

『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（2016年）

1. 調査の概要

- (1) 対象 静岡県トラック協会の会員 1,348社（3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 2016年4月末現在の状況
- (5) 回答数 142件（回収率 10.53%）

2. 調査結果の概要

①乗務員数

報告数合計 6,768人中、男性 6,552人（97%）、女性 216人（3%）となった。

・女性の年齢層

上から 40代 121人（56%）、30代 48人（22%）、50代 28人（13%）、20代 10人（5%）、60代 7人（3%）、未回答 2人（1%）となった。

女性の労働力率については、一般的には、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られているが、今回の結果では40代を中心とした山型のカーブを描く結果となった。

②女性乗務員の車種と積荷の内容

大型が 75人（35%）、中型が 102人（47%）、小型が 39人（18%）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、車・自動車部品が最も多く、次いで雑貨・日用品、食品がこれに続く。

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 45件（29%）、子育て支援が 17件（11%）、職場環境の整備が 20件（13%）、仕事内容の配慮が 53件（35%）、その他 18件（12%）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 98件（71%）、検討していない 41件（29%）となり、前回調査と同様に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。

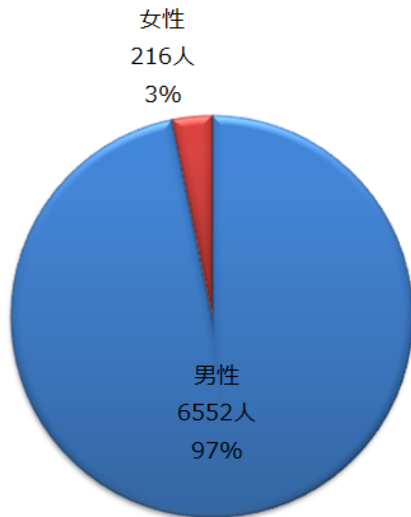
また、必要としている車種は大型が 55件（37%）、中型が 56件（38%）、小型が 36件（25%）となり、こちらも内容的には前回とほぼ変わらず、中型車両への需要が最も高い結果となった。

また「検討していない」と回答した事業者からの具体的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」という理由であった。一方で「男女の区別をしていない」「男女関係なく募集」との回答も少なからず見られた。

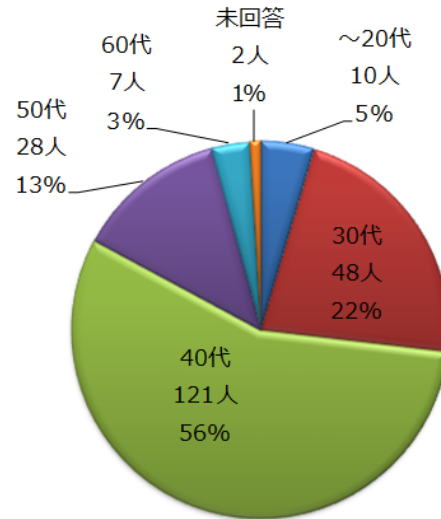
⑤女性がドライバーとして活躍するために必要なこと

「仕事内容の工夫」が最も多く 104件（25%）、次いで「職場環境の整備」91件（22%）、「労働時間の改善」86件（21%）がこれに続く。以下、「荷主の理解」・「イメージの向上」が共に 33件（8%）、「従業員への教育」・「経営者の意識改革」が共に 19件（5%）、「運転免許の取得」が最も少なく共に 18件（4%）にとどまった。

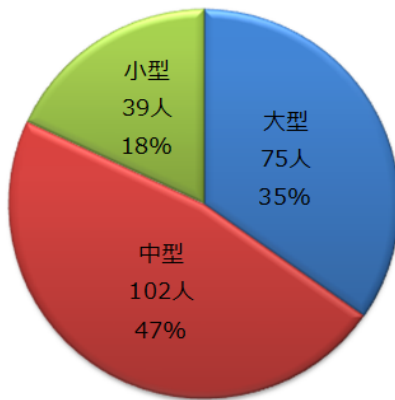
①乗務員数



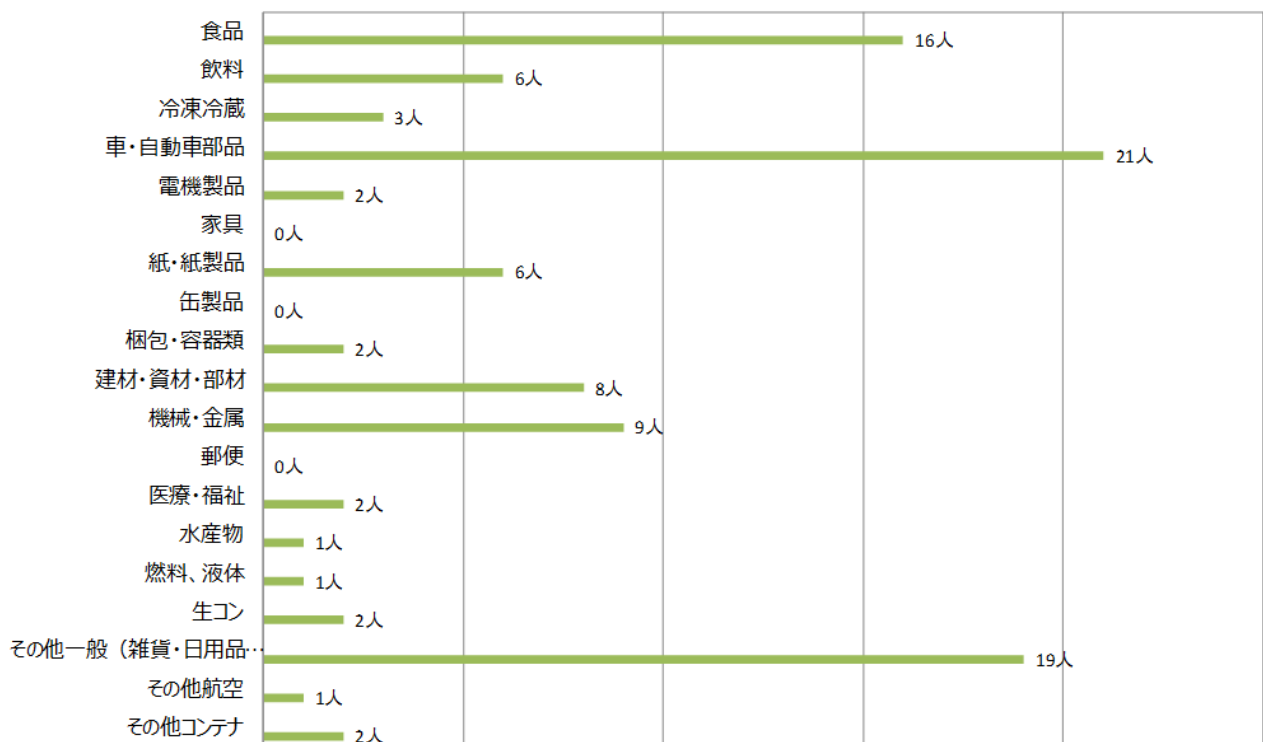
①女性の年齢層



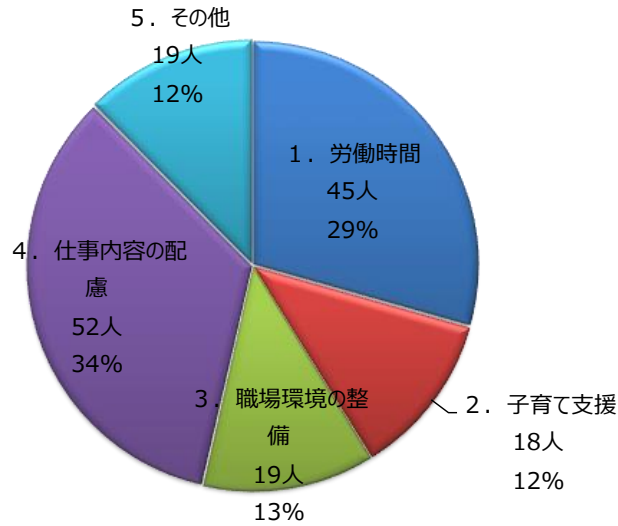
②車種



②-積荷の種類



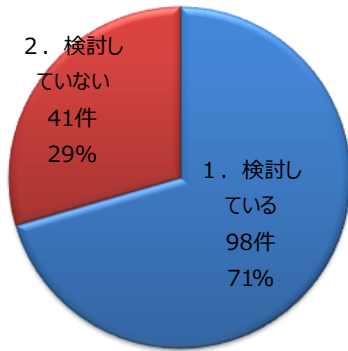
③実施している対策・取組



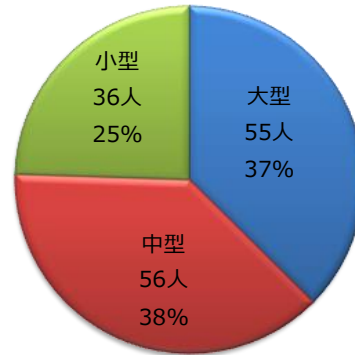
③-1. 労働時間	③-2. 子育て支援	③-3. 職場環境	③-4. 仕事内容	③-5. その他
勤務時間の調整	産休・育休・時短制度	ノー残業・繰越有休・時間有休の導入	重量制限	賃金含め男性と同等
要望を考慮する	本人の希望を叶える	女性専用の休憩室、トイレの整備	負担軽減を検討	仕事内容についてヒヤリングを実施している
子供の年齢に応じた時間対応	希望通りに実行	温かく支援	急な呼び出しに対応可能な職場へ配置	検討中です
夜間走行、長時間労働を控える	1名が育休取得中	更衣室、トイレを別にしている	1個あたり15kg以下	特に実施していない
日勤、地場搬送、法定時間内労働	子供行事の時は時間で有休を取得しやすくする	トイレ・シャワー室を別にしたい	重量物、手作業の仕事を控える	女性用制服（透けない等）考慮しました
残業時間を少なくし、休日の確保	学校行事に合わせた休み	運転席をUVカットガラスに変更。	軽量荷物、県内配送のみ	特にしていない
1名は日勤（8時～17時）	予定を聞いてから配車を組む	5Sの行き届いた職場作り	本人の希望に沿い、時間と仕事内容が合う運行で行えるように。	特に無し。仕事に対応できる人を雇用
運転手との話し合い	子供の行事は優先して休ませる（有休）	ユニフォーム、福利厚生工夫。セクハラ防止ヘルプラインを設置	長時間の運行を控える	基本的に男性と同じ。子供の事等あるが、都度調整している。
代走乗務員に乗務させ労働時間を短く	産前産後休暇、育児休暇	整理整頓きれいな環境。女性用ロッカーを検討	運転手との調整	平日、病院等の休みも適宜
男性乗務員と同じ	育休制度導入による継続雇用、再雇用	トイレ等見直し	バラ積みの無い業務	制服の色（透けにくい色を採用）
早朝や残業はさせない	有休による学校行事への参加支援	女性トイレの区別を実施	積降場が広い場所を選んでいる	有休申請があればそのおりの休日を与える
残業を少なく	子供の用事の遅刻・早退の受け入れ	急な休みに対応できる工夫、配車	肉体労働（手積み）無し	セクハラ問題が困る
帰社を早めに	子供の行事への支援対策	清潔感の保持	力仕事が基本的に無い	夏でも涼しい長袖制服を作った
昼間のみの稼働	希望を優遇	トイレ・ロッカー・休憩室・服装等	重い荷物は避ける	セクハラ防止の定期的な聞き取り
8時～17時	育児休暇制度	固定車	昼間の勤務	介護時間についての申し出により配車を工夫
残業が多くならないように配車を工夫	育児休暇制度	女性のグループを作り教育も女性同士で行う	毎日配達に出さない	女性活躍中の印象を与える工夫が必要
遅刻・早退等の対応	子供に関わる欠勤の配慮	トイレを男女別	積降はフォーク	人事評価や給与制度の見直し
ほとんど時間外が発生しない時間を配車	子供参観日、病気等休みやすく	女性専用の鍵付きトイレ（本人のみ所有）	手積み降しの荷物を出来るだけ無いように	運送業経験のある方を採用

③-1. 労働時間	③-2. 子育て支援	③-3. 職場環境	③-4. 仕事内容	③-5. その他
泊まり仕事につけない			荷物の軽量・行先の距離	介護休業制度
検討中			定期常用便	
無理の無い労働時間（体的、家事の時間）			バラは積ませない	
フレックス			女性でも荷役可能な荷物	
本人の予定を優先			手積降しにつけない	
短時間運行（パートドライバー採用）			手積降し作業なし。付帯作業はリフト使用	
残業にならない仕事			力仕事の部門へ配属しない	
週休2日			リフトの仕事、ウイング・あおりの軽い車輛	
早朝出勤、夕方遅くの退社が無いように			休日ローテーション、勤務シフト調整	
パートの就業時間の調整			重い荷物は配車係が手助け	
平日勤務や時間調整			地場運行での求人	
原則17時以降の乗務禁止			肉体作業にならない仕事	
早朝勤務、残業の無い業務			荷の重さ等の配慮	
拘束時間13時間以内			朝～夕方までの業務限定	
希望を優遇			手積降し作業には配車しない	
早朝・夜間をはずす			多様なシフト	
1日8時間・週40時間			時間勤務の工夫	
残業時間の管理			内容により男性ドライバーの応援	
長時間労働にならないよう配慮（本人確認）			手積み無し業務	
本人の希望で8時～16時			重量物を持たせない	
日勤業務に限る			手積みの配慮	
なるべく残業無し			作業補助あり	
出勤時間の配慮			女性のグループを作り教育も女性同士で行う	
就業時間内の勤務			フォークリフト使用	
昼間勤務			手作業を避け本人確認を行う	
			肉体労働を避ける（バラ積みなど）	
			最低限の体力で対応できるシフト	
			フォーク作業の仕事	
			荷役作業の軽減	
			県内輸送、パレット積み	
			重量物を避ける	
			手積みでは軽い荷物	

④ 今後、女性ドライバーの雇用を検討しているか



④-1 検討している車種



④-2 検討していない理由

重量物、手積み降し、バラ積み、体力的に難しい等、力仕事を理由としたもの (多数回答有り)

事業の拡大が望めない為

夜間又は長時間運行が多いため (2件)

乗務員が不足していない (3件)

男女関係の区別をせず検討している 又は 検討していない (9件)

これ以上女性ドライバーが増えると、やれない仕事ができってしまうから。

全て大型車両で手積み降し作業で、天井まで手が届かない。荷物が変われば(パレット等)検討したい。

今年2月迄一人雇用していて、女性が出来るような仕事が現在無いため

車とドライバーのバランスが取れているため

以前女性が3名いたが、弊社はトレーラ等大型車の為、荷主と女性ドライバーの仕事内容の理解が出来なかった。

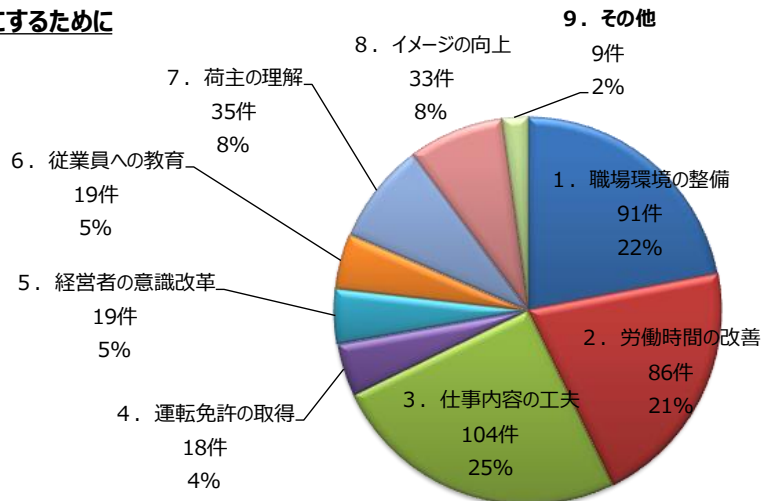
原料を扱う事が多く、臭いが生じるため

荷主・お客様に迷惑がかかると困るから

女性ドライバーを雇う環境・意識になっていない

以前に乗務があったが、理解を得るのに大変だったから

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- 9. その他 の内容

お互いに助け合える職場風土の構築

手積み手卸しをなくす。ローテーションの組み方。2名体制等、コストUPが必要になる。

清潔なトイレ

運送業ではいろんな業種運送があり女性でも可能。他にまだ女性では客先で理解されない業種があると思う。

男女雇用機会均等法が施行されているのだから、積極的に女性を雇用していけばトラック業界に光が灯る

運送業界が男女問わず働きやすく、社会的に重要な役割を担っている事を広く周知する事が必要。人手不足を女性で補うという安易な業界が流れている気がする。

適正な運賃収受、業界の近代化

トラックが停車できる道の駅やPA等の拡充(トイレなど)

働きたくても働けない母は多くいます。短時間勤務・運転だけでない気配りの出来る細かい作業等、カバーし合える仕事が必要だと思う。運転になれない人ほど腰痛・精神的疲れが多い。

女性トラックドライバーの活用に関するアンケート

【 2016.3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)	乗務員の内訳		女性乗務員の年齢層				
	男性	女性	～20代	30代	40代	50代	60代～
	人	人	人	人	人	人	人
② 女性乗務員の 車種区分と 積荷の内容	車種区分	大型	人	中型	人	小型(普通)	人
	車両総重量	11ト以上		5ト～11ト未満		5ト未満	
	最大積載量	6.5ト以上	3ト～6.5ト未満	3ト未満			
	※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 (内容:)							
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 (内容:)							
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、**4月28日(木)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!