

# D-11 離職者調査に基づくトラックドライバーの離職率低下に向けた要因分析 Factor Analysis for Decreasing Turnover Rate of Truck Driver Based on Survey of Left-job Person

指導教授 轟 朝幸

6031 奥川 貴也

## 1. はじめに

近年、運送業界では離職率が高く、社会問題に発展している。インフラ業界は元々離職率が低い傾向があるが、その中で運送業界は平均値と同等の離職率がある(図-1参照)。一方で、E マースの発展などによりドライバー需要は増加しており、本来必要な人数を確保できていないと考えられる(図-2参照)。このように、トラックドライバーの人手不足が顕著な状況になっているにもかかわらず、様々な理由から離職意向を示す人が後を絶たない。

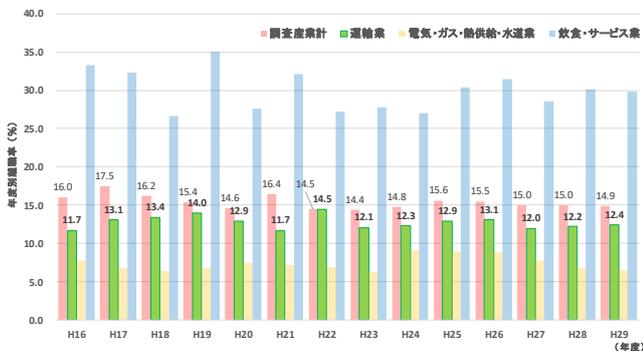


図-1 年度別離職率の推移

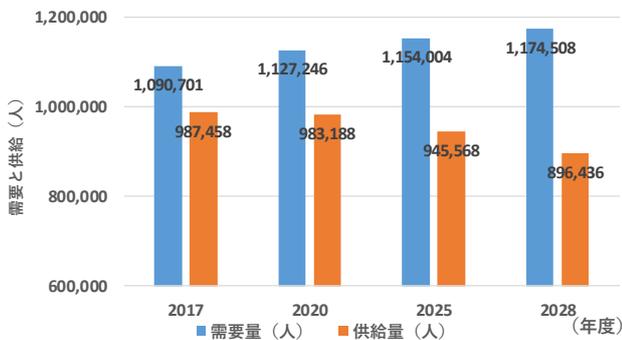


図-2 トラックドライバー需給予測

本研究では既存の資料からトラックドライバーの離職要因になると予想される項目を抽出し、離職理由調査のアンケートを作成、実施する。さらに、アンケート結果からパス図を作成し、定量的に提示することで離職要因同士の因果関係共変関係などの「離職のメカニズム」を明らかにすることを目的としている。

## 2. 既存研究と本研究の位置付け

林<sup>1)</sup>は、E コマースなどのネット通販の急拡大による運転者不足の深刻化や運送業者の経営難といった、

物流業界における最近の労働力不足の状況を把握した上で、宅配便幹線輸送ネットワークにおけるゲートウェイターミナル(メガハブ)の整備やラストマイルにおける受け取りロッカーやコンビニ受け取り、情報通信技術の活用といった取り組みについて現状を把握し、労働力不足解消のための対応策の分析を行っている。

海上<sup>2)</sup>は、長期的な少子高齢化の進行と労働力人口の減少、短期的な景気循環要因による若年人材の採用難という複雑な問題が顕在化している中で、現有人材確保が難しくなっていると述べている。分析にはアンケートを実施して計測した個々の就業者の離職意向レベル(5段階)を被説明変数に置き、入職時の有効求人倍率などの要素を用いて順序ロジスティックモデルによる推計を行っている。しかし、既存研究では離職理由を数値化し、対策を提案している文献は筆者の知る限り存在しない。そこで、離職理由を定量的に示すことで、本研究を行う意義があると考えられる。

## 3. 研究方法

### 3.1 分析方法

分析には、共分散構造分析(以下 SEM)を用いる。共分散構造分析は因果関係、相関関係の向きとそれぞれの強さを明らかにすることができる分析方法のひとつである。本研究では、アンケートにて得られたデータを基に因子分析を行い、その上で SEM によってパス図を作成した。

### 3.2 アンケート調査

アンケート調査の実施概要を表-1に示す。トラックドライバーとして就業経験があり、かつ現在はほかの職種についている方を対象としており、全日本トラック協会の協力のもとに全国でアンケートを実施した。

表-1 アンケート調査実施概要

項目	内容
調査目的	トラックドライバーの離職理由をSEMを用いて定量的に明らかにする
調査対象	ドライバーとしての就業経験有+現在は他の職種についている
調査期間	2019年11月10日~12月13日
調査方法	アンケート調査(郵送方式)
サンプルサイズ	83
対象地域	全国
調査内容	①離職理由調査(各項目に対し、5段階評価)②個人属性

## 4. 分析結果

### 4. 1 離職理由に対する基礎集計結果

労働条件に関する質問で得られた回答を図-3に示す。労働条件は海上<sup>2)</sup>の調査でも離職要因と深く結びついていたため、すべてにおいて「当てはまる」と回答される割合が高いと仮定した。結果を見ると、給与に不満があったなどの福利厚生面に関する項目が「当てはまる」と回答されたのは既存研究などから仮定していた結果と合致していたが、「社風が合わない」という項目が少ないのは仮定と合致せず、さらに全業界では社風や人間関係に関する理由が最も高いと提示されている資料も存在するため、予想と反する結果となった。

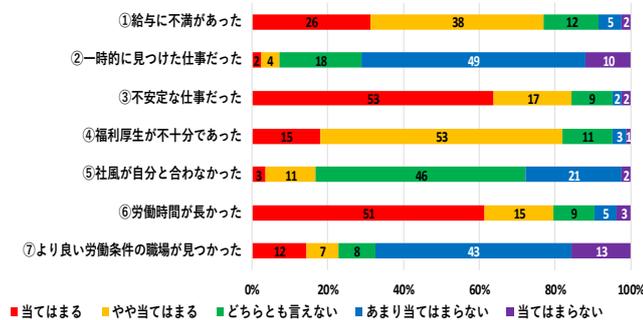


図-3 労働条件に関する質問の回答数 (n=83)

### 4. 2 離職理由形成要因の分析

まず、因子分析を行い共通の潜在変数を有する観測変数を抽出した。潜在変数を個人的な問題、会社側の問題、特別な問題とし、その潜在変数をさらに細分化した上でパス図を構成した。最終的に得られたモデル分析の結果を図-4に示す。モデルの適合度は、GFI:0.851, AGFI:0.816, CFI:0.460, RMSEA:0.046と比較的当てはまりの良い結果となったが、基準は満たせなかった。各潜在変数間のパスはすべて5%有意水準であった。

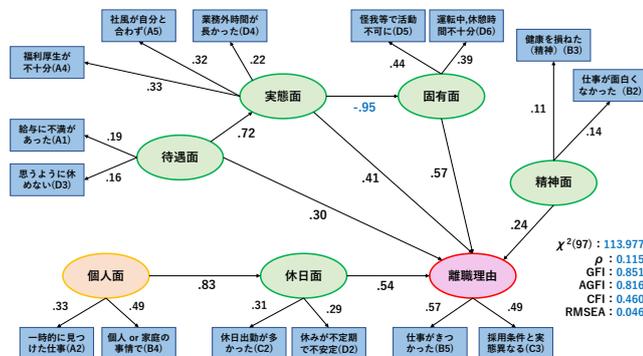


図-4 モデル推定結果のパス図

離職理由に対する総合効果を図-5に示す。個人面や固有面など個人的な問題やドライバー特有の理由に起因する値が大きく、待遇面や実態面のような会社側

に起因する総合効果はいずれも比較的低い値となった。したがって、社内の待遇や実態などの会社内部の問題に対する対策以前に、個人面(個人や家庭が原因で辞めざるを得ない場合、運転中の休憩時間が十分に確保できないなど)に焦点を当てた対応が離職防止に繋がる最も重要な要素であることが明らかになった。

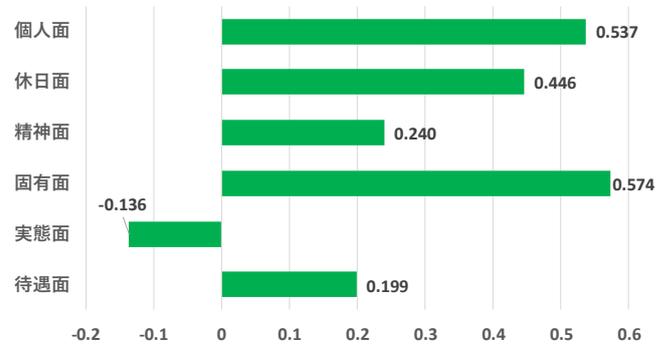


図-5 離職理由に与える影響の総合効果

## 5. おわりに

本研究では、離職者に対するアンケート調査から得たトラックドライバーの離職理由を定量化し、パス図による可視化を行った。その結果、会社内部の対策よりも個人個人に対して手厚い福利厚生を施すことが離職防止に繋がるという事が明らかになった。この結果を踏まえ、離職率低下に向けて今まで以上に対策が必要であることが示唆される。

今後の課題として、本研究では対象外となった地域性の特定やサンプル数の増加など、より精度を上げた分析を行う必要があると考えられる。

**謝辞:** 本研究を行うにあたり、終始ご指導頂いた東京工業大学の川崎智也助教に厚く御礼申し上げます。また、アンケート調査にご協力頂いた全日本トラック協会の関係者の方々にも厚く御礼申し上げます。

## 参考文献

- 林 克彦: 労働力不足に対応した宅配便ネットワークの構築に関する研究, 自動車交通研究, Vol.2017, No.2017, pp.36-37, 2017.
- 海上 泰生: 就業者の離職意向を決定する要因—入職時の労働需給と就業者の個人属性に関する分析—, 日本政策金融公庫, 2018.
- 共分散構造分析 (SEM) | マーケティングリサーチのマクロミル, [https://www.macromill.com/service/data\\_analysis/sem-covariance-structure-analysis.html](https://www.macromill.com/service/data_analysis/sem-covariance-structure-analysis.html), (2020.01.24).
- 鉄道貨物協会: 平成30年度本部委員会報告書, <https://www.rfa.or.jp/guide/activity/pdf/30report.pdf>, (2020.01.24).