



# 女性が、どんどん<sup>2</sup> 主役になる。

ますます拡大する女性の活躍応援団

2016  
newcomer leaders

# woman act.



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

布施 孝之  
キンビール(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

渡邊 光一郎  
第一生命保険(株)  
代表取締役社長

黒岩 祐治  
神奈川県知事  
団長

伊藤 寛治  
飛鳥建設(株)  
代表取締役社長

玉村 和己  
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

woman  
act.

女性が、どんどん主役になる。

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 神奈川県藤沢市鶴沼石上  
2-7-1 県合同庁舎 2階  
TEL: 0466-27-2111 | FAX: 0466-25-6499



神奈川県

KANAGAWA

2015  
declared 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

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

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

川村 健一

(株)横浜銀行  
代表取締役頭取

2016  
newcomer  
leaders



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



黒 施 孝 之

キリンビール(株)代表取締役社長



西 木 厚 司

JFEスチール(株)代表取締役社長



渡 邊 光 一 郎

第一生命保険(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、社会全体での取り組みに対するムーブメントを創出します。

2015  
declared  
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



木 本 茂

(株)高島屋代表取締役社長



津 久 井 忠

(株)ツクイ代表取締役社長



伊藤寛治

飛鳥建設(株)代表取締役社長



玉村和己

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

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」。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、神奈川にゆかりのある

男性トップに賛同いただいて「かながわ女性の活躍応援団」を結成しました。



川名浩一

日揮(株)代表取締役社長



高橋 和夫

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



川村 健一

(株)横浜銀行代表取締役頭取



黒岩祐治

神奈川県知事





# woman act.

女性が、どんどん主役になる。

いきいきと女性が働き

どんどん輝ける神奈川県に。

新しく加わった10人が進める

女性の活躍をご覧ください。

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。



いま私が着ている職服(ユニフォーム)にも、お腹が目立たないようにデザインされたマタニティモデルが用意されています。社員の声から生まれた、やさしい支援制度ですね。



子どもに手がからなくなったら定時制大学に通って専門的な知識を深め、仕事に生かしたいと思っています。



社内に「パパ・ママ会」、組合にも子育て世代が集える場があって、お互いに助け合う風土が根づいています。

2016

# アサヒビール株式会社

製品保証センター 副課長  
高橋美幸 さん



## アサヒビール第1号産休取得者は、私の上司の製品保証センター所長。

とてもありがたいことですが、アサヒビールはワーク・ライフ・バランス支援への取組みがとても充実しています。3人の子どもを育てながら仕事を続けていけるのも、支援制度をフルに活用できるから。夫も同じ会社なのでやはり助かります。子どもの体調が悪い時には、コアタイムのないスーパーフレックスを夫

婦で時間をずらして取ったり、在宅勤務を組み合わせたりして家にどちらかがいられるようにできます。支援制度の活用には、会社をあげて積極的。それと云うのも、この製品保証センターの所長が社内で初めての産休活用者。使える制度は何でもどんどん活用して働きなさいという職場の空気が後押ししてくれて、子育てに仕事に励めます。



出荷前の品質チェック、新開発製品の成分分析。美味しさと鮮度を守るためにビールの品質は厳しく管理されています。

### 女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 2021年までに、女性役員(理事以上)を最低2名内部から登用(社外役員含まず)、女性所属長比率を10%以上にします。
- ▶ 男女にかかわらず柔軟に働けるよう在宅勤務、スーパーフレックスタイムの浸透に努め、働き方改革への先鞭をつけます。

### ムーブメント拡大のために

アサヒグループ各社と連携し、グループ全体で女性活躍を推進すると同時に、自社取組推進状況について、できる限り多くの情報を発信・公表していきます。



平野 伸一

代表取締役社長

これからの企業にとって多様性・受容性が大切です。神奈川が全国一の女性活躍県になることを願っています。





現在は品質管理部に所属し、お客様相談窓口のグループリーダーを務めています。今までの経験や女性の視点を生かして日々奮闘しています。



今でも家庭と仕事の両立で悩むことはあります。そんな時も、働く女性として何でも相談できる仲間が社内に沢山いることが、私にとって大きな力になっています。

出産後、繊維製品品質管理士の資格を取得。現在も語学と消費生活アドバイザーの資格取得に向けて学び続けています。主要資格の受験には会社から費用の補助があります。

## 育休復帰後もキャリア形成をしながら活躍の幅を広げています。

アツギはストッキング・インナーウェアのメーカーです。入社当時は男性中心の会社でしたが、私が入社した頃から女性の採用も進み、現在では育休制度・時短制度の活用が定着しています。私自身も、二度の育休を取らせていただきました。この先も、子ども達のママとしてだけでなく自分自身も働き続け、社会人として

成長していきたい!という強い気持ちがありました。アツギでは能力開発の観点からもジョブローテーションを行っています。それは復職後も変わりありません。育休取得前から従事していたインナーウェアの企画開発に加え、復職後に販売計画、品質管理を経験。事業全体の理解が深まり、育休取得前より良い仕事が出来ている手ごたえを感じています。

アツギはストッキングの包装材に、女性に役立つ社会的な情報を印刷し、発信しています。これは、商品を通じて女性の活躍を応援するアツギの社会貢献活動です。



### 女性活躍推進への主な取組み

- ▶ キャリア面談での本人意識の啓発や、先輩女性社員との交流機会の提供に取り組み、女性社員の定着率の向上を図ります。
- ▶ 女性社員が就業継続しやすい各種制度の定着に取り組みます。
- ▶ 女性社員が管理職を目指しやすい環境づくりに取り組みます。

### ムーブメント拡大のために

- ① アツギグループ各社に、女性の活躍推進に向けて取り組むことを働きかけていきます。
- ② 業界団体などで応援団員の活動を広報し、ムーブメント拡大に取り組んでいきます。



### 工藤 洋志

代表取締役社長 社長執行役員

社内やグループ各社で働く女性を支援するとともに、商品を通じてすべての女性の活躍を応援することがアツギブランドの使命です。



2016

アツギ  
株式会社

品質管理部 グループリーダー

杉山 素子 さん

ATSUGI

かながわ女性の活躍応援団



2016

キリンビール株式会社

横浜工場 醸造エネルギー課

今井 明さん

KIRIN

ビールの原料は自然から生まれる農産物と発酵に必要な酵母。酵母も農産物と同じく、その時々で状態が変わるため、数値だけではビールの品質を維持しきれません。これからも楽しみながら精進したいと思います。



隣接するレストランでは、横浜工場製造のオリジナルのクラフトビールや食事が楽しめます。



「47都道府県の一発搾り」が、おかげさまで大好評。醸造する種類が増えて、この夏はチームワークで乗り切りました。



## 麦汁の匂いをかきながら育て、お天気でも変わるビール需要に対応。

私が生まれ育ったのは横浜工場のある生麦にほど近い場所。子どもの頃から、麦汁などビールづくりの香りには慣れ親しんでいました。でも、将来ビール会社に勤務するとは思いませんでした。きっかけは学生時代、横浜工場のレストランでのアルバイト。その時に飲んだビールがとても美味しかった。就活のリストにキリンビールが加わって、現在に至ります。私

が所属する部署は、男性50名女性4名。先々の需給の要請やその日出荷するビール量を予測しながら、効率よく、正確に需要に応えられるよう日々計画を組んでいます。日々、臨機応変な対応を求められる仕事ですが、その大変さを職場の皆さんと分かち合いながら飲むビールは最高の味です。

できあがったビールを自分の目・舌・鼻でチェック。毎年行われる官能試験検査をパスした社員が担当します。



### 女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 女性リーダーがキリングループ全体で 2021年末までに 300人 (12.0%)となるよう、経営戦略として取り組みます。
- ▶ 女性のキャリア構築やリーダー育成の研修を推進します。
- ▶ ワークライフバランス推進など働き方改革に取り組みます。

### ムーブメント拡大のために

- 1 女性をはじめ多様な社員が新しい発想でチャレンジする風土をつくります。
- 2 男女間に能力差はなく、女性の活躍は成長に不可欠であることを、トップ自らが発信します。
- 3 女性の活躍の阻害要因を取り除くための改革をグループ全体に展開します。



布施孝之

代表取締役社長

ビールや缶チューハイマーケットの半数は、女性のお客様です。女性の活躍なしに企業の将来の成長はありません。





先輩社員たちの技術と知識と経験には、あこがれます。すぐには身につけられませんが、一所懸命学んでいきます。



女性が来て、とにかく職場が明るくなりました。花瓶がある生産ラインなんて、昔の鉄鋼マンには考えられません。

1000度以上になる鉄の塊の重さは、重いもので40トン。炉の真上に一人で行って(クレーンは一人乗り)、鉄の塊をつかんで運ぶ作業には誰もが最初は身がすくみます。

## 鉄鋼“マン”ばかりの生産現場に、新たな風を吹き込んでいます。

高校の(女性の)先輩に誘われて、鉄の世界に入りました。昨年、入社して新人研修後、配属されたのは船舶、橋梁、高層建築物などの根幹を支える素材である厚板の生産ライン。鉄の塊を1000度以上に加熱し、それをロールで薄く延ばして板状にしていきます。鉄の塊を運ぶための天井クレーンを扱う国家資格をすぐに取得。いまは男性社員と一緒に朝・昼・夜の3交代制で働いていま

す。早朝からの勤務も、夜勤も慣れました。私の職場は、稼働して約40年になりますが、女性の配属は私ともう一人の同僚が初めてとのこと。男性社員の方々も対応に苦労されたと思います。更衣室を作っていたり、事務室を清潔に保つために土足禁止にしたり。職場の雰囲気も随分変わってきているようで、とてもありがたいです。



厚板生産ラインへの女性配属は、社内でも大きなニュース。現社長が、激励に訪ねてくれました。

### 女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 鉄鋼業において女性が活躍できる場を拡大していきます。積極的な女性採用を継続し、女性管理職社員を2020年には3倍にすることを目指します。
- ▶ 男性の育児参加を促し、支援制度の更なる拡充を検討します。
- ▶ 各種研修に加え、上司のマネジメント力の向上を目的とした研修を拡充し、女性社員のキャリア形成を支援します。

### ムーブメント拡大のために

様々なステークホルダーと連携し、女性活躍推進施策に積極的に取り組み、「人を育てる企業風土」の醸成と「働きがいのある職場」を構築する事で、当社が「女性がいきいきと活躍できる会社」であることを発信していきます。



**柿本厚司**

代表取締役社長

鉄鋼は裾野がとても広い産業です。その隅々まで女性活躍応援の動きが大きな波となって届いてほしいと思います。



2016

JFE スチール  
株式会社

東日本製鉄所(京浜地区)  
厚板部

榎 美咲 さん

JFE グループ

女性が働きやすい環境ではありますが、まだまだ女性管理職は多くありません。営業のエキスパートとして進む道もありますが、管理職として活躍していく女性も増えてほしい。



マネージャークラスでも気兼ねなく産休がとれる空気が大事。朝のミーティングからお互いの信頼感が伝わります。



2人とも2児を育てながら働くママ。出産を機に退社する人は、ここ数年ほとんどいません。

2016

## 第一生命保険株式会社

神奈川コンサルティング営業室  
支社長

加藤雅子 さん

一生涯のパートナー

第一生命

Dai-ichi Life Group

## 女性約220人：男性2人。 ダイバーシティは次の目標へ。

200人以上の女性が働くこの支社に、男性社員はわずか2名。ご承知のように保険の営業は、もともと女性が主役の業界です。私自身も第一生命入社後に産休を取得し、育児をしながら働いてきました。子育てしながら働くために、柔軟な働き方が認められますし、女性が働き続けていくための制度は、とても充実しています。ダイバーシティ&インクルージョンの

推進も、女性だけではなく障がい者や、LGBT、外国人も視野に入れた取組みが行われるようになっていきます。性別や国籍に関係なく、一人ひとりがライフイベントの変化に対応しながらキャリアアップや自己実現を目指す意識を持ち、チャンスに恵まれ活躍できる風土を作っていきます。

お客様に安心の絆をお届けするのが、第一生命の信条。安心して働ける環境に支えられています。



### 女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 「ダイバーシティ&インクルージョン」の行動原則のもと、多様な人材が活躍できる職場環境を確保し、積極的な人材育成を行います。
- ▶ 女性管理職比率を25%以上(2018/4)、30%以上(2020/早期)を目指します。
- ▶ 多様な社員が仕事と生活を調和できる働き方変革に取り組みます。

### ムーブメント拡大のために

- 1 グループ各社と女性活躍推進の取組みを共有化し、広く社会に対して発信していきます。
- 2 ワーク・ライフ・バランスの推進等に関する地方自治体との協定を締結し、共に地域課題の解決に努めていきます。
- 3 自社保有不動産への保育所・学童保育の誘致を行うとともに、第一生命財団では新設保育所などへの遊具等の購入費用の助成を行っています。



渡邊光一郎

代表取締役社長

神奈川県をはじめ全国の自治体と協力しながら、さまざまな企業や地域へワーク・ライフ・バランスの推進、健康啓発などを拡げていきたいと思っております。





近年は、新入社員の女性技術職も増えています。それでも私が働くセクションは、まだまだ男の職場という雰囲気です。



クライアントの希望を実現しながら、美しい京都の景観にマッチするオフィスビルが、工藤さんの最新作。

女性が活躍しやすい職場を目指して設けられた「女性部会」で座長を務める工藤さん。制度や設備だけでなく、女性が能力を発揮できるソフト面での充実が今後の目標。

## リケジョ いまどきの理系女は誰もがたくましい。 時代が変わる手応えを感じています。

建築の世界は女性が進出しづらいし、働き続けることが難しい業界でした。事務部門には、結婚後も働き続ける女性いましたが、技術部門となると私のように仕事を続けられる人は少数派でした。プレゼンから竣工まで3年以上かかることも普通ですし、

建築中も常に現場と連動しながら働きますから出張も多

く、この夏に完成した物件では、1年8ヶ月間京都に単身赴任しました。そんな建設業界にも、最近ほとんどん女性が入社してきてくれます。男社会を承知で、覚悟して技術職で入社してくる彼女たちは、とてもたくましい。そして、頼もしい。建設会社の技術職も「女性が働き続けられる環境」になってきた、その手応えを感じています。

建築設計はデザイン・構造・設備の意見を調整して進みます。いまや各部署で女性社員が活躍しています。



### 女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 女性社員の積極採用（新卒女性割合 20%以上）と管理職の登用に向けキャリアアップの支援・フォローを推進します。
- ▶ ダイバーシティ推進委員会の「女性部会」からの要望・提案を積極的にとり入れ、女性が働きやすい職場環境を作ります。
- ▶ 男女を問わず安心して働ける職場環境である企業を目指します。

### ムーブメント拡大のために

活躍している女性社員や女性技能者の姿を積極的に社外へ発信し、女性も大いに活躍できる業界であることをアピールし、女性の就業率アップに取り組んでいます。



**伊藤寛治**  
代表取締役社長

当業界で働く女性社員「けんせつ小町」の活躍、採用・登用数の向上を通じて、女性の就業数・率ともに低い企業からの変革を積極的に進めています。



2016

**飛鳥建設株式会社**

建築事業本部 建築統括部  
意匠設計G 課長

**工藤恵美子** さん

**TOBISHIMA CORPORATION**

かながわ女性の活躍応援団



2016

日本発条株式会社

研究開発本部開発部 主任

藤井美保さん

NHKニッパツ

出産後は、時間に制約されます。働き続ける女性は子育てに入る前に、機会があれば積極的にやりたいことをしておいた方がいいですよ。仕事も、プライベートも。



私たちが出産後復帰した女性技術職第1世代。後輩たちのロールモデルとしてキャリアアップを目指します。



子育て支援制度があって助かります。でも、海外トレーニング制度も出産前に活用しておけば良かった。

## シンプルな形をしてるんですけど、ばねの開発は奥が深いんです。

育児休暇があげて、職場復帰して2年になります。学生時代から「ものづくり」に興味があって、働くならばぜひ部品メーカーでと考えていました。現在は、自動車に使う懸架ばねの製造法を研究・開発しています。一般の方から見れば、ばねはどれもシンプルな螺旋状の鉄の棒ですが、巻きの微妙な違いや断面形状などで大きく性能が変わります。一つのばねの開発に8年

近くかかることもあります。新製品の開発は、性能、コスト、軽量化…、今日までの技術や材料では不可能だったことに挑戦する仕事です。簡単ではない仕事だから一層面白みを感じます。だから出産で仕事を辞めようとは、思ったことはないし、これからも続けていくつもりです。



自動車や機械はもちろん、携帯やパソコン、宇宙開発や医療まで、あらゆる場所でばねは使われています。

### 女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 2020年までに総合職採用の女性比率を20%以上とします。
- ▶ 男性に限定されていた職域にも、女性を配属していきます。
- ▶ 2020年までに現在の3倍以上の女性管理職数を目指します。
- ▶ 在宅勤務・地域限定制度などの柔軟な働き方を検討します。

### ムーブメント拡大のために

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。



玉村和己

代表取締役社長

労働人口の減少が進む中、女性の活躍の場を設けないことは最大の企業リスクの一つとして捉えています。





ここ先進研究所では医薬から光学、物理、化学…広範な分野の研究者約1,000人が働きます。



3人目が生まれる前、夫が単身赴任で1年半海外に。「やればできる」そう信じて、乗り切りました。(笑)

実験が予想通りにいかなかった時、「そこには新しい何かの発見があるはず」と考えるのが研究者。仕事でも生活でも思い通りに進まない時が、何か良い方法を見つけるチャンスになるかもしれません。

## 開発の喜びの裏に、毎日タイヘンの連続。 「研究員」と「母親」、両立の秘訣。

現在のプロジェクトは、医薬品に関する開発です。ナノテクを活用して人体に有効な成分を効果的に投与する方法を研究しています。研究室では、思い通りにならない実験結果に悪戦苦闘の日々が続きます。前進の手ごたえは、一年のうちに何度あるか。でも、実現に一步でも近づいた時の喜びは何にも代えがたいものがあるんです。9歳、5歳、2歳の子どもを持

つ私は、「研究者」と「母親」両立の為に、毎日、時間をいかに効率的に使うかを考えています。でも、両立の一番の秘訣は、職場の仲間ですね。良い意味で特別扱いせず仕事を任せてくれる上司と、子どもの発熱などの時には嫌な顔一つせず助けてくれるメンバーのおかげです。今は自分が上司の立場でもあるので、後輩社員に「恩返し」していきたいですね。



千賀さんのプロジェクトチームの皆さん。上司やメンバーたちのフォローがあって、私はここにいる。



2016

富士フイルム  
ホールディングス  
株式会社

富士フイルム  
医薬品・ヘルスケア研究所  
研究マネージャー  
千賀京子 さん

FUJIFILM  
Value from Innovation

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

- ▶ 「Work Style Innovation」活動を通じて、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ます。
- ▶ 時間あたりの生産性と成果を高める働き方へ変革していきます。
- ▶ 個々の能力を伸ばす上司のマネジメント力・育成力を強化します。
- ▶ ライフイベントを経て継続的に働ける会社諸制度を充実させます。

### ムーブメント拡大のために

女性活躍推進に関する取組みのグループ企業内共有、推進を行います。また、先進的な取組み事例を広く発信し、社会全体に対して新たな価値が提供できるよう、継続的な活動を進めます。



助野健児

代表取締役社長・COO

女性の活躍推進においても、社会に新しい価値を提供できる取組みを進めていきたいと思っています。





このプロジェクトからいくつかのヒット商品が生まれていますが、もっともっと話題を集める提案をどんどん実現していきたい。それが、若いスタッフの活力源になってくれるはずです。



メンバーはそれぞれの事業所それぞれのセクションでの多忙な仕事をしながらプロジェクトに参加。



商品やサービスの提案から女性活躍のための環境整備までプロジェクトの守備範囲は広がる一方で。

2016

## 富士屋ホテル株式会社

企画宣伝 マネージャー

井山綾子 さん

FUJIYA HOTEL CHAIN

かながわ女性の活躍応援団

# 130年余の名門ホテルに吹く新風、F-STYLE PROJECT。

創業は1878年ですから、当ホテルはもうあと2年で140年目を迎えることとなります。ホテル業界は、他の業界と比べると、比較的女性が活躍できる場として成長してきました。サービスやプランなど女性の視点があって初めて生まれたものも少なくありません。2011年に発足したのがF-STYLE PROJECT。各事業所からメンバーを抜擢した女性だけのプロ

ジェクトチームです。ホテルの新しい可能性を拓き、女性目線での新商品や快適な空間づくりを提案するチャレンジ。まだ始まったばかりですが、神奈川県でしこブランドに認定された商品開発など、新しいアクションが老舗ホテルに生まれています。



箱根姫籠御膳、ミニティヘアなどプロジェクトからアイデアが出て実際の商品開発に繋がっています。

## 女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 2020年までに主任以上の女性比率30%以上を目指します。
- ▶ キャリア形成の支援に取組み、女性の意識促進をはかります。
- ▶ 柔軟な働き方に対応した制度(テレワーク等)を導入します。

## ムーブメント拡大のために

- ① ホテル・ブライダル業界は、多くの女性が活躍している業界であることを常に広く発信していきます。
- ② 女性活躍推進に関する取組みを、観光業界全体に積極的に働きかけていきます。



勝俣 伸

代表取締役社長

私たちの業界に不可欠な「おもてなし」の実践には、女性目線から生まれるアイデアがとても重要な役割を果たします。





欧州の男性の多くは残業をしないで、その時間を家庭に割きます。日本は、まだまだできていません。



化学の実験は中断できず時間がかかることもあります。研究支援員の協力が助けられています。

左から梶島教授、出産・育児で7年間の研究中断から梶島研究室で研究を再開したリム・ベクチェンさん。右は、子育て中も研究や教育に取り組む菊地あづさ准教授。

## 女性が社会進出するためには、男性の家庭進出が必要です。

能力のある女性は、いっぱいいらっしゃいます。超少子高齢社会の中、出産や育児などのライフイベントを経験しながらでも女性がどんどん社会に出られることは今後ますます大切になります。学問の世界も、育児などでいったん研究室を離れてしまうとなかなか女性が研究に復帰することが難しい場所でした。そこで、当大学が採用し

たのが、中断してしまった研究に取り組める機会をつくる「みはるかす研究員制度」であり、育児をしながらでも大学院生のサポートを受けて研究を続けられる「研究支援員制度」です。ただし、制度がいくらあっても、育児や家事と研究や仕事を女性一人で両立することは困難です。夫が、どれだけサポートできるかがとても重要です。



ダイバーシティの拡大が進む学内で、梶島教授は国際戦略推進機構の企画推進部門長として活躍されています。

### 女性活躍推進への主な取組み

- ▶ 女性役員の登用、管理職女性割合 13% 以上を 2021 年度末までに達成します。
- ▶ 女性研究者の研究継続支援やキャリア形成支援等を進め、2021 年度末までに女性教員の在籍比率を 19% 以上とします。
- ▶ 男女教職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

### ムーブメント拡大のために

学生や地域、関係機関などに対し、女性の活躍推進に向けて取り組むことを働きかけます。



長谷部勇一

学長

学術の発展とともに、次世代を担う学生たちに性別などの垣根のない多様性の価値を伝える重要性を感じています。



2016

10  
国立大学法人  
横浜国立大学

国際社会科学研究院 教授

梶島洋美さん

YNU  
横浜国立大学

かながわ女性の活躍応援団

# woman act. topics

2015年に参加された  
団員の取組みと成果の一部を  
ご紹介します。

## 日揮株式会社



- ☑ 育休明け社員の昇格基準の緩和などの制度的な支援を実施。
- ☑ 女性の管理職と技術系社員とで懇談会を行い、ロールモデルとなってもらおうと共に女性同士の社内ネットワークを形成。
- ☑ サマータイトムおよびノー残業デーの取組みを強化。
- ☑ ファミリーデーを開催し、社員の子に職場を一日訪問してもらい最後に子どもたちと社長で名刺交換を行っています。

女性の社内ネットワーク  
時間外勤務の削減

## 株式会社アイネット



- ☑ 「女性委員会」の活動を各種メディアに取り上げていただいた効果もあり、優秀な人材の採用に繋げることができました。
- ☑ 女性の新卒採用比率は 45.2%までに向上。結果、平成 21 年度以降 8 年連続、40% 以上を達成しております。
- ☑ 女性の新任管理職および管理職候補生（リーダー層）への積極的な登用を実施し、登用比率は 27.6%となりました。

女性新卒採用  
8年連続 40%以上

## 日産自動車株式会社



- ☑ メンタリングを育成対象層だけではなく、希望する全女性管理職層にも拡大して実施。女性管理職比率：9.1%(2016/4月)
- ☑ 働き方改革(Happy 8)全従業員が1日8時間勤務を意識し、公私ともに時間の質を向上していくために取り組んでいます。
- ☑ 在宅勤務の全社目標をセットし、全部門で役員リードの下、推進の結果 2014 年度：約 3,300 人→2015 年度：約 4,000 人

在宅勤務実績 約 4,000 人

## 京浜急行電鉄株式会社



- ☑ 2016 年に採用した総合職の女性比率は 31.3%で、目標(30%以上)を達成しました。
- ☑ 女性の管理職登用を着実に進め、目標達成を目指しています。
- ☑ 家庭と仕事の両立に取り組む社員のインタビュー記事等を継続的に社内発信し、女性活躍推進の意義や両立支援について理解を深めるための取組みを行いました。

女性活躍推進の  
必要性について、  
トップメッセージを継続発信

## 株式会社ファンケル



- ☑ 女性が専門知識を活かして活躍の場を広げられるよう、「マイスター職」「エキスパート職」を導入。
- ☑ パート社員採用5倍増、570 名を目指します。(2018年度)
- ☑ 多様な働き方ができるよう 2015 年度に「在宅勤務」を導入。2016 年度、育児短時間勤務者を対象にテストを実施中。
- ☑ 男性の「配偶者出産支援休暇」取得率目標 2018 年度：100%

平成 27 年度

「女性が輝く先進企業表彰」  
内閣府特命担当大臣表彰を受賞

## 株式会社資生堂



- ✓ 当社の美容職社員の働き方改革についての報道を受け、講演や取材を通じ女性活躍に対する考えや具体的事例を積極的に開示することで、社会へポジティブなインパクトを与えるための啓発活動に努めました。
- ✓ 今年1月から在宅勤務制度を導入し、多様な働き方を奨励しています。
- ✓ 美容職から一人別の育成を担う役割に約850人を選出し、女性のキャリアアップに繋げる取組みを始めています。

長期的にキャリアアップ  
できる企業として認知拡大

## 株式会社高島屋



- ✓ 女性の活躍に関する取組みに対し厚生労働大臣認定（くえるぼし）認定段階3）、15年11月〈プラチナくるみん〉認定
- ✓ 育児短時間勤務社員をマネジャーとして6名登用（2016/9月）
- ✓ HPで子育て関連コンテンツを充実、オンラインストアとも連動し、お客様を商品・サービス提供を通じて支援
- ✓ 「ワーク・ライフ・バランス休暇（年休2日間）」を新設、家族との時間を拡大

男女を問わず、全員活躍

## 株式会社ツクイ



- ✓ 女性管理職比率は40.1%（2016/3月末）過去最高となりました。
- ✓ ジョブリターン支援金を支給して、復職を支援しています。2014年度は78名、2015年度は94名が復職
- ✓ 介護と仕事を両立できるよう、失効有休積立制度や休業中の社会保険個人相当分の会社負担等、介護休業制度を拡充したほか、2016年5月にはトモニマークを取得しました。

育児休暇取得者  
前年91名 → 198名

## 富士通株式会社



- ✓ 2011年度より実施している「女性リーダー育成プログラム」を、今年度も継続実施中です。本プログラムは、既に修了者の6割以上が昇格しており、期を重ねる毎に成果があらわれています。
- ✓ マネジメントに関する意識変革のための研修を定期的な実施しており、今年度は第3期として、管理職5,000名を対象に実施しています。
- ✓ ICTを活用した新たなワークスタイルの創出を目指し、柔軟な働き方の実現による全社の生産性向上のため、テレワークのトライアルを実施しています。

ICT活用で働き方改革

## 株式会社横浜銀行



- ✓ 役員メンター制度により、メンティである女性課長10名のうち、3名が支店長級に昇進。
- ✓ 育休からの復職支援カリキュラムとして、産休前・育休中・復職後において面談やセミナーによりスムーズな復職を支援し、今年度は84名が復職。
- ✓ 働き方改革に継続して取り組み、業務効率化のためのルール改定やシステム導入を実施。
- ✓ 女性役職者比率が26.6%となり（27年度末）、前年度より1.0%改善。

女性役職者  
比率 26.6%（27年度末）

## 神奈川県



- ✓ 平成28年、知事・幹部職員がイクボス宣言して動画でPR、その後「イクボス宣言」する自治体が増えています。

イクボス宣言 神奈川県

検索



- ✓ 「神奈川なでしこブランド」に14商品が加わり74商品に。

“イクボス宣言”



かながわ女性の活躍応援団団長

黒岩祐治

神奈川県知事

「かながわ女性の活躍応援団」に、そうそうたる企業や大学の代表の方々が参加し、目標を掲げて取り組んでくださり、女性の活躍がどんどん進んでいることを実感し本当に心強いことだと感謝しています。2015年11月の結成以来、男性ばかりのこの応援団は大きな話題になりました。さらにムーブメントを大きくしていくために、新たに10名の団員をお迎えいたしました。女性が活躍するために、一番大変なことは、男性の意識改革、特にトップの意識改革がとても重要です。県内企業のトップの約9割が男性という現状を踏まえ、男性トップから男性トップへの働きかけが効果的だと考え、あえてメンバーを男性としました。また、今年度、男性トップが自主的にこのムーブメントに参加いただける「かながわ女性の活躍応援サポーター」という制度もスタートさせます。女性の活躍支援が中小企業にも広がっていくようアピールしていきます。応援団の活動の目標は、女性の活躍応援団というものがなくなる社会を作ることです。今後とも、皆様のご理解ご支援をどうぞよろしくお願いいたします。

### 「かながわ女性の活躍応援サポーター」を募集します。

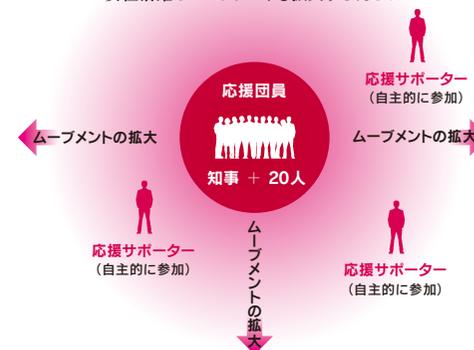
企業・団体等の男性トップの皆さんに自主的に参加いただけるサポーター制度がスタートします。男性トップが社内で自ら取り組むとともに、男性の意識改革などを働きかけ、女性の活躍推進の裾野を広げ、社会的なムーブメントの拡大につながるこの活動に、サポーターとしてぜひご参加ください。

- 要件
- 1 企業・団体等の男性トップであること
  - 2 応援団の行動宣言に賛同(賛同書にサイン)
  - 3 女性活躍推進法に基づく行動計画の公表など具体的な取組みの推進
  - 4 神奈川県内で事業活動をしていること
  - 5 反社会的勢力ないし公序良俗等に反する企業等でないこと

募集詳細 <http://www.pref.kanagawa.jp/osirase/0050/womanact/>

### かながわ女性の活躍応援団

女性活躍のムーブメントを拡大するために



女性の活躍応援団の皆様方には、二つの役割をお願いしております。

一つは各企業やグループ企業での女性活躍推進への取組み、

もう一つは社会的なムーブメント拡大にご貢献いただくということです。

トップ自らが応援団というオープンな場でコミットする重みは大きく、

効果があると思いますが、女性活躍推進法が施行されて、

自社内の取組みについては、この応援団がなくとも推進されていくことでしょう。

しかし社会的な拡大、この部分に及ぶ影響力こそ

この応援団の活動の非常に大事なところだと思っています。

多くの団員企業ではすでにグループ内の他社、あるいは取引先、

業界団体の活動を通じて、同業他社への働き掛けなどなさっております。

さらに一歩進んで、神奈川県全域、あるいは全国の女性の活躍に向けて

皆様方の影響力を使っていただければ、

こんな幸いなことはないと思っております。

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

