

県内における物流に係る実態調査及び分析に関する業務

報 告 書

令和 7 年 3 月

 **FIDEA**
GROUP 株式会社フィデア情報総研

目 次

I 調査の概要.....	1
1. 調査の目的.....	1
2. 業務内容.....	1
3. 調査業務フロー.....	3
4. 報告書の見方(用語の解説等).....	3
II 調査結果.....	4
1. 本県物流業界を取り巻く現状と課題.....	4
(1)物流業界の2024 問題について.....	4
(2)2024 年問題に係る政府の動きについて.....	4
(3)本県トラック運転者の雇用・労働環境について.....	9
2. アンケート調査.....	15
(1)アンケート概要.....	15
(2)調査の集計結果及び分析.....	16
3. ヒアリング調査.....	41
(1)調査先一覧.....	41
(2)調査項目について.....	41
(3)ヒアリング調査結果.....	42
4. 2024 年問題で発生する物流の課題と県が取り組むべき施策についての提案.....	55
(1)調査結果により把握した本県物流の現状と課題.....	55
(2)物流の課題に係る対応策の検討.....	59

I 調査の概要

1. 調査の目的

2024年4月施行の働き方改革関連法により、自動車運転業務の時間外労働時間が制限されることで生じる問題（以下「2024年問題」という。）について、本県物流業界の実態を把握するとともに、荷主や届け先となる製造業や小売業等の関係業界の動向を調査する。そして、2024年問題によって発生する本県物流全般の課題を抽出し、今後の施策展開に向けた検討資料とする。

2. 業務内容

(1) 県内の物流に係る実態調査

①文献調査

- ・本県物流業界を取り巻く現状と課題について、国のレポートや統計資料等に基づき調査分析を行う。

②アンケート調査

◆調査対象

- ・公益社団法人山形県トラック協会加盟 377 事業所

◆調査期間

- ・令和6年10月18日～11月18日

◆調査項目

- ・2024年問題の影響について
- ・ドライバーの人手不足感について
- ・行政に期待する支援策について 等

◆調査方法

- ・郵送調査と Web アンケートの併用

◆回答数

- ・203 事業所

③ヒアリング調査

◆調査対象

- ・アンケート回答事業所の中から、2024年問題に係る人手不足対策又は生産性向上対策について特徴的な取組みを行っている事業所 5 事業所
- ・荷主及び業界団体等 5 団体・事業所
- 計 10 団体・事業所

◆調査対象

《アンケート回答事業所》

- ・2024年問題の影響と、現在取り組んでいる(又は取組みを行った)内容の詳細

- ・ドライバーの人手不足感と、採用に当たって工夫していることの詳細
 - ・2024年問題に関して行政に期待する支援策の詳細 等
- ≪荷主団体等≫
- ・2024年問題の影響と、現在取り組んでいる(又は取組みを行った)内容の詳細
 - ・2024年問題に関して行政に期待する支援策の詳細 等

◆調査方法

- ・訪問による面談調査

(2) 2024年問題で発生する物流の課題に係る分析と対応策の検討

(1)の調査結果を踏まえ、本県における2024年問題で発生する物流全般の課題を分析するとともに、物流業界の人手不足対策及び生産性向上対策を中心とした、課題解決に向けた対応策を検討する。

(3) 報告書の作成

上記(1)～(2)の内容を踏まえた調査業務報告書を作成する。報告書の柱立ては以下のとおり

①本県物流業界を取り巻く現状と課題

- ・物流業界の2024問題について
- ・2024年問題に係る政府の動きについて
- ・本県トラック運転者の雇用・労働環境について

②アンケート調査の結果について

- ・調査項目
- ・回答状況
- ・調査結果の集計及び分析

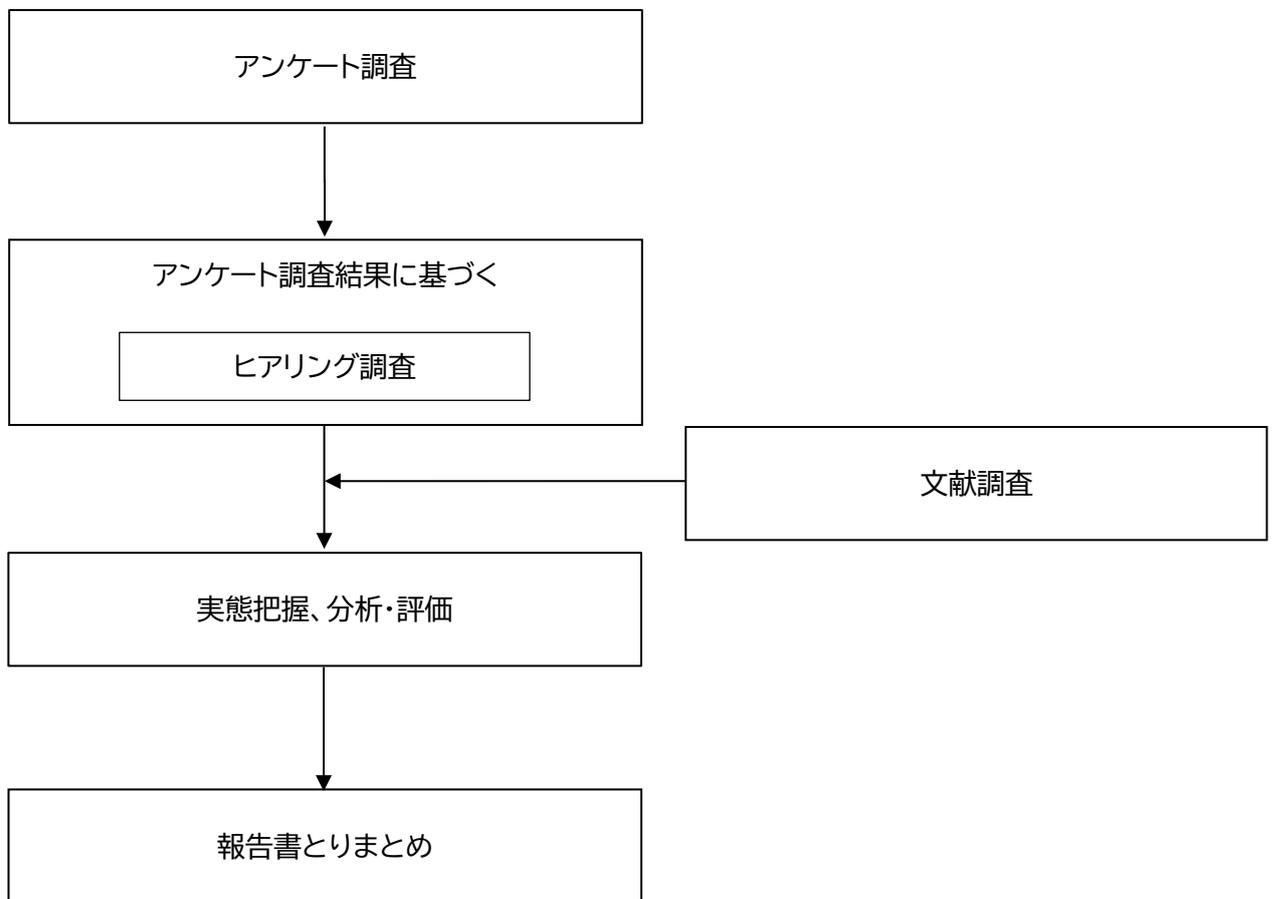
③ヒアリング調査の結果について

- ・調査先及び調査項目
- ・ヒアリング結果の概要

④2024年問題で発生する物流の課題と県が取り組むべき施策についての提案

- ・調査結果により把握した本県物流の現状と課題
- ・物流の課題に係る対応策の検討

3. 調査業務フロー



4. 報告書の見方(用語の解説等)

- ・ S A (Single Answer の略) は単一回答を、MA (Multiple Answer の略) は複数回答を、F A (Free Answer の略) は自由記述をそれぞれ表す。
- ・ 図表の中の n (number of cases の略) とは、回答者総数のことである。
- ・ 本文中の『・・・』は2つ以上の選択肢を合わせたことを表わしている。
- ・ 回答の構成比は百分率であらわし、小数点第2位を四捨五入して算出している。したがって、単一選択式の質問においては、回答比率を合計しても 100.0%にならないことがある。また、回答者が2つ以上の回答をすることができる多肢選択式の設問においては、各設問の回答件数を基数として算出するため、全ての選択肢の比率を合計すると 100.0%を超える。
- ・ 一部の設問においては「非該当」を省略しているため、回答者数が合致しない場合がある。
- ・ 集計表・グラフ及び文章中では、選択肢の語句を一部簡略化して表している場合がある。

II 調査結果

1. 本県物流業界を取り巻く現状と課題

(1) 物流業界の 2024 問題について

令和 6 年 4 月 1 日から、働き方改革関連法の施行により、トラック運転者に対して年 960 時間の時間外労働上限規制が適用される。また、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（以下「改善基準告示」という。）の改正によって、拘束時間や休息期間等の取扱基準も改正されることとなった。改善基準告示の主な改正内容は以下のとおりである。

トラック運転者の改善基準告示について

	改正前	改正後
1年の拘束時間	3,516時間	原則: 3,300時間
1カ月の拘束時間	原則:293時間 最大:320時間	原則: 284時間 最大: 310時間 (1年の拘束時間が 3,400時間 を超えない範囲で 年6回 まで) ※ 284時間 を超える月が 3カ月 を超えて連続しないこと。 ※ 月の時間外・休日労働が100時間未満 となるよう努める。
1日の拘束時間	原則:13時間以内 最大:16時間以内 ※15時間超は1週間2回以内	原則:13時間以内 最大: 15時間以内 ※ 14時間超は1週間2回以内
休息期間	継続8時間以上	継続11時間を基本とし、9時間下限
連続運転時間	4時間を超えないこと ※30分以上の休憩等の確保 (1回10分以上で分割可)	4時間を超えないこと ※30分以上の 休憩 の確保 (1回 概ね 10分以上で分割可) ※「1回概ね10分以上」とは、10分未満の運転の中断が 3回以上継続しないこと ※ 運転の中断は、原則休憩 とする

出典:国土交通省東北運輸局HP(文字を鮮明化)

2024 年問題が物流業界に及ぼす影響として、トラック運転者の不足や輸送力の低下が懸念されている。これに対応しなかった場合、東北運輸局の HP では次のように指摘している。

- ・ 2030 年には全国で約 35%の荷物が運べなくなる。
- ・ 東北 6 県では全ての県において全国平均を上回る供給力不足が予想されており、平均で約 41%もの貨物がこのままでは運べなくなってしまう可能性がある。

(2) 2024 年問題に係る政府の動きについて

令和 4 年 9 月、国土交通省、経済産業省及び農林水産省は、有識者、関係団体及び関係省庁で構成される「持続可能な物流の実現に向けた検討会」（以下「検討会」という。）を共同で立ち上げた。同検討会は 11 回にわたり議論を重ね、令和 5 年 8 月に「最終とりまとめ」を行い、取り組むべき政策として以下の 3 項目を掲げ、計 16 の具体的な施策を提案した。内容は以下のとおりである。

持続可能な物流の実現のために取り組むべき施策(最終とりまとめより抜粋)

政策	施策	摘要
(1) 荷主企業や消費者の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ① 荷主企業・物流事業者の物流改善を評価する仕組みの創設 ② 経営者層の意識改革を促す措置 ③ 消費者の行動変容を促す方策の実施 ④ 物流に係る広報の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ① 取組みを進めるインセンティブとなる仕組みを創設 ② 物流担当者だけでなく、経営者層における全社的な対応が重要 ③ 再配達削減や置き配の推進、梱包簡素化の受容等 ④ 荷主企業や消費者に対して、各々が取り組むべき事項を伝える広報を強化
(2) 物流プロセスの課題の解決(非効率な商慣習・構造是正、取引の適正化、着荷主の協力)	<ul style="list-style-type: none"> ① 待機時間、荷役時間等の労働時間削減に資する措置及び納品回数の減少、リードタイムの延長等、物流の合理化を図る措置の検討 ② 契約条件の明確化、多重下請構造の是正等の運賃の適正収受に資する措置の検討 ③ 物流コスト可視化の検討 ④ 貨物自動車運送事業法に基づく荷主等への働きかけ等及び標準的な運賃の制度の継続的な運用等 ⑤ トラックドライバーの賃金水準向上に向けた環境整備の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ① 法的措置の検討、デジタル技術を活用したシステム等の導入推進 ② 運送体制台帳(下請事業者のリスト)の作成や、契約締結時の契約内容の電子・書面交付を義務付け ③ 基準となる商品価格を設定し、物流サービスに応じて価格を変動させる「メニュープライシング」の取組み等を推進 ④ 「トラックGメン」等による荷主等への監視体制強化 ⑤ サプライチェーン全体の関係者の理解促進、運賃表(タリフ)の見直し、事業承継を円滑に進めるための支援等
(3) 物流標準化・効率化(省力化・省エネ化・脱炭素化)の推進に向けた環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ① デジタル技術を活用した共同輸配送・帰り荷確保等の検討 ② 官民連携による物流標準化の推進の検討 ③ 物流拠点ネットワークの形成等に対する支援の検討 ④ モーダルシフトの推進のための環境整備の検討 ⑤ 車両・施設等の省エネ化・脱炭素化の推進に向けた環境整備の検討 ⑥ その他生産性向上を図るための措置の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ① 生産性向上に資するシステムやアプリケーションの導入、自動化・機械化を推進 ② パレットや大型コンテナの標準化等について推進方策を検討 ③ 営業倉庫やトラックターミナル等の物流施設の機能強化に対する支援 ④ 輸送効率化に向けた港湾や船舶の整備、コンテナ専用車両の導入、貨物鉄道におけるコンテナの大型化支援 ⑤ 車両のEV化や再エネ施設導入、ダブル連結トラックやスワップボディコンテナといったトラック輸送の効率化に有効な車両の導入等 ⑥ DXを活用したドライバーの安全管理の一元化、荷積み・荷卸しの負担軽減に資する設備の導入やフォークリフト免許取得に対する支援等

また、政府は、令和5年3月に、「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」を設置し、①商慣行の見直し、②物流の効率化、③荷主・消費者の行動変容、の3つの課題について、荷主企業、物流事業者及び一般消費者が協力して取り組むべき抜本的・総合的対策を、同年6月、「物流革新に向けた政策パッケージ(以下「政策パッケージ」という。)」として策定した。政策パッケージのポイントは以下のとおりである。

令和5年6月2日 我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議資料

「物流革新に向けた政策パッケージ」のポイント

- 物流は国民生活や経済を支える**社会インフラ**であるが、担い手不足、カーボンニュートラルへの対応など様々な課題。さらに、物流産業を魅力ある職場とするため、トラックドライバーの働き方改革に関する法律が2024年4月から適用される一方、物流の停滞が懸念される「**2024年問題**」に直面。
- 何も対策を講じなければ、**2024年度には1.4%、2030年度には3.4%の輸送力不足**の可能性。
- **荷主企業、物流事業者（運送・倉庫等）、一般消費者が協力**して我が国の物流を支えるための環境整備に向けて、**(1) 商慣行の見直し、(2) 物流の効率化、(3) 荷主・消費者の行動変容**について、抜本的・総合的対策を「政策パッケージ」として策定。

➡ 中長期的に継続して取り組むための枠組みを、**次期通常国会での法制化^(※)**も含め確実に整備。

1. 具体的な施策

(1) 商慣行の見直し

- ① **荷主・物流事業者間**における物流負荷の軽減（荷待ち、荷役時間の削減等）に向けた規制措置等の導入^(※)
- ② **納品期限**（3分の1ルール、短いリードタイム）、**物流コスト込み取引価格等**の見直し
- ③ 物流産業における**多重下請構造**の是正に向けた規制措置等の導入^(※)
- ④ 荷主・元請の監視の強化、結果の公表、継続的なフォロー及びそのための体制強化（**トラックGメン**（仮称））
- ⑤ 物流の担い手の賃金水準向上等に向けた**適正運賃収受・価格転嫁円滑化**等の取組み^(※)
- ⑥ トラックの「**標準的な運賃**」制度の拡充・徹底

(2) 物流の効率化

- ① 即効性のある**設備投資の促進**（バス予約システム、フォークリフト導入、自動化・機械化等）
- ② 「**物流GX**」の推進（鉄道・内航海運の輸送力増強等によるモーダルシフト、車両・船舶・物流施設・港湾等の脱炭素化等）
- ③ 「**物流DX**」の推進（自動運転、ドローン物流、自動送付ロボット、港湾AIターミナル、サイバーポート、フィジカルインターネット等）
- ④ 「**物流標準化**」の推進（パレットやコンテナの規格統一化等）
- ⑤ 道路・港湾等の**物流拠点**（中継輸送含む）に係る機能強化・土地利用最適化や物流ネットワークの形成支援
- ⑥ 高速道路のトラック**速度規制（80km/h）**の引上げ
- ⑦ 労働生産性向上に向けた利用しやすい**高速道路料金**の実現
- ⑧ **特殊車両通行制度**に関する見直し・利便性向上
- ⑨ **ダブル連結トラック**の導入促進
- ⑩ 貨物集配中の車両に係る**駐車規制**の見直し
- ⑪ 地域物流等における**共同輸送**の促進^(※)
- ⑫ **軽トラック事業**の適正運営や輸送の安全確保に向けた荷主・元請事業者等を通じた取組強化^(※)
- ⑬ 女性や若者等の**多様な人材**の活用・育成

(3) 荷主・消費者の行動変容

- ① 荷主の**経営者層**の意識改革・行動変容を促す規制措置等の導入^(※)
- ② 荷主・物流事業者の物流改善を**評価・公表**する仕組みの創設
- ③ **消費者**の意識改革・行動変容を促す取組み
- ④ **再配達削減**に向けた取組み（**再配達率「半減」**に向けた対策含む）
- ⑤ 物流に係る**広報**の推進

2. 施策の効果（2024年度分）

	(施策なし)	(施策あり)	(効果)
・ 荷待ち・荷役の削減	3時間	→ 2時間×達成率3割	: 4.5ポイント
・ 積載効率の向上	38%	→ 50%×達成率2割	: 6.3ポイント
・ モーダルシフト	3.5億トン	→ 3.6億トン	: 0.5ポイント
・ 再配達削減	12%	→ 6%	: 3.0ポイント
			合計：14.3ポイント

2030年度分についても、2023年内に**中長期計画**を策定

3. 当面の進め方

2024年初	・ 通常国会での法制化も含めた規制措置の具体化
2023年末まで	<ul style="list-style-type: none"> ・ トラック輸送に係る契約内容の見直しに向けた「標準運送約款」「標準的な運賃」の改正等 ・ 再配達率「半減」に向けた対策 ・ 2024年度に向けた業界・分野別の自主行動計画の作成・公表 ・ 2030年度に向けた政府の中長期計画の策定・公表
速やかに実施	・ 2024年における規制措置の具体化を前提とした ガイドライン の作成・公表等

2024年初に政策パッケージ全体のフォローアップ

1

出典:国土交通省 HP

さらに、政策パッケージ策定に併せて、国土交通省、経済産業省及び農林水産省の連名で、発荷主事業者・着荷主事業者・物流事業者が早急に取り組むべき事項をまとめた「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン(以下「ガイドライン」という。)」を作成・公表した。ガイドラインの概要は以下のとおりである。

物流の適正化・生産性向上に向けた 荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン	
1. 発荷主事業者・着荷主事業者に共通する取組事項	
(1) 実施が必要な事項	
・荷待ち時間・荷役作業等に係る時間の把握	・物流管理統括者の選定
・荷待ち・荷役作業等時間	・物流の改善提案と協力
2時間以内ルール/1時間以内努力目標	・運送契約の書面化 等
(2) 実施することが推奨される事項	
・予約受付システムの導入	・物流システムや資機材(パレット等)の標準化
・パレット等の活用	・共同輸配送の推進等による積載率の向上
・検品の効率化・検品水準の適正化	・荷役作業時の安全対策 等
2. 発荷主事業者としての取組事項	
(1) 実施が必要な事項	
・出荷に合わせた生産・荷造り等	・運送を考慮した出荷予定時刻の設定
(2) 実施することが推奨される事項	
・出荷情報等の事前提供	・発送量の適正化 等
・物流コストの可視化	
3. 着荷主事業者としての取組事項	
(1) 実施が必要な事項	
・納品リードタイムの確保	
(2) 実施することが推奨される事項	
・発注の適正化	・巡回集荷(ミルクラン方式) 等
4. 物流事業者の取組事項	
(1) 実施が必要な事項	
○共通事項	○個別事項(運送モード等に応じた事項)
・業務時間の把握・分析	・荷待ち時間や荷役作業等の実態の把握
・長時間労働の抑制	・トラック運送業における多重下請構造の是正
・運送契約の書面化 等	・「標準的な運賃」の積極的な活用
(2) 実施することが推奨される事項	
○共通事項	○個別事項(運送モード等に応じた事項)
・物流システムや資機材(パレット等)の標準化	・倉庫内業務の効率化
・賃金水準向上	・モーダルシフト、モーダルコンビネーションの促進
	・作業負荷軽減等による労働環境の改善 等
5. 業界特性に応じた独自の取組	
業界特性に応じて、代替となる取組や合意した事項を設定して実施する。	

出典:国土交通省 HP

加えて、令和6年5月には、①荷主・物流事業者に対する規制的措置、②トラック事業者の取引に対する規制的措置、③軽トラック事業者に対する規制的措置を盛り込んだ、いわゆる「改正物流法」が公布された。現在、国土交通省、経済産業省及び農林水産省が合同会議を設置し、同法の基本方針や荷主・物流事業者等の努力義務・判断基準等の具体的な内容についての取りまとめを行うとともに、令和7年4月(想定)の法施行に向けた各種準備を進めている。「改正物流法」の概要は以下のとおりである。

改正物流法の概要 (R6.5.15公布)	
流通業務総合効率化法 (荷主・物流事業者に対する規制)	
すべての事業者	<ul style="list-style-type: none"> ○①荷主(発荷主、着荷主)、②物流事業者(トラック、鉄道、港湾運送、航空運送、倉庫)に対し、物流効率化のために取り組むべき措置について努力義務を課し、当該措置について国が判断基準を策定。 ○上記①②の取組状況について、国が当該判断基準に基づき指導・助言、調査・公表を実施。
一定規模の以上の事業者	<ul style="list-style-type: none"> ○上記①②のうち一定規模以上のもの(特定事業者)に対し、中長期計画の作成や定期報告等を義務付け、中長期計画の実施状況が不十分な場合、国が勧告・命令を実施。 ○特定事業者のうち荷主には、物流統括管理者の選任を義務付け。
貨物自動車運送事業法 (トラック事業者の取引に対する規制)	
	<ul style="list-style-type: none"> ○運送契約の締結等に際して、提供する役務の内容やその対価(附帯業務料、燃料サーチャージ等を含む。)等について記載した書面による交付等を義務付け。 ○元請事業者に対し、実運送事業者の名称等を記載した実運送体制管理簿の作成を義務付け。 ○下請事業者への発注適正化について努力義務を課すとともに、一定規模以上の事業者に対し、当該適正化に関する管理規程の作成、管理者の選任を義務付け。
貨物自動車運送事業法 (軽トラック事業者に対する規制)	
	<ul style="list-style-type: none"> ○軽トラック事業者に対し、①必要な法令等の知識を担保するための管理者選任と講習受講、②国交大臣への事故報告を義務付け。 ○国交省HPIにおける公表対象に、軽トラック事業者に係る事故報告・安全確保命令に関する情報等を追加。

出典:国土交通省 HP

以上、政府では、「最終とりまとめ」、「政策パッケージ」、「ガイドライン」及び「改正物流法」に示されているように、物流業界の2024年問題を、荷主企業や消費者も含めたサプライチェーン全体の問題として捉え、契約条件の明確化やトラックGメンによる監視体制の強化など、規制的措置も含めた対策を講じる方針を示している。一方で、県の施策としては、後述の県内事業者の実情を踏まえ、人手不足対策としての「トラック運転者の確保・育成」と、輸送力を高めるための「物流全体の生産性向上」に焦点を当てるのが適当と考えられる。

(3)本県トラック運転者の雇用・労働環境について

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」(以下「賃金調査」という。)及び山形労働局の「最近の雇用情勢について」(以下「雇用情勢」という。)に基づき、本県トラック運転者(営業用の大型又は中小型貨物自動車運転者をいう)の雇用・労働環境(労働時間、賃金、平均年齢、有効求人倍率)について分析を行う。

①所定内労働時間

令和5年賃金調査によると、所定内労働時間数(1月単位)の多い職種は、全国、山形県ともにトラック運転者が上位を占めており、全産業の平均時間とは約5~10時間の差がある。

全国

順位 (多い順)	職種	所定内 労働時間
-	全産業	166
1	営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)	178
2	営業用大型貨物自動車運転者	176
3	建設躯体工事従事者	175
3	幼稚園教員、保育教諭	175
3	飲食物調理従事者	175
3	輸送用機器技術者	175
7	建築技術者	173
8	金属溶接・溶断従事者	172
8	その他の営業職業従事者	172
8	金属工作機械作業従事者	172

出典:令和5年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

山形県

順位 (多い順)	職種	所定内 労働時間
-	全産業	166
1	幼稚園教員、保育教諭	178
2	食料品・飲料・たばこ製造従事者	176
3	営業用大型貨物自動車運転者	175
3	自家用貨物自動車運転者	175
3	その他の営業職業従事者	175
3	土木技術者	175
7	清掃員(ビル・建物を除く)、廃棄物処理従事者	173
8	営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)	172
8	紡織・衣服・繊維製品製造従事者	172
8	土木従事者、鉄道線路工事従事者	172
8	その他の社会福祉専門職業従事者	172

(注)調査対象労働者数が全国では10000人以上、山形県では100人以上の職種に限る

②超過労働時間数

令和5年賃金調査によると、超過労働時間数(1月単位)の多い職種は、全国、山形県ともに、トラック運転者を含む運転職種が上位3位以内を占めており、全産業の平均時間とは大きな差がある(特に山形県の差は約20~30時間と顕著である)。

全国

順位 (多い順)	職種	超過 労働時間
-	全産業	12
1	営業用大型貨物自動車運転者	35
2	バス運転者	33
3	営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)	27
4	タクシー運転者	23
5	警備員	22
6	輸送用機器技術者	20
6	金属溶接・溶断従事者	20
6	医師	20
9	自動車組立従事者	19
9	はん用・生産用・業務用機械器具 ・電気機械器具整備・修理従事者	19
9	製鉄・製鋼・非鉄金属製錬従事者	19

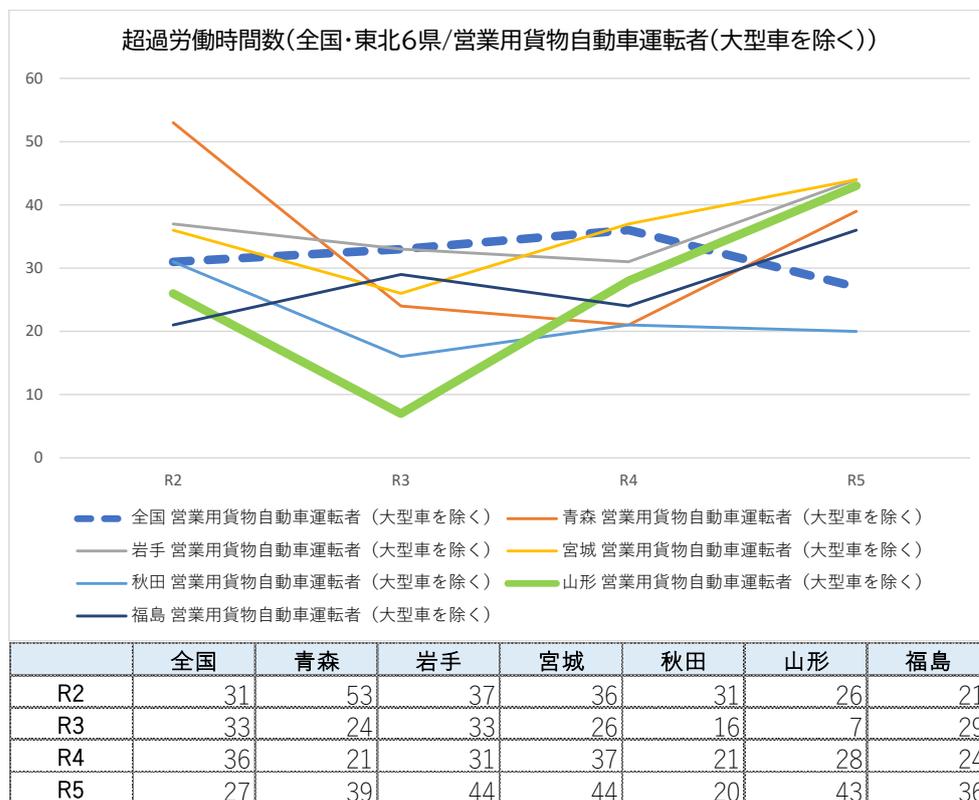
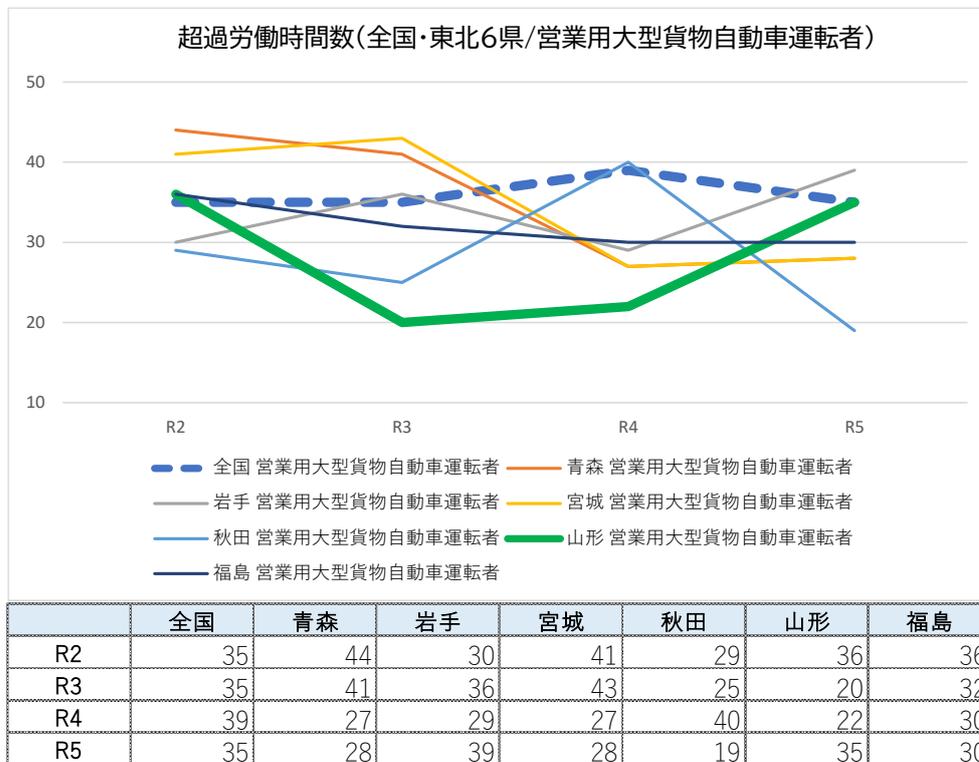
出典:令和5年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

山形県

順位 (多い順)	職種	超過 労働時間
-	全産業	11
1	営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)	43
2	自家用貨物自動車運転者	38
3	営業用大型貨物自動車運転者	35
4	食料品・飲料・たばこ製造従事者	24
5	はん用・生産用・業務用機械器具 ・電気機械器具整備・修理従事者	22
6	警備員	21
7	機械技術者	20
7	電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	20
7	はん用・生産用・業務用機械器具組立従事者	20
10	ゴム・プラスチック製品製造従事者	19
10	その他の教員	19

(注)調査対象労働者数が全国では10000人以上、山形県では100人以上の職種に限る

また、令和2年から令和5年までの賃金調査に基づき、全国及び東北6県のトラック運転者の超過労働時間数の4年間の推移を比較すると、本県は、令和3年調査では2職種ともに超過労働時間数が東北で最も低かったが、令和4年以降、時間数が増加し、令和5年調査では2職種とも東北で上位となっている。



出典: 賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

③所定内給与額

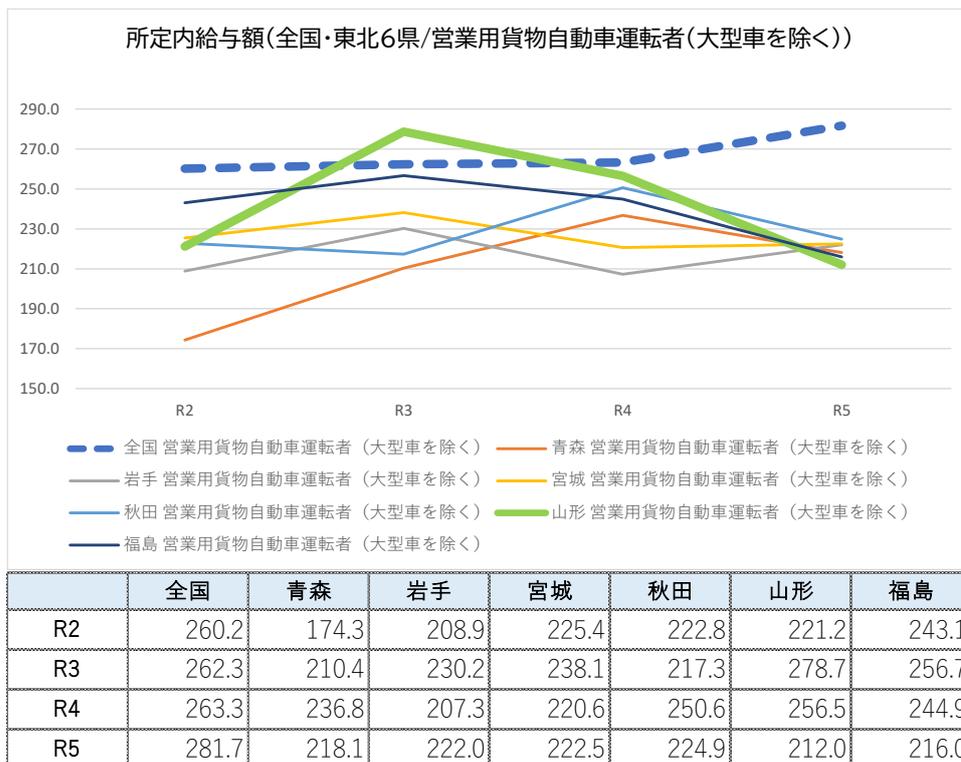
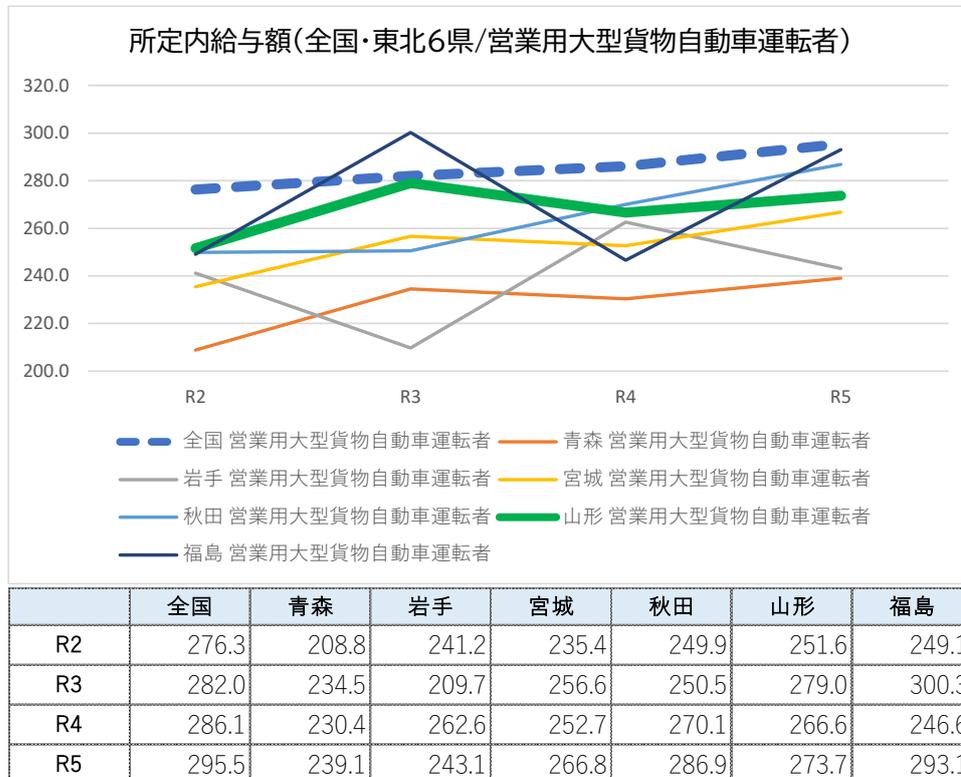
令和5年賃金調査によると、トラック運転者の所定内給与額（1月単位）は、全国及び山形県ともに順位的には概ね中位となっているが、全産業の平均値と比較すると、全国では2職種ともに、山形県では「営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」がそれぞれの平均値を約2～4万円下回っている。また、①に示すように、トラック運転者は所定外労働時間数が多いため、1時間当たりの単価で比較した場合、給与額は他の職種よりも相対的に低くなる。

全国			山形県		
順位 (少ない順)	職種	所定内給与 (千円)	順位 (少ない順)	職種	所定内給与 (千円)
-	全産業	318.3	-	全産業	255.8
1	ビル・建物清掃員	204.8	1	紡織・衣服・繊維製品製造従事者	171.1
2	紡織・衣服・繊維製品製造従事者	208.8	2	身の回り世話従事者	181.9
3	食料品・飲料・たばこ製造従事者	216.6	3	受付・案内事務員	184.4
4	他に分類されない運搬・清掃・包装等従事者	229.7	4	電話応接事務員	187
5	飲食物給仕従事者	230.3	5	警備員	196.6
6	警備員	238.1	6	食料品・飲料・たばこ製造従事者	198.9
7	飲食物調理従事者	247	7	飲食物給仕従事者	200.3
8	介護職員（医療・福祉施設等）	248.4	8	製品検査従事者（金属製品を除く）	208.6
9	バス運転者	249.3	9	清掃員（ビル・建物を除く）、廃棄物処理従事者	209.7
10	電気機器器具組立従事者	250.8	10	その他の定置・建設機械運転従事者	210.5
～	～	～	11	営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）	212
20	事務用機器操作員	261.6	～	～	～
～	～	～	20	製品検査従事者（金属製品）	231.5
30	その他の社会福祉専門職業従事者	277	～	～	～
31	金属工作機械作業従事者	280.1	30	金属工作機械作業従事者	243.5
32	営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）	281.7	～	～	～
～	～	～	40	その他の社会福祉専門職業従事者	258.6
40	営業用大型貨物自動車運転者	295.5	～	～	～
～	～	～	49	営業用大型貨物自動車運転者	273.7
50	建設躯体工事従事者	311.9	50	化学技術者	276.8
～	～	～	～	～	～
60	化学技術者	350	60	管理的職業従事者	425.4
～	～	～			
70	薬剤師	388.7			
～	～	～			
75	医師	950			

出典:令和5年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

(注) 調査対象労働者数が全国は10000人以上、山形県は100人以上の職種に限る

また、令和2年から令和5年までの賃金調査に基づき、全国及び東北6県のトラック運転者の所定内給与額の4年間の推移を比較すると、本県は、令和3年調査では2職種とも金額が高く、特に「営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」職種は全国平均を上回っていたが、その後金額は低下し、令和5年調査では東北最下位となった。



出典: 賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

④平均年齢

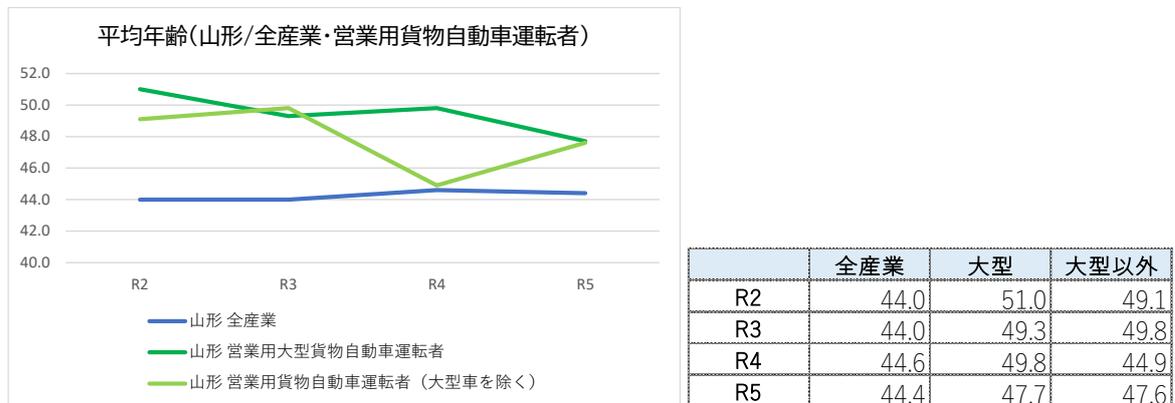
令和5年賃金調査によると、トラック運転者の平均年齢は、全国及び山形県ともに全産業平均を上回っており、高齢化が進んでいる職種であると言える。

全国			山形県		
順位 (高い順)	職種	平均年齢	順位 (高い順)	職種	平均年齢
-	全産業	43.9	-	全産業	44.4
1	タクシー運転者	59.7	1	管理的職業従事者	52.5
2	バス運転者	53.9	2	自家用貨物自動車運転者	52.4
3	ビル・建物清掃員	53.2	3	警備員	52
4	警備員	51.6	3	准看護師	52
5	准看護師	51.2	5	清掃員（ビル・建物を除く）、廃棄物処理従事者	50.2
6	管理的職業従事者	51	～	～	～
7	営業用大型貨物自動車運転者	50.6	10	営業用大型貨物自動車運転者	47.7
～	～	～	11	営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）	47.6
10	清掃員（ビル・建物を除く）、廃棄物処理従事者	48.5	～	～	～
～	～	～	20	はん用・生産用・業務用機械器具 ・電気機械器具整備・修理従事者	46
20	営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）	44.7	～	～	～
～	～	～	30	介護職員（医療・福祉施設等）	44.5
30	その他の一般事務従事者	43.5	～	～	～
～	～	～	40	販売店員	42.9
40	はん用・生産用・業務用機械器具組立従事者	42.4	～	～	～
～	～	～	50	自動車整備・修理従事者	39.8
50	はん用・生産用・業務用機械器具 ・電気機械器具整備・修理従事者	41.8	～	～	～
～	～	～	60	理学療法士，作業療法士，言語聴覚士，視能訓練士	34.2
60	その他のサービス職業従事者	41.2	～	～	～
～	～	～	75	理学療法士，作業療法士，言語聴覚士，視能訓練士	35.6

出典:令和5年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

(注) 調査対象労働者数が全国は10000人以上、山形県は100人以上の職種に限る

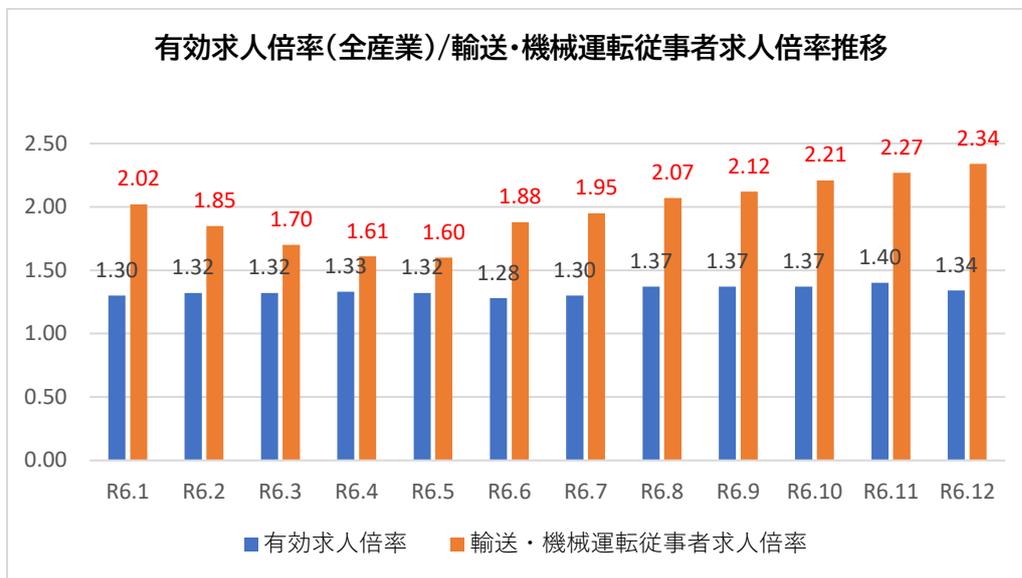
ただし、令和2年から令和5年までの賃金調査に基づき、4年間のトラック運転者の平均年齢の推移を見ると、若干ではあるが、4年前と比較して改善傾向（平均年齢の低下）が見られると言える。



出典:賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

⑤有効求人倍率について

山形労働局の「雇用情勢」に基づき、本県のトラック運転者の過去1年間の有効求人倍率の推移を見ると、全産業平均値を大きく上回り、直近5カ月は2倍を超えている。



	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
有効求人倍率	1.30	1.32	1.32	1.33	1.32	1.28	1.30	1.37	1.37	1.37	1.40	1.34
輸送・機械運転従事者求人倍率	2.02	1.85	1.70	1.61	1.60	1.88	1.95	2.07	2.12	2.21	2.27	2.34

出典:山形労働局「最近の雇用情勢について(新規学卒者を除く)」

1章のまとめ

- 2024年問題の影響として、トラック運転者の不足や輸送力の低下が懸念されており、今後対応を行わなかった場合、東北運輸局のHPでは、「2030年には全国で約35%(東北では約41%)の荷物が運べなくなる可能性がある」と指摘している。
- 政府は、有識者等からなる検討会や関係閣僚会議を立ち上げ、3つの課題(①商慣行の見直し②物流の効率化③荷主・消費者の行動変容)について、荷主企業、物流事業者及び一般消費者が協力して取り組むべき政策(規制措置を含む)をまとめた。県の施策としては、県内事業者の実情を踏まえた「トラック運転者の人手不足対策」や「物流全体の生産性向上」に焦点を当てた支援策を検討すべきと考えられる。
- 本県トラック運転者の雇用・労働環境については、他職種(全産業平均値)と比較して以下のような特徴がある。
 - 所定外労働時間が長く(+5~10時間)、超過労働時間は大幅に長い(+20~30時間)。
 - 大型トラック運転者の所定内給与額は高いが(+約2万円)、中型・小型トラック運転者の所定内給与額は低い(-約4万円)。
 - 平均年齢は高いが(+約3歳)、近4年の傾向を見ると若干改善傾向にある。
 - 求人倍率は全産業(約1.3~1.4倍)を大きく上回り、直近5カ月は2倍を超えている。

2. アンケート調査

(1) アンケート概要

① 対象

公益社団法人山形県トラック協会会員事業所のうち、霊柩部会を除く 377 事業所

② 調査手法

郵送調査とインターネット調査の併用

(調査票または Web アンケートフォームで回答)

③ 調査項目

アンケートにおける調査項目は以下のとおりである。

調査項目	調査内容
回答事業所の概要	<ul style="list-style-type: none">本社所在地、売上高規模、従業員規模ドライバー数、運送形態、輸送品目
2024 年問題について	<ul style="list-style-type: none">2024 年問題の影響の程度2024 年問題の影響の内容2024 年問題における取組内容
ドライバーの不足感について	<ul style="list-style-type: none">ドライバーの平均年齢ドライバーに係る人手不足感採用状況、採用に際しての工夫
行政に期待する支援策について	<ul style="list-style-type: none">2024 年問題に関して、行政に期待する支援策お困りごと 等

④ 調査期間

令和 6 年 10 月 18 日～11 月 18 日 (31 日間)

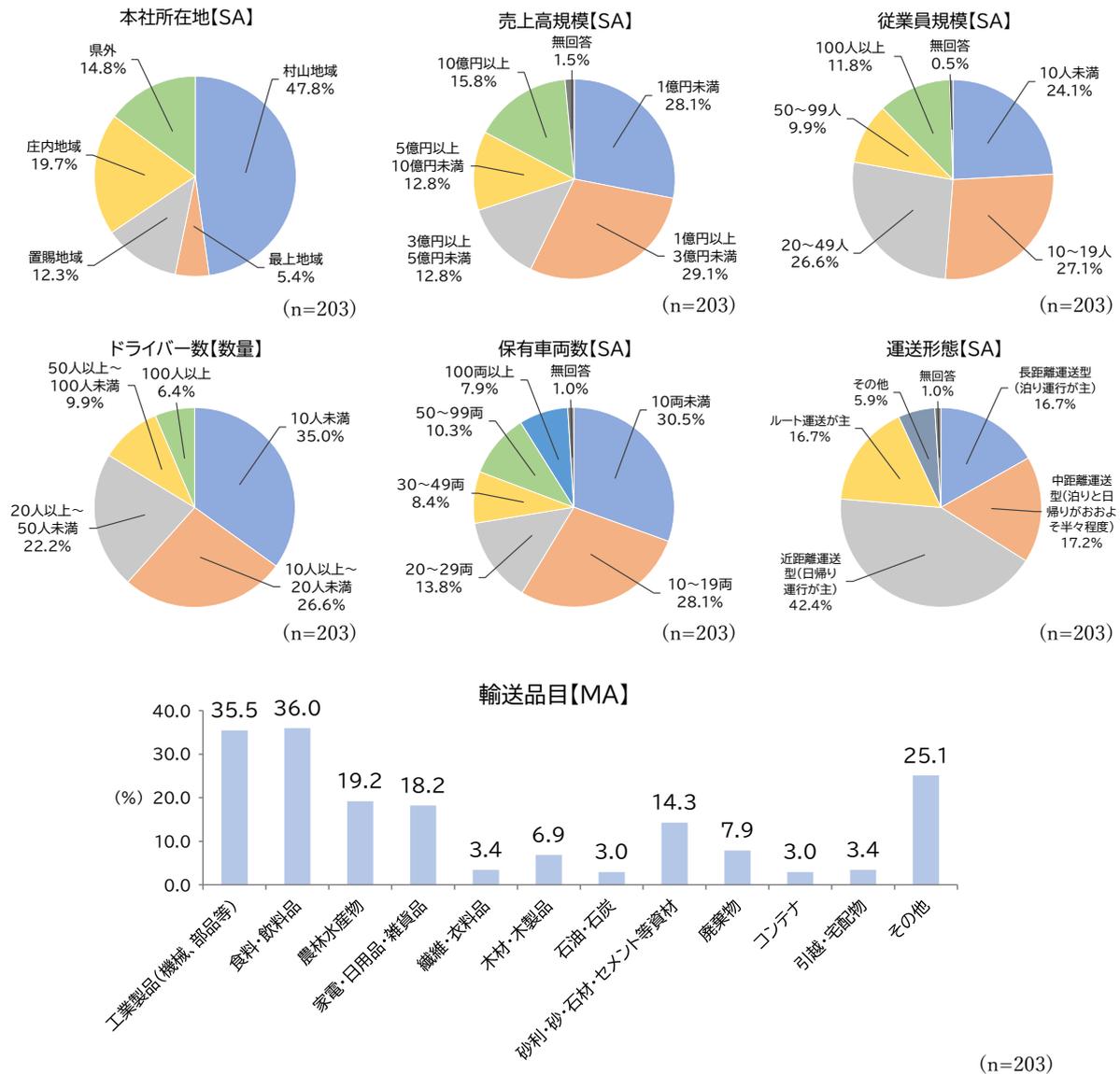
⑤ 有効回答数

発送件数	受取拒否	回答総数	調査票		回収率
			調査票	Web	
377 件	1 件	203 件	115 件	88 件	53.8%

(2)調査の集計結果及び分析

①回答事業所の概要

回答事業所の概要は下記に示すとおりであった。本社所在地別では県内が8割強を占めている。運送形態別では日帰り運行がメインの「近距離輸送型」が4割を占める。また、ドライバーの人数は10人未満の事業所が3割強を占める。なお、輸送品目は「食料・飲料品」と「工業製品（機械、部品等）」が多くなっている。



②2024年問題について

■ 2024年問題の影響の有無【SA】

問1 いわゆる「2024年問題※」の影響について教えてください。(1つのみ選択)

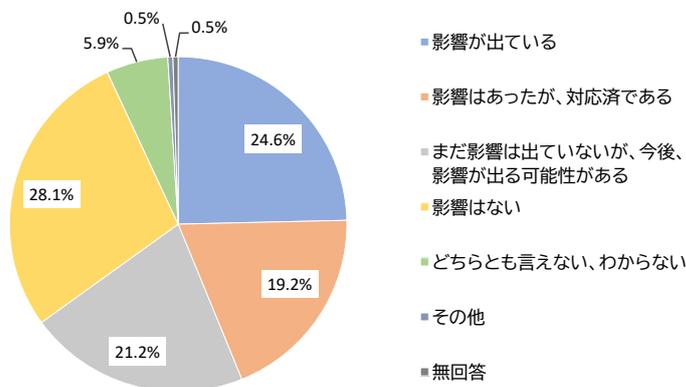
※2024年問題:働き方改革関連法の施行により、ドライバーの労働時間に上限が課されることで生じる問題の総称

「2024年問題」の影響についてきいたところ、「影響はない」との回答が最も多く、全体の28.1%を占める。一方、「影響が出ている」(24.6%)と「影響があったが、対応済みである」(19.2%)とを合わせた『影響あり(あった)』との回答は、全体の43.8%となっている。また、「まだ影響は出ていないが、今後、影響が出る可能性がある」(21.2%)と、一定数が今後の影響を懸念している状況もうかがえる。

ドライバーの人数別でみると、全体的に人数が多くなると「影響が出ている」との回答が増え、少ないほど「影響はない」との回答が多い傾向がある。特に『20~100人未満』の事業所では、「2024年問題」の影響が顕著であることがうかがえる。

運送形態別でみると、「長距離運送型」と「中距離運送型」はいずれも『影響あり(あった)』の割合が高い傾向がある。ただし、「長距離運送型」では「2024年問題」への対応が進んでいるものの、「中距離運送型」は対応が遅れている様子がうかがえる。一方、「近距離輸送型」や「ルート運送」では、「2024年問題」の影響が比較的小さいものの、「ルート運送」は今後への影響を懸念する割合も高くなっている。

2024年問題の影響【全体】



(n=203)

2024年問題の影響【属性別】

(%)

属性	区分	n	影響が出ている	影響はあったが、対応済である	まだ影響は出ていないが、今後、影響が出る可能性がある	影響はない	どちらとも言えない、わからない	その他
ドライバー人数	10人未満	70	14.3	10.0	22.9	44.3	7.1	1.4
	10～20人未満	52	25.0	23.1	26.9	21.2	3.8	0.0
	20～50人未満	45	35.6	26.7	17.8	15.6	4.4	0.0
	50～100人未満	20	40.0	10.0	15.0	35.0	0.0	0.0
	100人以上	13	23.1	38.5	15.4	7.7	15.4	0.0
運送形態	長距離運送型	33	30.3	39.4	15.2	9.1	6.1	0.0
	中距離運送型	34	44.1	20.6	11.8	14.7	5.9	2.9
	近距離運送型	86	17.4	11.6	23.3	41.9	5.8	0.0
	ルート運送が主	33	12.1	18.2	36.4	27.3	6.1	0.0
	その他	12	41.7	16.7	8.3	33.3	0.0	0.0

■ 2024年問題の影響の内容【MA】

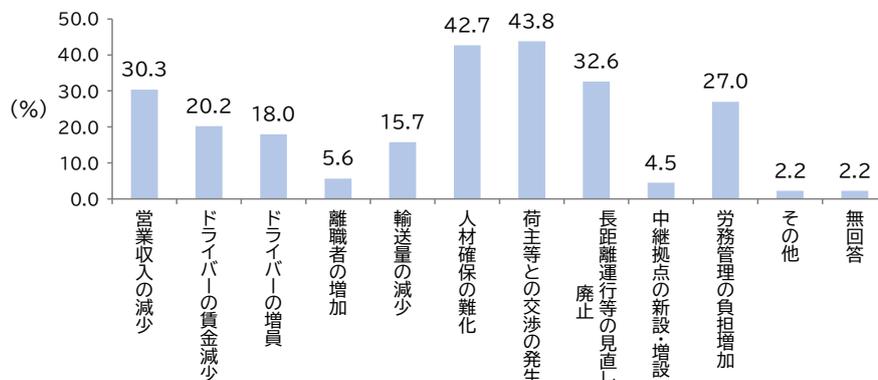
問2 問1で「1」または「2」と回答した方のみ、お答えください。どのような影響がありましたか。(あてはまるものすべて選択)

具体的な影響の内容についてきいたところ、「荷主等との交渉の発生」との回答が最も多く、全体の43.8%を占める。次いで、「人材確保の難化」(42.7%)、「長距離運行等の見直し・廃止」(32.6%)、「営業収入の減少」(30.3%)などとなっている。

ドライバーの人数別で見ると、人数が少ないほど「営業収入の減少」との回答が増え、多いほど「労務管理の負担増加」との回答が多い傾向がある。また、「100人以上」の事業所では「ドライバー賃金の減少」との回答が最も多くなっている。

運送形態別で見ると、「近距離運送型」の事業所では「営業収入の減少」や「人材確保の難化」との回答が他の運送形態と比べて多くなっている。

具体的な影響内容【影響あり】



(n=89)

具体的な影響内容【属性別】

(%)

属性	区分	n	営業収入の減少	ドライバーの賃金減少	ドライバーの増員	離職者の増加	輸送量の減少	人材確保の難化	荷主等との交渉の発生	長距離運行等の見直し・廃止	中継拠点の新設・増設	労務管理の負担増加	その他
ドライバー人数	10人未満	16	43.8	25.0	12.5	6.3	25.0	50.0	43.8	25.0	6.3	12.5	0.0
	10～20人未満	25	40.0	12.0	16.0	0.0	16.0	36.0	40.0	32.0	0.0	24.0	4.0
	20～50人未満	28	28.6	17.9	21.4	7.1	10.7	46.4	50.0	42.9	7.1	32.1	0.0
	50～100人未満	10	10.0	20.0	10.0	10.0	30.0	50.0	50.0	40.0	10.0	40.0	10.0
	100人以上	7	14.3	57.1	28.6	14.3	0.0	42.9	42.9	14.3	0.0	42.9	0.0
運送形態	長距離運送型	22	9.1	27.3	22.7	4.5	9.1	45.5	63.6	50.0	4.5	36.4	0.0
	中距離運送型	22	27.3	13.6	9.1	4.5	4.5	40.9	45.5	40.9	4.5	31.8	9.1
	近距離運送型	25	56.0	16.0	20.0	12.0	28.0	56.0	32.0	24.0	4.0	24.0	0.0
	ルート運送が主	10	30.0	20.0	20.0	0.0	30.0	20.0	40.0	0.0	0.0	10.0	0.0
	その他	6	33.3	50.0	16.7	0.0	16.7	50.0	50.0	33.3	16.7	33.3	0.0

■ 営業収入の減少割合【SA】

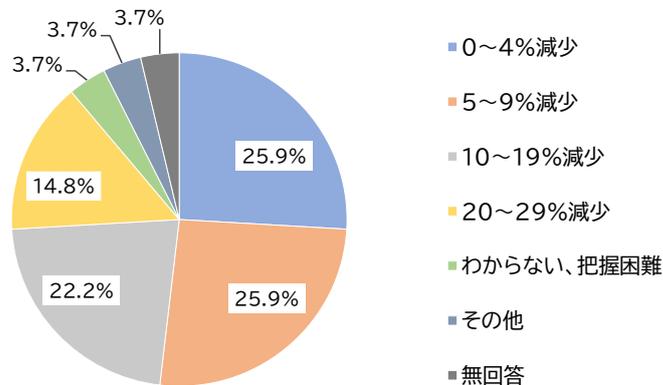
問 2-1 問 2 で「1」と回答した方のみ、お答えください。令和 6 年 4 月以降、営業収入は月平均でどの程度減少しましたか。(1 つのみ選択)

営業収入の減少幅についてきいたところ、「0～4%減少」と「5～9%減少」との回答がそれぞれ 25.9%で最も多い。「営業収入の減少」と回答した事業所のうち、『10%未満の減少』が過半数となっている。

ドライバーの人数別でみると、少人数の事業所の方が、営業収入の減少幅がより大きいことがうかがえる。

運送形態別でみると、「中距離運送型」と「近距離運送型」の事業所において、「20～29%減少」との回答が見受けられる。

営業収入減少の程度【影響あり】



(n=27)

営業収入減少の程度【属性別】

(%)

属性	区分	n	0~4% 減少	5~9% 減少	10~19% 減少	20~29% 減少	30~49% 減少	50%以上 減少	わからな い、把握困 難	その他
ドライバー 人数	10人未満	7	14.3	0.0	57.1	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0
	10~20人未満	10	30.0	40.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20~50人未満	8	37.5	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	50~100人未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100人以上	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	中距離運送型	5	40.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	近距離運送型	14	28.6	21.4	21.4	21.4	0.0	0.0	7.1	0.0
	ルート運送が主	3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	その他	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

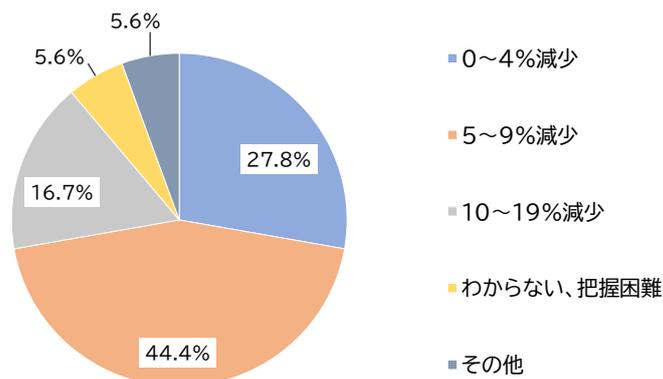
■ ドライバーの賃金減少割合【SA】

問 2-2 問 2 で「2」と回答した方のみ、お答えください。令和 6 年 4 月以降、ドライバーの賃金は月平均でどの程度減少しましたか。(1 つのみ選択)

ドライバー賃金の減少幅についてきいたところ、「5~9%減少」との回答が 44.4%で最も多く、次いで、「0~4%減少」(27.8%)が続く。

ドライバーの人数別及び運送形態別は回答件数が少なく、有意性が低いため分析は控える。

ドライバー賃金減少の程度【影響あり】



(n=18)

ドライバー賃金減少の程度【属性別】

(%)

属性	区分	n	0~4% 減少	5~9% 減少	10~19% 減少	20~29% 減少	30~49% 減少	50%以上 減少	わからな い、把握困 難	その他
ドライバー 人数	10人未満	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20人未満	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20~50人未満	5	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50~100人未満	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	100人以上	4	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
運送形態	長距離運送型	6	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	中距離運送型	3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	近距離運送型	4	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ルート運送が主	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	その他	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

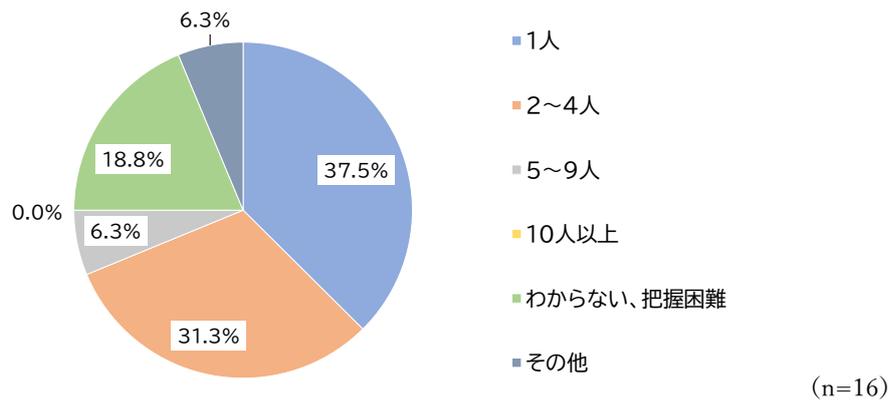
■ ドライバーの増員【SA】

問 2-3 問 2 で「3」と回答した方のみ、お答えください。令和 6 年 4 月以降、ドライバーを何人増員しましたか。(1 つのみ選択)

ドライバーの増員についてきいたところ、「1 人」との回答が 37.5%で最も多く、次いで、「2~4 人」(31.3%)が続く。

ドライバーの人数別及び運送形態別は回答件数が少なく、有意性が低いため分析は控える。

ドライバー増員状況【影響あり】



ドライバー増員状況【属性別】

(%)

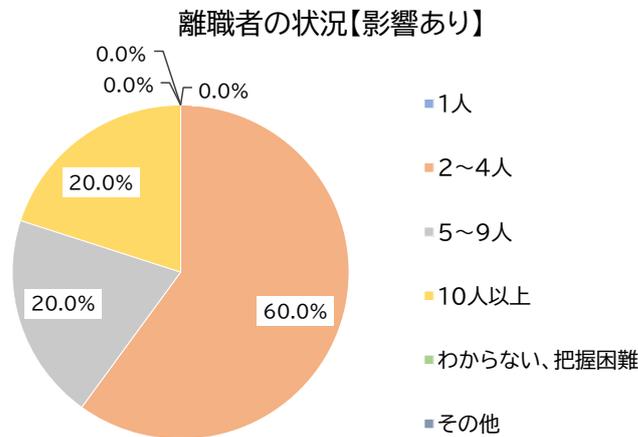
属性	区分	n	1人	2~4人	5~9人	10人以上	わからない、把握困難	その他
ドライバー 人数	10人未満	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20人未満	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20~50人未満	6	33.3	33.3	0.0	0.0	16.7	16.7
	50~100人未満	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	100人以上	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
運送形態	長距離運送型	5	20.0	40.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	中距離運送型	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	近距離運送型	5	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0
	ルート運送が主	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	その他	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 離職者の状況【SA】

問 2-4 問 2 で「4」と回答した方のみ、お答えください。令和 6 年 4 月以降、定年退職者を除き、何人離職しましたか。(1 つのみ選択)

離職者の人数についてきいたところ、「2~4人」との回答が 60.0%で最も多くなっている。

ドライバーの人数別及び運送形態別は回答件数が少なく、有意性が低いため分析は控える。



(n=5)

離職者の状況【属性別】

(%)

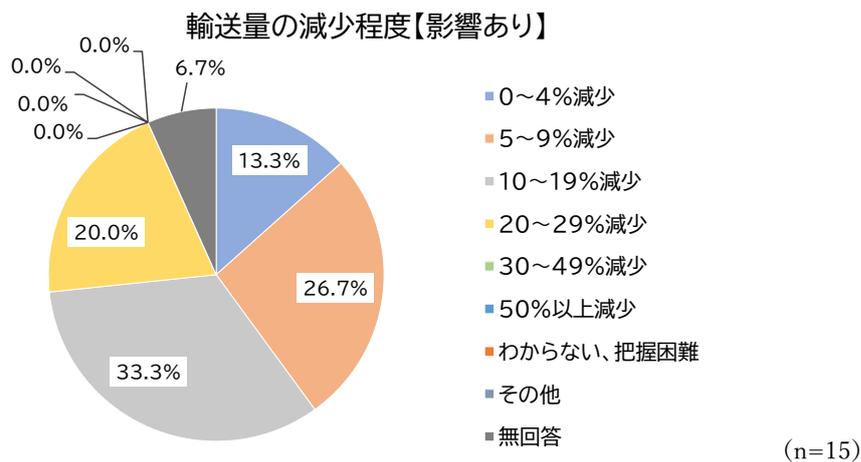
属性	区分	n	1人	2~4人	5~9人	10人以上	わからない、把握困難	その他
ドライバー人数	10人未満	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20人未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20~50人未満	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50~100人未満	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	100人以上	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	中距離運送型	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	近距離運送型	3	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
	ルート運送が主	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 輸送量の減少割合【SA】

問 2-5 問 2 で「5」と回答した方のみ、お答えください。令和 6 年 4 月以降、輸送量は月平均でどの程度減少しましたか。(1 つのみ選択)

輸送量の減少についてきいたところ、「10~19%減少」との回答が 33.3%で最も多く、次いで「5~9%減少」(26.7%)、「20~29%減少」(20.0%)が続く。

ドライバーの人数別及び運送形態別は回答件数が少なく、有意性が低いため分析は控える。



輸送量の減少程度【属性別】

(%)

属性	区分	n	0~4% 減少	5~9% 減少	10~19% 減少	20~29% 減少	30~49% 減少	50%以上 減少	わからな い、把握困 難	その他
ドライバー 人数	10人未満	5	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20人未満	4	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20~50人未満	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50~100人未満	3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	中距離運送型	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	近距離運送型	7	14.3	14.3	42.9	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	ルート運送が主	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 2024年問題に対する取組【MA】

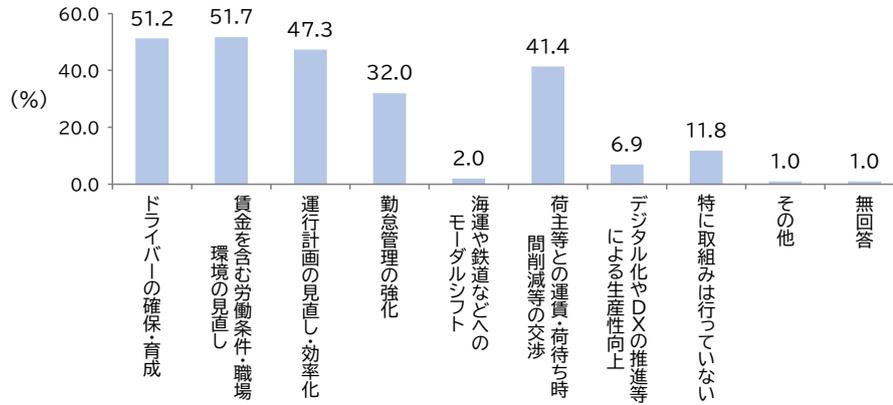
問 3 2024年問題で、貴社が現在取り組んでいる(又は既に取り組みを行った)内容について教えてください。(あてはまるものすべて選択)

2024年問題への対応として現在の取組みをきいたところ、「賃金を含む労働条件・職場環境の見直し」との回答が51.7%で最も多く、次いで、「ドライバーの確保・育成」(51.2%)、「運行計画の見直し・効率化」(47.3%)、「荷主等との運賃・荷待ち時間削減等の交渉」(41.4%)などが続く。

ドライバーの人数別で見ると、人数が多いほど「賃金を含む労働条件・職場環境の見直し」、「運行計画の見直し・効率化」、「勤怠管理の強化」及び「デジタル化やDXの推進等による生産性向上」に取り組む傾向がうかがえる。一方、人数が少ない事業所ほど「特に取り組みは行っていない」との回答が多くなっている。

運送形態別で見ると、「長距離運送型」の事業所では「ドライバーの確保・育成」、「賃金を含む労働条件・職場環境の見直し」、「運行計画の見直し・効率化」及び「荷主等との運賃・荷待ち時間削減等の交渉」との回答が6割以上を占め、他の運送形態と比べて複数の取組みを行なっていることがうかがえる。なお、今回の調査においては、「長距離運送型」の事業所において「海運や鉄道などへのモーダルシフト」への取組みは確認されなかった。

取り組んでいる内容【全体】



(n=203)

取り組んでいる内容【属性別】

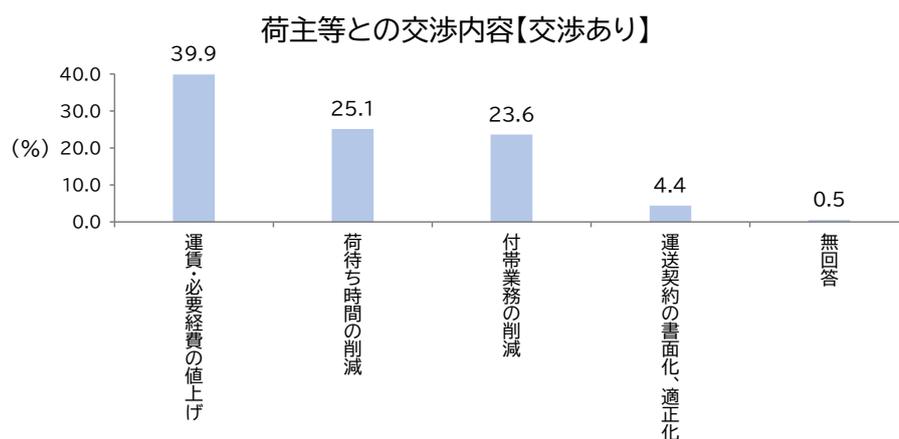
属性	区分	n	(%)								
			ドライバーの確保・育成	賃金を含む労働条件・職場環境の見直し	運行計画の見直し・効率化	勤怠管理の強化	海運や鉄道などへのモーダルシフト	荷主等との運賃・荷待ち時間削減等の交渉	デジタル化やDXの推進等による生産性向上	特に取組みは行っていない	その他
ドライバー人数	10人未満	69	43.5	40.6	24.6	21.7	0.0	24.6	1.4	26.1	0.0
	10～20人未満	52	51.9	42.3	48.1	36.5	1.9	44.2	5.8	7.7	3.8
	20～50人未満	45	57.8	60.0	66.7	28.9	0.0	53.3	6.7	4.4	0.0
	50～100人未満	20	60.0	80.0	65.0	40.0	10.0	65.0	15.0	0.0	0.0
	100人以上	13	53.8	84.6	76.9	69.2	7.7	53.8	30.8	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	33	63.6	60.6	63.6	27.3	0.0	72.7	6.1	3.0	0.0
	中距離運送型	34	50.0	50.0	67.6	35.3	2.9	52.9	8.8	2.9	2.9
	近距離運送型	86	45.3	53.5	34.9	30.2	1.2	30.2	7.0	19.8	0.0
	ルート運送が主	32	53.1	46.9	43.8	34.4	3.1	28.1	9.4	9.4	3.1
	その他	12	58.3	50.0	41.7	50.0	8.3	50.0	0.0	16.7	0.0

■ 荷主等との交渉内容【MA】

問 3-1 問 3 で「6」と回答した方のみ、お答えください。交渉内容等について教えてください。(あてはまるものすべて選択)

荷主等との交渉内容についてきいたところ、「運賃・必要経費の値上げ」との回答が39.9%で最も多く、次いで「荷待ち時間の削減」(25.1%)、「付帯業務の削減」(23.6%)と続く。

ドライバーの人数別や運送形態別でも大きな違いは見受けられない。



(n=84)

荷主等との交渉内容【属性別】

(%)

属性	区分	n	運賃・必要経費の値上げ	荷待ち時間の削減	付帯業務の削減	運送契約の書面化、適正化	その他
ドライバー人数	10人未満	17	94.1	58.8	52.9	11.8	0.0
	10～20人未満	23	95.7	65.2	65.2	4.3	0.0
	20～50人未満	23	100.0	65.2	60.9	13.0	0.0
	50～100人未満	13	100.0	53.8	53.8	15.4	0.0
	100人以上	7	100.0	57.1	42.9	14.3	0.0
運送形態	長距離運送型	24	95.8	66.7	62.5	12.5	0.0
	中距離運送型	17	100.0	70.6	64.7	11.8	0.0
	近距離運送型	26	96.2	53.8	46.2	7.7	0.0
	ルート運送が主	9	100.0	66.7	77.8	0.0	0.0
	その他	6	100.0	50.0	50.0	33.3	0.0

■ 交渉の状況【SA】

問 3-1-1 問 3-1 で「1」「2」「3」と回答した方にお聞きします。交渉は円滑に進んでいますか。(それぞれ1つのみ選択)

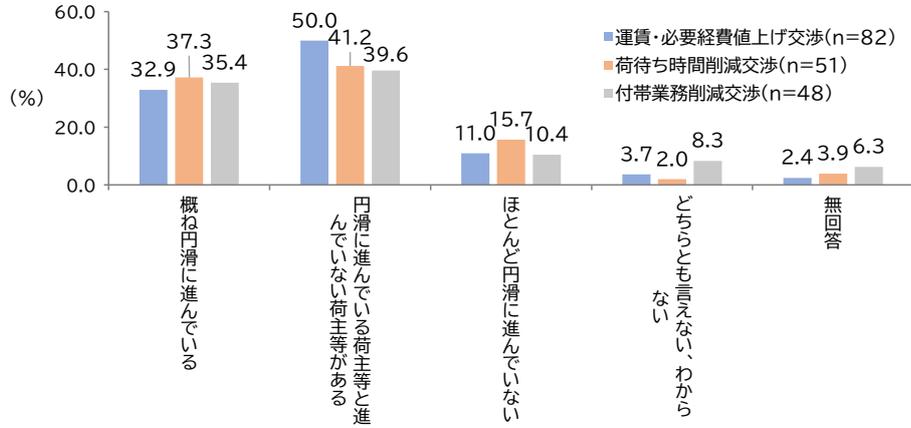
荷主等との交渉状況についてきいたところ、いずれも「円滑に進んでいる荷主等と進んでいない荷主等がある」と回答した割合が最も多くなっている。また、「概ね円滑に進んでいる」の割合の方が「ほとんど円滑に進んでいない」の割合を上回っている。全体として、必ずしも円滑とは言えないものの、荷主との交渉は進められている様子が見える。

運賃・必要経費の値上げ交渉について、ドライバーの人数が「50～100人未満」の事業所や「長距離運送型」の事業所では、荷主との交渉が「概ね円滑に進んでいる」と回答した割合が過半数を占める。

荷待ち時間の削減交渉について、「近距離運送型」と「ルート配送が主」の事業所では、荷主との交渉が「概ね円滑に進んでいる」ことがうかがえる。

付帯業務の削減交渉について、ドライバーの人数が「10人未満」あるいは「20～50人未満」の事業所で荷主との交渉が「概ね円滑に進んでいる」ことがうかがえる。

荷主との交渉状況【交渉あり】



運賃・必要経費値上げ交渉状況【属性別】

(%)

属性	区分	n	概ね円滑に進んでいる	円滑に進んでいる荷主等と進んでいない荷主等がある	ほとんど円滑に進んでいない	どちらとも言えない、わからない	その他
ドライバー人数	10人未満	16	43.8	31.3	12.5	12.5	0.0
	10~20人未満	22	22.7	68.2	9.1	0.0	0.0
	20~50人未満	22	27.3	54.5	13.6	4.5	0.0
	50~100人未満	13	53.8	38.5	7.7	0.0	0.0
	100人以上	7	28.6	57.1	14.3	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	23	52.2	43.5	4.3	0.0	0.0
	中距離運送型	17	35.3	47.1	11.8	5.9	0.0
	近距離運送型	25	20.0	60.0	16.0	4.0	0.0
	ルート運送が主	8	25.0	37.5	25.0	12.5	0.0
	その他	6	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0

荷待ち時間削減交渉状況【属性別】

(%)

属性	区分	n	概ね円滑に進んでいる	円滑に進んでいる荷主等と進んでいない荷主等がある	ほとんど円滑に進んでいない	どちらとも言えない、わからない	その他
ドライバー人数	10人未満	10	50.0	20.0	20.0	10.0	0.0
	10~20人未満	15	40.0	53.3	6.7	0.0	0.0
	20~50人未満	14	35.7	42.9	21.4	0.0	0.0
	50~100人未満	7	42.9	42.9	14.3	0.0	0.0
	100人以上	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	16	37.5	43.8	18.8	0.0	0.0
	中距離運送型	12	33.3	58.3	8.3	0.0	0.0
	近距離運送型	14	50.0	28.6	21.4	0.0	0.0
	ルート運送が主	5	40.0	20.0	20.0	20.0	0.0
	その他	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

付帯業務削減交渉状況【属性別】

(%)

属性	区分	n	概ね円滑に進んでいる	円滑に進んでいる荷主等と進んでいない荷主等がある	ほとんど円滑に進んでいない	どちらとも言えない、わからない	その他
ドライバー人数	10人未満	9	44.4	22.2	22.2	11.1	0.0
	10~20人未満	15	33.3	53.3	6.7	6.7	0.0
	20~50人未満	12	41.7	33.3	8.3	16.7	0.0
	50~100人未満	7	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0
	100人以上	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	15	46.7	40.0	13.3	0.0	0.0
	中距離運送型	11	27.3	54.5	0.0	18.2	0.0
	近距離運送型	11	36.4	27.3	18.2	18.2	0.0
	ルート運送が主	6	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0
	その他	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

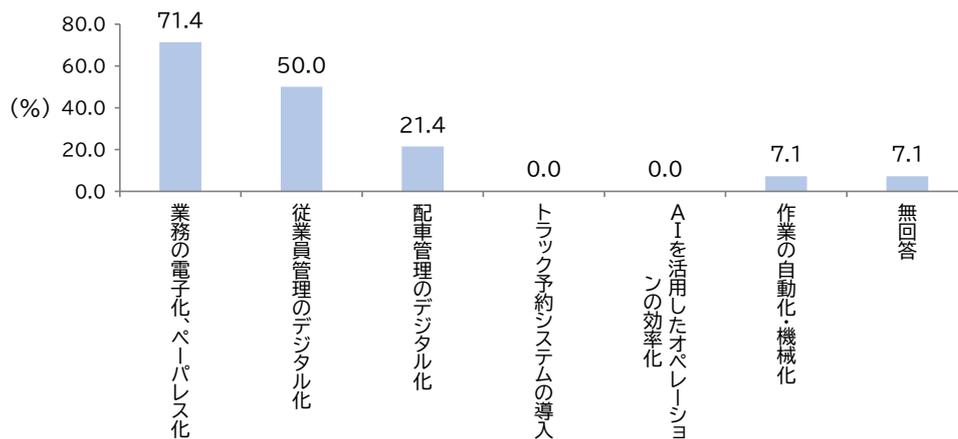
■ デジタル化・DX の取組み【MA】

問3-2 問3で「7」と回答した方のみ、お答えください。具体的な取組内容について教えてください。(あてはまるものすべて選択)

デジタル化や DX の推進等による生産性向上の取組内容についてきいたところ、「業務の電子化、ペーパーレス化」との回答が 71.4% で最も多く、次いで「従業員管理のデジタル化」(50.0%) が続く。どちらかといえば、デジタイゼーション(アナログ・物理データのデジタルデータ化)の取組みが中心となっていることがうかがえる。

ドライバーの人数別及び運送形態別は回答件数が少なく、有意性が低いため分析は控える。

デジタル化・DXの取組内容【取り組みあり】



(n=14)

デジタル化・DX の取組内容【属性別】

(%)

属性	区分	n	業務の電子化、ペーパーレス化	従業員管理のデジタル化	配車管理のデジタル化	トラック予約システムの導入	AIを活用したオペレーションの効率化	作業の自動化・機械化	その他
ドライバー人数	10人未満	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	10～20人未満	3	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	20～50人未満	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50～100人未満	3	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100人以上	4	75.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	中距離運送型	2	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	近距離運送型	6	66.7	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	ルート運送が主	3	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

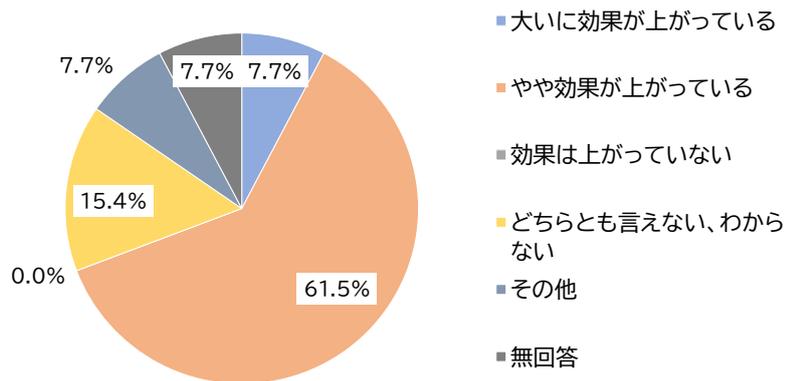
■ デジタル化・DX の取組効果【SA】

問 3-3 問 3 で「7」と回答した方のみ、お答えください。取組みの効果について教えてください。(1 つのみ選択)

デジタル化や DX の推進等による生産性向上の取組効果をきいたところ、「やや効果が上がっている」との回答が 61.5%で最も多く、これに「大いに効果が上がっている」(7.7%)と合わせた『効果あり』の占める割合は 69.2%となっている。

ドライバーの人数別及び運送形態別は回答件数が少なく、有意性が低いため分析は控える。

デジタル化・DXの取組効果【取組みあり】



(n=13)

デジタル化・DX の取組効果【属性別】

(%)

属性	区分	n	大いに効果が上がっている	やや効果が上がっている	効果は上がっていない	どちらとも言えない、わからない	その他
ドライバー人数	10人未満	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	10～20人未満	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	20～50人未満	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	50～100人未満	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	100人以上	4	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0
運送形態	長距離運送型	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	中距離運送型	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	近距離運送型	5	20.0	40.0	0.0	40.0	0.0
	ルート運送が主	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 取組みを行わない理由【SA】

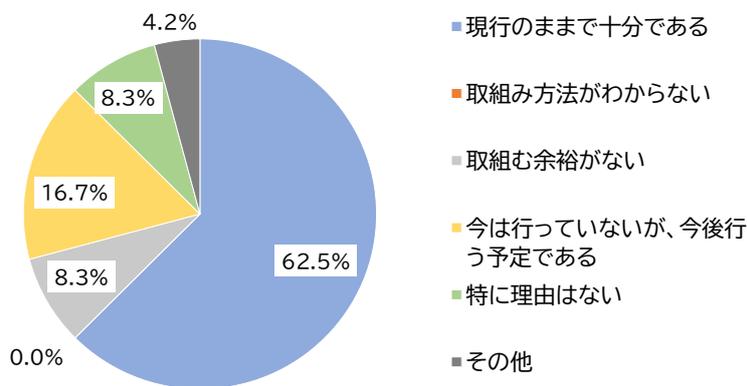
問3-4 問3で「8」と回答した方のみ、お答えください。「特に取組みは行っていない」理由は何ですか。(1つのみ選択)

「特に取組みは行っていない」ことについてその理由をきいたところ、「現行のままで十分である」との回答が62.5%で最も多く、次いで「今は行っていないが、今後行う予定である」(16.7%)が続く。

「特に取組みは行っていない」と回答した事業所はドライバーが『50人未満』の事業所のみであり、「現行のままで十分である」との回答が多くなっている。

運送形態別でみると、「近距離輸送型」の事業所で「現行のままで十分である」との回答が多くなっている。

取組みを行っていない理由【取組みなし】



(n=24)

取組みを行っていない理由【属性別】

(%)

属性	区分	n	現行のまま で十分であ る	取組み方 法がわから ない	取組み余 裕がない	今は行っ ていないが、 今後行う予 定である	特に理由は ない	その他
ドライバー 人数	10人未満	18	61.1	0.0	11.1	11.1	11.1	5.6
	10～20人未満	4	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	20～50人未満	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	50～100人未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	中距離運送型	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	近距離運送型	17	64.7	0.0	5.9	17.6	5.9	5.9
	ルート運送が主	3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
	その他	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

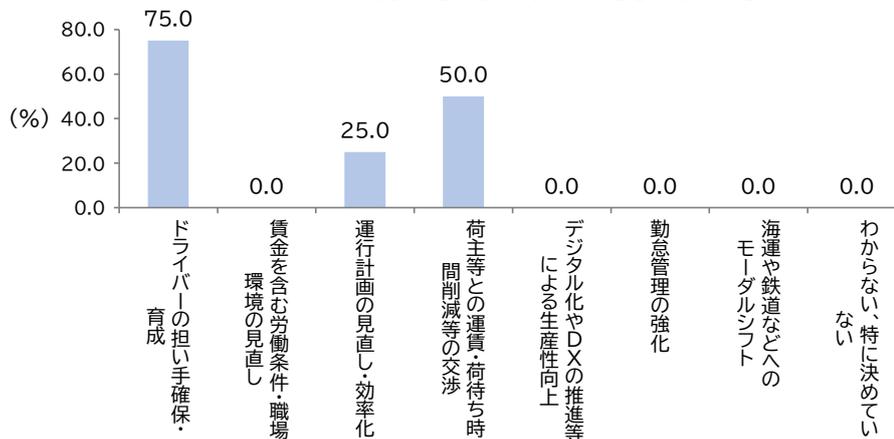
■ 今後の取組予定【MA】

問 3-4-1 問 3-4 で「4」と回答した方のみ、お答えください。「今後行う予定の取組み」は何ですか。(あてはまるものすべて選択)

今後行う予定の取組みは、「ドライバーの担い手確保・育成」との回答が 75.0%で最も多く、次いで「荷主等との運賃・荷待ち時間削減等の交渉」(50.0%)が続く。

ドライバーの人数別及び運送形態別は回答件数が少なく、有意性が低いため分析は控える。

今後行う予定の取組み【予定あり】



(n=4)

今後行う予定の取組み【属性別】

(%)

属性	区分	n	ドライバーの担い手確保・育成	賃金を含む労働条件・職場環境の見直し	運行計画の見直し・効率化	荷主等との運賃・荷待ち時間削減等の交渉	デジタル化やDXの推進等による生産性向上	勤怠管理の強化	海運や鉄道などへのモーダルシフト	わからない、特に決めていない	その他
ドライバー人数	10人未満	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10～20人未満	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20～50人未満	1	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50～100人未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	中距離運送型	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	近距離運送型	3	66.7	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ルート運送が主	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

③ドライバーの不足感について

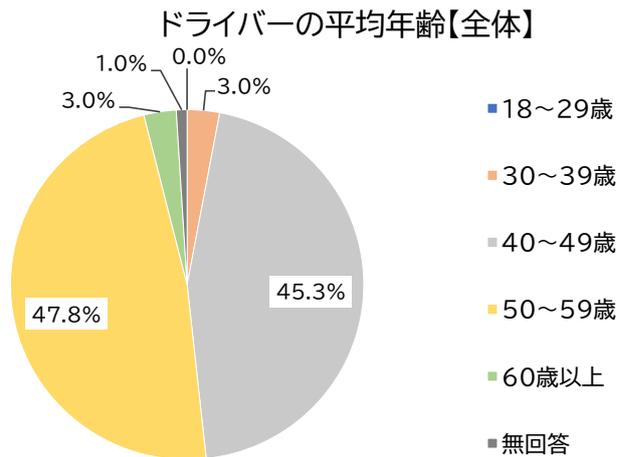
■ ドライバーの平均年齢【SA】

問 4 貴社のドライバーの平均年齢を教えてください。(1つのみ選択)

ドライバーの平均年齢をきいたところ、「50～59歳」との回答が最も多く、全体の47.8%を占めている。次いで僅差で「40～49歳」(45.3%)が続く。

ドライバーの人数別でも、大きな違いは見受けられない。

運送形態別で見ると、距離が長くなるほど「50～59歳」の割合が多くなっている。「長距離輸送型」の事業所におけるドライバーの高齢化が懸念される。



(n=203)

ドライバーの平均年齢【属性別】

(%)

属性	区分	n	18~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上
ドライバー 人数	10人未満	71	0.0	2.8	42.3	49.3	5.6
	10~20人未満	52	0.0	5.8	40.4	50.0	3.8
	20~50人未満	43	0.0	2.3	51.2	46.5	0.0
	50~100人未満	20	0.0	0.0	60.0	40.0	0.0
	100人以上	13	0.0	0.0	38.5	61.5	0.0
運送形態	長距離運送型	34	0.0	2.9	38.2	58.8	0.0
	中距離運送型	32	0.0	0.0	43.8	56.3	0.0
	近距離運送型	86	0.0	2.3	45.3	45.3	7.0
	ルート運送が主	33	0.0	6.1	54.5	39.4	0.0
	その他	12	0.0	8.3	50.0	41.7	0.0

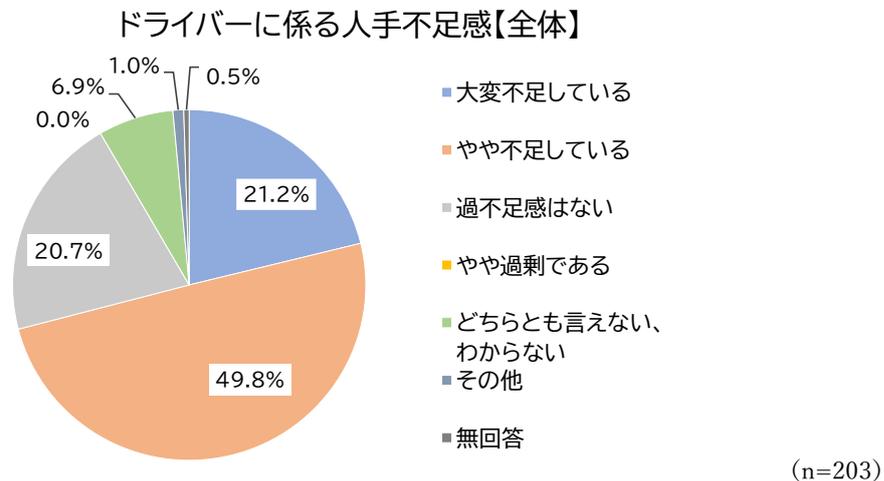
■ ドライバーに係る人手不足感【SA】

問5 貴社のドライバーに係る人手不足感について教えてください。(1つのみ選択)

ドライバーの人手不足感をきいたところ、「やや不足している」との回答が最も多く、全体の49.8%を占めている。次いで「大変不足している」(21.2%)となり、これらを合わせた『不足』の割合は71.0%にのぼる。ドライバーの人手不足が深刻であることがうかがえる。

ドライバーの人数別でみると、事業所の規模に関わらずドライバーが『不足』していることがうかがえる。

運送形態別でみると、「長距離輸送型」の事業所で『不足』の割合が最も多くなっている。



ドライバーに係る人手不足感【属性別】

(%)

属性	区分	n	大変不足している	やや不足している	過不足感はない	やや過剰である	どちらとも言えない、わからない	その他
ドライバー人数	10人未満	71	12.7	49.3	28.2	0.0	7.0	2.8
	10～20人未満	52	23.1	51.9	15.4	0.0	9.6	0.0
	20～50人未満	44	27.3	50.0	13.6	0.0	9.1	0.0
	50～100人未満	20	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	100人以上	13	30.8	46.2	23.1	0.0	0.0	0.0
運送形態	長距離運送型	34	26.5	52.9	20.6	0.0	0.0	0.0
	中距離運送型	33	18.2	51.5	21.2	0.0	9.1	0.0
	近距離運送型	86	16.3	51.2	23.3	0.0	7.0	2.3
	ルート運送が主	33	24.2	42.4	21.2	0.0	12.1	0.0
	その他	12	33.3	50.0	8.3	0.0	8.3	0.0

■ ドライバーに係る採用状況【SA】

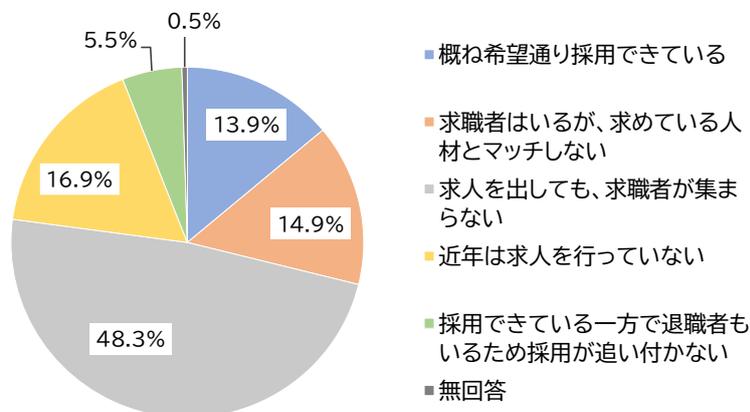
問6 貴社のドライバーに係る採用状況について教えてください。(1つのみ選択)

ドライバーの採用状況をきいたところ、「求人を出しても、求職者が集まらない」との回答が最も多く、全体の48.3%を占めている。次いで、「近年は求人を行っていない」(16.9%)、「求職者はいるが、求めている人材とマッチしない」(14.9%)が続く。一方、「概ね希望通り採用できている」との回答は13.9%にとどまる。全体として、ドライバーの採用に苦勞している状況がうかがえる。

ドライバーの人数別でみると、人数が多いほど「求人を出しても、求職者が集まらない」との回答割合が多くなる傾向がある。

運送形態別でみると、「長距離運送型」の事業所は、「概ね希望通り採用できている」(12.1%)と「求人を出しても、求職者が集まらない」(57.6%)とのポイント差(△45.5ポイント)が最も大きい。一方、このポイント差が最も小さいのは「中距離運送型」の事業所(△21.2ポイント)となっている。

ドライバーの採用状況【全体】



(n=203)

ドライバーの採用状況【属性別】

(%)

属性	区分	n	概ね希望通り採用できている	求職者はいるが、求めている人材とマッチしない	求人を出しても、求職者が集まらない	近年は求人を行っている	採用できている一方で退職者もいるため採用が追い付かない	その他
ドライバー人数	10人未満	71	11.3	16.9	39.4	31.0	1.4	0.0
	10～20人未満	52	15.4	9.6	53.8	17.3	3.8	0.0
	20～50人未満	42	11.9	19.0	50.0	7.1	11.9	0.0
	50～100人未満	20	25.0	10.0	55.0	0.0	10.0	0.0
	100人以上	13	7.7	23.1	61.5	0.0	7.7	0.0
運送形態	長距離運送型	33	12.1	15.2	57.6	9.1	6.1	0.0
	中距離運送型	33	21.2	12.1	42.4	18.2	6.1	0.0
	近距離運送型	85	10.6	15.3	48.2	21.2	4.7	0.0
	ルート運送が主	33	18.2	18.2	42.4	18.2	3.0	0.0
	その他	12	8.3	8.3	58.3	8.3	16.7	0.0

■ 採用にあたっての工夫【MA】

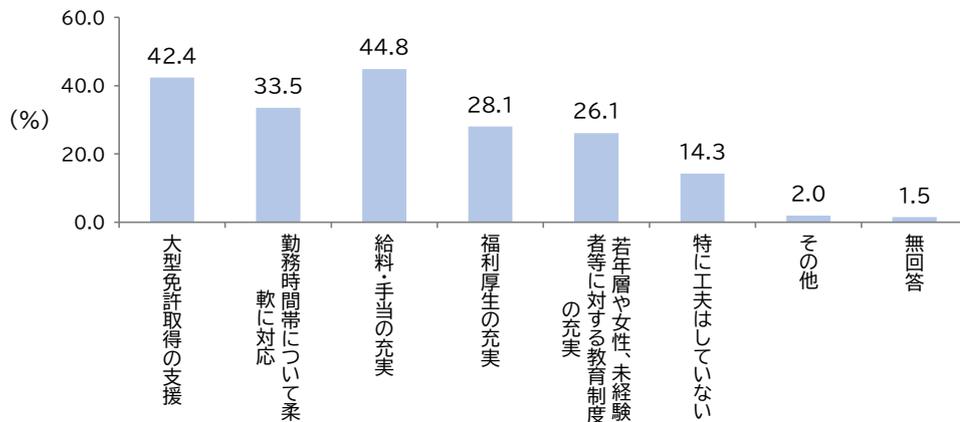
問 7 採用に当たって工夫していることがあれば教えてください。(あてはまるものすべて選択)

ドライバーの採用に当たっての工夫をきいたところ、「給料・手当の充実」との回答が最も多く、全体の 44.8%を占めている。次いで、「大型免許取得の支援」(42.4%)、「勤務時間帯について柔軟に対応」(33.5%)などが続く。一方、「特に工夫はしていない」との回答も 14.3%あり、特別な対策を講じていない事業所も一定数を占める。

ドライバーの人数別でみると、規模に応じて様々な工夫を行っていることがうかがえる。このうち、『20～100人未満』の事業所では「大型免許取得の支援」の割合が、『50人以上』の事業所では「給料・手当の充実」や「福利厚生充実」の割合が、他の区分に比べて多くなっている。

運送形態別でみると、運送形態の特性に応じて行っている工夫は割れた。「長距離運送型」と「中距離運送型」では「大型免許取得の支援」の割合が多く、ドライバー確保のため、大型免許を持たない未経験者を採用して育成していることがうかがえる。「近距離輸送型」では「給料・手当の充実」が最も多く、既存のドライバーの待遇改善にもつながるものと推察される。また、「ルート運送が主」では「勤務時間帯について柔軟に対応」が最も多く、比較的柔軟な勤務体系が用意されていることがうかがえる。

ドライバー採用の工夫【全体】



(n=203)

ドライバー採用の工夫【属性別】

属性	区分	n	割合 (%)						
			大型免許取得の支援	勤務時間帯について柔軟に対応	給料・手当の充実	福利厚生の充実	若年層や女性、未経験者等に対する教育制度の充実	特に工夫はしていない	その他
ドライバー人数	10人未満	70	28.6	24.3	41.4	17.1	11.4	25.7	1.4
	10～20人未満	51	33.3	41.2	41.2	37.3	33.3	9.8	2.0
	20～50人未満	44	61.4	27.3	38.6	18.2	31.8	11.4	2.3
	50～100人未満	20	80.0	55.0	75.0	50.0	45.0	0.0	5.0
	100人以上	13	38.5	46.2	61.5	61.5	38.5	7.7	0.0
運送形態	長距離運送型	34	52.9	38.2	47.1	35.3	29.4	11.8	2.9
	中距離運送型	33	66.7	51.5	51.5	24.2	21.2	12.1	6.1
	近距離運送型	85	35.3	27.1	51.8	24.7	24.7	12.9	0.0
	ルート運送が主	33	27.3	39.4	24.2	33.3	24.2	27.3	0.0
	その他	12	41.7	8.3	41.7	41.7	58.3	8.3	8.3

④行政に期待する支援策について

■ 2024年問題に関して行政に期待する支援策【MA】

問 8 2024年問題に関して、貴社が行政に期待する支援策を教えてください。(主なもの3つまで選択)

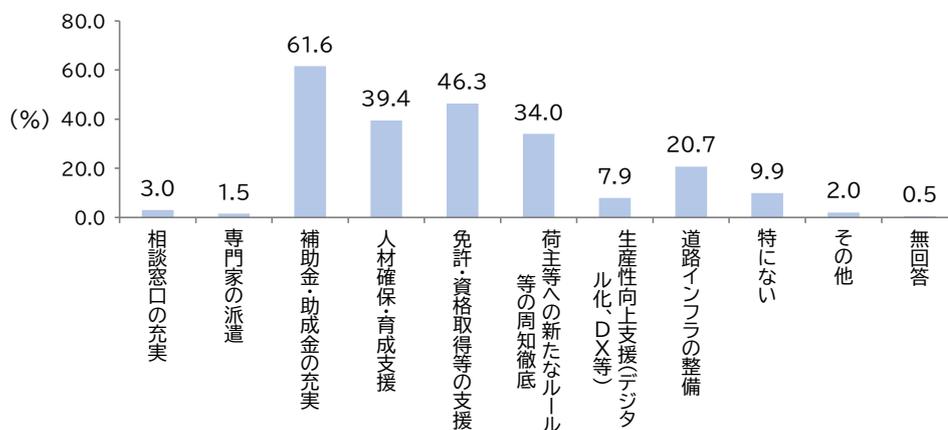
行政に期待する支援策をきいたところ、「補助金・助成金の充実」との回答が最も多く、全体の 61.6% を占める。次いで、「免許・資格取得等の支援」(46.3%)、「人材確保・育成支援」(39.4%)、「荷主等への新たなルール等の周知徹底」(34.0%) などが挙げられた。

ドライバーの人数別で見ると、規模に関わらず「補助金・助成金の充実」を挙げる割合が多くなっている。また、「荷主等への新たなルール等の周知徹底」は「20～50人未満」と「100人以上」で、「免許・資格取得等の支援」は「50～100人未満」でそれぞれ過半数を占める。

運送形態別で見ると、距離が長いほど「補助金・助成金の充実」を挙げる割合が増える傾向がある。また、「長距離運送型」では「人材確保・育成支援」と「免許・資格取得等の支

援」の割合が過半数を占め、「中距離運送型」でも「免許・資格所得等の支援」の割合が過半数を占めている。

行政に期待する支援策【全体】



(n=203)

行政に期待する支援策【属性別】

(%)

属性	区分	n	相談窓口の充実	専門家の派遣	補助金・助成金の充実	人材確保・育成支援	免許・資格取得等の支援	荷主等への新たなルール等の周知徹底	生産性向上支援(デジタル化、DX等)	道路インフラの整備	特にない	その他
ドライバー人数	10人未満	70	2.9	0.0	64.3	35.7	42.9	21.4	2.9	17.1	20.0	1.4
	10~20人未満	52	1.9	3.8	63.5	36.5	50.0	34.6	7.7	23.1	7.7	1.9
	20~50人未満	45	4.4	2.2	55.6	46.7	44.4	55.6	8.9	22.2	2.2	4.4
	50~100人未満	20	5.0	0.0	75.0	35.0	65.0	20.0	20.0	35.0	0.0	0.0
	100人以上	13	0.0	0.0	53.8	53.8	38.5	53.8	7.7	7.7	7.7	0.0
運送形態	長距離運送型	34	0.0	0.0	70.6	52.9	52.9	35.3	5.9	38.2	2.9	0.0
	中距離運送型	34	2.9	0.0	70.6	29.4	52.9	38.2	11.8	20.6	2.9	5.9
	近距離運送型	85	4.7	1.2	62.4	36.5	43.5	34.1	7.1	17.6	15.3	1.2
	ルート運送が主	33	3.0	3.0	51.5	36.4	48.5	30.3	9.1	15.2	12.1	0.0
	その他	12	0.0	0.0	41.7	58.3	33.3	33.3	0.0	16.7	8.3	8.3

なお、2024年問題の取組別でみると、「デジタル化やDXの推進等による生産性向上」に取り組む事業所は、行政に期待する支援策として「生産性向上支援(デジタル化、DX等)」を挙げる割合が他の取組みに比べて高くなっている。取組経験の有無が回答に影響を与えているものと推察される。

行政に期待する支援策【2024年問題の取組別】

(%)

区分	n	相談窓口の充実	専門家の派遣	補助金・助成金の充実	人材確保・育成支援	免許・資格取得等の支援	荷主等への新たなルール等の周知徹底	生産性向上支援 (デジタル化、DX等)	道路インフラの整備	特になし	その他	
2024年問題の取組内容	ドライバーの確保・育成	104	2.9	1.9	71.2	51.9	54.8	34.6	7.7	18.3	1.9	2.9
	賃金を含む労働条件・職場環境の見直し	104	2.9	1.0	71.2	39.4	51.0	36.5	11.5	23.1	2.9	3.8
	運行計画の見直し・効率化	96	3.1	3.1	63.5	41.7	52.1	33.3	13.5	25.0	4.2	2.1
	勤怠管理の強化	65	4.6	3.1	66.2	47.7	43.1	41.5	12.3	24.6	6.2	1.5
	海運や鉄道などへのモデルシフト	4	0.0	0.0	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	荷主等との運賃・荷待ち時間削減等の交渉	84	1.2	1.2	69.0	42.9	48.8	42.9	7.1	23.8	4.8	2.4
	デジタル化やDXの推進等による生産性向上	14	0.0	0.0	85.7	50.0	57.1	50.0	28.6	0.0	0.0	0.0
	特に取組みは行っていない	24	8.3	0.0	50.0	33.3	37.5	16.7	0.0	8.3	33.3	0.0
	その他	2	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0

■ その他、お困りごと、要望、意見など【FA】

問 9 その他、お困りごと、行政の支援策に対するお考え(要望、ご意見)がありましたら、お聞かせください。

自由意見について、ドライバーの確保が難化している現状、高速道路利用に際し料金やSA・PAの駐車スペースに関する要望などが寄せられた。

自由意見要旨	件数
ドライバーの確保に関すること	5
高速道路の利用に関すること	5
補助金や支援内容に関すること	4
荷主・付帯業務に関すること	4
ガイドラインに関すること	2
その他	1

■ ドライバーの確保に関すること [運送形態/ドライバー数]

- ・ ハローワークでの求人を手軽にできるようにしてほしい。 [中距離/10人未満]
- ・ 借金残はないものの、今月末で廃業することになった。3、4年前から求人を出しても求職者(若い人)が集まらなかった。体力的にも経営的にも厳しい仕事なので、自身の子どもを後継者にはしなかった。最高で75歳の従業員の皆さんにとっても感謝している。今後の物流業界の発展を願う。 [近距離/10人以上~20人未満]
- ・ 免許制度の改正により普通免許で運転できる車両の範囲が狭まったのがドライバー不足の一因。 [中距離/20人以上~50人未満]

- ・安定して人員を確保するため、ドライバーに対する心身の健康に関する補助を期待する。定期健康診断のオプション費用の補助、二次検査費用の補助、SAS(睡眠時無呼吸症候群)診断費用等。 [近距離/20人以上～50人未満]
 - ・何年後かには働く人がいなくなり、廃業せざるを得なくなりそう。大手と言われるような製造工場ですら、中途正社員を募集している状況では、どうい運送業には目もくれないだろう。 [近距離/20人以上～50人未満]
- 高速道路の利用に関すること [運送形態/ドライバー数]
- ・高速道路の利用を無料にしてほしい。 [ルート/10人以上～20人未満]
 - ・営業ナンバーの高速道路料金を通年割引してほしい。(時間帯関係なく) [長距離/20人以上～50人未満]
 - ・高速料金が PM10:00～AM5:00 まで走った分だけの割引となる予定で、持ち出しが増える事が考えられる。緑ナンバーは 40～50%引きにする等、渋滞を考えるのであれば、時間制限はやめた方がよいのではないか。 [中距離/50人以上～100人未満]
 - ・高速道路のパーキングエリア、サービスエリアを増やしてほしい。 [長距離/20人以上～50人未満]
 - ・高速道路のサービスエリアの駐車場に停められず、深夜割引が使えない時があるので駐車場(トラック専用)を拡大してほしい。 [長距離/20人以上～50人未満]
- 補助金や支援内容に関すること [運送形態/ドライバー数]
- ・燃費高騰対策補助金など [ルート/10人以上～20人未満]
 - ・燃料価格高騰への支援。人材確保・人材育成に対する支援。標準的な運賃・燃料サーチャージの確実な収受に向けた支援。 [近距離/20人以上～50人未満]
 - ・免許取得の際、営業ナンバーのある企業(トラック、バス、タクシー)の従業員が業務で必要であるときは、会社の説明書を提出することで免許費用が軽減されるなど、極力本人負担が少なくなる支援を希望する。 [近距離/20人以上～50人未満]
 - ・デジタル人材の育成や支援・補助の強化をしてほしい。 [近距離/100人以上]
- 荷主・付帯業務に関すること [運送形態/ドライバー数]
- ・荷降ろしの際、手積み、手降ろしなどで時間がかかるので、拘束時間短縮の意味でも、荷主のお客様が手伝うなど協力的であってほしい。 [近距離/10人未満]
 - ・荷主のオーダーの締め切りが遅く翌日の運行予定が立てられない [中距離/10人以上～20人未満]
 - ・車上受け車上渡しの基本であり、付帯作業には対価が発生する事を認識するべき。 [中距離/20人以上～50人未満]
 - ・荷主の納入荷卸し待が長く困っている。 [近距離/20人以上～50人未満]
- ガイドラインに関すること [運送形態/ドライバー数]
- ・標準運賃の告示を荷主に周知させるのを事業者側に丸投げせず、行政が荷主に直接伝えるべきではないか。 [中距離/10人以上～20人未満]
 - ・最低運賃を定めてほしい。 [ルート/10人以上～20人未満]

2章のまとめ

○ 2024年問題について

- 「2024年問題」の影響については、「影響はない」との回答が28.1%で最多だが、「影響が出ている」(24.6%)、「今後影響が出る可能性がある」(21.2%)、「影響を受けたが対応済み」(19.2%)の回答とそれほど差があるわけではなく、全体としては評価が分かれる結果となった。
- また、抱えるドライバーの人数規模が多いほど「影響が出ている」との回答が増え、特に『20～100人未満』の事業所で影響が顕著となっている。運送形態別では、「長距離運送型」と「中距離運送型」で『影響あり(あった)』が多く、前者は対応が進む一方、後者は遅れが目立つ。「近距離輸送型」や「ルート運送」は影響が小さいが、後者は今後の影響を懸念する割合が高い。
- 具体的な影響では、「荷主等との交渉の発生」との回答が全体の43.8%で最多。次いで、「人材確保の難化」(42.7%)、「長距離運行等の見直し・廃止」(32.6%)、「営業収入の減少」(30.3%)などが続く。この対応策としては、「賃金や労働環境の見直し」が51.7%で最多。「ドライバーの確保・育成」(51.2%)、「運行計画の効率化」(47.3%)、「運賃や荷待ち時間削減交渉」(41.4%)が続き、労務管理や人材確保への取組みが多い。なお、荷主との交渉については、比較的円滑に進んでいる状況。

○ ドライバーの人手不足感について

- ドライバーの平均年齢は、「50～59歳」との回答が全体の47.8%で多く、特に、「長距離輸送型」の事業所におけるドライバーの高齢化が懸念される。
- ドライバーの人手不足感は『不足』の割合が全体の71.0%にのぼり、ドライバーの人手不足の深刻さがうかがえる。運送形態別では、「長距離輸送型」の事業所で『不足』の割合が他よりも高くなっている。
- 一方、ドライバーの採用状況は芳しくなく、「求人を出しても、求職者が集まらない」(48.3%)が最も多く、「求職者はいるが、求めている人材とマッチしない」(14.9%)との回答も一定数を占める。
- そのため、採用にあたり、「給料・手当の充実」(44.8%)のほか、「大型免許取得の支援」(42.4%)、「勤務時間帯について柔軟に対応」(33.5%)等、多くの事業所では運送形態の特性に合わせて何かしらの工夫をしている。

○ 行政に対する支援策について

- 行政に期待する支援策としては、「補助金・助成金の充実」との回答が全体の61.6%で最多。次いで、「免許・資格取得等の支援」(46.3%)、「人材確保・育成支援」(39.4%)、「荷主等への新たなルール等の周知徹底」(34.0%)などが挙げられた。
- また、2024年問題の取組別では、「デジタル化やDXの推進等による生産性向上」に取り組む事業所ほど、「生産性向上支援(デジタル化、DX等)」を挙げる割合が他の取組みに比べて高くなっている。

3. ヒアリング調査

①運送業については、前述のアンケート調査において、2024年問題について『影響あり』と回答し、かつ、トラックドライバーが『不足している』と回答した事業所の中から、地域・運送区分のバランスや取組内容等を踏まえて5事業所を選定した。②荷主及び業界団体等については、輸送割合の高い、「工業製品」、「食料・飲料品」及び「農林水産物」の荷主団体等と運送業の業界団体計5団体等を選定し、ヒアリング調査を行った。

(1)調査先一覧

	事業所・団体名	区分1	区分2	所在地	ドライバー数	調査日
1	A事業所	運送業	長距離運送・短距離運送・ルート運送	山形市	101～300人	1/22（水）
2	B事業所	運送業	近距離運送	天童市	300人超	1/15（水）
3	C事業所	運送業	ルート運送	寒河江市	101～300人	1/15（水）
4	D事業所	運送業	近距離運送	鶴岡市	1～50人	1/9（木）
5	E事業所	運送業	長距離運送	酒田市	51～100人	1/9（木）
6	F団体	荷主	農産物	山形市	－	2/5（水）
7	G団体	荷主	飲料	寒河江市	－	2/14（金）
8	H団体	荷主	工業製品ほか	山形市	－	2/19（水）
9	I事業所	荷主	食料品	山形市	－	2/19（水）
10	J団体	業界団体	トラック団体	天童市	－	3/7（金）

(2)調査項目について

①運送業事業所

- 2024年問題の影響と、現在取り組んでいる(又は取組みを行った)内容の詳細
- ドライバーの人手不足感と、採用に当たって工夫していることの詳細
- 2024年問題に関して行政に期待する支援策の詳細 等

①荷主及び業界団体等

- 2024年問題の影響と、現在取り組んでいる(又は取組みを行った)内容の詳細
- 2024年問題に関して行政に期待する支援策の詳細 等

(3)ヒアリング調査結果

①A 事業所(運送業、山形市)

(a)アンケート調査の回答概要

設 問	回 答
2024 年問題	■影響が出ている
取組内容	■賃金を含む労働条件・職場環境見直し ■運行計画の見直し・効率化 ■勤怠管理の強化 ■荷主等との運賃・荷待ち時間削減等の交渉 (運賃、荷待ち時間、付帯業務、運送契約の書面化・適正化)
人手不足感	■やや不足している (求人を出しても、求職者が集まらない)
採用工夫	■大型免許取得の支援 ■福利厚生充実 ■若者、女性、未経験者等に対する教育制度充実
期待支援策	■補助金・助成金の充実 ■免許・資格取得等支援

(b)ヒアリング概要

(i)2024 年問題の影響

- ・改善基準告示を守るのに苦勞している。例えば、ドライバーは1週間のうちに2回長距離運送をすることがあるが、1日の拘束時間の上限である15時間以内に収まるよう、出勤時間をずらすなどシフト調整に苦勞している。

(ii)2024 年問題に対する取組内容

- ・労働条件の見直しについて、従来そのままでは残業時間規制に抵触する可能性があったため、3年前に全社的に賃金体系の改定を行った。手当についても、距離をベースにする部分と重量をベースにする部分があり、見直しを図った。特積事業では、パレットだけでなくバラの商品もあるため、重量や送り状の枚数など、様々な組み合わせの賃金体系となっている。
- ・運行計画の見直し・効率化について、出社時間の調整のほか、ドッキング便や荷役分離(運ぶ人と荷降ろしする人を分ける)を行うことで、ドライバーの拘束時間の削減を図っている。
- ・勤怠管理については、デジタルタコグラフ(以下「デジタコ」という。)とタイムカードで管理。長距離ドライバーについては年間の拘束時間を毎月チェックし、限度を超えないよう注視している。
- ・荷主との交渉について、当支店の荷主の数は200~300。基本的にはBtoBのため、概ねご理解をいただいている。ただし、食品関係の場合、いわゆる“3分の1ルール*”のため、やむを得ない運送の遅延が貨物事故扱いとされることもあり、もう少しご理解をいただくとありがたい。また、医薬品の納品の現場では厚労省のガイドラインに反している状況が目立つ。医療関係は検品が厳しく、集配業務の際に外装(段ボール)が駄目だと荷受け拒否にあってしまう。待ち時間については、大きな倉庫だと3~4

時間待機になることもある。

- ・ モーダルシフトについて、JR と協力して仙台-関西間で 31 フィートコンテナ 2 基を日々走らせていた。輸送の効率化に加え、ドライバー不足の解消につながるのが大きな利点。
- ・ デジタル化について、バーコードスキャンはどこでも導入しているが、当社ではバーコードスキャンを基に配達時間をお客様（出荷主とエンドユーザー）にお知らせするサービスを行っている。倉庫業の方は荷主の商品に合わせて様々あり、自動仕分けシステムを実施している倉庫もある。

(iii) ドライバーの人手不足の状況について

- ・ 新卒は本社がまとめて採用し、支店では中途採用のみ行っている。運送業に対してのイメージが低いせいか、ドライバーはなかなか集まらない。中途採用者で中型免許は持っていたても、大型免許を持っている人は少ない。当社では自衛隊卒も設けている。
- ・ ドライバーの年齢層が高くなってきており、年齢構成を考えると、ドライバーは何人でもほしい。
- ・ 資格取得支援制度について、当社では大型免許等、業務上必要とされる資格・免許取得に対し、取得費用の助成・貸付を行っている。
- ・ 教育制度について、メンター制度を設けており、入社後 1 年間、先輩や上司がサポートすることで定着につなげている。また、アプリを活用し、ハンディ端末でもパソコンで全従業員が同じマニュアルを確認、共有できるようにしている。
- ・ 福利厚生について、当社では全事業所に寮や社宅を完備している。山形で採用され、全国へ転勤する人もおり、関東、関西に転勤しても住まいに困ることはない。

(iv) 期待する支援策

- ・ 燃料費の補助はありがたい。当社ではサーチャージ制を導入しており、荷主のご理解をいただいているものの、燃料費が 1 円でも上がると会社全体でのコスト増が大きい。
- ・ 免許取得支援について、ドライバー育成の観点から、高卒者が中型免許を取得する際の支援があればよい。

* **【3 分の 1 ルール】** サプライチェーンにおいて、賞味期間の 3 分の 1 以内で小売店舗に納品する慣例のこと。

②B 事業所(運送業、天童市)

(a)アンケート調査の回答概要

設 問	回 答
2024 年問題	■影響が出ている
取組内容	■ドライバーの確保・育成 ■賃金を含む労働条件・職場環境見直し ■運行計画の見直し・効率化 ■勤怠管理の強化 ■荷主等との運賃・荷待ち時間削減等の交渉 (交渉については、すべて「ほとんど円滑に進んでいない」)
人手不足感	■大変不足している (求人を出しても、求職者が集まらない)
採用工夫	■大型免許取得の支援 ■勤務時間帯について柔軟に対応 ■給料・手当の充実 ■福利厚生の実施 ■若者、女性、未経験者等に対する教育制度充実
期待支援策	■補助金・助成金の充実 ■人材確保・育成支援 ■荷主等への新たなルール等の周知徹底

(b)ヒアリング概要

(i)2024 年問題の影響

- ・ドライバーの労働時間規制によって、トラックの稼働時間が短くなったため、営業収入が減少し、ドライバーの賃金も減少した(時間外労働手当が減った)。また、ドライバーが 10 人以上離職した(トラック業界に見切りをつけて他の業種に転職した者が多い)。最近、少し落ち着いてきたものの、それでも何人か辞めていく者がいる。

(ii) 2024 年問題に対する取組内容

- ・ドライバーの育成には力を入れており、採用後約 1 か月かけて、安全管理や運転技術、車両整備、接客対応等の教育訓練を行っている。特に接客対応について、当社は荷主毎に担当ドライバーを割り当てており、採用者それぞれがこれから担当する荷主にどのように対応すべきかの教育をしっかりと行っている。
- ・荷主の中で高速料金を運賃に反映してくれる荷主は 2 割程度しかいないが、会社が自己負担して、極力高速道路を利用できるような運行計画にしている。
- ・荷主との交渉は難航している。理解をしてもらっている荷主は 2 割程度。あとの 8 割は理解が進まず、あまりにもひどいケースは国土交通省に通報している。最も理解が進んでいないのが小売業界。大手企業ほど交渉は厳しく、付帯業務もなかなか減らない。トラック G メンはしっかりと取り締まってほしい。
- ・国は荷主が対応すべきガイドラインを発出したが、効果はほとんどない。また、標準的運賃も示しているが、運賃の実態はその 1/2~1/3 程度の金額になっている。やはり、罰則を伴うような法規制が必要だと思う。

- ・ デジタコの代替となるようなスマホアプリを独自に開発し、ドライバー全員にアプリの入ったスマホを持たせて、運行管理と勤怠管理を行っている。
- ・ デジタル化や DX については、スマホアプリのほか、IT 点呼も導入している、また、付帯する倉庫業務については、温度管理について IoT センサーなども活用している。

(iii) ドライバーの人手不足の状況について

- ・ ドライバーの平均年齢は 53 歳。ドライバーの採用には大変苦慮しており、ほとんどが中途採用で、採用者の半分は未経験者(むしろ未経験者の方が長続きするとのこと)。ドライバーは、あと 20 人は欲しいと思っている。
- ・ 大型免許取得は全額会社負担、勤務時間には柔軟に対応し、時間外勤務も減らしている。福利厚生はレクリエーション事業の充実を図っている。

(iv) 期待する支援策

- ・ 補助金は燃料代の補助が一番ありがたい。また、国や全日本トラック協会(以下「全ト協」という。)には、特殊車両や環境車両向けの補助金はあるが、一般車両は補助対象外なので、一般車両向けの補助金があれば助かる。
- ・ 人材確保・育成支援は、人材会社に支払う紹介料や教育訓練に係る経費に対する助成があればよいと思う。また、荷主の理解が進むよう、県から荷主等への新たなルールの周知徹底をぜひお願いしたい。加えて、ドライバーのイメージアップにつながる PR(CM 等)を行政側でも積極的に行ってほしい。

③C 事業所(運送業、寒河江市)

(a) アンケート調査の回答概要

設 問	回 答
2024 年問題	■ 影響あったが対応済
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ■ ドライバーの確保・育成 ■ 賃金を含む労働条件・職場環境見直し ■ 運行計画の見直し・効率化 ■ 勤怠管理の強化 ■ デジタル化や DX の推進等による生産性向上 (業務の電子化・ペーパーレス化、従業員管理のデジタル化)
人手不足感	<ul style="list-style-type: none"> ■ やや不足している (求職者はいるが、求める人材とマッチしない)
採用工夫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 大型免許取得の支援 ■ 勤務時間帯について柔軟に対応 ■ 給料・手当の充実 ■ 福利厚生の充実
期待支援策	■ 補助金・助成金の充実

(b) ヒアリング概要

(i) 2024 年問題の影響

- ・ 2024 年問題を見据えて早い段階から対策を講じてきた。「ドライバー賃金の減少」に

については、時間外手当の減少分である。拘束時間が長いコースではどうしても担当ドライバーに時間外労働が集中する傾向があったが、配送コースの再構築を行ったほか、3年前から荷主との交渉を行い、回り方の見直しを進めた結果、ドライバー一人あたりの時間外労働を減らすことにつながった。

(ii) 2024年問題に対する取組内容

- ・ドライバーの確保について、採用枠を広げて未経験者も採用している。求人は『ハローワーク』や『バイトル』を活用。また、社員による紹介制度（紹介してくれた社員にはインセンティブを設定）もつくった。物流業界は荷造りセンター等でドライバー同士が情報交換を行っている。他社の労働条件と比較すると、魅力的に映るようだ。
- ・労働条件・職場環境の見直しについて、賃金は毎年ベースアップしている。賞与も年2回から年3回にしている。ドライバーの所得は時間外手当の減少があるが、トータルでは増えている。
- ・運行計画の見直し・効率化について、配送コースの再構築のほか、属人的なコース編成を見直し、複数のコースを配送できるドライバー育成に取り組んできた。交替が可能となり、一人あたりの負担軽減や有給休暇の取得増加につながっている。
- ・デジタル化は4年前から役員を中心に進めている。2年前から、全ての事業所において勤怠管理を指紋認証で行い、出退勤状況をタッチパネルで見える化した。また、勤怠管理と給与計算を連携させた。IT点呼やデジタコも導入済み。ホームページも近日中に刷新予定。過去には社内SEを求めた時期もあるが、ノーコードでシステムを開発できる仕組みができるなどの技術的な背景もあり、自前で取り組むべく方針転換した。まだ道半ばではあるが、当該業務に係る人員の削減（1名減）、ドライバーの負担軽減につながっている。
- ・荷主との交渉について、最低賃金の引き上げや燃料費高騰といった社会情勢に合わせた運賃交渉は毎年の課題であり、終わりはない。当社は直請けが多いため、下請けと違って提案もしやすい。一方、この業界の民間同士の契約はアバウトであり、昔決めた運賃と実際の経費との乖離がずっと続いているケースもある。

(iii) ドライバーの人手不足の状況について

- ・現在のドライバーは28～70歳まで在籍。65歳で定年であるが希望に応じて嘱託で働いてもらっている。当社はルート配送が中心のため負担は少ない。
- ・人手不足は慢性的に続いている。業務量は増えているが、ドライバーの人数はほぼ変わっていない。労務環境を改善するため、5名程度増員したい。
- ・ドライバーについて、経験者は個性が強い人が多く、協調性に欠ける傾向があり、組織としては扱いにくい面もある。むしろ、業界未経験の方がクセも少なく、運転も慎重である。今では採用者のうち、未経験者が6割ほどを占める。この業界は入社3～5年で離職のピークを迎え、ピークアウトすると長く勤めるケースが多い。当社では経験の有無を問わず10日程度のトライアル制度を設け、本気度や適性をみている。
- ・高校の新卒を採用したことはあるが、初めからドライバーという職にはつけない。構

- 内業務から始めて、時間をかけてドライバーに育てていく。
- ・採用にあたっての工夫について、大型免許を取得する場合、必要に応じて全額を助成。勤務時間帯は希望に沿って柔軟に対応。福利厚生の実施の一環で脳ドックの全員受診や婦人科検診への補助など社員の健康に配慮しているほか、近県に温泉付きの保養所を保有している。また、社員のサークル活動への助成も行っている。

(iv) 期待する支援策

- ・補助金は燃料費の補助、社会保険労務士など専門家派遣への助成があるとよい。
- ・当社では長距離輸送がないため、大型免許の取得への支援はそれほど必要ない。
- ・国・県・全ト協補助金のこれまでの活用実績は、燃料補助金、トラックのハードウェアの購入に関する補助金（テールゲートリフター導入/生産性向上、先進安全自動車（ASV）導入/安全性向上）のほか、脳ドックや SAS の検査への助成、SD カード（運転記録証明書）の取得費用の助成、フォークリフト免許取得の一部助成などとなっている。

④D 事業所(運送業、鶴岡市)

(a) アンケート調査の回答概要

設 問	回 答
2024 年問題	■影響が出ている
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ■ドライバーの確保・育成 ■賃金を含む労働条件・職場環境見直し ■運行計画の見直し・効率化 ■勤怠管理の強化 ■荷主等との運賃・荷待ち時間削減等の交渉 (運賃・必要経費交渉は「円滑に進んでいない荷主も有」、荷待ち時間、付帯業務の交渉は「概ね円滑」) ■デジタル化や DX の推進等による生産性向上 (従業員管理のデジタル化)
人手不足感	<ul style="list-style-type: none"> ■やや不足している (求人を出しても、求職者が集まらない)
採用工夫	<ul style="list-style-type: none"> ■大型免許取得の支援 ■勤務時間帯について柔軟に対応
期待支援策	<ul style="list-style-type: none"> ■補助金・助成金の充実 ■荷主等への新たなルール等の周知徹底 ■生産性向上支援(デジタル化、DX 等)

(b) ヒアリング概要

(i) 2024 年問題の影響

- ・ドライバーの増員について、2024 年問題を見据えて 2020 年ごろから増員をかけていた。ただし、仕事の幅を広げたこともあり、既存の事業に従事するドライバーの純増

につながったとは言い切れない。

- ・物流業界でドライバーは取り合いの状況。当社のベテランドライバーも同業他社に移るケースも複数回あった。荷降ろし先ではドライバー間で情報交換が行われているようだ。ドライバーは、初めて運送業界に飛び込んでくる方を育成して確保している。

(ii) 2024年問題に対する取組内容

- ・ドライバーの育成について、入社後の安全教育からはじまり、現場では運転の前に荷捌き、ゲートリフターの講習（2024.2.1より操作者に対する特別教育が義務化された）など、覚える事も多く、気軽に業界に飛び込んで来た方は驚くようだ。白ナンバーに比べて緑ナンバーの規制は厳しい。
- ・免許について、中型車の免許取得に向けては、入社後に半年以上構内業務に従事しながら、取得の準備をすることとなる。当社では中型車までの免許取得費用は負担している。トラック協会の補助もある。また、大型免許取得の際は半額補助によって本人負担を軽くしている。
- ・現在の休日は月6日となっているが、将来的には週休2日制を目指している。日給月給制を採用している関係で、休日が月8日になると社員の給料が減少するため、週休2日に向けた給与のベースアップを進めている。
- ・荷主との交渉について、近距離の場合は荷待ち時間が発生しないように交渉している。また、様々な荷主を1つの便に積み合わせることによって運行の効率化を図っている。
- ・値上げ交渉が円滑に進んでいないのは小売業である。契約も細かく、10円、20円上がることにシビアで、価格転嫁が進まない業界との交渉は難しい。なお、小売業の物流コストを減らすには事業者だけではなく消費者の理解も必要であり、消費者にはぜひ「手前取り」をお願いしたい。一方、工業製品は比較的理解いただいている。
- ・デジタル化について、1年前にデジタルタコグラフを導入。デジタコで勤怠管理も行っている。従業員にはスマートフォンを支給し、クラウドシステムを経由してスムーズな情報共有を図っている。入出庫はタブレット端末で管理している。

(iii) ドライバーの人手不足の状況について

- ・週休2日制に向けた賃金アップが当たり前となっているので、さらに賃上げしないと従業員の満足を得られないのではないかと心配している。
- ・ハローワークの新卒採用の募集システムは自分たちにとって難しい。これまではその都度中途採用で対応してきた。当社のような中小企業にとっては、新卒採用者に対する教育のノウハウと、そこまでの体力が課題である。
- ・勤務時間については、当社は24時間稼働しているので、柔軟な対応が可能である。
- ・離職について、その理由は様々である。休日が家族と合わない、介護の都合、メンタルの問題、業務内容が厳しい（早朝出勤、夜間の冷蔵庫内での仕分け）などがある。

(iv) 期待する支援策

- ・業務に必ず付随するものに対する助成を希望。例えば、ゲートリフターの講習費用や安全教育のオンデマンド教材に関する費用など。また、燃料費高騰への支援もありが

- たい。
- ・健康管理に関する助成も充実してほしい。例えば、全ト協が実施している SAS スクリーニング検査受診への助成について、現在のメニューではトラックの台数に対してのみであるが、当社はドライバーの方が多いので、所属するドライバーに対しての助成としてほしい。
 - ・生産性向上支援について、システムの導入時だけでなく更新の際の費用についても対象となればありがたい。法改正に伴うアップデートは必須である。

⑤E 事業所(運送業、酒田市)

(a) アンケート調査の回答概要

設 問	回 答
2024 年問題	■影響あったが対応済
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ■ドライバーの確保・育成 ■賃金を含む労働条件・職場環境見直し ■荷主等との運賃・荷待ち時間削減等の交渉 (交渉については、すべて「概ね円滑」)
人手不足感	<ul style="list-style-type: none"> ■大変不足している (求人を出しても、求職者が集まらない)
採用工夫	<ul style="list-style-type: none"> ■大型免許取得の支援 ■勤務時間帯について柔軟に対応 ■給料・手当の充実 ■福利厚生 of 充実
期待支援策	<ul style="list-style-type: none"> ■補助金・助成金の充実 ■人材確保・育成支援

(b) ヒアリング概要

(i) 2024 年問題の影響

- ・2024 年問題については、数年前から「働き方改革」と「荷主との交渉」を進めてきた結果、法令順守と運賃等の値上げについては概ね対応できた。ただし人員不足の課題は引き続き残っており、当社は行わないが、業界内ではドライバーの「引き抜き」が起きている。なお、外国人労働者の採用については、現時点では考えていない。

(ii) 2024 年問題に対する取組内容

- ・ドライバーの育成には力を入れており、法定 12 項目の研修については、web 形式の教育プログラムシステムを導入し効率化を図っている。
- ・ドライバーの賃金は、法施行後も「現給保証する」としたので不満は出ていない。むしろ、賃金が増えたドライバーもいる。
- ・荷主との交渉については、ほとんどの荷主からは概ね理解してもらったが、どうしても理解してもらえず、やむを得ず取引を断ったケースもある。
- ・デジタル化については「デジタコ」と「IT 点呼」は導入している。配車管理システムも検討はしているが、今のやり方でそれほど支障はないので導入には至っていない。

荷主のトラック予約システムにも対応しているが、いろいろなシステムが混在しているので、できれば統一化を図ってほしい。

- ・ モーダルシフトについては、当社の荷物の単位が小さく、温度に敏感な品物が多く頻繁な移し替えには向かないので、今のところは考えていない。

(iii) ドライバーの人手不足の状況について

- ・ 最近雇用したドライバーのほとんどが中途採用、ハローワーク経由では採用できず、民間の人材紹介会社を活用している。採用者は大型免許を持っている者が多いが、業界経験者は少ない。中には、働いてみて自分に合わないと思い、辞める者もいる。
- ・ ドライバー不足は深刻。仕事はどんどん来るが、ドライバーが足りないのですべてのオーダーに対応できない。あと7~8人くらいはドライバーがほしい。
- ・ 社員の健康管理を重視し福利厚生の実施を図っており、「健康経営優良法人ブライト500」の認定も受けている。

(iv) 期待する支援策

- ・ 燃料の価格が高騰しているため、燃料代の補助があるとありがたいし、高速料金の補助があれば助かる。また、最近車両代も高騰しており(以前はトラック1台2500万円程度だったのが最近では3000万円を超える)、故障も多い。現在、国や全ト協では、特殊車両(連結トラックや環境対応型トラック等)以外の車両補助はないので、一般車両に対する補助金があるとありがたい。

⑥F 団体(荷主・農産物、山形市)

《ヒアリング概要》

(i) 2024年問題の影響

- ・ 2024年問題は青果物の輸送に関わることで影響があった。遠隔地への輸送に際し、ドライバーの人手不足と拘束時間の関係から、出荷の翌日に販売できていたものが、翌々日の販売に変えざるを得なくなった。
- ・ 物理的に運べなくなったという事象は発生していないが、遠隔地向けの中継輸送費用や高速料金等が上乗せになり、輸送コストが想像以上に増加している。輸送コストの上昇分を価格転嫁することは難しく、最終的に生産者(農家)が負担せざるを得ないことが最大の課題と認識している。

(ii) 2024年問題に対する取組内容

- ・ グループでは、選果場・集荷場の荷受体制や出発時間の見直し、パレット積みによるドライバーの荷役作業軽減など、慣習的に行っていたことも含め、一体となって取り組んでいる。
- ・ 運賃改定については、事前に準備を進め、2023年1月に価格改定を実施した。運賃は品目ごとにキロ単価で設定しており、容積やパッケージによっても異なるが、平均すると3割近く上昇している。
- ・ 物流についてはグループ内企業に委託。品目に合わせて契約している選果場や集荷場

を巡回して集荷し、市場等へ配送している。県内では複数の立ち寄り先を集約し、拠点化を進めている。当グループ内企業の協力運送会社には、温度管理が可能なトラックを保有する会社や長距離輸送を得意とする会社などがあり、適宜使い分けている。

- ・パレット化については、グループでは平成の早い段階から既に取り組みしており、現在では7~8割に達している。当時は県の助成がなく、自前に対応した。
- ・消費者に対しては農産物の適正価格をPRしている。米の価格は上昇し、30年前の水準に戻っているものの、生産コストも上がっている。コスト割れが発生すると農業を辞める人も出てくるため、消費者にも負担への理解が求められる。

(iii) 期待する支援策

(荷主からみた物流事業者への支援)

- ・物流事業者に対しては、国全体の仕組みとしてトラックの高速料金の割引を検討すべきである。これにより、運賃コストの抑制につながる。国民の生活を支える物流については、国が主体的に考える必要がある。
- ・サクランボや花きは温度管理が特に重要である（サクランボは鮮度が重要でデリケートなため、一番扱いが難しい。花きは出荷規格や荷姿が多様である）。冷蔵車や冷蔵設備機器への助成にも期待したい。

(荷主への支援)

- ・物流の効率化を図るためには、集荷場の改修も必要となる。パレットに合わせたダンボールの型（何十万~何百万単位）や物流に関するライン等の設備投資に際し、補助があれば助かる。
- ・現在使用されているりんごのダンボールは、1100×1100サイズのパレットに適合していない。大産地である青森県の動向次第ではあるが、パレットを変更する場合、全国的なルール化が必要となる。また、産地側でパレットを作成しても、配送先での管理責任や回収費用の負担者といった問題がある（無くなる・壊れることが常識）。レンタルパレットは有効な仕組みであるが、コスト負担も小さくないため、助成が検討されるべきである。
- ・予約システムについては、例えば東京の大田市場のような大規模市場には必要と考えるが、地域の選果場には1日あたり2~3台程度しか来ないため、予約システムを導入するとコスト割れする恐れがある。

⑦G 団体(荷主・飲料、寒河江市)

《ヒアリング概要》

(i) 2024年問題の影響

- ・委託については運賃の値上げで苦労している(2割上昇)。相手の理解を得ながら価格転嫁を図っていくべく交渉している真っ最中である。
- ・販売価格が値上がりしても、流通過程のマージンはほぼ変わらず、中間流通にしわ寄せがきている。

- ・メーカーからの仕入れに関わるリードタイムが伸びているほか、発注ロットが大きくなってきている（5ケース→10ケースへ）。
- ・トラックの手配がつかないため、年末には納期の遅れがあった。山形ではまだないが、関東圏からの物流が悪くなっており、融通が利かなくなっていると感じる。
- ・今回の年末年始で大型連休を取る運送事業者も多く、1回の取引量が膨れ上がったため、年末年始には在庫アイテムが初めて倉庫からあふれるほどになった。
- ・ロットが大きくなったことに伴い、在庫の日付の管理が大変（中身は十分フレッシュでも、3月に12月製造のものが出回れば敬遠されるほか、3分の1ルールもある）。世の中が日付に対して、もっと寛容になってほしい。

(ii) 2024年問題に対する取組内容

- ・値上げについて、得意先へアナウンスしている。
- ・荷待ちが発生しないよう、出荷業務の効率化を進めている。
- ・ロットを大きくすることで、納品回数を週3回から週2回へ変更するよう依頼している。

(iii) 期待する支援策

(荷主からみた物流事業者への支援)

- ・高速代や燃料費に対する支援は重要である。値上がりの要因としては、人件費もあるが、原油価格の高騰が主な原因である。

(荷主への支援)

- ・卸売業の組織も高齢化が進んでおり、人材確保への支援をお願いしたい。
- ・作業の平準化を図り、誰でもできるよう極力機械化を進めていきたい。システムの設計や入替に関する支援があると望ましい。なお、自動ピッキングを視察したが、当社では1本単位での出荷があるほか、割れ物を扱うため、導入のハードルが高いと感じた。

⑧H 団体(荷主・工業製品ほか、山形市)

《ヒアリング概要》

(i) 2024年問題の影響

- ・荷主となり得る会員企業へのヒアリングによれば、「遠隔地からの配送に時間がかかる」（卸・小売業）、「トラックの手配がつかないため、急な配送への対応が困難になった」（食品製造業）、「運送コストが上昇している」（全般）などの声があった。
- ・最も多いのは運賃の値上げに関する意見である。値上げの要請があっても対応しきれない企業もある。特に小売業では、消費者が値上げに敏感であり、価格転嫁が難しい。
- ・トラックの手配ができないことによる納期遅延の報告はない。

(ii) 2024年問題に対する取組内容

- ・製造業では、運送会社から共同配送の提案があった。

(iii) 期待する支援策

- ・当団体では、会員企業(荷主・運送業双方)の意見をまとめ、県と市に要望書を提出している。物流に関する主な項目は、高速道路料金の割引制度の充実、燃料費の引き下げ、最低運賃制度(一定の規制を設ける内容)、トラックの空きスペースの情報共有化・システム構築である。なお、今回の要望には、人材育成や人材確保、モーダルシフトに関する内容は含まれていない。

⑨I 事業所(荷主・食料品、山形市)

《ヒアリング概要》

(i) 2024年問題の影響

- ・当社の物流は、国内だけでなく海外からも原材料を調達し、山形で加工し、全国各地に商品を納品するという流れになっている。しかし、2024年問題では納品の部分で影響を受けた。主な影響として、運賃の値上げとリードタイムの延長が挙げられる。
- ・当社の国内運送は、県内の運送会社1社がほぼ一手に担っており、毎月定例会議を行い、意思疎通を図っている。運賃についても議題に上がるが、双方で妥協しながら一定の折り合いをつけている。

(ii) 2024年問題に対する取組内容

①リードタイムの延長

- ・着荷主と交渉し、「当日受注・当日出荷」から「前日受注・翌日配送」に切り替えた。これにより、トラックの手配にある程度の余裕が生まれた。
- ※取引先は1,300社以上、交渉先は100社以上

②パレット配送の推進

- ・手積みを極力減らし、ドライバーの拘束時間を短縮した。ただし、当社の商品は手積みの方が1台のトラックに積載できる量が多いため、パレット配送にするとデッドスペースが生じ、その分運送コストが割高になるというデメリットがある。

③積載効率、配送効率の見直し

- ・新商品開発や商品リニューアルの際に、積載効率や配送効率が向上するよう、パッケージなどの商品規格の見直しを行っている。

④モーダルシフトの推進

- ・山形—福岡、山形—北海道間で鉄道輸送を積極的に導入している。具体的には、山形市漆山にあるオフレールステーションを経由して仙台から鉄道輸送を行っている(5トンコンテナを1日3~4基、月間60基ほど)。
- ・わずかではあるが、太平洋フェリーを利用した船舶輸送も実施している。なお、酒田港は活用していない。

(iii) 期待する支援策

- ・着荷主に対する意識啓発をお願いしたい。悪天候による交通遮断が発生しているにもかかわらず納品を急かされたり、予約システムを利用して集荷場で長時間待た

されたりするなど、着荷主から無理な要求や不誠実な対応を受けることが多い。そのため、行政から 2024 年問題に対して着荷主側も協力するよう、しっかりと意識啓発してほしい。

- ・国はパレット化を推進しているが、長距離輸送ではパレットの回収コストが相当かかる。そのため、助成金などの支援措置があると望ましい。
- ・J R 貨物の対応は十分とは言えない。休日が多く、使い勝手が悪い。また、鉄道事故（不通）が発生するため、運送手段としてはリスクがある。さらに、事故発生時の状況説明がなく、荷物の所在すら把握できないこともある。国がモーダルシフトを推奨するのであれば、J R 貨物に対して適切な対策を講じるよう、国がしっかりと指導するべき。

⑩J 団体(業界団体、天童市)

《ヒアリング概要》

(i) 2024 年問題の影響

- ・2024 年問題の影響は、元請事業所よりも下請事業所の方が大きいと思う（元請は荷主と価格交渉ができるが、下請はできない。また、元請が下請に業務を委託する際に、値上げを拒否するケースもあるとのこと）。
- ・事業所が最も苦勞しているのは、人手不足対策だと思う。65 歳くらいになると、体力的に厳しくなり、年配のトラックドライバーが辞めていく。一方で、若い人が入ってこないため、ドライバーの数は減少の一途をたどっている。

(ii) 2024 年問題に対する取組内容

- ・運送業の賃上げを後押しするため、荷主企業も集めて標準的運賃の周知や賃上げ交渉の講習を行った。また、全ト協が設置した各種助成金については、ほぼ実施している。
- ・ドライバーの人手不足対策については、新卒者の入職がほとんどないため、当団体としても高校への出前授業などを実施しているが、反応はいまひとつである。そもそも、現在の若者はトラックに限らず、車そのものへの関心が薄れているのかもしれない。

(iii) 期待する支援策

- ・燃料費助成については、ぜひお願いしたい。
- ・現在、トラックドライバーを目指す新卒者はほとんどいない。行政には、特に若年層（中高生）に対するトラックドライバーのイメージ向上をお願いしたい。加えて、運送業はライフラインの確保など、社会的に非常に意義のある職業であることを、しっかりと伝えてほしい。また、人材育成の面では、免許取得助成や法定講習に対する助成を継続的に実施していただきたい。
- ・パレット規格については、国においてしっかりと規格統一を進めてほしい。また、パレット積みにかかるコストがかかるとバラ積みが増え、運送業者の負担が大きくなる。そのため、パレット規格に適合した段ボールの製作費用について、県でも助成を検討してもらえるとよいのではないかと。

4. 2024 年問題で発生する物流の課題と県が取り組むべき施策についての提案

アンケート及びヒアリング調査を踏まえ、2024 年問題で発生する本県物流全般の課題を分析するとともに、2024 年問題への対応全般並びに物流業界の人手不足対策及び生産性向上対策に焦点を当てた対応策を検討する。

(1)調査結果により把握した本県物流の現状と課題

(区分)	2024 年問題対応全般	人手不足対策	生産性向上対策
アンケート調査 現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> 「2024 年問題」について、「影響が出ている」(24.6%)と「影響あったが対応済」(19.2%)、「まだ影響はないが今後可能性あり」(21.2%)、「影響はない」(28.1%)の 4 択でそれほど大きな差はないが、規模別にはドライバー数が多い事業所ほど、運送形態別では長距離運送型と中距離運送型が『影響あり』の割合が高い。 具体的な影響内容は、「荷主等との交渉の発生」(43.8%)との回答が最も多く、次いで、「人材確保の難化」(42.7%)、「長距離運行等の見直し・廃止」(32.6%)の順となっている。 2024 年問題への対応として、全体的には、「ドライバーの確保・育成」(51.2%)と「賃金を含む労働条件・職場環境の見直し」(51.7%)の割合が高いが、ドライバー数が 20 人以上の事業所においては、「運行計画の見直し」と「荷主等との交渉」の回答も過半数を超えている。 荷主等との交渉内容については、事業所規模を問わず「運賃・必要経費の値上げ」の回答が最も多く、次いで「荷待ち時間の削減」、「付帯業務の削減」の順となっている。なお、交渉状況については、いずれも「円滑に進んでいる荷主等と進んでいない荷主等がある」の回答が最も多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ドライバーの人手不足感は、「やや不足している」が最も多く(49.8%)、次いで「大変不足している」(21.2%)となり、これらを合わせた『不足』の事業所割合は 7 割を超え、ドライバーの人手不足は深刻である。なお、ドライバー数が多くなるほど、「大変不足している」の割合が増える傾向にある。 ドライバーの採用状況は、「求人を出しても、求職者が集まらない」が最も多く(48.3%)、次いで、「近年は求人を行っていない」(16.9%)、「求職者はいるが、求めている人材とマッチしない」(14.9%)が続く。一方、「概ね希望通り採用できている」との回答は 13.9%にとどまり、全体として、ドライバーの採用に苦労している状況がうかがえる。 ドライバーの採用にあたっての工夫は、「給料・手当の充実」が最も多く(44.8%)、次いで、「大型免許取得の支援」(42.4%)、「勤務時間帯について柔軟に対応」(33.5%)などが続く。一方で、特別な対策を講じていない事業所も一定数あり(14.3%)、ドライバー「10 人未満」の事業所に限れば、26.1%となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 「デジタル化や DX の推進等による生産性向上」の取組みは、全体の 6.9%にとどまっている。ただし、事業所規模が大きくなるほどその割合は増え、ドライバー数「50~100 人未満」は 15.0%、「100 人以上」は 30.8%となっている。 デジタル化・DX に取り組んでいる事業所の取組内容は、「業務の電子化、ペーパレス化」が 71.4%で最も多く、次いで「従業員管理のデジタル化」(50.0%)が続き、どちらかといえばデジタイゼーションの取組みが中心となっている。なお、デジタル化・DX に取り組んだ事業所の約 7 割が、『効果あり』と回答している。 「海運や鉄道などへのモーダルシフト」の取組みは全体の 2.0%にとどまっている。なお、規模が大きい事業所はその割合がやや高く、ドライバー数「50~100 人未満」は 10.0%、「100 人以上」は 7.7%となっている。

	<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">期待する支援策</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 行政に期待する支援策として、全体的には、「補助金・助成金の充実」(61.6%)が最も多く、次いで、「免許・資格取得等の支援」(46.3%)、「人材確保・育成支援」(39.4%)、「荷主等への新たなルール等の周知徹底」(34.0%)の順となっている。 • 一方「生産性向上支援(デジタル化、DX等)」は、全体的には7.9%にとどまっているが、2024年問題において、「デジタル化やDXの推進による生産性向上」に取り組んだ事業所においては、28.6%と一定量のニーズがあり、生産性向上に取り組む事業所が増えれば、支援のニーズはより高まってくると推定される。 			
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">ヒアリング調査</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">現状と課題</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; vertical-align: top; padding: 5px;"> <p>《運送業》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024年問題を見据えて早い段階から対策を図ってきた事業所も多く、「労働時間の法規制」については概ね対応できており、「運賃等の値上げ」も程度の差はあるが、全体としては改善の方向にある。ただし、「ドライバー不足」については、いずれの事業所も対応に苦慮しており、大きな課題として残っている。 • 時間外規制だけではなく、拘束時間等を定めた「改善基準告示」を守るのに苦労しているという事業所もあった。 • 「荷主との交渉」については、「概ね理解を得た」とする事業所がある一方で、「ほとんど理解を得られていない」という事業所もあり対応が分かれている。また、「理解を得られない荷主は取引を断った」とした事業所もあった。業種別には価格転嫁が難しい食品関係の小売業者との交渉が厳しく(根底には消費者の理解も必要)、医薬品関係は検品がガイドラインを逸脱しているという意見もあった。 • 運行計画の見直しについては、高速道路の利用を増やしたり、配送コースの再構築を行ったりして、ドライバーの時間外削減を図っている事業所があった。 </td> <td style="width: 33%; vertical-align: top; padding: 5px;"> <p>《運送業》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 大部分の事業所がドライバーの採用に苦労しており、根本的な要因として、運送業やドライバーのイメージの低さがあるという意見があった。 • ドライバーの採用者は中途採用が多く、採用者の内、未経験者が過半を占める事業所もあり、人材育成のコストも大きくなっている。しかし、一方で、「経験者よりも未経験者の方が素直で長続きするので好ましい」という事業所も複数あった。 • 人材育成に力を入れている事業所は多く、メンター制度導入や、個別具体的な顧客対応研修を行う事業所もあった。また、免許取得等も、ほとんどの事業所で助成制度があり、中には会社側が全額費用負担しているという事業所もあった。 • 中途採用については、ハローワーク経由だけでは採用できず、民間の人材紹介会社を活用するケースも多かった。なお、ドライバーに対する、いわゆる「引き抜き」も起きており、集荷場では、ドライバー同士の情報交換も行われているとのこと。 </td> <td style="width: 33%; vertical-align: top; padding: 5px;"> <p>《運送業》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 業務の電子化・ペーパーレス化については、進んでおり、社員全員にスマホを配布し、クラウドシステムを活用した情報共有化や、ノーコードツールを活用した業務管理を行っている事業所もあった。 • 「デジタコ」や「IT点呼」など、従業員管理のデジタル化はある程度進んでいるが、配車管理についてはそれほど進んでいるとは言えず、「今のやり方でそれほど支障はないので導入には至っていない」という事業所もあった。 • 荷主の「トラック予約システム」への対応については、いろいろなシステムが混在しているので、統一化を図ってほしいという意見があった。 • DXで成果を挙げている事業所の中には、経営層が中心となって、一定の時間をかけながら計画的にDXを進めている例があった。 </td> </tr> </table>	<p>《運送業》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024年問題を見据えて早い段階から対策を図ってきた事業所も多く、「労働時間の法規制」については概ね対応できており、「運賃等の値上げ」も程度の差はあるが、全体としては改善の方向にある。ただし、「ドライバー不足」については、いずれの事業所も対応に苦慮しており、大きな課題として残っている。 • 時間外規制だけではなく、拘束時間等を定めた「改善基準告示」を守るのに苦労しているという事業所もあった。 • 「荷主との交渉」については、「概ね理解を得た」とする事業所がある一方で、「ほとんど理解を得られていない」という事業所もあり対応が分かれている。また、「理解を得られない荷主は取引を断った」とした事業所もあった。業種別には価格転嫁が難しい食品関係の小売業者との交渉が厳しく(根底には消費者の理解も必要)、医薬品関係は検品がガイドラインを逸脱しているという意見もあった。 • 運行計画の見直しについては、高速道路の利用を増やしたり、配送コースの再構築を行ったりして、ドライバーの時間外削減を図っている事業所があった。 	<p>《運送業》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 大部分の事業所がドライバーの採用に苦労しており、根本的な要因として、運送業やドライバーのイメージの低さがあるという意見があった。 • ドライバーの採用者は中途採用が多く、採用者の内、未経験者が過半を占める事業所もあり、人材育成のコストも大きくなっている。しかし、一方で、「経験者よりも未経験者の方が素直で長続きするので好ましい」という事業所も複数あった。 • 人材育成に力を入れている事業所は多く、メンター制度導入や、個別具体的な顧客対応研修を行う事業所もあった。また、免許取得等も、ほとんどの事業所で助成制度があり、中には会社側が全額費用負担しているという事業所もあった。 • 中途採用については、ハローワーク経由だけでは採用できず、民間の人材紹介会社を活用するケースも多かった。なお、ドライバーに対する、いわゆる「引き抜き」も起きており、集荷場では、ドライバー同士の情報交換も行われているとのこと。 	<p>《運送業》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 業務の電子化・ペーパーレス化については、進んでおり、社員全員にスマホを配布し、クラウドシステムを活用した情報共有化や、ノーコードツールを活用した業務管理を行っている事業所もあった。 • 「デジタコ」や「IT点呼」など、従業員管理のデジタル化はある程度進んでいるが、配車管理についてはそれほど進んでいるとは言えず、「今のやり方でそれほど支障はないので導入には至っていない」という事業所もあった。 • 荷主の「トラック予約システム」への対応については、いろいろなシステムが混在しているので、統一化を図ってほしいという意見があった。 • DXで成果を挙げている事業所の中には、経営層が中心となって、一定の時間をかけながら計画的にDXを進めている例があった。
<p>《運送業》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024年問題を見据えて早い段階から対策を図ってきた事業所も多く、「労働時間の法規制」については概ね対応できており、「運賃等の値上げ」も程度の差はあるが、全体としては改善の方向にある。ただし、「ドライバー不足」については、いずれの事業所も対応に苦慮しており、大きな課題として残っている。 • 時間外規制だけではなく、拘束時間等を定めた「改善基準告示」を守るのに苦労しているという事業所もあった。 • 「荷主との交渉」については、「概ね理解を得た」とする事業所がある一方で、「ほとんど理解を得られていない」という事業所もあり対応が分かれている。また、「理解を得られない荷主は取引を断った」とした事業所もあった。業種別には価格転嫁が難しい食品関係の小売業者との交渉が厳しく(根底には消費者の理解も必要)、医薬品関係は検品がガイドラインを逸脱しているという意見もあった。 • 運行計画の見直しについては、高速道路の利用を増やしたり、配送コースの再構築を行ったりして、ドライバーの時間外削減を図っている事業所があった。 	<p>《運送業》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 大部分の事業所がドライバーの採用に苦労しており、根本的な要因として、運送業やドライバーのイメージの低さがあるという意見があった。 • ドライバーの採用者は中途採用が多く、採用者の内、未経験者が過半を占める事業所もあり、人材育成のコストも大きくなっている。しかし、一方で、「経験者よりも未経験者の方が素直で長続きするので好ましい」という事業所も複数あった。 • 人材育成に力を入れている事業所は多く、メンター制度導入や、個別具体的な顧客対応研修を行う事業所もあった。また、免許取得等も、ほとんどの事業所で助成制度があり、中には会社側が全額費用負担しているという事業所もあった。 • 中途採用については、ハローワーク経由だけでは採用できず、民間の人材紹介会社を活用するケースも多かった。なお、ドライバーに対する、いわゆる「引き抜き」も起きており、集荷場では、ドライバー同士の情報交換も行われているとのこと。 	<p>《運送業》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 業務の電子化・ペーパーレス化については、進んでおり、社員全員にスマホを配布し、クラウドシステムを活用した情報共有化や、ノーコードツールを活用した業務管理を行っている事業所もあった。 • 「デジタコ」や「IT点呼」など、従業員管理のデジタル化はある程度進んでいるが、配車管理についてはそれほど進んでいるとは言えず、「今のやり方でそれほど支障はないので導入には至っていない」という事業所もあった。 • 荷主の「トラック予約システム」への対応については、いろいろなシステムが混在しているので、統一化を図ってほしいという意見があった。 • DXで成果を挙げている事業所の中には、経営層が中心となって、一定の時間をかけながら計画的にDXを進めている例があった。 			

- 国は、物流の適正化に関するガイドラインや標準的運賃の改正告示等を発出しているが、効果が出ていないという意見もあり、更なる周知が必要と考えられる。

《荷主》

- 多くの荷主が、2024年問題の影響として、輸送コスト上昇(運賃値上げ)を挙げている。事前に準備を進め価格改定を行った荷主もいる一方で、現在も交渉中の荷主もいる。
- ドライバーの人手不足と労働時間規制により、運送のリードタイムが長くなり、輸送1回あたりのロットも大きくなっている。また、運送会社から共同配送の提案を受けた荷主もいる。
- 荷待ち時間の短縮のため、荷受け体制の見直しやパレット化を進めている。また、積載効率や配送効率を高めるため、商品パッケージなどの規格見直しを行っている荷主もいる。

《業界団体》

- 2024年問題の影響は、元請事業所よりも下請事業所の方が大きいと思われる。

- 労働時間規制によって、ドライバーの時間外手当は減少したが、現給保障や賃金のベースアップ、一時金の増額により、賃金総額が減らないように配慮している事業所もあった。

- 人手不足であっても、現段階で、外国人ドライバーの採用を検討している事業所は少ない(ほとんどない)と思われる。

《荷主》

- 荷主側(卸売業)も人手不足が深刻で、特に若手人材の採用に苦慮している。

《業界団体》

- 運送事業所が最も苦労しているのは、ドライバーの人手不足対策であると思う。業界団体としても高校への出前授業などを実施しているが、反応はいまひとつである(現代の若者はトラックに限らず、車そのものへの関心が薄れているのかもしれない)。

- 付帯する倉庫業務については、依然、24時間体制等の労働集約的な勤務形態が中心となっているが、一部、省力化のための自動仕分けシステムや、IoTセンサー等のDXツールを導入している事業所もあった。

- モーダルシフトについて、主たる対象は長距離運送事業所となるが、積み荷のロットが小さく、温度に敏感な品物を運送する場合には、移し替えが必要な運搬方法(モーダルシフト)は向かないとの意見があった。

《荷主》

- 物流効率化に向け、DXに取り組む動きがある。ただし予約システムは、1日数十台もトラックが集まる施設には必要と考えるが、数台しか来ない施設はコスト割れの恐れがあるとのこと。
- 運送業者と協力してモーダルシフトの推進を進めている荷主もいる。しかし、鉄道輸送に関しては、JR貨物の休日が多く、鉄道事故時の対応が不十分であるなど、使い勝手の面で課題を感じているとのこと。

＜運送業＞

- 行政に期待する支援策として、「補助金・助成金の充実」については、すべての事業所が燃料費補助の要望を挙げた。また、国や全ト協の助成メニューにはない、一般車両の購入・整備に関する助成や、従業員管理システムの更新経費(法改正に伴うアップデート)の補助を求める声もあった。
- 「人材確保・育成」関係では、免許取得や法定講習代への助成のほか、人材確保の難化を背景とした、人材紹介手数料の助成を求める声もあった。また、行政側でも、運送業やドライバーのイメージアップにつながる広報を積極的に行ってほしいという意見もあった。
- 荷主交渉が円滑に進んでいない事業所からは、「荷主等への新たなルール等の周知徹底」の強い要望があった。また、(荷主から理解を得られないがドライバーの時間外を減らすため)やむを得ず高速道路を利用している事業所からは、高速料金の助成を求める声もあった。

＜荷主＞

- 物流は国民の生活を支える社会インフラであることから、政府が主体となり、国全体の仕組みとしてコスト低減を図るため、トラックの高速料金割引を検討する必要があるとの意見があった。
- 着荷主側が発荷主や運送業者に対して、無理な要求や不誠実な対応をするケースが見受けられる。そのため、着荷主側が 2024 年問題に対してより協力するよう、行政が主体となって啓発を進めるべきとの意見があった。
- 物流の効率化を図るためには、集荷場の改修も必要となる。パレットに適した段ボールの型(数十万～数百万円)や物流関連のライン設備への投資に対し、補助を求める声があった。また、政府が推進するパレット化については、特に農産物に関して全国的なパレット規格のルール制定や、コスト負担の大きい長距離輸送に係るパレット回収助成を求める声もあった。
- モーダルシフトについては、J R 貨物の使い勝手が良くないので(休日や不通が多い、鉄道事故発生時の対応が不十分等)、国からしっかりと指導してほしいとの声があった。

＜業界団体＞

- 燃料費助成に対する強い要望があった。また、ドライバーの人材確保については、特に若年層(中高生)に対し、トラックドライバーのイメージ向上とともに、運送業がライフラインの確保など社会的に意義のある職業であることをしっかりと伝えてほしいとの要望があった。

(2)物流の課題に係る対応策の検討

①政府の取組みについて

政府は、令和5年6月に策定した「政策パッケージ」に基づき、①商慣行の見直し、②物流の効率化、③荷主・消費者の行動変容、の3つの課題について、荷主企業、物流事業者及び一般消費者が協力して取り組むべき抜本的かつ総合的な対策を推進するとしている。

それを中長期的に進めるための枠組みとして、「改正物流法」を令和6年5月に制定・公布し、現在、同法の基本方針や荷主・物流事業者等の努力義務、判断基準などの具体的な内容について「取りまとめ」を行うとともに、令和7年4月（想定）の法施行に向けた各種準備を進めている。「取りまとめ」のポイントは以下のとおりである。

新物効法の施行に向けた合同会議取りまとめのポイント		別紙1
本合同会議の開催趣旨		
○新物効法の施行に向けて、 国交省・経産省・農水省3省の審議会の合同会議 ※を開催し、国が定める 基本方針、判断基準、特定事業者の指定基準 等の具体的な内容を審議の上、令和6年11月に 取りまとめ 。 <small>※交通政策審議会 交通体系分科会 物流部会・産業構造審議会 高効率流通情報分科会 流通小委員会・食料・農業・農村政策審議会 食料産業部会 物流小委員会 合同会議</small>		
基本方針のポイント		
<p>(1) トラックドライバーの運送・荷役等の効率化の推進の意義・目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 物流は、国民生活や経済活動を支える不可欠な社会インフラであり、安全性の確保を前提に、荷主・物流事業者・施設管理者等の物流に関わる様々な関係者が協力し、令和10年度までに、以下の目標の達成を目指す。 ① 5割の運行で、1運行当たりの荷待ち・荷役等時間を計2時間以内に削減（1人当たり年間125時間の短縮） ② 5割の車両で、積載効率50%を實現（全体の車両で積載効率44%に増加） 	<p>平均物車状況 (12車平均)</p> <p>荷待ち・荷役 3時間問題</p> <p>(トラック輸送状況の実態調査(R2)より)</p>	
<p>(2) トラックドライバーの運送・荷役等の効率化の推進に関する施策</p> <ul style="list-style-type: none"> 設備投資・デジタル化・物流標準化、モーダルシフト、物流人材の育成等の支援 		
<p>(3) トラックドライバーの運送・荷役等の効率化に関し、荷主・物流事業者等が講ずべき措置</p> <ul style="list-style-type: none"> 積載効率の向上等 ・ 荷待ち時間の短縮 ・ 荷役等時間の短縮 		
<p>(4) 集貨・配達に係るトラックドライバーへの負担の低減に資する事業者の活動に関する国民の理解の増進</p> <ul style="list-style-type: none"> 再配達削減や多様な受取方法等の普及促進 ・ 「送料無料」表示の見直し 返品削減や欠品に対するペナルティの見直し 		
<p>(5) その他トラックドライバーの運送・荷役等の効率化の推進に必要な事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 物流に関わる多様な主体の役割 ・ トラックドライバーの運送・荷役等の効率化の前提事項 		
荷主・物流事業者等の判断基準等のポイント		
○すべての荷主（発荷主、着荷主）、 連鎖化事業者 （フランチャイズチェーンの本部）、 物流事業者 （トラック、鉄道、港湾運送、航空運送、倉庫）に対し、 物流効率化のために取り組むべき措置 について 努力義務 を課し、これらの 取組の例を示した判断基準・解説書 を策定。		
<p>① 積載効率の向上等</p> <ul style="list-style-type: none"> 共同輸送や滞り荷の確保 適切なリードタイムの確保 発分量・納入量の適正化 等 <p>地域における配送の共同化</p>	<p>② 荷待ち時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> トラック予約受付システムの導入 混雑時間を回避した日時指定 等 <p>トラック予約受付システムの導入</p>	<p>③ 荷役等時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> パレット等の輸送用器具の導入 タグ等の導入による検品の効率化 フォークリフトや荷役作業員の適切な配置 等 <p>パレットの利用や検品の効率化</p>
特定事業者の指定基準等のポイント		
○全体への寄与度がより高いと認められる 大手の事業者 が 指定 されるような基準値を設定。		
<p>特定荷主・特定連鎖化事業者</p> <p>取扱貨物の重量 9万トン以上 (上位3,200社程度)</p>	<p>特定倉庫業者</p> <p>貨物の保管量 70万トン以上 (上位70社程度)</p>	<p>特定貨物自動車運送事業者等</p> <p>保有車両台数 150台以上 (上位790社程度)</p>
○ 物流統括管理者（CLO） は、 事業運営上の重要な決定に参画 する管理的地位にある 役員等から選任 。2		

出典:国土交通省 HP

また、政府は、2024年問題の解決に向け、実運送事業者に正当な対価が支払われるよう、令和5年8月に行政機関（国土交通省、経済産業省、農林水産省など）及び外部有識者からなる「標準的な運賃・標準運送約款の見直しに向けた検討会」を立ち上げた。平成2年4月

に告示された「標準的運賃」については、①荷主等への適正な転嫁、②多重下請構造の是正、③多様な運賃・料金設定などの3点から見直しを行い、令和6年3月に改正告示を発売した。「標準的運賃見直し」のポイントは以下のとおりである。

「標準的運賃」等の見直しについて
参考 国土交通省

- トラック事業者が自社の適正な運賃を算出し、荷主との運賃交渉に臨むにあたっての参考指標として、「標準的運賃」制度を創設（令和2年4月告示）。
- 実運送事業者に正当な対価が支払われるよう、令和5年中に所要の見直しを図るため、「標準的な運賃・標準運送約款の見直しに向けた検討会」(*)を設置し、論点整理と方向性について議論を実施。
(*) 行政機関（国土交通省、経済産業省、農林水産省等）、学識経験者、荷主団体、物流事業者団体等

「標準的運賃」の活用状況

<標準的運賃に係る実態調査結果（令和4年度）の概要>

<「標準的運賃」と契約額の乖離状況>

見直しの方向性

- 「標準的運賃」について、以下の見直しを行う。
 - ・燃料高騰分や高速道路料金なども含めて適正に転嫁できるよう、**運賃水準の引上げ幅を提示**
 - ・荷待ち・荷役などの輸送以外のサービスの対価について、**標準的な水準を設定**
 - ・下請けに発注する際の手数料の設定 等
- 併せて、「標準運送約款」について、**契約条件の明確化**等の見直しを行う。

スケジュール

令和5年 8月30日 第1回検討会（論点整理）
10月27日 第2回検討会（提言案の整理）
12月7日 第3回検討会（提言取りまとめ）

令和6年 1月・2月 運輸審議会への諮問等
3月22日 告示改正・施行（標準的運賃）
6月1日 施行（標準運送約款）

「標準的運賃」等の見直しのポイント
 国土交通省

- 検討会での議論を踏まえ、①荷主等への適正な転嫁、②多重下請構造の是正等、③多様な運賃・料金設定等の見直し方針を公表（令和5年12月15日）、運輸審議会への諮問等を経て告示（令和6年3月22日）。

1. 荷主等への適正な転嫁

<運賃水準の引上げ幅を提示>

- 運賃表を改定し、平均約8%の運賃引上げ【運賃】
- 運賃表の算定根拠となる原価のうちの燃料費を120円に変更し、燃料サーチャージも120円を基準価格に設定【運賃】

<荷待ち・荷役等の対価について標準的な水準を提示>

- 現在の待機時間料に加え、公共工事設計労務単価表を参考に、荷役作業ごとの「積込料・取卸料」を加算【運賃】

- 荷待ち・荷役の時間が合計2時間を超えた場合は、**割増率5割**を加算【運賃】
- 標準運送約款において、**運送と運送以外の業務を別の章に分離し、荷主から対価を収受する旨を明記**【約款】
- 「有料道路利用料」を個別に明記**するとともに、「運送申込書／引受書」の雛形にも明記【運賃】【約款】

3. 多様な運賃・料金設定等

<「個建運賃」の設定等>

- 共同輸配送等を念頭に、「個建運賃」を設定【運賃】

- リードタイムが短い運送の際の「**速達割増**」（逆ロードタイムを長く設定した場合の割増）や、**有料道路を利用しないことによるドライバーの運転の長時間化を考慮した割増**を設定【運賃】

<その他>

- 現行の冷蔵・冷凍車に加え、海上コンテナ輸送車、ダンプ車等5車種の**特殊車両割増を追加**【運賃】
- 中止手数料の**請求開始可能時期、金額を見直し**【約款】
- 運賃・料金等の店頭掲示事項について、**インターネットによる公表を可能とする**【約款】

2. 多重下請構造の是正等

<「下請け手数料」(利用運送手数料)の設定等>

- 「**下請け手数料**」(運賃の10%を別収受)を設定【運賃】
- 元請運送事業者は、**実運送事業者の商号・名称等を荷主に通知**することを明記【約款】

<契約条件の明確化>

- 荷主、運送事業者は、それぞれ運賃・料金を記載した電子書面(運送申込書／引受書)を交付することを明記【約款】

出典:国土交通省 HP

②国、地方自治体及び業界団体が実施している助成事業について

物流業界の支援策として、国、地方自治体及び業界団体において様々な助成制度が設けられている。大まかな棲み分けとして、国は比較的規模の大きい設備導入や物流拠点整備、モーダルシフト、省力化などへの支援を行い、地方自治体は主に「物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金」を活用した物流事業者への人材確保・育成や物価高騰対策などの支援を行い、業界団体は会員事業所へのきめ細やかな安全対策や経営改善支援を行っている。令和6年度における各実施主体の主な助成事業は以下のとおりである。

(i)国の主な助成事業

所管省庁	事業名	概要
国土交通省	事故防止対策支援推進事業	<p>(1) 先進安全自動車（ASV）の導入に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象は、衝突被害軽減ブレーキ【歩行者検知機能付き】等10機種 ※補助率1/2 上限額はメニューにより3～10万円/台 <p>(2) 運行管理の高度化に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象は、デジタル式運行記録計等4機種 ※補助率1/3 上限額はメニューにより1～13万円/台 <p>(3) 過労運転防止のための先進的な取組に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象は、ITを活用した遠隔地における点呼機器（IT点呼機器）等6機種 ※補助率1/2 上限額は1事業者あたり80万円 <p>(4) 社内安全教育の実施に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象は、国土交通大臣の選定を受けている事故防止コンサルティング ※補助率1/3 上限額は1事業者あたり100万円
	中小トラック事業者向けテールゲートリフター等導入等支援事業	<p>(1) 車両の効率化設備の導入等事業</p> <p>ア テールゲートリフターの導入 イ トラック搭載型クレーンの導入 ウ トラック搭載用2段積みデッキの導入 エ 速度制限装置の機能改修</p> <p>※補助率1/6 上限額はメニューにより4.38～70万円/台</p> <p>(2) 業務効率化事業</p> <p>ア 予約受付システムの導入 イ ASNシステムの導入 ウ 受注情報事前確認システムの導入 エ バレット等管理システムの導入 オ 配車計画システムの導入 カ 車両動態管理システムの導入 キ 貨求車システムの導入 ク 運行・労務管理システムの導入 ケ 契約書電子化システムの導入</p> <p>※補助率1/2 上限額はメニューにより24万円/事業者・12万円/台</p> <p>(3) 経営力強化事業</p> <p>ア 原価管理システムの導入 イ M & A・事業承継に係るコンサルティング経費</p> <p>※補助率アは1/2、イは1/6 上限額アは6万円、イは50万円</p> <p>(4) 人材確保・育成事業</p> <p>ア 人材採用活動 イ 人材育成活動 ウ 大型免許・けん引免許・フォークリフト運転資格の取得全ト協が指定する安全教育訓練受講に 対する助成</p> <p>※補助率1/2 上限額は1事業者あたり15万円</p>
	物流拠点機能強化支援事業	<p>物流施設において、非常用電源設備を導入する場合に補助を行う。</p> <p>【補助対象施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・営業倉庫 ・トラックターミナル ・貨物運送事業者の集配施設 ・貨物利用運送事業者の保管等施設 ・物流不動産 <p>【補助対象設備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非常用電源設備（発電設備又は蓄電池） <p>※補助率1/2 上限額1000万円</p>
	モーダルシフト等推進事業	<p>(1) 補助対象事業</p> <p>① 物流総合効率化法に基づく総合効率化計画策定のための調査事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合効率化計画策定事業 <p>② 物流総合効率化法の総合効率化計画に基づき実施する事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モーダルシフト推進事業 ・幹線輸送集約化推進事業 ・過疎地域のラストワンマイル配送効率化推進事業 ・中継輸送推進事業 <p>(2) 補助対象事業者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・荷主及び物流事業者等物流に係る関係者によって構成される協議会 <p>※補助率1/2又は定額補助 上限額はメニューにより200～500万円</p>
経済産業省・国土交通省連携	トラック輸送省エネ化推進事業	<p>トラック事業者と荷主等とが連携して取り組むことを要件として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・車両動態管理システム（クラウド型に限る） ・予約受付システム等 ・配車計画システム ・AI・IoTによるシステム連系ツールの導入 ・ダブル連結トラック ・スワップボディコンテナ車両の導入 <p>に要する経費の一部を助成</p> <p>※補助率1/2 上限額はメニューにより14～1000万円/台・4000～5000万円/事業者</p>
環境省	環境配慮型先進トラック・バス導入事業	<p>トラック・バス所有事業者が二酸化炭素排出削減効果を有する環境配慮型先進トラック・バスを導入する事業に要する経費を補助。対象はハイブリッド自動車又は天然ガス自動車</p> <p>※補助基準額は、補助対象となる環境配慮型先進自動車と同クラスの標準的燃費基準自動車との価格の差額の1/2</p>

出典:各省庁HPの説明書を加工

(ii) 地方自治体の主な助成事業

実施主体	交付対象事業の名称	事業の概要 ①目的・効果 ②交付金を充当する経費内容 ③積算根拠 ④事業の対象	事業 始期	事業 終期	事業費 (千円)	事業区分			
						人材 確保 育成	生産 性向 上	経営 支援 ほか	荷主 向け 事業
山形県及び県内市町村の主な事業									
山形県	安定運輸確保事業費 (【臨時】大型免許等 取得支援事業)	①長期化している燃料費の高止まり等の影響を受けて厳しい状況に置かれているトラック運送業界においては、2024年問題によって輸送力が低下し、物流停滞の恐れがあることから、トラックドライバーを増やすことで円滑な県内物流の確保を図るため、大型免許等取得を支援する。 ② 大型免許、中型免許、けん引免許の取得に要した経費に対する補助(補助率1/2) ③220千円×1/2×100人=11,000千円 ④大型免許等を取得し、県内で自動車運転業務に従事する者	R6.1	R6.4 以降	11,000	○			
山形県	物流効率化緊急支援事業	①エネルギー価格の高騰の影響を受けている物流事業者や荷主企業が、物流の停滞が懸念されている「物流の2024年問題」に対応するために行う物流施設の自動化・機械化に資する機器やシステムの導入等に係る経費の一部を補助することにより、物流の効率化・生産性向上を支援する。 ② 物流事業者及び荷主企業が行う物流効率化に向けた設備導入等への補助 ③補助金額2,000,000円×6件、4,000,000円(共同申請の場合)×2件 ④県内中小物流事業者、中小荷主企業	R6.3	R6.4 以降	20,000	○			○
山形市	運送事業者支援事業 (重点支援地方交付 金・推奨事業メニュー 分)	①燃料費高騰の高止まりにより経営困難に直面している運送事業者の負担軽減を図り、事業継続と経営維持を図るもの。 ② 運送事業者に対する給付金 ③ i 一般貨物 2,482台×単価50千円×申請率90%=111,690千円 ii 軽貨物 589台×単価7千円×申請率40%=1,650千円 ※一般財源20,000千円 ④市内に本社、支社、営業所等がある法人または個人事業主で、貨物自動車運送事業法の許可を得て、一般貨物自動車運送事業、貨物軽自動車運送事業を営む事業者(※令和6年3月1日時点で山形運輸支局に登録している車両)	R6.3	R6.4 以降	113,340			○	
酒田市	地域経済活性化支援事業 【道路運送貨物】	①原油価格高騰の影響を大きく受ける貨物自動車運送事業者を支援する。 ② 補助金、人件費(時間外手当) ③一般貨物30千円×1,264台、軽貨物10千円×78台、委託料400千円、時間外勤務手当140千円 ④道路貨物運送事業者	R6.6	R7.3	39,240			○	
他県(東北管内)の主な事業									
岩手県	運輸事業者運行支援緊急 対策費	①コロナ禍における物価高騰や荷動きの減少により営業収益が減少している貨物自動車運送事業者の事業継続を支援し、安全かつ安定した貨物輸送の維持・確保を図るため、 燃料購入費の一部を支給 する。 ②委託費334,268千円 ③支援金原資23,000円/台×14,316台=329,268千円 事務委託経費5,000千円 計334,268千円 ④県内に本社を置く貨物自動車運送事業を営む事業者 又は県内に営業所を有する貨物自動車運送事業を営む事業者のうち中小企業基本法に定める事業者	R6.1	R6.4 以降	334,268			○	
宮城県	運送事業者原油高騰対 策支援事業	①原油価格・物価高騰により、打撃を受けている中小貨物運送事業者の負担軽減のため、保有台数に応じた補助を行い、県内物流機能の維持を図るもの。 ②中小貨物運送事業者が保有する車両の車種・台数に応じた 燃料価格上昇による負担増分への補助 (間接補助金)、補助金交付事務経費 ③a 間接補助金 288,800千円 ・普通車以上: 30,000円/台 × 9,200台 = 276,000千円 ・小型車 : 20,000円/台 × 290台 = 5,800千円 ・軽自動車 : 10,000円/台 × 700台 = 7,000千円 b 補助金事務局経費: 49,400千円 総事業費のうち、不足分を一般財源を活用して実施 ④公募による事務局運営事業者を通じて中小規模貨物運送事業者に交付	R5.12	R6.4 以降	338,200			○	
秋田県	物流事業者エネルギー 価格高騰緊急支援事業 (物高臨時交付金活用 事業)	①エネルギー価格高騰などにより、厳しい経営状態が続く県内物流関連事業者に対し、 運営費かかり増し分の一部を支援 する。 ②補助金、委託料、需要費 ③補助金226,000千円(トラック183,000千円、倉庫43,000千円)、委託料10,000千円、 需要費100千円 ④県内物流事業者(トラック運送事業者、倉庫事業者) トラック: 普通貨物自動車(8,600台)、貨物軽自動車(2,200台) 倉庫: 常温倉庫、定温倉庫、冷蔵倉庫、冷凍倉庫	R6.3	R6.4 以降	236,100			○	
福島県	地域公共交通等運行継 続緊急支援金	①燃料価格上昇の影響で厳しい経営環境にある地域公共交通事業者等に対して、 車両維持に必要な経費を支援 する。 ②補助金 ③積算根拠 ・路線バス (定員11名以上) 100千円 × 900台 = 90,000千円 (定員11名未満) 50千円 × 200台 = 10,000千円 ・貸切バス 50千円 × 1,200台 = 60,000千円 ・タクシー 25千円 × 2,200台 = 55,000千円 ・運転代行 10千円 × 500台 = 5,000千円 ・トラック 10千円 × 22,000台 = 220,000千円 ・事務経費 51,207千円 ④路線・高速・貸切バス、タクシー、運転代行、トラック事業者	R6.1	R6.4 以降	491,207			○	

他県(東北管外)の参考となる主な事業							
新潟県	運輸業務効率化人材確保推進事業	① 新型コロナ禍における燃料油価格高騰等の影響を受けている運輸事業者等が行う人材確保及び業務効率化に向けた取組を支援する。 ②③ 国と連携した人材確保の意識醸成 1,100千円、 多様な人材確保の取組補助 16,500千円(バス協会4,000千円、タクシー5,000千円、運転代行2,500千円、トラック協会5,000千円)、 荷主・運輸事業者等商慣行見直し意識醸成 1,000千円、物流コスト適正化支援5,000千円 ④ バス協会、タクシー事業者、運転代行事業者、トラック協会、県内トラック事業者及び荷主事業者	R5.12	R6.4以降	68,600	○	○
滋賀県	物価高騰対応持続可能な物流支援事業(物流事業者経営改善支援金、物流事業者人材確保等支援補助金、持続可能な物流推進事業)	①物価高騰等への対応が求められる運送事業者の 適正な運賃の收受や人材確保等の支援 を行うことで、持続的に物流を確保する。 ②ア) 啓発事業、イ) 補助金(2件) ③ア) セミナー開催 1,314,500円+ テレビラジオ等CM 2,522,300円=3,837,000円 イ) 価格交渉支援 交渉経費15,000円×3,350回=50,000,000円 +事務経費3,832,000円=53,832,000円 イ) 人材確保支援 求人費用250,000円×40者+求人活動200,000円×25者 +職場環境改善500,000円×10者=20,000,000円 ④ア) 県直営 、イ) 物流(運送)事業者	R6.4	R7.3	77,669	○	○
鳥取県	2024年問題に向けた持続可能な物流機能確立事業	①コロナ禍、エネルギー・原材料価格高騰の長期化による厳しい経営環境が続く中においても、物流の2024年問題解決に向けて取組を行う県内の荷主・運送事業者を支援するため、 セミナー等開催や補助金を交付 する。 ②委託料・補助金 ③セミナー等開催 1,078千円、補助金 956千円 ④荷主・運送事業者(県内中小企業者)	R5.4	R6.4以降	2,034	○	○
広島県	物流生産性向上等支援事業	①物価高騰や物流の2024年問題といった課題に直面する県内中小トラック運送事業者に対して、生産性向上や人材確保に向けた取組を支援する。あわせて、エネルギー価格に左右されにくい事業構造への転換を図るため、 環境負荷の軽減につながる環境対応車の導入を支援 する。 ②県内中小トラック運送事業者への支援金及びトラック協会事務費 ③●テールゲートリフター導入:133,334千円(=2,000千円×100件×補助率2/3) ●テールゲートリフター特別教育:18,000千円(=受講料15千円×900件×補助率2/3+教材費(DVD)20千円×540件×補助率2/3+教材費(冊子)1千円×2,700件×補助率2/3) ●職場環境整備:20,000千円(=3,000千円×10件×補助率2/3) ●環境対応車:350,300千円(=EVトラック12,500千円×20件+充電設備4,200千円×20件×補助率3/4+ハイブリッドトラック3,000千円×10件+天然ガストラック730千円×10件) ●事務費:70,000千円(=R4実績63,270千円×1.1) ④県内中小トラック運送事業者	R6.1	R6.4以降	591,634	○	○
愛媛県	荷主物流効率化支援事業	①燃料価格の高騰が長期化する中、物流事業者の負担軽減にもつながる物流効率化に取り組む荷主事業者を支援するとともに、「物流の2024年問題」に対応するため、 荷主事業者の理解や対策の早期着手を促進するためセミナーを開催 する。 ②③ ・物流効率化の取組み支援 100,357千円(ア:荷役作業の効率化に資する機器等の導入、イ:荷待ち時間の短縮に資する施設等の整備・改修等)、補助率:1/2(上限:2,000千円(ア)、10,000千円(ア+イ、イ)、下限:500千円)、補助金:30社100,000千円(2,000千円×25社、10,000千円×5社)、事務費357千円 ・セミナーの開催 3,061千円(参加者100名×3回開催) ④荷主事業者(営業用トラック事業者を除く)	R5.12	R6.4以降	103,418	○	○
熊本県	熊本県農産物輸送効率化加速化緊急事業	①資材・燃油高騰や「物流の2024年問題」の影響を受ける農業団体の効率的な輸送体制構築の取組を支援し、県産農産物の安定供給を維持する。 ②農業協同組合等の輸送効率化の取組みへの支援【補助金】 ③A)県内JAの 農産物集出荷システム構築 (450万円) B) モーダルシフトやレンタルパレットの実証・定着 (28.8百万円) C)物流効率化活動推進(2024年問題対策)(500万円) D) 商慣行の適正化推進 (160万円)(上限1,000千円/1団体) ※その他財源内訳:一般財源 2,790千円 ④ 農業協同組合等	R6.2	R6.4以降	97,590	○	○
宮崎県	トラック事業者物価高騰対策支援事業	本事業は、物価高騰に対応するための事業である。 ①物価高騰の影響を受けるとともに、物流の2024年問題を控え、価格転嫁が進んでおらず、厳しい経営環境にある本県のトラック事業者を支援することにより、物流対策を促進し、持続可能な物流網の維持を図る。 ②③ i タイヤ購入補助 ・5千円×40本×300事業者=60,000千円 ・5千円×20本×70事業者=7,000千円 ・推進事務費 1,000千円 ii 県推進事務費 124千円 ④トラック協会	R6.3	R6.4以降	68,124	○	○

出典:内閣府HP「物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金/地方公共団体別事業一覧」から抜粋・加工

(ii) 業界団体の主な助成事業

事業区分	事業名	概要
安全対策事業	安全装置等導入促進助成事業	バックアイカメラ、サイドビューカメラ、側方衝突監視警報装置、アルコールインターロック装置等の取得助成 ※補助率1/2 上限額はメニューにより2~10万円
	ドライバー等安全教育訓練促進助成制度	全ト協が指定する安全教育訓練受講に対する助成 ※一般研修は1万円、特別研修は受講料の7割又は10割助成
	トラック運転者の「睡眠時無呼吸症候群(SAS)」スクリーニング検査助成事業	SAS検査のうち、健康保険適用外である第1次検査および第2次検査への助成 ※補助率1/2 上限額はメニューにより500~2000円/人
	血圧計導入促進助成事業	管理医療機器かつ特定保守管理医療機器である全自動血圧計(業務用)の取得助成 ※補助率1/2 上限額5万円
環境対策事業	環境対応車導入促進助成事業	環境対応車を「買取り」又は「リース」により導入する場合の取得助成 ※定額補助 上限額はメニューにより9.7~100万円/台
	アイドリングストップ支援機器導入促進助成事業	エアヒータ又は車載バッテリー式冷房装置の取得助成 ※補助率1/2 上限額6万円
経営改善事業	若年ドライバー確保のための運転免許取得支援助成事業	新たに運転者として採用した若年ドライバーの特例教習の受講及び準中型免許取得に対する助成 ※補助率は特例教習1/3、準中型免許は定額 上限額は特例教習10万円、準中型免許4万円又は2.5万円
	中小企業大学校講座受講促進助成制度	経営者・管理者等を対象に、中小企業大学校各校において実施される経営戦略等の講座を受講した場合の助成 ※受講料の1/3を助成
	自家用燃料供給施設整備支援助成事業	軽油専用タンクの設置を伴う自家用燃料供給施設の新設、増設又は増設を伴う代替を行う場合の助成 ※定額補助 上限額は新設100万円、増設・代替30万円
	インターンシップ導入促進支援事業	3日間以上のインターンシップを受け入れた事業者への助成 ※定額補助 上限額はメニューにより9~13万円
	中央近代化基金「補完融資」	物流施設の整備等で、事業規模が1億円以上の大規模プロジェクトに対する利子補給 ※利子補給率年0.5% 上限額2000万円
	中央近代化基金「燃料費対策特別融資」	排出ガス規制適合車の導入及び自家用燃料供給施設の整備に必要な設備資金に対する利子補給 ※利子補給率年0.5% 上限額2000万円
	自動点呼機器導入促進助成事業	国土交通省の認定を受けた自動点呼機器を導入する場合、導入費用の一部を助成 ※定額補助 上限額10万円(安全性優良事業所は20万円)
	「働きやすい職場認証制度」認証取得費助成事業	国が創設した「働きやすい職場認証制度」の認証取得(新規認証または継続申請)に対する助成 ※定額補助 上限額はメニューにより2~5万円
	経営診断・経営改善支援・運賃交渉支援事業	全ト協指定中小企業診断士の診断等費用(診断士の交通費含む)に対する助成 ※定額補助 上限額はメニューにより8~36万円(別途中小企業診断士の旅費は上限5万円)

出典:全日本トラック協会HP「令和6年度助成事業一覧」ほか各県トラック協会HPの説明書を加工

③県が取り組むべき施策についての提案

(i)2024 年問題全般について

ア)関係団体と県民が一体となった意識啓発の取組み

政府も指摘しているように、物流の 2024 年問題は、運送事業者だけでは解決できず、荷主事業者や一般消費者の理解と協力が不可欠である。

他県では、県が中心となり、関係団体と取組策を検討・実施するための協議会を設立する例がある(※例 1)。また、関係団体と連携して普及啓発活動を行うための協定を締結する例(※例 2)や、関係団体と連名で共同宣言を実施する例(※例 3)なども見られ、それぞれの地域事情に応じた取組みが行われている。

本県においては、アンケートやヒアリング結果を見る限り、荷主との交渉が必ずしも円滑に進んでいるとは言えず、また、一般消費者の理解も十分に進んでいるとは認められない。そのため、県が中心となり、関係団体と県民が一体となった意識啓発のための取組み(県民運動など)を検討する必要があると考えられる。

※例 1: 秋田未来物流協議会 [事務局: 秋田県産業労働部]

※例 2: 持続可能なトラック輸送及び再配達ゼロの推進に関する協定 [事務局: 宮城県経済商工観光部]

※例 3: やまぐち物流 2024 年問題の解決に向けた共同宣言 [事務局: 山口県産業労働部]

イ)荷主事業者に対する標準的運賃やガイドライン等の周知徹底

運賃の適正化に直結する「標準的運賃」の活用については、国土交通省の資料を見ると、実運賃との乖離が見られる。また、ヒアリングの結果からも、荷主(特に着荷主)の理解が十分に進んでいないと推定される。これは、ガイドラインの遵守についても同様である。

したがって、上記「ア」を一步進めた取組みとして、県の施策に加え、政府が推進している様々な施策や法規制(標準的運賃、政策パッケージ、改正物流法など)について、荷主事業者にわかりやすく伝える機会(セミナーや研修会など)を設ける必要があると考えられる。

ウ)物価高騰対策支援(燃料費補助等)

2024 年問題について、アンケート結果を見ると、『影響があった、または今後影響が出る可能性がある』とする事業所は 6 割を超えている。ヒアリングを実施した事業所からも、ドライバーの労働時間に関する法規制への対応に伴う減収やコスト増により、経営面の厳しさを訴える声が多く寄せられた。

行政に期待する支援策として、アンケートでは「補助金・助成金の充実」(61.6%)が最も多く挙げられており、その具体的な内容として、すべてのヒアリング事業所から「燃料費補助」の要望があった。また、業界団体からも同様の補助について強い要請が寄せられている。

他県の例を見ると、今年度、「物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金」を活用した燃料費補助の事例が多く見られる。運行三費(燃料費、修理費、タイヤ費)の中でも、燃料費は現在、物価高騰の影響を強く受けており、優先度が高いと考えられる。県は今般の県議会 2 月定例会で、燃料費支援に係る補正予算(約 2.5 億円)を計上したが、できるだけ

早期かつ円滑に補助金交付ができるよう準備を進める必要がある。

工)働き方改革の推進と専門家活用支援

9 ページに示したように、トラックドライバーの労働時間は、他職種と比較して所定内労働時間及び超過労働時間ともに長く、更なる働き方改革が必要であると考えられる。ヒアリングを実施した事業所からも、ドライバーの処遇改善と人材確保のため、労働環境の更なる改善を図っていきたいという意見があり、関連して、社会保険労務士などの労務改善に係る専門家派遣への助成を求める要望があった。

なお、ヒアリング事業所から要望のあった、政府（国土交通省）や全ト協の補助金メニューにはない、一般車両の導入経費やシステムの改修経費については、労務環境の改善とセットで実施する場合、労働局の補助金（業務改善助成金や働き方改革推進支援助成金等）を活用できるケースもある。ただし、申請書作成が難しい補助金であり、社会保険労務士等の協力が必要となるケースも多いため、専門家活用支援策を検討する必要がある。

オ)物流コスト低減のための政府への働きかけ

物流は「国民の生活を支える社会的インフラ」であり、そのコストをすべて運送事業者、荷主事業者、消費者が負担するのではなく、国（政府）も一定程度負担するという観点も必要である。

例えば、「トラック輸送に関する高速道路料金の引き下げ」は、費用面だけでなく、運送のリードタイム短縮やドライバーの人手不足対策の面でもメリットがあり、費用対効果が高いと考えられる。なお、この高速道路料金の引き下げについては、全ト協が毎年政府に要望しており、今回のヒアリングでも運送事業者、荷主団体双方から要望があった。

また、今回のヒアリングでは、トラック予約システムの規格統一や農産物パレット規格のルール化についても要望が寄せられた。さらに、モーダルシフトについては、使い勝手を高めるため鉄道事業者に対して適切な指導を求める声もあった。これらは全国的な課題と考えられるため、国（政府）として統一的な取組みを行うべきである。

これら全国的に取り組むべき物流コストの低減に資する対策については、改めて内容を精査した上で、一つのパッケージにまとめ、県が毎年実施している「政府の施策等に対する提案」等により、政府に働きかけることを検討する必要がある。

(ii)人手不足対策について

ア)トラックドライバーのイメージアップ広報

アンケート結果を見ると、ドライバーが「不足」としている事業所は7割を超えている。ヒアリングを実施した事業所からは、新卒の希望者がほとんどおらず、採用者の多くが中途採用者であるという実態が確認された。背景には運送業界のイメージ低下があり、若者がトラックドライバーの仕事に魅力を感じていないことが挙げられる。そのため、業界団体からも行政に対し、特に若年層（中高生）に向けてトラックドライバーのイメージ向上と、運送業が社会的に意義のある職業であることについて、より積極的な広報を行ってほしいとの要望が寄せられている。

国や業界団体では、PR動画をYouTubeにアップするなど、一定の広報活動を行っているが、若者にはまだ十分に浸透していないと考えられる。県としても、全戸配布の広報誌「県民のあゆみ」や県政テレビ番組などを活用したイメージアップ広報を行うとともに、県内の若者（中高生を含む）に対する職業紹介を積極的に行っていく必要があると考えられる。

イ)免許取得・法定講習等支援

「免許・資格取得等支援」について、アンケート結果を見ると、「補助金・助成金の充実」に次いでニーズが高いことがわかる。令和6年度には、県や全ト協で、大型・中型・けん引免許の取得支援を行っているが、ヒアリング事業所からは、これらの免許取得支援に加え、労働安全衛生法に基づくゲートリフター特別教育など、運送業に必要な法定講習に係る経費助成を求める要望も寄せられた。

なお、これらの資格取得や法定講習は、一部、雇用保険の教育訓練給付の対象となる場合があるため、重複助成にならないように制度設計をきちんと行い、補助対象経費の拡大を図ることが適当と考えられる。

ウ)事業者が実施する人材確保・育成事業に対する支援

アンケート結果を見ると、「人材確保・育成支援」は、「補助金・助成金の充実」や「免許・資格取得等の支援」に次いで3番目にニーズが高い。これには、「イ」に記載した資格取得・法定講習等支援に加え、人材確保の難化を背景に、民間の人材紹介会社に対する紹介手数料の助成を求める要望も寄せられた。また、「健康経営」をドライバーの人材確保に結び付けようとしている事業所からは、国や全ト協の助成対象外となっている各種検査費に対する助成を求める声もあった。これらの声を踏まえて、人材確保・育成に係る事業者の創意工夫を支援していく必要があると考えられる。

(iii)生産性向上対策について

ア)DXに係る経営層の意識改革

総務省の調査によると、運送業のDXは他の業種に比べて遅れており(下記※を参照)、今回のアンケート結果を見ても、2024年問題の対応策として「デジタル化やDXの推進等による生産性向上」に取り組んだ事業所は6.9%にとどまっている。一方で、デジタル化やDXに取り組んだ事業所のうち、約7割(69.2%)が『効果あり』と回答しており、取り組みに対する一定の効果は認められる。また、ヒアリング事業所のうち、役員が中心となって会社全体でDXを進め、ノーコードツールを活用しながら生産性向上の成果を挙げている事業所もあった。

政府はITツールの活用について、ガイドブックや手引きなどを作成し、周知を図っている。しかし、県内事業者には十分に浸透していないと考えられる。そのため、業界団体や産業支援機関と連携し、物流DXに関するセミナーなどを開催し、まずは経営層の意識改革を図ることが必要と考えられる。

(※) 総務省が2021年に取りまとめた「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究」によると、DXの取り組みが遅れている業種として、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」の4業種を挙げている。2020年までにDXを実施した企業の割合は、「運輸業、郵便業」(n=1393)で16.9%にとどまっている。この割合は業種別で見ると、「医療、福祉」(9.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」(16.4%)に次いで下から3番目である。一方、最も進んでいるのは「情報通信業(通信業)」(51.0%)である。

イ)デジタル人材の育成とDXの導入支援

アンケートの結果、行政に期待する支援策として「生産性向上支援(デジタル化・DX等)」を挙げた事業所は、全体では7.9%にとどまっている。しかし、37~38ページに示すとおり、2024年問題への対応として「デジタル化やDXの推進による生産性向上」に取り組んだ事業所においては、「生産性向上支援(デジタル化・DX等)」を求める割合が28.6%と高くなっている。DXによる生産性向上に取り組む事業所が増加すれば、支援のニーズはさらに高まると推定される。

アンケート及びヒアリング結果によると、支援ニーズとしてはITツールの導入だけでなく、デジタル人材の育成支援を求める意見も挙がっている。単なる機器の購入にとどまらず、専門家による指導やコンサルティングを含めて、「社内のデジタル人材育成」と「DXによる生産性向上」を両立できる取り組みを進めていく必要がある。

そのためには、国土交通省や全ト協の補助金だけでなく、経済産業省の「IT導入補助金」や県の「パワーアップ補助金」を活用することも有効である。また、産業支援機関や金融機関と連携した取り組みが重要である。

ウ)モーダルシフトの実態調査と推進策検討

アンケートの結果、2024年問題の対応策として「海運や鉄道などへのモーダルシフト」

に取り組んだ事業所は 2.0%にとどまっており、現段階では本県におけるモーダルシフトの取組みはあまり進んでいないと言える。ヒアリングにおいて、長距離輸送を行っている事業所に所見を尋ねたところ、小口貨物や温度管理が厳しい積荷には適さないという意見がある一方で、輸送の効率化に加え、ドライバーの拘束時間が減ることで人手不足対策に有効であるとの意見もあった。

本県では、奥羽本線(県内部分)が貨物輸送に対応していないが、漆山駅にオフレールステーションが設置されており、仙台貨物ターミナル駅に定期トラック便が運航されている。また酒田港の国内コンテナ航路を活用する方法もある。モーダルシフトは輸送効率化や環境負荷の軽減に加え、ドライバーの人手不足対策にも有効であると考えられるので、さらに実態を詳しく調査した上で、推進策を検討する必要がある。

工)荷主向けの物流効率化支援

物流の効率化を図るためには集荷場の改修も必要であり、パレットに合わせたダンボールの型(数十万～数百万円)や物流関連のライン設備への投資に際して、補助を求める声があった。また、コスト負担の大きい長距離輸送に係るパレット回収助成を求める声もあった。さらに、トラックの空きスペースの情報共有化・システム構築など、DX 推進についての要望もあった。

なお、これらの支援を県がすべて単独で実施することは困難であるため、事業内容と予算規模を勘案の上、必要な場合、助成制度創設などについて政府へ働きかける必要がある。

≪提案のまとめ≫

(区分)	施策案	摘要
2024年問題対応全般	<ul style="list-style-type: none"> ①関係団体と県民が一体となった意識啓発の取組み ②荷主事業者に対する標準的運賃やガイドライン等の周知徹底 ③物価高騰対策支援(燃料費補助等) ④働き方改革の推進と専門家活用支援 ⑤物流コスト低減のための政府への働きかけ 	<ul style="list-style-type: none"> ①2024年問題は運送事業者だけでは解決できず、荷主や消費者の協力が不可欠であるため、他県の例を参考にし、意識啓発のための県民運動などの取組みが必要である。 ②標準的運賃やガイドラインについて、荷主事業者の理解が進んでおらず、運賃については実運賃との乖離が見られる。 ③行政に期待する支援策として、燃料費補助の要望が最も多い。 ④トラックドライバーの労働時間は他職種と比較して相当長いため、専門家の助言を得て働き方改革を進める必要がある。 ⑤運送事業者に対する高速道路料金の引き下げや、トラック予約システムの規格統一等に係る政府への働きかけ。
人手不足対策	<ul style="list-style-type: none"> ①トラックドライバーのイメージアップ広報 ②免許取得・法定講習等支援 ③事業者が実施する人材確保・育成事業に対する支援 	<ul style="list-style-type: none"> ①県政広報媒体等を活用し、若者（中高生を含む）に対して職業としての魅力をPRする。 ②大型・中型・けん引等の免許取得支援やゲートリフター特別教育など、運送業に必要な法定講習の経費助成。 ③民間の人材紹介会社に対する紹介手数料の助成や、健康経営推進のための経費助成等。
生産性向上対策	<ul style="list-style-type: none"> ①DXに係る経営層の意識改革 ②デジタル人材の育成とDXの導入支援 ③モーダルシフトの実態調査と推進策検討 ④荷主向けの物流効率化支援 	<ul style="list-style-type: none"> ①運送業のDXは他産業より遅れているので、セミナーなどで経営層の意識改革を進める。 ②産業支援機関や金融機関と連携し、「社内のデジタル人材育成」と「DXによる生産性向上」を両立できる取組みを進める。 ③モーダルシフトは輸送効率化や環境対策に加え、人手不足解消にも有効であることから、実態を詳しく調査した上で、推進策を検討する必要がある。 ④物流効率化に資する集荷場の改修助成、長距離輸送に係るパレット回収助成、トラックの空きスペース情報共有化システム導入支援等