はじめに

トラック運送業では深刻な人材不足が懸念されており、特にトラックドライバーの確保は、今後の業界において、極めて重要な課題となっています。

これまでトラックドライバーは、男性の仕事と考えられる傾向にありましたが、昨今では若手男性の採用は困難になりつつあります。こうした実態から、これからは、女性トラックドライバーの活躍が期待されています。国土交通省においても、女性のトラックドライバーをトラガールと命名し、トラガール促進プロジェクトが実施されるなど、業界のイメージ改革が取組まれています。

この冊子は、トラックドライバーとして女性を活用するために、採用活動や育成、定着に向けた取組など、トラック運送事業者がどのように対応すべきかについて、具体的な内容をお示しするものです。トラック事業者の皆様の、女性ドライバーの確保と育成に向けて、ご活用いただけますと幸いです。

目 次

はじめに ・・・・・・・・・・・ 1
トラック運送業界の人材不足 ・・・・・・・・・・・ 2
女性ドライバー採用に向けた準備 ・・・・・・・・・・・ 5
女性ドライバーの採用活動 ・・・・・・・・・・ １３
女性ドライバーの育成 ・・・・・・・・・・ ２１
女性ドライバーの定着に向けた取組 ・・・・・・・・・・ ２５
女性ドライバー活用に関する助成制度 ・・・・・・・・・・ ３０

一般社団法人兵庫県トラック協会では、平成28年度において、「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」を実施いたしました（参考資料参照）。

＜H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」概要＞
- ○ 調査対象：兵庫県トラック協会会員事業者　800者
- ○ 調査期間：平成29年1月30日～2月9日
- ○ 調査方法：郵送法及びインターネットによる調査の併用
- ○ 回収数（率）：284者（35.5%）

トラック運送業界のドライバー不足

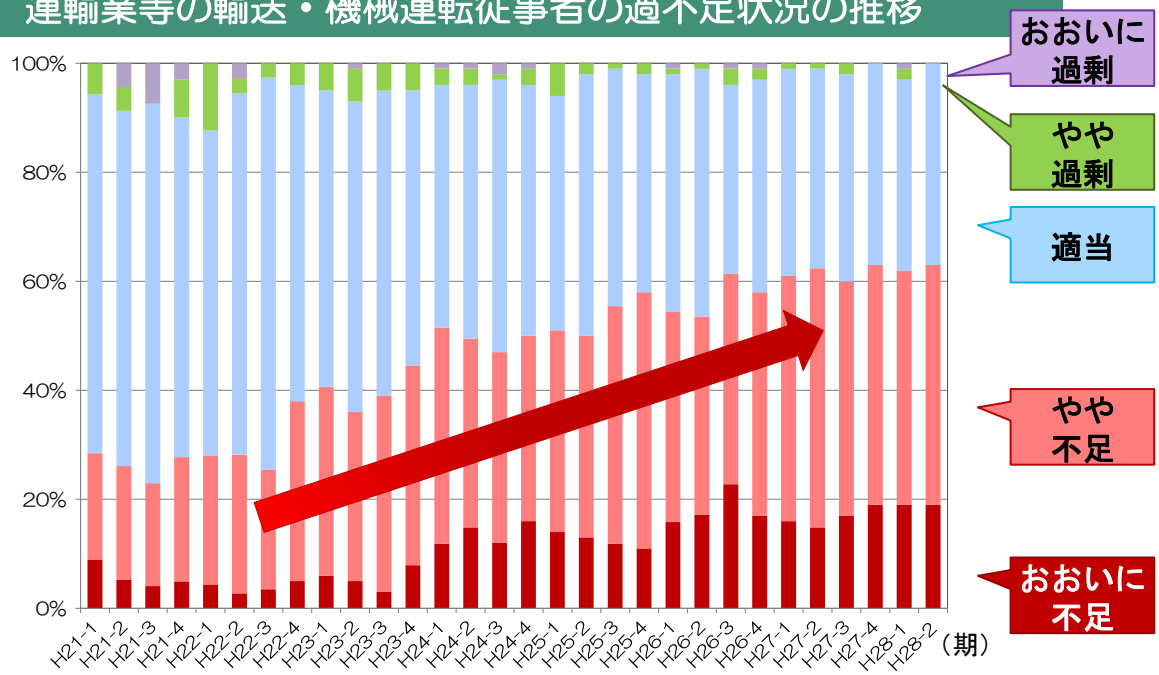
1．トラック運送業界の人材不足の状況

トラック運送業界では、人材不足の傾向が強まっています。年々不足傾向は強まっており、ここ数年は、過半数の事業者が人材不足を感じている状況にあります。

また、トラックドライバーの年齢構成は、徐々に上昇傾向にあり、若手ドライバーの数は、減少傾向にあります。

平成28年度に兵庫県トラック協会が実施した「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」の調査結果からは、約半数の事業者が必要なドライバーを確保できていないと回答しており、人材不足は深刻です。

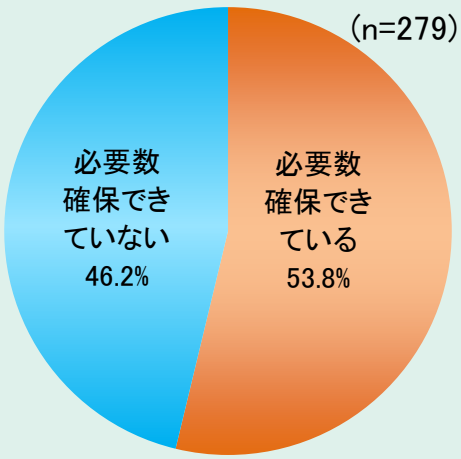
運輸業等の輸送・機械運転従事者の過不足状況の推移



出典：厚生労働省「労働経済動向調査」

必要なトラックドライバーの確保状況

現在、「必要なドライバーの人数を確保できていない」と回答している事業者が46.2%にのぼっており、兵庫県内でもトラック運送業界の人材不足が深刻になっていることがわかります。

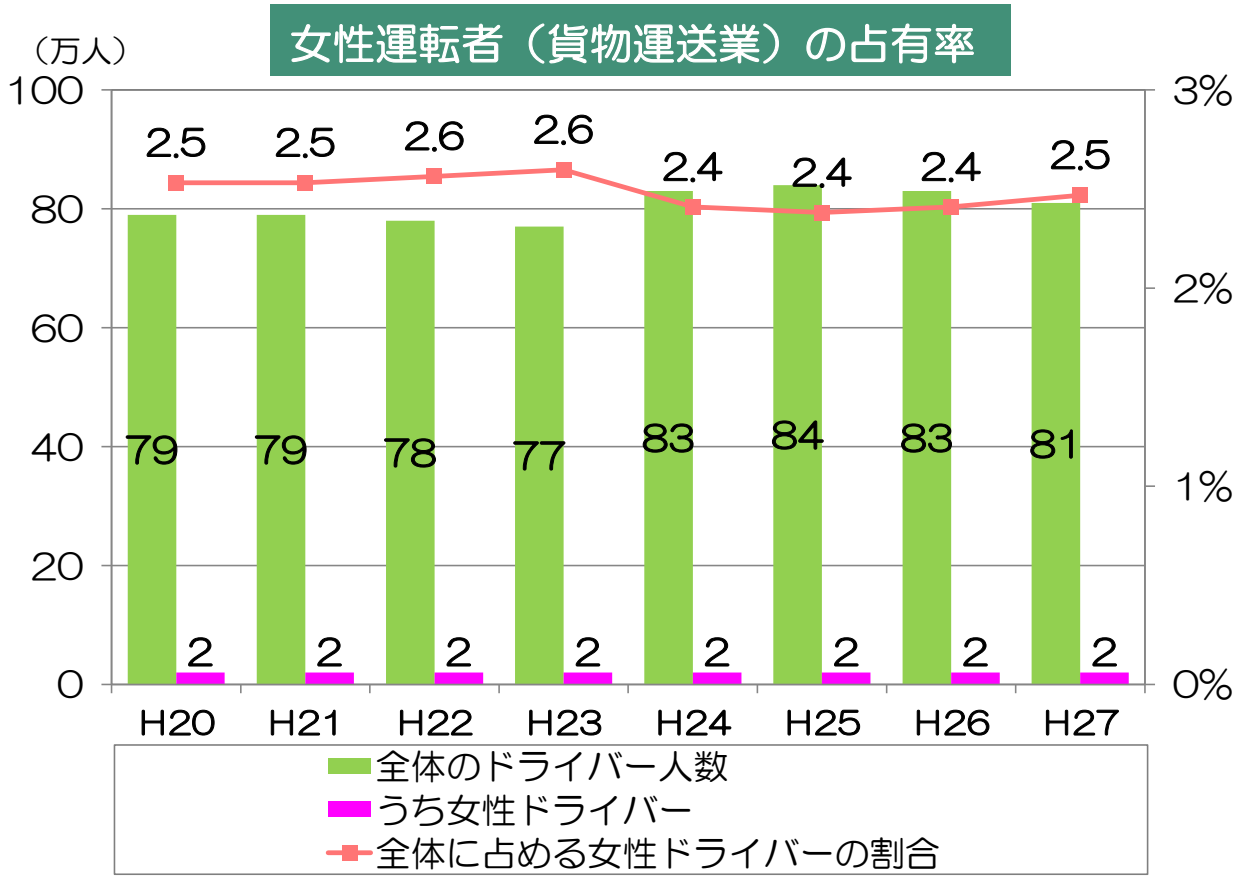


一般社団法人 兵庫県トラック協会　H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」調査結果より

2．女性ドライバー活用の必要性とメリット

若手の男性ドライバーの数が減少している中、女性ドライバーの活躍が期待されますが、実際に運転者に占める女性の比率は極めて少なく、2パーセント程度という状況です。

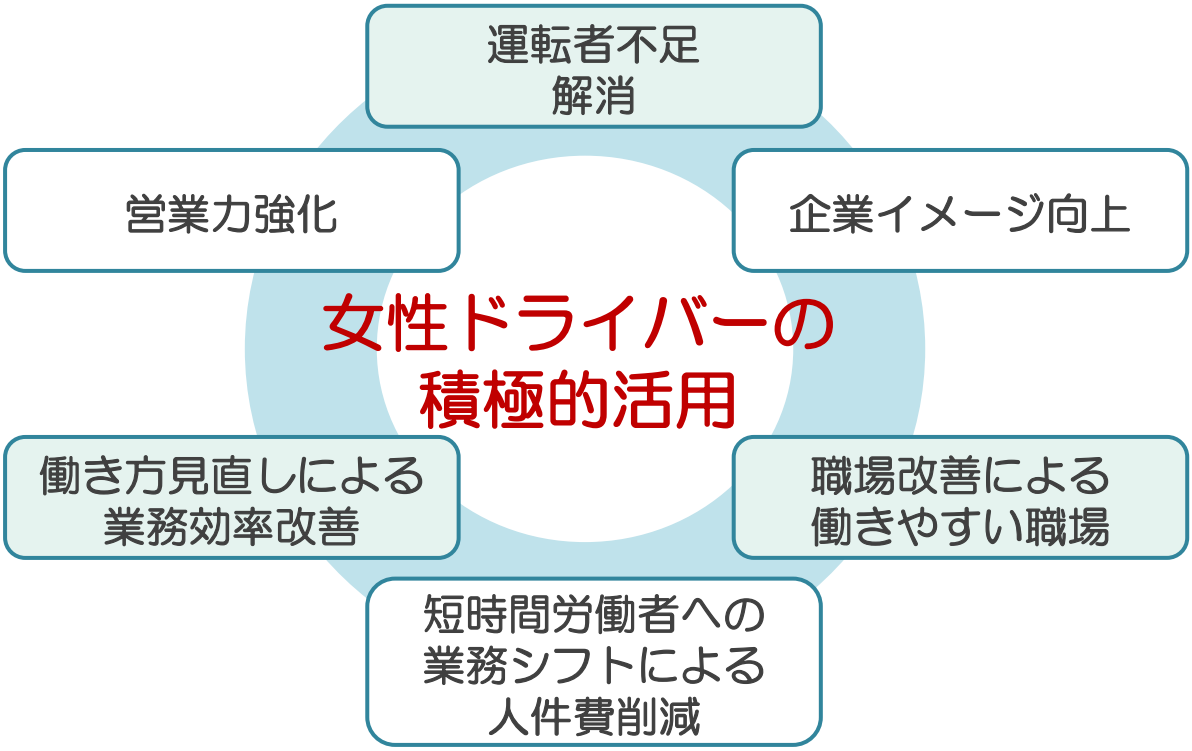
しかし、女性ドライバーを活用するメリットは少なくありません。例えば、女性を活用することによる「運転者不足解消」や、女性ならではの気配りによる「営業力の強化」、また安全面での配慮や教育訓練などが行き届いているといった「企業イメージ向上」、女性がいることで職場の雰囲気が明るくなり、男性の身だしなみや言葉使いにも良い影響が現れるなど「働きやすい職場」への改善などがあります。また、女性ドライバーの採用を機に、業務の合理化や効率化が進むといった「働き方見直しによる業務効率改善」、そして業務の切り分けなど「短時間労働者への業務シフトによる人件費削減」といったメリットもあります。



総務省:「平成27年労働力調査」

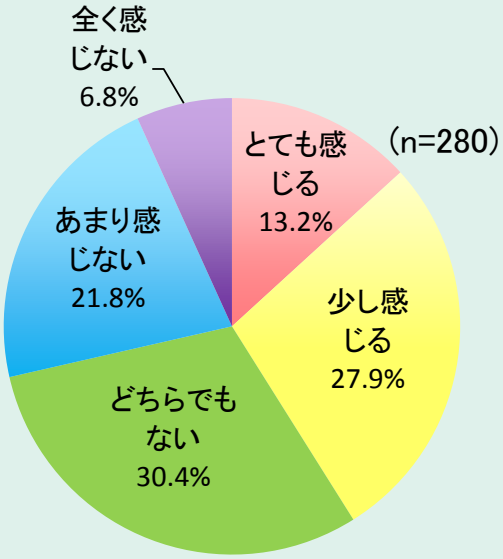
トラック運送業界のドライバー不足

女性ドライバー活用のメリット



女性ドライバーの必要性・意義

４割超の事業者が「女性ドライバーの必要性・意義を感じる（とても感じる・少し感じる）」と回答しています。



一般社団法人 兵庫県トラック協会　H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」調査結果より

女性ドライバー採用に向けた準備

1．女性雇用に向けた計画を立てる

今まで男性中心であった職場に、女性を雇用し戦力として活用するためには、社内における段階的な準備が必要です。準備作業には「ソフト面」と「ハード面」の両方があり、ソフト面では主に女性活用への意識の醸成、ハード面では労働環境や制度の整備などがあります。

段階別取組の例

	ソフト面	ハード面
第1段階	・経営者による女性活用への意思決定	・女性活用を盛り込んだ経営方針の作成
第2段階	・管理職へ経営方針を周知 ・管理職から従業員へ、経営方針を周知	・女性も働きやすい職場・労働環境の検討 ・女性も働きやすい施設や制度の検討
第3段階	・従業員の不安解消、意見収集 ・女性活用について、社内全体の理解促進	・設置可能な施設や制度の整備
第4段階	・採用したい人物像の検討	・募集方法の検討 ・会社紹介を目的としたホームページ作成等ＰＲ充実の検討

2．経営者によるメッセージの発信が重要

point 1 経営トップのメッセージを全社に発信

厳しいビジネス環境の中で企業が成長し続けるためにも、女性を活用することは必要不可欠です。その重要性を経営トップがしっかりと認識し、女性活用を企業の経営戦略と位置付け、社内にポスターなどを掲示したりして、社員に周知することが重要です。

point 2 男性管理者や班長の意識改革

現場の男性管理職の役割が非常に重要ですが、その認識はまだ弱いのが現状です。男性管理者や現場の班長の意識改革を目的とした研修などを行ない、女性活用の必要性について、理解を広めましょう。

point 3 トップのメッセージを全社に発信

トップの決断と、力強いメッセージの発信が企業を変えます。女性活用を経営方針に盛込み、全社に向けて発信しましょう。ホームページに「社長メッセージ」として掲載したり、社内にポスターなどを掲示したりして、社員に周知することが重要です。

女性活用に向けた取組の重要性

女性ドライバーの雇用と定着に向けた取組として、「職場全体での女性活躍に関する理解を促進している」との回答が22.8%であった一方で、「経営トップの女性活用に関する強いメッセージを発信している」とした回答は6.6%でした。女性の雇用を進めるために、まずは経営トップのメッセージの重要性について、理解を深めることが大切です。

一般社団法人 兵庫県トラック協会　H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」調査結果より

3. 職場環境を見直す

女性は、男性とは異なるニーズを抱えて働くことになります。既存の職場環境や制度が、女性を受け入れる体制となっているのかを見直し、不十分であれば新しく構築する必要があります。

主なニーズ	対　策
子どもを預けて働く	社内託児所
	保育園探しの支援
	保育費用補助
ドライバーとしての仕事とプライベートを両立する	短時間勤務のシフト
	遅出・早退可能の体制
	急な欠勤を補完するバックアップ体制
	育児・介護休暇制度
男性中心だった職場で女性として働く	女性専用トイレ
	女性専用更衣室
	セクハラ対策
	女性を活用することについての荷主の理解
男性とは異なる体力的な特性がある	ＡＴ車両の導入
	軽負担化を実現する機械の導入
	倉庫作業を軽減するＩＴ技術の導入

女性ドライバー採用に向けた準備

職場環境を整備し女性採用を促進している企業の例

事例１　社内託児所を設置

群馬県のＡ社では、会議室を社内託児所に改築。費用の3分の2を国の助成金で賄った。初めは社員の子ども数名を預かり、その後一般保育園の認定を申請。認定後は市内の民間保育園に運営を委託し、保育料を徴収し社員以外の子どもも受け入れている。

事例２　交代要員制を導入

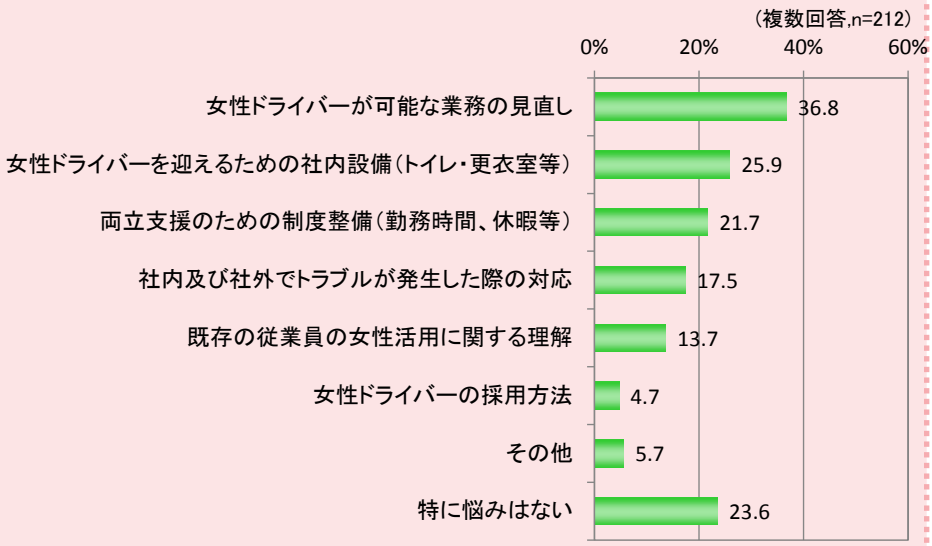
愛知県のＢ社では、子どもが急な病気になった時のために、交代要員を手配できるような柔軟な人員配置を展開している。この制度は女性ドライバーだけでなく、男性ドライバーにも適用しており、男性にとっての働きやすさにつながるといった効果も出ている。

事例３　ＡＴ車を導入

埼玉県のＣ社では、総重量５トン未満のＡＴ車２台を導入した。最初は戸惑う男性ドライバーもいたが、数カ月もたてば運転にも慣れ、マニュアル車にはもう戻れないという声も。今後はＡＴ車の追加導入も検討し、女性採用に踏み切りたいとしている。

経営者としての悩み

女性ドライバーを採用するうえでの悩みとして「女性専用のトイレや更衣室の設置（25.9%）」や「両立のための制度整備（21.7%）」となっており、ハード面や制度の整備などについて、経営者が苦慮していることがわかります。

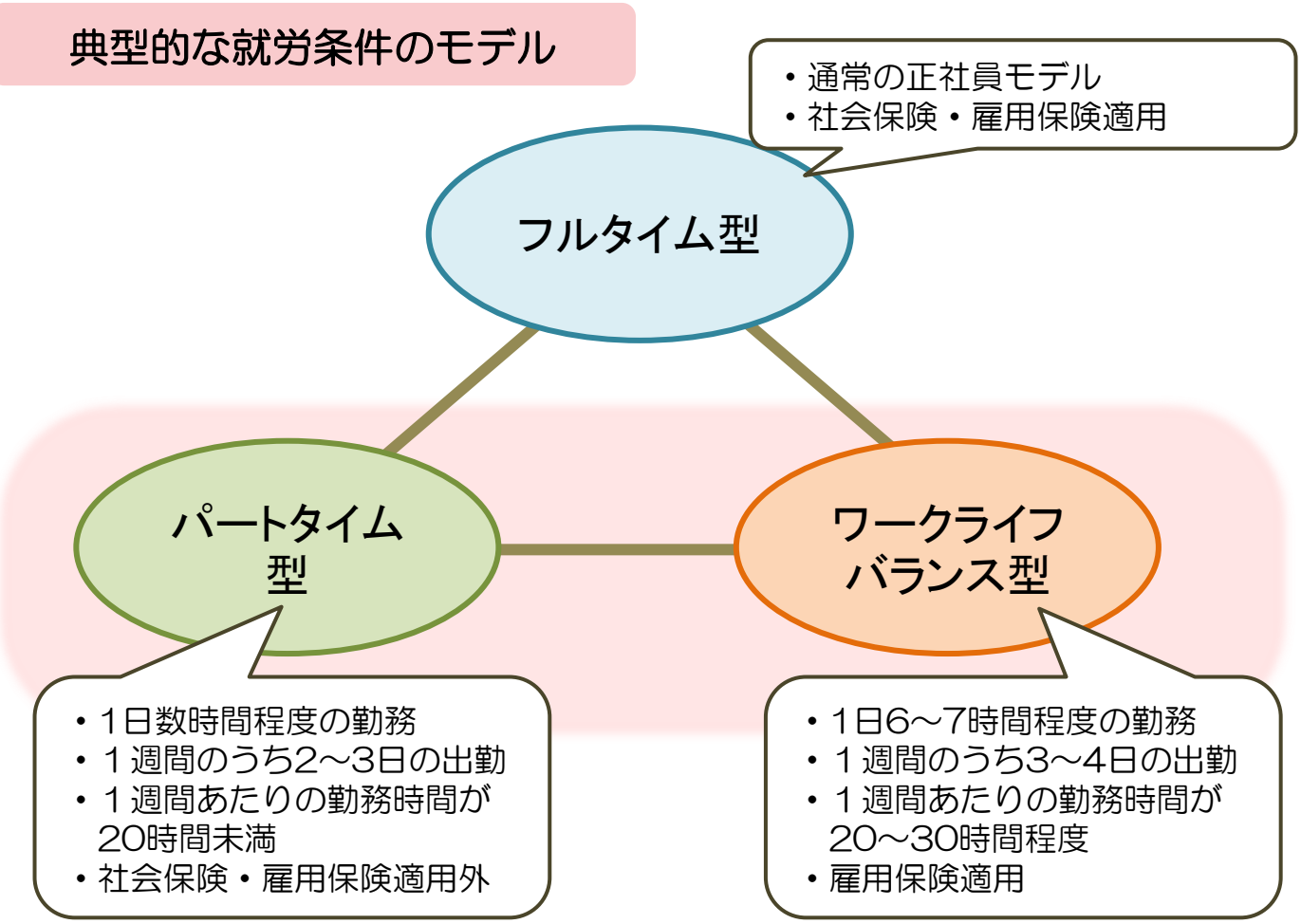


一般社団法人 兵庫県トラック協会　H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」調査結果より

4．就労条件を見直す

30代後半～40代女性の大型免許保有者数は7.5万人です（警察庁：運転免許統計(平成27年版)）。しかしこの世代の女性たちは、まさに子育て世代であり、彼女たちが働けるようになるには、ドライバーとしての仕事と家庭を両立できるような就労条件が求められます。柔軟な就労条件を整備することは難しい可能性がありますが、女性の採用を機に柔軟な就労条件を整備することにより、経験者だけでなく未経験者がドライバー職を検討するなど、未経験者の採用にもつながる可能性があります。

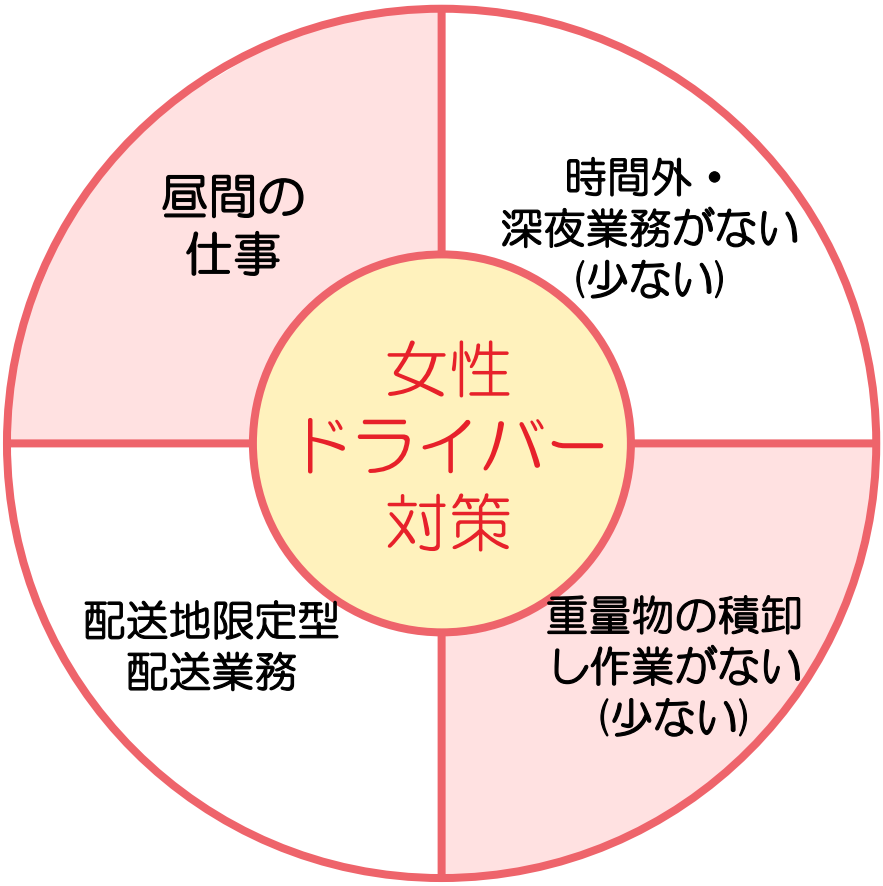
典型的な就労条件のモデル



パートタイム型・ワークライフバランス型の就労条件が有効

5．既存業務を女性でも可能な業務に見直す

女性が可能な業務例



- 昼間限定の定期便
- ＡＴ車を使用した軽荷物の小口配送業務
- 長距離は男性運転者が担当、女性運転者は近距離の小口配送を担当するなど、性別で分けた業務の棲み分け
- トラックにパワーゲートを設置するなど、機械化による力仕事の軽減

軽負担の業務からスタートし、研修を受けるなどスキルを磨き、段階的に業務範囲を広げることを目指す

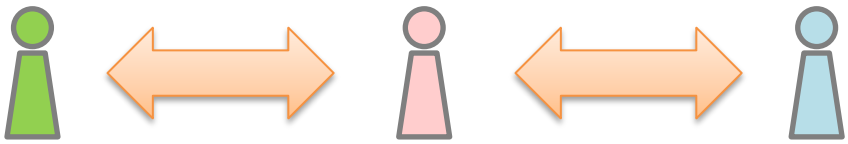
6．ワークシェアリングを活用する

ワークシェアリングには、優秀な人材の確保や定着、労働時間短縮による生産性の向上、さらに人件費の削減等のメリットがあります。

定型的な業務でワークシェアリングを行う場合、賃金設定が比較的容易であるという特徴もあるため、シフト制で女性ドライバーを雇用する時に役立ちます。

数名で１つのチームを作って、曜日と時間を配分するケース

Aさん	Bさん	Cさん
実働4時間	実働5時間	実働5時間
（7：00～11：00）	（10：00～16：00）	（13：00～18：00）
月・水・金の勤務	火・木・日の勤務	月・水・土の勤務



急な欠勤には、チーム内で補完しあう体制を作る

企業側のメリット

- 優秀な人材の確保・定着
- 業務の切り分けによる生産性の向上（無駄の削減）
- 人件費の削減
- 管理者の管理能力の向上

女性ドライバー側のメリット

- 急な休みが取りやすい
- 残業がない（少ない）
- 短時間労働でも就労が可能
- 両立しながら社会貢献もできる

女性ドライバー採用に向けた準備

女性にも可能な業務の工夫例

事例１　ルート配送で積極雇用

神奈川県のＣ社では、配送エリアを近隣県の工場などに限定し、定期便でルート配送を行う女性を積極的に雇用している。積込作業も機械化することで、数名の育児中女性ドライバーが活躍中です。

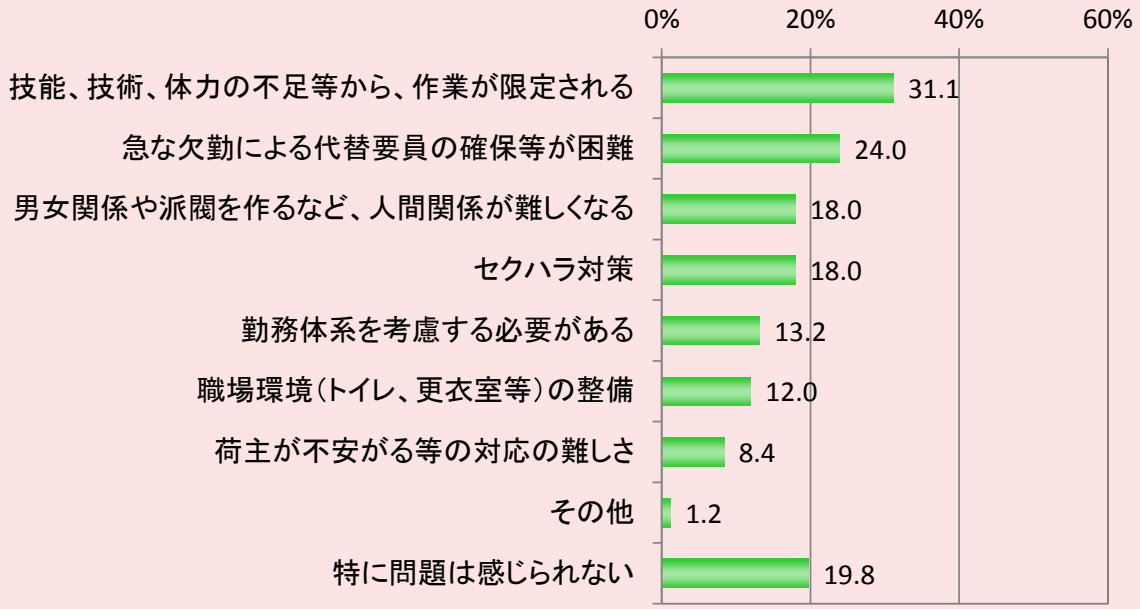
事例２　女性でも可能な荷役作業の導入

茨城県のＫ社では、重量物の上積み作業が女性の負担となっていた。そこで、着荷主と商品の積み方を見直し、重さによって商品を区分けし、重いものは下へ、軽いものは上へ積むという方法をマニュアル化した。女性ドライバーからは、荷役作業が軽減化されたという声が聞かれている。

女性ドライバーを雇用するうえでの課題

女性ドライバーを雇用するうえでの課題として「技能、技術、体力の不足から作業が限定される」と「代替要員の確保」が上位トップに並んでいます。女性を活用するためには、作業の平準化とワークシェアリングが鍵となります。

（複数回答,n=167）



一般社団法人 兵庫県トラック協会　H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」調査結果より

女性ドライバーの採用活動

1．ハローワークで採用活動

ハローワーク求人のポイント

プラス
- 掲載料が無料、助成金の対象となる
- インターネットにも同時掲載
- 専門の相談員が常駐

マイナス
- 有効求人倍率が高く、採用につながらないケースも

求人票の例

求人番号 13010- 1640121　受付年月日 平成24年2月13日　紹介期限日 平成24年4月30日　事業所番号 1301-911127-0

求人票（パートタイム）

1 求人事業所名

事業所名：○○ウンソウカブシキガイシャ ○○運送株式会社

所在地：〒 999-9999 ○○県△△市××町□□番地

ホームページ / Eメール：□□□@○○.co.jp

就業場所：転勤の可能性 なし　事業所所在地と同じ

1 仕事の内容等

職種：ルート配送ドライバー

仕事の内容：
- 軽トラックでコンビニの商品を配送するお仕事です。
- 最初は、先輩女性ドライバーが同乗するので、安心です。
- 配送地域は○○駅及び○○駅周辺のコンビニ店舗です。

雇用形態：パート　雇用期間：定めなし

学歴：不問

必要な経験等：不問（配送経験あれば歓迎。なくても可）

必要な免許・資格：普通運転免許

年齢：不問

2 働条件等

賃金（税込）：時間額（a+b） 1,125円～1,125円
- a 基本給（時間換算額） 1,125 円 ～ 1,125 円
- b 定期的に支払われる手当
- c その他の手当等付記事項

賃金形態：時間給 1,125 円～ 1,125 円

賃金締切日：末日　賃金支払日：毎月 日（翌月払い）

通勤手当：あり（月額1万5千円まで）

昇給（実績）：（ベースアップ込みの前年度実績 時間あたり） 円～ 円/時間又は %～ %

賞与（実績）：（前年度実績） 年 回 計 月分 又は 万円～ 万円

3 就業時間に関する特記事項

就業時間：(1) 7:00～ 14:00　(2) 9:00～ 16:00　(3) ～　応相談

時間外 なし　月平均 時間　休憩時間 60分

休日：週休二日制 毎 週　その他の場合：子供の病気等での休みなど柔軟に対応します

4 求人条件特記事項
- 普通免許で可能なお仕事。
- 最初は先輩女性ドライバーが同乗します。
- 弊社は安全運行に取組んでいます。

4 会社の情報

従業員数：企業全体 15 人（うち女性 7 人）（うちパート 5 人）　就業場所 人　創業　資本金　労働組合

事業内容：一般貨物トラック輸送（食品全般）

会社の特長：スーパーへの配送です。笑顔があふれる活気ある職場です。

定年制 なし　勤務延長 なし　再雇用 なし

入居可能住宅　利用可能託児施設：なし

育児休業取得実績 あり　介護休業取得実績 あり　看護休暇取得実績 あり

週所定労働日数　就業規則

5 選考等

採用人数：通勤 人　選考方法：面接 本社にて面接　日 随時

応募書類：ハローワーク紹介状　履歴書（写真貼付）　選考後は返却

選考結果：5日後 通知方法 郵送 電話

5 備考：1カ月

備考
- 子育て中の女性ドライバー活躍中！
- 電話で面接時間をお知らせします。履歴書、ハローワーク紹介状、免許証写しを持参下さい。

女性ドライバーの採用活動

作成のポイント

1. 「仕事の内容」は、業務がイメージしやすいように、可能な限り具体的に書く。作業の軽負担化、女性リーダーによるサポート体制など、女性にアピールできる取組みがあれば望ましい。

2. 賃金は、1時間あたりの金額を記載する。経験や能力に応じての昇給制度がある場合は、それも記載する。

3. 複数の勤務時間を提供するとよい。家庭の事情などで時間調整が可能な点や、子供の急な病気による休みに対応するサポート体制など、働きやすさをアピールする。

4. 先輩女性ドライバーによる同乗研修など、初心者でも安心して始められる取組があれば記載する。すでに女性が活躍している場合は、その点についてアピールしてもよい。

5. 子育て中でも歓迎する姿勢を示す。書類選考があると、選考している間に求職者が他社に決まってしまう可能性があるため、面接の際に書類を持参する形がよい。

!

〔ポジティブアクション求人について〕

女性限定で求人を出すことが目的。募集職種において、会社（会社全体、あるいは課や部など）における女性の割合が4割を下回っている場合、「ポジティブアクション求人」として広告を掲載できる。掲載を希望する場合は、ハローワークの担当者に４割を下回っていることを口頭で伝える必要がある。**女性限定であるが、法律違反とはならない。**

2．ホームページで採用活動

自社ホームページ作成の意義

- 自社ホームページは会社の顔、分身です。
- 自社ホームページがあると、信用度もアップします。
- 更新に手間はかかりますが、メリットも大きいです。

採用情報のページイメージ

〇〇ロジスティクス株式会社

ホーム　会社概要　事業内容　安全への取組　採用情報

〇〇ロジスティクスで働いてみませんか？

それぞれのページへリンク

採用情報

新卒採用

インターネット求人サイトに移動します

中途採用

職場紹介

先輩運転者紹介　詳しく見る

運転者の1日　詳しく見る

女性ドライバー活躍中！　詳しく見る

当社の取組

① 当社は安全第一。新入社員研修や安全教育を徹底しています。

② 未経験者をプロフェッショナルに。先輩運転者による充実したサポート体制で、安心して仕事をスタートできます。

③ 免許取得支援制度で、従業員のキャリアアップをサポートします。

④ 女性運転者を積極的に採用しています。多様な働き方を提供しているので、仕事と家庭を両立できます。

女性ドライバーの採用活動

女性ドライバー紹介ページのイメージ

〇〇ロジスティクス株式会社

ホーム　会社概要　事業内容　安全への取組　採用情報

女性ドライバー活躍中！

配送スタッフとして、コンビニにお弁当や加工食品を運んでいるＳさん

〇 トラック運転者を希望したきっかけ

下の子どもが小学校高学年になり、たまたま見かけた〇〇ロジスティクスの求人広告を見て、これだ！と思いました。短時間で勤務できることも、きっかけの1つでした。

〇 仕事のやりがい

大好きなトラックの運転ができること、また配送先のお客様に感謝されることです。柔軟に働かせてもらっているので、仕事と家庭の両立ができ、毎日が充実しています。

〇 将来の目標

大型免許を取得して、仕事の幅を広げたいです。他の女性ドライバーのお手本となることで、女性のドライバーが増えてくれたらと思います。

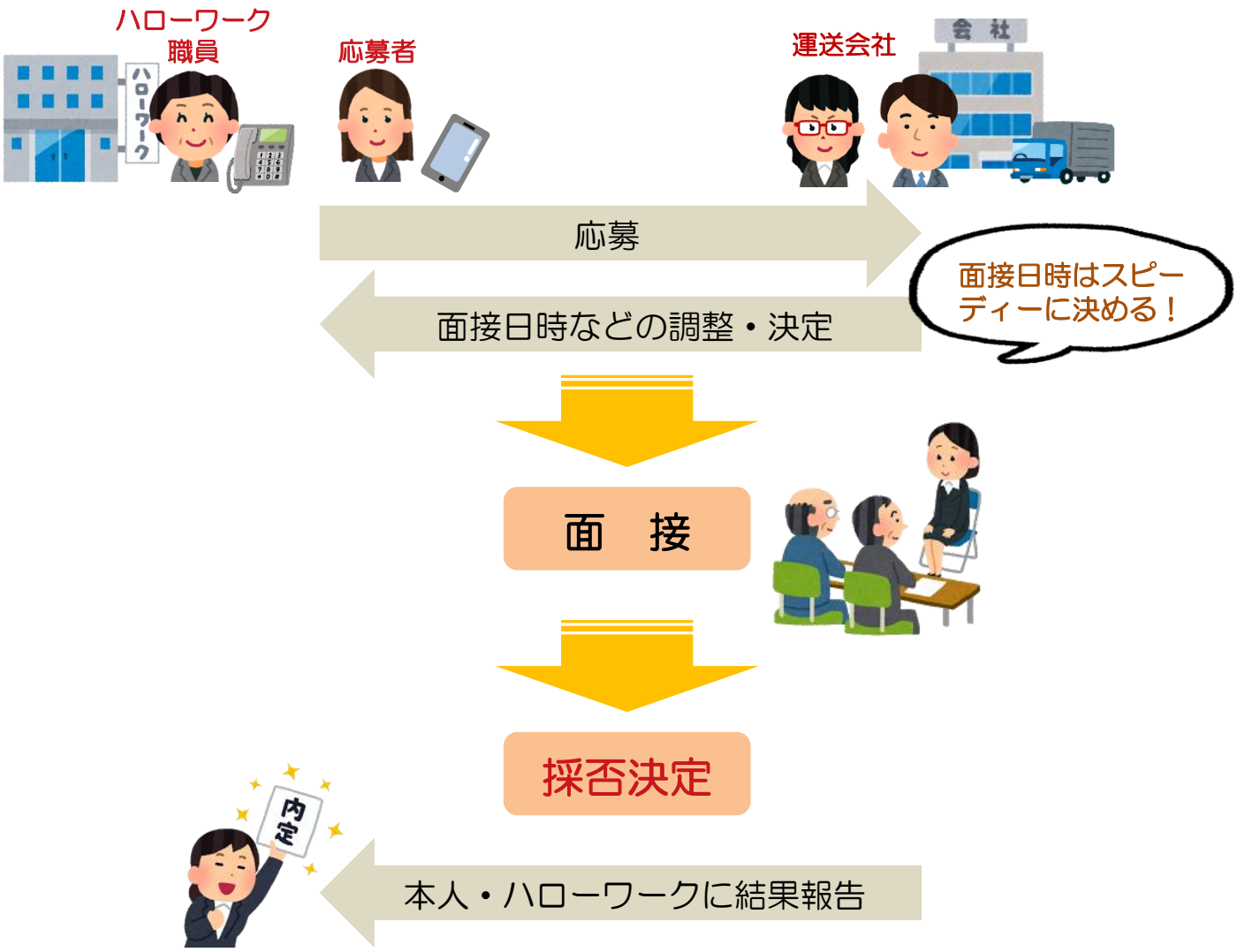
社長メッセージ：

弊社では、積極的に女性運転者を採用しています。彼女たちの仕事ぶりは、お客様に大変好評です。初心者にも丁寧に教えますので、ぜひ一緒に働いてみませんか？

3．求職者からの応募があった時の留意点

ハローワークや応募者本人からの連絡が来たら、年齢や職歴などの簡単な略歴を聞きましょう。希望する人物像とある程度合致したら、すぐに面接日時を決めましょう。今は人材の獲得競争が激しいため、応募には迅速に対応することが重要です。履歴書や職務経歴書などの書類は、面接時に持参してもらうとよいでしょう。

応募から採用までの流れ



女性ドライバーの採用活動

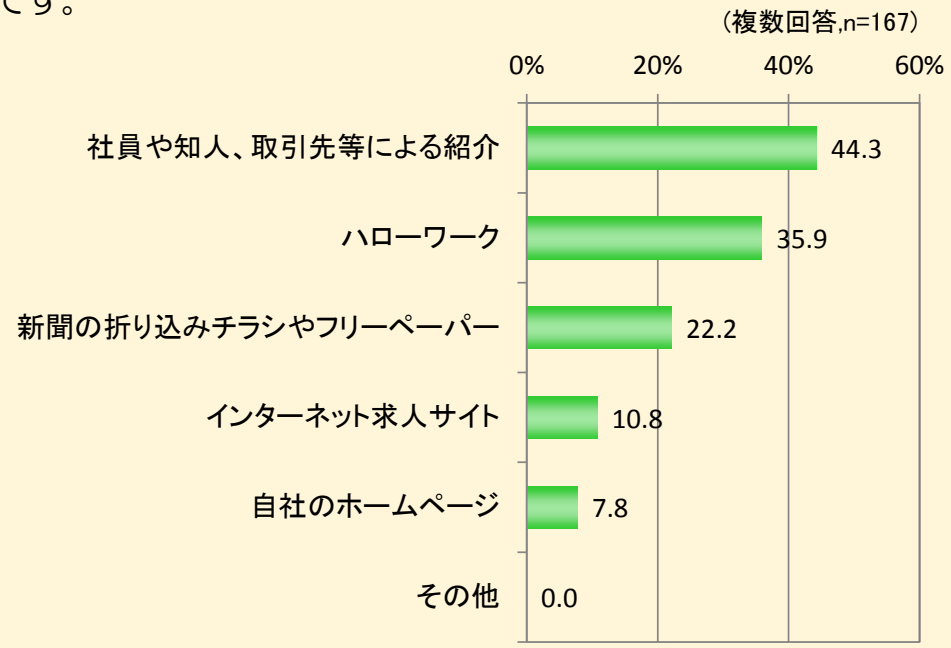
準備しておくこと

- 応募にすぐに対応できるように準備し、複数の従業員で共有しましょう。
  - □ 応対担当者
  - □ 電話応対マニュアル（チェックシート等）
  - □ メール応対時の返信用文章のひな形
- 面接可能な日程、面接担当者、面接場所

応募が来たら、その場で面接日時を設定することが望ましいため、迅速に対応できるよう、体制を整えておきましょう。

女性ドライバーの採用ルート

女性ドライバーを採用するルートとしては、「社員や知人、取引先による紹介」と「ハローワーク」が上位をしめています。インターネットやホームページの活用は、まだ少ないようです。



一般社団法人 兵庫県トラック協会　H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」調査結果より

3．面接時の注意点

面接は、企業と応募者にとっての「お見合い」のような場です。履歴書を受け取ったら、まず履歴書で人物像を一通り確認し、気になるところは直接本人にたずねましょう。丁寧な対応を心がけ、求職者の不安や疑問を解消しながら進めつつも、自社にとって欲しい人物なのかどうかを、適切に見極めることが必要です。

第一印象チェックリスト

- 指示された時間に来社しましたか
- あいさつはできていますか、声の大きさは適切ですか
- 服装は適切ですか、清潔感は感じられますか
- 目を合わせて話ができていますか
- 笑顔はありますか
- おどおどしたり、不必要なしぐさ（髪を触る、貧乏ゆすりなど）はありませんか
- 丁寧語や謙譲語など、正しい言葉遣いができていますか
- 面接官の話をきちんと聞いていますか

人物確認ポイント

- 自社の社風に合っていますか
- 自社の企業理念を理解できていますか
- 継続して勤務できそうですか
- 運転者として適性がありますか
- 指示や指導に素直に対応できそですか
- 誠実に仕事に向き合うタイプですか
- 健康上問題がありませんか

女性ドライバーの採用活動

面接担当者について

- 女性の面接官はいますか？
- 先輩女性ドライバーが職場の雰囲気や仕事について説明できますか？
- 女性にとって働きやすい職場、仕事であることをアピールできますか？
- 子育て中の女性にとって、仕事と育児などを両立するための、自社の制度について説明できますか？
- キャリアアップを支援するための自社の制度を説明できますか？

ちょっと一息

ご存知ですか？パートタイム労働法、労働契約法

● パートタイム労働法

パートタイム労働法により、事業者はパートタイマーを通常の社員へ転換するための措置を講ずる必要がある。措置とは、新たに社員を募集する時の、既存のパートタイム労働者への通知や、パートから正社員へ転換するための試験制度の設置等である。

厚生労働省　パートタイム労働法

● 労働契約法

平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約に置いて、通算5年が経過する平成30年4月1日以後に、労働者からの申込があった場合は、労働契約に転換する必要がある。

厚生労働省　労働契約法

女性ドライバーの育成

1．プロドライバーとしての教育

女性運転者が会社に定着し、戦力となって活躍するためには、入社後の教育が重要です。未経験者には新人教育を、また経験者には自社のプロドライバーとして一から出直すための、自社ならではの教育プログラムを受けてもらう必要があります。

教育プログラムの例

自社の従業員としての教育	・自社の経営理念、方針の理解
	・自社の顧客についての基礎知識
	・自社の取扱う車種や荷物についての知識
	・企業コンプライアンスなど法令遵守についての知識
プロドライバーとしての教育	・行動の基本①（あいさつ、時間を厳守する態度）
	・行動の基本②（仲間やモノを大切にする心、顧客を大切にする心）
	・行動の基本③（プロとして、チームの一員として働くこと）
	・業務の基本（安全運転や作業の基本、荷扱い、営業、車輌管理）
	・先輩ドライバーによる同乗教育
	・日報記入、各書類の管理方法
外部講習 等	・トラック協会による各種研修
	・フォークリフト等講習
	・適性診断

働くことへの心構え

女性への意見として「会社としては男女の区別はしていないが、女性のほうに甘えがある」というものがみられました。一定期間働いていない女性にこういった傾向があることは否定できません。入社後は「プロとして、またチームの一員として働くこと」の心構えについて、教育を実施することも重要です。

一般社団法人 兵庫県トラック協会　H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」自由記述より

女性ドライバーの育成

入社から一人立ちまで

入社から1カ月

基礎講習

○ 自社で働くための基礎知識を習得する
- 会社の概要や企業方針
- 取扱う商品や顧客に関する事項
- プロとして、チームの一員として働くことの心構え

各種作業講習

○ 業務に必要な各種作業方法を習得する
- 取扱い商品ごとに必要な荷役作業とその方法
- 点呼の方法
- 電話対応や顧客対応（接遇等）
- 伝票や日報等書類の書き方、及び取扱い
- 情報端末機等、使用する機器の操作方法

安全講習

○ 安全運転について学ぶ
- 運行前点検の仕方
- 乗務する車両の構造や運転方法
- 危険予知のためのトレーニング

2カ月目以降

同乗研修

○ 運転技術を習得する
- 先輩ドライバーに添乗してもらい、運転指導
- 担当する配送ルートを憶える
- 配送を手伝い、憶える

乗務・配達

○ ドライバーとしての業務をスタートする
- 担当エリア・顧客を決める
- 積込→運送→荷卸しまで、一人で完結できるように（必要であればリーダーがサポートする）

プロドライバーとして独り立ちを果たし、
将来は女性班長として活躍

女性ドライバーの育成

2．セールスドライバーとしての教育

運送業は、今や単にモノを運ぶ仕事ではなく、重要なサービス産業の１つとなっており、その変化の中で、ドライバーにも営業パーソン（セールスドライバー）としての機能が求められています。セールスドライバーには、高いコミュニケーション能力が必要不可欠です。一般的に、女性はコミュニケーション能力に長けているので、セールスドライバーに向いていると言えるでしょう。企業としても、セールスドライバーの人材育成は、より良いサービスの提供、他社との差別化という意味において、非常に重要なポイントです。

良いセールスドライバーの特徴

- 礼儀正しい
- 清潔感があり、好感が持てる
- 荷扱いが丁寧

⇒ 荷主の高い評価を得て、新規顧客の獲得につながる事例も

重点を置くべき研修内容

○ 接遇

・あいさつ、笑顔
・ボイストレーニング（さわやかで覇気のある声の習得）
・電話対応
・荷主訪問時の態度（お辞儀の仕方やビジネスマナー）等

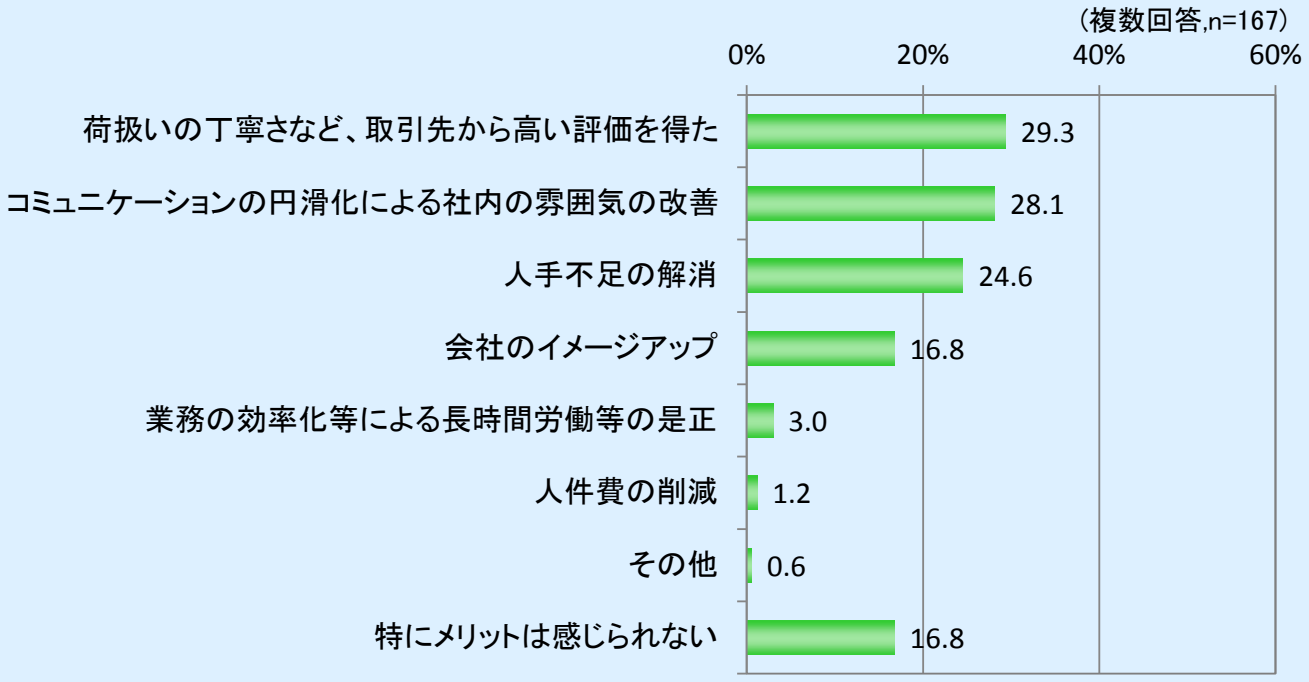
女性ドライバーの育成

○ 運転技術・荷扱い

- 安全走行の技術
- 安全確認の技術（一時停止、駐車、輪留め等）
- 荷主の荷物を丁寧に、かつ安全に扱う際のポイント
- 荷物の特性に合わせて取扱うポイント
- 荷主の要求通りに取扱うという習慣の習得

女性ドライバーのメリット

女性ドライバーのメリットとして、「荷扱いの丁寧さなど、取引先から高い評価を得た」や「コミュニケーションが円滑になり、社内の雰囲気が改善した」が上位を占めています。女性ドライバーが良きセールスドライバーになれる可能性は、高いと言ってよいでしょう。



一般社団法人 兵庫県トラック協会　H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」調査結果より

女性ドライバーの定着に向けて

1．女性活躍への風土醸成

女性は長期雇用志向、安定志向です。女性がドライバーとして活き活きと働ける職場環境にするためには、男性従業員の意識改革が不可欠であり、そのための経営者の役割は非常に重要です。

女性活躍推進が進んでいる企業とは

【意識改革】トップの決意が女性活躍推進の風土を醸成する

- 経営者、職長、班長、ドライバーの中に、女性活躍への理解があること。
- そのために、経営者みずから男性従業員に発信し、社風の醸成を図る。
- 「女性に配慮して、女性に働いてもらう」ではなく、「男女がチームとなって、何をゴールに見据え、そのためにどのように働いてほしいか」ということについて、経営者や管理者が率先してメッセージを発信する。

【人事考課】管理職への評価に女性活躍の項目を加える

- 職長や班長の人事考課の中に、女性活用に関する項目を加える。

【例】　女性ドライバーに対する積極的な活躍を支援しているか
　　女性班長育成に向けた役割や機会を女性に与えているか

女性のキャリア促進支援をマネジメントの重要な要素として捉える

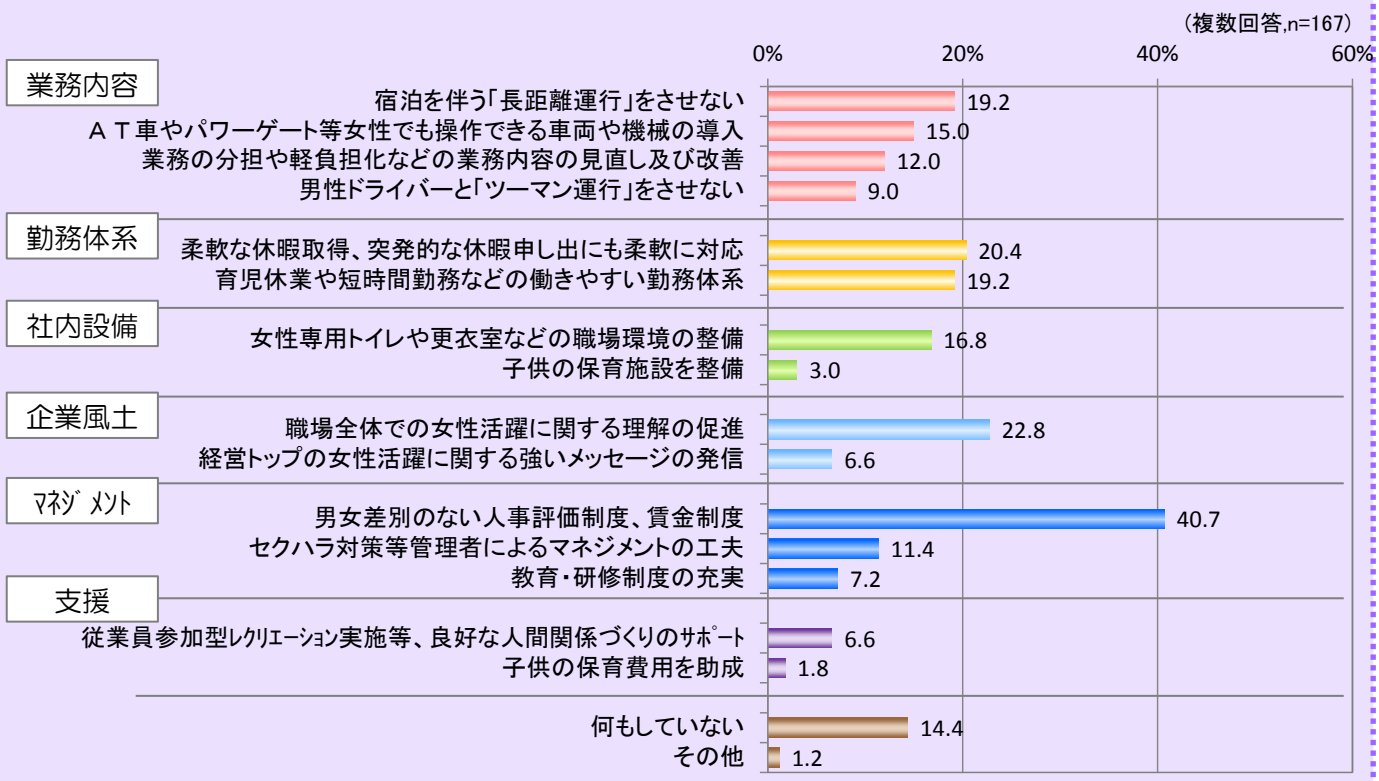
女性ドライバーの定着に向けて

【環境】女性活躍を可能とする施設や制度がある

- 女性が長期的に働ける職場環境があること。
  - □ 子どもを預けて働ける（保育園や学童保育の費用補助等）
  - □ 社内に女性トイレや更衣室、シャワー室などがある
  - □ 柔軟な勤務体系がある（短時間勤務、フレックスタイム制、代替要員等）
  - □ 育児、看護、介護休暇制度がある
  - □ 荷主の女性ドライバーに対する理解がある

女性ドライバーが定着するための取組

女性ドライバーが定着するために、どのような取組を行っているかについては、「男女差別のない人事評価制度」や「職場全体での女性活躍に関する理解の促進」「柔軟な休暇取得・勤務体系」などが上位を占めています。



一般社団法人 兵庫県トラック協会　H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」調査結果より

2．女性ドライバーのキャリアアップ支援

ドライバー不足が深刻化する中、企業が生き残っていくためには女性ドライバーにも戦力として働いてもらわなくてはなりません。今までのドライバー育成のノウハウを活かし、女性のキャリアアップ支援計画を立てましょう。

女性ドライバーのキャリアパスイメージ

勤続年数　短　　大型取得　　勤続年数　長

短時間、短距離ルート配送 → 中・近距離配送 → 比較的長時間の配送業務 → 大型車による長距離輸送 → 班長、職長、運行管理者

仕事の熟練度やライフステージごとに職域を拡大し、段階的にキャリアアップ

キャリアアップのための支援

- 大型、けん引、フォークリフトなど、ドライバー業務に必要な免許取得を積極的に支援する。
- 運行管理者試験の受験を支援する。
- 女性ドライバー向けの評価基準を新設し、表彰や褒賞、また昇給など、目に見える形で成長が実感できる仕組みを作る。

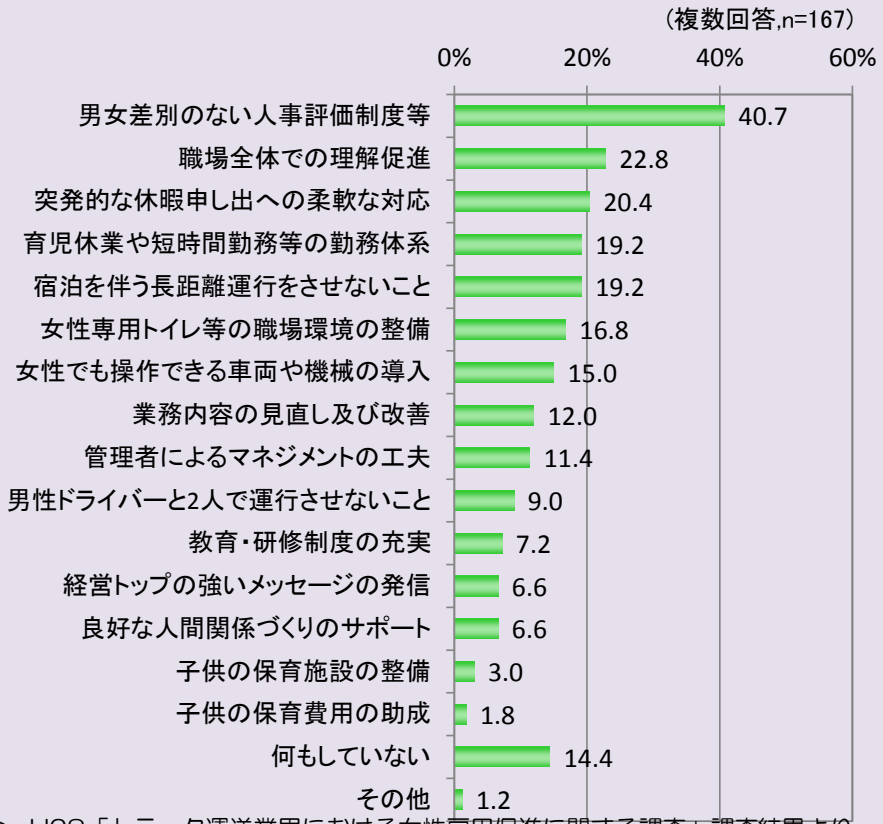
女性ドライバーの定着に向けて

女性班長、職長への登用

- 女性も、管理職をチャレンジすることで成長します。ドライバー時代から、将来の班長や職長を意識して育成しましょう。
- 後に続く若手女性ドライバーの、良きリーダー、良きロールモデルともなり、会社全体の人材発展にも貢献するでしょう。
- 女性ドライバーが育ち、「これは」と思う人材がいたら、班長に登用しましょう。
- 登用後は、「お手並み拝見」ではなく、経験豊かな男性先輩管理職がフォローすることが重要です。

女性ドライバー定着に向けた取組

定着への取組としては、「男女差別のない人事評価制度等」、「職場全体での理解促進」、「突発的な休暇申し出への柔軟な対応」、「育児休業や短時間勤務等」などが多く行われています。



一般社団法人 兵庫県トラック協会　H28「トラック運送業界における女性雇用促進に関する調査」調査結果より

2．女性をマネジメントするうえでの留意点

男性が中心であったトラック運送業界において、女性が参画することはメリットが多い一方、課題を抱えている経営者も少なくありません。女性ドライバーには、男性ドライバーとは異なるマネジメントが必要です。

女性ドライバーマネジメントの事例

女性同士でグループを作り、人間関係がうまくいかない

対応

- 個別に面談し、業務に支障が出ていることを伝える。
- 女性リーダーがいる場合は間に入ってもらい、面談を行うなどして一人ひとりとの関係構築を図る。

ポイント

- 明らかに業務に支障が出るなどの問題があるときは、男性管理者が毅然とした態度で注意することも必要。

女性を叱ると、すぐに泣いてしまうので困っている

対応

- 「厳しく叱るのは、期待しているから」と、初めに伝える。
- 感情的に叱らない。
- ミスした理由や、日頃悩んでいることがないか聞いてみる。

ポイント

- 「泣けば許してもらえる」と思う人もいれば、自分が情けなく感じて泣いてしまう人もいる。
- 泣かれても動揺しない。
- 毎回泣く人には、毅然と注意する。

女性ドライバーを採用するが、セクハラ対策は必要か

対応

- セクハラ対策は必要。全従業員を対象とした指導と教育を実施する。
- セクハラ禁止の規則、相談窓口、セクハラが起きた時の対応マニュアル等が重要。
- 男性とのツーマン運行や、遅い時間帯の納品を避けるなど、運行管理面の配慮も必要。

ポイント

- 同業打者の取組を参考に、企業の規模や、実態に即した対策を講じる。
- 納品先などの取引相手の対応や理解も重要な要素。
- セクハラが起きないよう、日頃から社内のコミュニケーションを図っておくことが重要。

各種助成金制度

女性活躍加速化助成金

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する取組内容（「取組目標」）」などを盛り込んだ「行動計画」を策定、実施し、計画目標や数値目標を達成した事業者に対し、助成金が支給されるというものです。

- 「取組目標」を達成した中小企業事業者（労働者が300人以下）に対し30万円支給（1事業主1回限り）
- 「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した事業者に対して30万円支給（1事業主1回限り）

両立支援等助成金

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合、

- 労働者一人あたりに30万円支給

企業主導型 保育事業助成金

子ども・子育て拠出金（会社や事業主が、従業員の厚生年金を納めるときに、一緒に徴収される税金）を負担している事業主が、自ら事業所内保育を設置し、事業を実施する場合、

- 運営費：約2,600万円
- 整備費：約8,000万円