



神奈川県

KANAGAWA



私たち一人ひとりの行動が、
未来につながる。

SDGs 未来都市 神奈川県

woman
act.2018

かながわ女性の活躍応援団

女性の活躍推進が企業成長のカギ

引き出そう **かながわの女性力**



女性の活躍推進が 企業の輝く未来を切り開く

経営者の疑問 Q & A **県内注目事例**

女性を雇わないといけない理由がわかりません。
女性に仕事を辞めてほしくない。どうすればよいですか？
女性社員に能力を最大限に発揮してもらうにはどうしたらよいですか？
そもそも女性管理職候補がいません！

もくじ

団長:知事あいさつ	1
-----------	---

女性の活躍推進が企業の輝く未来を切り開く	2
----------------------	---

女性の活躍Q & A紹介事例

Q1 女性を雇わないといけない理由がわかりません。	6
Q2 力仕事は女性には難しいですね? 紹介事例:株式会社まるだいで運輸倉庫	
Q3 男性中心の業界です。女性社員を採用しようとしてもなかなか集まりません。	7
Q4 女性が新たなサービス開発に、貢献している事例を知りたいです。 紹介事例:株式会社ハートフルタクシー	
Q5 誰もが生き生きと働き続けられる職場づくりのコツを教えてください。	8
紹介事例:株式会社日立ハイシステム21	
Q6 育休中の社員への上手なサポート方法を教えてください。	9
紹介事例:横浜YMCA	
Q7 女性に仕事を辞めてほしくない。どうすればよいですか?	10
紹介事例:株式会社アブソルート	
Q8 女性社員に能力を最大限に発揮してもらうにはどうしたらよいですか?	11
紹介事例:株式会社KELK	
Q9 社員のモチベーションアップや働きがいにつながる良い方法はありますか?	12
紹介事例:アクロクエストテクノロジー株式会社	
Q10 女性が働きやすく、働きがいのある職場にしたいです。	13
紹介事例:株式会社オーテックジャパン	
Q11 そもそも女性管理職候補がいません!	14
紹介事例:湘南信用金庫	

アドバイザー:岩田喜美枝メッセージ	15
-------------------	----

「女性がその能力を存分に発揮できる職場、その実現のために社会的ムーブメントの輪をさらに広げよう。」

団員個別行動宣言	16
----------	----

応援サポーターの紹介	20
------------	----

女性活躍推進？はい、企業成長戦略です。

「かながわ女性の活躍応援団(※)」を立ち上げて、丸3年が経ちました。

2015年11月の結成以来、応援団員企業等による啓発講座・シンポジウムの開催や、「女性の活躍応援サポーター」の参加登録など、社会的ムーブメント創出の取組みを進めてきましたが、今、世の中の流れが大きく変化する節目にしているのではないかと考えています。女性活躍推進は、それぞれの女性が生涯にわたって個性と能力を発揮するという個人個人の生き方とそれをどう支えるかという問題でもありますが、それと同時に、イノベティブな活力ある企業経営や出生率回復を含め発展する将来社会にもつながるとても重要なものでもあります。そのような意識が企業経営者の方々に拡がり始めていると。

「女性には出産や育児もあるじゃないか。具体的にどう活躍してもらえばいいんだ。」

とおっしゃる企業経営者の方もいらっしゃいますが、今ある女性の力に気づいていないだけではないでしょうか。

この冊子をぜひ手に取ってご覧下さい。

女性活躍推進の具体的な進め方＝企業成長戦略のヒントが満載です。

この冊子をきっかけとして、応援団とともに女性活躍を推進していきましょう。

※かながわ女性の活躍応援団とは

女性の活躍推進に積極的で、神奈川にゆかりの深い企業等の男性トップ20人と神奈川県知事が参加。県内企業のトップの約9割が男性という現状から、女性の活躍を推進するためには、男性トップの意識改革が重要であり、男性トップから男性トップへの働きかけが効果的であると考え、あえてメンバーは男性としています。出産、子育て、家族の介護などの時期があっても、性別に関係なく働き続け、キャリアアップを図れるような社会を実現するため、団員は行動宣言を発表するほか、シンポジウムや啓発講座を行うなど社会的ムーブメントの拡大に取り組んでいます。

かながわ女性の活躍応援団団長

黒岩祐治

神奈川県知事



女性の活躍推進が 企業の輝く未来を切り開く



少子高齢化が加速し、国内の労働人口は今後大きな減少が見込まれています。人材確保はネームバリューや資金力のある大企業以上に、中小企業の経営上の不安要素として年々大きくなっています。そんな中、女性活躍推進法が施行され、大企業を中心に女性の積極採用を進める動きがでてきました。また、女性の働く環境の整備や役職登用に乗出す企業も増えています。ここでは、全国的な女性活躍推進に向けた動きとその理由、推進する上での注意点等をまとめます。

女性活躍はもはや

当たり前

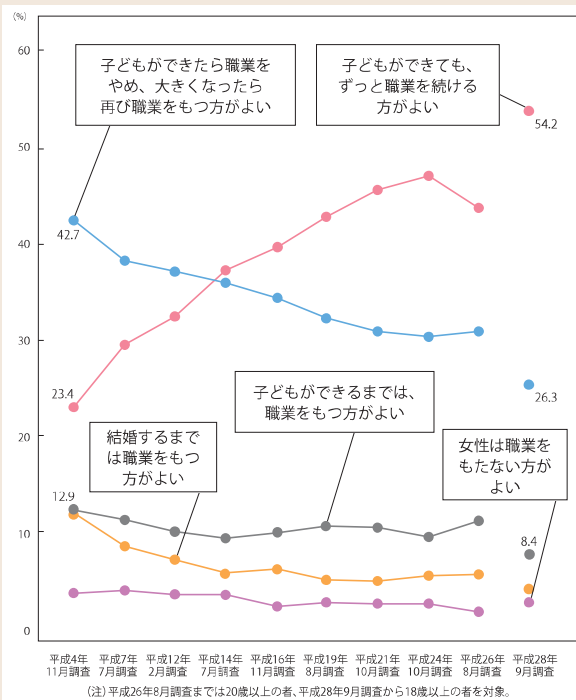
内閣府の「男女共同参画白書」（平成30年版）によれば、昭和55年に614万世帯だった日本の共働き世帯は平成29年には1188万世帯となり大幅に増加しています。共働き世帯の増加の理由は、家計の収入を補うといった側面がある一方、企業の制度が充実し、女性の働きやすい環境が整ってきたことがその要因として挙げられます。

内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成28年）では、女性の就業継続に関して、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合は54・2%で、「子どもができたらか職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える人の割合26・3%を大きく上回りました。夫の収入が400万円以上の世帯で共働き世帯の割合が上昇しているというデータもあります。「社会とのかかわりを持ち続けたい」「仕事が好きでずっと続けていきたい」など、自身の価値観から就業の継続を選択する女性が増えています。

仕事あれど受けられず 深刻化する働き手不足

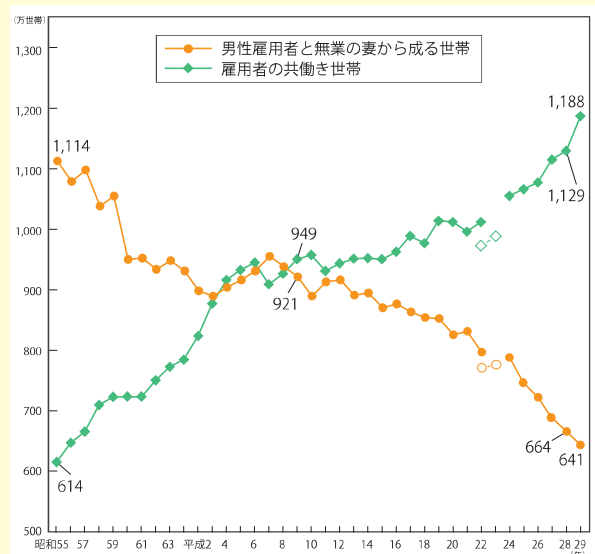
働く女性の比率はどんどん増えているのに、「働き手不足は一向に改善されない、むしろ年々ひどくなっている」と感じた人もいるでしょう。それは、働き手の中心となる15〜64歳の生産年齢人口が速いスピード

女性の就業継続に関する意識の推移



出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成28年）

共働き等世帯数の推移



出典：内閣府「男女共同参画白書」（平成30年版）

- （備考）
1. 昭和55年から平成13年までは総務省「労働力調査特別調査」（各年2月）。ただし、昭和55年から57年は各年3月、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）の世帯。
 4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

ドで減少しているからです。総務省が2014年に発表した日本の生産年齢人口の推移では、2010年から2050年までに3100万人もの生産年齢人口が減少すると指摘されています。実際、生産年齢人口はすでに減少傾向にあります。2017年に中小企業基盤整備機構が行ったアンケートでは、すでに中小企業の約74%が人手不足だと回答し、そのうち約20%の企業が「人手不足がかなり深刻」だと答えています。

大企業も例外ではなく、特に飲食・小売業者では昨年1月、大手ファミリーストランチェーンが人手不足を理由に24時間営業から撤退したのを皮切りに、営業時間の見直し相次ぎました。コンビニエンスストアでも、一部店舗で24時間営業の取りやめが行われています。運送業においても、「仕事はあるのにドライバーの確保ができず受けられない」という声を聞きます。

東京商工リサーチによると2018年1～9月の人手不足倒産の負債総額は417億円に上り、集計を始めて以降、最多のペースで増加しています。景気が回復傾向となり、「仕事はあるが人手不足で受けることができない」という事態が起きています。

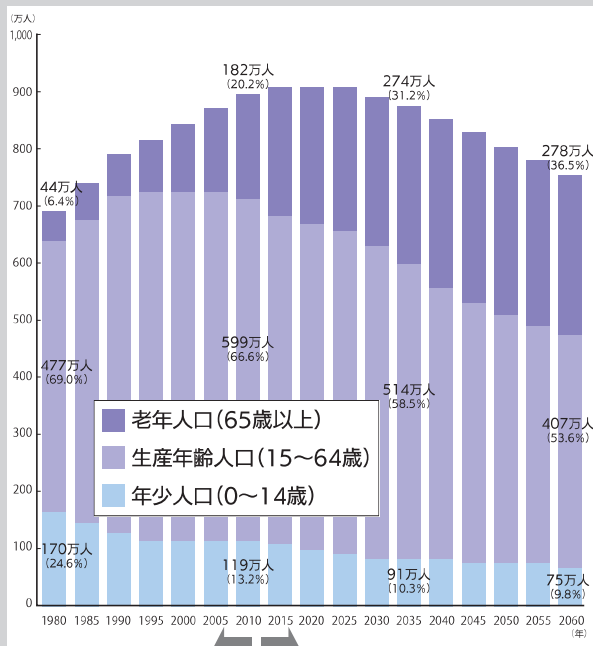
積極的な女性活躍推進で優秀な人材を逃さない

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」といいます）が2016年4月1日より施行され、常時雇用する労働者数が301人以上

上の事業主は、一般事業主行動計画の策定が義務付けられました。ここで事業主に求められているのは、①自社の女性の活躍に関する状況把握②課題分析③行動計画の策定、労働局への届出、社内周知、公表④取組の実施、効果測定の3点です。常時雇用する労働者数が300人以下の事業主においては努力義務とされていますが、企業規模にかかわらず積極的な取組みが期待されています。現在、政府では労働者数101人以上300人以下の事業主においても、女性登用の数値目標を盛り込んだ行動計画の策定を義務づける法改正の検討をしています。人手不足が深刻な中小企業において、女性が活躍できる職場づくりを浸透させることが狙いです。

そんな中、すでに多くの中小企業（常時雇用する労働者数が300人以下の事業主）が女性の活躍に取組んでいます。その理由について、中小企業の経営者や管理部門担当者に向けた実務情報誌「月刊企業実務」（株式会社日本実業出版社）の富重雅也編集長は、「人手不足の解消や世の中の流れもありますが、男女関係なく優秀な人材がいればどの企業も積極的に採用したいし、辞められたくないものです。また、出産や育児といったライフステージの変化で、仕事を離れてしまった優秀な女性も多いでしょう。こうした方を採用してみたいかができるのか」と話します。事実、女性社員の定着・活躍に取り組む理由として、6割以上の企業が「現在在籍している女性社員が

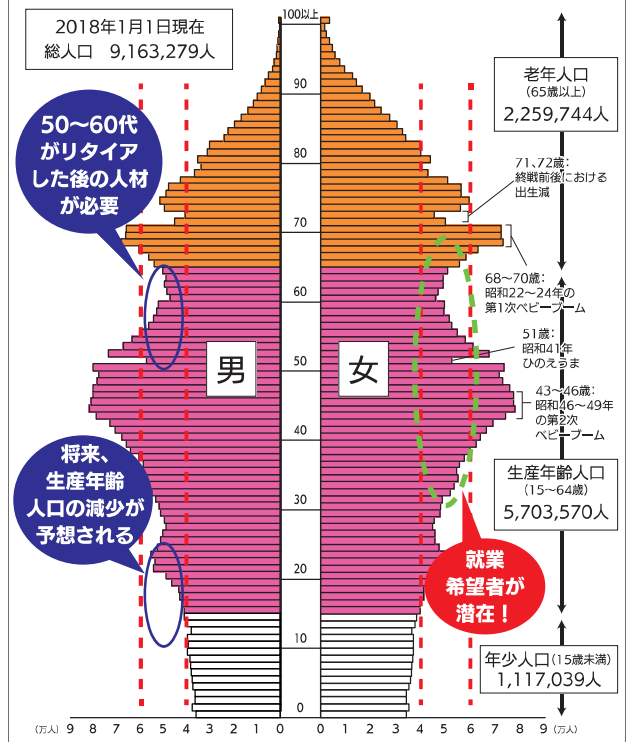
年齢3区分別人口の推移（神奈川県）



※2010年までの実績値は国勢調査結果。 ※年齢3区分別の割合は、年齢不詳を除いて算出している。

●出典：かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）

神奈川県の人口ピラミッド



出典：「神奈川県年齢別人口統計調査」（神奈川県）を加工して、かなテラスが作成

優秀だから」という理由を挙げている調査結果があります(エン・ジャパン株式会社「人事のミカタ」より)。この調査では企業が行っている女性活躍支援の具体的な取組みとして、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」が最も多く、続いて、「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」や「管理職への積極登用」が挙げられます。

「富重編集長は「いま『働き方改革』で求められている長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進などは、女性が働きやすい職場環境の実現に直結します。それは同時に、男性にとっても働きやすい職場環境がもたらされるといふことにもなります。女性の活躍を推進するというのは、女性だけを優遇することではありません。性別にかかわらず、それぞれにふさわしい役割を与えてその能力を引き出し、最大限に働いてもらおうとする取り組みです」と説明します。



「女性活躍推進は女性だけが恩恵を受けるものではない」と話す「月刊企業実務」の富重雅也編集長

多様な人材を活かす

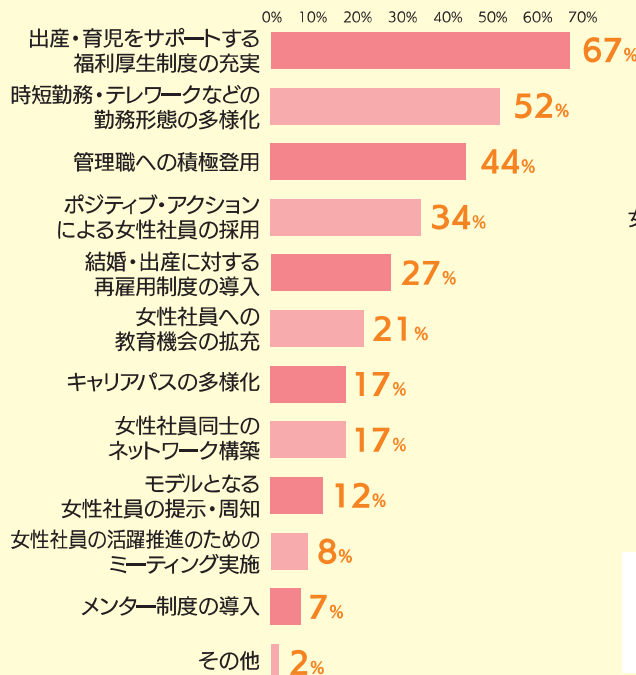
ダイバーシティ経営

労働人口が減り、人材を採用するための

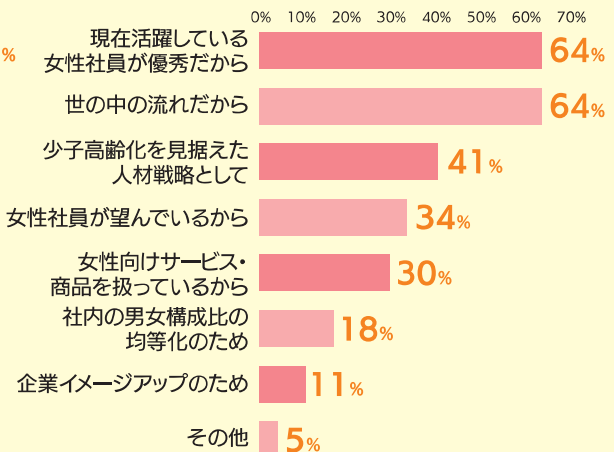
企業間競争が激化している現代、企業成長のキーワードとなるのが「ダイバーシティ経営」です。企業が多様な人材を活かし、能力を最大限発揮できる機会を提案することで、イノベーションを誘発し、価値創造を実現する経営として注目を集めています。ワークスタイルに合わせて残業のあり・なしや短時間勤務など、働き方を選択できる人事制度を導入し離職率の低下に成功した企業や、テレワーク(在宅勤務)の導入、事業所内保育所(託児所)の設置などにより、女性の入社希望者が増えた企業など、全国で様々なケースができています。また、運送業や土木業のように、従来男性の領域と思われがちだった仕事においても、女性を積極採用することで、業績を伸ばす企業もでてきました。富重編集長は「そもそも女性のすべてが出産・育児にかかわるわけではありません。なかには結婚しない、あるいは結婚しても子どもを持たない女性もいます。それぞれの立場を尊重した上で、女性の可能性を引き出しているか、経験や能力に見合ったポジションが与えられているかについても再検証していただきたいところだ」と話します。

企業の女性支援の形も変わってきています。たとえば、以前は育児をしている間は中核的業務を免除するという発想が一般的でした。しかし今では育児を支援しながらも、中核的業務も引き続き担ってもらおう方が女性の能力発揮やキャリアアップにつながり、企業の生産性向上にも効果的と考え

〈女性活躍支援の具体的な取組み〉



〈女性社員の定着・活躍に取り組む理由〉



エン・ジャパン株式会社「人事のミカタ」より引用
調査期間=2018年6月27日~2018年7月24日

※エン・ジャパン株式会社が運営する人事向け総合情報サイト「人事のミカタ」上でサイトを利用している企業の人事担当者を対象に「女性の活躍推進」についてアンケート調査を行い、中小企業から大企業まで612社が回答。



男性管理職が参加したアンコンシャス・バイアスセミナーの様子

女性の活躍を阻む アンコンシャス・バイアス

「活躍してもらいたい」と思い、目の前の女性部下に接しているつもりが、上手いかない」。そんな経験はありませんか。現在、部下

る企業が増えています。一方で、年齢を重ねれば親の介護、あるいは自分の健康など、働く上で何らかの制約がでてくるものです。そうした社員が働き続けられる制度を作ったり、職場でカバーしあえる風土を醸成する必要がありま

す。制約のある社員の存在を理解し、単純に仕事を減らすのではなく、「現在の仕事をいかに進めたら効率的に回るか」など、本人の「やる気」と「働きがい」と「周囲の協力体制」のバランスをうまく作りあげていくことが重要です。「特に高齢社会を迎え、男性・女性に限らず『親の介護』に直面する社員も増えました。制度、職場の風土の両面から、制約のある社員を活かす環境を整えば、人材の流出も防げるはずだ」と（富重編集長）

「活躍してもらいたい」と思い、目の前の女性部下に接しているつもりが、上手いかない」。そんな経験はありませんか。現在、部下

に対するマネジメントに関して、「アンコンシャス・バイアス」という言葉が話題となっています。

「アンコンシャス・バイアス」とは、日本語で「無意識の偏見・思い込み」と訳し、自分自身が気づいていないものの見方や捉え方のゆがみ・偏りを意味します。上司が無意識の思い込みから部下に対し、誤った接し方をしてしまうケースが多くあります。例えば、上司が育児明けの女性に対し、「女性は仕事よりもとにかく家庭を優先したい」と思っているはず」と思い込んで、困難な仕事や責任の重い仕事を免除し、軽い仕事を任せるケースです。果たしてそれは女性が望んでいることでしょうか。

「育児でキャリアを中断させたくない」、 「育休明けでも責任のある仕事を任せてほしい」という女性にとっては、「私は期待されていないのか」とモチベーションが低下し、キャリアアップへの障害要因ともなってしまう。上司からすれば、良かれと思ってやっていることでも、本人にとっても会社全体にとっても、マイナスになっ

てしまっています。多様な人材が能力を発揮する「ダイバーシティ経営」の実現には、女性も含め、多様な人材から多様な意見を聞くことが重要です。そのためにも、「アンコンシャス・バイアス」を払しょくし、マネジメント能力を向上させる。そういった取り組みも今後ますます重要になってくるでしょう。

「執筆協力／株式会社日本実業出版社」

アンコンシャス・バイアス チェック

- 「子育て」と「キャリア」の両方を望むのは大変だと思う。
- 仕事で成果を上げようと思うなら、家庭のことは二の次になる男性は多い。
- 子どもが小さい間は、母親が側にいないと可哀そうだと思う。
- 正直、男性は育児休業を取ることも仕事を優先すべきだと思う。
- 会社の利益に意識の高い女性は少ないと思う。
- 仕事には男性、女性、それぞれに適した仕事があると思う。
- 気配りができる人は女性らしいと思う。
- 女性は感情的で、男性は理論的だと思う。
- 男性は少々キツイ仕事を任せても大丈夫だが女性には無理だと思ってしまう。
- 女性には重要な意思決定を任せるのは難しいと思う。
- 女性は戦略的業務より、定型的業務（ルーティンワーク）が向いていると思う。
- たとえ強がっていても所詮女性は弱い存在だと思う。
- 自分の意見をハッキリ言う女性は正直、あまり好まれない。
- 長時間労働をせずに成果を出すのは難しいと思う男性は多い。
- そもそも女性は長く働き出世したいと考える人はいないと思う。



※一つでも、「そう思う」と感じた項目がある場合は、自分の中に無意識の思い込みが存在する可能性があります

監修：株式会社Woomax代表取締役 株式会社アイネット社外取締役 女性活躍推進専門コンサルタント 竹之内幸子

女性の活躍 Q & A

Q1

女性を雇わないといけない理由がわかりません。

A

人材不足が問題視されている中、女性の活躍は大正解。仕事から離れている子育て中の女性は優秀な人材の宝庫です。

Q2

力仕事は女性には難しいですよね？

A

力仕事といっても、重たい作業は機械がやります。男性の仕事というイメージがある中で、女性に積極的に大型機械の資格取得を後押ししている企業があります。



女性社員とのコミュニケーションを大切にしている関根さん（左）。積極的に現場に足を運ぶことで、個々の悩みや各部門が抱える問題点のあぶり出しができるようになるといいます。

女性社員が働きやすい環境整備も進んでいます。その一つが、3人の社員で同じタスクを共有する「グループ制」の導入です。お互いの仕事内容や進捗を把握することで、会社を休まなければならぬ際も他の2人が仕事をスムーズに引き継ぎ、有給休暇の取得率も向上。社員自身にある程度タスク管理を任せることで、組織の中

から効率化や改善のアイデアが生まれることも増えたそうです。女性社員が増えることで役割を増してくることが、女性管理職の存在です。人事課長の関根輝空さんは、女性社員の増加を見越していち早く女性管理職に登用されました。「仕事上の悩みはもちろん、男性の上長や管理職には話にくいプライベートな相談なども、女性同士だからこそ気軽に相談してもらえます」と話します。



秋元 美里 取締役副社長

COMPANY DATA

設立: 1958年 業種: 物流
従業員: 283人 所在地: 小田原市
URL: <http://www.marudai-unyu.com/>

人口減少社会においても、女性の活躍はとても重要です。

紹介事例

子育て中の女性を積極採用 費用全面負担で資格取得を後押し

株式会社まるだいで運輸倉庫

男性の職場というイメージが強い物流業界ですが、株式会社まるだいで運輸倉庫（小田原市）では女性の積極採用を経営戦略の一つに掲げています。女性ならではの

視点や組織の活性化を目指す同社は、子育て世代の主婦層をターゲットにした採用に力を入れているといいます。フォークリフトや

大型免許などの取得費用を全額負担して応募のハードルを下げるほか、条件を満たせば保育所の費用も一部負担するなど、人材確保に向けた投資は惜しみません。

秋元美里副社長は「優秀で能力があるにも関わらず、結婚や出産を機に一度キャリアを捨ててしまった女性を採用することが、組織の強化につながると考えています」と話します。子育て中の女性は、普段から効率的に動くことに慣れており、家事・育児との両立や一家団らんの時間を確保するために率先して仕事の効率化を模索し、結果として組織の業務改善にも寄与しているといいます。

女性社員の採用拡大に加え、マネジメント力に長けた女性管理職を増やしていくことが同社の目標です。関根さんは「優秀な女性社員を積極的にジョブローテーションさせて各部署で女性の管理職候補を育てています」と話していました。

積極育成

女性社員が増えることで役割を増してくることが、女性管理職の存在です。人事課長の関根輝空さんは、女性社員の増加を見越していち早く女性管理職に登用されました。「仕事上の悩みはもちろん、男性の上長や管理職には話にくいプライベートな相談なども、女性同士だからこそ気軽に相談してもらえます」と話します。

女性の活躍 Q & A

Q3

男性中心の業界です。女性社員を採用しようとしてもなかなか集まりません。

A

自社による託児所運営という「思い切った施策」で、女性の応募が急増した企業があります。

Q4

女性が新たなサービス開発に、貢献している事例を知りたいです。

A

「子育て支援タクシー」「介護タクシー」のように、女性ならではの発想力やきめ細やかさが、企業の新たなサービス開発に大きく貢献したケースがあります。



2人の子どもを育てながら働く加藤さん。女性ならではのきめ細かな視点で、利用者に寄り添うサービスに定評があります。「お客様に『また加藤さんをお願いしたい』と言ってもらえる瞬間がとて嬉しい」と話し、いつもとびきりの笑顔で接客しています。

託児所開設時に同社の求人に応募し、今も勤務するドライバー・加藤知枝さんは「やはり、託児所が職場についているという最大のメリットでした。この条件があれば職種はなんでもよかったと思うくらい、私の中では優先順位が高かったです」と当時を振り返ります。

「女性の働きやすさ」の追求は、本業であるタクシー業にも新たなメリットをもたらしました。女性ドライバーが増えたことで、「陣痛時に妊婦を病院まで運ぶ」「陣痛タクシー」や「子どもを学校から塾、自宅などに送迎する」「子育てタクシー」といった女性支援タクシーのサービス展開が本格化。他社との大幅な差別化を図ることに成功したのです。

飯田 隆明 代表取締役
COMPANY DATA
設立:2006年 業種:サービス業(タクシー)
従業員:75人 所在地:海老名市
URL:<http://www.heartful-taxi.co.jp/>
「子育てタクシー」や「介護タクシー」など、業界に革新をもたらす様々なサービスを展開しています。

紹介事例

自社の託児所設置で 女性ドライバーの安定確保を実現

株式会社ハートフルタクシー

「タクシー業界のイメージ刷新」を掲げ、2006年に設立した株式会社ハートフルタクシー(海老名市)では、高齢化による利用者ニーズの変化や労働力確保の観点から、女性ドライバーを積極的に採用してきま

した。接客サービス業ながら働きの女性率は1%ほどというタクシー業界において、ドライバーの約3割が女性(昼間の時間帯なら約6割)という突出した数字を叩き出しています。創業当初から女性ドライバー

の積極採用を展開してきた同社ですが、最初から順風満帆であったわけではありません。「募集しても全然人が集まらず、せっかく女性を採用してもすぐに辞めてしまつて」と篠原俊正副社長は当時を振り返ります。離職理由を聞くと、多くの女性社員が、「子育てによる制約」を挙げました。「タクシーはひとたび仕事に出るとなかなか戻れない」「保育園もない」そんな声が相次いだといいます。

「思い切った施策」が必要だと感じた同社では、本社内の一室を利用した託児所運営に乗り出すことを決意。自社で保育士を採用し、小さな託児所運営をスタートさせました。すると、瞬く間に女性ドライバーの応募が急増。篠原副社長も「こんなに効果があるとは」と改めて驚かしています。

「女性は皆、意識が高い。事業提案も積極的」と篠原副社長。加藤さんも「お客様に加藤さん

女性の活躍 Q & A

Q5

誰もが生き生きと働き続けられる職場づくりのコツを教えてください。

A

管理職のマネジメント力を高める研修の実施や、働き方改革に向けて社員が生み出すアイデアを積極的に取り入れる企業の取組みを紹介します。



「社員とのコミュニケーションを大切にしたい」という林社長（中央）は、職場訪問にも積極的に向かうそうです。経営数値には表れない業務プロセスや職場の雰囲気を知ることができ、社員のモチベーションアップにもつながっています。

紹介事例

社員ファーストで働きやすさを追求 職場の声で「働くことが出来る制度」を

株式会社日立ハイシステム21

システムエンジニアが多く活躍している株式会社日立ハイシステム21（横浜市西区）は、男女の区別なく社員が生き生きと働き続けられる職場づくりに向け、様々な

取組みを推進しています。その一つが、全管理職を対象にした「多様なマネジメント研修」です。受講者同士がマネジメント上の課題や解決策を共有し、若手

や女性社員特有の悩みなどについてケーススタディを用いながら理解を深めています。受講者からは「固定観念に縛られずに、個々を見るのが大切だと気付いた」「プライベートへ踏み込むことに迷いがあつたが、キャリアと一緒に考える上では切り離せないことだと思つた」という声があつたそうです。

従業員満足度向上へ 女性の視点取り入れ

社員のアイデアが、働きやすい環境づくりの一助となることもあります。その源泉となつたのが、子育て経験の有無や職位、年齢など、置かれた状況も様々な女性社員が参加する「ワークライフバランス向上委員会」です。

委員会では、働く上で不便と感じることや「こうなつたらいいな」という意見を出し合い、経営陣に提言します。例えば、小学校の夏休み・冬休みに発生する学童保育料などを補助するという同社の支援（働くことができる制度）は、

委員会の発案から生まれました。「休むための制度だけでなく、子育てでも安心して働くことができる仕組みがあれば」。そんな女性社員の声が形になった好例です。林良裕社長は、「育児中の女性には仕事を頼みづらいという先入観や雰囲気捨て、働きたいと思つている女性をしっかりとサポートし、活躍の場を提供できることは素晴らしいこと」と、委員会の取組みを評します。

委員会では、仕事と育児の両立支援に役立ててもらおうとガイドブックも発行。妊娠・出産から育児休暇を経て職場復帰するまで、時系列に沿つて会社のサポート制度を紹介しています。社員の体験談や上司向けの対応例も掲載し、新たなライフステージに到達した女性社員を会社全体でサポートする機運の醸成につながりそうです。

「女性が働きやすい職場は、男性が働きやすい職場でもある」そんな考えを組織全体に広げることが、多様な性を認め合う社員ファーストの企業経営につながるのかもしれない。

林良裕 代表取締役
取締役社長

COMPANY DATA
設立：2000年 業種：IT
従業員：639人 所在地：横浜市西区
URL：<http://www.hs21.co.jp/>

女性をはじめ、全ての社員がやりがいと充実感を持って働ける職場づくりを推進します。

女性の活躍 Q & A

Q6

育休中の社員への上手なサポート方法を教えてください。

A

「先輩ママ」が「タスクチーム」を作り、保育園選び（保活）から復職後までサポートしている団体があります。



子育て支援タスクチームの設立メンバーの1人、安田さん(左)と田口総主事。「職員のライフスタイルが豊かであることが一番。(子育てに役職は関係なく)施設長が育休になったら誰かが補えばいい。補う人にとっても新たなチャンス」と田口さん。

田口さん(右)は、産休・育休からの復職後は今まで以上に家庭と仕事の両立が重くのしかかることになり、長期間会社を離れていた女性が安心して働ける環境整備を急ぐ企業も多い中、横浜YMCA(横浜市中区)では職員の声から生まれた社内組織が職員の復職サポートを行っています。「子育て支援タスクチーム」と呼ばれる組織のメンバーは、産休・育休を経て復職を果たした「先輩ママ」たち。2012年に3人の職員が私的に立ち上げ、翌年には

正式な組織として認定されました。現在は、メンバーの入れ替えを行いながら常時8人ほどが所属。健康教育事業や高齢者事業と部署が違えば働き方も異なるため、各部門から1人程度が名を連ねます。

休職中の職員を招く交流会では、保育園選び、いわゆる「保活」や復職後の働き方について経験談を交えたアドバイスを行い、家庭と仕事の両立に向けた具体的なイメージを伝えています。子育ての段階に応じて知りたい情報や男性職員の育児奮闘記組織の近況報告などを掲載したニュースレターも隔月で発行し、休職によって孤立しがちな女性職員とのコミュニケーションを図っているといいます。

設立当初からチームに携わる安田みゆきさんは、管理職(施設長)に登用された翌年に出産を経験しました。当時は産休・育休を経て復帰するロールモデルが少なかつたことから、休職には不安を感じたといいます。「同じ境遇の職員

紹介事例

「先輩ママ」から「後輩ママ」に 子育て支援タスクチームによる復職支援

横浜YMCA

が職場内にもいると知ることが、自分だけが辛い悩みを抱えているわけではないんだという仲間意識を感じてほしかった」と、チームの結成を思い立ったそうです。導入以降、産休・育休を取得する職員数も増えてつあるといいます。横浜YMCA総主事の田口努さんは、「子育て」という共通項を持つ職員同士が、自らの発想で産休・育休中の女性職員をスムーズな復職に導く子育て支援タスクチームは、女性が多く働く横浜YMCAにとって欠かせない存在です」と話します。

次世代に向けた

サポートの好循環

サポートを受けた職員が、今度はチームの一員として経験を伝えるという好循環も生まれているといいます。制度だけでなく、同じ悩みを抱え、乗り越えた女性が手を差し伸べ合える風土の醸成こそが、企業のダイバーシティに向けた第一歩なのかもしれません。

	田口 努 総主事
COMPANY DATA	
設立: 1884年	業種: 社会教育団体
従業員: 598人	所在地: 横浜市中区
URL: https://www.yokohamaymca.org/	
<small>出産や子育てに対する理解を深めることは、介護と仕事の兼ね合いや外国人労働者の受け入れなど、多様な働き方を理解する素地にもなります。</small>	

女性の活躍 Q & A

Q7

女性に仕事を辞めてほしくない。どうすればよいですか？

A

「繰り上げ勤務」や「代替要員の補充」を行い、女性が安心して仕事も子育てもできる職場づくりを進めている企業があります。



看板猫の「しのちゃん」がいるアットホームな社内。子どもをつれてきても大丈夫です。

紹介事例

「少子化はいけない」という信念のもと 仕事と子育ての両立を徹底応援

株式会社アブソルート

横浜市中区に本社を構える美容医療商社の株式会社アブソルートは、15名の社員のうち、女性社員が半数近い6名を占めています。男性採用比率が高いといわれる商

社にあって、同社の全従業員中に占める女性の割合は、極めて多いといえます。同社で総務・人事部門を統括する倉橋専務取締役は、「専門知識が必要な医療機器がメ

インの商材ですので、他社はベテランの男性営業マンが多い印象です」と話します。

一方同社は、営業部門においても社員5名のうち2名が女性社員。しかも20代と若手です。その理由について倉橋専務は、美容機器を扱っていることに加えて、「女性ならではの視点や気づき、アイデアに期待しています」と説明します。足りない経験値については「座学を数か月かけてしっかりと教えているほか、ベテラン社員に同行させるなど、研修で補っています」。

ライフスタイルの変化に応じた協力体制を

出産や育児など、従業員のライフスタイルの変化に対応できる職場づくりに力を入れています。その一つが、2時間単位から取得できる有給休暇制度。通院やちょっとした用事に便利と社員にも好評で、有給取得率が大幅にアップしました。保育園に子どもを迎えに行く時間が定時と合わないなど、

社員の環境によって、特別に労働時間を繰り上げる（または、繰り下げる）といった対応もしています。昨年、営業のインセンティブ制度を廃止し、行動目標に基づく人事評価を導入するなど、部署間の垣根を超えて協力し合える体制づくりに努めました。

今年1月に異業種から転職した西村さんは、インターンシップを経て入社しました。「子育てと仕事を両立する先輩たちの姿に惹かれたことが入社を決め手になりました。私の教育係だった先輩も、子育てをしながら働いています。今は2度目の産休に入られています」。

同社では社員が産休・育休を安心して取得できるよう、代替要員の補充もしています。産休・育休取得者は、復帰後に元の部署に戻ることもできます。一方の代替要員として採用された人も正社員

採用のため、そのまま働き続けられます。

倉橋専務は「男性、女性に関わらず、社員が定年まで安心して働き続けられる会社にしてほしい」と話しました。



伊藤 永 代表取締役

COMPANY DATA

設立:1996年 業種:医療商社
従業員:15人 所在地:横浜市中区
URL:<http://www.absolute.co.jp/>

女性が子どもを産み、育てることを会社全体で応援しています。

女性の活躍 Q & A

Q8

女性社員に能力を最大限に発揮してもらうにはどうしたらよいですか？

A

トップ自らが会社の思いを直接伝え、目指す方向性を共有するとともに、社員の声を聞き、みんなでやっていく社風を作り出している企業があります。



武知会長（前列一番右）や斉藤社長（前列左から二人目）と一般社員の距離も近い。2年に一度、社員旅行を開催しており、「今年は千葉県にバス6台で行きます」と武知会長。社員同士の「飲みニケーション」も活発です。

紹介事例

全女性社員と社長ランチミーティング 高度な技術を支える社員の輪

株式会社KELK

半導体製造などで使用される温度制御装置の世界的トップメーカーである株式会社KELK（コマツグループ、平塚市）は昨年、全ての女性正社員（25人）を対象に社長との「ランチミーティング」を開

催しました。「様々なセクシオンで女性社員が能力を発揮してほしい」という会社の思いをトップが直接伝えること、そしてトップが社員のことを理解することが目的です。その際にこだわったのは、管理部

門の責任者ではなく、企業のトップである社長自らが行うこと。昨年のランチミーティングの際、代表取締役社長を務めていた武知弘明取締役会長は「会社の考えをしっかり伝えるならば、社長が直接話すのが良いと考えました」と説明します。また「女性社員一人ひとりがどういう風に働いていきたいのかを直接聞くことは、会社が女性活躍に向けた制度を整える上で重要です」と話します。

ランチミーティングでは、子育て中の社員が自らの経験を話す姿などが見られました。武知会長は「仕事の話だけでなく、プライベートの話など話題が盛りだくさんで和やかな雰囲気が進みました」と振り返ります。この時出た意見を元に、制度の検討も始めたといいます。それは、製造部門のフレックス制度についてです。事務部門ではすでに導入済みですが、製造部門では、機械を動かすのに多くの人手が必要で、「生産ノルマ」の壁もあるため、導入ができていない現状。柔軟な働き方と効率をど

う両立するか、他業界の事例も踏まえ、考えていると話します。

周囲の理解が

制度利用の促進へ

一方、女性の活躍推進は制度を整えるだけでは足りないといえます。せっかく制度を導入しても、周囲に気をつかって利用されないのでは意味がありません。斉藤雅美代表取締役社長は、「周囲がサポートできる体制を整え、社員同士が互いの状況を理解することが大切」と話します。「歴代の社長が大事にしてきたのも『社員の輪』でした」と斉藤社長。同社では、2か月に一度のペースで社長や管理職が一般社員と会食する「ひまわりの会」や2年に一度社員旅行も行っています。

武知会長は「商品を生み出すアイデアは一人の優秀な技術者がいれば良いのかもしれないし、そのアイデアを事業にするには皆が協力し一丸となる必要がある」と話します。そのため同社では社員がともに協力し、女性も男性も働きやすい職場づくりに努めています。



斉藤 雅美 代表取締役社長

COMPANY DATA

設立:1966年 業種:サーモモジュールならびに各種温度制御機器の製造販売
従業員:333人 所在地:平塚市
URL:<http://www.kelk.co.jp/>

会社の近くに住んでいる社員が多く、通勤の負担が少ないです。「職生近接」も女性活躍のヒントになるのでは。

女性の活躍 Q & A

Q9

社員のモチベーションアップや働きがいにつながる良い方法はありますか？

A

役職、立場関係なしに全社員が社内制度や職場環境を自ら作り出すことで、「働きがいのある会社」国内第1位になった企業があります。



「他社からの視察も多いです」と山下さん（一番右）。経営者や管理職向けに「組織いきいき実践勉強会」も開催しています。

紹介事例

働きがいのある会社は社員が自分でつくる 徹底的に話し合う「全社員会議」

アクロクエストテクノロジー株式会社

世界49か国で「働きがいのある会社」の調査を行う「Great Place to Work」の25〜99人部門で、「働きがいのある会社」国内ランキング1位（2015年）に選ばれる

など、組織のあり方で数々の賞を受け、注目を集める企業がアクロクエストテクノロジー株式会社（横浜市港北区）。システム開発を中心に手掛けるIT企業です。

働きがいのある会社として、同社が評価されるのは、社員を輝かせる数々のユニークな取り組みにあります。その代表的なものが、「全社査定（ハッピー360）」です。同社では、「給与査定の透明性は社員のモチベーションに直結する」との考えから、創業時より、賞与を含む社員の年俸を全社員が査定会に参加し決めていきます。ほかにも同社には200を超えるユニークな社内制度があります。

「誰が言ったか」ではなく、「何を言ったか」を重視

こうした制度を決める最重要の仕組みが、「MA（Meeting of All staff）」つまりは全社員会議です。MAは月に一度、原則として全社員が参加し開催されます。時間制限は無く、多数決はとりません。全員が納得するまで、何時間でも話し合います。新免玲子副社長は、「MAでは役職や立場は関係ありません。誰が言ったかではなく、何を言ったかが重要」と話します。全社員会議で生まれたユニーク

な取組みの一つに「花一輪制度」があります。社員の誕生日に、上司が花瓶に水を入れ、ほかの社員一人ひとりが一輪の花をプレゼントする制度です。新免副社長が落ち込んでいた社員の姿を見て提案しました。実際にもらったエンジニアの山下晴香さんは、「すごく嬉しかった。みんなが自分のことをしっかり見てくれてるんだと感じました」と話します。山下さんは今年、29歳の若さでワークダイバーシティ担当の執行役員に抜擢されました。多様な人材に安心して働いてもらえるよう、体系的に制度をまとめていきます。

山下さん自身、入社当初から働き続けたいと思っており、新免副社長に相談したところ、「全社員会議で提案しなさい」とアドバイスがありました。そこから「やりがいのある会社は自分で作ればいんだ」という意識が芽生えたといいます。

新免副社長は社員のライフステージが変化しても「社員にはずっといてほしい。一層働きやすい組織にしていきたいです」と前を見つめます。



新免 玲子 取締役副社長

COMPANY DATA

設立:1991年 業種:システムコンサルティング、システム開発・支援事業等
従業員:80人 所在地:横浜市港北区
URL:<https://www.acroquest.co.jp/>

「常に攻める」をモットーに、様々な取組みを進めています。

女性の活躍 Q & A

Q10

女性が働きやすく、働きがいのある職場にしたいです。

A

まずは、社員の声を聴くことです。社員と密に意思疎通を図り、本人のやる気と周りの協力体制をはぐくみ育てている企業があります。



上司である岩田課長(写真左奥)と城田さん(左)。復職して2か月という牧野さん(右)も林日出登課長(右奥)とにこやかに談笑する。部署内の風通しは良く、何でも相談できる空気が働きやすさを支えています。

紹介事例

女性社員の声に耳を傾け、やりがいと働きやすさを支援

株式会社オーテックジャパン

茅ヶ崎市に本社と工場を構える日産自動車の特装車事業を手掛ける同社は、男性が多い車業界において、女性が全社員の約15%を占め、産休や育休での復職率は過去3年連続で100%を誇ります。同社では数年前から、女性の就労環境向上に取り組んできました。例えば、女性の健康増進を「健康経営」の中の大切な項目のひとつと位置づけ、「乳がん・子宮がん検診」や「女性ホルモン」の付き合い方セミナー」のほか、楽しみながら健康と向き合える健康フェスタを社内で開催し、「美肌チェック」「アロマの感性チェック」などの企画を実施。また昨年には、女性社員の声を集めて、女子休憩室をリニューアルさせました。この休憩室にはカーテンで仕切られたソファや搾乳スペースまで完備されています。

同社には、何かものごとを進めるときにはアンケート等を実施し、社員の声を反映しながら進める風土があるようです。それは産休・育休明けの女性の職場復帰の際にも顕著に表れており、上司と部下が密に意思疎通を図ることで、スムーズな職場復帰につながっています。時短社員を抱えるマーケティング企画部の岩田優子課長は「産休・育休対象者には休みに入る前から休み中、復職後に至るまで、折に触れて、考えを聞くように心掛けている」といいます。

時短でもやりがいと責任ある仕事ができる環境に

同社では、「復帰したらまたやりがいを持って頑張りたい」という女性も多く、基本的には、時短社員にも通常の社員と変わらない責任ある業務を任せ、部署内全員で協力しながら業務を進めています。「時間に制限があるからこそ、計画的効率的に仕事が進められるよう支援しています」と岩田課長。復職して2か月という牧野恵美さんは「日々の会話の中にも頼りにされているなど感じます」と笑顔で話します。

同様に時短で働く城田祐里子さんも「何でも相談しやすい雰囲気です」と話しています。



片桐 隆夫 代表取締役

COMPANY DATA

設立:1986年 業種:特装車の開発・販売
従業員:453人 所在地:茅ヶ崎市
URL:<http://www.autech.co.jp>

「人々の生活を豊かに」をビジョンに掲げ、誰でも安心して楽しめる魅力的なクルマづくりを展開しています。

女性の活躍 Q & A

Q11

そもそも女性管理職候補がいません！

A

ライフイベントが来る前に、前倒しで女性社員に様々な業務を経験してもらい、能力と自信をつけてもらいましょう。



社内の人材育成などに取り組む平辻さん（左）は、若い社員たちからも「目標」にされる存在。越川課長（右）とも常に情報共有しながら「誰もが目標を持ってまい進できる職場づくり」に努めているという。

紹介事例

結婚・出産を経ても、自身の成長を 思い描ける職場づくりを推進

湘南信用金庫

湘南信用金庫（横須賀市）では、十数年前から駅前保育に取り組みなどとして、子育てをしながら働く女性を応援してきました。2017年には厚生労働省が子育て支援企業を認定する「くるみん」の上位規格である「ブラチナくるみん」を、県内の金融機関では初めて取得。女性職員を顧客の一番近くに寄り添う同庫の「顔」ところえ、石渡理事長自らの指揮のもとで様々な取り組みを実施しています。同庫が今着手しているのは「女性のキャリアアップ支援」。管理職を対象にシート記入形式で「個々が思い描くキャリアプラン」をヒアリングし、それをもとに今後の働き方について、上司とともに考える取組みを進めています。「本人のモチベーションアップと上司の意識改革につなげたい」と人財育成課の越川孝恒課長は話します。

仕事の幅が

キャリアの意識へ

入社5年目で社会保険労務士の

資格を取得した平辻奈々さん（営業統括本部地域活性課チーム湘南・係長）も、そんな取組みの中で自身のキャリアをコツコツと積み上げていくひとり。

入庫当初は比較的小さな支店で預金業務を担当していましたが、営業統括本部への異動を機に、人材育成や採用の仕事にも携わるようになりました。仕事の幅が広がったことで、自分のキャリアアップについて更に意識するようになったといいます。「最近では女性が営業の仕事を行うことも増えました。若いうちに経験を積むことは女性のキャリアアップにつながっていくのではないのでしょうか」と話します。

「出産育児後もここで働きたい」と将来に思いを馳せる平辻さん。同庫では結婚や出産などのライフイベントを迎えた職員をサポートすべく、産休・育休中の母親と父親が一緒に参加し情報交換できる昼食会「ママ・パパランチミーティング」などを開催し、こうした女性職員たちの職場復帰を積極的にサポートしています。



石渡 卓 理事長

COMPANY DATA

設立：1924年 業種：金融
従業員：719人 所在地：横須賀市
URL：<http://www.shinkin.co.jp/shonan/>

「金融機関の仕事は女性なくては成立しません」と語る石渡理事長。トップ自らが主導し、女性活躍推進に努めています。

女性がその能力を存分に発揮できる職場、 その実現のために社会的ムーブメントの輪を さらに広げよう。

私は今、多くの企業において女性の活躍推進に対する取組姿勢が
大きく進化していることを実感しています。

例えば、育児期の女性に対して、どう仕事を免除するかを考える「仕事免除型」支援から、
フレックスタイムやテレワークなどもうまく使いながら
育児中も中核的な仕事にもしっかりと就いてもらう「仕事支援、キャリア支援型」へのシフトです。
女性の活躍推進は、企業経営にとって、女性社員のための福祉的対策の段階から、
成長戦略上の中核的要素へと進化しているように感じています。

「かながわ女性の活躍応援団」には、発足当初から二つのことを期待しています。

一つは、「応援サポーター」の方も含め、応援団に加わっていただいた男性トップのみなさんが、
それぞれの企業の具体的取組みで女性活躍推進の先頭を走っていただくこと。

トップのスピード感を伴う実行力に期待しています。

もう一つは、「応援団員」を中心として、社内の取組みを超えて、その社会的影響力を
使っていただくこと。今回、行動宣言を改定していただき、社会的ムーブメント拡大への
取組みもさらに一歩進めてくださっていることを、大変心強く感じています。

これからも、企業の社会的責任として、また、企業価値向上のために、それぞれの業界はもとより、
地域社会や日本社会全体での女性活躍推進のために尽力されることを期待しています。



かながわ女性の活躍応援団アドバイザー

岩田喜美枝

神奈川県男女共同参画審議会会長

かながわ女性の活躍応援団行動宣言

- I 私たちは、女性の活躍を一層推進するため、私たちトップ自らがリーダーシップをもって取り組みます。
- II 私たちは、一人ひとりが自社において具体的な目標を設定し、その達成に向け積極的に取り組みます。
- III 私たちは、団員各々がネットワークを広げ、社会全体での取組みに対するムーブメントを創出します。

個別行動宣言バージョンアップ版発表！

社会的ムーブメント拡大のための取組み

～かながわ女性の活躍応援団ムーブメント拡大ミーティング(H30.11.21)にて～

株式会社アイネット



- ◆ 保育施設情報の検索サイト「働くママ応援し隊」をさらに成長させ、働くパパママが直面する多くの問題を解決に導く地域子育て支援情報の充実したサイトとし、子育てや家事と仕事の両立を支援し、女性の活躍を応援していきます。
- ◆ 神奈川県情報サービス産業協会内にて、女性活躍を含めたダイバーシティ推進活動での課題を共有し、人材交流による課題解決ノウハウの取得、働き方改革に繋がるIT技術の提供、人材不足やキャリア形成の対策など、継続的に相互補完ができるための施策を確立していきます。



平成30年11月21日 代表取締役社長 坂井 満

アサヒビール株式会社



- ◆ 「私たち一人ひとりの働き方改革は、会社の未来と人生を変える力がある」といったメッセージとともに、“アサヒビール働き方改革”を宣言し、所定労働時間の見直しやテレワーク（制度利用手続きの簡易化・サテライトオフィスなど勤務場所）の拡大、モバイルワークの拡充、勤務インターバル制度の導入など、柔軟に働くことができる環境づくりに取り組み、社会に広めていきます。



平成30年11月21日 代表取締役社長 平野 伸一

アツギ株式会社



- ◆ 近隣企業との交流の場において、女性活躍に関する施策・事例等を共有する場を設け、地域におけるムーブメント拡大を行います。
- ◆ お客様のより良い生き方に貢献するため、ストックキングの中台紙に女性に役立つ公共性の高い情報を掲載し、その内容の普及・啓発に努めてまいります。



平成30年11月21日 代表取締役社長
社長執行役員 工藤 洋志

キリンビール株式会社



- ◆ 女性活躍推進の成果として産み出されたキリンの商品・サービスにつき、関わる社員の発想や創意工夫の背景等も社外に発信することで、「多様性が価値創造につながる」との実感を広めます。
- ◆ 女性活躍を巡る課題解決は、自社に閉じたものではなく「社会との共有価値」(CSV)と捉え、本応援団や「はぐ(Hug)マーク」をはじめ業種を超えた有益な取組につき、経営陣を中心にお得意様や業界に発信し貢献します。



平成30年11月21日 代表取締役社長 布施 孝之

京浜急行電鉄株式会社 KEIKYU 京 急 電 鉄

- ◆ 2018年度に開始した民鉄キャリアトレイン制度を継続的に周知し、民鉄業界内の就業継続に貢献してまいります。
- ◆ 京急沿線を中心に、働く女性の活躍を一層応援してまいります。



平成 30 年 11 月 21 日 取締役社長 原田 一之

JFEスチール株式会社 JFE

- ◆ 常に当社が「女性がいきいきと活躍できる会社」であることを目指し、活動推進状況をグループ会社および取引先各社、学校等のステークホルダーへ向けて積極的にPRしてまいります。
- ◆ 事業所内保育所の定員の一部を地域枠として地域の皆様にご利用いただくことで、育児世代の活躍を幅広く支援しています。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役社長 柿木 厚司

株式会社資生堂 SHISEIDO

- ◆ 女性研究者の研究継続サポートを目的に設立した「資生堂 女性研究者サイエンスグラント」が大学等の研究機関へ広まるなど、弊社ではこれまで様々な先進的な取組みをしてきました。今後も社会に対して先進事例として発信できるような女性活躍の取組みを積極的に展開していきます。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役社長 兼 CEO 魚谷 雅彦

第一生命保険株式会社 第一生命 Dai-ichi Life Group

- ◆ グループ各社と女性活躍推進の取組を共有化し、取組内容を広く社会に発信します。
- ◆ 全国に広がるネットワークを基盤に、全国 47 都道府県と結ぶ連携協定や異業種パートナーとの連携により女性活躍や Quality of life の推進、健康啓発等地域課題の解決に取り組めます。
- ◆ 保育所待機児童問題の解消に向け、自社保有不動産への保育所・学童保育の誘致を行うなど女性が活躍できる環境整備に取り組めます。
- ◆ 投資家として資産の運用にあたり、ダイバーシティ推進取組等を考慮した企業への投融資や対話活動を行うなど企業の女性活躍推進に向けた取組みを後押しします。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役社長 稲垣 精二

株式会社高島屋 Takashimaya

- ◆ 昨年横浜店からスタートした日祝限定の企業内保育を京都店、大阪店に拡大するとともに他企業からの視察を積極的に受け入れ、地域における取組みの拡大を応援します。
- ◆ 社会で輝く女性のためのワーキングファッションを提案する売場「スーツローゼット」に続き、美容における時短やセルフケアニーズの高まりを捉えた、新しい“体験型”のビューティー編集売場「バルサンパティック」をオープン（横浜店・日本橋店）。働く女性を支えます。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役社長 木本 茂

株式会社ツクイ 福祉に・ずっと・まっすぐ ツクイ

- ◆ 介護業界は、女性がさまざまなスキルを身につけながら、ワークライフバランスの取れた働き方が実現できる業界であることを、広く発信してまいります。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役社長 津久井 宏

飛鳥建設株式会社 TOBISHIMA CORPORATION

- ◆ 建設業で活躍している女性社員の姿を積極的に社外へ発信

女性が中心となって企画から竣工まで関与し貢献するサービスとして立ち上げた「トビシマ小町ブランド」などを通じて、女性が活躍する姿を社外にアピールし、建設業で働く女性就業率アップに取り組みます。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役会長 伊藤 寛治

日揮株式会社



- ◆ エンジニアリング産業で女性が活躍している様子とその魅力を積極的に発信することで、女性も活躍できる産業という理解を拡げていきます。

- ◆ 国内外の業界団体・企業で働く女性社員と交流し、女性活躍シンポジウムへ参加・講演するなど企業の垣根を超えた女性活躍の取り組みを推進します。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役会長 CEO 佐藤 雅之

日本発条株式会社 NHKニッパツ

- ◆ 女性のみならず当社の多様な従業員が、個性を生かして活躍している様子をホームページ等で広く社会に向けて紹介し、未来を担う若者たちの自立的な在り方や夢をかなえる生き方を応援します。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役社長 茅本 隆司

株式会社ファンケル FANCL

- ◆ 働き方改革、健康経営、ダイバーシティの3つのキーワードを元に自社の取り組みを取材・講演等を通じて社外に積極的に情報発信することで、女性の活躍と活用が企業経営の力になっている事例や実績をアピールしていきます。

- ◆ 内閣府が主催する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参画することで、自社の取り組みを全国的なネットワークを使って情報発信していきます。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役社長執行役員 CEO 島田 和幸

富士通株式会社 FUJITSU

- ◆ グループ各社と連携し、グループ全体でのより一層の女性活躍推進に向けて、継続的に働きかけていきます。
- ◆ 社会全体の女性活躍推進に向けて、当社の各種活動を広く発信しつつ、他社/社外団体との連携を強化していきます。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役社長 田中 達也

富士フイルムホールディングス株式会社 FUJIFILM Value from Innovation

- ◆ 女性の活躍するフィールドの更なる拡大に向け、神奈川県的女子中高生を対象に、理工系への進路選択を啓発・支援する活動（県主催「リケジョ・エンカレッジプログラム」への参画継続、自社での企画実施等）を推進し、次世代の女性研究者や技術者のキャリア形成を支援します。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役社長・COO 助野 健児

富士屋ホテル株式会社 ● FUJIYA HOTEL CHAIN

- ◆ ホテル・ブライダル業界は多くの女性が活躍している業界であることを常に広く発信していきます。
- ◆ 企業内保育園を活用した地域の働く女性の応援活動を行ないます。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役社長 **勝俣 伸**

株式会社横浜銀行



- ◆ 2017年12月に、神奈川県と「働き方改革に係る包括連携協定」を締結しました。今後も地域との連携を深めながら、神奈川県で働く、女性をはじめとする全ての人の活躍を応援していきます。



平成 30 年 11 月 21 日 代表取締役頭取 **大矢 恭好**

国立大学法人横浜国立大学 YNU 横浜国立大学

- ◆ 学生や地域、関係機関に対し、女性の活躍推進に向けて取り組むことを働きかけます。また、理工系に進む女子学生を増やすための取り組み、産学連携による共同事業などを実施します。



平成 30 年 11 月 21 日 学長 **長谷部 勇一**

神奈川県



- ◆ 応援団員、応援サポーターとともに、その社会的影響力を最大限に発揮して、女性活躍に向けた社会的ムーブメント拡大をさらに加速させていきます。
- ◆ 性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できる社会を実現するため、女性役員育成、リケジョ促進、女性農業者支援など「女性の参画が少ない分野の女性活躍の強力推進」、アンコンシャス・バイアス（無意識の遠慮・過度な配慮）の払拭など「男性の意識改革の行動変革へのシフト」、待機児童対策など「仕事と子育てや介護を両立できる環境づくり」を進めます。



平成 30 年 11 月 21 日 神奈川県知事 **黒岩 祐治**

応援団の取組みや、各社の宣言について詳しくは下記HPをご覧ください。



<http://www.pref.kanagawa.jp/osirase/0050/womanact/cheer-menb.html>



私、黒岩祐治は、女性の活躍を一層推進するため、次のことに取り組むことを宣言します。



平成30年11月21日
神奈川県知事 **黒岩祐治**



株式会社日立ハイシステム 21

林 良裕 代表取締役
取締役社長

「明るく元気に前向きに」。女性社員はもちろんのこと、社員一人ひとりがやりがいと充実感を持って、いきいきと働き続けられる職場づくりを推進していきます。



株式会社 CIJ

坂元 昭彦 代表取締役社長

共に働く仲間たちが各々のライフステージにおいて直面する諸困難を共に乗り越えて皆がいきいきと働き続けられる会社を目指します。



湘南信用金庫

石渡 卓 理事長

女性一人ひとりが生き生きと働ける職場環境の創出と、その個性や能力をいかんなく発揮できる活力溢れる地域社会の実現に向けて、これからも地域とともに、働く女性に寄り添うパートナーとして積極的に支援してまいります。



株式会社安藤建設

安藤 竜一 代表取締役

女性活用による施工管理体制の支援強化を図り、社内のボトルネック改善を進めていきます。また、女性の施工管理職も増やします。



株式会社ティー・エム・シー

千葉 直樹 代表取締役

女性が、やりがいを持って「イキイキ」と働き続ける環境づくりを目指していきます。



株式会社オーテックジャパン

片桐 隆夫 代表取締役社長兼
最高経営責任者(CEO)

魅力ある車造りには、女性の参画が必須と考えています。私たちは、女性がイキイキと働き続けられる会社を目指します。



株式会社アビリティ・プロモート

熊谷 裕之 代表取締役

男女問わずあらゆる従業員が安心して最大限に能力を発揮できるよう努めることはもちろん、横浜に根差した企業として、地元で活躍したい女性に向けての広報活動を力づけ、女性の採用比率・従業員比率の向上を目指します。



株式会社ワイズラボ

豊 純光 代表取締役

既にスキルがあるにもかかわらず、育児や古い企業体質に縛られてスキルを活かす環境がないという女性が多いと思います。そんな女性に「働きやすさ」と「働きがい」を提供するのが弊社の使命です。



公益財団法人横浜 YMCA
社会福祉法人横浜 YMCA 福祉会

田口 努 代表理事
理事長

働く子育て中の女性を支えることはもちろん、働く女性を支える側のスタッフ一人ひとりも自分らしく働くことができるようにさらに環境を整えていきます。



グランコーヨー株式会社

大庭 公善 代表取締役

新たに踏み出す1歩に柔軟性と支え合いの精神で向き合える企業を目指し、それぞれの個性ある1歩を応援します！



株式会社KELK

斉藤 雅美 代表取締役社長

女性がイキイキと活躍できる環境づくりを推進し、誰もが“働きやすく”、“働きがいのある”自らの可能性にチャレンジできる職場を実現します。



三井生命保険株式会社

吉村 俊哉 代表取締役社長

当社は女性従業員比率が約8割と、多くの女性が活躍している会社です。一人ひとりが生き生きと輝き、自らの能力を最大限に発揮できるよう、環境を整えてまいります。

女性の活躍応援サポーターを募集しています

■応募要件

- ① 企業・団体等の男性トップであること
- ② 応援団の行動宣言に賛同（賛同書にサイン）
- ③ 女性活躍推進法に基づく行動計画の公表
- ④ 神奈川県内で事業活動をしていること
- ⑤ 反社会的勢力ないし公序良俗等に反する企業等でないこと

■女性の活躍応援サポーターになると

- ▶ サポーターの名前、「ひとこと」などが県のホームページで紹介される
- ▶ サポーターの取組内容等を発信する機会が提供される
- ▶ woman act. ロゴを名刺、HP等で使用できる
- ▶ 応援団関連イベントに参加できる
- ▶ 神奈川県内のイベント・セミナー情報が提供される など

woman
act.2018

応援
サポーター

(2018.10.1 現在)

かながわ女性の活躍応援



有限会社湘南車検センター
本城 達也 取締役社長

クルマが大好きだけど、女性だから仕事として関わるのは難しいかなと諦めている皆様に新しいクルマ業界のスタイルを見ていただきたいと考えております。



株式会社クレディセゾン
林野 宏 代表取締役社長

女性はもちろん、多様な人材の活躍に向けた、活躍に必要な環境作り、チャレンジを応援する風土作りなど、一人ひとりが自分らしく輝く「全員活躍」の組織変革への取組みを進めてまいります。



かながわ信用金庫
平松 廣司 理事長

女性の活躍と双登を成すのは、男性の意識改革。必要なお互いを尊重し、助け合い、支えあう姿勢ではないでしょうか。そして、それは信用金庫の相互扶助の理念とも一致するものです。女性には、このムーブメントを自分達の追い風と感じてほしいと考えます。



日産プリンス神奈川販売株式会社
山田 裕 代表取締役社長

今回のサポーター登録をきっかけに、本社及び店舗の男性従業員全員がサポーターとして女性の活躍を支援していきます。



合同会社ユアブランディング
大川 龍也 代表社員

一大決心をして家庭に入ったママたちが、フリーランスママとして活躍できるための支援をさらに広げていきます。



株式会社ファルテック
文屋 仁志 代表取締役社長

女性活躍推進に関する取組みをグループ会社内で共有し推進します。



リコーインダストリアルソリューションズ株式会社
中田 克典 代表取締役

頑張りたい人がもっと頑張りたいと思える仕組み、環境、風土作りに努めてまいります。



株式会社 T&S
坂巻 健一郎 代表取締役

女性が活き活きと輝ける職場環境を整えていきます。



株式会社アブソルート
伊藤 永 代表取締役

女性が責任ある仕事でより活躍できるよう女性の社会進出を応援します。



独立行政法人都市再生機構
中島 正弘 理事長

当機構の女性活躍推進により積極的に取り組み、性別にかかわらずすべての職員が活躍できる職場環境づくりを進めていきます。



株式会社和久環組
鎌田 友和 代表取締役

「日本住を、愉愉」をテーマに業界変革を目指す我が社において、女性活躍推進の仕組みづくりは重要なミッションとなりますので、積極的に取り組んでいきたいと思っております。そして、女性に限らず、全社員が社名のおりワクワク輝ける環境づくりを進めていきます。



社会福祉法人恩賜財団済生会
炭谷 茂 理事長

医療や福祉の職場は、女性が主役。済生会は、女性が輝き、ときめきながら働ける職場づくりに努めています。



神奈川日産自動車株式会社
横山 明 代表取締役社長

女性が、本来持つ能力を最大限発揮できるような環境を整備していきます。



神奈川県

KANAGAWA



神奈川県立かながわ男女共同参画センター
かなテラス

〒251-0025 神奈川県藤沢市鵜沼石上 2-7-1
県藤沢合同庁舎 2階

TEL: 0466-27-2111 | FAX: 0466-25-6499

