



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～

2025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である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330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、女性役員なども増加しているものの、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、ぜひお力をお貸ししたいと思います。

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。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」「ネットワークを進める」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。

ネットワークを進める

- 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
- 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」.. 04

※氏名五十音順 敬称略

相川 善郎	大成建設株式会社	4
青井 浩	株式会社丸井グループ	4
青野 慶久	サイボウズ株式会社	4
青山 剛	室蘭市	5
浅田 剛夫	井村屋グループ株式会社	5
浅野 正富	小山市	5
芦田 晃輔	株式会社秋田銀行	5
阿部 守一	長野県	5
天野 裕正	鹿島建設株式会社	6
新井 孝則	栃木トヨタ自動車株式会社	6
安藤 寛高	株式会社エーピーシー	6
池田 豊人	香川県	6
井阪 隆一	株式会社セブン&アイ・ホールディングス	6
石井 力	N E Cソリューションイノベータ株式会社	7
石坂 茂	株式会社 I B J	7
石坂 真一	真岡市	7
石田 健佑	大館市	7
磯崎 功典	キリンホールディングス株式会社	7
磯田 達伸	長岡市	8
磯野 裕之	王子ホールディングス株式会社	8
一見 勝之	三重県	8
井手 博	株式会社 I H I	8
伊藤 徳宇	桑名市	8
伊原木 隆太	岡山市	9
今井 俊哉	Ridgeline株式会社	9
上田 東一	花巻市	9
内川 哲茂	帝人株式会社	9
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	9
内堀 雅雄	福島県	10
梅田 仁司	株式会社千葉興業銀行	10
江原 信	カルビー株式会社	10
大城 一郎	八幡浜市	10
太田 寛	安曇野市	10
大竹 尚史	国立大学法人東京科学大学	11
大西 一史	熊本市	11
大西 秀人	高松市	11
大野 元裕	埼玉県	11
大平 厚	株式会社技研製作所	11
大村 秀章	愛知県	12
大森 雅夫	岡山市	12
大山 晃	株式会社リコー	12
岡原 文彰	宇和島市	12
岡村 秀人	大府市	12
小川 智	国立大学法人岩手大学	13
荻野 明彦	株式会社大和証券グループ本社	13
大日 陽一郎	山科精器株式会社	13
奥田 久栄	株式会社 J E R A	13
奥本 清孝	株式会社乃村工藝社	13
小栗 勝男	株式会社TOKAIホールディングス	14
長内 繁樹	豊中市	14
尾花 正啓	和歌山市	14
笠間 貴之	株式会社ゆうちょ銀行	14
片岡 宏二	株式会社片岡製作所	14
片野坂 真哉	ANAホールディングス株式会社	15
片山 象三	西脇市	15
勝川 四志彦	株式会社神戸製鋼所	15
勝木 敦志	アサヒグループホールディングス株式会社	15
加藤 章	東温市	15
加藤 貞則	株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ	16
加藤 剛士	名寄市	16
金澤 俊	苫小牧市	16

金子 裕	佐野市	16
仮井 康裕	広島電鉄株式会社	16
川合 尊	日本特殊陶株式会社	17
川島 克哉	株式会社SBI新生銀行	17
川本 雅之	瀬戸市	17
管家 一夫	西予市	17
関貴 久仁郎	豊岡市	17
菊田 徹也	第一生命ホールディングス株式会社	18
菊地 豊	伊豆市	18
木地 英雄	株式会社インターアクション	18
岸田 光哉	ニデック株式会社	18
岸本 周平	和歌山県	18
北 雅之	高知機型工業株式会社	19
貴田 守亮	EY Japan	19
北野 正剛	国立大学法人大分大学	19
北野 嘉久	J F Eホールディングス株式会社	19
木下 孝彦	N E Cネクサソリューションズ株式会社	19
木村 研一	デロイトーマツグループ	20
國部 毅	株式会社三井住友フィナンシャルグループ	20
久保田 章市	浜田市	20
久保田 正崇	PwC Japanグループ	20
熊谷 俊人	千葉県	20
熊谷 俊行	株式会社京葉銀行	21
久米 博明	藤久運輸倉庫株式会社	21
クリストフ・ウェバー	武田薬品工業株式会社	21
黒岩 祐治	神奈川県	21
桑田 一成	株式会社エコリング	21
古出 眞敏	アフラック生命保険株式会社	22
河野 俊嗣	宮崎県	22
古賀 博文	三井倉庫ホールディングス株式会社	22
小島 哲也	株式会社小島ラベル印刷	22
後藤田 正純	徳島県	22
小長井 義正	富士市	23
粉川 昭一	日光市	23
小沼 宏行	サトーホールディングス株式会社	23
木幡 浩	福島市	23
駒崎 弘樹	認定NPO法人フローレンス	23
小松 政	武雄市	24
税田 和久	株式会社グローバル・クリーン	24
齋藤 元彦	兵庫県	24
坂井 英隆	佐賀市	24
酒井 幹夫	不二製油グループ本社株式会社	24
坂村 哲也	下野市	25
崎山 一弘	株式会社シーボン	25
櫻田 宏	弘前市	25
佐竹 敬久	秋田県	25
佐藤 栄一	宇都宮市	25
佐藤 孝弘	山形市	26
佐藤 稔	株式会社東邦銀行	26
鮫島 浩	国立大学法人宮崎大学	26
佐山 靖	グランディハウス株式会社	26
更家 悠介	サラヤ株式会社	26
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	27
塩田 康一	鹿児島県	27
篠原 実	四国中央市	27
島田 明	日本電信電話株式会社	27
清水 勇人	さいたま市	27
清水 博	日本生命保険相互会社	28
下鶴 隆央	鹿児島市	28
ジャン・ピエール・シャリトン	日本ロレアル株式会社	28
白岩 孝夫	南陽市	28

杉島 理一郎	入間市	28	平山 宏	株式会社システムリサーチ	41
杉原 章郎	株式会社ぐるなび	29	広沢 一郎	名古屋市	41
杉本 達治	福井県	29	深澤 祐二	東日本旅客鉄道株式会社	41
杉山 直	国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学	29	福田 眞作	国立大学法人弘前大学	42
鈴木 健一	伊勢市	29	福田 富一	栃木県	42
鈴木 直道	北海道	29	福永 法弘	株式会社京都ホテル	42
鈴木 康友	静岡県	30	藤井 栄一郎	白岡市	42
鈴木 健夫	学校法人芝浦工業大学	30	古川 拓哉	新居浜市	42
瀬戸熊 修	学校法人千葉工業大学	30	細谷 敏幸	株式会社三越伊勢丹ホールディングス	43
千田 哲也	日本郵便株式会社	30	堀内 容介	積水ハウス株式会社	43
相馬 憲一	大田原市	30	前田 和夫	メック株式会社	43
高島 宏平	オイシックス・ラ・大地株式会社	31	前葉 泰幸	津市	43
高田 幸徳	住友生命保険相互会社	31	増田 寛也	日本郵政株式会社	43
高橋 大	横手市	31	松井 一貴	広島市	44
高橋 秀仁	株式会社レゾナック	31	松井 孝治	京都市	44
高浜 敏之	株式会社土屋	31	松井 正一	鹿沼市	44
高柳 裕久	浜松磐田信用金庫	32	松下 芳弘	日新電機株式会社	44
竹上 真人	松阪市	32	松田 光司	北陸電力株式会社	44
武智 邦典	伊予市	32	丸山 将一	エムケー精工株式会社	45
竹延 幸雄	株式会社KMユナイテッド	32	三日月 大造	滋賀県	45
達増 拓也	岩手県	32	皆川 治	鶴岡市	45
田中 琢二	バンク・オブ・アメリカ	33	南 昌宏	株式会社りそなホールディングス	45
谷垣 邦夫	株式会社かんぽ生命保険	33	峰岸 真澄	株式会社リクルートホールディングス	45
谷澤 幸生	国立大学法人山口大学	33	三宅 卓	株式会社日本M&Aセンターホールディングス	46
ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社		33	宮澤 英男	千葉信用金庫	46
玉井 孝直	ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社		宮永 俊一	三菱重工業株式会社	46
関口 修平	ヤンセンファーマ株式会社		宮橋 勝栄	小松市	46
田村 正伸	株式会社ジャストイット	34	宮本 洋一	清水建設株式会社	46
塚本 健太	コマニー株式会社	34	三好 賢治	株式会社伊予銀行	47
辻永 順太	オムロン株式会社	34	村岡 嗣政	山口県	47
辻村 明広	田辺三菱製薬株式会社	34	村上 大祐	嬉野市	47
津曲 慎哉	えびの電子工業株式会社	34	村田 善郎	株式会社高島屋	47
鶴田 哲司	ツルタホールディングス株式会社	35	村山 卓	金沢市	47
ディルク・オステイン	メットライフ生命保険株式会社	35	森 智広	四日市市	48
當麻 隆昭	SCSK株式会社	35	森島 武芳	矢板市	48
徳田 英幸	国立研究開発法人情報通信研究機構 (NICT)	35	盛田 淳夫	敷島製パン株式会社	48
永島 英器	明治安田生命保険相互会社	35	森田 弘光	天城町	48
永田 恭介	国立大学法人筑波大学	36	森平 英也	古河電気工業株式会社	48
永田 良一	株式会社新日本科学	36	八嶋 浩一	商船三井ロジスティクス株式会社	49
中野 正康	一宮市	36	矢嶋 弘毅	株式会社博報堂DYメディアパートナーズ	49
中野 祐介	浜松市	36	安測 聖司	アクサ生命保険株式会社	49
永藤 英機	堺市	36	山川 宏	国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構	49
中村 茂雄	味の素株式会社	37	山口 聡	カゴメ株式会社	49
中村 時広	愛媛県	37	山口 祥義	佐賀県	50
那須 保友	国立大学法人岡山大学	37	山下 真	奈良県	50
成澤 廣修	文京区	37	山田 賢一	越前市	50
新浪 剛史	サントリーホールディングス株式会社	37	山田 貴博	アビームコンサルティング株式会社	50
西浦 三郎	ヒューリック株式会社	38	KPMGジャパン		51
西尾 章治郎	国立大学法人大阪大学	38	山田 裕行 / 知野 雅彦		
西村 賢	日向市	38	山田 裕一	白石市	51
西森 良太	株式会社CAC Holdings	38	山中 竹春	横浜市	51
西脇 隆俊	京都府	38	山本 一太	群馬県	51
納 武士	三井金属鉱業株式会社	39	山本 悟	住友ゴム工業株式会社	52
橋本 修	三井化学株式会社	39	山本 昌仁	株式会社たねや	52
橋本 剛	株式会社商船三井	39	山本 靖則	株式会社島津製作所	52
馳 浩	石川県	39	湯崎 英彦	広島県	52
長谷部 佳宏	花王株式会社	39	横手 幸太郎	国立大学法人千葉大学	52
濱田 省司	高知県	40	芳井 敬一	大和ハウス工業株式会社	53
濱長 一彦	大塚倉庫株式会社	40	吉岡 晃	アスフル株式会社	53
早川 尚秀	足利市	40	吉田 謙次	株式会社オリエンタルランド	53
東原 敏昭	株式会社日立製作所	40	米田 剛	三浦工業株式会社	53
樋口 章憲	三洋化成工業株式会社	40	米本 努	株式会社千葉銀行	53
兵頭 誠亀	鬼北町	41	ロバート・ナカムラ	シティグループ証券株式会社	54
平井 伸治	鳥取県	41	渡辺 美知太郎	那須塩原市	54

●「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	55
●各種御案内	63

※この冊子は、令和7年1月に実施したアンケートをもとに作成しています。

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「意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例」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、「意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例」	

掲載順：氏名五十音順
掲載対象：令和7年1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）



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

採用目標の設定により若手女性社員の数を増やし、女性中堅社員には「次世代リーダー育成研修」でリーダーシップの発揮に必要なマインドを醸成している。さらに、40～50代の次期職位候補の女性社員向けに「女性職位者育成研修」を新設し、マネジメントの実践能力を高める等、人材パイプラインの構築が着実に進んでいる。

■女性活躍のキーワード 多様性と公平性を尊重する環境を整備することが全社員のエンゲージメント向上、新たな価値創造に繋がり、企業の持続的な成長と企業価値向上が達成できることから、女性活躍に向けた取組を加速させていきたい。



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）



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性活躍を妨げる最大の要因を「性別役割分担意識」とし、その見直しに向け、男性の1か月以上の育児取得率を「女性イキイキ指数」に導入。上司や職場、本人の意識変革が進み、1か月以上の取得率は2021年度の2%から2023年度には52%、意思決定層に占める女性の割合は17%から21%に上昇した。

■女性活躍のキーワード 画一的な組織からはイノベーションは生まれない、という考えのもと、女性活躍の推進を経営戦略として掲げ、2013年より、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを設定、達成に向けた取組を進めている。



青野慶久

青野 慶久（サイボウズ株式会社 代表取締役社長）



■組織内外へ自ら発信した事例

2024年3月に、当社は「女性管理職比率」や「男女の賃金の差異」などを含む、詳細な人事データ一覧を作成しました。このデータは、公式サイト「サイボウズの人的資本経営」にて公開し、企業の透明性向上を図るために、誰でもアクセスできる形で提供されています。

■女性活躍のキーワード 給与や役職において「ジェンダーギャップ」が発生している現状を毎年可視化し、その結果をマネージャーと共有し、改善点を把握します。もし改善が必要な場合は、ギャップを解消するための取り組みを継続的に実施していきます。



青山 剛

青山 剛 (室蘭市長)



■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為、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。

■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。



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 (COB))



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

多くの観点から取材があり、女性トップマネジメント、女性工場長、管理職など、多様な職域で女性のマネジメント担当に関して広報の機会がありました。それは社会からの注目につながり、社員の誇りともなっています。教育機会への参画も増加し、成長への機会共有とともに平等な評価へと一歩前進しています。

■女性活躍のキーワード 女性活躍推進には変革し継続する力が必要な時が来ています。憧憬を持てる新しい若手の女性リーダーが生まれることを期待し教育に力を入れていきます。大きく広く考え、深く鋭く考える。知とユーモアの共生に期待。



浅野正富

浅野 正富 (小山市長)



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

全ての職員が働きやすい職場環境を整え、女性が活躍するための取組の一つとして、男性職員の育児参加を促進している。育児休業制度の説明会の実施や子育て支援ブックの作成、育児休業を取得した男性職員の体験記を紹介し、令和5年度の男性職員の育児休業取得率は73.5%となった。

■女性活躍のキーワード 職員がやりがいを感じながら十分な能力を発揮できるよう、働きやすい職場環境を整えることで、全職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、女性職員の一層の活躍を推進していきたい。



芦田 晃輔

芦田 晃輔 (株式会社秋田銀行 取締役頭取)



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

DE&Iの女性活躍推進施策として、将来の幹部候補者を対象とした組織経営の重要な意思決定に参画するための思考力を養うための研修や、管理職手前の役席者を対象としたマネジメントとリーダーシップの要諦を理解するための研修を段階的に実施したことで、マインドやキャリア意識に前向きな変化があった。

■女性活躍のキーワード 多様性の本質は「考え方」の多様性の確保にあると考えている。女性を含む多様な考え方が存在し、その考えをお互いに尊重し、健全にぶつかり合い成長し続ける組織を目指す。



阿部 守一

阿部 守一 (長野県知事)



■組織内外へ自ら発信した事例

自らの行動宣言を組織内はもちろんのこと、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」やホームページを活用し組織外にも発信している。また、「信州未来共創戦略」に基づき、若者や女性が自己実現を図り、希望する人が安心して結婚・出産・子育てができる長野県の実現を目指し県を挙げて取組を進めていく。

■女性活躍のキーワード 「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」で行った行動宣言に基づき、男性の育児参加が当たり前で、休暇を取得しやすく、男女ともに子育てをしながらいきいきと働き続けることができる県組織を目指す。



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 ①総合職女性採用比率を2028年度までに30%に上げる ②女性管理職（課長職以上）比率10%を2035年度までに実現する ③男性育休取得率を100%、そのうち取得日数30日以上を50%にする

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

上記の目標を確実に達成するため、2025年2月にDE&I推進委員会を設置する。委員会の委員長、副委員長は建築、土木、事務の各種別の経営幹部とし、種別を超えて課題を共有し、活発な意見交換を通して、施策の立案、DE&Iの推進をより加速させていく体制を整える。



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 「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」を目指し、2018年に「とちおとめプロジェクト」を立ち上げ、女性活躍推進の取組を継続中。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性社員の育成環境の充実に向け、目標管理制度の適切な運用を年間を通じて指導。先輩女性社員が後輩を従前以上にきめ細かく指導し、相談にのる環境を整えた。また、女性社員だけで企画・運営する大型お客様向けイベントを初開催。業務のレベルアップだけでなくこれまでにない層のお客様に来店いただくことができた。



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。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

『ダイバーシティ』『多能工化』『休みやすい職場環境』をバリューとした経営は、採用拡大、定着性向上、社員の活躍に繋がっている。働きやすく安心できる環境が社員一人ひとりの能力向上を促し、結果として顧客価値の向上に寄与している。一連の取組により、社員からも顧客からも当社が選ばれ続ける枠組みができた。



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6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17.3%である。



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「人材」である。多様な人材一人ひとりが「働きがい」と「働きやすさ」を感じ、活躍・挑戦できる組織づくりと企業文化（カルチャー）の醸成のため、DEI活動を推進していきたい。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

当社グループでは、多様な人材が活躍できる組織づくりのためDEIを推進しています。グループ横断で管理職候補向けの「女性エンカレッジメントセミナー」を開催。私自身に加え各社の経営幹部や女性役職者が講師を務め、研修終了後受講生の約20%が昇進に繋がるなど、管理職への挑戦意欲が向上する効果も見られています。



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 I&D推進は経営／事業における重要な成長戦略として位置付けている。女性活躍推進の目標値として、2030年度までに女性管理職比率を社内の女性比率と同比率、女性役員比率を30%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

2024年度に女性管理職・女性役員比率の目標値を上方修正しさらなる推進を目指す。幹部多様性を実現するため、部長クラス以上の女性を対象に経営層がスポンサーとなるスポンサーシッププログラムをスタートさせた。女性をはじめ若手や多様性人材の登用を進め、I&D推進をドライバーにした人的資本経営の高度化を図る。



石坂 茂

石坂 茂 (株式会社IBJ 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 「誰もが仕事に誇りとやりがいを持てる職場」を目指し、「キャリアの構築」と「ライフステージの充実」の両立に向けた課題に向き合い、イキイキと働く人材を育てます。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

管理職になりたくない女性が多いという課題もある一方で、優秀な女性もいることもあり、部長職以上の管理職に対し、労働時間を問わない成果重視の給与体系を導入。ワーク・ライフ・バランスを保ちながら、高いパフォーマンスを発揮し、組織の成長と個人のキャリア充実を両立できる環境を構築。



石坂 真一

石坂 真一 (真岡市長)



■女性活躍のキーワード 若い世代を含めたすべての人が「真岡に住みたい、働きたい、子育てしたい」と思える「選ばれるまち」になるよう、女性活躍の推進に向けて、「無意識の思い込みに気づく、そして、行動に移す」をモットーに取り組んでいる。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づき、女性が少なかった部署やポストへの積極的な配置や、女性特有のライフステージを考慮したキャリア・デザイン形成に資する研修を実施した結果、女性部長が誕生し、女性管理職の割合が前年度の10.9%から15.2%まで増加した。



石田 健佑

石田 健佑 (大館市長)



■女性活躍のキーワード すべての職員が個々の能力を最大限発揮でき、多様性(ちがひ)を力に変えられる、働きやすく働きがいを感じられる組織。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性が活躍するためには男性の育児参加など、固定的性別役割分担担意識を解消する必要があると認識している。新規採用職員研修における、育児休業を取得した男性職員による講義等の取組を通して、男性職員の育児休業取得率を上げることができた。引き続き職員の意識醸成と、女性が活躍できる環境づくりを図っていく。



磯崎 功典

磯崎 功典 (キリンホールディングス株式会社 代表取締役会長CEO)



■女性活躍のキーワード 世界のCSV先進企業を目指すうえで、イノベーションが必要不可欠であり、その源泉が人財の多様性である。意思決定層の更なる多様化のため、2030年女性役員・経営職比率30%を目標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

2019年にキリングroup従業員の共通価値観の1つに「多様性」を追加し、女性社員を含め多様性推進の取組をより強化してきた。社外にもメンターを広げた「メンタリング」を女性経営職に実施することで、意思決定層の女性比率を高め、従来の仕事の見直しによる生産性向上やイノベティブな商品開発等に活かしている。



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鍵は多様性。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、男女共に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）の助言を得て策定した、働き方や仕事の進め方改革の実行プログラムに基づき、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、新任課長、新任係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



■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20社を対象に、2031年3月末女性管理職比率目標8.5%を目指す。

■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諸対応を決定している。また、女性活躍推進等により、価値創造の源泉となる一人ひとりの人財が活躍し、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、タウンホールミーティングでの従業員との対話や統合報告書等で発信し続けている。



一見 勝之

一見 勝之 (三重県知事)



■女性活躍のキーワード ジェンダーギャップの解消は、取り組むべき重要な課題の一つである。自分らしい働き方ができ、住み続けたいと思える三重県にするため、特に、若者、女性の声に耳を傾け、全庁一丸となって取組を進めていく。

■組織内外へ自ら発信した事例

性別による役割分担にとらわれず、誰もが家庭でも仕事でも活躍できる社会・職場環境づくりを、産・学・官で連携し、三重県全体で推進するため、県内の企業・団体や市町等のトップとともに、ジェンダーギャップの解消に向けた「トップの熱い思いの本気宣言」を行った。



井手 博

井手 博 (株式会社IHI 代表取締役社長)



■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。

■組織内外へ自ら発信した事例

IHIグループの変革・発展には、DE&Iが重要な要素だと考えている。誰もが一人ひとりのバックグラウンドを認め、相手に対して敬意を持って聞く、伝えることの大切さを、全社員が参加できるイベントや、各拠点・工場の社員と直接対話をする場で、自ら発信している。



伊藤 徳宇

伊藤 徳宇 (桑名市長)



■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。

■組織内外へ自ら発信した事例

時差出勤やテレワークなどを導入し、キャリア継続可能な環境を整備した。また、男性職員の育児取得促進、孫休暇の導入など、社会全体で育児を支援する環境づくりを推進している。令和7年度からは「女性のウェルビーイング推進事業」を通じて女性特有の悩みに向き合い、女性が自分らしく輝けるまちづくりを推進している。



伊原木 隆太

伊原木 隆太 (岡山県知事)



■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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

2025年度から始まる県の総合計画に新たに「管理職における女性比率(民間企業)」を指標として掲げるとともに、意思決定層に参画することに不安等を抱える女性を支援するため、女性管理職等とのネットワーク構築や学生と県内で活躍する女性との交流会等を実施するなど、女性活躍の取組を推進する。



今井 俊哉

今井 俊哉 (Ridgelinez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を可能にする競争力を身に付けられると信じており、D&Iを事業戦略の重要な要素と位置付けている。

■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Chief Diversity & Inclusion Officerを採用。女性幹部比率を4年以内に30%へ引き上げるべく、スタッフの積極的な登用、外部採用での戦略的な目標設定(2024年度は10名以上)を継続している。



上田 東一

上田 東一 (花巻市長)



花巻市

■女性活躍のキーワード 第3次花巻市男女共同参画基本計画において市の女性管理職の割合を成果指標とし、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。

■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取得率について、「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」で目標を設定し取り組んでいる。男性職員の育児休業取得率は増加しており、令和6年3月には育児休業制度や育児休業を取得した男性職員の声を紹介した「男性職員の育児ハンドブック」を作成し、取得率の向上に努めている。



内川 哲茂

内川 哲茂 (帝人株式会社 代表取締役執行役員)

TEIJIN

■女性活躍のキーワード 2024年6月に“多様な仲間と専門性を活かして成長します”を、我々が大切にしている価値観、バリューとして設定した。社員層だけではなく意思決定層の多様化も図り、環境変化に強い強靱な組織を目指す。

■組織内外へ自ら発信した事例

国際女性デーに、国内外の社員にDE&Iに関するメッセージを配信。我々はすでに多様性に富む環境でありより健全な意見交換を促し、インクルーシブな文化を醸成する必要性を強調しました。また、社員と直接対話するタウンホールを開催し、パーパスに体现されるDE&Iの必要性について従業員の声を聴く機会を設けました。



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)

BCG BOSTON CONSULTING GROUP

■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。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

中長期のキャリアに不安を持つ女性にとってロールモデルが少ないという課題があったが、柔軟な働き方を可能にする制度の導入・拡充や、多様なキャリアパスへの理解・認知向上により、中途採用や昇進を経て意思決定層に参画する女性が増加。個別メンターによる相談機会も活用し、継続的な支援と育成を実施している。



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

無意識の思い込みに気づくことが、女性活躍はもとより、男性も働きやすい職場環境につながることを広く発信するほか、企業経営者とのトークイベントや各分野の団体の長で構成する「ふくしま女性活躍応援会議」との連携など、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 副調査役)



■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。

■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、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36%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。2031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

中長期のキャリアを描き、主体的に課題を解決するため「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。また計画的な人材育成に着手し以下のような効果があった。 ●生産部門は2022年に顕著に成果が現れ、女性管理職が22名となった。 ●営業部門は前年比で管理職比率が4.2%アップした。



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、性別にかかわらず、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。引き続き全ての職員がいそいそ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」に基づき、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。

■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（1か月以上）を令和7年3月末までに85%以上」等を目標に掲げ、職場環境に関するアンケートや女性職員向けの研修、オンライン父親学級や管理職向け研修を行ったことで、男性職員の育児休業取得率（1か月以上）が76.9%となった。（令和6年12月末現在）



大竹 尚登 (国立大学法人東京科学大学 理事長)



■女性活躍のキーワード 東京科学大学では、創造性や教育研究等の多様性を高め、新たな知と価値の創出を図り、社会に繋ぐことを目的に、女性の教員・学生の増加など、構成員の多様性向上にかかる諸施策を総合的に展開している。

大竹 尚登

■組織内外へ自ら発信した事例

東京科学大学は、DE&Iを推進し、イノベティブな環境を創出するため、理事長の下に社会連携・DE&I本部を設置している。同本部の主導により、女性理工系人材の育成や裾野拡大に資する女性活躍応援フォーラムや医歯学系における女性上位職登用制度の成果を発信するダイバーシティシンポジウムを開催している。



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。

大西 一史

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

昇任による職務上の不安や負担を軽減させるため、複数主査制を導入するとともに、若い世代の女性職員を各種事業立案部署へ積極的に配置するなど、様々な経験を積んでもらっている。また、若手登用及び女性活躍の推進のため、主査級昇任試験の受験年齢及び受験に必要な在職期間の引下げを行った。



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。

大西 秀人

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

キャリアデザイン&モチベーションアップ研修や女性職員エンパワー研修などを通して、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、将来の目標を明確にする機会としている。その結果、女性管理職員の登用率が徐々に上昇している。



大野 元裕 (埼玉県知事)



■女性活躍のキーワード 県の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。

大野 元裕

■組織内外へ自ら発信した事例

「ジェンダー主流化」に向けた取組を社会全体に浸透させるため、県内経済団体と連携し、県内企業・事業所の経営者、管理職を対象にトップセミナーを開催し、埼玉県の取組を紹介するとともに、外部有識者による講演を行った。また、市町村長に対し、会議においてジェンダー主流化の必要性を周知した。



大平 厚 (株式会社技研製作所 代表取締役社長 CEO)



■女性活躍のキーワード ワークインライフ及びダイバーシティの実現、男女問わず活躍できるグローバル企業を目指し、女性社員主体の社内プロジェクトを発足。経営と一体で課題解決に取り組んでいる。令和5年度のなでしこ銘柄に選定。

大平 厚

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

独自の育児休業支援金制度(3カ月以上の育休取得者に月額最大5万円、最長12カ月支給)の設立等で男性育休取得率は100%(平均取得日数107.9日)。また、女性社員比率2割の中、女性管理職比率が3%(2017年)から17.8%(2025年)に増加。男女参画によるシナジー効果で組織の全体最適化を推進中。



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。

大村 秀章

■組織内外へ自ら発信した事例

若い世代に向けて愛知県に女性が活躍する魅力ある企業があることをPRするため、「あいち女性の活躍促進応援サイト」に女子大学生の取材による「あいち女性輝きカンパニー」インタビュー動画を掲載し、本県企業の魅力を広く発信した。



大森 雅夫（岡山市長）



■女性活躍のキーワード 男性の育休の取得促進や柔軟な働き方の推進により、職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、性別等にかかわらず能力を発揮し活躍できる組織づくりを積極的に進めています。

大森 雅夫

■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18.6%となった。令和5年度には局長級への女性登用率が政令市でトップとなるなど、女性が活躍する組織に生まれ変わったと実感している。本市の動きが社会全体に広がるよう後押ししていく。



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 「はたらくに歓びを」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めます。

大山 晃

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

経営戦略として多様な人材の活躍を掲げ、女性管理職比率を将来財務目標として設定し、達成状況を役員報酬に連動し、推進している。2024年度より女性を対象とした企業横断クロスメンタリングを実施。役員もメンターとして関わり、そこでの気づきや学びは自組織でのマネジメントやDEIの取組にも活かされている。



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。

岡原 文彰

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

市長就任時（平成29年度）の女性管理職比率は4.0%であったが、両立支援制度の充実、多様な職務経験の付与及び適正かつ柔軟な人員配置等によるキャリア形成の支援を通じて、令和6年度に15.0%へ上昇した。女性の管理職比率の向上や活躍領域の拡大により、政策や方針の決定過程に柔軟かつ多様な視点が反映されている。



岡村 秀人（大府市長）



■女性活躍のキーワード おおぶ男女共同参画プランⅥ「さんかく！おおぶ」のもと、女性活躍の支援、審議会等の女性登用率50%以上、幹部職員への女性の積極的な登用を重点事業として女性が活躍できる社会を目指す。

岡村 秀人

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

令和6年4月に本市初の女性副市長を就任させ女性の意見がより施策に反映されるようにした。市内企業向けに女性活躍企業として公的な認証を取得できるようアドバイスを行い、市独自で女性活躍企業を優遇する施策などを実施した。一方、審議会等（法令・条例設置）委員への女性登用率は50.3%となり、目標を達成した。



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「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、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。令和6年度の女性教員比率の対前年度上昇率は、86国立大学中首位となった。また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。



荻野明彦

荻野 明彦 (株式会社大和証券グループ本社 代表執行役社長 CEO)



■女性活躍のキーワード 「多様性をチカラに変える」をキーワードに、特に意思決定の場における女性比率向上を推進。KPIとして、2026年度末までに「女性取締役比率30%以上（達成済）」「女性管理職比率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

組織全体で高いパフォーマンスを出し続けていくためには、性別を問わず活躍できるような職場環境づくりや役職員一人ひとりの意識改革が重要である。私自身が人事課長を務めていた2005年から20年以上、その時々を経営トップの想いを元に一貫して取り組み続けてきたことから、この意識の浸透が進んできている。



大日陽一郎

大日 陽一郎 (山科精工株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード ●ライフイベントやキャリアプランに応じた役職や制度の導入 ●女性の管理職候補の育成 ●プレゼンティズム問題の解決による女性が働きやすい職場づくり

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

社員の提案型による社風の基、女性発信の様々なプロジェクトを立ち上げた。例えば、女性の生理問題を考えナプキンを備品化したSonarLプロジェクトを始め、HP、SNS、地域へ発信しており、会社全体としてプレゼンティズム問題を考えるきっかけとなった。



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 イノベーションが自然と創出されるカルチャーの醸成を目指すため、多様性を受容し社員誰もが個性を最大限に発揮できる環境づくりに取り組みます。

■組織内外へ自ら発信した事例

世界の多様性を活かした新しいグローバル企業体として、多様な人材が多様な価値観を持ち寄り、互いにリスペクトし合いながらフラットに議論し、“Think globally, Act locally” に行動することで、世界のエネルギー問題に最先端のエネルギーソリューションを提供していきます。



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)



■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」をビジョンに、性別にかかわらず、多様な人材が個の力を発揮し活躍できる環境・風土づくりに取り組んでいる。

■組織内外へ自ら発信した事例

「創造力と実行力を発揮する」ノムラ育成プログラムの整備と、「多様性の理解・文化醸成」を目的としたD&I研修の継続実施を組織内外へ発信し、人材の更なる活躍を推進している。また、両立支援施策として、「育児、治療、介護」のハンドブックの公開、育休復帰者支援セミナー、健康セミナーを開催している。



小栗 勝男 (株式会社TOKAIホールディングス 代表取締役社長)

暮らしに社会にもっと笑顔を。
More smiles for a better life.



■**女性活躍のキーワード** 当社グループではコーポレートスローガン「暮らしに社会にもっと笑顔を。」を掲げている。女性活躍をはじめとするDE&Iにも積極的に取り組み、多様な人材が明るく活き活きと笑顔で活躍する環境づくりを行う。

小栗 勝男

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

女性のキャリアアップを支援する選抜型のプログラムを10年以上実施している。女性管理職との交流を通し、女性社員がキャリアアップを前向きに捉え、自身のリーダー像を描く機会となっている。更に、2023年度より社内メンターをつけ、メンター・メンティー双方の意欲向上に繋がり、組織全体で相乗効果が出ている。



長内 繁樹

長内 繁樹 (豊中市長)



■**女性活躍のキーワード** 女性活躍・働き方改革の推進を基本政策項目に掲げ、男女ともにワーク・ライフ・バランスを大切にできるよう、働きやすい職場環境を整備する等多様な働き方を推進していく。

■**組織内外へ自ら発信した事例**

女性活躍に積極的に取り組む事業者を認証する「女性活躍推進事業者認証制度」を創設し、様々な事業者へセミナーの開催、アドバイザー派遣を行う等、女性活躍を後押ししている。



尾花 正啓

尾花 正啓 (和歌山市長)



■**女性活躍のキーワード** 女性の活躍が進み女性の視点が活かされることは、誰もが暮らしやすい社会の実現につながることを認識し、今後も多様な働き方や暮らしに対応した施策を推進しなければならないと考えている。

■**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。女性職員の管理職への登用率は計画策定時に比べ2倍近く増加しており、男性職員の育児休業取得率については前年度に比べ約1.5倍増加している。



笠間 貴之

笠間 貴之 (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** すべての社員が「働きがい」を持ち、ウェルビーイングを実感できる銀行を目標とし、組織風土改革を推進。2026年4月の目標「女性管理職比率20%」達成を目指し、DE&Iを意識したマネジメントを推進する。

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

経営陣が有識者とのディスカッションにより自ら女性活躍推進を社内でも浸透させる重要性を理解するとともに、1on1ミーティングや小規模のラウンドテーブルなども有効に活用し、女性リーダーのネットワークやパイプラインを構築。女性社員が自身のキャリアを考える機会を積極的に提供し、女性リーダー育成を推進している。



片岡 宏二

片岡 宏二 (株式会社片岡製作所 代表取締役会長)



■**女性活躍のキーワード** 性差に関係なく、多様な働き方が可能な職場体制の構築と職場風土づくり（一般事業主行動計画の施策として2027年3月までに達成する）

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

京都府様を中心とする「官民協働プラットフォーム・京都STEAM女子応援事業」への参加の定着により、とくに若年層の理工系女性社員の向上意欲が高まり、積極的な自己研鑽や後進育成の姿勢がみられる。



片野坂 真哉

片野坂 真哉 (ANAホールディングス株式会社 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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

育児休職がキャリアの妨げにならないよう評価制度を見直し、休職前の評価を「見なし」で休職中にも適用することで結果、短時間勤務を含めた管理職が増加している。多様性を活かすことによって生まれる価値は、エンゲージメントや生産性向上を図り新しい価値創造や企業としての持続的成長を支える大切な要素と考えている。



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、男性女性双方の意識改革に取り組む。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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

意思決定層への女性の参画を妨げる要因のひとつに、女性自身の過小評価が挙げられる。これを払拭し、自信をつけ、そしてリーダーのスキルを磨くため、女性リーダー養成講座を開催。多様な講師の下、受講後の座談会やミニレポートの実施等で発表経験を積むなど、鍛えの場を創出している。



勝川 四志彦

勝川 四志彦 (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」を昨年度に引き続き、実施した。D&Iに関する考えを従業員へ発信し、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。



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 Group Chief Executive Officer)



■女性活躍のキーワード 誰もが最大限の可能性を発揮し活躍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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

意思決定層における女性参画を妨げるジェンダーバイアスや家事・育児負担解消のため、アサヒグループでは昇格登用制度の見直しやポテンシャルも反映した評価、人事考課を実施。女性向け研修や賃金格差の改善に取り組むとともに、人的資本を最大限に活用するため現場の声を重視し、コミュニケーションを欠かさない。



加藤 章

加藤 章 (東温市長)



■女性活躍のキーワード 男女共同参画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及び男女が健やかに安心して暮らせるまちづくりに取り組んでいる。

■組織内外へ自ら発信した事例

女性活躍推進及び仕事と家庭の両立支援等に取り組む事業所として「ひめボス事業所宣言」を行い、愛媛県から認証を受けている。女性活躍推進には男性のサポートが重要であることから、令和6年度には男性職員向けの出産・育児研修を実施するなど、男女が共に働きやすい環境の整備に取り組んでいる。



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)



ちゅうぎんフィナンシャルグループ

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

次世代リーダーの育成を目的に女性主任・上級職を対象にした教育プログラムを新設。自らの意志でキャリア実現に向け行動し、職場の課題解決や後輩育成など周囲への影響力を発揮できるリーダーシップスキル向上に取り組み中。受講者からは、積極的に業務に取り組めるようになったなどの声もあり、このプログラムは継続予定。

■女性活躍のキーワード 「活躍支援」と「両立支援」の両輪で施策を実施し、女性がいきいきと働ける環境を整備してきた。女性ならではの発想や視点を活かしたイノベーションを促進し、企業価値と業績の向上を図りたいと考えている。



加藤 剛士

加藤 剛士 (名寄市長)



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

性別にかかわらず安心して働き続けられる職場、活躍できる職場づくりを積極的に推進し、育児休業取得率は男性も67%、女性100%となっている（令和5年度）。その他、育児部分休業、有給休暇取得推進や時間外勤務の縮減など、様々な施策によりワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めている。

■女性活躍のキーワード 多様な経験を付与することで職員の人材育成を図り、誰もが個々の能力を発揮し輝ける組織を目指す。組織を活性化させ、持続可能な地域づくりに繋げていく。



金澤 俊

金澤 俊 (苫小牧市長)



■組織内外へ自ら発信した事例

苫小牧市では、市長が座長となり、市民、団体、企業、行政が一同に会し、ジェンダー課題の解決に向けて多様なメンバーが対話する「市長とジェンダーミーティング」を開催することで、男女平等参画社会の実現に向けた連携・協働を進めている。

■女性活躍のキーワード 平成25年11月17日に男女平等参画都市宣言を行い、性別にかかわらず、誰もが自分らしくいきいきと暮らし、能力を十分に生かすことのできる男女平等参画社会の実現を目標としている。



金子 裕

金子 裕 (佐野市長)



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

新たに策定した佐野市男女共同参画プラン（第4期）で、政策・方針決定過程への女性の参画や行政における男女共同参画の推進を、前プランから継続して重点施策に位置づけ、これらの取組をより一層強化していく。

■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努める。



仮井 康裕

仮井 康裕 (広島電鉄株式会社 代表取締役社長)



広島電鉄株式会社

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

配偶者の出産を控えた男性社員向けの啓発を行い、2023年度の男性社員の育児休業取得率は57.6%（女性社員は100%）となった。2019年度より導入した短時間正社員制度をはじめ、自身のライフステージの変化に応じた多様な働き方のメニューを整備することが、女性活躍や組織活性化に繋がると考えている。

■女性活躍のキーワード 2020年度に策定した行動計画において、係長以上の職種に占める女性の比率を7.6%から10%以上に引き上げることを目標に掲げ、2024年12月末現在10.7%と次世代のリーダー層育成に努めている。



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)



■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。

川合 尊

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

選抜型女性管理職登用促進研修の効果により、女性管理職が増え、更に女性管理職のうちの半数以上が研修参加者となったことで、女性リーダー層のネットワーク構築に繋がった。2024年からは次世代女性リーダー層の育成という目的より、女性担当職に向けた研修を行い、より中長期視点での女性活躍推進を行っている。



川島 克哉 (株式会社SBI新生銀行 代表取締役社長)



■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、さまざま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、正当に評価される環境整備・風土醸成を行っていく。

川島 克哉

■組織内外へ自ら発信した事例

多様な人材の活躍に資する取組を進めるため「グループダイバーシティ&インクルージョン委員会」を設置。さまざまな個性や能力を持った人材が集まり、有機的につながることで、既成概念にとらわれない新しい付加価値を生み出し、お客さまの多様な価値観・ニーズに応じた金融商品・サービスの提供を実現する。



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

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

出産や育児で仕事を離脱した女性を対象に職場復帰・再就職セミナー「私らしいキャリアデザインを描こう」を実施、他にも育児と仕事の両立を考えるセミナー「働くすべての人の幸せな仕事・幸せな子育てのために～ウェルビーイングとは～」を実施し、個人の能力を発揮でき、誰もが輝ける社会の実現に向けた取組を行っている。



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

■組織内外へ自ら発信した事例

愛媛県版イクボスの「ひめボス」宣言を実施し、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を目指している。オフィス改革や新たな勤務制度（サテライト、朝活夕活、ノー残業日等）を整え、意識改革による業務の効率化とワーク・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 性別に偏った人事配置や業務分担をなくし、無意識の偏見に気づき、克服する研修等を実施し、性別にかかわらず職員の成長を応援する体制づくりに努めており、職員の自律的なキャリア形成意識の醸成を図っていきたい。

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」を開催している。起業する、あるいは職場で管理職を目指すという目標を持ったたくさんの女性が学び、実現に向けて取り組んでいる。夢にチャレンジし、是非実現してほしい。皆さんが一歩踏み出すことで地域が元気になると応援している。



菊田 徹也

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年までに女性役員および女性組織長比率30%達成を目標として設定。意思決定層を多様化し、多様な視点を経営に反映することでイノベーションの促進、資本市場からの評価、企業価値向上に繋げていく。

■組織内外へ自ら発信した事例

女性活躍推進を含むDE&I推進の重要性について、トップメッセージとしてHPや人的資本レポートなどで広く発信している。社員向けにはイベント・イントラネットを通し、人財の多様性確保の重要性を発信、2024年度から女性経営リーダー候補者を対象に社長塾を新たに開催、将来のリーダー育成に自ら取り組んでいる。



菊地 豊

菊地 豊 (伊豆市長)



■女性活躍のキーワード 公務員の人事構成を直ちに变えることはできないため、審議会・委員会等に積極的に女性を登用し、概ね半数となることを目標としている。

■組織内外へ自ら発信した事例

毎年、こども園・保育園を訪問する等、子育て世代女性の声を聞いている。これを議会（ほぼ高齢男性）等で紹介し、施策への組入れを図っている。



木地 英雄

木地 英雄 (株式会社インターアクション 代表取締役会長)



■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15%以上を社内目標としている。

■組織内外へ自ら発信した事例

社内女性職員意見交換会を実施し、現状の問題や課題点を洗い出し、改善案を作成した。作成された改善案は役職員が参加する社内戦略会議にて女性活躍推進プロジェクトを1つの議案として取り上げ、女性活躍推進法の3つの基本原則をはじめ、女性活躍推進法を周知し、更なる女性活躍に向けた意見交換を行った。



岸田 光哉

岸田 光哉 (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 「100年を超えて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の一つとして取り組んでおり、多様な人材の活躍を支援する制度構築に加え、女性社員対象のメンタリングやワークショップ実施による成長機会創出・ネットワーキングも強化中。取り組みを通じ、女性管理職比率の向上、およびESGの観点での企業価値向上にも寄与している。



岸本 周平

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（D E I）をすべての政策の基本的な目標として、ジェンダー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、職員一人一人が生き生きと働ける職場環境や多様なライフスタイルを選択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、勤務間インターバルの導入及び女性の再就職を応援することで、ジェンダー平等の実現に向けたライフワークバランスの推進を目指していく。



北 雅之

北 雅之 (高知機型工業株式会社 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード ダイバーシティ・マネジメント&インクルージョンを重要な経営戦略と位置づけ、性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認などにかかわらず、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいる。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

当社は2012年から女性活躍に取り組み、女性従業員割合を17%から30%、女性役員を17%から40%、女性管理職を0%から50%（課長級に限れば75%）に増加させ、現在、多方面で活躍している。今後も社員の能力を最大限に活かす環境を整え、家庭と仕事の両立を支援し、より良い好循環を目指す。



貴田 守亮

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 DE&I推進は人的資本経営の成否にかかわり、女性やマイノリティが活躍できない組織はマジョリティの力も生かせず、持続可能性を失う。今こそ、日本文化の長所や個性を軸にしたDE&Iの取組を追求していく。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

スポンサーシッププログラムを見直し、スポンサー側のスキルの向上と標準化に重きをおいたバージョンアップを実施。スポンサー向けのコーチング研修や、面談シートを活用した戦略的な対話を支援する仕組みを導入。キャリアDBで人事が進捗を把握しながら伴走できるようにするなど、より実践的なプログラムに進化させた。



北野正剛

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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

大学の行動計画、及び女性活躍推進法に基づく行動計画において、女性教授比率の向上を掲げているが、目標値に達していない。目標達成のため、推進本部から各学部長へ個別アプローチを行った。また、スキルアップセミナーや英語論文投稿支援、女性研究者研究費支援、学会派遣支援等、多面的キャリアアップ支援を行っている。



北野嘉久

北野 嘉久 (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）

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

持ち株会社である当社は、女性役員の就任により、D&I 推進を含む様々な経営課題に対し、多様な視点からの指摘や意見が増加し、議論の活発化に繋がっている。また、毎年11月をダイバーシティ月間と指定し、全事業会社を対象とした各種研修を開催することで、組織風土改革の意識醸成等にプラスの影響を与えている。



木下 孝彦

木下 孝彦 (NECネクサソリューションズ株式会社 代表取締役執行役員社長)



■女性活躍のキーワード

女性活躍のキーワード「期待を伝え続ける」

女性活躍のテーマとして、役員や経営幹部への女性の登用拡大に取り組んでいる。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

経営ビジョンの一環としてD&I推進の取組を通じて、女性に限らず社員のライフステージとキャリアが両立できる柔軟な働き方と多様な働き方を受け入れる組織風土醸成がされつつある。女性管理職比率は対前年比126%となっている。また、キャリア採用による女性管理職の登用も増えている。



木村 研一 (デロイト トーマツ グループ CEO)



■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

女性活躍推進／ジェンダー平等の達成のためには、女性に向けたエンパワメントのみならず男性中心となっている社会構造の変革が必要と考え、ひとりの男性リーダーとして、ジェンダー平等推進の意義と必要性を社内外へ広く発信。また、女性に対するあらゆる暴力の撤廃を訴えるパープルリボン活動にも賛同を表明している。

木村 研一



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材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。

國部 毅



久保田 章市 (浜田市市長)



■女性活躍のキーワード 女性活躍には、家事、育児、介護が「女性が主な担い手」にならない環境づくりと、職場や家庭等の理解が必要。「女性の問題」＝「男性の問題」と捉え、性別による役割分担意識解消と男女共に働きやすい社会をめざす。

■組織内外へ自ら発信した事例

男性職員の育児休業等取得の促進について、出生時育児休業制度の新設や、ライフイベントごとの休暇制度等の周知を行った。また、管理職などに出産と子育てに関する研修を行い、職員が制度を利用しやすい雰囲気をつくり、一人ひとりが自分事としてお互いに助け合い、育児休業等の取得に理解のある職場づくりに取り組んだ。

久保田 章市



久保田 正崇 (PwC Japanグループ 代表)



■女性活躍のキーワード 経営に多様な視点を取り入れることは組織の成長に不可欠であると考えている。女性の活躍については2030年までのなるべく早い段階で、女性管理職比率を30%に引き上げることを目標の1つとしている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

インクルーシブな企業文化が、女性活躍を含む、多様性の持つ本来の力の発揮につながると考え、包摂性・多様性を学ぶInclusive Mindset badge（研修）を全社展開。女性リーダー候補者に向けた各種プログラムも拡大・強化。2024年度末の女性管理職比率は23.9%となり女性の登用が進んでいる。

久保田 正崇



熊谷 俊人 (千葉県知事)



■女性活躍のキーワード あらゆる人々の活躍を目指す多様性尊重条例のもと、女性の活躍をさらに推進するため、社会全体に根強く残る固定的な性別役割分担意識の変革と、ワークライフバランス・両立支援等の環境整備の両輪で取り組んでいく。

■組織内外へ自ら発信した事例

新たに開催した男女共同参画サミットに私自身も参加し、性別に関し、社会に根強く残る意識等の様々な課題や解決策について話し合い、約200名の経営者等と新たな気づきや共感、実践に繋げるきっかけを共有した。今後も、企業・団体、市町村等と緊密に連携しながら、誰もがともに活躍できる社会の実現を目指していきたい。

熊谷 俊人



熊谷 俊行 (株式会社京葉銀行 取締役頭取)



京葉銀行

■女性活躍のキーワード 女性活躍推進は当行グループにおける重点課題と位置付け、この分野におけるリーディングカンパニーとして、県内のイノベーションを牽引する企業を目指し、女性のキャリアアップ支援を強化する。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

第20次中期経営計画や長期ビジョン策定時に、女性が活躍できる主要なポジションを再検討し、改めて管理職比率の目標を設定。管理職候補養成研修や役員メンタリングを新設しキャリア支援を強化。多様な視点や価値観を経営に近い領域に反映させ、組織を活性化することでイノベーション企業文化の醸成に寄与している。

熊谷 俊行



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、女性が自ら発信出来る組織体制作りで働きやすい職場を作り、物流業界を支えていきたい。

■組織内外へ自ら発信した事例

愛知県の事業へ参加し市、経済団体、地元企業と共に中小企業における女性活躍について具体的な課題や取組を共有。2024年2月には女性活躍セミナーにおいて取組事例を紹介。併せて「女性の活躍を企業価値に変える」をテーマにしたパネルディスカッションに登壇し地元中小企業の女性活躍に向けた働きかけを行った。

久米 博明



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。

Christoph Weber



黒岩 祐治 (神奈川県知事)



神奈川県

■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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

意思決定層への女性の参画を妨げる課題の一つに、家庭における女性への負担の偏り等により、登用候補となる女性管理職数が少ないことが考えられる。神奈川県では、企業等の経営層向けに職場における意識改革・行動変革の促進を図るセミナーを開催するなど、男性が家事・育児に参画しやすい環境づくりに繋げる取組を行った。

黒岩 祐治



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 引き続き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。2024年より、名称を「D&I推進チーム」に変更し、多様性を尊重する働きやすい環境整備とキャリア形成支援の加速、全社員が活躍できる企業文化の醸成を進めている。

桑田 一成



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

2025年末までに女性管理職比率を30%とすることを経営指標としている。社長を委員長としたD&I推進委員会を毎月開催し、課題の共有をもとに議論を展開、施策の効果をモニタリングしている。D&Iの取組が、働き方改革、DXやアジャイル、新規事業などの変革を加速し、企業変革のドライバーとなっている。



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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

仕事と家庭のバランスを図りつつ、キャリア形成を前向きに考えていくためには、性別にかかわらず職員の意識醸成が必要のため、先輩職員からの体験談等によりヒントをつかむ女性のステップアップ応援セミナーを実施している。また、女性職員の幅広いポストへの配置や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 女性が活躍できる雇用環境の整備に加え、女性がやりがいを持ち、さまざまな部署でいきいきと能力を発揮し、キャリアを形成できるよう行動計画を策定し、これに沿って社内環境整備を進めている。

■組織内外へ自ら発信した事例

出産や育児のような大きなライフイベントを迎えても安心して働き続けられる職場を会社が大事にしていることが従業員一人ひとりに伝わるよう、産育休前後の女性社員とその上司、職場に配布している「育児ガイドブック」では、「明るい職場・楽しい職場・活気ある職場」をスローガンに掲げた社長メッセージを発信している。



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ため、もっと女性の雇用を増やそうと考えている。求人募集時に女性も歓迎し、いきいきと働ける職場を目指す。

■組織内外へ自ら発信した事例

従業員の声を元にオーダーメイドでクラウド業務管理システムを開発している。それにより、作業に無駄がなく、長時間労働が減っている。こうして従業員主体で日々業務改善を行うことにより、若い世代にも選んで貰える魅力ある会社づくりを推進している。



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 「ずっと居りたい、いつも帰りたい、みんな行きたい」徳島県を目指し、女性職員をはじめ、一人ひとりの能力を最大化できるよう、DX推進・業務効率化、働き方改革を加速、ワーク・ライフ・バランスを一層推進する。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

①育児や介護と仕事を両立できる「働きやすい職場づくり」の推進、②テレワーク導入をはじめとする「多様な働き方」の創造など、男女を問わず能力を最大限発揮できる職場環境を整備した結果、平成26年4月から令和6年4月までの10年間で、管理職に占める女性職員の割合は3倍以上に増加した。



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のいただきを目指すことができるこのまちで、一人ひとりがそれぞれのいただきに向け、個性と能力を発揮できるよう、地域・家庭・企業等と力を合わせ、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

喫緊の課題である少子化対策の取組の一環として、「半歩で未来が変わる！業績アップのためのワークライフバランスセミナー」を初開催した。参加した多くの企業関係者や市民が、女性活躍と少子化対策の鍵を握るのは働き方改革であるとの認識を深め、市と連携しながら、共に実践に向けた一歩を踏み出すための出発点となった。



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。令和5年度に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 当社には組織を正しく動かすために「繰り返し伝える」企業文化がある。女性活躍においても、昨年宣言した通り「繰り返し・魂を込めた」メッセージを継続して発信し、具体策を実行していく。

■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でDE&Iをテーマにディスカッションを行ったり、社内報のトップメッセージを通じて、女性活躍は重要な経営課題であることを発信するなど、経営が本気で取り組む姿勢を伝え、社内の意識改革と具体的アクション（女性の採用・職域開発・昇進の強化）の推進につなげている。



木幡 浩

木幡 浩（福島市長）



■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、経験を積みながら、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100%に到達している



駒崎 弘樹

駒崎 弘樹（認定NPO法人フローレンス 会長）



■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。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

フローレンスは未来の世代に希望をもてる社会を手渡すことを活動ビジョンに掲げ、社会的事業、政策提言、文化創造に挑み続けている。この営みを持続可能とし、かつ社会に先駆け体現するためにも、男性育休取得率100%、性差なきキャリア機会提供による女性管理職比率78%をあたりまえのこととして、社内に実現している。



小松 政

小松 政 (武雄市長)



■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）

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

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。



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)



■女性活躍のキーワード 男女問わず、誰もが自分らしく働けるグローバル・クリーンは、自分の生き方を最優先する働き方「ライフ・ワーク・バランス」の実現、「働きがいのある」職場環境づくりの実現に全社一丸で取り組んでいます。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

子育て中の女性スタッフが急なお休みを伝えやすいように、電話ではなく携帯メッセージOKにしました。また、急な欠員にも対応できる人員体制の構築により、欠員対応スタッフへの負担軽減が可能になり、女性にかかわらず、体調不良や介護中の他スタッフも働きやすい柔軟な職場環境にもつながり、女性管理職増加が実現した。



齋藤 元彦

齋藤 元彦 (兵庫県知事)



■女性活躍のキーワード 多様性の時代において、社会の様々な意思決定に女性の視点が不可欠。キャリア形成支援などを通じ、女性職員が活躍できる職場づくりを進めるとともに、男性育休や家事・育児参加を促進していく。

■組織内外へ自ら発信した事例

「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）」認定制度をはじめ、不妊治療に対する支援や子育てしやすい住環境の充実、「とも家事・ゆる家事」の事例発信などを通じ、女性や若者世代の活躍を社会全体で支える環境づくりに取り組んでいる。



坂井 英隆

坂井 英隆 (佐賀市長)



■女性活躍のキーワード 「子育てをしたいという気持ちに性別はない」をキーワードに、女性の選択を社会全体で支援する社会的合意を進める。管理職・監督職への女性登用や、男性育休取得率向上の取組を積極的に行っている。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

意思決定層に女性視点を増やすことの重要性を全職員で共有するため、全職員対象の研修を実施。これにより、上司が女性職員を育成する意識付けを行った。女性管理・監督職25%の目標に向けて、市長就任から3年で+4.7ポイントを実現。引き続き目標達成に向けた取組を行い、さらなる向上を目指す。



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))



■女性活躍のキーワード ビジョン「サステナブルな食の未来の共創」の実現には、多様なステークホルダーとともに課題解決に取り組むことが不可欠。そのためにまず、我々が多様な人材が活躍する組織を目指し、取り組みを進めている。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

日本では、執行役員以下の意思決定層への女性登用が課題。ライフイベントに応じた働き方、キャリア継続を支援する制度の拡充や、男性の育休取得率向上施策を通じて、管理職登用への意欲を高めている。また、次世代経営層の育成においては、候補者選定に多様性の視点を強化し、スポンサーによる育成・引き上げを行っている。



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。

坂村 哲也

■組織内外へ自ら発信した事例

「下野市ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度」を策定し、女性活躍推進と職場環境整備に取り組む事業所等を認定している。また、令和5年に「下野市イクボス宣言」を実施。自ら育児による休暇を取得し、育児休業を取得しやすい環境づくりを推進している。本市の男性職員の育児休業取得率は、83%（令和5年度）。



崎山 一弘（株式会社シーボン 代表取締役社長 執行役員）



■女性活躍のキーワード すべての社員がお互いの個性や多様性を尊重し、理解を促進する組織風土を醸成し、性別やライフステージにかかわらず、社員一人ひとりが自分らしく輝けるように、安心して働ける環境づくりを推進していく。

崎山 一弘

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

ワークバランスの推進やライフステージの変化に合ったキャリア形成が出来る制度を整え、社内において周知し、活用できる環境を進めた結果、一般事業主行動の目標を達成。また、女性管理職比率などの認定基準を満たしたことにより、「プラチナえるぼし」を取得。今後も社内のロールモデル育成に注力していく。



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）を目標とし、職域拡大や人材育成に取り組んでいるほか、各役職段階で女性の積極的な登用に努めている。

櫻田 宏

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

1998年度に最初の男女共同参画基本計画を策定した当時は、女性の社会進出が主な課題となっていたが、取組を進めていく中で、性的マイノリティ、高齢者、障がい者、若年者なども含め、性別にかかわらずすべての人が活躍できる地域となるよう各担当部局が施策を実施しており、女性活躍推進の取組にも広がりが見えている。



佐竹 敬久（秋田県知事）



■女性活躍のキーワード 女性の活躍の場を広げるため、男性職員への積極的な家事・育児参画の呼びかけや育児休業取得を促し、第5次秋田県男女共同参画推進計画における「県職員の男性育児休業取得率100%」の早期達成を目指す。

佐竹 敬久

■組織内外へ自ら発信した事例

官民一体で「あきた♡とも家事」を推進する。経済団体等とともに決定した取組目標の達成に向け、女性に偏りがちな家事・育児分担の見直しや男性の育児休業取得促進への働きかけを行う。家族やパートナーと家事等を分担することで、誰もが自分の時間を持ち、豊かな人生を送ることができる秋田を目指す。



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。

佐藤 栄一

■組織内外へ自ら発信した事例

女性活躍の重要性を施政方針演説や記者会見において発信している。また、様々な政策に女性活躍の視点を取り入れるよう、「男女共同参画推進リーダー」を市役所全部局に設置。今後は、女性活躍の専門的知見を有する外部専門家を「女性活躍担当専門員」として任用し、様々な分野における女性活躍を強力に推進していく。



佐藤 孝弘 (山形市長)



■女性活躍のキーワード 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実現するとともに、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。

佐藤 孝弘

■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28年度より子どもの産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かけてきたところ、取得率が平成28年度の9.6%から、令和5年度は79.1%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 企業の持続的成長には、多様な視点や価値観を持つ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自律的なキャリア形成・能力開発の支援に取り組んでいる。

佐藤 稔

■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の活躍が中心であったが、組織として性別を問わないキャリア形成を支援し、法人向け融資やコンサルティング業務へ従事する女性職員が増加。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、女性の活躍機会を広く提供している。



鮫島 浩 (国立大学法人宮崎大学 学長)



宮崎大学
University of Miyazaki

■女性活躍のキーワード 「世界を視野に、地域から始めよう」をスローガンに掲げる本学は、ジェンダーギャップの解消を含むDEI推進がイノベーション創出に向けた重要課題の一つと認識し、多角的な意識改革・環境改善に取り組んでいる。

鮫島 浩

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

教員および事務系管理職における女性比率、男性の育児休業取得等について目標値を設定し、さまざまな取組を展開している。加えて、意思決定層における女性の参画によって本学のDEI推進を加速するため、学長・理事自らがその意義を理解し、各学部執行部への女性登用などについて働きかけを行っている。



佐山 靖 (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。

佐山 靖

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

2015年から、社内に女性活躍推進委員会を設置し、全ての社員が生き生きと働くことができる環境づくりに取り組んできた。2024年は、男性育休の取得の推進と、仕事と不妊治療の両立支援に取り組み、更に多様なライフステージに応じた働き方ができる職場づくりが進んだ。



更家 悠介 (サラヤ株式会社 代表取締役社長)

いのちをつなぐ

SARAYA

■女性活躍のキーワード ジェンダーにかかわらず公平に教育機会を与え、人事委員会において個々の能力や可能性を丁寧に確認し、上級管理職昇格への機会を作るなど、従業員が積極的に能力を発揮し、それを支援できる環境整備を行っている。

更家 悠介

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

初級・中級管理職の女性社員から11名を選抜し、上級女性管理職育成研修を実施した。上級管理職（ロールモデル）へのインタビュー、座談会、ミッション策定とその発表等を通じ、掘り下げて自分を見つめることの大切さ、部下とのコミュニケーションの大切さ、部下を育てる重要性について再認識いただくことができた。



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 AIGグループの社員が望むキャリアを実現できるよう女性の更なる育成と、昇格を支援する様々な施策を通して女性管理職比率を更に引き上げ、経験学習を通じ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。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

営業現場のカルチャーや社員の真意を理解するため、現場社員に個別インタビューを行い、女性活躍が進まない原因分析を実施した。それに伴い、営業事務職の管理職ポジションを創設し、本来あるべきポジションや既存ポジションの妥当性の見直しを実施した。

James Nash



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を図ることは、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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

固定的な性別役割分担の解消や女性のキャリア形成の支援を図るため、ジェンダー平等や男性の家事・育児参画、女性のエンパワメントに関する首長等へのセミナーの開催、優良企業表彰、アドバイザー派遣等に取り組んでいる。また、本県女性職員のキャリアアップや管理職への登用、男性職員の育休取得の促進等に努めている。

塩田 康一



篠原 実 (四国中央市長)



■女性活躍のキーワード 市民一人ひとりの人権が尊重され、世代・性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮することができるまちづくりを目指し、当市「男女共同参画計画」に基づく各種施策に取り組んでいきたい。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

当市の男女共同参画計画において、「市役所職員の女性管理職の比率」や「女性消防団員の数」など、女性活躍に繋げるための数値目標を設定し取組を行った結果、この2項目については、当初と比較して2倍以上の数値となるなど、少しずつではあるが市政や地域において、女性の意見が反映されやすい社会づくりに繋がっている。

篠原 実



島田 明 (日本電信電話株式会社 代表取締役社長 社長執行役員)



■女性活躍のキーワード 2023年発表の中期経営戦略で、D&Iを新たな価値創造に必要な企業文化の土台として位置づけている。2025年度は女性役員比率25-30%、女性管理者比率15%の目標年度で、達成に向け引き続き推進する。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性役員比率はNTT単体で2025年30%目標を達成し42.3% (2024年6月) となり、女性管理者も増加中。新任女性管理者登用比率を役員・管理職の報酬連動とし、経営トップから上長・組織長までの意識向上を図っている。また女性役員との女性社員の対話を通じたエンパワメント等を推進している。

島田 明



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への負担感や不安感」「男性が育児休業を取得しづらい職場環境」などの解消のため、育児休業中のキャリアロスの軽減や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のための意識醸成等に取り組み、男性の育児休業取得率やワーク・ライフ・バランスの確保において効果をあげている。

清水 勇人



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。



下鶴 隆央

下鶴 隆央 (鹿児島市長)



■女性活躍のキーワード 多様な人材が活躍できる組織を目指し、能力主義と適材適所を基本に女性の登用拡大を進めるとともに、アンコンシャス・バイアスの解消へ向けた研修の実施等、誰もが働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

市役所の管理職や審議会等への女性の登用を拡大し、令和6年度的女性管理職割合は22.1%で目標を達成した。また、仕事と生活の両立等について先輩職員から体験談を聞ける女性のキャリアデザイン研修等を実施するほか、女性活躍の在り方について職員同士で意見交換を行い課題について検討する場を設けている。



ジャン・ピエール・シャリトン

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

女性活躍におけるNo.1ビューティーカンパニーを目指して

■ 2025年までに役員レベルの女性比率50%実現

■ 男性社員の育児休暇など促進 - 2025年末までに100%実現

■組織内外へ自ら発信した事例

日本ロレアルは、日本社会のジェンダー格差是正を目指し、女性活躍推進を含む様々な活動を行っています。2024年は化粧品業界に留まらず、科学界の格差解消に注力しました。国際女性デーには、ハフポスト日本版編集長との対談、社内では特別講演を実施するなど、情報発信を強化しました。



白岩 孝夫

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、市の広報誌で市内企業に勤める育児休業取得男性のインタビューを掲載して、男性の育児休業取得における市民の理解促進と市内企業の取組の拡大につなげるよう努めた。



杉島 理一郎

杉島 理一郎 (入間市長)



■女性活躍のキーワード 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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

課題として、性別役割に対する固定観念や育休等による職場からの長期離脱が挙げられる。これに対し、研修を通じて各役職における能力の向上を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの重要性などの意識啓発に取り組んでいる。また、長期休業から復帰した際の不安感の払拭に向けたフォローを職場全体で行うこととしている。



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 ハイブリッドな勤務形態を実現しており、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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

ハイブリッドな勤務形態の実現により、育児中である女性も子育てと仕事を両立した業務が可能になっている。また、「遠隔勤務制度」の導入により、転勤帯同などの事由がある社員も、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。このような働き方から、キャリアを諦めず働き続けることを実現できている。



杉本 達治

杉本 達治 (福井県知事)



■女性活躍のキーワード 本県の女性管理職割合は、令和6年度、過去最高の23.2%となった。引き続き、柔軟な働き方の推進とともに、面談や研修等でのフォローを行いながら、意欲ある女性の成長を応援する職場づくりを実施していく。

■組織内外へ自ら発信した事例

組織改革にはトップのコミットメントが極めて重要であり、経営者が集まる機会のたびに、県庁での取組や実績、効果を踏まえ、女性活躍の重要性を強く働きかけている。平成27年度創設の「ふくい女性活躍推進企業」は令和4年度の倍以上の703社（令和6年12月）が登録するなど、トップの意識は高まってきている。



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

全学を挙げて女性教員増員策に取り組み、文科省の人材育成費補助事業(計7回)採択による女性リーダー育成や女性上位職の積極採用のための意識改革、工学部の学校推薦型選抜女子枠の拡大、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を積極的に行った結果、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 伊勢市特定事業主行動計画に基づき育児や介護など様々な事情を抱える職員が継続して勤務できる職場づくりを推進していく。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性の活躍の場を拡大していくためには、男性職員が子育てに参加することが重要であることから、「子育て応援チェックリスト」を作成し、男女問わず妊娠が分かったタイミングで所属長と面談を行うこととしている。このことに伴い男性の育児休業取得率が上昇した。令和4年度 24.4% ⇒ 令和5年度 54.3%



鈴木 直道

鈴木 直道 (北海道知事)



■女性活躍のキーワード 女性の活躍推進が企業等の生産性向上やイノベーション力の引き上げにつながることを、市町村、企業等と共有し、誰もが性別にかかわらず個性と能力を発揮できる社会の実現に向け取組を進めていく。

■組織内外へ自ら発信した事例

官民のトップで構成する「北の輝く女性応援会議」で、アンコンシャスバイアスをテーマに意見交換を行うとともに、セミナー等にて、女性活躍の好事例を市町村等へ共有し、男女がともに活躍する社会づくりに取り組んでいる。また、道庁内では、女性職員支援室を設置し、女性職員が働き続けられる職場環境づくりを進めている。



鈴木 康友（静岡県知事）



■女性活躍のキーワード 「ふじのくにワーク・ライフ・バランス推進計画」に基づき、全ての職員が能力を十分に発揮できる職場環境の整備を積極的に進め、女性職員があらゆる分野で生き生きと活躍できる組織づくりに取り組んでいる。

鈴木康友

■組織内外へ自ら発信した事例

県内企業における女性活躍を促進するため、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、女性活躍行動計画の策定支援、女性特有の健康課題解消に向けたフェムテックの導入支援を行っている。県民一人ひとりが、幸せや豊かさを実感できる「幸福度日本一の静岡県」の実現を目指して、オール静岡で取組を進めていく。



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 「イノベーションは多様性の中から生まれる」を合い言葉に女子学生の割合30%や職員の管理職に占める女性の割合50%を目標に掲げ女性活躍の環境を創出しているほか、女性教員の積極採用も継続的に実施している。

鈴見健夫

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女子学生比率向上に向けて、理工系女子特別選抜入試や女子高校との包括連携、女子高校生と保護者を対象とした特別オープンキャンパスなどの取り組みにより、2024年の入学学生に占める女子学生の割合は26.6%まで向上した。また、管理職に占める女性職員の割合は、現在19.1%である。



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。

瀬戸熊 修

■組織内外へ自ら発信した事例

女性研究者としての活動をシンポジウム等を通じて広く発信し、女性研究者の魅力を広め興味・関心を深めることにより女性研究者の比率向上に取り組んでいる。また、本学では女性研究者比率を女子学生比率と同等とする数値目標を掲げ、積極的な女性の採用に取り組んでいる。



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 社内でダイバーシティ経営を推進していくうえで、会社に潜む様々な課題や障壁を取り除き、女性が安心して働ける環境を目指すとともに、意思決定層における多様性を確保して全社員が働きやすい職場を目指す。

千田 哲也

■組織内外へ自ら発信した事例

人事戦略改革における人材ポートフォリオ構築にて、多様な人材の活躍推進が企業の持続的な成長には不可欠であることを明確化。また、社内でダイバーシティ経営を推進していくうえで、女性を含む多様な人材が安心して活躍できる職場実現の重要性についてのトップメッセージを発信し、着実に取組を推進していく。



相馬 憲一（大田原市長）



■女性活躍のキーワード 本市では、「すべての職員が輝ける魅力あふれる市役所」を目指し、職員が家庭と仕事を両立できるよう、制度利用しやすい組織風土づくりや意識改革を進め、職場全体で子育てしやすい環境づくりに取り組んでいます。

相馬憲一

■組織内外へ自ら発信した事例

令和4年10月に市長をはじめ幹部職員自ら「イクボス」宣言を行い、職員一人ひとりが仕事と家庭生活の調和を図れるよう支援し、個性や能力を十分に発揮できる職場づくりを推進しています。男性の育児休業取得率は、令和5年度で54%となり、令和6年度は、令和6年12月現在で100%を維持しています。



高島 宏平 (オイシックス・ラ・大地株式会社 代表取締役社長)

Oisix ra daichi

■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。

■組織内外へ自ら発信した事例

育休から復帰の社員を歓迎する恒例イベント「復職式」開催。そこで「復帰後は、復職前の自分とは比較せず、逆にお子さんがいるからこそできることや、新しい働き方、暮らしとの両立を見つけてほしい。長期的に持続可能な活躍をしてもらいたい」と伝え同時に、「もどってきてくれて、ありがとう」と発信した。

高島 宏平



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月に「2025年度末の女性管理職比率50%」を目指す行動計画を策定・発信した。そして社長直轄の「人材共育本部」を立ち上げ、「for your well-being」をキーワードに「人の価値」の最大化に取り組み、グッドキャリア企業アワード2024では大賞（厚生労働大臣表彰）を受賞した。

高田 幸徳



高橋 大 (横手市長)



■女性活躍のキーワード 市が目指す男女共同参画の将来像「一人ひとりが輝き、自分らしく生きられるまち」の実現に向け、市役所が率先して女性活躍を推進させるための職場の環境整備や職員の意識改革を行い、女性管理職への後押しをする。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

男女共同参画の啓発イベントの開催や、ワーク・ライフ・バランスやイクボスについて学ぶ機会を提供し、イクボス宣言やえるばし認定を受ける事業所が増えるよう支援していく。職員に対しては育児休業制度を周知・取得勧奨をするなどし、男性職員の育児休業取得率は令和4年度10.7%から令和5年度32.0%となっている。

高橋 大



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 当社が目指す多様な人材が活躍できる組織作りにおいて女性活躍は起点。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。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

当社では「キャリアのオーナーは自分自身」を掲げ、多様な人材が活躍できるよう様々な取組を実施。女性管理職比率の着実な上昇、女性技術者キャリア関連の自発的なコミュニティ発足や男性育休100%達成等に加え、全社サーベイでは女性活躍の視点でも重要な「心理的安全性」「キャリア開発」の肯定スコアが上昇している。

高橋 秀仁



高浜 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50%を目標に自分自身が率先してアフーマティブアクションを発信し、実行しています。また、男性の育休取得100%を掲げることで男性も女性も働きやすい社会環境の整備を目指しています。

■組織内外へ自ら発信した事例

「経営者に学ぶ！女性活躍とリーダーシップ」というタイトルでメディア取材を受け、アフーマティブアクションや女性管理職登用について自らの考えを発信しました。アフーマティブアクションは社内から少なからず反発はありますが、男性職員に納得を求めるのではなく説得することを心がけています。

高浜 敏之



高柳 裕久 (浜松磐田信用金庫 理事長)



高柳 裕久

■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。

■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。



竹上 真人 (松阪市長)



竹上 真人

■組織内外へ自ら発信した事例

令和6年4月、時差勤務制度、テレワーク等の制度を活用することによる家庭と仕事の両立や、職員のキャリア形成支援に向けた自身の思いをメッセージとして全職員に発出。令和7年10月からはフレックスタイム制導入を決定するなど、職員の一層のキャリア継続を可能とする職場環境の整備を進めている。

■女性活躍のキーワード 女性管理職比率 30%を目標とし、継続して女性職員の管理職への積極的登用に取り組む。キャリア形成支援、職域の拡大等を進め、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。



武智 邦典 (伊予市長)



武智 邦典

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

重要な政策や方針決定の場に多くの女性職員の意見を反映させることができるよう、性別により固定化された職域を見直し、女性の意識向上のための研修会を実施するなど、全ての女性が個性や能力を発揮できる職場づくりに取り組み、課長級以上の管理職における女性の占める割合は令和5年度末には19.4%となった。

■女性活躍のキーワード 課長級以上の管理職における女性の占める割合を、令和8年度末までに30%にすることを目標とし、男女が互いに尊重し合い、性別にかかわらず自己の能力を発揮できる職場づくりに取り組んでいる。



竹延 幸雄 (株式会社KMユナイテッド 代表取締役社長)



竹延 幸雄

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性リーダーを多く登用することで細やかなフォロー体制が構築され、トップダウンのみならず横のつながりが強化された。結果、風通しのよさと課題の早期解決が可能となった。

■女性活躍のキーワード 「努力し続ける人が報われる社会をつくる」をモットーに、性別や年齢に関係なく、公平な評価制度を設け活躍する女性リーダーや管理職を多く登用。



達増 拓也 (岩手県知事)



達増 拓也

■組織内外へ自ら発信した事例

平成26年度に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、「いわて女性活躍認定企業」等の普及拡大に取り組んでいる。令和7年1月には、県内の産学官金のトップと連携し、性別による固定的な役割分担の解消を進める「若者・女性に『選ばれる岩手』宣言」を行い、積極的な発信を続けている。

■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。



田中 琢二

田中 琢二 (バンク・オブ・アメリカ 副会長)



■女性活躍のキーワード バンク・オブ・アメリカでは、人種、性別、性的指向、年齢、障がいの有無を問わず、あらゆる違いを受け入れ、社員各自の能力を存分に発揮でき、社員のウェルビーイングに配慮した環境創りを継続して推進している。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

男女を問わず育児休業制度の充実、産休育休前後のワークショップの開催等、ライフイベントにおける変化に従業員がスムーズに対応できるよう支援している。また、女性社員向けの研修プログラム、メンター制度、従業員ネットワークを通し、社員の声が尊重され、自らが主体的にキャリアを構築できる環境整備に注力している。



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 「より多くの女性が様々な職場やポジションで活躍する会社」を目指し、経営の中枢で多様な視点からよりよい商品・サービスを企画するため2031年4月1日までに本社女性管理者比率30%以上を目標としている。

■組織内外へ自ら発信した事例

「育児休業を取得する社員が安心して職場に復帰するためのプログラムを策定し、それを実施することを継続して周知徹底すること等により、仕事と家庭を両立しながら活躍できることが当たり前の職場風土を醸成、2023年度の育児休業取得率は男女ともに100%となり、現在も維持している」と社内外に広く発信。



谷澤 幸生

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、男女ともに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。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

優れた若手研究者を年功序列に寄らず教授に抜擢する制度（戦略的教授昇任制度）を活用し、2024年度は学長のリーダーシップにより、優れた業績を挙げた女性研究者2名を教授職に昇任させた。研究業績により適切に評価される職場風土が醸成され、女性上位職の増加により組織が活性化するなどの好循環が生まれている。

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)

關口 修平 (ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長)



Johnson & Johnson

John Dai Uchiyama

■女性活躍のキーワード

経営理念である「我が信条 (Our Credo)」に基づき、社員一人ひとりが個人として尊重され、受け入れられる職場環境を提供し、誰もが居場所を感じられるよう、全社で取り組んでいる。

■組織内外へ自ら発信した事例

人々の健康に大きなインパクトをもたらすヘルスケアイノベーションの推進に向け、社内外に向けた発信機会も活用しながら、すべての社員が仕事を通して目的意識と達成感を得て、一人ひとりが最大限の力を発揮し、可能性を最大化できるよう、取組を継続している。



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を継続的に導入し、遠隔勤務や柔軟な労働時間を維持することで、女性人材の働きやすさが向上。これにより2024年の女性人材の継続率は100%を達成し、雇用の持続可能性と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

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

毎年3月8日の国際女性デーに合わせて、「D&Iを考える日」というオンラインイベントを社内外に配信している。D&Iに関する社内制度の紹介や、出産や育児など様々なライフイベントに柔軟に対応できる職場風土の醸成に寄与している。視聴者による感想発表の時間では、社内制度についての喜びの声や要望が届けられた。



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 様々な考え方を持った多様な人材が、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、事業を通じて社会的課題の解決を実現すると信じている。

辻永順太

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

By nameでのリーダー育成や、仕事とライフイベントの両立支援策の拡充等に注力し、国内女性管理職は217名と10年前の約9倍に増加。女性が推進する事業が生まれるなど活躍の場が拡大。今後は重要ポジションの女性候補者比率を高める施策等で女性経営幹部を増やし、多様な価値観や意見を経営に一層反映していく。



辻村 明広 (田辺三菱製薬株式会社 代表取締役社長)



■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つと位置付けており、多様な人材・価値観が融合する自由闊達な企業風土を実現することで、持続的なイノベーション創出と成果の最大化をめざしている。

辻村 明広

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

女性が管理職として働くことに積極的になるためのエンパワーメントを課題と捉え、管理職候補の女性を対象に、自分なりのリーダー像と管理職として活躍する姿を描く女性リーダー研修を行った。加えて、次世代経営者育成研修受講者の半数は女性から選抜するなど、意思決定層の多様化推進に取り組んでいる。



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継続中。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%を目指しています。

津曲 慎哉

■組織内外へ自ら発信した事例

①男性リーダーの会「地域シンポジウム」の宮崎県開催(九州初、令和6年1月31日)における誘致活動とパネラー参加 ②企業や団体による「女性活躍推進企業視察」の受け入れ ③「パートナー産後レスキュー制度」(頼れる夫の愛妻手当)により、他社に在籍する夫の育休取得を推進 今後も積極的に活動して参ります。



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 取締役 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 当社は女性の活躍推進だけでなく、「社員が働きやすい環境を作る」ことを重要課題のひとつに掲げ、人的資本経営の考え方に基づき、性別にかかわらず、誰もが働きやすく働きがいのある職場環境作りを目指している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性社員を対象に階層別の女性リーダーや管理職候補向けのリーダーシップ研修の対象を拡大したほか社内外のメンターによるメンタリングプログラムを実施。また誰もがキャリアを諦めずに活躍できるよう、全社対象の育児・介護の疑似体験プログラムに役員を含む管理職の8割が参加し、DEI推進と部門運営に役立てている。



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線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。

當麻隆昭

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

人員構成上、女性が若年傾向にあることから、計画的な育成と積極登用が重要であると考え、私自身を含む経営層が自ら候補者を指名し、育成する役員級育成プログラムを導入した。部長級および課長の育成も並行して推進しており、プログラムには約200名の女性がモチベーション高く参加している。



徳田 英幸 (国立研究開発法人情報通信研究機構(NICT) 理事長)



■女性活躍のキーワード NICTは、イノベーション創出や国際競争力向上等に資するダイバーシティ推進のため、女性の研究職・研究技術職の採用を積極的に進め、職員の誰もが働きやすい環境整備に取り組んでいる。

徳田英幸

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

2024年度採用から、女性を対象とした公募を開始した。これによりパーマネント研究職・研究技術職における女性の採用比率が、41.7%に増加し、その後も高い比率を継続している。女子学生たちのキャリアパスとして、女性研究職を理解してもらうためのイベントを開催し、STEM人材育成活動にも力を入れている。



永島 英器 (明治安田生命保険相互会社 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。

永島英器

■組織内外へ自ら発信した事例

毎年、グループ会社を含む全所属の所属長およびダイバーシティ推進リーダー等(約640人)が参加する「ダイバーシティ・フォーラム」において、DEI推進の重要性を私自身の言葉で語りかけるとともに、社内外に向け発行している「DEIレポート」にて、当社の取組やそれに込めた想いについて広く発信している。



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 すべての学生と教職員が、それぞれの個性や能力を最大限に発揮できる組織の実現を目指し、女性の活躍推進はもとより、ダイバーシティ&インクルージョンの観点を取り入れた取組を一層加速させたい。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

本学では、第4期中期目標・中期計画に基づき、ジェンダー平等と多様性のある職場環境の構築をより良く進めるため、各学系の管理者間で複数回にわたる意見交換会を実施し、人事制度改革や具体的な数値目標を設定した。女性教職員の昇進支援として、管理スキルの研修計画も積極的に進めている。



永田 良一

永田 良一 (株式会社新日本科学 代表取締役会長兼社長)



■女性活躍のキーワード

キャッチフレーズ：私も幸せ あなたも幸せ みんな幸せ
目標：2030年度までに、女性管理職比率30%を達成する。
その手前の係長クラスの女性比率を2027年度までに50%を達成する。

■組織内外へ自ら発信した事例

2024年9月11日、鹿児島県では初めてプラチナくるみんプラス認定を取得し、取材や講演依頼に多数対応している。高い水準で子育てサポートや両立支援に取り組むだけでなく、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境作りが評価されたものであり、社内の女性活躍推進にとどまらず地域の女性活躍の推進にも貢献している。



中野 正康

中野 正康 (一宮市長)



■女性活躍のキーワード 「誰もが認め合い支え合い輝ける社会へ」を基本理念として、多様性を認め合い、性別にとらわれることなく自分らしく活躍できる社会の実現を目指し、地域のモデルとして率先して男女共同参画推進に取り組む。

■組織内外へ自ら発信した事例

「固定的な性別役割分担意識」など、周囲や自身の思い込みにより選択肢が狭まることがないように、様々な世代に向けてアンコンシャス・バイアスに気付くことの重要性について改めて発信した。また、子どもたちの進路選択の可能性を広げる取組として、理工系分野で活躍する講師を招いたセミナーを開催した。



中野 祐介

中野 祐介 (浜松市長)



■女性活躍のキーワード 「第4次浜松市男女共同参画基本計画」を策定し、本市の男女共同参画のあるべき姿としての将来像「性別にかかわらず、すべての市民がともに参画し、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 市政運営の大方針である「堺市基本計画2025」で「女性活躍・働く意欲のある多様な人材の活躍」を掲げ、全ての人が個性と能力を十分に発揮でき、自分らしく働き続けられる社会の実現に向けた取組を進めている。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

育児・介護等と仕事の両立支援や働き方改革など全ての職員が働きやすい環境を整備することで、直近5年間の女性管理職比率が8%増加(局長級3→25%部長級6→28%)。災害時の避難所運営の改善や子育て世帯向け防災ハンドブックの発行など女性の視点を反映した多様な施策を展開し、市民サービスの向上に繋げている。



中村 茂雄

中村 茂雄 (味の素株式会社 代表執行役社長 最高経営責任者)



■女性活躍のキーワード ASV (Ajinomoto Group Creating Shared Value) 実現に向けたイノベーションを共創するには積極的に多様な人材を社内外から求め、公平な受入れと活用が必須と考えます。

■組織内外へ自ら発信した事例

令和6年1月31日の当会シンポジウム登壇にて「これまでの残業が当たり前、仕事を最優先とする働き方への意識を男性側が変えていこう」と呼びかけ、30%ClubJapanにおいて女性工場長登用を紹介した。同時に社内SNSでD&IからDE&Iへ進化し、個々に応じた機会と環境提供を一層求めるよう呼びかけた。



中村 時広

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%の達成にオール愛媛で取り組み、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。

■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」を展開。令和6年4月には、県内経済団体等と共に「少子化・人口減少に立ち向かう連携共同宣言」を実施し、官民一体となって取り組みを加速している。



那須 保友

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する。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

理系学部を含む大学全体で女性教員、特に上位職を増やす取組を進めている。これにより、意思決定層に対して組織運営上の変化を促すだけでなく、女子学生のロールモデルとして女性教員が活躍する姿を提示することで、地域や社会で活躍する人材の育成を行っている。



成澤 廣修

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。

■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

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 女性リーダーの育成や、男性育休の推進の他、皆がサポートし合い、働き方を工夫していくことで、誰もがチャレンジし、成長できるような「やってみはなれ」な組織風土づくりに取り組む。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

営業や生産もののづくり、システム部門等、女性の比率が比較的小さい部門において、女性向けの研修を毎年実施している。2023年からは役員向けのDEIプログラムにより、各部門ごとのDEI課題に取り組むという活動を推進。2025年は女性役員が全国の営業拠点に出向いて若手女性社員と対話する集会を実施する。



西浦 三郎

西浦 三郎 (ヒューリック株式会社 代表取締役会長)



■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。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。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

既にキャリア採用者で役員クラスの女性は複数いるが、自然体では新卒採用者が部室長クラスになるまでに時間を要することを課題と捉え、女性社員をマネジメントポジションに早期登用した。マネジメント経験が十分ではない女性社員に機会を付与することで更なる成長を期待し、男女ともに力を発揮しやすい職場としたい。



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

180機関が参画する「全国ダイバーシティネットワーク」の事業総括責任者として、女性研究者を巡る研究環境整備等についての好事例・知見の全国展開を図っているほか (当該事業の事後評価では最高のS評価を獲得)、産業界向けのシンポジウムで女性活躍推進の重要性を論じるなど、社会に向けて積極的な発信を続けている。



西村 賢

西村 賢 (日向市長)



■女性活躍のキーワード 令和4年3月に策定した「第6次日向市男女共同参画プラン」に基づき、「一人ひとりが大切にされるまち日向市」を実現するため、男女共同参画社会の形成に向けた取組を推進している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

令和3年度に策定した「日向市特定事業主行動計画」に基づき、組織全体で継続的に女性職員の活躍と子育て支援を推進するため、テレワークや時差出勤制度を導入し、柔軟な働き方を推進するほか、男性職員の育児休業等の取得など、ライフイベントに応じた各種休暇を取得しやすい職場環境を整備している。



西森 良太

西森 良太 (株式会社CAC Holdings 代表取締役社長)



■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、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て実行。経営上の重要な取組であるとの理解度も向上している。



西脇 隆俊

西脇 隆俊 (京都府知事)



■女性活躍のキーワード 全ての女性職員がライフスタイルに応じた働き方を選択でき、男女ともに持てる能力を最大限発揮できる職場環境の実現を目指す。

■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)



■女性活躍のキーワード 自身の海外勤務の経験から男女差なく働く価値を実感している。男性中心では視点の偏りに気づけず組織の強靱性に欠けると考え、女性をはじめとした多様な人が活躍するよう、日常のあらゆる場面で意識して行動している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

2023年より管理職とその手前の階層の女性比率を全社KPIとし、着実に達成してきた。2023年度には「えるぼし」の2段階目を取得。女性社員の昇進意欲促進、男性社員の意識変革のための面談や研修、意見交換会実施、子育て支援制度拡充など継続的に取組んだ結果、管理職への意欲は男女差なく高水準となった。



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。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

多様な人材の活躍による事業ポートフォリオ変革を目指し、一丁目一番地として女性活躍を推進。事業・製造・研究など部門ごとに異なる課題が見える化、個別目標を設定することで、自主的な取組を加速。女性のオープンポジション採用、早期育成機会提供などポジティブアクションの積極的な実行に繋がっている。



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入れ、社会変化に柔軟に対応できる組織を育て、成長の原動力とする。世界各国で社会インフラ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。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

経営計画のCore KPIとして女性登用の目標値を掲げ、適所適材による上級管理職の人財の多様化を加速している。人事制度改革と並行し、子育て世代（パパ・ママ）も含めた多様な社員が一層活躍できる組織風土醸成に注力。全社で労働時間削減の取組を継続し、2024年の平均時間外労働は前年比約10%減少した。



内 浩

馳 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。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

誰もが活躍できる社会の実現には、意思決定の過程により多くの女性が参画することが欠かせず、企業の経営層向けに「いしかわ女性輝くダイバーシティ企業塾」を開催するほか、ロールモデルとなる県内企業の女性管理職と若手女性社員との交流会を新たに開催するなど、企業における環境整備と女性人材育成の促進を図った。



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。

■組織内外へ自ら発信した事例

DE&I方針を策定し社内外に公表するとともに、社員の理解深化に向けてDE&Iをテーマにした社員との対話動画や、自身の経験も踏まえた女性活躍推進に関する考えとその意義、経営トップとして真の女性活躍推進リーディングカンパニーをめざすというメッセージなど、花王グループ全社員向けの積極的な発信に努めている。



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、「家事や育児は女性」といった地域に根強く残る固定的な性別役割分担意識の解消が不可欠。「共働き・共育で」を推進する県民運動をオール高知で展開していく。

■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。令和6年には、行政や経済界などのトップの方々と「共働き・共育で」推進の共同宣言やメッセージの発信を行い、男性の育児休業の取得促進を原動力に県民運動を推進している。



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 女性特有の悩みに寄り添うこと、および周囲の理解促進に注力。毎月実施している「DEIランチ会」などを通し、女性の健康について男女問わず学ぶ機会を設けているほか、2024年度は不妊治療担当者を設置した。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

まずは知ってもらうことが第一ステップと考え、女性の健康やキャリア形成について、外部講師、保健師、女性管理職による講演を実施。参加した男女の97.9%が「とても理解できた」「理解できた」と回答、男性の94.1%が「女性の見方や接し方を変えようと思った」と回答し、行動変容のきっかけに繋がっている。



早川 尚秀

早川 尚秀 (足利市長)



■女性活躍のキーワード 全職員が最大限に能力を発揮し生き生きと働ける組織をめざし、幅広い部門への女性職員の配置、男性職員の育児休業の取得促進、時間外勤務の削減対策等により、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいる。

■組織内外へ自ら発信した事例

地方創生は“若者や女性に選ばれるまちづくり”が鍵であり、本市出身の有識者による「足利未来創生会議」では、女性をキーワードにした施策について議論を深めている。また未来を担う若者世代との対話を重視し、その意見を指針である総合計画に反映させるとともに、施策の充実や、持続可能なまちづくりに活かしていく。



東原 敏昭

東原 敏昭 (株式会社日立製作所 取締役会長 代表執行役)



■女性活躍のキーワード 「2030年度までに、役員層（執行役と理事）に女性・外国人が占める割合をそれぞれ30%とする」という目標を掲げ、女性活躍に向けた取組を強力に推進している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

キャリア支援を目的としたセミナーやメンタリングでは、多くの参加者がキャリア形成に対して前向きな意向へ変化した。また、女性のキャリア等に関する従業員が運営するコミュニティの活動に対し、役員も参加する等の支援を実施。今後も女性活躍に向けてトップダウン、ボトムアップの施策を強化していく。



樋口 章憲

樋口 章憲 (三洋化成工業株式会社 代表取締役社長 兼 執行役員社長)



■女性活躍のキーワード DEI（女性活躍）推進を重要な経営戦略のひとつとして、2030年度までに女性管理職比率を15%以上とするため、ローテーションによる幅広い業務経験やポジティブアクションにより積極的に人財育成を行う。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

自ら積極的に国内外の事業所へ出向き、若年層や女性社員との対話を重視。特に生産現場では、女性の採用数増を目指して、一部夜勤のない交替制勤務体系への変更や、女性視点で更衣室やトイレ等の設備改修を進めている。結果、女性だけでなく、全ての従業員が働きやすく個々の能力を最大限に発揮できる職場環境にもなっている。



兵頭 誠亀 (鬼北町長)



■女性活躍のキーワード 県が行う「ひめボス」事業で役場として宣言を行い、女性活躍や次世代育成への志を掲げた。役場は町の模範となるよう行動し、同様に取り組む事業所を増やしていきたい。

兵頭 誠亀

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性活躍を推進していくため、令和6年度の人事異動では積極的な女性職員の管理職登用を行った。性別にかかわらず、適したポジションに適した人材を配置することで、より一層町民に寄り添いながら、「住み続けたい町」「住みたい町」と思われるまちづくり施策を展開していきたいと考えている。



平井 伸治 (鳥取県知事)



■女性活躍のキーワード 「日本を牽引する女性活躍トップランナー県」を目指して、知事就任以降女性登用を断行し、女性管理職割合は9年連続全国1位(25.3%)に。地方創生2.0に向け、果敢に実践に移しリードする決意。

平井 伸治

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

介護との両立に配慮する「ファミボス」を含め、全管理職で「イクボス・ファミボス」宣言実施、育児休業取得を職場ぐるみで進めるなどモデル的な職場を目指す。官民一体の「女星(じょせい) 活躍とっとり会議」と連携して、アンコンシャス・バイアス解消などへ県民運動をスタートする。



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の実現に向け、「多様な個性の活躍推進」「公平な機会の提供」「多様な働き方の推進」「インクルーシブな企業文化の醸成」を基本方針として掲げ、すべての社員が自分らしく活躍できる職場を目指している。

平山 宏

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性社員向けにキャリアデザイン研修を実施し、意識改革を行うことに加え、育児短時間勤務制度の対象の拡大や、「不妊治療休業」「サポート休暇」の導入など、具体的な支援策を提供し、社員の働く環境を整備した結果、管理職に対する前向きな気運が徐々に醸成され、女性管理職候補者の割合が年々増えている。



広沢 一郎 (名古屋市長)



■女性活躍のキーワード 「誰もが幸せと希望を感じられる名古屋」を目指し、多様性を認め合い、すべての人を包摂する社会を実現する。そのためにも、女性活躍のより一層の推進が不可欠であり、各界各層と連携し、全力で取り組んでいく。

広沢 一郎

■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するなど積極的に女性を登用し、そういった職員が活躍している様子を発信している。



深澤 祐二 (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 グループがサステナブルに成長していくために、女性活躍推進が不可欠であり、採用・育成・定着・登用・活躍の観点から5つの目標を定め、女性社員のパイプライン形成と活躍フィールドの拡大に取り組んでいる。

深澤 祐二

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性の積極採用(35%以上)と育成・定着・登用のための人事制度見直しを推進。意思決定層で活躍する女性社員のパイプライン形成に未だ時間が必要なため、女性管理職比率の数値目標設定、経営トップからの積極的な発信などを行い、2027年度に10%の目標に対し8%を超えた。



福田眞作

福田 眞作 (国立大学法人弘前大学 学長)



弘前大学
HIROSAKI UNIVERSITY

■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。

■組織内外へ自ら発信した事例

私が委員長を務める教員の選考等に関する会議で、女性の採用を促す発言を行っている。ジェンダー平等推進に関する年次報告書、マネジメント層対象の年次セミナー等では、女性活躍推進の現状や課題、決意を発信している。また、今年度は「弘前大学ダイバーシティ推進宣言（学長宣言）」の策定を決断し、学内外に公表した。



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。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

令和5年度に「男性育児休業取得促進に向けたとちぎ共同宣言」を発出。県庁の男性職員の育児休業取得率100%を目標とすることを自ら発信するとともに、管理職への研修による意識改革や円滑な育休取得を可能にする環境づくりに取り組んだ結果、取得率が令和4年度の40.6%から令和5年度には85%に向上した。



福永法弘

福永 法弘 (株式会社京都ホテル 代表取締役社長)

株式会社 京都ホテル

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 女性従業員の比率が45%を超える当社において、女性活躍は重要な施策であり、監査役・社外取締役・執行役員の女性3名と、2016年に発足した女性活躍推進チームが中心となって各種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

育児・介護休業法が改正され、2025年4月より段階的に施行されるが、当社では法改正に先駆けて取組を実施しており、女性の育児休業取得率が伸び、男性の育児休業取得についても理解が広がっている。今後も取得しやすい制度の確立と社内啓発により、誰もが働きやすい職場環境づくりを続けてまいりたい。



藤井栄一郎

藤井 栄一郎 (白岡市長)



■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おかをめざして」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。

■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4年度7人→令和5年度11人。平均取得日数 令和4年度約1月→令和5年度約6月。



古川拓哉

古川 拓哉 (新居浜市長)



■女性活躍のキーワード 仕事と家庭・地域生活の両立支援、男女が共に働きやすい職場環境づくり、女性の能力活用など、女性の活躍推進に向けた取組を積極的に行おうとする事業所等を支援し、市全体で女性活躍を推進する機運の醸成を図る。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

出産や育児で勤務の継続が困難になってしまう職場環境の見直しや、政策・方針決定過程へ女性が参画することの必要性を再認識してもらうため、女性活躍推進に取り組む事業所等への認証制度の実施や、市職員、事業所及び団体職員に向けた男女共同参画の周知啓発及び女性の人材育成を図る研修や事業を積極的に推進している。



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

■**女性活躍のキーワード** 企業理念のミッション「こころ動かす、ひとの力で。」にあるように、従業員一人一人の「ひとの力の最大化」の実現が当社グループの価値向上につながるという考え方のもと、性別問わず全員が活躍できる環境を目指す。

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

三越伊勢丹グループでは、新たに6カ年中期経営計画を発表し、ビジネスモデルを百貨店業から個客業へ大きく転換していく。その大きな変革を実現するために、女性のみならず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創出し、お客さまへの更なる提供価値の向上を図る。



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)



■**女性活躍のキーワード** 多様な価値観や視点が求められる住まいづくりにおいて女性活躍を経営戦略と位置付け、2005年以降、女性の積極的採用、多様な働き方の推進など、職場環境の整備や企業文化の醸成を実施している。

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

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)」を開講し170名修了、管理職122名登用。育児との両立ロールモデルを全国へ水平展開し、多様なキャリア形成支援を実施。2025年2月より事業所社長表彰基準にESG指標の一つとして「女性活躍推進指標」を新設し、更に女性活躍を推進する。



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」。

■**組織内外へ自ら発信した事例**

従業員を当社グループの持続可能な発展を支える最も重要な「人的資本」と捉え、多様な個性・価値観を有する人財が、理想像に掲げる「自立自走し、連帯できる」を体現できるよう取り組んでいる。人的価値の創出を目的とする人材育成・社内環境整備の取り組みとして、「人材育成・社内環境整備方針」を制定・公表した。



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5年度14.4%から令和6年度16.4%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** 全社員が異なる互いを認め合い、女性活躍（ジェンダーギャップ解消）含む真の多様性を実現。多様な視点・価値観の活用によるイノベーションの創出につなげていく。

■**組織内外へ自ら発信した事例**

社員がワーク・ライフ・バランスを実現し、多様な人材が活躍できる職場づくりの重要性を社内外へ発信。アンコンシャス・バイアス解消に向けた意識改革から、女性リーダー育成研修、管理者の働き方改革など、女性目線でのキャリアアップの環境整備を行い、男女の差が無く「長く働き続けられる会社」を目指す。



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。

松井一寛

■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5.0ポイント増加して17.5%（令和6年4月1日）となっており、女性管理職の登用は着実に進んでいる。



松井 孝治 (京都市長)



■女性活躍のキーワード 誰もが仕事、家庭、地域で活躍できる社会の実現に向け、市役所が率先して実行する。女性管理職員の割合の向上や長時間労働の解消、男性の育休取得率の上昇等を目指し、働きやすい職場づくりに取り組む。

松井孝治

■組織内外へ自ら発信した事例

部・室ごとに1名の職員を男女共同参画・真のワーク・ライフ・バランス推進員に任命している。同推進員は研修などを通じてアンコンシャス・バイアスやセクハラなどについて事例を交えて学び、それを各職場に持ち帰り共有することで、女性だけでなく、誰もが活躍しやすい、働きやすい環境整備の機運醸成を目指す。



松井 正一 (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。

松井正一

■組織内外へ自ら発信した事例

令和6年6月の市長就任後、本会への加入とイクボス宣言の実施について記者会見で発表。（公財）日本青年会議所栃木ブロック協議会のクロストークイベントでは、ワークとライフの相乗効果を生む秘訣について発信。また、職員対象に女性活躍に関するセミナーを実施するなど、誰もが活躍できるまちづくりに取り組んでいる。



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 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を構築する。

松下芳弘

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

「柔軟で効率的な働き方の実現」「生産性向上」「仕事と生活の両立」を目的に2024年4月に在宅勤務制度を導入した。男女にかかわらず育児や介護中の社員には制度の特例措置として在宅勤務上限日数を緩和して時間の制約にとらわれことなく能力を発揮できる環境を整備した。



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 多様性と成長の促進・人を大切にする企業文化の深化を図り、厳しい変革の中でも企業価値の向上に繋げていくべく、すべての女性がその能力を最大限発揮し、挑戦[Challenge]できる舞台を整えていく。

松田光司

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

男女の従業員に占める役職比率を同程度とする目標を掲げ、働きやすい職場づくりを推進、家庭との両立支援等の相談役を担う「DE&I推進リーダー」を新設。また、男性育休は、法定を上回る制度創設や取得しやすい職場づくりに向けた社長メッセージを発信。昨年度以降取得率100%を維持する等トップクラスの成果を実現。



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** 性別や年齢、国籍といった属性や部署の枠をこえて、ヨコ・タテ・ナナメのコミュニケーションを深め、寛容性を高めるとともにアンコンシャス・バイアスについて考える企業風土を醸成する。

丸山 将一

■**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」発起人として県知事らと共にリーダーミーティングを開催した。自治体主催講演会、地元新聞、工場視察等にて、多様な人材が活躍できる社会や会社の重要性について語った。「私のアクション！未来のNAGANO創造県民会議」において、民間企業としてできることを提案した。



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

三日月 大造

■**組織内外へ自ら発信した事例**

女性活躍を進めるに当たり、職員のワーク・ライフ・バランスの実現が重要であるとの想いのもと、平成27年に知事として3番目となるイクボス宣言をし、県HPでも発信している。また都道府県で初めて、副知事や部長級の幹部職員も一緒に全庁的にイクボス宣言をし、現在は、係長職以上の職員皆がイクボス宣言をしている。



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。

皆川 治

■**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、令和4年度以降、目標数値を達成している。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（株式会社り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）



り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%以上を目標を掲げ各施策に取り組んでいる。

南 昌宏

■**組織内外へ自ら発信した事例**

本部に勤務する女性経営職階を対象としたセミナーを初めて開催。懇親会に参加し、期待感を直接伝え、鼓舞する機会を設けた。また、女性活躍推進には女性自身のみならず職場全体の意識改革が欠かせない。全従業員対象の「ダイバーシティ研修」において、互いを尊重し、高め合うことが重要とビデオメッセージで発信している。



峰岸 真澄（株式会社リクルートホールディングス 代表取締役会長 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。

峰岸 真澄

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

（株）リクルートの女性管理職比率は2024年4月時点で32%、直近3年で5pt上昇。「管理職要件の明文化」により、男女共に管理職候補が増加。また全管理職が「個を生かす」意義・方法を学ぶ「Career Cafe for BOSS」を受講。これらが多様なリーダー創出と人的資本経営の進化に繋がっている。



三宅 卓

三宅 卓 (株式会社日本M&Aセンターホールディングス 代表取締役社長)



■女性活躍のキーワード 多様性こそがイノベーションを生み出すという考えのもと、女性営業職・管理職育成をテーマに数値目標を定めD&Iを推進している。各種育成施策や制度充実のほか、風土醸成のため全社イベントを開催している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

D&Iプロジェクト推進の成果により、2021年に3名だった女性営業職が44名に増加した。女性営業への個別フォローや、経営陣とのディスカッションの機会・女性営業職の情報交換会の開催などが効果を発揮している。



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 2024年6月に創立100周年を迎え、「働きやすい職場環境づくり」「積極的なチャレンジを促進する仕組みの構築」を目標に、更なる女性の活躍とダイバーシティの進展に寄与していく。

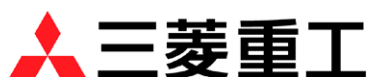
■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性活躍の場を渉外業務へ広げ、計画的な人材育成や管理・監督職への立候補制度等を利用した、キャリアやスキル・モチベーションの向上を図り、2024年6月に女性の常勤役員が誕生した。今後も、キャリアを振り返る機会を設けるなどし、女性管理職の登用を積極的に行い、多様性に即した改革へ取り組んでいく。



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 すべての従業員がジェンダーに関係なく活き活きと活躍できる会社を目指して、「女性社員数の拡大」「キャリアを中断させない仕組み」「女性管理職の計画的な育成」と、それらを支える「風土醸成」を推進している。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

様々なライフイベントによるキャリアの中断が要因の一つと考えており、育児・不妊治療・介護等に配慮した支援制度の拡充や多様化するライフスタイルへ対応するための施策・制度の活用促進に取り組んでいる。同時に、上司や同僚、部下など、周囲からの理解・受容と支援が生まれるような組織風土の醸成を図っている。



宮橋 勝栄

宮橋 勝栄 (小松市長)



■女性活躍のキーワード 女性職員が管理職を目指すことへのためらいや躊躇をなくし、チャレンジ精神が醸成される職場環境を整える。自信をもって目指せるようにマネジメント研修等を行う。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

部長・次長職や財政課長、人事育成課長、総務課長など経営管理・総務企画部門の女性課長職が増え、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)



■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)



■女性活躍のキーワード 女性がいき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環境を目指している。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

年齢や性別等にかかわらず誰もが個性あふれる能力を最大限発揮できる職場環境を整備するためにDE&Iを推進。女性管理職候補の育成プログラム強化や、「ライフコースサポート休職制度」の新設といった女性の健康課題に対する取組強化など、ジェンダーギャップのない活躍を積極的に推進している。



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、産学公連携による女性の活躍促進や困難な問題を抱える女性への支援など、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 うち続く混迷と閉塞感を打破するには、男性優位のマッチョイズムではなく、しなやかな発想こそが求められると実感する。「強さ」よりも「多様性」を追求し、誰一人取り残さない市民サービスのあり方を模索したい。

■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

女子バレーボール元日本代表選手を招聘し、「怒ってはいけないバレーボール大会」を開催。女子スポーツで特に問題となった行き過ぎた指導を防ぐと同時に、すべての選手の自主性を尊重する指導法や指導者のアンガーマネジメント講座も行った。防災部門における女性職員の配置。防災会議における女性委員の委嘱も行った。



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、ジェンダーにかかわらず、「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。

■組織内外へ自ら発信した事例

女性活躍を含むDE&Iを重要な経営戦略とし、社内外で継続的に当社の想いや取組を発信している。社内では役員・経営層へのDE&I教育を実施、アンコンシャス・バイアスに向き合う重要性や、エクイティの考え方を説いた。社外においても行政／団体等と連携した各種講演機会等を通じ、積極的に取組を紹介している。



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。

■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、男性職員の育児休業促進のための啓発や在宅勤務、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。令和5年度の男性職員の育児休業取得率は71.6%となった。



森 智広

森 智広 (四日市市長)



■組織内外へ自ら発信した事例

子育てしながら活躍できる職場全体の環境を整備し、女性職員だけでなく、男性職員に対しても子育てへの参画を推進したことにより、令和5年度の男性職員の育休等取得率は84.9%となった。今後も、男性職員が家事や育児に参加できる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。

■女性活躍のキーワード 女性職員が、幅広い職務経験を持てるような職域拡大に努め、能力向上を図ることができるよう、本人の意欲も考慮し、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。



森島 武芳

森島 武芳 (矢板市長)



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性にとって魅力のある雇用機会の確保や共働き、共育で世帯における仕事と子育ての両立の支援などの観点が非常に重要になり、様々な希望に応えられるように取り組んでいく。また、女性のキャリアスタート支援を実施し、就業意欲を有する女性を対象にスキル習得の施策を進めている。

■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る、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。



盛田 淳夫

盛田 淳夫 (敷島製パン株式会社 代表取締役社長)



■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

アンコンシャス・バイアスにより、女性社員が育成や登用の対象から外れる傾向があることを当社の課題の一つと捉え、全社で計画的に女性社員の育成を進める取り組みを実施している。能力のある女性が活躍できる職場を目指し、管理職には女性活躍に関する説明会や研修を実施するなど、全社一丸となり取り組みを進めている。

■女性活躍のキーワード 「ダイバーシティ・エクイティ&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、2035年までに女性管理職の比率を30%にすることを目標に改革を進めている。



森田 弘光

森田 弘光 (天城町長)



■組織内外へ自ら発信した事例

男性も女性も意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる町を目指し、町職員を対象とした男女共同参画・ジェンダー平等推進研修会を継続して実施している。また、町民に向けても全集落を対象に実施される座談会「む～るし語ろう会」の場において、男女共同参画啓発活動を行っている。

■女性活躍のキーワード 令和6年10月1日に「ジェンダー平等推進のまち あまぎ」を宣言しました。町民一人ひとりが性別による固定的な役割分担や偏見、差別等ジェンダーにより生じているジェンダーギャップ解消に向けて行動します。



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)



■意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例

当社は女性従業員の絶対数の少なさが最大の課題と捉え、採用から育成・登用までのパイプラインを強化し、上司のリーダーシップ変革やフィードバック強化、柔軟な働き方の整備や自律的なキャリア形成支援を実施している。各部門と人事部門の連携を深め、配置ポストの可能性や女性管理職候補者の個別育成計画に着手している。

■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・登用するとともに、誰もが能力を発揮しやすい職場環境の整備にも取り組んでいる。2025年には女性管理職比率を7%にすることを目標としている。



八嶋 浩一

八嶋 浩一（商船三井ロジスティクス株式会社 代表取締役 会長執行役員）



■女性活躍のキーワード 女性活躍とDE&Iの推進により、各国の独自の文化を尊重し、多様な人材が活躍できるインクルーシブな環境を醸成し、お客様の期待を超える価値あるサービスを提供するグローバルな組織づくりに取り組んでいます。

■組織内外へ自ら発信した事例

職場環境、生産性向上に向けた具体的な取組を推進させるためのワークトランスフォーメーション委員会を設立。委員長として、女性活躍にもつながる時間外の削減、ワークライフバランス支援、やりがい、成長機会につながる人事制度改革、エンゲージメント向上の必要性をメールやイントラネットを通じて発信している。



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）



■女性活躍のキーワード 「ちがいを交ぜて、ちからにする。」を行動指針の一つに掲げ、社員一人ひとりがチームでクリエイティビティを最大限発揮できる環境作りとしてDE&Iを推進。重点課題は、女性の持続的なキャリア形成とリーダー育成。

■組織内外へ自ら発信した事例

育児や介護との両立を支援し、自らのクリエイティビティを発揮しキャリア形成ができるよう、両立施策全体を「huug」と総称し、家族のための休暇制度やロールモデル発信など新たな施策含め、取組を強化。また経営企画室にサステナビリティ企画部を発足。女性活躍の中期ロードマップのもと組織横断で各課題に取り組む。



安瀨 聖司

安瀨 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 多様な従業員が、Equity（公正）を基盤とする施策を通して、持てる力を十分に発揮し、個々人のキャリア目標に沿って成長できる、インクルーシブな職場環境を実現します。

■組織内外へ自ら発信した事例

1. 毎年女性活躍推進をテーマに全管理職を対象とした会議を開催 2. 管理職昇進の際に女性候補の義務付け 3. 人事制度We Careプログラムを導入、妊娠・出産・育児やDV被害、家族、健康をケアし、様々なライフステージの従業員に対するサポート態勢を拡充 4. 大学や東京都主催の女性向け研修や講演会での登壇



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

全役職員を対象としたアンコンシャス・バイアス研修を率先して受講し職員と一緒にグループ・ワークも行うとともに、定期的に組織内に向け宇宙航空の理想の職場となるよう、職員一人ひとりが対話を推進し、お互いの多様性を尊重し、その思いを仲間と共有し、互いの成功に貢献しあえる職場環境を目指すことを改めて発信した。



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、20万人以上の個人株主、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年より公表している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 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。

山口 祥義

■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、その割合は全都道府県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・ワン・マンズ」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。



山下 真 (奈良県知事)



■女性活躍のキーワード 性別を問わず、職員が能力を最大限発揮できる職場環境を整えるため、「ジェンダー平等推進ワーキング・グループ」を庁内に設置し、県庁が率先垂範して、ジェンダーギャップ解消の取組を推進していきます。

山下 真

■組織内外へ自ら発信した事例

こども・若者が、将来にわたり暮らし続けようと思う環境を整えるため、県庁内に「ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を設置しました。県庁内だけでなく、県内の市町村、企業、教育現場におけるジェンダーギャップの解消の取組を一体的に推進し、年齢や性別に関係なく誰もが働きやすい環境整備を進めていきます。



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ます。

山田 賢一

■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、2024年度も取得を希望する男性職員の取得率は100%となっている。



山田 貴博 (アビームコンサルティング株式会社 代表取締役社長 CEO)



■女性活躍のキーワード 全ての女性社員に対し、キャリアプランや成長ステージに合わせて自身のキャリアと向き合う機会を創出し、経営層を含めた社員の意識改革・行動変容や働く環境を整えることで更に活躍の支援を加速させる。

山田 貴博

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性向け施策に留まらず、経営層を含めた社員の意識改革による働く環境の整備を実施。経営・管理職層には外部講師や社外メンターを活用して意識改革から行動変容を促し、社員には組織横断的にキャリアについて対話する機会を提供。これまでの施策をブラッシュアップさせたことで昇格率の男女差は縮小している。

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。

■組織内外へ自ら発信した事例

毎年国際女性デーイベントを実施しており、企業として女性活躍を推進することの意義や、マネジメントとして女性が能力を最大限発揮できる組織文化の改革を後押しする旨のメッセージを発信している。



山田 裕一

山田 裕一 (白石市長)



■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、令和6年3月には「白石市男女共同参画基本計画（第3次）」を策定し、新しい計画に掲げた目標の実現に向けて取組を進めている。女性管理職登用や男性の育児休業取得促進など、両計画の取組・策定を通じ、男女ともに仕事と家庭の両立を意識する職場の気運が醸成された。

■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、性別による固定概念をなくし、女性が活躍できる職場を目指す。



山中 竹春

山中 竹春 (横浜市長)



■女性活躍への取組による組織の変化や効果

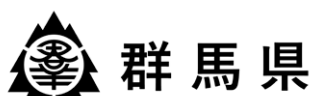
横浜市では、男性職員の育児休業取得率100%を目標に掲げ、令和4年度51.9%、令和5年度68.1%と、年々大きく上昇させてきた。性別を問わず、すべての職員の「ワーク・ライフ・バランス推進」と「ポテンシャル発揮」に市役所が率先して取り組むことで、市域はもとより社会全体の男女共同参画につなげていく。

■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、全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。



山本 一太

山本 一太 (群馬県知事)



■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4年連続（令和3，4，5，6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。

■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。



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 新たな価値を創造し続ける企業でありたい。その実現には、多様な人財が強みを生かし、自分らしく活躍できることが重要と認識している。女性活躍推進により、我々が目指す姿の実現に必ず繋がると確信している。

■組織内外へ自ら発信した事例

グループ全体に向けた年度社長方針に“多様性の推進”を織り込み、役員はじめ管理職、従業員が目標設定し、実際の行動に移すよう促している。また、統合報告書にてDE&Iをテーマに社外役員と鼎談を実施。社外からの知見をいただくとともに、自身のDE&Iへの想い・コミットメントをステークホルダーへ発信した。



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 女性社員が7割を超える中、課題抽出と共にすべての従業員の多様な働きがい、お客様も含めた「心身の健康」「しあわせ」をキーワードに「誰もが生き生きと活躍できる場」や社会づくりを進めていく。

■組織内外へ自ら発信した事例

「みらい学」の実施 55歳を迎える従業員を対象にセミナーを開催し、同年代のつながりや学びの機会づくりを進めている。セミナーでは日頃の感謝を伝えるとともに、今後も働き続けてもらえることを目指し定年後の働き方や生活、健康などをそれぞれの専門家を招いている。



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 「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、社員に伝え続けている。ジェンダーギャップを無くし、誰もが自らの意見を述べ、尊重し合う企業風土を実現したい。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果

女性が生き生きと働き、管理職や役員としても活躍できるように、女性リーダー研修を継続しています。特に女性管理職を対象としたエンパワメント研修では、参加者との対話を通じて自身の思いも伝えています。意思決定層の多様化を進めることで、各職場での好影響も現れ始めており、今後もさらに前に進めてゆきます。



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！」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、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、企業価値向上につなげる「人的資本経営」と、その要素である「女性活躍」の重要性を発信している。



横手 幸太郎

横手 幸太郎 (国立大学法人千葉大学 学長)



■女性活躍のキーワード 女性の更なる活躍を促進し、管理職比率及び女性研究者の上位職比率25%以上を目標とし、第4期中期目標期間の教員人事計画で女性の採用計画を優先的に検討する方針により女性研究者の採用比率35%以上を目指す。

■組織内外へ自ら発信した事例

誰もが自分らしさを追求でき、人を豊かにする魅力溢れる大学づくりを目指し、Diversity多様性、Equity公正性、Inclusion包摂性、Belonging帰属感を大切にした大学コミュニティの形成と発展を実現するため、2024年に千葉大学DEIB (C-DEIB) 推進宣言及び基本方針を公表した。



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」女性登用のパイプライン構築のため管理職手前層の育成にも注力する。

芳井 敬一

■**意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例**

女性の管理職候補者層に対し、自分らしい管理職像を描く研修を実施することで、昇格意欲を後押ししている。また、女性社員がライフイベントを迎えた後も、キャリアを継続できる環境を整えるべく、長時間労働の見直しや男性の日常的な家事育児への参画促進等に取り組んでいる。



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%）

吉岡 晃

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

定期的なマネジメント候補者研修の実施により、女性管理職候補の層を着実に増やしてきました。また、男性社員の育児休業取得や取得日数の増加により、性別を問わずキャリアを継続しやすい環境が整ってきています。更に、女性リーダーの登用を加速させるため、2024年にWEPIsに署名し、取組を進めています。



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、女性管理職比率25%以上を目指している。

吉田 謙次

■**意思決定層における女性の参画を妨げる課題とそれを取り除く取組事例**

管理職の働き方がイメージしづらいことが課題の一つであり、キャリアの選択肢の提供機会として、社内で活躍する女性管理職によるパネルディスカッションを実施。またキャリアの悩みやライフとの両立不安を先輩女性管理職に相談できる対話会を実施し、社員自らがキャリアを前向きに捉えられるよう、活躍支援を行っている。



米田 剛（三浦工業株式会社 代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTO）



■**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がいのある、最も働きやすい職場にしよう』を実現していく。

米田 剛

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

2007年「女性活躍推進課」（現ダイバーシティ推進課）を設立し、女性をはじめ、多様な人財の活躍推進に取り組んできた。女性の職域拡大として営業職やフィールドエンジニア職への職種転換や登用、加えて国籍、性別にかかわらず多様な人財の積極的な採用やキャリア形成支援の研修等様々な取組を進めている。



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。

米本 努

■**女性活躍への取組による組織の変化や効果**

主要業務の一つである法人顧客対応について、男性が主に担当する組織風土であったものを改革。フォータ制を導入する等、一定割合の女性が法人業務に従事し続けるための環境整備を加速。併せて法人担当者の負荷低減のため、本部サポートチームの新設や補助業務専担者の配置に取り組んでいる。



Robert Nakamura

ロバート・ナカムラ (シティグループ証券株式会社 代表取締役社長兼CEO)



■女性活躍のキーワード 従業員皆が自分らしく働くことができる職場、互いに敬意を持って接し共に成功できる職場、さらなる成長に向けて能力開発の機会が幅広く提供される職場であるためにこれからも努力を重ねていきたい。

■女性活躍への取組による組織の変化や効果 女性の管理職の比率を40%に引き上げる。

- 後継者の育成、並びに女性管理職層の特定と育成のために、会社全体のタレント・レビュー・プロセスを充実させる。
- 社内ネットワークのCiti Women (シティウィメン) の活動をさらに活性化し、ロールモデルとなる女性管理職社員との交流の機会を増やす。



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)に掲げる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。令和6年度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。

<男女共同参画局「共同参画」>

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/activity.html#file

▼こちらからアクセス！



掲載号	タイトル	御寄稿いただいた男性リーダー（敬称略）
令和6年 6月	誰もが活躍できる社会の実現に向けて	和歌山県知事 岸本 周平 氏
	地域全体に女性活躍の輪を広げたい	株式会社新日本科学 代表取締役会長兼社長 永田 良一 氏
令和6年 8月	インクルーシブな大学をめざして	国立大学法人筑波大学学長 永田 恭介 氏
	男女共同参画社会の実現をめざして	津市市長 前葉 泰幸 氏
令和6年 12月	男女が互いに育みあう町を目指して	羽後町町長 安藤 豊 氏
	誰もが自分らしさを追求できる大学に	国立大学法人千葉大学学長 横手 幸太郎 氏
令和7年 2月	誰もが活躍できるまち・豊中の実現に向けて	豊中市市長 長内 繁樹 氏
	DE&I戦略で全ての社員が活躍できる環境の実現を目指す	株式会社システムリサーチ 代表取締役社長 平山 宏 氏

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7年3月18日開催 第12回 リーダーミーティング

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」第12回リーダーミーティングを開催しました。昨年度に引き続きハイブリッド開催となった今回のミーティングでは、41名の男性リーダーの皆様にご参加いただき、大変な盛り上がりを見せました。

開催概要

1. 開会挨拶

三原 じゅん子 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）女性活躍担当大臣



三原大臣は、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触れ、自ら行動を起こし、発信する男性リーダーの皆様へ敬意を表しました。また、理解のあるリーダーの認識や行動の重要性は今後不変であるとした上で、多様性の確保された社会は男女が共に築いていくものであるとし、今後、本活動の趣旨に賛同する「女性リーダー」の参加を促し、新たな行動宣言の下で更に参加の輪を広げるよう検討いただきたい旨を述べました。

2. 基調講演

テーマ：日本全国のジェンダーギャップ解消加速に向けて ～産官学トップリーダーへの期待～

登壇者：小安 美和 氏（株式会社Will Lab 代表取締役／内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員）



近年話題となっているキーワードを挙げながら、日本における女性活躍推進の背景等について現状を語りました。

また、自身が視察したジェンダー平等が世界1位となったアイスランドにおける、女性活躍推進の背景や取組事例を紹介しました。

日本全国でジェンダーギャップ解消を加速するためには、「この地域、この業界、中小企業には難しい、女性自身が求めている」といった決めつけからの脱却や、業界・地域がそれぞれ連携してジェンダーギャップ是正を進めること、データによる実態把握、地域ごとの特性や課題を踏まえたモデルでインパクトある解決、そして何よりもトップリーダーがジェンダーギャップ解消を牽引してほしいと、参加する男性リーダー達に呼びかけました。

3. グループディスカッション

男性リーダーがグループに分かれ、2つのテーマについて、トップダウンの働きかけや経営・組織に対する効果など、各組織における取組のポイントを中心に意見交換を行いました。グループディスカッションの終わりには、各グループで出た意見を全体で共有するとともに、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。

テーマ① 「意思決定層への女性の参画を妨げる課題と改善策について」

テーマ② 「多様な人材を活かす職場づくりについて」



4. 岡田 恵子 男女共同参画局長 閉会挨拶

岡田局長より、グループディスカッションでは様々な業界・業種の男性リーダーに熱心に議論いただき心強く感じたこと、そして男女共同参画・女性活躍推進に関する取組を推し進めるためには、組織トップの協力が欠かせず、今後とも力をお貸しいただきたいと述べました。

最後に、女性が能力を最大限に発揮して活躍できるよう、引き続き政府一体となって取り組んでいく旨を伝えました。

＜出席された男性リーダーの皆様（敬称略・御名前五十音順）＞

石坂 茂	株式会社IBJ 代表取締役社長	鈴見 健夫	学校法人芝浦工業大学 理事長
今井 俊哉	Ridgeline株式会社 代表取締役CEO	相馬 憲一	大田原市 市長
上村 俊之	上島町 町長	高浜 敏之	株式会社土屋 代表取締役
大日 陽一郎	山科精工株式会社 代表取締役社長	田中 琢二	バンク・オブ・アメリカ 副会長
太田 寛	安曇野市 市長	谷澤 幸生	国立大学法人山口大学 学長
大竹 尚登	国立大学法人東京科学大学 理事長	塚本 健太	コマニー株式会社
大平 厚	株式会社技研製作所 代表取締役社長 CEO		代表取締役 社長執行役員
大森 雅夫	岡山市 市長	津曲 慎哉	えびの電子工業株式会社 代表取締役社長
笠間 貴之	株式会社ゆうちょ銀行	ディルク・オステイン	メットライフ生命保険株式会社
	取締役兼代表執行役社長		代表執行役 会長 社長 最高経営責任者
片山 象三	西脇市 市長	那須 保友	国立大学法人岡山大学 学長
勝木 敦志	アサヒグループホールディングス株式会社	濱長 一彦	大塚倉庫株式会社 代表取締役社長
	代表取締役社長 兼 Group CEO	樋口 章憲	三洋化成工業株式会社
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 兼 執行役員社長
	代表取締役社長 CEO	深澤 祐二	東日本旅客鉄道株式会社 取締役会長
北 雅之	高知機工工業株式会社 代表取締役社長	堀内 容介	積水ハウス株式会社
久保田 正崇	PwC Japanグループ 代表		代表取締役 副会長執行役員
久米 博明	藤久運輸倉庫株式会社 代表取締役	丸山 将一	エムケー精工株式会社 代表取締役社長
小長井 義正	富士市 市長	宮本 洋一	清水建設株式会社 代表取締役会長
小沼 宏行	サトーホールディングス株式会社	村田 善郎	株式会社高島屋 代表取締役社長
	代表取締役 社長執行役員 グループCEO	森田 弘光	天城町 町長
税田 和久	株式会社グローバル・クリーン 代表取締役	八嶋 浩一	商船三井ロジスティクス株式会社
鮫島 浩	国立大学法人宮崎大学 学長		代表取締役 会長執行役員
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	山田 貴博	アビームコンサルティング株式会社
	代表取締役社長 兼 CEO		代表取締役社長 CEO
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	山本 悟	住友ゴム工業株式会社 代表取締役社長

男性リーダーによる「私の行動宣言」

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。



↓第12回 リーダーミーティングの様子はこちら↓

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/meeting/meeting12.html

こちらからアクセス！▶



地域シンポジウム

地域において女性活躍推進に積極的に取り組む男性リーダーのネットワークを拡げることが目的に、令和2年度より、全国で地域シンポジウムを順次開催しています。基調講演では、本会に参加いただいている男性リーダーから、女性活躍推進に関する想いと取組をご紹介いただき、パネルディスカッションでは、開催地域の男性リーダー・女性リーダーの方々と、女性活躍推進における組織トップの役割やコミットメントの重要性について考えています。

過年度開催実績



過年度開催実績：

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

▼こちらからアクセス！



【開会挨拶】 鈴木 直道 北海道知事



鈴木知事は、全ての女性がそれぞれの希望に応じて、個性と能力を十分に発揮できることが、何よりも重要であると訴えました。北海道では、オール北海道で女性の活躍を支援することを目的として、官民連携組織である「北の輝く女性応援会議」を設置し、セミナーや交流会を通じ、多様性が組織にもたらす意義や、女性が活躍できる環境づくりへの理解促進に努めていることを紹介し、今回の地域シンポジウムをきっかけに、女性の活躍を応援する取組がより一層広がることを期待していると述べました。

【基調講演】 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 磯野 裕之 氏



磯野社長は、企業価値創造の源泉は人財（人的資本）であるという考えの下、これまでに拡充してきた自社の制度や取組実績を紹介しました。女性活躍推進に向け2015年にダイバーシティ推進室を設置後、女性社員から様々な意見を聞く機会も増えたことで、自社の課題も見え改善に取り組むことができたこと、当時の状況を語りました。現在では、男女問わない全ての社員への人材育成・支援へと方針転換をしたとし、それぞれ人生のステージにおいて多様な働き方を選択できる制度をさらに充実させるほか、自律的なキャリア形成に向け社内公募等にて社員自ら挑戦できる機会を創出していきたいと意気込みを語りました。最後に、誰もが活躍するためには自由に意見交換ができる「風通しの良い職場環境づくり」が何よりも重要であるとし、参加した組織トップに向け、対等なコミュニケーションを大切にし部下を導くリーダーであってほしいと呼びかけました。

【パネルディスカッション】



イオン北海道株式会社 代表取締役社長 青柳 英樹 氏
株式会社砂子組 代表取締役 専務執行役員 砂子 晋太郎 氏
北海道旅客鉄道株式会社 執行役員 開発事業本部長 林 雅子 氏
札幌大学 客員教授 中田 美知子 氏（ファシリテーター）

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

- ・女性だからといって特別な指導はせず、あくまで管理職として個人や組織の成長戦略について考えてもらうようにしている。
- ・役位を与えただけでは人は育たず、与えた後の支援が重要であり、役員が従業員と意識して対話をすることも大切にしている。
- ・社員のやる気を引き出し、個々の可能性に期待し、支援をする上司の存在は大きい。その機会（チャンス）を与えることは個人の成長と企業の発展につながる。
- ・女性活躍推進の成否は、トップのリーダーシップで決まる。

男女を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

- ・より働きやすい職場環境の実現や、積極的な登用と育成、登用した際のフォロー、また積極的な対話が今後も重要であり、女性の活躍が企業の底上げにもつながる。
- ・人材育成が重要であり、社員が学んで成長できる環境整備と機会の創出を今後も続ける。
- ・女性の意見を聞くことや女性の能力をいかすことは、「世間一般の目線に近づくこと」であるとシンプルに考えてほしい。「こうあるべき」という無自覚のバイアスをかけずに、様々な立場の人の意見を聞きフラットに物事を考えてほしい。

↓北海道開催の様子はこちら↓

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20240619.html

こちらからアクセス！▶



【開会挨拶】 濱田 省司 高知県知事



濱田知事は、高知県内では若い女性の転出超過とそれに伴う子どもの出生数減少が進む中、人口減少対策の大きな柱として「共働き・子育て」宣言を行い、県民運動として重点的に取り組み始めたことを紹介しました。男性育休の取得が当たり前となり、多様な価値観を大事にする高知県になることで、若い女性が高知県に帰ってくる、そして移住してもらうことへの後押しにつなげたいとしました。

また、人手不足は多くの企業において経営上の大きな課題になっていることにも触れ、従来型の働き方にとらわれず、女性の活躍を推進し多様な価値観を活かすことが重要であると述べて、男性リーダーの今後の行動と決断により、より良い高知県になることを期待していると締めくくりました。

【基調講演】 日本生命保険相互会社 代表取締役社長 社長執行役員 清水 博 氏



清水社長は自身が社長就任以来、「人は力、人が全て」という言葉を一貫して唱えており、組織を持続的に発展させる原動力は人であり、一人一人が持つ能力を最大限発揮できる環境を整える責任を企業、そして組織トップは負っていると、その責任を果たすべく、女性活躍を実現するための人材育成においては「リーダーを志向する意識を持たせる」「挑戦する機会を与える」「挑戦する人をサポートする」といった3つを重視しながら様々な取組を行っていることを紹介しました。

また、組織トップが行う重要な施策としては、会社の目標を設定・公表し達成に向けて定期的にPDCAを回すこと、そしてトップ自らのコミットメントが重要であると語りました。

最後に、女性活躍を推進することは、女性の活躍にとどまらず、様々な個性を持った意欲のある人材が能力を最大限発揮できる多様で、公正で、包摂的な社会を目指していく、いわゆるDE&I社会を目指す上で大変重要であるとし、今後も清水社長自身がコミットし積極的に取り組みたいと意気込みを発信しました。

【パネルディスカッション】



株式会社幸 代表取締役 中平 武志 氏
株式会社技研製作所 取締役 専務執行役員 前田 みか 氏
株式会社高知銀行 取締役会長 森下 勝彦 氏
株式会社ファミリーエ 代表取締役社長 徳倉 康之 氏
(ファシリテーター)

女性の管理職登用についてコミットしていること、組織トップのリーダーシップについて

- ・ 女性、男性にかかわらず子育て中の親たちが、経営参画できるように意識。日中にできない会議を、子どもも参加する懇親会の場で会社の経営課題を語り合うようにしたことが、女性活躍推進の第一歩になった。
- ・ 営業店への訪問時に社員と積極的に会話し、女性職員に対する非経験分野や上位職位への挑戦を促し女性活躍の場を広げていった。一方で男性職員に対しては、女性職員の活躍は当たり前であるという意識改革を促した。
- ・ 女性は圧倒的な知識と経験不足から「私には務まらない」と自身にレッテルを貼り、敬遠してきた歴史がある。今までとは違うタイプの管理職でもいいと、当時の創業経営者が明言してくれたことで、自身は挑戦できた。

これから女性活躍推進に向けて取り組みたいことについて

- ・ 人事制度の改正によりキャリアパスの多様化を図り、女性が経営幹部になりやすい環境を作ることを目指している。また、女性は外部とのネットワークづくりの機会が少ないため、異業種交流を通して互いの悩みや課題を共有し、社内だけでは得られない知見や気づきを得られるよう、異業種交流活動を促進していきたい。

- ・残業をしないとできない業務があると、育児等の様々な理由で残業ができない人にとっては習得できないことになり、男女関係なくキャリアアップにつながりにくくなる原因となるので、業務改善を図りたい。
- ・女性のライフイベント（妊娠・出産）は社会に参画する大きなプロジェクトであり、社内のキャリアにおいてマイナス評価にならない社内制度を確立したい。また、広く管理職のポストに就かせられるようローテーション異動による多能工職員を育成したい。

↓ 高知県開催の様子はこちら ↓

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20240912.html

こちらからアクセス！ ▶



福井県共催（令和7年2月6日）

【開会挨拶】 杉本 達治 福井県知事



福井県は共働き率が全国1位、女性就業率が全国2位であり、多くの女性が働いている。仕事でも家庭でもがんばっているため、ゆとり時間が少ない状況にも触れ、今後女性が自分らしく活躍していくためには、今の在り方を社会全体で大きく見直していく必要があると述べました。

また、県の取組として、ふくい女性活躍推進企業登録制度・女性登用アワードの創設や、夫婦・家族で家事をシェアすることで女性のゆとり時間を確保できるような共家事(トモカジ)の取組を進めていることを紹介しました。

「女性活躍社会」は、周りにいる男性も一緒になって支え合い活躍する「男性活躍社会」であり、さらには組織トップがリーダーシップを発揮して女性が活躍しやすい職場づくりを進める「社長活躍社会」でもあり、それぞれの活躍が結果的に組織の成長や社会の発展に繋がるとし、参加者に対して女性活躍推進への協力を呼びかけました。

【基調講演】 帝人株式会社 代表取締役社長執行役員 CEO 内川 哲茂 氏



社会が多様化する状況において、これまでと同じような価値観や経営感覚だけでは、企業を存続・成長させていくことが難しい時代となっているとし、多様な人財が能力を最大限発揮できるような組織をつくることで、様々な知恵を集めイノベーションを起こしたい、そしてその第一歩は女性がイキイキと働く職場を作ることであり、それは経営者の責務である、と自身の女性活躍推進への想いを語りました。

女性活躍は将来の自社の成長の礎になると考え、帝人グループでは1999年から現在に至るまで20年以上、女性活躍推進について様々な取組を実施し、現在ではさらに多様な人財が活躍できるよう、グローバルでのDE&Iに取り組んでいます。会社側がポジションや必要なスキルを提示し、社員は自ら手を挙げ、誰でもそのポジションにチャレンジできる仕組みを整えたことで、自律的なキャリア形成を促していることを紹介しました。

また、他社を交えた「4社クロスメンタリング」は、役員が自社以外の女性管理職のメンティとしてメンタリングを実施したことで、女性管理職だけでなく男性役員にとっても新たに気付きを得るきっかけになったと紹介しました。

今後は、タウンホール等を通して社員との対話を大切にすることで、多様な人財が働きやすく、活躍できる職場作りをさらに加速していきたいと意気込みを語りました。

【パネルディスカッション】



福井県 杉本 達治 知事

株式会社アタゴ 代表取締役社長 笹岡 千晶 氏

株式会社福井銀行 取締役 兼 代表執行役頭取 長谷川 英一 氏

株式会社コラボラボ（女性社長.net企画運営） 代表取締役 横田 響子 氏
（ファシリテーター）

女性の管理職登用についてコミットしていること、組織トップのリーダーシップについて

- ・管理職になる前段階として、まずは仕事への理解を深め、自分も管理職になりたいと思うことができるようになることが女性活躍推進においては重要である。また、男女ともに働き方改革も重要である。テレワークとフレックスタイムを整備したことで、男女ともに育児・介護等の各家庭の事情に合わせて勤務ができるようになり、結果として女性も男性もそのパートナーも活躍しやすい環境が整ってきた。
- ・「トップが思わないことは実現しない」と考える。その上で自身の本気度が伝わるよう、あらゆる場面でダイバーシティ・女性活躍推進の重要性について発信をし、人事配置においてもこれまで男性が多かった部門や管理職へ女性を登用することも積極的に進めている。
- ・身近にロールモデルがいない場合は、他の人と同じようにできるのか、迷惑をかけてしまわないかと不安に感じるため、新たな一歩を踏み出すことに躊躇してしまう。上司やリーダーの役割としては、そのような不安をくみ取り寄り添うこと、さらにその上のリーダーは不安を感じさせない仕組み、風土づくりが重要である。

これから女性活躍推進のために取り組みたいこと

- ・これからは、働きやすさから、働きがいや成長を実感できるステージに持っていききたい。現在「仕事の意味づけ」というテーマでタウンホールミーティングを行っており、全職員が自分事としてとらえられるように役員と議論を重ねている。また、ワークライフバランスというけれども、ワークとライフどちらも充実させることが可能であるという意識改革にも取り組んでいる。これからは制度の充実だけではなく、マインド面の底上げを行っていききたい。
- ・「隗よりはじめよ」の精神で、まずは自分自身が休暇取得や仕事を早く切り上げて率先して帰るようにしていきたい。また、「なぜ登用されたか」「自信がない」など、女性管理職登用を唐突、不安に感じる女性へのフォローアップをさらに重視していく。審議会をはじめ意思決定層に女性が増えることで、社会の実態に合い、今まで足りなかった部分に手が届くことを実感している。
- ・無意識のうちに性別での役割分担をしてしまっている場面を見かけることもあり、そのことが女性活躍推進の弊害となっている場合もある。その部分を変えていくためにも、アンコンシャスバイアスへの周知を進めたい。また、女性社員だけでなく、男性社員のパートナーが仕事面で活躍できるよう、例えば家事育児で活躍できる男性社員を育てたい。

↓ 福井県開催の様子はこちら ↓

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20241220.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、本冊子で紹介した参加者の活動の他、参加者一覧や、参加の手続き等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。

▼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



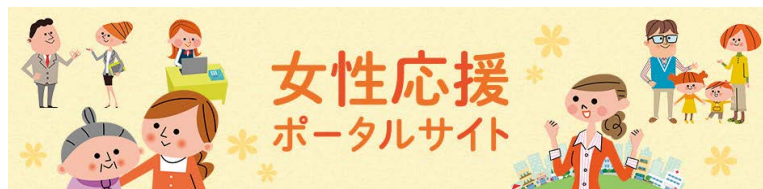
内閣府男女共同参画局では、月1回（原則月末）、ワーク・ライフ・バランスに関するメールマガジン「カエル！ ジャパン」通信を配信しています。企業の取組事例や有識者のコラム、国・地方公共団体の施策等を掲載しておりますので、是非御活用下さい。

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！



