

2026 年 10 月 7 日
パーソレイノベーション株式会社
GO ジョブ株式会社

ドライバー不足解消の鍵は、給与だけではなかった？ 「仕事が好き」「仕事の意義」が継続意向・仕事への誇りに強く影響と分析 パーソレイノベーションと GO ジョブが共同調査

「はたらいて、笑おう。」をビジョンに掲げるパーソルグループのパーソレイノベーション株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：大浦 征也）と、GOジョブ株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：眞井 卓弥）は、ドライバーを対象とした定点調査の第1回目として、現在ドライバーとしてはたらいっている方、または過去5年以内にドライバーとしてはたらいていた590人を対象に、【ドライバーに関するモチベーション調査】を共同で実施しました。調査の結果、ドライバーの77.3%が「今後もドライバーとしてはたらき続けたい」と回答し、約8割が高い継続意向を示しました。また、パーソレイノベーション内のHRサイエンス研究所による分析では、「収入のため」といった外発的な理由だけでなく、「仕事に意義を感じる」「仕事が好き」といった主体的な理由が、継続意向や仕事への誇りと強く結びついていることが明らかになりました。

物流・運送業界では深刻な人材不足への対応が求められていますが、本調査は、待遇改善だけでなく、仕事の魅力や社会的意義をどのように伝えるかが、ドライバー人材の確保・定着において重要な要素になる可能性を示す結果となりました。

両社は、今後四半期に1度の定点調査を実施し、ドライバーのキャリア実態や就業意識の変化を継続して調査していく予定です。



■ 共同調査実施の背景

物流・運送業界では、ドライバー人材の不足と定着が大きな社会課題となっています。一方で、ドライバーがなぜその仕事を選び、なぜ続けているのかについては、十分に明らかになっていません。

パーソレイノベーション内のHRサイエンス研究所では、物流やドライバーをはじめとした「フロントラインワーカー」※を対象に、はたらく人の行動や意思決定、キャリア選択に関する研究を行っています。

こうした背景のもと、GOジョブとパーソレイノベーション・HRサイエンス研究所は、ドライバー人材市場の実態を可視化し、人材確保・定着に向けた課題や有効な要因を明らかにするため、本調査を実施しました。

GOジョブ社が持つ現場・業界知見と、HRサイエンス研究所の研究知見を掛け合わせることで、ドライバー不足の背景にある構造的な課題や、人材確保・定着に有効な要因を明らかにすることを目指しています。尚、本調査では、心理学の「自己決定理論」の考え方をもとに、ドライバーのはたらく理由を「収入のため」「責任感」「仕事の意義」「仕事が好き」の4つの観点で整理。それぞれの理由が、継続意向や仕事への誇り、人への推奨意向とどのように関係するのかを分析しました。

※フロントラインワーカー：物流・運送、製造、建設、小売、飲食、介護など、人々の生活や社会インフラを支える現場業務に従事する職種の総称。

■調査結果

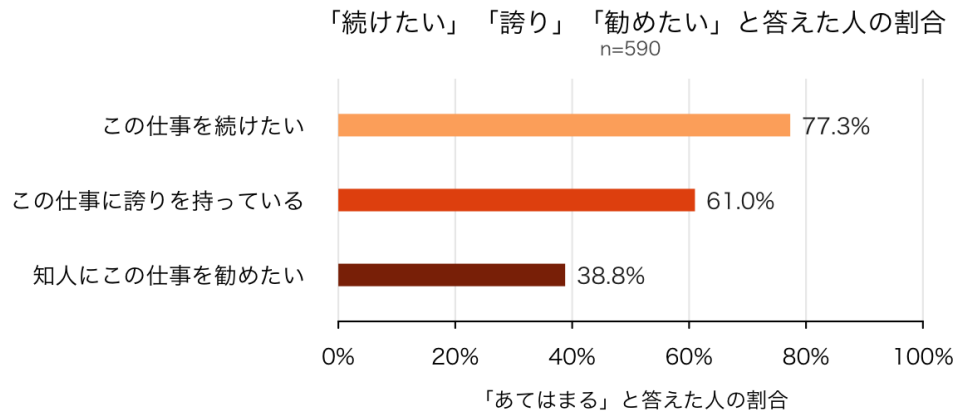
・ドライバーの約8割が今後も仕事を続けたいと回答

現在ドライバーとしてはたらいている人、または過去5年以内にドライバーとしてはたらいていた人を対象に、「今後もドライバーとしてはたき続けたい」「ドライバーとしてはたらいていることを誇りに思う」「知人にドライバー職を勧めたい」かを尋ねました。

その結果、「今後もドライバーとしてはたき続けたい」と回答した人は77.3%となり、約8割が継続意向を示しました。

また、「ドライバーとしてはたらいていることを誇りに思う」は61.0%、「知人にドライバー職を勧めたい」は38.8%となりました。

一方で、仕事への誇りや他者への推奨意向には個人差がみられ、ドライバーの仕事に対するさまざまな捉え方があることも分かりました。この結果から、多くのドライバーが仕事を続けたいと考えている一方で、仕事への誇りや他者への推奨意向を高める余地もあることがうかがえます。



・「仕事の意義」や「仕事が好き」が、継続意向や仕事への誇りと強く関連

現在ドライバーとしてはたらいている理由について尋ね、その理由別に継続意向を比較したところ、「仕事の意義」があてはまる人では93.6%が「今後もドライバーの仕事を続けたい」と回答し、最も高い結果となりました。次いで、「仕事が好き」（90.5%）、「責任感」（90.3%）、「収入のため」（88.1%）となり、いずれの理由においても約9割が継続意向を示しました。

さらに、はたらく理由と「この仕事を続けたい」「この仕事に誇りを持っている」の回答傾向を分析したところ、「仕事の意義」や「仕事が好き」といった主体的な理由でドライバーとしてはたらく人ほど、継続意向や仕事への誇りとの関連が強い傾向がみられました。

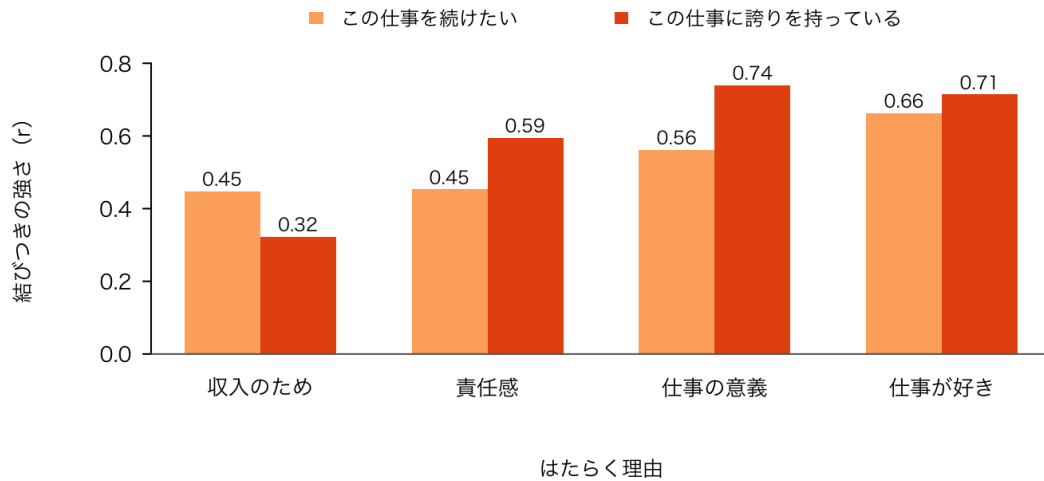
特に、「仕事の意義」と仕事への誇りとの関連は最も強く（ $r=0.74$ ）、次いで「仕事が好き」（ $r=0.71$ ）となりました。

また、「この仕事を続けたい」との関連についても、「仕事が好き」（ $r=0.66$ ）、「仕事の意義」（ $r=0.56$ ）が高い値を示しました。

※図中の数値は相関係数（ r ）で、1に近いほど関連が強く、0に近いほど関連が弱いことを示します。

はたらく理由	この仕事を続けたい人の割合
収入のため	88.1%
責任感	90.3%
仕事の意義	93.6%
仕事が好き	90.5%

はたらく理由と、「続けたい」「誇り」の結びつきの強さ
n=590



・オフィスワーカーから転職した人は約3割、ドライバー職の推奨意向が比較的高い傾向

前職について尋ねたところ、現在ドライバーとしてはたらく人のうち、前職がオフィスワーカーだった人は29.8%と約3割を占めました。

前職別にドライバーとしてはたらく理由や仕事に対する意識を比較したところ、「知人にドライバー職を勧めたい」と回答した割合は、前職がオフィスワーカーだった人で44.9%と最も高い結果となりました。次いで、前職がオフィスワーカー以外だった人が39.1%、前職もドライバー職だった人が33.7%となりました。

また、「収入のためにはたらくか」を6段階で評価した平均値は、前職がオフィスワーカーだった人で4.18と最も低く、前職がドライバーだった人（4.74）やオフィスワーカー以外の職種だった人（4.66）を下回りました。

この結果から、現在ドライバーとしてはたらく人の約3割を占めるオフィスワーカーからの転職者は、ドライバー職を単なる収入獲得の手段ではなく、仕事内容やはたらく方なども含めて選択している可能性がうかがえます。

特に、技術・開発・エンジニア職や企画・マーケティング・コンサルティング職の出身者では、「収入のため」の意識が比較的低い傾向がみられました。前職がオフィスワーカーだった人は、ドライバー職を知人に勧めたいと回答した割合も最も高く、前職との比較を通じてドライバー職の魅力を実感している可能性が考えられます。

前職	n	構成比	収入のため（平均）	続けたい	誇り	勧めたい
オフィスワーカーだった	176	29.8%	4.18	71.6%	55.1%	44.9%
オフィスワーカーではなかった	225	38.1%	4.66	77.3%	60.0%	39.1%
前職もドライバー職	166	28.1%	4.74	83.7%	62.7%	33.7%
はたらくていなかった	23	3.9%	4.57	73.9%	43.5%	26.1%

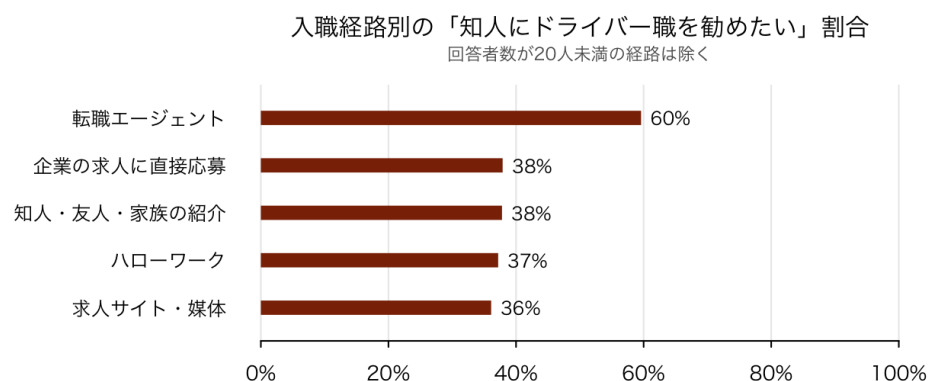
前職の職種	n	収入のため（平均）
企画・マーケティング・コンサルティング	15	3.68
技術・開発・エンジニア	35	3.81
事務・管理	56	4.14
その他	17	4.29
医療・介護・福祉	12	4.48
教育・公務・その他専門職	14	4.55
製造・工場・技能職	49	4.60
運輸・配送（ドライバー以外）	47	4.67
接客・サービス	45	4.67
営業・販売	76	4.70
建設・土木・現場作業	25	4.76

・転職エージェント経由で入職した人は、ドライバー職の推奨意向が高い傾向

入職経路別に比較したところ、「知人にドライバー職を勧めたい」と回答した人の割合は、企業の求人への直接応募（37.9%）、知人・友人・家族からの紹介（37.8%）、ハローワーク（37.2%）、求人サイト・媒体（36.1%）ではおおむね同水準であったのに対し、転職エージェント経由で入職した人では59.6%と最も高い結果となりました。

また、転職エージェント経由で入職した人は、「収入のためにはたらく」と回答した割合が他の経路と比べて低い傾向もみられました。

こうした結果から、入職経路によってドライバー職に対する評価やはたらく理由に違いがみられることが分かりました。特に、転職エージェントを利用した人は、収入面だけでなく、仕事内容やはたらく方、自身との適性などを踏まえて転職先を選択している可能性が考えられます。



※グラフ中の数値は小数点第1位を四捨五入して表示しています。

パーソルインノベーション株式会社 HRサイエンス研究所

研究員 山田 裕生 よりコメント

今回の調査では、ドライバーとしてはたらく理由によって、仕事を続けたいという気持ちや仕事への誇りとの関係性が異なることが確認されました。特に、「仕事に意義を感じる」「仕事が好き」といった主体的な理由は、継続意向や仕事への誇りと強く結びついているようです。



ドライバー職はこれまで、収入や勤務条件といった観点で語られることが少なくありませんでした。一方今回の調査では、社会インフラを支える仕事としての価値実感や、業務そのものへの関心は、そのどちらとも強く結びついていました。収入を理由に挙げる人も「はたらき続けたい」とは結びついていて一方で、「仕事に誇りを持っている」との結びつきは4つの理由の中で最も弱いという違いがみられています。

深刻な人材不足が続く中、待遇を伝えることに加えて、仕事の魅力や社会的意義をどう伝えるかも、ドライバー人材の確保・定着を考えるうえで重要な視点になると考えています。本調査が、ドライバー人材の確保・定着に向けた取り組みの一助となれば幸いです。

■ 調査概要

調査手法：インターネット調査（FastaskおよびGOジョブ登録者を対象に実施）

調査対象：現在ドライバーとしてはたらいている、または過去5年以内にはたらいていた人（旅客・貨物の両方を含む）

調査期間：2026年8月19日（水）～8月24日（月）

対象人数：590人

調査項目：

本リリースにて紹介の設問

- ・ドライバーとしてはたらく理由
- ・今後もドライバーとしてはたらき続けたいか
- ・今後1年間現在の会社ではたらき続けたいか
- ・ドライバーとしてはたらいていることへの誇り
- ・ドライバー職の推奨意向
- ・現在の勤務先の推奨意向
- ・前職の属性（オフィスワーカー経験の有無）
- ・現在（または直近）のドライバー職への入職経路

本リリース紹介以外の設問

- ・運転車両の種類
- ・ドライバー経験年数
- ・ドライバー職に就いた理由
- ・前職の職種

実施機関：GOジョブ株式会社／パーソルイノベーション株式会社

■ GOジョブ株式会社について < <https://gojob.jp/> >

GOジョブ株式会社は、「ドライバー不足の社会課題を解決する」をミッションとするスタートアップです。モビリティ領域に特化したプロのキャリアアドバイザーによる転職支援と、AIやテクノロジーの活用による最適なキャリア相談機会の提供を通じて、モビリティ領域における人材不足の課題解決を目指しています。

サービスサイト：<https://gojob.go.goinc.jp/>

■ パーソルイノベーション株式会社について < <https://persol-innovation.co.jp/> >

パーソルイノベーション株式会社は、パーソルグループの次世代の柱となる事業創造を目的に、2019年4月に事業を開始しました。世の中で見過ごされてきた“誰かが解くべき”はたらく領域の課題に向き合っています。まずは、フロントラインワーカー向けの転職/採用支援に取り組むべく若年層・未経験者向け転職支援サービス『ピタテン』やドライバーに特化した転職エージェントに注力します。また、約10万件※の求人情報を人材紹介会社に開放する求人データベース事業『HITO-Linkエージェント』など業界のパラダイムシフトとなるようなサービスも展開していきます。今後も新たな価値創出を通じて、はたらくの常識をアップデートし続けてまいります。

配送ドライバー向けサービスサイト：https://renew.digital-agt.net/lpcats_delivery/index.html

※当社調べ。2026年7月末時点の『HITO-Linkエージェント』データベース掲載求人を対象に、複数媒体の重複求人を除いて集計した求人数。