働きやすい環境を整備

企業内認可保育園を設置
子育て社員を支援

ボルテックスセイグン

総合物流のボルテックスセイグン（本社＝群馬県安中市、武井宏社長）は、子ども・子育て支援新制度を活用し、当初の事業所内託児所から地域型保育事業所として認可を受け、運営している。事業所内保育所としては群馬県内で認定第1号だ。子育てしながら仕事を続ける社員を、バックアップするために開始した事業所内保育だが、2015年4月から安中市の認可を受け、新たに「うずまき保育園」としてスタート。社員だけでなく、地域の子どもたちも受け入れている。「うずまき」は社名の「ボルテックス」（渦巻き）からとった。

同社は、子どもを育てながら女性社員らが働ける雇用環境作りの一環として、2013年から事業所内での保育施設の設置について検討をしてきた。社内で調査したところ、グループ企業を含めて利用者ニーズがあったため、2014年度事業として着手した。

事業所内託児所は、安中市で保育園事業を行っている社会福祉法人「後閑あさひ福祉会」への運営業務委託を前提にプロジェクトチームに加わってもらい、認可保育園の建築基準を満たした設計で開園した。その

「うずまき保育園」は、仕事を続ける社員を、バックアップする事業所内保育所だったが、安中市の認可を受け、地域も対象の認可保育園で再スタート

ため、初期の運営当初からは「この時点で、弊社としては初めてその事実を知り、安中市から受け入れ先をすぐ探せと言われても探せない。今年度中の3歳児については補助を」と要請。その結果、安中市が単独補助することとなった。

子ども・子育て支援新制度の壁

昨年4月1日、安中市から地域型保育事業認可を受け「うずまき保育園」をスタート。市から新制度の説明をうけつつ、受け入れ対象年齢はゼロ～5歳を計画。しかし運営開始後、市からは、3歳以上の子どもを「うずまき保育園」で受け入れた場合、補助制度の該当者にならないとの通達を受けた。

ボルテックスセイグンでは補助制度について市が認可した以上は補助制度の説明と違うではないかなどの苦情も出ている。

また、同社としては、子ども・子育て支援新制度を活用したうえで、「改修コスト約4000万円、月間120万円の運営費」をかけた「認可保育園」だけに、補助制度を活用できない子どもを受け付けることを前提としていない。補助制度なしでは「利用者負担の値上げをせざるを得ない」と、制度設計の改善を求めている。

このままでは「3歳児」を抱える利用者は4月以降、子どもを転園させないと補助制度を受けられない。「女性が働きやすく、女性を雇用できる環境の整備」の一環として、女性を採用するうえでの条件整備に位置づけた認可保育園だが、皮肉なことに「わが社の女性社員から使い勝手の悪い保育園として利用されにくい状況が生まれている」と、制度の見直しを強く求めている。

認可保育園には制度設計改善を

うずまき保育園を利用しているボルテックスセイグンの女性社員からは「働く場所に保育園があるから求人に応じたにもかかわらず、3歳以降は他の保育園へ転園しないとならないのは困る」、「結局、遠い保育園に預けてから出社しないとならないから、求人時での説明と違うではないか」などの苦情も出ている。

短時間勤務を組合せ

女性ならではの接客の柔らかさが顧客にも好評だ

佐川急便潮来営業所

「軽」運転者 8割が女性

高速道路のインターチェンジを降りると、田園風景が広がる。茨城県潮来市。ここに、女性ドライバーを活用して効率よい集配体制を整えている営業所があるというので、取材に行った。東関東自動車道の終点、潮来インターから徒歩1分のところにある、佐川急便潮来営業所だ。3年前、男性ドライバーが集まらず、女性を募集したところ、思った以上に応募があり、今や軽貨物宅配車両の8割が女性ドライバーに。接客の丁寧さなどが顧客からも好評で、現在は配達業務が中心だが、今後は企業の集荷にも女性を活用していくことを検討中だ。

今でこそグループ全体で女性の活用に力を入れる佐川急便だが、そもそもは男性ばかりの職場。潮来営業所では、3年前に男性ドライバーが集まりづらくなり、通販の荷物が増えて荷物も小さくなってきたため、「女性もありでは」と募集したところ、子育て中のお母さん、シングルマザー、独身、子育てが一段落した50代など、当初考えていた以上に様々な女性から応募があったという。

林潮来営業所長

出頭主任

同営業所の林修三所長は「朝から勤務の『先発』、午後からの『中継ぎ』、夕方からの『抑え』というシフトが組めることがわかった」と、短時間勤務でも組合せることで業務を行うことが可能であると、やってみてわかったと明らかにした。

3人目産んだ後ドライバー復帰

募集の条件は1日4時間以上で週3日以上働けること。「短時間の勤務でも十分戦力となるので、その後も積極的に女性を雇い入れている」（林所長）。営業所の全従業員146人のうち、女性は57人を占め、女性の割合は39％だ。車両は、トラック44台、軽トラックが46台あるが、軽の8割は女性が運転する。

その潮来営業所の女性ドライバーのリーダー格を務めるのが、5年目で営業課主任の出頭みどりさん。3人の子どものお母さんで、自身も子どもの成長に合わせて内勤からドライバー職に転じた。途中で3人目の子どもを出産し、育児休業後に復帰した。「3人目を産める環境に社会も会社もなり、仕事に復帰できた。入社した頃とはずいぶん変わった」と女性が働きやすい環境や制度を会社が整備してきたことも大きいと指摘する。

「子どもの急病」母親同士が連絡

佐川急便では、3年間の育児休業制度を設けているほか、従業員が妊娠を報告してきたときの管理職としての心構えなども指導しているという。

佐川急便潮来営業所では、子どもが熱を出したときでも母親同士が連絡を取り合い、会社を通さずに勤務の調整を行っている。主任の出頭さんは「これだけ女性が多いと、交代交代でどこかの子どもの具合が悪くなるのは当然。自分がそうなったときに気持ちよく休めるよう、その日いる人だけで頑張ろうということになる」と話す。

潮来営業所には集配地区ごとに7つの班があり、各班ごとに行動する。班ごとのチームワークをよくするために、出頭さんは「子どもが寂しい思いをするので、学校の行事には行かせてあげたい。予定を忘れるお母さんもいるので、『そろそろ運動会じゃない？休み取ったら？』などと声をかけるようにしている」という。

配達だけでなく集荷にも抜擢へ

佐川急便潮来営業所では、女性戦力を主に配達に充当しているが、売上げ増を図るため、今後は市場性が高い集荷にも女性部隊を抜擢していく計画だ。

林所長は「企業が密集する鹿島市内や神栖市内に集配コースを作り、軽より一回り大きい1㌧積みのバン車両に変えて、商業貨物の配達と集荷を増やしていきたい」と、これまで通販の配達に充てきた女性戦力を企業担当のセールスドライバーとして投入し、売上拡大に結びつける戦略を描いている。

リーダー格の出頭さんは「様々な家庭環境に合わせて、働きやすい時間と職場環境を用意してあげれば、今後もどんどん女性達に入ってきてもらえると思う」と期待を込めた。

受け皿づくりへ業務創出

リーディングサポート

助成金活用し態勢強化

労働力不足が顕在化する中で、今後ドライバーがいなくなり事業が成り立たなくなるのでは、と危機感を持つ経営者も少なくない。茨城県つくば市に本社を置く、リーディングサポート（高埜広司社長）では、人材不足の突破口は、やはり女性の活力が不可欠だと、獲得に力を入れている。そのためには、環境整備はもとより、新たな業務を創出し、改善を行うなどの自社としての受け皿が必要だと高埜社長は強調する。女性ならできる、女性ならではの業務を立ち上げることで、今後の女性活力の場を提供したい考えだ。

これからは女性の活用を考えて行く必要があっても、女性ならではの問題や男女間の問題は自社でも過去にはあり、一度は、女性ドライバーの活用を躊躇することもあった。昨年までは、女性の活用とはいえ、本音と建て前にかなり格差があると思っていた。しかし、その思いを越えて、この業界は女性の活力が必要不可欠だと考えるようになってきたと高埜社長はいう。例えば、女性ドライバーを男性並みに近づけることは無理で、受け皿が変わっていかなければ、女性も定着して行くことは難しい、という観点で、女性に合わせた会社づくり、そのコミットメントをすることによって、女性に特化した業務を推進をしていく考えだ。

ワークライフバランスを考え、女性に特化した業務創出

高埜社長

トラガール求人独自サイト開設

旗は振っていても、実際二の足を踏むことも多い。ワークシェアリングはもとより、全体的なワークライフバランスを考えていかなければ難しいという。

例えば自社の場合、これまでの大型免許取得支援は、県トラック協会の助成金をそのまま運転者に渡していたが、今はトラック協会やハローワーク等の訓練奨励金などを活用して不足分の半額を自社で負担している。我われ中小事業者が対外的に格好良いと言っても、受け皿を創っていくには、あらゆる助成金を活用していかないと持続継続は望めない。同社では、自動車学校に通うのではなく、那須の合宿免許を活用し、2週間程で取得するという。運転者も短期集中して取得できる。学校に通うことになると、仕事を途中で切り上げて向かうとなれば、時間と手間が掛かり、業務に支障を来すことに成り兼ねない。こうして、自社として受け入れ体制をハローワークや求人誌にアピールして行くと、募集に対して応募が増えて来た。応募者が本当に免許を取らせてくれる、という信用に繋がっているという。

仕組みづくりが大変だ、という時期ではなく、東京オリンピック後から人材不足が深刻化すると思う。自分が60年生まれで55歳、60歳になった時期には、現役を退く運転者が増えて来る。我々の世代は、出生率が高かったが、どんどん少子化に向かった時期であった。今、行動しなければ「あの時、やっておけばよかった」と後悔するだろう。人材不足の問題は、「大手も零細企業も同じ社会問題。我われの資産は人なんです。そこにスポットを当てないと淘汰されてしまう」と危機感を示した。

今後、同社では、女性の引越チームを立ち上げたり、軽貨物に特化した女性の働く受け皿を提供するという。併せて、独自の「トラガール求人サイト」をスタートさせており、サイトの登録事業者の資質を明確化し、雇用の場を提供して行く考えだ。

厳しい時こそ、『原価計算』で健全経営!!

武田式 運送原価計算システムVer2.0 関東圏2014年度版

CD-ROM　発売開始　定価9,800円（税込み）

やさしく、便利な「全国の運送事業者を支援する原価管理ソフト」です。

Point1 同一車両、1日複数運行に対応、顧客ごとに売上管理ができます。

Point2 原価計算結果に限界利益率、損益分岐点売上高が表示されるため、損益管理が容易になります。

Point3 車両情報、原価計算、日次実績の各入力データの連携をスムーズにしました。

Point4 時間外労働に加え、深夜労働の割増運賃も別欄で入力、加算できます。

テキストは、CD-ROM内にPDFファイルにて同梱。

お申し込みは…http://www.ryu-tsu.comまで。

発売元 新日本流通新聞社　〒162-0818　東京都新宿区築地町19番地　大藤ビル4F　☎03-5206-2615

女性が輝く社会実現へ

ママSD〝青春〟謳歌

ヤマト運輸・村岡恵美さん 群馬赤堀宅急便センター

「女性SDの役割は大きい」と村岡さん

「運転・人が好きな人にもってこい」

これからの物流業界には、性別、年齢、国籍を問わないダイバーシティ(多様性)の発想が大切だ。ヤマトホールディングスでは2014年8月に「ダイバーシティ推進室」を発足し、女性活躍などに積極的に取り組んでいる。ヤマト運輸の女性セールスドライバー(SD)活用は、宅急便が開始された1976年の3年後、79年頃から採用の門戸を広く開いた。女性活用のパイオニアともいえるヤマト運輸。今後さらに、活躍が求められる女性SDの現場の声を取材した。

◇

「宅急便の配達業務は女性に向いているんじゃないかと思います」

明るく話すのは、群馬主管支店・伊勢崎華蔵寺支店群馬赤堀センター(伊勢崎市西久保)のSD、村岡恵美さんだ。

「最近ですと小さなお荷物が多いですし、運転が好きで、人と接するのが好きならば、もってこいです。お勧めします」

最初はクロネコメール便配達のパートだった。その後、SDへ声をかけられ正社員となった。12年間、小型トラック(2㌧)のハンドルを握る。

「ヤマトのイメージは働く前から3K(きつい、危険、きたない)ではなかったし、とても良い人ばかりで、SDにも溶け込みやすかったです」

細やかな心遣い 職場の信望得る

朝8時から稼働、配達を済ませて午後からは集荷をメインに、空いた時間で営業に出向く。新規の顧客開拓などで実績を出している。

赤堀センターのスタッフは、社員が29人、そのうち女性は13人。村岡さんは、副センター長も務めている。

家族の理解あり 仕事と主婦両立

職場の若い女性からは「いつも明るい笑顔で私たちをまとめてくださり、人生の先輩として尊敬しています」と信頼されている。社員やパートのスタッフに細やかな心遣いなどで接し、男性のセンター長や、支店長の信望を得ている。

仕事と主婦業も、家族の理解と協力で両立しているという。

「両親が一緒に住んでいるので助かっています。子どもは2人いますが、下の子は大学生で、手が離れています。『お母さんが元気に働いてくれている方がいい』と言ってくれます」

主婦ならではの仕事での優しい目線もある。「お客様のお子さんの成長などにも接し嬉しくて『大きくなりましたね』『覚えてくださっていたんですね』と会話が弾む時もあります」。

朝早くや夜の時間帯を指定する若い女性、一人暮らしの年配の女性などの親しくしていただいているお客様も増えている。

「ありがとう」が仕事のやりがい

仕事での喜びは、「お客様へお荷物を届けると『ありがとう』と言われる時が嬉しい。それが仕事のやりがいです。元気になります」。

その幸福感を家族の待つ自宅へ持ち帰って、「元気なお母さん」の主婦業をする。仕事を通じた家庭との調和の秘訣を見つけている。

昨年の4月から9月までの6カ月間、関東支社が独自で企画した女性向けのスキルアップ研修「なでしこ塾」に参加。支社内のSDや、コールセンターのオペレーターなどと交流を深め、最終日には「朝の体制の取り組み」についてプレゼンテーション。支店長の励ましのメッセージを添えた修了証を手に泣いたという。

「こんな修了証なんて学生以来です。感動しました」

第二の青春を謳歌しているように元気に働くママさんSDだ。

金子支店長

鈴木課長

白根運送 笹本清美社長

山梨県南アルプス市に本社を置く白根運送(笹本清美社長)は、ヤクルトのチルド幹線輸送を担い、社名は旧白根町、地元を象徴する北岳(白根山)から命名した。父が経営していた当時は、地元の青果物輸送に従事していた。しかし、季節波動のある輸送品目故に、シーズンオフとなると運転者が出稼ぎに出る時代であった。1992年(平成4年)から事業を引き継いで以降、平準化が保てる輸送品目にシフトし、今日に至っている。

重いハンドルを体全体使い運転

父の背中を見ていた笹本社長は、21歳で自ら大型トラックを運転する。山梨の特産品である桃の輸送では1枚5㌔㌘となるシートを2枚重ねで、それを2千枚積載し市場へ輸送する。省力化に乏しかった当時としては、女性には過酷過ぎる輸送であった。併せて、トラックと言えば、重いハンドルにダブルクラッチの変速機、体全体を使ってトラックを操縦していた。トラックに乗ると近隣住民が集まって来る。公道を走れば同業のドライバーが皆振り向くほど、女性がトラックを運転する姿は珍しかった。

トラック運転者不足をはじめ、物流業界の人材不足が叫ばれる昨今、昔もドライバー不足はあった。父の経営を否定する訳ではないが、毎週のように求人広告を打つ時代があったという。

そのような状況を見ていて、「人材が悪いのではなく、受け入れる側にも問題があるのでは」と考えたことがあった。私だったら、いつも求人を出している会社には行かないと。

自分が経営者になり、やはり会社って家族なんだという考え方になり、従業員も不思議と親戚、従弟、親子といった身内が増え、今では3家族の従業員がいる。

定着率も高いし、早い話が仕事をする以前から認識と理解を備えているのだ。

「自分ができる仕事に就いて」

女性の活力が必要とされている今日、女性ドライバーを見て40年前の自分と置き換えることある。物流業界に女性はいなかったし、母には女だてらにトラックなんか運転して…とよく言われた。自分には関係ないと思っていた。そこに仕事があり、自分にもできるというとなれば、やればいい。自分では男だから、女だからという意識することではなく、体力的な格差はあるにしても、女性が出来る仕事に就いて欲しいと思う。

女性から興味を持たれる業界へ

採用時に車は好き? と聞いてみる。そこでマイカーを想像する者は、トラックは好き? と聞けば返答に困る者も中にはいる。自社の場合、倉庫と横持ちもあるので、新人が入って来ても、慣らして外の仕事に就いてもらい、その逆にドライバーを引退しても受け皿はある。

今後、事業者は性別も隔てなく受け入れる業務形態を考えていくことが必要であり、女性たちもこの業界に興味を持ってもらえたら何よりだ。未だまだ男所帯の業界ではあるものの、常に対等でありたい、と〝元祖〟トラガールはエールを送る。

ダイバーシティの推進

旺盛な通販市場や、高齢社会の〝買い物弱者〟などで宅配事業へのニーズはますます高まってくる一方、物流業界全体では人手不足は深刻だ。

多様な仕事の仕組みのダイバーシティを構築するとともに、宅急便には、「地域との密着性」も不可欠な点から、地元の男性はもちろんだが、地域を愛する女性の活用は大きな戦力になることは言うまでもない。

伊勢崎華蔵寺支店の金子隆之支店長は、「女性の活躍は、女性の細かさなどで職場全体の環境も良くなります。男女を問わず歓迎します」と話す。

また、群馬主管支店人材育成課の鈴木寿一課長は、「地域で配達や集荷、SDになりたい主婦はたくさんいると思います。安心して働いていただけます。働いている女性には、どんどんステップアップしていただき、村岡さんのような方に女性センター長として活躍してもらいたい」と女性の躍進に期待している。

ヤマト運輸は、厚生労働省から「子育て支援に取り組む企業」としても認定されている。ダイバーシティを推進し、女性をはじめ、多様な人材が働きやすい職場環境づくりを目指している。

企業・業界団体と連携

埼玉県ウーマノミクス課

野尻課長

生産年齢人口、女性の年代別の就業状況などを背景に、女性の働きやすい環境整備や就業支援、女性の活躍を応援する機運づくりを埼玉県が関係業界と連携して取り組んでいる。

埼玉県では2012年度から労働産業部に「ウーマノミクス課」(野尻一敏課長)を設置した。同県の場合、幸いにして微増ではあるものの人口が増えている。2000年(平成12年)を境に生産年齢人口の減少が表面化し、女性の活躍にスポットを当てはじめた。とりわけ、30歳代の女性就業率が低く、神奈川県、千葉県にも同様の傾向がみられる。

これは、ベッドタウンで発展した地域環境から核家族化世帯が多いため、周辺に身内がいない、出産や子育てに入る時期になり、働きたくても難しいといった背景があるという。国の調査報告でも、第1子出産前後の就業割合を見ると、就業を継続が38%、離職が62%を占めている。

その理由として、家事・育児に専念するためが39%、次いで仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しいためが26%を占めた。

一方で、内閣府の調査では、子供が就学年齢に達すると、母親は就労希望率が高くなる。4歳~小学校入学時には87・5%が働きたいと希望し、中学生以上では99・1%に達する。

就業や活躍分野拡大サポート

「多様な働き方実践企業」推進

ウーマノミクスのプロジェクトは、こうした比較的就業率が落ち込む30歳代の就業を上げるのと同時に、子育てを終えた女性の双方をバックアップするとの位置付けだ。

異業種交流会に 埼ト協会員参加

10月22日、今年度の「女性の活躍するフィールド拡大事業」として、女性ネットワーク交流会を開いた。商工団体9団体や女性の少ない19の業界団体と連携することで、フィールドの拡大と経営者の理解促進、働きやすい環境づくりや業界のイメージアップに繋げるのが目的で、女性ドライバーを雇用する埼玉県トラック協会の会員事業者5社も参加している。

参加した女性たちからは、異業種交流で相互理解と横の連携が広がったと好評価を得ている。

また、自らの将来像を描く「未来新聞」をグループで製作することで一層の協調感が生まれたのが良かったという。

ウーマノミクス課では、県内企業に対し「輝く女性応援団」を募集し、女性の活躍を応援する企業の「輪」を広げている。現在482事業者が登録し、企業の活力で女性が生き生きと輝く社会づくりを狙いとしたものだ。同プロジェクトに対するPR缶バッジやステッカーやポスター、名刺などを提供し、視覚効果とムーブメントを起こすツールとして活用されている。

この取り組みがきっかけとなり、企業間のつながりが拡大すれば、と意欲を示した。併せて、企業に対し「多様な働き方実践企業」を推進し、認定をしている。女性が短時間でも働ける企業を段階ごとに認定するものだ。

6項目の基準に対して、全て該当するとプラチナ、4~5項目でゴールド、シルバーと中小企業でも取り組めるようハードルは高くしないで裾野を広くした認定制度だ。

企業もレベルアップでき、認定を取得すると、認定書の発行やロゴマークの提供、西武ライオンズの観戦券や県の建設工事の入札資格での審査加点がある。併せて、制度融資でもメリットがある。

行政、企業、業界団体が連携した取り組みこそ、女性活力に対する後押しが今後の課題解決に繋がる近道でもある。今後、女性ドライバーについて実施したヒアリングを基に、県トラック協会と連携し、2月23日に事例発表を行う予定という。

21世紀の物流に貢献する―― 全国直営450店舗、信頼のネットワーク

株式会社 宇佐美鉱油
名古屋市中村区名駅南1-15-21 宇佐美名古屋ビル7階 Tel.052-586-1166 Fax.052-586-2070

株式会社 西日本宇佐美 愛知県津島市埋田町1-8 Tel.0567-26-3153
株式会社 東日本宇佐美 東京都江東区辰巳1-7-17 Tel.03-5569-5111

1 基本掛金は損保自動車保険と比べて割安な設定!
2 そのうえ掛金割引は損保と同等かそれ以上!
3 事故の際は、安心の補償内容と示談交渉サービス!
4 さらに、各種安全推進サービスの無償提供も!

損保自動車保険から交通共済へ契約を切り替える際は、
損保で適用されている優良割引率を引き継ぎます。
保険の満期を待たずに、今すぐ掛金見積をご用命ください!

●トラックの自動車事故損害賠償と交通事故防止●
関東交通共済協同組合
〒160-0023 東京都新宿区西新宿7丁目21番20号(関交協ビル)
kankokyo.or.jp
本部・営業推進課 Tel.03(5337)1753直通
●ホームページでも掛金見積依頼をお受けしておりますのでご利用ください。