

女性トラックドライバー(トラガール)の増加・定着に向けて

国土交通省 自動車局 総務課

かんざわ なおこ

専門官 神澤 直子

1 はじめに

中小企業が多いこと、景気波動等による繁閑の差が著しいこと、時に力仕事を要すること、地域密着型産業として暮らしや経済に大きな影響力を有すること、就業者数が多く地域雇用情勢への作用が大きいこと…。

いずれもトラック産業の特性を列記した。読者諸氏もお気付きのように、トラック産業の特徴は建設産業のそれと酷似しており、ともに地域の基幹産業として重要な役割を果たしている。

そのトラック産業においては、電子商取引の拡大による宅配取扱貨物の増加や全国的な雇用環境の改善、人口減少・少子高齢化の進展等を背景に、労働力不足が顕在化している。結果として、トラックドライバーの担い手は、中高年の男性労働力に過度に依存した状況が硬直化しつつあり、将来的に深刻な労働力不足に陥る懸念がある。

折しも、第2次安倍内閣において「女性の活躍促進」が最重要課題として掲げられている一方、トラック業界については、他産業に比べて女性就業者比率が著しく低い。だが、それはいい換えれば、女性の活躍を促す余地が大きいということであり、女性の力が業界に大いなる活性化をもたらすことも期待できることを意味すると考える。

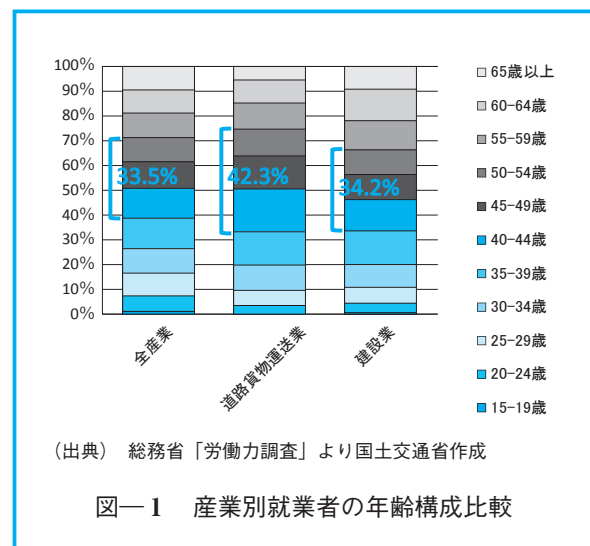
本稿では、建設産業と密接に関わるトラック産

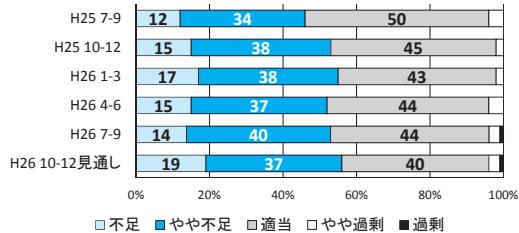
業について、特に女性の就労という視点から現状を分析し課題を抽出するとともに、国土交通省および業界団体による、女性の活躍を促す取り組み(トラガール促進プロジェクト等)を紹介することとする。

2 自動車関連産業をめぐる現状

(1) トラックドライバーの就労状況

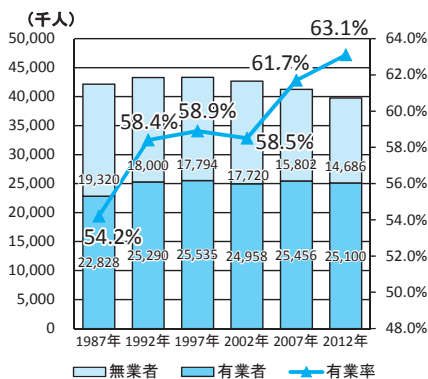
少子高齢化の進展、事業者による「即戦力=経験者」に偏重した採用活動等により、トラックドライバーの中高齢者への依存度が徐々に高まっている。その年齢構成は、全産業や建設業に比べて、40代および50代前半の占める割合が極めて高いいびつな構造となっており(図-1)、事業者





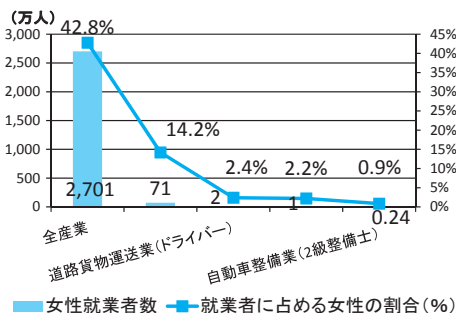
(出典) 公益社団法人全日本トラック協会

図一 トラック運送業界の景況感 (雇用状況について)



(出典) 総務省「就業構造基本調査」より国土交通省作成

図二 生産年齢人口における女性の有業率の推移



(出典) 総務省「労働力調査」および日本自動車整備振興会連合会調べより国土交通省作成

図三 産業別就業者数および就業者に占める女性の割合

による人手不足感は通増している (図一)。

一方、生産年齢人口における女性の有業率は、約30年間ほぼ一貫して増加し、すでに6割を超えており (図二)、その結果、全産業就業者に占める女性割合は4割を上回るものの、トラックドライバーは2.4%にとどまっている (図三)。

(2) トラックドライバーの労働条件

いうまでもなく、就労者を増加させるには、どの業界であっても、適正な賃金や労働時間、適切な休暇等、健康で文化的な生活を送るための労働条件が整備されていることが大前提となる。

しかしながら、トラックについては、労働時間

表一 トラックドライバーの労働条件

	道路貨物運送業 (大型)	道路貨物運送業 (中小型)	全産業
所得額	414万円	370万円	473万円
労働時間	2,616時間	2,520時間	2,136時間
平均年齢	46.5歳	44.0歳	41.7歳

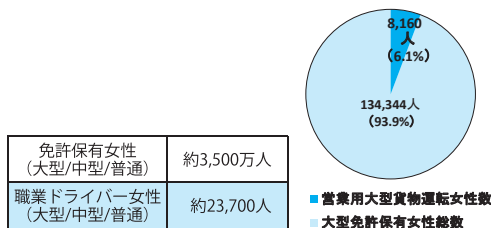
(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より国土交通省作成

が全産業と比較して2割超長い一方、所得額は全産業よりも1～2割低い (表一)。特に大型・長距離のトラックドライバーは、宿泊を伴う運送を担うことも多く、職業選択においてワークライフバランスを重視する傾向が強い今日の若年層にとっては、「魅力的」な労働条件と評するには程遠い。

(3) 女性活躍の潜在的な可能性

自動車運転免許¹⁾の取得者のうち、トラックドライバーとして就労する人の割合は、男性の1.9%に対し、女性は0.1%と有意に低い。また、取得に当たり相応の時間・費用を要する大型免許に限ってみると、すでに13.5万人の保有者がいるにもかかわらず、ドライバーとして就労する女性は6.1%にとどまっている (図五)。

日常的に運転する女性、運転が好きな女性は、全国に相当数いることが見込まれるが、それがトラックドライバーへの就労に結びついていないと考えられる。



(出典) 警察庁「運転免許統計」および厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より国土交通省作成

図四 自動車運転免許の保有状況

3

女性比率が極端に少ない要因と課題

先述のとおり、新たな就労を促すためには、トラックドライバーの労働条件整備が急務の課題であるが、そのほかにもトラック業界への女性進出

が進まない要因を探るべく、国土交通省では、平成26年3月以降、現役で活躍する全国の女性トラックドライバー（愛称「トラガール」）に対し、対面でのヒアリング調査²⁾を実施した。その結果から、以下の3要因が浮かび上がってきた。

(1) 経営者の意識

まず最大の要因として、極めて多くの経営者が、女性雇用に対する抵抗感を有していることが挙げられる。ヒアリングを実施したほぼ全ての女性が、過去に「女性」であることを理由に何度も就職を断られた経験を有していた。

建設業における「ドボジョ」や「けんせつ小町」、農業における「農業女子」など、かつてないほど、活躍する女性を応援する取り組みが各業界に広がる中、トラック産業の持続可能性を確保し、活性化を図るためには、経営者層における女性への旧態依然とした認識を改めることが不可欠である。

(2) 良くない／未知のイメージ

一般にトラック業界に対し、必ずしも良くない社会的イメージを有する人が多いことも一要因といえる。トラガールがトラック業界に就職するに際し、家族や周囲の者から支持を得た人ばかりではなかったことがヒアリングより明らかとなった。

わが国における貨物の国内機関別輸送量の9割超はトラック輸送によるものであることや、災害時等における緊急物資輸送の実施など、事業の社会的意義を正しく理解してもらうことが欠かせない。

また、トラガールと身近に接する機会を持たない女性が大多数であり、そもそも自分がトラガールになれると思っていない女性が多くいると推測される。等身大の現役トラガールを目にすることで、トラガールへの「見えない壁」を取り除くことも必要である。

(3) 職場環境の改善

トラガールが安心して就業を継続するためには、ハード面（トイレや更衣室等）、ソフト面（経営者や同僚の理解、研修・教育の充実等）の両面

において、女性を受け入れる環境が整備されていることが望ましいが、実際にはまだ遅れが見られる。

例えば、事業所や配送先における女性専用のトイレや、運送道中において大型車を安全に停車させて利用できるトイレ等の不足は、トラガールの定着を妨げる要因となる。

加えて、同僚と協力し合える環境が構築されていることや、入社後に丁寧な教育を受け、安心して仕事ができることも、定着促進のために必須となる。

人口減少・少子高齢化の進展と景気の回復基調が見られる中、トラックのみならずあらゆる産業で労働者の不足や高齢化が深刻化している。また、第2次安倍内閣では、女性の活躍促進を最重要課題として位置付け、女性の活躍を支える動きが各業界で高まっている。

トラック業界においても、こうした時代の流れの後塵を拝することなく、平成26年を「人材確保・育成元年」と位置付け、若者や女性の活躍の場を広げるための取り組みを着実かつ強力に進めていかなければならない。

4 政策の方向性

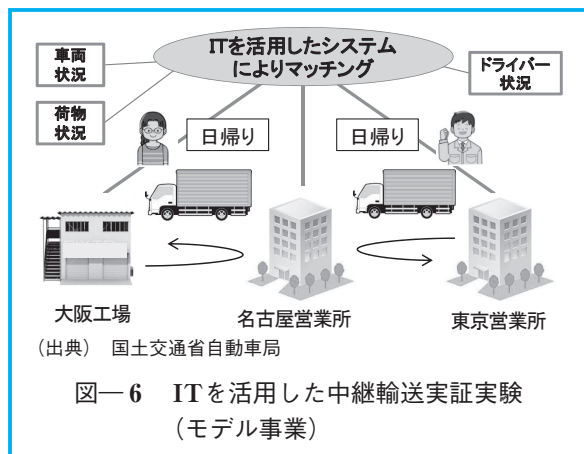
上述のような現状および課題認識を踏まえ、今後、以下の具体的取り組みについて、官民挙げて全力で取り組んでいく必要がある。これにより、「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定された「すべての女性が輝く政策パッケージ」³⁾（平成26年10月10日決定）を着実に達成してまいりたい。

(1) 事業の健全化対策と働き方の改革

まず、トラックドライバーの労働条件を改善するため、適正運賃取受の取り組みや共同化等による事業基盤の強化、IT等新技術の積極的導入による労働生産性の向上など、業界の健全化対策が欠かせない。一方、トラック事業者の多くが中小企業であり、各社の自助努力での改善には限界があることを踏まえ、国土交通省としても、荷主と

の交渉力強化や原価計算・燃料サーチャージの普及に向けたセミナー等の開催を支援することとしている。

また、不規則な就業形態や長時間労働の原因となる、1人の運転者が一つの行程を担う「働き方」を抜本的に改め、一つの行程を複数人で分担する中継輸送を導入するべく、官民連携してITを活用した運行管理・労務管理システムを開発し、当該システムを用いた実証運行を行うこととしている（図-6）。これにより、荷物の都合に人を合わせる「働き方」から、人の都合と荷物の都合をマッチングさせる「働き方」に変革し、従来、車中泊を含む長距離運送など前時代的な労働環境を強いられてきた運転者が、その日のうちに発地まで帰ることができるようになると期待される。



(2) まずは事業者側が変わらなければ

事業の健全化対策・「働き方」の改革とともに、旧来あまり着目してこなかった女性への効果的な訴求が課題となる。その実施に当たっては、何よりもまず、大宗を占める中小の経営者等に具体的なアクションを起こさせる意識改革が必要となる。すなわち、即戦力となる男性の経験者に偏重した採用手法を見直し、若年層や女性を採用することの中長期的な意義や効果について啓発を強化していくことが欠かせない。

すでに平成26年9月に、国土交通省と業界団体とが協力して人材採用に関する事業者向けパンフレット（図-7）を作成・頒布したところであり、その周知に努めるとともに、先進的な事業者



や専門家を招いた事業者向けセミナーやシンポジウムも開催することとする。また、後述のトラガール促進プロジェクトサイトにおいて、女性が活躍している事業者の経営者の声⁴⁾を紹介していくこととする。

(3) 業界イメージの向上

あわせて、トラック業界に対する「3Kイメージ」を克服すべく、事業の正しい理解促進に努める必要がある。すなわち、さまざまな機会を通じて、「きめ細かな物流を可能とするモードとしてトラックに勝る手段はないこと」「わが国の貨物量のほとんどがトラックにより担われていること」「業界挙げてさまざまな社会貢献活動を展開していること」「東日本大震災時にも大量の緊急物資輸送を担ったこと」等、その社会的意義は計り知れないものであることを官民挙げて啓発し続けることが必要である。

(4) トラガール促進プロジェクトの展開

現状は著しく人数が少ないものの、潜在的にドライバーになり得る（またはなりたいと思う）女性は相当数いるとの認識のもと、女性向けのPR戦略を積極的に展開していく。

すでに、平成26年9月に、トラガールによる安倍総理への表敬訪問⁵⁾を行ったほか、自動車局のHPに「トラガール促進プロジェクトサイト」を開設し、現役トラガールの活躍やトラガールになるための方法等を紹介している（図-8）。

今後は、平成32年度までにトラガール数を倍増させるという目標を達成するため、同サイトを充



図一八 トラガール促進プロジェクトサイト
(トップページ)

実強化させていくほか、学校訪問や出前講座等学校との幅広い連携強化を着実に実施していくこととする。

また、トラガールの定着を図るため、業界団体等と連携し、ハード・ソフト両面から働きやすい環境の整備に努めていくこととする。あわせて、トラガールが勤務中に利用可能なトイレが不足していることを踏まえ、コンビニやガソリンスタンド等の各種業界に対するトラガールのトイレ使用に係る協力要請、荷主業界等に対する荷役作業の負担軽減に係る協力要請等を行ったところであり、引き続き関係業界のご理解・ご協力を得ながら、国としても女性が働きやすい環境の整備に取り組むこととする。

5 おわりに

これまで、景気が上向くたびにトラックドライバーの不足問題が顕在化していたことに象徴されるように、トラック業界における労働力不足問題には、対処しうる特效薬は存在しない（あるとしても、実現可能性が限りなくゼロに近い）。従って、5年・10年さらには20年といった長期的な視座でその成果を捉えつつ、地道な取り組みを絶やすことなく続けていかねばならない。

一方、これまで「女性」に焦点を当てて、業界の活性化を図る取り組みはほとんどなされてこな

かった。だからこそ、本取り組みの成功はトラック産業の飛躍的發展につながる余地が十分にある。

「人材確保・育成元年」たる平成26年を皮切りに、業界団体等と連携しつつ、トラガール促進プロジェクトの展開ほか着実な取り組みを重ねることで、トラック産業の持続可能性を高めるとともにその活性化を図り、建設事業における物資輸送の確保はもちろんのこと、全ての国民の暮らしの質の向上を達成してまいりたい。

- 1) 大型・中型・普通のいずれか。
- 2) 全国約30人の女性ドライバーおよび彼女らを雇用する経営者に対し、ヒアリングを実施。主なヒアリング項目は以下のとおり。
(対 女性ドライバー) ドライバーになるに至った経緯、女性の就労・定着を阻害する要因、女性ドライバーであるが故の苦労等。
(対 経営者) 女性ドライバーに対する評価、女性ドライバーの採用・定着を図るための工夫等。
- 3) 以下、女性トラックドライバーに係る記載を抜粋
○女性の参画が少ない分野での就業支援
・これまで女性の活躍が少なかった建設業、造船業、運輸業等の分野においても、建設業の現場で働く女性（ドボジョ）やトラック業界で働く女性（トラガール）など活躍を希望する女性の就業及び定着を支援するため、女性が働きやすい職場環境の整備や関連する調査研究、活躍する女性の表彰、業務の魅力に関するPR、就業継続に向けた企業等関係者への研修などを実施する。
- 4) 2014年3月以降、現役女性トラックドライバーが活躍する事業者の代表者等（計10人超）に対し、国土交通省が実施したヒアリングの結果、女性就業者について、「男性に比べて仕事が丁寧でミスが少ない」「運転が慎重で、車両も清潔に扱う傾向がある」「荷主や自動車ユーザー等の顧客とのコミュニケーションが円滑で、高い評価をもらえる」「細やかな気配りや女性ならではの視点に基づく多様な提案に長けていて、業務改善や経営向上につながっている」といった声が上がったところ。
- 5) 表敬の様子は、以下のURL（首相官邸のHP）から閲覧できる（http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/actions/201409/09hyoukei1.html）。