



## 国土交通省9月から 「ロボット点呼」の実証実験開始

国土交通省は、この9月から機械が点呼を代行する「ロボット点呼」の実証実験を始めます。まずは、携行品の回収や勤怠管理が中心の乗務後点呼の実用化をめざします。実証実験には運輸事業者が参加。運行管理者が同席せずに点呼が行えるかなどを確認します。同省では、実証実験でノウハウを蓄積すると共に、年度内にも乗務後点呼で使う支援機器の認定制度案を固める方針です。実用化は、安全性を確認した上で、省令改正などの手続きを経て、来年度以降になる見通しです。

### 業界羅針盤

**トラックのあおり運転 さらなる教育徹底を  
新型コロナで運送業界に新たな課題 ドライバーに接種強制  
荷待ち認識で荷主と差 改善基準も課題明らか ほか**

# 人材不足解消の 切り札となるか？ 女性と高齢者と外国人

—— 人材を雇用する際の留意点 ——

一般社団法人SRアップ21

福岡会／社会保険労務士 豊永 健雄＝文

## 女性を雇用するなら“キレイなトイレ”

2022年4月に施行される「改正女性活躍推進法」では、101人以上(現状301人以上)の事業主に対して「自社の女性の活躍状況を把握し、改善点や課題を分析する」「数値目標を設定し、行動計画を策定・公表する」「自社の女性の活躍状況(採用比率・管理職比率等)を公表する」などが義務づけられています。この背景も後押しとなり、運送業界に限らず、様々な業種への女性進出が注目されています。

女性の定着率を高めるには、会社の規模を問わず職場環境の整備が必須。制服のある会社なら、女性専用の更衣室を用意するのが当たり前です。そして、何よりも清潔で明るい女性専用の洋式トイレの確保が不可欠でしょう。ある新人の女性社員は、男女兼用の薄暗い和式トイレが嫌で、会社近くのコンビニを利用していました。会社は、和式トイレに被せるタイプの簡易洋式便座を用意しましたが、間もなく女性社員は退職してしまいました。このケースを極端な例、あるいは女性のわがまま、と考える経営者は、これまでの男性中心の職場イメージを払拭しきれない可能性があります。なぜなら、トイレは用が足せばよい、というのではなく、気分転換したり、身だしなみを整えたり、日常的に利用する重要なスペースだからです。特に女性にとっては、男性が思っている以上に大きなウェイトを占めていることを忘れてはいけません。

もっとも、女性が入社することで、新たな問題が生じる恐れもあります。代表的なケースは、性的な言動による「セクシャルハラスメント」です。さすがに体に触れることはないとしても、服装や髪形を褒めたり、女性からセクハラだと受け取られてしまう場合があります。また、女性の産前産後の休業は、すでに社会のルールとして市民権を得ていると認識しておくべきでしょう。また妊娠中は、これまでどおりに業務をこなせないこともあることを理解し、不用意な発言で「マタニティーハラスメント」と受け取られないように、くれぐれも注意してください。

## 高齢ドライバーは健康管理が不可欠

年金受給開始年齢の段階的な引き上げにより、60歳定年後すぐに年金を受け取れない方が増えています。一方、随分と見直しが進みましたが、定年後に嘱託契約へ変わり、同一労働同一賃金、均衡待遇が求められる中においても、定年前と同じ業務にも関わらず年齢だけで給与を減額する会社は少なくありません。そういった従業員は、必ずしも納得して嘱託として契約しているとは限りません。もっと自分を活かし、会社の役に立ちたい、あるいは、まだまだ働ける体力を持っている高齢者が増えています。

人材不足が続く中で、どこの事業者も即戦力となる経験者を確保したいと考えるものです。しかし、他業界・他業種の人材は、これまでの職業生活で身につけた経験を活かし、今までとは異なる視点や方法で、業務の改善、効

率化を図ってくれることがあります。多様な人材を採用することは、労働力不足を解消するだけでなく、職場の活性化にもつながります。

ドライバー不足で懸念される課題は、ドライバーの高齢化です。安全を第一に考え、高齢ドライバーに対する定期的な健康診断、運転能力チェックを実施し、検査記録を残していくことが求められます。

## ハードルが高い外国人労働者の雇用

国内の労働力人口は減少傾向にあり、これからは国外に労働力を求めることも選択肢の一つとなります。しかしながら、運送業のドライバーや倉庫作業員では、就労ビザが取得できません。現状では、永住者になるか、日本人の配偶者になるしか働く方法がありません。今後、入管法が改正され、外国人の在留資格となる「特定技能」の職種にドライバーが追加されると、外国人の長期的な雇用も夢ではなくなります。

ただし課題もあります。まず、運転免許や就労ビザの取得費用、渡航費用、居住費など、相応のコストがかかります。当然ながら、外国人でも日本人と同様に最低賃金の保障、社会保険の加入が義務づけられます。さらに、言語や文化・習慣への対応に加え、日本で求められる質の高いサービスを理解してもらうなど、外国人の雇用は、多くの高いハードルを乗り越えなくてはなりません。実際に外国人労働者を受け入れる際は、職場で孤立しないように同時に2名以上を雇用することをお勧めします。

ここまで①女性②高齢者③外国人の雇用にあたって注意すべき点を述べてきましたが、同時に人材に頼らない人材不足対策として、AIの活用やRPA(業務や作業を自動化するコンピュータ技術)の導入も検討すべきでしょう。現状の業務を見直すことで、重複している業務がないか、効率化が図れる業務がないか、徹底的に無駄を洗い出し、サービスの質を高められるシステムを積極的に活用していきましょう。



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。