

交通分野における ジェンダー主流化の事例集

業界	取組名	事業者	P
タクシー	ママサポートタクシー	第一交通産業グループ 北海道ブロック	2
	女性担い手のための環境整備	株式会社 ハートフルタクシー	3
	女性タクシー乗務員の活躍推進	株式会社 日本タクシー	4
	子育て応援シー・妊婦応援タクシー	つばめ交通 株式会社	5
	女性社員の雇用促進に向けた取組	日新タクシー 株式会社	6
	女性運転士の定着促進の取組	株式会社 鳥栖構内タクシー	7
	第一交通産業グループ 沖縄地区合同女子会	第一交通産業グループ 沖縄地区	8
バス	新しい輸送サービスの提供を契機とした女性活躍推進に向けた取組	東急バス 株式会社	9
	高速バス車両における女性優先座席の導入	神姫バス 株式会社	10
	女性運転士の採用とキャリアアップ、働きやすい環境・制度の充実	MIYAKOH GROUP (宮城交通(株)、(株)ミヤコーバス)	11
	誰もが働きやすい職場づくり	株式会社 まるだい運輸倉庫	12

業界	取組名	事業者	P
トラック	イメージ改革とドライバーの働く環境の整備	三福運輸 株式会社	13
	多様な人材が活躍できる職場環境の実現に向けて	今井運送 株式会社	14
自動車整備	モックカー教室	山形県自動車整備振興会	15
鉄道	「カムバック採用～やっぱり“なんかいいね”～」	南海電気鉄道 株式会社	16
海運	女性船員も活躍できる環境改善	由良機船 株式会社	17
	女性「船員」の積極的採用	加藤汽船 株式会社	18
造船	「造船女子」の活躍を推進	株式会社 大島造船所	19
航空	人手不足の解消に向けた取組	全日本空輸 株式会社	20
その他	女性目線でのロケバスサービスの提供	株式会社 らんぷ屋	21
	幹部候補育成に向けた働き方改革	株式会社 穴吹トラベル	22
	女性専用ライドシェア Wely	WaysLink 株式会社	23

● ママサポートタクシー

第一交通産業グループ 北海道ブロック

課題

- ・タクシー利用に関する妊婦の不安の声。
- ・社内アンケートで「妊娠中にタクシーを使いたいが、陣痛や破水で車内を汚すのではと気を遣い、乗る勇気がない」という声が多く寄せられた。
- ・妊娠中や子育て中の女性が、陣痛時や定期健診、子どもの急な発熱などで移動に困る状況を解消するため、安心して利用できる仕組みを整える必要があった。

取組

- ・この課題に応えるため、妊産婦を対象とした「ママサポートタクシー」サービスを創設。定期検診等の通院、陣痛が始まってからの送迎等を助産師による指導を受けたドライバーが24時間365日（一部地域を除く。）対応している。
- ・事前登録制とすることで、会話が難しい状況でもかかりつけの病院へスムーズに送迎することができる。
- ・陣痛・破水時のための防水シートやバスタオルも無料提供している。

結果

- ・全国グループ全体で累計40万人を超える大変多くの利用があり、課題に応じられている。
- ・サービスの提供を機に少しずつ女性ドライバーも増加している。

参考 : <https://daiichikoutsu.jp/taxi/mamasapo/>



● 女性担い手のための環境整備

株式会社 ハートフルタクシー

課題

- ・ 地域交通・高齢者外出支援等のタクシーサービスに女性の担い手が不可欠である一方で、業界のアンコンシャスバイアス（男ばかり、高齢者ばかり、こわい等）により、女性ドライバーの確保が難しかった。

取組

- ・ アンコンシャスバイアスを払拭し、女性が活躍する職場に変革
- ・ 勤務体系の見直し（勤務時間の柔軟化、子供に起因する急な休暇を取りやすく）。
- ・ 事業所内に保育所を設立（2014～）従業員は無料。
- ・ 長く勤める環境整備：学童保育所を設立。（2020～別法人）
- ・ 女性ドライバーの活躍が期待されるキッズタクシー、陣痛119番、買い物同行、院内介助サービスなどの提供を開始。
- ・ 自社サイトに女性ドライバーを起用したPV動画を掲載。

結果

- ・ ドライバーの約4割が女性ドライバーに（昼日勤は約7割）結果的に、労働力不足が解消。
- ・ 高齢者や女性の利用者から、女性ドライバーの接遇を評価する声が多数。
- ・ 指名制度によりドライバーのモチベーションもUP。
- ・ タクシーのイメージがUP。



● 女性タクシー乗務員の活躍推進

株式会社 日本タクシー

課題

- ・タクシー業界全体で言われている「乗務員の高齢化」や「新型コロナウイルス禍で加速した離職率の高さ」、「給与が歩合制で不安定、勤務時間が長いといった負のイメージ」に端を発した乗務員の担い手不足を問題視。

取組

- ・幅広い担い手の募集・定着を狙い、業界にまだ少ない女性に興味を持って貰えるよう「採用に向けた動画 (YouTubeやTikTok等)の積極的な発信、女性乗務員による面接や教育等の採用強化」や「トイレ・ロッカー等、女性専用設備のハード面整備」、「家庭都合等の急な休み・育児等に対応できる柔軟なシフト融通・休暇制度等のソフト面整備」、「女性乗務員を営業所長(責任者)に登用」等、情報発信や働きやすい環境の整備を推進。

結果

- ・10年で女性乗務員70人を達成、全体の男女乗務員も総合的に増加し300人を超えるまでになった。
- ・乗務員の増加に伴い指導員も増員、新人教育の経験が蓄積されたことや乗務員増加で社内の雰囲気より賑やかになったことから、若手乗務員も増加。



◀女性乗務員へのインタビュー動画や運転教習の様子など、社内の雰囲気が伝わる動画含む、幅広い内容を発信しています

▶女性専用整備されているので、周りの目を気にせず、リラックスして身支度を整えることができます



コロナ禍前より増!

タクシー乗務員に占める女性乗務員数の推移



● 子育て応援タクシー・妊婦応援タクシー

つばめ交通 株式会社

課題

- ・子どもの活動場所の移動は親の負担になっており、女性に偏りがちである。
- ・子育てと仕事の両立が妨げられ、女性の社会進出が阻害されている。
- ・また、女性は管理職へのスキルアップと子育ての二者択一を迫られる場面が少なくない。

取組

- ・様々な立場の方が「こんなサービスがあったらいいな」と思う取組を実施。
- ・「子育て応援タクシー」塾や学校の送迎を定期で承る。
- ・陣痛の連絡があると優先的に配車をする「妊婦応援タクシー」等の実施。

結果

- ・妊婦応援タクシーでは、多い日で1日に20~30人の登録がある。
- ・本サービスを利用することはなかったが、無事出産された妊産婦様から「お守り」として見守ってもらったとお礼のメールが届く。
- ・老いも若きも個人も法人もすべての人の「お困りごと」を解決していくことで、地域社会に受け入れられ、必要とされ、愛されている。

サービスについて

妊婦さんが安心して出産を迎えられるよう、陣痛時にお客様をかりつけの産婦人科にお送りします。

陣痛時の移動手段に不安を感じませんか？つばめ交通の妊婦さん応援タクシーでは、方が一時的移動手段を事前に確保し、安心して出産を迎える環境を創るサポートをさせていただきます。妊婦検診など普段の通院時にもご利用いただけます。

こんな時はずすぐご連絡ください！

- 急に陣痛がはじまったとき
- ご主人がお仕事で不在、お1人で不安なとき
- 予定日より早くなったとき



出産後も子育てを応援。送迎などのさまざまなシーンでサポートいたします。

つばめ交通では、子育てで忙しいママ・パパを応援しています。車内にはチャイルドシート、ベビーシートも装備可。(要予約) 24時間365日対応可能です。料金は通常のタクシー料金となっています。まずはお気軽にご連絡ください。

※お子様がお一人で乗車される場合、お子様の年齢などを考慮し、安全面・防犯面から送迎をお断りさせていただく場合がございます。まずはご連絡ください。

こんな時にご利用ください

- 急な発熱などによる病院へのご送迎
- おめでたい行事（お宮参り・お食い初め・初節句・七五三）のご送迎
- 通院・通園・習い事などお子様お一人での移動時



外出がしづらうご高齢者の方のお買い物をサポートいたします。

コロナ禍により、外出自粛の情勢となり、何かと不便な生活をしなければならない状況が続きました。特に高齢者の方々は重荷化するリスクが高いと言われていて、いつもは普通にしてた外出を避けなければならないため、お困りになられています。また、お買い物のどうしても行きたいが、一人だと時間がかかってしまうので感染症が心配...という方もおられます。

つばめ交通では、ご高齢者をはじめ幅広い世代の方々のお買い物を「おつかい」または「付き添い」という形で応援させていただきます。

こんな時にご利用ください

- 高齢で持病もあるため外出を控えている
- 一人だと買い物の時間がかかり感染症のリスクが不安
- 重い荷物やかさばるものを買いたいが一人で運べない



● 女性運転士の定着促進の取組

株式会社 鳥栖構内タクシー

課題

- タクシー業界には、歩合制、休日の少なさ、長時間勤務や深夜勤務といった特有のイメージがあり、特に子育て中の女性にとっては働きづらい要因となっている。人材確保が急務となる中、女性運転士の採用を進めるためには、女性が安定して定着できる職場環境の整備が必要であった。

取組

- 勤務制度の柔軟化。
例) 歩合制に加えて時給制を導入し、勤務時間や休暇取得に柔軟性を持たせることで、家庭の事情や生活スタイルに合わせた勤務形態を選択できる環境を整備。また、子育て中の社員を対象に「子育て手当」(25,000円を上限に売り上げの5%を支給)を支給。
- 社内の雰囲気づくり。
例) 「休みやすい雰囲気づくり」に努め、急な休暇取得にも理解を示す文化を醸成。さらに、「子育て応援企業」認証を取得し、ホームページ等で積極的にアピール。
- 設備、車両の改善。
例) 県の補助制度を活用し、女性専用休憩室を整備。車両については軽自動車EVタクシーを導入し、運転しやすさを向上。
- 職場の印象改善。
例) 配車室に女性社員を増やし、女性比率が高い職場であることを視覚的に示す。

結果

- 取り組みの結果、女性運転士の定着率が向上し、現在は30代から70代まで幅広い年代の女性運転士が、会社全体の16%にあたる10名在籍している。(全国平均は4%前後)
- そのうち半数は子育て中であり、社内での「休みやすい雰囲気づくり」が評価され、子育て中の女性にとっても魅力的な職場となった。「仕事の自由度が高いため、育児等の調整がしやすく働きやすい」という女性社員からの声もある。



● 第一交通産業グループ 沖縄地区合同女子会

第一交通産業グループ 沖縄地区

課題

- ・バスやタクシー業界の人手不足が深刻化している。そのため、女性ドライバー採用に向けて課題や取り組む点など話し合い、女性が働きやすい環境づくりに向けて改善を図る必要がある。

取組

- ・2023年5月に沖縄地区合同女子会を開催し、「仕事のやりがい」「乗務員になったきっかけ」「職場環境改善案」などについて、女性ドライバー、ご来賓や一般参加者も交えて意見交換を実施した。一般参加者からの感想として「女性ドライバーってカッコいいから、どんな方々がいるのか見てみたいと思って参加しました。」「皆さんお仕事の話を楽しそうにお話していたのが素敵だと思いました。」「私も働いてみたいなと思えました。」との声があった。
- ・2025年4月にも求職者向け沖縄地区合同女子会を開催し、社員交流やお仕事紹介により意見交換を実施した。

結果

- ・職場環境改善に取り組んでいることやドライバーの生の声をダイレクトに聞いてもらうことにより、採用につながった。
- ・現在、女性バスドライバー約20人及び女性タクシードライバー約40人が活躍している。
- ・更衣室や企業内託児所など女性も働きやすい環境整備を進めている。
- ・妊娠中から子育て中のお客様をサポートするサービス「ママサポートタクシー」のサービスを展開中。

令和5年5月8日(月) パシフィックホテル沖縄(那覇市)にて

沖縄地区合同女子会

を開催しました!!

第

女性ドライバー(バス・タクシー)に加え、弊社の交通サービスである「ママサポートタクシー」ご登録者様やドライバー職に興味のある求職者様にもご参加いただき、和気あいあいとした雰囲気での「仕事のやりがい」「普段の働き方」「改善してほしい職場環境」などについて意見交換を行いました。お子様連れでご参加いただいたり、会の終了後はタクシー車両を見学してもらったりしてドライバーを身近に感じていただける機会になったのではないかと思います。









◆女子会開催後の職場環境改善の取り組み◆

*女性専用トイレや更衣室の完備 *催涙スプレーの支給 *企業内託児所の設置
*運転しやすい車両の導入/安全面の強化 *セクハラ防止ガイドラインの制定 など







◆今回の女子会でも様々な意見が出ました◆

「制服を新しいデザインにしてほしい!」
→後日デザイン案について話し合いの機会を設け、来年度初めには新しいデザインに変更します。
「女性特有の健康診断を定期的実施してほしい!」
→重要な取り組みだと思うので、病院と連携して診断項目の追加を行ないます。 など
今後も誰もが働きやすい職場へと取り組んでまいります。

第一交通産業グループ **DAI NIPPON**

沖縄地区 第一交通産業グループ

バス部門：那覇バス/琉球バス交通
タクシー部門：那覇・沖縄第一交通/鏡原第一交通/オリオン第一交通/てだこ第一交通

タクシー採用サイト



バス採用サイト



第一交通グループ全社 国土交通省認証・認定取得



● 新しい輸送サービスの提供を契機とした女性活躍推進に向けた取組

東急バス 株式会社

課題

- ・「東急トランセ」による新しい輸送サービスの実現と女性活躍推進を目指す。 ※東急トランセは2024年4月1日より東急バスと合併

取組

- ・女性乗務員の採用。
例) 女性向け就職情報誌へ求人情報を掲載
女性雇用に向けた社内環境整備 (ハード・ソフト面)
- ・今までにはない新しいサービス。
例) 専用ICカードの導入、複数人割引など (代官山循環線)

※現在は一般路線と同様のサービス内容

乗務員の呼称を「サービス・プロバイダー」とし、きめ細やかな接遇を実現

結果

- ・乗務員全員が女性として運行スタート!
- ・路線開業日には新聞・テレビ等の報道関係者が車庫に入り切れないほど取材に訪れ、バス業界としては異例の注目を集めた。

その後も

- ・女性が活躍できる職場であることが周知され、女性乗務員数が増加。現在12営業所中8営業所で女性乗務員が活躍。女性比率10%を目指し女性施設の拡充、制度充実を図るなど、「働き続けやすい職場づくり」の取組を継続中。
例) 多様な休暇制度 (有給取得率95%)、再雇用 (復職) 制度、時短勤務制度、社宅 (寮) 完備、定期的な意見交換会の開催など



● 高速バス車両における女性優先座席の導入

神姫バス 株式会社

課題

- ・バスという狭い空間かつ隣の座席に誰が座るのかわからない状況で、痴漢やハラスメントに近いことを横で囁かれるなど、犯罪に近いようなことが行われたりする。また、被害を受けた女性客はなかなか運転士に被害にあったことを伝えない・伝えられないケースもあるので、見えない・気付かない犯罪が存在すると考える。

取組

- ・2024年12月から兵庫県三田市にある関西学院大学と神戸三宮、大阪を結ぶ高速バスのすべての自社路線に女性優先座席を設置。（補助席を含めて60席あるうちの10席）
- ・ニュータウンである三田と阪神圏を結んでいる路線で、学生や通勤客、娯楽で利用する乗客が多い。

結果

- ・アンケート結果より「安心できるようになった」という声がある一方で、否定的な意見も多い。
- ・「女性優遇施策」ではなく、あくまでも「犯罪対策」として実施しているケースであるため、当該施策に対して性別優遇というフィルターをかけないでほしいと考えている。
- ・沿線上にある学校からも痴漢対策として継続要望を受けており、サービスは今後も継続する方針。



● 女性運転士の採用とキャリアアップ、働きやすい環境・制度の充実

MIYAKOH GROUP (宮城交通 (株)、 (株) ミヤコーバス)

課題

- ・グループ内の女性運転士の割合は約3%。
- ・毎年の採用人数は10人に満たない状況。
- ・運転士の高齢化、人数が年々減少。
- ・女性運転士も積極的に採用し、ジェンダーギャップ解消。
- ・女性も安心、活躍できるような設備・制度の充実。

取組

- ・宮城県村田町の研修センターにて、毎月運転士の体験会を実施しており、シミュレーターや教習用コースは誰でも体験可能。
- ・年に1回女性限定の運転士体験会も開催。
- ・男女を問わず積極的な採用活動・人材育成を実施。
- ・タイヤチェーンの軽量化。
例) 従来使用の樁本製をトピー製へ入れ替え着脱時の負担軽減。
- ・女性専用設備の導入。
例) 全営業施設において女性専用休憩室及び女性用トイレを設置・整備
- ・育児休業の積極的な推進。
例) 予備の運転士や運転士兼任の内勤者が穴を埋める万全の体制作り



研修センターコース



運転シミュレーター



回転鍵付き
女性専用トイレ



チェーン軽量化



女子休憩室

結果

- ・2024年の女性限定運転士体験会には4名が参加、内1名が採用。
- ・女性のキャリアアップとして、他の運転士を指導する「指導運転士」が現在2名活躍。
- ・男性とは異なる目線でのきめ細やかな配慮や、お客様目線を重視した丁寧な指導が魅力。
- ・今後、運転士を志す女性のロールモデルとしての活躍を期待。
- ・若い世代や子育て世代にとって働きやすい環境を整えていることで、職員が定着。
- ・キャリアアップの道の1つとして、営業所の内勤者において、運行管理の面で所長や助役などの管理職として活躍。

● 誰もが働きやすい職場づくり

株式会社 まるだい運輸倉庫

課題

- ・ 性差の違い等を気にせず自分らしく、いきいきと活躍できる環境をつくる。

取組

- ・ アンコンシャスバイアスの払拭。
例) 自社サイト見直し、SNSを活用した情報発信、若年層との交流
- ・ 職場環境の整備。
例) 就業規則の改定
産休・育休の取得のための意識改革
女性従業員に対する指導方針の明確化
(ハラスメントとの区別化)
ドライバーや倉庫作業員など職種間交流の機会の新設
従業員専用LINEグループ「なんでも相談窓口」の設置など
- ・ 定期的な研修会、食事会の開催。
例) 経営者と従業員一人ひとりとのコミュニケーション

結果

- ・ 風通しのよい職場環境が醸成され、従業員同士の交流も活性化。誰もが意見を言え、忖度のない環境を目指した結果女性が急増!
- ・ 幹部の4割が女性(従業員も約3割が女性)。
- ・ 産休・育休後の復職率100%。

株式会社 まるだい運輸倉庫

LINE アカウント画面

トーク画面

職員配布用チラシ

● イメージ改革とドライバーの働く環境の整備

三福運輸 株式会社

課題

- ・トラックドライバーの社会的地位の低さ、男性ならではの仕事、荒っぽい仕事という固定観念。
- ・社員の統制、会社としての一体感が不足。

取組

- ・会社の第一印象の改革。
例) 社屋の外観やトイレを綺麗に整備
全車両禁煙、清掃の徹底
- ・社員教育の徹底。
例) 挨拶、言葉遣い、服装を含めたドライバーへのマナー教育や安全教育を徹底
- ・道の駅「加治川」の指定管理。
例) 女性雇用、地域社会への貢献
- ・女性ドライバーの雇用。
例) 現在7人の女性ドライバーが活躍中
「荷物扱いが丁寧」等、評判も上々

結果

- ・一緒に働きたいと思ってもらえる、選ばれる会社に。
- ・誰もが働きやすい職場環境を整備。
- ・顧客満足の向上。トラックドライバーへの先入観を払拭。
- ・お客様への接遇力向上、トラックドライバーの利便性向上。



- 多様な人材が活躍できる職場環境の実現に向けて

今井運送 株式会社

課題

- ・ 運送業界全体として男性比率が高く、現場職（ドライバー・整備職）では女性・若年層の参入が進みにくい。
- ・ 長時間労働・不規則勤務により、家庭や育児との両立が困難。
- ・ トラック構造（シート位置・積卸作業など）が女性の身体的負担になりやすい。
- ・ 女性専用のトイレ・更衣室など、施設整備が十分でない営業所や中継地点が存在。
- ・ 深夜運行や長距離輸送における防犯上の不安。
- ・ 出産・育児休暇後の復職支援が十分でなく、職場復帰後の柔軟な勤務制度が整っていない。
- ・ 性別に基づく固定的な意識や、荷主側の理解不足による業務上制約も残る。



ランチ会



取組

- ・ 当社では、「若者・女性・高齢者の雇用促進」を経営方針の一つに掲げている。
例) 女性ドライバー支援：装備品（シート等）の軽量化やパワーステアリング導入を進め、身体的負担の軽減を図る。
安全・防犯面では、女性ドライバー個人情報（電話等）管理方法強化、営業所施設内、トイレ、仮眠室、更衣室等新設。
人事評価制度の改定：内勤者新評価制度を導入し、性別を問わず昇進・昇格できる仕組みを整備。
- ・ ハラスメント防止・意識改革：全社員対象研修を継続実施し、社内・外部の相談窓口を設置。

当社女性ドライバー
(トレーラー乗務)

結果

- ・ 女性管理職比率は上昇し、職場の意思決定に多様性が生まれた。
(内勤管理職における女性比率は23.8%まで上昇)
- ・ 女性ドライバー5名が活躍中。(うちシングルマザー2名)
- ・ 一方で、長距離勤務や設備不足など、女性が長期間勤務を継続できる環境整備は依然として課題。

● モックカー教室

山形県自動車整備振興会

課題

- ・ 少子化や若者の車離れ。
- ・ 職業選択の多様化により自動車整備士を目指す若者が減少。
- ・ 自動車整備士の人材不足が深刻化。
- ・ 小中高生等の若者に向けた自動車整備士の魅力発信、自動車整備業界への興味関心の向上が重要。
- ・ 女性自動車整備士の割合が低い

取組

- ・ 人材確保の取り組みとして小学生を中心にモックカー教室(※)を開催。
- ・ 女性整備士や若手整備士が講師。
- ・ 車の構造や物理の原理、モックカーを早く走らせるコツを教授。
- ・ 自動車へ興味を持ってもらうきっかけ作り。
- ・ 男女の枠なく自動車整備士の仕事を知ってもらうきっかけ作り。

※モックカーとは、世界中で行われている重力カーレース「ソープボックスダービー」で使用される車を、簡単に製作や体験ができるように10分の1スケールにした車(模型)である。木と紙だけを材料にしているキットを組立て、摩擦や抵抗などを工夫し自分だけのオリジナルのモックカーを作ることができる。

結果

- ・ 「モックカーを作るのは大変だったけどまたやりたい」、「整備士の仕事について勉強になった」、「車の仕組みを知って車を好きになった」と児童からの感想があった。
- ・ 「普段の生活ではあまり触れることのない知識を得ることができ良い経験だったと思う」、「モックカー作りをして将来の職業についても考える良い経験ができたと思う」と保護者からの感想があった。
- ・ 今後も体験型学習として継続し、男女問わず自動車整備業界を知るきっかけや、自動車整備士の仕事の魅力の普及に繋がっていくことを期待。



● 「カムバック採用～やっぱり“なんかいいね”～」

南海電気鉄道 株式会社

課題

- ・近年女性の働きやすさ向上のため、育児短時間勤務の対象職場拡大や現業職場における日勤ポストの新設などを進めているものの、結婚や配偶者の転勤・介護といったやむを得ない家庭事情により、やむなく退職を選択する社員は今でも決してゼロではない。
- ・また転職市場が充実している現在においては、一旦外に出て、「やっぱりあの会社よかったな」と元の会社に戻りたいニーズは一定程度存在すると考える。

取組

- ・上記事情やキャリアアップ等の理由で退職した社員のうち、環境の変化によりもう一度南海で働きたいというニーズをもった者を積極的に採用する制度。2023年9月から開始。

結果

- ・これまで本社部門と鉄道現業部門でそれぞれ1名ずつ採用。
- ・登録者数も徐々に増加しており、今後もジェンダー平等という観点はもちろん、その他の多様な理由で退職した社員を再度受け入れる手段として活用していきたい。

2023年9月7日
南海電気鉄道株式会社

「カムバック採用 ～やっぱり“なんかいいね”～」を開始

～多様な経験・価値観を持った人財の確保を目指して～

南海電気鉄道株式会社(社長:岡嶋 信行)は、中期経営計画「共創140計画」や「南海グループ経営ビジョン2027」を実現すべく、従来の新卒採用に加え、キャリア採用にも積極的に取り組むなど、多様な経験・価値観を持った人財の確保を行ってきました。そしてこの度、本日(9月7日)から新たに「カムバック採用」を開始しました。

「カムバック採用」とは、“キャリアアップを目指し退職した方”や“家庭の事情等のやむを得ない事由で退職した方”など、様々な理由で退職された方で、もう一度当社で働く意欲のある方を、積極的に採用する制度です。多様なフィールドで培った経験や価値観を活かし、活躍いただくことを期待します。詳細は以下のとおりです。

1. 概要

南海電鉄を退職された方が、当社のキャリア採用へ応募することを可能とする制度。
システムに事前登録いただいている方に対して、人材募集を開始した際に、求人をご案内します。



● 女性船員も活躍できる環境改善

由良機船 株式会社

課題

- ・内航海運を支える船員は、高齢化及び若年層の減少により人手不足の状況にある。
- ・安定した運航のためには、性別を問わず船員を確保していくことが重要。
- ・乗船する数ヶ月間は、職住一体の環境での生活となるため、船内に女性船員を受け入れる環境整備が必要。

取組

- ・女性の専用設備（トイレ・シャワー・洗濯機等）のある船舶を順次就航。
- ・最新船においては、居室や内装の設計を建設会社の女性設計士チームが担当。

結果

- ・最新船の船室は男女問わず、採用活動時にPRに役立っている。
- ・女性船員の新卒採用だけでなく、中途採用への応募もある。

定着のためにはまだまだ課題が…

- ・出産・育児など、子どもと離れられない時がどうしてもある。
- ・船員を続けたいという女性に会社としてどう向き合うか。
- ・運航をサポートする陸上職や短期間の交代要員としての乗船など、多様な働き方を提案していく必要。

最新船（第八十八由良丸）



女性専用設備



船員居室

● 女性「船員」の積極的採用

加藤汽船 株式会社

課題

- ・ 競うより伸ばすことを念頭に、個人の得意技、異性のいいところを取り、女子力・男子力どちらも必要と考えている。
- ・ 就業人口が減少して行く社会環境(少子化)と3Kイメージが強い業界で、優秀な人材確保に性別は関係無いとの思いから、女性の採用に積極的に取り組む。(R7年11月現在6名在籍)

取組

- ・ 力比では無く作業の機械化を行い仕事の効率を上げた。
- ・ 専用休憩室と女子寮を設け、女性乗組員が安心して勤務・休憩できる環境を整備した。
- ・ 陸上の女性管理職と女性社員が集まって定期的に、仕事・職場の内容・環境等について意見交換を行う。

結果

- ・ 子育て中の女性船長の実現。
- ・ 女性船長がマリンエキスパート表彰(神戸運輸監理部長表彰)を受賞。



● 「造船女子」の活躍を推進

株式会社 大島造船所

課題

- ・ 少子化による担い手不足へ対応するために男性型企业からの脱却が課題であった。技能職に女性を積極的に配置するとの会社方針を立て、1999年より毎年5名程度の女性の入社を目標に積極的な採用活動を開始したが、当初は「3K（きつい・汚い・危険）」のイメージが強く、採用活動の目標達成は難航した。

取組

- ・ 女性社員が働きやすい職場環境づくり。
例) トイレ、シャワー、休憩所の設置に加え、女性専用社宅を建設し、福利厚生施設を充実させることで、女性社員が安心して働ける環境を整備。
- ・ 女性社員の定着向上のための社内制度。
例) 子どもが生まれても家庭と仕事を両立できるように、育児に伴う所定外（時間外）労働時間の制限や、育児のための時差出勤制度の対象期間を、「小学校就学まで」から「小学校卒業まで」へ大幅に拡大。（育児を行う男性も取得可能）
- ・ 造船業のイメージ払拭。
例) 「造船＝男性」という固定観念を打ち破ることを目指し、女性も造船業で活躍できることを会社のホームページ等で積極的に発信することに加え、就職検討者を対象に職場見学会を実施。

結果

- ・ 2015年以降、毎年女性技能職5名の入社という目標を達成。2015年に35名だった女性技能職は、2025年11月現在で101名となり、約3倍に拡大している。結婚後も継続して働く女性の割合は、概ね100%を達成。
- ・ また、「多くの女性が現場で活躍している姿に憧れ、入社を決めた」という声や、「出産後に復職し、育児と仕事を両立しながら日々やりがいを感じている」という声もある。今後も引き続き、積極的な女性活躍推進活動を継続するとともに、女性が働きやすい環境整備を構築する予定としている。



● 人手不足の解消に向けた取組

全日本空輸 株式会社

課題

- ・グループ内の各分野において男女比の偏りが極めて大きい部門があり、パイロットのうち女性は約2%、整備士のうち女性は約8%の状況にある。女性がより働きやすくなる社内環境を構築し、採用数の増加につなげ人手不足を解消していくことが課題である。

取組

- ・応募数の増加の工夫。（航空大学等の教育機関へのリクルート活動等）
- ・女性整備士の漫画を作成。
([漫画『ブルーフライト～グラハン女子物語～』連載スタート！！ | LIVE ANA GROUP \(ライブANAグループ\)](#))
- ・働きやすい職場環境の構築として、筋力に劣る女性のためのパワースーツ導入のトライアル、省力化のための機材開発のほか、衛生面に配慮した備品の個人貸与化等を実施。
- ・女性職員のキャリアを考える機会として、全国女性整備士交流会を開催。

結果

- ・これらの取組を進め女性比率は、パイロットは約1%、整備士は約2%上昇した。

● 女性目線でのロケバスサービスの提供

株式会社 らんぷ屋

課題

- 山、高原を活かしたロケ環境への送迎。
例) 水道の凍結(冬期)、公共施設の少なさ
- バス業界のイメージ。
例) 荒っぽさ、ネガティブなイメージが先立つ

取組

- 高齢者や子供も満足できる優しいサービスの提供を。
- どんなことでも「あたたかさ」を。
- 女性目線のトレンドをキャッチ。
- 大型機材のレンタル。
例) 遠方から来訪する撮影クルー(女性スタッフ)が重い荷物を持参する必要なく、その場でレンタルできるサービスの提供
- 冷暖房付きトイレカーの提供。
例) 過酷なロケ現場の環境整備
- 女性ドライバーの手配。
例) 着替えや身の回りの整理がしやすい
小さな子供の出演者が安心しやすい

結果

- 男性や女性とも満足できるサービスの提供に繋がる。
- 不安感の払拭や安心感の提供。

【冷暖房付きトイレカーの提供】



【大型機材のレンタル】



● 幹部候補育成に向けた働き方改革

株式会社 穴吹トラベル

課題

- 女性管理職の比率向上を目指し、育成に取り組んでいるものの、業界、業務の特性上、ツアーなどの添乗、出張等が子育てをおこなっている女性にとって負担。
- パートナーの転勤等により、女性は引っ越し、転職等の選択を迫られるため、管理職や役員候補であっても（男性より）長期育成計画に不確定、不安定要素が顕在。

取組

- 比較的、早朝出勤や深夜勤務が少ない「近場日帰り旅行商品」や「ゆとりある行程のプライベートツアー」の新規造成比率を高め、子育て中の女性社員が添乗に行けるようビジネスの仕組みを変えていく配慮をするなど工夫している。
- パートナーが支店のない遠方（茨城県）の女性管理職の場合、テレワーク等の導入・会社経費での月1回帰省等、働き方改革を進め、次に続く女性管理職育成の為に社内の働き方の多様性について新ルールを設ける等、改善する事で「結婚し、子供ができて管理職として続けられる」意識醸成改革を実施している。

結果

- 出産、育児等と多様な働き方によりキャリアを両立している女性が他の社員モデルケース化。
- 外国人従業員も多く在籍していたこともあり、経営トップに対しても自由に意見を言える職場環境の構築。
- 不妊治療をしている女性社員が治療に専念できる職場環境へ改善する等、単に「女性」とひとくくりにするのではなく、個人個人に合わせた最適な対応を本人と話し合いながら進め、常に改善していく企業風土へ移行。

The infographics illustrate the company's approach to childcare. The top one features a woman with three children and a text box: '3回の子育てを一度で終わらせる' (Finish 3 rounds of childcare at once). The bottom one features a woman with a child and a text box: '今の感動と、ずっと残る思い出の両方をつづけている' (Enjoying the current excitement and creating lasting memories). Both infographics include a 'SCHEDULE' section with a vertical timeline of activities.

● 女性専用ライドシェア Wely

WaysLink 株式会社

課題

- ・ライドシェア利用者の中でも、男性よりも女性の方が安全面を重要視する調査結果が出ている。(女性79%/男性57%・オキジモリサーチ調べ(n=1,074))
- ・沖縄県は1世帯あたりの自動車保有台数が全国平均より多いクルマ社会である。
- ・女性観光客からの人気が高い土地柄という要素もあって女性専用ライドシェアの需要はありそう。

取組

- ・女性同乗者・女性ドライバーを対象に2025年2月に国頭村・豊見城市・那覇市・名護市(TSUNAGU CITY in NAGO)と連携し、女性専用の非営利型ライドシェアとして実証実験にてサービス展開。
- ・ドライバー登録できるのは女性のみ、相乗りするひとも女性と子どもに限定。(女性に同伴する男性であれば可)
- ・利用料金は移動にかかる実費相当額のみ(ガソリン代・高速代・保険料・サービス手数料)をアプリにて決済。

結果

- ・実証実験の結果をもとに、現在は沖縄全域、女性専用の非営利型ライドシェアとしてサービス展開している。

