

第15回港運労政懇話会

議事次第

〔 令和5年6月20日（火）
15:30～17:00 〕

1. 港湾労働者不足対策アクションプランについて
 - ・ “みなたのおしごと” ～その魅力～
 - ・ “働きやすく、働きがいのある職場へ” ～港湾運送事業者による先進的な取組事例～

2. 物流革新に向けた政策パッケージについて

3. その他

「物流革新に向けた政策パッケージ」のポイント(案)

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1

- 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14%、2030年度には34%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・総合的な対策を「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GMN(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受取・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、自動搬送ロボット、港湾AIターミナル、サイバポート、フィンガリインターネット等)
- 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配送の促進(※)
- 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・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	→ 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

- 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

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(概要)

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

- ・業務時間の把握・分析
- ・長時間労働の抑制
- ・運送契約の書面化 等

○個別事項(運送モード等に応じた事項)

- ・荷待ち時間や荷役作業等の実態の把握
- ・トラック運送業における多重下請構造の是正
- ・「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

- ・物流システムや資機材(パレット等)の標準化
- ・賃金水準向上

○個別事項(運送モード等に応じた事項)

- ・倉庫内業務の効率化
- ・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。

今後の国際コンテナ戦略港湾政策の方向性について(案)

新しい国際コンテナ戦略港湾政策の進め方検討委員会

基本的な取組方針

- 新型コロナウイルス感染症の影響による世界的な国際海上コンテナ物流の混乱を経て、また、経済安全保障の観点からも、我が国産業においてサプライチェーンの強靱化は重要な課題。このため、安定した我が国の経済運営や国民生活に不可欠な国際基幹航路の維持・拡大に向けて、「集貨」「創貨」「競争力強化」の三本柱による国際コンテナ戦略港湾政策を引き続き強力に推進する必要がある。
- 国際基幹航路が我が国に寄港するためには、寄港地に貨物量があることが最も基本的な条件であるとの認識に立ち返り、優先順位やターゲートを明確化した上で、国や港湾運営会社等が一体となって、国際基幹航路の寄港に必要な貨物を国内や東南アジア等の広域から戦略的に集貨しつつ産業政策との連携を進めていく仕組みの構築や環境整備に取り組みとともに、船社、荷主等への営業活動を強化。
- 物流の「2024年問題」、労働力不足、脱炭素等、昨今の物流をとりまき諸課題に対応するため、国際コンテナ戦略港湾を核とする国際コンテナ物流ネットワークにおけるDX、GXを加速。

上記の方針に基づく主な取組の方向性

国際コンテナ戦略港湾への「集貨」

- 日本に地理的優位性がある北米・中南米地域向けの貨物を中心とした、東南アジア等からの広域集貨の仕組みの構築
- 円滑な積替機能の確保による効率的な集貨に向けた、コンテナターミナルの一体利用等の推進

国際コンテナ戦略港湾への産業集積による「創貨」

- コンテナターミナルと一体となって機能する物流施設の立地促進や保税加工・リコンソリ(再湿載)等の多様なニーズへの対応
- 産業政策と連携した創貨の取組の検討

国際コンテナ戦略港湾の「競争力強化」

- 船舶の大型化、積替円滑化等に対応した大水深・高規格コンテナターミナルの整備・再編
- 生産性向上と労働環境改善に資する技術開発を主導で推進することによる国産の技術の実装、サイバースポーツの更なる機能拡張によるDXの推進
- LNGバンカリング拠点の形成や次世代燃料への対応、物流の「2024年問題」を踏まえた内航や鉄道へのモーダルシフトによるGXの推進
- 国際基幹航路の誘致や国内外からの集貨を戦略的、効果的に実施するための港湾運営会社の経営基盤強化、国内外の港湾とのネットワーク構築
- コンテナ物流に関する各種データの更なる充実に向けた、サイバースポーツの活用や関係機関等との連携推進

令和5年5月30日
港湾局港湾経済課

冊子「“みなとのおしごと”～その魅力～」
冊子「“働きやすく、働きがいのある職場へ”～港湾運送事業者による先進的な取組事例～」
を作成しました

～港湾労働者不足対策アクションプランに基づく取り組み～

国土交通省では、港湾労働者不足対策アクションプラン（令和4年7月）の取り組みの一つとして、就職先としての港湾運送の認知度やイメージ向上を図るため、職業紹介の際などの素材として活用いただけるよう、冊子「“みなとのおしごと”～その魅力～」を作成しました。

また、港湾における物流の担い手不足の大きな要因となっている労働環境の改善に取り組むため、女性、高齢者等にも働きやすい労働環境の整備等に取り組んでいる先進的な取り組みを共有し、活用を図るべく、冊子「“働きやすく、働きがいのある職場へ”～港湾運送事業者による先進的な取組事例～」を作成しました。

「“みなとのおしごと”～その魅力～」

港で働く方々と国の職員との懇談会を開催し、「今」働かれている、若手の港湾荷役のスペシャリストの方を中心に、①仕事の魅力や働きがい、②就職に至るまでの経緯などについて、国土交通省の職員が直接伺ったお話から主なものを抜粋して作成しております。

主に港湾運送事業者に配布し、職場説明会や学校訪問など職場紹介の際に活用いただくことを想定しております。



「“働きやすく、働きがいのある職場へ”
～港湾運送事業者による先進的な取組事例～」

事業者が行う、①女性が働きやすい環境の整備等、職員の働きやすい環境整備に向けた取り組みや、②それを踏まえた人材確保の取り組みなど、先進的な取り組み例について、国土交通省が直接伺ったものから主なものを抜粋して作成しております。

主に港湾運送事業者に配布し、職場環境の改善や新規採用に向けた取り組みなどに役立てていただくことを想定しております。



【港湾労働者不足対策アクションプラン（令和4年7月）について】

国土交通省では、近年、港湾における物流の担い手不足が急速に顕在化してきていることを踏まえ、令和4年7月に「港湾労働者不足対策アクションプラン」を策定し、当該プランに従って関係者と連携しつつ、所要の施策に取り組んでおります。

【問い合わせ先】 港湾局港湾経済課 服部、関
TEL:03-5253-8111(内線:46853, 46802) (直通:03-5253-8629)



みなとのおしごと

～ その魅力 ～



令和5年3月
国土交通省港湾局

はじめに

この冊子は、港湾労働者不足対策アクションプラン（令和4年7月）の取り組みとして、港で働く方々と、国の職員との懇談会などの機会を通じ、「今」働かれている、若手の港湾荷役のスペシャリストの方を中心に、その仕事の魅力や働きがい、就職に至るまでの経緯などについて、国土交通省の職員が直接伺ったお話から主なものを抜粋して、国土交通省にて作成したものです。



懇談会の一例

（上、中：中国運輸局提供、下：関東運輸局提供）

<表紙の写真>

左上：北陸地方整備局・伏木海陸運送㈱

右上：中部地方整備局・鈴与㈱

下：四国地方整備局

目次

センパイに

聞いてみた!

<写真：関東地方整備局>

TOPICS

① “ここが魅力”

P 4

② “就職のきっかけ”

P 9

③ “オフ（休日）の
楽しみ方”

P 14

1 みなとのおしごと “ここが魅力！”

人々の暮らしに
貢献

物流を支える

大型機械を
操れる

ダイナミック

資格が取れる

海外と
つながる

①みなとのおしごと “ここが魅力！”

物流を支えている、やりがい、達成感

- 職場が様々な経済活動に関わる非常に多くの貨物を扱う仕事ということもあり、一つ一つの仕事で関わった貨物が世の中に流通し、**人々の生活に貢献**しているということが身近に実感できることが魅力。
人々の生活を支えているのだと実感すると、自分が行っている仕事の意義ややりがいをととても感じるすることができる。
- 港湾の仕事は**物流の基本**と考え、ただ物を運んでいるわけではなく、商品であると考えながら、誇りを持って仕事をしている。
- 体力が必要で大変な作業もあるが、**終わったときの達成感**にやりがいを感じる。
- 自分が仕事をした船が出航していくときに「今日も怪我なく全力で仕事できたなあ」とやりがいを感じる。
- 物流の主流であるコンテナを修理し完成したときの**達成感**。
- フォワーダーの魅力は常に海外の情勢に目を向ける必要があり**国際的な知識**が養われること。



<写真：東北地方整備局提供>

①みなとのおしごと “ここが魅力！”

物流を支えている、やりがい、達成感

- **海外と関わる**機会が多い少数精鋭の職場。
- 人々のためになる仕事なのでやりがいがある。
- 自分が**作業指揮者として一つの仕事が完結した際に達成感がある**。大型外船の中での作業などは、なかなか経験できるものではないと思う。
- 船毎に仕事が完結するので、基本1日毎に仕事が終わる。同じ仕事は一度もなく、使う荷役機器・メンバーが少しずつ違うので、自分の裁量で出来具合が変わる所。
- **フォアマン（作業指揮監督）**は実際に自分自身が作業を行うのではなく、現場の作業員（仲間）に指示を出し作業を進めていく業務。自分たちが日本の物流の根幹を担っているという気持ちもあるし、作業が事故無く完遂し、仲間とお疲れ様を言い合った際には**とても達成感が沸く**。
- **物流を支える**という非常にやりがいのある仕事。
外航船の入港前から出港まで携わり、輸出入を肌を感じながら行う業務は非常にスケールが大きく、毎日誇りを持って勤務している。自分が作成した作業計画に沿って荷役作業が進捗し、多くの方が作業をされていることは非常に責任が重いが、コンテナヤード作業員、荷役作業員、沿岸トラック運転手、検数員、本船乗組員と協力して安全作業を終えた際は達成感を感じることができる。また、外航船への訪船では、**多くの国の人と関わる**ことができることも魅力。
- 荷役中は突発的なトラブルが起こることもあり、その際にはフォアマン（作業指揮監督）としてどのように対応するか、船会社と現場との間の立場からどの方法がより効率的でベストなのか導き出すことには苦勞する場面もある。しかし、何事も「無事故・無災害」で終わらせることが重要であり、この仕事は**とても責任のある仕事**だと思っている。
- **機械オペレーター**という仕事は、自分一人でする仕事で、仕事の段取りや操作を自分一人で判断して行うことができ、達成感のある仕事だが、万が一、事故を起こすとすべて自分一人の責任となってしまう場合もある。簡単な仕事ではないと感じるが、**物流を支えるという非常にやりがいのある仕事**なので是非チャレンジしてもらいたい。

①みなとのおしごと “ここが魅力！”

ダイナミックさやスケール、職種の多様さ

- ガントリー（クレーン）等は限られた人しかできない仕事。
- スケールが大きく達成感が大きい。
- いろいろな機械に乗れること。
- 規模の大きい仕事ができる事。積んだものが欧州や北米など遠い国へ輸出していることに対して魅力を感じる。
- 大きな重機を操縦し、海外向けの貨物を取り扱うことで、自分が日本の貿易を支えていると強く感じる。
- 港の中でも様々な職種もあって、魅力を感じた。

働きやすさ

- 努力をすれば評価されやすい職場。
- 開放的で自由な雰囲気な職場。
- 学歴とは関係ないところ。
- 実は大型荷役機械に乗ればエアコンがあるため夏は涼しく、冬も暖かい。
- 給料が働いた分もらえるので金銭面で生活が安定している。



<写真：四国地方整備局>

①みななどのおしごと “ここが魅力！”

資格の取得

- ストラドルキャリアの免許を取得するなど、他社では経験することのできない仕事もあり、自分ができることが増え、自信に繋がりやりがいを感じる。
- フォークリフトなどの資格を取らせてもらえフォークリフトの操作が上達していく所にやりがい。
- 入社後6年目になって、会社の方からフォークリフトの免許を取得するよう勧められたときは、運転に自信がないと断ったが、免許を取得するだけでいいからとのことで、免許を取得したところ、結局、フォークリフトに乗ることになった。

(中略) まだまだ、できない業務もあるが、できないものは無理をして行わず、遠慮せず他の職員に「できない」と伝え、助けてくださったり、できる方法を教えてくださったりと、**皆さん進んで助けてくださる方ばかり**。(中略) できなかった業務の1つが、できるようになると皆さんが褒めてくださるのでうれしく、**今では、この仕事を続けていく自信がつき、定年退職を迎えるまで働き続けたいと思っている。**



<写真：北陸地方整備局>

2 みなとのおしごとと“就職のきっかけ”



②みなとのおしごと “就職のきっかけ”

自身の興味やあこがれ、経験を活かせる

- 元々、魚釣りが好きでよく港へ出かけていた。その時、近くに大きな貨物船から貨物を揚げたり、卸したりする作業を見ていて興味を持っていた。色々調べていくうちに**港湾は世界の架け橋**になっていることを知り、魅力を感じ就職した。
- 小さいころから海が好きで、海に関連する仕事がしたいと考え、就職活動を行った。特に、東日本大震災を経験し、被災地域の現状と復旧復興を生で見てきたこともあり、海に関する仕事の中でも幅広く地域のため、人のために貢献できる仕事に就職したいという考えを持ち、**インターンシップに参加**したところ、自分の「**海から世の中に貢献する**」という気持ちと合致した業種・企業であると考え就職した。
- 海外との**物流に興味があった**為。体を動かすのが好きだった為。
- 育った場所は非常に海が近く、幼少期の頃から海に触れて育ってきた。成長するにつれ、海に携わる仕事をしたいと思い、調べて自社に就職した。
- 海外在住経験があり、外国語大学で**語学を学んだ**ことを翻訳等ではなく、あくまで**現場で生かせる**職業として選択。
- 就職説明会**で聞いた「フォアマン」（作業指揮監督）という言葉の響きに憧れて選択。
- 国際業務に携わりたかったためフォワードに就職。
- 学生時代に港湾関係の学校に通っていて資格を持っていたので。



<写真：北陸地方整備局>

②みなとのおしごと “就職のきっかけ”

自身の興味やあこがれ、経験を活かせる

- 就職活動の際に、島国である日本にとって海運関係の仕事というものは必要不可欠であり、今後も無くなることはないと思い興味を持ち、関連する会社を中心に就職活動をした。
- 子供の時から乗り物に興味があり、いろんな乗り物に乗ってみたいと思ったから。その中でも**港湾関係は乗り物の種類が多く、興味があった。**
- 前職でメーカー会社に勤めており、その頃物流会社へ訪問させて頂く機会が何度かあった。そこで物流というものはそれに係る多様な関係者が連携の上に成立するものなのだと実感し、自分達が受注した商品がどのようにしてお客様の手に届くのかが見えてわかる様になった時、自分もその中の一員として働いてみたいと思ったことが就職のきっかけ。その物流の中でも**国外のものを輸出・輸入を行う貿易に興味をもった為、ご縁があった港湾で働く事が決まった時は大変うれしく思った。**
- 大きな規模の仕事に関わってみたい**と思ったから。
- 父がコンテナターミナルで働いていたことから、子供の頃から港に憧れがあった。
- 育ってきた地元での就職を希望。
- 国際貿易に興味があったから。



<写真：中部地方整備局>

②みなとのおしごと “就職のきっかけ”

学校やハローワーク、職場説明会

- 大学でのキャリアセンターで紹介。
- 学校**からの紹介。（会社訪問した際に興味をもった為）
- 最初は物流に関する仕事がしたいという漠然とした考え方だった。数ある物流企業の中から実際に職場見学や自分の中で情報を精査し、港湾の仕事を志した。
- 以前、働いていた会社でも倉庫内での仕事をしてきたことも就職のきっかけだが、ハローワークで見た求人に掲載されていた従業員らしき男女3名の笑顔の写真に目が留まった。いずれの方も**素晴らしい笑顔**をしてらっしゃったので、この会社で、**この方たちと一緒に働きたい**と考えたことが、一番のきっかけ。

家族や知人からの紹介

- 親が港湾の仕事で働いており、親の背中を追う形で就職。
- 知人の紹介。
- 知人の知人に紹介してもらいおもしろそうだと思った。紹介してもらった人には感謝している。
- 出身高校の先輩（当社社員）から業務内容説明を受けて。
- 叔父からこういった業種を教えてもらい、港の仕事に興味を持った。



<写真：九州地方整備局>

②みなとのおしごと “就職のきっかけ”

会社の特徴や受入れ体制

- 会社の経営理念に現場での作業というものに重きをおいていると感じた。会社説明会に参加した後、再度会社訪問し、部署ごとの説明を受けた際、コンテナ船や車輻船のプランニングの説明を受け、この仕事に携わってみたいと思い就職を決めた。
- 福利厚生がしっかりしていたから。
- 給料がよく安定しているから。
- 地元で活躍できボーナスが高かったから。
- 資格がなくても就職できたから。
- 事務ができると思ったから。
- 英語を使う機会が多いと考えたから。
- 海外でも働きたい願望があり、世界に展開している会社を選んだ。
- 会社がいろいろな乗り物を所有しており、幅広い分野で活躍したいと思ったから。
- 他社と異なり、港運のみならず船舶の運航も行っている点に惹かれたから。
- 就職説明会の雰囲気良かったから。



<写真：近畿地方整備局>

3

“オフ（休日）の楽しみ方”

ジムで運動

キャンプ

友人と旅行

趣味のハイク

スポーツ観戦

カフェ巡り

映画鑑賞

子供と遊ぶ

③ “オフ（休日）の楽しみ方”

- 港湾の仕事は船の動きによって、週末でも関係なく仕事はあるが、その分代休もあり、休日は問題なく取れている。オフの日は**子供と一緒に遊んだり**して週末は楽しく過ごしている。
- **希望休暇や有給の取得はできている**。家族旅行や趣味である**魚釣り**などに出かけ、気持ちをリフレッシュしている。
- この業種は船が関わるので、天候や世界情勢を反映した貨物量の増減などによって仕事量が大きく変化するため、なかなか計画的にまとまった休みを取ることが難しい。休みをとれるように複数人で業務共有化を目指しているが、人手不足でなかなか満足いく体制となっていないのが現状。オフの日は基本的に**趣味のラーメン屋巡り**をし、高校時代からの友人や会社の同僚とバドミントンで汗を流している。時折、長距離ドライブをして県内や近隣各県の港町を観光したりもしている。まとまった休みが取れた際は高校、大学時代の**友人などと旅行**にも行ったりし、休みを満喫している。
- 祝日なども仕事の日もあるが、**自分の希望する休日をもらっている**ので温泉などに行きリフレッシュしている。
- 各班ごとに交代で休んでいる。私のオフの時間の過ごし方は、春、夏、秋は**キャンプ**をしに山に行くことが多い。冬は**スノーボード**が好きなので時間があるときは滑りに行っている。
- 子供と遊ぶ。
- 野球、ゴルフ、温泉めぐり。
- **キャンプ**、キャンプギア集め、**映画鑑賞**、旅行、**カフェ巡り**など。
- **ドライブ**、**ジムでの運動**。
- 友人とゲーム。
- **趣味のバイク**に乗っている。
- ゆっくり過ごす。
- **ドライブ**、旅行、家族で買い物や公園に行き遊んだり、バドミントンをしたり。
- **スポーツ観戦**。

おわりに



<写真：関東地方整備局提供>

この冊子の作成に伴い、ご協力をいただきました多くの港湾荷役スペシャリストの方々に対しまして、この場をお借りして改めてお礼申し上げます。
この冊子が将来の港湾荷役スペシャリストを目指す方々の参考となり、また、現在、まさにみなとを舞台にご活躍されている港湾荷役スペシャリストの皆様におかれましても、ご自身のお仕事の魅力を再認識いただく機会となれば幸いです。



働きやすく、働きがいのある職場へ ～港湾運送事業者による先進的な取組事例～



令和5年3月
国土交通省港湾局

目次

TOPICS

第1部 働きやすく、働きがいのある 職場に向けた取組み

P 3

女性が働きやすい環境の整備	P3
暑さ対策、粉塵対策など	P5
勤務体系や処遇に関するもの	P6
給与に関するもの	P7
職員の支援に関するもの	P7
職員配置に関するもの	P8
職員のやりがいに関するもの	P8

第2部 新規採用に向けた取組み

P 9

計画的な採用に関するもの	P9
学校へのリクルートに関するもの	P9
職場見学や紹介に関するもの	P10

本冊子は、港湾労働者不足対策アクションプラン(令和4年7月)の取組みとして、各港湾運送事業者へのヒアリング等を通じ、職場環境の改善事例や、新規採用にあたっての工夫などの先進事例を収集し、その結果を整理して作成したものです。

1

働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

女性が働きやすい環境の整備

- 従業員のモチベーション向上に対する強い思いもあり、本社オフィスの改装等に着手。部署・世代・性別を横断するメンバーにより社内PTを発足し、**女性目線の意見も多く採用**された。
オフィスの配置をフリーアドレスとし、同時にペーパーレス化も推進。オフィスのみでなく自社倉庫や営業所も、エントランスのデザイン変更や、男女共用のトイレを女性専用にする等を実施。
ユニフォームについても、現場を含め、いかにも物流事業者といった地味なものではなく、**ファッションブランドにオーダーメイド**し、デザイン・機能共に向上させたワークウェアに一新。
新卒者が応募にあたりウェブサイトを見た際の印象や、**面接時にオフィスを見せた際の反応が以前とはかなり違う**。また**社員にも評判がとても良い**。取引先からも取引の話ではなく、参考にするため純粋にオフィスを見せてほしいという要望もある。



Before



After

<写真：(株)明正>

- 休憩施設のリノベーションとして女性更衣室内にパウダーコーナーやシャワールームを設置。女性専用仮眠室、健康コーナーを整備した。



パウダーコーナー

健康コーナー

<写真：岡山臨港倉庫運輸(株)>

①働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

女性が働きやすい環境の整備

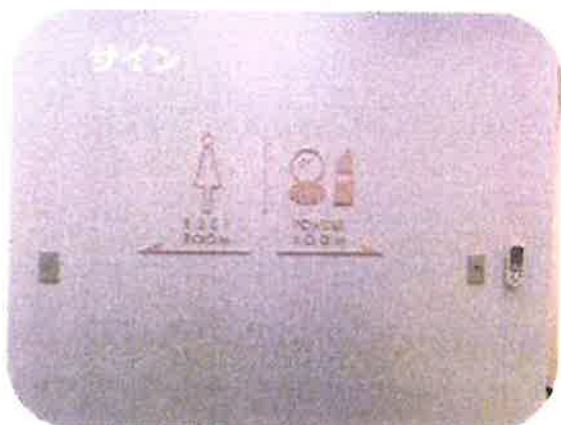
- 現場職に女性が従事することとなる前年度に、地下給湯室を女子更衣室（冷蔵庫、洗濯機等を設置し、一角に乾燥室も設置）に、隣接する従業員休憩スペースをシャワーブース（2つ）に改装。

改装にあたり、若手の女性社員が担当となり、他の女性社員の意見を聞きながら、業者と打合せを行い設計したことで、**女性目線**のものになった。使用している女性現場職員からの評判も非常に良い。



<写真：三井埠頭(株)>

- 事務所各階の女性用トイレにはパウダールームを設けており、いつでもお化粧直しが可能となった。



<写真：瀬戸埠頭(株)>

①働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

女性が働きやすい環境の整備

- 女性専用のトイレや更衣室、**清潔な休憩室**等を整備した。



<写真：昭和海運(株)>

暑さ対策、粉塵対策など

- 休憩所に**冷風機**を設置したり、冷却ファン付ベストや速乾性のドライシャツを配布するなど行っている。但し、安全性と表裏一体の部分もあるので、そのバランスには留意している。
- 熱中症対策として**移動式空調機**を導入している。
- 夏場に**大型スポットクーラー**をレンタルしている。
- 暑熱対策作業服を導入している。
- 荷役時の粉塵対策をしている。（キャビン設置など）
- AIデジタルカメラの導入により死角を排除している。
- Webによる端末利用システムを導入し、搬出入に係る処理時間の削減を図っている。
- テレワーク環境の整備をしている。（自宅用パソコン、Wi-Fiの貸与）。
- 保養所を買い取り、従業員と家族が利用できるようにしている。



<写真：東ソー物流(株)>

①働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

勤務体系や処遇に関するもの

- 育児休暇制度、時短勤務（育児、介護など）を導入している。
- 可能な限り労働時間の柔軟な対応し、女性、高齢者等の就業ニーズにマッチした勤務条件を設定している。
- 女性に関する休暇取得要件を緩和した。
- 正社員でもパートタイム勤務を選択できるようにしている。
- 定年を65歳に引き上げた。
- 60歳定年後の雇用延長制度とした。
- 残有休を積み立てられるようにし、長期休暇やけがや病気の際にまとめて使用できるようにした。
- 年休・育児休暇の取得を促進している。（取得率の見える化）
- 年間休日を増日した。
- 人間ドック費用補助の増額、対象者拡大、検診休暇（有休）を新設した。
- 土日勤務など、勤務回避希望の事前届出制をとっており、一定程度調整ができるようにして対応している。



<写真：四国地方整備局>

①働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

給与に関するもの

- 少し高めに設定しているほか、数年前から給与体系を周辺の企業に先駆けて**定期昇給制に切り替えた**。これにより、**離職率は、2019年時点で50%台だったものが、2021年では一桁台に激減した**。
従前の職員の声として、昇給が一定ではないため、将来設計が立てにくいというものがあったが、その部分の解消につながったと考えている。
- 初任給や昇給で意欲を高めるため、賃金面で従事業務に応じた職務給の単価見直しを毎年実施している。
- 基本給のベースアップ**、特定作業における手当を増額した。
- 再雇用者の処遇改定（報酬増額）した。

職員の支援に関するもの

- 毎年、従業員の要望についてアンケートを取り、それを踏まえて検討を行う制度としている。
休日に関することと、夏場の対応に関するものが要望の上位である。
- 上司との関係など、社員の相談役として、各職員に対し、担当セクションが、第三者の立場で**定期的に面談して相談に乗るという制度を導入**している。
- 女性社員による女性社員への定期的な面談を行い、メンタル面を支援する取り組みを実施。
- 女性が働きやすい**職場研修**や、ハラスメント教育を実施している。
- 部下とのコミュニケーションのための上位職への教育を行っている。
- 作業の各動作の区切りに「ご安全に！」の声かけ運動を実施し、事故が激減した。
- 港内で「ヒヤリ」「ハット」「気づき」に関する事例・指摘事項があれば社員や協力会社は速やかに報告することとしており、**安全衛生会議で事例を共有**している。
- 労災で障害を負っても継続して現場作業に従事できるような労働環境の整備を行なっている。

①働きやすく、働きがいのある職場に向けた取組み

職員配置に関するもの

- まず採用後3ヶ月、各種の職場を回って体験して貰い、その上で、配置を検討し、資格取得に行って貰うような体制としている。基本的にはOJTの要素が強い。
- どの部署にも女性職員を採用し、男女均等にしている。
- 定年までの定着率の向上のため各自の健康状態を把握し、適正な職場やポジション配置を行なっている。
- 女性が働きやすい業務を洗い出し、配置を工夫している。
- 女性の管理者への登用を推進している。
- 現場第一線の中核を担う人材の育成を進めるとともに、現場第一線人員の多能工化を図っている。
- 様々な業務を行っており、「ジョブローテーション」として幅広い業務経験を積むことができるよう工夫している。

職員のやりがいに関するもの

- 特に若手の職員に対し、**港湾運送業が日本や世界の物流を支える中でいかに重要な役割を担っているか**という話をするようにしている。これにより、職員の意識にも変化が見られ、土日祝日の勤務に対する反応にも変化がみられている。
- 社内表彰制度**が効果的。社内モットーに照らし、例えば社内の制度を変えたとか、若手を変身させたといった内容につき、毎年職員を表彰しており、モチベーション向上に繋がっている。
- 経営者から経営方針として健康経営、働き方改革、人手不足対策についてメッセージを発信している。
- 半年間の無事故達成で全従業員に対し金一封を出した。

2

新規採用に向けた取り組み

計画的な採用に関するもの

- 社内独自の取組として、**採用に関する5カ年計画**を立てて対応している。具体的には、職員の年齢構成を踏まえ、毎年の退職状況に対し、現在の業務処理能力を維持するには各年でどれだけの新規採用が必要になるかを計算し、計画的に採用を行うというもの。
- 官民労が一体となって、「**雇用推進検討会議**」を設置し、取り組んでいる。

学校へのリクルートに関するもの

- 高校の新卒者をメインとしているが、長期的な取組が重要であり、これまで10年間、高校を訪問しては、興味のある生徒に対し、出張授業のような形で港湾運送の業務説明を行ってきている。また、**進路指導を担当する先生にも港湾運送の仕事をよく理解して貰うことが重要**で、先生にも参加して貰っている。
- 毎年、高校を訪問し進路指導の教諭と面談を実施している。
- 動画を活用して、中高生を対象とした出前講座を毎年実施している。
- 職業能力開発大学校から依頼を受け、港湾の仕事を紹介する講演を行っている。



<写真：北海道運輸局>

(参考意見)

- ✓最近の高校生は、土日の休みなどを気にする傾向があるが、日本の物流の殆どが港湾を通じて出入りしているという話からはじめ、港湾運送の社会貢献度の高さを話すと関心を示す生徒が多い。
- ✓学校と業界との繋がりを維持しておくことが重要。これが切れると関係構築から始める必要が出てくる。

②新規採用に向けた取り組み

職場見学や紹介に関するもの

- **現場見学が効果的**。実際に荷役機械の操縦席などを間近で見てもらい「匠の技術」といったエキスパート性をアピールし、場合によっては実際の船内も見学してもらっている。肌感覚で感じる部分が多いようである。こういった体験の機会を増やすことが非常に効果的である。
- 地元高校生に対する「企業見学会」を実施している。
- 高校の要請を受け、**高校2年の生徒を対象にインターンシップを実施**している。
- 実際の港湾作業風景や労働者のインタビューにより動画を作成、配布し求人活動の際に利用してもらっている。
- 構内作業員の女性の動画を作成し、ホームページとYouTubeで公開している。
- ホームページで構内作業風景や荷役作業を公開している。
- 会社のパンフレットとは別に求人用のパンフレットも作成している。
- ターミナルと連携し、毎年、小中学生の社会科見学の受け入れを実施している。
- 高校卒業後、大学への進学率が増加する傾向にあることを受け、リクルート先を広げ、**高校、港湾短大、大学、UIターンイベントなどでの説明会**に加え、**おためし仕事体験見学会**などを実施している。



<写真：中国地方整備局>

(参考意見)

✓ 地方の若者の特徴として、地元志向が強いという部分はあると思う。まず地元が職場であるということ、そして、地域ならではの貨物の特徴（この港でしか扱わないようなもの。例えばプラント関係のもの、特殊貨物）など特殊性をアピールしていくということなのではないかと思う。そしてやはり職場見学・体験の機会を設けるということが有効では。

おわりに



<写真：(株)明正>

この冊子の作成に伴い、ご協力をいただきました多くの事業者の皆様に対しまして、この場をお借りして改めてお礼申し上げます。
この冊子が多くの事業者の皆様にとって参考となり、今後のより良い職場作りの一助となれば幸いです。