

平成29年12月

「輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会」行動宣言

賛同者による女性の活躍推進 報告書

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

はじめに

平成26年6月、女性活躍推進に積極的に取り組む男性リーダーが集まり、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を策定・公表しました。それから約3年半が経過し、行動宣言賛同者は150名を超えました。

この間、社会における女性活躍の気運は、着実に高まってまいりました。女性の就業者数は増え、意思決定ポジションに就く女性の数も少しずつではありますが増加しています。平成28年4月には女性活躍推進法が施行され、大企業や国・地方公共団体における行動計画の策定・公表、女性の活躍状況に関する情報の定期的な公表が義務付けられました。女性が活躍しやすい環境を実現する上で最大の力べである男性中心型労働慣行、また、男性の意識・暮らし方の変革に向けた取組も進められつつあります。しかしながら、世界各国と比較すると、日本における男女格差は、まだまだ大きいと言えます。

女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるようにするには、取組のより一層の加速が必要です。

本報告書では、今、改めて、組織トップが考える経営にとっての女性活躍の意義と、女性が活躍することにより生じた具体的な効果をご紹介します。また、地域において男性リーダーがネットワークを形成し、一丸となって地元の女性活躍推進に取り組む事例や、その他の先進的な事例もご紹介します。

本報告書をお読みいただき、経営における女性活躍の重要性の理解と、具体的取組の加速にお役立ていただけたら幸いです。

目次

●「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言	1
●データで見る！ 男性リーダーのコミットメントの影響力	2
●今、改めて訊く！「経営にとって女性活躍とは？」	4
●特集1 地域における男性リーダーのネットワーク	35
●特集2 女性活躍を加速する先進的な取組	38
●ウェブサイトのご案内	52
●参考リンク集	53

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

行動宣言

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

自ら行動し、発信する

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

現状を打破する

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

ネットワーキングを進める

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

平成26年6月27日

【行動宣言策定メンバー】〈所属・役職は当時〉

青井 浩 氏 (株式会社丸井グループ 代表取締役社長)
青野 慶久 氏 (サイボウズ株式会社 代表取締役社長)
伊藤 秀二 氏 (カルビー株式会社 代表取締役社長兼COO)
大宮 英明 氏 (三菱重工業株式会社 取締役会長)
駒崎 弘樹 氏 (特定非営利活動法人フローレンス 代表理事)
佐久間 英利 氏 (株式会社千葉銀行 取締役頭取)
櫻田 謙悟 氏 (NKSJホールディングス株式会社 CEO/
株式会社損害保険ジャパン 取締役社長)
長谷川 閑史 氏 (武田薬品工業株式会社 代表取締役社長)
藤森 義明 氏 (株式会社LIXIL グループ代表執行役社長兼CEO)

データで見る！ 男性リーダーの コミットメントの影響力

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言は、男性リーダーが「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」ことにより、女性活躍を加速することを宣言しています。

これに賛同する男性リーダーがトップを務める組織における、女性の活躍状況～女性の採用や登用、女性が活躍しやすい環境の整備等～に関するデータを集め、集計しました。

賛同者のコミットメントの影響の一端としてご紹介します！



新卒採用

平成28年度
13,200人



平成29年度
13,361人

女性の新卒社員の採用を増やした回答社は55.9%ありました。

中途採用

平成28年度
13,828人



平成29年度
14,588人



女性管理職 (課長相当職以上)

平成28年度
16,509人



平成29年度
17,731人

管理職の女性を増やした回答社は74.4%。管理職総数を減らす一方で女性の管理職を増やした回答社も20.3%ありました。

管理職(課長相当職以上)に 占める女性の割合

平成28年度
9.2%



平成29年度
9.9%

女性管理職 (課長相当職)

平成28年度
11,327人



平成29年度
12,111人

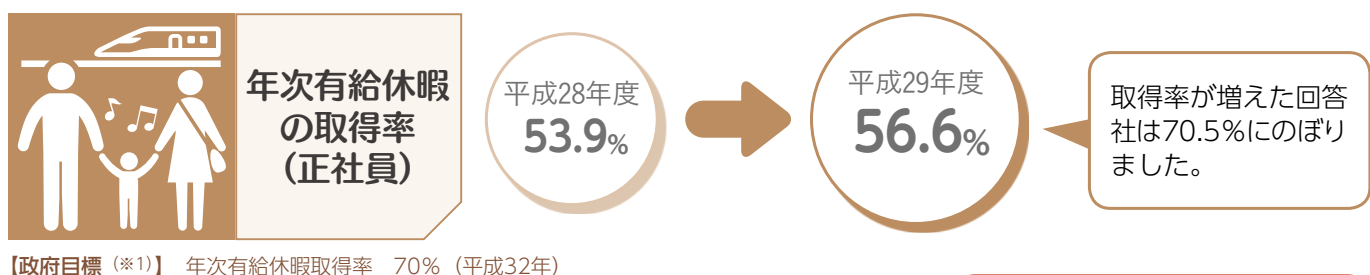
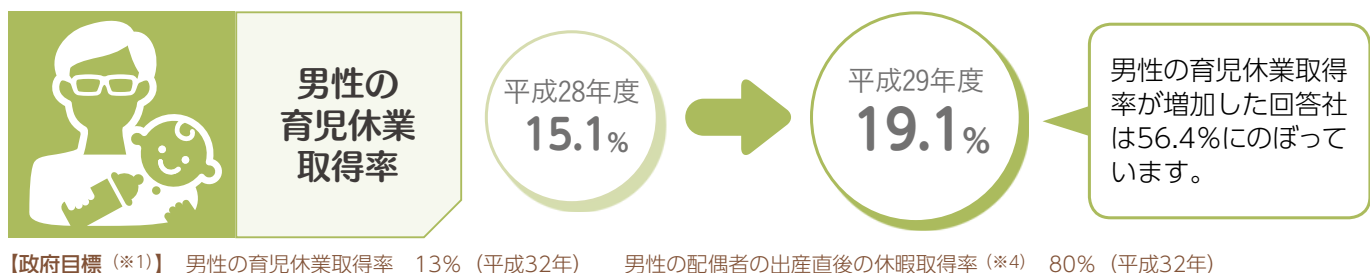
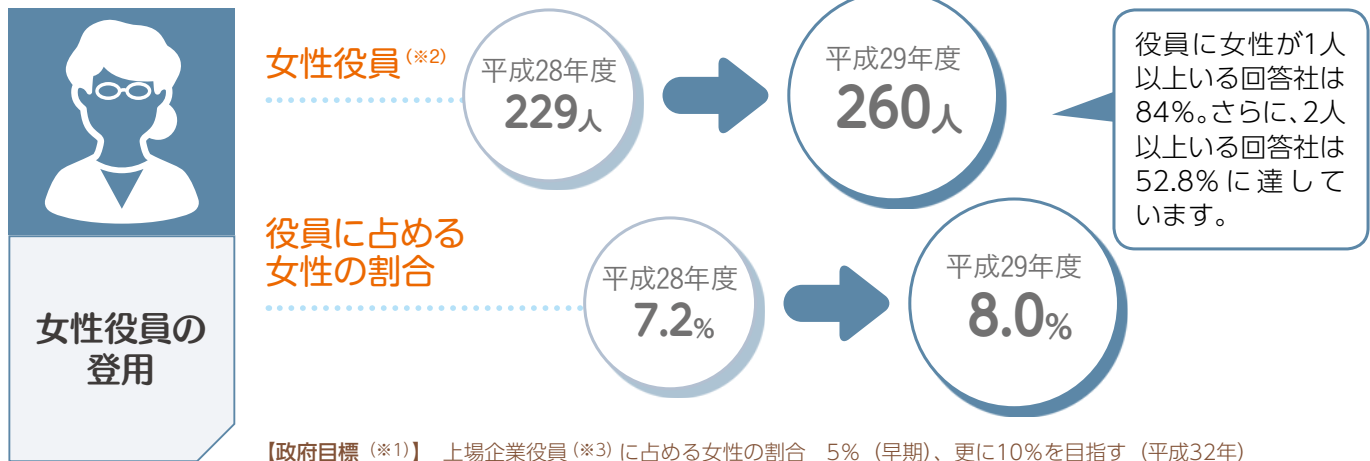
管理職(課長相当職)に占める 女性の割合

平成28年度
9.1%



平成29年度
9.7%

【政府目標(※1)】
民間企業の雇用者の
各役職段階に占める
女性の割合
課長相当職
15% (平成32年)
部長相当職
10%程度 (平成32年)



(※1) 第4次男女共同参画基本計画における成果目標

(※2) 会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）、並びに職務内容及び責任の程度が「役員」に相当する者

(※3) 取締役、監査役、執行役

(※4) 配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上のお休み（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等）を取得した男性の割合
各データは、賛同者がトップを務める組織からのアンケートへの回答をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。

今、改めて訊く！ 「経営にとって女性活躍とは？」

世の中に女性活躍の気運が高まりつつある今、改めて、「経営にとって女性活躍とは？」「なぜ、今、女性活躍に取り組むのか？」を男性リーダーに伺いました。賛同者自身の思い・声と、あわせて、女性の活躍が組織にもたらした具体的な効果をご紹介します！

表の見方

氏名（所属、役職など）

掲載順：氏名五十音順

顔写真

署名

● 経営にとって女性活躍とは

「経営にとって、女性活躍とは何か」
「なぜ、今、女性活躍に取り組むのか」
それぞれの思いを熱く語りました

● 女性活躍の効果

女性活躍の推進により組織に生じた
具体的な効果を紹介します

青井 浩（株式会社丸井グループ 代表取締役社長）



青井 浩

● 経営にとって女性活躍とは

13年度より、女性活躍の取組を始めた。当時は従業員の4割強が女性、店舗では7割を占めていたが、一方で、意思決定層の管理職・役員に占める女性の比率は7%と低い現状だった。そこでトップコミットメントの発信とボトムアップの取組により、グループ横断の多様性推進プロジェクトの活動を中心に取り組み、女性活躍に向けた意識・風土づくりを加速・継続している。

● 女性活躍の効果

意識改革と管理職予備軍となる母集団の形成の切り口で取り組んでいる。女性活躍の必要性についての社員の理解度は3年間で41%から96%、上位職を目指す女性の数は41%から64%、また男性の育休取得率も14%から94%へ跳ね上がった。管理職比率も3%上がっているが、20年の目標（17%）を目指して取組を進めていく。

青野 慶久（サイボウズ株式会社 代表取締役社長）



青野 慶久

● 経営にとって女性活躍とは

サイボウズでは「100人いれば100通りの働き方」を指針とし、女性・男性に関わらず、多様性を重視している。これは従業員一人ひとりの個性が違うことを前提に、それぞれが望む働き方や報酬が実現できればよいという考え方である。

● 女性活躍の効果

2016年にWarisさんと組んで、子育てなどの理由でキャリアにブランクのある女性採用を実施した。10年以上のブランクがある方を採用するなど、既に実績が上がっている。

秋好 陽介（ランサーズ株式会社 代表取締役社長）



秋好 陽介

● 経営にとって女性活躍とは

ランサーズは、「テクノロジーで誰もが自分らしく働ける社会をつくる」をビジョンに掲げ、国内最大級のフリーランスデータベースを活用し、企業の業務効率や生産性を向上させるクラウドソーシング「Lancers」事業などを運営しており、「個」が社会を築く時代に向けたダイバーシティ推進は最重要事項ととらえている。

● 女性活躍の効果

「Lancers」のサービスを通して、雇用によらない（フリーランスという）働き方が普及し、子育て中や介護中の女性なども地域にいながら時間や場所にとらわれず自立した働き方が可能になった。

浅田 剛夫（井村屋グループ株式会社 代表取締役会長（CEO））



浅田 剛夫

● 経営にとって女性活躍とは

女性活躍は、生産性向上戦略の中で大きな目標であり、働き方改革をする上で重要なテーマとなる。企業経営への男女共同参画は男性の理解と改革が必要であると常に考え発信している。真のダイバーシティとは、個人が持っている特性を活かして新しい価値を生むことであり、個々が「考える」人財となることで企業成長につなげたい。

● 女性活躍の効果

2015年「女性が輝く先進企業表彰」等により評価をいただいた事や職群を撤廃した新人事制度の構築により女性管理職は4年前の3倍になり、企業を通して自己成長につなげたいという意識が高まってきた。また、育児休業復帰率は100%、人事制度内通信教育受講者は新制度導入後、前年比202%（335人）増加した。

阿部 守一（長野県知事）



阿部 守一

● 経営にとって女性活躍とは

長野県の発展のためには、性別やライフステージに関わらず、職員がもてる能力を最大限に発揮できる環境を創出することが不可欠である。そのために、長野県女性職員活躍推進計画に定める取組を着実に進め、さらにオール信州で働き方改革を進めることにより、多様性に富んだ豊かで活力ある信州創生を実現していきたいと考える。

● 女性活躍の効果

○部下の仕事と子育て・介護の両立を支援する「イクボス・温かボス宣言」の全県下への普及を図るため、行政、経済、労働者などの17団体が共同宣言を県庁で発表（H28.12）。
○女性課長のもと、女性の視点でニーズや課題を分析し、育児等を理由に離職し再就職を希望している女性等を対象としたテレワークの普及を事業化（H29新規）。

安藤 孝夫（三洋化成工業株式会社 代表取締役社長）



安藤 孝夫

● 経営にとって女性活躍とは

大量生産でつくれば売れる人口ボーナス期は終焉。国内市場がシュリンクし、物があふれ、少子高齢化社会で労働人口も減少している現在、グローバルに勝ち残るには、外国人や高齢者等、企業活動に多様な価値観・感性を取り入れ生産性を向上させることが不可欠。そのひとつが女性の活躍推進である。

● 女性活躍の効果

女性活躍推進のためには、時間に制約のある人も働ける環境づくりと合わせ、生産性を高める効率的な業務推進が必要。そのための制度である、「フレックス制」や「時間単位有休」、仕事の効率化のための「ムダな業務のやめる化」、「ペーパーレス化」、「会議時間の減少」等により、働き方改革に繋がっている。

飯泉 嘉門（徳島県知事）



飯泉 嘉門

● 経営にとって女性活躍とは

今までに経験したことのない少子高齢化の訪れにより、社会は危機感を覚えており、本県も決して例外ではない。しかし、本県には、女性社長の多さに見られるように、昔からしっかり者で働き者の「阿波女」がいる。女性が輝く地域は男性も子どもも輝いているもの。今こそ、未来のため、「阿波女」たちの活躍の舞台を整えることが、私の使命である。

● 女性活躍の効果

これまで家庭、地域、社会で培った女性の強みを生かした新しい女性リーダーの活躍により、若手女性職員のモチベーションアップにつながるとともに、組織全体で女性活躍を応援することで、特に審議会等の委員に占める女性割合が全国トップクラスであり、女性目線による施策の展開など、女性活躍において、全国をリードしていると自負している。

池田 憲人（株式会社ゆうちょ銀行 取締役兼代表執行役社長）



池田 憲人

● 経営にとって女性活躍とは

強みをいかす新しい銀行づくりを目指すため、女性社員の意欲を高め仕事で活躍することを重要課題の一つだと考えダイバーシティ推進に取り組んでいる。性別によらず、社員が個々の能力を最大限に発揮・活躍することは、多様なお客さまや社会のニーズに持続的に対応し、企業価値を向上させることにつながると考えている。

● 女性活躍の効果

女性活躍を推進していくことにより、上位役職（管理者等）への女性登用が年々増加し、多くの女性社員が多様な方面で活躍している。また、女性社員の活躍には「働き方改革」が不可欠であることから、全社を挙げて仕事の効率化・風土づくりが進めてられており、女性社員の昇進意欲の向上にもつながっている。

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）



井阪 隆一

● 経営にとって女性活躍とは

セブン&アイ・ホールディングスは、多彩な流通業態を擁しており、社会の変化や多様化するお客様のニーズに的確に応えることが使命だと考えている。そのためには、多様な社員一人ひとりが主役となって、成長を推進するエンジンになることが重要である。誰もが活躍できる職場でこそ、お客様に満足いただけるサービスが提供できると考えている。

● 女性活躍の効果

活躍する女性の管理職への登用が進むことで、すべての女性社員が自身の可能性を見出し、挑戦できる風土が醸成されてきた。育児や介護との両立をバックアップする会社の制度を利用し、確実にキャリアアップを進める女性が増えている。同時に、研修や啓発活動を通じてダイバーシティ推進に対する意識改革が進み、全社員が積極的に働き方改革に取り組むことで、組織全体の生産性向上につながっている。

石川 康晴（株式会社ストライプインターナショナル 代表取締役社長）



石川 康晴

● 経営にとって女性活躍とは

当社は創業時から女性従業員比率が非常に高く、また取り扱う商品も女性向けがメインであることから、女性の活躍＝企業成長だと考えて取り組んできた。近年では女性だけでなく、性別・国籍等にかかわらず全ての従業員が働きやすく、活躍できる企業を目指している。

● 女性活躍の効果

当社で最も大きな売上高の主力ブランドの商品企画責任者や、主力ブランドの宣伝担当者も女性であるため、当社の成長は女性従業員の活躍に支えられてきた部分が多い。また、近年では時短社員の割合も増加し、より効率的な働き方を推進する一助になっていると感じている。

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



石田 建昭

● 経営にとって女性活躍とは

女性の活躍を含む“ダイバーシティの推進”は、社会の変化に対応するための重要な経営戦略である。今後は、多様な人材の違いや個々の高度な専門性を、企業グループの強みとして十分に発揮できる仕組みが必要である。「仲間を大切にする会社」として、お互いの個性や専門性を大切に、一人ひとりの成長と自己実現を目指す。

● 女性活躍の効果

富裕層向けビジネスの拡大を目的に2016年に新ブランドを創設し、女性執行役員の統括のもと、従来の資産運用のご提案に加え独自のサービスをご提供している。医療機関とタイアップした医療相談や、地域の社交の場となるサロンでのコンサートや絵画展などを開催し、お客様に大変ご満足いただくことができています。

石橋 邦裕（ブルームバーグ 在日代表）



石橋 邦裕

● 経営にとって女性活躍とは

当社における人材の多様性とオープンな企業風土は、当社の成功の鍵となるイノベーションを創造する上で必要不可欠である。多彩な人材を活かし、多様な能力を最大限に引き出すことで、さまざまな視点に基づくアイデアや考え方が生まれ、結果的に企業価値の向上につながる。社員対象の施策に加え、グローバル企業として豊かな社会や未来の実現のため、次世代を担う女子学生のSTEM教育などにも積極的に取り組んでいる。

● 女性活躍の効果

出産や育児でキャリアが途切れないう、Flex Work Arrangement、自宅勤務、Women's Communityの設立等、さまざまな角度でサポート体制を整えてきた。その効果もあり、当社では、蓄積された高度な専門知識や豊富な経験をもった女性社員が、多く活躍している。

磯崎 功典（麒麟ホールディングス株式会社 代表取締役社長）



磯崎 功典

● 経営にとって女性活躍とは

麒麟は、真摯なモノづくりと心を動かすようなコトづくりを通じて、お客様の笑顔や社会の発展に貢献を目指している。そのために、多様な人材の多様な価値観で新しい価値創造にチャレンジすることを大事にしている。女性活躍推進は多様性推進の第一歩であり、会社を変えていくために必要不可欠なことだと考えている。

● 女性活躍の効果

女性活躍に必要な制度の整備や、社員の強みを活かす風土づくりにより、麒麟氷結、世界のキッチンから、麒麟フリー、ギュギュッと搾ったサンブリアなど女性社員の生活者視点での商品開発が行われてきた。近年も生茶のリニューアルや、クラフトビール戦略といった各プロジェクトで、その力が発揮された好事例が積み重ねられている。

伊藤 秀二（カルビー株式会社 代表取締役社長兼COO）



伊藤 秀二

● 経営にとって女性活躍とは

当社では、「女性の活躍なしに、カルビーの将来はない」という確固たる信念のもと、性別のみならず、真に多様性のある企業を目指している。その目的は会社を成長させるためであり、会社のポテンシャルを引き出すことが必要不可欠である。まずは従業員の約半数を占める女性の活躍（管理職登用）が重要であると考えている。

● 女性活躍の効果

ダイバーシティを推進してから7期連続で増収増益を達成したということである。市場が多様化している時代に、男性中心の社会では市場ニーズはつかみきれない。ダイバーシティを進めなければ、会社は存続できないと考える。

伊東 信一郎（ANAホールディングス株式会社 取締役会長）



伊東 信一郎

● 経営にとって女性活躍とは

ANAグループは、「性別・年齢・国籍・所属・役割・価値観などの違いを超え、誰もがいきいきとやりがいを持って働くことで、揺るぎない信頼とたゆまぬ変革を生み出すANAグループを創る」ことを目指している。これから引き続き、女性の持つ多様な視点や感性、価値観を活かし、さらに一層輝き続ける女性を応援していく。

● 女性活躍の効果

ポジティブ・アクション宣言で掲げた2020年度までの数値目標は、女性役員数（2名）を早期に達成し、現在4名となり、女性管理職比率の目標15%も達成しつつある。

伊藤 秀博（レカム株式会社 代表取締役社長 グループCEO）



伊藤 秀博

● 経営にとって女性活躍とは

当社グループの女性社員は意欲的で成績優秀な社員が多いためと評価している。一方で、男性社員と比較して退職率が高く、入社時の男女比が6対4であるのに対して、永年勤続表彰社員の比率は9対1となっている。これは経営側が女性社員の定着化向上のために様々な対策を考え取り組む必要があると思っている。

● 女性活躍の効果

まだまだ営業職は男性が多いが、当社の営業職は女性も多く採用し、活躍してくれている。最近ではさらに女性社員の割合も増え、お互いにフォローしやすくなった点や、ストレス発散、楽しみの共有も増え働きやすい環境を整えている。これは産休育休から復職する社員が100%であることにもつながっていると思う。

伊藤 保徳（瀬戸市長）



伊藤 保徳

● 経営にとって女性活躍とは

瀬戸市の将来像を「住みたいまち 誇れるまち 新しいせと」と掲げ、性別に関わらず個人の能力が発揮できる多様性のある社会の実現を目指し、「瀬戸市女性活躍推進計画・第3次瀬戸市男女共同参画プラン（トライアングルプランⅢ）」に基づき、積極的に事業実施に取り組んでいる。瀬戸市に住む人・集う人がともに支え合い、それぞれの能力を活かせるよう環境整備を進め、固定的にとらわれない発想豊かなまちづくりを進めていきたい。

● 女性活躍の効果

瀬戸市の女性活躍推進ロールモデル集を作成するためモデルとなる企業や女性の取材を行い、活躍する企業や女性に視点をあてることができた。そこから様々なつながりが生まれ、女性活躍・男女共同参画推進啓発となった。

稲垣 精二（第一生命保険株式会社 代表取締役社長）



稲垣 精二

● 経営にとって女性活躍とは

女性社員が9割を占める当社にとって女性活躍は経営戦略の柱の一つである。お客さまに近い女性の視点を経営に取り入れイノベーションと価値創造を実現すると同時に、例えばお客さまへの細やかな気遣いなど、女性の強みを現場でも発揮していくことが重要と考える。地方自治体とも連携し、地域の女性活躍推進もサポートしていきたい。

● 女性活躍の効果

女性管理職比率24.2%、女性役員5名（社外を含む）等、女性の経営参画により女性の視点を積極的に取り入れていくことが、ガバナンス強化や、女性のニーズにお応えする商品（女性向け医療保険「なでしこエール」・企業向け商品「働くわたしの医療保険」等）の開発にも貢献。多様な個性が活躍できる風土醸成等取組の結果、従業員満足度も着実に向上している。

伊原木 隆太（岡山県知事）



伊原木 隆太

● 経営にとって女性活躍とは

女性活躍の背景には少子化・高齢化による労働力不足の問題がある。こうした課題を社会全体で解決していくためには、女性活躍の推進は不可欠であり、県においても女性が自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であると考えている。

● 女性活躍の効果

女性が活躍できる職場環境の整備を進めることによって、管理職への女性登用率や、男性職員の育児休業取得率、年次休暇の平均取得日数が徐々に向上するなど効果が現れている。

岩田 彰一郎（アスクル株式会社 代表取締役社長兼CEO）



岩田 彰一郎

● 経営にとって女性活躍とは

多様な人材の能力を最大限発揮できる環境を実現することは、イノベーションを生み、企業の成長につながる。女性社員比率が36%（2017年5月20日現在）を超えている当社では、女性活躍推進は重要な経営戦略と考えている。2020年、女性管理職比率30%の達成を目指して引き続き邁進していく。

● 女性活躍の効果

【プロダクト・イノベーション】デザイン商品企画「暮らしになじむLOHACO展」は女性の感性を活かした新たな商品やデザインに注目が集まり高い評価を得た。
【プロセス・イノベーション】業務効率化を推進する社内横断活動「KAIZEN」でも、今年度の表彰では女性が大賞を受賞するなど、女性の活躍が目立った。

上西 京一郎（株式会社オリエンタルランド 代表取締役社長（兼）COO）



上西 京一郎

● 経営にとって女性活躍とは

東京ディズニーリゾートのゲストのうち7割が女性であり、女性の従業員も多く働いている。当社が企業使命である「夢・感動・喜び・やすらぎ」を提供し続け、持続的に発展していくためには、育児や介護を抱えた方をはじめ、様々な背景や価値観を持った人材が生き生きと働き、活発に意見交換を行うことが大切であり、それが新たな価値を生み出していくための原動力だと考えている。

● 女性活躍の効果

当社では、育児・介護と仕事の両立を支援し、一人ひとりのポテンシャルを最大限活用できるよう、方針を策定し、現在はその方針に基づき、社員の働く環境の整備や意識改革を進めているところである。こうした活動により、女性管理職の中でも育児と仕事を両立している者も増え、それにより多くの若手の女性たちの意識も変わってきていると感じている。

植平 光彦（株式会社かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役社長）



植平 光彦

● 経営にとって女性活躍とは

優秀な社員、安定的な労働力の確保のためには、女性の活躍は欠かせず、ダイバーシティ・マネジメントの大きな柱である。
また、女性ならではの視点は、顧客ニーズへの細やかな対応につながり、ビジネスに必要不可欠である。
家事・育児・介護などで時間に制約のある女性社員が活躍できる職場をしっかりと機能させることで、男性社員にとっても働きやすい職場環境に繋がるものと考えている。

● 女性活躍の効果

当社の顧客層は女性のお客さまが多いため、商品開発をはじめキャンペーン施策の展開など、女性のお客さまを常に意識して取り組む必要がある。
2015年4月にダイバーシティ推進室を設置し、女性活躍推進、仕事と育児・介護との両立支援等に取り組んでおり、効果の一つとして女性管理職の比率の向上などが挙げられる。これからも女性社員の活躍の場を広げ、一層の顧客拡大を図っていく。

魚谷 雅彦（株式会社資生堂 代表取締役 執行役員社長）



魚谷 雅彦

● 経営にとって女性活躍とは

当社にとっては、お客さまの9割が女性であることから、女性の価値観や生活の現状を理解した上での新たな商品やサービスの提供に注力する必要がある。そのためには、社員の8割を占める女性社員が経営・事業活動において中核的役割を果たすことが不可欠である。

● 女性活躍の効果

採用活動において、特に女性に関しては圧倒的なアドバンテージを有している。非常に優秀であり、かつ子どもを産んでもキャリアアップしていきたいという思考の女性からの募集が多数。また、女性管理職比率については、下位役職だけでなく上位役職も女性比率が伸長、パイプラインは確実化。会議体における女性参加者が増加し、意思決定のプロセスに変化が生まれ、女性の意見を多く採用している。

榎本 修次（株式会社乃村工藝社 代表取締役社長）



榎本 修次

● 経営にとって女性活躍とは

当社の経営にとって、女性視点は価値創造につながると考える。当社の事業では女性が利用する空間も数多く手がけており、多様化した顧客ニーズを満たすイノベーション創出には女性の感性が必要不可欠である。また、今後の人材不足社会到来に向け、専門性の高い女性を積極的に採用・登用し、長期的に活躍し続けてもらう必要がある。

● 女性活躍の効果

授乳室や保育園、化粧品や下着等の店舗など、当社の女性の感性を活かしたデザイン力に期待していただくことが多くなり、女性が主体となって創る空間の引合いが増えている。女性の育休復帰率も100%で、女性が長期的に活躍するロールモデルも出てきていることから、新卒採用での女性の応募率も高くなっている。

大隈 太嘉志（ソシオークホールディングス株式会社 代表取締役）



大隈 太嘉志

● 経営にとって女性活躍とは

少子高齢化により労働年齢人口は減少し続け、女性たちには家庭外労働でも活躍することが社会的に要請されている。そのためには家庭内労働を社会化する基盤づくりが必要である。保育・調理・介護・送迎等に取り組む当グループ事業領域のニーズは高まっている。女性活躍の社会基盤づくりという社会的要請に応えるためにも、働きやすい、働き続けられる、女性が活躍できる会社創りは経営の重要な課題である。

● 女性活躍の効果

先代社長は、男女雇用機会均等法施行以前から当時は珍しかった女性経営者だった。創業以来、社員の大多数が女性であり、女性が活躍することなしには、今日のソシオークグループはなかった。女性が重要な役割を担ってきたからこそ、彼女たちが働き続けられる社会基盤作りの必要性に当事者として気付け、主軸事業とする現在のソシオークグループが形成された。

大宮 英明（三菱重工業株式会社 取締役会長）



大宮 英明

● 経営にとって女性活躍とは

性別、国籍、人種、文化等が交じり合い、組織が活性化されることによりイノベーションを生み続けることが、企業が持続的に成長するうえでの強みとなる。女性活躍はその端緒を開くものであり、これをきっかけに男女ともに旧来の観念を改め、働き方を変えることが、生産性向上ひいては日本の競争力向上に繋がると考えている。

● 女性活躍の効果

取組の日もまだ浅いことから、現時点で具体的な効果を得るまでには至っていないが、徐々にではあるが着実に女性管理職者数が増加していることもあり、女性をはじめとする多様性を相互に理解・尊重する意義・重要性は浸透してきており、より風通しの良い、互いが信頼し合う職場を作り上げていこうとする機運が高まっている。

大村 秀章（愛知県知事）



大村 秀章

● 経営にとって女性活躍とは

愛知県が世界に誇れる産業力、経済力、文化力、地域力をさらに高め、「日本一元気な愛知」を実現するため、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大に向けて、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」の推進に全力で取り組んでいる。また、県内では、これまで女性が配置されていなかった主要ポストへの女性登用を進めたことで、政策立案過程において、多様な視点からの提案が増えている。

● 女性活躍の効果

「あいち女性の活躍促進プロジェクト」の推進により、女性の活躍に取り組む企業が徐々に増え、女性労働力率を示すM字カーブが改善するなど、働く場における女性の「定着」が進んでいる。また、県内では、これまで女性が配置されていなかった主要ポストへの女性登用を進めたことで、政策立案過程において、多様な視点からの提案が増えている。

大森 雅夫（岡山市長）



大森 雅夫

● 経営にとって女性活躍とは

女性の活躍は本来、特別なことでなく、当たり前のことと考えているが、仕事と育児等の両立や、長時間労働を前提とした働き方等の課題があり、女性が自由に活躍できない現状がある。当たり前のことが当たり前にできる社会に変えていく必要がある。また、男女の人口がほぼ均等な市民生活を支える役割を持つ市役所は、管理職を含めて男女比率が偏らない方が望ましいと考えている。

● 女性活躍の効果

平成29年4月時点の女性管理職比率が10.6%と2桁に乗ってきたことで、議論の場に女性の意見が入り、活発な議論が行われるようになるなど、市役所全体の空気が変わってきたと感じている。また、女性管理職がおり、女性の視点が生かされている業務では、安定感が増してきたと感じている。

岡 正朗（国立大学法人山口大学 学長）



岡 正朗

● 経営にとって女性活躍とは

大学は次世代の人材育成、また、生涯学習、リカレント教育の場でもあり、様々な文化や背景を持った人々が集いダイバーシティを形成する、まさに「世界の縮図」であると言える。このような中、本学が女性活躍に取り組むのは当然のことであり、本学の取組が社会の良きロールモデルとなるよう、改革を推進していく。

● 女性活躍の効果

ライフイベントを抱えながら働く女性を支援することに加え、男性のケア参加を促すための取組を実施し、ワーク・ライフ・バランスへの意識を啓発することによって職場全体の働き方改革（柔軟な働き方、長時間勤務削減）につながった。

奥村 直樹（国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 理事長）



奥村 直樹

● 経営にとって女性活躍とは

労働人口の減少が大きな課題となっている今、経営にとって、一人一人の労働生産性を向上させることは重要である。女性が元気に活躍できる環境を整備することは、より付加価値の高い成果の創出につながる。また、女性がより多く参画することで多様性が確保され、生産性の向上に有効に機能すると考えており、本取組を重要視している。

● 女性活躍の効果

様々な業務において女性が能力を発揮する機会が増え、より付加価値の高い成果が生まれ始めている。その様な実態が評価され、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業として、平成29年9月28日付で最上位の「えるぼし」認定の取得につながった。引き続き、本取組を加速させたい。

尾崎 正直（高知県知事）



尾崎 正直

● 経営にとって女性活躍とは

本県では、全国に先行して人口の自然減が進行しており、少子化傾向に歯止めをかけ、将来にわたって活力ある高知県を維持するため、様々なライフステージを迎える女性が安心して働き続けられる仕組みづくりが必要。また、女性の活躍に資する取組を率先して行うことにより、男女がともに活躍できる環境づくりを一層推進し、ひいては県勢浮揚を目指す。

● 女性活躍の効果

男女関係なく公正な採用、配置、登用等が行われていることが当たり前という意識が根付いており、男女差を感じることなく個人の能力を最大限発揮している。

押味 至一（鹿島建設株式会社 代表取締役社長）



押味 至一

● 経営にとって女性活躍とは

グローバル化社会において国際競争力を高めていくためには、多様な価値観で企業価値を高めていく必要があることから、女性の価値観と労働力の導入に積極的に取り組んでいる。女性目線を取り込むことで、生産性の向上、長時間労働の削減、働き甲斐の向上等への更なる取組を推進していきたいと考えている。

● 女性活躍の効果

女性社外取締役と女性役職者との座談会を開催したり、様々な分野で活躍する女性社員を月報で紹介する等の取組により、全社的に女性の活躍を支援していく意識が共有され、女性が自然な形で活躍できる企業風土が浸透してきている。男女の区別なく頑張れば認められる先輩社員たちの姿が、後に続く人たちの励みになり、ひいては女子学生の志望者数増加、女性総合職採用比率の向上・定着に繋がっていると思う。

小畑 英明（日新電機株式会社 会長）



小畑 英明

● 経営にとって女性活躍とは

女性の働きやすさについて意識や風土をはじめとして、これからもこうした問題に真摯に向き合い解決していく。全ての人がそれぞれの立場で力をフルに発揮できる活力と可能性を持った会社を目指し続けていきたいと思っている。

● 女性活躍の効果

日新電機グループすべての女性が人とつながることにより大きなパワーになることを実感し、前向きにモチベーションを高め、自発的に活き活き仕事ができる自立した女性が増加している。また企業行動理念の「社員相互の信頼」を深めることができている。

片岡 宏二（株式会社片岡製作所 代表取締役社長）



片岡 宏二

● 経営にとって女性活躍とは

当社では、年齢、社歴、性差に関係なく、社員一人一人の能力を適正に評価する為の「人事評価制度」を設け、常に検討し問題点があれば改定を続けている。製造業にあっては、女性の活躍は難しいとされてきたが、働きたい意欲と能力があれば性差は関係ないと考えている。相応しい人材は、どんどん登用していきたい。

● 女性活躍の効果

当社では社員における女性の占める割合は1/4程度とまだ少なく、課長職以上の役職者は1名のみである。今年、女性の積極的な登用を全社員に宣言したが、女性が活躍することにより男性社員にも刺激となり、また共働き男性社員にとっては男性の家事・育児シェア意識の改革、女性との仕事分業概念の意識改革になると考える。

門川 大作（京都市長）



門川 大作

● 経営にとって女性活躍とは

様々な分野で女性が活躍する組織では、多様な視点や価値観・発想が育まれることで、社会の要望やニーズに柔軟に対応できる。そして、1万3千人の職員が働く市役所が率先して取り組み、市民・事業所の皆様のモデルとなることで、職場・家庭・地域で男女が共にいきいきと活躍する社会を実現できると確信している。

● 女性活躍の効果

本市では、初めてとなる女性副市長の登用や、管理職員への積極的な女性の登用を進めたことにより、女性のリーダーが生まれ、様々な行政分野において、女性の視点を取り入れた政策、施策の展開に繋がっている。

金井 豊（北陸電力株式会社 代表取締役社長執行役員）



金井 豊

● 経営にとって女性活躍とは

当社は電力小売全面自由化の中で、お客さまに信頼され選択される企業であり続ける必要がある。そのためには、女性をはじめシニア、中途採用者など多様な属性や能力を持つ従業員が活躍することで、これまでにない発想で、大胆な業務改革や多様なサービスの提供を実現していくことが不可欠である。

● 女性活躍の効果

消費者目線を捉えたサービス提供やPR媒体制作など、営業・広報部門では多くの女性が各々の感性を活かして当社のイメージを牽引しているほか、男性色の強い技術部門でも、配電設備建設での用地交渉や停電復旧時の対応など、女性ならではの現場対応力で課題を解決するなど、地域の信頼向上に大きな効果をもたらしている。

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



柄澤 康喜

● 経営にとって女性活躍とは

日本では少子高齢化が急速に進行して労働人口が減少する一方、女性の社会進出が進み、市場やお客さまのニーズが多様化している。こうした社会環境の変化を踏まえ、女性の強みや特性を伸ばし、多様な価値観や新しい発想を活かしていくことは、当社グループの持続的な成長に繋がる重要な鍵を握っていると考えている。

● 女性活躍の効果

様々な部門で女性の視点を積極的に活かすことにより、多様なお客様ニーズを捉えた品質の高い商品やサービスを開発・提供している。また、女性の働きやすい環境を整備することが、全ての社員がやりがいをもっていきいきと活躍する職場の創造に寄与している。

木地 英雄（株式会社インターアクション 代表取締役社長）



木地 英雄

● 経営にとって女性活躍とは

女性の活躍の場を広げることは企業の競争力を高めることに直接影響すると考えている。
少子高齢化に伴う労働人口の減少を考慮すると、女性が活躍できる場を提供することは必須である。
男女問わず優秀な人材が活躍できる場を提供することがこれからの企業にとって重要だと考えている。

● 女性活躍の効果

家族の看護や学校行事、つわりや不妊治療のために取得できる「ファミリーサポート休暇制度」を導入したところ、女性従業員が会社でのキャリアパスに明るい展望を抱くようになり、定着率の向上につながった。
また女性が活躍するために各チームにおける互助精神が生まれ、結果として業務効率化が進んだ。

鬼頭 宏（静岡県公立大学法人静岡県立大学 学長）



鬼頭 宏

● 経営にとって女性活躍とは

本学が立地する静岡県では、15～24歳人口の進学や就職に伴って県外へ移動する若者の流出超過が極めて大きい。しかも男性1,683人に対して、女性は3,060人（2016年）。県内外の若い女性にとって、活躍できる場のあることを示して、地域や職場で力を発揮してもらうことが期待される。女性が存分に活躍できる職場は、すべての人にとって働きやすい場所となるだろう。

● 女性活躍の効果

本学では指導的地位に占める女性割合はまだ低い。事務職員の管理職となると0人である。女性の指導的地位への登用により、残業を減らすなどの時間管理の意識が強まり、仕事の効率が高まることが期待される。また女子学生にとってロール・モデルとなることも期待され、地域社会への波及効果も大きいと考える。

木村 浩一郎（PwCあらた有限責任監査法人 PwC Japan グループ代表）



木村 浩一郎

● 経営にとって女性活躍とは

私たちを取り巻く事業環境の変化が速く大きい中で、使えるテクノロジーの幅が広がり、多様な働き方が現実味を帯びながら急速に拡大している。経営には全員の力を最大限発揮させることが常に求められるが、いよいよ女性が活躍して発揮する力が経営を左右する時代が来た。男性とは異なる女性の経験、感性がもたらす力は絶大である。

● 女性活躍の効果

PwCが掲げる存在意義は「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」である。私たちのファームには多くの感性豊かで魅力的な女性達が強いリーダーシップを発揮して活躍している。彼女らの提供するサービスの品質や誠意がファーム内外のステークホルダーから信頼を得て、私たちは成長を遂げている。

木本 茂（株式会社高島屋 代表取締役社長）



木本 茂

● 経営にとって女性活躍とは

女性の活躍推進はもとより、育児・介護との両立支援、外国人やキャリア採用などダイバーシティ経営を推進することが、イノベーションの創出、企業価値の向上に繋がると考えている。中でも従業員の7割を占める女性の活躍が当社の発展に重要である。管理職登用など活躍の場を広げることとともに、テレワークや日曜限定社内保育の実施など働きやすい環境整備を進め、更なる意欲と生産性の向上を期待している。

● 女性活躍の効果

2015年より、育児短時間勤務者を職場のマネジャーに積極的に登用、現在7名。周囲のメンバーの理解・協力を得て、職場運営を円滑に行っている。育児勤務者のマネジャー登用は、職場のコミュニケーションの活性化や他の育児勤務者のモチベーション向上など、組織に良い影響を与えている。

國部 毅（株式会社三井住友フィナンシャルグループ 社長 兼 グループCEO）



國部 毅

● 経営にとって女性活躍とは

多様な人材が生き生きと活躍できる組織の方が、活力や革新性がある、つまり、ダイバーシティ推進は、当社の成長戦略そのものと考えている。性別の違いはダイバーシティの一部に過ぎないが、従業員の約半数を占める女性の活躍を促すことは、当社が持続的成長を遂げるための必須条件である。女性活躍推進を様々なバックグラウンドを持つ全ての従業員が活躍するための「試金石」と位置付け、取り組んでいる。

● 女性活躍の効果

ワーキングマザーの管理職や、海外で勤務する女性従業員も増え、多様な視点・価値観が業務に反映されている。また、採用選考時には「女性従業員が活躍している」「長く働き続けられる職場環境がある」との理由で、当社を志望する学生が増加する等、優秀な人材の確保にも繋がっている。

久保田 章市（浜田市長）



久保田 章市

● 経営にとって女性活躍とは

人口減少の中、女性に活躍してもらわなければならない社会となっている。その観点からも、女性があらゆる場面でその能力を最大限発揮し、住みたいまち、住んでよかったと思われる魅力いっぱいのまちづくりを進めるため、女性活躍推進のための取組を行っていく必要があると考えている。

● 女性活躍の効果

これまで気がつかなかった事が、女性の目線により気づくことのできた男女共同参画の視点での取組がすすんでいる。

隈 扶三郎（株式会社西部技研 代表取締役社長）



隈 扶三郎

● 経営にとって女性活躍とは

入社時は同じスタートラインに立っていた場合でも、女性はライフイベント等を通じて、自身の働き方を選択しなければならないという場合が想定される。その時にキャリアをあきらめないで自身の能力を発揮出来る働き方を準備し、支援できるようにすることが、人材育成に必要なポイントのひとつであり、それが会社の成長につながると考えている。

● 女性活躍の効果

育児等で時短勤務を選択している等勤務時間が限られている中でいかに効率化を進めるか、仕事の断捨離等を進めるという考え方が少しずつ浸透してきたように感じている。

熊谷 俊人（千葉市長）



熊谷 俊人

● 経営にとって女性活躍とは

「女性活躍」は今後も重要なテーマであるが、理想は「特定の性に偏らないこと」である。本市では象徴的な施策として「男性保育士活躍推進プラン」を策定し、性差に関わらない活躍を可能にする環境作りに取り組んでいる。女性・男性、障害者、LGBT等すべての人が尊重され、「女性活躍」という言葉が不要となり、多様性と包摂性のある社会の実現を目指していく。

● 女性活躍の効果

女性職員による仮想組織「ダイバーシティ推進事業部」の提言により、従来とは違った視点からの業務改善が可能となった。例えば職員に付与するメールアドレスに姓を使用することをやめ、結婚などにより姓が変わった後も変更の必要のないメールアドレスとすることで、キャリアの断絶を防いだ。

黒岩 祐治（神奈川県知事）



黒岩 祐治

● 経営にとって女性活躍とは

幅広い県民ニーズにしっかりと対応し、多様な視点や発想を県の政策に反映させることにより行政サービスの質を一層向上するためには、性別等に関わりなく、全ての職員の個性と能力が十分に発揮されることが重要である。

● 女性活躍の効果

女性研究者・エンジニアの団体の協力も得て「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」を進めることや、女性が健康でいきいきと活躍できるよう、女性の未病改善をサポートする「かながわ未病女子応援団」を結成するなどの施策を推進するにあたり、女性の視点や発想を取り入れている。また、テレワークの制度設計など、働き方改革を推進するにあたり、女性職員の意見を積極的に反映している。

桑原 良（ドイツ銀行グループ チーフ・カントリー・オフィサー）



桑原 良

● 経営にとって女性活躍とは

ドイツ証券を含む日本におけるドイツ銀行グループは社員一人ひとりが本来の自分らしく働く事ができ、その可能性を最大限に発揮できる企業文化こそが大切だと考える。女性の活躍において個人の資質を見出し、ビジネス環境での満足度を最大限に高める事によって相対的な活躍につながる。これにより女性社員が当事者意識を持ち、自身の活躍の舞台を広げる推進力になると考える。

● 女性活躍の効果

経営による意識改革の推進により、職務能力向上のためのキャリア開発や研修、またライフイベントを迎えても働き続けられるための制度支援、長時間労働是正、社内異動などの体制整備、そして女性社員および管理職の積極的な登用により、女性社員の「意識・意欲」が向上した事。またこれら取組を積極的に発信する事で、企業イメージの改善につながるとも考える。

小泉 光臣（日本たばこ産業株式会社 代表取締役社長）



小泉 光臣

● 経営にとって女性活躍とは

会社の持続的な成長にはダイバーシティの推進が必要不可欠であり、多様な視点、価値観の受容と尊重こそが、イノベティブな発想を生み出すと考えている。まずは、ダイバーシティ推進の第一歩として、「女性」の活躍が必須との認識から女性活躍推進を掲げている。

● 女性活躍の効果

加熱式たばこ等、紙巻以外のたばこ商品開発やeコマースのコンテンツ制作においては、女性社員の意見が大いに活かされている。また、従業員意識調査では「私の会社では、家庭での役割（子育てや介護など）は、キャリア形成や評価の妨げにならない」という設問に対して好意的回答割合が上昇するなど「自分もキャリアアップしたい」と思う女性社員が増えている。

小長井 義正（富士市長）



小長井 義正

● 経営にとって女性活躍とは

誰もがいきいきと暮らすためには、家庭・地域・職場などあらゆる場において、性別による役割分担意識に捉われず、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できる活力ある社会の実現が必要だと考える。生涯にわたって女性がいいききと活躍する「生涯青春都市・富士市」を目指す。

● 女性活躍の効果

本市においては、女性の管理監督職への登用を進めるとともに、女性の新規採用職員の申込者数の増に向けた取組を進めている。また、男性の育児休業等の取得にも力を入れており、男女双方のワーク・ライフ・バランスを推進することにより、職員が自身の能力を最大限に発揮していると感じている。

小林 敬一（古河電気工業株式会社 代表取締役社長）



小林 敬一

● 経営にとって女性活躍とは

激しい環境変化の下、幅広い事業領域をグローバルに展開する中で、従来の「常識」や「成功体験」に捉われず、新しい価値創造へ挑戦していくことが、当社の成長に不可欠である。女性の活躍は、多様な価値観を持つ従業員一人一人が、自分らしく、誇りを持って、ワクワクと働ける企業であることの象徴であると考えている。

● 女性活躍の効果

従業員意識調査において、女性の意識向上に加え、男女共に仕事の充実感、働きやすさが向上した。また女性役員が働き方改革活動をリードし、テレワーク、イクボス宣言、働き方チャレンジ月間、課長塾（対話型リーダーシップ研修）等の施策を進め、対話や共感を育み、柔軟な働き方を選択できる土壌が醸成されつつある。

小林 喜光（株式会社三菱ケミカルホールディングス 取締役会長）



小林 喜光

● 経営にとって女性活躍とは

組織が競争力・生産性を高め、持続的に成長していくためには、従業員が持てる力を最大限に発揮することが重要であるのは言うまでも無い。経営の重要課題の一つであり、少子高齢化や人口減少といった環境変化により「待ったなし」の状況になってはいるが、今も昔もその重要性に変わりはないものと考えている。

● 女性活躍の効果

発想の幅が広がった。未だ途上ではあるが、従来の男性中心の組織から、徐々にではあるが多様性が高まってきており、これまでにない発想が生まれる土壌が出来つつある。R&D・知財の現場などは、社内でも女性活躍が比較的進んでいるところであり、柔軟な発想に期待している。

駒崎 弘樹（特定非営利活動法人フローレンス 代表理事）



駒崎 弘樹

● 経営にとって女性活躍とは

女性活躍の取組を行うことは、フローレンスの未来を育てることと同じである。現場スタッフは保育士など女性が大半を占めているが、彼女たちに働きやすい環境を提供し、研修や育成を経て管理職登用を行うことで、モチベーションを高く働いてもらうことができる。採用でも競合に対して優位に動くことができる。

● 女性活躍の効果

女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場である。近年は保育現場に置ける男性スタッフの採用も進んでおり、男女問わず働きやすい職場となってきた。

齋藤 保 (株式会社IHI 代表取締役会長)



齋藤 保

● 経営にとって女性活躍とは

「技術をもって社会の発展に貢献する」という経営理念のもと、多様な個性・価値観を持つ従業員が活躍できる職場をつくることで、多様な考え方を結びつけ、創造と革新を生み出す組織風土を醸成していきたい。そのために、経営戦略の一環としてダイバーシティ、特に女性活躍推進に取り組んでいる。

● 女性活躍の効果

管理職層や役員に女性の登用が進んだことで、会議での議論が活性化するなど、事業運営上の効果が始まっている。また、女性が働きやすい職場環境の実現のための様々な取組が、誰もが働きやすい環境づくりにつながっている。

齊之平 伸一 (三州製菓株式会社 代表取締役社長)



齊之平 伸一

● 経営にとって女性活躍とは

全社員の7割を女性が占める当社において、潜在的能力の高い女性の自己実現を目的に、女性を貴重な人材として捉え、自己の能力を最大限に発揮できる環境を整備することで、企業パフォーマンスの向上を図っている。

● 女性活躍の効果

社内で、助け合い、役立ち合う職場風土が形成されたほか、育児などで時間の制約がある女性管理職がいることで、職場全体の働き方に影響を与え、各社員のスピード化や効率化につながっている。また、商品企画担当を全員女性とした結果、売上に大きく貢献する新商品を多数生み出すに至っている。

佐久間 英利 (株式会社千葉銀行 取締役頭取)



佐久間 英利

● 経営にとって女性活躍とは

女性活躍推進は重要な経営戦略であり、これまで活躍の機会の少なかった分野に女性にチャレンジしてもらうことで、従来の男性中心の組織にはなかった新たな意見や発想が生まれてくる。変化の激しい時代の中で、多様な人材が互いの持ち味を活かすことや働き方改革を進めることで企業を持続的な成長へと導くことができると考えている。

● 女性活躍の効果

従来の銀行業務では女性は事務や窓口業務、男性は営業など性別による役割分担がなされていたが、女性の職域拡大を進めた結果、女性の営業担当や管理職が増え（女性管理職比率2005年1.9%→2017年11.4%）、投資型金融商品の販売において女性が男性を上回る実績を残すなど、業績向上や職場内の活性化に寄与している。

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



櫻田 謙悟

● 経営にとって女性活躍とは

VUCAの時代に求められるものは、"do right things"。これまでの延長上に未来はなく、昨日正しかったことが正しくない時代。このような時代に必要なのは創造性やオリジナリティであり、そのためにダイバーシティ&インクルージョンが重要である。まずは海外諸国に劣後している女性活躍から取り組む。

● 女性活躍の効果

これまで伝統的に男性中心の業務運営がなされており、「男性にとって働きやすい」環境であった。女性が職域拡大で営業を担うにあたり、女性活躍企画プロジェクト（リアーズ）を立ち上げ、「自分たちらしく働ける会社」に向けた環境整備に取り組んでいる。結果、女性営業職は2015年末532名→2017年度末には1,795名に拡大し営業現場に多様性が生まれ、これまでにない気づきや発案が増えている。

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



サシン・N・シャー

● 経営にとって女性活躍とは

メットライフでは、全世界でダイバーシティ&インクルージョン(D&I)をビジネス戦略の一環として推進している。特に女性活躍推進は、女性社員の能力を最大限に活かす事だけでなく、お客さまの多様化するニーズを理解し、お客さまと社会に貢献できる企業と成るべく重要事項として取り組んでいる。

● 女性活躍の効果

女性社員の視点から商品やマーケティングの提案を行うグループが活躍している。男性だけではわかりづらい女性特有の疾病、悩みや興味などに対してピンポイントに対応することができ、社外の女性顧客だけでなく社内の女性や男性営業担当や代理店への社内教育としての役割も果たしている。

更家 悠介（サラヤ株式会社 代表取締役）



更家 悠介

● 経営にとって女性活躍とは

サラヤの経営目標は「衛生、環境、健康にかかわる優れた商品とサービスをお客様にお届けすること」で、これを達成するためには男女の共同と参画が不可欠である。そのためにワーク・ライフ・バランスの取れた働き方ができるような環境を整備している。男女ともに職業人として進化し、自身のキャリアを磨くため、何事にもチャレンジしてほしいと願っている。

● 女性活躍の効果

女性管理職及びその候補者に対し、マネジメントスキル向上を狙った研修を実施すると同時に、女性活躍推進に関する従業員への意識改革も行う等の活動の結果、この3年間で女性管理職人数がほぼ倍増した。それにより以前に感じていた女性従業員が自分自身の職業能力を低く見て、責任ある仕事やチャレンジを避けるといった事が改善されてきたように感じている。

ジェローム・ブリュア（日本ロレアル株式会社 代表取締役社長）



ジェローム・ブリュア

● 経営にとって女性活躍とは

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

● 女性活躍の効果

オフィス社員、美容部員いずれも出産、育児、介護などのさまざまなライフステージに合わせて、より柔軟で多様な働き方を選択できる制度を導入した結果、長期的視野に立ったキャリア形成を実現している。今後とも「ボトムアップ」を第一義に、社員の意見を積極的に吸い上げ、最もニーズの高い項目を盛り込むなど“社員と共に”働き甲斐のある職場環境を作り上げていく。

柴原 節男（株式会社日立ソリューションズ 取締役社長）



柴原 節男

● 経営にとって女性活躍とは

企業の発展には、一人ひとりの違いを活かし、多様性を認め合う、風通しのよい組織づくりが必要である。また、少子高齢化の加速、労働人口の減少といった社会環境の変化の中では、限られたリソース（人財・時間）で、組織としての成果を最大化しなければならない。女性の活躍推進は、風通しのよい組織づくりと事業の成長に寄与すると考えている。

● 女性活躍の効果

女性の活躍推進のため、環境整備を行ってきた結果、結婚や出産、育児を理由に退職する方はほとんどいなくなった。また、女性自身の意識も、「ライフイベントがあっても仕事を続けられる」と変化している。現在は、子育てをしながら、いつでもどこでも働ける制度を活用しながらワークライフマネジメントを実現する社員が増えている。

島田 和幸（株式会社ファンケル 代表取締役 社長執行役員 CEO）



島田 和幸

● 経営にとって女性活躍とは

当社では創業当初より女性社員が中心となり活躍する風土が元々根付いているが、更に一歩先の「女性・男性が支え合い、共に能力を発揮できる働きやすい職場づくりを推進」する必要があると考える。擁護するだけの制度ではその従業員の成長のチャンスを見逃してしまうことになりやすい。男女の区別なしに育児や介護の期間でもキャリアをあきらめることなく、その人の能力を最大限に発揮できるような制度を運用することが、会社の経営にとってもプラスになると確信している。

● 女性活躍の効果

- ・ 女性社員の意識・意欲が向上し、上級職を目指す女性が増え、優秀な人材を確保できるようになった。
- ・ 経験を積んだ女性社員が、ライフステージの変更を理由に退職することがなく、職場内に技術やノウハウの蓄積ができた。
- ・ 多様な価値観を活かし、消費者視点での商品やサービスの開発を行う事で業績向上につながった。
- ・ 性別にかかわらず適切に評価できる人事制度の導入により、全社員のモチベーションアップにつながった。

嶋津 良智（一般社団法人日本リーダーズ学会 代表理事）



嶋津 良智

● 経営にとって女性活躍とは

労働力不足が叫ばれる中、女性も男性と同じように「基幹業務」を担当してもらわなくては経営が成り立たない。これまでのように長期雇用を前提とした男性正社員を中心としたシステムに依存した形で企業活動を進めていくことは難しいし、何より合理性に欠ける。企業や組織に新しいダイナミズムを生み出すためにも女性の活躍は必要である。

● 女性活躍の効果

新たな能力や知識・スキル、さらにきめ細やかでかつスピード対応が求められる現在、男性では考えられない視点で意見が出たり、「痒い所に手が届く」と言うが、女性ならではの細やかな対応が出来るのが、会社として効果を発揮している。また、女性は感情を受け取る力が強いので、男性上司の部下対応能力が向上している。

清水 康一郎（ラーニングエッジ株式会社 代表取締役社長）



清水 康一郎

● 経営にとって女性活躍とは

我々は細やかなホスピタリティを大切に、お客様と接している。その際、とても大事になってくるのは女性の視点である。実際、女性社員の声はとても参考になることが多く、お客様からも厚い信頼を得ている女性社員は多い。企業を継続反映していく上で、女性の活躍（表に出る講師業や、チームをまとめるリーダー）は、今後一層欠かせないものと考えている。

● 女性活躍の効果

女性リーダーの輩出により、育休から戻った女性社員も、理解ある上司のもと楽しく仕事をしている。また、月に1度、講師として活躍する女性の講座はとても好評で、お客様満足度も高い研修となっている。

清水 洋史（不二製油グループ本社株式会社 代表取締役社長 CEO）



清水 洋史

● 経営にとって女性活躍とは

社会の価値は絶えず変化・多様化している。食品製造業である当社グループがCSRを果たすためには、社会の変化を把握し、問題を解決して価値を提供することが必要である。CSRを経営そのものとして捉える当社にとって、ダイバーシティは基本的概念であり、女性活躍とは社会に対する価値創造の源泉である。

● 女性活躍の効果

出産後の勤務や女性管理職などの身近なロールモデルが増え、積極的なキャリア形成を志向する女性が増加している。事業面では、企画から販売までの多くの局面で、女性社員が感性を活かし価値創造に貢献している。また、新たな職域への女性配属によって、業務の低負荷化など、ダイバーシティを実現するための職場改善に好影響を与えている。

ジョンソン・パトリック（日本イーライリリー株式会社 代表取締役社長）



Patrick

● 経営にとって女性活躍とは

社員個々の多様な価値観を尊重し、受け入れ活かすこと（ダイバーシティ&インクルージョン）が社員と会社の成長に繋がると考えている。女性活躍はその一環であり、2020年までに管理職の30%以上が女性が占めることを目標としている。それがもたらすより良い職場環境は、業績を含む様々な面で望ましい結果を導くと考えている。

● 女性活躍の効果

女性管理職が増え、様々な働き方や活躍をするロールモデルが増えたことで、若い営業の女性社員が多様な働き方、キャリアを知り、ライフイベント等に不安を持たずに自信を持って働くようになった。営業女性リーダーの数は業界no.1であり、女性の昇進は難しいと言われがちな営業部内に見えない障壁を打ち破ることができたと考えている。

進藤 清貴（王子ホールディングス株式会社 代表取締役会長）



進藤 清貴

● 経営にとって女性活躍とは

グローバル企業として持続的に成長するために、経営改革を推進している。経営戦略を推進する原動力は人材であり、「企業の力の源泉は人材」という大原則の下、多様な人材の活躍に向けての第一歩となるのが女性活躍と位置づけ、優先課題として取り組んでいる。多様な価値観、発想の柔軟性を強化することで競争力を高めていく。

● 女性活躍の効果

女性を対象としたキャリア研修やその上司を対象としたマネジメント研修を実施した結果、従業員ダイバーシティ意識調査において「会社や上司からの期待を感じる」と答えた割合が総合職女性で上昇した。（2015年 2.61pt ⇒ 2016年 2.71pt）また女性活躍推進の取組を社外HPへ掲載するなど情報発信を行った結果、王子HD女性採用比率が年々上昇している。（2014年 15% 2015年 35% 2016年 38%）

杉江 俊彦（株式会社三越伊勢丹ホールディングス 代表取締役社長執行役員）



杉江 俊彦

● 経営にとって女性活躍とは

私が社長に就任するに当たり掲げた目標は、三越伊勢丹グループを日本で一番働きやすい会社にするることである。当社は従業員もお客様も女性比率が70%以上を占める企業である為、女性の活躍なしには当社の成長は期待できない。全ての従業員が働きやすい環境を作り、誰もが活躍できる会社にする事で、当社の発展に繋げていきたい。

● 女性活躍の効果

当社の女性執行役員比率は2017年に10%を超え、女性管理職比率も年々拡大し30%に近づきつつある。女性が重要なポストに就くことで、当社の取組のダイバーシティ化が加速し、お客さまのニーズの多様化にお応えできるようになると確信している。

杉田 浩章（ボストン コンサルティング グループ 日本代表）



杉田 浩章

● 経営にとって女性活躍とは

ボストン コンサルティング グループ（BCG）では創設以来、ダイバーシティを基本的価値のひとつとしている。ダイバーシティは、従来とは違う視点で新たな価値を生み出し、現実を変革するうえできわめて重要な要素だと、私たちは考えている。女性はその一翼を担っており、その活躍がBCGの将来をも決めていくと考えている。

● 女性活躍の効果

コンサルティングの現場で、女性ならではの視点で新たな切り口を出すことによる貢献が日常的に見られる。また、女性社員を支援する施策を社内ですらいとエラーで実施することにより大きな学びを得ている。その学びはまた、同じように女性をどう活用していくかに向き合っているお客様企業に対する支援にも大いに役立っている。

鈴木 英敬（三重県知事）



鈴木 英敬

● 経営にとって女性活躍とは

地域の活力を高めるためには女性の活躍が不可欠であり、そのためには「男性が変わる」「働き方を変える」必要がある。三重県では「みえの育児男子プロジェクト」や「みえの輝く女子プロジェクト」を展開するとともに、平成29年4月に都道府県で初めて「ダイバーシティ社会推進課」を設置し、女性がチャンスに躊躇せず挑戦でき、誰もが活躍できるダイバーシティ社会の実現をめざして取り組んでいる。

● 女性活躍の効果

女性活躍推進の観点からも、「ワーク・ライフ・マネジメントの推進」「次世代育成支援」の取組を積極的に進めている。その結果、時間外勤務時間数、年休取得時間数は前年度実績より改善するとともに、男性の育児休業取得率は、22.09%と過去最高になった。また、これらの取組は、誰もが働きやすく十分に能力を発揮できる職場環境づくりにつながるものと考えている。

鈴木 純（帝人株式会社 代表取締役社長執行役員）



鈴木 純

● 経営にとって女性活躍とは

帝人グループは、「社員の多様性を活かし、社会が必要とする新たな価値を創造し続け、未来の社会を支える会社となることを目指す」という「長期ビジョン」を定めている。女性の活躍を推進することは、「社員の多様性を活かす」うえでの重要な要素と考えている。

● 女性活躍の効果

女性活躍推進に取り組み始めて17年目となり、女性の割合も2割を超え、各々事業で活躍している。主要なプロジェクトにも、専門性や知識、経験から、自然に女性メンバーが加わる機会が増えてきた。

鈴木 順也（NISSHA株式会社 代表取締役社長 兼 最高経営責任者）



鈴木 順也

● 経営にとって女性活躍とは

女性に限らず、男性社員も含めて性別や国籍に関係なく社員全員が持てる能力を発揮し、活躍できる環境を整えるために取り組む。

● 女性活躍の効果

部下のワーク・ライフ・バランスについて女性社員だけでなく、男性社員も対象に上司が考えるようになった。その結果、社員のマルチスキル化を進めて企業価値を上げていく意識が芽生えてきた。

鈴木 衛（東京医科大学 学長）



鈴木 衛

● 経営にとって女性活躍とは

本学では看護学科はもとより、医学科でも近年、入学者の女子学生比率は上昇傾向にあり、専門職業教育に女性活躍の視点は欠かせない。また、結果として、医師に占める女性比率も高くなっており、女性医師が継続して働ける環境を整え、臨床だけでなく、研究、教育にも力をつけて活躍してもらいたいと考えている。

● 女性活躍の効果

女性教員上位職内部昇任制度の実施により、活躍している女性教員が増え、ロールモデル効果を奏した。また、ライフイベント時等に利用できる短時間正規雇用制度の設置により、短時間勤務からフルタイムで職場復帰する女性教員が増加した。これにより各職場では、ライフイベント中の女性教員に対する理解や支援が進んだ。

清野 智（東日本旅客鉄道株式会社 取締役会長）



清野 智

● 経営にとって女性活躍とは

当社では、女性比率が10%に達した2015年度より、「JR東日本グループの社員の多様性こそが、当社の強みである」として、ダイバーシティを推進してきた。特に当社の場合は、社員の多くが不規則な勤務体系で就労していることから、女性社員の活躍をダイバーシティの試金石として位置付け、推進している。

● 女性活躍の効果

2016年度の第29回定時株主総会において、初の女性取締役を社外から迎え、取締役会のメンバーとして女性ならではの視点でダイバーシティ推進の後押しを実施している。主な実績としては、CSR報告書の全面改定など、情報の見える化などに貢献し、社外及び女性の視点に照らした改善が図られている。

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



瀬口 二郎

● 経営にとって女性活躍とは

当社において女性の活躍を推進することは、性別に関わりなく全社員がビジネスの結果を出せる平等な職場を提供することを意味する。様々なプログラムを通して女性の能力、キャリア育成を支援することは我々の責務だと考える。当社は多くの女性が取締役、管理職に就いており、他の女性のロールモデルとなっていることを大変誇りに思っている。

● 女性活躍の効果

当社には女性、親、家族介護者等を支援する社員ネットワークがあり、そこでは様々な社員がリーダーシップを発揮している。有能で機動的なリーダーを育成する場となり、結果、当社の業績向上に繋がっている。また当社はグローバルアンバサダープログラム等を通し、国内外の女性起業家を継続支援する等、組織を超えて女性活躍に貢献している。

瀬戸 欣哉（株式会社LIXILグループ 取締役 代表執行役社長 兼 CEO）



瀬戸 欣哉

● 経営にとって女性活躍とは

均質な組織は変化の少ない時代に効率を改善することには長けているが、仕事が属人的になり、変化への対応を困難にする傾向がある。特に多様性が少なく、労働の流動性が低い日本では女性の活躍なしに変化を生み出す多様性を確保することは困難である。また、女性の活躍を推進するための制度改革そのものが仕事の属人化を防ぎ、組織で仕事ができる体制を可能にする。

● 女性活躍の効果

経営戦略の一つとして女性の活躍を推進しており、これまでのビジネス面での主な成果は次の通り。
①未進出であった国（ケニア）でのビジネスの展開、②女性目線・感性を生かして開発した商品がグッドデザイン賞を受賞、③職域拡大として参加した改善活動（シックスシグマ）での利益貢献額は4年間で約14億円

瀬戸熊 修（学校法人千葉工業大学 理事長）



瀬戸熊 修

● 経営にとって女性活躍とは

本学では、女性研究員主導の世界最先端研究や管理職への女性の積極的登用、学内保育園の設置など、女性のキャリア支援に全学を挙げて取り組んでいる。「科学技術立国」を目指すには、女性の人材育成は必要不可欠であり、女性視点の教育研究活動は、科学技術の裾野を拡げ競争力を高め、経営の成長へとつながる。

● 女性活躍の効果

ここ数年に亘る女性管理職の積極的登用により、女性職員のみならず男性職員を含めた意識改革につながり、組織全体としての活力が上がった。

高島 郁夫（株式会社Francfranc 代表取締役 社長執行役員）



高島 郁夫

● 経営にとって女性活躍とは

当社で働く女性従業員数は全体の約7割を占めているため、彼女たちの活躍が今後の企業成長においてとても重要である。変化していくライフステージの中でも、やりがいをもって仕事もプライベートもしっかり楽しむことがライフスタイルを提案する企業として商品や店舗空間、サービスなどあらゆるアウトプットの質を高め、お客様の満足にも繋がると考えている。

● 女性活躍の効果

当社での業務範囲は店舗や本社と多岐に渡る。出産後職場復帰をし、子育てをしながら活躍してくれている女性社員がここ数年増えており、彼女たちの働き方は、若い世代の女性社員のロールモデルとしての役割を担ってくれている。多様なキャリアモデルを示し、キャリアサポートできる職場環境を整えることで従業員のモチベーション向上を図る。

高島 宏平（オイシックス・フーズ株式会社 代表取締役社長）



高島 宏平

● 経営にとって女性活躍とは

もともと、男女かわらず全員が活躍できる組織を目指して会社づくりをしているため、あまり女性活躍だけに限定した取組はしていない。ライフステージの変化があったときでも、継続的にパフォーマンスを発揮できるようなベースはつくりつつ、活躍する人には平等に機会を提供し、自らチャレンジしやすい風土と仕組みづくりを意識している。

● 女性活躍の効果

女性の活躍だけの効果ではないが、働く女性がもっと楽に質の高い食生活を送っていただけるようなサービス「KitOisix」が生まれ、ママ社員が中心となりサービス立ち上げをしたママサービスなど、多くのサービスが生まれている。

高野 之夫（豊島区長）



高野 之夫

● 経営にとって女性活躍とは

社会環境が変化する中、引き続き基礎的自治体としての責務を果たしていくためには、女性職員の活躍を推進し、男女を問わず、すべての職員が能力を発揮できる職場を目指す必要がある。また、「女性にやさしいまちづくり」を重点に置く本区においては、女性目線や多様な価値観を反映した施策展開は大変重要である。

● 女性活躍の効果

現在進めている働き方改革により、女性職員の昇任意欲向上や、これまで女性職員が少なかった政策部門等への女性職員の進出が図られている。例えば、係長職のうち女性の割合は51.7%、女性の係長選考受験率は11.0%と、23区の中でも高い水準となっている。

高橋 勉（KPMGジャパン チェアマン）



高橋 勉

● 経営にとって女性活躍とは

私たちが提供する監査・税務・アドバイザリーのサービスは、「人」こそが全てである。プロフェッショナルなサービスを提供する集団として、自由闊達なコミュニケーションを推奨することは、まさに組織の成長の鍵となる。多様な経験、知識、能力を持った従業員一人ひとりが尊重され、個性や魅力を存分に引き出せるチームは最高のパフォーマンスを発揮できる職場であるという考えのもと、男性も女性も共に活躍できる組織を目指し続ける。

● 女性活躍の効果

社外に対する女性活躍へ向けた貢献活動として、女性会計士たちの発案により、企業の経理・財務に従事する管理職候補の方々を対象とした『財務経理女性リーダー育成セミナー』を開始した。初めは、経理担当の女性のための勉強会を…という小さな思いから始まったセミナーだが、非常に好評を得て、参加頂く方々にとってこのような機会が大変有意義であることがわかった。現在では規模・開催地を拡大し、定期的なセミナーとして開催している。

高橋 祐二（三浦工業株式会社 代表取締役会長）



高橋 祐二

● 経営にとって女性活躍とは

経営にとって、女性活躍は、わが社のモットーである「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」を実現するために必要不可欠なものであると考えている。100年企業を目指している今こそ、将来のために取り組まなければならない。

● 女性活躍の効果

会社の中で多様性が広まった。優秀な人材が評価され、活躍の場が広がり、本人の働き甲斐やモチベーション向上などの他、利益や後進育成、職場環境の改善などにもつながっている。女性が活躍できる働きやすい職場ということは、男性にとっても働きやすい職場作りの土台にもなっている。

高丸 慶（株式会社ホスピタリティ・ワン 代表取締役）



高丸 慶

● 経営にとって女性活躍とは

当社が抱える訪問看護師並びに国内に存在する71万人ほどの潜在看護師は主に女性が占めている。結婚や出産、引っ越しなど私生活における変化や心身の健康、給与、超過労働といった職場環境を理由に職場復帰が難しい女性が数多く存在する。潜在看護師の“働きたいけど働けない”を“働けるに変える”ことが看護師としての誇りややりがいにつながると信じている。

● 女性活躍の効果

当社における採用効率の向上がみられた。積極的な女性の採用が口コミとして評判につながり、新たな看護師が応募をする好循環が生まれた。今年度の大きな変化として、女性管理職の登用をした。今後は現場のみならず役職の募集・採用も視野に入れている。

高山 泰仁（株式会社施工房 代表取締役会長兼社長）



高山 泰仁

● 経営にとって女性活躍とは

「家庭での充実が良い仕事の結果を生む」という方針で取り組んでいる。
社員が自分の家庭での時間、家族との時間を充実させることができ、はじめて職場での良い関係、お客様との良い関係を築くことができると思う。そのため、女性が存分に力を発揮し、活躍できる環境を整えることは重要だと認識している。

● 女性活躍の効果

小さなお子様を含む家族旅行の企画を担当した女性社員が、実際に自ら子どもを連れてカナダでの海外研修に参加し、ライフイベントに左右されずキャリアを続けている。その時々ライフステージにいる女性ならではの提案、企画によってこれまでになかった旅行商品の企画や新しい取組等に活かされている。

滝 久雄（株式会社ぐるなび 代表取締役会長 CEO・創業者）



滝 久雄

● 経営にとって女性活躍とは

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

● 女性活躍の効果

女性活躍の取組を適宜全社に発信し続けている。管理職に女性を積極的に活用する意識が醸成された結果、優秀な人材の登用に繋がっている。当社はえるぼしの最高段階の認定を取得しているが、えるぼし取得が当社のビジネスにも寄与している。

竹延 幸雄（株式会社KMユナイテッド 社長 Founder/CEO）



竹延 幸雄

● 経営にとって女性活躍とは

若手の採用・定着が極めて困難な状況に加え、ベテラン職人の高齢化が顕著で採用できたとしても一流の技術を伝承する事が時間的にも限界に近づきつつあったなか、経験者という枠をあえて取り払いダイバーシティの環境整備をしたうえで、働く意欲があるのに就労機会のミスマッチに悩む人ほど仕事へのモチベーションが高いと信じ取り組んでいる。

● 女性活躍の効果

将来的な妊娠等の健康上の影響を真剣に考え、業界として当たり前のように使用してきたシンナー等の有機溶剤作業を水性塗料へ完全に切り替える事によって、従来の3倍近い作業の効率化を果たし、重量のある石油缶から段ボール梱包への荷姿を開発し腰痛対策だけではなくロイヤリティ収入も取得。

竹増 貞信（株式会社ローソン 代表取締役社長）



竹増 貞信

● 経営にとって女性活躍とは

当社は多様な人財が、出身やバックグラウンドに関係なく、全員参加の全員経営を行っている。動きの速い社会の変化に対応し、次々と新たなチャレンジを続けるには、単一の人財構成ではなく女性や外国籍社員なども含めたダイバーシティに富んだチームが欠かせないと考えている。

● 女性活躍の効果

当社の女性社員（ワーキングマザー）が商品開発を担当した「グリーンスムージー」は、2015年5月の発売から累計1億1,000万本の売上（2017年8月末現在）と、発売以来のロングセラー商品となっている。

田中 一行（日立化成株式会社 取締役会長）



田中 一行

● 経営にとって女性活躍とは

日立化成は『「新たな価値」を創造し、社会やお客様の期待を超える「驚き」を実現』することをグループビジョンとしている。そのためには多様な人財がその能力・発想・価値観を発揮するとともに、その力を束ねることでイノベーションを起こし、ソリューションを生み出し続けることが必須である。女性活躍はダイバーシティ推進のひとつの試金石となっている。

● 女性活躍の効果

間接部門での社員全体の意識の変化とともに、事業所の現場でも効果が出てきている。
ディスプレイ用途の「異方導電フィルム」製造ライン仕上げ工程チームは100%女性で構成されている。若手・ベテランの女性チームが異なるアイデアを活かした結果、ある工程の作業時間の約40%削減を果たした。これにより、子供の急な病気など不測の事態への対応などワーク・ライフ・バランスの実現も可能となった。

田中 孝司 (KDDI株式会社 代表取締役社長)



田中 孝司

● 経営にとって女性活躍とは

会社を取り巻く環境は急激に変化しており、それに対応するために、性別・年齢・国籍・障がいの有無・信仰など、多種多様な人材の一人ひとりが持つ個性や経験、発想をばっつけ合うことで、創造性を高め、新しい価値観を生み出し、その結果として、「お客さまに感動を与えるサービス、商品を提供する」ことができると期待している。

● 女性活躍の効果

- ・女性宣伝部長のもと、「企業別CM好感度ランキング (CM総合研究所)」で3年連続で1位を獲得。
- ・「小さい子どもがいるご家庭でも安心してスマートフォンを利用したい」という思いから、子育て中の女性リーダーを中心に社内のワーキングマザー社員を集めたチームで、世界初*のハンドソープで洗えるスマホ「DIGNO rafre」を開発。

*世界初は商品発表の2015年12月時点

谷口 太一郎 (嬉野市長)



谷口 太一郎

● 経営にとって女性活躍とは

子ども達の未来が希望あふれ、幸福感や充実感に満ちたものにするために、これからの行政課題に的確に対応することが必要であり、自身の能力を十分に発揮することが望まれる。そのために、女性が出産や育児、介護などのライフイベントに伴いキャリアの中断や時間の制約を多く受けることなく、意欲を高め、経験や能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場の実現が不可欠である。

● 女性活躍の効果

平成29年度の女性の割合が、課長級10.5%、副課長級4.6%増えたことにより、主要な施策等への女性の意見がこれまでより多く反映され、新しい視点を取り入れた施策が行われるなど効果が出てきている。

谷原 徹 (SCSK株式会社 代表取締役 社長執行役員)



谷原 徹

● 経営にとって女性活躍とは

日本の労働人口の構造から、持続的に会社が成長できるかどうかは、女性の力を本格的に活かせるかどうかにかかっている。そのためには、女性に積極的に活躍の場を提供し、頑張りを後押しすることと、過去の社会・文化的背景に根差す男性中心の企業文化を変革することの両面が必要と考えており、これらの取組を積極的に進めている。

● 女性活躍の効果

「2018年度女性ライン職100名」の育成目標のもと、2017年度には75名となり、2012年度比で約6倍となった。全ての女性社員が真に活躍するにはまだ道半ばだが、多くの女性社員が期待を前向きに捉え、自ら成長しようとしていること、それを支援する男性上司、社員全員の意識の変化を感じている。

淡輪 敏 (三井化学株式会社 代表取締役社長)



淡輪 敏

● 経営にとって女性活躍とは

三井化学は、社会と当社の持続可能な成長のためにダイバーシティが必須であるとの考えから、ダイバーシティをコアバリューの一つに位置付けている。多様な人材による多様な発想は、持続的成長の基盤となるイノベーションの源泉である。女性が活躍できる風土醸成を進めていくことは当社にとってダイバーシティ推進の第一歩である。

● 女性活躍の効果

製造現場等、女性がいなかった職場への女性の配属により職場のコミュニケーションが活発になり明るくなった、という報告は上がっているが、女性活躍の効果よりも、個人がその個性を生かし活躍することで「男女による差はない」という声が聞かれ始めていることの方がむしろ重要であり価値のあることだと思っている。

辻 幸一 (EY Japan カントリー・マネージング・パートナー)



辻 幸一

● 経営にとって女性活躍とは

プロフェッショナルファームであるEY Japanは、組織の一人一人が財産である。EY Japanは多様化するクライアントのニーズに対応していくために、組織の多様性を高めることを重要な経営戦略の一つとしており、女性活躍推進を最も重視している。

● 女性活躍の効果

女性の能力やライフスタイルが私たちの企業風土にとっても良い影響を与えていると感じている。女性は、出産や育児、介護などの制約を抱えながらも極めて効率的に、スピード感を持って仕事をしている。女性と男性という異なる価値観の人たちが混在するだけで職場の雰囲気明るくなり、透明性が向上する。

筒井 義信（日本生命保険相互会社 代表取締役社長）



筒井 義信

● 経営にとって女性活躍とは

当社は、「人生100年時代をリードする日本生命グループに成る」ことを目指している。ダイバーシティ推進はその実現に不可欠な経営戦略であり、女性活躍推進はその中核である。トップからの全社発信に加え、女性や若手との座談会を継続して行い、自らその経営的な意義と当該層への期待を伝えている。また、人材活躍の普遍的な方針として「ダイバーシティ推進方針」を新たに定め取組を加速している。

● 女性活躍の効果

当社は従業員の9割が女性である。女性・若手を中心とした部門横断のプロジェクトチームが、経営層へ提言する活動を毎年継続しており、そこから複数の商品・サービスが生まれている。特に、女性プロジェクトチームの提案から生まれた、女性特有の体の悩みを女性の専門家に無料相談できるサービス“Wellness-dial f”は現在も好評である。

徳久 剛史（国立大学法人千葉大学 学長）



徳久 剛史

● 経営にとって女性活躍とは

仕事と生活の両立は、働いている人すべてに共通の課題であると考えます。仕事と生活（家庭や地域活動など）の両立の支援に取り組むことで、女性活躍だけでなく、性別、職種に関わらず、一人ひとりの持つ素晴らしい能力が十分に発揮され、誰もが活躍できる職場環境づくりを目指している。

● 女性活躍の効果

平成18年から、本学の男女共同参画推進部門が中心となって、女性活躍促進並びに、両立支援の取組を進めたことで、女性採用者数の増加、女性管理職比率の上昇、育休取得者の増加といった効果が現れている。

富田 秀夫（トムソン・ロイター・ジャパン株式会社 代表取締役社長）



富田 秀夫

● 経営にとって女性活躍とは

当社では、長期的な成長を図るために「社会全体への影響力」を重視する必要性を強く認識している。様々な観点からの多様性、また収益性や事業の成長に対して性別に関わらず従業員全員が重要なパートナーとして認められ昇進機会を得られることは事業運営にとって不可欠である。また、顧客の皆様とも協力しつつ最良な戦略を継続的に実行し持続可能なビジネスと成長が重要だと考えている。

● 女性活躍の効果

当社ではグローバルの取組として、全社員および管理職の男女比のバランスに注視し年々改善を図ってきた。現在上級管理職に占める女性の割合は30%に達し、日本法人でも平行して同様の割合を達成している。着実な進捗により、今や企業の持続的な成長にとって“多様性”は不可欠な要因であるという職場内での認識が共有され、“多様性”推進の新たな施策として人種間平等性に注視したグローバル規模での取組など、複数の角度から事業成長を高める意識が継続的に向上している。

永田 恭介（国立大学法人筑波大学 学長）



永田 恭介

● 経営にとって女性活躍とは

社会のグローバル化、価値の多様化が急速に進む中、これまでは見い出せなかった才能の発掘が重要である。ダイバーシティ推進・女性活躍推進は大学と学問の発展、文化の醸成において本質的活動であり、大学の一層の発展持続可能性、社会との共生、研究・教育の高度な創造性創出とグローバルな人材育成に欠かせない。日常を変え、一人ひとりの可能性を最大限に生かし、すべての構成員の幸福と大学の未来創生につなげるべく、女性活躍推進に持続的に取り組んでいく。

● 女性活躍の効果

本学の取組は、女性研究者による部局単位でのネットワーク化、ネットワークから具体的な施策提案への動き、女性研究者の科学研究費助成事業採択比率の増加、男性管理職のダイバーシティ推進に関するポジティブな意識変化、若手男性研究者の育児参画等の増加、等につながっている。

長門 正貢（日本郵政株式会社 取締役兼代表執行役社長）



長門 正貢

● 経営にとって女性活躍とは

郵便局に来局されるお客様の7割が女性のお客様である。時代と共に多様化する女性ニーズへ対応するべく、新たな風を吹き込む女性社員の活躍が、お客様へのサービス向上につながると考えている。日本郵政グループはトータル生活サポート企業としての企業価値の一層の向上を目指して、女性社員を含む全社員一人ひとりが活き活きと能力を十分に発揮し活躍できることが、グループの持続的な成長の源であると考えている。

● 女性活躍の効果

女性の活躍を含めたダイバーシティ推進の取組により、職場が活性化してきていることはもちろん、ワーク・ライフ・バランス推進のための業務効率化等による生産性の向上、長時間労働是正に向けた施策展開を進めており、これらの取組が、企業価値を高め成長するという意識醸成にもつながってきている。

中西 宏明（株式会社日立製作所 取締役会長 代表執行役）



中西 宏明

● 経営にとって女性活躍とは

当社は「IoT時代のイノベーションパートナーとして、進化した社会イノベーション事業をグローバルに展開し、社会やお客様と『協創』することで成長を図る」ことをめざしている。未来に向かって変革を進めるには、女性を含め多様な人財の活躍が不可欠である。

日本の国際競争力を高め、性別を問わず多様な人財が活き活きと活躍できる真に豊かな社会を築くため、我々経営トップが強いリーダーシップを発揮し、日本社会が一丸となって取り組む必要があると考える。

● 女性活躍の効果

女性や外国籍の社員をはじめとする多様な人財が活躍することで生じるシナジーは、多様な価値観から新たな価値を創造し、会社業績の向上に寄与している。多様な人財が集うことで、多様な価値観の尊重とそれらを活かす職場風土の醸成に繋がったと考えている。

永野 毅（東京海上ホールディングス株式会社 取締役社長）



永野 毅

● 経営にとって女性活躍とは

性別に関わらず、多様な価値観を持ち、意欲と能力に溢れる社員が活躍していくことが、今後の環境変化の中でも、お客様やステークホルダーに選ばれ続ける良い会社“Good Company”を目指す上で不可欠である。この観点から、あらゆる意思決定の場に、より多くの女性が参画していることが経営にとって重要であると考えている。

● 女性活躍の効果

女性が第一線でお客様との良好な関係を構築し始めたことによって、例えば営業部門では全社の営業力が高まり、生産性が飛躍的に向上した。お客様の新たなニーズをお聞きして適切な商品を提案する等、きめ細かなサポートにより、お客様を様々なリスクからお守りする「深掘り」が実現し、高い付加価値の提供に繋がった。

中野 正康（一宮市長）



中野 正康

● 経営にとって女性活躍とは

多種多様な価値観に基づく住民ニーズに応じていくためには、性別にとらわれず、また、ダイバーシティという観点からも、多様な人材を活かすことが必要である。「働き方改革」が叫ばれる昨今、効率よく成果を挙げる組織をつくるためには、女性にとっても仕事のしやすい多様な働き方を実現することが急務である。

● 女性活躍の効果

女性職員が活躍の場を広げることで、男性社会における既成概念にとらわれない発想、女性ならではの価値観、細かい配慮などが組織全体に浸透しつつある。また、女性管理職が増えたことで、行政職員として成長していく女性の姿は、若手職員のロールモデルとなっているだけでなく、女性職員のキャリア形成にも好影響を与えている。

中村 太郎（グリーンライフ産業株式会社 代表取締役）



中村 太郎

● 経営にとって女性活躍とは

当社は従来より、男女とも区別なく活躍できる環境を作りたいと取り組んでいる。その中で優秀な人材であれば、性別に関係なく、評価したいと思っている。活躍している女性の先輩と接することで若い社員の目標となり、勇気と活力を得られるはずである。それは会社全体の活性化につながると考えている。

● 女性活躍の効果

会社の中に複数の女性がいたほうがコミュニケーションが活発で、社風として明るい会社が作れていると感じる。取引先、協力店に対しても女性の感性を生かしたお礼状などをお送りすることで多くの皆様とのお付き合いが円滑で、より強固な繋がりを作っていかけていると感じている。

中村 時広（愛媛県知事）



中村 時広

● 経営にとって女性活躍とは

本格的な人口減少社会を迎えた今、女性の更なる活躍なくして、明るい未来を切り開くことはできない。働くことを希望する女性が仕事を持てるだけでなく、職場、家庭、地域で男女ともに個性と能力を十分に発揮できる働き方、生き方が可能な女性活躍社会を目指した取組を進め、働く人の幸せや地域の発展、魅力向上につなげていきたいと考えている。

● 女性活躍の効果

行政サービスや政策立案に女性の視点を一層反映させるため、本県においても女性の積極的な登用を進めており、女性管理職ネットワークの提案をふまえた愛媛県版イクボス「ひめボス」宣言による県内企業等の管理職の意識改革など、具体的な施策も生まれている。

成澤 廣修（文京区長）



成澤 廣修

● 経営にとって女性活躍とは

女性が働きやすい環境とは、男性が働き続けるためにも必要である。社会を男性が、家庭を女性が担うというこれまでの常識では、多様化する国際社会では通用しない。誰もが社会参画できる環境としくみを通して、多様な人々が携わることで、新たな発想や展開、社会に化学変化が生まれると考えている。

● 女性活躍の効果

係長職の女性の割合が増えたことにより、若年層の職員に多様なロールモデルが示せるようになってきた。昇進する女性が特別であるという意識から、普通のこととして男女共に活躍できるイメージにつながっていると考えている。

新浪 剛史（サントリーホールディングス株式会社 代表取締役社長）



新浪 剛史

● 経営にとって女性活躍とは

サントリーのダイバーシティ経営は「異なる意見や考え方、異なる文化を受け入れ、そこから価値を創出していく」ことを目指している。重点課題の1つとして「性別を超える」を掲げ、「女性が働きやすい、かつ成果をあげている会社」を目標としている。イノベーションを起こすためには女性活躍は不可欠だと考えている。

● 女性活躍の効果

女性視点を活かした取組やイノベーションにより、売上利益の向上に寄与している。具体的にはM&A先の商品開発者との共同による新ブランド開発（六、OVI）や、女性ブランド担当者による商品開発（低アルコール商品、美容・健康関連商品）、女性目線による工場での重作業等の工程改良などが挙げられる。

西浦 三郎（ヒューリック株式会社 代表取締役会長）



西浦 三郎

● 経営にとって女性活躍とは

少子高齢化が進み労働人口が減少する中で、企業が生産性を向上させ企業価値を高めるためにも女性が活躍できるステージをつくり拡大することは喫緊の課題であり、さらに我が社全体としても国際競争力を高めGNP・GDP等を維持、改善するためには必須の取組と考えている。

● 女性活躍の効果

保有物件の大部分をオフィスビルが占めていた当社だが、ある建替事業に際し、女性社員の強い思いから、当社初のオリジナルホテル直営事業への挑戦を決めた。同ホテルは開業後3ヶ月でミシュランガイド1パビリオンを獲得し、2018年には有楽町に2号店が開業予定。今後も柔軟な発想を取り入れることで、当社の成長に繋げていきたいと考えている。

西尾 章治郎（国立大学法人大阪大学 総長）



西尾 章治郎

● 経営にとって女性活躍とは

本学が「社会変革に貢献する世界屈指のイノベティブな研究型総合大学」をめざすにあたり、ダイバーシティ&インクルージョンを牽引し、イノベーションを活性化する取組を強化することが必要不可欠である。そのためには、女性の活躍を阻む諸課題を解決し、構成員一人ひとりの個性と能力が存分に発揮できるしなやかな環境を充実させることが重要である。

● 女性活躍の効果

女性研究者の研究力向上に伴い、超一流国際科学誌を含む論文発表数が増加し、理工系と医歯薬系のクロスイノベーションにつながる新たな産学連携研究への展開がみられる。また、研究力向上により女性の上位職者が増加しており、次世代の研究者となる女子学生に多様なロールモデルを示すこと及び全学的な意識改革につながっている。

沼田 英也（株式会社ミュゼプラチナム 代表取締役）



沼田 英也

● 経営にとって女性活躍とは

当社のお客さまや従業員のほとんどは女性であり、事業の中でも重要な役割を担っている。ダイバーシティの取組として働きやすい環境づくり、キャリア支援を積極的に推進することで、結果的に当社が一番大切に「顧客満足度」につながると考えている。

● 女性活躍の効果

2017年7月には東京商工リサーチによる脱毛サロン満足度調査で、4年連続顧客満足度No.1を獲得した。顧客満足度が上昇することによって、美容業界全体の健全性の向上に寄与し、採用でも優秀な人材が集まるようになってきている。親会社の株式会社RVHは女性活躍推進に優れた企業を選定・発表する「なでしこ銘柄2017」に、東証二部上場企業として初めて選定された。

根岸 秋男（明治安田生命保険相互会社 代表執行役社長）



根岸 秋男

● 経営にとって女性活躍とは

活況期の大量採用等の影響による当社従業員の年齢構成の不均衡が、将来的な競争力・業務品質の低下を招く可能性を認識。また、今後、会社を取り巻く環境の大きな変化が予測されるなか、会社が安定的・持続的に成長するためには、性別等を問わず多様な人材が意欲と能力を最大限発揮することが不可欠。

● 女性活躍の効果

女性職員への活躍機会の提供により、①新商品のプロモーション施策の考案・実施、②他業界とのコラボによるお客さま向けセミナーの展開、③新たな投資商品の開発等、女性視点に基づいた商品・サービス開発やイノベーション促進に向けた取組が加速するなど社業に大きく貢献。女性のキャリアアップ意欲（2014年46.1%→2016年51.5%）も着実に向上しており、今後も様々な企画や改革の中核人材となって活躍することを期待。

橋本 雅博（住友生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長）



橋本 雅博

● 経営にとって女性活躍とは

生命保険事業を取り巻く環境が変化するなか、「お客さま」「社会」「会社・従業員」が共有できる新たな価値を創造するためには、多様な人材がそれぞれの能力を発揮し刺激し合うことが不可欠である。特に職員の約9割を女性が占める当社にとって女性の活躍推進はいわば生命線であり、働きやすい環境づくりと人材育成に一層注力したいと考えている。

● 女性活躍の効果

採用環境が厳しいなか計画を上回る女性職員の採用が出来ている。また、営業職員の在籍率向上により、質の高いサービスを提供することができお客さまサービスが向上している。その結果、お客さま満足度アンケート調査における満足度（満足＋まあ満足）は昨年度92.2%まで向上した。

長谷川 閑史（武田薬品工業株式会社 相談役）



長谷川 閑史

● 経営にとって女性活躍とは

グローバル化が進む中、多様性の推進は急務でありその中のひとつの要素として女性活躍も重要と考えている。ただし、女性活躍だけに取り組むのではなく、同時に働き方改革やより多様な経験を持つ社員の採用、女性以外の多様性に関して受容力を上げるような活動も実施している。

● 女性活躍の効果

女性発足の社員ネットワーク（600名登録）が、女性のためのイベントのみならず、全社イベント（昨年度は2,000名が参加）を実施するなど、社員がより自発的に活躍する場が見えるようになった。また、女性管理職比率も年々上昇しており、女性の離職率も以前は男性よりも高かったが、本年は男女同等となっている。

浜田 恵造（香川県知事）



浜田 恵造

● 経営にとって女性活躍とは

急速に進む人口減少や、行政課題の高度化・複雑多様化に対応していくためには、女性ならではの視点や柔軟な発想などを政策方針の決定等に生かし、政策の質や行政サービスの向上を図る必要があるため、女性職員の活躍支援や仕事と家庭生活の両立支援に取り組み、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」を目指している。

● 女性活躍の効果

能力や実績等に基づく任用を推進する中で、管理職や近い将来管理職を担うべき課長補佐等に女性職員を積極的に登用した結果、管理職や課長補佐等の指導的立場に就く女性職員の人数はいずれも過去最高となった（平成29年4月1日現在）。

林田 英治（JFEホールディングス株式会社 代表取締役社長）



林田 英治

● 経営にとって女性活躍とは

企業を取り巻く環境は日々変化し、複雑化しており、多様な人材を幅広く活用し、創造性やモチベーションを高め、この変化に対応していくことは不可欠である。なかでも女性の活躍は、企業の持続的成長を図り、グローバル競争を勝ち抜くための大きな牽引力となることから、リーダーシップをとって女性の活躍を推進していくことが、経営者の使命であると考えている。

● 女性活躍の効果

- ・女性の採用エントリー数が増え、より優秀な人材の確保につながっている。
- ・製造現場において、力の弱い女性でも使いやすいよう工具の改善等を行い、女性だけでなく、高齢者をはじめ、男性社員にも働きやすい環境が整えられた事例がある。
- ・「なでしこ銘柄2017」や「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」への選定など社外からの評価向上につながっている。

ハリー・A・ヒル（株式会社オークローンマーケティング 取締役）



Harry Hill

● 経営にとって女性活躍とは

優秀な人材に性別・国籍は関係ない。当社の経営の軸のひとつである、オープンブックマネジメントに従い、報酬制度を改革し、性別、国籍や年齢に関係なくパフォーマンスで評価し、全社員が最大限のパフォーマンスを発揮できるような環境を構築したいと常に考えている。

● 女性活躍の効果

当社ショップジャパンは多くの女性のお客様に愛用いただいている。お客様の立場に立ったサービスや商品販売ができる事は当社の強みになっている。また同じように、お客様一人ひとりは違って当然な様に、社員も同じである。多くの価値感からイノベーションを作り上げる事を大事にしている。

韓 裕（株式会社マルハン 代表取締役社長）



韓 裕

● 経営にとって女性活躍とは

少子高齢化や労働力不足が進む現代社会において、子育て・介護と仕事との両立への対応が必要不可欠になってきており、私達の業界においてもイノベーションを起こすことができるかどうか真に試される時期に突入している。業界のリーディングカンパニーとして、男性中心にて営まれていた業界の特性から、まずは女性の活躍を推進することで、社会的責務を果たすと共に、多様なステークホルダーのニーズにお応えし、企業力向上に繋げていきたいと考えている。

● 女性活躍の効果

取組の一つとして、女性社員比率の高い店舗を意図的に作り、これまでにない提供価値を創造すべく、女性社員が主体的に行動しやすい環境を作った。（ダイバーシティ店舗）その結果、対象となる1店舗ではアルバイトへの女性応募者数が1.6倍になるほか、離職者数の減少、2名の女性役職者の誕生、職場満足度の向上など、人材確保に繋がる多くの成果が出ている。

ピーター フィッツジェラルド（グーグル合同会社 日本法人代表）



Peter Fitzgerald

● 経営にとって女性活躍とは

Googleでは性別等に関わらず、全ての社員が自分の能力を発揮し、自分らしく活躍できる最高の職場環境や制度、文化を提供することを常に目指している。そのような環境の中でこそ、社員がよりイノベティブで創造的な意思決定を行い、目標を達成し、社会に貢献できると信じているからである。

● 女性活躍の効果

女性の活躍推進に資する活動をしている社員グループは、他の女性社員と役職等の垣根を越えてキャリア相談やネットワーキングを目的に交流することができるなど、女性社員の成長や学びの機会に貢献している。Googleは、こういった交流の場は社員のみならず女性がビジネスやテクノロジーの分野で活躍する為に不可欠だと考えている。

日色 保（ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 代表取締役社長）

マリオ・スタイン（コンシューマー・カンパニー 代表取締役プレジデント）

クリス・フリーガン（ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長）



日色 保



Mario Stein



Christopher Freygan

● 経営にとって女性活躍とは

ジョンソン・エンド・ジョンソンは世界中のあらゆる人々の健康と幸せに貢献するため、世界中で働く男女が等しく雇用、能力開発、昇進の機会を得る組織となることを、Our Credoのもとコミットしている。単に女性従業員の数を増やすのではなく、全ての社員が輝き、活躍できる環境を整えることが経営戦略として重要である。

● 女性活躍の効果

男性中心の組織に女性を加わると、発想の広がりや柔軟性が増し、革新的なアイデアが生まれることから、より顧客である多様な顧客に寄り添った製品やサービスの提供が可能となる。働き方の面においても従前の固定観念を払拭し、効率的な方法を模索するきっかけとなり、これがさらに女性が活躍できる企業として、優秀な人材を採用する上でも好循環を生んでいる。

日比野 隆司（株式会社大和証券グループ本社 取締役会長）



日比野 隆司

● 経営にとって女性活躍とは

大和証券グループの競争力の源泉は“人材”であり、男性も女性も、若手からベテランまで、全ての社員がモチベーション高く働き続けることができる環境の整備を進めている。女性活躍をはじめ、働き方改革への取組が生産性の向上に繋がり、強靱な経営基盤によってさらに取組が加速するという好循環を継続させることで、企業価値やお客様へのサービス向上により一層努めていきたい。

● 女性活躍の効果

2009年に女性役員が4名誕生し、現在までに生え抜きの女性役員6名を輩出。グループ全体では7名の女性役員を登用している。女性管理職比率は女性活躍に本格的に取り組み始めた2005年度比で4倍強となる11.5%、女性支店長比率は18.6%と増加。ライフイベントを経ても活き活きと働き続けられる環境整備が進んだことにより、ほぼ100%の社員が出産後も仕事を続け、仕事と育児を両立している。

平井 伸治（鳥取県知事）



平井 伸治

● 経営にとって女性活躍とは

公務の世界は時間配分が比較的やりやすい環境にあるが、従来の県庁は男性中心で政策を立案・遂行されてきた。本来の地域社会の男女比を考えると従来の県庁スタイルには歪みがあったことから、知事就任以降、抜本的に思い切った女性登用やワーク・ライフ・バランスなど職場環境づくりを進め先導的に展開している。世の中は女性登用のためには研修が必要だとか言って登用を先送りしがちではないか。適材適所に男女を問わず登用することで人材が育ち、女性が活躍し、世の中が変わっていく。

● 女性活躍の効果

全管理職がイクボスとなって働き方改革を進めている。特に女性管理職は男性に比べて部下職員の家庭事情の把握への意識が高く、相談しやすい職場づくりの実現に大きく貢献してきた。女性管理職は福祉、商工、文化政策など幅広い分野で活躍し女性ならではの視点・感性を活かした施策を立案、推進しており、特に平成20年には1.43まで下がり続けた合計特殊出生率が、「子育て王国とっとり」として保育料無償化をはじめ各種施策を展開した結果、1.60まで上昇し、全国上位となってきた。

平井 嘉朗（株式会社イトーキ 代表取締役社長）



平井 嘉朗

● 経営にとって女性活躍とは

新しい価値を創造し続けることが個人と企業と社会の持続的な活力につながる。そのためにはこれまでの男性中心社会における価値観にとらわれない女性ならではの着眼点や発想が不可欠である。女性が持つポテンシャルを最大限引き出すための環境づくりは男性の働く環境改善にも大きく寄与する。女性活躍の目的は個人（男女共に）、企業、社会の「幸せ」の実現である。

● 女性活躍の効果

制度面では、ライフイベントの制約を受けやすい女性が柔軟なキャリアパスを実現できるように職群コース転換について見直し、地域限定管理職も新設。また、運用面では、ビジネス研修に女性の参加を積極的に促しキャリア形成を後押しすることで、職群コース転換の希望者を2倍に増やした。活躍フィールドを広げていこうとする女性達が組織を活性化し、自らの働き方をデザインする風土醸成の一助となっている。

平木 明敏（日立金属株式会社 執行役社長）



平木 明敏

● 経営にとって女性活躍とは

当社は、イノベーションの推進とリスクや変化に対応するために、性別・国籍・文化などの違いを尊重し、女性の活躍促進、グローバル人材の活用を含む多様性を確保することをダイバーシティマネジメント基本方針に掲げている。多様な事業ポートフォリオを有し、それぞれの「個」を活かし新たな価値を生み出す当社にとって「多様性」は強さの源泉。経営戦略として女性活躍を推進していく。

● 女性活躍の効果

女性が活躍する職種が増え優秀人材の採用力が高まった。採用でも実際に活躍する女性社員の具体例が展開出来、女性の辞退率の低下は顕著である。また、社内に育児と仕事を両立する女性が増えたことで、在宅勤務やサテライトオフィスの導入など、多様な勤務への理解が確実に進んだことも効果である。

福永 法弘（株式会社京都ホテル 代表取締役社長）



福永 法弘

● 経営にとって女性活躍とは

ホテル業にとって従業員は、バランスシートに表れない重要な資産であり、労働市場が逼迫する中で企業が持続的に発展していくためには、女性の活躍は、重要な経営課題のひとつとなっている。またホテル利用者の多くは女性であり、商品開発等、マーケティングの観点からも女性の活躍が期待されている。

● 女性活躍の効果

平成28年度より女性活躍推進チームを立ち上げ、ボトムアップで福利厚生制度の拡充など様々な施策を実行している。また平成29年度は、女性の視点からお土産商品の企画に取り組み、女性従業員のモチベーションアップに寄与している。

古田 肇（岐阜県知事）



古田 肇

● 経営にとって女性活躍とは

目まぐるしく変化する社会においては、多様化するニーズを捉えた商品・サービスの提供が求められている。そのためには、様々なバックグラウンドを持った人材の能力や個性を生かした「ダイバーシティ経営」を進める必要があり、中でも女性の活躍推進はその柱であると考えている。県行政においても、多様な人材の意見を伺い、叡智を政策に取り入れるとともに、女性職員ならではの視点も織り交ぜながら、施策の推進に取り組んでいきたい。

● 女性活躍の効果

平成29年冬に本県で初めて高病原性鳥インフルエンザが発生した際、養鶏場での現場指揮を女性職員が担当。女性の作業従事環境（男女別トイレ）の整備や防寒対策が不十分な職員への着衣追加など、従事する者の身になった細やかな指揮がなされた。

こうした女性目線の気配りにより、現場対応の効率化・迅速化が図られ、今後の危機管理事案等における現場環境の改善につながっている。

堀場 厚（株式会社堀場製作所 代表取締役社長兼会長）



堀場 厚

● 経営にとって女性活躍とは

経営にとって女性活躍とは、経営戦略である。女性が能力を十分発揮できる、あるいは本人が気付いていないポテンシャルを引き出し、キャリアを開くことが可能な環境を整えることは、女性に限らず多様な人財が活躍できる土壌づくりとなる。また、女性活躍・ダイバーシティ推進により実現した組織における多様性受容力が海外メンバーや海外顧客とのコミュニケーションにも生かされ、変化のスピードの早いグローバルビジネス環境への対応力を高める。

● 女性活躍の効果

すでに男女関わらず、能力のある人財が活躍できているが、時間的な制約のある女性社員や若手の能力の高い女性社員がグローバルビジネスをリードし功績も顕著であるなど、複数の女性リーダーの活躍により、社内の新たなリーダー像、新たなロールモデルが見える化した。また、働き方改革という面では女性の活躍推進からスタートしたダイバーシティ・プロジェクト「スタンディングプロジェクト」が2014年から働き方改革の重要性を訴え、いち早く意識改革に着手していたことが、現場で改革活動が継続推進されている大きな原動力となっている。

前田 和夫（メック株式会社 代表取締役社長）



前田 和夫

● 経営にとって女性活躍とは

当社は女性活躍に関して特に数値目標等特別なものは設けていない。1969年の創業以来、必要な人材を積極的に採用するという方針を持っている。社員一人ひとりが、失敗を恐れず目標に挑戦し、好奇心をもって工夫改善を重ね、性別に関係なく多彩な能力を存分に発揮できるよう環境を整えることが、企業発展の礎だと考えている。

● 女性活躍の効果

左記のとおり、創業当時から、性別に関係なく適材適所で十分に能力を発揮できるように取り組んでいる。お互いに協力する体制が自然と育まれていることが効果といえる。

榎野 博史（国立大学法人岡山大学 学長）



榎野 博史

● 経営にとって女性活躍とは

これからの大学運営には、企業経営にも匹敵する発想力と行動力、そしてバランス感覚を持った人材によるマネジメントが求められており、大胆かつ大幅な変革の必要に迫られている。執行部や組織内で男女を問わず多様な人間が活躍することにより、様々な環境の変化に耐えうるしなやかな組織を構築することができると考えられる。

● 女性活躍の効果

本学では、教職員共に女性の採用を積極的に行っていることに加え、女性のスキル向上を図るための支援等を実施している。このことにより、今後多様な考えを取り入れた大学運営や、大学全体の研究力、教育力の向上等が期待される。現時点では、女性の科学研究費助成事業の採択件数や、共同研究、受託研究数の増加が顕著である。

松尾 清一（国立大学法人名古屋大学 総長）



松尾 清一

● 経営にとって女性活躍とは

国連機関UN Women が展開する「HeForShe」の一環として、男女共同参画を積極的に推進する世界の10大学に名古屋大学が日本で唯一選ばれた。将来の日本の発展を担う人材育成の場である大学では、教育・研究の両面で、男女共同参画意識の醸成が必要不可欠であり、また、女性の活躍推進により大学も社会も活性化すると考えている。

● 女性活躍の効果

女性研究者の活躍が、更なる女性研究者の採用に繋がるとともに、子育て支援や介護支援など、男女を問わず、ワーク・ライフ・バランスの推進、職場環境の改善の重要性が全学的に認識された。また、活躍する女性研究者をロールモデルとすることで、専門性を高め、次代を担う女性リーダーをめざす女子学生が増加するなど好循環が生まれている。

松本 洋介（株式会社LiB 代表取締役）



松本 洋介

● 経営にとって女性活躍とは

少子高齢化によって労働力が激減する未来が見えている国内企業において、男性のみならず女性も、そして女性のみならず老若男女が分け隔てなく活躍する職場環境を用意することは、経営において必須の生存条件だと考える。

● 女性活躍の効果

女性及びママのキャリアコンサルタントが時短勤務でもフルタイム勤務を上回る生産性を実現し、全社の業務改善及び生産性基準の向上に寄与した。

松山 一雄（サトーホールディングス株式会社 代表取締役社長兼CEO）



松山 一雄

● 経営にとって女性活躍とは

サトーにおいて、ダイバーシティは経営戦略の一手段である。お客様の価値を最大化するためには、社員一人ひとりが「個」の力を伸ばし、組織として成果を上げていく必要がある。その実現において、日本特有の「場の空気」が自由闊達な議論や多様性を阻害してはならないと考えている。性別、年齢、国籍など見えない壁を取り払い、誰もが活躍できる職場環境を構築していく上では、一番身近にある暗黙のバイアスを払拭するファーストステップとして「女性の活躍」は非常に重要である。

● 女性活躍の効果

多様な社員が活躍し、管理職をめざしていく上で、サトーにおける管理職とは何か？を改めて定義した。「企業理念を体現する人を育て、ビジネスを築く（Building People Building Business）」を管理職の評価基準としてグローバルに定め、グローバルリーダーの育成に向け、個別育成プログラムを実行するとともに、全社育成体系の整備が進んでいる。

三浦 惺（日本電信電話株式会社 取締役会長）



三浦 惺

● 経営にとって女性活躍とは

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

● 女性活躍の効果

NTTグループでは、多様な働き方に対応した制度等環境づくりにより、ライフステージに合わせたワーク・ライフ・マネジメントを実現し、誰もが自分らしく、効率的な働き方ができる職場をめざしている。その中で女性の視点から育児に関するシステムを構築するなど、新たな価値が生み出されている。

三日月 大造（滋賀県知事）



三日月 大造

● 経営にとって女性活躍とは

私は、県政を進めていくうえで、「多様性を認め合う社会」、「若者や女性が輝く社会」の実現を目指している。国連SDGsの理念である「誰ひとり取り残さない、持続可能な開発」を進めていくうえでも、誰もが個性を大切にし、自分らしく輝ける環境をつくっていくことが大切であり、引き続き私自身が率先して女性の活躍推進にも取り組んでまいりたい。

● 女性活躍の効果

一例として、「女性の力を活かしたアグリビジネス創出事業」の企画立案と実施。従来男性中心の農業職場で、若手・女性の活躍を目指すもの。県が主導し、民間団体等とともに必要な取組を議論し、本事業を企画した。女性農業者3団体と県を含む5団体が協働運営。アグリカフェ等女性目線の事業内容は参加者に好評である。

水島 正幸（株式会社博報堂 代表取締役社長）



水島 正幸

● 経営にとって女性活躍とは

当社の提供するマーケティングサービスは「生活者発想」に基づき、個性豊かな社員のクリエイティビティによって生み出されている。特に昨今の女性の活躍を背景に、同じ視点を持つ当社の女性がさらに活躍することは、社会的に意味があるだけでなく、経営にとっても大いにインパクトがある。その環境整備を今後も推進していく。

● 女性活躍の効果

当社では従来より、採用・育成・配置・評価等、あらゆる面で常に男女の別を問わず運営を行っている。また、「生活者発想」という当社フィロソフィーのもと、職種問わず、一人ひとりの女性社員の視点を活かすことで、高い成果を創出し続けている。近年は、女性の採用比率もより高まっていることから、さらなる活躍の場を期待している。

溝口 善兵衛（島根県知事）



溝口 善兵衛

● 経営にとって女性活躍とは

島根の強みを活かしながら、「子育てしやすく 活力ある 地方の先進県 しまね」の実現を目指し、仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進を重要課題の一つとして位置づけ、様々な施策に取り組んでいる。魅力あふれる地域づくりのために、これからも男性も女性もあらゆる分野でいきいきと活躍できる環境づくりを進めていく。

● 女性活躍の効果

女性が働きやすい職場とのイメージがあることから、一般行政部門の女性職員の割合が年々高まっている。（H25：20.8%→H29：23.5%）

峰岸 真澄（株式会社リクルートホールディングス 代表取締役社長兼CEO）



峰岸 真澄

● 経営にとって女性活躍とは

リクルートグループでは、創業時からの経営理念である「個の尊重」のもと、性差によらない採用・育成を実施し、現在女性従業員比率も4割を超えている。しかしながら、管理職任用においては性別で差がある現状を踏まえ、女性の活躍推進に取り組んでいる。多様な従業員が個を活かしながら働くことでさらなるイノベーションを創出し、社会の不の解消に貢献していく。

● 女性活躍の効果

2006年から女性活躍推進に取り組んだ結果、現在女性管理職比率は24.7%に上昇し、また女性従業員の約5人に1人はワーキングマザーとなっている。その結果、女性リーダーによるビジネス施策の立案も積極的に行われ、仕事と育児の両立を支援するアプリ「カムパ！」のリリースなど、多様性の推進によるイノベーションの創出が起きている。

宮本 洋一（清水建設株式会社 代表取締役会長）



宮本 洋一

● 経営にとって女性活躍とは

優秀な人材確保のためには性別に関係なく採用する必要が生じたこと、経営リスク管理の面でも人材の多様化が必要だと感じたこと、多様な価値観によるイノベーションの創出を期待していること、女性活躍推進の取組が企業評価に直結すること、などから、女性活躍推進に積極的に取り組んでいる。

● 女性活躍の効果

女性用安全帯や作業着、ヘルメットの開発、女性向けトイレの設置推進など、女性が働きやすい職場環境の実現に向けたイノベーションの進展が、更なる女性への入職・活躍や、男性にとっても働きやすい環境形成に繋がるという好循環を生んでいる。特に、女性が活躍している複数の現場については、当社および建設業のイメージアップに貢献している。

村岡 嗣政（山口県知事）



村岡 嗣政

● 経営にとって女性活躍とは

働きたい女性が、仕事と子育てとの二者択一を迫られることなく働き続けることができるよう、女性の多様な働き方を支え、就業継続をしやすくする環境の整備を進めることが必要である。女性の活躍できる職場は、男性も活躍できる職場との考え方のもと、男女を問わず全ての職員がいきいきと活躍できる組織を目指す。

● 女性活躍の効果

働き方の改革や男性職員の育児参加への支援など、家庭と仕事の「両立支援」と、キャリア形成や管理職への登用など、女性職員の「活躍支援」を2つの柱として取組を進めており、男性職員の育児休業取得率向上やこれまで女性職員の配置がなかったポストへの配属等、職域の拡大が図られている。

村田 誉之（大成建設株式会社 代表取締役社長）



村田 誉之

● 経営にとって女性活躍とは

企業の競争力強化と持続的発展のためには、あらゆる社員が持てる力を最大限に発揮し、いきいきと働く環境を整備することが不可欠であると考えている。そのため、女性をはじめとした多様な人材や働き方をとする社員が活躍できるダイバーシティ経営の推進を重要な経営課題の一つと認識し、様々な施策に取り組んでいる。

● 女性活躍の効果

女性活躍推進に関する様々な取組により、女性はもとより誰にとっても働きやすい環境が整備されてきている。その結果、社員満足度調査で「満足」と回答した社員は2012年の82.4%から2015年には86.3%へと増加し、入社3年後離職率は2014年から2016年にかけて約2%減少した。

望月 正恵（株式会社オネスト 代表取締役）



望月正恵

● 経営にとって女性活躍とは

当社は40名の正社員のうち39人が女性である。女性の活躍なくして会社の発展はない。
これまでの従的な働き方ではなく、一人一人が主人公となって活躍の場を広げるためには、女性を持つライフサイクルにあった働き易さを会社が提供できるか否かだと考えている。少子化等で労働力の不足が見込まれる中で、貴重な戦力を維持するために、働き易さを作り出すことは必須事項だと考えている。

● 女性活躍の効果

仕事に対する集中力と手際の良さは男性にない女性の特性ではないかと思う。性別では一概に言えないが、目配り、気配り、心配りがあり、品質向上に貢献してくれている。

森田 健作（千葉県知事）



森田健作

● 経営にとって女性活躍とは

人口減少社会を迎える中、本県経済の持続的な成長や活性化を図るためには、女性や高齢者などあらゆる人々が、自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを進める必要がある。そこで、女性の活躍に向けた意識の変革に取り組むとともに、仕事と家庭の両立に向けた環境整備や多様な働き方への支援などを、官民一体となりオール千葉で進めていく。

● 女性活躍の効果

適材適所を基本に、意欲と能力のある女性職員の職域拡大を進め、組織の中核となるポストにも積極的に登用することで、県行政に女性の視点を活かして、多様な価値観や創意工夫をもたらし、「くらし満足度日本一」の千葉の実現に効果を上げている。また、県庁における女性活躍は、女性受験者の増加につながり、優秀な職員の確保に寄与している。

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）



矢嶋弘毅

● 経営にとって女性活躍とは

当社は「メディア効果をデザインする」を理念に掲げ、メディアの価値向上に取り組んでいる。そのために、当社で働くあらゆる役職員のイマジネーションやクリエイティビティを高め、発揮することが求められる。当社で働く誰もが主役として輝けるよう、一人ひとりの個性やキャリアを尊重する企業として歩んでいく。

● 女性活躍の効果

当社では従来より、採用・育成・配置・評価等、あらゆる面で常に男女の別を問わず運営を行っている。また、「メディア効果をデザインする会社」という理念のもと、職種問わず、一人ひとりの女性社員の視点を活かすことで、高い成果を創出し続けている。近年は、女性の採用比率もより高まっていることから、さらなる活躍の場を期待している。

山内 裕司（アフラック 副会長）



山内裕司

● 経営にとって女性活躍とは

持続的な成長を続けていくためには、その原動力となる社員が働きがいを実感できることが重要である。女性が約半数を占める当社にとって、女性活躍は真に全社員が生き生きと働くことであり、女性活躍の推進を通して柔軟かつ効率的な働き方のためのさまざまな取組を行い、働きがいのある職場を作り、活力ある企業風土の醸成を目指している。

● 女性活躍の効果

女性がキャリアアップすることが当然である風土が男女問わず在宅勤務等の柔軟な働き方推進を加速化させた。意識調査では「私の職場には、成果をあげ組織貢献していれば、労働時間や働き方の自由が認められる雰囲気がある」という設問に対し、76.9%がそう思うと回答している。

山口 祥義（佐賀県知事）



山口祥義

● 経営にとって女性活躍とは

高い付加価値を生み出すためには、自然な形で女性が力を発揮できる経営を行うこと、またその理念を作っていくことが大切。
女性が活躍できる社会は、全ての人が活躍できる社会。女性も男性も力を発揮できるよう、「子育てし大（たい）県“さが”プロジェクト」での子育て支援や男性の意識改革などを通して、全ての人が輝く佐賀を実現したい。

● 女性活躍の効果

例えば、アンテナの高い女性職員の自由な感覚を活かすことで、「おそ松さん」や「蔓魚苑」など、大きな反響を呼ぶコラボレーション企画を編み出すことができた。国内外で話題となった「知事が妊婦に。」動画の提案者も女性職員。マーケットを強く意識し、「あでやかな心」を注入してくれており、県庁の活力源となっている。

山下 良則（株式会社リコー 代表取締役 社長執行役員・CEO）



山下良則

● 経営にとって女性活躍とは

リコーグループでは、女性をはじめ、多様な人材が個性・能力を最大限に発揮し、高いモチベーションを持って働いて頂くことを目指している。ダイバーシティは、企業において新たな価値創造の源泉であり、競争力向上に必要であると考えている。

● 女性活躍の効果

マネジメント層に女性が増え、女性管理職が後輩女性のロールモデルになり、各部門や事業においてコアメンバーとして活躍する若手中堅女性が増えている。また、商品開発において、女性社員が中心となり、女性視点でお客様に評価してもらえる商品を企画する新たな試みをスタートしている。

山田 修（東海村長）



山田 修

● 経営にとって女性活躍とは

我々自治体にとって、行政サービスの提供は住民生活に直結しており、生活者の視点を考えた場合に、女性の持つ感性は欠かせないものと考えている。また、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進していくうえでは、女性の働き方が大変重要であり、ロールモデルとしての役割を大いに期待しているところである。

● 女性活躍の効果

本村では、課長補佐級も管理職として位置付けており、本年度より4名の女性職員を登用したところであるが、職場内のコミュニケーションが充実し、組織としての業務効率が高まったと感じている。また、若手女性職員にとっては、今後の自分自身のキャリアアップを考える契機となったのではないかと考えている。

山田 啓二（京都府知事）



山田 啓二

● 経営にとって女性活躍とは

府民ニーズが複雑・多様化する中、府政の重要課題に的確に対応するためには、女性の視点を大胆に取り入れ行政運営を行っていくことが重要である。しかし、女性職員については、育児・介護による時間的制約やキャリア形成への意識付けが不十分であったこと等により、持てる能力を発揮しきれておらず、一層の女性活躍の取組が必要と考える。

● 女性活躍の効果

女性職員のチームによる地域ビジネスの支援や、女性の発案で横断的政策を練り上げるための、職種や役職を超えたネットワークの立ち上げなどによる女性視点での政策提案の拡大が見られた。また、同ネットワークの活動により京都市女性職員との交流も広がり、組織を超えた連携の要となることが期待されている。

山田 義仁（オムロン株式会社 代表取締役社長CEO）



山田 義仁

● 経営にとって女性活躍とは

オムロンで働く多様な人材が企業理念を原点に、志を一つにチャレンジすることで、多様性がもたらすイノベーションの創造を可能にし、事業を通じた社会的課題の解決が実現できると信じている。世界中の人々からその存在を必要とされ、期待される企業となるために、これからも積極的にダイバーシティを推進する。

● 女性活躍の効果

女性メンバーによるイノベーション創出の実績もあがっている。「オムロン式美人」プロジェクトを立ち上げ、女性特有の健康課題解決に役立つ製品とサービスの創造に向き合ってきた。製品の開発だけではなく、啓発活動も実施。結果ブランド調査において、30～40代女性の間でオムロンブランド認知・好感度が向上。商品の売上高も増加した。

山野 之義（金沢市長）



山野之義

● 経営にとって女性活躍とは

急速な少子高齢化、人口減少社会の到来の中で、日本の生産年齢人口は減少の一途をたどっており、労働力不足が懸念されている。性別を問わず、優秀な人材を登用すること、とりわけ潜在力といわれる女性が活躍できる環境整備は、持続可能な社会づくりに必要不可欠であるから。

● 女性活躍の効果

女性の活躍がすすむことは、新しい発想によるイノベーションを促し、さまざまな分野で社会を活性化させることにつながる。本市においては、勤務する女性職員のスキルアップやキャリア形成が大切であり、庁内における「ポジティブアクション」を推進している。また、部局を超えて女性職員のつながりがさらに深まっている。

湯崎 英彦（広島県知事）



湯崎英彦

● 経営にとって女性活躍とは

少子高齢化に伴う労働力人口の減少により、女性を含む多様な人材が活躍できる環境整備が求められる中、県として率先して女性活躍の推進に取り組む必要があると考えている。また、女性職員の活躍により、政策に多様な視点が反映され、県民サービスの向上にもつながっており、引き続き積極的に取り組んでいく。

● 女性活躍の効果

女性職員が育児支援事業を実施する際に自身の育児経験を生かすことができる等、事業に女性の視点が加わることで、より多様な県民ニーズへの対応が可能となっていると実感している。引き続き、全ての職員が仕事も暮らしも充実できる職場環境づくりに取り組んでいく。

横手 喜一（株式会社ポーラ 代表取締役社長）



横手喜一

● 経営にとって女性活躍とは

創業以来、88年に渡って私たちポーラは「女性の可能性を引き出す」ことを使命として事業活動を続けてきた。そして、これから求められる共創型社会の実現においてさらなる女性の活躍は不可欠となる。そのためにポーラが提供できる商品・サービスや働き方をさらに進化させていかなければならない。

● 女性活躍の効果

当社の事業活動の全てが女性の活躍によって生み出されていると言える。全国で活躍するビューティーディレクターは、現在約4万名。10代の新人から、80、90歳を越え尚、現役のベテランまで自分らしくイキイキと活躍している。そんな女性たちが今後もお客様や仲間、地域の可能性を引き出してくれることを全力でバックアップする。

横山 邦男（日本郵便株式会社 代表取締役社長兼執行役員社長）



横山邦男

● 経営にとって女性活躍とは

お客さまのライフスタイルや価値観が多様化する中であっても、全国のお客さまに、豊かで安心な暮らしや生活をサポートする商品・サービスをお届けするという日本郵便の使命は不変である。多様なお客さまに寄り添った商品・サービスをお届けできるように、また、「人で選ばれる郵便局」であり続けるために、社員一人ひとりの多様性を尊重し、積極的に生かすことにより社員力を育て、取組を進化させていく。

● 女性活躍の効果

2014年9月の「女性活躍室」設置以降、女性管理者の意欲醸成を図る研修や、多様なロールモデルを紹介する冊子作成の取組を積極的に行ってきた結果、女性管理者割合は2014～2016年度の間に全国で224人（0.73%）増加した。今後は、イクメン、イクボスなどの男性社員、管理者の意識変革も行うことで、女性社員のみならず、一人ひとりが更なる活躍が出来る組織を目指していく。

横山 知行（マスタースアロマスクール 学長）



横山知行

● 経営にとって女性活躍とは

経営にとって、女性活躍とは、男性サーバントリーダー（奉仕型リーダー）による、溫和且つ謙遜な姿勢による貞潔なリーダーシップによって、更に力を発揮するものである。今、女性活躍に取り組むべきなのは、価値観の多様化が広がる社会において、女性活躍に関する多様性のあるロールモデルの創出が、様々な分野で必要とされているからである。

● 女性活躍の効果

地方創生を担う女性公認インストラクター（管理職級）が、テクノロジーを活用して多目的アロマを教えており、ワーク・ライフ・バランスを維持しながらも、独り立ちした女性起業家というイメージではなく、「夫や子供を支える、より女性らしい生き方」という形で、活動地域における新しい輝く女性のロールモデルの創出に貢献している。

特集1 地域における 男性リーダーのネットワーク

日本全体の女性活躍を加速するには、地域における取組が重要です。
ここでは、行動宣言賛同者の働きかけにより、地域において男性リーダーがネットワークを形成し、一丸となって地元の女性活躍推進に積極的に取り組む事例をご紹介します！

1 神奈川県「かながわ女性の活躍応援団」

◆性別に関係なく働き続けキャリアアップを図れるなど、女性が個性と能力を發揮できる社会の実現に向けて、社会全体で女性の活躍を応援する機運を高めていくため、知事を団長とし、女性の活躍を推進する取組に積極的で、神奈川県にゆかりの深い企業等の男性トップ20名による「かながわ女性の活躍応援団」。県内企業のトップの約9割が男性という現状から、男性トップの意識改革が重要であり、男性トップから男性トップへの働きかけが効果的であると考え、メンバーはあえて男性としています。（平成27年11月結成）



◆応援団員自らが参加する全体会議やシンポジウムの開催をはじめ、啓発講座への講師派遣、PR冊子やWEBサイトでの情報提供、応援サポーターの登録募集などを行い、女性活躍推進の社会的ムーブメントの拡大を目指しています。

◇ホームページ <http://www.pref.kanagawa.jp/osirase/0050/womanact/>

本応援団に参画している行動宣言賛同者（氏名五十音順）

- ・稲垣 精二（第一生命保険株式会社 代表取締役社長）
- ・魚谷 雅彦（株式会社資生堂 代表取締役 執行役員社長兼CEO）
- ・木本 茂（株式会社高島屋 代表取締役社長）
- ・黒岩 祐治（神奈川県知事）
- ・島田 和幸（株式会社ファンケル 代表取締役 社長執行役員 CEO）

2 千葉県「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」

◆千葉県における女性活躍の裾野を広げ、意欲・能力ある女性の積極登用を進めていくため、県内のリーダーが主導して社会的ムーブメントを起こし、これを地方創生につなげていくことを目的として、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同している産・官・学のリーダー7名によって、平成29年6月に発足されました。（発起人：株式会社千葉銀行）



◆本会では、千葉県における女性活躍の重要性を地域社会に発信し、同時にその推進を働きかけること、女性活躍に関する自主目標の設定・取組を行うこと、組織における意識や働き方の変革を促すこと、産・官・学それぞれの特性を活かしてちばのリーダーや輝く女性のネットワーキングを進めることなどを掲げた「行動宣言」を策定・公表しています。

本会に参画している行動宣言賛同者（氏名五十音順）

- ・上西 京一郎（株式会社オリエンタルランド 代表取締役社長（兼）COO）
- ・岡田 元也（イオン株式会社 取締役兼代表執行役社長 グループCEO）
- ・熊谷 俊人（千葉市長）
- ・佐久間 英利（株式会社千葉銀行 取締役頭取）
- ・瀬戸熊 修（学校法人千葉工業大学 理事長）
- ・徳久 剛史（国立大学法人千葉大学 学長）
- ・森田 健作（千葉県知事）

3 京都府「京都女性活躍応援男性リーダーの会」

◆経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）の連携によって、京都企業の経営トップ等有志69名により「京都女性活躍応援男性リーダーの会」が平成29年7月に結成されました。

◆京都においても、組織のトップの大半が男性である中、社会的影響力のある男性トップが、女性活躍推進に関する自らの想いや取組を主体的に発信し、ネットワークを広げることによって、女性活躍推進の重要性を伝え、積極的な取組を促すことを目指します。また、行動宣言やロゴマークを策定しました。



◇ホームページ <http://www.pref.kyoto.jp/josei/170713kyoto-maleleaders.html>

本会に参画している行動宣言賛同者（氏名五十音順）

- ・安藤 孝夫（三洋化成工業株式会社 代表取締役社長）
- ・小畑 英明（日新電機株式会社 代表取締役会長）
- ・片岡 宏二（株式会社片岡製作所 代表取締役社長）
- ・門川 大作（京都市長）
- ・鈴木 順也（NISSHA株式会社 代表取締役社長 兼 最高経営責任者）
- ・鶴田 哲司（ツルタ電機株式会社 代表取締役社長）
- ・福永 法弘（株式会社京都ホテル 代表取締役社長）
- ・堀場 厚（株式会社堀場製作所 代表取締役会長兼社長）
- ・山田 啓二（京都府知事）
- ・山田 義仁（オムロン株式会社 代表取締役社長CEO）

▶他にも、こんな男性リーダーのネットワークがあります！

●みえのイクボス同盟

職場でともに働く部下の仕事と家庭の両立等を応援する「イクボス」の取組や精神が県内各地に広がり、女性の活躍や男性の育児参画が当たり前の社会、子育て家庭を含むすべての家族に優しい三重県が実現することをめざし、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業経営者等で構成。

【活動内容】

仕事と家庭を両立できる職場環境づくりの推進（企業等における研修会への講師派遣）、イクボス推進に関する取組内容等の情報発信（メルマガ）など

【ホームページ】

<http://www.pref.mie.lg.jp/D1KODOMO/000188787.htm>

【参加している行動宣言賛同者】

浅田 剛夫 井村屋グループ株式会社 代表取締役会長（CEO）
鈴木 英敬 三重県知事

●イクボス同盟ひろしま

経営者自らが行動することにより、企業ぐるみで男女がともに働きやすい職場環境づくりのための取組を加速するとともに、社会全体の意識改革や行動変容を促進し、誰もが仕事と生活の充実ができる社会をつくることを目的とした広島県内企業のトップ等が集まった同盟。

【活動内容】

平成28年度は、イクボス普及動画の公表（イクボス10ヶ条解説動画）や、イクボス養成講座・イクボス推進トークの実施、イクボス同盟ひろしまからの提言を発信した。

【ホームページ】

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/ikumen/>

【参加している行動宣言賛同者】

湯崎 英彦 広島県知事

●イクボス企業同盟とやま

企業等のトップが部下の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」となり、本同盟に加盟することで、イクボスや働き方改革に関する先進的な取組を広めるとともに、企業等の枠を超えたネットワーク形成を支援。

【活動内容】

加盟企業等への講演会や情報交換会、情報誌等による先進的な取組等の情報等の提供

【ホームページ】

http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1017/kj00017644.html

【参加している行動宣言賛同者】

金井 豊 北陸電力株式会社 代表取締役社長執行役員

●輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会

地方銀行界においても意欲・能力のある女性の積極登用を進めるとともに、女性リーダーの育成・ネットワーク構築を支援し、連携していくため、全国地方銀行協会全64行の頭取・社長参加のもと発足。

【活動内容】

平成28年度は、女性活躍推進を地域へ展開していくため、顧客企業等へその重要性や取組事例等を紹介するためのツールを作成。また、「地銀人材バンク」は2年半で成約が100件を超えるなど、地銀間のネットワークが活用されている。

【参加している行動宣言賛同者】

佐久間 英利 株式会社千葉銀行 取締役頭取

▶さらに、こんな連携・取組もあります！

●全国知事会でも「イクボス宣言」

全国知事会で「イクボス宣言」を行うよう提案し、平成28年11月、全会一致での採択・宣言につながった。

黒岩 祐治 神奈川県知事

●「ファミボス」も推進

介護しながら働き続けられる職場環境づくりを担うリーダー「ファミボス」を提唱。官民一体型のネットワーク「女星活躍とっとり会議」のコアメンバーで「イクボス・ファミボス普及推進委員会」を組織し、経営者との意見交換会などを通じ男女ともに働きやすい鳥取県を推進している。

平井 伸治 鳥取県知事

特集2

女性活躍を加速する先進的な取組

賛同者が組織トップを務める組織では、賛同者の強力なリーダーシップのもと、女性の活躍を加速するさまざまな取組がなされています。

ここでは、男性の意識変革、女性が活躍できる環境の整備、女性の採用・育成・登用などの組織内の取組、さらには、女性起業家やサプライチェーン、地域にも及ぶ、組織外への働きかけや連携の取組について、先進的な事例をご紹介します！

● 男性の意識変革

パパタ食DAY

社長自ら毎週木曜日は「パパタ食DAY」とし、夕食をつくり、家族と一緒に食べる日と設定している。その様子を社内外に発信することにより、男性の家事参画に対する敷居を下げる効果にもつながっている。

青野 慶久
(サイボウズ株式会社 代表取締役社長)

イクメン推進休暇

満10歳未満の子供がいる男性従業員は、月に一度家事・育児のための休暇取得が義務付けられており、男性の家事・育児への理解、参加を会社として促進している。率先垂範として経営層も取得し、取締役CHO 兼 人事本部長は、厚生労働省の「イクボスアワード2017」で特別奨励賞にも選出された。

石川 康晴
(株式会社ストライプインターナショナル 代表取締役社長)

イクカジマラソン (男性職員の家事育児参加促進)

社内外を問わず男性の両立に対する理解を深めるため、イクカジマラソン等のキャンペーンを行っている。対象は男性職員、あるいは女性職員の男性家族で、1ヶ月程度の期間に行った家事・育児の内容をkm(カジメートル)に換算して距離を競うもの。「業務を効率化して平日もっと手伝いたい」「手伝ったアピールが過剰」など様々な反応があり、両立を考えるきっかけになっている。

橋本 雅博
(住友生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長)

男性の育児・家事参画の促進

当社グループでは、社員一人ひとりが仕事に誇りと働きがいを感じられる働き方を実現するための働き方改革として、個人別定時退社日や有給取得奨励日の設定、男性社員を含めた在宅勤務制度のトライアル、ICTを利用した業務改革など各種施策・取組を進めており、これらの取組を通じて男性の育児や家事参画の促進を図っている。

林田 英治
(JFEホールディングス株式会社 代表取締役社長)

パパ向けセミナー

近く父親になる予定がある社員および3歳未満の子を持つ男性社員を対象としたセミナーで、自身の家庭の現状を把握・分析し、仕事と家庭の両立について考えるとともに、他の参加者との交流により、育児に対する課題やヒントを共有しながら、社内ネットワークを広げることが目的としている。参加社員の上司の傍聴も可とし、男性社員が家事や育児に参画する意識の醸成の一助となっている。

植平 光彦
(株式会社かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役社長)

男性の意識改革 「男性育児休業100%取得推進」

「性別役割分担意識」と「長時間労働」という課題解決に向け男性育児休業100%取得を推進し、2016年度まで4年連続100%を達成(累計取得者数は約1200名・男性職員の約16%)。社内アンケートによると、育休取得者の家事・育児への参画時間は増加し、多様な働き方への理解の深まりによるマネジメントスキルのアップがみられ、組織力の強化につながっている。

筒井 義信
(日本生命保険相互会社 代表取締役社長)

男性の育児休職取得促進

配偶者の育児やスムーズな復職をサポートし、女性のさらなる活躍を支援することを目的として「2020年度までに男性の育児休職取得率を100%とする」ことを目標に取り組を進めており、取得率は2013年度2%から2016年度は97%と大幅に増加。さらに、子どもの入学式や卒業式に合わせて休暇を取得する「キッズセレモニー休暇」を導入し、累計で1,000名以上の社員が利用している。

日比野 隆司

(株式会社大和証券グループ本社 取締役会長)

男性育休取得の促進

男性の家庭や育児への参加を促し、自身の働き方を見直すきっかけとなり、それが職場全体の働き方の見直しにつながることで、時間制約のある働き方をする女性であっても活躍できる職場環境を整えることになると考え取り組を進めてきた。その結果、2016年度の男性社員育休取得率は95.8%まで上昇した。

山下 良則

(株式会社リコー 代表取締役社長執行役員・CEO)

保活スタートアップセミナー

2017年から、若手女性社員の提案により、結婚・出産・育児に向かう社員をメインターゲットとして、家庭と仕事の両立に不可欠な保活（子どもを保育所に入れるための活動）や、両立支援制度等の勉強会を実施している。職場復帰の経験者が直近の保活体験談を紹介し、参加者の不安解消とともに、キャリアやワーク・ライフ・バランスを考える機会を提供した。

男性社員の参加が過半数に上り、イクメンの浸透・拡大にも貢献している。

横山 邦男

(日本郵便株式会社 代表取締役社長兼執行役員社長)

研修

全マネジメントに女性活躍をテーマにした講演会、無意識のバイアスを意識化する研修を実施。2017年6月～ラインマネジメント全員に育成の型を学ぶ研修をスタート。研修を通じ、男女均等にチャンスを提供する環境をつくり、併せて面談等を通じて昇進に遠慮がちな女性を後押しする取り組を行っている。

岩田 彰一郎

(アスクル株式会社 代表取締役社長兼CEO)

ダイバーシティ&インクルージョン推進

ダイバーシティ&インクルージョン推進の一つとして、グループ各社の代表者を集めた「女性の活躍推進研修」を毎年開催している。また、今年度は新たに「Unconscious Bias」をテーマに「Tokio Marine Group Diversity Forum 2017」を実施した。誰もが持っている「無意識の偏見」に気づくことを通して、上司側のダイバーシティマネジメントの向上と一人ひとりがその風土を作る担い手であることを考える機会としている。

永野 毅

(東京海上ホールディングス株式会社 取締役社長)

アンバイアシング／Unbiasing

グループで重点的に取り組んでいる施策のひとつに「無意識な偏見をなくす（アンバイアシング／Unbiasing）」というものがある。偏見は誰もが自然に持っているもの。すべての社員は、その事実をきちんと認識し、職場で偏見のある言動を目にしたときの対応方法を複数の研修を通して学んでいく。女性を含む様々な立場の社員が尊重し合える環境があるのは、これらの研修で学んだことが実際の職場で活かされているからだ考える。

ピーター フィッツジェラルド

(グーグル合同会社 日本法人代表)

ダイバーシティ・マネジメントセミナーの開催

管理職の意識変革を目的としたセミナーを2014年より実施している。多様な部下のマネジメントや働き方改革などのテーマで外部講師によるセミナーを行い、2017年2月末までにグループ各社から約4,000名が参加した。また、2017年6月には「セブン&アイ ダイバーシティ DAY2017」を開催し、グループ21社の社長と幹部約400名が参加した。

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)

経営トップのコミットメント

社長就任に当たって、社長としてなすべき事項の1番に「ダイバーシティ、とりわけ女性活躍の推進」を掲げ、自ら先頭に立ち進めており、所信表明においても、全社員に宣言した。また幹部社員が集まる会議体ではもちろんのこと、社内で開催しているダイバーシティに関する研修や、女性社員を対象としたセミナー等にも足を運び、直接自身の想いを繰り返し発信している。

小泉 光臣

(日本たばこ産業株式会社 代表取締役社長)

インクルーシブリーダーの育成

多様性を尊重する企業風土を醸成するためには、それを受け入れ活かすこと（インクルージョン）を社員全員が理解し、実践することが重要。本年度から「インクルージョン（受け入れ活かすこと）」を全員実践できるように、リーダーでの会議でのテーマとし、学び、また、実例を共有することで理解することを進めている。

ジョンソン・パトリック
（日本イーライリリー株式会社 代表取締役社長）

社内広報活動

固定的性別役割分担意識を変革するという趣旨の内容で社内に女性活躍推進に関する社長メッセージを発信。加えて日経BP社執行役員の麓氏、人事担当役員を加えた3人で鼎談し、その内容を社内広報誌に掲載することにし、女性がビジネスの最前線で活躍することを期待していることを従業員全体に発信した。

平木 明敏
（日立金属株式会社 執行役社長）

STEG男性リーダーの会

製品開発を担当するグループ会社、サトーテクノロジー（STEG）において、男性リーダーの意識を変え、女性の活躍を促進するために「輝く女性の活躍を加速するSTEG男性リーダーの会」を発足。女性社員への「傾聴会」から、働く女性の現実を目の当たりにし、自分たちの意識・働き方を改革するために男性リーダー15名による「時短勤務トライアル」を実施した。仕事+αの生活において如何に成果をあげるか、誰もが活躍できる働き方・職場環境の構築を推進している。

松山 一雄
（サトーホールディングス株式会社 代表取締役社長兼CEO）

ダイバーシティ&インクルージョンネットワークグループ

有志社員による本取組では、イベントや講演会、勉強会、意見交換会を通して、ジェンダー、家族、LGBT、貧困や障害など様々なテーマについての活動を行っている。変革の原動力となりうる男性の経営幹部や管理職が「メール・チャンピオン」として、そうしたネットワークを支援し、活動に参加している意義は大きい。

桑原 良
（ドイツ銀行グループ チーフ・カントリー・オフィサー）

女性が活躍できる環境の整備

女性社員のコース制度の見直し

女性社員が個々人の能力や適性に応じてチャレンジする業務の幅を拡大していくことでその能力を最大限に発揮できるよう「一般職」コースを廃止し、一定分野において、経験・熟練を必要とする業務に従事していくことを予定する「専任職」コースに統合した。

安藤 孝夫
（三洋化成工業株式会社 代表取締役社長）

新人事評価制度

スキル表により、年齢、社歴、性差などに関係なく、社員一人一人の能力を適正に評価する。女性社員に適用されていた「一般職」を廃止し、全社員にスキル能力評価による等級職を適用する事で、公平公正・能力に見合った待遇、職責を適用する。

片岡 宏二
（株式会社片岡製作所 代表取締役社長）

鳥取県庁管理職の人事評価にイクボス度を反映

管理職自らがワーク・ライフ・バランスを実践し、部下の家庭生活・地域活動に配慮する「イクボス度」を人事評価やボーナス査定に反映する仕組みを導入した。県庁職員全員で積極的にイクボス・ファミボスを進める原動力となっている。

平井 伸治
（鳥取県知事）

男性社員の時短勤務について

当会では男女問わず時短勤務を認めている。男性社員でも時短勤務を行うことで、保育園のお迎えなどの対応が可能となり、より家事への参画やパートナーとの家庭運営をスムーズに行えている。代表自らは10時～18時の勤務とし、ノー残業で仕事をしており、トップから率先垂範を行っている。

駒崎 弘樹
（特定非営利活動法人フローレンス 代表理事）

男性の育児関連休暇取得推進

従業員のワーク・ライフ・マネジメント向上の一環として、男性の育児関連休暇連続5日以上取得100%を推進している。男性育児休暇取得者応援企画として講演会・座談会を実施しているほか、啓蒙活動として社内でのポスター掲示、広報誌、社内HPでの育休取得者紹介を継続的に行うことで、風土醸成に取り組んでいる。

進藤 清貴
(王子ホールディングス株式会社 代表取締役会長)

男性社員の育児休業取得啓蒙

当社でも育児に関する男性社員の意識に変化が出てきた。育児支援制度を男性社員が利用するケースが増えている。社内広報動画や社内ポータルサイト、育休取得者との座談会で育休取得事例を紹介し、男性社員の育児休業の理解を深めている。社員が家族に対する責任を十分に果たすことができるよう配慮し、夢を持って働ける職場環境を整えていく。

滝 久雄
(株式会社ぐるなび 代表取締役会長 CEO・創業者)

育児休業 最初の5日間の有給化

09年度に育児休業の最初の5日間を有給にした。それにより、08年度は1人だった男性の育休取得者が、09年度には36人に増えた。

淡輪 敏
(三井化学株式会社 代表取締役社長)

男性育休取得促進

年次付与有休とは別に育児のための特別有休5日間を付与し、本制度を本人からの出産連絡の際に紹介している。また、社内イントラネットで男性で育休を取った社員やその上司へのインタビュー記事をシリーズ化し、掲載している。2017年は男性の育児や共働きを考えるワークショップ・フォーラムを社内および社外との合同ワークショップ形式で実施した。

堀場 厚
(株式会社堀場製作所 代表取締役社長兼会長)

早期復職支援

出産後の女性が早く職場に戻り活躍できる環境を促進するため、復職支援制度を改善した。具体的には、育児休業手当を満3歳から満2歳に短縮するとともに、従来満3歳までが対象だった育児支援手当を子が満4歳になるまでに延長し、年俸月額20%（上限6万円まで）を保育費補助として支給する制度を設けている。「長く休むことより、早く戻って活躍をしたい」といった女性社員の声を反映した制度である。

松山 一雄
(サトーホールディングス株式会社 代表取締役社長兼CEO)

男性の育児休暇取得を必須化

男性の育児・家事への参加が女性の活躍推進につながるという考えから、2016年度よりグループ企業2社において男性従業員の育児休暇取得の必須化を開始（5日以上の取得を必須）。また全社で男性の育児と仕事の両立を支援するイベントを継続的に実施した結果、男性従業員の育児休職・休暇の合計取得率が2015年度4.3%から16年度は12.4%と約3倍に増加した。

峰岸 真澄
(株式会社リクルートホールディングス 代表取締役社長兼CEO)

男性社員の家事・育児参画支援

「男性育休取得率100%（2017年9月末時点71%）」の目標を掲げ、育休の一部を有給化するとともに、社長メッセージの発信、労使共同取得キャンペーンの実施、社内のイクメンやイクボスのインタビュー記事を掲載した「パパ通信」の定期発行など、全社を挙げて男性が家事や育児に参加しやすい風土醸成を図っている。

村田 誉之
(大成建設株式会社 代表取締役社長)

ファミリー・サポート・センターの機能強化

平成27年11月に全国初の、国の基準を満たしたファミリー・サポート・センターによる全県展開（24市町村）を実現。現在はさらなる「子育て世代の負担軽減」と「仕事と家庭の両立支援」を図るため、会員から要望の高い「病児・病後児預かり」の拡充に取り組み、2箇所のセンターで当該預かりを開始し、県下市町村の50%（12市町村）をカバーするに至る。

飯泉 嘉門
(徳島県知事)



認可保育園、学童保育所及び放課後デイ開設

保育園待機児童の他、小学生の学童保育、障がい児の放課後デイ開設・運営を推進し、子育てと仕事を両立する為の社会基盤づくりを推進している。

大隈 太嘉志

(ソシオークホールディングス株式会社 代表取締役)



鹿島たんぽぽ活動

女性が働きやすい職場環境をつくることは、女性に限らず誰にとっても働きやすい職場環境の創出につながるという考えのもと、各工事現場の女性技術者（鹿島社員）と女性技能者（協会社社員）が活動メンバーとなり、女性の目線から積極的な職場改善提案を行い、好事例（女性専用の休憩所やトイレ、パウダールーム等）を全社展開している。

押味 至一

(鹿島建設株式会社 代表取締役社長)



仕事と育児・介護の両立支援制度

従来より法定を上回る育児・介護休業や、独自の有給休暇等、両立支援を手厚く行っているところであるが、2017年度には、育児や介護について社外の専門家に相談できる窓口を設置したほか、事業所内保育所を2ヶ所に開設し、在宅勤務制度を開始した。今後も働くことへの支援を強化していく。

斎藤 保

(株式会社IHI 代表取締役会長)



企業内保育所の開設

仕事と生活の両立のため在宅勤務・時差・短時間勤務など制度的な緩和策を実施しているが、サラヤで働く子育て家庭がさらに安心して勤務できる環境を整備するため、一部の職場において社内保育所の開設を予定している（2018年4月開所）。これにより、女性従業員も継続したキャリア形成が可能になる。

更家 悠介

(サラヤ株式会社 代表取締役)



ファミリーサポート制度

東京女子医科大学と連携して、平成26年度より多様な一時保育を提供するファミリーサポート制度を運用しており、全構成員の利用に供している。他機関との連携並びに、保育の提供者としては、地域住民や在校生・卒業生の父母の協力を得ており、大きな子育て支援となっている。

鈴木 衛

(東京医科大学 学長)



駅型保育園、事業所内保育所の設置

当社では「Happy Child Project」によって、駅型保育園の設置を推進しているほか、事業所内保育所についても増設している。利用状況は、通勤時に子どもを保育園に預け入れるなどを男性が担当するケースが多く、男性の育児参加の一助につながっている。今後も駅型保育園、事業所内保育所の増設を進めていく。

清野 智

(東日本旅客鉄道株式会社 取締役会長)



ワーキングマザーのキャリア継続サポート施策の実施

①出産・育児というライフイベントを経てもキャリアを継続できるよう「ままっぴ」というロードマップ等を作成。上司のサポートを得ながらこのツールを活用することで実現できるようになっている。②待機児童問題に関わらず希望する時期に復職できるよう、認可外保育施設に預けた際の保育料をサポートしている。

瀬戸 欣哉

(株式会社LIXILグループ 取締役 代表執行役社長 兼 CEO)



学内環境の整備

平成27年3月、千葉銀行との共同運営により事業所内保育所「千葉工大ひまわり保育園」を学内に開園した。子育てをしながら働く環境を積極的に整備。

瀬戸熊 修

(学校法人千葉工業大学 理事長)

全都道府県に企業主導型保育所を展開中

女性が活躍するための環境整備として、ニチイ学館と協働で企業主導型保育所を全都道府県100カ所に開所予定である。当社利用者の6割は新たに入社した女性であり、優秀人材確保に繋がっている。今後も、待機児童解消という社会課題の解決を通じて、女性の労働力向上にも貢献していきたい。

筒井 義信
(日本生命保険相互会社 代表取締役社長)

会社内託児所の設置

ホテルは、部門によって土・日の出勤があるが、保育所は土・日の預け入れが困難なため、子供がいる女性の出勤の障害となっていた。ホテルにあるお客様向けの託児所を従業員にも開放し、会社および会社の共済会から補助金を出すことで低廉な料金で利用することができ、女性が活躍する上での一助となっている。

福永 法弘
(株式会社京都ホテル 代表取締役社長)

事業所内保育所「はなさかす保育園」

TBSテレビ、博報堂、博報堂DYメディアパートナーズは共同で、社員の復職支援と地域への貢献を目指し、2018年4月に事業所内保育所「はなさかす保育園」を設立する。多様な勤務体系の社員が、子育てをしながら安心して仕事を続けられるようサポートする。また、多様な視点や価値観に触れる社員教育の場として、相互理解、ダイバーシティにつなげていく。

水島 正幸 (株式会社博報堂 代表取締役社長)
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)

残業削減

長時間労働の改善が万能薬だと考え、残業削減に継続的に取り組んでいる。店舗における人員確保、システム導入による作業効率化、会議の削減、BGMの活用や一斉消灯による定時退社促進などの取組が奏功し、月別平均残業時間は10時間未満になり、日々大多数の従業員は定時で退社をしている。

石川 康晴
(株式会社ストライプインターナショナル 代表取締役社長)

働き方ナカミ改革

女性活躍推進において、働き方改革を進めることは重要なことと捉えている。17年を『働き方ナカミ改革元年』と位置づけ、生産性向上を推進している。重点活動として以下3つを取り組む。

- ◆IT活用を軸としたBPRの更なる推進。
- ◆働き方改革推進リーダー制度導入。
- ◆ナレッジ創出・展開の強化：働き方改革共有ナレッジサイトの創設。

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)

男性の働き方、生き方改革

イクメン、イクボスセミナーを実施し、Fathering Takedaという社員情報交換コミュニティの発足から営業部門における働き方改革ワークショップまで営業部門の働き方改革をストーリー性をもって実施している。

長谷川 閑史
(武田薬品工業株式会社 相談役)

多様な働き方の促進

シフト・フレックス・在宅勤務といった「柔軟な勤務体系」を完備している。シフト勤務は朝7時から夜9時の時間帯で8パターンの勤務帯を一日単位で選択可能、フレックスは組織単位でコアタイム有り無しを選択が可能、在学勤務はシンククライアント形式のノートPCやタブレットを配布しており、テレビ・Web会議を併用しながら社内同様の執務が可能である。

山内 裕司
(アフラック 副会長)

男性社員の育児休業取得推進

男性社員が積極的に育児休業を取得できるよう、チーム内での業務フォロー体制構築に取り組んでいる。

高島 郁夫
(株式会社Francfranc 代表取締役 社長執行役員)

研究者に対する研究支援要員配置制度

妊娠中・産後復帰・育児・介護等の理由で研究時間の確保が困難な研究者に対し、研究を支援するための人員を配置する制度。本制度により、性別に係わらず、育児や介護負担のある研究者を支援し、研究活動の中断防止、研究活動の継続、業績の向上に結び付いている。

徳久 剛史
(国立大学法人千葉大学 学長)

在宅勤務制度

自宅でも業務ができる環境とマネジメント体制の整備。

ハリー・A・ヒル
(株式会社オークローンマーケティング 取締役)

育児休業者フォーラム

育児休業者が安心してスムーズに復帰できるよう先輩社員との対話により復帰にあたる心構えやキャリアについて考える場をつくるとともに、社内外の配偶者との同伴出席もできるようにしパートナーとの家事育児やキャリア面で連携し支え合う環境を支援している。

磯崎 功典
(キリンホールディングス株式会社 代表取締役社長)

育児休業フォローアップセミナー

「活きたキャリアの構築」をテーマに育休復職者、上司、配偶者も巻き込んでセミナーを実施している。職場の抱える課題、休業者本人の意識、家庭での協力体制等について、意見交換を行い、熱のこもった議論が交わされる。休日に実施したり、保育設備を設けることで、セミナーに社内外の配偶者と参加できる環境を整備している。

清水 洋史
(不二製油グループ本社株式会社 代表取締役社長 CEO)

女性役員の育成・登用

女性の政策・方針決定の場への参画促進

「瀬戸市女性活躍推進計画・第3次瀬戸市男女共同参画プラン（トライアングルプランⅢ）」の中で、性別に関わりなく多様な意見が活かされたまちづくりを行うため、市審議会や市職員管理監督職への積極的な女性登用を図り、女性のキャリアアップ支援や女性活躍・男女共同参画推進の意識啓発に取り組むこととしている。

伊藤 保徳
(瀬戸市長)

女性取締役の登用

2017年8月の株主総会で選任する取締役に、女性1名を登用。

※前期迄女性取締役0名

岩田 彰一郎
(アスクル株式会社 代表取締役社長兼CEO)

管理職員への積極的な女性の登用

平成32年度当初までに、管理職員（課長～局長級職員）に占める女性職員の割合を20%に引き上げることを目標に掲げ、局長級等の要職に積極的に女性を登用している。

門川 大作
(京都市長)

執行役員制度を導入

H29年4月に3名の執行役員を登用、うち1名が女性。（経営管理本部本部長）

隈 扶三郎
(株式会社西部技研 代表取締役社長)



女性役員の登用候補を育成し、登用する

社長が、役員候補者を育成し、登用する。女性役員比率0%を現在50%にした。

齊之平 伸一
(三州製菓株式会社 代表取締役社長)



女性の登用

当行は1986年に全国の銀行で初めて女性を支店長に登用するなど、早い時期から女性の活躍を推進してきた。2017年現在は、女性の管理職登用に関する数値目標：女性リーダー職比率30%、女性管理職比率20%に対し、それぞれ29.9%、11.4%と着実に女性の管理職への登用を進めており、当行初の女性執行役員も誕生している。

佐久間 英利
(株式会社千葉銀行 取締役頭取)



女性執行役員の登用と管理職の育成

新卒入社から数々の業務を歴任した女性社員を、2015年6月執行役員へ登用できるまでに育成。現在も管理職への女性の登用については積極的に進めており、女性活躍推進法の行動計画に盛り込むなど、育成を図っている。

高橋 祐二
(三浦工業株式会社 代表取締役会長)



経営リーダー育成研修

経営リーダーの育成を目的に、部長、課長層向けに階層別の研修（経営スクール、経営塾、経営フォーラム）を実施している。本研修は、性別に関わらず選抜を行い、女性をより積極的に参加させ、機会の提供、加えて部長、役員輩出に繋げている。現在、執行役員に女性が3名おり、うち1名が常務。

永野 毅
(東京海上ホールディングス株式会社 取締役社長)



女性教員比率向上システムの構築

総長のリーダーシップのもと、意思決定層への女性登用（理事、副理事、部局長等）を推進するとともに、部局長を委員とする男女協働推進協議会の設置と数値目標の設定により、ポジティブアクションならびに意識改革や働き方改革を実行して、多様な女性教員の在職比率、採用比率、上位職比率の全学的な向上を図るアクションプランを実施している。

西尾 章治郎
(国立大学法人大阪大学 総長)



女性役員登用目標値10%、管理職等指導的地域に占める女性の割合13%

本学では、継続的な女性労働環境の整備等の取組を実施し、執行部、経営協議会等大学の意思決定機関における女性割合向上を図っている。あわせて各部局において数値目標達成を意識した長期的採用計画を作成した。さらに、平成28年度には女性監事を登用、平成29年度には女性理事・副学長を登用している。

槇野 博史
(国立大学法人岡山大学 学長)



ロジカルシンキング教育の導入

人と企業の「着実な成長」へ向け、「よく考え」「よく行動」「自らが変化」することで次世代につなぐ人財を育成する。「考える人財」は男女を問わず成長への基礎であり、期待となる。役員研修の中に女性管理職を入れたり、男性管理職の中に女性管理職候補を入れたりし、女性が育つ成長戦略の場づくりに力を入れ、レベルアップを図っている。

浅田 剛夫
(井村屋グループ株式会社 代表取締役会長 (CEO))



女性育成塾

ハイポテンシャルな女性人材の育成支援をめざし、経営トップ（CEO）を責任者とする女性育成塾＝Next Leadership Session for Women2017をスタートさせた。これは、女性社長の誕生を視野に入れ、2020年までに部門長50名（これは部門長全体の30%）を目指すための、女性リーダー育成強化施策である。

魚谷 雅彦
(株式会社資生堂 代表取締役 執行役員社長)

スポンサーシップ制度

女性のPartnerへの昇進をサポートする制度として2年前から導入した。強力な権限のあるPartnerクラスがスポンサーとなり、本人との対話を通して、キャリアアップに必要な、昇進に向けた育成の機会、適切なジョブアサインの機会等を提供していく取組。Partnerとして必要な経験を積ませビジネスケースを作り育成していく。

木村 浩一郎

(PwCあらた有限責任監査法人 PwC Japan グループ代表)

タレントマネジメント

経営層・重要ポスト人材の後継者計画や、将来、重要ポストへの登用が期待されるコア人材の育成・登用計画などを柱とするタレントマネジメントに注力しているが、女性や外国人などのマイノリティ人材による重点を置き、育成・活躍推進に努めている。

小林 喜光

(株式会社三菱ケミカルホールディングス 取締役会長)

Women's Leadership Development Program (女性のリーダーシップ育成プログラム)

各部門から選ばれた女性リーダーに対する研修プログラムの提供をしている。内容は自分の強さ、弱さ、行動傾向を知り、ビジネスの場面で効果的に活用するスキル、自分のアイデアや提案を効果的に見せるビジネスプレゼンテーションスキル等の習得で、研修期間だけでなく、前段階の準備、その後のフォローアップで実践に結び付けている。

サシン・N・シャー

(メットライフ生命保険株式会社 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者)

サクセッションプラン、STRETCH (Strategic Executive Team Challenge)

課長以上のサクセッションプランには、通常欄の他に女性欄を設け、育成方針を定めキャリア開発する仕組みを作っている。「STRETCH (コア人材 (経営幹部) 選抜育成プログラム)」は、海外を含むグループ会社の社員を対象に行っている、グローバルな舞台で活躍できる人材を育てるグループコア人材育成プログラムであり、「女性」の割合を意識して推薦するようにしている。

鈴木 純

(帝人株式会社 代表取締役社長執行役員)

サクセッションプランへの多様性促進

コーポレートガバナンス・ガイドラインに「多様性の確保」の項を設けている。一定以上のポジションのサクセッションプランを策定する際、女性、若手、外国籍社員の登用を促しており、将来の経営者を育てる選抜者教育にも女性の参加を進めている。

田中 一行

(日立化成株式会社 取締役会長)

エグゼクティブ・ダイバーシティ・プログラム (EDP)

「経営人材候補者向けEDP (2015年度より男性も含め実施)」では、将来経営を担える人材を育成すべく、経営全般の基礎知識習得や経営視点醸成を目的としたリベラル・アーツ、社会貢献の在り方、ビジネススクールへの派遣に加え経営幹部との交流の場の提供など幅広いプログラムを提供している。

谷原 徹

(SCSK株式会社 代表取締役 社長執行役員)

社外取締役と日立グループ女性リーダーの懇談会

外国人女性の社外取締役、人財担当役員と国内外の日立グループ女性リーダーが参加。女性社外取締役から組織におけるダイバーシティの意義、女性リーダー育成への期待等についての講話の他、参加者とキャリア形成や人財育成などをテーマに意見交換を実施。女性リーダーが自身のキャリアやリーダーシップについて考える契機とした。

中西 宏明

(株式会社日立製作所 取締役会長 代表執行役)

女性役員育成研修

内部登用による役員候補及び監督を行う社外取締役候補である女性人材を育成するため、内閣府、公益社団法人関西経済連合会との共催により、女性役員育成研修を実施。関西の企業経営層等による講演や専門家からの講義を通して、女性役員として活躍するための自覚と意識、必要な知識を習得する。

山田 啓二

(京都府知事)

女性起業家の支援



総合的な女性起業支援

起業を思い立った段階から、起業、起業後までを総合的に支援するため、各段階に応じ、伴走型の相談、女性に限定したセミナー・起業塾・交流会の開催、シェアデスクの提供等に取り組んでいる。

高野 之夫
(豊島区長)



加盟店女性オーナーとの取組

当社の加盟店女性オーナー（中小企業女性経営者）は、全体の約11%。ここを支援し、本部（当社）とともに活躍を加速するために「オーナー女子部」を発足し、経営トップ他役員とともに定期的に会合を開催している。この会合で出た意見は、現場の第一線を見ている女性の意見としてチェーン全体への展開も含めて検討している。

竹増 貞信
(株式会社ローソン 代表取締役社長)



女性起業家支援

EY Japanは、EYの30年以上にわたる起業家支援の実績を活かして、女性経営者と女性エグゼクティブのためのネットワークWinning Women Networkを運営している。具体的には、女性起業家に対するビジネスに関する情報の提供、ネットワークの場の提供、アワード実施を行っている。

辻 幸一
(EY Japan カントリー・マネージング・パートナー)



オリジナル講座開講支援プロジェクト

講師経験があり、能力の高い女性起業家を中心に、自身の強みを活かしたオリジナル講座制作支援を行っている。対話を通じて、開講に必要な機材の使い方や、受講生を集客するメディアの使い方、また、開講直前の具体的なアドバイスや開講後のアフターフォロー（ミーティング）など、幅広く支援を行っている。

横山 知行
(マスターズアロマスクール 学長)

女性活躍の取組を評価した調達



あいち女性輝きカンパニー認証制度

女性の活躍に向けたトップの意識表明、女性の管理職登用、ワーク・ライフ・バランスの推進などに取り組む企業を「あいち女性輝きカンパニー」として愛知県が認証している。認証企業は、ロゴマークを活用したPRが行えるほか、愛知県の公契約に係る入札時に社会的価値を有する企業として評価されるなどといったメリットがある。

大村 秀章
(愛知県知事)



SMBC働き方改革融資／私募債

三井住友銀行と日本総合研究所が作成した基準に基づき、お客さまの働き方改革推進の取組状況について診断を実施し、今後の取組推進を支援する資金調達商品。先駆的に働き方改革を実践する企業に加え、今後の取組の伸びが期待される企業が本商品の対象。資金調達の実行後には、働き方改革推進の取組の診断結果を「診断シート」として提供し、今後の更なる取組の促進に活用頂くことが可能。

國部 毅
(株式会社三井住友フィナンシャルグループ 社長 兼 グループCEO)



文京区女性のエンパワメント原則 推進事業所登録事業

WEPS（女性のエンパワメント原則）を元に文京区が作成した文京区版WEPSのチェックシートに基づいて、区内企業、大学、団体等から申請を受け、区が登録する。登録された事業所は、区のホームページ等でご紹介するほか、区の融資あっせんや総合評価落札方式で行う工事入札時の加点、また国連原則WEPSへの署名をご希望の場合に支援する。

成澤 廣修
(文京区長)

新卒採用の女性比率30%以上維持

以前は当社の業務特性もあり、社員は男性比率が高かったが、近年は積極的に女性を採用している。過去4年間の平均新卒採用女性比率は37.9%、社員全体に占める女性の割合も30%を超えた。女性の平均勤続年数も9.1年になり、男性の16.0年よりは5年程短い、年々上昇している。女性の平均年齢も39.48歳で、定着率も高い。

榎本 修次
(株式会社乃村工藝社 代表取締役社長)

女性役員登用の早期・継続的実現に向けた人材の「パイプライン」強化

女性管理者数拡大と理系女子採用拡大の両面から取り組んでいる。管理者については2014年に「2020年までに3倍」との目標を掲げ各部門にて候補者を人選し計画的に育成。採用は女性エンジニアも巻き込みリーフレット制作や工場見学会等地道な活動の結果、2016年入社者以降、技術系採用の女性比率は目標の10%を超過達成している。

大宮 英明
(三菱重工工業株式会社 取締役会長)

女性調理師の活用

パティシエを除くと調理業務は、男性が担うというイメージが強いが、調理師学校を訪問し、業務内容をきめ細かく説明することによってニーズを引き出し、女性調理師は増加傾向にある。平成28年度まで、和食調理部門において女性は在籍していなかったが、平成29年度は、新卒で和食に女性調理師を配属し、活躍の場が徐々に広がっている。

福永 法弘
(株式会社京都ホテル 代表取締役社長)

奈良市と女性の働き方を支援する「なららワーク」

クラウドソーシングを活用した奈良市民の新しい働き方を支援するプロジェクト「なららワーク」。自治体主導の地域版クラウドソーシングサイト「なららワーク特設お仕事サイト」は、ランサーズ上に掲載されているお仕事の中から、奈良市在住者限定のお仕事や、女性向けのお仕事を選定し掲載。子育て世代のITを活用した在宅ワークの拡大を図っている。

秋好 陽介
(ランサーズ株式会社 代表取締役社長)

高知家の女性しごと応援室によるきめ細かな就労支援

平成26年から働くことを希望する全ての女性を応援する相談窓口として、「高知家の女性しごと応援室」を開設。働きたい全ての女性の悩みに寄り添い、相談者の状況や適性、経歴などに応じて、キャリアコンサルタントが就職に向けてきめ細かくサポート。適性診断から職業紹介、求人条件の調整、面接の練習まで幅広く対応。

尾崎 正直
(高知県知事)

シングルペアレント介護人材育成事業

高校生以下の子供を持つひとり親家庭が県外から移住し、市内介護サービス事業所において就労研修を行う場合に、支度金30万円、養育支援月3万円、家賃半額助成、中古自動車無償提供、介護初任者研修等の資格取得支援、研修終了後に就労期間に応じて最大100万円の支給により介護人材確保と子育て世代の移住促進を図る。

久保田 章市
(浜田市市長)

スーツドライブ

3月の国際女性デーに合わせ、家庭内暴力からシェルターに避難している不遇な女性達を支援。彼女らの多くは就業しておらず就職面接に相応しい衣類を持っていないため、弊社女性社員が手入れの行き届いたスーツや鞆などを寄付。また彼女らの就職面接を成功に導くための助言を行う等、経済的自立の手助けを継続的に実施。

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

地域の女性活躍推進策への積極参加

主要子会社である東海東京証券(株)では、愛知県主催の「女性活躍職場見学ツアー」や「仕事と家庭のインターンシップ」に参画している。女性社員の職場や家庭に学生の方を招き、仕事と家庭の両立を体験していただいた。また、「あいち女性活躍促進会議」では女性執行役員がメンバーとして議論に参加している。

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

「学生と企業のためのダイバーシティシンポジウム」の開催

若い世代に家庭と企業の双方の視点からこれからの働き方を考える機会を提供するため、学生による仕事や家庭で頑張っている親へのエール論文発表や先進的な取組を行う企業等の紹介、パネルディスカッションなどを行う「学生と企業のためのダイバーシティシンポジウム」を開催する。

伊原木 隆太
(岡山県知事)

かながわりケジョ・エンカレッジプログラム

女子中学生、高校生の理系志望（理工系進学・就労、研究職技術職系進学・就労）を促進・支援するため、県内の中学校、高等学校等において出前講座を実施し、特に理工系のキャリア形成に関する意識啓発や将来の研究者、技術者等の育成につなげる。
「かながわ女性の活躍応援団」企業等からの派遣協力に加え、NPO法人日本女性技術者科学者ネットワークと協定を締結し、取組を強化している。

黒岩 祐治（神奈川県知事）

地域における連携と取組促進

地域に安心をお届けするための自治体との連携

全国に営業拠点をもつネットワークを活かし、47都道府県と協定等を締結、様々な活動を展開している。地元企業の経営者や人事担当者向けセミナーの実施、企業を超えた女性社員のネットワーク作り、県民アンケートによる地域密着型のレポート作成等女性活躍推進やワークライフバランスなど地域が抱える課題解決に向け取り組んでいる。

稲垣 精二
(第一生命保険株式会社 代表取締役社長)

地域と連携した女性異業種交流会の取組

全国に拠点を有する企業としての社会的責任を果たし、地方創生に貢献するため、地方自治体と連携協定を締結している。また、地元企業やサプライチェーンと連携し女性異業種交流プログラムを継続的に実施している。社内では、この異業種交流会を企画し、実現する力をつける研修を行っており、地域で女性活躍を牽引する女性の育成につとめている。

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

CSR行動ガイドライン制定とサプライチェーン全体での取組

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

山田 義仁
(オムロン株式会社 代表取締役社長CEO)

岡山市White+（ホワイトプラス）企業表彰制度

社員の健康管理を経営的な視点で考え実践する「健康経営」に加えて、社員の仕事と家庭の両立支援などワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を「White+（ホワイトプラス）」企業として表彰することで、企業の主体的な取組を促進する。

大森 雅夫
(岡山市長)

女性の大活躍推進三重県会議

平成26年度に県内の企業・団体等で構成する同会議を設立し、その取組を「みえの輝く女子プロジェクト」と称し、「トップ及び男性の意識改革」「職場づくり支援」「働く女性のモチベーション向上」の3つの柱から事業を展開。会員数は374（平成29年10月現在）に達し、また、女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画届出企業数（常時雇用労働者300人以下）は、全国2位の273社（平成29年9月現在）となった。

鈴木 英敬
(三重県知事)

産学官連携女性研究者循環型育成クラスター

自然科学系、特に理工系の女性研究者の育成を強化するため、産学連携を先導的に実施してきた大阪大学が代表機関となり、①クロスアポイントメント、②共同研究、③インターンシップ、④社会人の学び直し、⑤女子中高生への働きかけを推進し、関西全体の底上げを図り、全国にグッドプラクティスを発信するものである。

西尾 章治郎
(国立大学法人大阪大学 総長)

女性活躍・両立支援推進 アドバイザー事業

女性の職業生活における活躍や働き方改革など、より多くの視点から、企業の「働きやすい環境づくり」をサポートするため、「女性活躍・両立支援推進アドバイザー」を派遣し、一般事業主行動計画の策定指導や、かがわ女性キラサポ宣言の登録のほか、子育て行動計画策定企業認証マークの取得促進等の働きかけを実施。

浜田 恵造
(香川県知事)

「しまね女性の活躍応援企業」登録制度

女性活躍推進法に基づく行動計画策定企業・団体を「しまね女性の活躍応援企業」として登録し、広報・PRや知事表彰、また中小企業等へは女性の就業環境の整備に対し経費の一部を助成するなど、女性活躍推進に向けた取組を支援する。労働者300人以下の企業に対しては、計画策定支援のためのアドバイザーを無料派遣する。

溝口 善兵衛
(島根県知事)

女性活躍を加速するネットワーク

AGN（アネゴネットワーク）

カルビー内において、女性管理職の横のつながりを強化し、互いに成長し、支え合う場として、2011年から開催している。内容としては、女性管理職ならではの悩みの共有をメインに、勉強会などを実施。当初は、毎月1回の定期開催としていたが、現在は女性の管理職も増えたことから、不定期で開催している。

伊藤 秀二
(カルビー株式会社 代表取締役社長兼COO)

ANAグループ女性管理職ネットワーキング「ANA WINDS」

女性管理自身のキャリア意識向上、後進育成、ネットワークを深めることを目的にポジティブアクション宣言を行った2014年度から実施。日常的に社内SNSを活用し情報交換を行うとともに、年に一度ネットワーキングイベントを開催。イベントでは、社外女性リーダーによる講演と社員によるパネルディスカッションを実施。

伊東 信一郎
(ANAホールディングス株式会社 取締役会長)

官民連携の女性管理職ネットワーク 交流事業

県内の経済団体から組織する「女性の活躍推進佐賀県会議」と県が連携し、女性管理職等を対象としたネットワーク交流事業を開催する。官民連携のネットワークを構築することで、佐賀県全体としての女性活躍社会の気運の醸成を図る。(H30.2月開催予定)

山口 祥義
(佐賀県知事)

社内SNSによる営業職女性の ネットワーク構築

営業職の女性に特化した活躍支援として、全国の営業職女性と社長とのミーティングを開催。さらなる活躍に向け課題を共有し具体的な施策を展開していく中で、これを機に構築されたネットワークを維持、発展させるツールとして「社内SNS」を導入予定。タイムリーな情報発信、女性特有の悩み等を共有し、支え合えるネットワークとして同職種の女性に特定したネットワークを構築。

平井 嘉朗
(株式会社イトーキ 代表取締役社長)

AICHI女性研究者支援コンソーシアム

平成26年度採択の文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」を契機として、名古屋市立大学、豊橋技術科学大学、トヨタ自動車(株)、愛知中小企業家同友会、愛知県経営者協会、名古屋市、愛知県と「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を構築し、産学官連携による女性研究者支援を行っている。

松尾 清一
(国立大学法人名古屋大学 総長)

長野の未来を創る キラッと女性プラットフォーム事業

県内の女性等の交流、ネットワークづくりを図るとともに、女性の直観力、行動力、横展開力を生かしたプロジェクトの立ち上げ、県の施策への女性の視点の反映に向け、県内で活躍している女性等の懇談会を開催している。

阿部 守一
(長野県知事)

女性マネージャー異業種勉強会

女性マネージャーを中心に、異業種のリーダーたちとテーマに応じて、課題を共有しあい、自身のマネジメントや、リーダーシップを学びあう機会を実施している。

上西 京一郎

(株式会社オリエンタルランド 代表取締役社長(兼)COO)

女性管理職育成のためのネットワーク

山口県や山口市と連携し、女性管理職や副課長級職員のための研修会や意見交換会を開催し、女性が上位職に昇任し、活躍できるよう意識改革を行う。これにより多くの女性職員が参加し、多様なロールモデルに接することで、比較や現状認識が可能になり、さらなる活躍促進につながる。

岡 正朗

(国立大学法人山口大学 学長)

異業種交流会 「輝く! COSMOS project」

北陸電力を含め富山に本社を置く企業3社で設立した異業種交流会。

自社にロールモデルや悩みを共有できる同僚が少ないとの声に応えるため、企業の垣根を越えたネットワークを構築。同様の立場にある女性従業員同士が交流することで、自身のキャリア形成や働き方を考え、スキルやモチベーションアップに繋げている。

金井 豊

(北陸電力株式会社 代表取締役社長執行役員)

異業種交流会の実施

社会環境の変化を理解し、主体的に活躍の場を広げる女性リーダーを拡大すべく、異業種他社との合同企画による研修を実施している。この研修では、ロールモデルから、キャリアやリーダーシップについて学び、更なるステップアップを目指すマインド醸成を行った後、ディスカッションを行い、切磋琢磨できるネットワーキングの構築を目指している。

柴原 節男

(株式会社日立ソリューションズ 取締役社長)

ランチミーティング

現在、定期的に女性社員を対象としたランチミーティングを開催。部門をまたがって集まった女性社員がランチを取りながら、仕事や私生活の情報を交換する場。現在は、育児中の女性社員を対象にしているが、今後はさらに対象を広げてキャリア形成などもテーマに開催することを計画中。

鈴木 順也

(NISSHA株式会社 代表取締役社長 兼 最高経営責任者)

LEAD (Leadership, Education, Advocacy and Development) for Women

LEADは社員ネットワークの一つで、社内外から各分野の専門家を招いてのパネルディスカッション等、様々な企画を通し、意欲ある女性社員の自己啓発、キャリア形成のヒントとなる機会や情報を提供している。日本のLEADは多くの熱心な男性サポーターを含む約160名から成り、女性社員が直面する問題を共有し議論する重要な場となっている。

瀬口 二郎

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

Women's Leadership Initiative

女性のリーダーシップ開発を目的とした社員が主体的に取り組む活動。社長会がスポンサーとなり、約100名のメンバーが“Be Authentic, Be Bold”のテーマの下、“自分らしい”キャリアを考えるイベントの企画、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に関する社員の意識調査、アンコンシャスバイアス研修、医師とのコラボレーション企画などを行っている。

日色 保 (ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 代表取締役社長)

マリオ・スタイン (コンシューマー・カンパニー 代表取締役プレジデント)

クリス・フーリガン (ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長)

日建連の建設業における女性活躍推進の取組

日建連(日本建設業連合会)では、建設業で活躍する女性の愛称を「けんせつ小町」と定め、建設業には女性が力を発揮できる仕事が多くあること、そしてすでに多くの会社、場面で女性が活躍していることをアピールする活動を実施している。引き続き『けんせつ小町委員会』を中心とした取組を継続し、「けんせつ小町」の増と女性活躍推進を加速していく。

宮本 洋一

(清水建設株式会社 代表取締役会長)

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言

■ ウェブサイトのご案内 ■

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者の皆様と活動等をご紹介します。ぜひご覧ください！

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



トップ画面



メニュー



行動宣言

概要、沿革、行動宣言本文、案内リーフレットなど



賛同者一覧

賛同された男性リーダーの一覧（賛同順、業種別、地域別）



活動内容

賛同者ミーティング、報告書、取組事例など



賛同方法

手続きの流れ、留意点、Q&A など



特 集

地域における男性リーダーのネットワークの紹介



政府インターネットテレビ

女性活躍を加速させている賛同者とその企業の取組の紹介

Point 1

- 賛同者を賛同順、業種別、地域別にご覧いただけます。

賛同者一覧のページ

（賛同順・業種別・地域別に見られます）



Point 2

- 女性活躍のムーブメントを拡大すべく、地域において立ち上がった男性リーダーのネットワーク情報を掲載しています。

特集ページ

（地域における男性リーダーのネットワーク）



行動宣言にまだご賛同いただいていない
男性リーダーに
当サイトをご紹介します！

行動宣言にご賛同ください！

Step 1

まずはWEB登録！

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

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0144.html>



Step 2

対外的に発信！

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

※賛同方法についてのページ

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/join.html



参考リンク集

●女性活躍推進法「見える化」サイト

http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

●仕事と生活の調和推進サイト

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html

●はばたく女性人材バンク

<http://www.gender.go.jp/policy/yakuin/>

●内閣府男女共同参画局 Facebook

<https://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>

●Male Champions of Change

<http://malechampionsofchange.com/>

