

1年間の取組み

1 自社内における取組み

- ・昨年10月にダイバーシティ推進室を発足させ、女性を含む多様な人材の活用をこれまで以上に推進する体制としました。これまでの女性委員会をダイバーシティ委員会と発展させ、各部署から役職や年齢性別を問わず選出された社員の意見を施策に反映させています。
また、全社員向けにダイバーシティポストを設置したところ、社員の働きやすさに繋がる様々な意見や要望が寄せられ、その中からドレスコード見直しや時間単位有給休暇の取得が実現しています。
- ・役員含めた幹部管理職に向けダイバーシティ推進への更なる意識向上を目指し、当社女性社外取締役によるセミナーを開催しました。その中で、事業部長に自部署が目指す女性や外国人、そして障がい者が活躍できる職場環境整備や意識改革等を行動宣言させ、社員にコミットすることでその実効性を高めています。
- ・これまでも女性が働き続けられる環境の整備を行ってきましたが、加えて女性の働き方やキャリアプランを学ぶ機会を提供しています。その結果、働き続ける女性が増えるとともに、女性リーダー職（主任・係長級）の割合は、前年の20%から23%に増加、その経験と能力を発揮しています。
女性の採用についても引き続き積極的に取り組んでおり、新卒女性採用比率は平成21年度以降11年連続約40%となっています。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- ・「働くママ応援し隊」は開設から2年が経過、オープンデータにはない保育施設特有の情報（延長保育情報、アレルギー対応等々）や各保育施設のパフレットを掲載することによりサイト情報の充実を図っています。また、自治体（市・区）、地域子育て支援拠点等との連携を深めた結果、サイトアクセス数は月間1万件を超え、2019年上半期は前年同期に比べ約2.5倍に増加しました。
- ・当社の所属する神奈川県情報サービス産業協会の女性活躍推進委員会は、男性の育児休暇取得の意識改革を目的に「男性の育児休暇取得者から経験談を聞く会」を開催しました。業界内ではまだ事例の少ないなか、当社から3名が出席し自身の経験を語ることで業界内の男性育児休暇取得の理解を深めることに寄与しました。同協会は、働く女性の意欲向上と働き続ける励みとすることを目的にベストワーキングウーマン表彰を実施しています。今年度25社38名が受賞する中、当社からは2名がキャリアアップ賞とワーキングマザー賞を受賞しました。

action
activate
active
actual
actuate

令和元年11月7日

株式会社 アイネット

代表取締役兼社長執行役員 坂井 満

1年間の取組み

1 自社内における取組み

(1) “アサヒビール働き方改革”の推進

テレワーク実施の際の事前申請ルールの緩和化など、制度利用手続きを簡易化。
サテライトオフィスの拡充を行い、テレワーク強化期間を実施。
本店内テレワーク実施者52%に。

(2) 「ワーキングマザー座談会」の継続実施

首都圏内の産育休復職者を対象とした座談会を実施し、復職後の不安を払しょくするとともにキャリア形成について考える場を設け、復職者支援を行いました。

(3) 女性役員登用（執行役員1名・理事1名）。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

(1) 公務員向け外部講演の実施。

金沢市合同庁舎にて、職員向けに「働き方改革」「ライフイベントと仕事の両立支援」をテーマにした講演を実施しました。

action

(2) 流通先企業様向けに、ダイバーシティ取組み状況の紹介。

activate

active

令和元年11月7日

アサヒビール株式会社

actual

代表取締役社長 塩澤 賢一

actuate

1年間の取組み

1 自社内における取組み

(1) 男性の育児参画の推進

2020年度までに育児のための休業・休暇・短時間勤務の利用者を20%以上にすることを目標に啓蒙用リーフレットの作成、管理者への案内を進めています。

(2) 管理者の働き方改革

管理者の所定外労働時間を2020年度に10%削減（2017年度対比）することを目標に、メッセージ発信や管理者会議等での啓蒙を行い、2018年度で10.44%の削減を達成しました。更なる削減を目指し、2019年度からは従業員が持ち回りで週1回のノー残業アナウンスを担当しています。また、有給休暇の取得率30%（2020年度）の目標については、2019年度より30%以上の計画休を全社員（管理者・役員を含む）が設定し、スケジュールを社内イントラネット上に開示することで計画通りの有給休暇取得に努めています。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

(1) 地域におけるムーブメント拡大を目指し、地域交流会にて女性の活躍に関する意見交換の場を作ることを提起しました。施策や事例等を共有する具体的な方法について検討を行っていきます。

(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を使用したCSR活動を継続しています。第8回目となる今回は人生100年時代を生きる女性達へ、健康維持管理に関する情報を提供し、啓蒙活動を行っています。

令和元年11月7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

action

activate

active

actual

actuate

1年間の取組み

1 自社内における取組み

(1) 経営戦略の柱である「多様な人材と挑戦する風土」実現を通じ、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づくりに努めた。

(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、女性管理職比率を6年前の2倍である8.4%に引き上げた。

(3) 育児・介護とキャリアの両立は女性だけの課題ではなく、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「なりキリンママ・パパ研修」等の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を図った。

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積極的に発信することで、「多様性が価値創造につながる」との実感を広めた。

(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、本応援団をはじめ、「はぐ (Hug) マーク」や「なりキリン ママ・パパ研修」のノウハウ、女性の声から生まれた制度や施策等、業種を超えた有益な取組につき、経営陣を中心に得意様や業界に発信した。

令和元年11月7日
麒麟ビール株式会社
代表取締役社長 布施 孝之

action
activate
active
actual
actuate

1年間の取組み

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

- ・ 駅係員やバス運転士等の職種において、積極的に女性を採用・育成し、一層のサービス向上を目指しています。
- ・ 女性駅係員および乗務員宿泊設備を増強し、女性が活躍できるような環境の整備を進めています。

(2) 多様な働き方に対応した、働きがいのある職場づくり

2019年9月に本社を横浜に移転しました。新社屋は社員のワークスタイル変革に寄与する施設や取り組みを採用しています。また、シェアオフィス勤務の運用を開始し、多様な働き方ができる環境で、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

京急沿線を中心に、働く女性および子育て世代をサポートする事業を運営

- ・ 平和島駅高架下に民間学童保育「京急キッズファン」を開業（2019年4月）
- ・ 新本社に認可保育園を併設し、地域の子育てをサポート（2020年4月開園予定）

action

activate

active

actual

actuate

令和元年11月7日
京浜急行電鉄株式会社
取締役社長 原田 一之

1年間の取組み

1 自社内における取組み

(1) 女性活躍の場の拡大

- ・女性採用拡大 総合職（事務35%、技術10%以上）、現業職10%以上を概ね継続
- ・女性管理職登用 登用目標（2014年→2020年までに3倍）を2019年に前倒し達成

(2) 女性のキャリア形成支援

マネジメント力向上からライフイベントとの両立まで、多様なキャリア形成をサポートする幅広い研修を実施

(3) 柔軟な働き方の拡充

新たに導入した在宅勤務制度や、個人別定時退社制度等の柔軟な働き方の拡充により、女性を含めた多様な社員の活躍を制度面から支援

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

(1) 女性活躍推進状況の外部PR

当社の取組みを統合報告書やその他方法にてあらゆるステークホルダーへPR

action

(2) 事業所内保育所の一部地域開放

19年4月に開設した京浜地区を含むすべての事業所内保育所で地域の方に一部開放し、各地域の育児支援に貢献

activate

active

令和元年11月7日

JFEスチール株式会社

actual

代表取締役社長 北野 嘉久

actuate

1年間の取組み

1 自社内における取組み

- ・テレワークの活用促進やフレックスタイム制度の活用等により、働き方改革を積極的に推進し、育児等を理由とする退職者は減少しています。
 - ・女性リーダー育成強化のため、女性管理職候補者に向けて、「より大きな責任」や「影響力」を持つことに自信を持ってもらえるよう、NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMENを2017年に立ち上げ、自分自身のリーダーシップスタイルを見つける機会を用意し、育成に努めています。
 - ・①仕事「成果」での評価や、②個々人の強み・課題に応じた中長期的育成、③NLMなど、成長を支援する取組みを、引き続き実施し、活躍しやすい環境を強化しています。
- 今後もこのような取組みを積極的に行い、時間的制約等でキャリアを諦めることのない、誰もが、個性を生かして働きやすい会社を実現していきます。

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とした「資生堂サイエンスグラント」や日本のGeneration Z世代（主に高校生）を対象とした「Gender平等啓発ワークショップ」の開催など、弊社ではこれまでも日本のジェンダー課題解決に向けた先進的な取組みをしてきました。

さらに本年日本で発足したジェンダーバランスの平等を先導する「30% Club Japan」の会長職を拝命いたしました。私たちの暮らす日本が、それぞれの人々が持つ経験や個性が尊重され、力を最大限に発揮できる社会となるよう、他企業とも連携し、様々な取組みを積極的に展開していきます。

令和元年11月7日
株式会社 資生堂
代表取締役社長兼CEO 魚谷 雅彦

1年間の主な取組み

1 自社内における取組み

- (1) 中期経営計画の重点取組の一つとしてダイバーシティ&インクルージョンに取り組み、働きやすさ、働きがい向上につながる働き方改革（ワーク・スマート）を推進するとともに、一人ひとりが個性を生かし、チャレンジする風土醸成に取り組んでいます。
- (2) 「2021年3月までに女性管理職比率25%以上」の目標に対し、2019年4月に25.6%を達成。現在、内部登用執行役員2名を始め、6名の女性役員、906名の女性管理職が活躍しています。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 神奈川県を含めた47都道府県との連携協定に基づき、地域課題解決に向けた取組みとして、健康診断・がん検診の受診勧奨活動や子育て支援を行いました。また、2019年4月には、かながわSDGsパートナーに登録し、地域とともに成長することを目指しています。
- (2) 全国各地で自治体との協働による女性活躍推進セミナーや女性のキャリアプランを考える異業種交流会を開催。神奈川県内では、2019年7月に県内企業48社で働く女性86名が参加した女性活躍推進セミナーを開催（県が共催）しました。
- (3) 保育所待機児童問題の解消に向けて、自社保有不動産を活用した保育所誘致を進め、2011年時点での待機児童数の約一割にあたる2,500名の受け入れを目標に、2018年には1,461名、2019年には1,615名の児童が受入可能となりました（神奈川県内では363名）。

action

activate

active

actual

actuate

令和元年11月7日

第一生命保険株式会社

代表取締役社長

稲垣 精二

1年間の取組み

1 自社内における取組み

- (1) 2020年女性管理職比率目標35%に向け、次世代経営層・管理職育成のための研修への女性の積極的選抜や、育児短時間勤務者の職場マネジャーへの登用など（現在9名）、能力ある女性の管理職登用を進めています。
- (2) 『明るく、楽しく、働きやすい、働きたい職場を目指す』をスローガンに「働き方改革」を推進。中でも、在宅勤務やサテライトオフィス、勤務時間のスライド・拡張等の勤務方法の活用等、多様で柔軟な働き方を進めています。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 繁忙期の日祝限定の企業内保育を全5店舗に拡大し、育児中でも日曜祝日に活躍できる取組事例を積極的に発信しています。
- (2) 人生100年時代を見据え、自らのキャリアについて考える力の大切さをテーマとしたインターンシップを大学生・短大生・専門学校生を対象に実施。約400名の女子学生が参加し、将来のキャリアを考える機会を提供しています。

action
activate
active
actual
actuate

令和元年11月7日
株式会社 高島屋
代表取締役社長 村田 善郎

1年間の取組み

1 自社内における取組み

- (1) グループ各社と女性活躍を含めたダイバーシティ推進について課題を共有し、制度面からの支援だけではなく、一人ひとりの意識向上という面からも取組みを進めていきます。
- (2) 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、すべ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

多様な人財がその能力を存分に発揮できるよう、さまざまな経験を積みながら、介護のプロとして活躍できる「ACT（アクト）」や、介護の経験が無い方でも、働きながら介護の知識を学び、キャリアアップをすることができる「ケアサポーター」といった職種を創設しました。

新たな職種を通し、介護業界は出産や育児を経た女性や多様な方々が、仕事や職場、人との出会いを通して、多くの発見・成長が得られる業界であることを広く発信していきます。

令和元年11月7日

株式会社ツクイ

代表取締役社長

高橋 靖宏

action

activate

active

actual

actuate

1年間の取組み

1 自社内における取組み

1-1 女性社員の積極採用に向けた取組み

2019年度新入社員56名中13名（23.2%）が女性で、目標（20%）をこえることができ、着実に女性社員の比率は増えています。今後も継続的に女性社員を積極採用していきます。

1-2 職場環境の改善推進

育児・介護等を視野に入れた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」を導入しました。今後も既に試行済のテレワークの制度化など新たな働き方を積極的に取り入れていきます。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

2-1 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

企画から完成までの一連の工程を女性が中心となって行ったプロジェクトは、「女性ならではの」の視点を最大限に活かし、お客様から大変高い評価をいただきました。同様に、女性の視点に立ったプロジェクトに対応できることを積極的にアピールした結果、女性社員が設計した作品や企画提案が着実に増えてきています。

action

activate

active

actual

actuate

令和元年11月7日

飛鳥建設株式会社

代表取締役社長

乗京 正弘

1年間の取組み

1 自社内における取組み

- これまで女性の配属実績がなかった建設部門の現場安全管理職種へ2名を配属、現場への長期駐在を行っており活躍している。
- 新入社員を含む総合職若手社員全員を男女の区別なく、3か月以上の国内外の建設現場に駐在させ、未経験の土地で未経験の業務を経験させる研修制度を導入。2018年では女性新入社員9名が現場研修を受けた。このうち6名が海外建設現場等に約6か月間、3名が国内現場に約6か月間それぞれ駐在赴任した。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- Friendship Committee for Women career development program (FCW：日本とUAEの石油関連分野で働く女性を支援するプログラム) 参加のため、UAE・アブダビへ女性社員を派遣した。
- 「夏のリコチャレ2019」（内閣府ほか共催）に賛同し、理工系を目指す女子中高生の受入を実施した。

action

activate

active

actual

actuate

令和元年11月7日

日揮ホールディングス株式会社
代表取締役会長 CEO 佐藤雅之

1年間の取組み

1 自社内における取組み

(1)女性採用の推進（目標：2020年までに20%以上）

- ・ 少人数制の会社説明会で女子学生に女性社員の活躍をPR

女性新卒採用比率 '17年…8.3% '18年…10.3% '19年…14.6%

(2)女性管理職人数の増加（目標：2020年までに3倍以上に増やす）

- ・ マネジメント研修・キャリア研修を実施

2019年度に、約4倍に増やすことができ、目標を前倒しで達成した。

(3)多様で柔軟な働き方の検討

- ・ ダイバーシティ推進研修を実施
- ・ 働き方改革にて、在宅勤務や、勤務間インターバルの検討を進めている。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

多様な分野で優れた能力をもつ女性の活躍を応援し、女性トップアスリートを採用。陸上競技選手やサッカー選手、計6名が活躍中。

女性の活躍の場を広げる企業姿勢を社内・社外へ発信している。

action

activate

active

actual

actuate

令和元年11月7日

株式会社 日本発条株式会社

代表取締役社長 茅本 隆司

1年間の取組み

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。→2019年8月末時点:44.1%
- (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) → 2019年8月末時点:16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。→ 2018年度:100%(21名)

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。

→①2018年12月14日 内閣府男女共同参画局「女性役員育成研修」にて、佐藤由奈 上席執行役員が講演

②2019年1月6日 カナフルTV・新年の抱負を語るにて、島田社長が黒岩県知事と対談

③2019年7月17日 リケジョ・エンカレッジにて、女性研究員が中学校にて登壇

④2019年2月23日 「KAMAKURA★えるぼしセミナー」にて、人事部と通販営業本部の女性部長が講演

- (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。

→ ① 2019年2月28日 在日米国商工会議所主催

Women in Business Summit に登壇

② 2019年3月4日 内閣府「男性リーダーの会」参加

令和元年11月7日

株式会社 ファンケル

代表取締役社長CEO 島田和幸



1年間の取組み

1 自社内における取組み

- 個々の多様性を活かす「インクルージョン」に向けた取組みを、より力強く推進するための指針として、「Global D&I Vision」を策定し、ジェンダーを重点的に取り組む領域の一つであることを明確に示した。
- D&I推進における重要な要素の一つであるアンコンシャスバイアスに関するe-Learningプログラムを開発し、全社員に教育を実施した。
- 2017年より実施している研修プログラムである「女性社員向けキャリアワークショップ」受講枠を2倍に拡大実施した。

<Global D&I Vision & Inclusion wheel>

誰もが自分らしくあるために	
ビジョン Vision	一人一人の多様性に価値を置く経営に取り組み、自分らしく活躍できる組織づくりを目指します
戦略目標 Strategic goals	<ul style="list-style-type: none"> • より良い社会への貢献 • インベーション創出 • お客様とのより良い関係 • 個を尊重し活かす企業文化 • 多様な人材が活躍する組織 • 従業員エンゲージメントの向上
重点領域 Focus area	<ul style="list-style-type: none"> • 性別 • 健康・障がい • 民族・人種 • SOGI (性的指向・性自認) • 年齢



2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- D&Iが企業価値向上に結び付くという市場認識の浸透に鑑み、投資家やアナリストを対象とした当社の非財務分野における活動を説明するESG説明会を開催した。
- 3/8国際女性デーにWEBを活用したグローバル連携施策を展開しており、SNSなどを積極的に利用して女性をセレクトするメッセージを発信し、社内の取組みと連動させながら、社会全体のムーブメント拡大に努めている。

action
activate
active
actual
actuate

令和元年11月7日
富士通株式会社
代表取締役社長

時田 隆仁

1年間の取組み

1 自社内における取組み

◆Work Style Innovationの推進

弊社では、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て、Work Style Innovation活動を推進しております。今年度はその中でも特に、女性の活躍推進に向けて以下を実施致しました。

・「仕事と育児の両立支援セミナー」

産休・育休からの円滑な復帰とキャリア支援を目的とし、育児休職明け社員およびその上司を対象に、育児と仕事の両立のための工夫や悩みの共有、上司と部下の相互理解を促進するセミナーを企画・実施(2019年度は27名参加)。本取組み継続の効果もあり、2018年度には育休復帰率100%を達成。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

◆女子高校生対象の「先進研究所見学&女性研究員との交流ツアー」

女子学生の理工系への進路選択を啓発・支援する活動として、神奈川県内の女子高校生を弊社「先進研究所」に招待し、女性研究員より、企業における研究開発の醍醐味や面白さを伝える取組み「FUJIFILM Students' Lab 2019」を実施致しました。

令和元年11月7日
富士フイルムホールディングス(株)
代表取締役社長・COO 助野健児

1年間の取組み

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、様々なライフイベントを迎える女性社員を対象に、ワークライフバランス研修やキャリア面談を実施。研修では、参加者同士でのディスカッションやロールモデルの紹介を通じ、今後のキャリアについて考える機会を提供。キャリア面談においては、一人一人の考えが経営層にもリアルタイムに反映されるよう、人事管理システムを導入。その結果、女性社員（30歳まで）の定着率が15%上昇。
- (2) 社内の正社員の2割が夫婦で働いているという現状も踏まえ、女性従業員のみならず、誰もがより働きやすい環境づくりとして、半日単位で取得可能とする半日有給休暇制度を導入。その結果、有給休暇の取得率が2%上昇。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) ブライダル業界においては、「業界検定スタートアップ支援事業」として、ブライダルコーディネーター技能検定が国家検定化されました。さらなる技能や知識を身に付けるべく、資格取得の普及活動を推進、女性がさらに活躍できる場を提供。
- (2) 2017年8月より開園している「富士屋ホテル保育園」においては、入園率が30%上昇。一時預かり等の利用にも対応しており、継続して、観光業に従事する方・地域の働く女性の応援活動を実施。

令和元年11月7日
富士屋ホテル株式会社
代表取締役社長 勝俣 伸

action

activate

active

actual

actuate

1年間の取組み

1 自社内における取組み

(1) ファミリーマン☆プロジェクト：令和元年7月「プラチナくるみん」認定、令和元年10月企業内託児所「はまぎんキッズパーク」開園を受け、今後、より一層のダイバーシティ推進の取組みを深化させるため、「ファミリーマン（＝性別を問わず家族を大切にする人）」をキーワードとしたプロジェクトを始動しました。「男性の育休100%」「介護離職ゼロ」を目標に、「育児」や「介護」に関する啓蒙活動（セミナーやeラーニング等）を実施し、会社全体の風土改革を推し進めています。

(2) 働き方改革：令和元年5月より、本部の役職者を対象とした「テレワーク勤務制度」を導入しました。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

平成29年12月に神奈川県と「働き方改革等に係る包括連携協定」を締結し、この1年間においても、働き方改革に関するお客さま向けセミナーの開催や、厚生労働省の支援メニューの紹介など、県内企業の経営者の皆さまとの対話を通じた生産性向上の支援を継続しました。

令和元年5月には、神奈川県から「労働行政関係功労者感謝状」を受領しました。

令和元年11月7日
株式会社横浜銀行
代表取締役頭取 大矢 恭好

action

activate

active

actual

actuate

1年間の取組み

1 学内における取組み

- (1) 文部科学省の補助事業採択をうけて、神奈川、東京地域に事業所を置く産官の機関とともに「ダイバーシティ連携協議会KT」を設立しました。学内外に向けて、キックオフシンポジウムや共同研究のマッチングイベントを開催したほか、学内の教職員向けに「ダイバーシティセミナーシリーズ」、若手女性研究者や女子大学院生向けに「研究助成」を実施するなど、新たな取組みを進めています。
- (2) 育児・介護などにより研究時間を確保できない研究者に大学院生などを配置する「研究支援員制度」は、女性のみならず、育児に携わる男性の利用が増えており、研究者のワーク・ライフ・バランスを支援する制度として成果をあげています。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 「ダイバーシティ連携協議会KT」を通じて、女性の活躍につながる取組みを推進するとともに、かながわ女性の活躍応援団の紹介をしました。
- (2) 理工系に進む女性を増やすため、オープンキャンパスや公開講座などの催しで女子高校生向けイベントを実施しました。

action

activate

active

actual

actuate

令和元年11月7日
国立大学法人 横浜国立大学
学長 長谷部 勇一

1年間の取組み

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、次の取組みを行い、県の果たすべき役割や使命を実行しています。

1 自社内における取組み

- (1) 多様な県民のニーズに対応できるよう、女性職員の積極的な登用を進めています。
課長級以上に占める女性職員の割合(教員・警察官を除く)：2015年6月1日現在の13.0%→2019年6月1日現在15.9%。
- (2) 県の審議会において女性委員を積極的に登用するよう、主管課に対し働きかけを行いました。
県審議会での女性委員の割合：2015年3月31日現在33.8%→2019年3月31日現在34.4%。
- (3) 私のリーダーシップのもと、長時間労働の是正やテレワークの推進など、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き方改革に取り組んでいます。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- (1) 応援団員、応援サポーターの社会的影響力を活用し、応援団員企業等からの講師派遣による啓発講座(応援団員企業主催セミナーを含む)などを開催。(平成30年度実績：16件、2,075人参加)
- (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、次の事業に取り組みました。
 - 「女性の参画が少ない分野の女性活躍推進」として
 - ・女性トップマネジメント養成セミナー(横浜市と共催、9月から2月まで、全6回)
 - ・リケジョ・エンカレッジプログラム(平成30年度実績：中学校1校、高校5校、1,503人参加)
 - ・かながわなでしこfarmers研修(平成30年度実績：全7回、36人修了)
 - 「男性の意識改革の行動変革へのシフト」として
 - ・アンコンシャス・バイアスを払拭するためのセミナー「女性を部下に持つ男性管理職セミナー」を2回開催。(ともに定員オーバー)
 - ・男性の家事育児が十分なレベルで日常的に当たり前化する社会的環境を形成するため、男性家事育児をビジネス対象とする企業やNPO等による「男性×家事育児×オープンイノベーション・コンソーシアム」を3月に立ち上げ、定例会を5月と10月に開催。オープンイノベーションプロジェクト第1号が発足。

action

activate

active

actual

actuate

令和元年11月7日
神奈川県知事 黒岩 祐治