

「輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会」 行動宣言賛同者による 女性の活躍推進 報告書



平成 28 年 12 月

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者
内閣府男女共同参画局

はじめに

平成 26 年 6 月、女性活躍推進に積極的に取り組む男性リーダーが集まり、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を策定・公表しました。それから約 2 年半が経過し、行動宣言の賛同者は 130 名を超えました。

本報告書では、賛同者の女性活躍推進に対する今後の抱負や目標、また、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるようにするための独自の取組や施策をご紹介します。さらに後半では、「他組織とどのように連携しているか?」「女性活躍を推進する上での鍵は?」を特集しています。

女性活躍推進にすぐにお役立ていただけるヒントが満載です。ぜひ多くの組織でご活用いただけましたら幸いです。

目次

■ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言とは? ……	P1
■ 男性リーダーが語る! 抱負・目標とイチオシ施策 ……	P2
■ 特集① 他組織と進める女性活躍推進 ……	P35
■ 特集② ココが肝心、女性活躍推進 ……	P41
■ 参考リンク集 ……	P45

※賛同者氏名の五十音順で掲載しております。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言とは？

組織において女性活躍を推進するためには、組織トップのコミットメントが重要です。男性リーダーが、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、女性活躍に対する取組や想いを取りまとめたものが「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言です。

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

行動宣言

私たち男性リーダーは、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、以下の取組を行うことをここに宣言します。

自ら行動し、発信する

- 私たちは、わが社の女性活躍に関する目標を設定し、達成に向けた取組を進め、その進捗状況を定期的に把握・公表し、取組を継続的に改善します。
- 私たちは、「女性の活躍が、わが社にとっていかに重要か」という想いを、自らの言葉で社会に発信します。
- 私たちは、組織に異なる視点をもたらすことがより良い価値を生むことを発信し、わが社の男性中堅リーダーの意識変革を進めます。
- 私たちが関与するあらゆる機会に女性が参加していることを確認し、その重要性を訴えていきます。

現状を打破する

- 私たちは、積極的に人材を発掘し、能力を開発し、登用することで、わが社の女性の活躍を支えています。そのため、あらゆる機会に、「なぜ、女性が一人もいないのか」「なぜ、女性が30%以上いないのか」「なぜ、男女がフィフティー・フィフティー(50:50)でないのか」を確認し、組織の意識変革を促します。
- 私たちは、これ以上柔軟な働き方ができないのかを確認することによって、女性の活躍を阻害する要因を取り除くとともに、男女の働き方の変革を進めます。
- 私たちは、女性がさまざまなライフイベントを経ながらキャリアを継続しているかデータで検証しながら、成長の機会を計画的に提供し、支援を続けます。
- 私たちは、わが社のサプライヤーやパートナー企業に対し、女性の活躍推進の重要性を伝えるとともに、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを奨励し、支援していきます。

ネットワーキングを進める

- 私たちは、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーのネットワークを広げ、成功事例を共有するとともに、輝く女性のネットワーク構築を支援し、連携していきます。

平成 26 年 6 月 27 日

■行動宣言 策定メンバー <所属・役職は行動宣言策定当時>

青井 浩氏 (株)丸井グループ代表取締役社長)
青野 慶久氏 (サイボウズ(株)代表取締役社長)
伊藤 秀二氏 (カルビー(株)代表取締役社長兼 COO)
大宮 英明氏 (三菱重工業(株)取締役会長)
駒崎 弘樹氏 (認定特定非営利活動法人フローレンス代表理事)
佐久間英利氏 (株)千葉銀行取締役頭取)
櫻田 謙悟氏 (NKSJ ホールディングス(株) CEO / (株)損害保険ジャパン取締役社長)
長谷川閑史氏 (武田薬品工業(株)代表取締役社長)
藤森 義明氏 (株) LIXIL グループ代表執行役社長兼 CEO)

賛同者が各組織において女性活躍を推進すると…
幅広い女性のサポートに繋がります！

男性リーダーが語る!!

女性活躍推進への抱負と目標、イチオシ施策

所属団体の業界も規模も様々な男性リーダーが、
女性活躍推進への想いや目標、工夫している施策を紹介します。
約 130 名の好事例は必見です!

●表の見方

顔写真	氏名 所属、役職など
署名	抱負 女性活躍推進に向けた 今後の抱負を熱く語りました 「女性活躍といえば?」 女性活躍に対する想いを 記入しました (Women's Empowerment)
施策	目標 女性の管理職登用の数値目標と、 その他に力を入れている 数値目標を紹介します 所属団体ならではのユニークな イチオシの施策を紹介します

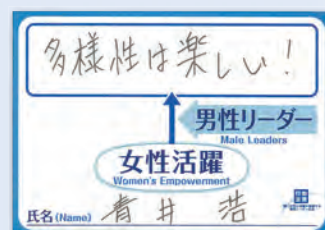


青井 浩

青井 浩 株式会社丸井グループ 代表取締役社長

抱負

トップコミットメントの発信とボトムアップの取組により、女性活躍に向けた意識・風土づくりを加速させていく。



施策

「多様性推進プロジェクト&委員会」 トップコミットメントの発信とボトムアップの取組により、女性活躍に向けた意識・風土づくりが加速。・2014 年度からの中期経営計画で多様性推進を経営戦略の一つとして掲げ、全従業員に配付した「ダイバーシティブック」でトップコミットメントを発信。・グループ全社から手挙げで集まったプロジェクトメンバーが意識・風土改革の取組を推進。管理職で構成する委員会がプロジェクトをサポート。全社員の「女性活躍の必要性」の理解からスタートし、グループ全社で取り組む「多様性推進月間」を企画。管理職向けフォーラムや社外取締役による講演等、集中的に取り組むことで社内の理解・関心が飛躍的に向上。

目標

①女性管理職の登用目標 2020 年度までに女性の管理職比率を 17%以上に
にする※ 2013 年度 7% ②特に力を入れている目標 2020 年度までに、
女性の上位職志向率 80%以上 (2013 年度 41%、2014 年度 64%、2015
年度 62%)・男性社員育休取得率 100% (2013 年度 14%、2014 年度 54%、2015 年度
66%)・女性の育児フルタイム復帰率 90%以上 (2013 年度 36%、2014 年度 55%、2015
年度 66%) ※ 2013 年度より上記を含む 7 項目の KPI を掲げて取組を推進していく。



青野 慶久

青野 慶久 サイボウズ株式会社 代表取締役社長

抱負

引続き、性別にとらわれず、個々人の幸福感に基づいた働き方や報酬を実現していく。



施策

100人いれば100通りの人事制度を 男性・女性に関わらず、従業員一人ひとりの個性が違うことを前提に、それぞれが望む働き方や報酬が実現されればよいという考え方で制度作りに取り組んでいく。人事制度は公平性よりも個性を重んじることで、一人ひとりの幸福を追求している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 多様性を重要視しているため、特に女性管理職に特化した目標は立てていない。

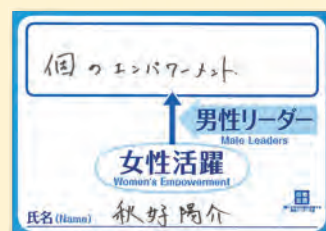


秋好 陽介

秋好 陽介 ランサーズ株式会社 代表取締役社長

抱負

全ての方々に向けて、場所や時間にとらわれない働き方を提供し、個のエンパワーメントの実現に向けて推進していく。



施策

ランサーズワークスタイル (テレワーク制度) 専門部署 (カスタマーコミュニケーション部) において、テレワークを推進しており、海外在住の方を初め全国さまざまな場所 (自宅) で働ける仕組みを提供している。介護、子育てなどを理由に家から離れられない方でも働けるサポートを推進していく。

目標

①**女性管理職の登用目標** 10%



浅田 剛夫

浅田 剛夫 井村屋グループ株式会社 代表取締役会長兼最高経営責任者

抱負

継続的な発展と進化を遂げるため人事制度改革を行い、職群コースを一本化し、意識改革を促すとともに、こども手当を新設、家族手当を含めたファミリーサポート手当を充実させた。「食」を中心とした当グループは、女性の持つ感性や能力を発揮することで、より充実した人生を目指すことができる企業。今後も働きやすい環境の整備と意識改革を積極的に進め、社員が互いに切磋琢磨し、輝く社会の実現に取り組んでいく。



施策

人事制度改革 激しく変化する社会環境や多様な働き方に柔軟に対応し、「進化」を遂げるため2015年4月人事制度改革を実施し、3つあった職群別コースを一本化した。この制度により一般職の多くは女性だったが、やる気のある方、成長意欲のある方は、職群転換を経ずにキャリアアップが図れるようになった。併せて自己申告制度の改定も進め、キャリア開発プラン、ライフプランを明記し、面談の機会を充実させ、本人の希望を吸い上げるようにした。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020年女性管理職比率15% ②**特に力を入れている目標** 育児休業後の復職率100%の継続・女性従業員比率40%

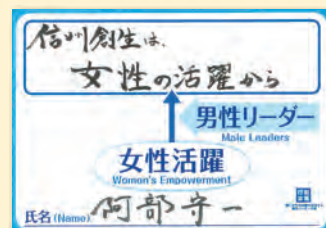


阿部 守一

阿部 守一 長野県知事

抱負

これまで副知事、公安委員等の県の実務や審議会等に女性の積極的な登用を進めるとともに、経済界の代表者により構成される長野県働き方改革・女性活躍推進会議を立ち上げ、女性活躍推進に取り組んできたところである。今後も、部下の子育てや介護に配慮できる「イクボス・温か（あったか）ボス」の全県下での普及を進めるとともに、今般立ち上げた県内女性のネットワーク組織を拡げ、県民と協働して女性の活躍を促す事業等を展開していく。



施策

「イクボス・温か（あったか）ボス」の普及 県組織として知事を含めた管理職394人が部下の仕事と子育て・介護等の両立支援を「イクボス・温かボス宣言」として宣言するとともに、一般社団法人長野県連合婦人会、国、経済団体、労働団体、職域団体、教育機関、市町村など様々な団体・機関と連携して、「イクボス・温かボス宣言」による職場におけるワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進等の取組について市町村・企業・団体等へ呼びかけ、女性が活躍しやすい環境づくりを推進している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 女性管理職（課長級以上）の割合：10%以上【目標時期：H33.4.1現在】 ②**特に力を入れている目標** 男性職員の育児休業取得率：20%（希望者は100%）【目標年度：平成32年度】



安西 知行

安西 知行 マスターズアロマスクール 学長

抱負

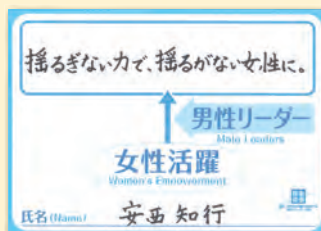
アロマの世界は女性が中心。良い意味で古さが尊ばれ、どこか温かみのあるアナログ感が漂う社会である。そこに「テクノロジー」を吹き込み、女性の活躍できる「場」と、輝ける「空間」を広げることが当校の目指す所である。アロマという小さな切り口からでも、女性が仕事面での社会的ポジションを確立しやすい、あるいは築きやすい、そして家庭や育児とのバランスを保ちやすい、そんな社会基盤作りのために、私たちは日々挑戦していく。

施策

多目的アロマがもたらす、一億総アロマテラピー社会 - 『47 プロジェクト』 芳香・塗布・摂取などさまざまな用途に使用できる「多目的アロマ」が女性を中心に話題になっている。この多目的アロマについて、理論と実践の両方から教えることができ、テクノロジーを上手に活用し、家庭や育児とのバランスを保ちつつ、アクティブに活動できる女性インストラクターを輩出する。具体的には47都道府県に合計141名（達成目安：47都道府県×3名ずつ）以上輩出する全国プロジェクトを実施。2020年までに達成率85%（120名）以上を目指す。

目標

①**女性管理職の登用目標** 公認インストラクターを47都道府県に3名ずつ、そのうちエグゼクティブ・インストラクターを最低1名ずつ以上（合計47名）配置する。②**特に力を入れている目標** 47都道府県に3名ずつ配置（合計141名）する公認インストラクターについて、2020年までに達成率85%（合計120名）以上を目指す。



飯泉 嘉門

飯泉 嘉門 徳島県知事

抱負

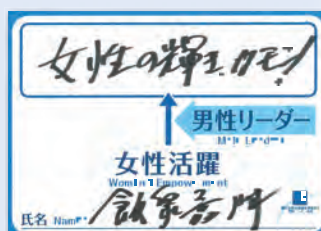
女性職員も男性職員も「やる気」を持って、仕事と家庭を両立できる「ワーク・ライフ・バランス」の確立により、一人ひとりが輝き「自己実現」できる職場環境を創出することはもとより、子育てや介護による離職を防ぐテレワークの更なる推進や、女性の雇用創出効果の高いコールセンター・データセンターの誘致、全国をリードするサテライトオフィス全体の展開など、徳島モデルの「働き方改革」の創造と実践により、女性の活躍を更に加速していきたい。

施策

「一億総活躍社会」の実現に向けた新たな働き方モデルの発信 本県では、特に管理職員の意識改革を徹底し、「新たな働き方」のモデルを発信しようと、幹部職員による「イクボス宣言」を実施。部下の「仕事」と「豊かで充実した生活」の両立に配慮し、自らもワーク・ライフ・バランスを実践する「新しい働き方文化」の創造に取り組んでいる。場所や時間を超越した「テレワーク」を展開し、「在宅勤務」を可能とすることで子育て中の職員等を支援。また、各庁舎に「県庁版サテライトオフィス」を設置し、出張先での資料修正や会議後の報告書作成、さらにはタブレット端末を活用した「モバイルワーク」など、ICTをフルに活用して移動や通勤の時間短縮に効果を上げている。

目標

①**女性管理職の登用目標** 女性管理職（課長相当職）の割合（H26.4.1：7.9%→H32.4.1：16.0%）②**特に力を入れている目標** 長時間超過勤務者の減少（H26：延べ599人→H31：延べ300人）、年次有給休暇の取得日数（H26：11.2日→H31：15.0日）、男性職員の育児休業取得率（H26：4.9%→H31：30%）、男性職員の育児参加のための休暇取得率（H26：46.3%→H31：100%）、配偶者の出産補助休暇取得率（H26：80.5%→H31：100%）



池田 憲人

池田 憲人 株式会社ゆうちょ銀行 取締役兼代表執行役社長

抱負

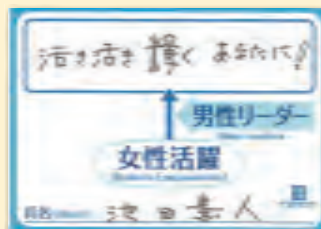
ダイバーシティを推進する専門部署の新設、ダイバーシティ・コミッティの設置等により、輝く女性の活躍に取り組んでいる。日本社会の成長と発展に貢献していくためにも、女性の活躍は必須であり、そのためには、男性の育児・介護休業の取得推進等を始めた社内のマインド改革も重要なポイントと捉えている。全社員が協力し、それぞれの能力が発揮可能な働きやすい職場作りを推進していきたい。

施策

①**専門部署の新設（ダイバーシティ推進部）** ②**特命役員の任命** ③**ダイバーシティ・コミッティの設置** 2016年7月にダイバーシティ推進部を設置し、専従の役員を任命。数年前から既に展開している全国13エリア単位の女性活躍推進プロジェクトを統括すると共に、更なる取組の充実をめざし、社長をトップとした「ダイバーシティ・コミッティ」を設置。全国各地から選定された代表社員25名が参画し、制度面・運用面の課題解決にむけて本格始動。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2021年4月1日までに14%以上



井阪 隆一

井阪 隆一 株式会社セブン&アイ・ホールディングス 代表取締役社長

抱負

セブン&アイ・ホールディングスは多彩な流通業態を擁しており、社会の変化や多様化するお客様のニーズに的確に応えることが使命だと考えている。そのためには、社員一人ひとりが主役となり成長を推進するエンジンになることが必要である。セブン&アイ・ホールディングスは、ダイバーシティを推進することにより、誰もが活躍できる社会の実現に向けて貢献していく。

施策

ダイバーシティ推進連絡会の実施 セブン&アイグループには、セブン・イレブン・ジャパンをはじめ業態も様々な事業会社があり、グループ12社のダイバーシティ推進担当者が定期的に集まる「ダイバーシティ推進連絡会」を開催している。グループ全体の方針を共有し、プロジェクトで立案した施策をスピーディーに水平展開するだけではなく、各事業会社が課題や施策の進捗状況を報告し合うことで、よい取組の他社への拡大につながっている。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020年までに女性管理職30%達成 ②**特に力を入れている目標** 男性の育児参加促進／介護離職者ゼロ





石井 雅実

石井 雅実 株式会社かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役社長



当社でキャリアを築き、存分に活躍していただくためには、それぞれの部署でモチベーションを高く保ちながらキャリアアップを目指すことができる環境づくりが大切。女性社員も明るく生き生きと活躍できる会社の基盤整備に向けて、「働き方改革の推進」、「中長期のキャリア形成の支援」等に取り組んでいく。



全社的に働き方改革を推進 効率性を重視した仕事の仕方、管理者の意識改革及びマネジメントの方法を変革することにより、社員一人ひとりの生産性の向上を図るとともに、各社員が責任を持って仕事をしながら成長する職場を実現するため、「働き方改革」を積極的に推進している。特に、社員の成長と働き甲斐を重視し、時間制約のある社員が活躍できる職場を実現するため、「残業時間の抑制」、「女性社員等が活躍できる職場」を具体化するための取組（朝型勤務の実施、消灯時間の厳守、ノー残業デー、連続休暇取得の促進及び各種女性活躍推進セミナーの展開等）を実施している。



①女性管理職の登用目標 2021年4月1日までに、管理者に占める女性割合を14%以上とする。



石川 康晴

石川 康晴 株式会社ストライプインターナショナル 代表取締役社長兼CEO



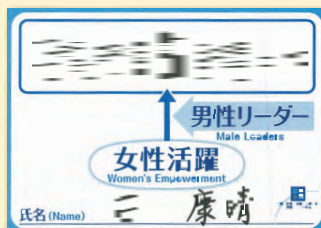
残業時間の低減による長時間労働抑制は万能薬だと考え、引続き生産性向上や業務効率改善、定時退社推進につとめていく。制度への理解や推進、企業風土の定着にはトップのコミットメントと率先垂範がキーになるため、リーダー自らが行動し、女性を含めたすべての多様な従業員にとって働きやすい環境をつくっていく。



音楽の活用とフロア消灯による残業抑制 毎日定時の5分前に音楽を流すことで、退社時刻が近づいていることを知らせ、退社の準備を促す。さらに、定時後15分で社内が一斉消灯となる。社長以下役員や管理職も含めて、基本的に18時15分にはすべての社員が退社する。（繁忙期や業務都合での事前申請による残業は認めている）



①女性管理職の登用目標 50% ※女性活躍推進法に基づくえるばしでは女性管理職比率を最終目標で65%を目指しているが、男女の均等待遇原則から、現時点では女性管理職比率50%以上を超えるように図っている。



石田 建昭

石田 建昭 東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社 代表取締役社長 最高経営責任者



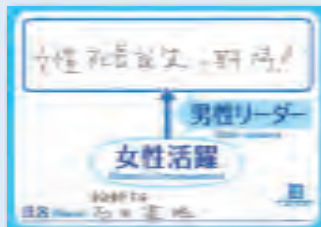
女性の活躍推進はAsian10を目指す我々にとって非常に重要な経営戦略の一つである。「女性管理職 2017年3月末20%」の目標に向け、引続き女性を積極的に登用する。仕事と育児の両立支援策を更に進化させるとともに、若い女性が将来活躍するイメージを具体的に描けるよう、女性先輩社員によるロールモデル活動やマネジメント層の意識改革への取組を強化し、より多くの女性の多彩な能力発揮を実現する。



ロールモデルによる女性活躍推進活動 管理職、ワーキングマザー、営業職、企画業務など、様々なキャリアカテゴリーで活躍する数名の女性社員をロールモデルとして任命し、社内、社外を問わずそのパーソナリティを広く伝える活動をしている。ロールモデルによるパネルディスカッションや、取材記事の配信などを通じて個性溢れるロールモデルの素顔を伝え、女性社員の自信と共感の輪を広げている。



①女性管理職の登用目標 2017年3月末までに20%



石橋 邦裕

石橋 邦裕 ブルームバークL.P. 在日代表



ブルームバークにとって人材の多様性とオープンな企業文化は、成功の鍵となるイノベーションを創造する上で必要不可欠な要素であり、性別にかかわらず能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいる。日本では、管理職、そしてエンジニアリング等を含む多くの部門において、女性が最前線で活躍している。これからは内閣府の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者の皆様と共に、更なる「女性活躍推進」を加速していく。



Bloomberg Tokyo Women's Community(BWC)と管理職層のサポート体制 BWCは働きやすい環境作り、社内外間のネットワークの強化、またリーダーシップスキル向上を目的としたワークショップやイベントを実施。BWC代表や各活動の責任者は交代制となっており、意欲がある社員が平等に貢献できる機会を提供。従業員目線で重要度の高いプロジェクトを立案・実施できる。また社員の志が高いレベルを継続して活動に携われるよう、管理職層が意義を理解し、社員の参加を積極的に促す体制になっている。



①女性管理職の登用目標 アジア太平洋地域においては女性の管理職比率が30%を超えている。日本においても2020年までに同比率を30%以上とする。





泉谷直木

泉谷 直木 アサヒグループホールディングス株式会社 代表取締役社長兼CEO

抱負 アサヒグループは、イノベーションによる新たな価値創造により、更なる企業価値の向上を目指している。イノベーション創出にダイバーシティは不可欠である。アサヒグループのダイバーシティは「違いを活かす組織創りと運営」を主要テーマにしている。中でも女性活躍推進においては、柔軟な働き方を推進する仕組みづくりと、女性の更なるキャリアアップの後押しに取り組んでいる。性別に関わらず社員一人ひとりが個性を発揮しながら、更なる企業価値の向上を実現していく。

施策 **女性活躍支援研修** ・若手女性社員が先輩女性社員と交流して自分自身のキャリアを考える「女性のためのキャリア開発セミナー」を開催 ・国内事業会社の女性リーダーを対象に、さらなるステップアップを目的とした「女性リーダー研修」を開催 ・リーダーとしての知識、スキルを身に付けるために外部研修への派遣 ・リーダー手前の女性社員が異業種の会社の女性社員と交流して、リーダーシップを学ぶ「女性のためのビジネスリーダーシップ塾」を開催 ・各階層の女性社員を外部研修へ派遣

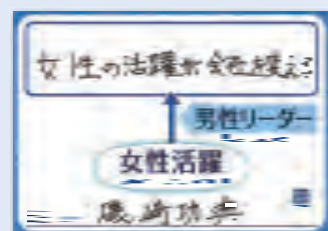
目標 ①**女性管理職の登用目標** 管理職比率を20%（2021年） ②**特に力を入れている目標** 社内女性役員（執行役員もしくは理事）登用



磯崎功典

磯崎 功典 キリンホールディングス株式会社 代表取締役社長

抱負 私たちキリングループは、真摯なモノづくりと心を動かすようなコトづくりを通じて、お客様の笑顔や社会の発展に貢献していく。そのためには、多様な従業員が様々な意見を出し合い、新しい発想でこれまでにない価値創造にチャレンジすることが重要である。女性の活躍も含め、すべての従業員が常に輝き、活力に満ちて、成長し続けることを通じて、企業としての持続的成長を実現する。



施策 **前倒しのキャリア（女性リーダー育成に向けた取組）** 今後育成すべき若手女性メンバーにとって、仕事の修羅場経験やキャリアチェンジと、出産育児等のライフイベントが重ならないよう、早い段階で、仕事で「一皮向ける体験」を積ませ、「得意領域」を持てるよう育成する。「前倒しのキャリア」の考えに基づき、女性活躍推進に取り組んでいる。具体的には、入社3年目の女性メンバーとそのリーダーへの考え方の浸透、自らキャリアについて考える「キャリアフォーラム」、女性メンバーとのキャリア面談に関するリーダー向け手引書の整備、女性リーダー育成プログラムの「キリン・ウィメンズ・カレッジ」などを実施している。

目標 ①**女性管理職の登用目標** 2021年までに女性リーダーを300人（12%）にする。 ②**特に力を入れている目標** 女性をはじめとした多様な主体、事情に対応できる質の高いリーダーシップ、マネジメントを全てのリーダーが出来るよう向上させる。



伊藤 秀二

伊藤 秀二 カルビー株式会社 代表取締役社長兼COO

抱負 1. 自社の活動推進 ・女性管理職比率のアップ、2020年までに30%達成 ※実績 2010年度 5.9%、2015年度 19.8%、2016年度 22.1%
2. 食品製造に関わる企業への働きかけ ①パートナー企業、サプライヤー企業へ参加の呼びかけ ②参加するイベントでの発信
3. ダイバーシティや働き方の革新（特に労働時間の問題に関して）を社会全体の課題ととらえ、あらゆる機会に実行、提言していきたい



施策 **AGN（アネゴネットワーク）** 女性管理職のネットワーク強化及び学びの場として、勉強会＋懇親会の内容で2011年から実施している。当時は定期開催だったが現在は不定期開催である。経営幹部からこれまでの経験談やマネジメントのノウハウを学んだり、女性管理職ならではの葛藤や、気付きの共有を通じて、ネットワークを広げることを目的としている。2016年5月に開催したAGNでは、社外監査役の女性を講師におむかえして「女性管理職に期待すること」と題し、勉強会（講演）と懇親会を実施した。

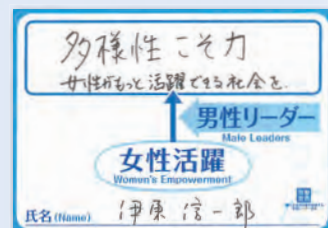
目標 ①**女性管理職の登用目標** 2020年までに女性管理職（課長職以上）を30%以上にする。



伊東 信一郎

伊東 信一郎 ANAホールディングス株式会社 代表取締役会長

抱負 2015年4月、ANAグループは、「性別・年齢・国籍・所属・役割・価値観などの違いを超え、誰もがいきいきとやりがいを持って働くことで、揺るがない信頼とたゆまぬ変革を生み出すANAグループを創る」ことを目指して、『ダイバーシティ&インクルージョン宣言』を行った。ポジティブアクション数値目標（女性管理職比率等）の達成と共に、女性の持つ多様な視点や感性、価値観を活かし、さらに一層輝き続ける女性を応援していく。



施策 **ANAグループ女性管理職ネットワーク～ANA-WINDS～（ANA-Women's Innovative Network for Diversity）** 次世代経営者の育成に向け、女性の意識改革を強化する為の「ANAグループ女性管理職ネットワーク～ANA-WINDS～」(ANA-Women's Innovative Network for Diversity) を立ち上げ、推進中。社外ゲストによる基調講演をはじめ、未来を描くワークショップ、4名のANA女性役員によるパネルディスカッション等の他、グループ内SNSで日々情報交換を行うなど、ネットワークの強化を図っている。

目標 ①**女性管理職の登用目標** 2020年度末までに女性管理職比率15%（現在12.2%） ②**特に力を入れている目標** 2020年度末までに総合職事務・客室乗務職掌における女性管理職比率30%（現在23.0%）



伊藤 保徳

伊藤 保徳 瀬戸市長



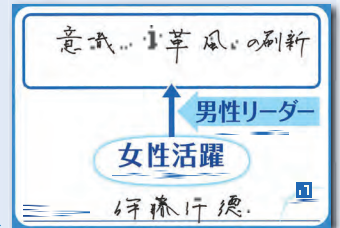
私自身がリーダーシップを発揮し、女性活躍推進の意義と必要性を発信することにより全職員の意識を高めるとともに、職員のワークライフバランスの推進、女性職員の管理・監督者への積極的な登用に取り組む。また、市役所が地域のロールモデルとなり、家庭・地域・企業などと力を合わせ、女性が生き生きと活躍する「住みたいまち せと」を目指す。



育休取得代替任期付職員の配置 育児休業取得希望者の休暇取得を促すとともに、サポート職員の負担軽減を図るため、育児休業取得職員の代替職員として、5年を超えない範囲で任期を付した職員（正規）を採用・配置している。（募集職種実績：事務職、保育士、管理栄養士、保健師）



①女性管理職の登用目標 平成32年度までに課長級以上の女性管理職の割合：11%
②特に力を入れている目標 常勤職員の超過勤務時間の縮減：平成32年度までに8.3時間／月



伊原木 隆太

伊原木 隆太 岡山県知事



これからも、女性の活躍への思いを私自身が発信し続け、経営者の意識改革を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスを考慮した働きやすい環境づくりなど、さまざまな立場の皆さんと力を合わせながら、女性も男性も、誰もがいきいきと暮らせる社会の実現に努めていく。



働く女性生き生き企業応援奨励金事業 女性の活躍推進に向けた企業等の取組を促すため、今年度新たな取組を行った企業等に対して、奨励金（1社あたり、10万円）を支給するもの。取り組む意欲のある企業などに対しては、女性活躍推進支援員（アドバイザー）が出向いて、他社の取組成功事例や女性の活躍推進のメリットなどの個別のアドバイスを行う。



①女性管理職の登用目標 （平成32年度までに）管理職（課長級以上）の女性の割合13.0% **②特に力を入れている目標** （平成32年度までに）男性職員の育児休業取得率10%



岩田 彰一郎

岩田 彰一郎 アスクル株式会社 代表取締役社長兼CEO



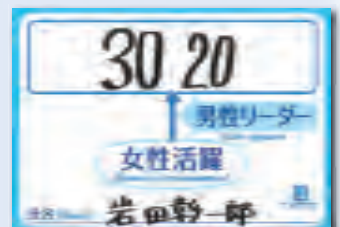
当社は2015年4月に「アスクルダイバーシティ宣言」を行った。2016年5月20日時点、執行役員における女性比率は21.0%（19名中4名）、管理職全体の女性比率は15.4%であり、その次の層の女性たちは、能力があってもキャリアに対して遠慮していると感じている。この層の女性に、意思を持って、研修などを通じた能力開発や登用のチャンスを作り、2020年に女性管理職比率30%の目標を達成したいと考えている。



仕事と家庭の両立支援について 両立支援の取組として、育児休業は子の満2歳の誕生日、育児短時間勤務は小学校4年生の4月20日まで、子の看護などの場合は小学校在学中まで必要日数を取得可能。介護休業は1年、介護休暇は必要日数、在宅勤務は育児・介護共に月4日まで選択可能。また、フレックスタイム、シフト勤務、半日・時間単位の有給休暇取得など、男女の隔てなくメリハリのある効率的な働き方など時間の選択肢を広げられるための勤務制度を導入。



①女性管理職の登用目標 2020年女性管理職比率30%



魚谷 雅彦

魚谷 雅彦 株式会社資生堂 代表取締役執行役員社長兼CEO



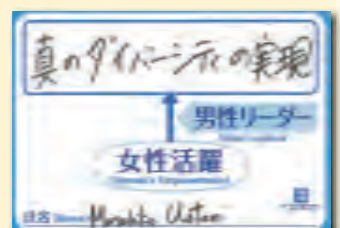
当社にとって、お客さまの9割、社員の8割である「女性」は、経営戦略の1つである「ダイバーシティ戦略」の中でも重要な要素の1つと考えている。今後も、社会や業界、他社様との取組や発信を通じて、「日本では女性が活躍することが当然である」というムーブメントを作り出していきたいと考えている。



女性サクセッサの拡充化に向けて 当社における後継者育成の仕組みにおいては、「役員・部門長が自分の後継者を選定する際に、3分の1は女性を含める」ことをルールとしている。このことにより、選抜制のリーダー育成プログラムへの参加や、グローバルキーポジションへの登用等において、女性が必ず入る機会が設けられることとなっている。これによって、中長期的な女性リーダーの育成へと繋がっている。



①女性管理職の登用目標 2016年末までに女性管理職（任用マネージャー）比率30%を達成する。



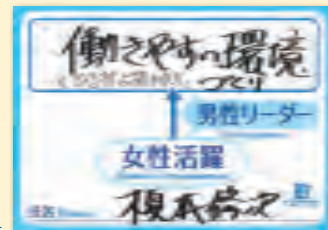


榎本修次

榎本 修次 株式会社乃村工藝社 代表取締役社長



抱負 昔から当社には老若男女問わず活躍できる風土があった。「出る杭を伸ばせ！」という社風で、やりたいと手をあげた人の意見を尊重し、周囲がそれをバックアップしてきた。そんな中、女性もクリエイティブ力をいかに発揮してくれている。今、育児等で制約を抱えている女性たちも、制度と風土の醸成で、活躍し続けることができると信じている。それを後押しするために、行動宣言への賛同を表明した。



施策

チーム M ～育児経験を当社の業務（空間創造）に活かす～ 「チーム M」は、当社で働くママ社員による部署横断で編成されたチームのことで、子どもを連れて実際に施設に足を運んだ経験があるからこそわかる、母親目線でのノウハウを当社の空間創りに積極的に取り入れ、社内および他社との差別化に一翼を担っている。「チーム M」の取り組みによって、産休・育休からの復帰後もイキイキと働ける職場環境づくりにもつながり、仕事と家庭を両立しながら活躍し続けるモデルとなっている。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020年までに女性管理職数を30名以上 ②**特に力を入れている目標** 女性管理職候補者を選出し、キャリアアップ意識醸成のための教育を候補者全員に行う。女性社員の比率を30%にする。

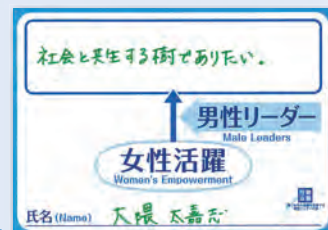


大隈 太嘉志

大隈 太嘉志 ソシオークホールディングス株式会社 代表取締役社長



抱負 ソシオークグループは、女性従業員が74%であり、彼女たちが活躍しやすい環境を整えることに早くから取り組んできた。社内の体制をいくら整えても、社会基盤が整っていないと、安心して働くことができない。社内体制だけではなく、女性の活躍できる社会基盤をつくる事業を安定的に展開していくことで、社会と共に成長していく。



施策

男女共同参画社会のための社会基盤創造をビジネスとして取り組む 私たちは、男女共同参画社会創造に欠かす事の出来ない社会基盤づくりを事業領域として取り組んでいる。社内の制度をいくら整えても、社会に子育て・看護・介護を支える社会基盤が整わなければ、女性が安心して力を発揮することができない。

目標

①**女性管理職の登用目標** 現在、課長級以上の女性比率が4割。半数を目標とする。

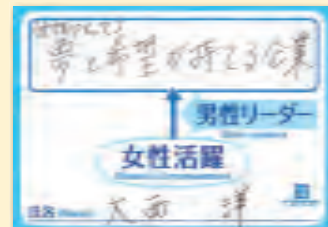


大西 洋

大西 洋 株式会社三越伊勢丹ホールディングス 代表取締役社長執行役員



抱負 三越伊勢丹グループで働くすべての従業員の仕事幸福度100%を目指す！私は、三越伊勢丹グループの従業員全員が夢と希望をもって仕事に従事し、満足度を越えた幸福度100%を目指す。そのために、女性がキャリアを築き安心して働き続けられる制度の更なる拡充をはじめとしたダイバーシティ経営を自らが推進し、社内外のネットワークを活用した意識改革を進めていくことで、従業員が幸せに働き、成長し続ける企業を目指す。



施策

1人ひとりと向き合う「1000人キャリア面談」 全従業員に占める女性比率が70%、お客さまも女性を中心にあり、顧客ニーズに合った戦略実現のためにも女性の活躍推進が重要と捉えている。そこで人事部が個と向き合う姿勢をベースに、意欲ある人材の自律的キャリア形成を支援。ラインと共に一人ひとりのパフォーマンス向上を図っている。その全ての取組のベースとなっているのが「1000人キャリア面談」。これは、人事部が年間1000人以上（時給制契約社員から部長職まで）の従業員と直接面談し、現状の課題や悩みを受け止め、将来のキャリアイメージを聞き背中を押すもので、結果、個々のキャリア意識が高まり、正社員転換や管理職にチャレンジする従業員の増加に繋がっている。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020年までに女性管理職比率を30%とする。 ②**特に力を入れている目標** 領域・勤務地限定社員から正社員への転換者数を毎年100名程度を維持。

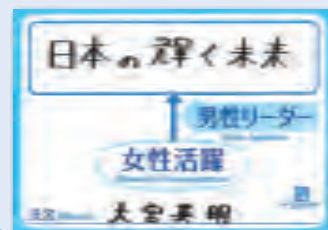


大宮 英明

大宮 英明 三菱重工業株式会社 取締役会長



抱負 当社は、ダイバーシティ・マネジメントの一環として「2020年までに女性管理職者数を現状の3倍に引き上げる」という目標を設定し、女性の活躍を推進している。粘り強いフォローなど、地道な努力の甲斐あり、2016年4月に入社した技術系採用に占める女性比率は15%を達成。また、同じく同年4月には在宅勤務制度も本格的に導入した。女性の活躍推進を単なるブームで終わらせないよう、引き続き自らが積極的に行動し、メッセージを発信していく。



施策

キャリアを中断しない人材の「パイプライン」強化 将来の女性管理職登用拡大を目指し、人材の「パイプライン」を強化するため、従来5～6%程度であった技術系採用における女性比率10%以上を目標に、女性エンジニアも巻き込み、女子学生向けのリーフレット制作や工場見学会等を実施。2016年4月入社では、目標を上回る15%を達成。また、育児や介護による社員のキャリア中断や離職を防ぎ、育児等からの早期復職や業務効率向上を図るため、2016年4月から在宅勤務制度を導入。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020年までに、女性管理職を3倍（2014年比）にする。 ②**特に力を入れている目標** 技術系採用における女性比率10%以上を維持する。



大村 秀章

大村 秀章 愛知県知事

抱負

愛知が世界に誇れる産業力、経済力、文化力、地域力をさらに高め、「日本一元気な愛知」を実現するためには、女性の活躍が不可欠である。愛知県では、「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現を目指し、経済団体、労働団体、行政等のトップにより設置した「あいち女性の活躍促進会議」と連携し、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大に向けて、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」の推進に全力で取り組んでいく。

施策

あいち女性の活躍促進プロジェクト 愛知県では、「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現をめざし、平成 25 年 9 月に副知事をリーダーとする部局横断組織である「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」を設置し、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図るため、7つの課題ごとに必要となる事業を「あいち女性の活躍促進プロジェクト事業」として全庁を挙げて実施していく。

目標

①**女性管理職の登用目標** 県内企業の管理的職業従事者に占める女性の割合：20%（H32 まで） ②**特に力を入れている目標** 女性の活躍促進宣言企業数、「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数



大森 寿郎

大森 寿郎 株式会社博報堂DYメディアパートナーズ 代表取締役社長

抱負

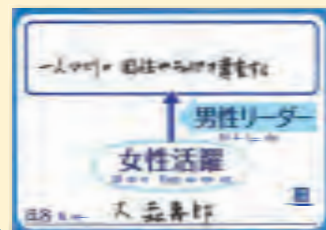
博報堂 DY メディアパートナーズは、「生活者発想」を活かし、媒体社やコンテンツホルダーのパートナーとしてコミュニケーションの価値向上に取り組んでいる。そしてこれらは、最大の資産である当社で働く人、一人ひとりが持つイマジネーションとクリエイティビティによって生み出されているものに他ならない。私たちは、当社で働く誰もが主役として輝くことができるよう、採用、育成、異動、評価などのあらゆるシーンにおいて一人ひとりの個性やキャリアを尊重する企業として歩んでいく。

施策

「IAKHODO MAMA UNIV.」の開催 ママ社員間の社内ネットワーク活性化を目指し、育休中の女性社員を集めたワークショップ（＝MAMA UNIV.）を、博報堂と共同で実施している。既に復職を遂げている先輩ママ社員も参加することで、社員間の「タテ・ヨコ・ナナメ」の関係構築に寄与。育児の悩みや情報を共有する同志から、復職後は仕事仲間へ発展するなど、社内における女性活躍推進の端緒となっている。

目標

①**女性管理職の登用目標** あらゆる面で常に男女の別を問わず運営しているため、敢えて定めていない。



大森 雅夫

大森 雅夫 岡山市長

抱負

本市では、「隗より始めよ」の精神のもと、自らがイクボスであるという意識を高めるため、本年 6 月 1 日に、課長級以上の市職員と学校長がイクボス宣言を行った。今後は、仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備、働き方改革、女性登用の推進に向けた、具体的な取組をより一層進めていく。併せて、地域との連携のもと、女性の活躍推進に向けたさらなる機運の醸成を図っていく。

施策

女性活躍推進シンポジウム及び座談会 女性が輝くまちづくりを重点的に推進するため、「企業における女性活躍の重要性」について、「企業での女性の活躍事例、女性活躍は企業の経営面からのメリットとなること等」をテーマとするシンポジウム及び「市内企業に勤める女性の仕事に対する思い、家庭生活との両立に関する工夫、悩みなど、等身大の姿」を話し合う座談会を開催し、市民・市内企業における女性活躍の機運の醸成を図る。

目標

①**女性管理職の登用目標** 平成 32 年度（平成 33 年 4 月 1 日時点）までに課長相当職以上に占める女性職員の割合 14%（将来的に 30%へ） ②**特に力を入れている目標** 毎年男性職員の出産補助休暇取得率 100%、毎年男性職員の子育て休暇取得率 100%、平成 32 年度までに男性職員の育児休業等取得率 13%、平成 32 年度までに年次休暇取得率 70%



岡 正朗

岡 正朗 国立大学法人山口大学 学長

抱負

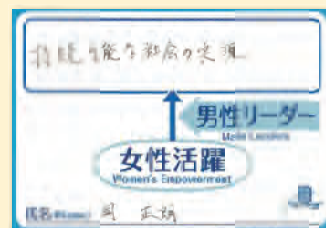
大学は次世代の人材育成、また生涯学習、リカレント教育の場でもあり、様々な文化や背景を持った人々が集いダイバーシティを形成する、まさに「世界の縮図」とであるといえる。このような中、私が「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同することは当然のことであった。本学の取組がよきロールモデルとなり、社会全体のブレークスルーに寄与できるよう、さらに男女共同参画の取組を推進していく。

施策

不妊治療休暇の新設 不妊治療に係る休暇制度を平成 28 年 8 月 1 日付けで新設した。本学では、ワーク・ライフ・バランス支援のため、「男女ともが共に働きやすい職場づくり」を目指して各種施策に取り組んでおり、本制度は「仕事と不妊治療の両立」に悩み、勤務の継続に苦慮している一定数の職員のニーズを受けて新設したものである。

目標

①**女性管理職の登用目標** 20% ②**特に力を入れている目標** 女性研究者の比率の向上及び女性研究者支援のための取組を行う。



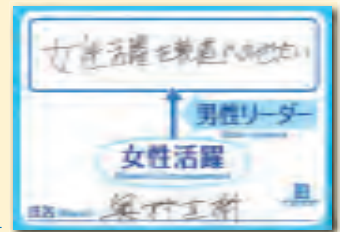


奥村 直樹

奥村 直樹 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 理事長

抱負

女性が輝く職場を目指している JAXA の女性の在職比率はこの 2 年程で 14% から 16% に改善した。JAXA ではこれまでに職員の声を反映した子育て制度の拡充などを行ってきたが、目指す女性活躍にはまだいくつかの改革が必要である。女性自身が自信を持ち安心してキャリアを形成できる体制を構築し、社内多方面で積極的に活躍したいと思う女性が働きやすい職場環境の整備や意識改革などを進め、全職員のパフォーマンスが向上するような成果へと繋げていきたいと考えている。



施策

ロールモデルを構築し、次世代へはばたく女性人材の育成 女性の技術系職員と女性管理職が少ない要因として、元々工学、宇宙航空分野を専攻する女性の絶対数が少ないことや、この分野で仕事をする姿が分かりにくいことが挙げられると思う。JAXA は、数は少ないながらも、これまで女性の宇宙飛行士、エンジニア、研究者を輩出している他、事務系女性職員も活躍し、その数も増えている。筑波、調布、相模原での事業所特別公開時には、女性職員、男女混成のプロジェクトチーム、「育ボス」による一般の方向けの講演や座談会を開催している。宇宙航空分野での仕事と生活について理解を深め、この分野を目指す女性が増えることを願っている。

目標

①**女性管理職の登用目標** 管理職に占める女性割合を 11% 以上にする。②**特に力を入れている目標** 平均残業時間を 3 割削減する。



尾崎 正直

尾崎 正直 高知県知事

抱負

地域の課題や社会状況の変化に対して柔軟で強い組織であるために、採用や職員の配置・育成・登用、家庭と職場の両立について、女性の活躍に資する取組を地域に率先して行うことにより、男女がともに活躍できる環境づくりを一層推進する。また、高知県全体としては、女性が子育てしながら安心して働き続けられる環境を整備するため、ファミリー・サポート・センターの充実や高知県の女性しごと応援室によるきめ細かな就労支援などに取り組む。



施策

女性職員のキャリア形成支援及び仕事と家庭の両立支援 ・入庁 5 年目で 30 歳までの女性職員を対象に、人生のライフイベントについて理解を深めキャリア形成への意欲を高める研修や、ポスト職手前の 30 代中盤の女性職員を対象に、キャリアアップへの意欲を増進するとともに、リーダーに求められる知識や能力を身に付ける研修を実施。 ・出産を控えている全ての男女の職員に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を実施。

目標

①**女性管理職の登用目標** 管理職における女性職員の割合：平成 30 年度までに 9% 以上、平成 32 年度までに 10% 以上 ②**特に力を入れている目標** チーフ・班長職以上における女性職員の割合：平成 30 年度までに 23% 以上、平成 32 年度までに 25% 以上

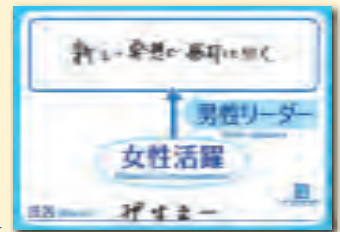


押味 至一

押味 至一 鹿島建設株式会社 代表取締役社長

抱負

当社では、現場での女性活躍推進の一環として、『鹿島たんぽぽ活動』（現場環境改善活動）を展開している。たんぽぽの綿毛が付いた種が広がり根付くように、現場で働く多くの女性が働きやすい環境をつくることで誰にとっても安心安全な環境になるよう、更に取組を加速させる。また、女性技術者と管理職を 5 年で倍増、10 年で 3 倍にすることを目指しているが、採用の拡大と、女性社員がもっと活躍できるようキャリア支援と機会の付与、多様な人財が活躍できる環境づくりに取り組んでいく。



施策

女性の活躍推進に関する自主行動計画 女性技術者と管理職を 2014 年から 5 年で倍増、10 年で 3 倍にすることを目標としている。その達成のため、総合職採用に占める女性比率を 20% 以上として、定着を図る。具体的には、「建設業は女性が活躍できる職場であることを積極的に広報」「女性社員を対象としたキャリア研修や育児と仕事の両立研修の実施」「種別ごとの女性研修を開催し、縦のネットワーク作りを支援」などを行う。

目標

①**女性管理職の登用目標** 女性管理職の倍増を目指す。②**特に力を入れている目標** 総合職採用に占める女性比率を 20% 以上とし、定着を図る。



門川 大作

門川 大作 京都市長

抱負

女性も男性と同じように、日々やりがいを感じながら働き、望むキャリアを形成していくことができる一男女問わず、全ての人が仕事・家庭・地域などあらゆる場面で輝く社会を築く上で欠かせないことである。これからも、市役所 1 万 3 千人の職員が率先して働き方を改革し、市民の皆様、事業者の皆様にもモデルを示すことで、男女が共にいきいきと活躍できる京都のまちづくりを進めていく。



施策

女性の職場での活躍推進（キャリア形成の推進） 子育て等で時間的制約がある職員が、その意欲と能力を一層発揮・開発できる人事配置の更なる推進（配置職場の拡大、昇任要件の柔軟な運用等）や、職場の繁忙状況に応じた臨時的任用職員の配置による女性職員のキャリア形成を推進する職場への支援、子育て期の働き方を所属長と話し合える仕組みの導入（育児シートの導入等）、配偶者と共に参加する「仕事と子育てパートナーシップ研修」の実施など、子育てとキャリアの両立を支援する環境の整備に取り組んでいる。

目標

①**女性管理職の登用目標** 管理職員（課長～局長級職員）に占める女性割合 20%（平成 32 年 4 月 1 日時点）②**特に力を入れている目標** 男性職員の育児休業取得率 15%（平成 31 年度）



金井 豊

金井 豊 北陸電力株式会社 代表取締役社長執行役員

抱負

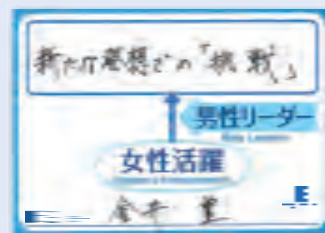
私は、今後も女性の活躍推進の重要性を自ら社内外に発信するとともに、女性が能力を発揮し活躍できる企業風土づくりに向け、女性の活躍の機会を作り、期待を伝え続けるなど、女性のキャリア育成を支援していく。また、男性の意識改革や男女ともに働きやすい職場づくりに向けた働き方改革を更に推進していく。

施策

女性役職者メンタープログラム 「仕事と家庭の両立」や「能力不足」を理由に昇進への不安を持つ女性従業員が多いことから、その課題解決に向け、2016年8月から、新たに女性役職者を対象としたメンタープログラムを開始している。これは、社内外で活躍する女性リーダーが研修や交流会を通じてアドバイスを送り、時には相談相手となって役職者としての成長をサポートするもので、今年度6回の実施を予定している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 女性役職者（副課長以上）の数値目標として、「2020年を目途に2015年（24名）の3倍程度（約70名）」を目指す。



柄澤 康喜

柄澤 康喜 MS&ADインシュアランス グループ ホールディングス株式会社 代表取締役社長

抱負

グローバル化の進展や新たなリスクの出現など環境変化が加速する中で、持続的に競争力を高め成長していくためには、多様な人財の力（ダイバーシティ）が源泉となる。すべての社員が働きがいを感じながら自らのスキルや知識を高め、新たな役割にチャレンジする風土の醸成が大切であり、今後も国内外の社員がグローバルに活躍する機会や、女性社員が活躍できる環境の整備、より高いポストへの登用などを積極的に進めていく。

施策

グループ女性活躍推進共同宣言 多様な企業を有する保険・金融グループとして、同じベクトルで互いに切磋琢磨して女性活躍を推進するため、グループ共通の共同宣言を策定して取り組んでいる。■共同宣言 私たちは「Next Challenge 2017」の実現に向けて、自分に限界を作らず、新たな成長をめざし、積極的にチャレンジする。そのために女性活躍推進ワーキングは、①キャリア形成支援のため知識を高め、視野を広げる機会を提供する。②仕事と生活の両立支援のため、働き続ける意欲のある社員への支援策を実行する。③風土醸成のため、女性がチャレンジしやすい職場環境づくりを推進する。■キャッチフレーズ「自分にチャレンジ! Nice Try!!」

目標

①**女性管理職の登用目標** グループの目標値は設けず、各社毎に数値目標を設定している。例) ①2020年までに女性管理職を480名（2014年度の4倍）とする。②課長補佐以上の女性比率を2020年までに30%まで引き上げる。



木地 英雄

木地 英雄 株式会社インターアクション 代表取締役社長

抱負

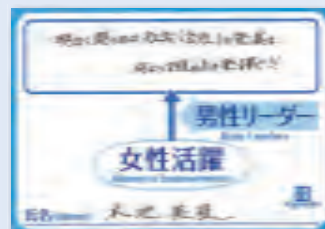
女性の活躍を妨げる様々な問題点を解決しつつ、多様な人材層を受け入れ、活躍できる職場環境を創造する。更には「女性の活躍を推進し継続的に取り組むことが企業や日本経済の発展につながる」ということを社外へ発信していきたい。

施策

ファミリーサポート休暇制度の正式導入 昨年6月からトライアル実施をしていたファミリーサポート休暇制度（社員が家族の介護、看護、学校行事、及び、本人のつわり、不妊治療等で取得する休暇制度）を今年から正式に導入した。当初、取得率は16%程だったが、3月に事業所を新設し、子育て世代の女性従業員が増えたことにより、現在は全体の30%の従業員がファミリーサポート休暇を取得している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 管理職の女性比率：14%⇒20% ②**特に力を入れている目標** 社員の女性比率：31%⇒35%、技術職の女性社員の採用



鬼頭 宏

鬼頭 宏 静岡県公立大学法人静岡県立大学 学長

抱負

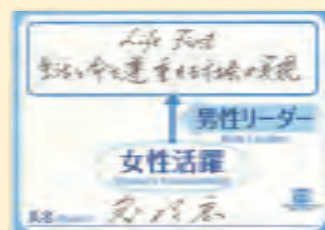
本学は、源流の静岡女子薬学校の設立以来、職場で、地域で輝く女性を送り出してきた。これからも率先して、女性が活躍できる社会を実現するために、男女双方の意識転換を図る推進役を努めていきたい。

施策

多目的保育支援施設の開設 2016年10月より、一時保育を主な機能とした多目的保育支援施設を、本学男女共同参画推進センター内に開設した。この施設は、非常勤を含む本学のすべての教職員、学生、その他本学で開催される学会や公開講座の参加者などに幅広く利用資格を認めて、生後6か月の乳児から小学6年生までの児童を対象として、平日休日を問わず、一時保育を実施する施設である。この施設の開設をきっかけとして、女性教職員、女子学生はもとより、男性教職員や男子学生まで含めて、できるだけ多くの本学関係者のワーク・ライフ・バランス実現に向けたさまざまな取組が大きく前進し、意識啓発にも大いに成果が上がることを期待される。

目標

①**女性管理職の登用目標** 20%以上 ②**特に力を入れている目標** 時間外労働時間の削減（月45時間以下）



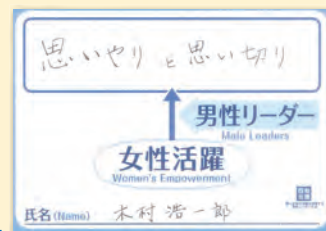


木村 浩一郎

木村 浩一郎 PwC Japan グループ代表



様々なテクノロジーが幅広く使えるようになり、異なる考え方の人たちが参加する。グローバルでの仕事が始り前になった今日、身内の多様性は強い力になる。多様な考え方、多様な働き方を受け入れる思いやりと勇気を大切に、昨日とは違う自分にカッコ良さを感じる組織にする。女性の潜在力が最大に発揮される組織を目指す。



施策

HeForShe (社内展開) PwC グループは UN Women が世界中で展開している男女平等の実現に向けた取組「HeForShe」の推進企業であり、PwC Japanにおける Diversity&Inclusion 推進の重要な取組として展開している。最終的に目指すのは、性別にかかわらず互いに相手を尊重して受け入れる文化の醸成であり、個々の強みを活かして協働できる組織作りである。無意識なバイアスを取り除く為の研修や、HeForSheに関する周知・啓発を目的とした社内イベントを実施して、職員の意識改革を進めている。

目標

①**女性管理職の登用目標** 女性管理職比率の向上を目指しているが、具体的数値目標は検討中。②**特に力を入れている目標** 女性 Partner 比率の向上

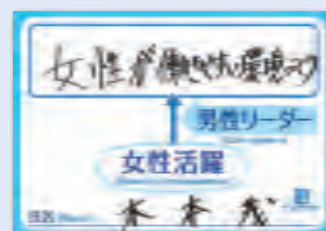


木本 茂

木本 茂 株式会社高島屋 取締役社長



従業員の7割を占める女性の活躍は、高島屋の重要な経営戦略である。責任あるポストへの女性登用に向けて、制度面・経済面・能力面での支援だけではなく、女性のキャリアアップへの意欲向上を促進していく。加えて、女性が活躍し続けるには、働きやすい環境の整備が不可欠である。当社では育児勤務制度や支援制度の充実に従来から取り組んでいるが、男性の育児・家事参加などワークライフバランスへの取組も進める。長時間労働の是正や休暇の取得促進等を経営の強い意思をもって目標に掲げ、具体的な行動を実施していく。



施策

短時間勤務者をマネジャーポストへ積極的に登用 適材適所を踏まえる中で、育児短時間勤務者も職場のマネジャー（セールスマネジャー、ショップマネジャー等）へ積極的に登用、現在6名がマネジメントポストに就いている。本人の意欲や努力のみならず、職場メンバーや他のマネジャーの理解とサポートがあってこそ成り立つ配置であり、コミュニケーションの深耕にもつながっている。性別や時間的な制約に関わらず全員が活躍できる職場を目指し、今後も推進していく。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2018年3月に女性管理職比率24%（2020年度に30%以上を達成）②**特に力を入れている目標** ワーク・ライフ・バランス休暇（年休2日）の全従業員取得

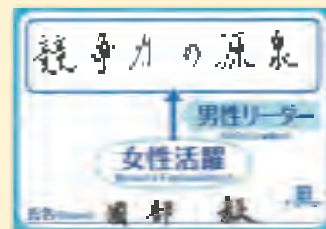


國部 毅

國部 毅 株式会社三井住友銀行 頭取兼最高執行役員



当行にとって、ダイバーシティ推進、中でも女性の活躍推進は、成長戦略そのものである。これを実現するためには「トップがコミットし続けること。絶え間なく取組を進化させていくこと。組織全体に意識を浸透させていくこと。」の3点が不可欠だと考えている。本宣言への賛同を通じ、自社の取組を一層加速させることはもちろん、内外にも広く情報発信を行い、「輝く女性が活躍する社会」の実現に向けて邁進していく。



施策

女性リーダーシップ研修 将来の経営層候補である中堅女性を、リーダーシップ研修「Women's Leaders Program Next」に参加させ、重点的に育成している。参加者は、役員との直接対話など、様々なインプットを通して「組織で真に成し遂げたいこと」に向き合う。受講後はビジョンを実現するための支援策として、メンター制度を用意。ベテラン管理職がメンターをつとめ、約半年にわたりサポートする。先輩リーダーに思考を重ねることで、研修参加者に高い視座を身に付けさせることが狙い。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020年度末までに、女性管理職比率を20%に引き上げる。②**特に力を入れている目標** 男性の育休（短期育児休業を含む）取得率100%

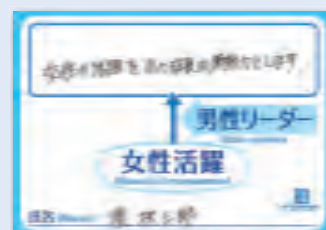


隈 扶三郎

隈 扶三郎 株式会社西部技研 代表取締役社長



昨年当社は創立50周年という節目を迎え、更なる成長を志向しつつ「100年企業」を目指すという新たなビジョンを策定した。その原動力としてダイバーシティの推進を中心に位置付けており、特に女性の更なる活躍は、当社のような中堅・中小企業にとって、付加価値創造の源泉であり、経営戦略の要諦である。私自身も経営者として、社内における女性のあらゆるチャレンジを、積極的にサポートしていく。



施策

女性社員研修に加え上司である男性管理職研修 女性研修では、一步を踏み出すために自分たちに足りないものを自分たちが気づくようなプログラムとした。そこでは自分では無意識に作ってしまっている壁に気づき、それを取り払おう、そして自分たちはどうありたいのかについて考えた。一方男性管理職の研修では、一步を踏み出そうとする女性社員の背中を押すということで、どういう気配りが必要なのか等、男性社員が気づいていない女性の気持ち等についてシェアした。そこから発展して、SGちちおや会という男性社員だけのパパ会も発足し、男女関係なく子育てや家事を担う社員を応援するという社風を醸成している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2018年までに監督職、管理職の女性を現在の4名→6名にする。



熊谷 俊人

熊谷 俊人 千葉市長

抱負

千葉市では「ちば男女共同参画基本計画・第4次ハーモニープラン」において「あらゆる分野における女性の活躍」を基本目標の一つとし、女性も男性も「ともに輝く」ための施策の推進を図っている。女性活躍推進はダイバーシティ推進の試金石である。女性・男性、障害者、LGBT等すべての人が動きやすい環境の実現により、「女性活躍推進」という言葉が必要のない社会を目指していく。

施策

仮想組織「ダイバーシティ推進事業部」による検討・提言 千葉市では、組織横断的な課題の解決、専門知識の共有による事業提案を行うため、平成27年4月に仮想組織「ダイバーシティ推進事業部」を設置した。初年度は、庁内各部門の女性職員9名がメンバーとなり、ダイバーシティを推進するための第一弾として、「女性職員がイキイキと働き活躍するためには」をテーマに、女性職員が活躍するための施策や制度、環境整備等について検討し、提言としてまとめた。

目標

①女性管理職の登用目標 課長補佐級以上に占める女性比率：平成32年度までに20%、平成37年度までに30% ②特に力を入れている目標 男性職員の育児休業取得率：平成31年度までに13%



黒岩 祐治

黒岩 祐治 神奈川県知事

抱負

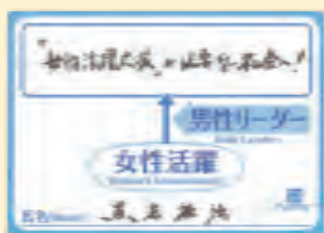
「かながわ女性の活躍応援団」の団長として、自ら、「神奈川なでしこブランド」をはじめとする、県の女性活躍応援施策を推進するとともに、団員一人ひとりの活動はもとより、新たにスタートした「かながわ女性の活躍応援サポーター」も合わせて、女性活躍応援の社会的ムーブメントをさらに拡大し、「かながわ女性の活躍応援団」が必要なくなる社会の実現を目指す。

施策

かながわ女性の活躍応援団 日産自動車株式会社のカルロスゴーン氏をはじめ、女性の活躍推進に積極的で、神奈川にゆかりの深い企業等のトップ21名が団員として参加。トップのリーダーシップや、具体的な目標設定と達成に向けた取組、社会全体でのムーブメント創出を謳った「かながわ女性の活躍応援団行動宣言」への賛同と併せて、団員一人ひとりが、自社内等の取組と社会的ムーブメント拡大を盛り込んだ行動宣言を発表し、取組を進めている。CM動画やテレビ番組、啓発冊子、ホームページ、シンポジウムなどによる発信とともに、さらにムーブメントを拡大するため、新たに「かながわ女性の活躍応援サポーター」への自主的な参加を呼びかけている。

目標

①女性管理職の登用目標 課長級以上に占める女性の割合を2018年度までに20%とすることを目標とする。②特に力を入れている目標 県の審議会等における女性委員の登用割合を2017年度までに40%にすることを目標とする。



桑原 良

桑原 良 ドイツ銀行グループ チーフ・カントリー・オフィサー

抱負

グローバル化の加速と不確実性の時代において、組織には柔軟性や変化に対応できる行動力が求められている。革新的かつ柔軟な組織の条件としては、それが多様なバックグラウンドをもったメンバーで構成され、その多様性や能力が課題に応じて最大限発揮されるようなインクルーシブな企業文化が醸成されている必要がある。経営者というレベルでは、トップダウン型リーダーシップではなく、インクルーシブ・リーダーシップへと変容することが求められている。一人ひとりのなかにあるリーダーとしての資質を引き出しながら、総体としてのリーダーシップを育成し、女性の活性化を目指していく。

施策

女性活躍推進のためのネットワークグループ「dbWoman」 ドイツ銀行は従業員の国籍が149ヶ国と既に組織自体が多様性に富んでおり、多様性を尊重し能力を最大限に発揮できるように取り組んでいる。女性社員のネットワークグループ「dbWoman」は、女性が活躍できる環境作りや女性社員の意識向上を目指している。具体的には、シニアマネジメントによるメンタリング、同業者間の意見交換、女性の活躍に向けたトレーニングの支援、ワーキングマザーのネットワーク、社内ダイバーシティイベントの開催等、様々な角度の活動を行っている。こうした活動を通じて、女性社員は直面している悩みや問題を共有できるネットワークを得て、解決の糸口を見つけている。また男性社員の参画を積極的に促すことで、理解を深め支援する体制も作っている。

目標

①女性管理職の登用目標 管理職及びリーダーシップポジションに占める割合を30%以上にする。



小泉 光臣

小泉 光臣 日本たばこ産業株式会社 代表取締役社長

抱負

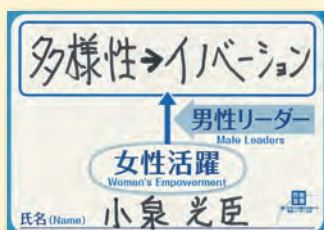
JTグループの持続的な成長に資するべく、「人材の多様性こそ、競争力の源泉である」という認識のもと、社員が互いの価値観を尊重し、一人ひとりが生き生きと働くことができる組織風土のさらなる醸成に向けて、引続き取り組んでいく。特に、女性の活躍推進については、ネットワークの形成機会、社内研修や他企業との交流機会など、女性を対象とした成長機会の提供を行うとともに、一人ひとりに応じた多様なキャリアを支援する環境を整えていく。

施策

管理職の意識と行動の変容 女性の活躍を推進していく上で、日常的に接する上司の意識・行動が女性社員や周囲の社員に与える影響は大きい。そこで、管理職の意識と行動を変化させ、自身と異なる考え方・経験・制約等をもつ部下に対しての成長やキャリア形成を支援できる上司となるべく、多様な取組を展開している。・経営トップから、継続的に多様化・女性活躍推進に関するメッセージを発信(2013年～) ・多様化推進マネジメント研修の実施(2014～15年、管理職約1300名受講) ・イクボスの推進(2015～16年イクボス実践セミナー：全役員、管理職約1000名受講、イクボスサイトでの展開)

目標

①女性管理職の登用目標 マイルストーンとして2018年までに5%相当、2023年までに10%相当



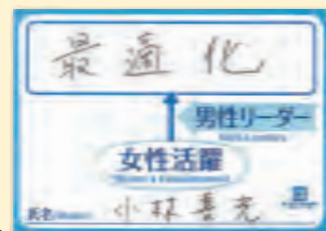


小林 喜光

小林 喜光 株式会社三菱ケミカルホールディングス 取締役会長（経済同友会代表幹事）

抱負

女性活躍推進に向けた準備（制度面での対応など）は整い、成果も着実に挙がってはいるものの、個々の従業員の意識にはまだバラつきが見られるのが実情と言える。グループ全体における経営層の意識改革を先導するとともに、経営層・候補者層への女性登用の取組もなお一層強化したい。



施策

配偶者の海外赴任への同行を理由とした休職制度（女性に限定したものではないが、）配偶者の海外赴任への同行が必要となった従業員が、帰国後に継続して勤務が出来るようにするための休職制度。両立支援策の一つとして傘下事業会社の一つが先行的に導入したが、他の事業会社にも広がりを見せている。

目標

①女性管理職の登用目標 管理職（係長相当職）女性比率 9% ②特に力を入れている目標 総合職採用者女性比率 35%

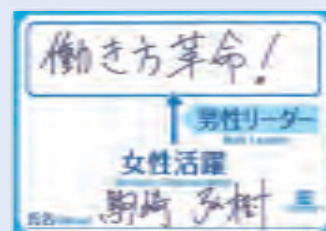


駒崎 弘樹

駒崎 弘樹 認定特定非営利活動法人フローレンス 代表理事

抱負

日本の超高齢社会と少子化による、労働人口の減少。このピンチを救うのが、女性の活躍である。日本の女性が先進国並みに働くだけで一人あたりのGDPが4%上昇するという調査結果があるように、女性が社会で活躍することは、日本全体の経済成長を促す重要な施策と言える。またフローレンスでは、管理職の半数以上が女性だが、男女問わず優秀な人材が生産性高く働くことは企業の経営戦略とも言える。フローレンスでは、事業を通して子育てと仕事の両立を下支えし、「働き方革命」を進めることで、これからも女性の活躍を後押ししていく。



施策

男性社員の育児休業取得推進 男性社員の育児休業取得を進めており、2016年時点で取得者数は4名。育児休業法で認められている月80時間以内の勤務をしながら育児休業を取得した社員もおり、このような柔軟な働き方を認めることで、配偶者の育児負担を軽減し、女性活躍を推進していく。

目標

①女性管理職の登用目標 全社員数の内90%（社員比率と同等にする）



斎藤 保

斎藤 保 株式会社IHI 代表取締役会長 兼 最高経営責任者

抱負

「人材こそが最大かつ唯一の財産である」という経営理念のもと、多様な個性・価値観を持つ従業員が活躍できる職場をつくることで、多様な考え方を結びつけ、創造と革新を生み出す組織風土を醸成していきたい。そのためには、IHIグループのダイバーシティを高めることが重要だと考え、経営戦略の一環としてダイバーシティ向上に取り組んでいる。現在、女性・外国人・障がい者・高齢者の活躍推進を柱に取り組んでおり、中でも女性活躍推進に注力している。



施策

ネットワークリーダー活動 2013年度より、全社で約10名の女性管理職を「ネットワークリーダー」に任命し、各事業所において、ネットワークリーダーを中心に、女性従業員の交流会を実施している。2015年度から活動は2期目に入り、ワークショップや講演会の開催、女性従業員向けアンケートの実施など、後輩女性の意識啓発や情報共有のための多彩な活動を行っている。

目標

①女性管理職の登用目標 2018年度までに全管理職中の女性管理職比率3%以上、2020年度までに3.5%以上 ②特に力を入れている目標 女性の大卒採用比率：15%以上（技術系10%以上、事務系35%以上）

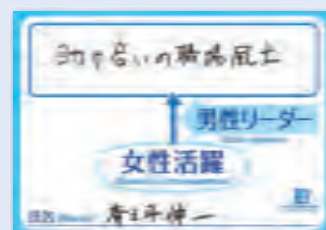


斉之平 伸一

斉之平 伸一 三州製菓株式会社 代表取締役社長

抱負

女性一人一人の潜在的な能力を引き出し、女性が活躍できるイキイキとした、働き甲斐のある職場を目指す。そのために、育児・介護などをサポートできるワークライフバランスの取組を行う。社長は、女性活躍が会社の基本方針であることを社内外で繰り返し宣言し、経営会議に出席できる女性幹部の割合を、2020年までに35%を目指す。また、女性活躍を推進する「男女共同参画推進委員会」をサポートする。



施策

一人三役制度 育児・介護などで、早退したり休んだときに、他の人が応援できるよう、メインの仕事以外に応援できるレベルのスキルを身に付ける制度である。実施については、部門横断型組織である一人三役推進委員会が、男女共同参画推進委員会との連携のもと担当している。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年までに35% ②特に力を入れている目標 社員の70%が一人三役のスキルを身に付ける。



佐久間 英利

佐久間 英利 株式会社千葉銀行 取締役頭取

抱負

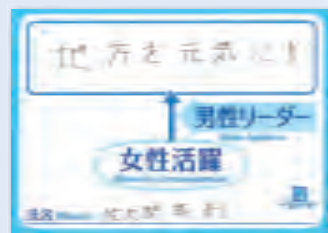
ダイバーシティは経営戦略であるというトップからの強いメッセージ、次々と具体的な施策を打っていくスピード感と継続性が大切である。地域に根ざした金融機関である地方銀行が、各地域で女性活躍を推進し、人材の活性化を図ることは、地域の持続的発展にも寄与する。今後も地銀界全体で女性活躍推進に向けた取組を実行できるよう、微力を尽くしていきたい。

施策

働き方改革推進部の新設 これまで当行では、「業務効率化及び早帰り推進委員会」を設置し、業務効率化に資する提言を現場から吸い上げ、業務プロセスの見直しなどを行ってきたが、これをさらに一歩進めるべく、ITを活用したコミュニケーションの深化・円滑化、徹底したペーパーレス化に加え、時間や場所に捉われない「働きやすく、働きがいのある」職場の実現を目指し、「働き方改革」の専担部署として、「働き方改革推進部」を2016年10月に新設した。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年度までにリーダー職の女性比率30%、管理職の女性比率20%



櫻田 謙悟

櫻田 謙悟 SOMPOホールディングス株式会社 グループCEO 代表取締役社長

抱負

世界は先の読めないVUCAの時代に突入している。VUCAの時代に求められるものは、"do right things"。これまでの延長線上に未来はなく、昨日まで正しかったことが正しくない時代。このような時代に必要なのは創造性やオリジナリティであり、そのためにダイバーシティが重要である。日本の未来に向けて、女性活躍を中心とした多様な人材の活躍、男性の意識改革を牽引していく。

施策

働き方改革（ワークスタイルイノベーション）の推進 当社では、時間あたりの生産性を圧倒的に高め、付加価値の最大化を実現することを目的に「働き方改革（ワークスタイルイノベーション）」を進めている。2015年度以降、テレワークを全ての従業員（約26,000名）を対象に推進しており、役員自らも率先して活用。一人あたりの利用上限回数を撤廃し、自宅以外で情報セキュリティが確保できる環境下での執務も可能とした。また、子供の急な発熱などにも対応できるよう、育児短時間勤務者を中心に会社パソコンの自宅配布を進め、フレキシブルな働き方を推進している。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年度末30%



サシン・N・シャー

サシン・N・シャー メットライフ生命保険株式会社 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者

抱負

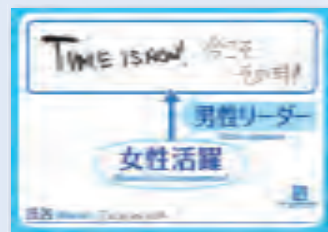
女性活躍推進を「自分ごと」と捉える男性リーダーが増えるよう、引き続き積極的に取り組んでいく。ビジネスの観点からも女性活躍推進は欠かせない要素のため、メットライフでは以下のような取組みを行い、2020年までに管理職に女性が占める割合を30%に引き上げる意欲的な目標を掲げている。1) リーダーシップを発揮できる女性の育成・支援 2) 男性のマインドセットも大変重要と認識し、管理職全員を対象にさまざまな研修を実施。

施策

グローバル規模で実施する女性のリーダーシップ能力開発 女性管理職のリーダーシップ能力の向上のためにグローバル、アジアリージョン、日本の3拠点が連携して支援している。これらのプログラムでは、選抜された女性管理職がリーダーとして自信をもって今後のキャリア形成に進むようにすることを目的として、自分の強みや嗜好の理解と管理職としての効果的な活動、女性、男性に特化した思考の違い、セルフブランディング（自分の見せ方）などをプレゼンテーション、ロールプレイ、ディスカッションを通じて学んでいる。グローバル、アジアリージョンのプログラムは英語での提供で、日本からも数十名の女性管理職が出席しており、日本のプログラムは同様の内容を女性管理職に日本語で提供している。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年までに女性管理職を30%とする。



更家 悠介

更家 悠介 サラヤ株式会社 代表取締役社長

抱負

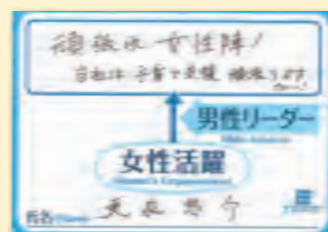
当社は「自律した人材を育成し、大切にする」という考えのもと、まだまだ取組の途上ではあるが、人材の多様性を尊重し、その中で女性の活躍を推進している。これからの地域、企業、人材がともに持続的に成長できるモデルを発信していきたいと考えている。

施策

女性活躍推進活動 女性の活躍を拒む壁と言われている「ジェンダー・バイアス」を取り除くために、「能力開発」「意識改革」「風土づくり」「両立支援」といった4つの側面から女性活躍推進活動に取り組んでいる。「能力開発」は集合研修やメンター制度といった活動を通して女性の能力向上に対する取組、「意識改革」「風土づくり」に関しては女性のみならず、その周りの方に対する取組、また「両立支援」に関しては制度整備や運用を工面し、実際に仕事と家庭の両立が図れる体制作りの取組として実施している。以上4つの取組を1つの活動として捉え実施していることが、当社の特長である。

目標

①女性管理職の登用目標 2017年11月1日までに東京サラヤ(株)との連結で、女性管理職数+20名(2014年11月比)または管理職比率12%

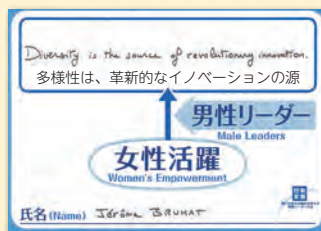




ジェローム・ブリュア 日本ロレアル株式会社 代表取締役社長

抱負

ロレアルグループは1909年に創業以来、企業風土である「多様性」を提唱し、性別を超えた平等性やキャリア形成を尊重すべく、女性の活躍を積極的に推進している。多様な個性や考え方は創造性や革新的なイノベーションの源となり、化粧品事業の成長をけん引している。今後とも、女性活躍推進への揺るぎないコミットメントのもと、人材開発をさらに強化・加速させ、柔軟な働き方を推進し、働き甲斐のある会社を目指していく。



施策

オフィス社員向け「ワーキングペアレンツサポートプログラム」 男性、女性社員が子育てをしながら働き続けるためのオフィス社員向けの育児支援制度。子供の傷病、また保護者会参加などへの対応と業務を両立させるための半日・1日単位の在宅勤務制度（年間最大12日）、1日の所定労働時間のうち最大2時間を在宅にできる継続的在宅勤務制度や、女性社員の復職直後の育児と仕事の両立をサポートするための支援金120万円を育児休業開始から復職後1年後までに4回に分けて支給している。また2016年10月～2019年3月までの期間、都庁が開所した「とちょう保育園」の0歳児枠を毎年1枠確保している。いずれの制度も社員のスムーズな早期復帰を支援している。

目標

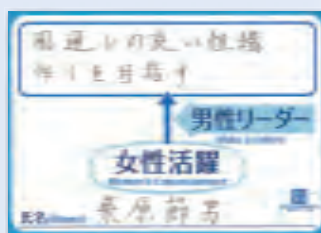
①**女性管理職の登用目標** 2016年女性管理職比率55%を達成。今後も経営幹部に至るまですべての管理職の職階において女性を登用
②**特に力を入れている目標** ビジネスへの影響を与える、裁量権のある指導的地位の女性の登用（実績：チーフマーケティングオフィサー、ブランド事業のトップなど）



柴原 節男 株式会社日立ソリューションズ 代表取締役 取締役社長

抱負

地球上の生物は多様性を持つことで繁栄してきた。企業も同じ考えの人ばかりでは変化に対応できない。日本がますます成長するためにも多様性は大きな武器になる。女性の活躍を期待し、一人ひとりがそれぞれの視点から躊躇せず意見をぶつけあえるよう、風通しのよい組織を牽引していく。



施策

風通しのよい組織づくり 多様な人財が活躍できる土台づくりとして、柔軟な働き方を促進する取組を強化している。時間と場所にとらわれないタイム＆ロケーションフレックワーク、総労働時間削減のためのカエルキャンペーン、お互いの感謝を伝えるコミュニケーション活性化施策の3つの取組により、意欲高く活躍できる環境を整備している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020年までに女性管理職比率を10%（全体）・20%（45歳以下）・30%（40歳以下）とする。



嶋津 良智 一般社団法人日本リーダーズ学会 代表理事

抱負

私は少子高齢化社会で低下する労働力を補うには①一人当たりの生産性の更なるアップ②高齢者の有効活用③外国労働者の受け入れ④女性（主婦も含む）の有効活用、だと考えている。取組方によっては、一番早く成果に結びつくのが④ではないかと考えている。これからは、女性を有効活用できた会社が生き残れる会社だと考えている。このようなことから、私は女性の活躍を後押しできるよう力を尽くしていきたいと思っている。



施策

主婦力を社会へ 女性が多様な働き方ができるよう制度・仕組みなどの環境を整えることが大切だと考えている。それにあたって当社は主婦の方全員が在宅で勤務している。

目標

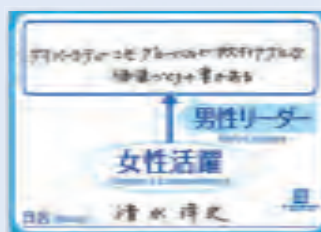
①**女性管理職の登用目標** 特になし



清水 洋史 不二製油グループ本社株式会社 代表取締役社長

抱負

「相手の立場に立って考える」ことが、女性活躍推進をはじめとするダイバーシティの要だと考える。このことを前提として、女性が輝き続けるために、本会でのネットワークを活かした情報の共有と発信に努める。そして社内では制度の拡充にとどまらず、相手の立場に立って考えることができる人材を育成する。



施策

「活きたキャリアの継続」への取組 ライフイベントを経ても、キャリアを積極的に構築する社員を応援するため、大きく5つの施策を進めている。1. 育児勤務者だけでなく、上司、配偶者を交えた育児休業フォローアップセミナーの実施、育児復帰コミュニケーションシートの導入 2. 育児・介護サービスの利用に対する費用援助、保育活動の支援 3. 男性育児休業の取得推進（2015年度実績17%） 4. 育児休業中の情報提供ツールの導入 5. 在宅勤務のテスト導入

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020年女性管理職比率20%以上、2025年女性管理職比率30%以上を達成する。②**特に力を入れている目標** 女性採用比率の向上：新卒採用における女性比率を50%以上にする。



ジョンソン・パトリック 日本イーライリリー株式会社 代表取締役社長

抱負

日本イーライリリーは「働きがいのある会社」の優良企業にランクインし続けている。これは、多様な意見、経験、文化を尊重する企業風土醸成の戦略の一つに掲げ、ダイバーシティの推進、女性リーダーの育成、多様な働き方を支援した結果だと考えている。2020年までに女性管理職30%にすることを目標に掲げた2015年から、計画を上回るペースで目標に向けて歩みを進めている。これからも目標達成のためにまい進していく。



施策

女性管理職の育成・開発とワークライフバランスの実現、そのメトリックスの1つとして、働きがいのある会社のランキングを活用 女性管理職の育成開発は、数値目標を部門ごとに設け、2020年30%達成の道のりを明確にしている。また、女性の活躍には、社員全員のワークライフバランスが重要だと考え、有給休暇取得、会議運営、メール配信などのガイドラインも設けた。多様な人材が、多様な視点、多様なスキルや才能を活用する企業風土によって、女性リーダーの育成、多様な働き方を支援することができ、社員のエンゲージメントを高める。これが、「働きがいのある会社」の毎年のランキングに表れるので、このランキングでいい結果を出せることに全社で取り組んでいく。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年に女性管理職30% ②特に力を入れている目標 ワークライフバランスを実現する一最低10日の有給取得、労働時間内での会議の実施



進藤 清貴 王子ホールディングス株式会社 代表取締役会長

抱負

少子高齢化・労働人口減少が進む中、女性の活躍は当社および日本経済にとっても非常に重要な課題である。当社グループはこれまで男性中心の企業であり、女性の能力を十分に活用してこなかった。これからは、優秀な女性に活躍の場を与え、業務改革に取り組んでいかなければならないと思っている。そのためには、働き方改革、休み方改革、生産性向上を進め、男性も家事・育児・介護等に積極的に参加する社会・社内環境を作っていくことを推進して行く。



施策

マネジメント層の意識改革への取組 ダイバーシティ推進にはマネジメント層の意識改革が最重要と考え、以下の研修を実施している。①「管理職前女性の上司（管理職）向けダイバーシティマネジメントセッション」②前記①と「女性プレマネージャーズエンパワーメントセッション」参加者の選抜ペアフォロー研修③「部長対象ダイバーシティマネジメントセッション」上記研修を通して、全ての従業員（制約のある者含む）に管理職が「期待し、機会を与え、評価する」育成についてマネジメント意識の醸成に努めている。

目標

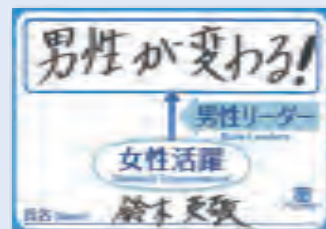
①女性管理職の登用目標 2020年10% ②特に力を入れている目標 年間総労働時間の削減（原則1,850H※本社地区）、年休取得率80%以上、男性の育児関連休暇連続5日以上取得100%



鈴木 英敬 三重県知事

抱負

働く場で女性が活躍するためには「男性が変わる」「働き方を変える」必要がある。そのため「みえの育児男子プロジェクト」や「みえの輝く女子プロジェクト」を展開していく。私自身も知事として2人目の「イクボス」宣言をした。伊勢志摩サミットでは「女性活躍推進はG7共通のゴールである」との首脳宣言がまとめられたので、その開催地三重から、女性活躍推進をリードしていく！



施策

「Women in Innovation Summit (ウイメン・イン・イノベーション・サミット) 2016」の開催 G7伊勢志摩首脳宣言を受け、「あらゆる分野における女性の活躍」をテーマにした国際フォーラムを開催した。玉玉企画は、女性の活躍につながる新しい働き方のモデルを提案するプレゼンテーションアワード「STAR SHOW」。ファイナリスト10人が、1人5分ずつプレゼンを行った。「みえモデル賞」には、「農業×福祉×観光」による新しい農業の形をテーマにした提案が選ばれ、今後事業化に向けた支援を行う。今後は、フォーラムの成果を展開し、女性活躍推進の更なるムーブメントに繋げていく。

目標

①女性管理職の登用目標 10% (2020年4月1日時点) ②特に力を入れている目標 男性の育児休業取得率25% (2019年度)、男性の育児参加休暇取得率100% (2019年度)



鈴木 純 帝人株式会社 代表取締役社長執行役員

抱負

帝人グループのダイバーシティ推進、女性活躍推進の歩みは、1999年から始まり今日まで、社員が働きがいを感じながら能力を発揮し、かつその力を伸ばしていける制度・環境整備に注力するとともに、意識改革にも取り組んできた。人財の多様性を企業競争力向上の原動力としていくために、これからも経営戦略の一環としてダイバーシティの推進に取り組んでいく。



施策

「サクセッションプラン」の女性欄設定 帝人では、課長以上が、通常は1年後・3年後の後任候補を記載し、人事に提出しているが、それに加えて、3年後以降の女性候補者も記載することになっている。それが、上司のコミットメントとなるため、女性の管理職就任に向けて育成の意識を持たせることにつながっている。

目標

①女性管理職の登用目標 女性管理職数を2020年度末までに2倍増にする。②特に力を入れている目標 新卒総合職採用における女性比率を30%以上とする。



清野 智

清野 智 東日本旅客鉄道株式会社 取締役会長

抱負

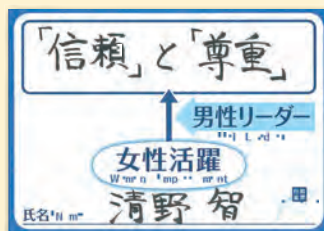
今、山手線の車掌の4割が女性社員である。また在来線の運転士はもちろん、新幹線の女性運転士も増えてきた。かつては、男性だけの社会であった当社でもダイバーシティを推進し、多様な人材がその能力を最大限に発揮できるような会社となることを目指している。そして、駅などの現場管理者はもちろん、商品開発の場面や、メンテナンス、支社や本社の管理職として活躍する女性社員が増えることを期待し、「信頼」と「尊重」を女性の活躍推進の要とし、取組を加速していく。

施策

ダイバーシティ・マネジメントの推進 JR東日本グループで働く社員等が有する性別などの属性、経験および技能を反映した多様な視点や価値観の違いが、JR東日本の強みであると認識したうえで、多様な人材がその能力を最大限発揮できる企業グループをめざし、「ダイバーシティ・マネジメント」を推進している。また、社員の多くが不規則な勤務体系で就労していることから、女性社員の活躍をダイバーシティの試金石として位置付け、強力に推進していく。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2018年度末までに、管理職に占める女性の比率5%を目指す。②**特に力を入れている目標** 新卒採用者に占める女性比率30%以上を目指す。(※これまで20%以上)



瀬口 二郎

瀬口 二郎 バンク・オブ・アメリカ・グループ在日代表 メリルリンチ日本証券株式会社 代表取締役社長

抱負

バンク・オブ・アメリカ・グループは、長年にわたりダイバーシティの実現の第一歩として、「女性の活躍推進」に取り組んできた。日本オフィスでは、約30カ国にのぼる国籍の社員が働いており、その約半数が女性。バックグラウンドに関係なく、社員全員が楽しくやりがいを感じる職場環境を創出することが私たちの企業成長の根幹だというのが当社の信条である。女性の人材開発には実績があり、証券日本法人では過去に初の女性社長を出すなど、これまでに多くの女性幹部社員が活躍してきた。引き続き一層女性の活躍を推進し、そのために不可欠な男性リーダーの果たす役割についても取り組んで行く次第である。

施策

CLT スポンサーシッププログラム 2015年よりCLT(当社経営会議)メンバーは女性の幹部予備軍の層を厚くし、次世代リーダーの多様性を高めることを目的として、能力が高く評価されている女性社員複数名を対象としたプログラムを継続的にサポートしている。幹部としての振舞いや柔軟な対応力、効果的なコミュニケーション力を高めるワークショップやCLT主催ランチ、女性幹部によるグループメンターセッションを実施し、次世代リーダーとして必要とされる能力の向上と意識改革を目指している。(注) CLT (カントリーリーダーシップチームの略)

目標

①**女性管理職の登用目標** ヴァイスプレジデント以上の女性社員の割合を24%以上に保つ。②**特に力を入れている目標** 女性社員の割合を全体の40%以上に保つ。



瀬戸 欣哉

瀬戸 欣哉 株式会社LIXILグループ 取締役 代表執行役社長兼CEO

抱負

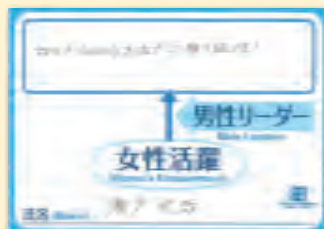
LIXILは、多様な従業員の英知や視点を活かし、成長とイノベーションの原動力とすることを目指している。その最大のマイノリティである女性の活躍を促すには、しっかりとしたキャリアパスの設計と流動的なジョブチェンジが行われる仕組みが必要不可欠である。そのために、社内ではジョブ・ディスクリプションを策定し、人材のローテーションを行うつつ、仕事を普遍化していく。その上で、全社員が「柔軟な働き方」を実現し、一人ひとりが他者に敬意を持って働く会社、「普通の女性が普通に活躍できる」会社をつくる。

施策

ワーキングマザー向け「産休・育休間のキャリア形成サポート」 ワーキングマザーの「キャリア形成」を目的として、「妊娠報告から復帰までのロードマップ」(ままっぶ:mama×up!×map)を策定。妊娠を機に再度自身のキャリアを見つめ直し、所属長と共にしっかりとコミュニケーションをとることで、仕事へのモチベーションを落とすことなく出産後職場へ復帰してもらう。併せて自己キャリアを積極的に考えることをサポートする当社オリジナルの「アラウンドバース15Days Program」を作成し提供している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020年までに女性管理職比率10.0%(2012年比10倍) ②**特に力を入れている目標** 女性採用比率30.0%以上



高島 郁夫

高島 郁夫 株式会社バルス 代表取締役 社長執行役員

抱負

当社で働く社員は、女性が7割以上を占めており、また、主力ブランドである「Francfranc」も女性のお客が多く、当社の事業は多くの女性に支えられている。変化していくライフステージのなかで、仕事もプライベートも思いっきり楽しみ、やりがいを持って活躍し続ける女性を応援していくべく、これからも「素敵な商品」、「素敵な職場環境」を創り出していく。

施策

キャリアデザイン制度 社内公募制度。「VALUE by DESIGN」という企業理念のもと、お客様の生活をより楽しくより豊かにしていく企業で働く社員として、自らのキャリアプランをしっかりとして描き、豊かなライフスタイルを送ってもらえるよう、社員の「なりたい」を応援する制度として導入した。 **育休中ママ座談会** 育児休業取得中社員向けに定期的に開催。会社との繋がりが希薄になりがちな育児休業中に、コミュニケーションの場創出を目的として導入している。職場復帰している先輩社員も同席し、育児の悩みや職場復帰への不安などをざっくばらんに話し、活発な意見交換を行っている。

目標

①**女性管理職の登用目標** ダイバーシティの観点から男女問わず活躍できる企業を目指しているため、登用目標は定めていない。 ②**特に力を入れている目標** 有給休暇取得率を10%以上とする。





高島 宏平

高島 宏平 オイシックス株式会社 代表取締役社長

抱負

働き方や働く人々の多様性を尊重し、継続的に活躍してもらえるよう、会社が社員個人の都合（結婚、出産、育児、介護など）に寄り添う、積極的公私混同を進めていく。また、日本に働く女性が增える中、家事の「時短」ニーズを満たし、より多くの食卓が豊かになるような商品、サービスを積極的に提供することで、多くの女性が輝けるようなサポートをしていく。

施策

Oiversity プロジェクト ライフステージの変化（育児、介護、自身の体調変化など）によって、時間的制約があってもパフォーマンスを落とさずに働き続けるために、何があるべきかを会社に提言するための自発的プロジェクトがあり、活動している。人事側の一方的な制度設計ではなく、現場のニーズをとらえ、会社も個人も WIN となるための提言をし、制度化を目指して活動中（まだ具体的な成果にはなっていない状況）。

目標

①女性管理職の登用目標 数値目標はなし
②特に力を入れている目標 育休取得率 100%、育休復帰率 90% 以上を維持し続ける。



高野 之夫

高野 之夫 豊島区長

抱負

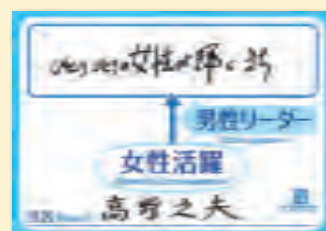
豊島区は、平成 26 年に消滅可能性都市との指摘を受け、人口減少社会における持続発展都市モデル、地方との共生モデルの構築を目指し、様々な施策を先駆的に展開している。今後も、働きながら、子育てしながら、住み続けられるまち、ひとりひとりの女性が輝く「女性にやさしいまちづくり」に向けて、自治体リーダーの先頭に立って取り組んでいく。また、官民の枠組みを越えた行動宣言賛同者のネットワークにより、様々な好事例の共有や、連携した取組の広がりを期待する。

施策

女性にやさしいまちづくり推進 「女性にやさしいまちづくり」を掲げ、人口減社会にあっても発展し続けるまち、すなわち持続発展都市への転換の歩みを着実に進めている。「女性にやさしいまち」とは、多様な女性が輝き、活躍するまちであり、すべての人にやさしく、暮らしやすいまちをつくるもの。ひとりひとりの多様なライフスタイルを大切にすることを基本コンセプトに、「働く・住む・育む・輝く」の 4 つのテーマで総合的な施策展開を図っている。

目標

①女性管理職の登用目標 平成 31 年度までに 30%



高橋 勉

高橋 勉 KPMG ジャパン チェアマン

抱負

KPMG ジャパンは、社会、企業、そして従業員からも「選ばれ続ける」プロフェッショナル・ファームを目指し、ダイバーシティ推進活動に取り組んでいる。組織に貢献したいと願うすべての女性が輝き、活躍するためには、あらゆる階層における男性リーダーの意識変革が必要不可欠である。多様性に価値を見出す組織風土のさらなる醸成に向けて、この行動宣言への賛同を内外に発信していくと共に、自らの役割を務めてまいりたい。

施策

女性リーダー育成・キャリア研修の実施 女性活躍推進のためのポジティブアクションプログラムとして、女性職員の意識向上とリーダー育成を支援するための、階層別研修プログラムを実施している。ロールモデルの提示、各階層に求められる知識や課題解決に向けたスキルの獲得、キャリア意識向上、キャリアデザインなど、キャリア形成支援や能力開発のための研修を実施し、女性リーダーの育成を加速させている。

目標

①女性管理職の登用目標 2020 年までに、女性パートナー比率を 10%、女性管理職比率（マネジャー以上）を 15% にすることを目標とする。



高丸 慶

高丸 慶 株式会社ホスピタリティワン 代表取締役

抱負

本年も引き続き、訪問看護師が働きやすい環境づくりに邁進していく。育児中の看護師が自宅で研修を受けられるプログラムを構築していく予定である。

施策

潜在看護師の雇用、勤務形態の工夫 当社では、女性が働きやすい環境を模索し、潜在看護師 100 人の雇用を目指している。出産や育児などで現場を離れた看護師の現場への復帰が叶うよう、フレックスや短時間勤務などフレキシブルな雇用形態の提案・採用を行っている。また、当社は「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の 3 つの柱（「自ら行動し、発信する」、「現状を打破する」、「ネットワーキングを進める」）に沿って、独自の評価制度の導入や座談会の実施等ワークライフバランスの定着を図り、輝く女性の支援体制を強化している。

目標

①女性管理職の登用目標 1 名以上の女性管理職の登用





高山 泰仁

高山 泰仁 株式会社施工房 代表取締役会長兼社長

抱負

「家庭での充実が良い仕事の結果を生む」という方針で取り組んでいる。社員が自分の家庭での時間、家族との時間を充実させることができ、はじめて職場での良い関係、お客様との良い関係を築くことができるのではないかと考えている。男女問わず活躍でき、ワークライフバランスの取れる職場の実現に取り組んでいく。

施策

女性の長期就業を目指す取組 法定通りの育児休暇、育児時短勤務だけでなく、法定で定められた期間を超えて、子が小学校を卒業するまで、新たに「ワークライフバランス制度」の勤務形態の選択が可能。フルタイム型とパートタイム型の2種類の勤務形態を設定。いずれの勤務形態も、社会保険一式、有給休暇、ボーナス支給の対象となる。女性社員にとって働き方の選択肢を増やすことにより、貴重な戦力である女性スタッフが長く働ける環境を整え、また女性管理職の積極的な登用も促進することが狙い。

目標

①**女性管理職の登用目標** 特になし（現在検討中） ②**特に力を入れている目標** 時間外労働時間の削減



滝 久雄

滝 久雄 株式会社ぐるなび 代表取締役会長 CEO・創業者

抱負

食は女性にとっても非常に身近なテーマであり、女性の視点を生かし女性が活躍することが当社の成長につながると信じている。この想いは、ぐるなびのビジネスを始めた時から変わっておらず、ぐるなびの成長には女性の力が大きく寄与してきたと思っている。今後、日本の食文化を世界に広げ、また日本がグローバルに活躍していくために、女性の力に大いに期待すると同時に、サポートしていきたいと思う。

施策

ダイバーシティ営業チームの発足 ダイバーシティ営業チームは、子供を持つ女性営業社員が中心に構成されている。女性は出産を機にバックオフィスの業務に就く事が多いというのが今までの現状だったが、子供を持つ女性でも、営業の一線で働ける様に、新しくダイバーシティ営業チームを作った。彼女達は、時差出勤、時短勤務で営業を行っている。短い時間で成果を上げる事ができるチームを目指している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2019年3月31日までに、女性管理職の人数が2015年度末（18名）比で1.5倍以上を目指す。



竹延 幸雄

竹延 幸雄 株式会社KMユナイテッド 取締役社長

抱負

建設業界はまだ男性社会である。慣習、施設等の改善が必要。女性が働きやすい環境に少しでも近づけるよう社員へ社内教育をしっかり行い、現場の元請会社や協力会社と協力して進めていきたいと考えている。

施策

女性職人の育成 女性を積極的に雇用し、技術を伝承すること。結婚・出産・介護をしていても家庭と仕事の両立ができるよう、時短勤務制度を設けたり、個々の状況を考慮しながら柔軟に対応している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 全体の30%



田中 一行

田中 一行 日立化成株式会社 取締役会長

抱負

社長在任期間には、全執行役に女性活躍推進のための制度・意識・環境に関するプロジェクトをリードさせたり、登用に当たっては女性の候補者の育成状況を必ず確認するようにしてきた。本年4月に会長となってからも引き続き男女幹部候補生との対話会やワークショップを通じ、企業の継続的成長におけるダイバーシティの重要性についての強調する一方で、女性社員対象の社内イベントで直接成長を促す機会を作って行きたい。

施策

総ての執行役がオーナーとなるダイバーシティ推進プロジェクト 真の「働き方改革」に向け、制度・意識・環境の総ての観点から全執行役がオーナーとなり「管理職の意識」「女性の意識」「働き方改革」等のプロジェクトを同時進行させている。セミナーを実施し、管理職・女性自身双方の意識を変える取組を行ったり、部門ごとにワークショップを実施し、各々「ありたい働き方」を考え、実行するとともに、会社への施策提案を行い、女性を中心とする多様な人財が活躍できる職場への転換を図っている。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020年までに45歳以下の管理職に占める女性の比率を15%とする。 ②**特に力を入れている目標** 技術系女性の新卒採用比率（30%）





田中 孝司

田中 孝司 KDDI株式会社 代表取締役社長

抱負

お客様ニーズの多様化や事業領域のグローバル化など、日本のビジネス環境は激しく変化している。このなかで成長し続けるためには、様々な価値観や知識、経験を結集し、総合力を高めることが重要で、あらゆる人材が活躍する社会、特に女性が活躍できる社会への変革が必須である。従来の活動に加え、営業部門でのリーダー層育成や理系女性の活躍・育成に取り組み、女性活躍推進の必要性和実感を発信していきたいと考えている。

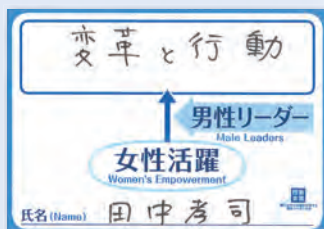
施策

女性ライン長プログラム 女性リーダーを育成するためのプログラム。

・部長登用、グループリーダー（課長級）登用、若手育成の階層別に施策を打ち、キャリアパイプライン形成を狙う。・「個」を見た育成をプログラムのコンセプトとして掲げ、部長、グループリーダーの候補者全員の育成プランを作成し、現場での育成を施す。候補者全員（約250名）と2016年度下期には人事部で全員面談予定。・部長登用では、本部長（役員クラス）のスポンサー制度を導入。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年度までに女性ライン長200名登用



谷口 太一郎

谷口 太一郎 嬉野市長

抱負

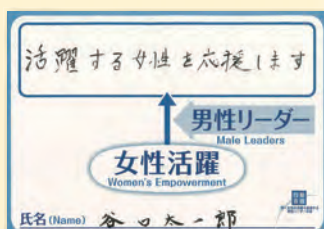
女性の意欲を高め、また、女性の能力を最大限発揮できるよう取り組むことが、組織全体の活性化に繋がることは明白な事実である。私は、輝く女性・輝こうとする女性を応援し、女性があらゆる場面でその能力を発揮しながら活き活きと活躍できるまちづくりを目指して、女性の活躍推進のための取組を、今後さらに積極的に行っていく。

施策

女性職員による意見集約会 女性職員が10名程度ずつ集まり、茶菓子などを食べながらリラックスした雰囲気の中で、日頃考えている職場環境改善のための意見を述べ合い、その意見を集約して今後に繋げていく。少人数ずつ集まって話をすることで、ざっくばらんに本音で話ができるためストレス発散の場としても有効と思われる。

目標

①女性管理職の登用目標 15～20% ②特に力を入れている目標 超過勤務の20%縮減



谷原 徹

谷原 徹 SCSK株式会社 代表取締役社長

抱負

SCSKでは、社員一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かしていくため、その土台となる働きやすい職場環境作りに力を入れています。さらに女性がフェアに活躍するために、過去の社会・文化的背景に根ざす男性中心の企業文化を改革する必要性を感じる。女性への働きかけもさることながら、男性の上司・同僚・部下の納得感も醸成することで、真に女性が活躍できる職場環境を実現したいと考えている。

施策

働き方改革を礎とした女性活躍推進 より効率的に働き、年次有給休暇100%取得、月間平均残業時間20時間未満に挑戦する全社活動「スマートワーク・チャレンジ」を2013年から開始。残業を大幅に削減し目標を達成、有給休暇も目標達成が目前。本活動により、女性が活躍する上で障害となっていた長時間労働を改善した。女性のさらなる活躍を促すため、女性ライン職を2018年度までに100名育成する目標を設定し、課長候補者への最長3年間の研修プログラムや、男性を含めた全社員への啓発研修などを積極的に進めている。

目標

①女性管理職の登用目標 2018年度女性ライン管理職（課長以上）100名 ②特に力を入れている目標 年次有給休暇取得率100%、平均残業時間20時間未満



玉塚 元一

玉塚 元一 株式会社ローソン 代表取締役 会長CEO

抱負

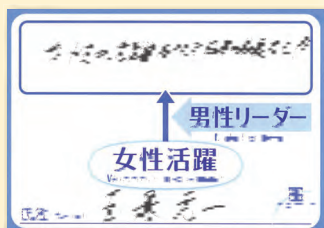
ローソンは、よりお客さまの生活に寄り添った“ネイバーフッドストア”を目指している。そのためには、より一層、女性の感性や視点が重要になってくると考えている。女性活躍推進を経営理念のひとつと捉え、さまざまな部署で女性の声がしっかりと施策に盛り込まれ、女性がポテンシャルを十分に発揮できる会社を目指していく。

施策

選抜型女性社員集合研修 専門教育組織「ローソン大学」とともに、キャリアアップに必要なビジネススキルの習得および、経営層との対話を行う選抜型研修を定期的に開催している。この研修はすでに6回開催しており、この研修受講生の大半が管理職登用・さらに上級管理職登用に至っている。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年30% ②特に力を入れている目標 男性社員の育児休職取得率80%以上





淡輪 敏

淡輪 敏 三井化学株式会社 代表取締役社長



現在、三井化学では女性社員の採用や管理職登用の比率に目標値を定め、各施策に取り組んでいるが、化学企業の製造部門や研究所における女性の比率を高めるには、幾つかの難しい課題がある。しかし、製造と研究は当社の事業展開における要であり、今後、優秀な人材を確保し持続的な成長を図る為には女性の活躍が必須と言える。今後は製造部門や研究所における従業員の意識改革、職場環境や設備の整備に特に注力し、取り組んでいきたいと考えている。



工場における女性活躍推進 化学企業における心臓である製造部門での女性活躍推進に力を入れている。各工場で採用する基幹職の女性比率に目標を設けたり、女性の活躍をより推進する目的で、社会的背景や当社の取組について説明するセミナーをライン管理職に向けて行ったりしている。セミナー参加者にはアンケートを実施し、工場ごとの意識や風土を分析、また現在工場勤務する女性社員へのヒアリングを行い、組織や育成面の課題を抽出した。これらの結果を踏まえ、今後製造現場での女性活躍推進に向けて更なる施策を展開していく考えである。



①女性管理職の登用目標 2017年度末に2.5% ②特に力を入れている目標 女性採用比率：総合職事務系 40%以上、技術系 15%以上 基幹職 5%以上



津賀 一宏

津賀 一宏 パナソニック株式会社 代表取締役社長



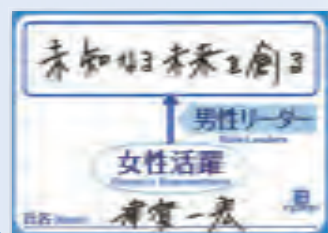
企業経営においては、人と組織の活力を高め、その能力を最大限発揮してもらうことが重要。女性も男性もなく、個人を尊重し、その個性を認め、活かしていくことが基本であり、グローバル経営を加速していくためにも、今後益々ダイバーシティ経営を推進していきたいと考えている。



組織責任者のマネジメント力のさらなる向上 女性だけではなく社員一人ひとりの活躍の鍵を握るのは組織責任者である。その役割や目標・部下とのコミュニケーションなど、組織責任者として必要不可欠なスキルを磨く研修を実施するとともに、多面評価や社員意識調査からのフィードバックをマネジメントスタイルの見直しに活かす等、改めて組織責任者のマネジメント力のさらなる向上のための一連の施策に注力している。



①女性管理職の登用目標 【女性の経営参画推進】当該年度の係長級登用者における女性社員の登用率を社員の女性比率と同等とする。 ②特に力を入れている目標 【組織の要である組織責任者の生産性を高め、多様性を活かす組織マネジメント力のさらなる向上】組織責任者研修を2017年度までに部課長全員に実施。



筒井 義信

筒井 義信 日本生命保険相互会社 代表取締役社長



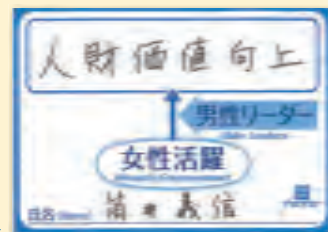
当社は経営戦略としてダイバーシティ推進に取り組んでおり、中でも女性活躍推進については、女性のキャリア形成支援と、管理職および男性の意識改革を両輪で進めてこそ、浸透が図られ効果が高まると考えている。女性管理職を増やしていくための層作りに、私をはじめ経営層が積極的に関わっていくとともに、全管理職が「イクボス」としての行動を実践することを通じ、女性の活躍を実現していきたい。



「人財価値向上プロジェクト」の推進 私が座長を務める「人財価値向上プロジェクト」において、全職員の意欲・能力の最大限発揮に向け、「課長塾」の開催等を通じ、要となる管理職をイクボスとして育成している。また、男性の理解が女性の活躍を支えるという認識のもと、男性の育児休業取得を推進している。経営層から継続的にメッセージを発信する等、浸透を図った結果、取組開始から3年連続で取得率100%を達成している。取組の継続により風土として定着させていく。



①女性管理職の登用目標 2020年代の女性管理職比率 30% を目指し、2020年度始めに20%以上とする。 ②特に力を入れている目標 男性育児取得率 100%の継続



戸田 裕一

戸田 裕一 株式会社博報堂 代表取締役社長



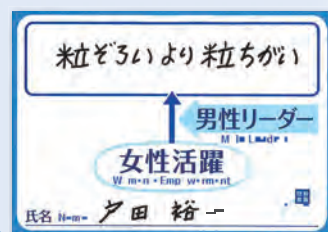
博報堂は、「生活者発想」に基づき、クライアント・生活者さらには、社会の皆さまの課題解決のために、最適なソリューション、サービスを提供している会社である。それらは、個性豊かな社員一人ひとりのクリエイティビティによって生み出されている。まさに「人が資産」の会社。社員一人ひとりが最大限に活躍できる企業であることを大切に、採用・育成・配置・評価などあらゆる面で常に男女の別を問わず運営している。女性がより活躍しやすい環境づくりにさらに積極的に取り組み、女性も含めた誰もが活き活きと個性や能力を発揮できる企業へと、歩みを早めていきたいと思う。



「HAKUHODO MAMA UNIV.」の開催 ママ社員間の社内ネットワーク活性化を目指し、育休中の女性社員を集めたワークショップ（＝MAMA UNIV.）を、博報堂DYメディアパートナーズと共同で実施している。既に復職を遂げている“先輩ママ社員”も参加することで、社員間の「タテ・ヨコ・ナナメ」の関係構築に寄与。育児の悩みや情報を共有する“同志”から、復職後は“仕事仲間”へ発展するなど、社内における女性活躍推進の端緒となっている。



①女性管理職の登用目標 あらゆる面で常に男女の別を問わず運営しているため、敢えて定めていない。





長門 正貢

長門 正貢 日本郵政株式会社 取締役兼代表執行役社長

抱負

郵便局に来局されるお客様の7割が女性のお客様。時代と共に多様化する女性ニーズへ対応するべく、新たな風を吹き込む女性社員の活躍が、お客様へのサービス向上につながると考えている。日本郵政グループはトータル生活サポート企業としての企業価値の一層の向上を目指し、女性社員を含めた全社員が能力を十分に発揮し活躍できる環境づくりを推進していく。

施策

グループ横断的な女性活躍に関する研修の実施 日本郵政グループ一体となって競争力を高めることを目的として、日本郵政㈱の郵政大学校において、グループ4社（日本郵政㈱、日本郵便㈱、㈱ゆうちょ銀行、㈱かんぽ生命保険）横断的に女性活躍に向けた研修等を実施している。2016年度は、管理者として活躍を希望するグループ4社の女性社員に対し、リーダーシップ思考と行動を習得すると共に、グループ一体感を醸成する「女性リーダー研修」を実施した。

目標

①女性管理職の登用目標 2021年4月1日までに管理者に占める女性の割合を11%以上とする。



中西 宏明

中西 宏明 株式会社日立製作所 取締役会長 代表執行役

抱負

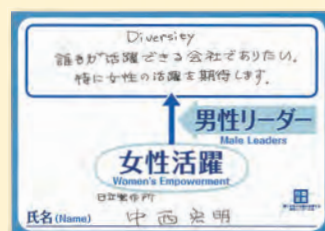
未来に向かって変革を進める上では、一人一人の意識の変革が必要不可欠である。現在は、女性への働きかけだけでなく、男性社員の意識改革と働き方改革の取組も加速している。日本の国際競争力を高め、男女問わず多様な人材が充分に活躍できる真に豊かな社会を築くため、我々経営トップが強いリーダーシップを発揮し、日本社会が一丸となって取り組む必要があると考える。

施策

男性社員の意識改革と働き方改革と両輪で推進 女性への働きかけだけでなく、男性社員の意識改革や働き方改革との両輪で取組を推進している。男女問わず多様な人材が充分に活躍し成果を出せる職場風土の醸成に向け、我々経営トップの強いコミットメントによる推進が必要と考えている。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年度までに国内の女性管理職を1,000人とする。



永野 毅

永野 毅 東京海上ホールディングス株式会社 取締役社長

抱負

グループ各社で働く社員一人ひとりに「期待し」「鍛え」「活躍する機会と場を与える」という「3つのK」を徹底していく。今後の環境変化の中でも、お客様やステークホルダーに選ばれる良い会社「Good Company」を目指していく上で、意思決定の場に、より多くの女性社員が参画することが重要であり、これまで以上に女性の力を最大限引き出していく。

施策

きらり☆キャリアアップ応援制度 東京海上日動では社員一人ひとりが自律的にキャリアを構築し、より広いフィールドで活躍できるよう、さまざまな機会やチャレンジの場を提供すると共に、サポート体制や制度を整えている。これらの仕組みや制度を「きらり☆キャリアアップ応援制度」と総称し、社員の主体的なキャリアアップを応援している。また、新たに「ママメンターの取組」を2016年度より本格展開し、仕事と育児の両立で活躍する社員のサポートを充実させている。

目標



中野 正康

中野 正康 一宮市長

抱負

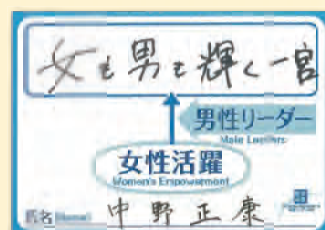
今年7月から一般職員を対象に「i-スタイル」勤務を導入した。また、同日には管理職職員を対象にしたフレックス勤務を、愛知県下では初めて試行した。これら勤務制度の導入等は、残業や長時間労働は当たり前となっている日本の労働慣行を改めることを目的としており、その結果により「ワーク・ライフ・バランス」の推進、女性の活躍促進を目指す。「育児休業中職員へのタブレット端末貸出制度」も私が就任して以後、市役所のデジタル化を推進した結果として実現できた。これまでの常識や環境では考えられなかったものである。女性が社会進出して活躍するために、越えなければならない壁が日本社会に多く存在している。それを取り除くため、制度見直し他の取組を進め、結果をこの地域や日本社会に発信していきたいと思う。

施策

女性職員の活躍支援 (1)「育児休業中職員へのタブレット端末貸出による職場復帰支援」、(2)「i-スタイル勤務」 (1)「育児休業中職員へのタブレット端末貸出による職場復帰支援」…育児休業中で希望する職員にタブレット端末を貸出し、職員ポータルサイトを利用して、定期的に所属部署や担当業務等に関する情報を提供。(2)「i-スタイル勤務」…子育て、家族の介護等、ライフスタイルに合わせたより柔軟な働き方を可能にする市オリジナルの勤務体制「i-スタイル勤務」(管理職職員のフレックスタイム制の試行、管理職職員以外の時差出勤制度の導入)の実施。

目標

①女性管理職の登用目標 平成31年度までに女性管理職の割合20%以上 ②特に力を入れている目標 平成31年度までの5年間の男性職員の育児休業取得者数20人以上



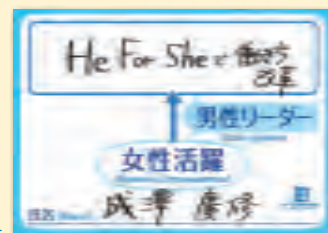


成澤 廣修

成澤 廣修 文京区長

抱負

男女平等参画推進条例や特別職の出産・育児・介護休暇等の制度制定から、これからはその実現を目指していく。自らの育児休暇経験をふまえ、旧来の「男性型の働き方」を改善するべく、管理職のリーダーシップとして部下の育児休暇取得を促すことなど、様々な発信を行う。また、妊娠・出産、子育てをトータルで支える文京区版ネウボラ事業、子育てひろばや保育事業の拡充とともに、女性がありのままで輝ける社会実現のため、文京区に所在する UN Women 日本事務所と連携し、これからも率先して "He For She" の先頭に立ち、地域を変えて行く。



施策

文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録事業 国連グローバルコンパクトと UN Women が共同で作成した女性のエンパワーメント原則を基に、区独自の視点を加えたチェックシートを作成し、これに取り組む事業所を申請により登録する。文京区内の企業、事業者、教育機関、団体等に、ジェンダー平等と女性の活躍推進への理解と取組を促す。(区の独自性) ①取組チェックシートを作成。②企業以外に学校法人等まで対象を拡大。③事業所の災害対策に女性視点の配慮。

目標

①**女性管理職の登用目標** 平成 32 年度までに、女性の管理職受験率を 8%にする。
②**特に力を入れている目標** 平成 32 年度までに、男性職員の連続 5 日以上以上の休暇取得率を 70%にする。

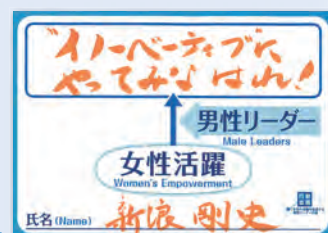


新浪 剛史

新浪 剛史 サントリーホールディングス株式会社 代表取締役社長

抱負

サントリーグループは、多様な人材が集い、多様な事業をグローバルに展開する企業として、ダイバーシティ経営を重要課題と位置づけ、創造性あふれる人材育成や職場環境づくりを推進している。その中で女性活躍は重要な領域であり「女性が働きやすい、かつ成果を出している会社」の実現に向け取り組んでいる。企業内だけでなく社会全体で女性活躍の機運をより高めていくため、他の賛同者と共に積極的に推進していく。



施策

女性マネジャーフォーラム・ネットワーキング幹事会 両立支援や柔軟な働き方の環境整備といったフェーズを経て、女性活躍の更なる加速を展開。その一つとして、「マネジャー層のパイプラインの確立」を図っている。女性マネジャーの考動変革への気づきとネットワーキングのきっかけとして「女性マネジャーフォーラム」を開催。そのネットワークを継続するために「女性マネジャー・ネットワーキング幹事会」を発足(今期で 3 期目)。自ら手を上げた女性マネジャーが自身の成長だけでなく、ネットワークの強化、後進育成にも積極的に取り組んでいる。フォーラムには男性役員も参加し、意見交換を実施している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2025 年 20% (2020 年 15%)



西浦 三郎

西浦 三郎 ヒューリック株式会社 代表取締役会長

抱負

当社は、変革とスピードを合言葉に少数精鋭による高生産性・高収益経営を進めている。その実現のためには社員一人一人が個性や多様性に富んだ実力を発揮することが重要である。特に少子高齢化が進む中、女性の力を今以上に引き出し活躍してもらうことが、当社、また日本の成長には不可欠であり、私はリーダーシップを取ってダイバーシティ経営を更に進め、女性の活躍推進に取り組んでいきたいと考えている。



施策

女性活躍推進プロジェクトチームの活動 女性が生き生きと働くことができる環境を整備するために、2010 年に「女性活躍推進プロジェクトチーム」を立ち上げ、キャリア開発に向けた取組を実施。【主な活動】①次世代育成支援施策の制度整備②社員の意識向上施策としてキャリアアップに関する講演の企画を年 1 回実施③各テーマに沿って定期的な意見交換会④経営層とミーティング(意見交換会)の実施(年 1 回)

目標

①**女性管理職の登用目標** 管理職に占める女性の割合を 2020 年までに 20% 以上にする。②**特に力を入れている目標** 育児休業復職率 100% (2009 年～2016 年)



西尾 章治郎

西尾 章治郎 国立大学法人大阪大学 総長

抱負

大阪大学創立 90 周年にあたる平成 33 (2021) 年を見据えて策定した「OU (Osaka University) ビジョン 2021」ならびに「大阪大学男女協働推進宣言」に基づき、研究型総合大学に相応しい多様な知と人材が交差する魅力あるダイバーシティ環境の実現に向けて、女性活躍推進の重要性を学内外に伝えつつ、輝く女性・輝こうとする女性の活躍を加速する取組をさらに強化していく。



施策

地域に生き世界に伸びる、女性研究者の持続的な育成と活躍促進 平成 28 年度文部科学省事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の採択を受けた本事業は、ダイキン工業株式会社及び国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所を共同実施機関として、女性研究者循環型育成システムを形成し、多様な発展的なキャリアパスを提供することにより、女性研究者育成ならびにすそ野の拡大を図るものである。あわせて、意識改革、働き方改革を強化し、どのようなライフステージにあっても、多様な構成員がその個性と能力を最大限に発揮できる環境整備を推進する。

目標

①**女性管理職の登用目標** 約 20% の女性教授登用を行っているがさらなる向上を目指す。②**特に力を入れている目標** 自然科学系の女性教員採用比率 30% の達成



沼田 英也

沼田 英也 株式会社ミュゼプラチナム 代表取締役社長

抱負

たくさんの女性に支えられているという企業特性を活かし、これからも女性ならではの価値観や感性を伸ばせる企業風土を促進し、会社全体が一つの「チーム」として成長できるよう取り組んでいく。また、女性活躍の必要性や取組を、社会全体に理解していただくために、今後、積極的に情報の発信を行っていく。

施策

育児支援 女性のライフイベントによる離職を防ぎ、長期にわたって活躍してほしいという希望もあり、さまざまな取組を行っている。妊娠から中学卒業まで利用できる育児短時間勤務制度や、働くお母（父）さん手当の支給、定期的に面談や研修を行うなど、従業員が仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを推進している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 女性執行役員 1 名以上の登用 ②**特に力を入れている目標** 2020 年までに有給取得率 70% 以上、男性の育休取得率 50% 以上を達成する



根岸 秋男

根岸 秋男 明治安田生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長

抱負

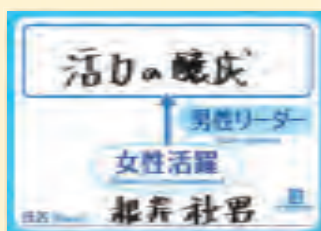
当社では、「ダイバーシティ・マネジメントの強化」を人事政策上の重点実施事項として定め、女性をはじめとする多様な人材が活躍できる職場づくりを推進していく。今後は、さらに高いレベルをめざし、「働き方改革」や「管理職の意識改革」に向けた新たな取組を展開するとともに、「女性活躍推進の応援団長」として、自ら先頭に立って挑戦意欲あふれる女性の活躍を後押ししていく。

施策

「L-NEXT」登録による女性管理職候補者の育成 各所属から意欲・能力のある女性職員を「管理職登用候補者」「次世代の管理職登用候補者」として選定のうえ人事部で登録（2016 年度は合計 1,855 名）。計画的な上位職登用に向け候補者に対する能力・スキル習得等を目的とし、めざす職務に応じたコース別集合研修に加え、上位職に求められる幅広い視野と知識の習得に向けて、めざす職務と関連する本社部署や社外企業へ派遣する公募型の短期実践研修等も実施。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020 年 4 月までに 30% 程度とすることを視野に 2017 年 4 月までに 20%



橋本 雅博

橋本 雅博 住友生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長

抱負

当社は女性の管理職への積極登用、ワーク・ライフ・バランスを通じた働きやすい職場づくり等を経営計画に掲げ、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮することによって、お客さまからみて「一番薦めたい保険会社」の実現を目指している。働き方改革で女性が長きに亘り活躍し続けられる環境整備を進めると同時に、意欲・能力ある女性に積極的に挑戦するフィールドを与えている。組織と個人の活性化のため、引き続き女性の活躍を積極的に推進していく。

施策

「なでしこ計画」による女性活躍の推進 女性が長く活躍し続けられる会社を実現することで、組織の活性化と個々のパフォーマンス向上を目指している。ワーク・ライフ・バランスの充実を図るとともに、能力と意欲のある女性人材には積極的に活躍できる機会を与えている。具体的には、ローテーション等による職務の幅拡大、職種別・層別研修等を通じて、管理職候補者層の裾野を拡大している。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2020 年度末の女性管理職の割合目標 33% 以上（内部管理職制 21% 以上、営業管理職制 42%）



長谷川 閑史

長谷川 閑史 武田薬品工業株式会社 取締役 取締役会長

抱負

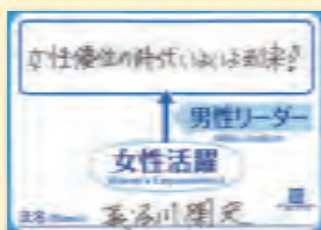
まずは、女性の活躍推進に向け、自社において行動宣言に基づく具体的な活動を確実に実行していきたい。実行性を高めるためにも、管理職女性比率やその基礎となる女性従業員の定着率について数値目標を設定し、社内ですでに発足された女性ネットワーク「はなみずき」の活動を経営者の立場からサポートする。今後は、環境整備や意識改革など継続的に協力し、さらに男性社員を巻き込み、将来的にはこの取組や成果を広く社会にも発信していきたい。

施策

はなみずき 女性活躍についての施策を企画・運営するボトムアップ型の従業員グループ「はなみずき」の活動を支援している。2016 年 3 月には「ダイバーシティについてみんなで考える」をテーマに全社的な啓発イベントとして Takeda Women's Day を開催し、男性も含めた多くの従業員が参加した。CEO や海外からの女性外国人執行役員も参加し、シニアリーダーからも Diversity&Inclusion (D&I) の重要性を訴えた。

目標

①**女性管理職の登用目標** 新任幹部社員における女性の割合を 30% にする。②**特に力を入れている目標** 入社 10 年までの社員の離職率を女性・男性同じ割合にする。幹部社員に昇進するまでの期間について経験年数が 8 年内の新任幹部昇進を 10% にする。





浜田 恵造 香川県知事

抱負

人口減少に歯止めをかけ、地域の活力を向上させるために、安心して子育てができる香川づくりなどを通して、女性の活躍の場を大きく広げ、地域の主要な担い手として女性が輝く香川を目指す。また、香川県においても、女性が責任ある地位で政策決定に関与していくことは極めて重要であり、能力や経験を備えた女性職員を積極的に登用していく。



施策

女性活躍・両立支援推進アドバイザー 長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現のため、県内企業にアドバイザーを派遣し、就業規則の見直しや、「次世代育成支援対策推進法」や「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定の働きかけ等を行い、働きやすい職場環境づくりを支援している。

目標

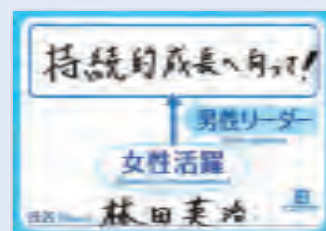
①女性管理職の登用目標 15% (平成 32 年度末) ②特に力を入れている目標 課長補佐級職員に占める女性職員の割合 35% (平成 32 年度末)



林田 英治 JFEホールディングス株式会社 代表取締役社長

抱負

女性の活躍は JFE グループの持続的成長への大きな牽引力になることから、リーダーシップをとって女性の活躍を推進していくことが、経営者である私の使命であると考え、行動宣言への賛同を表明した。これを契機に、女性をはじめ多様な人材がより活躍できる社会を実現するため、さらなる取組を JFE グループ全体で進めていく。



施策

女性総合職社員全員を対象としたヒアリング JFE グループでは、事業会社毎にダイバーシティ推進室を設置し、女性活躍推進に向けた各種取組を展開しているが、JFE スチールの取組を 1 例として紹介する。同社は 2012 年 1 月にダイバーシティ推進室を設置。同室メンバーを女性社員の身近な相談窓口と位置付け、職務上の不安や悩み、会社に対する意見・要望を定期的にヒアリングし、集約した声をキャリア形成支援のための本人向け研修に加え、上司向けダイバーシティ研修や両立支援制度の拡充等各種取組にも反映している。

目標

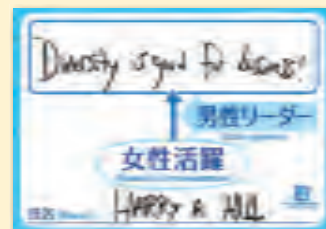
①女性管理職の登用目標 女性管理職社員の人数を 2014 年時点から 2020 年には 3 倍とする。 ②特に力を入れている目標 女性採用比率 (JFE スチール)：総合職事務系 35% 以上、総合職技術系 10% 以上、現業職新卒採用 10% 以上



ハリー・A・ヒル 株式会社オークローンマーケティング 代表取締役社長

抱負

"Diversity is good for business" という考えの元、社員ひとりひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できるよう環境を構築し、ダイバーシティを推進してきた結果、個人の成長と企業の成長をシームレスにつなげられることができたときに、初めて相乗効果が得られると実感した。ワークとライフどちらも全力で取り組めるよう社員を育て、会社の自発的成長を促進させるという考えの元、ワークライフインテグレーションの浸透を図っていきたいと考えている。



施策

独自のフレックス勤務制度「SJ マイタイム」制度 「SJ マイタイム制度」はその日するべき業務を完了しており、勤務時間が月 120 時間を超えていれば、従来の定時分働いたとみなされ、出退勤時間も社員自身で決めることができる。短縮できた業務時間をスキルアップや家族と過ごす時間にあて充実した生活を送ることで、さらにパフォーマンスを発揮できるという好循環を生みだしている。当社は、時間対成果ではなく、労働対成果を尊重し、性別、年齢、国籍関係なく、それぞれの社員が生産性を高められるよう、環境や制度を構築している。

目標

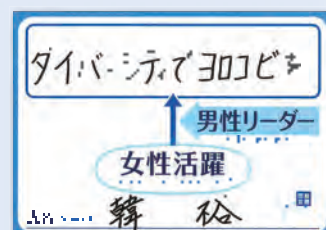
①女性管理職の登用目標 社員の男女比率と同じ率での女性管理職登用を目指す。 ②特に力を入れている目標 2015 年度有給休暇取得実績は 65.4% だったが、2016 年度は有給休暇取得推進を目的とした、計画的有給休暇を 5 日間設定し、有給休暇取得率 73.5% を目指す。



韓 裕 株式会社マルハン 代表取締役社長

抱負

「ダイバーシティでヨロコビを」 私たちはダイバーシティを通じ、活躍したいと願う従業員がスムーズに働ける環境・仕組み・きっかけを生み出すことで、お客様へ新たな価値を届ける活動を積極的に推進する。特に、2020 年女性役職者比率 5% に向けて、積極的に女性の活躍を推進するとともに、すべての従業員がヨロコビに満ちた人生を送ることができるよう、土台である環境・風土づくりに取り組み続ける！



施策

全国に及ぶ営業部ごとのダイバーシティ推進チームの立ち上げ 全国に 300 拠点を越える店舗を構えている。全国共通の話題もあれば、地域ごとの課題もある。各営業部ごとにダイバーシティ推進チームを設け (全 10 営業部・10 チーム)、女性を中心として各種研修・定期面談の実施、広報物や知識の配信等を自主的に開催できるように会社としても推進している。中でも、女性自らの意志で幹部を動かし、女性が中心となり、活躍できる店舗を創出できたことも一つの成果だととらえている (東北営業部・茨島店)。

目標

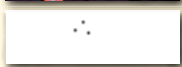
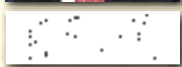
①女性管理職の登用目標 女性役職者比率 2020 年 5%



日色 保 ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 代表取締役社長、メディカル・カンパニー 代表取締役プレジデント

マリオ・スタイン コンシューマー・カンパニー 代表取締役プレジデント

クリス・フリーガン ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長



抱負

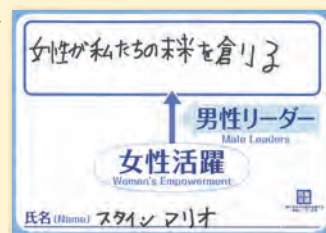
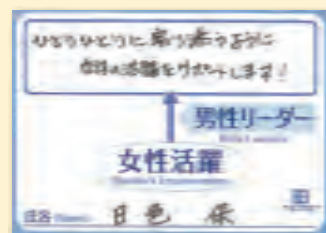
ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループは、世界中の人々のさらなる健康と幸せに貢献するため、技術革新をリードしながら新たなソリューションを提供していくための重要な戦略として、ダイバーシティ＆インクルージョンと人材育成に注力している。あらゆる社員がいきいきと活躍できる会社を実現するため、これまで以上に女性活用と能力開発の機会創出に取り組んでいく。

施策

Women's Leadership Initiative (WLI) 女性のリーダーシップ開発を目的とし、公募で集まった 86 名のメンバーが主体的に活動するグループで、社長会がスポンサーとなっている。"Be a Change Leader" をテーマに、自分と他者の考え方の違いを体験し、コミュニケーションや相互理解を促すワークショップ、メンバーが講師となって実施するアンコンシャスバイアス研修、「女性のキャリア」「男女の両立支援」「職場のサポート」などをテーマに議論するスタディーグループ、ダイバーシティに関する意識調査などを行っている。

目標

- ①女性管理職の登用目標 2020 年に女性管理職比率 30% 以上
- ②特に力を入れている目標 2020 年に女性社員比率 40% 以上



ピーター フィッツジェラルド グーグル株式会社 代表取締役

抱負

Inclusion and diversity leads to the best innovation 社内ではアンコンシャスバイアストレーニングなどを実施し、一過性でないインクルージョン＆ダイバーシティを目指し、社外向けの Mind the Gap や Women will などの活動も継続的に実施していく。

施策

Women Will [#HappyBackToWork] キャンペーン [#HappyBackToWork] (Happy Back To Work) とは、テクノロジーにより女性が直面する問題の解決を目指す Google Women Will の日本での活動として、出産などを機に様々な理由で女性が仕事をやめようとする状況を改善するため、家族・上司・同僚・会社の人事・地域社会など、女性の周辺の様々な立場の人ができる「女性が働きやすくなる」アイデアを集め、サポーター企業・団体と共に実践の輪を広げていく取組である。現在までにユーザーから 5,000 以上のアイデアが集まり、1,000 社のサポーター企業がこの活動に参加し、のべ 2,000 以上の働き方を変えるアイデアがすでに実践されている。

目標

①女性管理職の登用目標 今後もイノベーション的な会社として、社会によりよい価値を発揮していくために、社内のインクルージョン＆ダイバーシティの向上に努める。



日比野 隆司 株式会社大和証券グループ本社 代表執行役社長 最高経営責任者 (CEO)

抱負

大和証券グループでは、日本の金融界を牽引する女性リーダーの輩出に向けて、女性社員を積極的に登用し、結婚や出産等のライフイベントを経ても生き活きと働き続けられるよう環境整備を進めていく。当社グループの女性活躍支援の状況を公表することで企業の取組を支援していく。

施策

女性のキャリア支援 2005 年より女性活躍支援の取組を開始。仕事と育児の両立支援制度を拡充し、女性社員が結婚や出産を経ても長く当社で活躍し続けられる環境を整備した。女性活躍を更に加速させるため、2014 年度より女性向けキャリア支援研修 (Daiwa Woman's Forum) を実施。近年では、様々なスキルアップ研修に参加する女性社員は 2013 年度と比べて約 3 倍へと大幅に増加している。

目標

①女性管理職の登用目標 2020 年度までに女性管理職比率を 15% 以上 (2005 年度比で 5 倍強) とする。②特に力を入れている目標 2020 年度までにスキル研修受講者に占める女性比率を 50% とする。





平井 伸治

平井 伸治 鳥取県知事

抱負

八上（やがみ）姫（ひめ）への誓い 東北大学調査で鳥取県は女性活躍全国一とされたが、未だゴールではない。経済界や市町村等と「輝く女性活躍加速化とっとり会議」を設け、女性活躍社会や子育て環境づくりへ行動を開始した。県庁として、政府が定めた目標を上回り、平成 32 年度に女性管理職 20%以上、管理的地位の女性 32%以上とするなど、新たな挑戦を果たす。因幡の白兔の神話で大国主と結ばれる八上姫のように、女性が活躍する鳥取の国造りへ。

施策

管理職のイクボス度を人事評価やボーナス査定に反映 女性活躍をより一層推進するためには、管理職の職員自らが率先して、職場環境の改善や部下職員の家庭生活への配慮等が必要となる。このため、鳥取県では、平成 27 年 7 月にすべての管理職の職員が“イクボス宣言”を行うとともに、都道府県で初めて管理職の職員のイクボス度（部下職員の家庭生活への配慮、自らのワークライフバランスの実践など）を人事評価やボーナス査定に反映する仕組みに改め、実際に職員 30 人（H27.12 月分⇒20 人、H28.6 月分⇒10 人）のボーナスに反映させた。

目標

①**女性管理職の登用目標** 管理的地位（係長級以上）の女性職員を 32%以上（平成 32 年度まで）管理職（課長級以上）の女性職員を 20%以上（平成 32 年度まで）採用する職員に占める女性職員の割合を 50%以上を維持（平成 32 年度まで）②**特に力を入れている目標** 男性職員の育児休業の取得割合 15%以上（平成 32 年度まで）



平井 嘉朗

平井 嘉朗 株式会社イトーキ 代表取締役社長

抱負

本来女性が持っているポテンシャルを活かせるよう、一人ひとりの意識変革が必要である。そのために人事制度を改定し、社員が持つ能力・経験を最大限に引き出す環境を整備していく。現在、女性社員の取得率 100%の育児休業を、男性社員にも取得しやすいように社内展開しライフイベントにも対応しやすい風土醸成を進めている。また、【人々が集う空間づくり】を提案する当社にとって、女性の視点や感性はとても貴重であり、活躍のフィールドは無限に広がっている。引き続き意欲的に採用と育成を実施し、多くの女性が、更に輝き一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮できるよう全力で取り組んでいく。

施策

ダイバシティ女性活躍推進研修の実施 2016 年 6～7 月に役員を含む全管理職へダイバシティ特に女性活躍推進（女性社員活躍の重要性とその効果）について教育を実施した。主な社内支援体制【育児支援ハンドブック】や【ダイバシティ相談窓口】【育休取得者の育成面談】なども周知し意識改革を図った。今後、順次、全社員へ展開していくことで、ダイバシティ推進の理解浸透と風土醸成を促進していく。

目標

①**女性管理職の登用目標** 管理職登用にとられず、女性一人ひとりの可能性を無限大に引き出すことを目標としている。②**特に力を入れている目標** 採用者における女性割合目標を 50%とする。



古田 肇

古田 肇 岐阜県知事

抱負

県内企業に率先して、女性県職員の持つ能力や強みを開発・活用するとともに、その積極的な登用を図り、平成 32 年の女性管理職比率 20%を確実に実現する。また、従業員の仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進の観点から他の模範となる取組を行う県内企業を「岐阜県子育て支援エクセレント企業」として認定し、そのノウハウの普及啓発を通じ「女性がいきいきと活躍できる岐阜県づくり」を推し進める。

施策

「岐阜県子育て支援エクセレント企業」の認定 県では、従業員の仕事と子育ての両立支援や女性の活躍推進の観点から、他の模範となる取組を行っている先進的な県内企業を「岐阜県子育て支援エクセレント企業（以下「エクセレント企業」という）」として、現在 55 社を認定している。この「エクセレント企業」からは、内閣総理大臣表彰など全国的にも評価される企業が出ており、働き方改革実現に寄与する全国の模範となる企業でもある。岐阜県の女性活躍を推進するため、県内に広く普及拡大させていきたい。

目標

①**女性管理職の登用目標** 平成 32 年女性の管理職比率 20% ②**特に力を入れている目標** 平成 32 年女性の課長補佐級比率 25%



ポール 与那嶺

ポール 与那嶺 日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役社長執行役員

抱負

日本国内にとどまらず、グローバルに活躍する女性リーダー、女性プロフェッショナルの育成、登用、活躍の支援を積極的に行っていく。特に女性の進出が遅れている営業職、技術、研究開発の分野において、女性専門職の裾野を広げ、より多くの女性に意思決定のポジションに就いてもらうべく、業界、業種を超えた連携をリードしていきたい。

施策

女性幹部による女性活躍支援の促進 日本 IBM は 1998 年にジャパン・ウィメンズ・カウンシルという女性活躍支援のコミュニティを立ち上げ、女性社員自らが自分たちのキャリア課題を考え、分析し、会社に提言するという仕組みを設立。女性社員の意識改革や働き方改革に大きな役割を果たした。定着率向上と管理職登用など女性社員の活躍推進には大きな成果がため、2012 年以降は LGBT や障がい者などのダイバーシティのイニシアチブに注力してきたが、本年、国の施策に呼应し、グローバルに活躍できる女性プロフェッショナルの育成と登用についての施策を検討する女性活躍推進コミュニティを女性幹部主導によって設立予定。

目標

①**女性管理職の登用目標** 20%(2025 年まで)



堀場 厚 株式会社堀場製作所 代表取締役会長兼社長

抱負 HORIBA グループは、教会のステンドグラスの絵のように、社員一人ひとりが多様な色合いや形、場所でそれぞれに輝くことで美しい絵を描きスーパー・ドリームチームになることを理想としている。そのための取組の一つとして、性別にかかわらず、個人の潜在能力が十分に発揮できるよう、これからもオープン＆フェアの精神で女性の活躍を応援していく。



堀場 厚

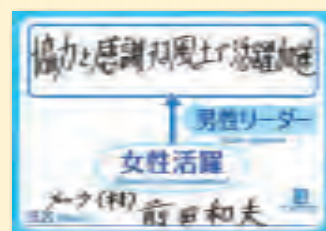
施策 HORIBA ステンドグラス・プロジェクト ・多様に輝く教会のステンドグラスを比喻に社員にダイバーシティの意義理解や働き方改革の推進を支援。 ・「違い」を受け入れその能力が最大限に発揮される土壌作り「ダイバーシティ&インクルージョン」のための意識改革と行動改革を目的としている。社内：ワークショップ・講演会企画の積極的な実施により対象社員の意識改革を行っている。テーマ：女性キャリア・育児・介護・働き方改革他 社外：社外講演会・セミナー・交流会を活用し、社外動向に触れ、自身のキャリア・仕事観や、チームマネジメントを考える機会を提供。主にプロジェクトメンバー・女性社員・管理職をターゲットに機会提供を行っている。

目標 ①女性管理職の登用目標 数値目標なし ②特に力を入れている目標 意思決定プロセスにおける女性参画の割合（平成33年までに20%）



前田 和夫 メック株式会社 代表取締役社長

抱負 当社は、多様性を受け入れ包含することを重視し、そのために必要と思われる社内規則を整備するのみならず、何よりも創業以来社員一同により育てきた、男女性別問わず均等な活躍の機会が与えられる企業文化を継続発展させる。お互いが感謝し理解し協力し合う企業風土を高めるよう努め、企業の競争力を強化し、その結果収益を上げ、開発力を高めることで新たな製品を生みだし、よりよい社会への貢献のため日々努力することを誓う。



前田 和夫

施策 男女問わずに均等な活躍の機会を与える。 当社では創業以来、男女問わず均等に活躍の機会を与え優秀な人材を登用する方針であり、育児休業や育児中の短時間勤務等、女性の働きやすい環境を整備している。その結果として、当社では女性の登用に関して具体的な数値目標は掲げていないが、2016年9月30日現在、女性従業員比率が29.6%、女性管理職比率が21.6%、女性役員比率が28.6%と高い比率となっている。

目標 ①女性管理職の登用目標 数値目標なし



松尾 清一 国立大学法人名古屋大学 総長

抱負 国連機関 UN Women が展開する「HeForShe」の一環として、男女共同参画を積極的に推進する世界の10大学に名古屋大学が選ばれた。このことは、名古屋大学総長として大変名誉なことと考えているが、同時に果たすべき使命を重く受けとめている。行動宣言賛同者として、これまで以上に、男女共同参画推進のために産学官連携を積極的に展開していきたいと考えている。



松尾 清一

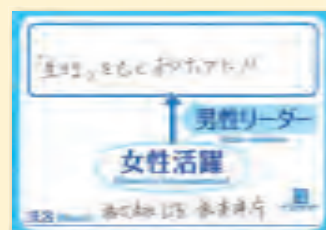
施策 UN Women による「HeForShe」推進活動 国連機関 UN Women が行う「HeForShe」（ジェンダー平等を世界規模で推進する運動）をリードする世界の主要10大学に本学は日本から唯一選出されている。HeForShe では、本学独自で定めるコミットメント ①男女共同参画推進のための拠点設立、②女性教員比率および上位職比率を2020年までに20%の達成、③産学連携によるジェンダー平等の促進に加え、10大学の共通コミットメント（安全なキャンパスの構築）を定めており、これらを達成するために活動している。

目標 ①女性管理職の登用目標 2020年までに20%に近づける。 ②特に力を入れている目標 女性教員比率を2020年までに20%に引き上げる。



松本 洋介 株式会社LiB 代表取締役

抱負 当社は、働き続けたいと願うキャリア女性が年齢やライフイベントに合わせた働き方を選べる転職支援サービス事業を展開している。キャリア断絶の指標である「M字カーブ」は年々改善されているが、まだまだ時間や場所に制約のある人が働き続けられる環境は十分に整っているとは言えない。まずは自社から、制約があっても活躍できる環境を整え、高い目標もクリアする実績を作り社会に発信していく。そのような実績を発信することで、オピニオンリーダーとして発言権を持って、社会問題を解決し世の中を変えていく。



松本 洋介

施策 キャリア女性向けライフキャリア支援事業 創業当時より、キャリア女性向けの総合的な「ライフキャリア支援事業」を行っている。キャリア女性に特化した会員制転職サイト「LiBz CAREER」、働き続けたい女性に特化した転職エージェント「LiBz PARTNERS」を中心に、働く女性のオンもオフも応援するキュレーションメディア「LiBz LIFE」、身近な働く女性のキャリアインタビューメディア「LiBz WORKSTYLE」の運営、転職が出口ではないキャリアの相談窓口・オンラインカウンセリングサービスの「リブカム」など、キャリア女性が毎日をもっとポジティブに生き生きと暮らすためのサービスを運営している。選択肢が多いゆえ悩みも多い現代の働く女性が、その時々ライフイベントに合わせて柔軟な働き方を選び、仕事もプライベートも充実する毎日を支援している。

目標 ①女性管理職の登用目標 なし

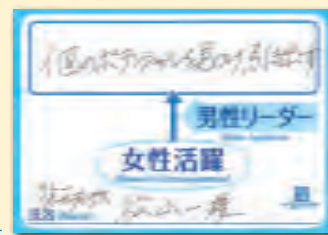


松山 一雄

松山 一雄 サトーホールディングス株式会社 代表取締役 執行役員社長兼CEO

抱負

サトーグループの行動規範に、「お客さまに喜んでいただいているか、社員は輝いているかを常に問うこと」とある。一人ひとりの社員（個）が輝くから、会社（全体）が輝けるのであってその逆ではない。女性も男性も、日本人も外国人も、若手もベテランも皆が輝ける職場づくりという理想に向かってまい進する。



施策

「これからの管理職のあるべき姿」の定義と現管理職・候補者の適性アセスメント

女性を含め多様な社員に管理職として活躍してもらうためには、まず「そもそも管理職とは何か？何が求められるのか？」の明確な定義が必要と考え、サトーにおける「これからの管理職のあるべき姿（役割・要件）」を明文化する。これに基づいて全管理職・候補者との個別面談を持ち、適性とポテンシャルのアセスメントを実施。個別育成プログラムを実行すると同時に、全社育成体系を構築する（2016～18年度）。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年度末までに女性管理職比率25% ②特に力を入れている目標 定期採用における女性社員比率50%以上を持続する 2017年度末までに障がい者雇用比率3.0%以上



三浦 惺

三浦 惺 日本電信電話株式会社 取締役会長

抱負

NTTグループは「グローバル・クラウドサービス」を事業の基軸に据え、お客さまに選ばれ続ける「バリューパートナー」となるために、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、「女性活躍」にも積極的に取り組んでいる。より多くの女性社員が指導的立場や経営の意思決定の場に参画できるよう取組みを推進し、全社員の多様性受容、能力の最大化に対する意欲向上と効率的な働き方を実現できる環境づくりに努めたい。



施策

【働き方改革】役職や職種等を問わず、NTTグループで働くすべての仲間が仕事の進め方を見直し、時間外労働を徹底的に削減するとともに、ICTリーディングカンパニーとして在宅勤務を含むテレワーク等を積極的に活用し、効率的かつ柔軟な働き方をめざす。また、「働き方改革」を推進していくためには、同時に「休み方」の改革も欠かせないため、長期休暇を取得するなどして、誰もが健康でいきいきと活躍できる職場づくりをめざす。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年度末までに「女性管理者比率倍増」をめざす。〔2012年度末実績2.9%⇒2020年度6.0%〕 ②特に力を入れている目標 2014年度の採用活動から「新卒採用女性比率30%以上」をめざす。

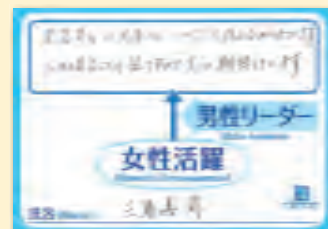


三浦 善司

三浦 善司 株式会社リコー 代表取締役社長執行役員

抱負

リコーでは、多様な人材が個性・能力を最大限に発揮し、企業価値の向上につなげていけるよう「ダイバーシティ推進」と「ワークライフ・マネジメント」の取組を進めてきた。今後も企業競争力の更なる向上を図るため、貴重な人的資源である女性の活躍推進をより加速する。取組を通じ、会社の中核を担い活躍できる女性社員を継続的に輩出していく。



施策

女性管理職ネットワーク（WING）による女性活躍推進活動 ・女性管理職がこれまでに得られなかったネットワーク構築により、以下3つの実践を目的として、2011年より活動開始。1)共に学び視野を広げ切磋琢磨することで自己成長を図る、2)その成果を周りに伝播・発信して、後輩女性の育成に貢献する、3)組織の活性化、企業価値の向上や、新たな価値創造のための原動力となる ・現在では100名ほどの女性管理職が、課題に応じたワーキング活動を通じて、相互研鑽、後輩女性育成サポートのみならず、全体に対する意識啓発や活性化活動などの実践を行うことで、女性活躍推進、組織力の向上に寄与している。

目標

①女性管理職の登用目標 2020年度末までに10% ②特に力を入れている目標 総実労働時間の低減（1,800時間を目指す）



三日月 大造

三日月 大造 滋賀県知事

抱負

「女性の社会進出」と「男性の家庭進出」は表裏一体。女性の活躍推進とあわせて働き方改革を進めていきたいと思う。「残業できる人だけが主力メンバーである」という長時間労働を前提とした働き方を改め、女性も男性も仕事に家庭に地域に、いきいきと輝いている姿を滋賀県から発信していきたいと思う。



施策

①「イクボス宣言」に基づく取組 知事をはじめすべての所属長が「イクボス宣言」を行い、仕事の効率化などの働き方改革に向けた全庁的な取組、男性職員の育児休業の取得推進に向けた意識改革などに取り組んでいる。 ②女性管理職を対象とした研修の実施 我々公務員は、高い志をもって県民のために働かねばならない。そこに男女の区別はない。そのため、職員のキャリア形成を図ることを目的に、中堅層の女性職員向けの研修を実施した。

目標

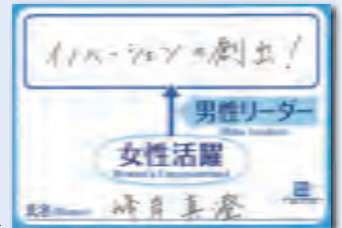
①女性管理職の登用目標 参事級以上に占める女性職員の割合6.9%以上 係長職に占める女性職員の割合15.0%以上 ②特に力を入れている目標 女性職員の育成や登用、職場の環境づくりの面から11の目標を掲げており、全てにおいて力を入れて取り組んでいるところ。



峰岸 真澄 株式会社リクルートホールディングス 代表取締役社長兼CEO

抱負

リクルートグループの経営理念の一つである「個の尊重」の実現に向けて、まずは男女の性差なく従業員一人ひとりが能力を余すことなく発揮できることが重要であると考えている。さらに、「一人ひとりが輝く豊かな世界」の実現に向けて、高い当事者意識とエネルギーをもって社会課題に向き合い、社会の声を真摯に聞き、皆様と協働を進めながら解決に挑んでいく。



施策

女性経営者育成プログラム「Women's Leadership Program」 自身の原体験の深掘りや強み・課題の客観的な認識等を通じ、自身の成し遂げたいことを言語化し、その実現手段としてリーダーを志すことを目的とした半年間の研修プログラム。半年間の研修で、女性執行役員のパネルディスカッションや2回にわたる社長コーチング、自身のビジョンの言語化・明確化などを行い、最後に経営陣に対して自らが成し遂げたいことをプレゼンテーションする。実施の結果、過去参加者47名のうち7名がエグゼクティブ（執行役員と同等の職位）に任用されている。

目標

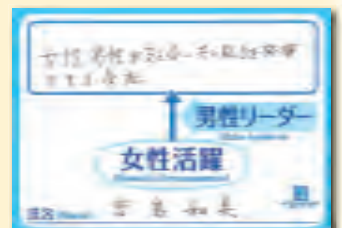
①女性管理職の登用目標 2018年4月までに女性課長比率を30%以上 ※目標の対象はリクルートグループの国内主要企業11社



宮島 和美 株式会社ファンケル 代表取締役社長執行役員

抱負

- ・女性が活躍できる環境はすでに整っている。
- ・社会にも広く認知されている。
- ・今後は女性のライフステージの変化に対応でき、ファンケルらしい、多様な働き方を模索していく。



施策

女性のキャリア形成のための支援 マネジメントを目指さない女性もキャリアをあきらめることなく専門知識を活かして上級職を目指せるように、上級職の職域を拡大し、活躍の場を広げた。また、全国にある販売店舗においても、店長を経験し専門知識を活かして新人スタッフを養成するマイスター職を導入し、活躍の場を広げた。(2016年9月30日現在で、上級スペシャリスト職は7名・上級エキスパート職は5名、販売マイスター職11人)

目標

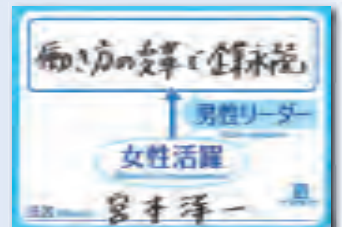
①女性管理職の登用目標 50% ②特に力を入れている目標 男性従業員の「配偶者出産支援休暇」取得率100%



宮本 洋一 清水建設株式会社 代表取締役会長

抱負

当社では、2009年4月に設置した「ダイバーシティ推進室」が中心になり、女性従業員の活躍推進に向けた諸施策を立案・展開している。これまでは、女性従業員向けの取組に注力してきたが、昨年から社内ではイクボスアワードを開催するなど、男性管理職向けの取組も始めている。今後は、『働き方の変革』を軸にした諸施策を全従業員向けに展開し、建設業における女性活躍の場をより一層拡大していく所存である。



施策

「イクボス育成」でマネジメント層の意識改革を促進 当社では、毎年「イクボスアワード」を開催し、部下の私生活とキャリアを応援するとともに、自らもWLBを実践し、生産性向上等による働き方改革に積極的に取り組む社員をイクボスとして表彰している。多数の応募から選出した好事例は、社内報やイントラネットを通じて水平展開するとともに、表彰開催日に併せて「イクボスセミナー」を開催するなど、マネジメント層の意識改革に力を入れている。

目標

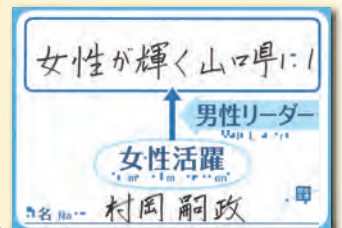
①女性管理職の登用目標 管理職に占める女性割合を、2014年度比3倍とする。
②特に力を入れている目標 女性技術者を、2014年度比で倍増する。



村岡 嗣政 山口県知事

抱負

山口県では「元氣創出やまぐち！未来開拓チャレンジプラン」の重点施策に「女性が輝く地域社会の実現」を掲げ、仕事と子育て等を両立できる環境づくりや女性の再チャレンジ支援、地域における女性の活躍の促進、女性の活躍に向けた気運の醸成等に取り組む。また、県庁組織においても女性管理職の積極的な登用や女性が働きやすい環境づくりを推進するとともに、「イクボス」として、業務の効率化、柔軟な働き方の導入、育児休業の取得奨励などを進めていく。



施策

山口県女性職員活躍推進計画に基づく取組 女性活躍推進法の施行に先立ち平成28年3月に策定。「両立支援」と「活躍支援」を二つの柱とし、両立支援の面からは、時間外勤務の縮減など働き方の改革や男性の育児参加への支援などに取り組むこととし、活躍支援の面からは、女性職員のキャリア形成を支援しながら管理職への登用に努めることとしている。

目標

①女性管理職の登用目標 平成30年4月に課長級以上の女性職員の割合10%以上（知事部局）
②特に力を入れている目標 平成31年度までに男性の育休取得率13%（知事部局）



望月 正恵 株式会社オネスト 代表取締役

抱負 少子高齢化が待ったなしの状況にある日本にあって、男性、女性という性別の垣根を越えた社会の実現が必要であると感じている。そのためには、女性が仕事や家庭の中で、輝けるステージが必要だと思う。男性だから、女性だからという固定概念で縛られることがない雇用環境を作り上げるべく、自社の取組を推進するとともに、さまざまな機会を通して外部へ発信していきたいと思う。



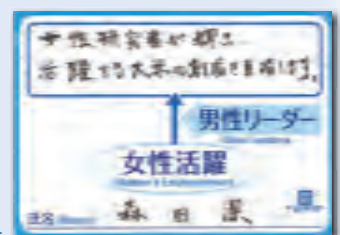
施策 **生き甲斐、遣り甲斐、働き甲斐プロジェクト** 女性スタッフ自らが、「生き甲斐、遣り甲斐、働き甲斐」とは何かという原点についてミーティングを重ね、その本質に結びつく仕組みを構築して行こうというプロジェクトを設置。年末までに施策を具体化し、2017年当初に制度運用を目指している。

目標 ①**女性管理職の登用目標** 98%が女性社員であるため、管理職は100%女性 ②**特に力を入れている目標** 5年以内に女性役員を誕生させたい。



森田 潔 国立大学法人岡山大学 学長

抱負 本学がこれまで取り組んできた男女共同参画に係る事業を更に整備・強化し、研究環境におけるダイバーシティ文化を醸成し、優れた研究成果の輩出につなげるために、女性研究者がその能力を最大限発揮出来るよう、ライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備を行っていく。また、若手研究者の研究力向上のための取組、さらに女性研究者の上位職への積極登用にに向けた取組支援を積極的に行い、研究環境におけるより高度なダイバーシティ文化の醸成を目指す。



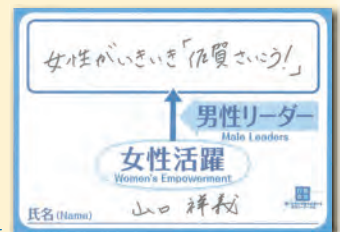
施策 **ポストアップシステムによる上位職への積極的登用及びWTT（ウーマン・テニア・トラック）制度による優秀な女性研究者の活躍促進** ポストアップによる女性研究者の上位職登用及びWTT制度等により女性研究者の採用を促進するとともに、教員活動評価制度の見直し等により優秀な女性研究者の活躍を促進する。このための基盤として、共同研究プロジェクトの立ち上げ・展開、国内・国際シンポジウムの開催を通じてリーダーシップ・マネジメント力を涵養し、チームリーダーとして研究成果を国際的に発信し、上位職でもその実力を発揮出来る総合研究力のある女性研究者を着実に輩出する体制を実現する。これらに加えて、研究支援・カウンセリング・メンタリング、さらには継続的なキャリア形成支援などのサポートを強化する。

目標 ①**女性管理職の登用目標** 女性役員登用目標値10%、管理職等指導的地位に占める女性の割合13% ②**特に力を入れている目標** ポストアップ制度により女性研究者10人以上を上位職に登用



山口 祥義 佐賀県知事

抱負 「女性の活躍推進佐賀県会議」とともに、県内経済界の皆さんとスクラムを組み、働く女性の活躍を進めるとともに、地域で活動している、活動したいと願う女性を支援する。「育児を楽しみ、仕事、家庭、地域生活も大切にする。それが当たり前でかっこいい。」と思えるよう、ご当地男ディの一人として男性の意識改革に取り組んでいく。佐賀をよくするために、これからの女性に活躍してもらいたい。肩に力を入れる訳ではなく、自然と普通に活躍できる社会を佐賀県で実現していきたい。



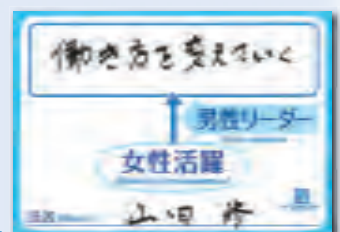
施策 **九州・山口ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン** 九州地域戦略会議が昨年10月にとりまとめたプロジェクトの一つ。九州・山口地域の男性は、家事関連時間が全国平均より短い（夫は妻の7分の1）という現状を改善するため、九州・山口各県と経済界が一体となって本キャンペーンを実施。佐賀県知事がリーダーとなり、自ら妊婦体験をした動画「知事が妊婦に」を公開し、世界で反響を呼んでいる（国内外で2,000万回以上再生）。家事育児に消極的な男性や職場の管理職等へ、ワークライフバランスの意識を芽生えるきっかけを提供し、子育てにやさしい職場づくりの推進を図る。

目標 ①**女性管理職の登用目標** 平成32年度までに、課長級以上に占める女性職員の割合12%以上 ②**特に力を入れている目標** 男性職員の出産補助休暇（3日間）及び配偶者出産時育児休暇（5日間）完全取得



山田 修 東海村長

抱負 東海村では、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、「女性が生き生きと働くことができる環境づくりの推進」を掲げている。今後は、村内で輝いている女性にフォーカスを当てるような取組にもチャレンジしていきたいと考えている。もちろん、役場内の女性職員も対象にしながら、「やるね♫東海村」と言われるように！



施策 **継続就業及びワークライフバランスの促進** 妊娠・子育て中の職員についての休暇を充実させ、継続就業を促進している。現在、村独自の制度としては、①産前休暇が8週間、②子の看護休暇の対象が中学生まで、となっている。

目標 ①**女性管理職の登用目標** 平成32年度までに13%以上とする。 ②**特に力を入れている目標** 男性職員について、育児休業の取得割合を10%に、配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得割合を100%にすること。



山田 啓二

山田 啓二 京都府知事

抱負

古より文学をはじめ、文化・芸術、スポーツ、産業から地域づくりにいたるまで、多くの女性が活躍し、京都を支えてきた歴史がある。伝統産業や観光業からハイテク産業まで、多種多様な企業が共存する京都においては、女性の活躍が男女がともに幸せで輝く京都づくりのカギとなる。そのために我々行政と経済団体などが一体となり、まさにオール京都で本気で進めていく。

施策

キャリア形成支援 キャリア形成過程の早い段階からのキャリア形成を目的として、若手の女性職員を積極的に外部に派遣するとともに、女性視点での政策提案の拡大を図るため、女性職員のチームによる地域ビジネスの支援や、女性の発案で横断的施策を検討するための職種や役職を超えたネットワークの立ち上げによる施策提案の促進に加え、民間企業で活躍している女性社員等との研修・交流の機会の提供による意識改革を実施。

目標

①**女性管理職の登用目標** 平成31年度までに、平成27年度実績（11.6%）より5%以上引き上げ、17%とする。②**特に力を入れている目標** 平成31年度までに、役付職員における女性職員の比率について、平成27年度実績（28.9%）より1%以上引き上げ、30%とする。



山田 義仁

山田 義仁 オムロン株式会社 代表取締役社長CEO

抱負

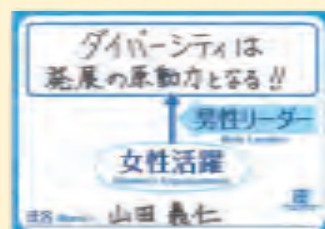
日本における女性活躍推進は、社会全体で取り組むべき重要課題であるとともに、オムロンがめざすダイバーシティに不可欠な取組である。行動宣言の3本の柱「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワークングを進める」は、オムロンが掲げるダイバーシティの推進とも合致する。今後も、様々な機会を通じて私自身の思いを社内外に発信することで、一人ひとりが自分らしく活躍し、成長できる環境づくりに取り組んでいく。

施策

「キャリア形成支援策」と「両立支援策」 多様な人財が、個々の力を最大限に発揮することでイノベーションを生み出し、互いにサポートしあい質よく働くことで個人も企業も共に成長していくことを目指している。女性活躍は「キャリア形成支援策」と「両立支援策」の2つの軸で推進する。世の中の時流に先んじて実施した「節目休暇制度」（節目のタイミングで長期休暇を付与）や2005年導入の「不妊治療休職制度」等、さらに実効性のある具体的な取組を進めていく。

目標

①**女性管理職の登用目標** 2016年度女性管理職比率2.3%を2018年度末には5%以上とする。



湯崎 英彦

湯崎 英彦 広島県知事

抱負

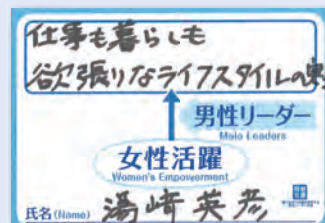
県内の企業経営者で結成した「イクボス同盟ひろしま」の活動を通じた経営者の意識改革・働き方の見直しを進めるとともに、県内の経済団体・労働団体・教育機関・金融機関・行政の連携による「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」により、社会全体や企業の中での女性活躍の取組や働き方改革を一体的に推進していく。また、県庁内の取組としては、イクボスの行動指針となる「イクボス虎の巻」の周知・活用やイクボス養成研修の実施などによるイクボスの推進を行うとともに、庁内全部局により構成・設置した「女性職員の活躍推進プログラム」推進会議を通じて、引き続き職員が働きやすい環境づくりを進めていく。

施策

イクボスの普及拡大 ・県内の企業経営者で結成した「イクボス同盟ひろしま」の活動を通じた経営者の意識改革の促進。 ・「イクボス」を実践するためのマネジメント術を学ぶ企業向け講座の開催。 ・庁内管理職に向けた「イクボス虎の巻」の作成・周知、イクボス養成研修の実施。

目標

①**女性管理職の登用目標** 13%（H31年度）
②**特に力を入れている目標** 男性の育児休業取得率30%（H31年度）



横手 喜一

横手 喜一 株式会社ポーラ 代表取締役社長

抱負

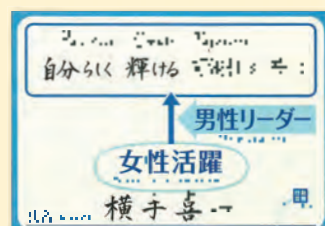
体力に任せてがむしゃらに働くことが美德だった20世紀から、今、日本のワークスタイルは大きく変わろうとしている。「競争社会」から、「共創社会」。すべての社員が自らの可能性、強みを発揮し、仲間と共に新しい価値を社会に向けて創造する、そんな時代がもう目の前まで来ている。そこには女性ならではの視点や感性が欠かせない。POLAは女性が自分らしく輝ける応援を、事業を通じて真摯に取り組んでいく。

施策

全社を挙げて、女性が活躍する風土をつくる 部門ごとにワークライフバランス目標を設定。残業削減有休取得に取り組むと共に、各部門独自の「女性応援目標」を設定。全社を挙げて女性が活躍する風土づくりを実践。両立支援においても積極的で、産休前後面談、復帰ママのキャリアセミナー、職場復帰サポート手当（産後半年復帰で月5万円など）等、環境を整えている。その他、健康管理センターでは、女性特有の疾病を未然に防ぐ活動にも取り組んでいる。今後は、自分らしさを大切に、お互い高めあう風土を醸成しながら、計画的なキャリア開発支援、男性マネージャー層の理解促進、働き方の見直し等に取り組んでいく。

目標

①**女性管理職の登用目標** 女性管理職・役員比率35%
②**特に力を入れている目標** ES調査を活用した社内独自指標【ダイバーシティ指標（やりがい・成長実感・ワークライフバランス）】の向上

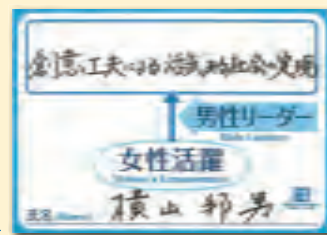




横山 邦男 日本郵便株式会社 代表取締役社長兼執行役員社長

抱負

郵便局のお客さまの7割は女性。ライフスタイルが多様化する中、「人手選ばれる郵便局」として、全国のお客さまに、多様な商品・サービスの中から、きめ細かくご提案できる女性の社員力は、日本郵便の財産である。女性社員のキャリアパスも多様化し、いかなるライフステージでも、生き活きと力を発揮できる環境整備が不可欠。働きやすく働きがいのある職場づくりに、上司部下ともに取り組み、多様な社員力を育てる。



施策

【女性活躍推進リーダー】取組宣言の募集 2016年1月「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に高橋社長（現会長）が賛同したことを皮切りに、同年4月には当社HPに女性活躍推進のページを新設し、トップメッセージを発信。続いて、同年5月には全支社長が取組宣言を行い、支社長会議で共有の上、各支社ポータルサイトに掲載。さらに、役職級の郵便局長を対象に、「女性活躍推進取組宣言」を募集し、ポータルサイトに掲載。任意募集ながら、対象者の半数を超える全国2,000人超の応募があり、現場管理者の自発的な取組をけん引。

目標

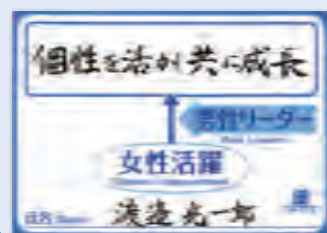
①女性管理職の登用目標 2021年4月1日までに、管理者に締める女性割合を10%以上とする。



渡邊 光一郎 第一生命保険株式会社 代表取締役社長

抱負

当社はダイバーシティ＆インクルージョンが持続的成長を支える源であると考え、経営戦略の柱の一つとして位置づけている。女性活躍推進に向けては、2018年4月に女性管理職比率25%以上を目指すとともに、多様な人財が活躍できる風土醸成や働き方変革を進め、取組を社会に発信することで貢献していく。また、地方自治体との協定に基づく取組や、自社保有不動産への保育所の誘致等を通じ、女性の活躍をサポートしている。



施策

女性リーダー早期育成に向けた階層別育成プログラム 女性の活躍に向けた階層別育成プログラムを強化し、女性リーダーの早期育成に取り組んでいる。経営トップによる「社長塾」をはじめ、役員がメンターやスポンサー等の役割を担い、自ら女性リーダー育成にコミットしている。また、上位職女性による支援体制を整備し、女性執行役員を中心に女性経営管理職や管理職が、ロールモデルとして次世代の女性リーダー候補者の育成を担う等、総力を挙げて取り組んでいる。

目標

①女性管理職の登用目標 2018年4月に25%以上、2020年代早期に30%以上

特集① 他組織と進める女性活躍推進

行動宣言に掲げられているとおり、
賛同者による女性活躍推進の取組は、
所属組織に留まらず、多方面に広がっています。
ここでは、他の組織や団体と連携して女性活躍を進める
賛同者の具体的な事例をご紹介します。

鹿島たんぽぽ活動

サプライ
チェーン

女性が働きやすい職場環境を作ることは、女性に限らず誰にとっても働きやすい環境の創出につながると考えており、女性の目線を加えることで、さらに働きやすい職場環境を追求している。鹿島の建設現場で働く鹿島の女性技術者、協力会社の女性技能者を中心に活動を行い、メンバーは、自身が働く現場に対して積極的に職場環境改善提案を行い、好事例については全社展開し、職場環境改善へとつなげている。

押味 至一 鹿島建設株式会社 代表取締役社長

パートナー企業（IT 業界）への働き方改革促進に向けた取組み

サプライ
チェーン

当社と協業しているパートナー各社と共に、魅力あふれる IT 業界への変革に向け、健康的な働き方について考える「健康経営会議」を開催。パートナー企業の中から働き方改革等に積極的な上場会社を中心とした 9 社の経営者にお集まりいただき、当初が取り組む働き方改革について、経営トップから説明するとともに、各社の皆様と意見交換を実施することで、パートナー企業も含めた働き方改革の促進を進めている。

谷原 徹 SCSK株式会社 代表取締役社長

サプライチェーン全体での取組み

サプライ
チェーン

国連の提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての基本原則である国連グローバル・コンパクトにも 2008 年に署名し、サプライチェーン全体での取組を進めている。EICC（電子業界行動規範）に準拠した行動規範を示し、仕入先様とともに女性活躍推進にも理解いただく活動を推進している。

山田 義仁 オムロン株式会社 代表取締役社長CEO

食品 4 社合同若手女性研修

業界

若手（入社 3 ～ 4 年目）女性の活躍を支援する目的で、2015 年度から年 1 回程度、異業種での女性合同研修に参加。仕事に慣れる時期に他社の参加者から刺激を受け、ネットワークを構築し、自分の力を試すことのできる機会を提供することで、更に活躍する人材になることを期待している。

伊藤 秀二 カルビー株式会社 代表取締役社長兼COO

同業他社や地元異業種との交流会によるキャリア育成支援

業界

＜同業他社＞・同業他社の同じ部門（原子力、経理、通信、配電）で働く女性社員の交流会を実施。

＜地元異業種＞・地元異業種3社と異業種交流会「輝く！COSMOS project」発足。対象やテーマ毎^{*}に基調講演や意見交換会等の交流会を実施。

※女性役職者（12月6日開催）、若手社員、営業職、技術職など。

金井 豊 北陸電力株式会社 代表取締役社長執行役員

生損保共同での育児中女性向けキャリアセミナーの実施

業界

生損保共同で、各社に勤務するワーママおよびプレワーママ（妊娠中の方）を対象としたキャリアセミナーを開催。従来、参加対象者の多い首都圏等で各社が実施していた両立支援施策について、全国に支店を持つ生損保がタッグを組むことにより地方都市での開催が可能になった。H28年度は名古屋と福岡で開催。参加企業：あいおいニッセイ同和損保、アフラック、住友生命、損保ジャパン日本興亜、第一生命、日本生命、富国生命、プルデンシャル生命、明治安田生命

柄澤 康喜 MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社 代表取締役社長
櫻田 謙悟 SOMPOホールディングス株式会社 グループCEO 代表取締役社長
筒井 義信 日本生命保険相互会社 代表取締役社長
根岸 秋男 明治安田生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長
橋本 雅博 住友生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長
渡邊 光一郎 第一生命保険株式会社 代表取締役社長

AWF（金融業界で働く女性の会）

業界

金融業界における女性活躍推進としては、Association for Women in Finance (AWF) が月次で開催しているメンタリングディナーやスピーカーシリーズ等への参加、また非公式なグループ研修やセミナーを通じて、積極的な意見交換を実施している。

桑原 良 ドイツ銀行グループ チーフ・カントリー・オフィサー

輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会「地銀人材バンク」

業界

2014年11月、全国地方銀行協会会員全64行の頭取・社長参加のもと「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」を発足。各行の女性活躍推進担当者を集め、会員行共通のアウトプット（ロールモデルブック、キャリアデザインブック等）を創出。また、女性管理職候補者を対象とした集合研修を実施した。2015年4月には、同会にて結婚、配偶者の転勤、家族の介護を理由として、やむなく転居するために退職する場合、転居先の銀行における再就職を支援する取組「地銀人材バンク」をスタートした。

佐久間 英利 株式会社千葉銀行 取締役頭取

製薬業界ダイバーシティネットワーク

業界

製薬業界でダイバーシティネットワークを形成、参画し、各社と業界全体の女性活躍を推進するとともに、業界の課題解決のために、ダイバーシティ&インクルージョンのリーディングカンパニーの一社として、女性の育成のためのワークショップの開催、情報交換をおこない、業界の意識改革と成長に貢献している。

ジョンソン・パトリック 日本イーライリリー株式会社 代表取締役社長

Women's Forum

業界

住宅購入には女性の意見が強く反映されるようになった昨今、当社営業部門の有志女性を中心となって、住宅業界で活躍されている女性にお集まりいただき、住宅トレンドや女性の活動について情報交換を行っている。コンストラクター様、販売店様の女性と共に良い家づくりについて議論を交わし、女性ならではの意見や提案を形にしていくことで、業界内のダイバーシティ活動が活性化し、女性活躍のきっかけに繋がることを目的としている。

瀬戸 欣哉 株式会社LIXILグループ 取締役 代表執行役社長兼CEO

日本建設業連合会の建設業における女性活躍推進の取組み

業界

日本建設業連合会では、建設業で活躍する女性の愛称を「けんせつ小町」と定め、建設業には女性が力を発揮できる仕事が多くあること、そしてすでに多くの女性が活躍していることをアピールする活動を実施。2015年4月には『けんせつ小町委員会』を設置し、女性活躍推進に関する取組をより本格的なものとしており、具体的には、現場環境整備マニュアルを策定するなど、「けんせつ小町」が働きやすい業界を目指している。

宮本 洋一 清水建設株式会社 代表取締役会長

異業種営業女性活躍推進プロジェクト「新世代エイジョカレッジ」

異業種

2014年度から開始した異業種合同での営業女性活躍プロジェクト。当初参加企業は、キリン、KDDI、サントリー、日産自動車、日本IBM、三井住友銀行、リクルートの7社。女性フロント営業でのリーダー登用が進まないという共通の課題に、7社から参加した営業女性が向き合い、経営陣に解決策を提言する。2016年度からは参加企業を20社に拡大し、労働生産性向上などへの取組及び白書を発表予定。

磯崎 功典 キリンホールディングス株式会社 代表取締役社長
國部 毅 株式会社三井住友銀行 頭取兼最高執行役員
田中 孝司 KDDI株式会社 代表取締役社長
新浪 剛史 サントリーホールディングス株式会社 代表取締役社長
ポール 与那嶺 日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役社長執行役員
峰岸 真澄 株式会社リクルートホールディングス 代表取締役社長兼CEO

ダイバーシティ西日本勉強会

異業種

『一企業の枠を越えてダイバーシティやワーク／ライフバランスを促進し、一人一人が各企業と地域社会において最大限に実力を発揮することをめざす』をミッションに、関西を主な活動拠点とする企業（30社程度）と合同で、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスについて、新しい情報やベストプラクティスを共有する勉強会を開催している。2015年度には、他社と合同でLGBTに関する講演会、女性部下をもつ管理職対象のBOSSセミナーを実施した。

鈴木 純 帝人株式会社 代表取締役社長執行役員
長谷川 閑史 武田薬品工業株式会社 取締役 取締役会長

異業種ダイバーシティ推進検討会

異業種

約20社の業種・業界問わず集まった会社で、3ヶ月に一度「異業種ダイバーシティ推進検討会」を実施中。各社のダイバーシティ推進の状況の共有や、事例の発表、研修の実施を行っている。研修においては、各社から数名の女性の参加による「女性管理職研修」を実施している。

滝 久雄 株式会社ぐるなび 代表取締役 会長 CEO
田中 孝司 KDDI株式会社 代表取締役社長
玉塚 元一 株式会社ローソン 代表取締役 会長CEO
新浪 剛史 サントリーホールディングス株式会社 代表取締役社長
松山 一雄 サトーホールディングス株式会社 代表取締役 執行役員社長兼CEO

「若手女性営業対象の異業種交流会」及び「技術系女性対象異業種交流会」

異業種

ライフイベント後も仕事の継続が難しく、一企業では先輩ロールモデルが見つけない両分野の若手女性向けイベント。「若手営業女性向けの交流会」は、先輩男女営業職のパネルディスカッション及びグループディスカッションにより自身のキャリアについて考え、キャリアアップ意識を向上させるもの。現在7社が参加し、既に5年以上継続されている。「技術系女性向け交流会」は本年初めて実施。技術系、特に数の少ない、生産技術系の女性を対象とし、育児経験のある女性技術系管理職の講演を聞き、各自がキャリアを考えるとともに、取り組むべき施策を提案し、1年後振り返るというもの。

田中 一行 日立化成株式会社 取締役会長

異業種交流研修会（異業種企業6社の女性社員対象合同研修）

異業種

今後のキャリアを考えるにあたり、異業種企業との合同研修の場で切磋琢磨し仕事力を高め未来のアクションにつなげることを目的に、異業種交流研修会を実施。

異業種企業社員（製造・鉄道・食品・生保）、合計33名が参加した。

平井 嘉朗 株式会社イトーキ 代表取締役社長

働き方改革・女性活躍推進会議

地域

国、県、経済団体、労働団体等と連携して働き方改革と女性の活躍を一層推進するために、各団体のトップが参画する会議を平成28年2月に設置。さらに、女性活躍推進部会として構成団体を拡大した「長野県女性活躍推進会議」を平成28年5月に組織し、企業や団体等が実施する女性活躍推進に資する事業を「長野県女性活躍推進会議応援事業」として広報する取組や、女性活躍のための事業者の取組状況把握等を通じて、事業者などの女性活躍推進に取り組んでいる。

阿部 守一 長野県知事

徳島の強みを活かした多様な働き方の推進～「徳島モデル」の実践と発信～

地域

本県の強みである全国トップクラスの光ブロードバンド環境を活用し、昨年度、企業や個人のお試しの場となる「テレワーク実証センター」を開設した。今年度は、3年目となる職員の「在宅勤務」実証実験を拡大するとともに、県内4か所に「新未来創造オフィス」を開設し、地方創生人材の育成を図りながら、新しい働き方の最先端モデルを発信している。こうした先導的な取組を、県がまず実践しながら、育児や介護と仕事の両立を支える「多様な働き方」を県下全域に広げている。

飯泉 嘉門 徳島県知事

秋田支社の「ワーキングこまち」※秋田のインフラ企業の女性活躍ネットワーク

地域

秋田に支局のあるインフラ企業（NTT 東日本・東北電力・ドコモ CS 東北・ゆうちょ銀行・秋田県警察本部・JR 東日本秋田支社）の女性社員で、「地域活性×女性×異業種交流」のネットワーク活動を展開。活動は既に3年目に入り、秋田を担うという決意のもと、業種を越えて意欲的に活動しており、地域の中学校への「出前教室」を通じて職業紹介しながら仕事の楽しさや使命感を伝える等、魅力的な活動を行っている。

池田 憲人 株式会社ゆうちょ銀行 取締役兼代表執行役社長
清野 智 東日本旅客鉄道株式会社 取締役会長

「輝く女性応援京都会議」におけるオール京都の取組

地域

平成27年3月、京都における女性の活躍を加速化させるため、経済団体等と行政が連携して取組を推進する「輝く女性応援京都会議」を発足させ、女性の活躍推進についてオール京都体制で取り組んでいる。平成27年度は、「輝く女性応援京都会議」で採択した4つの行動宣言に基づき、構成団体が連携して取り組むに当たっての基本的な考え方を示した「京都女性活躍応援計画」を策定した。平成28年8月には、「輝く女性応援京都会議」の下、「京都ウィメンズベース」を開設し、企業の女性活躍を推進するための拠点として、女性の活躍推進のための事業主行動計画の策定に向けた企業訪問や相談会・研修会の実施、女性活躍を推進するリーダーの育成などに取り組んでいく。

門川 大作 京都市長
山田 啓二 京都府知事

島田市との包括連携協定に基づく、地域女性人材育成事業の協働実施

地域

2015年8月に静岡県島田市と本学が締結した包括連携協定に基づき、男女共同参画に関する本学と島田市との連携事業が推進される運びとなった。本学男女共同参画推進センターおよび学生が中心となり、島田市において地域で政策提言等で活躍できる女性人材の育成をめざした協働事業が実施されており、本年度は、島田市において子育て世代の女性の意見をより積極的に施設に反映させる契機となるように、そうした女性たちと本学学生の意見交換会の開催が予定されており、島田市の子育て世代女性のワーク・ライフ・バランスや社会参画に関するニーズの掘り起こしと、来年度以降の講座事業計画への基礎情報の収集をめざしている。

鬼頭 宏 静岡県公立大学法人 静岡県立大学 学長

イクボス共同宣言

地域

組織におけるワーク・ライフ・バランスや多様な人材活用を推進するため、平成27年11月24日に、市内の企業や大学の代表6者共同による「イクボス宣言」を行った。（「産・学・官」によるイクボスの共同宣言は全国初）これを契機に、千葉市内の企業や団体等へこのような取組が広がることを期待し、子育て家庭に優しく、働きやすい都市日本一を目指していくとともに、共同宣言事業者との連携について協議を続ける。

熊谷 俊人 千葉市長

地域と連携した女性活躍推進

地域

国連／女性のエンパワーメント原則（WEPs）の理念に基づき、自治体・地元企業やサプライチェーンとともに異業種交流プログラムを継続的に実施し、女性社員のキャリアアップ意識の向上とネットワーク構築を支援している。青森県弘前市では「女性活躍に関する包括連携協定」を締結した。また、岐阜県では、女性活躍を考えるために、地元企業の人事部同士を集めた交流会など「女性活躍」をキーワードに地方創生に向けた取組を加速している。このほか横浜市、島根県、群馬県など全国14地域以上で、地方自治体や地元企業と連携し異業種交流を展開している。

櫻田 謙悟 SOMPOホールディングス株式会社 グループCEO 代表取締役社長

女性の大活躍推進三重県会議

地域

平成26年度に県内の企業・団体等で構成する「女性の大活躍推進三重県会議」を設立。本会議の取組を「みえの輝く女子プロジェクト」と命名し、「男性の意識改革」、「職場の風土づくり」、「働く女性のモチベーション向上」の3つの柱から事業を展開。会員数は260を超え、徐々にネットワークは広がっており、今後もネットワークの拡大や企業等への支援を行い、女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいく。

鈴木 英敬 三重県知事

としまイクボス宣言

地域

女性にやさしいまちづくり、女性活躍推進のカギは人々のワークスタイル変革であると考え、区が先頭に立ち、区内の企業、大学、区関連団体にも協力いただき、地域をあげた産官学による「イクボス」宣言を実施。本取組を通じて、ワーク・ライフ・バランス推進事業のさらなる強化と、区をあげた子育て世代・働く世代が働きやすい環境づくりの推進を進めていく。

高野 之夫 豊島区長

文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録事業

地域

国連グローバルコンパクトとUN Womenが共同で作成した女性のエンパワーメント原則を基に、区独自の視点を加えたチェックシートを作成し、これに取り組む事業所を申請により登録する。文京区内の企業、事業者、教育機関、団体等に、ジェンダー平等と女性の活躍推進への理解と取組を促す。（区の独自性）①取組チェックシートを作成。②企業以外に学校法人等まで対象を拡大。③事業所の災害対策に女性視点の配慮。

成澤 廣修 文京区長

かがわ働く女性応援会議

地域

女性活躍推進法第23条に基づき、平成28年1月に「かがわ働く女性応援会議」を設置。委員は、経営者団体、労働者団体、学識経験者等の団体から推薦された者で組織し、同法第6条に基づく香川県における働く女性の活躍についての推進計画等について議論及び活動を行っている。

浜田 恵造 香川県知事

イクボスの推進

地域

平成26年に「輝く女性活躍加速化とっとり会議」を立ち上げ、経済団体や労働団体、高等教育機関、行政が一丸となって女性活躍に取り組んでいる。平成27年6月には、輝く女性活躍加速化とっとり会議のメンバーを中心に、県警本部や自衛隊などのトップの方を加え、「イクボスとっとり共同宣言」を行い、平成28年1月には、県内全市町村長とともにイクボス宣言を行った。また、輝く女性活躍加速化とっとり会議では、県内女性経営者や管理職の女性からなる「とっとり女性活躍ネットワーク会議」の発案によりイクボスキャッチフレーズやイクボスバッジを作成し、毎月19日をイクボスの日に制定した。

平井 伸治 鳥取県知事

経営者の右腕養成研修

地域

将来「経営者の右腕」となる女性管理職社員を養成するための研修を、県経営者協会と連携して今年度から実施している。講座は、前期・後期の二部制。前期は、自己分析、キャリアビジョンを描き、管理職になるための意識づくりの構築を行っている。後期は、企画力、タイムマネジメントなど、管理職として必要なスキルを習得する内容となっている。受講生の満足度も高く、研修の継続を求める声も多く寄せられている。また、受講生同士のネットワークも構築されており、さらに充実させていきたい。

古田 肇 岐阜県知事

イクボス推進共同宣言

地域

「女性の活躍推進」および「働き方改革の推進」の一環として、2016年3月29日に滋賀県の行労使で構成する「雇用推進行労使会議チャンレジしが」において、滋賀県知事、滋賀労働局長、連合滋賀会長、一般社団法人滋賀経済産業協会会長の4者による「イクボス推進共同宣言」を実施した。

三日月 大造 滋賀県知事

「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」

地域

「女性活躍促進」と「働き方改革」を一体的・効果的に推進するため、平成26年4月に結成した「働く女性応援隊ひろしま」を発展改組し、経済団体・労働団体・教育機関・金融機関・行政を構成員とした「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」を平成28年10月に発足した。

湯崎 英彦 広島県知事

自治体との協定に基づく協働取組

地域

地域が抱える様々な課題を解決するため、全国の自治体と多岐にわたる分野で協定を締結し、課題解決に取り組んでいる。特に、子育て支援、ワーク・ライフ・バランス推進の分野においては、それらに関する情報提供のみならず、当社における女性活躍推進の取組事例を共有する等、全国の自治体と協働し、より良い地域社会づくりに貢献している。

渡邊 光一郎 第一生命保険株式会社 代表取締役社長

リーマプロジェクト～働くママの“共創”ネットワーク～

キャンペーン

「働くママの力で日本を元気に！」をコンセプトとするソーシャルアクション。「サラリーマンママ＝リーマ」である両社社員が中心となり、企業間ママ社員交流会“ランチケーション”の実施や書籍の出版、SNSの運営等を実施。これまでランチケーションに参画いただいた企業数は50社以上に上る。子育ての知恵、両立の知恵を“糧ことば”として表現し、新聞や雑誌などメディアとのコラボ企画も推進中。ママたちの力を社会に還元し、日本全体を元気にすべく日々活動している。

大森 壽郎 株式会社博報堂DYメディアパートナーズ 代表取締役社長
戸田 裕一 株式会社博報堂 代表取締役社長

HeForShe（社外展開）

キャンペーン

PwC JapanはHeForShe推進リーダーとして、クライアントや社外に向けた啓発活動にも力を入れて取り組んでいる。2016年夏に外部のダイバーシティイベントにてHeForSheのブースを展示して紹介したほか、2016年秋、2017年春にはその他の10×10×10の企業や大学等と協業し、外部向けのイベントやメディアによる宣伝を企画。これらの取組を通して、日本全体における女性の地位向上推進や次世代の女性の活躍推進活動にインパクトを与えていきたい。

木村 浩一郎 PwC Japan グループ代表

Women Will

キャンペーン

これまで様々な企業で多様な女性活躍推進施策が行われてきたにも関わらず、「社内向け」としてせっかくの良い知見も共有されずにいた。そこで当社では、「世界中の情報を整理し、世界中の人々がアクセスできて使えるようにする」というミッションの元、それぞれの実践後の効果と実際に働く女性の声を共有するためのプラットフォームを提供している。既にある働き方を変えるヒントを自社の実情に合わせて「実践」していくことが重要だと考えている。

ピーター フィッツジェラルド ゲーグル株式会社 代表取締役

iction! プロジェクト

キャンペーン

「子育てしながら働きやすい世の中を、共に創る」をキーワードに、「はたらく育児」を応援するプロジェクト。このプロジェクトに賛同いただける行政、企業、NPO等の方々と共働しながら働く意欲を持つ子育て世代の就業の実現を目指している。例えば求人メディアのタウンワークでは、地元企業と協働して主婦の目線を活かした売り場づくりや、来店する主婦のニーズに応える接客業務、マネジャーの生産性を最大化するアシスタント業務などの求人を増やす取組を実施する等、行政、企業、NPO等の方々と共働しながら、働く意欲を持つ子育て世代の就業の実現を目指している。

峰岸 真澄 株式会社リクルートホールディングス 代表取締役社長兼CEO

岡山市女性活躍推進協議会

産官学

経済団体、企業、金融機関、行政、大学、NPO等を構成員とした協議会で、各構成団体や地域での現況や課題をふまえ、女性活躍推進及び地域経済の活性化に資するための実効性のある取組について、協議・検討を行っている。

大森 雅夫 岡山市長

AICHI 女性研究者支援コンソーシアム

産官学

ものづくり愛知県の特性を生かした産官学連携による女性研究者支援事業を展開。特に女性研究者の上位職登用および研究力強化を目的にし、具体的には、女性研究者リーダーシップ・プログラム、女性上位職登用シンポジウム、女性研究者データベース、企業インターンシップなどを実施。

松尾 清一 国立大学法人名古屋大学 総長

ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）への参加

学界

大学・国立研究開発法人等の研究教育機関をメンバーとして男女共同参画を連携して推進する、ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）に参加。男女共同参画に関する事業の情報を蓄積・共有し、継続的な連携体制を構築することにより、各機関の連携で可能となる男女共同参画推進に寄与することを目指している。セミナー、懇談会等を通じて育児や介護等、ワークライフバランスのための情報共有を図ると共に、これまでに蓄積したノウハウ等、知識データベースの共有を進めている。

奥村 直樹 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 理事長

文化施設やNPOと連携した日本の未来を担う女子学生へのサポート

次世代

美術館や科学館などの文化施設やNPO団体と連携を取り、女子中高生に様々なフィールドでアドバイスやメンタリング、教育プログラムを提供。例えば、当社にて女子学生を対象に、履歴書の書き方講座や模擬面接を体験する場を設け、プレゼンテーション力やコミュニケーション力を磨くサポートをしている。またビジネスアドバイザーとして、女子学生が実際に起業する会社のサポートをしたり、プログラミングやロボット工学を学ぶ場を提供する等、女子学生が将来、社会においてより幅広い分野や産業において活躍できるよう、支援している。

石橋 邦裕 ブルームバーグL.P. 在日代表

TOMODACHI MetLife Women's Leadership Program

次世代

在日米国大使館と公益財団法人米日カウンシル・ジャパンとのパートナーシップに基づき「TOMODACHI MetLife Women's Leadership Program」を2013年から開始。高い目的意識を持つ日本の女子大学生を対象に、さまざまな企業・団体から集まった中堅・若手日本人女性リーダーがメンターとなってペアを組み、10カ月間におよぶプログラムを通じてリーダーシップスキルを磨く。このプログラムを通じて、将来を担う女子大学生たちが女性として才能を活かしキャリア形成を図れるよう支援することを目的とする。今後5年間のプログラム継続を決定している。

サシン・N・シャー メットライフ生命保険株式会社 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者

「ロレアル・ユネスコ女性科学者 日本奨励賞」

次世代

ロレアルグループとユネスコが世界規模で展開する女性科学者支援プログラムの国内版として2005年に日本ユネスコ国内委員会との協力のもと「ロレアル・ユネスコ女性科学者 日本奨励賞」を創設。世界的にサイエンスの分野における女性研究者の割合は低く、日本は14.6%と先進国のなかで最下位に留まっている。“世界は科学を必要とし、科学は女性を必要としている。女性科学者の力で世界を変える”という理念のもと、奨学金を通じて、生命・物質科学分野における将来有望な若手女性科学者（博士後期課程進学予定または在籍）が研究を継続し、活躍の場が広がるよう支援。

ジェローム・ブリュア 日本ロレアル株式会社 代表取締役社長

ブランク・ママ採用

採用

株式会社 Waris と組んで、子育てなどの理由でキャリアにブランクのある女性採用を進めている。10年以上のブランクがある方を採用するなど、既に実績が出ている。

青野 慶久 サイボウズ株式会社 代表取締役社長

ママの多様な働き方応援事業

採用

就労意欲のある子育て中の女性に対し、個々の希望に応じた多様な働き方を提案するとともに、採用・登用・多様な働き方に理解のある企業等との出会いの場を設け、将来の再就職に向けたきめ細かな支援を行う事業。具体的には、就活相談、セミナー、合同企業説明会を実施。子育て中の女性たちが運営するNPO法人に委託し実施することで、対象者に沿った形で事業を展開している。

伊原木 隆太 岡山県知事

特集②

ココが肝心、女性活躍推進

女性の活躍推進は、意識の変革、環境の整備、働き方の改革等、様々な課題と関連しており、必ずしも一筋縄では実現できません。

様々な課題を乗り越え取組を進める賛同者が、
女性活躍を推進する上で気をつけるべき点、苦労した点と
その改善策などを紹介します。

組織の中での女性活躍推進のポイントは、**女性、男性職員とも、女性だけを優遇する仕組みを必ずしも望んでいない**こと、むしろ、女性も男性双方ともにワークライフバランスを図ることのできる取組が重要であること、女性職員の活躍のためには男性職員の積極的な家事や育児参加が重要であること、女性職員は残業の少ない仕事といった配慮だけでなく、やりがいのある仕事ができるよう積極的な登用を図っていくことを求めていることであると考えている。

長野県知事
阿部 守一

従業員も多様化している中で業績を上げていくには、多様な人材をいかにマネジメントしていくかが大きな課題だが、**マネジメント層は知識も経験も豊富なため、意識改革は容易ではない**。当社では、2014年よりすべての管理職を対象にした「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を開催している。働く環境の変化、多様な人材のマネジメント、働き方改革などについて、社外の講師の方にご講演頂き、これまでに10回開催し、累計でグループ28社、社長を含む約3,000名の管理職が参加した。セミナーにより、各事業会社においても、着実に働き方の見直しに繋がっている。

株式会社セブン&アイ・ホールディングス 代表取締役社長
井阪 隆一

男性管理者がよく注意しなければならないと感じるのは、**女性を決して「集合体」で見えてはいけないし、接してはいけない**。たとえ、それが二人や三人の場合であったとしても、特定のグループ・課・係での日々の活動、あるいは集合研修であれ、またランチタイムのひとつきであれ、「一対一の関心事（家庭や仕事など）」を共有する場面が女性には定期的に必要。男性リーダーとしての務めは、そうした日々の地道な努力にこそあると思う。そうするときに、「集合体」として組織だった取組が実施可能となることを実感している。

マスターズアロマスクール 学長
安西 知行

女性社員の管理職登用に対する不安の払しょくやマネジメントスキルの付与を目的に、登用前の助走段階でモチベーションを引き上げる研修を行う一方、**管理職登用した女性社員がひとりで悩みを抱え込むことにならないよう**、登用から日の浅い女性管理者とベテラン管理者間でメンタリングを行う等のフォロー策を併用している。

株式会社かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役社長
石井 雅実

女性活躍を推進する上で、「女性活躍」と言いすぎるあまり、最終ゴールを見失って、会社全体の士気が下がってしまうことがないように、推進部門においては言動や進め方に気を付けている。「女性活躍」は当社のダイバーシティ推進において、1つの通過点。常にダイバーシティビジョンに立ち返り、どの職域でもいろいろな人がイキイキと働いているゴールを目指して活動を推進している。

カルビー株式会社 代表取締役社長兼COO
伊藤 秀二

現在、当社の女性社員はまだ約1割と少ない状況。女性が企業で活躍するには、孤立させないためのキャリアのラインやモデルが必要である。当社では技術系女性採用率の拡大や、在宅勤務制度の導入など、各種改善に取り組んでいる。男性リーダー自らが女性の活躍推進をコミットし、実現に向け積極的に行動し、発信することにより、組織の意識変革を促し、男女が旧来の観念を改め、働き方を変えていくことが、結果として人材のパイプラインを強化し、生産性を向上させ、女性はもちろん誰もが一層活躍できる職場になると考えている。

三菱重工業株式会社 取締役会長
大宮 英明

女性の活躍推進を阻害する大きな要因の1つが、無意識なバイアスだが、それを気付かせて取り除くことが非常に難しいと感じている。期待のされ方、機会の与えられ方の不平等さなどはまだ根強く残っており、それらを取り除くために無意識なバイアス研修の実施や、3つのK「期待する、機会を与える、鍛える」の周知徹底を行っている。

PwC Japan グループ代表
木村 浩一郎

社長が女性活躍を宣言しても、根強い固定役割分担意識から、女性活躍が推進できない傾向がある。当社では、社長の宣言、推進組織の構築、女性活躍のKPI設定、女性管理職の積極的登用、一人三役制度、非正規従業員の正社員への登用などによりこれを克服してきた。

三州製菓株式会社 代表取締役社長
斉之平 伸一

「資生堂ショック」として取り上げた当社の事例は、女性が働きやすい環境や制度を整備することがゴールではなく、その制度を正しく運用、活用していくことで女性のキャリアアップにも繋げていこうとする試みであった。これから女性活躍が進んでいくことで、どの企業も共通して経験するプロセスなのではないかと思う。ポイントとなるのは、一人ひとりのキャリアアップという視点・意識を本人及び上司が持ちつつ、よく話し合う、というところにあると考えている。

株式会社資生堂 代表取締役執行役員社長
魚谷 雅彦

子育て中の職員に対し、補助的な仕事ばかりを与える過剰な配慮は職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害する。こうしたことから、女性活躍推進を図るうえで、所属長等の上司の意識の醸成が不可欠となる。このため、管理職員が「働き方の見直し」を改めて認識し、自ら実践するとともに、部下の「真のワーク・ライフ・バランス」を支援する「イクボス」となることを周囲に宣言する「イクボス宣言」を全課長級以上の職員に推奨するとともに、イクボス研修を実施するなどにより、働き方の改革を進め、両立しやすい職場風土の醸成に取り組んでいる。

京都市長
門川 大作

採用数や職域の拡大、両立支援策の充実などのハード面での対応は女性活躍推進の基盤として重要であるが、より肝要なのはソフト面の対応と感じている。連続操業の製造現場を抱え、長らく男性中心社会であった当社のような組織では尚更であり、本人や周囲（特に上司層）の意識改革や、個々人にまでブレイクダウンした将来計画の策定などのきめ細かな対応を継続することが、回りくどい印象があっても結局は近道ではないか。

株式会社三菱ケミカルホールディングス 取締役会長
小林 喜光

共働きの経験から男性の育児参加の重要性についても話している。このようにトップ自らの言葉で繰り返し伝えていくことが大切である。特に男性の育児参加については、「家事・育児は女性がやるもの」という考え方を改め、「男性も家事・育児を担う」ようにしていくことが企業にも求められていると考えている。

株式会社千葉銀行 取締役頭取
佐久間 英利

当社では、育児休業取得率は100%となっており、出産後も女性が働き続けることは、ほぼスタンダードとなっている。一方で、**育児休業や時短勤務の長期化に伴う実質的なキャリアダウン**に対しては課題もあった。従業員アンケートにより、女性の活躍推進には、特に**家庭での男性の育児参画が非常に重要なテーマ**であることが分かり、育休復帰セミナーに上司に加えて配偶者を招待（自由参加、参加率9割以上）、共に女性のキャリア形成について考えて頂く仕組みをつくった。これら施策により、早期の復帰やフルタイム化を可能にする環境が整いつつあり、積極的なキャリア形成を志向する女性が増えている。

不二製油グループ本社株式会社 代表取締役社長
清水 洋史

帝人の女性活躍推進は、トップダウンで推進されてきたが、**職場においては、「女性の登用」について、上司側からも女性側からも、「無理なんじゃない」という無意識のバイアス**があった。これは意識的に、取り払う必要があると考え、早期より数値目標をもち、ポジティブアクションに取り組んだ。制度を整えることと同時に、育成にも力を入れることで、15年の取組の中で、女性管理職が10倍に増え、子育てと両立する土壌もできた。女性活躍推進は、一朝一夕では、実現しない。継続することが重要だと考えている。

帝人株式会社 代表取締役社長執行役員
鈴木 純

当社の場合は取組が遅く、2014年に専任組織が設置された際には周回遅れの感があった。そこで、制度・意識・環境の総てにおいて至急整備していく必要があり、まずは、幹部のコミットメントを得るため、執行役全員をオーナーとするプロジェクトを同時に立ち上げた。**キャリアアップに関する「女性の意識付け」を行うだけでは、「意識付け」された女性社員が職場での管理職、男性同僚の意識のギャップに逆にモチベーションが下がる**という状況を鑑み、「管理職の意識付け」を同時進行とした。また、これらをサポートする制度の変更が取組を支えられるようにすることで効果を生むと考える。

日立化成株式会社 取締役会長
田中 一行

女性活躍推進が女性のための施策と矮小化されないよう、経営戦略として取り組むというメッセージを経営トップが発信し続けることが重要。女性のキャリア形成支援だけでなく、**男性・管理職の意識改革**も合わせて両輪として取り組むことが効果的である。

日本生命保険相互会社 代表取締役社長
筒井 義信

女性が活躍するためには、**「男性が変わる」、「働き方を変える」**というのが私の持論。女性活躍というと「女性自身に工夫してもらい、変わってもらい」といった、女性に依存した取組を考えがちだが、まずは男性が変わり、働き方や環境を変えていくことが重要だと考えている。三重県では、「みえの育児男子プロジェクト」や「みえの輝く女子プロジェクト」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」など、誰もが自分らしく活躍できる環境づくりに取り組んでいる。

三重県知事
鈴木 英敬

これまでのLIXILは、変革の為に“強烈なポジティブアクション”をやって来た。これにより社内での女性の貢献度は増し、社内外評価をしっかりと受けてきた自負がある。しかしながら、そこには**育てている女性の数と質の問題**が付き纏い、その戦略もそう長くは続かない。これからは、“キャリアパスを自ら考え、自ら行動を起こせる人材”の育成を強化し、太いパイプラインの構築に尽力する。また、同時に働く環境（風土・しくみ）も整備して行くことが必要である。

株式会社LIXILグループ 取締役 代表執行役社長兼CEO
瀬戸 欣哉

女性自身のキャリアアップへの意識醸成と経験不足に対して、女性活躍推進に向けたポジティブアクションをトップダウンで実施。そして活動自体を決して止めない、実行するという点にこだわりを持ってきた。また、実際に女性がポジションを得て活躍するという結果を出すことも非常に重要である。これが実現して初めて女性の活躍推進が会社に浸透するという認識の上で、様々な取組を進めている。

KDDI株式会社 代表取締役社長
田中 孝司

女性が活躍する上で、課題となるのは**「未来への不安（育児や介護）」「周囲への負い目」「キャリアの諦め」**。女性が働きやすくなるよう制度を整えるだけでなく、周囲の理解を促すためにコミュニケーションの機会を提供、研修・面談によるキャリアアップの意識づけを行うなど、課題に対して総合的に取り組むことで良い環境が生まれている。

株式会社ミュゼプラチナム 代表取締役社長
沼田 英也

従来の男性リーダーをあるべきリーダー像と思い込む固定観念（アンコンシャスバイアス）から脱却し、個々の強みや特性、ライフスタイルなどを活かした多様なリーダーシップスタイルがあるという気づきとそれを受け入れる環境整備が重要であると考えている。

ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社
代表取締役社長、メディカル・カンパニー 代表取締役プレジデント
日色 保
コンシューマー・カンパニー 代表取締役プレジデント
マリオ・スタイン
ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長
クリス・フーリガン

育児をしている女性を擁護するだけの制度では、その従業員の成長のチャンスを見逃してしまうことになりやすい。育児や介護の期間でもキャリアをあきらめることなく、その人の能力を最大限に発揮できるような制度を設計することが重要と考える。

株式会社ファンケル 代表取締役社長執行役員
宮島 和美

- ・ 今後、男女ともに時間的制約のある職員が増加する中で、女性職員の活躍は組織におけるダイバーシティ実現の第一歩である。
- ・ 女性活躍において、**行き過ぎた配慮や優しさの勘違いは禁物！**
- ・ **男性の育休取得については、所属長のコミットメントが重要**

京都府知事
山田 啓二

「ポストは人を育てる」

県庁などの公的機関は女性登用しやすい職場であるにもかかわらず、女性登用が進んでいないのはまだまだ根深いドグマがあるから。**特別の研修など必要なく、管理職として経験を積ませればよい**だけである。一朝一夕でできるものではないが、職員の意識改革、これまで配置していないようなポストへの女性登用、イクボス度のボーナスへの反映などの様々な実践を積み重ねて環境を整えていかなければ、人材は育たないし、現実に活躍できない。

鳥取県知事
平井 伸治

対象となる社員自身に「目指したい姿、ありたい姿」を具体的にイメージ化させていくことが難しい。イメージを具体化していくには、輝いている女性をたくさん知ることだと思うが、そのような機会が少ないのが現状。また、女性の活躍をサポートする視点においては、仕事と家庭の両立が不可欠であろうと思う。どうしたらバランスよく活躍できるのかを考え、環境を整えることが大切だと感じている。

株式会社オネスト 代表取締役
望月 正恵

積極的な両立支援策で、育児休暇後の復帰はここ数年、ほぼ100%を維持。結婚、出産がキャリアの妨げにならない環境は定着してきた。しかしながら、まだ女性の力を引き出す「仕組み」「環境」が整ったとは言えない状況。今後は、**企業経営のスタイル、価値観のシフト、共創型のマネジメントスタイルへの進化**、等に取り組み、全従業員が働きがいを感じる環境を整備していきたい。

株式会社ポーラ 代表取締役社長
横手 喜一

行動宣言にご賛同ください！

行動宣言に賛同するには？

Step1 まずはWEB登録！

内閣府男女共同参画局ホームページから賛同手続きを行うことができます。下記登録フォーマットに必要事項を入力し送信してください。

▶ http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders3.html



Step2 対外的に発信！

男性リーダーが行動宣言に賛同したことを公表します。(プレスリリース等)行動宣言のロゴや広報ツールを活用し、積極的に情報を発信してください。

参考リンク集

- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言サイト
http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html
- 仕事と生活の調和推進サイト
http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html
- はばたく女性人材バンク
<http://www.gender.go.jp/policy/yakuin/>
- 内閣府男女共同参画局Facebook
<https://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>
- Male Champions of Change
<http://malechampionsofchange.com/>

