

ジェンダー主流化の取組に関する座談会  
議事概要

1. 開催日時：令和6年12月18日（水） 13:30～15:30

2. 場所：東北運輸局2階専用会議室

3. 議事概要

○テーマ1「女性のお客様に対する取組等について」

- ・女性をターゲットにするのは重要なポイントだが、男性にもご家族にも優しい場であることが重要。
- ・女将である私が外部対応をし、お客様対応を含めた宿のことは社長（男性）が守っている。それぞれが得意とする分野で活動していくことが、真のジェンダー主流化ではないかと思う。

○テーマ2「経営者・幹部としての取組等について」

- ・運送業界は、現状まだまだ男性主体であり、経営者であっても女性だからという目線で軽く見られることもあるが、逆の視点からいえば、相手に警戒されずにコミュニケーションを取れるのが強み。それを活かして、良好な人間関係を構築できる。
- ・女性特有の視点が社内にあることで、社内環境が向上し、離職率も減り、生産性も向上する。また、女性活躍推進においても女性管理職の存在は大きいと考える。

○テーマ3「女性従業員の採用や定着等に関する取組等について」

- ・ライフイベントに応じた休暇制度等を整備。
- ・資格取得促進によりバスガイド以外の業務への従事拡大。
- ・出産、育児期間中の職場における理解と協力体制の構築。
- ・キャリアアップのための研修参加機会の確保等女性管理職への登用体制づくり。
- ・男性中心の職場環境下でも、合意形成をはかりながら女性専用休憩室を整備。
- ・外部機関の講習等に積極的に参加させ新たな気づき、モチベーション向上につなげる。
- ・工事現場の男女トイレ、ロッカールーム、シャワールームを整備。
- ・管理部門に女性管理職を配置し、男性女性問わず気軽に相談できる体制を構築。
- ・働き方、賃金、昇格に関して男女差が一切無いが、だからこそ頑張れる、やりがいがある職場。
- ・社内に、女性で営業から店長、部長、役員にまで昇進したロールモデルがあることで、目指すものが明確化されている。
- ・バス運転体験会において、無免許でも参加可能とすることや、面談には女性従業員を入れるなど、まずは興味を持ってもらうためにきっかけのハードルを低くしている。
- ・女性が働きやすい施設等を整備（オートマ車の導入、力仕事の軽減）。
- ・管理職である私達が楽しく仕事をする姿を見せることが大切。

○意見交換

- ・皆様の意見を聞いて、社内に女性管理職がいるということが新しい女性雇用につながるということを感じた。
- ・昔は、男性と女性に仕事において明確な区分けがあったが、今は同じ仕事をして、成果を出せば昇格していくということで、新たに入社する女性にも、希望が持てるのではないか。
- ・力仕事の面では男性の協力が不可欠だが、男女間でうまく業務分担をしていけばよい。
- ・ある職種に対する固定観念（仲居さんは女性、板前さんは男性 等）にとらわれず、就労ポジションを男女で分けるということはしない。またそれは、人手不足対策にもなる。
- ・男性、女性に関わらず、（外国人の方も含め）適材適所で人材を活用する。
- ・女性管理職を育成する支援制度があるとよい。
- ・慣習等の規制がなくなれば女性も参入しやすくなるのではないか。
- ・女性管理職のロールモデルという話があったが、女性の管理職はまだ少なく、私たちがそのロールモデルの位置づけにならなければならないという責任がある。