

「東京外かく環状道路」6割が完成 三郷南IC～高谷JCTが開通

6月2日「東京外かく環状道路(外環道)」三郷南IC～高谷JCT間(延長15.5km、4車線)と、並行する国道298号の国道6号～国道357号間(延長11.4km、4車線)が開通した。これで計画推進中の外環道約85kmのうち、約6割が完成したことになる。また、関越自動車道や東北自動車道、常磐自動車道、東関東自動車道へのアクセスが向上。時速80kmで外環道を走行した場合、高谷JCTから大泉JCTまで約18分短縮されるという。都心の交通渋滞の緩和はもちろん、物流の効率化、観光交流の促進、地域の生活道路として快適な暮らしに貢献するものと大いに期待されている。

業界 注目 計画

**2018年度・国内貨物輸送量 消費・生産が堅調(全体で0.2%増)
5省庁連名で荷主に協力要請 トラック、長時間労働を是正へ
宅配便 再配達率15%に改善 国交省調査、地方部で改善進む ほか**

女性の活用と 活躍できる職場

— 求められる職場環境づくりとハラスメント対策 —

一般社団法人SRアップ21

鹿児島会所属／社会保険労務士 **横山 誠二**＝文

人口減少が経済を衰退させる

1995年のわが国の総人口は約1億2千万人、労働力人口(15～64歳)は約8700万人。しかし、少子高齢化が進み、人口減少が急速に進行しており、このまま推移すると、2050年の総人口は約9700万人、労働力人口は約5000万人まで落ち込む見通しです。人口減少は、国の経済成長を止めるだけでなく、著しく衰退させてしまう恐れがあります。

すでに国内は人手不足が叫ばれており、企業は労働力を確保する対策が求められています。そこで今回は、労働力として高齢者と女性について考えてみましょう。人口が減少するなかで、高齢者(65歳以上)は増加の一途をたどり、2060年には40%を占めると予測されています。したがって、定年後も多様な働き方を選択できるように、継続して雇用できる環境を整えていく必要があるでしょう。

一方で女性は、30代で仕事を辞めてしまうケースが多く、国としては、こうした女性たちに長く働いてもらえれば、かなり経済成長を後押しできると目論んでいます。現政権が唱えているアベノミクスにおいても、女性の活躍が重要な位置づけとなっています。

高齢者については、高齢者雇用安定法で65歳までの雇用義務が法制化されましたので、本稿では女性の活用について解説していきます。

職域が拡大しても 変わらぬ女性の就業実態

女性の就業実態を示す統計資料に「M字カーブ」と呼ばれる指標があります。結婚、出産、育児の世代(30～40歳

代)が一旦仕事から離れて子育てに従事し、子育てが一段落する45歳代頃から再び仕事に復帰する状況を示しています。

国は、こうした状況を踏まえ、結婚後も女性が仕事を続けられるように、あるいは、女性にとって働きやすい社会を実現するため「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」といった法整備を行ってきました。加えて2015年には「女性活躍推進法」が成立しました。

ところで、いつのころからでしょうか、女性が建設現場で重機を操作したり、10トンダンプを運転したりするようになったのは。最近では、宅配便のドライバーを務める女性も多く見られるようになりました。以前まで建設・工事現場やドライバーは、ほぼ男性の職場でした。

職域が拡大した日本では、就業人口の40%を女性が占めるようになりました。今般、産業構造の変化によって多様な人材を活用しようという気運が高まっています。つまり、まだまだ女性が活躍できる余地が十分にあるということです。しかし、多くの女性は、補助的な仕事やパート勤務に従事させられており、女性が活躍できる社会とは、とても言える状況ではありません。

女性活躍社会をめざして

日本の女性の指導的地位を占める割合は11%。欧米の30～40%には遠く及びません。そこで国は「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%とする」目標を掲げました。

このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に

発揮できる社会をめざして「女性活躍推進法」が全面施行されています。女性活躍推進法では、国、地方公共団体、一般事業主それぞれに女性活躍推進のための責務が定められています。このうち301人以上の事業主については、次の事項が義務づけられています(300人以下の企業においては努力義務)。詳細に関しては、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)を参照してください。

ステップ1：状況把握と課題の分析

ステップ2：行動計画の策定と社内外への公表

ステップ3：労働局への届出

ステップ4：実施と効果測定

もちろん、運送業界においても、女性が活躍できる職場づくりが求められています。事務職だけではなく、これまで一般的に男性が担ってきたドライバー職や整備職などにも、積極的に女性を採用することが望まれます。

職場環境の改善と ハラスメント対策

以上のように女性の活躍の場を広げるためには、目標

設定だけではなく、職場において具体的に様々な対策、改善が必要になります。まずは男女別トイレ、休憩室、更衣室その他の福利厚生全般に関わる職場環境を整備しましょう。特に初めて女性を採用、登用する部署、施設などでは、入念に準備しておく必要があります。法的な面からは、重量物の取り扱いの制限、セクハラ、マタハラなどのハラスメント対策などが重要です。建設業、運送業界など、現在でも圧倒的に男性が多い職場では、女性の登用、採用に際して管理職はもちろん、社員に対する社員教育、相談体制の構築などの対策も必須です。

女性だからと、過度に特別扱いをする必要はありませんが、男性同士では何気ないことでも女性にとって理解できないこともあり、誤解がトラブルに発展する可能性も否定できません。

わが国における少子高齢化、労働力人口の減少は、運送業界においても避けて通ることのできない重要課題です。運送事業者においては、女性を人材確保の面だけではなく、採用、登用した人材が、その能力を最大限発揮できるように、職場環境を整えていくことが求められます。



一般社団法人 SRアップ21 (<https://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.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。