

第18回トラック輸送における  
取引環境・労働時間改善茨城県地方協議会

資料3

持続可能なトラック物流構築に向けた  
アンケート調査結果に基づく対応について

トラック輸送における取引環境・労働時間改善  
茨城県地方協議会 事務局  
(一般社団法人 茨城県トラック協会)

令和8年3月13日

# 調査概要

- **調査目的**

茨城県内のトラック物流業界は、いわゆる「2024年問題」に関連して、人材確保、業務の効率化、IT化やDXへの対応、事業承継などの課題が山積している。本調査では、茨城県トラック協会、茨城県産業戦略部中小企業課、流通経済大学の産官学の関係機関による研究会を設置し、これらの課題解決に向けて相互に協力しつつ調査・研究を行い、対応方策等を検討することを目的とする。

- **調査対象**

茨城県トラック協会会員事業者 1,158事業者

- **調査方法**

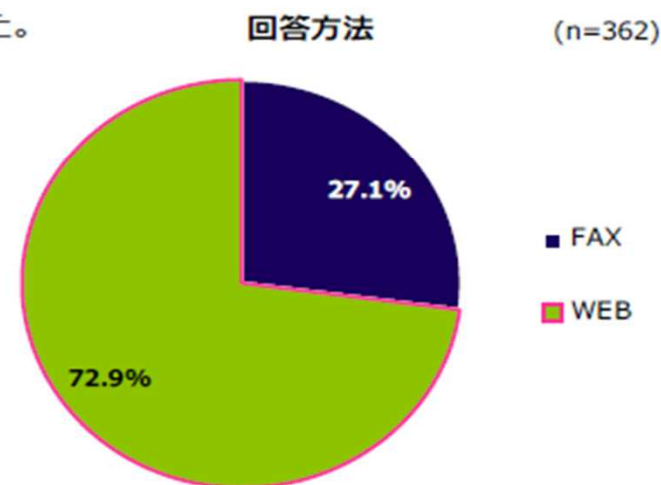
郵送による案内の上、FAXまたはWEBによる回答を依頼した。

- **調査期間**

2025年5月

- **調査対象と回収数**

配布数：茨城県トラック協会会員事業者 1,158事業者  
回収数：362件 (FAX 98件、WEB 264件)  
回収率：31.3%

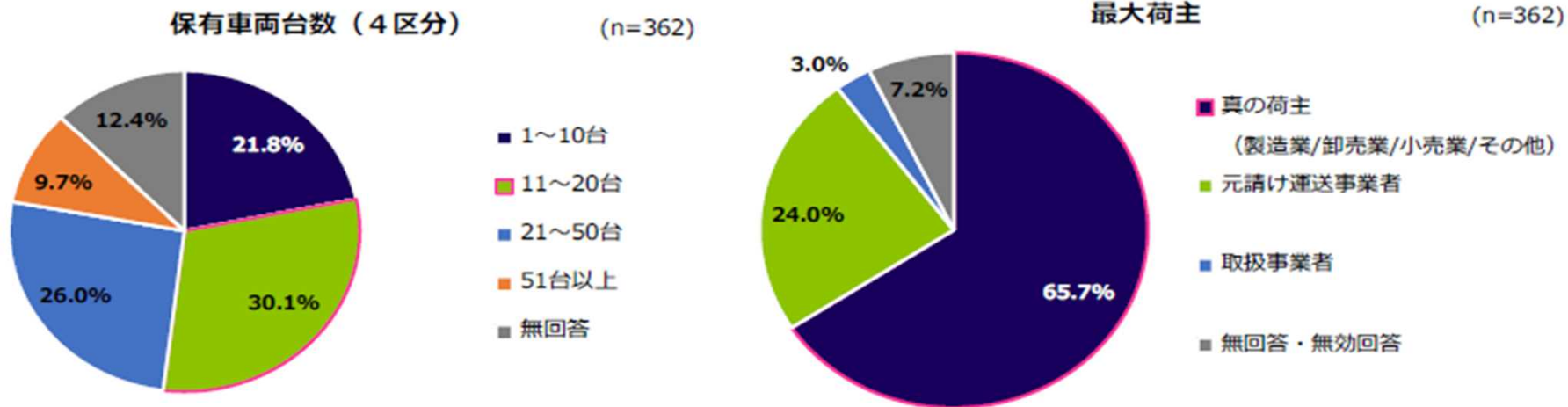


資料：株式会社NX総合研究所

## ①事業者規模・荷主区分と取扱量

### 中小規模事業者が茨城県トラック業界の主役 —50台以下が大半、最大荷主は「真の荷主」が中心—

- ✓ 保有車両台数で最も多いのは「11～20台」（30.1%）、次いで「1～10台」（21.8%）であり、20台以下の小規模事業者が全体の過半数を占めている。
- ✓ 最大荷主については、「真の荷主」が65.7%と最も多く、元請け運送事業者や取扱事業者が最大荷主となるケースは少数である。



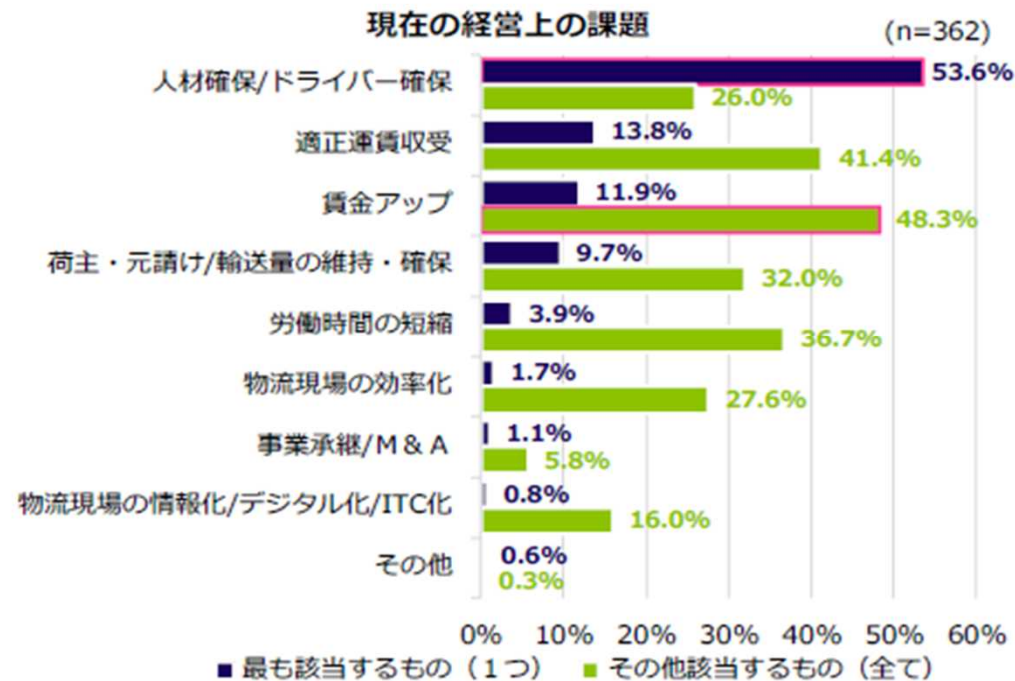
資料：株式会社NX総合研究所

## ②現在の経営課題

### 最大の経営課題は人材確保

### —ドライバー不足と運賃・賃金問題が深刻化—

- ✓ 経営上の最重要課題は「人材確保／ドライバー確保」(53.6%)であり、次いで「適正運賃収受」「賃金アップ」が上位に挙げられている。
- ✓ その他該当項目(複数回答)では「賃金アップ」「適正運賃収受」「荷主・元請け／輸送量の維持・確保」なども重要視されている。
- ✓ 多くの事業者が人材確保を最重要課題と認識しており、賃金や運賃の改善も喫緊の課題となっている。



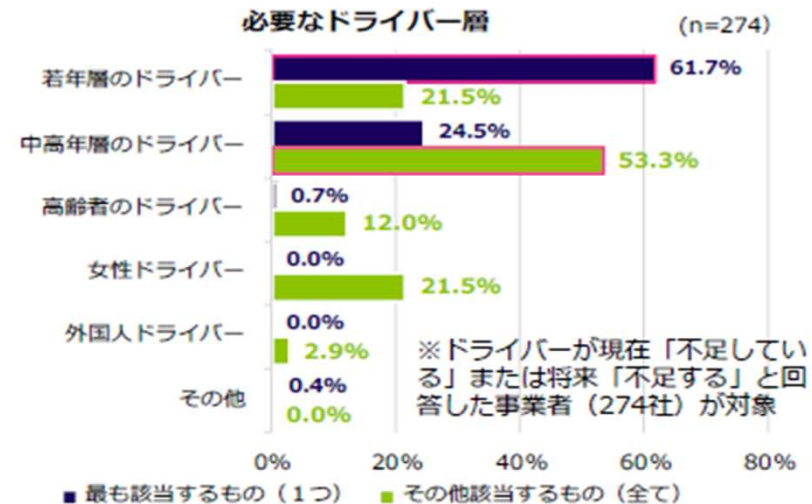
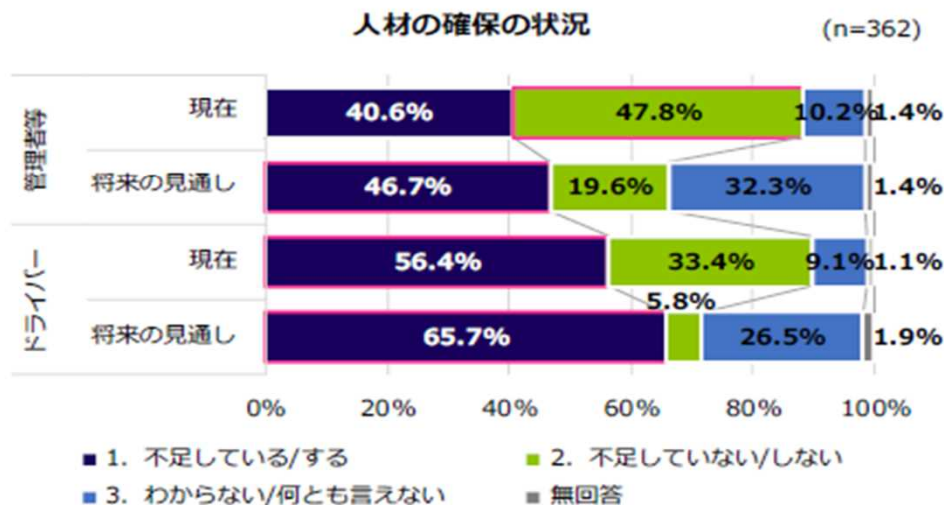
資料：株式会社NX総合研究所

### ③管理者・ドライバーの確保状況と求められる人材像

#### 若年層ドライバーの確保がカギ

#### —管理者・ドライバー不足と求められる人材像—

- ✓ 管理者等は「不足していない」が47.8%と最も多いが、将来（2030年目途）は「不足する」が46.7%に増加する見込みである。
- ✓ **ドライバーは「不足している」が56.4%と過半数を占め、将来は65.7%に増加する見込み**である。不足人数は「2～3人未満」が最多であるが、将来的には「5～10人未満」の不足感が高まる傾向がみられる。
- ✓ **必要な人材層としては「若年層ドライバー」が最も多く求められており、次いで「中高年層ドライバー」が続く**。一方で「高齢者」「女性」「外国人」ドライバーを最も必要とする回答は少数



資料：株式会社NX総合研究所

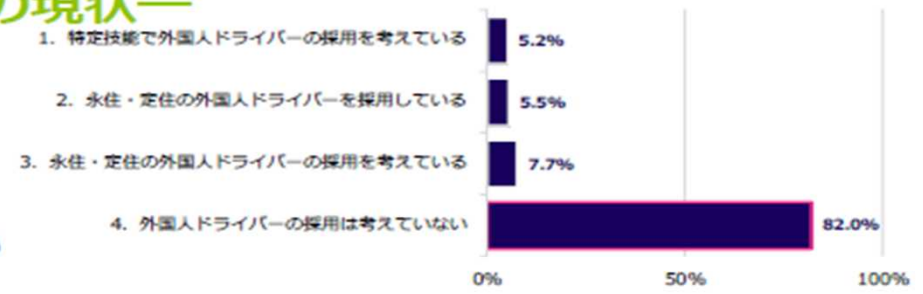
# ④外国人ドライバー・女性ドライバーの採用状況

## 多様な人材活用の壁 —進まぬ外国人・女性ドライバー採用の現状—

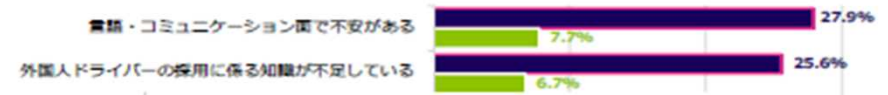
### 外国人ドライバーの採用状況

- ✓ 「採用は考えていない」事業者が82.0%と圧倒的多数。
- ✓ 採用・検討している事業者は少数で、実際の採用も「1名のみ」が大半。
- ✓ 取組みも進んでおらず、半数は何も実施していない。
- ✓ 主な障壁は、言語・コミュニケーション、知識・教育環境の不足、荷主や取引先の意向、文化・慣習面の不安など。

外国人ドライバーの採用状況・意向 (n=362、複数回答)



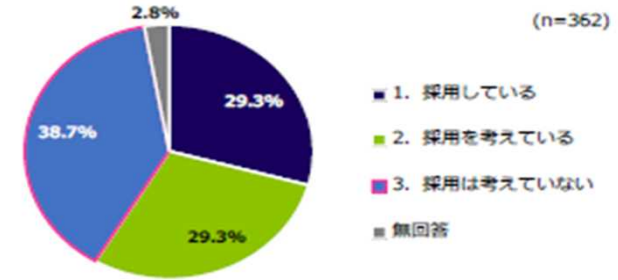
外国人ドライバーの採用を考えていない理由 (n=297)



### 女性ドライバーの採用状況

- ✓ 「採用は考えていない」が38.7%で最多（「採用している」29.3%、「採用を考えている」29.3%）。
- ✓ 採用人数は「1名のみ」が半数。
- ✓ 女性専用の更衣室・トイレ設置や時差出勤・時短勤務体制の整備など一部で取組みあり。
- ✓ 採用をためらう理由は、肉体労働を任せることへの不安、勤務体制、出産・子育てによる休みへの対応など。

女性ドライバーの採用状況・意向 (n=362)



女性ドライバーの採用を考えていない理由 (n=140)



資料：株式会社NX総合研究所

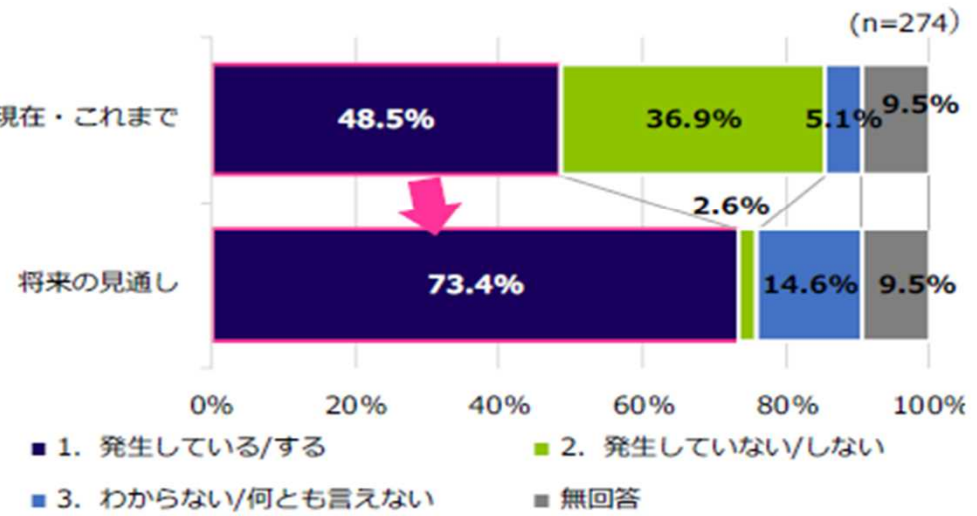
# ⑤人材不足の現状・将来と対応策

## 人材不足の深刻化が加速

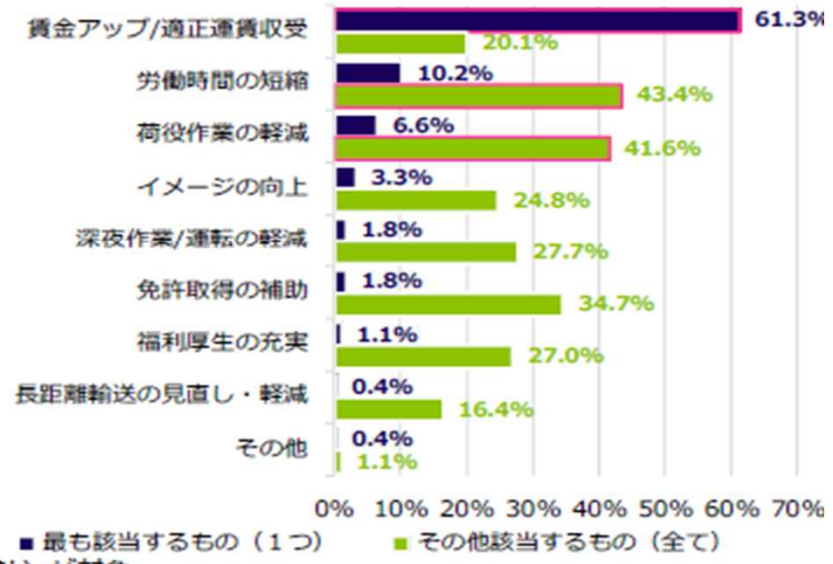
### —今後さらに拡大する人手不足と必要な対応—

- ✓ 現在、ドライバー不足で仕事を断る事例は48.5%に上り、将来（2030年目途）は73.4%が「発生する」と見込んでいる。
- ✓ 人材確保のためには「賃金アップ／適正運賃收受」が最も重要とされており、「労働時間の短縮」「荷役作業の軽減」など労働環境の改善も多くの事業者が必要と考えている。
- ✓ また、免許取得補助や女性・外国人ドライバーへの対応も課題となっている。

輸送依頼に対応できず仕事を断るケースの発生



ドライバー確保のために必要な対応 (n=274)



※ドライバーが現在「不足している」または将来「不足する」と回答した事業者（274社）が対象

資料：株式会社NX総合研究所

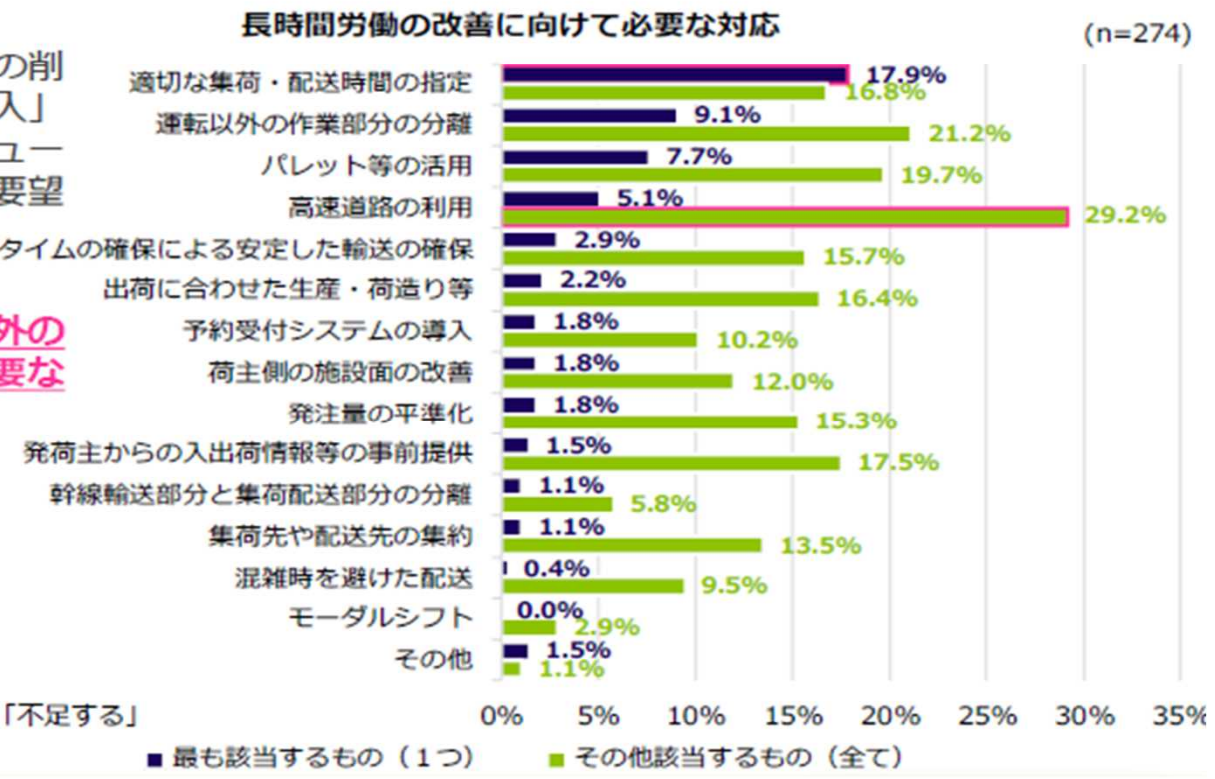
# ⑥長時間労働の改善と業務効率化

## 長時間労働の是正と業務効率化が急務 —現場が求める働き方改革の具体策—

✓ 長時間労働の改善には「適切な集荷・配送時間の指定」や「運転以外の作業部分の分離」、「パレット等の活用」「高速道路の利用」などが挙げられている。

✓ 「その他」の回答では「待機時間の削減」「荷主の完全週休二日制の導入」「渋滞緩和」「無理な配送スケジュールの見直し」など、具体的な改善要望も多く挙げられている。十分なリードタイムの確保による安定した輸送の確保

✓ 集荷・配送時間の適正化や運転以外の作業負担の軽減、物流効率化が重要な課題である。



※ドライバーが現在「不足している」または将来「不足する」と回答した事業者 (274社) が対象

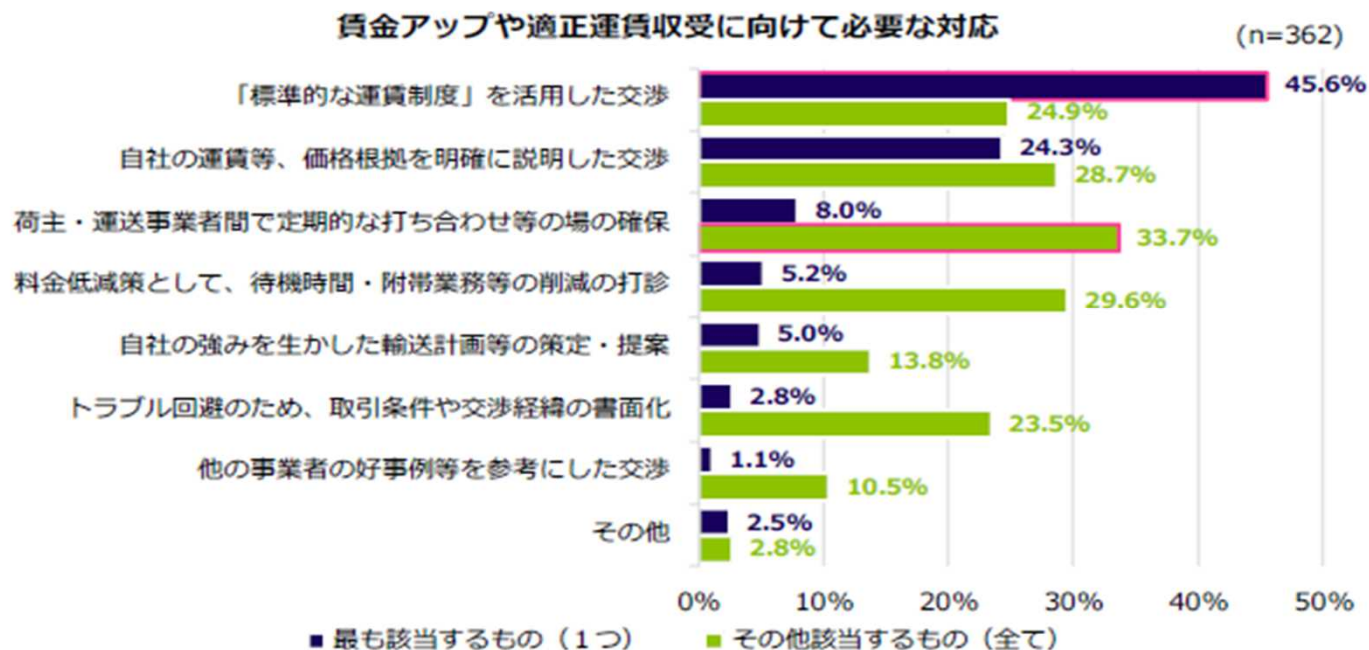
資料：株式会社NX総合研究所

## ⑦賃金アップ・適正運賃收受のための対応

### 運賃交渉力の強化が不可欠

### —賃金アップ・適正運賃收受に向けた現場の取り組み—

- ✓ 賃金アップや適正運賃收受には「『標準的な運賃制度』を活用した交渉」や「自社の運賃等、価格根拠の明確化」、「荷主・運送事業者間での定期的な打ち合わせ」などが重要とされている。
- ✓ 「その他」の回答では、荷主とのコミュニケーションや業務効率化、政府による荷主への要請、違法営業の取締り強化など、現場の実情や制度面への要望も多く挙げられている。



資料：株式会社NX総合研究所

# (一社)茨城県トラック協会の今後の取り組みと支援

## ■現状

2030年度に見込まれる34%の輸送力不足を補うためには、これまで以上にトラックドライバーの確保に努めることが求められる。

これは、今年度に会員事業者に対して実施した持続可能なトラック物流構築に向けたアンケートの調査結果でも最重要の課題にあげられており(3ページ)、そのために必要な対応としては「賃金アップ/適正運賃収受」となっている(6ページ)いることから、昨年から今年にかけて相次いだ関係法令の改正を追い風に、**適正な運賃収受をはじめとする経営の安定化・改善に向けた支援**を行うこととする。

課 題	取 り 組 み	継 続 支 援
<ul style="list-style-type: none"><li>・人材確保</li><li>・業務の効率化</li><li>・トラック適正化二法への対応 (更新制・適正原価等)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・価格転嫁の促進</li><li>・人材確保→賃金の増額</li><li>・業務効率化→環境改善</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・<b>経営の安定化・改善に係る支援</b></li> <li>※コンサル業務の継続</li></ul>