

クローズアップ輸送業界

第34回 女性ドライバーの雇用を 促進するポイントとは



小山 雅敬（こやま まさのり）

大阪大学卒。都市銀行、シンクタンク、損害保険会社勤務後、株式会社コヤマ経営設立。運送業コンサル歴30年以上、指導企業数3千社超、講演・執筆多数。著書に『運送業経営相談室（日本法令）』『実例に基づくトラック運送業の賃金制度改革（日本法令）』。資格 中小企業診断士、日本物流学会正会員など

多様な人材を迎え入れ、働きやすい職場環境をつくるために

現在、トラック運送業のドライバー約86万人のうち女性ドライバーは約3万人で全体の3%程度と少なく、運送業界における女性の活躍促進が求められています。女性ドライバーの採用は職場の活性化や企業イメージの向上など多くの経営メリットをもたらし、また女性が働きやすい環境の職場には若年者の応募も増える傾向があります。以下に挙げた取り組みのポイントを押さえて雇用を促進しましょう。

女性ドライバーの確保・定着に向けた5つの実践事項

① 重い荷物を持つ業務の担当から除外

- ・重い荷物を持つ仕事を担当させない。

【参考】女性労働基準規則により、積み降ろし作業などは重量30kg以上、倉庫内作業などは重量20kg以上の重量物を取り扱う業務に従事させてはならない。

- ・AT車両や省力化機械の導入を進め、作業負担の軽減を図る。

② 柔軟な勤務体系の設定

- ・短時間勤務、時差勤務など、多様な勤務シフトを設定する。
- ・本人の希望を聞き取り、家庭や育児との両立ができる柔軟な勤務時間を設定する。

③ 働きやすい職場環境の整備

- ・セクハラなどのハラスメント防止体制を構築し、全社員を対象に教育を行う。
- ・女性専用の清潔なトイレ・更衣室・休憩室を整備し、安心して働ける環境にする。

④ 育児支援の充実

- ・育児介護休暇制度など社内独自の制度を拡充する。
- ・社内託児所の設置や保育費用の補助などを検討する。

⑤ 女性ドライバーに配慮した労働条件・採用方法の導入

- ・未経験者は身近な地場ルート配送など、日帰りの業務からスタートさせる。
- ・長時間労働は避けて、休日や休暇にはしっかり休める体制にする。
- ・入社時の研修は時間をかけて、丁寧に実施する（添乗指導員はなるべく女性社員を指名する）。
- ・賃金はなるべく固定給主体の安定型給与から始める（仕事に慣れてきたら業績給の一部導入も可）。
- ・免許取得費用などの補助によりキャリアアップを支援する。
- ・経営者との定期的な懇親の場を設け、女性の意見を職場に取り入れる。
- ・女性の運行管理者を育成し、女性ドライバーに配慮した管理を実施する。
- ・女性がイキイキと働いている様子を動画などで発信し、自社の魅力をアピールする。

