



神奈川県

KANAGAWA

Change! Action!



伸びる会社はやっている! 女性活躍推進の鍵は 「男性の行動変革」

どう変える?どう変わる?
取組み事例から学んでみよう!



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.2020

神奈川県 かながわ女性の活躍応援団

woman act.

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

女性活躍推進のための
「男性の行動変革」で企業成長! 2

女性活躍推進のための
男性の行動変革を促進する取組み 6
— 応援団員企業等の取組み紹介 —

社会的ムーブメント拡大の取組み
企業向けの波及効果のある取組み 6

▼富士通株式会社
▼株式会社アイネット
▼国立大学法人横浜国立大学
▼神奈川県
一般向けの取組み 8

▼京浜急行電鉄株式会社
▼株式会社資生堂
▼第一生命保険株式会社
▼株式会社高島屋
社内向けの取組み
多様で柔軟な働き方 10
▼株式会社横浜銀行
▼キンビール株式会社
▼JFEスチール株式会社

管理職向けの取組み 12

▼日産自動車株式会社
▼株式会社ツクイホールディングス
▼日揮ホールディングス株式会社
▼日本発条株式会社

育児・介護にかかわる社員向けの取組み 14

▼アツギ株式会社
▼アサヒビール株式会社
▼飛鳥建設株式会社
▼株式会社ファンケル
▼富士フイルムホールディングス株式会社
▼富士屋ホテル株式会社

中小企業も熱視線!

男性の行動変革促進のススメ 16

何から始める?

男性の行動変革Q&A 18

かながわ女性の活躍応援団
団員一覧 20

かながわ女性の活躍
応援サポーター一覧 22

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 25

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=現実的に 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。

男性の行動変革から女性活躍推進 そして企業成長へ

神奈川県では、2015年11月に「かながわ女性の活躍応援団」を結成し、女性活躍を推進するための様々な取組みを実施してきました。2019年度には、その一環として、応援団員企業等での女性活躍の効果・成果を数字で「見える化」してとりまとめた冊子を作成し、私自身、女性活躍が企業の経営戦略に直結していることを実感しながら、女性活躍の社会的ムーブメントの拡大を図っています。

しかし、女性活躍をさらに推進するためには、男性の行動変革が欠かせません。例えば、家事・育児は妻に任せて仕事一筋という男性の働き方は、女性の活躍を阻害するだけでなく、男性が多様な経験を積むことの妨げともなっています。このような男性の働き方を変え、女性も男性も活躍できる「ダイバーシティ経営」を実現することが、イノベーションの創出などによる企業価値の向上につながっていくのです。

現在、私たちの社会は、新型コロナウイルス感染症の世界的大流行を受け、この未知のウイルスと共存していく必要に迫られています。「withコロナ時代」ともいうべき状況の中で、感染防止対策と社会経済活動の両立を図っていくことが喫緊の課題です。これに伴い、働き方や生活様式も大きな変革を迫られています。

こうした時代においては、今まで以上に、性別にかかわらず、多様な人財の力を結集して、危機管理を適切に行いながら、イノベーションを起こしていくことが必要となっているのではないのでしょうか。そのためには、まず、男性が意識を変え、行動を変えていかなければなりません。

この冊子では、応援団員企業等の実践事例を中心に、なぜ、どのようにして男性の行動変革を進めるのかを紹介しています。皆さんとともに、女性の活躍をさらに推進し、「ダイバーシティ経営」による成長戦略を実現していきましょう。



※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、女性の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

為岩祐治

神奈川県知事

女性活躍推進のための

「男性の行動変革」で企業成長！

女性活躍について考える前に、まずは、下の図をご覧ください。**CASE1**では、**男性上司が、無意識の思い込みで子育て中の女性社員に配慮したつもりが、女性社員本人の意に反して、せっかくの意欲と能力を活かすことができなくなっています。****CASE2**では、男性上司は女性社員の能力を評価し、期待しているものの、**夫の協力が得られず、家事・育児の負担が重すぎるがゆえに、女性社員が持てる能力を活かすことができなくなっています。**いずれのケースも、当の女性社員のみならず、**企業にとっても大きな損失**なのではないでしょうか。そして、**こうした事態を防ぎ、女性活躍を推進し、企業成長につながる鍵は「男性」にあるのです。**

女性活躍がますます求められる時代に

かつて日本では、男性が外で働き、女性が家事・育児を担う「専業主婦世帯」が多数を占めていましたが、働く女性が増えたことに伴い、1997年に専業主婦世帯数と共働き世帯数が逆転し、2019年には、共働き世帯数が

1245万世帯、専業主婦世帯数が582万世帯と、共働き世帯数が専業主婦世帯数の2倍を超えるに至っています(図1)。2019年内閣府が実施した世論調査(※1)では、女性が職業をもつことについて、約6割(61.0%)が「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答しており、2016年の前回調査の54.2%から増加していることから、今後も共働き世帯は増加していくものと考えられます。就業者数をみても、女性の就業者数は、2009年の2649万人(男性3666万人)から2019年の2992万人(男性3733万人)へと大きく増加しています。(※2)

今後さらに、生産年齢人口の減少が見込まれるなか(図2)、人口の約半分を占める女性の力を活かしていく必要性はますます高まってくるでしょう。女性が力を十分に発揮できるようにすることが、企業成長へとつながっていくのです。

なお、国では、2015年に女性活躍推進法を制定し、女性活躍の推進を図ってきましたが、2019年に法改正が行われ、より一層の取組みが求められるようになっていきます。

あなたは、こんな経験ありませんか？

CASE2

とんでもない！
私には
無理です…

Aプロジェクト、ぜひ
君にやってもらいた
いのだけど！

ずっとやりたかった仕事！
本当はやりたい！！
でも、夫の協力が得られないし、毎日仕事と家事・育児で、てんてこまい。私にはとても無理！



優秀な女性だから、ぜひ、このプロジェクトを任せて、さらに成長してもらいたいのに！

CASE1

はい、
分かりました…

Aプロジェクトは
他の人に
頼んだからね

もっと責任のある仕事
がやりたいの…

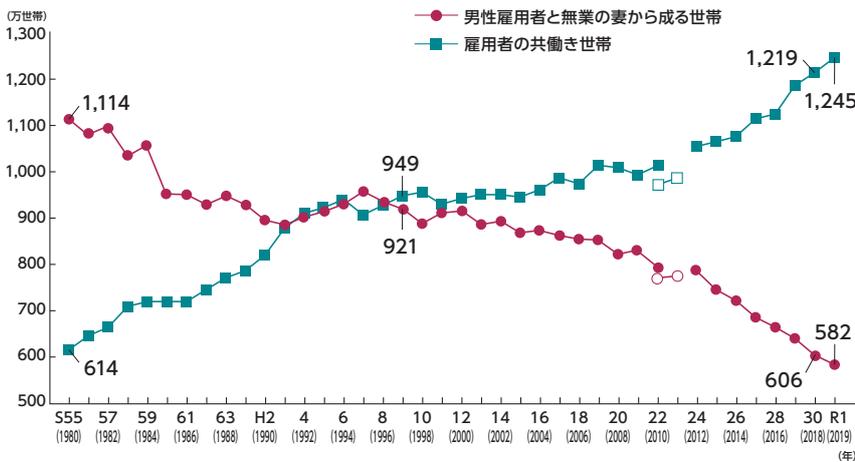


育児から復職して子育てが大変だろっし、難しい仕事は任せない方がいいだろうな

女性活躍は誰のため？

女性活躍を推進するためには、女性が働きやすい環境をつくる必要があります。それは、「女性」として属性でひとくくりにするのはなく、様々な立場・状況にある社員が、自らの希望を実現して能力を発揮できる環境を整備することを意味します。したがって女性が働きやすい職場は男

図1 共働き等世帯数の推移



※内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」より作成

女性活躍推進法が改正されました!

1 一般事業主行動計画の策定等の対象の拡大

2022年4月1日以降、行動計画の策定・女性活躍に関する情報公表の義務が、従業員101人以上(改正前は301人以上)の事業主に拡大されます(従業員100人以下は努力義務)。

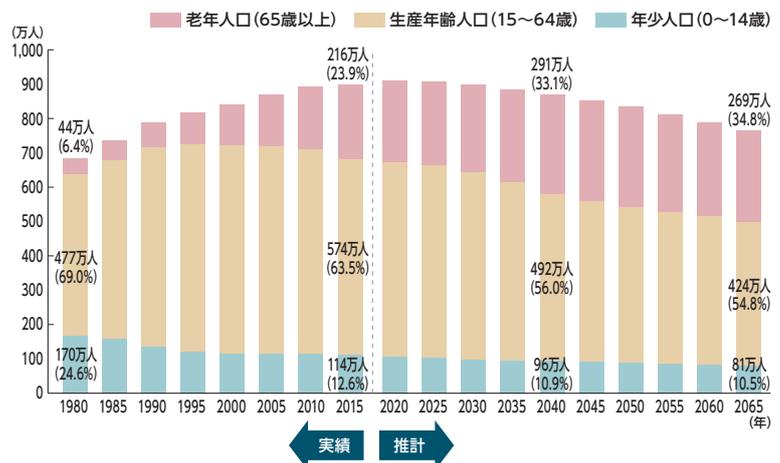
2 特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設

2020年6月1日以降、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組状況などが特に優れた企業が、「プラチナえるぼし」として認定されます。

3 数値目標の設定・情報公表義務の拡大

従業員301人以上の事業主について、2020年4月1日以降、行動計画において定めるべき数値目標が拡大されました。また、同じく2020年6月1日以降、女性の活躍に関する自社の情報公表の義務も強化されました。

図2 県の年齢3区分別の将来人口推計(中位推計)



※神奈川県「県将来人口推計・将来世帯推計(2018年12月推計)」より作成

性にとっても働きやすい職場でもあるのです。

性別にかかわらず、一人ひとりが働きやすい職場では、多様な社員が、個性と能力を十分発揮することができるので、企業経営にとって大いにプラスとなるのです。

女性活躍推進の鍵は

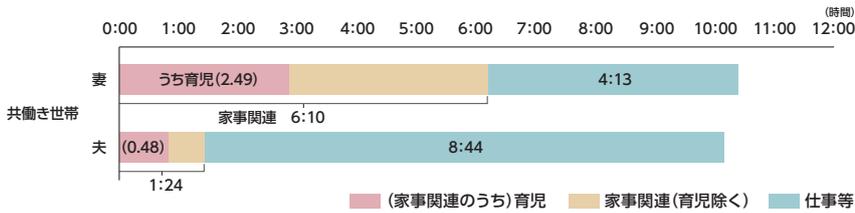
「男性の行動変革」

男性の行動変革はなぜ必要？

これまでの働き方は、どちらかというと男性の正社員を前提に、少なくとも平日のほとんどを職場(職場の延長のコミュニケーションの場を含む)で過ごす働き方を基本としてきたのではないのでしょうか。その典型的な例が長時間労働です。こうした働き方を前提とするのでは、女性だけでなく、仕事以外にも地域活動や趣味で充実した時間を過ごしたい人や、育児・介護などの事情を抱えた人などが十分力を発揮することができません。第1子の妊娠・出産を機に仕事を辞めた理由として、「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」を理由にあげる女性が多い(※3)のは、こうした働き方も一因となつていると考えられます。

男性の長時間労働とも関連していると思われるのが、家事・育児の負担が女性に偏っている(男性の家事・育児への参画が少ない)ことも課題です。

図3 6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事関連(うち育児)時間、仕事等時間(週全体)



※内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019」より作成

2016年の総務省の調査(※4)によれば、6歳未満の子どもをもつ共働き世帯の夫の家事関連の行動者率(該当する種類の行動をした人の割合)は、家事で23.3%、育児で31.0%。家事関連の行動時間(週全体)でみると、妻の6時間10分に対して、夫は1時間24分(図3)。食材や日用品の在庫の把握、食事の献立を考えると家事のマネジメントの多くを妻が担っているという調査結果もあります。(※5)

このような状況では、心身両面への家事・育児の負担の重さから、女性が職場で十分に能力を発揮することは困難です。

行動を変革するには？

長時間労働については、働き方改革関連法の施行により、時間外の上限規制が導入されましたが、単に時間外労働を減らすだけでなく、短い時間で高い生産

性をあげることができるよう仕事の効率化を図るなどの取組みが必要です。

在宅勤務のほかサテライトオフィスの活用なども含めたテレワークを導入し、移動時間や通勤時間のロスを防ぎながら、効果をあげている例もあります。また、フレックスタイムを導入している企業もあります。

男性の家事・育児への参画を推進する手法の一つに男性の育児取得の促進があります。各企業などでは、育児の一部を有給化したり、評価に影響しないことを社内報で周知するなど、男性の育児取得促進のための様々な取組みが行われています。

ライフイベント休暇を推奨したり、家族で家事分担を話し合うためのシートの活用を促している企業もあります。

また、中小企業においては、経営者と社員の距離の近さを活かし、経営者からの声かけや社員一人ひとりへのきめ細やかな配慮を行うことで、スピード感を持って、男性の意識や行動を変えることが期待できます。

行動変革は男性にもメリット

希望や状況に応じた柔軟な働き方ができれば、ワーク・ライフ・バランスを実現することができます。夫婦で話し合い、お互いが望ましい形で家事・育児を分担できれば、家庭生活も充実するほか、仕事以外に家事・育児の経験が

加わることで経験が多様化し、仕事の上で、それを活かしていくことも可能となります。ワーク・ライフ・バランスのとれた充実した生活を送ることは、仕事の効率性や企画力の向上などを通じて、男性が十分に能力を発揮していくことにつながっていくでしょう。

参考：男性の「長期」育児休業を当たり前にする取組み

1. 制度をつくる!

- 有給期間を設ける、給与保障をする
- 積立有給休暇を使えるようにする
- 育休期間中も昇給昇格の対象とする
- 評価に影響しないことを取得者に伝える
- 男性社員向けの育児マニュアルをつくる

2. 風土をつくる!

- 経営トップによる「イクボス宣言」
- 経営トップによる「男性育児取得100%宣言」
- 社内ロールモデル発信・共有
- 社員や家族を大切にするメッセージの配信
- 社内内で両立・育児セミナーや研修を行う

3. 上司・管理職が自ら取得する! 部下にこまめに声かけする!

※詳しくは、かなテラス発行「パパと会社のIKUKYU GUIDE(育休ガイド)」参照
https://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/pub/papa_ikukyu.html

アンコンシャス・バイアスに注意!

アンコンシャス・バイアスは「無意識の思い込み」とも言われ、人が経験則によって気づかな

あなたは、
大丈夫ですか？

図4 アンコンシャス・バイアス チェックリスト例 (抜粋)

- 女性には重要な仕事や責任ある仕事は任せられない
- 女性は仕事よりも家庭を重視する
- 女性に転居を伴う転勤をさせてはいけない
- 育児中の女性は仕事の負担を軽くした方がよい
- 育休を取る男性は仕事への意識が低い

解説は、かなテラスHPをご覧ください！

かなテラス アンコンシャス・バイアス

うちにもつよつよになった偏った考え方のことで、冒頭にあげた「CASE1」はその一例です。育休から復帰したばかりの女性は、難しい仕事はしたくない、仕事の負担を軽くしてほしいと望んでいるという無意識の思い込みが、女性が望む形で力を発揮することを妨げてしまっているのだ。

こうしたアンコンシャス・バイアスは男性にも女性にもあるものですが、例えば、それが上司から部下に対するものである場合には、部下の能力を伸ばすこと、あるいは部下が個性と能力を十分発揮することを無意識に妨げることとなり、部下にとっても、上司にとっても、そして企業にとっても損失となってしまうのです。アンコンシャス・バイアスに気づき、それにとらわれな

い行動をしていくことが必要です。

図4のチェックリストは職場でよくあるアンコンシャス・バイアスの中から、いくつか例をあげたものです。こうしたチェックリストを活用し社内研修をするなど、アンコンシャス・バイアスにとられない職場づくりをすることが、男性も女性も生き生きと働くことのできる職場づくりにつながります。かながわ男女共同参画センター（かなテラス）などで実施しているセミナーに参加してみるのもよいでしょう。新たな気づきがあるはずです。

「男性の行動変革」は企業のため

女性活躍推進×男性の行動変革＝企業成長！

女性活躍推進のために、男性の行動や意識を変革することは、企業の成長のためにも不可欠な重要課題です。

性別にかかわらず、家事や育児、介護などを通じて多様な経験をした、多様な人財が企業に集まり、アイデアや意見を出し合うことで、多様な市場のニーズに対応した、新商品・新サービスの開発・提供を行うことが可能となります。新型コロナウイルス感染症への対応など、リスクマネジメントの面においても、多様な知見は必ずや企業の強みとなるはずです。

このように男性の行動や意識を変え、女性が働きやすい職場をつくることは、結果として、

女性のみならず男性も含めて、多様な人財がその能力を最大限に発揮することにより、リスクへの対応力を高めつつ、イノベーションを生み出していく「ダイバーシティ経営」へとつながり、企業成長を実現していく原動力となるのです。また、ワーク・ライフ・バランスを実現できるかなど、その企業での働き方は、学生が企業を選択する際の重要なポイントであるため（※6）、生産年齢人口が減少する中、優秀な人財を確保することにもつながります。

さらに、男性も女性も、自分が希望する働き方やキャリアプランを実現できると、企業へのエンゲージメント（愛着）「思い入れ」が高まり、離職率の低下だけでなく、モチベーションアップや生産性の向上につながります。これも、企業にとって見過ごすことのできない点です。

このように、さまざまなメリットをもたらし、企業の成長にもつながる男性の行動・意識変革を、ぜひとも実現していきましょう。



※1 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年) ※2 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」(令和元年) ※3 (株)明治安田総合研究所「25～44歳の子育てと仕事の両立-出産・子育てに関する調査より-」(平成30年) ※4 総務省統計局「社会生活基本調査」(平成28年) ※5 内閣府「令和元年度 家事等と仕事のバランスに関する調査報告書」 ※6 ㈱マイナビ「マイナビ2021年卒大学生就職意識調査」(令和2年)



育児休業から復職した女性など、時間制約のある部下を持つ上司向けセミナー

2018年に入り、これまでの取組みを発展させるために、個人が尊重される組織づくりに向け、用語も「ダイバーシティ」から「ダイバーシティ&インクルージョン」を使うことで本質となる重要性を謳い、着目したのが「アンコンシャス・バイアス」(無意識の思い込み)です。「アンコンシャス・バイアス」を誰もが持っていることを理解し、自身の「アンコンシャス・バイアス」に気づき上手くコントロールすることにより、働きやすい職

eラーニングプログラムの受講者数(会計年度別)

| 年度 | 本体 | グループ会社 | 合計 |
|------|---------|---------|---------|
| 2018 | 30,469人 | 112人 | 30,581人 |
| 2019 | 829人 | 16,856人 | 17,685人 |
| 2020 | 647人 | 14,700人 | 15,347人 |
| 総計 | 31,945人 | 31,668人 | 63,613人 |

※システムに負荷をかけないよう、富士通内ではスタート時期を割り振り、グループ会社でも受講できる期間をコントロールしている

2019年1月から受講を開始と考えています。

富士通がダイバーシティ推進室を設立したのは社会的価値観の多様化や経済活動のグローバル化が進む2008年のこと。以来、性別や年齢、障がいの有無といった属性に捉われず、誰もが自分らしく活躍できる企業文化の醸成に向けて、様々な活動を推進してきました。

海外や外資系企業の取組みを国内向けにアレンジ

場づくりを目指します。海外や外資系企業では、早くから取り入れているダイバーシティ研修のテーマですが、民族や人種にフォーカスしたものが多いため、新たに、日本企業において発生しがちな事例を取り入れたeラーニングプログラムを外部の研修会社とともに完成させました。将来的にはこれを社会的にも広めていきたいと考えています。

このほか、育児休業から復職した女性など、時間制約のある部下をもつ上司を対象とするセミナーも実施。育児とキャリア形成の両立にあたってサポートすべきことを外部講師から学んでいます。

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

「アンコンシャス・バイアス」プログラムを開発 eラーニングで男性の行動・意識に変化も

開始、受講者は自社及びグループ会社を含め約6万3千人。男性社員からは「女性への配慮と思っていた言動が、相手の状況によっては望ましいことばかりでない気がついた」「仕事を割りふる際、『これは自分のアンコンシャス・バイアス』ではないかと立ち止まって考えるようになった」という声が聞かれるなど、男性の行動変革、ひいては、多様な人材が働きやすい職場づくり・企業文化醸成の一助となっています。

上司向けセミナーで育児とキャリア形成を支援

社会的ムーブメント拡大の取組み

企業向けの波及効果のある取組み

1社1事例をメインに紹介

ITツールでテレワーク支援 自宅PCが会社と同じ環境に

アイネットでは、大切なデータをデータセンターに格納することで、情報漏洩のリスクが少ない仮想デスクトップサービスを提供しています。自社で導入した際は、いつでもどこでも会社のPCと同様の環境で仕事ができるため、営業職の社員などから「直行直帰ができ、作業効率が上がった」「残業時間が減った」と好評でした。サービスを導入した企業の男性社員からも「子どもと一緒にいられる時間が増えた」との声が届くなど、男性の行動変革につながっています。当社では様々なITツールの提供のほか、テレワーク導入に向けたウェブセミナーを開催し、コロナ禍における働き方の見直しを後押ししています。



ウェブセミナーの講師を務める越智明日香さん

株式会社アイネット

業種：情報通信業
URL : <https://www.inet.co.jp/>

産学官協働で男性の意識改革 16機関が一致団結して取り組む

横浜国立大学では2018年、文部科学省の事業採択を受け、産学官16機関からなる「ダイバーシティ連携協議会KT」を立ち上げ、その取組みの一端として、男性の意識改革の旗振りをしています。「ダイバーシティセミナーシリーズ」では、企業と協働で男性向けを意識し、育児・介護や働き方改革をテーマとして年8回実施し、各機関の取組みや課題を共有しました。

さらに長谷部勇一学長を本部長とするダイバーシティ戦略推進本部を本年4月に設置。椛島洋美教授が女性初の副学長（ダイバーシティ担当）に就任し、誰もが働きやすい環境整備として、男性の意識改革を進め、大学の価値向上を図っています。



長谷部学長（左）と椛島副学長（右）

国立大学法人横浜国立大学

URL : <https://www.ynu.ac.jp/>

冊子やWEBサイトで パパの子育てを応援

神奈川県では2020年3月、男性の「長期」育休取得を推進する「パパと会社のI KUKYU GUIDE」を発行しました。実践企業のインタビューを交え、企業の経営者・人事担当者などに「なぜ」「どうやって」男性の育休を進めるかを解説しています。冊子を手にとった企業の人事担当者からは「一人でも多くの男性社員が『育休を取得したい』と思える会社になりたい」などの感想が寄せられました。

また、子育て初心者の父親などに向けたWEBサイト「パパノミカタ」では、子育てのお役立ち情報などを発信し、より多くの「子育てパパ」に育児の楽しみや魅力を伝えています。



多数の取組みを掲載した育休ガイド

神奈川県

URL : <https://www.pref.kanagawa.jp/>

親子参加イベントで絆深め 父親の育児参画促進

京急電鉄では、京急沿線の豊かな自然や産業に触れ、親子の絆を深めてもらおうと、2013年から親子参加型イベント「いきゅうキッズチャレンジ」を開催しています。これまで、当社久里浜工場での車両見学や、京急川崎駅での仕事体験、三浦での農業体験、海軍カレー作りなど多彩なプログラムを実施しました。中には父と子の参加が全体の7割以上を占めるプログラムもあり、イベントが親子の触れ合いの機会となっています。



電車を前に大満足の子どもたち



プログラムの一つ パパと一緒に「海軍カレー」作り

京浜急行電鉄株式会社

業種：運輸業、郵便業
URL：https://www.keikyu.co.jp/

久里浜工場でのプログラムでは、8組の親子が実際の車両の連結部分の塗装を体験しました。

参加した父親からは「息子と塗装した車両が走るのを見るのが楽しみ」との感想が寄せられました。親子で楽しく、感動的な体験とともにする機会は、日々の暮らしの中で子どもとの向き合い方を考えるきっかけとなり、今後も、新たな子育ての感動を、多くの親子に提供していきます。

高校生・大学生がジェンダー平等 について考え行動するきっかけ創出

創業以来、女性の社会参画を応援し続けている資生堂。2017年からUN Women（国連女性機関）と共同で、高校生や大学生がジェンダー平等について考え行動し発信することで、社会を変えていく動きを生み出すことを目的に、若年層を対象とした「ジェンダー平等意識啓発プロジェクト（※）」に取り組みました。

探究を深め、解決策の立案、実践、検証を行う、アクティブラーニングを実践しました。代表校が提言する「Generation Zからの提言」イベントでは、ある男子校チームが「男性自らが家族や友人とジェンダーについて話すことが大切」と提言しました。こうした社会課題解決への取組みが、誰もが自分らしく生きられる社会の実現に近づくと考えています。

※本プロジェクトは2020年3月末をもって終了



多彩な意見を交わし合うワークショップ



提言イベントの様子

株式会社資生堂

業種：製造業
URL：https://corp.shiseido.com/jp/

「お父さんも「意外と簡単!？」ハードル下げて家事・育児促進

第一生命保険は2019年4月、

男性の家事・育児を促進する取組みとして、「お父さん料理教室&

お母さん親子ダンス教室」を開催

しました。共催で当日の会場となっ

た学校法人岩崎学園横浜保育福

祉専門学校に約100人の親子が

集合し、父親が料理を作る間、母

子はダンスを習い、完成した料理の

試食を家族揃って楽しみました。

料理教室では、初心者パパで

も平日の夜に簡単に作れるレシピ

を同校の食育ゼミの学生が考案し、

レンジで蒸かすポテトサラダなど

を作りました。子どもからの評価

も上々で、普段は台所に立たない

男性も「意外と簡単にできた」「こ

れからも取り組みたい」と料理に

対するハードルが下がった様子。

第一生命保険では、従業員約

5万5千人の9割以上を女性が

占めるため、女性活躍の推進は

経営と切り離せない視点です。コ

ロナに直面する今年には、オンライ

ンにそのフィールドを移し、父子向

けの料理教室を行いました。今後

も家族で楽しめるイベントを通じ、

機運を高めたいと考えています。



意外と簡単!？料理教室



ダンスはEXPG STUDIOインストラクターが指導

第一生命保険株式会社

業種：金融業、保険業

URL：https://www.dai-ichi-life.co.jp/

「パパも楽しく一緒に育児!」多様な商品提案とセミナーで応援

高島屋では、ベビーカーなどの

育児用品を目的にご来店するお

客様のうち、夫婦での来訪が増

加していることや、テレワーク等

の新しい働き方により、夫婦と

もに自宅で育児にかかわる環境

が浸透しつつあることから、家事・

育児を一緒に楽しめる品揃えを

強化しています。簡単に離乳食

を作ることができるミキサー、テ

レワーク時にも活躍する電動ス

ウィングチェアなど、男性も育児

に楽しくかかわることを応援す

る商品を多数提案しています。

また、2018年から実施し

ているプレママ・パパセミナーで

は、妊婦の体と心の変化、乳児

の特性についての説明を交え、男

性には妊婦疑似体験なども行っ

ています。ほぼ100%の参加

者が「満足」と回答する、人気

講座となっています。

こうした取組みは、社内の男

性社員も関心を寄せ、「家庭での

育児に積極的になった」「自身の

育児の経験を仕事に活かせるよ

うになった」という声もありまし

た。



様々な育児グッズを紹介



妊婦疑似体験にお父さんは驚きの連続

株式会社高島屋

業種：卸売業、小売業

URL：https://www.takashimaya.co.jp/



プレパパ・プレママセミナーに参加する行員たち

家族を大切にしたい 合言葉は「ファミリーマン」

「はまぎんスタイル」で
柔軟で多様な働き方を推進

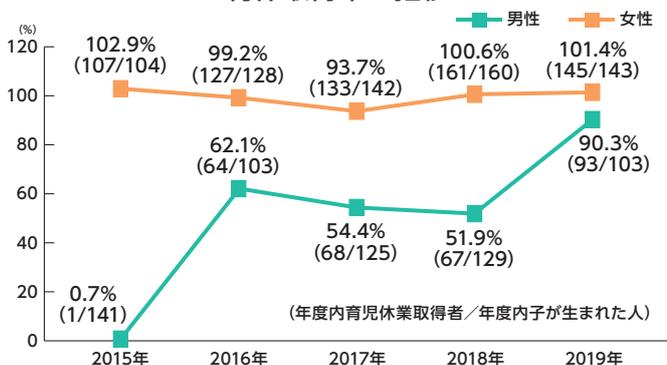
横浜銀行では、新型コロナウイルス感染症拡大という大きな環境変化を契機として、感染症対策と生産性向上を確立した「新しい働き方」を確立していくための取組みとして、「はまぎんスタイル」を策定しました。

「はまぎんスタイル」の名のもとに、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働き方を推進しています。行内が一体となり、既存の文化からの脱却を図り、お客さまから、そして従業員から、選ばれ続ける組織となることを目指しています。

**家族を大切にしたい
プロジェクト始動**

ファミリーマン（「性別を問わず家族を大切にしたい」と定義）をキーワードに、育児と介護を二本柱とした両立支援に関する啓発活動として、ファミリーマン☆プロジェクトに取り組んでいます。

育休取得率の推移



具体的には11月をファミリーマンス、第3月曜日をファミリー

マンデーと称した男性の育児休業や年休の取得促進月間・推奨日の設定、eラーニングによる全行員への制度周知、育児や介護に関するセミナー等を実施しています。

なお、育児休業の対象者である男性行員とその上司には「育児取得の心得」を配信し、育児休業の取得を促しています。「ファミリーマンになろう」というシンブルで親しみやすい働きかけも功を奏し、男性の育児休業取得率は9割を達成しました。プレパパ・プレママセミナー等の、育児に関するセミナーに男性の参加も増えており、男性の育児参画の機運が高まっています。

行員一人ひとりの家族を大切にしたい気持ちや行動を尊重し、多様な人材が働きがいを持って活躍できる組織風土の醸成に努めていきます。

株式会社横浜銀行

業種：金融業、保険業
URL: <https://www.boy.co.jp/>

「なりキリンママ・パパ研修」で

誰もが働きやすい職場へ

キリンビールでは、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。これまで営業職のリーダーを中心にグループ計330人の社員が参加しました。「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び、1か月の仮想体験と業務の両立を図りました。その結果、従来当たり前だった夜の営業スタイルが日中でも問題ないことが分か



なりキリン研修を発案した5人の女性社員



ただいま、なりキリンパパ遂行中

キリンビール株式会社

業種：製造業
URL: <https://www.kirin.co.jp/>

るなど働き方に対する大きな気づきがあり、残業時間を前年同月比で約60%削減と、労働生産性を向上することができました。また、「パートナーに家庭のことを任せていたことに気づいた」など、家庭内でも変化が。子どもが発熱で早退する社員に「なりキリン？本キリン？気にしないで早く帰って」と周囲の男性社員からジョークを交えて自然と声をかけるなど、風通しのよい職場になりました。

ワークスタイルの変革へ

多様な取組みを実施

24時間操業の鉄鋼業であるJFEスチールでは、これまでの企業文化を変えようと2017年をワークスタイル変革元年と位置付け、様々な取組みを行っています。

個人が設定する定時退社日、

終業から翌日の始業までの休憩時間を確保する「インターバル制度」や業務内容に応じた「テレワーク」を導入するなど、ワーク・ライフ・バランスを意識した柔軟な働き方への変革を推進しました。また、妊娠や出産などのライフイ



女性社員の活躍の場が広がっている



上司向け研修

JFEスチール株式会社

業種：製造業
URL: <https://www.jfe-steel.co.jp/>

ベントも踏まえたキャリア形成支援を目的とした、上司向けの研修を実施するほか、各階層別に育児中の社員など様々な社員が、チームとともに働くことなど「ダイバーシティ」について学ぶ研修を実施しています。

男性の長期育児休業取得者を社内報で紹介し、男性の育児取得者数が2016年度までは概ね5名程度だったのが、2018年度には25名に増えるなど、男性社員も含め、メリハリをつけた働き方が広まっています。

管理職が子育て中の社員の日常を体験 VRを活用した研修でマネジメント能力向上を目指す

多様な部下の能力を最大限発揮

させるためのマネジメント能力向上

上を目的に、日産自動車ではVR

(仮想現実)を取り入れた研修を、

各部門の管理職に向けて展開して
います。

きっかけは従業員サーベイ(調査)



VRゴーグルを着用して「ワーママバーチャル体験」をする管理職

VR研修は、当社が毎年実施する従業員サーベイにおいて「育児と仕事の両立満足度」の結果が全社の平均を下回る部署への対応として導入しました。この従業員サーベイは働き方改革やワーク・ライフ・バランスについて従業員の満足度を聞く調査です。特に「育児と仕事の両立」の満足度が低い部門からは「管理職の理解が得られない」などの声があがっていました。

ダイバーシティを推進する「ダイバーシティ・デイベロップメント・オフィス」では、この課題を解決するには管理職への働きかけが必須だと考え、育児両立中の勤務がどんなものであるかを疑似体験で

きるVR研修の導入に至りました。

「夜泣き」や「お迎え」を疑似体験

VR研修では、外部講師による説明や現状・課題の把握の後、働きながら育児に取り組む「ワーキングマザー」の1日を20分にまとめたVR動画を視聴します。VRという最新技術を活用した研修は、ものづくり部門の最先端技術を好む当社の管理職にも評判で、テスト

VR研修受講後の反応

| | 参加前 | 参加後 |
|----------------------------|-------------|--------------------|
| 育児と仕事の両立への理解度(5段階中) | 3.4 ポイント | 4.4 ポイント |
| 育児と仕事の両立への理解度に対するポジティブ回答割合 | 38% | 100% (62.0pt増加) |

寄せられた
感想

- コミュニケーションをより多く行いスタッフが置かれている状況や心情を理解していきたい
- 「時短」というバイアスにとらわれず正しくコンピテンシー評価を行いたい

ト運用への公募には様々な部門から参加希望がありました。参加者の3分の2は男性社員でした。午前1時の「子どもの夜泣き対応」に始まり、「家族の朝食など家事を終えて出社」「子どものお迎え」などの日常がリアルに展開されるVRは、受講者の「共感力」を刺激し、育児しながらの勤務がどのようなものを直感的に伝えます。視聴後のディスカッションでは受講者から、「時短というバイアスにとらわれていた自分に気がついた」「管理職の受講を必須にしたかどうか」などの意見が寄せられました。

今後はこのVR研修を年3回実施し、「育児と仕事の両立」の満足度の低い部門への働きかけを積極的に行い、育児両立社員の能力を最大限に発揮させることができる管理職のマネジメント能力の向上を目指します。

日産自動車株式会社

業種：製造業

URL：<https://www.nissan-global.com/JP/>

不安の声に事例で答えるツール で男性社員の育休取得を促進



Kolored(カラード)を持つ西田勝矢さん(左)と遠藤愛子さん

株式会社ツクイホールディングス

業種：医療、福祉
URL：https://tsukui-hd.co.jp/

ツクイホールディングスでは、男性社員の育休取得率15%を目標に、上司によるイクボス宣言などの取組みを行っています。その一つとして、ツール「Kolored」で、育休を取得した男性社員とそれを後押しした上司のインタビューを掲載し、「育休を取ると昇給や昇進に影響があるのでは」などの不安に答え、育休取得への理解を深めました。その結果、1か月から6か月と比較的長期の育休を取得する男性社員が増加し、社内に変化が見られました。当社では、HRソリューション部を中心に、男性の行動変革をはじめ、性別にかかわらず多様な人材が活躍できるように今後も取り組んでいきます。

部下への適切な対応伝授 上司向けにハンドブック



3種類のハンドブックを作成

日揮ホールディングス株式会社

業種：技術サービス業
URL：https://www.jgc.com/jp/

日揮ホールディングスでは、2018年に「仕事と育児の両立ハンドブック」「仕事と介護の両立ハンドブック」を作成しました。自社の制度や取組みのほか、国の制度や相談窓口を掲載するなど、社員が多面的に情報を得られる内容にしました。また、社員がキャリアを中断することなく育児や介護と仕事を両立するためには、上司の理解が重要と考え、「両立ハンドブック(上司編)」も作成。復職した部下への接し方など、ケースごとに掲載し、新任管理職セミナーでも活用した結果、最近では男性の育休取得が当たり前。誰もが能力を発揮できる環境づくりを目指しています。

一人ひとりが個性を發揮できる 職場環境へ前進



多様性の受容や創造性を養う講座も開催

日本発条株式会社

業種：製造業
URL：https://www.nhkspg.co.jp/

日本発条では、年齢、社歴、立場、性別にかかわらず、誰もが能力を十分に発揮できる職場を目指し、管理職向けにダイバーシティマネジメント研修を実施しています。研修受講者からはアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を学び、「部下への接し方が変わった」「個々の違いに正解や不正解はない」との声が聞かれ、多様性を受容し活用する組織風土の醸成につながっています。また、今年4月には男性の育休取得率を段階的に向上させる施策として、初めて取得率に数値目標を設定しました。従業員の仕事と家庭の両立を支援し、一人ひとりが個性を發揮できる職場環境の実現へ前進しています。

男性社員の育児参画を後押し 配偶者の出産に対する休暇制度を拡大

アツギでは「アツギいきいき大作戦」というチームが、社長の参加のもと、誰もがフレキシブルに働ける環境整備に取り組んでいます。今期のテーマの一つが「男性の育児参画」です。

配偶者の出産時の特別休暇を2日から5日に拡大するよう就業規則を改定し、取得率100%を目指しています。

また、男性メンバーが中心となり、家族と家事・育児の棚卸ができる「家族会議シート」を作成。細かな家事・育児を見える化することで、よりスムーズに分担できるよう工夫されています。家族が話し合っつけづくりとして活用してもらいたいと考えています。



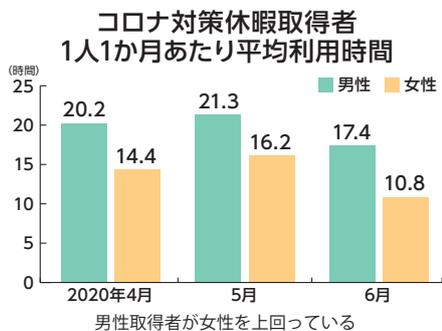
「家族会議シート」。休暇取得中の活用を目指している

アツギ株式会社

業種：製造業
URL：<https://www.atsugi.co.jp/>

コロナ禍の一斉休校対策で「特別休暇」 利用時間で男性取得者が女性を上回る

新型コロナウイルス感染症拡大防止策として小学校などの一斉休校が行われた4～6月。アサヒビールでは、社員の在宅勤務中に子どもの育児に対応する有給休暇を、緊急に制度化しました。当初、日単位での取得が前提でしたが、社員の要望により時間単位でも可能としたところ、取得者が増え、215人が取得し、そのうち99人が男性でした。また、1か月あたりの平均利用時間では、男性が女性を上回っています。東京五輪に向け、テレワークの体制を整えていたこともあり、在宅勤務への移行もスムーズでした。在宅で過ごす機会が増える今だからこそ、男性社員の家事・育児への参画も積極的に応援したいと考えています。

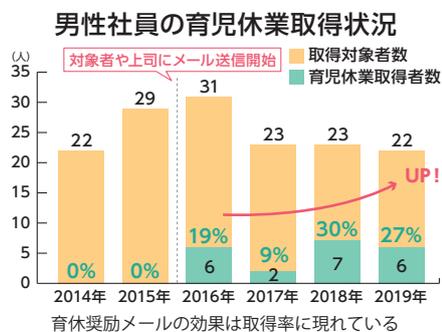


アサヒビール株式会社

業種：製造業
URL：<https://www.asahigroup-holdings.com/>

育休取得奨励メールで 男性育休取得率0→27%へ

飛鳥建設では、男性の育休取得促進のため、2016年から、子どもが産まれた社員に、お祝いメッセージと育休取得を奨励するメールを送信すると同時に、その上司へも促進メールを送信しています。それまで、男性の育休取得者は0人でしたが、メール送信開始後には6人（取得率19%）が取得し、2019年も6人（同27%）取得。社員から「育休を取りやすくなった」との声が聞かれるほか、上司側からも、「制度を知るよい機会」と好評です。また、配偶者の産後8週までの間の育休取得を有給とする制度を独自に設け、育休中の収入減の不安を解消するなど、安心して育休を取得できる環境づくりを進めています。



飛鳥建設株式会社

業種：建設業
URL：<https://www.tobishima.co.jp/>

ライフイベント休暇で 意識改革のきっかけに

ワーク・ライフ・バランスの実践を促すため、ファンケルでは「ライフイベント休暇」を推奨しています。2児の父である社員の佐藤稔さんは「ライフイベントへの理解が定着し、気兼ねなく有給休暇を取得できる。妻の誕生日も子どもと一緒に料理をして祝いました」とにっこり。毎晩の夕食を家族で囲むため、ノーマル残業への意識も高まり、仕事のスピード感も増したそうです。

人事部の熊谷洋介さんは「多くの女性社員が仕事と自分の時間を上手に使いつけているように、男性社員の意識改革にもつながれば」と期待。配偶者出産・育児支援休暇は取得期限を産後1年間に延長、昨年度の年間取得率は100%を達成しました。



取材に応じた熊谷さん（左）と佐藤さん（右）

株式会社ファンケル

業種：製造業
URL：https://www.fancl.jp/

上司と部下のペアで 両立への理解広がる

「Work Style Innovation」を推進している富士フィルムホールディングスでは、育休からの円滑な復職とキャリア支援を目的に、復職する社員とその上司がペアで参加する「仕事と育児の両立支援セミナー」を2016年から実施しています。セミナーでは部下のプライベートも含め育児状況を共有するコミュニケーションの場を設け、両立を支援する上司の理解を深めるよい機会になっています。2019年度は復職者27人（うち男性2人）が参加しました。こうした取組みを通じ、育児と仕事の両立への理解が社内全体へと広まっています。



セミナーに参加する上司と社員

富士フィルムホールディングス株式会社

業種：製造業
URL：https://www.fujifilmholdings.com/

企業内保育園を開園、夫婦が 助け合う「育児と仕事の両立」を支援

富士屋ホテルは、2017年10月、企業内保育園「富士屋ホテル保育園」を開園しました。社員同士の夫婦が50組おり、保育園定員12名の内、約7割が社員の子どものこと、職・住・保近接を実現。利用する社員からは「長時間、365日預かってくれるので安心。用意するものもなく、手間がかからないので助かる」との声が寄せられています。企業内にあるため子どもの突発的な体調不良にも、すぐに夫婦で調整し、お迎えが可能です。社員には年5日の看護休暇制度もあり、妻の上司が夫の上司に休暇取得の調整を行うことも。昨年は男性社員10人が利用しました。男性が子育てに参画する風土が職場全体で出来上がっています。



土日も開設、富士屋ホテル保育園

富士屋ホテル株式会社

業種：宿泊業、飲食サービス業
URL：https://www.fujiyahotel.co.jp

男性の行動 変革促進の ススメ

女性のさらなる活躍推進が求められているのは大企業だけではありません。中小企業においても、女性活躍を推進し、性別にかかわらず、多様な人財が個性と能力を十分に発揮できるようにしていくことが、企業成長の鍵であると考えます。

そのためには、男性の行動変革が必要であることは、前ページまでの応援団員企業等21社の事例で紹介したとおりです。

中小企業では、経営者と社員の距離の近さを活かし、経営者の方々の一声で、スピード感を持って、男性の意識や行動を変えることができます。

ここでは、神奈川県内の中小企業の先進的な取り組みを紹介します。

中小企業の皆さんも、ぜひ、男性の行動変革を進め、女性の活躍を推進し、企業成長へとつなげていきましょう。

社会向けの取り組み

バッグに抱っこ紐—— パパの子育てに着目した商品開発に注目集まる



商品開発には奥様の視点を大切にしているという半田社長

横浜市保土ヶ谷区で繊維製品などの企画、製造、販売を手掛ける株式会社ワンスレッドでは、「パパの子育てから家族に笑顔を。」を合言葉に、「パパの子育て」に着目した商品開発を行っています。

きっかけは、社長である半田真哉さん自身の子育ての経験から。第一子の出産時、奥様に予期せぬ病が見つかったことから、新生児と二人きりの生活が始まりました。初めての育児に戸惑いながら感じたのは、男性の子育てに対する環境が整っていないこと。おむつ交換台がある男性トイレは少なく、ベビー休憩室では女性にいやな顔をされることもありました。パパが子どもを抱えているだけで道端では褒められる。育児グッズもママを

対象にしたものばかりで、適当なものがありませんでした。

アパレル業界でキャリアのあった半田さんは、パパが持っても違和感のない、パパが使いたくなるバッグの開発に着手しました。2017年からパパの子育てを応援するブランド「papakoso」を立ち上げ、パパ用抱っこ紐などたくさんの商品を世に発信しています。

パパ用商品の開発をするにあたり、「夫婦で子育てをしてほしい」「ママがパパに使ってほしい商品を」というコンセプトのもと、「女性の目線を大切にしている」と言います。また、生の声を聞ける場へ積極的に参加し、「意思決定が早く、柔軟で小回りの利く中小企業こそ、こうしたニッチな分野への挑戦をどんどんしていくべき」と話します。「うちのような会社が増えていくことで、“パパの育児市場”を活性化していけたら」と半田さん。パパの育児参加を市場から盛り上げていきたいと奔走しています。



パパバッグのほかに抱っこ紐、マスクなどがラインナップ

株式会社ワンスレッド

事業内容：繊維製品、雑貨品、装身具等の企画・販売・製造 所在地：横浜市保土ヶ谷区 従業員数：2名

取り組むと会社が変わる! こんなにあるメリット!



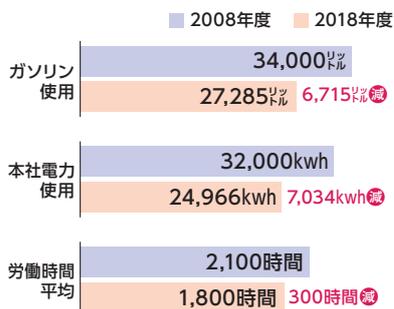
社内向けの取組み

中小でも知恵を絞ればここまでできる! テレワーク推進のパイオニア企業



遠隔地とのやりとりもオンラインでスムーズに

横浜市南区で電設業を営む向洋電機土木は、従業員数 37 名の中小企業ながら、早くからテレワーク推進に取り組み、「テレワーク先駆者百選総務大臣賞」などを受賞しています。まだカメラ付きデバイスが世に広まっていない 2008 年から、試行錯誤し取り組んできたという同社のテレワークは、いわゆる在宅勤務によるものだけでなく、業態の特性を活かし、工事ごとに設置する現場事務所をサテライトオフィスとして活用するものがあります。従来、自宅から本社に行きデスクワークをした後、現場に足を運んでいましたが、1日の業務を現場で完結させることが可能となり、社員の移動時間を大幅に短縮できました。



コスト削減も見える化している
(社員数は10名増えましたがコストは削減できました)

こうした環境整備といわゆる「休みづらさ」などの社内風土の改善に徹底的に取り組んだ結果、同社の有給取得率は9割を超えました。「社員が働きやすい職場をつくれれば、企業力が強くなる」と様々な取り組みを進めていく姿勢は、同社の倉澤俊郎社長の強い意志に基づくものだと言います。早くから ICT の活用などを始めていたことで、コロナ禍でも業務が滞ることなく進められました。社員全員とその家族への抗体検査の実施のほか、自粛期間中の在宅での生活を少しでも明るく過ごしてもらいたいと、社員への余興コンテンツの配信など ICT を活用した独自の取組みを展開。また今年、伊豆熱川にワーケーション施設を新設しました。

「財源やスケールに限りのある中小企業でも、知恵を絞れば働きやすい職場や効率化は実現できます」と広報部の横澤昌典さんは話しています。

向洋電機土木株式会社

事業内容：屋内外の電気設備の設計・施工
所在地：横浜市南区
従業員数：37名

男性の行動変革 Q&A

女性活躍を推進するため、これから「男性の行動変革促進」に取り組みたいという企業経営者の皆さんの質問を集めました。取り組みを始めるにあたり気になる疑問や不安点に、「かながわ女性の活躍応援団」アドバイザー岩田喜美枝氏がお答えします。

Q2.

**男性の行動変革に
企業として取り組む
メリットって何ですか？**

A2.

メリットは多くあります。まず、男性が行動や意識を変え、家庭生活、地域活動、趣味、学習など仕事以外の多様な経験をすることや、女性を含め多様な社員の力を活かした経営を行うことで、**イノベーションが生まれ、企業成長につながります。**ダイバーシティは、新型コロナウイルス感染症を始め、**様々な災害へのリスクマネジメント力の向上にもつながります。**

また、ワーク・ライフ・バランスが実現できるかなど、その企業での働き方は、学生が企業を選択する際の重要なポイントであるため、生産年齢人口が減少する中、**優秀な人財を確保することにもつながります。**

ワーク・ライフ・バランスが実現できる企業では、離職率が低下し売上げが上昇した例があります。

Q1.

**なぜ女性活躍推進のために、
男性の行動を変えないと
いけないのでしょうか？**

A1.

これまで、多くの企業が女性社員を応援する取り組みを実施してきました。しかし、これまでの働き方は、どちらかというと、時間に制約のない男性正社員を前提とし、その結果として、家事・育児の多くを女性が担うこととなっているため、**働く女性は十分に力を発揮することが困難な状況に**置かれています。また、「女性には重要な意思決定は任せられない」などの男性の無意識の思い込みも、女性活躍を阻害する要因になっています。

女性活躍を進めるためには、こうした男性の働き方、家庭での過ごし方など男性の行動や意識を変えることが必要なのです。

悩むよりまず
取り組んでみるのが
重要です！



かながわ女性の活躍応援団 アドバイザー
岩田 喜美枝



Q4.

**中小企業でも
取り組みますか？**

A4.

はい、取り組みます。むしろ、社員一人ひとりの顔が見える中小企業だからこそ、その利点を活かすことが可能です。企業経営者の方々の一声で、残業ゼロや男性社員の育休取得などスピード感を持って推進することができ、**男性社員の意識や行動を大きく変えることが期待できます**。また、それぞれの社員の事情に合わせた**きめ細やかな配慮**をすることで、個人の働き方の見直しにつながり、ひいては**社員のモチベーションがアップ**します。

男性の行動変革に関連する取組みにより、国からの助成金を受け取れる場合もありますので、ぜひチェックしてみてください。

Q3.

**男性の行動変革のために
まず手始めにできることは
何ですか？**

A3.

まずは、女性の仕事領域や働き方に関して男性社員一人ひとりが自分の持っている**アンコンシャス・バイアス**（「よかれと思って」「普通はこうだろう」といった無意識の思い込みのこと）**に気づくことが必要です**。そのために、自社研修に**アンコンシャス・バイアスチェックリスト**を取り入れてはいかがでしょうか。かなテラスのホームページにも掲載されていますので、ぜひ活用ください。なお、各自治体でもアンコンシャス・バイアスに関する研修を実施していますので、管理職の方などが積極的に参加されることもおすすめです。

また、仕事の効率を高めて残業時間を減らし、その時間を家庭生活などで有効活用してもらえるよう、**企業経営者や管理職の方から一声かける**ことも手始めにできる取組みの一つです。

事業主には嬉しいこんな制度も！

男性の行動変革を促進する企業を 応援する各種助成金

男性の育休取得を後押しする取組みや、生産性を高めながら労働時間の縮減などに取り組む事業主に金銭的な支援をする制度があります。

詳しくは

両立支援等助成金

検索

または

働き方改革推進支援助成金

検索

**育休マニュアル作成のヒントも満載。
ハンドブック・事例集、研修用資料の
ダウンロードもできます!法で定めら
れた制度についてもこちらをチェック**



イクメンプロジェクト

検索

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

※各種助成金、イクメンプロジェクトともに厚生労働省が所管しています。

woman
act.

かながわ女性の活躍応援団

かながわ女性の活躍応援団

団員一覧



JFEスチール株式会社

代表取締役社長

北野 嘉久



株式会社アイネット

代表取締役兼社長執行役員

坂井 満



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



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



株式会社高島屋

代表取締役社長

村田 善郎



麒麟ビール株式会社

代表取締役社長

布施 孝之



株式会社ツクイホールディングス

代表取締役 CEO

津久井 宏



京浜急行電鉄株式会社

取締役社長

原田 一之



FUJIFILM
Value from Innovation

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・COO

助野 健児



飛島建設株式会社

代表取締役社長

乗京 正弘



FUJIYA HOTELS & RESORTS

富士屋ホテル株式会社

代表取締役社長

勝俣 伸



JGC

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



株式会社横浜銀行

代表取締役頭取

大矢 恭好



NISSAN
MOTOR CORPORATION

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



YNU
横浜国立大学

国立大学法人横浜国立大学

学 長

長谷部 勇一



NHKニッパツ

日本発条株式会社

代表取締役社長

茅本 隆司



神奈川県

神奈川県

知 事

黒岩 祐治



FANCL

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

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

検索



FUJITSU

富士通株式会社

代表取締役社長

時田 隆仁



かながわ女性の活躍 応援サポーター一覽

2020年10月1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!

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

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。

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。

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。

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。

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



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。

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。

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。

MINATO株式会社
坂巻 健一郎 代表取締役



女性が生き生きと輝ける職場環境を整えていきます。

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。

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。

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。

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えます。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。

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。

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。

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。

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！

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。

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に、環境を整えてまいります。

株式会社CIJ

坂元 昭彦 代表取締役社長



新型コロナウイルス感染症がもたらす影響により更に働き方の多様性が求められています。情報サービス産業である弊社ではリモートワーク等、様々なITを駆使し、コロナ禍においても女性が活躍できる会社を目指してまいります。

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。

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3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。

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。

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！

士志田建設株式会社

士志田 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。

ユニプレス株式会社

浦西 信哉 代表取締役 社長執行役員



ます。

女性が活躍する企業は、人を活かし、多様性を活かすことが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。

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



仕事の拡大を全社で取り組んでいきます。

会社の成長には多様な人材が必須です。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

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。

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！

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。

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することで、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。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！！

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。

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十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。

男性の行動変革なくして、 女性の活躍なし

近年、多くの企業が女性の活躍推進を成長戦略と位置付け、様々な手を打ってきました。その結果、相当の改善が見られますが、グローバルに見ると日本の女性活躍のレベルはまだ非常に劣位です。何が原因でしょうか。最大の課題は、過去には多数派であった専業主婦世帯での男女の役割分担が現在の多数派である共働き世帯には不適合であることです。つまり、専業主婦世帯では家事・育児は妻が担い、夫は長時間労働で収入をできるだけ稼ぐのが当たり前でしたが、この実態が変わらなければ、女性は家事・育児を担いながら職場で男性と同じように活躍することはできないのです。職場における男性の働き方と家庭における男性の生活実態が女性活躍の阻害要因になっているとの認識から、応援団の今年度のテーマを「男性の行動変革」としました。

男性の行動変革の具体的な課題としては、①男性の長時間労働の問題、②男性が家事・育児・介護をあまり担っていない問題、③男性（特に管理職）の女性の能力・適性・モチベーション等に関するアンコンシャス・バイアスの問題、の3つが挙げられます。これらの問題への対応のためには企業は他社事例から学ぶことが最も早道です。この冊子にも応援団参加企業の事例が多数収録されていますので、ぜひご参考にしてください。

男性の行動変革を進めるためには、研修、企業トップからの発信などによる意識啓発だけでは不十分です。変わったと思った意識は元に戻りやすいのです。意識変革を定着させるためには、意識啓発と同時にそれを支える人事制度の新設・改定が必要です。例えば、労働時間・休暇に関する諸制度の見直しや管理職の評価項目へ女性の育成に関する項目を追加するなどです。意識啓発と制度改正の両面から企業風土の改革を起こしていただきたいと思います。

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





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
2020年12月発行

