

2020年度 港湾労働者不足に関する実態調査

令和3年5月

国土交通省 港湾局 港湾経済課

調査概要

1. 調査対象

この調査は、港湾運送事業法(昭和26年5月29日法律第161号)に基づく指定港湾(93港)において調査時点(令和2年12月1日)現在で事業を営んでいる港湾運送事業者を対象に実施した。

2. 回答期間

令和2年(2020年)12月10日から令和3年(2021年)1月15日

3. 回答者数

560者／1,154者（支店算入）

※例えば、同一事業者が3つの港湾で許可を受けている場合、3者として計上。

4. 回答率

48.5%

5. 回答者の業態別の内訳

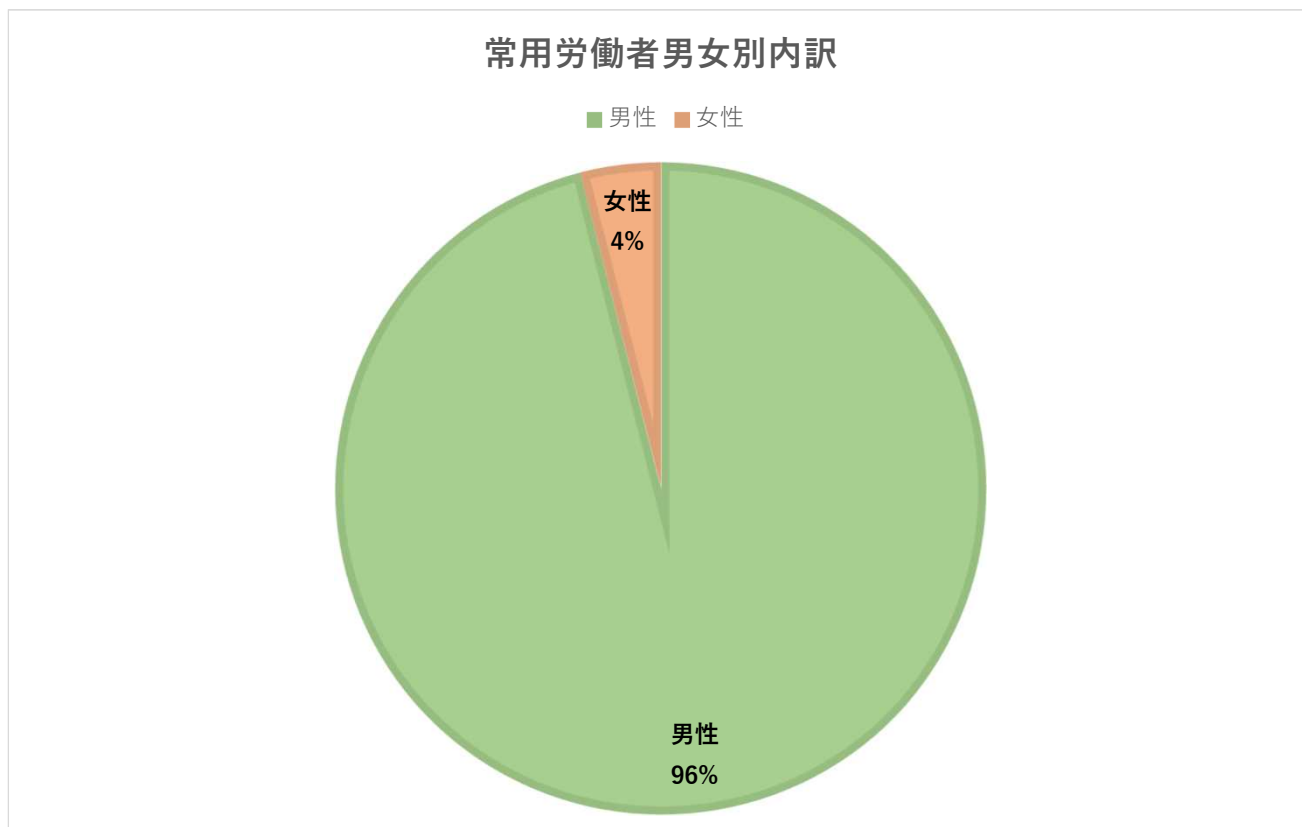
元請（主に自らが作業）	297
元請（主に下請が作業）	99
専業（直請又は下請で作業）	150
検数・鑑定・検量	12
無回答	2
合計	560

II. 港湾労働者

問1. 常用労働者数

女性比率は4%に止まっている。

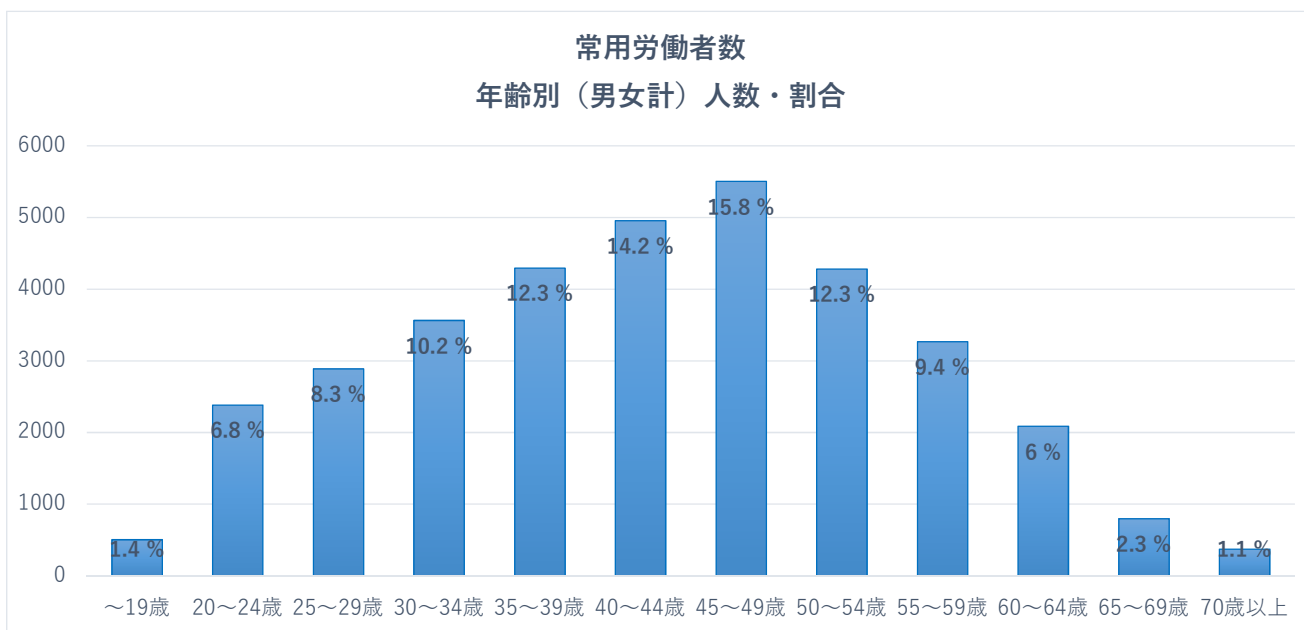
	男性	女性	合計
人数	33,493	1,390	34,883
割合	96%	4%	100%



II. 港湾労働者
 問2. 常用労働者数
 (年齢階層別) (男女計)

45～49歳が最も多く、若年層が少ない。

	～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
人数	503	2383	2886	3563	4293	4954	5505	4281	3266	2087	794	370
割合	1.4%	6.8%	8.3%	10.2%	12.3%	14.2%	15.8%	12.3%	9.4%	6%	2.3%	1.1%



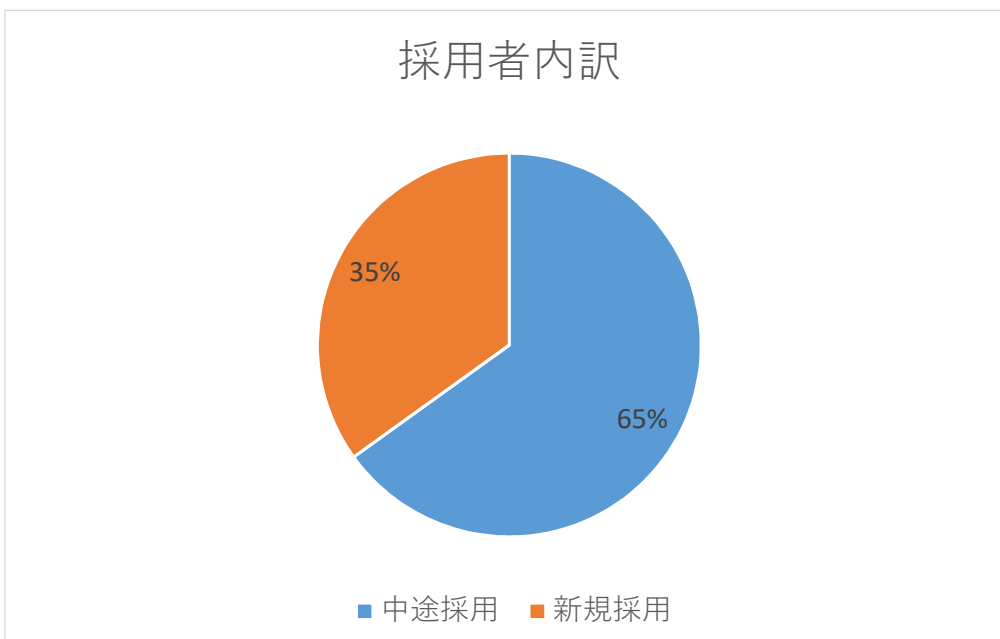
II. 港湾労働者

問3. 直近3年の港湾労働者「採用」数（定年後の再雇用除く）、直近3年の港湾労働者「退職」数（定年退職を除く）

中途採用率が65.1%と高い。

	採用者数	(そのうち、中途採用者数)	退職者数
人数	6,314	4,109	4,036

採用者数に占める中途採用数の割合	65.1%
------------------	-------

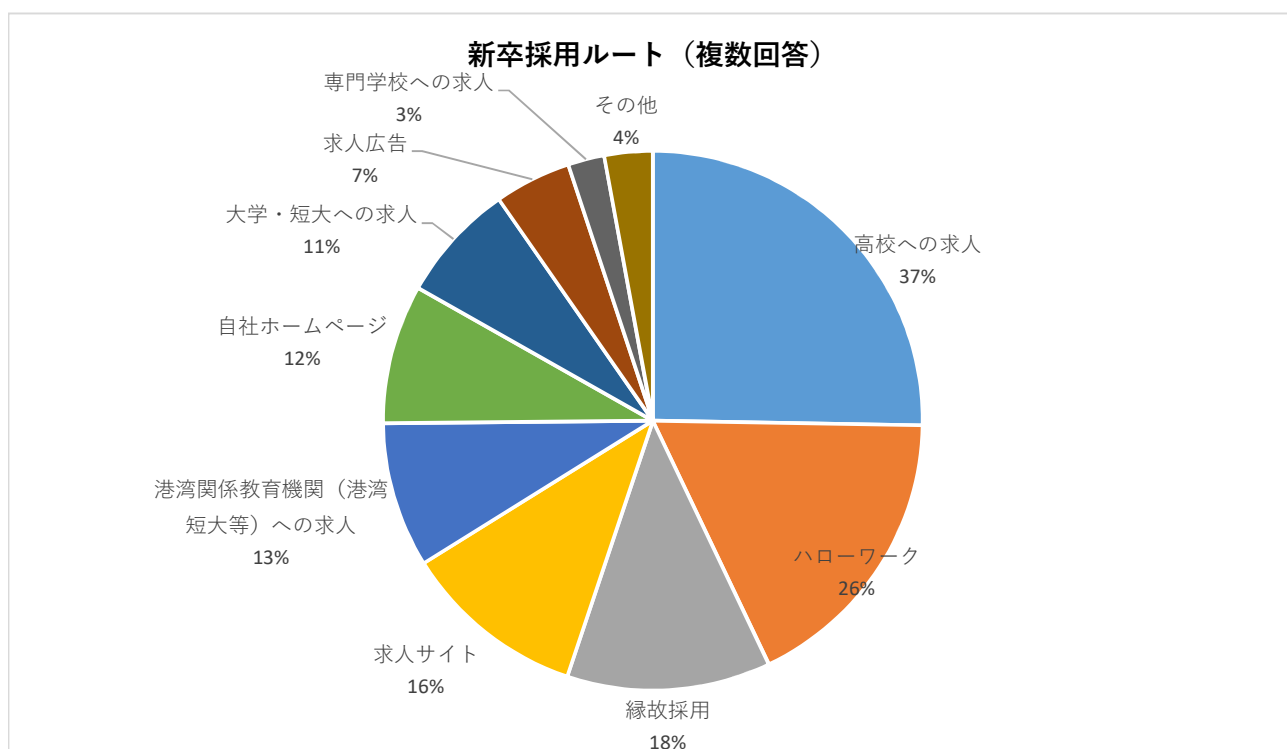


II. 港湾労働者

問4. 新規採用者の採用ルート（直近3年に採用実績があるものを全て選択）

①高校への求人(37%)、②ハローワーク(26%)、③縁故採用(18%)が上位を占める。

新卒採用ルート（複数回答）	回答数	割合
高校への求人	209	37%
ハローワーク	146	26%
縁故採用	101	18%
求人サイト	91	16%
港湾関係教育機関（港湾短大等）への求人	72	13%
自社ホームページ	69	12%
大学・短大への求人	59	11%
求人広告	38	7%
専門学校への求人	18	3%
その他	24	4%
合計	560	100%

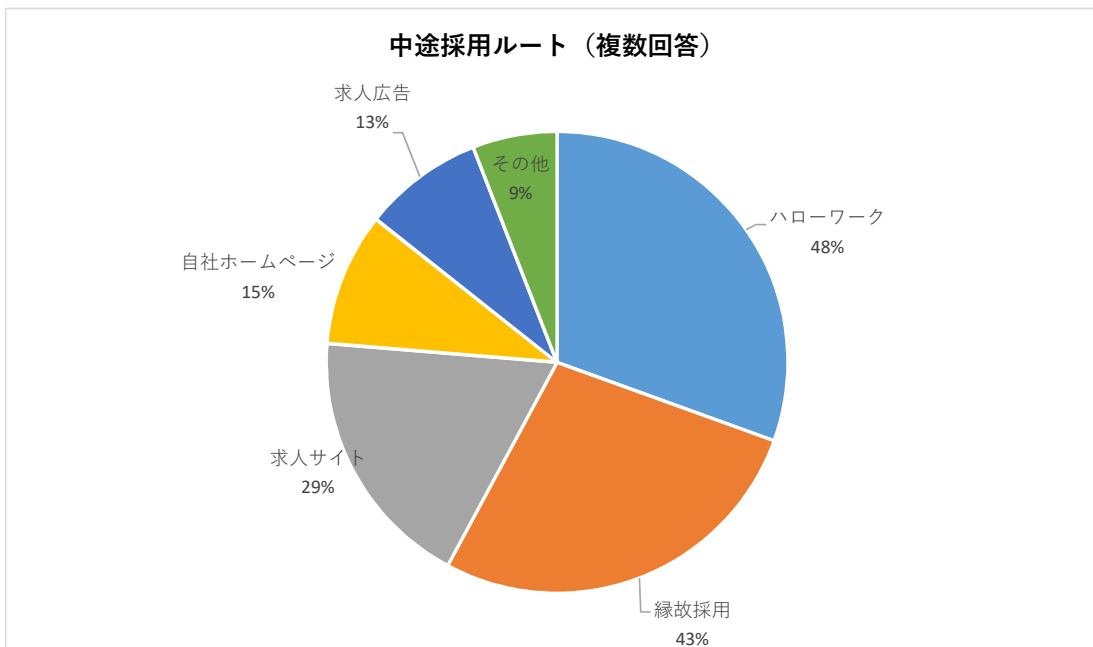


II. 港湾労働者

問5. 中途採用者の採用ルート（直近3年に採用実績があるものを全て選択）

①ハローワーク(48%)、②縁故採用(43%)、③求人サイト(29%)が上位を占める。

中途採用ルート（複数回答）	回答数	割合
ハローワーク	268	48%
縁故採用	240	43%
求人サイト	162	29%
自社ホームページ	82	15%
求人広告	74	13%
その他	52	9%
合計	560	100%



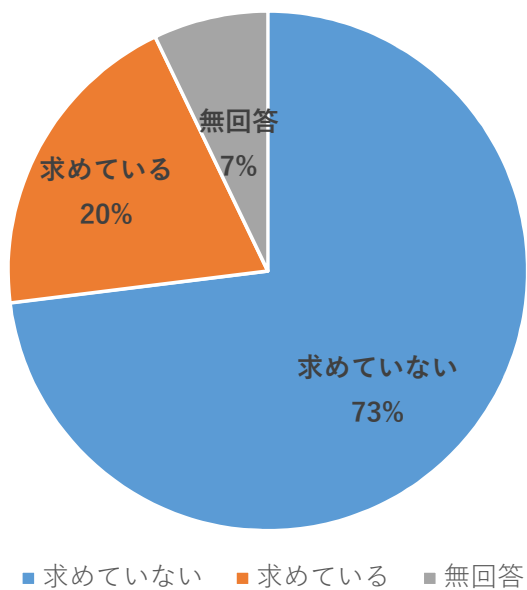
II. 港湾労働者

問6. 港湾労働者の求人の際に、学歴や通勤のための運転免許以外の資格・技能の保有を求めているか

73%は資格・技能の保有を求めていない。求めているのは20%。

	回答数	割合
求めていない	409	73%
求めている	111	20%
無回答	40	7%
合計	560	100%

求人の際に資格・技能の保有を求めるか



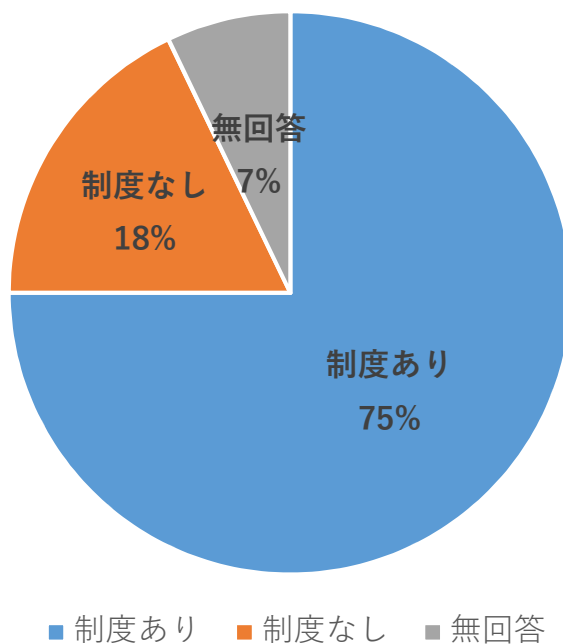
II. 港湾労働者

問 7. 新規採用者に対する資格・技能の取得のための社内制度の有無

75%の事業者が新規採用者に対する資格・技能の取得のための社内制度を設けている。

	回答数	割合
制度あり	420	75%
制度なし	100	18%
無回答	40	7%
合計	560	100%

資格・技能取得のための社内制度の有無

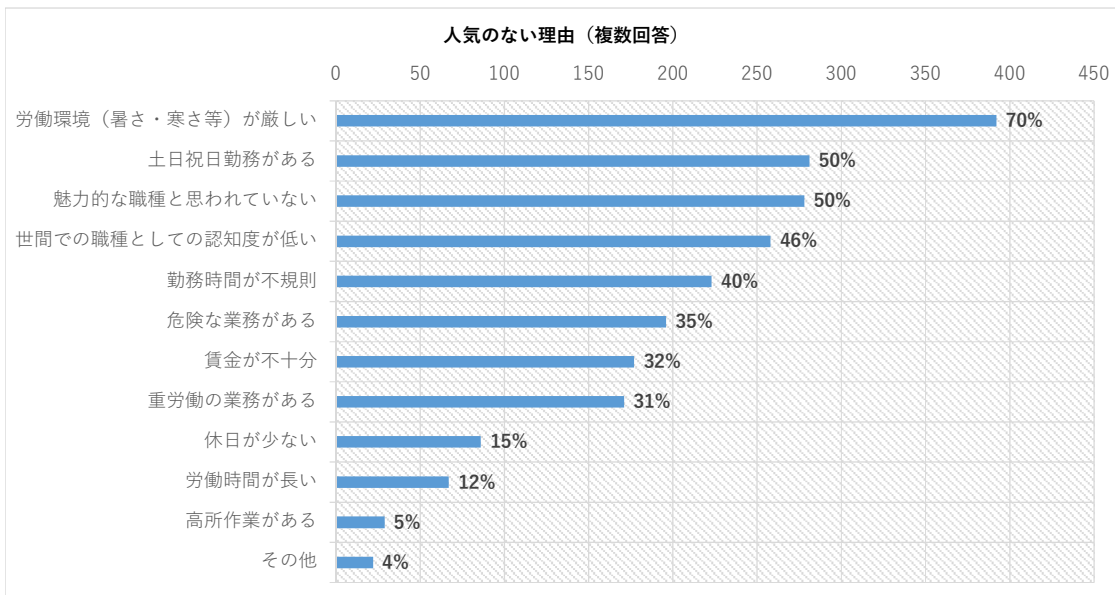


II. 港湾労働者

問 8. 港湾労働の現場への就職が人気のない理由（主なものを5つ以内選択）

①労働環境（暑さ・寒さ等）が厳しい(70%)、②土日祝日勤務がある(50%)、③魅力的な職種とされていない(50%)、④世間での職種としての認知度が低い(46%)、⑤勤務時間が不規則(40%)が上位を占める。

人気のない理由（複数回答）	回答数	割合
労働環境（暑さ・寒さ等）が厳しい	392	70%
土日祝日勤務がある	281	50%
魅力的な職種とされていない	278	50%
世間での職種としての認知度が低い	258	46%
勤務時間が不規則	223	40%
危険な業務がある	196	35%
賃金が不十分	177	32%
重労働の業務がある	171	31%
休日が少ない	86	15%
労働時間が長い	67	12%
高所作業がある	29	5%
その他	22	4%
回答事業者数	560	100%



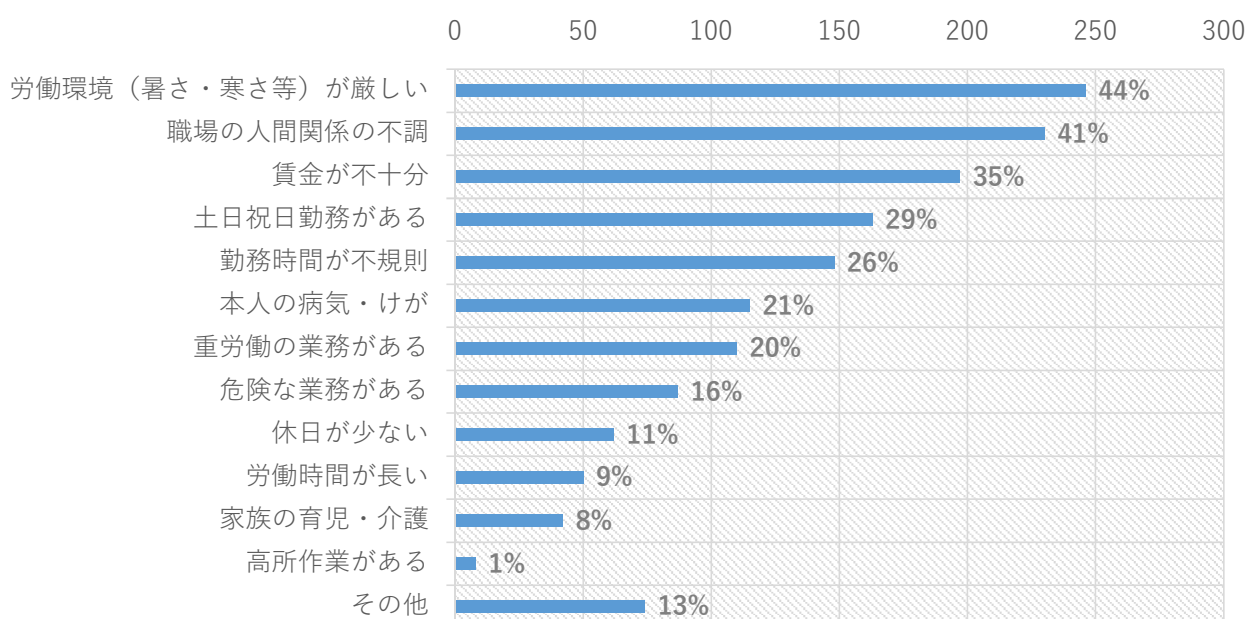
II. 港湾労働者

問9. 定年退職以外の主な退職理由（主なものを5つ以内選択）

①労働環境（暑さ・寒さ等）が厳しい(44%)、②職場の人間関係の不調(41%)、③賃金が不十分(35%)、④土日祝日勤務がある(29%)、⑤勤務時間が不規則(26%)が上位を占める。

定年退職以外の主な退職理由（複数回答）	回答数	割合
労働環境（暑さ・寒さ等）が厳しい	246	44%
職場の人間関係の不調	230	41%
賃金が不十分	197	35%
土日祝日勤務がある	163	29%
勤務時間が不規則	148	26%
本人の病気・けが	115	21%
重労働の業務がある	110	20%
危険な業務がある	87	16%
休日が少ない	62	11%
労働時間が長い	50	9%
家族の育児・介護	42	8%
高所作業がある	8	1%
その他	74	13%
回答事業者数	560	100%

定年退職以外の主な退職理由（割合）



II. 港湾労働者

問10. 2019年の港湾労働者の就労延人員（人日）のピーク・ボトム

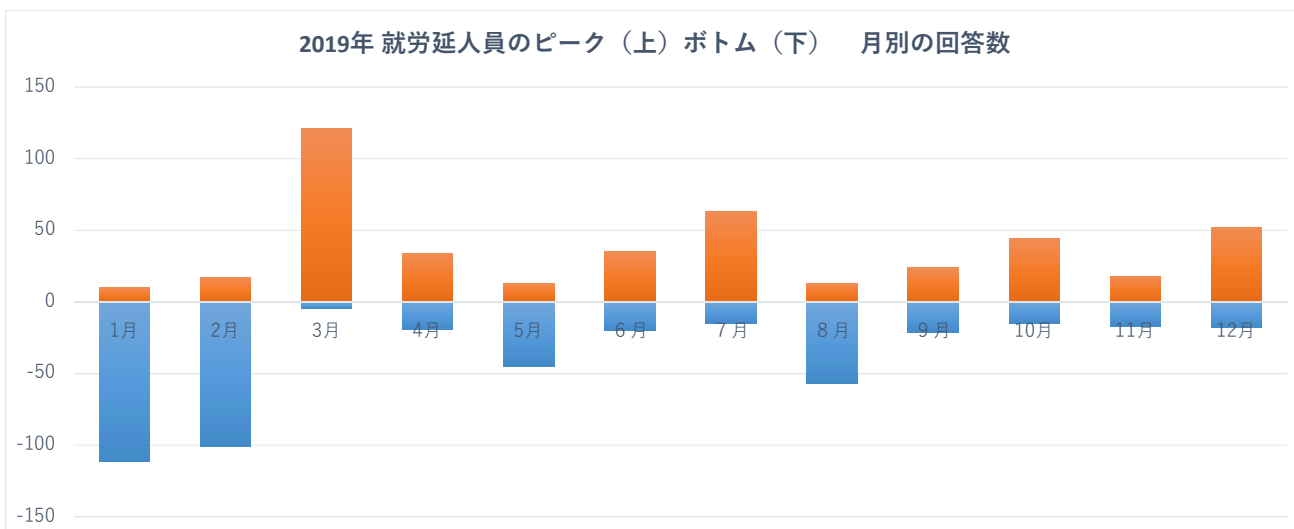
ピークの①3月(27%)、②7月(14%)、③12月(12%)に対し、ボトムは①1月(25%)、②2月(23%)、③8月(13%)となっている。ピークの前後の月にボトムが発生している。

《ピーク》

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	不定期	該当なし	合計
10	17	121	34	13	35	63	13	24	44	18	52	2	1	447
2%	4%	27%	8%	3%	8%	14%	3%	5%	10%	4%	12%	0%	0%	100%

《ボトム》

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	不定期	該当なし	合計
111	101	5	19	45	20	15	57	21	15	17	18	2	1	447
25%	23%	1%	4%	10%	4%	3%	13%	5%	3%	4%	4%	0%	0%	100%



II. 港湾労働者

問11. 2019年10月の港湾労働者の就労延べ人員（人日）のピーク・ボトム

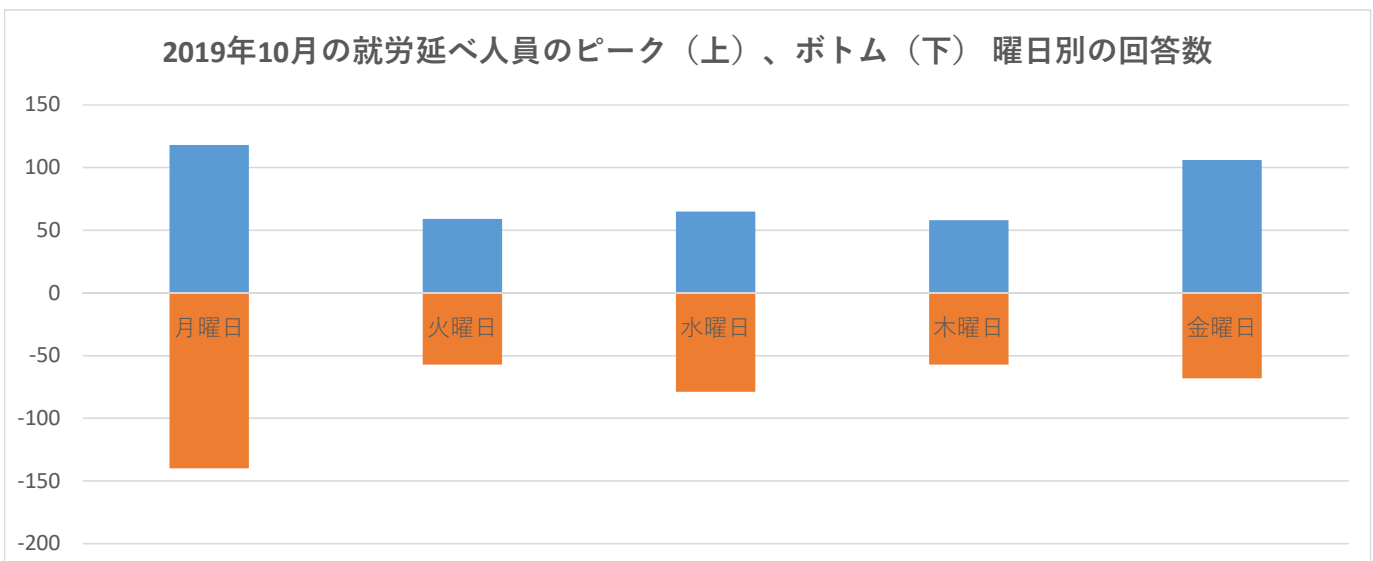
ピークは①月曜日(29%)、②金曜日(26%)、ボトムが①月曜日(34%)、②水曜日(19%)となっている。月曜日はピークとボトムのいずれの回答も最多。どの曜日にもピークとボトムの回答が存在。

《ピーク》

月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	不定期	該当なし	合計
118	59	65	58	106	2	1	409
29%	14%	16%	14%	26%	0%	0%	100%

《ボトム》

月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	不定期	該当なし	合計
140	57	79	57	68	2	1	404
35%	14%	20%	14%	17%	0%	0%	100%

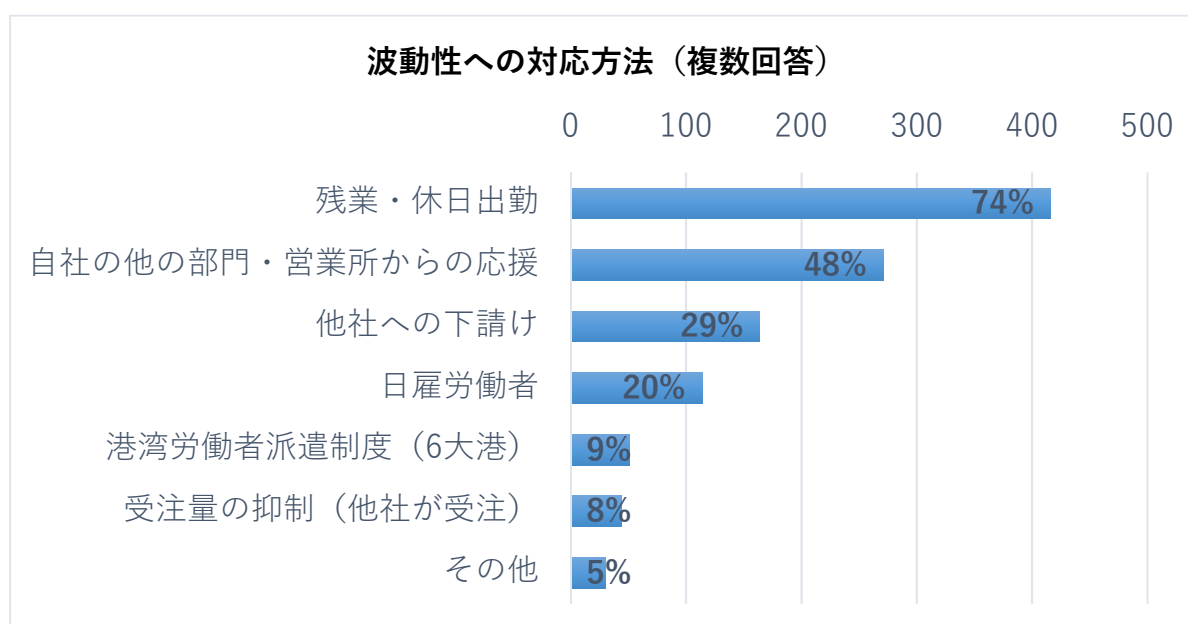


II. 港湾労働者

問12. 業務量の変化(波動性)への主な対応方法

①残業・休日出勤(74%)、②自社の他の部門・営業所からの応援(48%)、③他社への下請け(29%)が上位を占める。

波動性への対応方法（複数回答）	選択数	割合（%）
残業・休日出勤	416	74%
自社の他の部門・営業所からの応援	271	48%
他社への下請け	164	29%
日雇労働者	114	20%
港湾労働者派遣制度（6大港）	51	9%
受注量の抑制（他社が受注）	44	8%
その他	30	5%
合計	560	100%



II. 港湾労働者

問13. 港湾労働者の雇用状況（人手の過不足）（それぞれ一つ選択）

（実績） 2019年度上期（4～9月） 2019年度下期（10～3月） 2020年度上期（4～9月）
 （見通し） 2020年度下期（10～3月） 5年後（2025年頃） 10年後（2030年頃）

不足／やや不足／適当／やや過剰／過剰

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で「過剰・やや過剰」が16～20%となっている。

今後5年間及び10年間については、63%が「不足・やや不足」と回答しており、「過剰・やや過剰」は3～4%に止まり、今後、不足感が強まるものと見られている。

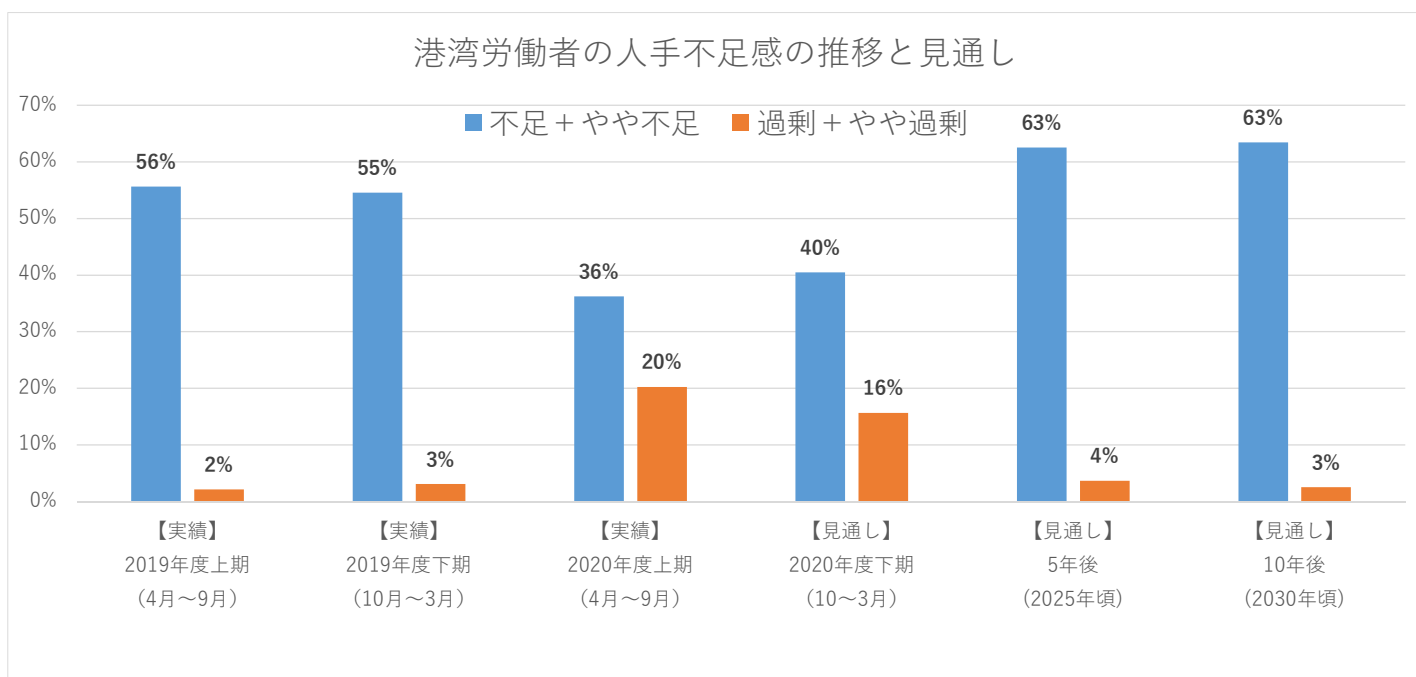
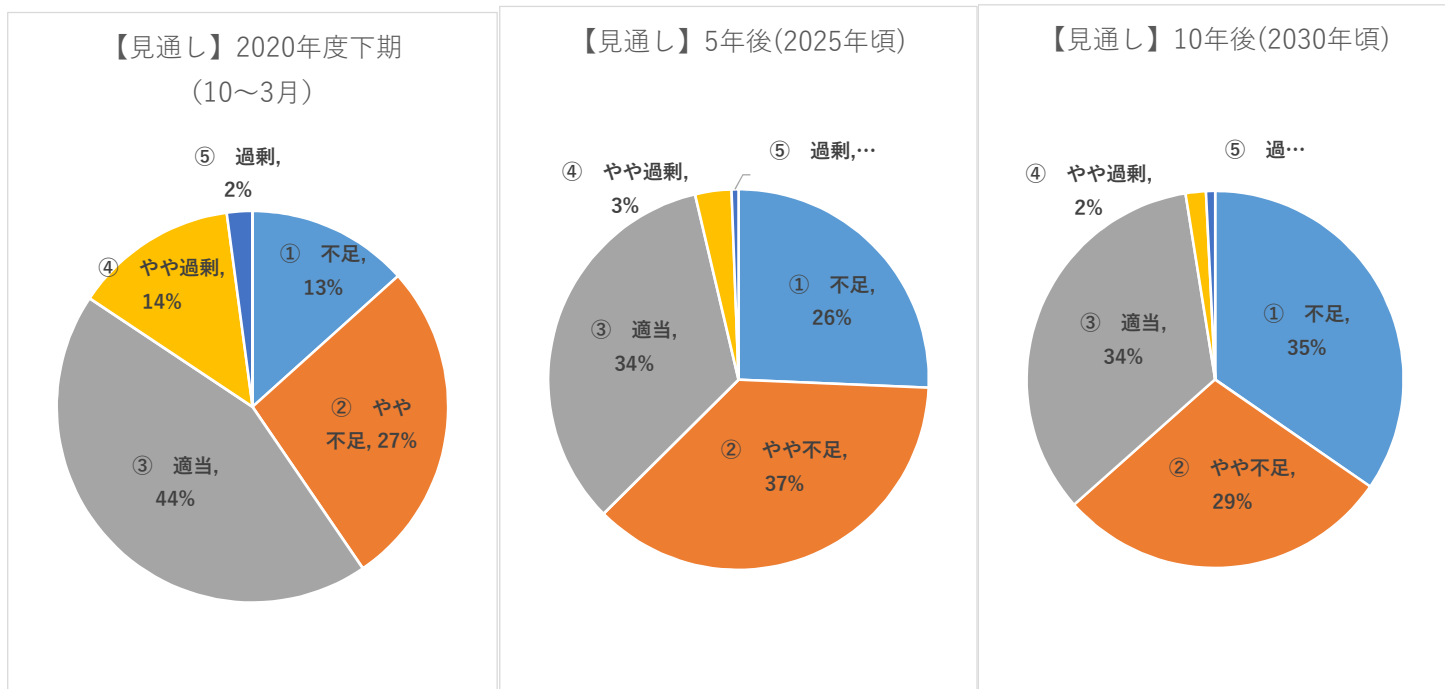
回答数

	【実績】 2019年度上期 (4月～9月)	【実績】 2019年度下期 (10月～3月)	【実績】 2020年度上期 (4月～9月)	【見通し】 2020年度下期 (10～3月)	【見通し】 5年後 (2025年頃)	【見通し】 10年後 (2030年頃)
① 不足	93	93	64	70	133	179
② やや不足	198	193	126	142	191	149
③ 適当	221	222	228	230	175	176
④ やや過剰	11	14	86	71	16	9
⑤ 過剰	0	2	20	11	3	4
合計	523	524	524	524	518	517

割合

	【実績】 2019年度上期 (4月～9月)	【実績】 2019年度下期 (10月～3月)	【実績】 2020年度上期 (4月～9月)	【見通し】 2020年度下期 (10～3月)	【見通し】 5年後 (2025年頃)	【見通し】 10年後 (2030年頃)
① 不足	18%	18%	12%	13%	26%	35%
② やや不足	38%	37%	24%	27%	37%	29%
③ 適当	42%	42%	44%	44%	34%	34%
④ やや過剰	2%	3%	16%	14%	3%	2%
⑤ 過剰	0%	0%	4%	2%	1%	1%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	【実績】 2019年度上期 (4月～9月)	【実績】 2019年度下期 (10月～3月)	【実績】 2020年度上期 (4月～9月)	【見通し】 2020年度下期 (10～3月)	【見通し】 5年後 (2025年頃)	【見通し】 10年後 (2030年頃)
不足+やや不足	56%	55%	36%	40%	63%	63%
過剰+やや過剰	2%	3%	20%	16%	4%	3%

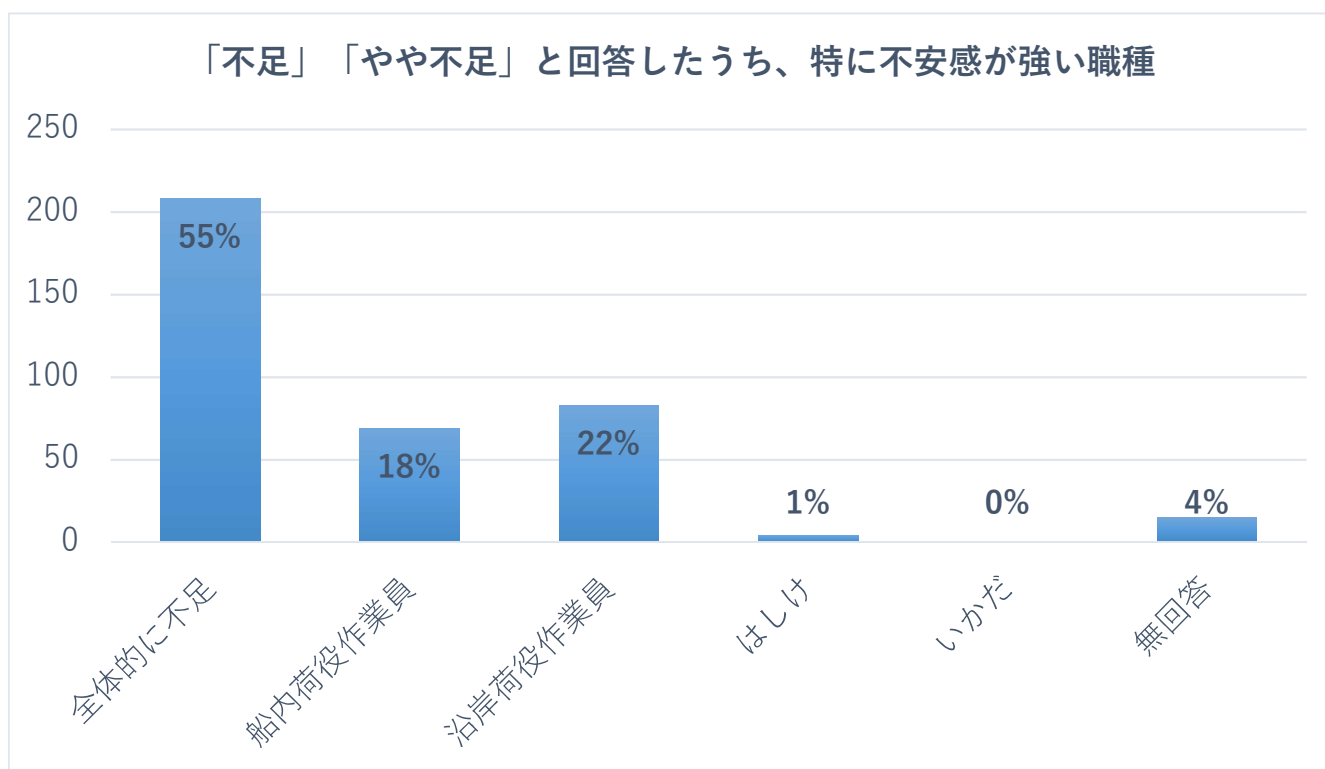


II. 港湾労働者

問14. 問13で「不足」・「やや不足」と回答した場合の、特に不足感が強い職種

①全体的に不足(55%)、②沿岸荷役作業員(22%)、③船内荷役作業員(18%)の順となっている。

不足感が強い職種	回答数	割合
全体的に不足	208	55%
船内荷役作業員	69	18%
沿岸荷役作業員	83	22%
はしけ	4	1%
いかだ	0	0%
無回答	15	4%
合計	379	100%



II. 港湾労働者

問15. 港湾労働者の確保のために現在取り組んでいること（自由記述）

「定年延長」、「退職者再雇用」、「社員紹介制度」、「合同企業説明会」、「職場見学会」、「求人サイト開設」などの回答があった。

II. 港湾労働者

問16. 港湾労働者に余剰が生じている事業者の今後の取組（自由記述）

問13の回答のように、余剰が生じている事業者は少ないが、そのような事業者では、以下のような回答があった。

- ・ 他の港湾運送事業者との協業
- ・ 社内の他の職場への転籍・応援
- ・ 他の事業部門への進出
- ・ 港湾労働者派遣制度の活用
- ・ 採用抑制
- ・ 営業の強化 等

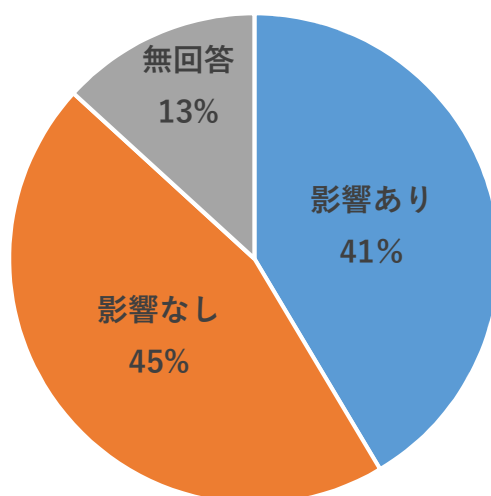
II. 港湾労働者

問17. 港湾労働者の不足による港湾運送への影響

41%が「影響あり」と回答している。

港湾労働者不足による 港湾運送への影響	回答数	割合 (%)
影響あり	232	41%
影響なし	254	45%
無回答	74	13%
合計	560	100%

港湾労働者不足による
港湾運送への影響



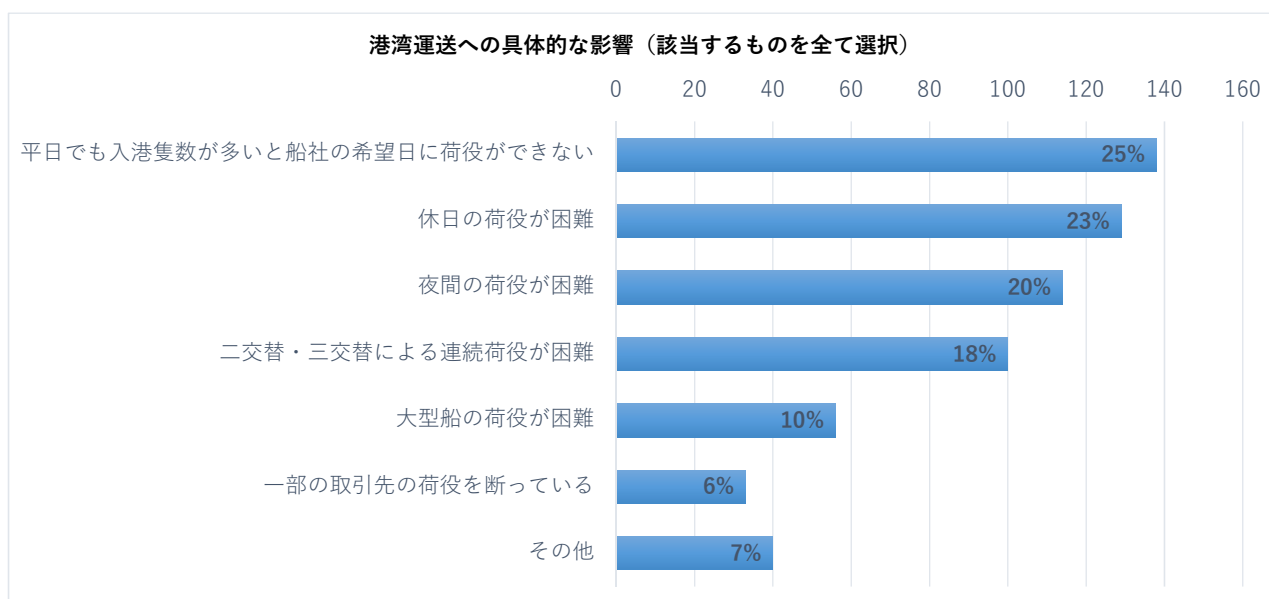
II. 港湾労働者

問18. 港湾運送への影響が生じている場合の具体的な影響（該当するものを全て選択）

①平日でも入港隻数が多いと船社の希望日に荷役ができない(25%)、②休日の荷役が困難(23%)、③夜間の荷役が困難(20%)、④二交替・三交替による連続荷役が困難(18%)、⑤大型船の荷役が困難(10%)、⑥一部の取引先の荷役を断っている(6%)、⑦その他(7%)となっている。

港湾運送への具体的な影響（該当するものを全て選択）	選択数	割合
平日でも入港隻数が多いと船社の希望日に荷役ができない	138	25%
休日の荷役が困難	129	23%
夜間の荷役が困難	114	20%
二交替・三交替による連続荷役が困難	100	18%
大型船の荷役が困難	56	10%
一部の取引先の荷役を断っている	33	6%
その他	40	7%

備考) 割合は「影響がない」と回答した者も含む全回答者（N=560）に対する割合



II. 港湾労働者

問19. 荷役能力の確保のために現在取り組んでいること（自由記述）

- ・他の港湾運送事業者との協業
- ・効率的な荷役機器の導入
- ・社内教育(免許・資格取得、多能工化等)
- ・社内からの応援
- ・港湾労働者派遣制度の活用
- ・労働組合が行う労働者供給事業の活用
- ・日雇労働者の雇用
- ・顧客への荷役日・荷役時間の変更のお願い
- ・作業方法の改善 等

II. 港湾労働者

問20. 港湾労働者の不足に対応する上での懸念や課題（自由記述）

- ・将来の業務量の見通しが不透明なため、採用が困難
- ・労働環境が厳しいことから、労働者の確保のためには待遇の改善が必要だが、取引先の料金値上げは逆に仕事を失う恐れがあり対応が難しい
- ・業務の波動性に対応する会社の体力が減少
- ・波動性の高い業種であるため、繁忙期に見合った人員を確保することはコスト面でリスクがある
- ・若者の港湾作業離れが深刻であり、機械化・環境改善が急務
- ・若年層の体力が以前と比べ低下し、体を使ったきつい仕事がどんどん敬遠されつつある
- ・現在の若者は収入よりも休日を好む傾向にあるため、休日の荷役のあり方も考える必要がある
- ・前日の昼にならなければ翌日の仕事の内容が分からない上、土曜日・日曜日の休みも直前にしか分からないという現状の作業手配の慣習では、若年層の雇用を拡大していくことは非常に難しいと思われる
- ・交代勤務を避ける風潮がある中で、採用が難しい
- ・少子化による新規高卒者の減少により、採用実績校からの推薦も減少
- ・作業員が高齢化
- ・技能の伝承が課題
- ・作業員の高齢化・経験不足に伴う労働災害発生リスク増加
- ・倉庫での重い荷物の手荷役や、真夏の炎天下での船内荷役作業に対応できる人材がいなくなるのではないかと不安がある
- ・今後は荷役を単独で実施できる可能性が低い
- ・募集しても電話すらかかってこない
- ・3K職場との悪いイメージがある
- ・港湾で働くことのイメージアップが必要 等

Ⅲ. 意見・要望

問1. 港湾労働者不足に対応する観点からの取引先に対する要望（自由記述）

- ・港湾労働者の確保のため、適正な料金の収受が必要であることを理解して頂きたい
- ・土日祝日や夜間早朝の荷役は労働者確保が困難なため、減らして欲しい
- ・船社の本船スケジュールの平準化(月末集中の回避、曜日全体への仕事の分散等)をお願いしたい
- ・荷役時間にも余裕を持ったポートローテーションを組んで欲しい
- ・港湾労働者不足のため、荷役調整が必要なことを理解して欲しい
- ・船混みで作業人員が不足する際でも荷主が作業を要請するので、先船優先を理解して欲しい
- ・翌日の作業内容は早く確定してほしい
- ・作業内容の突然の変更は控えて欲しい
- ・本来のスケジュールはできるだけ遵守して頂きたい
- ・雨天時の長時間待機及び雨天予報での荷役手配を求められるが、気象情報、降水確率等を鑑みた明確なルールが必要
- ・港や保税倉庫を自分の倉庫代わりに使う荷主が存在
- ・輸入貨物滞留による荷役効率低下を防ぐため、貨物の早期引取りを
- ・手作業からフォークリフト作業に転換するために、荷姿を変更して欲しい
- ・海外からの輸入貨物の梱包状況、コンテナの積付に関し、省力化できるよう工夫して欲しい（手卸しの省力化）
- ・手作業荷役の作業単価を見直ししてほしい
- ・当日オーダーや詳細な専用請求書作成要請、軽微な汚破損での買取請求など、事務負担や低収益に繋がる商慣習を見直して欲しい 等

Ⅲ. 意見・要望

問2. 港湾労働者不足に対応する観点からの行政に対する要望（自由記述）

- ・トラック運送のように、荷役料の適正収受に行政の後押しが頂きたい
- ・機械化が進んでいるため、事業許可の維持のために必要な労働者数の基準を引き下げるべき
- ・港ごとの事業許可となっており、近隣港の港湾運送事業者への下請けや協業が出来ないので規制緩和して欲しい
- ・港湾運送事業でも派遣労働者を活用できるように規制を緩和
- ・港湾労働者派遣事業制度を地方港にも拡大
- ・外国人労働者に関する規制の緩和
- ・基盤制度の自営率の規制は不要ではないか
- ・港湾施設としての避難場所の設置を求む
- ・公共岸壁に港湾整備の一環で荷役機械の導入を図る仕組みの構築を
- ・女性が働きやすい環境整備（専用トイレ、休憩室の設置）
- ・港湾労働者について、労働基準法の時間外労働の上限規制の特例が必要
- ・荷役機器の機械化・自動化や作業用アシストスーツの開発など技術的な研究や導入にあたっての補助も行政にはお願いしたい
- ・現在の荷主限定や貨物限定等の条件付き免許では他社との協業も行いにくいので、条件設定撤廃等の緩和をお願いしたい
- ・現在のコンテナターミナルにおいて在庫コンテナの蔵置期間に関する規制がないので、官として規制強化を希望等