



神奈川県

KANAGAWA

Withコロナにおける 働き方の変化と 女性活躍推進

働き方の変化を力に変える。

今こそ女性活躍、
そして企業成長へ

いま、あなたの会社でできることは？
—取組事例から考えよう—



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.2021

かながわ女性の活躍応援団

woman act.

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 …… 1

かながわ女性の活躍応援団アドバイザー特別寄稿 withコロナの新しい働き方と 女性の活躍推進 …… 2

withコロナ時代における 女性活躍推進の取組み ～応援団員企業等の取組事例から～ 多様で柔軟な働き方の推進など 働き方の見直し …… 4

- 最大3割出社でも業務が回る環境整備(株式会社ファンケル)
- リモートワークの環境整備(株式会社高島屋/JFEスチール株式会社/アツギ株式会社/株式会社ツクイホールディングス)
- 「はまぎんスタイル～Be a SMART banker～」の策定(株式会社横浜銀行)
- 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(国立大学法人横浜国立大学)
- Tipsでのコツの共有などによるリモートワークの効果向上(株式会社資生堂/日産自動車株式会社)
- ICT環境の整備や中小企業のテレワーク導入支援(神奈川県)
- 勤務時間の柔軟化や休暇の充実など(京浜急行電鉄株式会社/株式会社高島屋/株式会社ツクイホールディングス)
- デジタル活用でお客様満足度を向上(第一生命保険株式会社)
- 「なりキリンママ・パパ研修」で助け合えるチームづくり(キリンビール株式会社)
- 多様なメンバーのチーム力でダイバーシティ推進を目指す(日本発条株式会社)
- CO₂データ分析サービスで、安心して働ける環境づくり(株式会社アイネット)

仕事と育児の両立に向けて …… 10

- 「小1の壁」への理解促進とパパ/ママミーティング(富士フィルムホールディングス株式会社)
- eラーニング・システムによる意識改革(アサヒビール株式会社)
- 学校保護者間あんしん連絡サービス(株式会社アイネット)

人材育成・人材確保 …… 11

- 1on1ミーティングによる人材育成(株式会社横浜銀行)
- 女性社員の人材育成(キリンビール株式会社/富士通株式会社)
- 研修、セミナーなどのオンライン化(富士屋ホテル株式会社/日揮ホールディングス株式会社)
- 新たな手法で人材確保(飛鳥建設株式会社)

応援サポーター企業等の取組み

応援サポーターもwithコロナ時代における女性活躍の取組み展開中! …… 13

(土志田建設株式会社/株式会社カラー/横浜YMCA/医療法人社団ゆうあい会)

事例から答える

withコロナでの取組み～Q&A～ …… 14

かながわ女性の活躍応援団 団員一覧 …… 16

かながわ女性の活躍 応援サポーター一覧 …… 18

woman act.とは

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=元気に actual=現実 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。

withコロナ時代の女性活躍

全世界に大きな影響を与えた新型コロナウイルス感染症は、いまだ収束する気配が見られず、現在に至っています。これまで、県民、事業者の皆様には、長期間にわたり自粛をお願いするなど、大変なご苦労をおかけしてきましたが、今やコロナとの向き合い方は、感染防止対策を講じつつ、経済活動を活性化させ、「新たな日常」による生活の充実を図っていく、「共存」へと変わりつつあります。まさに「withコロナ」というべき時代になったとも言えるのではないのでしょうか。

withコロナの状況下では、テレワークやオンラインでのコミュニケーションが一気に進むなど、私たちの働き方やビジネススタイルは大きく変化してきました。このような変化を好機として捉え、多様な人材が最大限に能力を発揮することでイノベーションを生み出していく「ダイバーシティ経営」を進めることが、企業成長へとつながっていくと考えています。

多様な人材によるダイバーシティ経営にとって、不可欠なのが、女性活躍です。

県では、私と神奈川県にゆかりの深い企業等のトップとで「かながわ女性の活躍応援団」を結成し、女性活躍推進のムーブメント拡大に取り組んでいます。応援団では、毎年、団員企業などの取組みを紹介する冊子を作成してきましたが、今回は、「withコロナ時代の女性活躍推進の取組み」をテーマとしてとりあげました。

この冊子では、応援団の企業などが、withコロナ時代において、女性活躍、ひいては一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる環境づくりのため、テレワークの推進や業務改善をはじめとする働き方の見直しや、人材育成などについて、様々な工夫を行っている事例を紹介しています。テレワークやオンライン研修などで、ともすれば不足しがちなコミュニケーションを活性化するための工夫などは、その一例です。

皆様を取り巻く状況は様々だと思いますが、この冊子に、役に立つこと、取り組むべきことのヒントがあるのではないのでしょうか。この冊子を参考に、withコロナの今だからこそ、afterコロナも見据え、女性活躍を推進し、多様な人材の力を結集して、持続的な成長へとつなげていきましょう。

※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、神奈川県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・団体等の男性トップが自主的に参加できる「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。

かながわ女性の活躍応援団団長

馬場祐治

神奈川県知事



withコロナの新しい働き方と女性の活躍推進



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

の生活困窮の問題は深刻です。

このような問題は、コロナの影響によって初めて生じたわけではありません。従来から日本社会が構造的に抱えてきた問題がコロナの影響で拡大し、従来は見えにくかった課題が顕在化したものです。

一方で、コロナ感染の第1波の時から、政府や自治体からの要請もあり、非接触型・非移動型の働き方への転換が進んでいます。その代表的な例が在宅勤務などのオンラインワークの普及です。このニューノーマルはワーク・ライフ・バランスの実現にとっては大きなプラスになっています。

はじめに

既に2年以上続いている新型コロナウイルス感染との闘いは、終息が見通せず、過去のパンデミックの経験から、発生から終息まで3年～5年にかかるだろうと言う専門家もいます。このような状況下で、企業などにおける女性の活躍推進の取組みはどうすればよいのかを考えてみたいと思います。

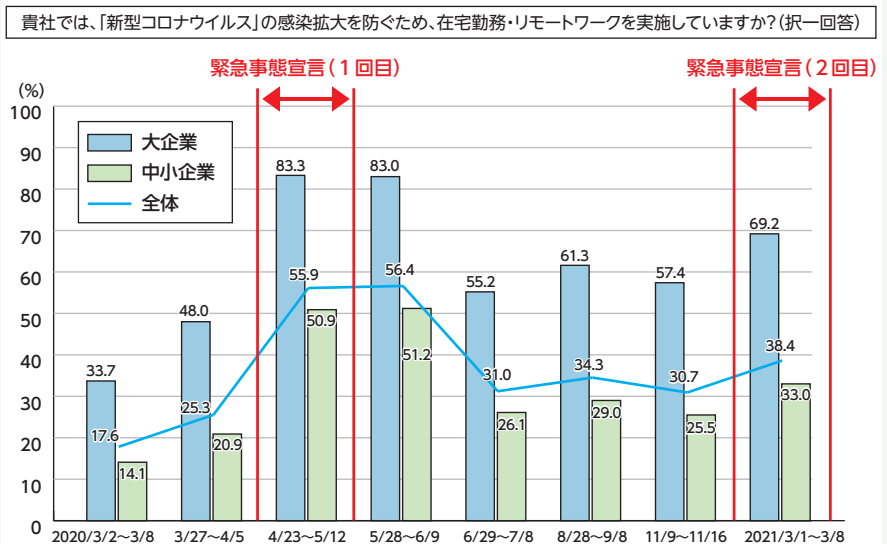
コロナ感染が女性の職業生活に及ぼしている影響

コロナ感染は人々の職業生活・社会活動・家庭生活に大きな影響を与えていますが、影響は男女によって違いがあります。

職業生活への影響は、業種別には飲食、宿泊、旅行など、また、雇用形態別では非正規雇用

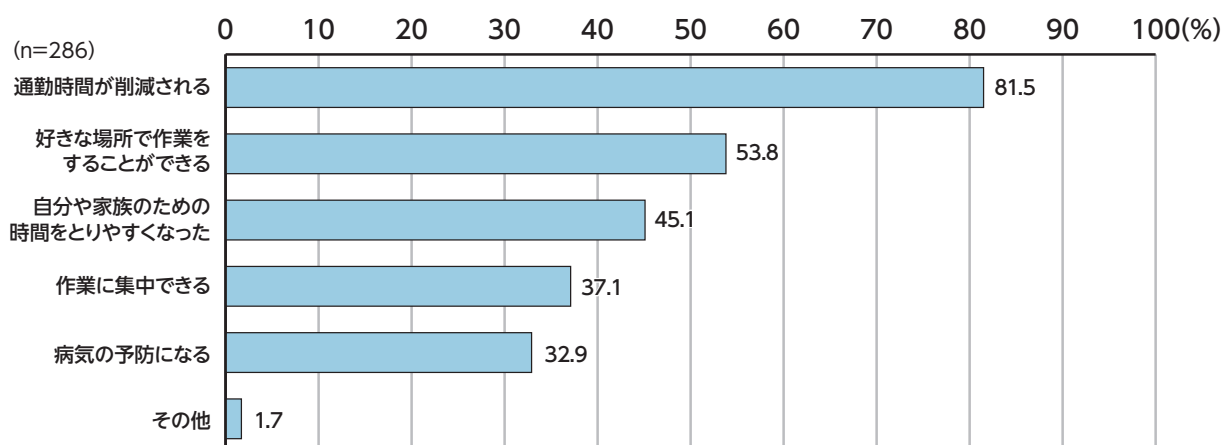
への影響が大きいのですが、これらは女性比率が高くなっています。その結果、男性よりも女性の方がコロナ禍による収入の減少や失業の影響を大きく受けています。特に、子どもを抱えて非正規で働くシングルマザー

図1 企業のテレワーク実施率



(出典)総務省「令和3年度版 情報通信白書」を基にかなテラスが作成

図2 テレワークの利点



(出典) 総務省「令和3年度版 情報通信白書」

コロナ禍の中での働き方の変化を歓迎する女性たち

数年前から始まっていたオンライン勤務が一般化したのは、デジタル化という社会の変化がコロナ感染により加速化された結果です。

職種によってはオンライン化が難しい場合があり、また、対面での仕事と違って上司・部下・同僚や取引先とのコミュニケーションの取り方には工夫があるという問題はあるものの、通勤時間・移動時間がいらぬことのメリットはその弊害を補って余りあるものです。私自身も仕事はほとんど在宅勤務になりましたが、仕事の質を落とさず、むしろ効率的に働いています。

また、営業上の付き合いや職場の同僚との飲食の機会が少なくなり、時間的に助かっていると感じている子育て中の女性は多いです。

さらに、出張や研修もオンラインである程度の目的は達成で

きることで、転勤先に赴任しなくてもオンラインで勤務できること、など新しい経験も生まれています。

コロナ感染が続く間はもとより、afterコロナになっても、個人の選択によってオンラインで仕事ができる状況を継続するなど、コロナ感染の中で変化したワークスタイルやライフスタイルを元に戻すのではなく、継続した方がよいものはそうしていただきたいと考えています。

afterコロナを見据えて、経営者に取り組みでいただきたいこと

コロナ危機で女性の活躍推進どころではない、と思っている経営者はいらっしゃらないでしょうか。危機対応の時こそ、女性の登用などダイバーシティの推進が必要です。なぜならば、危機対応は非日常業務であるため、ノウハウの蓄積がなく、多様な人材の知恵や経験を持ち寄って新しいやり方を生み出すことが必要だからです。

オンライン勤務を実現するた

めにはデジタル投資が必要であり、中小企業には無理だと考えている経営者はいらっしゃらないでしょうか。しかし、できないことではありません。私はかつて従業員30人規模の団体を経営したことがあります。デジタル化は避けて通れず、それが競争力の決め手になると考え、余剰金が出れば毎年少しずつIT投資（維持コストを含む）の資金を積み立てた結果、何とかコロナ感染が始まる前に在宅勤務ができる体制を構築できました。政府や自治体の在宅勤務促進のための補助金等の支援策もあるので、その活用も考えるとよいでしょう。

女性活躍推進は、女性人材の育成にはある程度の時間をかける必要があるため、結果が出るまでに時間がかかります。コロナ禍を言い訳にして、取組みを中断すれば、その取返しには中断した年月以上の時間がかかるでしょう。afterコロナでは人手不足が必ず起きることを考えれば、女性活躍推進の手は緩められません。

withコロナ
時代における

女性活躍推進の取組み

～応援団員企業等の取組事例から～

多様で柔軟な働き方の推進など働き方の見直し

Review of working style

withコロナで従来の取組みを一気に推進 最大3割出社でも業務が回るよう在宅勤務の環境を整備

withコロナで一気に
推進した取組みの一例

- Webコミュニケーションツール「Teams」の活用
- 社内イントラの強化
- 光熱費・通信費などの補助
- 各書類の電子化や電子捺印の利用を促進



コロナ禍でのオフィスの様子

ファンケルでは、withコロナに対応するために、最大で全社員の3割の出社でも業務が回るよう在宅勤務の環境を整備しました。整備にあたり、郵便物の受発送、捺印、コミュニケーションの方法など、出社前提で組まれていた社内のさまざまなシステムや制度の見直しが必要になりました。そこで、以前より実施していた複数の取組みを、withコロナで一気に推進。ほぼ全社的な在宅勤務を実現させ、出社制限下でも問題なく業務を遂行することができるようになり、作業効率も改善しました。また「Teams」を活用することにより、在宅でのミーティングのほか、チャットでチームやテーマごとのタイムリーなコミュニケーションを行うことが可能となり、以前よ

りもスピーディーに仕事を進められるようになりました。その結果、出社・在宅にとらわれないフレキシブルなコミュニケーションが定着し、以前より社内全体のコミュニケーションも活発になりました。

在宅勤務に関するアンケートでは、93%の従業員が通勤時間の削減につながったと回答し、88%の従業員が新型コロナウイルス感染防止に有効であると回答したほか、「家族と過ごす時間が増えた」「子育てなどと両立できる」との声が多数ありました。今後も在宅勤務制度は維持する予定

で、今まで在宅勤務を実施していなかったコンタクトセンターの部署においても拡大しています。

また2019年には、業務負担を減らすことを目的としてRPA(※)を導入し、報告資料や配信メールの作成など、人の判断が不要なルーティンワークの自動化を推進しています。これにより業務が大幅に削減でき、業務効率や生産性の向上に加えて、人的ミスの削減、事務作業から解放された社員のモチベーション向上、より付加価値の高い仕事に集中できる環境づくりを実現しています。

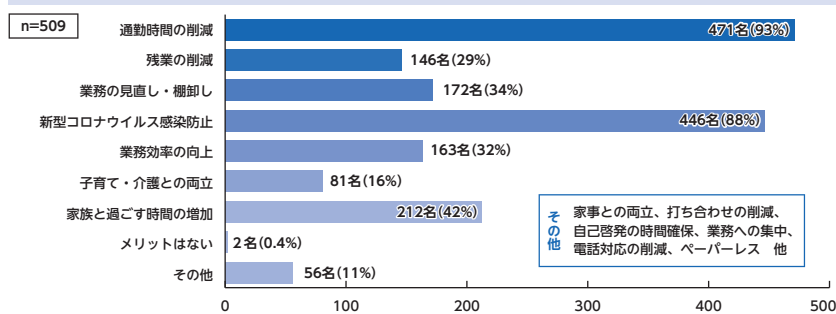
※RPA (Robotic Process Automation)
…人間がコンピューター上で行っている作業をロボットで自動化すること。

name

株式会社ファンケル

ご自身が感じた在宅勤務のメリットをお答えください。(形式：複数回答)

メリットとして、通勤時間の削減(93%)、新型コロナウイルス感染防止(88%)が多い
→社員の立場からも、在宅勤務の推奨は新型コロナウイルス感染防止に有効となっている



在宅勤務に関するアンケート

Review of working style

リモートワークの環境整備

さまざまな工夫をしながら、各企業等がテレワークなどのリモートワークを進めています。

各企業等の工夫の例

- Web会議用のITツール（Zoom、Teamsなど）を活用
 - 決裁用のシステムなどを導入し、脱ハンコ・ペーパーレス化を促進
 - 手当を支給し、リモートワークの環境整備を支援
 - PCの軽量化
- ……など

高島屋では、2018年より本社や後方部署の職員などを対象に月8日を上限としたテレワーク制度を導入していましたが、新型コロナウイルスの感染拡大と、同時期にモバイル

PCの導入を拡大していたこともあり、上限日数などの条件の緩和を行いました。実施人数・回数ともに拡大し、「業務生産性が高まった」「ワーク・ライフ・バランス

が向上した」という声が多くありました。

name

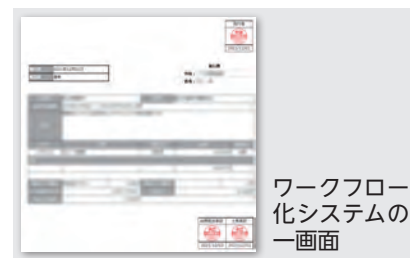
株式会社高島屋

JFEスチールでは、在宅勤務制度の対象者などの拡大、コアレスフレックスの制度化を実施しました。また、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。

name

JFEスチール株式会社



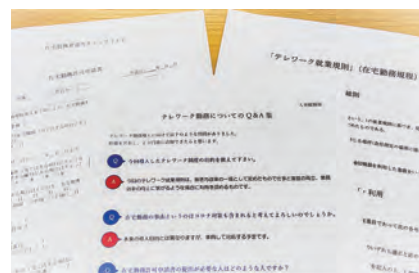
ワークフロー化システムの一面

アツギでは、新型コロナ対策として暫定的に導入していたテレワークについて、多様な働き方の観点からも、制度化することとし、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する「テレワーク就業規

則」を制定しました。部署によってモバイルPCへの移行などの課題はあるものの、導入が進んでいる部署では、残業時間の削減など効率的な働き方につながっています。

name

アツギ株式会社



テレワーク就業規則などの一部

ツクイホールディングスでは、執行役員や本部長クラスという、影響力のあるメンバーで構成された対策委員会を立ち上げ、「出社6割減」を共通目標に、テレワーク推奨などの働きかけを行いました。テレワーク手当の一時的な導入も後押しとなり、「でき

ない」から「どうしたらできるか」へと従業員の意識が変わり、各部署で業務改善に工夫して取り組んだことで、テレワークが拡大しました。

name

株式会社ツクイホールディングス



出社人数が減っている社内の様子

「はまぎんスタイル～Be a SMART banker～」の策定



はまぎんスタイル全体図。全店にポスター掲示を行い、意識付けを徹底しています

デオニュースなどで発信。各部署での好事例も発信するなど組織横断でのメッセージ発信となるよう工夫しています。

育児中の男性行員にインタビューをした際には、「コロナ前から育児に関する制度は整っていると感じていたが、在宅勤務ができるようになったことで、行員を大切にしてくれる会社であることを実感した」「朝食や夕食を家族みんなで食べる機会が増えた」という声を聞くことができました。

name

株式会社横浜銀行

横浜銀行では、新型コロナの感染拡大という大きな環境変化を契機として、感染症対策と生産性向上を両立した、新しいワークスタイルを確立していく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（通称「はまサテ」）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。

取組みを進めるにあたり、自身

や部下がテレワークをする際の管理者の心得や、職務別のテレワーク活用例、ペーパーレスへの意識改革など、新しいワークスタイルを確立していくうえで重要となるポイントを行内イントラや行内ビ



レッツ!はまぎんスタイル(啓発活動)の一例。コロナ禍だからこそ、ポップな発信を行っています

多様で柔軟な働き方の推進など働き方の見直し

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

横浜国立大学では、コロナ禍以前から「研究支援員制度」を導入しています。学内の教員が大学院生などから支援員候補者を見つけ、データ整理や実験補助など研究活動を支援してもらい、研究時間を確保するという制度です。コロナ禍で在宅勤務が進む中、研究者と支援員が協力し合い、研究室

での研究を進めることができるよう対応しました。今後も、申請様式のペーパーレス化など、より利用しやすい形に改善を検討しながら、制度を継続していきたいと考えています。

name

国立大学法人横浜国立大学



研究支援員と研究者

Review of working style

コツをTipsで共有するなど、リモートワークの効果を高める

資生堂では、リモートでもできること、リアルに集まった方が効果的なことに合わせて、働く場所を社員が選ぶ仕組み「資生堂ハイブリッドワークスタイル」を導入しています。「チームの成果達成のため、最も効果的な働き方は何か」をチームで検討し、決定します。コロナ禍では、突然の環境変化に戸惑う声が多く寄せられたため、「チームワーク、ソロワーク、マネ

ジメント」それぞれのコツをまとめたTipsを作成し、社員へ提供しました。今後は、資生堂の本来の文化、リアルな場を共有しイノベーションを生み出すという原点に基づき、さまざまな働きかけをとおして、オフィスワークとリモートワークとのシナジー最大化を目指します。

name

株式会社資生堂



Tipsの一部

日産自動車では2006年にリモートワークを導入して以来、制度の基盤ができていたため、コロナ禍では、一時的な上限時間の撤廃やインフラの拡充、職場での創意工夫を通じてスムーズにリモートワークの活用ができ、生産性の維持と働き方の発展を実現することができました。また、一時的な対策ではなく、持続的な仕事の進め方、働き方としてマネジメント・従業員の双方から、期待が高まったことを受け、

2021年上期に利用上限時間の撤廃を含む大幅な制度の見直しを実施し、柔軟な働き方の一つとして、多くの従業員が継続的に活用しています。各部署からリモートワーク活用の好事例やTipsを募集し、社内のサイトで共有するなどにより、生産性の維持・向上を目指し、より効果的な活用を推進しています。

name

日産自動車株式会社



リモートワークサイトでTipsや事例集を共有

Review of working style

神奈川県庁内での働き方改革を支えるICT環境の整備 中小企業のテレワーク導入を支援

神奈川県では、コロナ禍以前から、働き方改革を支えるICT環境の整備として、モバイルPCの配備やコミュニケーションアプリ (Skype for Businessなど) の導入のほか、電子決裁の推進などを進めてきました。コロナ禍においては、感染拡大防止のため、テレワークの対象拡大や手続きの簡素化などを行うとともに、庁内の打合せのほか、対外的な会議、セミナーでもオンラインを積極的に活

用しています。2020年度にはデジタル戦略本部室を設置し、AI-OCRやRPAの導入などの業務改善も進めています。また、中小企業などのテレワークの導入を支援するため、導入に係る経費への補助のほか、セミナーやアドバイザーの派遣、テレワーク導入ガイドなどによる情報提供を行いました。こうした取組みにより、県庁内外で、性別にかかわらず誰もが働きやすい環境づくりを進めていきます。



テレワークをする県職員

name

神奈川県

勤務時間の柔軟化や休暇の充実など

京急電鉄では、コロナ禍以前から、本社勤務の社員の勤務時間を、7時30分～15時45分から13時30分～21時15分までの、計11パターンの区分から選択できる時差勤務制度を導入していました。直属の上司への前日までの連絡のみで利用できるため、急なプライベートの用事や在宅勤務時も利用

でき、コロナ禍においても効率的な働き方が実現しました。そのほかシェアオフィスの利用や時間休暇制度などと併用して、より柔軟な働き方が社内に浸透するように努めていきます。

name

京浜急行電鉄株式会社



大森町駅～梅屋敷駅間高架下のシェアオフィス（梅森プラットフォーム内）

高島屋では従業員の子どもの保育園、幼稚園、小学校、学童保育などにおいて、新型コロナの影響により、臨時休校や在宅オンライン授業などがあった場合に、従業員が元々保有している休日・休暇とは別に新たに休

暇を付与しました。日数の上限は設けておらず、子どもが通う学校などの状況により、柔軟に対応しています。

name

株式会社高島屋



横浜高島屋（外観）

ツクイホールディングスでは、コロナ禍により、通常8時30分の勤務開始時間を、最大2時間前後

させ、原則6時30分から10時30分までとすることを認める、時差勤務を導入しました。

name

株式会社ツクイホールディングス

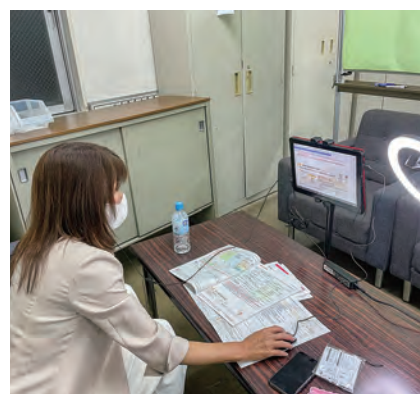
デジタル活用による活動効率の向上でお客様満足度を高める

第一生命保険ではwithコロナ、afterコロナの状況下においても、活動効率を向上させ、お客様満足度を高めるため、2021年5月に営業を担当する生涯設計デザイナー用スマートフォン「DL Phone」および営業特化型のWeb面談ツール「Doors」を導入。訪問形式であれば、一度に複数名で訪問することは困難ですが、デジタルを活用し、複

数部署の専門家が参加して幅広い商品を提案することで、お客様のニーズに合った商品の提案が可能になりました。また、時間や場所にとらわれずに働くことができるため、社員の家庭と仕事の両立を進めることにつながりました。

name

第一生命保険株式会社



Doorsでの面談の様子

Review of working style

「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社員が参加してい

ます。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。



なりキリン宣言

name

キリンビール株式会社

Review of working style

多様なメンバーのチーム力でダイバーシティ推進を目指す

日本発条では、人事、総務部門の中から、性別、年齢、職歴などが異なる多様なメンバーによるプロジェクトチームを発足し、「ダイバーシティ推進」を目指しています。プロジェクトチームは月2、3回ほど定例会議を開催しており、メンバーでの話し合いを重ね、今後3年間で取り組むテーマとして「①ダイバーシティの理解促進」「②家庭と仕事の両立支援」「③男性育児休業取得促進」「④女性社員のキャリア開発」を掲げ

ています。その中で「ダイバーシティの理解促進」に向けた施策として、新任管理職を対象に「ダイバーシティの意義と必要性を正しく理解し、管理職として、自身の日々のマネジメントに活かす」をテーマにしたオンライン研修を実施しました。研修の構成は、プロジェクトチームのメンバーと人事部の人材育成担当と一緒に企画へ参画しており、こうした取り組みを計画的に進め、ダイバーシティ推進に向けて、着実に実行していきます。



プロジェクトチームのメンバー

name

日本発条株式会社

Review of working style

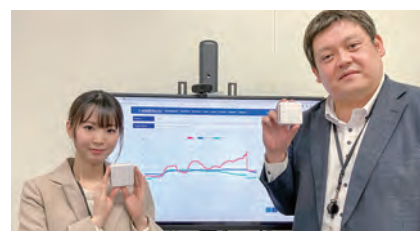
CO₂データ分析サービスで、安心して働ける環境づくりをサポート

アイネットでは、CO₂データ分析サービス「i-visible CO₂」を提供しています。リアルタイムに室内環境のデータをクラウド上のアプリケーションで分析。状況が悪化した場合には注意喚起アラートを発出するほか、モニタリングの分析結果

を報告しています。企業のオフィスや教育の場などへの導入により、安心して働くことのできる職場環境づくりをサポートしています。

name

株式会社アイネット

i-visible CO₂を担当する社員

仕事と育児の両立に向けて

Balancing career and raising children

社員・上長・人事との面談による「小1の壁」への理解促進、パパ／ママミーティングによる情報交換

富士フィルムホールディングスでは、小学校に進学する子どもを持つ社員を対象とし、延長保育が無くなるなど環境変化のある「小1の壁」に対する影響確認と、上長に対する理解促進を目的とし、人事担当者が、社員と上長それぞれとの面談を行っています。3者面談ではなく、社員と人事、上長と人事というように個別に面接をすることにより、社員の本音を引き出せるように工夫しています。面談では、職場でのフォロー状況や、昨今ではコロナ禍により発生した

問題などについてもヒヤリングを実施しています。併せて、子どもが小学校に進学した場合も継続利用が可能な各種制度についての説明も実施し、制度活用を促しました。

また、社内の子育て中の社員を対象に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」を対面とオンラインを交えながら労使一体となって開催。育休取得経験のある男性社員の経験談などの共有や、子育てや仕事との両立の悩みについて自由に話す機会となりました。コロナ禍で日常の交流が

限定されていることもあり、貴重な機会として大変好評でした。



パパ／ママミーティングの様子

name

富士フィルムホールディングス株式会社

Balancing career and raising children

eラーニング・システム「Career Palette」による意識改革

アサヒビールでは、育休を取得する部下と上司を対象にeラーニングを実施しています。女性社員を部下に持つ男性上司の視聴率がとても高く、今後、介護との両立

についても研修を実施してほしいと要望がありました。



eラーニング・システム「Career Palette」の画面の一部

name

アサヒビール株式会社

内容

部下向け：育休取得前、復職に向けた事前の準備や心得などを配信
上司向け：過剰でない部下への配慮のポイントについて、ドラマ仕立ての動画などを配信

Balancing career and raising children

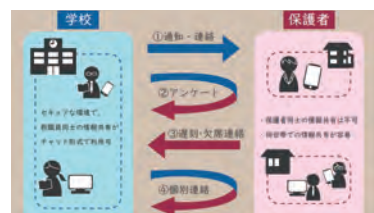
コロナ禍だからこそ保護者が安心して働ける環境を！ —学校保護者間あんしん連絡サービスを提供—

アイネットでは、ビジネスチャットのツールを活用し、学校と保護者とを結ぶチャットツールを商品化(ChatLuckSC)して、提供しています。全校、学年、クラス、部活動、PTAなどの任意のグループで子ど

もの活動を学校と連携でき、忙しい保護者との連絡や情報整理などの時間短縮につながっています。

name

株式会社アイネット



保護者と学校の連絡のイメージ

人材育成・人材確保

Human resources development/securing human resources

1 on 1 ミーティングによる人材育成

部下が主役となり、上司と1対1で行う1 on 1 ミーティング。部下の自律的な成長を促すため、上司と部下の対話型での質の高いコミュニケーションが図られます。

横浜銀行では、「部下の自律的な成長」と「管理者のマネジメント能力の向上」を目指し、1 on 1 ミーティングを1か月に1回実施しています。部下が安心して話ができるように、上司向けに「1 on 1 あるあるNG集」を掲載したガイドブックを、部下向けには「1 on 1 テーマ設定のヒント集」などのガイドブックを作成。上司側からは「部下の悩みやキャリア展望を知る機会となった」、部下側からは「自分の性格や考え方を



知ってもらえた」、「自分の今後のキャリアについて気づきを得た」と好評です。

ガイドブックの抜粋。上司向けのガイドブックには、上司がつつい行ってしまいそうな行動例をコミカルに掲載しています

name

株式会社横浜銀行

人材育成・人材確保

Human resources development/securing human resources

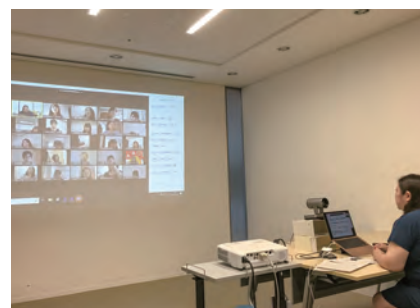
女性社員の人材育成

キリンビールでは、コロナ禍により女性リーダー育成研修をオンライン化したことで、場所・時間制約のある社員もより受講しやすくなりました。受講生の中からコミュニティ係を募集し、受講生同士の交流が深まるように働きかけてもらうほか、チャットを用いたリアルタイムでの感想共有を行っ

た結果、オンラインとは思えないほどの受講生同士の絆が生まれました。

name

キリンビール株式会社



女性リーダー育成研修の様子

富士通では、女性社員のキャリアアップのためのワークショップをオンラインで実施。公募の際に、「管理職を考えている社員」のほか「チャレンジする思いはあるが不安を感じている社員」も対象とすることで、年代などに関係なく非管理職の全ての女性が対象であることを示し、手を挙げやすいよう工夫しました。受講者同士

のディスカッションの場を多く作り、横のつながりの機会を増やした結果、「プライベートにめどを立ててから頑張ってもよいと分かり漠然とした焦りが消えた」などキャリアに対する前向きなコメントが多く聞かれました。

name

富士通株式会社



ワークショップの一場面

Human resources development/securing human resources

研修、セミナーなどのオンライン化

オンライン化にあたって、オンラインに合ったプログラムへ変更したり、オンラインツールに慣れていない社員向けにマニュアルを整備したりという工夫がされています。オンラインでは、自宅や会社（海外の事務所を含む）など、どこでも受講が可能。また、録画の配信で時間の制約なく受講できる取組みも実施されています。

各企業等の工夫の例

- オンラインでは長時間集中力を保ちにくいことから、**研修内容を分割し、数回に分けて実施**
- **受講者間のコミュニケーションが増えるよう、グループワークや意見交換を導入**

- 本社で実施していた対面式の研修を、一部を除き**サテライト形式やeラーニングでの実施に切り替えて実施**
- **研修を録画し、隙間時間にいつでも復習できるよう、内容を短い時間に区切り配信**
- オンラインツールやアプリに慣れていない社員でも研修に参加しやすいよう、**マニュアルを整備** ……など

富士屋ホテルでは、これまで対面式で実施してきた研修を、**オンデマンド動画を使用した研修**に変更しました。それにより、**職種によって勤務時間が異なる社員でも、自分の都合の良い時間で、誰もが平等に、効率的に受講することが可能**となりました。また、受講者

がどれくらい内容を理解しているのか**確認テストを実施**しています。今後は、富士屋ホテルの歴史、サービスの基本動画などホテルならではの教材作りを予定しています。

name

富士屋ホテル株式会社



仕事風景

日揮ホールディングスでは、2020年4月以降、新型コロナの感染拡大防止の観点から、**研修や社内イベントなどをオンラインで実施**しています。社員の子どもが親の仕事を実際に見て体験する「ファミリー

デイ（子ども参観日）も、**オンラインで実施**しました。動画による職場見学などがとても好評でした。

name

日揮ホールディングス株式会社



ファミリーデイの一場面

Human resources development/securing human resources

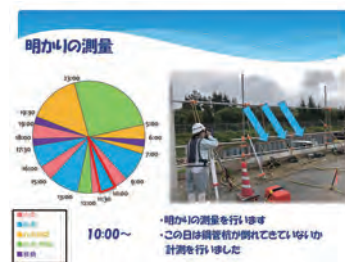
新たな手法で人材確保

飛島建設では、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。参加者からは、「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てよかった」「自宅にいながらさまざまなイベントに参加できた」などの声がありました。

name

飛島建設株式会社



「現場監督の一日」の紹介

応援サポーターもwithコロナ時代における 女性活躍の取組み展開中！

土志田建設では、新型コロナの感染拡大により、もともと希望者のみが実施していたフレックスタイムを社内全体に適用するとともに、時短勤務を導入したほか、各種セミナーや社内ミーティングをオンライン化しました。その中で、**空室の時間が増えた大会議室の広い空間を利用し**、新型コロナ対策を講じた上で、ランチミーティング（黙食、食事後にマスク着用で会話）を開催し、新入社員の歓迎をするなど、**社員同士のリアルな交流の機会を作れるように工夫**をしました。



ランチミーティングの様子

name

土志田建設株式会社

障がい者の就労継続支援を行っているカラーでは、**社員を「出勤組」と「在宅組」の2つのグループに分ける**ことで、たとえ出勤組に新型コロナの感染が判明しても、在宅組と入れ替わることにより、事業を継続していけるように体制を整えました。また**産業医とも提携し、社員の心身の健康にも配慮**しています。今後も、引き続き、社員一人ひとりの希望に耳を傾け、それぞれの家庭環境を考慮した働き方の確立を目指していきます。



社員の様子

name

株式会社カラー

横浜YMCAでは、2021年4月より**時間有給休暇制度を導入**しました。1時間単位で有給休暇取得ができることにより、自身の通院や子の体調不良による早退、新型コロナ対応などがしやすくなったという声が聞かれました。また、運営する保育園や学童では、コロナ禍での自粛により児童が少ない日などに、時間有給休暇を取得するという選択ができるようになるなど、**柔軟な働き方で、社員のワーク・ライフ・バランスの向上**につながっています。

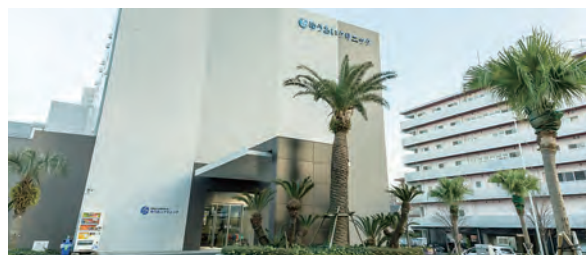


放課後児童クラブ

name

横浜YMCA

ゆうあい会では、電話やメールで職員および管理職が相談できる**「メンタルサポート（相談窓口）」を外部機関と契約**しています。今回のコロナ禍のような状況で、職員にさまざまなストレスがかかる中、上司や人事担当者以外で、専門的に相談できる機関があるということは、職員にとってだけでなく、管理職や人事担当者にとっても、安心して働くことができる職場の環境づくりにつながると考えています。



ゆうあいクリニック(外観)

name

医療法人社団ゆうあい会

withコロナでの取組み ～ Q&A ～

withコロナの状況下では、テレワークやオンラインでのコミュニケーションが一気に進むなど、私たちの働き方やビジネススタイルは大きく変化してきました。その変化に対応するために、かながわ女性の活躍応援団の各社では、それぞれの実情に応じて取組みを進めています。ここでは、これまで本紙で紹介してきた事例以外の事例も含め、「どのように」「どうやって」取組みを進めているのか、Q&A形式で紹介します。※紹介する事例は、各企業等にご回答いただいたアンケートから一部を抜粋したものです。

テレワーク・リモートワークの導入

Q テレワーク・リモートワークの導入にあたって、まず、取り組んだことは？

A **ITツールの導入やモバイルパソコンの導入、意思決定システムの見直し、就業規則の整備などを行いました。**

- Web会議用のITツール (Teams、Zoom、Skypeなど) を導入し、打合せや会議はオンラインを活用するようにしました。(P 4、5、7、8)
- 決裁用のシステムなどを導入し、脱ハンコ・ペーパーレス化を促進しました。(P 4、5、7)
- モバイルPCの導入やPCの軽量化を図りました。(P 5、7)
- 外部からアクセスが集中しても問題ないよう社内イントラを強化しました。(P 4)
- 情報システムなどを担当する部署を強化しました。(P 7)
- テレワーク就業規則を制定しました。(P 5)
- サテライトオフィスなどを設置しました。(P 6、8、湘南信用金庫)

Q テレワーク・リモートワークを社員に浸透させ、効果的に実施するために工夫した点は？

A **社員の意識改革やインセンティブの付与、テレワーク・リモートワークを効果的に行うための情報提供・情報共有などを行いました。**

- 執行役員や本社部長クラスという、影響力のあるメンバーで構成された対策委員会を立ち上げ、テレワーク推進の働きかけを行い、「できない」から「どうしたらできるか」へと従業員の意識を変えました。(P 5)
- 期間限定でテレワーク手当を支給しました。(P 4、5)
- テレワークの対象者の拡大や手続きの簡素化、条件の緩和などを行いました。(P 5、6、7)
- 社内のイントラで、新しいワークスタイルを確立するうえで重要となるポイント (自身や部下がテレワークをする際の管理者の心構え、職務別のテレワーク活用例) などを発信しました。(P 6)
- 社内のイントラで、各部署が行っている工夫をリレー形式で紹介する在宅勤務好事例紹介記事リレー企画を実施しました。(株式会社オーテックジャパン)
- 突然の環境変化に対応するため、「チームワーク、ソロワーク、マネジメント」それぞれのコツをまとめたTipsを作成し社員に提供しました。(P 7)
- 各部署からリモートワーク活用の好事例やTipsを募集し社内サイトで共有しました。(P 7)

テレワークなど非接触型の行動様式への移行による課題への対応



テレワークをはじめ、新型コロナによる非接触型の行動様式への移行で、人と接する機会が減少するなどにより、不安を抱え体調を崩す社員が見受けられますが、対応は？



コミュニケーションを活性化するための工夫や、メンタル面を含めた社員の健康サポートを行っています。

コミュニケーションの活性化

- オンラインであっても、朝礼や夕礼ではお互いの顔を見て話すように工夫している社員もいます。(株式会社ファンケル)
- 上司と部下による1 on 1 ミーティングを実施しています。(P11)
- 出勤した際に社員同士のリアルな交流の機会を作れるように、広い空間で新型コロナ対策を講じた上で、ランチミーティング(黙食、食事後にマスク着用で会話)を実施しています。(P13)
- 子育てや仕事との両立の悩みについて自由に話す機会を提供する「パパ/ママミーティング」を対面で(オンラインでの参加も可能)開催しました。(P10)
- さまざまなテーマで社内オンライン懇親会を実施しています。参加希望の全社員が対象で、テーマによっては、育休中の社員も参加することができ、時短勤務の社員も参加しやすいよう開催時間を設定しています。(アサヒビール株式会社)
- 社員であれば誰でも投稿・閲覧ができるチャットルームのようなものを設けています。業務(技術)に関する質問ルーム・雑談ルームなど、用途別に複数設け、職場・所属の垣根を越えたコミュニケーションがとれるようにしています。(株式会社日立ハイシステム 2 1)

社員の健康サポート

- 全従業員の心と身体の健康情報を一元管理できるヘルスサポートシステムを導入しています。システムでの情報一元化により、従業員からの健康に関する相談に効果的にスピーディーに対応することができるようになりました。従業員がスマートフォンから情報を確認することも可能となっています。(株式会社ファンケル)
- 産業医と提携し、社員の心身の健康に配慮しています。(P13)
- 電話やメールで職員や管理職が相談できる「メンタルサポート(相談窓口)」を外部機関と契約しています。(P13)
- 自社キャリアコンサルタントが在籍し、withコロナでの業務に対する悩みごとなどを救い上げ随時相談できる状況を作っています。(株式会社ティー・エム・シー)
- メンタルサポートが重要との考えから、上司の立場の方にはハラスメントに関する講座を、一般社員にはレジリエンス向上セミナー(ともにオンライン)などを実施しています。(土志田建設株式会社)

神奈川県や厚生労働省では、中小企業などの皆様のテレワーク導入をサポートしています

神奈川県

神奈川県では中小企業のためのテレワーク導入ガイドを作成し、下記のホームページに掲載しています。誰でも自由にダウンロードが可能ですので、ご活用ください。ほかにも中小企業の皆様の役に立つ情報を掲載していますので、詳しくはこちらをご覧ください。

企業・従業員にとってのテレワーク

～優秀な人材確保・退職防止、災害時業務継続対策～

神奈川県 テレワーク 導入ガイド

検索

厚生労働省

厚生労働省ではテレワーク導入に関する相談窓口や助成金制度などを設けています。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

テレワーク総合ポータルサイト

検索



かながわ女性の活躍応援団



団員一覧 2022年1月31日現在



inet
株式会社アイネット
代表取締役兼社長執行役員
坂井 満



Asahi
アサヒビール株式会社
代表取締役社長
塩澤 賢一



ATSUGI
アツギ株式会社
代表取締役社長 社長執行役員
工藤 洋志



よろこびがつく世界へ
KIRIN
キリンビール株式会社
代表取締役社長
堀口 英樹



KEIKYU
京急電鉄
京浜急行電鉄株式会社
取締役社長
原田 一之



JFE
JFEスチール株式会社
代表取締役社長
北野 嘉久



SHISEIDO
株式会社資生堂
代表取締役社長兼CEO
魚谷 雅彦



一生涯のパートナー
第一生命
Dai-ichi Life Group
第一生命保険株式会社
代表取締役社長
稲垣 精二



Takashimaya
株式会社高島屋
代表取締役社長
村田 善郎



TSUKUJI
株式会社ツクイホールディングス
代表取締役社長
高畠 毅




飛島建設株式会社
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
代表取締役会長 CEO
佐藤 雅之




日産自動車株式会社
代表執行役社長兼最高経営責任者
内田 誠




日本発条株式会社
代表取締役社長
茅本 隆司




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




富士通株式会社
代表取締役社長
時田 隆仁






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・CEO
後藤 禎一




富士屋ホテル株式会社
代表取締役社長
勝保 伸




株式会社横浜銀行
代表取締役頭取
大矢 恭好





国立大学法人横浜国立大学
学長
梅原 出




神奈川県
知事
黒岩 祐治

応援団の取組みや、詳細について
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



かながわ女性の活躍 応援サポーター一覧

2022年1月31日現在

「かながわ女性の活躍応援サポーター」は、女性の活躍に向けて「よし、やろう!」と思いついた企業・団体等の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。女性の活躍を応援している男性トップの皆さん、ぜひご参加ください!



かながわ信用金庫
平松 廣司 理事長

女性の活躍と双璧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

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
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 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に応援します。



株式会社WAKUWAKU
鎌田 友和 代表取締役

「日本住を、愉快地」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
鷲尾 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に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、自分らしく輝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
齊藤 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。



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。



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は多いと思います。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。一人ひとりが生き生きと輝き、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・それに伴い女性の各種資格取得者の数も順調に増加してまいりました。女性活躍プロジェクト「うさぎ組」も間もなく発足2年目を迎え益々活発に活動してくれることを願っております。



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令和4年までに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 昭男 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、多様性を活か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なります！！



医療法人社団ゆうあい会
片山 敦 理事長

17年前の起業時、当時主流だった男性中心の雇用慣行を目的に「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、職場の雰囲気的大事にしています。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
樋熊 浩明 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

2021年4月に8名の女性新卒採用者を迎えて現在30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作りを進めています。



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。



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発掘しながら、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発揮し、活躍のステージが上げられるよう、応援してまいります！

応援サポーターを随時募集中！

かながわ女性の活躍応援サポーター

検索 🔍

