

基本情報

◆主な事業内容

タクシー事業

◆所在地

北海道地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

295人(うち女性28人)
(女性比率9.5%)

◆平均年齢

男性: 46~50歳
女性: 46~50歳

◆女性採用比率

16.1%(H27)→18.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性: 7年、女性: 7年

◆一月当たり平均残業時間

8時間(H27)→8時間(H29)

◆女性の登用

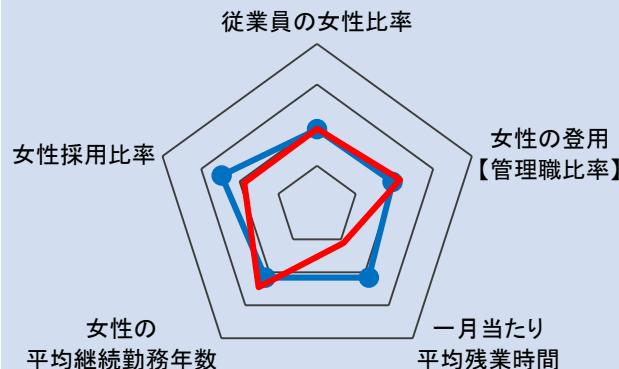
【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 運輸業, 郵便業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 近年は外国からの観光客を道内各地に輸送する機会が増えたこともあり、タクシー利用者が多くなっているが、その一方で60、70歳代のドライバーが体調不良等で辞職することが多く、慢性的にドライバーが不足している。
- ▶ ドライバー不足を解消するため、ドライバー希望の女性に対して門戸を広げることを目的に、平成28年、女性活躍推進データベース(厚生労働省)に女性活躍に関する当社の情報を掲載するとともに、ポジティブ・アクション情報ポータルサイト(同)に女性の活躍推進宣言を掲載するなどの取組を実施
- ▶ 女性従業員は主に、乗客等のオーダーをドライバーに伝えるオペレーターとして採用しているが、女性ドライバーについても割合でいえば同業他社と比較しても高い方だと認識
- ▶ 管理職への昇進を希望する女性がないことが女性管理職比率等が改善しない原因の一つであるが、本人の意思や家庭の諸事情を尊重すべきと考えていることから、登用について特段の対応は考えていない。

【主な取組内容と状況】

○ポジティブ・アクション情報ポータルサイトへの女性活躍推進宣言の公表

(内容)

- 女性ドライバーを増やすことを目的として、女性の採用を積極的に推進し、女性の働きやすい環境を推進・整備していく企業であることを宣言し、その内容をポジティブアクション情報ポータルサイト(厚生労働省)に掲載
- 女性の活躍推進の支援に係る社内の意識改革、女性従業員交流会の実施等を実施する旨掲載している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 現時点では、公表による効果があり出しておらず、女性ドライバーを増やすためにはどのように工夫したらよいか分からず、苦慮している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 当該サイトを見てドライバー希望の女性の応募が増えることを期待していたが、公表してから今まで当該サイトの情報を見たと言って応募してきた女性はいない。今後公表による効果が出る可能性もあることから、公表を継続する予定。
- これまで、宣言内容を公表することを重視してきた経緯もあり、具体的な取組にはまだ着手してこなかったため、今後、具体的な取組に着手していきたい。

基本情報

◆主な事業内容

タクシー事業

◆所在地

北海道地方

◆設立

2010年代

◆従業員数

169人(うち女性34人)
(女性比率20.1%)

◆平均年齢

男性:61~65歳
女性:51~55歳

◆女性採用比率

19.4%(H28)→21.4%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:8年、女性:2年

◆一月当たり平均残業時間

16時間(H27)→16時間(H29)

◆女性の登用

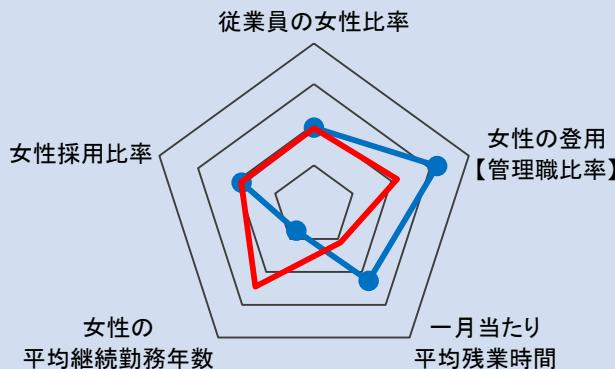
【係長級比率】

50.0%(H27)→50.0%(H29)

【管理職比率】

25.0%(H27)→25.0%(H29)

● 当社 ● 運輸業、郵便業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ タクシー業界は慢性的な乗務員不足であり、女性を雇用しなければ事業が成り立たない状況にあるとの認識から、子育て従業員を応援するため、子育てと仕事の両立支援に様々な取組を行っており、これらの取組が、将来、女性活躍につながるものと考えている。
- ▶ 一方で、タクシー業界は乗務員の離職が多く、人材の流動性も高いため、当社では乗務員として雇用する女性の多くは中途での採用となっている。また、採用時の平均年齢も40歳を超えているといった事情もあり、結果として、女性管理職比率も低くなっている。
- ▶ 介護や総務の部門に配属されている女性従業員の中には、管理職候補者が複数名いるため、まずはこれらの女性にとって働きやすい職場環境を提供することが必要であると考えている。

【主な取組内容と状況】

①法定を超える期間取得可能な短時間勤務制度

(内容)

- 平成28年以降、子育て従業員を応援し、離職の防止(継続就業の促進)を通じた人手不足の解消を図ることを目的として、従業員の子の年齢や家庭の事情等に個別に対応し、勤務時間・曜日を従業員が働きやすいよう調整
- 調整に当たっては、従業員ごとに一定の制限を設けることとしているが、子の年齢で一律に制限はしていない。

(取組の効果、今後の見通し)

- 特にタクシー部門では乗務員の離職が多く、人材の流動性も高いこと、乗務員として雇用する女性の大部分が中途採用であり、採用時の平均年齢も40歳を超えていることなどから、これらの取組で女性管理職比率の改善に及ぼす影響は少ないと考えている。
- 一方、子育て従業員を応援するための取組であることから、継続就業に向けた離職防止の観点から、今後も本取組を継続していく予定

②企業内保育所の設置

(内容)

- 平成30年に児童発達支援に向けた放課後デイサービス施設を開設(事業拡大)するのに合わせて、企業主導型保育事業を開始
- 女性乗務員が働きやすい環境を整えて採用につなげるとともに、地域を活性化させることでタクシー利用を増やすことを目的に、保育園を開設し、当社や提携先企業で働く従業員、地域住民の子どもを預かっている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 子育て従業員を応援する取組を通じ、人手不足の解消を目的として実施するものであることから、当該取組が女性管理職比率等の改善に寄与する可能性は低いと考えている。
- 一方、子育て従業員を応援するための取組であることから、継続就業に向けた離職防止の観点から、今後も本取組を継続していく予定

基本情報

◆主な事業内容

タクシー事業

◆所在地

東北地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

233人(うち女性19人)
(女性比率8.2%)

◆平均年齢

男性:56~60歳

女性:46~50歳

◆女性採用比率

12.5%(H27)→8.3%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:8年、女性6年

◆一月当たり平均残業時間

39時間(H27)→39時間(H29)

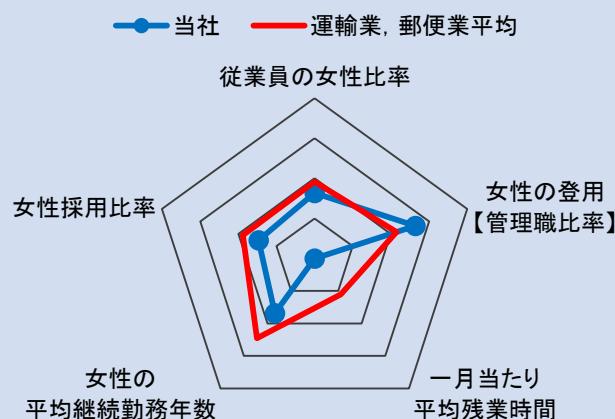
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

6.7%(H27)→13.3%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 平成24年以降、乗務員不足を補うことを主たる目的として、活用が進んでいなかった女性乗務員を確保することを前提に、女性の採用を積極的に進めている。
- ▶ 平成26年には、具体的に、女性乗務員の採用目標(①女性乗務員6人を8人以上にする、②採用者(乗務員)に占める女性割合を10%にアップする)をポジティブアクションとして掲げ、女性応募者を増やすための募集方法を検討・実施したり、子育て中の乗務員の柔軟な働き方に係る取組を実施
- ▶ 従来から、県内の先進的なタクシー会社やタクシー業界において、女性管理職の配置によりコミュニケーションの円滑化が図られた事例を把握しており、これらの事例も参考に、女性管理職の配置にも積極的に取り組んでいる。

【主な取組内容と状況】

○家庭状況を考慮した勤務体系の整備等

(内容)

- 乗務員不足を補うことを目的として、女性従業員や父子家庭の父親である男性従業員の家庭状況に見合った勤務が可能となるよう、平成24年に就業規則を改正
- ①(土日勤務も強いられる乗務員業務において、)休日を土日に設定できる、②午前だけの勤務も可能とするなどといった勤務体系を新設

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 平成24年以降、二つある労働組合から従業員各2人と非加入の従業員から4人(いずれも男女同数)を選出させ、計8人で構成される「戦略会議」を設置
- 同会議では、2か月に1回のペースで、会議での議論を踏まえた提案を行い、その内容を経営層が検討するなど、定期的に従業員の意見を経営層が把握する仕組みを設けており、女性乗務員の確保を進めるに当たって、育児や家庭生活に配慮した勤務体系が必要との提案があったことを受けて導入
- 当初は、主に適用対象を女性に絞り込んでいたことから、男性乗務員から不満が漏らされることがあったが、現在では当たり前のもので社内では定着
- また、採用した女性乗務員が定着するための環境整備の一環として、男性乗務員用トイレの中が丸見えであるといった指摘を女性乗務員から受けたことを契機に、その入り口に「のれん」を設置するなどといった対応を行うなど、これまで男性中心であった社内の環境整備を進めるなどした。

○家庭状況を考慮した勤務体系の整備等(つづき)

(取組の効果、今後の見通し)

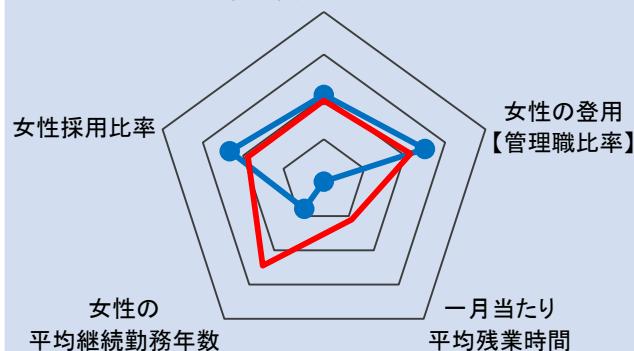
- 平成24年以降の女性乗務員の積極的な採用活動や、26年からのポジティブアクションに基づく取組の結果、24年当時3人であった女性乗務員が29年時点では11人に増加
- また、戦略会議の提案に基づく柔軟な勤務体系を整備した結果、女性従業員の定着にもつながっており、結果として、女性の平均継続勤務年数も4年(平成27年)から6年(29年)と上昇傾向
- 女性乗務員の増加は社内の雰囲気明るくなったといった意見のほか、高齢の乗客からの評判が良く、リピーターの獲得に有利に働いている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
食品物流業
- ◆ **所在地**
南関東地方
- ◆ **設立**
1990年代
- ◆ **従業員数**
387人(うち女性96人)
(女性比率24.8%)
- ◆ **平均年齢**
男性:41~45歳
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**
35.8%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:5年、女性:2年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
41時間(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】 0.0%(H29)
【管理職比率】 11.1%(H29)

● 当社 ● 運輸業、郵便業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

➤ 流通業界は人材の流動性が激しいため、男女を問わず優秀な人材を確保し、長く働いてもらうことが重要であると考えていることから、職場の環境整備に積極的に取り組んでいる。

【主な取組内容と状況】

①「社内公募」による管理職登用

(内容)

- 管理職への登用に当たっては、希望する従業員が立候補する「管理職公募制度」を4、5年程前(平成25年頃)から導入。管理職立候補者は毎年1回実施される昇任試験を受けることとなっている。
- 本制度は、仕事にやる気のある従業員にとっては、男女問わず積極的に管理職になってもらおうという社長の方針により導入されたもので、最近取り入れたものではなく、従前からの制度である。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 運輸拠点によっては、他の運輸会社のベテラン男性ドライバーが、女性管理職ということで抵抗を示すことがある。
- しかしながら、管理職となる女性従業員は、そういった反発があることも覚悟の上で管理職に立候補。自らが仕切っていくという気概を持って仕事に取り組んでおり、結果も出していることから、現在では男性からの反発は減ってきている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 現在、女性の管理職を3人配置(各物流拠点のユニット長など。いずれも40歳代)、それぞれ10~15人の部下を従え、活躍している。

②インセンティブを備えた業務の効率化と残業の縮減

(内容)

- 「業務効率化」、「正確性確保」に向けて、ICT化を進めた。倉庫での作業時にヘッドセットから音声で荷物の場所を案内するボイススピーキング機器を活用することで、従前のように紙リストを大量に持ち歩く必要がなくなり、業務時間の短縮と作業員の負担軽減を図っている。
- また、輸配送業務を一元管理するシステムを導入することで、ドライバーの輸配送状況を把握し、輸配送ルートの変更や業務分担の調整により、輸配送時間の短縮化を図っている。
- これらのICT化と併せて、平成29年以降、短時間で仕事を効率的に終わらせた者に対しては、「効率改善手当」を支給。ルートの工夫などによる配送時間の短縮、より短い時間での倉庫内作業の完了など、数値で客観的に判断できる業務効率の改善が認められた場合、手当を支給するものである。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 効率改善手当の支給に当たり、これまでの業務の進め方に慣れている年配者の中には不満の声を上げる従業員もいたが、「業務の効率化のために実施したい」という社長の意向で実現に至った。

(取組の効果、今後の見通し)

- 営業所によっては、ボイススピーキング機器の導入後、全体で30%~40%の作業時間の短縮が図られ、約30%の生産性向上が実現したところもある。
- 効率改善手当の支給は、特にワーク・ライフ・バランスを重視する若手の従業員にとって、モチベーションの向上につながっている。

基本情報

◆**主な事業内容**

総合物流業

◆**所在地**

南関東地方

◆**設立**

1940年代

◆**従業員数(常用雇用者)**

421人(うち女性145人)
(女性比率34.4%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳
女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

37.5%(H27)→40.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:17年、女性:16年

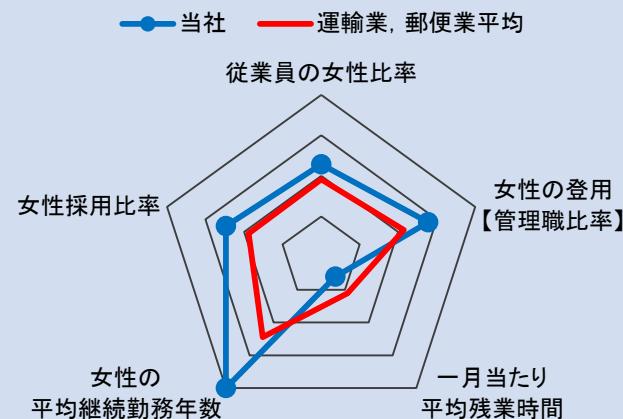
◆**一月当たり平均残業時間**

34時間(H27)→32時間(H29)

◆**女性の登用**

【管理職比率】

16.7%(H27)→16.7%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 流通業界では肉体労働が多く、男社会になりがち。
- しかし、男女共同参画社会基本法の施行(平成11年)以降、経営層からは、「先陣を切って女性活躍に取り組み」という指示があったことから、女性従業員が働きやすい環境づくりに力を入れている。
- 女性従業員は、事務系部門で6、7割、物流センターなど現場部門で2、3割を占めている。

【主な取組内容と状況】

①昇進要件として最低滞留年数を設定していない

(内容)

- 管理職への登用に当たって、特定の役職での経験年数を設定していない。
- 男女問わず、目安として38歳前後で課長級となり(早い人で33、34歳)、その後、昇進試験を受けて管理職となる。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 従業員にも顧客にも男性が多い物流センターのセンター長に就いている女性従業員もいるが、顧客との折衝を含めて問題なくこなしており、不満や反発は特にない。元々女性従業員がある程度いることに加えて、管理職になる女性従業員が、当該部門において下積みを重ねており、男性を含めた周りがその女性の実力を認めていることが円滑に業務が回っている要因であると認識
- 女性は男性と比べてどうしても体力的に不利であるため、現場からは、「男性が欲しい」という声は依然としてあるが、最近では、フォークリフトの免許を持った女性従業員が現場での作業に従事しており、設備面から、女性でも対応可能な現場であれば、男女を問わず配置することとしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 管理職など多様な階級の女性従業員が増えることで、現場での交渉戦略の選択肢が増え、仕事がスムーズに進むことがある。
- 営業や折衝の場面では、20~30歳代の女性相手には同世代の女性従業員を、年長の男性相手には子育て世代の女性従業員を対応に当たらせると話が進みやすいようである。
- 今後は、性別や年齢を問わず能力の高い人が管理職となれるよう、人事評価についても能力に応じたポイント加算制とすることを検討中

②残業の削減に向けた取組

(内容)

- 約10～20年前から、残業時間が多ければ、従業員本人とその上司に対して警告メールが送付される仕組みを導入
- 平成29年度以降は、更に取組の実効性を高めるため、残業時間の多い部署の課長に改善報告書を提出させたり、部長による面談を実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 顧客との関係から残業せざるを得ない場合もある。その場合は、顧客と相談して理解を求め、残業時間の縮減に取り組んでいる。また、1日のうちに繁閑の差がある部署では、それらを考慮し、勤務時間を柔軟に変更できるようにしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組により、どこまで効果が出ているのかは不明であるが、部署ごとに異なる残業時間削減に向けた支障を分析し、分析結果に基づく対策を行っていく必要がある。
- また、最終的には、当該部署を監督する管理職が、どこまで積極的に残業の削減に向けて取り組むかといった管理職それぞれの問題になってくると考えられることから、特に管理職への意識啓発を行っていききたい。

基本情報

◆主な事業内容

鉄道事業

◆所在地

南関東地方

◆設立

1890年代

◆従業員数

362人(うち女性52人)
(女性比率14.4%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:26~30歳

◆女性採用比率

10.0%(H27)→40.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:22年、女性:8年

◆一月当たり平均残業時間

18時間(H27)→21時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

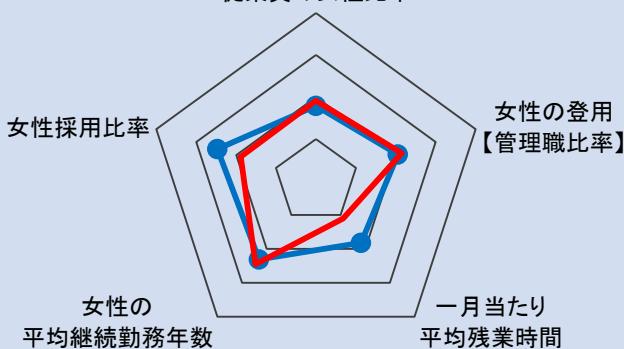
0.7%(H29)

【管理職比率】

3.1%(H27)→2.0%(H29)

● 当社 ● 運輸業、郵便業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 女活法に基づく事業主行動計画を策定する際(平成28年3月)、社長から、「従業員に『鉄道は男社会だ』との思い込みがあり、性別による固定観念が強く残っていることが課題」との指摘
- 同計画の策定に向けて、当社の状況を把握・分析するため、従業員にアンケート調査を実施したところ、社長の指摘どおり、多くの従業員が「性別による固定観念が強く残る」と認識していることが判明
- 人材確保と生産性の向上のため、女性が活躍できる会社にするには、まず従業員の意識改革を行い、性別による固定観念を払拭する必要があると認識

【主な取組内容と状況】

○男性従業員の意識改革のための研修

(内容)

- 従業員の意識の中にある「男性だから」、「女性だから」といった固定観念を払拭するため、若手従業員、中堅従業員、管理職等の「階層別研修」に女活法の研修を導入
- 年齢差のある従業員同士のコミュニケーションを醸成し職場風土を改善するため、年齢差のある従業員同士のコミュニケーションを図るための研修を実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 特に「管理職クラス」の階層別研修では、「業務に直接関係のない『女性活躍』について研修を実施する必要はあるのか」といった疑問も聞かれた。
- 特に、長年「鉄道は男社会」という思いで仕事をしてきた年配の従業員の意識を変えるのは容易ではないと痛感

(取組の効果、今後の見通し)

- 取組開始から約2年が経過したが、効果が生じているとの実感はない。
- ただし、研修を受けた従業員の中には、今まで考えたことがなかった女性活躍の必要性について説明を受け、会社にとって女性活躍が必要との感想を持った男性従業員がいることから、今後も継続して取組を進めることで、従業員の意識が変わることを期待

基本情報

◆主な事業内容

タクシー事業

◆所在地

近畿地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

247人(うち女性29人)
(女性比率11.7%)

◆平均年齢

男性:56~60歳

女性:56~60歳

◆女性採用比率

21.4%(H27)→39.4%(H29)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

20時間(H27)→20時間(H29)

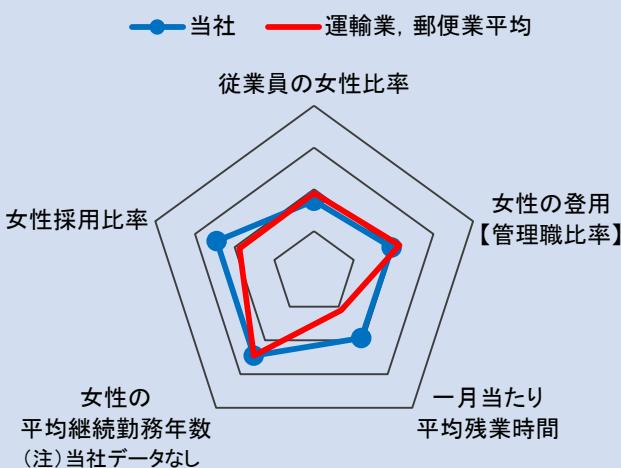
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ タクシー業界はいまだに男性中心のイメージが残っているところ、今後の超高齢化社会に向けて、利用者への配慮や気配りができる女性に目を向けていくことが必要
- ▶ 男性ではなかなか気付かない、きめ細かいサービス提供や電話受付時のソフトな顧客対応など、利用者サービス向上のための取組の一環としても、女性従業員を着実に増やしていくことが必要
- ▶ 平成30年時点では、女性管理職比率の具体的な目標を設定できる状況に至っていないが、まずは女性従業員を増やし、従業員として長く定着してもらうことが課題
- ▶ ソフトなイメージを持ったタクシー会社としての認知度はまだ低く、若い女性からの従業員応募もまだ少ないことから、今後も、女性が働きやすい会社、利用しやすい会社として、更にPRしていきたい。

【主な取組内容と状況】

○女性従業員にとって快適な職場環境の整備

(内容)

- 当社1階は男性が大半を占める乗務員の出入りが多く、男性乗務員の中には乗客とのやり取りによるストレスなどで八つ当たりのような対応をしたり、女性が怖いと感じるような雰囲気醸成者が存在
- 同じフロアで電話受付を行う女性従業員の中には、これらの男性乗務員とのやり取りで精神的なストレスを抱え業務に支障を来す従業員もいた。
- このため、これらのフロア自体を離すことにより、女性従業員と男性乗務員との不要な接触を避けられるように女性が快適に仕事できる職場環境を提供
- また、従来の配車方法では電話受付した女性従業員が恣意的に配車を行うことがあり、結果として不公平が生じ、乗務員から不満が出る事態もあったことから、機械による自動配車に切替え

(取組の効果、今後の見通し)

- 無線室の女性従業員からは、余計なストレスを感じることなく居心地がよくなり、電話も受けやすく業務もスムーズに行えるようになったと好評を得ている。
- 機械による自動配車としたため、運転手(乗務員)からの不平不満も聞かれなくなった。
- 女性が働きやすい職場を整備することで、長く働いてもらうことを期待

基本情報

◆主な事業内容

輸出入業

◆所在地

東海地方

◆設立

1910年代

◆従業員数

244人(うち女性60人)
(女性比率24.6%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:36~40歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→37.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:21年、女性16年

◆一月当たり平均残業時間

10時間(H27)→14時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

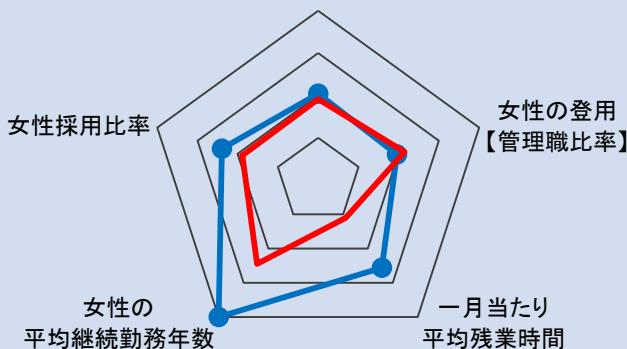
0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 運輸業, 郵便業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 職種として、総合職(営業や企画)と専門職(輸出入手続)があるところ、現在、総合職の女性は少ない。
- 女性の総合職が1人もいないことは、外部の評価が悪くなると考えている。
- 専門職の女性の中には、能力や業務内容が総合職の男性従業員と差異がない者もあり、女性も総合職として活躍できる可能性は十分あると考えられることから、今後は女性も総合職に積極的に登用していきたいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○女性の総合職を登用するための体制整備

(内容)

- 総合職の女性の積極的な採用を促進することや、優秀な専門職の女性を総合職に転換することを検討しており、女性を外部の研修や他社との交流会に参加させることで意識向上を図ったり、管理職全員を集めて部下のマネジメント方法等の研修を実施している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 過去、女性を総合職として採用した事例や専門職から総合職に転換した事例があるが、周囲の期待が大きく、本人のプレッシャーになった結果、離職してしまうなど、総合職への登用等がうまくいかなかった前例がある。
- 女性従業員に対して、外部のセミナーや研修等に参加するよう促しているが、参加希望がなく実現には至っていない。

(取組の効果、今後の見通し)

- 上記の取組を開始したところであり、今後も女性総合職の登用に向けて積極的に取り組んでいきたい。

基本情報

◆主な事業内容

タクシー事業

◆所在地

近畿地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

407人(うち女性29人)
(女性比率7.1%)

◆平均年齢

男性:56~60歳
女性:46~50歳

◆女性採用比率

18.0%(H27)→14.9%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:24年、女性:6年

◆一月当たり平均残業時間

28時間(H27)

◆女性の登用

【係長級比率】

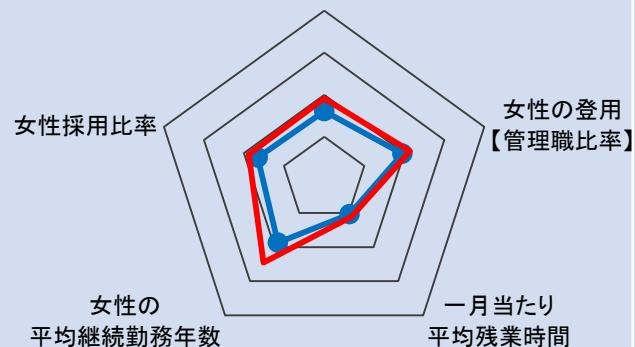
10.0%(H27)→28.5%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 運輸業、郵便業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- タクシー業界は乗務員で成り立っているが、昨今の人材不足のあおりを受けて、乗務員のなり手が少なく、タクシー業界全体がやせ細っている。
- このような状況下で生き残るためには、接客が丁寧できめ細かい女性乗務員を増やし、固定客を確保しなければならぬと考えており、女性乗務員が安心して働ける環境づくりに注力している。
- 男性が多く、平均年齢が高い職場であるためか、女性従業員に関する噂が流布してしまい、それを苦にして離職する女性従業員が多い傾向にあり、セクハラを含めたハラスメントに関する規則等を周知するため、今後、男性従業員に対する意識啓発を行っていくこととしている。

【主な取組内容と状況】

○乗務員の給与保証期間の延長

(内容)

- 基本的な給与体系は「固定給与及び歩合制」であるところ、タクシー乗務員として一人前に営業できる(稼げる)ようになるまでには、一定期間の経験を積む必要があることから、採用から半年間は一定額の給与(約25万円)を保証していた。
- しかし、女性乗務員の場合、給与保証期間が過ぎた後(半年経過後)、これまで保証されていた給与並みに自力で稼げるか、体力的に継続できるかどうか不安に感じて、給与保証期間が満了する直前に退職する人が多い傾向があった。
- そこで、平成30年5月以降、給与保証期間を半年間から1年間に延長

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組を紹介しながら募集を行ったところ、女性の応募者数が増加

基本情報

◆主な事業内容

総合物流業

◆所在地

九州地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

236人(うち女性26人)
(女性比率11.0%)

◆平均年齢

男性:51~55歳

女性:41~45歳

◆女性採用比率

20.4%(H27)→19.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:10年、女性:6年

◆一月当たり平均残業時間

59時間(H27)→63時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

13.3%(H27)→13.3%(H29)

【管理職比率】

5.9%(H27)→5.9%(H29)

● 当社 ● 運輸業, 郵便業平均

従業員の女性比率

女性の採用比率

女性の登用
【管理職比率】

女性の平均継続勤務年数 一月当たり平均残業時間

概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 男性だけではマンパワーが足りず、経営が成り立たなくなっていることから、女性の活躍は必要
- 国土交通省では、トラック運送業界における女性の活躍を促進するため、女性トラックドライバーを「トラガール」と名付け様々な取組を行っており、それらも参考にしながら取引先と交渉している。
- 配送業、倉庫作業及び事務職の3職種あるが、各職種における女性従業員比率は以下のとおりとなっており、事務職では女性が半数を占めている(平成30年6月現在)。
 - ・配送業 :175人中、女性2人(女性比率1.1%)
 - ・倉庫作業:20人中、女性7人(女性比率35.0%)
 - ・事務職 :32人中、女性16人(女性比率50.0%)
- 事務職で管理職になるには、原則として、総合職での採用が前提となる。平成27年に総合職で女性(1人)を採用したものの、離職しており、現在、総合職の女性はいない。
- 配送業及び倉庫作業は、24時間の交代制で、部下の離職等により欠員が発生すると、管理職自ら配送することもあるため、家庭を持っている女性にとっては厳しい職種であるとともに、男性中心の業種でもあることから、女性が管理職となった場合、男性従業員を束ねる能力も必要
- 配送業における女性の割合が非常に少ない理由として、①業務上、大型免許や中型免許の取得が必要となるが、女性で大型免許を取得している者が少ないこと、②体力面やトイレ事情(近年はコンビニでトイレを借りられるところも増えたが、以前は取引先の事業所のトイレを使っていたものの、女性用トイレがない事業所も多かった。)、③勤務時間が不規則になりがちになること、などが挙げられる。

【主な取組内容と状況】

○様々な部署への女性の配属

(内容)

- 業種の特長上、女性の採用が少ないため、管理職(主任)以上に占める女性の割合が低く、女性の配属部署にも偏りが生じていたことから、女性従業員が管理職として活躍できる雇用環境の整備のため、女活法に基づく事業主行動計画(平成30年度から3か年計画)において、人事評価基準の見直しとともに、既存の女性従業員を様々な部署に配置し、女性管理職を育成することなどを目標とした。
- 事務職の女性従業員は、これまで退職まで異動させることがなかったが、総務部内で会計や人事など様々な業務を経験させることで、管理職候補を育成していく予定であり、今後、女性の採用や配属先における課題の検証を行い、女性の管理職比率を向上させたいと考えている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 配送業は、大型免許や中型免許が必要となり、大型免許を取得している女性が非常に少ないため、配属できる女性がほとんどいない状況にある。