



KANAGAWA

神奈川県



woman act.2017

女性活躍推進から企業成長へ。



かながわ女性の活躍応援団



女性がいきいきと働き続けられる社会、 その裾野を拡げていくために。

女性の活躍推進に積極的で、神奈川県にゆかりのある企業等の男性トップの方々と

結成されている「かながわ女性の活躍応援団」。私は2つのことを期待しています。

一つは、応援団の団員やサポーターの男性トップの意識改革がそれぞれの企業の具体的取組みへと繋がること。

「女性が安心して働き続けられ、能力を存分に発揮してもらえる会社になること、

それは、女性自身はもとより、周りの同僚・上司、さらには企業経営戦略にとっても

極めて重要かつ不可欠である。早くそれが当たり前にならないと。」

「サポーター」としてこの応援団に加わっていただいたある中小企業男性トップの方のご発言です。

もう一つは、「応援団員」21名の大企業等のトップの方々に、自社取組みを超えて、

社会的ムーブメント拡大にその影響力を使っていただくこと。

2015年秋の発足以来、これまでも大いに貢献いただいておりますが、これからもさらに

そのお力添えを強めていただきたいと考えています。

経営者のみなさんが、女性の活躍推進を当然のこととして進めていただける、

そのような社会に進んでいく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
公益財団法人 21世紀職業財団会長

woman act. 女性の活躍推進への取り組み



応援サポーター
(自主的に参加)



「かながわ女性の活躍応援サポーター」

男性トップの皆さんに自主的にご参加いただける制度です。
「よし、やろう!」と具体的アクションを起こしてくださる
男性トップの輪が広がっています。
(応援サポーター企業の取り組みページへ)

応援団員
知事 + 20人

ムーブメントの拡大



応援サポーター
(自主的に参加)



応援サポーター
(自主的に参加)

女性活躍推進から企業成長へ。

Leaders



池田典義

(株)アイネット取締役会長



原田一之

京浜急行電鉄(株)取締役社長



魚谷雅彦

(株)資生堂代表取締役執行役員社長兼CEO



木本茂

(株)高島屋代表取締役社長



津久井 宏

(株)ツクイ代表取締役社長

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、社会全体での取り組みに対するムーブメントを創出します。



平野伸一

アサヒビール(株)代表取締役社長



工藤 洋志

アツギ(株)代表取締役社長 社長執行役員



柳 施 孝之

キリンビール(株)代表取締役社長



柿木厚司

JFEスチール(株)代表取締役社長



Seiji Inagaki

第一生命保険(株)代表取締役社長



佐藤 雅之

日揮(株)代表取締役会長 CEO



Handwritten signature of Kenji Kato

日産自動車(株)取締役会長



島田 和幸

(株)ファンケル代表取締役社長執行役員 CEO



田中 達也

富士通(株)代表取締役社長



川村 健一

(株)横浜銀行代表取締役頭取

私たち、
かながわ
女性の活躍応援団は、
この取組みを
実践することを
宣言します。

いまやこの国最大の潜在力と言われる「女性の力」。女性が生涯にわたって個性と能力を発揮し、社会との接点を持つ、それが多様性に富んだ豊かで活力ある社会へとつながっていきます。女性が活躍するために、一番大切なこと、それは、男性の意識改革、特にトップの意識改革と、その影響力による取組みの拡がりです。県内企業のトップの約9割が男性という現状から、「男性トップから男性トップへの働きかけ」が効果的と考え、「かながわ女性の活躍応援団」のメンバーはあえて男性のみとしています。皆様とともに、女性の活躍が当たり前となり、将来世代に引き継げる豊かな社会を作っていきましょう。



黒岩 祐治

神奈川県知事



伊藤 寛治

飛鳥建設(株)代表取締役会長



茅本 隆司

日本発条(株)代表取締役社長



助野 健児

富士フィルムホールディングス(株)代表取締役社長・COO



勝俣 伸

富士屋ホテル(株)代表取締役社長



長谷部 勇一

国立大学法人横浜国立大学学長



応援サポーター企業の取組み

有限会社
湘南車検
センター



業種：自動車整備業／従業員数：6名／所在地：秦野市菩提

応援サポーター第1号は、 男ばかりの自動車整備工場。

自動車メカニックといえば、ほぼ100%男性の職業。事務職に女性はいても、工場で働く例はまれです。過去に女性メカがいたことは一度だけありましたが、ほぼずっと男性ばかりでやってきました。情報収集のために毎日見る県のホームページで、偶然見かけた女性活躍応援サポーターの募集。それをきっかけに、今年、女性をメカニックとして採用しました。社員も、私も職場に女性がいるという新しい環境に、正直とまどっています。「男性ばかりの会社で、なぜ女性活躍を?」と、よく聞かれます

が、これは企業としての挑戦だと考えています。男性のものと思い込んでいた私たちの仕事に女性が加わることで、きっと何かが変わる。そこから新しいニーズやサービスが掘り起こせるかもしれない。変化は企業にとって大きなチャンスになる、そのキーワードが「女性」ではないかと感じたんです。

整備資格取得後、一人前のメカニックとして認められるには少なくとも7、8年の経験が必要です。



本城達也 取締役社長

力仕事や汚れ仕事は自動車整備につきものです。でも、一方でコンピュータでの点検や機械化によって、女性でも活躍できる範囲はどんどん大きくなっています。仕事で身につけたさまざまなスキルや資格は、出産や育児後の復職にも活かれます。好きな整備の仕事をずっと続ける女性が増えることは、私たちにとっても嬉しいことです。



男性ばかりの職場の多くは、女性に働きやすくてはできていない。その環境改善も、女性活躍推進の課題。



女性ドライバーの増大に対応して大手自動車ディーラーなどでは、女性のメカニックが増えています。



坂巻健一郎 代表取締役

保険の代理店という職業柄、たくさんのメーカーや建設業の経営者の方とお話します。どこも、人手不足で困っていると嘆かれます。ぜひ女性の採用に目を向けていただきたい。女性ならではの物事を効率的に進める能力や細やかな配慮は、生産性や売上げの向上にきっと貢献してくれるはずです。



会長は、現社長を含め三人の男の子を育てながら会社を発展させてきました。



仕事は一人で抱え込まないで、社内で共有できることがとても大切。顧客情報はデータベースで一括管理。



応援サポーター企業の取組み

株式会社
T&S



業種：保険業／従業員数：9名／所在地：横浜市港南区

三人のママからスタートした、まさに元祖女性活躍会社。

当社は、損保・生保のコンサルティング会社です。1995年、私の母親である会長が二人の女性とともに立ち上げました。三人とも働くママで、8人の子育てをしながら！会社を成長させてくれました。創業メンバーのお二人は定年まで勤められて引退。会長は、現在も元気に働いてくれています。

創業メンバー以外にも多くの女性の社員の方に支えられてきた当社の働き方のモットーは「仕事と家庭、どちらも犠牲にしない」こと。残業しないこと、休みをきちんと取ることはワークス

ルの一つと考えて、できるだけ自由度の高い働き方ができる体制づくりをめざしてやってきました。女性の地域採用にこだわるのも、保育園と自宅のそばに会社があるのが理想的と考えたからです。言わば、職-育-住近接。女性に限らず、これからの時代の働き方のヒントになるのではと思っています。

現在、専業代理店年間優績表彰制度
15年連続入賞中。女性連の力が大きく貢献してくれています。





応援サポーター企業の取組み

株式会社
和久環組

WAKUWAKU Inc.



業種：不動産業／従業員数：47名／所在地：横浜市神奈川区

固定概念を超えた女性活躍が、 サステイナブルな成長に。

ワクワクは、2013年に設立されたまだ歴史浅いベンチャー企業です。設立当初から積極的に女性を採用してきた当社では、フロントに立つ営業コーディネーターの60%が女性です。住宅に関するニーズは“女性目線”が大きく影響するにもかかわらず、女性の活躍の機会が足りていませんでした。これは住宅業界にとって大きな損失だったと考えています。私たちには「QOLを最大化させ、日本住を愉快にする」というミッションステートメントがあります。この実現には女性の活躍が必須であり、男女間わ

ず活躍できる環境を創ってゆく必要があると思います。この業界ではまだまだ遅れているIT化にも積極的に力を入れ、事業だけでなく、働くこと自体をサステイナブルにしてゆくことで企業競争力を高められると思います。女性ならではのアイデアは住宅業界にとり大きな価値であり財産です。

不動産とリノベーションをワンストップで提供する、ワクワク独自のビジネスモデル。



鎌田友和 代表取締役

重厚長大なハードの成長が、日本経済の繁栄を支えていたのは過去。いま求められているのはソフトの成長です。女性の能力は、創造的な仕事やコミュニケーションの場で大きな力を発揮します。やがて、女性が外に出て、男性が家庭に入る時代が来るかもしれません。効率的に働くことなら、女性は男性の何倍も得意な気がします。



39（サンキュー）制度／産休社員には、ありがたいの意味を含めて3万9千円分のオムツを贈る制度もあるんです。



異業種からの転職組も多く、それぞれの得意分野を仕事に活かしています。

その他の応援サポーター (2017.10.10 現在)



かながわ信用金庫
平松廣司 理事長

女性の活躍と双璧を成すのは、男性の意識改革。互いを尊重し、助け合い、支えあう姿勢は信金の相互扶助の理念とも一致します。



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。



株式会社日立ハイシステム 21
鳥居玄一 代表取締役 取締役社長

「明るく元気に前向きに」社員一人ひとりがやりがい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。



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
横田昭治 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。



湘南信用金庫
石渡卓 理事長

一人ひとりの個性や能力を発揮できる地域社会の実現に向け、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。



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 社長執行役員

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」と働ける環境づくりを目指していきます。



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。済生会では、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。



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て、一人ひとりが自分らしく輝ける「全員活躍」の組織変革への取組みを進めてまいります。



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行きます。

企業・団体等の
男性トップの皆さん
女性の活躍応援サポーターに
ご参加ください。

参加される方はこちらへ

かながわ woman act

検索

女性活躍推進のための好事例集

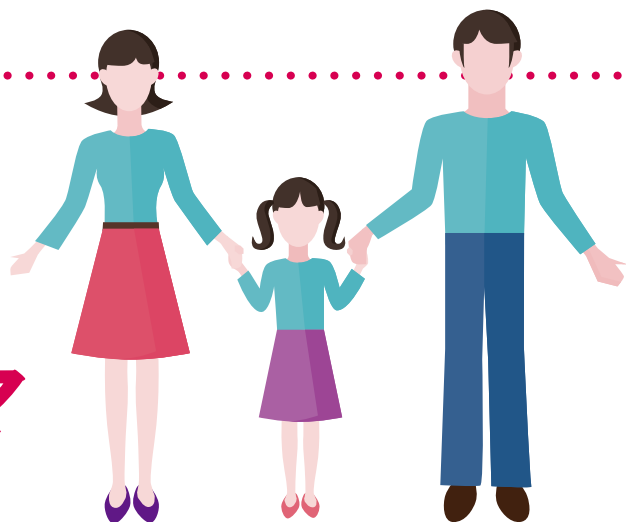
【あなたの会社も、これなら始められる。】

HINT!

HINT1!

働き方改革
あたり前化ツール

なりきり パパ・ママ 実験研修



育児をしながらの仕事がどれだけ大変かを、他の社員も実際に体験しつつ、労働生産性を向上させる研修。社内の何名かを「なりきりパパ・ママ」に指定。たとえば、1ヶ月間は定時出勤・定時退社を絶対を守る。また、子どもが急病の仮想連絡電話が保育園から掛かってくると、ただちに帰宅しなければならない。時間を効率的に使い、他の社員にどんな引継ぎを行えば仕事が円滑に進むかを体験してもらいます。

Point

この実験研修によって、普段から時間を効率的に使用するトレーニングが行え、残業の削減や時短勤務への対応が可能となるなどの経営上のメリットも生まれます。

会議は短く、早く切り上げるべし!

トップダウン 時短作戦

Point

トップ自らが時短のメッセージを発することで、全社員で効率化の大切さを共有できます。

長い会議が生産性を下げ、育児にとられる時間を圧迫。会議室に30分の砂時計を設置して、すべての会議が30分未満になることを奨励。会議室に経営者の写真付きポスターを貼って、そこに「長い会議・定時過ぎの会議禁止!」とメッセージ!



Speciality Voice



横浜国立大学大学院
国際社会科学研究院 教授
梶島洋美 氏

“

「女性が輝く社会に」というキーワードが流行り、女性の活躍が求められています、一方の男性は輝いているでしょうか。いまだに、多くの男性が、高度経済成長期から変わらず長時間労働に縛られ、元気がありません。家事や育児の負担が女性に偏っている中、男性と同じ働き方を女性に求めることができるでしょうか。女性が輝く社会になるためには、まず男性の働き方や生き方を変える必要があります。(「かなテラスカレッジ」から)

”

通勤時間の 繰り上げ／繰り下げ

妊娠中などの通勤の負担を小さくするために、出勤・退社時間をコントロールできる制度は妊婦の負担を軽くします。

Point

通勤ラッシュや交通渋滞の激しい勤務地では、とても大きな魅力を持つサポート制度になります。

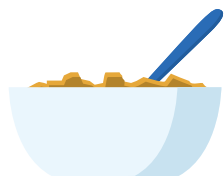
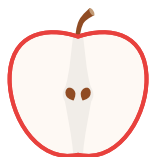


ママ・パパには うれしい 半日有給 休暇制度



モーニングサービス! 朝型勤務の推奨

朝早く出勤した人には朝食を提供するなどのインセンティブを与え、朝型勤務を推奨します。



Point

朝型勤務の推奨で、早く帰るのが当たり前という社内環境を作ることができ、残業時間の削減にもつながります。従業員も会社がここまでしてくれるなら、頑張ろうというモチベーションアップの効果も生まれます。

Point

有給を細かく取れるのは育児期にはありがたい制度。ちょっとした学校行事などで丸一日働けない日ができてしまうのを防げます。企業にとっても社員にとっても効率的。さらに進んで、1時間単位の有給休暇制度も。

女性活躍推進のための好事例集

【あなたの会社も、これなら始められる。】

HINT!

HINT2!

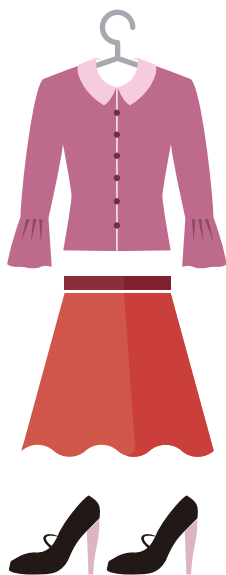
いごこち

女子更衣室 の設置

カーテンで区切って、鏡を一枚置くだけで構いません。身支度を整えることができるプライベートな環境があるだけで、女性の働きやすさは向上します。

Point

男性ばかりの職場では、つい見落とされがちなプライベートな環境。ちょっとした気くばりが、女性にとってはとてもありがたいものです。



女性用作業服 マタニティ作業服

Point

女性一人ひとりが大切な会社の戦力であることが、ちょっとした気づかいで伝えられます。

サイズの揃え方など、男性とは異なる気くばりが作業服にもあると女性は助かります。妊娠中のお腹を締め付けない、目立たせないなどマタニティ用の作業服を採用している企業も出て来ています。



旧姓使用

Point

新姓使用にももちろんメリットはありますが、働く女性で旧姓を使用し続ける人も増えてきています。

名刺やメールアドレスの変更などのさまざまな手続きの必要がありません。何よりも、「あれっ、この人誰だっけ？」が社内でも取引先でも発生し混乱を呼ぶこともありません。旧姓のままの方が、仕事で築き上げて来たキャリアを自然継続できます。



Speciality Voice



国際ジャーナリスト / エグゼクティブ
ドラ・トーザン 氏
Dora Tauzin

“

日本では女性の管理職やリーダーがまだまだ足りないと思います。フランスでは「週35時間労働」制度の効果もあり、ワークライフバランスが進んでいます。現在、女性の管理職比率が40%以上、出生率も2.01（日本は1.37）と高く、出産・子育てと仕事を両立するのが当たり前となっています。もっとフレキシブルに働ける環境を整えることが大切だと思います。（小田原市「男女共同参画講演会」から）

”

HINT3!

復職支援

育休後の復職時にも活用できる

時短勤務体制の導入



特に第1子の育児を行う復職者の場合、フルタイムの仕事との両立は心身への負担が大きい。いきなりのフルタイムでは、仕事のパフォーマンスにも影響が出やすいことを考慮して、いろいろな場合に対応できる時短勤務パターンを準備します。

Point

時短勤務者がいてもスムーズに仕事を進めて行くためには、仕事の効率化や他の社員との協力体制が大切です。一人ひとりのスキルアップや生産性の向上とセットで進めるのがカギです。

浦島太郎化防止 お手紙作戦



復職してみたら、人事異動や会社の体制変更でどこの部署に誰がいるかも分からない。これでは、仕事にすぐ復帰できません。そこで、育休社員に毎月、人事異動や制度変更に関する連絡を行うと、スムーズに仕事に戻れます。

Point

情報提供とともに、休職中でもその方が会社の大切な戦力であることをアピールできる効果があります。

育児休業者のための

パンフレットやサイトの活用

Point

先輩社員の経験＝ロールモデルがあることが、ママになっても働き続けられるという安心感をつくれます。多様なロールモデルを蓄積することは、企業の資産ともいえます。

出産する女性社員の意外な困りごと。それは、いつ、誰に、妊娠の報告をすればいいのか。先輩社員の経験を知ることができるサイトや冊子を作るのはとても効果的です。



女性活躍推進のための好事例集

【あなたの会社も、これなら始められる。】

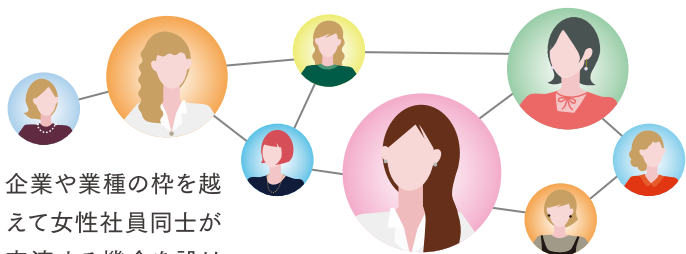
HINT!

HINT4!

モチベーション
キャリアアップ

同業他社、地域異業種間で

女性ネットワーク



企業や業種の枠を越えて女性社員同士が交流する機会を設けます。社外にも女性のネットワークが広がり、新しい視点やそれぞれの意見を持って女性の活躍等について自由に話し合います。

Point

自社では想像もつかない取組みなどを共有でき、各社に持ち帰ることができます。違う環境で働く女性からの意見で、参加した女性社員の仕事上の悩みの解決につながる効果も期待できます。

社内「女子会」発足

女性活躍 ワーキング グループ

違う部署との女性社員とも交流できる女子会や、横断的な女性活躍推進の施策を考える部会などを作ります。



Point

グループが出来ることによって、女性が意見を出しやすくなります。たくさんの意見が出ることで、女性が働きやすい職場に改善されていきます。

女性が真ん中プロジェクト



新たな商品開発チームを女性中心でスタートさせます。女性の意見や視点によって生まれたサービスや商品、販促企画などが、新たな可能性を拓いた例は、いまやたくさん出てきています。

Point

県では、女性が開発に貢献した商品（モノ・サービス）の中から優れたものを「神奈川なでしこブランド」として認定しています。

Speciality Voice



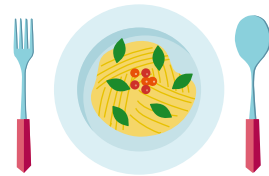
(株)リソラ キャリアコンサルタント
川楠裕子 氏



現在、6800万人いる労働力人口も、約10年後には、1000万人減るとの推計もあり、労働力としての女性の力は非常に大きいものとなっていきます。また、女性の参画は経済に良いインパクトを与えており、女性の発想が活かされたヒット商品なども数多くでております。消費の意思決定の7割が女性とも言われており、女性の声が企業、経済を良くするカギとなります。(かなテラス「女性管理職育成セミナー」から)



社長・役員と女性社員の ランチミーティング



Point

経営リーダーと直接話す機会は、女性のモチベーションのアップとリーダーの意識改革にもつながります。

経営陣と女性社員で昼食をとりながら、女性社員の要望を聞く会を設けます。新しいヒントがきっと見つかります。

上司&部下で参加する セット研修



Point

男性上司が持ちやすい「無意識の遠慮」「過度な配慮」は女性のキャリアアップの妨げの要因のひとつと言われます。セット研修は十分なコミュニケーションがとれる関係性の構築につながります。

同じセクションの上司と部下(女性)と一緒に参加する研修メニューは、双方にも会社にも大きな効果を発揮します。

パート→契約社員→正社員 キャリアアップの チャンスを設定



社員からの申し出や昇格試験をへて、パートタイマーからでも契約社員や正社員になれるチャンスを制度化しておきます。

Point

将来にわたって勤務したいという気持ちにも、きちんと応えられる企業環境はどのポジションで働く女性にも大きな安心感を醸成します。

ここにご紹介した事例は、「かながわ女性の活躍応援団」団員企業等やその取引先などで行われているものです。
あなたの会社でも導入できそうなアイデアがありますか。ぜひ、あなたの会社でも女性の活躍を進める一歩を踏み出してみましょう。

woman act. topics

女性の活躍応援団員企業等の
取組みと成果の一部を
ご紹介します。

株式会社アイネット



女性の採用比率拡大、
9年連続40%以上。
今年度、女性の管理職候補生
登用比率が27.6%に。

社内に女性の笑い声があふれる、いつも明るい会社です。皆イキイキと働いています！

人事部 キャリア支援課・採用担当 主任

浅野真帆 さん



京浜急行電鉄株式会社



女性社員が企画した
“葉山女子旅きっぷ”が
「神奈川観光大賞」受賞
「神奈川なでしこブランド」認定

多様な視点で
良質なサービスを創る
機運が高まっています。

人事部 人事課 課長補佐

木下さやか さん



日揮株式会社



海外建設現場への
女性社員の
積極的な駐在派遣
(2016年度21名)

プロジェクト現場で活躍
する女性社員が
増えて頼もしいです！

人財・組織開発部 人財開発チーム担当マネージャー

高野明日香 さん



日産自動車株式会社



女性管理職比率10%を達成。
約3割が部長級以上。
在宅勤務の浸透や
月末金曜日の早期退社を推進。

一人ひとりが最大限の力を発
揮できるよう、多様性を力に、
働き方改革を推進しています。

ダイバーシティディベロップメントオフィス 室長

白井恵里香 さん



株式会社ファンケル



育児短時間勤務者に
在宅勤務をテスト導入。
男性従業員の出産支援
休暇、取得率向上。

神奈川県的女性活躍リー
ディングカンパニーとして、
一歩先を行く取組みを。

人事部 人事企画グループ

矢沢絵里菜 さん



株式会社資生堂



生産性の向上とともに、 多様性を目指す 働き方の推進

女性も男性も、多様な働き方ができる風土醸成を目指しています。

資生堂ジャパン(株) 人事部
菅野聖子 さん



株式会社高島屋



女性管理職比率の向上 2016年27%⇒2017年29% 育児短時間勤務者も マネジャーに積極的に配置

時間的制約の有無に関わらず誰もが活躍できる会社を目指します。

総務本部人事部ダイバーシティ推進室 室長
飯島真理 さん



株式会社ツクイ



多様な環境で活躍できる 人材育成プログラム 『ツクイ検定』で、学びたい！ 成長したい！を応援。

働くママさんを応援する施策を生み出していきたいです！

人材育成部 部長
原優実 さん



富士通株式会社



2017年4月よりテレワーク 勤務制度を全社展開。 サテライトオフィス開設など、 多様で柔軟な働き方を実現。

多様な人材が活躍できる環境づくりを継続して図っていきます。

ダイバーシティ推進室 室長
塩野典子 さん



株式会社横浜銀行



託児費用の補助や男性の 育児参画など、仕事と家庭の 両立を様々な面から支援し、 女性の活躍の場を広げています。

多様な人材が、意欲的にキャリアアップできる職場づくりに取り組みます。

人財部 部長兼ダイバーシティ&インクルージョン推進室長
今井克水 さん



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」の宣言の元、 環境づくりに取り組んでいます。

フレキシブルに働ける環境で育休復職率ほぼ100%。女性社員の1/3はママ社員です。

人事部 担当課長
田口京子 さん



アツギ株式会社

ATSUGI

女性活躍検討会を立ち上げ、意見をまとめ報告しました。本年度からは**実行委員会**として**具現化**する**活動**にシフト。

“女性社員の本音”は意外と前向き！この活力を上手く使いたいです。

経営企画室 人事戦略グループ グループリーダー

本澤麻里 さん



キリンビール株式会社

KIRIN

「なりキリンママ」project
子育てママになりきった働き方の徹底で、**労働生産性**の大幅向上を実証。

女性の活躍する分野が広がり、価値創造力や働き方改革気運も向上しています。

キリン(株) 人事総務部 多様性推進室長

岩間勇氣 さん



JFE スチール株式会社

JFE

2017年はワークスタイル**変革元年**。**生産性向上**の施策を**全社**で**展開**しています。

全社員が活躍できる組織風土に向けて、取組みを加速させます！

組織人事部ダイバーシティ推進室 主任部員

平松沙希子 さん



日本発条株式会社

NHKニッパツ

女性**新卒採用**比率、向上。女性社員に**リーダー研修**を実施。**管理職登用**へ成果。女性トップ**アスリート**活躍支援。

新たな取り組みには、一歩踏み出す勇気が必要です。一つひとつチャレンジ！

企画管理本部 人事部 主査

橋和子 さん



富士フイルムホールディングス株式会社

FUJIFILM
Value from Innovation

WSI活動 (Work Style Innovation)
(1) 働き方の**変革**
(2) 多様な社員の**能力発揮**
(3) **支援の充実**

性別や年齢に関わらず、多様な人材が従来以上に活躍できる組織・風土を実現します！

富士フイルム(株) 人事部

福本航太 さん



富士屋ホテル株式会社

FUJIYA HOTEL CHAIN

2017年10月より『**富士屋ホテル保育園**』を開園。地域の同業他社で働く女性も**活用**していただける取組みです。

安心して働ける職場づくりを進め、地域の子育て支援の一助にもなるよう努めます。

管理本部総務部 総務・人事課 兼ダイバーシティ推進室 副主任

中野裕子 さん



83社で働く女性153名を集め「女性活躍推進セミナー」を主催。キャリアアップ等をテーマにした啓発活動を行いました。

応援団の活動等を通じて多くの事例を学び、全国へ広めていきたいと思えます。
 人事部ダイバーシティ&インクルージョン推進室 室長
富所幸子 さん



働き方改革として総労働時間の短縮、休日の取得率向上に取り組んでいます。

男女を問わず安心して働ける職場環境を目指しています！
 管理本部 人事部 部長
刀根誠治 さん



女性研究者採用促進のため、インセンティブなどを実施。YNU 改革 PJ として、ダイバーシティー WG が活動。

女性研究者が増えて新たな研究を創出。男女とも生き生きと学び、働くキャンパスに。
 男女共同参画推進センター 准教授
鈴木紀子 さん



「かながわりケジヨ・エンカレッジプログラム」学校に女性研究者・エンジニアを派遣する出前講座を展開中。

応援団員、サポーターの皆様と一緒に女性活躍の社会的ムーブメントを拡大していきます。
 かなテラス（かながわ女性の活躍応援事務局）
 左から
 元屋地恭子さん 奥由美子さん 高橋健太さん



woman act.

 **かながわ女性の活躍応援団**

woman act.は、女性がどんどん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 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。

■ 各社の取組みについて詳しくは
 下記 HP をご覧下さい。

<http://www.pref.kanagawa.jp/osirase/0050/womanact/index.html#report>





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

