

物流ニュース

NO. 161

2023年7月

持続可能な物流のための女性活躍の推進

1. 迫る物流危機

働き方改革関連法により、2023年4月より中小企業に対する月60時間超の時間外労働への割増賃金率の適用猶予が廃止され、60時間超の割増賃金率は50%（60時間以下の割増賃金率は25%）となった。物流事業者の大半は中小零細であると言われており、多くの物流事業者が影響を受けることから、これは物流の「2023年問題」と言われている。

また、2024年4月からトラックドライバーを含む自動車運転業務の時間外労働時間の上限規制（年間960時間）が導入されることで、今後更なるドライバー不足や物流危機が懸念されており、これが物流の「2024年問題」と言われている。

2021年度で約20%のドライバーが年間960時間を超える時間外労働をしていたとみることができるが¹、2024年以降はこれら超過部分については罰則の対象となることから、「今までどおりモノが運べない」という物流危機が危惧されている。

2. 人口減少と一億総活躍社会

我が国の総人口は2008年をピークに減少が続いており、人口減少社会および少子高齢化社会となっている。生産年齢人口が急激に減少していく中、我が国の政府は、女性やシニア、障がい者等、今まで十分活用してこなかった人材にも活躍していただくという「一億総活躍社会」の実現に向けて動き出している。

例えば、女性について、2016年に新たに施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称「女性活躍推進法」）が2019年に改正され、シニアについては2021年に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（通称「高年齢者雇用安定法」）が改正された。

3. ダイバーシティとは

ダイバーシティ（多様性）とは、「人種・性別・嗜好・価値観・信仰などの違いを受け入れ、多様な人材が持つ可能性を發揮させようとする考え方」であり、企業においては様々なバックグラウンドを持つ人材を活用することで、新たな価値を創造・提供するという成長戦略に繋がる考え方である。

また、ダイバーシティは働き手が多様化する中で、すべての従業員にとって、より働きやすい職場を整備するという点でも重要であり、人材確保や定着にも有効であると考えられる。特に「3K」と言われる物流現場では、新たな視点での働き方改革や労働環境の改善も期待される。

¹ 出所：物流ニュース No. 157

従って、新たな価値の創造・提供や人材の確保・定着といった企業の成長のためだけでなく、我が国の物流サービスの維持のためにも、物流業界でもダイバーシティの推進が重要となる。ダイバーシティには性別のほか、年齢や国籍、障がいの有無など様々な多様性が含まれるが、本稿ではその中でも女性の活躍について考察することとする。

4. 女性の就業状況

2022年の就業者に占める女性の割合は、全産業が45.0%であるが、運輸業・郵便業は21.9%となっている（図表1参照）。旅客を含む業種別では、航空運輸業が全産業の水準を上回っているほか、倉庫業も44.4%と全産業に近い水準となっている一方で、道路貨物運送業は20.4%にとどまっている。

職業別では、輸送・機械運転従事者（主にドライバー）の割合が2022年で3.5%と低い状況ではあるが、概ね上昇傾向にあり、改善が見られると言える（図表2参照）。

また、本稿では触れないが、管理職に占める女性従業員の割合も改善が求められている。

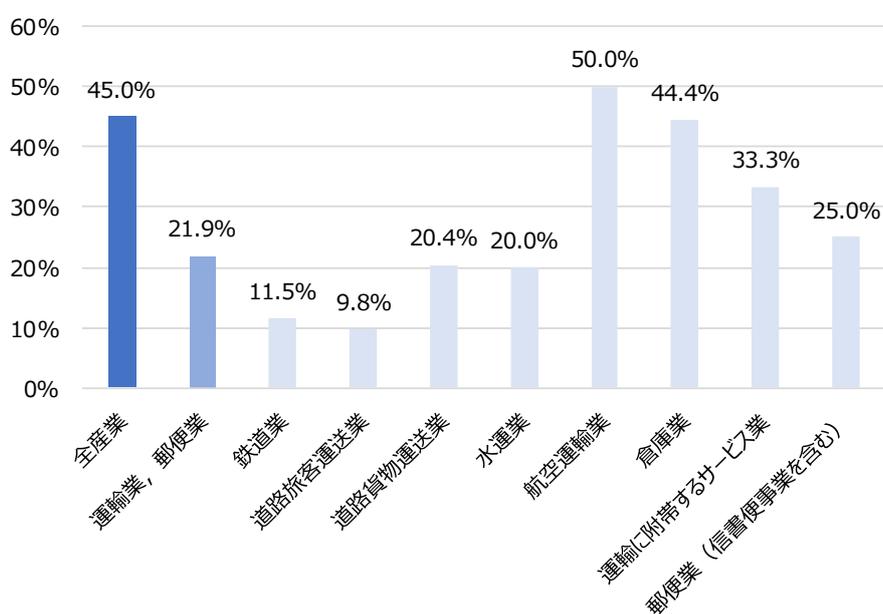


図1 産業、職業別女性就業者の割合（2022年）
（出所 総務省：労働力調査より筆者作成）

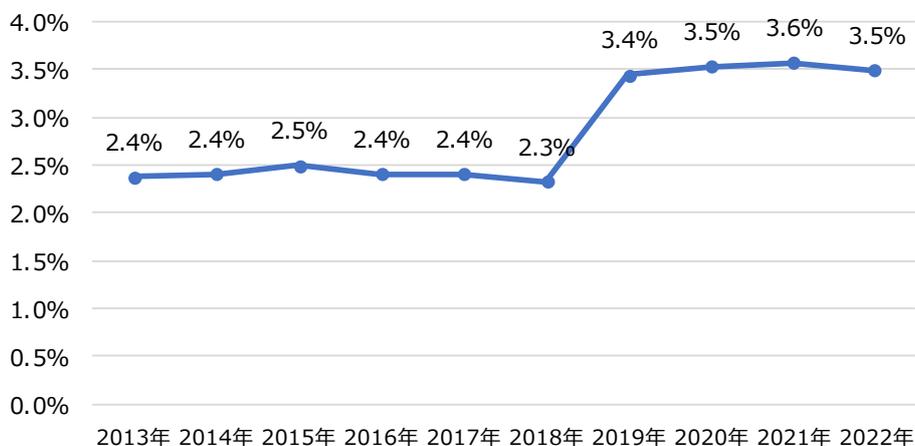


図2 道路貨物運送業の輸送・機械運転従事者における女性就業者の割合（2013～2022年）
（出所 総務省：労働力調査より筆者作成）

5. 女性の活躍推進プロジェクト

女性の活躍推進に向けて、国土交通省ではトラックドライバーを目指す女性応援サイト「トラガール促進プロジェクト」や、海事産業における女性活躍推進として「輝け！フネージョ★」プロジェクト等が推進されているほか、「ホワイト物流」推進運動が2019年3月に開始された。「ホワイト物流」推進運動は、トラック運転者不足が深刻になっていることに対応し、国民生活や産業活動に必要な物流の安定確保とともに、経済の成長に役立つことを目的として、①トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化、②女性や60代の運転者等も働きやすい「ホワイト」な労働環境の実現、に取り組む運動である。2023年4月30日時点での「ホワイト物流」推進運動の賛同企業数は1,597社となっている。

6. 女性活躍推進のポイント

女性の活躍推進には、一般的に①採用（Recruit）、②定着（Retain）、③育成（Raise）の3Rが重要とされている。①採用では、積極的に女性従業員の採用を推進し、採用の間口を広げ、女性が活躍する職域を拡大すること、②定着では、採用した女性従業員がライフイベント後も就業継続し、ワークライフバランスを保ちながら能力を存分に発揮できるための職場環境を整備すること、③育成では、女性従業員を基幹人材へ育成するための能力開発や意識改革だけではなく、上司に対する意識改革や指導方法に関する教育も含まれる。並行して、女性活躍を進めていくという経営層によるメッセージの発信や、全従業員を対象としたアンコンシャス・バイアス研修なども、会社全体の風土を醸成する意味では重要である。

とりわけ従業員の②定着に向けて、近年大手物流事業者では、在宅勤務を含むテレワーク制度のほか、フレックスタイム制、時間単位の年次有給休暇制度、配偶者転勤同行制度、一度退職した社員のカムバック制度などの導入が進んでおり、柔軟な働き方や休み方、就業継続等に向けた取組みが推進されている。

また、現場業務のある物流業界においては、荷役作業など重労働の負担軽減策、トイレや更衣室といった施設面の整備等が必要であると考えられる。

7. おわりに

物流を取り巻く環境として、昨今2024年問題が大きく取り上げられているが、自動車運転業務に代表されるような現状の労働環境のままでは、物流に関わる人材不足が今後さらに深刻化しかねない。自動運転等の先端技術への期待もあるが、人手不足により「運べない未来」が訪れてしまう可能性も否めない。それを回避するためには、生産性向上策や適正運賃の収受等のほか、女性やシニアといった新たな人材の活躍にも期待がかかっている。

KEY WORD

時間単位の年次有給休暇

年次有給休暇は原則1日単位ですが、労使協定の締結により、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能となります（労働基準法第39条第4項）。

治療のために通院したり、子どもの学校行事への参加や家族の介護など、労働者のさまざまな事情に応じて、柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の年次有給休暇制度を導入しましょう。（出所 厚生労働省 働き方・休み方改善ポータルサイト）