

これからを見据えた、人材確保 女性ドライバーの採用！

女性ドライバー採用のメリットと、
受け入れ会社に求められること。



浜名梱包輸送株式会社の皆様

インターネット通販の普及などにより、宅配便の取扱個数は年々増加。2017年度には約42億個に達しました。これら多くの荷物を運ぶトラックドライバーは中高年の男性労働力の構成比が大きく、現役世代が引退した後、深刻なドライバー不足に陥ることが懸念されます。将来を担うドライバーの安定的な確保・育成のために、運送業界では若年層をはじめ高齢者や女性も積極的に採用していくことが重要になります。今回は将来的なドライバー不足を見据えた女性採用のメリットと、女性ドライバーが働きたくなる職場環境づくりに向けて、会社に求められる取り組みについて紹介します。

“働ける”けれど“働いていない”女性ドライバー予備軍

女性の大型運転免許保有者数に占める営業用トラックドライバー数は、5.3%程度にとどまっており、“大型免許は持っている”けれど“ドライバーの仕事をしていない”女性が多く存在しています。この潜在的な労働力を活かしていくためにも、まず必要になるのが“経営者の意識改革”です。女性ドライバーを採用することによるメリットを把握し、これまでの“女性だから…”といった採用を阻害する先入観にとらわれない取り組みが求められます。

大型免許保有者数と女性ドライバー

大型免許を保有している
女性のうち、職業ドライバーは、
約**5.3%**
(2017年時点)

大型免許保有女性 約13万7,000人



営業用大型貨物運転
女性数
7,210人

出典：警察庁「運転免許統計」(平成29年)及び
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

女性ドライバーが少ない要因

- ・他業種と比較して1~2割労働時間が長い
- ・女性が働ける職場環境が整備されていない
- ・荷物の積み降ろしなど力仕事が多い
- ・“男性の仕事”というイメージが強い

女性ドライバーの採用を阻害する要因はさまざま。まずは現状を把握することが、
女性の働きやすい職場環境づくりに向けた第一歩になります。

女性ドライバー採用によるメリット

- ・女性が働きやすい職場環境を整えることで女性の応募者が増え、「ドライバー不足が改善」
- ・女性ドライバーの採用を機に業務の見直しが進むなど、「業務効率改善」
- ・女性を積極的に活用している企業と評価され、「イメージが向上」
- ・女性ならではの視点から多様な提案がなされ、「営業力が強化」

女性ドライバーを採用することは労働力不足の改善だけでなく、
経営にプラスになるさまざまなメリットがあります。

企業の成長において、
女性ドライバーの活躍は一層重要なものに！

受け入れ会社に求められること

ドライバー不足が深刻化する中で企業が成長し続けるためにも、女性の採用は必要不可欠です。経営トップはその重要性をしっかりと認識し、女性の活躍を企業の経営戦略と位置づけ、まずは社内の意識改革としてホームページやポスターなどを利用し事業所内に発信していきましょう。また、女性は職場環境に対して男性とは異なるポイントを重視しています。これらを把握したうえで、女性が働きやすい環境づくりに取り組むことも重要です。ここでは、そのポイントを紹介します。

社内施設

女性視点での職場環境整備

女性が重視するポイント

女性専用施設の整備

女性が働きやすい設備を整えることが大切です。男性ばかりの職場では当たり前とされていたことが、女性にとっては「働きにくい」の原因になることもあります。

会社の取り組み

女性の視点に立ち環境を整備

- ・女性専用のトイレ、更衣室の設置
- ・身だしなみを整える鏡の設置
- ・職場の美化、整理整頓 など



女性専用の更衣室とトイレがあると、落ち着いてやっぱりいいですね。仕事終わりに着替えてから帰るので、仕事とプライベートをきっちり分けられるし、そのまま女子会にも行けます。

業務内容

体力的に無理なく仕事ができるよう配慮

女性が重視するポイント

体力的な負担が少ない業務

荷物の重さなどを考慮した仕事の割り当てや、作業の機械化・省人化を進めていくことが重要です。

会社の取り組み

女性向けに既存業務を見直し

- ・軽荷物の小口配送を女性に割り振る
- ・テールゲートリフター付トラックの導入など、機械化による力仕事の軽減 など

女性ドライバーには、軽い荷物を選ぶ小口配送をメインに担当してもらっています。重い荷物を運ぶ時は、省力機器を使い負担を減らしています。配送先のお客様は、「仕事がいねいで細かいところまで心遣いが行き届いている」と好評です。



勤務体系

柔軟な勤務体制の確立

女性が重視するポイント

仕事と家庭を両立できる環境

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。休暇を取りやすい環境や勤務時間を調整しやすい体制づくりが求められます。

会社の取り組み

一人ひとりに合った働き方を推進

- ・定時勤務体制の実施
- ・短時間のパート勤務を導入
- ・急な欠勤をバックアップできる交代制を導入 など



娘がまだ保育園に通っていて長時間働けないので、短時間勤務は本当に助かっています。また、子供が急病になった時でもチームで休みを調整しバックアップしてもらえ、しっかり看病できるのはありがたいですね。

社内制度

妊娠・出産・育児、キャリアに関する制度の整備

女性が重視するポイント

妊娠・出産・育児へのフォロー体制

女性が仕事と育児の両立やキャリアアップを図る会社には、社内制度を充実させることが欠かせません。

社内の取り組み

出産や育児に関する制度の整備

- ・保育費用補助
- ・育児休業制度、再雇用制度
- ・資格支援制度 など



先日、再雇用制度を活かして育児休暇から復帰し、今はパートタイムで働いています。育児が落ち着いた後、正社員になってキャリアアップしている先輩もいるので、私も将来はそうなれたらいいなと思います。

女性ドライバーが活躍できる職場環境づくりで、
ドライバー不足の改善を!

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「日本のトラック輸送産業—現状と課題—2019」
一般社団法人 兵庫県トラック協会「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」（平成28年度）
国土交通省「若年層・女性ドライバー 就労育成・定着化に関するガイドライン～魅力的なトラック運送業界への進展～」