

# ジェンダー主流化の取組に関する座談会 議事録

令和7年2月20日（木）13：30～15：00

## 1. 開会

（運輸局 妹尾部長）

それでは、定刻となりましたので、ただいまから「ジェンダー主流化の取組に関する座談会」を開催いたします。本日はお忙しい中ご参加いただき、誠にありがとうございます。私は、事務局で本日司会を務めさせていただきます、北海道運輸局 交通政策部長の妹尾と申します。どうぞよろしく願いいたします。本日これから進行を務めさせていただきますが、座談会でございますので、この後出席者のご紹介や意見交換を進めさせていただきますが、皆様もご発言に際しては、ご着座のままご発言いただければと思います。

なお、本日の座談会は、「ジェンダー主流化」の取組の一環として、交通・観光分野でご活躍されている皆様方から、様々な知見や意見をいただくことを目的に開催するものでございます。

## 2. 北海道運輸局長挨拶

（運輸局 妹尾部長）

はじめに、開会にあたりまして、北海道運輸局長 井上よりご挨拶を申し上げます。井上局長、よろしく願いいたします。

（運輸局 井上局長）

皆様、こんにちは。北海道運輸局長の井上です。座談会の開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。

本日は、大変お忙しい中、また連日の豪雪で足下も悪い中、「ジェンダー主流化の取組に関する座談会」にご出席いただきまして、ありがとうございます。

また、日頃より国土交通行政に対し、深いご理解、ご協力をいただいておりますこと、厚く御礼申し上げます。

さて、近年、共生社会の実現に向けて、「ジェンダー平等」の議論が活発化しております。後ほど、担当の三浦課長の方からも、説明があるかと思いますが、国際社会においても、常にジェンダー平等とジェンダーの視点を確保し、各国政府のあらゆる施策や事業に反映していく「ジェンダー主流化」の取組が進みつつあります。

このような世界的な潮流も踏まえ、国土交通分野、中でも地域の暮らしや経済を支え、密接な関わりを持つ運輸・観光分野において、行政やサービスを提供する側が、男女の異なるニーズを理解し、政策やサービスに反映していく「ジェンダー主流化」の取組を進めていくことは、日本のジェンダー平等の実現、共生社会の推進の観点からも極めて重要と考えています。

特に、北海道は、都道府県毎の男女の格差を表す指標として民間団体から公表されている、「ジェンダーギャップ指数」でみてみますと、経済、教育、行政の3つの分野で全国最下位となっているということで、こうした状況の改善に向けても、より一層、ジェンダー主流化の意義や取組の重要性への理解を深め、取組を進める社会的機運の醸成を図っていく事が必要になると思っております。

今回の座談会は、道内の運輸・観光分野の各セクターでご活躍されている女性の経営者、管理職の皆様にご参加頂いております。

各々の会社の運営や事業を進めていく中でのジェンダーに関する考え方や具体的な取組例などをご紹介頂くとともに、意見交換を通じて、「ジェンダー主流化」の取組の必要性や方向性についての議論を深め、社会的な機運の醸成を図っていきたい、そして皆様の取組んでおられる好事例を併せて発信させていただき、さらにはサービスの充実や施策への反映などにつなげていきたい、そのように考え、開催をさせていただくものです。

この後の意見交換では、多様性のある組織にはどのような意義があるか、女性職員の採用や定着、女性の管理職・幹部の更なる増加などを図っていくためには、どのようなことが必要か、男女の異なるニーズ等に気づき、これに対応した満足度の高いサービスを提供していくためには、どのようなことに留意することが大切か、といったことについても、認識・理解を深めていければと考えております。

運輸・観光分野と一括りで言われることが多いですが、それぞれやってらっしゃることも会社も違います。バックグラウンドも異なっていますので、座談会での互い

の意見のやりとりなどを通じて、ご参加の皆様にとっても、新たな気づきや何らかの学びにつながればと期待しております。

結びに、本座談会での開催をきっかけに、「ジェンダー主流化」に関する社会的な認識・理解の深度化、運輸・観光分野での取組の一層の推進、ひいては共生社会の実現につながることを祈念致しまして、ご挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。続きまして、お配りしております資料の確認をさせていただきます。本日お手元には資料といたしまして、次第、出席者名簿、配席図、資料「ジェンダー主流化とは」をお配りしております。資料の不足等ございましたらお知らせください。どうぞよろしく願いいたします。

### 3. 出席者紹介

(運輸局 妹尾部長)

それでは次第に沿って進めさせていただきます。まず、3. 出席者紹介でございます。本日出席されている皆様をご紹介させていただきます。お手元の出席者名簿の順に、会社名、お名前をお呼びしますので、自己紹介と、各ご所属の事業内容のご紹介をいただければと存じます。恐れ入りますが、時間の関係上、お一人様おおよそ1分を目安にお願いできればと思っております。はじめに、北海道旅客鉄道株式会社 林様お願いいたします。

< J R北海道 林氏 >

J R北海道の林と申します。よろしく願いいたします。私は開発事業を担当しておりまして、と言っても北海道新幹線札幌延伸に伴います札幌駅再開発ではなく、主に在来線例えば札幌駅や新札幌駅にあります駅ナカまたは高架下商業開発、鉄道沿線のホテル、不動産開発等を担当しておりまして、グループ会社と共に非鉄道事業分野の収益拡大に向けて取組む仕事をしております。本日はよろしく願いいたします。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。続きまして、道南バス株式会社 伊藤様お願いいたします。

<道南バス 伊藤氏>

道南バスの伊藤と申します。弊社は会社名を言っただけでもおわかりいただけると思いますが、一般乗合旅客自動車運送事業、それから一般貸切旅客自動車運送事業ということで、2つの事業を持っております。馴染みある言葉で言いますと、路線バス、高速バス、貸切バスの運行となります。

本社は室蘭にございまして胆振、日高、後志、石狩に10営業所を有しております。て営業いたしております。

私が今所属しております部署は営業部の営業推進室という所で私の主な業務といたしましては、路線バスの運行に関する申請ですとか赤字補助ですとか、そういう事での自治体様との交渉を主にやっております。

弊社今年で創業から100周年を迎える記念すべき年となりますので私とも男性中心の会社という事でもありますが、本日各分野の皆様のお話を伺いながら、今後の取組の参考にさせていただきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございます。続きまして、興亜第一交通株式会社 高橋様お願いいたします。

<興亜第一交通 高橋氏>

第一交通産業グループと言いまして、本社は北九州にございます。34都道府県にそれぞれ各小さい第一交通がたくさんありまして、私は札幌市の東区にございます興亜第一交通に所属しておりますが、北海道ブロックで札幌市内に7営業所と苫小牧、函館にございますが、そちらの様々な営業を担当させていただいておりますが、現在はおっぱら皆様もお馴染みでしょうけれどもインバウンドのお客様の関係で、毎日朝から晩まで机にへばりついて線引きをしておりまして、ひさしぶりに外に出て参りました。どうぞよろしく願いいたします。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございます。続きまして、株式会社浜中運輸 赤石様お願いいたします。

<浜中運輸 赤石氏>

株式会社浜中運輸 赤石でございます。今日参加している中で私の所が、一番女性が参加しにくい業種なのかなと思っておりますが、私は釧根地区トラック協会の会長も努めさせていただいております。全国でも女性の会長はいないようです。

なかなか男性社会なものですから女性ドライバーはなかなか入ってこないです。まだまだ女性が参画しにくい業種だと思っております。本日はどうぞよろしくお願いいたしますします。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございます。続きまして、スターマリン株式会社 伊藤様お願いいたします。

<スターマリン 伊藤氏>

皆さんこんにちは、私はスターマリン株式会社で代表をしております伊藤京香と申します。よろしくお願いいたします。

弊社は本当に零細企業というくらい小さな会社です。事務所は室蘭市にございます。主な仕事と言いますと観光船、釣船、後は作業船もやっております。岸壁の改修工事だったりとか潜水業務だったりとか海の事全般をやっている会社でございます。

私個人でいきますと観光船に一番力を入れてずっとやってきて今 10 年たっております。まだまだ室蘭は工業の街、鉄の街と言われてしまう所ですけれどもなんとか良い港がありますので、どうにか船の素晴らしさ、海の素晴らしさというのを一般の方にもたくさん知っていただきたいなと思ひまして、この事業はコロナもあり、知床の事故もあり、すごく今大変な状況ですけれども、がんばってやっておりますので、今日はどうぞよろしくお願いいたします。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございます。続きまして、株式会社矢野旅館 工藤様お願いいたします。

<矢野旅館 工藤氏>

私、松前で温泉旅館矢野という宿を経営しております。祖母も母も旅館の女将でし

て、私3代目で大学卒業後は銀行で働いていたのですけれども実家に戻り 20 年近く館を経営しております。子どもの時から今でもそうですけれども、社員 20 人いて男性が3名しかいなくて逆に男性の方が働きにくい職場なのかなと、今日はこちらの会議で色々勉強させていただこうかなと思っております。小さい頃から女性だらけの会社で今も女性だらけで、大奥のような所で仕事をしてしておりますが、実は私は銀行を辞めた後にトラックの運転手になろうと思った事があり大型免許を取得しております。色々本当に勉強不足ですので、他業種の皆様と一緒に取組について勉強させていただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございます。最後に、全日本空輸株式会社、ANAあきんど株式会社 宮坂様お願いいたします。

<全日本空輸 宮坂氏>

皆様こんにちは。私は航空会社の全日空の宮坂と申します。併せてANA あきんどという会社の支店長もやっております、こちらは地域創生とか旅行を扱っている会社となります。今日私も勉強させていただきたいと思っておりますのでどうぞよろしくお願いいたします。

#### 4. 趣旨説明

(運輸局 妹尾部長)

皆様ありがとうございました。次に次第4. 趣旨説明として「ジェンダー主流化について」を北海道運輸局 交通政策部 バリアフリー推進課長 三浦から説明差し上げます。

(運輸局 三浦課長)

ただいまご紹介いただきました北海道運輸局でバリアフリー推進課長をしております三浦と申します。私から、「ジェンダー主流化について」簡単に説明をさせていただきます。ポイントを絞って可能な限りわかりやすくお伝えしたいと思いますので、10分ばかりお付き合いいただけますと幸いです。本日は、ジェンダー主流化に関する国際社会の動向、ジェンダー主流化に関する政府の動向、ジェンダー主流化に関する

国土交通省の取組について、順を追って説明させていただきます。

それでは、国際社会の動向についてご説明申し上げます。まず、ジェンダー主流化とは、社会的・文化的な性差（性別の違いにより生じている差）の平等実現を目指し、あらゆる政策や事業などにおいて、男女の異なる課題やニーズを適切に反映させようとするものです。我が国のジェンダー平等を実現する観点から喫緊の課題であるとともに、共生社会を推進する観点からも極めて重要となっております。主な国際社会の動向としては、1975年（昭和50年）に女性の地位向上を目的としてメキシコシティにおいて第1回国連世界女性会議が開催され、間が空きまして、1995年（平成7年）に北京において第4回国連世界女性会議が開催され、北京宣言等において、ジェンダー平等の達成を目的に、ジェンダー主流化の概念が提唱されました。2015年（平成27年）には、ニューヨークで開催されました国連持続可能な開発サミットにおいて、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」における持続可能な開発目標(SDGs)の1つに「ジェンダー平等」が掲げられております。ポイントとしましては、近年、OECD、ITF、G7、APECなど国際的な枠組みが議論される際に「ジェンダー平等の実現等」が重要テーマの1つとして位置づけられ、首脳級の合意文書でも言及され各国で取組が進んでいるものでございます。

続きまして、ジェンダー主流化に関する政府の動向についてご説明申し上げます。我が国は、世界ジェンダーギャップ指数118位/146カ国(2024年)と極めて低位にとどまるなど、ジェンダー平等の考え方が諸外国と比較し浸透しているとは言い難い状況にあります。とりわけ、交通やまちづくりの分野で提供されるサービスは、伝統的に男性社会であったため、女性ならではの視点の欠如により、女性利用者のニーズを満たすサービスが不十分のおそれがございます。政府としましては、2020年（令和2年）にジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映（ジェンダー主流化）するといったことを含む「男女共同参画基本計画（第5次）」閣議決定され、2024年（令和6年）には、性により利用の仕方やニーズに違いがあることを踏まえ、女性のニーズを取り入れたサービスの提供や、意思決定の場における女性参画の促進の重要性について機運を醸成するため、ITFと協力してセミナーを開催するとした、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」（女性版骨太の方針2024）を決定しております。

最後に国土交通省の取組についてご説明申し上げます。交通やまちづくりを始めとした国土交通分野では、女性ニーズを満たすサービスの提供が不十分のおそれがあり

ます。この背景には、現業部門を有している特性もあり、伝統的に就業者に占める女性の割合が低く、意思決定層に占める割合は更に低いという構造があることが考えられます。各種ルールや慣行は、主に男性目線によって形成され、例えば女性が働くには劣悪な職場環境、用具や機材の規格が男性の体格に適合、といった状況が見過ごされてきたと考えられます。国土交通省としましては、共生社会実現の一環として、社会機運の醸成を図りつつ、行政やサービスの提供側における「ジェンダー主流化」の取組を強化して推進するとしております。令和6年7月には、斉藤大臣（当時）がご出席の下、国際的な議論を国内に紹介し、機運醸成を図るため、ITFと協力し、セミナーを開催しております。国土交通省本省においては、「若手・中堅女性職員による懇談会」開催し、各地方運輸局においては、本日開催させていただいております座談会により、社会機運の醸成を図っていく、また、具体的な施策の検討に努めていくというところがございます。事業者における従業員・意思決定層の女性比率が向上することで、ニーズに応えるサービスが増加すれば、例えば子育てと通勤の両立が便利となり、結果として担い手の確保、少子化や労働力不足といった課題解決にも資するのではないかと考えているところがございます。

「ジェンダーと交通」のセミナーの内容について簡単にご紹介させていただきます。まず、日本航空株式会社の発表です。多様性の取組について説明があり、空港職員や客室乗務員始め、女性職員が多いので女性の視点を交えてサービスを心がけているとのこと。多様な人材の活躍を後押しする環境を整える。例えば、ライフイベントがあるが、それでキャリアを諦めるといったことがないように、人事を見直す。社員に学びの場を提供してリスキリングを行う。例えば、接客に加えて企画や営業のスキルを身につけて、地域の商品開発を行うなど可能性をひろげる。これまでの慣習で登用、配置を行っていたことを見直す。耳の不自由者職員が飛行機に乗務して手話を交えたサービスのトライアルを行った事例の紹介がありました。次はWILLER株式会社の紹介いただきました。同社は、マーケティングを大事にしており、客との座談会を繰り返しており、意見をいただくだけではなく、特に女性というところできくと、潜在的にはどうなったらいいのかということを考えながら行っているとのこと。具体的には、女性の方が高速バスに乗るものだと考えられる為には、どうしたらいいのかということから考えたとのこと。結果、デザイン性、安心してのれること、清潔感、衛生面に取り組んだといった紹介がありました。最後に東日本旅客鉄道株式会社の発表です。女性社員数は、国鉄からJR東日本以降時は、非常に少なかったが、



約2割まで増えたところだが、管理職はまだまだ課題との紹介がありました。また、育児休職の職員にタブレットを配布し、育児休職中も社会と世の中とつながっているということを実感していただく取組の他、子が難病の場合、休暇期間は子の年齢に関わらず取得できるなど柔軟な休暇制度を整備していること等について紹介がありました。

今、開催しております地方運輸局における座談会もご説明させていただきます。「ジェンダー主流化」の取組は、一部の事業者において動きがみられるものの、業界全体として方向性が共有されているわけでもなく、そもそもジェンダー関連施策に取り組む必要性についての理解が広く共有されているとも言い難い状況にあります。社会の機運醸成を図るとともに、女性の顧客の満足度を高めるサービスや工夫、女性従業員の採用や登用を促す取組等についてご意見をいただき、必要な知見を蓄積するための取組の一環として、地方運輸局において座談会を本日開催しております。本日、みなさまにいただきました知見を本省及び本省で開催される若手・中堅女性職員による懇談会に提供し、具体的な施策の検討や来年度以降の取組に反映させていただくこととなります。駆け足となりましたが「ジェンダー主流化」について説明させていただきました。

## 5. 座談会

(運輸局 妹尾部長)

それでは座談会を始めます。テーマは3つございまして、各テーマについてお聞きしていきますので、ご発言をお願いいたします。ご発言につきましては、お一人様5分以内をお願いいたします。

初めに、テーマ1、「女性のお客様に対する取組等」につきましては、JR北海道林の様からご意見をいただくこととしております。林様お願いいたします。

< JR北海道 林氏 >

当社では、お客様に「安心、だから乗る」と選ばれる輸送サービスを目指しており、安全安心快適な輸送サービスを提供するため、特に子どもや子育て世代が利用しやすい輸送サービスを提供するという観点からもバリアフリーの推進に取り組んでいます。

バリアフリーの取り組みとして、車両や駅舎の段差解消やエレベーターの設置など

を進めているほか、国土交通省や総務省が取り組んでいる子ども子育ての優しい社会作りのための取組事例の啓蒙ポスターなども活用しながら、例えばベビーカー、車いすのエレベーターの優先利用の案内サインや新型車両、今はロングシートの車両が主流ですけれども、こちらにベビーカースペースを提供する取組などを勉強しているところでございます。

また、札幌駅ではエキナカ改修に伴いトイレをリニューアルしております。男性用は終了しており女性用は3月下旬のリニューアルを予定していますが、初めて男女ともにチャイルドトイレを設置しております。さらに、ベビー休憩室、これまでは授乳室という言い方をしているいくつかの駅にありましたが、女性だけではなく男性も入りやすいことも意識してベビー休憩室を新設しました。

大雑把にざっくり言うとお客様の半分が女性とすると、その観点から考えても、先程のご報告にありましたとおり制度設計している社員がほとんど男性である事実をしっかりと受け止めて、意思決定層に女性を起用する、また、女性の意見を取り込むような機会を増やしていく努力をしていき、お客様の声を聞きながら安全安心快適な輸送サービスを提供していきたいと考えています。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。それでは続きまして、興亜第一交通 高橋様お願いいたします。

<興亜第一交通 高橋氏>

弊社の女性のお客様に対する取組といたしましては、妊産婦を対象とした「ママサポートタクシー」、小学校6年生までのお子様を対象とした「子どもサポートタクシー」の2つのサービスを行っています。

「ママサポートタクシー」とは夫が仕事でいられない、祖父母もいられないなどの時に具合が悪くなった、陣痛が来たなどの場合に、事前にご登録をいただいたお客様に対しましてはお電話1本でお迎えに上がり、具合が悪くお話ができなくてもかかりつけの病院へお送りするサービスです。このサービスを始めて13年、14年経ちましたが、3名のお客様が車の中やマンションの踊り場で出産し、それを全て励まして対応したのが男性ドライバーでした。非常に素晴らしいドライバーだと思いました。

「子どもサポートタクシー」もお陰様で始めて6年、7年経ちますが、嬉しい悲鳴のくらいご登録者数を年々いただいております、それだけ共働きが多くなったということです。お子様を習い事に連れて行ったり、保育園にお迎えに行ったりすることをご両親ができない場合に、ご登録いただいたお客様に限りタクシーのみでお迎えに行き保育園からお子様をお預かりし、指定された祖父母宅やお母様の職場にお連れする、あるいは、習い事先にお連れするサービスを提供しています。一月あたりの新規登録者数は20名程度ですが、1日あたりのご利用のお客様数は50～60件ございます。習い事のほかにタクシー代がかかり、親御さんには負担だろうなどは思いますが、余裕のあるお客様が多いのか、非常に嬉しい悲鳴のくらい増えています。

女性に対する取組としてはまだこの2つだけですが、お陰様でこのサービスを提供してから女性ドライバーも少しずつ増加してまいりまして、率先して対応しているところではあります。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。それでは続きまして、スターマリン 伊藤様お願いいたします。

<スターマリン 伊藤氏>

女性のお客様に対する取組としましては、釣りの一環で防波堤に渡して釣りをさせていただき防波堤渡しを実施しております、防波堤は波除けのものであるので、お手洗いなどの施設は全くない状況です。コロナ禍以降、釣りのお客様が男女問わずものすごく増えました。「釣りガール」と言いましょうか、女性のお客様も大変増え、釣りの途中でお手洗いに行かれないお客様がいらっしゃいますので、本来は朝に防波堤にお送りすれば、お昼のお迎えまで船は行かないのですが、途中で巡回を行うことにし船内のお手洗いをお使いいただけることや困りごとがないかなどをマイクでアナウンスしながら見守る取組を行っています。

観光船については、お客様はずっと船内にいらっしゃいますので、ブランケットの無料貸し出しも行っていきます。妊婦のお客様には船内のソファ席を優先してご案内していますが、やはり船外の方が景色が良いので、どうしても妊婦のお客様も外へ出てしまい、妊婦といえどもタフだなと思いながら見ておりました。ベビーカー、抱っこ紐のご利用状況にあわせて、出航前に船長が手取り足取りご案内、設置しお手伝い

させていただいているようなところでございます。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。続きまして、テーマ2、経営者・幹部としての取組等について、ご意見をお伺いします。テーマ2については、道南バス 伊藤様からご意見をいただきたいと思います。伊藤様お願いいたします。

<道南バス 伊藤様>

私は本社に所属しておりますが、本社には各部がございます。各部に所属長がおり、私は営業部営業推進室長ですけれども、全てを統括している立場でもございません。どちらかと言うと、皆と一緒に働いているところですので、私としては部長職ですけれども、長く働いている先輩として女性の従業員に接するように心がけています。部署に関係なく業務以外のことであったとしても一言二言声かけをしながらコミュニケーションをとることに日頃心掛けております。本社部門ですので業務的なこと、お客様からのお問い合わせに対応していますので、若い女性社員ですと悩んでいることや困っていることが出てくることもあり直接相談を受けることもございます。間接的に人を通して後から聞こえてくることもありますので、その際には遅ればせながらも話しを聞きアドバイスするようにしております。

本社に限っての話になりますけれども、先程、三浦課長のご説明の中にも女性らしさといった表現がございましたけれども、私が会社に入った頃はやはり電話対応などは女性の方が柔らかいという考えで、女性が昼休みの電話対応などを当番制の交代で行っていた時期がございました。その後、男女平等の考え方のもと男性社員も一緒に電話対応となりましたが、つい最近今週から、本社に限ってお昼休憩は一斉に取ることに切り替えたばかりです。これによって、男性が多い職場ですし、営業職は外に出て行くことがあり、残った女性に対応することが多く対応が難しいこともありました。それを軽減すること、一斉にお昼休憩を取ることでコミュニケーションが生まれるものと思い、このような取組をしております。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。それでは続きまして、矢野旅館 工藤様お願いいたします。

<矢野旅館 工藤氏>

今、実際に行っていることは、女将を増やそうかと思っており、これまで私自身、現場で皿洗いをしてきたり、お客様のお誕生日であればお飲み物などをサービスしたり、現場と意思決定を一つにする取組をしてきましたが、冬期間に現場の社員が意思決定できるような状態まで一人三役、同じ職場でありながらも、先程の日本航空さんのようにリスクリングのような形で学びの時間を多少経費がかかったとしてもやっています。

社員は私が生まれた頃からいる者が先日定年退職したくらい皆さん長く働いています。だいたい20代から70代まで社員がいます。その中で女性に特化したと言えば今まで一緒に子育てをして運動会の時に皆が一斉に休むと旅館がまわらない。子育てが終わったかと思うと、今後は孫の面倒が始まる。それが一段落すると親の介護。女性が大半の会社でしたので、このようなちょっとした苦労も多いかなと思います。

今は女将を増やすために皆頑張っていますが、まずは板前を廃止しました。これまで母の時代も祖母の時代も調理場の真ん中に大きなまな板があり、その前に立つのは板前です。男性の板さんが立っていましたけれども、旅館の板場は皆が立っていいことにして、包丁もまな板も矢野旅館の名前を入れたものを買って、皆が使っていることにして、板前が板の前に構えていたのですが、それを廃止しました。定年制も廃止しました。それから、旅館は中抜けシフトがありましたけれども、それも廃止して、子育てをしている人や親の介護で病院に行かなければならない人に対応してシフトを変更しました。それからやはり管理職を増やしたかった。女将を増やすとは管理をする人、幹部を増やすこと。もともと旅館の中で女性が大半を占めていますが、決定権のある幹部職員を増やすためには、賃金を底上げしなければならず、賃金を底上げするのが一番難しかったですけれども、これは観光業としてもサービス業としても賃金を上げないと人材を育てられないので、幹部社員には一人三役四役あてて賃金をアップしています。どんなに福利厚生を良くしても辞めていく人は辞めてしまうので、今の幹部社員、お風呂掃除の担当、70歳が3人いますが、お風呂掃除の合間にお菓子を食べています。さっさとお風呂掃除を終えて温泉にも入っています。福利厚生を良くするよりかは、今いる社員が私も含め70代になった時に「一緒にお風呂掃除しようね。」と定年退職後の夢を語っています。福利厚生を増やしたり、給料、女性ならではの視点、男性社員の中で女性はこうしたら良いのではということより、福利厚生を良くしても辞めていく人は辞めていくよねとなるので、幸せな働き方を先々に目標とし

てもっています。

年代や人それぞれ環境があります。松前町は小さな町なので、子育てしている社員はまず保育園に子どもを預けることができません。再離職した人が優先となるので、生まれたばかりの赤ちゃんのいる人は月に3、4回程度しか働くことができない実情があります。孫も保育園に預けることができず、札幌に行く同世代もいます。親の介護でも介護施設がなく自宅で介護するしかないなので、昨年から在宅勤務を認めています。旅館はサービス業なので実際に現場にいないと仕事にならないのではないかとというイメージなのですが、経理や予約管理など旅館に実際にいなくてもできる仕事を在宅で担当してもらっています。平等の仕組みはできないので、年代や職種によって平等ではないですが、幸福度では平等とできるように取り組んでいます。

教育の部分では、現在は外国人材に頼らざるを得ない状況になっていますので、お母さんのイメージで女性が教育に携わるのが長く続く秘訣だと思って徹底しています。今は何より、私が女将ですけれども、女将を館の中に3人くらいにしようと計画しています。男の女将もいます。みつあきさんという名前ですが、「みつこ女将で頑張っている。」と男性の女将として権限をもてるようにしています。

お掃除も、今まで母の時代は女性だからきめ細かいお掃除と言っていたが、最近は男性社員もお掃除に入る働き方を実行しているところです。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。それでは続きまして、全日本空輸 宮坂様お願いいたします。

<全日本空輸 宮坂氏>

先程日本航空さんのデータでもありましたけれども、弊社全日本空輸グループ全体の男女比率は5：5、もしかすると女性が少し多いかもしれません。管理職比率も日本航空さんの29.3%ほど良くはありませんが、女性管理職も相応数おります。が、全体で見ればそういうことですが、職場によってはものすごく男性に偏っているところがあり、その紹介をさせていただこうと思います。お分かりかと思いますが、具体的にはパイロット、航空整備士、グランドハンドリング部門です。グランドハンドリング部門のうちカウンターでチェックイン業務を担当しているのは女性ばかりですが、外で飛行機を誘導したり、貨物を積み込んだりするところは男性社会です。男女比率

は、グランドハンドリング部門の人数が一番多く、正確な数字ではありませんが、おおよそ全国で女性が20~30%でございます。整備士はもっと厳しくて女性整備士は8%、全体の整備士うち8%が女性です。女性のパイロットはさらに厳しくて1.6%でほとんど男性ばかりの状況になっております。

そのようななか昨今のいわゆる人手不足問題もあり、なりふり構っている場合ではなく、男性だ、女性だということではなく、適正のある方をしっかりと確保していかなければならないことから男女関係なく様々な職種において採用させていただいております。関係なくということですが、女性の方が少ないので女性の少ない職場はもう少し女性を採用していこうと会社では思っており、その理由の一つが経営として女性が職場にいるとどのような良いことがあるかということだと思います。いくつか聞くと、女性が必ずということではありませんが、女性の方がコミュニケーションを得意とする人が多い、簡単に言えばおしゃべりということですが、職場のコミュニケーションが円滑になりやすいということ、先程工藤さんのお話でもありましたが、年齢や子育てがあれば介護もあるように職場には様々な人が多様なバックボーンで働いている人が多いなか、女性が加わることで多様性を受容する気風、気運が高まっています。「こういう働き方をしたい。こういうことをしたい。」と素直に言う女性がいると、それをきっかけに様々なことが変わっていくことが多いです。女性を職場に登用する際に、経営者としてできることの一つは、テーマ3にも関わってきますが、採用をしっかりすることです。もともと女性の応募者は、整備士などは女性の仕事ではないと思われているのか、整備士もパイロットもグランドハンドリングもとても少ないです。採用の合格率はあまり変わらないです。適性があれば男性でも女性でも構わないです。応募数を増やす工夫が必要でございまして、そのために整備士は専門学校や高等専門学校から採用するのですが、積極的に働きかけをしたり航空教室を開いたり説明会を開いたり、パイロットであれば航空大学から採用することが多いですが、航空大学へのアプローチなどをさせていただいています。ほかには女性整備士の漫画を描いていただいております、これを含め世の中に女性の働く機会を作っていく取組をしています。

もう一つは、採用後の働きやすい職場を作ることが大切と思っています。女性が働きやすい職場を作るためには、女性特有のニーズや課題などをしっかり吸い上げて解決していくことが大切だと思います。そのために、職場によっては、例えば全国で女性整備士交流会を開催して自身のキャリアを考えたり、課題を解決したりする機会を

作っています。設備面では、女性は筋力が劣る面があるので、それを補うパワースーツの導入トライアル中であるほか、省力化するための機材、機械の開発、導入、和式トイレの洋式化などに取り組んでいます。妊娠中でも力仕事以外の場所で働けるように制度上できないかなど体制を整えているところです。

設備面、制度面はこのとおりですが、女性が働きやすい設備や制度が整っていても、女性は少数派なのでその制度を利用しにくい、相談しにくいことになりがちですが、特に効果が高いなどヒアリングして感じたことは、職場に女性管理職がいることが非常に大切だと実感しています。彼女が極めて身近な職場の問題を端的に解決してくれています。例えばグランドハンドリングの職場ですが、雨に降られた時のためにドライヤーを用意するなどとても小さいこと。それから、首にかける無線機のストラップの衛生面を考慮し、ストラップを各自配布にして無線を付け替えることにし、共用備品をなるべく少なく個人貸与にすることで各職場を清潔に保ち職場全体をより清潔し、結果、男女ともに働きやすい職場を作っていくことが、女性管理職がいると割と実現しやすいと実感しております。女性管理職を増やしていくには一般の女性社員を増やさなければいけませんし、それをするには元に戻りますが、応募母数を増やすことが大事なので、とても大きな課題と思っています。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。それでは続きまして、テーマ3、女性従業員の採用や定着等に対する取組等について、ご意見をお伺いします。最初に、浜中運輸 赤石様からご意見をいただけますでしょうか。

<浜中運輸 赤石氏>

女性ドライバーは努力する人が多く降ろし先からの受けも良い。男社会である運送業界に好きで入って来るので殊更頑張る人が多い印象があります。庸車として弊社に来る女性ドライバーが手積みしていると、周りが積極的に手伝っています。その流れから協力や連帯感が生まれるのは良いことだと思っております。ただし、男女間の間違いが起こらないように気を配る必要もあると考えております。

トラック運送業界では十数年前に一度、女性ドライバーが一気に増えたことがあったが自然と減少して今に至っております。全日本トラック協会を筆頭に業界を挙げて女性ドライバーを募集しているものの、大型等免許取得や運転中のトイレ、車に関する



る知識などハードルが高いと感じているのも事実です。中小零細企業が8割以上を占めると言われているが、その多くは家族経営の零細企業に分類されており、ドライバーを除く業界内の女性の多くが経営者の奥様や親族などが多数を占めています。

運転だけなら女性でもできますが、我々貨物業界は貨物の積み下ろし、体力腕力にも限界があります。これ以上は中々女性が増えることはないのかなと思います。弊社では女性トラック運転手は1名しかごいません。しかし女性ですから長距離はさせられず日帰りの運行とか色々と制限がごいます。まだまだ女性が参画するには難しい業種だと思います。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。それでは続きまして、興亜第一交通 高橋様お願いいたします。

<興亜第一交通 高橋氏>

弊社は赤石社長の後で言いづらいのですが、近年は女性ドライバーが年々少しずつ増えてきておりまして、大変嬉しく思っております。女性ドライバーを増やすために、事業所内保育所を作ろうという話が出て実際動いたのですが、自社の営業所の周りに保育園が多くて、新設はダメということで、保育所は断念いたしました。ただ提携していただける保育園をいくつか探し当てたのですが、どこも提携はしてくれるけど空きはないという状態でした。そうした中、色んな取組を考えまして、多分これが一番増えるきっかけだったと思うのが、入社時間や帰社時間を自由にしたことです。

女性は特に、子どもや家族を送りだしてからの9時半とか10時から出勤してもいいよと、帰る時間も、保育園の迎えやご飯を作りたいから17時に帰りたいという人にはそれでよしとしました。そういった勤務時間ですと正社員ではちょっとできないとか色々ありますが、パートも含め多様な働き方を満たすことができました。お陰様で、週に4回までしか働けないとか毎日働いて稼ぎたいとか色んな女性がいらっやいますけど、10時に来て15時に帰る子育て中の女性など、そういうお母さんもいますけど、やっぱり女性はお年寄りに安心感を持ってもらえるみたいで、4～5時間しか仕事しない人でもそこそこ彼女なりに納得いくようなお金を稼げるという状態です。このまま増えていっていけばと思います。

管理職についてですが、北海道ブロックでは事務員さん以外で女性では私しかいな

いです。あとはみんな男性です。私は入社して 10 余年くらい経ちますが、最初のころは「女のくせに」とか「生意気だ」と言われることもありました。女性は事務職で入ることがほとんどですが、私は事務から入って、さきほどもお話しした「ママサポートタクシー」が始まって最初は産婦人科等色々な場所へ営業に行かなければならず、女性がいた方がいいということで営業になりました。女性で管理職になる人が増えてほしいなと感じています。私はそんな権限はないのですが、恐れをせずに会社へお願いしております。以上です。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。それでは続きまして、スターマリン 伊藤様お願いいたします。

<スターマリン 伊藤氏>

最近、各講演会で講師として呼んでいただけることが増えています。私は代表取締役の他に自ら船長として船を動かしており、女性船長は珍しいと言うことで、地元の小学校や中学校、高校に講話を依頼されることがあります。

その中でも運輸局でやっていただいている、海事分野で働く女性を幅広く象徴する「フネージョ」という造語があり、「フネージョ」を座談会などに集めて、女性でも船長になれるんですよって話を子どもたちに向けて講話を行っています。小学生に女性でもなれるんだとかかっこいいとか、将来こうなりたいとか思ってもらおうという取組を行っています。先は長いのですが、将来の採用に向けて子どもたちに向けて船長という職業、船に関わる職場の周知をしているような段階です。

あとはシングルの方、子育てしている方が働きやすくなるよう、会社に子供を連れてこられるような環境、先ほども話にありましたが保育所を目指しており、例えばぐずって保育所行きたくないとか、風邪引いたため預かってもらえなかった子どもを会社に気軽に連れてこられるように遊び場を設置しました。また、夕方以降、室蘭は保育所の数が少ない上に時間というのが決まっていて、24 時間保育というのがなく 18 時までには迎えに来てほしいというところばかりです。ナイトクルーズの時間には保育所は閉まっているので、そういうときに会社で社員の子どもを預かれるような子どもを一時的に置いてその時間帯は遊ぶのはもちろんですが、夜ご飯を食べさせる、子どもが入りたいと言ったらお風呂も入れる、そして連れて帰るときにはもう帰って寝

るだけの状態にしてあげるようなサポートもしています。ただ時期によっては湯冷めするからなど色々要望もあるのでそこは親に任せながらですけども、そこまでできるという体制を整えるというのが、私が代表になってから頑張っ取り組んだところです。このような取組のおかげで、シングルの事務員ですが、船長の免許を取ることができた方もいて、フネージョが一人増えました。皆さんの意見を取り入れていき働きやすい職場を作ることで定着に繋がっていくと思います。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。ここからは意見交換となります。意見交換ということで、ご発言いただいたテーマ以外でお話したいことや、皆さまのご発言をいただいたことに対してのご意見やご質問のほか、ジェンダーに関する会社や業界での考え方や方向性についてご自由にご意見をいただきたいと思いますが、まず、J R北海道 林様いかがでしょうか。

< J R北海道 林氏 >

今皆さんの話を伺って、それぞれの職種でそれぞれの課題をあぶり出して、その解決に向けて努力されているというのが、とても印象に残りました。「できない」「しかたない」ではなく何か一つでもできることをやろうと率先して働きかけていらっしゃるから女性の雇用率が増え、離職率を減らすことに繋がったのではないかと思います。

私の組織は社員が約 6,000 人いまして女性社員はそのうち一割で、そして女性社員が約 600 人とするとその半分は J R病院の社員です。平成 2 年頃から総合職を採用して平成 18 年から一般職を採用し始めました。女性の年齢は 20 代後半から 30 代前半と、ライフイベントと重なる社員が多く、女性管理職はまだまだ少ないというのが実状です。今は色々数値目標がありますけれども、数にとらわれてしまうと、「女性なら誰でも良いのか」とか「逆に男性差別ではないか」とかそういった批判がどうしても付いて回ってきます。

数少ない女性管理職の方は常に女性の代表としてのプレッシャーなどもあると思いますし、そういうのを心配して見ている女性の若手社員が「私は無理」と自分でバイアスをかけてしまう方も多いです。特に局長もおっしゃっていましたがけれども、女性のジェンダーギャップ指数が非常に低い北海道では性別役割分担意識が高いので

「男性が管理職、女性がサポート役」、「男性が外で働いて女性は家庭で子育て」というのがまだ根付いています。男性、上司の意識を変えていかないとどんなに女性が頑張ろうとしてもそこで蓋を閉められるし、蓋を閉められるような教育を受けていると女性も「そこまでやれない」と。

数だけじゃないがやはり数というのは重要だと思っています。先ほど申し上げましたが、お客様に女性がいらっしゃるのにサービスを作っているのは男性が中心というのはおかしいというのもありますので、少しずつでも女性の管理職層を増やしていかなければならないと思っています。

不規則な勤務、またどうしても筋力が必要な仕事もあるので、今各会社より色々教えてもらいましたが、そういった取組を例えば一堂に会して見ることができるようなサイトや情報開示などあれば積極的に取り入れて参ります。私どもの会社に少しでも参考となる事例がございましたら教えていただければと思います。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございました。それでは続きまして、全日本空輸 宮坂様お願いいたします。

<全日本空輸 宮坂氏>

追加で一件質問がありまして、赤石様のお話で10年前に一時的に女性が増えた時期がありその後また急激に減ってしまったとおっしゃっていましたが、増えたきっかけは何だったのかと、減ってしまったのはどういう理由かというのをもし分かりましたら教えていただきたい。

<浜中運輸 赤石氏>

10年ぐらい前に女性トラックドライバー、通称「トラガール」というのが流行りました。それで皆さん憧れて結構入ってきました。ただ、実際やってみると荷物の積み下ろしで体力腕力があるのです。だから段々減ってしまって、今なんて男性も入りません。今はもうドライバー不足が如実に出ています。昔は小学校の頃からトラックを題材にした作品の影響もあって憧れて皆さん働きたいと来ましたが、今はもう男の人でもトラックで苦勞するなら同じ給料でもっと楽な方がいいだろうという時代になっています。どこの会社もそうです。どうしたら良いのかという感じです。

<全日本空輸 宮坂氏>

今2024年問題で働き方が緩やかになったことを受けて女性が段々働きやすくなる、そういうのは全くないのでしょうか？

<浜中運輸 赤石氏>

この業界は残業があって休みがなくて稼げるというのが売りなので「休みがなくて残業がないのだったら無理してこの業界にいることもないんじゃないか」という風に、逆に2024年問題によってドライバー不足に陥っている。皆さんドライバー不足で女性だけじゃなくて男性も入ってこない。バスではどうですか。

<道南バス 伊藤氏>

そうですね。先ほどJRの林様の方からも社員の中での女性の割合の話をしていましたけども、弊社の場合も、昨日人事部に確認をしましたが、全体の従業員数で見ますと女性の割合は10%になります。運転手に至っては2~3%となっています。これをいかに増やすのかということなのですが、タクシーの高橋様からも話ありましたけれども、女性のドライバーは対応が柔らかいのでお客様から好評のため女性を増やしたいという考えは会社としては持っています。

ただ有資格の業務でございますので、当然路線バスなどは一日の勤務時間がずっと組まれていますのでフルでやっていただく方でないと対応できないのではないかと。私ども貸切バスの事業もありましてスクールバス等比較的時間が限られているものもやっておりますが、ただそこに免許を持たれた方がちょうどよく働きたいと思っただけの方が多いのか、ということになります。

会社としては養成制度という、会社に入っただけから大型の二種免許を取得していただくという仕組みも運輸局からの補助もあってやってはいるが、短時間で働きたいと思う人が免許を取得するところまでいかどうかというところが、女性が増えていかないというのに繋がっているのではないかと思います。

あとは女性として働いている年齢層によって子育て親の介護など家庭のご事情というのがありますのでそういうところもそれだけ体制の確保ができるか、あとはそういった人たちが入ってきたときに受け入れる側の意識を変えていかないとなかなか難しいと思います。私は今本社に所属しているが、現場の方は日々ドライバーさんが

一運行等業務に就いているので、なかなか本社と違って少し遅れるというのがしづらい職場でもあります。そういった点についても対策が必要かなと考えております。

(運輸局 妹尾部長)

宮坂様、赤石様、伊藤様、ありがとうございます。この他、何かご意見やこれまでの皆様の取組などにご発言いただける方いらっしゃいますでしょうか。

(運輸局 井上局長)

ご質問させていただきます。タクシーの関係でママサポートタクシーについて非常に良い取組だと思いますが、こういうものをやろうと考えられた発端というのはどういう方なのか、どのようにして取組が始まったのかご存じでしたら教えていただきたい。

<興亜第一交通 高橋氏>

すみません、ママサポートタクシーに関しましては残念ながら分かりません。子どもサポートタクシーについてはママサポートタクシーのお客様たちから生まれた取組で、2年前、上の子でお世話になって今お腹に子どもいるけど、2才になった子どもを保育園にいれたいと、そういう声から生まれたのが子どもサポートタクシーです。

(運輸局 井上局長)

男性が自ら発想するには中々難しいので、女性の社員がいるからこそこういう話を聞いて、それは大変だね、不安だねと、じゃあタクシーとして何か応えられたらいいねと思ったことで生まれたのではないかなと思っていたので、そういった声を取り入れることが必要ですね。

<興亜第一交通 高橋氏>

ホームページでご登録していただいて、こちらからその方に連絡をして対応しているのですが、今のお母さんお父さんは色んな考えをお持ちで、中でもお父さんも大分増えていてお母さんがいない間の連絡は常に自分へと行ってくださるお父さんもいらっしゃいます。子どもサポートタクシーを通して本当に世の中の女性は仕事している

などと思います。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございます。私からも一つ質問させていただきます。

宮坂様から先ほど採用の裾野を広げていくことが大事だとお話しいただきました。その中で私も一度お聞きしたことがあるのが、空港はコロナ禍を契機に主要業務であるグランドハンドリングの方を確保するのが大変になってきたことから、若年層の方に職場を見てもらうという取組に力を入れているということですが、こういった取組をこの場でもご紹介いただけましたら幸いです。

<全日本空輸 宮坂氏>

そういった取組は、コロナ禍で一瞬加速したかも知れませんがコロナ禍に関係なく、航空の現場で働くところを子どもたちに見ていただく、あるいはパイロットや乗務員が、航空教室という学校へ出張して航空に関わるお話をさせていただいて、将来航空分野に関わる方が一人でも二人でも増えていけばという思いで色んな取組を行っています。千歳でもやっておりますし、全国津々浦々でたくさんやらせていただいておりますのでご要望ありましたら是非連絡いただければと思います。

(運輸局 妹尾部長)

ありがとうございます。その他に何かございませんでしょうか。

<道南バス 伊藤氏>一つ付け加えさせていただきたいのですが、先ほど女性ドライバーの関係で採用を増やしていきたい、女性ドライバーは対応が柔らかくてお客様に好評だ、というお話をさせていただきましたが、決して男性のドライバーがそうではないという意味ではございませんというのを一言付け加えさせていただきます。

事務員も電話対応をしている中で、年配の方から時刻の問合せをいただきまして、先日もあったのですがずいぶん長く電話しているなど思いましたら、時刻の問合せからだんだん話題が変わって行って、最終的に料理の話になりアドバイスをいただいたということがありまして、そういう風に年配の方は女性がいれば対応が優しければ色々付け加えて話してくれるということが往々にしてございます。

## 6. 閉会

(運輸局 妹尾部長)

皆様におかれましては、熱心なご議論、ご意見をありがとうございました。お時間も迫りましたので、最後に、北海道運輸局長の井上から一言申し上げます。

<井上局長：講評>

本日は貴重なご意見を頂き、また、活発な意見交換をしていただき、ありがとうございました。あっという間の 90 分でした。多様な視点を取り入れて、サービスのあり方や様々な制度について考えていくことが重要であると思いました。

ジェンダー主流化という難しい言葉を使わなくても、女性だけでなく男性にも、家族連れにも、障害者にもこういう取組を進めることでみんなに優しい社会に近づけるのではないかと思います。利用者の半分は女性なのに男性の目線で色々なものが作られているということで、女性の目線も加えることで男性にとっても女性にとっても使い勝手の良いものに変えていくこと、今そういう流れになっているのですけども、皆さんが喜ばれる社会に繋がっていくというのが大事ではないかと思います。

あとは船長さんから学校を回って子どもたちに講話を行っているという話にもありましたが、やっぱり子どもたちに活躍されている姿を見て貰って、カッコいいなど思ってもらうことで関心を持って貰えて将来に繋がっていく、そういったことが大事なのではないかと思います。バスの女性ドライバーの方、タクシードライバーの方、列車の運転手の方、あとはトラガールですとか。本当に赤石さんがカッコいいなど、北海道トラック協会の会議に行っても赤石さん以外は男性で、一番目立たれていて、とてもカッコいいと思いました。そういったカッコいい姿を見せていって憧れを持って貰って、「こういう世界で女性でもできる」と思ってもらうことが大事かと思えます。そうはいいいながらも力仕事だとか色んなことがあるので、そこは逆に設備を導入して、今の男性も力の無い人もいますので、そういった設備があって皆さんができるようになると、そういうこともあるので導入していきなりして変えていければと思います。

そして社内に女性管理職がいることで、女性職員が、管理職や役員にまで上がっていくロールモデル、どういう風にやっていくか等目指すものが明確になり、将来設計もしやすくなる、ということで、新たな女性職員の雇用や定着とともに、管理職や幹部を目指す女性職員が増えることにもつながる、そうした好循環につながればいいと



思います。あとは衝撃的だったのが女将を増やすということ、すごいなと思いながらどんな形になっていくのか楽しみに見させていただければと思います。

本座談会で皆様から頂きましたご意見などは、本省とも共有し、国土交通省全体で、今後の具体的な施策の検討や取組への反映につなげてまいりたいと考えていますし、私ども北海道運輸局として、局自ら出来ることは、しっかりと前に進めていきたい、と考えております。

引き続き、皆様のお力もお借りしながら、一緒になって、北海道の運輸・観光分野でのジェンダー主流化の機運の更なる醸成とともに、具体的な取組を前に進め、積み上げていければと思っております。今後とも、どうぞよろしくお願いいたします。本日は、本当にありがとうございました。

(運輸局 妹尾部長)

それではこれを持ちまして、ジェンダー主流化の取組に関する座談会を終了いたします。本日はありがとうございました。

以 上