

『女性トラックドライバーの活用に関するアンケート』調査結果（2015年）

静岡県トラック協会では、トラック運送業界の将来的な人材確保の観点から、今後、若年層人口が減少傾向にある中で、雇用の開拓が望めるとされる女性の活用を目的として、会員事業者における女性トラックドライバーの活用実態を把握し、今後の女性活用対策に繋げていくことを目的としたアンケート調査を実施いたしました。

1. 調査の概要

- (1)対象 静岡県トラック協会の会員 1,343社（9月末発送）
- (2)調査の意図 会員における女性トラックドライバーの活用状況と意識の把握
- (3)調査の目的 トラック運送業界における人材確保のための女性の活用対策
- (4)調査の時期 2015年9月末現在の状況
- (5)回答数 194件（回収率14.4%）※2015.11.17現在

2. 調査結果の概要

①乗務員数

正規男性87%（7,092人）、非正規男性9%（770人）、正規女性3%（247人）、非正規女性1%（43人）となり、正規・非正規併せた女性ドライバーの比率は全体の4%（290人）となった。

②女性乗務員の車種と積荷の内容

大型が33%（92人）、中型が52%（146人）、小型が15%（42人）となり、中型車両が最も多く半数を占める結果となった。また、積荷については多種多様な荷物を運送していることが分かるが、食品と自動車部品の数に特に多い結果となった。

静岡県内（女性）の運転免許保有者数（大型5,080人、中型999,222人／警察庁・平成25年運転免許統計）と比較すると、大型は1.81%、中型は0.01%となり、女性が貨物車両を運転出来る免許を保有しながら、運送業に生かされていない現状が浮き彫りとなった。

③女性ドライバーを雇用するにあたり実施している対策や取り組み

労働時間が25%（37件）、子育て支援が11%（17件）、職場環境の整備が15%（23件）、仕事内容の配慮が38%（58件）、その他11%（16件）となり、性別により仕事内容に配慮をしている現状が伺えた。

また、対策や取り組みの具体的な内容として多く見られたのは、「手積み・手降ろしなどの力仕事を避ける」、「勤務時間、休日取得」に関する配慮で、仕事の内容では体力的負担を軽減しつつ、家庭環境や子育てに配慮した雇用状況が伺えた。

④今後、女性ドライバーの雇用を検討しているか

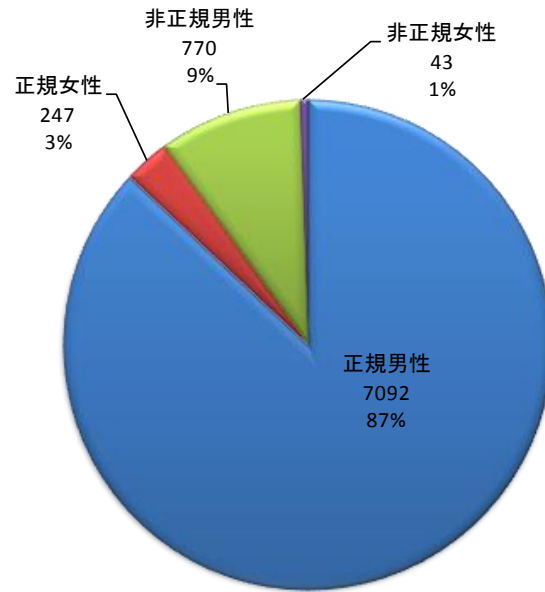
検討している71%（135件）、検討していない29%（55件）となり、今後女性ドライバーの検討を考えている事業者が7割以上となる結果となった。また、必要としている車種は大型が36%（68件）、中型が43%（81件）、小型が21%（39件）となり、問②で最も多かった中型車両への需要が高いことが伺えた。

また「検討していない」と回答した事業者からの具体的な理由として最も多く見られたのは「手積み・手降ろしが多く、体力的に難しい」という理由であり、機械化が進んだとはいえ、まだまだ力仕事に頼らざるを得ない現場の状況が伺えた。

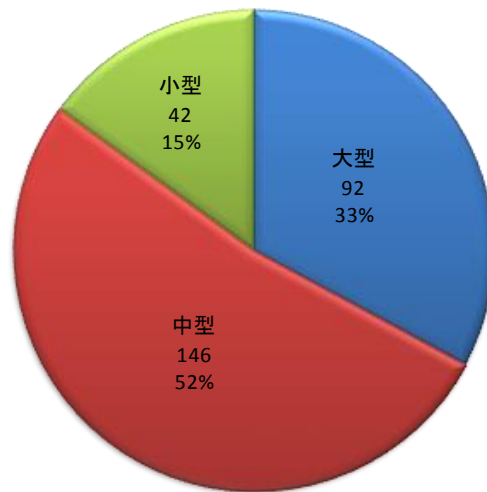
⑤女性がドライバーとして活躍するために必要なこと

「職場環境の整備」が最も多く23%（131件）、次いで「仕事内容の工夫」22%（127件）、「労働時間の改善」18%（105件）がこれに続く。以下、「荷主の理解」10%、「イメージの向上」9%、「従業員への教育」6%、「経営者の意識改革」と「運転免許の取得」が最も少なく共に5%にとどまった。

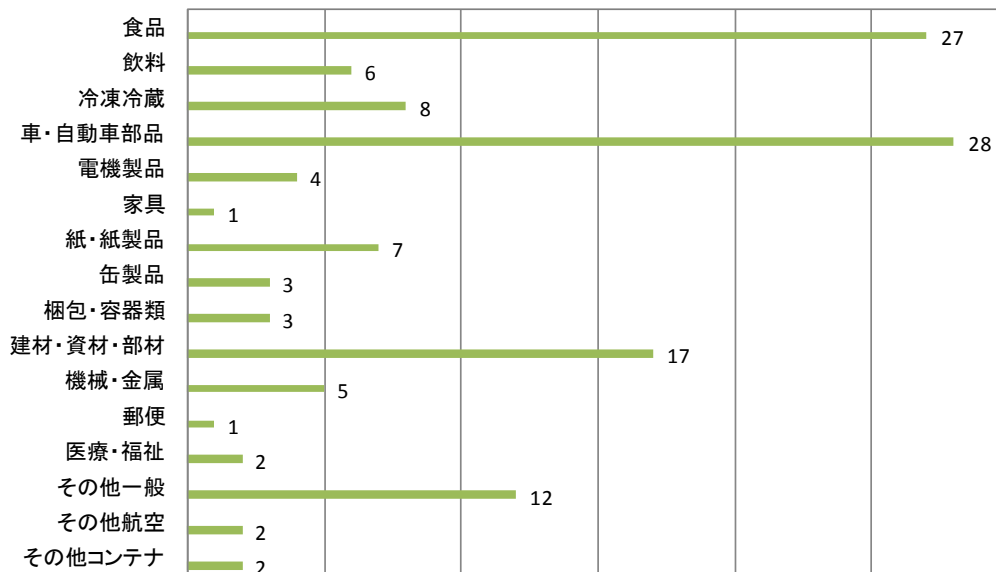
①乗務員数



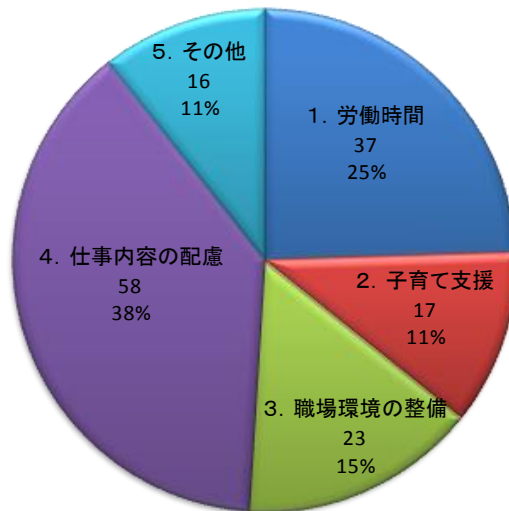
②車種



② - 積荷の種類



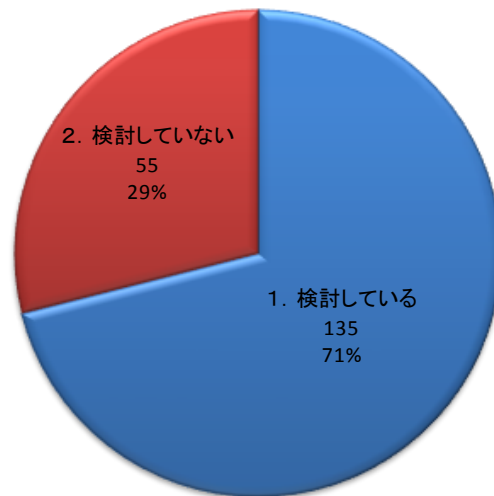
③実施している対策・取組



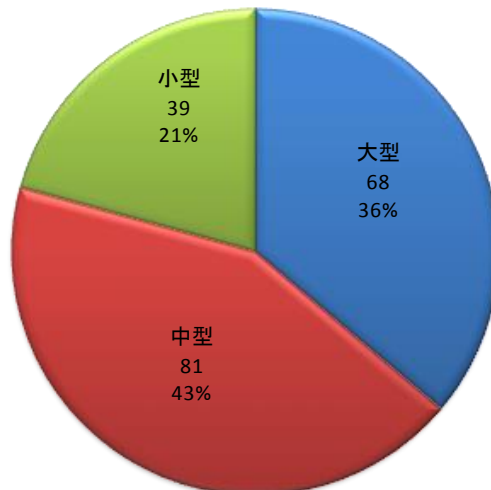
③ - 対策・取組の内容
学校行事優先
時短
手積み無し
フレックス/学校行事を優先し、勤務時間を調整
産休制度/ロッカー、トイレを別にしている
体力的負担がかからないようにする
力仕事を避ける
リフト積み
母子手当/明るい職場作り/軽作業を増やす
昼間の定期便のみ/パレット物のみ
子供の行事等による休日
フレックス/近距離(PL輸送)
今後、女性の雇用が増加すれば更衣室等の設置が必須
男女の差別をしないこと
カゴ車納品等、負担の少ない作業
近回り
なるべく手を使わない仕事
残業ゼロ/ワークシェアリング [®] 体制の整備拡充
8時~17時勤務/手積み業務を避けた搬送
なるべく短いコースで体力を使わない仕事内容
子供の検診、病気の際は時間・日の調整。重量物の際は男性ドライバーと仕事調整
昼間の仕事の分担
母性健康管理規則・生理休暇/専用休息部屋・セクハラ対策/重量物・危険物は男性が対応/相談しやすく話しやすい職場
働きやすく話しを聞ける環境/家庭環境に合わせて配車予定を組み負担軽減の配慮
出来るだけリフト仕事になるように
育児休業 等

③ - 対策・取組の内容
軽作業
男女差別の無い環境
手積み手降ろしの削減
雇用した事が無いため該当無し
県内、市内の仕事
役職をつけ、他ドライバーの指導・支援に力を注いでもらう
女性用トイレ／正副の配慮（生地・色）
女性を複数雇用し働きやすい環境作り／軽作業の改善
休日は事前連絡があれば可能
事前に仕事内容をドライバーに確認している。定期化仕事をつけている。
早残業、深夜残業は無し／手積み手降ろしの無い工程
育児休業制度／ユニフォームやトイレ等の工夫・改善、セクハラ防止ヘルプライン設置／休日ローテーション
トイレ・更衣室見直し／時間に余裕のある運行設定
昼間時間帯／専用休憩室／女性が可能な仕事
男性より距離を短く、なるべく複数台に入れる
体力考慮し無理のない仕事
休日労働、残業の削減
時間配慮／働きやすい時間
時短・フレックス
積荷の重量
できるだけ短時間／家族手当／重量物の荷物を当てない
繰越有休制度（出産・育児・看護・学校行事可）、時間有休取得可／トイレ・更衣室の設置、妊娠中の配置転換／子育て中の近場勤務、定時勤務、残業少ない仕事配置／配車係に女性も配置
ルートの休憩場所、トイレ等配慮
近場の配送
体力的な問題
トイレ等／手積みは少なく
ハラスメント研修実施、女性用の制服／納入先のトイレ状況（男女の別、清潔感）
週休2日を一部実施／性格に合わせた業務
早出・残業・休日出勤を少なく
体力等に配慮
子育て相談／学校行事優遇、急な休みの対応／降ろし手伝い（補助等）
リフト積み作業のみ
子供の行事等に対応／荷重・荷量等に配慮
手積み手降ろしには就けない
早出・夜間作業の配慮
更衣室や衛生面の完備が必要
なるべく手積み手降ろしの無い仕事
「子育てサポート企業」として厚労大臣による「くるみん認定・プラチナくるみん認定」
重量物の手積み手降ろし以外の仕事
時短/手積みからフォーク積み降ろし作業へ
家庭事情による欠勤申し出の優遇
手作業について配慮
軽度な作業

④ 今後、女性ドライバーの雇用を検討しているか



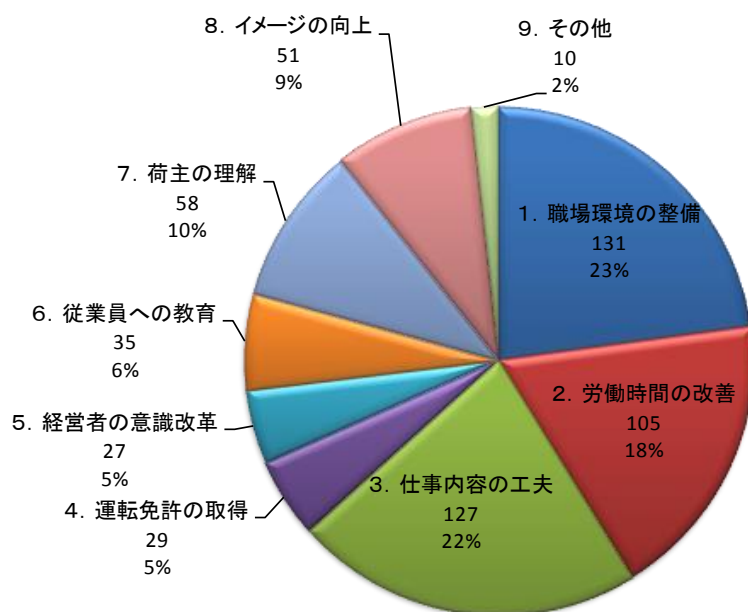
④ - 検討している車種



④ - 検討していない理由
重力物を手積み手降ろしするため
女性が扱える荷が少ない（大型商品のため）
慣れるとわがままを言うようになるので扱いづらい
まだバラ積み仕事があり、体力的な問題
そもそも話題に上らない
男女問う必要無し（応募あれば対応）
荷物が合わない
人員不足、高齢化
男女の区別なく検討しています
基本手積み作業が中心のため
手積みで体力的に難しい。募集しても来ない。
男性ドライバーが教育出来ないため
朝が早い 等
大型／以前から男女問わず門戸を開いている

④ - 検討していない理由
職場環境が整っていない／体力不足が懸念される
納品時の棚入れ作業の荷物の重さが20kg近くある
性別問わず検討している
大型のみで手積み手降ろしで、女性では厳しいと感じる
現時点では無理。手積み手降ろしで時間が不定時で遅くなる。
現状仕事では無理だが将来的には考えたい
集配運転手の高齢化のため
貨物の重量があり女性では持ち上げられない
車両が少なくドライバーが余っている状況なので
積荷が重量物で力仕事になってしまうため
バキューム車による浄化槽の清掃作業なので、女性がいないと考えるため
求人して応募があれば採用する
職場環境の整備が完全に整っていない
長距離運行、手を使う作業が多い
手積み手降ろしが多く体力的にきつい
互いの条件があれば雇用は考えている
男女共に雇用予定は無し
男女関係無く採用する（大型のみ）
女性だからと差別意識は無いが、今まで採用は無い
男女共に雇用予定が無い
必要が無い
応募があれば考えます
募集予定無し
積載物（重量物）により安全に難有り
弊社の仕事内容が女性には大変だと思うから
大型トレーラのみで重労働だから
職場環境の整備にコストがかかり過ぎるため
以前3名程雇用いたが、時間制限やバラ積みがあったりして辞めたので今はいない。
性別は意識しない
ドライバーだけでなく積み降ろし作業があるから
積極的では無い（拒絶はしないが）
ドライバーの応募をしていない
時間的に家庭との両立が難しいから積極的では無い
木製品の積み降ろしで女性では大変だと思う
男女の別は無く、「ドライバー」として募集
4 t 車バラ積み仕事が多いため体力的に無理だと思う
荷主の理解が取れない
手積み手降ろし作業が多いため

⑤ 女性ドライバーが活躍できる職場にするために必要なこと



⑤ - その他の内容

軽自動車での配送／フォークを使用した中型以上での配送

近年、女性の応募は皆無。女性がドライバーとして業界に求める労働条件等を把握したい。

重量物の持ち運び出来れば／仕事内容で男性と分けて特別扱い出来ない

女性だからと過度な保護は逆差別に繋がると思う。女性が主体的にードライバーとして活躍出来る職場環境を作る事。子供が6才位まで時短・休暇取得の会社内の理解。

ドライバーの生活環境に合った労働時間や休日の提供

まだまだ女性ドライバーへの偏見があらゆる所であり改善が必要。

配車系の配慮

短時間労働でも社員が生活可能な状態にするべく、運賃値上げを協会全体で実行する

賃金向上（仕事内容に見合った賃金＝適正運賃）

一般的にイメージは良くない。子供をドライバーにしたい親は少ない（娘ならなおさら）。少子高齢化に向けて女性の活用は不可欠だが、安易なキャンペーン等の施策には疑問を感じる。

女性トラックドライバーの活用に関するアンケート

【初回：2015.9月末の状況】

一般社団法人静岡県トラック協会

将来的な人材確保の観点から女性の活用対策に繋げていくため、会員事業者における女性トラックドライバーの活用状況と、活用に対する意識の把握を目的としたアンケート調査を実施いたします。誠にお手数とは存じますがご協力をお願い申し上げます。

- ❁ 選択肢があるものは、該当するものに○を付けてください。
- ❁ ご記入をお願いする個所には、数字または具体的な内容をご記入ください。

① 乗務員数 (トラックドライバーの数)	正 規		非正規	
	男 性	女 性	男 性	女 性
	人	人	人	人
② 女性乗務員の 車種と 積荷の内容	女性乗務員 の車種	大型 (人) 中型 (人) 小型 (人)		
	※上記の女性乗務員が運んでいる物はなんですか？			
③女性ドライバーを雇用するにあたり実施している対策や取り組みがありますか（複数回答可）				
1. 労働時間（時短、フレックス） 2. 子育て支援（内容：） 3. 職場環境の整備（内容：） 4. 仕事内容の配慮（内容：） 5. その他（）				
④今後、女性ドライバーの雇用を検討していますか				
1. 検討している → 検討している車種（大型・中型・小型） 2. 検討していない → 理由：				
⑤トラック運送業界において、女性がドライバーとして活躍できる職場を実現していくために必要なことは何だと思えますか（複数回答可）				
1. 職場環境の整備 2. 労働時間の改善 3. 仕事内容の工夫 4. 運転免許の取得 5. 経営者の意識改革 6. 従業員への教育 7. 荷主の理解 8. イメージの向上 9. その他 →				

誠にお手数ですが、10月30日(金)までに
FAX送信をお願いいたします。

ご協力ありがとうございました！