



神奈川県

KANAGAWA

woman  
act.2019

かながわ女性の活躍応援団

数字で表す効果・成果

# 女性活躍が企業を伸ばす!

女性活躍推進  
から  
企業成長へ



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

## CONTENTS

かながわ女性の活躍応援団 団長(神奈川県知事)あいさつ	01
女性活躍推進がもたらす「3つのWin」	02
数字で表す女性活躍推進の効果・成果	
効果① ヒット商品	04
京浜急行電鉄株式会社 富士フイルムホールディングス株式会社 日産自動車株式会社 麒麟ビール株式会社 富士屋ホテル株式会社	
効果② 業界の新たな常識づくり	07
JFEスチール株式会社 日揮ホールディングス株式会社	
効果③ 売上げアップ	08
アサヒビール株式会社 アツギ株式会社 株式会社アイネット 株式会社資生堂 株式会社高島屋	
効果④ 人材獲得	10
株式会社ツクイ 飛鳥建設株式会社 株式会社横浜銀行 国立大学法人横浜国立大学	
効果⑤ ダイバーシティ	12
日本発条株式会社 株式会社ファンケル	
効果⑥ 受注拡大など	13
第一生命保険株式会社 富士通株式会社 神奈川県	
スペシャル座談会	
中小こそ「女性活躍」 実践企業が語る成果と秘訣	14
かながわ女性の活躍応援団 アドバイザー(岩田喜美枝)メッセージ	17
かながわ女性の活躍応援団 団員一覧	18
かながわ女性の活躍応援サポーター一覧	20

## 女性活躍は、 経営戦略そのものです



かながわ女性の活躍応援団団長

**黒岩 祐治**

神奈川県知事

なぜ企業が女性活躍に取り組む必要があるのか。その答えは、今あなたの手の中にあります。

この冊子は、「かながわ女性の活躍応援団(※)」団員企業等の女性活躍推進から生まれた、経営上の効果・成果を数字で「見える化」したものです。働き方改革、キャリアアップ支援、働き続けてもらうための工夫を凝らした取組みの先に、何が待っているかを示しています。

例えば、商品企画に女性などの多様な視点が入ることで生まれた商品・サービスが、売上げや利益に貢献した企業があります。またある企業は、男性中心の業界で女性が活躍している様子をPRしたところ、新卒採用において女性応募比率の大幅上昇につながりました。また、女性社員に合わせて現場環境を改善することで、誰もが働きやすい環境に生まれ変わった事例もあります。このように女性活躍推進が、経営戦略、ダイバーシティ経営に直結していることがわかります。

「かながわ女性の活躍応援団」は今年で5年目を迎えました。

男性トップによる女性活躍推進の「機運づくり」の段階は過ぎ、経営戦略に直結する「具体的取組みの社会的ムーブメント拡大」の段階に進んでいます。女性は「最大の潜在的労働力」、それだけではありません。それぞれの女性に生き生きと個性と能力を発揮し続けてもらうことが、経営上の効果・成果に直結します。それは、人生と会社、そして社会を豊かなものへと導いていきます。

トップの判断・行動力が一番スピード感を伴った効果に結び付きます。経営トップの皆様、期待しています。

※かながわ女性の活躍応援団とは

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等の男性トップ20人が参加。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。2016年12月から企業・団体トップが参加できる「かながわ女性の活躍応援サポーター」の募集を開始し、女性活躍の社会的ムーブメント拡大に向けてさらに取組みを強化しています。

人口減少期に入った日本で、女性の就業者が史上初めて3,000万人を超えました。「女性活躍推進法」の改正により、常時雇用する労働者が101人以上の事業主も女性活躍推進のための「行動計画」の届出が義務付けられるようになります。企業の経営トップの皆さんは、すでに女性活躍推進の必要性を肌でお感じかもしれません。積極的に女性活躍を推進したところ、「社内が活性化した」、「新製品開発・新サービスの開発が進んだ」、「優秀な人材の確保・定着につながった」など、様々な成果事例もでてきています。

### 女性が働き続けるのは当たり前 —もうそんな時代

共働き世帯数は2018年に1,219万世帯となり、専業主婦世帯の倍を超えました。特に近年の伸びが急激です(図1)。女性の就業継続について、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と思う人が過半数を超えています(内閣府「男女共

## 企業経営者にこそ知って欲しい

# 女性活躍推進がもたらす「3つのWin」

同参画社会に関する世論調査(2016年)。

こうした数値に見られる変化は、若年層が少ないという人口構造(つば型の人口ピラミッド)がもたらす構造的な人材不足を背景としながらも、多くの女性が家庭と職業を両立させる選択を自ら行っており、それを良しとする人もどんどん増えているということです。

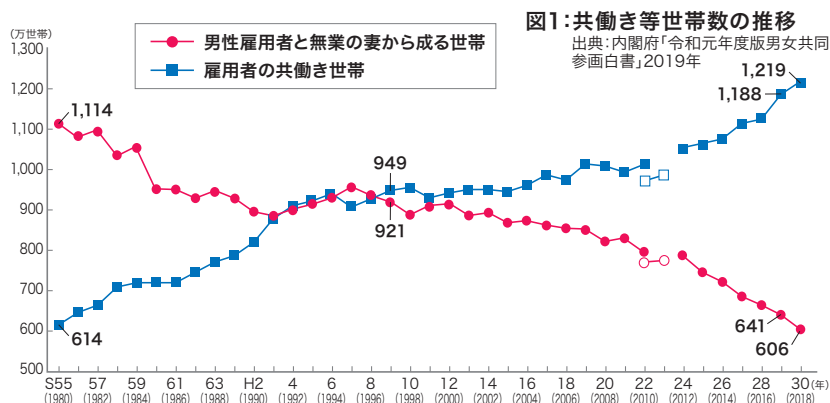
昨今の働き方改革も追い風になっていきます。女性が生涯にわたって働き続けることは、とてつもない効果(Win)を持っていると実感している企業も増えています。

### 女性活躍がもたらす「企業のWin」

かつては、女性活躍推進は義務的にやるもの、もしくは、そもそも女性活躍を進める意味がわからない、という認識の企業も少なからずあったといえます。しかし、女性が働き

やすい会社は、だれにとっても働きやすい会社になる、この点が重要です。分かりやすい例でいうと、重たい荷物を運ぶ現場において、女性のために軽量化すると男性の腰痛の緩和にもつながったという事例です。さらに、子育て中の女性は、保育園のお迎えがあるから、そこから逆算し

て、今日抱えている仕事を終わらせないといけない、これが毎日です。男性も同じような経験を積むと、妻のサポートに向かうだけでなく、時間のマネジメントや仕事とプライベートのオンオフの切り替え方などが格段に上達し、マルチタスクできちんとマネジメントすることができるという



(備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「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、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。平成30年は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)の世帯。  
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(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。

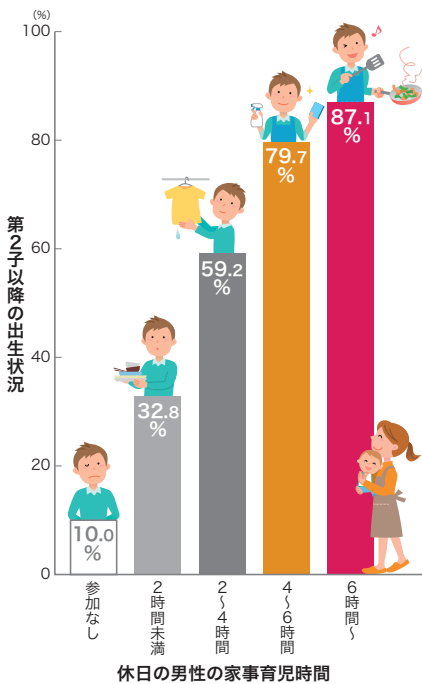


います。結果、仕事と家庭がバランスよく両立するようになって個人の満足度が上がる。同時に、企業の満足度も上がるというわけです。また、少子高齢化を「国難」として捉え、男性の育休取得の促進を、国を挙げて進めようという動きが現在起こっています。が、男性の該当社員全員に1か月の育休取得を義務付け、実施している企業では、女性活躍を支える男性の働き方を進化させることで、企業経営上も大きな効果もたらされているといえます。

今では女性活躍を「ダイバーシティ経営の一部」「ダイバーシティ経営の入り口」として捉え、組織や会社経営の進化の戦略としている経営トップも増えています。

企業がイノベーションを考

図2：子どもがいる夫婦における夫の休日の家事育児時間が第2子以降の出生率に与える影響  
 出典：内閣府「男性の暮らし方・意識が変われば日本が変わる」2018年



き、社員がお互いをリスペクトして、相互刺激しながら成長していきます。その結果、社員それぞれが自分でも気づいていない自身の100%の力を発揮できるようになるのと同時に、相乗効果で新たなイノベーションが起こってくるというわけです。

**女性活躍がもたらす「個人のWin」そして「社会のWin」**

女性活躍は、何よりも女性本人、及びその家庭に効果（Win）をもたらします。自らの意思でやりたい仕事や働き方を選択（自己実現）でき、生涯の生活設計にかかわる経済面でも大きなプラスとなります。

それに加えて、女性活躍は、次の世代につなげる社会づくりに効果（Win）をもたらします。たとえば、女性活躍は出生率の回復にもつながりがあることが分かっています。女性の社会進出が進むと生まれてくる子どもの数は減るのではないか、そう直感的に思われる方もいるかもしれませんが、女性の就業率のアップが出生率の回復につながることはフランスなどで証明済みです。日本でも大いに期待されているのですが、その際に効いてくるのが、実が男性が行う家事育児の程度で、**2**のように、家事育児時間の長さによって第2子以降の出生状況が大きく左右されるこ

とが分かっています。男性の進化も極めて重要です。

**女性活躍から3つのWinの実現へ経営トップのリーダーシップを**

女性活躍をめぐる社会の意識と実際の動向は、予想を超えるスピードで進化しています。

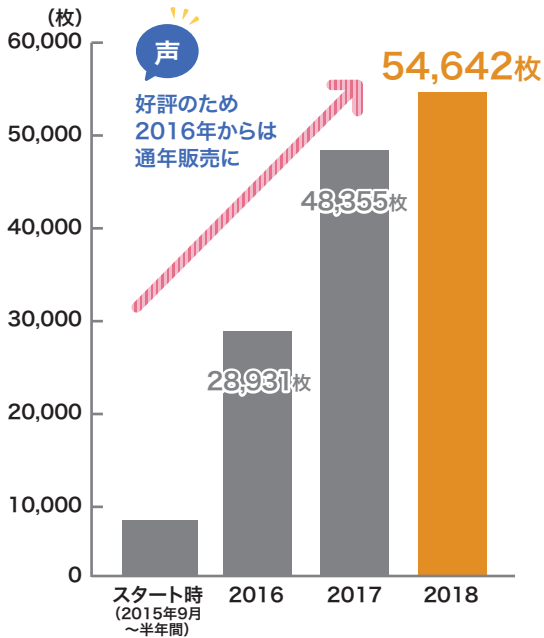
目の前にいる女性、これから採用する女性に思いきり幸せになつてもらふこと（個人のWin）、周りの男性にも進化してもらいながら、女性活躍を企業経営の進化につなげていくこと（企業のWin）、そして、次の世代につなげるよりよい社会、子どもが増え、多様な人々の満足度の高い社会を作っていくこと（社会のWin）、経営トップの皆さんのリーダーシップがこの「3つのWin」の実現に重要です。

会社は社会の公器といわれます。日本社会の特質でもあります。会社には社会的な役割や機能が期待されています。経営トップのみならず、リーダーシップが求められているのです。

## ✔効果① ヒット商品

**KEIKYU**  
京 急 電 鉄

「葉山女子旅きっぷ」の  
発売枚数 **54,642**枚  
(2018年度年間販売枚数)



こだわりのパンフレット  
実は男性リピーターも多い

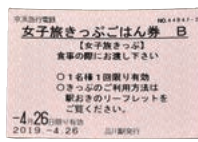


自分が良いと思うものに  
こだわりました!



企画に携った伊藤綾香さん

「食事券」ではなくひらがなで  
「ごはん券」とし、やわらかさを演出  
するなど細部にまでこだわった



COMPANY DATA 京浜急行電鉄株式会社 業種：陸運 URL: <https://www.keikyu.co.jp>

## 「働く女子」が「働く女子」の ために作った乗車券が大ヒット

年間発売枚数5万4642枚。企画乗車券としては異例のヒットを飛ばしている「葉山女子旅きっぷ」は、発売当時入社3年目の伊藤綾香さんから、京浜急行電鉄株の女性社員が中心となり企画されました。

企画乗車券の作成にあたり、伊藤さんが目を付けたのは、20代〜30代の働く女子層。「平日は忙しく働く女性に、ちよっぴり朝寝坊した休日でも気軽に足を運んでもらえる逗子・葉山エリアで、充実した一日を味わってもらいたい」と、企画しました。

### 「女子目線」が成功の鍵

電車＆バス乗車券、選べるごはん券、選べるおみやげ券がセットになった「葉山女子旅きっぷ」の企画にあたり、伊藤さんが最も大切にしていたのが「女子目線」。自分と同じ位の年代の働く女性たちが本

当に魅力的に感じられるものを厳選し、葉山の飲食店などにねばり強く足を運んで協力を仰いだといいます。関連会社ともタッグを組み、販促物などのデザインも女性スタッフが担当し、可愛らしく目を引くイラストなど「女子ウケ」するものにこだわりました。

半年間の期間限定で発売したところ、6千枚以上の発売があったことから通年販売となり、現在では年間5万枚を超える大ヒット商品となりました。SNSなどでも話題となり、三浦半島を訪れる新しい機会となっています。



第7回かながわ  
観光大賞受賞

効果① ヒット商品

**FUJIFILM**  
Value from Innovation



好評につき今秋には  
プレミアム版の商品化も  
決まっている



COMPANY DATA

富士フイルムホールディングス株式会社  
業種：化学 URL：<https://www.fujifilmholdings.com/>

# 女性ならではの悩みに着目 「ママ研究員」が生んだ「メタバリアEX」

糖質の多い食事に偏りがちな人、BMIが高めの人向けの機能性表示食品として開発された「メタバリアEX」の商品化には、女性研究員の視点が生かされています。

同社の研究員・小田由里子さんは糖質の腸内分解・吸収機能に関する「サラシノール」の研究を通じ、商品開発、機能性表示の科学的根拠となる臨床試験、機能性表示の届出に携わった一人。女性なら

ではの悩みである性周期による腸内環境の悪化等に

着目して研究を進め、「腸内環境を整える」などの機能性表示のための臨床試験の計画立案に力を注ぎました。幅広い層から支持を得た「メタバリアEX」

に加え、シリーズ化に向けた更なるエビデンス構築が進められています。



**NISSAN**  
MOTOR CORPORATION



2018年、ミニバン  
販売台数日本一<sup>(※2)</sup>に!

- 2016年：デュアルバックドアやハンズフリーオートスライドドアを採用
- 2017年：(上半期)ミニバンNO.1<sup>(※1)</sup>獲得
- 2018年：年間販売台数ミニバンNO.1<sup>(※1)</sup>獲得(2018年度：100,017台)



楽々開閉できる「デュアルバックドア」は男性からも好評  
※1)ミニバンとは定員6名以上の国産車を指します。ミニバン/順位は日産調べ、2017年1月～6月(自販連携へ)。  
※2)ミニバンとは定員6名以上の国産車を指します。ミニバン/順位は日産調べ、2018年4月～2019年3月(自販連携へ)。

COMPANY DATA

日産自動車株式会社  
業種：製造 URL：<https://www.nissan-global.com/JP/>

# ママ目線を取り入れ ミニバン販売台数日本一<sup>(※1・2)</sup>に

2018年、ミニバンの販売台数日本一<sup>(※2)</sup>に輝いた「日産セレナ」。ターゲットとなる子育て世代に支持されるミニバンを作りたいたと、開発に携わる女性社員を中心に、社内外から多くの「ママの声」を集めました。

「ミニバンのバックドアは重たい上、全開しないと荷物が出し入れできず、両手に荷物を持っている時などは開閉が大変」という声に応え、バック

ドアのガラス窓部分だけを開けられる「デュアルバックドア」を装備。

狭い駐車場での荷物の出し入れが手軽に行える上、バックドアを開けると荷崩れしそうな時にも便利と、女性のみならず男性ユーザーからも好評を得ています。





効果① ヒット商品



声

「多様な人たちが、それぞれ違う、自分のお気に入りのビールで共に乾杯できる未来」を目指す



COMPANY DATA

キリンビール株式会社  
業種：製造 URL: <https://www.kirin.co.jp/>

女性活躍に必要な制度整備や、社員の強みを活かす風土づくりなどの多様性推進施策が、商品や事業にも生かされているキリンビール(株)。1年半で累計5億本を超える大ヒットとなった本麒麟や、横浜にも醸造所併設店舗があるクラフトビール事業の「スプリングバレーワリー」は、

「スプリングバレーワリー」は、昨年来場者数が100万人を突破。ビールの奥深さと多様性を訴求することで、より多くの消費者が、自分のお気に入りのビールを選ぶ楽しさを実感しています。同社では「今後も、あらゆる社員の多様性を力に変え、お客様の期待に常に応えられるよう、新たな価値創造に挑戦していきます」と話しています。

## 女性社員が中心となり ビールの奥深さと多様性を訴求



声

優しい色合いのカレンダーは  
絵葉書としても利用できる点  
が好評



COMPANY DATA

富士屋ホテル株式会社  
業種：宿泊 URL: <https://www.fujiyahotel.co.jp>

富士屋ホテル(株)では、箱根の魅力幅広い世代に伝えたいと、富士屋ホテルチェーンで働く女性スタッフだけを集めたチームを編成。「FIRST YLE PROJECT (エフスタイルプロジェクト)」と名付け、女性の視点を生かした魅力発信に取り組んでいます。同プロジェクトでは女性に人気のアロマをベースにした「入浴パウダー」や、老舗茶舗とコラボした「オリジナル緑

茶」など主に観光客向けの商品を手掛けてきましたが、中でも人気を得ているのが「オリジナルカレンダー」。

富士屋ホテルの風景を四季折々の花木とともに優しいタッチで描いたカレンダーは、「ホテルで過ごした素敵な時間を思い出せる」と主に女性観光客のハートをつかみ、月間の販売目標を早々にクリアし、順調に売上げを伸ばしています。

## “働く女性チーム”が生み出した オリジナルカレンダーが人気商品に



## 女性のための作業負荷軽減で 男性社員の作業効率も向上

男の職場と言われたのは今や昔。近年、鉄鋼業で働く女性の数は増えていきます。しかし、工場の操業にあたる現業職は重労働もあるため、依然として女性は向かないと思われてきました。

JFEスチールでは働き手の希望の多様化や労働人口が減る将来を見据え、女性の現業職への配属を積極的に行ってきた。女性の工場配属にあたっては、トイレやシャ

ワー室等のインフラを整備したほか、女性が無理なく働けるよう力作業や高所作業を軽減するための設備、工具の改善を進めました。結果、ベテラン男性社員の作業効率向上、作業の安全性向上といった効果を生んだと言います。「**女性の働きやすい職場**」であることを示した好事例です。また、工場管理者である副工場長を務める女性社員もいます。



笑顔あふれる会議風景



「鉄鋼業で働く女性は増えています」

### COMPANY DATA

JFEスチール株式会社  
業種:鉄鋼 URL:<https://www.jfe-steel.co.jp/>

## 持ち前の特性を生かし 現場の最前線で指揮

日揮では、これまで男性以外が務めたことの無かった「**現場安全管理者**」に女性二人を配置しました。現場でルール通りに作業が進められているかを確認し、安全管理を行う重要なポジションです。現場の最前線で指揮を執るため、経験豊富な男性が適任と考えられてきました。二人は高いコミュニケーション能力や気配りといった、個々の特性を生かし、ベテラン職人らの信

頼を得て、円滑に業務を遂行。現場安全管理者をしっかり務められることを証明しました。同社では現在、男女の区別なく本人の希望に配慮したジョブローテーションを進めるほか、総合職若手社員全員を国内外の建設現場に駐在させ、現場を学ぶ研修制度を導入するなど、社員一人ひとりが顧客満足度の高い仕事を行うための体制づくりを進めています。



新入社員の海外現場訓練



現場で働く女性社員

### COMPANY DATA

日揮ホールディングス株式会社  
業種:建設 URL:<https://www.jgc.com/jp/>

効果③ 売上げアップ



贅沢搾りの売上げ(累計)は  
昨年比115%UP!



COMPANY DATA

アサヒビール株式会社  
業種:製造 URL:https://www.asahigroup-holdings.com

## 消費者の「生の声」丁寧に取り 売上げが115%アップ

「果実2分の1個分」というわかりやすい果実感と売場でも一際目を引くパッケージでファン層を広げるチューハイ「贅沢搾り」。昨年比で累計売上げ115%アップという売行きは、2年をかけたという緻密なコンセプト開発と、消費者の生の声をつぶさに商品開発に生かすマーケティングの地道な努力に支えられています。主担当として活躍する塚原さんらは、商品の購入者と同じ

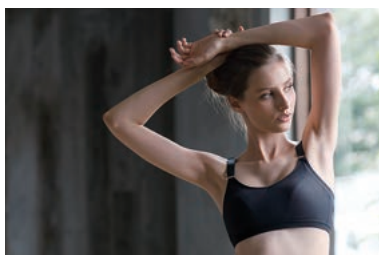
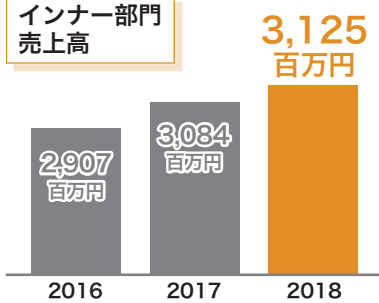
に1対1でのインタビューを行い、商品の感想を吸い上げてきました。丁寧なヒヤリングを重ね、「他にはない果実感」や「アルコール4%で気軽にのめる」など支持される理由を的確に捉えたことで確実に売上げアップに結びつきました。



主担当として活躍する塚原礼恵さん

## ATSUGI

インナー部門  
売上高



丸山さんからチームが企画した「ワーキングインナー」

COMPANY DATA

アツギ株式会社  
業種:繊維 URL:https://www.atsugi.co.jp

## 働く女性のためのインナーを企画し 部門売上げアップに貢献

働く女性のための「ワーキングインナー」などをはじめ、アツギ(株)ではインナー部門の売上高が順調な伸びを見せています。同商品を企画したチームのリーダー・丸山さんは、通気性がよく快適で、長時間働いても疲れにくい下着を目指し、チームの意思疎通と情報共有に努めました。皆が同じ目標に向かい力を合わせることで市場が求めるニーズを的確に

捉えることができたと言えます。女性の視点を生かした企画にやりがいを感じながらも、自分自身が女性であるからこそ、商品企画には主観を取り入れすぎないことを心掛けているという丸山さん。客観的な視点で、支持される商品を生み出しています。



インナー部グループリーダー  
丸山恭子さん

☑効果③ 売上げアップ

## 女性営業職登用などが功を奏し クラウド売上高30億円超に

今では当たり前となったクラウドプラットフォームサービスですが、(株)アイネットでは約10年前、「EASY CLOUD®」などを提供する新規事業部を立ち上げた際に、初めて営業職に女性を登用しました。

男女の区別なく活躍の場を与えることを目的に始めた女性営業職の登用が功を奏し、多くの営業職の女性が活躍した結果、**同事業の売上高は30億円を超えるまでに成長**しています。

立ち上げより10年を経過して、該部署の女性比率は約40%となっています。



COMPANY DATA

株式会社アイネット  
業種:IT URL:https://www.inet.co.jp

## 化粧品に新しい価値を生んだ 「表情プロジェクト」

(株)資生堂は、しわを改善できる画期的な技術を核に、女性マーケターを中心とした「**資生堂 表情プロジェクト**」を2017年に立ち上げました。多くの女性の肌悩みである「しわ」の領域にて、日本で初めて認可を受けた「有効成分純粋レチノールによる深いしわを改善する効能効果」と、なめらかで心地よい使用感の両立を実現した画期的な商品を核とし、「表情」の豊かさにこそ本来の美しさがあることを広く伝えるマーケティングを展開。関連商品である「**エリクシール**」の主要アイテムの売上は2018年に**前年比プラス約3割超**伸長しました。



COMPANY DATA

株式会社資生堂  
業種:化学 URL:https://www.shiseidogroup.jp/

## 女性ならではの視点を 商品開発に生かす

顧客の8割が女性の同社。女性社員の経験や感性を生かした売場づくりや商品開発を進めてきました。最近の成功事例としては、2017年に横浜と新宿の2店舗に設置したセレクトコーナー「**スーツローゼット**」が挙げられます。担当バイヤーの吉田有紀さんが、多機能ポケットを装備した自宅で洗えるスーツや、出張に便利な着回しができ、シワになりにくい素材のジャケットなど、自身の「**あったらいいな**」を商品化、多彩なスーツスタイルを提案しています。働く女性からの高い支持を得て、同コーナーは6店舗に拡大しています。



働く女性向けのブランドのスーツが1か所に並ぶ

COMPANY DATA

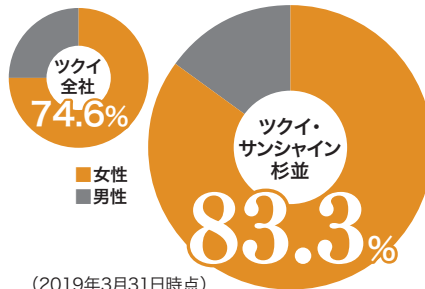
株式会社高島屋  
業種:小売 URL:https://www.takashimaya.co.jp/



効果④ 人材獲得



女性従業員比率



(2019年3月31日時点)

産休・育休・短時間勤務利用者(全社)

2018年度  
約 **700**人  
(2018年4月1日～2019年3月31日)



施設内に整備された保育所。2019年8月時点で5名が利用している

長女を預けている機能訓練指導員の松田さん。「子どもが身近にいますので仕事にも集中できます」



開設に携わった  
本部長の石野美代子さん

COMPANY DATA 株式会社ツクイ 業種:介護 URL:https://corp.tsukui.net

# 女性の目線を取り入れた 子育てママも働きやすい介護施設

2017年に(株)ツクイが開  
設した有料老人ホーム「ツク  
イ・サンシャイン杉並」は、  
施設内に企業主導型保育所を  
備え、育休からのスムーズな  
復職や子育てママの採用につ  
なげています。クリニックも  
併設し、入居者はもちろん、  
子どもの健康診断やスタッフ  
自身の受診も受け付けるなど、  
ママさん社員だけでなく多く  
の従業員から好評です。

合は83%と全社的な割合より  
約9ポイントも高い結果に。  
若いスタッフも多く、介護の担  
い手にも高齢化の波が押し寄  
せる中、活力ある介護サービ  
スの提供につながっています。  
さらに、業界内では採用が  
困難といわれる看護師などの  
専門職も安定的に雇用できる  
ようになったといい、介護サー  
ビスの質向上はもろもろ採用  
コストの低減といったメリッ  
トも生み出しています。

「ハード面の充実だけでな  
く、独身から結婚、出産、親  
の介護など、今の自分に合っ  
た働き方を用意することで、  
会社に対する信頼感や帰属意  
識も高まります」(石野さん)。  
男性の育休取得にも寛容で、  
管理職の男性が手本となるべ  
く育休を積極的に取得するな  
ど、女性男性の分け隔てなく  
全社をあげてワークライフバ  
ランスの向上に取り組みんでい  
ます。

## 看護師採用の恩恵も

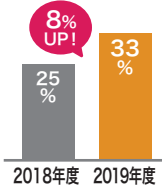
女性の働きやすさにこだ  
わった結果、同施設の女性割



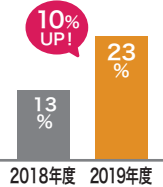
効果④ 人材獲得



新卒採用  
女性応募比率



新卒  
女性採用比率



COMPANY DATA

飛島建設株式会社  
業種:建設 URL:https://www.tobishima.co.jp/

業界イメージ払しょく戦略で  
新卒女性応募者が大幅増

「建設業は社会インフラを支えるやりがいのある仕事」であることが採用PRの全体コンセプト。その上で実際に働いている女性社員の活躍する姿などをHP等で発信しました。さらに、「男女を問わず『協力』・『感動』・『貢献』の3Kを実感できる職場」であることや、トイレ・休憩室といった女性社員が働きやすいハード面の環境整備、フレックス・在宅勤務制度導入など、ソフト面の取組みも紹介しました。結果、**新卒採用の女性応募比率が25%から33%に増加し**、女性採用比率も13%から23%に増加しました。



Bank of Yokohama



COMPANY DATA

株式会社横浜銀行  
業種:金融 URL:https://www.boy.co.jp/

働きやすいイメージが  
就活のエントリーのきっかけに

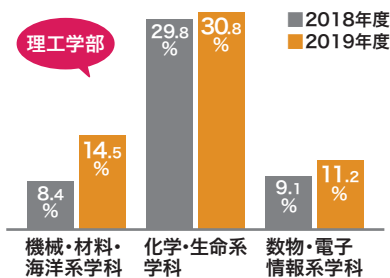
女性の「キャリア開発」と「就業継続支援」を目的とした「**女性行員バリエアッププログラム**」に取り組む(株)横浜銀行。時間制約のある行員の活躍機会の増大や、育休からの復職者数増加にも一定の効果を生んでいます。女性が働きやすいイメージの向上は、「長く働いて活躍したい」と考えるキャリア志向の女子学生が、就活のエントリーをする際の一つのきっかけとなるなど、「優秀な人材の確保に影響している」と言います。

女性活躍推進が、多様な人材が高いモチベーションを持って働くことができる生産性の高い組織づくりにつながっています。



横浜国立大学

学科別入学者に  
占める女子学生割合



COMPANY DATA

国立大学法人横浜国立大学  
業種:教育機関 URL:https://www.ynu.ac.jp

「リケジョ」の浸透追い風に  
理工学部の女性割合が増加

2019年度は5学部10学科のうち5学部7学科で女子入学者比率が上昇。特に理工学部機械・材料・海洋系学科では、**学科別入学者に占める女子学生の割合が8.4%から14.5%まで上昇しました**。

オープンキャンパスでは女子高生向けの催しとして、「先輩リケジョ」や女性教員が、自身の歩みや研究内容の紹介、学校選択の相談などを通して、理系への進学・就職に向けたアドバイスをを行っています。女子中高生対象の公開講座や研究室見学、女子高での出前講座なども、女子学生が安心して理系の道に進めるような環境整備につながっています。

効果⑤ ダイバーシティ

NHKニッパツ

「海外トレーニー制度」で  
グローバルな女性人材を育成

国内外で活躍する人材の育成のため、ニッパツは20代の若手従業員を自社の海外拠点に派遣する「海外トレーニー制度」を導入しています。女性従業員は今までに3名が派遣され、語学研修の傍ら、海外顧客に対し新製品の提案や納期管理、また、日本のものづくりを海外の技術者に指導する役割などを実践的に学んでいます。ある営業職は、帰国後も、競合を上回る顧客評

価の獲得に貢献するなど、派遣経験を生かしてグローバル最前線で活躍中。多様性の意味、意義、意図を直に学んだ若手従業員たちが、国内外の多様な働き方やダイバーシティ経営の屋台骨を支えています。同社は2020年までに総合職定期採用の女性比率を2割に引き上げる目標を掲げ、女性の積極採用と活躍支援で更なる企業成長を目指します。

「タッチマークシール」リニューアルに  
視覚障がいを持つ従業員が活躍

創業当初から女性活躍が「しくみ」でなく「風土」として定着している同社。女性はもちろん、多様な人材への対応が求められる中で、「みんな違って当たり前」のスローガンの下、現在はハンディのある従業員の積極的な採用と活躍を推進しています。その活躍事例の一つが、「タッチマークシール」のリニューアルに参加した例です。このシ

ルは同形状の化粧品を高齢者や視覚障がい者に分かりやすくしたものです。北構健寿さんは健康者が気づかない様々な点をアドバイスしました。結果、シールの利用が増加。現在、北構さんは特別支援学校で身だしなみを教えるファンケルの社会貢献に携わり、活躍の場を広げています。



リニューアルに携わった北構健寿さん

声  
グローバルな視点で活躍する女性の存在がダイバーシティ経営を後押ししている



海外トレーニー制度により派遣されたフィリピンで、顧客と打合せを行う女性社員

COMPANY DATA

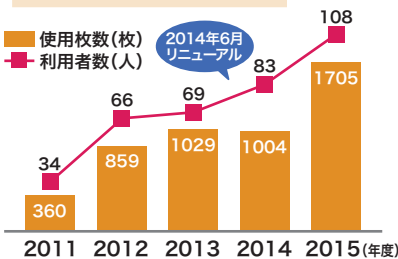
ニッパツ(日本発条株式会社)  
業種:製造 URL:https://www.nhkspg.co.jp/

FANCL



指で触れて商品を識別できる独自の凸凹シール

タッチマークシール  
利用者数・使用枚数推移



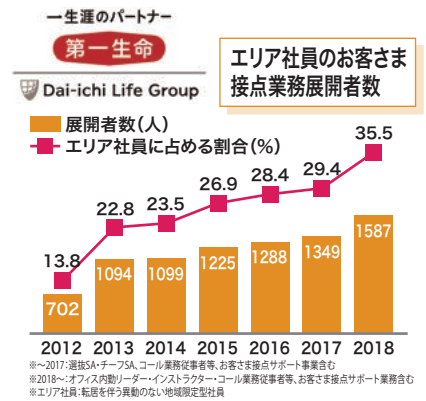
COMPANY DATA

株式会社ファンケル  
業種:化学 URL:https://www.fancl.jp/

効果⑥ 受注拡大など

## エリア社員の活躍の場を拡大し 営業展開が加速

第一生命保険(株)では、付加価値の高い業務や新たな業務への挑戦等の働き方改革に取り組み、主に内勤の女性社員(特に事務・サポート業務に従事していたエリア社員)の活躍の場を拡大。コンサルティングや営業支援を行うお客さま接点業務展開者数は**2012〜18年で約880名増加**しました。職務拡大で営業展開が加速し売上向上に貢献。多様なお客さまニーズに対応したグループ各社の最適な商品を提供し、国内3社(第一生命、第一フロンティア生命、ネオファースト生命)合計の2018年度新契約年換算保険料は**前年比31%増**となりました。



COMPANY DATA

第一生命保険株式会社  
業種:保険 URL:https://www.dai-ichi-life.co.jp

## FUJITSU



COMPANY DATA

富士通株式会社  
業種:IT URL:https://www.fujitsu.com/jp/

## 企業向けICTに女性視点 女性活躍支えるシステムに商機

多様な業種で活用が進むICT分野において、富士通(株)では女性視点を取り入れたシステム開発を加速させています。例えば、医療現場など女性ユーザーが多い業界では、使いやすいさに配慮したシステムが**ミスの低減や業務効率化に貢献**。時間制約が多い女性の働き方改革につながる商談も増加しています。「働く女性ももっと輝けるように」という目的を掲げ、より充実感をもって働ける組織風土醸成や意識変革を目指したコミュニケーションを立ち上げるなど、女性の力が同社の躍進を支えています。

## 神奈川県



情報発信に強い影響力を持つ「神奈川ME-BYOスタイルアンバサダー」が、定期的にミーティングを開催している  
※2018年6月5日～2019年3月31日累計  
ME-BYOスタイル  
URL:https://www.pref.kanagawa.jp/docs/mv4/me-byo\_style/

COMPANY DATA

神奈川県  
URL:https://www.pref.kanagawa.jp/

## 女性チームを編成し広報戦略を展開 「いいね!」83,652件獲得

神奈川県では、ME-BYO(未病)を広めようと、女性職員による戦略広報検討チームを結成。「神奈川ME-BYOスタイルアンバサダー」と協力し「未病の改善」の方法を取り入れたME-BYOスタイルの発信や、イベント出展、女子トイレ個室内のポスター掲示などこれまでにない活動に取り組みました。アンバサダーのSNSを活用した情報発信では、未病改善法やアンバサダーの生活習慣を紹介。こまめな投稿(609件)を積み重ね、「いいね!」を**83,652件獲得**(※)。フォロワー数は**6万人**を超え、多くの県民に未病を広めました。



女性の活躍を企業成長の柱に  
位置づけています。

スペシャル  
座談会

# 中小こそ「女性活躍」 実践企業が語る成果と秘訣

女性活躍のメリットを肌で  
感じている中小企業経営者  
が、苦労や成功体験を本音  
で語り合いました。

——はじめに、なぜ皆さんの  
会社では女性活躍に取り組も  
うと思われたのでしょうか。

**大川さん**…測量業界はこれまで  
で完全な男社会でしたが、昔  
と比べると女性でも活躍が期  
待できる業務が生まれてきて  
います。女性にもアピールで  
きるような会社にするので、  
これまで縁のなかつた女性

人材の採用や、働き方改革に  
もつなげるのではないかと考  
え、「かわさき☆えるぼし」の  
取得といった取組みから始め  
ました。

(注)女性の活躍やワークライフ balan  
スの推進に向け、働きやすい職場づ  
くり積極的に取り組んでいる中小  
企業を川崎市が認証する制度。

**坂巻さん**…保険業界は子育て  
を行っているお母さんなど、  
家庭での経験値が役に立ちま



大川勉代表取締役 (株式会社カワコン)

す。子育て中の女性に保険の  
説明をしてもらったほうが、  
新卒の社員が営業するより説  
得力がありますよね。それな  
ら、社会でのキャリアや子育  
ての経験を積んだお母さんた  
ちの力をお借りしようと思っ  
たのがきっかけです。

**大庭さん**…小中学校や幼稚園  
向けに教材を販売する仕事な  
ので、創業当時から近所のお  
母さんたちがパートで働いて

くれるなど女性に支えられて  
いる会社でした。しかしセー  
ルスの男性とサポートの女性  
がペアで仕事をするとというス  
タイルが出来上がっていて、  
お互いに休みが取りづらいと  
いう問題も抱えていました。  
そういう状況を変えるために  
チーム制を採用したいと考え、  
女性の採用強化に乗り出しま  
した。

——人手不足の解決に向けて  
女性採用に乗り出したのは目  
の付けどころが良いと思いま  
す。私が感じるのは、出産や育  
児経験のある人、再就職を目  
指す女性に注目することが重  
要ということ。今の主婦は結  
婚や出産年齢が上がっている  
こともあり、ある程度キャリア  
を積んだレベルの高い人たち、  
つまり人材の宝庫といえます。

○大川 勉さん  
株式会社カワコン  
測量業  
従業員数31名

●坂巻 健一郎さん  
株式会社T&S  
保険代理業  
従業員数9名

●大庭 公善さん  
グランコーヨー株式会社  
学校教材、保育用品販売  
従業員数23名





聞き手:岩田 喜美枝さん  
「かながわ女性の活躍応援団」アドバイザー

女性の活躍推進への取組みはもはや当たり前前の時代となりました。一方で「何から始めれば良いの?」という声もよく聞きます。既に始められている中小企業経営者の皆さんの事例をお聞きしながら一緒に考えてみましょう。

「あなたなりの働き方  
でいい」と伝える

——女性の活躍を推進する中で、ご苦労された点もあったのではないですか。

坂巻さん…女性はすごく真面目なので、なんでもきっちりやりたがる傾向が強いと感じ

じています。ですから、効率化に向けてやらないことを決めていくのが難しかったですね。私からするとやめても影響がないだろうと考えている仕事に対して、「せっかくこれまでやってきたのに、何でやめちゃうんですか」という声もありました。

——担当者からすると自分がやっている仕事は世界一大事なわけで、会社にとっても不可欠な仕事だと感じているはずですが。そこを社長自らが取捨選択なさるとするのは必要な判断だと思います。

大川さん…苦労というか意外だった出来事として、女性の係長を課長に昇進させようと



坂巻健一郎代表取締役 (株式会社T & S)

した際にものすごくしり込みされてしまったことがありました。

大庭さん…うちもパートから正社員にならないかと持ちかけても、思うように受け入れてくれる女性がいらないんです。短時間正社員など段階を踏んで登用を、という思いはあるんですが、なかなか手を挙げられる人がいなくて。

——男性は昇進となればお給料も上がるし喜ぶ方がほとんどだと思いますが、女性は自分に自信がなかったり、満点主義で絶対失敗しないという確信がなかったりすると、「やります」とは言えないところがあるのでしょうか。大切なのは、「あなたはあなたなりの働き方でいいんです」としっかり伝えてあげること。男性の働き方を前提にせず、時間の使い方や部下に対するマネジメントスタイルは自分流でいいと理解してもらおうことではないでしょうか。

坂巻さん…今の話とも少し関



大庭公善代表取締役 (グランコーヨー株式会社)

連しますが、ある女性に権限移譲を行った際、ポジションニング争いというか、他の女性社員から「なぜあの人に任せられるんですか」と言われたことがありました。もちろんそういうケースは男性にも存在しますが、女性同士のほうが調整は難しかったですね。

——周囲の女性がえこひいきのように感じてしまったのでしょうか。だとしたら、「こういう考えに基づいて、だからこの人に権限を移譲しました」ということを、もっと時間をかけて、しっかり説明してあげる必要があったのかもしれない。

坂巻さん…そうですね。指示の仕方が悪いと社内がギスギ

# 業務効率化、離職率低下—女性活躍の成果実感

スってしまうという反省が生まれました。

## お互い様の文化 相互理解広がる

—逆に、女性の活躍を推進することで生まれた成果についてはいかがでしょう。

**大川さん**…女性が入った班は分業化が進み、他の班と比べて明らかに残業時間が減るといふ結果が出ています。女性の働きぶりが社内を良い方向に導いてくれれば離職率も下がり、技術の流出も防げる。女性の採用は何重もの成果を生み出す可能性を秘めていると思います。

**坂巻さん**…うちは残業なしという条件で女性を採用しているので、「仕事を何時までに終わらせよう」ではなく、逆算、つまり8時間で仕事を終わらせるにはどうすればいいかと思ふことで業務効率も高まりました。お



岩田喜美枝アドバイザー

げで、夕方6時に終業して6時5分の電車に乗り、子どものお迎えに向かうお母さん社員もいるくらいです。もう一つは、圧倒的に社内の整理整頓が進みました。効率的なフィリングの仕方など、使い勝手の良いように女性自身が工夫して改善してくれて。ここにも、子育てをしている女性ならではの経験が生きているのかもしれない。

—時間の制約があるからこそ、所定内で全ての仕事を終わらせるように仕事の仕方や仕組みを改善し、時間当たりの生産性がぐんと上がったという事です。整理整頓も、見た目のきれいさだけでなくそれ自体が生産性の向上につ

ながっているのだと思います。

**大庭さん**…うちの場合は、働く人が精神的にも満足できる会社になってきているのかなと思います。せっかく仕事を覚えてくれた人が辞めてしまふのが一番非効率ですから、働きやすさを感じてもらうことで定着率が上がったことは大きな成果です。チームワークも良くなり、「〇〇さんは今日授業参観だね」といった会話が日常的に行われ、有給休暇が取りやすくなるようなお互い様の文化が生まれたことも、心の充実感につながっているのではないのでしょうか。

## 一人ひとりの状況に応じて対応できる 中小ならではの取組み推進を

—それでは最後に、一歩進んだ女性活躍に向けた目標や、中小企業経営者に向けたアドバイスなどがあればお願いします。

—坂巻さんと大庭さんの会社は営業の仕事が中心だと思いますが、営業職は女性にとっても向いていますよね。営業の実績は数字で分かるので、性別関係なく一目瞭然。女性だから不利益を被るといふことはなく、成果をあげれば評価してもらえる素晴らしい仕事です。相手との信頼関係を築いてニーズを引き出し、自社の商品を提案するわけですが、そこで必要となるコミュニケーション能力に長けている女性も非常に多いのではないのでしょうか。

**坂巻さん**…確かに、そういった部分は女性ならではの才能かもしれませんね。

**大川さん**…女性部長・課長などの管理職を誕生させたいですね。測量の仕事で求められるスケジュール管理などの計画性は、女性のほうが優れていることが多いんです。そう



他社の取組を知ることは、女性活躍の第一歩です!

という女性に役職を付けて、もっと実力を発揮していつてもらえたら。

**坂巻さん**…はじめから「うちは女性採用なんて無理だよ」と決めつけず、パートでもいいのでまずは採用してみることで大切なのではないかと思うんです。そして、その女性にどの仕事を切り分けられるのかを見極める。そのためには自社の仕事の棚卸しをしつ

かりと行い、効率的な人の再配置を考えることが重要です。そうすれば営業のスペシャリストは営業に集中でき、会社全体の生産性も数字も上がっていきますからね。

**大庭さん**…女性を雇う際に大切なのは、やはり経営者のメッセージだと思っています。私も子どもがいますので、採用にあたっては「家庭を一番大切にしてください」というメッセージを伝えるようにしています。

子育てを行う上で、やはりお母さんでなければできないことも沢山あるはずなので、とにかく家庭を最優先に考えてほしいですね。そして、女性活躍といっても大手に追随するのではなく、中小企業ならではのやり方を模索していけばいいのではないのでしょうか。

——お母さんだけでなく、お父さんも家庭を優先にしないといけませんね。

**坂巻さん**…大手は平等とか公平ということに重点を置くかもしれませんが、我々のような中小企業には従業員一人ひとりの状況や要望に応じた対応ができるしなやかさがありますからね。

——本日は各社のお話を伺う中で、中小企業が女性の活躍に取り組む意義を改めて実感することができました。皆さん、どうもありがとうございました。

## Message

本日の座談会は、「かながわ女性の活躍応援サポーター」として登録していただいている3社の経営者と話し合いました。3社とも中小企業で他の中小企業経営者の参考になることがたくさん出てきました。

私の考えを含めて整理してみますと、例えば、労働力人口の減少によって、特に中小企業は深刻な人手不足が進んでいます。人手不足対策としては女性の活用が有効です。特に、出産・育児のために退職し正社員で再就職をしたいと考えている主婦は、大手企業がまだ手をあまりつけていないため、有望です。今日の主婦は、出産・育児退職の前に結構長い年数の間、社員としてしっかり働いた経験がある人が多く、質が高い方が多いです。

女性の活躍推進というと、費用増になるから中小企業には無理だという思い込みはありませんか。仕事と子育ての両立支援については、例えば育児休業中や短時間勤務の時間短縮分は無給ですから、代替要員を雇ったとしてもトータルで人件費が増えることはありません。休んでいる当人の給与は雇用保険等でカバーされ、休む人にも制度的手当があり安心です。また、女性の育成は、仕事の割り振りや異動によって育成するのが基本ですから追加コストにはなりません。

女性活躍推進にはトップのコミットメントにより社内の風土や意識を改革することが必要ですが、トップの意思を社内に浸透させることは大企業よりも中小企業のほうがやりやすいと思います。

女性活躍推進法が改正され、女性活躍推進のための行動計画の策定・届出等は300人以下の企業はこれまでは「努力義務」でしたが、今後は（改正法の施行後3年以内とされていますが、具体的な時期は未定です※）101人～300人の企業も法定の「義務」となります。女性活躍推進は企業の成長戦略としての取組みであることを理解するならば、義務化を待たずなるべく早く取り組むことが企業にとってメリットであると思います。

※2019年10月1日時点

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 団員一覧

## 株式会社アイネット

代表取締役兼社長執行役員

坂井 満



## キリンビール株式会社

代表取締役社長

布施 孝之



## 株式会社資生堂

代表取締役社長兼CEO

魚谷 雅彦



## アサヒビール株式会社

代表取締役社長

塩澤 賢一



## 京浜急行電鉄株式会社

取締役社長

原田 一之



## 第一生命保険株式会社

代表取締役社長

稲垣 精二



## アツギ株式会社

代表取締役社長 社長執行役員

工藤 洋志



## JFEスチール株式会社

代表取締役社長

北野 嘉久



## 株式会社高島屋

代表取締役社長

村田 善郎





株式会社ツクイ

代表取締役社長

高橋 靖宏



日本発条株式会社

代表取締役社長

茅本 隆司



富士フィ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



国立大学法人横浜国立大学

学長

長谷部 勇一



飛島建設株式会社

代表取締役社長

乗京 正弘



株式会社ファンケル

代表取締役社長兼執行役員CEO

島田 和幸



富士屋ホテル株式会社

代表取締役社長

勝俣 伸



神奈川県

知事

黒岩 祐治



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



富士通株式会社

代表取締役社長

時田 隆仁



株式会社横浜銀行

代表取締役頭取

大矢 恭好



かながわ女性の活躍応援団は、知事と、女性活躍推進に積極的で、神奈川県にゆかりの深い企業等の男性トップ20人で結成されました。団員は行動宣言を発表し、自社での取組みはもちろん、関連会社や社会全体に向けた啓発講座に講師を派遣するなど、社会的ムーブメント拡大に取り組んでいます。

# かながわ女性の活躍 応援サポーター一覧

2019.10.1 現在



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  
**竹本 浩志** 代表取締役

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

「日本住を、愉快に」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っております。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。



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。



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。



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

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。



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  
**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。



**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

私たちは、保育園を14園、学童保育を10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。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が自分らしく輝くことができるような環境をさらに整えています。



**株式会社カワコン**  
**大川 勉** 代表取締役

測量という職業が、いかに女性が活躍できる職業かを、応援サポーターとして広げていきたいと思っています。



**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。



**株式会社栄港建設**  
**岡田 雅人** 代表取締役

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会社を目指します。現場女子を応援します！



**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。



**横浜高速鉄道株式会社**  
**鈴木 伸哉** 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。



**株式会社安藤建設**  
**安藤 竜一** 代表取締役

男性女性関係なく、ひとりひとりが「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。



**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。



**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。



**土志田建設株式会社**  
**土志田 領司** 代表取締役

女性一人ひとりの活躍を応援し男女の垣根なく、頑張る人のために環境を整え、成果を評価する企業です。



**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。



**富士フィルムビジネスエキスパート株式会社**  
**山田 透** 代表取締役社長

会社の成長には多様な人材が必須で、中でも女性の活躍は、当社の女性比率も4割と高いことから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を全社で取り組んでいきます。



**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！



**奈良造園土木株式会社**  
**青木 洋一** 代表取締役

女性・高齢者が安心して働ける職場環境を整えています。



**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。



**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。



**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。





女性の視点を  
生かした商品が  
**続々**  
シリーズ化

女性目線の  
施設づくりで  
**好人財**  
獲得



女性チームが  
考えた商品  
**売上好調**



取り組めば、  
効果が**続々**見えてくる。



累計売上げ  
**115%UP!**



女子目線で  
**大ヒット**  
商品を開発!



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  
2019年11月発行

