



# ジェンダー主流化座談会



## 令和7年度ジェンダー主流化の取組に関する座談会を開催しました！

国土交通省では、令和7年5月8日に、国土交通大臣を本部長とする国土交通省ジェンダー主流化※1推進本部を設置し、ジェンダー主流化の取組を推進しています。

中国運輸局においても、ジェンダーを専門分野とする広島修道大学人文学部の河口教授に御講演いただくとともに、昨年に引き続き運輸・観光分野の事業者8社との座談会を開催し、ジェンダー主流化の取組に関する意見交換を行いました。

※1 ジェンダー主流化…社会的・文化的な性差（ジェンダー）の平等実現を目的として、男女で異なる課題やニーズを踏まえて、あらゆる政策や事業などを立案・実行していくこと。

### 【概要】

日時：令和8年3月17日（火）13:30～15:30

方法：対面・WEB併用で実施

次第：

1. 開会 中国運輸局長あいさつ
2. 議事 (1) 参加者の自己紹介  
(2) 講演「DEI※2の視点から考えるジェンダーの意義」  
(3) 各社の取組事例発表・意見交換  
(4) 座長総括
3. 閉会 中国運輸局 交通政策部長あいさつ

※2 DEI…Diversity(多様性)、Equity(公平性)、Inclusion(包摂性)の3つの要素を組み合わせた概念。



座談会のテーマ

- ① 女性活躍推進
- ② 男女のニーズの違いに応じたサービスの展開
- ③ 上記のことに関連した気づきや支障、課題、国土交通省に期待すること

### 参加者

会社・団体名等	氏名
有限会社阿多田島汽船	中曾 晴代
	若松 麻美
株式会社アンフィニ広島	末角 裕美
皆生タクシー株式会社	杉本 真吾
西日本旅客鉄道株式会社中国統括本部	椎木 祥子
公益社団法人広島県トラック協会女性活躍促進検討部会	高橋 理歌
広島電鉄株式会社	酒井 悠也
株式会社リーガロイヤルホテル広島	上田 加奈子
両備ホールディングス株式会社	小谷 敬子 (WEB参加)

(敬称略、五十音順)

講師・座長	河口 和也
中国運輸局	金子 修久
	阪場 進一
	遠北 俊貴

## 座談会の前に、河口教授から「DEIの視点から考えるジェンダーの意義」について講義いただきました！



広島修道大学 人文学部 河口教授

- 女性は正規雇用で雇われていても、復帰後は非正規雇用となるケースが多い。1人あたりの賃金も、女性は男性よりも低い。
  - 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という性別役割分業の考え方も未だに残っている。
- 時代とともに法律や制度は変わってきたものの、女性を巡る労働の問題は未だ残っており、社会の価値観も追いついていないという現状。そこで**DEI**の視点。

○ **ダイバーシティ(Diversity、多様性)** : 多様な属性 (性別、年齢、国籍、価値観、キャリア等)を持つ人材の存在。2000年代以前は多数派への「同化」の強要や、特定の領域に押しとどめられてしまう等、多様性が十分に発揮できなかった。

○ **インクルージョン(Inclusion、包摂)** : 個々の違いが尊重され、意思決定プロセスに多様な意見が反映されている状態。違いをただ受け入れるだけではなく、違いを学ぶことが重要。

○ **エクイティ(Equity、公正)** : 全員に同等の支援を行うのではなく、個々の違いに応じたサポートが必要。

○ **ビロング(Belonging、帰属意識)** : 社員が自分らしく組織に貢献でき、組織から真に必要とされていると感じられる心の居場所。

○ 性の多様性について学んだことのある管理職は、学んだことのない管理職に比べ同性婚に賛成する人の割合が高い。また、LGBT施策の多い職場に勤めている人は心理的安全性が高いという調査結果もある。

→日本社会においては、人権に関する知識が低い傾向。

違いを学び、サポートされるような職場では心理的安全性が担保され、帰属意識につながる。



## 座談会では、各社の取組発表後に意見交換を行いました！

(● = 女性活躍推進の取組、○ = 取組による効果)



酒井 悠也 氏

### 【広島電鉄(株) : 企業内保育園 (ひろでんまめっこ保育園) の整備】

- 本社近隣に「ひろでんまめっこ保育園」を整備。社員だけでなく関係グループ会社や契約企業の従業員の子どもを預けることができる。
- 若年層の離職防止や、男女問わず育児に取り組む時間を確保する等、アイコン的役割を期待。
- かつては男性が育児に取り組む姿勢が薄かったが、保育園整備後は男性社員の育児休業取得率が上昇し、女性社員の比率も向上した。

### 【皆生タクシー(株) : 女性雇用促進対策】

- 女性を積極的に採用できるよう、女性専用の更衣室と休憩室を整備。
- 女性ドライバーに対しALSOKの防犯ブザーを貸与。非常時はALSOKが対応。
- 時短勤務や、時短でも収入が上がるよう歩合制ではなく時給制による給与体系など、様々な働き方を用意。
- 取り組み開始以降、5年間で通算25名の女性ドライバーが入社、現在は10名が勤務している。女性の割合が全従業員の17%を占める。



杉本 真吾 氏

### 【(株)リーガロイヤルホテル広島：DE&Iを組織の成長エンジンへ】

- 育休者や時短勤務者向け茶話会の開催、育休者へのフォローにより、育児や仕事の情報を得られる機会を設けることでライフイベントとキャリア両立支援
- 家事育児の分担を話し合えるファミリーシートの配布や男性の育休取得促進、復職前サポート面談など、パートナーを含めた支援
- 会社の魅力アップ、人材の流出防止、多様な視点による柔軟な発想、新しい価値観が生まれる組織の実現ができている



上田 加奈子 氏



椎木 祥子 氏

### 【西日本旅客鉄道(株)：女性社員がいまいきと活躍できる環境づくり】

- 駅へ女性を配属できるよう、女性用の休憩室、更衣室、トイレを整備。女性の健康支援アプリも導入し、働きやすい環境を整える。
- ライフイベントとキャリア両立のため、個々の事情に合わせられるよう制度を拡充。一度退職した社員のカムバック採用や、泊まりがけの研修の見直し。
- キャリアと家庭の両立が可能な環境ができつつある。ロールモデルの女性が長く活躍することで、ますますの女性活躍推進につながることを期待。

### 【(株)アンフィニ広島：仕事と育児の両立を図る環境整備】

- 女性が働き続けられるよう育児休暇や短時間勤務の制度を法令以上に整備。
- 子育て世代の増加や、店舗同士のつながりにより周囲に相談できる環境に。
- マネジメント職だけではなく専門職でも昇給できる新人事制度。
- 女性の店長が16店舗中最大で4名、整備でも女性のアドバイザーが増加
- 男性の育休取得率の向上、女性管理職の割合が21%まで増加



末角 裕美 氏



小谷 敬子 氏

### 【両備ホールディングス(株)：女性リーダー育成プログラムの企画・実施】

- 「女性リーダー育成プログラム」を実施。研修や社外で活躍する女性リーダーとの面談、女性同士の交流の機会を設け、女性がキャリアを形成する上での意識向上を目指す。
- 周囲の意識も高められるよう、プログラムに参加する女性の上司に対しても研修や説明の機会を設ける。
- 実施前後のアンケートを定量評価したところ、意識の向上が見られた。
- 女性社員の上司による日常的な支援が行われていることも確認できた。

### 【(公社)広島県トラック協会：トラック業界における多様な人材活躍の推進】

- 男性が大部分を占める業界で、女性活躍のため本部会を立ち上げ。女性向けの研修会や座談会への参加等を通じ、女性の交流の場を創出。
- 業界のイメージアップのため、広報活動や学生向けガイダンスを女性会員が全面的に実施。
- 会員が増えており、マイノリティである女性の情報交換の場ができている。
- 学生の保護者等から、業界がクリーンなイメージに変わったとの感想。



高橋 理歌 氏



中曽 晴代 氏

若松 麻美 氏

### 【(有)阿多田島汽船：女性目線で阿多田島魅力発信および小方港活性化】

- 島の特産品を施した御船印を販売。SNSで業界の魅力を発信。
- 小方港にて、島の特産品やコーヒーを販売するマルシェを開催。季節ごとに子ども向けのイベントも企画。
- 御船印総選挙を全国予選2位で通過し、島への関心が集まる。
- マルシェにより港へ立ち寄る方が増え、物販も完売。女性の立場が弱い業界だが、女性目線での地域活性化が成果へ結びついている。

## 意見交換

### 広島電鉄(株) ◀ 中国運輸局長

保育園の定員は何名か。また、保育料は会社が負担しているのか。

- ▶ 定員は30名で、現在26名が利用中。保育料は通常の保育園と同等に必要なものの、保育士は福利厚生の一環として会社側の負担で雇用している。

子どもを保育園まで連れて行くのが困難という話を聞くと、どのようにクリアされているのか。

- ▶ 業務の特性上、勤務時間の早い遅いによって利用時間が限られたり、本社から離れている営業所の社員にとっては出勤前に立ち寄ることが困難であったりするため、課題に感じているところ。



### 皆生タクシー ◀ 西日本旅客鉄道(株)

防犯ブザーの話があったが、女性は夜間に1人で勤務しないなどの制約はあるのか。弊社は女性が夜間に1人で勤務するような環境は避けている。

- ▶ 夜勤を希望する女性には夜勤をしてもらう。夜の方が給料が良いということもあり、性別関係なく積極的にやっていた。ALSOKの防犯ブザーが作動したことはなく、抑止効果もあるのではないかと。

時短勤務や時給制は女性に対してのみ行っているのか、それとも希望する人は全て対象なのか。

- ▶ 退職年齢を過ぎても続投を希望するドライバーに対しては短時間勤務を採用した事例もあり、女性に限らず希望者には適用している。

### (株)リーガロイヤルホテル広島 ◀ 広島電鉄(株)

育休者へのフォローや復職前の面談は具体的にどのように行っているのか。

- ▶ ラインのようなコミュニケーションアプリを取り入れ、定期的に連絡を取ったり、ファミリーシートにより夫婦間で家庭の話をしやすくする機会を作ったりすることで、復職後のゴールを見えやすくしている。

### 西日本旅客鉄道(株) ◀ 座長 河川教授

ロールモデルの存在は非常に重要だと思うが、そう感じられた事例があれば教えていただきたい。

- ▶ 20年程前女性は非常に少なく、特に運転業務や車掌にはほとんどいなかった。自分自身、入社当初は結婚して退職する女性社員ばかり見てきたので、10年後の自身の姿を想像できなかった。現在は上位職に女性もおり、若い社員も上を目指したいと口にするようになったため、身近な存在から想像できるということは大切だと身をもって感じている。



### (株)アンフィニ広島 ◀ 皆生タクシー(株)

車に関わる業界で、女性管理職割合の数字が非常に高いように感じられるが、何が要因か。

- ▶ 本部から声かけをしたということもあるが、一番は女性管理職が増加したこと。女性が管理職になることが普通になり、以前はあった管理職をやってみたいが分からないから怖い、という気持ちが和らいだことが大きな要因ではないか。他に全体的な残業圧縮なども一因だと考える。

## 意見交換(続き)

### 両備ホールディングス(株) ◀ 座長 河口教授、(株)リーガロイヤルホテル広島

プログラムに参加した女性、及びその上司のコメント等あれば具体的に紹介いただきたい。



- ▶ 参加した本人のコメントとしては、強みを発揮する部分と強化が望まれる部分が明確になった、チーム思考が付き、チームとしてどう行動するかを考えたり、ともに目標へ向かうことの大切さを実感したりした。周りに助けを求めることができるようになった等、気持ちや行動、考え方の変化等幅広くコメントをいただいている。
- ▶ 上司のコメントとしては、本人の不足している知識や能力を把握し、伸ばそうと努力している。研修で学んだ考え方を生かそうとする姿勢が見られる、チーム全体の改善点について意見を出すようになった、キャリアアップの目標が明確になった、タスクの優先順位の意識付けができていいる等、本人が大きく変わったと認識するような内容が多い。

### (公社)広島県トラック協会 ◀ (有)阿多田島汽船

船の業界も女性が大変少なく、人手不足も深刻。具体的に何をしたら女性が増えたか教えていただきたい。

- ▶ 自分自身がロールモデルになったこと、女性同士の横のつながりができたこと。悩んでいても相談できる場がなかったが、自分の所に行けば情報が得られる、つながれるという認識ができ、勉強会等の交流に発展していった。船に女性部会がないのであれば、作ると良いと思う。



### (有)阿多田島汽船 ◀ 中国運輸局 交通政策部長

一見女性活躍推進とは関係ないように思えるが、非常に大事。女性が入っていきやすい環境作りとして、業界の雰囲気を変えていく活動だと思う。

- ▶ 業界の特性上、船長が絶対であり、船内は密室でパワハラが起こると深刻である。言いたいことを言えない環境を変えていくため、新たな取組として個別面談を行い、困りごとや意見を聞くようにしている。

### 【座長まとめ(概要)】

- 経験に裏付けられた活動は皆様の強みになっているため、思いは非常に大事だと感じた。取組報告で多く話が上がったが、ロールモデルの存在も重要。
- 皆様がされているのは、多様な人々が多様に働ける仕組みづくり。取組は継続して行ってこそ効果を発揮する。取組の前後でその効果を測定し、変わったことを可視化するとその後につながっていくのだと感じた。
- 「やらされている感」はなく、自発的に楽しんで取り組まれていることが伝わった。今後もそのようなところを大事にしながら続けていただければと思う。
- 多様性をめざすことは、マジョリティとマイノリティのあいだでの領土や権益の奪い合いというような「ゼロサムゲーム」ではない。マイノリティの人たちが生きやすい社会や労働の現場を作ることは、むしろマジョリティである個人や集団にとってもメリットになる。