



国土交通省

# ジェンダー主流化研修

総合政策局 共生社会政策課

## 研修の目的とゴール

### 研修の目的

- ・ジェンダー主流化に関する正しい知識を習得し、すべての職員が共通認識をもつこと。
- ・国土交通行政において、なぜジェンダー主流化が必要か理解すること。
- ・ジェンダー主流化を効果的に進めるために何が必要かを把握すること。

### 研修のゴール

あらゆる政策の点検・計画において、ジェンダー主流化を取り入れる手法や事例を理解する。

**ジェンダー主流化の目的** ジェンダー平等を実現し、すべての人が暮らしやすい社会にする。



※ 本資料は、国土交通省職員向けに作成した研修資料です。  
ジェンダー主流化に関する理解促進を目的としたものであり、特定の取組を義務付けるものではありません。

# すべての人が暮らしやすい



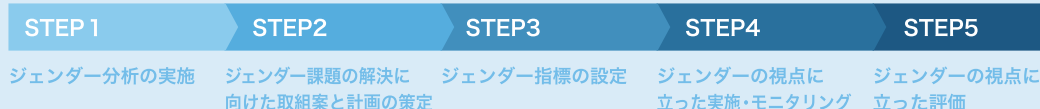
## ジェンダー

### 社会的・文化的に形成された性別のこと。

人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の性別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

## ジェンダー主流化

### 各事業の計画、実施、モニタリング、評価のすべての段階にジェンダー視点を取り込み、実践するプロセス。



- ✓ ジェンダー視点に立った項目・内容はあるか
- ✓ 政策・計画においてジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進はどのように位置付けられているか
- ✓ 実施機関のジェンダー別職員（一般・技術・管理職）の数と割合はどうなっているか
- ✓ 女性職員を増やすためにどのような手段を取り、どのような成果をあげているか
- ✓ 採用基準はジェンダー平等であるか
- ✓ 実施機関の意思決定に女性はどの程度参画しているか
- ✓ 実施機関にジェンダー担当者はいるか、いる場合はどのような役割となっているか
- ✓ ジェンダー平等と女性のエンパワメントの啓発研修の参加者のジェンダー別の人数・割合はどうなっているか
- ✓ 実施機関で、意思決定者はジェンダー平等と女性のエンパワメントの啓発研修に参加した経験があるか
- ✓ ジェンダー啓発研修参加者や関係者のジェンダー理解度はどの程度か  
(例：研修後の理解度やジェンダー意識に関するテスト結果、業務における研修の学びの活用・行動変容・他者への学びの共有などのグッドプラクティスなど)
- ✓ 実施機関や地方出先機関でジェンダー主流化の取組はあるか、ある場合はどのような内容か

## ジェンダー主流化の意義

### 暮らしや社会との関わりが深い国土交通分野で「ジェンダー主流化」を進めることで、すべての人々が暮らしやすい社会の実現が可能になる。

#### 背景

男女で生活スタイルや行動パターン、安全に対する感じ方が異なる中、国土交通分野における交通やまちづくりにおいては、多様なニーズに応えることが求められており、すべての人々が暮らしやすい社会の実現には、性別による違いを政策やサービスに反映することが不可欠である。地方創生を進めるなかで「若者・女性にも選ばれる地方」の実現には、若者や女性の視点をふまえた働き方や移動・生活環境の整備が不可欠であり、政策や事業へのジェンダーの視点の組み込みが重要である。国際社会では、SDGsを契機に、すべての政策・事業にジェンダーの視点を組み込む「ジェンダー主流化」が重要視されている。日本ではジェンダーの視点の浸透が十分でなく、その結果として、ジェンダー・ギャップ指数も国際的に低い水準にとどまっている。

#### 取組

国土交通分野において、政策・事業のあらゆる段階にジェンダーの視点を組み込む取組を推進する。職員がジェンダー平等の重要性を理解し、男女別データや利用実態に基づき、政策や事業の立案・実施・評価を行う。関連する分野において、事業者の従業員や意思決定層の女性比率向上を促進し、多様な視点が反映される環境づくりを進める。業種や地域を越えて、ジェンダー主流化に関する好事例や知見の共有・横展開を図る。

男性・女性に限らず、子ども、高齢者、障害者など、すべての人々が暮らしやすい社会を実現する。

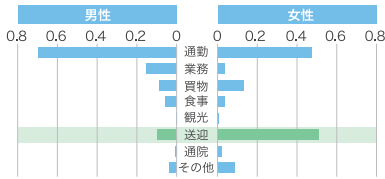
# 社会へ ～ジェンダー平等～



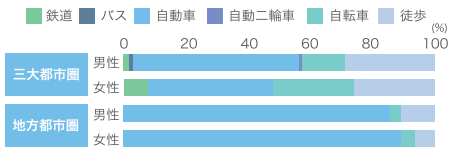
## 国土交通分野において「ジェンダー主流化」することによる3つの便益

### 01 国民生活の質・安全性の向上

#### 子育て世代の目的別1日あたりの移動回数



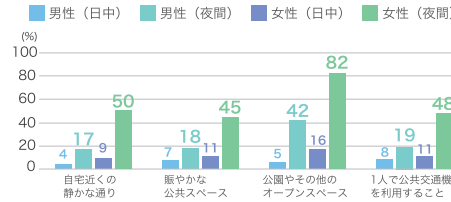
#### 送迎の代表交通手段別構成比



出所：国土交通省「第7回全国都市交通特性調査（令和3年）」より作成

女性は男性と比較して、送迎目的の移動回数が多いほか、特に三大都市圏では鉄道や自転車利用の送迎が多い。

#### 男女別の夜間外出時に不安を感じる割合



出所：Office for National Statistics - "Perceptions of personal safety and experiences of harassment, Great Britain (2022)"より作成

男女ともに、調査したすべての場所において、日中に比べて夜間に1人で歩くことに不安を感じている。女性は男性よりも夜間の外出に不安を感じる傾向にある。

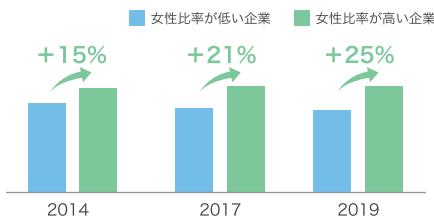
ジェンダーの視点で移動しやすい環境を整備することで、国民生活の質や安全性の向上が期待できる。

## INDEX

- 01 研修の目的とゴール
- 02 ジェンダーとは  
ジェンダー主流化とは  
ジェンダー主流化の意義
- 03 ジェンダー主流化することによる3つの便益  
国民生活の質・安全性の向上  
事業者の健全性向上・成長  
人材確保・定着
- 04 ジェンダー主流化による効果  
女性活躍  
女性の市場参画の拡大と働き方の多様化  
構造的な阻害要因
- 05 好事例(国内) 01/02
- 06 好事例(国内) 03/04
- 07 好事例(国内) 05
- 08 好事例(海外) 01/02
- 09 好事例(海外) 03/04
- 10 好事例(海外) 05/06
- 11 必要なアクション  
ジェンダー主流化の定義  
ジェンダー主流化に関する取組
- 12 チェックリスト

### 02 事業者の健全性向上・成長

#### 経営層のジェンダー多様性が企業業績に与える効果

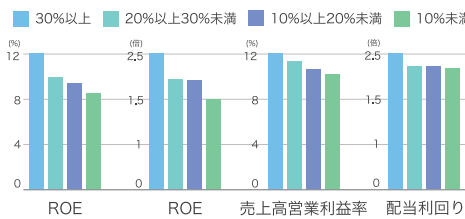


出所：McKinsey & Company「Diversity Wins」より作成

経営層に女性が多い企業は、財務面で好成績を出す可能性が高く、その傾向は年々高まっている。

積極的に経営層へ女性を登用することで、企業業績の成長が期待できる。

#### 女性役員の比率と各業績指標

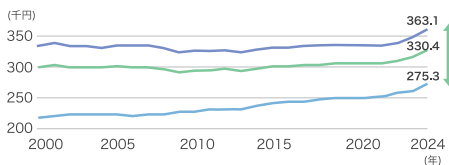


出所：大和総研「女性役員比率の現状と今後の課題」より作成

TOPIX500構成企業において、女性役員比率が30%以上の企業はROE等の指標が高い。

### 03 人材確保・定着

#### 男女別の賃金の推移



男女ともに賃金水準は上昇しており、男性は363.1千円、女性は275.3千円となっている一方、長期間にわたり女性賃金は男性賃金を大きく下回る。

無意識のバイアスは是正や評価や配置の見直し、柔軟な働き方の導入により、人材の確保や定着が期待できる。

#### 男女間の賃金格差の推移 (男=100)



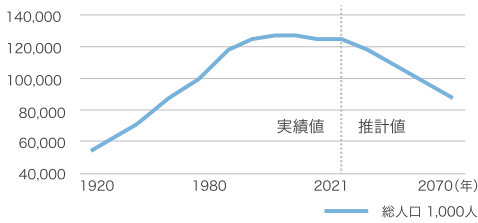
出所：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成

男女賃金格差は、改善傾向が見られるものの依然として大きく、女性賃金は男性賃金の約75%に留まる。

# 「ジェンダー主流化」による効果

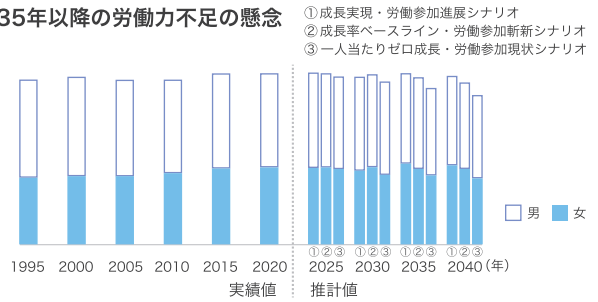
## 女性活躍

### 日本の総人口の減少



出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」より作成

### 2035年以降の労働力不足の懸念

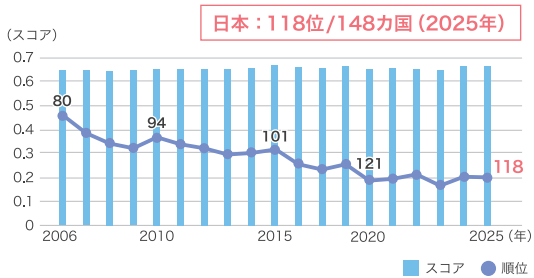


出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」より作成

ジェンダー主流化により女性活躍が進むと、労働力不足の緩和が期待される。

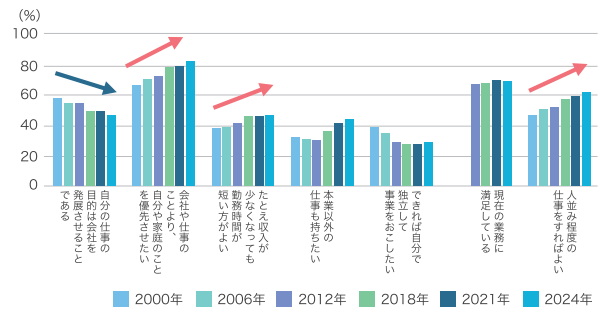
## 女性参画の拡大と働き方の多様化

### 先進国の中で最低水準のジェンダーギャップ指数



出所：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Index」より作成

### 就業価値観の変化



出所：NRI「生活者1万人アンケート」より作成

ジェンダー平等の実現とともに、日本のジェンダーギャップ指数の上昇や、多様な就業価値観に応える働き方の実現が期待される。

## 構造的な阻害要因

ジェンダー主流化を推進していく上で、構造的な阻害要因となりうるもの

\*e.g.

- ・技術系＝男性、事務系＝女性という固定観念
- ・移動は通勤中心と考え、複雑な生活移動を見落とす
- ・「典型的家族」を前提に政策設計を行う
- ・夜間の不安や危険を過小評価しやすい（男性は危険認知が低い傾向）
- ・男女別データを取らず平均値で判断
- ・男性中心の会議になりがちで、意見が偏りやすい

・家事・育児負担の不均衡

意識・文化的要因

- ・無意識の偏見（アンコンシャスバイアス\*）
- ・性別による固定観念（ジェンダースtereotype）や、ステレオタイプに基づく偏見や差別（ジェンダーバイアス）
- ・マジョリティの特権の認知不足
- ・根強い性別役割分担意識
- ・現状課題やジェンダー主流化に対する理解不足

- ・性別による雇用形態の差
- ・起業・投資対象における男女格差
- ・経済社会活動における人的ネットワークへのアクセスの男女格差
- ・両性による利用、男女特有のニーズを想定してこなかった既存設備やインフラ
- ・ジェンダーにより異なる犯罪リスク

経済・資源的要因

制度・政策的要因

- ・意思決定者におけるジェンダーバランスの欠如
- ・意思決定者のジェンダー平等化に対するコミットメントの欠如
- ・男女別データ不足
- ・ジェンダー専門人材不足

※ 本資料は、国土交通省職員向けに作成した研修資料です。ジェンダー主流化に関する理解促進を目的としたものであり、特定の取組を義務付けるものではありません。

# ジェンダー主流化 好事例（国内）

01

## JR東日本

### 企業向けワーキングマザーキャリアサービス「PeerCross」



✓ スマホアプリで参画企業のワーママ同士のマッチングをご提供します。



#### 課題

企業において女性活躍推進の施策として女性管理職比率向上を掲げているが、

- ・ 企業で働く女性は仕事と育児の両立に悩んでいる。
- ・ 社内にロールモデルが少ない。
- ・ 今後のキャリアに不安を感じている。

#### 取組

企業向けワーキングマザーキャリア形成サービス「PeerCross」の提供。

- ・ 社外の多様な方と安心安全に交流ができる1on1マッチング。
- ・ システムが自分の価値観や境遇と近い相手を紹介してくれ、キャリアやライフについて相談できる。
- ・ 境遇の近い方と複数人で交流できる座談会の企画や参加が可能。

- ・ 様々なロールモデルとの出会いによって、ワーキングマザーの前向きな意識変容、具体的な行動変容に繋がった。
- ・ 女性の自立的なキャリア形成や意識向上の後押しが進み、結果として企業側の課題解消にもつながりつつある。

出典：東日本旅客鉄道株式会社

## 滋賀県タクシー協会

### 妊産婦を迅速かつ安全に指定の産院まで輸送する「ゆりかごタクシー」



#### 課題

妊産婦はタクシー利用に対して以下のような不安を抱えている。

- ・ タクシーは妊産婦に優しくないので、出産時の利用にはとても不安を感じる。
- ・ 陣痛や破水が始まった場合に安心して利用できる移動手段が欲しい。
- ・ 陣痛破水時の利用は、タクシーを汚してしまうかもしれない。

#### 取組

- ・ 利用者である子育て中のママとタクシー会社の双方の声をリサーチし、NPO法人マイママ・セラピー、滋賀県タクシー協会、滋賀運輸支局が連携して「ゆりかごタクシー」の運行を開始。
- ・ タクシー会社のオペレーターや運転手に対し、電話対応の仕方や妊産婦へのシートベルトの装着方法、吸水マットの機能などについて実務研修を行う。
- ・ 通常のタクシー運賃で、妊産婦を迅速かつ安全に産院まで輸送（産院からタクシーが許可された場合に限り配車）。

- ・ 毎月約300件の新規登録があり、うち約1割の方が実際に利用。
- ・ 平成25年にスタートしてから総登録者数は、令和7年6月末で36,000件を超える。
- ・ 保険代わりに登録する妊産婦も多く、事前登録をすることで妊産婦の安心に繋がる。
- ・ 研修を受けた運転手が迎えに来てくれるため、妊産婦は安心して利用できる。
- ・ 協会が傘下事業者を取りまとめることで、小規模事業者でも対応が可能のため、より多くの対象者にサービスの提供が可能。

出典：一般社団法人滋賀県タクシー協会

## WILLER（高速バス）

すべての人が安心してより快適に乗車できる  
高速バスサービス

車内が暑い・寒い、乗車中のお困りごとなら…  
 直接メール  
**おたすけDM**



寝顔を見られずにすむ  
 カノピー付きシート



シェル型シートの  
 個室空間



カーテンが設置された  
 個室感覚シート

## 課題

かつての高速バスに対するマイナスイメージ

- ・暗くて怖い
- ・疲れる
- ・男性の利用者が多い
- ・寝顔やすっぴんを見られる
- ・急なトイレや車内温度の要望を運転手に伝えづらい

## 取組

- ・女性の隣は女性にする女性専用エリアを設置
- ・お客様はお困りごとを直接メールで送り、運行管理者から運転手に指示を出す

- ・女性が安心して利用できるサービス市場を創造
- ・男女関わらず、すべてのお客様の困りごとに対応することが可能

出典：WILLER MARKETING株式会社

## 鯖江市（土木女子PR）

女子高生による  
土木女子PRプロジェクト

## 課題

- ・土木分野は男性の職業として捉えられ、女性就業者が不足している。
- ・土木業界は、「きつい・汚い・危険(3K)」という古いイメージが根強く残っている。

## 取組

地元的女子高生が自由な意見を出し合いまちづくりに参画する鯖江市役所JK課（市民協働推進プロジェクト）を2014年に発足し、プロジェクトの一環として、

- ・自分たちで作成したおしゃれな作業着を着て、駐輪場の屋根をペイント。
- ・JK課を卒業したメンバー（JKOG課）、地元の建設業会と共同で小学校を訪問し、出前講座を実施。
- ・SNSや新聞取材等を通じて活動状況を情報発信。

- ・実際の現場体験や現役の女性技術者との交流を通じて、参加者が「自分にもできそう」「楽しそう」と感じ、土木業界のイメージアップに繋がった。
- ・女性はもちろんのこと、若い世代を中心に、土木の仕事に興味を持つ人が増えた。

出典：鯖江市

## けんせつ小町

### 女性が建設現場で働きやすい環境を整備



#### 課題

- ・女性にとって働きやすい環境が整備されていないため、女性就業者が少ない。
- ・女性が継続して就労するための制度が不十分。

#### 取組

- ・女性にとっても働きやすい職場環境を整備するため、「現場環境整備マニュアル」「現場環境整備チェックリスト」を作成し、職場環境を改善。
- ・女性に配慮したトイレ（男女別トイレ、鏡付き洗面所）や更衣室、休憩室の事例集を作成。
- ・事業者への産休や育休制度が取得しやすいよう「育業応援チェック指標」や「ダイバーシティ推進に関わる日建連会員会社の制度関係の事例」の公開。
- ・女性だけでなく、誰もが働きやすい建設業界を目指すことをコンセプトに、セミナーやフォーラムを定期的に開催。



- ・現場環境が整備され、建設現場における女性用トイレの設置率は45%(2018年)から81.2%(2024年)、女性用更衣室設置率は31%(2018)から54.0%(2024年)と上昇。
- ・女性技術者の割合は1.8%(2001年)から8.5%(2024年)に増加、女性管理職の割合は3.5%(2024年)に増加。
- ・女性だけでなく、建設業全体において、働きやすい環境整備が進展。

出典：一般社団法人日本建設業連合会

## 「女性への配慮」がすべての人の働きやすさ・過ごしやすいさの向上につながった好事例

取り組み	すべての人への効果
男性用トイレへおむつ交換スペースを設置。 性別に関係なく利用できるおむつ替えスペースを設置。	▶ 伝統的な性別役割分担を解消し、育児の当事者全員の利便性が向上。
女性が働きやすい環境を整えるために、テレワーク、短時間勤務、産前産後休業・育児休業、介護休業といった多様な制度を整備。	▶ 男性も育児や介護、自身のライフステージやライフスタイルに応じた柔軟な働き方を選択ができるようになり、長期的なキャリア形成が可能。
女性が働きやすい環境を整備する過程で、業務効率の見直しや長時間労働を是正。	▶ 男性の過重労働の軽減。
女性の意見を取り入れた都市計画（フェミニスト・シティ）の実行。	▶ 誰もが安全で快適に暮らせる、より包括的なまちづくりが実現。
女性管理職、役員への登用や、ポジティブ・アクション（女性活躍推進）。	▶ 「男性は強くあるべき」「男性は稼ぐべき」といったプレッシャーから解放され、個人の多様な生き方や価値観が尊重。
女性にとって危険な場所（暗い道や公園、狭い歩道）の整備。照明、路面装飾や植栽、ベンチ等を設置し、居心地の良い空間づくりを実施。	▶ 危険になりやすい場所が物理的・環境的に改善され、人通りが増加したことで賑わいも創出し、すべての利用者の安全性が向上。

「女性への配慮」は、結果として「男性だから」「女性だから」といった性別による制約をなくし、誰もが自分らしく能力を発揮できる社会・職場づくりに繋がる。

# ジェンダー主流化 好事例（海外）

01

## スウェーデン・カールスクーガ市

### ジェンダー平等除雪”Gender – equal snow removal”から、 すべての人々が安全に利用できる除雪”Equal snow removal”への転換



積雪レベル	除雪場所
レベル1 (1～4cmの積雪)	自動車を持たない人が多い地域。保育園や自治体所有の建物の外。学校とレジャー活動の間の接続。バス停。
レベル2 (4～7cmの積雪)	主要道路、バス専用道路、駐車場の除雪
レベル3 (7cm以上の積雪)	住宅街、学校、その他の区域の除雪

- ・女性だけでなく、高齢者や子ども、自転車利用者などすべての人にとって、安全に利用できる道路となった。
- ・冬季の歩道での転倒事故が半減することで、医療費が減少し、経済的なメリットを得られた。
- ・アクセシビリティの観点からも平等が実現された。

#### 課題

- ・女性は自動車の所有割合が低く、自転車や徒歩で移動する傾向があったことから、自動車道路より歩道・自転車道・バス停の除雪を優先する「ジェンダー平等除雪」を実施（2010年）。
- ・2019年にフォローアップ調査を実施し、「ジェンダー平等除雪」という名称がより広範な概念を隠蔽しており、ジェンダー平等の度合いを高めているかどうかを判断することは不可能であった。
- ・環境保護の観点から「自転車計画」を進めており、移動手段として魅力的な自転車が年間を通じて安全に利用できるよう早期に対処する必要があった。

#### 取組

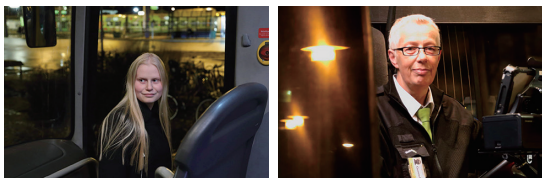
- ・冬季道路維持管理の優先順位を見直し、性別だけでなく、子ども、高齢者、障害者など**すべての人々が同等なサービスを得られるように除雪を実施。**
- ・歩行者道路、自転車道、車両の少ない地域の道路から優先的に除雪作業を実施。

出典：Karlskoga kommun, Swedish Association of Local Authorities and Regions

## スウェーデン・カルマル市

02

### 犯罪リスクや不安感に着目し、夜間にバス停以外で降車できる ”Nattstopp”を導入



“Nattstopp”とは・・・  
一人で乗車している利用者が、自分が安全だと感じる区間で、通常の停留所以外の場所で降車を希望できる制度。運転手は、交通安全およびアクセスの観点から、実施可能かどうかを判断する。

- ・Nattstoppを実施した地域では、夜間に公共交通の利用を控える人の割合が大幅に減少したことが明らかになった。
- ・2010年以降、Nattstoppはカルマル県全域で恒久的に導入されており、午後9時～翌午前4時は県内すべての路線で降車リクエストが可能となっている。

#### 課題

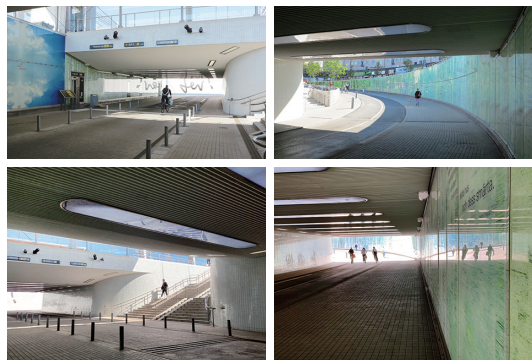
- ・多くの公共交通機関では、車内カメラ、警報装置、緊急システムなどの安全対策は整備されていたが、バス停での対策はほとんど行われていなかった。
- ・2000年代後半にカルマル市で実施された安全調査では、犯罪被害への不安からバス利用を控える住民の割合が増加していた。

#### 取組

- ・特定の夜間ルートにおいて、単独の乗客およびバス運転手の安全性を高める可能性を検証することを目的とし、Nattstoppプロジェクトを始動。
- ・Nattstoppは、カルマル市内の特定区域で1年間試験的に実施し、試行前後に警察の安全調査項目の下、効果を測定した。
- ・Nattstoppに加えて、カルマル地方公共交通は、県内の自治体や関係当局と連携し、バスの待合所の設置、バリアフリー化、照明の改善など、バス停の利便性、交通安全、安心感の向上を図っている。

出典：Kalmar länstrafik

## スウェーデン・ウメオ市（アンダーパス）

安全面と芸術面に配慮した  
鉄道駅の地下通路

- ・ 広々として明るい地下通路となり、女性だけでなくすべての人が安心して利用できる。
- ・ 芸術的な面も併せ持つことで、単なる通路として利用されるだけでなく、観光スポットとしても多くの人が訪れるようになり、安全性がより高まった。

## 課題

ハガ地区とウメオ地区を繋ぐ、歩行者および自転車用の鉄道駅の地下通路は暗く、女性は利用に不安を感じていた。

## 取組

鉄道駅の地下通路を、明るく見通しが良く、女性が安心して使いやすいデザインに改築。

- ・ 新たな出入口を通路中央に追加し、自然光を取り入れることで、安全性を向上。
- ・ 通路の勾配を緩やかにし、カーブを用いて視認性を向上。

安全性だけでなく、芸術性も兼ね備えたデザインを採用。

- ・ 通路の外壁は、光を反射する白いガラスモザイクや、ウメオ市の西ボッテン地方の風景を表現した白樺が描かれたガラスパネルになっており、背後から照明を照らす。
- ・ 通路の壁には地元の作家であるサラ・リドマンの詩の展示や、自然の音を再生するオーディオループを設置。

出典：Umeå kommun

## スウェーデン・ウメオ市（バス停）

明るく開放的な空間の導入により、  
夜でも安心して利用できるバス停

改善前のバス停



改善後のバス停

- ・ 明るく開放的な空間を導入した結果、女性だけでなく、すべての市民が夜でも安心して利用できるバス停となった。
- ・ 新たなバス停を導入後、電気バスの利用者は40%増加し、自動車の排気量の削減にも好影響を与えた。

## 課題

ウメオ市の調査（2019年）で「誰かに襲われることを恐れて外出を控えることがある」と回答した人は、ウメオ市民約134,000人のうち、男性は4.4%であったのに対し、女性は34.6%にのぼった。

## 取組

ウメオ市は、公共空間の安全性を高めて、女性が暮らしやすい街づくりの取組を推進。

- ・ バス停の寒さを凌ぐための風よけは足元が隠れないようにすることで、外から見ても人がいることが分かり、女性の心理的な不安を解消するなど、利便性と安全性の両面に配慮したデザインを採用。
- ・ 照明や音響を備えた「スマートルーフ」を採用し、バスの到着を光と音で乗客に知らせ、バスを待っている間、リラックスできる環境を整備。

出典：Umeå kommun

## オーストリア・ウィーン市

### 女性の安全面や利便性に配慮し、 照明や道幅、スロープを整備した道路や公園



幅の広い歩道



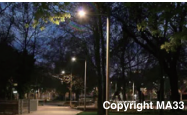
女性専用駐車スペース



スロープを整備した通路



Copyright MA33



Copyright MA33  
照明を整備した道路・公園

#### 課題

- ・ 女性は徒歩や公共交通での移動が多く、道幅に不便を感じている。
- ・ 道路、歩道、公園、地下駐車場の照明が不足しており、防犯面で不安を感じている。

#### 取組

- ・ 夜間でも歩きやすいよう、道路、高架下、公園、通学路などで**街灯を整備**。ウィーン市内約200カ所で重点的に取組み、公園の通路や駐輪場の街灯を整備した。
- ・ 地下駐車場の安全性を向上させるために、照明の整備、出入口の視認性向上、防犯カメラの設置、警備員の配置を実施。警備員から見えやすく、出入口やエレベーターに近い場所に**女性専用駐車スペースを設置**した。
- ・ **歩道の幅を広げ**、女性だけでなく、ベビーカー、車椅子等すべての人が移動しやすい道路設計に変更した。

- ・ 女性だけでなく、すべての人が安全に利用できるようになり、ウィーン市内の公共空間の安全性が向上した。

出典：City of Vienna

## ドイツ・ブランデンブルク州

### 女性の安全面に配慮し、 女性専用駐車スペースを条例で義務づけ



ドイツの女性専用駐車スペース

#### 課題

- ・ ドイツの犯罪率は日本の約12倍であり、女性が閉鎖的な駐車スペースで犯罪被害に遭う事件も発生している。
- ・ ドイツの道路交通法(StVO)においては、女性用駐車スペースの設置規定や、男性が女性用駐車スペースに駐車することを禁止する法的規制は存在しない。

#### 取組

- ・ 1990年代から各州で女性専用駐車スペース設置の流れとなり、ブランデンブルク州は「ガレージおよび駐車スペース条例(BbgGStV)」の第2節.4.(9)において、大型ガレージ(1,000平方メートル以上)の**全駐車スペースの少なくとも30%を女性専用駐車スペース**にすることと定めた。
- ・ 女性専用駐車スペースは出入口やエレベーターのすぐ近くに設置し、照度の確保についても定めた。

- ・ 女性利用者の安心感を高めることができた。
- ・ 女性専用駐車スペースはエレベーターや出入口から近く、駐車場によっては、通常のスペースよりも広く設計されているため、女性利用者の安全性や利便性の向上に繋がった。
- ・ ブランデンブルク州では、女性専用駐車スペースの設置は十分に社会に定着したと評価されている。

出典：Brandenburgische Garagen- und Stellplatzverordnung (BbgGStV)

# ジェンダー主流化を推進するために、 組織として、個人として必要なアクション

## ジェンダー主流化の 観点から政策を 計画・点検する組織として

- ✓ 職員のジェンダーバランスを適切な水準に確保する
- ✓ ジェンダー主流化に関する知識を組織的に保有・向上させる
- ✓ 政策の計画・点検において、ジェンダー観点が考慮されていることを担保する

## ジェンダー主流化に 取り組む組織の一員として

- ✓ ジェンダー主流化について、ジェンダーバイアスなどと併せて正しい知識に基づき行動する
- ✓ 自分とは異なる視点から出された意見やニーズに対して謙虚に向き合う
- ✓ 既存の取り組みや前例に対して健全な疑問を持ち、声を上げる

## 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

出典：ITF「交通分野におけるジェンダー主流化」より抜粋



「第4回世界女性会議・北京宣言」  
会議の様相



「第4回世界女性会議・北京宣言」  
ポスター

画像出所：国立女性教育会館女性デジタル  
アーカイブシステム

## ジェンダー主流化の定義

「ジェンダー主流化」は、第4回世界女性会議・北京宣言（1995年）で初めて概念が明確化された。主要な国際機関は「ジェンダー主流化」を次のように定義している。

### 国連経済社会理事会（ECOSOC）

「ジェンダー視点の主流化とは、法律、政策、事業など、あらゆる分野のすべてのレベルにおける取組みが及ぼす女性と男性への異なる影響を精査するプロセスである。それは、政治、経済、社会の領域のすべての政策と事業の策定、実施、モニタリング、評価を含むすべてのプロセスに、女性と男性の関心事と経験を統合し、女性と男性が平等に恩恵を受け、不平等が永続しないようにするための戦略である。究極的な目的は、ジェンダー平等の達成である。」

### 欧州評議会（Council of Europe）

「政策プロセスの（再）組織、改良、開発と評価であり、ジェンダー平等視点が通常政策立案に関係している行為者によって、すべてのレベルにおいて、そしてすべての段階において、すべての政策に取り入れられるように（するものである）。」

### 第5次男女共同参画基本計画（内閣府男女共同参画局） [参考](#)

あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。

出典：大崎麻子 Gender Action Platform 理事、ジェンダー主流化の20年(2)～UNDPの経験①～、共同参画2018年6月号、2018年

出典：申瑛榮 お茶の水女子大学グローバル女性リーダー育成研究機構ジェンダー研究所 教授、「ジェンダー主流化」の理論と実践、「ジェンダー研究」第18号、2015年

## 国土交通省によるジェンダー主流化の取組

### 国土交通省におけるこれまでの取組

#### (1) 組織体制の強化

- ・ 令和7年度から、総合政策局の組織を改編して「共生社会政策課」を設置するとともに、地方運輸局交通政策部の組織を改編して「共生社会推進課」を設置。
- ・ 訓令により、省全体のジェンダー主流化に関する施策の総合調整を行うため「ジェンダー主流化推進本部」（本部長：大臣）を設置するとともに、施策の企画立案等を行うため「ジェンダー主流化推進室」（室長：総合政策局長）を設置。

#### (2) 若手・中堅の本省女性職員による懇談会

- ・ 令和6年11月から令和7年3月にかけて、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、自由なアイデアを集めるため、本省の女性職員（22名）による懇談会を開催。下記の座談会とともに、意見交換の内容を整理し公表。

#### (3) 地方運輸局長による座談会

- ・ 令和6年12月から令和7年2月にかけて、全国の地方運輸局において、交通・観光分野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、女性従業員の採用や登用を促す取組等を紹介いただく座談会を開催。



# ジェンダー主流化チェックリスト

## 組織体制・人員配置

- 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、男女のバランスがとれているか。
- 実施機関のジェンダー別職員（一般・技術・管理職）の数と割合はどうなっているか。
- 女性職員を増やすためにどのような手段を取り、どのような成果をあげているか。
- 採用基準はジェンダー平等であるか。
- 実施機関の意思決定に女性はどの程度参画しているか。
- チームの中にジェンダーの専門家がいるか。または、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るか。
- 実施機関にジェンダー担当者はいるか、いる場合はどのような役割となっているか。

## 政策・計画の分析

- ジェンダー視点に立った項目・内容はあるか。
- 政策・計画においてジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進はどのように位置付けられているか。
- プロジェクトの背景や状況分析では、女性と男性の異なる状況や、プロジェクトが異なるグループに与える影響を検証しているか。

## データの収集・分析

- プロジェクトはジェンダーの問題を取り上げ、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、利用しているか。
- ジェンダー平等と女性のエンパワメントの啓発研修の参加者のジェンダー別の人数・割合はどうなっているか。
- 実施機関で、意思決定者はジェンダー平等と女性のエンパワメントの啓発研修に参加した経験があるか。
- ジェンダー啓発研修参加者や関係者のジェンダー理解度はどの程度か（例：研修後の理解度やジェンダー意識に関するテスト結果、業務における研修の学びの活用・行動変容・他者への学びの共有など）。

## プロジェクト設計・実施

- 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るか。
- 成果の枠組みには、ジェンダーに対応した指標、目標、成果をモニターするための基準があるか。
- 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るか（対総予算比）。
- 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・団体が参加しているか。
- 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るか（少なくとも40%以上の参加を目標）。
- 実施機関や地方出先機関でジェンダー主流化の取組はあるか、ある場合はどのような内容か。

## モニタリング・評価

- 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るか。

出典：ITF - 「交通分野におけるジェンダー主流化」、JICA 事業におけるジェンダー主流化のための手引き【都市開発・地域開発】、UNDP（国連開発計画）の報告書2（2003年）より作成

