

Introduction

はじめに

いま、トラック運送業界では、少子高齢化などにより、

若年ドライバー不足が深刻化しています。

現在、トラックドライバーの約96%が男性です。

男性を中心に考えた勤務体系や働き方、職場環境が女性の入職を阻んでおり、

これらの改善は、女性だけでなく、男性にとっても働きやすい環境となり、

業界のイメージアップや人材の確保につながります。

本冊子では、トラック運送業界における女性活躍をテーマに、

福岡県内で女性雇用を進める経営者や、

ドライバーとして活躍する女性へのインタビューを通して、

女性の入職促進、就労継続に向けた環境整備等の取組やノウハウを紹介します。

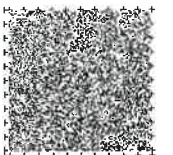
ダイバーシティ&インクルージョン ーみんなのシアワセー の実現に向け、

性別に関わらず誰もが働き続けられる職場づくりの一助となれば幸いです。

令和4年3月

福岡県人づくり・県民生活部女性活躍推進室長

田村 貴子



Uni-Voice
このマークは、目が不自由な
人などが使う音声コードです。

女性活躍推進は

ダイバーシティ経営の一つ

人口減少、新型コロナウイルスなど予測不能な変化の激しい環境下で、自社が生き残り、持続的な経営をしていくためには、多様な人材を活かすことで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげる経営が必要です。女性の活躍推進は、「ダイバーシティ」多様な人材の活躍推進」の中の一つと言われています。トラックドライバーの大半が男性であるトラック運送業界でも、女性活躍を実践することで、次のような効果が期待できます。

効果1 サービス開発

女性をはじめ多様な人材を社内に取り込み、今までにないサービスの源泉となるアイデアが生まれ、女性や生活者の新しい市場が開ける可能性があります。



女性社員が増えることで、従業員同士の会話が
増え、率直な意見が聞けるし、また、社内の風通しもよくなります。

効果2 人材確保

女性従業員の活躍自体が、発信力のある女性などの口コミにより良い評判となっていく、優秀な人材が「ここで働きたい」と惹きつけられる大きな力となります。



男性ドライバーに依存するだけでは、ドライバー不足が深刻化する一方です。女性を育成すれば、次の女性の応募にもつながります。

効果3 生産性向上

短時間勤務などの限られた時間で業務を行うタイムマネジメント力や無駄の少ない視点を活かすことにより、業務改善や組織全体の生産性向上につながります。従業員全体が長時間労働から脱却でき、残業代の削減にも繋がります。



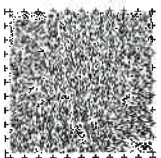
日中の短い時間を活用した
運行業務や、日中だけで完了するルート配送であれば活躍できる女性も増えます。

効果4 職場環境

女性をはじめとする多様な人材に長く活躍してもらうためには「働きやすさ」が必要です。「ライフイベント」に影響を受けやすい女性、共働きの男性も働きやすいか? 「社長や管理職は耳を傾けてくれるか?」などの視点で職場環境を整えることが人材定着につながります。



女性だけでなく、男性にとっても働きやすい職場づくりに繋がります。



Uni-Voice
このマークは、目が不自由な
人などが使う音声コードです。