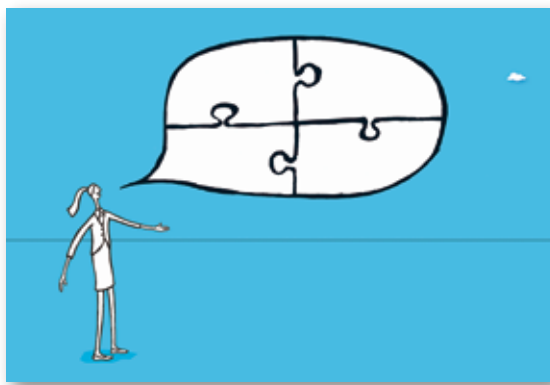


女性ドライバーの現状と課題を知り、採用に向けた環境づくりを

今年7月、公益社団法人 全日本トラック協会では「トラック運送業界における女性雇用促進に関する実態調査」を取りまとめました。同調査は、女性の積極的な雇用促進を図るため、雇用状況や課題、定着している事業者の特徴などを明らかにし、運送事業者が取り組むべき方向性をまとめた内容になっています。

そこで今回は、女性ドライバーの現状から、経営者はどういったことを念頭に採用に取り組んでいくべきなのか、同資料のデータを活用しながら紹介していきます。



女性の活用はまだ始まったばかり

近年、運送業界では女性ドライバーの細やかな気配りや高いコミュニケーション能力、丁寧な運転などの能力を再認識し、その活用に注目が集まっています。しかしながら、運送業界は他業種に比べて女性の進出が遅れており、ドライバーの男女構成比をみても、女性はわずか3%ほどというのが現状です。これには長時間労働や重い荷物を取り扱うといった理由で敬遠されている傾向がありますが、現役女性ドライバーからは、「女性であることを理由に就職を断られた」、「配送先で女性用トイレが整備されていない」といった声も上がっています。女性をこれまで以上に雇用していくためには、経営者の意識改革や働きやすい

労働環境の整備、業界イメージの改善に取り組むことが急務なのです。

国では、2014年9月に業界のイメージ改善に向けて積極的な情報発信を行うため、国土交通省自動車局ホームページ内に、「トラガール促進プロジェクトサイト」を開設。ここでは、運転免許の種別ごとの取得方法や、採用活動に係るイベント情報などを紹介するほか、全国の現役女性ドライバーが活躍する姿や運送事業者の取り組み好事例を掲載しています。女性の活用に向けて、国をあげて本格的に動き始めたといえるでしょう。

トラガール促進プロジェクト

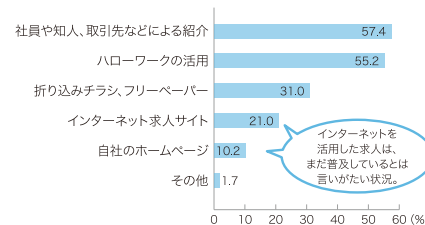
採用に向けた工夫を実施していない事業者が半数以上

では、運送事業者が女性ドライバーを採用するために、どのようなことに取り組んでいるのかみてみましょう。今年、各都道府県トラック協会に所属する青年部会員を対象に行われた調査によると、まず採用方法については、「社員や知人、取引先などによる紹介」と、「ハローワークの活用」が上位を占める結果に。一方で「インターネット求人サイト」や「自社のホームページ」の利用はまだ低い印象です【グラフ1】。また採用の工夫としては、「女性が活躍していることのアピール」や「短時間勤務、柔軟に休暇取得が可能など

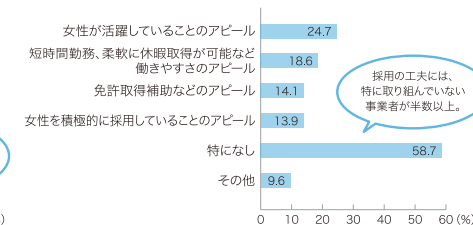
働きやすさのアピール」、「免許取得補助」などが上位にきているものの、「(採用時の工夫は)特になし」が2位以下を大きく引き離していました【グラフ2】。

今や、求職者にとって会社を知るきっかけは、気軽に会社の雰囲気を知れるインターネット求人やホームページの閲覧が多くを占めます。そこに女性採用に向けた工夫を掲載することで、応募率の向上も期待できるでしょう。インターネットの積極的な活用は、新たな採用方法として検討する価値は十分にあります。

【グラフ1】女性ドライバーの「採用方法」(複数回答、n=462)



【グラフ2】女性ドライバー「採用の工夫」(複数回答、n=462)



女性の不安を払拭する環境づくりを

働きやすい職場環境づくりのためには、女性が重視するポイントを押さえておくことが重要です。また環境を整えば、それを積極的にアピールすることで他社との

差別化につながるでしょう。下記に女性が重視する点をあげました。自社でどのくらい対応できているか確認してみてください。

女性が重視する職場環境のポイント

女性視点に立った職場か？

男性ばかりの職場では、女性が働きづらいこともあります。女性用トイレの設置や休憩室の美化・清掃など、女性の視点に立った環境整備が必要です。

体力面で無理がないか？

体力面での不安はつきものです。作業の自動化・機械化(フォークリフトの活用など)を推進していれば、積極的にアピールしましょう。

多様な働き方が可能か？

ライフスタイルに合わせた働き方ができることは、女性の職業選択における大きなポイントです。仕事と家庭を両立できる体制が整っているか検討しましょう。

出典: 国土交通省、公益社団法人 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～」
公益社団法人 全日本トラック協会 青年部会「トラック運送業界における女性雇用促進に関する実態調査 報告書(概要版)」