



物流ニュース

NO. 134

2018年10月

物流業における女性活躍推進の現状と課題

1. はじめに～物流業界を取り巻く労働市場の変化～

(1) 少子高齢化などによる労働力不足

日本の総人口はすでに減少傾向にあるが、今後、すべての世代で均等に減っていくわけではなく、労働力人口の割合が急速に減っていくことが予想されている。具体的には、2030年には労働力人口は約5,700万人、2060年には約3,800万人へと減少し、かつ総人口に占める労働力人口の割合が約44%に低下するとされ（内閣府）、物流業はこの少なくなっていく労働力人口のパイを他の業界と取り合っていかなければならないことになる。

しかし、自動車運転業務の例では、全職業平均と比較して所定外労働時間が約2～3倍長いにも関わらず、年間賃金が約1～3割低くなっており、物流業には「3K」（きつい、汚い、危険）や「新3K」（きつい、給料が安い、帰れない）のイメージが根強い。このようなイメージに繋がっている実態の改善に向け、物流業界では長時間労働の是正と処遇改善に向けた取組みが始められた。また、テレワークや勤務時間の前倒しに代表される新しいワークスタイルの導入など、「働きやすい業界」を目指す取組みも始まっている。新たな働き手の獲得のためだけでなく、業界で既に働いている人の離職を防ぐためにも、今後はより多様なライフスタイルや働き方に対応できる制度や職場環境が求められる。

(2) 働き手のライフスタイルおよび価値観の変化

労働力人口の減少の他に、最近の社会の傾向として、共働きが当たり前になっていくことも挙げられる。90年代後半以降、共働き世帯が専業主婦世帯の数を上回っており、その差は益々広がっていくことが予想されている。専業主婦世帯においては、一般に夫が働きに出て、妻が家事や育児、介護など家のことの大半を担う。夫は、自身が望む・望まないにかかわらず、会社からの残業命令に応じたり、転勤命令に応じて単身赴任となったりする方も多だろう。ところが共働き世帯ではどうだろう。パート/フルタイム勤務などの雇用体系など、妻の働き方にも依るが、フルタイムでは7～8時間の労働が伴い、残業や出張に対応することもあるだろう。よって、共働きの家庭では、多かれ少なかれ、夫婦間での家事の分担が必要になってくる。男性と同じように仕事をこなし、家のこともすべて自分で行う「スーパーウーマン」は数少ない。社会や会社がすべての女性に「スーパーウーマン」となることを期待してしまえば、女性に過剰な負荷がかかり、いずれ立ち行かなくなる。その結果、退職に追い込まれたり、家庭を持たない、子どもを持たないという選択にも繋がったりする可能性もあるだろう。

若年層の働き方に対する考え方も変化してきている。日本能率協会の2018年度新入社員意識調査では、仕事よりプライベートを優先したいとする新入社員が8割近くおり、将来の育児と仕事についても、仕事を続けたい女性は8割超、妻に仕事を続けてほしい男性は5割超という結果になった。

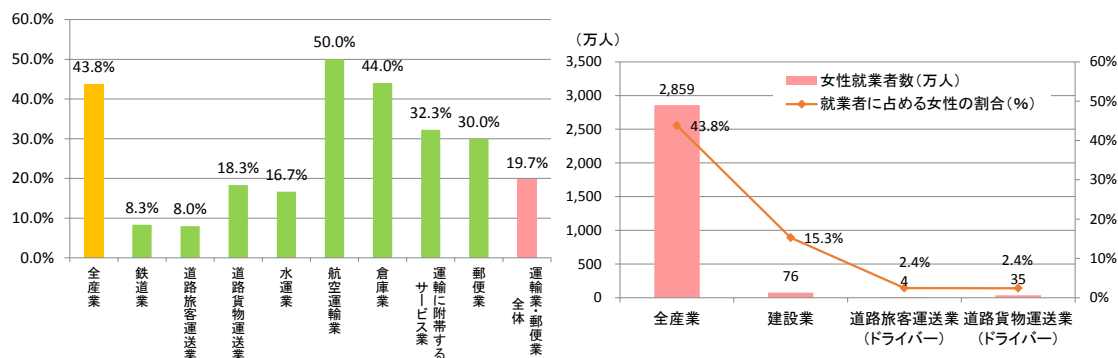
つまり、今後は共働き世代が増え、男性でも家事や育児、介護に積極的に参加する人（参加しなければならない人）、仕事の他にプライベートも充実させたいと考える人が間違いなく増えていくことが考えられる。従って、これからの企業に求められることは、このような働き手のライフスタイルや価値観の変化を踏まえ、「人に合った多様な働き方」を提供することであり、育児や介護など時間に制約がある女性を含む、より幅広い人材を「戦力」の対象として、事業の存続を図っていくことである。

（３）物流業界の労働市場状況

厚生労働省によると、物流業界は全産業平均を上回る労働力不足となっており、鉄道貨物協会の調査では、特に大型トラックドライバーについては、2020年には約10.6万人の不足が予測されている。2年前の中部運輸局の調査では、ドライバー不足を実感する荷主が約7割、輸送を断られた荷主が約5割あったとされ、すでに人手不足で運べない現実が始まっている。

労働力人口の構成をみると、40歳以上の割合は、全産業では約65%であるのに対し、運輸業は7割以上、また、29歳以下の割合は全産業が約16%であるのに対し、運輸業は約10%と、運輸業は他業界と比較して若年層の割合が低く、高齢化が進んでいるということがわかる（総務省労働力調査）。さらに、女性就業者の割合を見てみると、全産業が43.8%であるのに対し、運輸業・郵便業全体では2割に満たない。航空運輸業では、客室乗務員はほぼ女性であったり、地上職でも女性が多かったりするため、女性が半数と高くなっている。また、倉庫業も、主にパートタイマーであるが、ピッキングや流通加工作業などで女性が多く、4割超となっている。一方、道路貨物運送業および水運業では2割以下、鉄道業および道路旅客運送業では1割以下であり、運転業（ドライバー）では2%台と非常に低いのが現状である。

図 女性就業者の割合



出典）総務省：労働力調査（2017年）より日通総合研究所作成

2. 女性活躍への期待

（１）女性活躍推進法の施行

安倍内閣は女性の力を経済成長戦略の中核と位置づけており、2016年4月1日には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行された。かつて女性労働者は生理的・体力的に弱い面があるとし「保護の対象」とされていたが、新法によって女性は国家の経済成長の源泉として注目されることになった。

現状の数値や実績が認定基準を満たせば、厚生労働省より認定を受けることができ、認定マーク「えるぼし」は商品や広告、名刺、求人票などに使用することが可能となってい

る。なお、8月末時点で682の企業、物流業では3社が認定を受けている（厚生労働省：女性の活躍推進企業データベース）。

図 女性の活躍認定マーク「えるぼし」



出典) 厚生労働省

(2) 女性が持つ潜在労働力

ではなぜ政府が国を挙げて女性の活躍推進を図りたいのか。それは女性が持つ潜在労働力にある。日本における15～64歳の女性の就業率は67.4%（2017年）であり年々上昇の傾向にあるが、第一子出産に伴い約半数の女性が離職するため、育児期にあたる20歳代後半から30歳代にかけて労働力率が落ち込む「M字カーブ」が顕著に表れる。さらにこの育児期の職業中断が低学歴層だけでなく高学歴層にも及んでいること、また日本では再就職市場が整備されていないことから、一度離職してしまうと生産性の低いセクターや能力開発の機会の少ないパート・アルバイト、派遣契約など、非正規雇用への移行に繋がっており、大変な人的資源の無駄遣いとなっている。一方で、女性無業者のうち就業希望があるが求職活動をしていない人は345万人いるとされ、前述の、将来の大型トラックドライバー不足人数とは桁違いの「潜在労働力」が日本女性にあるということになる。また、ダイバーシティ経営の観点からも、愛知県の調査では、女性管理職数が増加している企業ほど業績が向上するといった結果が出ており、女性の活力はまさに日本にとっての「眠る宝」と言える。

女性の活躍を妨げている主な要因は、高度成長期時代に形成された固定的性別役割分担意識や男性中心型労働慣行であると考えられている。なかでも、長時間労働の提供が前提とされる日本では、時間制約のある女性がフルメンバーとして能力開発の機会を与えられないだけでなく、男性の家庭生活への参加も妨げており、その結果女性が過度な家庭的責任を担っている。諸外国との比較では、6歳未満の子どもを持つ日本人女性の家事・育児関連に費やす時間（1日当たり）は7時間41分と多い一方で、男性は67分と、他の先進国と比較して圧倒的に低水準となっている。今後は共働きや多様な働き方を前提とした制度の見直しや働き方改善を行うことにより、女性だけでなく誰もがライフステージに合わせた自由な働き方ができる持続的な労働社会を目指すべきである。

では、長時間労働が常態化し、荷役作業を伴うこともある物流現場にはどんなことが求められているのだろうか。

3. 物流現場における女性活躍のために必要なこと

(1) 「働き方」の変革

①多様な勤務体系

「働き方」の変革としては、定時退社、またはシフト制の場合は所定労働時間での退社を基本としなければならない。これにより、従業員の私生活の充実や健康増進により、ワーク・ライフ・バランスが向上したり、男性社員が早く家に帰ることができて家庭参加し

やすくなったりする。家庭での負担が軽減されれば、女性社員の育児休暇からの早期復職や、早めに時間短縮勤務からフルタイム勤務へ戻すなど、女性のキャリアのブランクを少なくすることに繋がる。毎日の出社が難しい社員の場合は、在宅勤務などのテレワーク制度を活用することも女性活躍の推進に有効と考えられる。

旅客の例では、短時間勤務の他、短日数勤務や、1ヵ月単位ではなく年間を通した「フレックスタイム」の導入も進んでいる。物流業でも、宅配の域内集配や働く日・時間帯が限定される給食配送において短時間勤務が可能となっている。また、ある運送業の例では、本来は一日の運行スケジュールをもとにドライバーの勤務時間を決めるが、ドライバーが働きたい時間に合わせて勤務時間を決めている。車両が余分に必要になるが、急な休みに対応する人を一人社内待機させており、今後は車両よりも人手を優先させた配車を行うことも増えよう。その他、中継輸送の取組みにより、運転者が外泊することなく毎日自宅で静養できるなど、就業環境の改善も進められている。

②荷役作業など重労働の負担軽減

物流は荷役（貨物の積み下ろし）を伴うことが多いが、手荷役になると、女性だけでなく若者、シニアに倦厭されてしまうことが多い。そのため、トレーラやスワップボディの導入により「運転」と「荷役」を分離し、運転者が運転業務に専念できるようにしたり、自動倉庫や無人搬送車（AGV）の導入により人間が荷役を行わないようにしたりする取組みが始まっている。荷役を行う場合でも、パワーアシストスーツなどの使用により荷役の負担を軽減させたり、パレット化の推進によりフォークリフト等の荷役機器を用いた荷役を行ったり、そのような大きな設備投資をしなくても、カーターの小型化などで対応している事業者もある。

③施設（職場環境）の整備

施設などの職場環境面では、今までの倉庫などの物流施設は、コストを抑えるために最低限の機能を備えた無機質な建物であることが多かった。しかし、古い建物であったり、汚いイメージがあったりすると、働き手が集まりにくくなる。また、職場というものは通勤後、長時間過ごす場所であり、居心地のよい職場環境であることが必須条件であろう。清潔な女性専用のトイレはもちろんのこと、休憩室や、制服や作業服のある職場では、女性専用の更衣室も必要になってくる。周辺にコンビニやレストランが少ない物流施設も多いため、施設内で用事が済むよう、内部設備を充実化させることも働き手にとっては魅力となる。

物流施設で働く人々が、一般オフィスと同じような環境で働きたいと考えるのは当然のことであるので、物流施設もきれいで居心地が良く、「そこで働くことに誇りを持つ職場」でなければならない。

このように、今までのように仕事に合わせた人を雇うのではなく、今後は働き手に合わせた働き方や作業の仕方、施設のあり方を提案しなければならないだろう。

図 最新施設の例



出典) ESR 株式会社 施設名 : REDWOOD 藤井寺 (左)、REDWOOD 南港 1 (右)

(2) その他

その他、物流業に限ったことではないが、物流業における経営層や管理職の多くは男性であるため、「女性は結婚したら家庭に入るべき」「女性はすぐ辞めてしまうので仕事を教えても無駄である」といったような固定観念等を取り除く研修の実施や意識変革も必要である。そして、女性がライフイベントを迎える前の早期育成や、ライフイベントを迎えた後も、在宅勤務等を活用した早期復職・早期フルタイム化の支援や、今までの専門とは違う簡単な業務を任せるのではなく（「マミートラック」という）、専門職のままモチベーションを維持することなども重要である。両立支援制度は、仕事を免除する制度ではなく、キャリアアップをサポートする制度として整備しなければならないが、そのためには、職場において男女ともに定時退社が習慣になっていることがカギとなる。

さらに、「男性社会」というイメージが根強い物流業においては、女性も多く活躍している事例（ロールモデル）を蓄積し、世間や求職者への効果的なアピールも必要になってくる。家庭と両立しながら働く女性社員のほか、他業界のように時短役員や在宅管理職など、多様なライフスタイルや働き方を受け入れられる業界であることを周知できれば、長く働けそうだと安心して応募してくれる女性も増えよう。

4. おわりに

女性の活躍推進はダイバーシティ経営の第一歩にすぎず、女性だけでなく高齢者や障がい者、外国人へと対象を広げていかなければ日本の経済成長は難しいだろう。女性の活躍推進への取組みを「ポジティブ・アクション」として物流業界内外で拡大させ、厳しい労働環境や待遇、ならびに世間が抱く物流業界のイメージが改善され、より多くの人々が憧れ、志望し、誰もが活躍できるような業界になっていくことが望まれる。

KEY WORD

現在の物流業における女性就業者の割合は2割以下であり、ドライバー職では2%台と非常に低い。このような男性社会である物流業では、男性が働くことを中心に考えた勤務体系や職場環境となっているため、長時間労働のほか、手荷役等の作業面や男女別となっていない施設面などで、女性が快適に働くには様々な課題が見受けられる。多様な勤務体系や荷役作業の負担軽減、清潔な施設など、具体的な取組みも進められているが、これらの取組みは女性だけでなく男性も恩恵を受けるものであり、つまり女性に優しい物流とはすべての人にとって優しい物流である。今後は働き手に合わせた働き方や職場環境が求められる。