

交通分野における ジェンダー主流化

2024年7月25日

ITF 上級政策分析官 笠原 由加里

01 交通分野におけるジェンダー

02 ジェンダー分析ツールキット

03 ジェンダー主流化の優良事例

01

交通分野におけるジェンダー

- 1)女性の実動パターンの特徴
- 2)女性の実動に伴う安全・安心の問題
- 3)女性と交通部門

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。

1) 女性の移動パターンの特徴 → ニーズにも違い

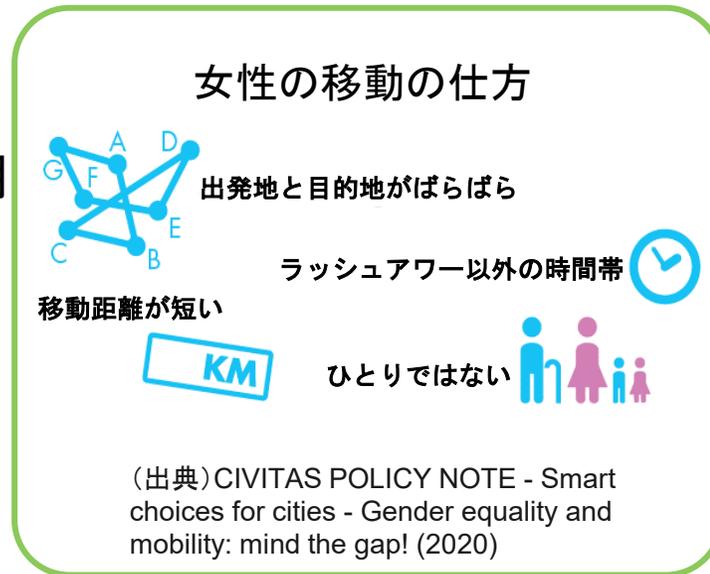
- 距離が短い
- 頻度が多い
- 仕事以外の移動が多い
- ピーク時間以外が多い
- 立ち寄り箇所が多い
- ひとりでないことが多い



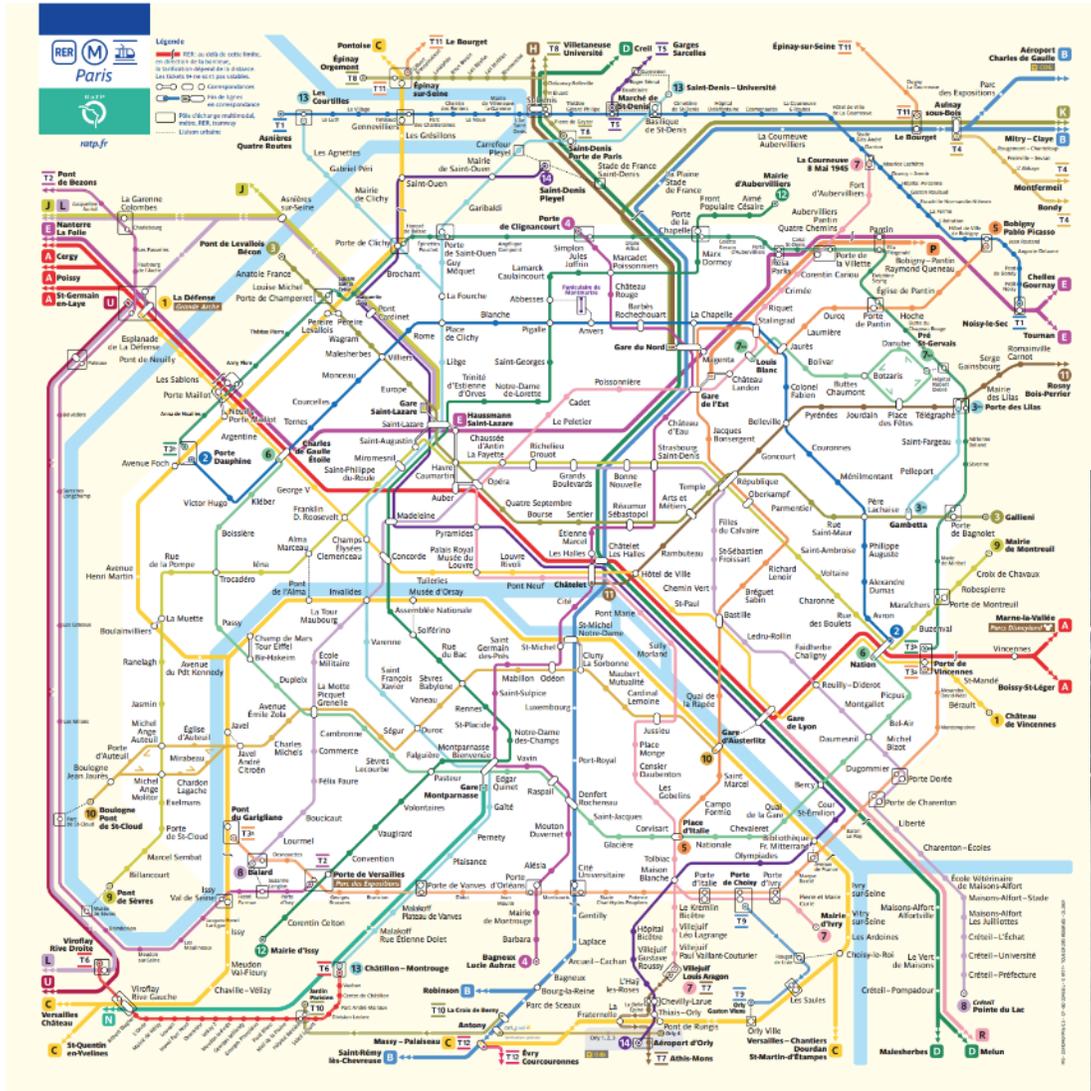
- 融通がきく移動手段を好む
- 公共交通機関の利用が多い
- 徒歩が多い
- 移動に費やす時間が長い

持続可能な移動パターン

- 通勤時間を減らし、仕事以外の用事や移動の時間を確保するため、狭い範囲で仕事を探し、自宅近くで就労する
- 家事やケアに関わる移動が多い(買い物、育児など)
- 子ども、高齢者、障がい者との移動
- 買い物の荷物がある
- 勤務スケジュールや勤務時間が様々であり、パートタイム雇用が多い
- 給与が低い
- 比較的安い移動手段を使用
- 自家用車の利用率が低い
- 運転免許の保有率が低い
- 公共交通サービス(ルートや時間など)が十分でない



女性の移動パターンから見ると？



(出典) RATP



(出典) Brava「保育園にたどり着くまえに事件は起こる！働くママの「登園あるある」9選」



(出典) How to Bike with Young Kids - 8 Ways to Haul Kids with Your Bike!

データに現れるジェンダー(1)

鉄道やバスを利用する目的 ※1

	n	通勤・通学	業務上の移動	日常的な買い物	外食・娯楽	病院・役所・郵便局・銀行等での用事
男性	305	46.6	11.1	13.4	15.1	11.8
女性	363	34.4	4.1	22.3	20.9	13.5

鉄道やバスの乗り換えに感じる不便さ(複数回答、%) ※1

	n	鉄道やバスと乗り換える際の接続が悪く、長時間待たなくてはならない	ホームやバス停が遠く、長く歩かなければならない	待合空間が快適ではない(暑さ・寒さ対策や、トイレのきれいさなど)	乗り換えをすすめる駅などのエレベーターやエスカレーターが少ない	いちいち切符を買わなければならない	乗り換えのたびに初乗り運賃を払わなければならない	不便さを感じたことはない
男性	897	32.3	20.3	9.7	8.4	8.7	7.5	35.9
女性	1002	36.8	23.5	11.7	10.5	10.0	8.0	28.4

買い物, レジャーなどの用事の場合に鉄道やバスを利用しない理由(複数回答、%) ※2

	n	自動車の方が目的地まで乗り換えせずに直接移動できるので便利だから	荷物がたくさんあるから	自動車の方が快適だから	鉄道やバスを利用するより早く行けるから	鉄道やバスは時刻が決まっており不便だから	駅やバス停が遠いから	自動車を運転するのが好きだから	鉄道やバスを利用するより経済的だから
男性	972	52.7	31.9	38.8	25.0	19.9	16.6	9.0	5.6
女性	925	49.7	48.9	34.1	24.8	22.1	18.9	6.3	6.9

徒歩や自転車で行ける範囲の移動の際に、自家用車を利用する理由(複数回答、%) ※2

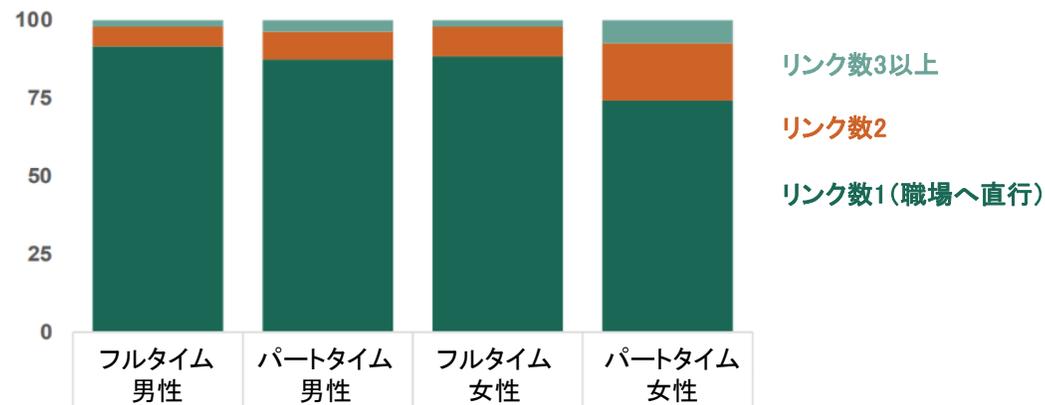
	n	自家用車の方が早いから	荷物があるから	家族など複数で同時に移動できるから	坂が多いなど、徒歩や自転車の利用が困難だから	徒歩や自転車の利用は疲れるから	自家用車を運転するのが好きだから	徒歩や自転車では危ない道が多いから	体の具合など、自家用車を利用せざるを得ないから
男性	631	62.9	42.5	37.1	13.3	11.9	12.7	7.3	6.7
女性	566	65.7	60.6	37.8	15.5	12.4	7.2	9.9	9.0

(出典)内閣府世論調査

※1 「公共交通に関する世論調査(平成28年12月調査)」

※2 「歩いて暮らせるまちづくりに関する世論調査(平成21年7月調査)」

自宅から職場への移動を含むトリップチェーンの「リンク」数(男女および雇用形態別)



(出典)英国運輸省

「National Travel Survey factsheet:England 2002 – 2014」

データに現れるジェンダー(2)

まちを歩きやすくするための取り組み(複数回答、%) ※2

	n	自動車が 多い道路に おいて、歩道 を設置したり、 歩道の幅を 広げたりする	歩道の段差 解消や、電 柱の撤去な どを進め、バ リアフリー化 を進める	照明など防 犯のための 施設整備を 進める	自転車が危 険なので、 自転車の走 る空間を分 離する	公共交通機 関に乗りやす くして、歩い て出かけやす くする	駐車場や駐 輪場を整備 して、迷惑駐 車や放置自 転車をなくす	住宅地など では、自動 車より歩行 者優先の道 路とする	まちのにぎわ いを高め、歩 いて楽しいま ちづくりを進 める	買い物の際 の荷物の宅 配などのサー ビスを充実す る	特に必 要はな い
男性	1 441	60.4	51.4	48.2	43.8	38.0	37.2	28.2	22.1	11.9	3.4
女性	1 716	60.4	56.2	55.0	51.6	43.9	38.0	29.4	23.9	16.0	2.8

男女別1人当たり年間平均トリップ数・平均移動距離



(出典)英国運輸省
National Travel Survey England 2022 Main Results

道路空間の有効・快適な活用方策(複数回答、%) ※3

	n	電線類の地 中化、植樹 帯の設置な どにより景観 をよくする	歩行者優先 の道路空間 を確保する	自転車が快 適に走行で きる空間をつ くる	違法に設置 された看板 や放置自転 車を撤去す る	植樹などによ り日陰を作る	屋根の設置 などにより天 候によらず快 適に移動で きるようにす る	道路をまたぐ 形で商業施 設などが建 設できるよう に道路空間 を開放する	民間事業者 が道路の清 掃などを行う 場合に道路 空間への広 告の設置を 認める	特にない
男性	785	58.0	48.4	46.0	44.3	28.4	19.2	14.1	9.3	4.2
女性	861	49.6	51.3	44.9	42.5	37.0	23.3	8.0	6.0	4.5

力を入れてほしい道路分野(複数回答、%) ※3

	n	大地震や津 波、大雨、 大雪などに よる災害に 備えた対策	すれ違いが 困難な狭い 道路や急カ ープの改良	歩道の設置 や拡幅、段 差解消など	渋滞を緩和 するための バイパス整 備や交差点 の立体交差 化など	わかりやすい 標識の整備	電線類の地 中化や植樹 など景観の 改善	立体交差な どによる踏 切の改良	都市間・地 域間を結ぶ 幹線道路な どのネットワ ークの確保	騒音や大気 汚染などへ の環境対策	駐車場の整 備	特にない
男性	785	60.5	47.1	33.8	41.5	31.3	37.2	31.8	31.6	21.3	26.0	1.4
女性	861	67.2	55.2	43.9	31.8	35.8	29.2	22.0	19.4	26.2	21.8	1.9

(出典)内閣府世論調査
※2 「歩いて暮らせるまちづくりに関する世論調査(平成21年7月調査)」
※3 「道路に関する世論調査(令和3年7月調査)」

2) 女性の移動に伴う安全・安心の問題

- 公共の場でセクシャルハラスメントの被害に遭う
- 公共交通機関で安心できない
- 不適切な設備



- 公共交通機関、徒歩、自転車を避ける
- 自家用車やタクシー、その他の有料配車サービスを好む

- 女性の移動習慣や移動手段の選択において、安全・安心は重要な要因
- 大多数の女性は、他の乗客からの嫌がらせや車掌・運転手からの差別を受けるリスクが高いため、不安を感じている
- 大半の女性が、公共の場で嫌がらせや他の形の暴力の被害にあった経験がある
- 座席や手すりが高いなど、女性の安全や体格への配慮がない
- 費用がかかる私的交通機関を選ぶことを迫られている

(出典)ITF “Women’s Safety and Security A Public Transport Priority” (2018),)ITF “Gender and Transport” (2011)他

セクシャルハラスメントとは、女性に対する「相手が望まない性的な誘い、性的な接待の要求、性的な性格の他の言動」を指す。北京宣言と北京行動綱領は、セクシャルハラスメントを女性に対する差別と暴力の形とみなしている。

移動中のセクシャルハラスメント

発生場所別の検挙件数

発生場所		検挙件数 (件)	割合 (%)
駅構内	階段・エスカレーター	49	2.2
	ホーム	58	2.6
	その他	62	2.8
乗物内	電車等	1,068	47.4
	バス	77	3.4
	その他	7	0.3
路上		400	17.7
ショッピングモール等商業施設		326	14.5
書店・レンタルビデオ店		13	0.6
ゲームセンター・パチンコ店		37	1.6
その他の公共の場所		157	7.0
合計		2,254	100.0

計58.6%

生涯の痴漢被害率（被害場所は複数回答）

被害場所	被害率
痴漢被害（場所を問わず）	29.9%
A 電車内	25.9%
B 駅構内	2.8%
C 電車関連（A and/or B）	27.1%
D バス内	1.4%
E 路上	4.6%
F 商業施設・店舗	1.8%
G その他	0.5%

女性に限ると
41.4%
(男性7.8%)

(注)割合は小数第二位を四捨五入

(出典)「令和5年中の痴漢・盗撮事犯に係る検挙状況の調査結果」

警察庁生活安全局生活安全企画課、令和6年5月

(注)東京都在住および東京都へ通勤・通学する16～69歳のうち、生涯で痴漢被害を経験した(「ある」、「確証はないがおそらくある」との回答の和)方の比率(=痴漢被害率)

ここ1年の被害に絞ると、**16～19歳、20～24歳の区分で被害率が高い。**

(出典)東京都「令和5年度 痴漢被害実態把握調査報告書」

【参考】回答者全体および10代／20代以上別、最初に痴漢被害のあったときの職業・学校

	全体	小学生	中学生	高校生	専門学校 生・短大生	大学生・大 学院生	会社員・公 務員	パート・アルバ イト	自営業・自 由業	専業主婦・ 主夫	無職	その他
全体	595 (100.0%)	30 (5.0%)	73 (12.3%)	198 (33.3%)	20 (3.4%)	117 (19.7%)	138 (23.2%)	10 (1.7%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	7 (1.2%)	0 (0.0%)
10代	147 (100.0%)	4 (2.7%)	31 (21.1%)	74 (50.3%)	7 (4.8%)	29 (19.7%)	1 (0.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.7%)	0 (0.0%)
20代以上	448 (100.0%)	26 (5.8%)	42 (9.4%)	124 (27.7%)	13 (2.9%)	88 (19.6%)	137 (30.6%)	10 (2.2%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)	6 (1.3%)	0 (0.0%)

(出典)東京都「令和5年度 痴漢被害実態把握調査報告書」

自動車アセスメント評価における男女格差

- むち打ち傷害軽減(WIL)システムまたはむち打ち保護システム(WHIPS)を装備したシートに座った場合、永久的な健康障害を負ったドライバーの割合は、女性で52%、男性で47%減少。
- 反応型ヘッドレストを装備したシートに座った場合、標準シートの同等の割合と比較して、永久的な健康障害の発生率は女性で13%増加し、男性で70%減少。
- 衝突傷害統計の男女者にもかかわらず、自動車乗員の安全性を評価するために開発された自動車アセスメントのための国連規則では、平均的な男性のダミーのみで成人人口全体を評価。



試験内容及びダミー乗車位置	ダミーのサイズ
フルラップ前面衝突試験(運転席)及びオフセット前面衝突試験(運転席)用	「ハイブリッドⅢ」大人の男性:身長175cm、体重約78kg(付属物を含めた試験時の質量は約85kg)
フルラップ前面衝突試験(助手席)及びオフセット前面衝突試験(後席)	「ハイブリッドⅢ」小柄な大人の女性:身長150cm、体重約49kg(付属物を含めた試験時の質量は約54kg)
側面衝突試験用ダミー	2018年度以降 「WorldSID」大人の男性:身長175cm相当、体重約74kg 2017年度まで 「ES:2」大人の男性:身長170cm、体重約72kg(付属物を含めた試験時の質量は約78kg)
後面衝突頸部保護性能試験用ダミー	「BioRID II」大人の男性:身長175cm、体重約78kg(付属物を含めた試験時の質量は約85kg)

(出典)ITF "Transport Innovation for Sustainable Development A Gender Perspective" (2021), Astrid Linder & Wanna Svedberg "Review of average sized male and female occupant models in European regulatory safety assessment tests and European laws: Gaps and bridging suggestions" (2019), 独立行政法人自動車事故対策機構「衝突試験(前面・側面・後面)の試験方法及び評価方法」

3) 女性と交通部門

- 男女格差がある男性優位の部門



- 世界の交通部門労働者に占める女性の割合は20%未満
- 経営幹部に占める女性の割合はさらに少ない
- 交通モードや職種によって女性の割合は異なる

- 誕生以来、男性が作り出し、維持し、支配してきた保守的な職場
- 交通部門の仕事は体力が必要という伝統的な認識
- 交通部門の労働市場のジェンダーギャップ指数に、20年間大幅な改善は見られない
- 女性比率が最も高いのは航空だが、客室乗務員や顧客サービス関連が中心
- パイロット、運転手、船員、修理・保守・点検関連の職種では、女性が極端に少ない
- 雇用率、パート勤務、専門職、意思決定に関わる職種、労働条件、賃金などに依然として男女差が残る
- 男性と比べて雇用の安定性と賃金が低い

女性にとっての交通部門の障壁

- 交通関連の仕事は「男性の肉体労働」といった固定観念
- 子どもの頃からの無意識な想定 乗り物好き、科学博物館好きは男の子だけ？
- 理系(STEM分野)に進む女子が少ない 理系に進むのは男子だけ？
- キャリアアドバイスでのジェンダーバイアス 女性には能力や適性がない？
 - 男性が持つ適性が有利に働く採用試験
 - 女性への配慮がない装備 ハンドルや安全靴のサイズ、女性用の制服など
 - ロールモデルやメンターの不足
 - 女性の同僚が少ない
 - 劣悪な労働環境
 - 仕事を続けるための支援が不足



(出典) いすゞ自動車、アシックス、日本航空

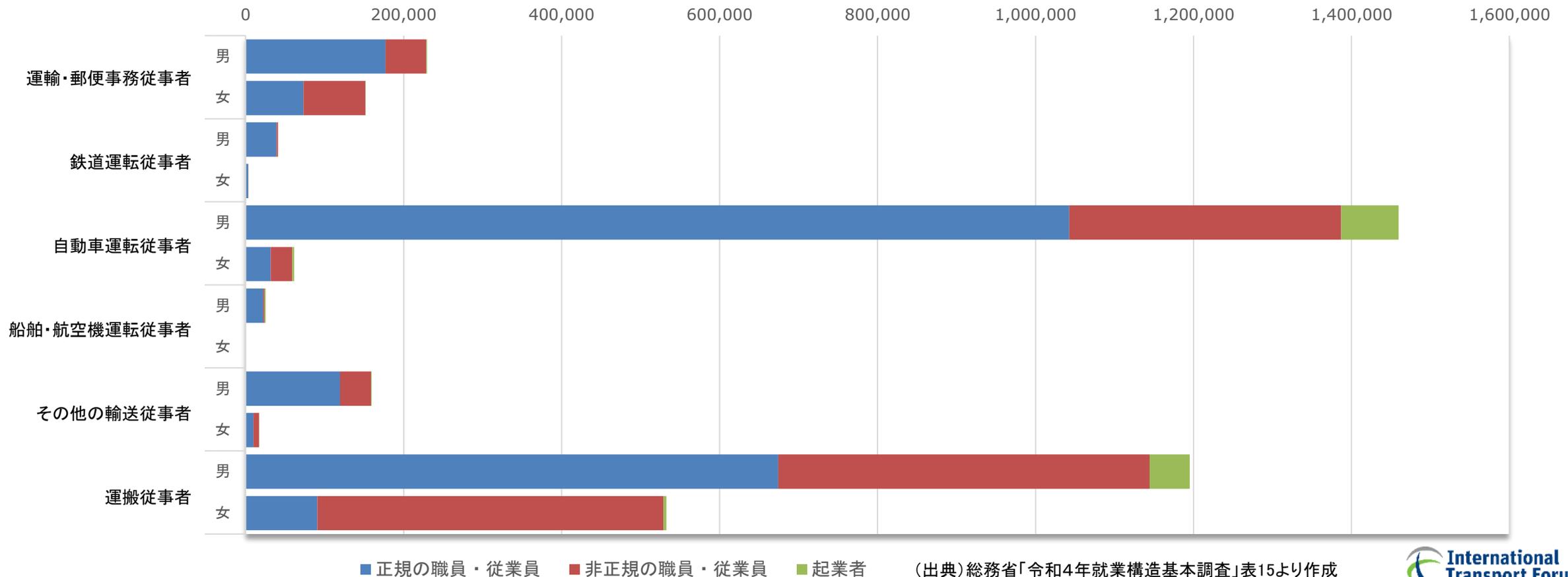
データで見る交通部門の女性（就業者数、職種、就業形態）

就業者数に占める女性の割合

	全産業	運輸業・郵便業
2005年	41.4%	17.0%
2023年	45.2%	22.1%

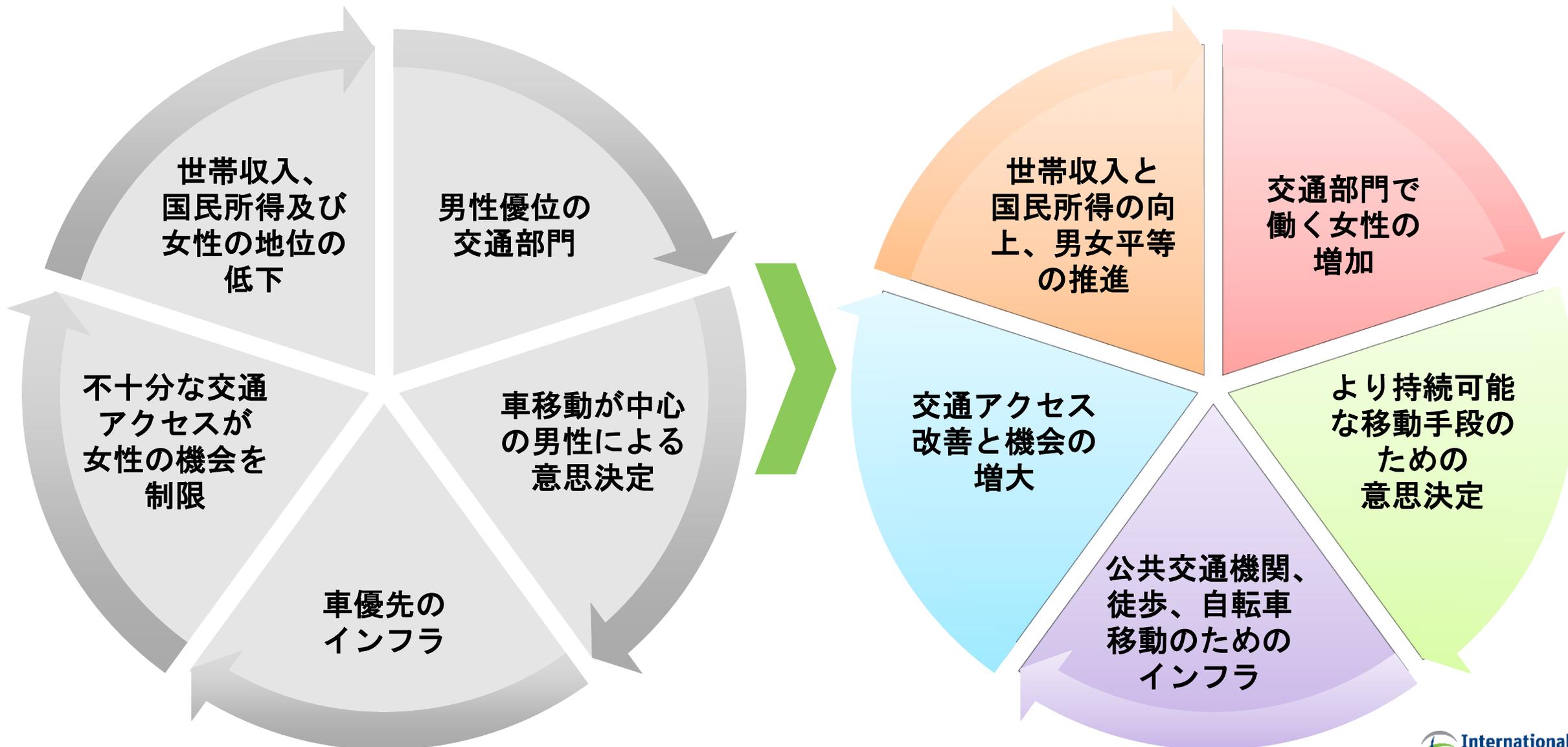
（出典）厚生労働省「労働力調査」より作成

運輸業従業者数（職業別、男女別）（人）



（出典）総務省「令和4年就業構造基本調査」表15より作成

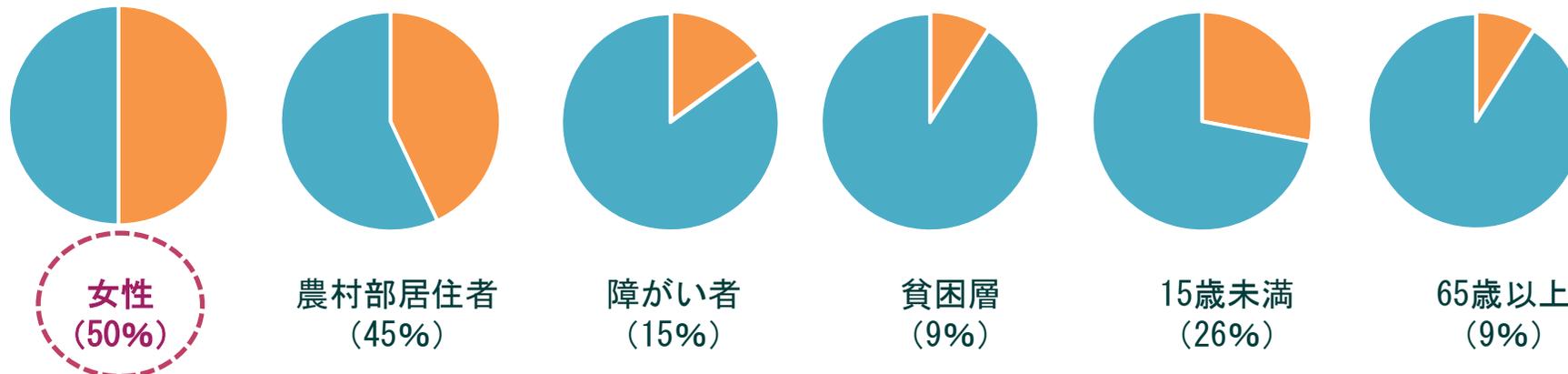
男女平等・持続可能な交通に向けて：悪循環から好循環へ



すべての人に効率的で公平な交通政策のために

- 移動パターンのジェンダー差は見落とされがちのため、現在の交通政策や交通サービスにジェンダーバイアスが存在する可能性がある
- 女性の方が平均寿命が長いため、今後は一人暮らしの高齢女性が増え、移動に苦労したりサービス利用が困難になると考えられる
- すべての人に効率的で公正な交通政策を保証し、ジェンダーバイアスを減らし、既存の交通サービスを女性（ひいてはみんな）のために改善していくため、交通の政策立案や計画立案のプロセスにジェンダー分析を導入する必要がある

世界人口に占める比率（％）



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

02

ジェンダー分析ツールキット

交通分野のジェンダー分析ツールキット



- ジェンダー配慮の視点をプロジェクトに取り入れる簡単な手法
- 政府機関や関係者によるジェンダー分析の実施を支援



ジェンダーチェックリスト

交通政策・プロジェクト改善に向けたジェンダーに関する11の質問



ジェンダー指標

交通分野における男女平等のベンチマークとなる27の指標



ジェンダー質問票

交通分野におけるジェンダー政策とジェンダーデータに関する調査用テンプレート

International Transport Forum
交通政策のためのジェンダー分析ツールキット
Gender Analysis Toolkit for Transport Policies

「交通政策のためのジェンダー分析ツールキット」(Gender Analysis Toolkit for Transport Policies)は、ジェンダー分析を行うためのシンプルで包括的なツールのセットです。このツールキットは、政府、国際機関、企業によって設計または実施される交通政策イニシアティブにジェンダー平等の視点を導入するのに役立ちます。各ツールは、交通政策やプロジェクトにおけるジェンダー平等を分析するために、単独で適用することも、組み合わせることもできます。

✓ ジェンダーチェックリスト Gender Checklist
より良い交通政策とプロジェクトのためのジェンダーに関する11の質問
このチェックリストは、交通政策やプロジェクトにジェンダーの視点がどの程度まですでに反映されているかを評価するのに役立ちます。

☰ ジェンダー指標 Gender Indicators
交通分野における男女平等のベンチマークとなる27の指標
この指標は、交通政策やプロジェクトがどの程度ジェンダー・バランスが取れたものであるかを測定するための指標の包括的なリストで、政策やプロジェクトに関連する指標を選択してカスタマイズされたジェンダー指標のリストを作成するのに役立ちます。

? ジェンダー質問票 Gender Questionnaire
交通分野におけるジェンダー政策とジェンダーデータに関する調査のテンプレート
この質問票は、交通プロジェクトや交通政策にジェンダーの視点を統合するために用いられる、既存の政策イニシアティブ、データ収集慣行、政策ツールの現状評価を行うのに役立ちます。



ジェンダーチェックリストの例



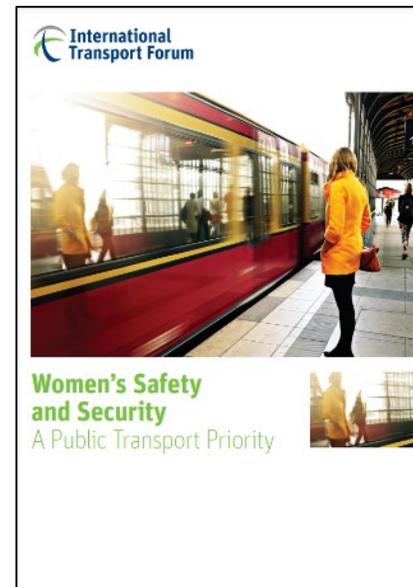
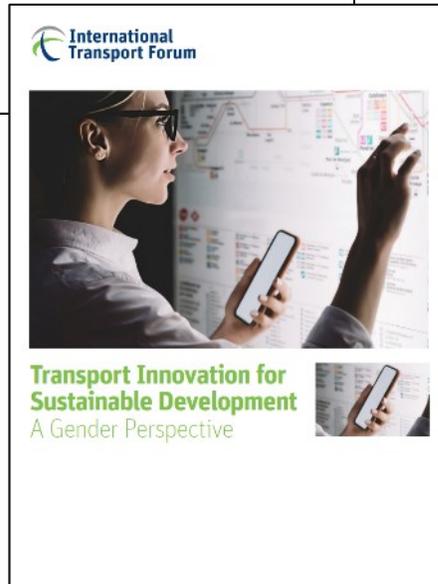
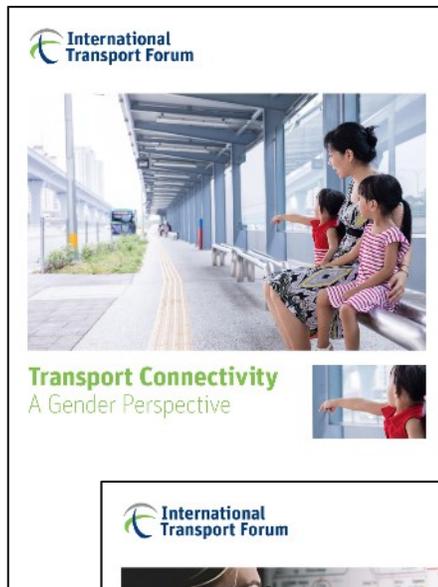
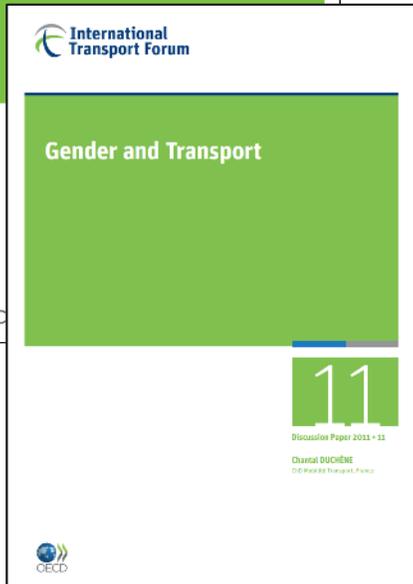
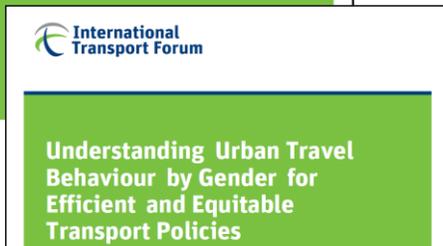
政策またはプロジェクトの構成要素	質問
実施担当者の男女バランス	<input type="checkbox"/> プロジェクトや政策に取り組んでいるチームのスタッフや委員会の委員は、男女のバランスが取れていますか。
ジェンダーに関する知識	<input type="checkbox"/> チームの中にジェンダーの専門家がいますか。あるいは、既存のスタッフは十分なジェンダーの知識を有し、ジェンダーに関連する業務が職務内容に組み込まれていますか。
分析	<input type="checkbox"/> プロジェクトは、ジェンダーの問題をきちんと取り上げていますか。 <input type="checkbox"/> プロジェクトの背景や状況分析では、以下を検証していますか。 a) 女性と男性の異なる状況 b) プロジェクトが異なるグループに与える影響
データの収集と利用	<input type="checkbox"/> プロジェクトは、ジェンダー問題を分析・追跡するために、男女別のデータや質的情報を収集し、利用していますか。
成果	<input type="checkbox"/> 成果、アウトプット、活動は、女性と男性の異なるニーズや優先事項を満たすように設計されていますか。 <input type="checkbox"/> 成果の枠組みには、ジェンダーに対応した指標、目標、ジェンダー平等の成果をモニターするための基準がありますか。
予算	<input type="checkbox"/> 提案されたジェンダーに関する活動のために十分な財源が割り当てられていますか。(対総予算比)
利害関係者と参加	<input type="checkbox"/> プロジェクトについて、女性やジェンダーに焦点を当てたグループ・団体に協議したり、こうしたグループ・団体が参加していますか。 <input type="checkbox"/> プロジェクトは、女性と男性の両方がインプットを提供し、プロジェクトの活動にアクセスし、参加できることを保証していますか。(少なくとも40%以上の参加を目標)?
モニタリングと評価	<input type="checkbox"/> プロジェクトのモニタリングと評価はジェンダーの問題をカバーし、より大きなジェンダーの平等への行動変容をモニターしていますか。

ジェンダー指標の例



カテゴリー	指標
旅客移動	男女別の旅客モーダルシェア
	男女別の平均移動距離
	男女別の移動目的
車両へのアクセス	男女別の自動車の所有または自家用車の利用状況
交通費	男女別の交通費支出額
交通安全	事故や交通事故死傷者に関する男女別情報
安全と安心	公共交通機関におけるジェンダー重視の安全対策の状況
	男女別モード別のジェンダーに基づく暴力の発生率
交通・土地利用計画	ジェンダー特有のニーズや関心に配慮した都市計画戦略の数または割合
アクセシビリティ	モード別の一定時間内に到達可能なサービスの平均数
	公共交通車両における家族向け配慮の状況(低床車・平床車、自動昇降スロープ等)
労働・リーダーシップ	運輸業に占める女性の割合
	運輸業の管理職に占める女性の割合
	職業・産業別の男女所得比率
教育と訓練	男女別のSTEM(科学・技術・工学・数学)教育の修学率

ジェンダーに関するITFのレポート

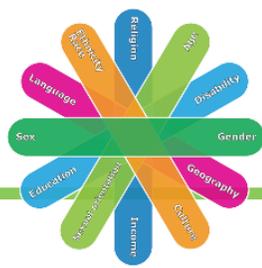


<https://www.itf-oecd.org/itf-work-gender-transport>

02

ジェンダー主流化の優良事例

ジェンダーに基づく分析 – カナダ政府、カナダ運輸省



ジェンダー視点の政策評価

1995年以降、政策、プログラム、法律の策定に、ジェンダー別の統計を用いた政策の影響評価分析 Gender Based Analysis Plus (GBA+)を活用。提案されたイニシアチブが男女に与える影響の差の有無や内容を評価し、すべての人に公平な待遇と機会を確保するための枠組み。

※「plus」は、性差のみにとどまらず年齢、障害など他の要因も考慮

予算要求等への反映

GBA+の実施により、首相府へのメモ、予算要求、財務省への提出書類の要件を満たしやすくなる。

2018年ジェンダー予算法 (Gender Budgeting Act of 2018) は、すべての課税と財源配分に関する決定において、ジェンダーに関する成果の枠組み (Gender Results Framework) を用いてジェンダーと多様性に配慮することを義務付け。女性・ジェンダー平等省は、各省へのオンライン教育も実施。

各省へのオンライン教育

運輸省内の統括センター

カナダ運輸省は、GBA+ Centre of Excellence(センター)を設置し、運輸省内すべての閣議文書、予算案、資金提供にGBA+ イニシアチブを適用・統括。

ジェンダーに基づく分析 - カナダ政府

ジェンダーに関する成果の枠組み (GENDER RESULTS FRAMEWORK)



カナダ経済の未来は、国民が性別に関わらず可能性を存分に発揮できる平等な機会を得られるかどうかにかかっている。

この枠組みは、カナダ政府の男女共同参画に関するゴールを定めるものであり、カナダの実績を把握し、男女共同参画を推進して進捗状況を評価するために今後何が必要かを判断することを可能にする。詳細は www.canada.co/gender-results-framework を参照。

 教育・技能開発 ゴール 教育・技能開発における機会平等と多様な経路	 経済参加と繁栄 ゴール 平等で完全な経済参加	 リーダーシップと民主的な参加 ゴール リーダーシップおよび意思決定のあらゆるレベルにおける男女共同参画	 ジェンダーに基づく暴力と司法へのアクセス ゴール ジェンダーに基づく暴力やハラスメントの根絶、安全性向上と司法アクセスの改善	 貧困削減、健康、ウェルビーイング ゴール 貧困削減、健康転帰の改善	 世界の男女共同参画推進 ゴール より平和で包摂的な、ルールに基づく繁栄する世界を築くための男女共同参画の推進
目標・指標 教育の経路とキャリア選択の多様化 1.1.1 学問分野別・学位資格別の女性の中等後教育修了者の割合 1.1.2 学問分野別・教育分類別の女性の中等後教育修了者の割合 1.1.3 高校卒業率 先住民を含む青少年の読解力・計算能力の性差の縮小 1.2.1 高校の読解力テスト、計算力テストの点数 平等な生涯学習の機会と成人における成果 1.3.1 成人の読み書き能力、計算能力のテストの点数	目標・指標 女性、特にマイノリティ集団の女性の労働市場への参加機会の拡大 2.1.1 労働市場参加率 2.1.2 雇用率 男女賃金格差の縮小 2.2.1 時給中央値の性差 2.2.2 時給平均値の性差 2.2.3 年間給与所得中央値の性差 2.2.4 年間給与所得平均値の性差 女性のフルタイム雇用の増加 2.3.1 フルタイムの仕事に就く女性の割合 育児・家事の平等な分担 2.4.1 国会における女性議員比率 2.4.2 地方議会における女性議員比率(州、準州、市、ファーストネーションズ共同体評議会) 2.4.3 連邦・州・準州政府に占める女性大臣、ファーストネーションズ共同体首長に占める女性の比率 司法制度管理者に占める女性やマイノリティ集団の割合の上昇 2.5.1 連邦政府が任命する裁判官(連邦裁判所、州裁判所)に占める女性の割合 2.5.2 法執行官、治安担当官、諜報担当官に占める女性の割合(職階別)	目標・指標 上級管理職につく女性の増加、経営幹部職の多様性向上 3.1.1 役職別に見た女性管理職の割合 女性が起業して事業を拡大し、グローバルな成功を収める機会の拡大 3.2.1 企業規模別に見た女性が株式の過半数を保有する企業の割合 女性役員増加、取締役会の多様性向上 3.3.1 取締役会の種類別の女性役員比率 国や地方自治体の公職や閣僚に占める女性とマイノリティ集団の割合の上昇 3.4.1 国会における女性議員比率 3.4.2 地方議会における女性議員比率(州、準州、市、ファーストネーションズ共同体評議会) 3.4.3 連邦・州・準州政府に占める女性大臣、ファーストネーションズ共同体首長に占める女性の比率 司法制度管理者に占める女性やマイノリティ集団の割合の上昇 3.5.1 連邦政府が任命する裁判官(連邦裁判所、州裁判所)に占める女性の割合 3.5.2 法執行官、治安担当官、諜報担当官に占める女性の割合(職階別)	目標・指標 ハラスメントのない職場 4.1.1 職場でのハラスメントを自ら通報した従業員の割合 パートナーからの暴力や性的暴行の被害を受ける女性の減少 4.2.1 現在または過去のパートナーから身体的、性的または心理的暴力を受けた15歳以上の女性・女兒の割合 4.2.2 性的暴行を受けたと自ら通報した15歳以上の人の割合 マルトリートメントを受ける子どもの減少 4.3.1 子どもの頃(15歳未満)のマルトリートメントを自ら通報した人の割合(マルトリートメントの種類別) パートナーに殺害される女性の減少 4.4.1 加害者との関係別に見た殺人発生率 暴力犯罪の警察への通報件数増加 4.5.1 過去12カ月間に警察に通報された暴力犯罪発生率(犯罪の種類別) 暴力の被害者となる先住民女性・女兒の減少 4.6.1 性的または身体的な暴力を受けた先住民女性・女兒の割合(民族別) カナダの刑事司法制度のアカウンタビリティと対応力の強化 4.7.1 警察に通報されたが「事実無根」とされた性的暴行の割合	目標・指標 貧困層の減少 5.1.1 家族構成別の低所得世帯の割合 食べ物を満足に買えない世帯に暮らす女性や子どもの減少 5.2.1 食料がややまたはかなり不足している世帯に暮らす人の割合(家族構成別) 定住できる安全な住居がない人の減少 5.3.1 住環境が不適切または不十分な人の割合(家族構成別) 児童・配偶者扶養命令の執行 5.4.1 補償種類別の回収率 健康寿命の延長 5.5.1 主な死因 5.5.2 出生時健康調整平均余命 5.5.3 定期的にスポーツを行っている人の割合 メンタルヘルスの向上 5.6.1 精神的なウェルビーイングが良好な成人の割合 若者の避妊アクセス改善と思春期の出産率減少 5.7.1 性的に活発だが妊娠を望まない集団(15~49歳)のうち避妊しなかった人の割合 5.7.2 思春期の女性1,000人当たりの出産率(15~19歳)	目標・指標 外交、貿易、安全保障、開発を含む、すべての政策とプログラムに対するフェミニストの視点に基づく以下の国際的アプローチ 平和と安全保障のための取り組みへの、女性の有意義な参加の拡大指導者として意志決定を行う女性の増加、女性の権利団体の強化、性・生殖に関する医療サービスにアクセスできる女性・女兒の増加、女性の権利推進 カナダのより多くの貿易協定にジェンダー関連条項を盛り込む 自身とコミュニティの経済的成功のために必要なリソースを公平に入手し、そのリソースを管理できる女性の増加 紛争地帯やオンラインを含め、ジェンダーに基づく性暴力や性的搾取の被害者の減少 質の高い教育と技能訓練にアクセスできる女性・女兒の増加

(出典)カナダ政府

チェックリストと統計 - 英国運輸省

改善に向けた チェックリスト

2000年に「公共交通機関のジェンダー監査のための初のガイダンスとチェックリスト」(First Guidance and Checklist for Gender Auditing on Public Transport)を発行。

チェックリスト「女性と公共交通機関」は、運行事業者やサービス提供事業者によるジェンダー監査の実施とサービス改善を促進・支援。

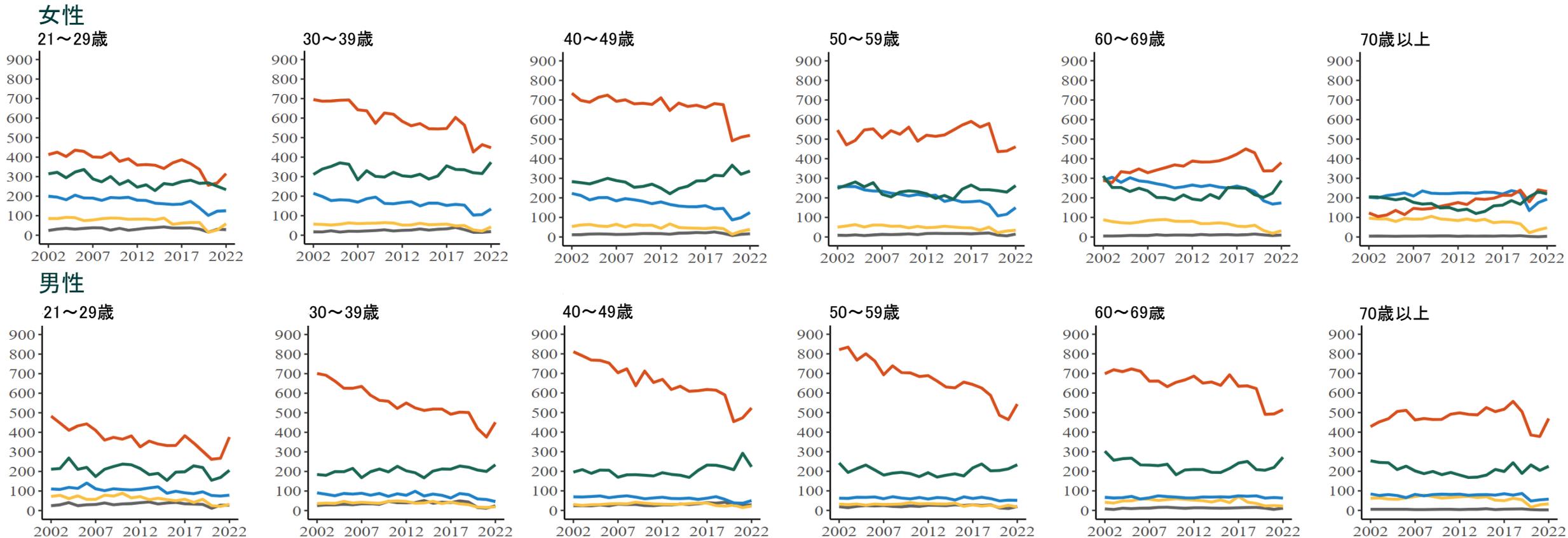
女性、男性、子どもの異なるニーズに応じた地域公共交通サービスの実現と継続的改善を目指す。

定期的・詳細 な統計調査

性別、年齢、移動手段、距離、職業、満足度、移動理由などに基づき細分化された非常に詳細な国家交通統計を毎年作成。長期時系列推移も分析可能。

統計 - 英国運輸省

性別、年齢、特定の主要移動手段別の平均トリップ数：イングランド、2002～2022年



移動手段 — 鉄道 — バス — 乗用車またはトラック (乗客) — 乗用車またはトラック (運転手) — 徒歩

(出典) 英国運輸省 "Accredited official statistics National Travel Survey 2022: Trips by purpose, age and sex" (2023)

ジェンダー主流化マニュアル – ウィーン(オーストリア)

様々な計画を通じたジェンダー主流化

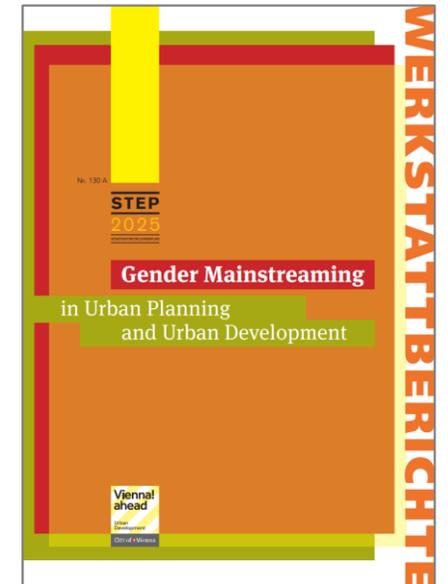
1990年代初頭、ジェンダー主流化を開始。市のリソースへの平等なアクセスを提供することを目的として、ウィーンの都市開発計画や数々の個別プロジェクトなど、多様な計画を通じてジェンダー主流化を実施。

設計理念のマニュアル

50を超えるモデル事業から得た教訓に基づき、公正性と質の概念を可能な限り具体化し、企画立案に取り入れるための「都市計画・都市開発におけるジェンダー主流化マニュアル」を整備。

スロー交通重視へ

「スロー」トラフィック(速度の遅い移動手段)のための魅力的な幹線ネットワークを目指し、介護者、女性、子ども、高齢者など移動速度が遅い道路利用者へ重点を移行。



ジェンダー主流化マニュアル - ウィーン(オーストリア)

1999年の公共交通機関の利用頻度・理由調査において、移動パターンの性差を認識。歩行者の移動性と公共交通機関へのアクセスを改善。

歩行者の 移動性改善

- 歩行者のニーズを踏まえた路上空間の割当
- 夜間照明の追加
- 歩道の拡幅
- ベビーカーや車椅子が利用しやすいよう、中央にスロープがある大きな階段を設置



公共交通 アクセス改善

- 利用しやすい公共交通機関とルート最適化によって、到達可能でバリアフリーの停留所や駅を300mまたは500m以内に設置

議論とバス停改善 - マルメ(スウェーデン)

女性との 対話型協議

2011年、マルメ市の公共交通システム整備においてジェンダー主流化プロセスを実施。意思決定や計画会議に必ずしも女性が十分に参加しているわけではなく、女性が出席している場合でも、女性の発言は少ないため、プロセス全段階でジェンダー視点が必要。

高校生、企業従業員、様々な余暇活動の代表者との一連の「対話型会議」に加えて、病院など女性中心の職場と協議。ジェンダーと公共交通機関について、行政担当者や政治家とフォーカスグループディスカッションを実施。

暗い場所の 対策実施

夜間の公共交通機関利用は危険だという共通認識から、バス停付近の茂みや低木を刈り込む、トンネルなどバス停までの途中にある暗い通路をなくすなど、対策を実施。

ガード下の改修 - ウメオ(スウェーデン)

問題を可視化するツアー

2009年にガイド付きバスツアー「The Gendered Landscape (ジェンダーの視点に基づく景観)」を開始。ジェンダー課題を考慮した都市開発構想を示すとともに、対処すべき課題を浮き彫りにし問題を可視化。

安全・安心のための改修

これまで女性が不安を感じていた、全長約150メートルの狭く暗い急勾配のガード下の歩行者用通路を改修。見通しを良くし、安全・安心と感じられるようにした。

- 昼間のように明るい人工照明
- ラインを引いた広い通路
- 誰かが隠れているのではという不安を取り除くため角を丸く
- 張り出し屋根を短く
- 真ん中に出口を設置
- 柱のないトンネル
- アート作品とBGM



(出典)ウメオ市

バスの夜間停車 (nattstopp) – カルマル(スウェーデン)

夜間はバス停以外でも停車

午後9時以降、乗客は、運転手に依頼すればバス停以外で降車可能。運転手に近い前のドアから降りし、必ず一人で降車できるように。
試行地域では、夜間に公共交通機関の利用を控える人の割合が急激に減少。
2010年以降、カルマル全域で継続的な措置として定着。



(出典) Kalmar länstrafik “Nattstopp”, CIVITAS POLICY NOTE - Smart choices for cities - Gender equality and mobility: mind the gap! (2020)

女性の夜間タクシー料金割引 – ボルツァーノ(イタリア)

ワークライフ バランス政策

多様な政策部門との幅広い協議に基づき、市民の仕事と家庭の両立を支援するためのタイムスケジュール計画を作成。
この政策に沿って、特に女性の移動ニーズに焦点を当てた取組を実施。

夜間タクシー 割引

16歳以上のすべての女性が夜間(公共交通機関の運行が減るかなくなる午後8時～午前6時)に利用できる、専用タクシーサービス「Taxi Rosa」(ピンクタクシー)を導入。
料金割引(女性がひとりで、子どもまたは女性同乗者とともに利用する場合、1回につき5ユーロ割引)あり。
高齢者・障がい者も同様のサービスを利用可能。



移動日記分析 - オビガラム-ヌロボド道路(タジキスタン)

複数の移動 ニーズ調査

改良道路沿いのコミュニティにおける移動ニーズと、男性と女性への影響を評価するため、世帯移動調査、観察調査、フォーカスグループ調査(脆弱な道路利用者の詳細分析)を実施。

移動日記から ニーズ分析

「移動日記分析」では、質問票を用い、男女の両方の回答者の 360 日間の移動を分析。既存の移動パターンと輸送ニーズに関する情報、女性の移動、安全、雇用に深刻な影響を与える社会的およびジェンダー関連の問題に関する情報が明らかに。

道路改良プロジェクトでは、公共交通機関の接続の改善、地元の女性の雇用機会の支援、デジタル ディバイドの解消など、調査で明らかになった問題に対処。

電動バス – サンチャゴ(チリ)

インクルーシブなデザイン

女性ユーザーの移動ニーズを考慮して新しいバスを設計

- 快適で広い座席(子どもと座ったり、荷物を置いたり)
- 滑止めを施した床
- 様々な高さの手すり

より安全な決済

女性が公共交通機関を利用する際の安全性に配慮して改善策を実施

- バスを待ちながら現金を取り出す必要がない、オンラインプリペイドカードの導入
- バス、地下鉄、通勤電車で使える共通の非接触式決済カードシステムの導入(乗り換えの多い女性に対応)

緊急ボタン

- 緊急ボタン
- より安全な夜間ルート



バス高速輸送システム - ペシャワール (パキスタン)

2020年、自転車シェアリングシステムと連動したバス高速輸送システム (BRT) 「Zu Peshawar」 (頑張れペシャワール) 発足。女性がハラスメントの恐れなく移動できるようになった。

女性専用の入口
／エリア

照明・
監視カメラ

セクハラ等対策

- 席は予約制で、女性、子ども、高齢者、障がい者用のエリア別
- 女性専用の入口とチケット売り場
- バス停と歩道の照明を明るくし、停留所と車内に監視カメラを設置
- 自動車通行が禁止された道路に照明を設置、アクセスしやすい駐輪場を整備し、歩道にスロープを設置
- 各バス停に ①被害者が通報できるデスクを設置し、訓練を受けたスタッフが対応、②事件記録システム、③最寄りの警察署への直通電話を整備



マイクロモビリティのインクルーシブなデザイン - Voi社

インクルーシブな開発プロセス

最新世代の電動スクーターの開発に当たり、交通業界が無視しがちな人々のニーズに対応し、新たな利用者獲得を目指した。女性、障がい者、高齢者、子育て世代を対象としたディスカッション、インタビュー、ハッカソン、調査を実施。

このプロセスから、数々の新たなデザインが誕生

インクルーシブなデザイン

- 一般的に手の小さい女性にとっても、握りやすく、より安全かつ簡単にブレーキ、インジケーター・スイッチ、ベルに手が届く、人間工学に配慮したハンドル。



(出典)ITF “Gender Equality and the Role of Women in Decarbonising Transport” (2022)



JAPAN AIRLINES



多様性豊かな航空輸送 を目指して

日本航空株式会社
代表取締役社長
グループCEO
鳥取 三津子

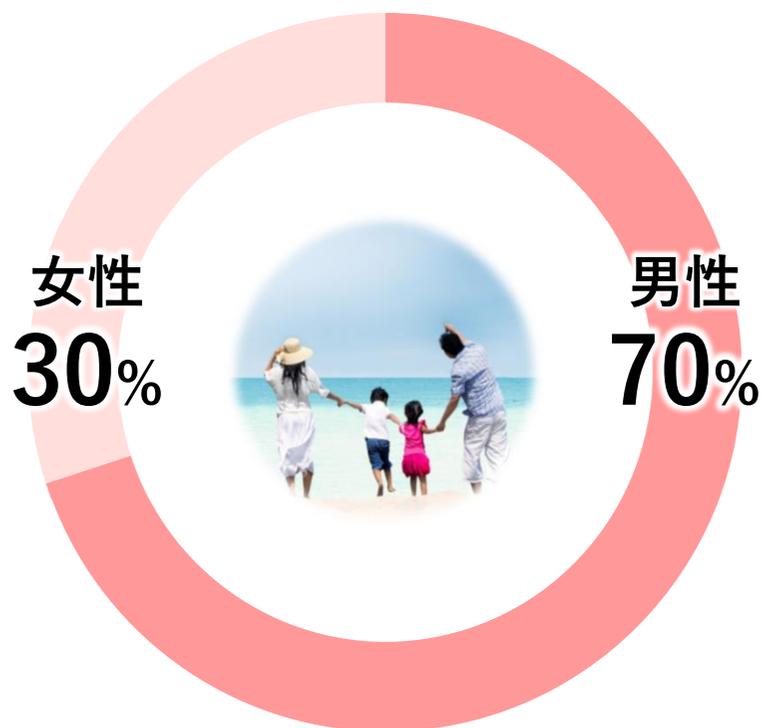
2024年 7月 25日



多様なお客さまの価値観の理解

多様な社員による価値創造

旅客数の内訳



LCCのお客さまを除く

マイレージ会員の内訳



多様なお客さまへの対応



交通全体で シームレス・ストレスフリーな移動を



予約



空港



機内



地上交通



目的地

JAPAN AIRLINES
国内線

ママパパも赤ちゃんも安心!
JALのおでかけサポート



お子様連れの
旅のサポート

SPECIAL ASSISTANCE



特別食



JAL MaaS



多言語対応



数字で見る JALグループの多様性



男女比率



50 : 50

グループ連結

女性管理職比率



29.8%

グループ連結

外国人管理職比率



18.1%

日本航空単体の地上職

今、取り組んでいること



多様な人財の活躍を後押しする人的資本経営を推進

環境の整備



リスクリング



登用・配置



明日の空へ、日本の翼



JAPAN AIRLINES



ジェンダーと交通に関するセミナーについて

— 2024/7 —



目次

会社の基本的な方針や考え方

女性が利用しやすい商品やサービスの開発・提供事例

－女性に優しい高速バスサービス

－地域ひとりひとりのニーズに合わせた移動サービス“mobi”

女性が働きやすい職場づくりの取組事例

目次

会社の基本的な方針や考え方

女性が利用しやすい商品やサービスの開発・提供事例

ー女性に優しい高速バスサービス

ー地域ひとりひとりのニーズに合わせた移動サービス“mobi”

女性が働きやすい職場づくりの取組事例



地域ひとりひとりのニーズに合わせてくれる
自分中心の移動サービスが生まれ
すべての人の移動自由度が上がり、まちの活性化につながる。



目次

会社の基本的な方針や考え方

女性が利用しやすい商品やサービスの開発・提供事例

—女性に優しい高速バスサービス

—地域ひとりひとりのニーズに合わせた移動サービス“mobi”

女性が働きやすい職場づくりの取組事例

マーケティング ～顧客とともにサービスをつくる～

●ユーザー座談会

お客様・地元の方を招き、ほしいサービスなど
顧客の潜在的な声をヒアリング。



高速バス

Q：移動手段の選び方は？

A：安さ、安全、利便性、ブランド、特になし

Q：車内空間にあったら嬉しいサービスは？

A：スマホホルダー、モニター、Wi-Fi、
快適に寝れる空間

→顧客のリアルなニーズの収集

mobi、自動運転

Q：普段の生活の中で移動する際に困ることは？

A：移動手段がない、雨や雪で外出できない、
時刻に縛られる

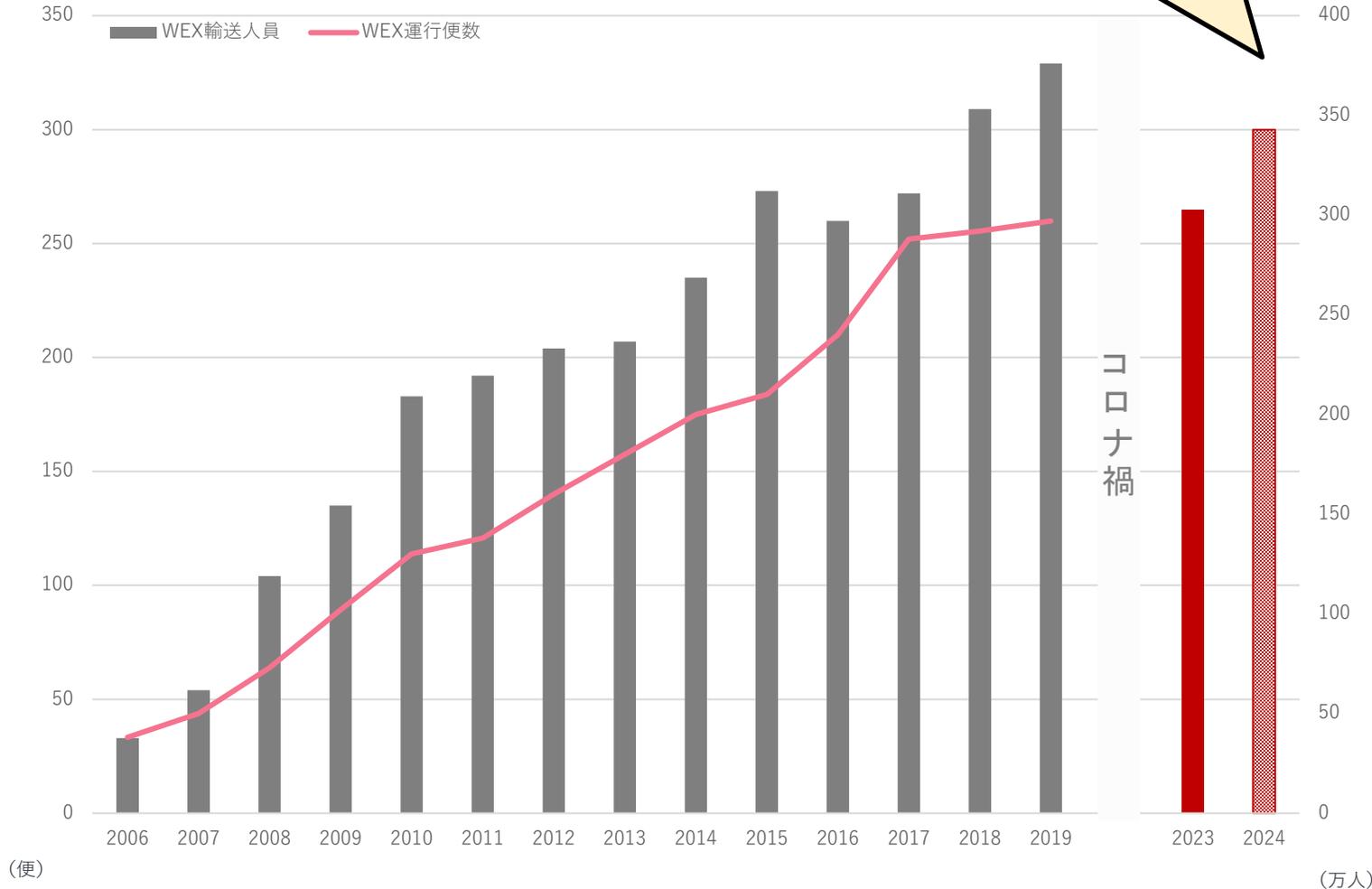
→地元の方だからこそわかる地域の移動課題

お客様の声をサービスに反映し、新しい商品やサービス改善
CX（顧客体験価値）を向上させる

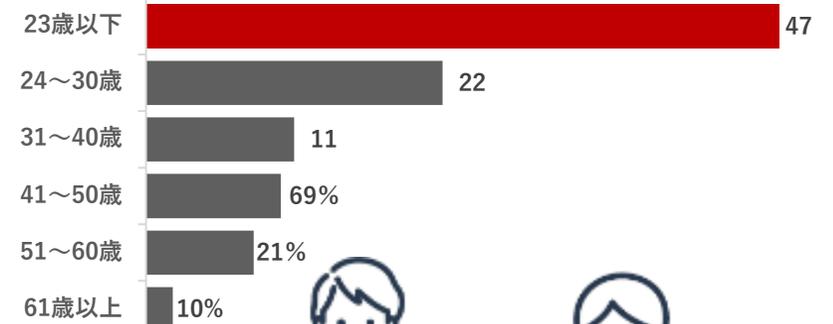
利用者数の変化と利用者属性

2024年は利用者数
300万人を見込む

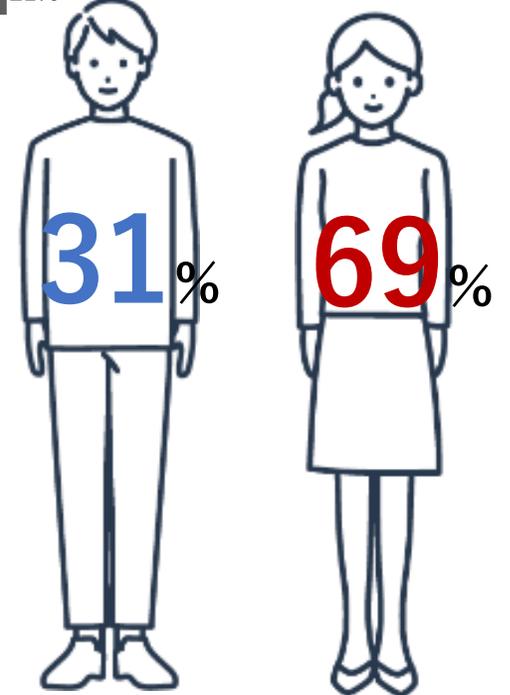
●利用者数



●年代



●男女比



昔の高速バスのイメージ

高速バスって暗くて怖い、
利用者は男性だけ…？



寝顔やすっぴんを
見られるのが嫌だな…

隣の人が気になる

“女性に優しい”サービスの市場を創造

他にないバスの
カラーリング



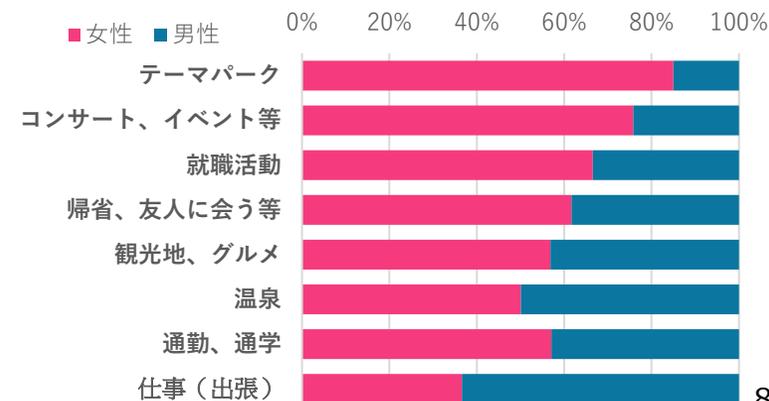
女性の隣は女性に
【女性専用席】



顧客の声・ニーズ
を取り入れた
多様なシート



より多様な
利用目的を取り込む



目次

会社の基本的な方針や考え方

女性が利用しやすい商品やサービスの開発・提供事例

ー女性に優しい高速バスサービス

ー地域ひとりひとりのニーズに合わせた移動サービス“mobi”

女性が働きやすい職場づくりの取組事例

普段使っても

お仕事でも

街のみんなでも使える！

街のみんなでもシェア（相乗り）することで、お金も時間も有意義に活用できるまったく新しい移動サービス「mobi（モビ）」。
定額制でエリア内なら何度でも乗り降りが可能。マイカーのように気軽に使えます。
プロのドライバーが運転してくれるうえ、いつも同じ運転手さんだから子どもからお年寄りまで誰でも安心して利用できます。

mobiなら暑い日も寒い日も
快適に移動できる！
荷物が多くてもOK！



子供の送り迎えに

慌ただしくなりがちな保育園や
塾・習い事の送り迎えに。雨の日
の送り迎えもラクに！



家族のお出かせに

荷物が多くなりがちな子連れ
移動にも最適。ベビーカーの
車内積み込みもOK！



家族で利用
するとお得！
詳しくは料金プラン
をチェック！

お買い物に

スーパーのお買い物に。
お店や家の近くで乗り降
りできるので、まとめ買い
にも便利！



毎日の通勤・通学に

ラッシュ時に密を回避して移動。
移動時の身体的負担や心理的負
担（コロナ感染への心配）を軽減！
営業時に活用すれば、移動時間
に商談の予習もできる！



友人との 外食に

運転不要なのでお酒も楽しめる！！



通院に

体調不良時や定期的な通院にも便利。家
族に送り迎えをお願いしなくてよいのも気
楽なポイント！



乗降場所は運行エリア内に
約200m・徒歩2～3分ごとに設定されているからベンリ！

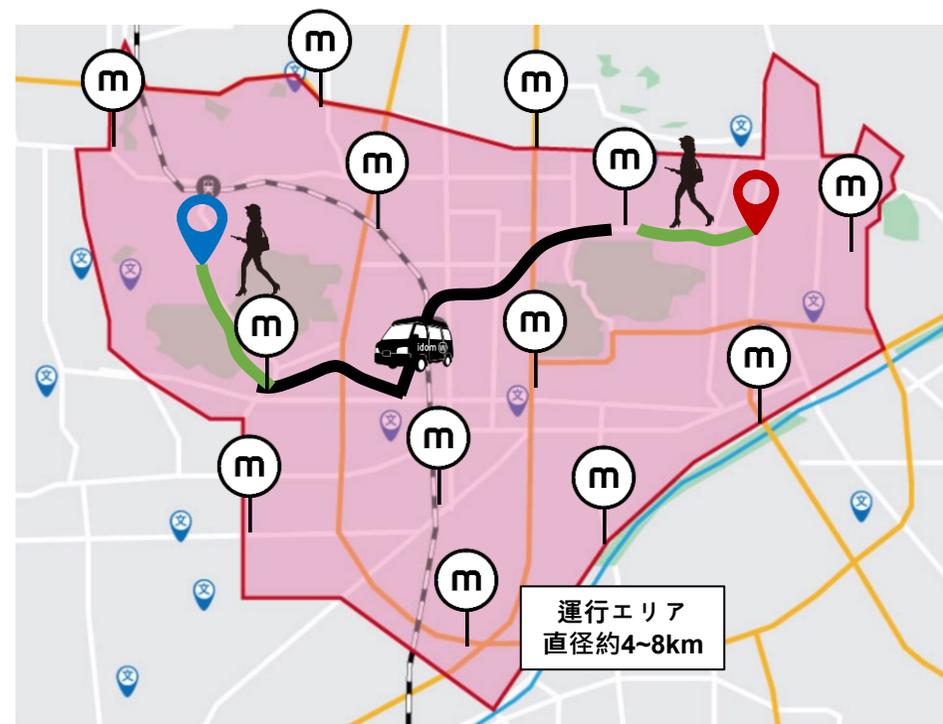
サービスへのご理解を
お願いいたします

●mobiは街のみんなでもシェア（相乗り）するサービスです。お迎えの場所や目的地によっては少し遠回りしたり乗降の順番が前後することがあります。●決められた場所での乗降をお願いいたします。（交通状況に応じ乗務員の判断で前後することもあります）●車内ではマスクを着用いただき、大声での会話や、体調がすぐれない際の乗車はお控えいただくなど、感染症対策へのご協力を願います。●幼児については、お座席を利用していただく構いませんが、混雑時には膝上にお座せいただくなどご協力をお願いします。

AIオンデマンドシステム『mobi』

直径約4~8kmのサービス提供エリア内に仮想乗降場所を設置

アプリや電話で呼び出して乗降する相乗りの交通サービス



展開エリア・実績

自治体・交通事業者・地域住民・企業の皆さまと連携のもと、2021年6月よりmobiのサービスを開始

これまでの展開エリア実績

2022年

北区 (大阪市)
福島区 (大阪市)
豊島区 (東京都)
奈良市 (奈良県)
※奈良県受託事業：デマンドシャトル運行中
明和町 (三重県)
大館市 (秋田県)
三豊市 (香川県)
琴平町 (香川県)
室蘭市 (北海道)

2021年

渋谷区 (東京都)
千種区 (名古屋市)
京丹後市 (京都府)
富良野市 (北海道)

2023年

小清水町 (北海道)
今治市 (愛媛県)
松野町 (愛媛県)
東大阪市 (大阪府)
羽島市 (岐阜県)
丸亀市 (香川県)
根室市 (北海道)
鳥取市 (鳥取県)
藤枝市 (静岡県)
利府町 (宮城県)
常滑市北部 (愛知県)
常滑市中部 (愛知県)
つくば市 (茨城県)

利用者の声



買い物



習い事



お出かけ



近くの駅まで

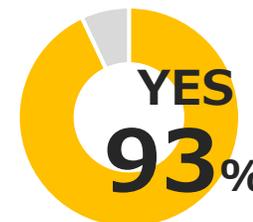


食事・レジャー

※ mobiの利用目的

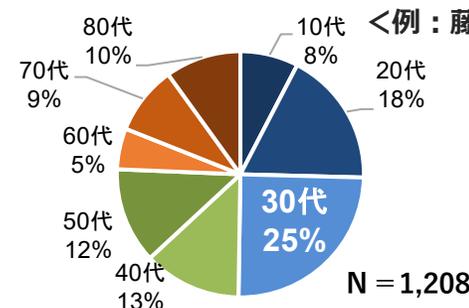


※ 交通手段としてmobiが必要

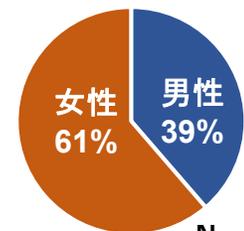


- ▶ 子どもがmobiで一人でお出かけ。送り迎え不要に。
- ▶ いつも同じ顔見知りの運転手さんで安心
- ▶ ベビーカーが置いて安心。

※ 2024年1月時点 mobi利用者アンケート



※年齢回答のあった予約代表者数



※性別回答のあった予約代表者数 12

目次

会社の基本的な方針や考え方

女性が利用しやすい商品やサービスの開発・提供事例

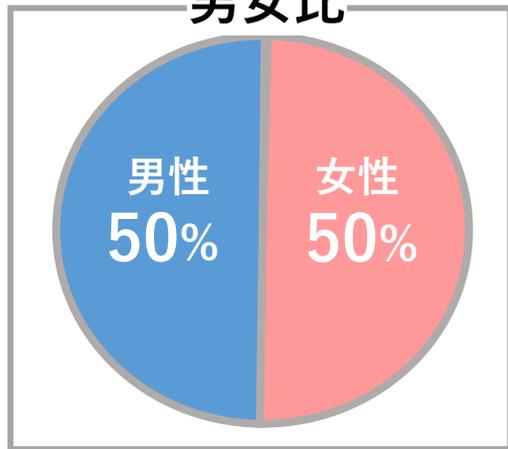
ー女性に優しい高速バスサービス

ー地域ひとりひとりのニーズに合わせた移動サービス“mobi”

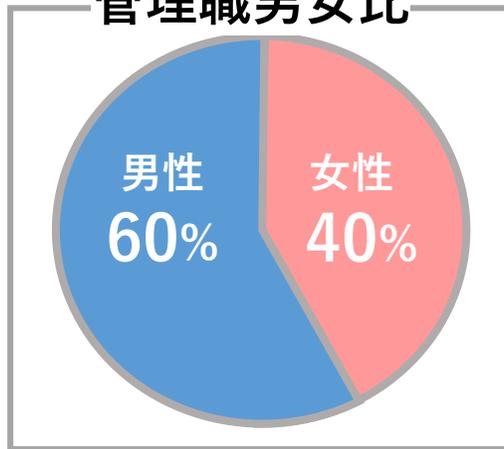
女性が働きやすい職場づくりの取組事例

数字で見えてみると…

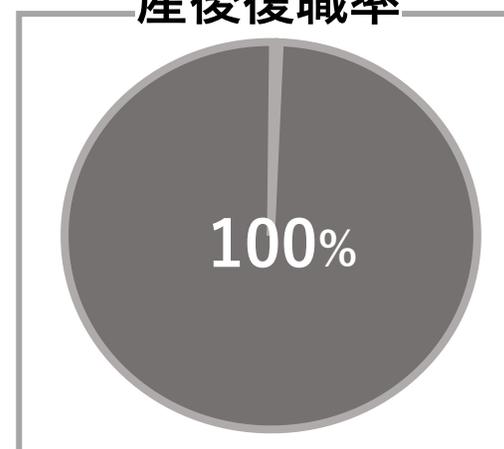
男女比



管理職男女比



産後復職率

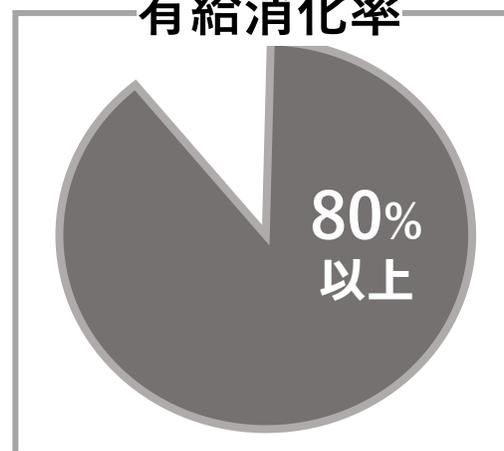


若手社員の活躍

リーダー/マネジャー
へのステップアップ

平均 **4.27** 年

有給消化率



月の平均残業時間

約 **10** 時間



「ジェンダーと交通」セミナー
すべてのグループ社員が生き生きと
活躍できるJR東日本グループをめざして

東日本旅客鉄道株式会社
常務取締役 伊藤敦子
2024年7月25日(木)

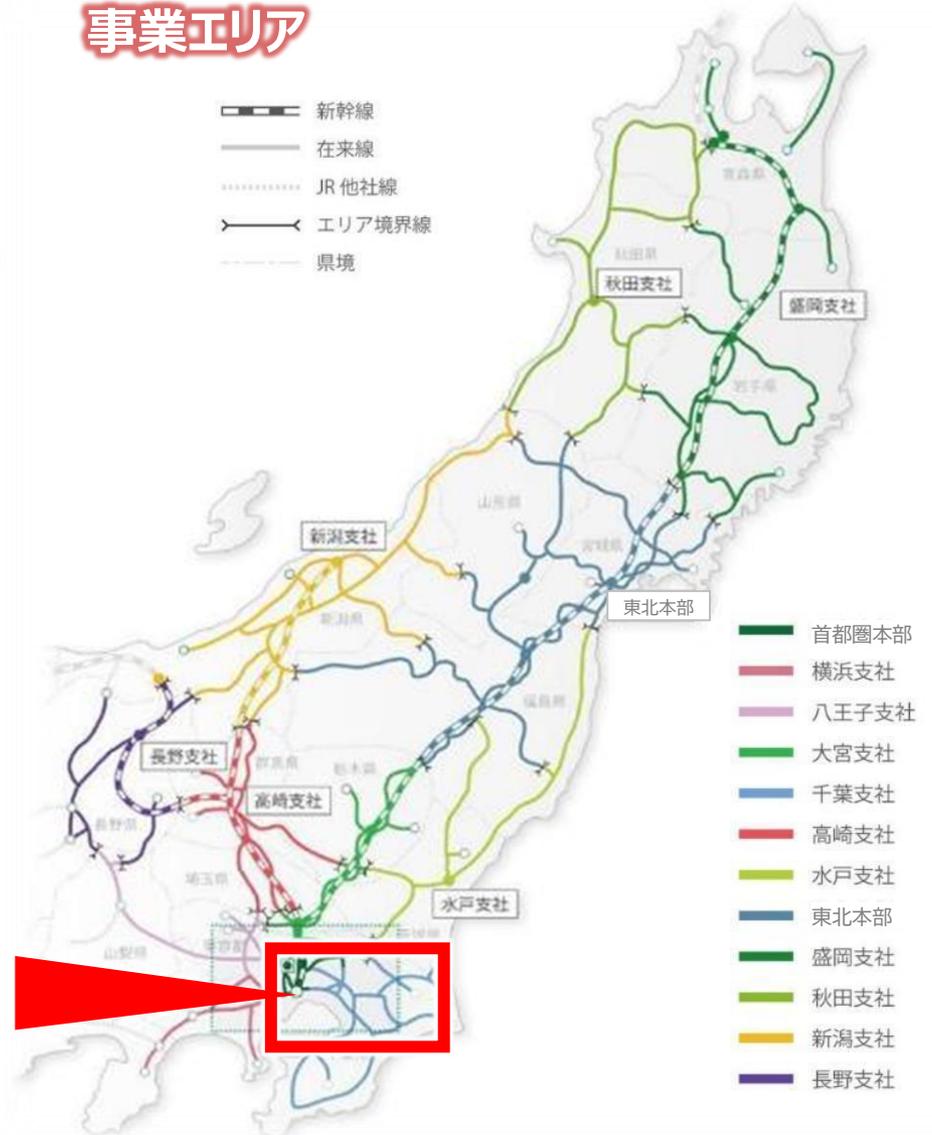
事業概要

従業員数 連結 **68,769**人
 単体 **39,843**人
 (2024年3月31日現在)

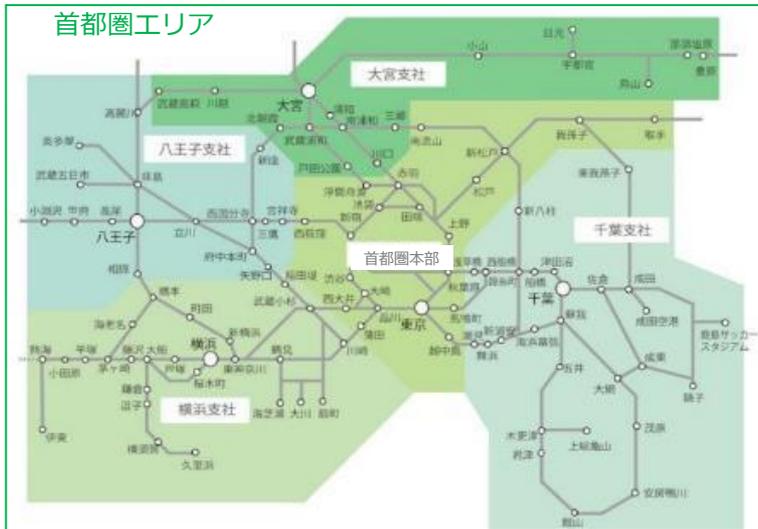
営業収益 **27,301**億円
 (2023年度期末 連結決算)

当期純利益 **1,964**億円
 (2023年度期末 連結業績)

事業エリア



首都圏エリア



グループ理念

私たちは「究極の安全」を第一に行動し、
グループ一体でお客さまの信頼に応えます。
技術と情報を中心にネットワークの力を高め、
すべての人の心豊かな生活を実現します。

マテリアリティ

グループ理念やグループ経営ビジョンでめざす姿に向けて、以下のマテリアリティ(重要課題)を定めています。

JR東日本グループは、お客さまの日常生活と広く関わり合いを持ち、地域や社会に不可欠な事業を営んでいます。事業を通じて社会的課題の解決に取り組み、地域社会の持続的な発展に貢献することにより、お客さまや地域の皆さまからの信頼を高め、グループの持続的な成長につなげます。

安全安心なインフラを社会のために

安全を経営のトッププライオリティとし、安全安心な社会インフラを提供します。

活力ある社会のために

すべての人を包摂する便利で快適な質の高いサービスを提供します。
地域と協働して活気あるまちをつくります。

豊かな地球環境のために

気候変動による事業影響を念頭に、カーボンニュートラルの実現やエネルギーの安定確保を行います。また資源循環社会の実現をめざした取組みをリードします。

新たな技術とサービスを社会のために(イノベーション)

すべての事業で新技术・DXへ積極的に取り組み、また既存ビジネスの枠組みを超えてチャレンジすることにより、新たなサービスの創出と早期社会実装を実現します。

すべてのグループ社員が生き生きと活躍するために(エンゲージメント)

グループ社員一人ひとりが多様性を活かし、やりがいをもって能力を発揮できる企業にします。

経営の信頼を高めるために

新たなチャレンジを促進するための変化に強いガバナンス体制を構築するとともに、人権を尊重し、信頼される企業経営を行います。

活力ある社会のために

- ・地方創生
- ・快適な都市
- ・共生社会

すべてのグループ社員が生き生きと活躍するために(エンゲージメント)

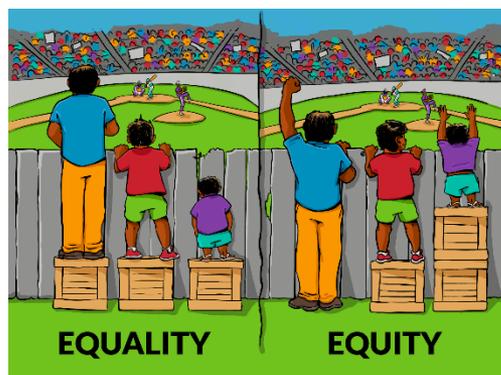
- ・DE&Iの推進
- ・人材育成
- ・健康経営
- ・労働安全

鉄道・生活サービス = 誰でも「同じように」利用できる

違いがあるから・・・特別な学校へ
特別な会社へ
特別な店へ



誰もが「同じように」「いっしょに」過ごせる社会(共生社会)



EQUALITY(平等)・・・個人差は鑑みずに同じものを与える
EQUITY(公平)・・・個人差を考慮し目的達成のために適切な配慮

(画像出展: [Interaction Institute for Social Change](http://InteractionInstitute.org) | Artist: Angus Maguire, January 13, 2016)

共生社会はミックスジュースではなく、フルーツポンチ



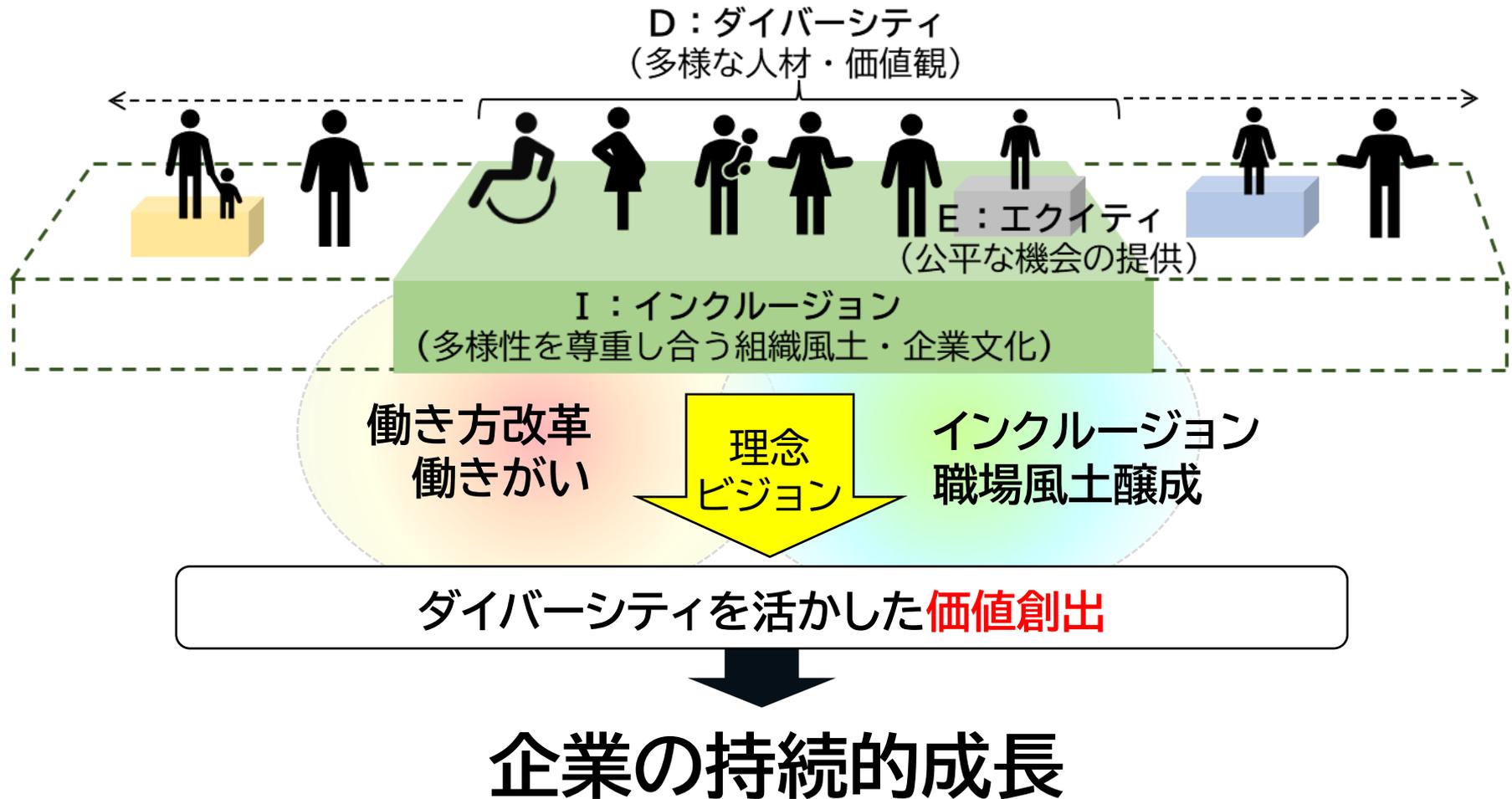
様々な個性をすりつぶして
同じ色にする“ミックスジュース”



様々な個性の形を活かしながら
互いに引き立たせあう“フルーツポンチ”

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

○多様な人が働く組織の中で、一人ひとりに合った対応をすることでそれぞれが生き生きと働き、成果を出し続けるための考え方



◆お客さまに安心してご利用いただくために「女性専用車」を設定 (主に平日朝の混雑時間帯)

主に平日朝の混雑する時間帯に、女性専用車を設定

- 埼京線・川越線
- 中央線・青梅線
- 常磐線各駅停車
- 総武線各駅停車
- 京浜東北線・根岸線



※女性専用車は、小学生以下の男の子、お身体の不自由な方とその介助者の男性にもご利用いただけます。

◆鉄道設備・車両のバリアフリー化

○列車とホーム間の段差・隙間を解消

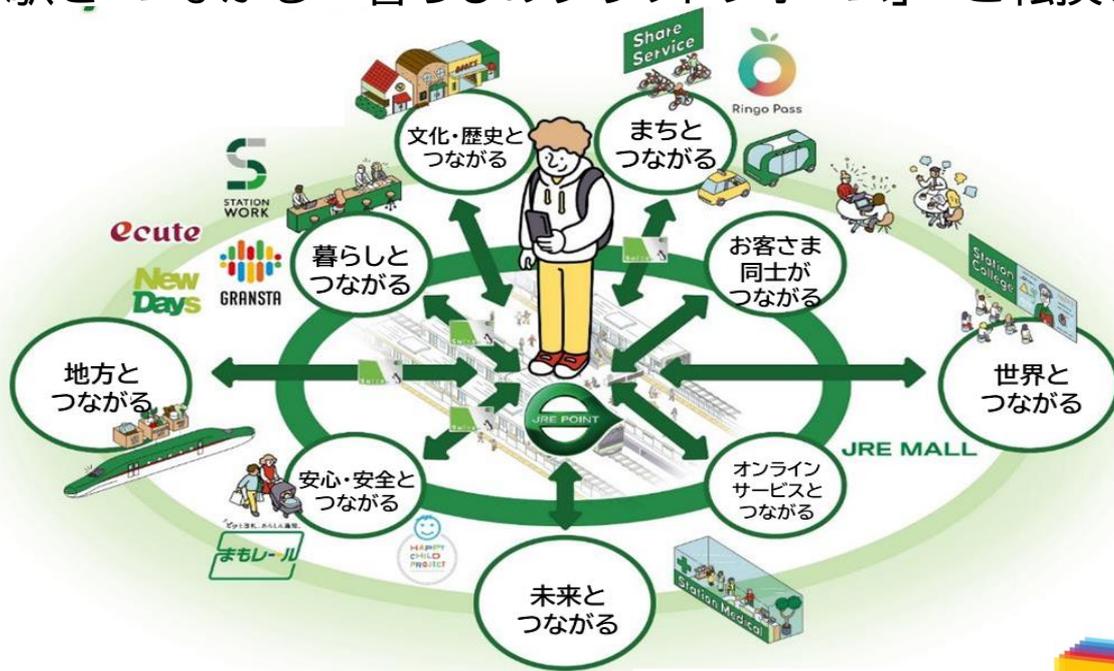


○新型車両に、車いすやベビーカーをご利用のお客さまが使いやすいスペースを設置



◆新しい暮らしの提案 「Beyond Stations構想」

ヒトの生活における「豊かさ」を起点として駅のあり方を変革し、「交通の拠点」という役割を超えて、駅を“つながる”「暮らしのプラットフォーム」へと転換します。



○多機能ロッカー 「マルチエキュープ」

・予約・預入・受取・発送の1台4役の機能を有する多機能ロッカーを展開

予約

預入



受取

発送

◆ワーキングマザー向けキャリア形成支援サービス 「PeerCross(ピアクロス)」

- ・企業に所属する、価値観・境遇の近いワーキングマザーが会いたい人をタイムリーに探してマッチングし、1対1で相談できるキャリア形成支援サービス。
- ・企業の女性活躍推進のツールとして、参加者の前向きな意識変容・行動変容に繋がっています。参加者が、「キャリア」「ライフ」に関して話したいテーマを設定して自主的に座談会の企画・開催をすることも可能。
- ・法人契約をした企業の社員のみが参加できるため、安心して価値観の近いワーママと出会えます。



キャリア観が合うワーママ同士で
タイムリーに悩みを相談



個人の状況に応じた
主体的なキャリア形成を促進



クローズドで安心できる
社外とのネットワークを手間なく提供



※当社グループにおける公募制の新事業創造プログラム「ON1000(オンセン)」での社員の提案がきっかけで生まれたサービスです。

◆お出かけ先でのベビーカーレンタルサービス 「ベビカル」

- ・持ち出し場所に制限がありません
公園に行ったり、ショッピングセンターに行ったり、電車に乗って別の駅にお出かけしたり。借りた場所に返却さえすれば、どこに持ち出しても構いません。
- ・事前予約が可能です
会員登録後、WEBサイトから予約ができるので、安心して身軽にお出かけいただけます。
- ・最大7日間まで利用可能
ご旅行や帰省の方に向けて、最大7日間ご利用いただけます。



※当社グループにおける公募制の新事業創造プログラム「ON1000(オンセン)」での社員の提案がきっかけで生まれたサービスです。

◆JR東日本スタートアップ株式会社×「あすいく」



JR東日本スタートアッププログラム2022秋の採択企業「grow&partners」
スマホ&LINEで使える一時保育検索・予約サービス「あすいく」との実証実験

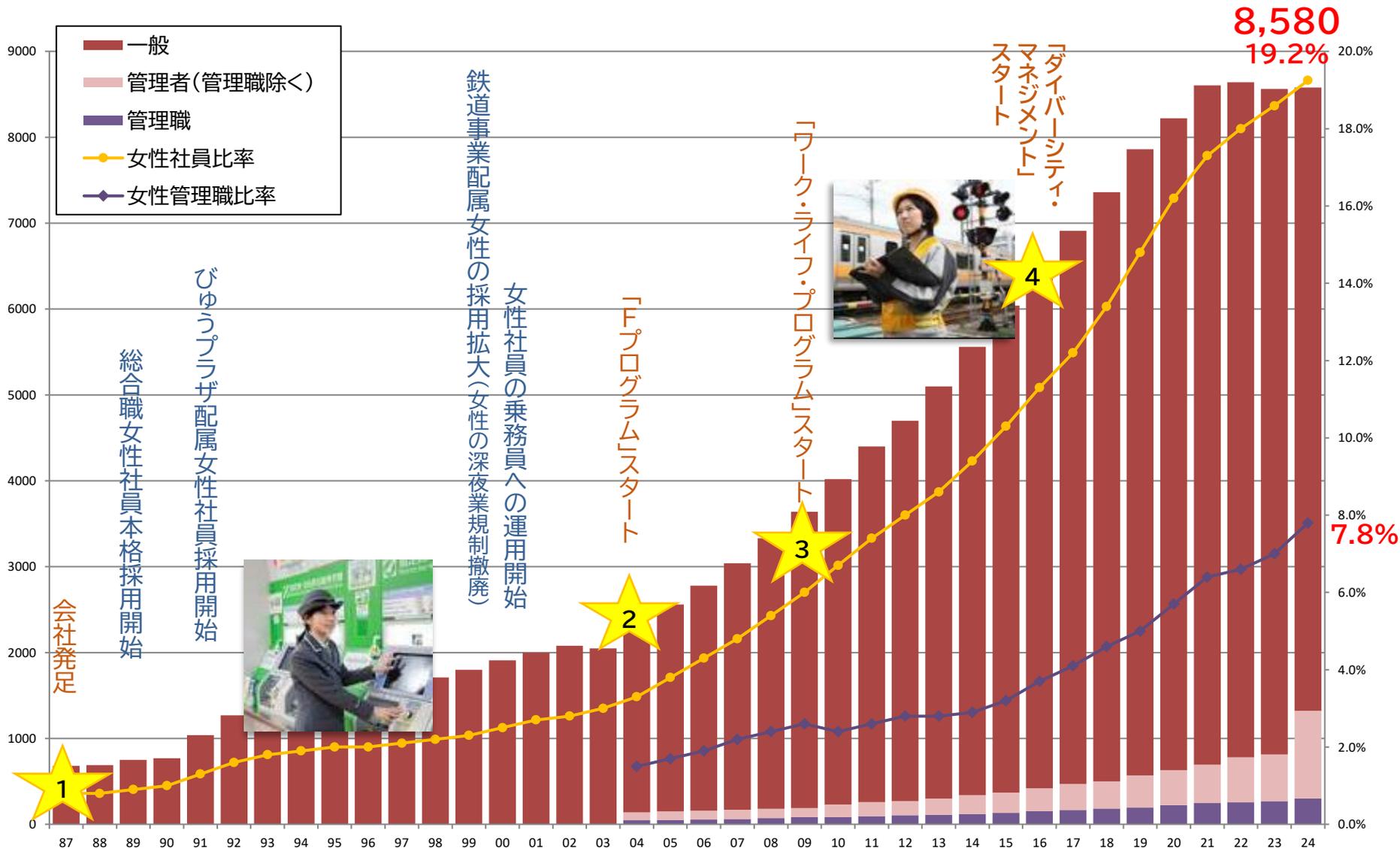
- ・駅でお子さまを預かりながら、駅員によるマナー講座や質問コーナー、新幹線や在来線の見学などを保育士と共に行う「駅いく」
- ・アトレ恵比寿館内で保育士がお子さまを預かり、ゆったりとショッピングやランチを楽しんでいただく時間を提供する「ハピいく」



あすいく × JR東日本

※JR東日本スタートアッププログラムは、駅や鉄道などの経営資源、グループ事業における情報資源を活用したビジネスやサービスの提案をスタートアップ企業から募り、アイデアのブラッシュアップを経て、新たな価値の創出をめざすプログラムです。

女性の社員数、管理職数の推移



Fプログラム

女性社員が能力を
発揮できる環境整備

ワーク・ライフ・プログラム

社員の活躍・挑戦の場の拡大
職場風土改革

ダイバーシティ・マネジメント

「ありたい姿」にベクトル
全社員が対象、グループの成長戦略

第3ステージ
2016年～



- ・2023年 短時間・短日数勤務の適用拡大
(難病・障がいのある子を養育)
- ・(2023年 育児休業の取得の状況の公表の義務付け)
- ・2022年 キャリアデザイン休職・配偶者帯同休職新設
- コロナ禍:多様な働き方への対応:テレ、フレ、ワケ、Joi-Tab貸与
- ・2016年～「ダイバーシティ・マネジメント」スタート

第2ステージ
(7年間)
2009年～



- ・2012年 均等/両立推進企業表彰ファミリー・フレンドリー企業部門『厚生労働大臣優良賞』
- ・2011年 山手線の車掌の4割が女性社員に
- ・2010年 事業所内保育所第1号開設
- ・2010年 短時間・短日数勤務等の導入
- ・2009年～「ワーク・ライフ・プログラム」スタート

第1ステージ
(5年間)
2004年～



- ・2008年「くるみん」(次世代育成支援認定)取得
- ・2007年人事部内に専任組織男女共同参画グループ発足
- ・2004年～ ポジティブ・アクション「Fプログラム」スタート

助走期
(5年間)
1999年～

- ・2001年 初の女性運転士誕生
- ・2000年～ 女性乗務員の運用開始
- ・(1999年「改正労働基準法」施行⇒女性の深夜業の規制撤廃)

創業期
(12年間)
1987年～

- ・1991年 高卒・短大卒女性採用スタート
- ・1989年 大卒女性本格採用スタート
- (1987年 国鉄分割民営化JR東日本発足女性社員比率0.8%)



◆一般事業主行動計画 第三期(2024年4月1日～2027年3月31日)

⇒女性の活躍フィールドを拡大し、特に責任あるポジションでの活躍を一層推進する観点から、「採用」「育成」「定着」「登用」の取組み継続に加え、「活躍」の取組み目標を新たに設定。女性の自律的なキャリア形成を支援し、登用につながる層の拡大をめざします。

目標1:採用者に占める女性比率を35%以上とする。

2024.4.1入社:32.2%

- ・エリア内外における採用広報を強化する。
- ・技術系の職種における女性採用を強化する。
- ・経験者採用における女性採用を強化する

目標2:10事業年度前およびその前後の年度に採用された女性社員の定着率を85%以上とする。

2023年度
:82.5%

- ・育児、介護等と仕事の両立支援を推進する。
- ・社員の多様なキャリア形成を支援する。

目標3:男性社員の育児休職等取得率を85%以上とする。

2023年度:61.9%

- ・両立支援制度の周知を強化する。
- ・性別を問わず、育児と仕事の両立支援を推進する。

目標4:管理職に占める女性比率を10%以上とする。

2024.4.1:7.8%

- ・多様なロールモデルを提示するとともに、女性社員のネットワークを強化する。
- ・特に技術系における女性社員の育成を強化し、活躍の場を拡大する。
- ・社外研修の参加等による女性管理職候補社員の育成と両立支援を推進する。

目標5:自律的なキャリア形成に資する応募型の研修等に挑戦する社員に占める女性比率を25%以上とする。

2019～23実績平均
:18.2%

- ・自律的なキャリア形成に資する応募型の研修等(社内公募制、社内・社外研修等)を実施、拡大する。
- ・特に技術系における女性社員の育成を強化し、活躍の場を拡大する。
- ・育児等により長期の研修等に参加できない社員のリスキリング機会を創設する。

■事業所内保育所



■ファミリーデー



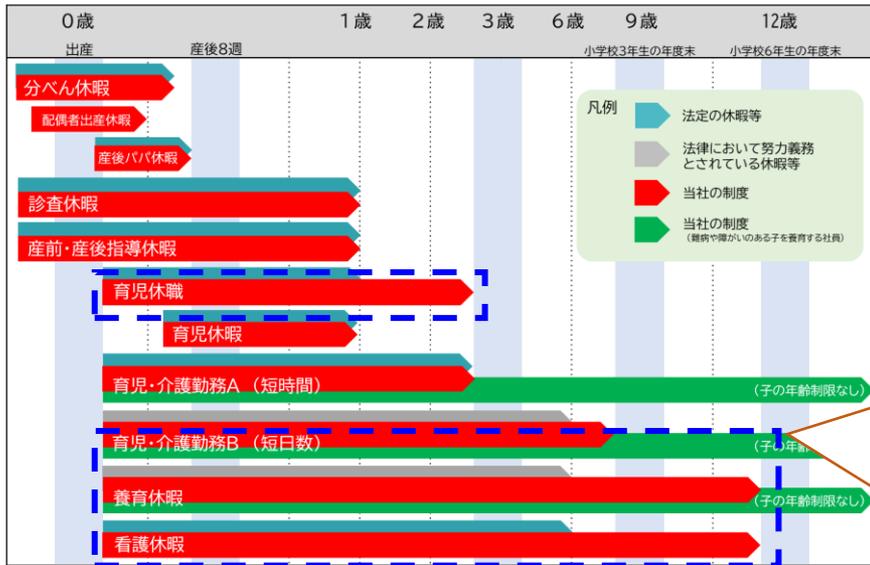
■育児休職者へのタブレット端末貸与

2019年～試行的に貸与、2020年～本実施
会社情報の提供や職場との
コミュニケーション維持が可能に

- ☞ 育休中社員の不安払拭
- ☞ 復職に向けた就業意欲の向上促進



■両立支援施策



■外部評価



育児休職(子が3歳に達するまで、分割取得も可)、
養育休暇(小6の年度末まで取得可)など
法定を上回る制度を導入
難病や障がいのある子を養育する社員の育児・
介護勤務A、B及び養育休暇取得可能期間は子の
年齢に関わらず取得可能

両立支援施策と風土改革(男女共同参画)の両輪を回すことに注力

国土交通省における男女共同参画の取組

国土交通省 総合政策局
バリアフリー政策課

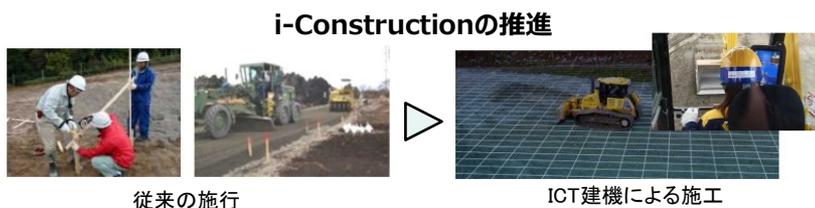
国土交通省における男女共同参画の主な取組

1. 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備等

- **安心して育児・介護ができる環境を確保**する観点から、住宅及び医療・福祉・商業施設等が近接する**コンパクトシティの形成**や、各種施設や公共交通機関等の**バリアフリー化**を推進する。
 - 公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の**子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進**するほか、**子供連れの乗客等への配慮等を求める**ことにより、**男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備**を行う。
 - また、**妊婦や子育てに温かい社会づくり**に向け、**ベビーカーマークの普及促進**を図る。
- ・ コンパクトシティの形成支援
- ・ 建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化
- ・ ガイドライン等を通じた子育て世帯を含め多様な方に対するトイレの円滑な利用促進 等

2. 女性の参画拡大・男女間格差の是正

- 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
 - ・ 海事産業分野における女性人材の確保・育成
 - ・ 自動車運送事業等における人材の確保・育成等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

3. ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

- **住宅セーフティネット制度等**により、子育て世帯等の住宅確保要配慮者の**居住の安定を支援**する。

公共施設や公共交通機関等のバリアフリー化

国土交通省では、こども連れの方や妊産婦等の移動に制約がある方や施設利用が困難な方の移動上及び施設の利用上の利便性及び安全性の向上の促進を図っている。

ノンステップバスの導入



段差の解消（エレベーター）



幅の広い歩道の整備



音響式信号機
残り時間のわかる信号機



ホームドアの設置等



ベビーチェア



マタニティマークを表示した駐車場



出典：NEXCO西日本

エスコートゾーンの設置



ベビーベッド



授乳室



こども連れや妊産婦等の方に配慮した
優先駐車区画の整備



子育てに資するバリアフリートイレの
整備



鉄道・バス

鉄道・バス事業者において、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。



鉄道車両に設けられたフリースペース



鉄道車両の車外のベビーカーマーク



バス車両に設けられたフリースペース



バス車内におけるベビーカー固定用座席



鉄道車両の装飾の事例



鉄道車両の装飾を施した子育て応援スペースを設置していることを示すステッカーの掲出



鉄道駅等でのベビーカーの貸し出し



鉄道駅等に併設された施設に保育園等の設置

空港ターミナル

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



空港におけるベビーカー貸し出し

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

子連れの方等に対する配慮や理解・協力の呼びかけ

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）**。

- ベビーカーを安心して利用できる場所・設備を表示するための「ベビーカーマーク」を制定（平成27年にJIS化）
- 鉄道駅・商業施設でのポスター掲示・チラシ配布（各4万枚）、鉄道・バス車内のデジタルサイネージ、国土交通省HPや公式ツイッター掲載、政府広報ラジオ番組の放送等、様々な媒体を活用しつつ広く呼びかけ

なお、このほか、毎年の障害者週間の期間にあわせて、鉄道やバス車内の**優先席**や鉄道駅・商業施設における**エレベーター**等の利用に際し、障害のある方、**妊産婦や乳幼児連れの方など**、**移動に配慮が必要な方**に対して適切に配慮するよう、周囲の利用者の理解・協力を求めるキャンペーンも**実施**している。



キャンペーンのポスター



ベビーカーマーク



国土交通省におけるこども・子育て施策

- 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）

- こども・子育て支援環境の充実化・導入
- こどもや子育て当事者の目線に立った公園づくり
- 通学路等の安全性の確保
- 公共交通の維持・活性化
- 公共施設や公共交通機関等のバリアフリー化等
- こどもが親しめる水辺空間の実現
- 子育て世帯等に関する住宅支援の強化



身近な遊び場の確保



子育て世代活動支援センター

「居心地が良く歩きたくなる」空間の創出

（犯罪被害、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



タクシードライバーに対する固定観念

- ・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た休暇を取りたい)
- ・福利厚生がよくなさそう
- ・年配男性が多く、女性が少ない

目指すイメージ

- ・パートタイム勤務等、柔軟なシフト設定が可能
- ・スキルを活かしたサービス提供が求められている
(子育て・マタニティタクシー、観光タクシー等)
- ・一部タクシー事業者では保育所と連携
- ・女性ドライバーを応援する企業が増加

女性ドライバー応援企業認定制度

- 認定事業者を国土交通省HPで紹介
- 認定事業者に対して、勧誘パンフ・キャラクター※の使用権を提供
- 認定基準
 - ①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
 - ②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
 - ③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
- 認定状況
 - ・平成28年6月～令和6年6月現在：**849社**



トラガール促進プロジェクトについて

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。トラガールサイトは平成26年に作成し、令和4年に全面リニューアルを実施。



主なコンテンツ例

現役トラガールインタビュー

- 経歴や経験年数、現在の業務内容などが異なる様々な現役トラガール10名に対するインタビュー記事を掲載
- トラガールになったきっかけや、思うことなど現役トラガールならではの声をご紹介します



トラガール活躍場面の紹介

- 運転免許の種類に応じた積載物や配送先など主な配送シーンを紹介
- 自身のキャリアアップのイメージにつなげる



トラガール活躍中の会社経営者インタビュー

- 多くのトラガールが活躍している会社の経営層に対するインタビュー記事を掲載
- 女性の活躍を進めるにあたっての工夫や気づき等、これから女性の更なる活躍を目指す会社にとって有益な情報をご紹介します



求人情報の紹介

- 全日本トラック協会が提供するドライバー求人情報のウェブページと連携
- トラガールサイトの閲覧者に対して、採用に積極的なインタビュー掲載企業の求人情報まで一気通貫にたどり着ける情報を整備



サイトURL：
<https://www.mlit.go.jp/jidosha/tragirl/>

(正式名称:「運転者職場環境良好度認証制度」)

- 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を「見える化」。
- 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」の申請を受け付けている。



1. 認証の審査要件

- A: **法令遵守等**、B: **労働時間・休日**、C: **心身の健康**、D: **安心・安定**、E: **多様な人材の確保・育成**、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。
※ Fは「二つ星」・「三つ星」のみ。「一つ星」では参考点として点数化。
※ 「三つ星」においては、B、C、Eについて認証項目を追加。
- 「三つ星」においては、A～Fの認証項目に加え、働きやすい職場実現のための方針、課題、目標、改善に向けた行動計画、体制整備などの記載欄を設け、事業者の改善に向けたPDCAが適切に回っているかについても審査。

2. 申請方法

- 認証実施団体の「一般財団法人日本海事協会(Class NK)」が受付、審査及び認証手続きを実施。
 - ※ 審査料: 55,000円* + 3,300円 × 営業所数(本社除く)
(*: インターネットによる電子申請の場合、33,000円に割引。
電子申請による「一つ星」の継続申請の場合、16,500円に割引。)
 - ※ 登録料: 66,000円 + 5,500円 × 営業所数(本社除く)
 - ※ 料金は全て税込。
 - ※ 「三つ星」の審査料・登録料については、制度HP (<https://www.untenshashokuba.jp/>)をご参照ください。

3. 認証事業者数 令和6年4月現在

トラック事業者	2,502社(一つ星 1,520社、二つ星 948社、三つ星 34社)
バス事業者	339社(一つ星 194社、二つ星 142社、三つ星 3社)
タクシー事業者	894社(一つ星 525社、二つ星 362社、三つ星 7社)
合計	3,735社(一つ星 2,239社、二つ星 1,452社、三つ星 44社)

4. スケジュール予定(令和6年度)

- 「一つ星」・「二つ星」新規・継続 : 令和6年7月1日～9月15日
- 「三つ星」新規 : 令和6年4月16日～5月31日

5. 認証取得によるインセンティブ

- 厚生労働省と連携し、**ハローワーク**における求人票への**認証マークの表示**や、認証事業者と求職者の**マッチング支援**を実施。
- **求人エージェント**等の認定推進機関の協力を得て、「**求人サイト**に認証事業者の**特集ページの掲載**」、「**設備改修工事の料金割引**」等を実施中。
- 令和5年度補正予算による**補助金**における認証事業者の**優遇等**も実施予定。
- 「二つ星」・「三つ星」の認証事業者のうち対面での審査を行った営業所については、長期間、監査を実施していないことを端緒とした監査の対象から除外することができる規定を整備済。
- 特定技能の在留資格に係る制度に追加された「**自動車運送業分野**」において、**特定技能所属機関に課される条件**として、本制度の認証を取得することが設定されている。

- 「働き方改革」の一環として、あらゆる分野における女性の活躍を目指した女性が働きやすい魅力ある職場づくりが、オール・ジャパンで進められています。
- 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す。
- しかしながら、最近は、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ます。

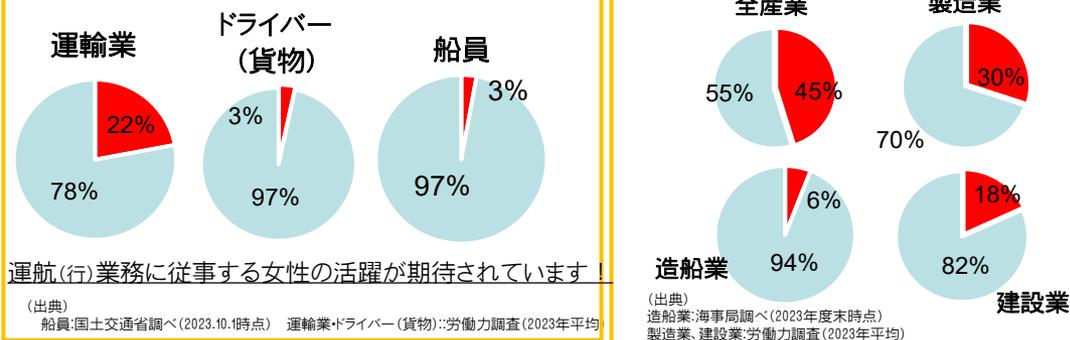
海事産業における女性活躍推進の取組事例集

- 海事業界の取り組みや先輩女性の声を広く紹介する「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」を作成し、ホームページで公表

(主な好事例)

- ・ 配乗の工夫(休暇やローテーションの回数、柔軟な配置転換)
- ・ 荷役作業等の負担軽減(作業の機械化)
- ・ 社内環境の整備(女性専用の休養室、個室更衣室の設置)
- ・ 出産/育児休暇制度の整備

他産業に比べるとまだまだ女性の力が必要な業界です！



海事産業で活躍する女性の座談会

- 仕事のやりがい等を女性の目線から体験も踏まえながらお話いただき、進路選択を控える中高生等をはじめ、多くの方に海事産業の職場の魅力を発信



※座談会の様子



※YouTubeで幅広い世代に発信

就職説明会における女性活躍企業の見える化

- 船員教育機関の女子学生の船員としての就職を促進するため、船員の雇用のマッチングを図ることを目的に国土交通省が実施している「めざせ！海技者セミナー」において、女性を積極的に採用している事業者「女性活躍マーク」を掲示



※女性活躍マーク



※女性活躍マークを掲示した事業者

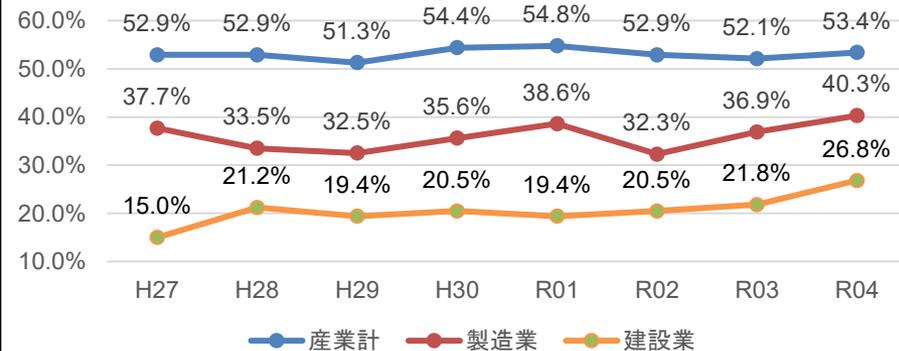
建設産業における女性の定着促進

- 平成26年度に「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定し、官民一体となって女性の活躍推進し、女性技術者・技能者数は堅調に増加。（女性技術者：1.1万人（H26）→2.2万人（R1） 女性技能者：9.8万人（H26）→13.4万人（R1））
- 更なる女性定着を図るため、令和2年1月に「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を策定し、引き続き官民で取組を推進。

女性技術者・技能者数は堅調に増加



入職者に占める女性の割合



「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の主なポイント

<新計画の3つの柱>

(1) 働きつづけられるための環境整備を進める

- **働きやすい現場の労働環境**の整備

(例) 現場のトイレや更衣室などの整備

(2) 女性に選ばれる建設産業を目指す

- 建設産業の魅力、働きがいの発信などによる**イメージ戦略**

(例) 女性のキャリアパスやロールモデルの情報発信

(3) 建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる

- **建設産業女性定着支援ネットワーク**の活動の充実、全国展開

(例) 各地で行う地域ぐるみの活動支援、全国展開



女性用トイレ（快適トイレ）の活用事例



建設産業 女性定着支援WEBの開設
(建設産業における女性定着支援の様々な取組を紹介するポータルサイト)



【建設産業女性定着支援ネットワーク】

<2024年4月22日現在>

登録団体：49団体 構成人数：約9,000人

(全国活動 16団体、都道府県活動 33団体 (29都府県))

<取組目標(～R6年度)>

- ①「女性の入職者数に対する離職者数の割合」を前年度比で減少

単位：%

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
建設業	103.7	79.7	66.7	71.4	96.9	88.0	98.5	107.6
産業計	88.4	91.6	92.0	92.2	90.9	100.1	97.7	96.2

- ②「入職者に占める女性の割合」を前年度比で増加

単位：%

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
建設業	15.0	21.2	19.4	20.5	19.4	20.5	21.8	26.8
産業計	52.9	52.9	51.3	54.4	54.8	52.9	52.1	53.4

厚生労働省「雇用動向調査」を基に国土交通省で算出

【背景】

- ◆2040年度には生産年齢人口が約2割減少
- ◆災害の激甚化・頻発化、インフラの老朽化への対応増



インフラの整備・管理を持続可能なものとするため、より少ない人数で生産性の高い建設現場の実現が必要

【i-Construction 2.0 で目指す姿】

<i-Construction>
ICTの活用による支援



<i-Construction 2.0>
自動化・省人化（建設現場のオートメーション化）

【i-Construction 2.0の3つの柱】

① 施工のオートメーション化

② データ連携のオートメーション化
(デジタル化・ペーパーレス化)

③ 施工管理のオートメーション化
(リモート化・オフサイト化)

【目標】 2040年度までに建設現場において少なくとも省人化3割 すなわち、生産性1.5倍に向上
多様な人材が活躍でき、未来へ前向きな新3K(給与、休暇、希望)を建設現場で実現

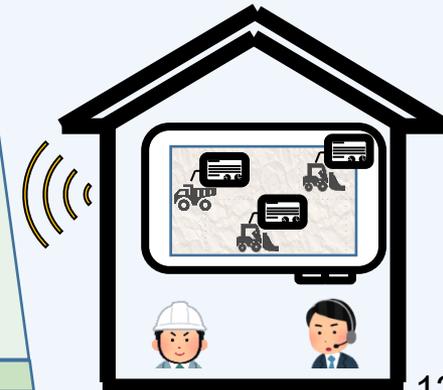
<施工のオートメーション化のイメージ>

現在



将来の目指す姿

施工の自動化により、一人のオペレーターが複数の建設機械を遠隔で管理



親のウェルビーイングを改善する交通 交通政策はどのように育児負担を軽減できるか

Marion Lagadic

2024年7月25日

少子化危機への対応:すべての省庁に求められる行動

- 2023年初頭 岸田首相は少子化対策として子育て支援を「かつてない水準に引き上げる」プロジェクトを発表
- 仕事と育児の両立に悩む親たち:夫婦を安心させるより大きな支援が必要
- 2023年4月 内閣府に「こども家庭庁」を設置
- すべての省庁がこの取り組みに貢献することが期待されている



少子化危機への対応：すべての省庁に求められる行動

- 日本の交通政策は、どのように育児をよりよくサポートできるでしょうか？
- 両親の移動ルーチンの負担を緩和するために、交通は役割を果たせるでしょうか？

1

ジェンダーと
日常の移動習慣の関連性

育児責任が移動ルーティンを形作る

- モビリティ・バイオグラフィー: 親になることは、日常の移動ルーティンに最も強い影響を与えるライフイベント。
- 子育てが移動ルーティンに与える影響は、さまざまな要因に左右される。
 - 育児支援政策: 保育施設の有無、家庭での育児に対する補助金、保育施設の開所時間
 - 労働市場の慣行: ワーク・ライフ・バランス、賃金格差
 - 保護者の制約に対応した交通手段の利用可能性とアクセシビリティ

Sources: Hanson, 2010; Plyushteva and Schwanen, 2018; Lagadic, 2022, 2023; Näre and Wide, 2019)



不平等がもたらすジェンダー化された親のモビリティ

- 過去の調査によると、女性、特に子供のいる女性は、家庭や家事に関連した移動を担当するため、自宅から近い場所を移動する傾向がある。
- 母親は、子どもを連れて、多くの荷物(子ども用バッグや食料雑貨類など)を持ちながら移動する傾向が強い。これは、利用する交通手段や移動中の経験に影響を与える。
- 母親は、さまざまな動機によるさまざまな移動を連鎖させる傾向がある。このような連鎖的な移動ルーティンは、時間的制約が大きい。

2

日本の文脈での検証

育児の責任がもたらす家庭ベースのモビリティ

- 2019年、日本の2歳までの子どもの41%が保育園に入園している。これはオランダ(69%)、フランス(58%)、デンマーク(55%)などのEU諸国よりも低い。
→ 多くの幼児は家庭で保育されている。
- 公的な保育サービスは開所時間が短く、フルタイムの仕事を持つ親の労働時間には合わない。→そのため、片方の親は(通勤時間も含めて)労働時間を短くせざるを得ない。

女性の移動習慣は子育てに最も強く影響される

- 日本では依然として女性が主要な育児担当者
- 6歳以下の子供がいる世帯では、母親が家事に費やす時間は父親の約4倍
- 親を支援する交通政策は、女性を支援する交通政策

3

東京で自転車を
使う母親の例

日本における母親の自転車利用： ユニークなケース

- 東京の場合：自転車移動の57.5%が女性によるもの。自転車のモードシェアは仕事以外の移動で最も高く、母親は子どもの移動に自転車を多く利用している。
- 欧州の過去の研究では、育児や家事を男性と平等に分担している場合に、女性の方が自転車に乗ることが示唆されている。しかし、日本は世界の男女平等指数の中でかなり低いランクにある。



二つの重要な結果

- 自転車は母親たちの育児負担を軽減する重要な役割を果たす。
- 子どもを連れて自転車に乗ることは特別な体験であり、特別なインフラが必要。



自転車が母親たちの育児負担を軽減する重要な役割を果たします

- 第一の理由：自転車を使うと、母親は時間を有効に使うことができる。
- 第二の理由：自転車のおかげで、母親はより自律的になり、厳しい期待に応えられると感じられる。
- 第三の理由：母親は夫からあまり助けってもらえないので、自転車を助け舟のように感じる。



Caring for と Caring about

- « Care » には2つの意味がある：
 - Caring for = 「めんどろをみる」：ケアに関する仕事
 - Caring about = 「意に介する」：感情的・心理的状态
- 自転車に乗っている母親の場合は？
 - “Caring for”: 自転車での子供や荷物、食料品の運搬 → 重い荷物を抱えての移動
 - “Caring about”: 子供の安全を気にかける、子供を楽しませたり、子供を教育しようとする → 多くのマルチタスクを実施

子供との自転車利用は特別な体験であり、特別なインフラが必要です

このことは、自転車を利用する母親がインフラをどう見ているかに強く影響する：

- 歩道や車の少ない住宅街を好んで走る。
- 渋滞を避けたり、子どもを楽しませたりするためなら、遠回りしてもかまわない。
- 歩行者専用レーン、自転車専用レーン、自動車専用レーンの間に隔たりがないことを好む。



結論

移動中の親のニーズを理解することは、子育てしやすい交通政策を進展させるための第一歩。

日本では、これは女性のニーズにもっと関わることを意味する。

ご清聴ありがとうございました。

Marion LAGADIC
(マリオン・ラガディック)

T +33 (0)6 74 88 53 33
E marion.lagadic@itf-oecd.org