

# 県内企業の「2024年問題」への 対応状況【概要版】

2025年3月

公益財団法人 ひまわりベンチャー育成基金  
調査研究部門 千葉経済センター  
(調査受託)株式会社ちばぎん総合研究所

# 今回の調査のポイント

- 2024年4月から運輸業、建設業に時間外労働時間の上限規制が適用。
- 県内事業者(運輸業217社、建設業180社)から回答を得たアンケート調査結果をみると、運輸業の6割、建設業の5割が、「2024年問題」(時間外労働時間の上限規制適用とその影響)が自社の経営に負の影響を及ぼしたと回答。
- 運輸業、建設業とも、前年と比べると人手不足が厳しくなったとの回答が多い。ただし、人手不足が改善した先は業績も改善する傾向がある。
- 運輸業では9割弱の事業者が、建設業では7割方の事業者が、「2024年問題」に具体的な対応策を実施。対応策を実施した先は、未実施先と比べて人手不足の度合いが軽く、業績も良好となる傾向。
- 具体的な対応策としては、「値上げ交渉の実施」や「従業員の賃上げ」が多い。「値上げ交渉の実施」は業績にプラスに働く。一方、「従業員の賃上げ」だけでは人手不足の緩和につながりにくく、人事全般に目を配る必要がある。
- 運輸業では「付帯作業・荷待ち時間削減の交渉」「運行・勤怠管理システム等の導入」「輸送スケジュールの延長」が、建設業では「事務作業の見直し・削減」「工事手順の効率化」「他社との連携強化」「ICT建機の導入」が、人手不足に有効。
- 働き手が減少する中で事業の継続・成長を図るうえでは、人手不足対策、特に生産性向上策を同時に複数かつ前倒しで実施していくことが重要。

# 運輸・建設事業者の「2024年問題」

- 時間外労働時間の上限規制は、2018年成立のいわゆる「働き方改革関連法」に基づくもの。大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から、原則として全ての業務に適用。
- ただし、自動車運転や建設、医師の業務については、適用が5年間猶予。2024年4月に猶予期限が到来し、これらにも時間外労働時間の上限規制が適用。
- 「2024年問題」とは、時間外労働時間の上限規制とその影響全般を指す。

図表1 労働時間に関する主な規制内容

		一般則	建設業務	自動車運転業務
法定労働時間		1日あたり8時間 週あたり40時間		
時間外労働時間	原則	年あたり360時間 月あたり45時間以内		
	臨時・特別な 事情がある場合	年あたり720時間 月あたり100時間・月平均80時間以内		年960時間 月100時間以内
適用開始時期		2019年4月 (中小企業は2020年4月)	2024年4月	

# 時間外労働時間の推移

- 全産業の時間外労働時間は、特に中小企業にも上限規制が適用された2020年以降、全国、千葉県とも水準が低下。
- 運輸・郵便業と建設業の時間外労働時間も、2020年以降、水準が低下。運輸・建設事業者は、上限規制の適用猶予期間から前倒しで労働時間の削減に取り組んできた模様。この点が、2024年4月以降マクロ経済活動が非連続的に落ち込む事態が発生していない一因。

図表2 時間外労働時間の推移

		2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全産業	全国	14.5	14.4	14.6	14.4	14.3	12.4	13.2	13.8	13.8	13.5
	千葉県	15.5	15.2	15.5	15.0	14.7	12.7	12.7	13.8	14.2	13.6
建設業	全国	14.7	14.4	15.2	15.1	15.5	14.1	14.5	14.6	14.4	13.2
	千葉県	18.7	16.9	18.2	18.8	15.3	14.4	14.2	13.9	14.4	12.3
運輸業・郵便業	全国	27.2	26.2	27.5	27.0	26.9	24.3	25.3	25.9	25.8	24.6
	千葉県	26.8	28.7	29.1	25.8	25.6	25.4	22.2	20.6	23.0	25.6

注 2024年は1～10月の月次実績の単純平均による。

# (運輸業)前年との比較

- 運輸業では、前年と比べて人手不足感が強まっている。
- 業績面では、前年と比べて増収となったが、経常利益が減益となった事業者が多い。
- 人手不足が改善した事業者は、悪化した先と比べて業績が良い。

図表3 前年との比較

(単位: %、%ポイント)

	改善 (a)	同程度	悪化 (b)	改善－悪化 (a－b)
人手の充足	11.3	40.1	48.6	▲ 37.3
売上高	36.3	33.0	30.7	5.6
経常利益	29.1	36.2	34.8	▲ 5.7

図表4 人手の充足度合いと業績の関係  
(「改善した」割合－「悪化した」割合)

(単位: 件、%ポイント)

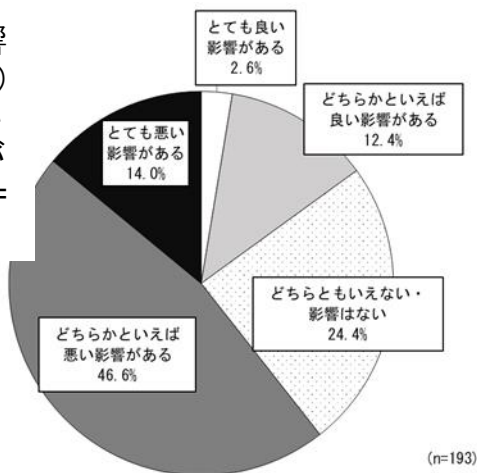
		回答数	売上高	経常利益
人手の充足 度合い	改善	24	50.0	45.8
	同程度	85	22.4	10.6
	悪化	103	▲ 19.4	▲ 30.1

# (運輸業)「2024年問題」の影響

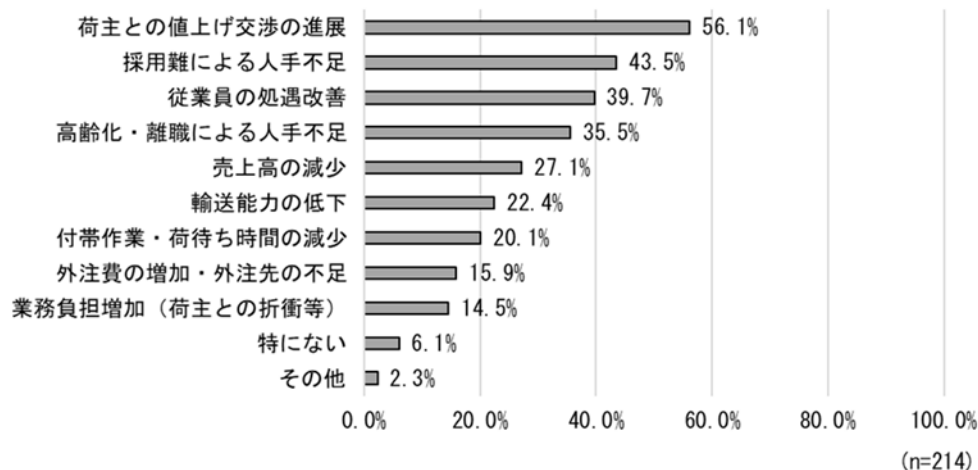
- 「2024年問題」が自社の経営に及ぼす影響をみると、6割の先が「悪い影響がある」と回答。過半の先が「2024年問題」を経営上の「逆風」と認識。
- 同時に、2割強の先が「どちらともいえない・影響はない」と回答。前倒しでの対応が奏功している面も。
- 具体的な影響としては、「荷主との値上げ交渉の進展」「採用難による人手不足」「従業員の処遇改善」など。

図表5 経営への影響

「とても悪い影響がある」(14.0%)  
+「どちらかといえば悪い影響がある」(46.6%) =  
60.6%



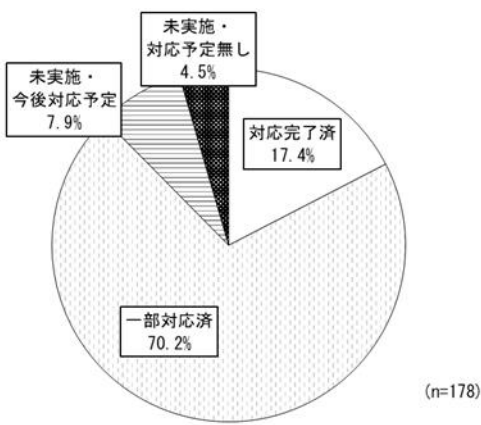
図表6 影響の内容



# (運輸業)「2024年問題」への対応

- 9割弱の事業者が「2024年問題」に何らかの具体的な対応策を実施。
- 具体的な対応策を実施した事業者は、対応を実施していない先と比べて人手不足の度合いが軽く、売上高・経常利益とも改善する傾向。

図表7 対応状況



「対応完了済」(17.4%) + 「一部対応済」  
(70.2%) = 87.6%

図表8 対応状況と人手・業績との関係  
(「改善した」割合－「悪化した」割合)

(単位: 件、%ポイント)

	回答数	人手の充足	売上高	経常利益
対応状況	実施済	155	▲ 33.3	13.5
	未対応	22	▲ 42.9	▲ 27.3

# (運輸業) 具体的な対応策と人手・業績との関係

図表9 対応策と人手・業績との関係  
(「改善した」割合－「悪化した」割合)

(単位: %ポイント)

- 具体的な対応策としては、「値上げ交渉の実施」が最も多い。これは、人手の充足度合いや業績にプラスに作用。
- 「従業員の賃上げ」だけでは人手不足の改善につながらない。福利厚生を含む待遇や人事制度全般に目を配る必要。
- 人手不足への対応や業績改善に向けては、生産性向上策が有効。特に「付帯作業・荷待ち時間削減の交渉」「運行・勤怠管理システム等の導入」「輸送スケジュールの延長」。

		対応 実施率	人手の 充足	売上高	経常 利益
値上げ交渉の実施	対応済	80.2%	▲ 32.6	11.5	2.3
	未対応		▲ 57.5	▲ 19.5	▲ 39.0
従業員の賃上げ	対応済	51.2%	▲ 39.1	11.7	1.8
	未対応		▲ 35.3	▲ 1.0	▲ 13.6
付帯作業・荷待ち時間削減の交渉	対応済	38.7%	▲ 20.5	17.9	3.6
	未対応		▲ 48.1	▲ 2.3	▲ 11.5
輸送ルート効率化	対応済	23.5%	▲ 37.3	9.8	▲ 5.9
	未対応		▲ 37.3	4.3	▲ 5.6
運行・勤怠管理システム等の導入	対応済	19.8%	▲ 21.4	11.6	0.0
	未対応		▲ 41.2	4.1	▲ 7.0
従業員の福利厚生改善	対応済	18.9%	▲ 26.8	17.1	12.2
	未対応		▲ 39.8	2.9	▲ 9.9
事務作業の見直し・削減	対応済	16.1%	▲ 47.1	22.9	▲ 8.8
	未対応		▲ 35.4	2.2	▲ 5.0
他社との連携強化	対応済	14.7%	▲ 63.6	▲ 21.2	▲ 8.1
	未対応		▲ 34.2	10.4	▲ 5.1
燃料サーチャージの導入	対応済	11.5%	▲ 24.0	4.0	0.0
	未対応		▲ 39.0	5.8	▲ 6.4
輸送スケジュールの延長	対応済	10.1%	0.0	36.4	9.1
	未対応		▲ 41.6	2.1	▲ 7.3
モーダルシフト	対応済	1.4%	0.0	33.3	0.0
	未対応		▲ 37.8	5.2	▲ 5.7

# (建設業)前年との比較

- 建設業では、前年と比べて人手不足感が強まっているほか、売上高・経常利益とも悪化した事業者が多い。
- 人手不足が改善した事業者は、悪化した先と比べて業績が良い。

図表10 前年との比較

(単位: %, %ポイント)

	改善 (a)	同程度	悪化 (b)	改善－悪化 (a－b)
人手の充足	12.5	52.6	34.9	▲ 22.4
売上高	26.4	44.4	29.2	▲ 2.8
経常利益	27.0	40.2	32.7	▲ 5.7

図表11 人手の充足度合いと業績の関係  
(「改善した」割合－「悪化した」割合)

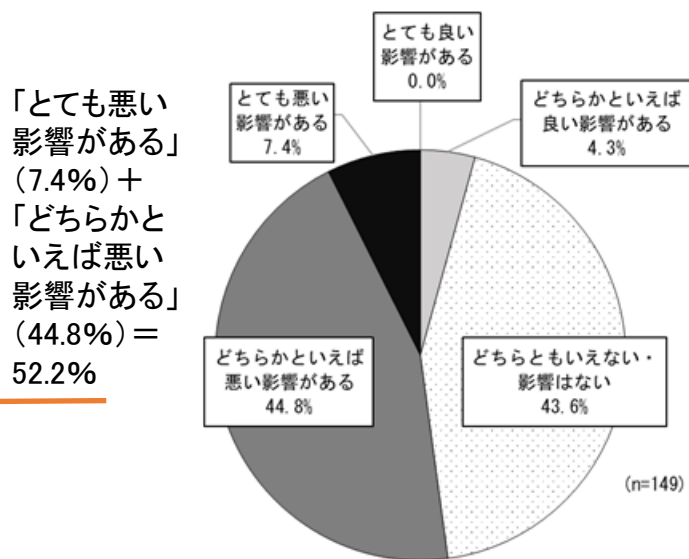
(単位: 件、%ポイント)

		回答数	売上高	経常利益
人手の充足 度合い	改善	22	22.7	31.8
	同程度	91	5.5	▲ 5.5
	悪化	61	▲ 24.6	▲ 19.7

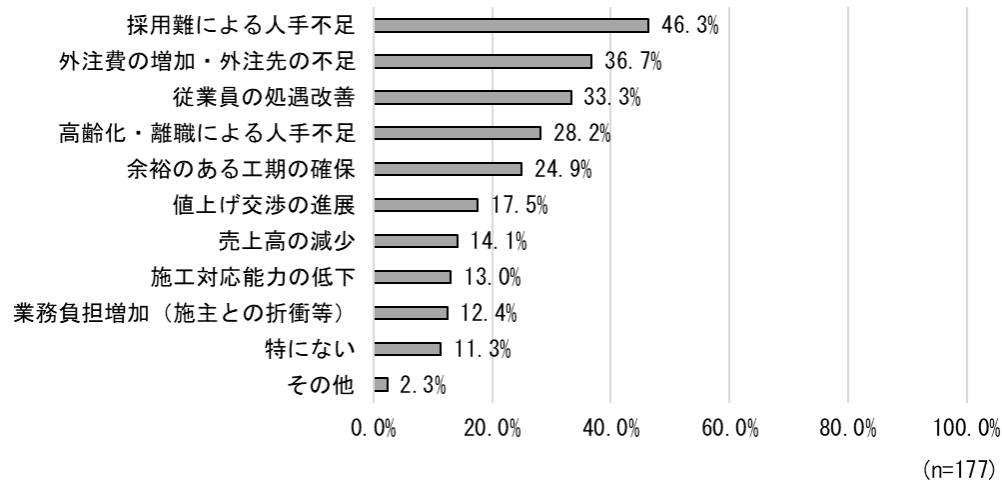
# (建設業)「2024年問題」の影響

- 「2024年問題」が自社の経営に及ぼす影響をみると、5割の先が「悪い影響がある」と回答。過半の先が「2024年問題」を経営上の「逆風」と認識。
- 同時に、4割強の先が「どちらともいえない・影響はない」と回答。建設業では、「2024年問題」への対応を前倒しで完了させた先が少ないとみられる。
- 具体的な影響としては、「採用難による人手不足」「外注費の増加・外注先の不足」「従業員の処遇改善」など。

図表12 経営への影響



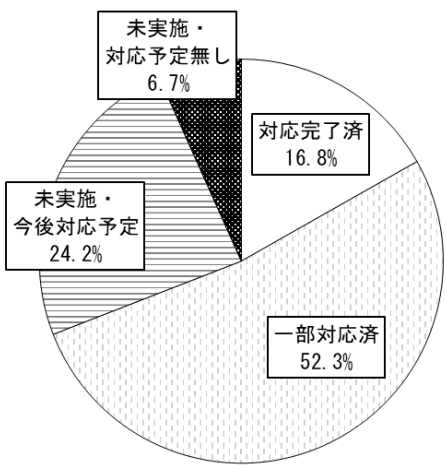
図表13 影響の内容



# (建設業)「2024年問題」への対応

- 7割方の事業者が「2024年問題」に何らかの具体的な対応策を実施。
- 具体的な対応策を実施した事業者は、対応を実施していない先と比べて人手不足の度合いが軽く、売上高・経常利益とも改善する傾向。

図表14 対応状況



(n=149)

「対応完了済」(16.8%) + 「一部対応済」  
(52.3%) = 69.1%

図表15 対応状況と人手・業績との関係  
(「改善した」割合 - 「悪化した」割合)

(単位: 件、%ポイント)

		回答数	人手の充足	売上高	経常利益
対応状況	実施済	103	▲ 13.0	7.8	9.0
	未対応	46	▲ 35.6	▲ 13.3	▲ 25.0

# (建設業) 具体的な対応策と人手・業績との関係

図表16 対応策と人手・業績との関係  
(「改善した」割合－「悪化した」割合)

(単位: %ポイント)

- 具体的な対応策としては、「従業員の賃上げ」が最も多い。
- ただし、「従業員の賃上げ」「従業員の福利厚生改善」は、必ずしも人手不足の改善につながっていない。これは、建設業では、従業員に求めるスキルレベルが高いため、短期的な人材育成・確保が難しいことを反映。
- 「値上げ交渉の実施」は、業績にプラスに作用。
- 人手不足対策として有効なのは、生産性向上策。特に「事務作業の見直し・削減」「工事手順の効率化」「他社との連携強化」「ICT建機の導入」。

		対応実施率	人手の充足	売上高	経常利益
従業員の賃上げ	対応済	56.1%	▲ 27.6	3.0	▲ 6.1
	未対応		▲ 15.6	▲ 10.4	▲ 5.3
値上げ交渉の実施	対応済	28.3%	▲ 22.0	6.0	6.0
	未対応		▲ 22.4	▲ 6.3	▲ 10.5
建設キャリアアップシステム導入	対応済	27.2%	▲ 27.7	▲ 12.5	▲ 21.7
	未対応		▲ 20.3	0.8	0.0
従業員の福利厚生改善	対応済	25.6%	▲ 24.4	8.7	15.6
	未対応		▲ 21.5	▲ 6.8	▲ 13.2
工事・勤怠管理システム導入	対応済	23.9%	▲ 23.8	0.0	▲ 7.1
	未対応		▲ 21.8	▲ 3.7	▲ 5.3
事務作業の見直し・削減	対応済	21.7%	▲ 17.9	▲ 10.3	▲ 12.8
	未対応		▲ 23.5	▲ 0.7	▲ 3.7
工事手順の効率化	対応済	19.4%	▲ 8.8	▲ 20.0	▲ 17.6
	未対応		▲ 25.5	1.4	▲ 2.9
工事スケジュールの延長	対応済	14.4%	▲ 20.0	▲ 19.2	▲ 4.0
	未対応		▲ 22.7	0.0	▲ 6.0
他社との連携強化	対応済	7.2%	▲ 8.3	▲ 7.7	▲ 41.7
	未対応		▲ 23.3	▲ 2.4	▲ 3.1
ICT建機の導入	対応済	5.0%	▲ 11.1	▲ 22.2	22.2
	未対応		▲ 22.9	▲ 1.8	▲ 7.3
BIM/CIMの活用	対応済	1.7%	▲ 66.7	0.0	0.0
	未対応		▲ 21.5	▲ 2.9	▲ 5.8

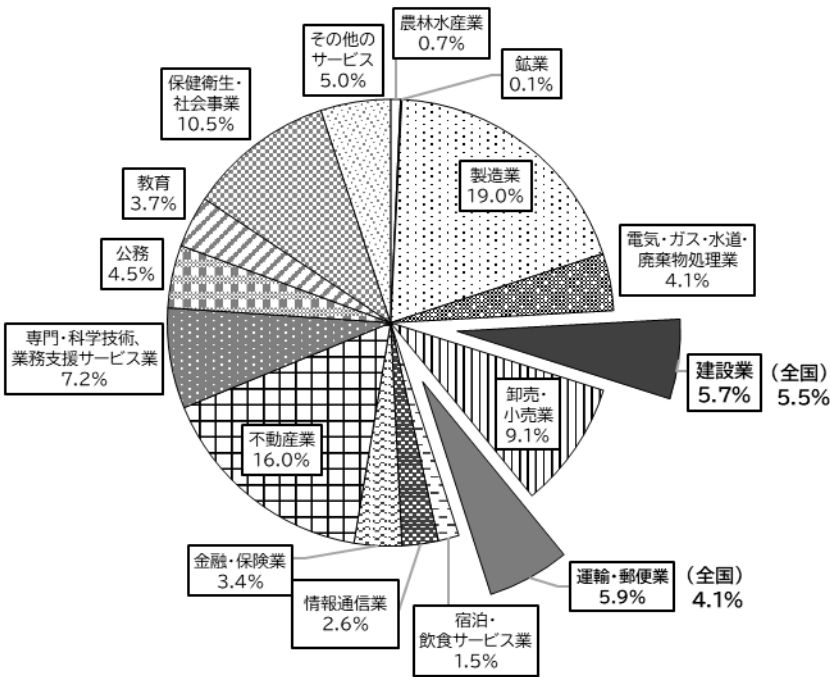
# むすびに

- 運輸業、建設業とも、人手不足への対処は一筋縄ではいかない。単なる賃上げだけでは不十分であり、人事全般に目を配る必要がある。また、人手を減らす生産性向上策を同時に複数取り組むことが望まれる。
- 人手不足への対処の難しさは、従業員に求められるスキルレベルや資本と労働の代替性(機械やソフトウェアで人手を減らしやすい度合い)によって左右される。
- 人手不足には前倒しで対処していく必要がある。その際には、付加価値の源泉となる業務に投入する人手を最大にし、それ以外に投入する人手を最小にすることに注力するのが重要。

# (参考) 県内における運輸業・建設業の位置付け

- 運輸・郵便業は名目県内総生産の5.9%を、建設業は5.7%を占める。
- 運輸・郵便業は県内の従業員数の8.1%を、建設業は県内の事業所数の10.9%をそれぞれ構成する。

図表17 名目県内総生産の内訳



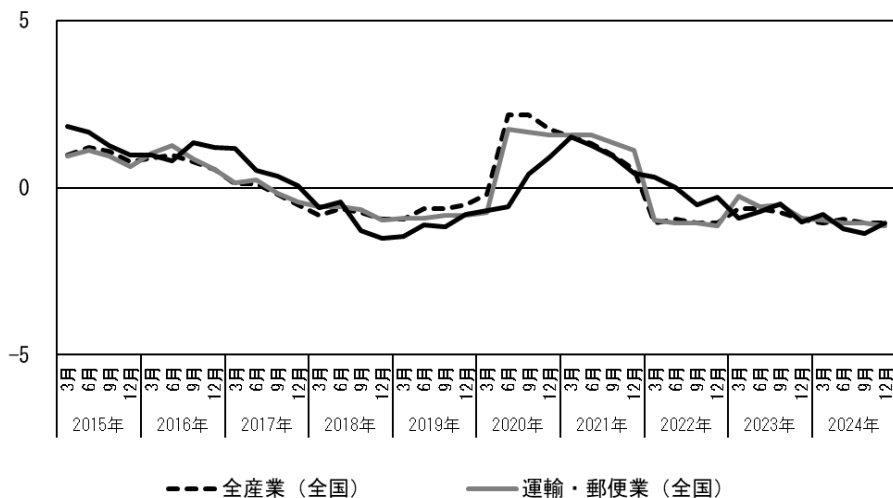
図表18 運輸業・郵便業、建設業の事業所数・従業員数

		全産業	運輸・郵便業	構成比	建設業	構成比
事業所数 (千事業所、%)	全国	5,156.1	128.2	2.5	485.1	9.4
	千葉県	182.7	5.7	3.1	20.0	10.9
従業員数 (千人、%)	全国	57,949.9	3,264.7	5.6	3,737.4	6.4
	千葉県	2,151.4	174.6	8.1	146.4	6.8

# (参考) 千葉県の運輸業・建設業の特徴と現状

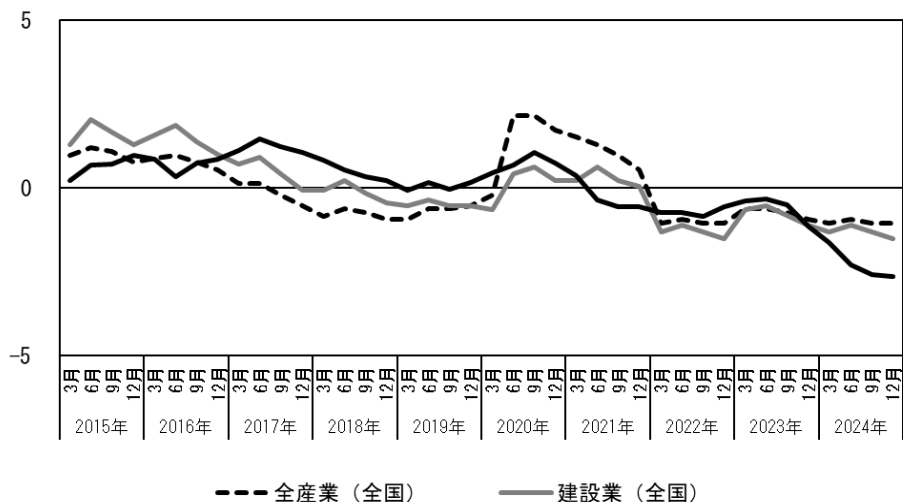
- 千葉県の運輸業の特徴は、①首都圏の大きな輸送需要に応える、②成田空港など大型の物流基盤を有する、③倉庫や附帯サービスが発展している。足もと、全国と比べて業況が下振れているが、人手不足は全国と同様深刻。
- 千葉県の建設業の特徴は、①ゼネコンの下請けとなる事業者が多い、②需要に占める公共の割合が大きい。足もと、全国と比べても人手不足が厳しく、それが業績回復の重石となっている可能性が高い。

図表19 運輸・郵便業の雇用情勢判断  
(「過剰」と答えた割合－「不足」と答えた割合)



注 原データを平均と分散で標準化し、千葉県のデータは後方4期移動平均にしている。

図表20 建設業の雇用情勢判断  
(「過剰」と答えた割合－「不足」と答えた割合)



注 原データを平均と分散で標準化し、千葉県のデータは後方4期移動平均にしている。

# (参考) 県内運送業アンケート調査要領

## 〔調査要領〕

対象企業…県内に立地する運送事業者1,000社  
 実施期間…2024年12月4日～12月20日  
 回答企業…217社 有効回答率21.7%  
 回答方法…郵送した回答用紙への記入または  
 webアンケートフォームへの入力

	カテゴリー	回答社数	構成比(%)
運送距離	近・中距離（日帰り）	180	82.9
	長距離（宿泊）	29	13.4
	無回答	8	3.7
	合計	217	100.0

	カテゴリー	回答社数	構成比(%)
従業員数	10人未満	41	18.9
	10人以上20人未満	48	22.1
	20人以上30人未満	34	15.7
	30人以上50人未満	51	23.5
	50人以上	38	17.5
	無回答	5	2.3
	合計	217	100.0

	カテゴリー	回答社数	構成比(%)
車両台数	10台未満	45	20.7
	10台以上20台未満	57	26.3
	20台以上30台未満	41	18.9
	30台以上50台未満	47	21.7
	50台以上	21	9.7
	無回答	6	2.8
	合計	217	100.0

	カテゴリー	回答社数	構成比(%)
資本金	5百万円未満	33	15.2
	5百万以上10百万円未満	52	24.0
	10百万以上50百万円未満	98	45.2
	50百万以上1億円未満	26	12.0
	1億円以上3億円円未満	2	0.9
	3億円以上	2	0.9
	無回答	4	1.8
合計		217	100.0

	カテゴリー	回答社数	構成比(%)
営業年数	5年未満	1	0.5
	5年以上10年未満	5	2.3
	10年以上20年未満	45	20.7
	20年以上	164	75.6
	無回答	2	0.9
合計		217	100.0

# (参考) 県内建設業アンケート調査要領

## 〔調査要領〕

対象企業…県内に立地する建設事業者1,000社

実施期間…2024年12月4日～12月20日

回答企業…180社 有効回答率18.0%

回答方法…郵送した回答用紙への記入または  
webアンケートフォームへの入力

	カテゴリー	回答社数	構成比(%)
業種	総合建設業	78	43.3
	木造建築工事業	16	8.9
	設備工事を除く職別工事業	28	15.6
	設備工事業	53	29.4
	その他	3	1.7
	無回答	2	1.1
	合計	180	100.0

	カテゴリー	回答社数	構成比(%)
従業員数	10人未満	23	12.8
	10人以上20人未満	48	26.7
	20人以上30人未満	44	24.4
	30人以上50人未満	35	19.4
	50人以上	23	12.8
	無回答	7	3.9
	合計	180	100.0

	カテゴリー	回答社数	構成比(%)
資本金	5百万円未満	5	2.8
	5百万以上10百万円未満	19	10.6
	10百万以上50百万円未満	92	51.1
	50百万以上1億円未満	54	30.0
	1億円以上3億円未満	7	3.9
	3億円以上	2	1.1
	無回答	1	0.6
合計		180	100.0

	カテゴリー	回答社数	構成比(%)
営業年数	5年未満	2	1.1
	5年以上10年未満	2	1.1
	10年以上20年未満	18	10.0
	20年以上	156	86.7
	無回答	2	1.1
	合計	180	100.0