



神奈川県

KANAGAWA

変化した働き方と 女性活躍推進

会社が変わった。未来が変わる。



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.2022

かながわ女性の活躍応援団

2022年度 かながわ女性の活躍応援団 全体会議

テーマ withコロナにおける働き方の変化と女性活躍推進
～成果や見えてきた課題～

開催日 2022年11月22日(火) **場所** ロイヤルホールヨコハマ

参加者 団長及び「かながわ女性の活躍応援団」団員等 21名

2022年度「かながわ女性の活躍応援団」全体会議を開催しました。「かながわ女性の活躍応援団」には、団長である神奈川県知事と、女性の活躍推進の取組みに積極的で、神奈川にゆかりの深い企業・大学のトップが参加しており、一堂に会しての全体会議は、実に3年ぶりの開催となりました。また、今回から新たに女性トップも加わっての会議となりました。

本冊子では、全体会議のテーマに基づき、企業・大学等のトップの皆様より発表いただいた資料や意見交換の概要を掲載しております。



contents

かながわ女性の活躍応援団アドバイザー特別寄稿

コロナ禍で進んだ女性活躍推進 1

2022年度 かながわ女性の活躍応援団 全体会議 2

withコロナにおける働き方の変化と女性活躍推進 ～成果や見えてきた課題～
～応援団員企業等の取組発表資料～

多様で柔軟な働き方の推進など

働き方の見直し 2

- アツギ株式会社
- キリンビール株式会社
- 京浜急行電鉄株式会社
- 学校法人北里研究所北里大学
- JFEスチール株式会社
- 株式会社資生堂
- 第一生命保険株式会社
- 株式会社高島屋
- 株式会社ツイホールディングス
- 日産自動車株式会社
- 日本発条株式会社
- 株式会社ファンケル

- 株式会社横浜銀行
- 国立大学法人横浜国立大学
- 神奈川県

仕事と育児の両立に向けて 9

- 株式会社アイネット
- アサヒビール株式会社
- 富士フイルムホールディングス株式会社

人材育成・人材確保 11

- 飛島建設株式会社
- 日揮ホールディングス株式会社
- 富士通株式会社
- 富士屋ホテル株式会社

意見交換の一部を紹介します 13

全体会議を終えて -かながわ女性の活躍応援団団長(神奈川県知事)- 13

かながわ女性の活躍応援サポーター 14

woman act.とは

女性がどんな社会の主役になって活躍する姿をイメージした合言葉。

action=行動 activate=活性 active=元気に actual=現実に actuate=動機づけ

5つの「act.」は、女性が生き方に自信と誇りを持って輝ける未来実現のために不可欠のエッセンス。



応援団の取組みなど、
詳しくは下記HPをご覧ください。

かながわ女性の活躍応援団

検索

コロナ禍で進んだ女性活躍推進

「かながわ女性の活躍応援団」全体会議は、2年間の空白により女性活躍推進へのトップの熱量が下がっているのではないかと、実は内心このような心配を抱いて当日に臨んだのですが、この心配は杞憂に終わりました。

各企業・大学等から取組みの報告をいただくとともに、成果や課題について意見交換を行いました。私はコーディネーターを務めました。当日の議論を振り返るとともに、私の見解を述べさせていただきます。

リモートワーク、時差出勤など働き方の多様化

どの会社も在宅勤務が一般化しましたが、これは育児・介護等と仕事の両立に苦勞をしている人たちにとって大歓迎なこと。ただし、問題がないわけではありません。

例えば、職場のコミュニケーションが希薄になることを指摘する団員は少なからずいました。コミュニケーションの面ではリアルに勝るものはないので、リアルの機会を意識的につくるとともに、オンラインでもミーティング前後の雑談タイム、オンラインランチ会などにより、少しでも工夫をしていただきたいと考えています。

また、多くの団員が問題視していたのは、在宅勤務が難しい現場の社員・職員の不公平感の問題です。現場でもオンラインで仕事ができるような技術革新に期待したいのですが、それまでの間は、現場の社員・職員に対して労働条件や福利厚生面で優遇することによりバランスをとるのも一案ではないかと考えます。



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

採用・育成におけるオンラインの活用

採用や研修については、各社ともオンラインを使用して何とか活動を維持しようとしていました。その結果、オンラインにプラス効果があることに気づいた企業が多かったようです。

例えば、学生に対する会社説明会をオンラインで開催すると、遠隔地の学生の参加が容易になるほか、女性の採用を増やしたいと考えている建設会社の例では、山奥や海外の現場の映像を流したことにより、従来以上に女子学生の関心を引いたようです。

また、オンライン研修の例では、場所の制約がなくなり、海外を含め遠隔地からの参加が容易になったこと、録画配信をすれば自分の都合のよい時間に参加できること、などの利点がありました。その結果、時間に制約があったり、出張が難しい女性にとっても受講しやすくなるなど、研修機会の平等につながっています。

女性の活躍の障壁が崩れ始めた

在宅勤務が一般化したことにより、男性の在宅時間が増え、男性の家事・育児への参加が自然に増えているという発言がありました。日本の女性活躍の最大の障害は、長時間労働と固定的性別役割分担であると私は考えていますが、コロナ禍により、男性の働き方が変わり、男性の家事・育児参加が進んできたとしたら、女性の活躍を阻む岩盤が崩れ始めたのかもしれない。このことを、黒岩知事が最後のご挨拶で「女性活躍を阻んできた高い壁が崩れ始めた」と表現されたことが大変印象的でした。

以上のような応援団の議論により、コロナ禍でより進んだ働き方の変化が女性活躍を推し進めたことが確認できました。“after コロナ”になっても後戻りすることがないことを願ってやみません。

2022年度 かながわ女性の活躍応援団 全体会議

全体会議では、この資料を基に取組みを発表いただきました。なお、団体名・役職・団員名等につきましては、2022年11月22日時点のものとなります。

アツギ株式会社

ATSUGI

1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 「テレワーク就業規則」制定
新型コロナウイルス感染予防対策として暫定的に導入していたテレワークを正式に制度化しました。在宅勤務を希望し、自宅の執務環境、セキュリティ環境のいずれも適正と認められ家族の理解が得られる者を対象とし、週1回以上/月4回以上、継続的にテレワークを行う場合は在宅勤務手当を支給することとしました。

2 取組みの成果やその後の展開

- テレワークの継続実施率 約20%
商品サンプルを扱う仕事などテレワークをしにくい職種が多いことからテレワークの実施率は高くありません。しかしながら、従業員からは「通勤時間を趣味や家事の時間にあてることができ、共働きの妻の負担を多少なりとも軽減できた。」という声も聞かれました。また、テレワークが進んでいる部署では残業時間の削減につながっているケースも見られました。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- 環境整備を進めることはもちろん、各種最新ツールの有効な活用方法を社内で共有するなどによりテレワークに対する抵抗感を減らしていくことが必要です。業務効率や従業員の働きやすさ向上の観点からも、出社する従業員とテレワークをする従業員が互いに負担の少ない形で普及させる方法を引き続き検討します。また、働く場所のみならず働く時間に関しても自由度を高めることで就業継続しやすくなると考えられるため、フレックスタイム制度の導入を進めます。さらに、フェムテックの取組みを推進し商品企画のみでなく社内環境の整備にも活かすことで、テレワーク時も出社時もより一層安心して働くことのできる会社を目指します。



代表取締役社長
社長執行役員

日光 信二

キリンビール株式会社

よろこびがつなぐ世界へ
KIRIN

1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 「なりキリンママ・パパ研修」で互いに助け合えるチームづくり
- キリンビールでは2019年より、1か月間ママ・パパになりきり、定時退社の徹底や突発的なお休みなどを体験する「なりキリンママ・パパ研修」を実施しています。
- この研修は、「育児」「親の介護」「パートナーの病気」の3つのシチュエーションから選択し、1か月間の仮想体験と業務の両立を図るもので、営業職のリーダーも含んだ多くのグループ従業員が参加しています。

2 取組みの成果やその後の展開

- コロナ禍で在宅勤務がベースとなり、よりチーム力やリーダーのマネジメント力が必要となる中、多くの社員がこの研修を体験していたことにより、多様な働き方を受容し、助け合えるチームビルディングや社内環境ができていたため、特に保育園の休園などがあった際に、時間をずらして働くなど、社員同士で工夫しながらスムーズに対応していくことができました。
- 実施者へのアンケートを通じ、研修での気づきや行動変容は、実施後も改善が継続されていることが分かりました。また、周囲への波及効果もあり、特に「他者理解・相互に支え合う意識」は半数以上の方が、周囲に波及効果があったと回答しています。
- 2022年度も、互いに助け合えるチームづくり、より誰もが働きやすい職場作りに向け継続展開しています。2022年10月時点で、キリングループ従業員約660名が本研修を実施しました。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- なりキリンを通じて時間外労働時間が削減され、自由な時間が創出されるため、その時間の使い方もポイントになると考えています。並行して、男性育休取得推進をはじめとした性別を問わない業務以外の時間の充実や、副業推奨等を行っています。



代表取締役社長

堀口 英樹

京浜急行電鉄株式会社



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 時差勤務制度やシェアオフィス活用による勤務時間・場所の柔軟化を促進しました。
- 休暇制度を充実しました。

2 取組みの成果やその後の展開

- 働く時間や場所の選択肢を増やすことで、これまで就業が困難であった状況においても、安心して働くことができる環境を整えることができました。
- 現在では、性別にかかわらず、時差勤務制度やシェアオフィス、時間休暇制度等が日常的に活用されています。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- 柔軟な働き方の拡充により、社員同士のコミュニケーションやプロセスに対する評価、教育など、今後課題となりうる事項について制度・風土醸成の両面から取り組んでまいります。



取締役社長
川俣 幸宏

学校法人北里研究所北里大学



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 教職員が子育てや介護をしながら働き続けられるよう、これまで女性職員には出産・生理休暇や育児時間、妊娠中及び出産後の健康管理に必要な時間の取得制度、男女問わず育児・介護休業、育児に関する短時間勤務等の制度を設けてきましたが、コロナ対応のため導入した在宅勤務(テレワーク)、時差出勤が、出産、子育て、介護を行う教職員の負担を大きく軽減し、ワークライフバランスの向上に寄与しています。

2 取組みの成果やその後の展開

- メールや共有ファイルのクラウド化、オンライン会議システムの導入やWebによるオンライン授業が、勤務場所に縛られないテレワークのハードルを大きく下げ、また、オンラインで行われる学内外の研修やFD(教育方法等の改善を図るための研修)への参加機会を増やしています。
- テレワークにより通勤時間が削減され創出された時間は、家事・育児や教育・研究に充てることができ、働き方に多くの選択肢を与えました。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- テレワークが実現し、業務や研究の継続が比較的容易になりましたが、セキュリティを確保したうえで、終息後もより柔軟な働き方が選択できる環境の整備が必要とされてきています。
- 教育・研究の時間を確保するさらなる方策として、バイアウト制度(研究費を助成されている者の研究以外の業務の一部を代行可能とする制度)のような、ライフイベントにある教員が業務の代行などの支援を受け、教育や研究を継続できる仕組みづくりが課題です。
- 医療系、自然科学系の総合大学である本学において、女性研究者(教員)の割合(27.2%)や、大学院博士課程在籍者の割合(37.8%)が低い現状があります。
- 我が国における潜在的な知の担い手を増やす必要があることを鑑み、研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成・支援と、女子学生の大学院進学を推進とする女性研究者育成の助成制度の制定を計画しています。



学長
島袋 香子

JFEスチール株式会社



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 在宅勤務制度の対象者等の拡大、コアレスフレックスの制度化を実施しました。
- これまで紙ベースで行ってきた決裁や申請業務をワークフロー化するシステムを導入するなど、コロナ禍における世の中の変化や、多様な社員のニーズに即した「新しい働き方」を実現するための施策を展開しています。

2 取組みの成果やその後の展開

- 京浜地区における在宅勤務利用率は20%前後で推移しています。(製造オペレーターを除く)
- 製鉄所は24時間操業しているため、製造部門のスタッフは入社する頻度が高くなりがちですが、間接部門のスタッフは、部署によって積極的に在宅勤務を活用している実績もあります。
- ワークフロー化の対象となる業務を拡大し、リモート化・在宅勤務等の「新しい働き方」の実現にむけた環境を整えて、より一層の女性活躍推進や生産性向上を目指します。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- ワークフロー化に加えて、オンライン会議システムやコミュニケーションツールの利用拡大により在宅勤務はある程度の水準まで定着してきましたが、製鉄所としてはより柔軟に働き方を選択できる環境を拡大していくことが課題です。今後、職場における相互支援や職務設計の見直しなどの検討を進めていきます。



代表取締役社長
北野 嘉久

株式会社資生堂



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- ①「資生堂ハイブリッドワークスタイル」の導入
- ②「ハイブリッドワーク」における、Tipsの共有
今後の資生堂の働き方はどのような形であるかを検討した際に、資生堂のビジネスの原点「リアルを大切にすること、環境に左右されない「リモートワーク」の中間である、オフィスワーク50%：リモートワーク50%とするのが、資生堂らしさと考え、2021年1月より導入しました。その際に、社員の戸惑いを解消するためのTipsを公開し、自身の業務や役割に役立てることができるようになっています。

2 取組みの成果やその後の展開

- ③社内ランチタイムオンラインセッション「Brown Bag(ブラウンバッグ)」の開始
「心身の悩みを低減し、Happyになる」ことを目的として、そのTipsをもった社内外の方が登壇し、現在に至るまで約100コンテンツ(生殖・更年期等)、視聴者数12,000名、満足度92%を更新中です。
- ④がん治療通院休暇制度の導入
2人に1人が罹患するがんの正確な知識を得て、予防・早期発見はもちろん、罹患した際に安心して仕事と治療を両立するための休暇制度を導入しました。
- ⑤男性育児休業取得率100%宣言
誰もが働きやすい職場を作り、自分らしいライフ・キャリアを実現し、男性が育休を取得することが当たり前になる風土を醸成するため、社内外へ宣言しました。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- 活き活きと活躍し続けるために、心身の健康保持及びそのリテラシーの向上、アンコンシャス・バイアスの解消や職場での心理的安全性の確保は非常に重要です。今後も継続してさまざまな施策を展開してまいります。



代表取締役 社長 CEO
魚谷 雅彦

第一生命保険株式会社



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- お客さま満足度を高めるため、営業担当の生涯設計デザイナー用スマートフォンと営業特化型のWeb面談ツールを導入し、これらデジタルツール活用による活動効率の向上に取り組みました。

2 取組みの成果やその後の展開

- デジタルツール活用によって、複数部署の専門家がオンラインで参加して幅広い商品をご案内することができ、お客さまのニーズにより合った商品・サービスのご案内が可能になりました。
- また、社内会議用にもTeamsを導入したことで、リモートでの業務がしやすくなり、場所や時間に捉われない働き方が促進され、ワーク・ライフ・マネジメントの実現につながっています。
- さらに、今後、新コミュニケーションツール「ミラシル」を活用することで、お客さまに最適な商品・サービスを必要なタイミングでご案内することが可能になります。リアルとデジタルの融合により、お客さま体験価値向上、そして場所と時間に捉われない柔軟な働き方を目指します。



代表取締役社長
稲垣 精二

3 取組みの結果から見えてきた課題

- withコロナ、そして、afterコロナを見据えても、リモートを望まれるお客さまが一定数いらっしゃるため、お客さまのご要望に合わせスムーズにコンサルティングできるよう、全社員がデジタルに慣れる教育を継続的に行っていく必要があります。

株式会社高島屋



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- コロナ禍以前よりテレワーク制度を導入していましたが、育児・介護制度の利用者や、一部の部署の限られた層のみが活用していました。
- コロナ禍を機に、上限日数などの条件緩和を実施し、社としてテレワーク実施の推奨をしたことで、テレワークを実施する職員数及び、一人当たりの実施回数が一気に拡大しました。

2 取組みの成果やその後の展開

- コロナ禍を機に拡大したテレワークについて、実施者へアンケートを実施、テレワークにより実感しているメリット・デメリットなどの声を収集しました。
- アンケートの声より、部門、職場、業務特性により生産性向上への影響度が異なることが判明したため、テレワーク制度を改正し、6割以上の頻度で実施する者を部門別にヒアリングし、テレワークメインでの働き方を選択することを可能としました。2022年8月末現在、75名がテレワークメインでの働き方を選択中です。
- テレワーク利用が「育児期女性の利用」だけでなく、誰もが利用する新しい働き方の選択肢となったことで、育児期女性の一層の働きやすさにつながりました。



代表取締役社長
村田 善郎

3 取組みの結果から見えてきた課題

- テレワークの生産性向上やエンゲージメントへの影響は、部門や職種で一律に判断できるものではなく、個々の特性や時々のニーズによって変わるものと認識し、今後は各種制度についても、できる限り個に寄り添う制度設計・運用にしていくことがポイントだと考えています。
- テレワークという新たな働き方の浸透や、コロナによる価値観の変化により、マネジメントの在り方も変化が必要だと考えています。コミュニケーションにおける合意形成や信頼関係の構築、業務管理の進め方などについて、管理監督者の知識スキルのアップデートを進めていきます。

株式会社ツクイホールディングス

今ある未来の、その先へ。



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- ①新型コロナ対策はもちろん、ワークライフバランスの向上、育児・介護等による離職抑制等を目的にテレワーク勤務制度を2020年10月1日より導入しました。
- ②上記と同じ目的のため、同時期に今まで本社に集合して行っていた研修・会議を、原則オンラインで実施するようにしました。

2 取組みの成果やその後の展開

- ①社内アンケートでは、90%が「テレワークを今後も継続して行いたい」と回答する結果となりました。ある女性従業員からは、「テレワークができたことで、子どもを『お帰り』と迎え入れることができました。働くためには家庭を犠牲にするしかないと諦めていたので本当にありがたいです。」という声がありました。
- ②日本全国に事業所があるため、生産性やワークライフバランスの向上に寄与していると考えます。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- ①介護職員などはテレワークが困難であるためどのように柔軟な働き方を推進していくか課題です。
- ②研修や会議は対面で実施したほうが効果的な場合もあるためオンラインとの使い分けが課題です。



代表取締役社長
高島 毅

日産自動車株式会社



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 2021年にコロナ対応のための暫定措置としてではなく、制度としてリモートワーク利用上限時間を撤廃しました。
- 各部署からリモートワーク活用の好事例を募集、社内サイトに掲載するなど、生産性の維持・向上を目指し、より効果的な活用を推進しました。

2 取組みの成果やその後の展開

- その後も高いリモートワーク率を維持(2021年度社内調査回答者の86%の従業員がリモートワークを実施したと回答)。コロナ前の育児や介護などの両立社員が主に利用する制度から、男女問わず全従業員が利用する制度へと大きく変化を遂げました。
- 一方、コロナを経て働き方の変化を実感する時代となり、改めて「ジェンダーギャップ*クローズ」に着目し全社を挙げ取組みを再強化中。まずは課題を見直しました。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- その結果、女性活躍の阻害要因の一つとして管理職の働き方やワークライフバランスが挙げられました。子育てや介護の負担がよりかかりやすい女性従業員にとって、長時間労働や場所を限定される働き方によるワークライフバランスのとりづらさが、男性従業員よりもシビアにキャリア形成の壁になっていることを再認識しました。
- 特に女性比率が比較的低いモノづくり領域においては女性従業員が管理職としてキャリアを積んでゆくイメージが湧かないこと、管理職の働き方やワークライフバランスを整えることが課題として挙がっており、多様な働き方・多様なキャリアのニーズへの高まりを受けた施策検討を進めてゆきます。



代表執行役社長兼最高経営責任者
内田 誠

*日産におけるジェンダーギャップ：管理職に占める女性比率(10.3%)と間接従業員に占める女性比率(19.9%)にギャップがあることから、女性がリーダーとして活躍することに課題があるという考え方

日本発条株式会社

NHKニッパツ

1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- ダイバーシティ推進プロジェクトを発足し、以下の4つの重点課題の取組みを実施

2 取組みの成果やその後の展開

- ①ダイバーシティの理解促進
新任管理職向けダイバーシティ研修の実施、社内報などを通じた社長メッセージの配信やダイバーシティ特集記事の展開
- ②仕事と家庭の両立支援
2021年くるみん認定取得、人事制度の整備(在宅勤務制度、コアタイムなしフレックス、地域限定社員制度)
- ③男性の育児休業取得促進
社長と男性育児休業取得経験者による座談会を実施し、その内容を社内報で展開、法改正に沿った制度整備
- ④女性活躍推進の取組み
女性主任を対象としたリーダー研修をオンラインで実施し、社長や女性社外監査役からの講話により将来の女性管理職候補者に向けて直接メッセージを伝達

3 取組みの結果から見えてきた課題

- ①社内への情報発信を強化
ダイバーシティ推進の取組みを十分に浸透させるため、全社一丸となった女性活躍推進に向けた機運の醸成
- ②制度が利用しやすい環境の整備
男性の育児休業取得促進、工場勤務の従業員にむけた両立支援のための仕組みづくり
- ③女性リーダーの確保と育成
女性リーダー候補となる層の人数を増やすため、女性従業員を積極的に採用し、女性リーダー及び女性リーダー候補の育成を強化



代表取締役社長
茅本 隆司

株式会社ファンケル

FANCL

1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- コロナ禍に左右されない柔軟な働き方の実現
withコロナに対応するために、3割以下の出勤率でも業務が回るよう在宅勤務の環境を整備しました。感染防止対策とともに、副次的効果として家族との時間や育児の時間の確保を実現しました。

【取組み内容例】

- ⇒書類提出/書類捺印/経理処理などを電子化
- ⇒社内イントラの強化を行い、外部からのアクセスが集中しても回線ダウンしないよう対策
- ⇒WEBコミュニケーションツール「Teams」のフル活用

2 取組みの成果やその後の展開

- 現在、出勤制限は解除したものの、在宅勤務制度は引き続き活用している状況です。
- 社内研修のオンライン化を実現したことにより、リアルとオンラインを織り交ぜた研修を実施できるようになり、より効率的・効果的な研修の実施が可能となりました。さらに実施した研修内容を後日動画で閲覧することも可能となり、柔軟に自身の都合に合わせて学習できる機会が増加しました。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- 状況に応じて在宅勤務をフレキシブルに選択できるようになった現状において、在宅勤務を起因としたコミュニケーションの希薄化が発生する可能性があります。そのため継続的にコミュニケーションの質向上に向けて取り組み、出社・在宅いずれであっても密なコミュニケーションがとれる環境を整えていく必要があります。



代表取締役 社長執行役員 CEO
島田 和幸

株式会社横浜銀行



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 新しいワークスタイル確立のための取組みとして、「はまぎんスタイル～ Be a SMART banker～」を策定しました。フレックスタイム制のコアタイムを廃止し、テレワーク対象者を全行員に拡大、営業店舗などの空きスペースをサテライトオフィスとして活用するなど、時間や場所にとらわれない、自律的で多様な新しいワークスタイルを推進しています。
- また、従来対面で実施していた産育休者向けの復職セミナーや、育児や介護に関する休日セミナーをオンラインで実施しました。

2 取組みの成果やその後の展開

- ①働きやすい環境づくり
 - 業務用スマホの貸与、各種研修の原則オンライン化及びフレックスタイム制など、働く場所や時間の柔軟性を高めた職場環境づくりを進めています。
- ②女性活躍推進
 - 「はまぎんWoman'sアクション」にて、管理役職者における女性比率(2022年10月1日現19.0%)を2030年までに30%以上とすることを目標に、女性活躍推進に資する各種施策に取り組んでいます。次世代を担う管理職手前層の選抜型研修の一環でオンラインによる人財部長との面談や、産育休中のキャリア開発を目的とした外部オンラインスクール講座の提供を開始しました。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- ①働きやすい環境づくり
 - 部署や業務内容によってテレワークの取組みに濃淡があることが課題となっています。
- ②女性活躍推進
 - 支店長153人のうち女性は31人(20.3%)と着実に女性の管理役職者登用は進んでいますが、昇格意欲の男女差や、キャリア形成の重要な時期にライフイベントが重なることによるキャリア分断が課題です。



代表取締役頭取
片岡 達也

国立大学法人横浜国立大学



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 研究支援員制度によるワーク・ライフ・バランス追求の試み**
- ライフイベント中の教員が、院生などにデータ整理や実験補助などの支援をうける制度(人件費の支弁)
 - 2013年から実施、次世代育成にもなる男女共同参画部門の基幹事業<コロナ禍では>
 - 在宅勤務と併せ、研究室での研究補助を進められるよう柔軟に対応
 - 年2回の募集と併せ、2020年に「随時枠」を新設し、急な需要にも対応
 - 申請及び報告、勤怠管理の電子化

2 取組みの成果やその後の展開

- 大学の根幹である研究時間の確保や、教育の質の向上等につながっている
- 育児以外にも、介護、病気といった様々な理由で活用されている
- 男性教員の活用もなされ、男性の家庭進出を促している
- ライフイベントに対応する教員の姿を間近に見た大学院生等の学びとなっている
- 活用事例をホームページに掲載することにより、利用拡大を図っている
- 利用時間:約2,060時間(2021年度)、一人当たり約100時間/半期
- 利用人数:教員のべ21名、支援員のべ19名(2021年度)

3 取組みの結果から見えてきた課題

- 手続きの軽減(提出書類の種類の見直しなど)
- 長期化にともなう公平性の問題
- 研究支援の質の高度化にともなう人選の困難



学長
梅原 出

神奈川県



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- テレワークの対象拡大やweb会議など、多様なワークスタイルの導入を促進しました。
- 業務の効率化を図るため、AI-OCR^{*1}やRPA^{*2}の導入などを進めました。
- 中小企業に対し、導入経費の補助やアドバイザーの派遣などのテレワーク導入支援を行いました。

2 取組みの成果やその後の展開

- 育児中の女性をはじめ、男女がともに働きやすい職場づくりを進めました。
(テレワーク経験職員 8割以上、電子決裁実施率 94.2%)^{*3}
- ワーク・ライフ・バランスに寄与する業務改善を実現しました。
(RPAによる作業時間削減等)
- 中小企業に対し、2022年度も引き続きテレワーク導入を支援しています。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるように、引き続き取組みを推進していく必要があります。

※1 紙に書かれた文字や記号などの情報を、AIを利用して、従来のOCRよりも高い精度で電子データに変換する技術 (Artificial Intelligence Optical Character Recognition)

※2 人が行っているパソコン作業を、ソフトウェアを使って自動化する仕組み。(Robotic Process Automation)

※3 テレワーク経験職員は2021年度実績、電子決裁実施率は2022年9月末現在



神奈川県知事
黒岩 祐治

多様で柔軟な働き方の推進など働き方の見直し

株式会社アイネット



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- コロナ禍だからこそ保護者が安心して働ける環境を提供したいという理念から、「ChatLuck SC(学校と保護者とを結ぶチャットツール)」を商品化し、学校—保護者間で安心して迅速・効率的に情報を共有できる仕組みを提供しました。

2 取組みの成果やその後の展開

- コロナ禍により、従来は電話や連絡帳で行っていた欠席連絡がデジタル化されるなど、教育現場では連絡ツールの需要が急速に高まっております。自社データセンターでの運用によるセキュリティ面、機能を絞った操作性で市場のニーズを掴みました。両親で情報を共有できるため、働く親の育児と仕事の両立を支援できています。
- その他の取組みとして、テレワークや時差出勤など、コロナ禍に対応した柔軟な働き方を推進しています。推進に当たっては、ペーパーレス化やルーティンワークのRPA化、フリーアドレス、オンライン会議・チャットツールの活用、在宅勤務手当の支給を行い、効率的に働けるよう支援しました。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- コロナ禍がゆえに利用が活発化したテレワークや時差出勤などの取組を、終息後も多くの従業員がそれぞれのライフステージに応じた働き方を選択出来るためのものとするように、各種制度の周知や見直しを行う必要があります。



代表取締役兼社長執行役員
坂井 満

仕事と育児の両立に向けて

アサヒビール株式会社



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- e-leaningシステム「Career Palette」による意識改革を実施しました。
- 育休を取得する部下と上司を対象に実施し、『仕事と育児の両立』、『仕事と育児を両立する部下のマネジメント』『アンコンシャス・バイアス』に関するコンテンツを配信しました。

2 取組みの成果やその後の展開

- 産後パパ育休の制度化にあわせて『男性の育児休業取得』に関するコンテンツも配信開始しました。
- また『女性特有の体調』に関するコンテンツも配信しました。
- 独自に女性活躍やダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンを考える機会や施策を実施する事業場が出てきたことは一定の成果と言えます。
- またアンコンシャス・バイアスについては継続実施が必要と考えています。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- 今後、必要性が高まっていく介護についても情報を拡充していくことや産後パパ育休の導入により、男性の取得希望者も増えてきており、男性の仕事と家庭の両立の支援、風土醸成(休暇中の業務フォロー含む)も今後の検討課題です。
- 女性のキャリアアップのためのマインドセットやスキルアップのための本人および上長への支援策も実施していきたいと思えます。



代表取締役社長
塩澤 賢一

富士フイルムホールディングス株式会社



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 「小1の壁」に対する影響確認と上司の理解促進を目的とし、人事担当者が社員と上司それぞれと面談を実施しました。
- 子育ての情報交換や人脈形成を狙いとした「パパ/ママミーティング」をオンラインにて開催しました。

2 取組みの成果やその後の展開

- 面談では、小1の壁の認識がない上司もあり、理解を促す機会となりました。また、育児期の社員からはコロナ禍を機とした在宅勤務の拡大に対するポジティブな受け止めが出ました。
- 「パパ/ママミーティング」では、オンライン開催により地区を横断した多数の社員が参加することができ、活発な情報交換がなされました。
- より広く発信するため、育児期の社員を招き、日頃の働き方や仕事を通して得た経験・学びをオンラインライブで紹介するイベントを行いました。育児期の社員のみならず、若手社員や上司からも育児期社員を理解する好機となり反響を得ました。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- コミュニケーションの活発化と柔軟な働き方(リモートワーク等)の更なる推進を両立させることが今後の課題と捉えています。



代表取締役社長・CEO
後藤 禎一

飛島建設株式会社



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 人材確保において、学生向けに対面式での説明会などを行えない状況のなか、360°カメラやWEB中継システムを活用し、リアルに近い現場見学が可能となる就業体験イベントをオンラインで開催しました。また、イベントに参加した女子学生に声かけして女性職員とのオンライン懇談会を開催し、より具体的な就業イメージを持っていただく機会としました。

2 取組みの成果やその後の展開

- 2022年度は、35回のオンライン就業体験イベントを開催し、55名(全参加人数:221名)の女子学生の方々に参加いただきました。就業体験イベントを通じて、参加者からは「将来の仕事や働くイメージをつかむことができた」「現場監督の生の声を聞くことができた」「女性がどのように活躍しているのか聞くことができた」「自宅にいながらイベントに参加できた」などの声を多くいただきました。新卒採用内定者の女性比率は、2021年度以降は20%以上を確保し、2023年度は30%を超える見込みです。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- コロナの状況に関わらず、よりリアルに近いオンラインイベントを学生さんに届けたいと考えています。現実世界と仮想世界を融合させる『XR(エクスアール)』など、当社の強みであるDX技術を活用し、各種イベントを進化させていきます。



代表取締役社長
乗京 正弘

日揮ホールディングス株式会社



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- 新型コロナウイルスの感染拡大の観点から、多くの研修やイベントをオンラインで実施しました。なかでも「ファミリーデー(子ども参観日)」イベントでは、オンライン会社見学や社長座談会の他、実際に海外現場に駐在している社員との懇談会も実現でき、子ども達に大変好評でした。



2 取組みの成果やその後の展開

- コロナ禍をきっかけに、研修やイベント実施の際、目的に応じて対面/オンライン/ハイブリッド形式を効果的に使い分けられるようになりました。
- 現在も講義形式でより多くの人に参加して欲しい研修はオンラインで実施し、関係構築や意見交換が重要となる研修は対面で実施しています。その他、対面、オンラインで同等の効果が期待される研修はハイブリッド形式で実施し、社員が受講場所を選択できるような運営も行っております。
- 培ったノウハウを活かし、今後も時短勤務者や国内・海外への駐在者等、様々な立場の人が同等の教育を受けられる仕組み作りを進めていきます。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- コロナ禍をきっかけに始めた取組みを、その後会社の仕組みとして取り入れることへの難しさは感じていますが、目的に対する効果的な方法を追求するとともに、多様な人材が働きやすい体制づくりを行っていきます。



代表取締役会長 CEO
佐藤 雅之

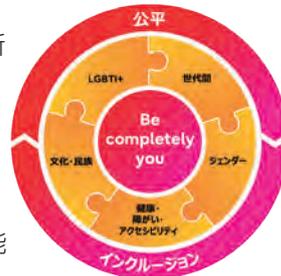
富士通株式会社



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

『女性社員向けキャリアワークショップをオンラインで実施』

- Global DE&I Vision & Inclusion Wheelをグローバルで刷新
エクイティ（公平）という考え方を明確に示す
グローバル全体で「ジェンダー」は重点領域の1つと認識
- 女性管理職比率のKPIを設定
- 日本では「女性社員向けキャリアワークショップ」をオンラインで実施
女性社員が自由意思でエントリーし、場所を選ばず、参加可能



代表取締役社長
時田 隆仁

2 取組みの成果やその後の展開

【取組みの成果】

- 場所にとらわれずに参加
- 参加者の倍増
- 女性新任幹部社員比率の上昇

【その後の展開】

- 本ワークショップ参加に留まらず、継続的に職場と一体となったフォロー体制の構築
- 受講生及びロールモデル(女性幹部社員)を交えたネットワーキングの場を提供

3 取組みの結果から見えてきた課題

- 性別による役割分担の考え方やアンコンシャス・バイアスによるネガティブな影響の軽減
- 幹部社員になることへの漠然とした不安の払拭
- ジェンダー平等に向け、男性育児参加100%を目指す

富士屋ホテル株式会社



1 withコロナ時代における女性活躍推進の取組み

- オンデマンド動画を使用した研修を実施
豊富な数のeラーニング教材や自社教材(マニュアル等)を合わせ、場所や時間に関係なく、誰でも学習できるシステムを導入しました。

2 取組みの成果やその後の展開

- 研修会場までの移動や受講人数の制限がなくなり、より手軽に、幅広い分野の教育を受けられるようになりました。(全従業員のうち35%が研修実施会場から遠方に位置する者)
- 子育てによる時短勤務の女性社員にとっては、都合の良い時間に受講できる点で好評でした。
- 受講後のアウトプットは、確認テストを作成・配信し、理解度を測りました。

3 取組みの結果から見えてきた課題

- 今後オンライン研修を活用していく中で、通信環境の整備が必要と感じました。
- 従来の集合研修で行っていたロールプレイング(接客など)はオンデマンド動画のみでは習得が困難なため、オンラインでも補える方法を今後検討します。



代表取締役社長
勝俣 伸

意見交換の一部を紹介します

2つのテーマについて意見交換をしました

1. withコロナ時代に進んだ働き方の多様化が 女性活躍推進に及ぼした成果と多様な働き方の定着に向けた課題



リモートワークなど、多様な働き方が選択できるようになり、男女を問わず自分のライフスタイルに合わせて仕事ができるようになった。

コロナの状況に関わらず、多様な働き方をうまく活用しながら、全ての人がロスなく精一杯働けるような環境を維持していきたい。

2. withコロナ時代の採用・人材育成方法の変化が 女性活躍推進に及ぼした効果と今後の課題

業務のフルオンライン化により、県外に転居した優秀な女性人材が、ジョブリターン制度を活用して復職してくれた。

コロナ禍で転職サイトを活用した人材の流動化が進むことに危機感を持っている。そのため、日頃から社員に寄り添う姿勢が大切であると感じている。



全体会議を終えて — かながわ女性の活躍応援団団長（神奈川県知事） —



本日の議論を聞いて、コロナ禍でどうすればよい職場環境を守れるのかという課題に、各団員の皆様知恵を絞って対応し、困難を乗り越えてこられたと改めて感じました。この取組みは、コロナ禍を乗り越えるだけでなく、働き方を劇的に変化させ、女性活躍を阻んでいた高い壁の一部を崩したように感じました。

進んだ柔軟な働き方などが元に戻ってしまうことのないよう、しっかりと定着させるとともに、男女共同参画が進み、「女性活躍の推進」といった言葉が不要になるような時代を目指して、団員の皆様とともにさらに取り組んでいきたいと思っております。本日はありがとうございました。

かながわ 女性の活躍応援サポーター

2023年1月1日現在

「かながわ女性の活躍応援サポーター」は、「かながわ女性の活躍応援団」の取組みに賛同し、自社を中心に女性活躍の取組みを「やろう!」と思いたった企業・団体等のトップの皆様にご参加いただける制度です。2022年8月から登録要件を変更し、より多くの方にご登録いただけるようにしました。女性の活躍を応援している企業・団体等のトップの皆様ぜひご参加ください!



かながわ信用金庫
平松 廣司 理事長

女性の活躍と双壁を成すのは男性の意識改革。必要なのはお互いを尊重し、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します。かながわ信用金庫は、全ての職員が活躍できるよう積極的に応援しています。



合同会社ユアブランディング
大川 龍也 代表社員

実績・スキル・意欲はあるのに、子育てを機に会社員としての活躍が難しくなったママたちが、フリーランスママとして家族に応援されながら活躍できるための支援を広げます。



MINATO株式会社
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。



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。



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。



株式会社クレディセゾン
林野 宏 代表取締役会長CEO

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。



日産プリンス神奈川販売株式会社
高木 恵一 代表取締役社長

女性が働きやすい企業は、男性も働きやすい企業だと考えています。弊社では全社員が女性活躍サポーターとなり、ライフスタイルに合わせて最適な働き方が選択できるよう支援していきます。



株式会社ファルテック
河井 芳浩 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
竹本 浩志 代表取締役 社長執行役員

多くの幸せな人がいる、幸せな会社づくりを目指します。



株式会社アブソルート
伊藤 永 代表取締役

従業員のライフスタイルの変化に対応できる労働環境を目指し、女性が責任ある仕事でより活躍できるよう応援します。



株式会社WAKUWAKU
鎌田 友和 代表取締役CEO

「日本住を、愉快地に」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えます。そして、女性に限らず、全社員が社名のとおりワクワク働ける環境づくりを進めていきます。



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。



株式会社日立ハイシステム 2 1

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。



湘南信用金庫

鷺尾 精一 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に力を注ぎ、女性の採用比率・従業員比率の向上を目指します。



公益財団法人横浜 YMCA
社会福祉法人横浜 YMCA 福祉会

佐竹 博 代表理事・理事長

私たちは、保育園を14園、学童保育を8カ所、高齢者支援拠点を6カ所、子育て支援拠点を2カ所運営しています。子育て中の働く女性を支えること、そして、支える側の働く女性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働く環境をさらに整えていきます。



株式会社KELK

大内 力 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。



株式会社CIJ

坂元 昭彦 代表取締役社長

当社ではダイバーシティの更なる促進を目指し、2021年11月1日に「女性活躍推進室」を設置いたしました。本推進室は女性の活躍により、全ての働く社員、協業者が活躍できる環境を目指して活動してまいります。



株式会社安藤建設

安藤 竜一 代表取締役

男性女性関係なく、一人ひとりが「働きやすい」「働きがいのある」職場環境づくりを目指します。



日産モータースポーツ&カスタマイズ株式会社

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。



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！



大樹生命保険株式会社

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。一人ひとりが活き活きと輝き、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。



株式会社レオパレス21

宮尾 文也 代表取締役社長

個性・価値観を尊重し、働きやすく、能力を発揮できる職場環境をつくりまします。



株式会社二十一設計

桑田 哲司 代表取締役

男性社会というイメージを持たれがちな建築設備設計業界で、女性が能力を最大限発揮し、生き生きと輝ける職場環境作りに取り組んでいます。



株式会社栄港建設

岡田 雅人 代表取締役

現場監督は男性比率の高い職種ですが、その中で4人の女性現場監督が活躍しています。職種にとらわれず、女性が能力を発揮できる職場づくりをしていくことで、全社員がイキイキと働き続けられる職場を目指します！



横浜高速鉄道株式会社

森 秀毅 代表取締役社長

男女問わず、社員が個性と能力を充分に発揮できる職場環境を整えるとともに、キャリア意識をもってチャレンジする女性社員を応援サポートします。



株式会社ワンスレッド
半田 真哉 代表取締役

「家族から地域へ、笑顔が広がる社会」仕事と家庭の両立を支援し、多様な人材が活躍できる環境を整えます。



土志田建設株式会社
土志田 領司 代表取締役

サポーター登録当初は女性社員の数も少なく、どのようにして女性が活躍できる体制を整えるか思索しておりました。採用担当に女性を配置し、女性社員の人数も順調に増加して参りました。女性活躍プロジェクト「うさぎ組」も発足3年目を迎え、益々活発に活動できるよう応援して参ります。



富士フィルムビジネスエキスパート株式会社
山下 洋二郎 代表取締役社長

会社の成長には多様な人材が必要です。従業員の約半数が女性である当社では、女性の活躍推進は重要な課題と捉えています。働きやすい環境とやりがいを感じる仕事の拡大に全社で取り組んでいきます。



奈良造園土木株式会社
青木 洋一 代表取締役

女性社員が、定年退職まで安心して働ける会社を目指します。



ニコスタービューテック株式会社
稲葉 豊和 代表取締役

ファンケルグループの一員として、女性社員だけではなく、多様な人材の活躍に向けた環境をつくり、やりがい、充実感を持って働き続けられる職場づくりを推進します。



一般社団法人地域創業公益支援機構
鈴木 洋平 代表理事

自社での女性の採用比率を今後50%に増やします。また、女性の起業支援の事業を行っておりますので、合わせて女性の「働く」を支援して参ります。



社会保険労務士法人望月事務所
望月 亮秀 代表社員

一人ひとりの幸せと生きがいを追求し、働きやすい職場環境の実現に引き続き努めます！



ユニプレス株式会社
浦西 信哉 代表取締役 社長執行役員

女性が活躍する企業は、人を活かし、多様性を活力にできる企業だと思います。全ての社員が能力を発揮できる職場づくりに努め、活力ある社会の実現に貢献してまいります。



向洋電機土木株式会社
倉澤 俊郎 代表取締役

男性社員の多い建設業で、女性社員の働きやすい環境を構築し、女性の積極登用を推進し、男女ともに残業時間の削減等働きやすい会社作りを進めております！



株式会社カラー
志田 真人 代表取締役社長

「幸せに満ち溢れた世界を創造する」を経営理念にし、女性活躍はもちろんですが、多様性を受け入れ自己実現を可能にする会社にします！！



医療法人社団ゆうあい会
片山 敦 理事長

19年前の起業時、当時主流だった男性中心の雇用慣行を目の当たりにして「このままでは中小企業の人材は枯渇する」と考え、女性が働きやすく、魅力を感じてくれる就業規則や労働環境の設計と策定に着手しました。そうした取組みもあり、スタッフの約70~80%を占める女性と多くの女性管理職を中心に、幅広く優秀な人材に恵まれて今があります。



株式会社ひとはな
小松 巧 代表取締役

スタッフが働きやすい環境づくり、職場の雰囲気や仕事を大事にしています。今まで以上に女性が輝いて活躍ができるよう応援していきます。



光洋自動機株式会社
山下 宣行 代表取締役社長

男性中心となりがちな業種でありながらも、全体の女性労働者の割合12%以上達成を目指します。



株式会社長寿乃里
宮田 聖士 代表取締役

美と健康をお手伝いする会社として、女性が生き生きと活躍する職場環境の整備はもちろん、一人ひとりが自ら考え、自ら判断し組織として行動し組織として成果を出せるよう取り組んでまいります。



横浜緑地株式会社
瀧本 靖 代表取締役

応援サポーターの理念は当社の方針ともリンクしています。女性の活躍をはじめ多様な人材とともに働きやすい職場づくりを推進し、みどりを通じて地域に貢献してまいります。



株式会社栄和産業
伊藤 正貴 代表取締役

2022年4月に3名の女性新卒採用者を迎えて現在33名の女性社員が働いています。女性の能力を活かし長く働き続けられる職場づくりを進めています。



株式会社横浜メディア アド
三浦 彰久 代表取締役社長

サポーター登録に当たり、より一層女性が働きやすい環境作りを目指してこれからも邁進して参ります。



株式会社データプロセスサービス
大西 雄一 代表取締役

"私らしさ"を活かし、みんなと共に輝ける会社を目指しています。すべての社員のキャリアを積極的にサポートし、責任ある立場で活躍する女性も増えています。今後も全社員が"自分らしく"やりがいを持って働き続けることのできる環境づくりを進めてまいります。



日崎工業株式会社
三瓶 修 代表取締役

ダイバーシティ経営を目指し、数年前より人事制度の導入、就業規則や職場環境の改善を行ってきました。結果、女性社員の比率も増え、社員の定着率も上がりました。今後も女性のみならず、多様な人材の能力を發揮しながら、新たな価値を創造できる企業を目指し日々挑戦し続けます。



京セラ株式会社
谷本 秀夫 代表取締役社長

「人の心をベースとして経営する」という創業以来の考え方にに基づき、性別に関係なく全社員が、お互いを家族のように思いやりながら、各々の個性や持ち味を活かし、いきいきと働くことができる環境づくりに積極的に取り組んでまいります。



有限会社ウイステリアグリーン
齋地 亘 代表取締役

造園業と聞いて一般的にイメージされるのは、職人の世界、そして男性社会。弊社では、女性の能力を最大限に發揮し、活躍のステージが上げられるよう、応援してまいります！



株式会社三好商会
水品 洋一 代表取締役社長

性別やそれぞれの事情に関わらず、誰もが活躍できる職場環境の整備を目指すとともに、やる気のある人が長く働ける職場にしていきたいです。



フロンティア1株式会社
鈴木 大介 代表取締役

女性にも安心して仕事をして頂ける環境を整備してまいります。



株式会社ネオジャパン
齋藤 晶議 代表取締役社長

多様な人材が互いに認め合う風土を醸成し、社員一人ひとりが能力を最大限に發揮できる職場環境づくりを推進します。



医療法人メディスタイル
徳永 淳二 理事長

人を中心に、人と共に成長する医療法人でありたいと願っています。医療は、もともと女性が中心となって働くことが多い職場です。医療従事者としてのスキルを伸ばしながら働き続けることは、質の高い医療に繋がり、患者様や社会に還元されます。社会を明るく元気にする医療を目指して、共に歩めるシステムを構築していきます。



SOMPOひまわり生命保険株式会社
大場 康弘 代表取締役社長CEO

意識、無意識にセットされた「枠」を取り払い、もっと自由に個人が力を發揮し、自分らしく活躍できる風土を育み、性別の差なく、①本来持っている力を發揮し、自分らしく發揮できる会社②評価・育成・登用が実力本位で行われる会社③女性特有のライフイベント・体調変化などに対応した健康で働きやすい会社を真に実現する会社になります。



株式会社ユニテックス
小杉 恵美 代表取締役社長

女性&主婦と経営者の両方の視点で、職場でも家庭でもイキイキと活躍する女性を増やしていくムーブメント拡大に貢献してまいります。



株式会社上組 横浜支店
下西 正時 執行役員 横浜支店長

女性がより働きやすい環境を整備・推進し、長く働き続けられる会社を目指しています。



旭情報サービス株式会社 横浜支社
福永 健一 横浜支社長

女性が活躍できる職場・職種の拡充、基幹的職務(現場責任者等)への女性登用、また、全社員が働きやすく、働き甲斐のある職場づくりに積極的に取り組んで参ります。

応援サポーターを随時募集中！
登録要件等、詳しくはこちら

応援サポーターになるメリットは？

- 採用活動がスムーズになった
- 「女性活躍に力を入れている会社」と社外からのイメージが向上した
- 「一緒に良い会社をつくろう」と社員の意識が変わってきた など





〒251-0025 神奈川県藤沢市鶴沼石上2-7-1 県藤沢合同庁舎 2階
TEL:0466-27-2111 | FAX:0466-25-6499
2023年2月発行

