

## 女性トラックドライバーのイメージと就業可能性

## Image of Female Truck Driver and the Likelihood of Selecting this Occupation

秋川卓也 (正会員：日本大学)

Takuya AKIKAWA (Nihon Univ.)

## 要 旨

若年女性にトラックドライバーを職業として選択してもらうには、ドライバー職の認識を改めてもらわなくてはならない。一般若年女性の有する「理想とする職業のイメージ」と「ドライバー職を就職先として考えた時のイメージ」の間にある差をなくす必要がある。本研究の目的は、イメージ差の詳細を明らかにすることにより、ドライバー職への関心を高められる施策の立案に資する知見を見出すことにある。そのために、イメージ格差を数値化し、その数値に基づいて就業可能性に関する議論を行なう。

## Abstract

To encourage young women to consider truck driving as a career, it is essential to alter their perception of the profession. In simpler terms, there is a need to bridge the gap between “image of ideal job” and “perception of a driving position as a viable job opportunity”. The aim of this study is to provide insights that can help develop strategies to increase interest in the profession. Therefore, this paper quantifies the image gap, and based on these results, discusses the likelihood of selecting this occupation.

## 1. はじめに—研究の背景

2024 年から自動車運転業務の時間外労働に上限規制が適用される、いわゆる「2024 年問題」を背景にして、トラックドライバー（以下、ドライバー）不足は切迫した問題となっている。この問題の要因はさまざまであるが、その一つは女性の就業者が極端に少ないことがある。2023 年 8 月の労働力調査によれば、「道路貨物運送業」の「輸送・機械運転従事者」において、女性が占める就業者の割合はわずか 5% である<sup>(1)</sup>。最も女性の活躍が乏しい職業の一つと言っていい。

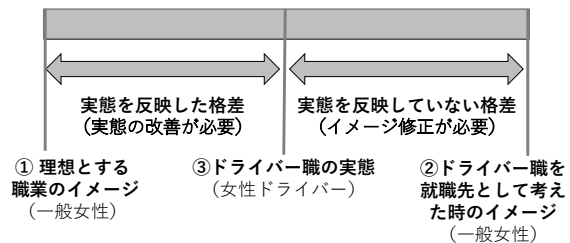
女性活躍が少ない状況は、持続可能な開発目標 (SDGs) の一つとしてあらゆる性差の撤廃をうたう「ジェンダー平等」の達成の視点からも問題である。男性に依存した労働力構成に対して速やかな改善が求められている。

## 2. 研究目的

しかし、女性がドライバーになりたがらないという現状がある（根拠は 3.1 節で示す）。職業として選択してもらうには、ドライバー

職の認識を改めてもらわなくてはならない。

「理想とする職業のイメージ」と「ドライバー職を就職先として考えた時のイメージ」の間にあるイメージ差を縮める必要がある。



注：①と③、③と②の位置は逆転するケースもある。

図 1 イメージ差の切り分け

このイメージ差は 2 つに切り分けることができる (図 1)。まず、一般女性が有する「理想とする職業のイメージ」と女性ドライバーが経験する「ドライバー職の実態」との差である。この差は、就業実態が一般女性の求める理想職業像をどの程度満たすかを意味する。この差を「実態を反映した格差」と呼ぶことにする。差を埋めるには、就業環境を改善する施策が必要となる。

もう一つの差は、女性ドライバーが経験する「ドライバー職の実態」と一般女性が有する「ドライバー職を就職先として考えた時のイメージ」との差である。この差は、一般女性が抱くドライバーの職業イメージが実態のそれとどの程度乖離しているかを意味する。この差を「実態を反映していない格差」と呼ぶことにする。この差が大きい場合、一般女性が有するドライバーのイメージ内容は実態に即していない「誤解」になるので、是正を促すイメージ改善施策が必要となる。

このようにイメージ差を切り分けて考えると、差を埋めるためにより効果的なアプローチを考えることができる。

女性ドライバーに関して、事故率<sup>(2)</sup>、ストレス要因<sup>(3)</sup>、健康<sup>(4)</sup>、運転のしやすさ<sup>(5)</sup>、採用や雇用の実態<sup>(6)</sup>、運行形態の実態<sup>(7)</sup>をテーマとした研究はある。しかし、女性ドライバーに関する就業イメージの差を明らかにした研究は確認できない。本研究の目的はこうしたイメージ差を明らかにしたうえで、ドライバー職への関心を高められる施策に資する知見を見出すことにある。

### 3. 調査方法

イメージ差を数値化するために、2つのアンケートを実施した。2つのアンケートで使用した職業イメージの質問は、心理学アプローチによって開発された菰田(2006)の「職業価値観尺度」<sup>(8)</sup>を基礎にし、女性とドライバー職の固有の職業イメージ要素を加味して作成された。質問項目は表1を参照されたい。

#### 3.1 一般女性調査

2022年11月に、ウェブアンケート調査会社のモニターに登録している、ドライバー職に就業していない20~29歳の女性のうち、普通運転免許の取得ないしは取得予定の396名を対象にウェブアンケート調査(以下、「一般女性調査」)を実施した。20代を対象とした理由は、高齢化が進む業界において将来を

担う重要な世代と考えたからである。

同調査では、職業価値観尺度に基づいて、「理想とする職業のイメージ」と「ドライバー職を就職先として考えた時のイメージ」に関する質問を行った。併せてドライバー職への就職希望も聞いたところ、「希望する」0.3%(1人)、「選択肢の1つとして考えている」3.0%(12人)、「気になっているが、選択肢には入っていない」7.3%(29人)、「希望しない」89.4%(354人)との結果となった。女性がドライバーになりたがらないという現状を証明する結果でもある。

一般女性調査では、まず一般女性の回答者に対して、各職業価値尺度における「『あなたが理想とする職業のイメージ』にどの程度該当しますか」という問いに、「該当する」~「該当しない」の7段階のリッカート尺度で回答してもらった。この結果は「理想とする職業のイメージ」(①)を数値化したものとなる。さらに、同様の回答者に対して、「ドライバーを就職先の選択肢として考えたときに、あなたの『ドライバーに対する職業イメージ』にどの程度該当しますか」という問いに、同様の尺度で回答してもらった。この結果は「ドライバー職を就職先として考えた時のイメージ」(②)を数値化したものとなる。

#### 3.2 女性ドライバー調査

さらに、2023年10月にウェブアンケート調査会社のモニターに登録している、営業用トラックの運転業務を職業とする女性92名を対象にしたアンケート調査(以下、「女性ドライバー調査」)を行った。同調査では、ご自身の職業のイメージを聞いている。実際にドライバーが答えた内容なので、「ドライバー職の実態」と考えていいであろう。具体的には、女性ドライバーの回答者に対して、「ドライバーのお仕事をされている中で、あなたの『ドライバーに対する職業イメージ』にどの程度該当しますか」という問いに、同様のリッカート尺度で回答してもらった。

表1 職業イメージのアンケート調査の結果とイメージ差の計算結果

	① 就職理想 像平均	② ドライバ ーイメ ージ平均	③ ドライバ ー実態 平均	④ 総格差 平均 (②-①) (⑤+⑥)	⑤ 実態を反映 した格差 平均 (③-①)	⑥ 実態を反映 していない 格差平均 (②-③)
育児・出産と仕事を両立できる	5.4	2.9	2.3	-2.5**	-3.1** (1)	0.6** (27)
安心・安全な職場である	5.6	3.2	3.8	-2.4**	-1.9** (9)	-0.5** (6)
土日は必ず休める	4.9	2.6	3.2	-2.3**	-1.7** (17)	-0.6* (5)
残業がほとんどない	5.1	2.9	2.8	-2.2**	-2.2** (3)	0.0 (13)
快適な環境の職場である	5.6	3.4	3.8	-2.2**	-1.7** (14)	-0.4* (7)
福利厚生が充実している	5.6	3.6	3.6	-2.0**	-2.0** (7)	0.0 (10)
体力の有無が問われない	4.7	2.8	2.5	-1.9**	-2.2** (4)	0.3 (22)
職場での人間関係が良好である	5.7	3.9	4.1	-1.8**	-1.6** (18)	-0.2 (8)
勤務時間に融通がきく	5.0	3.3	3.0	-1.7**	-2.0** (6)	0.3 (21)
理解のある上司がいる	5.5	3.9	3.8	-1.7**	-1.8** (12)	0.1 (14)
知的な刺激がある	4.7	3.0	2.8	-1.6**	-1.9** (8)	0.3 (19)
安定した収入が得られる	5.6	4.0	3.8	-1.6**	-1.8** (11)	0.2 (17)
自分のやりたいと思った仕事ができる	5.2	3.6	3.5	-1.6**	-1.7** (15)	0.1 (15)
仕事をする中で自身が成長できる	5.2	3.8	3.9	-1.4**	-1.3** (22)	-0.1 (9)
自分の新しいアイデアが生かせる	4.4	2.9	2.7	-1.4**	-1.6** (20)	0.2 (18)
数多くの種類の仕事が経験できる	4.3	3.0	2.7	-1.3**	-1.6** (19)	0.3* (23)
転勤がない	5.2	4.0	5.5	-1.3**	0.3 (37)	-1.6** (1)
自分の能力や個性が生かせる	5.1	3.9	3.9	-1.2**	-1.2** (24)	0.0 (12)
将来性がある	5.1	3.9	2.6	-1.2**	-2.5** (2)	1.3** (37)
上下関係に厳しくない	4.9	3.8	4.5	-1.1**	-0.4* (33)	-0.7** (4)
仕事上で人とのつながりが実感できる	4.9	3.8	3.9	-1.1**	-1.1** (28)	0.0 (11)
やりがいがある	5.4	4.3	4.2	-1.0**	-1.2** (25)	0.1 (16)
成果にあった待遇を受けられる	5.0	4.1	3.3	-0.9**	-1.7** (13)	0.8** (31)
チャンスが平等に与えられる	4.9	4.0	3.1	-0.9**	-1.8** (10)	0.9** (35)
高い給料がもらえる	4.9	4.0	2.7	-0.9**	-2.2** (5)	1.4** (38)
職場で周囲の人々から頼りにされる	5.0	4.1	3.5	-0.8**	-1.5** (21)	0.6** (29)
社会で認められる	5.1	4.3	3.4	-0.8**	-1.7** (16)	0.9** (34)
職場が地元にある	4.6	3.8	5.2	-0.8**	0.6** (38)	-1.4** (2)
定年まで会社に勤めることができる	4.6	4.0	4.6	-0.7**	0.0 (35)	-0.7** (3)
専門的な仕事ができる	5.0	4.4	3.9	-0.6**	-1.1** (26)	0.5** (26)
成果が目に見える	4.9	4.3	3.6	-0.6**	-1.3** (23)	0.7** (30)
リーダーシップが発揮できる	3.8	3.1	2.7	-0.6**	-1.1** (27)	0.5** (25)
他人にあれこれ指図されない	4.4	4.5	3.9	0.0	-0.5** (32)	0.6** (28)
社会貢献になる	5.0	5.0	4.0	0.0	-1.0** (29)	1.0** (36)
大手の会社である	4.0	4.1	3.2	0.0	-0.8** (30)	0.9** (33)
将来、独立することができる	3.3	3.5	2.6	0.2	-0.6** (31)	0.8** (32)
一人前になるまで時間がかからない	4.1	4.5	4.1	0.4**	0.0 (34)	0.4* (24)
自分の責任において仕事ができる	4.6	5.0	4.7	0.4**	0.1 (36)	0.3 (20)

注：①と② (n=396)、③ (n=92)は別々のアンケート調査から取得している。④～⑥は、①・③の各サンプル値と②の平均を用いて計算している。よって、④～⑥は 396 ケースの平均である。また、④の順位 (昇順) で並び変えている。④と⑤のカッコ内数字は順位 (昇順) を表している。各イメージ差に母平均の差の検定を行っている (\*\*<0.01, \*<0.05)。等分散性のための Levene の検定で帰無仮説を棄却された場合は Welch の t 検定を、棄却されなかった場合は一般的な t 検定を用いている。

この結果は「ドライバー職の実態」(③)を数値化したものとなる。

ちなみに異なる調査と尺度をまたがる計算について妥当性を確保するために、以下の2つの対応を行った。第一に、定量操作が可能な連続変数としてみなされる<sup>(9)</sup>7件法のリッカート尺度を用いている。第二に、すべての

質問で「職業イメージ」の該当程度を問うこととして、測定単位の統一を計った。

回答者の年齢は、20代 5.5%、30代 23.9%、40代 31.5%、50代 32.6%、60代 6.5%であった。回答者の運転車種は、軽自動車 8.7%、普通 14.1%、準中型 17.4%、中型 46.7%、大型 35.9%、トレーラ 12.0%であった(複数

回答可)。一方、回答者の運行形態は宅配 16.3%、事業所向け市内配送 41.3%、近・中距離 54.3%、長距離 5.4%であった(複数回答可)。サンプルの信頼性を確認するために、運行形態の回答比率に関して、同様に女性ドライバーを対象とした 2 つの調査<sup>(10)(11)</sup>の回答比率に対して独立性の検定( $\chi^2$  検定)を行ったところ、いずれも 5%水準で帰無仮説を棄却できなかった。調査間の回答比率に有意な差がないことから、信頼性を確認できた。回答者の正社員比率は 79.3%であった。勤務会社のトラック保有台数は、10 台以下が 14.3%、100 台以下(10 台以下も含む)は 79.2%、1,000 台以上は 7.6%であった。

#### 4. 分析と考察

##### 4.1 イメージ差の測定結果と考察

表 1 にアンケートの結果を示す。イメージ項目ごとに 2 つのイメージ差を計算する。「実態を反映した格差」(⑤)は③から①を引いたものになる。「実態を反映していない格差」(⑥)は②から③を引いたものになる。

##### (1) 実態を反映した格差の考察

まず、「実態を反映した格差」についてである。この格差が大きくなればなるほど、理想に実態が追い付いていないことを意味する。よって、女性から就業希望を得るためには、実際の就業環境を改善する必要がある。

表 2 は、2 つの差のうち上位のものを示している。1 位の「育児・出産と仕事が両立できる」の問題は、産前・産後休業や育児休業の制度の導入はもちろんのこと、妊娠中や出産後の体には負担が大きい職業のため、配置転換、勤務時間の短縮、休業期間の延長なども考えなくてはいけない。また、育児中においては勤務時間に柔軟な対応も求められよう。

3 位と 5 位は労働条件の問題である。労働条件の問題が、ドライバーに「将来性がある」(2 位)と思わせない要因となっていると推察される。働き方改革の実現で改善されるこ

とが期待される場所であるが、事業者には一層の努力を期待したい。この問題は男女を問わずに改善すべき、トラック業界全体の問題といえるが、女性の場合、性別による待遇格差の問題もある。全日本トラック協会の調査によれば、女性ドライバーが定着傾向にある事業者で最も多く実施されていた定着のための取り組みは「男女差別ない人事評価、賃金制度」(71.4%)であった<sup>(12)</sup>。性別による待遇格差をなくすことも重要である。

表 2 女性ドライバーの職業イメージ差

「実態を反映した格差」の上位 (実態の改善が必要)		
1 位	育児・出産と仕事を両立できる	-3.1
2 位	将来性がある	-2.5
3 位	残業がほとんどない	-2.2
4 位	体力の有無が問われない	-2.2
5 位	高い給料がもらえる	-2.2
「実態を反映していない格差」の上位 (イメージの修正が必要)		
1 位	転勤がない	-1.6
2 位	職場が地元にある	-1.4
3 位	定年まで会社に勤めることができる	-0.7
4 位	上下関係に厳しくない	-0.7
5 位	土日は必ず休める	-0.6

4 位「体力の有無が問われない」については、荷役機械による手荷役削減が有効である。国土交通省の調査によると、女性ドライバーの 46.6%が主な荷役形態として「手積み・手卸し」をあげている<sup>(13)</sup>。手荷役を削減するためにテールゲートリフター付きのトラックを増やすことやパレット積みによるフォークリフト荷役を促進することなどが考えられる。

##### (2) 実態を反映していない格差の考察

次に、実態を反映していない格差についてである。ドライバーの職業イメージが実態よりも悪く認識されていることを意味するので、格差があるイメージについて正しい実態を伝える必要がある。実際には、求人広告、就職セミナー、就職エージェントによる接触などの場面で、表 2 で示した項目について具体例を示して、イメージを是正する必要がある。

るといえる。

自動車運送事業者があらゆる地域に存在し、事業地域を限定した事業者が多いことから、1位の「転勤がない」と2位の「職場が地元にある」のイメージ差は誤解に基づくことは明白である。地元志向が強く、転勤を好まない女性が少なくないことを考えれば、誤解を解くことは必須である。また、雇用の安定や人間関係に関する項目のイメージ差も存在することが分かる。これらの点も過小評価であるので、イメージ是正が必要である。

表3 「実態を反映していない格差」の下位

38位	高い給料がもらえる	1.4
37位	将来性がある	1.3
36位	社会貢献になる	1.0
35位	チャンスが平等に与えられる	0.9
34位	社会で認められる	0.9

表3は「実態を反映していない格差」で平均下位の項目である。このイメージ差は、一般女性が実態よりも良いイメージを持っている、すなわち「過大評価」に相当する。したがって、女性がドライバー職に従事した後に、入職前との認識のギャップが生まれてしまい、定着の障害になる可能性がある。しかし、このイメージ差をイメージの修正だけで対応するとデ・マーケティング（就職希望を抑制する取り組み）になってしまうので、「実態を反映した格差」と同様に、実際の就業環境も改善する必要がある。ここで注目すべきは、ドライバーの社会的な存在価値に対して否定的な結果（「社会貢献になる」「社会で認められる」の結果）が出ている点である。日々の仕事を通じて経済を支え、社会に貢献しているという実感が当事者にはないことを示唆している。ドライバーの社会的地位を向上させ、彼女たちの努力が社会的に報いられると感じさせる施策が必要である。

2つの格差を比較すると、「実態を反映した格差」の方が格差は大きい。したがって、

イメージ差の改善においては、業界における就業環境の実態を改善することが優先される。すでに企業への情報提供を目的とした、「トラガール推進プロジェクト」が国土交通省によって発足されている。今後は情報提供だけでなく、環境改善やイメージ改善に関してより踏み込んだ、より積極的な施策が求められる。

#### 4.2 属性に基づく分類分析の結果と考察

以上は全体の職業イメージの特性に関する考察であったが、実際には個人の有する職業認識のあり方は異なる。その相違は個人の何らかの属性に基づいているはずである。その属性を特定できれば、就業可能性の高い人物へのアプローチが可能となる。以上の問題意識に対して、一般女性調査の20代女性（396名）をサンプルとした決定木分析を行う。同分析は、従属変数に影響を与える変数を探索的に選び出すのに優れた手法である。本研究では、ジニ係数を用いて2分木を作成するCRTを用いる。従属変数には量的変数である「実態格差スコア」（後述）を、独立変数にはサンプルの属性を表す10つのカテゴリ変数（表4）を用いる。

「実態格差スコア」とは、「実態を反映した格差」の結果に基づいて複数のイメージ変数を総合化したスコアであり、数字が大きいほど「実態を反映した格差」が小さいことを意味する数値である。「実態を反映した格差」を採用した理由は、イメージの是正だけで済む「実態を反映していない格差」よりも改善が難しいことにある。同格差のすべての変数を投入して主成分分析を実施した。固有値が1を超えた主成分が6つ抽出されたが、固有値13.0と抜きん出て高く（他は3.7以下）、かつ主成分係数は全項目中76.3%が0.4を超える第一主成分（寄与率=34.1%）のスコアを「実態格差スコア」とした。属性データはウェブアンケート調査会社から提供されたもの（モニターの登録データ）を使用した（「就

表4 決定木分析の独立変数

変数	カテゴリ
結婚	[既婚] (29.3%), [未婚] (70.7%)
子供	[あり] (19.7%), [なし] (80.3%)
学歴	[高卒・中卒] (16.7%), [専門学校卒] (12.1%), [短大・高専卒] (7.3%), [大卒・院卒] (47.5%), [在学中] (16.2%), [その他] (0.2%)
就業・生計	[就業生計者] (52.0%), [就業非生計者] (29.1%), [非就業者] (18.9%)
職業	[総合職(管理職・役員・経営者を含む)] (19.9%), [事務職] (18.2%), [公務員・教職員] (6.8%), [専門職] (15.2%), [自営業(自由業も含む)] (1.2%), [パート・無職] (12.9%), [専業主婦] (7.6%), [学生] (15.9%), [その他] (2.3%)
居住地	[大都市] (48.7%), [大都市でない] (51.3%)
同居家族	[0人] (24.5%), [1人] (21.5%), [2人] (22.7%), [3人以上] (31.3%)
世帯収入	[800万円未満] (80.8%), [801万円～] (19.2%)
住居形態	[持ち家] (40.7%), [賃貸・社宅他] (59.3%)
車の保有	[本人所有] (35.8%), [家族所有] (42.7%), [所有なし] (21.5%)

業・生計」のみ、アンケートから取得した)。

ツリーの最大の深さは5段階、子ノードの最小サンプル数は10、改善度の最小変化量は0.0001とした。また、過剰適合を回避するためにリスク(標準誤差)の最大値を1とした剪定を行う。計算はSPSS Decision Treesで実施した。分析結果として、図2のような5階層・6分岐・13ノードの決定木が作成された。図2において太い枠で強調されたノードは、分類後の「実態格差スコア」が上位であるクラスターである。上位クラスター別にイメージ項目ごとの格差の平均を再計算したものが表5である。決定木で判明した分類ルールと、表5の各クラスターのイメージ差のパターンから、クラスターの特性を考察できる。ここでは数値が高いノード11とノード3のクラスターについて考察したい。

(1) クラスター11の解釈

ノード11のクラスターは、短大卒以上であり、専門職に就いていて、子供がおらず、世帯収入が800万円以下である女性で構成され

る。すでに女性の大学進学率が5割を越えており<sup>(14)</sup>、専門職には離職率が高い「医療、福祉」などのサービス業<sup>(15)</sup>が含まれることから、決してアプローチの難しい層ではない(米国では、医療福祉業界で燃え尽きた女性がトラック運転の孤独な仕事にひかれて転職する事例が増えている<sup>(16)</sup>)。また、すでに自分の意志で専門職に就いた経験があるため、「理想とする職業のイメージ」を現実的に評価する層といえよう。なおかつ、子供がいないことから、時間的な拘束は比較的少ないであろう。

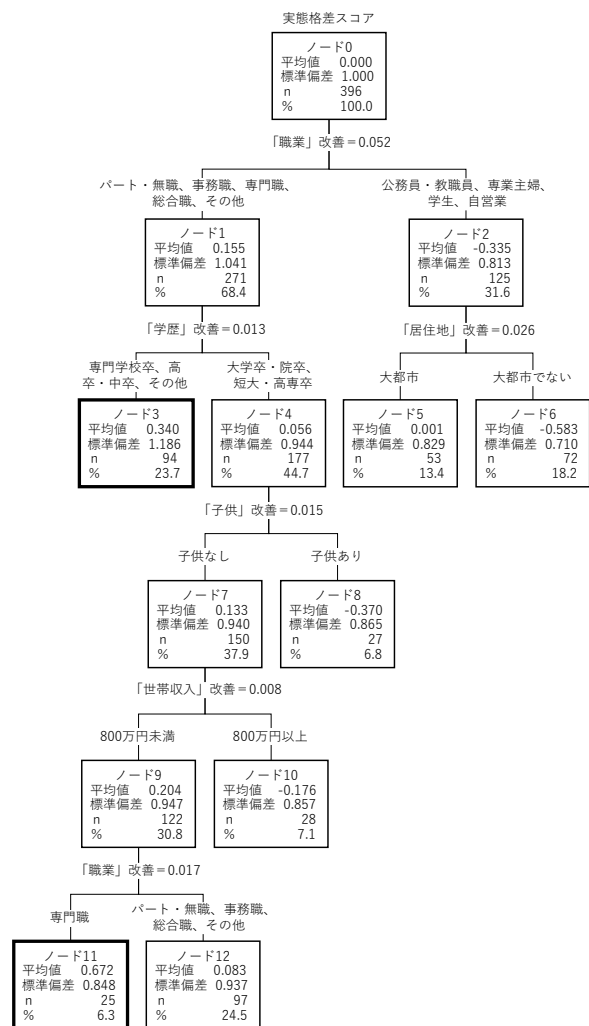


図2 決定木分析の結果

クラスター別の格差(表5)と全体の格差(表1)を比較すると、格差が少なくなっていることから、採用ターゲットの一つとして検討すべきクラスターであると考えられる。

表5 上位クラスターのイメージ差

第1位クラスター（ノード11）				第2位クラスター（ノード3）			
項目	平均 0.672			項目	平均 0.340		
	合計	⑤	⑥		合計	⑤	⑥
転勤がない	-1.8	0.2	-2.0	残業がほとんどない	-1.9	-2.2	0.3
残業がほとんどない	-1.4	-1.5	0.1	育児・出産と仕事を両立できる	-1.8	-2.6	0.8
育児・出産と仕事を両立できる	-1.4	-2.4	1.0	安心・安全な職場である	-1.8	-1.5	-0.3
安心・安全な職場である	-1.2	-1.0	-0.2	快適な環境の職場である	-1.7	-1.4	-0.3
快適な環境の職場である	-1.2	-0.9	-0.3	勤務時間に融通がきく	-1.7	-2.1	0.4
知的な刺激がある	-1.2	-1.6	0.4	福利厚生が充実している	-1.6	-1.7	0.1
福利厚生が充実している	-1.0	-1.1	0.1	転勤がない	-1.5	0.0	-1.5
仕事をする中で自身が成長できる	-1.0	-0.8	-0.2	土日は必ず休める	-1.5	-1.2	-0.3
専門的な仕事ができる	-1.0	-1.6	0.6	職場での人間関係が良好である	-1.5	-1.3	-0.2
土日は必ず休める	-1.0	-0.4	-0.6	自分のやりたいと思った仕事ができる	-1.4	-1.4	0.0
職場での人間関係が良好である	-0.9	-0.6	-0.3	体力の有無が問われない	-1.3	-2.1	0.8
体力の有無が問われない	-0.9	-1.2	0.3	理解のある上司がいる	-1.2	-1.4	0.2
安定した収入が得られる	-0.8	-0.9	0.1	職場が地元にある	-1.2	0.3	-1.5
やりがいがある	-0.7	-0.6	-0.1	安定した収入が得られる	-1.2	-1.3	0.1
自分の新しいアイデアが生かせる	-0.7	-1.2	0.5	仕事をする中で自身が成長できる	-1.1	-0.9	-0.2

注：⑤は「実態を反映した格差」であり、⑥は「実態を反映していない格差」である。

表1で示した全体の上位格差と比較すると、成長や働きがいに関係する項目（「知的な刺激がある」「仕事をする中で自身が成長できる」「やりがいがある」など）が上位に顔を出している。これは高学歴で職業意識が高いことからと推察される。このクラスターの女性をターゲットする際は、こうした成長や働きがいに対する配慮と改善が必須となる。また、現時点で子供がいないが、育児と出産に対する関心は高い。育児と出産に関する環境整備はこのクラスターでも必須であるといえる。

「実態を反映していない格差」に関して言えば、「転勤がない」ことについての誤解から大きなイメージ差が生まれていることが分かる。この誤解を解くことも必須であろう。

ちなみに、冒頭で紹介した一般女性調査で唯一、ドライバー職を将来の職業として「希望する」と答えた回答者は、このノード11のクラスターに属している。

## (2) クラスター3の解釈

ノード3のクラスターは、パート・無職、事務職、専門職、総合職のいずれかであり、かつ専門学校卒あるいは高中卒である女性で構成される。上京する割合の高い大卒と異なり、地元就職志向の強い層といえる。また、専業主婦と学生は含まれないことから、就業

意欲は高いものと推察される。

クラスター別の格差（表5）と全体の格差（表1）を比較すると、クラスター11ほどではないが、格差が緩和されていることから、このクラスターも採用ターゲットの一つとして検討すべきであろう。クラスター11とは異なり、成長や働きがいに関する項目は上位に少ない。その代わり、「勤務時間に融通がきく」「理解のある上司がいる」「職場が地元にある」などといった働きやすさに関する項目が存在する。このことから、働きがいよりも働きやすさが重視される傾向があることが分かる。働きやすさに関する環境整備とアピールが有効なクラスターといえる。「実態を反映していない格差」の結果に関して、「転勤がない」と「職場が地元にある」の2つに関して誤解があることが分かる。ともに地元就職志向の強い当クラスターでは重要な要因であるので、イメージの是正は必須といえよう。

ちなみに、ノード3のクラスターでは、ドライバー職を将来の職業として「希望する」と答えた回答者は皆無であったが、「選択肢の1つとして考えている」「気になっている」と回答した回答者（12人。全体の25.6%）が最も多かった。本人希望という観点からも有望なクラスターであると評価できよう。

## 5. まとめと今後の課題

本論文では、複数の職業価値尺度を用いて、女性ドライバーのイメージ差分析を行った。イメージ差を一般女性に対するイメージ調査だけでなく、女性ドライバーに対する実態調査データを併せて用いることで、イメージ差を「実態を反映した格差」と「実態を反映していない格差」の2つに分けて分析した。その結果から、実態改善を優先すべき課題とイメージ是正を優先すべき課題を洗い出すことができた。また、属性データを用いた決定木分析から、イメージ差が緩和された、採用目標として検討すべきクラスターを発見することができた。クラスター別に特性を考察し、採用に資するアプローチ方法を検討した。

残された課題は3つある。第一に、運行形態別の分析である。運行形態の違い（特に長距離と中短距離の違い）によって、就業実態や充足できる職業価値は異なるはずなので、その点を考慮して分析すべきであった。今回の調査では長距離輸送に従事する女性ドライバーの回答者が少なかった（全体の5.4%）ため、分析ができなかった。第二に、採用に結びつく具体的な施策の案出である。職業イメージ差がなくなったとしても、先入観が邪魔するなど、すぐに採用に結びつくとは限らない。ドライバー職を選んでもらう「きっかけ」が必要となる。きっかけづくりの具体的な方法を考え出すことが新たな課題の一つとなる。第三に、若年女性は、親戚や友人などの周りの人間から就職先についてどう思われるかについて気にする可能性が高い。外部からのイメージに関する変数を含めた調査・分析も必要であろう。

## 謝辞

本研究は、SBS 鎌田財団による第7期物流研究助成（2021年度）をいただくことで実施することができました。鎌田正彦代表理事をはじめとした財団の関係者各位に心から御礼

申し上げます。また、調査設計と予備調査で日本大学商学部の秋川ゼミナールの学生諸君から協力を得ました。心から感謝いたします。

## 参考文献

- (1) 総務省統計局：労働力調査（基本集計）2023年（令和5年）8月分、2023（<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>）
- (2) Dobson, A., Brown, W., Ball, J., Powers, J., & McFadden, M., Women Drivers' Behaviour, Socio-Demographic Characteristics and Accidents, *Accident Analysis & Prevention*, 31(5), pp. 525-535, 1999
- (3) Bernard, T. M., Bouck, L. H., & Young, W. S., Stress Factors Experienced by Female Commercial Drivers in the Transportation Industry, *Professional Safety*, 45, pp. 20-26, 2000
- (4) Reed, D. B., & Cronin, J. S., Health on the Road: Issues faced by Female Truck Drivers, *AAOHN Journal*, 51(3), pp. 120-125, 2003.
- (5) 国土交通省：女性ドライバー等が運転しやすいトラックのあり方検討会：ドライバーアンケート結果、2018（<https://www.mlit.go.jp/common/001261908.pdf>）
- (6) 全日本トラック協会青年部会：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、2017（[https://jta.or.jp/wp-content/themes/jta\\_theme/pdf/20170725joseikoyou.pdf](https://jta.or.jp/wp-content/themes/jta_theme/pdf/20170725joseikoyou.pdf)）
- (7) Scott, A. & Davis-Sramek, B., Driving in a Man's World: Examining Gender Disparity in the Trucking Industry, *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 53(3), pp. 330-353, 2023
- (8) 菰田孝行：大学生における職業価値観と職業選択行動との関連、青年心理学研究、No.18, pp. 1-17, 2007
- (9) 狩野裕・三浦麻子：AMOS, EQS, CALISによるグラフィカル多変量解析 一目で見る共分散構造分析—増補版、現代数学社、p. 151, 2007
- (10) (5)と同じ。p. 3
- (11) (6)と同じ。p. 7
- (12) (6)と同じ。p. 12
- (13) (5)と同じ。p. 2
- (14) 内閣府男女共同参画局編：男女共同参画白書 令和3年版、p. 124, 2021
- (15) 厚生労働省：令和4年雇用動向調査結果の概況、p. 13, 2023
- (16) Michelle C., Women are entering US Truck-Driver Jobs in Record Numbers, *Quartz*, December 5, 2022（<https://qz.com/women-are-entering-us-truck-driving-jobs-in-record-numb-1849827442>）