



輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会

組織トップのコミットメント

～女性活躍推進への想いと取組～

2024年版



「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」

組織トップのコミットメント

～女性活躍推進への想いと取組～

はじめに

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」は、希望と活力にあふれた日本社会を構築するためには、様々な女性の能力が社会で最大限発揮されることが必要だという問題意識から、平成26年に9名の企業経営者等によって発足しました。「女性の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必要」という想いの下、活動を続けており、現在では、企業経営者や知事・市町村長を中心とした組織トップの皆様、約320名が参加しています。

男女共同参画・女性活躍は、すべての人が生きがいを感じられる、個性と多様性が尊重される社会を実現するために、極めて重要です。

これまでの取組により、女性の就労は大きく増え、いわゆるM字カーブの問題は、解消に向かい、女性役員など組織運営に携わる女性の数も増加しています。しかしながら、出産を契機に女性が非正規雇用化する、いわゆるL字カーブの存在に象徴されるように、様々なライフイベントに当たりキャリア形成と二者択一を迫られるのは、多くが女性です。その背景には、長時間労働を中心とした労働慣行や女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、それらの根底にある固定的な性別役割分担意識など、構造的課題が存在すると考えられます。

各企業や地域で女性活躍を推し進めるためには、組織トップの皆様の御協力が欠かせません。男女の意識や働き方は、トップの一言で大きく変わります。

組織トップの皆様には、内外にメッセージを発信することで、自らの組織の女性活躍を進めるとともに、女性活躍の社会的ムーブメントを一層広げるべく、ぜひお力をお貸しいただきたいと思います。

この冊子では、男性リーダーの皆様の女性活躍推進のキーワードや取組事例を掲載しています。また、冒頭の特集1では、女性活躍推進に関するデータ、特集2では、「人財共育」を理念に掲げ、お客さまや社会、従業員のウェルビーイングに貢献する住友生命保険相互会社の高田社長、企業の持続的な成長のため、ダイバーシティを経営戦略として社会課題視点のビジネスへの転換を進める三井化学株式会社の橋本社長、そして、地域の発展に貢献する100年企業を目指すえびの電子工業株式会社の津曲社長に、女性活躍推進のノウハウについてお話を伺いました。

本冊子を通じて、男性リーダーの方々の想いや取組を共有することで、皆様の組織における女性活躍推進の一層の加速にお役立ていただければ幸いです。

「輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会」行動宣言

会では、参加する男性リーダーが、自ら取り組むことを表明する「行動宣言」を策定しています。行動宣言は、「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」の3項目からなり、参加者が、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具体的に取り組むこととしています。行動宣言の趣旨に賛同する男性リーダーの皆様には、会への参加を表明し、自らの組織の女性活躍を進めるとともに、組織及び社会に対して女性活躍推進の重要性を伝えていただいております。

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

行動宣言



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、以下の取り組み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、達成に向けた取り組みを進め、その進捗状況を定期的に把握・公表し、取り組み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きます。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

INDEX

●「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言	01
●特集1 企業における女性活躍推進の現状と取組	04
●特集2 インタビュー 01 高田 幸徳氏 住友生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長	06
02 橋本 修氏 三井化学株式会社 代表取締役社長	08
03 津曲 慎哉氏 えびの電子工業株式会社 代表取締役社長	10
●男性リーダーの「自ら行動し、発信する」または「現状を打破する」取組と各組織における「女性活躍のキーワード」..	12

※氏名五十音順 敬称略

相川 善郎	大成建設株式会社	12
青井 浩	株式会社丸井グループ	12
青山 剛	室蘭市	13
浅田 剛夫	井村屋グループ株式会社	13
阿部 守一	長野県	13
天野 裕正	鹿島建設株式会社	13
新井 孝則	栃木トヨタ自動車株式会社	13
新谷 明弘	株式会社秋田銀行	14
安藤 孝夫	三洋化成工業株式会社	14
安藤 寛高	株式会社エーピーシー	14
池田 豊人	香川県	14
池田 憲人	株式会社ゆうちょ銀行	14
井阪 隆一	株式会社セブン&アイ・ホールディングス	15
石井 力	NECソリューションイノベータ株式会社	15
石坂 真一	真岡市	15
石脇 智広	石光商事株式会社	15
磯田 達伸	長岡市	15
磯野 裕之	王子ホールディングス株式会社	16
一見 勝之	三重県	16
井手 博	株式会社IHI	16
伊藤 徳宇	桑名市	16
伊原木 隆太	岡山県	16
今井 俊哉	Ridgeline株式会社	17
上田 東一	花巻市	17
上村 俊之	上島町	17
内川 哲茂	帝人株式会社	17
内田 有希昌	ボストン・コンサルティング・グループ合同会社	17
内堀 雅雄	福島県	18
梅田 仁司	株式会社千葉興業銀行	18
江原 信	カルビー株式会社	18
大城 一郎	八幡浜市	18
太田 寛	安曇野市	18
大西 一史	熊本市	19
大西 秀人	高松市	19
大野 元裕	埼玉県	19
大村 秀章	愛知県	19
大森 雅夫	岡山市	19
大山 晃	株式会社リコー	20
小笠原 春一	登別市	20
岡原 文彰	宇和島市	20
岡村 秀人	大府市	20
小川 智	国立大学法人岩手大学	20
奥田 久栄	株式会社JERA	21
奥本 清孝	株式会社乃村工藝社	21
小栗 勝男	株式会社TOKAIホールディングス	21
長内 繁樹	豊中市	21
尾花 正啓	和歌山市	21
柿木 厚司	JFEホールディングス株式会社	22
影山 剛士	湖西市	22
片岡 宏二	株式会社片岡製作所	22
片野坂 真哉	ANAホールディングス株式会社	22
片山 象三	西脇市	22
勝木 敦志	アサヒグループホールディングス株式会社	23
加藤 章	東温市	23
加藤 貞則	株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ	23
金子 裕	佐野市	23

神谷 俊一	千葉市	23
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	24
川合 尊	日本特殊陶株式会社	24
川勝 平太	静岡県	24
川島 克哉	株式会社SBI新生銀行	24
河村 たかし	名古屋市	24
川本 雅之	瀬戸市	25
管家 一夫	西予市	25
関貴 久仁郎	豊岡市	25
菊田 徹也	第一生命ホールディングス株式会社	25
菊地 豊	伊豆市	25
木地 英雄	株式会社インターアクション	26
岸本 周平	和歌山県	26
貴田 守亮	EY Japan	26
北野 正剛	国立大学法人大分大学	26
木村 研一	デロイトトーマツグループ	26
木村 浩一郎	PwC Japanグループ	27
國部 毅	株式会社三井住友フィナンシャルグループ	27
久保田 章市	浜田市	27
熊谷 俊人	千葉県	27
熊谷 俊行	株式会社京葉銀行	27
久米 博明	藤久運輸倉庫株式会社	28
クリストフ・ウェバー	武田薬品工業株式会社	28
黒岩 祐治	神奈川県	28
桑田 一成	株式会社エコリング	28
古出 眞敏	アフラック生命保険株式会社	28
合田 一朗	東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社	29
河野 俊嗣	宮崎県	29
古賀 博文	三井倉庫ホールディングス株式会社	29
小島 哲也	株式会社小島ラベル印刷	29
後藤田 正純	徳島県	29
小長井 義正	富士市	30
粉川 昭一	日光市	30
小沼 宏行	サトーホールディングス株式会社	30
木幡 浩	福島市	30
小部 博志	ニデック株式会社	30
駒崎 弘樹	認定NPO法人フローレンス	31
小松 政	武雄市	31
近藤 重敏	三井住友建設株式会社	31
税田 和久	株式会社グローバル・クリーン	31
齋藤 淳一郎	矢板市	31
齋藤 元彦	兵庫県	32
坂井 英隆	佐賀市	32
酒井 幹夫	不二製油グループ本社株式会社	32
坂村 哲也	下野市	32
佐川 秀紀	砥部町	32
崎山 一弘	株式会社シーボン	33
櫻田 宏	弘前市	33
佐々木 勝久	鯖江市	33
佐竹 敬久	秋田県	33
佐藤 栄一	宇都宮市	33
佐藤 信	鹿沼市	34
佐藤 孝弘	山形市	34
佐藤 稔	株式会社東邦銀行	34
澤田 純	日本電信電話株式会社	34
ジェームス・ナッシュ	AIGジャパン・ホールディングス株式会社	34

塩田 康一	鹿児島県	35	濱田 省司	高知県	47
島田 和幸	株式会社ファンケル	35	濱長 一彦	大塚倉庫株式会社	48
嶋津 良智	一般社団法人日本リーダーズ学会	35	林 裕朗	グランディハウス株式会社	48
清水 勇人	さいたま市	35	日置 敏明	郡上市	48
清水 博	日本生命保険相互会社	35	日比野 隆司	株式会社大和証券グループ本社	48
ジャン・ピエール・シャリトン	日本ロレアル株式会社	36	平井 伸治	鳥取県	48
菖蒲田 清孝	マツダ株式会社	36	平山 宏	株式会社システムリサーチ	49
白岩 孝夫	南陽市	36	福田 眞作	国立大学法人弘前大学	49
白波瀬 誠	京都中央信用金庫	36	福田 富一	栃木県	49
杉島 理一郎	入間市	36	福永 法弘	株式会社京都ホテル	49
杉原 章郎	株式会社ぐるなび	37	福原 淳嗣	大館市	49
杉本 達治	福井県	37	藤井 栄一郎	白岡市	50
杉山 直	国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学	37	藤江 太郎	味の素株式会社	50
鈴木 健一	伊勢市	37	古田 肇	岐阜県	50
鈴見 健夫	学校法人芝浦工業大学	37	細谷 敏幸	株式会社三越伊勢丹ホールディングス	50
瀬戸熊 修	学校法人千葉工業大学	38	堀内 容介	積水ハウス株式会社	50
千田 哲也	日本郵便株式会社	38	前田 和夫	メック株式会社	51
高門 清彦	伊方町	38	前葉 泰幸	津市	51
高島 宏平	オイシックス・ラ・大地株式会社	38	増田 寛也	日本郵政株式会社	51
高田 幸徳	住友生命保険相互会社	38	松井 一貴	広島市	51
高橋 大	横手市	39	松下 芳弘	日新電機株式会社	51
高橋 秀仁	株式会社レゾナック	39	松田 光司	北陸電力株式会社	52
高橋 誠	KDDI株式会社	39	丸山 将一	エムケー精工株式会社	52
高浜 敏之	株式会社土屋	39	三日月 大造	滋賀県	52
高柳 裕久	浜松磐田信用金庫	39	皆川 治	鶴岡市	52
竹上 真人	松阪市	40	南 昌宏	株式会社りそなホールディングス	52
武智 邦典	伊予市	40	峰岸 真澄	株式会社リクルートホールディングス	53
竹増 貞信	株式会社ローソン	40	宮内 大介	三浦工業株式会社	53
達増 拓也	岩手県	40	宮澤 英男	千葉信用金庫	53
谷垣 邦夫	株式会社かんぽ生命保険	40	宮永 俊一	三菱重工工業株式会社	53
谷澤 幸生	国立大学法人山口大学	41	宮橋 勝栄	小松市	53
ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ		41	宮本 洋一	清水建設株式会社	54
玉井 孝直	ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社		三好 賢治	株式会社伊予銀行	54
關口 修平	ヤンセンファーマ株式会社		棕田 昌夫	広島電鉄株式会社	54
田村 正伸	株式会社ジャストイット	41	村岡 嗣政	山口県	54
塚本 健太	コマニー株式会社	41	村上 大祐	嬉野市	54
辻永 順太	オムロン株式会社	42	村田 善郎	株式会社高島屋	55
辻村 明広	田辺三菱製薬株式会社	42	村山 卓	金沢市	55
津曲 慎哉	えびの電子工業株式会社	42	望月 正恵	株式会社オネスト	55
鶴田 哲司	ツルタホールディングス株式会社	42	森 智広	四日市市	55
ディルク・オステイン	メットライフ生命保険株式会社	42	盛田 淳夫	敷島製パン株式会社	55
當麻 隆昭	SCSK株式会社	43	森平 英也	古河電気工業株式会社	56
徳永 繁樹	今治市	43	矢嶋 弘毅	株式会社博報堂DYメディアパートナーズ	56
富田 哲郎	東日本旅客鉄道株式会社	43	安淵 聖司	アクサ生命保険株式会社	56
十屋 幸平	日向市	43	山川 宏	国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構	56
永島 英器	明治安田生命保険相互会社	43	山口 聡	カゴメ株式会社	56
永田 恭介	国立大学法人筑波大学	44	山口 貢	株式会社神戸製鋼所	57
中野 正康	一宮市	44	山口 祥義	佐賀県	57
中野 祐介	浜松市	44	山田 賢一	越前市	57
永藤 英機	堺市	44	KPMGジャパン		57
中村 康佐	バンク・オブ・アメリカ	44	山田 裕行		
中村 時広	愛媛県	45	知野 雅彦		
那須 保友	国立大学法人岡山大学	45	山田 裕一	白石市	58
成澤 廣修	文京区	45	山中 竹春	横浜市	58
新浪 剛史	サントリーホールディングス株式会社	45	山本 一太	群馬県	58
西浦 三郎	ヒューリック株式会社	45	山本 悟	住友ゴム工業株式会社	58
西尾 章治郎	国立大学法人大阪大学	46	山本 二雄	株式会社日立ソリューションズ	58
西森 良太	株式会社CAC Holdings	46	山本 昌仁	株式会社たねや	59
西脇 隆俊	京都府	46	山本 靖則	株式会社島津製作所	59
納 武士	三井金属鉱業株式会社	46	湯崎 英彦	広島県	59
野志 克仁	松山市	46	芳井 敬一	大和ハウス工業株式会社	59
橋本 修	三井化学株式会社	47	吉岡 晃	アスフル株式会社	59
橋本 剛	株式会社商船三井	47	吉田 謙次	株式会社オリエンタルランド	60
馳 浩	石川県	47	米本 努	株式会社千葉銀行	60
長谷部 佳宏	花王株式会社	47	渡辺 美知太郎	那須塩原市	60

●「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」参加者の活動 61

●各種御案内 69

※この冊子は、令和5年12月に実施したアンケートをもとに作成しています。

1. 投資における企業の女性活躍情報の活用について

近年、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる「人的資本経営」への注目が高まっています。また、企業による人的資本を含む非財務情報の開示のあり方についても国内外での議論が進んでおり、経営戦略と連動した人材戦略を立案し、情報開示していくことが一層求められています。

(令和4年度経済産業省「なでしこ銘柄レポート」より)

内閣府が行った「ジェンダー投資^(※1)に関する調査研究」における機関投資家等を対象に行ったアンケート調査を基に、企業のどのような女性活躍情報^(※2)が投資に活用されているのか、また、活用されている理由を紹介します。本調査は、女性活躍の要素を考慮したジェンダー投資の状況等について調査し、広く発信することにより、企業における女性活躍を推進することを目的として実施したものです。

●調査概要

対象：日本版スチュワードシップ・コードに賛同する国内に拠点を持つ機関投資家等、計255機関（回答数129件、回答率51%）

実施期間：令和4年12月23日～令和5年1月27日

調査方法：対象者にメール又は郵送によりアンケート票を送付し、回答フォームより回答を求めた（記名式）

※1 ジェンダー投資：本調査において、企業の女性活躍の要素を投資判断に考慮した投資を指す。

※2 女性活躍情報：本調査において、企業における女性活躍の取組に関する情報や女性活躍の前提となる働き方改革等の情報を指す。

◆約3分の2の機関投資家等が、女性活躍情報を活用しています。

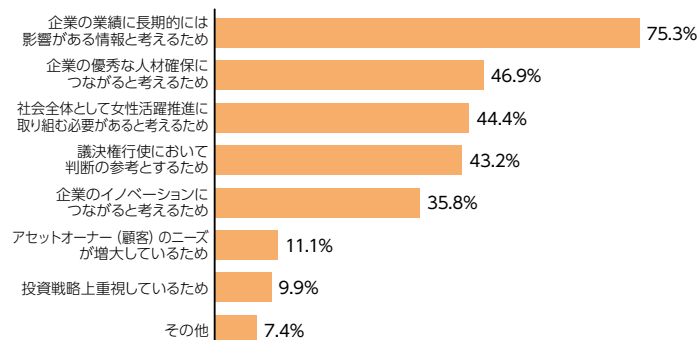
- ・「投資判断に、企業における女性活躍の取組に関する情報や、女性活躍の前提となる働き方改革等の情報を活用していますか。」という設問に対し、約3分の2の機関投資家等が投資判断において、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答しました。
- ・「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した機関投資家等のうち、活用用途として、「議決権行使やエンゲージメントにおいて活用」と回答した機関投資家等が8割以上です。

◆女性活躍情報は、市場区分にかかわらず参考にされています。

- ・女性活躍情報を参考にする企業の市場区分については、「市場区分は問わず参考にする」と回答した機関投資家等が約4分の3を占めました。女性活躍情報は、企業評価における基本的な指標として、投資判断に活用されていることがうかがえます。
- ・女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」が最も多く、次いで「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」となりました。機関投資家等は、女性活躍は企業の長期的なリターンや人材確保につながると考えています。

投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由

(n=81)

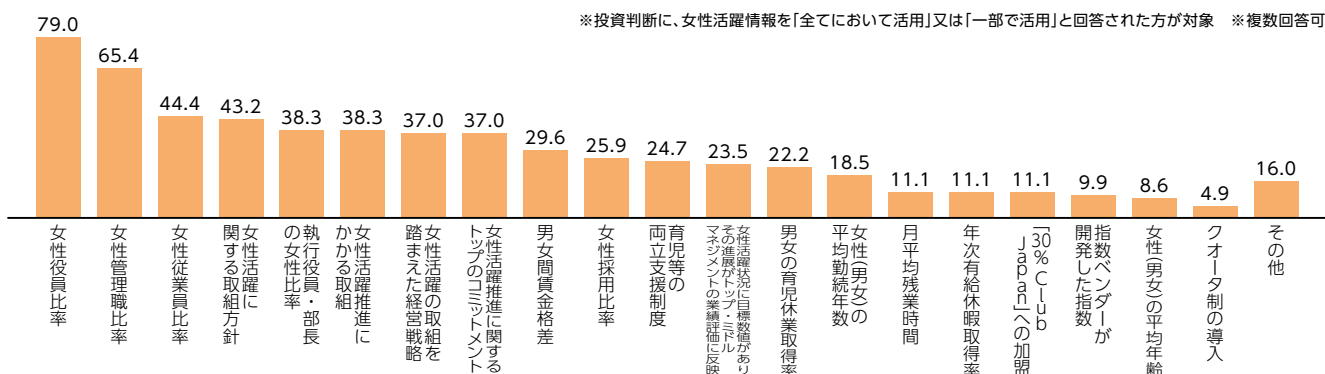


※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答された方が対象 ※複数回答可

◆女性役員比率等の定量的な値や女性活躍に関する取組等の情報が投資判断や業務において活用されています。

投資や業務において活用する女性活躍情報

(n=81) (単位：%)



※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答された方が対象 ※複数回答可

◆企業の開示情報について、目標の明示や、経年変化がわかる形での開示、定量的な項目の開示を増やすことが求められています。

- ・ 6割以上の機関投資家等が企業の情報開示に対して、「将来の目標を明示する」及び「経年変化が分かるように過去の情報を開示する」ことを求めています。また、「開示する定量的な情報の項目を増やす」ことを求める機関投資家等も半数を超えています。

本調査結果の詳細は、男女共同参画局
ウェブサイトで公開しております。

こちらからアクセス！▶

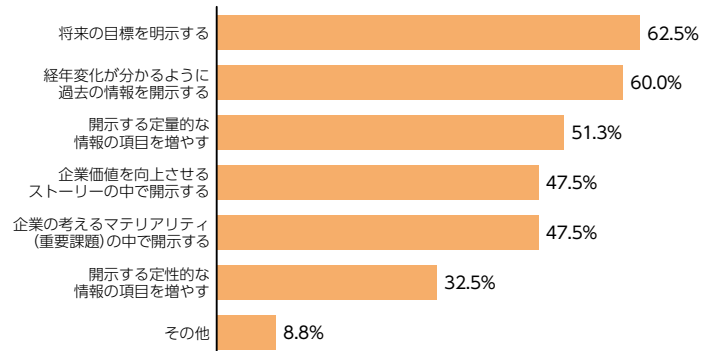


<男女共同参画局URL>

https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/r4gender_lens_investing_research.html

企業の女性活躍情報の開示に求めること

(n=80)



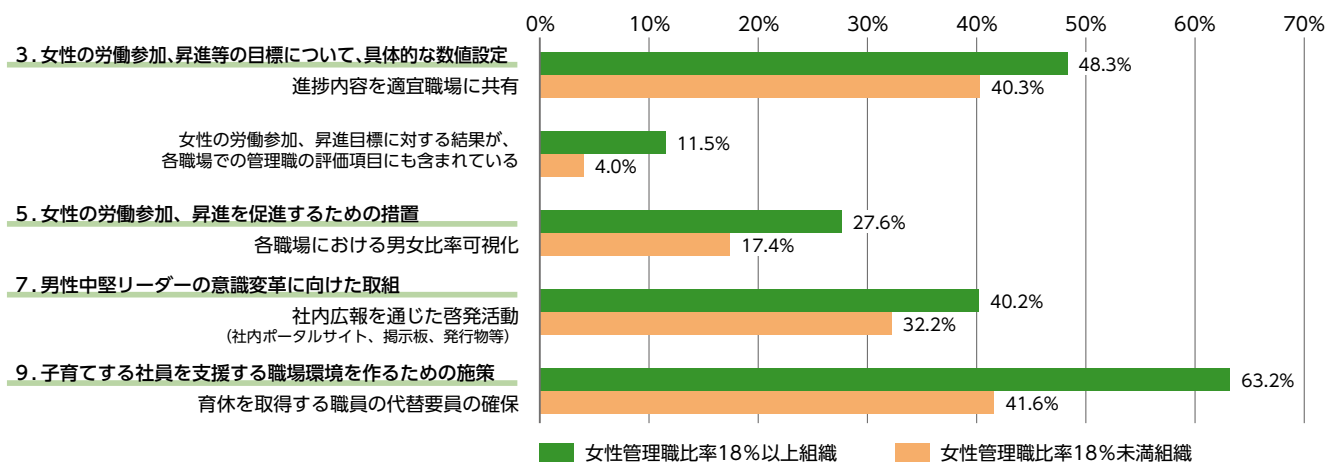
※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答された方が対象 ※複数回答可

2. 「男性リーダーの会」参加者の取組

今年のアンケートは、計237社に回答いただきました。ご協力いただきありがとうございました。

アンケート結果を女性管理職比率を基準に18%以上の組織と18%未満の組織に分けて分析すると、取組で最も差が出たのが「女性の労働参加、昇進等の目標について、具体的な数値設定をしている」で、女性管理職比率18%以上の組織：93.3%、18%未満の組織では82.8%でした。

具体的行動で大きな差が出た項目は、以下のグラフのとおりです。



また、各組織における具体的なお取組を記載いただきましたので、その一部を紹介いたします。

「女性の労働参加、昇進等の目標についての具体的な数値設定」

- ・ 女性管理職の目標について各部門長の目標項目に含めている

「女性の労働参加、昇進を促進するための措置」

- ・ 役員が女性管理職候補者を直接育成する「スポンサーシップ制度」を導入
- ・ 女性の労働参加施策（採用時のバイアス排除に向けた面接官向け研修、女性に特化したリクルーティングイベント）

「男性中堅リーダーの意識変革に向けた取組」

- ・ 男性管理職によるD&I推進に向けたネットワーク活動
- ・ 男性有志メンバーによるジェンダー平等推進（テーマ別分科会による活動や男性目線での社内外啓発など）

「子育てする社員を支援する職場環境を作るための施策の取り入れ」

- ・ 産育休取得による欠員を部署内の業務分担見直しによりカバーした場合、周囲の労働者に対し加点評価をし、賞与に反映させることができる



住友生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長
高田 幸徳 氏

プロフィール

1964年、大阪府生まれ。1988年、住友生命保険相互会社入社。
2017年、執行役員兼企画部長。2018年、上席執行役員を経て執行役常務。
2021年より現職。

会 社 概 要

本 社 大阪府大阪市中央区城見1-4-35
従業員数 44,049名（職員 10,511名、営業職員 33,538名）（2022年度末）
創 業 1907年5月、日之出生命保険株式会社として創業

女性管理職比率50%（2025年度末）、男性の育児休業取得100%を通じ、全従業員が働きやすい職場環境の整備を推進

女性が輝く先進企業
2018

2018年「女性が輝く先進企業（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））」表彰



2023年6月「プラチナくるみんプラス」の認定を取得

成長と挑戦を促す「人財共育」を推進し、お客さまと社会、従業員のウェルビーイングに貢献

2006年度に女性活躍を推進する組織を設置。2012年度には「スミセイなでしこ計画」を策定し、職種別のキャリアプラン作成や研修等の取組を進めてきた住友生命。2021年に設定した女性管理職比率50%（2025年度末）を目指す取組や人財共育本部に込めた想いについて、高田社長にお話を伺いました。

失敗を恐れずチャレンジしやすい風土を醸成 さらなる女性管理職比率の向上を目指す

日本では生命保険の営業職員は大半が女性です。これは、戦後の復興期、戦争によって配偶者を亡くされた女性の方々の受け皿として、当社をはじめとした生命保険会社が女性を営業職員として採用したという背景があります。加えて、当社では営業職員から管理職への登用を早くから進めてきましたので、いわゆる営業所長、全国に約1,500ある支部を統括する支部長の女性比率が非常に高くなっています。結果として、全体の女性管理職比率は50%近くまでできたところです。このように営業職員に関しては管理職に挑戦しやすい環境がある中で、なりたい人にまず手を挙げてもらう、我々はこれを「Will（意志）」の力と呼んでいます。本人のやりたいという意志を尊重すること、意欲のある人が公平な機会を得られることが大切だと考えています。

一方で、事務職系、いわゆる内勤職の女性管理職比率は20%弱です。10年以上前から登用に向けて取り組んでいますが、総合キャリア職員は男性が多く、女性のロールモデルが少ないこともあり、自分が突出することを躊躇したり、チームのメンバーシップやマインド、調和を優先する、あるいは「自分ではなく、他の方が登用されたほうがいいのに」などの理由から、挑戦をためらう人もいます。そういう人たちに活躍していただくには、育休等の制度や待遇などハード面の整備だけでは難しいと感じています。

例えば、出産・子育てといったライフイベントを経て40歳前後で復職した時に、どういうふうステップを踏んでいけるのか。チャンスを公平に与え、万が一うまくいかなくても戻る場を確保することや、失敗を恐れずに挑戦することが肯定されるような風土を醸成するといったソフト面の充実も図り、両輪で取組を継続していくことが重要だと思っています。

DE&Iのおもな取組

		2020年度	2021年度	2022年度
育児休業取得者数	男性	150人	142人	133人
	女性	979人	1,176人	1,216人
育休取得率	男性	98%	100%	100%
	女性	95%	94%	100%
女性管理職比率		44.6%	47.3%	48.3%

社長直轄の部門横断組織 「人財共育本部」を立ち上げた想い

2021年4月、社長就任直後に直轄組織の「人財共育本部」を立ち上げました。生命保険会社としてお客さまの「ウェルビーイング」を支えるためには、根幹となる従業員一人ひとりを財産ととらえ、人財が共に育ちながら価値を高めていくことが必要であるとの思いから、「人財共育」の理念を掲げ、私自身が本部長という立場で先頭に立ち、経営戦略上の非常に重要な課題として、しっかり取り組んでいくことを宣言しました。

実感しているのは、従業員自らがよく考えてくれるようになったということ。それも、部門の利益などの小さな視点ではなく、もう少し長期の2030年とか2040年に自分たちや企業がどうあるべきかを、特に若手中心に考えてくれるようになったことです。デジタルや新しい技術へのアンテナ力、あるいは感性というのは、上司よりも、お客さまに近い若手のほうが高かったりします。

住友生命では、お客さまや社会のウェルビーイングに貢献するためには、従業員自身もウェルビーイングであり続けたいということを大切にしています。「共育」とも呼応させ、過去や上司から学ぶだけでなく、未来に向けた進化や挑戦を自律的に継続できる人財・組織づくりに注力していきます。

さまざまな課題にも あきらめず、取組を継続していくことが大切

「男性リーダーの会」のような女性活躍を志すトップが集まる場があることは、DE&Iを推進していくうえで非常に有効な仕組みだと思います。当社には女性の役員もおりますので、「役員同士で交流しましょう」とか、女性管理職ならではの悩みを互いに共有し解決していく場を設定したりなど、男性リーダーの会を梃子に輪を広げていくことも行っています。

女性の活躍に関する情報公表項目として追加された「男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）」につい

ご家庭の事情で管理職に挑戦する環境が整わないという場合には、一旦仕事のレベルを調整して、環境が整った際に挑戦してもらう。そうすると昇格が遅れてしまう不安も出てくるかもしれませんが、そうした事情を遅れとは見なせず、アフアマティブな措置をとります。もちろん、人事を検討するにあたっては、過去の仕事ぶりも評価しますが、65歳の定年から逆算して、残りの勤務年数で力をどのように発揮いただきたいかという見方で登用していくことを重視しています。



ては、当社は36.5%となっています。これは、女性の約80%が営業職員である一方、男性の約80%が総合キャリア職員である、という当社の構造によるものです。したがって、男女の差異ではなく職種間の差異であり、短期的に解決するのはなかなか難しい側面もありますが、2024年度も3万人以上を占める営業職員の大幅な賃上げを予定するなど、営業職の処遇のさらなる向上に向けて多年度にわたって取組を進めています。また、職種変更制度やキャリアアップ支援制度など、社内で新しい職種にチャレンジしていくことも歓迎しています。

なかなか、すぐには政府が掲げる目標には届かなかったとしても、それは前向きなプロセスの一環だととらえています。これから働き手不足がより顕在化していく中で、いかに女性を中心とした多様な人財が働きやすい環境をつくるか、その一つとして目標である女性管理職比率50%の達成、そしてその先の女性役員比率30%等も見据えて、経営課題として継続して取り組んでいく必要があると思っています。そうした挑戦の先に、私たちが目指す、お客さまや社会、従業員のウェルビーイングに貢献する「なくてはならない保険会社グループ」の実現があると考えています。

Voice

人事部 人事室 部長代理 飯田 耕平氏(右) 人事部 人事室 主任 鳥越 風美氏(左)

トップのコミットメントによりDE&Iを強力に推進。社内意識改革を行い、人的資本経営を実践していく



社長自らの強いリーダーシップの元、人財共育の理念を具体的に発信されているので、社内の温度はガラッと変わってきているように感じます。例えば男性育休についても、「当社でも取得は当然という意識が根付いてきた。次はより長期間の取得を！」という大方針を社長自ら全社に示してもらえたので、人事部門も管理職や当事者と対話する際に、目線合わせができています。目線合わせができています。「男性がなぜ休む？」から「いつ休む？そのためにどうする？」という考え方に進化してきた印象です。

■2023年10月から「チャレンジ育休30Days」スタート 男性の育休1ヶ月以上取得に本気で取り組む

育休は介護や病気と違って予見性がありますので、「この日が出産予

定日だから6ヶ月前のこの時点で、こういう段取りで仕事を割り振る」といった計画的な取得を推奨しています。こうした取組により、これまで1ヶ月以上の育休取得者は例年3人くらいだったのですが、今年度は、もうすでに8倍以上となる25人が取っていて、明らかにフェーズが変わった感じがします。また、会社独自の取組として、育休を取得した男性職員に体験談を書いてもらい、事例集にまとめているのですが、これが割と好評で大きな手応えを感じています。

会社としては、男性育休を推進することで、当事者とそのご家族のウェルビーイングに貢献したいと思っています。さらに、育休取得を1つのきっかけに仕事の生産性向上をはかり、組織マネジメントに活かすことにより、お客さまや社会に提供する価値向上につなげていきたいと考えています。



事例集「パパ育休取得体験談」



三井化学株式会社 代表取締役社長
橋本 修 氏

プロフィール

1963年、東京都生まれ。1987年、三井石油化学工業株式会社（現三井化学）入社。2015年に執行役員、2017年常務執行役員ヘルスケア事業本部部長兼新ヘルスケア事業開発室長、2018年に取締役、常務執行役員ヘルスケア事業本部部長、2019年に専務執行役員に就任。2020年4月より現職。

会 社 概 要

本 社 東京都中央区八重洲2-2-1

従業員数 18,933人
（連結 2023年3月現在）

創 業 1997年10月、三井石油化学工業㈱と三井東圧化学㈱が合併し、三井化学㈱として発足

女性活躍推進に関する指標として、具体的には2024年度末までに女性管理職比率7%、2030年度末までに15%という目標を掲げる



2018・2020・2021年度
「なでしこ銘柄」に選定

2023年度
「MSCI 日本株女性活躍指数
(WIN)」構成銘柄に選定

DE&Iのおもな取組

		2020年度	2021年度	2022年度
管理職の女性比率		4%	4%	5%
育児休業取得率	男性	56%	78%	84%
	女性	100%	100%	100%
事務系総合職採用者における女性比率		50%	47%	52%
技術系総合職採用者における女性比率		15%	18%	21%

企業の持続的な成長のために 最も重要な資産は多様な「人材」 ダイバーシティは経営戦略に不可欠

2006年度に女性活躍推進チームを結成し、ダイバーシティの進展とともに体制を更新、現在はエクイティ実現の取組に力を入れています。長期経営計画においても、執行役員を多様化するための人数目標や女性管理職比率の目標を設定、積極的にDE&Iを推進する橋本社長にお話を伺いました。

厳しい事業環境をチャンスととらえ 逆風を追い風に、企業文化の変革を推進

2020年4月に代表取締役に就任し、新型コロナウイルスによる事業環境の変化など、大変な時期ではありましたが、変革を行うには逆に追い風になったととらえています。機会の平等化という意味では、リモートワークの普及により、育児や介護等の事情がある人も働きやすい環境が整いました。家にいる時間が増え、「家事をしてもいいじゃないか」と考える男性が増えるなど、意識や働き方の変革が進みました。

同年8月には「男性リーダーの会」に入会しました。各社の経営トップと直接話をする事で刺激になりますし、自社だけで考えていたときには思い至らなかった点に気づかされる、ということもあります。設備や制度の充実といったハード面の整備に加えて、企業文化や意識の改革などのソフト面との両面から、女性活躍、ダイバーシティを推進しています。

変革の進捗状況を評価するために 財務・非財務双方からの経営モニタリングを強化

現在当社では、2030年の当社グループのありたい姿を実現するための長期経営計画「VISION 2030」に基づき、事業ポートフォリオの変革やビジネスモデルの転換などを進めています。

「VISION 2030」の作成にあたっては、35～45歳のメンバーを中心に2030年にどんな会社でありたいか議論を重ねてもらい、そこから逆算して何をしていくべきなのか、役員間でも議論しながら作り上げていきました。そして、ありたい姿を「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループ」と定義し、5つの基本戦略を策定しました。

ありたい姿の実現のためには、ソリューション型ビジネスの構築、サーキュラーエコノミーへの対応の強化といった戦略の

推進と連動して、社員という大事なリソースを総合的に底上げしていく必要があります。そこで、マテリアリティの一つである「事業継続に不可欠な能力」に「人的資本」を掲げ、従業員エンゲージメントの向上、キータレントマネジメント、ダイバーシティ、健康経営などの非財務KPIを設定し、それぞれの進捗をモニタリングしています。施策が正しい方向に進んでいるのか、定性的ではなく定量的に見ていくことにより、変革を着実に進めていくことができると考えています。

DE&Iの意義について、社長自らメッセージを発信 部長層や新任ライン長に向けた研修も実施

非財務KPIのダイバーシティの項目では、2030年度末までに女性管理職比率15%、執行役員を多様化するための人数目標として、女性3名以上、外国籍・中途採用者と合わせて10名以上という目標を設定していますが、まだ道半ばです。目標達成のためには、まず部長やライン長といった管理職を中心に意識・行動を変える必要があると考え、アンコンシャス・バイアスの払拭、ダイバーシティの理解促進のための研修を実施しています。

また並行して、管理職手前の層の女性社員を対象にしたメンター制度やロールモデルを紹介するプログラム、技術系基幹職の女性に向けたキャリア教育なども行っています。すべての社員が性別や属性などの区別なく最大限のパフォーマンスを発揮するためには様々な施策を打っていく必要があると考え、私自身も社内ポータルでメッセージを発信したり、定期的に社員との対談を実施するなど、地道な取組を進め、浸透をはかっています。

組織の活性化、サステナブルな成長には 社員一人ひとりの挑戦が欠かせない

当社グループは、1912年に日本で初めて石炭製造の過程で

社員には、今までの延長線ではなく、何を変革するのか、どうしたら実現できるのか、自分はどうしたいのか、しっかり考えて個の能力を磨き、自律的に行動していくことが大切であると、繰り返し話しています。



生じるガスから化学肥料の原料を生産し、当時の社会課題だった食糧問題の解決に貢献してきました。1958年には日本で初めての石油化学コンビナートを建設し、日本の産業化・発展に貢献してきた歴史があります。その後も事業拡大にともない、多くの統合や買収を実施するなど、時代に先駆けて挑戦してきた歴史がある会社でもあります。現在起こっているCO₂の削減やグリーンケミカルの大きなうねりの中で今一度当社に流れるベンチャースピリットを思い起こし、従来の素材提供型ビジネスから社会課題視点のビジネスへの転換を進めています。そのためには女性活躍、DE&Iが必須なのです。

また、統合や合併による人材の多様化、キャリア採用などが進むなかで、各自の持つ個性や強み、アイデアを自由に発揮してもらい、付加価値の高い仕事をするにより社会に貢献し、自己実現も果たしていく。本心に創造的で価値のある仕事を追求し、「自分はこの仕事がしたい」という意欲のもとにチャレンジを続ける社員を後押しし、かつ一人ひとりの志向性と業務をマッチングさせることによりエンゲージメントを向上させていく。社員と企業、社会が一緒に成長していくという正のスパイラルを生み出していくことが非常に重要だと考えています。

Voice

人事部 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョングループ グループリーダー 安井 直子氏

管理職の意識改革とコミュニケーション促進を通して登用をスピードアップ



化や、管理職への登用が進まないなど、新たな課題が見えてきました。

■公平に機会を与えることを意識した育成への転換

当社では女性管理職比率の目標を2030年度末までに15%と設定しています。そのため育成と登用のスピードアップが求められています。

これまでの施策では、働く場所や時間に制限のない女性は男性と変わらないスピードでキャリアを積むことができましたが、育児や介護などの事情がある女性は会社の制度を使い働く時間を制限し、上司は家庭事

情に配慮しながら負荷の少ない仕事を無意識に与えていました。その結果、総合職の採用を増やしても、女性は男性に比べライン管理職に登用されるスピードが遅く、高い役職までなかなかたどり着けない状況を作っていました。そこで、部長層へのアンコンシャス・バイアス研修を実施したり、新任ライン長を対象とした研修にもダイバーシティに関する学習を取り入れることで、たとえば「彼女は育児中だからこの仕事は無理だろう」ではなく、本人の意志を確認して公平に機会を与えることの大切さ、先回りした「優しさ」は育成につながることに気づいてもらうなど、意識の変容を促しています。さらに今年度は、管理職を対象とした男性育休に関する研修も行い、仕事と家庭の両立は女性だけの問題ではないことを周知しました。また、当社の女性社員比率は13.8%、人数の少なさをゆえに女性同士のつながりが希薄になりがちなため、管理職候補女性向けメンター制度の整備や、部長課長職の女性社員の社外研修への派遣を通じ、管理職に必要なスキルを学ぶだけでなく社外の人脈形成を後押ししています。また、2022年からは「リーダーシップに多様性を！」をミッションとした社員による自発的なサークル活動Lean Inサークルが発足し、社員同士の学び合いやつながりを作っています。



地域に根づく助け合い精神のもと 全員参加で豊かさを創造し、 地域の発展に貢献する100年企業に

宮崎県に5ヶ所、鹿児島県に1ヶ所の工場を有し、大手製造業メーカーの協力企業として電子部品や自動車部品の生産などを行っているえびの電子工業。全社員の3分の2を女性が占めている同社において「女性にとって働きやすい職場環境の整備は必然だった」と語る津曲社長に、さまざまな取組についてお話を伺いました。

選ばれる企業となるために 誰もが働きやすく、活躍できる職場づくりを推進

当社の創業は1975年、先代である父が社長の頃には企業内保育所を開設するなど、女性にとって働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。しかし、子育て中のパート社員には理解がある一方で、「男性は家庭よりも仕事を優先すべき」など「こうあるべき」という無意識の偏見が強く、正社員、特に管理職の有給取得率が低い状況でした。

そのような中で、私が子育てが落ち着いたパートの女性を「ぜひ正社員に」と誘ったところ、「休みづらくなるし、割に合わない」と断られた経験が、働き方改革を加速させる一つのきっかけになりました。また、就職説明会を開いてもなかなか学生さんに足を運んでいただけない。“うちは地方の中小企業だし、自社のブランド製品もないから仕方がない”と諦めてしまうのは簡単です。でも、ここで悪循環を断ち切り、何とか好循環を生み出したいと考えました。

そもそも人が来ないから採用したい、輸血を考えるのですが、血が出ていくから足りなくなるわけです。お医者様は、輸血だけでなく止血もしますよね。ならば、今いる社員をまず大切に活躍してもらおう、と発想を転換。「御社のブランドは何ですか」と聞かれたら「うちの優れた人たちです」と言える企業にしたいという強い思いが原動力となりました。

「納得と安心」を軸に、 現場に寄り添った全方位の取組を行う

誰もが働きやすい職場づくりのために、まず育児・介護休暇や有給休暇の取得率アップに着手しました。

当社が本社を構えるえびの市は農業が盛んで、稲刈りや田植え休暇など、昔ながらの助け合い精神が根づいている地域です。2019年の年始の挨拶の場で、専務を務めていた私は「昔なが

えびの電子工業株式会社 代表取締役社長 津曲 慎哉 氏

プロフィール

宮崎県えびの市出身。上海外国語大学経済貿易科卒業。卸売業や宿泊業などを経て、2009年に関連企業の株式会社イーテックに入社。2021年4月から現職。

会 社 概 要

本 社 宮崎県えびの市大字上江670

従業員数 625名
(うち女性410名、2024年2月現在)

創 業 1975年11月

「地元で家族と自分らしく暮らす」をモットーに、男女や年齢を問わずに働きやすい「助け合いの職場づくり」を推進。地域密着型の企業として、家族的な企業風土の醸成、地域貢献に努める。2023年、宮崎県の企業として初めて「グッドキャリア企業アワード大賞」を受賞。「プラチナくるみんプラス」「プラチナえるぼし」を獲得。



グッドキャリア
企業アワード
2022 大賞
(厚生労働大臣
表彰)



プラチナえるぼし
女性の活躍推進
優良企業
(厚生労働大臣
認定)

DE&Iのおもな取組

	2018年度	2020年度	2022年度
管理職に占める女性労働者の割合	13.9%	19.0%	28.6%
男性の育児休業取得率	33.3%	66.6%	100%
有給取得率	男性	38.9%	72.5%
	女性	57.3%	81.0%
		99.5%	102.0%

らの「お互いさま」の助け合い精神で、みんなで協力して、いつでも誰もが休みやすい環境づくりをしていきましょう」と当時の社長の横で宣言しました。「有休を取ると賞与が減るのでは」「会社の利益が減るのでは」などと不安の声も大きかったのですが、一人の社員が複数の業務をこなすスキルを身に着ける「多能工化」を進めるなどの取組により、実際には製造ラインの生産性を10%以上も改善できました。皆で助け合って仕事をした結果、「誰もが有休をとれる環境のほうが生産性が上がる」という自信がつき、現場の納得感が醸成されていきました。

また、取組を進めるにあたりポイントとなったのが、これまで「休まずに働くことが美德」と信じてきたベテラン層の意識の改革でした。変化への戸惑いや不安から誤解を受けたりもしましたが、「これからは「管理職は犠牲になって休めない」ではなく、あなたが「ベテランも休みながら、長く元気に活躍できる会社」の模範になってください。若手社員も安心して管理職になって活躍したいと思える会社にしていきましょう」と労をねぎらいながら、プレずに地道に伝え続けました。振り返ってみると、どんな制度を作るかではなく、「現場の強い願い」と「経営者の覚悟」の両方がベースであり、重要だったのだと実感しています。

自らが率先して2週間の育児休業を取得 男性育休取得率 100%を目指す

2019年、第三子の誕生を機に2週間の育休を取得しました。男性の育休取得を促進することは、ジェンダー平等に基づいた「人材育成への投資」であると考え、家庭の一大事を当たり前に応援できる会社でありたいという思いから、私自身が率先して取り組みました。また2020年に「イクボス宣言」、社長に就任した2021年4月に「男性育休100%企業宣言」を行いました。「男性リーダーの会」には2022年より参加しています。

こうした取組について社内報等で認知を図ったり、社外からの評価や新聞などメディアへの露出が増えたことにより社内にも安心感が広がり、固定観念や無意識の偏見の払拭、意識改革にもつながっています。2022年度の男性育休取得率は100%を達成。また、元々女性育休取得率は100%でしたが、どこか遠慮がちだったのが「より安心して取得できるようになりました」

「腕が立つ人＝良い上司」のイメージがありますが、優秀であるがゆえに部下に任せずに自分で対処しがちで、仕事を休めない人も。実は下手な人のほうが教え上手だったりします。最近、管理職と候補者を対象にコーチング研修を実施して、コミュニケーションスキルの向上を図っています。



という声を受けられるまでに。女性の活躍推進に対しても、とても良い影響が出ています。

さらに、熟練工の女性が出産や育児のために辞めることがないように、育休制度のほかにも、本人や家族の事情に合わせて働き続けられるように、パートと社員の雇用形態を何度でも柔軟に変更できる制度や、パートの退職金制度を整備しました。出産後はパート勤務、子育てが落ち着いたら正社員に、という女性も多くいます。より良い会社になるために、本気で「今いる人を大切に、男女による共同での助け合い」に取り組む姿勢を公表することが、結果として企業のブランディングにもつながり、求人にも良い影響を与えています。

加点式の育成を重視する人事評価制度等の導入により 女性社員の管理職に対する苦手意識を払拭

キャリアを支援する取組として特に効果を感じているのが、加点式育成型人事評価制度の「成長チェック」です。これまでの減点式ではなく、何ができればどんな役職になれるのかを見える化し、結果を本人にフィードバックする面談を導入。また「心と体の健康管理」として、有休を年間10日以上取得、残業も30時間未満が昇進の条件。休みながら成果を出せる人を、より評価しています。女性の管理職比率は2019年度の11%から、2022年度は28%に増加。昇進への安心感が広がったことで、管理職に挑戦する女性が増えています。

Voice

早鈴工場 SNセンタレス 山下 広高氏

トップ自らが率先して男性育休を取得。意識改善と業務の見直しにより、助け合いの職場風土を醸成



2021年、妻の第三子の出産時に約20日間、育休を取得しました。業務を調整しながら準備を進め、上司をはじめ、部署のみんなが後押ししてくれたので、安心して休むことができました。日々の成長を間近で見られたこと、子どもたちと一緒に過ごす時間が増えたことは本当に良かったです、家族の絆も深まりました。

やはりトップ自らが率先して育休を取ったということで、社員の意識が変化し、男性育休の必要性もすぐに社内でも浸透しました。現在はさらに取りやすい環境が整ってきているので、対象者には育休取得をお勧めしたいと思います。

■業務の見直し、多能工化により、生産性が向上 有休や男性育休の取得率アップを実現

育児休暇や介護休暇の取得にあたり、心配なのは現場の負担増だと思います。私が所属している部門では、いつ誰が抜けても対応できるように、これまで男性社員だけが担ってきた業務を希望する女性社員にも挑戦してもらおうといった業務の見直しを行いました。「女性は汚れやすい仕事は苦手なのではないか」などの先入観から挑戦を妨げるのではなく、各自のやる気や能力を引き出す環境を整えていきました。作業の平準化や一人が複数の作業をこなす多能工化が進むことによって、育休だけでなく有給休暇も取りやすい環境になっています。また、集中して仕事して、休む時はきちんと休むワーク・ライフ・バランスの実現により、モチベーションアップにもつながっていると思います。

男性リーダーの「自ら行動し、発信する」 または「現状を打破する」取組と 各組織における「女性活躍のキーワード」

会に参加している男性リーダーの皆様には、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限に発揮できるよう、行動宣言に沿って取組を行っていただいております。

ここでは、行動宣言の「自ら行動し、発信する」より「組織内外へ自ら発信した事例」または「女性活躍推進の取組による組織の変化や効果」、「現状を打破する」より「男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例」のいずれかから1つお選びいただき、男性リーダーの皆様の取組を紹介しています。ぜひ女性活躍を推進する取組のヒントとしてください。

凡例：

	お名前と組織名	
	組織ロゴ	■女性活躍のキーワード
署名	以下のいずれかから1つ選択 ■「自ら行動し、発信する」より「組織内外へ自ら発信した事例」または「女性活躍推進の取組による組織の変化や効果」 ■「現状を打破する」より「男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例」	

掲載順：氏名五十音順

掲載対象：令和5年12月までの参加者



相川善郎

相川 善郎（大成建設株式会社 代表取締役社長）



■女性活躍のキーワード 当社の持続的な成長や進化のために、女性をはじめとする多様な社員一人ひとりを理解し、各々が個性や強みを最大限に発揮できる場を提供することにより、全ての社員のエンゲージメント向上を図りたい。

■組織内外へ自ら発信した事例

「社員が安心して結婚・出産・子育てできる会社」を目指すことを明言し、女性をはじめとする多様な社員一人ひとりがいきいきと働き、多角的な視点で社会とお客様のニーズを捉え、質の高い仕事を成し遂げられるよう環境整備に取り組んでいくと、社内外に向けて表明した。



青井浩

青井 浩（株式会社丸井グループ 代表取締役社長 代表執行役員 CEO）



■女性活躍のキーワード すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブな社会の実現に向け、ダイバーシティ・イノベーション＆インクルージョンの推進に取り組み、2013年よりKPI「女性イキイキ指数」を掲げ、改革を進めている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

意思決定層の多様化を目的として、2025年度を目標に、独自のKPI「女性イキイキ指数」を設定し、女性上位職志向の向上に向けた取組や、男性の長期育休取得を推進した結果、「意思決定層に占める女性の割合」において、目標の20%を2023年度に前倒しで達成した。



青山 剛

青山 剛 (室蘭市長)



■女性活躍のキーワード 女性の活躍を効果的に進めていくためには、女性だけではなく男性を含めた意識の改革が必要であり、男性管理職の意識改革を喚起する研修等の取組を推進し、女性職員が十分な能力を発揮できる環境整備に努めている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

性別にこだわらず、お互いを尊重し合い、能力や個性を発揮しながら生き生きと暮らせる社会の実現のため、キャリアデザイン研修や段階に応じた各種研修を実施し、女性職員の活躍を支援している。また旧姓使用制度、時差出勤勤務やテレワーク制度などを導入し、職員のキャリア継続や、働きやすい職場環境を整備している。



浅田 剛夫

浅田 剛夫 (井村屋グループ株式会社 取締役 取締役会議長)



■女性活躍のキーワード 幅広く観る。努力の成果を検証し、話し合い、次へのステップを見つけることに相互で努力する。何事も一人ではできることは少ない。成長、活躍促進も同様で、更に、個人とともにチームにおける貢献を多としたい。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

社内において複数の教育機会があり、メンバー選択に当たり過去踏襲から男性メンバーに偏ることもあったが、機会平等のみならず、積極的機会の創出を意識して、選出に際して女性メンバーの推薦を強く行ってきた。その教育機会において澁滞と活動し、他の男性メンバーに与える影響度も高く、良い成果となった。



阿部 守一

阿部 守一 (長野県知事)



■女性活躍のキーワード 令和3年度に策定した「長野県職員いきいき活躍推進プラン」に基づき、女性職員が自らのキャリア形成に自律的に取り組みながら能力を発揮するとともに、全ての職員がいきいきと活躍できる県組織を目指す。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

組織内では、出産・育児等のライフイベントや組織での役割の変化等のキャリアの節目を捉え、体系的にキャリアデザイン研修を実施している。また、企業等のトップが参加する「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」を発足させ、女性の職業生活での活躍の推進に向けた意識改革に取り組んでいる。



天野 裕正

天野 裕正 (鹿島建設株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード ライフイベントを迎えても「負い目」「引け目」を感じ能力を発揮できない、昇進への意欲をなくさないよう、キャリアを積み重ね、長く安心して働ける環境を整えるための取組、育成プログラムの見直しを考えている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

重要な打合せを9時～16時までの日中の時間帯に設定したり、ドローンやカメラ等のITの力を有効活用しつつ、離れた場所でも業務内容に応じて現場勤務を可能とする取組を試行中である。ライフイベントによる時間制約がある社員も効率的に時間を利活用できるような取組を引き続き試案していく。



新井 孝則

新井 孝則 (栃木トヨタ自動車株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 弊社が描く女性活躍の姿である「女性社員がライフステージの変化に影響されることなく、充実感を味わいながら、向上心を持って働き続けること」に向けて現状を踏まえ引き続き、必要な取組を進めてまいります。

■組織内外へ自ら発信した事例

2023年11月地元の次世代経営者向けの経済団体のセミナーにおいて、当社の女性活躍推進に関する取組事例を発表。取組に至る経緯、取組内容、取組の成果などを説明した。



新谷 明弘

新谷 明弘 (株式会社秋田銀行 取締役頭取)



■女性活躍のキーワード 女性をはじめとする多様な人材が働きがいを感じながら能力を最大限発揮し活躍できるDE&Iの実現により、「まだ見えていない未来」の創造に向けて、新たな価値をつくり続けることに挑戦していく。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

女性の活躍推進には男性の育児参画が重要であり、男性の育児休業取得意向の面談を所属長が行う仕組みづくりや「産後パパ育休」の新設により休業取得を促進したことで、男性の育児休業取得率は100%を達成している。



安藤 孝夫

安藤 孝夫 (三洋化成工業株式会社 取締役会長)



■女性活躍のキーワード 社内外の研修や多様なロールモデルの提示等により、チャレンジする女性を積極的に、支援。業務ローテーションやポジティブ・アクションにより幅広い業務経験と全体を俯瞰して見ることでできる人材を育成。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男性の家事育児への参加意識啓発により女性が働きやすい職場風土醸成を促進するため次の施策を実施(直近の男性育児休業取得率98.2%) ●出生届提出の男性と上司に、育休推奨・育休制度概要を人事本部長名でメール案内 ●育休開始から通算28日間給与支給 ●社内外配偶者、上司参加の育休復職者両立支援セミナー開催等



安藤 寛高

安藤 寛高 (株式会社エーピーシー 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 当社にとって女性活躍推進は経営戦略そのものである。日本の中小企業が目指すべき、女性活躍推進企業のベストプラクティスとなることを目指したい。

■組織内外へ自ら発信した事例

2023年11月に愛知県主催「愛知県休み方改革シンポジウム」のパネルディスカッションにパネリストとして登壇。女性活躍推進が「休み方改革」推進につながるなど、女性活躍推進に係るメッセージを発信した。



池田 豊人

池田 豊人 (香川県知事)



■女性活躍のキーワード 女性職員の活躍支援や仕事と家庭の両立支援の取組を一層進め、職員一人ひとりが、個性や能力を十分に発揮できる「女性職員が一層輝く香川県庁」を引き続き目指してまいりたい。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

これまで、主に男性職員が担ってきた業務も含め、多様なポストに女性職員を配置し、計画的な人材育成に努めるとともに、能力や実績等に基づき、管理職や近い将来管理職を担うべき課長補佐等のポストに女性職員を積極的に登用し、令和5年4月1日現在の香川県職員に占める女性管理職の割合は17.0%である。



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)



■女性活躍のキーワード 「社員だれもが働きがいを持ち、多様性を活かし、成長し合える職場の実現」をキーワードに組織風土改革に取り組み、中期経営計画では、2025年度の目標として「女性管理職比率20%」を設定。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

DE&I施策の推進にあたり、Equity (公正性) の考えを浸透させることで、女性登用を加速していく。外部講師を招聘したセミナー、管理者向けのアンコンシャス・バイアス研修を継続することで社員のマインドセットを変革。女性社員のキャリアアップへの意欲上昇に向けて取組を進める。



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 最高経営責任者（CEO））



■女性活躍のキーワード 当社グループの成長力の源泉は「人財」であり、企業と従業員が共に成長し続ける組織づくりを進めている。ダイバーシティ&インクルージョン推進活動を通じ、誰もがいきいきと活躍できる企業風土を醸成していきたい。

■組織内外へ自ら発信した事例

グループ横断で実施している管理職候補対象の「女性エンカレッジメントセミナー」では、グループの経営方針や企業理念を経営幹部が直接伝えている。自身も登壇し、昨今メンバー構成の多様化が進み議論が活発化している取締役会での実感を交え、個性を活かし自分らしいリーダーシップを発揮してほしいとエールを送っている。



石井 力

石井 力（NECソリューションイノベータ株式会社 代表取締役 執行役員社長）



■女性活躍のキーワード インクルージョン&ダイバーシティは経営／事業における成長戦略そのものである。女性活躍推進の一環としてまず2026年4月1日時点で女性管理職比率を10%にする。また今後も増加させていくことを目標にしている。

■組織内外へ自ら発信した事例

インクルージョン&ダイバーシティの重要性とアンコンシャス・バイアスのコントロールについて自社内、また社外の講演会で発信。性別、年齢などのバイアスによりアサインや育成の偏りが起きていないかを振り返り、バイアスをコントロールして多様なチームを作り上げる必要性を伝えた。今後も全社で推進、議論する体制を構築していく。



石坂 真一

石坂 真一（真岡市長）



■女性活躍のキーワード 誰もがいきいきとあらゆる分野で活躍できる「選ばれるまち」になるよう、女性活躍の推進に向けて、「無意識の思い込み気づく、そして、行動に移す」をモットーに取り組んでいる。

■組織内外へ自ら発信した事例

市内女性団体等との懇談会や女性の異業種交流会を開催し、地域課題に対する意見交換会などを通して、女性活躍を推進している。また、職員を対象に、男女共同参画の視点の重要性について学ぶ機会を設け、全庁的に誰もが活躍できるまちづくりに向けた意識改革に取り組んでいる。



石脇 智広

石脇 智広（石光商事株式会社 代表取締役）



■女性活躍のキーワード 2030年までに女性管理職の割合を30%とする目標を掲げている。女性が活躍できる環境作りのため、登用促進および候補人材の育成強化策の実施、家庭と両立するための環境整備や各種支援制度の充実を図る。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性活躍の推進や、仕事と家庭の両立を可能にする環境整備をしてきたことにより、目標に掲げていた女性管理職20%を達成。今後は2030年までに30%を目指す。引き続き、女性管理職の登用促進および候補人材の育成強化策の実施を進める。



磯田 達伸

磯田 達伸（長岡市長）



■女性活躍のキーワード まちの価値を高めるイノベーションの価値は多様性。女性の視点や価値観が反映される地域を目指す。働き方や生き方など、男性と共に女性が活躍できる長岡市を創っていく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

専門的知見を持つ外部人材（女性活躍推進アドバイザー）の助言を得て、働き方や仕事の進め方改革の実行プログラムを策定し、全庁的に男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。また、女性技術職員・消防職員、女性課長による座談会を実施し業務改善に繋げている。今後も組織全体で女性活躍を強力に推進する。



磯野 裕之

磯野 裕之 (王子ホールディングス株式会社 代表取締役社長 グループCEO)

領域をこえ 未来へ



■組織内外へ自ら発信した事例

「サステナビリティ推進委員会」を半期ごとに開催し、ダイバーシティを含むサステナビリティに関する諸対応を決定している。また、女性活躍推進などにより、価値創造の源泉となる一人ひとりの人材が活躍し、能力を最大限に発揮することの重要性を、経営トップとして、統合報告書や社内外サイト等で発信し続けている。

■女性活躍のキーワード 『企業は人なり』の言葉通り、ダイバーシティは企業競争力の源泉。国内グループ16社を対象に、2025年3月末女性管理職比率目標5.5%を目指す（2015年3月末1.8%、2023年3月末3.6%）。



一見 勝之

一見 勝之 (三重県知事)



■組織内外へ自ら発信した事例

働く女性が「みえのミライ」を話しあうワークショップに私自身も参加し、男性の家事・育児参画、女性のキャリアアップや働きやすい職場づくり、性別役割分担意識の解消など、様々な話題について意見交換をした。県では、出された課題を施策に反映し、ジェンダー・ギャップの解消に向けて全庁一丸となって取組を進めていく。

■女性活躍のキーワード 「女性が働きづらさを感じる地域に未来はない」との思いのもと、県内市町や企業等と連携し、ジェンダー・ギャップを解消し、性別にかかわらず、誰もが希望に沿った多様な働き方ができる三重県づくりを進める。



井手 博

井手 博 (株式会社IHI 代表取締役社長)



■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進するため、人事部にDE&Iグループを新設し、男性の「育児に伴う休業」取得の促進や、男女を問わずライフイベントを踏まえた中長期的なキャリア形成を支援する研修・セミナーの実施、管理職の意識改革を目的としたアンコンシャス・バイアス研修などを行っている。

■女性活躍のキーワード 「多様な人財の活躍」を重要な経営戦略の一つとして位置づけ、女性社員の積極的な採用・育成・登用を進め、2026年度までに女性管理職比率7%、2030年度までに女性役員比率30%以上を目標に掲げている。



伊藤 徳宇

伊藤 徳宇 (桑名市長)



■組織内外へ自ら発信した事例

段階に応じた各種研修を実施し、女性職員の活躍やキャリア形成を支援している。旧姓使用制度、時差出勤勤務やテレワークなどを導入し、キャリア継続可能な職場環境を整備した。市HPIには女性職員の活躍状況や目標値を公表している。本年1月からは職員の孫休暇を導入し、社会全体で育児を支援する環境づくりを推進する。

■女性活躍のキーワード 常に自らの行動を振り返り、自らの能力を開発し、桑名を愛し、市民の目線で考え積極果敢にチャレンジする職員を育成し、家庭や職場、地域社会において、性別に関係なく個性や能力を発揮できる社会の実現を目指す。



伊原木 隆太

伊原木 隆太 (岡山県知事)



■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男性の育児休業が当たり前となる職場づくりに向け、男性育休の取得経験をもつ職員等による「県庁イク☆ダン応援団」を立ち上げて、県職員の相談に応じたり、育児の魅力を発信している。また、「岡山県勤務間インターバル宣言」を県が率先して行い、県内企業等においても導入が進むよう働きかけている。

■女性活躍のキーワード ～男女が共に輝くおかやまづくり～性別にとらわれず、一人ひとりの価値観に基づいた多様な生き方が尊重され、それぞれの能力や個性をあらゆる分野で十分発揮できる社会の実現を目指す。



今井 俊哉

今井 俊哉 (Ridgeline株式会社 代表取締役CEO)

Ridgelinez

■女性活躍のキーワード Ridgelinezでは、人材の多様性を活かすことにより、変わりゆく世の中に対応し、イノベーションの創出が実現すると考え、ダイバーシティ&インクルージョンを重要な競争戦略と位置づけ、推進している。

■組織内外へ自ら発信した事例

2021年にCEO直轄組織としてD&I推進室を設置し、2022年には女性役員のCDIO(Chief Diversity & Inclusion Officer)を採用。Manager以上の女性比率を5年以内に30%へ引き上げるべく、内部スタッフの積極的な登用、外部採用の目標設定(10名以上)を継続している。



上田 東一

上田 東一 (花巻市長)



■女性活躍のキーワード 第2次花巻市男女共同参画基本計画の成果指標で、市の女性管理職の割合について目標を定めて取り組んでいる。継続した人材育成に努め、課長補佐・係長級の段階から性別によらない登用を行うこととしている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、「花巻市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画」を策定し、計画的な取組を進めている。男性が育児に関わることへの理解が進んでおり、男性職員の育児休業取得率は増加している。今後も、職員が働きやすい職場環境づくりに努めていく。



上村 俊之

上村 俊之 (上島町長)



■女性活躍のキーワード 「男女がともに いきいきと活躍できる 上島町」上島町男女共同参画推進計画の基本理念のもと、男女がともに輝ける職場を目指し、関係機関との連携を図りながら実践します。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男性職員による育児休業取得はもちろんのこと、職場復帰へのサポートなど働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。また、仕事の生産性向上や柔軟な働き方改革への取組を実施しています。



内川 哲茂

内川 哲茂 (帝人株式会社 代表取締役社長執行役員 CEO)



■女性活躍のキーワード 当社は、経営戦略としてD&Iを推進することにより、新しいビジネスモデルやイノベーションを創出するとともに、「レジリエント」で「変革が起こりやすい」組織に変革していきます。

■組織内外へ自ら発信した事例

NPO法人J-Win会長理事の内永ゆか子氏とD&Iに関する対談を行い、社内報で全社員に配布した。「当社は更なる成長に向けて変革し続ける道を選んだ。我々が成長するには新しいビジネスモデルやイノベーションが不可欠でD&Iはこれらを創出するために必要な経営戦略の手段である」として、D&Iの目的を共有した。



内田 有希昌

内田 有希昌 (ボストン・コンサルティング・グループ合同会社 日本共同代表)



■女性活躍のキーワード 女性活躍を経営アジェンダと位置づけ、優秀な人材の採用、女性が活躍・定着できる環境づくり、個人の能力、専門性、ライフサイクルに応じた柔軟なキャリアパスの設計等、各種取組を推進している。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

中長期でプライベートとバランスを取り持続的に働けるよう、毎年1～2カ月の休業が可能な制度を新規導入した。また、時短勤務利用者と共に働く労働者の負担を抑えるべく、追加要員確保の制度を拡充させた。多様な働き方への理解・認知醸成のため、シェアリングやニュースレター発行等の啓発活動も定期的実施している。



内堀雅雄

内堀 雅雄 (福島県知事)



■女性活躍のキーワード 東日本大震災からの復興を目指す福島県にとって、女性活躍の推進は極めて重要。「ふくしま女性活躍応援宣言」に基づき、意識変革や人材の育成・登用、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいく。

■組織内外へ自ら発信した事例

県民を対象としたシンポジウムを開催し、組織内における意思決定プロセスへの女性参画の有効性を広く発信したほか、県庁内においては、男性職員の育児参加が当たり前となるよう定期的にイクボス面談を実施するなど、自らが先頭に立ち、女性活躍に向けた更なる取組を進めるとともに、積極的な発信に取り組んでいる。



梅田 仁司

梅田 仁司 (株式会社千葉興業銀行 取締役頭取)



■女性活躍のキーワード 年齢・性別・雇用形態に影響されない能力本位の人材活用を行うことを理念とし、一人ひとりの価値観や生活を大切にする取組を多方面から推進。女性活躍の面では管理職登用、継続就業年数の伸長を目標とする。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

女性活躍の推進や、従業員が働きやすい環境整備をしてきたことにより、役付行員の女性比率は約35%に増加。育児など生活と仕事を両立しながら働く従業員が増加したことで、行内に複数のロールモデルが誕生、また、行内における相互理解も進み、男女問わずライフイベントに合わせて柔軟に働き続ける意識が広がった。



江原 信

江原 信 (カルビー株式会社 代表取締役社長兼CEO)

掘りだそう、自然の力。



■女性活躍のキーワード 「女性活躍がカルビーグループの成長を加速する」の信念のもと、社員の男女比率と管理職の男女比率は同等とする。2024年3月期の目標は、女性管理職比率30%超。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

中長期のキャリア描き、主体的に課題を解決するために「女性リーダー育成プログラム」等の各種プログラムを継続的に実施・育成。また、女性管理職登用が進みづらかった生産部門と協働し、計画的な人材育成に着手した結果、生産部門の女性管理職が2022年に20人を突破、2012年比で女性管理職が約3倍となった。



大城 一郎

大城 一郎 (八幡浜市長)



■女性活躍のキーワード 人口減少社会が到来している今日において、性別に関わりなく、自分らしさを活かせる社会づくりが求められている。ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な環境整備などの女性活躍の推進に取り組んでいく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

令和5年度、女性活躍の推進や職員の仕事と家庭の両立支援に率先して取り組む事業所として、「ひめボス事業所宣言」を行い、愛媛県から認証を受けた。全ての職員がいきいきと働くことができる環境を整えていくとともに、市民一人ひとりがより豊かになるよう、50年先を見据えたわくわくする八幡浜を全力で目指す。



太田 寛

太田 寛 (安曇野市長)



■女性活躍のキーワード 「安曇野市多様性を尊重し合う共生社会づくり条例」を施行し、性別はもとより、性自認・性的指向・国籍・障害の有無等によって制約されることのない、誰もがあらゆる分野で輝ける共生社会を目指す。

■組織内外へ自ら発信した事例

「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の発起人として、合同記者会見や広報等を通じ、市内外のリーダーに呼びかけ、自ら発信を行った。また「男性職員の1か月以上の育児休業を令和7年3月末までに85%以上」、「女性管理職割合を令和10年4月1日までに30%以上」を目標に掲げ、取り組んでいく。



大西 一史

大西 一史 (熊本市長)



■**女性活躍のキーワード** 女性活躍は、生産年齢人口の減少や少子高齢化等様々な課題に直面する中、全ての人々が意欲と能力に応じて活躍できる社会形成の重要な鍵になるものであるため、市役所全体の課題として取り組んでいく。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

職員が長期休暇・休業等により不在になる場合に対応するため作業手順書の作成を日頃から実施するなど、ライフイベントに応じた各種休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりのほか、時間外勤務削減によるワーク・ライフ・バランスの推進や勤務時間の繰上げ繰下げ、テレワークの実施による柔軟な働き方の推進等に取り組んでいる。



大西 秀人

大西 秀人 (高松市長)



■**女性活躍のキーワード** 職員一人一人が仕事も家庭も大切にしながら、自分らしく活躍できる職場の実現を目指す。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

キャリアデザイン&モチベーションアップ研修で自分自身のキャリアを振り返り、仕事に対するモチベーションを高めるとともに、将来の目標を定める機会としている。また、お父さんの子育て応援研修や育児休業からの職場復帰応援研修を実施し、仕事も家庭も大切にしながら自分らしく活躍できる職場となるよう取り組んでいる。



大野 元裕

大野 元裕 (埼玉県知事)



■**女性活躍のキーワード** あらゆる施策において、ジェンダーの視点を意識する「ジェンダー主流化」の考え方を取り入れ、一つの事業が結果として男女間で差をもたらししていないかを点検し、その格差の解消を通じ、事業効果の向上を目指す。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

テレワークの推進やサテライトオフィスの設置など、職員が多様な働き方を実現できる環境の整備に取り組むとともに、育児や介護のために勤務時間中に休憩時間の追加や延長ができる「育児介護インターバル制度」の活用や男性の育児休業取得促進などといった、男女ともにキャリアを継続するための職場づくりを推進している。



大村 秀章

大村 秀章 (愛知県知事)



■**女性活躍のキーワード** 本県では「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現を図るため、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」を推進しており、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大に向けて全庁を挙げて取り組んでいる。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性活躍に取り組む中小企業の裾野を拡大するため、市町村や経済団体、企業等と連携して、意見交換会やセミナーの開催、啓発冊子の作成・配布を行っている。事業実施地域では、女性活躍に向けた取組を行っている企業等を県が認証する「あいち女性輝きカンパニー」の企業数が増えるなどの成果が出ている。



大森 雅夫

大森 雅夫 (岡山市長)



■女性活躍のキーワード

男性育休の取得促進／柔軟な働き方の推進

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

市長就任時、6%台であった女性管理職比率は、適材適所の人事配置、育児休業の取得が昇任の妨げにならない制度の見直し等により、17.6%となった。結果、女性職員が自然体で政策・方針決定に参画する組織となったことを実感している。岡山市の動きが社会全体に広がり、女性の社会進出の後押しができればと考えている。



大山 晃

大山 晃 (株式会社リコー 代表取締役 社長執行役員・CEO)



■女性活躍のキーワード 「はたらくに遊びを」それは一人ひとりが工夫して努力して実現していくものです。リコーグループでは、世界中すべての人びとのユニークな才能、経験、知見を結集し、新たなイノベーション創出に取り組みます。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

将来財務目標 (ESG目標) の1つに女性管理職比率を設定。役員による女性タレントへの個別インタビューや、将来の女性管理職候補人材の個別把握などを実施。各人が直面する成長の課題に対応した支援体制を整備。登用検討時の女性候補者個々の状況確認が、現場のマネジメント層へ意識づけ女性の登用促進につながっている。



小笠原 春一

小笠原 春一 (登別市長)



■女性活躍のキーワード 人口減少や少子高齢化などの課題に直面する中、女性の活躍は欠かせないものとなっている。「年齢や性別を超え、誰もが健やかに暮らしていけるまち」をつくり、登別市をさらなる発展へ導くものと信じている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

育児中の女性職員を対象に女性ステップアップ研修を実施し、ダイバーシティに関する正しい知識の取得に努めているほか、主査職の職員を対象に中堅職員のための研修を実施し、キャリアプランシートをもとに今までの自分の歩みを振り返るとともに、新たな意欲をもって今後の業務に励むことができるよう努めている。



岡原文彰

岡原 文彰 (宇和島市長)



■女性活躍のキーワード 「ともに創ろう 男女 (ひとりひとり) が輝く ふるさと うわじま」をテーマに、あらゆる分野において誰もがその個性と能力を十分に発揮でき、自分らしく生き生きと安心して生活できる地域づくりを推進している。

■組織内外へ自ら発信した事例

女性活躍推進や職員の仕事と家庭生活の両立支援など働きやすい職場環境づくりに取り組む事業所として、「ひめボス事業所宣言」を行い、愛媛県にその取組が認められ、「ひめボス事業所」の認証を取得した。今後も多様な人材が活躍できる宇和島市を目指す。



岡村 秀人

岡村 秀人 (大府市長)



■女性活躍のキーワード 令和7年度までに男性職員の育児休業 (1週間以上) の取得率を85%とする目標を新たに掲げている。男性が育児休業を申し出しやすい職場の雰囲気づくりのために、イクボス研修やイクメン研修を行っている。

■組織内外へ自ら発信した事例

市政運営への女性の参画拡大のため、審議会等 (法令・条例設置) 委員への女性登用を進めており、令和5年4月に女性登用率は47.3%となった。審議会には市内外の企業や関係機関なども委員として参加するため、「何かを決める会議の半数近くが女性であること」への波及効果が期待される。



小川 智

小川 智 (国立大学法人岩手大学 学長)



■女性活躍のキーワード 本学は『よりよい未来を創造する「地域の知の府」「知識創造の場」、地域に頼られ、尊敬され、愛される大学』となるべく、女性研究者比率22%を目指す。誰もが働きやすいダイバーシティ環境整備を推進する。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

令和4年度から文部科学省補助事業で「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」を実施している。単に女性研究者を増やすだけでなく、執行部をはじめ女性リーダーの輩出支援に積極的に取り組んでいる。リモートワークを拡大し、男女職員層のワーク・ライフ・バランス支援も推進している。



奥田 久栄

奥田 久栄 (株式会社JERA 代表取締役社長 CEO兼COO)



■女性活躍のキーワード 一人ひとりの多様な社員が、心理的安全性を感じながら意見を出し合い、時にはぶつかり合い、そこから新しい価値創造を生み出す企業風土を創ります。そのためには女性活躍も例外ではなく取り組みます。

■組織内外へ自ら発信した事例

多様なメンバーのもと、仲間の個性や能力を常にリスペクトしながら議論し業務をすすめることで、従来の延長線上の考え方や仕事のやり方を超える価値を生み出す。新入社員からベテラン、役員まで全員がそのような意識を共有することで、真にイノベティブな空気が会社全体に漂うようになる。そんな会社をつくり上げていきます。



奥本 清孝

奥本 清孝 (株式会社乃村工藝社 代表取締役 社長執行役員)

株式会社 乃村工藝社

■女性活躍のキーワード 「一人ひとりのクリエイティビティを起点に空間のあらゆる可能性を切り拓く」をビジョンとし、性別に関係なく多様な人財が個の力を発揮する働き方に挑戦することを活動目標としている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

個人の持続的な成長を目的に2023年度より新たな教育体制を立ち上げた。また、全社員対象のダイバーシティ&インクルージョン研修を継続して実施。多様性受容の理解を深め、働きやすい職場環境の整備を行っている。男女の育休取得率の向上について、ハンドブック等の公開により制度の理解深耕と取得促進を行っている。



小栗 勝男

小栗 勝男 (株式会社TOKAIホールディングス 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 当社グループの「理想の組織」実現には人財の多様性が重要である。女性活躍推進をはじめとするDE&Iを浸透させることで、従業員のウェルビーイングを向上し、働きがいのある元気な企業集団を実現する。

■組織内外へ自ら発信した事例

当社グループの発展には「ダイバーシティ経営」が重要であり、全従業員に向けて従業員自身も多様性を尊重した働き方へ理解を深めるようメッセージを発信した。また女性のキャリアアップ研修や社内のダイバーシティ推進プロジェクトの成果報告の場で直接意見を交換しエールを送っている。



長内 繁樹

長内 繁樹 (豊中市長)



■女性活躍のキーワード 私自身、共働きということもあり、育児や家事を分担しながら生活をしてきた。女性が当たり前活躍できる社会になるよう、育児・介護の両立、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方などを支援する。

■組織内外へ自ら発信した事例

- ・基本政策の1つとして、女性活躍・働き方改革の推進を掲げ、女性職員の管理職への登用を積極的に進めている。
- ・育児・介護の両立やワーク・ライフ・バランスを推進するため、「イクボス宣言」を表明している。
- ・時間外勤務の削減について、部局長に徹底するようガバナンスを強化している。



尾花 正啓

尾花 正啓 (和歌山市長)



■女性活躍のキーワード 女性の視点は社会において今後も重要なものであり、女性活躍が推進されることで、女性だけではなく誰もが仕事と生活が両立できる暮らしやすい社会の実現につながるものであると考えている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の管理職への登用や男性職員の育児休業取得を推進している。その結果、管理職への登用率や育児休業取得率は年々増加傾向にある。



柿木 厚司

柿木 厚司 (JFEホールディングス株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード

課長級以上に占める女性の割合を10%以上。うち管理・営業部門は20%以上 (2030年目標)。

■組織内外へ自ら発信した事例

毎年11月をダイバーシティ月間と設定しており、本年は当社および事業会社の社長による座談会を開催した。自身のマイノリティ経験やD&I推進に対する想い、実感などについて意見交換し、グループ全体のD&I推進に関する決意表明を行った。また、その詳細を社内報の特集記事として、グループ内外へ広く展開した。



影山 剛士

影山 剛士 (湖西市長)



■女性活躍のキーワード 性別にとらわれることなく積極的に職域を拡大し、仕事と家庭との両立を図りながらキャリアアップしていけるよう、業務上の課題解決やキャリア形成を支援し、管理職手前の係長職の女性割合を増やす。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男女ともに育児休業を取得しやすい環境を整備するため、女性だけでなく男性も対象に女性活躍・多様な働き方研修を実施し、職員の理解を深めている。また、育児休業復帰後も短時間勤務や部分休業などの勤務時間の調整やテレワーク、時差出勤などの柔軟な働き方によりキャリア継続を支援している。



片岡 宏二

片岡 宏二 (株式会社片岡製作所 代表取締役会長 CEO)



■女性活躍のキーワード

- 性差なく活躍できる企業風土の醸成
- キャリアガイドの見直しによる、若年層からのキャリア途用の実施
- 官民協働プラットフォーム検討会など積極的に女性活躍推進事業へ参画する

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

京都府様事業「京都STEAM女子応援事業」のイベント、「職場見学・交流会」を当社にて実施。女子中高生との交流会では、自社技術職・製造職・開発職の社員がロールモデルとして積極的に質問に答える姿が見られた。後進の育成に対して自覚を持つ良い機会となった。絶対的母数が少ない理系女性の育成に積極的に協力する。



片野坂 真哉

片野坂 真哉 (ANAホールディングス株式会社 代表取締役会長)



■女性活躍のキーワード 2015年に「ANAグループDEI宣言」を発表。意思決定層の多様化と社員の自律的成長に向けた制度や企業風土の変革を進め、2020年代可能な限り早期での女性役員・管理職比率30%実現を目指している。

■組織内外へ自ら発信した事例

人的資本の議論とともに、ジェンダー・ギャップや少子高齢化等の社会課題に企業が取組を加速する重要なタイミングと捉えている。女性の活躍領域を広げ、多様性を成長の礎とする経営者としての強い意思を経団連の啓発動画(JOINnovator!)や小倉内閣府特命担当大臣(当時)との対談等で社内外に発信している。



片山 象三

片山 象三 (西脇市長)



■女性活躍のキーワード より多くの女性が意思決定の場に参画できるよう、女性自身の意識向上と行動の改革を目指す。また、地域、職場等あらゆる分野に参画する女性リーダーを輩出し、「女性の笑顔が織りなすまちづくり」を構築していく。

■組織内外へ自ら発信した事例

昨年度、自治会における女性活躍推進状況アンケートを実施。役員はほぼ男性という結果であった。これを受け、地域での女性参画を図るため、全市域対象の人権学習に、女性活躍推進を盛り込んだ講話を依頼。今後においても地域に密着した取組を進めていきたい。また、企業に対して、県の企業認定制度の啓発を行った。



勝木 敦志

勝木 敦志 (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)



■女性活躍のキーワード 誰もが最大限の可能性を等しく発揮できる環境をつくるため、まずはジェンダーバランスにフォーカスし、経営層における女性比率をグループ全体で、2030年までに40%以上へと高めることを目標に取り組む。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

2022年10月産後パパ育休制度を国内グループの大半で導入し、男性育休取得率が約83%と導入前より大幅に上昇。100%達成に向け、今後も環境整備・制度の周知・社内風土醸成に取り組む。また、育休中の管理職登用試験受験対象化や育児期社員向け施策実施など、心身の不安解消の一助に向けた取組を継続する。



加藤 章

加藤 章 (東温市長)



■女性活躍のキーワード 男女共同の視点に立った意識改革、男女が共に参画するまちづくり、男女が共に働きやすい環境の整備、男女が健やかに安心して暮らせるまちづくり。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

柔軟な働き方に対応する時差出勤制度やテレワーク利用の促進に努め、女性職員向けキャリアデザイン研修などの人材育成なども重視している。多様な職務機会の付与や能力・意欲向上につながる研修会等の積極的な参加を促進し、計画的な育成とキャリアの支援に努めたい。



加藤 貞則

加藤 貞則 (株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ 取締役社長)



■女性活躍のキーワード 2026年度までに女性管理監督者比率を現行の13.4%から25.0%とする目標を掲げており、人的資本の充実、多様化するお客さまニーズを満たすイノベーション創出の観点から女性活躍推進を行っています。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

グループ全体でのDE&I実現に向けた取組を加速させ、多様な人材が個性や強みを発揮できる環境を整備するため、社長直轄のダイバーシティ推進組織を室から部へ昇格。グループ全社の経営層へDE&I本質の理解を図る研修会を開催し、DE&I実現に向けた取組を強化中。



金子 裕

金子 裕 (佐野市長)



■女性活躍のキーワード 女性の活躍を推進するため、職場の環境整備に取り組むとともに、キャリアアップ意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に付ける研修の充実にも努める。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

男女共同参画推進に積極的に取り組む事業者を「パレット賞」として表彰するとともに、女性を含む技能検定合格者の顕彰事業を行っている。また、国家資格等の資格試験等受講料の助成事業も行い、この制度を利用し、多くの女性がリカレント教育に取り組んでいる。



神谷 俊一

神谷 俊一 (千葉市長)



■女性活躍のキーワード すべての職員が個性と能力を存分に発揮しイキイキと働ける組織を目指し、管理職の女性職員比率30%を目標に、女性職員の育成と登用を積極的に進めており、令和5年度は局長級の女性職員数が最多となった。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

先輩女性職員が自身の体験をもとにアドバイスを行う研修や時間外勤務縮減対策等の働き方改革の取組等により、昇格への不安感を低減しキャリアアップへの具体的なイメージを描けるよう取り組むとともに、意識醸成と相互理解のため、男性職員も対象に「女性の活躍・キャリア開発促進研修」を実施している。



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 取締役会長 会長執行役員)

MS&AD

MS&ADインシュアランスグループ

■女性活躍のキーワード 当社グループは2030年度末までに女性管理職比率30%、女性ライン長比率15%の目標を掲げている。また、女性部長を関連会社の非常勤取締役に登用し、経営レベルの意思決定の経験を積む機会を提供している。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

グループの保険会社において、会社全体で育児を支援する風土醸成のため、育児休業中の職場を支える職場メンバー全員への「育休職場応援手当(祝い金)」を新設した。気兼ねなく育児と仕事を両立して働き続けられるようにすることで、次世代社員も安心して産育休を念頭にライフプランを設計できる好循環を作り出している。



川合 尊

川合 尊 (日本特殊陶株式会社 代表取締役 取締役社長 社長執行役員)

Niterra
日本特殊陶業

■女性活躍のキーワード 2013年以降女性活躍推進に着手し管理職や社員の意識改革を行うことで女性管理職比率向上に取り組んでいる。今後もDE&Iを経営戦略の一つとし、知と知の組み合わせから生まれる価値や発想を活かしていきたい。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性管理職候補者を対象とした選抜型女性管理職登用研修により2017年以降5年間で女性管理職と係長クラスが倍増した。2014年度に一般職から総合職への転勤無し転換制度を導入し、転換者が上司と共に参加する研修制度を設け継続して女性のチャレンジを支援している。その中から管理職への昇格者も増え活躍している。



川勝 平太

川勝 平太 (静岡県知事)



■女性活躍のキーワード 県職員の女性管理職の割合を令和6年度までに16%以上とする目標を掲げ、着実に実行している。女性をはじめとした多様な人材の活用は社会全体の活力維持に必要であり、県がリーダーシップを発揮し、推進していく。

■組織内外へ自ら発信した事例

企業における女性活躍や女性管理職の育成を図るため、企業経営者等を対象としたフォーラムやセミナーの開催、女性活躍の行動計画の策定支援、男性の家事・育児への参画を促す若年層を対象とした出前講座を行う。また、地域防災活動への女性の参画を促進する研修会の開催など、様々な女性活躍のための施策を展開している。



川島 克哉

川島 克哉 (株式会社SBI新生銀行 代表取締役社長)

SBI 新生銀行

■女性活躍のキーワード 企業価値向上にあたっては、人材こそが最大の資本であり、競争力の源泉である。女性活躍について、様々なライフステージにある女性が真の実力を遺憾なく発揮し、正當に評価される環境整備・風土醸成を行っていく。

■組織内外へ自ら発信した事例

中期経営計画「新生銀行グループの中期ビジョン」の達成のため、持続的に成長できる基盤を構築し、企業価値を高めることで、ステークホルダーの期待に応えていく。人事面の活性化として、慣例にとらわれず、性差、年齢、国籍、キャリア等に関係なく、適材適所で人材を登用・配置し、役職員の潜在的な能力を引き出す。



河村 たかし

河村 たかし (名古屋市市長)

名古屋市

■女性活躍のキーワード 名古屋の一層の発展のためには、「女性が輝くまちナゴヤ」を実現し、個性豊かで多様な人材の確保を図る必要がある。それに向けて、産業界を始め、各界各層とも連携し、全力で取り組んでいく。

■組織内外へ自ら発信した事例

副市長や局長級の重要ポストへ女性を配置し、積極的に女性を登用する姿勢を発信している。



川本 雅之 (瀬戸市長)



■女性活躍のキーワード 男女共同参画社会を実現するため、「多様性を認め合い 個人の能力が発揮でき 誰もが輝けるまちせと」を基本理念に、行政のみならず市民・事業所・教育関係者などさまざまな主体と連携し取り組んでいく。

川本雅之

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

市民向けにはワークショップ『パートナーとの家事育児シェアを考えよう』、30代職員には『自分にあったライフスタイルを考えよう!』、女性職員には自分らしいキャリアを考える『働く女性のキャリアプラン』等の研修を実施し、男性も女性も生活の変化に合わせて活躍できる社会について考える取組を行っている。



管家 一夫 (西予市長)



■女性活躍のキーワード 第2次西予市男女共同参画基本計画のもと、行政・地域・家庭・教育など、あらゆる分野が連携、協働して男女共同参画社会の実現を目指す。性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮できる社会を実現したい。

管家一夫

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

部課長職でイクボス宣言を実施。職員が仕事や家庭生活のほか、地域活動との両立ができるよう支援し組織としての成果も目指している。オフィス改革を実施し、行革甲子園でも審査を通過。他市町等からの視察も積極的に受け入れている。意識改革による生産性の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスの充実に努めている。



関貫 久仁郎 (豊岡市長)



■女性活躍のキーワード 「自律」と置く。自らがやりたい姿を描き、実現していけること。そして公正であるためにも、男性だから、女性だからを超え、理解・応援しあう対等な関係を目指すための取組を続けたい。

関貫久仁郎

■組織内外へ自ら発信した事例

政治、経済、地域などの各分野で活躍する女性を育成する「豊岡みらいチャレンジ塾」を開催。「目標を持って頑張っている女性がたくさんいらっしゃる事がとても誇らしい。起業する、あるいは職場で管理職を目指すと言われた人もいたので、ぜひチャレンジしてほしい。皆さんが一步踏み出すことで地域が元気になる」と応援。



菊田 徹也 (第一生命ホールディングス株式会社 代表取締役社長 CEO)



■女性活躍のキーワード 2030年に女性役員比率30%を目指し、パイプライン強化として意思決定層である組織長の女性比率30%を目標に設定。組織の同質性を打破し、全社員が生き生きと個性を発揮し、活躍できる世界を目指す。

菊田徹也

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

国内3生保では男性社員の累計1か月以上の育児休業取得100%を目標に掲げ取組強化、2022年度は約4割が累計1か月以上を取得しており、平均取得日数の長期化を進めている。男性社員が育休をきっかけに継続的に家事・育児に参画することで、性別役割分担意識の払拭や組織の働き方の見直しに繋げていく。



菊地 豊 (伊豆市長)



■女性活躍のキーワード 当市には管理職として特別職3人、部長級8人、課長級が26人いますが、現在は課長級に女性職員が2人いるだけです。そこで、委員会・審議会などに積極的に女性委員をお願いしています。

菊地豊

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

市の将来を決めるための総合政策やまち・ひと・しごと総合戦略の委員への女性登用及び移住者の声を聞く場を設けたところ、議論が極めて活発化し、外部からみた市の状況を再認識する結果となりました。女性の発言を促進するためには、発言しやすい環境整備が必要であると感じています。



木地 英雄 (株式会社インターアクション 代表取締役会長)



INTERACTION CORPORATION

■**女性活躍のキーワード** 女性の活躍は新しい視点でのイノベーションを創出すると実感しており、グループ全体で女性の役員登用を積極的に推進し、従業員の女性比率は技術職11%、一般職63%を社内目標としている。

■**組織内外へ自ら発信した事例**

2022年5月より経営を支える人材育成を目的とした社内教育プロジェクトの構築を実施し、2023年6月より運用を開始した。人材育成方針を【確信・共創・貢献】と打ち出し、グローバルに変化する経営環境のもとで、教育による社員の能力開発の向上を求め、優秀人材の確保、育成に取り組んでいる。



岸本 周平 (和歌山県知事)



■**女性活躍のキーワード** 多様性、公平、包摂（DEI）をすべての政策の基本的な目標として、性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮しつつ、自らの意思によって社会のあらゆる分野で活躍できる環境整備を進めている。

■**組織内外へ自ら発信した事例**

和歌山県では、女性が継続して働くことができる環境整備に率先して取り組む企業・団体による「女性活躍企業同盟」を発足し、女性の能力が発揮できる環境づくりに取り組んでいる。さらに、男性育休の取得率向上や、勤務間インターバルの導入などワーク・ライフ・バランスの推進を目指していく。



貴田 守亮 (EY Japan チェアパーソン兼CEO)



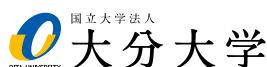
■**女性活躍のキーワード** EYは一人一人のマジョリティ（例として男性）が自身のマイノリティ性に向き合うことにより声を上げる「アップスタンダー」になることを目指す。

■**男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例**

男女ともにスムーズな復職を支援する育児コンシェルジュや、育児休業中も会社とつながるためのタブレットPC貸与制度を導入。両立支援制度と各種手続きを一覧化、管理職向けガイドも作成し、育児休業の取得奨励を強化。在宅勤務とフレックスタイムにより、性別問わずライフステージに応じた多様な働き方を選択可能とした。



北野 正剛 (国立大学法人大分大学 学長)



■**女性活躍のキーワード** 女性活躍推進法に基づく行動計画の実現。意識改革、組織改革、働き方改革によるダイバーシティの積極的推進。男性中心型労働慣行等の変革を通し仕事と生活の調和を実現。多様性と人材育成につながる取組を実施。

■**男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例**

育児や介護、看護に携わる研究者を対象に、研究補助業務に従事する研究サポーターを配置する「研究サポーター事業」、「育児支援サービス補助事業」を実施。また、大学の敷地内に病児保育室「ひだまり」を設置。このほか、スキルアップセミナー、ダイバーシティセミナーを実施している。



木村 研一 (デロイトトーマツグループ CEO)



デロイトトーマツ

■**女性活躍のキーワード** ダイバーシティに「Equity（公平性）」を加えたDEIを経営戦略とし、ジェンダー平等を含むインクルーシブな職場環境の実現を目指している。他国の先進的な事例等に学び、国内のメンバーを啓発している。

■**組織内外へ自ら発信した事例**

ジェンダー平等を含むDEIを強力に推進すると共に、女性登用候補者に向けた研修にも参加し、トップとして女性リーダー育成をけん引している。また、国際男性デーに際し、各種オウンドメディアを通じて社内外へジェンダー課題への取組にコミットメントを表明している。



木村 浩一郎

木村 浩一郎 (PwC Japanグループ 代表)



■女性活躍のキーワード 私たちは、2030年までのできるだけ早い段階で、女性管理職比率を現状の22.6%から30%に引き上げることを目指している。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

Inclusive Mindset醸成のための研修受講促進、男性育休100%の実現によりカルチャー変革を実現する。データに基づいて課題やアクションを特定し納得感を醸成しながらトップダウンアプローチを実践する。



國部 毅

國部 毅 (株式会社三井住友フィナンシャルグループ 取締役会長)



■女性活躍のキーワード ダイバーシティ・マネジメントの浸透と女性本人の育成を両輪で走らせること、働き方改革の更なる深化が鍵。限られた時間で多様な人財が能力を最大限発揮できるよう追求することは、経営の質を高める取組でもある。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

中堅女性向け次世代幹部育成研修にはグループCEOをはじめ経営陣が複数名参画し、女性本人が鍛えられる場を意図的に創出。また、上司向けに女性リーダー育成の要諦を伝え、中長期的な育成計画を強化。本人の意識・アウトプットの変化により、周囲の反応も変わる。トップが自ら先頭に立って推進することが何より重要。



久保田 章市

久保田 章市 (浜田市市長)



■女性活躍のキーワード あらゆる人の意欲や能力を引き出し、多様な視点や発想を活かした組織づくりをめざす。知識、意識、意欲の向上を図り、人材の育成に取り組む。また、男女共に仕事と家庭が両立できる環境整備と意識改革に取り組む。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

出産育児等をライフイベントに係る女性の問題として捉えるのではなく、男女共に関るものとして、各種制度の拡充や、育児支援ガイドブック等で各種休暇制度の周知を図っている。育児休業等の各種休暇の取得率も上がり、ライフイベントを理由とした離職数は少数であるなど、取組の効果は表れていると考える。



熊谷 俊人

熊谷 俊人 (千葉県知事)



■女性活躍のキーワード 新たに制定した多様性尊重条例のもと、性別や年齢など様々な違いにかかわらず誰もが活躍できる社会の形成を目指していく。県としても管理職に占める女性割合の目標を定め、適材適所を基本に意欲と能力のある女性職員を登用していく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

男性職員の育児休業の取得促進に向けて、職員と所属長の対話の徹底を図るとともに、私から幹部職員に対し直接呼び掛けを行うなど、管理職等の意識改革にも取り組み、取得率は令和3年度：42.3%から令和4年度：66.7%へ増加した。引き続き「男性職員も育児休業を取得して当たり前」となるよう取り組んでいきたい。



熊谷 俊行

熊谷 俊行 (株式会社京葉銀行 取締役頭取)



■女性活躍のキーワード 女性活躍推進を人財戦略の重要テーマと位置づけ、「キャリア開発支援」と「就業継続支援」を柱に、誰もが安心して、前向きな気持ちで仕事に取り組める職場環境を実現していく。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男女ともに働きやすい職場を目指し、組織風土改革と働き方改革を実践している。具体的には育児や介護、不妊治療を含む治療との両立支援のほか、制度有給休暇の増設や数値目標の設定など有給休暇取得率向上施策の実施、組織活性化につながる健康経営、副業の解禁やフレックスタイム制の導入などに取り組んでいる。



久米 博明

久米 博明 (藤久運輸倉庫株式会社 代表取締役)



■女性活躍のキーワード 現場を経験した社員が管理職として活躍している当社の企業風土を活かし、女性が自ら発信できる組織体制づくりで働きやすい職場を作り、物流業界を支えていきたい。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男性社会の物流業界では女性達自身が考える取組が必要として、女性社員全員をメンバーとする女性活躍推進チーム立ち上げを立案。今期は当社独自の課題解決を図る施策の充実を図り、子育ての支援や社員の安定的な勤務体制の確保・継続勤務を目的として「藤久チャイルドサポート規程」を設立。



クリストフ・ウェバー

クリストフ・ウェバー (武田薬品工業株式会社 代表取締役社長 兼 CEO)



■女性活躍のキーワード ジェンダー・ダイバーシティを高めることを優先事項に設定し、女性の管理職が年々増え続けて、安心してキャリアを構築でき、輝いて働ける環境を、社内のみならず社会全体で実現していきたい。

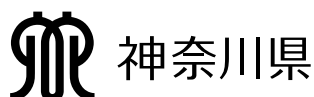
■女性活躍への取組による組織の変化や効果

当社では事業展開をしている各地域の多様性を反映したタレントプールの構築に取り組んでいる。ジェンダーダイバーシティに重点を置き、社員が性別に関係なく公平な機会を得て、能力を発揮できる環境作りを優先事項とした。日本において新任女性管理職比率は5年間で2倍になり、各拠点においてリーダーとして活躍している。



黒岩 祐治

黒岩 祐治 (神奈川県知事)



■女性活躍のキーワード 政策の立案・企画・実施に当たっては、「ジェンダー」「ともに生きる (ともいき)」「当事者目線」の視点を「3つの主流化」として、いつも意識していく。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

初期キャリア形成期 (入社3～5年程度) の女性に対し、自身のキャリアについて考える機会を設け、自らが望む形で仕事と家庭を両立し、キャリアアップにつなげるための講座や、男性の家事・育児参画促進に向け、「職場における意識改革・行動変革」を促進するセミナーを初めて開催した。



桑田 一成

桑田 一成 (株式会社エコリング 代表取締役)



■女性活躍のキーワード 2026年までに管理職に占める女性の割合を25%にする目標を掲げ、多様性を重んじ、従業員一人ひとりにあった働きやすさを追求しながら、女性のリーダーシップを発揮できる環境を整えていく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

部門横断型組織である「女性サステナビリティ推進チーム」が2021年より発足し、女性視点で働きやすさ向上に取り組んできた。2023年には、従業員の働きやすさとお客様の利用しやすさの向上を目的とした新デザインの店舗を立ち上げるなど活動の幅を広げており、両者のエンゲージメント向上につながっている。



古出 眞敏

古出 眞敏 (アフラック生命保険株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード イノベーション企業文化を醸成していくためには、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が重要であると考えている。No D&I, No Growthをキーワードに取組を進めている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性管理職比率を全社の経営指標として設定するとともに、部門間の偏在解消に向けて各部門の目標も毎年設定し、進捗を確認している。目標の達成に向けて、役員が女性管理職候補者を直接育成する「スポンサーシップ制度」を2022年から導入し、22名の候補者中11名が新たに管理職に登用された。



合田 一朗

合田 一朗 (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)



東海東京
フィナンシャル・ホールディングス

■**女性活躍のキーワード** これからの女性活躍では、環境整備がキーワードであると考えている。現在いる女性の管理職や幹部からの意見をもとに、均等な機会の提供やルール整備を可能な限り行っていく、誰でも活躍できる環境を作っていく。

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

育児中の女性社員への支援では面談機会を増やし、復職後の不安を取り除く仕組みを作り実行。ロールモデル施策では、育児だけでなく資格取得等の自己研鑽との両立をする社員を選び、社内発信を実施。主要ポストに女性を配置。これらの取組により、結婚・出産などのライフイベントにかかわらず働き続けられる組織風土が醸成された。



河野俊嗣

河野 俊嗣 (宮崎県知事)



■**女性活躍のキーワード** 「県庁職員子育て応援・女性活躍推進プラン」を策定し、女性の採用・登用の拡大や、職員のニーズに即した次世代育成支援対策の計画的かつ着実な推進に一体的に取り組んでいる。

■**男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例**

「子育てマイプラン」により休暇休業の利用計画について管理職と面談する取組等を通して、男性の育児休業取得率は44%と大幅に上昇しており、令和8年度には85%を目指している。また、幅広い主要なポストへの女性職員の積極的な配置や若手女性職員の長期研修への派遣等により、キャリア形成を推進している。



古賀博文

古賀 博文 (三井倉庫ホールディングス株式会社 代表取締役社長)



三井倉庫ホールディングス

■**女性活躍のキーワード** 充実した多様性は従業員の働きがいにつながり、またお客様の多様なニーズにお応えする力の源泉になるという考えのもと、多様な人材が遺憾なく能力を発揮し、いきいきと働ける職場づくりを目指す。

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

管理職の女性社員に向けて、次世代の経営者候補としての意識を根付かせるため、経営をより身近に感じてもらうよう働きかけている。具体的には、経営戦略の講義や経営層と車座になって討論をする場を設けた。これらの取組により、会社からの期待を感じ取り、より高みを目指すことへの動機付けになっている。



小島哲也

小島 哲也 (株式会社小島ラベル印刷 代表取締役)



■**女性活躍のキーワード** 女性のが働きやすい環境を整える。製造業ということもあり、男性が多く活躍しているので、女性の雇用を増やそうと考えています。求人募集時に女性も歓迎している旨を記載しています。

■**組織内外へ自ら発信した事例**

自身の業務が終わったら定時前であっても帰宅してもOKにしました。事務の仕事量は受注量に左右されるので、受注が少ない日によっては、与えられた業務が早く終わる場合が稀(月2~3回)に発生します。そうした際には、定時15~30分前などでも帰宅しても構わないようにしました。



後藤田正純

後藤田 正純 (徳島県知事)



■**女性活躍のキーワード** 「S・N・S(サステナブル・ナチュラル・スピリチュアル)」を合言葉に、「未来志向の徳島県政」を実現するため、女性職員をはじめ、一人ひとりが意欲とやりがいを持って、いきいきと働ける職場環境を創出する。

■**男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例**

業務の徹底見直しや、職員の意識改革、若手職員との意見交換などを通したフラットな職場環境づくりに取り組んでいる。また、人員の確保及びフレキシブルな配置を進め、職員のワーク・ライフ・バランスの実現、そして、これからの若い世代にも選ばれる「魅力ある職場環境づくり」に向けた行政改革を推進している。



小長井 義正

小長井 義正（富士市長）



■**女性活躍のキーワード** 海拔0メートルから富士山までを市域にもつ日本唯一のこのまちで、市民一人ひとりが自らの頂を目指し、自分らしく輝けるよう、市民や事業者、関係機関の皆様との連携により、女性の活躍推進と働き方改革を進める。

■組織内外へ自ら発信した事例

当市では30代女性の就労率が全国平均を下回っているが、こうした現状を打破するため、富士市デジタル田園都市総合戦略に基づき、今年度から新たに女性デジタルスキル習得講座を実施するなど、テレワーク等多様な働き方の可能性を広げ、就労につなげられるよう時代に即した就労支援の取組を加速している。



粉川 昭一

粉川 昭一（日光市長）



■**女性活躍のキーワード** ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進するとともに女性のキャリア形成を支援し、すべての職員がいきいきと働き、女性が輝き活躍できる職場環境の実現を目指して取り組んでいる。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

管理職を目指すための意識付け、女性職員が活躍できるための風土醸成等を目指して「女性職員きらきら研修」を開催し、女性の職域拡大への取組を進めているが、女性管理職の割合は低い水準にある。G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が日光市で開催されたことを契機として、これらの取組をより一層強化していく。



小沼 宏行

小沼 宏行（サトーホールディングス株式会社 代表取締役 社長執行役員 グループCEO）



■**女性活躍のキーワード** フリップボードにも記載した通り「繰り返し・魂を込めた」トップメッセージを発信していく。経営の本気度を表明すると共に、具体的なアクション（女性の採用・職域開発・昇進の強化）を推し進めていく。

■組織内外へ自ら発信した事例

会社の上層部が集まる会議において、日本のジェンダー・ギャップ指数と照らし合わせながら、現在の自社の女性活躍の現状は危機的状況であることを発信。ダイバーシティ推進活動に対するよくある誤解の事例紹介含め、社内のアンコンシャス・バイアス解消に向け、経営の意思決定の場への積極的な女性参画を実現していく。



木幡 浩

木幡 浩（福岡市長）



■**女性活躍のキーワード** 本市の基本理念の一つが「多様性の尊重」。意思決定やまちづくりは、社会の多様性を反映した構成員で行われることが必要。それによってこそ、より適切な結果につながり、現状を変革する力や創造力も生まれてくる。

■組織内外へ自ら発信した事例

審議会等人事では女性増の方針を明示し、市女性職員の登用では、経験を積ませながら、変化を感じる職域開発を実施。地域や経済界に対しては、女性の活躍環境整備を度々働きかけ、働く女性応援企業認証、女性の起業支援等の制度も充実。市男性職員には出向いて育児メッセージを送り、育休取得率は約7割に上昇している。



小部 博志

小部 博志（ニデック株式会社 代表取締役社長執行役員）



■**女性活躍のキーワード** 当社は「100年後も成長し続けるグローバル企業」を目指し、積極的に多様性を取り入れることで、新たな視点や付加価値を生み出している。今後もさらに女性活躍を加速させ、当社のサステナブル成長に繋げていく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

意思決定層に参画する女性比率の向上を重点テーマとして取り組み、多様性を確保することで意思決定の質を高めてきた。さらに、積極的に女性活躍の目標や状況を開示することで、女性活躍推進企業として社内外のブランディングが進み、管理職に内部昇格する女性の増加や、ESG投資における企業価値の向上にも寄与している。



駒崎 弘樹

駒崎 弘樹 (認定NPO法人フローレンス 会長)

こどもたちのために、日本を変える
Florence

■組織内外へ自ら発信した事例

フローレンスはこれまで子育てと仕事の両立を叶える様々な社会的事業・政策提言を行ってきたが、自団体としても男性育休取得率100%を実現。社員同士で男性の家事・育児参画座談会を開催し、社外発信や外部イベントへの協賛や登壇を行うなど、子育てジェンダー格差是正に関して多数の実践と政策提言を積み重ねている。

■女性活躍のキーワード 私たちフローレンスは、女性のみならず、すべての人がライフステージの変化によって何かを諦める社会にしたいという願いのもと、子どもや子育てに関わる社会課題解決に取り組み、女性活躍推進を応援する。



小松 政

小松 政 (武雄市長)



■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

家庭と仕事の両立への不安から、キャリアアップに積極的になれない女性職員が多かった。また、家事や育児を自分事として捉え、積極的に取り組む男性職員が増えている。そのことを受けて、管理職が「イクボス宣言」を行い、ワーク・ライフ・バランスを考慮しつつ、職員のキャリアや人生を応援する取組を行っている。

■女性活躍のキーワード イクボス（部下や社会、そして組織を育（イク）てる上司（ボス）のことであり、自らも仕事と私生活の両立を楽しむ管理職）



近藤 重敏

近藤 重敏 (三井住友建設株式会社 代表取締役社長 執行役員社長)



三井住友建設

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男女育休取得及び取得後のキャリア形成への不安を払拭するため、本人と上長とD&I推進部などによる育休復帰支援プログラム面談を実施している。男性育休取得者の体験談の社内共有と合わせ、仕事と育児の両立の難しさや仕事の効率化の必要性を職場全体で理解し、改善策や協力体制の構築が当たり前となることを目指す。

■女性活躍のキーワード 女性にとって働きやすい職場は、誰もが働きやすいという視点に立ち、女性のキャリア形成が可能となる建設業の職場環境の整備と諸制度の見直しに努める。そのための男性の意識改革を、自ら先頭に立って行っていく。



税田 和久

税田 和久 (株式会社グローバル・クリーン 代表取締役)



GLOBAL CLEAN

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

若者かつ男性の採用が難しく、現存社員の負担が大きくなっていった。そこで女性の戦力化を検討したところ、女性にも大型清掃機械の操作指導を行い、男女ともビルメンテナンスが行えるように研修を実施。技術力が向上し、女性に関わることでより仕上がり良くなった。

■女性活躍のキーワード 特に教育制度の充実や休みやすい環境づくりに力を入れています。先入観をなくし、女性でも教育すれば大きな機械の操作ができるようになります。女性だけでなく男性も働きやすい環境づくりに取り組んでいます。



齋藤 淳一郎

齋藤 淳一郎 (矢板市長)



■組織内外へ自ら発信した事例

職員の育児休業や育児参加を促進するための職務の調整を行うとともに、職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる職場づくりを進めるため、市長・副市長・教育長及び部課長が「イクボス宣言」を行った。また、令和5年3月18日には、市として初めて、一般市民による女性議会を開催し、女性活躍の機運醸成を図った。

■女性活躍のキーワード 「誰もが自分らしく生き生きと暮らせる社会」の実現のため、性別の区別なく、その個性や能力を十分に発揮できる職場環境の整備する必要があり、均等な雇用機会の確保や職場環境の整備などに取り組んでいく。



齋藤 元彦

齋藤 元彦 (兵庫県知事)



■女性活躍のキーワード 企業などと連携し、ワーク・ライフ・バランスや男性の家事・育児促進などを応援する『「わたし」からアクション宣言』を広げたい。私自身も宣言に参加し、「ワーケーション知事室」など多様な働き方に取り組んでいる。

■組織内外へ自ら発信した事例

誰ひとり取り残さない社会の実現には、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが不可欠。「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）」認定制度を神戸市と共同で創設し、女性のキャリア形成や出産・育児・不妊治療への支援など、女性が活躍する職場づくりに積極的に取り組む企業を認定・支援している。



坂井 英隆

坂井 英隆 (佐賀市長)



■女性活躍のキーワード 自ら育休取得の実体験から、育児の重要性を内外に発信！ 令和4年度の全国自治体の男性育休取得率が31.8%の中、佐賀市は市長就任前の37.1%から68.6%へ大幅な向上を実現。今後も更なる向上を目指す。

■組織内外へ自ら発信した事例

「ジェンダー平等があたりまえの社会」を目指し、女性が自分自身のキャリアデザインを描くために、多様な考え方や生き方、働き方に触れる機会「女性のための交流会」を開催した。また、性別にかかわらずみんなが働きやすい職場環境の拡がりのため、優良事例の表彰を行った。



酒井 幹夫

酒井 幹夫 (不二製油グループ本社株式会社 代表取締役社長 最高経営責任者 (CEO) 兼 人事・総務部門担当)



■女性活躍のキーワード 多様な人材が活躍するグループとなるべく、特に日本の女性管理職比率向上のため環境整備。ライフイベントに応じた働き方を支援する制度拡充、管理職の母集団となる女性従業員増加を考慮した採用を行っている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

さまざまなライフイベントへのサポートにより、不二製油グループでのキャリア断絶の回避を図っている。配偶者の海外転勤も大きなライフイベントの一つと認識し、配偶者の社内外を問わず海外同行休職の仕組みを設定。休職中はライフを充実させ、復帰後は海外経験を経て不二製油グループでの更なる活躍を期待している。



坂村 哲也

坂村 哲也 (下野市長)



■女性活躍のキーワード 本市では、令和7年度までに、副主幹以上の女性職員において、昇任意欲のある職員割合を40%以上、課長級以上に占める女性割合を15%以上にすることを目標に設定し、職場の環境整備に取り組んでいる。

■組織内外へ自ら発信した事例

令和5年3月に「下野市イクボス宣言」を実施し、職場における女性の活躍推進及び男性の家庭・育児参加を発信した。また、同年4月に第二子が誕生したことに伴い、約3週間育児による休暇を取得し、率先して仕事と家庭の両立に取り組んでいる。本市の男性職員の育児休業取得率は令和4年度に92.3%となった。



佐川 秀紀

佐川 秀紀 (砥部町長)



■女性活躍のキーワード 女性職員一人ひとりの意欲と能力を把握し、多様なポストに積極的に配置することで、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上を目指す。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員が積極的に育児参加できるよう、育児休業の取得及び子育てのための休暇等の取得率について目標を掲げ、対象となる職員に対して個別に働きかけを行っている。近年では男性の育児休業取得者が増加している。



崎山 一弘 (株式会社シーボン 代表取締役社長 執行役員)

C'BON

■女性活躍のキーワード 「感謝・感動・尊重」を大切に、年代、性別を超えてお互いを尊重し合いながら、個々の能力を十分に発揮して、すべての社員が自分らしく輝けることのできる企業風土を目指していく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

セカンドキャリア研修の実施等、キャリア形成支援を目的とした研修や、ライフステージの変化に合った柔軟なキャリア形成ができる制度を整えることで、女性の定着率、管理職比率が向上。今後も社内のロールモデル育成に注力し、企業全体の活性化につなげていく。

崎山 一弘



櫻田 宏 (弘前市長)



■女性活躍のキーワード 弘前市男女共同参画プラン2023において、課長級以上の管理職に占める女性割合15% (2027年度末) を目標とし、職域拡大や各種研修を通じた人材育成及び課長補佐級・係長級の各役職段階における積極的な登用に努めている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

育児休業等の取得について、育児休業代替任期付職員等を配置するなど安心して休業できる環境づくりに努めているほか、子の出産予定がある全ての職員を対象に各種制度の事前周知及び取得意向の確認を行う「出産・育児に係る職員支援プログラム」を実施し、休業を取得しやすく、また、円滑に職務復帰できる環境を整備している。

櫻田 宏



佐々木 勝久 (鯖江市長)



■女性活躍のキーワード 「ジェンダー平等こそが輝く未来への鍵」を合言葉に、SDGsゴール5「ジェンダー平等の実現」と女性が活躍しやすいまちづくりを推進し、すべてのひとが自分らしく輝き、笑顔あふれるめがねのまちさばえを目指す。

■組織内外へ自ら発信した事例

「ワクワク」仕事ができる職場づくりをコンセプトに、市長をオーナーとしたプロジェクトを立ち上げ、部門・職種・年齢の異なる職員が一堂に会しての研修を行うなど、全庁的な取組を進めている。また、女性の活躍を推進する経営者の会「さばえ38組」と共に、働きやすい職場づくりに取り組み、市全体へ発信している。

佐々木 勝久



佐竹 敬久 (秋田県知事)



■女性活躍のキーワード 第5次秋田県男女共同参画推進計画において、県職員の管理職 (課長級以上) に占める女性割合15% を目標とし、本県2人目の女性理事に民間企業の管理職として活躍した女性を起用し、更なる女性活躍推進を目指す。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

自分らしいキャリアをイメージしながらスキルアップを目指せるよう女性職員向けの研修会の開催等によりマインド醸成に努めているほか、男女ともに新任チームリーダー等を対象に課長級職員等をメンターとしたメンタリングを行い、マネジメント力の向上に取り組むなど、計画的な人材育成を進めている。

佐竹 敬久



佐藤 栄一 (宇都宮市長)



■女性活躍のキーワード 女性職員の活躍に向け、キャリア形成を支援する各種研修を実施するとともに、管理職の意識改革や多様で柔軟な働き方が選択できる環境整備を進め、職員がやりがいをもって活躍できる職場環境づくりに取り組む。

■組織内外へ自ら発信した事例

特別職及び全管理職による「宇都宮市役所イクボス宣言」(令和5年9月)を行うとともに、男性職員の育休取得率の目標値を100% (1週間以上) に改定。また、市内企業向け「男性育休取得促進セミナー」の開催や啓発パンフレットの配布に取り組み、市民の誰もが働きやすく子育てしやすいまちの実現を目指している。

佐藤 栄一



佐藤 信 (鹿沼市長)



■女性活躍のキーワード 性別や年齢にとらわれることなく、多様な生き方・働き方・暮らし方を認め合い、一人ひとりが個性と能力を発揮できる「笑顔あふれるやさしいまち」を目指し、市民の皆様とともに連携してまちづくりを進める。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

管理職への登用を積極的に実施した結果、令和5年の女性管理職の割合は前年の14.0%から20.9%と着実に伸びており、また、市制施行以来初めて同一年度に2名の女性部長が就任した。今後も研修や業務経験等を通じて女性職員の不安を払拭するとともに、意識の醸成を図りながら、積極的な登用を行ってきたい。



佐藤 孝弘 (山形市長)



■女性活躍のキーワード 令和6年度までに管理職に占める女性職員の割合30%を目指し、研修等の実施によりキャリア形成を支援するとともに、女性職員の職域拡大及び管理・監督者への登用を推進している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性活躍推進のためには男性の育児・家事参加が重要と認識し、平成29年度より子どもの生まれた男性職員へお祝いメッセージを手渡しするなど、管理職を含む全職員に対し、男性の育児休業取得率向上を呼び掛けてきたところ、平成28年度の9.6%から、令和4年度は54.5%と大幅に向上した。



佐藤 稔 (株式会社東邦銀行 取締役頭取)



すべてを地域のために

東邦銀行

■女性活躍のキーワード 持続的成長を支えるためには、多様な視点や価値観を持った人材が最大限に能力発揮できる環境の整備が重要。女性職員の活躍に向け、両立支援制度の拡充や主体的なキャリア形成・能力開発の支援に取り組んでいる。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

これまで、女性職員は主に金融商品販売やローン業務等リテール部門で活躍する例が多かったが、組織として性別を問わないキャリアデザインを支援し、法人向け融資やコンサルティング業務に従事する女性職員が増加している。また、役員をはじめ部長級・支店長等のポスト職へ積極登用する等、女性活躍の場を提供している。



澤田 純 (日本電信電話株式会社 代表取締役会長)



■女性活躍のキーワード NTTグループは、D&Iを新中期経営戦略実現のための企業文化の土台として位置づけている。女性役員比率30%、女性管理者比率15%、新任女性管理者比率30%の各目標達成に向けては順調に推移。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

経営幹部が自ら全社員へ向け女性活躍推進は重要な経営課題である、と企業における多様性の重要性を発信することで、組織全体の理解醸成を図っている。また、女性に関するKPIを役員報酬とも連動させ、マインド変革とコミットメントを図っている。結果、持株では役員女性比率は45%と既に当初目標30%超を達成した。



ジェームス・ナッシュ (AIG ジャパン・ホールディングス株式会社 代表取締役社長 兼 CEO)



■女性活躍のキーワード 日本におけるAIGグループは2025年末までに女性管理職比率30%を目標に、女性の更なる育成と昇格を支援する様々な施策を実施し、経験学習を通じてリーダーに相応しいスキルを学ぶ機会を引き続き提供する。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

子育て関連休暇を一覧にまとめ、社員に周知した。さらに、同休暇を取得した男性とその上司の体験談をイントラネットに掲載し、男性の同休暇取得の環境作りを推進した。また、ライフイベントで直面するメンタルヘルスについて安心して対話できる職場環境作りのため、外部講師の講演や社員と管理職向けの研修を実施した。



塩田 康一

塩田 康一（鹿児島県知事）



■女性活躍のキーワード 誰もが能力を発揮しながら希望する働き方ができる環境の整備は、個人の自己実現につながるとともに、社会経済の活力向上の観点からも大きな意義を持つことから、今後とも、積極的に取り組んでまいりたい。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

働くことを希望するすべての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮できるよう、経営者等の意識や職場風土の改革、ワーク・ライフ・バランスに資する長時間労働の是正など、多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業等の取組を促進する。



島田 和幸

島田 和幸（株式会社ファンケル 代表取締役 社長執行役員 CEO）



■女性活躍のキーワード 女性役員と女性上級管理職を積極的に登用することで、意思決定層への女性参画を進める。新たな価値観や考え方を認め合い、多様性とチームワークを高めることで、新たな価値創造を推進していく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性自身の意識改革を目的に、多様なロールモデルの提示や女性管理職同士のディスカッションによって自分らしい働き方とは何かを考える女性リーダーシッププログラムを実施。自分らしいリーダーシップの発揮の仕方を考えることで、参加者自身のキャリアへの意識の変化が見られ、リーダーとしての覚悟ができた様子だった。



嶋津 良智

嶋津 良智（一般社団法人日本リーダーズ学会 代表理事）



■女性活躍のキーワード それぞれの事情にあわせた時間や場所にとらわれない多様な働き方を準備する。会社と社員が、管理をしない、されない、対等な立場の中で能力の向上と成果へのコミットメントを目指す。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

弊社のスタッフは全員テレワークで仕事に取り組んでいるにもかかわらず、今まで3人でやっていた仕事を1人でやるような生産性の高い仕事をしてくれる素晴らしいスタッフです。これからは時間や場所にとらわれない、それぞれが自分の仕事にコミットした完全テレワークの会社を目指していきます。



清水 勇人

清水 勇人（さいたま市長）



■女性活躍のキーワード 「働きやすい職場」「働きがいのある職場」づくりを進めることにより、「全ての職員が活躍できる職場」を実現することを目的とし、男性職員の積極的な育児参加や女性職員の管理職への登用促進などに取り組む。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

「女性が管理職になることに対して感じる負担感や不安感」「男性が育児休業を取得しづらい職場環境」等の解消のため、仕事と家庭の両立やキャリアデザイン、男性の積極的な育児参加などに関する意識の醸成、及び育児休業中のキャリアロスの軽減等に取り組む、女性管理職比率や男性の育児休業取得率は上昇している。



清水 博

清水 博（日本生命保険相互会社 代表取締役社長 社長執行役員）



日本生命

■女性活躍のキーワード 会社の持続的な成長には多様な人材の多彩な活躍が基礎となる。女性が9割の当社は「女性自身の意識改革」「職務機会の付与」「孤立しないよう上司を含めた周囲のサポート」が、男性や管理職の意識改革と併せて重要。

■組織内外へ自ら発信した事例

「人は力、人が全て」という自身の信念のもと、女性活躍を推進。女性管理職候補層への私からの語りかけを通じた裾野拡大、女性管理職への役員メンター運営や社外派遣、女性部長層による役員クラス会議体へのオブザーバー参加等、管理職候補層から役員層に至る各層の人材増強に向けた育成を牽引し、女性の経営参画に寄与。



ジャン・ピエール・シャリトン（日本ロレアル株式会社 代表取締役社長）



- 女性活躍のキーワード 女性のエンパワーメント分野においてNo.1ビューティーカンパニーを目指す
- 2025年までに役員レベルの女性比率50%
- 男性社員の育児休暇など促進－2025年末までに100%

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

2025年に男性育児休業などの取得率100%を目指し、男性社員2名を「男性育休アンバサダー」に任命し、社内セミナーなど啓発活動を実施。またライフイベントや、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、在宅勤務制度、時短勤務制度、ノー残業デー、コアタイムなしのフレックス制度などを導入し、多様な働き方を推進。



葛蒲田 清孝（マツダ株式会社 代表取締役会長）



- 女性活躍のキーワード 企業の最も大切な資産は人財である。多様性を尊重し、社員一人ひとりが生き生きと活躍できる企業風土の醸成をテーマにDE&I推進に取り組み、2025年度までに女性管理職を100名とすることを目標としている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性活躍のプロジェクトチームを発足させ、これまで延べ100名の女性管理職候補へのヒアリングを実施し、各部門と連携した女性管理職の育成に着手している。また、課題の一つである男女間・上司部下間のバイアスを取り除くための研修を実施しており、対話の質の向上やキャリアビジョンの共有において効果をあげている。



白岩 孝夫（南陽市長）



- 女性活躍のキーワード 本人の希望に沿って活躍できるように、官民の気運を醸成したい。

■組織内外へ自ら発信した事例

市内企業の経営者に対し、当該リーダーの会への参加を呼びかけている。合わせて、今後の予定となるが、男性の育児休業取得を促進するため、市の広報誌で市内企業の取組状況や育児休業取得男性のインタビューを掲載するなど、市民の理解促進と市内企業の取組の拡大につながるよう企画を予定している。



白波瀬 誠（京都中央信用金庫 理事長）



- 女性活躍のキーワード 地域社会の一員として、SDGsの目指すサステナブルな社会の実現に向け、組織内における多様性を尊重し、金庫で働くすべての職員が性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備を推進する。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

当金庫は2022年10月に不妊治療のための両立支援制度を導入し、治療のための休暇・休職制度や時差勤務の利用、相談窓口の設置など様々な取組を行った。翌年には不妊治療に関する全職員の理解を深める目的として「仕事と不妊治療の両立に関する研修」を実施し、職員が安心して制度を利用できる環境を整えた。



杉島 理一郎（入間市長）



SDGs未来都市 入間市

- 女性活躍のキーワード 県内最年少市長として若者世代を巻き込んだSDGsのまちづくりを推進し、内閣府の2022年度SDGs未来都市に選定された。「たがいの個性や多様性を認め合い、だれもが自分らしく輝く入間」を目指している。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

課長職以上の全職員がイクボス宣言を行い子育て、介護中等の職員を応援する環境を整え、男性育児休業等推進宣言企業登録・男性育休 100%宣言により令和4年度の男性職員の育児休業取得率は90%を超えている。また、男女共同参画研修やキャリアプラン研修の実施により、性別役割分担意識解消を図っている。



杉原 章郎

杉原 章郎 (株式会社ぐるなび 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード コロナ禍を通じてハイブリッドな勤務形態を実現し、育児等の制約のある社員を含む多様な人材が活躍できる環境を整備した。女性の活躍を後押しすると共に、多様な人材が活躍し、高い価値を生み出す文化を醸成していく。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

社員の価値創造性・生産性の向上を目的に、「新しい働き方」を推進しており、「遠隔勤務制度」を導入している。介護・看護・転勤帯同・治療などの事由がある社員等を対象に、通勤困難な遠隔地からフルリモートでの就業を可能としている。この制度により、キャリアを諦める事なく継続できる働き方が可能となっている。



杉本 達治

杉本 達治 (福井県知事)



■女性活躍のキーワード 家庭や仕事の両立等を職員同士で話し合う交流会（県庁フィーカ）を実施して女性のキャリア形成を応援。また女性の管理職割合が過去最高の21%と、意欲ある女性を積極的に登用して成長を応援する職場づくりを実施。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

県政全般に女性の視点を加えていくことは女性活躍に大きな効果があり、男性も含め誰もが暮らしやすい社会になっていくと考えている。そこで、今年度、女性活躍課を新設するとともに、県政史上初的女性副知事を登用するなど、女性が働きやすい職場づくり、キャリアアップ、女性管理職のさらなる登用などに取り組んでいる。



杉山 直

杉山 直 (国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学 総長)



■女性活躍のキーワード 1. 女性活躍推進のフロントランナー、2. 女性教職員・女性上位職比率の向上、3. ライフイベントと就労の両立支援、4. ジェンダー教育・研究の推進、以上を掲げ性別によらず能力を発揮できる環境を整備する。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

昨年度、多様な構成員が公正に包摂され帰属感を持ちうる組織を目指しDEIB宣言を発出した。女性教員増員策、文科省の人材育成費補助事業(計7回)採択による女性活躍支援、工学部の学校推薦型選抜女子枠の導入、学内保育園や学童保育所によるライフイベントと就労の両立支援等により、女性比率が着実に上がった。



鈴木 健一

鈴木 健一 (伊勢市長)



■女性活躍のキーワード 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく伊勢市特定事業主行動計画を策定し、ワーク・ライフ・バランスと女性の職業生活における活躍を実現できる職場づくりを推進していきます。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

管理職への女性の登用拡大に加え、下位の役職（補佐・係長級）における女性の人材育成に取り組んでおり、女性活躍に関する外部研修派遣や庁内研修を実施しています。また男性職員の育児休業取得促進のため、令和4年度に「育児に関する休暇・休業支援プランの実施」を通知し、職場の雰囲気醸成に取り組んでいます。



鈴見 健夫

鈴見 健夫 (学校法人芝浦工業大学 理事長)



■女性活躍のキーワード 女性活躍のキーワードとして「イノベーションは多様性の中から生まれる」を掲げている。女子学生の大学院進学率は過去最高の41%となったほか、女性教員の積極採用や女性管理職職員の増加に向けた取組を実施している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

我が国として工科系女性研究者比率の低迷が課題の中、女性教員（研究者）比率を現状の19%からさらに高みを目指すために、トップによる戦略的人事を推進。2023年2月1日に本学としては初的女性副学長が就任した。10月には新たにDE&I推進室を設置し、組織の公正性の確保と多様化の促進により働きやすい環境の創出に取り組んでいる。



瀬戸熊 修

瀬戸熊 修 (学校法人千葉工業大学 理事長)



■女性活躍のキーワード 女性に力を感じた原点は母親である。家庭という「現場」をきめ細やかに調整をとりながら、しなやかに主導する強さ。母性に発するこの力は多様化する社会のリーダーを育てる上で重要となる。

■組織内外へ自ら発信した事例

工業大学として女性研究者比率を女子学生比率と同等の15%を目指す中で、本年度は発信力のある役職における女性の登用として、学内では初となる研究センター所長への登用、職員では3名を上位職へ昇進させた。女子学生に向け研究者を目指す意識づけを行うと共に、若手研究者の育成及び裾野を広げる取組を行っている。



千田 哲也

千田 哲也 (日本郵便株式会社 代表取締役社長兼執行役員社長)



■女性活躍のキーワード ダイバーシティ経営による「事業戦略の実現」及び「イノベーション創出」を目指し、女性社員を含む多様な人材が活躍できる環境整備に取り組み、「2030年度までに本社女性管理者比率30%以上」を達成する。

■組織内外へ自ら発信した事例

人事戦略改革に取り組む中で、事業の成長のための人材ポートフォリオ構築に向けては、女性を含む多様な人材の活躍推進が必要であること、また多様な価値観を活かしイノベーションを創出する方針を明確化。取組を着実に進め、女性を含む多様な社員の「成長×働きがいの実感」を実現し、会社の持続的成長につなげていく。



高門 清彦

高門 清彦 (伊方町長)



■女性活躍のキーワード 人口減少・少子高齢化が進み町の活力が低下している中で、町内の女性が輝くことで新たな活力が生まれるものと考えている。そのために、まずは行政から女性の活躍の実現に向けて取り組んでまいりたい。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

ライフイベントとキャリアの両立のための取組は、男女ともに安心して働け、活躍できる職場作りにかかせないものだと思っている。近年は子どもが生まれる職員に対し休暇制度等の周知を積極的に行っており、男性の育休取得も増えている。引き続き、職員が育児や介護に伴う休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めたい。



高島 宏平

高島 宏平 (オイシックス・ラ・大地株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 多くの女性社員の活躍をより推進していくためにも、働くうえでロールモデルとなるような女性を役員に据えている。成長し実績を残した人が等しく評価され、更なる活躍のチャンスを得られる環境を作っている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

産休・育児休暇からの復職率は100%を目指し、維持している。「復職式」や「復職前講座」など独自の「復職プログラム」を行い、長期育休取得の男性社員も対象としている。復職後に躓きそうなことや解決の糸口を知る機会を提供しており、仕事やプライベートでの不安や心配を軽減することができる仕組みづくりをしている。



高田 幸徳

高田 幸徳 (住友生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長)

あなたの未来を強くする



■女性活躍のキーワード

「2025年度末の女性管理職比率50%」を達成する。

■組織内外へ自ら発信した事例

2021年4月、「2025年度末の女性管理職比率50%」を目指す行動計画を策定し、広く社内外に発信した。そして社長直轄の「人財共育本部」を立ち上げ、現在は「for your well-being」をキーワードに、お客さま・社会のウェルビーイングに貢献するための「人の価値」の最大化に取り組んでいる。



高橋 大

高橋 大 (横手市長)



■女性活躍のキーワード 「一人ひとりが輝き、自分らしく生きられるまち」を男女共同参画の目標とし、女性の活躍を推進するため、市役所が率先して職場の環境整備や職員の意識改革を図る研修を実施し、女性管理職への後押しを行う。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

男女共同参画の啓発やワーク・ライフ・バランスについて学ぶ機会を提供し、イクボス宣言やえるぼし認定を受ける事業所が増えるよう支援していく。



高橋 秀仁

高橋 秀仁 (株式会社レゾナック 代表取締役CEO)



■女性活躍のキーワード 女性活躍は多様な人材が活躍できる組織作りにおける起点。非財務KPIとして女性管理職比率を設定し、2025年末までに国内グループ連結で7%、グローバル連結で13%の達成を目標としている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

性別にかかわらずライフイベントと向き合い働き方やキャリアについて考え、自ら選択することを支援するための様々な取組を行っております。2023年は、育児・介護の両立ハンドブック配布、男性育休取得キャンペーン、本人・上長向け育休セミナー、育児座談会、介護セミナーなどを実施しました。



高橋 誠

高橋 誠 (KDDI株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 2024年度までに女性経営基幹職の構成比率 (KDDI単体)15%以上を目線と定め、誰もが思いを実現できる環境・風土を構築し、「個々の社員に合わせた支援を行って、公平な土台を作ること」を宣言している。

■組織内外へ自ら発信した事例

2023年度より、女性活躍促進に向けた議論を行う“女性人財開発会議”を開始。ここに役員が参加しており、女性活躍促進を目指した組織風土醸成の重要性を伝える場として活用している。ここで目線を合わせ、女性社員が経営基幹職になる不安払拭と背中を押すことに繋がる社長セッションを計画、2024年1月に開催予定。



高橋 敏之

高橋 敏之 (株式会社土屋 代表取締役)



■女性活躍のキーワード 女性管理職比率50% & 男性育休取得100%。キャリアと休みの相関性を作らないようにすることが目標。男性は休みやすく、女性はキャリアに対して前向きになりやすくなるように。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男女ともに育休取得の推進をしています。育休のはじめの1 か月は会社が給与を全額負担し、育休取得による経済的負担が出ないようにすることで、昨年度は育休取得100%を達成しました。この取組は育休取得者ならびにその配偶者からの、会社へのエンゲージメント向上に繋がったので今後も継続していく所存です。



高柳 裕久

高柳 裕久 (浜松磐田信用金庫 理事長)



■女性活躍のキーワード 役職員が能力と個性を最大限発揮できる組織実現に向け、女性活躍を重要なピースの一つと位置付けている。しかし女性を無理やり押し上げるのではなく、自身の意志で自然と活躍できる組織体制こそが必要と考える。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

2021年に、女性管理職候補育成講座「エルカレッジ」を組成。メンバーの育成とともに、当金庫の女性管理職の在り方についても探求を続けている。元々行ってきた取組の蓄積もあり、エルカレッジメンバーが経営会議の場に参加するなど、組織としての受容力が高まってきていると感じる。



竹上 真人

竹上 真人 (松阪市長)



■女性活躍のキーワード 女性管理職比率 30%を目標に継続して女性職員の管理職への積極的登用に取り組む。キャリアアップ支援、職域の拡大等の措置するとともに、職員個々にいきいきと仕事できる環境づくりを整備していく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

市長自らイクボス宣言、市長から職員へ男性育休の積極的取得を促すメッセージの発出、管理職へのイクボス研修実施など、男性職員の育児参加意識の高揚をはかり、女性活躍推進に寄与した。男性育児休業の新規取得率については平成28年度0%であったが令和4年度に45%となった。



武智 邦典

武智 邦典 (伊予市長)



■女性活躍のキーワード

男女が互いに尊重し合い、個性と能力が発揮できるまちづくり。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

第2次伊予市男女共同参画基本計画の後期実施計画を令和4年度からスタートさせているが、コロナ禍後の見直しや、個々の実施項目に対する指標を、できるだけ定量的なものに見直すなどの指示を行い、各課が実施する事業における男女共同参画の視点をあらためて示すことで、より具体的な成果を求めている。



竹増 貞信

竹増 貞信 (株式会社ローソン 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード イノベーションに人財の多様性は不可欠であり、一人ひとりがもつ能力を余すことなく発揮できる環境を整備し、組織として活かし合い、新たな価値を創造していくことで、マチ・社会の幸に貢献していく。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男女共に働きやすい職場の実現に向けて、男性も育休取得が当たり前となるよう、男性育休取得促進に取り組んでいる。2018年以降、取得率は90%以上を維持。2022年から産後パパ育休制度も導入し、平均取得日数が13日から22日へと伸長。更に取得日数を増やしていきたい。



達増 拓也

達増 拓也 (岩手県知事)



■女性活躍のキーワード 職員一人ひとりが仕事と家庭生活を両立できる環境を整備し、女性職員の一層の活躍を推進することが、効果的・効率的な県政運営に不可欠であると考え、全ての職員が能力を発揮できる職場環境づくりを進めている。

■組織内外へ自ら発信した事例

平成26年度から、官民連携組織である「いわて女性の活躍促進連携会議」を設立し、様々な分野の女性の活躍支援に取り組んでいる。「いわて女性活躍認定企業」や「イクボス宣言企業」等の普及拡大に取り組んできた結果、県の認定企業数と国の「えるぼし認定企業数」は着実に増えている。



谷垣 邦夫

谷垣 邦夫 (株式会社かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役社長)



■女性活躍のキーワード リスペクトを支える！人と人のコミュニケーションはお互いのリスペクトが大切です。会社が社員の様々なリスペクトを支援することで働きがいを向上させ、多様な人材の活躍を推進、更に女性活躍を加速させます。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

育児休業取得対象者が円滑に育児休業を取得し安心して職場復帰するためのプログラムを構築。全社に向け継続して情報発信を行うことで「性別にかかわらず育児休業を取得する」という風土を醸成。各職場においてもプログラムを確実に理解し実施している。結果、2023年度上期は男女ともに取得率100%を達成。



谷澤 幸生 (国立大学法人山口大学 学長)



■女性活躍のキーワード ダイバーシティを活力の源泉とみなし、男女共が力を発揮できるよう、女性活躍を促進している。女性のための環境を整備することは、男性も含む全ての教職員にとって働きやすい環境になり、万人の活躍につながる。

谷澤 幸生

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

ライフイベントと仕事を両立し、キャリアを継続するための支援制度を整備している。具体的には、ライフイベントを抱える研究者に補助員を配置することで研究の維持を支援する研究補助員制度、長期休業中の学内学童保育、病児保育施設利用時の助成、介護専門団体との法人契約による介護サービスなどがある。

玉井 孝直 (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 プレジデント)

関口 修平 (ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長)



Johnson & Johnson

玉井 孝直

Shuhei Sekiguchi

■女性活躍のキーワード

DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) の推進によって、誰もが居場所を感じられるインクルージョンカルチャーを育て、多様性豊かな組織をつくり、すべての人に公正に機会を提供して、イノベーションと成長を促進して社会に貢献することを目指す。

■組織内外へ自ら発信した事例

DE&Iを加速させるため、社長会として支援している「DE&Iカウンスル」主催イベントや全社ミーティングなどの機会を通じて、DE&Iの意義について継続的に発信。一人ひとりが「居場所」を感じ、最大限の力を発揮できる環境づくりを会社全体で推進している。



田村 正伸 (株式会社ジャストイット 代表取締役)



■女性活躍のキーワード 弊社は女性が活躍できる職場を目指し、「時短勤務や在宅勤務の実施」「子育て中のママでも働きやすい環境づくり」「女性スタッフの比率70%以上」をテーマに、環境整備に努めている。

田村 正伸

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

フレキシブルワーク環境の導入により遠隔勤務や柔軟な労働時間が可能となり、女性労働力の効果的なモビリティと効率化を実現。これが雇用の持続可能性に寄与し、企業の人材戦略の最適化を促進した。



塚本 健太 (コマニー株式会社 代表取締役 社長執行役員)



■女性活躍のキーワード これから企業が成長発展していくには、女性活躍を含めたD&Iの推進が必須であり、女性活躍を重要な経営戦略の一つとしてとらえている。その実現に向け、採用、教育、制度改革など、委員会を設立して推進している。

塚本 健太

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

2023年4月より、ライフイベントなどに合わせて不安なく過ごせる給与制度とするために賃金の引き上げを実施。また、2022年4月より開始された育児休業1ヵ月の取得を必須とし、給与保証の制度に対するフォローなども実施。今後も従業員が安心して将来を預けられるWell-beingな企業の実現を目指していく。



辻永 順太 (オムロン株式会社 代表取締役社長 CEO)



■女性活躍のキーワード 様々な考え方をを持った多様な人財が、企業理念を原点に、志を一つにしてチャレンジすることにより、多様性がもたらすイノベーションの創造を可能にし、事業を通じた社会的課題の解決を実現すると信じている。

辻永 順太

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

当社独自の社員エンゲージメント調査を基に、関心が高い育児・介護の制度見直しや職場環境整備、全社員研修（仕事と介護の両立）等に取り組んでいる。昨年は男性育休取得向上に注力し、取得率倍増と平均日数増（+20日）を実現。今後も経営メッセージ発信、支援拡充、研修等を組合せ、性別問わず全社員の活躍支援を行う。



辻村 明広 (田辺三菱製薬株式会社 代表取締役)



■女性活躍のキーワード 田辺三菱製薬では、DE&Iを経営戦略の1つと位置づけており、顕在化した多様性と潜在している多様性の両方について、その違いを理解し、違うまま受け入れ活かすことで成果を最大化することをめざしている。

辻村 明広

■組織内外へ自ら発信した事例

全従業員がDE&Iの重要性を理解することを目的とし、社内講演を行った。講演では、イノベーションを持続的に創出し成長し続ける企業であるためには多様性が重要であること、DE&Iが当たり前である組織を実現するため今後取り組んでいくこと等、自身の考えを発信するとともに、リアルタイムで社員と意見交換を行った。



津曲 慎哉 (えびの電子工業株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 「地元で家族と自分らしく」をテーマに、ジェンダー平等に基づいた働き方改革やキャリア支援を進めています。プラチナえるぼしの認定取得を追い風に、社員の男女比率と同じ女性管理職比率60%を目指して活動を継続中です。

津曲 慎哉

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

①パートと社員の身分変更が自由 ②パートの退職金制度 ③同一労働・同一賃金の実現 ④技能や能力による育成評価制度 ⑤有休取得率100%の達成 ⑥男女の育休取得率の100%達成 ⑦仕事と学業の両立支援制度 ⑧仕事と不妊治療の両立支援制度 ⑨業務間インターバル制度 ⑩退職者への再入社パスポート制度



鶴田 哲司 (ツルタホールディングス株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 管理職など要職への登用の際、職能資格制度に則り、男女に関係なく社内資格基準に到達した社員を登用することに重点を置き、男女比率の偏りを改善し、女性活躍の機会を今後更に増やせるよう意識改革を進めていく。

鶴田 哲司

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性社員について、専門的な知識をもとに企画力・判断力・応用力等が強く求められる業務職への職群転換を実施したことにより商品管理責任業務への登用も増え、組織内における女性の重要度が増すとともに活躍が顕著となり、男性社員にも業務向上の意識が芽生え、組織内での相乗効果が得られることとなった。



ディルク・オステイン (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)



■女性活躍のキーワード 当社は「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン (DEI)」の考え方に根ざした企業文化を醸成し、社員一人ひとりが、個性と能力を最大限に発揮し、長年に渡り安心して働ける職場環境作りを目指している。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

育児・介護と仕事の両立への理解促進のため、有志社員で作上げた疑似体験プログラムを全社的に展開。営業部門では管理職が積極的に参加し、職場の課題検討や業務プロセス見直しの機会にもつながった。両立支援に関する管理職向け研修も実施し、誰もが協力し合える部門運営と心理的安全性が高い職場環境の重要性を学んだ。



當麻 隆昭

當麻 隆昭 (SCSK株式会社 代表取締役 執行役員 社長)



■女性活躍のキーワード 経営の多様性確保に向け重要な意思決定に関わる上位ポジションへの登用、専門職としてビジネスの一端での活躍を目指す女性の支援策を深化、拡充することで、持続的な企業価値向上と社会課題解決への寄与を目指す。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

出産・育児や介護、治療などさまざまなライフイベントと仕事との両立を支え、全ての社員が安心してキャリアを継続できるよう時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能とする環境を整備。また、働き方改革により、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた残業のない効率的な働き方の定着と有休取得率向上を実現した。



徳永 繁樹

徳永 繁樹 (今治市長)



■女性活躍のキーワード 仕事と家庭生活を両立できる環境づくりを目的としたD&I推進委員会「バリキラ」を新たに立ち上げた。働くうえで直面する課題の解決に取り組み、マニフェストに掲げる「『ひとりひとり』が輝く今治」を実現したい。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

職員が「ライフイベントでも仕事でもいきいきと活躍したい」と思うことのできる職場にしたい。次世代の管理職候補となる年代の女性職員が少ないことが課題の一つであるが、採用試験方法を見直すとともに仕事と子育ての両立支援を拡充するなど、女性の採用・育成・登用を促進する取組に努めている。



富田 哲郎

富田 哲郎 (東日本旅客鉄道株式会社 取締役 会長)



■女性活躍のキーワード 経営ビジョン「変革2027」で掲げる「すべての“ヒト”の心豊かな生活」を支える企業としてこれからも進化を続けるべく、一般事業主行動計画において5つの目標を定め、その実現に向けて様々な取組を行っている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

トップの積極的な発信と社内外への進捗状況の共有や、採用・育成・登用・両立支援等に取り組んでいる。その結果、新卒採用者に占める女性社員比率は2018年度以降30%以上を維持し、入社10年後の女性社員定着率は80%に達している。当社では継続的に多様な人材がその能力を発揮できる職場づくりを進めている。



十屋 幸平

十屋 幸平 (日向市長)



■女性活躍のキーワード 令和3年2月に策定した「第2次日向市総合計画・後期基本計画」の中で「若者と女性に選ばれるまち“日向”未来づくり戦略」を重点戦略として掲げ、女性の活躍推進に向けて積極的に取り組んでいる。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

市内の事業所に勤務する方（特に、経営者や管理部門の方）の意識改革を目的として「ワーク・ライフ・バランス講演会」を実施するほか、女性の活躍推進及び仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む事業所に対して「えるぼし・くるみん認定企業奨励金」を交付し、各種認定の取得を応援している。



永島 英器

永島 英器 (明治安田生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長)



■女性活躍のキーワード 「誰でも、いつからでもチャンスがある会社」の実現に向け、女性をはじめ意欲あるすべての多様な人材が能力を最大限発揮できるよう、『ひと』中心経営」を掲げ、人材育成に取り組んでいる。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」との両立支援に向け、セミナー等による情報提供やロールモデルとの交流を定期的実施。あわせて男性の育休取得について組織評価に反映させる取組等により3年連続取得率100%を達成。今後はより長期の取得に向け「産前パパ育休」の新設や取得しやすい風土を醸成していく。



永田 恭介

永田 恭介 (国立大学法人筑波大学 学長)



■女性活躍のキーワード 学生と教職員を含む全てのメンバーが
各々の個性や能力を十分に発揮できる組織づくりを目指し、この
理念のもと、女性活躍推進はもちろん、ダイバーシティ&インク
ルージョンの視点を踏まえた取組を加速させたい。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

組織運営や意思決定場面のジェンダーバランスを保つため、本学の第4期中期目標・中期計画に具体的な数値目標
を掲げ、周知している。また学内全体を対象にライフイベント等に関する意識調査やセミナー等を実施し、働きやす
い環境整備に努めている。



中野 正康

中野 正康 (一宮市長)



■女性活躍のキーワード 誰もが性別を意識せず自分らしく活躍
できるよう、地域のモデルとして率先して男女共同参画の取組を
進める。多様な視点を取り入れることの重要性を、リーダーシッ
プを持って組織の内外へ発信していきたい。

■組織内外へ自ら発信した事例

一宮市が輩出した女性参政権獲得運動の先駆者・市川房枝の生誕130年を記念し、誰もが個性と能力を発揮できる
社会の実現に向けて女性活躍推進シンポジウムを開催した。「誰もが認め合い支え合い輝ける社会へ」を基本理念とし、
引き続き男女共同参画の意識啓発や女性の社会参画促進に取り組むための新たな計画を策定した。



中野 祐介

中野 祐介 (浜松市長)



■女性活躍のキーワード 「第3次浜松市男女共同参画基本計画」
を策定し、本市が男女共同参画のあるべき姿としての将来像「男
女がともに自立・参画し、高めあう創造都市浜松」の実現を目指
している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性特有の健康課題が仕事のパフォーマンスに影響することから、誰もが活躍できる職場環境の実現を目指し、リ
プロダクティブ・ヘルス/ライツ推進のための庁内プロジェクト(ミモザ・プロジェクト)による研修会開催や情報
発信及び職場環境改善等の取組を進めている。



永藤 英機

永藤 英機 (堺市長)



■女性活躍のキーワード 本市では「女性をはじめすべての人が
自分らしく、働き続けられる社会の実現」という考えのもと「働
く×ライフ×自分らしく～堺で始めるコミュニケーション～」を
キーメッセージとして取組を進めている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

育児をする職員を対象に、係長級昇任試験の合格者が希望により昇任時期を合格後3年度の内で選択することが
できる昇任時期選択制度を令和5年度に新たに導入した。職員が自身で昇任時期を選択できることが主体的なキャリ
ア形成の一助となり、職員の昇任意欲とモチベーション向上に繋がるものと期待している。



中村 康佐

中村 康佐 (バンク・オブ・アメリカ 副会長)



■女性活躍のキーワード 個人の能力に基づいた適材適所の人事
をベースに、多様な人材の積極採用を継続する。学べる機会を増
やす等、社員のキャリア育成を後押しし、長く勤務したいと思え
る魅力的な職場環境の充実を図っていきたい。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

性別にかかわらず育児に関わる社員、その直属マネジャーを対象に、其々の立場に対応したワークショップ等、学
びを得られる機会を提供し、社員が安心して重要なライフイベントに取り組めるよう支援をしている。更に、社員の
出産・育児・家族介護等に柔軟に対応できる休暇制度を導入し、社員のキャリア継続をサポートしている。



中村 時広 (愛媛県知事)



■女性活躍のキーワード 少子化・人口減少が進む中、女性の活躍は不可欠。就業継続を希望する女性の出産退職ゼロや男性の育児休業取得100%の達成に官民一体となって取り組み、男女ともにその個性と能力を十分に発揮し輝ける県を目指す。

中村 時広

■組織内外へ自ら発信した事例

本県では、若い世代が幅広い分野で活躍できる環境の整備が重要との認識の下、女性活躍や仕事と家庭の両立支援に取り組む企業等を後押しする「ひめボス宣言事業所認証制度」を創設し、運用を開始したところ。若年女性の転出超過や少子化といった課題の解決に、企業等と行政が手をたずさえ、全力を注いでいる。



那須 保友 (国立大学法人岡山大学 学長)



■女性活躍のキーワード 岡山大学はダイバーシティ&インクルージョンポリシーに基づき、ジェンダー平等達成に向けて、女性教員の採用加速と育成支援、昇任に向けた取組及び上位職に占める女性割合の向上に向けた取組を強化していきます。

那須 保友

■組織内外へ自ら発信した事例

「不易流行の大学経営」を掲げ、女性活躍、特に上位職への積極的登用と、誰もが心理的安全性を確保される組織作りに向け、折に触れ学内外で発信している。2023年度は女性教員割合を組織の重点目標事項として設定、女性役員・管理職候補者の育成を盛り込んだ計画を定める等、特に学内意識醸成を目指し発信をしている。



成澤 廣修 (文京区長)



■女性活躍のキーワード 女性活躍推進に関する特定事業主行動計画において令和7年度までに係長級以上の女性の行政系職員(福祉職除く。)を40%とすることを目標としている。

成澤 廣修

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

採用した職員の女性比率は高いものの、ライフステージの変化やWLBの面から昇任意欲を妨げている。昇任意欲の醸成やチャレンジの後押しをするため、女性管理職や係長職の体験談等を聞ける意見交換会を実施するとともに、育児・介護等の休暇制度を充実させることにより、家庭と仕事の両立ができる環境づくりを進めている。



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)



■女性活躍のキーワード 2030年までに女性管理職比率30%とすることを目指し、中長期視点での計画的な個々の育成、研修等による風土醸成を進めることにより、一人ひとりが平等に機会をもち、健全な競争環境を整備する。

新浪 剛史

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

2011年ダイバーシティ推進室が発足し、女性活躍推進に取り組んできた。当初は人事主導の色が濃かったが、女性活躍の重要性が現場にも理解され、現場発の取組も始まってきた。具体的には営業部門での女性リーダーシップ研修、システム部門でのDEI推進プロジェクトなど、現場の役員主導プロジェクトも生まれてきた。



西浦 三郎 (ヒューリック株式会社 代表取締役会長)



■女性活躍のキーワード 当社は女性が活躍できる企業を目指し、性別を問わない機会の提供が不可欠であると考えている。男女区別なく業務に臨むことができるよう、職系を総合職のみとし、新卒採用においてはほぼ男女半数の採用を目指している。

西浦 三郎

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性従業員の仕事と家庭の両立支援を行うため、これまで事業所内保育所の設置やこども休暇などの制度整備に力を注いできた。更に近年は男性の育児支援へと課題克服の視点が拡がり、男性の育休取得率・育休取得日数増加といった良い効果が生まれている。なお、取締役・監査役に占める女性比率は30%の高水準となっている。



西尾 章治郎

西尾 章治郎 (国立大学法人大阪大学 総長)



■女性活躍のキーワード イノベーションの源泉としての多様性の推進に止まらず、D&Iの「質」も高めるべく、社会的公正 (Equity) や人権尊重の理念も加えた「DE&I実装キャンパス」の実現に向けた取組に総力を注ぐ。

■組織内外へ自ら発信した事例

185機関が参画する全国ダイバーシティネットワークの総括責任者を務め、女性研究者を巡る研究環境整備等の知見の全国展開を図るほか、国際女性デー・万博関連イベントにアカデミア代表として登壇し、教育研究分野における女性活躍推進を提言するなど、社会に向けてDE&Iの重要性について積極的な発信を続けている。



西森 良太

西森 良太 (株式会社CAC Holdings 代表取締役社長)



株式会社 CAC Holdings

■女性活躍のキーワード 「社員一人ひとりの多様な考えや価値観を尊重しつつ、個の能力を最大限に発揮できるような企業風土醸成」をテーマにD&Iに取り組み、2030年に「女性役員比率30%」「女性管理職比率30%」達成を目指す。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性役職者の経営視点の向上とネットワーク構築を目的とした「女性役職者ワーキング」を実施。当社グループにおける女性活躍を妨げる要因とその解決策に焦点を当てたワークショップを開催、最終回では経営層に提言を行い、提案された施策は女性活躍推進計画に導入し、実行する。



西脇 隆俊

西脇 隆俊 (京都府知事)



■女性活躍のキーワード 目標 2024年度までに課長級以上の職に占める女性比率20%、課長補佐職に占める女性比率30% 育児休業又は育児に伴う休暇・休業の取得率全国都道府県中第1位 育児に伴う休暇・休業の取得日数1ヶ月以上

■組織内外へ自ら発信した事例

「輝く女性応援京都会議」のもと、京都の女性の活躍を加速化するため平成28年8月に女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」を開設。「輝く女性応援京都会議」の活動の中で、メンバーそれぞれが女性活躍に関する思いをInstagramで発信するなど、啓発活動を通じてメッセージを発信している。



納 武士

納 武士 (三井金属鉱業株式会社 代表取締役社長)



三井金属

■女性活躍のキーワード 女性だけを後押しすることではなく、女性を含む誰もが当たり前活躍できる会社、職場にすることで、様々な価値観、働き方の思考を尊重でき、全員で当社のパーパスを実現するために取組を進めている。

■組織内外へ自ら発信した事例

社内では経営連絡会、社内報、また各事業所訪問時の講話にてダイバーシティ推進の必要性や想いについて共有。社外に向けてはESG説明会にて昨年、今年とダイバーシティ推進、女性活躍が企業価値向上に繋がること、役員のESG指標に新たに女性管理職比率を含め、目標値を決め取り組んでいくことを共有している。



野志 克仁

野志 克仁 (松山市長)



■女性活躍のキーワード 全ての職員が性別にかかわらず意欲と能力を発揮し、働きやすく、働きがいのある職場をつくるため、職員の仕事と家庭生活や地域活動等の両立支援や働き方改革を推し進めるなど、キャリア形成を支援している。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

職員自身が子育てに関わったり、仕事と子育てを両立している職員をサポートしたりする際に参考になるよう、新規採用職員向けの研修で、育児に関する制度や産後の心と体の変化などを学び、仕事と子育ての両立や子育てに積極的に関わる重要性を理解する機会を設けた。



橋本 修

橋本 修（三井化学株式会社 代表取締役社長）



■女性活躍のキーワード 当社は女性活躍を含むダイバーシティをコアバリューの一つとし、経営戦略として取り組んでいる。長期経営計画VISION 2030でも執行役員多様化人数、女性管理職比率を非財務KPIと定め、取組を加速。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

アウトプット最大化を目的とし、本社・研究所で、職場ごとの最適な働き方に関する議論・ルール策定を行い、それを社内で共有・展開できるようにした。その中で、働く時間や場所を選択できるテレワーク、フレックス制度等を活用し、社員のライフステージ状況に応じた柔軟な働き方を選択できる環境整備も同時に進めた。



橋本 剛

橋本 剛（株式会社商船三井 代表取締役社長）



■女性活躍のキーワード 女性活躍とDE&Iの推進により、多様な価値観や視点を取り込み、社会変化に柔軟に対応できる組織を育て、成長の原動力にする。世界各国でグローバルな事業を展開できる強靱な組織・真のグローバル企業へ脱皮する。

■組織内外へ自ら発信した事例

子育て世代（ママ・パパ）が一層活躍できる組織風土への変革を目指して、人事制度改革と並行し、全社を挙げて労働時間削減に注力することを表明（約10%減の目標数値を設定）。特に役員や管理職自らが変革の推進役として、効率的な業務達成と現場社員をサポートしていく必要性を発信した。



池 浩

池 浩（石川県知事）



■女性活躍のキーワード 本県は女性就業率が全国トップクラスであり、こうした特徴も活かしつつ、あらゆる分野で、男女がともに活躍することができる社会の実現に向けて、私自身、組織のトップとして率先して行動していく。

■組織内外へ自ら発信した事例

女性がより活躍できる環境を整える観点から、男性の家事や育児への積極的な参加を促す取組に力を入れている。今年度は、「はせ道場」と銘打ち、実際に料理を作っている動画を公開するなど、私自らが家事シェアの呼びかけを行った（本県特設サイト「幸福度日本一へ ハッピー家事シェア」で公開中）。



長谷部 佳宏

長谷部 佳宏（花王株式会社 代表取締役 社長執行役員）



■女性活躍のキーワード 会社にとって最大の資産は「人」であるという考えのもと、社員一人ひとりの多様な個性や価値観を尊重し、創造性が発揮される土壌づくりを加速することが、経営戦略としても極めて重要である。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

2023年より自身・パートナーの妊娠を会社に報告した社員に対し、自身とパートナー双方のキャリア実現に向けた両立体制構築セミナーの受講を男女ともに必修化。家庭や職場での性別役割分業意識を払拭し、性別によらず育児をしながらも自身の思い描くキャリアの実現に向けて意欲高く働くことへの支援を進めている。



濱田 省司

濱田 省司（高知県知事）



■女性活躍のキーワード 女性活躍推進のためには、「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識の解消が重要。「共働き・子育て」を県民運動として強力に推進し、「男性の育児休業取得が当たり前」という高知県を目指す。

■組織内外へ自ら発信した事例

私自ら「イクボス宣言」を行うとともに、子どもが生まれる男性職員とその上司である管理職員に子育てを応援する「知事からの手紙」を届けている。男性職員の育児休業取得率の目標を令和6年度末50%から85%（1週間以上）に引き上げ、男性が育児休業を取得することが当たり前となる職場環境を目指している。



濱長 一彦

濱長 一彦 (大塚倉庫株式会社 代表取締役社長)



■**女性活躍のキーワード** 女性活躍推進に向け個々の多様性も受け入れながら制度拡充と風土を作っていくべく、月1回のランチ座談会の実施、また女性活躍推進にフォーカスした社内外研修などを定期的に行っています。

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

これからお子さんが生まれる社員やその上司を対象にパパママ交流会を実施し、「子育てしながら働くことの重要性やマネジメント」について共有し、制度の周知を実施しています。その結果、男性育休の取得率が2022年の17%から、2023年は84.6%（当社独自で制定している制度利用含む）へ向上しました。



林 裕朗

林 裕朗 (グランディハウス株式会社 代表取締役社長)



■**女性活躍のキーワード** 「全社員が性別の違いをお互いに認め合い、社員個々の能力が最大限に発揮できる環境づくり」をテーマに、女性社員が少ない職種への女性の積極的な配置と環境整備、女性管理職登用のための育成等に取り組んでいる。

■**男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例**

育児や介護、自身の病気等の事情により時間に制約がある社員がキャリアを継続できるように、令和4年4月より短時間正社員制度を導入した。個々の事情に応じて、多様で柔軟な勤務時間を自ら選択することで継続就業が可能になった。また、やむを得ず退職することになった社員に対して再雇用支援の制度を導入している。



日置 敏明

日置 敏明 (郡上市長)



■**女性活躍のキーワード** 人口減少や少子高齢化という課題に直面する本市において、女性の活躍は持続可能な地域づくりに欠かせない重要な施策と考えていることから、率先して「女性がいきいきと活躍できる社会づくり」に取り組んでいきたい。

■**男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例**

女性のキャリア継続については、育児等による時間制約等により職務経験が蓄積できないという課題の解決のため、自治大学校への派遣や、能力・意欲向上のための研修に参加する機会の提供に努めている。また、男性においてもワーク・ライフ・バランスの実現に向け育児参加のための各種支援制度の活用を管理職員から勧奨している。



日比野 隆司

日比野 隆司 (株式会社 大和証券グループ本社 会長)



■**女性活躍のキーワード** 多様性を企業価値向上につなげるべく、意思決定の場における女性比率向上を目指している。KPIに「女性取締役比率を2030年までに30%以上（達成済）」「女性管理職比率を2025年度までに25%以上」を設定。

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

女性活躍推進は女性のみが変わることではなく、周囲や組織の理解・取り組む姿勢が重要であると捉え、男性の育児休職日数14日以上を必須とし、取得率のみならず取得日数においても100%を達成している。当社では固定的な性別役割分担意識を解消し、性別を問わず仕事と育児を両立できる組織・社会の実現を目指している。



平井 伸治

平井 伸治 (鳥取県知事)



■**女性活躍のキーワード** 女性管理職割合について、それまで9.1%だった鳥取県庁で、知事就任以降女性登用を断行し、全国1位へ上げた（令和5年4月24.8%）。女性活躍は「理屈」を並べるだけではなく、決断と実行こそ肝要。

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

性にかかわらず全職員が活躍できる職場づくりを基本理念とし、部下の育児のみならず介護等も加えた仕事と家庭の両立に配慮する鳥取県独自の「イクボス・ファミボス」を全管理職が実践。「イクボス度」評価でボーナス査定する等思い切った対策。男性育休100%を掲げ、職員のワーク・ライフ・バランスを推進。



平山 宏

平山 宏 (株式会社システムリサーチ 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード DE&I (多様性、公平性、包括性) の推進に向け、両立支援策としてジェンダー平等推進を加速させ、男女関係なく成長のチャンスや機会を平等に与え、公平に評価を行う組織づくりに取り組んでいく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性の採用人数が少なかった時期もあり、現状の管理職比率に課題は残るが、近年入社する社員の男女比率は半々となり今後、女性の管理職の増加が期待される。キャリアアップのタイミングとライフイベントが重なるケースもしばしば見受けられるが、時短でも活躍できるように働き方の多様化を進めている。



福田 眞作

福田 眞作 (国立大学法人弘前大学 学長)



■女性活躍のキーワード めざすのは「性別はもとより、年齢、人種、国籍、宗教、言語、障害、SOGI等を問わずに働きやすく学びやすい」大学。女性の役員・事務系管理職20% (令和7年度)、教員23% (令和9年度) を目標としている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

性別、雇用形態にかかわらず病児病後児、休日勤務時、学会参加時の託児利用料を補助している。教員については業績評価におけるライフイベントへの配慮、研究支援員配置による研究継続支援も行っている。学部長などと共に男性の育児・介護休暇・休業取得を応援するメッセージを書いて学内にポスターとして掲示している。



福田 富一

福田 富一 (栃木県知事)



■女性活躍のキーワード 職員誰もが生き生きと活躍できる環境づくりを目指し、幅広い分野への女性職員の配置や男性職員の育児休業取得の促進など、女性活躍推進や職員のワーク・ライフ・バランス実現に取り組んでいる。

■組織内外へ自ら発信した事例

平成28年に「とちぎ女性活躍応援団」を設立し、職場・家庭・地域などあらゆる場面において女性が活躍しやすい環境整備にオールとちぎで取り組んでいる。意識改革に向け自らメッセージを発信するとともに、運営団体トップの皆様にもリレー方式でメッセージを発信していただき、女性活躍推進への理解促進を図っている。



福永 法弘

福永 法弘 (株式会社京都ホテル 代表取締役社長)



ホテルオークラ京都

からすま 京都ホテル

■女性活躍のキーワード 2016年女性活躍を基に全従業員が働きやすい職場を目標に、女性活躍推進チームを発足し様々な活動を実施。現在、監査役・執行役員・社外取締役の女性3名が経営方針決定に携わり、女性目線の取入れに努めている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性が40%以上を占める当社にとって、女性活躍は非常に重要な課題であると認識している。働きやすい環境整備の一環として、短時間勤務を小学校3年生(9歳)の年度末迄可能、看護休暇を1人6日間・2人以上12日間の取得可能、託児所休園日の利用補助などを整備。今後も持続可能となる取組を発信してまいりたい。



福原 淳嗣

福原 淳嗣 (大館市長)



■女性活躍のキーワード すべての職員が能力を発揮し、働きやすさと働きがいを感じる組織

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男女がともに働き続けられる職場環境の整備に向けて、新規採用職員を対象とした研修において、実際に育児休業を取得した男性職員による講義を設けるなど、固定的な性別役割分担意識の解消や男性職員の育児休業の取得について、職員の意識の醸成に努めている。



藤井 栄一郎

藤井 栄一郎 (白岡市長)



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性活躍の促進には、家族が家事や子育てなどを協力し合える環境づくりやワーク・ライフ・バランスの取組が重要と考え、育休取得率が低い男性職員の育休取得促進のため、啓発や職場環境整備に取り組み、育休を取得した男性職員が増加し、取得しやすい雰囲気生まれていると感じている。令和3年度4人→令和4年度7人。

■女性活躍のキーワード 「だれもが 自分らしく輝けるまち しらかをめぐして」をモットーに、女性活躍・登用促進及び育児休業制度の普及定着に向けた市の率先行動として、市役所男性職員「育休取得率100%」を目標に掲げている。



藤江 太郎

藤江 太郎 (味の素株式会社 取締役 代表執行役社長 最高経営責任者)



■組織内外へ自ら発信した事例

味の素グループは2017年から進めてきたD&IをDE&Iに進化させ、従業員に「エクイティ」へのマインドチェンジを促す発信をした。一層一人ひとりのニーズや状況に合わせた環境を提供することで、多様な人財が自分らしく能力を発揮しイノベーションの好循環と組織貢献を実感できる状態を目指していると伝えた。

■女性活躍のキーワード グローバルで人財をつなげることで多様な経験や専門性を尊重して活かし、2030年までにグループでリーダーシップ層の多様性30%、女性管理職を40%、また味の素(株)においても女性管理職30%を目指します。



古田 肇

古田 肇 (岐阜県知事)



■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

本県では、男女ともに職員が安心して育児参加できる職場環境を目指し、職員研修を通じて男性の育児休業取得を「あたりまえ」と考える意識の醸成や、育児参加プラン作成時には上司から声掛けを行っている。この結果、男性の育児休業取得率は、令和元年度から3年連続都道府県で1位となり、令和4年度は75.6%である。

■女性活躍のキーワード 本県では、女性職員の政策・企画部門への配置、他機関への派遣など様々な経験を積ませている。また、女性管理職の割合は令和5年4月1日現在で22%であり、令和8年4月までに25%を目標としている。



細谷 敏幸

細谷 敏幸 (株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役 代表執行役社長 CEO)



三越伊勢丹ホールディングス

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

350年続く企業として「おもてなし」を通してお客さまのお声に耳を傾け、従業員の大半を占める女性はその強みを活かし、新しい価値を創出してまいりました。今後は企業理念のミッションである「こころ動かす、ひとの力で。」を実現すべく、多様性を活かしてお客さまへの更なる提供価値の向上を図ってまいります。

■女性活躍のキーワード 女性のみならず従業員一人一人の力を活かすために「生涯CDP」の仕組み作りを行うと共に、多様な個人が融合し、活性化することで、イノベーションを起こし、やりがいをもって働ける環境作りを行ってまいります。



堀内 容介

堀内 容介 (積水ハウス株式会社 代表取締役 副会長執行役員)



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性営業の定着と育成の取組を継続し、2006年在籍比率5%より2023年12.5%まで上昇している。2014年より「積水ハウスウィメンズカレッジ(女性管理職候補者研修)」を開催、現在も継続し第10期生開講。2023年1～8期卒業生143名中、内100名(69.9%)が管理職に登用されている。

■女性活躍のキーワード 2005年に経営トップ自らが「女性の活躍なくして、積水ハウスの未来はなし」とコミット。経営戦略と位置付け女性営業の定着と育成、女性技術者の職域の拡大に注力し、管理職登用までのキャリアパスを構築。



前田和夫

前田 和夫 (メック株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 当社は、創業の1969年から「男女とも機会は均等にあるべき」と考え、性別の区別なく必要な人財を採用。差別のないフラットな姿勢で事業を継続してきたことが当社のモットーである。「人こそが企業の宝である」。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

創立以来、一貫して性別を問わず、能力・適正を踏まえた人財登用を推進し、女性が活躍できる企業風土である。2020年度からは男性への育児への主体的参加を促進し、仕事と育児の両立に対する理解を浸透させている。その結果、男性の育児休業取得率が大きく向上した。



前葉泰幸

前葉 泰幸 (津市長)



■女性活躍のキーワード 意思決定過程への女性の積極的な参画を促進する機運づくりなど、学校・職場・家庭等あらゆる場面における男女共同参画を力強く進めている。また、女性職員の育成を図り、女性活躍の場をさらに拡大していく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

津市特定事業主行動計画に基づき、女性活躍の推進に取り組んでおり、課長級職員に占める女性職員の割合は、令和4年度12.4%から令和5年度14.4%に上昇し、令和7年度までに18%以上をめざす。管理職としての能力等を高めるための研修の充実及び積極的な受講に向けた啓発を行うなど職場環境の整備に取り組む。



増田寛也

増田 寛也 (日本郵政株式会社 取締役兼代表執行役社長)



■女性活躍のキーワード 女性社員をはじめとした全社員が安心・誇り・やりがいを持って働けるよう、働き方改革や評価・処遇の見直しを含めた人的資本経営を一層推進するとともに、ジェンダー・ギャップ解消を含む真の多様性の実現を目指していく。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

仕事と生活の両立に関する制度の認知と職場理解の向上が重要との認識から、グループ共通ダイバーシティ強化月間を設定し、価値観・ライフスタイル等の多様性を認め合うことの重要性や男性の育休促進について各職場で勉強会を開催。それら取組などを通じ、自律的にキャリアを形成できる風土の醸成を図っている。



松井一寛

松井 一寛 (広島市長)



■女性活躍のキーワード 「女性職員はもとより全ての職員が働きがいを持って生き生きと活躍できる広島市」を目指している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性職員の管理職への昇任意欲を高めるため、本庁の企画・管理部門に積極的に配置するとともに、自律的なキャリア形成支援を目的とした研修等を実施。これにより、管理職に占める女性職員の割合は、5年前と比較して4.2ポイント増加して16.7% (R5.4.1) となっており、女性管理職の登用は着実に進んでいる。



松下芳弘

松下 芳弘 (日新電機株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 当社マテリアリティの一つに「多様性を尊重した安全で働きやすい職場への変革」を置き、国籍やジェンダーの相違、障がいの有無を問わず、一人ひとりの可能性や成長を後押しし、誰もが活躍できる風土構築を目指す。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

2023年度は、「働く上での可能性を広げ、広くネットワークを作る」ことを目的に「日新一新フォーラム」をスタートし、初回は女性社員を対象にアンコンシャス・バイアスをテーマに取り上げた。また男女育休取得経験者の対談を社内イントラに掲載し、育児と仕事の両立とキャリア形成事例を紹介した。



松田 光司

松田 光司（北陸電力株式会社 代表取締役社長 社長執行役員）



■女性活躍のキーワード 厳しい変革の中でも、従業員のエンゲージメント向上や新たな価値の創造に果敢に挑戦（Challenge）し続けるため、すべての女性がその能力を最大限発揮できるよう、DE&I経営を推進していく。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

仕事と子育ての両立支援として、安心して業務に取り組めるよう法定を上回る水準での休業・休暇制度を整備。産後パパ育休導入以降、社長メッセージの発信で取得しやすい職場づくりや従来の価値観の変革を呼びかけ、2023年度の育休取得率は100%の見込み。今後もワーク・ライフ・バランス充実にに向けた取組を推進する。



丸山 将一

丸山 将一（エムケー精工株式会社 代表取締役社長）



■女性活躍のキーワード 「女性管理職は特別なことではない」といった風土づくりに努める。誰もが憧れるような絶対的なロールモデルがあるとは限らない。他人の良いところを見つけて考えて先輩を越えていく雰囲気醸成したい。

■組織内外へ自ら発信した事例

本社所在地である長野県の地域社会とともに従業員の意識を変える試みとして、2023年9月、当会に賛同している長野県内のリーダーである長野県阿部知事および安曇野市太田市長とともに発起人となり、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」を立ち上げた。社内外の両面から従業員の意識変化を促す施策である。



三日月 大造

三日月 大造（滋賀県知事）



■女性活躍のキーワード 一人ひとりすべての職員がいきいきと活躍できる健やかな県庁。性別や年齢を問わず、職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる組織は健全であり、組織がそうになってこそ、すべての職員が能力を十分に発揮できる。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

在宅勤務など柔軟な働き方を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現やキャリアの継続を阻害する時間外勤務を縮減するため、組織一丸となって業務の見直し・効率化に取り組んでいる。また、相談窓口の設置や研修の充実などを通じて職員の不安解消に努め、中長期的な視点にたった女性職員のキャリア形成を図る。



皆川 治

皆川 治（鶴岡市長）



■女性活躍のキーワード 管理職職員の女性割合の数値目標を設定し、係長級以上の職に女性職員を登用する。また、市審議会等の女性比率の目標値を定め、積極的に女性委員を選任し、女性の視点や意見を市の施策等に反映していく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

「第2次鶴岡市男女共同参画計画」に基づき、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図るため、市審議会等の女性割合の数値目標を30%とし取り組んできたが、昨年度末に目標数値を達成した。引き続き、庁内周知など、職員の意識変化を促し、女性の適任者の見出しや、充て職の見直しなどに取り組んでいく。



南 昌宏

南 昌宏（株式会社リそなホールディングス 取締役兼代表執行役社長兼グループCEO）



リそなホールディングス

■女性活躍のキーワード 「女性が活躍できる環境作りが、企業価値の向上に繋がる」という考えの下、女性活躍推進に取り組んできた。現在は、2030年度までに各階層の女性比率を2021年度比+10%以上との目標を掲げ各施策に取り組んでいる。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

女性活躍推進には、女性自身のみならず上司・職場全体の意識改革や、職場環境の改善など全方的に取り組む必要がある。そのため、キャリアアップセミナーだけでなく、各職場の所属長を講師として開催する「アンコンシャス・バイアス研修」、全社員を対象とする変形労働時間制の制定等、様々な施策を継続して実施している。



峰岸 真澄

峰岸 真澄 (株式会社リクルートホールディングス 代表取締役会長 兼 取締役会議長)



■女性活躍のキーワード 2021年に「グループ全体で、2030年度までに全階層の女性比率を約50%とする」サステナビリティへのコミットメントを公表。ジェンダー平等を第一歩に、これまで以上に全ての“個”の活躍を支援している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

(株)リクルートでは2023年4月に女性管理職比率が30%を超えた。背景の一つが管理職の啓発と行動支援。DEIの意義や実践を学ぶ「Career Cafe for BOSS」は管理職の約8割が受講済み。また、女性を始めとする多様なリーダー創出を目指し、コーチング・育成デザイン研修を全管理職に展開予定。



宮内 大介

宮内 大介 (三浦工業株式会社 代表取締役 社長執行役員 CEO)



■女性活躍のキーワード 活躍志向の人財発掘とキャリアアップ支援を強化することで、当社のモットー『我々はわが社を最も働きたいのある、最も働きやすい職場にしよう』を実現していく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

2023年1月より、自社製品のメンテナンスをおこなうフィールドエンジニア職のジェンダーフリーをめざし、女性の職域を広げるプロジェクトを発足。新卒・中途採用の強化に加えて、社内公募を実施し、2024年4月より新たに3名の女性フィールドエンジニアの登用が決定するなど、女性活躍の場を広げる取組が進んでいる。



宮澤 英男

宮澤 英男 (千葉信用金庫 理事長)



千葉信用金庫

■女性活躍のキーワード 「家庭・育児と仕事の両立」「やればできる」をモットーに、男女ともに一人ひとりが自ら考え果敢にチャレンジし、生き生きと働くことができる職場環境づくりへの積極的な取組。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

「就業環境の整備」「育児休業取得への積極的な取組」「各制度に関するオリジナル冊子の作成と周知」「eラーニングや研修制度の充実」「ジョブリターン制度の導入」「女性の職域拡大に伴う座談会・交流会の実施」などにより、男女共に切磋琢磨しながらキャリアを確立させ、モチベーションのアップへつなげている。



宮永 俊一

宮永 俊一 (三菱重工業株式会社 取締役会長)



■女性活躍のキーワード 女性活躍を一層推進していくため、「2030年までに女性役員比率30%、管理職に占める女性比率を2倍(2021年度比)にする」ことをマテリアリティに掲げ、その実現に向けた仕組み作りを推進中。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

社員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整えるため、育児や介護などに配慮した支援制度の拡充やワーク・ライフ・バランスの確保に加え多様化するライフスタイルへ対応するための施策・制度の導入に取り組んでいます。特に、男性の育児休業取得促進に関して、希望する社員が確実に取得できる環境整備に力を入れております。



宮橋 勝栄

宮橋 勝栄 (小松市長)



■女性活躍のキーワード 業務の効率化、働き方改革を行い、女性職員がより管理職を目指しやすい環境を整える。女性職員が自信をもって管理職を目指すようなマネジメント研修を行う。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

財政課長・人事育成課長など経営管理部門へ女性職員を登用することにより、次世代の女性職員へのロールモデルとなっているように思う。女性の管理職登用への意欲があがったように思われる。



宮本 洋一

宮本 洋一（清水建設株式会社 代表取締役会長）

子どもたちに誇れるしごとを。



■女性活躍のキーワード 管理職全体に占める女性の比率を2025年までに5%以上、2030年までに10%以上とする。

■組織内外へ自ら発信した事例

2022年からジェンダー・ギャップ解消を目的として経営トップが全国の拠点を訪問し、管理職手前の女性社員と、評価を決定する役職者（男性）にメッセージを発信し、参加者の意見を集約したうえで、会社としての取組を進めている。今後も継続して活動すると共に、管理職到達以降のパイプライン構築にも注力したい。



三好 賢治

三好 賢治（株式会社伊予銀行 取締役頭取）



伊予銀行

■女性活躍のキーワード 女性がいいきと輝ける職場は、だれもが働きやすく活力にあふれた魅力ある職場になると考え、従業員一人ひとりの多様な価値観を尊重し、個性あふれる能力を最大限発揮できる職場づくりを目指している。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

女性が働きやすい会社であるためには、男性の積極的な育児参加が重要であると考え、従来は女性従業員のみを対象としていた育児休業前研修会および育児休業後研修会に男性従業員を加え、「プレママ・プレパパ研修会」「ワーキングペアレント研修会」として、両立支援制度やキャリア形成に関する講義を2023年より実施。



棕田 昌夫

棕田 昌夫（広島電鉄株式会社 代表取締役社長）



広島電鉄株式会社

■女性活躍のキーワード 「2024年度までに係長以上の職種に占める女性比率を10%以上とする。」との目標を掲げ、女性のリーダー候補の育成を図り、鉄道・バス会社＝男性職場という固定観念の払拭を図っている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

育児・介護に限らず治療やボランティア活動など理由を問わず正社員のまま労働時間を短縮できる短時間正社員制度を設け、社員が様々なライフイベントを経ながらも力を発揮できる職場づくりを推進している。また、本社近隣に直営の企業内保育所を開設し、子育て中の社員が安心して働き続けられるよう努めている。



村岡 嗣政

村岡 嗣政（山口県知事）



■女性活躍のキーワード 山口県では、「女性が輝く地域社会の実現」を県の重点施策に位置付け、女性の活躍促進に全力で取り組んでいる。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

令和8年4月に、課長級以上に占める女性職員の割合を18%とすることを目安に、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進めるとともに、時間外勤務の縮減など働き方改革や男性の育児参加への支援など、引き続き、実効性の高い取組を進めていく。



村上大祐

村上 大祐（嬉野市長）



■女性活躍のキーワード 従来の行政サービスや古い公共施設のデザインに女性の視点が抜け落ちてしていると実感する。性別、人種などに関わらず多様な人材が輝く環境は、社会をアップデートし、新たな未来を切り拓くものと確信している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

男性職員の育休取得を積極的に勧奨。「女性が輝くまちづくり」として女性アスリートやインフルエンサーを交えて、①農業振興 ②移住政策 ③子育て応援のテーマで対話型のシンポジウムを開催した。今後は市民や多様なステークホルダーと未来志向の対話を重ねる「フューチャーセンター」として発展させていく。



村田 善郎

村田 善郎 (株式会社高島屋 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 2030年グループ女性管理職比率40%を目標に、ジェンダーに関わらない、「個」の意欲・能力による適材適所の登用を推進。合わせて女性の意欲や能力発揮を阻害する要因を取り除く環境整備を強化。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

両立支援の取組は、一人ひとりのニーズやキャリアの段階に合わせて選択できる制度を設計し、丁寧に声を拾いながら、柔軟に運用している。また、性別役割分担意識の撤廃に向け、アンコンシャス・バイアスへの取組に加え、男性育休100%取得推進により、男性も当たり前に育児と仕事を両立する風土ができつつある。



村山 卓

村山 卓 (金沢市長)



■女性活躍のキーワード 意欲と能力のある女性職員を積極的に登用するなど、女性職員の個性と能力が十分発揮できるよう取り組むとともに、長時間労働の抑制などワーク・ライフ・バランスに配慮し、働き方改革と生産性の向上を図る。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

家事・育児や介護等と仕事の両立に向け、在宅勤務や時差出勤の導入など、柔軟な働き方ができる環境の整備に取り組んでいる。また、子供が生まれる予定の男性職員と所属長が事前に育児休業について話し合う機会を設けるなど、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに努めている。



望月 正恵

望月 正恵 (株式会社オネスト 代表取締役)



■女性活躍のキーワード 女性が働きやすさを感じる職場は、人にやさしい職場です。すべての働く人は社会から必要とされ、いきいきと働くことを望んでいると思います。この会社に出会えてよかったと思える会社づくりが目標です。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性自らが活躍の場を広げていこうという意識を持たせるための取組を継続しています。社内研修を通じての啓発や組織課題の明確化の取組、課題に対するアクションの策定など、重要な意思決定への参加の機会を増やす取組を行っています。



森 智広

森 智広 (四日市市長)



■女性活躍のキーワード 女性職員が若手の頃から様々な職務経験を重ね、能力向上を図ることができるよう、職員本人の意欲も考慮しながら、職員配置を行っている。引き続き、市が率先して政策方針決定の場への女性参画を推進していきたい。

■組織内外へ自ら発信した事例

令和元年度より市長、副市長をはじめ、全所属長がイクボス宣言をしたほか、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に努めたことなどにより、令和4年度の男性職員の育休等取得率は85.4%となった。今後も、職員のワーク・ライフ・バランスを重視した環境づくりに取り組むことで、女性活躍推進にもつなげていきたい。



盛田 淳夫

盛田 淳夫 (数島製パン株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 「ダイバーシティ・インクルージョン」を掲げ、一人ひとりが持つ経験・能力・意見を互いに認め合う社風を目指しており、女性活躍はその1つである。2030年までに女性管理職比率30%を目標に、改革を進める。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

子供が生まれた男性社員を対象に、働きながらフレキシブルに育児休業を取得する「ワーキング育児休業」を導入した。育児休業中に必要に応じて働けることで、男性の育児休業に対するハードルを下げ、取得率向上に繋げたい。また、説明動画の配信を行うなど制度周知にも力を入れた。



森平 英也

森平 英也 (古河電気工業株式会社 代表取締役社長)

古河電工

■女性活躍のキーワード 人材基盤の多様化に向けて、性別に関係なく能力を評価し、育成するとともに、能力を発揮しやすい職場環境の整備を進めている。結果として女性管理職比率を2025年までに7%にすることを目標としている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性社員に社内外の異業種交流や次世代育成イベント、座談会等に積極的に参加してもらい、自らのキャリアを考える機会を増やしている。また、今年度の幹部候補選抜研修にも複数の女性社員を選出。キャリア採用では、採用担当者への意識付けにより採用候補者の母集団を拡大し、女性比率が上昇(前年比+7%)。



矢嶋 弘毅

矢嶋 弘毅 (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)



Hakuhodo DY
media partners

■女性活躍のキーワード 生活者である社員一人ひとりが、自らのクリエイティビティを通じて、生活者や社会の様々なテーマとつながり、未来をつくる存在として、あらゆる人が、自分らしく、いきいきと生きていける社会の実現を目指す。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

育児や介護の状況にあってもすべての社員が生活と仕事を両立し、自らのクリエイティビティを発揮しキャリア形成が出来るように、社内外に相談窓口を設置するなど制度、施策を整備している。個の事情を踏まえた働きやすい環境醸成を行い、2023年度より妊活をサポートするセミナーや休暇制度も開始している。



安刈 聖司

安刈 聖司 (アクサ生命保険株式会社 代表取締役社長兼CEO)



■女性活躍のキーワード I&D推進において、Equity (公正) の考え方に根差した施策を効果的に実施。一人ひとりが持てる力を十分に発揮できるインクルーシブな職場環境を実現してまいります。

■組織内外へ自ら発信した事例

1.管理職社員へI&D推進について講演 2.管理職昇進の際に、女性候補の義務付け 3.ウェルビーイング向上を目的としてヘルスケアサービスを導入 4.国際イベントに合わせてI&Dやジェンダーに関するメッセージ発信 5.マンスリーの社内報で継続的に啓発 6.大学主催の女性向けキャリアカレッジにて講演



山川 宏

山川 宏 (国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 理事長)



■女性活躍のキーワード 職員総活躍の実現を目指し、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組む。

■組織内外へ自ら発信した事例

3年目となる全役職員を対象とした意識改革研修を今年も率先して受講するとともに、年度当初に宇宙航空の理想の職場となるよう、人として社会人として挨拶や思いやりに溢れる職場、そして、仲間の個性を尊重し、思いを共有することにより互いの成功に貢献する職場を目指すことを第一の目標として掲げ、社内に発信した。



山口 聡

山口 聡 (カゴメ株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 当社は商品を購入いただくお客様や、19万人以上の個人株主、入社希望者の多数が女性であり、世の中の男女比にも照らし合わせても女性活躍に取り組むことは必然であり、女性活躍が経営革新を導くと考えている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

2023年に公表した男女の賃金差は年代が低くなるにつれて差が縮まり、20代ではその差がなくなっている。これは新卒女性総合職60%を目標に積極的に採用し、育成を強化してきた取組の成果と考えている。現在は働きがいある環境・風土づくりに向け、職場の心理的安全性浸透に注力している。



山口 貢

山口 貢 (株式会社神戸製鋼所 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 当社グループでは「私らしくコベルコらしく全員活躍」をキャッチフレーズに多様な人材が全員活躍できる職場環境実現に向け、女性リーダー育成、ワーク・ライフ・バランス、無意識バイアス解消等に取り組んでいる。

■組織内外へ自ら発信した事例

「D&Iを知って、理解し、体験して、自分事にしてもらう」取組として実施したD&Iイベント「D&Iフォーラム」を実施した。D&Iに関する考えをグループ各社の経営層とともに従業員へ発信し、KOBELCOグループ全体で更なるD&Iの推進と全員が活躍できる職場環境実現へのコミットメントを示した。



山口 祥義

山口 祥義 (佐賀県知事)



■女性活躍のキーワード 様々な視点や考えの掛け算が「新たな価値」と「進化」を生み、社会を良い方向に動かす原動力に。男女にかかわらず、多様な人材が自然に個性と能力を発揮できる風土こそ、全ての人が輝く佐賀県づくりに繋がると確信。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

佐賀県庁は新採職員の約半数が女性。民間経験者も積極的に採用し、その割合は全国1位。多様な人材が集まり、様々なアイデアが掛け合わされて組織は輝く。男性職員に育休取得を促す「ハッピー・ツー・ウィークス」制度は、取らない場合に不取得届を提出させるもの。この発想の転換で、男性の育休取得が当たり前の職場に。



山田 賢一

山田 賢一 (越前市長)



■女性活躍のキーワード 女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが重要である。早い段階から多様な職務経験を積むことが、職務に対するスキルや意欲に繋がるものと考え。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

本市における男性職員の育児休業の取得状況は、所属長からの勧奨や子育てハンドブックの配付を通じた申請の後押しなどにより、2019年度の16.7%から、2022年度には100%に増加した。職場全体の認識も自然と高まり、2023年度も12月末現在、取得率100%を維持している。

山田 裕行 (KPMGジャパン 共同チェアマン)

知野 雅彦 (KPMGジャパン 共同チェアマン)



山田 裕行



知野 雅彦



■女性活躍のキーワード

すべての女性が働く意欲を高め、持てる力を最大限に発揮し、多様なキャリアを経験しながら自己成長を促進するための基盤となる各種施策を継続的に実施し、それらを効果的に実践するための取組を加速させる。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

キャリアプランとライフプランの両立をより実現しやすくする環境の整備、働く場所、時間の選択肢を広げる取組や、両立支援制度の充実、また男性育休取得の促進および子育て中の従業員(男性含む)の交流、情報交換の場の強化を進めている。



山田 裕一

山田 裕一（白石市長）



■女性活躍のキーワード 地域が持続的な成長をしていくには、全ての人が個性と能力を発揮できることが重要。市役所においても女性管理職登用や男性の育児休業取得促進を通して、性別による固定観念を無くし、女性が活躍できる職場を目指す。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

令和5年4月に特定事業主行動計画を改定し、計画に掲げる取組を行うとともに、男女共同参画基本計画が令和5年度で終期を迎えることから、次期計画の策定に取組んでいる。次期計画策定中のため、効果が表れるのは今後の取組状況となるが、両計画の取組を通じ、連携して取組む機運の醸成を図ることができた。



山中竹春

山中 竹春（横浜市長）

明日をひらく都市

OPEN X PIONEER

■女性活躍のキーワード 令和4年度に策定した「Weプラン」のもと、課長級以上に占める女性割合30%以上の達成をはじめ、性別やライフステージにかかわらず、すべての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織づくりに力を注いでいく。

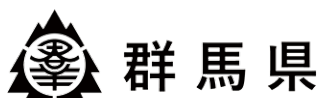
■女性活躍への取組による組織の変化や効果

「女性の活躍」と「男性の家庭参画」を両輪で推進し、男性の育児休業取得率を、令和3年度33.7%、令和4年度51.9%と、年々大きく上昇させてきた。市役所が率先して男女共同参画に取り組んでいくため、令和4年度からは取得率の目標値を100%に引き上げ、取得を前提とした仕組みに改めた。



山本 一太

山本 一太（群馬県知事）



■女性活躍のキーワード 多様な職務を経験させる「能力向上」、仕事と家庭の両立支援制度を整備し活用を促進する「環境づくり」、キャリア形成に向けた「意識づくり」を進め、能力・適性・意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

県が率先して女性活躍を加速させるため、県の幹部職員である部長級への女性登用を積極的に進め、その割合は3年連続（令和3、4、5年度）で全国の都道府県中トップを実現している。重要な政策決定の過程へ女性の参画が拡大し、男女それぞれの多様な発想が取り入れられることで、県民サービスの向上が期待できる。



山本 悟

山本 悟（住友ゴム工業株式会社 代表取締役社長）



■女性活躍のキーワード 女性のキャリア形成機会・環境を整え、「輝きさん」を発掘し、さらなる輝きを引き出したい。女性の活躍を推進することが、多様な人材が活躍でき、より良い価値を社会へ提供する企業づくりにつながると信じている。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

男性の育休取得に注力している。女性の活躍を阻む原因の一つとして、長時間労働を前提とした働き方がある。男性が育児休業で抜け、家事育児を女性と同等に行うことが当たり前になることで、誰が不在となっても成果の出せる生産性の高い、男女問わず誰にとっても働きやすい組織づくりにつながる。



山本二雄

山本 二雄（株式会社日立ソリューションズ 代表取締役 取締役社長）



株式会社 日立ソリューションズ

■女性活躍のキーワード 女性のライフイベントや健康課題を包摂するオープンな風土の醸成と制度の整備を図り、一人ひとりの自発的な成長意欲を喚起する。また、社員の多様な価値観と経験を事業成長に活かし、社会の持続的な成長につなげる。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

様々な事情をハンデとしない柔軟な働き方や、各種休暇・勤務制度の拡充、男性の育休取得に前向きな雰囲気醸成等により職場環境は改善。女性の様々な健康課題を解決するためのフェムテックソリューションの提供を開始し、誰もが自分らしく活躍できるインクルーシブな職場から、顧客や社会へ新しい価値の提供をしている。



山本 昌仁

山本 昌仁 (株式会社たねや 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 女性をはじめとした多様な働きがいと力を発揮できる環境づくりやライフスタイルに合わせた柔軟な対応ができる仕組みづくりをするにあたり、社員のしあわせを考え寄り添う専門部署を立ち上げ対応をしています。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

女性活躍含め多様な働き方への相互理解に重点を置き、それぞれのライフスタイルに柔軟に対応した働き方提案や、ニーズ（従業員の声）を聞ける場づくり ・ 妊婦面談、パパ面談等で育児しながら働くサポート ・ リモート保育園等で育休中や復帰に向けてのサポート ・ 面談や制度説明等で介護しながら働き続けるサポート



山本 靖則

山本 靖則 (株式会社島津製作所 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 私は、「個人の夢と、夢への共感から生まれるエネルギーがイノベーションを生む」と信じている。グループの女性も男性も、語らい共感し合い「多様性」を「可能性」に変えることで、持続的な社会の実現につなげていく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

2021年から主催する女性管理職のエンパワメント研修「SHIMADZU Women Supporting Women」での直接対話や、女性のキャリア実現を支援する研修を実施。経営幹部人財育成プログラムに参加を促すなど、活躍する女性ロールモデルを増やしながら女性管理職・役員比率の向上に取り組んでいる。



湯崎 英彦

湯崎 英彦 (広島県知事)



■女性活躍のキーワード 「全ての職員が自らの能力を最大限発揮し、活躍できる県庁の実現」に向けて取り組むとともに、県庁外へも「働き方改革・女性活躍を進め、活気あふれる広島県へ！」を合言葉に働き方改革と女性活躍を両輪で推進。

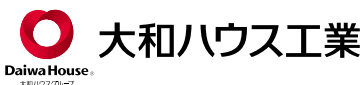
■組織内外へ自ら発信した事例

女性登用率などの目標を設定し、全ての職員が活躍できる柔軟な働き方の推進や多様性を認め合える職場づくりなどの取組状況を県HPで公表している。また、企業経営者等が参画する「イクボス同盟ひろしま」では、「働きがいの向上」をキーワードに情報交換するとともに、行動宣言や取組アイデアの発信を行っている。



芳井 敬一

芳井 敬一 (大和ハウス工業株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 「女性が少ない職種への積極配属」施工現場の環境や働き方を多様な目線で変革し、働きやすさを向上させる。「意思決定プロセスの多様性強化」管理職を継続して輩出するため管理職手前層の育成にも注力する。

■男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例

2020年から在宅勤務や自宅近隣の事務所で勤務する3rdオフィスを導入。2021年からはコアタイムのないフルフレックス制度も導入し、働き方の選択肢を拡充している。お客様の住まいと暮らしに寄り添う企業グループとして、従業員が性別にかかわらず家事や育児に参画し新たな学びや気づきを得ることを支援している。



吉岡 晃

吉岡 晃 (アスクル株式会社 代表取締役社長CEO)



■女性活躍のキーワード
2530 (2025年までに女性管理職比率30%)

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

- ①2021年から人材開発会議を開始し、組織ごとの女性管理職比率の目安を策定し、進捗を確認。
効果：管理職手前の人材プールの女性比率が上がった。
- ②細分化された組織を大部屋化し、改めてマネジメント任免をし直した。



吉田 謙次

吉田 謙次 (株式会社オリエンタルランド 代表取締役社長 (兼) COO)



■**女性活躍のキーワード** 「誰もが働きがいを感じられる環境づくり」を経営のコミットメントに掲げ、従業員が生き生きと、自分らしく働ける環境の整備を推進している。また、2025年度に女性管理職比率25%以上を目指している。

■**男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例**

テーマパーク部門のシフト勤務者など多様な働き方に合わせて、男女問わず両立支援の選択肢を増やしてきた。早朝深夜にも開所する企業主導型保育所やシフト時間を配慮する制度を導入し、ライフとキャリアをサポートしてきた結果、男性の両立に対する意識も醸成され、男性育児休業取得者が年々増加している。



米本 努

米本 努 (株式会社千葉銀行 取締役頭取)



■**女性活躍のキーワード** 「ダイバーシティで強くしなやかに」をスローガンとするダイバーシティ行動宣言に基づき、女性活躍を含むダイバーシティ推進全般に注力。属性にとらわれることなく一人ひとりの個性が最大限活きる組織を目指す。

■**男女ともにライフイベントを経ながらキャリアを継続するための取組事例**

全役員と全職場代表が参加する「ダイバーシティフォーラム」を毎年開催、その内容を職場に持ち帰り対話する「職場単位のダイバーシティ推進会議」と併せ、一人ひとりの個性を活かし働くことの重要性をグループ全体に浸透。また、残存するジェンダー・ギャップの解消に向け、女性幹部候補育成や男性の育児参画支援にも注力。



渡辺 美知太郎

渡辺 美知太郎 (那須塩原市長)



■**女性活躍のキーワード** 男女共同参画社会や性別に限らず様々な属性と個の違いを尊重するダイバーシティを促進することで、新たなイノベーションなどの付加価値を創出し、持続可能なまちづくりを実現する。

■**組織内外へ自ら発信した事例**

那須塩原市では、「第4次那須塩原市男女共同参画行動計画」(計画期間：令和5年度から令和9年度)を策定し、3つの基本目標の下、様々な施策、事業を展開しています。その実施状況について、「那須塩原市男女共同参画推進条例」第16条に基づき、「男女共同参画に関する年次報告書」を作成し公表しています。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 参加者の活動

「共同参画」への御寄稿

「共同参画」は、男女共同参画社会の形成の促進に向けて一層の普及啓発を図るため、国や地方公共団体、民間団体等における男女共同参画に係る取組や国際情報等を取りまとめ、月に1回、約8,600部発行・配布している冊子です。男性リーダーの皆様には、不定期で女性活躍推進に向けた取組を御寄稿いただいております。2023年に掲載された男性リーダーを御紹介します。御寄稿内容全文は内閣府男女共同参画局HP(「共同参画」)にも掲載しておりますので、ぜひ御覧ください。

掲載号	タイトル	御寄稿いただいた男性リーダー（敬称略）
2月	「ジェンダー平等企業の実現を目指して」	レカム株式会社 代表取締役社長 グループCEO 伊藤 秀博 氏
	「性別にとらわれることなく、誰もが自分らしく生活できる社会を目指して」	島根県 浜田市長 久保田 章市 氏
3・4月	「経営戦略としてのダイバーシティ」	イオン株式会社 取締役兼代表執行役社長 吉田 昭夫 氏
	「愛媛県版イクボス「ひめボス」による女性活躍の推進」	愛媛県知事 中村 時広 氏
6月	「女性目線のサポートで結婚の意思決定を支援」	株式会社IBJ 代表取締役社長 石坂 茂 氏
	「性別にかかわらず、誰もが生きやすいまちへ」	静岡県 富士市長 小長井 義正 氏
7月	「女性活躍の推進は男性の意識改革から」	千葉市長 神谷 俊一 氏
	「一人ひとりが輝ける企業カルチャーの醸成」	アクサ生命保険株式会社 代表取締役社長兼CEO 安淵 聖司 氏
10月	「D&Iの“質”の重視への変革を目指す大阪大学」	国立大学法人大阪大学 総長 西尾 章治郎 氏
	「一人ひとりが生き活きと働く会社を目指して」	日新電機株式会社 代表取締役社長 松下 芳弘 氏
11月	「地域社会を牽引するリーダーとともに！」	エムケー精工株式会社 代表取締役社長 丸山 将一 氏
	「多様な生き方が選択できる誰もがいきいきと輝ける社会へ」	金沢市長 村山 卓 氏

「ジェンダー平等加速プログラム」との連携

2022年5月に、世界経済フォーラムが推進する「ジェンダー平等加速プログラム」(Closing the Gender Gap Accelerator)に参加しました。同プログラムと連携し、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の取組を行っています。

1. 「ジェンダー平等加速プログラム」について

世界経済フォーラムでは、各国における特に経済分野におけるジェンダーギャップの解消に向けた取組を促進するとともに、参加各国間で知見の共有や議論を行う「ジェンダー平等加速プログラム」(Closing the Gender Gap Accelerator)を推進しています。

2. 日本の参加につきまして

以下の4名を共同議長とし、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」参加企業経営者様との連携のもと、参加しています。

【共同議長】（担当大臣と企業CEOにより構成）

加藤 鮎子	内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
クリストフ・ウェバー	武田薬品工業株式会社 代表取締役社長兼CEO
國部 毅	株式会社三井住友フィナンシャルグループ 取締役会長
竹増 貞信	株式会社ローソン 代表取締役社長

【参加者】

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」参加企業経営者

リーダーミーティング

年に一度、会の参加者が集まり、女性活躍推進に関するそれぞれの取組や課題を共有してネットワーキングを行っています。

令和5年11月1日開催 第11回リーダーミーティング（ハイブリッド開催）

今回のミーティングでは、多種多様な業種や地域から、過去最大級となる男性リーダー52名と、リーダー所属団体の役員等のオブザーバー約120名にご参加いただき、大変な盛り上がりを見せました。



▲ 女性活躍の取組に向けた宣言を記載したフリップボードを掲げる男性リーダーの皆様
(写真上部：現地参加の様子、下部：オンライン参加の様子)

プログラム

加藤鮎子 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）女性活躍担当大臣 開会挨拶

加藤大臣は開会挨拶で、女性活躍を推進する上での組織トップのコミットメントの重要性について発信するとともに、リーダーミーティングを通して参加者同士で女性活躍・男女共同参画についての想いを共有することで、各社・各団体の取組が更に充実すること期待している旨を述べました。



グループディスカッション

【第一部】

女性役員の登用など経営層・意思決定層におけるダイバーシティの確保

【第二部】（いずれかを選択）

男性の育児休業の現状・課題・取組

男女間賃金格差の要因と解消のための取組

今回のリーダーミーティングでは初めての試みとして、男性リーダー同士のグループに分かれてのディスカッションを2回行いました。



＜各グループのファシリテーターの皆様（敬称略・五十音順）＞

大嶋 寧子	株式会社リクルート リクルートワークス研究所 主任研究員
河野 真理子	株式会社キャリアン 代表取締役
小早川 優子	株式会社ワークシフト研究所 代表取締役
小安 美和	株式会社Will Lab 代表取締役
是枝 俊悟	株式会社大和総研 主任研究員
田瀬 和夫	SDGパートナーズ有限会社 代表取締役CEO
只松 観智子	株式会社Think Impacts 代表取締役
塚越 学	株式会社日本ギャップ解決研究所 代表取締役
塚原 月子	株式会社カレイディスト 代表取締役
羽生 祥子	株式会社羽生プロ 代表取締役社長
山田 久	法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科 教授
横田 響子	株式会社コラボラボ 代表取締役

＜グループディスカッションで出された意見の紹介＞

テーマ1 女性役員の登用など経営層・意思決定層におけるダイバーシティの確保

- 経営層、意思決定層に女性の登用を進めるうえでは、本人たちの意識の問題と同時に組織風土が問題となるという議論になった。各論的には、女性登用を進めようとしてもポストの数が十分でないことが障害となるとの意見があった。これに対してはタスクフォースやプロジェクトを立ち上げ、そのトップに女性を配置し、管理職経験を積ませるという対策が提案された。
- 共通していたのは、意思決定層へと上がっていくにあたり、女性たちが現状に満足していることや、家庭生活等との両立がより一層困難になることを恐れているということ。この課題に対して、係長の段階からプレッシャーがかかる仕事を任せたり、自分らしいリーダーシップの築き方に関する研修を行ったりといった取組について意見交換が行われた。

テーマ2 男性の育児休業の現状・課題・取組

- 男性の育児休業取得率については100%を達成していたり、ここ数年で急激に上昇していたりする団体が多かった。課題は取得期間の短さにあり、1か月以内がほとんどということだった。この対策としては、会社から育休制度について周知する際に、人事部からではなく直属の上司から行うといったことが挙げられた。さらに、なぜ女性は長く育休を取得できるのかという疑問から、「もともとの仕事の割振りに男女差があったのではないか」と、女性活躍推進に関する論点も示された。ここから働き方改革や風土の醸成の観点から、男性育休が起爆剤になるという話題も出た。
- 男性の育児休業の取得に関して、取得率、取得日数、取得人数の全てが上昇しているが、やはりまだ取得に対するためらいや取りにくさが残っているという課題が挙げられた。この課題の背景としては「仕事の属人化」が挙げられた。当然、休むと誰かに何らかのしわ寄せが出てくるが、それと同時に、男性育休を進めることで、仕事が細分化され、細かな担当ごとに情報が閉じられてしまっている状況があらわになり、その解決につながる可能性が期待された。鳥と卵の関係のように、男性育休がきっかけとなって情報共有が促進されることで、不正防止などのガバナンス面でもプラスになっていくということも話題に上った。

テーマ3 男女間賃金格差の要因と解消のための取組

- ディスカッションの開始早々に男女賃金格差の数値に関する議論を終えて、その背後にある男女間の管理職等への登用状況の違いやコース別人事の問題、またメンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の違いなど、構造的背景にまで議論が及んだ。最終的にはグローバルな労働市場など、ジョブ型雇用になるとそもそも男女賃金格差はない、とい

う結論となった。日本においてジョブ型雇用が浸透するのか、不透明さもあるが、すでに社内でジョブのルール化を進めている参加者もいた。男女間賃金格差については、表面上の数値的な男女差ではなく、その背景にある要因と構造の改革に集中することが重要ではないかという点で、意見が一致した。

- 業界ごとに男女間賃金格差の度合いは異なるが、どの参加団体も同じ職種、ランク内での格差はほとんどないということだった。すなわち、管理職以上の役職における女性比率の低さが、賃金格差の大きな要因であり、女性登用をいかに進めていくかが問題解決の糸口となるとという議論がなされた。また、地域の民間企業の女性経営者との交流を通じて意識の醸成を図ったり、直属の上司ではない役職者によるメンタリングなど様々な取組が紹介された。

参加した男性リーダーによる「私の行動宣言」

ミーティングの最後に、男性リーダーの皆様の考える「私の行動宣言」をそれぞれがフリップボードに記載しました。



地域でのシンポジウム

男性リーダーのネットワークを全国に広げていくため、各地域でシンポジウムを開催し、「男性リーダーの会」への参加を呼びかけています。

令和6年1月11日開催 滋賀県共催

プログラム

【開会挨拶】 三日月 大造 滋賀県知事

女性活躍の推進が、人権やジェンダー平等の観点とともに、人材育成や働き方改革の観点からも重要である旨を述べました。同時に、課題が山積していることを、まだまだできることがあると前向きにとらえることで、イノベーションや風土を変えることにつながると訴えました。



【基調講演】「男性リーダーによる女性活躍推進への想いと取組」

帝人株式会社 代表取締役社長執行役員CEO 内川 哲茂 氏

女性がいきいきと働くことのできる職場の実現は経営者の責務であるとの考えの下、内川社長ご自身のリーダーシップで展開している取組についてご紹介いただきました。また、取組を進める際には社員の皆さんの職場に対する評価を定期的に調査したり、直接ご意見を聞く機会を設けられたりと、双方向のコミュニケーションを心がけていらっしゃるとのことでした。



【パネルディスカッション】「女性活躍推進における組織トップの役割」



パネリスト (左上から時計回り)

たねやグループCEO 山本 昌仁 氏

たち建設株式会社

執行役員経営推進室室長／企画本部工務部部长 桐畑 絵里 氏

滋賀県 三日月 大造 知事

ファシリテーター

(特活) Gender Action Platform理事 大崎 麻子 氏

女性活躍推進に対する組織トップのリーダーシップについて

- 組織トップが果たすべきこととして、1つが女性管理職の登用目標を設定し、計画的に管理職候補を育成すること。もう1つは早い段階からの男性の意識改革。特に男性の育休取得がポイント。

男性リーダー同士が議論を行う意義

- 他の組織で上手くいった取組を横展開することができる。イノベーションが必要だ、人材不足だと言われる中、男性も女性も活躍できる職場を作るために努力することは、組織にとっていまや最低限のスタートラインにならないといけないと感じる。

地域シンポジウムについては、「男性リーダーの会」ウェブサイトでも公表しております。

各登壇者の発言内容等を詳細に掲載しておりますので、ぜひ御覧ください。

<男女共同参画局URL>

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20231130.html

▼こちらからアクセス！



プログラム

【開会挨拶】 河野 俊嗣 宮崎県知事

人手不足が深刻化する地域社会においては、女性も男性もこれまで以上に活躍できるような環境を実現することが極めて重要であり、九州で初めての地域シンポジウムを宮崎で開催できることを誇りに思うと述べました。



【開会挨拶】 十屋 幸平 日向市長

「若者と女性に選ばれるまち」を重点戦略として掲げ、その実現のために宮崎県の男性リーダーとしてはじめて本会に入会したことを紹介しました。さらに、今後も市長自ら先頭に立ち、日向市におけるジェンダー平等及び女性活躍促進に尽力する旨、表明しました。



【基調講演】 「男性リーダーによる女性活躍推進への想いと取組」 味の素株式会社 取締役 代表執行役社長 最高経営責任者 藤江 太郎 氏

必要な時に、必要な人財を獲得できる環境は、企業成長に欠かせないとのお考えの下、様々に展開されている取組についてご説明いただきました。また、社会において男性と女性が協力して活動していることが、一人ひとりの幸せにつながるとして、「男性自ら考えやふるまいを進化させていきましょう」と参加者に呼びかけていただきました。



【パネルディスカッション】 「女性活躍推進における組織トップの役割」



パネリスト (左上から時計回り)

えびの電子工業株式会社 代表取締役社長 津曲 慎哉 氏
宮崎交通株式会社 人事総務部担当部長 久富 美加子 氏
宮崎県 河野 俊嗣 知事

ファシリテーター

株式会社Will Lab 代表取締役 小安 美和 氏

女性活躍推進に対する組織トップのリーダーシップについて

- トップが自らの言葉で女性活躍について語ることで組織内の雰囲気が変わる。

男女問わず多様な人材が輝ける、これからの経営・組織の在り方について

- 誰かが我慢して成り立つ組織ではなく、皆が協力し合って誰もが助かる組織を作っていきたい。

地域シンポジウムについては、「男性リーダーの会」ウェブサイトでも公表しております。
各登壇者の発言内容等を詳細に掲載しておりますので、ぜひ御覧ください。

<男女共同参画局URL>

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20240105.html

▼こちらからアクセス！



プログラム

【開会挨拶】 達増 拓也 岩手県知事

女性活躍の推進は、憲法が定める基本的人権の尊重の一環であり、法律以前に人道的にも当然のことであるとの考えを示しました。同時に、人口減少に歯止めをかけ地域社会が持続的に発展していくためにも、女性があらゆる分野に参画し、みんながワクワクした気持ちで協力し合い、地域をキラキラ輝く社会にしていけることが求められていると述べました。



【基調講演】 「男性リーダーによる女性活躍推進への想いと取組」

アフラック生命保険株式会社 代表取締役社長 古出 眞敏 氏

女性活躍推進を非常に激しい変化の時代の中で持続的に成長するための必要な経営戦略と位置付けたうえで、経営トップの強い意志の下、管理職の育成、女性社員の育成、環境整備に取り組んでいらっしゃることをご紹介いただきました。また、女性活躍推進は地域や業種を超えて協力しあえる取組であるとして、男性リーダーの会への参加を参加者に呼びかけていただきました。



【パネルディスカッション】 「女性活躍推進における組織トップの役割」



パネリスト (左上から時計回り)

株式会社吉田測量設計 代表取締役社長 吉田 直人 氏
信幸プロテック株式会社 専務取締役 村松 直子 氏
国立大学法人岩手大学 小川 智 学長

ファシリテーター

国立大学法人岩手大学
海妻 径子 副学長・ダイバーシティ推進室室長

女性活躍推進に対する組織トップのリーダーシップについて

- 女性が活躍できるようになることのベネフィットをトップが言語化するとともに、各種統計を活用しながらロードマップを作成、社内でも共有するように心がけた。
- 意思決定機関である執行部に複数の女性を登用するなど、女性の孤立を防ぐように努めている。

男女問わず多様な人材が輝ける、これからの経営・組織の在り方について

- ロールモデルは周りにいるとは限らない。性別を問わず、パッチワーク的に複数の人から学んでいくのがよいのではないかと。社内外の様々な人と関わる機会を組織が提供することも重要。

地域シンポジウムについては、「男性リーダーの会」ウェブサイトでも公表しております。
各登壇者の発言内容等を詳細に掲載しておりますので、ぜひ御覧ください。

<男女共同参画局URL>

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20240122.html

▼こちらからアクセス！



各種御案内

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」ウェブサイト



ウェブサイトでは、本冊子で御紹介した参加者の活動の他、御参加者様の一覧や、参加の手続きを掲載しております。是非御覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html

会への参加を御検討の方は、上記URLまたは右記からアクセスいただき、「参加方法」をクリック下さい。

お問い合わせ先 内閣府男女共同参画局総務課企画係 TEL : 03-5253-2111

▼こちらからアクセス！



内閣府男女共同参画局の取組

▶ ワーク・ライフ・バランスメールマガジン「カエル！ ジャパン通信」



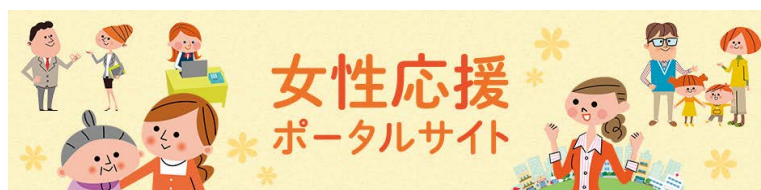
内閣府男女共同参画局では、月1～2回、ワーク・ライフ・バランスに関するメールマガジン「カエル！ ジャパン通信」を配信しています。国・地方公共団体の施策や企業の取組事例、有識者のコラム等を掲載しておりますので、是非御活用下さい。

URL <https://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

▼こちらからアクセス！



▶ 女性の活躍を実現する企業風土づくりに役立つサイト



内閣府男女共同参画局では、「女性応援ポータルサイト」において、女性に関わる様々な政府の取組を紹介しています。

「仕事 職場で活躍したい」の中の「女性の活躍を実現する企業風土づくり」では、女性が社会で活躍する際にハードルとなる、育児や介護といったテーマと向き合う企業への助成金などの情報を提供していますので、是非御活用下さい。

URL <https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/company/>

▼こちらからアクセス！



