

女性活躍やジェンダー主流化に関する取組を共有できるコミュニティの一環として、「女性活躍推進シンポジウム」を開催した。

日時：令和8年2月19日（木） 場所：大阪歴史博物館 第1研修室

内容：第一部：基調講演 第二部：事例発表、パネルディスカッション 参加者：78名（現地22名、WEB56名）

### 第一部：基調講演

#### 「関西の女性活躍をめぐる現状と課題」

講師：追手門学院大学 経済学部 副学部長

長町 理恵子 教授



- ・近畿の女性就業率は、全国平均値より低いものの、上昇傾向。20～49才の都道府県別就業率では、ここ20年で関西が一番大きく伸びている。
- ・特に有配偶者は25ポイント上昇しており、子育てによる退職の減少や一旦労働市場から退出後にパートや正社員で労働市場に戻っていると考えられる。
- ・産業別に見て、女性割合が低い「運輸・郵便」部門も徐々に女性就業者の割合が高まっている。今後の取組や意識の高まりで女性就業者が増える可能性がある。
- ・運輸・郵便企業の6割が、新卒女性を採用していない。その結果、管理職比率を上げることが難しいテーマになってきている。
- ・若年社会人の育休取得意向は男性で66.6%。男女を問わず若者の育休取得意識は高い。

#### ジェンダー主流化に向けた課題解決の視点

1. 労働環境の改善：  
男女の違いを理解した上でできることは何か。性別に関わらない取組みが、女性活躍を推進する
2. 意識の変化を見逃さない  
若者の意識の変化や、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を認識する。ジェンダー主流化を女性だけで考えない。固定観念にとらわれない取組みが、地域活性化の近道。
3. 社会インフラの整備と意識醸成  
交通・まちに女性の視点を入れると、女性だけでなく子ども連れ、高齢者、障がい者も生活しやすくなる。ジェンダーギャップの解消は、働き方や生き方の選択肢が増えることに繋がる。

### 第二部：事例発表

#### 「南海電鉄における女性活躍促進の取組み」

南海電気鉄道株式会社

人事部（人財・組織開発担当）課長 中村美紗子 氏



「育児・介護等を行う人財やシニア人財に、業界最高水準の働きやすい環境を提供すること」を目標に掲げ、制度を充実させている。

##### 取組1：駅の日勤化

時間外労働の平準化を転換し、育児介護など制約を抱える従業員の時間外労働を極力なくす一方、時間外労働で収入を増やしたい従業員はこれまでと同水準の時間外労働を行う。最終的には全駅で勤務ポスト7割日勤化を目指している。

##### 取組2：南海女子の本音トーク

入社7年目の女性社員が女性管理職と対話。悩みの共有、課題認識や視野を広げるきっかけとして有効であった。一方で個人が自分らしいリーダー像を描ける状態に至るには更なる取組が必要。

##### 取組3：パパトーク

育児をしている男性社員の交流イベント。悩みを共有することで一定の評価を得た。一部仕事と家事の両立に関する課題解決や、不安の解消までは至らなかったという意見もあり、引き続き心理的安全性の向上に取り組んでいく。

##### 取組4：ベビーサポート制度

男女ともに出生後、最大で10日間の有給休暇を育児に充てることが可能。育児休業と育児目的休暇の取得率は年々上昇し、2024年度の男性の取得率は97.7%。

女性活躍だけでなく、DEI（「Diversity（多様性）」「Equity（公平性）」「Inclusion（包括性）」）の観点から一貫して社員が働きやすい制度・風土にしていくことが重要

## 第二部：事例発表②

### 「女性バス運転者拡大に向けた取り組みについて」

奈良交通株式会社  
総務人事部（人事労務グループ）  
統括課長 堀崎 大 氏



奈良交通のバス運転者数は約1,000名。そのうち女性運転者は41名で4%（全国平均2%）2022年度からおよそ3年間で2%から4%に倍増した。

女性運転者の採用・定着の取組

1. デイタイム社員制度  
昼間帯の乗務を中心とした正社員の短時間勤務制度。育児・介護などそれぞれの事情に応じて勤務形態を設定する。

2. 女性運転者座談会・女性限定バス運転体験会  
情報交換や交流の場を提供し、人脈を広げることにより、女性運転者採用拡大への施策につなげている。

3. 女性をターゲットにした募集ツール  
実際の女性運転者がモデルとなり、ポスター・リーフレットを作成。路線バスにもラッピングをし、反響があった。

4. 施設の整備  
バス車庫内に女性専用の休憩室を整備。好評を得ている。

女性採用の取組がテレビなど多数メディアで取り上げられ、取組や制度の認知度が上昇した。

女性運転者が増える→制度・施設の整備が充実→働く上での安心感→定着率の向上→女性運転者が増えるという、採用と定着のサイクルが回り出している。



ラッピングバス

## 第二部：事例発表③

### 「ジェンダーギャップにとらわれない働き方」

白石海運株式会社  
代表取締役専務 白石 紗苗 氏



- ・乗組員数は全体で28名。うち女性2名。実際に乗船した経験から、工夫すれば女性でも船に乗れると考えた。
- ・船内では男女で生活を共にするため、小さい船内ではプライバシーを十分守れないところもある。
- ・育休・産休・介護休暇を取りやすい雰囲気、環境にすることが大切。

工夫1：男女ともに快適な空間を作る  
トイレや居住区などでは、使用中の札を男性も女性もかけるようにする。  
清潔なトイレや更衣室など、男性にとっても快適だと思ふことが重要である。

工夫2：乗船期間の短縮化  
従来は90日乗船+30日休暇＝年間90日しか陸上にいない。  
→40日乗船+20日休暇とし、できるだけ陸上に降りられる体制とした。その分多く雇用する必要があり、非常に苦労した。

工夫3：ルール・知識の共有  
・女性船員には生活のルール（風呂・トイレの使用方法、生理用品の捨て方）をQ&A方式で説明。  
・生理休暇取得だけでなく、通院しやすい環境を整える。  
・女性船員に生理（ホルモンバランス）について説明。男性船員にも聞いてもらっている。ホルモンバランスが女性の体に与える影響を男性も女性も理解することで、生活を共にするのに非常に役立っている。

男女それぞれのメリットを活かして、互いに尊重し合い共生していくことが大事である。

## パネルディスカッション



### 議題1：男女一緒に誰でも活躍できる環境を考える

- (鉄道) 駅の技術職の女性職員比率が今後増えると、夜勤等に対応するため設備投資などが必要になってくると思う。
- (バス) 欠便しないよう、男女関係なく有給の取得などお互いをカバーする文化がそもそもある。制限がある人でもその部分を助けてもらえるという逆の発想が可能である。
- (海運) 女性が体力的に難しいことは、助けて下さいと言うことが重要。言うにも勇気がいるので、会社が乗組員同士のコミュニケーション力を高めることで、簡単に助けることができる環境作り心がけている。

→作業現場などで工具を女性が使いやすいように改良すると、結果として高齢者や体力のない男性にも使いやすくなった事例もある。女性活躍は、男女ともに活躍できる職場を一緒に考えていくことが、非常に大事なポイントである。

### 議題2：女性の管理職について

- (バス) 女性比率はまだ低く、拡大に取り組んでいる。社内文化が成熟すれば、チャンスやステージも広がってくると思う。
- (海運) 日本の社会では、男性が休みを取ったり、仕事をセーブすることに対して企業側が気持ちよくいいよと言える環境ではない。パパ育休など制度は浸透してきているので、第2弾として社会全体で応援できる次のステップが必要。
- (鉄道) 女性社員からは、子育て期と管理職になるタイミングが重なり、昇格に抵抗がある、自分自身の子育てに対する価値観や考えがあって、昇進に前向きになれないといった声を聞く。社会全体で女性に偏りがちな家事・育児の負担をどうするか考え、男性も安心して休暇取得ができるようになればよいと思う。

Q：御社の働き方改革で、時間外労働がないタイプだと出世できない懸念は出てくるか？

A：管理職で時短になる場合は、その分の業務負担の原因を会社として考えなければならない。同時に、管理職をためらっている女性社員に対してどう声かけをしていくかが非常に大事。皆で支えるメッセージがないとなかなか女性も勇気を持っていないのではないかな。

→参加者から質問の多かったテーマである。ある地方自治体では、昇格試験に「自薦」だけでなく、「他薦」（上司からのお墨付きや同僚の推薦）を取り入れたところ、女性の管理職が増えた事例がある。管理職になることでやりたい仕事ができること、スケジュール管理や業務配分もコントロールできるという、管理職のメリットが見えると、女性が管理職になるイメージを持ちやすくなるのではないかな。



### 議題3：社内・社外への影響

- (海運) 女性を採用することで船内が明るくなった。男女ともにコミュニケーションが広がることで、船内の危険箇所を共有するなど安全意識の向上に繋がった。
- (鉄道) 視野が広がり、よりお客様目線のサービスに繋がる、物事の考え方が先進的になっていく。制約のある女性が増えることにより、様々な制度が整うことにより、男性自身も働きやすくなる。例えば介護は男女関係ないので、共に取り組みやすくなる社内風土になる。
- (バス) 企業や職種のイメージアップはかなりある。「女性が活躍できる会社というのは、男性も働きやすいのでしょう。」と外部の方に言われた。また、社内バス運転の競技会で女性運転者が優勝し、男性運転者がプライドをくすぐられるなど良い刺激になっている。



## 最後に一言

(海運) 女性を雇用することはそんなにハードルは高くない。工夫次第で乗り越えられる。女性雇用で良くなる点が沢山ある。

(バス) 次回このような機会を発表するときは「女性運転者が10%」になったと言えるように取り組んでいく。

(鉄道) 昇進に悩んでいる人へのメッセージとして、チャンスがあるときに、子育てを理由に辞めるのではなく、トライすることも選択肢に入れ、自分のキャリアを考えてほしい。

→ 普段学生と接していると、男子学生は育休取得に前向きで、私たちの世代とはずいぶん違っている。そういった若い人の自由な発想、これまで労働市場に出ていなかった女性など、潜在的な能力を企業や社会に活かすと、企業並びに社会全体の経済成長に繋がっていく。

講演で話したように、関西、特に交通分野の女性就業率の伸びしろは非常に大きいので、今回の事例発表を参考にしてほしい。



## 参加者の反応 (アンケートより)



基調講演、各事例発表は約9割、  
パネルディスカッションは約8割が  
「非常に参考になった」「参考になった」と  
回答。

- ・昔と比べ、女性の高学歴化が進み、働くことが当たり前になってきているが海外と比べ管理職の割合が少ないと感じ、まだまだ課題があると感じた。
- ・各社独自の取り組みをされていて、参考になった
- ・非常に参考になる事例が沢山あった。女性を特別扱いしているわけではなく、すべての人が働きやすく、自分にあった働き方が見つけられる環境づくりに取り組んでいきたいと思う。
- ・鉄道や交通系は男性が多いイメージがあるが、女性が活躍しやすいよう雇用形態や男女ともに快適な環境を作りが進んでいる事を知ることができ、自分自身の知見が広がった。
- ・職場環境の違いにより、ジェンダー主流化のために工夫するポイントが異なることが理解できる内容であった。
- ・女性目線の話や様々な方に女性特有のバイオリズムを話して下さり、なかなか言いにくい話だったかもしれませんが。勇気を出してプレゼン頂きありがとうございます。重要だと思えます。