

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、坂井 満は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 発足5年目となる「女性委員会」の取組みや提案を積極的に取り入れるとともに、さまざまな働き方改革を展開し、誰もが働きやすく・働きがいのある企業として、育児や介護をしながらの就業継続にも繋げる。(育児休業後の就業継続者数 平成26年度24名→平成30年度39名)
- (2) 女性の採用拡大を継続し(平成21年度以降10年連続40%以上)、かつ女性管理職の増加のため、全ての社員の意識改革と高いキャリア形成意欲を持つための支援をし、管理職候補者(リーダー職)の積極的な登用を継続する。(平成30年度女性リーダー比率20.0%(70名)、5年後に25%超へ)

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 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。
- (2) 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

株式会社 アイネット
代表取締役社長

坂井 満

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、平野 伸一は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 2021年までの目標として、階層別・職種別の女性活躍支援研修やワーキングマザーネットワーク形成に取り組む ①女性役員（理事以上）2名以上の登用 ②女性所属長比率10%以上、を目指します。
- (2) 外部の勉強会などへの女性社員の派遣を積極的に行い、社員の意識啓発に取り組めます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

「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

アサヒビール株式会社
代表取締役社長



woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、工藤 洋志は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 男性の育児参画を推進するため、育児のための休業・休暇・短時間勤務の利用者が20%以上になるよう取り組みます。(2018年度～2020年度累計)
- (2) 性別に関係なく活躍できる環境を作るため、管理者の所定外勤務時間10%削減、有休取得率30%を目標に管理者の意識と働き方の改革に取り組みます。(2017年度対比2020年度)

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 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。
- (2) お客様のより良い生き方に貢献するため、ストック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

アツギ株式会社
代表取締役社長 社長執行役員

工藤 洋志

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、原田一之は、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。

1. 自社内における取組み

(1) 現業部門における積極的な女性採用および活躍推進

運輸部門（鉄道係員およびバス運転士等）を中心に、積極的に女性を採用・育成してまいります。女性が活躍できるような環境を整備し、一層のサービス向上を目指します。

(2) 多様な働き方に対応した、働きがいのある職場づくり

本社部門にて、時差勤務を2018年9月から開始しました。2019年には本社移転を控えており、ハード・ソフト両面で、より一層社員が柔軟で多様な働き方ができる環境を整備し、生産性向上を目指します。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

(1) 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。

(2) 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

京浜急行電鉄株式会社
取締役社長

原田一之

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、布施 孝之は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 女性をはじめ、多様な人材の発想を創造性の源泉として活かせるよう、上司層のリーダーシップ強化、人材の能力開発、働き方改革を有機的に結び付け、様々なチャレンジを実行する組織風土をつくります。
- (2) 女性特有の事情・環境に則した育成を実現するため、女性やその上司を対象とした研修、キャリアと生活両立情報、ネットワーキング機会等の提供を通じて、2021年の女性管理職12%目標達成を図ります。
- (3) 育児・介護とキャリアの両立は女性だけの課題ではありません。労働生産性や性別役割分業に対する意識改革や家事参画を独自施策により促し、お客様に事業で応える生活者視点の強化も図ります。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 女性活躍推進の成果として産み出された麒麟の商品・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。
- (2) 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

麒麟ビール株式会社
代表取締役社長

布施 孝之

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、柿木 厚司は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 鉄鋼業において女性が活躍できる場を拡大していきます。
総合職（事務35%、技術10%以上）、現業職10%以上を目標に積極的な女性社員採用を継続します。
女性管理職社員の登用目標（2014年→2020年までに3倍）を達成します。
- (2) 上司のマネジメント力の向上を目的とした研修の拡大、女性社員へのメンター制度や面談などを通じ、ライフイベントとの両立も踏まえたきめ細やかなキャリア形成支援を行っていきます。
- (3) ワークスタイル変革の新たな施策として在宅勤務制度を導入し、女性社員を含めた「多様な人材」が活躍できる職場づくりをさらに進めていきます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 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していきます。
- (2) 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

JFEスチール株式会社
代表取締役社長

柿木 厚司

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、魚谷 雅彦は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) これまで女性の就業継続に向け幅広い取組みを展開してきた結果、育児等を理由とする退職者の減少や男女間の勤続年数差の解消が図られ、多くの女性社員が仕事と様々なライフイベントを両立しながら就業継続ができるようになりました。今後は、さらに多様な働き方ができる社内制度・環境を整え、性別に関わらず多様なキャリアアップが実現できる会社を目指します。
- (2) 年齢に捉われず優秀な人材を積極的に登用すべく、幅広い人材を管理職の対象とする等人事制度を整備し、**2020**年度中に国内の女性リーダー比率**40%**達成を目指します。特に、部門長以上の女性リーダー育成強化のため、自身が塾長として**2017**年より立ち上げた**NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN**を継続実施していきます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

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

株式会社 資生堂
代表取締役社長兼CEO



woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、稲垣 精二は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 第一生命グループ企業行動原則のひとつとして「ダイバーシティ&インクルージョン」を掲げ、多様な人財が活躍できる働きがいのある職場環境を確保し、積極的な人財育成を行います。
- (2) 「2021年3月まで女性管理職比率25%以上」の目標をかかげ、「2020年代に30%」を目指します。
- (3) 多様な社員がいきいきと活躍する組織となるために、すべての社員が仕事と生活を調和できる働き方変革に取り組みます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 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。
- (2) 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みます。
- (3) 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みます。
- (4) 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り組みを後押しします。

平成30年11月21日

第一生命保険株式会社
代表取締役社長



woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、木本 茂は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 現在、女性管理職比率は30.4%ですが、2020年には35%を目標とし、育児短時間勤務者を職場のマネジャーに積極的に配置するなど（現在8名）、能力ある女性の管理職登用を進めます。
- (2) ワークスタイル変革や人材・組織改革を通じて働きやすい、働きがいのある職場づくりを進めるとともに、ワークライフバランスの向上を目指し、年間総労働時間1,800時間以内を目指します。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 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、地域における取り組みの拡大を応援します。
- (2) 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「スーツクローゼット」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「ベルサンパティック」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

株式会社 高島屋
代表取締役社長

木本茂

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、津久井 宏は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 女性の管理職への登用について、今後も40%以上を維持し続けるとともに、個性や能力をより発揮できるよう、その活躍の職域拡大に取り組んでいきます。
- (2) ライフステージの変化により、職場を離れた人材について「ジョブリターン支援制度」の利用促進を行い、その復職を支援するとともに、再び女性がイキイキと活躍できる職場づくりを行います。
- (3) 女性同様に男性も、積極的に育児に参画できる風土づくりに努め、性別を問わず家庭と仕事を両立しながら、全ての従業員が活躍できる職場環境を創っていきます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

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、広く発信していきます。

平成30年11月21日

株式会社ツクイ
代表取締役社長

津久井 宏

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、伊藤 寛治は、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。

1. 自社内における取組み

(1) 女性社員の積極採用と管理職への登用

女性が活躍できる産業であることを更にアピールし、新卒採用に占める女性の割合20%以上を継続します。また、女性管理職の登用に向け、人材育成・キャリアアップに取り組めます。キャリアアップの方策として、e-ラーニングや資格取得時の手当など、資格取得支援をより充実させます。

(2) 職場環境の改善推進

「女性部会」の要望・提案をとり入れ、女性が働きやすく魅力のある職場環境づくりを継続します。また、育児・介護等を視野に女性の多様な働き方を可能にする為、新たに「在宅勤務制度」や「フレックスタイム制度」を導入し、就業継続を支援します。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と生活の調和のとれた職場環境を目指し、業界をあげて2021年度までに「週休二日」を実現します。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

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めます。

平成30年11月21日

飛島建設株式会社
代表取締役会長

伊藤 寛治

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、佐藤 雅之は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 外国人や高齢者を含むダイバーシティ・マネジメントの一環として女性が働きやすい環境をファミリーケア制度などで整えてきました。今後も制度利用の促進をしていきます。
- (2) 女性社員のキャリア意識を高め、能力発揮・指導的地位への進出を支援していきます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 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。
- (2) 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

日揮株式会社
代表取締役会長 CEO

佐藤 雅之

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、茅本 隆司は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 女性採用を推進し、**2020**年までに総合職採用における女性比率を**20%**以上とし、今まで女性が配属されなかった部署にも女性が活躍できる職域を広げます。
- (2) 能力や意欲のある女性のキャリア形成を支援し、女性の管理職人数を**2020**年までに**2016**年の**3**倍以上に増やすことを目指します。
- (3) 在宅勤務制度や地域限定制度の導入を検討し、多様で柔軟な働き方を社内に広めます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

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

日本発条株式会社
代表取締役社長

茅本 隆司

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、島田 和幸は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 女性のキャリア形成のための支援を継続し、能力のある女性が活躍の場を広げられるように、2020年度までに女性管理職比率50%の実現を目指します。
- (2) 女性が管理職以外にも活躍の場を広げられるように、管理職と同様に上級職として専門知識やスキルを活かせるエキスパート職の拡大を目指します。(2018年度時点 女性のエキスパート職11名)
- (3) 男性も育児に参加しやすい環境の推進として、男性従業員の「配偶者出産支援休暇」(出産から半年以内に有給で5日間取得可能) 取得率向上に取り組み、2018年度までに取得率100%を目指します。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 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。
- (2) 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

株式会社 ファンケル
代表取締役 社長執行役員 CEO

島田 和幸

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、田中 達也は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 2020年度に、女性社員比率を20%、新任管理職に占める女性比率を20%とすることを目指します。
- (2) 女性リーダーの継続的な輩出に向け、女性社員を対象としたキャリアに関する研修の拡充に加え、上司や職場向けの意識改革やマネジメントに関する研修などの更なる充実を図っていきます。
- (3) 社員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、仕事と育児や介護等を両立できる働きやすい環境づくりや多様な働き方を実現し、その効果を広く社会に発信していきます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 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。
- (2) 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

富士通株式会社
代表取締役社長

田中 達也

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、助野 健児は、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。

1. 自社内における取組み

「Work Style Innovation」活動を通じて、女性をはじめ多様な社員一人ひとりが能力を発揮できる企業を目指します。そのために、社員が自分の強みを身につけ、効率的な働き方で成果を出す風土への変革を推進します。

- (1) **働き方の変革** 時間あたりの生産性と成果を高める働き方への変革に取り組み、捻出した時間で、育児・介護等のライフイベントと仕事の両立、自己投資して一人ひとりの強み／能力を高めることに繋がります。
- (2) **多様な社員の能力発揮** 性別や年齢に関係なく、自分の強みを伸ばして仕事に発揮することを支援します。女性社員がライフイベントを乗り越え、前向きに自らのキャリアを考える機会を設け、合わせて上司のマネジメント力・育成力の強化を推進します。
- (3) **支援の充実** 育児や介護を抱える社員が意欲を持ってライフイベントを乗り越えながら、継続的に最大限の力を発揮していくための会社諸制度を充実させていきます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

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

富士フイルムホールディングス株式会社
代表取締役社長・COO

助野 健児

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、勝俣 伸は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 女性従業員の人材育成と就業継続に重点を置き、キャリアプランや意識改革のための研修や面接を実施し、女性社員（30歳まで）の定着率の向上を図ります。
- (2) 既存の両立支援制度の拡充策を検討するとともに、各種制度利用の定着を促進し、女性のみならず誰もが就業継続しやすい環境づくりに取り組みます。
- (3) 働き方改革の一環として、社員の労働時間を短縮するとともに、誰もが働きやすい企業として、男性の育児を目的とした休暇取得向上に取り組めます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 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。
- (2) 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

富士屋ホテル株式会社
代表取締役社長

勝俣 伸

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、大矢 恭好は、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。

1. 自社内における取組み

- (1) 就業継続の支援とキャリアアップの促進：女性の「就業継続支援」と「キャリア開発」を目的とする「女性行員バリューアッププログラム」に取り組み、時間に制約のある行員の活躍機会の増大および柔軟な働き方の実現を図っています。その結果、2020年までの目標としていた女性役職者比率30%以上を2018年3月末に前倒しで達成しました。そして、これまでの取り組みを加速させるため、課長チャレンジ研修を実施するとともに、本年度より託児費用補助制度と時短勤務制度を拡充しました。今後も、一人ひとりの「家庭生活の充実」と「キャリアアップ」の両立に資する環境を整え、女性のさらなる活躍を推し進めます。
- (2) 働き方改革：本年度より導入したフレックスタイム制度の定着・活用を促進し、生産性を向上させるとともに、一人ひとりが主体的に取り組むことによるワークライフバランスの実現を推し進めます。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

2017年12月に、神奈川県労働局と「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

株式会社 横浜銀行
代表取締役頭取

大矢 恭好

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

私、長谷部 勇一は、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。

1. 学内における取組み

- (1) 女性の活躍推進のため、女性役員を登用するとともに管理職に占める女性の割合について、**2021**年度末までに**13%**以上を達成します。
- (2) 「横浜国立大学男女共同参画アクションプラン」に基づく種々の取り組みの展開により、女性研究者の研究継続支援やキャリア形成支援等を進め、**2021**年度末までに女性教員の在籍比率を**19%**以上とします。
- (3) 男女教職員のワーク・ライフ・バランスが実現されるよう、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりと所定外労働時間の削減の推進を図ります。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取組み

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

国立大学法人 横浜国立大学
学長

長谷部 勇一

woman act.

女性の活躍を応援する 行動宣言

かながわ女性の活躍応援団

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。

持続可能な開発目標（SDGs）における「ジェンダー平等」の実現に向けて、次の取り組みを行い、県の果たすべき役割や使命を実行します。

1. 県庁内における取り組み

- (1) 女性職員の個性と能力を十分に活かし、多様な県民ニーズに対応できるよう、課長級以上における女性の割合を2021年4月1日までに20%にすることをめざします。
(2018年4月1日 現在14.7% (教員・警察官を除く))
- (2) 政策・方針決定過程において、女性の意思が広く公平に反映されるよう、県の審議会等における女性委員の登用割合を2021年3月31日までに40%にすることをめざします。
(2018年3月31日 現在35.1%)
- (3) 長時間労働の是正など、職員のワーク・ライフ・バランスを実現することで、職員一人ひとりがいきいきと、高いモチベーションを持って働くことができる職場環境をつくり、全ての職員が能力を最大限発揮できるようにします。

2. 社会的ムーブメント拡大のための取り組み

- (1) 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。
- (2) 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