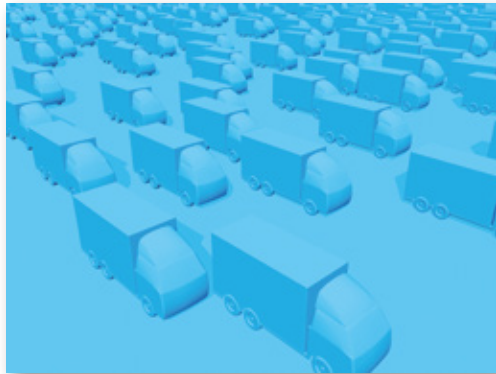


# 女性が集まる 働きやすい職場環境とは

運送業界でドライバー職に従事している女性は、約2%と非常に少ない状況です。その理由には、(免許は持っているが)労働時間・条件が合わない・キツイなどがあげられ、まだまだ女性が働きやすい職場環境とはいえません。

今月号では、女性を採用することのメリット、女性が重視する職場環境、国の認定制度を利用した採用事例などを紹介していきます。



## 女性の採用で生まれるさまざまなメリット

運送業界では若手ドライバーが減少するとともに、高齢化率が高まっています。将来的に深刻なドライバー不足に陥ることが懸念されており、多くの事業者が将来を担うドライバーの採用・育成に取り組まれていることでしょう。代表的な例として、若手ドライバーを戦略的に採用し定着率を高めたり、フリーターなどを職業体験の少ない若年層の活用などがあげられ、また「女性の採用によるメリットに目を向け、積極的に活用していく」こともそのひとつです。

では、女性を採用することでどのようなメリットがあるのでしょうか？ まずは、女性が働く職場には、「男性ばかりではない」という安心感から、次々と女性が応募してくることが考えられます。また女性が働きやすい環境は、若者が求める職場環境にも通じているので、そちらの雇用増も期待できます。次に、就職を控える学生やその親、学校からの企業に対するイメージが高まります。「女性を積極的に活用している」、「女性が

働けるほど安全管理や教育がしっかりしている」といった評価につながるのです。

細かい点に気づいたり、配慮が行き届くことが多いのも女性の強み。荷扱いや対応が丁寧なため、荷主企業からの評判が良くなるほか、女性ならではの視点から多様な提案が出され、営業力強化・経営向上に期待できるでしょう。また、職場の雰囲気が増えるとともに従業員同士の会話が増え、社内の風通しが良くなることも考えられます。

### 女性ドライバー雇用のメリット

- ・ドライバー不足の解消
- ・企業イメージの向上
- ・営業力の強化
- ・コミュニケーションの円滑化

出典：(公社)全日本トラック協会「ドライバー不足の対策していますか？～トラック運送業の人材採用に向けて」

## 女性が重視するポイントを把握

女性がドライバー職に興味があったとしても、運送業に対するさまざまな不安が二の足を踏ませています。「男性ばかりの職場で、女性が働きづらいことはないか」、「女性が運べない重い荷物はないか」、「仕事と家庭を両立できる働き方ができるか」などが不安要素となっているようです。

それらを払拭するためには、「職場の美化・清掃、女性専用のトイレの設置」、「フォークリフトの活用など、

作業の自動化・機械化」、「多様なシフトを組むなどライフスタイルに合わせた働き方の推進」といった対策が必要です。また、運送業界における女性の活躍を促進する「トラガール推進プロジェクト」が女性ドライバーに対して実施したアンケートでは、「企業や業界に望むことは？」という問いに「不規則な勤務形態や労働環境の改善」という回答が上位を占めました。

### 女性ドライバーが企業や業界に要望したいこと

- 1位…年代にあった労働時間の設定(子供がいても働けるなど)
- 2位…環境(女性用ロッカーなど)の整備
- 3位…待遇の改善

出典：国土交通省自動車局 トラガール推進プロジェクト「コラム 女性ドライバーへのアンケート」

## 認定制度を活用し働きやすさをアピール

働きやすい職場環境を知ってもらうために、国の認定制度を活用することもひとつの方法です。厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法※に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち一定の基準を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみんマーク)を与えています。

認定企業になると、くるみんマークを商品や名刺、求人広告などに付けることができ、企業のイメージアップや人材採用に活用できます。また、新築や増築した建物などの割増償却を受けられる税制上の優遇措置(くるみん税制)の適用を受けることも可能。「マスコミに取り上げられ、認知度が高まり受注が増えた」、「子育て世代の従業員獲得につながった」という声もあり、取得のメリットは大きいようです。

今後の事業継続にますます重要となってくる人材確保。女性を採用する上でポイントとなってくるのは、「女性目線に立った」取り組みです。



子育てをサポートしている企業の証、「くるみんマーク」。

くるみん認定を受け、さらに高い水準で取り組みを行っている企業には「プラチナくるみんマーク」が与えられます。

※日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、2005年に施行された法律です。この法律に基づき、企業・国・地方公共団体は次世代育成支援のための行動計画を策定することとされています。

出典：厚生労働省「くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて」、「次世代育成支援対策推進法が10年間延長され、新たな認定制度が創設されます！」