港湾関係事業所アンケート調査結果について
（～港湾荷役科修了者が就職した事業所における定着状況～）

関西職業能力開発促進センター　湯浅　幸敏
横田　　武

1．はじめに

近年，貨物輸送のコンテナ化，コンテナ船の大型化，荷役作業の機械化，設備の近代化等近代的荷役が進展している一方，貨物の取扱量が日ごとに変動する特徴(港湾運送の波動性)は，依然として存在している．

また，港湾運送事業主は，中小企業が多いこともあり，労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上については，改善が進みつつあるものの，他の産業に比して，なお改善の余地がある状況である．

このため，厚生労働大臣は，港湾労働法（昭和63年法律第40号）第３条第１項の規定に基づき，東京，横浜，名古屋，大阪，神戸及び関門の各港湾について，計画の期間が平成26年度から平成30年度までの港湾雇用安定等計画を策定したところである．

関西職業能力開発促進センター大阪港湾労働分所（以下，「港湾分所」という．）が行う港湾荷役科の職業訓練の実施根拠は，この計画に基づいている．（次の①及び②並びに＜参考１＞を参照）

①港湾労働法の第5条第2項

・・・高齢・障害・求職者雇用支援機構は，港湾労働者に対し・・・必要な職業訓練の効果的な実施について特別の配慮をするものとする．

②厚生労働大臣が策定した港湾雇用安定等計画の４の（２）のイの「(ロ）港湾労働者に対する教育訓練の支援」

・・・公共職業能力開発施設（港湾分所を含む．）において，・・・港湾運送業務に係る職業訓練の効率的な実施に努める・・・

港湾分所では，昭和49年4月の訓練開始以来，大阪港湾労働者の育成を行い，40年間（１期生～40期生）に修了者882人を輩出してきた．

今般，港湾分所において，この計画にある効率的実施（～港湾荷役科修了者が就職した事業所における定着状況～）を検証するため，港湾関係事業所に対するアンケート調査を行ったので，この調査結果について報告する．

＜参考１＞

港湾労働法（昭和63年5月17日法律第四十号）

第三条　厚生労働大臣は、港湾ごとに、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進に関する計画（以下「港湾雇用安定等計画」という。）を策定するものとする。
2　港湾雇用安定等計画に定める事項は、当該港湾における次の事項とする。
一　港湾労働者の雇用の動向に関する事項
二　労働力の需給の調整の目標に関する事項
三　港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項
四　・・・・・（以下略）・・・・・
第五条　国及び地方公共団体は、・・・・・（以下略）・・・・・、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進に努めなければならない。
2　国及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、港湾労働者に対し事業主が行う教育訓練の円滑な実施に資するため、必要な職業訓練の効果的な実施について特別の配慮をするものとする。

港湾雇用安定等計画（平成26年3月28日厚生労働省告示第百二十号）

1 計画の基本的考え方
(1) 計画のねらい
この計画は、港湾労働法施行令（昭和63年政令第335号）別表の上欄に掲げる港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾。以下「６大港」という）における港湾労働者に係る労働力の需給の調整並びに雇用の改善並びに能力の開発及び向上に関し、国、都府県、港湾労働者雇用安定センター、事業主及び事業主団体が講ずべき措置の指針を示すものである。
(3) 計画の期間
計画の期間は、平成26年度から平成30年度までとする。
4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項
(2) 能力の開発及び向上を促進するための方策
イ 国が講ずる措置
(ロ) 港湾労働者に対する教育訓練の支援
港湾職業能力開発短期大学校を始めとする公共職業能力開発施設において、荷役機械の技術革新の進展等の港湾労働を取り巻く環境の変化によるニーズの変化に的確に対応した港湾運送業務に係る職業訓練の効率的な実施に努めるほか、講師の派遣や施設の提供等事業主が行う教育訓練を支援、促進する。

2．港湾労働者の雇用の動向

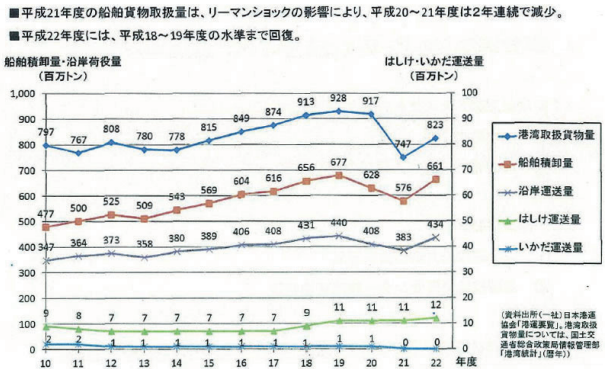
2.1　港湾運送量の動向

６大港の港湾運送量は，＜参考２＞のとおり景気の低迷による落込みはあるものの，現在は増加傾向である．

船舶積卸量では，平成22年度が661百万トン，さらに，平成23年度が668百万トンとなっている．

さらに，６大港の船舶積卸量に占めるコンテナ貨物の割合も同様に上昇傾向であり，平成22年度が68.4％，平成23年度が68.9％ となっている．

＜参考２＞　６大港における港湾運送量の推移



2.2　港湾労働者の雇用動向

６大港の常用港湾労働者数は，＜参考３＞のとおり荷役量の増加及び港湾労働者の企業常用化の促進により，緩やかな増加傾向である．

平成23年度の常用港湾労働者数が32,737人，平成24年度が32,619人となっている．

＜参考３＞　６大港における港湾労働者数及び就業形態別就労状況の推移

3．調査の実施概要

港湾分所の訓練修了者が修了後就職した事業所における定着状況等を把握するため，事業所アンケート調査を平成26年11月に実施した．

この調査の主な調査項目は次のとおりである．

(1) 事業所の概要

(2) 訓練修了者に関する調査
（①修了者の年齢，性別，②直近３年間の修了者の職務内容，③修了者に対する事業所の評価）

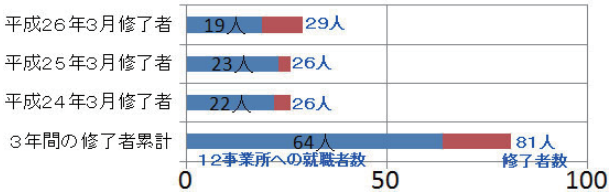
(3) 港湾分所及び訓練内容に関する調査
（①内容の評価，②今後，修了者に追加受講させたい訓練内容，③港湾分所の必要性）

(4) 事業所の満足度に関する調査
（①修了者採用の満足状況，②今後の修了者採用希望の有無，③これまで採用した修了者数及び現在の在籍者数）

調査は，直近３年間（平成24年３月修了者26人，平成25年３月修了者26人，平成26年３月修了者29人）に港湾分所を修了した81人のうち，調査対象とした64人が就職した12事業所に対して行った．（表１を参照）

この調査対象修了者数は，全体の79.0％である．

表１　直近３年間の修了者数及び調査対象の修了者数



4．調査結果

4.1　訓練の実施状況

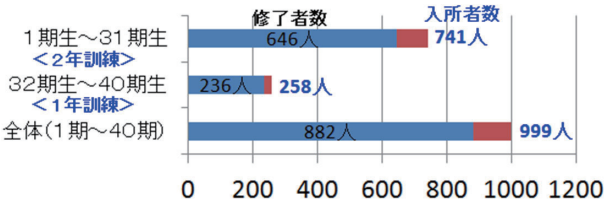
昭和49年の訓練開始以来の入所者数及び修了者数は，表２及び＜調査結果１＞のとおりである．

昭和49年４月から平成25年４月までの40年間の

入所者数は，999人であり，このうち，修了者数は，昭和51年３月から平成26年３月までの39年間に882人である．

また，平成23年度から平成26年度の訓練の実績は，＜参考４＞のとおり入所率，就職率とも100％と良好である．

表２　１期生から40期生までの入所者数及び修了者数



＜調査結果１＞

①昭和49年度から平成16年度（１期生～31期生）までは，２年訓練（入所者数741人，修了者数646人）で，平成17年度以降（32期生～40期生）は，１年訓練（入所者数258人，修了者数236人）である．

②昭和49年度以降これまでの訓練の修了率は，88.3％（882人÷999人）である．

③入所者数のうち、女性の割合は、1.7％（17人÷999人）である。

＜参考４＞　訓練の実績

	定　員	入所者数	修了者数	就職率
平成２６年度	30	30	28	100%
平成２５年度	30	30	29	100%
平成２４年度	30	30	26	100%
平成２３年度	30	30	26	100%

4.2　事業所の概要

調査した12事業所は，全てが運輸業（港湾運送業，倉庫業，運輸に附帯するサービス業）で，その従業員数及び所在地は，表３のとおりである．

所在地では，大阪港湾に隣接する大阪市の此花区，港区，大正区，住之江区が全体の91.7％（11事業所）で，そのうち，港区が８事業所と最も多かった．

また，従業員300人以下の中小企業が全体の66.7％（８事業所）である．

表３　事業所の規模及び所在地

従業員数	事業所数
1～20人	1
21～100人	4
101～300人	3
301～500人	3
501～1,000人	1
1,001人以上	0

所在地	事業所数
大阪市港区	8
大阪市住之江区	1
大阪市大正区	1
大阪市西区	1
大阪市此花区	1

図１　大阪市における事業所の所在地

4.3　修了者に対する事業所の評価等

調査した64人の修了者は，全て男性で，採用時の年齢が，20歳代と10歳代で，直近３年間の職務内容は，港湾分所の訓練内容に関連する船内作業，沿岸作業，倉庫作業であった．（詳細は＜調査結果２＞を参照）

修了者に対する事業所の評価は，表４のとおり「①仕事に対する姿勢が前向きである．」，「②職務に必要な技能・知識を習得している．」，「③一般採用と比較して技能レベルが優れている．」と極めて良好であり，訓練修了後に就職した事業所への定着率も89.1％（57人÷64人））と良好であった．

＜調査結果２＞

①採用時年齢は，20歳代が38人で，10歳代が26人である．

②直近３年間の職務内容は，船内作業が17人，沿岸作業が23人，倉庫作業が24人と全員が港湾分所の訓練内容に関する作業であった．

③修了者に対する事業所の評価は，表４のとおりであった．

④訓練修了後に就職した事業所に引き続き働いている者は，57人（定着率89.1％（57人÷64人））であった

表４　修了者に対する事業所の評価

事業所の評価	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
① 仕事に対する姿勢が前向きである	8	4	0	0
② 職務に必要な技能･知識を習得している	7	5	0	0
③ 一般採用者と比較して技能レベルが優れている	5	6	1	0

97.2%が良好な評価

さらに，自由記述による事業所の主な評価コメントも次のとおり良好であった．

①港湾業界に必要な免許，資格，修了証を取得しており，技能及び知識を習得している．

②安全面を重視した動作が身についている．（安全確認，チェック等）

③最初は手元作業ですが，機械の基本知識を習得しているため，一般の人より業務に就くと早く習得できる．

④基本ができており，即戦力となっている．危険予知についても優秀である．

4.4　訓練内容に対する事業所の評価

訓練内容の評価は，「現在の内容でよい」が10事業所（83.3％）と最も多く，さらに，１年訓練から２年訓練へ延長する要望が１事業所あった．

また，今後，修了者に追加訓練を受講させたい事業所は，＜調査結果３＞のとおり４事業所（33.3％）で，その訓練内容は，船内作業主任者，大型けん引免許等の資格関連であった．

＜調査結果３＞

①現在の訓練内容でよいが10社（訓練内容の満足度83.3％（10社÷12社））であった．

②訓練内容に関する要望は，次のとおりであった．

・大型トラックやけん引の訓練の追加

・危険予知訓練の強化や社会で通用する精神力

・忍耐力を養う訓練

・１年訓練から２年訓練へ延長

③追加訓練を受講させたいが４社（33.3％（４社÷12社））で，受講の必要性を感じないが８社であった．

④ 追加したい訓練内容は，次のとおりであった．

・資格取得関係（船内作業主任者，大型けん引免許，倉庫主任管理者，運行管理者）

・新たな職業能力関係（天井クレーンのメンナンス，電気工事）

⑤追加訓練の必要性を感じない理由は，次のとおりである．

・職場の実践的なスキルを習得する段階であり，研修を受けさせる時期ではない．

・現在の分野・内容で満足している．

4.5　修了者採用に対する事業所の満足度

修了者を採用した事業所の満足度は，表５に示す「⑥修了者を採用して満足している」のとおり100％であった．

表５　修了者を採用した事業所の満足度

質問＼回答	当てはまる	やや当てはま	あまり当てはまらない	当てはまらない
①求めていた人材を採用できた	7	5	0	0
②即戦力としての人材を確保できた	4	5	1	2
③事業所OJTにおいて指導しやすい	6	5	0	1
④事業所OJTを簡略化･省略化できた	3	6	2	1
⑤将来が期待できる人材である	7	5	0	0
⑥修了者を採用して満足している	9	3	0	0

満足度100%

さらに，自由記述による事業所の主な評価コメントは，次のとおり良好であった．

①入社後も目標を持って従事している．

②訓練修了者は，高校新卒と比べ職場に必要な能力を有し，入社後の就労意欲も高い．

③規律正しく，無遅刻・無欠勤である．港湾作業の基本ができている．

4.6　事業所にとって港湾分所の必要性

港湾分所の必要性は，表６のとおり全ての事業所が「①大いに必要」及び「②必要」との回答であった．

表６　港湾分所の必要性

①大いに必要である	②必要である	③あまり必要でない	④全く必要でない
11事業所	1事業所	0	0

さらに，自由記述による港湾分所が必要な主な理由は，次のとおりであった．

①大阪港の将来のため，港湾分所は，港湾業界の人材育成のため必要な施設である．
②港湾事業の技能・ノウハウのある人材を確保するため必要な施設である．
③企業は，世代交代の時期と重なり，新人の採用が必要であり，港湾作業の知識・技能のある修了者を採用したい．
④設備の近代化が進んでおり，業界に有資格者が入社することは企業にプラスになる．
⑤港湾労働は，危険が伴うため，基本の動作及び技能が求められ，これらの基本から教育を受ける施設は有りがたい．
⑥港湾分所の修了者は，仕事に対する意欲があり，企業が希望する人材とマッチしている．
⑦採用に当たり，即戦力となり，後々経験を積めば，港湾分所で取得した保有資格等を有効に使える．
⑧今後も継続して１～２人を採用していきたい．

4.7　訓練修了者の今後の採用希望

訓練修了者の採用希望では，表７のとおり機会があれば採用したいが100％であった．

表７　訓練修了者の採用希望

①採用したい	②採用したいと思わない	③わからない
１２事業所	0	0

さらに，自由記述による採用したい主な理由は，次のとおりであった．
①職場定着率が高いため
②港湾荷役のノウハウを習得及び資格を取得しているので，即戦力として採用したい
③一般募集では難しい「港湾業界」の就労イメージができており，入社後のギャップが少ない
④クレーン等の仕事に就く目的で入所しており，入社後のギャップが少ない
⑤当社の要員状況を勘案し，計画的に修了者を採用したい

4.8　調査対象事業所がこれまでに採用した修了者数及び現在の在籍者数

調査対象の12事業所は，表８のとおりこれまで合計293人（修了者全体の33.2％（293人÷882人））を採用しており，そのうち，現在の在籍者数は201人（定着率68.6％（201人÷293人））であった．

表８　採用した修了者数及び現在の在籍者数

採用した修了者数	現在の在籍者数	職場定着率
293人	201人	68.6%

5．調査を終えて

今回の大阪港湾運送関連の事業所に対するアンケート調査を通して，大阪港湾労働を取り巻く環境及び港湾分所の職業訓練が港湾労働者確保の一翼を担っている状況が把握できた．

さらに，港湾雇用安定等計画に示されている「港湾分所を含む公共職業訓練施設において，港湾労働を取り巻く環境の変化によるニーズの変化に対応した職業訓練の効率的な実施に努める」に関して，事業主の視点から次のとおり一定の検証結果が得られた．

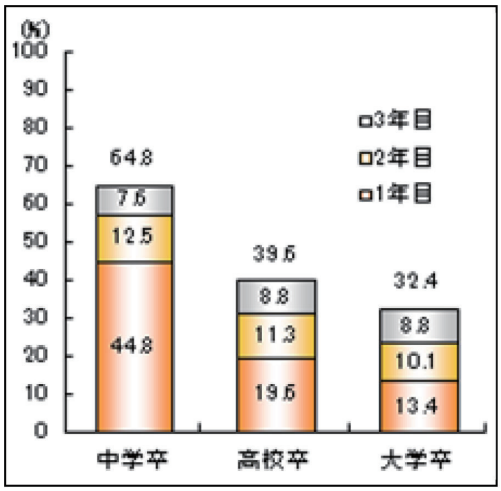
5.1　調査結果の概要

①修了者に対する事業所の評価・・・
　97.2％が良好な評価
②修了者の職場定着状況・・・
　直近の３年間の修了者では，定着率89.1％
　また，・・・
　40年間の修了者では，定着率68.6％
③訓練内容に対する事業所の評価・・・
　訓練内容の満足度83.3％
④修了者を採用した事業所の満足度・・・
　100％
⑤今後の修了者の採用希望・・・
　全ての事業所が採用したい
⑥港湾分所の必要性・・・
　全ての事業所が必要と回答

＜参考５＞　新規学卒（平成23年３月卒）就職者の在職期間別離職率

	在職期間別離職率			
	１年目	２年目	３年目	合計
中学卒の離職率	44.8%	12.5%	7.6%	64.8%
高校卒の離職率	19.6%	11.3%	8.8%	39.6%
短大等卒の離職率	18.6%	11.7%	11.0%	41.2%
大学卒の離職率	13.4%	10.1%	8.8%	32.4%

（資料出所）厚生労働省職業安定業務統計



＜参考６＞　新規高校卒業者の事業所規模別卒業３年後の離職率及び産業分類別（大分類）卒業３年後の離職率

		卒業3年後の離職率		
		平成23年3月卒	平成22年3月卒	平成21年3月卒
事業所規模別	５人未満	67.6%	66.6%	64.7%
	５～29人	58.2%	57.3%	55.7%
	30～99人	47.2%	47.4%	46.6%
	100～499人	36.8%	36.3%	35.3%
	500～999人	28.2%	28.1%	28.0%
産業別	運輸業、郵便業	33.5%	31.9%	30.0%
	製造業	27.3%	27.1%	24.4%
	建設業	48.5%	46.8%	43.7%

（資料出所）厚生労働省職業安定業務統計

5.2　検証結果

＜参考５＞に示す厚生労働省職業安定業務統計では，平成23年３月卒業者の卒業３年後の離職率が中学卒64.8％，高校卒39.6％，大学卒32.4％となっている．

また，新規高校卒業者の事業所規模別及び産業分類別（大分類）卒業３年後の離職率は，＜参考６＞のとおりである．

これらの数値と比較すると，港湾分所修了者の離職率10.9％（定着率89.1％）は極めて良好であり，さらに，調査対象事業所において，１期生からこれまでの採用者293人の離職率31.4％（定着率68.6％）も驚くべき数値である．

港湾分所が担う職業訓練は，地域の港湾運送関連の事業所と密接なつながりを保持し，これらの事業所の期待に応えながら，中核人材を確保・育成する面で多いに貢献している現状が数値で検証できた．

加えて，引き続き港湾分所において，事業所の声を踏まえつつ，継続的により効率的な訓練実施の要望が把握できた．

6．最後に

今回のアンケート調査実施に当たって，計画に基づき，事業所等へ協力依頼や訪問調査を行った職員及び調査に快くご協力いただいた事業所等の皆様方に御礼申し上げる．

この調査結果から，港湾分所の業務に携わる職員として，引き続き大阪港湾業界をはじめ大阪府民の皆様方の負託に応えるよう訓練の品質向上に努める決意を再確認したところである．

今後も，荷役機械の技術革新の進展等の大阪港湾労働を取り巻く環境の変化等をタイムリーに捉え，訓練に的確に反映するよう心掛けつつ，引き続き，港湾運送関連事業所及びハローワーク，高校等関係機関との信頼関係を発展させるとともに，港湾分所の運営に関する皆様方のご理解，ご支援及びご協力をお願いしたい．

＜参考文献＞

１）「港湾雇用安定等計画の施行状況等について」
平成25年厚生労働省 職業安定局 建設・港湾対策室の資料