

経緯・目的

- 国土交通省は、共生社会実現の一環として、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て政策やサービスに反映している「ジェンダー主流化」の取組を始めている。
- その第一歩として、国土交通本省では、ジェンダー平等の観点から改善を図るべき国土交通分野の政策や事業について女性目線の自由なアイデアを集めるため国土交通省の「若手・中堅女性職員による懇談会」を開催。
- 併せて、各地方運輸局では、交通分野の事業者等で活躍されている女性経営者から、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、幹部への登用を促進する取組等についてご意見をいただくため「地方運輸局長による座談会」を順次開催しており、関東運輸局では、令和6年12月26日に開催。

出席者(敬称略)

[鉄道]	小田急電鉄(株)	取締役常務執行役員	露木 香織	[港湾運送・倉庫]	(株)富島	代表取締役会長	八木 順子
[バス]	日本中央バス(株)	代表取締役副社長	諸井 昌代	[観光]	ツリストインターナショナルアシスタンスサービス(株)	代表取締役社長	内尾 智子
[タクシー]	八洲自動車(株)	代表取締役社長	永峯 豊子	[航空]	ANAあきんど(株)	取締役会長	菅谷 とも子
[トラック]	日本興運(株)	代表取締役社長	原 玲子	[全般]	(株)リクルートジョブズリサーチセンター	センター長	宇佐川 邦子
[海運]	邦洋海運(株)	代表取締役社長	内藤 陽子	[行政]	国土交通省	関東運輸局長	藤田 礼子

出席者による意見交換等

■女性従業員の採用等に関する事項として

- ・ 犯罪や暴力等に対する勤務や通勤環境への安全性が求められる。
- ・ 特に都心部で働く女性ドライバーのトイレ(荷捌き・休憩も含め駐車スペース)確保が課題となる。

■女性活躍(幹部への登用等)に向けての取組について

- ・ 男女問わないリーダー創出・育成に向けたプログラム等による女性活躍の促進を図っている。
- ・ 泊まり勤務がある業務では育児のタイミングで離職に繋がるため、柔軟・多様な就業内容を提案することにより、管理職になっても働きやすい労働環境の提供をしている。
- ・ 採用の早い段階で、男女等関係なく管理職への可能性の意識づけが重要である。

■全般的なご意見について

- ・ 利用者ニーズの追及から女性向けサービスを女性従業員が提供することで、働きたい女性の活躍の場を支えるとともに、女性が働きやすい職場・勤務環境に繋がっていく。
- ・ 女性の若年層では管理職登用への意識は低いものの、管理職としてのマネジメント力、統率力、満足度は高い傾向がある。
- ・ 若年層の離職理由は男女ともに労働時間・休日条件がトップで、賃金条件より高い比率にある。女性は結婚出産も高い。
- ・ 潜在的労働力である既婚女性やシニア層の採用や復職を図るべく、勤務時間の見直しの検討等が必要である。



各交通事業者等におけるジェンダー主流化の主な取組事例

■サービスの提供や工夫について

- ・ 女性利用客が快適に過ごせる空間の創出（天井デザインや空気清浄機等）の環境整備【鉄道】
- ・ 女性利用客の心理的安心感を提供するための女性社員によるサポート等【鉄道】
- ・ 子育て世代応援施策（小児IC運賃全線50円、ボックス型授乳室の駅設置、Emot口マンスカールパスポートによる安心・快適な移動）【鉄道】
- ・ 女性利用客が快適で過ごしやすい座席配置等やカーテン設置によるプライベート空間の創出【バス】
- ・ 子育て世代が安心して利用しやすい女性運転手による子供送迎等サービスを提供するキッズタクシー等【タクシー】
- ・ 女性等の現場経験が浅い取引先担当者へのプレゼン等による説明の工夫【港湾運送・倉庫】
- ・ ファミリー旅行等で決定権を持ちやすい女性をターゲットとした広告展開（女性専用商品は減少傾向）【観光】
- ・ キャビンアテンダント等からの女性目線による機内サービスや機内販売商品の造成、トイレのアメニティ等の提供【航空】

■女性従業員の採用・定着や幹部への登用等に向けた取組について

- ・ 両立支援（短時間勤務、宿泊勤務免除等）の拡充や復職支援（プレママ面談等）、子育て世代向けマッチングアプリの取入など社内外ネットワークの拡充【鉄道】
- ・ 制服デザインの刷新、選べる制服等による女性社員の自由度、意思尊重【バス・タクシー】
- ・ 賃金改善や保育施設の設置等による福利厚生充実、女性経営者の増加による女性求職志望者の増加【タクシー】
- ・ 日本版ライドシェアの勤務体系等の活用による女性活躍の場の拡充に期待【タクシー】
- ・ 女性ドライバー免許取得助成、女性専用車両の導入、運転業務と荷役作業の分担、女性用トイレや更衣室等設備投資に対する補助制度創設・拡充【トラック】
- ・ 女性向け職場体験イベント等を活用したイメージアップによる新たな価値創造【トラック】
- ・ 全員女性部署の設置【トラック】
- ・ 女性船員用の設備改修、ハラスメント研修の実施、船内に女性が入ることによる船内環境への配慮等の意識改革【海運】
- ・ 洗濯環境の改善（大型洗濯機・専任アルバイト導入）による現場作業効率アップ、女性の現場従事（溶接現場や梱包作業、大型トラックドライバー）への門戸開放とそれに伴うシャワールーム改築等社内施設見直し【港湾運送・倉庫】
- ・ 男女問わずリーダー登用の人材育成に向けた職場環境や、持ち味カードを活用した心理的安全性を確保する環境づくり【港湾運送・倉庫】
- ・ 育児休業等の取得目標を各社で設定、育児制度の社内浸透のためのポータルサイトの刷新【観光】
- ・ 多人数で確認できるメールシステム導入によるチーム制の業務対応、居住地を転居転勤しない働き方としての「ふるさとワーク」制度（テレワークをベース）の導入による働き方改革【観光】
- ・ 人事決定等の意思決定の場に部長クラスや課長クラスの女性も同席、男女を公平な目線で見られる女性管理職の増加【航空】
- ・ 地方在住の女性従業員でも東京の仕事ができるような環境を整備【航空】