

トラック運送業界における女性雇用促進
に関する実態調査 報告書
概要版

平成29年 3月

公益社団法人 全日本トラック協会
青年部会

目次

調査概要	2
1. 女性ドライバーの雇用	3
2. 女性ドライバーの採用	5
3. 女性ドライバーの業務	7
4. 女性ドライバーの定着	10
5. 経営者として望むこと	14
6. 女性ドライバーを巡る課題と今後の方向性	15

調査概要

1. 調査の目的

本調査は、今般のドライバー不足を受け、女性の活躍が注目される中、全国的な女性の雇用実態、課題、要望事項などを把握することにより、女性雇用に関する提言をとりまとめ、経営改善情報委員会や関係行政などに対して幅広く展開するための基礎資料とすることを目的としている。

2. 調査の対象

本調査は、全国の青年部会員5,300者（メール依頼）を対象に実施された。

3. 調査実施期間

本調査は、平成29年2月6日～3月13日に実施された。

4. 調査実施方法

本調査は、メール依頼により、インターネット画面にアクセスする方法にて実施された。

5. 回収数

回収数は650事業者であり、回収率は12.3%である。

6. 分析の留意点

質問は、無回答を除いて集計している。百分比は、小数点第2位で四捨五入して、小数点第1位までを表示している。四捨五入しているため、合計値が100%を前後することがある。

1. 女性ドライバーの雇用

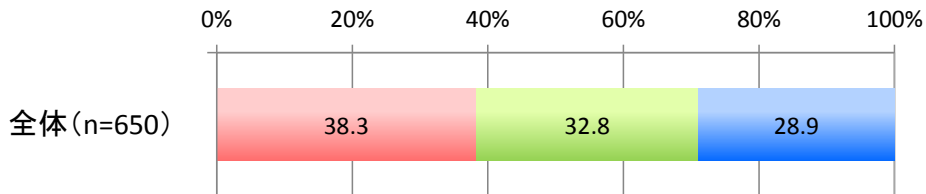
(1) 雇用状況と雇用意欲

女性ドライバーの雇用状況

○現在女性ドライバーを雇用している回答者は38.3%、また過去に雇用したことがある回答者は32.8%となっている。

○今まで女性を雇用したことの無い回答者は、全体の3割未満となっている。

女性ドライバーの雇用



- 現在、女性ドライバーを雇用している
- 過去に女性ドライバーを雇用したことがあるが、現在は雇用していない
- 過去から現在まで、一度も女性ドライバーを雇用したことがない

女性ドライバーの雇用意欲

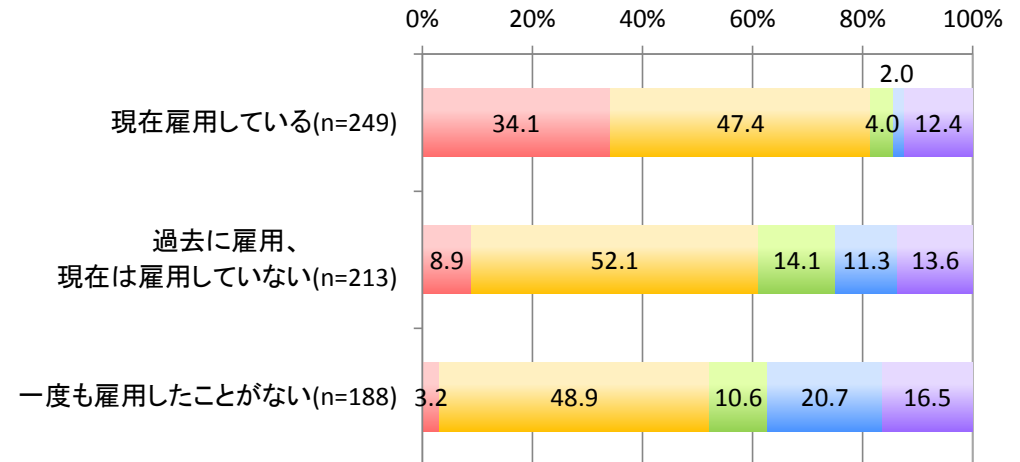
○現在雇用している回答者の8割は、今後も雇用したいと考えている。

○過去雇用していた回答者の7割は、今後は雇用したいと考えている。

○雇用したことがない回答者においても、6割以上が今後雇用したいと考えている。

○このことから、現在の雇用状況にかかわらず、女性ドライバーの雇用意欲は比較的高いことが推察される。

女性ドライバーの雇用意欲



- 雇用を増加させたい
- 条件が合えば雇用したい
- 女性の雇用に係る費用の助成金・補助金制度等があれば検討したい
- 増加の予定はない
- 雇用については特に男女の区別をしていない

1. 女性ドライバーの雇用

(2) ドライバー人員と男女比率

ドライバー人員（1者平均）

- 回答事業者1者あたりのドライバー人員は、2011年から2016年にかけて全体的に男女とも増加傾向にある。
- 2016年の女性ドライバー数(1者あたり平均)は、小規模事業者で「0.2人～0.3人」、中・大規模事業者で「0.9人～4.9人」で推移している。
- 車両規模が大きくなるほど、女性ドライバーの人数は多くなる傾向にある。

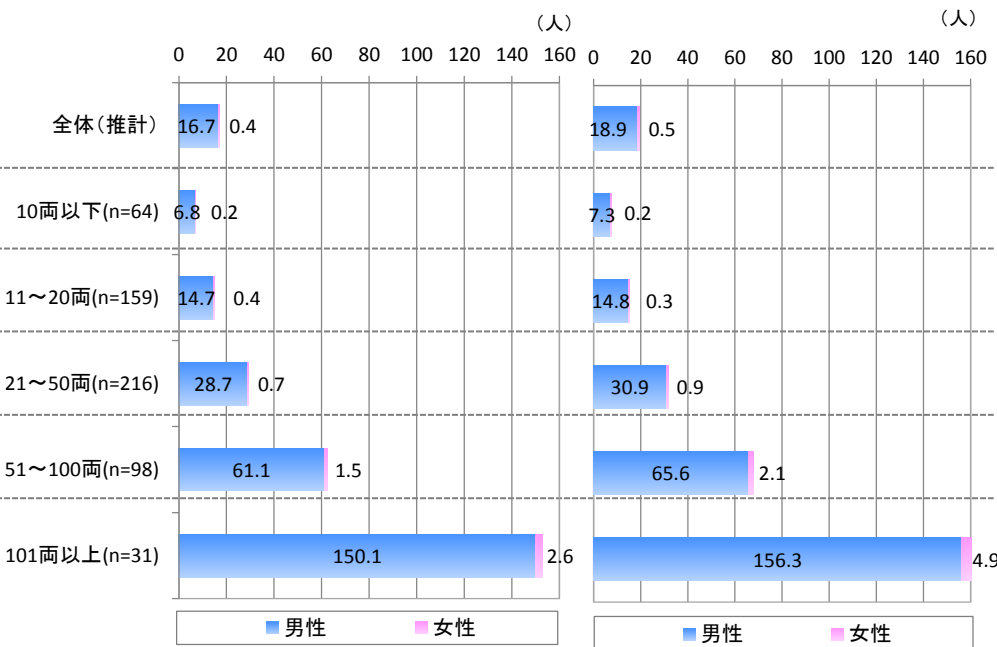
ドライバーの男女比

- 回答事業者における全ドライバーに占める女性ドライバーの比率は、2016年は2.8%と、2011年と比較して0.4ポイント増加している。
- ほとんどの規模において、2016年の女性ドライバー比率は、2011年と比較して上昇している。

ドライバー人員（1者平均）

2011年

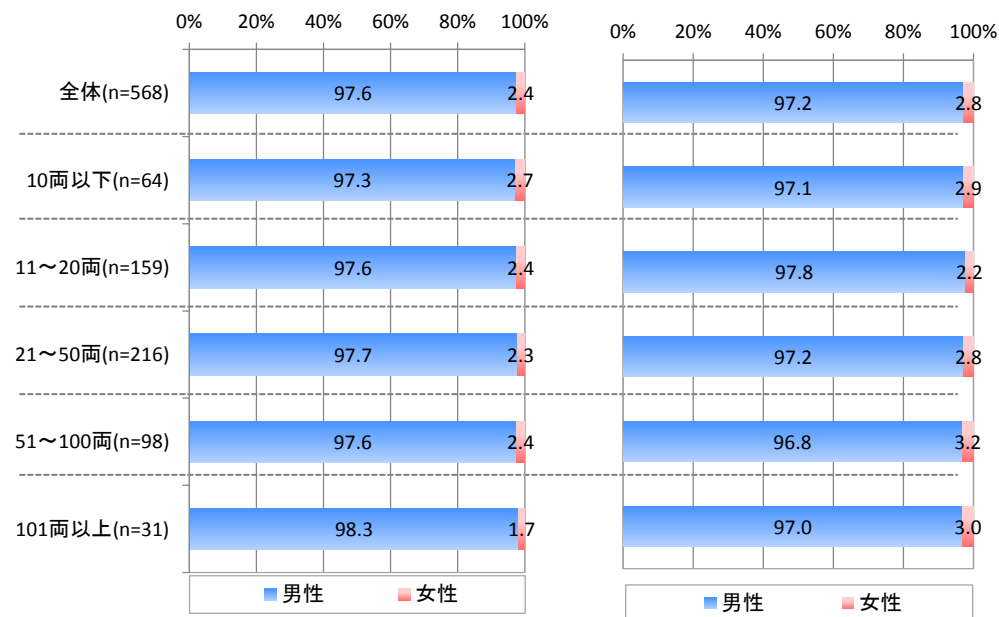
2016年



ドライバーの男女比

2011年

2016年



※いずれも青年部会員調査による数値。

※母集団は、2011年及び2016年の両方に、男性ドライバー、女性ドライバー数の回答があった回答者の数。

2. 女性ドライバーの採用

(1) 採用方法と採用の工夫

女性ドライバーの採用方法

○女性ドライバーの採用方法は、「社員、知人、取引先等による紹介」と「ハローワーク」とする回答が上位を占めている一方で、インターネット求人や自社ホームページの利用は比較的少ない。

○このことから、採用側と求職者側の間に「人」が介在した形で、女性ドライバーを採用するケースが多いことが推察される。

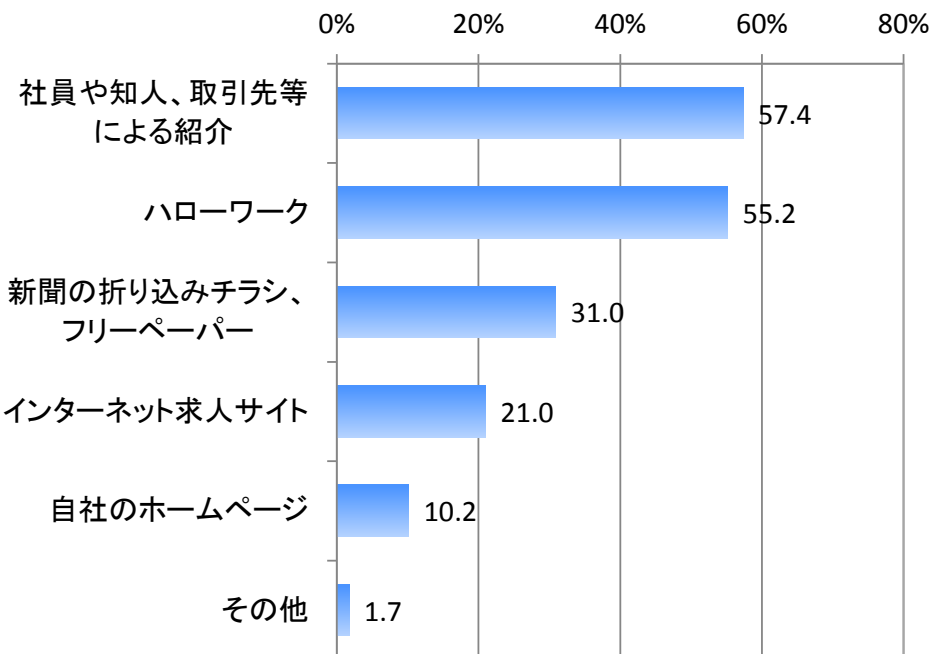
女性ドライバー採用の工夫

○採用の工夫として、「女性を積極的に採用していること」や「女性が活躍していること」をアピールする傾向にある。

○短時間勤務や柔軟な休暇取得など、仕事とプライベートを両立しながら勤務できることをアピールする事業者もみられる。

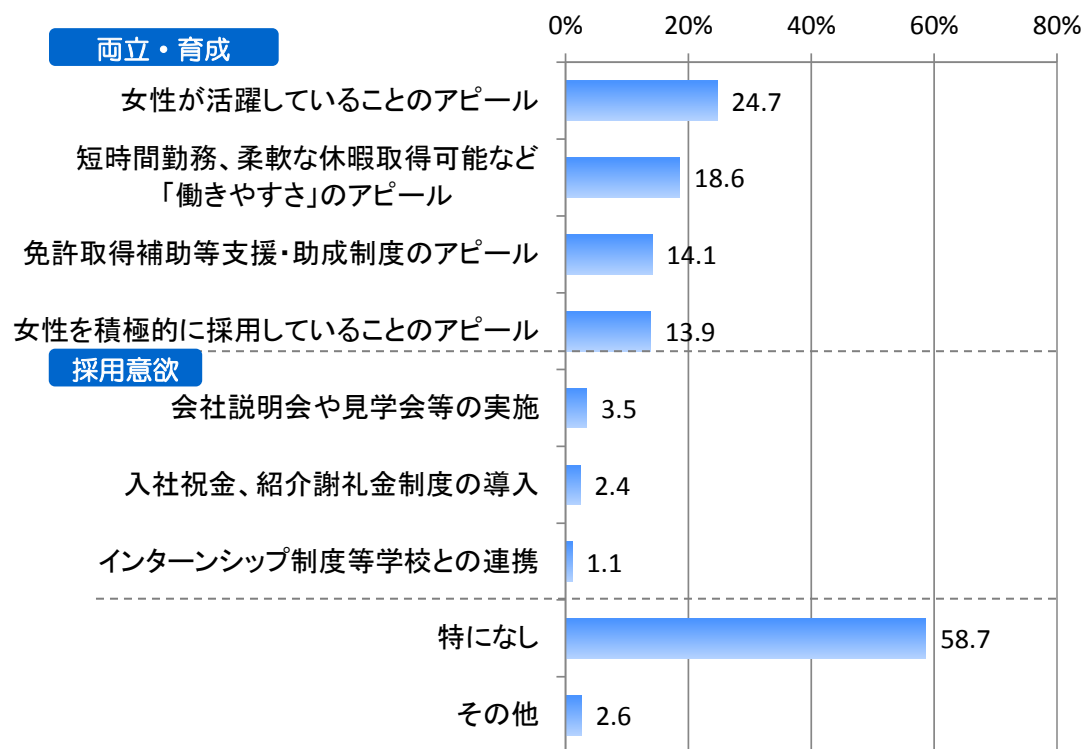
女性ドライバーの採用方法

(複数回答,n=462)



女性ドライバー採用の工夫

(複数回答,n=462)



2. 女性ドライバーの採用 (2) 採用するうえでの悩み

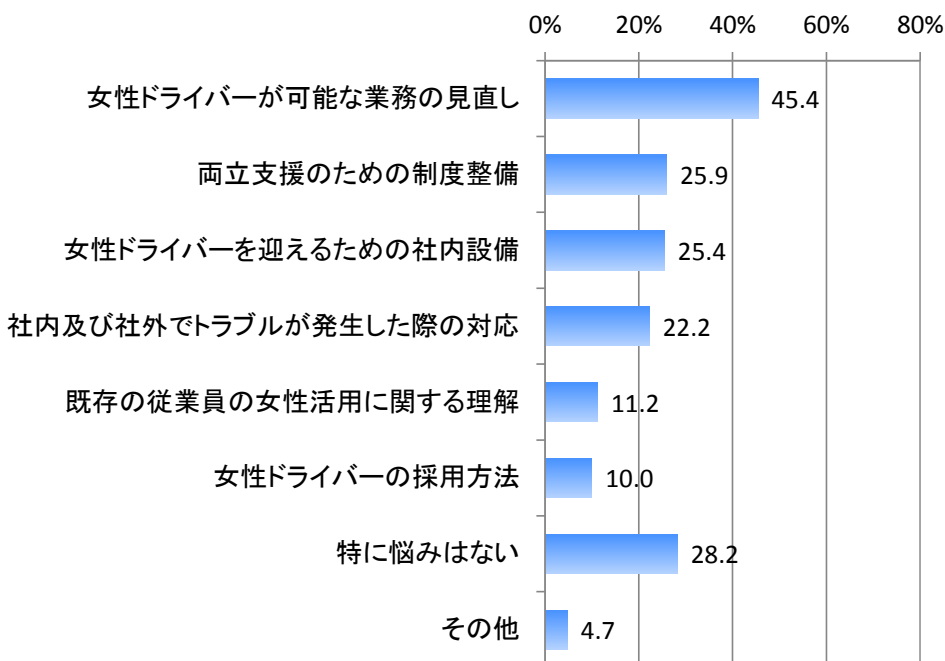
女性ドライバー採用の悩み

○女性ドライバーを採用するうえでの悩みについては、「女性ドライバーが可能な業務見直し」が45.4%と最も多くなっている。

○「両立支援のための制度整備」(25.9%)や「女性ドライバーを迎えるための社内設備」(25.4%)とする回答もみられるなど、インフラや制度などのハード面での悩みも少なくない。

女性ドライバー採用の悩み

(複数回答,n=401)



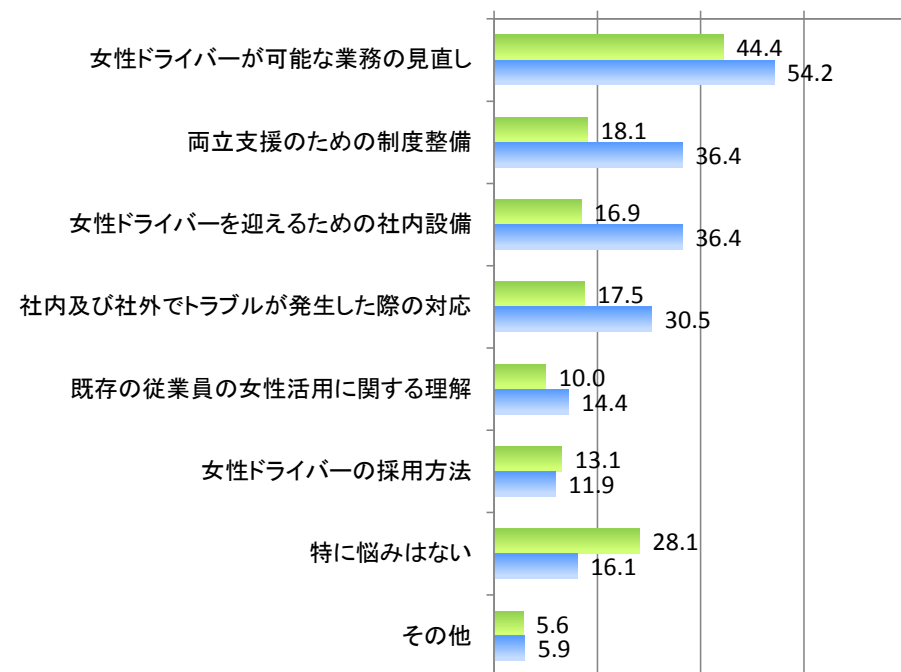
雇用実績別女性ドライバー採用の悩み

○悩みについて過去の女性ドライバー雇用の有無別に分析したところ、過去雇用していた回答者も、一度も雇用したことがない回答者も、「女性ドライバーが可能な業務の見直し」とする回答が多くみられている。

○ほとんどの項目において、一度も雇用したことがない回答者のほうが比率が高くなっていることから、雇用実績のない事業者は女性採用に対しての不安感を比較的強く持っていることが推察される。

女性ドライバー採用の悩み

0% 20% 40% 60% 80%



■ 過去に雇用、今は雇用していないが今後雇用したい回答者(n=160)

■ 一度も雇用したことがないが、今後雇用したい回答者(n=118)

3. 女性ドライバーの業務

(1) 運行形態と乗務する車両の種類・形状

女性ドライバーの運行形態

○女性ドライバーの運行形態は、「近・中距離」(62.0%)が最も多くなっている。

○「市内配送」も半数以上を占めており、多くの女性ドライバーは比較的乗務範囲が限定された形での業務に携わっていることが推察される。

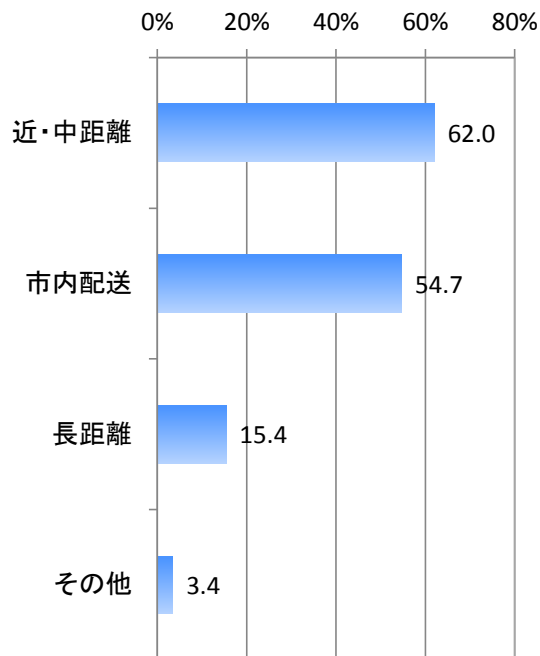
乗務している車両の種類・形状

○女性ドライバーが乗務している車両の種類は、「中型車」が全体の半数以上を占めている。

○車両の形状については、「バン車」が72.8%と最も多くなっている。

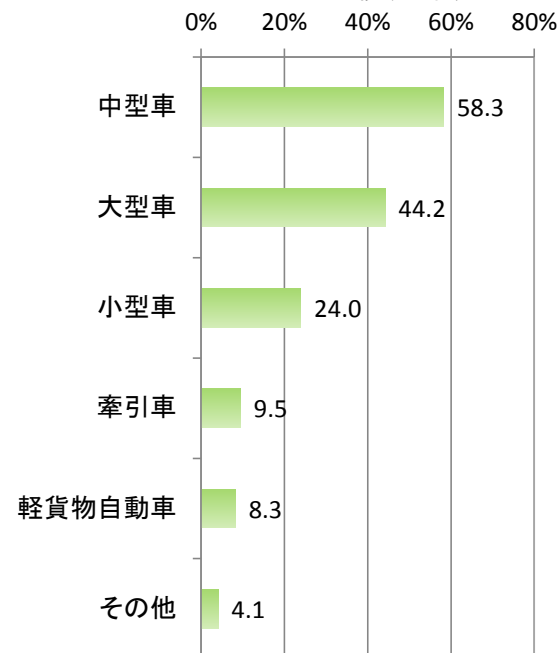
女性ドライバーの運行形態

(複数回答,n=234)

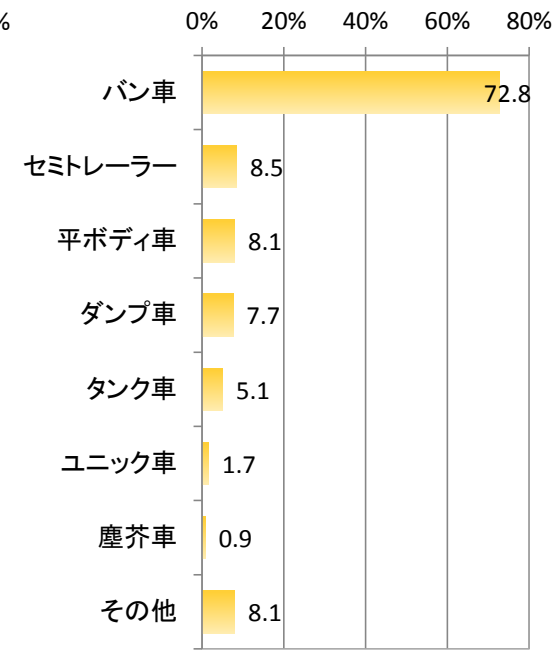


車両の種類・形状

(複数回答,n=242)



(複数回答,n=235)



3. 女性ドライバーの業務 (2) 輸送品目と荷役作業

輸送品目

○輸送品目は、「食料品」が39.4%と最も多く、次いで「日用品」(26.5%)の順となっている。

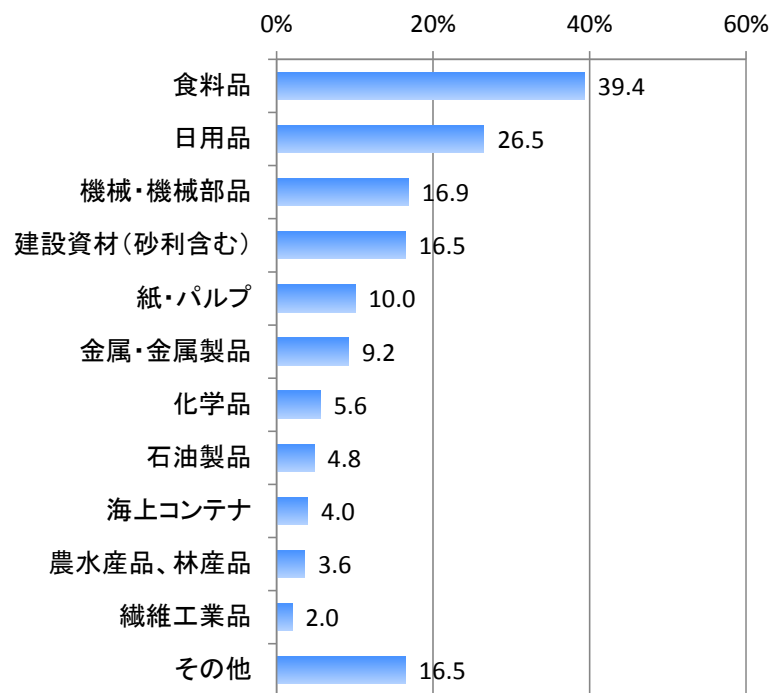
○女性ドライバーは、重量が比較的軽く、また近距離で運べる身近な品目を輸送している傾向がみられる。

荷役作業

○女性ドライバーが従事している荷役作業については、「手積み・手卸し」と「フォークリフトによる積込み・取卸し等」が全体の半数以上を占めている。

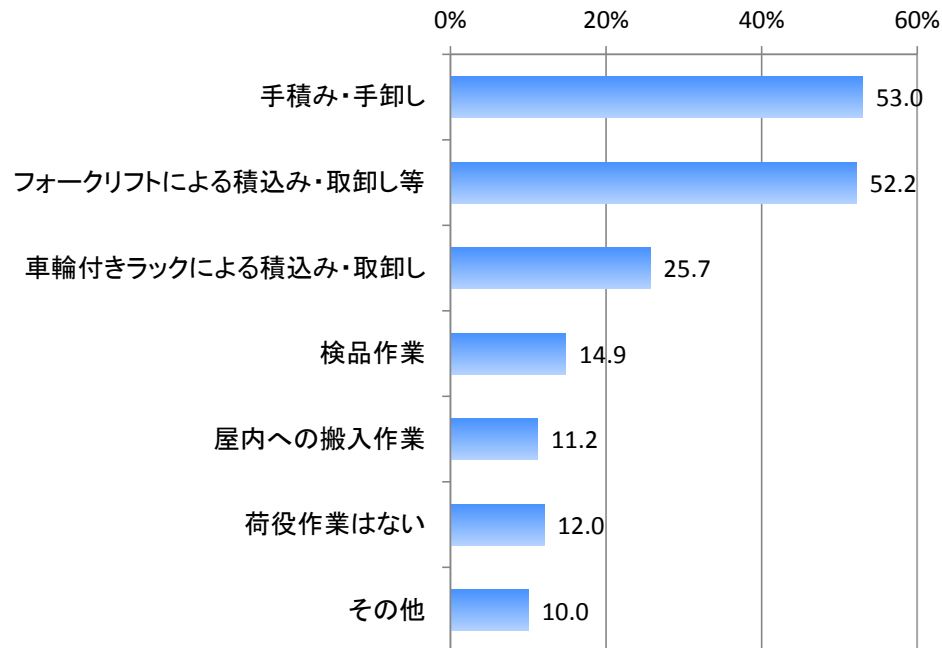
輸送品目

(複数回答,n=249)



荷役作業

(複数回答,n=249)



3. 女性ドライバーの業務 (3) 給与体系と管理者

女性ドライバーの給与体系

○女性ドライバーの給与体系は、「基本給+時間外手当」が半数以上を占めており、「基本給+歩合給+時間外手当」についても、4割以上となっている。

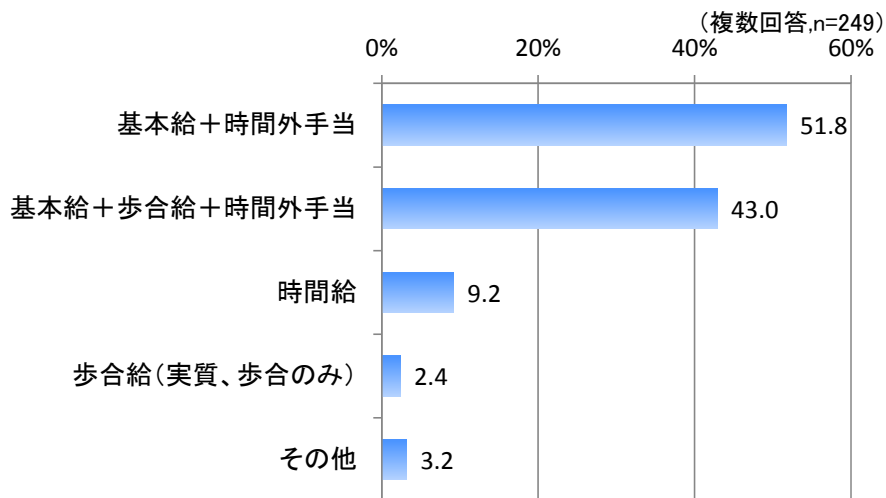
○このことから、女性ドライバーに対しては、従来ドライバーに多く適用されてきた「歩合給を基本とした賃金体系」ではなく、「より安定した固定型賃金体系」を採用する傾向にあることが推察される。

女性ドライバーを管理する管理者

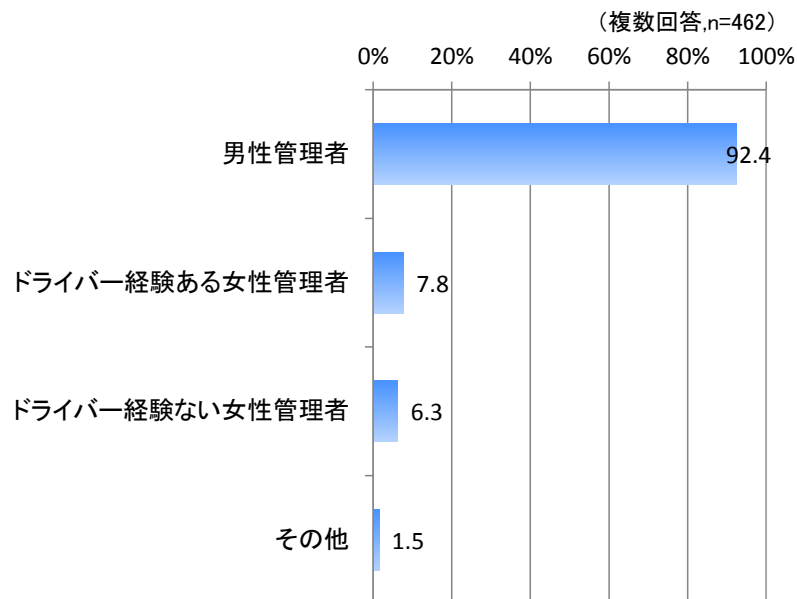
○女性ドライバーを管理する管理者については、「男性管理者」が全体の90%以上を占めている。

○一方で、女性管理者比率は6~7%程度と、男性管理者比率と比較して少ない。

女性ドライバーの給与体系



管理者



4. 女性ドライバーの定着

(1) 定着状況

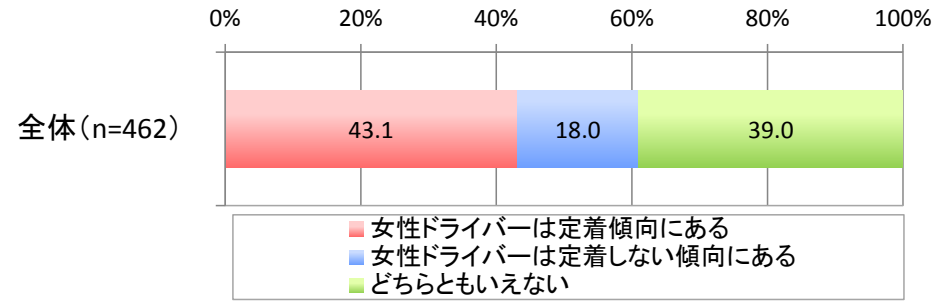
女性ドライバーの定着

○回答事業者の4割が、女性ドライバーは定着していると回答しているが、「どちらでもない」とする回答も同等程度ある。

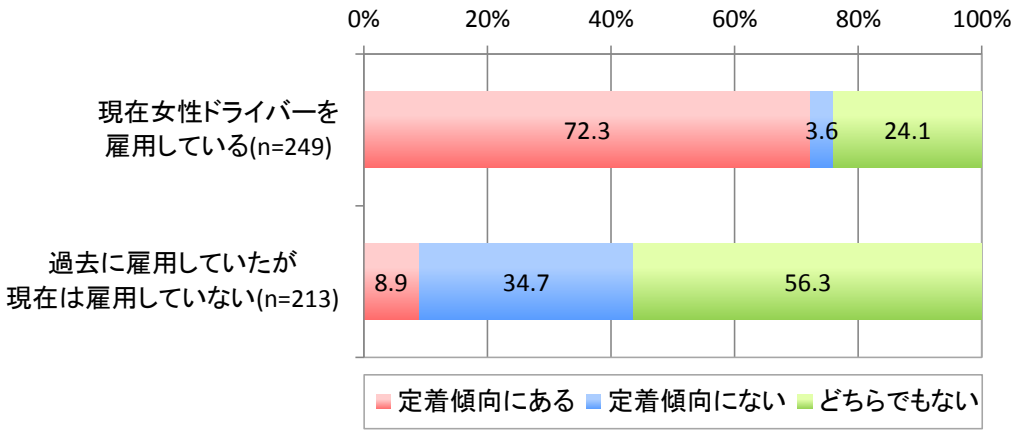
雇用状態別定着状況

- 現在女性ドライバーを雇用している回答者では、7割以上が女性ドライバーは定着傾向にあると回答している。
- 過去に雇用していた回答者では、女性ドライバーは定着傾向にあるとする回答は1割未満と低くなっている。

女性ドライバーの定着



雇用状況別定着傾向



4. 女性ドライバーの定着

(2) 定着状況別考察：採用方法と工夫

採用の方法

○定着傾向にある回答者は、そうでない回答者と比較して、比較的活発に採用活動を行っている傾向にある。

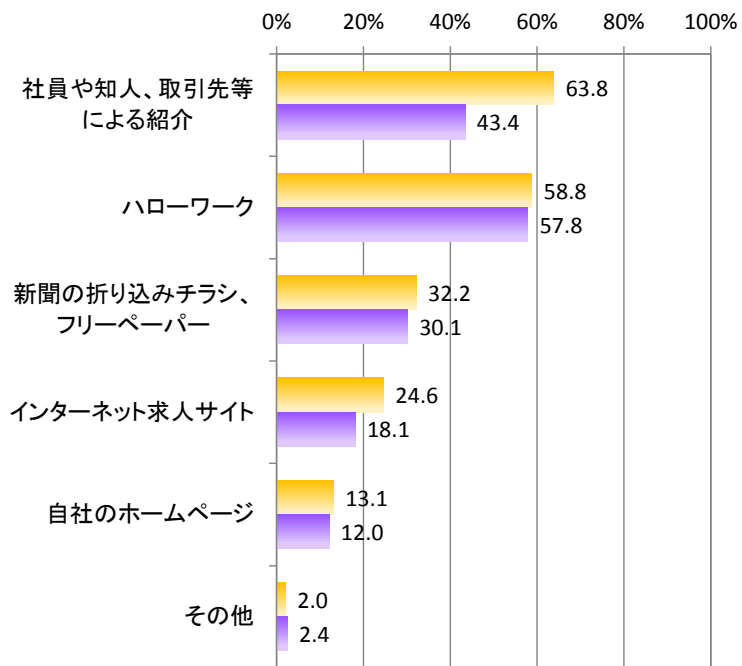
○特に、「社員や知人、取引先等による紹介」とする回答の比率が、定着傾向にない回答者と比較して顕著に高くなっている。

採用の工夫

○定着傾向にある回答者は、採用段階でさまざまな工夫を行っている割合が高く、特に女性活躍や働きやすさをアピールして応募者を惹きつけている傾向がみられる。

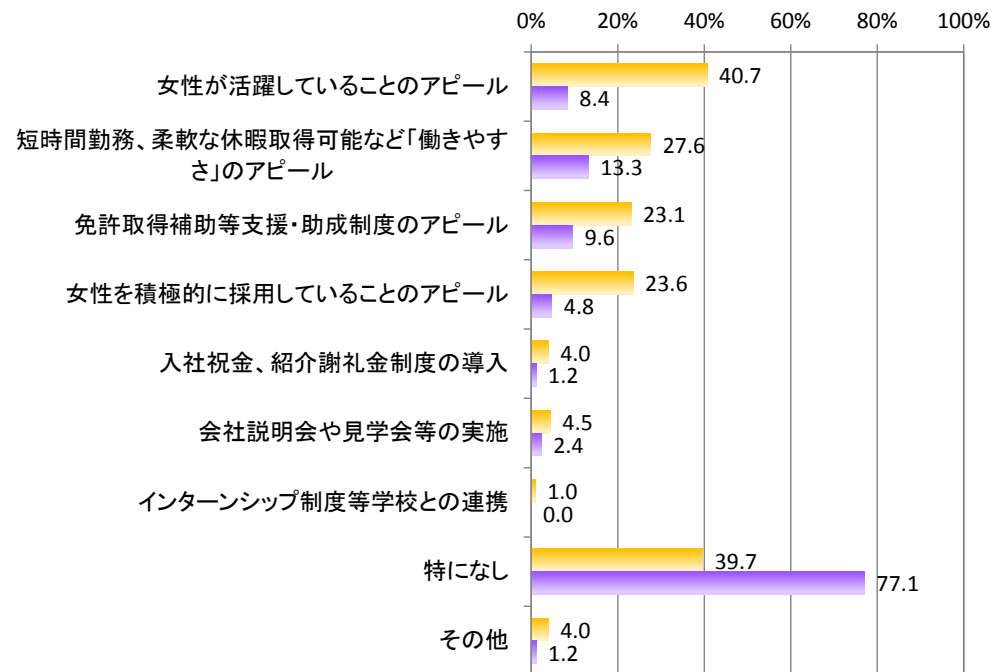
○一方で、定着傾向にない回答者は、「採用段階で工夫していることは特になし」とする回答の割合が、顕著に高くなっている。

採用の方法



■ 定着する傾向の回答者(n=199) ■ 定着しない傾向の回答者(n=83)

採用の工夫



■ 定着する傾向の回答者(n=199) ■ 定着しない傾向の回答者(n=83)

4. 女性ドライバーの定着

(3) 定着状況別考察：雇用上の問題と定着への取組

雇用上の問題

○定着傾向にある回答者と比較して定着傾向にない回答者は、全ての項目において「問題である」と感じている割合が高くなっている。

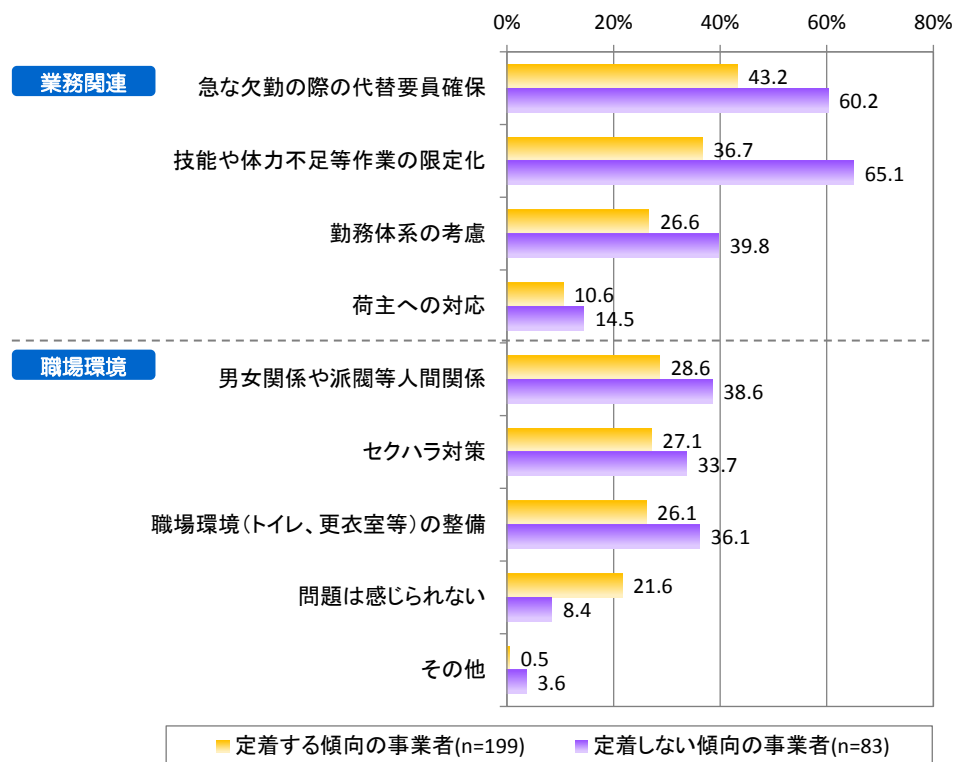
○特に「代替要員の確保」や「作業の限定化」「勤務体系の考慮」等、業務関連の項目において、差が顕著にみられている。

定着への取組

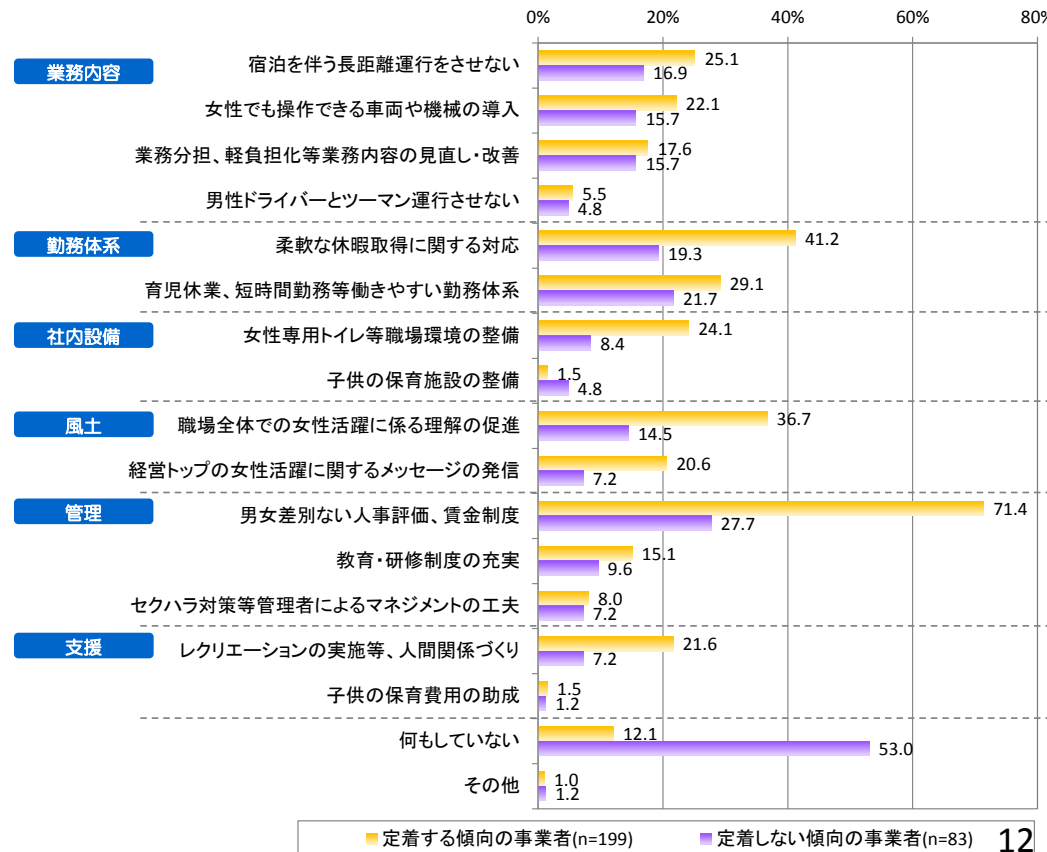
○定着傾向にある回答者は、「男女差別ない人事評価、賃金制度」や「柔軟な休暇取得」「女性活躍に係る理解の促進」等に取り組んでいる傾向にある。

○反対に、定着傾向にない回答者では、5割以上が「何もしていない」と回答している。

雇用上の問題



定着への取組



4. 女性ドライバーの定着

(4) 定着状況別考察：雇用のメリットと管理者

雇用のメリット

○定着傾向にある回答者は、定着傾向にない回答者と比較して、女性ドライバーを雇用するメリットを比較的強く感じる傾向にある。

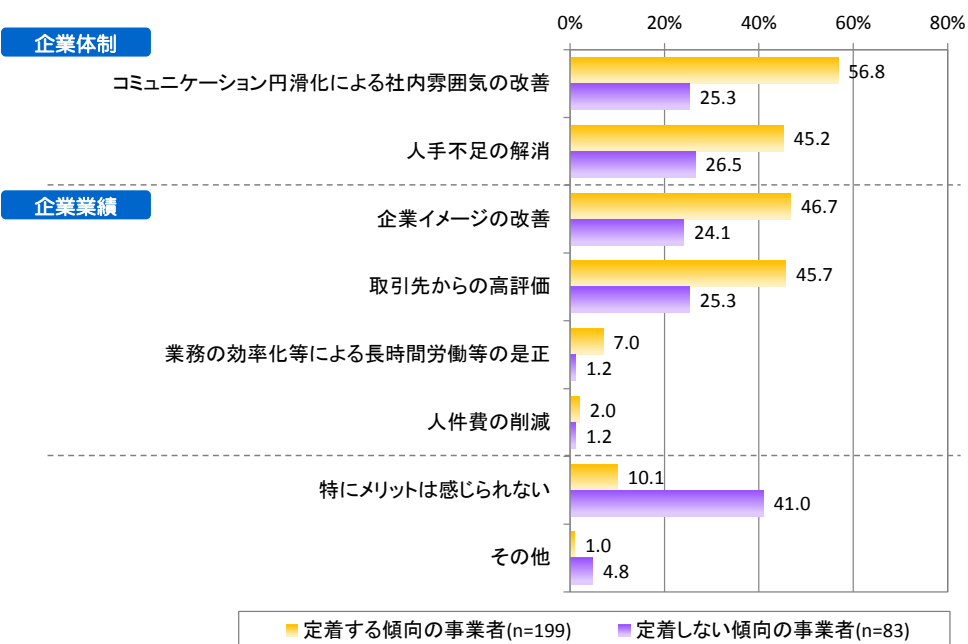
○一方で、定着傾向にない回答者は、「メリットを感じない」とする回答が顕著に多くみられている。

管理者

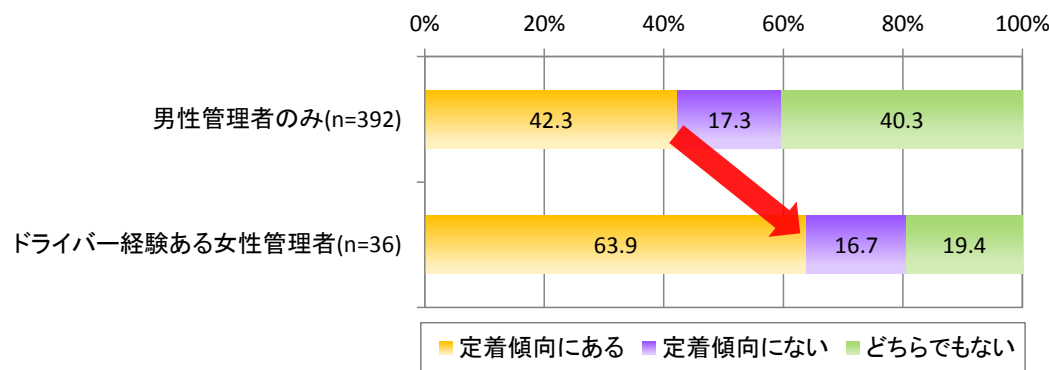
○管理者が男性のみの場合、女性ドライバーの定着率は42.3%となっている一方、ドライバー経験ある女性管理者の場合は63.9%にのぼっている。

○このことから、ドライバー経験のある女性管理者が女性ドライバーの管理を行うことが、定着へとつながる可能性が高いことが推察される。

雇用のメリット



管理者



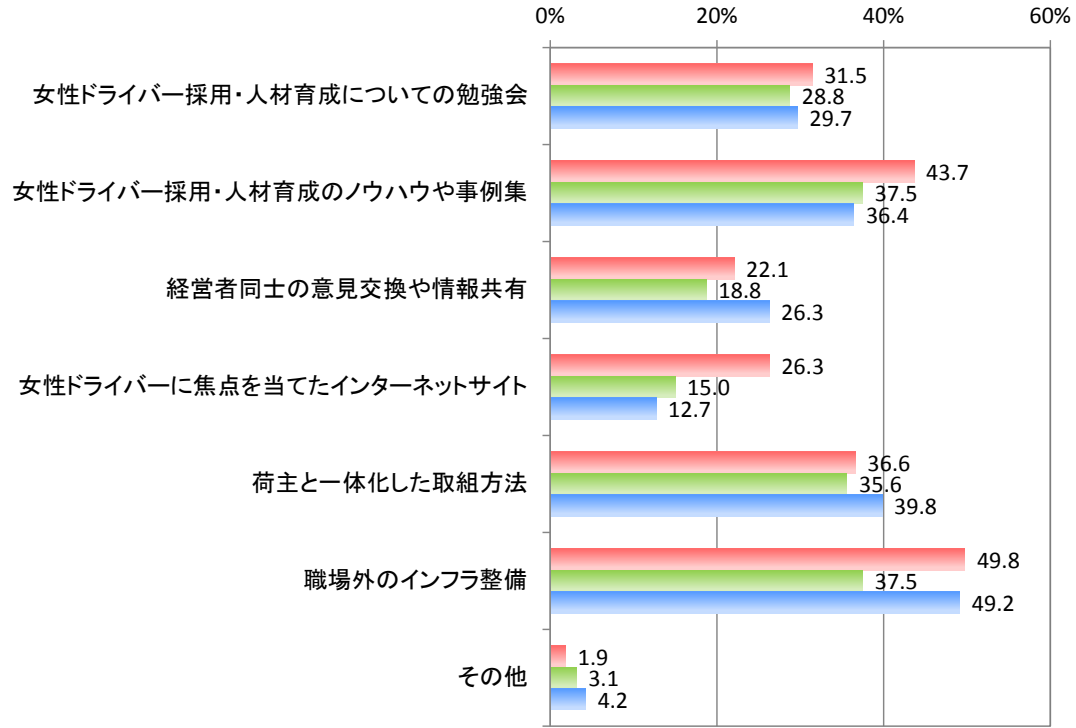
5. 経営者として望むこと

経営者として望むこと

○雇用状況別に経営者として何を望むかについて分析したところ、「採用、育成についての勉強会やノウハウ」とする回答が、いずれの回答者においても平均的に多くなっている。

○「荷主と一体化した取組」や「職場外のインフラ整備」について回答数が多くなっていることから、女性ドライバーを雇用し活用するためには、社内の取組以外にも、荷主等取引先の理解促進や、連携の充実が必要であることが推察される。

経営者として望むこと



■ 現在雇用していて、今後雇用を増加させたい回答者 (n=213)
 ■ 過去に雇用、現在はしていないが今後雇用したい回答者 (n=160)
 ■ 一度も雇用したことがないが、今後雇用したい回答者 (n=118)

6. 女性ドライバーを巡る課題と今後の方向性

区分	実態・問題・課題等	方向性				
雇用実態	<ul style="list-style-type: none"> ○回答事業者の約4割は女性ドライバーを雇用しているが、約6割は雇用に至っていない。 ○女性ドライバー数は増加傾向にあり、正社員化も進んでいる。 ○40代が全体の5割以上を占めている一方で、20代～30代の若手ドライバーは少ない。 	<p>【事業者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○若年者の人材確保が困難な状況のなか、事業者は潜在的労働力である女性の雇用に積極的に取り組む必要がある。 ○女性ドライバーを積極的に活用しかつ定着している事業者の成功例を参考にして、自社における女性ドライバー採用の必要性について検討する。 				
採用実態	<ul style="list-style-type: none"> ○採用方法は、知人等からの紹介、ハローワーク、折込チラシ・フリーペーパーが主流であるが、インターネットの利用は少ない。 ○女性活躍や働きやすさをアピールしながら採用活動を行っている事業者もいるが、多数の事業者は特別な工夫は行っていない。 ○人材募集は行っているが、女性からの応募は少ない状況である。 	<p>【事業者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○社内のインフラ整備や業務改善を行い、募集段階において、女性採用や女性活躍についての自社の積極的な姿勢を示すことができるようにする。 ○ハローワークやインターネット等複数の媒体での採用活動を行い、かつ女性で未経験者でも積極的に受け入れる姿勢をアピールする。 				
定着実態	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="207 678 269 1049">定着傾向の事業者</td> <td data-bbox="269 678 1025 1049"> <ul style="list-style-type: none"> ○女性を雇用することのメリットを感じている。 ○評価制度や賃金体系は、性別に関係なく適用している。 ○女性管理者の数は少ないが、女性管理者の存在と定着に肯定的な関連性がある。 ○勤務体系や業務見直しに課題を感じている。 ○助成金制度を活用している事業者は少ない。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="207 1056 269 1378">定着傾向にない事業者</td> <td data-bbox="269 1056 1025 1378"> <ul style="list-style-type: none"> ○業務改善や社内体制の整備に関する取組が不十分である。 ○女性ドライバーに対する理解がやや不十分な傾向にある。 ○女性を雇用すること自体に不安を感じている。 ○男性管理者のみという事業者が多い。 ○助成金制度を活用している事業者は少ない。 </td> </tr> </table>	定着傾向の事業者	<ul style="list-style-type: none"> ○女性を雇用することのメリットを感じている。 ○評価制度や賃金体系は、性別に関係なく適用している。 ○女性管理者の数は少ないが、女性管理者の存在と定着に肯定的な関連性がある。 ○勤務体系や業務見直しに課題を感じている。 ○助成金制度を活用している事業者は少ない。 	定着傾向にない事業者	<ul style="list-style-type: none"> ○業務改善や社内体制の整備に関する取組が不十分である。 ○女性ドライバーに対する理解がやや不十分な傾向にある。 ○女性を雇用すること自体に不安を感じている。 ○男性管理者のみという事業者が多い。 ○助成金制度を活用している事業者は少ない。 	<p>【事業者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○柔軟な勤務体系(短時間勤務、ワークシェア、休暇取得等)の導入を検討する。 ○定着促進に向けた男女の区別ない評価制度、安定した賃金体系の構築を進める。 ○女性専用施設(トイレ、更衣室、休憩室)の整備、省力化装置の導入を進め、女性ドライバーの定着促進を図る。 ○女性ドライバーの受け入れに関する理解促進について、社内への周知や教育研修(女性のマネジメントやセクハラ対策等)を実施する。 ○女性管理者の積極的な登用により、女性ドライバーが活躍し、定着しやすい社内環境を作る。 ○積込・取卸作業や発着時間の見直しに関し、荷主や取引先と協働的な取組を図り、女性ドライバーが働きやすい環境を構築する。 <p>【トラック協会等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性ドライバーの活躍について、一般社会に向けてアピール。 ○女性ドライバーの雇用・定着に関する各種セミナーの開催(セクハラ対策、労務管理、ドライバー教育や管理者育成、働き方改革等)。 ○女性が定着している事業者の優良事例の周知。 ○女性活躍に係る国の助成金等の活用周知。
定着傾向の事業者	<ul style="list-style-type: none"> ○女性を雇用することのメリットを感じている。 ○評価制度や賃金体系は、性別に関係なく適用している。 ○女性管理者の数は少ないが、女性管理者の存在と定着に肯定的な関連性がある。 ○勤務体系や業務見直しに課題を感じている。 ○助成金制度を活用している事業者は少ない。 					
定着傾向にない事業者	<ul style="list-style-type: none"> ○業務改善や社内体制の整備に関する取組が不十分である。 ○女性ドライバーに対する理解がやや不十分な傾向にある。 ○女性を雇用すること自体に不安を感じている。 ○男性管理者のみという事業者が多い。 ○助成金制度を活用している事業者は少ない。 					