

## 「ジェンダー主流化」の取組に関する座談会 出席事業者一覧

### 【事業者】

事業分野	事業者名
鉄道	四国旅客鉄道株式会社
航空／鉄道	とさでん交通株式会社
自動車(バス)	ことでんバス株式会社
自動車(タクシー)	日新タクシー株式会社
物流(トラック)	株式会社北四国産業
観光	株式会社穴吹トラベル
観光	新祖谷温泉 ホテルかずら橋
海事(旅客船)	盛運汽船株式会社

### 【行政】

四国運輸局
四国運輸局交通政策部
四国運輸局交通政策部バリアフリー推進課

# 「ジェンダー主流化」に関する動向 及び国土交通省の取組

## ジェンダー主流化とは

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)

国土交通省 四国運輸局  
交通政策部 バリアフリー推進課

令和7年1月

## 国際社会の動向と国内の主な取組の流れ

○1972年国連において、女性の地位向上のための世界的規模の行動を行うべきことが提唱された。

### 国際社会

### 国内

- ◆ 第1回世界女性会議（メキシコシティ1975年）
  - ・「世界行動計画」採択

- ・ 婦人問題企画推進本部設置
- ・ 「国内行動計画」策定

- ◆ 第4回世界女性会議（北京1995年）
  - ・ 「北京宣言及び行動綱領」が採択され、**ジェンダー平等の達成を目的に、ジェンダー主流化の概念が提唱された。**

- ・ 男女共同参画会議設置
- ・ 「男女共同参画社会基本法」制定
- ・ 「男女雇用機会均等法」及び「労働基準法」改正

- ◆ 国連持続可能な開発サミット（ニューヨーク2015年）

「持続可能な開発のための2030アジェンダ」における**持続可能な開発目標（SDGs）の1つに「ジェンダー平等」が掲げられる。**

- ・ 「男女共同参画基本計画（第4次）」策定（2015年）
- ・ 「男女共同参画基本計画（第5次）」閣議決定（2020年）
- ・ **「女性活躍・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 全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）



※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

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

#### II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

##### (1) 所得向上、リスクリングの推進

##### ⑩ 男女間賃金格差の大きい業界に着目した取組

**各業界における男女間賃金格差について、特に男女間賃金格差の大きい業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進める。**公務部門においても、女性活躍に向けた更なる取組を進める。さらに、男女間賃金格差の解消に向け、重点的な広報を展開し、社会全体での機運醸成を図る。

【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

#### IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

##### (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】

## 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。



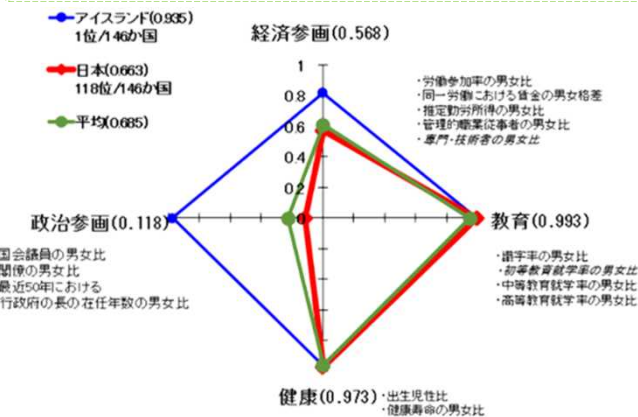
## ●日本のジェンダーギャップ指数及び女性役員の登用状況

### GGI ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが、経済、教育、健康、政治の分野毎に各使用データをウェイト付けてジェンダー・ギャップ指数を算出している。

### ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2024年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。
- ・日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
47	アメリカ	0.747
83	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
116	バーレーン	0.666
117	ネパール	0.664
118	日本	0.663
119	コモロ	0.663
120	ブルキナファソ	0.661

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2024)」より作成  
2. 日本の順位がカウントされていない項目はイタリックで記載  
3. 分野別の順位: 経済(129位)、教育(72位)、健康(58位)、政治(113位)

### 我が国の女性役員比率の推移

- 我が国の女性役員比率は過去10年間で徐々に上昇してきているものの、日本を除くG7諸国やOECD諸国の平均とのギャップは依然として大きい。

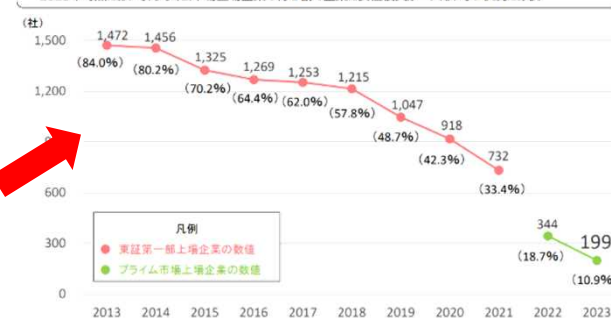


東証一部上場企業またはプライム市場上場企業でみると、女性を役員に登用している企業は増加傾向にあるものの、約1割の企業が女性役員が一人もいない状況。

女性役員比率は上昇傾向にあるものの、日本を除くG7諸国等の平均との差は依然として大きい。

### 女性役員がいないプライム市場上場企業数

- 東証一部上場企業またはプライム市場上場企業であるが、女性役員が一人もいない企業は減少してきているが、2023年時点において、プライム市場上場企業の約1割の企業に女性役員が一人もいない状況にある。



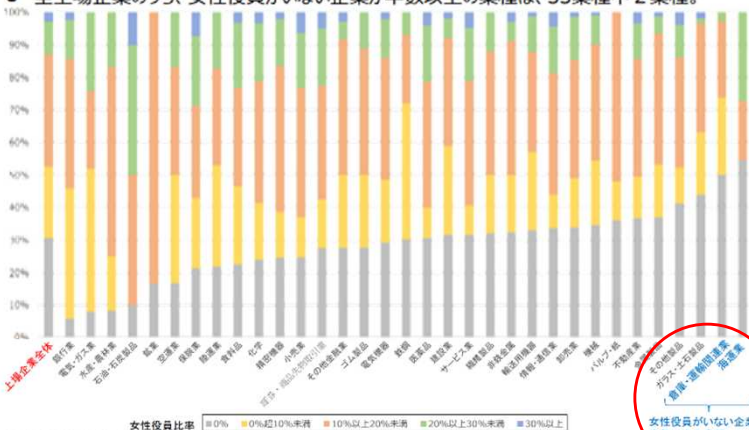
調査時点は原則として毎年7月31日現在。  
2021年以前のかつ内の数値は各年における東証一部上場企業全体に占める割合。  
2022年以降のかつ内の数値はプライム市場上場企業全体に占める割合。  
「役員」は、取締役、監査役及び執行役。  
出典: 東洋経済新報社「役員四季報」及び日本取引所グループホームページ

(出典: 男女共同参画に関する国際的な指標、女性役員情報サイト(内閣府男女共同参画局ウェブサイト))

## ●運輸業界の状況

### 業種別の女性役員割合の状況

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



出典: 東洋経済新報社「役員四季報」に基づき内閣府において作成。  
(注) 調査時点は原則として2023年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。  
「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

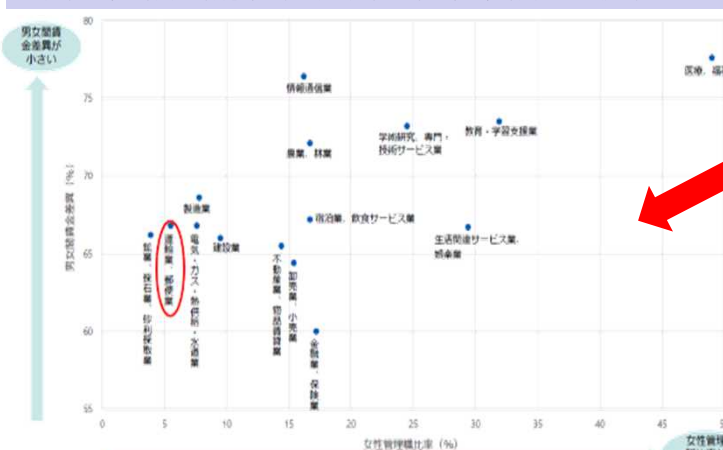
全上場企業のうち、女性役員がいない企業が半数以上の業種は倉庫・運輸関連業、海運業の2業種のみ。

(出典: 女性役員情報サイト(内閣府男女共同参画局ウェブサイト))

### 運輸業の女性管理職比率と男女間賃金差異 (厚生労働省資料)

### 女性管理職比率と男女間賃金差異 (業種別)

女性管理職比率と男女間賃金格差の関係を業種別に見ると、女性管理職比率が高い業種ほど男女賃金格差が小さい傾向が見られる。



女性管理職比率と男女間賃金差異についても運輸業、郵便業は低水準である。

(資料出所: 女性の活躍推進企業データベースオープンデータより、厚生労働省雇用環境・均等局作成(令和6年3月31日時点))

※ 賃金差異は、男性を100とした場合の女性の水準。業種は日本産業標準分類(大分類)に基づき分類。  
(資料出所) 女性の活躍推進企業データベースオープンデータより、厚生労働省雇用環境・均等局作成(令和6年3月31日時点)

## 事例 7



日本郵船

日本郵船株式会社



業種	従業員数	女性役員比率	女性管理職比率
海運業	1,852名 (2023年3月末現在)	13.1% (2023年12月末時点)	13.7% (2023年3月末時点)

### 取組み始めたきっかけ

女性活躍・女性管理職の登用に向け、キャリアブレイクへの対応の検討からスタート

女性の総合職入社世代がライフイベント(出産・育児)を迎えるにあたり、女性活躍、女性の管理職登用において課題があった。そこで、2013年に「キャリア業務室」を設置し、キャリアブレイクへの対応を含めた女性活躍推進に関する検討をスタートした。

### 具体的な取組内容

育休等がハンデとならない人事制度に変更  
男性社員への意識改革の取組等により  
女性活躍を推進

#### ■ 人事制度の見直し

人事制度の見直しにより、育児休暇、介護、健康面の不調等によるキャリアブレイクがあっても復職後のフェアな評価によりプランク期間がハンディキャップとはならない、休職による昇格スピードへの影響が少なくなる仕組みに変更した。

#### ■ 男性社員向けの取組

育児休業を取得した人が周りにいないという男性社員の声があったことから育児休業を取得した男性社員にインタビューを行い、社内のポータルに掲載することで、身近なロールモデル・事例を社内に提示している。また、仕事と育児の両立やパパとしての在り方考える機会としてイクバセミナーも開催。

#### ■ 全ての社員が一貫して活躍できる環境づくり

育児や介護など時間に制約のある部下を持つ管理職の意識改革を目的としてイクボスセミナーを2016年より毎年開催し、誰もがライフイベントとキャリアを両立できるよう取り組んでいる。また、アンコンシャスバイアスセミナーやeラーニングなどを通じた啓発活動により、男女問わず働き方の多様性を認めるインクルーシブな環境づくりにも力を入れている。

### 取組を進める上での苦労や困難、解決策

ワーキングマザーが  
海外でも働ける環境整備や支援制度を拡充  
グローバルに活躍中

仕事と育児や介護を両立する世代の、特に女性社員が海外に駐在することにハードルがあった。

事情は様々だが、一つの選択肢として子供を連れて海外で働き、配偶者は日本で勤務するといった働き方できるように環境づくりや支援を会社として行い、その結果、既に複数名のワーキングマザーがこのサポートを受け、グローバルに活躍している。最近では、配偶者転勤休業制度を男性社員が利用し女性社員の海外駐在に帯同する、というケースも出ている。

### 取組による好影響

女性社員比率や男性育休制度利用率が向上

- 新卒採用における女性社員比率が2020年度17%から、2023年度は44%まで向上
- キャリア採用における女性社員比率が2020年度8%から、2022年度は19%に増加
- 男性の育児休業制度利用率は、2020年度37.3%から、2022年度は72.2%に増加

### 今後の課題、展望

女性幹部人材のパイプライン構築のため経験談を社内で共有する等、地道に取組を推進

「2030年までに、女性管理職比率30%」を目指す中で、過去の採用比率が男性に偏っていたこともあり、部長クラスの女性人材のパイプラインが確保できていないことが課題である。

- 女性幹部に限らず、管理職就任、海外駐在、社外研修参加等を実際に経験した女性社員からの生の声を社内で共有化し、社外派遣型研修にも積極的に参加してもらっている。
- D&I推進の重要性を社員へしっかりと伝え、会社の優先課題かつ社員のニーズにもマッチしているものから順に取組を進めるようにしている。まずは男女ともに育児や介護と仕事を両立できる環境づくりを推し進めていく。

## 事例 9



マツダ株式会社



業種	従業員数	女性役員比率	女性管理職比率
輸送用機器	23,144名 (2023年3月末現在)	7.9% (2023年12月末時点)	4.4% (2023年12月末時点)

### 取組み始めたきっかけ

グローバルな水準を目指して女性活躍推進を開始

世界と比べダイバーシティで出遅れている日本の中でも、保守的な製造業においては意識的に多様性を加えていく必要がある。「ものづくりの力」に加え、「お客さまに対して価値を創造する力」や「コミュニケーション力」などトータルの企業力を高めるとともに、「人の力」を生かし、現場を活性化させることで、会社全体の力を大きく引き出すことを目的に、2030年に向けた経営基本方針の中で「ものづくり、つながりづくり、ひとつづくり」を掲げている。その「人の力」を引き出すための重要な手段の一つとして、多様性の推進に向けた取組を行っている。

### 具体的な取組内容

女性社員の意欲向上と  
キャリア支援のための取組を実施  
シニアマネジメント層の意識改革も

#### ■ マネジメントとして活躍する社外の女性社員との交流

他社の女性社員の活躍実態を知り、ダイバーシティの必要性を理解すると共に、女性の活躍ロールモデルから互いの働き方や成長に向けたヒントを得ることを目的に実施。人材育成も部門任せから全社視点での育成に切り替え、女性の社外研修参加も2023年度から一部拳手制度を導入した。これにより、参加した社員自身が自分事としてより多くのことを積極的に学んでいる。

#### ■ 女性管理職候補者への個別フォロー

各部門の管理職候補者の育成計画を基に、個別に各自のキャリア等について対話を実施。外部コンサルタントに伴走してもらいながら、集合研修を受講してもらっ等、個別の育成を行っている。また、2024年度からは女性幹部等とのメンター制度を導入するなど、女性社員同士のネットワーク構築も支援している。

#### ■ マネジメントの多様性に関する意識改革

シニアマネジメントの意識改革(人・組織を考える自分アップデート)を目的に月1回、外部講師を招き、あらゆる視点からDE&Iに関して対話を行う場を設けている。また、2023年度には部門長を中心に管理職向けに多様な人材からなる組織の力を引き出すための「対話」研修を実施している。

### 取組を進める上での苦労や困難、解決策

自他ともに認められる女性人材を  
登用していくために  
その人らしく活躍できる両立支援を

製造業界は男性の比重が大きい為、長い歴史の中で男女の役割としてのバイアスが強い。また、女性管理職の目標値(比率や女性管理職者数)や「女性活躍推進」という言葉が先行し、なぜ、今、多様性や女性活躍が必要かの理解が追い付かず、「女性活躍」に対して理解が進まない状態が浮き彫りとなっている。

まずは全員が構造的差別の存在を知り、解消していくため、女性活躍推進ということへの理解促進につながる取組を開始した。また、女性社員本人も学びや驚がりから自信を得て、管理職に挑戦し、プライベートとの両立を含め、その人らしく活躍できるよう少しずつ支援を実施している。

### 取組による好影響

女性活躍推進等による社内の多様性への意識が  
組織風土変革への後押しに

- 女性管理職者数は、2014年と比較して、2023年12月末時点では約3.7倍(73名)まで増加
- 女性活躍や障がい者活躍の推進により「違いを認めあうことが価値を生む」という認識が少しずつ醸成されている

### 今後の課題、展望

さらなる意識改革へ、製造業を目指す女子を増やすために地域社会等への働きかけも

「2025年度までに女性管理職数100人(2014年度比約5倍)とする」ことを目指す中で、以下が課題となっている。  
● ダイバーシティ推進の必要性の認識を更に高めること ● 女性はまだまだメジャーなマイノリティである

一人ひとりが個性を発揮しながら貢献できる組織、誰もが働きやすい職場づくりに向けた組織風土変革の施策を実施するとともに、多様性の推進を加速させていく。また、小さい頃からモノづくりに興味・関心を持ってもらえるよう、地域社会の様々なコミュニティとの協働も大切にしたい。

○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 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)

(1) 開会挨拶 齊藤 鉄夫 国土交通大臣

(2) 来賓挨拶 キム・ヨンテ ITF事務局長

(3) 基調講演 笠原 由加里 ITF上級政策分析官

(4) 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

(5) 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

(6) 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

(7) 講演 マリオン・ラガディク ITFプロジェクト・マネージャー

(8) 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



## 背景

○「ジェンダー主流化」の取組は、一部の事業者において動きがみられるものの、業界全体として方向性が共有されているわけでもなく、そもそもジェンダー関連施策に取り組む必要性についての理解が広く共有されているとも言い難いところである。このため、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、地方運輸局において座談会を開催することとする。

◆ 管内の鉄道・自動車・海事・観光の各事業分野で活躍する女性の経営者・幹部・従業員を対象に以下の点について取組やご意見等をいただく。

- 女性の顧客の満足度を高めるために、どのようなサービスを提供しているのか。
- 女性が経営者・幹部であることを活かした取り組みとして、どのようなことを行っているのか。
- 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。
- 上記のことに関連して、国土交通省に何を期待するのか。

### ○「ジェンダーと交通」セミナー

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」セミナーを開催した。

### ○若手・中堅女性職員による懇談会

ジェンダー平等の観点から改善を図るべき国土交通分野の政策や事業について、女性目線の自由なアイデアを集めるため、懇談会を開催する。

### ○地方運輸局長による座談会

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ご意見をいただくための座談会を開催する。

好事例の横展開  
及  
具体的な施策検討

◆ 参加者(事業者名)〈順不同〉

四国旅客鉄道株式会社、とさでん交通株式会社、ことでんバス株式会社、日新タクシー株式会社、株式会社北四国産業、株式会社穴吹トラベル、新祖谷温泉 ホテルかずら橋、盛運汽船株式会社

## 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＞



○ 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  
(ベビーカー利用者への配慮を呼びかけるポスター)



(子育て世代活動支援センター)



## 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 E: 多様な人材の確保・育成  
日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。



## 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



## 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」



## 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)