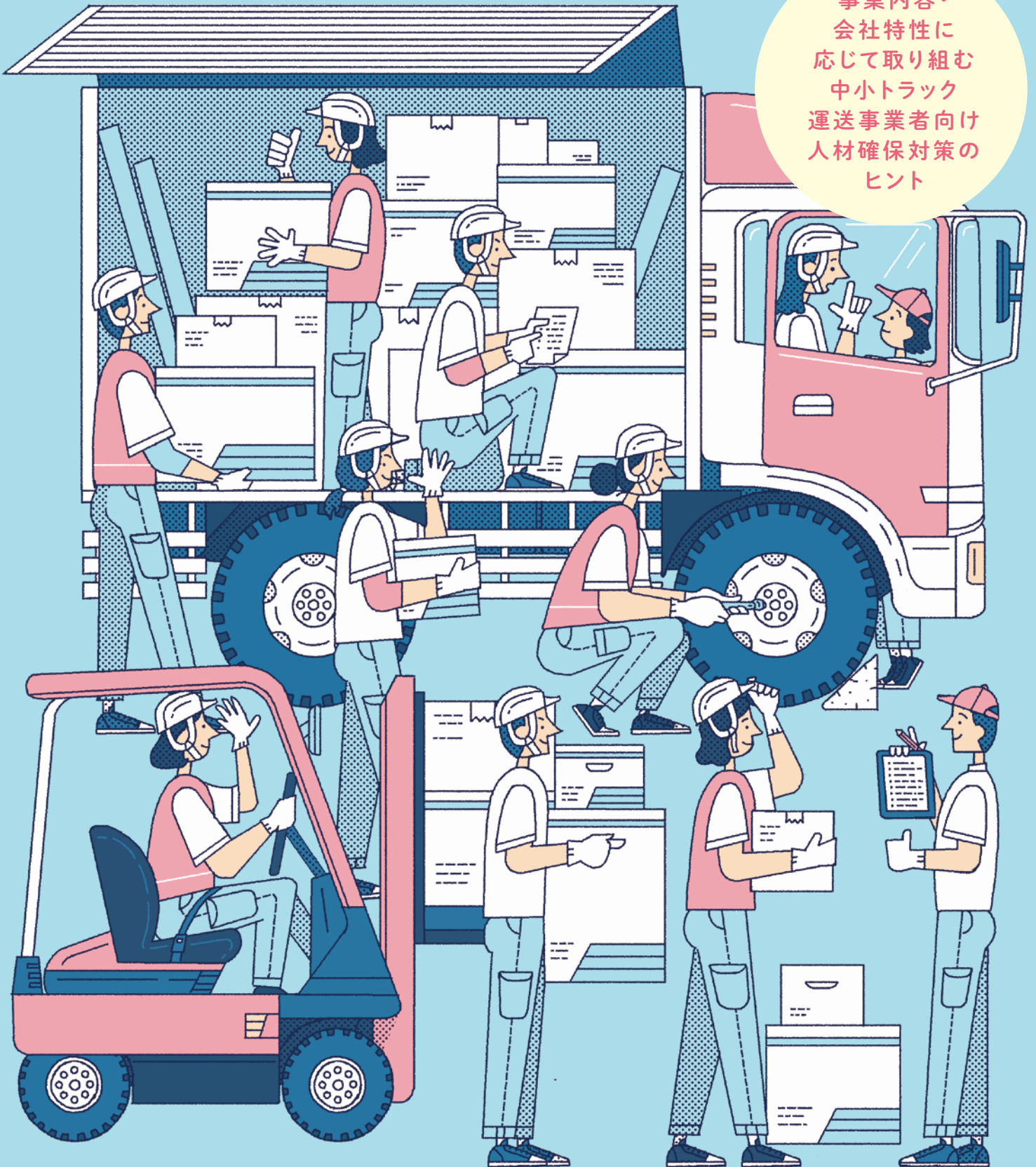


女性トラックドライバー 採用成功事例集

事業内容・
会社特性に
応じて取り組む
中小トラック
運送事業者向け
人材確保対策の
ヒント



はじめに

総務省の調査によると、トラック運送事業に従事する就業者数は全体で約199万人に及び、このうちドライバー等輸送・機械運転従事者数は約84万人と、横ばいで推移しています（令和3年データ）。

また、トラック運送事業を含む自動車運送事業は、中高年層の男性労働力に強く依存しており、令和3年においては、40歳未満の若い就業者が全体に占める割合は約24%である一方、40歳以上50歳未満が約30%、そして50歳以上が約45%を占めるなど、高齢化が進んでおり、将来的に深刻なドライバー不足に陥ることが強く懸念されています。

さらに、その中でも女性の比率については、就業者全体で20.1%、輸送・機械運転従事者では3.6%と、非常に低い状況にあります。

本書は、女性ドライバーを筆頭としたトラックドライバーの確保を自社の優先課題として捉えて様々な取り組みを行い、その結果、多様な人材の採用・定着に成功している会員事業者の事例を紹介するものです。また、併せて、女性ドライバーをはじめとした人材の確保に役立つ、助成制度や支援ツール、認証制度等についてもご案内します。

本書では、女性ドライバーの採用に成功している中小トラック運送事業者を訪ね、経営者の採用方針や取り組み内容、女性ドライバーの仕事内容と入社の経緯等を併せて紹介する、全日本トラック協会機関紙『広報とらっく』の連載企画「女性の輝く現場から——トラガールのお仕事。」の掲載内容に加え、記事には掲載しきれなかった内容も併せて再構成した記事で紹介します。

女性ドライバーの確保に成功し、さらに女性ドライバーが定着している事業場は、あらゆる年齢層のドライバーが働きやすく、活躍しやすい環境の整った事業場であるといえます。

掲載事例や支援制度・支援ツール紹介を参考とし、トラック運送事業の経営者・人事担当者が、ただちに女性ドライバーを筆頭としたトラックドライバー確保対策に取り組むことのできる一助となれば幸いです。

目次

- CASE:01 株式会社ツカサ（石川県）…………… P.002
- CASE:02 山栄物資運輸株式会社（岐阜県）…………… P.008
- CASE:03 有限会社北海道商事（北海道）…………… P.012
- CASE:04 有限会社武山商運（宮城県）…………… P.016
- CASE:05 株式会社カロカ急配（滋賀県）…………… P.022



おことわり

掲載各社の取り組み内容や、会社概要等は、『広報とらっく』掲載当時のものです。
なお、記事掲載以降に本社所在地の変更があった事業者については、現在の所在地に改めています。

新卒採用への挑戦続け

「学生に選ばれるに値する中小運送事業者」に

株式会社ツカサ（石川県）

『広報とらっく』令和3年（2021年）10月15日号掲載



会社概要

株式会社ツカサ [代表取締役 坂池克彦]
 本社所在地 石川県金沢市打木町東2010
 資本金 1,000万円
 設立 昭和63年10月5日
 従業員数 67人（ドライバー55人、うち女性2人）
 車両数 55台

一時中断していた新卒求人を復活 若年者・女性採用に成功 「学生に選ばれる運送会社」かつ 「ずっと働きたい運送会社」へ



坂池克彦 代表取締役

当社では未経験者を中心に採用しており、19歳から70歳まで、幅広い年齢層のドライバーが活躍しています。以前は新卒求人を行っており、採用実績もあったのですが、一時行わなくなり、5年ほど前から復活させました。

新卒求人を行うことによって、「数多くの職種から就職先を選ぶことのできる学生が、その中でもトラック運送事業者を、さらにその中でも大手事業者ではなく、中小事業者である当社を選んでくれるのか」、「学生に選ばれるに値する企業なのか」ということを試し、確認す

ることができます。

新卒採用を復活させたものの、残念ながらずっと実績ゼロが続いていたのですが、令和2年度に行った求人で、短期大学卒の女性が事務職に、高等学校卒の女性がドライバー職にと、女性新卒者2人を採用することができました。

新卒採用と同様に、若者や女性がドライバーとして定着することも同じく「会社としてのバロメーター」になります。あらゆるドライバーにとって働きやすく、「この会社でずっと働いていきたい」と思ってもらえる会社でありたいと考えています。



資格取得、研修内容、乗務車両、指導方法、
担当業務、手荷役、地域特性など
社内で検討・試行錯誤重ねた労働環境整備

坂池社長にインタビューを行い、「高校新卒女性
ドライバーが安全に働くことのできる環境」をどの
ように整備していったのか、その過程や方針につ
いて伺いました。

⊗採用活動の歴史と方針

当社の求人募集方法として多いのは、ハローワーク、求人サイト・求人誌です。採用の間口を広げるために様々な求人を行っており、その中のひとつに新規学卒者採用があります。

今春（令和3年4月）、当社には女性ドライバー1人、女性事務員1人が新卒者として入社しました。女性事務員は短期大学新卒者、女性ドライバーは高等学校新卒者です。

ドライバーの年齢層は、最年少が19歳、最年長は70歳です。定年は65歳に設定しており、定年後再雇用を行っています。経験者・未経験者の割合についていうと、ドライバーのほとんどが未経験者です。どうしても即戦力のドライバーがほしい場合は経験者を採用しますが、基本は未経験者を採用し、ゼロから教えて育てていくという方針をとっています。未経験者は運転の際の変なクセがついていないため育成に最適ですし、高校新卒者は運転免許自体を取得したばかりですから、まさに「真っ白なキャンパス」状態だといえます。

また、女性ドライバーの採用についてですが、当社は輸送貨物や保有車両の関係から、

女性ドライバーを積極的に採用している会社ではありませんでした。

高校新卒者採用を再開する中で、男子高校生をドライバーとして新卒採用することを想定していましたが、高校新卒者採用再開後（次項に詳細）、初めて採用した高校新卒者は、ドライバー職志望の女性だったのです。

⊗高校新卒者採用成功までの道のり

高校・短大といった地元の学校への求人募集は、かなり以前には実施しており、採用実績もあったのですが、一時行わなくなり、5年ほど前に復活させました。かつて新卒採用を行っていたころは、インターネットなどが普及する前で、地域での就職先も限られていました。高卒で就職する場合、製造業など工場へ就職するケースが多く、その中の選択肢のひとつとして運送業があり、当時は難なく採用ができていました。しかし、今は時代が変わり、高校新卒者の働き方が多様化する中で、運送業自体が学生に選ばれなくなりました。

また、「働き方改革」が進められ、様々な働き方の選択肢が広がっており、中途採用だけでトラックドライバーの確保を行っていこう

としても、採用に至ることはなかなか難しいという現状があるということも、新卒採用を開始した一因です。

高校・専門学校・短大・四年制大学とある中で、当社がドライバー職の求人を出しているのは高校で、事務職に関しては高校・短大に求人を出しています。高校に求人を出す場合、卒業予定者に占める就職希望者数・進学希望者数をチェックし、その中から就職希望者の多い高校に求人を出しています。また、インターンシップの受け入れも行っていますが、応募実績はありません。

新卒採用活動は、当社や、経営者としての自分が、若い人に試される場であると考えます。新卒求人を出すことは、「今この会社が若い人に選んでもらえるに値する運送会社になっているかどうか」のバロメーターになります。高校生・短大生向けの求人には、運送会社だけでなくたくさんの業種の会社があり、それぞれ時代に合うように努力されている会社ばかりです。その中から、トラック運送事業を、さらには当社を選んでもらうには、それなりの理由が要ると思います。高校・短大に求人を出しているトラック運送事業者には、錚々たる大手運送事業者の名もある中で、当社を選んでくれる人がいるかどうか、当社が学生の思い描く「就職したい企業像」として足りているかどうかを、新卒採用を行うことで毎年確認することができるのです。

新卒採用を復活させたものの、実績としてはずっとゼロが続いていました。しかし、令和2年度に行った新卒求人で、短大卒の事務職1人、高卒のドライバー職1人という、2人の女性の採用に至りました。

⊕ 高校新卒者採用の進め方

ずっと実績ゼロが続いていた中、金沢市内の高等学校から、「ドライバー職を志望している女子生徒がいます。御社の会社見学を希望しているのですが、受け入れてもらえます

か」という問い合わせがありました。女子生徒からの応募があるとは想定していなかったので驚きましたが、「とりあえず1回来てみてください」と回答し、会社見学に来てもらうことになりました。

学生の会社見学について、事務職希望者の場合は、1時間ほど社内を案内し、仕事内容を説明する形式をとっています。ドライバー職は、学生には実際の仕事内容がイメージできないとだろうということで、ドライバーの具体的な一連の仕事内容がわかるようなプログラムを組み、彼女には半日ほど見学してもらいました。

トラックドライバーの1日の仕事の流れや、トラックの車両について、フォークリフトを使用して行うトラックへの積み降ろしなどに関するひとつおりの説明を受け、半日の見学を終えて帰ってきた彼女の第一声は、「めっちゃ楽しかったです!」というもので、正直驚きましたが、「これは本当に当社へ応募してきてくれるかもしれない」とも思いました。

そしてその予想は現実となり、後日高校から彼女の採用面接をしてほしいという連絡がありました。彼女から面接の応募があったとき、最初に思ったのは、運転職は危険な仕事だと思われがちですし、「親御さんは大丈夫だろうか」ということでした。彼女が親御さんに「運送会社の採用面接に行きたい」と告げたときは、「本当にその会社でいいの? もっと他にもいろいろな会社があるんじゃないの?」と言われたそうです。私も、それが一般的な親御さんの、正常な反応だと思いました(笑)。

面接の際には、「ドライバーを志望なさっていますけど、事務職という選択肢もありますよ」とお話ししたところ、「事務職には絶対に就きたくない、トラックドライバーになりたい」と、その意思是強固でした。親御さんも、最終的には「自分がやりたい仕事なら」と彼女の背中を押してくれたこともあり、当社の「高校新卒者採用再開後、初の高卒ドライバー」として、彼女を採用することになりました。

⊗ 女性ドライバー採用の留意点

高校新卒採用で入社した彼女は、当社の女性ドライバー第1号でもありました。彼女が令和3年4月に入社した後、同年9月に女性ドライバー1人が入社し、当社には現在2人の女性ドライバーが在籍しています。

高校新卒女性ドライバーの採用には成功したものの、彼女に担当してもらう業務については検討を重ねました。採用通知を出したのが秋のことで、そこから入社してもらう4月まで約半年あったわけですが、その間じゅう悩みました。「まずは準中型免許で運転できる小さい車両から」と簡単に考えていたのですが、当社の担当している輸送はというと、小さい車両の場合はどうしてもバラ積みの業務になってしまうので、身体的負担の問題が考えられました。それではフォークリフトで積み降ろしのできる乗務はどうかと考えると、中型以上の車両による配送になってしまうという課題がありました。

社内で検討を重ねるうち、「2トン平ボディ車でやっている建築用資材の近距離配送業務は、荷物が比較的軽く、女性でも扱える重さではないか」という結論に至り、「まずは試しに一度その荷物を担当してもらってみよう」ということになりました。

女性ドライバーの担当業務を決めるにあたっては、保有免許や荷物特性など、様々な面からの検討が必要になります。3年9月に入社したもう1人の女性ドライバーの担当業務は、2トン車による工場（製造業）の製品輸送です。その業務はあまりバラ積みがなく、大きい機械をクレーンで積みこむため、手荷役がほとんどないことから、女性ドライバーにも適していると思い、担当してもらっています。

また、地域特性も検討しなければならない事項のひとつです。金沢は降雪があるため、冬場はタイヤチェーンの着用が必須で、ドライバー自らが実際にタイヤにチェーンを装着

する場面も頻繁にあります。トラック用のタイヤチェーンは鉄の塊で、かなりの重量があり、小柄な女性を持ち上げるだけで精一杯だろうという重さです。そこで、当社では、女性ドライバー2人の採用を受け、トラックタイヤ用の軽量チェーンを導入しました。これは、社内で「女性ドライバーさん用のチェーン、どうする？」という声が挙がったことで、「そういえば女性にあの重さは無理だな」と気づかせてもらい、導入に至ったものです。経営者だけでなく、社内全体で「女性ドライバーが安全に働くことができる環境」を整えていくことが重要だと考えます。



高校新卒女性ドライバーが乗務する2トン平ボディ車

⊗ 新卒ドライバーの育成方法

中途採用で入社するドライバーと違い、新卒者は「社会人1年生」でもあります。そのため、4月の入社直後にはまず新社会人研修を受講してもらいました。また、入社までの過程で連絡の行き違いがあり、彼女は準中型免許ではなく普通免許を保有して入社したため、準中型免許を取得するための教習や、フォークリフトの資格講習を受けながら、会社に慣れていってもらいました。研修プログラムについては、こうした想定外の事態が発生した場合や、新卒者の理解度・習熟度に応じて臨機応変に対応することも必要になってきます。

実際に現場に入ってもらったのはゴールデンウィーク前で、それから1か月ほど、指導担当者のトラックに横乗りをして実地研修を受け、7月からひとり立ちしてもらいました。途中で異業種から入社してきた未経験

験者の方でも、仕事内容や業界独特の習慣に慣れるのに1か月は必要かと思います。新卒の女性ドライバーを採用するのが初めてなので、比較対象がないのですが、つい先日まで学生だった彼女は、3か月という期間でひとり立ちすることができました。また、懸念していた身体的負担についても、問題なく扱える重さの荷物だということで、ひとり立ちから今に至るまで、同じ業務を担当してもらっています。

彼女は「毎日が楽しい」と言いながら、日々懸命に働いてくれています。最初はあらゆることが初めての経験ですから、すべてが新鮮で楽しいと感じることができるかもしれません。しかし、日々の仕事に慣れてしまってから、どこまで自分のモチベーションを、上げすぎることなく、また下げすぎることなく保ち続けているかが、今後の課題だと思います。

これから1年、2年と仕事を続けていく中で、様々な環境や心情の変化もあるでしょうし、女性ならではの課題も出てくるかもしれません。そこに折り合いをつけて、今後もドライバーの仕事と向き合っていくってほしいですし、まずはこの冬、「タイヤチェーンを装着しての雪道走行」という課題をクリアできるかということも重要です。

⊗ドライバー定着のために

当社は今、「高校新卒女性ドライバーに試

されている状況」である——といえます。ドライバーは「この会社にはいたくない」と思っただけでなくなってしまいますし、会社はトラックドライバーに「働いてもらっている」わけで、経営者とドライバーはイーブンな関係です。だからこそ、私は経営者として、「ドライバーに『この会社でずっと働いていきたい』と思ってもらえる会社でありたい」と常に考えています。高校新卒者の女性ドライバーに定着してもらうためには、何か変化があった場合にはその都度対応し、彼女が「ずっとこの会社でトラックドライバーとして働いていきたい」と思ってくれるような会社にしていかなければなりません。

新卒採用を行うことも「会社としての存在価値を図るバロメーター」ですが、若者や女性がドライバーとして定着することもまた、会社としての成長・成熟のバロメーターになります。女性ドライバーが働きやすいということは、男性ドライバーにとっても同様であり、つまり「あらゆるドライバーにとって働きやすい」ということに繋がります。

私は当社をそういう会社にしていきたいですし、ドライバーたちにもできるだけ長くこの会社にいてもらいたいと思っています。つまり、「高校新卒女性ドライバーがずっと安心して働いていけるような環境づくり」をすることが、私たち経営者のなすべき仕事だと考えます。



坂池社長と高校新卒女性ドライバー

人材確保に役立つ！ 助成制度・支援ツール・認証制度

物流出前授業・会社説明会等で教材として活用できる パンフレット『TRY! TRUCK!! TRANSPORT!!!』

全日本トラック協会では、これから就職を検討している高校生などの学生に向けて、トラック運送業界の魅力や仕事内容などを紹介するパンフレット『TRY! TRUCK!! TRANSPORT!!!』(写真右)を発行しています。

トラック運送業界の基礎知識や、トラックの安全装備やドライバーに対する安全教育、トラックドライバーになるために必要な運転免許制度



などを詳しく解説するとともに、

トラックドライバーが実際に行っている1日の仕事の流れ(写真左)や、先輩ドライバーの声、職場見学やインターンシップの紹介なども掲載。物流出前授業や会社説明会、インターンシップの座学にすぐ活用できる内容が網羅されています。

同パンフレットに関するお問い合わせ・ご注文は、全日本トラック協会経営改善事業部(☎03-3354-1056)まで。



新卒者採用への近道「インターンシップ」を ホームページと助成制度でバックアップ！

全日本トラック協会インターンシップ専用サイト

全日本トラック協会では、将来を担う若年層のドライバーを確保することを目的に、学生(高等学校、専門学校、大学等)をインターンシップにより早期から物流現場へ受け入れるため、「インターンシップ専用サイト」(二次元コード)を開発しています。

学生のインターンシップを受け入れることが可能な会員事業者が、同サイトに情報を登録すると、「インターンシップ受入事業者」として同サイト上で広く公開されます。受入事業者の登録情報を見た学校や学生からインターンシップの申し込みがあった場合、事業者はインターンシップのプログラムを作成・実施します。

同サイトには、インターンシップを実施するための取り組みのポイントや、インターンシッププログラムの概要例なども掲載されており、インターンシップを実施したことのない事業者でも、すぐに取り組むことができる内容となっています。



インターンシップ導入促進支援事業

全日本トラック協会では、上記インターンシップ専用サイトに情報を登録し、高等学校以上の教育機関からインターンシップ(3日間以上)の受け入れを行った都道府県トラック協会の会員事業者に対して助成を行う、「インターンシップ導入促進支援事業」を実施しています。受け入れ期間に応じて助成額が異なり、3日間=9万円、4日間=11万円、5日間以上=13万円の補助を行っています。

インターンシップ専用サイトおよびインターンシップ導入促進支援事業に関するお問い合わせは、全日本トラック協会経営改善事業部(☎03-3354-1056)まで。

女性ドライバーの定着支える

「働く女性の士気を高める“環境整備術”」

山栄物資運輸株式会社（岐阜県）

『広報とらっく』平成30年（2018年）2月1日号掲載



会社概要

山栄物資運輸株式会社 [代表取締役 山田真司]
 本社所在地 岐阜県岐阜市世保北34-1
 資本金 1,000万円
 設立 平成8年12月1日
 従業員数 53人(ドライバー49人、うち女性4人)
 車両数 50台

風通しがよく、互助精神の根付いた 社風が生む高定着率 「自慢の女性ドライバー陣」の 将来に寄せる大きな期待



山田真司 代表取締役

当社では、労働時間や交通事故の削減を目的に、200km圏内の地場輸送をメインとしており、日帰り運行が基本になっています。ドライバー同士の仲のよさと、助け合いの精神が当社の社風です。そんな社風からか、定着率もよく、入社して3か月仕事を続けることができたドライバーは、3年、5年、10年と働き続けてくれます。

しかし、定着率のよさから、平均年齢が上昇していることも事実で、若年ドライバーの採用を進めています。平成29年9月には24歳の男性ドライバーが入社し、4トン車ドライバーとして活躍中で、今後のステップアッ

プに期待しています。

優秀なドライバーがいい仕事をし、それがお客様の信頼に繋がり、今の当社があると自負していますが、そこに女性ドライバーというピースは必要不可欠といえます。現在当社では4人の女性ドライバーが活躍していますが、目標は「在籍女性ドライバー10人」です。

元気で明るく、てきぱきとした中にも細やかな心遣いの光る仕事ぶりが、当社の女性ドライバーの最大の魅力といえます。将来的に責任者として人の上に立ってほしい人材ばかりで、当社自慢の女性ドライバー陣です。



女性ドライバー4人の証言から探る 「女性ドライバーが定着する3つの秘訣」

なぜ山栄物資運輸には定期的に女性ドライバーが入社し、そして定着していくのか——山田社長の行う取り組みや、女性ドライバーの証言をもとに解き明かします。

⑤ 創業以来常に 女性ドライバーが在籍

山栄物資運輸では、創業以来、女性ドライバーが常に在籍。創業当初は、2トン車・3トン車を中心とした食品関連の輸送を行っており、山田社長も「小さいトラックであれば女性ドライバーも乗務しやすいだろう」とは感じてはいたものの、女性ドライバーを積極採用するという方針だったわけではなかったが、女性ドライバーからの応募は当時から定期的にあったという。

車両台数が30台を超えたころから、食品だけでなくLPガスの輸送も行うようになった同社。ガス輸送の場合、手荷役がなく、危険物取扱者資格さえ取得すれば、女性ドライバーや高齢のドライバーにもうってつけの仕事だったということもあり、ガス輸送を行う女性ドライバーも採用している。

また近年、労働時間の改善や、交通事故の削減といった観点から、長距離輸送から200km圏内の地場輸送へと方針をシフト。それにより、日帰り運行が基本になったことで、子育て中の女性でも働きやすい勤務帯を創出することが可能となった。

⑥ 秘訣①：働きやすさを支える 「家庭尊重」の方針

現在同社では、4人の女性ドライバーが活躍。①大型ドライバー（一般貨物輸送）を担当するAさん（勤続8年）、②トレーラー（タンクローリー）によるLPガス輸送を担当するBさん（同3年9か月）、③2トン車（冷凍車）による食品輸送を担当するCさん（同2年2か月）、④10トン車（冷凍車）による食品輸送を担当するDさん（同1年）——の4人で、仕事と家庭を両立しながら勤務している。

「入社面接の際、『まだ子どもが小学生で、学校行事などで仕事を休むこともある』と相談しましたが、社長は『事前に申し出てくれれば、全く問題ない』と言ってくれました。実際、会社の協力によって、授業参観や運動会、入学式・卒業式などにもすべて参加することができています。社員のために配慮をしてくれる、居心地のいい会社です」(Aさん)

山田社長は、「当社の女性ドライバーは皆明るく活発で、家庭も大事にしながらバリバリ働きたいという人ばかり」とその特性を語る。そのためにも、事前に申し出のあったスケジュールをもとにシフトを考慮し、子どもの学校行事は必ず参加できるような体制を整えるとともに、女性ドライバー採用をさらに促進するため、将来的には、近隣の保育所との連携や、社内託児所の設置等も検討している。

「常に家庭のことを考えてくれて、どうしても休みたいときがあった場合も、すぐに受け入れてくれるところに感謝しています」(Dさん)

このように、同社に女性ドライバーが定着しやすい環境の背景としてまず挙げられるのは、「女性ドライバーの家庭を尊重する」という方針に基づいた、「働きやすさ」であるといえる。



❷ 秘訣②：必要経費全額補助で 資格取得を積極的に支援

また、申し出れば、必要な費用を全額補助した上で、資格を取得させてくれることも大きな魅力だという。

「私は、高圧ガス移動監視者講習修了証とけん引免許を持って入社し、ガス部門でトレーラーのタンクローリーに乗務していましたが、この会社で働き始めてから、『高圧ガス製造保安責任者・丙種化学(液石)』の資格が取りたいと思うようになりました。会社に申し出たところ、受験させてもらえることになり、資格取得に至りました」(Bさん)

3年前には、山田社長が「運行管理者資格を取りたい人がいれば、全額補助をするので申し出てください。合格者には報奨金も出します」と呼びかけ、3人のドライバーが挙手。講習会に通い、仕事の合間を縫って勉強を重ねた。合格率の低い、狭き門だったが、3人

全員が見事一発合格。そのうちの1人がAさんだった。

「『せっかく会社が負担して取らせてくれるというのだから、チャレンジしてみよう!』と一念発起しました。勉強する中で、今まで詳しくは知らなかった法律についての理解も深まり、普段運行管理者の人たちがしてくれている仕事の内容がよくわかるようになったのは、非常に大きな収穫でした」(Aさん)

こうした社員の士気を高める資格取得支援が、ドライバーとしてのステップアップ、ひいては会社への定着に繋がっている。

❸ 秘訣③：女性社員全員の 親睦を深める「女子会」活動

女性ドライバー4人のほかに、同社には3人の女性事務員が在籍しており、職種の垣根を越え、女性社員7人全員で日々コミュニケーションを深めているという。

「4人も女性ドライバーがいるのは心強いですし、全女性社員7人でLINEグループを作るなど、仲良くさせてもらっています。そんな中で、『さらに女性ドライバーが増えたらもっとうれしいな』と思っています」(Cさん)

平成29年10月には、女性社員7人が一堂に会する「女子会」を山田社長が企画。山田社長も含めた8人で食事を楽しみながら、ざっくばらんに、会社や仕事内容に関する意見交換などを行った。

「皆さんすごく一生懸命な方ばかりで尊敬していますし、一緒に働いていてとても楽しいです。仕事ときは各自バラバラですが、女子会をすることで、皆にぎやかに交流を深めることができます。本当に仲がいいと思いますね」(Aさん)

女子会の場では、「在籍女性ドライバー10人」という目標の達成に向け、山田社長が女性社員たちに「もっと女性ドライバーを増やしていくためにはどうしたらいいか」とヒアリングしたり、「もし『これは』と見込んだ女性ドライバー候補がいれば、ぜひ当社にと声をかけてみてほしい」と依頼したりと、「女性ドライバー増員計画」は確実に進行中だ。

シフト調整といった社内での「女性が働きやすい環境」の整備のほかに、こうした親睦を深める女子会の場でも、「女性ドライバーがさらに活躍するための基盤」は、着実に拡大していつている。

⊗女性ドライバーが活躍できる 環境整備のために

トラック運送業界では、まだまだ数の少ない女性ドライバー。女性ドライバーとして働いていくために必要なのは、日々の仕事の中で培っていく「コミュニケーション」と「タフさ」だとAさんは語る。

「昔、まだ女性ドライバーの数が少なかったころは、女性ドライバーだからということで、声をかけても無視されたり、荷物を受け取ってもらえなかったりすることもありました。そうした中でもめげることなく、男性のお客様とも

対等にわたり合うような気概で積極的にコミュニケーションをとり、タフな仕事ぶりを見せていくと、徐々に先方も認めてくれるようになります。認められるまでの風当たりはきつかったですが、お客様に認められ、信頼を置いてくれるようになるまでの関係性を築き上げることが重要だと思います。自分の仕事を認めてもらうことができたときのうれしさは格別です」（Aさん）

昔に比べれば、今や女性ドライバーの数も徐々に増え、同社が行っている取り組みのような「女性ドライバーにやさしい環境整備」が進みつつあるが、まだ課題はあると感じるという。

「まだトイレには困りますね。女性ドライバーが入りやすいトイレの数が増えるといいですね」（Aさん）

女性ドライバーをとりまく社会的な環境にはまだ改善の余地があるといえるが、そんな中でも同社は、ドライバーが希望する働き方や、ステップアップに関する自主性を最大限に尊重しつつ、女性ドライバーが活躍できる社内環境を、日々着実に整え続けている。山田社長の目指す「在籍女性ドライバー10人」という目標は、きっと近い将来、達成されることだろう。

その仕事ぶりで荷主との強固な信頼関係を構築する女性ドライバー



3か月にわたる丹念な研修で

未経験者・女性にも安心の新人育成システム

有限会社北海道商事（北海道）

『広報とらっく』令和4年（2022年）6月1日号掲載



会社概要

有限会社北海道商事〔代表取締役 渡邊博英〕
 本社所在地 北海道札幌市西区発寒8条11-2-43
 資本金 300万円
 設立 平成18年4月27日
 従業員数 35人（ドライバー29人、うち女性5人）
 車両数 38台

ドライバー29人中5人が
 女性という驚異のトラガール比率！
 未経験者にやさしい丹念な
 新人教育でドライバーが成長・定着



渡邊博英 代表取締役

34歳から70歳まで、ドライバーが29人在籍するうち、5人を女性ドライバー、約3割を未経験者が占め、女性ドライバーも5人中3人が未経験者です。4トン車中心の当社が手掛ける輸送は、雑貨が半分、もう半分はカゴ車を使つての食品配送で、免許の面でも、荷役作業や身体的負担の面でも、未経験者や女性が入職しやすいといえます。

女性ドライバーは事業開始時から常に在籍しており、最大時は9人が活躍していました。当社では主に地元の求人誌で募集を行っており、「女性活躍中」といった文言は掲げず、男女の分け隔てなく募集を行っています

が、年に2～3人はドライバーを志望する女性から応募があります。きめ細やかな視点を持ち、円滑な人間関係の構築に長けた女性ドライバーは、非常にありがたい存在です。

近年、未経験者の入社増加とともに強化したのが新人教育です。基礎知識講習、トラックの点検・運転練習、安全講習、横乗りでの実地指導と、じっくり3か月かけて教育し、試験に合格すると晴れてひとり立ちです。丹念な新人教育を行うことで、ドライバーの運転スキルが上達し、ミスやトラブルも減少して、より安全な輸送が実現できるとともに、定着率の向上にも繋がっています。



驚異の女性ドライバー比率の秘訣は
「長期新人教育」と
カゴ車・テールゲートリフターを使用した
「女性でも扱いやすい荷役作業」

女性からの応募が絶えず、未経験者育成に定評のある北海道商事。同社の新人育成研修について、未経験で入社した女性ドライバーを例に紹介します。

④ドライバーの約6分の1が女性! 全員が「カゴ車での食品配送」を担当

ドライバー29人のうち、5人が女性ドライバー（うち3人は未経験者）を占める北海道商事。5人全員が食品配送業務を担当し、2人が4トン車（冷凍・冷蔵車）に、ほか3人は6トン車（冷蔵車）に乗務している。

同社の食品配送業務は、カゴ車やテールゲートリフターによる荷役作業がメインであるため、未経験者の女性にとって「荷役作業が複雑でなく、身体的負担が軽減されている」ということが、ドライバー職を志望する女性からの安定した求人応募に繋がっている。

また、現在6トン車に乗務する女性ドライバーのうち1人は、会社の免許取得支援制度を活用して、2トン車から4トン車、4トン車から6トン車へとステップアップするなど、キャリアアップ支援も万全だ。

④3か月かけて行われる新人研修 未経験で入社した女性Aさんの例

創業時から常に女性ドライバーが在籍し、女性ドライバーからの応募が絶えない同社のドライバー教育の最大の特徴は「長期かつ

丹念な新人研修」である。ここからは、令和3年1月（1年5か月前）に未経験者として入社した女性ドライバーAさんが、入社後いったいどのような新人研修を受けてひとり立ちしていったのかについて紹介していく。

入社後、まずはトラックや運送業に関する基礎知識の講習を受け、その後、先輩女性ドライバーが乗務するトラックの助手席に乗り、横乗り指導が開始される。その先輩が「何を、どこへ、どうやって運んでいるのか」といった基本的な仕事内容や、点検の方法や荷物の積み方、ラッシングベルトの使い方といった日々行う作業内容などを、基礎中の基礎から学んでいく。



安全運行に欠かせない点検作業についても丁寧な指導が行われる

Aさんが先輩女性ドライバーから研修を受けた業務は、4トン車（冷凍・冷蔵車）による食品配送で、生鮮品や冷凍食品を扱う物流セ

ンターから、札幌市内や余市町のスーパーマーケット計9店舗への商品輸送を行う。

荷役作業に関しては、テールゲートリフターを操作して、水産物・青果物・肉などの食品をカゴ車等に載せ、積み込んでいく作業が中心となる。また、カゴ車で荷物を運ぶことができない店舗については、台車に積み替えてから積み込みを行うという。

「先輩がまず手本を示してくれて、私はその手順を見てやり方を覚えていきました。荷役作業についても、たとえ荷物を運びやすいカゴ車といえども、荷物が重たいときはあります。そんなとき、どのようにしてカゴ車を押せばよいかといった『仕事のコツ』も教えてもらいました。女性ドライバー同士だからこそ、荷役作業をラクにするポイントを教わることができ、非常に心強かったです」(Aさん)



⑤ 午前中は配送ルートで横乗り指導 午後からは運転練習に専念

Aさんが横乗り指導を受けた期間は3か月。先輩の助手席に横乗りしていた期間(最初の1~2か月)は、午前中に先輩と一緒に配送先を回り、それが終わるとAさんは同社の車両基地でトラックの助手席から降り、午後からは別のトラックで運転練習をするという研修スケジュールだった。

近隣の道路を走行したり、車通りの少ない、広い場所で駐車の実習をしたりと、先輩

のアドバイスも受けながら日々練習を重ねたという。

「午後にたっぷり時間を取ってもらえるので、自分のペースでじっくり取り組むことができ、運転だけに集中して練習を積み重ねることができました」(同)

研修最後の3か月目からは、Aさん自身が運転し、先輩が助手席に同乗しての横乗り指導を受けた。運転も荷降ろしもAさん1人が行い、先輩が仕事内容をつぶさにチェック。入社から3か月が経ったころに行われたひとり立ち試験に合格し、晴れてひとり立ちが許された。

ひとり立ち後は、研修期間中に先輩女性ドライバーに教えてもらった、それまで彼女が担当していた仕事内容をAさんが引き継いだため、教わったことをそのまま活かすことができた。

「何かわからないことがあればその先輩に訊ねることもできますし、女性ドライバー5人は皆同じ食品配送の仕事をしているので、情報共有や疑問点の相談を行うことができ、とてもありがたいです。また、他の運送会社のドライバーさんと話す機会があった際に、『新人を3か月もかけてじっくり育ててくれる会社はない。すごいことだぞ!』と言われたことがあります。このような新人研修がある会社に入って本当によかったと思う出来事でした」(同)



❶ 札幌を襲った災害級の大雪 不慣れな新人もしっかりケア

しかし、入社から1年が経過し、順調に成長を続けていたAさんを、思いがけない事態が襲った。令和3年から4年にかけて発生した、記録的な大雪被害だ。札幌で生まれ育ち、雪道での運転に慣れたトラックドライバーでも、新人・ベテランにかかわらず、今回の未曾有の大雪には大いに苦しめられたという。

「ふだんは雪に埋まったタイヤの周りに毛布やマット、スノーヘルパーをかませてトラックを脱出させるのですが、今回の大雪ではそれでも歯が立たないことがあり、ショベルカーでけん引して脱出させてもらうこともありました」(同)

同社では、各トラックに装着されているGPSを事務所から逐一確認。GPSの動きが止まっている時間がいつもより長ければすぐに連絡し、もし埋まっているようであれば即時

出勤できる体制を整えて対応した。また、社内で運行ルート上の注意すべき箇所や、アイスバーンの種類とその対処方法などを情報共有して、大雪の積もった道路での走行に備えたという。

普段から同社では、当日の道路状況など、配送ルートに関する情報をドライバーが運行管理者に日々伝達し、社内全体で毎日こまめな情報共有を行う組織風土が醸成されており、そのことも「災害級の大雪」時に大いに活かされた。

「私の担当するルートは、特に道路や駐車場の状態がよくない箇所が多く、非常に苦勞しました。しかし、先輩ドライバーや運行管理者の方々が、持ちうる限りの知識と知恵を授けてくれるので、本当にありがたかったです」(同)

新人研修時のみならず、こうした日々の業務においても、会社一丸となって新人ドライバーを育てていく姿勢が、同社にドライバー応募が絶えない理由といえるだろう。



ドライバーは毎日の運行後に運行管理者へ道路状況・配送ルートに関する情報を伝達

「子育て中の女性の働きやすさ」

重視の柔軟な勤務体制が定着の礎に

有限会社武山商運（宮城県）

『広報とらつく』令和元年（2019年）9月15日号掲載



会社概要

有限会社武山商運 [代表取締役 武山孝好]
 本社所在地 宮城県東松島市赤井字七反谷地434-10
 資本金 300万円
 設立 平成13年10月1日
 従業員数 45人（ドライバー37人、うち女性8人）
 車両数 36台

給食部門立ち上げとともに 女性雇用と働きやすさを拡大 「長く働ける会社づくり」が 輸送力確保へのパスポート！



武山孝好 代表取締役

女性ドライバーの採用は10年前、給食配送部門立ち上げ時にドライバーを募集したところ、3人の女性から応募があったことがきっかけで開始しました。3人とも採用し、うち1人は今も給食配送を、ほか2人は一般貨物部門の県内配送ドライバーをしつつ、緊急時には給食配送も行っており、以降「女性の働きやすい環境整備」に努めています。

給食配送部門は、夏・冬・春休みという長期休暇を挟む業務であるため、雇用形態は男女ともにパートタイム契約で、休みの間に子どもや孫の面倒をみることで

できると好評です。

今後の目標は、新卒者採用です。当社には配送助手やリフトマンの業務があるため、そうした業務をしながら経験を積み、「中型免許取得後は市内・県内での配送→大型免許取得後は首都圏への中距離配送→定年前には再び市内の給食配送ドライバー・助手やリフトマンに戻る」というように、年齢に応じてステップアップしながら、長期キャリアを形成することが可能です。「長く勤めてもらうことのできる会社」への進化こそが、輸送力の確保に直結すると考えます。



「子育て中の女性も働きやすい仕事内容
+ 運行・勤務形態・勤務時間」の創出で
ママさんドライバーの活躍を促進!

給食配送部門で子育て中の女性ドライバーが数多く活躍する武山商運。同社が実施する「ツーマン運行による業務荷役負担軽減と作業の円滑化」の全貌を解剖します。

⑤ 給食配送部門を 「ツーマン運行」システムに

同社の給食配送部門は、トラックが9台（ドライバー9人）、配送助手9人の計18人で構成され、うち男性ドライバー5人を除き、全員が女性である。2人1組のツーマン運行で、石巻市の給食配送を行っている。

3トン車1台に、500kg以内の給食コンテナを6台積載し、市内の小・中学校に配送するのは、ドライバー1人きりでは負担が大きい。荷役負担を軽減するため、武山社長が市に要望し、ドライバーと助手、2人1組でのツーマン運行を可能にした。

学校ごとにトラックの停車ホームの高さが違い、段差や勾配もまちまちであるため、積み降ろしに際して力が必要な学校の担当には男性ドライバーを配置。ツーマン運行開始当初は、ドライバーと助手のバランスを考え、小柄な女性助手と男性ドライバーを組み合わせるよう配慮した。

昨年はドライバーが、今年は助手が1か月交代で配送ルートローテーションしている。ローテーションで全校を回っているため、ドライバーも助手も、どの学校に行っても等しく作業を行うことができるのが強みだ。



⑥ 給食配送ドライバーの 「1日の仕事の流れ」

それでは、実際に同社の給食配送部門ではどのような運行を行っているのだろうか。ある女性ドライバーの1日の仕事の流れを例に紹介する。

9:00 給食配送部門のスタッフが一齐に出社し、順番に乗務前点呼を行う。

9:30 車両点検後、運転席に乗り込み、配送助手が助手席に同乗して、会社を出発。

10:00 石巻市内の学校給食センターに到着。センター内の更衣室で白衣に着替えてから、積載時に積荷が外気に触れることのないよう、トラック最後部を「コンテナ発送口」にぴったり付けて停車。





10:15 まず荷台を消毒し、給食センターであらかじめ用意された2校分の給食を積んだ配送用コンテナ6台を、ドライバー・配送助手のコンビと、給食センターのスタッフで連携して積み込む。

10:30 積み込みが完了次第、センターを出発。2校ある配送先のうちの1校目へ向かう。

11:00 1校目の小学校に到着。用務員の指示を仰ぎながら、コンテナ4台を降ろし、配膳用のエレベーターに積み込む。荷降ろし完了後、2校目へ向け出発。

11:30 2校目の小学校に到着。ドライバーと配送助手が連携しながらホーム付けを行い、スムーズに荷降ろしを開始。急な勾配も、2人で力のかけ方を工夫し、難なくコンテナを運んでいく。

11:45 2校目の駐車場にトラックを止め、昼食休憩をとる。

12:45 2校目→1校目の順にコンテナを回収する。

13:20 給食センターに到着。荷降ろしを行う。

13:30 給食配送部門のメンバーで構成するグループLINEに連絡が入り、回収作業が遅れているトラックのヘルプに向かうため、再び給食センターを出発。

14:00 給食センターで再度ヘルプ分のコンテナを荷降ろしして、配送業務終了。会社の駐車場へと戻る。

14:30 駐車場に到着。高圧洗浄機を使用しトラックの洗車を行う。

15:00 帰社。帰庫時点呼を受け、翌日の注意点等を確認した後、退社。



配送助手の指示でスムーズなホーム付けを行うドライバー

このように、ドライバーと配送助手が1人2組となり、互いにフォローし合いながら作業で

きるツーマン運行システムであること、また、勤務時間帯が「9時から15時まで」で、子どもが学校に行っている間に働くことのできる、「子どものいる母親でも働きやすい勤務時間」であることが、同社の給食配送部門の大きな魅力となっている。

⊗あらゆるトラブルへの備えを 万全にする体制づくり

武山社長がツーマン運行のローテーションシステムを構築したのは、「子どものいる女性ドライバーが働きやすい環境」を整備するためだ。

給食配送には、衛生面の徹底的な管理が求められる。指輪・ネックレス等は装着不可であるなど、身だしなみに関する細かいルールを全員が遵守。また、月に2回（第1・3水曜日）の検便が義務づけられている。秋から冬場にかけてのノロウイルスが流行する時期は、検便が月3回となり、カキやホタテ等の二枚貝を食べないように指導するほか、子どもの吐瀉物を処理した際等に伝染する可能性もあるので、細心の注意を払ってもらっている。

女性スタッフには、子どもの行事や病気のために仕事を休む必要のある日がある上に、インフルエンザ等が流行し、まとまった人数の欠勤者が出る場合にも備えて、運行を確保するための対策を講じている。前述の業務ローテーションのほかにも、給食配送経験のある他部門の女性ドライバーに対し、交代要員になる可能性を考慮して、いつでも給食の業務ができるようにと検便やノロウイルス対策をしてもらい、緊急時のシフト変更ができるように対応している。

「このような体制を整備しているため、当日の朝であっても、早めに申し出てさえもらえば、すぐに対応することができます。社員たちには、『子どものために急に仕事を休まなくてはいけないということがわかったら、いつでも、

すぐに連絡をしてください』とお願いしています」(武山社長)

④「ママさんドライバー・配送助手」 ならではの業務上のメリット

同社の給食配送を支えているのは、ドライバーと助手の息の合った連携だ。トラックをホームに付ける際は、助手がドライバーをスムーズに誘導。洗車もドライバーと助手とで力を合わせ、細部までピカピカに洗い上げるなど、随所にコンビネーションプレーが光る。

助手の役割としてはほかにも、配送先の小・中学校に食品アレルギーのある児童・生徒がいる場合、アレルギー対応給食を専用の保温容器に入れてまとめたセットを手持ちし、助手席でしっかり抱え、用務員さんに手渡して届けることなどがある。

「給食センターのスタッフや、学校の用務員や教職員、さらに児童・生徒たちとのコミュニケーション能力の高さは、子どもをもつ母

でもある、女性ドライバーならではのものです」(同)

また、給食配送部門の鮮やかな連携を支えているのが、ふたつの「グループLINE」の存在だ。学校閉鎖や急なシフト変更等があった場合の連絡用として会社が設けた「給食配送部門グループLINE」がひとつ。もうひとつは、給食配送部門のスタッフが仕事の進捗状況を報告し合うための、独自のグループLINEだ。

「④給食配送ドライバーの『1日の仕事の流れ』」の中で、ドライバーと配送助手のコンビがヘルプに赴いていたのも、このグループLINEの連絡を受けてのこと。仕事が遅れている組があればLINE上で相談し、業務が既に完了している組が自発的にヘルプに向かう。助手がLINEのメッセージを入力・送信することができるのも、ツーマン運行でこそそのメリットといえるだろう。

こうした「互いに助け合える」社風もまた、「女性が応募しやすく、入社後も定着しやすい会社づくり」に繋がっている。



武山社長と、チームワーク抜群の給食配送部門のスタッフ18人

若者・女性の育成・定着に

「軽貨物」「引越作業」活用しステップアップ支援

株式会社カロカ急配（滋賀県）

『広報とらっく』平成31年（2019年）2月15日号掲載



会社概要

株式会社カロカ急配[代表取締役 平川千波]
 本社所在地 滋賀県守山市大門町308-1
 三榮ビル4F
 資本金 2,500万円
 設立 平成5年5月12日
 従業員数 42人(ドライバー22人、うち女性3人)
 車両数 22台

20歳から76歳まで
 老若男女のドライバーが在籍！
 各人にふさわしい配置転換で
 「長く働き続けられる環境」を提供



平川千波 代表取締役

当社はドライバーの約8割が未経験者で、採用方法はハローワークのみ、近年は当社のホームページをご覧になって応募される方も増えています。また、滋賀県トラック協会が平成27年に開始した、高校生対象の「物流出前講座」に影響を受け、約3年前から高校新卒者採用を開始。最年少である20歳の男性ドライバー2人は、高校生のころ当社へ体験学習に訪れ、高校卒業と同時に採用しました。

ドライバーの定着率がよく、定年を迎えても働き続けたいというベテランドライバーが多いため、定年を65歳から70歳

に引き上げました。定年後は延長再雇用を行っており、最年長のドライバーは76歳です。

女性採用を本格的に開始したのは6年前で、その手始めに取り組んだのが「ピンク色のトラック」の導入でした。当社には、トラックでの一般貨物輸送以外にも、軽貨物運送や倉庫・引越の作業等の業務があり、高校新卒者・未経験者・女性を積極的に採用することができるのは、そうした各業務を順々に担当し、配置転換をしながらステップアップしてもらうことができるからです。



人材確保の取り組みに必要不可欠な
「社内外からの“気づき”」を繰り返して
築き上げる女性・高校新卒ドライバー採用

女性ドライバー中心の採用から事業を開始した
カロカ急配が、再び女性ドライバー採用に注力・成
功し、高校新卒者採用を実現するまでの歴史と取り
組みを掘り下げます。

⊗県ト協主催「物流出前授業」が 新卒採用開始のきっかけに

同社では、幅広い年齢層のドライバーが活躍。最年少従業員である20歳の男性ドライバー2人は、うち1人がバン型車、もう1人は2トン車に乗務している。一方、最高齢のドライバーは76歳で、2トン車による地場輸送（単発）の仕事を担当する。同社はドライバーの定着率が高く、「定年を迎えても働きたい」というベテランドライバーが多いため、近年、65歳から70歳に定年を引き上げた。70歳からは健康上の配慮や面談を行いながら延長再雇用を行っている。

また、中途採用で採用するドライバーは未経験者が多く、7～8割が未経験者だという。

「当社の場合、経験者は採用してもほどなく辞めてしまう場合が多いのに対し、未経験者のドライバーは長続きするという傾向があります。当社は今年で設立26年目ですが、未経験者として入社し、今年で勤続20年目を迎えるドライバーが2人います。1人は元酒屋さん、もう1人は元レンタカー屋さんです。未経験者から育成し、長く定着するというのが当

社の社風になっています」（平川社長）

採用方法はハローワークからのみで、近年は同社のホームページを見てからハローワークへ応募してくる採用希望者も増えているという。

そんな同社が約3年前から始めたのが、新規高等学校卒業生採用だ。滋賀県トラック協会では、高校新卒者採用を目的として、「物流出前授業」を実施している。平川社長は高校での物流出前授業に影響され、高校新卒者採用を行うべく取り組みを開始した。

「当社には、一般貨物・軽貨物の運送に加え、引越作業・倉庫作業のお仕事があります。物流出前授業を通じ、『当社の業務であれば、高校生に体験してもらえるような学習プログラムも、入社後の育成プログラムも組むことができるのではないかと気づいたので。そこで、近隣の高校等から『体験学習』として学生を受け入れ、トラックの助手席に乗ったり、倉庫作業・引っ越し作業を実際に行ったりするなどして、運送会社の仕事を体験してもらいました」（同）

そして、体験学習の取り組みは参加者から

の応募に繋がり、高校新卒者採用の成功という形で実を結んだ。現在同社で勤務している20歳の最年少の男性2人も、体験学習を経て新卒採用したドライバーだという。

「高校新卒者には、中型免許を取得できるまでの期間に、軽自動車・バン型車による配送や、ピッキング等の倉庫作業を順々に担当してもらいながら、『トラックドライバーになるためのステップアップ』をしてもらっています。学生の体験学習→採用→育成というサイクルを、今後もさらに推し進めていこうと考えています」(同)

⊗専務からの提言で 女性ドライバーの積極採用に着手

軽貨物自動車運送事業から事業をスタートした同社。軽貨物運送を行っていた当時は、女性ドライバー中心の採用活動を行っており、最大13人の女性ドライバーが在籍していたという。しかし、一般貨物自動車運送事業を開始して以降、女性ドライバーが採用できない状態が続いた。そんなとき、平川社長は同社の専務から「女性トラックドライバーをもっと積極的に採用してはどうか」という提言を受けた。

「専務の言葉をきっかけに、本格的な女性トラックドライバー採用を再開しました。軽貨物配送や倉庫作業が会社の業務として存在することは、高校新卒者を含む未経験者や女性、特に育児中の女性をトラックドライバーとして採用する面においても、非常に大きなメリットがあるということに気づいたのです。トラック運送業界は男性社会ですが、むしろ女性の方が、コツさえ覚えれば仕事の習得は早いと感じます。近年はパレット化が進んで手荷役が減ったことも、女性トラックドライバーを積極的に採用するためのプラス要因になりました」(同)

それから約6年の月日が経ち、同社には現在、出産休暇中の1人を含めた3人の女性トラックドライバーと、2人の女性管理者が在籍しており、計5人の女性スタッフが物流の最前線で活躍中だ。



⊗「ピンクのトラック」で女性にPR ドライバー職への女性応募増

女性採用本格化の手始めにと平川社長が行ったのが、「女性が乗ってみたいくなるトラックづくり」だ。同社のロゴはグリーンが基調だったが、新しく購入した白い2トン車に、同じロゴをピンク色に変えてラッピングし、「カロ子ちゃん」と名付けたのだ。

「カロ子ちゃん」導入時、同社には女性ドライバーが在籍していなかったため、まず50代の男性ドライバーが乗務。カロ子ちゃんが運行を開始して1か月が経ったころ、「あのトラックに乗りたい!」と、ドライバー職を志望する女性3人から応募があるなど、効果は絶大だった。

その約1年後、「あのピンクのトラックに乗りたい!」と1人の女性がドライバー職に応募してきた。ある日、街を走るピンク色のかわいいトラックを見かけた彼女は、「このトラックに乗ってみたい!」とハローワークへ。ピンクのトラックの車体に描かれていた同社の社名をたよりに同社の求人を見つけ、すぐに応募。面接を経て、平川社長は彼女を女性ドライバーとして採用した。

彼女は未経験者であったため、入社後はま

ず、研修もかねて4か月ほどバン型車に乗務。その後2トン車に乗り換え、それとほぼ同時にフォークリフト運転技能講習を修了した。

入社から5年が経ち、彼女が現在乗務しているトラックは、あの憧れのピンクのトラック——しかも昨年8月に導入されたばかりの新車、同社で2台目のピンクのトラック、「カロ代ちゃん」だ。

「この会社に入社してからずっと、『この仕事、すごく楽しい!』と思いつけています。未経験で入社しましたが、トラックドライバーという仕事は自分にとって天職です。昨年、ピンクの新車に乗り換えられることになったときは、とてもうれしかったですし、毎日の運転がさらに楽しくなりました」(女性ドライバー)



⊗産前産後・育児中も女性が安心して働ける環境づくり

女性ドライバーが働きやすい環境づくりとして、同社では出産前後の配置転換や産休制度、さらに提携託児所の整備などを行っている。

「産休制度は、女性ドライバーが妊娠・出産を機に退職をしなくてもよいようにと創設しました。現在産休中の女性ドライバーが同制度を利用するのは今回が2度目で、今春から復帰予定です。復帰直後は、まだ子どもに手がかかる時期なので、事務所での業務や倉庫作業、近場での軽貨物運送をしてもらうよ

うにしています。こうした制度や手法は、『このようなことを整備すればもっと働きやすくなるのではないか』と、当社の女性ドライバーたちが私に気づかせてくれたことで生まれたものです。最近も、小さな子どもを抱えながらも働きやすいようにと、提携託児所と契約を交わしたところです」(平川社長)

例えば、前出の「ピンクのトラック『カロ代ちゃん』に乗務する女性ドライバー」は、2児の母であり、育児を実家に協力してもらいながら働いている。彼女の業務の場合、朝、小学校に登校する子どもたちを送り出してから出社することができ、土曜日は隔週、日曜日は毎週お休みになるため、子どもたちとともに休日を過ごすことができる。また、入学式や運動会など、絶対に出席したい子どもの学校行事がある場合は、事前に申請して、休みを取得することができる。

「子どもの急な発熱で学校から連絡があった場合は、実家の母に対応してもらっています。会社と実家、双方のサポートのおかげで、子育てをしながら働くことができます。今は地場輸送が中心ですが、子どもが大きくなったら、もう少し遠くへ、もう少し大きなトラックに乗って運行に出たいという夢があります」(女性ドライバー)

現在同社で勤務する女性ドライバーは、①彼女(ピンクのトラックに乗務する女性ドライバー)、②産休中の女性、③保育園児の子どもがいる女性——の計3人。保育園児の子どもがいる女性ドライバーについては、まだ育児に手がかかることから、現在は軽貨物運送を担当してもらっており、子どもの成長に伴いトラックへの乗務へと配置転換を行う方針だ。

平川社長は、女性からのドライバー職への応募を増やし、会社への定着を促すため、育児中の女性ドライバーに寄り添い、仕事と育児とのバランスをその都度検討していくこと

で、「育児をしながら働き続けることのできる職場環境の整備」を実現しているのだ。

「当社とお取引のある会社では、女性ドライバーが運ぶ荷物の重量を制限するなどの配慮をしてくださっています。女性ドライバーに適した業務・運行を検討・創出する際、こうした配慮がなされていない場合でも、荷主企業に交渉することによって、女性ドライバーが手荷役で運ぶ荷物の重量制限は可能になると思います。女性ドライバーを増やしていくためには、こうしたお客様との関係性の構築も非常に重要だと考えています」(平川社長)

役員や社員たちの声に日々耳を傾けながら、「育児中の女性が安心して働き続けることのできる職場づくり」を続ける平川社長。「当社の女性ドライバーは本当に頼もしい存在で、2トン車ドライバーにもかかわらず、4トン車ドライバーの売り上げを超えるような業績を上げたこともあるほどです。彼女たちの子育ても、これから徐々に落ち着いてくると思うので、それに合わせてさらにステップアップしてもらい、ゆくゆくはチーフ職に就くような存在になってほしいですね」と、女性ドライバーの今後の活躍に大きな期待を寄せている。



仕事と育児を両立しながらステップアップ

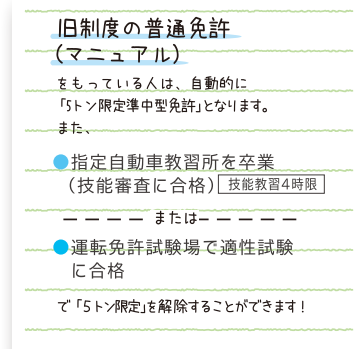
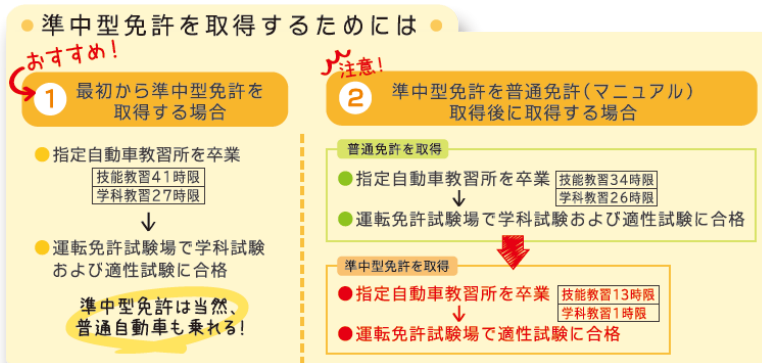
人材確保に役立つ！ 助成制度・支援ツール・認証制度

新規学卒者・若年者の採用時には 「準中型免許取得助成」のご活用を！

全日本トラック協会では、少子高齢化に対応し、若年労働者を確保することを目的に、各都道府県トラック協会の会員事業者が運転者として採用した、高等学校新卒者等の若年者が準中型免許を取得するための支援を行っています。

助成の対象となるのは、①準中型免許の取得（普通免許取得後の取得を含む）、②5トン限定準中型免許の限定解除——のために指定教習所等でかかる費用です（※事業者が負担した場合に限る）。

助成額、条件、申請方法等の詳細やお問い合わせは、所属の各都道府県トラック協会まで。



参考：準中型免許の取得に必要な手順

認証取得・情報登録がドライバー採用に直結! 「人材確保先進事業者」へのパスポート

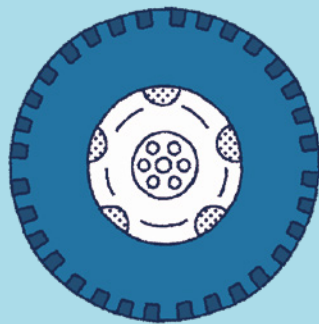
自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」

国土交通省では、トラック運送事業者をはじめとした自動車運送事業者による「働き方改革」の取り組み（職場環境の改善努力）を「見える化」し、求職者が容易に確認できるようにし、また、より働きやすい労働環境の実現、安定的な人材の確保を図るため、「自動車運送事業者の『働きやすい職場認証制度』」を創設しています。

同制度は、①法令遵守等、②労働時間・休日、③心身の健康、④安心・安定、⑤多様な人材の確保・育成——の5分野について、基本的な取り組み要件を満たすことにより認証されるもので、いわば「人材確保先進企業の証」となっています。

同制度に関する詳細は、同サイトのホームページ（二次元コード）、または認証実施団体＝一般財団法人日本海事協会（☎03-5226-2412）まで。





JTA 公益社団法人 **全日本トラック協会**

〒160-0004 東京都新宿区四谷3-2-5

TEL:03-3354-1009(代表)

<https://jta.or.jp>