

開催の背景

- SDGsの17ゴールの1つに、すべての人々が性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができる「ジェンダー平等」が掲げられたことを受け、国際社会においては、「女らしさ」、「男らしさ」などの性別による固定的役割分担や偏見等が、社会的に作られたものであることを意識するジェンダーの視点を、すべての政策及び事業に取り込むことにより、ジェンダー平等を達成する、「ジェンダー主流化」の取組が進みつつある。
- 国土交通分野においても、行政やサービスを提供する側が男女の異なる課題やニーズを理解して政策やサービスに反映していく「ジェンダー主流化」の取組を進めることは、我が国のジェンダー平等を実現する観点から喫緊の課題であるとともに、共生社会を推進する観点からも極めて重要である。
- また、女性の利用者のニーズを満たすサービスを創出するためには、サービスを提供する側の事業者において、従業員や意思決定層たる経営幹部における女性比率を高めることも重要。
- 「ジェンダー主流化」の取組の必要性や方向性について、好事例の発信によって社会の機運醸成を図るとともに、必要な知見を蓄積するための取組の一環として、全国の地方運輸局において順次座談会を開催しており、九州運輸局では、令和7年2月7日に開催。

「ジェンダー主流化の取組に関する九州運輸局長との座談会」

出席者 交通・観光等の各事業分野で活躍される女性の経営者・幹部・従業員、ユーザを代表とする立場の女性（出席事業者は下記のとおり：順不同）

〔鉄 道〕 九州旅客鉄道株式会社	〔海 事〕 阪九フェリー株式会社
〔バ ス〕 西日本鉄道株式会社	〔観 光〕 九州産交ツーリズム株式会社
〔タクシー〕 第一交通産業株式会社	〔経 済〕 一般社団法人九州経済連合会
〔トラック〕 有限会社Miyamaコーポレーション	

テーマ

- ◆「顧客(女性)に対する商品やサービスの開発・提供等の取組について」
- ◆「女性の従業員の採用・定着や幹部への登用を増やすための取組・工夫等について」
- ◆「今後さらに女性が働きやすく、女性参画が進むために求められること」



各事業者等におけるジェンダー主流化の取組事例

◆顧客(女性)に対する商品やサービスの開発・提供等の取組について

- ・車両を更新する際は、吊革の位置など体格差等を考慮、海外の方も増えているので、4か国語表記等の設備も配慮している。【鉄道】
- ・男性・女性といった区切りではなく、年齢や時間帯等で利用者を分けた商品を展開している。【バス】
- ・性別によってではなく、お客様一人一人の状況に合わせてサービスを提供する、という気持ちで乗務員は業務を行っている。【タクシー】
- ・毎日行っている宅配事業において、特に高齢者の方とのコミュニケーションを重ねる中で生まれたニーズに合わせ、新たなサービスや事業を立ち上げている。女性の社員にはドライバー以外の資格も取得してもらい、ニーズに合わせたサービスを作っている。【トラック】
- ・若い世代は、フェリーの乗り方が分からないという人もいるが、チケットレス対応が進み、窓口に出向く必要はなく、家でインターネット予約をし、そのままフェリーに乗船できる。インターネットでの予約が難しい高齢者には、電話で予約対応を行っている。人材不足の中で、限られた人員でできるサービスを少しずつ開発している。【海事】
- ・女性に特化した取組の検討ではなく、利用客全員の状況を現場や利用データで把握し、ニーズに合った解消策を検討することが大切。【経済】

◆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・工夫等について

- ・社員の意見を聞きながら働き方に関する様々な制度を拡充する取組を行っているが、どれだけ多くの制度を作っても、その制度を利用できなければ意味がなく、制度を利用しやすいような職場の雰囲気を作ることが大事であり、それは管理職の仕事。そのため、管理職に対して、社員とのコミュニケーションの取り方や、どのような職場にしていきたいかということを問うような研修を積極的に行っている。【鉄道】
- ・「バスの運転手＝年配の男性」というイメージで育ってきている方もたくさんいるので、採用時のPRは男性、女性、年代別の人物をバランスよく登場させることを心掛けている。【バス】
- ・女性乗務員を集めた会議を全国的に展開し、その場で出た女性乗務員の意見を取り入れ、採用活動にも活かしている。また、女性だけではなく、高齢者や若手の乗務員だけを集めた会議体もあり、今後も働き続けてもらえるような取組を行っている。【タクシー】
- ・当社は、女性に限らず、高齢者や外国人、障害のある方も雇用している。多様な方を受け入れていくことが必要だと思う。【トラック】
- ・産前産後・育児休暇を取得後も管理職が目指せるとの考えを持てるよう、休暇取得をした自分自身が、お手本となるよう努めている。【海事】
- ・管理職における女性率の目標を設定し、達成のための女性活躍を支援するための集まりを立ち上げ、サポートをしている。【観光】
- ・当連合会が開催している女性管理職の勉強会の対象エリアを福岡から九州に拡大し、好事例の横展開を行っている。その他の活動においても出席者の大半が男性というような会議が多い、勉強会参加者に会議に出席してもらい、女性参加比率を上げていく取組を継続して実施している。【経済】

◆今後さらに女性が働きやすく、女性参画が進むために求められること

- ・子どもがいる社員が急に帰らなくてはならない状況になった時、「申し訳ございません」と言って帰っていく姿を見ると忍びない。「申し訳ない」と思う気持ちは大切だが、そのような状況の時は「ありがとうございます」と言いながら帰ってほしい、と社員に伝えている。お互いが認め合い、助け合いの気持ちを持っていれば、職場は良い雰囲気となり、社員もいきいきと働けると思う。【鉄道】
- ・男性の育児休暇取得率が向上しており、制度に関する理解が深まっていると感じている。女性も男性も若いうちから、ライフステージが変化しても、働くことができる仕事と伝えていくことが必要。【バス】
- ・「タクシーの乗務員＝男性」という印象が根強いと感じている。その印象を打破するために、女性も働きやすいことをアピールしているところ。女性が乗務員として働いているイメージ、働きやすい職場ということを発信し続けることが大切だと思う。【タクシー】
- ・マネジメントはもちろん大切だが、社員が相談しやすい環境を作ることが管理職の最も大切な仕事だと思う。【トラック】
- ・「何のために管理職になるのか」という意識を持ってもらうため、管理職になるとできることを伝えていかなければならないと思う。【海事】
- ・全社員対象のアンケートを実施したところ、キャリアアップを希望する職員が多い一方、昇進に対する不安を抱える職員も多いことが分かった。この不安を解消することが課題と認識している。【観光】
- ・アンコンシャスバイアスやジェンダーバイアス等の現実的な解消を行政から進めていくことが必要。【経済】