

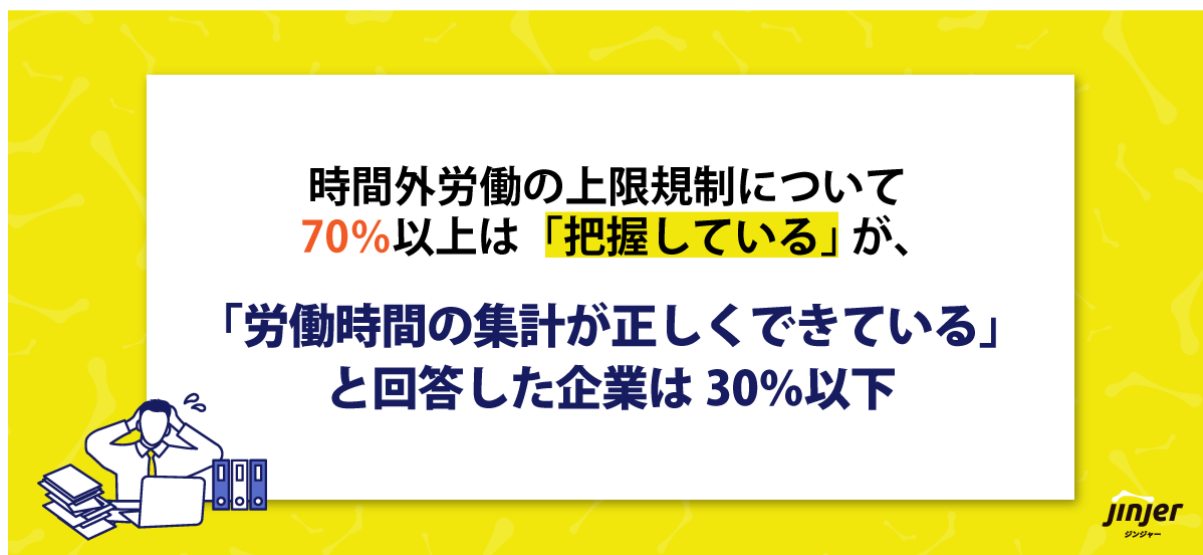
2023年11月20日

jinjer株式会社



【2024年問題】物流・運送業界における勤怠管理の実態調査
時間外労働の上限規制について70%以上は「把握している」が
「労働時間の集計が正しくできている」と回答した企業は30%以下

クラウド型人事労務システム「ジンジャー」を提供しているjinjer株式会社(本社:東京都新宿区 代表取締役社長:桑内 孝志 以下、jinjer)は、物流・運送業界に携わる企業の人事担当者445名を対象に「物流・運送業界における勤怠管理」に関する実態調査を実施しました。

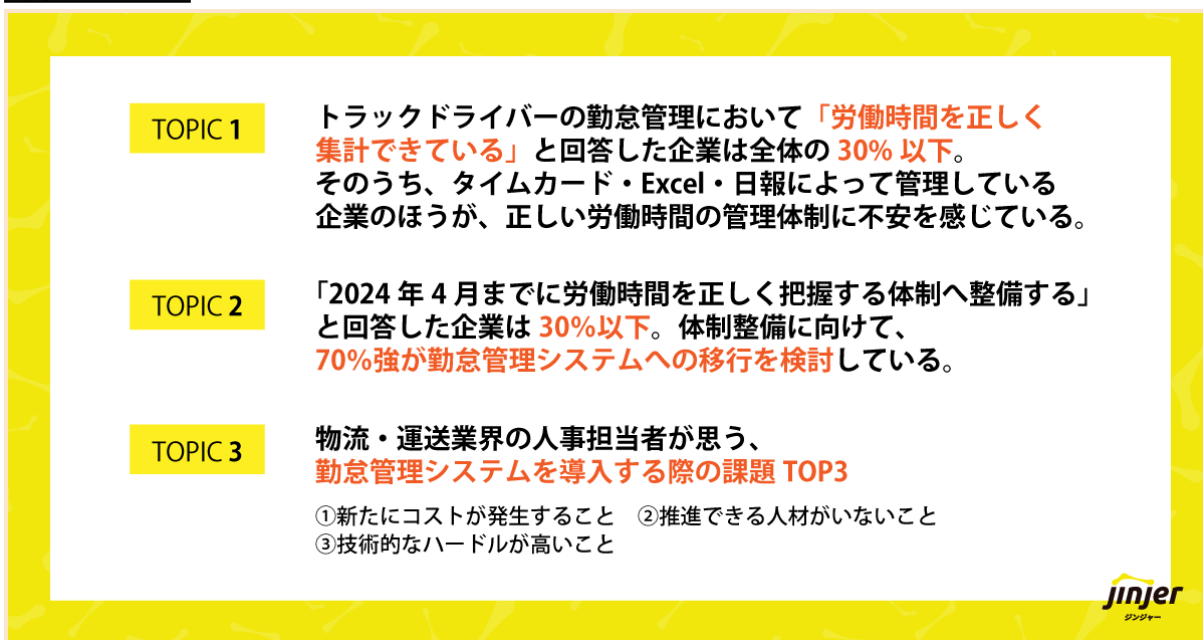
【2024年問題】物流・運送業界における勤怠管理の実態調査



時間外労働の上限規制について
70%以上は「把握している」が、
「労働時間の集計が正しくできている」
と回答した企業は30%以下



■調査サマリー




TOPIC 1 トラックドライバーの勤怠管理において「労働時間を正しく集計できている」と回答した企業は全体の30%以下。そのうち、タイムカード・Excel・日報によって管理している企業のほうが、正しい労働時間の管理体制に不安を感じている。

TOPIC 2 「2024年4月までに労働時間を正しく把握する体制へ整備する」と回答した企業は30%以下。体制整備に向けて、70%強が勤怠管理システムへの移行を検討している。

TOPIC 3 物流・運送業界の人事担当者が思う、勤怠管理システムを導入する際の課題 TOP3

- ①新たにコストが発生すること
- ②推進できる人材がないこと
- ③技術的なハードルが高いこと



NEWS RELEASE

【調査概要】

- ・調査概要:「物流・運送業界における勤怠管理」に関する実態調査
- ・調査方法:インターネット調査
- ・調査期間:2023年10月30日～同年11月6日
- ・調査対象:運送・輸送業に携わる企業の人事担当者 445名

《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元企業として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元企業として、下記リンクを設置してください。

URL:<https://jinjer.co.jp/>

※全9問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。

調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶調査結果の詳細:<https://hcm-jinjer.com/news/113048/>

■調査の背景

物流・運送業界が直面する「2024年問題」の1つに、トラックドライバーの労働時間が全産業と比較して年間で約2割長いという問題があります。この問題を緩和する施策として、2024年4月から「働き方改革関連法」に基づいて、自動車の運転業務の時間外労働についても「年960時間(休日労働含まず)」の上限規制が適用されます。併せて、トラックドライバーの拘束時間を定めた「改善基準告示(貨物自動車運送事業法に基づく行政処分の対象)」により、拘束時間等も強化されます(※)。

【主な改正内容】	現行	2024年4月～
時間外労働の上限 (労働基準法)	なし	年960時間
拘束時間 ※労働時間+休憩時間 (改正基準告示)	【1日あたり】 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 【1ヶ月あたり】 原則 293時間 以内。 ただし労使協定により、 年3,516時間 を超えない範囲内で、 320時間 まで延長可。	【1日あたり】 原則 13時間 以内、最大 15時間 以内 ※宿泊を伴う長距離運行は週2回まで 16時間 ※14時間超は1週間2回以内 【1ヶ月あたり】 原則 284時間 、 年3,300時間 以内。 ただし労使協定により、 年3,400時間 を超えない範囲内で、 310時間 まで延長可。

※参照:[国土交通省「物流の2024年問題について」](#)を基に作成。

他業界や他職種では、このような時間外労働の規制が数年前から既に適用され、対応が進んでいますが、医療業界、建設業等の一部業種については、その特殊な働き方を考慮して、適用が2024年4月1日まで延期されていました。この時間外労働の上限規制を遵守するために、トラックドライバーを始めとした物流・運送業界において、正確な労働時間の集計体制がどの程度整備がされているのかを把握するべく本調査を行いました。

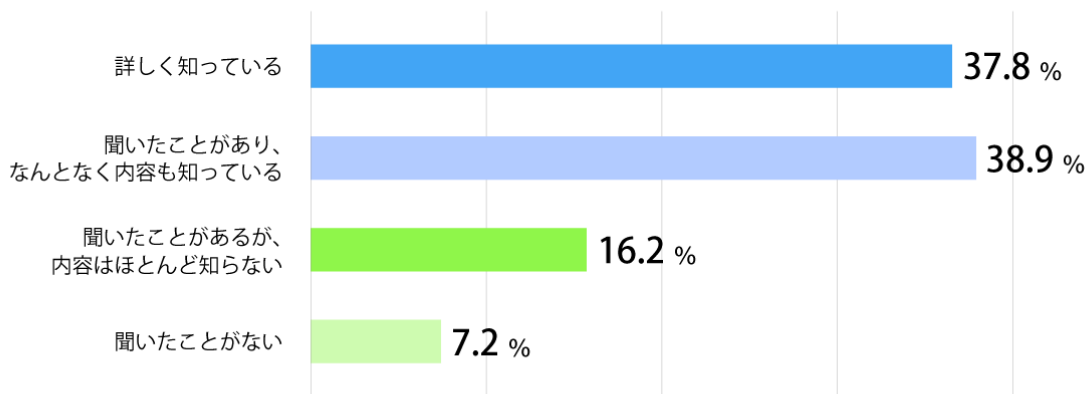
調査内容の詳細

NEWS RELEASE

■**2024年4月から施行される物流・運送業界(トラックドライバー)の労働時間規制に関して「70%強」が内容を詳しく把握できていることから、「上限規制」に関する「認知度は高い傾向」にあり。**「2024年から施行される時間外労働の上限規制の把握状況」について質問したところ、「詳しく知っている(37.8%)」「聞いたことがあり、なんとなく内容も知っている(38.9%)」と回答したのは合計76.6%で、今回の法改正について把握している企業が多いという結果になりました。一方で「聞いたことがあるが、内容はほとんど知らない(16.2%)」「聞いたことがない(7.2%)」と、法改正について把握していない層が30%弱存在することがわかりました。



Q1. 2024年4月からトラックドライバーに対して、労働時間の上限規制が適用されることを知っていますか？



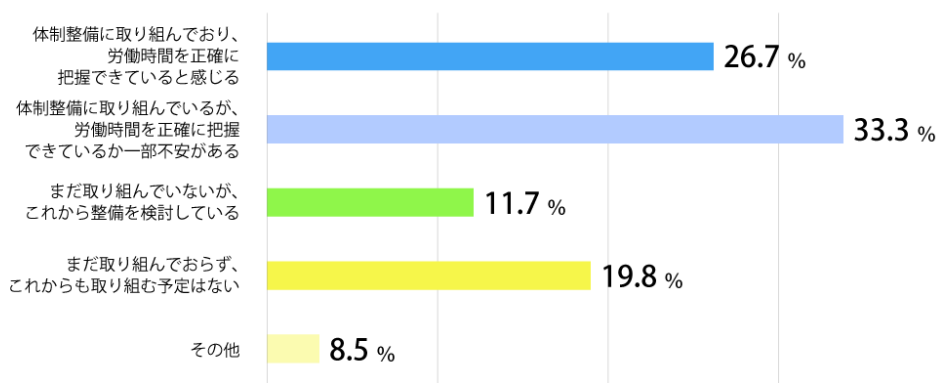
【調査期間:2023年10月30日~同年11月6日】

■**トラックドライバーの労働時間を正しく集計できていると思う企業は30%以下。**
40%強は「一部不安がある」「これから整備を検討」、20%は「これからも取り組む予定がない」という結果に。

「時間外労働の上限規制に対する対応状況」について質問したところ、「体制整備に取り組んでおり、労働時間を正確に把握できていると感じる(26.7%)」と回答した企業は30%を下回る結果になりました。また「体制整備に取り組んでいるが、労働時間を正確に把握できているか一部不安がある(33.3%)」「まだ取り組んでいないが、これから整備を検討している(11.7%)」と回答した企業は合わせて約40%強となり、物流・運送業界においては、労働時間の上限規制適用に対する体制整備がまだまだ進んでいない現状があるようです。



Q2. 貴社において、トラックドライバーの労働時間を正しく集計できる体制の整備に取り組んでいますか？



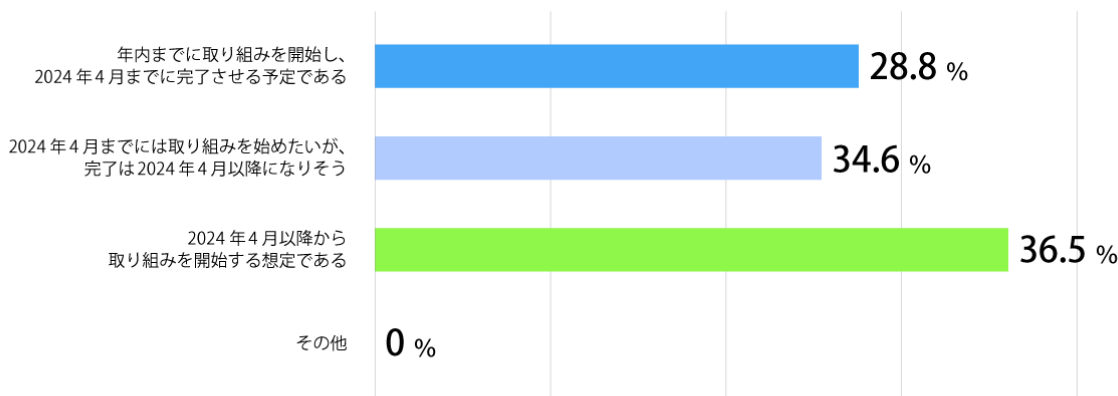
【調査期間:2023年10月30日~同年11月6日】

NEWS RELEASE

■「2024年4月までに労働時間を正しく把握する体制へ整備する」と回答した企業は30%以下。
Q2の質問で「まだ取り組んでいないが、これから整備を検討している」と回答した企業を対象に、正しく労働時間を集計出来る体制に向けた、取り組み開始予定時期と完了予定時期を聞いたところ、「2024年4月までには取り組みを始めたいが、完了は2024年4月以降になりそう(34.6%)」「2024年4月以降から取り組みを開始する想定である(36.5%)」と、70%以上の企業が上限規制適用後に労働時間を正しく把握する体制を整備しようとしていることがわかりました。



Q3. Q2で「まだ取り組んでいないが、これから整備を検討している」と回答した人に質問です。正しく労働時間を集計出来る体制に向けた、取り組み開始予定時期と完了予定時期を教えてください。



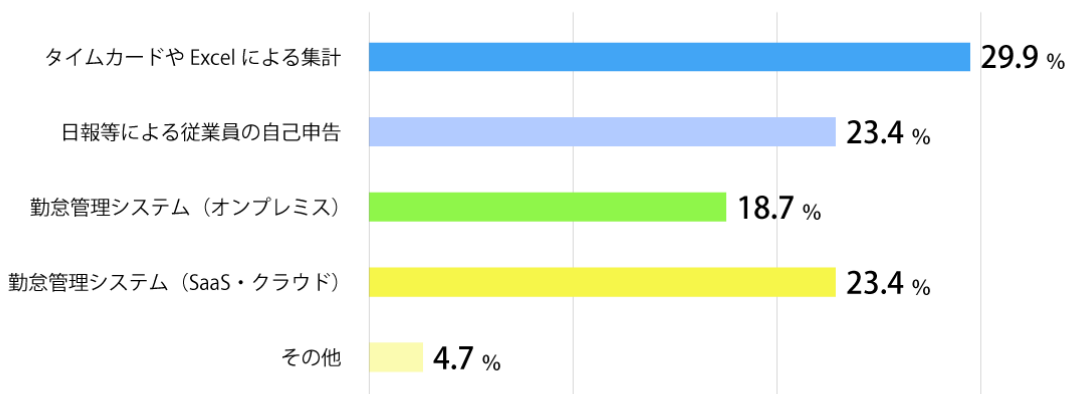
【調査期間：2023年10月30日～同年11月6日】

■タイムカードや日報によって管理している企業の「50%強」が、正しい労働時間の管理体制に対して「不安を感じている」と回答。

「現在、どのような方法で従業員の労働時間を集計していますか？」という質問に対し、「タイムカードやExcelによる集計(29.9%)」「日報等による従業員の自己申告(23.4%)」と、全体の半数以上にあたる53.3%が日報やタイムカードで勤怠管理をおこなっている現状がわかりました。



Q4. 貴社において、どのような方法で従業員の労働時間を集計していますか？



【調査期間：2023年10月30日～同年11月6日】

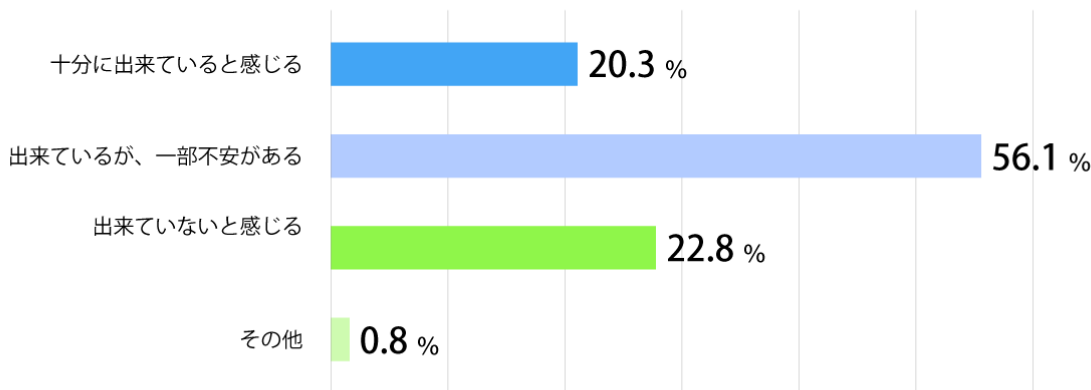
また、Q4の質問で「タイムカードやExcelによる集計」「日報等による従業員の自己申告」と答えた企業を対象に、「従業員の労働時間を正確に把握することが出来ていると感じますか？」と質問したところ、「出来ているが、

NEWS RELEASE

一部不安がある(56.1%)」「出来ていないと感じる(22.8%)」と、合わせて80%弱が正確な勤怠管理に「不安を感じている」という回答が得られました。



Q5. Q4で「タイムカードやExcelによる集計」・「日報等による従業員の自己申告」と回答した方に質問です。従業員の労働時間を正確に把握することは出来ていると感じますか？



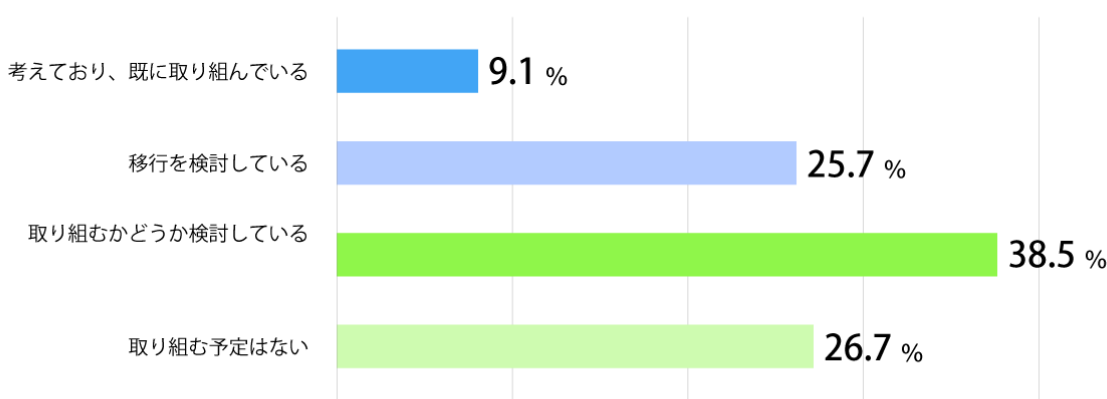
【調査期間:2023年10月30日~同年11月6日】

■タイムカード・日報で勤怠管理をしている企業の「60%強」が、勤怠管理システムに関心を持っており、その過半数が「サービス型(SaaS・クラウド)」の導入を検討している。

「2024年からの労働時間の上限規制に向けて、勤怠管理システムへの移行を考えていますか？」という質問に対し、「考えており、既に取り組んでいる」が8.7%に留まり、「移行を検討している(25.7%)」「取り組むかどうか検討している(38.5%)」は合わせて64.2%という結果になりました。一方で「取り組む予定はない(26.7%)」と答えた企業については、全体の約30%弱存在することもわかりました。



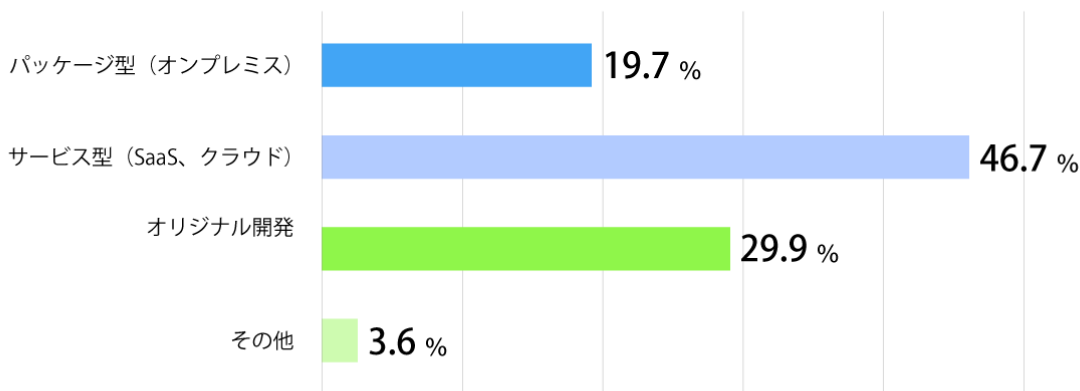
Q7. 2024年からの労働時間の上限規制に向けて、勤怠管理システムへの移行を考えていますか？



【調査期間:2023年10月30日~同年11月6日】

また、Q7で「考えており、既に取り組んでいる」「移行を検討している」「取り組むかどうか検討している」と回答した企業を対象に、「どのような勤怠管理システムの導入を考えていますか？」という質問をしました。その結果「サービス型(SaaS、クラウド)」が46.7%と最も多く、次いで「オリジナル開発(29.9%)」、「パッケージ型(オンプレミス)(19.7%)」という回答が得られました。

Q8. Q7で「考えており、既に取り組んでいる」「移行を検討している」「取り組むかどうか検討している」と回答された方にお聞きします。
どのような勤怠管理システムの導入を考えていますか？

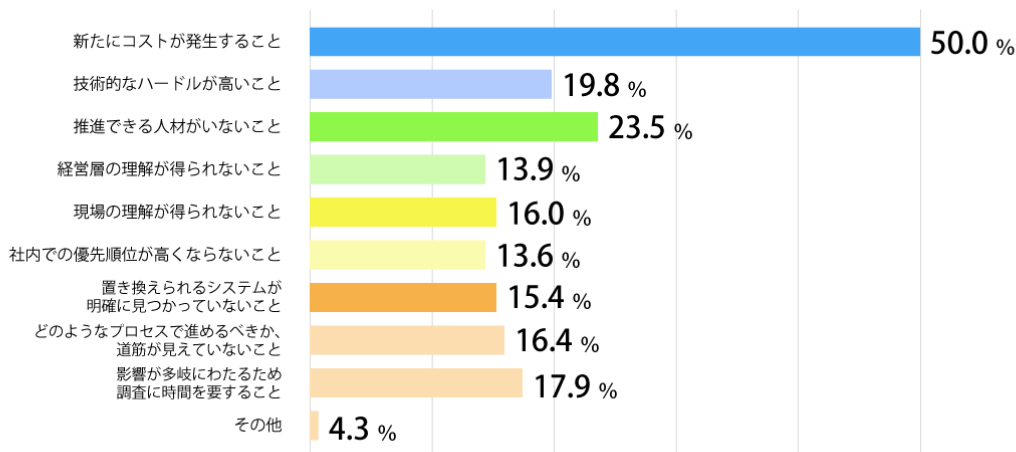


【調査期間:2023年10月30日~同年11月6日】

■物流・運送業界の人事担当者が思う、勤怠管理システムを導入する際の課題TOP3は「新たにコストが発生すること」「推進できる人材がないこと」「技術的なハードルが高いこと」
Q7で「考えており、既に取り組んでいる」「移行を検討している」「取り組むかどうか検討している」いずれかを選択した企業と、Q8で「勤怠管理システム(オンプレミス)」「勤怠管理システム(SaaS・クラウド)」と回答した企業を対象に、「建設業界における勤怠管理システムの導入について”阻害となり得る”と思う要因があれば、教えてください」という質問をしました。

最も多かった回答としては「新たにコストが発生すること(50.0%)」とコストに対する課題意識が強いことがわかりました。次いで「推進できる人材がないこと(23.5%)」、「技術的なハードルが高いこと(19.8%)」と、コストの他にも、人的リソースやノウハウに関する課題意識があるようです。

Q9. 勤怠管理システムの導入について、「阻害となり得る」と思う要因があれば、教えてください。(複数回答)



【調査期間:2023年10月30日~同年11月6日】

《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元企業として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元企業として、下記リンクを設置してください。

URL: <https://jinjer.co.jp/>

NEWS RELEASE

■jinjer CPO(最高プロダクト責任者)松葉からのコメント



物流・運送業界を支えるトラックドライバーの働き方は、他の業界や業種と大きく異なります。
直行直近の長時間輸送、荷待ち時間、拘束時間など、さまざまなポイントを考慮して労働時間を把握することが重要です。
2024年4月から開始される労働時間の上限規制は、トラックドライバーの働き方改革を目的のひとつとしています。
そのため、労働時間の把握だけでなく、柔軟な働き方を実現させるためには、人事としての対応策が重要になっています。

この背景から、勤怠管理では場所を選ばずスマホなどでリアルタイムに打刻できるシステムや、人事管理の一環として従業員エンゲージメントを向上させる施策の需要が増えるでしょう。

勤怠管理、人事管理など幅広いサービス展開をしている私たち「ジンジャー」も、制度改正や柔軟な働き方に対応できる仕組みを構築し、人事担当者に寄り添った開発をできるよう、日々努力を重ねてまいります。

■クラウド型人事労務システム「ジンジャー」とは

「ジンジャー」は、人事労務・勤怠管理・給与計算・ワークフロー・経費精算など、人事労務の効率化を支援するクラウドシステムです。人事に関わるデータを「ジンジャー」に集約し、「1つのデータベース」で管理することで、各システムにおける情報登録や変更の手間を削減します。

▶「ジンジャー」サービスサイト: <https://hcm-jinjer.com>

■会社概要

会社名: jinjer株式会社

代表者: 代表取締役社長 桑内 孝志

所在地: 東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿

URL: <https://jinjer.co.jp/>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】
jinjer株式会社 PR事務局 (E-mail: pr@jinjer.co.jp)