

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

国土交通省 関東運輸局
交通政策部
令和6年12月

ジェンダー主流化 (Gender Mainstreaming) とは……

1995年に行われた第4回国連世界女性会議(北京会議)の北京宣言で初めて、ジェンダー平等の達成を目的に、ジェンダーの視点に立って全ての分野の政策や事業の計画、実施、モニタリング、評価を行う「ジェンダー主流化」の概念が明記

1 ジェンダー主流化とは何ですか？

ジェンダー平等の実現を目的として、開発政策や施策、事業は男女それぞれに異なる影響を及ぼすという前提に立ち、すべての開発政策、施策、事業の計画・実施・モニタリング・評価のあらゆる段階で、男女それぞれの開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセス。

(出典:外務省ウェブサイト)

- 2015年9月の国連サミットで全会一致で採択。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標。(その下に、169のターゲット、231の指標が決められている。)



- 普遍性** 先進国を含め、全ての国が行動
- 包摂性** 人間の安全保障の理念を反映し「誰一人取り残さない」
- 参画型** 全てのステークホルダーが役割を
- 統合性** 社会・経済・環境に統合的に取り組む
- 透明性** 定期的にフォローアップ

※ 持続可能な開発目標 (SDGs) 目標5 [ジェンダー]
ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う

ジェンダーに関する議論の高まり

- 近年、OECD、国際交通フォーラム（ITF）、G7、APEC、COP、WEFなどの国際的な枠組で政策が議論される際に、**ジェンダーが重要テーマの1つに位置付け**られており、交通政策の分野でも同様。
- 全ての政策分野について、政策や事業の立案・実施に当たって、ジェンダー別のニーズの差異を踏まえているか、その政策によってジェンダー間の平等が向上するかを検証する「**ジェンダー主流化**」（gender mainstreaming）が提唱され、各国で取組が進められている。

交通政策が踏まえるべき女性の移動特性とニーズ

- 女性は、通勤だけでなく家事・子育て・介護も行うことが多いため、**移動経路が複雑になる傾向**がある。オフピークに、**より短い距離で、複数の目的地を経由する移動**が多い。移動時間に一日のより多くの時間を費やしている。
- 女性は、男性よりも**徒歩や公共交通の利用**が多い。**安全に懸念**がある場合には、公共交通を利用できない。

国際交通フォーラム（ITF）による提言

- ベビーカーやおんぶをした女性が利用しやすいよう、地下鉄やバス車両のドアは幅を広くし、段差を解消すること。地下鉄の構内や車両を見通しが良く安全なものにし、できれば男女別の車両を設けること。安全に配慮した歩道を整備し、夜間の十分な照明を行うこと。オフピークに複数の目的地を経由しやすい交通手段を整備すること。複数回の乗降がしやすい運賃を設定することなど、**女性の移動ニーズを踏まえた交通サービス**とすること。
- **交通政策や交通サービスの計画・意思決定に際して、女性の意見を反映**させるための手段を設けること。
- **交通産業の女性労働力の割合を増やす**とともに、女性を意思決定のプロセスに参加させること。女性が働きやすい職場環境を整備すること。

スウェーデン ウメオ市

鉄道駅の地下通路を、明るくて見通しが良く、女性が安心して使いやすい通路に改良。



スウェーデン カルマル市

バス停を、明るくて開放的な空間に刷新。風よけポッドは足元が隠れず、外から見て人がいることが分かり、女性の心理的な不安を解消。バスの利用者数が増加。



スウェーデン カルマル市

女性は夜間にバス停から歩くとき危険を感じるとの調査結果を踏まえ、夜間にバス停以外でも運転手に停車を依頼できる「ナイトストップ」を導入。夜間のバス利用者数が増加。



オーストリア ウィーン市

女性は徒歩や公共交通での移動が多いとの調査結果を踏まえ、歩道の幅を広げ、ベビーカーが通りやすい道路設計に変更。夜間でも歩きやすいよう街灯を整備。



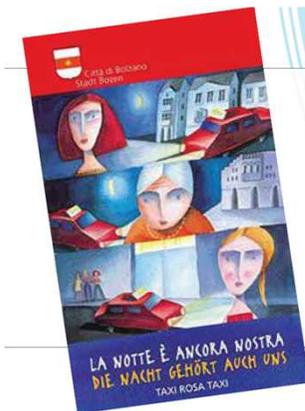
スウェーデン カールスクーガ市

女性は徒歩や自転車での移動が多いとのデータを踏まえ、歩道・自転車道を優先的に除雪する方針に変更。外出機会の増加、転倒事故の減少、医療費の削減につながった。



イタリア ボルツァーノ市

深夜早朝に安全な移動手段を提供するため、女性専用の「ピンクタクシー」を導入。照明があり駐車場の出口に近い場所に、女性専用駐車スペース「ピンクパーキング」を導入。



「第5次男女共同参画基本計画 ～全ての女性が輝く令和の社会へ～」

(令和2年12月25日閣議決定 (令和5年12月26日一部変更閣議決定))

第1部 基本的な方針

2 社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

(8) SDGs の達成に向けた世界的な潮流

○ (…中略…)

○ **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)** し、政府機関、民間企業や若者を含めた市民社会など全てのステークホルダーが連携して一層の取組を進める。これにより、国際社会と協調して我が国の責務を果たし、ゴール5を含むSDGs 全体の達成など、国際的な取組の推進に貢献する。

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

○ (…中略…)

さらに、**その水準を通過点として**、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、**女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進め、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。**

○ (…中略…)

これらを通じて、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。

※ 男女共同参画基本計画における「ジェンダー主流化」の定義 (P119)

あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。

「女性活躍推進・男女共同参画の重点方針2024 (女性版骨太の方針2024)」

(令和6年6月11日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定)

IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

(1) 男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進

各府省は、あらゆる分野の政策・事業の計画、実施、評価において、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を行う。その前提として、男女の性差を考慮するとともに、関連するデータの男女別の把握に取り組む。【全府省】

女性と男性では交通機関の利用の仕方やニーズに違いがあることを踏まえ、女性の移動ニーズを取り入れた交通サービスの提供や、交通分野で働く従業員や管理職及び交通政策の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、国際交通フォーラム (ITF) 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。【国土交通省】

○国土交通省は、7月25日、**交通分野の取組にジェンダーの視点を取り入れる「ジェンダー主流化」の推進**について、**国際的な議論を国内に紹介**するため、「ジェンダーと交通」セミナーを主催。

○**国際交通フォーラム（ITF）**から、**国際的な議論や取組を紹介**いただくとともに、**日本の交通企業の経営幹部から、女性の移動ニーズを取り入れた交通サービスの提供や、交通分野で働く従業員や管理職への女性参画の促進**について、**各社の取組を共有**いただき、**今後の課題と展望**について議論。

主なメッセージ

(齊藤国土交通大臣) 」

「**男女の違いを把握し、交通政策やサービスを提供していくことが大切**」

「**ジェンダーと交通は、社会にとっても、交通産業の成長にとっても重要テーマ**であり、**官民連携して進めるべき課題**と言える」

(キム・ヨンテ事務局長)

「**交通部門にも女性を取り込み、ジェンダーの視点を主流にした、インクルーシブな政策が必要**」

(ITFの笠原上級政策分析官)

「ジェンダー主流化」に関する 海外での議論や取組についてご紹介

(日本の交通企業の経営幹部)

ジェンダーについての各社の考え方や女性が利用しやすい商品やサービスの開発・提供事例、「女性が働きやすい職場作りの取組事例等を紹介

(パネルディスカッション)

女性のニーズを取り入れるために何をすべきか、国際的な議論から何を学べるかといったこと等について活発な意見交換

■ セミナー概要

日時：2024年7月25日（木）13:30～16:15、場所：東京（三田共用会議所）

- 開会挨拶 齊藤 鉄夫 国土交通大臣
- 来賓挨拶 キム・ヨンテ ITF事務局長
- 基調講演 笠原 由加里 ITF上級政策分析官
- プレゼンテーション
鳥取 三津子 日本航空株式会社 代表取締役社長
村瀬 茂高 WILLER株式会社 代表取締役
伊藤 敦子 東日本旅客鉄道株式会社 常務取締役
- パネルディスカッション
(パネリスト)
鳥取 三津子 日本航空株式会社 代表取締役社長
村瀬 茂高 WILLER株式会社 代表取締役
伊藤 敦子 東日本旅客鉄道株式会社 常務取締役
秋池 玲子 ポストン コンサルティング グループ 日本共同代表
(モデレーター)
田中 由紀 国土交通省 国際統括官
- 講演 瀬井 威公 国土交通省総合政策局 バリアフリー政策課長
- 講演 マリオン・ラガディク ITFプロジェクト・マネージャー
- 閉会挨拶 内山 正人 国土交通政策研究所 副所長



(齊藤大臣による開会挨拶)



(ITF キム事務局長による来賓挨拶)



(登壇者の集合写真)



(パネルディスカッションの様子)

なぜ交通政策で「ジェンダー主流化」が重要なのか？

- 交通は、あらゆる社会的機会へのアクセスに不可欠なもの。
- 交通政策はすべての人に同じ結果をもたらさない。
- 年齢や収入以上に、ジェンダーは移動手段を選択する上での重要な決定因子。
- 女性の移動パターンは男性よりはるかに複雑になりがち。
家庭内の性別役割分担のせいで、女性はいくつもの役割や活動（仕事、家事、育児・介護）を担っている。
- 先進国や途上国、都市部や農村部で、女性の移動パターンに多くの共通点。

「ジェンダー主流化」＝あらゆる分野、あらゆるレベルでの立法、政策、プログラムを含む計画措置が、異なるジェンダーに与える影響を評価するプロセス。

政策や支出をめぐる決定を含め、男女平等の実現に向けて各国政府のより良い意思決定を促すための戦略。

交通分野のジェンダー主流化に向けて

- ジェンダー別のデータの収集及び分析
- 交通政策やインフラ、施設、設備及びサービスにおいて、女性の移動パターンを考慮する
- 安全・安心の向上（特にセクシャルハラスメント対策）
- 計画策定・意思決定プロセスへの女性の参加
- 交通部門における女性の雇用と労働条件の改善
- 産業、教育、コミュニティなど、交通分野以外の利害関係者との協同

○ジェンダー平等の観点から改善すべき国土交通分野の政策や事業について、自由なアイデアを集めるため、国土交通省において、「**若手・中堅女性職員による懇談会**」を令和6年11月27日に開催。

○各地方運輸局においては、交通分野の事業者等で活躍されている女性の方々から、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のご意見をいただくため、「**運輸局長との座談会**」を開催。

「若手・中堅女性職員による懇談会」(令和6年11月27日)



(中野国土交通大臣よりご発言)

「若者や女性を重視する取組の第一弾として、男女の異なるニーズや課題を国土交通分野の政策や事業に反映させていく「ジェンダー主流化」に取り組んでいく。自由に発言してもらい、皆さんのアイデアや意見をこの取組に活かしていく。」と述べられました。

各地方運輸局における交通分野の事業者等で活躍されている女性の方々との『ジェンダー主流化』の取組に関する座談会』の開催日程

運輸局	開催日(予定日)	参加分野等
北海道	令和7年1月開催予定	調整中
東北	令和6年12月18日(水)	「鉄道1名、バス2名、トラック2名、海運1名、観光1名、自動車販売1名及び運輸局女性職員3名」と運輸局長(計12名)
関東	令和6年12月26日(木)	「鉄道1名、バス1名、タクシー1名、トラック1名、海運1名、港湾運送・倉庫1名、観光1名、航空1名、全般1名」と運輸局長(計10名)
北陸信越	令和7年1月下旬～2月上旬開催予定	調整中
中部	令和6年12月12日(木)	「鉄道、自動車、海事、観光等の各事業分野及びユーザーを代表とする立場として婦人団体等」と運輸局長(出席者数 不明)
近畿	令和7年1月下旬～2月中旬開催予定	調整中
中国	令和6年12月17日(火)	「鉄道2名、バス2名、タクシー1名、トラック2名、海事1名、観光1名及び運輸局職員2名」と運輸局長(計12名)
四国	開催時期未定	調整中
九州	令和7年2月7日(金)	調整中

女性の就業促進、労働環境改善

建設産業、海運業、自動車運送事業など、女性の更なる参画が求められている国土交通分野の業種・職種において、ICTの活用による生産性の向上、多様な人材が働きやすい環境の整備、人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図る等により、女性の就業及び定着を促進する。

○ i-Constructionの推進による生産性の向上・働き方改革等による建設産業における女性の定着促進

＜施工のオートメーション化のイメージ＞
現在



将来の目指す姿

施工の自動化により、一人のオペレーターが複数の建設機械を遠隔で管理



○ 海事産業分野における女性人材の確保・育成
○ 自動車運送事業における人材の確保・育成に向けた普及啓発活動 等



(女性の就業・定着促進等に係る普及啓発)

安心して生活できる環境づくり

こどもまんなか実行計画(令和6年5月31日政府決定)に基づき、こどもや子育て世帯が安心・快適に日常生活を送ることができるよう、こどもや子育ての目線や、住宅を起点とした「近隣地域」といった視点に立った「こどもまんなか」の生活空間の形成、こども子育てにやさしい社会づくりのための意識改革を推進。

「こどもまんなか実行計画」の概要 (国土交通省関連部分)

- (こどもまんなかまちづくり) (身近な遊び場の確保)
 - ・こども、子育て支援環境の充実化・導入
 - ・公共交通の維持・活性化
 - ・こどもが親しめる水辺空間の実現 等
- (犯罪、事故、災害からこどもを守る環境整備)
 - ・通学路等の交通安全対策
 - ・道路の無電柱化・安全で快適な自転車等通行空間の創出
- (こども、若者、子育てにやさしい社会づくりのための意識改革)
 - ・こども連れの方が移動しやすい環境整備



(子育て世代活動支援センター)



(ベビーカー利用者への配慮を呼びかけるポスター)

啓発活動

公共交通機関等におけるベビーカー利用に関するキャンペーンの実施

国土交通省と関係業界が連携して、公共交通機関・商業施設におけるベビーカーの利用環境改善を図るため、鉄道・バスの車内やエレベーターでベビーカーは折り畳まずに利用できることについて、周囲の利用者に対し理解と協力を求めるベビーカー利用に関するキャンペーンを毎年度実施(令和5年度からはこども家庭庁とも連携)。



(優先席やエレベーターの適正利用を促すポスター)



(ベビーカーマーク)

働きやすい職場認証制度

目的

- 評価制度の創設により、職場環境改善に向けた各事業者の取組の「見える化」を図る。
- 求職者のイメージ刷新を図り、運転者への就職を促す。また、更なる改善取組を促すことで、より働きやすい労働環境の実現や安定的な人材の確保を図る。
- 認証を取得した事業者のより高い水準への移行を促すため、これまでの「一つ星」「二つ星」に加えて令和5年度から新たに「三つ星」を創設。

審査要件

- A: 法令遵守等 D: 安心・安定
B: 労働時間・休日 E: 多様な人材の確保・育成
C: 心身の健康 F: 自主性・先進性等
- の6分野についての取組要件を満たしていること。



輝け！フネージョ★～海事産業で働く女性応援プロジェクト～

目的

- 船の運航や造船、舶用品製造などは、「男性中心の職場」、「身体的負担の大きい作業が多い」等のイメージが定着しているからか、他産業に比べて女性の活躍が少ない産業である。
- 福利厚生充実や就労環境、施設改善など事業者の前向きな取り組みにより少しずつ女性就労者は増えている状況である。

取組

- 海事産業における女性活躍推進の取組事例集
- 海事産業で活躍する女性の座談会
- 就職説明会における女性活躍企業の見える化「女性活躍マーク」



トラガール促進プロジェクト

目的

- 女性トラックドライバー（愛称：トラガール）の活躍を社会に広く発信する「トラガール促進プロジェクト（ウェブサイト）」を通じて、トラガールや経営者に対する有益な情報を発信。
- トラガール促進プロジェクトHP: <https://www.mlit.go.jp/jidosha/tragirl/>

取組

- 現役トラガールインタビュー
- トラガール活躍場面の紹介 ○求人情報の紹介
- トラガール活躍中の会社経営者インタビュー



女性ドライバー応援企業認定制度

目的

- 長時間労働/勤務時間の調整が難しそう（子どもの行事等に合わせて休暇を取りたい）
 - 福利厚生がよくなさそう
 - 年配男性が多く、女性が少ない
- といったイメージを払拭するため、認定事業者を国交省HPで紹介

認定基準

- 雇用目標: 女性ドライバーの雇用目標を設定していること
- 労働環境: 女性ドライバーを含め、従業員が働きやすい施設・勤務形態の整備等に取り組んでいること、または整備に向けた目標が明確であること
- 情報提供: 労働環境に係る情報（勤務形態、福利厚生等）を公表していること



ハード面での取組

各事業者において、ベビーカー優先スペースの設置、乳幼児連れの方への温かい見守りを求めるステッカーの掲出、鉄道駅等でのベビーカー貸出、キッズコーナーの設置、駅内外での保育園開設等の実施。

子育てに資する
バリアフリートイレの整備



授乳室



鉄道駅等に併設された施設に
保育園等の設置



鉄道車両に設けられたフリースペース・装飾



鉄道車両の車外の
ベビーカーマーク



ソフト面での取組

ターミナル空港

航空会社が、旅客の保安検査・チェックイン手続きにおいて、**妊産婦の方、乳幼児連れの方、未就学児**を優先的に受け付ける対応を実施。



(空港の保安検査における優先レーン)



旅客船

長距離航路の船舶において、妊産婦の方、乳幼児連れの方などを、他の利用者より優先的に船内へ案内する対応を実施。乳幼児の遊び場とする専用スペースを設置。



(旅客船における子ども専用スペース)

タクシー

子育てに関する必要な研修を受けた運転者が、出産・育児・通園・通塾など、利用者の子育ての様々な場面に応じて安心して乗車できるサービスを提供。

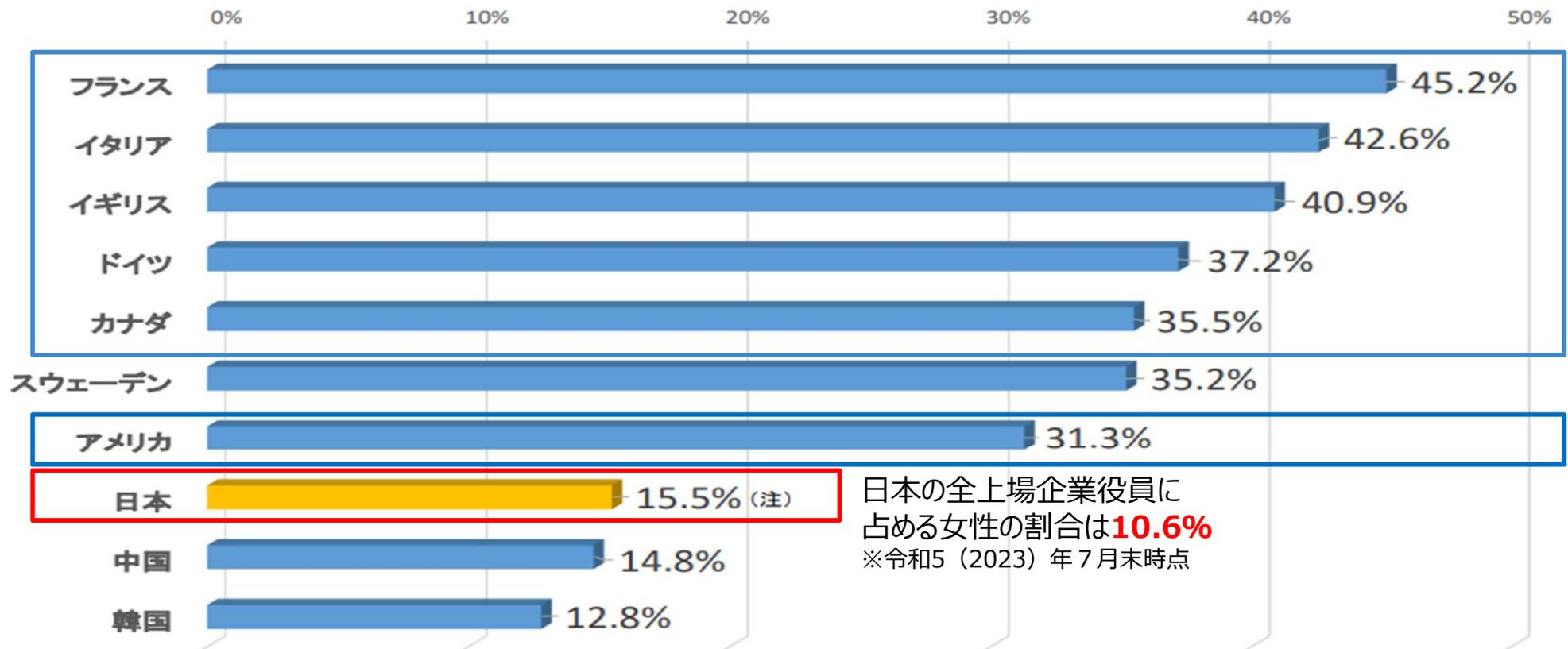


(育児支援タクシー等の様子)

・諸外国（日本を除くG7）の女性役員割合は、平均38.8%に対し、日本の女性役員割合は、10.6%（全上場企業）
➡ 諸外国の4分の1程度と女性役員の割合が低い

諸外国の女性役員割合

● 日本の女性役員割合は、上昇しているものの、諸外国と比べて低い。



日本の全上場企業役員に
占める女性の割合は**10.6%**
※令和5（2023）年7月末時点

（出典）OECD“Social and Welfare Statistics” 2022年の値。

※ EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2,800社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

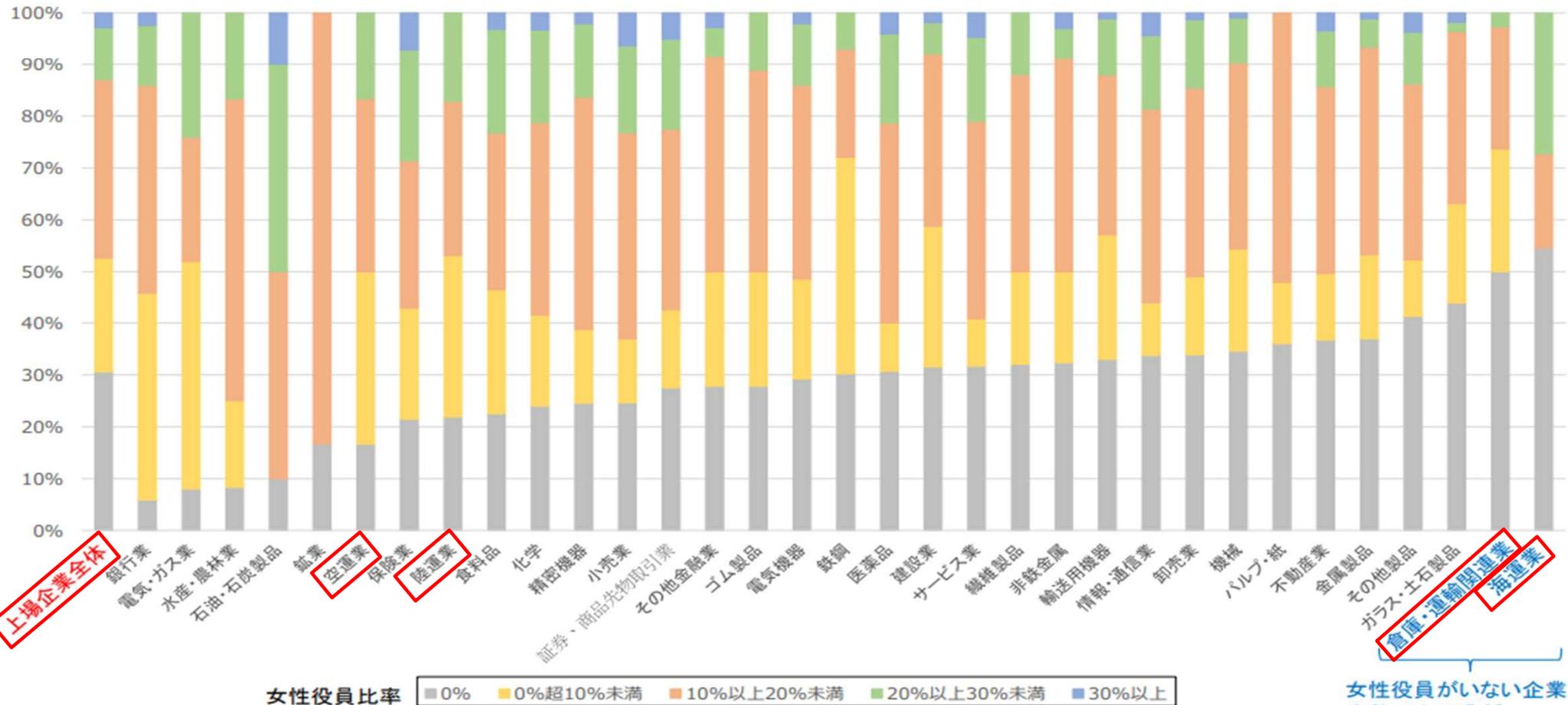
（注）2023年7月末時点の全上場企業役員に占める女性の割合（10.6%）は東洋経済新報社「役員四季報」より算出。

・交通分野の女性役員の状況 → 上場企業と比較して女性役員の割合が低い

■空運業：10%未満が約半数 ■陸運業：10%未満が半数以上 ■倉庫・運輸関連業：0%が約半数 ■海運業：0%が半数以上

業種別の女性役員割合の状況

● 全上場企業のうち、女性役員がない企業が半数以上の業種は、33業種中2業種。

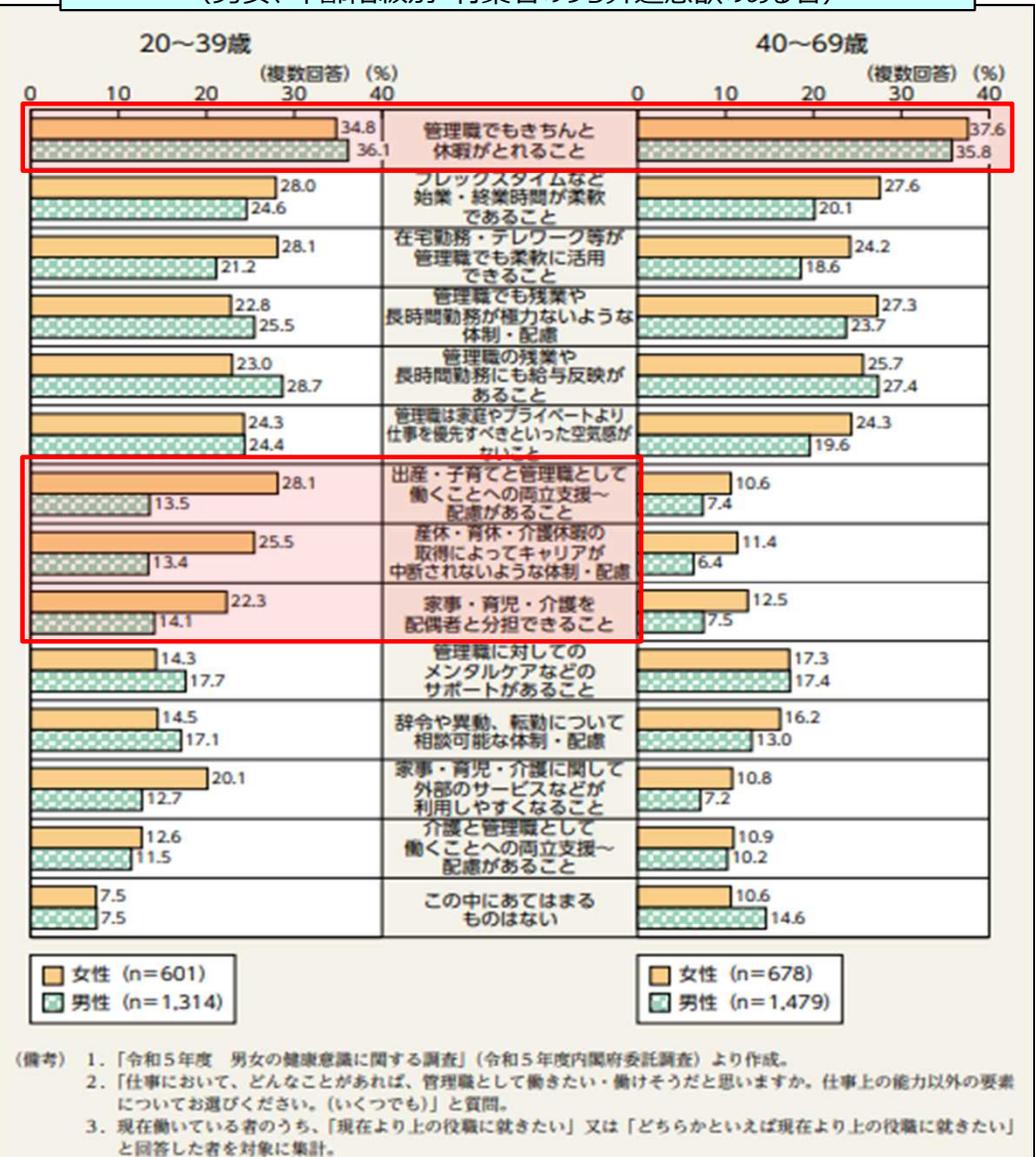
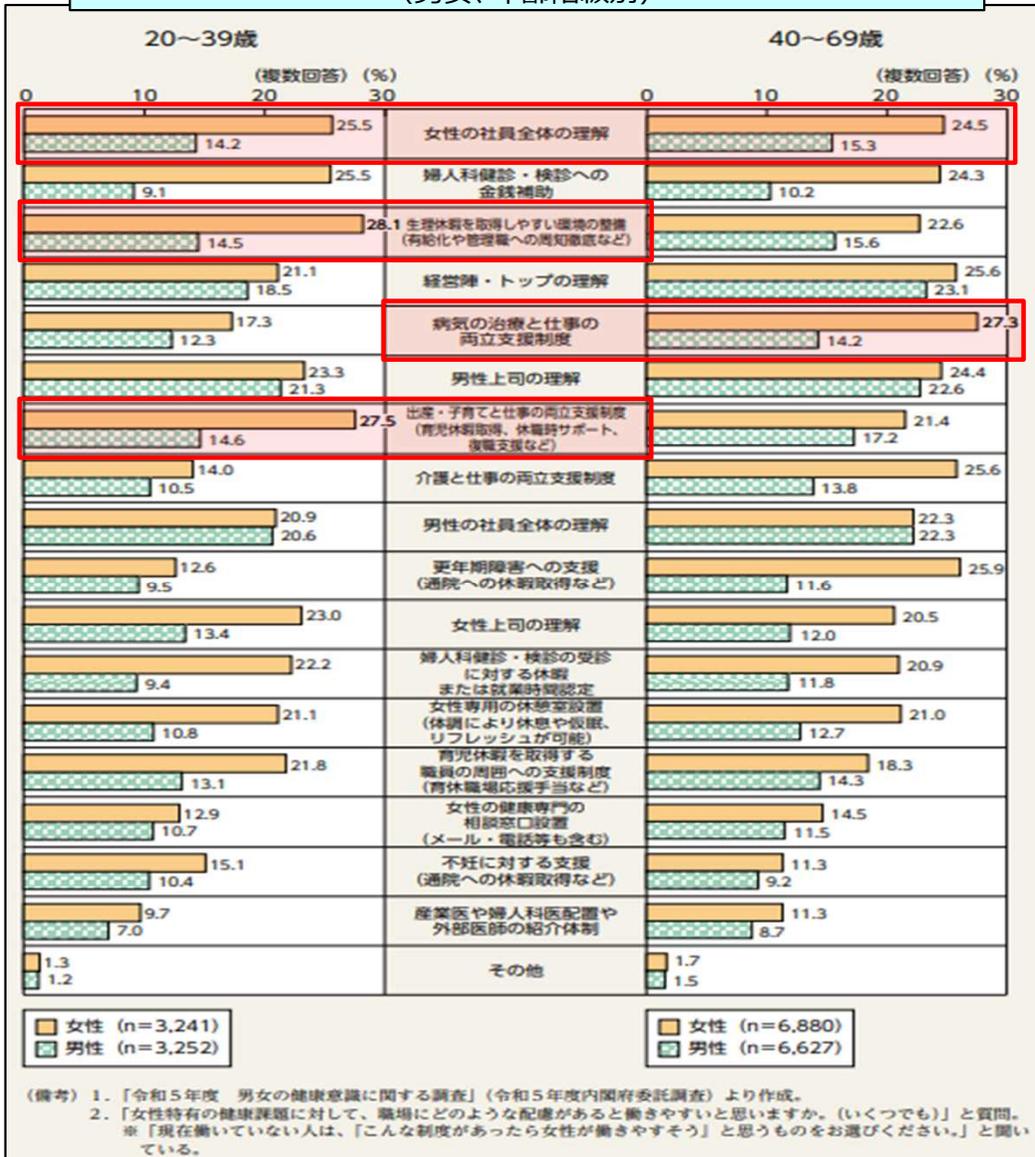


女性役員がない企業が半数以上の業種

・女性が企業で定着・活躍促進のためには、女性社員全体への理解、女性特有の健康課題等への配慮、長時間労働の是正や柔軟な働き方が望まれるほか、男性の家事・育児等への参画によって、仕事と育児・介護等との両立への一層の支援が必要とされる。

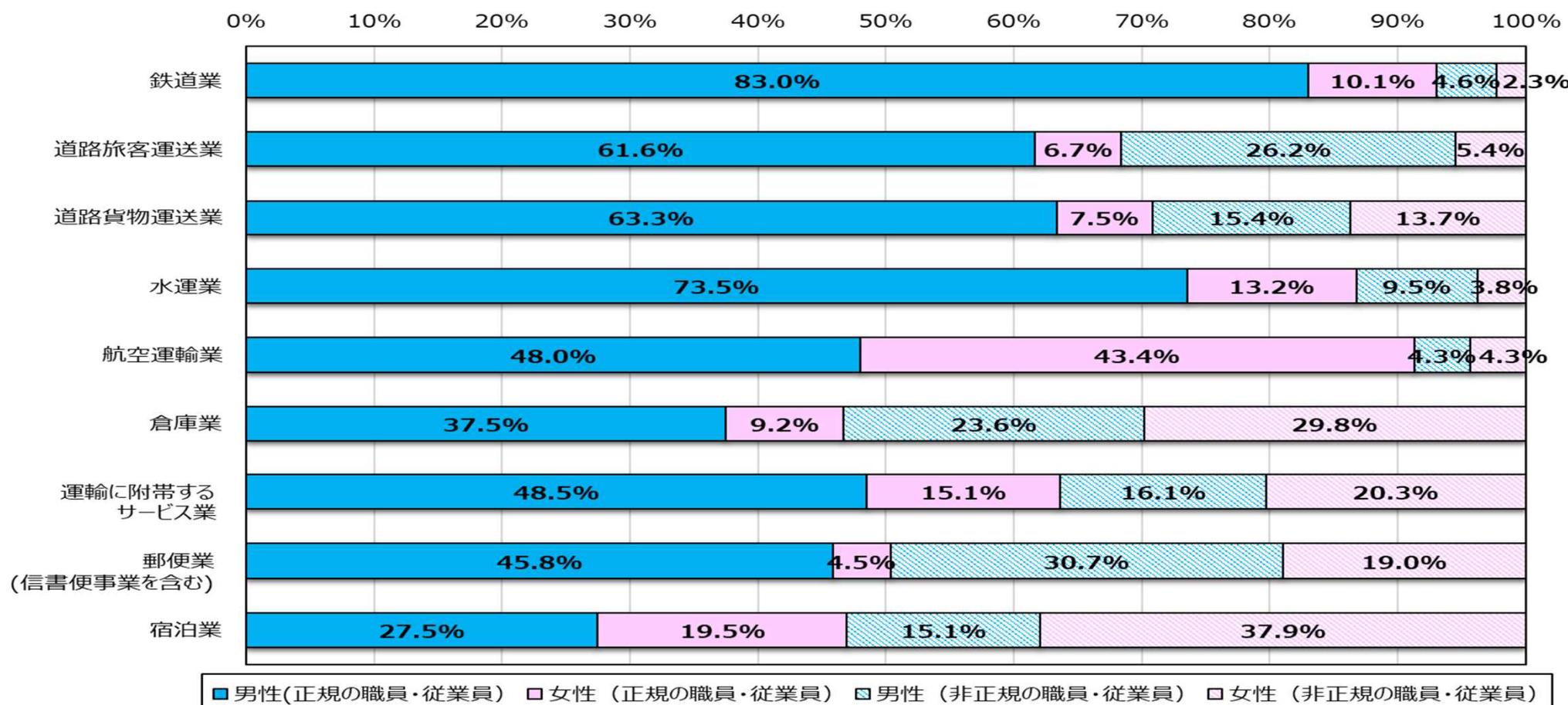
女性特有の健康課題に対して、どのような配慮があると働きやすいと思うか
(男女、年齢階級別)

どんなことがあれば管理職として働けそうか
(男女、年齢階級別・有業者のうち昇進意欲のある者)



- 鉄道業、航空運輸業では、正規の職員・従業員が90%を占めており、正規雇用率が高い。**特に航空運輸業では、女性の正規の職員・従業員の比率が高い。
- 倉庫業、郵便業では、全職員・従業員のうち、約半数が非正規の職員・従業員であり、倉庫業にあつては、全体の約30%が女性の非正規の職員・従業員となっている。**
- 道路貨物運送業、倉庫業、宿泊業では、女性の就業形態は、正規の職員・従業員より、非正規の職員・従業員の比率が高い。**

運輸業・郵便業、宿泊業に従事する職員・従業員の割合 (男女別、就業形態別)



※正規の職員・従業員及び非正規の職員・従業員は、従業上の雇用形態が雇用者であつて、正規の職員・従業員及び非正規の職員・従業員のものとする。(正規の職員・従業員は一般社員又は正社員と呼ばれている者、非正規の社員・従業員は、正規の職員・従業員以外の次の区分「パート・アルバイト・労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他」とする。)

※宿泊業を除く産業は、当該調査結果のうち、産業大分類の運輸業、郵便業に該当する産業別による。宿泊業については、産業大分類の宿泊業、飲食サービス業に該当するうち、産業別の宿泊業とする。

思う 誰かを 今日も



小田急電鉄における ジェンダー主流化に向けた取り組み

小田急電鉄株式会社
取締役常務執行役員
露木 香織

2024年12月26日

- 会社概要
- 安全・安心・快適を守る取り組み
- 当社におけるダイバーシティ&インクルージョン推進
- 最後に

会社概要

営業キロ : 120.5km
駅数 : 70駅 ※うち1日乗降人員10万人以上の駅 11駅
乗降人員 : 約187万人 (2023年度)
沿線人口 : 約520万人

沿線 (ポテンシャルの高い中核都市)



下北沢



海老名

箱根・江の島 (日本屈指の観光地)



箱根



江の島



新宿 (日本最大級のターミナル)



交通インフラ (沿線の移動を支え、生み出す)



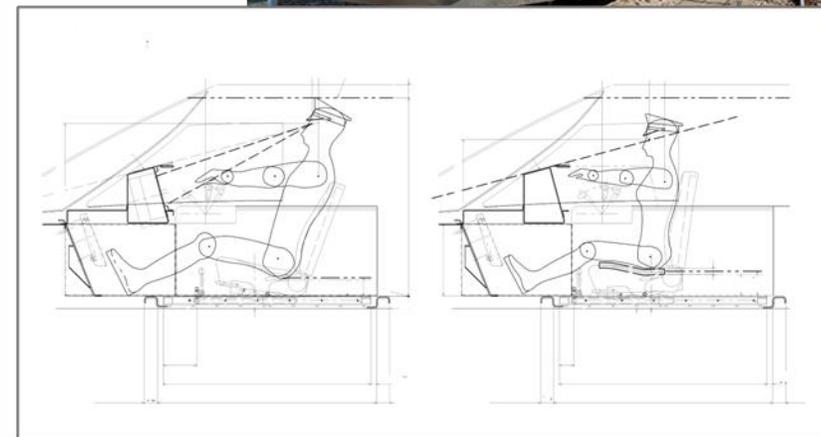
複々線化事業



特急ロマンスカー

安全・安心・快適を守る取り組み

ご利用いただくすべてのお客さまに安心・安全・快適をお届けすることが使命

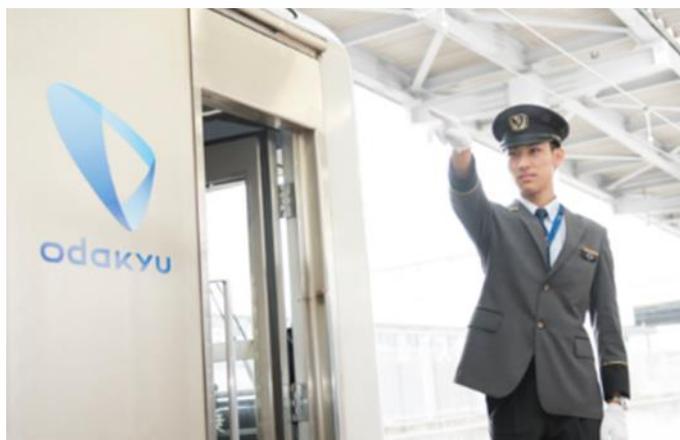


安心してご乗車いただけるデザイン
例：天井デザイン、色合い 等

快適に過ごせる空間
例：空気清浄機、抗菌作用のある手すり 等

女性乗務員の意見、特性の反映
例：客車内デザイン、運転席 等

安全・安心・快適を守る取り組み



女性従業員によるサポート
例：体調不良や車内トラブル時 等

駅構内・車内でのアナウンス
例：女性専用車両、混雑時 等

子育て応援施策の充実
例：小児IC運賃50円、授乳等ベビーケアルーム拡充など
デジタル活用
例：MaaSアプリ「Emot」

当社におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進

小田急電鉄 ダイバーシティ&インクルージョン宣言

『 認め合う 活かし育む 創り出す 』

～多様性を認め合い、個の力を活かし育み、新たな価値を創り出す組織へ～

私たちは

- 1.一人ひとりの、属性を超えたあらゆる「価値観」「考え方」「ライフスタイル」「能力」「経験」を大切にし、お互いを認め合いながら、協働していきます。
- 2.一人ひとりが成長し、個の力をチームで活かし育むことにより、いきいきわくわく働くことのできる職場環境の実現を目指します。
- 3.あらゆる視点を最大限に活かし、新たな価値を創り出すことで、お客さまの「かけがえのない時間(とき)」と「ゆたかなくらし」の実現に貢献します。

当社における女性活躍推進

女性活躍推進（採用）

2000年代初頭～
鉄道現業における女性従業員採用
それに伴う設備拡充

女性雇用プロジェクトチーム発足



両立支援施策拡充

短時間勤務、宿泊勤務免除等両立支援策
の拡充、専用勤務ダイヤの導入
本社でのシフト勤務・在宅勤務制度導入

復職支援（プレママ面談・懇談会）
女性活躍推進ワークショップなど啓発活
動



風土づくり・更なる活躍支援

2017年
ダイバーシティ推進担当の設置
2018年
ダイバーシティ & インクルージョン宣言
発出

個を活かす風土づくり活動推進
ダイバーシティマネジメント研修等管理
監督者層への研修、啓発活動の充実
社内外のネットワーキングの拡充



■外部評価



女性活躍推進に関する数値目標 ※当社単体での数値となります

	2023年度 実績	2030年度 目標	2050年度 目標
女性従業員（正社員）比率	9.7%	15.0%	35.0%
女性管理職比率	5.4%	12.0%	30.0%
男性育児休業取得率	92.0%	100.0%	100.0%

思う 誰かを 今日も — 小田急グループ

一人ひとりが、大切な誰かを思いながら、それぞれの日々をつくっていくように、私たち小田急グループも、誰かを思うことから、一人ひとりにとってのより良い暮らしを描いていきます。

今日、誰かを思う力が、明日をもっと良くしていく力になる。

私たちは今日も、誰かを思いながら、これからの日々へと、ともに進んでいきます。



「ジェンダー主流化」の取組に関する座談会 資料

日本中央バス株式会社















「ジェンダー主流化」の取組に関する座談会 資料

八洲自動車株式会社

東京のタクシー 2024

T A X I C A B S I N T O K Y O

Taxi of Tokyo

品質とサービスの向上を目指す、東京のタクシーの取り組み



Special Topics

タクシー供給の効率化を目指した動き	01	5. タクシー参入規制緩和とその後の実態	29
1. 次世代へ向かうタクシー業界	03	6. 進化を続けるタクシーサービス	31
2. タクシー業界のプロフィール	15	7. タクシー110年の軌跡	39
3. 乗務員の労働環境と今後の取り組み	22	8. 業界の動き・交流	41
4. 安全対策	26	DATA 参考資料	42

業界の現状

《日本、そして東京のタクシー事情を、数字やデータから検証します。》

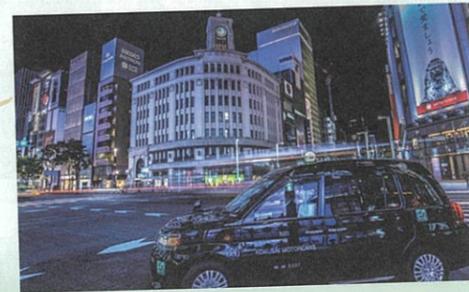
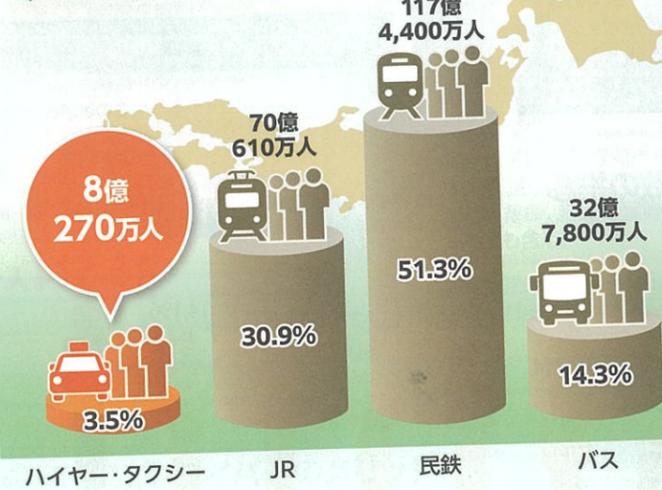
ドア・ツー・ドアならでの、
都市生活に欠かせない役割を担っています。

交通機関別に見た輸送人員

電車やバスは、あくまでもパブリックな乗り物なので、時間や乗降場所などの制約がある中で稼働しています。タクシーは24時間営業、そしてドア・ツー・ドア。お客様のニーズや生活に合わせてご利用いただけます。時間や場所の制約がないため、多忙な都市生活者や移動しづらい育児中の女性や高齢者及び障害者の方々に最適な交通機関です。



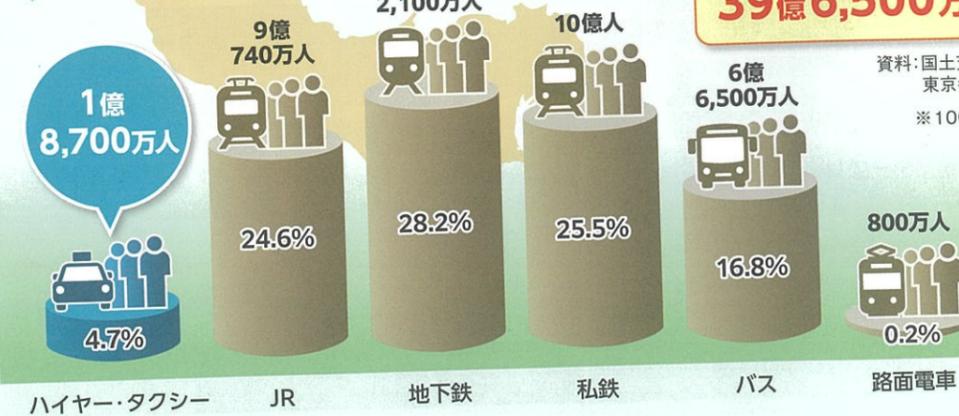
◆ 全国



全国総輸送人員
228億8,600万人 (100.0%)

資料: 国土交通省 輸送統計年鑑関係
国土交通省 自動車・鉄道輸送統計年報 (令和3年度)

◆ 東京都



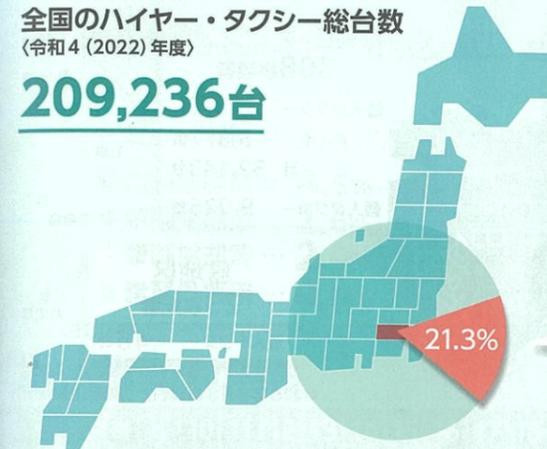
東京都区部 定期外 総輸送人員
39億6,500万人 (100.0%)

資料: 国土交通省 輸送統計年鑑関係
東京都統計年鑑 (令和3年度)
※100%となるように各比率調整

全国のハイヤー・タクシー総台数

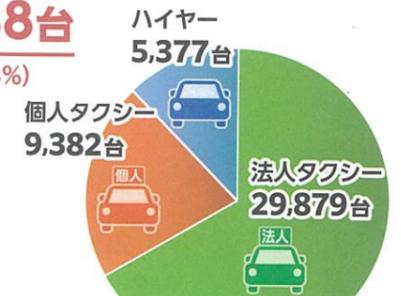
全国のハイヤー・タクシー総台数
(令和4 (2022) 年度)

209,236台

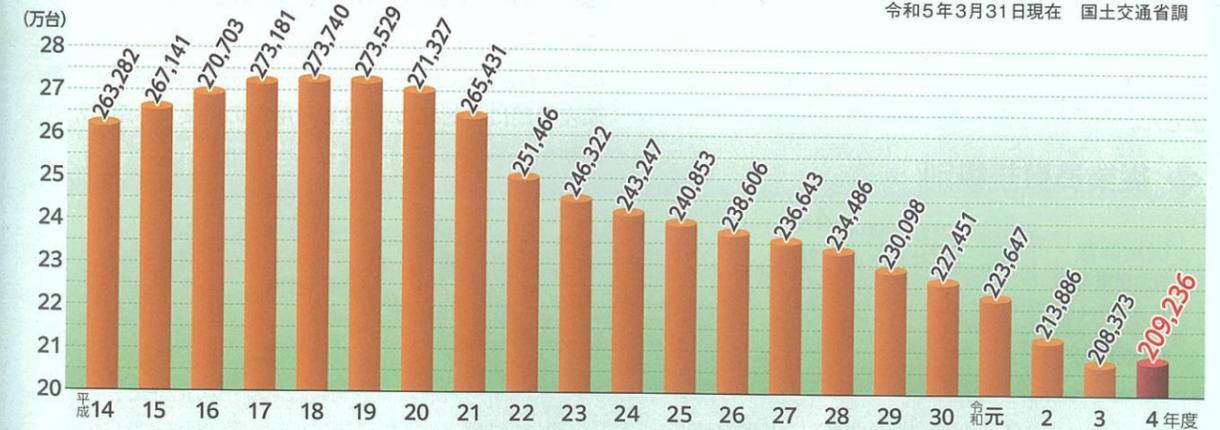


東京のハイヤー・タクシー総台数
(令和5 (2023) 年度)

44,638台
(全国の21.3%)



全国のハイヤー・タクシー総台数の推移



令和5年3月31日現在 国土交通省調

東京の法人タクシー台数の推移



令和6年3月31日現在 関東運輸局調

タクシー乗務員の現状

タクシー乗務員の平均年齢が低下傾向にあります。

タクシー乗務員の平均年齢、乗務員数、労働時間

近年、東京の法人タクシー業界では、積極的な新卒者ドライバー採用などによる新規労働力の確保に取り組んでいます。その結果、平成28(2016)年度をピークにタクシー乗務員の平均年齢が徐々に低下しました。平成22(2010)年度と同じ水準になっています。



法人タクシー乗務員平均年齢の推移

令和6年3月31日現在 東京タクシーセンター調



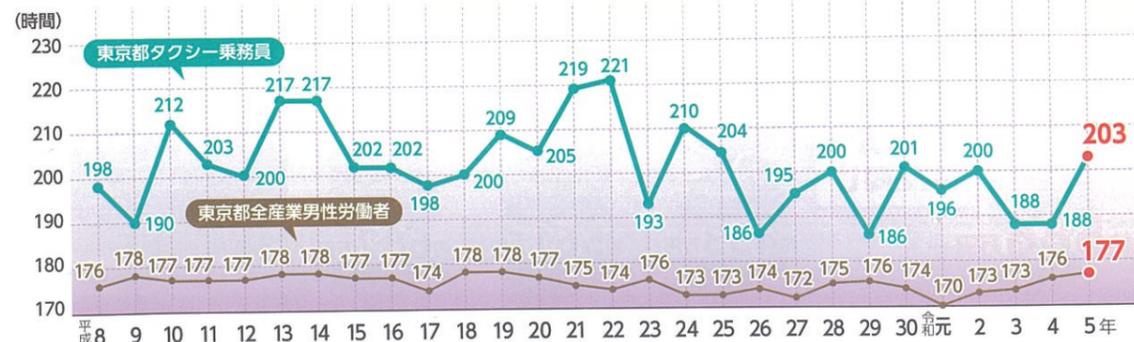
タクシー乗務員数(運転者証交付数)の推移【男女】



※平成27年度より特別区・武三地区に加え、多摩地区、島地区の乗務員数を加算
令和6年3月31日現在 (公財)東京タクシーセンター調 東タク協三多摩支部調

タクシー乗務員と他産業労働者との月間労働時間の比較

資料: 厚生労働省・賃金構造基本統計調査(令和5年)



乗務員採用に向けての取り組み

新卒ドライバー採用による新規労働力の確保



◆ 新卒者にとってのメリット

平均収入が同世代に比べ高い

令和5(2023)年平均給与(月給) **タクシー業界: 488,300円**
東京都新卒学生平均初任給: 244,500円 新卒学生平均初任給: 237,300円
資料: 厚生労働省・賃金構造基本統計調査(令和5年)

ドライバー(乗務員)の労働条件の改善策

厚生労働大臣、国土交通大臣の告示により、拘束時間の限度や休日労働の回数が定められることで、ドライバーの労働条件を改善

	1カ月の拘束時間	288時間以内
日勤	1日の拘束時間	13時間以内(上限15時間、14時間超は週3回までが目安)
	1日の休息期間	継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない
隔勤	1カ月の拘束時間	262時間以内(※)地域その他特別な事情がある場合、労使協定により270時間まで延長可(年6カ月まで)
	2暦日の拘束時間	22時間以内、かつ、2回の隔日勤務を平均し1回あたり21時間以内
	2暦日の休息期間	継続24時間以上与えるよう努めることを基本とし、22時間を下回らない
時間外労働	1日、1勤務、1カ月の総拘束時間の範囲内	
休日出勤	1カ月における総拘束時間の範囲内で2週に1回	

勤務形態の改善策

令和6年4月より適用

通常、勤務時間は休憩時間を除く実労働時間が週に40時間(1日8時間、週5日勤務)以内を原則としますが、フレックスタイム制を導入している事業所もあります。隔日勤務は実労働時間15時間(拘束18時間、休憩3時間)としています。また、働く人のワークライフバランスに合わせ、時短での勤務や月の勤務日数を減らすこともできます。

離職率が低い

退職者は新卒入社の中で **約10%** 他産業平均は約30%

福利厚生が充実

- ① **社会保険・年金** 「雇用保険」「労災保険」「健康保険」「厚生年金」など
- ② **健康サポート** 定期健診のほか独自の健康プログラムを用意する会社も
- ③ **住宅支援** 社宅や寮を用意する会社もあります
- ④ **仮眠室・休憩室** 乗務員の休憩スペースや仮眠室、中には社員食堂がある会社も

ワークライフバランスがとりやすい

隔日勤務であれば、月11~13回の乗務であることから **プライベートな時間を確保できる**



Section 3 乗務員の労働環境と今後の取り組み 乗務員採用に向けての取り組み

若者・女性ドライバーの採用力向上の取り組み

タクシー乗務員の仕事の魅力を分かりやすく解説した女性ドライバー向け採用チラシや「タクシードライバーの仕事 NAVIGATION GUIDE」の作成・配布を行っています。
また、協会ホームページでは、タクシー乗務員に対するインタビュー形式の採用動画「WORK WITH US!」やT'slifeのインタビューレポート「SMART CREW」、ウェブ漫画「オレはもう一度キミに逢うためにタクシードライバーになったんだ」などを制作し、若年層や女性を対象とした情報発信にも努めています。



T'slife
インタビューレポート
"SMART CREW"



ウェブ漫画
「オレはもう一度
キミに逢うために・・・」



「タクシードライバーの仕事 NAVIGATION GUIDE」



女性ドライバー採用
PRチラシ



動画「タクシードライバー WORK WITH US!」

Section 4 安全対策

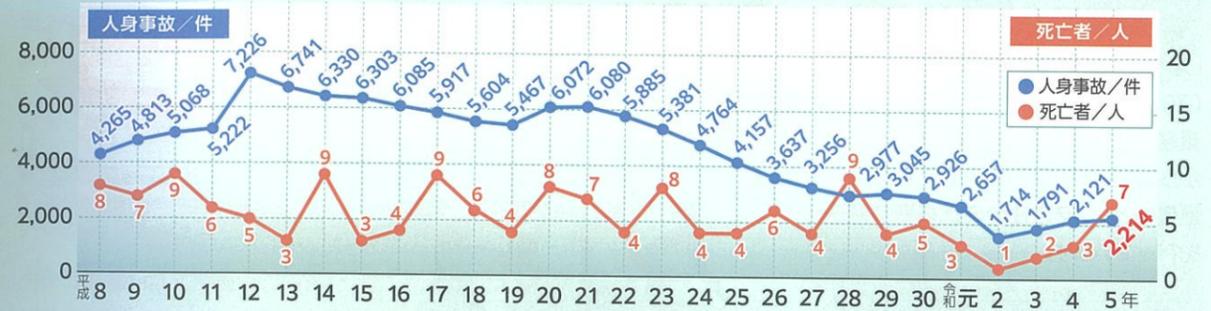
安全・安心で定評のある日本のタクシー。
それを裏付けるデータと、更なる**安全・安心**を目指します。
安全・安心への取り組みは、**タクシー事業の柱**です。



人身事故発生件数の推移

◆ ハイヤー・タクシー

令和5年12月31日現在 警視庁調



ドライブレコーダーの導入について

ドライブレコーダーは、カメラ、Gセンサーなどを内蔵した自動車版フライトレコーダーです。事故後の対応の効率化が図られるとともに、安全に関する教育や指導にも活用されます。また、警察と連携をとって事件などの犯罪捜査や犯犯にも役立っています。

法人タクシーのドライブレコーダー

外側カメラ **99.36%**、
内側カメラ **98.12%**が装着



交通事故防止対策

◆ ハイヤー・タクシーの交通事故防止対策

法人タクシー各社においては春・秋の全国交通安全運動、セーフティドライブ・コンテスト、夏季及び年末・年始の輸送安全総点検運動、交通事故ゼロの日運動、夏季の交通事故をゼロにする運動、「たくさんの笑顔が走る首都東京」「世界一の交通安全都市TOKYOを目指して」「事故防止、心でやろう大作戦」「正しいシートベルトの着用」などの運動を推進するとともに、春・秋の事故防止責任者講習会等の開催及び毎月5日を「タクシー事故ゼロの日」として定め、ポスター・ステッカー等を通じ事故防止の徹底に努めています。

◆ 交通事故削減目標

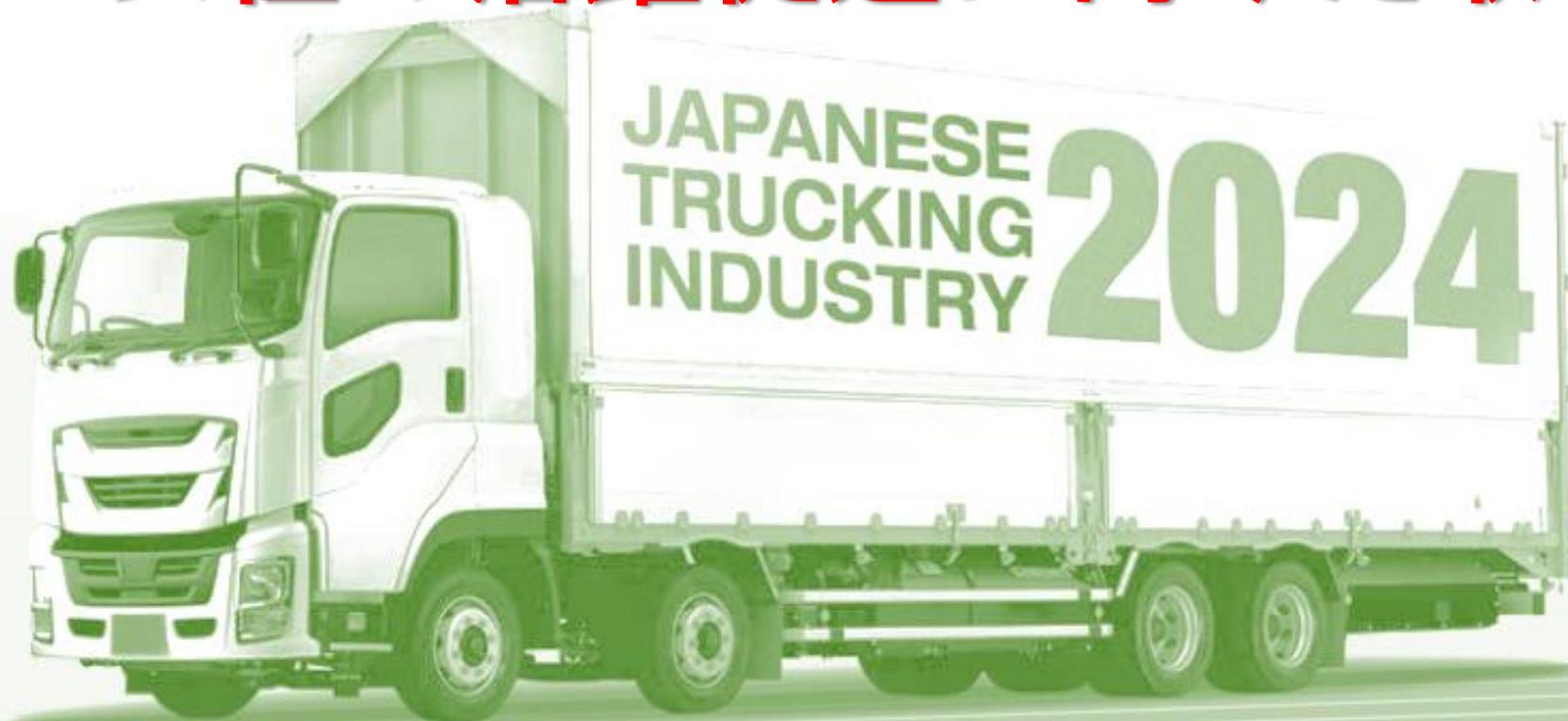
国土交通省で定められた「**事業用自動車総合安全プラン2025**」により、東京のタクシー業界は「東京のハイタク事業における総合安全プラン2025」を策定し、2025年までに削減目標達成に向けた対策に取り組んでいます。

目標

- ① 死者数(一当) **[ゼロ]**
- ② 飲酒運転 **[ゼロ]**
- ③ 覚せい剤・危険ドラッグ等薬物使用運転 **[ゼロ]**
- ④ 2025年までに重傷者数(一当) **[55人以下]**
- ⑤ 2025年までに人身事故件数(一当) **[1,500件以下]**
- ⑥ 2025年までに出会い頭衝突事故件数(一当) **[200件以下]**

『ジェンダー主流化』の取組に関する座談会

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



日本興運株式会社
代表取締役社長
原 玲子

2024年12月26日

会社概要



輸送部

<取扱貨物>

洋紙

ノーカーボン紙 フォーム用紙
印刷用紙 PPC用紙 包装用紙
新聞用紙 板紙 パルプ 古紙

<輸送件数>

35,000件／月平均



倉庫部

<取扱品目>

紙専門

特殊な技術を要する品種
多品種小ロット品
一般洋紙の大重量巻取（ジャンボ巻取）

<荷役設備>

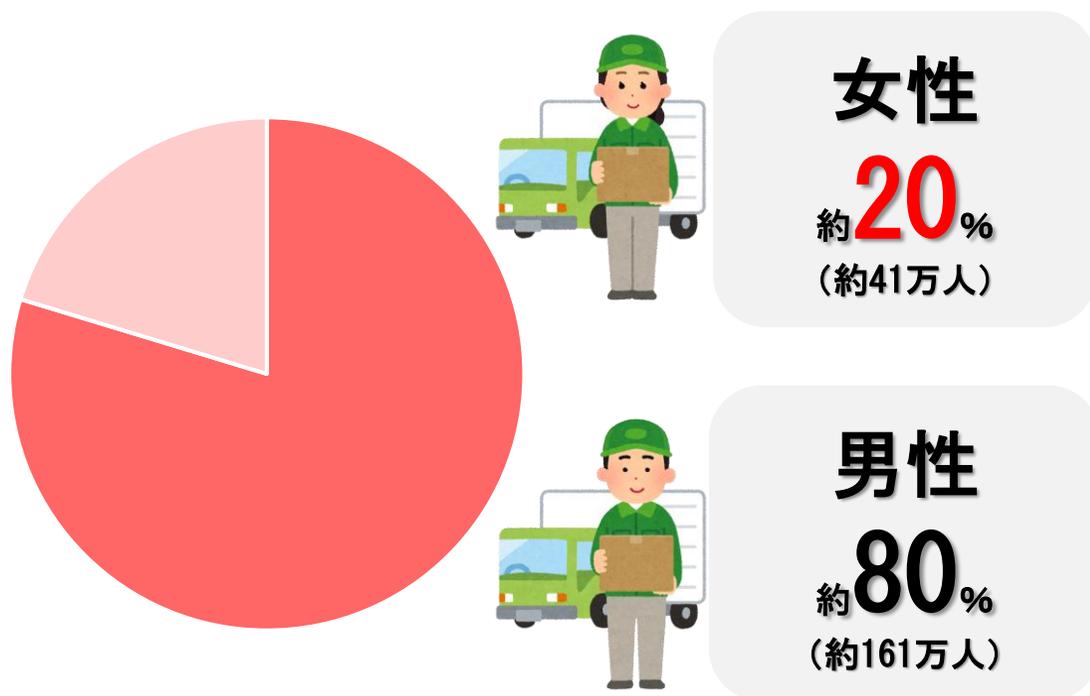
カウンタフォーク
リーチフォーク ロールクランプ



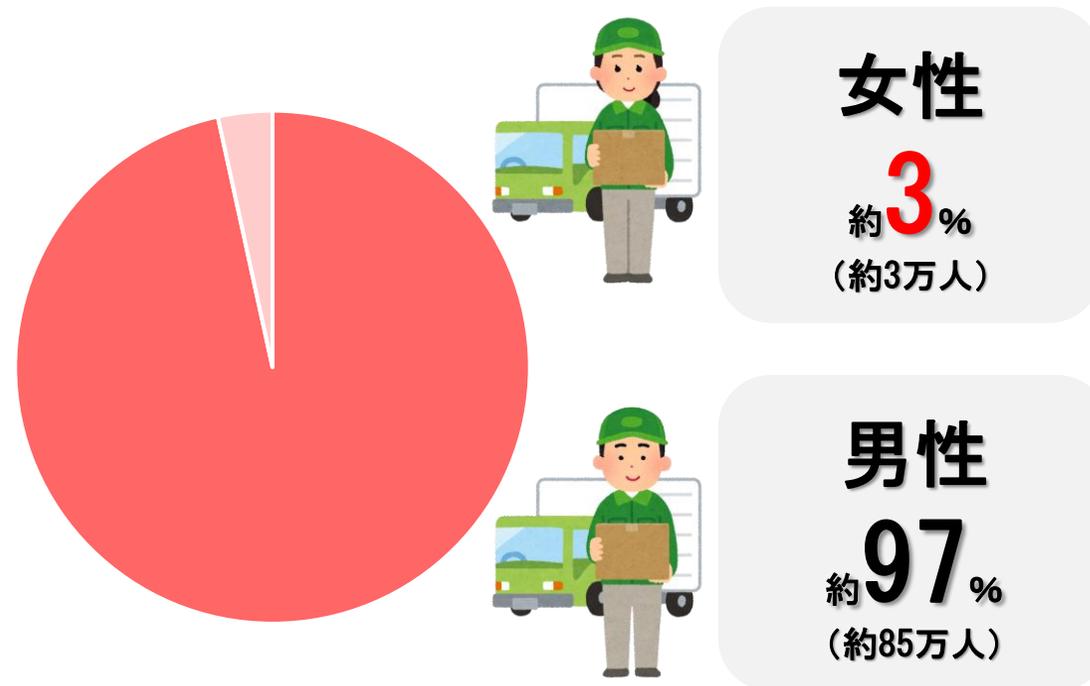
道路貨物運送業における男女比率



就業者数の内訳



輸送・機械運転従事者数の内訳



出典：「日本のトラック輸送産業 現状と課題 2024」（公益社団法人全日本トラック協会）

女性のトラック運送業に対するイメージ



「トラック」=男性が乗る車
という固定観念が根強い

トイレは
どうしてるの？

運送業は力仕事が多いので
女性でも務まるのか不安

労働時間が長いので
育児や家事との両立が難しい

女性進出の
阻害要因

「危なくて、きつい仕事」
というイメージが強いので
家族の理解が得られにくい

中高年の男性が大半なので
心理的に女性が参入しにくい

女性のプライバシーは
確保されているの？

小規模な会社が多いので
研修や福利厚生面で不安

業界団体における女性の活躍促進に向けた取り組み



<設立>

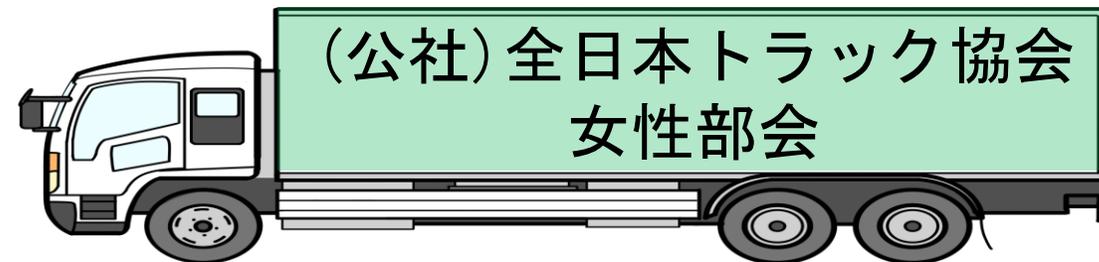
平成3年11月（婦人部として発足）

<会員数>

147名（令和6年4月1日現在）

<活動内容>

- 女性経営者に役立つ研修会の開催
- 情報交換・親睦のための交流会の開催
- **交通遺児の援助活動**
- **地域警察署との意見交換**



<設立>

平成29年12月

<会員数>

全国**31**都道府県ト協の女性部会が参画

<活動内容>

- 女性の活躍促進のため協会活動への参画
- **女性の活躍促進のための提言**
- 社会貢献活動の実施
- 研修活動の実施



女性ドライバー免許取得助成（東ト協）

下記の金額を上限として免許取得価格の**3分の2**を助成

- (1) 大型免許 **267,000** 円
- (2) 中型免許（限定解除を含む） **180,000** 円
- (3) 準中型免許（限定解除を含む） **267,000** 円

若年ドライバー確保のための運転免許取得支援助成（全ト協）

特例教習受講費用の**3分の1**を助成（上限100,000円）

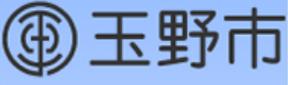
- (1) 準中型免許の取得 **40,000** 円を上限
- (2) 5トン限定準中型免許の限定解除 **25,000** 円を上限

1事業者あたり合計で **300,000** 円を上限とする（**東ト協の助成との併用可**）

自治体における女性の活躍促進に向けた取り組み



◆女性が働きやすい職場づくりのための環境整備補助金について（2024年6月現在）◆

都道府県	制度名	対象者	対象事業・補助額	問い合わせ先
鳥取県	鳥取県女性活躍に取り組む企業支援補助金	 <p>●「鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業、鳥取県輝く女性活躍スタートアップ企業」もしくは「鳥取県男女共同参画推進企業」(補助対象要件要確認)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の積極的採用支援【補助率1/2、上限10万円】 ●誰もが働きやすい職場環境整備支援（女性更衣室、利用者の多様な特性に配慮したトイレの整備費等）【補助率1/2、上限25万円】 	一般社団法人鳥取県経営者協会（☎0857-22-8424） http://torikeikyo.or.jp/archives/1632
島根県	女性活躍のための働きやすい環境整備支援事業費補助金	 <p>「しまね女性の活躍応援企業」かつ「しまね子育て応援企業(こっころカンパニー)」で従業員100人以下の企業等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の就業環境の整備やスキルアップのためのセミナー開催費用等 ●補助率は申請事業により異なるため、HP要確認 	島根県政策企画局女性活躍推進課(女性活躍推進課) (☎0852-22-5463) https://www.pref.shimane.lg.jp/life/jinken/danjo/danjo/katsuyakusu/ishinryo/kankyoseibi-hojoyokin.html
岡山県 (玉野市)	魅力ある職場環境づくり応援事業補助金	 <p>市内で1年以上事業を営んでいる中小企業・個人事業主かつ常用雇用者が2名以上</p>	女性活躍・子育て環境整備事業（女性用トイレの設置、女性用ロッカールームの設置、女性用休憩室の設置等） 発注先が市内事業者の場合は上限30万円、市外事業者への発注は上限20万円等条件あり【補助率:1/2】	商工観光課 商工振興・労働係 (☎0863-33-5005) https://www.city.tamano.lg.jp/soshiki/16/12333.html
広島県 (福山市)	女性の働く環境改善補助金	 <p>市内に本社または事業所を置き、常時雇用する従業員が2名以上であり、女性従業員を雇用している中小企業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●社内女性就業環境の改善(社内の女性専用スペース(女性専用トイレ・更衣室等)の新規整備に要する費用) ●上限35万円(補助率1/2) 	福山市経済環境局経済部産業振興課 雇用労働担当 (☎084-928-1040) https://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/soshiki/sangyou/68920.html

出典：公益社団法人全日本トラック協会女性部会取りまとめ資料

トラック運送事業者による女性の活躍促進に向けた取り組み



男女共同参画への取り組み

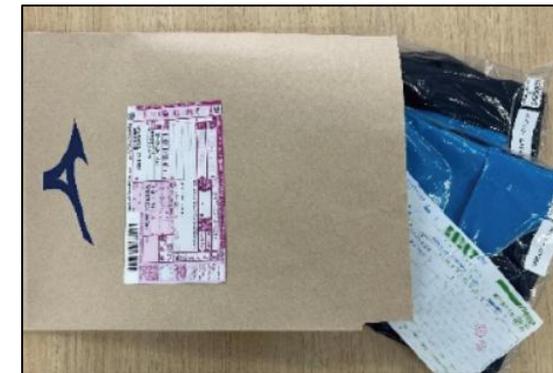
- **管理者、配車担当、ドライバーが全員女性**の部署（シンデレラ事業部）の設置
- **フレックスタイム制度や完全週休二日制の導入、託児所の設置**など、女性が家庭と仕事を両立しやすい環境を整備



出典：啓和運輸グループホームページ

女性ドライバーの活躍の場の創造

- **女性専用車両**の導入
（着替えや休憩時のストレス軽減のため、運転席の全面をカバーできるカーテンの標準搭載など）
- **ユニフォームのWEB受付・個包装**に対応
- **女性専用相談窓口**（ホットライン）の設置



出典：アサヒロジスティクス株式会社ホームページ

女性が「安全」に「安心」して活躍できる労働環境の整備



女性の特性に配慮した働き方の促進

- 運転業務と荷役作業の分担（**荷役分離**）
- ライフスタイルに応じた勤務体制（**スキマ時間の活用**）
- **休暇取得**や**復職**がしやすい制度の整備

女性向けの設備投資に対するサポートの強化

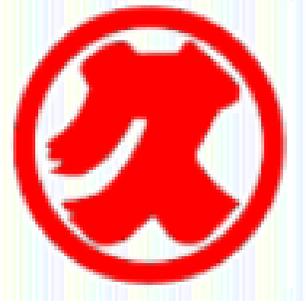
- 女性用のトイレ・更衣室・休憩室などの設備投資を実施したトラック運送事業者に対する**補助制度の創設・拡充**
- **女性が運転しやすいトラック**の開発促進

女性が働きやすい社会インフラの整備

- 女性ドライバーが気軽に利用できる**トイレ**や**休憩施設**などの設置
- 女性が安心して乗降できる**駐停車スペース**の確保（明るくて人通りの多い場所など）

トラック運送業界のイメージアップ

- 中高年の男性中心の業界から女性や若年層など、**あらゆる人が働きやすい環境の整備**
- 女性向けの就職説明会や職場体験イベントを通じた、**従来のマイナスイメージからの脱却**と**女性の視点に立った新たな価値創造**



日本興運株式会社



「ジェンダー主流化」の取組に関する座談会 資料

邦洋海運株式会社

令和5年度 内航船員教育関係者連絡会議

令和6年2月27日

日本内航海運組合総連合会



輸送機関別輸送量

国内輸送機関別輸送量に占める内航海運のシェアは、輸送量では7.6%ですが、輸送活動量では40.0%に及んでいます。これは、内航海運が長距離・大量輸送に適した輸送機関であることを示しています。

内航海運は、令和3年度の平均輸送距離で見ると498 kmで、自動車の8.6倍となっています。



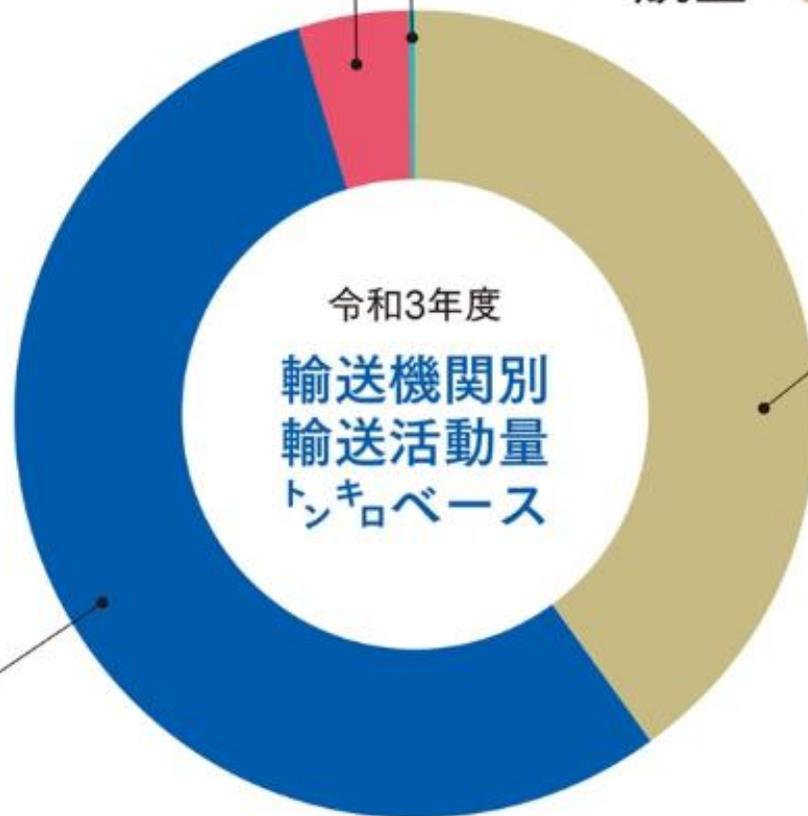
鉄道 **4.5%**



航空 **0.1%**



自動車 **55.4%**



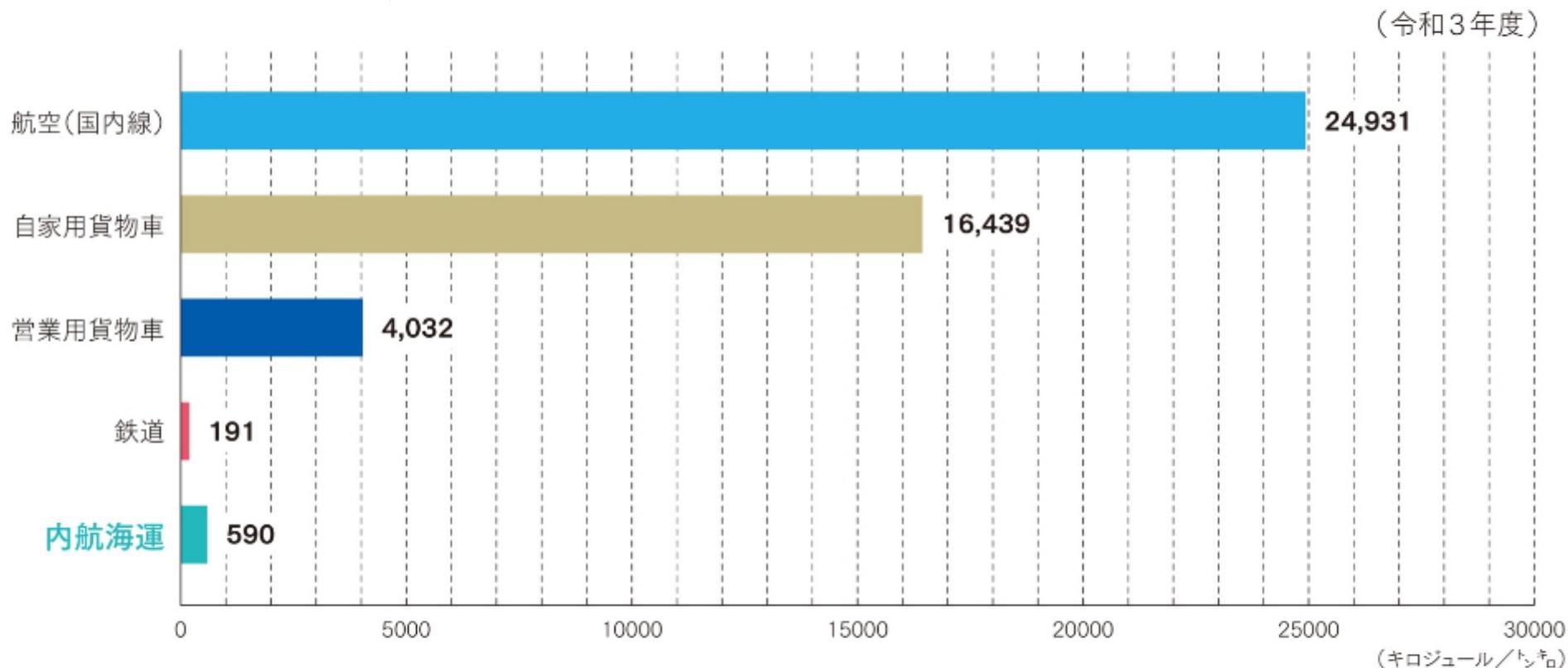
内航 **40.0%**



エネルギー効率のよい内航海運

近年、世界的な規模で省エネルギーが大きな課題となっており、国内貨物輸送の分野でもエネルギー効率のよい輸送が求められています。内航海運は、1トンの貨物を1km運ぶのに必要とするエネルギー消費量が営業用貨物車の約1/7、またCO2排出原単位でも約1/5と、エネルギー効率がよく、環境にも優しい輸送モードです。

1トン^{キロ}輸送するのに必要なエネルギー消費量



資源エネルギー庁『総合エネルギー統計』、国土交通省『鉄道輸送統計』『自動車輸送統計』『航空輸送統計』『内航船舶輸送統計』から試算

国内の貨物輸送の分野では、トラックへの過度の依存から生じた道路混雑や騒音公害への対応と、二酸化炭素排出の削減をめざす地球温暖化対策等の環境問題への取り組みが強く求められています。そこで、トラックが運んでいる貨物の一部を二酸化炭素の排出が少なく、エネルギー効率のよい内航海運や鉄道に振り替える“モーダルシフト”が推進されています。内航海運は、このように地球環境の保全に大きく貢献しており、エネルギー効率がよく『地球にやさしい内航海運』への期待がますます高まっています。

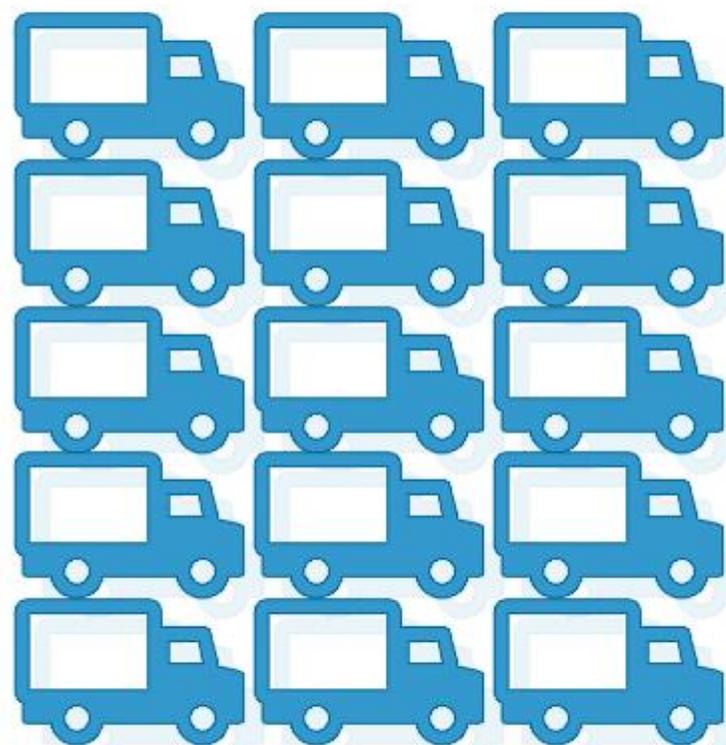
船舶は効率的な輸送機関

港から港まで陸上輸送の約1/26の労力で運びます。



内航船舶(499t)

1隻 5人

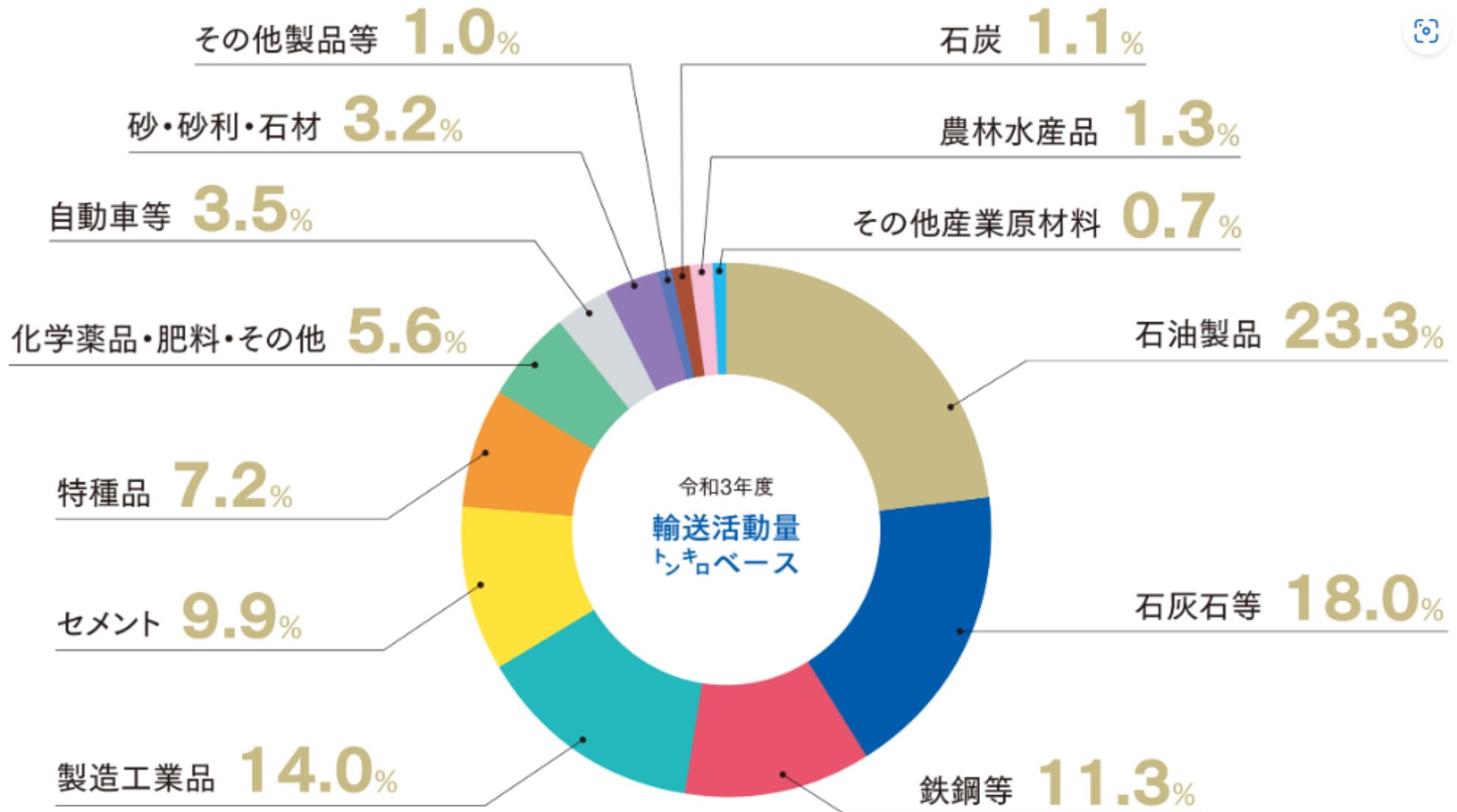


トラック(10t)

およそ160台分 160人

品目別輸送量

令和2年度の内航貨物輸送量を主要品目別にみると、石油製品、石灰石等、鉄鋼等、セメント、砂利・砂・石材、化学薬品・肥料、石炭、製造工業品、自動車等の産業基礎物資9品目で輸送トンキロでは89.8%、輸送トン数では90.3%を占めています。



(注) 国土交通省「内航船舶輸送統計年報」(令和3年度)より抜粋。

内航貨物船隻数

船種	平成25年3月31日		平成30年3月31日		令和5年3月31日	
	隻数	総トン数	隻数	総トン数	隻数	総トン数
その他貨物船	3,463	1,725,280 (498)	3,499	1,980,470 (566)	3,437	2,511,180 (731)
自動車専用船	20	96,168 (4,808)	12	54,893 (4,574)	11	40,239 (3,658)
セメント専用船	139	360,879 (2,596)	137	390,155 (2,848)	132	388,878 (2,946)
土・砂利・石材専用船	387	239,254 (618)	346	222,027 (642)	362	350,820 (969)
貨物船計	4,009	2,421,581 (604)	3,994	2,647,545 (663)	3,942	3,291,117 (835)
油送船	980	938,733 (958)	939	949,362 (1,011)	969	1,145,894 (1,183)
特殊タンク船	313	206,033 (658)	290	198,191 (683)	302	214,705 (711)
合計	5,302	3,566,347 (673)	5,223	3,795,098 (727)	5,213	4,651,716 (892)

国土交通省資料より作成。

(注) ①内外航併用船及び港運併用船を含み、通関前の塩の二次輸送船、原油の二次輸送船及び沖縄復帰にかかわる石油製品用許認可船を含まない。

②20総トン未満の営業船を含む。

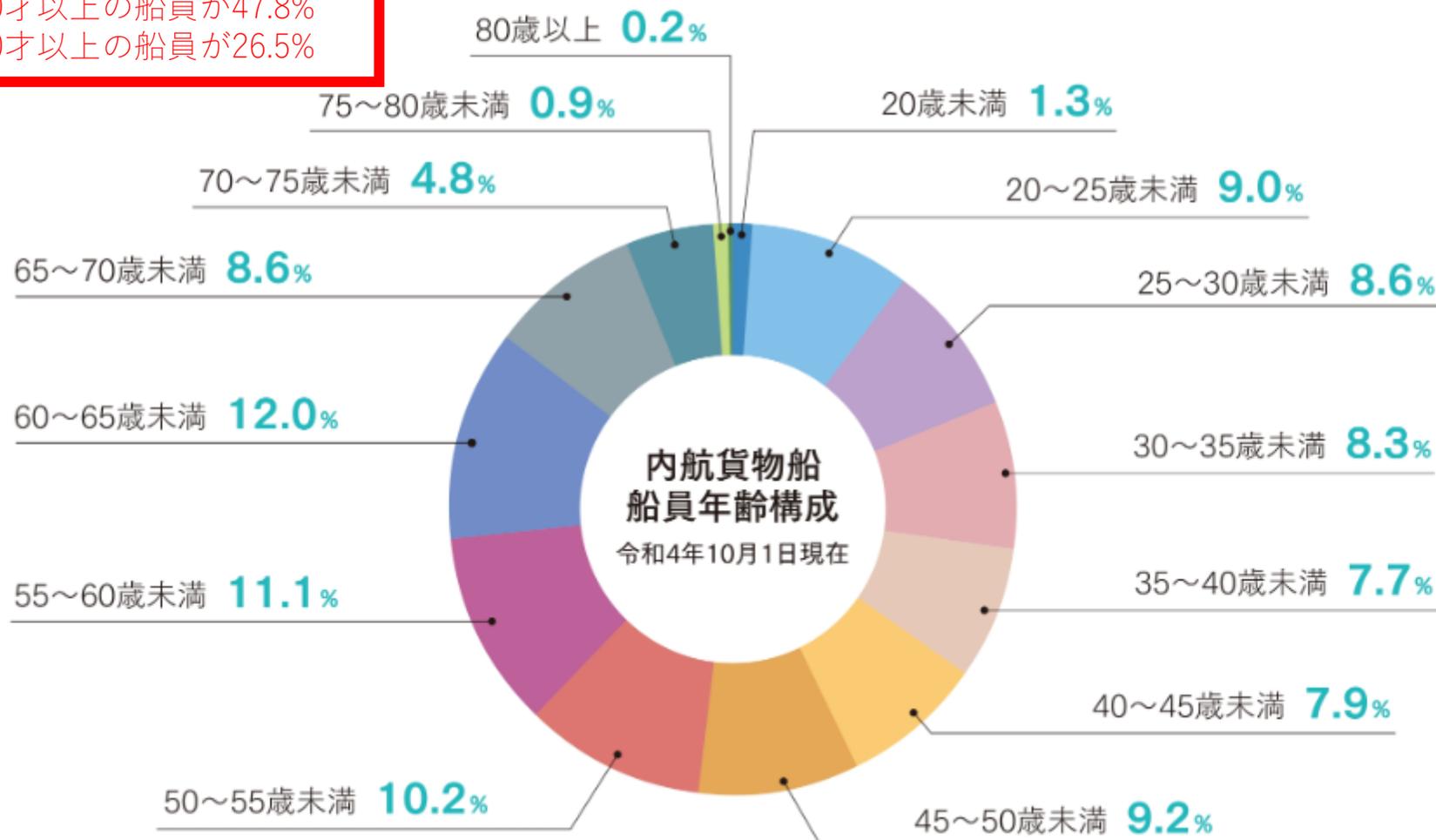
③土・砂利・石材専用船は、一時的に空港建設に係る工事の期間のみ就航する船舶を含む。

④()内は平均総トン数である。

内航船員の現状

内航船員は、令和4年10月時点で21,092名となっており、昨年比410名の減員となりました。近年、増加傾向にあった船員数が減少に転じました。年齢構成を見ると50歳以上が5割近くとなっており高齢化が進んでいます。船舶の高齢化とともに船員の高齢化（2つの高齢化）が内航業界の重要な喫緊の課題となっており、特に若年船員の安定的確保・育成に取り組んでいます。

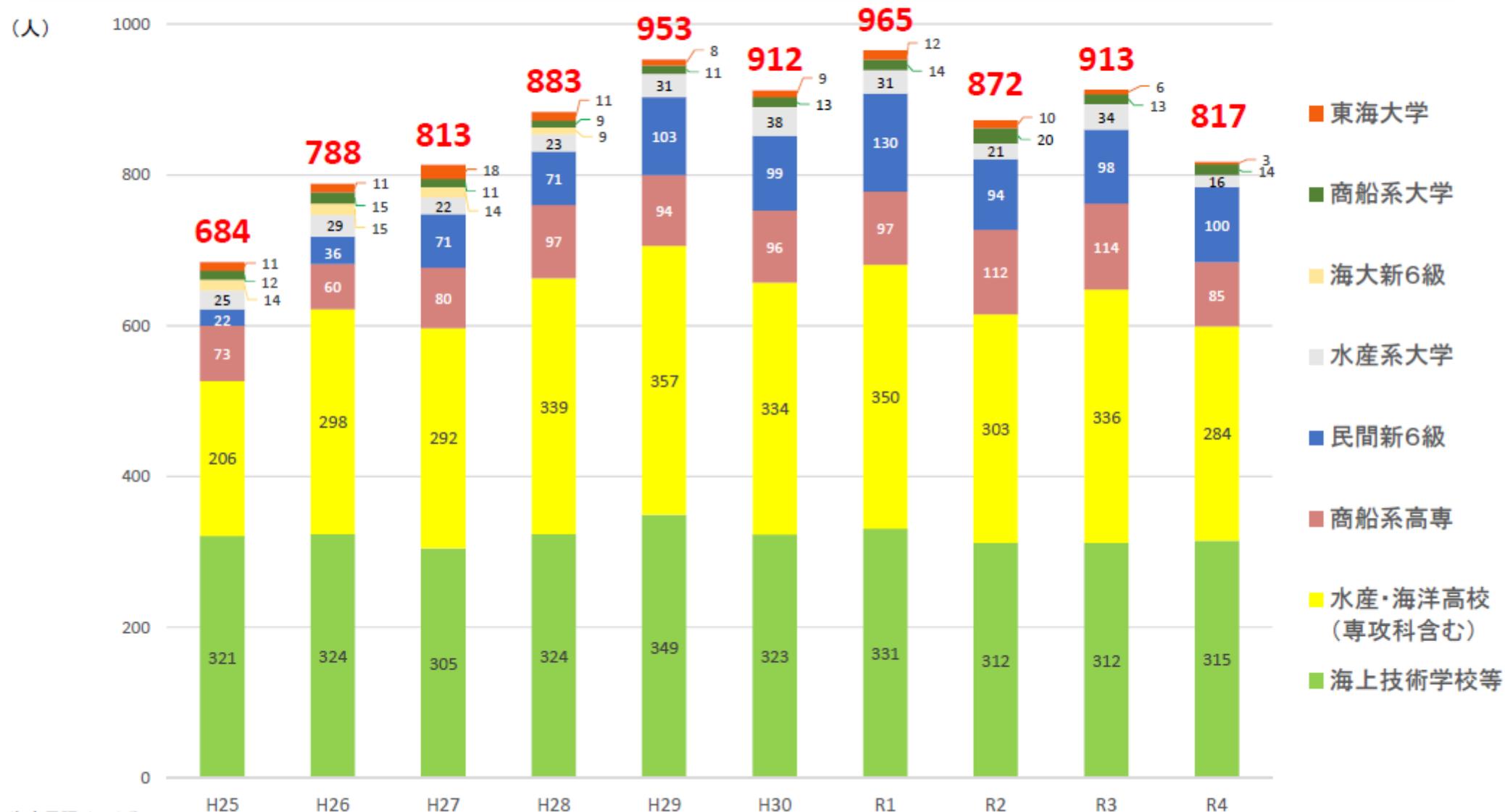
50才以上の船員が47.8%
60才以上の船員が26.5%



国土交通省資料より作成。

内航船員新規就業者数の推移

○ これまでの取組により、海上技術学校や水産・海洋高校等の卒業生を中心に、新規学卒者の内航への就職は増加傾向にあったが、ここ数年はやや減少傾向にある。

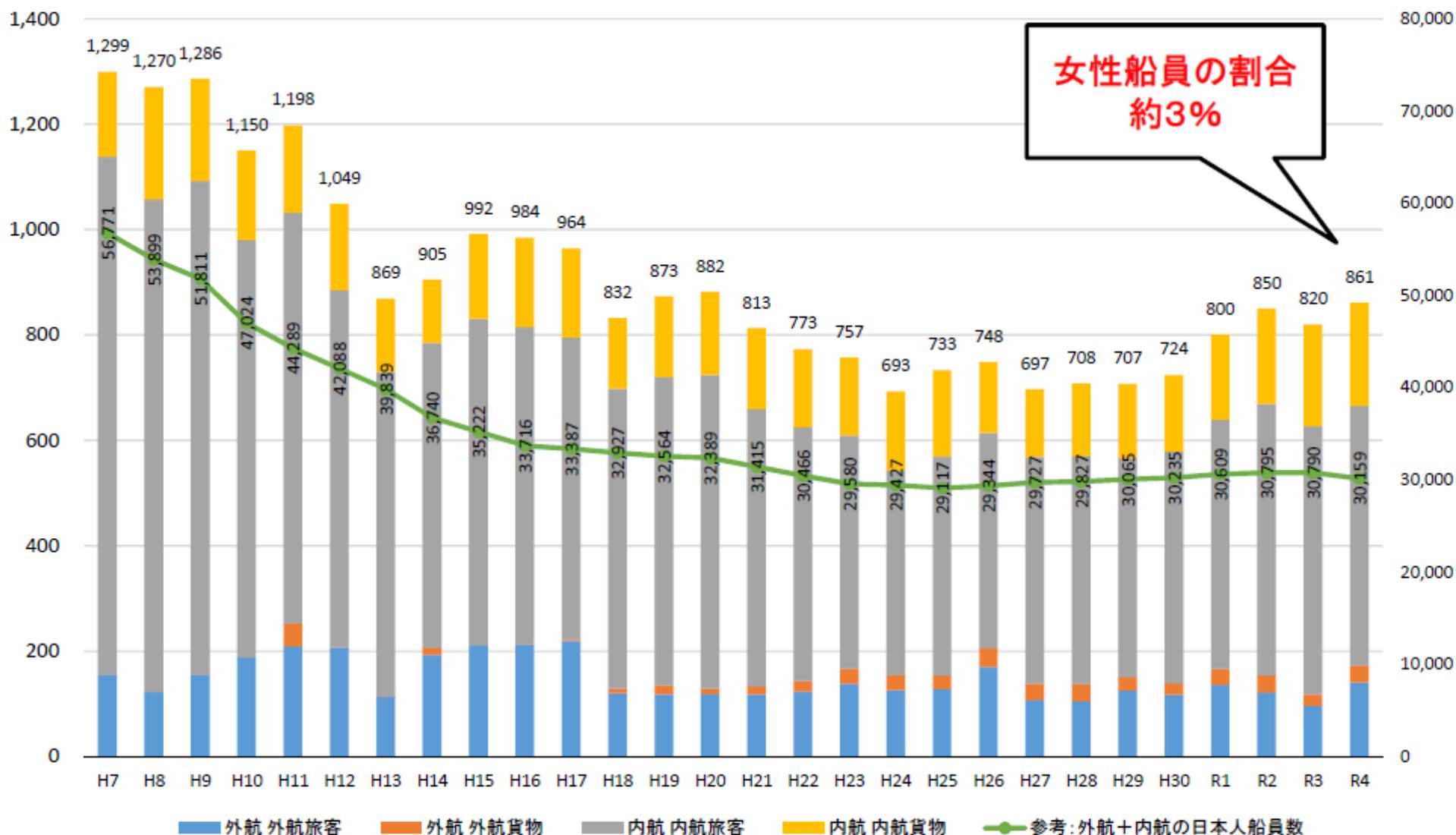


海事局調べによる。
 内航には旅客船を含む。
 海上技術学校等：海上技術学校、海上技術短期大学校、海技大学校（海上技術学校・短大からの進学コース）
 海大新6級：海技大学校で実施していた6級コース（平成19年度～平成28年度）
 民間新6級：民間養成施設で実施している6級コース（平成21年度創設）

海運業における女性船員数の推移

(人:女性船員数)

(人:日本人船員数)



女性船員の割合
約3%

出典:海事局調べ。(H17までは船員統計による。)

注:棒グラフは女性船員数(平成18年以降は、国内に所在する船舶所有者に雇用される船員に限る。)を示しており、外国人を含んでいる。
折れ線グラフは、外航旅客、外航貨物、内航旅客、内航貨物の日本人船員数を合計した数であり、男女の合計数である。

貨物船船員の確保・育成対策について(1)

1. 船員の安定的確保

(1) 女性の活躍促進

職住一体の内航貨物船という特殊環境において、女性船員の割合は僅か3%しかない。女性船員の活躍を促進するために令和5年7月に、内航貨物船女性経営者で構成された「ジェンダーレスな視点による船員対策検討会」を発足させ、以下の取り組みを実行・検討している。

- 海技系教育機関の女子学生との意見交換会
- 海技系教育機関の女子学生と女性船員を雇用している企業による会社説明会
- 女子学生、女子船員が気軽に相談できるQ&Aサイトの構築ならびに運用

(2) 船員計画雇用促進支援事業

新規卒業生等の船員未経験者を計画的に採用し、効果的な訓練を実施して、船員の実務能力を向上させる事業者に対しての助成金制度(内航総連、国土交通省、SECOJ)

(3) 内航船体験乗船制度

海上技術学校・海上技術短期大学校の在学学生を対象に、一週間程度の内航船による乗船体験を通じて、学生の学習意欲、内航船への理解促進・ミスマッチングの解消を図る事を目的とした制度。毎年夏休みを活用して実施している。

貨物船船員の確保・育成対策について(2)

- (4) 船員教育機関等への生徒・学生募集のための広報活動支援への助成
 - 海技教育財団、海技教育機構への助成
 - 船員確保チャレンジ規程を活用した、オープンキャンパスへの講師の派遣

- (5) 内航船員育成奨学金制度
 - 船員志望者の裾野の拡大、優秀な船員志望者の確保のため、内航事業者等からの3億円の寄付金を募り、海技教育財団にて平成25年10月奨学生定員30名を増員した。
 - 令和5年10月に6級海技士養成奨学金制度を設立し、その運営を海技教育財団に委託

- (6) 船員募集活動への支援

各地方の内航海運組合・内航船員確保対策協議会等が実施する船員確保対策活動等への支援を行っている。特に海事局が実施する「めざせ海技者セミナー」を支援するとともに、水産系高校や退職自衛官を対象にした就職セミナーの開催、小中学生を対象にした船舶を使った海洋教室・体験乗船等の実施に支援している。

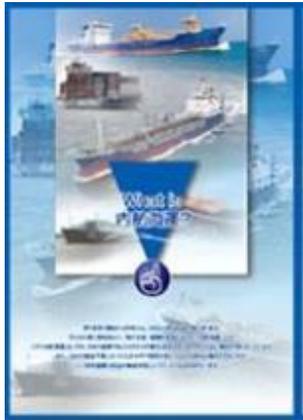
- (7) 船員教育機関・水産系高等学校との意見交換会や懇親会等の開催

海技教育機構ならびに傘下学校、商船系高等専門学校、水産系高校との意見交換会や懇談会を通じて様々な情報共有を図り、若年船員確保・就職活動の裾野の拡大に努めている。

貨物船船員の確保・育成対策について(3)

(8) 内航船員確保対策広報活動

DVD、YouTube 動画、各種ポスター、小冊子、リーフレット等広報資材を制作し、全国の海事機関、関係団体等に配布し、内航船の我が国経済社会の中で果たしている役割や内航船員の仕事や生活について平易に紹介し、将来の船員の確保に努めている。



冊子
What is 内航海運?



冊子
船の仕事ってなあに?



DVD
海を駆ける若者たち



配布用
応援ノート

日本内航海運組合総連合会のホームページ
<https://www.naiko-kaiun.or.jp/>



ナイコ～海運CH

@naiko-kaiun · チャンネル登録者数 5420人 · 44本の動画

「日本内航海運組合総連合会」、通称「内航総連（ないこうそうれん）」の公式チャンネル... >

[naiko-sen.jp](https://www.naiko-sen.jp)

チャンネル登録

[ナイコ～海運CH - YouTube](#)



TOMIJIMA

「ジェンダー主流化」の取組みに関する座談会資料

株式会社富島

(株)富島 ← 富島運輸(株)



2023年4月1日

会社概要



- 社 名 株式会社富島
- 設 立 昭和23年11月16日
- 本 社 神奈川県横浜市金沢区幸浦1-2-20
- 代 表 者 代表取締役会長 八木 順子
代表取締役社長 内田 裕久
- 資 本 金 6,000万円
- 従 業 員 数 185名(2024年12月現在)
- 事 業 拠 点 横浜、沼津、等出張所含め12拠点



トータル輸送システム（ワンストップ物流サービス）

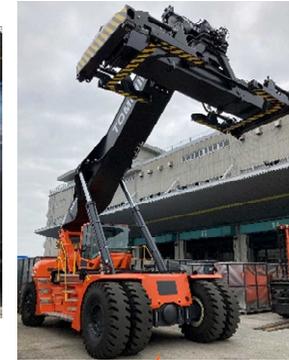
梱包



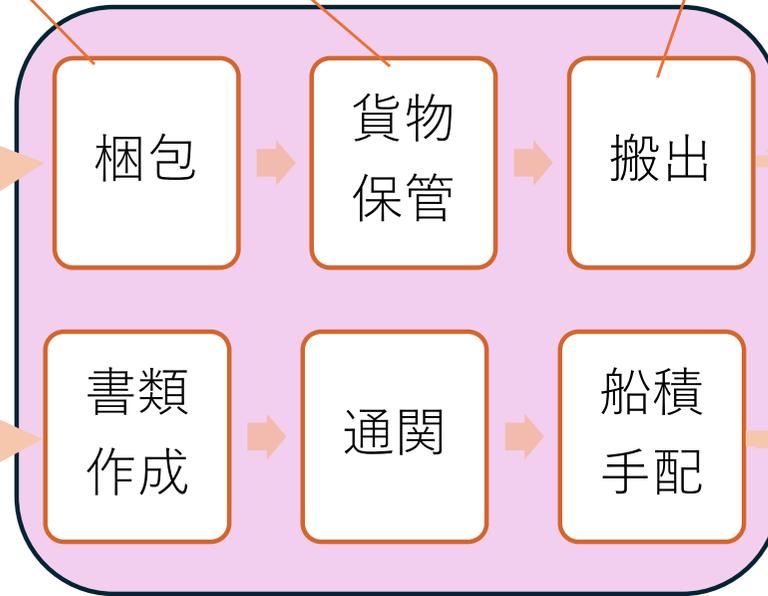
保管（保税蔵置場）



搬出



船作業



お客様のニーズ・満足
度の達成



「ジェンダー主流化」に向けた主な取組み

- ① 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
 - ▣ 現場経験の浅い女性取引先担当者への説明資料の工夫と分かり易い説明

- ② 女性が経営者・幹部であることを活かした取組み
 - ▣ 洗濯室の改善により現場作業の効率化を図る

- ③ 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組み
 - ▣ 梱包・溶接現場の女性への門戸開放
 - ▣ 女性ドライバーの活躍
 - ▣ 男女問わず、リーダー登用⇒人材育成の職場環境作り
 - ▣ 女性社員の要望に沿った福利厚生向上
 - ▣ 社員全員の持ち味を活かす経営

①女性顧客の利用パターン・ニーズを踏まえたサービス・工夫

- 現場経験の浅い女性取引先担当者への説明資料の工夫と分かり易い説明

説明資料の例



Flat Rack コンテナ詰め

OOG (Out of Gauge)については、各海運会社が積出港、到着港および船舶の設備・規格により塔載規定を設けているので、都度確認が必要。

その為、運賃確認とBookingに時間を要する。

一般的な規定としては、コンテナ端から50cm以内はスペースを空ける、というものがある。



②女性が経営者・幹部であることを活かした取組み例

洗濯室の改善により現場作業の効率化を図る（2019年～）

ドラム式コインランド型洗濯機3台＋大型乾燥機1台導入
専任アルバイトによる洗濯

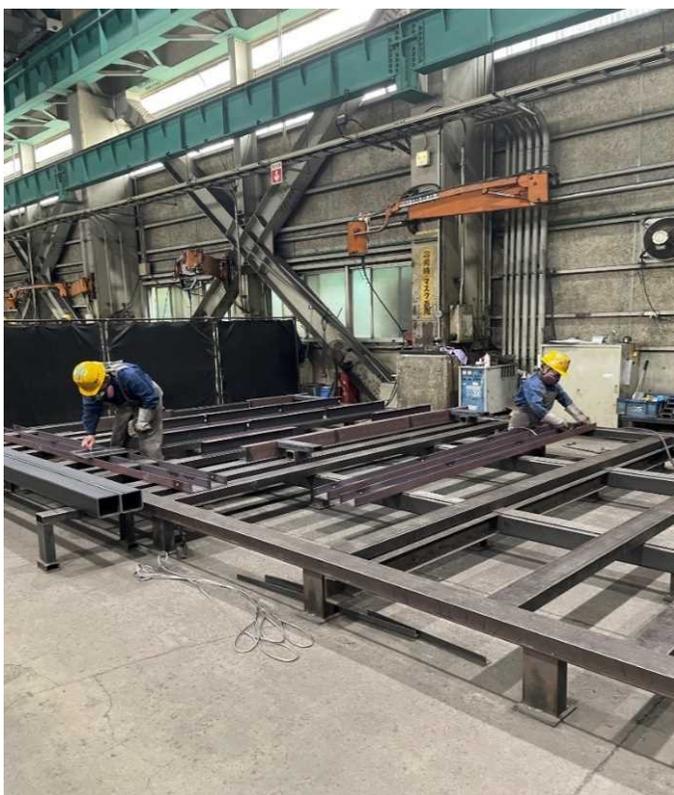


利用者の声を紹介

- 自宅で洗濯する必要がなくなり、家内も喜んでます。（既婚者A）
- 午前中出せば、翌日朝にはきれいな作業服が切れるので、気持ちよく作業ができます。（女性社員B）
- 以前は仕事が終わった後、会社の洗濯場で自分自身で洗濯をしていました。今はその必要がなくなり、自分の時間を有効に使っています。（独身者C）
- 作業服はいつも丁寧にたたまれて棚に入っているので、仕事でもできるだけ汚さないよう気を付けるようになりました。（ベテラン社員D）

③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組み

- ☛ 梱包・溶接現場の女性への門戸開放
- ☛ 女性ドライバーの活躍



入社3年目女性社員
溶接工として活躍し、後輩指導も任せられるまでに成長



入社6年目女性社員
釘打ち機やフォークリフトを使いこなしながら、大型機械の梱包組み立て作業に従事



入社3年目女性社員
無事故無違反で業務を遂行し、他ドライバーの規範として活躍中

③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組み

- ☛ 梱包・溶接現場の女性への門戸開放に伴う社内施設の見直し
- ☛ 女性社員の要望に沿った福利厚生向上



シャワールームの改築（工場）



コンビニ自販機の導入（工場）



置き菓子コーナー設置入
（営業）

③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組み

男女問わず リーダー登用⇒人材育成の場を作る

論 語

「次世代リーダー創出ファーム」の設立

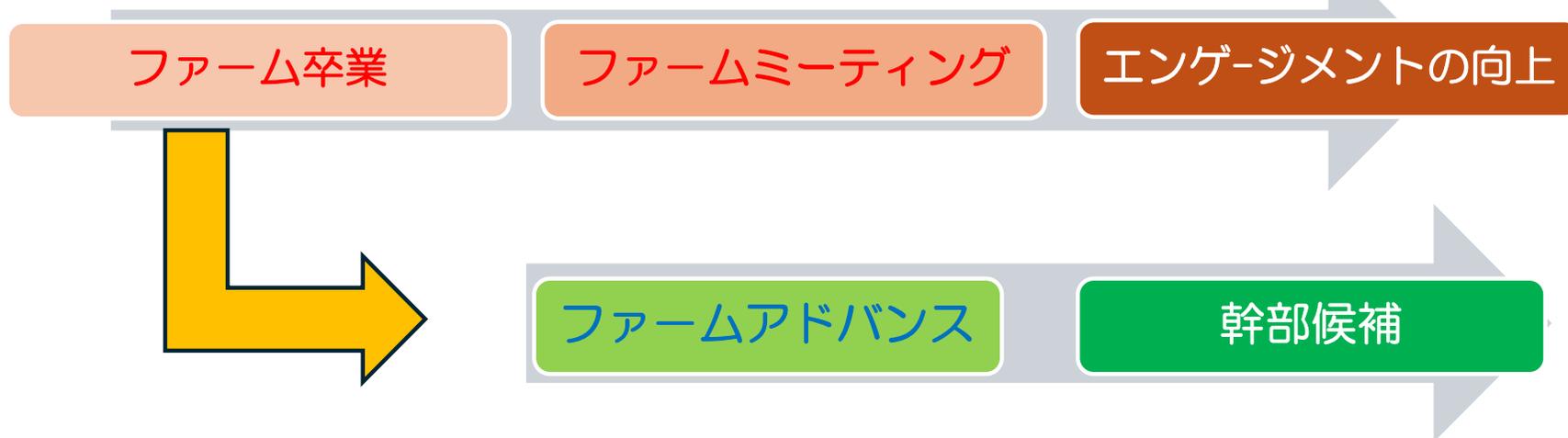
- 人が育つ会社！を会社の魅力とし、良い人材を集め会社発展の基盤とする
- 役員・管理職を社内で創出し、社員にキャリアの可能性を示す
- 管理職層の手薄を解消し、マネジメントの質を高める
- 人が成長する環境を用意し、全員が成長していけるシステムをつくる



③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組み

☛ 社員全員の持ち味を活かす経営

もち味カード



全社員（管理職を除く）に対する女性社員の割合



ご清聴ありがとうございました



「ジェンダー主流化」の取り組みに関する座談会 資料

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



2024年12月26日

I. 旅行会社の女性顧客ニーズを捉えた取り組み

旅行商品

- 女性ニーズを捉えた商品 (グルメ・エステ・温泉など)
 - ◇温泉とエステが楽しめるホテル・旅館 (JTB)
 - ◇ウェルカムベビーのお宿 (JTB)
- 女子ひとり旅 (日本旅行)
- Xmasマーケット・バーゲンを旅行目的とした商品
- 韓流ブームでの女性をターゲットにした商品
- Web販売：女子旅におすすめのホテル・旅館・旅特集 (JTB)
- Web販売：お姫タビ～自分へのご褒美旅～ (近畿日本ツリストBP)
- Web販売：母娘旅特集 (近畿日本ツリストBP)
- Web販売：「たびーらちゃんのおすすめ女子旅」 (日本旅行)
 - ◇Web販売では女性に特化した商品を展開
- ジェンダー平等の取り組みにより女性専用商品の造成は各社ともに減少傾向



店頭販売

- レディースフロアの希望を確認
- 女性グループのお客様にギブアウェイのプレゼント
- 妊婦さんに生魚を提供しないように宿へリクエスト
- 店頭でのキッズスペースの設置
- 寒さ対策としてのひざ掛けの用意

販売戦略

- 海外旅行ではF1・F2がマーケットを牽引
 - ◇海外専用デスクの設置×女子旅オプションの販売 (JTB)
- 最近の傾向としては女性のみをターゲットにした商品ではなく女性をターゲットとした広告展開が主流
- 女性顧客の取り込み ⇒ファミリー・ご夫婦への入り口
 - ⇒友人・女性グループへの広がり
 - ◇ファミリー旅行の決定権は女性にあり
 - ◇女性グループはアクティブなターゲット
- 企業として女性活躍の取り組みを「えるぼし」「プラチナえるぼし」の取得で推進する。

ホテル・旅館業での取り組み旅行商品(サービス連合)

- レディースプランの設定
 - レディースフロア
 - 女性専用ホテル
 - お子様用備品・サービスの提供 (東京ディズニーリゾート)
- ⇒女性専用 (お子様) の宿泊サービスを提供

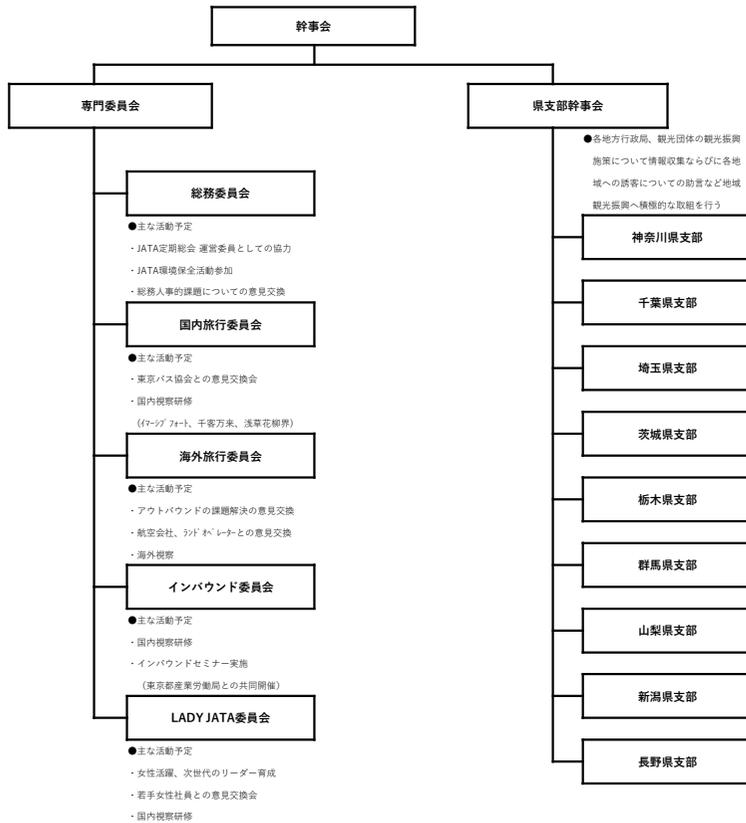


II. LADY JATA取り組み

【LADY JATAとは】2012年6月、女性の視点で、管轄地域内固有の諸問題の改善案、環境整備等に関して協議・検討を重ねることを目的として、「LADY JATA委員会」がJATA関東支部内にて発足。2016年、女性活躍推進に関する提言「覚悟と自覚を持って育とう、育てよう 女性の活躍で企業は強くなる！」を発表。以降、「女性活躍」をテーマに様々な活動を行っている。

JATA関東支部組織

(一社)日本旅行業協会(JATA)関東支部 組織図



R6年度 LADY JATA取り組み

「次世代のリーダーの育成、そのために何を残せるか」

◆女性活躍に関する状況

女性の活躍に関する状況

項目	総従業員数		役員数		管理職数		女性採用比率	勤続年数 男女差	育児休職取得者数		短時間 勤務者
	人員	女性比率	総数	女性比率	総数	女性比率			女性	男性	
A社	2,687	49.2%	28	14.3%	507	23.6%	74.1%	7.9	74	2	173
B社	3,241	48.9%	-	-	480	17.0%	-	-	97		185
C社	419	60.0%	11	0.0%	36	20.0%	60.0%	12.0	40	0	30
D社	11,919	60.4%	39	18.0%		38.1%		4.4	456	3	961
E社	1,705	45.3%	7	0.0%	222	10.4%	66.4%	9.1	27	14	36
F社	544	53.7%	5	20.0%	198	28.3%	72.7%	2.0	11	2	17
G社	730	50.3%	16	25.0%	282	18.1%	81.2%	5.2	13	3	40
H社	538	73.4%	0	0.0%	44	38.6%	採用なし	-	56	0	44

項目	総従業員数		役員数		管理職数		女性採用比率	勤続年数 男女差	育児休職取得者数		短時間 勤務者
	人員	女性比率	総数	女性比率	総数	女性比率			女性	男性	
A社	2,624	36.7%	20	5.0%	448	12.7%	59.6%	8.4	60	0	94
B社	7,413	59.6%	93	3.2%	647	18.5%	64.5%	12.0	153	1	81
C社	359	53.5%	5	0.0%	101	17.8%	85.0%	13.2	7	0	10
D社	14,714	64.5%	47	2.1%	4,372	41.3%	58.9%	5.8	330	7	857
E社	2,138	38.6%	19	0.0%	242	6.3%	59.6%	11.7	28	0	49
F社	512	52.3%	7	14.3%	184	19.0%	75.0%	3.2	6	0	10
I社	1,419	50.6%	19	10.5%	553	18.8%	46.7%	2	45	0	132
J社	574	81.4%	5	0.0%	68	51.5%	93.0%	4.0	26	0	23

LADY JATA委員会活動

- 第1回（6月13日） 各社の女性活躍のための取り組み・働き方改革への取り組み
- 第2回（7月15日） 若手社員との意見交換会
「女性社員が目指す将来像（管理職を目指す・目指さない）」
- 第3回（9月12日） 委員会での意見交換
「課題の深掘りから新しい管理職像へ」
- 第4回（11月19日） サービス・ツーリズム産業労働組合連合会（サービス連合
ジェンダー平等推進委員会）との意見交換会

各社取り組み

「女性活躍のための取り組み」

- ・育児休業の取得率、年次有給の取得日数、管理職に占める女性労働者の割合、平均勤続年数社員一人当たりの月平均時間外数等の目標を設定。（目標値は各社による）
- ・育休中の社員を対象とした退職者懇親会の実施、復職前面談の実施、退職中社員に対する自己申告面談の実施など。
- ・研修等でのキャリア教育としての階層別研修時に先輩社員を招き、座談会を実施。
- ・2023年度よりコミュカフェ（部署を越えた対話の機会）を実施、コミュニケーション推進。

「働き方改革についての取り組み」

- ・多人数で確認できるメールシステムを導入し、担当制を設けずチームで業務に対応。
- ・多様な働き方を実現する各種制度整備や、各種セミナー等を通じた制度理解促進に取り組んでいる。例えば、2020年から導入した「ふるさとワーク」制度は、転居転勤を要する事業所への異動発令時であっても、生活の拠点として社に登録している「居住登録地」でテレワークをベースに業務に従事する働き方。これにより、転居転勤をしない働き方を選択している社員でも、居住登録地をベースに他地域の仕事（本社業務等）に従事できるようになり、キャリアの選択肢を拡げることに繋がっている。
- ・育児における制度（マタニティ休暇、分娩・育児休職、産後パパ育休、育児時短、ベビーシッター支援割等）の社内浸透を図るべくポータルサイトを刷新した。

JATA若手社員の声

◆若手社員との意見交換会テーマ 「女性社員が目指す将来像（管理職を目指す、目指さない）」

OA：「目指したい」と答えた人 11名

- ・現在、育児と仕事の両立のため時間管理に苦慮しています。部下ができた時に自分が管理者としての責務を全うできるか、現時点では自信があるとは言えず自信がありません。
- ・女性の管理職上司がいないため**将来像がイメージしづらい**。
- ・出張等で家を空ける必要も多々出てくることに対し、どのように**家庭とのバランス**が取れるかが不明。
- ・役職は関係なく人による仕事量に大きな差があるため、どこまで評価されるのが不安。

OB：「特に目指さない」と答えた人 5名

- ・管理職を目指すか目指さないかという事は、働いていく環境や業務内容により異なってくると思います。
- ・今後「目指す」へ変わっていく可能性もあるかもしれませんが、現時点では**現場の第1線で業務をしていきたい**気持ちが大きいです。
- ・ワークライフバランスの**両立が難しそう**だと感じます。
- ・現状のライン課長の**業務量**を見ていると管理職を目指したいとは思えない。

課題の抽出

- 管理職に対する固定概念の払拭、目指したくない管理職像・・・**ロールモデルが必要**
- 業務時間（時短勤務等）に縛られない、その人の能力を見た**適正な評価**
- 誰でも働きやすい会社風土・環境づくり・・・**相互のコミュニケーションが重要**

サービス連合との意見交換会(11月19日)

【意見交換会（一部）】

- ・店頭などの少人数運営箇所での時短社員の対応は。
⇒リテール部門での在宅勤務を可能にする仕組みづくり、DX化やオンライン対応を検討。
店頭では**カスタハラ**に直面して管理職になりたくない社員も出ている。
- ・ジェンダー平等化は画一的な考え方ではなく、柔軟な「働き方」を考えることが必要。
- ・若い人はダイバーシティに敏感、ジェンダー平等をはじめ賃金問題、人手不足問題について取り組みを深めたい。

IV. 弊社での取り組み

えるぼし【認定段階3】取得



ツーリスト インターナショナル アシスタンス サービス
TOURIST INTERNATIONAL ASSISTANCE SERVICE, INC.

弊社は近畿日本ツーリスト、クラブツーリズムを擁するKNT-CTグループの一員です。30年以上にわたりお客さまの旅のパートナーとして24時間365日、安心・快適な旅のサポートを提供しているコールセンターを運営しております。本年7月より訪日事業が新たにスタート。



弊社は2024年7月26日付で女性活躍推進法に基づく厚生労働大臣認定の「えるぼし」認定を取得しました。
「えるぼし」とは、女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主が認定を受けることができます。

今回弊社は女性の活躍推進に関する取り組み実績において、厚生労働省の掲げる「採用」、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」の5つの基準すべてを満たし、えるぼし認定の最高段階である【認定段階3】の認定を受けました。
⇒女性管理職比率：37.5% 女性役員比率：33.3% (2024年2月申請時点)

プラチナえるぼしを目指して

今後2年をかけて「えるぼし認定」を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が特に優良であるなどの一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナえるぼし」認定を目指します。

項目	内容	2024年3月	2026年3月目標
①	管理職における女性比率を高める	37.5%	50%以上
②	女性管理職不在の部署に、行動終了日までに女性管理職を合計1名以上登用する	不在	1名以上
③	全社員の有給休暇消化率を80%以上とする	72.5%	80%以上
④	社員一人当たりの月平均時間外数を10時間以内とする	13.4時間	10時間以内

- 【上記を達成するための弊社の主な取組み】
- DX化推進：AI音声認識ソリューション導入による業務効率化、自動通話品質評価等
 - 評価制度の見直し：評価項目に「働き方改革」「業務効率化への提案・貢献」等を追加
 - キャリアアップ支援：英語研修費用の全額補助、TOEICスコア資格手当新設等
 - 多様なキャリアコース：契約社員の社員登用、社員の中途採用、派遣労働者の雇入れ等
 - コミュニケーション活性化：四半期に一度の個人面談、タウンホールミーティング開催



女性活躍は必然

～女性活躍 = 誰もが活躍の基盤～

2024年12月26日
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



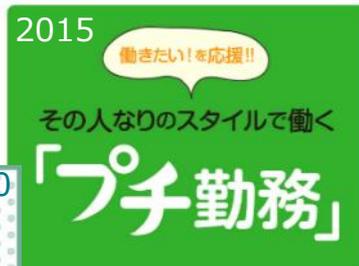


株式会社リクルートの調査研究機関。
多種多様な働き方の実現に向けて、
今と未来を調査研究し、正しく発信する
ことをめざしています。

各種調査

- アルバイト・パート／派遣スタッフ 募集時平均時給調査
- 求職者の動向・意識調査
- シニア層の就業実態・意識調査
- 主婦の就業に関する1万人調査 など

新しい働き方の提唱



センター長 宇佐川 邦子



リクルートグループ入社後、一貫して人材領域を担当。2014年4月より現職。

・地域の特性、業界や企業の特徴を踏まえ、求人・採用活動、人材育成・定着、さらに活躍のための仕組み、組織づくり等、「働くに関する課題とその解決に向けた新たな取組み」をテーマに活動。

・講演・提言に加え、課題解決に向け業界や自治体、各種支援機関と連携した実証事業も行う。内閣府、経済産業省、厚生労働省、日本商工会議所等において委員も務める。

■ 講演キーワード

人材不足解決法

人材育成・定着
にむけた施策

業務分解による
働き方の創出

募集の問題

応募がない

採用基準を満たす人材がこない

面接に来ない、応募・内定辞退

入社後の問題

辞める、定着しない

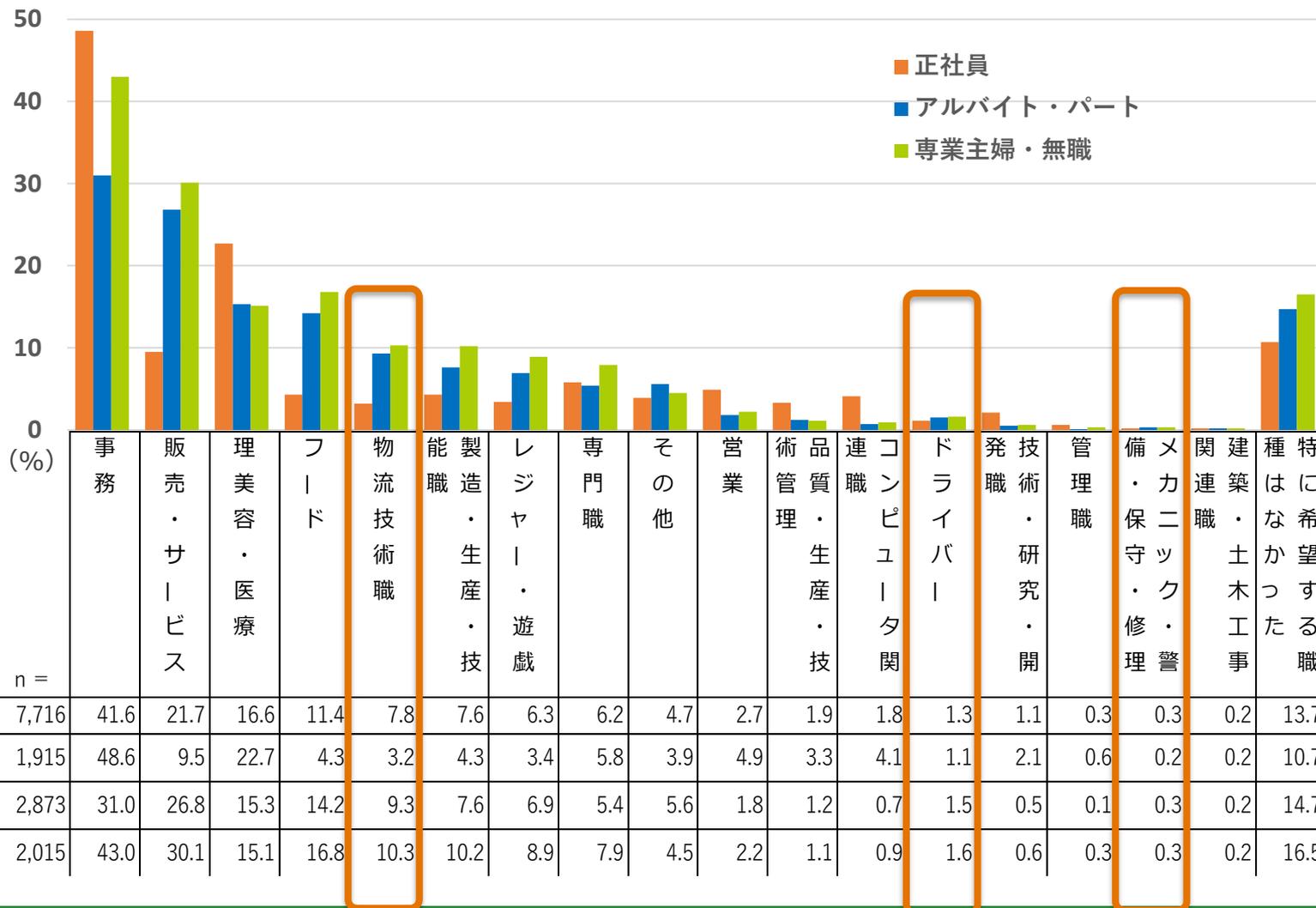
育たない

リーダー（候補）がいない
なりたがらない

応募・採用を増やすには・・・

正社員、物流技術3.2%、ドライバー1.1%、メカニック系0.2%

Q. どのような仕事を探していましたか。（複数回答）【対象者：全員】



	n =	事務	販売・サービス	理美容・医療	フード	物流技術職	能職	製造・生産・技術	レジャー・遊戯	専門職	その他	営業	術管理・生産・技術	品質・生産・技術	連職	コンピュータ関連	ドライバー	発職・研究・開発	技術職	管理職	備・メカニック系	保守・修理工事	関連職	建築・土木工事	種はな	特別な希望する職
女性計	7,716	41.6	21.7	16.6	11.4	7.8	7.6	6.3	6.2	4.7	2.7	1.9	1.8	1.3	1.1	0.3	0.3	0.2	13.7							
■ 正社員	1,915	48.6	9.5	22.7	4.3	3.2	4.3	3.4	5.8	3.9	4.9	3.3	4.1	1.1	2.1	0.6	0.2	0.2	10.7							
■ アルバイト・パート	2,873	31.0	26.8	15.3	14.2	9.3	7.6	6.9	5.4	5.6	1.8	1.2	0.7	1.5	0.5	0.1	0.3	0.2	14.7							
■ 専業主婦・無職	2,015	43.0	30.1	15.1	16.8	10.3	10.2	8.9	7.9	4.5	2.2	1.1	0.9	1.6	0.6	0.3	0.3	0.2	16.5							

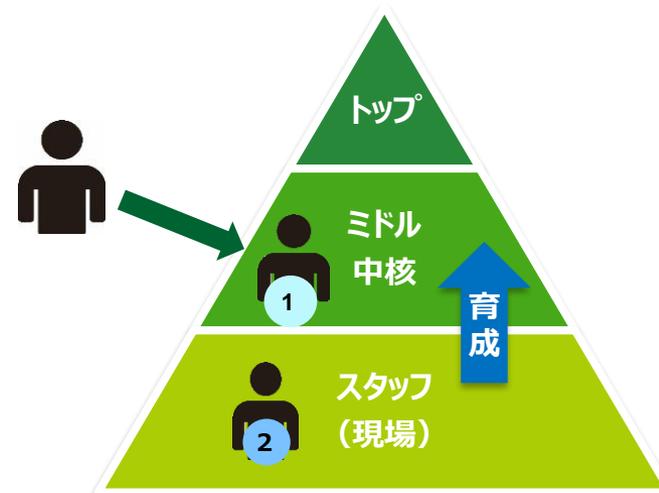
「リーダー候補がない、育たない」

なぜ？

意欲がない？

能力、資質がない？

育てられない？



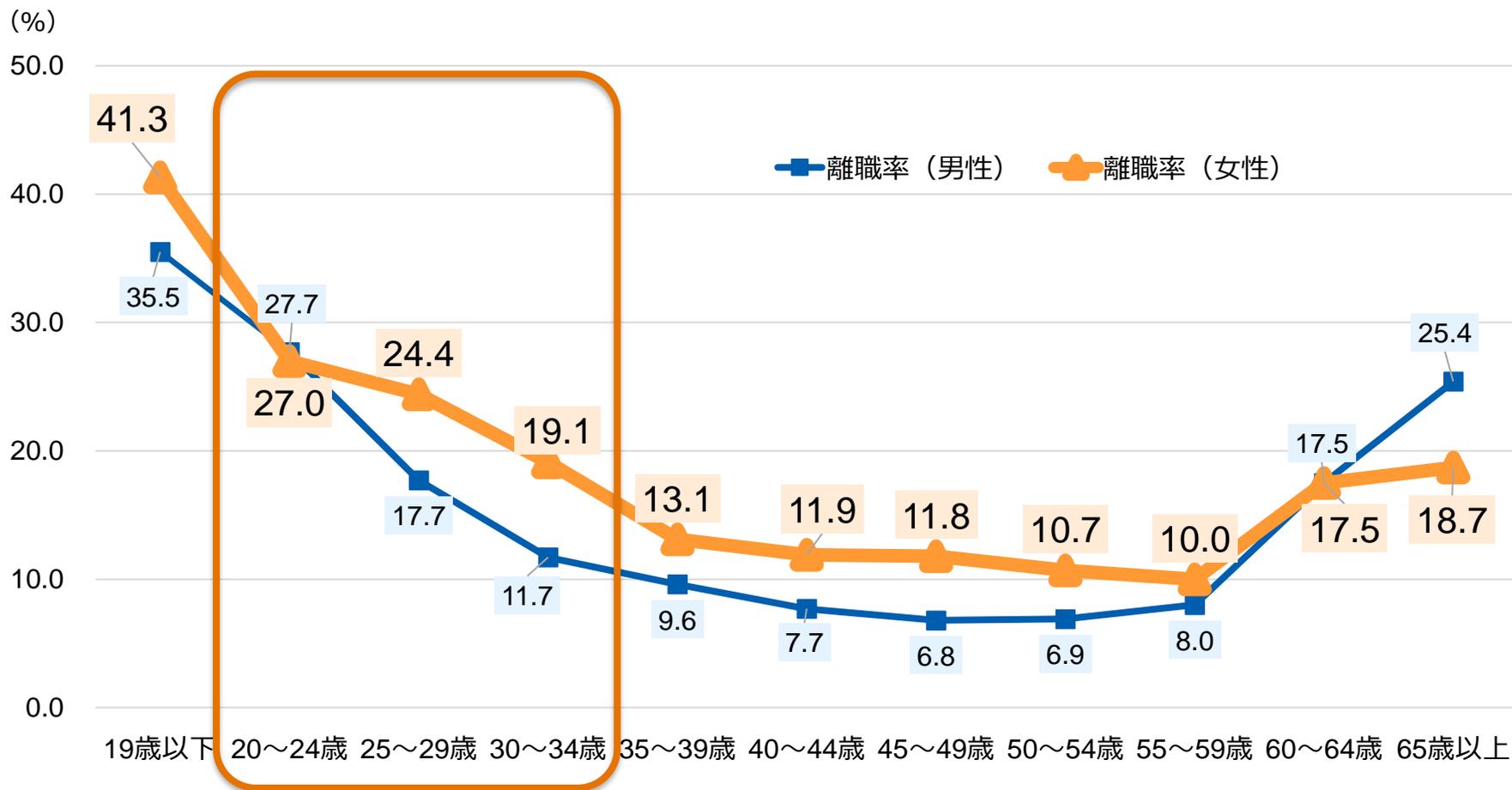
男性は年代差はないが、女性は若いほど管理職意欲は高い

Q. いずれは管理職につきたいと思っている・いた



(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度 内閣府委託調査)より作成。
2. 20代の人は現在どう思っているか、30~60代の人は20代の頃どう思っていたかについて回答。

離職率は20～30代前半が高い



女性活躍は必然 なぜ、女性活躍が必要なのか

日本の脅威と機会の主なドライバーは3つ



VUCA

Volatility (変動性・不安定さ)

Uncertainty (不確実性・不確定さ)

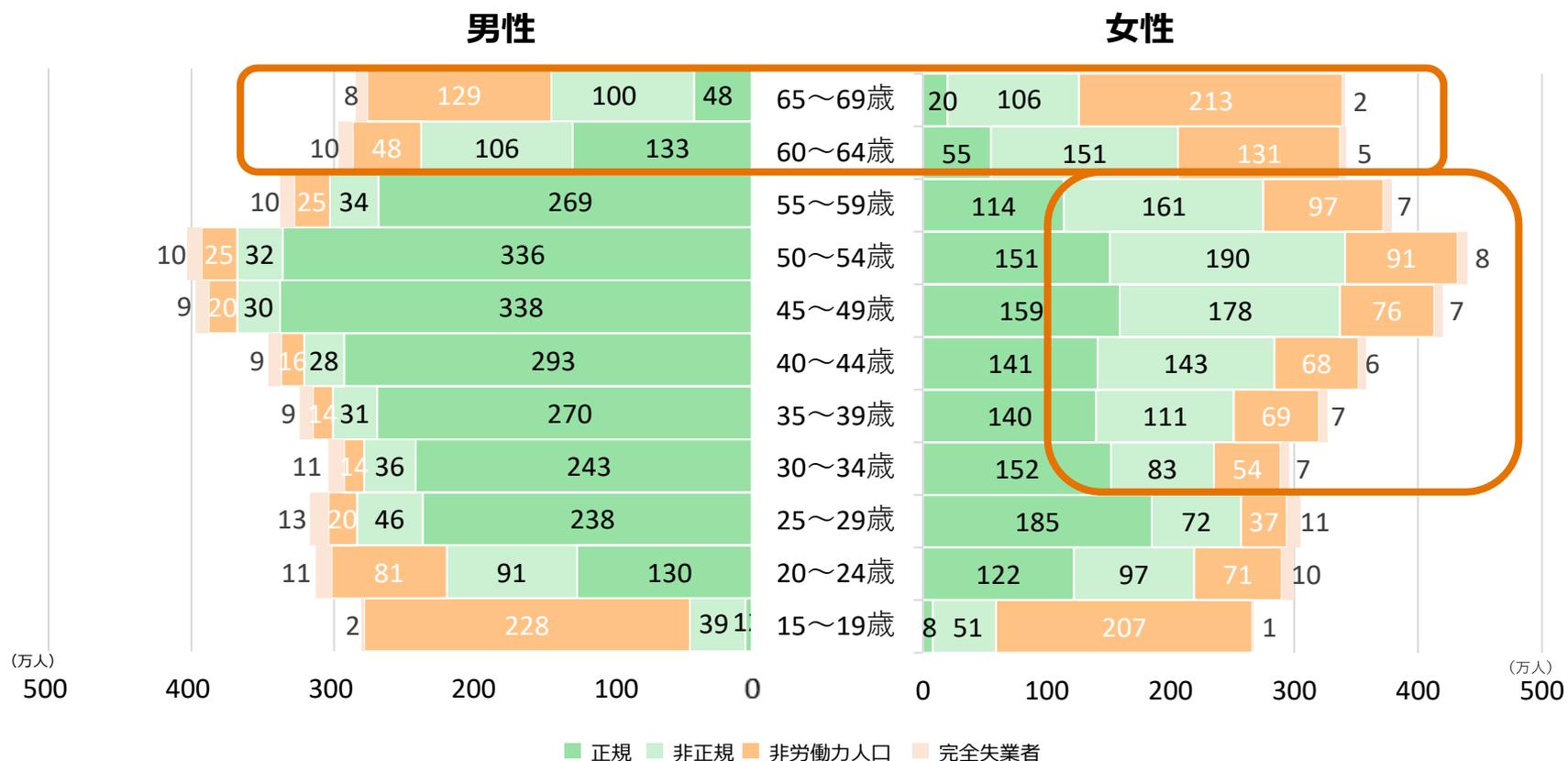
Complexity (複雑性)

Ambiguity (曖昧性・不明確さ)

不確実性に向き合うには、
従来の同質性の高い組織では対応が困難

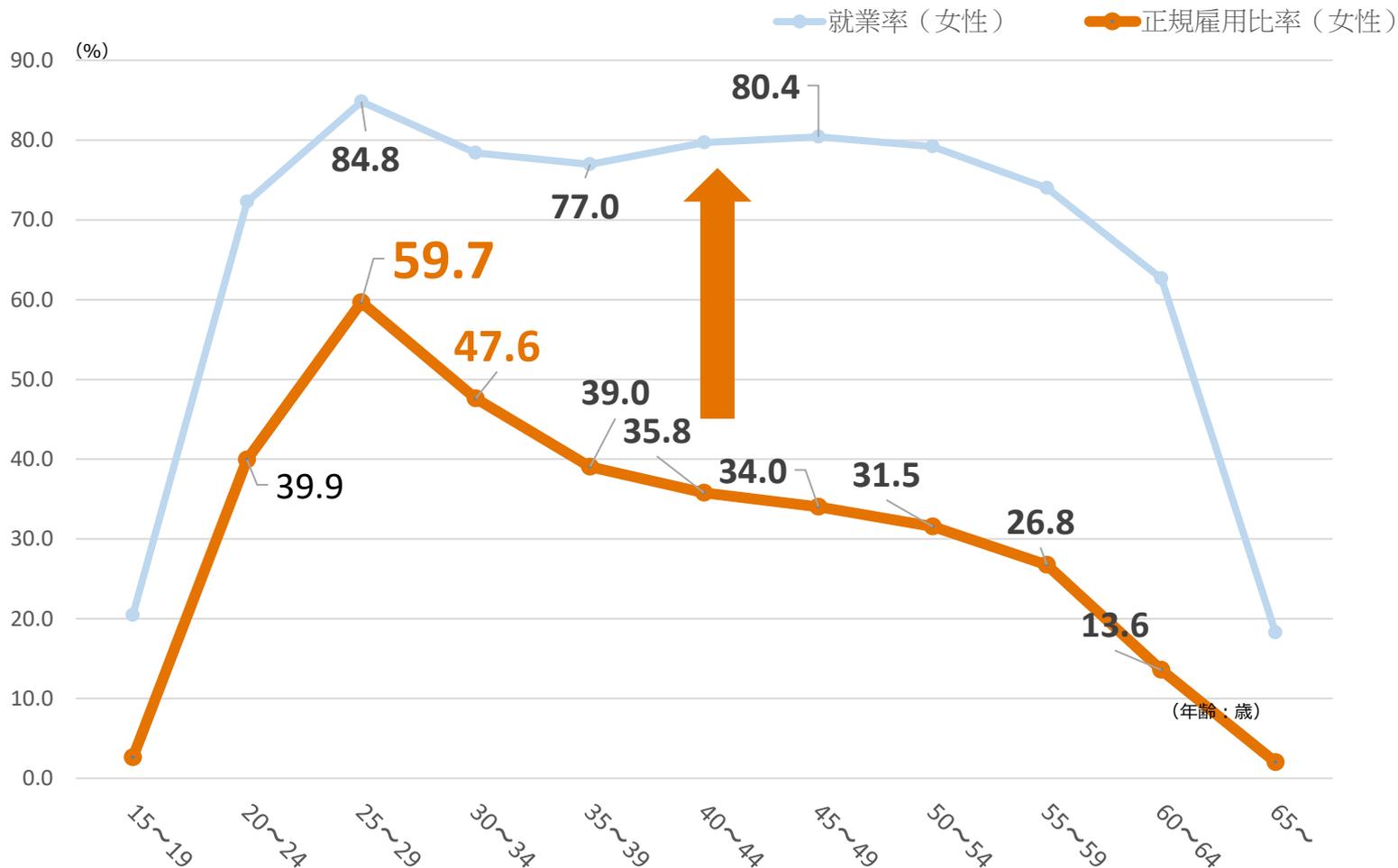
多様な視点・考え方・経験能力
女性の活躍がポイント

潜在的労働力は、既婚女性とシニア



非正規：「パートアルバイト」「派遣」「契約」「嘱託」「その他」（調査回答者の「会社での呼称」）
 非労働力人口：15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」以外の者。就業しておらず、かつ就業意欲のない者（専業主婦、学生、定年退職をした高齢者等）
 完全失業者：15歳以上の働く意欲のある人のうち、仕事を探しても仕事に就くことのできない人

M字は解消傾向だが、L字が存在。20代後半ピークに正社員は減少

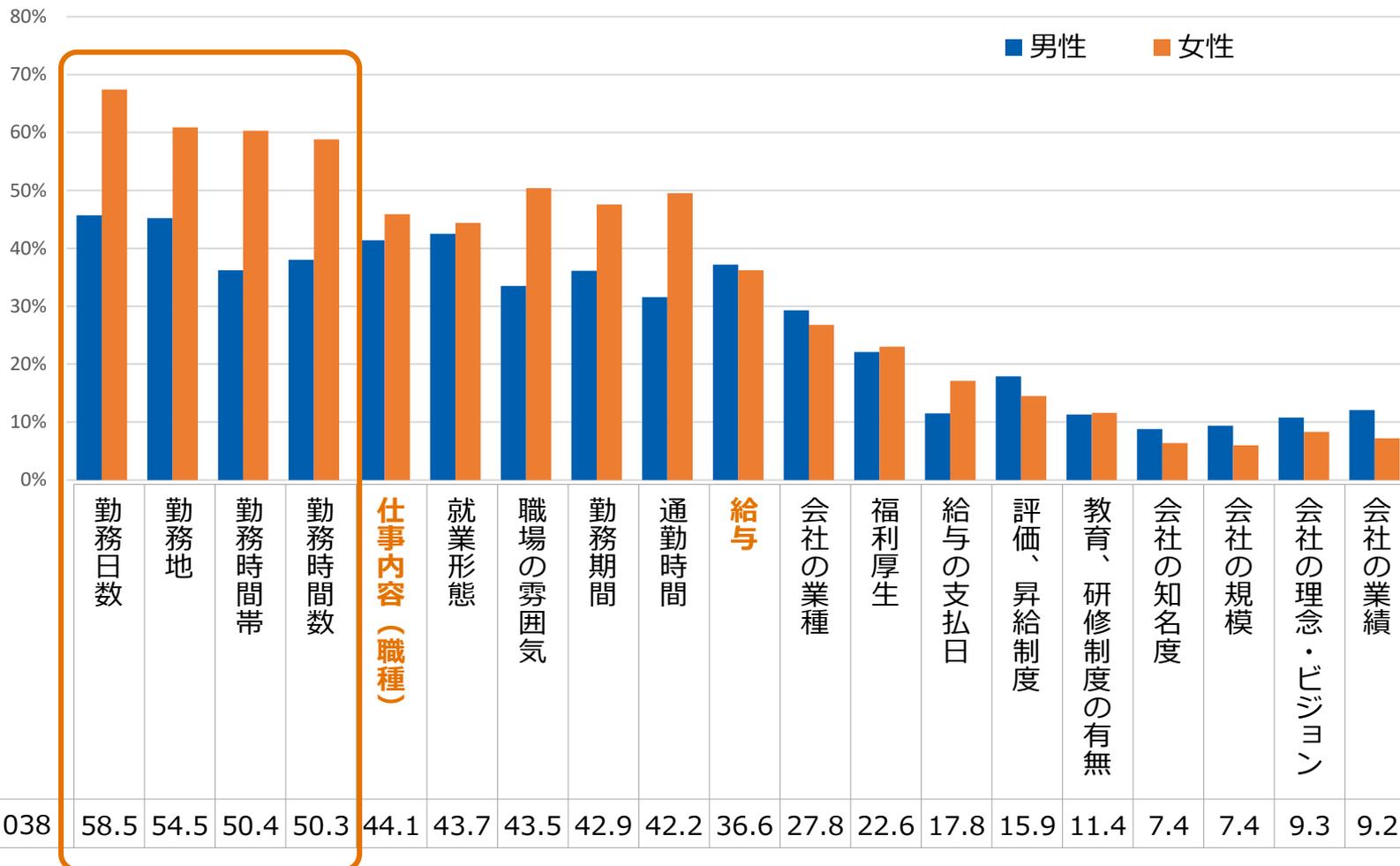


(※) 長時間労働を中心とした慣行、女性への家事・育児等の偏り、固定的な性別役割分担意識等

女性の応募を増やす、活躍促進のために
働き手を知る

「日数・時間、勤務地」が6割超、職種4.5割、賃金は4割 働き続けられる‘働き方’と、できそうな‘仕事’

Q. 仕事を探していたとき、下記の項目について、どのくらい重視していましたか。
 (単一回答「絶対条件だった」「他の条件がよければ我慢した」「もともと関心がなかった」のうち、「絶対条件だった」を選択した人の割合)
 【対象者：全員】（複数回答）

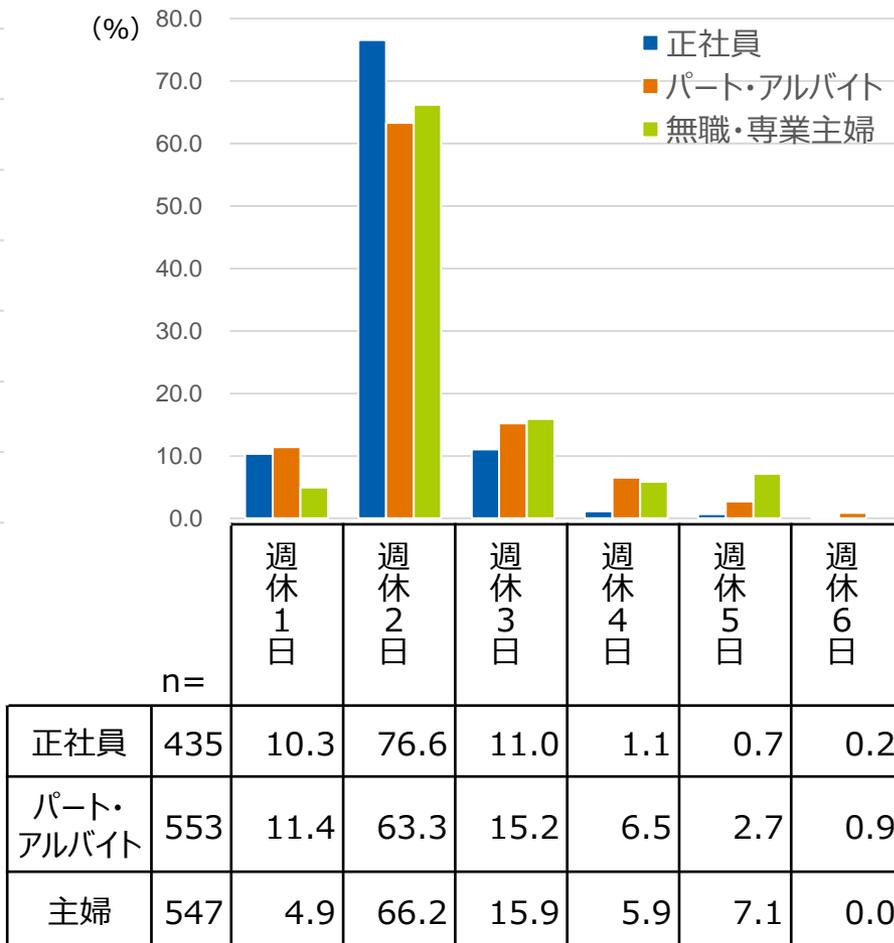
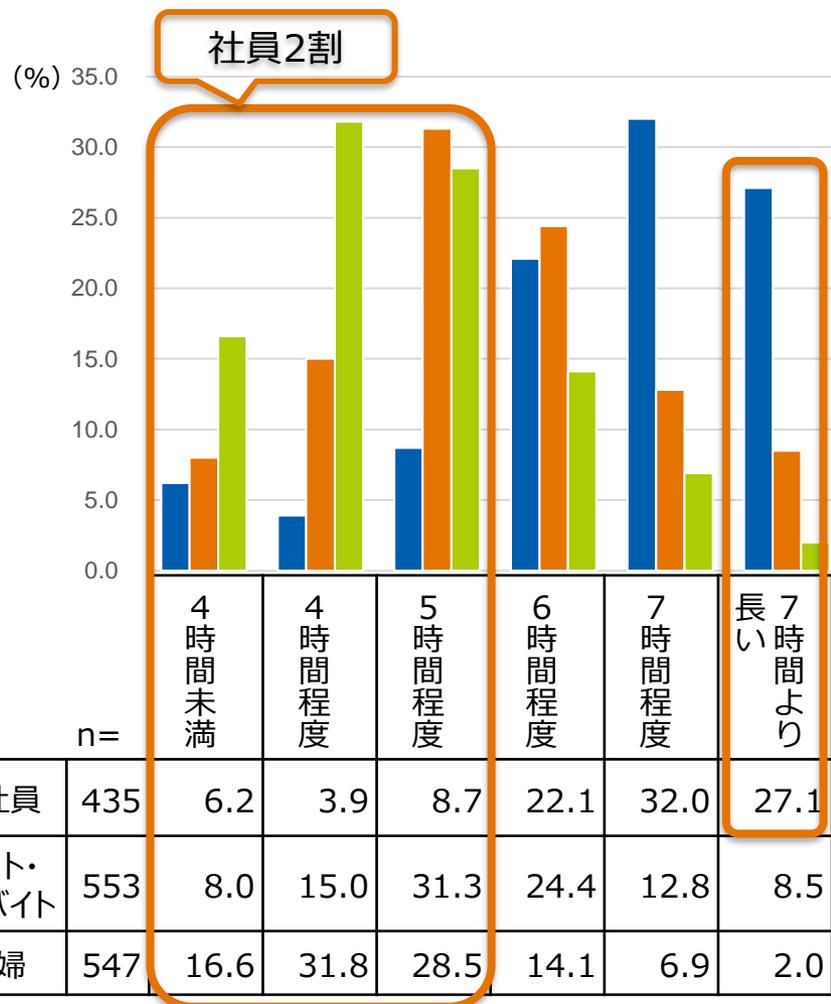


n=

全体	13,038	58.5	54.5	50.4	50.3	44.1	43.7	43.5	42.9	42.2	36.6	27.8	22.6	17.8	15.9	11.4	7.4	7.4	9.3	9.2
----	--------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----

~5時間希望が正社員でさえ2割、AP5.5割、主婦8割
7時間より長いのは3割のみ

左 Q.あなたの希望の1日の就業時間を教えてください。(単一回答) 右 Q.あなたの希望の、休日の曜日を教えてください。(複数回答)【女 20-49歳、既婚子あり】



VUCA

人口減・高齢化

IT化の加速

グローバル化

多様な視点・考え方・経験、能力が必須
女性活躍がポイント

応募・採用を増やすには・・・

‘できそう、続けられそう’ → やってみたい

柔軟・多様な働き方の選択肢 & 仕事内容

リーダー・管理職登用には

まずは離職防止 → 活躍支援

ジョブズリサーチセンター

検索



● 人材活用事例



2022. 10. 03

人材活用事例

“パパ育休”推進で選ばれる企業に～1年間の長期取得や分割取得も。安心して休める組織風土と体制づくり～



2022. 09. 13

人材活用事例

短時間勤務×「ダブルワークOK」「子育て両立」で新たな人材を呼び込む ～小さな企業だからこそできる柔軟な運用～

● 平均賃金レポート

2024年10月度

アルバイト・パート募集時
平均時給調査（三大都市圏）

↑ 1,212 円

2024. 11. 15

最新市場データ

三大都市圏の10月度平均時給は前年同月より35円増加の1,212円

2024年10月度

派遣スタッフ募集時
平均時給調査（三大都市圏）

↑ 1,666 円

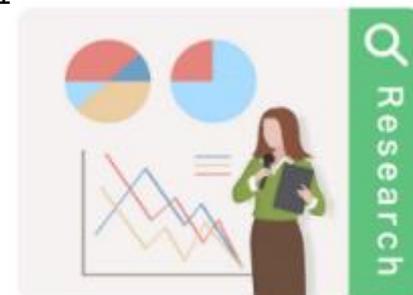
2024. 11. 15

最新市場データ

三大都市圏の10月度平均時給は前年同月より23円増加の1,666円

● 各種調査

- ・シニア層の就業実態・意識調査2021
- ・女性の就業に関する1万人調査
- ・求職者の動向・意識調査
- ・業界別レポート
働く人と職場2019



● 新しい働き方の提唱

