



神奈川県

KANAGAWA

woman act.

女性が、どんどん主役になる。



かながわ女性の活躍応援団



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



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



川名浩一

日揮(株)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、社会全体での取組みに対するムーブメントを創出します。



Kenji Kato

日産自動車(株)代表取締役社長兼最高経営責任者



宮島和美

(株)ファンケル代表取締役社長執行役員



田中達也

富士通(株)代表取締役社長



寺澤辰磨

(株)横浜銀行代表取締役頭取



高橋 祐治

神奈川県知事

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。

平成 27 年 11 月 5 日



woman act.

女性が、どんどん主役になる。

いまや、この国最大の潜在力と言われる「女性の力」。

職場や家庭、さまざまな状況の女性が、

その個性と能力を十分に発揮することこそが

社会の活性化に繋がっていきます。

出産・子育て、家族の介護などの時期があっても

性別に関係なく働き続け、キャリアアップを図れる。

社会全体で女性の活躍を応援する機運を高めていくことをめざし、

県は、神奈川県にゆかりのある10企業に賛同いただいて

「かながわ女性の活躍応援団」を結成しました。

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=元気に 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。



女性はキャリアアップについてはなかなか社内では相談しにくいという声に応えるために、グループ会社とも共同してワークショップを開催。多くの女性社員が参加しています。



ワークショップに参加した皆さん。ふだん会うことのない人との交流はとても刺激的だそうです。



話し合われた内容は女性のみ公開・共有するなど、目的に合わせた配慮を心がけています。

No. 1
株式会社
アイネット

アイネット女性委員会委員長
宮川佳子 さん



2年目を迎えた、「女性委員会」。 社内に新しい空気が生まれました。

女性社員は20%ですが、年々増えてきています。特に新卒採用では、近年は男女ほぼ同数。ICTに関わる業務ですし、性別に関わりなく能力が発揮しやすい環境で、女性にとって働きやすい会社。それが、多くの女性社員の印象だと思います。「女性委員会」をつくり、月1回の意見交換や意識調査アンケートを実施したところ、今ま

で意識もしなかった改善点も見えるようになってきました。ふだん交流のない部署や他の年代の女性を結びつける試みは、いろんな成果を生みだしてくれそうです。もちろん、仕事に繋がる社内人脈もひろがり、これからより女性にとって働きやすい環境を創れるだけでなく、意識改革も進んで行きそうな手応えを感じています。



1年目の活動で、女性たちの意見から誕生した冊子

女性活躍推進への主な取組み

- ▶女性委員会の設置などを通じ職場環境整備を進めます。
- ▶営業職募集枠を拡げるなど女性の採用拡大に努めます。
- ▶女性の管理職の増加のため、積極的な登用を行います。
- ▶在宅勤務ノウハウの蓄積などの働きやすい環境を推進。

ムーブメント拡大のために

情報処理サービス業界団体の女性活躍推進の活動に、リーダーシップを発揮して参加していき、地域の業界団体へも応援団員の拡大を呼び掛けていきます。



池田典義
取締役会長

弊社社長梶本は加盟500社のダイバーシティ委員長に就任しており、今後も女性活躍推進を積極的に進めていきます。





鉄道は宿泊勤務もあって男性ばかりの世界でしたが、
どんどん女性が働きやすい職場になっています。



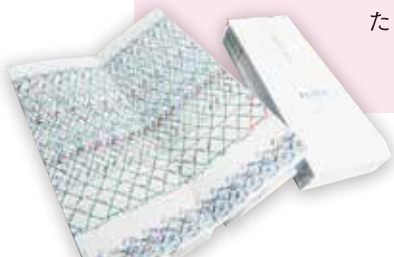
いよいよ、乗務開始。ハンドルを握ると、ママから電車
運転士の顔に変わります。

電車の運転には「動力車操縦者運転免許（甲種電気車運転免許）」といわれる国家資格の取得が必要です。安全輸送と定時運行に努める電車運転士には、職人技ともいわれる技術が要求されます。

うちのママは、電車の運転士。 安全輸送、定時運行に努めます。

京急電鉄に女性の運転士が誕生したのは、今から10年ほど前。まだ、女性運転士は数えるほどしかいませんから大きな話題になり、どう養成するのか、どんな仕業（勤務）体制をつくったのか、全国の鉄道会社さんも視察にいらっしゃいました。私は、京急で3人目の女性運転士です。駅勤務から入り、車

掌試験を受け、運転士試験と研修を経て現在の仕事についています。その間、結婚して出産。今は、娘2人の子育ての真っ最中でもあります。会社は朝夕の子どもの送り迎えができる日中の乗務に調整してくれるなど、家庭と仕事の両立を応援していただいています。じつは、夫も運転士。会社と家族の理解があって、今の私はいます。



京急線全列車の運行が
記されたダイヤグラム

女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 総合職採用の女性比率30%以上をめざします。
- ▶ 女性のキャリア形成を支援する仕組みを整備します。
- ▶ 女性にとって働きやすい制度・設備を整備します。
- ▶ 2020年までに、女性管理職を30%増やします。

ムーブメント拡大のために

- 1 公共交通を担う企業として、より女性が利用しやすいサービス、施設の拡充をめざします。
- 2 京急グループ内で、女性の活躍推進のための取組みを共有し拡大していきます。
- 3 広報・IR・採用活動等を通した、上記取組みのPRをすることで、女性の活躍推進に寄与します。



原田一之
取締役社長

働く女性を応援することは、お客さまに優しく、より便利なサービスを拡充していくことに繋がり、鉄道事業者としての使命であると考えます。



No. **2**
**京浜急行電鉄
株式会社**

金沢文庫乗務区 運転士
見玉二美さん

KEIKYU
京 急 電 鉄

かながわ女性の活躍応援団



No. 3

株式会社
資生堂

リサーチセンター
杉山由紀 さん

SHISEIDO

杉山さんが携わるのは化粧品の使用性を向上させる研究。肌に良い性質を持つ成分を製品化した時に使いやすい状態で安定させる方法を見つけるために、日々実験を繰り返します。



リサーチセンター内の図書館では、他の研究員とも交流できます。



2019年、資生堂リサーチセンターはさらに充実してみなとみらい地区への移転が予定されています。

女性ならではの実感、 ママ友の声が研究に繋がることも。

資生堂リサーチセンターの研究員の45%は女性です。日本の女性研究者率の14.4%、英米の3割台と比較しても、女性がとて多い研究機関です。ここで、私は化粧品の基礎研究を行っています。私を含め多くの方が、子育てをしながら仕事を続けています。仕事の合間の会話で、育児について

情報交換をしています。また、私たち自身がいち消費者として、自社の製品について話し合うことも。そこには、男性とは違う視点や、女性だからこそ感じとれる製品への期待があることも少なくありません。ちょっとしたおしゃべりの一言が研究を大きく進めるヒントになることもあるのですよ。



これからは性別だけではなく、国籍や障がいの有無を越えて活躍できるサポート体制をめざします。
人事部 青山幸敏さん
※役職・名称は、2015年12月時点のものです。

女性活躍推進への主な取組み

- ▶すでに、仕事とライフイベントの両立はあたりまえに。今後は、性別に限らず多様なキャリアアップができる会社をめざします。
- ▶国内の女性リーダー比率30%をめざします。(2016年度中)

ムーブメント拡大のために

日本の科学技術発展への貢献が期待できる女性研究者を支援することを目的に、「資生堂女性研究者サイエンスグラント」を2007年に設立。今後も社会に対して先進事例として発信できるような取組みを積極的に展開していきます。



魚谷雅彦

代表取締役 執行役員社長

当社では多くの女性が仕事と様々なライフイベントを両立しながら活躍しています。人・組織の成長には、ダイバーシティが不可欠です。





高島屋のおもてなしを一人ひとりに徹底させるために気を配っています。と語る柳田さん。



2人目、3人目も育てようという気にならなってしまう環境。そう語る吉村さんも2児の子育て中。

教育担当の仕事は、販売などでお客様とふれあうスタッフの皆さんの接客指導。横浜店だけでも8,000人のスタッフに売場で直接アドバイスをしたり、セミナーを行ったりされています。

従業員の70%が女性の会社。 制度と風土で働く女性を支援します。

百貨店といえば、たくさんの女性が働く職場。それだけに、女性にとって働きやすい企業になるための努力はとて早くから始まりました。特長的なものは、1991年に生まれた育児時短勤務制度です。この制度は20年以上にわたって改善をかさねて、今では働き方に合わせて8パターンが用意されています。子どもが小学校4年生

就学に達するまでと期間も長く、多くの女性社員が活用しています。女性管理職やバイヤーが増えてきているのも、それぞれ特化した研修が用意されているから。当然のように女性が働き続ける、そんな会社の空気は、もはや風土と言えそうです。時短勤務のように柔軟で細やかな制度が、企業から保育園などの公共サービスにも広がってほしいですね。



売場に立つには、教育担当との面談を経てから。様々な視点でアドバイスをしています。



No.

株式会社
高島屋

横浜店教育担当

柳田 朋子 さん
吉村 恵 さん

 Takashimaya

かながわ女性の活躍応援団

女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 企業成長に不可欠な女性活躍推進の情報開示に務めます。
- ▶ 更なる制度の整備や教育・研修の拡充に取り組みます。
- ▶ 育児経験者や育児勤務者ならではの視点でお客様ニーズに応えます。
- ▶ 男女問わずワークライフバランスをサポートします。

ムーブメント拡大のために

アジア諸国を含むグループ企業各社に、女性の活躍推進に向けた取組みを積極的に働きかけます。



木本 茂
代表取締役社長

高島屋のお客様も約80%が女性です。日本だけではなく海外店舗でも、女性の感性や能力を引出しつづけている企業を実現します。





No. **5**

株式会社
ツクイ

ツクイ・サンシャイン横浜野毛
施設長

原 優実 さん



当社の女性比率は75.9%。
ジョブリターン支援制度を活用して多くの方が復職されます。「またここで働きたい」と思っていただけることが、大切だと考えています。



育児休業の取得を始め女性が働きやすい職場であること
を知って応募する方もいます。



ゼロから創っていく施設の立ちあげに参加できて、とてもやり
がいを感じていますと、スタッフの皆さん。

週3回のアルバイトさんが、 いまや街づくりにも関わるお仕事に。

初めは、こんなに長くツクイに勤めるとは思ってもい
ませんでした。週3回、訪問入浴のアルバイトでしたから。
当社も、まだ介護事業を立ち上げたばかり。当時は、
介護保険の導入前ということもあり、訪問入浴という
サービスを知ってもらうために全国の自治体を回る
仕事にも携わっていました。以来、介護畑一筋。介護
事業が拡大するたびに、新しい仕事に挑戦してきま

した。ここツクイ・サンシャイン横浜野毛は、単なる介
護付き有料老人ホームを超えて、「3世代が安心して
住める街づくり」というプロジェクトにぜひ参画してほ
しいとのオファーから生まれたもの。
地域の方たちと膝詰めでお話し合
いをしながら準備を進め、ようやく
オープンにこぎ着けました。



スタッフ同士が楽しく働ける環境があるから、
質の高いサービスを提供できます。

女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 今後も女性管理職割合35%以上を維持し続けます。
- ▶ ジョブリターン支援制度の利用促進を進めます。
- ▶ 仕事と家庭を両立できる福利厚生拡充に努めます。

ムーブメント拡大のために

- ① 介護業界における女性の活躍推進に向けて、業界団体への取組みに積極的に参加します。
- ② 女性活躍企業の手本として、ムーブメント拡大の旗振り役となり、介護業界が女性の活躍できる業界であることを示していきます。



津久井 宏
代表取締役社長

2013年度には光栄にも東証の「なでしこ銘柄」に選定され、2015年9月には女性の管理職比率39.4%を達成いたしました。





泉さんは困った時には答えをくれる、カッコイイ人。
泉チームに配属された入社3年目の二人
丹野 弘之さん 生出 翔さん



一人でも日本語がわからないメンバーがいれば、基本は英語での会議が日揮のルール。この日の会議も英語でした。

以前は、数えるほどだった女性社員も今はどんどん増えていきます。特に外国人の方は女性エンジニアもたくさんいらっしゃいますし、しっかりしたキャリア意識を持って入社してきます。

5カ国 14名の国際チーム、女性の私が集めて仕事を進めます。

私が勤める日揮は、石油や石油精製、LNG(液化天然ガス)をはじめ、さまざまなプラントの設計から、機材の調達、建設などを仕事にする企業です。工学部で金属材料、特に溶接について学びましたので最初は研究員、のちにエンジニアとして世界中の工場や設備等の建設に携わってきました。現在はプロジェクト品質管理マネージャーと

して、マレーシアから発注された案件を韓国の企業と協力しあいながら進めています。「国境なき技術団」と呼ばれる私たちの仕事は、いつも多国籍。男性も女性も関係なく仕事をします。ジャングルの奥に駐在する女性技師もいます。海外出張で1週間以上家をあけることもしょっちゅうですから、娘たちが小さい頃はやはり寂しい思いをさせてしまったかなと思います。



現在、泉さんが担当しているプロジェクト(洋上LNGプラント)のイメージ図

女性活躍推進への主な取組み

- ▶ダイバーシティ・マネジメントの一貫としてさらなるファミリーケア制度等の利用を促進します。
- ▶女性社員の指導的地位への進出を支援していきます。

ムーブメント拡大のために

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。



川名浩一

代表取締役社長

世界80カ国2万件以上のプロジェクトの中、近年の女性エンジニアの活躍はめざましいものがあります。



No. **6**
日揮株式会社
第1事業本部
プロジェクトQCマネージャー
泉 英子 さん



かながわ女性の活躍応援団



No. 7

日産自動車株式会社

RNPO 購買マネージャー

玉田 順子 さん

NISSAN MOTOR CORPORATION

育児や介護のための在宅勤務は、所定労働時間の50%まで認められています。また、2014年1月からは「ワーク」と「ライフ」の質の向上を目的に、全従業員を対象に月に5日間（40時間相当）まで在宅勤務できるような制度が拡充されました。現在、約3400人がこの制度を利用しています。



社内託児所「まーちらんど」は横浜の他、厚木に2ヶ所あり、全部で約60名の保育が行えます。

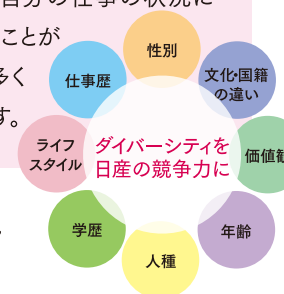


1999年のルノーとの提携によって、日産はグローバルに点在する仲間それぞれの働き方やライフスタイルが融合する企業に。

社内託児所や在宅勤務制度を利用して、フレキシブルに効率よく働きます。

みなとみらいの日産グローバル本社内にある託児所「まーちらんど」に子どもを預けてから、1時間半かかる厚木のオフィスへ通勤するのが週3日。週2日は在宅勤務制度を利用して自宅で仕事をしています。私のセクションはグローバルにエンジン部品の調達等を行っていますので、提携先であるフランスのルノーをはじめ、欧米・アジア各国と緊密に連絡をとらなければなりません。

当然、時差は大きな問題になります。その時、とてもありがたいのが在宅勤務制度です。子どもに夕食をとらせて寝かしつけてから海外との電話会議に参加したり、連絡をとったりすることができます。自分の仕事の状況に応じてフレキシブルに効率よく働くことができるので、職場の男性社員の多くも在宅勤務制度を利用しています。



ダイバーシティに関してフランスは先進国。男性の育児参加は常識ですし、女性役員の登用も進んでいます。

女性活躍推進への主な取組み

- ▶2017年までに管理職の女性比率10%をめざします。
- ▶働き方改革を推進しワークとライフともに時間の質を向上させます。
- ▶在宅勤務制度を有効活用して、時間当たり生産性やアウトプットマネジメント力を向上させます。

ムーブメント拡大のために

関係会社および取引先各社と、お互いの活動を共有しつつ協力して女性活躍を推進していくと共に、取組み内容を広く発信し、社会への働きかけを行っていきます。

“カルロス ゴーン

代表取締役社長兼最高経営責任者

この取組みによって、女性の潜在能力が開花し、リーダーシップを発揮するきっかけとなることを願っています。





ここ数年は新規出店がとて増えますので、お互いにサポートしながらキャリアに繋げてほしいです。



「産休復帰後も店長で」と告げられていたので、夜間保育を活用しながら仕事に打ち込んでいます。
横浜関内店 店長 一宮蘭子さん

中川さんは 2014 年に育児休暇から復帰。出産を経験して、子育てをしながら働くスタッフに「ここまででは頑張れる」「こんな時は手厚くサポート」がわかるようになったと、語られます。

仕事バリバリか、家庭優先か、働き方はそれぞれ千差万別。

すでに女性の管理職比率は44%。3年後には男女同数をめざす会社ですから、女性社員のキャリアアップ志向は高い方だと思います。私自身も入社した時から先輩たちや上司にあたたかく見守っていただき、自然に上をめざすようになりました。今は、関東各店のマネージメントをすることが仕事です。この頃は「店長をめざしたい」とはっき

り将来の目標を掲げ入社してくる人もいます。頼もしいことです。一方で、家庭を優先して働きたいという方も。いろんな働き方の希望が女性にはあって、型にはめることはできません。子どもがいてもいなくても、若くてもベテランでも、一人ひとりが家庭と仕事を両立できるように制度も人もサポートできることが、とても大事です。



出産や子育てを理由に、会社を辞めない。復帰前提が女性社員の共通認識ですね。

女性活躍推進への主な取組み

- ▶ キャリア形成支援：2018年に女性管理職比率 50%。
- ▶ 在宅勤務の導入。短時間勤務者の拡大をめざします。
- ▶ 男性の出産支援休暇取得 100% をめざします。(2018年度)

ムーブメント拡大のために

- ① 国内関連企業7社に対し、「女性・男性が支え合い、共に能力を発揮できる働きやすい職場づくり」を役員会などを通じて発信し、関連企業が一丸となって取り組むよう働きかけます。
- ② また、各関連企業に対し女性の活躍のための「行動宣言」の作成と推進を呼びかけてまいります。



宮島和美

代表取締役社長執行役員

ファンケル創業時を支えたのはパートの方々。女性も男性も活躍できる会社であり続けたいと思います。



No. 8
株式会社
ファンケル

店舗販売部

中川亜衣子 さん

FANCL



No. 9

富士通株式会社

行政ビジネス推進統括部
シニアディレクター

岸上弥生 さん

FUJITSU

いまや富士通の文系採用の50%は女性です。1990年代、営業で子育てしながら働き続ける女性はごくわずか。職場の皆様やお客様に本当に助けられ、ここまで続けられました。



研修に参加して、とても刺激を受けました。3児を育てつつ管理職としても頑張っていきたいですね。
コンバージドインフラストラクチャ開発統括部 マネージャー 小杉美加代さん



女性も海外の方も、日本の男社会にとっては異文化。違う発想とぶつかることで、新しいものは生まれます。
藤田正美 代表取締役副社長

次世代女性リーダーを集め、意識もマネジメント能力も高めます。

当社のダイバーシティへの本格的な取組みは2008年から段階を踏んで進められ、その中で2011年度から実施している「女性リーダー育成プログラム」は大きな効果を発揮している研修です。全国さまざまなセクションから幹部候補と認められた50人ほどの女性社員が、6ヶ月をかけてリーダーシップ、マネジメント、コミュニケーションなど管理職に不可欠な知識

や経験を積む研修です。時には、役員と車座になって話し合う時間もあります。私は第3期の4人のメンターの一人として研修の世話役を担当しました。参加者はもちろん、リードする私たちも成長する内容の濃密な研修。うれしいことに研修から約二年間で、第3期の受講生からも複数の女性管理職が誕生しています。

富士通は女性部長の数が日本一としても知られます。女性リーダー育成プログラムの受講風景



女性活躍推進への主な取組み

- ▶2020年に新任管理職の女性比率20%をめざします。
- ▶女性リーダーの継続的な輩出に努めていきます。
- ▶仕事と育児や介護等を両立できる環境を推進します。

ムーブメント拡大のために

- 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、様々なステークホルダーと連携しながら取り組んでいきます。



田中達也

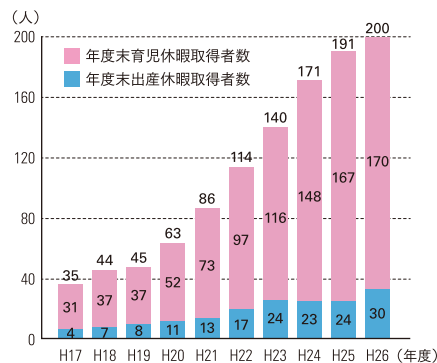
代表取締役社長

生え抜きの女性役員・多くの女性上級管理職の活躍している当社から、新たなワークスタイルを創出します。





産休・育休中の女性を対象にした復職のための自己啓発セミナーの様子。



育児休業を取得する方が年々増えていることが分かります。

「ダイバーシティ&インクルージョン推進室」は平成27年4月に新設。堀田室長を筆頭に女性の活躍推進に向けて様々なセミナーや個人面談などの細やかな支援に取り組まれています。

第Ⅱフェーズに入った、“女性行員バリューアッププログラム”。

当行の「女性行員バリューアッププログラム」のスタートは、平成17年。「キャリア開発」と「就業継続支援」を柱に、支援制度をつくりました。10年経った今、制度の充実とともに、女性が長く働き続けることができる環境やサポートをさらに深化・強化するのが昨年末から始まった第Ⅱフェーズです。産休・育休者については、産休前のガ

イダンスから始まり、育休取得時には自己啓発や復職準備のためのセミナーを実施、復職後もフォローアップ研修を行うなど復職への不安払拭に努めています。その支援を一步進めて、「キャリア開発への意識醸成」と「組織全体の風土改革」に取り組みます。子育てをしながらでも意欲的にキャリアアップできる環境づくりに向け、動き出しています。



銀行業務は日々変わるので育児休業中の各セミナーは復職にとても役立ちました。また、自宅学習システムもスタートし、有効に活用しています。
大口支店 ローカウンターテラー 木戸佳奈子さん

女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 男女とも平等に機会を与えられ評価される環境整備
- ▶ 出産・育児期の就業継続支援制度のさらなる充実
- ▶ 女性のキャリアアップへの意識醸成のための支援強化
- ▶ 男性職員・管理職の意識改革

上記に取り組み、2020年までに女性管理職比率30%をめざします。

ムーブメント拡大のために

当行が終業時刻を原則19時迄とする「働き方改革」に率先して取り組むことにより、仕事と家庭のバランスのとれる職場をつくるとともに、自己啓発による業務の生産性を高めていくことをグループ全体に広げていきます。



寺澤辰磨

代表取締役頭取

当行で働く女性たちの「輝く力」や「輝こうとする意欲」を企業として精一杯サポートしていきます。



No. 10
株式会社
横浜銀行

ダイバーシティ
&インクルージョン推進室 室長

堀田貴子 さん



Bank of Yokohama



No. 11

神奈川県庁

県西土木事務所
小田原土木センター
道路維持課 技師

吉田佳代 さん



酒匂川に架かる橋りょうの補修工事。私たちは、意外と皆さんの近くで働いています。



落石がないように防護ネットを敷設したり、冬季には道路の凍結防止や除雪を行うのも私たちの仕事です。



小田原土木センターでの私の仕事は、小田原・箱根・湯河原・真鶴の道路や橋などの維持管理・補修を行うことです。

男性のイメージが強い職場でも、けんせつ小町はどんどん活躍中です。

私たちのような土木に携わる女性は、近年「けんせつ小町」「ドボジョ」と呼ばれます。土木業界で働く女性を主人公にした少女マンガが話題を集めたりもしています。土木を仕事にする女性が増えてきていることは、事実です。とはいえ、私が所属する県土整備局の技術職員約500人のうち、女性技術者は6%。それでも、女性が働く場としての環境は整っていますし、男

性職員も現場の方々も優しく接して下さるので安心して仕事ができます。これは、先輩たちの努力のおかげ。これからは土木に限らず、いろんな職域に女性がどんどん進出していきようになります。腕力やカラダの大きさではかないませんが、女性ならではのしなやかさや視点はどんな場面でも役立つくれるはずですよ。



ものづくりを女性の視点で。社会に役立つ仕事に誇りを持っています。

女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 課長級以上の女性の割合20%をめざす。(2018年度まで)
- ▶ 審議会等の女性委員の登用40%をめざす。(2017年度まで)
- ▶ 女性職員の意見を反映した職場環境の改善。

ムーブメント拡大のために

- ① シンポジウムやメディア発信などさまざまな手法によって団員拡大を働きかけ、女性活躍に向けたムーブメントを起こします。
- ② 「神奈川なでしこブランド」など女性が開発に貢献した商品の認定・PRおよび女性の活躍を支援する環境づくりや施策を支援します。



黒岩祐治
神奈川県知事

女性の力を生かし、女性の活躍を応援する社会的ムーブメントづくりを神奈川県から強力に発信していきたいと考えています。



女性の活躍を推進することが企業の活性化につながり、
そして地域経済の成長や、ひいては日本経済全体の成長につながるという理解の下で、
今ようやく国を挙げて本格的な取組みが始まったというような印象を持っています。

神奈川県でも女性の活躍推進のための様々な取組みをされていますが、
この応援団の取組みは最も象徴的な取組みになるのではないかと期待しています。

この応援団の本質は、男性リーダーによる男性リーダーの変革だと思っています。

一番大事なのは、組織のトップたちが女性の活躍推進を
自分の経営課題と捉え本気でコミットメントすることであり、
さらには地域の他の経営者の意識も変え、
世の中を変えていくムーブメントにつなげていくことだと思います。

都道府県レベルでは、神奈川県が初めて先鞭を切ることになるこの運動が
成果を出すことを、本当に心から期待して、
できるだけのお手伝いをさせていただきたいと思っています。

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
内閣府男女共同参画会議議員
公益財団法人 21世紀職業財団会長



action

activate

active

actual

actuate



神奈川県

KANAGAWA

女性が、どんどん主役になる。

woman
act.



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

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

黒岩 祐治

神奈川県 知事

川名 浩一

日揮(株)
代表取締役社長

カルロス ゴーン

日産自動車(株)
代表取締役社長
兼 最高経営責任者

宮島 和美

(株)ファンケル
代表取締役
社長執行役員

田中 達也

富士通(株)
代表取締役社長

寺澤 辰麿

(株)横浜銀行
代表取締役頭取