ジェンダーネットワーキング
アクション・取組事例集

第１版（令和８年１０月作成）

関東運輸局・関東地方整備局

事例集一覧

国土交通省

はじめに

この事例集は、ジェンダーネットワーキングに参加した企業・団体の取組を共有し、参加者同士の学び合いや新たな取り組みのきっかけづくりを目的として作成しました。

ジェンダー主流化の推進に向けた課題や取組内容は、企業の規模や業種、組織風土によって様々です。一方で、他社の取組や工夫、悩みや課題から得られるヒントは少なくありません。本事例集には、取組の成果だけでなく、ネットワーキングへの参加をきっかけに始めた取組や検討中の取組、実施してみて得られた気づきや課題も掲載しています。「まだ十分な成果が出ていないから紹介できない」のではなく、「まずやってみたこと」を共有することが、次の一歩になると考えています。

本事例集が、皆様の職場におけるジェンダー主流化の推進に向けたヒントとなり、新たな取組を始めるきっかけとなれば幸いです。また、本事例集は今後も継続的に更新し、参加企業・団体の取組の変化や発展を蓄積していく予定です。

本事例集を通じて、参加企業・団体相互の学びと交流が深まり、関東地域におけるジェンダー主流化の取組の輪がさらに広がっていくことを期待しています。そして、本事例集が事業者の皆様におけるジェンダー主流化の取組推進の一助となり、誰もが能力を発揮できる職場環境づくりや、利用者一人ひとりに配慮したサービスの向上、さらには地域・社会の発展につながることを願っています。

業界	取組名	事業者	P
総合物流	女性係長職を対象とした研修の実施	日本通運株式会社	1
総合物流	女性社員を対象としたライフスタイルワークショップ	日本通運株式会社	2

女性係長職を対象とした研修の実施（日本通運株式会社）

更新日：令和8年10月

業種	総合物流	従業員規模	31,537名 （男性24,149名、女性7,388名）	所在地	東京都千代田区	ネットワーキング参加回数	２回目

課題認識

・女性管理職人数が少ない
・女性のキャリアモデルが少ない
・管理職になりたくないという声が多い

取組テーマ

□利用者・顧客サービスの改善　□人材確保・採用　□人材育成・キャリア形成　■女性活躍・多様な人材の活躍推進　□働きやすい職場環境づくり
□地域・社会との連携　□その他（　　）

ネットワーキング参加後のアクション（取組）

視点　□利用者・顧客　■働く人・組織　□地域・社会

【キャリアアップワークショップを開催】
女性リーダー候補者向けの研修を実施
■目的：マインドセット・ネットワーク構築
①目指すリーダー像を明確にイメージする
②リーダーに必要とされるスキルを知り、自身の課題・現在地を把握する
■対象：女性係長職相当（NXグループ全体）
■実施時期:2026年9月～12月（年3回、1回30名程度）
■研修後、希望者にキャリア面談を実施
懇親会もセットで実施

【ディスカッションテーマ】
１．あなたが管理職になったときのための理想の職場環境とは？
２．１を実現するために、あなたが管理職になったら最初の３か月で何をする？

【インプット内容】
１．多様なリーダーの果たす役割
（１）後進を導く存在（ロールモデル）
（２）多様なリーダーの必要性
（３）リーダーに求められる資質
２．自分の目指す姿を知る（考える）
（１）「目指す姿の」描き方
（２）リーダー像はひとつではない
（３）自分の目指すリーダー像を整理する
３．明日からの行動宣言

現時点での状況

・女性管理職が約５％と少ない
・現在は総合職の採用比率が男女同じくらいの比率

今後の目標・予定

2028年までに女性管理職比率８％

進捗レベル

□検討開始　□試行実施　■継続実施　□定着化

アクションから見えてきたこと（取組の結果）

- **管理職・キャリアへの関心は高い**
- **ロールモデル不足と管理職への不安が大きい**
- **多様なリーダー像への気づきが必要**
- **継続的な機会提供が必要**
- **女性に特化した施策の目的を丁寧に伝える必要性**

女性社員を対象としたライフスタイルワークショップ（日本通運株式会社）

更新日：令和8年10月

業種	総合物流	従業員規模	31,537名 （男性24,149名、女性7,388名）	所在地	東京都千代田区	ネットワーキング参加回数	2回目

課題認識

・育児との両立が難しい
・女性のキャリアモデルが少ない
・キャリアについて受け身

取組テーマ

□利用者・顧客サービスの改善　□人材確保・採用　□人材育成・キャリア形成　■女性活躍・多様な人材の活躍推進　□働きやすい職場環境づくり
□地域・社会との連携　□その他（　　）

ネットワーキング参加後のアクション（取組）

視点　□利用者・顧客　■働く人・組織　□地域・社会

【ライフスタイルワークショップを開催】
女性社員のロールモデルが少ないことを踏まえパネルディスカッションを実施
■目的：マインドセット・ネットワーク構築
　①ワークライフバランスの取れた自分らしい働き方を見つける
　②先輩社員の経験を聞き、自分らしく働くためのヒントを得る
■対象：女性社員（職位・年齢・勤続年数不問）
■実施時期:2026年9月～11月（年3回、1回30名程度）
■パネルトークでは、「育児を経験しながら働いている方」
「総合職として全国で働いている方」「エリア限定で働いている方」
「経験者採用として当社で働いている方」など様々なキャリアを
歩んできた方を呼び対話を実施
■実施後、希望者にキャリアカウンセリングを実施

【パネルトーク】
1．自己紹介
2．仕事をしていて嬉しかったこと、よかった！と思ったこと
3．失敗談、悩んだ、困った、こうすればよかったなと思うこと
4．自分の選択を通して得たもの

【インプット内容】
1．自分らしい働き方を考える
自分が働くうえでのこだわりや大切にしたい価値観を知る
2．タイムマネジメント（限られた時間で成果を出す）
時間の使い方を振り返る、自分の仕事を見つめ直し改善する
3．女性が直面しやすい課題を知っておく
育児や介護との両立、１人で抱え込んでしまう等・・・

現時点での状況

・過去はライフイベントをキッカケに退職していた方が多い
・身近にロールモデルがいない
・評価制度、育児時短、経験者採用、キャリアルート転換など制度を整えた

今後の目標・予定

2028年までに女性管理職比率８％

進捗レベル

□検討開始　□試行実施　■継続実施　□定着化

アクションから見えてきたこと（取組の結果）

・手上げ制で一定数の参加があり、女性社員のキャリア形成に対する関心の高さがうかがえた。
・会社の制度を浸透することができた。
・先輩社員の実体験を聞くことで、自身の「働き方」「時間の使い方」「将来のキャリア」を具体的にイメージする機会となった。
・身近な体験談や率直な思いに触れることで親近感が生まれ、キャリアアップに対する不安や迷いの解消につながった。
・一方で、社内には多様なキャリアや働き方を身近に感じられるロールモデルがまだ十分に見えていないことも課題として認識された。