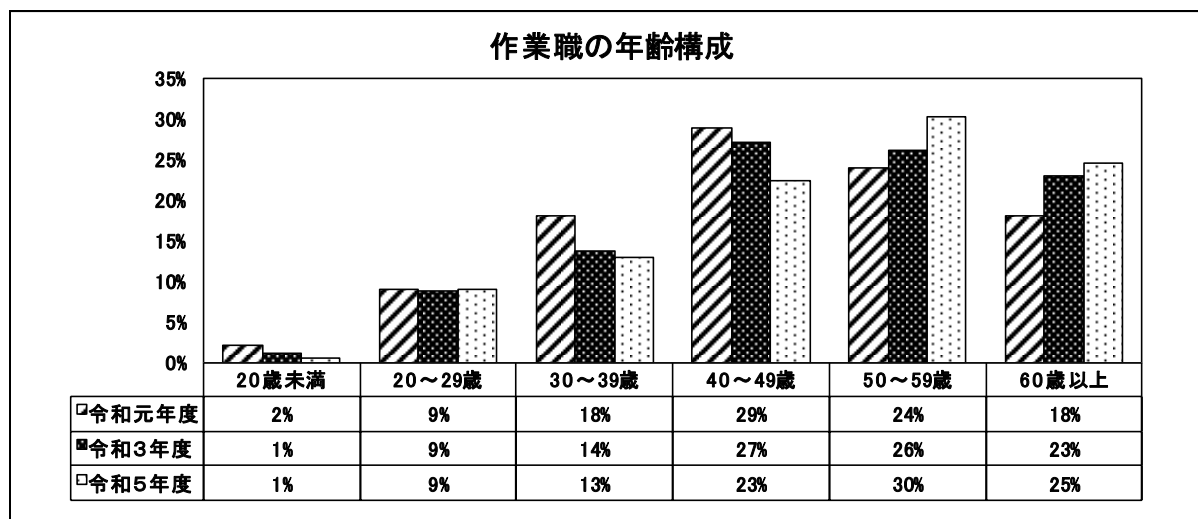
●運転職



運転職の年齢構成をみると、「50～59 歳」が 35%と最も多く、次いで「40～49 歳」(24%)、「60 歳以上」(22%)、「30～39 歳」(13%) となっている。運転職の年齢構成は 30 歳代以上の割合が 9 割を超えている。

過去調査と比較すると、構成年齢層の中心が 40 歳代から 50 歳代以上に移りつつあり、運転職の高齢化が一段と進んでいることがうかがえる。

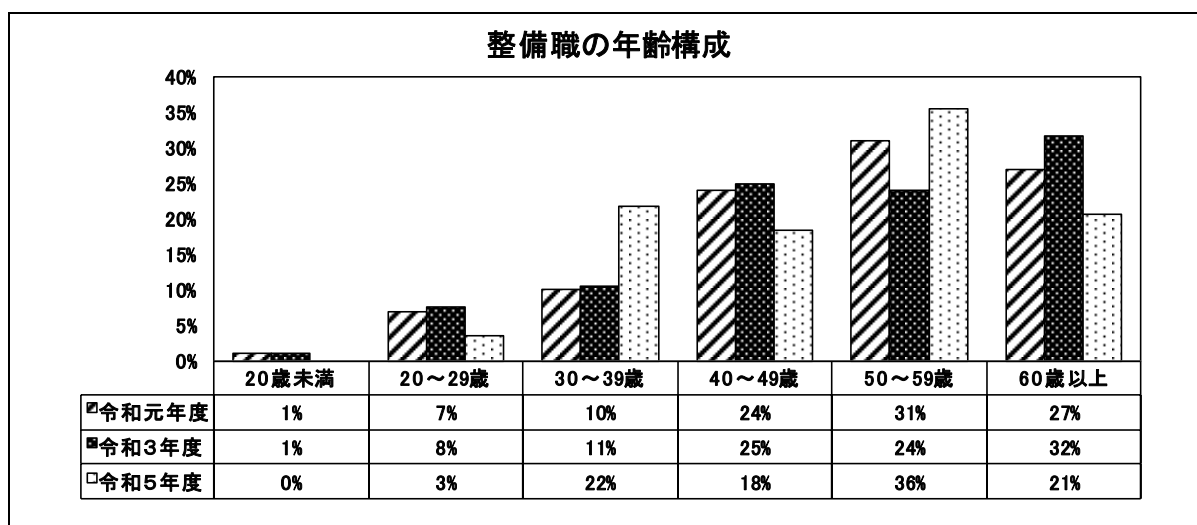
●作業職



作業職の年齢構成をみると、「50～59 歳」が 30%と最も多く、次いで「60 歳以上」(25%)、「40～49 歳」(23%)、「30～39 歳」(13%) となっている。運転職同様、30 歳代以上の年齢層が 9 割を占めている。

過去調査と比較すると、50 歳代、60 歳以上の割合が上昇し、30 歳代の割合が低下しており、運転職同様、一段と高齢化が進んでいる。

●整備職

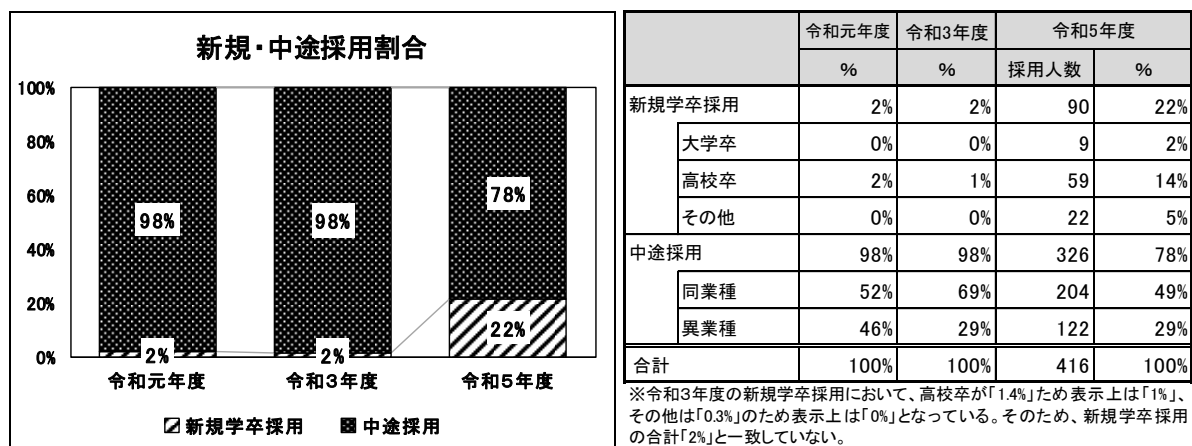


整備職の年齢構成をみると、「50～59 歳」が 36%と最も多く、次いで「30～39 歳」(22%)、「60 歳以上」(21%)、「40～49 歳」(18%) となっている。

過去調査と比較すると、運転職や作業職とは異なり、30 歳代の割合が上昇している。

(2) 採用等について

① ドライバー（運転者）の採用状況について

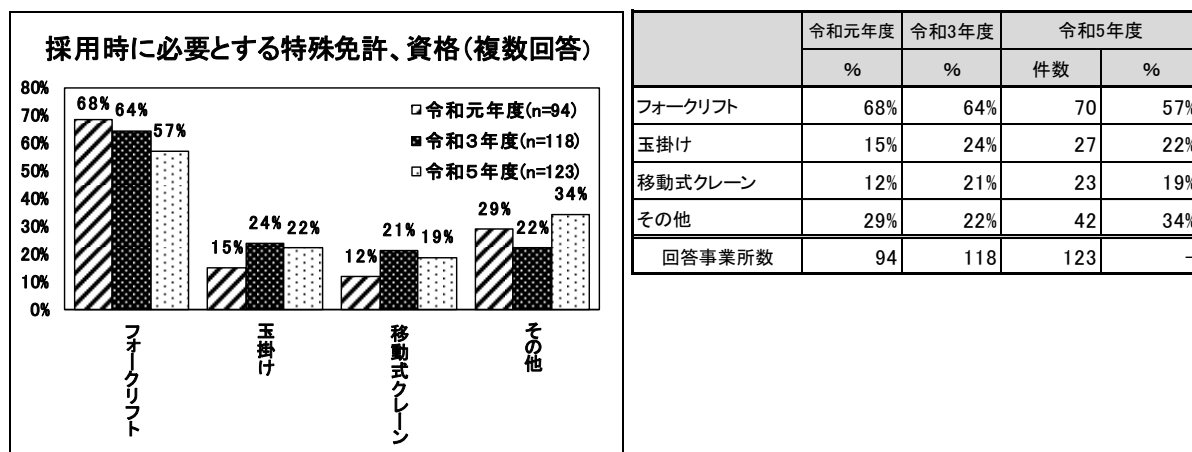


ドライバー採用実績の割合をみると、78%が中途採用に頼る状況となっているが、過去調査と比較すると、今年度は新規学卒者の採用が22%と大幅に上昇している。

新規学卒者の内訳をみると、高校卒が14%と多くなっている。

また、中途採用者の内訳をみると、同業種からの採用が204人（49%）、異業種からの採用が122人（29%）と、同業種間の移動が多くなっている。

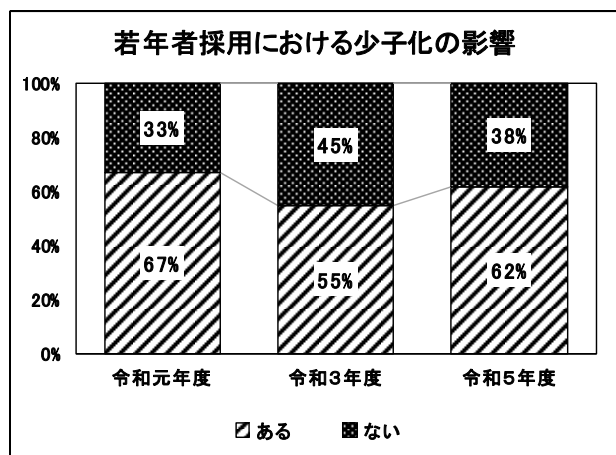
② 採用時に必要とする特殊免許、資格（複数回答）



採用時に必要とする特殊免許や資格については、「フォークリフト」が57%と最も多く、次いで「玉掛け」（22%）、「移動式クレーン」（19%）となっている。

なお、その他の回答内容としては、「大型免許」（12件）や「危険物取扱」（7件）、「車両用建設機械」（4件）などがあげられている。

③ 若年者の採用における少子化の影響



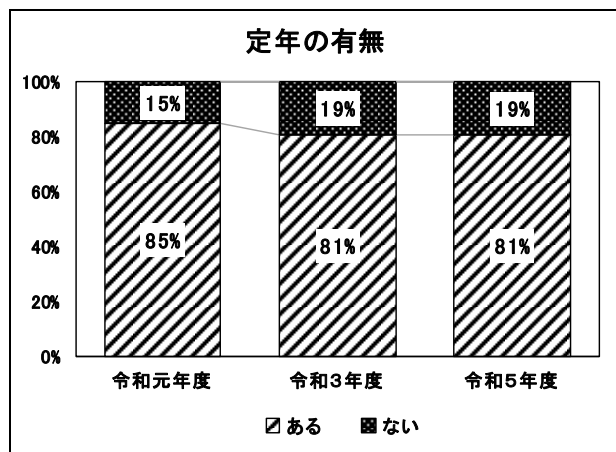
	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
ある	67%	55%	114	62%
ない	33%	45%	70	38%
合計	100%	100%	184	100%

若年者の採用において少子化の影響があるかについては、「ある」の割合が 62%と、半数を超えている。

過去調査と比較すると、少子化の影響が「ある」の割合は、令和3年度より上昇している。

④ 高齢者雇用問題

ア 定年の有無について

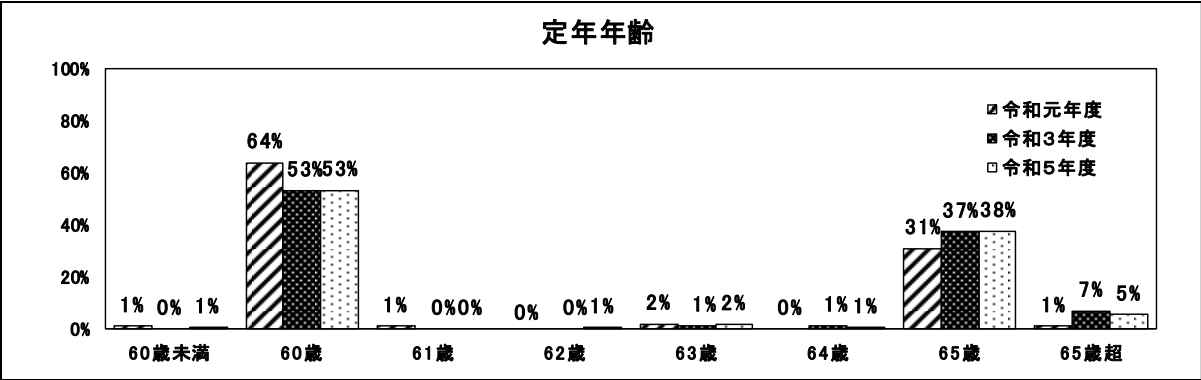


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
ある	85%	81%	166	81%
ない	15%	19%	39	19%
合計	100%	100%	205	100%

定年の有無をみると、「ある」の割合は 81%となっている。

過去調査と比較すると、「ある」の割合は 8 割台で推移しているものの、令和元年度より低下し、令和3年度と同水準となっている。

イ 定年年齢について



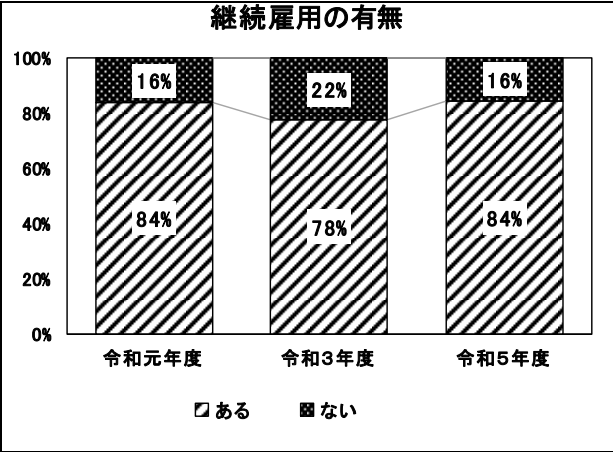
	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
60歳未満	1%	0%	1	1%
60歳	64%	53%	88	53%
61歳	1%	0%	0	0%
62歳	0%	0%	1	1%
63歳	2%	1%	3	2%
64歳	0%	1%	1	1%
65歳	31%	37%	62	38%
65歳超	1%	7%	9	5%
合計	100%	100%	165	100%

＜参考＞改正高年齢者雇用安定法とは
急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、令和3年4月1日から施行されました。

定年が「ある」と回答した事業所に対し、定年年齢をうかがったところ、「60 歳」が 53%と最も多く、次いで「65 歳」が 38%となっている。

過去調査と比較すると、定年年齢を「60 歳」とする事業所の割合は、令和元年度より低下し、令和3年度と同水準となっており、「65 歳」とする事業所の割合は上昇傾向にある。

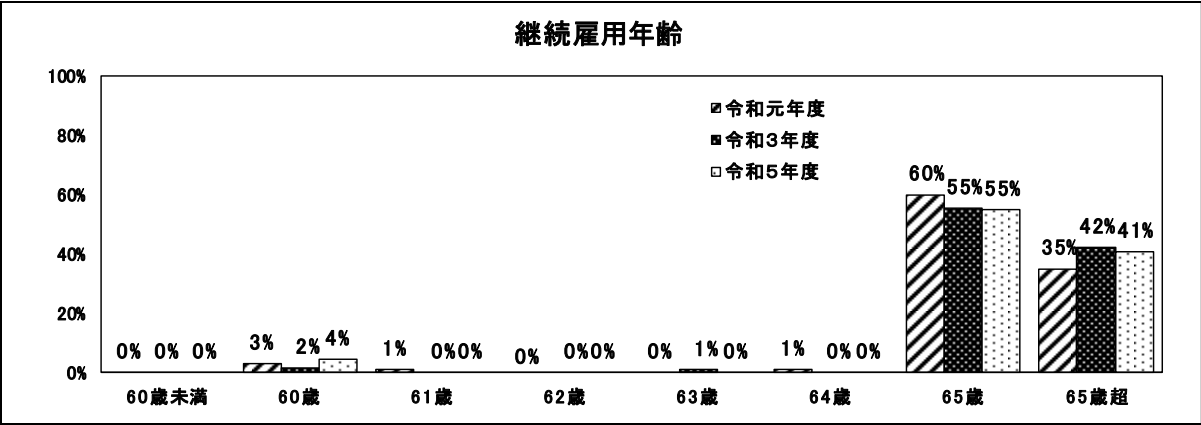
ウ 継続雇用制度の有無について



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
ある	84%	78%	162	84%
ない	16%	22%	30	16%
合計	100%	100%	192	100%

継続雇用制度の有無についてみると、「ある」の割合は 84%で、令和3年度よりも上昇し、令和元年度と同水準になっている。

エ 継続雇用年齢について



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
60歳未満	0%	0%	0	0%
60歳	3%	2%	6	4%
61歳	1%	0%	0	0%
62歳	0%	0%	0	0%
63歳	0%	1%	0	0%
64歳	1%	0%	0	0%
65歳	60%	55%	74	55%
65歳超	35%	42%	55	41%
合計	100%	100%	135	100%

継続雇用制度が「ある」と答えた事業所に対し、継続雇用年齢をうかがったところ、「65 歳」が 55%と最も多く、次いで「65 歳超」（41%）となっている。

過去調査と比較すると、「65 歳超」の割合が令和 3 年度と同水準にあり、高年齢者でも働くことのできる雇用環境の整備に務めていることがうかがえる。

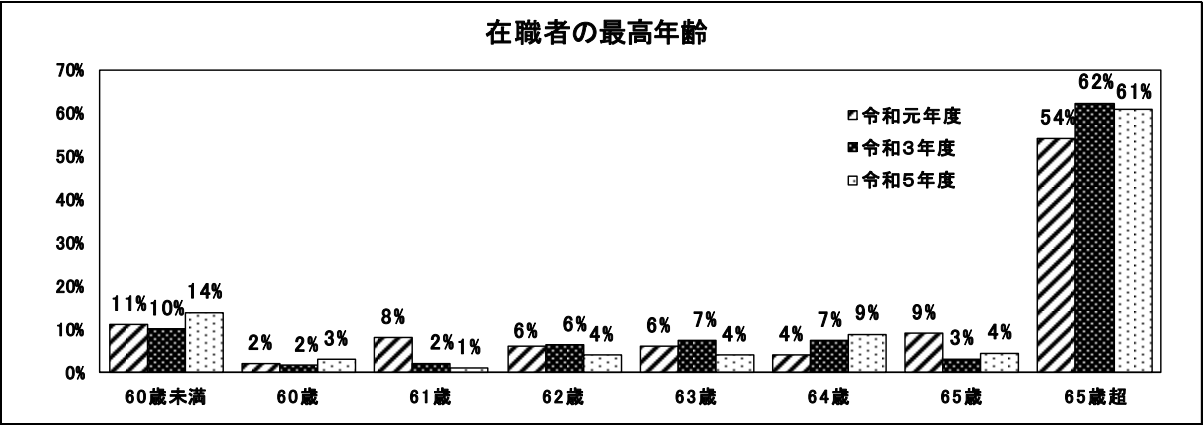
〈参考〉無期転換ルールについて

無期転換ルールは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことです。

契約期間が 1 年の場合、5 回目の更新後の 1 年間に、契約期間が 3 年の場合、1 回目の更新後の 3 年間に無期転換の申込権が発生します。

有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。

オ 在職者の最高年齢について



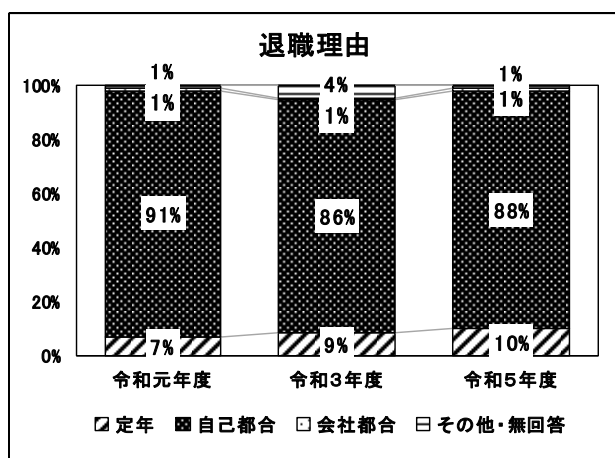
	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
60歳未満	11%	10%	28	14%
60歳	2%	2%	6	3%
61歳	8%	2%	2	1%
62歳	6%	6%	8	4%
63歳	6%	7%	8	4%
64歳	4%	7%	18	9%
65歳	9%	3%	9	4%
65歳超	54%	62%	123	61%
合計	100%	100%	202	100%

在職者の最高年齢についてみると、「65歳超」が61%と最も多くなっている。なお、アンケート内における最高年齢は80歳、最高年齢の平均は67歳となっている。

過去調査と比較すると、在職者の最高年齢「65歳超」の割合は令和3年度と同水準にある。

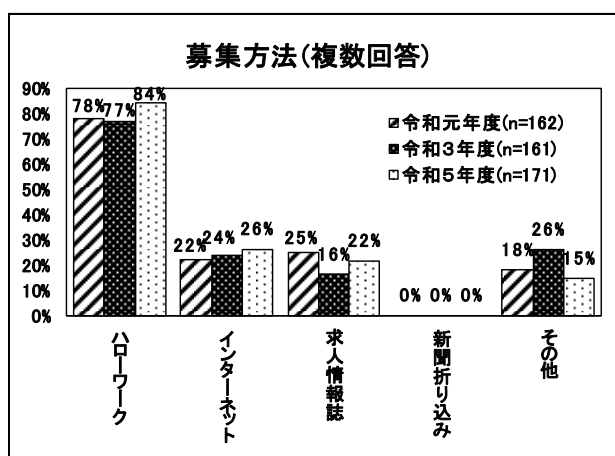
⑤ ドライバーの退職状況について

■退職理由



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	退職人数	%
定年	7%	9%	29	10%
自己都合	91%	86%	253	88%
会社都合	1%	1%	3	1%
その他・無回答	1%	4%	3	1%
合計	100%	100%	288	100%

■募集方法（複数回答）



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
ハローワーク	78%	77%	144	84%
インターネット	22%	24%	45	26%
求人情報誌	25%	16%	37	22%
新聞折り込み	0%	0%	0	0%
その他	18%	26%	25	15%
回答事業所数	162	161	171	-

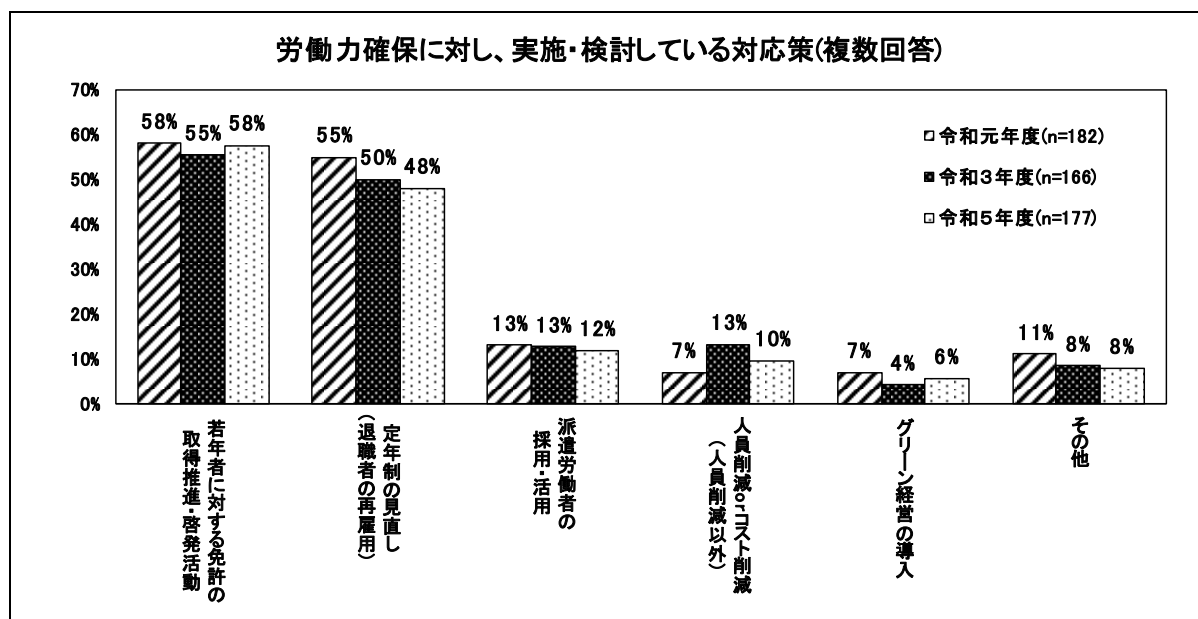
ドライバーの退職状況についてみると、令和5年度の退職者数の合計人数は288名となっている。

退職理由の内訳をみると、「自己都合」が88%と圧倒的に最も多く、次いで「定年」(10%)となっており、令和元年度以降、大きな変化はみられない。

新規の募集方法については、「ハローワーク」が84%と最も多く、以下「インターネット」(26%)、「求人情報誌」(22%)となっている。なお、「その他」の内容では「社員、知人、友人等からの紹介」がほとんどである。

過去調査と比較すると、「インターネット」での募集が増加しており、「求人情報誌」よりも多くなっている。

⑥ 労働力確保（運転者不足）に対し、実施・検討している対応策について（複数回答）

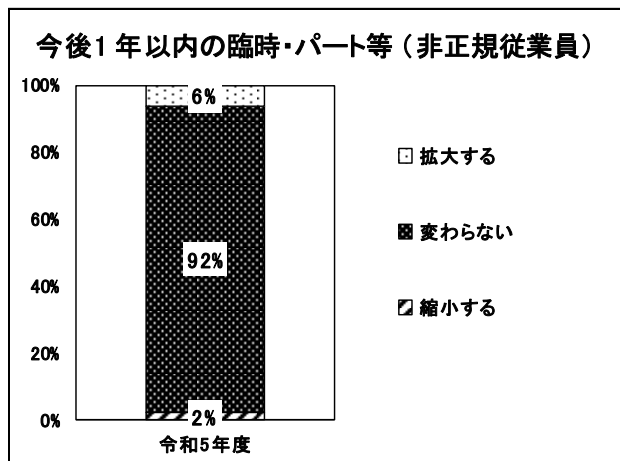


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
若年者に対する免許の取得推進・啓発活動	58%	55%	102	58%
定年制の見直し(退職者の再雇用)	55%	50%	85	48%
派遣労働者の採用・活用	13%	13%	21	12%
人員削減orコスト削減(人員削減以外)	7%	13%	17	10%
グリーン経営の導入	7%	4%	10	6%
その他	11%	8%	14	8%
回答事業所数	182	166	177	—

労働力確保（運転者不足）に対し、実施・検討している対応策についてみると、「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」が58%と最も多く、以下「定年制の見直し（退職者の再雇用）」（48%）となっている

過去調査と同様に、「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」と「定年制の見直し（退職者の再雇用）」の割合が多くなっている。

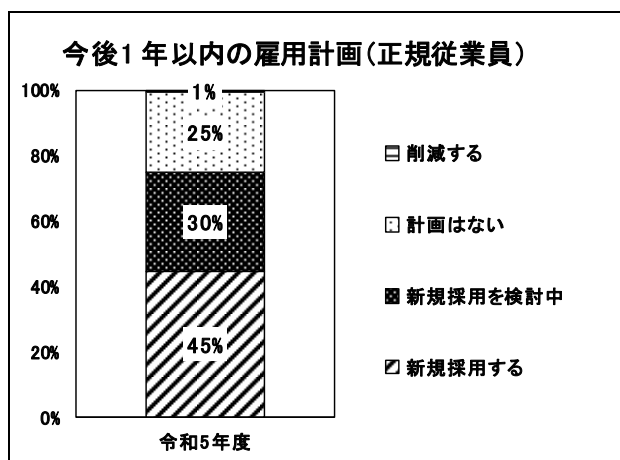
⑦ 今後1年以内の臨時・パート（非正規従業員）について



	令和5年度	
	件数	%
縮小する	4	2%
変わらない	174	92%
拡大する	12	6%
合計	190	100%

今後1年以内の臨時・パート（非正規従業員）については、「変わらない」が92%とほとんどを占め、「拡大する」は6%、「縮小する」は2%となっている。

⑧ 今後1年以内の雇用計画（正規従業員）について

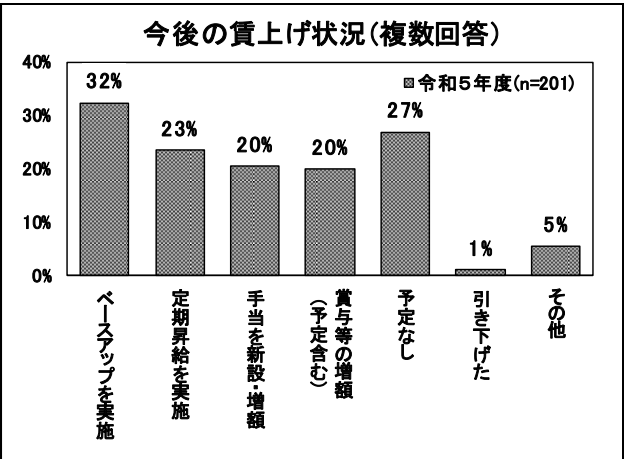


	令和5年度	
	件数	%
新規採用する	89	45%
新規採用を検討中	60	30%
計画はない	49	25%
削減する	1	1%
合計	199	100%

※「削減を検討中」という事業所はない

今後1年以内の雇用計画（正規従業員）については、「新規採用する」が45%と最も多く、以下「新規採用を検討中」が30%、「計画はない」が25%、「削減する」が1%となっている。

⑨ 今期の賃上げについて（複数回答）



	令和5年度	
	件数	%
ベースアップを実施	65	32%
定期昇給を実施	47	23%
手当を新設・増額	41	20%
賞与等の増額（予定含む）	40	20%
予定なし	54	27%
引き下げた	2	1%
その他	11	5%
回答事業所数	201	—

今期の賃上げについては、「ベースアップを実施」が 32%と最も多く、その平均ベースアップ率は 5%となっている。以下「定期昇給を実施」(23%)、「手当を新設・増額」(20%)、「賞与等の増額（予定を含む）」(20%) となっている。

また、「予定なし」は 27%、「引き下げた」が 1%となっている。

（３）まとめ

＜労働者の構成と採用等状況について＞

本調査によると、ドライバーの総人数は3,415人、その内、男性が97%を占めている。そのため、国土交通省では、2014年9月に女性トラックドライバーを「トラガール」と銘打って、トラガール促進プロジェクトを立ち上げているものの、依然3%にとどまっている。

年齢構成をみると、40歳以上の割合がドライバーでは、81%（40代24%+50代35%+60歳以上22%）、作業職78%（40代23%+50代30%+60歳以上25%）、整備職74%（40代18%+50代36%+60歳以上20%）、事務職79%（40代29%+50代30%+60歳以上20%）で高齢化が進んでいる。

さらに、定年年齢や継続雇用年齢の引き上げにより高齢者の割合が上昇する傾向にある。

採用についてみると、従来からドライバーのほとんどは中途採用にたよっているが、令和5年度の新卒での採用は22%と大幅に上昇している。

募集方法としては、ハローワークが圧倒的に多いが、近年はインターネットでの募集も増加しており、令和5年度では26%と、ハローワークに次いで多くなっている。

また、若年者の採用状況改善に向け、平成29年3月12日から運転免許制度に18歳で取得可能な「準中型免許」が新設された。準中型免許により、宅配便やコンビニの集配車両等の小型トラックを運転することができるようになったが、準中型免許の取得者はドライバー数の内の依然6%にとどまっている。

今後1年以内の雇用計画をみると、臨時・パート等の非正規従業員については、9割が変わらないとしているが、正規従業員については、新規採用（検討中含む）が7割を超えており、積極的な採用意欲がうかがえる。

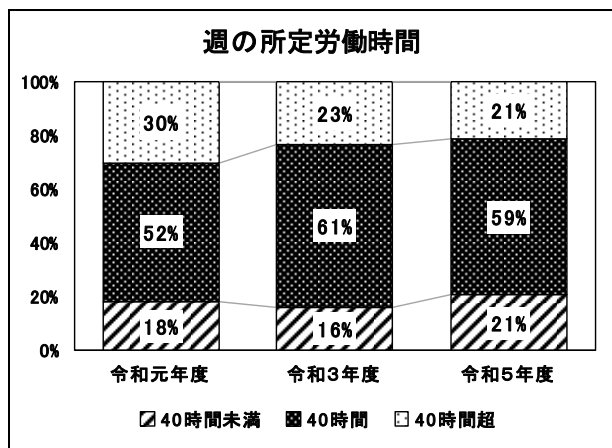
また、3割強の事業所でベースアップを実施しており、ベースアップ率は平均5%となっている。

労働力確保（運転者不足）に対し、実施・検討している対応策としては、過去調査と同様、「若年者に対する免許の取得推進・啓発活動」と「定年制の見直し（退職者の再雇用）」の2つが多くなっている。

従業員の採用意欲の強さはみられるようになってはいるが、全体として雇用情勢をみれば、労働者の構成と採用等状況に大きな変化はみられず、今後も若年層従業員の減少と従業員の高齢化への対応と相まって物流DX（デジタルトランスフォーメーション）の導入を加速させていくことが喫緊の課題となっている。

3 労働実態

(1) 週の所定労働時間



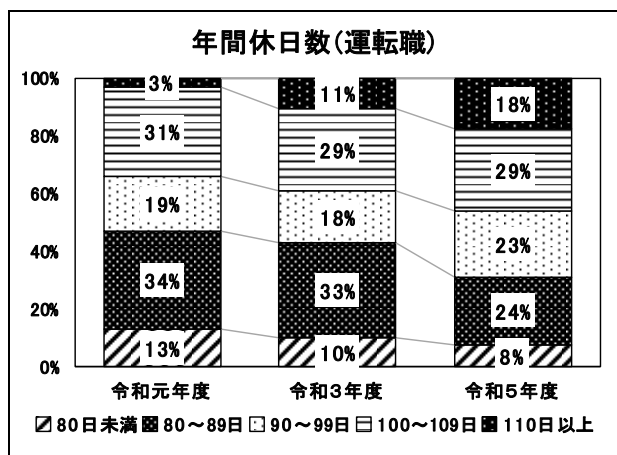
	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
40時間未満	18%	16%	41	21%
40時間	52%	61%	117	59%
40時間超	30%	23%	42	21%
合計	100%	100%	200	100%

週の所定労働時間についてみると、「40 時間」が 59%と最も多く、以下「40 時間超」(21%)、「40 時間未満」(21%)となっている。

令和3年度調査よりも「40 時間」、「40 時間超」が低下し、「40 時間未満」が上昇している。

(2) 職種別年間休日数

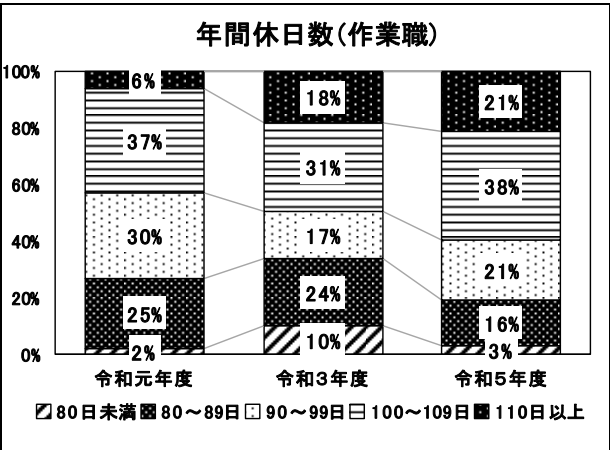
① 運転職



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
80日未満	13%	10%	15	8%
80～89日	34%	33%	47	24%
90～99日	19%	18%	45	23%
100～109日	31%	29%	57	29%
110日以上	3%	11%	35	18%
合計	100%	100%	199	100%

運転職の年間休日数をみると、「100～109 日」が 29%と最も多く、以下「80～89 日」(24%)、「90～99 日」(23%)、「110 日以上」(18%)、「80 日未満」(8%)となっている。過去調査と比較すると、「80 日未満」、「80～89 日」の割合が低下し、「90～99 日」、「110 日以上」の割合が上昇している。

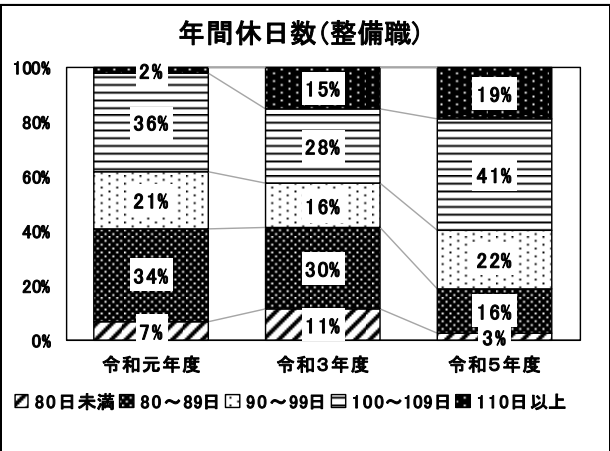
② 作業職



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
80日未満	2%	10%	3	3%
80～89日	25%	24%	15	16%
90～99日	30%	17%	20	21%
100～109日	37%	31%	36	38%
110日以上	6%	18%	20	21%
合計	100%	100%	94	100%

作業職の年間休日数をみると、「100～109 日」が 38%と最も多く、以下「110 日以上」と「90～99 日」(各 21%)、「80～89 日」(16%)、「80 日未満」(3%) となっている。
過去調査と比較すると、「110 日以上」の割合が上昇傾向にある。

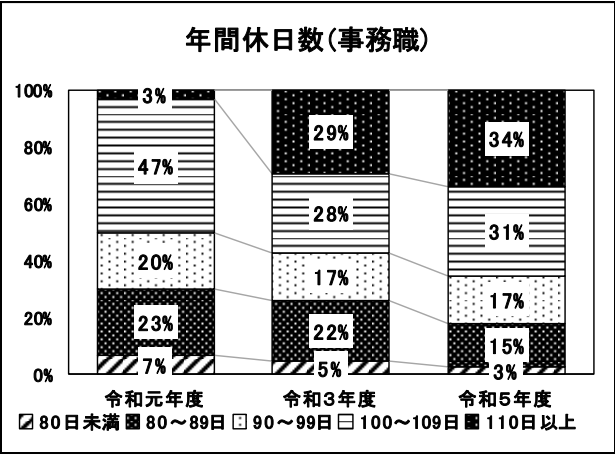
③ 整備職



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
80日未満	7%	11%	2	3%
80～89日	34%	30%	12	16%
90～99日	21%	16%	16	22%
100～109日	36%	28%	30	41%
110日以上	2%	15%	14	19%
合計	100%	100%	74	100%

整備職の年間休日数をみると、「100～109 日」が 41%と最も多く、以下「90～99 日」(22%)、「110 日以上」(19%)、「80～89 日」(16%)、「80 日未満」(3%) となっている。
過去調査と比較すると、「100～109 日」が令和 3 年度に比べて大幅に上昇するとともに、「110 日以上」の割合が令和元年度以降上昇傾向にある。

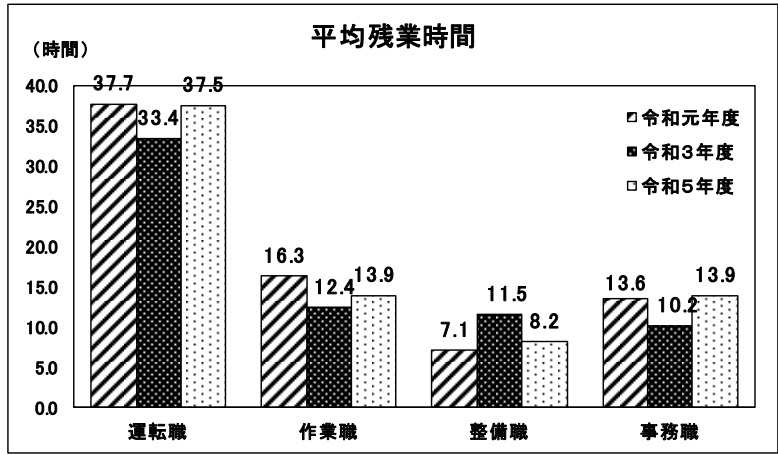
④ 事務職



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
80日未満	7%	5%	5	3%
80～89日	23%	22%	27	15%
90～99日	20%	17%	30	17%
100～109日	47%	28%	56	31%
110日以上	3%	29%	60	34%
合計	100%	100%	178	100%

事務職の年間休日数をみると、「110 日以上」が 34%と最も多く、以下「100～109 日」(31%)、「90～99 日」(17%)、「80～89 日」(15%)、「80 日未満」(3%) となっている。過去調査と比較すると、「110 日以上」の割合が上昇傾向にある。

(3) 1 ヶ月 1 人当たりの平均残業時間

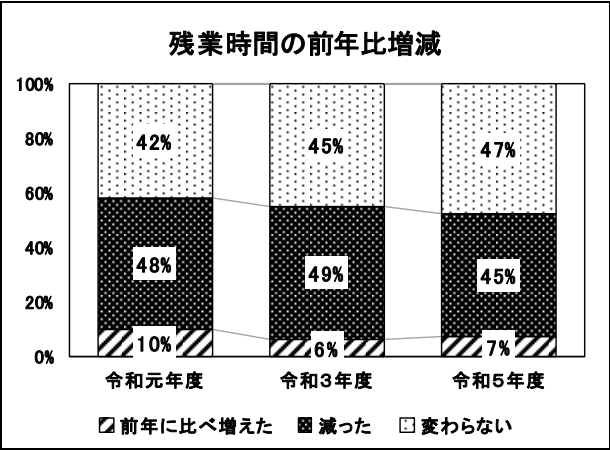


	令和元年度	令和3年度	令和5年度
運転職	37.7	33.4	37.5
作業職	16.3	12.4	13.9
整備職	7.1	11.5	8.2
事務職	13.6	10.2	13.9

1 ヶ月 1 人当たり平均残業時間をみると、運転職が 37.5 時間、作業職が 13.9 時間、事務職が 13.9 時間、整備職が 8.2 時間となっている。

令和 3 年度と比較すると、運転職、作業職、事務職では増加しているが、整備職では減少している。また、運転職は他職種の倍以上の時間となっており人手不足による負担は依然大きいことがうかがえる。

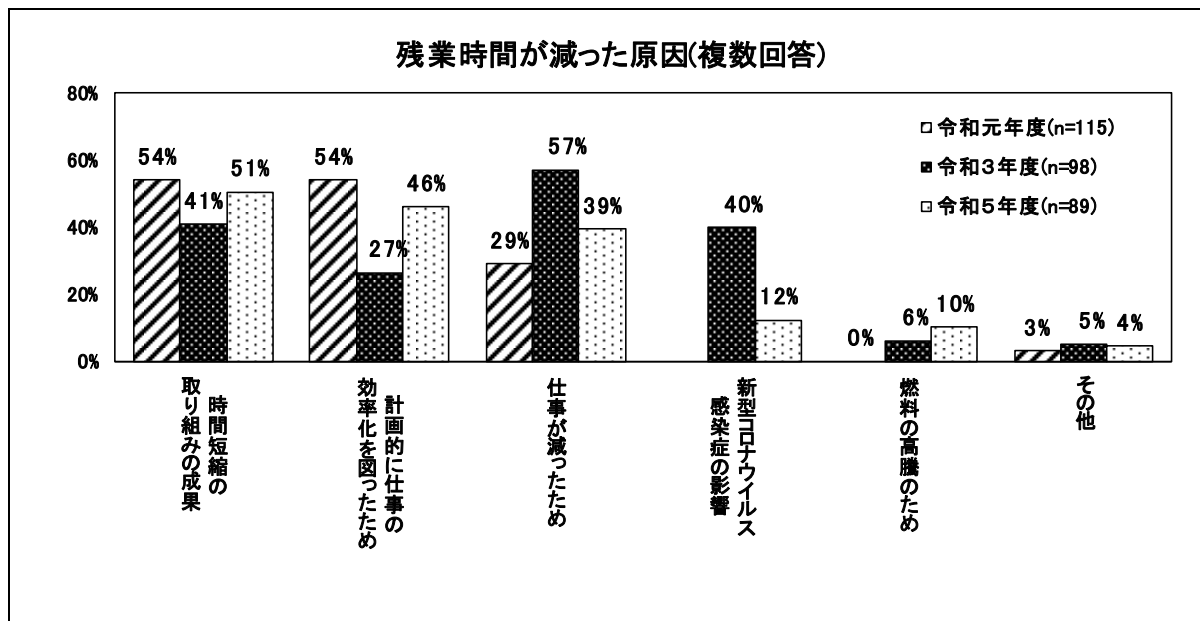
（４）残業時間の前年比増減



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
前年に比べ増えた	10%	6%	14	7%
減った	48%	49%	90	45%
変わらない	42%	45%	94	47%
合計	100%	100%	198	100%

残業時間の前年比増減についてみると、「変わらない」が47%と最も多く、以下「減った」が45%、「前年に比べ増えた」が7%となっている。

(5) 残業時間が減った原因(複数回答)



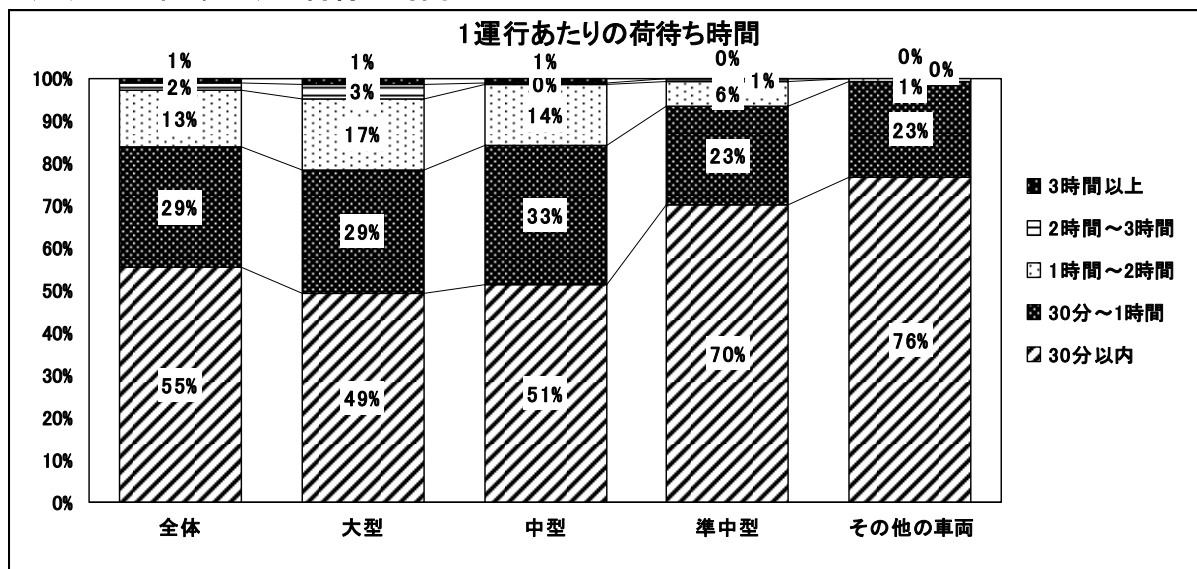
	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
時間短縮の取り組みの成果	54%	41%	45	51%
計画的に仕事の効率化を図ったため	54%	27%	41	46%
仕事が減ったため	29%	57%	35	39%
新型コロナウイルス感染症の影響	—	40%	11	12%
燃料の高騰のため	0%	6%	9	10%
その他	3%	5%	4	4%
回答事業所数	115	98	89	—

(※)「新型コロナウイルス感染症の影響」は平成3年度から調査

残業時間が減った原因を尋ねたところ、「時間短縮の取り組みの成果」が 51%と最も多く、以下「計画的に仕事の効率化を図ったため」(46%)、「仕事が減ったため」(39%)となっている。

過去調査と比較すると、「仕事が減ったため」の割合が低下しているが、これは新型コロナウイルス感染症の影響が一段落したことによるものと思われる。

(6) 1 運行あたりの荷待ち時間



	大型(11t以上)		中型(7.5t以上～11t未満)		準中型(3.5t以上～7.5t未満)		その他の車両		合計	
	台数	%	台数	%	台数	%	台数	%	台数	%
30分以内	543	49%	252	51%	174	70%	179	76%	1,148	55%
30分～1時間	321	29%	162	33%	58	23%	53	23%	594	29%
1時間～2時間	185	17%	71	14%	14	6%	2	1%	272	13%
2時間～3時間	38	3%	1	0%	2	1%	0	0%	41	2%
3時間以上	14	1%	6	1%	0	0%	0	0%	20	1%
合計	1,101	100%	492	100%	248	100%	234	100%	2,075	100%

1 運行あたりの荷待ち時間をみると、全体では「30 分以内」が 55%と最も多く、以下「30 分～1 時間」(29%)、「1 時間～2 時間」(13%) となっている。

車種別でみると、各車種とも「30 分以内」が最も多く、次いで「30 分～1 時間」となっている。

4 車両数に対する労働力の分配状況

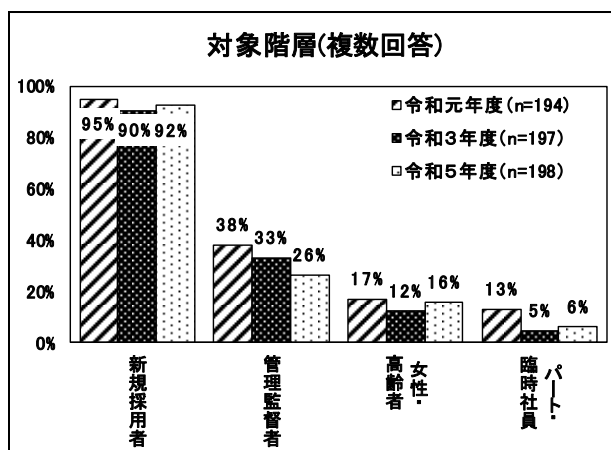
保有車両台数 (合計) 4,061 台

運転者数 (合計) 3,415 人

回答のあった事業所が保有している車両台数の合計は 4,061 台、運転者数は 3,415 人、県内の事業所における車両 1 台当たりの運転者数の配分は 0.84 人となっている。

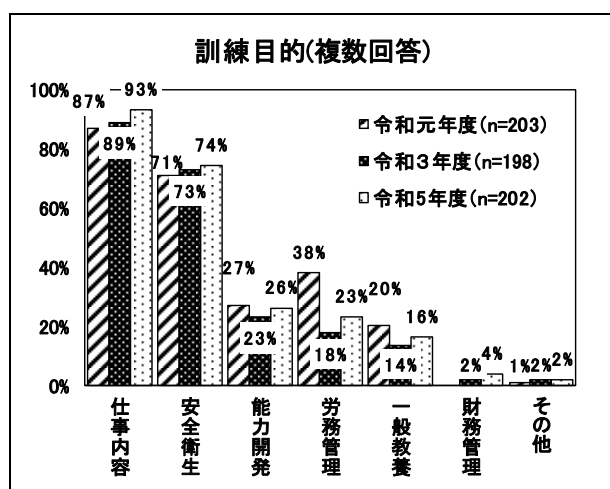
5 教育訓練への取組状況

(1) 対象階層について (複数回答)



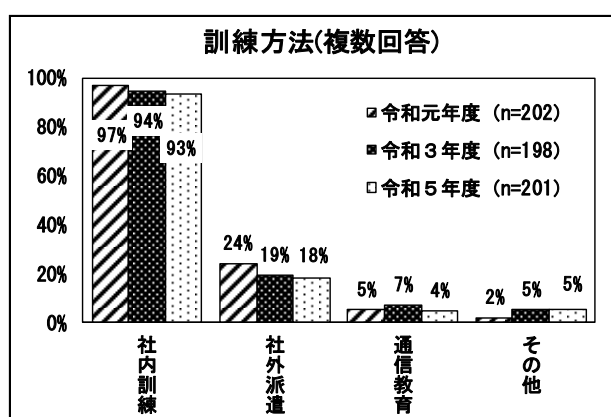
	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
新規採用者	95%	90%	183	92%
管理監督者	38%	33%	52	26%
女性・高齢者	17%	12%	31	16%
パート・臨時社員	13%	5%	12	6%
回答事業所数	194	197	198	-

(2) 訓練目的について (複数回答)



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
仕事内容	87%	89%	188	93%
安全衛生	71%	73%	150	74%
能力開発	27%	23%	53	26%
労務管理	38%	18%	47	23%
一般教養	20%	14%	33	16%
財務管理	—	2%	8	4%
その他	1%	2%	4	2%
回答事業所数	203	198	202	-

(3) 訓練方法について (複数回答)



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
社内訓練	97%	94%	187	93%
社外派遣	24%	19%	36	18%
通信教育	5%	7%	9	4%
その他	2%	5%	10	5%
回答事業所数	202	198	201	-

教育訓練への取組状況についてみると、対象階層では「新規採用者」(92%)、訓練の目的では「仕事内容」(93%)と「安全衛生」(74%)、訓練方法では「社内訓練」(93%)が多くなっている。

過去調査と比較すると、対象階層では「管理監督者」の割合が低下傾向にあり、訓練目的では「仕事内容」、「安全衛生」の割合が上昇傾向にある。

（４）まとめ

＜教育訓練の実施状況について＞

教育訓練については、平成 29 年 3 月 12 日改正の初任運転者教育指導において、6 時間以上の座学のみから 15 時間に延長され、加えてトラックの安全な運転方法の添乗指導の 20 時間以上が義務づけられている。

教育訓練の対象階層としては、「新規採用者」が 92%と最も多くなっている。以下「管理監督者」（26%）、「高齢者・女性」（16%）となっている。令和元年度以降、大きな変化はみられないが、「管理監督者」の割合が低下傾向にある。

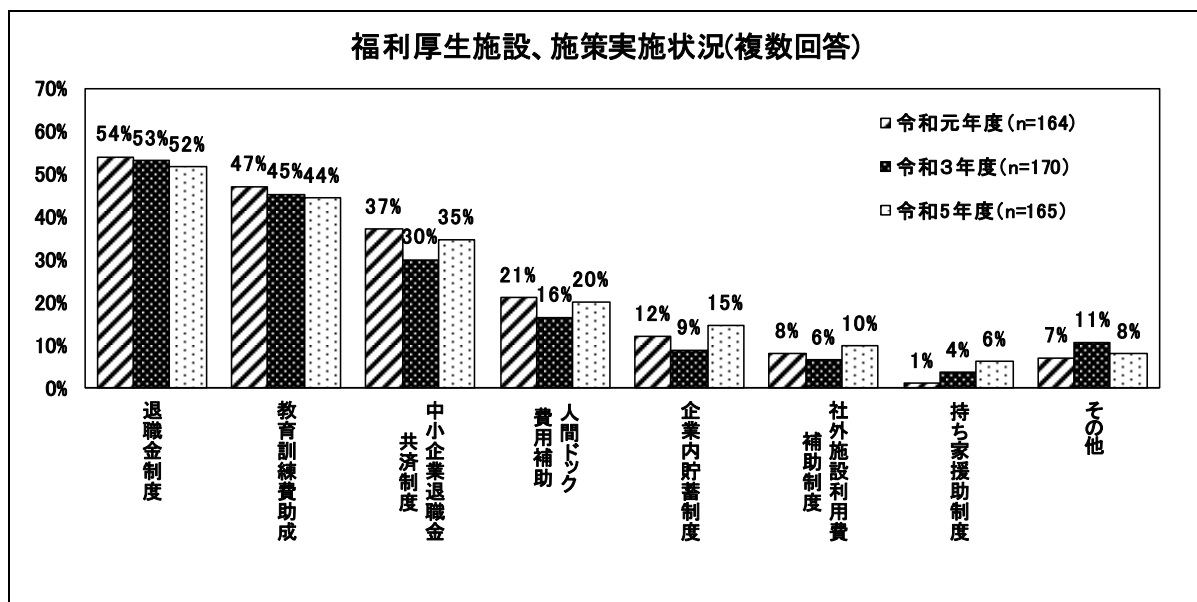
訓練の目的については、過去の調査同様、「仕事内容」と「安全衛生」が圧倒的に多い。

訓練方法については、過去の調査同様、「社内訓練」が圧倒的に多くなっており、「社外派遣」は低下傾向にある。

企業の経営に当たって、コンプライアンス（企業が法律や内規等の基本的ルールを守って活動すること）が重視されるようになっていく中で、今後とも、安全マネジメントやリスクマネジメントを充実させ、危険因子を可能な限り排除していく教育訓練を行い、事故等に伴う労働者の休業で、労働力を低下させないよう安全の風土化を定着させることが求められる。

6 福利厚生への取組状況

(1) 福利厚生施設または施策実施状況について（複数回答）

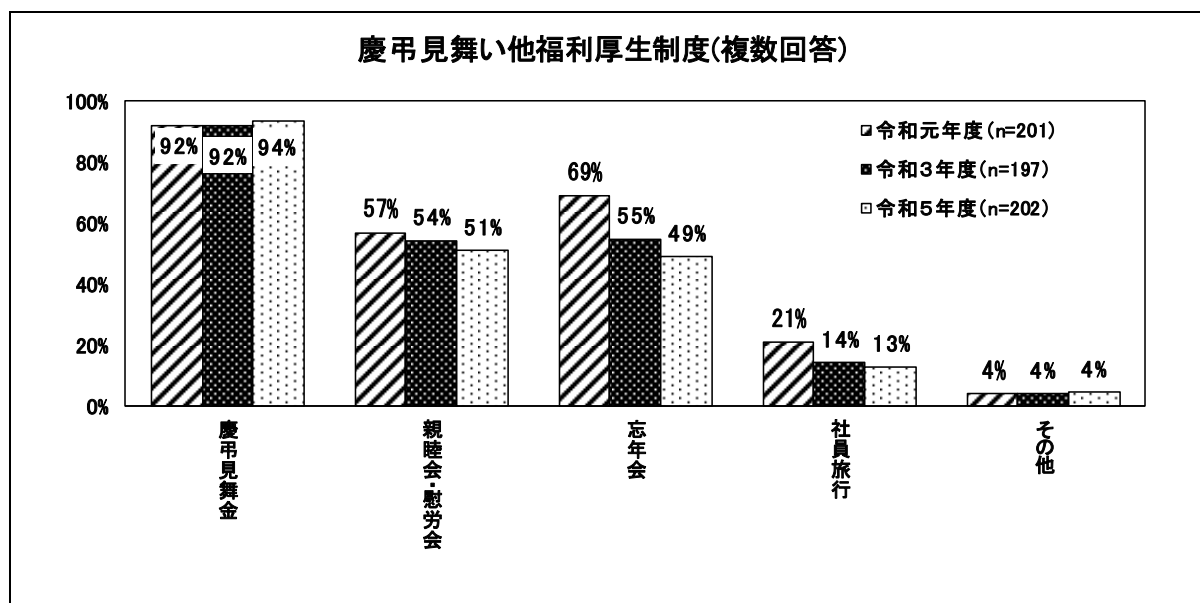


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
退職金制度	54%	53%	85	52%
教育訓練費助成	47%	45%	73	44%
中小企業退職金共済制度	37%	30%	57	35%
人間ドック費用補助	21%	16%	33	20%
企業内貯蓄制度	12%	9%	24	15%
社外施設利用費補助制度	8%	6%	16	10%
持ち家援助制度	1%	4%	10	6%
その他	7%	11%	13	8%
回答事業所数	164	170	165	—

福利厚生施設または施策実施状況についてみると、「退職金制度」が52%と最も多く、以下「教育訓練費助成」(44%)、「中小企業退職金共済制度」(35%)、「人間ドック費用補助」(20%)となっている。

過去調査と比較すると、「退職金制度」、「教育訓練費助成」の実施割合は低下傾向にある。

(2) 慶弔見舞い他福利厚生制度について（複数回答）



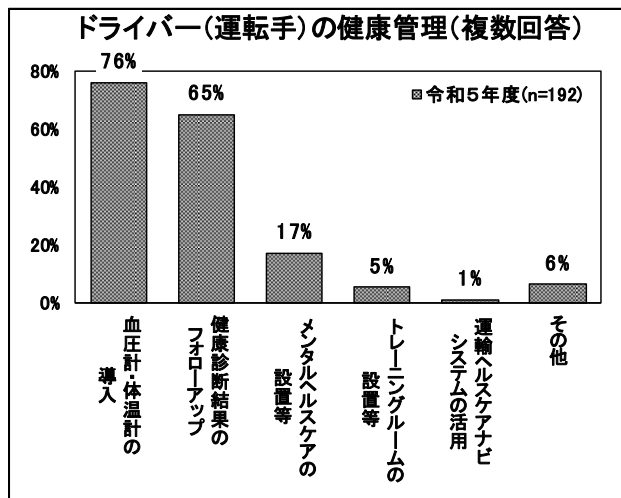
	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
慶弔見舞金	92%	92%	189	94%
親睦会・慰労会	57%	54%	103	51%
忘年会	69%	55%	99	49%
社員旅行	21%	14%	26	13%
その他	4%	4%	9	4%
回答事業所数	201	197	202	-

慶弔見舞い他福利厚生制度についてみると、「慶弔見舞金」が 94%と最も多く、以下「親睦会・慰労会」(51%)、「忘年会」(49%)となっている。

過去調査と比較すると、「親睦会・慰労会」や「忘年会」、「社員旅行」の割合は低下傾向にある。

(3) ドライバー（運転手）の健康管理について

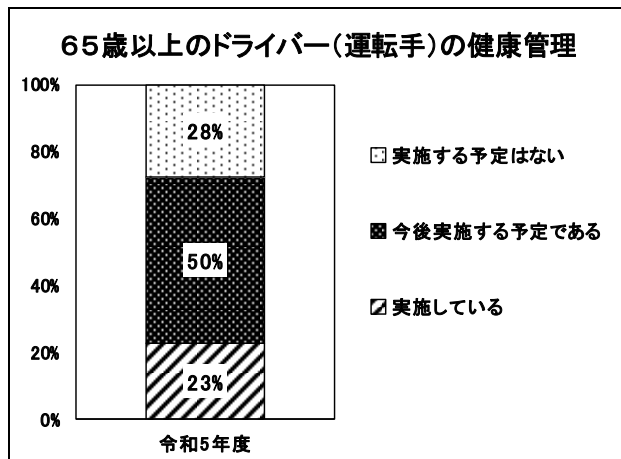
① ドライバー（運転手）の健康管理（複数回答）



	令和5年度	
	件数	%
血圧計・体温計の導入	146	76%
健康診断結果のフォローアップ	125	65%
メンタルヘルスケアの設置等	33	17%
トレーニングルームの設置等	10	5%
運輸ヘルスケアナビシステムの活用	2	1%
その他	12	6%
回答事業所数	192	-

ドライバー（運転手）の健康管理方法についてみると、「血圧計・体温計の導入」が76%と最も多く、次いで「健康診断結果のフォローアップ」（65%）となっている。

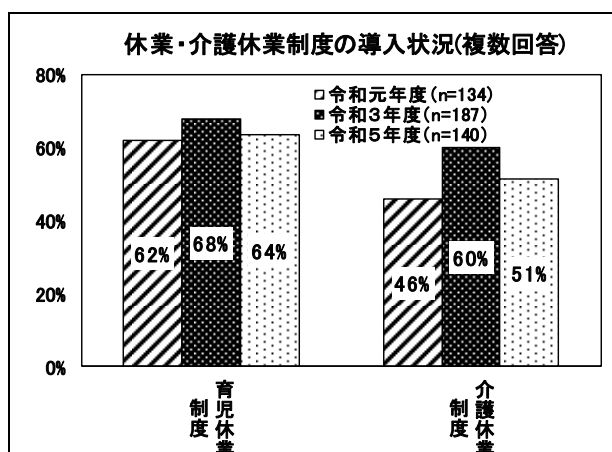
② 65歳以上のドライバー（運転手）の健康管理



	令和5年度	
	件数	%
実施している	39	23%
今後実施する予定である	86	50%
実施する予定はない	48	28%
合計	173	100%

65歳以上のドライバー（運転手）の健康管理についてみると、「実施している」は23%で、「今後実施する予定である」が50%、「実施する予定はない」が28%となっている。

(4) 育児休業および介護休業制度の導入について（複数回答）

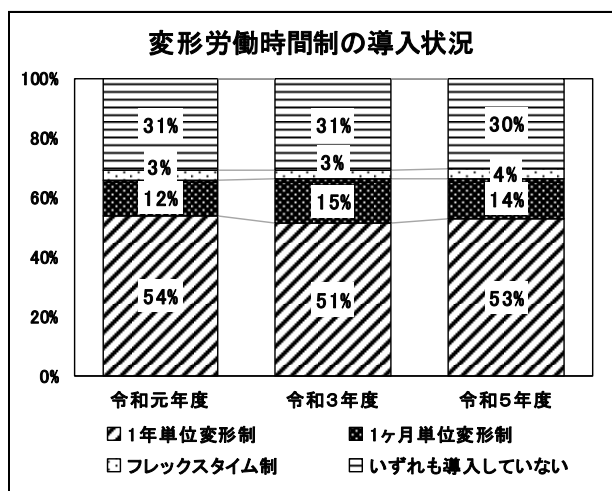


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
育児休業制度	62%	68%	89	64%
介護休業制度	46%	60%	72	51%
回答事業所数	134	187	140	—

育児休業及び介護休業制度の導入についてみると、各制度を導入している事業所の割合は「育児休業制度」は64%、「介護休業制度」は51%となっている。

令和3年度と比較すると、育児休業制度、介護休業制度ともに導入している事業所の割合は低下している。

(5) 変形労働時間制の導入状況について

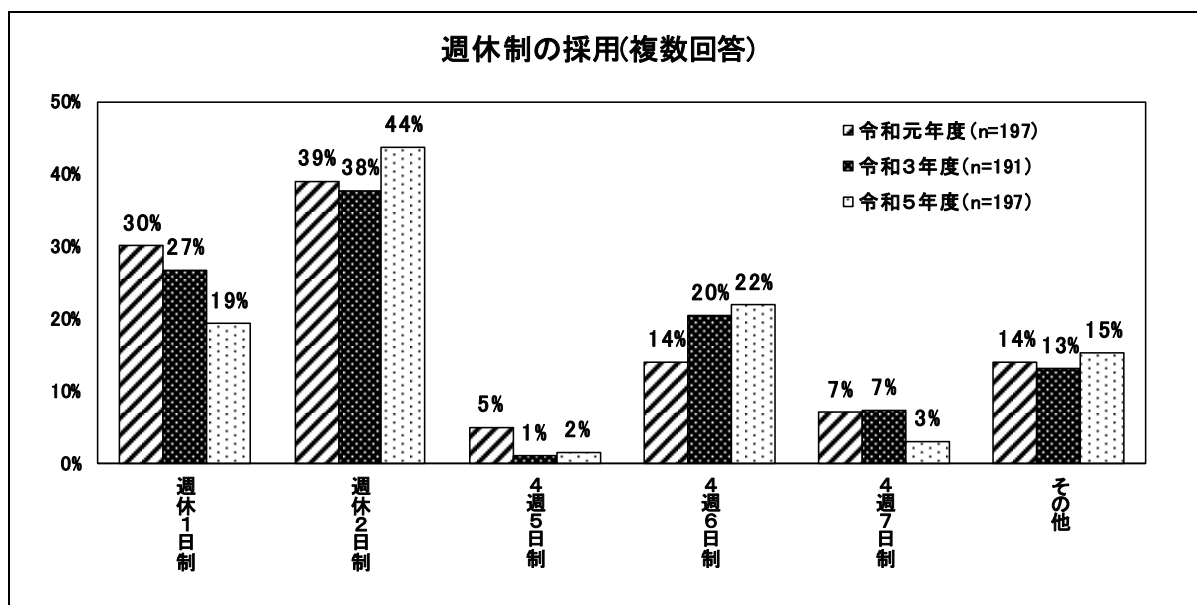


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
1年単位変形制	54%	51%	105	53%
1ヶ月単位変形制	12%	15%	27	14%
フレックスタイム制	3%	3%	7	4%
いずれも導入していない	31%	31%	60	30%
合計	100%	100%	199	100%

変形労働時間制の導入状況についてみると、「1年単位変形制」が53%と最も多く、以下「1ヶ月単位変形制」(14%)、「フレックスタイム制」(4%)となっており、「いずれも導入していない」は30%となっている。

過去調査と比較すると、大きな変化はみられず、いずれかの形で変形労働時間制を導入している事業所の割合は7割程度で推移している。

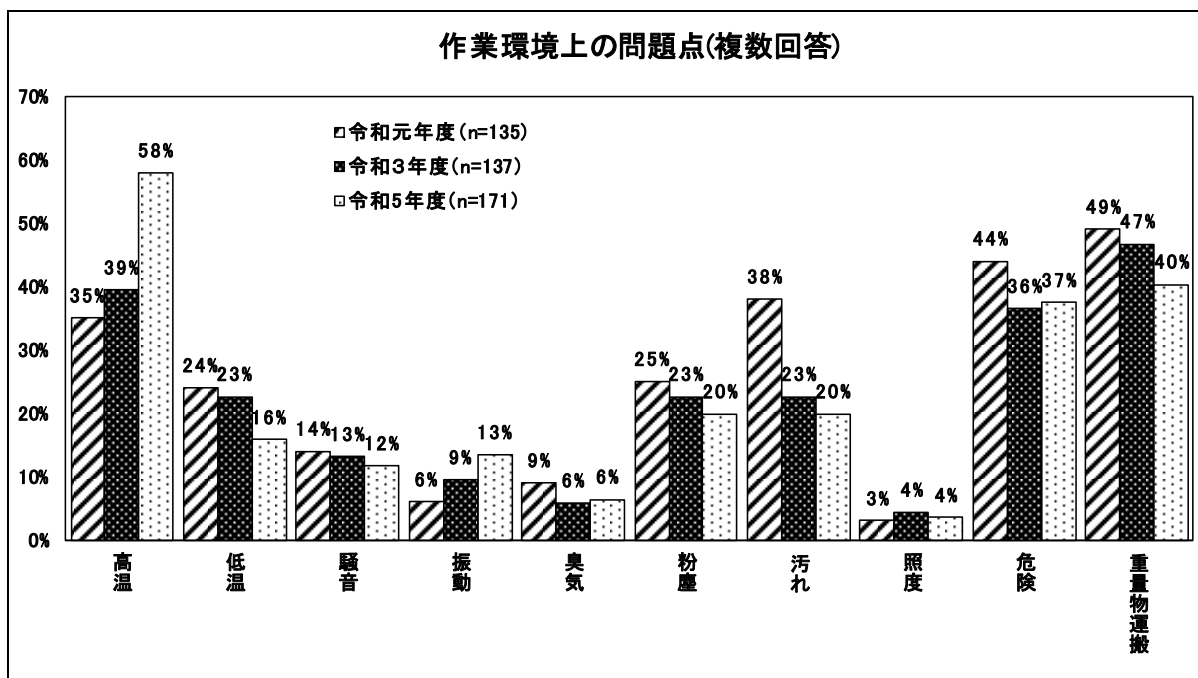
(6) 週休制の採用について（複数回答）



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
週休1日制	30%	27%	38	19%
週休2日制	39%	38%	86	44%
4週5日制	5%	1%	3	2%
4週6日制	14%	20%	43	22%
4週7日制	7%	7%	6	3%
その他	14%	13%	30	15%
回答事業所数	197	191	197	-

週休制の採用についてみると、「週休2日制」が44%と最も多く、以下「4週6日制」(22%)、「週休1日制」(19%)となっている。「その他」には、事業所独自の休暇制度や年間カレンダーによる休日制度などがあげられている。

(7) 作業環境上の問題点について（複数回答）



	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
高温	35%	39%	99	58%
低温	24%	23%	27	16%
騒音	14%	13%	20	12%
振動	6%	9%	23	13%
臭気	9%	6%	11	6%
粉塵	25%	23%	34	20%
汚れ	38%	23%	34	20%
照度	3%	4%	6	4%
危険	44%	36%	64	37%
重量物運搬	49%	47%	69	40%
回答事業所数	135	137	171	-

作業環境上の問題点についてみると、「高温」が58%と最も多く、以下「重量物運搬」(40%)、「危険」(37%)、「粉塵」と「汚れ」(各20%)となっている。
過去調査と比較すると、「高温」の割合が大幅に上昇している。

（８）まとめ

＜福利厚生面について＞

過去の調査と同様に、福利厚生施設・施策面では、「退職金制度」（52%）、「教育訓練費助成」（44%）、「中小企業退職金共済制度」（35%）、慶弔見舞い他福利厚生制度面では「慶弔見舞金」（94%）、「親睦会・慰労会」（51%）、「忘年会」（49%）などが多く実施されている。その中で、「退職金制度」、「教育訓練費助成」、「親睦会・慰労会」、「忘年会」、「社員旅行」の割合は低下傾向にある。

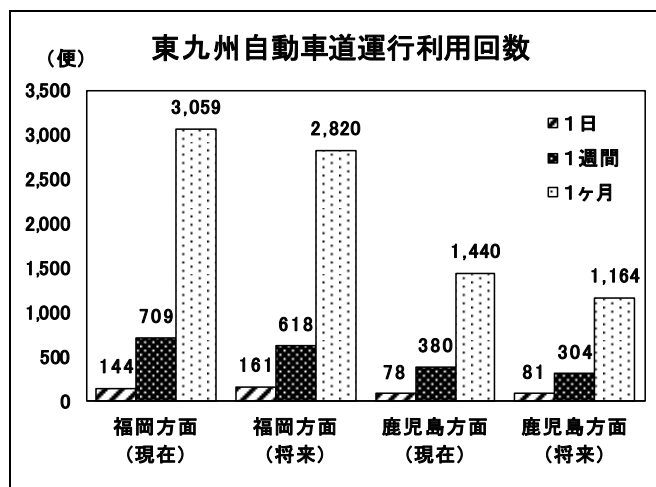
ドライバーの健康管理については、「血圧計・体温計の導入」は76%、「健康診断結果のフォローアップ」は65%の事業所で実施されており、65歳以上のドライバーの健康管理を実施（予定を含む）している事業所は73%となっている。

育児休業及び介護休業制度については、「育児休業制度」は64%、「介護休業制度」は51%と令和3年度調査よりも、それぞれ4ポイント、9ポイント低下している。今後の少子高齢社会においては、従業員にとって、これらの制度は極めて重要な制度となることから、制度の充実を促進する必要がある。

こうした企業の福利厚生面を充実させることは、労働者の確保へもつながる大きな要因のひとつであることはまちがいない。加えて、若年ドライバーや女性ドライバーを確保するためには、福利厚生面はもちろんのこと、魅力ある業界を目指し、作業環境の改善等、安全管理（自動化・機械化等）、教育の充実、週休制の明確化、勤務態勢（パート）、環境整備（女性専用トイレ）、託児所の設置等に取り組、働きやすい労働環境の充実を図り、将来への夢と希望を持てるよう企業努力することが必要不可欠と思われる。

7 東九州自動車道の利用状況

(1) 東九州自動車道の運行利用回数について



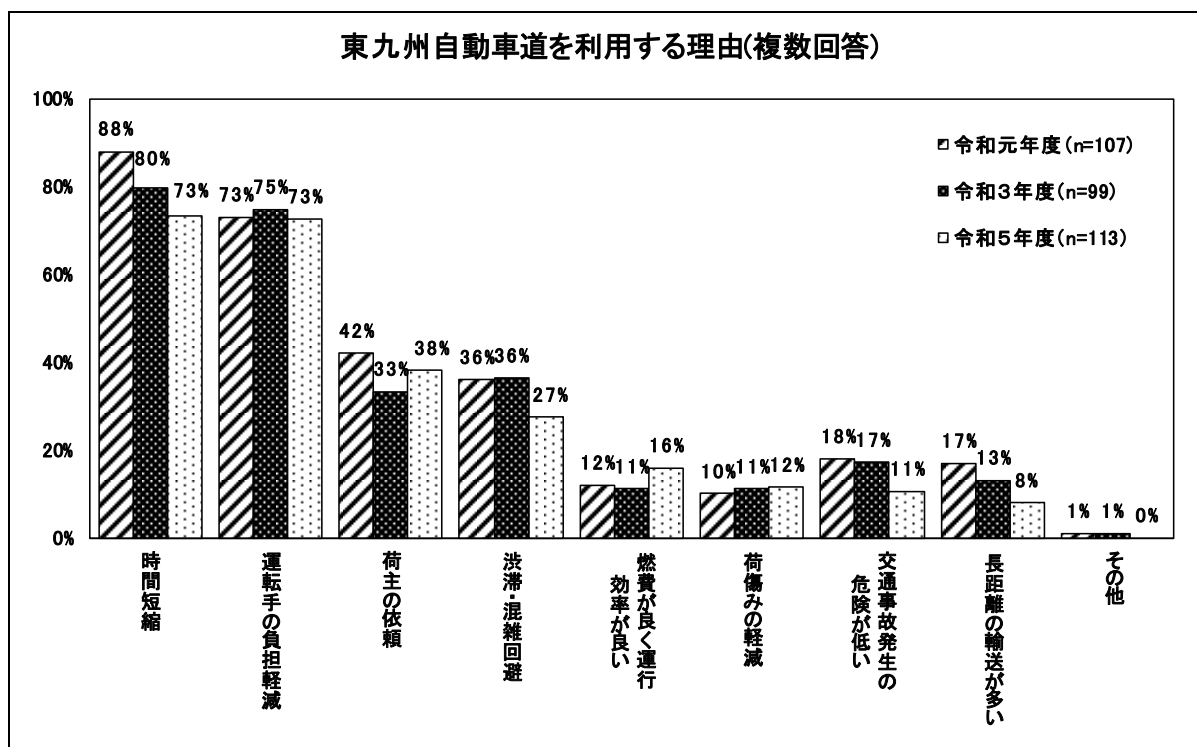
(便)

	1日	1週間	1ヶ月
福岡方面(現在)	144	709	3,059
福岡方面(将来)	161	618	2,820
鹿児島方面(現在)	78	380	1,440
鹿児島方面(将来)	81	304	1,164

東九州自動車道の利用状況は、方面別にみると、福岡、鹿児島順に利用頻度が高い。
東九州自動車道の運行利用回数については、現在、福岡方面が1ヶ月あたり3,059便、
鹿児島方面が1ヶ月あたり1,440便となっている。

将来的な利用回数は、福岡方面が1ヶ月あたり2,820便、鹿児島方面が1ヶ月あたり
1,164便と、いずれも減少の見通しとなっている。

(2) 東九州自動車道を利用する理由(複数回答)

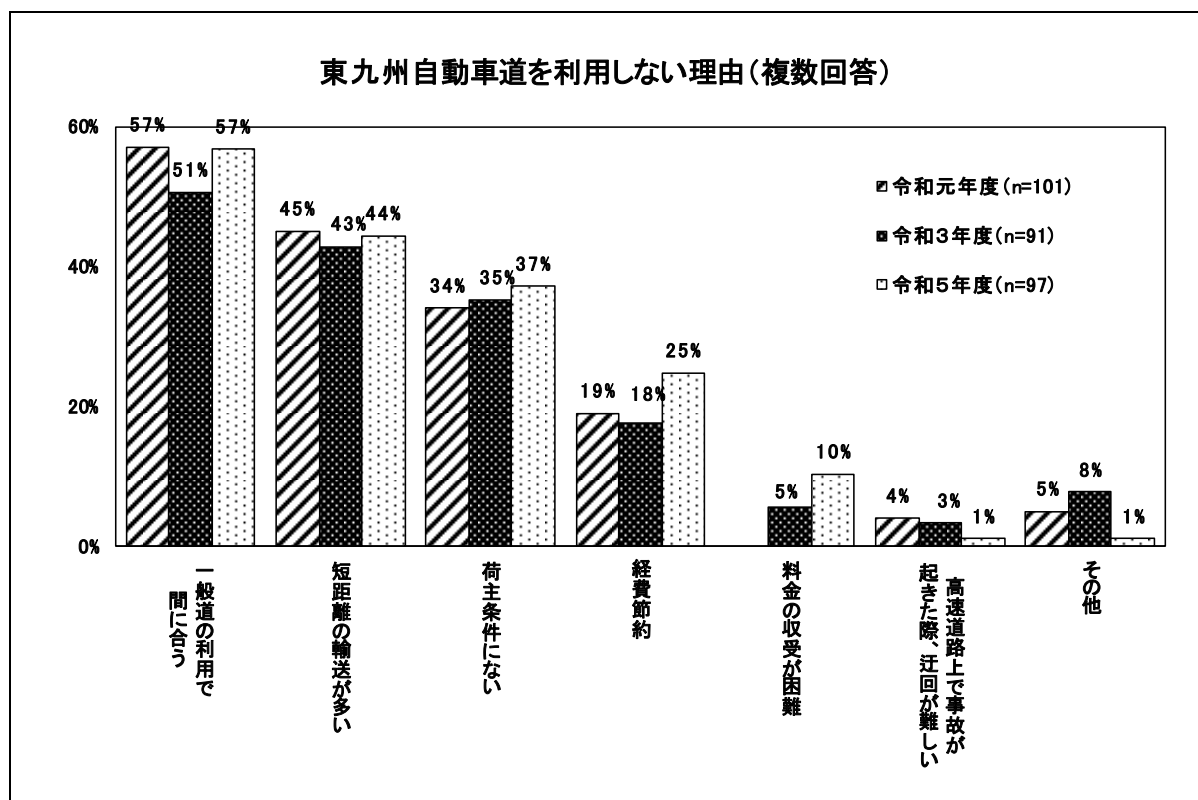


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
時間短縮	88%	80%	83	73%
運転手の負担軽減	73%	75%	82	73%
荷主の依頼	42%	33%	43	38%
渋滞・混雑回避	36%	36%	31	27%
燃費が良く運行効率が良い	12%	11%	18	16%
荷傷みの軽減	10%	11%	13	12%
交通事故発生危険が低い	18%	17%	12	11%
長距離の輸送が多い	17%	13%	9	8%
その他	1%	1%	0	0%
回答事業所数	107	99	113	—

東九州自動車道利用の理由としては、「時間短縮」(73%)と「運転手の負担軽減」(73%)が特に多く、以下「荷主の依頼」(38%)、「渋滞・混雑回避」(27%)となっている。

過去調査と比較すると、「時間短縮」と「運転手の負担軽減」が大きな理由である点に変化はみられない。

(3) 東九州自動車道を利用しない理由(複数回答)

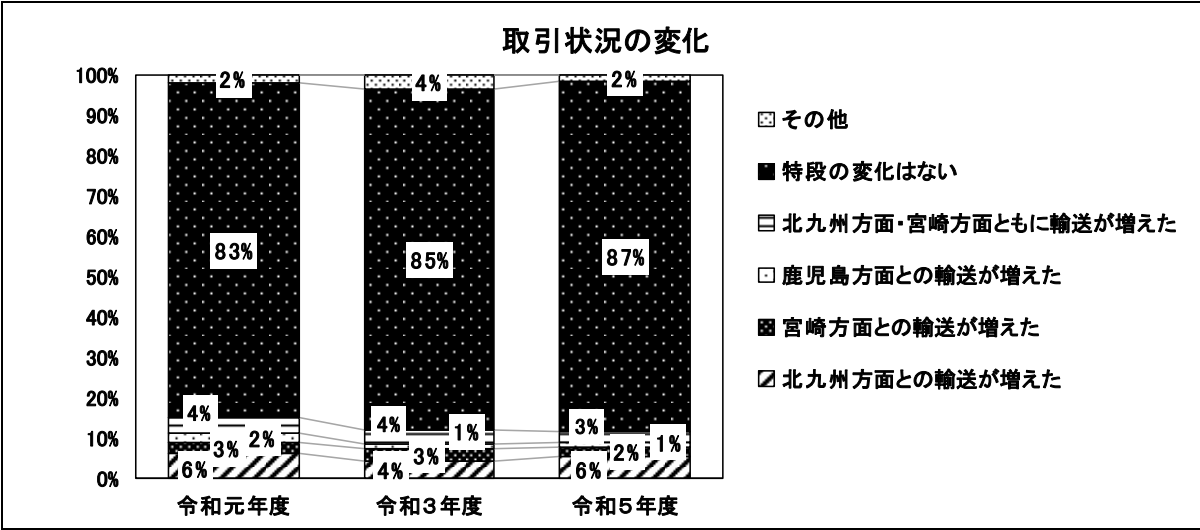


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
一般道の利用で間に合う	57%	51%	55	57%
短距離の輸送が多い	45%	43%	43	44%
荷主条件にない	34%	35%	36	37%
経費節約	19%	18%	24	25%
料金の収受が困難	—	5%	10	10%
高速道路上で事故が起きた際、迂回が難しい	4%	3%	1	1%
その他	5%	8%	1	1%
回答事業所数	101	91	97	—

※「料金の収受が困難」は令和3年度の調査から選択肢に加えた。

東九州自動車道を利用しないとした理由は、「一般道の利用で間に合う」が57%と最も多く、次いで「短距離の輸送が多い」(44%)、「荷主条件にない」(37%)となっている。過去調査と比較すると、「経費節約」の割合が上昇している。

（４）北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化

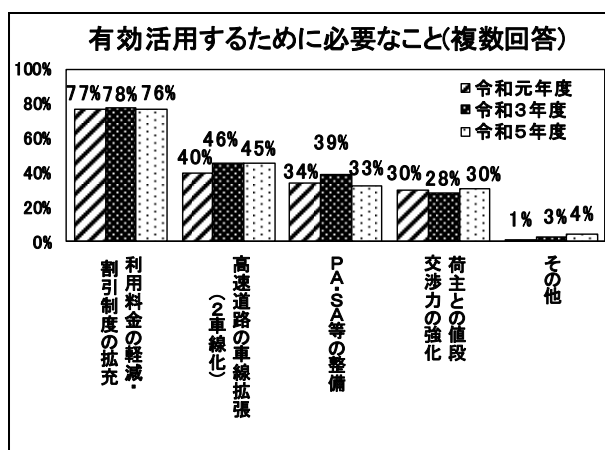


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
北九州方面との輸送が増えた	6%	4%	10	6%
宮崎方面との輸送が増えた	3%	3%	4	2%
鹿児島方面との輸送が増えた	2%	1%	2	1%
北九州方面・宮崎方面ともに輸送が増えた	4%	4%	5	3%
特段の変化はない	83%	85%	156	87%
その他	2%	4%	3	2%
合計	100%	100%	180	100%

北九州や鹿児島・宮崎との取引状況の変化については、「特段の変化はない」が87%と最も多くなっている。変化内容としては、「北九州方面との輸送が増えた」(6%)、「北九州・宮崎方面ともに輸送が増えた」(3%)、「宮崎方面との輸送が増えた」(2%)となっている。

過去調査と比較すると、「特段の変化はない」の割合が最も多くなっており、大きな変化はみられない。

(5) 東九州自動車道を有効活用するために必要なこと(複数回答)

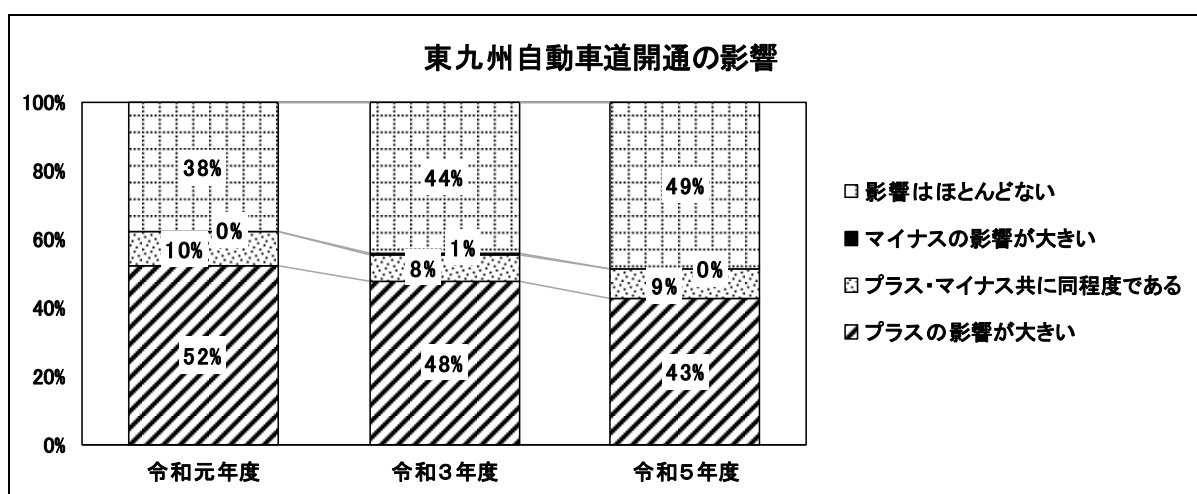


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
利用料金の軽減・割引制度の拡充	77%	78%	126	76%
高速道路の車線拡張(2車線化)	40%	46%	75	45%
PA・SA等の整備	34%	39%	54	33%
荷主との値段交渉力の強化	30%	28%	50	30%
その他	1%	3%	7	4%
回答事業所数	148	157	165	-

東九州自動車道を有効活用するために必要なことについては、「利用料金の軽減・割引制度の拡充」が76%と最も多く、次いで「高速道路の車線拡張(2車線化)」(45%)、「PA・SA等の整備」(33%)、「荷主との値段交渉力の強化」(30%)となっている。

過去調査と比較すると、令和3年度に引き続き「高速道路の車線拡張(2車線化)」への要望が強い。

(6) 東九州自動車道開通の影響

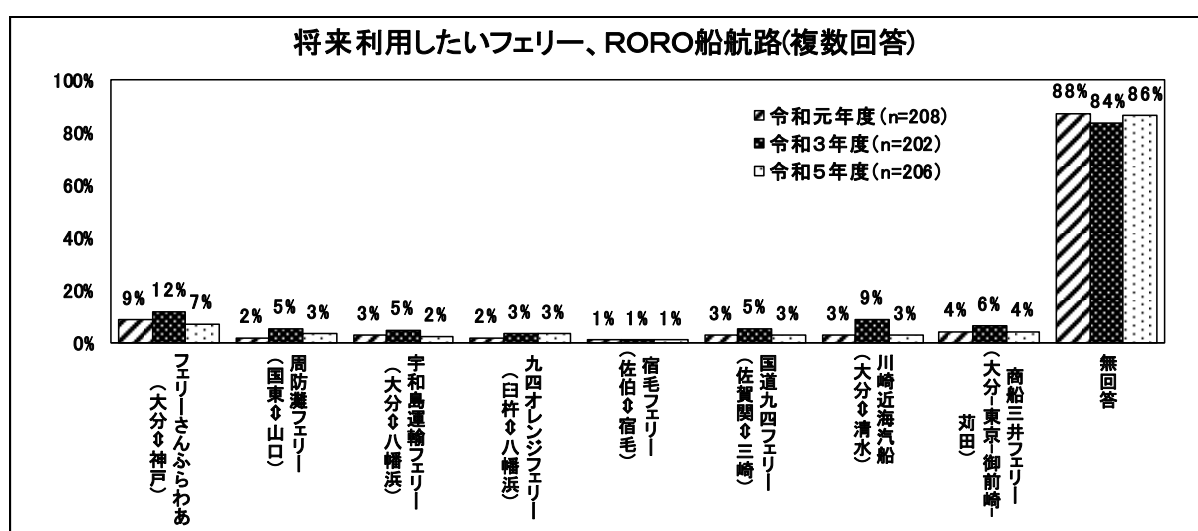
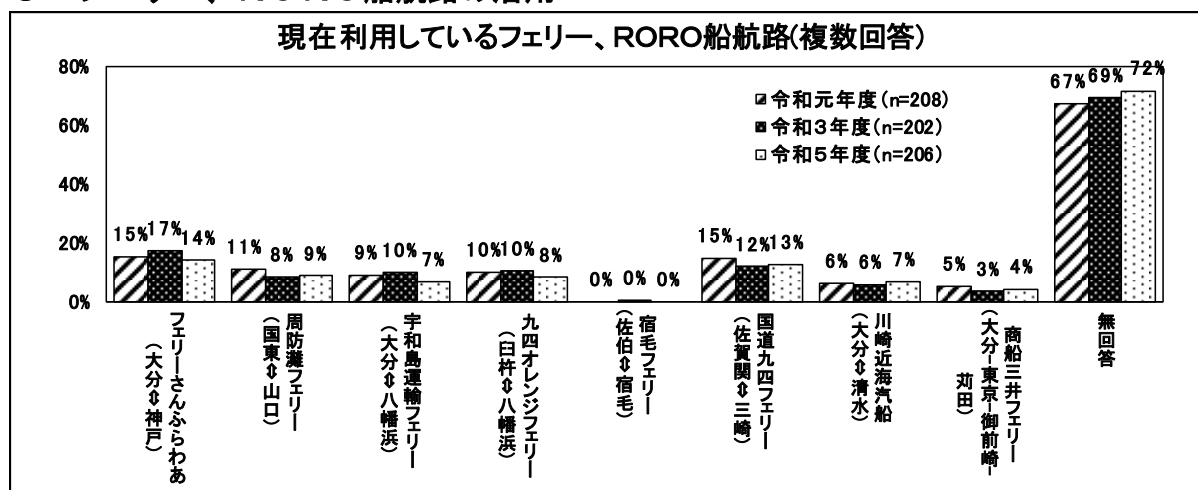


	令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%
プラスの影響が大きい	52%	48%	79	43%
プラス・マイナス共に同程度である	10%	8%	16	9%
マイナスの影響が大きい	0%	1%	0	0%
影響はほとんどない	38%	44%	90	49%
合計	100%	100%	185	100%

東九州自動車道開通の影響については、「影響はほとんどない」が49%と最も多く、次いで「プラスの影響が大きい」(43%)となっている。

過去調査と比較すると、「プラスの影響が大きい」の割合が低下傾向、「影響はほとんどない」の割合が上昇傾向にあり、プラス効果が弱くなっている。

8 フェリー、RORO船航路の活用



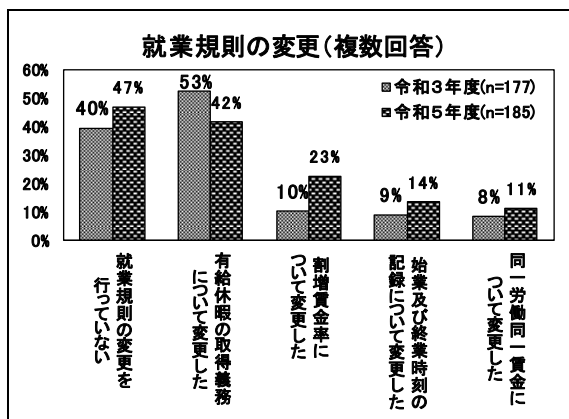
	現在利用している				将来利用したい			
	令和元年度	令和3年度	令和5年度		令和元年度	令和3年度	令和5年度	
	%	%	件数	%	%	%	件数	%
フェリーさんふらわあ(大分⇄神戸)	15%	17%	29	14%	9%	12%	15	7%
周防灘フェリー(国東⇄山口)	11%	8%	18	9%	2%	5%	7	3%
宇和島運輸フェリー(大分⇄八幡浜)	9%	10%	14	7%	3%	5%	5	2%
九四オレンジフェリー(臼杵⇄八幡浜)	10%	10%	17	8%	2%	3%	7	3%
宿毛フェリー(佐伯⇄宿毛)	0%	0%	0	0%	1%	1%	2	1%
国道九四フェリー(佐賀関⇄三崎)	15%	12%	26	13%	3%	5%	6	3%
川崎近海汽船(大分⇄清水)	6%	6%	14	7%	3%	9%	6	3%
商船三井フェリー(大分⇄東京・御前崎・苅田)	5%	3%	9	4%	4%	6%	9	4%
ひとつもない・無回答	67%	69%	148	72%	88%	84%	178	86%
回答事業所数	208	202	206	-	208	202	206	-

フェリー、RORO船航路の活用については、現在利用している航路では「フェリーさんふらわあ」が14%と最も多く、以下「国道九四フェリー」(13%)、「周防灘フェリー」(9%)、「九四オレンジフェリー」(8%)となっている。

将来的な利用については、「フェリーさんふらわあ」が7%と最も多く、次いで「商船三井フェリー」が4%となっている。

9 働き方改革関連法について

(1) 就業規則の変更（複数回答）

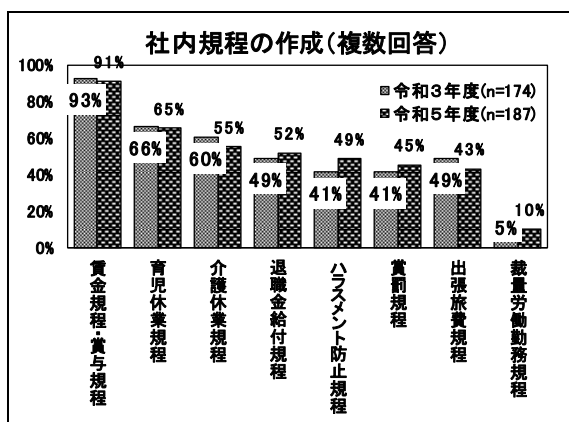


	令和3年度	令和5年度	
	%	件数	%
就業規則の変更を行っていない	40%	87	47%
有給休暇の取得義務について変更した	53%	77	42%
割増賃金率について変更した	10%	42	23%
始業及び終業時刻の記録について変更した	9%	25	14%
同一労働同一賃金について変更した	8%	21	11%
回答事業所数	177	185	-

就業規則の変更については、「就業規則の変更を行っていない」が47%と最も多く、「有給休暇の取得義務について変更した」が42%、「割増賃金率について変更した」が23%となっている。

令和3年度と比較すると、「就業規則の変更を行っていない」の割合が上昇している。

(2) 社内規程の作成（複数回答）

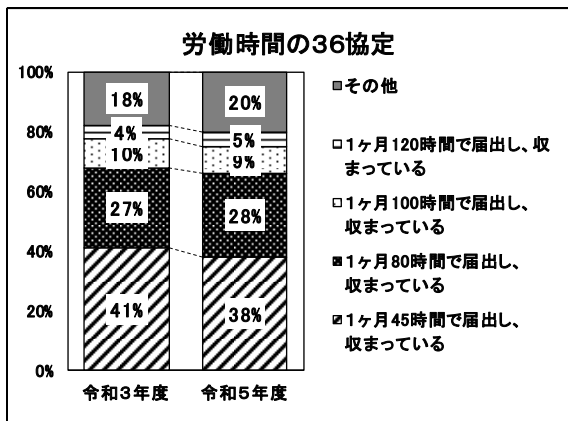


	令和3年度	令和5年度	
	%	件数	%
賃金規程・賞与規程	93%	170	91%
育児休業規程	66%	122	65%
介護休業規程	60%	103	55%
退職金給付規程	49%	97	52%
ハラスメント防止規程	41%	91	49%
賞罰規程	41%	85	45%
出張旅費規程	49%	81	43%
裁量労働勤務規程	5%	19	10%
回答事業所数	174	187	-

社内規程の作成については、「賃金規程・賞与規程」が91%と最も多く、以下「育児休業規程」(65%)、「介護休業規程」(55%)、「退職金給付規定」(52%)となっている。

令和3年度と比較すると、「ハラスメント防止規程」の割合が上昇している。

(3) 時間外労働における36協定の届出状況

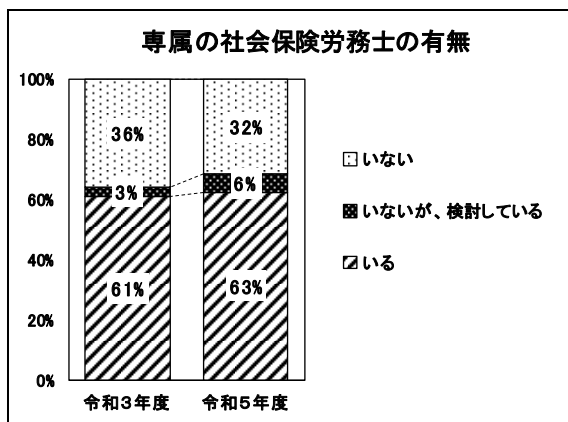


	令和3年度	令和5年度	
	%	件数	%
1ヶ月45時間で届出し、収まっている	41%	68	38%
1ヶ月80時間で届出し、収まっている	27%	50	28%
1ヶ月100時間で届出し、収まっている	10%	16	9%
1ヶ月120時間で届出し、収まっている	4%	9	5%
その他	18%	36	20%
合計	100%	179	100%

労働時間が36協定の時間内で収まっているかどうかをみると、「1ヶ月45時間で届出し、収まっている」が38%と最も多く、以下「1ヶ月80時間で届出し、収まっている」(28%)、「1ヶ月100時間で届出し、収まっている」(9%)、「1ヶ月120時間で届出し、収まっている」(5%)となっている。

令和3年度から大きな変化はみられない。

(4) 専属社会保険労務士の有無

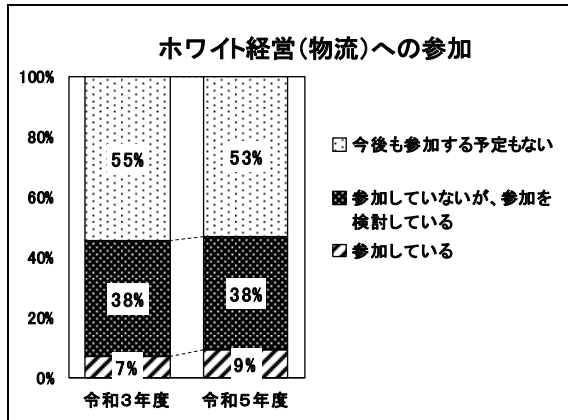


	令和3年度	令和5年度	
	%	件数	%
いる	61%	125	63%
いないが、検討している	3%	12	6%
いない	36%	63	32%
合計	100%	200	100%

専属社会保険労務士の有無については、「いる」が63%、「いないが、検討している」が6%、「いない」が32%となっている。

令和3年度と比較すると、「いる」が61%から63%に、「いないが、検討している」が3%から6%に上昇している。

（５）ホワイト経営（物流）

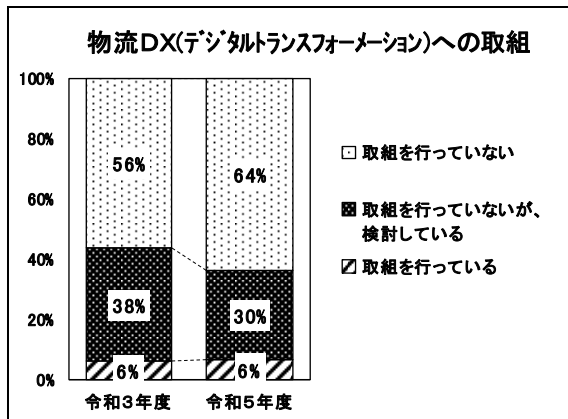


	令和3年度	令和5年度	
	%	件数	%
参加している	7%	17	9%
参加していないが、参加を検討している	38%	70	38%
今後も参加する予定もない	55%	99	53%
合計	100%	186	100%

ホワイト経営（物流）への参加については、「参加している」が9%、「参加していないが、参加を検討している」が38%、「今後も参加する予定もない」が53%となっている。

令和3年度と比較すると、「参加している」が7%から9%に上昇している。

（６）物流DX（デジタルトランスフォーメーション）への取組

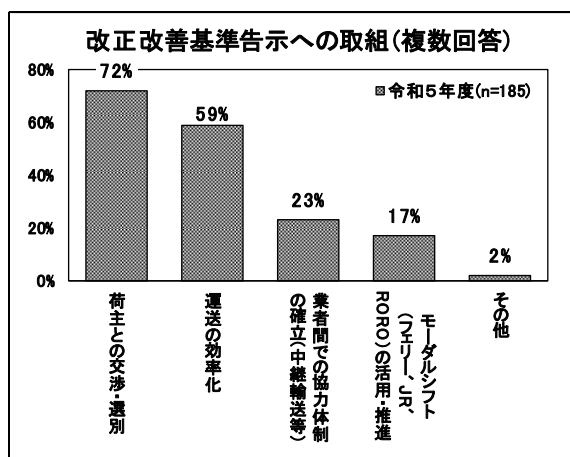


	令和3年度	令和5年度	
	%	件数	%
取組を行っている	6%	12	6%
取組を行っていないが、検討している	38%	56	30%
取組を行っていない	56%	120	64%
合計	100%	188	100%

物流DX（デジタルトランスフォーメーション）への取組については、「取組を行っている」が6%、「取組を行っていないが、検討している」が30%、「取組を行っていない」が64%となっている。

令和3年度と比較すると、「取組を行っていない」が56%から64%に上昇している。

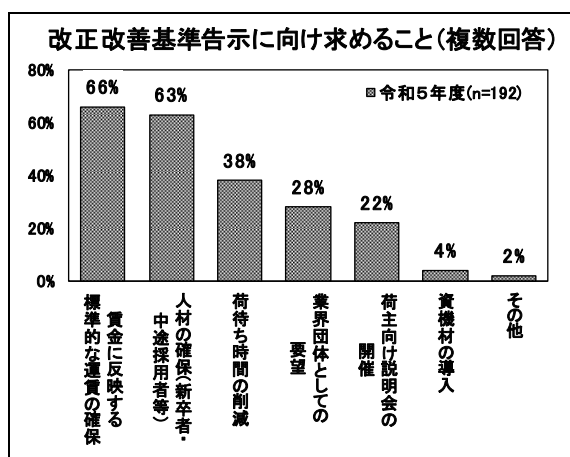
(7) 改正改善基準告示への取組



	令和5年度	
	件数	%
荷主との交渉・選別	134	72%
運送の効率化	110	59%
業者間での協力体制の確立(中継輸送等)	43	23%
モーダルシフト(フェリー、JR、RORO)の活用・推進	32	17%
その他	4	2%
回答事業所数	185	-

改善基準告知の改正適用への取組については、「荷主との交渉・選別」が72%と最も多く、次いで「運送の効率化」(59%)、「業者間での協力体制の確立(中継輸送等)」(23%)、「モーダルシフト(フェリー、JR、RORO)の活用・推進」(17%)となっている。

(8) 改正改善基準告示に向け求めること



	令和5年度	
	件数	%
賃金に反映する標準的な運賃の確保	126	66%
人材の確保(新卒者・中途採用者等)	121	63%
荷待ち時間の削減	72	38%
業界団体としての要望	53	28%
荷主向け説明会の開催	43	22%
資機材の導入	7	4%
その他	4	2%
回答事業所数	192	-

改善基準告知の改正適用に向けて求めることについては、「賃金に反映する標準的な運賃の確保」が66%と最も多く、次いで「人材の確保(新卒者・中途採用者等)」(63%)、「荷待ち時間の削減」(38%)、「業界団体としての要望」(28%)、「荷主向け説明会の開催」(22%)となっている。

Ⅲ 総括

トラック運送業界においては、運賃水準の低さ、燃料費の高騰（コストプッシュインフレ）、安全・環境に要するコストの増加、運賃への価格転嫁の難しさ、人手不足に加え、働き方改革における残業時間の上限規制や割増賃金、最低賃金の上昇など、極めて厳しい経営環境が続いている。

2024 年 4 月からトラックドライバーの時間外労働の 960 時間上限規制と改正改善基準告示が適用され、労働時間が短くなることで時間制約をうけることにより輸送能力が不足し、「モノが運べなくなる」可能性が懸念されている（「物流の 2024 年問題」）。

国の「持続可能な物流の実現に向けた検討会」では、2024 年問題に対して何も対策を行わなかった場合には、営業用トラックの輸送量が 2024 年には 14.2%さらに 2030 年には 34.1%不足する可能性があるとして試算している。

こうした中で、人材確保の面では、令和 5 年度は新規学卒からの採用が 22%となっており、前回調査より 20 ポイント上昇と大幅に伸びたものの、78%（同業種 49%＋異業種 29%）は中途採用であり、中途採用に依存していることに変わりはなく、依然として業界内での人材の移動に限られている。

人材確保のために、定年年齢の 60 歳から 65 歳への引き上げ、継続雇用による高齢者の活用等を図っているが、人材募集はハローワークを中心にしながらもインターネットや SNS 等の新しいツールを活用しながら、業界全体で人材の活性化を図っていく必要がある。

そのため、業界は労働者の年齢層の均衡（構成比）を図り、安定した輸送供給を維持していくための原資となる標準的な運賃等を収受することが必須条件となるが、運賃への価格転嫁、燃料サーチャージ制の導入などには依然として厳しい環境が続いている。

その一方で、育児休業や介護休業の取得しやすい職場風土の形成、退職金や教育訓練、慶弔見舞い等の福利厚生面の充実を図り、働きやすい職場とするために、就業規則の変更や社内規程を整備していくことが求められている。

また、労働条件や労働環境の改善とともに、生産性向上―効率化―省力化―最適化に努めると共にドライバーの確保・育成のための取組を積極的に行う事業者を「ホワイト経営企業」と認証し、雇用促進や社員の定着を促進することを目的とした「自動車運送事業者のホワイト経営認証（運転者職場環境良好度認証）」（国土交通省 2018 年 6 月発表）への積極的な取組が求められている。

さらに、人手不足、コスト増大などの厳しい経営環境の中で経営の効率化を図るために、物流 DX（デジタルトランスフォーメーション）への取組が求められている。

DX（デジタルトランスフォーメーション）とは、経済産業省のガイドラインでは、『企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること』と定義されている。

物流DXでは、他産業に対する物流の優位性を高めることを目指し、以下の様な取組がおこなわれている（<https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/content/001379775.pdf> より）。

- ・ 幹線輸送の自動化・機械化
- ・ ラストワンマイル配送の効率化
- ・ 手続きの電子化（運送状やその収受の電子化等）による業務の効率化
- ・ 点呼や配車管理のデジタル化による業務の効率化
- ・ 荷物とトラック・倉庫のマッチングシステムの活用による物流リソースの活用の最大化
- ・ トラック予約システム導入による手待ち時間の削減
- ・ AI を活用した作業の効率化

最後に、業界全体が抱えている問題点を「課題」「対応策」「留意点」「具体例」として以下の通りまとめた。

〈 課 題 〉

- ① トラックドライバーの人手不足
- ② 従業員の高齢化の加速（新卒者の減少）
- ③ 就労環境の改善

〈 対 応 策 〉

- ① 標準的な運賃の収受と燃料サーチャージ制の導入
- ② 高齢者（中途採用者）と女性の活用
- ③ テレワーク、ワークシェアリングの推進
- ④ 福利厚生、教育訓練の充実や設備の完備

〈 留 意 点 〉

- ① 労働者の健康管理（健康診断受診後の検査支援）
- ② 突発的な事象に対する継続事業のできる体制の整備
- ③ 福利厚生、教育訓練の財源の確保

〈 具 体 例 〉

- ① 物流DXへの取組
- ② 高齢者やその他の従業員の作業場の配置分担
- ③ 就業規則の変更、会社規程の作成
- ④ ホワイト経営への取組
- ⑤ 定期的な戦略会議の実施・ウイズコロナ対策