



年々規模が拡大するEC市場 需要が高まる先進的な物流施設

経済産業省の調査によると、2015年の消費者向けEC市場は約13.8億円(前年比7.6%増)。すでにコンビニエンスストアを上回る市場規模を誇る。EC市場は、その利便性や高齢化が進む中で日用品などの購入も増加すると予想されており、今後ますます市場規模が拡大する見込みである。一方で、その需要に対応する国内の物流施設は、各メーカー専門の保管型倉庫や比較的小規模な倉庫が主流だったが、ここ数年、EC市場の拡大に伴って、仕分け・荷さばきなどの高度な機能を備えた大規模な物流センターの建設が相次いでいる。運送業界は、こうした急成長を続けるEC市場の多様なニーズに対応できる新たなサービスの創出が求められている。

業界羅針盤

**政府が初の「過労死白書」 残業月80時間超が38%
休憩場所確保に四苦八苦 法令順守でも問題に
4～9月倒産 社員5人未満が6割 負債総額3年ぶり上昇**

達成目標は2020年度に 女性ドライバー4万人!

—— 女性が活躍できる職場づくり ——

一般社団法人SRアップ21

東京会所属／社会保険労務士 紺野 哲史＝文

女性ドライバーが占める割合は2%

2015年2月13日、交通政策基本計画が閣議決定されました。この基本計画では、交通の各分野における深刻な労働力不足や技術力低下の恐れに対して、女性の活躍推進などにより交通機関の担い手の確保・育成を掲げています。また、交通ネットワークの確保と良質なサービスを提供することで、安定した人材確保と雇用を創出するとしています。計画期間は、2014年度を初年度とし、東京オリンピック・パラリンピックの開催などを見据え、2020年度まで取り組む。その中で「トラック運送事業に従事する女性労働者数」を2013年度の約2万人から、2020年度には約4万人に倍増することが示されました。

総務省「労働力調査」(平成25年)によると、全トラックドライバーのうち女性ドライバーが占める割合は2%にすぎません。一方で、女性の大型運転免許保有者数に対する営業用トラックドライバー数は6.1%程度(平成25年警察庁運転免許統計及び厚生労働省「賃金基本統計調査」等)。トラックドライバーになりうる女性は、潜在的に存在していることがわかります。

女性ドライバーが少ない理由は、①重い荷物を持つなど肉体的な要素が高い、②男性従業員が多く、中には乱暴な言葉使いをする者もいる、③女性用トイレ、更衣室、休憩室などの整備が不十分、④3Kのイメージが強く、運送会社全般に対するイメージが悪い、⑤早朝からの勤務や深夜勤務があり、育児などと両立させにくいなどが挙げられます。

女性を活用することのメリット

女性ドライバーを活用するメリットを以下のとおりです。

①企業イメージの向上。女性を積極活用することで、女性

が働けるほどの安全管理や教育をしっかりしている企業として評価が高まります。まだ女性ドライバーは少ないので、企業アピールにつながるでしょう。②ドライバー不足の解決策。女性を育成すれば、女性の応募増加が見込めます。また、女性ドライバーが働きやすい環境は、若者の求める職場環境にも通じるため、若者の採用にも効果が期待できます。③コミュニケーションの円滑化や営業力強化に貢献。従業員同士の会話が増え、男性ドライバーへも良い影響を与え、社内の風通しや職場の雰囲気も良くなり、中高年男性も働きやすくなるでしょう。④荷主からの評価がアップ。丁寧な荷扱いや対応に加え、女性ならではの細かい視点から様々な提案がなされ、業務改善や営業力強化・経営向上も望める可能性があります。このように様々なメリットを考えると、今後、女性ドライバーを有効活用することは必至であり、その課題の克服と労働環境の改善がポイントになります。

多様な働き方が選択できる組織へ

女性ドライバーの採用から育成までの具体的な取り組みを検討してみましょう。女性を採用する場合、求人票には、働く女性の写真を載せるなど、応募しやすいイメージをつくるのが重要です。また女性を採用する場合、女性が働きやすい環境を整備することも大切です。女性の意見に耳を傾け、できるところから整備していくと良いでしょう。例えば、共用トイレのひとつを女性専用にしたり、休憩室に女性用コーナーを設けたりなど。また、女性には軽作業を担当してもらう、自動化・機械化(フォークリフト等)を導入して、重い荷物への負担を軽減するなどの工夫も必要です。さらに「運転するトラックも自分らしく、カワイクしたい」という女性が多いことから、トラックについては、安全性を阻害しない範囲で車内装飾を認めている会社もあります。

また、ライフスタイルに合わせた多様な働き方が選択できることが、女性雇用の大きなポイントになります。子育て中の女性を短時間勤務のパートとして複数採用して、短距離輸送を分担してもらう方法で活用している企業もあります。もちろん、女性が長く働けるように、教育や勤務体制及び人事、給与面で工夫する必要があります。例えば、女性ドライバーを外部研修に積極的に参加させたり、チームのリーダーに抜擢したり、女性リーダーの育成に力を入れている企業があります。プロ意識の高い女性ドライバーを育成すれば、後に続く良いモデルとなり、優良女性ドライバーを増やすことにつながります。男性と働き方が異なるため、女性独自の評価項目を設け、人事評価をすることも検討すべきでしょう。男性とは違うキャリアアップを可能にし、給与を含め将来の夢や希望を持てる待遇が定着率の向上につながります。さらに、妊娠や出産を考慮した育児休業制度や再雇用制度の整備も必須です。自社内に託児所を設置して、運営はノウハウのある会社に依頼。利用料を民間より安くして女性獲得に成功した会社もあります。託児所の開設・維持に助成金を活用して、アピールした求人広告は効果があるようです。

雇用を促進する社会的な法整備も

女性ドライバーが活躍しやすい分野を確認しておく、①朝だけ・日中だけなどの短時間配送、②宅配便や小口の荷物、③ルート配送、④ダンプ・海上コンテナなど、ドライ

バーが貨物の積み降ろし作業を行わない業務、あるいは⑤積み降ろし作業の負担が少ない業務が考えられます。

国土交通省では、トラック運送業界における女性の活躍を促進するため、女性ドライバーを「トラガール」と名づけ、様々な取り組みを進めています。2014年9月には「トラガール促進プロジェクト」を立ち上げ、国交省HP内で女性採用活動に関するイベント情報や現役女性ドライバーの声などを掲載しています。今後は単なる発信だけではなく、女性ドライバーの労働環境の一層の改善に配慮した事業者などをトラガール協力企業として紹介することも検討されているようです。

さらに2016年4月1日に、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境整備を促進する法律「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が施行され、世の中が女性活躍を後押しする体制が法的にも整ってきました。これにより、労働者301人以上の企業は、女性活躍推進に向けた行動計画の策定が義務づけられ、行動計画の数値目標を達成した事業主へは「女性活躍加速化助成金」も申請できるようになりました。

今後、女性ドライバーの大量採用、活躍を増大させるためには、女性が働きやすい労働環境への改善・整備・教育に取り組むしかありません。東京オリンピック・パラリンピック開催の頃には、4万人のトラガールが活躍できる社会が実現されていることを期待したいと思います。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5432-7676へ。