

# 企業の多様性推進の取組み

井上 健

(アサヒロジスティクス株式会社 人財本部採用育成グループ グループ長)

2024.11.26

## 1 はじめに

当社と多文化研との出会いは、2023年3月に公益社団法人日本ロジスティクスシステム協会が主催した、大学関係者と企業人事担当者の名刺交換会でした。そのイベントは、ロジスティクスに関する教育内容や最近の学生の動向などの発表があり、学生からは学習内容が現在の業務内容にどのように活かされているかを紹介いただき、その後、大学関係者と企業人事担当の名刺交換会を行うというものでした。そこで、大東文化大学経営学部経営学科博士（工学）清水真人様と名刺交換をさせていただいたのち、多文化研の長谷川礼様との繋がりに発展したのがはじまりとなりました。その後、2023年12月に2023共同シンポジウム「グローバル経営の明日を拓く」～外国人とともに働く職場の未来～に企業の取組みとして、パネルディスカッションさせていただくまでに発展いたしました。

## 2 企業の多様性推進の取組み

当社は食品物流に特化した、サードパーティロジスティクス（3PL）を売り物にしております。この業界は労働集約型が多く、事業活動の大部分を人間の労働力に頼っているのが特徴と言えます。従業員数は2024年10月末現在においてグループ全体で7491名（パート・アルバイト含）となり、受発注・入庫・検品・格納・補充・出荷・配送業務を倉庫部門と配送部門に分かれて業務を営んでおります。その中で、外国人労働者は19か国131名の方が働いていますが、内訳としては、管理社員3名、ドライバー16名、パートアルバイト112名となり、様々なセクションで活躍いただいております。また、技能実習生については、コロナウイルスが蔓延する2020年までは60名ほど受け入れ体制を整えていたのですが、現在では経営判断によって受け入れをストップしている状況です。

更に、ドライバーに関しては自社雇用で2638名の方が在籍しており、毎月約20名の方にご入社いただいている状況で、女性ドライバーに関しては2024年10月末現在で206名の在籍です。業界内の女性ドライバーの割合は3.5%に対し当社では7.1%となっており、様々な取組みから多様性推進が加速したのだと感じます。

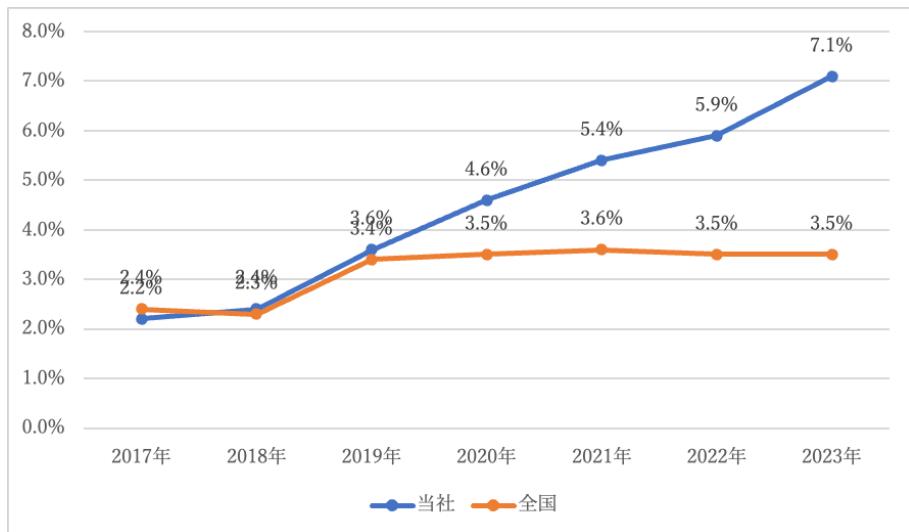


図 1: 道路貨物運送業の輸送・機械運転従事者における女性就業者の割合と当社の割合  
(出所 総務省：労働力調査より筆者作成)

ここまで、記した中で当社の取組みと狙いを紹介させていただきますと、

- ドライバー専用の研修センター  
狙い：ドライバー未経験の方でも安心して入社いただける環境整備
- 川越自動車学校をグループとして迎え入れ多角化を加速  
狙い：当社に入社いただければ、免許取得が円滑に進む・免許取得支援制度の活用
- 全車両 AT 車（オートマ車）へ変更  
狙い：トラックの運転未経験者など、働きやすい環境にする
- 女性専用 トラックを導入  
狙い：女性でも安心して働く職場環境の整備
- 自社で保育園 2 園を運営 ※企業主導型保育事業  
狙い：多様なニーズに応えるのと、地域の待機児童削減
- 就労継続支援 B 型事業と完全密閉型水耕栽培への参入  
狙い：食品物流事業者として、「届ける」だけでなく「生産」することも目を背けない  
※国内 GDP が減少傾向を問題視した障がい者のトレーニングの場（B 型）となり、一般就労への移行支援
- 企業内大学 アサヒ人財育成大学の運営  
狙い：働きながらスキルアップできる機会の創出と社員間の繋がりを強化

など、働きやすい職場環境を整備することに力を注いで参りました。

その結果、性別、年齢、国籍、職種を問わず、多様な働き方が実現しつつある状況になっているのだと感じます。どの業界でも人手不足が深刻化する状況ですが、「選ばれる会社」になってきたのだと思います。お陰様で、求職者から選ばれるだけでなく、お客様からも仕事のご依頼を頂くことが増加傾向にあり本当に有難い限りです。

当社は「多様性を狙った取組みを行った」のではなく、「従業員の働きやすさを追求した」結果、多様性に繋がっていた。という認識のほうが合致します。

### 3 さいごに

日本国内企業の99.7%が中小企業です。売上高や利益率は大企業が増加する一方、中小企業は発注側の売上原価低減の動きの中で低迷しています。近年のコスト増加分を十分に価格転嫁するためには、適切な価格交渉が重要です。それと同時に、企業としては従業員の生活を守る責任があるわけですから、働く環境をより良くすることも同時に進めなくてはなりません。要するに、企業としては「選ばれる理由」を少しずつでも良いのでつくることが大切だと考えます。そうすることで、多様な働き方が生まれ、多様性社会に対応できる体制や仕組みができ、従業員のエンゲージメントが向上し、より良い社会の発展に貢献できるのではないかと考えます。

### 参考文献

- [1] 2024年版 中小企業白書・小規模企業白書

<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2024/PDF/2024gaiyou.pdf>

#### 著者プロフィール：

井上 健

アサヒロジスティクス株式会社 人財本部 採用育成グループ グループ長。

1999年 ドライバーとして入社（大手飲料メーカーの自動販売機オペレーター業務）し、営業所長を経て、2014年 人財育成担当に就任。その後2022年 採用育成グループ グループ長に就任。

採用については、オウンドメディア、ペイドメディア、無料媒体、社内制度などを活用し、様々な職種の採用に関わり、2024年度のドライバー純増は250名（見込み）、女性ドライバー比率8%（業界平均では2.5%）に着地見込み。

企業内大学（アサヒ人財育成大学）の運営を任せられ、就任当時は1クラスの運営だったが、現在では4クラスの階層別教育にまで発展させ、598名の卒業生を輩出。企業内大学の企画で「保育事業」「就労継続支援B型事業」へ参入する事となり、運営事務局も務める。