

女性職業ドライバーに関する 調査研究

報告書

平成7年3月



財団法人 国際交通安全学会

International Association of Traffic and Safety Sciences

研 究 組 織

プロジェクトリーダー：栗原 典善 (株)デザインクラブインターナショナル 取締役副社長)

メンバー：尾形 隆彰 (千葉大学文学部 教授)

小林 實 (株)社会システム研究所 客員研究員)

杉山 雅洋 (早稲田大学商学部 教授)

松村みち子 (タウンクリエイター 代表)

岩越 和紀 (株)J A F M A T E社 編集長)

結城多香子 (交通倫理研究会 会長)

事務局：柿沼 徹 (財)国際交通安全学会研究調査部)

今泉 浩子 (財)国際交通安全学会研究調査部)

目 次

第1章 研究の背景	1
第1節 問題意識	1
第2節 社会的にみた女性職業ドライバーをめぐる問題	4
第3節 経済学的にみた女性職業ドライバーの社会進出	11
第2章 研究の位置づけと方法	15
第1節 女性職業ドライバーをめぐる既存調査と課題	15
第2節 研究の方法と経緯	21
第3章 女性職業ドライバーの実態	24
第1節 トラック輸送業界	24
1. 中・大手企業	24
2. 小規模企業	26
第2節 旅客輸送業界	32
1. タクシー	32
2. 既存データとの比較	37
3. バス・ドライバーの実態	42
第3節 女性職業ドライバーの意識と管理 —面接調査の概要—	46
第4章 課題と展望 —さまざまな論点—	52
第1節 小企業の面接調査を通して感じた問題点	52
第2節 インタビューからの問題提起	53
第3節 企業経営の視点から	56
第4節 職業選択からみた女性ドライバーのプラス面	57
第5節 男女共生の交通社会をめざして	60
第6節 今後の展望	61
第7節 女性ドライバーを視野に入れたタクシー専用車両の提案	62
第5章 結 び	65
附 録 1. 企業の管理者へのインタビュー結果	69
2. 女性ドライバーへのインタビュー結果	81

第1章 研究の背景

第1節 問題意識

1. 女性の社会進出

ポスト・バブルの景気停滞のなかで、女子学生の就職難が大きな問題としてクローズアップされるようになった。いわゆる総合職への女性の採用を、企業が絞り始めたからだ。1986年4月に男女雇用機会均等法が施行され、女性の社会進出が促進されてきたが、男女の雇用・労働条件にはまだ隔りがある。

中学卒業以上の労働可能な女性人口のうち実際に働いている人の割合、すなわち女子労働力率は、90年に初めて50%を越えた。これは女性の社会進出を象徴する数字であったが、世界で最も女子労働力率の高いスウェーデンの82.3%に比べると、その差はまだ大きい。

日本では、年齢別に見た女子労働力率がM字形のカーブを描く。学校を卒業して就職しても、結婚や子育てのために退職せざるをえず、子育て後に再就職するというケースが多いからだ。92年施行の育児休業法においても、1年間の育児休職が認められることになったが、その間の賃金は保証していない。いっぽうスウェーデンでは、女性が仕事と家庭を両立しながら働き続けられるための政策が強力に推進され、女子労働力率のグラフは台形を描くという。また、日本独特の長時間労働が男性の家事参加を困難にし、女性が家庭にとどまらなくてはいけない状況を作っている、との指摘もある。

男女の雇用・労働条件の隔りを埋めるには、雇用機会や保育支援のための制度や設備、さらには性別役割分担意識の解消が求められるところであろう。女性の潜在的労働力は高い。従来は「男の職場」と思われていたところでも、女性に門戸を広げることで新たな可能性が開けてくる。そしてそれは、すでに始まっている。

街を走る無数の自動車を見れば、女性ドライバーにとって自動車が確実に生活の足となっていることが実感される。そのなかには営業の外勤など、仕事で運転している女性もいるだろう。さらにタクシーやトラックでも、女性ドライバーを見かけるようになってきた。路線バスの女性運転手や、派手に飾り立てたダンプ・トラックを駆る女性が、雑誌で紹介されたりもしている。「女だてらに」と思う人がいるかもしれないが、彼女たちはもっと自然に、肩肘張らずに働いているようだ。

こうした女性職業ドライバーはなぜその仕事に就き、どのような意識で働いているのだろうか？ 毎日の仕事や生活のなかで、どのような楽しさや不自由を感じているのだろうか？ それを解き明かすことは、我が国の交通環境の現状と将来を考える上での重

要なポイントとなるであろう。

2. 増えてきた女性職業ドライバー

タクシーやトラックの運転手と言えば、数年前までは典型的な「男の職場」であった。「一ひめ、二とら、三ダンプ」は古い言葉だが、女性は男性より運転が下手だと長く信じられてきたことは確かだろう。しかし女性の運転免許保有者は78年に1,000万人を越え、93年には2,500万人と、急速に増え続けている。その半数がペーパードライバーだという指摘もあるが、もはや女性が自動車を運転するのはまったく普通のことである。そしてこうした「母数」の増大を背景に、旅客・物流業界に女性が職業ドライバーとして進出し始めている。

タクシー会社で組織する全国乗用自動車連合会のデータによると、平成6年3月末現在、タクシー（ハイヤーを含む）の乗務員総数は全国で36万1,002人。そのうち女性ドライバーは5,640人であり、1年前より1,319人も増えた。構成比では1.3%から1.6%に上昇している。単純計算すると、タクシーを60回利用して1度の割合で女性ドライバーに出会う、というわけだ。ただし、女性のタクシー・ドライバーは昼間勤務の人が多いため、数字以上に女性ドライバーが増えてきた、というのが利用者の実感だろう。

女性ドライバーを採用するタクシー会社は全国で2,086社にも上っている。都道府県別に見ると北海道が170社で最も多く、次いで福岡、広島、東京、神奈川と続く。女性乗務員数も北海道が636人と最大で、構成比は2.6%、以下、神奈川450人（構成比2.3%）、東京446人（0.6%）、福岡394人（2.1%）などとなっている。

宅配便や路線トラック、ダンプなどでも、女性ドライバーの姿を見かけることが珍しくなくなってきた。求人雑誌を見れば、物流業界が「女性ドライバー歓迎」と求人広告を載せている。また、トラック・メーカーでも車両の開発段階から女性ドライバーの増加を考慮して、例えば、他人に見られたくない生理用品などを収納する鍵付きの小物入れを室内に設置する、といった動きが出てきている。

1986年の改正労働基準法の施行により、労働基準監督署に申請すれば女性も深夜労働が認められるようになった。これが、深夜労働を伴う旅客・物流業界のドライバーに、女性の進出を可能にしたひとつの背景である。さらに88年の労働基準法改正で労働時間が短縮され、交替要員確保の需要が出た、という要因もあった。旅客・物流業界は慢性的に人手不足の問題を抱えており、女性ドライバーの採用はこれを解消する手段でもあったのである。

女性ドライバーの採用を促進するために、労働時間の弾力的な運用も進んできた。タクシーやトラックは昼夜をわかつたず走っているが、タクシー会社では昼夜2交替の昼間に女性ドライバーを起用する例が多く、トラック運送会社からは「朝1回だけ走る、と

いう人をターゲットにした仕事を考えれば、もっと女性ドライバーを増やすことが可能だ」という声が出ている。

3. 労使双方のメリット

では、事業者にとって女性ドライバーを増やすメリットとは何か。タクシー業界では、サービスの向上、業界のイメージアップの2点を挙げている。物流業界からは「得意先が女性ドライバーを歓迎する」との意見もある。丁寧・コツコツ・気配りといった女性本来の特性が職業ドライバーに向いている、ということのようだ。女性ドライバーからも、タクシーやバスの運転は「運送業ではなく接客業だ」との意見も出ており、サービス面での意識が強いと言える。とくに夜間のタクシーはドライバーが女性のほうが安心できる、という女性利用客の声がある。これもサービス向上の一例だろう。イメージアップについては、女性の社会進出の機運を背景に、女性ドライバーを採用することで企業としての進歩性をアピールするというのは当然の企業戦略と考えられる。

いっぽう職業ドライバーに就く女性にとっても、事務職より収入が高い、働いた成果が収入に反映される、といった魅力がある。タクシーの場合では、AVM（オートマチック・ビークル・モニタリング・システム）の普及によって利用客に近い車両に配車指示ができるようになり、実車率（走行距離における客を乗せて走る距離の割合）が平準化し、経験の浅い女性ドライバーでも男性との収入格差が小さいと言われている。

また、仕事の内容に男女差が少ないことも重要なポイントである。事務職が男性社員の補助業務となりがちなのに対して、職業ドライバーは男性社員とまったく同じに「1台の自動車を一人で運転する」わけだから、自立心のある女性にとってやりがいも大きいようだ。「タクシー・ドライバーは一国一城の主」と言うように、自分の仕事を自分で管理できることは、男性にも女性にも魅力的なのであろう。

さらに、営業運転のための二種免許を入社後に会社負担で取得できるなど、就職前に職業訓練を受けておく必要が少ないことも、女性が旅客・物流業界の門を叩く動機となっている。例えば、子育て後の再就職の場合、家事に追われて特別な資格や特技を身に付けられなかった女性でも、夫や子供の送り迎えで習熟した運転技術を活かして職業ドライバーになる、ということが不可能ではないのである。

4. 女性進出がもたらすもの

女性の運転適性については諸説ある。スピードを怖がる、集中力に欠けて漫然運転しがち、などネガティブな指摘も確かにある。免許取得者の増加に伴って、女性の交通事故件数も増えてきた。これについては本研究の直接のテーマではないので詳しく語ることは避けるが、雇用者側からは女性職業ドライバーの運転適性に対する不安や不満はほ

とんど出ていない。「運転適性は性差より個人差」との意見が多く、プロとして自覚を持って運転している女性職業ドライバーを女性の一般論で片付けてしまっただけとはいけない、ということのようだ。むしろ女性の慎重さを評価する声も少なくない。

一方、体力・筋力の点で一般的に女性は男性に劣ることは否定できないだろう。しかし前述した労働時間の弾力的な運用や労働基準法などにより、職業ドライバーがかつてほど体力のいる仕事ではなくなりつつある。また、宅配便の荷物は1個20kg以下と決められており、しかも15kg以下が90%を占めるというから、必ずしも強い筋力を要しない。長距離トラックやダンプではドライバーは荷物の積み降ろしを行わないケースが多いし、パワーステアリング、クラッチやギア・シフトのパワー・アシストが普及し、運転の省力化も進んでいる。これらは女性ドライバーをターゲットとしたものではないが、結果的に旅客・物流業界への女性の進出を助ける要因となっている。将来的には、ナビゲーション・システムの導入などにより、体力・筋力だけでなく運転中の精神的な負担も軽減できるようになるであろう。

旅客・物流業界の運転業務には「きつい・汚い・危険」の、いわゆる3Kイメージがまだ残っている。空調の完備したオフィスで9時から5時まで働く、という仕事とはやはり違う。しかし自動車のハードウェアも労働環境というソフト面も、次第に変わりつつある。その変化を促進している一因が女性の進出であろう。職業ドライバーという仕事を女性が働きやすいようにさらに変えていくことは、3Kの払拭になるばかりか、ひいては男性ドライバーにとっても働きやすい職場となるはずだ。そしてこれは、旅客・物流業界全般の安全運転推進にもつながるものと期待できよう。

[栗原典善]

第2節 社会学的にみた女性職業ドライバーをめぐる問題

1. 女性と職業

ちょうど今から20年前の1975年は国連によって「国際婦人年」が制定された年だが、これが女性の社会進出を促進させる起爆剤になったことは間違いない。しかし、社会参加によって得られる「生きがい」というものは、単なる社会進出が増加することによって満足されていくものとはいえない。

日本の状況を考えた場合、そもそも男性と違い、家事・育児を一方的に女性の天職として認めてきた社会構造というものがあつた。これらの負担を乗り越えて、生きがいのある人生を構築していくことは、別段これを差別と呼ぶことでなく、女性サイドの相当な努力が要求されてきたことも事実である。大卒の女性の場合をみても、職業につく場合、仮に同じ学歴の男性との格差という従来からの矛盾を感じつつ、やがて結婚、出産、離

職という一つの流れの中に、これらの矛盾は消失していったのがその姿でなかっただろうか。

たとえば、「男女平等」という言葉から受ける女性の印象というのは、それがうわべだけであり、お題目にすぎないものであって、これが社会の持つ偏見と相乗して、それを女性自身が容認してきたともいえる。このような背景から、今回のきわめて限定された女性職業ドライバーというジャンルは、このイメージを払拭する女性の闘いとみることはできないだろうか。

ここで、戦後の女性と職業との関わりを少し述べてみたい。

1948年に民法が改正され、家制度は廃止される。相続も親権も男女平等になったものの、「内助の第一歩」「明日もお元気に働いてネ」と家事労働については決して男女平等でなく、家は女が護るという発想がそこにあった。1951年頃になると「職業婦人」が話題となり、スチュワーデスの前身のエアガールへの人気も、自分が責任をもってなし得る仕事の典型として高いものがあった。

1955年、評論家の石垣綾子が「主婦という第二職業論」を唱え、主婦は社会的職業を持った上でなすべき第二職業にすぎないと、女性が家庭生活にだけ満足している事実を批判している。当時、電化生活真っ盛りで、主婦はこれに目標を置いて日々の生活を送っていたともいえる。

1973年当時、「仕事より愛情、母の手での教育から平和をつくる」といった新しい形の良妻賢母像がそこにあった。戦後のベビーブーム世代の女性が結婚を機に家庭に入った時期でもあり、パートタイマーが増え始めた時期でもあった。

1975年に国際婦人年を迎え、それ以前の70年代前半の格家族化が定着し、家事の省力化が主婦の余暇を生み出した現象が、いわゆる専業主婦という言葉を生んだが、それ以後、主婦は自分のために外へ出るべきといった脱専業主婦論が活発となった。しかし、共感は大きかったが、脱専業主婦への変身は容易でなかった。80年代は「女の時代」といわれたように、主婦のパワーは環境保護、生協活動、ボランティア活動など社会に向かって一斉に展開した。「よい妻、よい母、よいキャリアミセスの正しいメイク」という文句は、女性の顔の使い分け時代の到来を示している。家事は主婦の仕事という時代は去り、子供の数はさらに減少する。

1986年の男女雇用機会均等法の施行以来、企業や組織で働くことが生きがいの追求にならないと覚る女性が増えてきた。マスローの欲求説でいう、自己実現の欲求を満たす時代になったわけである。これはある意味で、「働かなくてはいけない」という呪縛から解放されたというか、「自分のために自分を実現するために」、これが労働行動の動機となっている。(以上、朝日新聞1995年3月5日付)

このように、戦前から戦後を通じ、連綿として続いた社会通念、すなわち女性は家庭

の中で生きるという発想は現代においても強固なものがある。しかし、これを打ち破る突破口として、パートであれ、定職であれ、家庭と両立させ得るような職種を選ぶ自由選択が現代においては許されるようになったことが、女性の社会通念を塗り変える力となっていることは疑いない。

一方、高等教育を得て就職をする女性にとって、就職はよい夫を探しだす場所であり、いわゆる「腰かけ就職」で、やがては家庭に入るという見かけ上の「良妻賢母」型である。これがある意味で形の上での男女平等になり、女性に差別を持たない職種が与えられない根拠でもあるといえるだろう。そうした意味で、これらの反動としての今回のような従来は男性の独占市場であるプロドライバーの世界へ「先遣隊」として女性らが乗り込んだとするイメージは、少し誇張が過ぎるであろうか。

今回の研究テーマである「女性職業ドライバー」というジャンルは女性にとっての職業としてかなり新しい部分であり、いわゆる女性の職業としては過去に余り取り上げられたテーマではない。また、必ずしも大卒である必要はなく、また、男性との格差もない、しかも、結婚、出産を終えた再就職女性が多いことを考えるならば、これからの一つの流れとして、女性が独自に活躍できる場として女性職業ドライバーは当然注目されるべきであり、マーケットとしての将来性もまた検討されていく必要がある。

大卒女性の職業生きがいといった分野はすでに吉田昇らの調査で明らかである（1950年代）が、女性の職業の中で元々男性の独占してきた職業ドライバーという職業に関する調査は見当らない。本調査は、そうした意味での意義もあり、量的にはケースが少ないものの、その一断面をとらえたという点では評価されるものと考ええる。

2. 女性の役割分担と国際比較*

先進諸国の中で日本は「性別役割分業」の規範が強い。つまり、男は仕事であり女は家事という分業である。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意見に対し、図1-1でみるように、我が国の場合「賛成」「どちらかといえば賛成」とするものが全体の70%を超えている。これは総理府が1982年に行なった調査でやや古い。最近の雇用機会均等のムードからすれば、ややこの調査結果よりはその割合は低くなっているだろうが、各国に比較してまだ相当に高いと推定される。ちなみにスウェーデンではわずか13.5%、イギリスでも25.9%にすぎないのである。

こうした土壤が女性の労働場面への対応はせいぜいパートというイメージにつながって、ある時期に女性パート参入を促したと考えられる。

*ここで引用した図1-1～図1-3は、フォーラム女性の生活と展望編『図表でみる女の現在』ミネルヴァ書房(1994)による。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。

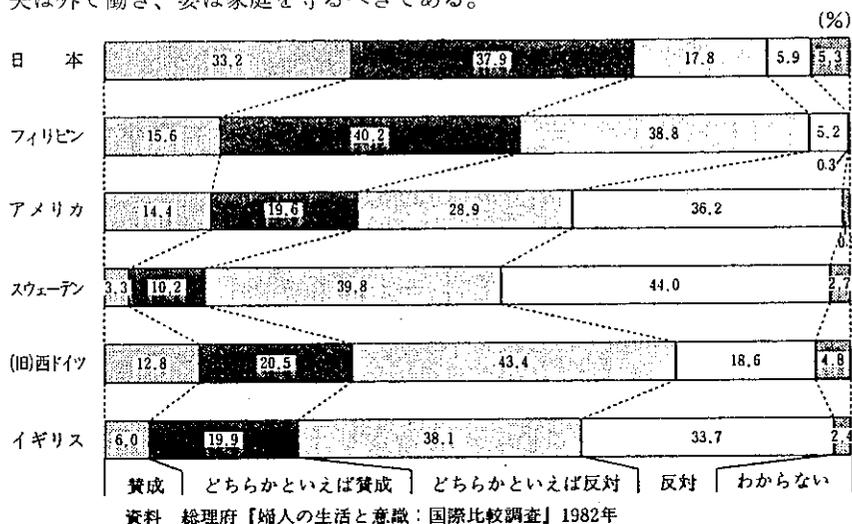


図1-1 役割分業観の国際比較

女性のパートタイマーは1960年に50万人であったのが、1969年に119万人に達したが、69年当時の若手労働力の不足が契機となり、家庭婦人の採用が始まった。そこには技術革新、軽薄短小というものが未熟練労働へのニーズを高めたといえる。こうしたパート輩出の背景には、不衛生な労働環境からの脱却（暗さの解消）があり、小遣い稼ぎという明るさも手伝って、女性の労働力は吸収されていった。この安い労働力は当然景気に左右されるわけであり、企業としては効率よく使い、捨てるという意図があったのである。

さらに国別の就業意識をみると（図1-2）、先程の例のようにスウェーデンでは「子供ができて職業を続ける」という意見に是とする割合は実に55%に達しているのに対し、我が国は18%にとどまっている。しかし、反面「子供が大きくなったら再就職する」という意見に対しては、我が国の女性は43.5%と大半が再就職の意向を示している。しかし、バブル以降のいわゆる不況期には、女性の再就職の道は決して容易ではない。

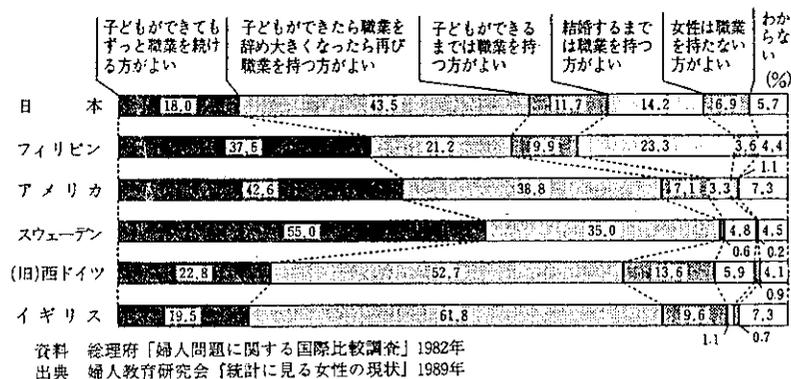


図1-2 女性の就業意識の国際比較

「子供が大きくなったら再就職を」とする意見は1972年の調査で女性が39.5%だったのが、1984年、つまり12年を経た段階でみると51.9%にのびている。これを男性側からみても20.9%が42.8%と倍以上ののびとなっている。このように男性の女性再就職への認知度が、むしろ女性自身からではなく男性側から強いことは興味深い（図1-3）。

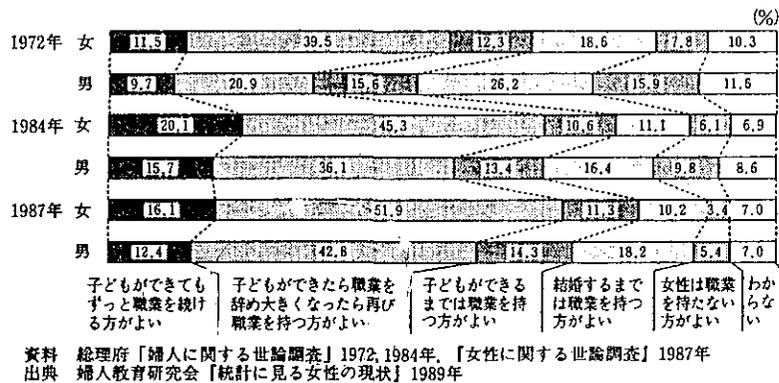


図1-3 男女別就業意識の違いの推移

しかし、調査当時から8年後の現在の数字を推定するなら、この傾向はさらに高くなっていると推察できる。事実、今回の女性タクシー乗務員への面接調査からみても、「夫のバックアップ、理解があるから」といった声とか、夫と同業である誇りや、安心感といったもの、家庭での精神的サポートから、彼女等が現在の職にある程度満足しているのではないかと推定できる。

3. 女性と車との関わり

1912年というから今から80年以上も前に、アメリカではキャッシュレジスターにヒントを得て、自動車のセルモーターなるものが開発された。それまではクラックハンドルを回してエンジンをかけていたため、これが作動時に逆回転して顎を骨折したりする事故が絶えなかった。しかし、このセルモーター一つでエンジンがかけられるようになったことが、アメリカにおいて女性ドライバーの参入に拍車をかけたという。したがって、欧米では女性ドライバーを差別するといった意識はない。アメリカでは、むしろ“Stepmother in backseat”（後部座席の継母）がジョークとしてよく使われている。後ろの席からああだこうだと運転を批判される姿はドライバーにとって苦痛であることは想像に難くない。

ところで、我が国のマイカーの歴史を振り返ると、それはたかだか戦後の30年程度のものでしかない。しかも、クルマという道具は、到底女性には扱えないといった発想が当初あったといえる。現在のクルマほどとり回しがよいわけではなく、またAT車の普及もまだ低かった。

しかし、この風潮はクルマの開発と平行し、女性の社会進出が盛んになるにつれ、女性とクルマとの付き合いが積極的になり、ことに、子供が乳離れをした時期からヤングミセスの社会参入の道具として機能してきた。50年前の平均的女性の生き方の究極の理想は、「良妻賢母」という言葉で言い表わされるように、いわば、家庭のバックアップ・システムとしての機能が重視され、外へ向けての自分というものを打ち出すことはむずかしかった。これが大きく様変わりしたのである。

国民皆免許の時代を迎え、女性ドライバーの数もこのところ極端に増えてきている。しかも、それが家庭での送迎、買物などの典型的家庭の主婦のツールといったものから、車を使っての職業に女性が進出してくる。今までは男の世界の独占であったものが、セールスドライバー、宅配、トラック、タクシー、バス等のプロのドライバーとして働く女性が増えたのである。

これは経済活動の活発化や時短によるドライバーの不足といった実質的なニーズもあるものの、女性のソフトな感じをクルマへ導入して企業イメージを変えようとする意図から女性ドライバーを積極的に採用する企業も増えてきている。つまり、単なる補助力から、戦力として女性ドライバーを使うという企業側の意識の変化である。

一方、対する女性の方も、従来の腰かけ的パートという意識から変わり、たとえば子育ての終わった年齢の人達は仕事を一つの生き甲斐として、車を通じての仕事に参加しているケースが大きい。これはかつて10年前のウーマンリブの時代とは違い、現代の女性が自然体でかつての男専用の仕事場に存在しているのである。

たとえば、神田運送の女性労働力活用の例をみると、

- ①車のハード面のソフト化をはかり、操作が簡単な車（HINOクルージングレンジャー）を採用し、女性を有力な戦力と位置づけている点、
- ②環境の整備と労働力逼迫状況を考えて、勤務体制の柔軟化と「残業してくれなくちゃ」の発想を脱皮して、パートでなく正社員の枠内で実行していることが、女性の労働参加に強いインセンティブを与えている点、があげられる。（日刊自動車新聞1990年3月28日付）

ところで、我が国で女性職業ドライバーが誕生したのは、東京自動車学校に大正6年に2人の女性が入学したことから始まっている。当時、警視庁は「実力さえあれば女性といえども運転手の許可を出す」というスタンスだったというから、差別という意識はここからは感じられない。しかし、一般の受けとめ方、ことに男性運転手から「女運転手無用論」がでるほどで、そこにはきびしい反対があったようである。これに対し、当女性ドライバー（お抱え運転手）からの反論は生存競争ゆえの女性の進出であり、今後、女性が増えることを彼女ら自身が予想している。当時のお屋敷の運転手の月給は35円で

あったというから、女性の給料としてきわめて高いものだったといえる(軽自動車情報)。

4. ライフサイクル第三期

ここで、いわゆるライフサイクル第三期に注目したい。フランスにおける年齢別就業状況を年代別にみても、たとえば1921年には20歳代以降一方的な低下を示している。このカーブが通称M型になるのには、1962年頃を待たないと成立しない。Mの後半が突出してくること、すなわち30歳後半から老齢化の近づく60歳にかけて、長期にわたる安定した社会的活動に入る時期が今後脚光をあびてくるのである。

この時期について専門家は、それがいかなるものであるか必ずしも明確な定義はしていない。50年前、女性はライフサイクルの第二期、すなわち妻であり母である時期を以て平均的に寿命を終わっていたから、結局のところ、いわゆる「良妻賢母」の4文字を以て人生を終わっていたことを意味している。最近みられる離婚率の増加は、第三期の女性の立場をより若い世代から進めなくてはならない意味も持つ。女性としての第三期はある意味でバラ色であるべきものが、男性サイドが子供を引き取らないこともあって、育児の延長線上に仕事につくというのが一つの課題なのである。

5. 三次元の生活構造を求めて

かつて専業主婦という言葉が流行った。これは何もしないで「父さん留守がよい」と我が世の春を謳歌していた時代の言葉でもあった。しかし、高齢社会において、専業主婦は年金だけで生活できないことを実感しはじめ、働く場を求めるような動きが見える。

我が国の場合、女性の労働力率は前に述べたように典型的なM字型を描く。未婚の時に高く、結婚、出産で低くなり、また、再就職して高くなるパターンをいう。いわゆる団塊の世代がM字型の底をなしていることは、高度成長期に起きた産業構造の転換による。つまり、農業や自営業中心の社会からサラリーマン中心の社会に変わった時、従事すべき「家業」がなくなった妻は家事専業、いわゆる専業主婦となったのである。

団塊よりさらに10歳若い1950年代生まれの女性たちからこのトレンドは逆転し、長期間働き続ける女性が増えて、M字の底も高くなった。こうした過去の専業主婦の大量創出は、高度成長を担った人口過剰の移行期世代のいわば失業対策であり、これからの少産少死の人口過少世代には、もはや予想できない過去の現象なのではないだろうか(朝日新聞1995年3月3日付)。

このことは、専業主婦からの脱却は現在の30歳代の女性から進められており、これが多職種への女性のチャレンジとなって表れているとみれば、女性職業ドライバーも単なる女性の好奇心からとりついたというものではないことは確かである。

過去の良妻賢母の時代、多くの女性は家庭にしか根を持たず、典型的な一次元型の生

活構造であったといえる。戦後になって女性は経済自立を持ちフルタイムで働く女性が出現し、職業と結婚、育児の両立をはかる二次元構造となる。しかし、この二次元構造を達成できるケース、さらには職業以外の自由な活動をするという三次元構造を持つ人も目立ってきている。したがって、将来の職業女性が三次元の生活構造を持てるような努力のために、女性職業ドライバーをとらえているとみることはできないだろうか。

[小林 實]

第3節 経済学的にみた女性職業ドライバーの社会進出

輸送サービスの本質は、人ないし財貨の地理的、空間的移動により効用 (utility) を生み出すことに求められる。使い古された例ではあるが、自分のオフィスから相手のオフィスを訪ねることによって商談の成立可能性が生まれるし、原材料を工場へ、完成品を消費地に運ぶことにより付加価値が生み出されるのである。これらを可能にするサービスに対する需要は、旅客の場合での特殊なケースを除きほとんどが派生需要 (derived demand) であるから、当該サービスが女性によってもたらされようが、男性によってもたらされようが本質的には変わりはない。女性が職業ドライバーとして本格的に社会進出する際には、このことが前もって改めて確認されておかなければならない。

本格的な社会進出を論ずるにあたり、経済学の基本理論に注目してみよう。この分野では、D. リカードによって提唱された「比較優位説 (theory of comparative advantage)」が傾聴に値する。近年、経済学の利用可能性ないし社会的有用性についてとかく少なからざる批判が寄せられている中であって、この比較優位説は説得力に富むものとして評価されている。比較優位説は比較生産費説とも呼ばれ、本来、国際貿易、国際分業に関して説かれたものである。相対的に得意な分野に特化し、お互いのメリットを活用しあうことが、全体として利益がもたらされるという説である。この内容はさまざまな分野にも拡大解釈されうる。我々の研究テーマに関しては、力仕事、技能、状況判断、危険への対処等の面から運転は専ら男性に任せ、女性はオフィスでの業務に専念することにより、輸送サービスを提供する企業としてより良い成果をあげているのであれば、この業務分担は比較優位説に基づいているといえるのである。男性ドライバーの方が賃金が高くても比較優位といえるのかとの単純な疑問には、彼らを用いるための費用は機会費用 (opportunity cost) であり、それは「いろいろな投入先の中で最も高い収益を挙げるもの」という経済学上の定義を用意しておけば、問題はない。運輸業にはさまざまな規制が課せられているものの、民間企業である限り利潤の最大化は合理的な追求目標である。そのために、比較優位の原則に立脚した経営活動を行なうことは当然の理であるといってもよい。この原則に従わず、「理念的に女性を登用すべし」といっても、そこには自ずと限界があるといわなくてはな

らないのである。

多くの領域で「男社会」ということが言われてきたし、今日でもその傾向は否定できない。女性を排除する上で客観的な論拠を求めることが困難な迷信の類は別として、「男社会」という言葉の中には男性を活用することが比較優位の原則に適うものとの暗黙の合意が込められていた、あるいはこれまでの企業経営上の体験を通して確認されていたとあってよいのではないだろうか。職業ドライバーに関しても、男性の職領とされてきたのはこのためである。したがって、女性ドライバーが「女性であることの希少価値」としての存在であり続ける限り、この領域においても「男社会」の基本的構図は変わらない。女性をドライバーとして活用することが経営上メリットがある、それゆえ比較優位の原則に適うことが確認されてはじめて、女性ドライバーの社会的進出が本格化されるのである。これまで、肉体的にも男性の方が優り、運転技能も上であり、しかもいざという時の状況に直面した場合の判断、それに基づく対応も男性の方が的確であるとの認識から、男性ドライバーが採用されてきた。これらが客観的に不変のものであれば、比較優位の原則上、女性の進出の余地は限られてくる。女性是对症療法的に活用されるにすぎなくなるのである。この傾向はこれからも続いていくものであろうか。

最近、多くの分野で女性の進出が活発化してきた。そのこと自体にニュース・ヴァリューがある間は比較優位説に裏付けられたものとはいえない。一般に、男女間の肉体的力の差は多方面での技術革新の成果を活用することによって縮小の傾向にあり、また科学的な裏付けもなく女性が排除されてきた領域においても女性の潜在的能力を顕在化する機会が与えられるようになってきたことから、女性への評価が一段と高まったことが認められている。「男社会」に変化の兆しが見られるようになったのはこのためである。この限りでは、「男社会」が客観的論拠に基づいていたかといえ、必ずしも疑問なしとはしないのである。社会のダイナミックな進展の中において、従来の固定概念にとらわれることは適切とはいえない。このことからすれば、女性ならではといった特殊な領域を除き、女性の社会進出そのものに世間の注目が集まることは少なくなっていくのではないであろうか。むしろ、多くの領域で女性の活用といった面にこそ関心が寄せられることになる。

職業ドライバーは「男社会」の典型的な領域であるといわれてきたし、事実女性が進出してきたのは最近になってのことである。しかし、ドライバーとして女性が登場してきたという現象自体、今後の進出を論ずるにあたっては意味のあるものといえよう。物流面では、荷役等に力仕事が必要されるため、女性には明らかにハンディキャップがあったが、物流機器の進歩、運転と荷役の分業システム等により、女性にも対処可能となってきた。パワーステアリング・ハンドルの導入も、男性ドライバー以上に女性ドライバーに好ましい状況をもたらしている。旅客を扱うタクシー、バスでは逆に女性ドライバー特有の心遣いが顧客に安心感を与えることも決して少なくない。これらは、女性ドライバーが比較優

位の原則を満たしうる上での重要な点である。一方、運転技能、状況判断については男性が優れているといわれてきたが、これらとて男女差が必ずしも統計的に立証されているわけではない。女性職業ドライバーの数が、統計分析を行なう上での母集団を形成するに至っていないからである。その意味では今後の分析が待たれるのであるが、運転適性、判断能力に関しては男女差というより個人差が問題とされるべきであろう。男性にもこれらに欠如している人もいる反面、女性にもこれらを十分備えた人もいる。実際問題として、女性ドライバーには運転適性、判断能力に優れた人は多い。この点で、男性、女性という一般論から接近したのでは適切な推論ができにくいことは改めて指摘するまでもない。要は、輸送サービス活動に関連しての技術革新の動向——目下開発途上のカーナビゲーション・システムの普及状況も今後の問題として考慮に入れておく必要がある——を踏まえ、個人として職業ドライバーに適しているか否かを問うべきである。その結果、女性にも向いているのであれば、比較優位の原則が満たされる可能性は大きくなるであろうし、女性の登用は社会的にも好ましいこととなる。

女性ドライバーを採用するか否かは経営者の判断に委ねられている。先にも触れたように、運輸業には政府規制が課されている。規制緩和の一般的な風潮の中で、トラックでは貨物自動車運送事業法により事業免許制から許可制へ、運賃認可制から事前届出・変更命令制へ、タクシーについては同一地域・同一運賃制からの脱皮という点で、競争政策が導入される方向にある。この制度変更が実質的に機能しているかどうかは別としても、市場競争が激しくなれば、当然のことながら従来にも増して比較優位の原則にしたがって優れた市場成果を挙げることが要求されるのである。それだけに、女性ドライバーを登用することの経営上のメリットが確認されなければならない。経営者の判断にもより厳しいものが求められることとなる。

女性ドライバーの採用がこのような厳格な経営判断によって行なわれてきたかといえば、必ずしもその限りではない。男性ドライバーの確保が困難であったからとか、たまたま女性の応募があったからといった契機によるところが少なくない。結果として比較優位の原則に適うのであれば契機そのものは問題とされるべきものとはならないが、競争時代の企業経営には適した戦略とはいえない。出発点では誰もが経験がないため、試行錯誤を強いられることは避けられないが、これからは事前の慎重な検討に迫られることとなろう。

要素市場が完全であれば、優良な経営者は良質なドライバーを採用することができる。しかし、現実にはドライバー雇用をめぐる市場は完全とは程遠いといわざるをえない。この点で原理、原則による雇用戦略が展開しにくいのは事実である。とはいえ、規制緩和が実質的に進めば、この分野でも市場条件が整えられてくるはずである。経営者はこの点での認識を新たにしておくべきであろう。女性ドライバーの採用によって職場が活性化されたとのメリットが伝えられているが、さらなる活性化のためには職業ドライバーが若者に

とっても魅力のあるものでなくてはならない。この環境作りも経営者の裁量に委ねられることとなる。

輸送サービスの本質を考えた場合、ドライバーという職域で男女差を問うべき論拠はない。優れた市場成果をもたらすための業務分担が比較優位の原則に照らして検討されるべきである。女性ドライバーがこれに適うのであれば、この分野での女性の進出は本格化するであろうし、そうでなければ一時的なものとしてしか期待できない。女性ドライバーがみられるようになった昨今、そのための実証的検討がとりわけ強く要請されるようになっている。単なる理念的願望だけでは何ら本質的な解を見出だしえないであろう。

[杉山雅洋]

第2章 研究の位置づけと方法

第1節 女性職業ドライバーをめぐる既存調査と課題

女性職業ドライバーに対する調査報告は過去にも断片的だが行なわれており、問題点や課題についても触れられている。それらの中には「職業ドライバー特有の問題」もあるが、「働く女性が共通に抱えている問題」も含まれている。

そこで本節では、過去に行なわれた各種調査の中で指摘されていることを列記してみる。「働く女性が共通に抱えている問題」については1. で簡単に触れ、「女性職業ドライバー」に関する既存調査については2. 以降で取り上げる。

1. 働く女性に共通する問題

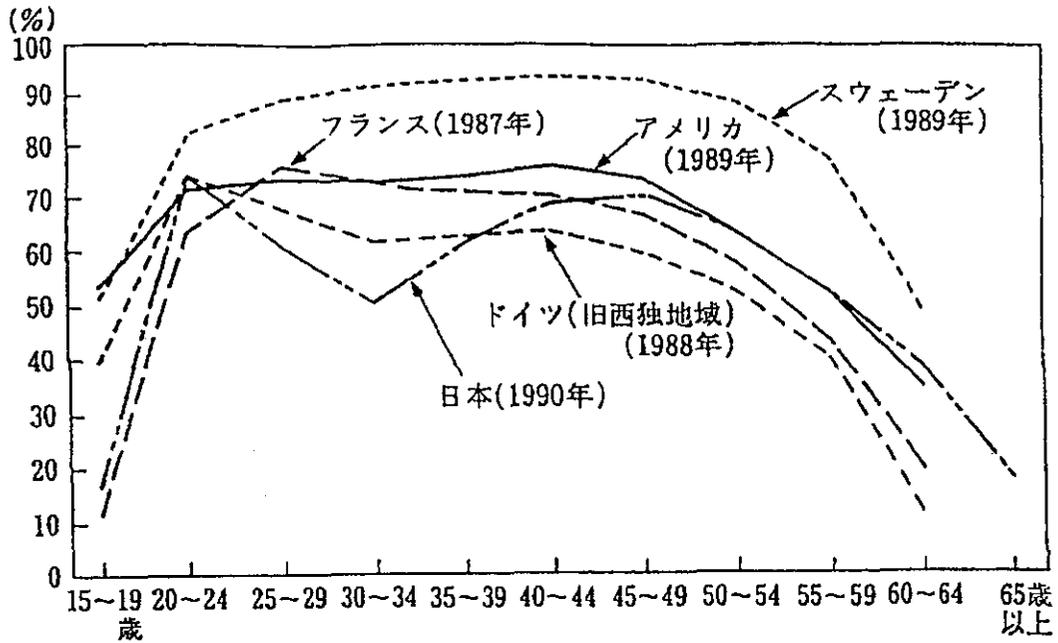
(1) 女性の労働力調査

日本では女性の年齢階級別の就業率を示す女子労働力率が30～40歳をボトムとするM字カーブを描いている。先進国の中でこのようなM字を描いているのは日本だけで、他の先進諸国はたいてい台形である。スウェーデンに至っては就業率も90%を超えている（図2-1）。

しかしスウェーデンも1970年までは日本と同じM字型曲線であったし、他の先進資本主義国にしても同じ状況であった。それが台形に変わってきた背景には、税制改革により夫婦合算税の累進税率を個人課税にし、日本でいう「百万円の壁」の問題を解決したことや、育児のための休暇や賃金保障などを含めた制度を整備したことなどがある。それらが70年代に行なわれた結果、スウェーデンは15～20年間で女性の就業率が9割を超え、今日の高福祉国家を築きあげたのである。

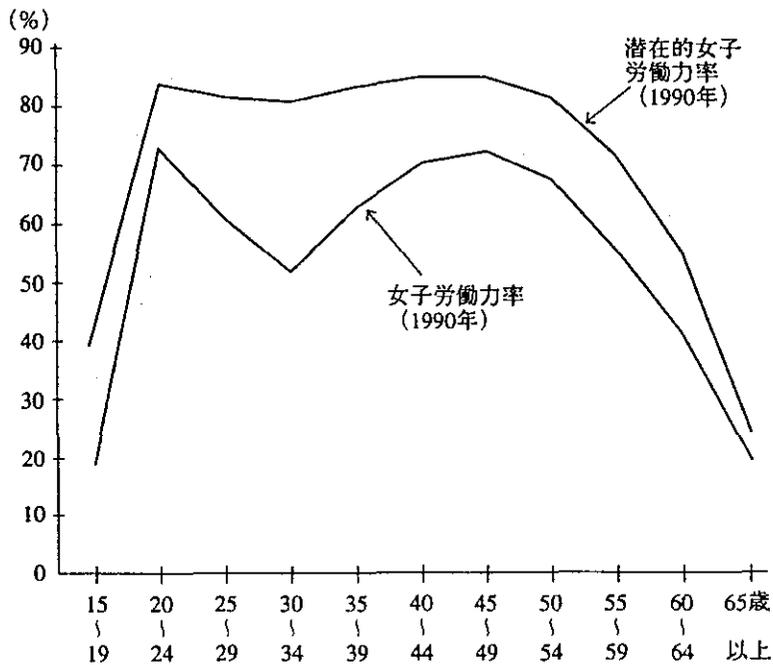
日本でも女性の社会進出は進んでいるが、日本の場合は山も高くなった代わりに谷も上がっており、M字曲線であることには変わりがない。すなわち日本の女性の多くはある時期いったん仕事を辞めるというライフスタイルをとっていることがわかる。それは年齢階級からみて「子育て」の時期と思われる。

ところが、いま仕事を辞めている人も含め、就業を希望する「潜在的女子労働力率」の調査をすると、この凹部が消え他国と同じような台形を描く（図2-2）。このことから、日本の女性は仕事と家庭生活との両立を図り、生涯を通じて働く意欲を持っていることがわかる。しかし現実には「条件が整えば働きたいのだが、まだ十分には整っていないので今は仕事を辞めて子育てに専念している」ということを示している。



(出所) ILO, Year Book of Labour Statistics. (労働省編「労働白書」1991 (平成3)年版, 日本労働研究機構, 107頁)

図2-1 女性労働力率の国際比較



$$\text{潜在的な女子労働力率} = \frac{\text{女子の労働力人口} + \text{女子の就業希望者}}{\text{15歳以上女子人口}} \times 100$$

$$\text{女子労働力率} = \frac{\text{女子の労働力人口}}{\text{15歳以上女子人口}} \times 100$$

出典: 総務庁統計局「労働力調査」、「労働力調査特別調査」特別集計

図2-2 女子の年齢階級別潜在的労働力率の推移

(2) 働く女性の支援策

総合研究開発機構（NIRA）の委託を受け、(株)生活科学研究所が「働く女性の支援に関する国際比較－低出生率国 日独伊の比較を通して－」と題する調査研究を行い、報告書をまとめた（94年7月）。

同調査は主要先進国の中でも出生率の低いイタリア（90年現在1.29）、旧西ドイツ（同1.44）、日本（同1.54）、そして女性の社会参加が進むなか、出生率が上昇しているスウェーデン（同2.14）について、様々な手法を用いて分析している。

それによれば、低出生率3ヶ国には多くの共通項がある。それらは

- ①第二次大戦後、1950年代から経済成長を遂げ、それに伴い経済のサービス化が進み、女性の高学歴化および女性の社会進出が進展した。
- ②婚姻率の低下、晩婚化、晩産化、少子化現象がみられる。
- ③女性に対する社会意識は、家父長制、性別役割分担意識が根強い。特に子育てについては、子供は3歳までは家で育てるべきという「三歳児神話」という共通項がみられる。
- ④保育の社会化が不十分である。

仕事と育児を両立していくための諸制度をこの3ヶ国で比較した場合、日本はいくつかの点で立ち遅れている。

- ①育児休業制度の導入が最も遅く、また無給である（95年度より25%の所得保障）。
- ②子どもの看護休暇がない。
- ③児童手当の支給額も少なく、しかもその支給期間も圧倒的に短い。

日本の女性の労働力率はM字型を描いており、子育て後の再就職が一般的なライフコースとなっている。そのときの就業形態はパートタイムを選択せざるをえない状況であるにもかかわらず、パートタイムとフルタイムの就労環境における格差は、3ヶ国中最も大きくなっている。賃金においては、フルタイムでも女性の賃金は男性の6割と3ヶ国中最も大きい格差となっている。

さらに日本においては、ドイツ、イタリア、スウェーデンにはみられない長時間労働が男性の家庭参加を困難にさせ、その結果、女性にのみ仕事か家庭かの選択を迫る状況を引き起こしている。その背景にあるものは、経済優先・効率優先の価値観で構築されている“会社優先主義”であり、根強い性別役割分担意識であるといえるだろう。

世界で最も女性の社会進出が進んでいるスウェーデンの場合、「家族」「労働」「男女平等」の政策を、同時に、しかも強力的に推進した。したがって、働く女性の支援策としては、男女格差の是正、就業環境や保育支援制度・施設の充実、社会保障制度の見直しが不可欠である。すなわち「制度」「設備」「人々の意識」の3点セットの改革が、国、

企業、パートナーである男性に求められている。

2. 「働く女性の能力研究会—鉄道、一般旅客自動車運送業」より

(財)21世紀職業財団が、平成5年10月に「働く女性の能力活用研究会—鉄道、一般旅客自動車運送業」の平成4年度調査報告書を取りまとめた。

それによると、現場職場を持っている産業の中で、旅客運送業は早くから女性が進出していた産業の1つであった。しかしながら、それは一般乗合旅客自動車運送業（以下「バス運送業」とする）のことで、女性従業者比率は平成3年度で9.97%という現状である。それに対して、一般乗用旅客自動車運送業（以下「タクシー運送業」とする）についてみれば、同5.90%で、女性従業者比率は依然として低い*（総務庁「事業所統計調査」による）。

とはいえ、この現状をもってこの業種が女性活用に積極的ではないと断定するのは早計である。この報告書で調査したバス運送業2社、タクシー運送業3社の女性活用実態についてのヒアリング結果をみると、先進各社には女性活用の姿勢に積極性が認められる。

この報告書では「一般的に見て、長らく男性集約型産業と受けとめられてきた業種においては、女性活用に先鞭をつける企業が出現する時期は遅れる傾向があるものの、いったんそうした先進企業が出現すると、業界内にその動きが伝播する速度は大きい」としている。そうした観点に立てば、バス、タクシー業界を女性活用後進産業ときめつけることはできない。

国勢調査により運輸関連職業従事者の女性比率のここ10年の推移をみると、昭和55年（1980年）には自動車運転者1,681,216人中女性は10,886人で0.65%にすぎなかったのが、昭和60年（1985年）には、1,715,011人中12,994人で比率は0.76%へと増加し、平成2年（1990年）には、1,766,400人中21,700人の1.23%と急増している。すなわち10年間で自動車運転者の女性の比率は倍増に近い増加を示している。

また、マネジメント側の意欲は各社ともこぞって高く、そうした意欲の高さと、労働需給のタイト化が女性従業者の実数をひきあげ、比率を上昇させた主要因であったとみられることもできる。ただしマネジメント側の意欲は、「女性には無理」等の思い込み等自己増殖作用ともいべきものの影響により、全般的に抑制されている。

その一因として、深夜業の禁止や重量物取扱制限等の制度的制約が指摘され、現状況下においてはそのことが女性活用の促進をはばむ潜在的口実となりうる余地を残している。

*全産業における雇用労働者中に占める女性雇用労働者の比率は38%を超える。また、鉄道業は本プロジェクトでは対象にしなかったため、除外する。

女性進出の制度的制約を別とすると、運転部門、営業部門、管理部門を通して、心身的能力面、職業適性面において、男性女性間に差はない。この調査報告書の女性運転者へのヒアリングによれば、女性たちは他の職務と運転業務とを鮮やかな対比で語っている。

一般的に女性が社会に進出する際に、家庭生活負担と職業負担を同時に負うことが多く、持続的就業を貫くことは相当に苦しい。そうした中で、働く意欲があり自動車の運転が好きな女性にとって一般旅客自動車運送業の現業部門は、給与面、可処分時間面で恰好の職務を提供しうる特性を具備していたのである。

この調査報告書では、バス業界、タクシー業界における女性の能力活用の現状と問題点について以下のように報告している。

(1) バス業界における現状と問題点

- ①バス業界では運転手は男性、ガイドは女性というすみ分けが、かなりはっきりしていた。
- ②日本バス協会の調べでは、平成4年7月末現在、17都道府県の27社の企業で52名の女性がバスの運転手として活躍している。そのうち42名（80%強）が乗合バスの運転手、10名（20%弱）が貸切バスの運転手として乗務している。
- ③乗合バスに乗務する割合が多いのは、貸切バスの乗務は遠距離が多く、勤務が深夜に及ぶ可能性が高いことから思える。
- ④女性のバス運転手に共通しているのは、トラックの運転手かタクシー運転手という職業ドライバーの経験があること、運転が好きだということである。
- ⑤能力は男性と比べて遜色はない。きめ細かく無理をしない丁寧な運転をする。接客の態度が男性よりソフトで評判が良い。
- ⑥バス業界はサービス業であり、それを考慮すると女性バス運転手は優れた能力を有している。
- ⑦女性をバス運転手として活用するための障害としては、深夜勤務ができないことが挙げられる。

(2) タクシー業界における現状と問題点

- ①1985年の「男女雇用機会均等法」制定に伴い、同年に「労働基準法」が改正され、女性乗務員の深夜業規制が緩和された。そのことにより、女性乗務員が男性と同じく隔日勤務で働くことが可能になった。
- ②社団法人全国乗用自動車連合会調べによると、平成5年3月末現在で全国にはタクシー業者が6,903社あり、乗務員数は36万330人であるが、うち女子乗務員を雇用する業者は1,874社（27.1%）、女子乗務員数は4,601人（1.3%）である。昭和62年に

は、それぞれ1,008社、2,062人であったから、5年半の間におよそ2.2倍に増加したことになる。

- ③女性乗務員の実数は、北海道（553人）、福岡（355人）、東京（340）、神奈川（317人）、愛知（207人）の順に多い。
- ④タクシー乗務員総数に占める女性乗務員の比率が高いのは、富山（5.5%）、山口（3.7%）、長野（3.1%）、山形（2.8%）である。地方で比率が高いことの原因としては、昼間の駅待営業が中心であること、地域全体の賃金水準が低いのでタクシー乗務員の賃金が相対的に高いこと、雇用機会が少ないことなどが考えられる。
- ⑤タクシー業界は将来、女性乗務員の比率を20～30%にまで増やしたいと考えている。その理由は、乗務員不足の解消、サービスのレベルアップ、業界のイメージアップである。
- ⑥女性乗務員の能力活用のための施策としては
 - (a)積極的に女性向けの募集を行なう。
 - (b)女性専用の更衣室、休憩室、トイレ、浴室など、施設の整備をする。
 - (c)勤務形態を多様化させている。
 - (d)教育、訓練、指導に力を入れる。
 - (e)車両運用、営業面での配慮として、AT車、小型車など、運転しやすい車を優先的に割り当てている。また無線車への乗務、都心部の営業を中心にするなど、売上を確保しやすくし、防犯上の効果もあげている。
 - (f)防犯対策としては、前部座席をセパレートにしたり、防犯ガラスの幅を長くしたりしている。無線・スモークガードの設置もしている。
 - (g)多くの場合、女性専用の制服を着用させている。
 - (h)家庭と職業を両立させるための配慮をしている。（日勤、日曜公休、子供と連絡をとるために車内への携帯電話の設置、保育所の紹介）
- ⑦女性乗務員をさらに増やすための方策については次のような回答が集まっている。「女性専用施設を充実する」、「生理休暇、出産休暇を取りやすくし、託児所を設置する」、「フレックスタイム制を導入する」、「雇用条件を明確にし、マスコミ等へのPRを積極的に行なう」、「防犯器具を完全装備する」、「AT、パワーハンドルなどの車両を増やす」。

3. トラック業界の現状

全日本トラック協会によると、1994年10月現在、女性運転手の総数は約7,000人で、運転手総数の0.8%である。

女性トラック運転手は、労働基準法の女性労働者に対する保護規定で、深夜時間帯

(午後10時～午前5時)と、日曜、祝祭日の労働が禁止されている。また時間外労働も週6時間、年間150時間以内の制限がある。しかし女性が増加するにつれて、労働時間の制限で生じる収入の男女格差に対し、女性運転手の間で不満の声が高まってきた。

1986年に「男女雇用機会均等法」が施行され、タクシー業界においては女性乗務員の深夜業規制が緩和された。慢性的な人手不足に悩むトラック業界の要請にこたえるため、運輸省と労働省では女性トラック運転手も、女性タクシー運転手などと同様に保護規定の例外職種として認め、労働基準監督署に申請したトラック事業者に対し、個別に規制撤廃を承認する方針である。

女性トラック運転手の深夜、休日労働は、1995年度前半にも解禁される見通しである。時間外労働に関する制度も併せて撤廃する方針である。ただし出産に伴う母性保護規定は従来通りとする。

[松村みち子]

第2節 研究の方法と経緯

1. 面接質問票の作成

本研究では調査が観念論になることを避けるため、旅客・物流業界で働く人の生の声を聞くことに主眼を置き、面接調査を実施した。全国の女性職業ドライバーの総数に比べれば僅かなサンプルしか抽出できないが、研究メンバー自身が実態にできるかぎり迫ることを優先したわけである。

面接調査においては、どのような質問票を作成するかが重要なポイントである。このため女性の社会進出や職業ドライバーに関する各種の文献調査を行い、それを基に議論を重ねた。また面接調査は、女性職業ドライバーと企業側の管理担当者それぞれに対して行うこととし、質問票は双方の意見の差異や特徴を明らかにできる構成とした。質問内容にはプライバシーに関わる部分もあり、忌憚のない意見を収集できるように質問文を工夫するとともに、特定の企業名や個人名を公表しない前提で調査を行うこととした。表2-1～2にそれぞれ女性職業ドライバー、企業側管理者への質問内容を示す。

表2-1 女性職業ドライバーへのインタビュー内容

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">○ 現在の仕事について<ul style="list-style-type: none">・ 仕事内容と運転車両 (AT/MT)・ 勤務形態および雇用形態・ 保有免許・ 月収・ 仕事上のよい点と悩み・ 相談窓口の有無 |
|---|

- ・職業ドライバーとしての男性との差（運転／仕事上のハンディ）
- ・社内の他職種間との昇進等のハンディ
- 日頃の運転行動について
 - ・運転技能の自己評価
 - ・運転時の心掛け
 - ・同僚および一般ドライバーや歩行者の安全意識や行動の評価
 - ・事故／違反歴
 - ・職業ドライバーになってからの運転の仕方や安全意識の変化
 - ・車両の改善希望
 - ・交通施設の改善希望
 - ・業務運転中の緊張度
 - ・公私の車両の扱い方の違い
 - ・男性同僚や客から女性は運転が下手だといわれた経験の有無
 - ・業務中の車両故障の経験
 - ・運転中にいやなことや困ること
- これまでの仕事の経緯と今後のことについて
 - ・職歴
 - ・職業ドライバー開始時期・理由やきっかけ・準備
 - ・女性ドライバーが働いていくために必要なこと
 - ・自分は職業ドライバーに向いているか
 - ・女性は職業ドライバーに向いているか
 - ・継続意志
 - ・今後増えると思うか
- フェイス
 - ・年齢、未／既婚、子供の有無、親との同居

表2-2 企業の管理者へのインタビュー内容

- 会社概要
- 女性職業ドライバー雇用の契機
 - ・採用開始時期と採用推移
 - ・採用開始理由・契機
 - ・雇用形態および勤務形態
 - ・職業ドライバーとしての育成
 - ・採用後の改善点とAT車の比率
- 労務管理
 - ・処遇（賃金、昇進、配置、配慮）
 - ・出産・育児休暇取得状況
 - ・再雇用制度の有無
 - ・防犯上の配慮
 - ・勤務評価方法
 - ・安全への貢献度
 - ・顧客および同僚ドライバーとの関係（男性、女性）
 - ・労務管理上のメリット、デメリット
 - ・管理上の決め手
 - ・要望や相談事項
 - ・交通違反への処遇
- 女性ドライバー雇用の総合評価
- 女性ドライバー採用の今後の方向

2. 面接調査の実施

本調査は、研究メンバーが相手先に出向いて面談しながら調査票に記入する、という方法を採用した。質問票を送付し、記入の上で返送してもらう方法では回収率が低くなるばかりか、回答の裏にある心の機微が見えないからである。

調査対象は各種文献や業界団体の資料を調べて、あるいはクチコミで聞いて、街で見かけた女性職業ドライバーに声をかけて、など様々な方法で選びだした。結果的に調査対象は表2-3の通りである。これらについて、94年10月から95年1月の間に面接調査を実施した。

表2-3 インタビュー対象

	管理者	女性ドライバー	事業所所在地
トラック	9社	20名(13社)	東京、埼玉、神奈川、岐阜、広島、高知
タクシー	6社	19名(8社)	東京、神奈川、京都、広島
バス	2社	1名(1社)	東京、神奈川

[栗原典善]

第3章 女性職業ドライバーの実態

本章で述べる女性職業ドライバーの実態については、今回のインタビュー調査によって得られたデータをまとめたものであり、一般論ではないことをあらかじめ附記する。

第1節 トラック輸送業界

1. 中・大手企業

トラック輸送業界へのヒアリング対象企業13社のうち、中・大手企業は7社である。主な業務内容は、一般貨物の運送、倉庫業、宅配業、さらに総合的サービス業も含まれる。そのうち経営者（管理者）のヒアリングを実施したのは6社、女性ドライバーのヒアリングは7社で計12名であった（ただし、2社の女性ドライバー3名については、アンケート形式ならということ、インタビュー内容の質問票に記入してもらうという方法をとった）。

(1) 経営者サイドからみた女性職業ドライバー

経営者サイドは、業界全体の景気が「よくなった」と回答したのは1社にすぎず、他社はほとんどが「あまりよくない」、「非常に悪化している」と回答しており、総合的には厳しい状況下にある。そのような状況下においての人材確保に関しては、仕事内容により多少の違いはあるが、やや「人手不足」との回答が多かった。

女性ドライバーの採用を開始した時期は、早いところで1987年（1社）、1988年（1社）、1989年（1社）であり、残りの3社は1991年以降である。女性を採用した理由は「人手不足による雇用の確保」「女性の有効活用」「イメージアップ」などとなっているが、1991年以降に女性を採用した企業では「人手不足」という回答はない。代わりに「輸送形態からみて、女性ドライバーでも対応できる」「世間の流れ」という回答になっており、人手不足でやむなくという消極的な理由から、女性が職業ドライバーとして参入してくることは社会の流れであるとして積極的に受け入れようとしている姿勢がうかがわれる。

特に区域運送、宅配業務においては「女性のほうが好感を持ってくれる」「男性でなくてもできる仕事がある」として採用に踏み切っており、顧客への対応に女性の細やかさを求めていることがみとれる。

安全への貢献度に対しては、「多少慎重」「こすつたりの小さな事故はあるが大事故はない」「不慣れなための事故は結構あるが、女性に限ったことではない」「ドライブ

テクニックは劣るかもしれないが、安全意識は男性より高い。故に新人でも男性より事故率は低い」と、男性との差を指摘する声はほとんど聞かれなかった。したがって総合評価も「仕事が真面目」「協力的でよい」「若い男性より総合的には女性のほうがよい」「メリットの方が大きい」と、どの企業も相当高い。

採用に当たっては、多くの企業が有資格者を採用している。宅配業では普通免許取得者を採用しているが、高卒採用で免許がない人には免許取得の援助を行なっている企業が1社、無線やリフトの資格取得の援助を行なっている企業が1社あった。

労務管理上のメリットとして「集配プラスアルファがある」「好きな仕事と割り切ってきているので難しさは少ない」「既婚者は仕事熱心で、対応の仕方もベテラン」などをあげている。それに対しデメリットとしては「強いていえば残業がさせられない」「子供がいる場合、参観日や運動会などで休日に制限がある」「体調を気遣ったり、運行先の現場の安全に気を遣うが、これはデメリットというよりは当然のこと」という回答で、デメリットを強調する企業は少なかった。

賃金は全社「男女同一」、ただし「多少能率給あり」が1社。昇給は4社が「男女差なし」、1社が「ボーナス調整」、1社が「年1回定期昇給」という回答で、基本的には賃金に男女の差はないとみてよい。

今後の女性ドライバーの雇用に対しては、「運搬する貨物には重いものもあり、配車や労働時間を考慮する必要がある」「お客さんの側で、女性ではちょっと、という場合もあり、限りがある」としながらも、「これからも大いに採用したい」「深夜業でも仕分けなど女性でも働ける部署があるので、労基法を見なおすことによって可能性は開ける」「女性の仕事はまだある」と前向きであり、ダンプトラック運転手を採用している企業では「100%や50%は無理にしても3人に1人くらいまでなら増やせる」と女性活用にかかなりの積極性を示していた。

(2) 女性ドライバーサイドから

ヒアリングした女性の仕事内容は、荷物の集荷・配達であるが、運ぶ荷物が鉄筋の女性（2名）は10t車の運転、他の女性は4t車（3名）、2t車（2名）、軽トラック等を運転している。

7社のうち女性だけのドライバーのチームがあるのは3社（5名）。うち1社は宅配業で、女性ドライバーには女性専用の車があてがわれている。女性用の車は丸みのあるバン型のセミボンネットの形で、外見が女性らしく柔らかかであるのに加え、中の装置もパワーステアリングやエアコンが完備されていて、女性が扱いやすいように配慮されている。

彼女たちは仕事について「楽しい」「自分に合っている」「車が好きだからいい仕事

だと思う」「体力がつくので健康によい」と、ほぼ全員が肯定的に受けとめている。しかも仕事が気に入っている理由として「収入がよい」「働けば働いただけ賃金がもらえる」「他の女性より給料がよい」と賃金の高さをあげており、本人たちには働きがいのある仕事であることがみてとれる。12名中9名が何回か転職したのちこの職業を選んでいて、過去の職業との対比で職業ドライバーに満足感を抱いているのが特徴的である。

待遇についても、女性は取り扱う荷物重量を少なくするなどの配慮があり「優遇されている」と感じている女性が多い。

運転技術については「下手だと言われたことがある」「うまくないと思っている」人も若干いるものの、大部分は「他の女性よりはうまいと思っている」と答え、女性ゆえのハンディはあまり感じていないようである。現実には過去3年以内に「人身事故」等大きな事故はないものの、「ヒヤリハット体験」はほぼ全員が「多数経験」している。それでも事故や違反をすると仕事ができなくなるから、大半が「絶対に事故を起こさないように気をつけている」とし、特に鉄筋を運ぶダンプトラックのドライバーは「荷崩れを起こさないようにいつも気をつけている」など、運転している車が大きくなるほど、職業ドライバーとしての自覚が高い。

彼女たちは一様に、車種や仕事内容で女性は配慮されていると感じており、荷物の積み込み等、職業ドライバーとして男性と同じには仕事ができないことを自覚している。その辺が仕事に対する満足感につながっているものと思われる。

女性ドライバーが働いていくために必要なこととしては、荷物の軽量化、車の改善のほかに、家族の理解と協力（特に夫の親の理解）、保育時間の延長、扶養控除の引き上げ等があり、彼女たちの多くは「これらの条件が整えば、この業界で女性の職業ドライバーは今後も増える」と考えている。

[松村みち子]

2. 小規模企業*

(1) 経営者サイドの現実

管理者側へのインタビューが実現したのは小規模企業では2社であった（対象企業はもう1社あったが、アンケート形式ならということで、質問票に記入してもらう形をとったため、ここではふれない）。他の数社に対しても女性ドライバーの実態調査のためのインタビューを申し入れたが、担当者や管理者段階で断られるという予想外の事態が起きた。アポイント段階での「お断り理由」の主なもの以下の通りである。
◎今は忙しく対応できない。

*ここでは、従業員数50名未満を小規模企業として扱った。

◎女性という事で特別な配慮は何もしていない、話す事はない。

◎マスコミの対応には懲りている。迷惑だ。

断られた数社とも電話口での対応は警戒心に満ち、そっけなく、いかにも迷惑そうであった。調査という事での警戒心であったのか、労務上の問題をつかれるとの勘違いか、判断はできないが、管理者側のこうした対応が実態調査の大きな壁となってしまった。

調査を実施した2社は女性ドライバーが2人と3人の在籍で、ドライバー全体では45人と11人の従業員構成である。インタビュー対象となったのはハンドルを握るのが主業務ながら、労務上の管理もまかされている中間管理職の男性であった。

① 女性ドライバー採用理由

両社とも「時代の趨勢」「社のイメージアップ」「安全な運行」といった理由をあげた。予想された回答だが、本音部分では、職場の華としての女性採用が窺われた。従来、トラック輸送の業界特に調査を行った小規模の運送業の世界は男性色が強く、仕事場としては殺伐とした雰囲気であった。そこに雇用側には景気拡大による人手不足問題が生じ、女性側には爆発的ドライバー人口の拡大があり、小規模企業における女性採用が実現した。ただ、この時点で雇用側が真剣に将来の女性採用の展望を持って取り組んでいたとは考えられない。「男性を募集しても全然応募がなく、試しに女性を採用してみようというのが本音でした」と管理者の一人が語るように人手不足がそれほど深刻だったというのが、その真の理由であった。

実際に採用してみると、女性は職場の雰囲気をがらりと変える力をもっていた。殺伐とした職場が華やいだものとなった。男性ドライバーにも活気がみられ、女性の働きそのものも、男性と遜色はなかった。そこで普通であるなら女性雇用の拡大になるのだが、その後、どちらも人数の拡大はみられない。この点について管理者は「メリットは認めるが、これ以上増やすと女性間でのトラブルや労務上の問題が予想され、企業にとってメリットとはならない」との答えであった。つまり、女性ドライバーの採用はあくまでも2～3人に留め、男性用の職場の華としての存在価値は認めるが、継続的に女性が貴重な労働力であるとは、認めていないという事であった。

② 雇用の条件

両社とも正社員として採用しているが、社会保険、厚生年金等は対象外とされている。勤務時間は8時から17時までだが、クライアントの都合により終業は不定期になる事が多い。給与は固定給プラス歩合制で働きしだいでは30万円近くになり、

その点が20歳から24～5歳の女性の応募の一番の理由であるという。女性側から雇用条件についての不満の申し出はないか、との問いには「ほとんど聞かない」という答えであり、また、女性としての仕事上の配慮に関しては、特にはなく、生理面だけは気遣っている、つまりは生理休暇を与えているという事であった。

「男性と全く同じ扱いをする事が、女性を採用する絶対条件です」というのが管理者側の口ぶりであったが、小企業の場合それしか方法がなく、女性だからという特別待遇をする余裕もないというのが正直なところではないだろうか。それは設備面をみても明らかで、シャワー、更衣室などは何もなく、トイレにしても共同であった。もちろん、仕事の性格上、外にいる事が多く、ほとんどそうした設備は必要ないとの考えも見受けられたが、こうした事からも真に女性ドライバーを運送業の将来にわたる貴重な戦力として位置づけていこうとする姿勢ではない事を窺わせる。

③ 安全面の配慮

運転上の安全への配慮はほとんどされていない。普通免許を持ってさえいれば採用され、トラック経験の有無に関係なく、いきなり路上に出される。最初の2、3日は経験者が同乗して、運転を確かめるが、車を満身に動かしさえすれば後は一人前として扱われる。教えるより経験を通して慣れるがこの業界の運転安全の原則であるらしい。車自体にも女性だからという特別な配慮はなされていない。

「事故らしい事故もなく、安全運転のようです」と言うのが、管理者の感想であり、事実、軽い事故は起こすが、大きな事故は起こしていない。その点では評価できるが、これも単に絶対数が少ないだけの事で、本格的に増えれば大きな事故を起こす危険性は十分考えられる。ドライバー個々の安全への資質に頼る形でしかない運転安全への取り組みに一つの危惧を感じた。

(2) 女性ドライバーの意識

小規模企業で働く女性ドライバーへのインタビューは運送業が4人、ダンプカーが2人、それに赤帽カーが1人であった。年齢的には赤帽カーが52歳と飛び抜けていたが、後は20歳代前半である。赤帽カーのケースはドライバー自身が事業主であり、雇用されたドライバーとは意識が全く異なっているため、後に付則として記載する事とする。

① ドライバーを職業として選んだ理由

「車が好き」「運転する事が好き」というのが、異口同音に語られた最大の理由だが、それを趣味だけではなく、職業にまでどうして、との問いには、「仕事に出て

しまえば、一人で気楽だから」という答えが共通していた。6人中5人が転職者であり、多くの人の中で事務等の仕事を続けていく事が苦手であるとしている。中でもダンプカーの2人は本当に車が好きな女性に見えた。高校を卒業して以来ずっと車の仕事にこだわり、携わり続け、一人は大型免許までも取得し、同じダンプを運転するだんな様まで獲得している。

この2人に共通していたのは、生活の方便として運転を選んだのではなく、運転する事が好きでその事を突き詰めていったらダンプの運転になった、という事である。またダンプで働く環境も彼女たちの職業ドライバーとしての意識を支えている。一般的には工事現場の重労働と考えがちだが、工事用の重機が整っている現在、ダンプカーのドライバーは真に運転だけが役割であり、積み降ろしなどの労働はない。彼女たちの「ダンプの運転はラクで楽しい」という感想は正直なところではないだろうか。

一方、運送トラックで働く女性たちは運転の楽しさに関してはダンプの女性たちと共通しているが、働く環境を楽しんではいない。運送業の場合、積み卸し全てが機械化されている訳ではなく、自ら行うか、重い場合は男性頼みになる。その事が大きなネックとなり、彼女たちの職業上のストレスとなっている。さらに、終業時間の不規則さも若い女性たちには、辛い事のようなのだ。

ダンプ、運送業ともに共通していたのは、タクシーの運転をする気は全くない事。人との接触が面倒でこの職業を選んだのに、接客で気を遣うなんてご免だ、という事であった。また、少女時代に観た映画「トラック野郎」に憧れてと語った女性が2人いた事も報告しておきたい。

② 運転意識と安全

経験した事故はほとんどが軽微なものである。その意味では安全意識は高いといえるが、それだけで安全は確保されているかという点、不確かである。

「乗用車とは目の高さが違い、全体の見通しがよく、運転がラク」というのが一致した意見であったが、そこに落とし穴がある事に気づいている女性は少なかった。ダンプの1人が、追突事故を経験している。会社の車2台で走っていて、車間距離をつめ過ぎ、前の車の急ブレーキに間に合わず、追突という事故であった。その女性は「なぜか、ダンプだと車間をつめてしまう」と語り、今はその事に最も注意している、という事である。高い位置での運転姿勢の危険を教えられてはいない。

一方、運送業の場合は荷崩れを起こす事が許されないため、運転は慎重になる、との事だったが、「長い時間、緊張しながら、ゆっくり走る事はなかなか難しい」と語る。この状態が続くと「どうしても意識が運転から離れ、漫然と運転している

瞬間が多くなる」との事で、「たまたま事故を起こしていないだけだと思う」と語る。ここでは、女性ドライバーの運転生理を正しく把握し、休憩の取り方等の指導が必要であろう。

大きな車を自分が動かしている満足感は各人共通のものであり、そこがこの仕事の魅力の一つでもあるようだが、ダンプの場合はそれが運転の荒さに繋がっている面もあるようだ。「ダンプの場合、時間通りの搬入が原則なので、遅れそうになると、どうしても大きな車体にものをいわせ、割り込みなどを平気でやってしまう」と正直な感想が聞かれた。

運転の安全に関しては彼女たちの漠然とした運転不安の相談にのれる仕組みが必要であろう。また、大きな人身事故を起こしてしまった時、会社はどのようなバックアップ体制をとってくれるのかという点にも強い不安を感じているようだ。現状は保険まかせであるという。

③ 雇用体制への不満

給与を始めとする雇用関係に関しては、インタビュー中あまり意見は多く出なかった。劣悪な設備面に対しても不満を語ろうとはしなかった。それは、十分満足しているという事ではなく、雇用者側の「職場の華」としての自分たちへの期待を敏感に感じとり、それを受け入れるしか、そこに職を求められないというあきらめに似た感覚であるようだ。

「車が古く危険なため、変えてくれと要求しても、なかなか変えてくれない」

「終業時間を一定にしてほしいと要求しても、そのうちに、で終わってしまう」

結局なにを要求しても改善される事はなく、諦めてしまう。自分たちの職場での存在感もその程度だと考えるようになっている。

また、彼女たちの意識の中にもこの仕事を一生のものとする考えはあまりないようだ。「運転は好きだけど、子どもが生まれたら続けられない」6人全てがこのように答えている。なぜ、の問いには「子どもを預けてまでする仕事ではない」というのが全員の意見であった。ただし、漠然とした期待であるが、子どもに手がかからなくなったたら、また、戻りたいとする意見も多くあった。

今後、この仕事に女性は増えるか、の問いに対して、全員が条件付きながら「yes」であった。そしてその条件は、雇用条件の明確化、職場環境の整備をあげている。現状の労働環境に、自分たちは我慢できるが、多くの女性にとっては我慢できるものではないと暗に語っていた。

付則 赤帽カー

赤帽カーは普通トラックで運搬するには、少なすぎる荷物を運ぶ運送業である。女性の進出も多く、参考のため1社だけ調査を行った。インタビュー相手は赤帽カー経験4年、52歳のドライバーである。

「夫の定年をきっかけに、老後の生活を確保するために始めた。現在、夫婦で1台ずつの赤帽カーに乗り、配送の仕事をしている。運転は全くの苦手、現在でもいやでしょうがない。だが、生活のためと割り切って続けている。思っていたより大変な仕事だった。肉体的には荷物の積み卸しで腰を痛める事が多いし、経済面では食べるのが精いっぱいという感じである。どんなに頑張っても一ヶ月の売上げが男性で70万円、女性で50万円が限度で、車の償却、経費を考えると、そんなに割のいい仕事ではない。

安全面には人一倍気をつかう、人身事故を起こしたら最後だという気持ちでハンドルを握っている。だが、東京の町は、車の運転がそんなに得意ではない52歳の女性には厳しすぎる環境だ。見通しの悪い交差点は多く、自転車、歩行者の飛び出しも多い。それに、大型のトラックの運転手さんやスポーツカーに乗る若い人には、私たちの赤帽カーが特に目障りらしく、嫌がらせをされる事もしばしばある。生活をかけて運転をしているんだって事を少し理解して欲しい。それに駐車を取り締まる婦人警官、配達中だと分かっても、違反は違反ですと取り締まる。反則切符を切られたら、その日なんのために働いたか分からなくなってしまう。そんな事が重なってますます運転が嫌になってしまった。」

赤帽カーの事業を始めるのはそんなに難しい事ではない。研修会への参加と専用車を準備するだけで始められるのだが、年齢の高い女性には少しきつい仕事のような。インタビューを受けてくれた女性が「赤帽カーを始めるならもう少し若くなければだめだった」と語ったのは正直な感想と思えた。1社だけのインタビューであるため赤帽カーにおける女性ドライバーの問題点を明確にできたという事ではないが、女性の職業ドライバーの中には、この様な現実もあるという事を付記しておきたい。

[岩越和紀]

第2節 旅客輸送業界

1. タクシー

(1) 経営者サイドから

タクシー業界における女性ドライバー登用は、昭和15年とその歴史は古い。しかし、現実に社歴の古い会社においても本格的な女性ドライバー採用は近年になってからである。現在、タクシー業界の景気は決してよくないと、面接を行なった6社の管理者達はいう。

以下は、面接調査を行なった6社のデータからの読取りである。

① 女性ドライバー雇用経緯

(a) 企業6社の採用歴等

	1	2	3	4	5	6
創業年次	昭和15年	昭和25年	昭和33年	昭和37年	昭和47年	昭和61年
女性ドライバー採用歴	4年	3年	8年	8年	9年	7年
女性ドライバー数 (全ドライバー数)	6名 (186名)	25名 (600名)	6名 (235名)	18名 (465名)	7名 (74名)	18名 (120名)

[平成6年12月現在]

(b) 採用の契機

会社のイメージアップのためがもっとも多く、次が人手不足による女性の有効活用である。強引な客引き等乗務員のマナーが悪く、イメージアップの必要性があったためと、具体的な例を出す社もあったが、全般的には、世間の流れに乗ってみよう、そして評判がよければ採用の枠を広げていくといった姿勢である。

② 雇用形態

(a) 身分

正社員とパートタイマー（業界用語では定時制）の2形態がある。3社は正社員として、3社が正社員とパートの両者を採用している。

(b) 勤務時間

拘束時間は8時間から21時間と社によりばらつきがあり、形態も「勤務・明け・勤務・公休」を1サイクルにしている社、「3パターン」「5パターン」に分けて勤務体制を取っている社もあり、統一はされていない。

(c) 賃金

固定給+能率給、全社この形態で男女差もない。

③ 労務管理上の問題点

(a) メリット

客の評判もよく企業イメージもアップした。職場の雰囲気も明るくなった。また、女性は頑張り屋であるため、それをみて男性ドライバーの意欲も向上、仕事の質の面も上がってきた。

(b) デメリット

子供のためという理由で欠勤・遅刻が多少ある。出勤率は必ずしもよくない。

(c) 管理上の心得

男女公平に接することであり、扱いを平等にする。全乗務員の要望に耳を傾け、一人一人とのコミュニケーションをよくするよう努めている。

④ 採用後の配慮

(a) 制度面

採用にあたり、二種免許取得に関し、各社とも何らかの援助を行なっている。出産・育児休暇は労基法に従っているが、利用者はない。再雇用制度もあるが、女性ドライバーの利用者は今のところない。

(b) 施設面

更衣室は女性用をどの社も設置しているが、仮眠室・バス・トイレを新設した社は1社。しかし、これから女性の数が増せば、改善・新設の必要性はあると認めている。

(c) 防犯面

特に夜間勤務の場合、配置・備品（ガス噴霧器：相手の目に、無線：社への連絡用）に気を配っている。

(d) 車輛面

A T車を使用する傾向にある。女性はすべてA T車にしている社もあるが、中には女性自身がA T車を好まないのと答えているところもある。

(e) 精神面

問題があればカウンセリングを行なうこともある。特にこの面での配慮は行なわれていない。

⑤ 対人関係

(a) 顧客との関係

接客態度がソフトで好感を持たれている。評判はよく、女性を指名してくる客もある。しかし、女性は不安でいやだという客がいることも否めない。

(b) 社内での関係

はじめの頃、男性が嫉妬し嫌がらせをすることもあったが、現在はなくなり、男性とうまくいっている。社内結婚の例もある。女性同士も良好な関係である。

⑥ 安全への貢献

(a) 関心

安全運転への関心度は高く、事故・違反も男性にくらべ軽微なものである。大きな事故もなく、事故率も男性にくらべ低い。社としての違反等に対する処遇は自分で処理、男女の差もない。

⑦ 雇用に関する総評

(a) 評価

接客態度もよく評判もよい。コツコツと働き、泣き言もいわない。事故もほとんどなく企業イメージアップに一役買ってくれている。

(b) 今後の方向

希望者があれば積極的に増員していく。接客業と考えれば女性の方が向いている。乗務員の半数が女性でもいいと考えている会社もある。今後、女性タクシードライバーは増えていけると管理者達はいう。増やしていきたいともいう。

(2) ドライバーサイドから

平成6年3月末現在、女性タクシードライバー（含むハイヤー）の数は全国で5,640人に達し、構成比は1.6%である。

今、女性ドライバーたちは、どんな環境背景の下に、どんな意識を持ち仕事に携わっているのか。以下は、面接調査に答えてくれた19名のデータからの読取りである。

① 職業ドライバーとしての意識

(a) 女性ドライバー19名のプロフィール

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
タクシードライバー歴[年]	30	20	6	4	4	4	4	3	2	2	1	1	1	1年未満	1年未満	1年未満	1年未満	1年未満	1年未満
年齢[歳] (既婚：子供数、離婚、未婚)	69 (子1)	54 (子1)	34 (離)	37 (離)	42 (子2)	37 (子1)	20代 (未)	52 (子3)	36 (子2)	20代 (未)	39 (未)	51 (子2)	25 (子1)	37 (子2)	42 (子3)	25 (未)	26 (子0)	28 (未)	25 (子1)
月収(約)[円]	20万	30万	20万	40万	17万	12万	20万	25~ 27万	30万	15~ 20万	18万	27万	12~ 13万	20万	19万		23万	20万	12~ 13万
車種 [AT or MT]	AT	AT	AT	MT	MT	AT	MT	AT	MT	MT	AT	AT	両方	MT	AT	MT	AT	AT	AT
事故回数[回] (対人・対物)	0	1 (物)	1 (人)	4 (物)	3 (物)		3~4 (物)	0	1 (物)	4~5 (物)	1 (物)	1 (物)	3 (物)	1 (物)	3 (物)	0	0	1 (物)	1 (物)
自分にこの仕事に向いている	はい	はい	はい	はい	?	?	はい	はい	はい	?	いいえ	はい	はい	はい	はい	?	いいえ	?	はい

(平成6年12月現在)

(b) この仕事は向いているか

(a)に示すように、19人中13人までが、自分に向いた仕事と思っている。よくわからないと答えた人も楽しく気に入っていると答えている。

(c) 女性の仕事として向いているか

約半数の人が向いていると答えているが、24時間勤務はきついで、若い女性には勧めたくないとの声もある。

(d) 仕事上のよい点

マイペースで仕事ができる。気楽であり、自由な時間が作れる。外に出れば自分が社長、努力次第で収入も上がる。また、種々な人に会いいろいろな勉強になる。

② 要望・希望

(a) 道路施設に対して

交差点で矢印の信号が出るところが多いが、交通の流れを妨げている、右折矢印が出るまで車も来ないのに待たなければならない、左折の場合も同じ。状況判断できる人が免許を持っているのだから、無駄な経費を使っていると思う。道路標識を見やすく、カーブミラーの適切な設置、車線変更をしやすくしてほしい。安全なタクシー乗り場とタクシーレーンがほしい。最近、歩道を掘り車道が狭くなってきたが反対だと思う。

(b) 車輦に対して

パワステになるといい。運転席のスプリング・材質など疲れにくいものに改良し

てほしい。安全のため集中オートロックに、また、窓を開けたまま降りてしまう人がいるため、集中パワーウインドウにしてほしい。連絡用無線もいいが、自動車電話があればよりいい。

③ 対人関係

(a) 顧客との関係

喜ばれている（特に女性客に）。一方、女性だから道も知らないといわれたり、違反を強要されスピードを出させられたりする。酔った客に絡まれることもある。

(b) 社内での関係

短時間の接触のため、気を使わなくてすむ。時には男性から嫌味（男より稼ぐなよ、など）をいわれることもあるが、総じて職場の中は和気霽々で明るく仲良くやっている。

(c) 家族との関係

夜中の勤務や事故を心配してくれる。仕事を理解してくれれば協力的になる。家族とのすれ違いや、家事の手抜きが出てくるので、家族の協力はぜひ必要。

④ 運転行動と安全意識

(a) 運転で心がけている点

無理な運転をしない。安全確認の基本を忘れず、無事故無違反に心がけている。スピードは出さない。

(b) 職業ドライバーになり変わった点

安全を意識するようになった。お客の立場になって運転する。お客を乗せるとやさしい運転になる。かっかししないで運転する。

(c) 一般ドライバー・歩行者に対して

自転車、年寄りの信号無視、子供の飛び出しには特に気をつけている。交通マナーが悪い人が多い。事故はベテランドライバーにより回避されている。頭脳運転しないと事故になる。

⑤ 女性職業ドライバーの今後

(a) 将来も続けるか

運転が好きなことと、今の勤務状態に概ね満足しているので続けるという人が19人中13人。続けられない理由は、肉体的に無理、収入の上で不安などをあげている。結婚したらやめるが2人いた。

(b) 女性職業ドライバーは増えるか

増える。増えてほしい。働きたい女性は多いので（これからもっと多くなる）、
 昼の勤務だけであればもっと増えるだろう。タクシードライバーの社会的地位が
 もっと高く確立されればもっと増えるだろう。

[結城多香子]

2. 既存データとの比較*

(1) 女性の持つ障害

総理府の調査によれば、女性が働き続ける上での障害は、育児、老人や病人の世話、
 子供の教育が上位を占めている（図3-1）。これらは男女雇用機会均等法でいう労
 働能力の差、不公平な取り扱いといった問題以前に女性が働きにくい環境のあること
 を如実に示している。

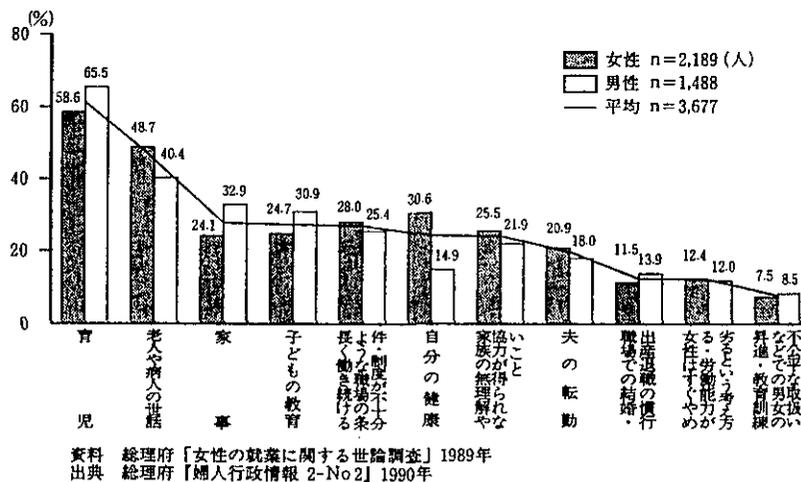


図3-1 女性が働き続ける上での困難・障害（複数回答）

今回の女性タクシー乗務員の場合、いずれもこうした問題に対し、何らかの手段で
 解決をはかっていることが知られる。たとえば、子育ての手間が省けた年齢にあると
 か、家事は運行時間に合わせてやるといったように、いわゆるオフィス勤めでないこ
 とが、これらの障害を克服できるある程度柔軟な職務だといえるだろう。

今後、こうした形でのメリットが女性の中で広まれば、タクシー乗務員というマー
 ケットは女性にとって魅力のある職場になると考えられる。

(2) 仕事での不安とストレス

我が国の世界に突出した長時間労働は「過労死」という問題を派生し、女性の場合
 にも職場での人間関係、OA機器によるテクノストレスなどを生ぜしめている。

労働省の調査によると、図3-2のように、職場の人間関係が女性のストレスのトッ

*ここで引用したデータは、フォーラム女性の生活と展望編『図表でみる女の現在』ミネルヴァ
 書房（1994）による。

ブであり、男性が仕事の質・量をまず問題とするのとやや異なる。女性の昇進・昇給への不満が12.9%と予想外に低いのは、与えられた機会均等に対し、女性がある意味で折れたスタンスを示しているのかもしれない。

こうしたいわばオフィスでのストレスや不安は、今回調査した女性タクシー乗務員においてはほとんど認められていない。「一人で気楽、人間関係の煩わしさのない」という回答が、今回面接した約半数にみられ、外へ出れば上下関係など気にすることなく「自分は社長だ」という意識は、会社などへ就職するケースとは大きな違いがある。このように、一般のOLが感じる仕事上の不安やストレスというものは、タクシー乗務という職種においてほとんど出てこないのがおおいに異なる点である。

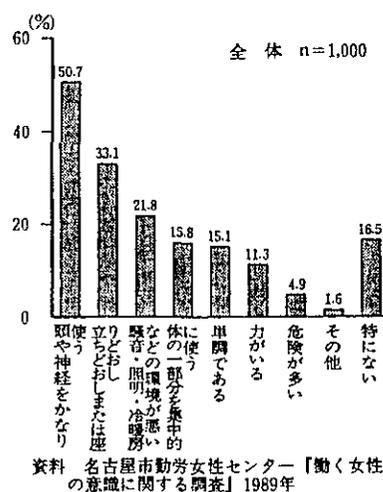
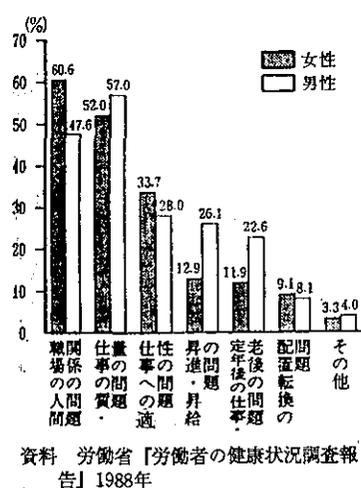


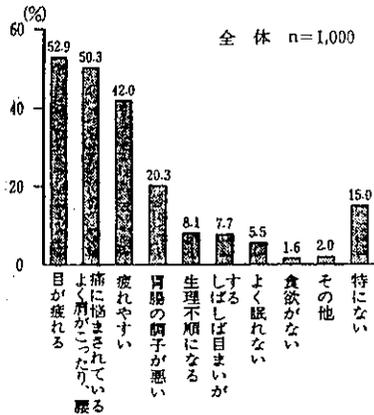
図3-2 強い不安、悩み、ストレスの内容

図3-3 毎日の仕事の中で感じること (複数回答)

(3) 健康状態について

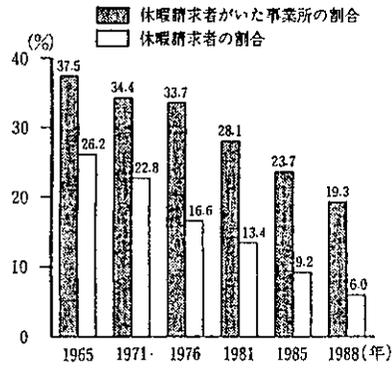
当初、運転業務は運転そのもの、さらに接客という二つの面からストレスはかかるものと予想された。しかし、女性タクシー乗務員では面接の結果、肉体疲労、精神疲労共に大きなものには感じられない。これは全体的に、運転が好きである、人と会うのが好き、自分で作業量がコントロールできる、といった自由度の高い仕事であるから、彼女らにこうした不定愁訴はほとんど見受けられなかった。

また、女性特有の生理休暇については、乗務員の一部から「無理をして運行する」という声もきかれたが、年齢が平均して高いこともあってか、多くの乗務員はことに生理についての問題を出していない。これは図3-5にみられるような年々の休暇請求者の減少とも関係があるのだろうが、それにしても1988年の調査では6.0%程度である。会社側は当然、雇用機会均等法以来、こうした問題について神経質であり、要求されれば認めるという制度上の防衛はしているが、ほとんど乗務員サイドからの要求はないというのが回答であった。



資料 図3-3と同じ

図3-4 日常生活に感じる事

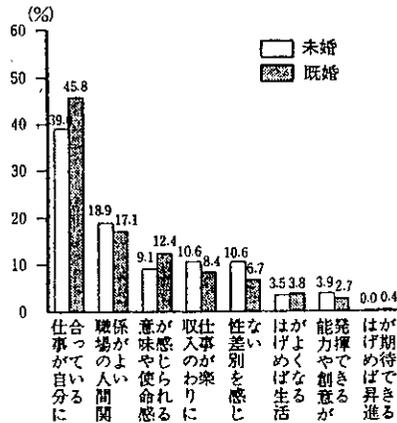


資料 労働省「女子雇用管理基本調査」
1985年までは「女子保護実施状況調査」
出典 労働省「婦人労働の実情」1989年

図3-5 生理休暇の取得率

(4) 仕事への満足感

仕事に満足している理由は、図3-6にみるように未婚・既婚同様な傾向を示しているが、いずれも仕事が自分に合っているという比率が40%台と高い。人間関係のよさ、使命感などはそれぞれ10%台である。



資料 全国電気通信労働組合「生活と労働」に関する調査報告(女性編)1987年

図3-6 未・既婚別仕事に満足する理由

女性に自分の能力を生かす意識が薄いのは、一つには、女性は生計の維持が期待されていないこと、今まで自分の生活の主体者としては生きていなかったところに基本的問題がある。これがある意味での女性の中での連帯意識は生まれにくい原因となっている。

いずれにせよ、この結果を女性タクシー乗務員の持つ仕事への満足感と結びつけて考えると、運転業務そのものが女性にうまくフィットしているという印象を強く持たざるを得ない。

(5) 職種選択理由

1989年のパートタイマーの労働実態調査によれば、「現在の職を選んだ理由」として、家に近い、勤務日時を自分の都合に合わせられる、自分に向いている、といった項目が高い割合を占めている（図3-7）。

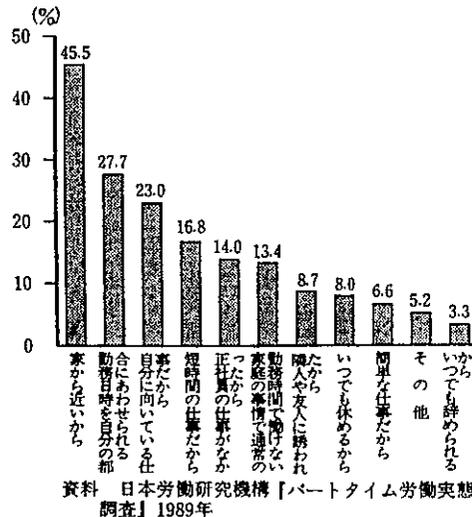


図3-7 現在の働き方を選んだ理由（複数回答）

今回の面接調査でも、通勤時間に対する不満がなく、自分で営業所を決められるといったメリットがあることが、タクシー乗務員が女性にうまくフィットしたともいえる。自分の都合に合わせられる、自分に向いている仕事といった側面も彼女等の魅力となっている点も見逃せない。

(6) 転職意向理由

女性にとって転職は男性より一般に上回っている。これは、男女雇用機会均等法などの法的な裏付けがあっても実態は差別があって、ことに男子との賃金格差、低賃金などは多くきかれるのである。このリクルート社による調査でも、上記の理由が転職の大きな理由となっている（図3-8）。これに対し、女性タクシー乗務員の面接結果からは、賃金、昇給等で必ずしも彼女等は満足しているわけではないものの、仕事が自分に向く、自由度が高いといったことが、もっと高収入をとという転職に至る動機を押さえていることがうかがえる。

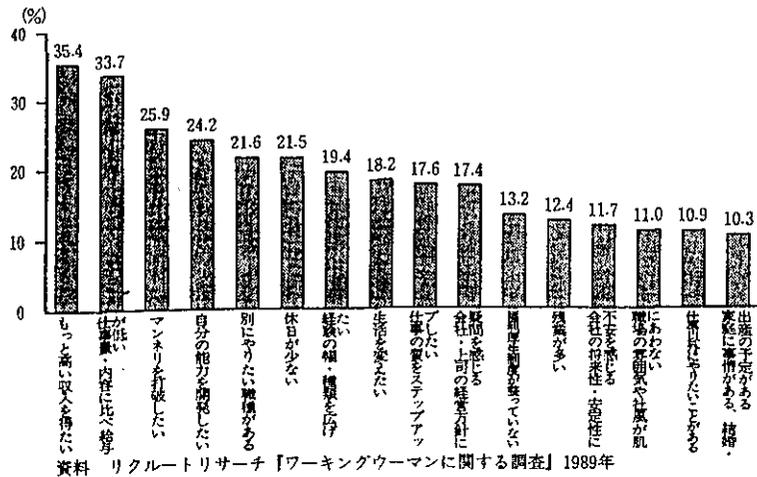


図3-8 転職意向理由（複数回答：10%以上の項目）

(7) 企業の対応状況

男女雇用機会均等法は1986年4月に施行され、今日に至っているが、女性で施行前にくらべて働きやすくなったという割合は1.6%にすぎず、当初女性側から高い関心を持たれた法律であったが、実態は大差ないといった印象である。図3-9にみるように、採用時に男女問わずが32.4%であったものが、1987年には72.0%と倍以上ののびを示していることは、企業努力として特記したい。

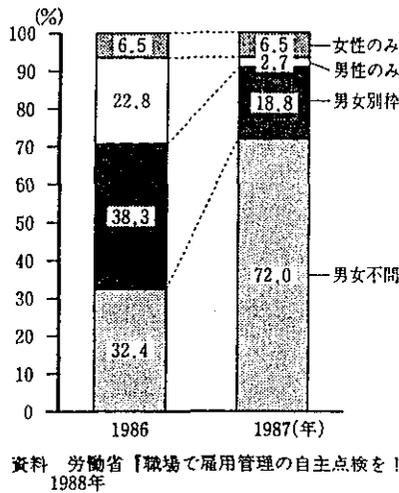
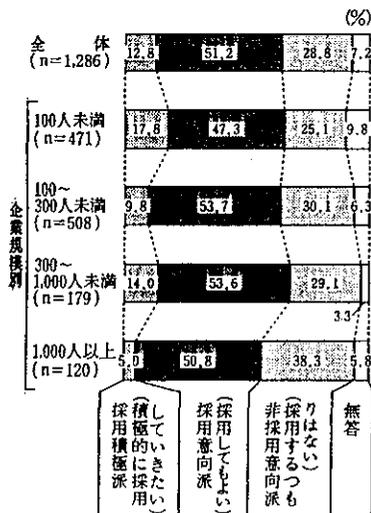


図3-9 男女雇用機会均等法に対する企業の対応状況（募集採用）

しかし、肉体労働のように職種によってはどうしても女性には無理というものもある。今回の女性タクシー乗務員の場合は、肉体的負担は少ないこともあって、募集の際の差別の壁は今後取り払われていくことが期待される。このように、法制上の差別は少なくなる傾向はあるが、実態は差別が不透明になっているといえる。

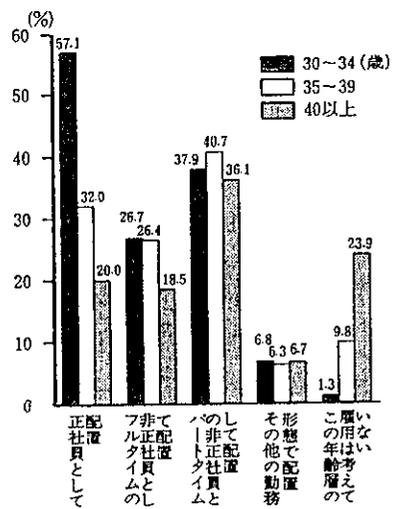
(8) 再就職への企業の対応

30歳以上のミセス採用意向について企業規模別にみると、50%はいずれも「採用してもよい」、10%は「積極採用」としているものの、非採用意向派はいずれの企業規模でも30%は存在している（図3-10）。しかも、正社員としての採用は34歳以下で57%、以下、年齢と共にこの割合は急減することが判る（図3-11）。今回の女性タクシー乗務員の面接調査でも、彼女等は正社員として採用、配置され、その点では優遇されているわけで、パート採用といったケースが少ないのは、運転、接客という技倆がどうしても必要となるためであり、いわゆる「特殊技能」という面でとらえらるとすれば、企業側も今後は積極採用に踏み切りたい職種の一つであろう。



資料 リクルートリサーチ「女性雇用と活用に関する調査」1990年

図3-10 30歳以上ミセスの採用意向



資料 図3-10に同じ
注 30歳以上ミセスの採用意向がある企業のみ

図3-11 30歳以上ミセスの雇用形態 (複数回答)

[小林 實]

3. バス・ドライバーの実態

欧米や香港・中国などのアジア諸国と比べても、わが国のバス・ドライバーへの女性進出は大幅に遅れている。これは男女を問わず大型2種免許の資格取得がかなり難しいということも一因になっているだろう。実際、普通免許歴が3年以上ないと受験資格もなく、また厳しい実地訓練を経ても1回で試験にパスするのは至難の技で平均10回の挑戦が必要だとまでいわれる難関だ。またトラックの運転とは違い乗客相手の仕事なので、雇う側も雇われる側も安全面に一抹の不安感があり二の足を踏まれていたのかも知れない。しかし世間ではすでにタクシー乗務員への女性進出が相当進んでいるのだから、この分野に女性が進出出来ない筈はないのである。

本調査ではこの分野でパイオニア的存在でもある神奈川県の手民間バス会社（A社）と東京都の公営バス（B社）をとりあげることにした。なお女性ドライバーへのインタビューは、B社の一名にしか実現できなかったもので、参考としてこれまでマスコミ、ミニコミなどに紹介された記事なども紹介する。

(1) 雇用企業の意見

① 企業の概要

A社は創業1921年、全国的でも民間路線バス2位の最大手企業である。乗合車など2,000台をこえる車両を保有し、総従業員4,000人超、運転職3,459人（平成6年）を擁している。同社は乗合いの他、一般貸切バスはもとより旅行企画、不動産、ホテル、食堂、遊戯場などの経営を行っており経営多角化にも熱心だ。

B社は、都内に113系統1,881台を配置し、総従業員7,911人（都電を含む）バス運転職3,487人（平成6年）を擁する大経営体である。

平成3年頃までは他の業界同様この業界でも人手不足に悩んだが、両社の雇用・労働条件は良いほうだったため人集めに苦勞するというほどのことはなかった。またここ数年の不景気で男女とも運転職への応募者が増えている。

② 女性ドライバー雇用の実績と背景

A社が女性ドライバーを初めて採用したのは平成3年11月のことである。すでに近県では他2社が平成2年より実施していたので、半歩後れを取った形になる。A社が女性採用に踏み切った背景には、第一に雇用機会均等法の制定や女性の職業進出を当然とする時代や世間の流れがある。第2の背景には人手不足がある。もっとも大手のA社にとって人が全く採れないというわけでもなく、定着にやや難がでていたという程度だったようだ。第3の理由は顧客へのサービス改善やイメージアップにあった。採用されたA社女性ドライバー第1号の人は3カ月の研修の後、ある路線に配属された。なおこの研修はかなりハードで「3カ月の研修が終わった時には男性でも体重が3キロ減るほど」（『湘南ホームジャーナル』1993・3・5号）だったという。A社はその後も女性の採用を続け、平成4年に一挙6人、5年の2人、6年に2人（現在研修中）を採用し、結局現在合計11名の女性ドライバーを誕生させている。

B社が女性ドライバーを初めて1名採用したのが平成4年である。その後5年に2名、6年に1名を採用し、現在は合計4名が働いている。B社の女性採用の契機はなによりも時代の流れによる所が大きい。もともと公的機関なので採用に性別制限規定は設けていなかったが、女性の応募自体がほとんど無かったのだという。だからB社が女性を採用したのは、後述のAさんが応募したことによるものだった。因みにAさんは大型2種の有資格者だったが、B社が平成5年から実施した「養成

制度」—大型1種をとって1年以上の人や普通でも3年以上の人に資金をだし大型2種を取らせる—に乗って資格取得したものである。

③ 仕事・労働条件面での配慮

会社が行った仕事や処遇上の配慮のなかで最も多いのが、労働基準法の深夜労働禁止に対する対応だ。両社とも基準法は遵法しており、女性は22:00までの勤務が原則だ。そのため両社とも深夜勤務シフトから女性は外されており、その分男性の負担が若干増えることになっている。ただ今のところは女性ドライバーはB社は700人に1人、A社でも350人に1人と少ないのでそれ程大きな負担にはなっていない。今後女性が増えるとその事は無視できない問題になってくると考えられるし、逆にその事が女性ドライバー採用のネックになっていく事も予想される。なお両社とも一般貸切りには女性を配置していないがこれも基準法と無関係ではない。

女性を採用するために労務管理の制度を刷新したり配慮したりしたという事はほとんど無いようだ。すでに両社には女性事務職が多数雇用されていたので、例えば職場での更衣室やトイレなどはすでに整備されていたし、産休・育休制度も基準法を越える水準で整っている。だからこれまでやった事といえば精々女性用のロッカーを購入したとか、必要な場所にカーテンを取りつけたりした程度である。また運転中のトイレ確保問題も長年の経験からすでに運転者の間に情報が行き渡っている。オートマチック車はあまりないが、操作に力が入らないフィンガー・コントロール・ギアも次第に多くなった。もっともこれも女性だからといって特別に割り当てている訳ではない。パンクや事故のときに対応はどうかというと、これは男性でも女性でも手に余るのでメンテナンス部隊に任すことになる。労務担当者によると、これは女性ドライバー自身の意見でもあるというが、要するに女性だからといって「あからさまな配慮」をすることがかえって「差別」につながりかねない、ということなのだ。

④ これまでの評価と今後の方向

両社ともこれまで採用された女性全員が定着している。少数なので即断はできないが、2~3年で1~2割は辞めていく男性と比べると定着は良いといえよう。仕事振りは概して良いが、それが女性ゆえかどうかは判断できない。運転の技量や態度は個人差があり女性だからとどうこうということは出来ないという。またこれまでのところ数字の上では女性の事故や違反は少ないが「女性だから安全運転だということは無いだろう」と両社の管理者は口を揃えている。他方、顧客からの評判は大変よいようで、会社にまで「親切でいい」とか「安心だ」といった賞賛の声が届けられるという。逆に顧客からの嫌がらせなどは、皆無というわけではないが、重大問題となるケースはなかったという。困るのはマスコミなどにひっきりなしに取り上げられることで、最近では本人達も当惑気味だという。

以上の様に、女性ドライバーに対する企業側の評価はかなり高く、今後も男女差なしに採用していくつもりだという。ただ女性の比率があまり多くなると先に述べた基準法上の制約から男性乗務員に皺寄せがいくことになり、それ以上の採用が難しくなるという点でも両社の意見は一致している。

(2) 女性バスドライバーの意見

① 免許取得の動機と経過

インタビュー出来たのはB社の女性ドライバー第1号となったAさん1名である。Aさんは短大卒業後、大手証券会社に勤めるうち職場結婚して退社、子育てを सकたかわら障害者のためのボランティア活動をしていた。活動に大型車を使えればと考え、またわが子にチャレンジ精神を身をもって示すためにも大型2種免許にアタックした。長子が16歳、第2子が10歳になったところで、Aさんもすでに30歳の半ばになっていた。何回もの挑戦でやっと免許取得に漕ぎつけた。偶然に目に付いたB社の募集広告にアプライしたところ採用されたのだという。「バスは車体が長方体で運転席が高いのでゆったりとした気持ちになれ、難しいものではありません。他の車の迷惑にならないよう慎重な運転をすればいいのです」とはAさん弁である。配置後、毎朝乗車する医大の女医に「アメリカに20年も遅れたけれどもようやく日本にも女性ドライバーが出来た。がんばってね」といわれ、感激するとともに身が引き締まる思いがしたという。

② 女性ドライバーとしての意見

Aさんは人から「女性ドライバーだから…」といわれることに飽き飽きしている。「運転技量、安全、仕事振りなどが男女で違うと考える事自体がおかしい、今後は『女性だから…』『女性として…』という言葉は不用意に使わないで欲しいし、早く死語になって欲しい」という。その点B社は一般社会より進んでいて、変な差別を感じる事はまったく無いそうだ。問題があるとすれば労働基準法で、深夜勤務が禁止されているため22:00以降の最終バスに勤務できず、男性ドライバーに対し心苦しいという。また男女に違いはないといつつも、お客に「女性ならではの優しさがある」と感謝されたり、職場で妙に重んじられ評価されるという事もないわけではない。ただそれはまだ女性ドライバーの数が少なく珍しいだけだからだ、とAさんは考えている。

もともとAさんも運転は好きな方だったが、バス・ドライバーになって一番良かったのは運転そのものよりも、いろいろな人と出会えること、サービスを通して社会に貢献できるという自覚を持てる事だという。もちろん賃金も一般のパートタイマーと比べたら格段によく「初めはこんなに貰っていいのだろうか」と思ったそうだが、いまは今後も仕事を続けていきたいと考えている。Aさんが働く事には夫も子供も

協力的である。

以下Aさん以外の女性ドライバーについてマス、ミニコミなどに紹介された両社の例を簡単に紹介しておこう。

Bさん（A社）…「最終的には観光バスのドライバーになりたくて21年間の専業主婦の後に一念発起して就職した」（『りぶる』1993年秋8）

Cさん（A社）…10トン・トラックの運転から転職。「人と接するサービス業だから女性に向いているのでは」（『オレンジ・ページ』1994年10月）

Dさん…「10年前に大型免許をとって運送業のトラックを運転していたが人をのせる仕事がしたくて」「悩みは午前5時から午後10時までの間に勤務時間が設定されるため3人いる子供の世話が十分できない事」（『東京新聞』1994年2月6日）

Eさん、Fさん（A社）…Eさんはトレーラーとタクシーの運転をそれぞれ5年、Fさんは運送会社で1年。2人とも「大型バスの運転が子供の頃からの憧れだった」「管理者は『職場が明るくなりお客からの評判も良い』（『サンケイ新聞』1994年6月6日）

Eさん（B社）…「養成制度」の一期生。「命を預かる責任の重さといろいろな人に接する事の喜びがある」「深夜勤務が出来ないなど問題がある」「結婚しても子供ができてお母さんになっても続けていきたい」（『NEW MODEL MAGAZINE』1995年1月）

第3節 女性職業ドライバーの意識と管理 —面接調査の概要—

今回の調査研究では事例を大量に収集解析するという量的測定よりも、数は少ないが個々個性的なデータを集めインテンシブな質的分析を行うという方法を使った。その結果については附録に一覧表にして掲げてあり、また前節でその詳細な分析も行っている。ただすでに述べたように、面接データが個人で40人（内トラック運転20人、タクシー・バス運転20人）、企業でも17社（内トラック輸送業9社、タクシー・バス8社）とかなりの数になった。そこで本節では、すでに紹介した面接データの中から注目すべき幾つかの点を抜き出して、再度全体を眺め直してみようと考えた。もちろんこれはあくまでも質的データをより一層理解しやすくするための作業に過ぎず、量的妥当性を云々するためのものではないことはいままでもない。

1. 女性ドライバーへの面接結果より

表3-3と表3-4は、トラックとタクシー・バスドライバーに対して行った質問の中からそれぞれ13問、15問を抜き出し、それぞれに対する回答の趣旨をわれわれが解釈して表示したものである。例えば○は質問の趣旨に対する「肯定」を表し、×は「否定」や「反対」を、△や□は「どちらともいえない」とか「条件付き意見」を表している。なお「？」は回答者が回答することに戸惑ったものである。注意しなければならないのは空欄になっているところで、これは「無回答」を表すものではなく、質問時の様々な制約の下で質問自体が行い得なかった場合などを表している。よってアンケート調査の分析で良く行なわれるようなパーセント表示は行わない。

以下、特徴を列挙しよう。

表3-3 女性ドライバーへのインタビュー結果より (1)

【トラック】	A社・Aさん	A社・Bさん	B社・Cさん	B社・Dさん	C社・Eさん	D社・Fさん	E社・Gさん	F社・Hさん	G社・Iさん	G社・Jさん	H社・Kさん	H社・Lさん	I社・Mさん	I社・Nさん	J社・Oさん	K社・Pさん	L社・Qさん	L社・Rさん	M社・Sさん	M社・Tさん	
給料がよい					○	○		○	○	○	○	○			○		○			○	
車好き・運転好き	○	○		○		○	○			○					○	○				○	
一人で気楽、人間関係の煩わしさが少ない	○	○		○		○	○	○							○	○					
運転が下手だといわれたことがある	×	×	×	×	×		×	○	×	○	×	×				×	×	×	○	×	×
女性であるが故の嫌がらせを受けたことがある				○		○															
将来もこの仕事を続けたい (△：結婚したらやめたい、 □：子供ができたならやめたい)	△	△	○	○	×	○	△	×	○	○	○	□	○	○	○	□	□	△	○	○	
女性だからといって甘えは許されない	○	○			○																
今の仕事は自分に向いている	○	?	○	○	×	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
今の仕事は女性に向いている (△：どちらともいえない・人による)	○	×	×	×	×	○	○	×	○	△	△	△	△	○	×	○	△	?	○	○	
職業ドライバーとして男性と差があると思う	○	○	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		×	
女性として運転上のハンディがあると思う			×	×		○	×		×	×	×	×					○	×	×	○	
時間の融通性をメリットと考えている (△：融通もきくが残業等も多い)		×	△	△	×																
女性ドライバーは増えると思っている (△：どちらともいえない)	○		○	○	○	△	×	△	○	○	○	○	○	?		?	△	?	△	○	

表3-4 女性ドライバーへのインタビュー結果より(2)

[タクシー・バス]	A タクシー・Aさん	B タクシー・Bさん	B タクシー・Cさん	B タクシー・Dさん	C タクシー・Eさん	C タクシー・Fさん	C タクシー・Gさん	D タクシー・Hさん	E タクシー・Iさん	E タクシー・Jさん	E タクシー・Kさん	E タクシー・Lさん	F タクシー・Mさん	F タクシー・Nさん	F タクシー・Oさん	F タクシー・Pさん	F タクシー・Qさん	G タクシー・Rさん	H タクシー・Sさん	B バス・Aさん	
給料がよい		○		○					×		×	×			×					○	
車好き・運転好き							○		○			×	○								
お客との出会いが楽しい	○				○			○					○		○					○	○
一人で気楽、人間関係の煩わしさが無い						○		○		○	○	○			○	○			○		○
運転が下手だといわれたことがある	×		○		○	×	×	○	○	○	○	○	×	×	○	×	○	×	○	○	×
女性であるが故の嫌がらせを受けたことがある		○	○	○	○	○	○				○				○				○		
女性の運転手で安心だと喜ばれたことがある	○					○	○			○	○				○				○		○
将来もこの仕事を続けたい (△：結婚したらやめたい)	○	○	○	×	?	△	△	×	○	○	○	○	○	○	?	○	×	○	○	○	○
女性だからといって甘えは許されない	○	○						○		○										○	○
今の仕事は自分に向いている	○	○	?	×	○	?	?	○	?	○	○	×	○	?	○	○	○	○	○	○	○
今の仕事は女性に向いている (△：どちらともいえない・人による)	○	○	△		○	△	△	?	△	△	○	○	○	○	△	○	○	×	○	○	△
職業ドライバーとして男性と差があると思う	×			○	○			×	×	○	×	○	○	○	○			×	×	×	×
女性として運転上のハンディがあると思う	×	×	×					×	×	○	×		○						×	○	×
時間の融通性をメリットと考えている	○	○			○	○					○		×					○		○	
女性ドライバーは増えている (△：どちらともいえない)	○	○	○	×	○	○	○	○	△	△	○	○	○	○	×	○	○	×	○	○	○

① 職業ドライバーの「給料が良い」と評価するのはトラックに多く、タクシー・バスでは少ない。とくにトラックでは「良くない」と断定的に否定した人は皆無なのに対し、タクシー・バスでは4名がはっきりと否定している。恐らく後者には短時間で限定時間勤務の女性が含まれているためだと思われる。いずれにしても一部を除いて、概して女性職業ドライバーの賃金への評価は低くはない。

② 「車やその運転が好きか」どうかについては、嫌いだと否定した人はタクシー・バスで一人あっただけで、トラックでは皆無である。そればかりか好きだと明確に答えた人はトラックでは9名もおり、3名しかいないタクシー・バスと対照的である。どちらかというトラック・ドライバーに車好きが多いようである。

③ 他方、タクシー・バス運転者にしか聞いてはいないが「お客との出会いが楽しい」かどうか聞いたところ、20名中7名がこれに同意している。なお今回はバス・ドライバーの事例が少なかったが前章で紹介したように、新聞記事などに報告された例では

出会の楽しさを挙げるドライバーが非常に多かった。サービス労働のプラス面がよく現れている。

- ④ ただ逆に「女性であるが故の嫌がらせを受けたことがあるか」については、トラック運転者では2名しかいないのに対し、タクシー・バスでは9名も嫌がらせ経験があると答えている。また「運転が下手だといわれたことがある」という人も、トラックでは「そんな事はない」と否定する人がほとんどなのに対し、タクシー・バスでは否定する人も8名と多いが、肯定する人は10名にも達している。そうした嫌味を言うのは同僚ではなく乗客に多いようだが、客仕事ゆえのマイナス面もまたよく現れている。もっとも反対に「女性の運転手で安心だといわれた」経験がある人がタクシー・バスで8名いることからみて、サービス労働の別のプラス面も出ていることも忘れるべきではあるまい。要するに同じ職業ドライバーでも、物を運ぶのか人を運ぶのかでは決定的な違いがあり、女性の場合にはそれが増幅されて出ることもあるのかも知れない。
- ⑤ 内勤の事務職などと違って、運転職は職場の人間関係の軋轢から自由でいられるといわれる。もしかするとこうした自由性や自律性が運転労働の最も大きな利点なのかも知れない。
- ⑥ 「女性だからといって甘えは許されない」「女性としての運転のハンディがある」などといったやや差別的ともとられかねない質問を投げかけたところ、「甘え」では肯定する人は少なく、「ハンディ」では否定する人が極めて多かった。こうした質問自体に対し『「女性だから」という見方は止めてください』と抗議した人もあったことからして、質問が的はずれだったというべきだろう。
- ⑦ そうはいつでも「職業ドライバーとして男性と差があると思うか」という点では、タクシー・バスでは賛否相半ばしているのに対し、トラックでは「差がある」と肯定した人が16名もいた。これは恐らく積み荷の重さや車の大きさなどへの弱点や夜間勤務などのハンディを念頭に答えているものと思われる。これが果たして性差によるものなのか、女性の職業進出への解決されるべき過渡期的障害なのかは慎重に議論されるべきだろう。
- ⑧ 職業キャリア継続や勤務時間が出産、育児、家事といった女性のライフサイクルや置かれた生活条件に適合的かどうかをきいた。タクシー・バスでは肯定的意見が多少見られたがトラック運転者ではむしろそうはいえないと反論する人もいた。質問の意図が通じ難かったかも知れないが、中小トラック輸送業の現状からみてあまり希望的な見方は出来ないと思われるのかも知れない。
- ⑨ 「今の仕事は自分に向いてるか」どうかについては、トラック運転者の17名が「向いてる」と断言し、タクシー・バスも13名がそう答えている。要するにかなり多くの女性が職業ドライバーを自分にとっての適職だと考えている。これは今回の調査の中

でも最も注目すべき結果の一つだといえよう。

- ⑩ もっともこの仕事が女性一般に向いているかどうかになると、「どちらともいえない」とか「そうは思わない」という否定的意見も多く、否定と肯定も相半ばしている。仕事環境や労働諸条件、家族の協力、本人の心構えといった問題まで様々な要因が絡みあっているのだろうが、詳しい分析は別章にゆずる。
- ⑪ 仕事継続意志についても、結婚や出産までという人もある程度みられるが、それも含めてかなり多数の人が継続を表明しており、これも注目すべき結果である。
- ⑫ 最後に「今後女性ドライバーは増えるか」と聞いたところ、はっきりと否定する人は少なく、肯定する人がトラックで10名、タクシー・バスは15名と圧倒的に多かった。ただトラックでは回答を保留する人や「どちらともいえない」とする人が多く、第3章第1節で指摘したような業界の問題が現れているのかも知れない。

2. 企業面接結果より

表3-5と表3-6は企業管理者への面接結果の一部をピックアップして比較した結果である。

表3-5 管理者へのインタビューより（トラック）

	A社	B社	C社	G社	H社	I社	K社	L社	M社
採用歴	2.5年	2.5年	7年	3年	6年	8年	4年	6年	4年
採用開始理由 および契機	人手不足 世間の流れ イメージアップ	人手不足 イメージアップ	人手不足 女性の有効活用	女性の有効活用	イメージアップ 女性の有効活用	人手不足	世間の流れ	人手不足 モラルの向上	イメージアップ 女性の有効活用
今後の採用予定	微増	現状維持	増	やや増	増	やや増	増	やや増	やや増
女性への配慮		ハードな仕事 から除外	更衣室 既婚者は定時間作業		更衣室 シャワー室 重い荷物の積込みは 男性が担当	更衣室 重い荷物を持たせない 長時間勤務から除外	AT車導入		AT車導入 軽い荷物を担当

表3-6 管理者へのインタビューより（タクシー・バス）

	Aタクシー	Bタクシー	Cタクシー	Eタクシー	Fタクシー	Gタクシー	Aバス	Bバス
採用歴	7年	4年	9年	8年	8年	3年	3年	5年
採用開始理由 および契機	人からの紹介	女性の有効活用 補完	イメージアップ	人手不足	人手不足 世間の流れ イメージアップ	イメージアップ	人手不足 世間の流れ	試験に合格
今後の採用予定	大幅増	増	大幅増	増	増	増	やや増	やや増
女性への配慮	更衣室	夜勤なし	更衣室 仮眠室 バス 暴行団の多いところ 配車しない	更衣室 夜勤なし	更衣室	更衣室 助視器具を持たせる	更衣室 夜勤なし	ロッカー 夜勤なし

女性ドライバーの採用開始時期は、最古9年前から2年半までにばらついている。しかしいずれにしてもそれ程古いことではなく、意図したかどうかは別として各企業ともパイオニアの役を担って来たことがわかる。

採用理由や契機は、時期の如何を問わず「人手不足」を挙げるところが9社と多く、それは業種を問わない。以下「イメージアップ」が7社、「女性の有効活用」5社、「世間の流れ」4社などと続いている。

今後の採用予定は最も注目すべき結果となっている。すなわち現時点のような深刻な不況状況にもかかわらず微増を含めて17社が増勢にあり、現状維持は1社のみ、縮小を考えている企業は皆無だった。特にタクシー会社の2社はすでに紹介したように大幅増を考えている程である。調査に応じてくれた企業が特殊なのだといってしまえばそれまでだが、一度女性ドライバーを採用した企業はその後も採用を拡大する傾向が高いといえるのかも知れない。

最後に、企業が女性ドライバーに対して払った配慮については、更衣室やロッカー、シャワーなどの物的施設の例が多く記述されているが、記述がなくても他の職種の女性従業員のためにすでに完備していた場合もあり、記述がないからといって必ずしも施設が無いというわけでもない。仕事上の配慮で多いのは、トラックでは積み荷関係やAT車の配備であり、タクシー・バスでは当然ながら深夜勤務と防犯対策である。

[尾形隆彰]

第4章 課題と展望 — さまざまな論点 —

第1節 小企業の面接調査を通して感じた問題点

1. 経営者側

(1) 就業システム

小規模企業の経営者の場合、女性ドライバーを純粋な労働力として捉えていない点
が、大きな課題と思えた。

例えば、メリットとして挙げられる点で、「職場のムードが和む」「華やかになる」
など、本来の労働の質とは違う視点での感覚が見られる。さらに、「男性と同等です」
と事更に強調する姿勢は、その感性の裏に女性の差別化が見え隠れする。基本的に女
性と男性の仕事の役割や労働時間はその体力からいって、分けられて当然であって、
お互いにそれぞれを補完しあうような就業システムを考えるべきであろう。特に運送
業において、荷物の積み込み作業など女性が男性と同等にする必要はない。そうした
労働の質を合理的に分け合う感覚を、まず経営者が持つべきであろう。

(2) 働く環境

小規模企業においてはその環境は最低といわざるを得ない。更衣室、トイレ、シャ
ワーなど専用のはほとんど用意されていない。トイレが更衣室代わりの所がほと
んどだった。真に女性を労働力として迎えるなら、こうした施設は不可欠であろう。
さらに、結婚後も経験を積んだ労働力として女性を期待するなら、託児所や育児休暇
を充実すべきだ。インタビューの中で、この仕事は結婚まで、という女性たちが多く
見られたが、その理由が子供を連れて働ける環境ではない、ということであった。ま
た安全面に十分配慮した上であるが（チャイルドシート等の設置）、子連れでの運転
を認めるといった就業の幅も必要なのではないか。

(3) 将来、展望

運送業界全体として、今後、女性ドライバーを増やしていきたいと考えているのか
が、よく見えない。現在のところの意識は、やはり、珍しいものとしてしか捉えてい
ないのではないか。これはマスコミの報道姿勢にも責任を感じる。見出しに踊る「美
人ドライバー云々…」という興味本意な紹介のされ方では、質のよい運転者としての
女性の確保にはつながらない。まずこうした報道姿勢の排除が必要だろう。そして、
基本的な部分で、なぜこの分野で女性が必要なのか考え、環境を整える必要がある。

例えば、労働の質で考えるなら、重い荷を運ぶ運送業よりは、タクシー、バスといっ
た、接客を中心とした業種が向いているのではないか。そして、やりがいや期待され

度といった精神面、設備、体制の環境面、もちろん賃金の充実、といった要素を真剣に考え合わせていかなければ、運送業界は女性にとって魅力ある職場とはなり得ない。ある経営者が言った「女性は3年ぐらいで変わってくれるのが理想ですね」という言葉に現在の運送業界の女性労働者観が集約されているのではないだろうか。

2. 女性ドライバー側

(1) 就業意識

小規模企業で働く女性の現状は、就業感覚が希薄で、腰掛け感が強い。就業上の問題意識も薄く、不満があっても諦めてしまう。上司に相談するケースもあるが、解決された事がない、という表現にまとめられる。つまり自分から積極的に労働環境を改善していこうとする意欲はみられず、とにかく、環境が多少悪くても賃金の良い職場を探し、結婚までは自分で稼ぎたい、という意識であった。

(2) 運転意識と安全

やはり「運転が好き」というのが絶対条件のようだが、他のメリットとして「外に出てしまえば、一人になれる」という事を挙げる女性が多かった。事務職の退屈さ、人間関係の煩わしさ、を嫌う結果、腕一本で稼げるこの職に就いたという構図も見える。だから環境が多少荒っぽくても、あきらめてしまうという事でもあるようだ。

運転者としての安全度は言われるほどではない。ほとんどの企業では専門ドライバーとしてのトレーニングは行っていない。トラックを運転させるのもぶっつけ本番というのが、現状のようだ。事故、違反とも男性と同じようで、この部分は社会的な問題でもあり、トラックやダンプの職業ドライバーとしての訓練施設、カリキュラム等が必要であろう。特に、第3章でも触れたように大型車特有の視界と車間距離の問題、緊張感と休憩に関するカウンセリング等、女性としての問題点の整理が早急に望まれる。

[岩越和紀]

第2節 インタビューからの問題提起

女性職業ドライバーといっても、その職種により仕事に対する意識、行動等が異なり、労働環境、形態等も異なるため、一つに括り語ることは難しい。

ここでは、実際に面接したドライバー達の中から、旅客輸送業のタクシードライバーとトラック輸送業から中大手企業の中でも2t・4tクラスの車を運転し区域集配を行なっている人たちを選び、彼女達の話をもとに感じたままを述べてみたいと思う。

1. タクシードライバーに関して

タクシードライバーという仕事を選び携わっている女性達は、しっかり者、自己主張の強い人、働く意欲を持った人達であり、この仕事が内容的にも収入といった面からも、自分と同じような環境にある同性達より恵まれているともいっている。そして、何より自分に合っている仕事だといっている人達が多かったことが印象的だった。

(1) 中年女性ドライバー

年齢は50歳前後、運転歴は20年以上、タクシードライバーとしては4～5年といった女性。彼女の言葉の端々から、人生ベテランの味といったものを感じた。そして、こんな人の運転する車なら、安心して気分よく、自分を預けることができるのではないかと思えた。

この仕事には接客業であるという自覚を持ち、どんな客も上手にさばってしまうテクニックと強さが必要なようだ。そして、男女の差より性格的なもの、要するに向き不向きがはっきりしている仕事だとベテランドライバーの彼女はいう。

タクシーの中を気持ち良い安全な空間にしていきたいという中年ドライバーの姿勢に、仕事に対する前向きな力強さをみた。と同時に次に続く若いドライバー達に、伝承してほしいことが多くあるように思えた。

(2) 若い女性ドライバー

入社してまだ数年であり、年齢も20代後半という若いドライバー達の話の中からも、自己主張する強さなど、中年のドライバーから受けた、性格的な面での印象と共通するものを感じた。

人に会える楽しさ、運転することが好きなので仕事面での苦痛はないといった点なども共通していた。

このような意識の下に働いている若い女性ドライバーたちが、職場に安定、定着し(余り定着せず常に若い人に入れ替わっている方がよいという企業サイドの声もあったが)、ベテランドライバーと呼ばれるように育つことにより、タクシー業界における女性ドライバーの位置が確立するものと思う。

(3) 女性が安定・定着して働くために

国・行政・企業がしなければならない問題点がある。それはタクシードライバーだけに関するものではなく、働く女性達に対する問題点ということになる。今回のアンケートの中にも指摘されている育児問題、再雇用の問題、勤務時間や賃金の問題、職場内設備の問題、家庭内における女性の立場など、拾い出し検討していかなければならない問題点は山積みされている。これらの社会的背景の下にある大きな諸問題の影にかくれ、見落とされているものはないだろうかと考えてみる。

どんな仕事にも向き不向きはある。前にも触れた通り、タクシードライバーを仕事

として選んだ女性達の気質・性格には、自己主張が強く、人から指図されたり束縛されたりすることを嫌う一匹狼的なものがみられる一方、人との出会いを一期一会だといいい大切に思い、好んでいる面もある。一般事務職の場合は、種々雑多な考えや性格の人達の集合であるが、運転が好きでこの職を選んだ人達には、強い共通項がある。その共通項こそが女性タクシードライバーとして重要な要素の一つと考えられる。

重要な要素を持ち合わせた人材を、企業がベテランドライバーとして育て上げているだろうか。ベテランになる前にやめていってしまう人達の理由の中に、メンタルなものは含まれていないのだろうか。些細なことで揺れ動く心を強く引き止める相談相手も、時には必要ではないだろうか。ドライバーに適した人達へのよき相談相手はタクシー業界で長く生き続けてきたベテランドライバーなのかもしれない。

企業としては、ベテランドライバー達を後輩育成の戦力としても認め、活用すべきだろう。ドライバーを定着させるだけにとどまらず、客が安心し気持ち良く身を委ねることができるプロドライバーを育てる姿勢を、企業は考えなければならない。それは、タクシー業界に女性ベテランドライバーが多くなることは、諸々の点から好ましいと思うからである。

2. 区域集配ドライバーに関して

トラック輸送業界の中でも小規模企業と中大手企業の違い、また更に、大型車と小型車の違いといったものが、ドライバー達の意識の中にはっきりとあらわれていた。

ここに取り上げたのは、大手企業の中に含まれている区域集配ドライバーたちである。毎日定まった区間を2t、4tといった車で1日約8時間勤務している女性ドライバー達からは、気負った感じもなく、職場に対して3Kのイメージも持ち合わせず、自分の仕事を自分なりにこなしているといったものを感じた。

企業からも、戦力というより今は企業のイメージアップのために、といった意味での扱いのようである。しかし、女性ドライバーに対する期待は大きく、これからも人数は増やしていきたいと管理者達はいっていた。明るい制服に身を包み、明るく振る舞うドライバー達は、ワープロが得意です、簿記ができます、英会話が堪能です、だからこの仕事を選びました、という人達と同じに、運転が好きです上手です、だからドライバーといったこの仕事を選びました、ということなのだ。

要するに、女性の職場に新しいジャンルが一つ増えたといった感じである。今はパイオニア的存在であるが、労働条件が整い、もっと正しくPRされることにより、女性ドライバーは躊躇うことなく増えるだろう。

企業の姿勢が、「女性でもいいかな」から「女性でもいいね」、そして「女性がいいね」に変わって初めて、女性職業ドライバーの道が大きく開けるのではないだろうか。

[結城多香子]

第3節 企業経営の視点から

運輸業は主として公益性の観点から公的規制を受けてきている。それが緩和の方向にあるとはいえ、政府規制という点では確かに他の業種とは様相を異にしている。しかしながら、民間企業として運営していく限り、企業経営の視点は優先されなくてはならない。そのためには、生産要素としての良質な労働力の確保が経営上の重要な課題となる。女性ドライバーが今後本格的に採用されていくのかといった問題を論ずる上では、この点を離れては行ないえない。比較優位の原則に基づき、女性ドライバーが良質な労働力の提供者として評価されなければならないのである（第1章、第3節参照）。

職業ドライバーは生活物資、原材料、半製品、完成品等の輸送といった社会経済上不可欠な役割を演じ、また顧客の命を直接的に預かるという重要な任務に当たるため、輸送サービスの提供に際し、とりわけ状況判断、技能適性が問われることとなる。この点に関しては、女性ドライバーにも、「運転が好き」、「男性に伍してやっていける」という気持ちと心構えが確認されるので、女性を排除する理由はない。「好きこそものの上手なれ」であり、安全意識と安全行動を十分に身につけていれば、男女差を問題とすべきではないといえよう。ただし、中には女性ドライバーが少ない現状から「女性としての希少価値」を利用したいという、ある種の甘えの構造があることも否定できない。このことは女性ドライバーの本格的な社会進出の上では、再考を要する。真の意味でのプロ意識に立脚し、自らの労働が経営者に評価される実績を残すことこそが課題である。それと共に、一般にいわゆる「女性の運転は危ないのではなからうか」という社会の見方も、これが偏見であるとすれば直ちに改められなければならない。

企業経営上、労働と資本の適正な組合せは経営者の重要な任務である。労働集約産業である運輸業にとっては、とりわけ業務分担をどのように行なうべきかが問われる。ドライバーをとりまく労働力市場を考えた場合、これからは女性をデスク・ワークではなく、ドライバーとして活用することにより、優れた成果を挙げうるか否かを長期的視点から実証的に検討することが課題とされよう。とかくこれまでは、女性ドライバーを男性ドライバーの補完的位置付け位にしか考えられてこなかったという感は否めない。潜在的に優れた女性ドライバーを活用しないままにしておくとなれば、機会の損失を意味することにもなる。現実には、女性ドライバーの大量採用の必要性を認めている企業もあることから、従来型の対応への検討の余地は大きくなっているといえよう。

女性ドライバーを本格的に採用する上では、それなりの費用負担が必要とされる。男性ドライバーだけの時にはさほど問題とならなかった更衣室の設置、カウンセリング制度の導入が行なわれることとなり、育児休暇制度も他の業種並みに求められる。したがって、これらの費用を上回る収益が女性ドライバーによってもたらされるのでなければならない。

女性ドライバーの勤続年数、定着性等の問題から、費用と収益をどの時点で、どの位の期間で判断すべきかが問われることとなろう。各種の経営シミュレーション分析が要求される。事業者へのインタビューを通して、このような試みがなされていたかは、時宣の問題もあり、必ずしも確認されえない。事業規模にも依存することであるが、企業経営の目標に本質的な差があるわけではないことからすれば、この面でも従来型の対応には再考の余地が残されているといえよう。

一般に、将来の姿を展望することほど困難な仕事はない。とりわけ過去の実績の乏しい場合はなおさらである。女性ドライバーが近年になって採用されたにすぎないことからすれば、これからの進展についてはたかだかそのための条件を指摘することにとどまらざるをえない。これまでの論述に基づき、それらを若干整理してみよう。

端的に言って、今後、女性ドライバーが本格的に活躍するようになるのかは、彼女達が企業経営上有用な役割を演じうるのか、そして経営者がそれを的確に評価しうるのかにかかっている。現時点でもドライバーとしての能力を備えた女性は決して少なくない。また、各種の技術革新により、女性への運転上のハンディキャップは少なくなってきている。これらのことは女性ドライバーの可能性を膨らますものである。その反面、男性ドライバーへの信頼の方が高いことも否定できない。したがって、女性ドライバーとしては輸送サービスの本質に照らして自らの役割を認識し、経営者に登用の利点を確認させるような業績を上げることが必要であって、そのことが自ずと社会進出の道を拓けることになる。経営者は今後の労働力市場、技術革新の動向等を勘案しつつ、広範な視点から企業経営における女性ドライバーの活用を検討すべきであろう。女性ドライバーの社会進出は、女性ドライバーの行動、経営者の方針双方の結果に依存することとなる。目下の情勢ではそのことを統計的に判断するにはささか資料不足であるが、女性ドライバー、事業者へのインタビューから取えて推論すれば、女性ドライバーの採用は進む方向にあると思われる。それがどのような形で表されるのか、はたして本格化するのかについては、しばらく実績を観察する必要があるだろう。

[杉山雅洋]

第4節 職業選択からみた女性ドライバーのプラス面

女性の職業選択という観点からみると、わが国では職業ドライバーはそれ程魅力ある仕事とは思われておらず、実際就業者数も少ない。対して欧米諸国では、魅力の程度は別としても実際に女性の就業が多い職種である。日本が少ない事の説明要因には、

- ① 車とその運転に関する特徴（車社会の進展度）…車の普及度、免許取得率、車の運転に関する歴史的・文化的背景、マーケティング・コピーの偏り

② 運転労働を取り巻く社会的背景…法制度面（深夜労働制限の逆効果）、企業における雇用慣行や労働諸条件、職場環境の未整備、労働組合の対応の遅れ、社会における女性の労働に対する差別や区別、職業選択に関わる諸機関（学校、その他の公的機関、マスコミ）などの問題

③ 女性個々人の意識や行動…職業選好の偏りや思い込みなどが挙げられるだろう。

しかし実際にインタビュー調査をしてみると、わが国でも女性ドライバーを敢えて選択し、またそのことに極めて高い評価と満足を表明している人がかなり多くいることもまた事実である。本論ではそうした意見をもとにしながら、女性が自分の職業としてドライバーを選択する場合のプラス面だけを列挙してみた。冒頭で述べたようにマイナス面は多々あるのだが、女性の職業選択への新たな可能性を模索する場合には、プラス面があればこそ現状のマイナス面を改善する意欲やニーズも湧いて来ると考えたからだ。

- (1) まず挙げられるのが運転労働の特性だ。これに男女の違いはない。内容としては、運転労働に含まれる「遊び性」、労働空間の移動による「自由性」、職場直接管理からの「自由性、自律性」などがある。「事務職の様に煩わしい上下左右の人間関係に悩まなくて済む」とか「なによりも運転が好きだから」というインタビュー意見にこれらはよく現れている。
- (2) 第二はサービス労働としての特質にある。V. フェックスという経済学者は、「サービス労働」は人と人との直接的関係を前提とするので、物財生産労働弊害を緩和し「労働の人間化」を実現する可能性がある」と論じた。タクシー、バスなど直接顧客と接している「ホスピタリティー労働（筆者）」に従事する人が、「いろいろな人に出会えて楽しい」と語るところにこれがよく現れている。部分的にしかユーザーと関わらない宅配など物流に携わる人（「非面接的サービス労働」）にも類似の点が無いわけではない。
- (3) 免許はそれ自身公的資格である。こうした資格労働者の労働市場は企業内に封鎖された「内部市場型」ではない「横断的開放市場」を形成する。「会社・組織人間」が嫌いな人に向いているのだ。また運転労働には実際の経験技能蓄積が不可欠だ。ところがその「技能」「能力」に対して明確な評価基準をたてるのは難しい。「能率」と「安全」の両立が難しいのと同じだ。これを経営側から見れば生産性向上や職場管理のネックになるが、働く側からすると「自立性」やマイペース確保の好条件になる。いつも指示され監視されて働くのが嫌いな人に向いている。
- (4) 職業中断・復帰の可能性が高い。保育園や休業制度の不備、夫の援助体制の無さ、様々な差別など、現実には女性が職業継続するのは難しい。だから現実には女性の職業継

続には出産・育児による中断が最大のネックとなる。その点ドライバーはすでに述べたように期間の断続に強い。理想は別として現実に女性のライフ・サイクルに適合的なのだ。また派遣法や基準法、あるいは営業許可など法律上論からみると議論の分かれるところだが、繁閑に対応した季節勤務、短時間勤務などの多様な雇用形態に強く、委任契約者など独立自営業者としての自立までも考えられる分野でもある。ついであるが妻がドライバーを続けることに対して夫は積極的とまではいかないまでもある程度賛成している場合が多い。配偶者の同意を得やすい職業選択なのかもしれない。

- (5) 相対的高賃金も大きな魅力になっている。資格別市場であるため賃金の男女「差別」が難しい。もちろん深夜勤務の禁止や重量物の積み下ろしは無理といった「区別」があり、そうした区別がむしろ差別を生むという女性からの意見もあるが、それは別として「区別」は一応了解されている。だが差はあるものの賃金は、例えばストアのパートタイマーや事務職などの女性賃金よりいい場合が多い。
- (6) 企業による女性ドライバー採用の本音は、恐らく数年前の深刻な人手不足と雇用機会均等法にあったのだろう。出発点は何であれ、またあれこれのデメリットも聞くが現に様々なメリットを生みつつすでに定着している。社会的な評価・評判、顧客や取引先からの好評判、職場の活性化とイメージ・アップ、繁閑対応によるコスト・ダウン、安全への効果などである。
- (7) 最後に本人自身のメリットが挙げられる。それは上に述べた全ての要因から派生しているのだが、個々の利点を越えて大きいのが「やってみたら出来る、おもしろい」という実感である。またそれを自分が成し得ているというパイオニア・スピリッツの様なものを感じている人も少なくない。世間がもて囃すような「ハイクラス」の仕事ではないにせよ、社会の重要な部分を担っているという自信が各所に見られることも忘れてはなるまい。

以上、今考えられるすべての要因を羅列したが、やはり「…にもかかわらず」わが国では女性ドライバーが少ないこともまた事実である。冒頭に述べたような問題点や障害を検討することが必要になる所以だが、その場合に忘れてはならないのがこうしたプラス面の正当な評価である。また特に重要になるのが職業選択に関わる諸機関の関係者や業界の認識ではないかと筆者は考えている。公的斡旋機関、情報機関、学校関係者などは、女性の重要な職業選択の一つとして「ドライバー」を正しく位置付けているのだろうか。一部の華々しい職種にばかり目がいつているのではないだろうか。業界関係者も同じだ。この間建設業界は女性の活用に積極姿勢を示したことで随分様変わりした。運輸業界もこうした流れを見習うべきときに来たのではないかと筆者は考えている。

[尾形隆彰]

第5節 男女共生の交通社会をめざして

免許保有者数は年々増加の一途をたどり、1993年（平成5年）には約6,500万人にも達し、そのうち女性の免許保有者数は2,500万人余となっている。高齢者、身体障害者、外国人の免許保有者も増加し、日本はまさに国民皆免許時代を迎えている。とはいえ、普通免許に比べ2種免許や大型免許は格付けされた資格と考えられる。

国際化や高齢化、情報化、都市活動の24時間化といった社会・経済活動の変化に加えて、産業構造の高度化および国民生活の多様化に伴い、小口、多品種、高頻度、ジャスト・イン・タイムなど輸送の高速性・定時性がより強く求められるようになり、付加価値の高いものの輸送も増加している。

一方、女性の社会進出は多方面にわたっており、就業面での進出は全就業者の約40%を占めるに至っている。

このような背景を踏まえれば、職業ドライバーに女性が参入することに対してそれを否定する要因はないといってもよい。事実、女性職業ドライバーは増え続けている。

今回ヒアリングをして感じたことは、同じ職業ドライバーでも貨物の運搬をするトラックドライバーとお客を乗せて走るバス・タクシードライバーでは仕事の中身が異なり、気質も多少違うということである。バスやタクシーは接客が大きなウェイトを占めていて、顧客の反応次第で仕事を楽しく感じたり嫌な思いをしたりしている。「ドライバーが女性ゆえ乗ったとたんに降りる客」や、逆に「励ましてくれる客」などの反応は、そのまま女性ドライバーに対する社会の認識を正直に反映しているともいえる。

ただドライバーたちに共通していることは、職場で嫌なことがあっても乗務してしまえば一人になれるので、人間関係に悩むことが少ないということで、そこがオフィスの中の事務業務にはない良さである。タクシーの場合は、それに時間の融通性が加わる。

路上が仕事場であることからすれば、道路標識を見やすくする、見通しの悪いところを改善してほしい、ガタガタ道をなくしてほしい等の要望が多いのは当然だろう。これらが改善されれば、男性ドライバーにとっても走りやすい道になるわけであり、いつでも誰もが自動車を安全かつ円滑に運転できる道路交通環境整備が、男女共生の交通社会には不可欠と思われる。

労働省が1994年12月に発表した1994年度版「婦人労働白書」によれば、1993年の女性の就業者は、前年比0.3%減の2,610万人と、第一次石油危機後の75年以来18年ぶりに減少した(図4-1)。一方、女性の完全失業者は71万人と、前年より大幅に増加している。

非労働力人口も、家事専業者を中心に1.9%増の2,639万人となった。これは就職をあきらめ、家事に専念する女性が増えたことを示している。

女性の離職理由（92年）のうち、結婚は13.8%、育児13.5%、介護・看護5%、家族の転勤など3.7%となっており、家庭・家族に関する理由が約4割を占めている。

また、共働き夫婦の場合、家事や育児、介護にとられる時間は、妻が1日平均3時間51分なのに対し、夫はわずか12分にしかすぎない。こうした負担が、働く女性には障害のひとつになっていると思われる。

仕事と家事を両立しやすい環境づくりなしに、女性職業ドライバーの増加を期待することはできない。

[松村みち子]

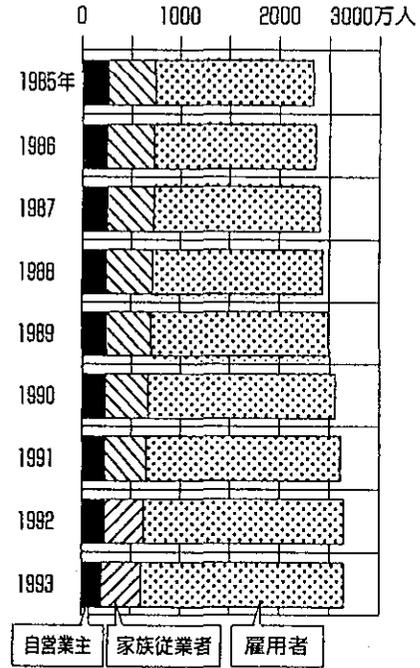


図4-1 女性就業者数の推移
(1994年女性労働白書)

第6節 今後の展望

1. 労働力の女性化

労働力に女性の力を必要とする、いわゆる労働力の女性化 (feminaization of labor force) の典型として、輸送業界への女性の進出をあげることができないか。たとえば、女性タクシー乗務員では、今まで男性の独占していた職場へ女性がきわめて抵抗なく参入していることは、この職場が本質的に女性を拒絶するマーケットではなかったからである。

かつては車の取り回しが悪い、女性の力ではどうしようもない、故障も多い、いやパンクもあるといった具合に、車を介しての職業は男性の独占であった。しかし、今や車が家電製品と同じレベルの日常の道具として認知されるに至り、タクシーといういわば乗用車の延長上にある道具について、女性からの拒絶反応はまったくないといってよい。

このように、今や時代のニーズというのは、賃金水準が上昇し、知恵を生かし、付加価値の高い製品の開発にある。ここでいう製品とはハード的な製品ばかりでなくサービス製品といった見方まで拡大解釈すれば、持てる女性労働力の最適配分こそ、付加価値の高い高品質化の製品が期待できるとみてよい。これは、タクシー乗務員など女性の職業でないとした過去の偏見から離脱していくことを意味する。

2. ファッション性

トラックであれタクシー・バスであれ、これらはOLのいわゆる机やOA機器に向か

う仕事にくらべ、何となくかっこよさがみられる職種であろうか。ダンプの女性ドライバーにしても、自分の車を個性あるように飾りたてたりするのもその一つの表れかもしれない。企業もこのニーズに対応した種々の装置を提供している。取り回しのよいトラック、カラフルなボディ、AT車、女性にフィットするユニフォーム等々である。これは若い女性のみならず、年配の女性タクシー乗務員においてもいえることだと思うし、女性の持つ繊細な神経にうまく合う。

企業サイドにたってみても、女性のソフトなイメージと大きな事故の少ない慎重さというものは、企業市民（コーポレートシティズンシップ）として格好の素材になる。

これから職業ドライバーの女性が増えるためにも、こうしたお膳立ては不可欠な要素に違いない。また、男性職員への労働意欲の促進にもなり得る。これらの付加価値の創成をターゲットとする運送企業は、プロドライバーとしての女性の採用へとさらに広く考えていくべきではなかろうか。

[小林 實]

第7節 女性ドライバーを視野に入れたタクシー専用車両の提案

1. さらなるイメージアップの必要性

タクシーやトラック、バスを操る女性ドライバーは、マスコミなどで注目され、世の中に「カッコいい女性」と映っているようだ。本研究の面接調査でも明らかなように、働く彼女たちが自らの職業について自信を持って発言することも「カッコよさ」のひとつと言えるだろう。とすれば、「カッコいい乗り物」も、そんな彼女たちのワーキング・シーンに欠かせないはずである。

女性職業ドライバーは旅客・物流業界においては「ニューカマー」であり、当然ながら、そこで使われる車両は女性が働きやすいようにはあまり考えられていない。最近の新しい中型～大型トラックで鍵付き小物入れなどが「女性を意識した装備」として採用され始めた程度だ。今回の調査でも、体格や生理、習慣の異なる男性ドライバーと同一車両を使うことへの不満が、少なからず見受けられた。そうした指摘は例えば、

- ①タバコや整髪料の臭いが気になる
- ②車体が大きくて小回りが難しい
- ③ハンドルなどの操作系が重い
- ④小物入れが少ない

などである。

建設業界も「3K職場」と言われるが、近年は「カッコいい建機」が登場してイメージが変わってきている。新しいブルドーザーやパワーシャベルはもはや、折り曲げ加工

した厚い鉄板を溶接して組み上げ、黄色く塗装したようなものではない。曲面を取り入れて親しみやすさを表現したり、ガラスを大きくして明るいイメージにしたりしている。塗装もグリーン、ピンク、紫などカラフルだ。こうした建機業界の努力は人手不足を背景にしたものであり、その意図は確実に実を結んでいる。若い男性をはじめ、「こんなパワーシャベルなら操縦してみたい」という声が出てきたと聞く。建設現場で女性が建機を操る姿も見かけるようになってきた。

こうしたある種のイメージの創造が、旅客・物流業界にも必要であろう。街やハイウェイを颯爽と運転したい女性職業ドライバーにとっては、彼女たちの体格や生理に即して使いやすく、周囲の視線に対してもより誇りをもてるような車両こそ相応しい。将来の女性職業ドライバーについての展望を考えると、ソフトウェアとしての労働環境の整備と同時に、ハードウェアである車両にもより一層の進歩が望まれるのである。

そこで、ここでは職業ドライバーという世界に女性がさらに進出するであろうという仮説のもとに、一例として、女性ドライバーを視野に入れた新しいタクシー車両を提案してみたい。

2. 超小型タクシーのメリット

なぜタクシーのボディはこんなに大きいのだろうか？この疑問が本提案の動機である。現状のタクシーの多くは、車両全長が4.6～4.7mもある。既存の中級～上級セダンの廉価グレードをベースにしているからである。便利さや快適さを失わずに全長をもっと短くできるのではないか？

軽自動車のユーザーは6～7割が女性であり、女性が軽自動車を選ぶ大きな理由のひとつとして「運転のしやすさ」がある。ボディが小さければ回転半径も小さく、車両感覚を把握しやすく、機敏に運転できるからだ。とすれば、女性ドライバーを視野に入れたタクシーは、運転者と乗客の必要十分な広さを確保できる最小の大きさになることが望ましい。ボディが小さければ、客の乗降で路肩に寄せるときにも交通の邪魔になりにくいだろう。

タクシーの小型化は渋滞を緩和する効果も期待できる。例えば東京には5万台を越えるタクシーが走っており、仮に全長を中型タクシーの標準的寸法である4.7mとして、すべてのタクシーを車間距離ゼロで並べていくと延長250kmの列になる。全長を1m縮めると列は197kmになり、1.2m縮めれば187km。つまりすべてのタクシーの全長を3.5mにすると、都内の道路に63km分の「空白」が生まれるわけだ。首都高速道路の総延長は92年度末で222km（日本道路協会調べ）なので、その3割弱からクルマが一台もいなくなる計算となる。たかが1.2mの全長短縮がこれだけ大きな効果を生むわけだ。そしてそれによる渋滞緩和は、誰よりもタクシー・ドライバーにとって労働環境改善の大

きなメリットとなるはずである。

タクシーは渋滞を少しでも避けようとして裏道に入り込んでいく。好ましいことではないが、それがやむをえないとすれば、タクシーは裏道に適合するサイズであってほしい。小さければ裏道でも運転しやすいし、歩行者に与える威圧感が減って、冷たい視線に耐えながら走ることもなくなるだろう。これも小さなタクシーのメリットとなる。

3. 超小型タクシーのイメージ

ここでは既存の量産車の改造ではなく、「女性ドライバーを視野に入れた超小型タクシー」を白紙から考えてみる。

女性に限らずタクシー・ドライバーは、ただ運転するだけでなく、料金を精算したり運行記録を書くなど、車内でさまざまな作業を行わねばならない。女性の場合は、彼女たちのハンドバックの置き場、あるいはその中身を収納するスペースも必要だろう。料金メーターや無線機など、タクシー特有の装備もある。それらを考慮してボディの小型を図るために室内空間の前半分を基本的にドライバー専用のスペースと割り切りたい。助手席を取り払った床面は乗客の手荷物置き場として活用。後席の幅は2名に充分で、なんとか3人座れる寸法があれば十分と考えるこれらの条件で試算すると、(詳細は除くが) ボディ・サイズは全長3.5m×全幅1.55m程度で収まると思われる。この小ささでも全高を1.65~1.7mとすれば、室内はかなり広々とした印象になるはずだ。

運転席空間は低い仕切りで囲み、ドライバーと乗客のコミュニケーションを阻害しない程度にドライバーに包まれ感を与える。とくに女性ドライバーにとっては、見知らぬ男性と「同じ空間」にいることは心理的に負担になるので、運転席空間を囲む仕切りはそれを軽減する効果も期待できるであろう。

また、計器盤中央にはナビゲーション・システムを装備する。道を間違えたり、客の知らない道を走って「遠回りされた」と思われたりするの、トラブルを招く。一般に女性は「道を覚えるのが苦手」と認識されがちであり、その意味でもナビゲーション・システムは無用のトラブルの回避に有効と言えよう。

繰り返しになるが、タクシー・ドライバーはただ運転しているわけではない。「運転が好きだから」とタクシー業界を志した女性も少なくないが、好きな運転をできる反面、地理を覚え、乗客とコミュニケーションし、狭い道へも入り込んで行かねばならないなどのプレッシャーがある。それらのプレッシャーを大幅に軽減することができれば、女性タクシー・ドライバーはさらに増えるであろう。もちろんタクシー専用車両を開発するには経済的な問題が大きく横たわっている。が、それを真剣に検討する時期がすでに来ていると思われるのである。

[栗原典善]

第5章 結 い*

「女性だから」「女性として」という言葉はもう死語になってほしい…面接調査に応じてくれた女性バス・ドライバーのこの言葉が印象的だ。彼女は労働基準法による深夜勤務の制約も含め、女性として特別扱いされることに強い不満を表明していた。

女性職業ドライバーがテレビや雑誌などのマスコミに取り上げられるのも、まだ彼女たちが「女性だから話題性がある」という存在だからである。こうしたことを、欧米で見聞きすることはきわめて少ない。欧米においても男女平等が必ずしも履行されているとは言えないだろうが、「女性だから」という発想を差別的と見なす社会認識がある。いま、我が国にはそれさえもない。女性を守ろうとしたり、逆に差別したり、良くも悪くも女性を特別視することは男性優位社会の証明であろう。調査を通じて、それを強く意識させられた。本研究もまた、女性職業ドライバーに着目したという点で女性を特別視したことに変わりはない。しかし我々としては、このような研究が不要になる社会を築く第一歩としての研究である、と位置づけたい。

女性職業ドライバーは、バブル期の好景気にあおられるように増えてきた。人手不足という消極的な理由が一因だったとはいえ、男の職場と思われていた世界に女性たちが進出したことは、新たな可能性を示唆するものだ。旅客・物流業界の女性ドライバーは、その注目度において、女性の本格的な社会進出のパイオニア的存在とも言えよう。1台のクルマを運転し、客や荷物を運んでいく。男でも女でも基本的には同じ仕事をしているのだ。事務職の世界で男女に同じ仕事を与えるのは稀なケースと言わざるをえないが、職業ドライバーではそれがより高い割合で行われている。「会社のイメージアップのために女性ドライバーを」という例も多く、旅客・物流業界が女性を特別視していないとは必ずしも言えないが、結果として、「運転適性に男女差はない」というように実質的な評価をする雇用担当者の声も出ている。

しかし、女性職業ドライバーの定着率があまり高くないのも現実だ。女性たちがドライバーという仕事に魅力を覚えてこの世界に飛び込み、やりがいや収入に満足しても、どこかに限界や不自由を感じてしまう。それを解決しない限り、女性職業ドライバーが将来にわたって増え続けることはないだろう。本研究で明らかになった問題点を整理すると、「国」「企業」「人」の3つのレベルで解決に向けた重要な課題を見出すことができる。

まず「国」のレベルでは、男女雇用機会均等法や労働基準法など、女性労働者に対する

*結い…田植えなど一家族だけではしきれない大仕事を数家族が互いに労力を貸しあって行うこと。

法的な環境の整備が望まれる。社会生活に沿って女性の権利を尊重すると同時に、本人の意志を越えた保護規定を緩和・排除することも必要だ。また、家庭、労働、男女平等のバランスのとれた政策が強力に推進されなくてはならない。

「企業」においては、女性を一時的な労働力としてではなく恒久的な戦力として受け止め、必要な労働環境を整える配慮が求められる。具体的には保育支援の制度や設備の充実が急務だ。労働時間の運用をより弾力的にして家事時間に配慮したり、あるいは、本人の希望があれば労働衛生や交通安全の見地から可能な範囲で深夜勤務を許すことも必要だろう。また資本主義社会で経済行為を行っているのであるから、男女均等に仕事を与えながら合理的な利潤を生み出し、労働者に魅力ある報酬を提供できる経営体質を築かねばならない。現実的に言えば、女性の能力をさらに活用するための研修システムやプログラムを組むことが大事だ。

そしてなにより「人」である。まず男性たちは、「女だてらに」との言葉に象徴される古い価値観と決別せねばならない。女性たちにとっては、男性社会に甘んじない自立心を見ずから育み、ときには男に負けない体力を鍛えることも必要だろう。老若男女さまざまな人がいて社会が成り立っている。そのなかで安易に役割分担するのではなく、誰もが自己実現に挑戦できるように、ひとり一人が意識を変えて成熟した社会観を持つことが望まれる。

こうして3つのレベルで改善が進めば、旅客・物流業界でますます多くの女性ドライバーが活躍することが容易に想像できるし、男性ドライバーにとっても働きやすくなるはずだ。それによって業界全体の労働環境が改善され、交通社会の質的向上をもたらすであろう。「女性だから」「女性として」と女性を特別視する言葉が旅客・物流業界で過去のものになる日は遠くない、と考えたいものだ。いや、その芽はすでに出始めている。それを育てていく「国」「企業」「人」の努力が、たんなる建前論を越えて、日夜ハンドルを握る彼女たちに実感できるものとなることを期待したい。

[栗原典善]

附 録

附録1 企業の管理者へのインタビュー結果

会社名<所在地>	A社 <埼玉県>	B社 <東京都>	C社 <神奈川県>	[自記] 小
創業	S52年	H元年	S47年	
業務内容	運送業、引越センター	運送業	運輸一般および倉庫業	
規模	普通トラック45台	大型1台、4t車8台	資本金1,000万円	
従業員構成	ドライバー男性43名、女性2名	男性8名、女性3名	男性31人、女性10人	
業界の景気	少し上向き		非常に悪化している	
売上・業績	H5年4億5千万円			
人材確保	不足でも過剰でもない	人手不足	人手不足	
採用開始時期	H4年	H4年	S63年	
採用の推移	最初4名採用したが、現在は2名（フォークリフトがネック）	当初4名、現在3名、1ヵ月後2名となる予定	延べ35名	
採用開始理由	世間の流れ、イメージアップ	イメージアップ、人手不足	女性の有効活用。人手不足	
採用の契機	人手不足のため	人手不足のため	人手不足による雇用の確保のためと有効活用	
雇用形態	正社員	正社員	正社員	
勤務 職種	運転手	運転手	運転手	
形態 時間	8:00~17:00、日初日が休日	8:00~17:00、時間外あり	8:00~16:30	
職ドライバーとして職はか	有資格者を採用	有資格者を採用	有資格者を採用	
採用後の改善点	ない	あまりハードな仕事を回さないといいたこと以外男女平等	社内の施設の充実を考える（トイレや休憩室）。既婚者には定時間作業に従事させるようになっている	
A T車の比率	全部MT車。A T車は走らないというイメージがドライバーにある	なし（運転実感がないから女性が喜ばない）	なし	
賃金	固定給+歩合で27~28万	男女差なし	男女平等	
昇進・昇給	年1回	なし	男女平等	
配置		なし	男女平等	
労務管理				

配慮	物的	なし(車にアクセサリーを付けたがるが、車検が通らないものはダメ)	なし	更衣室
	制度的	なし	なし	出産・育児休暇
	精神的	なし	なし	レクリエーション
	生涯・職業意識の相違	なし	なし	0人
	再雇用制度	なし	本人の希望があれば	ある
	防犯上の配慮	なし	なし	深夜および夜間の仕事に従事させない
	勤務評価			絶対評価
	安全への貢献	慎重で安全な運転(タコメータでスピードを管理)	事故は少ないが、男性と比べて少ないというほどではない	非常に高く評価できる
	顧客との関係	非常によい	理解を示してくれるところと、女性で大丈夫かと疑問のあるところがあるが、大抵は理解派	非常に高い
	ドライバーとの懸	年代も同じで良好。男性ドライバーの質も向上した	よくやっている。職業意識がある	良好
	ドライバーとの懸	2人しかいないため、仲がいい	和気あいあい	良好
	労働管理	男性ドライバーの質が向上した(女には負けられないといった意識)		
	上			
	テメリット		生理面だけは配慮している	社内結婚にて早期退職が出る
	管理上の決め手	男と平等にする	男性と同じに扱うことに尽きる	
	ドライバーからの懸	別がない	給料についての要望があるが、これは男性も同じ	なし
	交通違反への処遇	仕事上のことは会社もち。男女差なし	内容により判断。男女差はない	なし
	女性ドライバー雇用の総合評価	今のところメリットが多い	使うことのメリットはあるが、今以上に増やすことで何かメリットが出てくるとも思えない	大変評価している
	女性ドライバー雇用の今後の方向	今後増やしても4~5人まで。それ以上になると女性間の問題や労務上の問題も出そうなので、企業としてはメリットがなくなるのではないかと思う	これ以上に拡大していくつもりはない	

会社名<所在地>	G社 <広島県>	中	H社 <埼玉県>	中	I社 <神奈川県>	中
会社概要	創業 S31年 区域運送		S63年 一般貨物自動車運送事業、貨物取扱業、物品販売		S46年 運送業	
	規模 資本金500万円		資本金3,000万円		資本金1,000万円、従業員109名、車両95台:10、4、2t	
	従業員構成 男性60名、女性ドライバー5名		ドライバー: 男83名、女27名、7ヶ月孫: 15名		男性98名、女性11名 (うち女性ドライバー3名)	
	業界の景気		よくなった。しかし我社では前から過積載はしていないが、他社も含め忙しい割にトラックが足りない		あまりよくない	
	売上・業績 3~4億円		28億円		中規模	
	人材確保 人手不足		募集すれば集まるが今の人数でなんとかやっている		充足している	
	採用開始時期 H4年		S63年		S63年	
	採用の推移 当初2名、現在5名		H元年: 4名採用 (現在残っている人1名)、 H2年: 3名 (同3名)、H3年: 2名 (同2名) H4年: 9名 (同5名)、H5年: 15名 (同9名) H6年: 7名 (同7名)、現在27名		これまでに20名ほど採用したが、すべて長続きしない	
	採用開始理由 輸送形態からみて、女性ドライバーでも対応できる		女性の有効活用。イメージアップ。グループ企業の親会社が前々から女性ドライバー採用を考えていたので、当社設立と同時に女性を採用した		人手不足	
	採用の契機 募集		親会社社長の意向		従業員応募があり、当社の希望と合致したため	
	雇用形態 正社員		正社員		正社員	
	勤務形態 男女平等 (女性には深夜はさせない)		ドライバー		運転手	
	形態 拘束9時間、実働8時間		男女差なし。現場着午前8時。出勤後の拘束時間9時間。実働8時間		8:00~17:00、日曜休み	
	職業 有資格者を採用 (運転テクニックを含めた長い教育期間は必要)		有資格者を採用。男女差なし。奨励はしない代わりに、大型免許を取れば手当が25,000円つく		有資格者を採用	
	採用後の改善点 申し出以外は特になし		業務上のシステムを変えた (積込み作業) : 朝一番の時は前の晩までに男が積む。トラックメーカーの協力でセパレート式パレットポグデライを製作した。託児所はなし。生理休暇は本人次第		とくになし	
	A T車の比率 A T車はなし		A T車はなし		トラックのA T車は導入していない	
	賃金 基本的に男性と同じ (職域は設定されている)。残業分が男性よりおちる		男女同一 (資格手当などをつける)		男性と同じ。固定給+能率給	
	昇進・昇給 昇進なし。昇給はボーナス調整		男女同一		男性と同じ	
	配置 考慮していない		考慮していない		男性と同じ	

女性ドライバー雇用の経緯

配慮	物的	特になし	更衣室、シャワールームを作った	更衣室は男性とは別
	制度的	特に取決めはないが、女性特有の諸条件に対しては臨機応変に対応している	深夜業はない	長時間作業はさせない
	精神的	レクリエーションなど、荷主サイトでやってくれていることがある	特になし。女性の方が男性より強い	
	出産・育児休業制度の利用者	なし	結婚したら時間的に難しいと思う。妊娠した時点で現場には入れない	出産の場合は退職
	再雇用制度	あるが、今まで例はなし	入り口は広がっているが、戻ってきた女性はいない	本人の希望があれば（前例なし）
	防犯上の配慮	特になし	なし	している
	勤務評価	常識的なことからみて絶対評価	絶対評価	絶対評価
	安全への貢献	相対的にみてペテラン男性より悪いが、女性ドライバーと比べるとよい方だ（特に新人男性より良い）	軽い物損は仕方ない。男性と比較はできない。大きな人身事故もない	多少慎重。不慣れたための事故は結構あるが、女性に限ったことではない
	顧客との関係	良いほうだと思う	相手は車内の現場のメンバーで、女性は受けがよく好評。付加価値が大きい。現場の中で物品販売の仕事を取ってくる	よい。対応がソフト。荷物が重すぎて、先方に荷物重さを手伝わせてしまうこともあり、苦情がくることもある
	男性ドライバーとの関係	職域が分離されているので、今のところ特に問題なし	うまくいっていると思う。特に男性ドライバーの服装がよくなくなった	よい
	性別がととの懸	仲がよい	うまくいっていると思う	よい
	労務管理上	メリット		配車に協力的（文句を言わない）
		デメリット	体調を気遣ったり、運行先の現場の安全に気を遣うが、これはデメリットとはいえない、当然のこと	1年未満で退職する例が多い。荷物が重すぎて、先方に作業を手伝わせてしまうことがある
	管理上の決め手	女性5人を公平に扱う配慮	個々の大人として扱うことがポイント	男性と全く同じに扱うのは無理。余り重い荷物は担当させないようにする
	女性ドライバーからの要望	制服を支給しているが若い女性はお洒落をしたいようだった。髪にしても労災上の問題からくくられている	特になし	特になし
	交通違反への処遇	男女差はない。本人の責任問題である	関知せず。本人の問題。男女差はない	男性と同じに処理している
	女性ドライバー雇用の総合評価	現在の職域においては、若い男性より総合的には女性の方が良い。ドライバーは男性より高い。故に、新人であつても、男性より事故率は低いと思われる	メリットの方が大きい。女性を入れるシステムを考える必要があるが、全員が効率をあげようとするにはできない（荷物を積むなどの協力）。イメージ的にも非常によかつた	仕事は真面目。協力的にやるので非常によい
	女性ドライバー雇用の今後の方向	使用者は増員をと思つても、お客さんの側で「女性ではちょっと」という場合もあり、限りがある	100%や50%は無理にしても33%（3人に1人）くらいまでは増やせる。女性の応募は全国で50名程度で、希望者は増える傾向にある。今後は中途採用やアルバイトを採用してもよい。家庭を持っている女性で朝1回だけ走るという人など、そういう人をターゲットにした仕事を考えれば可能	男性と全く同じに使うことはできない。運搬する貨物には重いものもある。配車を考える必要がある。これからの労働時間を考慮する必要がある。こういう意味で大きい採用したい（特に女性を採用するときにうまくいってなく、よい人がいたら男女関係なく使いたいということ）

会社名<所在地>	氏社 <高知県>	大	大	大	大	M社 <広島県>	大
創業	H22年(親会社はT8年)	S21年	S21年	S23年	S23年	S23年	
業務内容	一般貨物運送事業、総合的サービス業もあり	特別積合せ運送、利用運送、物流加工	特別積合せ運送、利用運送、物流加工	特別積合せ運送、利用運送、物流加工	特別積合せ運送、利用運送、物流加工	貨物自動車運送事業、貨物運送取扱事業ほか	
規模	全国で1,771、高知で80営業所	資本金309億円、社員15,600人	資本金309億円、社員15,600人	資本金309億円、社員15,600人	資本金309億円、社員15,600人	全国で支店・営業所が141	
従業員構成	400名、内ドライバースは男約200人、女3人(全国 男40,000、女12,000)	男14,600人、女1,000人	男14,600人、女1,000人	男14,600人、女1,000人	男14,600人、女1,000人	男性80,500名、女性ドライバー44名	
業界の景気	好景気とはいえない		陸運業界は景気の動きに半年程度遅れて影響を受けるのが普通であるので、H6年度も機運は状況が続くと見られ、厳しい環境下にある				
売上・業績	この部門(小荷物)では業界最大手		94年度3月期売上2600億円トラック業界最大手				
人材確保	仕事により過不足あり。強いていえば人手不足						
採用開始時期	高知ではH3年頃	H元年	H元年	H3年	H3年		
採用の推移	高知では女性ドライバーの数が少なく、応募者を男性と同じように適性検査をさせて、男性と平等に採用している。毎年数人ずつ入ったりやめたりして、現在3名	H元年 H元年：80名、H2年170名、H3年：280名、 H4年：290名、H5年：270名、H6年9月：220名	H元年 H元年：80名、H2年170名、H3年：280名、 H4年：290名、H5年：270名、H6年9月：220名	H3年 当初2人入社、2年位で1人退社(事故が多く、事故内容も悪かったのでやめてもらった)。H6年1人入社で現在2人	H3年 当初2人入社、2年位で1人退社(事故が多く、事故内容も悪かったのでやめてもらった)。H6年1人入社で現在2人		
採用開始理由	世間の流れ。ドライバーとして採用するのだから、特に男女の区別はしていない		①人手不足、②男性が多い職場で殺風景なので女性が入ることによって活気がでてくると期待した。モラルの向上				
採用の契機	応募してきたから		女性に労基法上の制約があり踏み切れなかったが、宅配チームにのり、女性に門戸を開いた				
雇用形態	正社員、準正社員		正社員(当初はパートで採用。現在は全て正社員)			準正社員	
勤務形態	集配ドライバー(男女差なし)		準営業義務社員(男性は営業義務社員であるが、これは残業なしの女子と区別しているだけ)			荷物の配差	
時間	8:00~17:00(日は自分で決める)		8:00~17:05(変形労働時間)			8:00と9:00の2種類のスタートで途中1時間休憩で残業なしの8時間。休日は男女差なし	
職業ドライバーとして育成したか	普通免許取得者を採用。無給やリフトの資格取得の援助あり。入社前に全員に適性検査を受けさせる(経費は会社持ち)。ドライバーとして採用するのだから、採用前に経費をかけて公的機関で診断してもらったのが公平で望ましい		免許取得の奨励(高卒採用者は免許がないため)。男女同一育成。免許のある人でも4月入社後、初乗りは7月21日以降			普通免許保有者を採用	

採用後の改善点	A T車を増やした。生理休暇はもともと認めている。もともと当社は福祉面は最大限配慮している	託居所はない。女性用として750cc（軽）の車を大量にいれている。シャワールームは新しい店に作るのには嬉しいが、既設の店は上が家族寮となっており、そこを女性用に	A Tの軽2台を女性用に用意した。生理休暇は要望があれば取らせる
A T車の比率		A T車はなし	A T車は100台中2台（女性用）
賃金	男女同一。能率給は男女差でなく地域差。市内なら1日100キロ走行でも荷物が多い。しかし郊外に行くとかぶる荷物の数は少なくとも200キロ（多い人で350キロ）走行するので地域性を考慮	男女差なし	多少能率給あり
昇進・昇給	男女差なし	男女差なし	昇進なし。年1回定期昇給
配座	本人の希望	本人の希望。同意がなければ配置替えなし	お客にマッチしたところへ行くよう配慮
配座	物的	女性が入った営業所ではトイレを男女別に	A T車を用意。軽い荷物を運ぶところへ
	制度的	女性への配慮は育児等の面までも完璧であるが、該当者はなし	なし
	精神的	特になし	いたわりの気持ちで接している。時間と力の問題で女性には無理をさせられないので気を使っている
離職・前職離職の事情	なし	全社員で2人いるがドライバーとしてはいない	なし
再雇用制度	今のところなし	なし	制度なし。例なし
防犯上の配慮	特になし	特になし	なし
勤務評価	相対評価	相対評価	絶対評価
安全への貢献	男性に比べるときめ細かい（運転席の周りをきれいにする等）が見る視点が違う。自分で点検をせず、ガソリンを入れたら車は走ると思っている傾向あり	大事故はないが、こすったりの小さな事故はある	軽いこすった程度の事故。本心は心配。気をつけるの声はよくかかっている
顧客との関係	男よりも評判はよい。顧客との関係は長続きする。女だと辞めてからも「あの人どうしている？」と顧客からよく聞かれる	好評。対応がソフト	評判はよい。職場も和んでよい
男性ドライバーとの関係	うまくいっている	うまくいっている。若い男性が多いせいもあり、社内恋愛から結婚へというケースもある。職場に活気が出てきた	気にしなからみているが、可もなくやっている
女性ドライバーとの関係	数が少ないので何ともいえない	使い方にいろいろあり、工夫しているため、うまくいっている	問題ないようだ

業務管理上	メリット	集配プラスチックがある。顧客には好評	既婚者は仕事熱心で対応の仕方もベテラン	定着性よし。仕事を選んで(好きな仕事)、割り切ってきているので離しは少ない
	デメリット	強いていえば残業がさせられない	時間の融通がきかない。完配できないこともある	残業問題や準社員扱いがネックとなることがある
	管理上の決め手	男女を問わず、この仕事は顧客相手の仕事である。自分が満足してこそ客にも満足してもらえようというサービスができる。自分を犠牲にしたり、面白くないことがあつたらいい仕事ができない。それをポイントにしている(当社は50km/hという制限をつけている。前は制限をつけていなかったが、タコメータをつけたら事故は減った。)	目をかけてやる。カウンセリング。女性だからと特別扱いしない方がよい	差別なしで行なう(数が多くなってくるとうなるかわからないが)
	女性ドライバーからの要望		残業させてほしい。大きい車に乗りたい。(特に都心部の女性より)	大きい車に乗せてほしい
	交通違反への処遇	男女差はない。交通違反はない。安全教育を徹底して行なっている。違反や事故をしないのがプロドライバーである(もらい事故などは仕方ないが)	個人の問題	個人にまかせ
	女性ドライバー雇用の総合評価	ドライバーとして採用された以上、男女の別なく、車の運転に関しては適していると判断されたということ。運転面では問題なし。顧客の受けが良いのはメリット	残業時間の規制が外れないと、作業効率が悪い	女性といえども一人のドライバー。ドライバーをどのように動かすかは我々の仕事。人手不足にもつながるため大切にする。お客様が女性だからと見方を変え、不満など出ないよう使い方に気を使う
	女性ドライバー雇用の今後の方向	女性でもシビアに技術レベルアップをめざすべきである。トラック協会が2tトラックのドライバーコンテストを開催しており、女性部門も最近できた。それに当社の女性が代表になった。学科、運行前点検、実施(実技)の3つの部に分け採点され、かなり難しく、公認の教習所で現職の指導員によって採点される。女性ドライバーも女だからというのではなく、技術面で評価することが大切。コンテストも励みになるのではないか。	時間外(深夜)には、仕分けなど女性でも働ける部署があるので、労基法を見直すことによって可能性は開ける	今後どのくらいかの割合で女性を使うのがよいかはよくわからないが、女性の仕事はまだあると思う(荷物の種類によつたり、ケース一つづつの重さによつて、女性を入れることはよいと思つている)

会社名<所在地>	Aタクシー <神奈川県>	Bタクシー <広島県>	Cタクシー <東京都>	Gタクシー <東京都>
創業	S 61年	S 15年	S 47年	S 25年
業務内容	ハイヤー・タクシー	タクシー	タクシー	タクシー、ハイヤー、その他
規模	市内7～8社中3位	保有車両(認可)132台	車両25台(営業所毎の独立採算制)	資本金5,000万
従業員構成	ドライバ－120名(内女性18名) 職員10名(内女性5名)	従業員240名(事務職:男30・女20、 乗務員:男180、女6)	74名(うち女性7名)	600名(うち女性25名)
業界の雰囲気		最低	昨年より悪い、3%ダウン	決してよくない
売上・業績	年間売上6億6千万、車稼働率98%以上	年間12億円、業界第2位	4億2千万	業界での位置づけは平均的
人材確保		適正人員は確保できる	過剰	現在はちようどよい
採用開始時期	S 63年	H 3年	S 60年	H 3年
採用の推移	S 63年:1名、H 4年:1名、H 2年:2名、 H 4年:2名、H 5年:6名、H 6年:8名 現在18名(25～57歳)	H 3年:3名、H 5～6年:3名、 現在6名	当初2名、3年前9名、現在7名	現在5人
採用開始理由	人からの紹介により	女性の有効活用。補充	営業地区の乗務員のマナーが悪いので イメージアップのため女性を入れた	イメージアップ、人手不足
採用の契機	人からの紹介により			職安を通じて応募があったため
雇用形態	正社員(12社)、パートタイマー(6社)	正社員	正社員	正社員、パートタイマー
勤務形態	タクシー乗務員	タクシー乗務員	タクシー乗務員	タクシー乗務員
勤務時間	男女差なし、但し雇用時の契約により 正社員でも一律でない	7:00～18:00	9:00～翌朝3:00、勤務・明け・勤務・ 明け・公休で1サイクル	7:30～翌朝2:30
職業ドライバーとして育成したか	二種免許取得費用(約70万)を会社負担(取得後すぐに退社の場合15万自己負担という契約だが、まだ前例なし)	免許取得の奨励	二種免許取得費用の奨励(二種を取れるまでは日給5000円)	免許取得の奨励(15万円/人)
採用後の改善点	なし	別になし	施設を改善した。更衣室、仮眠室、バス、トイレ等を新設	特になし。しかし、これから改善の必要は出てこよう
A T車の比率	46台中3台(特に女性用ではない)	8:2	女性は余りA Tを好まない	
賃金	フルタイム勤務者については男女差なし(売上の50%)	男女の差はなし。基本給日給、乗務手当、家族手当、通勤手当、歩合給	A B型。売上の55%と年3回のボーナス	固定給+能率給
昇進・昇給	ドライバ－にランクの差はない。昇給は業界内規定による	昇進なし。昇給あり	なし。経験によって違わうけではなく、すべて同じ給与体系	昇進:組長はあるが男性のみ。昇給:1通算1賃金だから通算改訂に依存
配置				
配属	更衣室			更衣室

女性ドライバー雇用の経緯

労務管理

会社名<所在地>	Aバス <神奈川県>	Bバス <東京都>	Eタクシー <京都府>	Fタクシー <京都府>
創業	T10年	T13年	S33年	S37年
業務内容	一般乗合自動車(バス)、一般貸切自動車(バス)、その他	乗合バス事業、貸切バス事業、特定バス事業	一般乗用旅客自動車運送事業、一般貨物旅客自動車運送事業	観光タクシー、営業タクシーの2本立て
規模	乗合バス2,048台	A営業所(H6.9.1.):乗合83台、貸切車台、特定10台。全体(H5年)乗合1,881台、貸切27台、特定86台	タクシー137台、バス41台	465名
従業員構成	全4,286名(内男性4,066、女性220)うち運転手(男性3,450、女性9、試用期間女性2)	A営業所(H6.12.):全186名(内女性4名)内運転手146名(内女性1名)。全体(H5年):全7,911名	タクシー235名(うち女性6名)、バス(運転手62名、ガイド34名)、職員37名	乗務員:男性447名、女性18名
業界の景気	利用者減できびしい		不景気	余りよくない(バブル以降の影響を受けたがタクシーは大きく響いていない)
売上・業績	民間バスの中で大手	運賃収入(H5年):乗合5千万円、貸切65万円、特定150万円	H5年度:24億円、内タクシー:12億円	
人材確保	応募が多く合格者も待機状態		タクシー乗務員は人手不足	
採用開始時期	H3年	H2年	S52年	S57年
採用の推移	当初1名、翌年2名目をとる。現在9名+試用期間者2名	H4年に1人、5年に2人、6年に1人で、現在計4名。特に男女差は認けてはいないが応募なし。都内で二種大型免許保有者は100名ぐらいいしかおらず、もともと受けてこなかったのだろう	S52年:1人、H52年:1人、H4年:2人、H5年:1人、H6年:2人。合計7人、内1人は病氣退職	年々少しずつ増加。当初からのベテランも残っている
採用開始理由	①世間の流れ(他大手で採用あり)、②人手不足、③イメージアップ(後からついてきた)	女性が採用試験に合格したので	人手不足	世間の流れ、イメージアップ、人手不足
採用の契機	別の営業所の採用に女性も可としたら応募があった	応募があった	応募があった	応募者があった。10年前、テストケースとして採用、好評につき増やした
雇用形態	正社員	正社員	正社員、嘱託	正社員
勤務形態	バス乗務員(一般運転)	バス乗務員(男女差なし)	タクシー乗務員	タクシー乗務員
時間	(A)5:30-13:30、(B)14:00-22:00、(C)6:00-20:00、(D)16:00-10:00(種別)、のうち、女性は(A)と(B)のみ	夜10:00以降のみ女性の勤務なし	8時間	3バターン(多くは7:00~16:00)

女性ドライバー雇用の経緯

職業ドライバーとして育成したか	有資格者を採用（特に育成してはいない。本人が二種を既にとっていた）	有資格者（二種大型免許）を採用。ただし、経験がない人は男性でもかなりあるので、それは問題ない	有資格者を採用。二種免許の取得については援助	有資格者を採用（18名中13名は経験者）。免許取得の援助（18名中5名）
採用後の改善点	特にならない。育児等は一般女子社員の規定を適応。夜勤をさせないよう配慮	特に何もしていない	更衣室兼休憩室。女性の一般職も同じロッカーを配置。全車A T車	別がない。全車A T車に切り替え中
A T車の比率	なし（フィンガーギアコントロール）	数パーセント	全車A T車	全車A T車に切り替え中
賃金	男女平等。但し、夜勤手当で、残業手当では少なくなる	全く同じ（公的機関なので差別は一切ない）	すべて歩合給であり、男女格差はない	男性と同じ
昇進・昇給	同じ		男女格差なし	
配置	夜勤にあたらなければならないようダイヤを組む他は問題ない。観光バス用の乗員には回らない	当営業所の女性をシャトルバスに入れただのは偶然。また、4人がパラパラの営業所にいるのも、偶然だと思う	女性ドライバーに夜勤を希望する声もあるが、今のところ現在のやり方を変える気はない	
配属	フィンガーギア（男も同じ）。更衣室。トイレは既に所要所に配置している（男も同じ）が、勤務中は余りトイレにいれないのがプロ	女性用の施設は既に事務員用として完備。女子ロッカーを買った。男子ロッカールームにカーテンを引いた。全車パワーステア	女性用の更衣室	更衣室
制度的	残業規制については既出	男女差なし	交替除外、屋勤のみ。生理休暇。出産・育児休暇（まだ利用者なし）	育児休暇制度はあるが、該当者は今までなし
精神的	特になし	特になし		別に行なっていない
出産・育児休業制度の利用者	なし（育児後の人が多いし、就職後は出産例はない）	なし	なし	なし
再雇用制度	今はない	男女とも、再度受験し直してもらうこととなる。定年は60歳で、5年間は1年契約の再雇用制度あり	ある	ある（但し女性はこのケースがない）
防犯上の配慮	特にしてはいない。悪い客への対応は男性と同じ。客の目もあり、特に問題は起こっていない	特になし	特に問題はない	無線を使って防犯に努めている。夜間に山間部へ行く時は、行き先を無線で報告させている
勤務評価	絶対評価（よくやくやっている。人によって差はあるが、それは男性も同じ）	絶対評価と相対評価		絶対評価
安全への貢献	定着性がきわめてよい。試用期間を入れたら退職者はゼロ（男性は2割は他社などへ変わる）	特に女性だからよいということはない	事故は非常に少ない	事故率は男性に比べて低い

顧客との関係	大変評判がよく、電話や手紙で「親切、さわやか」など誉められる(男性も同じことをしているのに不公平かも)	評判がいい。手紙や電話でホメ言葉がくる	評判はよい	よい
男性ドライバーとの関係	ほとんどどうもくいていうようだが、特に中年以上は、男のように振舞っており、問題はない。若い人も人気者になっている人が多い	問題ない。むしろ注目されている	特に問題はない	別に問題はないが、人数がもっと増えると難しい問題が発生するかもしれない
女性ドライバーとの関係	今のところ特に問題はないが、もし数人がこれ以上増えれば特有の問題が生じることがあり、逆に事務職と異なり、問題は起こらないかもしれない	同じ営業所に女性ドライバーの同僚はいない	特に問題はない	うまくいっている
労務管理上の	メリット	一時の人手不足解消、イメージアップ、顧客からの好反応、定着性、希少価値	お客の評判がよく、企業イメージの向上に役立つ	男性の職場に少しでも女性がいることはよい
	デメリット	深夜勤務からの除外、今後増加した時の不安心、マスコミのインタビュ	特になし	別がない
管理上の決め手	特に差をつけたいこと。技能のよしあしは経験年数と個人差によるもので、性差ではないことを知ること	若干の配慮はするが、あとはむしろ差をつけたい。但し労働基準法上から、夜10:00以降や貸切バス(専任制で3~4人が担当)には配置しない	普通に接している	公平に接触し、公平に扱うこと(男女差別がないということは、働きたければそれだけ努力を必要とすること)
女性ドライバーからの要望	むしろ夜勤や残業をしたがる		特になし	現在、女性専用トイレを設置していないので、専用トイレの設置
交通違反への処遇	違反が少ない。差はない		差はなし	罰金を受けた場合、男性と同じく共済制度にて救済
女性ドライバー雇用の総合評価	概して良かった。短気な人も少ない。女性ドライバーが増えるからといって特に事故が減ることはないだろう(もっともこれまで事故は減ったが)	全く差別はしないが、労働基準法上、あまり比率が多くなるとシフトが組みにくくなるので無制限には増やせない	イメージアップにつながる	男性にしては労働条件がよくなく、女性としてはよい方なので、将来的には女性がどんどん多くなると思う
女性ドライバー雇用の今後の方向	深夜勤問題があるため、半数にまで戻すことはできない。また、観光バスに回せない	女性採用には積極的である。しかし、労働基準法上の制約もあり、その基準を守るという立場での雇用拡大を考えている	希望者があれば積極的に採用する	増やす方向

附録2 女性ドライバーへのインタビュー結果

会社名<所在地>	A社 <埼玉県>	A社 <埼玉県>	A社 <埼玉県>	B社 <東京都>	B社 <東京都>
氏名(年齢)	Aさん(21歳)	Bさん(22歳)	Bさん(22歳)	Cさん(29歳)	Dさん(24歳)
婚姻・家族	未婚、両親と同居	未婚、両親と同居	未婚、両親と同居	未婚	既婚(出産予定)
会社の中心業務	運送業、引越センター	運送業、引越センター	運送業、引越センター	運送	運送
従業員数	ドライバー45人(うち女性2人)	ドライバー45人(うち女性2人)	ドライバー45人(うち女性2人)	11名	11名
仕事の内容	主に印刷物・チラシ類、月4~5回機械類の運搬(70kg程のもの)	印刷物	印刷物	印刷物のパレット輸送	印刷物の運搬
運転車両	4tトラック(MT)	4tトラック(MT)	4t車(MT)	4t車(MT)	4t車(MT)
勤務形態	8:00~17:00(定時)、忙しい時は20時、21時になる。日曜・祝日休み	8:00~17:00、たまに夜遅くなることもある。日曜祝日休み	8:00~17:00、大体8:00~17:00、遅い時は21時まで。日曜休み		8:00~17:00、時間外あり。日曜休み
雇用形態	正社員	正社員	正社員	正社員	正社員
昇給	年1回の昇給	年1回の昇給(今年是不景気でなし)	なし		
保有免許(取得年)	普通(04年)、自動二輪・中型(02年)	普通(03年)	普通(S09年)	普通(H元年)、大型(H2年)	
職内(職種、経験年数)	持っていた	持っていた	持っていた	持っていた	持っていた
月収(税込)	22万円(固定給+歩合)	17~28万円	34万円	34万円	34万円
仕事	ひとりりで気遣。身体を動かせる仕事 荷崩れを起こしやすい品物であること	気を使うことが余りない 売上金がいくらになるかがわからないので給料を調べることはできない	手積みが少ない 重量が多い(紙)	一人でいられるので気楽	
賃金や労働時間	あまり不満はない できれば手取り25~26万円は欲しい		融通がきく 時間が長い	多少融通がきく もっとほしい(40万)	
顧客との関係	やさしくしてくれる 困るときは甘えてしまう	皆やさしい。荷降しを手伝ってくれる ない		仲がいい セクハラ	
同僚・上司・部下との関係	同僚とは楽しい	仲がいい。余りうるさくない ない	よく飲みに行く(週2~3回) なし	仲がいい 仲がいい	
家族	父は同じ仕事なので理解がある	基本的に無関心			
困ること	母は危ない仕事なので早くやめてほしいという	母から帰りの時間がわからないから苦情を言われる			夫は自分の仕事に理解を示さず、やめるようにしている

現在の仕事について

会社への要望や相談窓口の有無	苦情を言っても余り改善されない(トランプが古くなっていくことなど)	上司に言うが、何も変わらない	ない	ない
職种が7と1と異なる	確かに肉体的なハンディはあるが、気合いで負けないようにしている	会社では引越センターもやっているが、それには回されない	力の差がある	力仕事ができない
姓として漢字のハンディ	ない	なし	ない	ないと思う
姓として平仮名のハンディ	ない	なし	ない	
社での通勤手段の種類についてあるか	ない	なし	ない	
自分は運転がうまいと思うか	細かい操作がまだまだ。時々ボーツとしてみたりする	普通だと思う	通れないと思うところが通れた時、うまいと思う	まだ余り上手ではないと思う。狭い道に大型車を入れた時などは快感がある
日頃の運転で心がけていること	歩行者の動き	トラックの運転は楽しい。見渡せる気分は最高	捕まらないように	捕まらないように。事故を起こさないように
即座のドライバーの交通違反の点数	スピードの出し方やブレーキのかけ方が微妙に違うので戸惑うことがある	ペーパードライバーでいきなりこの仕事につく人がいたが、危ないと思う	よい	皆上手だと思う。長い経験者の話が参考になる
1日のドライバーや歩行者の交通違反の点数	原付、自転車、歩行者は特に動きが読みづらい	横断歩道を守らない歩行者が特に危険	注意が足りない	駐車の仕事が悪い。いきなり止まるドライバパーには頭にくる
過去3年以内	ヒット体験	半年に1回くらい	限りない	臨見。ボーツとして覚醒水降が下がる
職种が7と1と異なる	物損事故2回	物損事故1回、違反2回	違反2回	物損事故1回、違反1回
職种が7と1と異なる	変わった(マイカーも運転も)。スピードを出さなくなった	トラックへの思いやりが違う。自分が乗っているから相手の気持ちは読める	大きいから注意(4t車)	ない
車で改良してほしい点	今だに平ボディーのトラックなので格好悪いので、新車にしてほしい	専用車。とにかく古すぎる。A.Tの必要性は余りない(何か進まない感じ)	A.T車は特に希望しない	ペダルまで足が届きにくいのでシートを低くしてほしい
交通施設で改良してほしい点	確かに道を直していただいたのにと思っていた道でも、ほとんど凹凸が直らない	特になし	ない	ない
仕事としての運転中の気持ちは	荷物がある時は荷崩れを起こすこと面倒だから、かなり緊張している。スピード管理はタコメーターで	タコメーターで管理されているから余り無茶はできない		
仕事とマイカーの使い分け	社有車の方を大切にしている	社有車の掃除に気を使う	自分でグレートバンパーを付けた	4t車は自分の車
昇降機やから改修運動からだと代われば	ない	ない	ない	ない
業務中に車が故障した経験	バンク：自分でスペアタイヤと取替えようとしたが、どうしてもねじが回らなかつた。会社の人を呼んでやってもらった	バンク1回。パースト1回(東名高速東京料金所。おまわりさんがタイヤ交換を手伝ってくれた)	ラジエータの水漏れ：工場で修理。トランプの都合、自分でやれることはない	バッテリー：修理屋を呼んで直した

日常の運転行動について

運転中、イヤなことや困ること(トイレなど)		トイレを我慢して膀胱炎になったこともあり、それ以来トイレの場所には往意している		別がない		工場から工場へと決まったところが多く、事前にわかっていることでトイレで困ることはない		トイレには行ける時に行く	
転職の経験	転職の時期	家業の運送業→現職(他人の中で仕事があった)	ガソリンスタンドのアルバイト→運送店半年(2t車)→現職	ガソリンスタンドのアルバイト→運送店半年(2t車)→現職(4t車)		不動産会社事務→接客業→運送業(ワゴン)→現職(タンブ)			
	職業を始めた時期	高校を出て家業を手伝ったのが最初	H4年から(前の会社に半年勤め、今の会社は1年半になる)	前の会社で2t車に乗った時		H2年に前の会社でワゴン車のドライバーパー。今の会社には1年半前に入社			
女性ドライバーになること	理由	父親の仕事を見ていたせいで思った。トラックに乗りたかった	トラックに乗りたいと思った。ガソリンスタンドでアルバイトをしていた時、女性のトラックカーを見かけ憧れていた	大きい車に乗りたかった		小さいころからトラックが好きだった(「トラック野郎」の影響)。運転が好き。自立している感じがする			
	準備した事	なし	なし	なし					
女性ドライバーになるために必要なこと	人の助け	父が好きなお仕事をやらせてくれた	友人の紹介	なし					
	会社の援助	自分の気合い次第。甘えてはいられない世界	男と同じに働く気がなければこの世界はやっつけていけない。援助をあてにはできない	仕事の量の調整		やりたい意識が薄ければ、援助は関係ない。但し、産休制度はほしい			
現在向いているか	職・司・研修場					的確な指示がほしい(女性だからという点ではない)			
	顧客					「女だから遅くなった」というような無茶な要求をいわれることがある			
国や自治体									
	家族・社会								
現在の職業は女性に向いているか	自分には向いていると思う(身体も大きいので)	自分には向いていると思う(身体も大きいので)	気に入ってはいるが、向いているかどうかかわからない。大型免許を取ってまでこの仕事を続けようとは思わない	向いている		向いている。人を乗せるのは嫌いなのでタクシーはイヤ。大型車を運転していた			
現在の職業は女性に向いているか	体を動かすことが好きで、運転好き、車好きなら向いている	体を動かすことが好きで、運転好き、車好きなら向いている	向いている人もいないと思う	向いていない。周りがそうみてはいない		向いていない。身体的にしんどい。時間が長いし、力がある			
将来も続けようと思うか	いいえ;結婚まで続けて、結婚後は家庭に入りたい	いいえ;結婚したらやめる。今の会社の条件(帰宅が不規則)では無理だと思ふ。新しい職場を探すのも面倒	いいえ;結婚したらやめる。今の会社の条件(帰宅が不規則)では無理だと思ふ。新しい職場を探すのも面倒	はい:今いやなことがないから		はい:運転が楽しいし、大型トラックのような巨大なものを自分の意のままに動かせる魅力は捨てがたい。出産のため1カ月後に退社を予定している。会社は産休制度がないので、2年後くらいに復職したいがその時に雇ってくれるか不安			
女性職業ドライバーは増えると思うか	働きたい女性が多くなるから増えると思う	働きたい女性が多くなるから増えると思う	条件ではなく、やる気だ	増える		家族の理解があれば増えると思う			
女性として女性職業ドライバーで働くこと増えるか									

これまでの仕事の経緯と今後のことについて

会社名<所在地>	C社 <神奈川県>	D社 <埼玉県>	E社 <埼玉県>	F社 <東京都>	小
氏名(年齢)	Eさん(46歳) [自記]	Fさん(23歳)	Gさん(24歳)	Hさん(52歳)	小
婚姻、家族	独身(子供22歳、21歳)	既婚(子供なし)	未婚、両親と同居	既婚(子供24歳、19歳)	
会社の中心業務	運送業	運送業	運送業	運送業(赤帽)	
従業員数	41人	(30人未満)	(30人未満)		
仕事の内容	家庭用品の運搬	廃士の運搬。(会社は10t車25台、ドライブパーは20人うち女性1人)	残土、アスファルト、解体の廃材等の運搬(会社は4t車8台、2t車1台、トライパー10人うち女性1人)	軽く少量の物品の運送(普通トラックではもたないような場合。宅配ではなくあくまで運送業)	
運転車両	2t車(MT)	10tダンプ(MT)	4tダンプ(MT)	軽のパネルバン(AT)	
勤務時間	8:30~16:30 早出・残業あり。日曜・月1回土曜休み	現場に8:00にダンプで到着が義務。終了は指示された荷運びが終了次第(16~20時位)。月~土曜の降れた日勤務	朝8時に現場到着。終了は15~16時。月~土曜の降れた日勤務	客次第だが、原則として日曜・祭日は休み	
雇用形態	正社員	正社員	正社員	自営	
昇給	なし			-	
保有免許(取得年)	普通(S57年)	普通(H2年)、大型(H4年)	普通(S63年)	普通(S37年)	
職内(昇給、昇進、昇格)	持っていた	持っていた	持っていた	持っていた	
月収(税込)	30万円	36万円(日給12,000円。ボーナス年8回30万前後)	25万円前後(日給11,000円)	夫婦で100万円	
仕事	よい点	人間関係が面倒でない。ダンプは見ただけで大変そうだが、運転するだけではないから労働としては楽	体力的に楽だし、楽しくできる	荷物は文句をいわない	
	困ること	現場でのトイレ(ガソリンスタンドなどを利用)	男の職場なので気を張っている	重い荷物がとても持てない	
賃金や労働時間	よい点			働いた分だけ金になる	
	困ること	早出・残業が多すぎる	少しでも賃金が増えればいいことはないが、まあまあだと思おう		
顧客との関係	よい点		小さい現場が多く、問題はない	常連さんが多く、問題はあまりない	
	困ること	大きな現場、特に役所の発注の場所では女性だと困るといわれることがある			
同僚・上司・部下との関係	よい点		家族的。同年齢が多く楽しい。女一人だから可愛がってくれる。男職場なので言葉のセクハラはあるが、仕事のうちだと考えれば腹もたたない	-	

現在の仕事について

<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>なし</p>	<p>ラジエーターが壊れた</p>	<p>意地でも言われたくない</p>	<p>へただからしょうがない</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>なし</p>	<p>トイレ</p>	<p>ダイナモが壊れて工場へ</p>	<p>貨物車のA.Tには元々無理があり、ミッションが壊れた(JAFに依頼)</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>バンクは高速ではJAF、一般道は大判車の人ややってくれた。キアの故障では他社の人や修理屋に運んでくれた</p>	<p>トイレ</p>	<p>トイレ。パンク修理はタイヤが重くて自分でではできない</p>	<p>道に迷うこと。知らないところへ行くのはできないだけさげたい</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>トイレに関して朝は絶対水を飲まない。高選のPAや雇先のトイレを使う</p>	<p>19年：軽で宅配→半年後：2t車でコンテナ運搬→半年後：2t車→H4年：4t車→H6年9月より：10t車</p>	<p>中古車販売(9ヶ月)→ガソリンスタンド(10ヶ月)→軽ワゴンで血液運搬(3年)→現職(H4年から)</p>	<p>主婦→喫茶店経営(13年)→現職(H2年から)</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>なし</p>	<p>H2年に軽で宅配</p>	<p>H2年から今の仕事</p>	<p>H2年から今の仕事</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>H3年から今の会社</p>	<p>車が好き。自由な職場。お金がいい。他に仕事が見つからなかった</p>	<p>特にないが車は普通に好きだった。仕事としてやってみたら楽しかった。続いている。中でもダンピングは楽し</p>	<p>老後の生活を考え、夫の定年退職をきつがけた。本当は主人がやらずに自分が退職が伸びたので自分名義で開始</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>準備した事</p>	<p>運転免許を取った</p>	<p>免許をとった</p>	<p>赤帽カー購入と運送許可証取得</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>人の動向の能力</p>	<p>女性の友人も同じ道に入った</p>	<p>別にない</p>	<p>赤帽カー購入と運送許可証取得</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>会社の援助</p>	<p>条件ではなく、とにかくダンピングに乗ってこらんと言いたい。こんなに楽しくラクな職場はない</p>	<p>社長の自宅が事務所になっていて、会社全体が家庭のよう。居心地がいい。こういう環境なら女性も働きやすいと思うが。ただ、男性にはあまりないと思う。せられるのは抵抗がある</p>	<p>今の自分(病後)にはきつすぎる仕事だ。病後をしてしまい、長くは続けれないという気持ちがある。主人も年を取ってきているし、老後の生活に不安がある。その意味で、組合等での保障の充実が望まれる</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>女性トランスジェンダーのため</p>	<p>ひっそりだと思おう</p>	<p>一人で行るのが好きなので向いていると思う</p>	<p>向いているとは思えないが、他の仕事もできるわけではない</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>向いていない</p>	<p>ダンピングは特に向いている</p>	<p>向いていると思う。ダンピングほど楽な仕事はない</p>	<p>あまり向いてははいない</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>いいえ；からだが持たない。寒衝時間に対しての賃金が低い。将来は自分でお店を持ちたい</p>	<p>30歳まで続けた。その後は路痴バスに乗るのにはやっぱ若いいうちが華。将来は夫婦で運送店を持ちたい</p>	<p>結婚まで続けた(夫になる人の考えによると思う)</p>	<p>いいえ：病後のため</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>増えると思う</p>	<p>増えると思う。勤務時間や給与の向上があれば</p>	<p>ダンピングの女性ドライバーは増えるとは思えない。ダンピングはマネーが強く、道路の雑われ者というイメージが強い</p>	<p>元気であれば老後の仕事としてはいいが、あまり増えるとは思えない</p>
<p>現在までの仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>他の職業と違って、男女の賃金差が大きいので、それに見合った仕事をしようと考えている</p>	<p>他の職業と違って、男女の賃金差が大きいので、それに見合った仕事をしようと考えている</p>	<p>ダンピングの女性ドライバーは増えるとは思えない。ダンピングはマネーが強く、道路の雑われ者というイメージが強い</p>	<p>元気であれば老後の仕事としてはいいが、あまり増えるとは思えない</p>

会社の型や職種の所属	ある(上司)	事務所で上司に話すと聞いてくれる	特になし	特に必要と感じない
職業ドライバーとして男性との差	体力的・肉体的な差が重機等の運転にある	重すぎ荷は困る	感じたことはない。夜勤をしたかと思っただことはない	男の人並みには運転はできない
妊婦として運転のハードイ	なし	なし	別になし	運転そのものではハンディはない
女性として仕事上のハンディ	なし	家具など重いものを持つてはない。座りっぱなしなので腰が痛くなることもある	ドライバーとしてはないが、筋肉を積むのが大変	運転そのものはハンディはないので、荷物の積み降ろしはなければならない
社内で他の職種の経験のハードイがあるか	わからない	よくわからない	なし	なし
自分は運転がうまいかと思うか	技術は以前より上手になったかと思っっている	普通だと思っ	一般の女性よりはうまいかと思っ。現場で他の男性の運転を下手だと思っ時	普通だと思っ
日頃の運転で心がけていること	安全運転。速度や車間に気をつける。確かな判断ができるように心がける	油断事故を起こさないよう。割り込みをしない。荷崩れ事故を起こさない	自転車、子供、老人には注意している	焦ると冷静さを失うので焦らない
即急のドライバー-吸込装置	こわいのはダンプ。割り込みなどは男性ドライバーに多い	よくわからない	よい方だと思っ	会社に入る時、入社式で絞られるので他社よりはよいと思っ
一般のドライバー	急な割り込み、自転車の二人乗り、方向指示器を出さない。単車のジグザグ運転や追越しが気になる	ウイカーを出して曲がってほしい。急ブレーキをかけたらないでほしい	自転車が並列して走ったり、方向指示器を出さないで進路変更したりして、マナーが悪い人が多い	マナーの悪い人が結構いる
過去3年以内	7ヶ月以内	数回(急ブレーキをかけた時)	多数	多数
事故・違反	0回	物損事故1回(追突された)	物損事故3回	物損事故2回
運転が上手に感じる理由	笨らかなくなった。硬しくなった。トラックスの前は通らなくなった(荷を積んでいいると止まれないことが判るから)	自分の車に乗っていている時に信号無視をしないようになった。免許の点数がなくなると仕事ができなくなる	最初から職業ドライバー。対向車が自分の方を指差したりしていることがあるので、自覚が生まれる	最初から職業ドライバー。運んでいるのが鉄筋なので荷崩れを起こさないよういつも気をつけている
運転が上手に感じる理由	なし	別になし	椅子が深く、ペダルまで遠い車がある	別になし
交通施設で改良してほしい点		毎日渋滞する所は決まっていますので、困らないよう道路を改良してほしい	そういうのをうまくくぐり抜けるのが仕事である	
仕事としての運転中の気持ち	緊張感を持って運転している	緊張している	私用の時と変わららない	緊張している。荷崩れするといけないから、サイドミラーで注意している
社有車とマイカーの違い	同じ	同じ	同じ	違う。社有車は降りる時、私有物を忘れないよう気をつける
乗客や荷主から他の運転手やドライバーに話を聞かされたこと	なし	ある	なし。逆に男性から一目置かれてい	特にない。大型免許を持っていると余りいわれない
業務中に車が故障した経験	なし	なし	煙が出てきたが、そのまま走って会社まで戻ってきた。パンクの時は、近くのタイヤ屋まで走って直してもらった	なし

日常の運転行動について

<p>運転中、イヤなことや困ること(トイレなど)</p> <p>転職の経験</p> <p>職歴</p> <p>これまで仕事の経緯と今後のことについて</p>	<p>女だとトラックや乗用車が無理に軌道む時間がある。珍しそうにジロジロ見られたり、指差されたりする事がある</p> <p>料理店の仲居→現職</p> <p>H5年から今の会社</p> <p>車の運転をするのが好きだし、おもしろそうだから</p> <p>なし</p> <p>なし</p> <p>よくわからない</p>	<p>大型トラックなどで、乗る前に水を飲む必要はないようにしている。コンビニや公衆トイレを利用することもある</p> <p>なし</p> <p>H元年に今の会社。女性ドライバー1期生(4名中残っているのは自分1人)</p> <p>高校時代に運送会社で事務手伝いのアルバイトをして、楽しそうなので運転手になりたいと思った。友人が情報を集め、今の会社の募集を教えてくれた</p> <p>免許を取った。上京するためにお金を貯めた(給料をもちょうまでの生活費)</p> <p>友人が見つけてくれたが自分で決めた</p> <p>当社はいろいろ配慮してくれている</p> <p>一般的にもこういうふうになると、働いていきやすくなる</p> <p>特になし</p> <p>家族の理解(学校を通して自分で決めたので、祖母が反対して学校に止めさせてくれるよう電話をかけた)</p> <p>向いている</p> <p>人それぞれである</p> <p>はい:収入がよいから</p> <p>増えていくと思う</p> <p>女性でもできる仕事。運転手になりたかったので満足している</p>	<p>特にならない。トイレは走る前に済ませます。途中でトイレがなければ現場まで走る</p> <p>なし</p> <p>H3年に今の会社</p> <p>高校の求人案内でこちらの募集を知った。給料が高かった。家を出たかった</p> <p>免許取得</p> <p>自分の意志</p> <p>家族の理解(こういう仕事は苦勞が多し、女がやる仕事でないと父親が反対した)</p> <p>最近では事故を起こさなくなってきたので、向いていると思うようになった</p> <p>荷物を運ぶだけだったら向いている。荷積み、荷おろしがあるとキツイ</p> <p>はい:ここまでできるようになりたいので、結婚してもやりたい。子供ができたらかわらない</p> <p>運転のみに専念できれば増えると思う</p> <p>女性は積み込みをしない分走れるが、毎日2回走るのは体力的にキツイ。しかし、休めば他人に迷惑がかるので、自分で体調はコントロールする</p>
<p>運送会社</p> <p>現在</p> <p>現在</p> <p>将来</p> <p>現在</p> <p>現在</p> <p>将来</p> <p>現在</p> <p>現在</p> <p>将来</p>	<p>建築会社の事務→現職</p> <p>H4年に今の会社</p> <p>大きな車に乗れたかった。高収入を得るため</p> <p>友人・知人に頼んで仕事探しをした</p> <p>皆の理解や協力が無いと、新しい仕事なので駄目だと思っ</p> <p>向いている</p> <p>向いている</p> <p>はい:向いていると思うから</p> <p>独身は別として、既婚者は子供第一なので保身面が充実したら増えると思う</p> <p>会社・仕事両面において、誇りを持って仕事をしたい</p>	<p>建業社</p> <p>H4年に今の会社</p> <p>大きな車に乗れたかった。高収入を得るため</p> <p>友人・知人に頼んで仕事探しをした</p> <p>皆の理解や協力が無いと、新しい仕事なので駄目だと思っ</p> <p>向いている</p> <p>向いている</p> <p>はい:向いていると思うから</p> <p>独身は別として、既婚者は子供第一なので保身面が充実したら増えると思う</p> <p>会社・仕事両面において、誇りを持って仕事をしたい</p>	<p>女だとして女性ドライバーになることについて考えている</p> <p>現在</p> <p>現在</p> <p>将来</p> <p>現在</p> <p>現在</p> <p>将来</p>

会社名<所在地>	I社 <神奈川県>	I社 <神奈川県>	J社 <東京都>	K社 <高知県>	大
氏名(年齢)	Mさん(26歳) [自記]	Nさん(24歳) [自記]	Oさん(25歳)	Pさん(24歳)	
婚姻、家族	未婚、両親と同居	独身(子供5歳、9歳)、両親と同居	既婚(子供なし)	既婚(子供なし)、義父母と同居	
会社の中心業務	運送業	運送業	運送業	運送業	
従業員数	109人(うち女性ドライバー3人)	109人(うち女性ドライバー3人)	(800人以上1000人未満)	(支店規模では400人)	
仕事の内容	配達	運送	配送ドライバー	集配	
運転車両	2t車(MT)	4t車(MT)	軽トラック(MT)	軽四	
勤務形態	6:30~18:00。週6日勤務	時間は日によって違う。週6日勤務	9:00~18:00。月~土曜勤務	8:00~17:00。勤務日は自分で決める	
雇用形態	正社員	正社員	正社員	準社員	
昇給		わからない	あり	なし	
保有免許(取得年)	普通(H61年)	大型(H6年)、中型自動二輪(H6年)、普通(H2年)、原付(S61年)	普通(S62年)	普通(H元年)	
職种(職種、職種を併せて)	持っていた	フォークリフト免許は持っていないかった	持っていた(普通)	持っていた	
月収(税込)			16~20万円	13万円(手取り11万)	
仕事	よい点		個人作業なので自由がきく。人に気を使わなくてよい	おもしろい。やりがいがある	
	困ると		重いものがある。台車で運搬中に荷崩れを起こし怪我をすることがある		
賃金や労働時間	よい点		一般事務より給料がよい	いろいろ配感されている	
	困ると		男性よりやや安い		
顧客との関係	よい点		可愛がってもらえる		
	困ると		なし		
同僚・上司・部下との関係	よい点	団結・チームワークが最良	「すみません」と甘えると許してくれる	男性はバックアップしてくれる。女性については、職場にあまり女性がいないので実感がわかない	
	困ると		失敗すればやはり怒られる		
家族	よい点				

現在の仕事について

困ること	コミュニケーションが余り取れない	夫に「帰宅が遅くなるな」といわれる	
会社への要望や相談窓口の有無	わからない	結婚後、朝6時出勤が無理なので9時に寝てもらうようになった。よく相談に乗ってくれる	男性が色々バックアップしてくれる
運転ドライバーとしての強さ		あまり大きな差はないが、軽い方がいいだろうということ。軽トララック担当になっている。重くてもビルゲージくらいである	荷物の重さ メカに強いこと 力仕事(重い荷物)ができない
社内の職種で昇進にハゲイがあるか		軽トララック担当だと時給で200~300円程度安くなる。善し悪しだ	なし
自出運転がしたいと思う	狭いところがうまく通れた時	運転が好き(F1ファン)	普通
日頃の運転で心がけていること	居残り 事故	安全運転。道路状況を「よむ」。仕事中はプラマイベート時より運転に気をつけている	歩行者や対向車に気をつけている
同じ会社のドライバーの交通状況や通勤		とくに問題ない	男性ドライバーは女性よりもよく気がつき、チキパキしている
一般のドライバーや歩行者の交通状況や通勤	自転車の信号無視	日本の歩行者と自転車は過保護で自己保全能力がない(フナヅケの噂)	特になし
過去3年以内	ヒヤリと体験 物損事故1回、人身事故1回	よくある ない	0回 物損事故1回
運転ドライバーとしての強さ	1度事故を起こしてから、スピードの出し過ぎには気をつけるようになった	初めから同じだが、仕事中は安全運転	バックがうまくなくなった。前よりスピードを出さなくなった(スピード制限があるので)
車で改良してほしい点	車全体	A.Tはかえってよくない。特にトランクはA.Tにすべきではない	特になし
交通状況で悩ましい点		渋滞	道が悪い(山道が多いので)
仕事としての運転中の強さ	普通	安全運転。より安全に。自由な空間	楽しい
出社してマイカーの強さ	変わらない	ちがう	変わらない
男性同僚や女性同僚は運転がうまいか		ない。しかし、一般に女性と高齢者は運転が下手だ。判断の鈍さが目立つ	へただとは言われない。バックアップしてくれる
業務中に事故が起きた経験	バンク：会社まで戻ってきた		ある。無事で会社に助けを求めた

<p>運転中、イヤなことや困ること(トイレなど)</p>		<p>渋滞。トイレには困らない</p>		<p>山間部にもトイレがあるのでトイレには困らない。制限速度が50キロと決められているので、後続車に迷惑をかけているのではないかと気になる</p>	
<p>転職の経緯</p>		<p>ガソリンスタンドのバイト→不動産訪問営業(車で)→駐車場のパーキングドライバ→肉の卸売業の配送→現職</p>		<p>歯科助手→現職</p>	
<p>職業</p>	<p>ドラッグストア</p>	<p>ガソリンスタンド→デパート→運送会社→現職</p>	<p>ガソリンスタンドのバイト→不動産訪問営業(車で)→駐車場のパーキングドライバ→肉の卸売業の配送→現職</p>	<p>1 昨年に今の会社へ</p>	<p>毎日同じ仕事の繰り返しでつまらなくなり、他の仕事をしたかった</p>
<p>時期</p>	<p>今の会社の一つ前</p>	<p>5年</p>	<p>専門学校(服飾)卒業後</p>	<p>1 昨年に今の会社へ</p>	<p>毎日同じ仕事の繰り返しでつまらなくなり、他の仕事をしたかった</p>
<p>理由</p>	<p>車で外回りの仕事があったから</p>	<p>子供の頃からトラックを運転したいと思っていたから</p>	<p>車が好き。生活のため。現在までの仕事ですべて車に関係した仕事である理由は①好き②自由③比較的賃金が高い</p>	<p>1 昨年に今の会社へ</p>	<p>毎日同じ仕事の繰り返しでつまらなくなり、他の仕事をしたかった</p>
<p>準備した事</p>			<p>特になし</p>	<p>しなかった</p>	<p>しなかった</p>
<p>人の助けや指導</p>		<p>父親</p>	<p>特になし</p>	<p>しなかった</p>	<p>しなかった</p>
<p>会社の援助</p>			<p>特になし</p>	<p>しなかった</p>	<p>しなかった</p>
<p>女性のため</p>			<p>特になし</p>	<p>しなかった</p>	<p>しなかった</p>
<p>ドライブのために必要ないこと</p>			<p>特になし</p>	<p>しなかった</p>	<p>しなかった</p>
<p>国や自治体</p>			<p>特になし</p>	<p>しなかった</p>	<p>しなかった</p>
<p>家族・社会</p>			<p>特になし</p>	<p>しなかった</p>	<p>しなかった</p>
<p>現在の職業は自分に向いているか</p>	<p>向いている</p>	<p>向いている</p>	<p>向いている。事務やスーパーのレジはつまらないし、人付き合いに気詰まりだし、時給800円なんてとんでもない</p>	<p>向いている</p>	<p>道が悪いので改良してほしい</p>
<p>現在の職業は女性に向いているか</p>	<p>多少は厳しいと思う</p>	<p>向いている</p>	<p>一般的には向かない。やはり普通の女性には運転が下手</p>	<p>向いている</p>	<p>家族の理解が必要(義理の親の理解)</p>
<p>将来も続けようと思うか</p>	<p>はい：好きだから</p>	<p>はい：好きだから</p>	<p>はい：向いている。子供が生まれても1~2年中断して再開したい。仕事も家事も育児も趣味もやる</p>	<p>はい：向いている。子供が生まれても1~2年中断して再開したい。仕事も家事も育児も趣味もやる</p>	<p>いいえ：難社員でもあり、子供ができたら無理なので事務職へ</p>
<p>女性職業ドライブは増えると思うか</p>	<p>増えていると思う</p>	<p>わからない</p>	<p>そうとも思えない。多くの女性は三食屋敷付きの方が好きだと思う</p>	<p>わからない。当社は女性が働きやすい条件が揃っている</p>	<p>わからない。当社は女性が働きやすい条件が揃っている</p>
<p>全体として女性職業ドライブであることとをどう考えるか</p>	<p>誇りを持っている</p>	<p>すごいと思う</p>	<p>自負を持っている</p>	<p>自負を持っている</p>	<p>最初は少し抵抗感があったが、配達して戻ってくると事務所で会う人も新鮮で、ドライバの方が人間関係で嫌な思いをしないので働くのにはよい</p>
<p>これまでの仕事の経緯と今後のことについて</p>					

会社名<所在地>	L社<岐阜県>	L社<岐阜県>	L社<岐阜県>	M社<広島県>	M社<広島県>	大
氏名(年齢)	Qさん(22歳)	Rさん(18歳)	Rさん(18歳)	Sさん(21歳)	Sさん(21歳)	大
婚姻、家族	未婚、両親と同居	未婚、両親と同居	未婚、両親と同居	未婚、両親と同居	未婚	大
会社の中心業務	集荷、配達	集荷・配達	集荷・配達	集配	集荷、配達	大
従業員数	(100人以上300人未満：勤務支店)	(100人以上300人未満：勤務支店)	(100人以上300人未満：勤務支店)	(100人以上300人未満：勤務支店)	(100人以上300人未満：勤務支店)	大
仕事の内容	午前中配達、午後集荷	午前中配達、午後集荷	午前中配達、午後集荷	集荷、配達	集荷、配達	大
運転車両	配達専用バン(A.T)	配達専用バン(M.T)	配達専用バン(M.T)	2t(M.T)軽四から始めてすぐ2t	軽四(A.T)	大
勤務形態	8:00~17:05、日曜・祝日休み	8:00~17:05、日曜・祝日休み	8:00~17:05、日曜・祝日休み	8:00~17:00(休み1時間)	9:00~18:00(休み1時間)	大
雇用形態	正社員	正社員	正社員	準社員	準社員(1年毎の契約)	大
昇給	あり	まだなし	まだなし	まだなし。5年以上勤めればある	班長になれば5年くらいである	大
保有免許(取得年)	普通(H元年)、原付(S63年)	普通(H6年)	普通(H6年)	普通(H5年)	普通(S63年)	大
健康診断、健康維持について	持っていた	持っていた	持っていた	持っていた	持っていた	大
月収(税込)	約18万円(歩合制なので月毎に違う)	17万円	17万円	17万円くらい	17万円くらい	大
仕事	よい点 体力がつくので健康によい	責任ある仕事	責任ある仕事	慣れたきたので楽。同じ所の往復	車が好きだからいい仕事だと思ふ	大
困ること	特になし	特になし	特になし	なし	なし	大
賃金や労働時間	よい点 特になし	特になし	特になし	時間も決まっていますのでよい	時間も短いいし、給料も同じ女の子より高いのではないかな	大
顧客との関係	よい点 困ること	特になし	特になし	行き先が同じでいつも同じ顔だから	うまくいっているのですよい	大
男性の職場・上司・部下との関係	よい点 困ること	頼りがいがある	特になし	よくしてくれ	荷物が重い時には少しは助けてくれる	大
女性の職場・上司・部下との関係	よい点 困ること	特になし	特になし			大
家族	よい点 困ること	特になし	特になし	今は応援してくれている	親が勧めた仕事	大
	困ること	あまり賛成していなかった	あまり賛成していなかった	初めはびっくりしていた		大

会社への要望や相談窓口の有無	ある：役職者	ある：役職者	ある：役職者	特にないが、同じドライバー仲間がわからないうことなど教えてくれる。困っているとき声をかけてくれる。	窓口ではないが、班があるので(6~7人の)その班長に相談したりする
職業ドライバーとして男性との差	残業がない。取り扱う荷物重量が少ない。女性に配慮されている	残業が少ない。取り扱う荷物重量が少ない。女性に配慮されている	優遇されている。残業がない。重量の軽いものを扱う	自分ができない点があればそれが差となる。フォローしてもらえらる範囲で仕事をやる。やれる範囲のことをする	差はないと思う
女性として運転上のハンディ	いろいろと配慮があり、今のところはない	特になし	特になし	道を譲ってくれたりする	フォークリフトの免許がないので、それができないなど、少しはある
嫌な仕事上のハンディ	男性よりも力がない	まだ入社して半年なので感じていない	まだ入社して半年なので感じていない	なし	なし
物での重労働で作業にハンディがあるか	特になし	特になし	まだない。先輩からも特になしと聞いている		
前は運転が速いと思ったか	それなりに	思わない。ヘタだと思っている	思わない。ヘタだと思っている	ドキドキしながらマイペースで運転	うまくない
日頃の運転で心がけていること	無事故。事故をすると仕事ができなくなるから	無事故。事故をすると仕事ができなくなるから	安全確認	事故を起こささないよう	時間内で仕事をするため、焦らず走らせることに心がけている
前会社のドライバーや特種の故障経験	あまり他人と比べないから、特に考えたことはない	あまり他人と比べないから、特に考えたことはない	特別に考えたことはない。男性は判断の面ですぐれている	まわりを見る余裕なし	
車のドラッグや特種の故障経験	自転車などが交差点で飛び出したり、車が急に曲がったり止まったりする	自転車などが交差点で飛び出したり、車が急に曲がったり止まったりする	歩行者や自転車が道の真中を歩いたり、何列も並んで走っていたりして困る		自転車や横断歩道の歩き方が気になる
過去3年以内	ヒヤリと体験	何度もある	何回もある		時々
事故・違反	物損事故1回、違反4回(私用)	物損事故1回、違反4回(私用)	物損事故1回	0回	違反1回
ドライバーとしての運転の仕方(安全意識)	変わった。絶対に事故をしないよう気をつけている(仕事ができなくなる)	変わった。絶対に事故をしないよう気をつけている(仕事ができなくなる)	まだ初心者なのでわからない	点数をなくしたら困るから、意識して運転している	違反をしなくなった
運転が速い	今の車は改良されているので特になし	今の車は改良されているので特になし	パワースタにしてほしい	別になし	左折時、死角ができないように
運転が速い	細い道が多いので少し広くしてほしい	細い道が多いので少し広くしてほしい	狭い道をもう少し広くしてほしい	段差のある道(荷崩れするので)	標識の見にくいところがある
仕事としての運転中の気持ち	仕事の時は責任感を持つ。私用ではリラックスしている	仕事の時は責任感を持つ。私用ではリラックスしている		緊張している。仕事がおわるとホッとします	緊張している
社有車とマイカーの扱い方の違い	まったく違う	まったく違う	違うと思う	同じ。会社の車だから傷をつけないようにとは思っている	会社の車は看板だから大切にしている
男性同僚や客から女性性は運転がヘタだといわれた経験	なし	なし	自分は運転がヘタだと実際に思っているの、言われて当然だと思う。仕方ないし、気分は善くない	お互いにごわさを知っているから、いたわり合う	なし。自分も同じ立場だからいわない
親や友人が運転の経験	ある：バンクとガス欠。会社に連絡	ある：バンクとガス欠。会社に連絡	なし	電話で会社に連絡	早めに車両庫へ。無線で仲間へ

日常の運転行動について

専任、代などや隔ること (トイレ)	特になし。配達に出る前にトイレは済ませせていく	特になし。トイレは仕事に出る前に済ませる	特になし
転職の経緯	電気メーカーの下請工場→現職	なし	ハンドバック販売会社→現職
時期	18歳(今の会社)	今の会社(入社して4ヶ月くらい後にトイレパイパーとして)	6ヶ月前(H16年)から今の会社
理由	広告をみて給料が多い方がよかったから	学校では事務系の勉強をしていたが、事務職は嫌だ(苦手)と思っていた。室内で動くより外で動き回る方が好きなので、車を運転する仕事を選んだ	やりがいのある仕事があった(じつとしていた仕事より体を動かすことの方が好きだった)
準備した事	入社のために書類などを揃えたことくらいで特になし	父がこの会社にいるので頼んで求人票を出してもらって受けた。今年も女子の就職で学校に求人があるが、どうしてもこの仕事をしたかったので	なし
人の勧めや援助の有無	自分で決めた	父が援助したことになる	この会社に勤めていた知人がアドバイスしてくれた
会社の援助		わからない	女性だけの部屋があったらいい(ホッとしてくれる)
性別、年齢、学歴			帰ってくるのが遅い関係がいい
顧客			帰ってくるのが遅い関係がいい
国や自治体			労働時間が男と同じであれば、仕事の流れも同じになる
家族・社会		家族の理解	家族の協力
現在の職業は自分に向いているか	思う。事務職で普通の〇しの仕事は嫌	仕事を楽しんでいる	向いている
職の満足度が高いか	人によりけり。一概には言えない	わからない	向いている
将来も続けようと思うか	いいえ：体力が続かない。結婚してからも続けたいが、子供ができれば無理なのでやめたい	いいえ：体力的に結構きついで、子供ができれば無理。結婚したらやめた	はい：自分が好きならできる
女性職業ドライバーは増えると思うか	荷物を軽くし、車の改善をすれば、少しは増えると思う	わからない	はい：自分が向いている
全体として女性職業が増えるか	学校も中退しているもので、会社に入れただけでよかったですと思っていたから、これまで特に考えたことはない	わからない	地域で認められていけば増える

これまでの仕事の経緯と今後のことについて

会社名<所在地>	Aタクシー <神奈川県>	Bタクシー <広島県>	Bタクシー <広島県>	Bタクシー <広島県>
氏名(年齢)	Aさん(25歳)	Bさん(52歳)	Cさん(28歳)	Dさん(26歳)
婚姻・家族	独身(離婚、子供5歳)、両親が近所	既婚(子供3人)	未婚	既婚(子供なし)、両親と同居
会社の中心業務	ハイヤー・タクシー	タクシー	タクシー	タクシー
従業員数	130名	240人(うち女性乗務員6人)	240人(うち女性乗務員6名)	240人(うち女性乗務員6名)
仕事の内容	タクシー乗務員	タクシー乗務員	タクシー乗務員	タクシー乗務員
運転車両	A.T車とMT車	A.T車	A.T車	A.T車
勤務形態	8:30~5:30、土日祝日休み(保管所の関係で)	8:00~18:00(2時間までは残業可)	6:00~18:00	8:00~18:00
雇用形態	正社員	正社員	正社員	正社員
昇給	業界の規定による	なし	なし	なし
保有免許(取得年)	普通(H5年)、二種(H5年)	普通(S43年)、二種(S60年)	普通(S61年)、二種(H6年)	普通(S61年)、二種(H6年)
職休・職辞・職引か	二種免許を持っていなかったため、取得費用を会社が負担してくれた	持っていた	二種免許をもっていなかったため、会社が奨励してくれた	二種免許をもっていなかったため、会社が奨励してくれた
月収(税込)	手取り12~3万円	27~25万円(出来高)	20万円	23万円
仕事				
よい点				
困ること	もともと男性社会の会社で働くという意識で入社したため、特に不満はない			
よい点	時間が調整できるので働き易い	自由な時間が持てる		給料がよい
困ること				
よい点	昼間勤務なので酔っ払いも少なく、お客の方が気を使ってくれます。チップをもらうこともある			今のところよい
困ること		「女だから」といわれることがある	女のお客さんに「道も知らないの」といわれる	
よい点	よい。男性は、女性に対して気を使っ て、可愛がってくれる			
困ること		男性から、「男より稼ぐなよ」などといわれたりする		男性から「生活がかかってないからいいね」等といわれる
よい点	子供と二人暮らしだが、両親が近くに住んでいて心強い	理解すれば協力的	一人住まいなので	夫が長男なので母の協力が大

現在の仕事について

困ること	困る原因	慣れるまでは帰りが遅いと、やめたら等といわれた	仕事を休まないように心がけている	
会社への要望や相談窓口の有無	組合や指導係に要望や意見をいう	運転部の男性へ	相談事があれば上司にする	トラブルなしなので相談したことがないし、窓口もないと思う
運転ドライバーとしての話の差	ない	運転上手でないと駄目。女の気持ちではなく負けん気でないことと駄目	運転がうまいのでなし	深夜勤ができない
女性として運転上のハンディ	ない			
姓と社名が似ている	ない			ない
社での勤務で昇進のハードル	普通だと思う	経験があるからうまいと思う。確認、特にバックの時に思う	まあまあうまいと思っっている	うまいとは思っていない。普通だと思っ
自分は運転がうまいと思っるか	普通だと思う	場所を選ぶ	あまりとばさない	事故をしないように。焦らず運転。確認をする
日頃の運転で心がけていること	青信号でも安全確認をする。(特に歩行者)右左折に気をつける	余り気にしていない。自分のことで一歩懸念だから	気にならないが、スピードを出しすぎるのはよくない	電話をかけたながら(特に男性)といったような運転は危ない
即座のドライバーの運転経験	見通しの悪い所で左右確認の時、バンパーまで一気に飛び出る車は危険だ	自転車がない。高齢者の信号無視	方向指示器を出さずに曲るドライバーパー	子供の飛び出しが気になる
一般のドライバーや歩行者の運転経験	3~4ヶ月に1回の割合	月1回くらいある	あまりない	月1回くらいある
過去3年以内	違反1回	0回	違反1回	物損事故1回
運転中に酔っ払いや飲酒の経験	少しでも飲酒したら絶対運転しなくなる。高速ではスピードを出す、メーターに気をつけるようにしている	ダンプに乗っていた時は慌てばかかったが、お客様を乗せているのでやさしくなった	お客様が乗っている時はゆっく走り	あまり変わらない。流れを乱さないように流れに乗るようになった。スピードは出すようになった
車で改良してほしい点	クラッチの重い車は運転しづらい。A1は市街地では券だが山道ではパワーが出ないので困る	なし	なし	パワーステになるといい
交通施設で改良してほしい点	見通しが悪いにも拘らずカーブミラーの多い。河副駐車場の取締りをしっかりしてほしい			車線変更をしやすくしてほしい。2車線から1車線になる時は早めに判るようにしてほしい
障壁の難易度	マイカーの時と変わらない	緊張している	緊張している	緊張している
障壁とマイカーの違い	社有車の方を大切に扱う	自分の車は埃だらけ	違う。社有車は大切に扱う	会社のものだから大切にしている
男性同僚や客から女性には運転がへただといわれた経験	ない	高齢者の人から女は大嫌いといわれ、乗せなかつた。気持ち良く乗ってもらった方がお客様のためもあるから、他の車に頼んだことがある	「おばさん大丈夫？」と声をかけられムツとした	

日常の運転行動について

会社名<所在地>	Cタクシー <東京都>	Cタクシー <東京都>	Cタクシー <東京都>	Dタクシー <東京都>
氏名(年齢)	Eさん(20代半ば)	Fさん(20代初め)	Gさん(25歳)	Hさん(51歳)
婚姻、家族	未婚	未婚	未婚	既婚(子供23歳、18歳)
会社の中心業務	タクシー	タクシー	タクシー	タクシー・ハイヤー
従業員数	74名(うち女性7名)	74名(うち女性7名)	74名(うち女性7名)	(1,000人以上)
仕事の内容	タクシー乗務員	タクシー乗務員	タクシー乗務員	タクシー乗務員
運転車両	MT車	MT車	MT車	AT車
勤務形態	9:00~翌朝3:00、勤務・明け・勤務・明け・公休のサイクル	9:00~翌朝3:00、勤務・明け・勤務・明け・公休のサイクル	9:00~翌朝3:00、勤務・明け・勤務・明け・公休のサイクル	8:30~19:00、土日休み
雇用形態	正社員	正社員	正社員	嘱託
昇給	なし	なし	なし	なし
保有免許(取得年)	普通(S61年)、二種(H元年)	普通(H2年)、二種(H4年)	普通(H2年)、二種(H6年10月)	普通(S37年)、自二(S37年)、二種(H54年)
職歴(1-職歴、2-職歴、3-職歴)	二種を持っていなかった:養成2週間	二種を持っていなかった:養成1ヶ月	二種を持っていなかった:養成1ヶ月	二種免許を持っていなかった:養成費用を援助してくれた
月取(税込)	20万円	15~20万円	よくわからない	28万円
仕事	よい点 困ること	色々な人に会える	一人で気楽に走れる	自分の考え方で仕事ができる
賃金や労働時間	よい点 困ること		夜中の仕事	特になし
顧客との関係	よい点 困ること			なし
同僚・上司・部下との関係	よい点 困ること			労働時間が長いこと、短いと収入に結びつかない
現在の仕事について				色々な方とのふれあいがあり、学ぶことが多い
				なし
				短時間の接触のため気を使わないですむ
				なし
				大切にしてくれている
				なし

家族	よい点	夜中の勤務と事故を心配している	姉と同会社なのでその点安心してしている	母は反対。夜中の仕事が心配	家族が少し協力的になった
	困ること	課長に話すのが、改善は余りされない	ない	会社全体に余力が余りない。もっとピシツとしてほしい	帰宅後、疲労のため家事ができていない
会社への要望や相談窓口の有無	相談窓口として親しい姓	仕事に対するタフさが違う	生理面では感じるのでも若さでカバーするようになっている	ないと思う。負けたくない気持ちがある。男の下にはなりたい	特に設けてはいないが、社員の方であれば相談に乗ってくれている
	姓として親しいのハバイ	なし	なし	ない	差はないと思う
勤務先として親しいのハバイ	勤務先として親しいのハバイ	なし	なし	ない	昇進はない
	勤務先として親しいのハバイ	へたではない	一般の女性よりはうまいと思う。客から「うちの女房よりうまいね」と声をかけられることがあるが当たり前	緊張している	特にうまいとは思わない
勤務先として親しいのハバイ	勤務先として親しいのハバイ	狭い道が多く死角が多いので、スピードに注意	一度危ない思いをしたところをしっかりと覚えておく	安全確認の基本を忘れないこと	無理なことにはしないように心がけている
	勤務先として親しいのハバイ	なし	ペーパードライバーを雇い、使うのは危険である	わからない	安全には十分気をつけているが、迅速に旅券を運ぶという意識があるので、一般的にスピードを出さざるを得ない
日常生活	自分は運転がうまいと思うか	へたではない	特にサンデードライバーの動きが読みづらい	おぼさんドライバーに戸惑う。一時停止場所が止まらない。ゆっくりすぎる運転にイライラする	一般的には皆安全意識は高いと思う
	日頃の運転で心がけていること	歩行者・自転車の動きには特に注意	1回：深夜、信号無視で突込んできた	まだない	0回
同僚	同僚の運転で心がけていること	朝の自転車の動き等毎日のようにある	物損事故4～5回	0回	物損事故1回
	同僚の運転で心がけていること	歩行者・自転車の動きには特に注意	仕事の運転はやはり自分を押さえている。その分、安全に気を使っているのだから、別に改良してほしいとは思わない。慣れてい	職業に就くまではスピード狂に近かった。就いてからはキチツツと法規を守っている。特に一時停止を守ることが大切だと思う	運転の仕方が円滑になったと思う。教習時にポイントを教わった
通勤	通勤の運転で心がけていること	慣れてしまったので特でない	身長が低く、ハンドルの間から前をみているが、別に改良してほしいとは思わない。慣れてい	防犯上の警報装置は現在もあるが、もう少し使い易いものにしてほしい	できるだけボタン操作ですむようにしてほしい (窓の開閉、ロックなど)
	通勤の運転で心がけていること	狭い道をなんとかしてほしい	狭い道が、とにかくこの周辺は道が狭く、危険な交差点が多い	この周辺は道が狭く、危険な交差点が多すぎる	道路案内の標識はできるだけ細かくしてほしい。初めて通る道路で案内指示が途中でわからないことがある
休日	休日の運転で心がけていること	緊張している	仕事としては慣れたので余り緊張しない	かなり緊張して運転している	道が判らないと緊張するのでできるだけ道をお客にきいて緊張をとくようにする
	休日の運転で心がけていること	社有車を大切に思うよう努力している	違いはない	まだ専用車でないので愛着が余りない	ほぼ同じ

日常の運転行動について

別居や専業主婦は嫌がり たいはれは強 親や代などに頼ること (1-14など)		たまにある。中年女性に言われると頭 にくる パンク程度は自分で直す 夜間のトイレ（公園などが使えないか ら）	ない ない ない OL（半年）→代行車（1年）→トラ ックの配達（半年）→現職 アルバイトとしてH2年から代行車。 本格的にはH4年に現在の会社	ない。男性客から「乗ってみたら意外 と上手だね」といわれたことはある なし なし OL→歯科助手→事務→現職 （すべて人間関係で転職） H6年8月から今の会社	ある：道を知らないと、もたもたしてい るといわれた なし 毎日渋滞があり、空車でその中から抜 出せないとき 商社の事務→現職 平成5年に今の会社
職歴の経験 時期 理由 準備した事 人の結婚の語 会社の援助 障・同 訂の訪 顧客 国や自治体 家族・社会	なし 自分で決めた 理想をいえるばきがない。普通の事務 職では現在の給料はとても得られない 。拘束時間は長い、自由時間も同じ 。よいうにある。まあまああの仕事だと思 う	ない 姉からの勧めもあつて 明るくきれいな職場 女性が多くいる会社が入りやすい 女性ドライバーが当たり前という態度 であつてほしい	ない 向いているかどうかはわからないが、 休みが多いのは気に入っている 向いていないこともないが 結婚までは続けたいが、拘束時間が長 いので結婚したら無理 増えると思う。不況だから 一般の人にとつて物珍しい感じからま だ戻していない。早く普通の状態にな つてほしい	ない 向いているかどうかはわからないが、 休みが多いのは気に入っている 向いていないことはない 結婚までは続けたい。夜中までの運転 は辛いので、昼だけでというのなら考 えられれると思う 働きたい女性が多いから、星の勤務だ けでよければ増えると思う	ない 向いている 何とも言えない いいえ；健康と勤務時間の条件が整え ば続けたい 増えると思う 女性であるからというこははこの仕事 に関するのではないと思う。今はまだ希少 価値の存在なので、お客様の方が優大で あると思われれるが、今後女性であると いう甘えは許されなくなると思う
これまでの仕事の経緯と今後のことについて	現在の職業は自分 に向いているか 現在の職業は女性 に向いているか 将来も続けようか 女性職業は女性 増えるか	向いていると思う 向いていると思う。基本的には接客業 は女性向き わからない；結婚したら続けるかどう か悩むと思う。家庭との両立は難しい 増えると思うし、そうあつてほしい	向いているかどうかわからないが、 休みが多いのは気に入っている 向いていないことはない 結婚までは続けたいが、拘束時間が長 いので結婚したら無理 増えると思う。不況だから 一般の人にとつて物珍しい感じからま だ戻していない。早く普通の状態にな つてほしい	ない 向いている 何とも言えない いいえ；健康と勤務時間の条件が整え ば続けたい 増えると思う	ない 向いている 何とも言えない いいえ；健康と勤務時間の条件が整え ば続けたい 増えると思う

会社名<所在地>	Eタクシー <京都府>	Eタクシー <京都府>	Eタクシー <京都府>	Eタクシー <京都府>
氏名 (年齢)	I さん (37歳)	J さん (42歳)	K さん (25歳)	L さん (39歳)
婚姻、家族	既婚 (子供13歳)、両親と隣同士	既婚 (子供8歳、11歳、14歳)	既婚 (子供1歳)、母と同居	未婚、両親と同居
会社の中心業務	タクシー、観光バス	タクシー、観光バス	タクシー、観光バス	タクシー、観光バス
従業員数	368人 (うち女性タクシー乗務員6人)	368人 (うち女性タクシー乗務員6人)	368人 (うち女性タクシー乗務員6人)	368人 (うち女性タクシー乗務員6人)
仕事の内容	タクシー乗務員	タクシー乗務員	タクシー乗務員	タクシー乗務員
運転車両	A.T車	A.T車	A.T車	A.T車
勤務形態	9時間拘束 (1時間休憩)、隔週連休	9時間拘束 (1時間休憩)、日曜休み、月2回は土日休み	8時間勤務、月24日勤務	8時間勤務、月6日休み
雇用形態	正社員	正社員	正社員	正社員
昇給	1年に1回		男性と同様	年1回
保有免許 (取得年)	二種 (H2年)、普通 (S50年)、原付 (S48年)	普通 (S47年)、二種AT限定 (H6年)、二種免許を取得して6ヶ月	普通 (S63年)、二種 (H6年)、二種免許を取得して4ヶ月	原付 (S48年)、普通 (S51年)、二種 (H5年)
職种/スキル/経験/強み/弱み	二種を持っていなかったので養成してくれました	二種を持っていないことが多く、努力不足 (拙名など)	二種を持っていないことが多かった：会社に養成費を負担してもらった	二種を持っていなかった：養成してくれました
月収 (税込)	12万円 (時給500円は低いと思う)	19万円	12~13万円	18万円 (もう少しほしい)
仕事	よい点	車が好きなので楽しい	一人のできる。努力次第で収入がある (生理の時も無理をすることもある)	営業が数字に表れる
	困ること	運動不足。家事との両立ができない	覚えなさいといけないうことが多く、努力不足 (拙名など)	トイレ (無給で場所がきけない)
賃金や労働時間	よい点		早く帰れる	
	困ること	給料が少ないように思うが、タクシーが多すぎるので仕方がない	基本給が低い	労働力にくらべ賃金が安い
顧客との関係	よい点		女性のお客から、安心できるといわれることがある	本音を出してくれる
	困ること	違反を強要される (いくらか渋滞していても自分だけが早く行きたがる人が多い)。救済してほめるのに「プロやろ、何とかしろ」とよく怒鳴られる。シムナム一常飲者から生まれた (早朝)。ガムを髪にほり付けた。危険な場所です手を挙げる人が多い	同姓である安心感からか女性のお客が喜んでくれる	行先すらはつきりいえない客は困る

現在の仕事について

同僚・上司・部下との関係	よい点		思いもかけぬほど楽しくやっている	和気あいあい	顔を会わすのが短時間なので楽
	困ること		「関係」がはつきり理解しきれていない	なし	営業中に同僚に気がつかなくなった時に「知らん顔して」といわれる時(長いこと運転手生活をしていてもある)
家族	よい点	夫が同業なので理解はある	今まで知らなかったことをたくさん知って、役立つことが多い		
	困ること		家事や子供の世話が手抜きになる	すれ違いが多い	
会社の環境や業務内容	よい点	組合	ある	ある：組合	組合(年1回)組合との話し合いがある)
	困ること	主婦なので思い切り仕事ができない。その分のハンデは会社においての男女差とは思っていない。夜勤や早朝できかないことも、自分は別にやったりできないので男女差とは思っていない。ただ育児ランクは別にしてほしい	重い荷物が持てない。夜勤は難しいと思うがやればできると思う。自分は男性とくらべて、素早い判断力や決断力が不足している	特になし	体力の差がある
自分自身の運転スタイル	よい点	運転にうまい、下手はないと思う。個人の性格、運転目的・時間・距離から生まれる防衛運転の差だと思う	思わない。男性はうまいと思うことが多い。うっかりする自分が自分が多いと思う	普通だと思う	思わない
	困ること	安全運転。防衛運転	ほんやり、うっかりの時の停止位置を考えられない。右折の時の停止位置を考えられない	マイペース	スピードは控えめに。安全確認
最近の運転で心がけていること	よい点	あまり見かけないのでわからない	みんな余裕があるように見える	特になし	スピードの出しすぎ
	困ること	自分と周りの周りだけしかみていない人が目立つが、ほとんどペダラライパーによって保護されているように思う。たまに、いつまでたっても頭脳運転のできない人同士が出会った時、事故が起きているのだと思う	スピードの速い車はこわい		方向指示器を出さないドライバー。信号のないところで横断する歩行者
過去3年以内	ヒヤリとした体験			多々ある	
	事故・違反		物損事故3回	違反1回	相手に責任のある細かい物損はある
運転スタイルによっての運転の状況		変わっていない。スピードは体力に合わせて下がりがり気味の傾向	スピードを出す時とゆっくりする時の区別がはつきりした。前後左右の確認が多く、確実になってきた		無事故・無違反を心がけている

車で改良してほしい点	集中ロック（勝手に降りる人がいる。外国人に多い）とパワーウィンド（回送で信号待ち等の時、空車かと思っただ道路に出てくる人がいるが、急がずく開けられず会話ができない）	車内がうるさい気がする。古いからか音がたがたしている。トラッキングが狭いと怒る	シートも変えてほしいし、カバーも変えてほしい	無縁で会社と応募できるようなしてほしい。男性との共用であるので、シートが沈むのが不満
交通施設で改良してほしい点	安全なタクシー乗り場とレーンがほしい	H通りのガタガタを直してほしい	ガタガタ道をなくしてほしい	歩道を拓げて車道が狭くなってきた。走る方からすれば反対だと思ふ
嫌いな通勤の場所	私用と同じ	緊張している	緊張している	緊張している
社有車とマイカーの違い	時間がないのでマイカーは汚い（他人は乗せない主義）	社有車はマイカーより大事にしている	違う。社有車は気を使っている	違う。社有車はお金を頂く分、清潔にしている
乗客が乗車しにくい理由	安全運転をさせてくれない人（赤でも行けという客）にいわれたことがある	遠回りでもいいからよく知っている道をゆっくりに走れといわれ、ムッとした	ある	ない
業務中に車が故障した経験	どんな小さなものも踏まないようにしている	なし	なし	なし
運転中、イヤなことや困ること（トイレなど）	交差点右左折時、女性乗務員が珍しいのか、歩行者が立ち止まって見たり、中を覗き込んだりする。信号待ちの間、野次を飛ばす車もある。最年の最距離運転のノウハウから水を飲まないようにしている。11回は行かない	急いでいるお客を乗せた時に、よいと思った道が混んでいた時。自分が道を知らないで迷惑をかけた時などは辛い	公衆トイレに入るのはいやなので、会社や自宅に帰って使う	公衆トイレはいやなので、会社の中のトイレか自宅を利用
転職の経験	家業の営業ドライバー→商業デザイナー（7年）→現職	助産院手伝い1年→農協勤務5年→和裁仕立15年→現職	婚礼本装御会社事務2年→不動産経理1年→カシミヤ卸一般事務1年→現職	ファッションメーカー商品管理→現職
職業	H2年に今の会社	H6年6月から今の会社	H6年7月から今の会社	H5年から今の会社
理由	離婚。好きな車に乗り続けるため選んだ（20歳の時、女はいらぬと断られたことがあって長年の夢でもあった）	主人の失業。社会保険制度のある会社へ入りたかった。運転は好きなので軽い気持ちでやってみようと思った	タクシニーに乗りたかったから。給料がいいと思った	父の病を継ぐため。全車AT車だったので（女性には楽である）
準備した事	していない	特になし	特になし	早起きできるように心の準備
人の助けや指導	自分の意志、自力	自分の判断と決定	特になし	父
会社の援助	特になし	女性だからと思わず、男性と同様に扱ってほしい。そのために努力したい	出産・育児の休みや手当をもっと考える必要がある	
困ったこと			特になし	
お願いしたいこと			特になし	

働いていること	国や自治体							
	家族・社会	夫・子供の理解がかなり必要。同業か独身でないと思う						
現在の職業は自分に向いているか		わからない	向いていると思う	向いていると思う	向いていると思う	向いていると思う	向いていない(運転そのものが好きではない)	
	現在の職業は女性に向いているか	お客様の評判は両極端だが、お年寄りや年配の女性には喜ばれているので、女性ドライバーのマークがあれば人気が出るかもしれない	夜間は男性の方が向いていると思う。昼間なら同じ。但し、観光・貸切・ホテルハイヤーについては分らない	向いていると思う	向いていると思う	向いていると思う	向いていると思う	
将来も続けようと思うか		はい：車が好き。夫と同業でいたい	はい：まだ始めたいばかりだが、京都のことを知るのが楽しい	はい：自分に向いていると思うから	はい：自分に向いていると思うから	はい：生活のため		
	女性職業ドライバーは増えると思うか	現在の不況では増えているようだが、「生活のため」だけの人はかなりの割合がすがる。タクシードライバーが社会的な職業地位を確立して、イギリスのような一流のエリート社員しか入れない会社になれば、スチュワーデスのように女性の職業になるのではないかと	勤務時間が短く決まっていって(パートということではない)、収入がよければ増えると思う	思う。一般の会社同様の規定があればいい	思う。一般の会社同様の規定があればいい	思う。男性の評判が悪くなった時		
全体として女性職業ドライバーであるかどうかをどう考えるか	自分は車が好きだが、「こんなしんどい仕事していいね」と同僚の声を聞くことが多いので、世間では苦しい生活の女性と見られていてはいい。「おい、ねえちゃん」と呼ぶお客様の多い現在では、僅れの仕事ではない	運転手なのに知らなければいけないことがとても多く、わたしには女性だからという良いところが見つけられない	男性ドライバーと同じだと思う	男性ドライバーと同じだと思う	男性ドライバーと同じだと思う	お客様の気持ちになって丁寧に		

職ドライバーとして運転の強 姪として運転のハンディ	タイヤ交換ができないので応援 を呼ぶ	体力の差が出ると思う	体力の差を感じる		なし
社内での職種間で昇進等にハンディがあるか		ない	他の職種では勤務年数と共に収入が増えるが、この職種では年輪と共に体力が衰え収入が減る可能性が高い		なし
自分は運転がうまいと思うか	普通。運転に対してメリハリ	思わない	「さすがプロですわね」とお客様にほめられた時に思う	運転には自信がある	状況判断の面でうまいと思う
日頃の運転で心がけていること	安全運転	安全確認（自転車・バイク・左折の時は特に）	お客様の安全第一。お客様の立場に立って考える	道を歩いている人やバイクなどに気をつける	無理・無茶をしない。あわてない
同社のドライバーの意識や価値観	よい		みていないから、わからない		プロ意識はあるが、性格的に意識のない人もいると思う
他のドライバーや荷物の取扱や全体的な価値観	荒っぽい運転。歩行者信号を守らない	若い男性は車の性能を過信しすぎる	交通マナーがひどすぎる	道路標識をよく見えていない（進入禁止に入ったりする）	マナーが悪くなっていると思うので、意識を高めてほしい
過去3年以上	ない	数えきれない		1回	
職業ドライバーになるに至った理由や安全意識の変化	物損事故1回	物損事故3回、違反1回	人身事故1回、違反1回	物損事故1回	物損事故1回
車で改良してほしい点	変わった。左右の確認。メリハリのある運転	変わった。人命を預かっているから	悪い例をみる機会が増えたから、周りの状況の中で自分の乗っている車を考えるようになってきた。急ぎのお客様の場合はやはりスピードを出してしまおう	変わった。やはりお客様に乗ってもらってお金をもらおう仕事なのに、お客様の不愉快にならない運転に	事故に対しての気配りや安全意識は非常に高くなった。プロ意識と免許証の大切さによる。スピードはメリハリを持ってしている
交通施設で改良してほしい点	自動車電話（無縁より有効）。外装は色調は黒がよい（ハイヤーに見えるので）	事故防止のため、外装を黒から明るい色にしてほしい	お客様をあげなければならぬので、パワーウィンドにしてほしい	各種スイッチ	
仕事としての運転中の気持ち	普通	時差信号の場合、両方とも時差にしてほしい。片方だけの場合は、赤になっても右折ができない	タクシースペシャル専用道路にしてほしい（特に観光地付近）	緊張している	緊張している
精進バイクの強いの思い	変わらない	事故に遇わないようになかなか神経を使っている	体の不自由な人や妊婦の乗車中以外は私用の時と同じ	違う	社有車は清掃への注意や心遣い
男性同僚や客から女性性は運転がへただといわれた経験	ない	女性ドライバーだから乗らないといっていて、他の車の乗ったお客様がいる。余りいい気分はしない	（マイカーには乗らない）	ある	ない
業務中に車が故障した経験	バンク：同僚に応援を頼む	バンク：ガソリンスタンドに持っていく。タイナモが故障	バンク：努力したが最後までできず、同僚に協力してもらった	今のところない	バンクは自分で直す

日常の運転行動について

運転中、イヤなことや困ること(トイレなど)	トイレ (病院や交番を利用)	トイレは病院や公衆トイレ(交番の近く)を利用。酔客に絡まれる(女より男の方がまし)	お客様にプライベートバイパー(交)自由は全くない	トイレ(大きい病院の近く)にいった時にすまじける	夜間のトイレ。酔客への接客(逆らわないようにする)
転職の経緯	観光バスガイド→タクシードライバー(別会社)→現職(S57年から)	染色加工会社→自動車修理工場2年→損保代理店3年→タクシー会社10年→現職(H2年から)	キーハンチャヤー→食材配達1.5年→現職(S63年から)	茶道の家元の事務2年→宅配2年(パート)→現職	化粧品会社でセールス→ゴルフ場キャディー→作業服販売→タクシー会社→現職(H4年から)
職歴	S56年に別の会社で	S56年に別の会社で	S61年に食材配達の会社	H6年の7月に今の会社で	S58年に別の会社
職歴の理由	バス会社の人間関係による	会社の上司が募集のため、試験場に来ていた	職場の人間関係に疲れた。有給があっても人に迷惑がかかるので休めない	主人が今の会社で働いていたから	収入。男女の差
準備した事	今の会社に変った	二種免許を取りにいった		いいえ	
人の助けを頼る	いいえ	ない		会社が二種免許取得を援助	知合いの運転手が情報をくれた
会社の援助		子供がいるので休むことが多いので融通がきくとよい(トクブ)と話し合って解決している			
同僚・同僚の助け					
顧客					
国や自治体	公共輸送として認めてほしい	治安の面で防犯対策を考えてほしい			
家族・社会				家族の理解と協力	
職歴の転換が早いのか	向いている	わからない	向いていると思う	向いていると思う	まあまあ向いている方だと思う
現在の職業は女性に向いているか	向いている。AT車になってものすこく楽になった。これなら女性でも参入できる	車の取り回しが楽なので、女性でもできる仕事だと思う	まあまあ	向いていると思う	向いていると思う
将来も続けようと思うか	はい：運転が好きだから	はい：女性にとって収入がよい	何ともいいえない：収入面で不安がある	はい：自分に向いていると思うし、楽しいから	いいえ：将来は販売接客業をしたいので。収入・対人関係・やりがい・安定性・将来性があれば続けてもよい
女性職業ドライバーは増えると思うか	多くなる	保有所があれば増える	一時的に増えてもやめるものも多いと思う。労働時間・内容に見合う収入があれば増える	増えると思う。宅配のように重い荷物の積降ろしなどはなくてもいいので	このままの条件で増えると思う
全体的に女性ドライバーが増えると思うか		特別に意識していない		特に意識はしていない	
これまでの仕事の経緯と今後のことについて					

会社名<所在地>	Gタクシー <東京都>	Hタクシー <東京都>	Bバス <東京都>
氏名(年齢)	Rさん(37歳)	Sさん(69歳)	Aさん(38歳)
婚姻、家族	独身(離婚経験あり)	既婚(子供40歳)	既婚(子供16歳、10歳)
会社の中心業務	タクシー	個人タクシー	路線バス
従業員数		-	営業所186人
仕事の内容	タクシー乗務員	タクシー乗務員	路線バス乗務員
運転車両	MT車	AT車	MTのバス
勤務形態	12時～翌朝7時か8時、隔日勤務(月12日出勤)	午後8時～午前3時、月～金出勤	通常は5:53～23:38の中で、6パターンの出勤時間帯あり。女性には22:00までの勤務(労基法による)。4週6体制
雇用形態	正社員	自営業	正社員
昇給	なし	なし	あり
保有免許(取得年)	普通(S56年)、二種(42年)	普通(S31年)、二種(S38年)	普通(S49年)、大型二種(H3年)
職歴(転職、結婚、子育て)	二種を持っていないかったので費用は会社負担で取得	持っていた	持っていた
月収(税込)	40万円	20万円	30万円
仕事	よい点 自分のペースでできる	出勤時間が自由である	人と接することができる。資格がある
	困る点 自分自身をコントロールしなくてはならない。意志が弱いとこの仕事は困難	悩みを考えると悩みになるので明るく仕事をしている。何でも福に転ずる	たまにイヤな客もあること
賃金や労働時間	よい点 頑張った分が給料に反映される	まあまあである	大変よい
	困る点 不景気ゆえ時短に迫られる中、長時間労働をしなければ収入があがらない		労働基準法
顧客との関係	よい点 励ましてくれる、ミスにも寛容	一期一会で楽しい	声をかけてくれる(夜運転していると「こんな時間に遅くまで大変だね」など)
	困る点 いやな客もたまにいます(乗った瞬間に降りた客が今まで2人)		遅れたとって怒る人がいる
同僚・上司・部下との関係	特になし	組合員同士信頼し合っている	男性との関係に特に問題は感じない。既婚者なので変に気を使われない
家族	特になし	夫も同業	子育ての時期は外れているのでよい。かえって子供が応援してくれた

現在の仕事について

困ること	特になし	ある	やや夫が驚いている
会社への定時や遅刻の頻度	直接上司に	ある	制度的なものはない
運転ドライバーとしての男性の割合	別になし。ただし、人間同士の対面（事故など）の時、女性ゆえに配慮されることなくない	なし	技量や運転マナーは全く差はない。人によるということ。ただ、労働基準法上の配慮が逆に精神的重荷になる
女性としての運転のバリエーション	売上げがすべてなので、昇進自体がない	女性には機敏でない。方向感覚が悪い	なし
女性としての仕事上のバリエーション	その場面に合わせて運転しているのて下手ではないと思う	個人差がある	わからぬ。ただ、ドライバーという仕事は内勤より精神的に楽だ
自分は運転がうまいと思うか	無事故、無違反	うまいとは思っていない	普通
日頃の運転で心がけていること	みなほぼ同様に思われる	運転が下手な車の後につかない	流れにのり、周囲に迷惑をかけない運転。大らかな気持ち。客に声をかける
同じ会社のドライバーの経験値	意識も低ければ、マナーも悪い	それぞれが安全に心がけている	男女の差などない、個人差だ
一般のドライバーや他の交通手段の経験値	年1～2回	0回（用心している）	同上
過去3年以内の事故・違反	物損4回（全て追突された）、違反1回	0回	なし
運転ドライバーになってからの話の世評や全員の状況	路地などを恐いと思うようになった。安全至上だから、違反の経験から一人ですべてを覚えていくことがなくなった	スピードを出しすぎることが多いので、気をつけている	大型なので気持ちがかゆったりする。パスの操作は慣れるとかえって安全だ。流れにのる
車で改良してほしい点	シートを前に引くための、自動レバールの位置を工夫してほしい	営業車は運転席を特別に改良してほしい（スプリング、布、ベルト、材質）	特になし
交通施設で改良してほしい点	見通しの悪いところの改善。道路標識を見やすく（同時に判別し得ないものが多い）	都内に何ヶ所も青矢信号があるが、対向車がなくなると右折したくても、右折の矢印が出るままできなくなる。左折も同様。交通量は変化しているのに無駄な金の投資だ。状況判断できるときは免許を持っていてのだから余計なお節介	特になし
仕事以外の運転の経験	常に緊張している	張り切っている	ゆったり安全に。但し、私用でも同じ
仕事とマイカーの使い分けの思い	同じ	大切にすることは同じ	特に変わらない
駅周辺や駅からは遠くまで運転が得意か	女は高速運転には向いていないといわれた（速く走つたら客は納得した）	本当だから仕方がない	ない。入社時は当然うまくはなかつたが、安全に気を使っていると誉められる
業務中に車が故障した経験	自力で引き返した	ガス欠は助けをよんだ。パンクは修理	ない。パンクぐらいいは直せる

日常の運転行動について

これまでの仕事の経緯と今後のことについて		別になし。トイレは自分の行動パターンで工夫しているので不便なし	酔っ払い・行先不明・忘れ物をする客は困る。トイレはできる時に済ます	特になし。トイレも完備している
通勤・作務に特化したこと(トイレなど)	転職の経緯	政治家事務所→(福岡)→車ドライバー→現職 運転→(福岡)→タクシードライバー	小学校教師→01→(福岡)→車のセールス →タクシードライバー(会社)→現職	証券会社(半年)→(福岡)ポランティ ア活動)→現職
転職の経緯	時期	H2年にタクシードライバー(別の会社)	S39年にタクシードライバー(会社)	H3年に今の会社
理由	理由	結婚前からタクシードライバーに乗りたくて申し込んでいた	勤務時間が自由だから。定年がない(現在個人タクシードライバー26年目)	ポランティア活動に大型車を生かしたという点と子供にチャレンジ精神を教育するのにも何か取組む姿を見せたいと考えることから、他のバス会社も応募したが「女性性は探らない」と断られた。こここの募集は偶然見かけた
準備した事	特になし	特になし	貯金した	独学
人の動向	特になし	特になし	なし	初めは大型普通だったが教習所の教官に勧められ二種取得。夫は呆れていた
会社の援助	女性性は運転が下手だという先入観を除くことが必要	女性性は運転が下手だという先入観を除くことが必要	いない	平等に扱うこと
牌・同業の同業			いない	
顧客			いない	
国や自治体			いない	
家族・社会			家族の理解が必要	夫の理解。子供が小学校を出るまでは子育てに専念すべきだが、それ以降は働いている姿を見せる方がいい
税の負担が大きいのか	向いている。好きだ	向いている。好きだ	最高である	全くそう思う
現在の職業は女性に向いているか	タクシードライバーは客が相手だから基本的に向いていない。24時間勤務はきついで、若い女性には勧めたくない	タクシードライバーは客が相手だから基本的に向いていない。24時間勤務はきついで、若い女性には勧めたくない	やりようで向いている	男女差はない。まだ女性が少ない。注目されている点で、会社ではやや得をしている
税の負担が大きいのか	はい	はい	はい：自由だから。収入がいいから	はい：向いているから。天職だと思う
女性職業ドライバーは増えるか	タクシードライバーについてはそれほど増えるとは思わない。人手不足になれば増えるだろう。	タクシードライバーについてはそれほど増えるとは思わない。人手不足になれば増えるだろう。	増える、また増えてほしい。女性が増えることでタクシードライバー業界は明るくなる	増えていく。労働基準法が改正されれば女性が増えるという質問自体が無意味になる
全体として女性職業ドライバーは増えるか	現在は希少価値があるので、余り増えることと女性性であることの特徴が失われる	現在は希少価値があるので、余り増えることと女性性であることの特徴が失われる	女性性はドライバーに望むこと：「地理の勉強をしろ」「なよなよするな、きりつとせよ」	特別なこととは思っていない。ポランティア活動にも意義があったが、職業を通して社会に貢献し、自分を磨く方が私は向いている。「女性として」「女性だから」「女性として」という言葉は死語になっただけ

非売品

女性職業ドライバーに関する調査研究

発行日 平成7年3月

発行所 財団法人 国際交通安全学会

東京都中央区八重洲 2-6-20 〒104

電話/ 03(3273)7884 FAX/ 03(3272)7054

許可なく転載を禁じます。