

# 女性ドライバー採用 加速



センコー浦和支店の車両センターで初めて大卒・正社員の女性ドライバーとなった山野尚子さん

ドライバー不足が懸念される「2024年問題」を前に、運送各社が女性の採用拡大を急いでいる。新しい昇進制度や物流センターへの保育園の併設など、最前線で働く女性のニーズに応えモチベーションを上げようと工夫を凝らす企業も多い。運送業界は長時間労働が発生しやすい、体力勝負の「男の職場」だったが、男女問わず育児などと両立しやすい勤務体系が見直されるなど、変わりつつある。

「ここに家財を置けば見栄えが良くなりますね」。スカイ引越センターの阪神支店でドライバーを務める前村明日香さん(30)は、現場に家財を運び込む際、最適なレイアウトになるよう顧客と話し合いながら配置する。女性ドライバーの珍しさを引越作業中に顧客に心配されることもあるが、「作業を見ていただければと思います」と胸を張って答える。

18年に発生したトラック運転手不足で希望日に予約ができない「引越し難民問題」を受けて、同社は女性の採用を強化した。女性ドライバーは23年11月時点で157人と5年で5倍以上に増えた。女性がドライバーを目指すハードルを下げようと、普通免許で運転できる最大積載量1トンのトラックも導入した。

モチベーションを上げるため、新たな昇進制度も生まれた。23年6月、前村さんは運転や家財の梱包・運搬をする技術試験に合格し、晴れて「現業講師」に昇格した。現業講師は月の勤務日数の半分はドライバーをしながら、残りの日は講師として全国を回り後輩の教育係を務める。

現業講師制度は女性の昇進を後押しし定着率を上げるため新設された。「ずっと最前線で働きたいが、そのうち体力的に

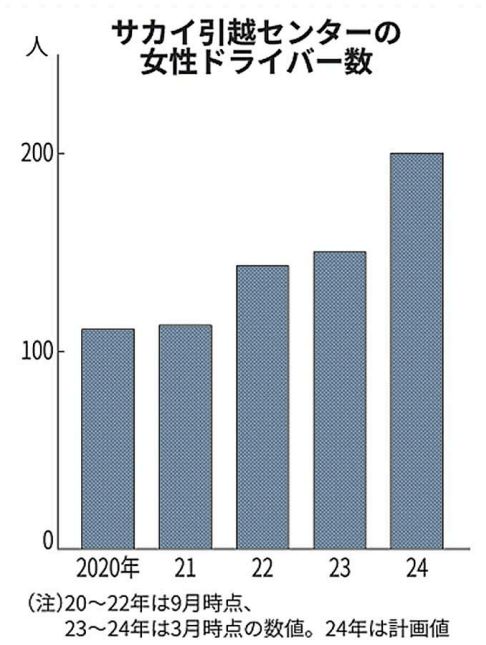
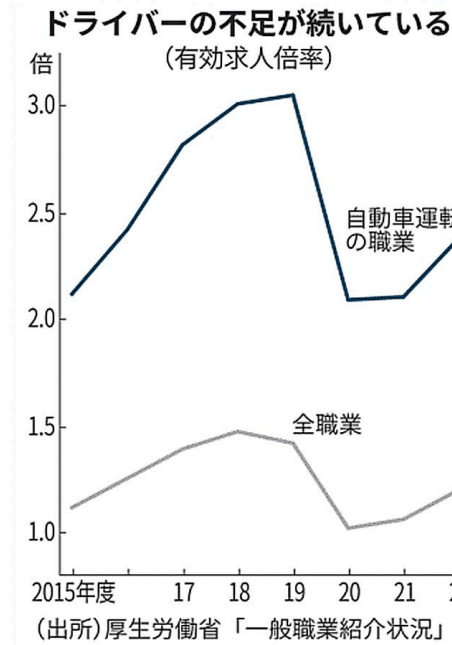
難しくなる。現場に関わり続けられる講師職は理想の仕事」と前村さんは話す。同社の太田富美子執行役員は「女性講師を増やし、24年3月までに女性ドライバーの数も200人にしたい」と意気込む。

「積み込んだ後に荷崩れを起こさないよう気を付けて運転するときにもっともやりがいを感じる」。センコー(大阪市)浦和支店の車両センターに23年4月、同センターで初めての大卒・正社員の女性ドライバー、山野尚子さん(23)が入社した。山野さんは毎朝5時半に出勤し、荷積みからトラックでの配送、荷下ろしまでの一連の配送作業を1日2回以上する。

「ドライバーは力だけでなく提案力や丁寧さなども評価される時代になった」。センター長を務める中川正隆さんは話す。中川さんが入社した約30年前は長時間労働が多く、荷台に荷物を投げ入れることもある「男の職場」だった。

もちろん手作業での荷台への積み込みなど特に女性には「体力的にきつい仕事もある」(山野さん)。中川さんはカゴ台車を増やすなどして「女性にとって働きやすい職場にして採用を増やしたい」と話す。

育児中の人が働きやすい環境の整備も進んでいる



## 運送各社「2024年問題」前に 評価軸や勤務体系見直し

「子どもを預けられる職場が少ない中、物流センター併設の保育園は確実に入れられるため、ありがたい」。センコーの「加須PDセンター」(埼玉県加須市)でピッキング業務を担う澤田理恵さん(31)は笑顔を見せる。

同社は保育園の無料化などの要望を取り入れ、23年11月末時点で女性ドライバーは28人と18年比で約3倍に増えた。女性の採用が増えるにつれ、勤務時間が固定であることが多かった引越し業界では、より柔軟な勤務体系を求める声も上がり始めた。

アート引越センターでは子育て中の社員は子どもが小学3年生になるまで、1日5時間から勤務

時間を選べるようにした。スカイ引越センターは女性だけでなく、労働時間が限られる介護・育児中の男性も働きやすくなるよう、半休や時間単位の有給休暇の導入を検討している。

評価軸の在り方にも改革の兆しが見える。22年11月、全国の各エリアで選ばれた女性ドライバーの意見交換会では「女性ドライバーはどのように評価されるべきか」というお題に対し、「力仕事では男性にかなわない。梱包の丁寧さなどを中心に評価してもらいたい」という声が上がった。

同社では性別に関わらず全てのドライバーをアンケートに基づく顧客満足度や作業件数、商品販売の実績などを共通の評価軸で評価してきた。最高レベルの引越し関連の技術や知識を認定する「マイスター」制度もあるが、主に①今まで担当した引越しで事故や物損がないこと②技術試験③筆記試験——で評価し合否を決めている。

ただ技術試験はどうしても重量物を運ぶ際に男女差が生じやすい。そのため、女性向けの評価軸に基づくマイスター制度を新設することも検討している。

女性ドライバーは昇進を考える前、結婚や出産を機に転職・離職する人も多い。女性活躍に詳しいパソナル総合研究所の小林祐児上席主任研究員は、「女性ドライバーの意欲を上げて雇用を定着させるには、結婚・出産などライフイベントが発生する前の20代のうちに選抜研修に参加し『自分も幹部候補だ』と認識してもらうことが重要」と話す。

## 15年で35%減少予想

総務省が発表した21年の労働力調査によると、産業別の女性比率は運輸業・郵便業(21.7%)が建設業に次いで低い。24年4月からは労働基準法の改正でドライバーの時間外労働時間が年間960時間に規制され、長距離運転が難しくなる。残業が減ることで賃金が下がり、離職が増える可能性が懸念されている。

野村総合研究所の試算では、ドライバーの残業

規制で30年には全国で約35%の荷物が運ばなくなる見込みだ。15年時点で64万7183人いたトラックドライバーの数は25年には22%減の50万6556人、30年には35%減の42万3341人と減少の一途をたどる。

運送各社が女性の積極採用で人員を増強するなか、女性向けの研修や昇進制度を充実させ定着率を上げられるかがカギとなる。(千賀伊桜)