

# 東北運輸局における ジェンダー主流化の取組(令和7年度)

---

# 女性ドライバー活躍推進イベント in 秋田

- バス、タクシー、トラック業界は、人口減少・少子高齢化の影響によりドライバー不足が深刻化
- 自動車運送事業の労働力不足解消に向けて、女性ドライバーの採用や定着支援に力を入れる企業も増えつつある。
- イベントにおいて、ドライバー職の魅力ややりがい、働きやすい職場環境について、現役の女性ドライバーに語っていただき、参加者がドライバー職に興味関心を持ち、女性が活躍できる職場環境の整備について考えるきっかけとなることを目的として実施

## 開催概要

1. 日時：令和8年3月1日（日）13時30分～15時
2. 場所：秋田拠点センターアルヴェ きらめき広場
3. 内容：女性トラックドライバー「トラックめいめい」によるゲストトーク、女性バス・タクシー・トラックドライバーによるトークセッション、個別相談会
4. 共催：国土交通省東北運輸局、（公社）秋田県トラック協会、（公社）秋田県バス協会、（一社）秋田県ハイヤー協会
5. 後援：秋田労働局、秋田県、（一財）秋田県全自動車協会



女性ドライバーと共生社会推進課職員との意見交換



イベントの様子

## 取組内容

- ◎ イベント終了後、ゲストで参加された各業種の女性ドライバーと、東北運輸局共生社会推進課の職員との意見交換を実施
  - ・高齢者や特に女性のお客様から、ドライバーが女性で良かったと安心してもらえる。通院等で次もお願いしたいと言われる。（タクシー）
  - ・女性ドライバーが居ることにより、現場の雰囲気明るくなる。周りから、親切ににされることも多い。（トラック）
  - ・郊外に行けばいくほど人家が少なくなり、バス停やその付近が真っ暗で危険と感じる。（バス）
  - ・シャワーを利用できる場所がほとんどない。あっても数が少なく、埋まっていれば長時間待つこととなる。（トラック）
  - ・最近、勤務時間に融通が利くようになり、子育て中の女性でも、働きやすくなっている。（タクシー）
- ◎ 参加者アンケート
  - ・女性ドライバー増加に必要なこと
    - ・設備改善（トイレ・更衣室等）100%
    - ・処遇改善（87.5%）、両立支援（75%）、ハラスメント防止（50%）
 また、交通機関や宅配等を利用する際に、ドライバーが女性であることに「安心感」を感じると回答した参加者は87.5%であった。

# 物流に関する座談会

- 物流分野では、働き方改革への対応や物流DXの推進など、事業を取り巻く環境が大きく変化している。
- こうした変化に対応し、持続可能な物流を確保するためには、多様な人材の活躍や働きやすい職場環境の整備が重要な要素となっている。
- 本座談会では、物流に関する諸課題について3つのテーマで事業者と東北運輸局で意見交換を行い、そのテーマの1つ「物流人材の育成」の中で、「ジェンダー主流化」の観点についても意見交換を実施した。

## 開催概要

1. 日時：令和8年3月23日（月）15時30分～17時
2. 場所：東北運輸局 2階 専用会議室
3. 内容：テーマの1つとして「物流人材の育成」を掲げ、その中で、女性の働きやすい職場環境の構築やキャリアパス等、ジェンダー主流化に関する意見交換を実施。
4. 出席者：右図のとおり

【事業者】 (五十音順、敬称略)

会社名	所属・役職等	氏名
日本貨物鉄道(株)東北支社	営業部部長	池田 明元
日本貨物鉄道(株)東北支社	営業部	斉藤 かおり
日本貨物鉄道(株)東北支社	仙台貨物ターミナル駅兼南東北支店	高橋 千恵
日本通運(株)Eastカンパニー	コーポレートソリューション統括部業務・適正化推進部部長	小林 剛
日本通運(株)Eastカンパニー	コーポレートソリューション統括部業務・適正化推進部次長	奥山 芳昭
日本通運(株)Eastカンパニー	コーポレートソリューション統括部業務・適正化推進部係長	藤川 真冬
(株)丸山運送	取締役専務執行役員	三浦 大
(株)丸山運送	管理本部人事担当サブリーダー	竹内 絳里
(株)丸山運送	管理本部経営企画担当サブリーダー	五戸 真優

【東北運輸局】

所属	役職	氏名
東北運輸局	局長	吉田 昭二
東北運輸局	次長	麻山 健太郎
交通政策部	部長	池田 真
自動車交通部	部長	岩淵 正宏
交通政策部	次長	馬場 真也
交通政策部 環境・物流課	課長	橋本 蔵文
交通政策部 共生社会推進課	課長	杉本 努

## 主な意見（ジェンダー関係抜粋）

- ・女性の目線で働きやすい職場を整えていくことが大事。
- ・例えば、設備の面で、現在働いている女性従業員の数に対して対処したもので、今後女性従業員を増やしていくという、将来を見据えたものになっていない、という問題がある。
- ・モデルケースとなる女性の上級職が少ないため、明確なキャリアパスが描きにくい。
- ・職場環境改善については、（女性だけでなく）いろいろな方が長期的に働ける環境にする、という視点が必要。
- ・女性の部分だけがフォーカスされるが、男女差関係無く同等に仕事をし、待遇の面で差が無いことを望む女性従業員もいる。
- ・女性に物流の仕事を選んでもらうためには、仕事のイメージの改善や、仕事の内容を、もっと対外的に周知、広報することが必要ではないか。

【座談会の様子】

