

(関東運輸局 平井)

それでは定刻となりましたので、ただ今より、交通分野におけるジェンダー主流化の取り組みに関する座談会を開催させていただきます。本日は年末のお忙しいところをご出席いただきまして、誠にありがとうございます。私は進行を務めさせていただきます、関東運輸局交通政策部バリアフリー推進課の平井と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。会場の皆さまにおかれましては、机上にマイクがございます。発話の際にはボタンを押していただき、ランプの点灯をご確認いただいたのちにご発言いただければと思います。それでは開会にあたりまして、本日の座長を務めます関東運輸局長 藤田礼子よりご挨拶申し上げます。

(関東運輸局長 藤田)

関東運輸局長の藤田でございます。本日は年末のお忙しいところ、当座談会にご来場いただきまして、誠に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まして多大なるご理解とご協力を賜っておりますこと、この場をお借りいたしまして、厚く御礼申し上げます。

国土交通省では、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くというジェンダー主流化の取り組みを進めておりまして、7月には『ジェンダーと交通』セミナーを開催し、11月には若手・中堅女性職員による懇談会、これは国土交通省内部の職員ですけれども、そういったものを開催いたしました。こういった取り組みの中で、私ども関東運輸局におきましても、本日、交通分野でご活躍の女性経営者の皆さまにお集まりいただきまして、ジェンダー主流化の取り組みに関する座談会を開催する運びとなりました。参加各社における女性の顧客の満足度を高めるサービスや工夫、それから、女性従業員の採用・登用を促進する取り組みなどに関する事例紹介や意見交換をさせていただきたいというふうに考えております。また、本日ご提供いただいた情報やご意見を当局のホームページなどを活用しまして、世間に広く情報発信させていただき、社会機運の醸成を図ってまいりたいというふうに考えております。

本日いらしていただいた皆さま、よくぞここまで珠玉のメンバーにお集まりいただいたということで、関東運輸局としても、正直、驚いているところでございます。本当にこの年末の忙しいときにいらしていただき、誠にありがとうございます。また、今日は陸上、海上、観光分野の皆さまとともに、他分野である航空、全般の方々にもご参加いただいております。そういう意味でも、いろんな側面で参考になることというのがお互いにあるのではないかなと思っております。ジェンダー主流化に関しまして、日頃より思っていच्छることを、どう

ぞ積極的にご発言いただければ大変ありがたいと思っております。本日の座談会がわが国の共生社会実現の一助となりますことを祈念いたしまして、私からのあいさつとさせていただきます。本日はどうぞよろしく願いたします。

(関東運輸局 平井)

関東運輸局長 藤田よりご挨拶させていただきました。

続きまして、本日お集まりいただきました皆さまのご紹介をさせていただきます。私のほうから会社名、役職名、お名前を読み上げますので、着席のまま結構でございます、一言いただければと存じます。まず、鉄道分野より、小田急電鉄株式会社取締役常務執行役員、露木香織様でございます。

(小田急電鉄 露木様)

本日はどうぞよろしく願いたします。

(関東運輸局 平井)

バス分野より、日本中央バス株式会社 代表取締役副社長 諸井昌代様でございます。

(日本中央バス 諸井様)

本日はどうぞよろしく願いたします。

(関東運輸局 平井)

タクシー分野より、八洲自動車株式会社 代表取締役社長 永峯豊子様でございます。

(八洲自動車 永峯様)

本日は皆さまよろしく願いたします。

(関東運輸局 平井)

トラック分野より、日本興運株式会社 代表取締役社長 原玲子様でございます。

(日本興運 原様)

原でございます。皆さま、今日はどうぞよろしく願いたします。

(関東運輸局 平井)

海運分野より、邦洋海運株式会社 代表取締役社長 内藤陽子様でございます。

(邦洋海運 内藤様)

本日はどうぞよろしく申し上げます。

(関東運輸局 平井)

港湾運送・倉庫分野より、株式会社富島 代表取締役会長 八木順子様でございます。

(富島 八木様)

本日はよろしくお願いいいたします。

(関東運輸局 平井)

観光分野より、ツーリストインターナショナルアシスタンスサービス株式会社 代表取締役社長 内尾智子様でございます。

(ツーリストインターナショナルアシスタンスサービス 内尾様)

本日はどうぞよろしくお願いいいたします。

(関東運輸局 平井)

航空分野より、ANA あきんど株式会社 取締役会長 菅谷とも子様でございます。

(ANA あきんど 菅谷様)

菅谷でございます。本日はどうぞよろしくお願いいいたします。

(関東運輸局 平井)

その他の分野としまして、株式会社リクルートジョブズリサーチセンターセンター長 宇佐川邦子様でございます。

(リクルートジョブズリサーチセンター 宇佐川様)

宇佐川です。本日はよろしくお願いいいたします。

(関東運輸局 平井)

続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。右上に資料番号を振

っております。資料1といたしまして、次第、出席者名簿。資料2といたしまして、関東運輸局からの資料。資料3につきましては、ご出席いただきました皆さまよりご提供いただいた資料でございます。資料3につきましては、資料3の1から資料3の7、および株式会社リクルートジョブズリサーチセンター様の資料がございます。ほかに冊子がございます。『東京のタクシー2024 Taxi of Tokyo』と、『ウーマンドライビングザフューチャー』という2冊です。不足などございましたら、お知らせいただければと思います。なお、資料につきましては進行に沿ってモニターにも掲示させていただきます。

それでは次第に沿いまして、取り組み事例等の紹介に入らせていただきます。はじめに、交通分野におけるジェンダー主流化に関する国土交通省の取り組みについて、関東運輸局交通政策部長 落合よりご説明いたします。落合部長、よろしく願いいたします。

(関東運輸局 落合)

関東運輸局の落合と申します。どうぞよろしく願いいたします。着座にて失礼いたします。

それでは、私から、右肩、資料2と書いている、交通分野におけるジェンダー主流化に関する国土交通省の取組について、簡単にご説明申し上げたいと思います。まず、ジェンダー主流化とは何かということで、1枚おめくりいただきまして、1ページ目でございますけれども、資料、一番下でございますとおおり、全ての政策、事業などについて男女それぞれの開発課題やニーズ、インパクトを明確にするプロセスというものでございます。また、2ページ目、ご覧いただきまして、SDGs17の国際目標がございますけれども、そのうちのひとつといたしまして、ジェンダー平等を達成し、全ての女性および女性のエンパワーメントを行うといった記載もございます。

続いて3ページ目でございます。近年、交通政策の分野でもジェンダーが重要なテーマの一つとなっております。資料、真ん中の所でございますけれども、女性の移動特性というものとは男性と異なる部分があるというところがございます。資料、一番下の所でございます、国際交通フォーラムによる提言というところでも、女性ならではのニーズを踏まえた交通サービスとすること、女性の意見を反映させながら交通サービスなどの決定を行うこと、さらには交通産業の女性労働力の割合を増やすことなどが挙げられております。4ページ目、ご覧いただきまして、今、申し上げた女性のニーズを踏まえた公共交通の取組に関する海外事例を挙げております。資料、左上の事例でございますが、鉄道駅の地下通路を明るく、見通しを良くしたもの、あるいはその隣の事例は、バス停に誰かがいるということがバス停の外から見えるように刷新したもの、あるいはその右下

の事例でございますけれども、深夜・早朝に女性が安心して移動できるように女性専用タクシーを導入したものがございます。

5 ページ、ご覧いただければと思います。第5次男女共同参画基本計画にはジェンダー平等、ジェンダー主流化につきまして、全てのステークホルダーが連携して一層の取り組みを進めること、さらには指導的地位に占める女性の割合、これを30%を超えて上昇し、2030年代には誰もが性別を意識することなく活躍できる社会を目指すことが記載されております。さらに、資料、一番下でございますけれども、『女性版骨太方針2024』というもののの中に、国土交通省の取組といたしまして、国際交通フォーラムと協力して、ジェンダーと交通に関するセミナーを開催する旨が記載されております。6 ページ、ご覧ください。この『骨太』を受ける形で、本年7月25日にセミナーが開催されました。7 ページにございますように、国際交通フォーラムから国際的な議論や取組のご紹介がございまして、その後、日本の交通企業の経営幹部から女性参画の促進に関する取組のご紹介、そして、今後の課題と展望についてご議論をいただきました。続いて、8 ページ目でございます。さらなる取組といたしまして、国土交通本省で若手・中堅女性職員による懇談会、先月27日から開催をされております。また、当局他、各運輸局では本日のような座談会、順次開催することとしております。

9 ページ目と10 ページ目ですが、国土交通省における女性の就業促進あるいは子育て支援に関する取組を記載しております。10 ページの左上でございますけれども、自動車運送業共通の取組として、働きやすい職場認証制度ですとか、あとはその下でございますけれども、女性トラックドライバー、トラガールの活躍の発信、さらにはその右でございますけれども、主にタクシーですが、女性ドライバー応援企業認定制度というものがございます。海分野では、右上でございますけれども、『輝け！フネージョ★』ということで、海事産業での女性活躍の推進に向けた取組を行っております。

11 ページ、ご覧ください。各交通事業者におかれましても、バリアフリートイレの整備、ベビーカー優先スペースの設置、駅型保育園の設置といったハード面の取組の他、その資料、下半分の所でございますけれども、空港、旅客船所で妊産婦の方、乳幼児連れの方などを優先的にご案内したり、一番右側、育児支援タクシーといったソフト面の取組も行われているところでございます。

12 ページ目以降、データ関連を少しご紹介したいと思います。まず、12 ページ、女性役員の状況でございます。日本を除くG7の女性の役員割合というものは平均4割弱というところでございますけれども、日本の場合、時価総額の高い企業だけで見ても15.5%、これは2022年の数字でございますし、全ての上場企業ということで見ますと、2023年7月時点で10.6%というふうになっております。次のページをご覧くださいまして、今度は業種別ということで見てみます

と、グラフの所に赤で囲った業種、これが主な交通分野ということになりますけれども、いずれも左端にある上場企業全体というところよりも、全体としては低い割合となっておりますし、特に右端の二つ、倉庫・運輸関連業と海運業、この二つにつきましては、女性役員がいない企業、これがグレーの部分になりますけれども、この割合が半数、またはそれ以上という状況でございます。

14 ページ、ご覧いただきますと、内閣府の男女共同参画白書より引用しております、左半分の所でございます。女性特有の健康課題について企業に何を求めるかという質問に対して、女性社員全体への理解ですとか、女性特有の健康課題などへの配慮、あるいは長時間労働の是正や柔軟な働き方が望まれるといった回答があった他、右半分のほうでございますけれども、どういう環境を整えれば管理職として働けそうかという質問に対して、仕事と出産、育児、介護といったところと両立できるような支援が必要といった回答がございます。

最後に、15 ページ、ご覧ください。交通分野における女性雇用の状況について示しております。グラフ一番下の凡例と照らし合わせてご覧いただければと思います。女性の正規職員、従業員、これが濃いピンク色になりますけれども、真ん中辺りにございます航空運輸業、こちらが4割以上、あるいは一番下の宿泊業、こちらが2割弱となっておりますが、他の交通分野は、おおむね1割程度というふうになっております。また、女性の非正規職員、これは薄いピンク色になりますけれども、宿泊業、あるいは下から4番目の倉庫業、こちらが大体3割から4割と、他の業種よりも高くなっているという状況でございます。

駆け足でのご説明となりましたが、私からは以上でございます。

(関東運輸局 平井)

交通政策部長 落合より、国土交通省の取り組みなどについて紹介させていただきました。続きまして、ご出席いただいている皆さまより、自社の取り組み事例などのご紹介をいただきたいと思っております。事務局よりお名前をお呼びいたしますので、机上のマイクをオンにいただきまして、着席のままでお話しただければと思います。モニター上のページ送りにつきましては事務局が行います。また、質問等につきましては後ほどの意見交換の場でお受けすることとさせていただきます。

それでは、鉄道分野からご出席いただいております、小田急電鉄株式会社、露木様よりお願いいたします。

(小田急電鉄 露木様)

小田急電鉄の露木でございます。改めまして、本日はどうぞよろしくお願いい

たします。

まず、当社のジェンダー主流化に向けた取り組みについてご説明させていただきます。1 ページ目が目次となっております。こちらの目次に沿ってご説明させていただきます。2 ページ目でございますが、簡単に当社の概要をお話しさせていただきます。当社は日本最大級のターミナル駅である新宿駅を起点に、箱根、江の島などの観光地などの路線を有しております。乗降人員は一日約 187 万人、沿線には下北沢、海老名などのポテンシャルの高い中核都市を複数、抱えてございます。また、沿線の移動を支えるために、複々線化事業を実施し、また、新たな需要を目指すために、特急ロマンスカーなども運行してございます。

3 ページ目をご覧ください。まずは当社の安全安心、快適を守る取り組みでございます。これは男女限らず、ご利用いただく全てのお客さまにお届けすることが使命でございますが、特にジェンダーの取り組みとして挙げられるもの、当社のほうで工夫したものについては、こちらの施策をいくつか挙げさせていただきました。まず、左側の写真ですが、こちら、通勤車両の天井に水が流れるような青い模様を入れております。これは、女性がラッシュ時に男性に囲まれると、上しか見えない場合が多く、そのような際に少しでも安心してもらいたいという思いから、デザイナーと一緒に考えました。天井や、つり手の手掛けにまできれいなブルーでという形のデザインでございます。また、中ほどの写真は、快適に過ごしていただくために、通勤車両に空気清浄機や抗菌作用のある手すりなど、こちら女性からのご要望が多いので、こういったものも取り入れております。また、この通勤車両ですとか、右側の新型ロマンスカーでございますけれど、こちらは当社の女性社員、乗務員の意見を取り入れて、デザインに反映してございます。特に、もちろん、デザインもそうなんですけど、機能的な部分も女性の意見を入れるということで、運転台、こちら女性乗務員でも運転しやすいというような運転台を、このたび導入いたしました。

続きまして、4 ページ目に入らせていただきます。こちらですが、まず、左側ですけれど、女性の駅係員や乗務員が当社も徐々に増加してきてございます。女性のお客さまが体調不良になられた時や車内トラブルに見舞われた際などに、大きな駅を中心に女性従業員が対応できるという機会が増えました。こちら、非常にお客さまから喜ばれております。また、真ん中の写真ですが、駅構内や車内アナウンス等で女性専用車両へのご案内はもちろんのこと、受験などで慣れないお客さまで混雑する時期には、迷惑行為に関する車内アナウンスの強化を実施してございます。

そして、右側の写真でございますが、当社は子育てしやすい沿線を目指してございまして、その取り組みの一つとして、2022 年 3 月から小児 IC 運賃、全区間一律 50 円でご乗車いただけるようになりました。この施策はお客さまから高い

評価をいただいております。また、ベビーカーや小さなお子さまを温かく見守っていただくことを目的に、子育て応援車というものを設置いたしました。また、こちらの写真の中ほどにございますが、ボックス型の授乳室、こちらのほうも駅に設置いたしまして、現在13駅に設置している状況でございます。一番下は当社のMaaSのアプリ「Emot」でございますが、こちらのアプリ限定で、平日の日中時間帯（9時から17時59分まで）に1日につき2列車まで、定額で乗車可能なロマンスカーパスポートというものを発売いたしました。こちらもお子さま連れのお客さまや女性の方も安心、快適に、より便利に電車で移動してもらうことにもつながっていると考えております。

続きまして、5ページ、ご覧ください。こちら、当社におけるダイバーシティ&インクルージョンを推進するための考え方でございます。これらに基づいて、ジェンダーについての取り組みも全社的に考えてございます。

6ページ目をご覧ください。当社の女性活躍推進策、社員向けの推進策といたしまして、まず、2000年初頭から鉄道現業における本格的な女性採用を開始し、その後、女性がライフイベントを迎えても安心して活躍し続けられるよう検討するプロジェクトチームを社内に発足させました。また、両立支援施策を順々に拡大してまいりまして、短時間勤務、宿泊勤務免除、在宅勤務等々を徐々に導入してございます。また、真ん中の写真の下のほうにもございますが、育児休業取得者を対象に、プレママ面談や懇談会を実施しておりまして、安心して職場に復帰できるようなサポートをしてございます。

そして、右側に移りますが、ダイバーシティ&インクルージョンという考え方を社内に浸透させるための風土づくり、こちらにも力を入れてございます。全社的な社員研修はもちろんのこと、当社もまだまだ男性が多い会社ではあるので、仕事を育児の両立を目指す女性社員をどうサポートしてよいか分からないというような監督層の意見がありますので、管理監督者向けの研修も実施するなど職場での理解の促進に努めております。

また、一番下の写真でございますが、こちらはPeerCrossというJR東日本様の新規事業で立ち上げられた、子育て中の女性社員のマッチングアプリです。こちら、当社も4月から導入いたしました。こちらは同業、他業種で同じ悩みを抱えた方、また、実際にこうして悩みを克服したという具体的な話をいろんな方から直接、聞けるということで、非常に社員に好評でして、自身の働き方に参考になるという意見をいただいております。

7ページ目をご覧ください。こちらは参考までに、今までの取り組み等々について外部からいただいた評価でございますが、ただ、下段の数字に当社の、今、掲げている数値目標と現状の数値を載せてございますが、まだまだ乖離があるという現状でございますので、今後も女性活躍推進の施策には力を入れて取り



組んでいかなければいけないなというふうに、あらためて考えているところがございます。

最後に、8 ページ目でございます。こちら、今年5月に公表しました、当社の小田急グループのコーポレートメッセージでございます。こちらの左側に記載のとおりメッセージ、こういった当社の思いが、お客さまや、また社員に届くような施策に今後も会社全体で取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。小田急電鉄からは以上でございます。

(関東運輸局 平井)

小田急電鉄株式会社 露木様、ありがとうございました。続きまして、バス分野からご出席いただいております、日本中央バス株式会社 諸井様よりお願いいたします。

(日本中央バス 諸井様)

只今、ご紹介にあずかりました日本中央バスの諸井と申します。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

まず、女性のお客さまへのサービスの提供っていうところで、高速バスについてお話をさせていただきたいと思います。今、いろいろジェンダーと言われている中でも、女性の活躍等も含めてですけれども、タクシー分野のほうがいろいろと進んでおまして、バスとタクシーと両方の面からお話をさせていただきたいと思います。まず、高速バスのほうで女性のお客さまへのサービス提供というところでは、一部の車両ですけれども、女性の利用者への配慮という形で、カーテンを設置しております。車内ではそれぞれの空間が非常に狭く、限られておりますので、一部のバスについては、プライベートの空間をつくって、女性が利用しやすいようにということで配慮し設置しております。それから、席になりますがこれは長距離の高速バスですけれども、前方は男性のお客さま、車両中央部に女性と男性のペアで乗られる方とか2人以上で乗られる方、後方に女性のお客さまという形で配置を配慮して、1人の女性でも気軽に高速バスをご利用いただけるようにという形で配置させていただいております。

続きまして、タクシー部門ですが同じように女性の方に利用していただくという面では、実際にお母さまが乗られるわけではないのですが、お母さまがお仕事されている間の代行として、キッズタクシーというものをやっております。これについては写真がありまして、一番後ろの4枚目の写真になるのですが、こういった形でお子さまだけで乗れる乗り物ということで、今すごく需要が高まっております。代金のお支払いは後日ということで、その場ではお金はいただかない契約を事前に行い、塾・習い事それから学童等の送迎をお母さんの代わ

りにするというので今月も12月1日から今日までのお子さまが、既に、56名のご利用となっております。これから夏休みだとか冬休み等においては、平日の日中、習い事に行くということになりますと、さらに需要が高まるというふうに見込んでおります。忙しいお母さんの代行という形で、キッズタクシーということを手掛けております。こちらのキッズタクシーの写真のドライバーは男性なのですが、現在では女性ドライバーがだいぶ増えていること、それからお客様からはドライバーの顔が見えない分、ご利用になられるお母さま、それからお子さまからも女性ドライバーでお願いしますというお声が多くありますので、基本的には女性ドライバーが活躍しております。

そして、どうしても運輸業のドライバーっていうのは男性のイメージが根強く、なかなか女性のドライバーが集まらなかったのですが、その時に導入したのが、まずイメージを変えたいということで、制服をリニューアルさせていただきました。まず、1枚目の車両はバスドライバーになります。左上の写真になりますが、男性ドライバーと一緒に写っている小柄な女性ですが、着用しているものが今までの制服でした。現在は、こういった形で制服をリニューアルし、バスドライバーを女性にもできる職業として目に留めていただきたいという思いから、かわいらしい制服、おしゃれな制服の導入を進めております。バスに関しては、まだまだ少なく2名の女性ドライバーが活躍しておりますが、更に増やすためにイメージチェンジを図りまして、雇用促進していきたいという考えでおります。

この点については、タクシーのほうが非常に進んでおります。ですが、初めは女性に活躍していただきたいということで、職安へ行ったのですが、運輸業っていうのがなかなか難しいと窓口でも言われてしまい「危険な乗り物という、そんな感じをすごく受けられている方が多いようです」と聞いて候補から外されてしまうということが実際にありました。なので、危険な乗り物ではなく安心して乗務していただけることを知ってもらう為に、まずはイメージチェンジをしようということで、後ろから2枚目の写真になりますが女性ドライバーの制服を、青とピンクの制服に、左側のチェック柄の制服が夏の制服という形で、目立つ色合いの濃いもので導入をいたしました。右側の写真のように、スカート、パンツ、それからキュロットの3種類から選べるようにしております。

私のほうの地域、群馬県では、車の保有が一家に一台ではなくて、基本的には一人に対して一台という家庭が多く生活をされています。なのに、なぜこんなに男性しかドライバーが集まらないのかと、非常に私は疑問に思っており、それはタクシードライバーのイメージが、男性という根強いイメージによりなかなか女性には選んでいただけなかったということだと思い、明るい色の制服の導入に至りました。真ん中のページの写真になりますが、以前はこういう形で女性

も男性と同様にワイシャツにベストという形で、色合いもあまりなく、それから見てお分かりになるとおりなのですが、入社した時期によって、みんな制服もバラバラなものだったのですが、これを先ほどの制服に、イメージを図りまして、10年以上前は7、8人だった女性ドライバーが、今では41名という形で非常に活躍が増えてきております。

女性らしい制服を好まれる方は先程の新しい制服を導入しているのですが、今年になってからは、左側の写真の制服になるのですが、男性と同じくジャケットにベスト、ネクタイというスタイル、こういった制服も着たいという声が多くあります。最近ではいろんな方がいらっしゃいますので、女性らしい制服よりもボーイッシュな制服のほうがいいという方に関しては左も選んでいただけるようにはなっています。非常に今、社内が明るくなりまして、女性が増えるということで業種的にも目に留めてもらえるようになり、今までは人材が高齢化しておりましたが最近では若い男性も入ってきてくれるようになりました。そんな形で制服のイメージチェンジを図り、乗務員の雇用を促進したという事例でございます。

最後に、私が女性経営者ということを生かしてやってきたっていうところは、今ご紹介した事が殆どになりますが、自分自身、子育てしながら働いているときに、どうしても子供を習い事に送っていけなかったという事情があり、そういった自分の経験から少しでも働くお母さんの力になれないかっていうところで、キッズタクシーの導入に至りました。また、高速バスのカーテンの仕切りも、実際に自分が乗ってみた時や女性の声を聴き、隣の席との距離感、ストレスを感じるのではないかとということで、カーテンを設置も導入しております。

運輸業はやはり男性のイメージが強いので、これからも女性の活躍を増やしていくためには、イメージチェンジを図りながら、いろいろなことに取り組んでやっていきたいと思っております。私のほうからは以上となります。ありがとうございました。

(関東運輸局 平井)

日本中央バス株式会社 諸井様、ありがとうございました。続きまして、タクシー分野からご出席いただいております、八洲自動車株式会社 永峯様よりお願いいたします。

(八洲自動車 永峯様)

ご紹介にあずかりました、東京のタクシー会社の八洲自動車株式会社の永峯豊子と申します。最初に、本日は業界を超えて、座長の藤田局長をはじめ、皆さまとお会いできてお話しできるのを楽しみにしてまいりました。ただ、大変緊張

しておりますので、噛み噛みになったら申し訳ありませんがよろしくお願いたします。

弊社は事業を行ううえで男女の区別をしているわけではありませんが、ジェンダーという言葉がまだまだ根付いていない現状を踏まえ、弊社では男女分け隔てなく取り組んでいることをお断りしたうえで『女性』という言葉を使い、お話しさせていただこうと思っております。

東京ハイヤー・タクシー協会では、お手元の『Taxi of Tokyo』という冊子を毎年発行させていただいております。公共交通機関として世界に通じるおもてなしと安全・安心なサービスに努め、皆さまにより貢献できる、より愛されるタクシーを目指し、今、東京のタクシーは進化し続けております。その一年一年が分かりやすくまとまっているのがこの『Taxi of Tokyo』という冊子でございます。

いきなりページが飛んでしましますが、16 ページを見ていただきたいと思います。東京のハイヤー・タクシーの台数は現在、4万4638台となっております。そのうち法人のタクシーは66%に当たる2万9879台となっております。タクシー乗務員の現状については、23 ページをご覧くださいと思います。ここ数年、平均年齢は徐々に若返ってきております。平成27年から乗務員数が、コロナの影響もございまして減少してはございましたが、ここ数年、上昇傾向にございます。これは、各タクシー事業者が乗務員募集・確保に精力的に取り組んでいる結果と思っております。ただし、女性乗務員については令和5年の数字を見ていただきます、ちょうど23ページの真ん中の表になります。全乗務員が5万5960名いるのに対し、なんと、女性乗務員は1809名という、3%となっている状態です。まだまだ東京のタクシー業界は女性の乗務員が少ない現状がございます。隣のページ、24ページをご覧くださいませ。新卒ドライバーの採用にも積極的に取り組んでおまして、平均給与も同世代に比べてかなり高くなってきておまして、勤務形態等も改善されてきております。

そして次のページ、25ページをご覧くださいと思います。各タクシー事業者が乗務員採用に向けて、もちろん、女性ドライバーの採用に向けても色々な取り組みを行っております。働く女性を応援するために保育施設を開設したり、夜間の営業の際に、セクハラ、パワハラを防ぐために、タクシー車内に車内防犯レコーダー作動中というサイネージを装着するなどして犯罪の抑止力を向上させております。そして、会社によっては女性ドライバーが働きやすい勤務時間帯を提供している会社もございます。その会社数は東京都で、今、391社ございますので、女性がもし働きたいと思ったときの選択肢として最寄りのタクシー会社があるのではないかと状況もございます。そして、何よりも女性の経営者や管理職も増えてきておまして、経営層に女性の顔があることによって親近

感を持っていただき、面接に来られる女性も増えてきております。

私が所属している『女性タクシー経営者の会』では、経営者や経営に関わる女性たちが集まり、女性乗務員をいかに増やしていくかをいつも話題にしています。女性の新卒、第二新卒の皆さまの応募が、今、すごく増えてきていますが、30代から40代、また50代の応募がなかなか難しい状況になっております。タクシーの仕事は第二種運転免許を取らないと駄目ですとか、車の運転は危険じゃないか、仕事の時間が長い、といったように女性にはあまりイメージがよくないようです。

ただし、今タクシー業界では、世界のライドシェアを押さえるために日本版ライドシェアを推進しております。日本版ライドシェアは仕事をする時間も限られ、第二種運転免許も要らず、時間給で働けるのが良いところです。日本版ライドシェアをタクシー業界への登竜門として、インターンシップ的な形で女性にも気軽にお仕事をしていただけたらよいかと思っております。そして、今、実際に日本版ライドシェアで仕事をしている女性にインタビューをしてみました。そうしましたら、短時間勤務のため体力はそれほど必要とせず、行き先も送り先も全てカーナビが誘導するので地理に詳しい必要はなく、安定した収入を得られ、日本版ライドシェアは女性向きかもしれない、というコメントをいただきました。

今日、関東運輸局の藤田局長もいらっしゃいますので、行政の皆さまに一つお願い事がございます。たくさん世代の女性にタクシーの仕事についてお話できる機会を作っていただけたら、タクシー業界のことをより知っていただけたら、私たちにとっては大変、力になると思っておりますので、そんな機会を作っていただけたら幸いです。一人でも多くの女性がタクシー業務に興味を持っていただけるよう、邁進してまいります。また、業界を越えて、今日お話が聞けることを大変光栄に思っております。どうぞよろしく申し上げます。

最後にもう一つ、ピンク色の冊子をご用意いたしました。これは私が今、2代目の会長を仰せつかっております『女性タクシー経営者の会』という、タクシーを経営している、または経営に関わる、そして、タクシーを応援してくれる企業の皆さまが集合している会の冊子です。歴史はまだ浅く12年目を迎えております。私はこれからも女性経営者の皆さんと色々相談し合い、また意見を交換し合う、それを業界を越えて、他の業界の皆さまともできたらうれしく存じますので、今日、これをお持ちしました。もしお話ししてみたいなという業界の方、いらっしゃいましたら、ぜひ、お声掛けのほうをよろしく願いいたします。以上でございます。

(関東運輸局 平井)

八洲自動車株式会社 永峯様、どうもありがとうございます。続きまして、トラック分野からご参加いただいております、日本興運株式会社 原様よりよろしく申し上げます。

(日本興運 原様)

改めまして、日本興運の原でございます。よろしくお願いいいたします。まずもって、このたびはジェンダー主流化の取り組みに関する座談会に参加する貴重な機会をお与えいただきました関東運輸局の藤田局長様に、この場をお借りいたしました。厚く御礼を申し上げます。ありがとうございます。

私からはトラック運送業界における女性の活躍推進に向けた取り組みについてご説明を申し上げます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

それでは、表紙の次のスライドをご覧ください。初めに、当社について簡単にご説明いたします。当社は昭和29年の創業以来、洋紙のトラック輸送と倉庫保管を行っております。紙は非常にデリケートな商品でございますので、その輸送と保管には極めて高度な技術を要しますが、おかげさまで多くのお取引先さまに恵まれまして、現在まで70年にわたりまして社業を続けております。

貨物自動車運送事業の就業者は全国で約200万人です。このうち、女性は約41万人で、全体の20%程度となっております。また、トラックなどの運転に関わる輸送・機械運転従事者は90万人ほどと言われておりますが、このうち、女性は3万人と、全体の本当にわずか3%で、圧倒的に男性が多い状況でございます。

このようにトラック運送業界は女性が極めて少ないことが大きな課題の一つでございます。この課題を女性の視点から見てみますと、トラックは男性が乗る車という固定観念が根強い、労働時間が長いので育児や家事との両立が難しい、運送業は力仕事が多いので女性でも勤まるのか不安、危なくてきつい仕事だからという理由で家族の理解が得られにくいという意見や、仕事中のトイレ事情はどうなっているのか、男性中心の業界で女性のプライバシーは確保されているのかといった切実な話も多く耳にいたします。

こうした状況を踏まえまして、トラック輸送の業界団体では女性経営者で構成する組織を設立しております。私が副会長を務めております東京都トラック協会では、平成3年に女性経営者のための組織を設立し、現在は約150名の会員の下、女性の目線でさまざまな活動を行っております。また、全日本トラック協会も平成29年に女性部会を設立いたしました。東京をはじめ、全国31都道府県のトラック協会の女性部員が参画しております。現在は1032名の経営者が女性部会員でございます。私は東京と全国、両方の女性部会で本部長を務めておまして、トラック運送業界における女性の活躍促進に向けた取り組みを展開し

ております。東京都トラック協会と全日本トラック協会では、女性活躍の促進に向けた取り組みといたしまして、会員事業者に対して、女性ドライバーの運転免許取得に要した費用の助成を行っております。トラック運送事業者は99%が中小企業で、経営体力が乏しいことから、こうした手厚いサポートを通じて、会員事業者における女性ドライバーの養成を全面的にバックアップしているところでございます。

全国の自治体では女性が働きやすい環境づくりのための環境整備に対する補助を行っております。私ども東京都トラック協会女性部会も東京都に対して働き掛けいたしまして、東京しごと財団から当初は100万円の補助を頂戴いたしましたが、今現在は500万円の補助に大きく成長しているところでございます。これを全国に広げたいということもあり、全国の都道府県トラック協会の女性経営者に向けて発信したところでございます。

ここではトラック運送業務における女性の活躍促進に向けた具体的な取り組みをご紹介します。男女共同参画への取り組みとしまして、管理職、配車担当、ドライバーが全員女性の部署の設置、フレックスタイムや完全週休2日の制度の導入、子育てのサポートとして託児所の設備など、女性が家庭と仕事を両立しやすい職場環境を整備している企業があります。また、女性ドライバーの活躍の場をつくり出す取り組みとして、トラックの運転席の全面を覆うカーテンを装着して、女性ドライバーが周りの視線を気にすることなく着替えや休憩を取れるようにしたり、プライバシーに配慮し、ユニホームをウェブ申込制にして、個包装で渡したり、男性には打ち明けにくい悩みなどを受け付ける女性専用の相談窓口を設置したりなど、女性が生き生きと働ける環境を整備している企業もあります。

今後、女性がトラック運送業界で活躍できるようにするためには、女性が安全に安心して働ける環境の整備が強く求められております。ここでは女性の特性に配慮した働き方の促進、女性が働きやすい社会のインフラの整備、女性向けの設備投資に対するサポートの強化、トラック運送事業のイメージアップ、この四つを挙げました。女性の労力削減のために運転業務と荷役業務等を分担する、つまり荷役を分離するというところでございます。休暇の取得やその後の復職がしやすい制度を整備する、女性ドライバーが気軽に利用できるトイレや休憩施設を設置する、女性が運転しやすいトラックの開発を促進するといった取り組みはもちろんのこと、トラックドライバーという仕事を中高年の男性の仕事から、女性をはじめとしたあらゆる人が働ける業界にシフトチェンジしていかなければなりません。女性の視点に立って、トラック運送業に新たな価値をつくり出すといったイメージアップ戦略も必要であると考えております。

トラック輸送だけでなく、あらゆる交通分野において女性が今後さらに活躍

できるよう、業界を挙げて取り組んでまいりますので、関東運輸局様をはじめとした関係者の皆さまにおかれましては、引き続きご指導とご支援を賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。以上でトラック運送業界における女性の活躍推進に向けた取り組みについて説明を終わります。ご清聴いただきまして、ありがとうございました。

(関東運輸局 平井)

日本興運株式会社 原様、ありがとうございました。続きまして、海運分野からご参加いただいております、邦洋海運株式会社 内藤様、よろしくお願いいたします。

(邦洋海運 内藤様)

邦洋海運の内藤と申します。よろしくお願いいたします。本日は座談会に参加させていただきまして、ありがとうございます。今回、日本内航海運組合総連合会でまとめております内航の書類を使わせていただきたいと思います。とっております。

先ほどお話伺いましたトラック業界も中小零細の企業が多くいらっしゃるということでしたが、内航海運の世界も、大手の名前はあるものの中小零細企業が大半になります。弊社は石油を運ぶ内航タンカーの運航をしております。内航の中では大型になる 5000 キロと言われている船を 4 隻、70 名から 80 名ぐらいの船員で運航しております。その中で、現在、6 名の女性船員がおります。

内航海運は、365 日、24 時間、運航しております。資料 4 ページ目を見てご説明をさせていただきます。まず、内航船は運ぶ荷物によって色々な船型、サイズが異なり、船内の働き方も異なってきます。内航海運の船員の働き方は陸と異なり、労働基準法ではなく、船員法になります。基本的な労働サイクルは 3 カ月乗船、1 カ月休暇、船内でも 8 時間の交代制になります。弊社の大型船ですと 11 名から 14~15 名ぐらいまで乗っている状態です。仕事をしながら、生活も一緒に共同でしなければいけないという生活スタイルになります。

また、船上では少しでも沖に行ってしまうと、通信が通らないということで、家族や友人と長期間、離れてしまうという特殊な環境のため、若い世代の業界の定着率も深刻な問題になっております。7 ページを見ていただくと、内航船員新規就業者の推移になっております。学校からの入社していく数も年々、徐々に減ってしまっていますし、定着率も下がっております。

次のページに女性船員の推移が記載されています。女性船員の現状は 3%にとどまっております。女性船員が増えない理由としましては、男性ばかりの船内に女性一人で乗り込み、生活を共にできるか、結婚、出産、育児を考えると船員という職が続けられるかなどの不安、船員法で女性がしてはいけない仕事があり、



かなり規制が多くあります。企業側は女性の就職希望者を受け入れられないという状況もあります。現在、業界でジェンダーレスな視点による船員対策検討会が開かれているのですが、女性からしても少し厳格過ぎるという船員法がまだ残っているように感じますので、国土交通省様に働き掛けて、改善していきたいと思っております。

業界のことばかり話してしまいましたが、弊社内では女性船員を採用するに当たって、女性船員用の設備の改修、ハラスメント講習などを開始しました。また、船員管理の部署にも女性を担当者に付け、生活面、船内での仕事の面でも、いつでも対応できるようにということで対応しております。女性が入って、船内の規律の改善もされました。汚い格好で歩くのをやめるようになった男性船員もいるという話も出ております。船内の環境も、クリスマスの時期だとケーキを出すとか、明るい、良い要素も多く見受けられますので、男女が働く環境というのは徐々に改善はされていると思っております。

ただ一方で、男性だけで今まで何十年とやってきた業界ですので、女性船員に対してどう接して良いのかが分からないということで、気遣いをし過ぎてしまって、なかなか仕事をさせてあげられないとか、日常の小さいところですけども、一つ一つ、色々な課題はございます。弊社は女性を採用するようになってからまだ3、4年の期間しか経験がないため、船内の意識改革も必要です。女性ができる仕事の限界に直面したりしながら、試行錯誤し改善を試みております。今日は色々な異業種の方々のお話を伺わせていただいておりますので、何か持ち帰って改善ができればと思っております。本日はありがとうございます。

(関東運輸局 平井)

邦洋海運株式会社 内藤様、ありがとうございました。続きまして、港湾運送・倉庫分野からご参加いただいております、株式会社富島 八木様よりよろしくお願いいいたします。

(富島 八木様)

株式会社富島 八木と申します。本日は勉強させていただく機会をいただきまして、大変ありがとうございます。弊社の取り組みは手作り感満載で、本当に小さいところからという感じですが、聞いていただければ幸いです。どうぞよろしくお願いいいたします。

それでは、弊社の取り組みについてご紹介させていただきたいと思えます。2ページ目ですが、弊社は昨年、創業75周年の節目を迎えるに当たり、2023年4月1日社名を変更しました。富島運輸株式会社から株式会社富島に変更いたしました。新社名、株式会社富島の下、さらなる合理化、グローバル化を図り、多

様な物流ニーズに対してよりの確、迅速に対応できる企業を目指しているところ  
です。

次のページ、弊社の会社概要です。弊社の創業は1948年、昭和23年で、今年  
11月で77年目に入りました。本年4月1日現在、183名が輸送、梱包、通関、  
船積みの仕事をしています。事業所としては大きく分けて、本社と横浜物流セン  
ターと営業統括本部が横浜にありまして、沼津物流センターが静岡県沼津市に  
あります。

4ページ目、次に弊社のモットーについてお話しします。創業以来、お客さま  
の立場に立って、安全・確実・迅速をモットーに輸送サービスを提供してきまし  
た。弊社はお客さまの製品を引き取り輸送し、輸出、梱包、通関、船積み、海外  
ユーザーへの配送までの一連の業務をワンストップで行っている物流サービス  
企業です。梱包に関してはスチールの箱と木箱があり、それぞれ六面体のパネル  
から作成するので、製造現場を持っているという感じです。

5ページ目、それでは、本題に入らせていただきます。いただいたテーマに沿  
って進めさせていただきます。

6ページ目で、まず、最初のテーマであります、女性の顧客の利用パターン、  
ニーズを踏まえたサービス、工夫について紹介します。お取引さまの女性担当者  
さまの中には男性よりも現場経験が浅い方がいらっしゃいますので、商談など  
では読み手であるお客さまをイメージしながら説明資料を用意し、ポンチ絵や  
写真等も使って、分かりやすい内容になるように心掛けています。また、現場を  
想像することが難しいところをカバーするために、詳細な情報が欲しいという  
話もよく聞きますので、それはレスポンス良くお伝えするようにと心掛けてい  
ます。

7ページ目、次に女性が経営者、幹部であることを生かした取り組みの例とし  
ましては、2019年11月に横浜物流センターの洗濯場の全面改修を行いました。  
洗濯機3台、それから洗濯乾燥機1台を新規に入れ替えました。

従来ですと昔ながらの全自動洗濯機で、仕事の合間に洗濯をしており、個人ま  
たはチームで担当を順番制で行っていたので、次に使う人のことを考えると洗  
濯が終わる時間を気にしなければなりませんでしたし、また、当時は物干しに干  
していたので、干す手間や時間もかかり、本来、自分のやるべき仕事の効率が  
大変落ちてしまっていました。また、夏場は午前中でも汗をすごくかくので、昼に  
1回、着替えをするなど、洗濯回数も多くて、困った状態になっていました。そ  
れを女性の視点でということで、洗濯というのは意外に時間がかかり、手間がか  
かるものだというので、アルバイトの担当者を専従とし、また、洗濯機もドラ  
ム式コインランドリー型の洗濯機に変更し、洗濯から乾燥、収納までの作業を一  
貫して行うようにしました。それにより、社員は洗濯場への洗濯物の持ち込みと、

それから収納棚からの回収のみをすることになりました。いつでもきれいな作業着をさっと着られるようになって、大変好評をもらっているという状態です。従業員の生活や健康の向上だけでなく人材定着や従業員のエンゲージメント、モチベーションの向上にも期待が持てました。

8 ページ目です。次に、女性の従業員の採用・定着や幹部への登用を増やすための取り組みについて紹介します。当社の主軸である梱包業は長らく男性社会と言われていた業界ですが、最近、現場作業を希望する女性も出てきました。弊社では女性社員を、活躍できるように、梱包、組み立ての他、スチールの箱のパネルの溶接作業においても門戸を開放し、併せて、それに伴う環境整備も進めています。また、女性のトラックドライバーもおりまして、トラガールと言われるそうですけれども、1名が活躍するようになりました。

9 ページ目、こうした女性の活躍の場が広がるに伴い、女性が働きやすい環境整備にも積極的に取り組んでおります。一例として紹介いたしますと、シャワールームの改築をはじめ、女性社員からの要望により、置き菓子コーナーを設置したりしています。また、シャワールームは男性用も改築しました。それから、コンビニの自販機が真ん中にあると思うのですが、朝食を食べてこない社員も見かけましたので、短い時間でもさっと食べられるように設置しました。このように、視点を働きやすさに置くと、女性だけではなく、職場環境全体の向上につながっていると思います。

10 ページ目、お願いします。また、弊社は男女を問わず、リーダー登用のために人材育成に力を入れています。ここで紹介します『次世代リーダー創出ファーム』、通称ファームと言って呼んでいるのですが、2021年9月から社内でスタートしました人材育成研修制度です。中国古典の『論語』の考え方に、特に『徳』というものを考えながら、良いリーダーになるように成長しようという研修です。

11 ページ目。その他にも、男性・女性を問わず、個人の持ち味を生かして活躍してもらおうというコンセプトで、『持ち味カード』というものを使い、まず、自分の持ち味、それから人から見た持ち味というものを知るところから始め、その持ち味を認め合い、生かす経営を心掛けています。今までは表立って褒めるということあまりしてこなかったというところがあったのですが、リーダーは部下の良いところを承認し、褒めるということをしています。これによって、全体的に心理的安全性が保たれ、良い提案や気付きなど、主体性を持って行動する姿が見られるようになりました。また、ファームを卒業した後は職場でもファームミーティングという場で、それぞれ職場環境向上のテーマを決めて、PDCA から発表をしていきます。また、幹部候補については、アドバンスクラスを設け、経営戦略や事業展開するならみたいな、そういったテーマを決めて、よ

り高度なディベートや発表をします。

最後のページ。弊社における全社員に対する女性社員の割合の推移をグラフでご覧ください。過去10年間で割合が2倍に増加しております。女性用の設備・環境が整っていないこと、そして、女性には無理という社員の意識が、女性の入社や定着の障壁になることを踏まえ、引き続き社内における環境面、それから意識面の問題解消を図り、女性活躍の職場となるよう、経営者としてリーダーシップを発揮するように努めていきたいと思っております。以上です。ありがとうございました。

(関東運輸局 平井)

株式会社富島 八木様、どうもありがとうございました。続きまして、観光分野からご参加いただいております、ツーリストインターナショナルアシスタンスサービス株式会社 内尾様、よろしくお願いたします。

(ツーリストインターナショナルアシスタンスサービス 内尾様)

それでは、ジェンダー主流化の取り組みに関して資料に沿ってご説明させていただきます。本日は貴重な機会いただきまして、ありがとうございます。私は現在、日本旅行業協会（JATA）のLADY JATA委員会の委員を務めており、本日は観光業界の代表として参りました。

まずは旅行全体における女性のニーズについてご説明したいと思います。

資料の1ページをご覧くださいと思います。まず、旅行における女性顧客のニーズですが、皆さま、旅行にはたくさん行かれていますので、この辺りは十分ご存じかと思いますが、今、女性ニーズを捉えた商品としまして、温泉とエステ、あと、ウェルカムベビーのお宿みたいな形で、女性客のニーズを捉えた商品というのはたくさんご用意しております。また、女子の一人旅ですとか、クリスマスマーケット、バーゲンを旅行目的とした商品、また、今もまだ韓流ブームでの女性をターゲットにした商品もございます。ただ、今はパンフレットの商品から徐々にウェブ販売のほうにシフトしてきておりますので、パンフレットよりもウェブ販売のほうで女性に特化した商品がよりたくさん出てきているという状況になっております。ウェブのほうでは『お姫タビ』、自分へのご褒美旅ですとか、母・娘の旅の特集、こういったものもございます。

ただし、ジェンダー平等の取り組みによりまして、女性だけが参加する女性専用商品の造成というのは各社とも減少傾向にございます。また、店頭販売というのも、ウェブ販売に比べて以前よりは減っておりますけれども、店頭では女性グループのお客さまにギブアウェー（景品）をプレゼントしたり、また、予約の際には「レディースフロアのご希望がございますか」とか、妊婦さんの方には「生

魚は提供しないように宿へリクエストしましょうか」等、きめ細かい対応もしております。さらに、店頭ではキッズスペースの設置や、寒さ対策としての膝掛けのご用意等もしております。

次に販売戦略についてですが、今、海外旅行につきましては、F1、F2 といわれる 20 代から 40 代までの女性の方がマーケットをけん引しているような状況でございます。また、最近の傾向としましては、先ほど少し触れましたが、女性のみをターゲットとした商品ではなく、女性をターゲットとした広告展開に軸足が動いております。具体的にはファミリーやご夫婦、また、友人、女性グループ等の旅行形態がございますけれども、ファミリー旅行をはじめとしまして、決定権は女性にあるということで、女性をターゲットとした広告展開が進んでおります。

また、企業としましては、各社とも、女性活躍の取り組みを、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の取得により推進する動きがございます。

また、ホテル・旅行産業での取り組みにつきましても、レディースプランの設定ですとか、レディースフロア、女性専用ホテル等、女性向けのサービスを提供しております。

次に、私が所属しております LADY JATA 委員会のご説明を少しさせていただきます。資料の 2 ページ目、小さい図で恐縮ですが、まず、JATA という日本旅行業協会の組織がございまして、この関東支部の中に LADY JATA 委員会というのがございます。こちらは 2012 年、今から 12 年前に発足しております。その発足当時から私はメンバーとして参加させていただいております。この委員会では「女性活躍」をテーマに、色々な提言、活動を行っております。現状では、旅行業界は女性の社員が非常に多いにもかかわらず、なかなか管理職、役員につきましては女性が少ないという課題がございました。今までさまざまな取り組みをしてまいりましたが、残念ながら、まだそれほど大きな成果はないというのが現状でございます。次のページに LADY JATA 委員会の活動についてご紹介しておりますが、本年度は、「なぜ女性の管理職が増えないのか」の課題に対して、「次世代に向け女性リーダーをつくるにはどうしたらよいのか」をテーマに活動しております。

各社の取り組みとして、主要な旅行会社各社の取り組みをまとめておりますが、女性活躍のための取り組みとしましては、年次有給休暇の取得日数や平均時間外数の目標を設定しまして、取り組んでいる会社もございます。また、各社とも様々な取り組みを行っていますが、階層別研修時に先輩社員を招いて座談会をするなど、コミュニケーションの強化に力を入れております。また、ユニークな取り組みとしましては、働き方改革のころの 2 番目でございますけれども、ふるさとワークというのがございまして、これは居住登録地が長野で長野にお

住まいの方が、本社勤務になった場合に、転勤はせずに仕事は在宅（テレワーク）を使ってやるもので、働く場所と所属の箇所の場所が異なるという制度でございまして、徐々に会社ごとに隔たりはあるもののさまざまな働き方改革が旅行業界でも進んできております。

資料の右側に JATA 若手社員の声を記載していますが、今年の7月と9月の2回にわたりまして、若手社員との意見交換会を実施しましたが、事前に若手社員に対して「管理職を将来目指したいか、目指したくないか」というアンケートを行いました。分母は少ないですが、「目指したい」と答えた人が11名、「まだ難しい・特に目指さない」という方は5名でした。その主な原因としましては、目指したいと答えた方も、「育児と仕事の両立のために時間管理に苦慮しているので、正直言って自信はない」、「管理職になりたいけれども自信がない」という声、また、「女性の管理職の上司がないので将来像がつかみづらい」という声がございました。また一方で、特に目指しないと答えた方は、「現場での第一線での業務をしていきたいので、管理の仕事はしたくない」という方と、「両立が難しい」、「管理職を見ていると、特に課長の業務量はすごくて残業が多いので、とてもではないけれどああいう風には働けない」という声が多くございました。

課題の抽出としましては三つございます。まず、①管理職に対する固定概念を払拭しなければいけない。今は目指したくない管理職像になってしまっていますので、まず、理想的な管理職のロールモデルが必要ということ。また、②業務時間が圧倒的に多いというところ、管理職については残業が当たり前というところがありますので、管理職の適正な評価は会社に尽くした時間ではなくてあくまで仕事の「クオリティ」で評価をするようなことにしなければならない。また、③誰でも働きやすい会社風土、環境づくりということで、その実現のためにも相互のコミュニケーションが重要だということが浮き彫りになっております。

こういった活動を12年間しておりますが、私自身は元旅行会社に勤めておりましたが、1年前から現在のツーリストインターナショナルアシスタンスサービス株式会社で代表を務めております。今までは「上が理解がないから」というような話をすることもありましたが、実際、自分が経営者となって、何でも変えられる立場になりまして、この1年、さまざまな取り組みをしてまいりました。

資料の最後のページになりますけれども、弊社のほうでは、早速、えるぼしの認定にチャレンジしまして、認定段階3というのを今年取得することができました。具体的に着手しましたのが、まず、女性管理職比率の改善ということで、女性の管理職を登用し、現在は37.5%が女性管理職となっております。役員につきましては、私がおりますので、33.3%となっております。今後、2年間の活動を行い、「プラチナえるぼし」の認定を目指していきたいと考えております。

弊社は 24 時間 365 日営業のコールセンターを運営しておりまして、主な業務としてクレジットカードの上級会員のお客さま向けのコンシェルジュ業務、トラベルデスクでの旅行商品の販売等がございます。様々な旅のサポートを通じて、女性の感性とといいますか、ホスピタリティーというのはすごく大事なところですが、経営面におきまして、男性だけではなくて、女性の力を活かしてどんどん積極的に登用していきたいと考えております。具体的にはプラチナえるぼしを目指すために、①女性管理職を各部門に拡げ女性管理職比率を 50% 以上に高めること、②年休休暇の取得率を今現在 72.5% を 2 年後に 80% 以上にすること、また、③平均時間外数を現在 13.4 時間から 10 時間以内にすることを目指します。

「仕事が多いので管理職は目指したくない」という現状を変え、社員全員が仕事を定時に終え、休みもしっかり取れるように変革し、しっかりとしたクオリティーオブライフを実践することによって、女性の活躍をさらに推進していきたいと考えております。私からのご説明は以上となります。ありがとうございました。

(関東運輸局 平井)

ツーリストインターナショナルアシスタンスサービス株式会社 内尾様、どうもありがとうございました。続きまして、航空分野からご参加いただいております、ANA あきんど株式会社 菅谷様、よろしくお願ひいたします。

(ANA あきんど 菅谷様)

改めまして、菅谷でございます。本日は女性経営者の皆さまとこのような機会を与えていただき、そして、関東運輸局の局長が女性の経営者の声に耳を傾けてくださるということは、とても有り難く、本日参加させて頂いております。今、皆さんのお話をお聞きして共感するところがありました。今日、私は投影資料をお持ちしておらず、言葉のみの説明で、お聞き苦しいところ、ご理解しにくいところもあると思いますが、お許しいただければ幸いです。

私は現在、ANA あきんど株式会社、変わった名前なのですが、コロナのときに航空需要がほぼなくなりまして、2021 年に、航空需要以外の新規事業を加えて会社を運営しなさい、ということで、ANA あきんど社が立ち上がりました。ANA グループは、グループ会社としては約 40 社近くあり、社員合計で約 4 万 1000 人の大きな所帯であります。その中で一番大きな会社は ANA であり、ANA に約 1 万 2000 人、勤務しています。ホールディングスの中では ANA と兄弟会社になりますが、私が運営している会社、ANA あきんどは 720 名の社員がいる会社です。ANA と ANA あきんどは、切り離せないところがありますので、2 社両面からお話させ

て頂きます事を、ご了承いただければと思います。

まず、ご質問いただきました、女性の顧客の利用パターンやニーズを踏まえて、どのようなサービスの提供や工夫を行っているか、ということですが、私どもの業務は航空会社 ANA にひも付いておりますので、顧客分析は航空券利用のお客さまが対象です。毎日利用する交通ではないので、航空機を頻繁に利用されるマイレージクラブの会員の方を対象にサービスの分析を行い、お客さまのニーズに応えようと思っております。最初にカードがスタートしたときは、男性サラリーマンが中心で、データは40歳から50歳の男性が主でございましたけれども、近年は働く女性も増えてまいりまして、マイレージ会員の属性も変わってきています。ただ、マイレージ会員は、他の会社さまに乗られているお客さまの嗜好は分かりませんし、今、日本に多く来られている外国人のデータも取れないので、私どもは、限られたデータの中でジェンダー、女性に対するサービスをどうしていいかということに工夫しているというのが現状であります。

ある意味、公共機関の会社なので、一つを立てれば一つが立たない、全てに満足していただけるようなサービスというのは、なかなかございません。ご搭乗前のオペレーション部門は、公共の場所になりますので、航空会社がサービスを変更するということがなかなか難しいものですから、機内のサービスであるとか、旅客サービスの部分で独自性を出した強みを持っていきたい、と思っております。今までは、先ほど申し上げたように、データが男性サラリーマン中心でしたので、例えば、機内サービスであるとか、機内販売であるとか、機内に置くもの、アメニティーなどは男性向けのもので多かったです。今はそういう企画部門の社員のうち、7割を女性に変えております。主に組織で女性構成比の高い客室乗務員が担っておりますが、女性CAが機内で感じる部分を反映しながら、機内のアメニティーを変えたり、先ほども出ていましたけれども、やはりシールドがあったほうがいいんじゃないかということで、個室型のシートを作ってみたり、女性目線のサービスにも取り組んでいるところでございます。

それから、トイレの問題もありまして、長い時間飛行機に乗っておられると、男性と女性が同じトイレを使うのは嫌だというお話もいただいております。でも、まず、私たちは車いすの方がご利用になれるように、大きい扉を付けて、不自由無いような取り組みをしたり、ドアノブを、直接、手を触れないように、肘で開けられるような工夫をしたり、女性に限らず、ストレスが無いようなサービスができないかということで改善をしている点がございます。

それから、二つ目のご質問で、私が女性の経営者として、幹部として、それを生かしてどういう取り組みを行っているかということでは、私はあきんど社、720名の部門を経営する立場にありますが、取締役会では、会長である私ひとりだけが女性取締役です。あとは全員、男性ということになります。で



すので、なるべく会社の意見決定の場に女性を入れるという努力をしております。特に新しい会社なので、人事の採用も、今までは女性取締役が不在で、男性だけで採用試験を行っていたということもありましたけれども、課長クラス、部長クラスの女性にも入ってもらって、女性目線の採用判断というところも取り入れました。今、男女の比率で言いますと、ANA あきんどは51対49で、男性が51、女性が49です。サービス業の接客カウンターを持たない旅行会社としてはわりと女性の比率が高いと感じております。

申し遅れましたけれども、ANA あきんどはANA のエアライン事業の受託とともに、地域創生事業部門があり、総勢720名、本社部門と全国に33支店を抱えている会社でございます。そういう中で、女性の比率が多いので、私が最初にダイレクトトークなりでみんなから聞いたのは、会社が非常に苦しいときに立ち上がったので、地域支店の間接業務を全部、東京に集約したことへの不安でした。

33支店の地域には、お母さんたち、もちろんいますし、結婚して離れられない人たちがいます。仕事を東京に持ってきてしまって、彼女たちの仕事が無くなってしまふ、それをどうするかという問題に、最初、ぶち当たりました。いろいろ地域社員の意見を聞きながら、やりにくいところもありますが、先ほどお話ししました、東京に上司がいて、東京の仕事を地域でやってもらう事にしました。それによって、今までは地域限定の仕事しかなかったところから、本社の仕事も経験できて、彼女たちから視野が広がったという言葉ももらっていますので、これはやって良かったと思っています。そばに上司がいないので、おなか痛いとか、具合悪いんだけどっていうのがなかなか相談しにくいという話も聞きますけれども、仕事自体、自分たちが地域でしかやってこなかったの、見えなかった全体の繋がりが分かるようになった事は一つのいい取り組みだったと思います。

同じく、男性でも地方出身者が多く、もともと会社のなりわいが、地方に空港がたくさんございますので、関連して地方出身者が多いです。そのときに、同じく男性も年齢が高くなれば、介護ももちろん出てきますし、単身赴任の場合は、奥さまだけには任せられないということで、そういう方も地域に住んで東京の仕事をするという選択肢ができるようなスキームを整えております。

また、先ほどから出ていますように、女性は女性にしか相談しにくいところもございますので、女性の管理職を増やすことを、努力をしております。女性のリーダーが女性を見ないと、男性は女性に気を使い過ぎるところがあるので、公平な目で見られないところも、全部ではないですけれども、あるんじゃないかと思っておりますので、女性の管理職というか、リーダーシップを持った人を育てるということを、努力をしております。

質問の三つ目でございますが、女性従業員の採用・定着、幹部への登用、これ

は、先ほどと重なりますが、私たち、あきんどの今年の新入社員の採用については、女性比率が、なんと 60%までまいりました。あきんどの最初に試験を受けてくれる人たちの総数の中で、女性の比率が 70%です。先ほどご紹介しました地域でも働ける事、様々な女性に対する働き方のアプローチをホームページでしていることもありまして、その効果もあるのではないかと考えております。それから、離職率も、男女ともどもですけれども、年間 10 から 20 名ということで、720 名の規模ですので、新しい社員も入ってきますので、それほどダメージがあるほどお辞めにはなっていない。コロナのときに大きくへこんだというところもございしますが、このような状況になっています。それから、女性の育休、男性の出産休暇ということで、5 日間。これも、この会社が始まってから 100% 取られています。そして、女性の出産休暇を取られた方が、会社に戻ってこられる確率は今のところ、100%です。せっかくこの会社で経験を積んでくれた女性がライフイベントで辞めてしまうということは、防げていると思っています。

これは ANA グループ全体で取り組んでいることになりますけれども、女性の管理職とか経営者を増やしたいということで、ターゲットにするのは若年層よりも経験を積んだ、現在課長クラスの人をどうやって幹部にしていくか。それから、私たちでいうと、一般職、事務職で入った女性をどうやって総合職にし、マネジメント層に育てるかっていうことを階層別に取り組んでおります。以上でございます。

(関東運輸局 平井)

ANA あきんど株式会社 菅谷様、ありがとうございます。続きまして、その他分野からご参加いただいております、株式会社リクルートジョブズリサーチセンター 宇佐川様、よろしく願いいたします。

(リクルートジョブズリサーチセンター 宇佐川様)

リクルートの宇佐川と申します。本日、よろしく申し上げます。

運輸業界において、女性の採用は非常に困難な状況です。一部の航空・観光関連職種では女性が半数を超える企業もありますが、管理職となるとその数は大きく減少します。以前から人手不足が課題とされ、女性が少ないと言われ続けてきましたが、状況は大きく変化していない現状に気をもんでいます。本日は、労働市場全体の状況と働き手の視点についてお話しします。

まず、女性が働きやすい環境を整えることは、結果的に誰にとっても働きやすい職場づくりにつながります。例えば、女性向けに職場環境を改善した結果、男性の採用も増えるケースがあります。一方で、現在の労働市場では、募集しても応募がない、応募があっても採用基準を満たす人材が少ない、面接や勤務開始の

ドタキャンが増えている、さらには早期離職が課題となっている状況があります。加えて、「リーダー候補がない」「育たない」「リーダーになりたがらない」といった問題も深刻化しています。

女性の応募を増やすためには、まず求人情報を改善し、運輸業界＝男性、ドライバー＝男性という強いイメージを払拭する必要があります。女性に目を留めてもらえるように求人情報を作成し、「働けそう」と思える柔軟な働き方を提案することが不可欠です。働き手の希望を調査したところ、物流・技術関連での希望者はわずか3.2%、ドライバー職は1.1%、メカニック系は0.2%しかいないことが分かっています。この数字をいかに増やすかが課題です。

リーダー候補の育成については、20代の段階で女性の昇進希望は男性よりも高い傾向があります。若い世代には「将来は管理職を目指す」前提でチャレンジを促すアプローチが有効です。しかし、リーダーになるためには経験が必要であり、最大の障壁は離職です。特に女性は20代後半での離職率が高く、この時期を乗り越える支援が求められます。30歳前後でリーダーとしての責任と結婚・出産といったプライベートの両立に不安を抱くケースが多く見られるため、安心して挑戦できる支援が必要です。

日本は現在、人口減少・少子高齢化、IT化、グローバル化、そしてVUCA（不確実性と変化の激しい環境）の時代を迎えています。同質的な組織では対応が難しく、多様な視点や経験をもつ人材が必要です。その中でも女性は特に大きな可能性を秘めています。雇用形態を見ると、30～50代の女性とシニア層は採用が比較的容易ですが、働き方が障壁となり活用できていない現状があります。また、女性のL字カーブ（結婚・出産後の正社員比率の低下）が新たな課題となっています。これを解消するには、フルタイム勤務以外でも研修に参加できる仕組みを整える必要があります。

さらに、離職を防ぐためにはいくつかの具体策が考えられます。まず、労働時間や休日の改善が必要です。初職を辞めた理由として、男女ともに「労働時間」と「休日」が挙げられており、これが応募者確保の鍵になります。また、柔軟な働き方を導入することも重要です。賃金よりも働き方が辞める理由になるケースが多いため、働きやすい勤務形態を導入することで人材確保につながる可能性があります。さらに、一度辞めても戻りやすい制度を整えることも検討すべきです。

求人条件に関する調査では、男女で絶対条件が異なることが分かりました。共通する条件としては「休日」「勤務地」「勤務時間帯」「勤務時間数」「通勤時間」が挙げられます。特に勤務地は通勤時間30分圏内が理想とされており、子育て中の女性も含めてターゲットにすることが重要です。専業主婦の多くは1日4時間前後、週休3日程度の勤務を希望しており、これに対応する求人を増やせ

ば、女性の確保が圧倒的に有利になるでしょう。

まとめとして、VUCA 時代を迎え、多様な視点を持つ組織づくりが求められています。特に女性の活躍を推進することで、職場環境の改善や人材確保の課題解決につながります。そのためには、まず応募・採用を拡大し、目に留まり興味を持ってもらえる求人情報を作成すること、そして「働けそう」と思える柔軟な働き方を提案することが重要です。さらに、リーダーや管理職を育成するためには、離職の防止を基盤とした支援策を講じる必要があります。私からの報告は以上です。ありがとうございました。

(関東運輸局 平井)

株式会社リクルートジョブズリサーチセンター 宇佐川様、どうもありがとうございました。皆さま、大変参考になる取り組み事例等をご紹介いただきましてありがとうございました。報道の関係の皆さまにおきましては撮影はこまめとさせていただければと思います。

それでは、ここからは出席いただいている皆さまとの意見交換に入らせていただきたいと思えます。進行につきましては座長にお渡ししますので、よろしくお願いいたします。

(関東運輸局長 藤田)

では、ここから私のほうで進行させていただければと思います。皆さま、非常に充実したプレゼンをしていただきまして、誠にありがとうございます。今日、皆さまからお預かりしている時間は、実はあと十数分しかないという状況になっており、意見交換、十分できないかもしれませんが、少しでもプラスアルファやっつけていければなと思っております。

もともと三つぐらいに分けてやろうと思っていたんですけど、二つに分けてと思っています。

一つ目はサービス関係ですね。女性の顧客の利用パターンやニーズを踏まえて、どのようなサービス提供や工夫を行っているのかということについて、改めて意見交換ということと、もう一つは女性活躍関係ということで、女性が経営者であることを生かして、女性の従業員の採用・定着、それから幹部への登用を増やすために、どのような取り組みを行っているのかという二つに絞ってお話しさせていただければと思います。それぞれのテーマの中で、今後、求めるもの、自分の会社の中でやれること、あるいは業界がこうやったらいいんじゃないか、行政がこうやったらいいんじゃないか、社会全体がこうやったらいいんじゃないか、そういうことも含めて何かございましたら、ご意見、賜ればと思ってお

ります。

そういった中で、まず、一つ目のサービス関係、女性の顧客の利用パターンやニーズを踏まえて、どのようなサービス提供、工夫を行っているかということに関して、今まで皆さまからご発表あったことに対して、いろいろご質問やご意見であったり、あるいは先ほど言い足りなかったことも含めて何かございましたら、挙手していただいて、ご意見、賜れば幸いです。よろしく申し上げます。サービスのほう、いかがですか。

(ANA あきんど 菅谷様)

先ほどから運輸の皆さんとのお話ですごく共通するところがありまして。なかなか女性が、仕切りが欲しいとか、本当は個室にしたいとかあるんですけども、それをやると、ビジネス上はなかなか難しいところがあると思うので、そういうご解決ってどうされていきますかっていうのを聞きたいなど。万人がご利用になるので、特定のサービスを変えていくっていうところに課題を持っているんですけども。いかがでしょうか。逆に質問、すみません。よろしく申し上げます。

(日本中央バス 諸井様)

よろしいですか。

(関東運輸局長 藤田)

申し上げます。

(日本中央バス 諸井様)

おっしゃるとおりなんですけれども、女性は、どちらかという、先ほどの高速バスのカーテンの仕切りはとても喜んでいただいている、逆に男性は、どちらかという、閉所恐怖症というのでしょうか、囲まれてしまうと嫌だっていう方が実際にはいらっしゃいます。ですが、そこはカーテンですので開けてご利用いただけるような配慮といいますかね、使う方と使わない方っていう形は取っております。

あとはドライバーのほうですね。乗務員からはカーテンがあることで見渡しができなくなってしまい仕切りがあることで例えばですが、休憩をして戻られたお客さまを確認するときに大変だという声は上がってはいるのですけれども、どちらかといえば、お客さまに乗っていただくことが優先ですので、一人でも多くの方に気持ちよく乗っていただくっていうようなサービスのほうを重視して取り入れております。

(ANA あきんど 菅谷様)

ありがとうございます。

(関東運輸局長 藤田)

ありがとうございます。その他にはいかがですか。

(八洲自動車 永峯様)

はい。

(関東運輸局長 藤田)

どうぞ。

(八洲自動車 永峯様)

タクシー業界では、今、女性の顧客だと、陣痛タクシーとか、育児支援のキッズタクシー、子育てタクシー、そういうものをかなり、東京だけではなく、全国でいろんな部分で推進していると思うのですが、それに携わるドライバーは、ぜひ、私は女性のほうがいいような気がするので、色々な細やかな気遣いもできるかなと思いますので、ぜひその辺をタクシー業界としてはもっと力を入れていかなきゃいけないところなのかなと思っております。

(関東運輸局長 藤田)

ありがとうございます。他には何か。どうぞ。

(小田急電鉄 露木様)

鉄道業界は子育て中のお客さま向けのサービスを充実させていくことも大切であると考えていますが、属性に関係なく安全に安心してご乗車いただくことが最も重要なことと認識しています。数年前に車内における事件も発生しましたが、当社鉄道現業員の応募にも少し影響が出たのではないかと考えています。こればかりは流石に、ANAさんのような入り口での様々な検査を行うことは鉄道業界は難しいのですが、心理的安全面をもっと高めていくためにも、車内の防犯カメラはもちろんのこと、いざというときに、ここを操作すればきちんとすぐ連絡できるとか、扉の開閉場所などをお客さまに周知し、「何かあってもきちんと対応してもらえるんだ、鉄道会社は」というところをお客さまにきちんと認知していただくことがすごく重要だと考えています。そういった不安を拭かないと、女性社員も増えていかないのかなというところなんです。先ほど女性ドライバーさ

んに向けたいろいろな施策についてご紹介いただきましたが、電車と比較して、皆さまの乗り物のように長時間区切られた中でも安全安心を担保できるように、お客さま、従業員のために役立つような施策や工夫されている施策がその他にもありましたら、お聞かせ願えればと思います。いかがでしょう？

(ANA あきんど 菅谷様)

よろしいですか？

(関東運輸局長 藤田)

どうぞ。

(ANA あきんど 菅谷様)

私どもの客室乗務員は、うちの会社は 98%くらい女性で、武器は持っていないんですけど、暴力行為があったりとか、国際線の飲酒の方が暴れたり、結構ありまして。男性の客室乗務員が必要じゃないかっていう声が出てきていまして、そこは変えようとしています。今は応募が少ないので、社員の転勤ということで、CA に男性を乗務させるということとか、あと、外国人の男性乗務員とか。女性だけだと羽交い締めにされたりすると、なかなか難しいっていうところはあつて、改善をしております。

(小田急電鉄 露木様)

ありがとうございます。

(関東運輸局長 藤田)

ありがとうございます。回答をそれぞれいただけるのがありがたいなと思っております。他にもお悩み相談なり何なり、ございましたら。どうぞ。

(富島 八木様)

港湾運送ですが、うちの仕事は港の手前までっていうことですが、そういった他の企業様からなど、会話をしたときには、港って夜遅くなってくると暗いのと、バスの本数とかも、休日になるとなくなってきてしまうとか。そういったところで、本牧だとか山下だとかっていうのは夜遅くなってしまうと、本当に暗くて寂しい所になってしまうんですね。そういったところで、もう少し明るい港とか、そういうことになると、皆さんも安心して働けるのではないかなと思いますね。

(関東運輸局長 藤田)

ありがとうございます。今業務されている港そのものではないですが、ヨルノヨみたい、観光地で港方面で明るくするようなことはやっていますね。

(富島 八木様)

交通の便とかですね。

(関東運輸局長 藤田)

むしろ、交通の便のほうとかですね。

(富島 八木様)

と思います。

(関東運輸局長 藤田)

いきなりバスができるかはあれですが、従業員輸送を、例えば、自社だけじゃなくて、みんなで仕立てるとか、そういう協力関係とかもあるかもしれないですね。

(富島 八木様)

そうですね。

(関東運輸局長 藤田)

どうぞ。

(日本興運 原様)

トラック運送業の中での女性ドライバーの問題はトイレなんです。運行途中でトイレに行きたくなっても、地方であれば、コンビニエンスストアの駐車場、大きいですから、そこに駐車することができますけれども、都内においては小型の2トン車とか3トン車とか、3トン車でも難しいのかもしれない。駐車問題が非常に厳格になって、トラックが止められるスペースがないということも相まって、非常にそれは深い問題になっているんじゃないかと思います。これは国土交通省さんじゃなくて、警視庁さんの問題だと思いますけれども、近年、私どもも動きまして、トラックが駐車できるスペース、あるいは荷下ろしできるスペースの確保ということで動いてまいりましたけれども、まだまだ少ないというのが現実なんですね。荷物を積み取りに行く、あるいは配達に行く先でおトイレを借りられればいいんですけれども、そればかりとは限らないわけじ



やないですか。自然現象ですからですから、そういったときに駐車場問題とどうバランスを取っていくのかということなので悩ましいところだと思います。

以前、有識者会議でそのお話をしたときには、東京オリンピックに際して道路等々、いろんな整備が入るから、そのときに併せてやってもらえるといういいねって話もあったんですけども、全然、対象外でしたね。残念ながら、取り上げていただけなかったように思います。これからもその問題っていうのはずっと続いていく問題ですので、いつかその問題については力を入れて検討していただきたいところだなというふうに思っているところです。

(関東運輸局長 藤田)

ありがとうございました。お手洗いの話もそうですけど、そもそもの荷下ろしも含め、駐車場問題ですよ。

(日本興運 原様)

駐車場問題です。

(関東運輸局長 藤田)

それは、まさにまちづくりとも絡む話だと思いますけれども、課題として改めて認識させていただきます。

(日本興運 原様)

よろしく申し上げます。

(関東運輸局長 藤田)

他に何かございますか。時間がないと言いながら、私も実は気になっていることがあります。男女の異なるニーズの捉え方、どういうふうに、皆さん、してらっしゃるかなというのが気になりまして。先ほど、まさに自らの経験から、経営者として自分で変えていったっていうお話も何回か出てきたなどは思ったんですけども。それ以外にも、もちろん、いろんな捉え方があると思うんですが、女性ニーズを上手にくみ取っていくということに関して工夫されているところ、何かございますか。

(発言なし)

(関東運輸局長 藤田)

難しい質問をしてしまったかもしれません。今後も、そういえば、こういう工

夫がありますねとかありましたら、教えていただければと思います。どうぞ。

(リクルート 宇佐川様)

皆さんのお取り組み、非常に興味深く拝聴しました。他の業界でもトイレ問題は大きいです。警備業ですが駐車して休憩ができる、トイレを貸してもらえる場所を調べて渡されている会社や、トイレ情報を SNS で確認できるようにしているタクシー会社もあります。

女性がより活かされる仕事ができ、その仕事が他の女性活躍を支える良い循環になっている、特に、キッズタクシーはわかりやすい事例。お迎えを代わりにしてくれるので、時間が気になりチャレンジできない女性の不安を解消してくれる良いサービスだと思います。この好循環をどんどん回してほしいです。

(関東運輸局長 藤田)

どうもありがとうございました。既に時間超えているんですが、恐縮です、20分ぐらいまで大丈夫ですか。もし駄目な方は、すみません、その時点でご退席いただければと思います。恐縮でございます。

テーマ 2 の女性活躍関係のほうにまた移りたいと思いますけれども。あらためて、女性が経営者であることを生かして、女性の従業員の採用・定着や幹部への登用を増やすために、どのような取り組みを行っているのか。これに関して、今までのご議論の中でのご質問であったり、また、お悩み相談であったり、ご発言いただければと思います。よろしく申し上げます。

(ツーリストインターナショナルアシスタンスサービス 内尾様)

質問よろしいでしょうか。

(関東運輸局長 藤田)

どうぞ。

(ツーリストインターナショナルアシスタンスサービス 内尾様)

質問ですが、小田急電鉄様からご発表があった、子育て応援施策の風土づくりのマッチングアプリ、子育てマッチングアプリについて、すごく面白い取り組みだと思ひまして。具体的にもう少し詳しくお話をお伺いできればと思います。

(小田急電鉄 露木様)

JR 東日本様が運営しているキャリア形成支援サービスで、鉄道業界だけではなく、様々な業界の企業に所属するワーキングマザー同士がマッチングし 1 対

1で相談できるサービスです。定期的にレコメンドされる候補者の中から自分と近い価値観や境遇の方と気軽にマッチングができるものになっているようで、会社や業界を超えてネットワーキングできるシステムと聞いています。メールでのやり取りのみの場合もあれば、オンラインでお会いしませんかとか、実際に会ってお話したという社員もいました。特に鉄道現業は泊まり勤務がどうしてもありますので、育休から復帰して、また泊まりに戻るといところの壁が大きいんですね。当社は結婚、出産で退職される女性社員はほとんどいないのですが、まだロールモデルが少なく復職後の両立に悩まれる方は多いので、実際に他社の社員の方がどういう経験をされているかとかを聞けるのはとても貴重な機会になっているようです。例えばフルタイム勤務に対する不安を持つ社員が、同業他社で実際にフルタイム勤務をしている方から「逆にこんないいこともあるよ」とか、「こういうふうにやればフルタイムできるよ」というアドバイスをいただきましたとか、そんなお話も聞けたりして、今は約20人の社員に使ってもらってます。特に鉄道現業の女性にお勧めしてやっているんですが、JR東日本様のおかげもあって、非常にいいサービスだなと思っております。

(ツーリストインターナショナルアシスタンスサービス 内尾様)

観光業でも参加することは可能でしょうか。もしくは観光業は別にアプリを作らないといけないでしょうか。

(小田急電鉄 露木様)

鉄道業だけではないとは思うんですね。

(ツーリストインターナショナルアシスタンスサービス 内尾様)

また教えていただければと思います。ありがとうございます。

(関東運輸局長 藤田)

ありがとうございます。そうやって広がるといいですね。他にもご意見等ございますか。

(リクルート 宇佐川様)

質問してもいいですか？

(関東運輸局長 藤田)

どうぞ。

(リクルート 宇佐川様)

先ほど富島様のお取り組み、素晴らしいと思います。男女共にリーダーを目指してもらうことを基本にしたほうがよい、ということですか。

(富島 八木様)

そうですね。弊社の中では、もともとそんなに女性だからという考え方があまりなくて、最近現場を希望する女性が増えてきたところなんですね。もしかしたら、15年前とか20年前だと駄目っていうこともあったのかもしれないですけど、最近はやれるようになりました。うちは超重量物を扱っているので、危険だったり、重量物を扱うところは避けるっていうところはあるのですが、なるべく希望はかなえてあげようというところで採用をしているというところですね。なので、リーダーに関しても、そういった研修の中に、女性でもほぼリーダーみたいなことまでしている女性は現れていますので、各上長からの推薦ですけれども、女性も隔てなくリーダーの研修に入れようという試みでやっております。

(リクルート 宇佐川様)

ありがとうございます。

(関東運輸局長 藤田)

ありがとうございます。その他、いかがでしょうか。そういう意味で、私自身も女性の幹部登用、もっと行われたほうがいいかなと思うんですけども、実はある女子大のリーダーシップ講座ってというのが今年からできて、そこで少しだけ私も話させていただく機会、あったんですけども、そのときに、幹部になる自信がないって話がございますよね。これに対しては、私は、それは、恐縮ですけど、男性の方もきっとそうなんじゃないでしょうかということを行っています。例えば、係長になって、係員が2人としますよね。その小さな単位がどんどん大きくなって行って、管理職になる。だから、そういう意味では、ちゃんと部下の面倒を見るみたいなことは、職場に入って、割と最初の頃からやっていて、それが大きくなるだけだから、自然なことで、気負わなくていいんじゃないのというようなことを言ったり。あと、男性の方だって、今まで管理職になっていく、上司になっていくというときに、滑ったり、転んだり、絶対、最初はしているはずで、なってから、経験で、ポストが人をつくるみたいな感じでなってるんだらうし、そういう意味では、管理職になるかって言われたら、人生のステップとして、やりたい・やりたくないじゃなくて、お役目として、一回、断らずにやってみたらどうですかみたいなことを言ったりしております。

(リクルート 宇佐川様)

ありがとうございます。男女とも不安はありますよね。以前、管理職向けの調査で男女が異なる点がありました。一つ目は管理職になりたいと思っていたかと聞くと、男性は半々ぐらい、女性は大半が思っていない。

ところが、なってからは女性の方が満足度は高い。こうした管理職のほうが職場に良い影響がでますよね。

女性管理職をつくるには、興味関心をもつ、女性に可能性があることに気付いてもらうためにも、まずは、皆さんが表に出てくださることを願っております。

(関東運輸局長 藤田)

ありがとうございます。

(日本興運 原様)

トラック業界って、先ほどご説明の中に、中小企業が99%ですというお話をさせていただいたと思うんですけども。昔は、オーナー企業ですから、大黒柱の社長が亡くなると、奥さんがやられたわけですよ。そういう会社、いっぱいありました。私が東京都トラック協会の本部長を始めたときは、先輩たちはみんな、そうでしたから。ただ、私自身はそうじゃなくて、私は娘なんです。本来、弟が継ぐはずだったのが、突然、亡くなって、代わりに、別の仕事していたんですけども、シフトして継いだという経緯があるんですけど、それを皆さんにお話ししてきているんです、ずっと。もし後継者に男子がいない場合は、娘がいるなら社長にしろって言っているんですよ。非常に増えてきているんですよ。女性の後継者が増えてきております。彼女たちは本当に頑張っているんですよ。責任感も強いですし、非常に頭も柔軟ですし、非常にトラック業界の将来は明るいとは思っていますけども、実際のところ、ドライバーがいない。それが一番の問題で、女性ドライバーを増やしたいというところが、私ども業界の場合はそちらのほうが問題だと思っています。

(邦洋海運 内藤様)

よろしいですか？

(関東運輸局長 藤田)

どうぞ。

(邦洋海運 内藤様)

すみません。個人的なことですが、私は海外の大学を出て、建築コンサルに行って船という業界へ行くというキャリアです。私の友人も、日本に帰ってきて外資系に勤めたりしていますが、大学にいるときのインターンシップでもそうですが、男性・女性関係ない中で一つの仕事を勝ち取りに行くという中でやってきています。私も建築コンサルに入社した際、最初から、最終的にはきちんと人をまとめていく役割をして入ってもらってから先に言われて入社したので、リーダーになる事が、大学、新人時代からインプットされてきています。新入社員時代から男女関係ない上職への教育が必要なのではないかと思います。

また、若い世代でも、上の方に指示をしないといけない事も多くあると思います。今、私も40代、50代、60代の方たちにお問い合わせの事がありますが、その頼み方さえも、ちょっとした指示の出し方をどうするか、どうやってもらうかっていう、そういう若い頃からの植え付けは大切だと思っています。

(関東運輸局長 藤田)

ありがとうございます。いかがですか、他に。どうぞ。

(小田急電鉄 露木様)

当社が数年前に入れた制度をご紹介します。先ほどお話をいただきましたが、若い方の中では、特にジェンダーレスが進んでいて、休みが欲しいとか、しっかり育児に関わりたいたいとか、そういった希望は性別関係なく多く聞かれるようになっていきます。そうした中で管理職になった際に、フルタイムで、かつ、部下のマネジメントを担うという職務がネックになっているという問題がありました。そこで当社では管理職層の中でコース分けをし、処遇はある程度落としますが、管理職になってからも勤務時間を短縮でき、部下を持たない形も取れるというコースを設けています。

このコースを導入しましたところ、今まで「管理職は難しい」と言っていた女性社員が、こういう制度があるならやってみようかなというケースも出てくるようになりました。新たなコースを提示したことで、「管理職となることへの心理的ハードルが下がった」など肯定的な意見も聞こえてきています。多様な働き方を可能にする制度を作り、それを活用してもらって持続的にキャリア形成できるようにしていくことが、管理職、ひいては経営層につながると思うんです。そこは先ほどたくさんお話いただきましたが、非常に重要な点と考えております。以上です。

(関東運輸局長 藤田)

ありがとうございました。お話は尽きないところではございますが、そろそろ

お時間になってきたかなと思います。本当に皆さま、貴重なご発言、ご意見、いろいろといただきまして、どうもありがとうございました。私自身も、今日、本当に勉強になりました。それをまた行政にも生かしていきたいと思ひますし、皆さまからのお話というのは議事録自身も公開させていただこうと思ひますけれども、そのエッセンスを上手に発信していくということも、ぜひ、やらせていただければ。そして、それもまた、皆さまにもご協力いただきながらやっていければよいかと思います。今は交通分野、まだ女性が、さっきの話で、従業者であれ、特に幹部に関しては少ないというのは正直、現状であり、今、いろいろ皆さんから悩みをいただいたようなことを一つ一つ解決していかなければいけない。そういう意味では、まずはそこを注力するということだと思ひますが、将来的にはジェンダー主流化とか言わなくて済むぐらいの世界になってくれればいいのかなと思つたところがございます。本日は誠にありがとうございました。では、事務局にお返しいたします。

(関東運輸局 平井)

皆さま、ありがとうございました。

以上をもちまして、本日のプログラムは全て終了となります。予定時間を超過しましたが、取り組み事例の紹介や意義のある意見交換にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。これをもちまして、交通分野におけるジェンダー主流化の取り組みに関する座談会を閉会いたします。本日はお忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございました。