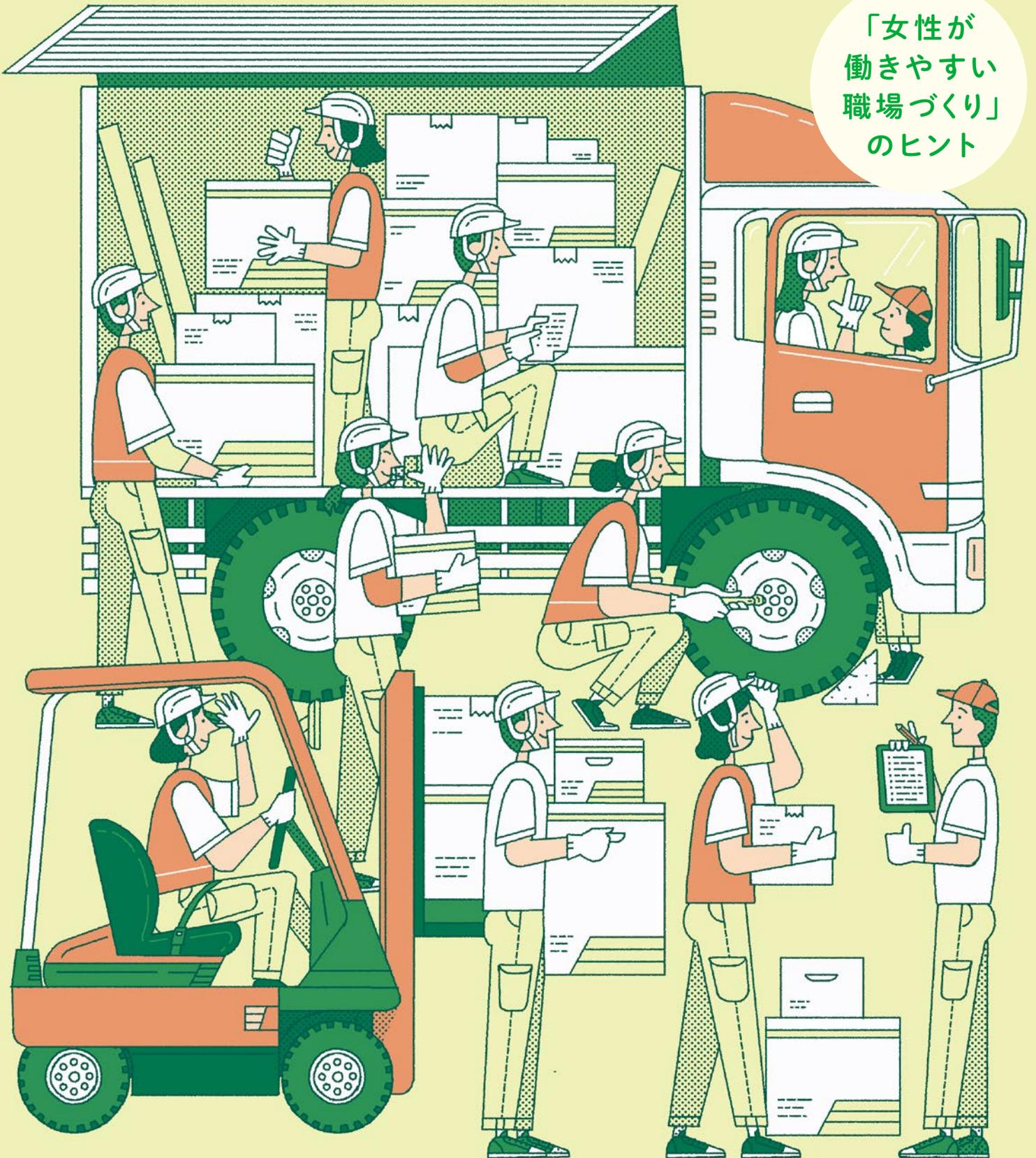


# 女性トラックドライバー 採用成功事例集 ②

「女性が  
働きやすい  
職場づくり」  
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201万人に及び、このうちドライバー等輸送・機械運転従事者数は約88万人と、横ばいで推移しています（令和5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5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25%である一方、40歳以上50歳未満が約25%、そして50歳以上が約50%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20.4%、輸送・機械運転従事者では3.4%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際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」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紹介する冊子の第2弾です。

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	株式会社ヨシノロジ（佐賀県）	P.002
CASE:02	荒井貨物株式会社（北海道）	P.010
CASE:03	<small>たいめい</small> 岱明運輸株式会社（熊本県）	P.016
CASE:04	有限会社菅原物流（山形県）	P.024



## 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。

# 確固とした採用方針と キャリア構築ヴィジョンで 「運送業界を変える女性」の育成へ！

## 株式会社ヨシノロジ（佐賀県）

『広報とらっく』 令和6年6月15日号掲載



### 会社概要

株式会社ヨシノロジ [代表取締役 吉野晋司]  
 本社所在地 佐賀県鳥栖市立石町865-1  
 資本金 500万円  
 設立 平成26年9月19日  
 従業員数 35人(ドライバー30人、うち女性1人)  
 車両数 28台

未経験者・普免のみ保有者・  
女性・若年者の採用主眼に  
「ステップアップしていく  
キャリアモデル」を実現！



吉野晋司 代表取締役

当社のドライバーは、最年少が24歳（女性）で、最年長が59歳（男性）です。60歳を定年とし、定年後は延長再雇用制度を設けており、63歳までの雇用実績があります。採用方法としては、いまだに根強いのが従業員からの紹介、次いで多いのが求人サイトからの応募です。求人条件には、「普通免許のみでOK」と掲げ、未経験者・若年者を積極的に採用しており、当社のドライバーは7割が未経験者です。普通免許のみ保有の未経験者は、入社後、免許取得補助制度を利用し、まず中型免許、次に大型免許とステッ

プアップします。令和5年は3～4回求人を出し、計60件強の応募がありました。これは比較的多い数であると捉えています。令和6年でちょうど創業10年を迎えましたが、4年目に初めて女性ドライバーを雇用して以降、入れ替わりはあるものの、常時女性ドライバーが在籍しており、大手運送事業者の営業所間輸送を担当してもらっています。会社が身体的負担の少ない運行を創出しさえすれば、何事にも気が利き、仕事も手早くこなす女性ドライバーがこの業界で活躍できる場は、じゅうぶんにあると考えます。



## 採用・面接・育成の方針を「超」明確化 Web活用し「未経験・普免のみ」の女性・若年者に 「応募の安心材料」と「目標」与える

創業4年目以降女性ドライバーが絶えず在籍するヨシノロジ。ある日同社を訪れた女性ドライバー志望者の面接・採用・育成過程から、「トラック運送業界の求人のあるべき姿」を見つめ直します。

### ⊗ 未経験ドライバーの採用基準は 「この仕事がしたい」 ＜「この会社で活躍したい」＞

ヨシノロジでは、「運転の癖が強い経験者はあまり採用したくない」という方針から、未経験者採用が多い。その結果、同社に現在在籍するドライバーの7割が未経験からの採用者である。

求人を出す際の応募資格では、「普通免許のみでOK」と謳っている。中型車・大型車が中心の同社では、研修等のサポートの下、普通免許のみで採用された未経験者が、入社後に補助制度を活用し、まず中型免許を取り、次に大型免許を取得する、というステップアップが一般的である。

令和5年は求人サイトにおいて年に3～4回求人を出し、累計63件の応募実績を誇るが、全ての応募者と面接を行っているわけではない。

**吉野社長** 求人サイトから応募があった後、面接のアポイントを取る電話の時点で、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、ご年配の方や、電話対応の印象がよくない方は、面接をご遠慮いただいています。特に多いの

が、「荷物はパレットですか」、「月給はいくらですか」など、面接前にもかかわらず、面接時の質問内容を尋ねてくる方です。それゆえ、年に計60件以上応募があっても、大半は電話の段階でお断りします。

トラックドライバーの求人では、「この区間の運行だけならやります」、「こういう運行と仕事があれば働きたい」と、限定的な希望条件で応募してくる方が非常に多いです。ただ、運送会社は「会社」なので、会社の中にいろいろな運行があり、担当していた運行がなくなったときには、別の運行を担当してもらうことになります。私たち経営者には、「ドライバーに職務のステップアップを実現していただきたい」という思いが大前提にあるので、様々な運行や職務を担当して、キャリアを積み重ねてほしいのです。

「一生涯、A地点からB地点までモノを運ぶ仕事がしたい」という方もいるでしょうが、当社ではドライバーのステップアップを最優先に考えています。そのため、「どの会社でもいいから、希望する特定の運行をしたい」という考えではなく、「この会社でドライバーとして活躍したい」という考えをお持ちの方を採用したいので、前者のような考え方の応募者は、電話の段階でお断りしています。

また、ヨシノロジが掲げる「中型車から大型車へとステップアップしていくキャリアモデル」を実現するには、若年層の採用が欠かせない。中小トラック運送事業者であれば、経営者の目がドライバー一人ひとりにしっかりと行き届くため、経営者が若手ドライバーの適性や運行内容、仕事内容を見極めながら、免許の取得や担当業務の変更などを行うことで、ドライバーにとって最善のタイミングでステップアップしてもらうことが可能だ。これは大企業にはない強みだと吉野社長は強調する。



同社の未経験者ドライバーは中型車からキャリアをスタートする

## ⊗ 絶えず在籍する女性ドライバー 「正確・丹念・迅速」な仕事ぶりは宝

令和6年で創業10年を迎えた同社で、女性ドライバーを初めて採用したのは4年目だったという。女性ドライバーの採用を渋る経営者も少なくない中、「私には『女性がドライバー職をするのは無理ではないか』という考え方は一切ない」と吉野社長は語る。

前職では大手運送事業者に勤務していた吉野社長。その際に痛感したのが、「男性ドライバーよりも女性ドライバーのほうが圧倒的に気が利き、配送のスピードも速い」ということだった。

**吉野社長** 当然、荷役作業時などの体力面への配慮は必要ですが、基本的に「女性ドライバーに適した運行がなければ作ればい」という考え方を持っています。例えば、今担当している運行が半日しかなかったら、あと半日は事務所の仕事をしてもらう。その間に私たちが

カゴ台車（ロールボックスパレット）やフォークリフトを使った、女性向きの、身体的負担が少ない仕事を探して用意すればいいのです。ですから、当社のような中小トラック運送事業者でも、女性ドライバーが活躍できる場はじゅうぶんにあると考えます。

入れ替わりはあるものの、同社にはこの6年ほど、女性ドライバーが常時在籍している。女性ドライバーに担当してもらう運行は、大手運送事業者の営業所間輸送（福岡県内）で、女性ドライバーが入社した際は、いつも同運行を担当。ほかにも、比較的身体の負担が少ない手積みを伴う、冷凍車による運行も、女性ドライバーに担当してもらったことがあるという。

特に、「未経験者」かつ「普通免許のみ保有」の新人女性ドライバーが入社した場合は、決まった場所を往復する、ワンパターンの運行の中で、経験を積んでもらっている。

## ⊗ 「女性」「大学新卒」「未経験」 「移住就職」……前代未聞の 志望者・Aさんからの応募

令和6年現在、同社で前述の「大手運送事業者の営業所間輸送」を担当しているのは、入社約1年の若手女性ドライバー、Aさんだ。

令和5年6月、ヨシノロジが求人を掲載しているWebサイトに、兵庫県在住で、4年制大学を卒業したばかりの女性から応募があった。吉野社長と、求人を担当する事務スタッフは、大きな驚きをおぼえたという。

**吉野社長** 事務スタッフから私に「兵庫県の方から応募がありました！」と連絡が入ったときは本当に驚きました。当社には移住補助金制度などありませんし、しかも応募情報を見ると、自分の娘と同じ年齢の、大学を卒業したばかりの女性からの応募だったので、どうしても親の気持ちになってしまい、応募時点からずっと気になっていたのがAさんでした。

今思えば大変失礼な話ですが、自分の娘と同じ年齢の女性が、兵庫から佐賀に、運送会社の面接に来るということがあまりにもレアで、私自身そんな経験は初めてだったので、「もしやこれは新手の詐欺なのではないか」と、少し不安でした(笑)。

しかし、実際に面接で話をしてみると、親御さんのご実家があり、ご親戚もいるなど、愛着のある佐賀県でトラックドライバーになりたいくて、その日1日で何社か面接を受けるという話で、「純粋な応募者だったのか」とほっと胸をなでおろすとともに、感動もおぼえました。

地元兵庫県から面接にやってきたAさんはその日、佐賀県内の運送会社数社の面接を受けた。

Aさんがそのトラック運送事業者数社を選んだ基準は、求人サイトに掲載されている給料や仕事内容と、「未経験者を受け入れてくれそうな会社」だったという。また、その求人サイトでは、公式ホームページ(HP)がある会社については、そのサイトへのリンクも掲載されていた。中でも、きれいなデザインが目を引くヨシノロジのHPは印象に残っており、「広報面にも力を入れている会社なんだな」と好印象だったという。まったく未経験の業界に飛び込もうと思ったAさんを安心させたのは、しっかりと整備された会社のHPだった。

しかし、兵庫から佐賀へ足を運んだAさんが、面接へ訪れたヨシノロジ以外の運送会社で受けたのは、悲しい対応だった。うち1社では、応募者が女性であることは応募時点で認識していたはずにもかかわらず、面接では開口一番に「うちは重たい荷物が多いから、女性は厳しいね」と言葉をかけられたという。とりあえず最後まで担当者の話を聞いてから退出したものの、Aさんはその場で不採用を確信したという。

## ⊗運送業界の求人にはびこる“ウソ” Aさんの例に見る「女性ドライバー 採用の阻害要因」

しかし、面接を受け続ける中で、ヨシノロジを訪れたAさんは、吉野社長の真摯な対応や説明に触れることになる。吉野社長はAさんとの面接でまず、トラック運送業界の概要やトラックドライバーの仕事内容について、一から十まで丁寧に説明。「正直、専門用語や詳細な仕事内容が分からず不安な気持ちだった」というAさんは、吉野社長が熱心に説明してくれたことに対して非常に好印象を抱き、「未経験者の私でも、ちゃんとトラックドライバーになれるかもしれない」と、大きな安心を得ることができた。

面接を終えた後、Aさんがこれからまだ他の運送会社にも面接に行くことを告げると、吉野社長からこのようなアドバイスがあったという。

**吉野社長** 長年トラック運送業界に身を置くと痛感することですが、運送会社の求人や面接というのは、実際とは異なる情報を記載したり、情報を盛ったりしがちです。例えば、「アットホームな職場です」と言いながら、不真面目なドライバーが群れているだけだったりすることもままあります(笑)。そういった運送会社は、給与や運行体制などについても、求人情報に乱雑に記載していて、「実際に入社してみたら、求人情報と全然違った」というケースが非常に多いです。大学新卒者で、トラック運送業界未経験のAさんが、そういった運送会社に騙されないかが、とにかく心配でした。入社後のギャップというのは当然、どの業界でも、どの会社でもありますが、「こういう運送会社には気をつける」というポイントだけを、まずAさんに伝えました。「当社に入る・入らないはどっちでもいい。とにかく『話が違う!』ということはたくさんあるから、本当に気をつけないとダメだよ」と口を酸っぱくして伝えました。

そうしてまた別の運送会社の面接に訪れたAさんは、そこで衝撃を受けることになる。

**Aさん** 吉野社長に「こういうことを言うてくる会社には絶対に入ったらダメだよ」と教えていただいたまさにその内容を、別の運送会社の担当者の方に実際に言われて、本当に驚きました。その運送会社では、話の内容ももちろんですが、事務所にけだるそうな雰囲気があり、スタッフの方の対応は、あいさつもな感じで、「このような会社ではちょっと働きたくないな」と思いました。吉野社長には、「もし当社で働きたいのであれば、ぜひ入社してほしい」と言われていたので、すべての会社の面接が終わってすぐ、ヨシノロジさんに「働かせてください」とご連絡しました。

ここで触れておきたいのは、Aさんは令和5年3月に大学を卒業したあと、トラックドライバーになろうと一念発起し、同年5月に中型免許を取得した状態で、同年6月上旬に佐賀へ面接に来ているという点だ。「中型免許取得済み」ということは、トラックドライバーへの就職にプラスに働く要因である。しかし、「たとえトラックの運転免許があっても、女性だから採用しない」という事業者側の姿勢がいまだに根強く存在しており、それが女性ドライバー採用の門戸を狭めているといえる。

**吉野社長** 「当社には女性ドライバーに担当してもらいやすい運行があったから採用しただけだろう」と言われるかもしれませんが、先ほども申し上げた通り、女性ドライバーを採用しようと思えば、採用後でも適した運行は創出できると考えます。

当社は「未経験・普通免許のみでも応募可」を掲げていますが、Aさんの場合、中型免許を取得してから面接に来たことを筆頭に、「トラックドライバーになりたい」という準備姿勢が見えましたし、面接の中で、知らないことをどんどん吸収しようとする、前向きな意欲がも

のすごく伝わってきました。

私は採用面接の場で、「どうぞ当社に入社してください」と応募者に話すタイプではなく、「家に帰って考えて、3日以内ぐらいでご連絡ください」と伝えることが多いです。それはなぜかというと、面接時に、その会社の社長に面と向かって「では明日から来てください」と言われたら、断りにくいものですよ。ですから、「面接の後、家に帰って冷静に考えて、だいたい3日以内に返事をくれればいいですよ」という考え方なのです。基本的に、応募者には直接「ぜひ当社に来てください」と言わないようにしています。でもAさんに対しては珍しく、面接の際の姿勢や意欲を見て、「もし当社で働きたいのであれば、ぜひ入社してほしい」と伝えました。

ですから、Aさんからその日のうちに「働かせてほしい」と連絡があったときは、とてもうれしかったですね。



Aさん⑤の成長をあたたく見守る吉野社長⑥

こうして採用となったAさんは、すぐに転居の準備をはじめ、兵庫から佐賀に移住。令和5年7月上旬に晴れてヨシノロジの一員、そして憧れのトラックドライバーになった。

### ⊗ 未経験・若年層の応募者に安心を与えるヨシノロジのHPづくり

未経験・大学新卒でヨシノロジに入社した女性ドライバーのAさんが、「応募時の参考とした」、「応募の際に好印象を抱いた」と語っていたのが、求人サイトからリンクする同社のHPである。

ヨシノロジHP内の求人ページには、採用情報や条件、求める人材に関するメッセージのほかに、「先輩社員の声」が掲載されている。ここまでは他のトラック運送事業者のHPにおいてもごく一般的な内容であるが、特筆すべきは、社歴の長いドライバーの声を掲載したコーナーと、「入社1年未満の社員」の声のみを集めたコーナーを併せて掲載していることだ。

ヨシノロジHP内  
「先輩社員の声  
(入社1年未満の社員)」  
ページ



「入社1年未満の社員」として声が掲載されているドライバー職の社員は7人。年齢層は、20代が3人、30代が1人、40代が2人、50代が1人で、未経験者は4人、経験者は3人と、バランスよくピックアップされている。質問事項は、①求人を見て応募した理由、②入社を決めた理由、③入社後、面接の説明とのギャップはあったか、④入社しての感想——の4点で、応募を検討中の方が応募の判断材料とするのに最適な質問が揃っている。

同社が積極的に採用している、未経験者かつ若年者の声では、「未経験でも応募可能で、資格支援制度があったこと」、「会社の風通しがよく、永く働ける会社だと思ったこと」などが入社理由として語られている。また、「ずっと運送業に就いてみたかった」という未経験者の50代ドライバーは、同社が「働きやすい職場認証制度(正式名称:運転者職場環境良好度認証制度)」の認証事業者(一つ星)であったことを応募理由に挙げ、たとえ業界未経験でも、しっかりと初任研修を行い、ツーマン運行による添乗指導のおかげでひとり立ちできたことに謝辞を述べている。

さらに、通常の「先輩社員の声」ページには、定着した未経験者ドライバーからのメッセージを掲載。未経験で入社した4年目のドライバーが、レベルアップのために資格取得を目

指し、努力を続けている姿を紹介している。また、普通免許のみを保有して入社し、入社後に中型免許を取得して活躍するドライバーは、「ドライバー歴や社歴など関係なく、社員の意見・考えをヒアリングし、それを尊重して業務に反映してくれる」という社風を、会社の魅力として挙げている。

ヨシノロジHP内  
「先輩社員の声」  
ページ



このように、社員の声を広く紹介することで、応募者にとって、未経験入社からキャリアアップしていく過程や、キャリアアップしていく上での会社のバックアップ体制がイメージしやすい構成のHPになっているのだ。

## ⑤ 運送業界のイメージを変える 「女性ドライバーとしての理想的な ロールモデル」への期待

未経験者を積極的に採用している同社では、先輩ドライバーによる初任研修も丹念に行っている。Aさんの場合は、吉野社長が「未経験者にしっかり運転技術を教えられるドライバー」や、「会話やコミュニケーションが特に得意なドライバー」をそれぞれ選任した。7月上旬に入社したAさんは、なんと7月末にひとり立ち。会社全体でのバックアップと、Aさんのまじめな取り組み姿勢によって、研修期間は1か月未満という、異例のスピードだった。

**Aさん** 中型免許取得のために教習所へ通った時、いちばん苦勞したのが車体の大きさでした。教習には平ボディ車を使用しており、それでも四苦八苦したのですが、入社後の初任ドライバー研修で初めてバン型車に乗った時は、「こんなに死角が多い大きな車を、皆どう

やって運転しているんだろう?」と非常に戸惑い、特に死角の多さは恐怖でした。マニュアル車の操作や車両の幅・長さ・高さ、バックの感覚の違いや内輪差などに苦戦し、研修の時間だけでなく、早めに出社したり、退勤後居残りしたりして、自主練習を重ねました。

指導にあたってくれた先輩方は、私が何度同じミスをしたとしても、やさしく、根気強くアドバイスをくださり、「やさしく指導してくださるからこそ、もっと頑張らなくてはいけない」と思って練習に励みました。1か月経たずにひとり立ちすることができたのは、ひとえに先輩方のやさしいご指導のおかげです。ひとり立ち以降も、あの「死角の恐怖」を忘れず、念入りにミラーや目視を確認し、じゅうぶんに車間距離をとることを心がけています。

さらに、女性ドライバーにとって大きな課題となるのが、荷役作業である。Aさんが担当する運行では、荷役作業はカゴ台車で行うが、カゴ台車といえども、かなり重たいものもあるという。しかし、Aさんが積み降ろしに訪れる各営業所には、たくさんの荷役スタッフがあり、荷物が多かったり重かったりして大変そうなドライバーがいれば、積極的にサポートしてくれるため、男性と比較して身体的に非力な女性ドライバーでも、安心して現場に行くことができる。

また、Aさんが乗務する車両には、テールゲートリフター（写真）も完備。積み降ろし作業が迅速かつスムーズにできるよう、装置の面からもサポートが行われている。



**吉野社長** 私は常々「女性ドライバーは荷役作業が丁寧で速い」と思っています。社内のドライバーで女性と男性とを比べても、その点では女性のほうが評価は高いです。Aさんが入社して1年近く経ちますが、お客様からの評判もすごくぶるよく、彼女のまじめさ、熱心さが高く評価されていると感じます。それに加え、トラックドライバー向きの物怖じしない性格もプラスに作用しており、見ていて気持ちのいい仕事ぶりです。

Aさんにはこれからフォークリフトの資格を取ったり、大型免許を取得したりして、大型ドライバーにステップアップしてもらう予定です。そうしてトラックドライバーとしての経験を積み、最終的には運行管理者の資格を取得して、運行管理者の立場から、Aさんにトラック運送業界のイメージを変えてもらいたいですし、ほかの女性ドライバーを呼び込む環境の醸成という意味でも、将来的にAさんには管理職になってほしいと思っています。

運行管理者になることのメリットは、「目線が変わる」ことです。今までいちドライバーとして、「なぜこんなことをさせられるのか」、「どうして会社はこんなことを言うのかな?」と思っていたことが、運行管理者になると、その理由が分かるようになるのです。私自身もそうだったのですが、運行管理者になると視野が広がり、トラック運送業という仕事を俯瞰で見られるようになります。

本人には伝えたことがないのですが（笑）、例えばAさんが30歳になるころには、管理職のポジションに就いているというイメージが、私の中にはしっかりとあります。

「トラックドライバー1年生」として、キャリアのスタートを切ったばかりのAさん。吉野社長がこれからAさんに期待する道のりは、きっと同社の掲げる「絶えずステップアップしていくキャリア」を体現する、理想的なロールモデルとなることだろう。



ベテラン・女性・若手と、幅広い世代のドライバーが活躍する同社

## COLUMN

## 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  
「準中型免許取得支援助成」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新たに運転者として採用した、若年ドライバーの特例教習の受講および準中型免許の取得に対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準中型免許の新規取得（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にかかる費用です（※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。

## ● 準中型免許を取得するためには ●



参考：準中型免許の取得に必要な手順

## ● 大型・中型免許を取得するためには ●

① 普通免許もしくは準中型免許取得後に取得する場合  
〔取得要件〕

- ・大型：21歳以上かつ普通免許等保有通算3年以上
- ・中型：20歳以上かつ普通免許等保有通算2年以上

## 普通免許もしくは準中型免許の取得

- 指定教習所を卒業
- ↓
- 運転免許試験場で学科試験および適性試験に合格

## 大型免許もしくは中型免許の取得

- 指定教習所を卒業
- ↓
- 運転免許試験場で適性試験に合格

## ② 特例措置により取得する場合

## 〔受験要件〕

特別な教習を修了し、19歳以上かつ普通免許等保有1年以上の者特別な教習を修了すると19歳以上であり、かつ、普通免許等を受けていた期間が通算して1年以上あれば、大型免許および中型免許の運転免許試験を受けることができますこととなります。

※特例措置の詳細については、各都道府県警察へお問い合わせください。

# 女性ドライバーが「永く」「健康に」

## 働き続けるための取り組みに着手！

### 荒井貨物株式会社（北海道）

『広報とらっく』 令和5年10月1日号掲載



#### 会社概要

荒井貨物株式会社 [代表取締役 中村 司]  
 本社所在地 北海道川上郡標茶町平和9-5  
 資本金 600万円  
 設 立 昭和34年8月4日  
 従業員数 22人(ドライバー20人、うち女性1人)  
 車両数 19台

### 普免のみ保有者にも 広く門戸を開放し人材を確保 「女性も健康に 働き続けられる職場」を目指す



中村 司 代表取締役

当社のドライバーは最年少40歳、定年66歳、延長再雇用は70歳までと、高齢化していますが、大型免許取得補助を行うことで、普通免許しか保有していない応募者や業界未経験者も積極的に採用しています。

女性ドライバーを採用するのは、令和3年3月に入社したBさんが初めてでした。ミルクローリーの業務は荷役作業の身体的負担が少なく、女性ドライバーに担当してほしいと常々思っていたところ、社内のドライバーからBさんを紹介され、迷わず採用しました。

当社は早朝からの運行が多いため、ドライバーを志望する女性からの応募があった

場合、勤務時間の条件が合わないことがままあります。子どもを保育園や学校へ送り出したあと、午前8時半以降に運行を開始できる乗務を創出できれば、子育て中の女性もドライバーとして採用できるのではないかと、現在模索中です。

また、せっかく入社してくれた女性ドライバーが元気に、安心して、健康で働き続けるためには、労働条件や労働環境はもちろん、健康面のチェックが欠かせないと考えます。健康診断時には女性特有の疾患の検査項目を増やすなど、「女性が健康に働き続けられる職場づくり」を目指しています。



## 会社初の女性ドライバー雇用を契機に 「女性ドライバーのための健康支援」を促進!

初の女性ドライバー雇用に際し、「女性ドライバー向けの業務」や「女性ドライバーに講じるべき健康対策」を実行・模索する、同社の取り組みを掘り下げます。

### ⑤ 念願だった女性ドライバー雇用 食品輸送業務に生きる「女性の力」

荒井貨物では、近年のドライバー不足や、長年勤務しているドライバーが高齢化したことを受け、普通免許のみの保有者や業界未経験者にも門戸を開き、大型免許の取得補助制度を設けることで、未経験者の採用に成功している。また創業以来、男性ドライバーを主力として運行を行ってきたが、中村社長は「募集範囲をさらに広げ、『会社初の女性ドライバー』をぜひ採用したい」と考えるようになったという。

「当社の中心業務は、ミルクローリーによる運行です。ローリー車による運行は、ウィング車などと比較しても、力仕事を伴う荷役作業の少ない業務であるため、女性ドライバーの採用もじゅうぶん可能だと考えました。また、『トラックドライバーは男性ばかりの業種』というイメージを払拭したいという思いもありました。さらに、女性ドライバーを採用することで、職場の雰囲気明るくなるのではないかといいねらいもあり、令和元年ごろから女性ドライバー採用の機会を窺っていました」(中村社長)



北海道の広大な大地を走る同社のミルクローリー

令和3年の春、ミルクローリードライバーに1人欠員が出ることになり、求人募集を行ったものの応募はなく、中村社長が「誰か当社でミルクローリーのドライバーをやってくれそうな知り合いはいないか?」と社内で声をかけた。すると、在籍6年目のミルクローリードライバーが、「女性ドライバーに心当たりがある」と言って連れてきてくれたのがBさんだった。

「かねてから採用したいと思っていた『ミルクローリーに乗務したい女性ドライバー』を紹介してもらうことができ、非常にありがたかったですし、『ぜひ採用させてください』とお話しました。Bさんは50代のベテランで、転職の決断も難しかったのではないかと思います。前職ではホエー(牛乳から脂肪分・カゼインなどを除いた半透明の液体)を輸送するタンクローリーに乗務しており、次はミルクロー

リーに乗務したいと考えていたとのことで、当社としては大歓迎で採用しました」(同)

## ⑤ 職場の雰囲気が劇的に変化 丹念な仕事ぶりも女性ならではの

女性ドライバーの採用は、中村社長のねらい通りの効果を生んだ。男性ドライバーしかいなかった会社に、明朗快活な人柄のBさんが加わることで、ドライバー同士のコミュニケーションが円滑化し、社内の空気が劇的に変わったという。中村社長はその実感を、「そのねらいがあって雇用したものの、女性ドライバーが社内にいることによって、職場の雰囲気がこれほどガラッと明るくなるものなのかと、本当に驚いた」と語る。また、女性ドライバーの入社は、女性事務員からも非常に喜ばれているという。

中村社長がさらに「女性ドライバー採用の効果」を強く実感したのは、Bさんのその丹念な仕事ぶりだった。ミルクローリーに乗務するドライバーは、自ら生乳検査を行うため、その責任は重大であり、検査には細やかな作業が求められる。生乳検査は、技術講習を修了した者のみが行える業務で、Bさんは熱心に勉強。年に1回の受講が義務付けられている技術講習を毎年受講・修了している。



生乳検査は、①酪農家から出荷される際、②工場で受け入れる際——の二度行われるが、万が一抗生物質などが検出された場合には、集められた生乳はすべて廃棄処分される。そうした状況を未然に防ぐためにも、積み

降ろし時には厳密な生乳検査が必要になる。

「高い品質管理が求められる生乳輸送ですが、万が一の事態を、絶対に輸送の段階で止めなくてはならないという責務が、私たちミルクローリードライバーにはあります。ミルクローリードライバーは、『安全でおいしい牛乳の品質を保持する門番』でもあるのです。この標茶町の酪農家さんたちが、牛を一頭一頭大切に育てて搾乳した、良質でおいしい生乳を、消費者に届けるための輸送に携われることを、私は誇りに思っています」(Bさん)

生乳検査では、バルククーラーから生乳のサンプルを採取し、サンプルの風味検査、アルコール検査、比重検査を行い、その判定結果を記録用紙に記入して、基準を満たしているかどうかを確認する。ミルクローリーのドライバーには、こうした細やかで正確な作業が求められる。Bさんの仕事ぶりを見た中村社長は、「ミルクローリーによる運行は、やはり丁寧・正確・迅速な作業を遂行できる女性ドライバーに適した業務である」と痛感したという。

## ⑥ 女性ドライバーには健康診断に加え 「女性特有の疾患・がん」対策も

女性ドライバーを初めて雇用するにあたり、中村社長が着手したのが、通常健康診断や人間ドックに加え、乳がんや子宮がん・子宮頸がんといった女性特有疾患の検査も行うという、「女性ドライバーの健康に寄り添うサポート体制」だ。

厚生労働省「働く女性の心と体の応援サイト」(P013・二次元コード)では、女性はライフステージによってかかりやすい病気が違い、女性ホルモンの影響を大きく受けることを紹介。月経に関連する体調不良や、女性が圧倒的に多い甲状腺の病気、更年期障害のほか、女性特有のがん(乳がん、子宮頸がん・子宮体がん、卵巣がんなど)といった、女性特有の健康

図 女性特有の疾患



出典：厚生労働省「働く女性の心と体の応援サイト」内【女性特有の健康課題】ページ



課題について紹介している(P013・図)。

厚労省の「全国がん登録 罹患数・率 報告」(令和2年)によると、がんの部位別の罹患数では、女性は乳房の9万1,531人(22.3%)が最も多く、次いで大腸=6万4,915人(15.8%)、肺=3万9,679人(9.7%)、胃=3万4,551人(8.4%)、子宮=2万8,492人(6.9%)——の順である。また、女性における部位別がん罹患割合は、乳房=22.3%、子宮=6.9%、卵巣=3.1%で、「女性特有のがん」の罹患割合が計32.3%と、約3分の1を占めている。

(公財)日本対がん協会では、女性の罹患率が特に高い乳がんについて、無症状のうちに検診を受診すれば、早期発見に繋がり、適切な治療によって治癒の確率も高くなると解説。「近年日本人女性に急増している乳がんは、早期に見つけて適切に治療すれば9割以上のケースで治癒が期待でき、そのために大切なのが検診である」と述べ、一次検査に用いられる乳房X線検査(マンモグラフィ)は、科学的に乳がんによる死亡率の減少効果があると証明された方法であることから、ぜひと

も定期的に検診を受けるよう呼びかけている(出典:[公財]日本対がん協会ホームページ「検診の意義と目的」)。

中村社長は、女性ドライバーの雇用にあたり、こうした女性特有の疾患やがんについて、早期発見の重要性を鑑み、健診・検診を充実させるべく、取り組みを進めている。

「当社でも、女性特有の病気を治療中の親族がいる従業員が少なくありません。従業員の健康診断において、特に女性従業員については、乳がんや子宮頸がんなど、女性特有疾患の検査項目を追加して、健康を維持してもらいたいと考えています。健康診断時に女性特有疾患の検査項目を増やしたり、腫瘍マーカー検査を行ったりすることなどからスタートして、『女性が健康に働き続けられる職場づくり』の実現を目指します」(中村社長)

⑥内面・設備面からも社員をケア  
「社員に寄り添う経営者」  
であるために

Bさんが中村社長に感謝していることのひとつに、「親族が病気になった際、運行を調整し、看病に行かせてくれたこと」がある。社員自身の健康ケアのみならず、社員の家族のケアにまで心を配り、社員の心情に寄り添ってくれる中村社長に、Bさんは大いに感謝しているという。

「入社以降、中村社長はどんなときも親身になって相談に乗ってくださり、仕事のことはもちろん、家族のことまで気にかけてくださいます。いつも社員の気持ちに寄り添ってくれる社長のためにも、私は安全運行を心がけています。ミルクローリーの美化・洗車に注力しているのも、『荒井貨物のトラックはいつもきれいだ』と思ってもらうことで、社長に受けたご恩に報いたいからです」(Bさん)

ドライバーのことを親身に考え、「この人のために働きたい」と思わせる中村社長の存在は、女性ドライバーのみならず、あらゆるドライバーが定着していく礎になっているといえる。

「女性が働きやすい環境については、まだ満足に整備できているとはいえません。女性用のトイレ・更衣室の整備や、AT車両の導入を進めたいと考えています。また、自分の身の周りの女性たちに声をかけてみると、中型・大型車の運転免許を持っていたり、『トラックに乗って仕事をしてみたい』という意欲があったりする女性が、意外と多いんです。タイミングと、労働時間や勤務シフト、仕事内容などの条件さえ合えば、女性トラックドライバーを採用することができるという手ごたえはあるので、今後も女性ドライバーの雇用を増やすための方策を探っていきたいと思っています。このようにして、少しずつトラック運送業界全体で女性ドライバーを受け入れる体制を整えていくことにより、女性の職業の選択肢に『トラックドライバー』という仕事が自然と加わるようになればいいなと願っています」(中村社長)

中村社長の「女性トラックドライバー採用促進計画」は、まだ始まったばかりだ。



## 人材確保に役立つ！ 助成制度・支援ツール・認証制度

### 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」して、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』」を令和2年度に創設。令和2・3年度は「一つ星」のみの申請を受け付けていましたが、認証を取得した事業者のより高い水準への移行を促すため、令和4年度から「二つ星」、令和5年度から「三つ星」を新たに導入しています。

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、⑥自主性・先進性等\*——の6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、公式ホームページ（二次元コード）を参照。

\*⑥は「二つ星」・「三つ星」のみ（「一つ星」では参考点として点数化）



認証マーク



### 若年層向けキャリア教育教材を提供する トラック運送業界の魅力を伝えるサイト 「WHAT is HaKoBu」

国土交通省は、主に若年層を対象として、トラック運送業界の魅力を知らせてもらうことを目的に、「未来に向かって走るシゴト（トラック業界）の魅力発見サイト～届ける・想いをつなぐ『WHAT is HaKoBu』」（写真・二次元コード）を開設している。

同サイトでは、生活に欠かすことができない「物流」を「HaKoBu」と表現。街中にある身近なモノがどのように運ばれているのかについて、

ポップアップ付きのマップで示す「Hakobuの舞台裏」や、長距離ドライバーや運行管理者など、物流に携わる人々の技術や働き方、仕事への想いを伝える「Hakobuの達人」といった各種コンテンツのほか、高等学校等のキャリア教育で活用可能な、物流をテーマにしたプログラム（映像教材・教師用の指導案・生徒用のワークシート）を無償提供しており、「HaKoBu」の各種コンテンツと併用することで、授業を行うことができる。



# ドライバー採用や管理職登用で 輝く「女性の力」 社長就任10年で 「ドライバーの若齢化改革」実現

## たいめい 岱明運輸株式会社（熊本県）

『広報とらっく』 令和4年1月20日掲載



### 会社概要

岱明運輸株式会社 [代表取締役 福田 洋]  
 本社所在地 熊本県玉名市岱明町古閑182  
 資本金 1,000万円  
 設立 昭和36年9月4日  
 従業員数 70人(ドライバー50人、うち女性1人)  
 車両数 61台

## 高齢化受け「若年者・未経験者の 積極採用」へと舵切り！ 20代ドライバーが8人在籍する 「若手が活躍できる会社」へ



福田 洋 代表取締役

20歳の若手から70歳の大ベテランまで、幅広い年齢層のドライバーが活躍中です。私が社長に就任した平成25年は、ドライバーの年齢層が非常に高く、社内で相談し、27年から若年者・未経験者の積極採用を始めました。令和3年現在、女性1人を含む8人の20代ドライバーと、19人の30代ドライバーが在籍しています。

女性ドライバーは平成28年ごろに初めて採用しました。令和3年現在、日々市内を運行する女性ドライバーCさんのおかげで、地域の方々から「女性ドライバーの活躍する会社」として認識されています。当社は創業社長が私の祖

母であり、母も経理担当として今も会社を支えるなど、女性の力とともに発展してきた会社です。女性事務員を管理職に登用するなど、事務職でも、ドライバー職でも、「女性が力を存分に発揮できる会社」と自負しています。

また、令和4年4月には高等学校新卒者第1号となる女性事務職1人が入社するなど、今後は高校新卒ドライバーも採用し、「倉庫作業で物流の基本とフォークリフト操作を学び、準中型免許で乗務できるユニック車・平ボディ車からトラックドライバーの仕事を始め、大型免許を取得する」というステップアップができる環境を整備していきます。



## 「ドライバー高齢化」からの脱却 採用方針を一新して実現した 若年者・未経験者・女性・新卒者採用

社長就任後に若手・未経験者の積極採用を開始し、その中で、会社初となる女性ドライバー・高校新卒者採用を実現。20～30代のドライバーが今や過半数に達したという、劇的な「求人改革」の経緯と理念に迫ります。

### ⊗ 社長就任とともに高齢化痛感 幹部らの進言もあり採用方針転換

福田社長が3代目社長に就任した平成25年、岱明運輸の従業員数は30人程度だった。37歳の若さで新社長となった福田氏だったが、当時は自分よりも年下のドライバーが1人しかいなかったという。

「当時、当社のドライバーは年齢層が高く、『社長になった自分が会社で2番目に若い』ということに危機感を覚えましたし、部長や社内のベテランドライバーたちからも『新社長、もっと若いドライバーを入社させないといけないよ』という言葉がかけられました。それがきっかけで若年層や未経験者の採用に目を向け、部長たちと『未経験者を雇用し、ゼロから育て上げていく』という方針を決めました。そうすることが、トラックドライバーという仕事を、魅力的な職業として次の若い世代に繋げ、運送会社やトラック運送業界全体を、次代に引き継いでいくことにもなると考えたからです」(福田社長)

そして27年に、同社は「若年者」と「未経験者」に重きを置いた採用活動を開始する。

福田社長就任前までは、経験者ありきで採用活動を行っていたというが、積極的に会社説明会を開催するなど、異業種や若年層を対象とした「新しい層を雇用するための採用活動」へと舵を切った。福田社長の想定した「新しい層」には、若年者・未経験者のほかに、創業以来採用したことなかった、女性ドライバーや新規学校卒業者も含まれていた。特に女性ドライバーの採用については、岱明運輸の歴史にちなんだ、強い思い入れがあったという。

「当社の創業者である初代社長は私の祖母であり、昭和36年にわずか2台のトラックで運送業をスタートした、とてもパワフルな女性でした。当社の礎を築いた『ウーマンパワー』を、ドライバー職として発揮してくれる女性を採用したいという思いは強かったです」(同)

### ⊗ 試行錯誤しながら採用活動展開 未経験者は今や全体の約4割に

ドライバーの採用方法として最も多いのは求人サイト、次がハローワークで、経験者採用においてはドライバー同士の口コミ、未経験者採用では企業説明会への参加も応募のきっかけになっているという。求人サイトで同社

の求人情報を見て関心を抱き、会社のホームページ(HP)や、Instagram・FacebookなどのSNSをチェックしてから応募に至るというケースが最近では主流である。こうした応募者の「HPやSNSを通じて会社としての取り組みを見定めて、応募先として選択する決め手とする」という傾向を受け、同社ではHPやパンフレット、プロモーション動画の制作といった広報活動には特に力を入れている。



HPやSNSでの求人募集が功を奏す一方で、大きな失敗もあったという。令和3年夏、福田社長が運輸部長・倉庫部長らと相談し、「県外の大学・専門学校に進学している学生・生徒や、県外で就職している20～30代がお盆に熊本へ帰省する時期をねらって、当社への転職やUターン就職をご家族と一緒に検討してもらえるような求人広告を作成しよう」と発案し、同年8月中旬に新聞折り込みを実施。しかし、時を同じくして熊本県を襲ったのが「令和3年8月の大雨」だった。

「県内の話題が大雨に関する報道一色になり、求人広告どころではなくなり、いまいちインパクトに欠けたため、我々のねらいは見事に外れてしまいました。そうした失敗を経験しつつも、若年者・未経験者、女性・学生を採用するための方策を日々検討しています。求人は、経営者・経営幹部の最も大事な仕事のひとつです。人材募集の方針決定と、そのための環境整備は社長の仕事、求人に関する営業活動は運輸部長・倉庫部長といった経営幹部の仕事として、各自が注力し、採用活動を進めています」(同)

そうした取り組みが徐々に実を結び、福田社長が新社長に就任した時はゼロに等しかった未経験者ドライバーの数は、若年者・未経験者の積極採用に舵を切ってから8年で、約4割に達した。さらに令和3年現在では、20代のドライバーが8人、30代のドライバーが19人在籍。全ドライバー50人のうち、過半数の27人が20～30代になった。社長就任から10年の時を経て、「社長が会社の中で2番目に若い」という状況から、「ゼロから育てる未経験者の採用」と、「即戦力となる経験者の採用」との融合を図りながら、劇的な変化を遂げることに成功したのだ。

### ⊗ 経験豊富なベテランの存在が 未経験者・若年者定着のカギ

同社では令和3年現在、最年少のドライバーが20歳で、最年長は点呼スタッフとして勤務する70歳の大ベテランと、じつに幅広い世代が活躍している。定年は60歳に設定しており、65歳まで延長再雇用し、65歳以降は、本人の希望や体調を踏まえ、配置転換などしながら雇用を更新している。彼らベテラン社員が長年培ってきた経験を活かして行う指導やコミュニケーションは、若手ドライバーの育成・定着に大きく寄与しているという。

「若手ドライバーが育ち、定着している背景にあるのは、『現場における、先輩との活発なコミュニケーション』です。ベテランドライバーによるバックアップのおかげで、新人ドライバーは皆楽しそうに仕事をしてれています。当社は、『会社の基盤とは従業員の“和”である』ということの基本方針に掲げていますが、この『和』の心の浸透が、若年層の定着に繋がっていると思います。まったくの未経験者として入社した社員が、トラックドライバーという仕事を続けることができるかどうかの鍵を握っているのは、先輩ドライバーがもつ『和』の意識やコミュニケーション力です。大ベテラン

を筆頭とした先輩ドライバー陣の存在が、若手ドライバーが働き続けてくれる理由になっていると考えています」(同)



## ⊗「女性の力で発展してきた会社」 待望の女性ドライバー第1号採用

岱明運輸が念願の「女性ドライバー第1号」を採用できたのは、平成28年のことだった。

「彼女は経験者で、採用面接の際に、『女性だからといって特別扱いはしてほしくない』という姿勢がひしひしと伝わってくるタイプの女性でした。『この方ならきっとバリバリ活躍してくれるだろう』と判断し、採用に至りました」(同)

女性ドライバー第1号であるDさんの入社を皮切りに、Dさんの知人だという女性が1人、さらに平ボディやユニック車への乗務経験がある20代の女性がもう1人と、トラック運転経験のある女性ドライバーの入社が3人続き、その後、「トラックの運転経験も中型・大型免許もない」という、21歳の女性・Cさんから応募があったのは、平成30年のことだった。

トラックドライバーを志したものの、費用面などから大型免許の取得を悩んでいた、当時は専門学生のCさん。彼女がある日、友人にその悩みを打ち明けると、意外な答えが返ってきたという。

「『え、私が働いている会社、運送会社だよ?』と言われたのです。友人が事務職をしていることは知っていたのですが、勤め先が運送会社であることは知りませんでした(笑)。彼女が務める岱明運輸には免許取得支援制度があることを教えてもらい、すぐに紹介してもらおうようお願いします」(Cさん)

岱明運輸の事務員をしている友人女性も同席のもと、Cさんはその年の12月に面接を受け、晴れて採用。同社初となる「未経験者・20代」の女性ドライバーが誕生した。

「亡き祖母が創業した当社には、12人の女性事務員が在籍しています。女性事務員の中には、管理職に就いている者もあり、私の母は今も現場で経理の仕事が続けています。当社は令和3年で創業60年を迎えたのですが、それも『女性の力』あってこそで、現在の経営者である私も、『当社には女性の支えが必要不可欠だ』と思っています。事務員としても、ドライバーとしても、仕事が丁寧で、明るい笑顔で会社に元気をもたらしてくれる女性社員に、現場の最前線で活躍してもらえるような会社でありたいのです」(福田社長)

なお残念ながら、Dさんをはじめとした、経験者採用で入社した3人の女性ドライバーはすでに退職。令和3年現在、岱明運輸に勤務する女性ドライバーはCさん1人である。

## ⊗自社倉庫を持つ強みを活かし 未経験者の成長をサポート

Cさん採用の経緯からも分かるように、中型・大型トラックやフォークリフトの免許取得費用補助制度を設けることは、未経験者・若年者を採用する上での大きな利点である。同社では、熊本県トラック協会の助成などを利用し、大型免許取得補助制度を整備。求人募集時に「普通免許さえあれば未経験者

でも採用する会社である」ということを発信している。

また、大型トラックでの運行が中心である同社では、まだ中型・大型免許の取得ができない若年者向けに、準中型免許で乗務できる3トン車なども配置し、そこからドライバーとしてのキャリアをスタートできるような環境を整えている。例えば、同社最年少(20歳)の男性ドライバーは、準中型免許で3トンのユニック車に乗務しており、キャリアを積み、大型免許が取得できるようになった時点で、補助制度を活用して大型ドライバーへとステップアップする予定だ。それに加え、Cさんのように普通免許のみを保有して入社した場合や、高等学校新卒者を採用した際には、大型免許を取得できるようになるまでの研修期間や、経験を積む場が必要となる。

未経験者、若年者、女性と、ターゲットとするドライバーの採用を着実に進めてきた同社に、令和4年4月、ついに初めての「高校新卒者」となる、女性事務員が入社することになった。この時の新卒採用者は事務職だが、福田社長は今後、ドライバー職での高校新卒者採用の実現を目指しているという。

「自社倉庫を有する当社は、大型免許が取れるようになるまでの期間、倉庫作業員として勤務し、経験を積むことができることが強みです。トラック輸送には、ドライバーと倉庫作業員とのスムーズな連携が必要不可欠ですから、倉庫作業を経験しておくことは、メリットしかありません。今後、ドライバーを志望する高校新卒者が入社したら、まずは倉庫作業員として物流のいろはを知る研修を行い、作業を覚え、フォークリフト運転技能講習を修了してもらいます。次の段階では、準中型免許で乗務できる3トンのユニック車・平ボディ車から乗務を始め、21歳になったら大型免許を取得するというステップアップができるようにしたいと考えています。そのようにして倉庫作業員もドライバーも、両方を経験することで、将来

的に運行管理者や管理職へキャリアアップしていくという将来的なビジョンを、しっかりと見据えることができるようになるという考えからです」(同)



岱明運輸では、本社倉庫・新玉名倉庫・岱明倉庫と、3つの大型営業倉庫を運営

## ⊗ 女性ドライバーCさんを例にみる「新人教育体制」

ここからは、Cさんが入社以降に受けた研修の内容から、同社の新人教育体制をみていこう。

Cさんの入社後すぐに行われたのは、印刷物の横持ち輸送を行うトラックでの横乗り研修だった。なお、この運行は当時、同社の女性ドライバー第1号だったDさんが担当しており、CさんがDさんから業務を引き継いだ。

「Dさんは、トラックのドアの開け方すら知らなかった私に、初歩の初歩から仕事を教えてくれました。初めてのトラックの運転・荷役作業を、同性のドライバーに教えてもらうことができ、安心感もありましたし、女性でも重たいあおりを上げやすくする方法や、荷物を持つ時のコツなども教えていただくことで、不安なポイントが一つひとつ解消されていきました」(Cさん)

入社後3か月間は、横乗り研修に加え、大型免許・フォークリフト資格のための勉強や教習の受講、社内での練習など、かなりハードな日々を送ったCさんだったが、無事に研修を終え、大型免許を取得し、フォークリフト運転

技能講習も修了。「大型免許を取得したい」という目標を実現できたことが大きな自信になった一方で、実際にフォークリフトを運転する際にどうしても恐怖心が抜けず、それを克服することに苦心したという。そんなCさんの恐怖心克服をサポートしたのは、同社の人材採用の中心を担い、Cさんの採用面接も担当した、広瀬進一倉庫部長だった。

「広瀬部長が訓練用のコースを作製し、練習に付き合ってくださいました。練習を積み重ね、アドバイスを受けることで、どんなに重い荷物でもサッとリフトを使って運べるようになり、あんなに怖かったリフト操作を、心から楽しいと思うことができるようになりました」(同)



大ベテランの先輩たちが、トラックやフォークリフトの操作・運転に関する知識や技術を惜しみなく、こと細かに教えるというこの育成方法に、福田社長の語る、「ベテランと若手の融合」がよくあらわれている。

「トラックドライバーになるために免許を取得したことで、今までずっと苦手だった『目標に向けて勉強すること』の楽しさと奥深さに気づくことができました。これからも、部長や先輩ドライバーの方々のアドバイスを受けながら勉強を続け、トラックドライバーに必要な資格も、それ以外の資格も、どんどん取得していきたいです」(同)

## ⊗「業界と会社の永続のために」 変化をおそれず取り組み推進

Cさんの活躍の場は、トラックドライバーとしての姿にとどまらず、地元テレビ局2局で同社が放映するコマーシャル(CM)の出演者としても注目を集めている。テレビCMはいずれも朝の情報番組内の、天気予報のバックで流れる「天気フィラー広告」として放映。「岱明運輸では、若手や女性のドライバー、事務員たちが活躍中で、点呼・健康管理もしっかりと行っていることをアピールしたい」という福田社長の意向を反映した内容である(二次元コードから視聴可能)。



テレビでのCM放映は、同社で大型トラックに乗務していた、ある若手男性ドライバーの退職理由に端を発しているという。

「彼は、『家族がトラックドライバーという仕事をするのを心配しているの、他の仕事に就く』とあって退職しました。その経験を受け、『この会社を、ご家族に安心して働いてもらえる会社になりたい』という思いを強くしたのです。朝の情報番組で、天気予報のあいだに流れるCMであれば、ご家族そろってご覧いただけます。そういった機会に、子どもからお年寄りまで、『トラックドライバーという仕事は社会を支える安全な仕事であり、この運送会社であれば安心だ』ということを感じていただけるのではないかと思います、このテレビCMを放映しています」(福田社長)

また、同社の広告塔的存在として、テレビCMにも出演し、「若い女性もトラックやフォークリフトを運転・操作して活躍している」というイメージを打ち出すCさんは、玉名市内を一日に何往復も運行する「走る広告塔」としても、その役割をじゅうぶんすぎるほど果た

しているという。

「地域の方々が、笑顔でトラックを運転するCさんの姿を見ているようで、若者からおじいちゃん・おばあちゃんまで、『岱明運輸の女性ドライバーさんは素敵だね』と声をかけてくださいます。Cさんの姿を見て、子どもや若者が『自分も岱明運輸のドライバーになりたい』と思ってくれるとうれしいですね。そのためにも、テレビCMなどによる、社会やご家族への発信は欠かせないことだと考えています」(同)

そんな福田社長の考えの根本にあるのは、「次の世代にもトラック運送業界の仕事とこの会社を残したい」という願いであり、部長を筆頭に、社員たちとコミュニケーションを取り

ながら、会社の採用活動を日々進めているという。

「令和3年における当社のテーマは『変化力』だったのですが、求人や採用に関しても、変化をおそれず、柔軟に取り組んでいきたいです。当社の女性ドライバー採用開始は平成28年と、まだ日は浅いですが、祖母や母の存在、そして日々この町をトラックに乗って走る、Cさんのような女性ドライバーのおかげで、『岱明運輸といえば女性が活躍している会社』というイメージを地域の方々に広く持ってもらっています。これからの時代も、女性の力とともに発展する運送会社であり続けたいですし、そのためにも、不断の取り組みを続けていきたいです」(同)



## 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や、大学・短期大学等の学生、専門学校生徒などに向けて、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(☎03-3354-1009)まで。

### インターンシップや求人ページ制作をサポート！

#### 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、生徒・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)を開設しています。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。

#### 無料採用ホームページ制作サポート

全日本トラック協会では、会員事業者が求人情報サイトを無料で開設するための支援を行っています(二次元コード)。



インターンシップや無料採用ホームページ制作に関するお問い合わせは、全日本トラック協会(☎03-3354-1009)まで。

# 女性ひいては全ドライバーの 働きやすさを追求 ハード・ソフトの両面から 「職場環境改革」を実行!

## 有限会社菅原物流(山形県)

『広報とらっく』 令和5年7月5日号掲載



### 会社概要

有限会社菅原物流[代表取締役社長 菅原 司]  
 本社所在地 山形県鶴岡市大山字向町68-1  
 資本金 1,600万円  
 設立 昭和59年4月16日  
 従業員数 75人(ドライバー35人、うち女性1人)  
 車両数 25台

## ドライバー/庫内作業スタッフとして 「永く働ける場」を創出 男女別施設完備の新本社で 「女性が働きやすい職場」を実現



菅原 司 代表取締役社長

21歳から66歳まで、35人のドライバーが在籍し、うち26人が未経験者採用で入社しています。女性ドライバーは約20年前から定期的に雇用しており、最大で3人在籍していたこともあります。ハローワークを通じての応募が最も多く、近年は、当社のホームページ(HP)やSNS、会社のロゴマークや地元の小学生が描いた絵をラッピングしたトラック(写真上)を見て応募してくる方が増えました。応募資格は「普通自動車免許(中型があればなお可)」で、中型限定解除費用は全額負担し、大型免許取得の費用は会社が半額補助しています。

ドライバーだけでなく、主要取引先である生活協同組合共立社(以下、「生協」)の物流センター

で仕分け・積み込み等を行う庫内作業員も、当社の重要なスタッフです。物流センターは、未経験者が仕事の基本を学んだり、定年でトラックを降りたドライバーが活躍できたり、けがや体調不良で運行に出られないドライバーを一時的に配置転換できたりする、キャリアアップやキャリアダウンを含む「永く働き続けるための場」となっています。

令和5年、生協の生鮮加工センターからほど近い場所に大山事業所を新設し、同年8月に同事業所に本社を移転しました。男女別のトイレ・ロッカールーム・シャワールーム室完備の新本社によって、念願だった「女性が働きやすい職場環境の整備」を実現しました。



対話重視の  
「ドライバーファースト精神」で  
絶え間なく講じ続ける多角的施策の数々

「あらゆるドライバーが働きやすい職場環境」を目指し、会社の設備やドライバーの業務管理に関する刷新を続けている同社の取り組みを紹介します。

### ⊗ドライバー不足の中で男女ともに 応募を絶やさないための環境整備

「物流の2024年問題」を筆頭に、トラックドライバー不足が叫ばれる昨今だが、同社の近年の求人状況はというと、応募者の総数は多くないながらも、3~4人から同時に応募があることもあり、応募が来ない期間は最大でも3か月程度であるという。同社のある山形県庄内地方南部は、有効求人倍率が高いという地域特性がある中で、ハローワークの担当者からは、「この採用難の中、菅原物流さんはかなり応募が多い会社だ」と評されている。

令和5年現在、同社への応募が多いのは50代以上だが、採用したいドライバーのターゲット層は、30代半ばから40代半ばに設定しているという。女性、若年者からベテランまで、年齢でいうと、最年少21歳から最年長66歳までと、幅広い層のドライバーが在籍し、しかもドライバーの7割を未経験者が占める。未経験者や女性、若年者といったドライバーが集まる同社では、どのような職場環境整備を通じて人材の採用・定着を図っているのか、多角的にみていこう。

### ⊗ソフト面： デバイス・アプリを積極活用 業務を効率化しドライバーの 不安を即時解消

同社の特徴として挙げられるのが、Apple社製品による社内管理だ。会社のパソコンはiMacやMacBook、ドライバー用スマートフォンはiPhone、勤怠管理用タブレット端末はiPadと、Apple社製品で統一。ドライバーは出勤の際、自分の社用iPhoneを点呼場から持ち出し、業務終了後に点呼場で返却する形で携帯する。社員が同一メーカーの機器を使用することで、全デバイスの位置を常に把握でき、それをより実効性の高い運行管理に役立てている。



iMacで運行管理業務を行う運行管理責任者(業務部長)

ドライバーが個人で携帯する社用iPhone



の中には、あらかじめいくつかのアプリケーションがインストールされており、運行の間はそのアプリを活用して業務を行う。最も使用頻度の高いアプリは、ビジネスチャットツールアプリ「Chatwork」だ。ドライバーと管理者は全員がiPhoneに、事務所のスタッフはiMacにインストールして使用。ドライバーが運行に出る際は、業務に関する様々な情報をチャットで発信し、積み降ろし完了後には現場の写真を撮ってアップしてもらい、業務終了報告を受ける。また、例えば通行止めなど、交通に関する緊急連絡があった場合などの情報発信も同アプリを通じて行っている。

アプリ上では、管理者がドライバーに業務に関する情報を伝えるための階層、同じセンターに出入りするドライバー同士の階層など、多岐にわたる階層を設定。業務別にもチャットグループを設け、全社で情報を共有している。また、社内ミーティングの議事録などもアプリ上で共有しており、いつでも閲覧することができる。

特に役立っているのが、トラックに車両整備面でのトラブルが生じた場合の連絡だという。トラブル発生と同時に、ドライバーは同アプリを通じて整備管理者に整備を依頼。その際は、故障箇所を撮影して写真を送信するとともに、故障の経緯や状況など詳細な情報を入力して伝達し、整備管理者に対応の指示を仰ぐ。報告を受けた整備管理者は、オイル交換やタイヤのローテーションなどに関しては社内で対応し、プロの整備士の対応が必要な場合は修理の手配を行う。

例えば、ひとり立ちしたばかりの新人ドライ

バーが運行中に、タイヤに釘が刺さり、パンクしてしまった場合なども、ふつうはパニックになってしまうところだが、このアプリを使えば、すぐに整備管理者に報告ができ、対応策の指示を仰ぐことができる。車両の整備依頼も、納品の終了報告も、運行ルートの交通情報の確認も、ドライバーがアプリを通じて即時に行うことが可能であり、同アプリの活用が、ドライバーにとって非常に心強いサポート体制を実現している。また同社では令和5年現在、運行時の詳細な作業マニュアルもアプリ上で共有できるよう、整備を進めているという。

「Chatwork」以外に活用しているのが、通話・メールアプリ「LINE」だ。食品の輸送を中心に手がける同社には、冷蔵倉庫内でピッキング・積み降ろしなどを行う倉庫作業専属のスタッフが在籍しているが、倉庫スタッフには社用iPhoneを支給していないため、倉庫スタッフとドライバーが連絡を取る場合には、個人のスマートフォンからLINEを使用。倉庫スタッフ・ドライバー・管理者がメンバーのLINEグループ上で、ドライバーが倉庫スタッフに対し、「○時間後にカゴ台車を○本降ろす」といった内容の、担当便に関する最新情報を発信すると、倉庫スタッフは積み降ろしのための準備を開始。その一連の流れは、管理者にも共有されるというしくみだ。

同社ではこのように、「Chatwork+LINE」という二段構えのアプリ活用を通じて、日々の運行を逐一、常にリアルタイムで報告することで、ドライバーが安全・安心に運行できる、万全なサポート体制を整えている。

## ●HP・SNSの積極活用

さらに、アプリだけでなく、同社ではHPやFacebook、Instagramなど、WebサイトやSNSも積極的に活用し、社内外への広報、雇用促進に役立てている。同社の菅原真実総務管理部長は、こうした広報ツールの活用

について、応募者をはじめとした社外の人々に対する「組織風土の浸透」を意図したものであると語る。

「今、トラックドライバー志望者が求人に応募しようと思うときは、必ずスマートフォンやパソコンからHPを見て検討します。『会社の風土』を見るためにも、HPやSNSの存在は非常に大きなものです。そうしたツールを活用することで、応募者に広く当社を知っていただき、当社の雰囲気を感じてほしいと思っています。『制度』と『風土』は、両輪でないとうまく回らないものです。制度、つまり社内のシステムをいかに整えても、それを実現するための会社の風土が醸成されていなければ、意味がありません」(菅原部長)

#### 菅原物流のHP・SNS



HP



Instagram



Facebook

### ⊗ 課題を「見える化」して 交通・荷物事故の防止に繋げる 「ホワイトボード・ミーティング®」

菅原部長は令和4年、「ホワイトボード・ミーティング®」という、ホワイトボードによって参加者の意見を可視化し、その意見を活かしながら進める効率的、効果的な会議手法の認定講師資格を取得。以降、「社員の相談ごとを全て可視化する面談」を実施している。

ホワイトボード・ミーティング®による面談を受けるための手続きは、「菅原部長に声をかける」ということだけ。仕事やプライベートでモヤモヤしていることがある社員が、思い立った時に、菅原部長に直接声をかけるだけという、実に気軽な申し込み方法を採用している。同資格取得以前にも、菅原部長は社員からの相談に応じていたが、ただ相談を受け、

話を聞くだけの、受動的な内容になりがちだったという。

しかし、ホワイトボード・ミーティング®開始後は、ドライバーからの相談内容について、管理者やドライバーが様々な意見を出しあってホワイトボードに記載することで、ドライバーの抱える課題を抽出・可視化し、そこから今後講じるべき具体的な行動や活動計画を決めていけるようになった。こうした「悩みの可視化」によって、ドライバー自身の脳内が整理され、自ら解決策を見出すことができるようになったと、好評を得ている。



ホワイトボード・ミーティング®が行われるのは、同社の大会議室(写真上)。悩みごとの相談だけではなく、交通事故や荷物事故が発生した際、事故面談も行った上で、なぜその事故が起きたかを整理するためにも活用されている。例えば、天気や対向車、荷物特性など、事故の原因として挙げた問題点について、「この事故を二度と起こさないために、自分が対策できることは何か」ということに気づいてもらうことが主目的だ。事故の当事者であるドライバーが意見を述べ、その内容がボードに記入されていくうちに、ドライバーは自ずと今後の事故防止策にたどり着くので、同じような事故が起きにくくなっているという。

「管理者が『次からはこういうことに気を付けてほしい』と指導したことは、『会社にやられていること』になってしまいます。この事故後のホワイトボード・ミーティング®を行うことによって、ドライバー自身に『次はこうしよう』と、

自発的な対策を取ってもらえるようになったという効果を実感しています。課題を可視化し、当事者であるドライバーが自分なりに咀嚼をして、事故が起きたときに何をしたらよかったのか、事故を起こさないために何をすればいいのかと考え着くまでの状態に持っていくことが、このミーティングの実施目的です」(同)

同社では、荷物事故などが起きてしまった場合、運行後すみやかに、遅くとも翌日にはミーティングを実施。参加するメンバーは、事故の当事者であるドライバーと、事故が起きた現場の社内の責任者と統括責任者、業務部長(運行管理者責任者)と、菅原部長である。このメンバーが大会議室に集まり、当該事故について、事故を起こしたドライバーだけのせいにするのではなく、どうしていればこの事故が起きなかったのか、人的要因と環境要因を洗い出す。ミーティングの結果として、作業内容を改善した事例については、マニュアルを作成して再発防止に還元しており、更新したマニュアルは各現場の事務所に掲出される。また、作業の「慣れ」によるヒューマンエラーが事故の原因だったケースでは、作業の手順を細かくチェックできるよう、簡潔な手順書をラミネートで加工し、トラックの運転席の見やすい位置に掲出しているという。

「事故が発生した際のミーティングでは、『ピンチはチャンスだ』と伝えています。事故発生というピンチによって、二度と同じ事故を起こさないための対策を講じ、それを実現するためのチャンスを得ることができるからです。ネガティブな事象を、ポジティブな方向に展開していくことが肝要であり、何か課題にぶつかった際に、それを逐一ポジティブに解決していくことで、ドライバーに永く働き続けてもらうことができます。せっかく当社に入社してくれたドライバーが、プライベートの悩みで離職したり、起こした事故を自分のせいだと気に病んで退職したりすることを、当社は決してさせたくないの

です。このドライバー不況の中で、性別・年齢問わず、いかに永く働いてもらうか、乱暴な言い方をすれば『どうすればドライバーに逃げられないか』を考えることが、当社が行っている様々な取り組みの原点にあります」(同)



ドライバーとの対話を重視し、職場環境向上に全力を傾注する菅原部長

ドライバーとの直接のコミュニケーションの中で、仕事やプライベートで気になることがあれば、管理者とドライバーが一緒になって最善策を考える体制を整備するという姿勢は、女性ドライバーに対しても一貫している。同社の女性ドライバーが、けがをして運行に出られなくなった際には、当人と対話を重ね、けがが治るまで倉庫スタッフに配置転換を行うなど、「永く働き続けるために今できること」を模索し、それを実行に移した。リハビリテーションのように庫内での軽作業を行う中で快復を遂げた女性ドライバーは、けがが全快した後、ドライバー業務を再開。現在も大型トラックに乗務し、日々活躍している。

「彼女は、当社自慢のベテラン女性ドライバーです。いつも『まとまった仕事量をしっかりとこなしたい』と言ってくれますが、これから先、年齢を重ねることで、身体的負担も増えていくでしょう。そうした時には、日々しっかりコミュニケーションを図り、こまめに対話することがますます重要になります。ドライバーの仕事量については、歳を重ねるとともに仕事量を減らしていきたい方もいれば、仕事量をキープできることが自分のプライドだと考える方もいます。ドライバーと積極的なコミュニケーションをとり、体力面をきちんと考慮した上

で、その人の意思や性格に合わせて仕事を割り振れるようにしています」(同)

### ⊗ハード面：

#### 新本社の随所に光る ドライバーのための 「省力化・生産性向上設備」

同社の新本社は、鶴岡大山工業団地内にある、ビジネスパートナー企業所有の建物の2階に入居している。同社の本社移転は、ビジネスパートナー企業がこの建物を建てるという話から始まったという。その建物のふたつ隣の区画には、同社が管理を行う酒造会社の倉庫があり、①酒造会社、②ビジネスパートナー企業、③同社——の3社協働プロジェクトとして始まったのが、この新本社への移転だった。そのため、この建物は、同社が2階に本社営業所を構えることを前提として建てられている。

同社は2階に本社を構えているが、1階でも一部スペースを使用して倉庫管理業務を行

っており、隣の区画は同社の駐車場や車両整備工場・洗車場(後述)として使用し、もうひとつ隣の区画では前出の酒造会社の倉庫管理を行っている。また、同じ団地内の別区画には、同社の主要荷主である生協の生鮮加工センターがあるため、同社は本社移転により、主要事業をすべて同団地内で行えるようになったのだ。

「旧本社は、ここから車で30分ほどの距離にあり、トラックの走行距離・時間の面でも、ドライバーの労働時間の観点からも、本社を現在の場所に移転した方が、よりきめ細やかな運行管理・労務管理ができると考えての本社移転でした。当社が入居することが前提でこの建物の建設が始まったので、オフィスのレイアウトなどについても設計段階から要望することができました。男女別のロッカールーム・シャワールーム・トイレといった施設をはじめ、運行管理を行うスペースや会議室などについても、当社の要望を反映してもらいました。また、ビジネスパートナー企業の担当者から、『旧態依然とした運送



鶴岡大山工業団地内の建物に構える新本社

会社の事務所をつくるのではなく、若者が【この会社で働きたい!】と思うようなオフィスづくりをしてはどうですか』とご提案を受け、デザイン性の高いオフィスを目指し、私や総務管理部長、業務部長のこだわりも反映して作りあげたのがこの新本社です」(菅原社長)

新本社を初めて社員たちにお披露目した際には、「うわーっ!」と大きな歓声が上がったという。また、同社へ採用面接に訪れた応募者や、商談に訪れた取引先の担当者から、「運送会社のイメージが変わりますね」という、驚きと感動を伴った言葉をかけられるなど、斬新なオフィスづくりに対する反響は、非常に大きなものだった。そんな新本社のオフィスには、「あらゆるドライバーの働きやすさ」を追求したこだわりが詰まっている。

### ●男女別ロッカールーム・シャワールーム



男女別に整備されたロッカールーム(写真左上)には、奥に洗面台とシャワールーム(写真右上)が設置されている。

同社のドライバーは、積み込み時に汗をかき、その後、長距離運行に出るといったケースがある。そうした場合、今までドライバーは一度自宅に帰り、シャワーを浴びたり着替えたりしてから再入社していたという。しかし、社内にロッカールームとシャワールームを設置したことにより、積み込みから出発まで、この新本社とその周辺倉庫で完結することが可能になった。一度帰宅する時間と手間がなくなったことで、身体的負担も軽減され、ドライバーの拘

束時間も短縮することができたのだ。

このシャワールーム付きロッカールームは、女性ドライバーだけでなく、男性ドライバーからもかなり喜ばれたというが、冷蔵倉庫内で作業を行う倉庫スタッフからも大好評を博している。特に夏場は、倉庫内外の寒暖差が激しいため、倉庫スタッフは大量に汗をかく。仕事を終えた後、制服から私服へ着替える前に利用することができるため、シャワールームは非常に重宝されているのだという。

### ●大型洗車場・車両整備工場



寒冷地帯である山形県では、水道の凍結等が発生するため、冬場の洗車に時間がかかる。また同社は、食品を輸送する車両が多いことから、トラックの外部も内部も念入りに洗淨する必要がある。洗車の所要時間は、大型トラックの場合は1時間、中型トラックでも40分以上に及ぶという。そのため、ドライバーの労働時間削減のための省力化策として、本社移転を機に、隣接地に大型洗車機を備えた車両整備工場兼洗車場を建設することにした。

令和6年9月に完成した同施設(※写真は完成直前、大型洗車機導入直前のもの)には、巨大なシャッターが3枚設置されており、右側のエリアに大型洗車機が入り、中央・左側の2枚のシャッターが、大型トラックを格納できる整備工場になっている。豪雪地帯であるため、洗車機にも雪除けをつけなければ使用できないことから、大型洗車機自体を倉庫内に入れ込んで設置した。

同社のトラックは、加工食品だけではなく、生魚などの生鮮品を運ぶことがあり、その車両が精密機械の輸送にも使われるケースがある。トラックの内部はどうしても手洗いになるが、「トラックの外側を洗う時間だけでも短縮できれば」という思いから、大型洗車機の導入および施設の建設を決めたという。

シーズンを通して使用できる大型洗車機の導入は、ドライバーのことを第一に考えての省力化と、労働時間短縮という働き方対策に直結し、ひいては運送品質の向上に繋がることであると、菅原社長は強調する。

「移転前の旧・本社営業所は、周囲が住宅地であった関係で、夜間は洗車ができませんでした。また、満身に洗車ができないことにより、車両の下回りの痛みが激しくなっているように感じていました。工業団地内にある新本社への移転により、いつでもしっかり洗車ができるようになったことは、大きなメリットです。大型洗車機を導入することで、労働時間が短縮され、手洗いでは落としきれない下回りに付着した融雪剤をしっかり洗浄できるようになるため、労務面でも安全面でもプラスになります。さらに、当社ほどの会社規模でも、大型洗車機を導入しているという事実が、『ドライバーの省力化策を講じている』というコマースシャル的な面でも効果を発揮し、ドライバーの採用に繋がればと考えています」(同)

### ●車両装備と「働き方」の整備

同社が掲げるモットーのひとつに、「なるべく手積み・手降ろしをしない運行」がある。車両にはテールゲートリフターを装備し、ウイング車の場合はフォークリフトで積み降ろしができるような業務内容にするなど、ドライバーの身体的負担の軽減を最優先に仕事内容を工夫している。

同社が手掛ける定期運行では、一部卵な

どのバラ積みがある以外はすべて、カゴ台車とフォークリフトによる積み降ろしができているという。「『トラックにモノを積む／降ろす』という作業に関して、できる限り手荷役がないように」という同社の方針は、「ドライバーファースト」の思想に裏打ちされている。



食品輸送を行うトラックにはテールゲートリフターを完備  
(※取材時は保護着用義務化前)

「荷待ち時間の長時間化が問題視されている昨今ですが、当社もかつて大手事業者の下請業務をしている際に、3時間も荷待ちをするというケースが多くありました。そうしたドライバーの拘束時間問題を解消するため、できる限り元請・直請の仕事をして、荷待ち時間を解消してきました。また、各物流センターや倉庫には当社の倉庫スタッフが常駐し、積み降ろしも倉庫スタッフとともに行うため、ドライバーがひとりですべて積み降ろしをこなすなくてもよいのです。ドライバーには車両の運転など運行に集中してもらい、積み降ろしは倉庫スタッフが行うことで、業務を効率よく行えるようにしています」(同)

### ●「倉庫」の存在

同社の人材活用に大きく寄与しているのが、「倉庫を有している」ということだ。前述の「女性ドライバーがけがをし、しばらく運行には出られなくなった際に、けがをした部位に影響がない業務を行う倉庫作業スタッフに一時的に配置転換をしたことで、長期休職をすることもなく、リハビリにもなった」という事例の通り、倉庫の存在が、ドライバーと倉庫スタッフの配置転換を可能にしている。

また、高校新卒者や業界未経験者を採用した際の研修においても、倉庫での業務に従事することで、仕事の流れを覚えてもらったり、免許取得までに時間を要する場合の業務に割り当てたりすることができ、倉庫作業があるということが、同社が人材育成を行う上での大きな強みになっている。

倉庫作業が活きるのは、キャリアアップのためだけではない。定年退職したドライバーを倉庫作業員に配置転換するケースがあるなど、キャリアダウンの際にも役立っている。

「当社の定年は65歳で、それ以降の仕事はなるべく構内での運転や倉庫内の軽作業に変えて、長く働き続けることができる選択肢を用意しています。また、荷主倉庫内では、フォークリフトを専門に担当するオペレーターを2人、荷主施設構内のみでウイング車を運転するドライバーを1人配置しています。ドライバーの年齢や健康状態、身体的事情を勘案し、『長く働いてもらうための人員配置や省力化対策』を講じながら、お客様にとっても効率のいい輸送や倉庫管理をご提案しています」(同)

### ⊕ホスピタリティ面：

機能性の高い制服が好評  
労働時間だけでなく休憩時間も  
快適にする工夫の数々

同社の「働きやすさ」を追求する姿勢は、制服にもあらわれている。夏用の制服には、アメリカのアウトドア用品メーカー製の、抜群の通気性を誇る素材でできたTシャツを使用。同メーカーの商品を購入すると、売上の1%が環境保護団体に寄付されるため、環境保護にも貢献できるという。

夏用の制服には、臙脂色と紺色えんじのロゴが入った2種類のTシャツ(写真右上)があり、社員は好きな色を選択。デザイン性と機能性を兼ね備えたこのTシャツは、汗の乾きも、洗濯



後の乾きも早く、社員から好評を得ているという。

機能性とデザイン性にすぐれた制服の存在は、「この会社でドライバーとして働きたい」という動機にも繋がる。また、冬用スタッフジャンパー兼冷蔵倉庫での作業着・レインウェアとして、日本のアウトドア用品メーカーの防水パーカー(写真下)を採用している。

このスタッフジャンパーは、写真の臙脂色と青色以外にも、黄色、深緑色、黒などカラーバリエーションも豊富で、社員が好きな色を





観葉植物や木目調の内装が印象的な、明るく落ち着いた雰囲気の休憩室

選んで着用。プライベートでも着用できるようにと、社名もあえて入れていないため、自宅から着たまま出社したり、休日にも着用したりするスタッフが多いという。

「当社には冷蔵倉庫で行う業務が多いほか、土地柄雨も多く、11月ごろからはみぞれがひどくなるので、防水機能付きの防寒着が制服として適しています。しかし作業着メーカーの防水・防寒着は、1着2万5,000円ほどと高額です。アウトドア用の防水防寒着のほうが廉価で、品質も高いため、導入を決めました。『社員全員に快適に働いてもらうための

工夫』は、制服だけではありません。休憩室の冷蔵庫には、フルーツやドリンク、夏場にはアイスクリームなどをたくさん用意しており、ゆっくり休息時間を楽しんでもらえるよう、こだわりのコーヒーマーカーを設置するなど、『ホスピタリティあふれる、良質な休憩室づくり』を心がけています」(菅原部長)

⊕ワークライフバランス面：  
末永く働いてもらうために  
介護休暇・育児休暇の  
積極的取得を推進

食品や飲料の輸送・管理業務を行っているという業務特性上、同社は24時間、365日フル稼働している。そのため、長期の休暇が取得しにくい職場でもある。だからこそ、家族のために取得する、介護や育児等のための長期休暇に関しては、積極的な活用を呼びかけている。

特に男性ドライバーの育児休暇取得については、平成25年を皮切りに、計12例の取



トースター、コーヒーマーカーなど、こだわりの家電が上質な休息時間を支える

得実績がある。2回取得したスタッフも、最長で2か月取得したスタッフもいるといい、同社の事例は、厚生労働省発行の冊子『男性の育児休業取得促進のための実践マニュアル～中小企業の先進的取組からヒントを得る～（令和4年度版）』にも掲載された。

「山形県には、『やまがた子育て応援プラン』という、育児休業を取得した男性従業員に対して奨励金を支給する制度があり、平成25年度にその制度を初めて活用しました。その理由は、7日間仕事を休んだとしても、奨励金を日割りにすると、当時の日給とほぼ同額だったので、仕事を休んでも給与が下がるわけではなかったからです。そのタイミングで子どもが生まれた男性社員がいたので、『奨励金を活用して育児休暇を取得してみないか』と提案しました。すると、彼も応じてくれたため、実現しました。それが当社の男性育休取得の最初の事例です。このような、社員を働きやすくするための自治体の助成金制度には、常にアンテナを張り巡らせておくことが重要だと思います」（同）

## ● 介護休暇の取得事例

「超高齢化社会」を迎える中、男女ともに働きやすい職場づくりのために必要不可欠なのが、介護休暇だ。同社では介護休暇の取得事例も2例存在する。

最初の事例では、ずっと母親の介護を在宅で行っている男性ドライバーが、1か月取得。休暇取得前、同ドライバーは「5日間は施設へのショートステイ、2日間は自宅」というサイクルで介護を行っており、仕事をしている5日間はショートステイ、休みの2日間は在宅介護に充てていたため、休みなく勤務と介護のかけもちを行っていることを、社長や部長らは非常に心配していたという。「施設介護にしたくない」という本人の意向で続けていたそのサイクルが長期化し、本人にもだいぶ疲れが

出てきたことから、ついに施設介護への切り替えを決意。母親が施設に入所するための準備期間を介護休暇に充てた。

「育児や介護のための休暇取得は、ワークライフバランスの均衡を図ることであり、プライベートの負担が軽減でき、給付金制度を活用すれば給与が減ることもありません。私は『社員の人生やライフステージを考えると、会社に何ができるか』ということが大事だと考えています。彼が介護休暇の取得事例に至った経緯としては、勤務時間帯の変更申し出があったということが挙げられます。そのドライバーから、『日中は母親をデイサービスに通わせるので、その付き添いのために休暇を取得し、母親が寝ている夜間に勤務をするため、夜勤に変えてほしい』という要望があったのです。それを受け、介護と仕事を両立するためにどうすればよいかを本人と相談しました」（同）

休暇の取得など、「新しい働き方の提案」をするためには、ドライバー一人ひとりとの面談によるコミュニケーションが欠かせないと、菅原部長は語る。

「年に一度必ず行う定期面談は、健康診断の結果が返ってきた際に、健診結果をドライバーと一緒に見ながら行います。そうしなければ、ドライバーは健診の結果をしっかりと見てくれないからです（笑）。その際は、一緒に健診結果を見てフォローアップするとともに、健康管理と、日々の仕事についてのヒアリングを行っています。ドライバーに何か仕事やプライベートに関する懸念事項がある場合は、そうした面談の場で私に話してくれたり、日々の業務の中で業務部長（運行管理責任者）に相談や申し出があったりします。私たち経営層が行うべきは、ドライバーとの日々のコミュニケーションの中で、『不安の芽』をしっかり摘み取ることです。また、

そうした相談は、社内における対面でも、デバイスを利用したチャットでも、気軽に行えるようにしています。プライベートでも、仕事のことでも、何か不安があったらすぐに相談できる、課題を解決するための社内のしくみづくりが肝要です。プライベートで心配ごとがあると、それが思わぬ事故に繋がることがあります。プライベートのフォローは、安全対策に直結するというのが当社の考えです」(同)

### ⊗ 運送業界での女性活躍に資する「軽貨物部門」女性ドライバーのキャリアアップと定着のために

男女問わず働きやすい職場環境を追求しながら、約20年間、定期的に女性ドライバー

が在籍し、現在も活躍している同社。「女性ドライバーが活躍できる環境」の土台となったのは、かつて存在した「軽貨物運送部門」の存在だった。

女性軽貨物ドライバーは、最大時で3人雇用していたという。軽自動車の配送ドライバーとして雇用した女性がトラックドライバーにキャリアアップした事例もあり、そのうち2人の女性スタッフは今も、社内で別の業務(倉庫管理、運行支援)を担当。今や倉庫部門やバックオフィスから会社をしっかりと支えている。

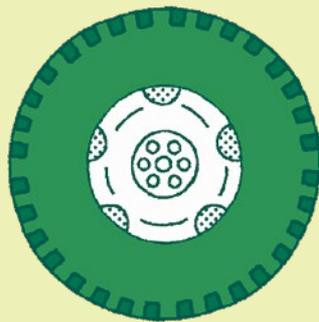
これまでに紹介してきた同社の多彩な取り組みのように、男女問わずドライバーを雇用するための環境整備や、ドライバーが末永く働き続けるための環境整備を絶え間なく継続していくことが、そのまま「女性ドライバー採用の成功と定着」に繋がるのである。



『女性トラックドライバー採用成功事例集2 ～「女性が働きやすい職場づくり」のヒント～』  
令和7年2月発行



〒160-0004 東京都新宿区四谷3-2-5  
<https://jta.or.jp>



**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>