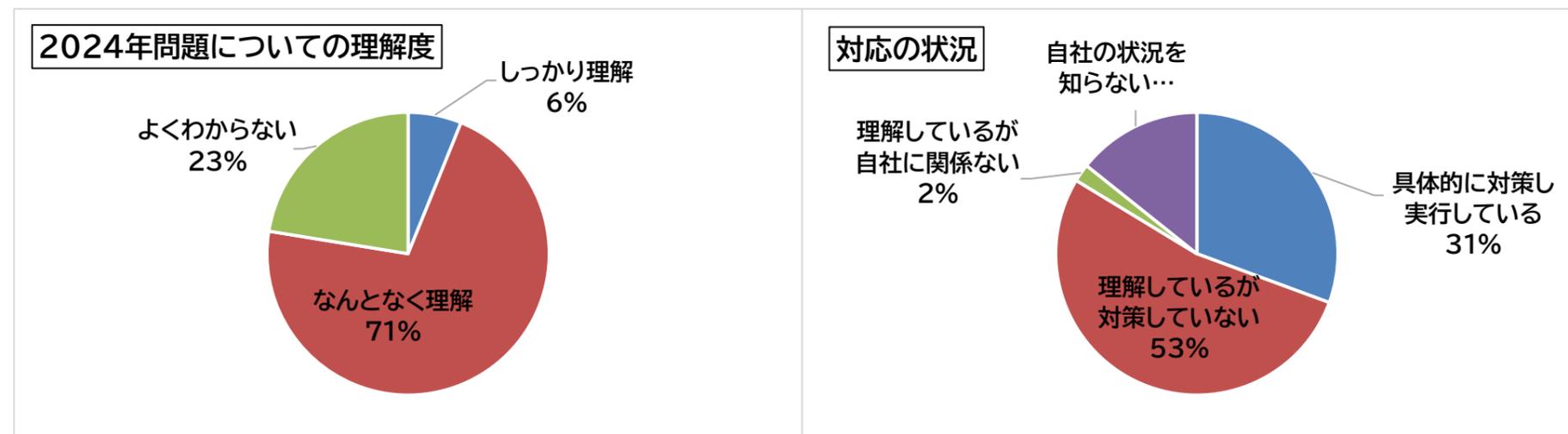


## 2022 女性部会全体研修会 事前アンケート【集計結果】

①-1		①-2		②		③	
役職	計	受講経験	計	理解度	計	対応状況	計
経営者	15	ある	21	しっかり理解	3	具体的に対策し実行している	15
役員	17	ない	28	なんとなく理解	35	理解しているが対策していない	26
従業員	16			よくわからない	11	理解しているが自社に関係ない	1
その他	1					自社の状況を知らない	7
	49		49		49		49



④ 既に実行している対策

1	出退勤時間管理を運転日報より打ち出し 労務士に相談(但し、労務士が運送業界の時間に詳しくなくはかどらない)
2	デジタルを活用して労働時間を把握している
3	拘束時間や所定外時間の管理をしている。 時間が長くなならないよう作業の流れ等を話し合っている。 改善があれば指導する。
4	運転員の増員で残業時間の調整。 庸車に協力
5	各輸送ルートを検証し、見直すべき業務があるか、必要ならドライバーにヒヤリングして対策を 検討している。 自社努力では解決できない所は荷主にも協力を求める。
6	2年前に事故を起こし、監督署の指導を受けたため、時間管理の徹底を継続している。 細部まで理解しているわけではなく、誤った考えでの思い込みは避けたいが具体的な資料等集 めていない。
7	高速を利用して時間短縮に努めている。 荷主への運賃交渉。 パソコンのExcelで一人一人時間管理入力。
8	運送内容の改善 ドライバーの勤務体系の改善・移動 客先への情報発信・改善の提案
9	有料道路の利用、積込待機時間の荷主との交渉
10	ドライブレコーダーの拘束時間の月単位で、一人一人の集計をしている。 一日13時間を基本として、配車確認やGPS等確認にて管理している。 又ドライバーと時間を共有し協力してもらっている。 有給取得もそれぞれなので、勤怠確認もしっかり確認し合っている。 今後も更に検討していく。
11	仕事の内容により、受諾の可否を選択した。 そのため、配車等を大幅に見直し、休日を増やして高速道路の使用も増加させた。
12	全線、高速道路利用 週休二日制 有休休暇の取得 給料の見直し
13	荷主への運賃交渉(但し時間が掛かっている。現状、一部の要望のみ受け入れられた。) ドライバーの労働時間改善(フレックスのような実状。正式に就業規則化は未だ行っていない。)
14	労働環境の見直し 輸配送効率の向上 デジタル化で生産性の向上
15	土日の運行等に対し、休日(代休)を連休したり、地場の運行に変更し始めている。

⑤ 対策をしていない理由

1	今はまだ勉強中。自分の知識が足りなくてやるべき事が分からない訳ではないが、どうすれば良いか考えているがまとまっていない。 不安があるので、こういう機会が多くある事を望む。
2	労働時間の上限について、配車の見直し、待機時間など、他の会社と調整中です。
3	今の現状とかけ離れていると思う。
4	労基法に基づく運行は、荷主の理解が得られない。 無理して基準通りにしたら事業が成り立たなくなる。 行政指導として現状の数字を把握し良きアイデアを出して欲しい。 現行(相場運賃)-必要経費-残業代=経営不能
5	全くしていないのではなく、時間外対策を考えながら配車等を決めています。荷主様の都合や交通事情等課題ばかりで後回しになっています。
6	明確な問題点が理解出来ていないため、具体的な対策が出来ない。
7	どのようにしていったらよいか分からない。
8	何をやっていいのかわからない
9	時期が近づいたら実行する予定。 それまでに労使間で最終調整と、荷主企業に対する更なる理解を求める行動をする。
10	理由はない。
11	これ以上は自社のみでは無理
12	2次受けでの仕事が多い為、自社から直接案内できない状況です。 元受け会社も状況は理解しており、改善する見込みはあるとのこと情報収集している。
13	ドライバーにも理解してもらい納得してもらってから、と考えている。
14	そこまで手が回らない。
15	ドライバーに現在の仕事以外の内容を教育しないと実行できないため。
16	荷主と調整中 仕分け作業の外注化など運転手の作業時間カットを検討中
17	仕事内容について、顧客との見直しが未完成であるため
18	対策するための準備段階です
19	具体的に何を直せば良いか、よく分からない
20	来年から対策会議が始まるため
21	荷主との交渉中 荷待ち・荷卸し時間の調整など
22	今後の課題として取り組む
23	研修やセミナー等に参加経験がなく、知識が乏しいため取り掛かれずにいる。今回の研修会をきっかけに行動していきたいと思っている。
24	時間外労働で、荷待ち等の時間をどのように減らせるか、ルート等についての対策が出来ていない。

⑥ 自社に関係ないと思う理由

1	建設業が主のため
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

⑦ 割増賃金率50%、時間外労働時間960時間によりどのような問題が起こるか

1	賃金の総額が上がる 乗務員の数を増やさないと実現不能ではと心配
2	運賃の値上げがないとドライバーへの割増賃金も払えない 時間短縮により長距離輸送が出来なくなる
3	県外運行(中長距離)は難しくなり日本の産業界が大パニックになる。 今までの運送方法では無理がある。二人乗務運行になれば運賃も2倍近くなる。 国内の運送業界の半数以上が経営不能になる。 良い知恵(アイデア)があったら誤指導下さい。
4	労務費、車輛費、様々なコストUPとなり、運賃に転嫁させていかなければ経営悪化となる。 コストアップを詳細に算出し、荷主に説明して値上げを要求・実現していかなければならない。
5	1人1車の仕事が出来なくなる。積込と搬入が違う人で行うようになり、破損等の責任問題が出てくる。 荷待ち時間の請求できる荷主は少なく、運賃交渉にも限度がある。 社会保険料の会社負担も増えている現状で先が見えません。 労働者には手厚く、経営者には冷たく、会社存続が難しくなります。
6	労働時間削減のため人員補充や荷主との交渉が必要になると思う。
7	運転手の給料が減る。 会社の利益が減る。 お客様の理解がないと出来ない。その仕事をやめるしかない。
8	適正運賃をいただいた上での労働時間短縮は理解できるが、荷主への交渉だけでは思うように運賃が上がらない。お願いレベルでは難しい。 同じ仕事をドライバーに与えても、仕事出来る人(能力が高い人)は早く終わる。仕事出来ない人のほうが出来る人より給与が高くなってしまふのは矛盾している。仕事出来る人が報われない。 生産性が悪くなる。ドライバーの質も悪くなる。 人手不足に拍車がかかる。会社としても成り立たなくなる。後継者もいなくなる。
9	運賃へ転嫁不足 ドライバーの不足の促進
10	運転手がいなくなると思う。 会社が成り立たない。
11	しっかり守る会社と、無視して今までと変わらない会社の2つに分かれる。 従業員には沢山残業したい人(稼ぎたい人)もいるのでドライバー不足が深刻になる。 無視する会社で、歩合給で稼ぎたくなる。(実際に聞いた話しです)
12	乗務員になりたい人材が激減する。
13	運送会社の倒産
14	運賃・経費のバランスを改めて試算していかなければ割増賃金引き上げには対応できない。 荷主と直接取り引きしている会社だけではない。中小企業が倒産するケースが増加するのではないか。 労働時間改善に対応するため、今ある仕事を見直して選択することが求められるので、協力的企業を選ぶようになることで時代にそぐわない企業は倒産していく。
15	自社の仕事に関与していない。
16	当然、運賃が上がらないと対応できない。 ドライバーも稼げないと思えば辞めていく。

17	働きたい人が働けなくなる。 残業や休日出勤を必要だったとしても、会社は頼みにくい。
18	人件費の増加 出来る仕事に限られる 時間の管理が難しくなる
19	労働者不足や荷主の理解・協力が必要。 経営の人件費高となり心配。 ドライバーとの共有が必要で、理解してもらい、労働時間の確実な運行管理の徹底した見直しが必要。
20	「物流を止めない」努力は、物流業界で出来る事には限りがあるのは明白で、今のままなら「運べない時代」が来る。 ドライバー不足に対して解決策が乏しく、今までの枠組みを超えた規制緩和が必要。 単に賃金を上げただけでは、ドライバー不足解消には直結しない。
21	従業員の給料が減少、人件費の増加、 長距離運行の見直し、乗務員の離職
22	人件費の増加に伴い利益の減少 労働時間の規制によりドライバーの収入が減少し転職の可能性 荷主への運賃交渉が必要だが、運賃を上げてもらう事は容易ではない。
23	運賃が上がらない現状で労働時間が減少 運転者の収入が下がり、ドライバーからの転職 雇用側も必要な運転手が確保出来ず、運送業から撤退 小規模事業者が下がり、業界再編が進む
24	経営者と労務管理者に任せているため、よく分からない
25	賃金上昇(労働分配率の変化)による利益率低下 営業収入の低下(台数・人数に変化がない場合) 運賃の見直し(値上げ)が必要 運行ルートの見直しによる効率UP
26	人材不足で物流が遅れる 道路上でトラックの混雑(時間短縮で) ドライバーに焦りや無理が生じる
27	経営が今以上に大変になる
28	会社側の視点では、時間外をなるべく減らさなければいけなくなり、ドライバーの視点では、時間外労働が減れば収入が減るため離職者が増える。 そうすると人材不足のため、物流が滞ってしまう問題が起こる。
29	年間960時間の制限では、中距離運行が難しくなる。 従業員の給料保障問題、荷主への運賃値上げ交渉と様々な問題点がある。 従業員の人数確保、トラックの増車など対応するにも資金的に無理がある。
30	収入の減少 ドライバーの離職 長距離輸送ができなくなる
31	労働者が不足する
32	運行シフト(配車)が煩雑になる。 休息場所の確保 一人あたりの時間外労働を減らすため増員したいが、若年層の採用。育成が難しい。
33	荷物があっても運賃の確認をした上で割り増し分が本当に算出できるのか件所も必要ですし、会社とも話しをして存続が可能なのか？ 人件費倒れにならないように3,516時間(年間)を荷物と運行と経費にと。 今回セミナーには参加出来ませんが外部との交流を含め学んで行きたい。