

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 女性活躍推進報告書

令和元年11月

はじめに

平成26年3月、首相官邸で「働く女性応援会議」が開催され、各地域・各分野で輝く、輝こうとする女性たちを応援していこうというムーブメントがスタートしました。この取組を社会的影響力のある男性リーダーに広げていくことを目的に、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9名が集まり、「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。

公表から約5年半が経過し、行動宣言賛同者は230名を超えました。この間、女性の就業率は上昇し、意思決定層に占める女性の割合も着実に増加しています。こうした女性活躍の場の拡大により、組織に多様性が生まれ、付加価値を生み出す原動力につながるなどの成果もでてきています。

その背景には、女性の意欲を高め、その持てる力を最大限に発揮できる環境が組織の成長につながるという、トップの熱い思いがありました。

本報告書では、女性活躍推進に取り組む男性リーダーご自身の想いや原点、行動宣言に沿った取組をご紹介します。

あわせて特集では、行動宣言策定者のお一人である株式会社丸井グループの青井社長、地域に根ざした取組をしているエムケー精工株式会社の丸山社長へのインタビュー、そして男性リーダーが地域においてネットワークを形成し、女性活躍推進に取り組んでいる事例をご紹介します。

本報告書を通じて、賛同者の取組を共有することで、皆様の組織の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

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)

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	1
●特集1 賛同者インタビュー 青井 浩氏 株式会社丸井グループ 代表取締役社長	4
丸山 将一氏 エムケー精工株式会社 代表取締役社長	6
●行動宣言に沿った取組の実践	8

※氏名五十音順 敬称略

青野 慶久 サイボウズ株式会社	8	斎藤 保 株式会社IHI	16
浅田 剛夫 井村屋グループ株式会社	8	斉之平 伸一 三州製菓株式会社	17
阿部 守一 長野県	8	佐久間 英利 株式会社千葉銀行	17
阿部 俊則 積水ハウス株式会社	9	櫻田 謙悟 SOMPOホールディングス株式会社	17
安藤 孝夫 三洋化成工業株式会社	9	佐藤 孝弘 山形市	17
安藤 豊 羽後町	9	更家 悠介 サラヤ株式会社	17
飯泉 嘉門 徳島県	9	篠原 弘道 日本電信電話株式会社	17
池田 憲人 株式会社ゆうちょ銀行	9	島田 和幸 株式会社ファンケル	18
井阪 隆一 株式会社セブン&アイ・ホールディングス	9	嶋津 良智 一般社団法人日本リーダーズ学会	18
石川 康晴 株式会社ストライプインターナショナル	10	清水 康一郎 ラーニングエッジ株式会社	18
石坂 茂 株式会社IBJ	10	清水 博 日本生命保険相互会社	18
磯崎 功典 キリンホールディングス株式会社	10	清水 洋史 不二製油グループ本社株式会社	18
井戸 敏三 兵庫県	10	白岩 孝夫 南陽市	18
伊藤 秀二 カルビー株式会社	10	杉江 俊彦 株式会社三越伊勢丹ホールディングス	19
伊東 信一郎 ANAホールディングス株式会社	10	杉田 浩章 ボストン コンサルティング グループ	19
伊藤 秀博 レカム株式会社	11	鈴木 英敬 三重県	19
伊藤 保徳 瀬戸市	11	鈴木 純 帝人株式会社	19
稲垣 精二 第一生命保険株式会社	11	鈴木 順也 NISSHA株式会社	19
伊原木 隆太 岡山県	11	鈴木 康友 浜松市	19
上西 京一郎 株式会社オリエンタルランド	11	瀬戸 欣哉 株式会社LIXILグループ	20
植平 光彦 株式会社かんぽ生命保険	11	瀬戸熊 修 学校法人千葉工業大学	20
榎本 修次 株式会社乃村工芸社	12	高野 之夫 豊島区	20
大西 一史 熊本市	12	高橋 祐二 三浦工業株式会社	20
大西 秀人 高松市	12	滝 久雄 株式会社ぐるなび	20
大村 秀章 愛知県	12	竹増 貞信 株式会社ローソン	20
大森 雅夫 岡山市	12	田中 孝司 KDDI株式会社	21
岡 正朗 国立大学法人山口大学	12	田辺 信宏 静岡市	21
尾崎 正直 高知県	13	谷原 徹 SCSK株式会社	21
長内 繁樹 豊中市	13	玉井 孝直、マリオ・スタイン、クリス・フウリガン	
押味 至一 鹿島建設株式会社	13	ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社	21
小畑 英明 日新電機株式会社	13	淡輪 敏 三井化学株式会社	21
尾花 正啓 和歌山市	13	辻 幸一 EY Japan	22
影山 剛士 湖西市	13	寺田 直行 カゴメ株式会社	22
門川 大作 京都市	14	寺畠 正道 日本たばこ産業株式会社	22
金井 豊 北陸電力株式会社	14	徳久 剛史 国立大学法人千葉大学	22
柄澤 康喜		富田 哲郎 東日本旅客鉄道株式会社	22
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	14	富田 秀夫 リフィニティブ・ジャパン株式会社	22
河村 たかし 名古屋市	14	永田 恭介 国立大学法人筑波大学	23
木地 英雄 株式会社インターアクション	14	永田 高士 デロイト トーマツ グループ	23
北橋 健治 北九州市	14	長門 正真 日本郵政株式会社	23
北村 清士 株式会社東邦銀行	15	中西 宏明 株式会社日立製作所	23
鬼頭 宏 静岡県公立大学法人 静岡県立大学	15	中野 正康 一宮市	23
木村 浩一郎 PwC Japanグループ	15	中村 時広 愛媛県	23
國部 毅 株式会社三井住友フィナンシャルグループ	15	奈良 俊幸 越前市	24
久保田 章市 浜田市	15	成澤 廣修 文京区	24
熊谷 俊人 千葉市	15	新浪 剛史 サントリーホールディングス株式会社	24
黒岩 祐治 神奈川県	16	仁坂 吉伸 和歌山県	24
小長井 義正 富士市	16	西浦 三郎 ヒューリック株式会社	24
小林 敬一 古河電気工業株式会社	16	西尾 章治郎 国立大学法人大阪大学	24
小林 喜光 株式会社三菱ケミカルホールディングス	16	西脇 隆俊 京都府	25
駒崎 弘樹 特定非営利活動法人フローレンス	16	根岸 秋男 明治安田生命保険相互会社	25
		橋本 雅博 住友生命保険相互会社	25

浜田 恵造	香川県	25
韓 裕	株式会社マルハン	25
日置 敏明	郡上市	25
日比野 隆司	株式会社大和証券グループ本社	26
平井 伸治	鳥取県	26
平井 嘉朗	株式会社イトーキ	26
福永 法弘	株式会社京都ホテル	26
古田 肇	岐阜県	26
星野 達朗	株式会社日立ソリューションズ	26
前田 和夫	メック株式会社	27
前葉 泰幸	津市	27
榎野 博史	国立大学法人岡山大学	27
松井 一寛	広島市	27
松尾 清一	国立大学法人名古屋大学	27
松本 洋介	株式会社LiB	27
丸山 寿	日立化成株式会社	28
三日月 大造	滋賀県	28
水島 正幸	株式会社博報堂	28
三反園 訓	鹿児島県	28
皆川 治	鶴岡市	28

峰岸 真澄	株式会社リクルートホールディングス	28
宮本 洋一	清水建設株式会社	29
村岡 嗣政	山口県	29
村上 大祐	嬉野市	29
村田 誉之	大成建設株式会社	29
望月 正恵	株式会社オネスト	29
森 博幸	鹿児島市	29
森田 健作	千葉県	30
矢嶋 弘毅	株式会社博報堂DYメディアパートナーズ	30
山川 宏	国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構	30
山下 良則	株式会社リコー	30
山田 修	東海村	30
山田 義仁	オムロン株式会社	30
湯崎 英彦	広島県	31
横山 邦男	日本郵便株式会社	31
横山 知行	マスターズアロマスクール	31
吉住 公一郎	マニライフ生命保険株式会社	31
ロバート・L・ノディン		
AIGジャパン・ホールディングス株式会社		31

■新規賛同者（平成30年9月以降賛同）

※氏名五十音順 敬称略

青山 剛	室蘭市	32
秋元 克広	札幌市	32
荒井 正吾	奈良県	33
石川 勝行	新居浜市	33
石橋 邦裕	ブルームバークL.P.	33
伊藤 徳宇	桑名市	33
稲本 隆壽	内子町	34
岩倉 博文	苫小牧市	34
上田 東一	花巻市	34
エリック・クラフェイン	メットライフ生命保険株式会社	34
小笠原 春一	登別市	35
岡原 文彰	宇和島市	35
岡村 秀人	大府市	35
岡本 靖	松前町	35
柿木 厚司	JFEホールディングス株式会社	36
加来 正年	王子ホールディングス株式会社	36
片岡 宏二	株式会社片岡製作所	36
加藤 剛士	名寄市	36
菅 良二	今治市	37
管家 一夫	西予市	37
菊地 豊	伊豆市	37
工藤 英之	株式会社新生銀行	37
古出 真敏	アフラック生命保険株式会社	38
小宮 暁	東京海上ホールディングス株式会社	38
佐川 秀紀	砥部町	38
櫻田 宏	弘前市	38
佐藤 敬	国立大学法人弘前大学	39
佐藤 光司	日立金属株式会社	39
篠 昌義、森吉 寛裕		
シェアリングテクノロジー株式会社		39

篠原 実	四国中央市	40
清水 雅文	愛南町	40
鈴木 健一	伊勢市	40
高門 清彦	伊方町	40
高橋 大	横手市	41
武智 邦典	伊予市	41
竹延 幸雄	株式会社KMユナイテッド	41
玉井 敏久	西条市	41
鶴田 哲司	ソルタホールディングス株式会社	42
中貝 宗治	豊岡市	42
中村 太郎	グリーンライフ産業株式会社	42
二宮 隆久	大洲市	42
野志 克仁	松山市	43
久元 喜造	神戸市	43
兵頭 誠亀	鬼北町	43
平山 宏	株式会社システムリサーチ	43
福原 淳嗣	大館市	44
堀場 厚	株式会社堀場製作所	44
箕浦 裕	Bank of America Merrill Lynch	44
宮永 俊一	三菱重工業株式会社	44
宮脇 馨	上島町	45
村田 善郎	株式会社高島屋	45
森 智広	四日市市	45
安測 聖司	アクサ生命保険株式会社	45
山口 明夫	日本アイ・ビー・エム株式会社	46
山口 祥義	佐賀県	46
山田 裕一	白石市	46
吉岡 晃	アスクル株式会社	46
吉本 浩之	日本電産株式会社	47
和田 佑一	株式会社ミュゼプラチナム	47

●特集2 地域における男性リーダーのネットワーク	48
●「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者活動報告	52
●ネットワークの拡大に向けて	53

※本報告書は、令和元年8月に実施したアンケートをもとに作成しています。

青井 浩氏 株式会社丸井グループ 代表取締役社長



女性活躍の推進、働き方改革、 ダイバーシティ&インクルージョンの推進は 社会のしあわせにつながる経営戦略

プロフィール

1961年生まれ、東京都出身。慶應義塾大学卒業
1986年 株式会社丸井（現：株式会社丸井グループ）入社
1991年 取締役営業企画本部長
2001年 常務取締役営業本部長
2004年 代表取締役副社長
2005年 代表取締役社長に就任

平成26年6月、首相官邸にて女性活躍に積極的に取り組まれている男性リーダー9名が集まり、行動宣言を策定しました。行動宣言は、男性リーダーが様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限に発揮できるよう、自ら取り組むことを表明するものです。行動宣言策定者のお一人である青井社長に、丸井グループが目指すダイバーシティ&インクルージョンについて伺いました。

【自ら行動し、発信する】 意思決定の場に多様な価値観を

小売業界は変化が激しく、顧客ニーズも多様化する中、丸井グループでは「多様性推進」を経営戦略として掲げ、様々な改革を進めてきました。その中でも意思決定層の多様化の実現にむけて2014年3月期より、女性が管理職以上を目指す「女性の上位職志向」を含めた7つのKPI（重要業績評価指標）を設定して意識改革を進め、この5年間で、女性の上位職志向は41%から約70%まで上昇、女性管理職は24名から46名になりました。

女性の意識改革にあたっては、女性社外取締役に集中的なワークショップをお願いしました。自らも女性経営者であり、経営陣にアドバイスするプロの立場から、なぜ上位職を目指すべきなのかをお話いただき、皆がキャリアを考えるきっかけになりました。また、若手社員と、ロールモデルとなる女性の店長や部長、課長を務める先輩社員が一堂に会して、キャリアや仕事上の悩みについて対話できる場を設けました。「管理職のイメージが変わった」「遠い存在だと思っていたけれど、近く感じられた」などの意見が挙がり、モチベーションアップだけでなく、グループ横断のネットワークづくりにもつながっています。

2018年3月期からは、役員・管理職層を対象とした「アンコン

シャス・バイアス（無意識の偏見）研修」をスタートしました。この研修では、たとえば、「女性は管理職になりたがらない」といった無意識の偏見・価値観がある、ということを確認することから始めました。初年度は社長・役員が受講し、次に管理職・リーダー層へ拡大し、今までに約1,700人の社員が受講しました。

自発性と共感する力が 新たな価値を生み出す源となる

当社グループでは、グループ横断のプロジェクトや会議の場を数多く設けています。特徴的なのが、自ら手を挙げる公募制で、所属部署や年齢・役職を問わず選抜されたメンバーが参加できます。メンバーは、多様性の推進、健康経営など経営にとって重要なテーマについて対話し、理解を深めます。

大切なのは、「手挙げ」により自主的に取り組むということです。手を挙げて集まったメンバーたちは、同じ志を持つ人たちと対話して、その知見を職場に持ち帰り、自分たちが中心となって共感の輪を広げようとしてくれます。時間はかかっても、輪が自然に広がっていくこと、気づきや納得のもとで意識や企業文化に変革がもたらされることが大切なのです。

もちろん社長メッセージとしても会社の方向性を発信しますが、



月1回開催される「中期経営推進会議」には、全グループ会社から毎回1,000名前後の社員が応募する。選抜されたメンバーは、グループ経営に関する長期視点のテーマについて活発な意見交換を行い、考えを深める場となっている。

「女性イキイキ指数」の推移

	2014年 3月期	2019年 3月期	2021年 3月期 (目標)
●女性活躍浸透度	37%	98%	100%
●女性の上位職志向	41%	69%	80%
●男性社員育休取得率	14%	100%	100%
●育児フルタイム復帰率	36%	74%	90%
●女性リーダー数	545名	654名	900名
●女性管理職数	24名	46名	55名
●女性管理職比率	7%	12%	17%

会社概要

本社所在地 東京都中野区4-3-2

社員数 5,548名(男性3,082名、女性2,466名)

小売と金融が一体となったビジネスを展開。共創サステナビリティ経営を推進し、すべての人がしあわせを感じられるインクルーシブで豊かな社会の実現を目指す。



新・ダイバーシティ経営企業
100選プライム

トップダウンでその理念を浸透させるのではなく、ボトムアップの取組により推進し、全員が共有していくことを大切にしています。経営層に求められるのは、社員たちが階層を超えて、会社のビジョンやミッションについてフラットに對話できる場を用意し、自主的な参加を支援すること。トップの役割は、対話・共感をベースとした企業文化、組織のデザインだと思っています。

のみが出席していた「中期経営推進会議」に部長・店長から若手社員まで「手挙げ」によって参加できるようにしました。約300名のメンバーが参加し、積極的な對話を行っています。新しい価値はさまざまな価値観の融合によって生まれます。互いの個性を認め合い、知を掛け合わせることで、イノベーションを創出できると考えています。

「共創」を基盤としたビジネスを通じて あらゆる二項対立を乗り越える

私たちは、働き方や価値観などの多様性を受け入れる「ワーキング・インクルージョン」を推進することが、当社グループが目指す、すべてのお客さまの「ダイバーシティ&インクルージョン」に直結すると考えています。取組が深化するにしたがって、多様性に気づき理解するだけで終わらず、どれだけ受け入れられるかが大事だという意識に変わってきました。障害の有無、年代の差、性差などを受け止め、対話を重ねることにより、これまで分けることによって生じていた衝突や差別という「二項対立」を乗り越えていく。そういう社会やすべての人の「しあわせ」を、社員やお客さまを含めたすべてのステークホルダーと共に創り上げていく「共創」によって実現していきたいと考えています。

男性と女性の区別をはじめ、社会にはさまざまな二項対立が存在しており、乗り越えるべき課題はあらゆるところにあります。中でも、仕事を考える上で重要なのが、ワークとライフの二項対立です。従来の生活の糧を得るために労働力を時間で切り売りするという仕事観では、ワークとライフは切り離され対立していますが、本来はライフの中にワークが包み込まれているはずですが、やりがいを持って働くことで仕事がかどり長時間労働が不要になる、イキイキと自発的に仕事に取り組むことで「しあわせ」を感じる、といった好循環が生まれると、仕事は耐えるものではなく、かけがえない営みとなるはずですが。「ワーク・アズ・ライフ」の考え方のように、ワークとライフを融合させるという仕事観に変わらなないと、この変化の激しい時代、新しい価値を生み出せる組織に変わるのには難しいのではないかと考えています。

多様性がある環境からイノベーションが生まれる だから「多様性は楽しい」

根底にあるのは「多様性は楽しい」という考え方なんです。強制されるから、仕方なくやらざるを得ない、ではなくて、「やったほうが楽しいからやろうよ」と。いろいろなところでお話しているのですが、会議を部長や課長など「おじさん」ばかりでやっていると、雰囲気停滞してしまい、新しいアイデアや価値は出てきにくい。でもそこに女性が1人入っただけで違う視点加わり、活性化します。

年代の多様性も大切です。当社では2016年から、以前は幹部

Voice

人事部 人事企画・多様性推進課長

山崎 美樹子氏

社員が理念に共感し、納得して 全員参加型で取組を推進しています



長時間労働の上に多様性は成り立たない、女性活躍は難しいということで、2008年から残業時間の削減などの働き方改革に着手し、柔軟な働き方の推進に取り組んできました。2013年には「女性イキイキ指数」を設定して女性活躍の進捗を見る化し、男性育休取得など風土づくりにも取り組んでいます。2015年からは多様性推進プロジェクトをスタートさせ、社員全員が主体的に取り組み、対話を重ねながら制度の整備と意識改革を進めてきました。プロジェクトでは、女性だけにフォーカスするのではなく、「男女」「年代」「個人の中」という3つの多様性をテーマに活動しています。

個人の中の多様性を広げる取組として特徴的なのが、「職種変更」の人事制度です。自己申告でグループ会社間を異動し、さまざまな職種を経験することで、視野を広げ、共感力と革新する力を身につけることを目指しています。

さらに、約2年間にわたるグループ横断の分科会で延べ約3,200人の社員が対話を重ね、2017年10月より人事評価制度を刷新しました。個人の成長を軸にした「バリュー評価」と、チームでの半期の成果を測る「パフォーマンス評価」の2軸評価にしたことで、若手社員の登用やチーム意識の向上、手挙げ文化の醸成などに繋がっています。



【多様性推進プロジェクト】手挙げた社員の中から選ばれたメンバーが全国の事業所から集まり、多様性推進のためのアクションプランを考え、実行する。

丸山 将一氏 エムケー精工株式会社 代表取締役社長



企業の成長には「人づくり」が欠かせない
社員全員が活躍できる環境の整備と
働きがいのある職場風土の形成に挑む

プロフィール

1972年 長野県生まれ
1997年 株式会社大和総研 入社
2010年 エムケー精工株式会社 入社
2012年 同社 代表取締役社長に就任
東京理科大学卒（工学）／早稲田大学卒（商学）

1948年に創立、長野県千曲市に本社を構えるエムケー精工は、「美・食・住」をテーマに、国内トップクラスのシェアを誇る門型洗車機などのモビリティ関連機器のほか、調理機器やレンジ台などの生活関連機器の分野において事業を展開する、社員数811名の研究開発型のメーカーです。2018年4月に「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、社員一人ひとりがライフステージに合わせて活躍できる環境づくりを積極的に進める丸山社長に、その道のりや意義を伺いました。

「皆の意識と行動を変えなければ！」 同質性が強く、閉塞感が漂う企業風土を改革

祖父が興した会社であるエムケー精工の社長を引き継いだのは2012年、当時社内にはリーマン・ショック後のネガティブなマインドが蔓延していました。たとえば会議の場では、社長や本部長、支店長が発言するまで誰も自らの意見を言わないんです。進むべき方向が定まっていた昭和の時代と違い、これからは複雑化した「正解のない時代」であり、上司に自由に意見が言えないなど、組織が硬直化したままでは生き抜くことはできません。

また、ライフイベントを迎えた女性はキャリアチェンジが慣例でしたし、「女の子にコピーをお願いする」「旦那さんに料理をさせるなんて」などと悪気なく口にする男性社員もあり、無意識の根深い性別役割分担意識や固定観念が残っていると感じました。さらに、長野県は、女性の就業は進んでいる一方で、女性管理職の比率は低いという実情もありました。共働き世帯が増加し、出産後も働く女性が増えるなど女性のライフスタイルが変化している現状を全社員へ周知し、理解してもらい、未来を見据えて社員の意識と行動を変えなければ、意思決定層の女性は増えていかないと痛感し、さまざまな取組みに着手しました。

女性活躍の推進は成長戦略の要 社員の成長は、業績と採用に直結する

前職の証券系シンクタンクでは、女性総合職の一期生として入社した上司の活躍を間近で見ており、その女性上司から「これからの時代、女性の活躍が必ず会社の業績にリンクしてくる」と教わりました。典型的な男性中心社会であった同じグループの証券会社が女性活躍推進のトップランナーへと変貌するまでの過程を目の当たりにし、また、大学の研究機関にも所属しながら女性活躍の推進と企業の業績に関するレポートをまとめた経験から、自信を持って改革を進めることができました。

当社の製品は、男女問わず幅広い年代の方が使う製品も多く、多様性のある価値創造のためには女性活躍の推進は急務だと考え、社長就任後、初めてリーダー候補生として四年制大学卒の女性を採用しました。総合職女性社員のロールモデルをつくるために、人事担当者ははじめ一期生である本人とも、いろいろなことを話し合いました。そして、彼女が実際に活躍する姿を見て、女性社員たちの意識に徐々に変化が生まれました。こうした変化は新卒採用においても顕著に表れ、7年間で応募数は約4倍に増加し、女子学生の応募数も増えています。その中からは女性設計者



動画の制作には若手女性社員のチームを登用した。年齢や経験などの枠にとらわれず、チャレンジできる企業風土の醸成に貢献。

おもな取組み

- 女性のキャリアアップ研修 ● 全女性社員対象
- 短時間勤務制度 ● 子が小学3年生まで延長可
- 雇用型在宅勤務 ● 出社困難な社員が利用
- ワンオペ支援休暇 ● 育児の負担を促進
- キッズ応援金制度 ● 育児支援金を支給
- 研修マイレージ制度 ● 少年スポーツチーム監督、消防団などの地域活動を人事評価にポイントとして計上

会社概要

本社所在地 長野県千曲市雨宮1825番地

社員数 811名 (男性688名、女性123名)

国内43拠点の営業メンテナンス網を活かして、モノとサービスの両面で顧客価値を提供。すべての社員が平等で健康的に働ける環境を目指し、働き方改革、ESG、SDGs、健康経営においても積極的に取り組んでいる。2017年、長野県「女性の活躍推進企業知事表彰」受賞。



も誕生しています。

「現状を打破する」 トライ&エラーでチャレンジを続ける

施策の実行にあたっては、トップのコミットメントは不可欠です。この7年間、一人ひとりのライフステージやライフサイクルを踏まえた柔軟な働き方を目指し、トップダウンとボトムアップの両面から改革を進め、短時間勤務や在宅勤務制度をはじめとした各種施策を拡充させてきました。

こうした施策を実行する際、会社の規模にもよりますが、当社の場合は決裁までのステップが少ないため、スピード感を持って実行に移せるのが強みです。たとえば、配偶者が専業主婦（夫）だった場合に家庭のために休みを取りづらいという声がありました。実家が遠いなど一人で育児をしている配偶者を支援し、家事や育児負担を促進するための「ワンオペ支援休暇」制度を導入しました。役員会では「専業主婦（夫）のためになぜそんな制度が必要なんだ」という声もあがりました。世の中の動き・制度の必要性について徹底的に対話し、ボトムアップの声を受けてから2日で導入が決まりました。

新しいアイデアは次から次へと上がってくる、まずは小さな単位で制度をつくり、修正しながらより充実した制度にしていく。こうしたトライ&エラーを繰り返しながら、環境の変化に対応できる企業風土づくりを進めています。

また現在、当社には女性の社外取締役が2名いますが、地方の中堅メーカーとしては珍しいかもしれません。初めて女性取締役を選任するにあたって、保守的な役員やOB世代に新しい価値観を共有してもらうために、データや外部の客観的な意見などの根拠を示し、理解を得られるまで対話を続けました。改革を推進する上では、一気に進めてしまうだけでなく、さまざまな声を聞きながら、徐々に浸透させることも大切にしています。

すべての社員がイキイキと、モチベーション高く 働き続けるための環境の整備を推進

昨年、創立70年を機に企業理念を刷新しました。「社員一人ひとりが社内外に対して一手先を考え、提案し続けていく企業でありたい」という思いを社内外に発信する手段の一つとして、若手女性社員のチームに動画を制作してもらいました。若手のセンスを取り入れながら、情報伝播力が効果的に発揮できたと思います。

また、「正解のない時代」に必要な先を読む力、変化への対応力を養うためには、一流にふれ刺激を受けることも大切だと考えています。社内報に各界の著名人に登場していただくなど、社員が一流を知る機会を提供したり、若手社員を東京など県外の勉強会

に派遣し、社外の人たちとのネットワークづくりの支援をしたりしています。私自身も県内外のシンポジウムや勉強会に積極的に参加し、常にアンテナを高く張るよう心がけています。

また、地方の中堅企業として、大企業とは違う評価軸を設けることも意識しています。人事評価のポイントとして、地域の消防団活動や、小中学生の野球やサッカーチームの監督などの活動も組みこんでいます。地域に根づいて事業を展開している企業として「地域に貢献できる人づくり」を意識し、社員同士が刺激し合い、高め合える風土を築いていくことが大切だと考えているからです。

今後も、すべての社員がイキイキと働き、仕事を楽しめる会社でありたい、そして地域社会全体の発展に貢献していきたいと考えています。

Voice

人事部 人材開発課長

伊東 朋子氏

社長のコミットメントに基づき、 女性活躍を推進中



仕事と育児の両立支援制度の拡充にあたっては、幅広い年代の社員の意見を採り入れ、社員全員が使えるような制度であるかも考えながら、進めています。制度の拡充により、さまざまな選択肢が用意されたことで、女性の育児休業後の復帰率は100%。女性もキャリアを諦めずに安心して働き続けることができるようになりました。

女性管理職の育成や積極的な登用も強化しています。メンター制度、キャリア形成支援研修、ランチ会、女性役員との交流、社長へのダイレクト報告などの施策を整備しています。

また、男女ともに参加できる役員を含めた部門横断型の交流会「ハッピーアワー」など、社内の情報流通を活発にし、コミュニケーションを深める場も設けています。こうした場で性別や年代のギャップを埋めていくことにより、お互いに気持ちよく、制度を利用できるようになると考えています。



ハッピーアワーの様子

行動宣言に沿った取組の実践

賛同者の皆様の、行動宣言の3つの柱に沿った取組をご紹介します！



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

掲載順：氏名五十音順（敬称略）
※所属・役職は令和元年8月時点



青野 慶久

青野 慶久（サイボウズ株式会社 代表取締役社長）



■現状を打破する 自ら3児の子育てで3度の育児休暇を取得し、社内の男性育児休暇取得が拡大。最長6年間の育児休暇制度により、産休後の復帰率は100%に。在宅勤務制度、子連れ出勤制度、個人の事情に応じて働く時間と場所を決める働き方宣言制度等によって、ライフステージに合わせて柔軟な働き方ができる環境を整えている。



浅田 剛夫

浅田 剛夫（井村屋グループ株式会社 代表取締役社長（CEO））



■自ら行動し、発信する 女性活躍推進が生産性を向上させる上で重要な戦略として掲げ、IR活動や地域での講演会等を通じて女性活躍推進への考え方や重要性を発信している。

社内においては、今年4月女性の代表取締役社長を任命し社内外における女性活躍の活動を支援している。また、年度方針に女性活躍推進を入れ組織内に配信している。



阿部 守一

阿部 守一（長野県知事）



■ネットワーキングを進める 2016年から開催している、県施策への女性視点の反映を目的とした懇談会でいただいた意見をもとに、業種や年代を超えた交流会を実施し、女性のネットワークづくりや自主的な活動の一步を踏み出すきっかけづくりを行っている。



阿部 俊則

阿部 俊則（積水ハウス株式会社 代表取締役会長）



■現状を打破する 2018年には女性の社外取締役・監査役の就任、社内からは女性執行役員が誕生。女性管理職登用にに向けては、2014年に開校した「積水ハウス ウィメンズカレッジ」で計画的に人材を育成。女性管理職は2019年にグループ全体で208名となり、2020年200名の目標を1年早く達成した。



安藤 孝夫

安藤 孝夫（三洋化成工業株式会社 代表取締役社長）



■現状を打破する 社長直轄の化粧品プロジェクト「Beauty and Personal Care部」は女性部長を筆頭にメンバーの大半が女性で、女性視点で新規事業の開拓を目指している。またD&I推進を中期経営計画の重点施策とし、管理職及び女性向けにセミナーを開催し従業員の意識改革を行っている。



安藤 豊

安藤 豊（羽後町長）



■自ら行動し、発信する 町のホームページに宣言を載せたり、各種会議で女性活躍の意義などを話している。また、女性議会を開催して女性からの提案を受け入れている。



飯泉 嘉門

飯泉 嘉門（徳島県知事）



■自ら行動し、発信する 全国に先駆け女性参画を促進した結果、県審議会の女性委員比率は全国第1位。女性管理職比率も全国トップ。将来の管理職を目指すキャリアアップや起業・創業支援、テレワークの推進やアクティブシニアの活用による子育て・介護離職の防止、男女共同参画の推進拠点「女性活躍ワンストップサービスセンター」の整備など、更なる女性活躍に向けたサポート体制を加速。



池田 憲人

池田 憲人（株式会社ゆうちょ銀行 取締役兼代表執行役社長）



■自ら行動し、発信する D&I推進を経営戦略の一つとし経営計画に明示。自ら3年連続で「イクボス宣言」を実施し、女性活躍のみならず、D&I推進の重要性を発信。また、自らをトップとした社内コミティ活性化やイクボス養成等の取組を進めた結果、2015年4月に8.9%であった女性管理職比率が2019年4月には14.4%まで増加。



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）



■自ら行動し、発信する 多様な人材が活躍できる組織文化を創造していく為に、グループ横断で「ダイバーシティ&インクルージョン推進プロジェクト」を設置して様々な取組を進めている。また「セブン&アイ経営レポート」（統合報告書）において、ダイバーシティを重要な経営方針に位置付けていることを発信している。



石川 康晴

石川 康晴 (株式会社ストライプインターナショナル 代表取締役社長 兼 CEO)

STRIPE Int'l

■自ら行動し、発信する

- ・毎年従業員満足度調査をおこない、調査結果をもとに新たな休暇制度や勤務体系を整備し、全社会議で発信している。
- ・トップ自らが年間のべ1,000店舗を視察し、スタッフの声に耳を傾けることで働きやすい環境をととのえている。その結果、女性リーダーの育成にもつながっており、係長クラスの女性比率が80%以上、課長クラスでも50%以上を継続している。



石坂 茂

石坂 茂 (株式会社IBJ 代表取締役社長)

IBJ

- 自ら行動し、発信する 女性が社会的に力を発揮できる労働環境・社会環境を作るため、女性の活躍推進を促す取組に力をいれている。「国際女性会議WAW! (WAW! 2016)」公式サイドイベントでは、シンポジストとして登壇。日本だけでなく、世界における女性のエンパワメント、及び、女性の活躍促進について議論した。



磯崎 功典

磯崎 功典 (キリンホールディングス株式会社 代表取締役社長)

よろこびがつなぐ世界へ
KIRIN

- 現状を打破する リーダーを目指し研鑽する女性社員の経営提言の場を設け、自ら出席し、チャレンジを促している。働き方・多様性推進に関する女性社員の斬新な提案について、関係役員全員が集まる会議体とその女性社員たちを招いて直接その声を聴き、提案を経営として採用し、トップコミットメントとして実行に移している。



井戸 敏三

井戸 敏三 (兵庫県知事)



- 自ら行動し、発信する 本県では、県自らが女性活躍のモデル職場となることを目指して、「ひょうごアクション8」を策定し取組を進めた結果、採用者に占める女性割合は目標の40%を超え、管理職に占める女性割合は、11.9%と着実に増加している。この流れをさらに加速させ、女性活躍を強力に進めていく。



伊藤 秀二

伊藤 秀二 (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。
Calbee

■現状を打破する

- ・社長就任以降、多様な経歴・背景（ジェンダー・国籍）をもつ取締役を選任し、また社内外の構成を大きく変えた。
- ・女性管理職比率をトップが期首にコミットし、任免と育成は上司がする仕組みとした。その結果、社長自らの執行役員登用、各部門での着実な登用につながり、2名の女性工場長が活躍中。



伊東 信一郎

伊東 信一郎 (ANAホールディングス株式会社 取締役会長)

ANA

- 現状を打破する ANAグループ各社に女性活躍推進担当者を配置し、各社の制度や課題の共有、好事例を学ぶ機会を設けるなど、グループ全体での推進体制を構築している。部長職は「女性が活躍できる組織」をワークショップ形式で考え「具体的なアクション」を宣言。

また、社外研修の参加強化および女性管理職ネットワークの充実により、グループ全体の女性役員数や女性管理職の増加につながっている。



伊藤 秀博

伊藤 秀博 (レカム株式会社 代表取締役社長 グループCEO)



■**ネットワーキングを進める** 産休前には人事担当の面談を行い、産前産後休暇、育児休暇中の会社としてのサポート体制、連絡先などの確認を行い、不安のない休暇取得に向けた個別相談会の実施を行うこと、育児時短制度利用者に対する定期的な面談、ヒアリングを行い、フレキシブルな働き方を提案することを行っている。



伊藤 保徳

伊藤 保徳 (瀬戸市長)



■**ネットワーキングを進める** ライフ・ワーク・バランス推進宣言事業所を募集し、市内事業所が取り組む多様な働き方や女性の活躍などを広く紹介することで、市内全域の事業所に対し、女性活躍・男女共同参画促進への気運の高まりや意識の醸成を図っている。また、女性の異業種交流を促進しネットワークの拡大を支援している。



稲垣 精二

稲垣 精二 (第一生命保険株式会社 代表取締役社長)



■**自ら行動し、発信する** 女性活躍を含むダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を中期経営計画の重点取組としグループの持続的成長の原動力とのメッセージを社内外に発信している。また、経営視点の醸成や視野拡大等を目的とした女性リーダー向け社長塾を始め、役員による次世代女性リーダーの育成支援を進めている。



伊原木 隆太

伊原木 隆太 (岡山県知事)



■**現状を打破する** 企業や様々な団体と連携し、働く女性の課題解決に向け、多様なロールモデルの紹介や、アドバイザーの派遣により企業の女性活躍に向けた取組を支援するなど、女性の意欲を高め、能力を最大限発揮できる社会の構築に取り組んでいきたい。



上西 京一郎

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)



■**現状を打破する** 時間的な制約がある中でも従業員の育成を促進させるために、チャレンジ機会の充実化を進めている。

また、育児や介護に携わることでキャリアが中断しないよう、在宅勤務やテーマパークのオペレーション部門においては、シフト時間の配慮など働き方を見直すトライアルを実施しながら、復職後も活躍できる環境作りに取り組んでいる。



植平 光彦

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)



■**現状を打破する** 当社の社員構成は男女比が6:4である一方、女性管理職比率は約12%と相対的に低い数字である。そのため、女性社員自身が管理職になるまでのキャリア形成をイメージできるよう、体系的な研修および女性ネットワークの形成支援を通じて、多くの成長の機会を提供し、ロールモデル育成に注力している。



榎本修次

榎本 修次 (株式会社乃村工芸社 代表取締役社長)

B | NOMURA

■現状を打破する 時短勤務者も管理職への登用を積極的に進めており、女性の課長職のうち37.5%が育児中の女性で、時間に制約がありながらも管理職として活躍してくれている。

フレックス勤務やサテライトオフィス、在宅勤務など、働き方の選択肢を増やした結果、短い時間でも成果が出せるようになっている。



大西一史

大西 一史 (熊本市長)



■現状を打破する 管理・監督職に占める女性の割合は、この10年間で14.9%から24.8%と約10ポイント上がっており、組織内でリーダーシップを発揮する女性は着実に増えてきている。今後もライフステージに応じた柔軟な働き方の推進や女性職員のキャリア形成支援等を通じて女性職員の活躍を応援していきたい。



大西秀人

大西 秀人 (高松市長)



■自ら行動し、発信する

- ・「女性活躍促進事業」として女性の活躍に積極的に取り組んでいる企業の認定・表彰を行った。
- ・表彰企業の先進的な取組を発表するセミナーの開催等でその取組を「見える化」することで、女性活躍の取組の重要性を発信した。
- ・配偶者が出産を控えた男性職員を対象に、育休取得の勧奨を行った。



大村秀孝

大村 秀孝 (愛知県知事)



■ネットワーキングを進める 県が推進する「あいち女性の活躍促進プロジェクト」の一環として、平成30年度から企業・団体に「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」を委嘱し、県と連携して取引先企業等に女性の活躍に向けた取組や県施策活用の働き掛けなどを行うことで、県内の中小企業等における女性の活躍を促進している。



大森雅夫

大森 雅夫 (岡山市長)



■現状を打破する 女性管理職割合は市長就任時の6.5%から5年間で12.7%とほぼ倍増し、ごく普通のこととして女性職員が活躍する組織になってきた。併せて、女性も男性も働きやすい職場づくりが重要と考え、早出遅出勤務の試行やA I や R P A を活用した業務改善などワーク・ライフ・バランス実現に取り組んでいる。



岡 正朗

岡 正朗 (国立大学法人山口大学 学長)



■自ら行動し、発信する

- ・2017年からダイバーシティ推進本部長として、自ら女性活躍を全学的に推進している。
- ・大学全体の女性教職員比率を常に把握し、比率上昇に向けた具体的な対応をおこなっている。
- ・学内公募の「研究拠点群形成プロジェクト」で、女性研究代表者枠を設け、女性の研究リーダーを育成している。



尾崎 正直

尾崎 正直 (高知県知事)



■現状を打破する 男性職員の育児参加を促進するために、配偶者の妊娠の報告を受けたときなどに、管理職員が対象職員と面談(「子育てサポート面談」)を実施し、休暇の制度などを周知する場を設けている。また、庁内広報紙などに育児休業を取得した男性職員の体験記を掲載し、育児休業の取得を後押ししている。



長内 繁樹

長内 繁樹 (豊中市市長)



■自ら行動し、発信する

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



押味 至一

押味 至一 (鹿島建設株式会社 代表取締役社長)



■現状を打破する 女性が働きやすい職場環境は誰にとっても働きやすい環境だと考えており、若年層の入職を促進する観点からも、現場における職場環境の一層の改善を目指している。当社の女性技術者と協力会社の女性技能者を中心とした「鹿島たんぽぽ活動」に取り組み、職場環境改善提案の好事例を全社展開している。



小畑 英明

小畑 英明 (日新電機株式会社 代表取締役会長)



■自ら行動し、発信する メリハリのある働き方、生産性の向上、価値観の变革を進める全社活動「スマート活動」に労使一体で取り組むことで多様な人材がそれぞれの力をフルに発揮できる会社を目指していく。

そのことを通じて、男性も女性も誰もが安心して育児や介護に取り組みながら一杯仕事ができる会社をつくる。



尾花 正啓

尾花 正啓 (和歌山市市長)



■自ら行動し、発信する 女性職員に対し、部下・後輩指導の方法を習得するための「女性活躍推進研修」及び「女性リーダー育成研修」を実施し、啓発している。



影山 剛士

影山 剛士 (湖西市市長)



■現状を打破する 女性職員の管理職への登用



門川 大作

門川 大作（京都市長）



■自ら行動し、発信する 女性リーダーを育むには、過剰な配慮をなくし、適切な期待を掛け続けることが重要である。そのためには、生産性の高い働き方を進め、職員が仕事や家庭生活、さらには地域等での社会貢献の活動でも、いきいきと活躍できる職場づくりが必要とのメッセージを、全職員に向け、機会を捉えて発信している。



金井 豊

金井 豊（北陸電力株式会社 代表取締役社長執行役員）



■自ら行動し、発信する 国の人権週間に合わせて設定した「プロGRESS・ウィーク」において、社内TV放送等を通じ、女性活躍をはじめとするダイバーシティ推進の重要性を訴える社長メッセージを発信している。



柄澤 康喜

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



■自ら行動し、発信する 経団連の「ダイバーシティ推進委員長」として、自社グループにとどまらない幅広い企業を対象とするセミナーや座談会などの場で、日本全体における女性活躍の必要性和、その具体的な取組を発信していく。



河村 たかし

河村 たかし（名古屋市長）



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



木地 英雄

木地 英雄（株式会社インターアクション 代表取締役会長兼社長）



■現状を打破する 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、女性従業員のみならず男性従業員の取得率が向上することで、女性の育児と共に仕事をこなす大変さを理解する機会を与えた。また女性技術者を積極的に採用し、女性活躍推進を経営戦略として掲げている。



北橋 健治

北橋 健治（北九州市長）



■現状を打破する 市長就任当時、行政に市民意見を反映する役割を持つ附属機関等の女性委員割合は3割程度であった。附属機関等の委員は、関係団体等の長で多くが男性であったが、まずは行政が率先し政策決定での男女平等を実現すべく、自ら先頭に立って関係団体等へ働きかけ、政令市で初めて女性割合5割を達成した。



北村 清士

北村 清士 (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

■自ら行動し、発信する 金融業界や地域の講演会、IR等において、「女性活躍はまさに国策そのものであり、一民間企業といえどもその一翼を担うことは重要。」「女性活躍推進に取り組むことで企業イメージが高まり、優れた人材の確保にもつながっている。」等、経営における女性活躍の重要性や効果を積極的に発信している。



鬼頭 宏

鬼頭 宏 (静岡県立大学法人 静岡県立大学 学長)



静岡県立大学法人
静岡県立大学

■自ら行動し、発信する あらゆる分野で女性が活躍し、妊娠、出産という生物として免れることのできない役割を果たすことと両立できる社会、多様な生き方を選べる社会の実現を図る。そのために、男女の意識改革を進めてジェンダー・ギャップの解消に努め、SDGs (持続可能な開発目標) の達成を目指して教育、研究、地域貢献を推進する。



木村 浩一郎

木村 浩一郎 (PwC Japanグループ グループ代表)



■ネットワーキングを進める 社外の女性社長・役員など、女性リーダーを対象に有識者と最新の経営トピックをディスカッションする、学びとネットワーキングの機会「Women in Action」を6年以上にわたり提供してきている。女性リーダーがさらに世界で活躍していくことを応援する活動を今後も続けていく。



國部 毅

國部 毅 (株式会社三井住友フィナンシャルグループ 取締役会長)



■自ら行動し、発信する 三井住友銀行頭取当時、自らを委員長とするダイバーシティ推進委員会を発足させ、トップ主導の推進体制を構築。当社社長就任後は、本委員会を当社グループベースでも展開している他、当社グループのダイバーシティ推進の拠り所となるダイバーシティ&インクルージョンステートメントを定め、発信した。



久保田 章市

久保田 章市 (浜田市長)



■自ら行動し、発信する 女性向け起業セミナーを年4回開催するとともに、店舗の改装費、家賃、創業資金を借り入れした際の利息等補助を実施した。そして、起業した先輩による事例発表を聞く機会を設けるなど、事業展開を図った。また、資金調達セミナーへ自ら出席しその重要性を訴えた。



熊谷 俊人

熊谷 俊人 (千葉市長)



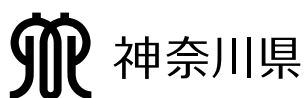
■現状を打破する 女性の管理職登用で、「管理職を拒む傾向がある」ことや「管理職に挑戦する意欲が湧く環境が整っていない」ことを課題と捉えている。

この状況を改善するため、女性職員を若いうちから自治大学校等の外部へ派遣し、庁内では経験できない刺激を受けさせるなど、挑戦意欲向上へつなげている。



黒岩 祐治

黒岩 祐治 (神奈川県知事)



■現状を打破する 企業における役員などの女性リーダーの割合を増やすため、横浜市と共催で「女性トップマネジメント養成セミナー」を実施。また、「男性×家事育児×オープンイノベーション・コンソーシアム」を結成し、企業、NPO等と共に男性の家事育児がもっと日常的に、当たり前に行われる社会環境形成を目指す。



小長井 義正

小長井 義正 (富士市長)



富士市

■自ら行動し、発信する

- 1 女性管理職の登用の推進
 - ・部長職への女性職員登用
 - ・女性主査職員を対象とした、将来の昇任を見据えた研修の実施
- 2 男性が安心して子育てできる環境づくりへの取組
 - ・休暇制度の周知
 - ・男性職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりの啓発
- 3 審議会等への女性委員登用の促進



小林 敬一

小林 敬一 (古河電気工業株式会社 代表取締役社長)

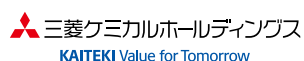


■自ら行動し、発信する 2017年度、イクボス企業同盟へ加盟、自らイクボス宣言をし、価値観・働き方が多様な部下を尊重し、育成する風土醸成を目指した。2018年度は、創業以来の「従業員を大切にせよ」という精神のもと、人を大切にする組織風土醸成、女性活躍支援、自律的なワークライフマネジメント等、多様性の確保と受容を推進するメッセージを社内外に発信した。



小林 喜光

小林 喜光 (株式会社三菱ケミカルホールディングス 取締役会長)



■ネットワーキングを進める 2018年3月に外部から招いたダイバーシティ推進担当執行役員による従業員へのヒアリングから若手女性、介護や育児、病気治療等のネットワークが求められていることが分かった。今後様々なネットワークづくりをサポートしていくことを検討中。



駒崎 弘樹

駒崎 弘樹 (特定非営利活動法人フローレンス 代表理事)



■自ら行動し、発信する 女性活躍のためには、男性の働き方を変えなければならない。とくにライフイベントとして女性のキャリアに大きく影響を及ぼす「出産・育児」の過程で、男性の育休取得を推奨しており、自らも2人の子どもの誕生の際には育休を取得した。男性の育休取得は弊会においては当然の流れができています。



斎藤 保

斎藤 保 (株式会社IHI 代表取締役会長)



■ネットワーキングを進める 2013年度より、若手女性管理職を「ネットワークリーダー」に任命し、各事業所においてワークショップ・講演会などの意識啓発や情報共有のための活動を展開している。



齊之平 伸一

齊之平 伸一（三州製菓株式会社 代表取締役社長）

三州製菓株式会社

■現状を打破する 男性管理職1人昇進に際し、女性も1人昇進のルールをつくり、女性管理職と女性役員の比率を向上させていく。



佐久間 英利

佐久間 英利（株式会社千葉銀行 取締役頭取）

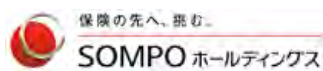


■ネットワーキングを進める 地銀各行に参加を呼びかけ、2014年に全64行の頭取が参加する「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」を発足。2017年に千葉県内の産官学の代表7名で「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」を発足。それぞれ地方から女性活躍推進の底上げを図るための「行動宣言」を策定し活動中。



櫻田 謙悟

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



■自ら行動し、発信する 「Diversity for Growth」を経営戦略として掲げ、中でも社員の半数以上を占める女性の活躍なしに当社の成長はあり得ないとして、社員が集まるあらゆる機会においてその重要性を発信している。女性活躍を加速するためには、組織トップのコミットメントが極めて重要である。



佐藤 孝弘

佐藤 孝弘（山形市長）



■自ら行動し、発信する イクボス宣言を実施し、子どもが生まれた男性職員とその所属長に対して、直接、育児休業の取得と家事・育児への参画を促進。様々な機会をとらえて、働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けた意識改革と業務改善の重要性を発信している。



更家 悠介

更家 悠介（サラヤ株式会社 代表取締役社長）



■現状を打破する 多様な人材活用がイノベーションを誘発し、組織活性化、生産性向上につながると考え、2014年から女性リーダー研修、役員メンター制度を実施。近年は高次元の意識改革として、男性管理職に多様性マネジメント研修を実施。制度面では在宅勤務等、多様性のある働き方を導入し、2つ目の保育園も開園予定。



篠原 弘道

篠原 弘道（日本電信電話株式会社 取締役会長）



■自ら行動し、発信する NTTはダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略として掲げ、トップ自ら多様な価値観を受容する重要性を発信。2019年には女性取締役2名も誕生。グループ（国内）では「女性管理者数比率倍増計画（2020年6%）」を掲げたが、既に目標をほぼ達成した（2018年度末5.7%）。



島田和幸

島田 和幸 (株式会社ファンケル 代表取締役 社長執行役員 CEO)

FANCL

正直品質。

■自ら行動し、発信する 創業当初より、女性が活躍する風土が根付いているが、あらためて「働き方改革」、「健康経営」、「ダイバーシティ」の3つをキーワードに、脈々と受け継がれている女性活躍の取組を、社外に積極的に情報発信し、企業経営の力になっていることを訴求していく。



嶋津 良智

嶋津 良智 (一般社団法人日本リーダース学会 代表理事)

LEADERS
Academy

■自ら行動し、発信する 当社は社員は少ないが全員女性で全員子持ちで全員在宅で仕事をしてもらっている。3000万人と言われる専業主婦の有能な能力を社会に活かしてもらおう発信をこれからもしていきたいと思っている。



清水康一郎

清水 康一郎 (ラーニングエッジ株式会社 代表取締役社長)

LearningEdge

■現状を打破する 我々は生涯働ける場所にする（従業員が最重要資産）ことを大切に、本人の希望する働き方を尊重しながら、全従業員が「会社をより良くする」というマインドを持ち、活躍できる環境づくりを心かけている。現在は、一人一人のライフスタイルに合わせた雇用内容にするなどフレキシブルに対応している。



清水 博

清水 博 (日本生命保険相互会社 代表取締役社長)

NISSAY 日本生命

■自ら行動し、発信する 当社は、「個」有の強みを持ち、生涯にわたり活躍する逞しい人財になる」ことを育成理念とし、私が座長となり「人材価値向上プロジェクト」を進めている。全役員部長が「ワークスタイル変革宣言」を発信し、ワークライフマネジメントを実践している。また、女性や若手との座談会を継続して行い、自身の想いや期待を直接伝えている。



清水 洋史

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)

不二製油

■自ら行動し、発信する ダイバーシティは、創造力とイノベーションの原点である。経営におけるダイバーシティの重要性や従業員への期待を、社内向け説明会や社内報等において継続的に発信している。2018年度は、ダイバーシティ推進の部門横断組織との座談会を設け、変革における女性への強い期待を説明した。



白岩 孝夫

白岩 孝夫 (南陽市長)



■現状を打破する

- ・1967年の市政施行以来、女性管理職は52年の間で2名にとどまっており、女性活躍推進法が謳う女性活躍を率先垂範すべき行政として、その実現に向け、南陽市女性活躍推進計画（骨子）を策定した。
- ・推進計画に定めた目標指標の具現化に努め、今年度、女性管理職3名の登用を図った。



杉江 俊彦

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）



■自ら行動し、発信する 様々な育児支援制度やライフイベントに応じた転勤制度、多様な働き方を可能とするテレワークなどを整備し、女性が働き続けられる環境を整えている。管理職登用における女性比率向上については、本年女性部長職目標値10%を上回る14%を達成。更に、女性取締役を2名に増員するなど、多様な経営体制を拡充している。



杉田 浩章

杉田 浩章（ボストン コンサルティング グループ 日本代表）



■ネットワーキングを進める 毎年、社内の全女性コンサルタントが集まるイベントを開催している。多様な分科会や、少人数でのグループディスカッション、ディナーなどのコンテンツを通じて、様々な学びや気付きを得るとともに、日頃あまり接点のない女性同僚、また男性管理職等とのネットワークを深める絶好の機会になっている。



鈴木 英敬

鈴木 英敬（三重県知事）



■現状を打破する 昨年度、都道府県で初めて「HeForShe」（国連女性機関による女性の地位向上に男性の参加を促す社会連帯運動）への賛同セレモニーを開催し、各界リーダーや未来を担う若者と行動を宣言するとともに、同運動への賛同を広く呼び掛けた。今後は、取組事例の公募等を通じ、トップ及び男性の行動改革に取り組んでいく。



鈴木 純

鈴木 純（帝人株式会社 代表取締役社長執行役員）



■自ら行動し、発信する 会社が将来にわたって持続的成長をするためには、トップ自らが本気でダイバーシティ推進をしなければならない。性別、国籍、年齢、経験、価値観などの目に見えないものを含め、互いの違いを活かし合いながらともに歩みを進めるため、様々な機会を通じて社内外にダイバーシティの大切さを発信していく。



鈴木 順也

鈴木 順也（NISSHA株式会社 代表取締役社長 兼 最高経営責任者）



■自ら行動し、発信する NISSHAグループのMissionに「多様な人材能力と情熱を結集する」ことを掲げ、女性活躍の重要性はもちろん、性別だけでなく年齢や国籍にかかわらず、社員全員が活躍することへの期待をあらゆる機会を通じて発信している。



鈴木 康友

鈴木 康友（浜松市長）



■現状を打破する 職業生活とその他の生活との両立支援や、女性活躍に関する取組を積極的に推進している市内の事業所を認証・表彰し、その取組を周知することで、雇用の分野におけるワーク・ライフ・バランスや女性活躍の促進を図っている。



瀬戸欣哉

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



Link to Good Living

■現状を打破する アンコンシャス・バイアスを排除し意識的に人材を育成すべく、後継者育成プログラムに数値目標を設けて女性を登録している。また、「働き方改革」を加速させ、環境整備や制度の拡充を推進するとともに、誰もが主体的に効率的な働き方を考え、実行できる組織づくりを進めている。



瀬戸 熊 修

瀬戸熊 修 (学校法人千葉工業大学 理事長)



■現状を打破する

- ・女性研究者がプロジェクトリーダーとなり、「メテオプロジェクト」を立上げ、国際宇宙ステーションから流星の長期観測を実施。若手女性エンジニアのロールモデルとして、女子学生の刺激、目標となる。
- ・女性職員を積極的に管理職へ登用し、新たな視点で物事を捉えることで、組織としての活力アップを図る。



高野之夫

高野 之夫 (豊島区長)



■自ら行動し、発信する 女性職員の管理職への登用及び審議会等における女性委員の比率を高めることを組織目標に掲げるとともに、管理職の集まる機会において女性活躍推進の重要性を継続して発信している。



高橋祐二

高橋 祐二 (三浦工業株式会社 取締役会長)



■現状を打破する 機械メーカーという特性上困難だった業務を細分化する等で女性の職域拡大を推進している。男性のみだったボイラ営業職への公募や、女性のサービスエンジニアチームの発足等進めている。また、コアタイムのないスーパーフレックスタイム制を導入し、誰もが柔軟に働ける仕組み作りにも力を入れている。



滝久雄

滝 久雄 (株式会社ぐるなび 取締役会長・創業者)



■現状を打破する 男女共に働きやすく効率的な働き方を実現するために、長時間労働の是正をはじめ、テレワークを導入し、場所にとらわれない働き方、ITインフラの活用等、当社で働く従業員一人ひとりがアイデアを出し、当社の強みを活かしたぐるなびらしい働き方の変革を進めている。これらの取組により日本の食文化を守り育てる企業として、更なる発展に繋げていきたい。



竹増貞信

竹増 貞信 (株式会社ローソン 代表取締役 社長)



■現状を打破する 女性活躍の意味を全社員に発信し、その社長発信の冊子を全社員に配布。社内での女性対象の研修には自ら参加し、女性社員との対話や期待のメッセージを発信した。また加盟店オーナー女性がメンバーとなっている組織「オーナー女子部」は社長自らが発起人となって立ち上げ、毎回参加。そこでは女性にとって働きやすい環境づくりについて議論を活発に行っている。



田中 孝司

田中 孝司 (KDDI株式会社 代表取締役会長)

Tomorrow, Together



■自ら行動し、発信する 当社の企業理念のKDDIフィロソフィ「第1章 目指す姿」の中で「ダイバーシティが基本」を謳っている。一人ひとりがもてる力を存分に発揮できるような組織や風土が、会社の持続的な成長には不可欠と考えている。

また、2019年5月に「KDDIが目指すSDGs」を発表し、女性活躍推進を企業活動を通じて解決する社会課題として掲げ、当社のみならず社会全体の女性活躍推進に努めていく。



田辺 信宏

田辺 信宏 (静岡市長)



■自ら行動し、発信する 本市の働く女性の活躍を応援する「しずおか女子きらっ☆プロジェクト」では、「活躍したい女性への支援」、「女性活躍推進に取り組む企業への支援」、「先ず隗より始めよ！市が率先」という三本柱のもと、様々な女性活躍推進事業を実施している。静岡市役所も率先して女性活躍推進とワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むほか、官民連携会議「静岡市女性活躍推進協議会（しずおか女子きらっ☆応援会議）」を発足し、静岡市域全体に女性活躍推進の重要性を呼びかけている。



谷原 徹

谷原 徹 (SCSK株式会社 代表取締役 社長執行役員 最高執行責任者)



■現状を打破する 女性の活躍度の指標を課長以上のライン管理職数として、2012年当時13名であった女性ライン職を100名とする目標を設定。達成に向けて育成プログラムを策定し、性別にとらわれずに実力に基づき活躍できる組織風土作りも進め、2019年現在女性ライン管理職は87名まで育っている。

玉井 孝直 (ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 メディカルカンパニー 代表取締役社長)

マリオ・スタイン (ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 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・フウリガン (ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長)



玉井 孝直



Mario Stein



Christopher Hourigan



FAMILY OF COMPANIES IN JAPAN

■ネットワーキングを進める WLI (Women's Leadership & Inclusion) では、首都圏だけではなく、地方の営業部員を対象としたワークショップを継続している。社内だけではなく、取引先での事例共有や、女性のドクターに、女性医師の働く環境や課題について講演を依頼するなどの活動も支援している。



淡輪 敏

淡輪 敏 (三井化学株式会社 代表取締役社長)



三井化学

■自ら行動し、発信する 三井グループの企業で実施した女性活躍推進をテーマとする社長登壇イベントに、パネリストとして登壇。登壇者で唯一の製造業社長だったため、女性社員の三交替勤務や化学物質の取扱いなど主に工場で直面する課題に触れたが、課題解決の困難さを理由とせず、実現に向けた方策を考えることの重要性を訴えた。また当社ホームページ上で公開している女性活躍推進に関する動画に自ら出演し、女性の活躍実現に向けた社長メッセージを社内外へと発信している。



辻 幸一

辻 幸一 (EY Japan Chairman & CEO)



■自ら行動し、発信する

- ・採用、昇格、登用に関して、結果だけを見て改善を要求するのではなく、結果に至るプロセスそのものを見直し、潜んでいる問題のあぶり出しを指示している。
- ・重い書類運搬の負担を軽減するペーパーレス化、テレワーク推進のためのパソコンのシンクライアント化など、ITを活用し、女性が働く環境を整備していく。



寺田 直行

寺田 直行 (カゴメ株式会社 代表取締役社長)



■現状を打破する 現状の改善に留まることなく、企業として大きな志を持ち、継続して女性活躍へ取り組んでいくために“社員から役員まで、各職位の女性比率を50%に”を「長期ビジョン」として掲げ、2016年7月に社内外に公表した。今後20～25年での実現を目指していく。



寺島 正道

寺島 正道 (日本たばこ産業株式会社 代表取締役社長)



■自ら行動し、発信する かつてない規模とスピードで事業環境が変化する中、会社の持続的な成長のためには、多様性を取り込み、組織能力を一層進化させていくことが必要であるとの認識から、女性活躍をはじめとしたダイバーシティの推進を経営課題の一つに位置づけ、その重要性を社内外の様々な機会を捉えて発信している。



徳久 剛史

徳久 剛史 (国立大学法人千葉大学 学長)



■ネットワーキングを進める 平成27年度にダイバーシティCHIBA研究環境促進コンソーシアムを設立。千葉大学が代表、東邦大学、放射線医学総合研究所が共同実施機関となり、連携して女性活躍推進に取り組んでいる。現在参加機関は9機関となり、年2回程度、先進事例を学ぶ連絡会を開催し、ネットワークの輪を広げている。



富田 哲郎

富田 哲郎 (東日本旅客鉄道株式会社 取締役 会長)



■現状を打破する 全ての職場で女性が働くことのできる環境整備を進めてきた他、社員一人ひとりのライフスタイルの充実に向け柔軟な働き方を実現できるよう新たな勤務制度を導入してきた。管理職への登用を積極的に進めるとともに今後も当社グループ全体でダイバーシティを強力に推進し、社員の働きがいを推進していく。



富田 秀夫

富田 秀夫 (リフィニティブ・ジャパン株式会社 代表取締役社長)



■自ら行動し、発信する 当社はグローバルで、女性活躍にとどまらずD&Iの促進にコミットしており、優れた海外での取組事例を、日本でも、社の内外を問わず紹介し、取り入れるように努力している。



永田 恭介

永田 恭介 (国立大学法人筑波大学 学長)



■現状を打破する 筑波大学・日本IBM・産総研が共同し、2016年よりダイバーシティ研究環境実現のための「多世代に渡る女性研究者・技術者のシームレスエンカレッジモデル」を推進している。3機関が協働で環境改善、意識啓発、研究力向上のための支援プログラムを実施し、参加者・各組織に成果が現れている。



永田 高士

永田 高士 (デロイト トーマツ グループ CEO)



■現状を打破する ダイバーシティ&インクルージョンを重要経営戦略の一つと位置づけ、グループで働く全ての女性が、個性を生かして自分らしくパフォーマンスを発揮し、輝ける環境づくりを推進する。そのために、採用、育成、昇格、リテンションの領域で、設定目標の達成に向けた施策展開を一層強化している。



長門 正貢

長門 正貢 (日本郵政株式会社 取締役兼代表執行役社長)



■自ら行動し、発信する ディスクロージャー誌や中期経営計画の公表に際し、女性活躍推進はもちろん、ダイバーシティの更なる推進に取り組んでいくことを社内外へ発信。女性の管理職昇進意欲の向上に向けた研修、女性のキャリア形成支援などの取組を推進している。



中西 宏明

中西 宏明 (株式会社日立製作所 取締役会長 執行役)



■自ら行動し、発信する 「Society 5.0 for SDGs」の実現には、一人ひとりが提供する価値を通じて複雑な社会課題を解決する事が求められる。誰もが創造力を発揮して多様な価値を追求するために、性別やバックグラウンド、立場の違い等を超えて議論することが第一歩であると、あらゆる機会を通じて伝えている。



中野 正康

中野 正康 (一宮市長)



■自ら行動し、発信する 2019年3月に策定した第3次一宮市男女共同参画計画では、市の率先行動として、多様な働き方を可能にする「i-スタイル勤務」制度や育児休業中職員の職場復帰支援策などを掲載している。市が率先して、多様な働き方や育児休業等を取得できる環境づくり、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる。



中村 時広

中村 時広 (愛媛県知事)



■ネットワーキングを進める 平成31年2月に、県内20市町長と「ひめの国女性活躍応援団」を結成し、今年度は県、市町の女性幹部職員を対象にした交流研修会を予定している。民間企業に対しては、愛媛県版イクボス「ひめボス」宣言の拡大に取り組んでいるほか、メンター制度を構築するなど、宣言事業所間での連携を図っている。



奈良 俊幸

奈良 俊幸 (越前市長)



■**自ら行動し、発信する** 2018年12月に越前市と市内企業等のトップが「越前市輝く女性活躍応援団」を設立。2019年6月には応援団設立を記念して講演会を開催し、応援団の周知PRを行う。引き続き応援団賛同企業等の拡大に努め、応援団の目的である女性の活躍推進と企業のイメージアップ、人材の確保・留保を目指す。



成澤 廣修

成澤 廣修 (文京区長)



■**現状を打破する** 働き方改革として、週2日のノー残業デーの実施や月1日以上有給休暇の取得等を促している。また、従来から会議や職務に合わせた柔軟な勤務時間制度を導入していたが、平成31年4月から自己都合による時差勤務制度を導入し、様々な働き方の選択肢を増やしている。育児時間・部分休業・休憩時間短縮特例などの時差勤務との併用も可能としており、介護や子育て中の職員にも働きやすい職場づくりを目指している。



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)



■**ネットワーキングを進める** 2014年より全女性マネージャー対象の「女性リーダーフォーラム」を開催。また、「女性リーダー幹事団」の活動として、全社員を対象とした部署紹介フォーラムを実施し、後進の育成などにもつなげている。また今年から新たに、グループグローバルにネットワーキングを展開している。



仁坂 吉伸

仁坂 吉伸 (和歌山県知事)



■**現状を打破する** 働きたいという女性の希望がかなうよう、和歌山独自の仕掛けを作った。1つは「女性活躍企業同盟」。働きやすい企業で同盟を組み、良い取組を共有し広げていく仕組み。もう1つは、新卒者とは別に2月を採用強化月間とする再就職希望者のための就活サイクルの仕組み。これらをどんどん進めている。



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)



■**自ら行動し、発信する** ダイバーシティマネジメントの重要性について、自ら社員に話すことを心がけている。昨年は『ヒューリックの将来ビジョン』と題した全社集会を開き、「女性が働きやすい環境整備」を含む「当社のあるべき姿」を社員と共有した。また関係部署と共に、社内制度拡充と風土醸成にも積極的に取り組んでいる。



西尾 章治郎

西尾 章治郎 (国立大学法人大阪大学 総長)



■**ネットワーキングを進める** 今年3月開催の「第5回国際女性会議」で、STEM分野における女性研究者育成の重要性をアカデミア代表として国際発信。女性研究者の研究環境整備・研究力向上に取組む機関を繋ぐ「全国ダイバーシティネットワーク」の総括責任者として、我が国の女性研究者活躍促進に向けた取組を強化していく。



西脇 隆俊

西脇 隆俊 (京都府知事)



■自ら行動し、発信する 行政と経済団体等が連携して発足した「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、また、平成29年7月には、女性活躍を推進する府内企業等の有志による「京都女性活躍応援男性リーダーの会」を結成した。



根岸 秋男

根岸 秋男 (明治安田生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長)



■自ら行動し、発信する ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて実施する各種施策（全所属の管理職の代表者1名と女性職員の代表者1名を招集する「ダイバーシティ・フォーラム」や「ダイバーシティ推進週間」等）において、自ら定期的に直接メッセージを発信し会社が本気で取り組むという決意を表明している。



橋本 雅博

橋本 雅博 (住友生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長)

あなたの未来を強くする



■自ら行動し、発信する 女性活躍推進に本格着手したのは2004年度末。以来社長は2回交替したが、ブレずに繰り返しその必要性を社内に訴え続けてきた。メッセージは社内イントラに掲載し全職員で共有している。近年は地域のダイバーシティ宣言等に積極参加するなど、発信先の拡大にも努めている。



浜田 恵造

浜田 恵造 (香川県知事)

かがやくけん、かがわけん。



■現状を打破する これまで、主として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ている。併せて、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ている。

平成30年4月1日現在における香川県職員に占める女性管理職の割合は11.8%で、全国7位である。



韓 裕

韓 裕 (株式会社マルハン 代表取締役社長)



■自ら行動し、発信する ダイバーシティ推進を全社方針に掲げ、長く男性中心であったパチンコ業界の特性から抜け出すべく、女性中心のモデル店舗や、女性役職者比率向上を図ってきた。女性活躍は働き方改革へと繋がり、育児休暇取得等「男性が家庭に参画する」潮流も生んでいる。私自身も「イクボス宣言」し応援する。



日置 敏明

日置 敏明 (郡上市長)



■自ら行動し、発信する 管理職への女性の登用を推進するため、研修や先輩職員との意見交換等を通じて、女性職員の意欲・能力の向上を図るなど、キャリア形成を支援している。



日比野 隆司

日比野 隆司 (株式会社大和証券グループ本社 取締役会長)

大和証券グループ本社
Daiwa Securities Group Inc.

■自ら行動し、発信する 自ら委員長を務めるワーク・ライフ・バランス委員会にて、女性活躍をはじめとする「働き方改革」を「働きがい改革」へ進化させ、お客様満足度と従業員満足度のさらなる好循環を目指し、各種施策を実行。また30% Club Japanへ参画し、女性が活躍するダイバーシティ経営を日本の企業社会に根付かせていく。



平井 伸治

平井 伸治 (鳥取県知事)



■現状を打破する ポスト数が限られる鳥取県庁で女性登用を押し進めた。知事就任以降の積極的な女性登用で、当時10%に満たなかった女性管理職割合は今では20%に達し全国トップに(平成31年4月は20.3%)。また、官民一体となった「女星(じょせい) 活躍とっとり会議」で、育児のみならず介護も職場で支える「ファミボス」普及を進め、県庁トップマネジメントを担う統轄監に初めて女性職員を配置し、女性管理職30名で女性のプロジェクトチームを発足させた。



平井 嘉朗

平井 嘉朗 (株式会社イトーキ 代表取締役社長)



■現状を打破する 今年4月、「躍動感みなぎる会社」の実現に向け、コース別雇用管理制度を一本化した。これは、コースの枠を外し、一般職という制約の中にいた女性の活躍を本気で進めるためでもある。また、この制度改革を受けて、総合職となった女性社員がキャリアを考え意欲的に活躍フィールドを拡げるきっかけとするため、ワークショップやキャリア面談を実施した。さらに、その女性社員の上司に対して、部下への動機付け・育成研修を実施し、成長支援を継続している。今後さらに個々のキャリアに対する考え方や適性・強みを十分に活かし、一人ひとりが自らの可能性を信じて果敢にチャレンジできる環境を整えていく。



福永 法弘

福永 法弘 (株式会社京都ホテル 代表取締役社長)



京都 ホテル オークラ

■自ら行動し、発信する 女性活躍を重要な経営課題のひとつとして捉え、2016年に当社としてはじめて女性の取締役(社外)を招聘するとともに、社内に「女性活躍推進チーム」を発足させ、女性目線による様々な課題に取り組んでもらっている。また各ステークホルダーに対して、女性活躍の重要性ならびに女性活躍の様々な取組を自らが積極的に発信している。



古田 肇

古田 肇 (岐阜県知事)



■自ら行動し、発信する 2020年の目標を20%と定め、積極的に女性の管理職への登用を図っている。

この5年間で女性管理職は58人から131人へ、その割合は8.6%から17.3%へと急増している。



星野 達朗

星野 達朗 (株式会社日立ソリューションズ 取締役社長)

HITACHI
Inspire the Next

◎ 株式会社 日立ソリューションズ

■現状を打破する 女性管理職比率を一つのKPIとして設け、制度整備や意識改革のための研修等を行ってきた。結果、結婚や出産を理由に退職する社員がほぼいなくなり、ライフイベントがあっても仕事を続けられると意識が変わってきた。柔軟に働ける制度を活用し、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。



前田和夫

前田 和夫 (メック株式会社 代表取締役社長)



■現状を打破する 社は「仕事を楽しむ」のもと、皆で協力しながら、国籍・性別・年齢・障がいの有無に関係なく従業員一人ひとりが、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非常に重要であると考え行動している。



前葉泰幸

前葉 泰幸 (津市長)



■現状を打破する 高みを目指す組織運営のため、女性の視点の必要性、女性職員の持つ個性や能力、業務への適性や本人の希望も勘案し、女性職員の配置がなかった所属に積極的に女性職員を配置している。平成31年4月、津市立三重短期大学の学長に昭和27年の創設以来、初めて女性を任命した。



榎野博史

榎野 博史 (国立大学法人岡山大学 学長)



■ネットワーキングを進める 岡山県及び岡山経済同友会とダイバーシティ推進実行委員会おかやまを設立。学生へのキャリア教育や情報発信等を通じ、家庭と企業双方の視点による働きやすい環境作りなどダイバーシティ推進事業を実施している。今年度も「学生と企業のためのダイバーシティシンポジウム」を12月に開催予定である。



松井一實

松井 一實 (広島市長)

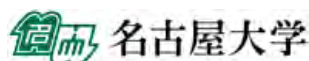


■自ら行動し、発信する 「女性職員はもとより全ての職員が働きがいを持っていきいきと活躍できる広島市」を目指し、平成30年9月に人材育成基本方針を改定した。これに合わせて、全庁的な組織風土の醸成を図るため、市長自身が先頭に立って女性職員の活躍等の取組を推進していくことを「ワクワク職場宣言」として宣言した。



松尾清一

松尾 清一 (国立大学法人名古屋大学 総長)



■自ら行動し、発信する 教育研究評議会（本学の教育研究の重要事項を話し合う会議、理事や研究科長から構成）の女性比率を最低2割にするよう学内規定を本年改訂した。この取組により、本学の女性管理職比率が大幅に増大した。



松本洋介

松本 洋介 (株式会社LiB 代表取締役CEO)



■現状を打破する 時短勤務やリモートワークなどの多様な働き方を当社自ら推進し、当社の女性向け人材紹介サービスをご利用いただく企業様に対しても、場所や時間の制約なく、長く働き続けられる環境を提案している。



丸山 寿

丸山 寿 (日立化成株式会社 執行役社長)



■自ら行動し、発信する

- ・期首訓示でD&Iが経営戦略であると発信。2018中期経営計画では女性管理職比率(45歳未満、12%)を目標とし、育成・登用を加速し達成に導いた。今年度、初の女性執行役を誕生させた。
- ・育休経験社員との懇談会主催、アンコンシャス・バイアスへの取組等を通じ、自ら実践に努めている。



三日月 大造

三日月 大造 (滋賀県知事)



■自ら行動し、発信する

- ・幹部職員を対象とした研修などにおいて女性活躍推進の必要性やそのための職場風土づくりの重要性について発信している。
- ・育児休業を取得する女性職員に向けて子育てへのエールと職場復帰後の就業にかかる不安解消を図るため、トップから応援メッセージを直筆サイン入りで送付。また、子の出生予定のある男性職員に対しても育児休業の取得など育児参画を促すメッセージを同様に送付している。



水島 正幸

水島 正幸 (株式会社博報堂 代表取締役社長)

・HAKUHODO・

- 現状を打破する これまで育休中の社員を集めたイベントを開催し、社員同士のネットワーク構築に寄与してきた。2018年度からは「仕事と育児の両立を夫婦で考えるワークショップ」を開催。自分たちに合った両立の形を夫婦で考える場を提供することで男性の育児参加も促し、社員がイキイキと働ける環境作りを目指す。



三反園 訓

三反園 訓 (鹿児島県知事)



- ネットワーキングを進める 「どんどん鹿児島女性活躍応援団」では、先頭に立ち発信する、女性活躍の「取組」を進め「見える化」を図る、県内全体への拡大を支援する、などを掲げた行動宣言を策定・公表しており、女性活躍の重要性を自組織の全会員へ周知するとともにホームページ等での好事例の発信などを行っている。



皆川 治

皆川 治 (鶴岡市長)



- 現状を打破する 女性の活躍と職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、フレックスタイム制度を県内自治体で初めての取組として試行。各部署で2ヶ月ずつ、2020年3月末までに全部署で実施。6～7月の2ヶ月間の対象職員158人のうち、27人が取得。2020年度の本格導入を目指す。



峰岸 真澄

峰岸 真澄 (株式会社リクルートホールディングス 代表取締役社長 兼 CEO)



- 自ら行動し、発信する 当社の「大切にしている価値観」の1つである「新しい価値の創造」。その実現には多様な人材の個を活かし創発し合う環境をつくること、つまり女性活躍を始めとするダイバーシティ推進が必要不可欠と認識し、社内外に発信している。またファミリーデーなど、従業員との対話の中でもその重要性を伝えている。



宮本 洋一

宮本 洋一（清水建設株式会社 代表取締役会長）



■**ネットワーキングを進める** 2013年度から年1回の頻度で、海外を含めた各拠点から女性社員が300名程度参加する女性活躍推進フォーラムを開催し、ネットワーキング構築を支援している。2018年度からはダイバーシティフォーラムに改称し、女性のみではなく男性も参加できるようにした。このフォーラムをきっかけに、拠点単位での取組が活性化しており、正社員登用や職域拡大など、女性社員の活躍の場が拡大している。



村岡 嗣政

村岡 嗣政（山口県知事）



■**自ら行動し、発信する** 山口県女性職員活躍推進行動計画を策定し、家庭生活と職業生活の「両立支援」、能力や適性が十分に発揮できるようにする「活躍支援」に取り組んでいく。



村上 大祐

村上 大祐（嬉野市長）



■**自ら行動し、発信する** 市役所内では、職員の産休・育休取得を推進するため、機構改革などで人員配置に工夫をして支援体制の強化を図った。また、1月に県との共催で、県内150人の女性農業者が集う「第1回農業女子サミット」を企画・開催し、自ら基調講演を行い、「女性活躍こそが農業の未来を切り拓く」と訴えた。今後は商工業も含めた産業振興策に女性活躍を重点項目に位置付け、政策展開をしていく。



村田 誉之

村田 誉之（大成建設株式会社 代表取締役社長）



■**自ら行動し、発信する** 女性活躍推進を経営戦略の中核と位置付け、女性にとって魅力あるキャリアパスの構築に取り組むことを全社員に発信している。社内のすべての職場において女性が活躍できるように、結婚・出産・育児等のようなライフステージにおいても、自己の能力を最大限に発揮できる職場環境を整備する。



望月 正恵

望月 正恵（株式会社オネスト 代表取締役）



■**自ら行動し、発信する** 女性が持つライフスタイルに合わせた働き方は何か、また、その障害になるものは何かを議論し、問題の解決策を模索する。問題が見つかれば、その問題を解決するための方法を考える。解決策が見つかれば、それを制度化していく。この当たり前のことを繰り返し実践している。



森 博幸

森 博幸（鹿児島市長）



■**ネットワーキングを進める** 仕事と生活を両立しやすい環境の整備に取り組み、鹿児島市全体の気運醸成を進めることを目的に自らイクボス宣言を行うとともに、鹿児島市イクボス推進同盟を設立し、賛同企業・団体等を広く募集している。



森田 健作

森田 健作（千葉県知事）

ちば

■自ら行動し、発信する 平成29年10月に策定した千葉県総合計画において、「女性の活躍推進」を重点的な施策として新たに位置づけ、その個性と能力を発揮できる環境づくりや、女性の能力を生かせるビジネスの創出と就労の促進、活躍に向けた意識の改革と情報発信などを施策として掲げた。



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）

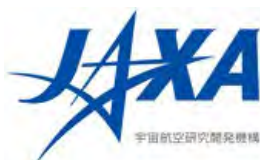


■現状を打破する これまで育休中の社員を集めたイベントを開催し、社員同士のネットワーク構築に寄与してきた。2018年度からは「仕事と育児の両立を夫婦で考えるワークショップ」を開催。自分たちに合った両立の形を夫婦で考える場を提供することで男性の育児参加も促し、社員がイキイキと働ける環境作りを目指す。



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）



■自ら行動し、発信する 第4期中長期目標期間の経営及び事業に取り組むにあたっての目標の1つに「宇宙航空を理想の職場とする」ことを掲げ、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組んでいる。新たに一般事業主行動計画を策定し、目標の一つに管理職に占める女性割合を15%以上にすることを掲げ登用を図っている。



山下 良則

山下 良則（株式会社リコー 代表取締役 社長執行役員・CEO）



■自ら行動し、発信する 女性管理職比率をKPIとして設定し、毎年経営基本方針説明会で全社員に状況を共有している。その際、数値をあげるのが目的ではなく、働き方変革を通じて誰もが活躍できる環境を作り、能力を最大限に発揮して欲しいという、女性活躍推進に関する自身の思いや考えを伝えている。



山田 修

山田 修（東海村長）



■自ら行動し、発信する 女性活躍推進会議を開催し、商工関係者や金融機関、学校等の関係者と意見交換を行いながら、現在の村の女性活躍に関する取組や今後の取り組むべき方向性等を確認した。村が積極的に女性活躍への取組を推進することで、より多くのステークホルダーへ働きかけを続けていきたい。



山田 義仁

山田 義仁（オムロン株式会社 代表取締役社長CEO）



■自ら行動し、発信する 特に2013年度以降毎年実施している女性リーダー層の研修で、「多様性は力になる」という、私の信念を研修参加者に直接伝えている。参加者がWILLとSKILLの向上とNETWORKを構築し、健全な上昇志向を持ち続け、自分が描くリーダーシップを発揮できるよう、積極的に支援している。



湯崎英彦

湯崎 英彦（広島県知事）



■自ら行動し、発信する

- ・都道府県知事初のイクボス宣言を行い、県内企業経営者に呼び掛けイクボス同盟ひろしまを結成（令和元年7月 同盟メンバー155名）
- ・都道府県知事初の育児休暇取得
- ・働きやすい職場環境づくり（子が生まれた男性職員にお祝いメール送付、こどもの職場参観日で子供と名刺交換、庁内イクボス化等）



横山 邦男

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）



■ネットワークを進める 毎年、管理者候補の女性社員を対象とした異業種交流会を実施している。他社との意見交換や協業ワークを通じて、多様な模範となる人物との交流や女性同士のネットワークを拡大し、女性社員のキャリア意識やリーダーシップマインドを醸成している。



横山知行

横山 知行（マスタースアロマスクール 学長）



■現状を打破する テクノロジーを活用して現状を打破する取組を行っている。多目的アロマという、複雑且つ高度な知識を教えることに携わりつつ、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、活動地域における輝く女性のロールモデルの創出に貢献している。



吉住 公一郎

吉住 公一郎（マニライフ生命保険株式会社 代表執行役社長兼CEO）



■自ら行動し、発信する 社内のコミュニケーションツールやキックオフ等を通して社員にその重要性を発信し続けている。女性役員、管理職比率を高めることを経営目標の一つとして掲げ、女性社員を対象としたリーダー研修、社内外メンターシップ制度の実施など幅広く女性社員の活躍推進をサポートしている。



Robert L. Nordin

ロバート・L・ノディン（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）

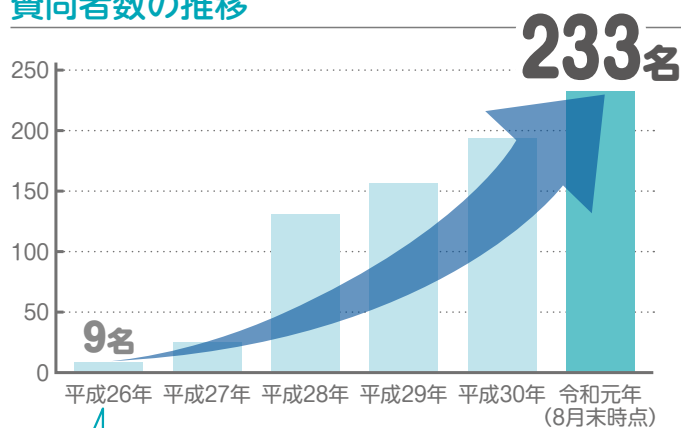


■ネットワークを進める ダイバーシティの重要性を日本のみならずグローバルで重要視しているAIGの取組に則り日本でも社員の有志グループによるERG（Employee Resource Group）が年々活性化している。私自身含め多くの経営陣が各種ワークショップやイベントに積極的に参加し、社員との交流の中で多くの気づきや発見に繋がっている。特に女性社員や育児に関わっている社員との話の中で会社の経営方針や人事施策に影響を与えることに繋がっており全社的にもネットワークの重要性を日々訴えている。

新規賛同者

新しく賛同された男性リーダーの皆様へは、行動宣言に沿った取組とあわせて、自ら女性活躍推進に取り組む背景として、「女性活躍推進への想いや原点、女性の力を感じた瞬間等」を伺いました。

賛同者数の推移



行動宣言策定

掲載順：氏名五十音順（敬称略）

掲載対象：平成30年9月から令和元年8月末までの賛同者および、平成30年度報告書未掲載者

※所属・役職は令和元年8月時点

青山 剛（室蘭市長）



青山 剛



■**想いや原点** 性別にこだわらず、一人の人間として互いを尊重し合い、それぞれの能力や個性を発揮しながら生き生きと暮らせる社会の実現のため、第2次室蘭市男女平等参画基本計画に沿った取組を進め、市が率先して市民を牽引し意識の醸成を図りたい。

■**現状を打破する** ものづくり産業が中心の室蘭市において、工場等の現場でも女性が働きやすい環境を整えられるよう、市が企業を支援しているほか、市としても新規採用職員の女性の割合を高くし、とりわけ女性消防職員を採用するなど、女性の活躍推進に向け重要性を発信し、積極的な取組を応援している。

秋元 克広（札幌市長）



秋元 克広



■**想いや原点** 市民感覚を大切にするとともに、多様な価値観を反映した市政運営を進めるうえで、女性の活躍を推進してゆくことは極めて重要であると認識している。一人ひとりの希望にあった多様な働き方を実現し、誰もがその能力を存分に発揮できる環境となるよう、引き続き取り組んでいきたいと考えている。

■**自ら行動し、発信する** 女性の活躍を推進する取組として、役職者の女性職員を紹介するロールモデルを庁内向けに発信したり、女性の一般職を対象としたキャリアデザイン研修を実施するなど、キャリア形成のための支援を進めている。女性の管理職割合も年々増加してきているが、今後も女性職員の活躍推進に向け取り組んでいく。

荒井 正吾 (奈良県知事)



荒井 正吾



■**想いや原点** 女性が社会で活躍するためには、個人がワーク・ライフ・バランスを実現できるような社会に変わることがとても重要となっている。男女におけるこれまでの家庭と社会での役割についての「経緯」を超えて、女性の素晴らしい活躍の場を奈良県に創っていきたい。

■**ネットワーキングを進める** 平成29年12月に創設した「なら女性活躍推進倶楽部」において、趣旨に賛同いただいた100社を超える県内企業とともに、会員同士の交流会や経営者や女性向けのセミナー等の取組を進め、男性も女性も働きがいを感じ、いきいきと働き続けることができる女性活躍の環境づくりを目指す。

石川 勝行 (新居浜市長)



石川 勝行



■**想いや原点** 少子高齢化・人口減少社会が進む中、持続可能な地域を創るためには、女性が十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備する必要がある。住みたい・住み続けたい・あかがねのまちを目指して、女性の社会的活躍や男性の家庭・子育てへの参画、ワーク・ライフ・バランスを推進していきたいと考えている。

■**自ら行動し、発信する** 男女共同参画都市宣言や職員のイクボス宣言など新居浜市全体のリーダーとして女性活躍の推進やワーク・ライフ・バランスの実現に向け取り組んでいる。また、男女共同参画の意識の高揚、女性の社会参画を促進するため、女性団体との協働によりフォーラムや講演会等を開催し意識啓発に努めている。

石橋 邦裕 (ブルームバーグL.P. 在日代表)



石橋 邦裕



■**想いや原点** 弊社海外拠点に比べ女性幹部の割合が少ない傾向がある。それは能力の差というより、実績や能力を控えめに自己評価しており、結果、新たな一歩が踏み出しにくくなっているといった場合もある。そういった不安感や挑戦したいという内なる情熱を汲み取り、寄り添いつ背中を押す努力をしている。

■現状を打破する

- ・エントリーポジションからの女性の積極採用。
- ・部署間の女性比率の不均衡解消のため、2018年よりBloomberg Women in Technologyというコミュニティを設立し、テクノロジー業界における女性リーダーの育成やSTEM分野でのキャリアを志す若い女性の支援をしている。

伊藤 徳宇 (桑名市長)



伊藤 徳宇



■**想いや原点** 進む少子高齢化や人口減少に対応するためにも、女性が活躍できる環境の整備が必要である。桑名市にはチャレンジ精神旺盛な元気な女性が多くいると感じており、この活力を生かして、女性が輝くまち「桑名」をめざしていきたい。

■**現状を打破する** 平成30年度は「桑名で輝く女性を応援！シンポジウム」を行い、身近で活躍する女性を広く紹介した。今年度は市民による「桑名起業女子の会」を立ち上げ、「起業女子シンポジウム＆交流会」の企画をしている。このような取組を通して女性が活躍できる環境の整備に努めている。

稲本 隆壽 (内子町長)



稲本 隆壽



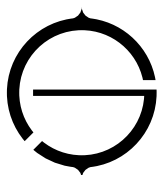
■**想いや原点** 農林業が盛んな内子町は、道の駅全国モデルに選定された「内子フレッシュパークからり」で年中、旬の野菜、果物を豊富に取りそろえ、全国から観光客が訪れる。このからりの発展は女性抜きには語れず、運営や生産者に多くの女性が活躍している。今後も老若男女共同で、風格あるまちづくりを進めたい。

■**ネットワーキングを進める** 農林業がまちづくりの核の1つであることに変わりはない。最先端のITを導入して鮮度を追求し、安全安心な農産物提供システムを構築することで、多くの女性や高齢者が新鮮な農産物をタイムリーに出荷可能になった。今後もハード、ソフト両面で支援し、女性や高齢者のいきがい創出に繋げていきたい。

岩倉 博文 (苫小牧市長)



岩倉 博文



■**想いや原点** 男女共同参画基本法施行から20年になるが、ここ10年の社会情勢は大きく変化しており、市政運営をする中でも、女性活躍やワーク・ライフ・バランスは主軸をなすテーマになっている。自分の市長としての歩みは男女平等参画と共にあると思っており、こだわりをもってこのテーマにチャレンジしていきたい。

■**自ら行動し、発信する** 平成25年の男女平等参画都市宣言、平成29年の日本女性会議開催とシンボリックな事業後のステップアップとして、市民・団体、企業、行政が情報交換や相互連携をする「男女平等参画を推進する市民会議」を平成30年度に立ち上げた。当市にマッチした取組で男女平等参画社会の実現を目指す。

上田 東一 (花巻市長)



上田 東一



■**想いや原点** 平成28年に第2次花巻市男女共同参画基本計画を策定し、政策・方針決定過程への女性の参画促進や女性の能力向上・女性リーダー育成の支援等、女性の活躍推進のための取組を行っている。多様な視点・意見を認め合い、性別にとらわれず、1人1人が安心して生活できる花巻市を目指している。

■**現状を打破する** 花巻市の女性管理職の割合は平成30年度で14.1%と、全国の市町村と比較するとやや低いものの、岩手県内の市町村と比べると高い割合となっており、年々上昇している。女性管理職の割合を増やすためには、まず係長級への女性の登用が必要であるという考えから、積極的な登用を進めている。

エリック・クラフェイン (メットライフ生命保険株式会社 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者)



■**想いや原点** 社員が互いに多様性（ダイバーシティ）を尊重することは、お客様対応の向上やビジネスの成功に非常に重要だと考えている。長期にわたってその多様性を受け入れ、活用する包括的（インクルーシブ）な組織づくりをしていきたい。今後も多様な人材を惹きつけ、女性リーダーの育成を継続していきたい。

■**現状を打破する** ダイバーシティ&インクルージョン推進を経営戦略の重点項目に置き、Global Women's Initiativeを2012年に開始以降、14ヶ月間のDeveloping Women's Careers Experienceや次世代の女性ロールモデルを育成するTOMODACHIイニシアティブなど、様々なアプローチで女性をエンパワメントするプログラムを計画的に展開している。

小笠原 春一（登別市長）



小笠原 春一



■**想いや原点** 人口減少や少子高齢化などの課題に直面する中、女性の活躍は欠かせないものとなっている。

性別を問わず、職員全員が自らの力を十分に発揮することは私の願いである。それはやがて「年齢や性別を超え、誰もが健やかに暮らしていけるまち」をつくり、登別市をさらなる発展へ導くものと信じている。

■**現状を打破する** 誰にとっても働きやすい職場を目指し、有給休暇や配偶者の出産に伴う休暇（男性が対象）の積極的な取得を勧奨するなど、働き方改革にいっそう力を注いでいく。

また、女性の主査職以上への登用を、本人の意欲と能力によりこれまで以上に積極的に行う。

岡原 文彰（宇和島市長）



岡原文彰



宇和島市

■**想いや原点** 女性ならではの視点やしなやかな発想、力強い実行力を政策に反映し、活力ある宇和島市を切り開いていきたい。

■**自ら行動し、発信する** 「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、愛媛県知事と県下全市町長で「ひめの国女性活躍応援団」を結成した。女性の声をはじめとして、さまざまな声を力にこれからの施策を推進していく。

岡村 秀人（大府市長）



岡村 秀人



■**想いや原点** 「元始、女性は太陽であった」と平塚らいてうが唱えて100年以上経過したが、女性は太陽に帰ることができたのか。スポーツ界では、レスリング、ゴルフ、テニス等で日本人女性の活躍が報道されるが、果たして企業や政治の世界では???太陽のように輝く女性が多く輩出されるよう手を携えて取り組んでいきたい。

■**自ら行動し、発信する** 市は昨年度、本宣言に加え大府商工会議所との共同「イクボス宣言」やあいち「女性の活躍促進宣言」を行い、対外的に意思を明確に表明した。そして女性がリーダーとして輝くためには男女ともに働き方改革が不可欠であるとの思いから、第一弾として22時に庁内ネットワークを遮断し早期帰宅を呼び掛けている。

岡本 靖（松前町長）



岡本 靖



■**想いや原点** 「ジェンダー・ギャップ指数2018」が、日本は149か国中110位である。

男女が互いに人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を発揮することができる社会を実現するため、松前町では「女と男が自分らしく輝いて暮らせるまちづくり」を目指している。

■**自ら行動し、発信する** 職員の仕事と家庭生活や地域活動などの両立を支援しながら、組織としての成果を出し、自らも仕事と私生活をまろごと楽しむ愛媛県版イクボス「ひめボス合同宣言」を平成29年2月に知事や県内の市町長と共に行う。また、女性活躍の推進については、女性防災士育成に積極的に取り組んでいる。

柿木 厚司 (JFEホールディングス株式会社 代表取締役社長)



柿木 厚司



■**現状を打破する** 多様な人材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、社内報等を通じて私自身のメッセージを繰り返し発信し、個人別定時退社日の設定や男性の育児参画の促進による意識改革、在宅勤務制度や社内保育所等の環境整備、ICTを利用した業務改革などの取組を進めている。

■**想いや原点** 少子高齢化の進展に伴い、女性や外国人を含めた多様な人材の確保が不可欠であることから、当社では女性の採用拡大、活躍推進を進めてきた。その結果、当社は変化に強い組織になってきたと感じている。このような多様な人材一人ひとりが生き生きと働ける職場を構築し、更に強い組織にしていきたい。

加来 正年 (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)



加来 正年



■**自ら行動し、発信する** 「ダイバーシティ推進委員会」を定期的に開催し、グループ横断的に女性社員の育成・活躍の進捗状況確認や情報共有、社外有識者による講義等を実施している。また個々の人材が活躍することが企業の競争力向上の基盤となること、女性活躍を推進すること等を経営トップとして統合報告書や社内外サイト等で発信し続けている。

■**想いや原点** 「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である。女性を始めとする人材の多様性の活用推進が重要視されている。今まで、女性の感性を積極的に活用してきており、特に女性の視点からのマーケット情報を活用できる営業組織に変革をしてきた。常に新しい価値観をお客様に届けるために、様々な分野での女性の活躍を期待している。

片岡 宏二 (株式会社片岡製作所 代表取締役社長)



片岡 宏二



■**自ら行動し、発信する** 弊社は、昨年創立50年を迎え「働きがいのある職場づくり」と「NEXT50に向けた人づくり」をテーマに、計画的な人材育成やワークシェアへの取組を行っている。性差に関係なく、誰もが平等に活躍できる組織づくりとそのための心構えを、毎月初の全社朝礼や年2回の全社会議において発信している。

■**想いや原点** 弊社のような製造業では、技術職・製造職等、男性従業員数が圧倒的に多いが、弊社では新卒採用・中途採用ともに積極的な女性の採用に取り組んでいる。性差に関係なく、現代の生活事情に応じた多様な働き方を企業側が受入れなければ、期待する労働力を得る事は難しい。今後も積極的な女性採用を推進する。

加藤 剛士 (名寄市長)



加藤 剛士



■**ネットワーキングを進める** 全国青年市長会北海道・東北ブロック会員に向けて、行動宣言に賛同する仲間を募り、平成30年10月に当市にて開催したブロック会議の場において、行動宣言共同賛同式を行った。また、賛同式には名寄市立大学の学生と「女性が活躍できる社会」について意見交換を行った。

■**想いや原点** 人口減少の中、女性の活躍が必要な社会となっている。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、住みたい住んでよかったと思われるまちづくりをすすめるため、「名寄市男女共同参画推進計画」及び「名寄市特定事業主行動計画」を策定し、女性活躍推進のための取組を行っている。

菅 良二（今治市長）



菅 良二



■**想いや原点** わが国の未来に向けた発展のために、少子化や人口減少といった社会問題に立ち向かっていかなければならない。今後はさらに女性活躍の推進に向けて取組を前進させ、今治市役所がより良い組織、より働きやすい職場にするとともに、地方公共団体として地域社会の模範となるように取り組んでいく。

■**自ら行動し、発信する** 平成29年6月、サイボウズ(株)青野慶久代表取締役社長をお招きし、働き方改革の必要性や同社の取組などを学ぶためにご講演をいただいた後、今治市の「働き方改革」を実現するという決意を込めて、私をはじめとする特別職、課長級以上の管理職員が、愛媛県版イクボス「今治市ひめボス宣言」を行った。

管家 一夫（西予市長）



管家 一夫



■**想いや原点** 人口減少という大きな社会問題を抱え、地域のつながりを大切にする西予のまちでは、職員が消防団・学校・自治会など地域での役割を担うことも重要である。生産年齢人口が減少する中で、働き方の改革や女性の活躍は経営戦略の一つであり、女性が生き生きと長く活躍できる職場環境を作りたい。

■**自ら行動し、発信する** 2017年に部課長職でイクボス宣言を実施。職員が仕事や家庭生活のほか、地域活動との両立ができるよう支援し組織としての成果も目指している。フリーアドレスの導入や無線LANの整備など、庁舎内のオフィス改革を実施し、意識改革による生産性の向上を図り、ワークライフバランスの充実に努めている。

菊地 豊（伊豆市長）



菊地 豊



■**想いや原点** 自衛隊在職時、女性自衛官が真に戦力であることを感じた。多様な現代社会において、この力を使わない手はない。

■**現状を打破する** 市議会において女性議員が1名しかいないため、市政に関する「女性モニター」制度を作った。

工藤 英之（株式会社新生銀行 代表取締役社長）



工藤英之



■**想いや原点** デジタル化の急速な進展に伴い大きな変化が起きうる金融業界で、今までの固定化された「業界」意識及び伝統的な男性中心の運営を継続しては、企業として持続可能性・成長性が疑わしい。多様な価値観、発想を経営に取り入れ、D&Iおよびその最重要要素である女性活躍を推進するのは当然である。

■**現状を打破する** 2018年2月グループ女性活躍推進委員会を発足させ、①女性社員の計画的な育成、②職場におけるアンコンシャス・バイアスの撲滅を推し進めている。特に、役員には「女性活躍推進」は経営の重要課題でありリーダーシップを持って取り組むよう指示。その成果を各役員の評価に反映させている。

古出 眞敏（アフラック生命保険株式会社 代表取締役社長）



古出眞敏



■**想いや原点** 外部環境の変化が激しい時代に適応し、新たな価値を創造し続ける企業であるためには、多様な人財の活躍が必要である。「生きる」を創るリーディングカンパニーへの飛躍に向け、女性が多様な能力を最大限発揮し、活躍できる企業風土をさらに進化させていく。

■**自ら行動し、発信する** ダイバーシティ推進を重要な経営戦略の一つと位置づけ、女性活躍推進プログラムを策定し推進している。2020年までに指導的立場に占める女性社員の割合を30%以上にするという目標を2019年に達成した。さらなる推進のため今後も社員へ女性活躍推進への想いを直接伝えていく。

小宮 暁（東京海上ホールディングス株式会社 取締役社長 兼 グループCEO）



小宮暁



■**想いや原点** 性別、国籍、価値観など多様なメンバーが互いに刺激し合うことで新しい価値を生み出し、お客様や社会のお役に立ち続ける“Good Company”でありたい。この観点から、女性社員が生き活きと輝き、「あらゆる意思決定の場に女性が当たり前に参加している状態」をめざしていきたい。

■**自ら行動し、発信する** すべての社員が熱意と一体感をもち、変革に挑み続けることで、あらゆる事業変化をも乗り越え成長できる、「しなやかで、たくましい会社」を作っていきたい。国内外のグループ会社を訪問し、直接この思いを社員に伝え、一人ひとりの発意を引き出していく。

佐川 秀紀（砥部町長）



佐川秀紀



■**想いや原点** 女性ならではの発想から、女性がリーダーとしての力を発揮すれば、地域や社会に多様性をもたらし、人口減少や少子高齢化の要因とあいまって、女性の活躍は、自治体が抱える課題解決の重要な一翼を担うものと期待する。今後も女性の活躍推進に関する取組を後押ししていく。

■**ネットワーキングを進める** 地場産業「砥部焼」の魅力を女性目線で発信しようと結成された、女性作家集団「とべりて」の活動支援を行うなど、女性リーダーの活動支援を通じて、女性の活躍推進への貢献や地域の活性化を目指している。今後も女性リーダーの活躍を応援・支援し、女性の活躍推進を図っていく。

櫻田 宏（弘前市長）



櫻田宏



■**想いや原点** 平成11年に弘前市男女共同参画推進基本計画を策定し、20年以上一貫して女性活躍推進に向けた環境づくりを進めている。男女が性別に関わりなく、その個性と能力を十分発揮することができる地域社会の実現のため、あらゆる分野で男性の意識を変え、女性の活躍を応援する地域づくりに取り組んでいく。

■**自ら行動し、発信する** 市内の事業所等を対象とした「女性活躍推進企業」の認定制度を実施し、本年9月現在47社を認定しており、認定企業同士の女性社員の異業種交流会などを開催している。また、市の管理職への女性の積極的な登用、男性職員の育児休業取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの推進も図っていく。

佐藤 敬 (国立大学法人弘前大学 学長)



佐藤 敬



■**想いや原点** 高等教育機関のあるべき姿の一つは多様性であり、男女共同参画はその第一歩であると認識している。弘前大学においても、女性の活躍推進が当面の課題になっており、高い優先度をもって男女共同参画を推進し、さらなる多様性確保の道筋としなければならない。

■**ネットワーキングを進める** 文部科学省と科学技術振興機構の支援により、2016年から、弘前大学は岩手大学、八戸工業高等専門学校や企業等と連携して男女共同参画推進に当たっており、全体としての目標設定の下で、本学の状況に合った個別目標を誠実に追求してきた。ネットワークとしての取組が大きな推進力となって成果を挙げることができたと考えている。さらに、地元自治体や地域の高等教育機関等とも連携を強化していきたいと考えている。

佐藤 光司 (日立金属株式会社 代表執行役 執行役社長)



佐藤光司



■**想いや原点** 私自身、海外で材料開発に挑み「多様性の力」を感じた経験を持つ。多様な人財の知恵を引き出し、そこからベストな選択肢を導き出すことが重要である。性別・地域を超えた全ての従業員が日立金属という媒体を通じて豊かなキャリアを育む環境づくりに取り組む。女性活躍はそのための大切な一歩である。

■**現状を打破する** 当社は「多様な人財・価値観の確保」「働きがいのある仕事」「働きやすい環境」を人財戦略テーマに掲げている。特にライフイベントの影響を受けやすい女性には、他者の事例を知る機会を提供したり、時間や場所に捉われず働けるようICTインフラを整備、キャリアが中断されないよう取り組んでいる。

篠 昌義 (シェアリングテクノロジー株式会社 代表取締役 共同経営者)

森吉 寛裕 (シェアリングテクノロジー株式会社 代表取締役 共同経営者)



篠昌義 森吉寛裕

■**想いや原点**

(篠) 当社は「新たな仕組みで、安心な暮らしを、」をミッションに事業展開しており、住まいも性別も年齢も異なる多様なお客様が存在している。その中で、様々なニーズに対応するためには女性視点の意見/アイデアは非常に貴重なものだと感じており、企業成長のためにも女性活躍を強化していく考えである。

(森吉) シェアリングテクノロジーのバリューの1つである「多様性×一体感」にあるように、全ステークホルダーにおいて、年齢・性別・価値観等の多様性を理解し尊重することを掲げている。社員においても女性に限らず多様な働き方・生き方を認め活躍と成長を推進していきたい。

■**現状を打破する**

産休・育休の復職率は100%を維持、女性管理職も年々増加している状況。

サービスもテクノロジーも感性も変化し多様化していく世界で成長をするためには、過去概念に縛られず全社員が自ら考え行動し続けることが不可欠である。女性に限らず、今後はより一層、将来の幹部となる人材の育成に取り組んでいく。

篠原 実（四国中央市長）



篠原実



■**想いや原点** 女性に活躍していただくには、女性の意識改革はもとより、職場や家庭において、男性が固定意識を打破し女性の活躍推進を支持していくことが大変重要であると思っている。性別に関わらず、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進めていく。

■現状を打破する

- ・男性職員育児実習を実施し、子育てに対する理解を深めるとともに、子育てにやさしいあったかなまちづくりを担う職員を育成している。
- ・女性管理職の比率向上を目標に、人材育成や研修会等への参加を推進したことで現在では愛媛県内でも高い女性管理職比率となった。

清水 雅文（愛南町長）



清水雅文



■**想いや原点** そもそも、人材の登用等は、性別に関わらず適材適所を基本に、能力や個性・意欲を重視して行うべきものであることから、本町においても国の方針を踏まえながら取り組んでいる。今後も、女性が能力や適性を十分発揮し活躍できる機会の提供や住民福祉の向上を図ってまいりたい。

■**現状を打破する** 性別に関わらず適材適所を基本に、能力や個性・意欲を重視した人材の登用をし、また、職員の意識を高めるために、男女共同参画に関する研修会を年1回実施している。加えて、町民に対しては男女共同参画に関する学習会を行う場合の補助制度を設けている。

鈴木 健一（伊勢市長）



鈴木健一



■**想いや原点** 男性自身が意識を変え、仕事のことや家庭のことなど、日々のことを一つ一つ進めていきながら、女性が活躍しやすい環境をつくっていくことが大事だと考えている。

■**現状を打破する** 伊勢市では女性職員の管理職への登用を積極的に行っており、令和元年度は過去最高の17%台となった。今後も男女がともに働きやすい職場づくりにつとめ、女性の視点を反映した行政運営を進めていきたい。

高門 清彦（伊方町長）



高門清彦



■**想いや原点** 伊方町は人口減少や少子高齢化の進展に伴い、町内の活力が年ごとに低下している。私は、町内の女性が輝くことで新たな活力が生まれるものと考えており、女性の社会参加の環境を整えたうえで、女性目線での子育て支援策や若者の定住対策など、新たなまちづくりの活性化策に取り組んでいる。

■**ネットワーキングを進める** 伊方町は平成31年2月に、愛媛県及び県下他市町と志を同じくし「ひめの国女性活躍応援団 行動宣言」を行った。県内他自治体と結束を固め、成功事例を共有し連携しながら取組を進める。また、女性職員によるワーキンググループを作り、女性の「気付き」をまちづくりに活かしている。

高橋 大（横手市長）



高橋 大



■**想いや原点** 女性が活躍している社会は、性別・年齢に関わらず誰もが自分らしく活躍できる社会であり、横手市の男女共同参画の目標像である『一人ひとりが輝き、自分らしく生きられるまち』の実現のためにも、一人ひとりの持つ能力を最大限発揮できることが重要であると考えている。

■**自ら行動し、発信する** 今春、配偶者の第4子出産に伴い育児休暇を取得した。その際、全職員に対し、男性の積極的な育児参加のために特別休暇制度を有効に活用するよう発信した。

武智 邦典（伊予市長）



武智 邦典



■**想いや原点** 互いに尊重し、個性と能力を発揮できる社会を推進する中で、固定的性別役割分担に対する考え方等、意識改革が必要であると改めて感じた。それぞれ違いを理解し、共に活躍できる社会づくりを目指し更に男女共同参画の推進を図っていく。

■**自ら行動し、発信する** 性別にかかわらず様々な立場の人が互いに尊重し合い、個性と能力が発揮できるまちづくりを目指して、市民、職員すべてを対象とした合同研修会を実施した。今後も様々な取組を展開したい。

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



■**想いや原点** 女性のみならずすべて「人の変革」という基点でつながっているという確信があり、人をいかに育てるか、その育った人をどう活かすか。その結果が、人材不足の解消、技能伝承の仕組みづくり、ブルーオーシャンの創造という誰にも譲れない想いを現実にする。

■**現状を打破する** これまでの慣習にとらわれない建設業界の常識を覆す様々な取組を行い、女性や外国人などの多様な人材を未経験から育て上げ、建設現場でも女性が安心して働くことができる職場環境を作り、また人材の育成定着を図るため、安定した生活を送ることができるよう全員正社員とした。

玉井 敏久（西条市長）



玉井 敏久



■**想いや原点** 女性の活躍推進は今後の社会成長にとってますます重要な役割を果たすものである。西条市を取り巻く環境の変化を適切に捉え、性別や年齢に関係なく誰もが幸せに生活するために、意識改革や環境整備を行い、男女が共に個性や能力を発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指して取り組んでいく。

■**自ら行動し、発信する** 西条市では、平成29年4月14日に市長をはじめとする特別職及び部長級職員による「西条市イクボス宣言」を行っている。西条で暮らす人々がこれまで以上に家庭生活や地域活動などと両立しながら、一人ひとりの夢と希望が花開いていく“ワクワク度日本一の西条”を目指し、各種施策に取り組んでいる。

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)



鶴田哲司



■**想いや原点** 少子高齢化の中で企業が今後発展していくには、男女を問わず全社員が能力を最大限に発揮し続けていくことが不可欠である。男女それぞれの特性を生かし、現状まだまだ少ない育児休業の取得や女性社員の部門責任者など要職への登用を積極的に推進し、グループ全体の成長を促していくことが必要と考える。

■**現状を打破する** 子育てがしやすい環境をつくるため、上司など職場への理解を図れるよう、男女ともに働きやすい職場環境の整備・いわゆる「イクボス」の輪を広め、育児休業からの復職後も生き生きと職務につけられるように取り組み、育児休業取得を更に推進していくと共に、女性の要職への登用を積極的に推進していく。

中貝 宗治 (豊岡市長)



中貝宗治



■**想いや原点** このまちは、女性に期待してこなかった。その結果、若い女性に選ばれず、人口が減少している。

女性が女性であるというだけで補助的な役割のみを担わされることは、フェアでなく、まちづくりの理念「命への共感」に反する。社会的・経済的にも大きな損失だ。

■**現状を打破する** まず、職場のジェンダーギャップを解消するため、2019年1月に市内事業所向け「豊岡市ワークイノベーション戦略」と市役所向け「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」を策定し、ワークショップ等を開催している。

また、家庭・地域等を含めたまち全体のジェンダー平等を推進する戦略の策定準備を進めている。

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



■**想いや原点** 弊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。

■**現状を打破する** 2018年より女子社員から提案があったコアタイム制度を取り入れ子育て中の社員が働きやすい環境を整えた。今年は男性社員もこの制度を利用してきている。また、夕刻より活動が活発になるサポート室は時差出勤制度等を導入。今後も男女問わず社員皆が働きやすい環境を整えていきたい。

二宮 隆久 (大洲市長)



二宮隆久



■**想いや原点** 大洲市では、平成30年7月に西日本を襲った豪雨により肱川が氾濫し、大規模な浸水被害が発生した際に、避難所の運営をはじめとした災害対応においても、女性の視点による配慮や活動が大変重要な役割を果たした。女性と男性、それぞれの得意分野を活かして地域全体で助け合う大切さを痛感している。

■**自ら行動し、発信する** まちづくり計画の策定や行政運営に女性の意見を積極的に取り入れるため、令和元年度から「大洲市女性会議」を開催することとした。災害復興、子育て、教育、福祉、産業振興、防災など、幅広くいただいたご意見を市政運営に反映させるとともに、女性リーダーの育成につながることを期待している。

野志 克仁（松山市長）



野志 克仁



■**想いや原点** 若年者や女性、高齢者や障がい者が活躍できる就労環境をさらに整えるなど、働き方改革を進め、全ての人がやりがいをもって働き続けられる雇用環境をつくり、誰もが自分らしく、いきいきと暮らせる松山を実現したいと考えている。

■**ネットワーキングを進める** 仕事やキャリアを考える機会を設けるため女性職員交流会を実施。職場風土や職員意識の改革の意見を交わした。今年度からは対象を男性職員にも拡大し、身近にできる働き方改革がテーマの研修に参加した職員が、課内の整頓やPCフォルダの整理をするリーダーとして活躍している。

久元 喜造（神戸市長）



久元 喜造



■**想いや原点** 少子高齢・人口減少社会では、だれもがその個性と能力を発揮して活躍できる社会の実現が極めて重要である。「若者に選ばれるまち+だれもが活躍するまち」を目指して、若い世代の結婚・出産・子育て・教育を優先できる社会づくり、女性の活躍推進に、産業界、大学等と連携し取り組んでいる。

■**現状を打破する** 男女ともに職員がいきいきと働ける環境を創るため、平成30年に職員の働き方改革ロードマップを策定した。多様で柔軟な働き方の実現や業務省力化・電子化による生産性向上等、スピード感をもって取り組んでいる。

兵頭 誠亀（鬼北町長）



兵頭 誠亀



■**想いや原点** 2017年愛媛国体における国体民泊事業において、女性スタッフを複数登用し、きめ細やかな鬼北ならではのサービス・おもてなしの心の醸成を目指した。その結果、これまでになかった角度・切り口から新たなサービス提供が生まれ、付加価値としてまちづくりへの参画意識が確実なものになった。

■**自ら行動し、発信する** 2017年5月に鬼北町独自の「イクボスの鬼」宣言を行った。部下がワーク・ライフ・バランスの両立ができる職場づくりを推進するもので、ノー残業デーを週2回にし、職員も自らも私生活を楽しみ仕事の成果も上げる環境づくりに取り組んでいる。

平山 宏（株式会社システムリサーチ 代表取締役社長）



平山 宏



■**想いや原点** 当社は仕事内容による給与体系に男女区別がなくスキルで評価してきた経緯があり、働く環境の問題で女性社員が苦勞して身に着けたスキルを出産や子育てによって諦めるのは非常に残念なことだと思っていた。今回の取組により、出産後の社員が働きやすくなり、離職率減少に繋がっていると感じている。

■**自ら行動し、発信する** 女性の活躍推進のための行動計画目標として社内に発信するとともに、ホームページに掲載し対外的にも発信している。

目標1：男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を70%以上とする
目標2：女性役務者の割合を7%以上にする
目標3：残業時間を月平均20時間以内にす

福原 淳嗣 (大館市長)



福原 淳嗣



■**想いや原点** 高齢者、障がい者、妊産婦、傷病者など障壁を抱える全ての住民が、それぞれの個性や能力に応じた役割を担い、活躍できる環境づくりが必要である。このなかで女性が輝きながら生き生きと活躍できる社会を目指していく。

■**自ら行動し、発信する** ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、関係機関と連携し、仕事と家庭を両立しやすい環境づくりについて情報発信している。また、政策・方針決定の場への女性参画の拡大に取り組むとともに、女性の抱える様々な問題に対応するため、相談者のニーズに応じた支援に取り組んでいる。

堀場 厚 (株式会社堀場製作所 代表取締役会長兼グループCEO)



堀場 厚



■**想いや原点** HORIBAグループは、社員一人ひとりが多様な色合いや形、場所でそれぞれに輝くことでスーパードリームチームになることを理想としている。そのための取組の一つとして、性別にかかわらず、個人の能力が最大限発揮できるよう、これからも輝く女性の活躍を応援していく。

■**自ら行動し、発信する** HORIBAでは、経営戦略の重点施策の一つに人財の多様性の推進を掲げ、意思決定層での女性比率の向上を目指し、キャリア教育や社内外でのネットワーキング、およびロールモデルの見える化を進めている。社内の活発な活動を自ら対外的に発信し、業界を超えて女性の活躍の加速に貢献している。

箕浦 裕 (Bank of America Merrill Lynch 代表取締役会長)



箕浦 裕



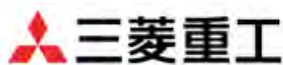
■**想いや原点** バンクオブアメリカ・メリルリンチでは、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を経営戦略の核と位置付け、多様な人材が活躍できる環境整備に取り組んでいる。人種、性別、性的指向、年齢、障害等を問わず社員の能力が最大限に発揮できる企業文化の醸成に一層注力したい。

■**現状を打破する** 2019年4月の笹田珠生代表取締役社長、林礼子取締役副社長就任という女性2名のトップ人事は、弊社における女性活躍推進のモーメンタムを明確に示している。今後も女性リーダー層構築の為のプログラムや社員ネットワーク、全社員がより柔軟に働ける環境整備のサポートを継続していく。

宮永 俊一 (三菱重工業株式会社 取締役会長)



宮永 俊一



■**想いや原点** 文明や科学の進歩に伴い、社会生活や産業の様々な活動の多くは男女の別に関係なく活躍可能になっていると思う。然し、これまでも盛んに女性の活躍推進が叫ばれてきたにも拘わらず、日本における女性の活躍度が先進国の多くに対し遅れていることは事実であり、非常に残念である。活躍を加速できるように微力ながら全力を尽くす。

■**現状を打破する** 多様性を追求するダイバーシティ・マネジメントの一環として、2020年までの5年間で女性役職者数を3倍にするという目標を2014年に設定し、社内外に社長メッセージとして公表。女性の更なるキャリアアップのための仕組みづくりや環境整備を進め、2019年度に初めて女性執行役員を登用するなど着実に実行している。

宮脇 馨 (上島町長)



宮脇 馨



■**想いや原点** 人口減少による労働人口の減少により、女性の活躍は必須となっている。離島だからこそ女性がその能力を発揮できる住みやすい町にしていくため、女性活躍推進を進めていきたい。

■**自ら行動し、発信する** 愛媛県版イクボス宣言である「ひめボス宣言」を実施し、育児休業の取得と家事・育児の促進を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っている。

村田 善郎 (株式会社高島屋 代表取締役社長)



村田善郎



■**想いや原点** 上質な商品・サービスの提供を通じ、お客様に感動して頂くことに性差は関係ないが、圧倒的に女性のお客様が多い百貨店は、女性のきめ細やかな心遣いや気づきなくして成立しない業態であることも事実である。女性が真に輝ける環境で活躍することが、進化する百貨店モデルの創造に貢献するものと信じる。

■**現状を打破する** 持続的成長に向けた新たな価値創造には、従業員の7割を占める女性の感性や経験を一層活かしていくことが必要である。能力開発の機会を強化し、管理職への登用を始め活躍の場を広げると共に、テレワークや日祝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向上を目指していく。

森 智広 (四日市市長)



森 智広



■**想いや原点** 自身も育休を取得し、家事・育児を担った経験から、仕事と家事・育児との両立の難しさを感じており、女性が活躍するためにも、男性が家事・育児に参画するためにも、職員のワーク・ライフ・バランスを推進しつつ、市が姿勢を率先して示すことで、民間企業にも促していきたい。

■**自ら行動し、発信する** 2018年度に市では初めてとなる女性副市長を登用したとともに、女性のキャリアアップ意欲の向上を図ること、女性のロールモデルを紹介することを目的に、市内で活躍する女性4名を招いてパネルディスカッションを開催し、自ら女性の活躍する現状とその重要性を発信した。

安淵 聖司 (アクサ生命保険株式会社 代表取締役社長兼CEO)



安淵 聖司



■**想いや原点** これまでも、上下関係を意識しないフラットで、自由に意見が言えるオープンな組織をつくることで、性別に関係なく、社員がその能力を最大限に発揮してきた。アクサ生命の経営戦略として、積極的に人材登用し、役職、年齢、性別に関わらずフラットでオープンな組織を作り、女性の更なる活躍を進めたい。

■自ら行動し、発信する

- ・女性活躍をテーマにした全社会議を開催。メインセッションのパネリストとして、自身のスタンスを伝えるとともに、会社の姿勢を表明。
- ・女性社員のネットワークグループとラウンドテーブルを実施し、意見を徴収。
- ・メルマガ「月刊安淵」を毎月発行し、自分の仕事や考えを全社員にオープンにしている。

山口 明夫（日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役社長）



山口 明夫



■**想いや原点** 最先端のテクノロジーと創造性をもって、お客様とともに、仲間とともに、社会とともに、あらゆる枠を超えて、より良い未来づくりを目指している。中でも、社員がそれぞれにリーダーシップを発揮して輝ける働く環境の実現を重点分野とし、個々のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を推進している。

■**自ら行動し、発信する** 女性の活躍推進のため、女性管理職・エグゼクティブ育成プログラムを20年以上継続し、幅広い仕事の選択肢を提供している。また働きやすい環境作りとしてこの夏には学童保育を社内で実施。今後は子育てや介護で離職した女性の復職支援に向けた教育プログラムなどを展開して更に裾野を広げていく。

山口 祥義（佐賀県知事）



山口 祥義



<http://www.pref.saga.lg.jp/>

■**想いや原点** 妻が第三子出産で入院した際、育児休暇を取得。4歳の長男と3歳の長女との生活は想定外のできごとの連続で大変な2週間だった。妊婦ジャケットを着て、「知事が妊婦に」の動画を撮影した妊婦体験も同じ。短い時間ではあったが、自らやってみることで得た多くの気づきが取組の原点となっている。

■**自ら行動し、発信する** 夫婦で家事・育児を楽しむコツをまとめた「佐賀県版父子手帳」を配布するなど、特に男性の意識を改革し、夫婦が共に家事・育児を担う意識を高めてもらう取組を実施している。「女性をサポートする」のではなく、男女が自然な形で肩に力を入れることなく活躍できる佐賀県を目指している。

山田 裕一（白石市長）



山田 裕一



■**想いや原点** 母が全盲であったことから、多くの方々に支えられて今日を生きていることを実感している。「人とのつながり」を大切にし、男性も女性も、職員みんなが支え合いながら、仕事と子育てを両立し、女性が自分らしく活躍できる環境を整備していきたい。

■**ネットワーキングを進める** 平成30年10月、49歳までに当選した市長で構成する「全国青年市長会」の北海道・東北ブロック会議において、北海道・東北地区の若手市長9人が行動宣言への賛同を表明。女性の意欲を高め、能力を発揮できるよう、官民といった組織の枠を超えたネットワークづくりを発信していくことを宣誓した。

吉岡 晃（アスクル株式会社 代表取締役社長）



吉岡 晃



■**想いや原点** 社会から最も信頼されるECを目指すには、性別、年齢、国籍、障がい者、LGBTQなど多様な人材・価値観に適応した意思決定をし、イノベーションを生み続けることが重要である。そのためまず女性の活躍を重視し、女性管理職比率を女性社員比率により近づけるよう登用のチャンスや成長の機会を作る。

■**自ら行動し、発信する**

2015年から「ダイバーシティ経営」を重要な経営戦略として位置づけてきた。

この間、社内外に向けて、女性の活躍が組織に新しい発想をもたらす新たな価値の創造に繋がることを発信し続け、このための具体的目標として『女性管理職比率2020年30%』を掲げ、活動を推進している。



吉本 浩之



■**想いや原点** これまで世界中を飛び回っているが、海外では重要会議に国籍、性別、年齢も様々なリーダーが出席する一方、日本では依然として男性ばかりである。当社が掲げる「100年後も成長し続けるグローバル企業」の実現に向け、女性活躍推進の取組を通じて多様性・生産性を世界水準に引き上げていきたい。

■**現状を打破する** 電子部品メーカーである当社は男性社員比率が8割程度で、長年女性リーダーが少ないことは当然の事実として受け入れられていたが、経営目標として女性管理職比率8%を掲げ、女性リーダーの育成とマネジメント層の啓発、および時間と場所にとらわれない働き方の環境整備を加速させている。



和田 佑一



■**想いや原点** 当社のお客さまや従業員のほとんどは女性である。女性の活躍は、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する「お客さま満足」につながると考えている。

■**自ら行動し、発信する** 女性活躍推進を経営戦略として掲げ、店長職以上の社員を対象としたハラスメント研修を全国で実施。女性が働きやすい環境づくりの重要性を発信している。

地域における男性リーダーのネットワーク

それぞれの地域において、行動宣言賛同者の働きかけにより男性リーダーがネットワークを形成し、女性活躍の気運を盛り上げている5つの地域をご紹介します！

令和元年10月時点

神奈川県「かながわ女性の活躍応援団」

「かながわ女性の活躍応援団」は平成27年11月、女性活躍推進に積極的で、社会的インパクトがある神奈川県にゆかりの深い企業等のトップ10名と知事で結成されました。現在は知事と企業等のトップ20名で構成しています。

平成28年12月からは、自社で女性活躍推進に取り組む「かながわ女性の活躍応援サポーター」制度が始まり、応援団行動宣言の賛同者を増やしています。

男性の意識改革から行動変革に向けた取組

●アンコンシャス・バイアス払しょくセミナー

平成30年度から、神奈川県が主催し、女性を部下に持つ男性管理職向けアンコンシャス・バイアス払しょくセミナーを年に2回開催しています。

平成30年11月には、神奈川県中小企業家同友会の「かながわ経営カンファレンス」に神奈川県が共催し、神奈川県知事による基調講演を実施、その後の分科会に「かながわ女性の活躍応援団」団員企業から講師を派遣し、「組織の成長を阻むアンコンシャス・バイアスの正体を知る！」と題したセミナーを中小企業の経営者向けに実施しました。このセミナーでは、無意識の思い込みが組織のマネジメントに与える影響などわかりやすい説明があり、経営者に大変好評でした。



かながわ経営カンファレンス

●男性×家事育児×オープンイノベーション・コンソーシアム

平成31年3月、神奈川県が主催となり、「男性の家事育児当たり前化プロジェクト」のキックオフイベントを開催しました。このイベントは、コンソーシアムへの参加を企業等呼びかけるために開催され、44名の企業等関係者の参加がありました。

男性の家事育児への参画は本人や家族にとって良い影響を与えるだけでなく、働き方改革や、少子化対策など持続可能な社会形成にもつながります。コンソーシアムではその後、定例会を5月と10月に開催しており、先進事例の紹介や、先進事例提供者から課題提供を受けたグループディスカッション、相互交流などを進めています。



男性×家事育児×オープンイノベーション・コンソーシアム キックオフイベント

啓発活動

● かながわりケジョ・エンカレッジプログラム

「かながわ女性の活躍応援団」啓発講座として、団員企業等とNPO法人日本女性技術者科学者ネットワークから、女性技術者・研究者を講師として学校に派遣する出前講座「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」を実施しています。平成30年度からは、より早い段階から理工系に興味を持ってもらうため、特に中学校での展開に力を入れ、これまでに3つの中学校で実施しました。

担当者交流会

● 「かながわ女性の活躍応援団」団員企業等の担当者交流会開催

令和元年6月に応援団員企業等の担当者が集まり、女性活躍推進の効果・成果について情報交換を実施しました。グループワークでは「女性の視点を取り入れることで新商品開発やヒット商品につながった」「HPに女性が活躍している旨を掲載したところ、女性の少ない業界でも新卒採用応募者の大幅増加につながった」等の意見があがりました。この内容は冊子にとりまとめ、令和元年11月の「かながわ女性の活躍ムーブメント拡大ミーティング」にて各団員より発表する予定です。

千葉県 「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」

「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」は平成29年6月、千葉県内の産・官・学のリーダー7名により発足されました。

啓発活動

● 異業種交流会

平成30年10月、賛同企業・団体により、「女性職員異業種交流会」を開催しました。「複数の他社の取組について同時に話を伺える有意義な機会だった」等の声があり、異業種の方の働き方や取組を知ることによって視野を広げることにつながっています。令和元年11月には「男性管理職による異業種交流会」も予定しています。



女性職員異業種交流会

● 賛同者の拡大

「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」が発足して2年が経過しました。現在の賛同企業や団体において一定の成果が上がってきたことを踏まえ、今後は千葉県における女性活躍推進の裾野を更に広げるため賛同者拡大を目指していきます。

担当者交流会

● 担当者ミーティングを年2回開催

賛同企業・団体の人事担当者同士の情報交換や、今後の合同施策の検討を目的として開催しています。最近では、企業内保育所の設置や男性の育児休業取得率増加、またアンコンシャス・バイアスをどう払拭するかについて、情報交換の話題にあがっています。他社の施策を知ることが、自社の女性の働きやすい職場環境を考える糸口となります。毎回10名程度が参加し、女性活躍について気軽に話し合える場となっています。

京都府 「京都女性活躍応援男性リーダーの会」

「京都女性活躍応援男性リーダーの会」は平成29年7月、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により結成されました。現在は会員92名により構成されています。

啓発活動

●「次世代女性リーダー育成研修～京都府女性中核人材育成研修～」への登壇

本研修は企業の女性管理職等を対象にした研修で、企業の意思決定に関わる女性を育成するために平成29年度から実施しています。全7回にわたる研修のうち、平成31年2月に実施された研修では「京都女性活躍応援男性リーダーの会」メンバー1名が講師として1コマを受け持ちました。また、成果報告会ではコメンテーターとして登壇し、自身が経営する会社でも女性活躍を更に進める決意を表明しました。

今年度の「次世代女性リーダー育成研修2019～京都府女性中核人材育成研修～」でも、男性リーダーの会のメンバーが講師として登壇する予定です。

●「第3回京都女性活躍応援男性リーダーの会」を開催

令和元年9月、京都企業の経営トップ等37名が参加し、「第3回京都女性活躍応援男性リーダーの会」を開催しました。当日は有識者による企業における女性活躍推進やダイバーシティ等の講演、男性リーダーの会メンバーからの取組事例の発表、情報交換を実施しました。情報交換時には、女性管理職比率を伸ばすことの難しさや、時短制度を選択しても周囲に気兼ねしてしまう女性が多く、モチベーションの維持が難しい等の意見が出され、職場で女性の活躍を推進する上での課題や対応策について考える契機となりました。



男性リーダーの会メンバー同士の情報交換会

愛媛県 「ひめの国女性活躍応援団」

「ひめの国女性活躍応援団」は平成31年2月に県内自治体トップ（知事と20市町長）により結成し、併せて行動宣言を採択しました。

令和元年11月には結成後初の取組となる「女性幹部職員交流研修会」を開催し、県や市町から約60名が参加する予定です。研修会の場において女性幹部職員同士が交流することにより、スキルアップや連携の強化を図るとともに、女性職員が幹部職員を目指す雰囲気作りの醸成を目指します。

研修では、講師として愛媛県内の企業の幹部として活躍する女性が登壇するほか、グループワークで日々の悩みや課題を共有してもらう予定です。



「ひめの国女性活躍応援団」結成

鹿児島県「どんどん鹿児島女性の活躍応援団」

女性がいきいきと働くことのできる鹿児島を目指して、知事と経済5団体の代表により平成30年7月に結団されました。

啓発活動

●女性活躍推進フォーラムの開催

平成30年11月、男性中心型労働慣行等の職場環境・企業風土を改善し、女性の活躍を推進するため、鹿児島県と「どんどん鹿児島女性の活躍応援団」のメンバーが参加している県女性活躍推進会議との共催で、企業トップ等の意識改革を図るフォーラムを開催しました。

フォーラムには県内企業の経営者や管理職を中心に約120名が参加し、「鹿児島県女性活躍推進優良企業表彰」の受賞企業による事例発表や基調講演、情報交換会を行いました。自社の取組の参考にしたい等の声が寄せられ、今後、好事例の横展開を図っていきます。

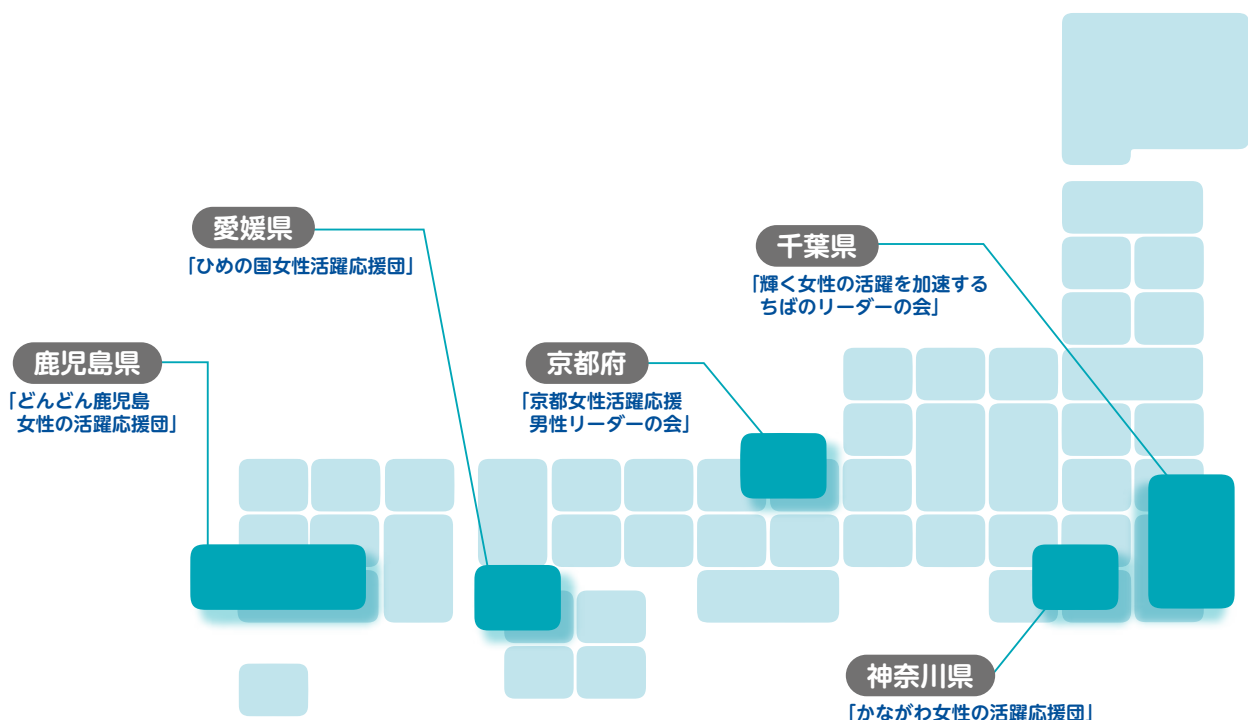


「女性活躍推進フォーラム」での基調講演

●働く女性の異業種交流会の開催

平成31年2月、鹿児島県が主催となって、女性活躍推進のさらなる気運醸成と意識の向上、またネットワーク作りを促進するため働く女性の異業種交流会を開催しました。応援団所属団体をはじめとした企業等へ募集をかけ、約80名の女性が参加しました。交流会では、県女性活躍推進会議の女性ワーキンググループメンバー及び多彩な分野で活躍する女性5名がロールモデルとなって登場し、グループトークを通じて自分らしい働き方について考えました。

参加者からは「仕事に真剣に向き合っている女性が大勢いることに驚いた」「明日からまた頑張れる」等の声があがり、働く女性のモチベーションアップにつながりました。



「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 行動宣言賛同者活動報告

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者については、賛同者ミーティングへのご案内、シンポジウム等での取組のご紹介及び各種情報の発信をさせていただきます。

◆賛同者ミーティング

年に1回、行動宣言の賛同者が集まり、成功事例の共有やネットワーキングを行います。

第7回(平成31年3月4日開催)賛同者ミーティング



平成31年3月4日に開催した第7回「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者ミーティングには、行動宣言に賛同された男性リーダーと男性リーダーの所属組織で活躍されている管理職の皆様等、約100名が参加しました。

当日の様子は動画でも公開しておりますので、ぜひご覧ください！(全2分25秒)

●「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言 賛同者ミーティング第7回会合を開催

URL http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/meeting/meeting07.html



◆国内外への発信

国際会議やシンポジウムにおいて、賛同者の想いや所属組織における取組を紹介し、女性活躍の重要性を発信しています。



在日米国商工会議所(ACCJ)主催のWomen in Business Summitに賛同者が登壇(平成31年2月)



第7回賛同者ミーティングを第5回国際女性会議WAW!/W20公式サイドイベントに登録し、我が国における女性活躍推進の取組として、世界に広くアピール(平成31年3月)



◆メールマガジン、広報誌「共同参画」

2か月に1回、ご担当者様へ賛同者の取組を紹介するメールマガジンを発信します。

また、男女共同参画局の広報紙「共同参画」を毎月お送りします。「共同参画」では賛同者の取組等を年に数回掲載、紹介しています。

◆ウェブサイトでも「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。

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



ネットワークの拡大に向けて

「男性リーダー」のネットワークの拡大に向け、ぜひ賛同者の皆様も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。

行動宣言に賛同するには？

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な事項を入力し送信してください。

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

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)



よくあるご質問

Q1

賛同できる「男性リーダー」とは？

原則として、各所属企業・団体の男性トップ（例：企業の場合は代表取締役や社長、地方自治体の場合は首長、団体の場合は理事長等）が賛同します。

なお、組織内で女性活躍推進に関してイニシアティブを発揮している方が例示した役職と異なる場合は、内閣府男女共同参画局までお問い合わせください。

Q2

賛同後にやることは？

行動宣言の3つの柱に沿って具体的な取組を進めていただき、その内容を広報誌やホームページ等で公表してください。

ホームページで公表された場合は、内閣府男女共同参画局ホームページからリンクを張らせていただきます。また、年に1回開催予定の賛同者ミーティングには、賛同者ご自身がお出席ください。

Q3

海外での取組事例は？

オーストラリアの「Male Champions of Change」の取組があります。連邦人権委員会性差別担当コミッショナー、エリザベス・ブロデリック氏（当時）の呼びかけで設立され、大手企業の経営者や国防軍参謀長などが参加しています。

平成23年には、「変革を担う男性チャンピオン憲章（Male Champions of Change Charter）」を発表するなど積極的な活動を展開しています。本行動宣言は、この憲章を参考として策定され、平成27年8月にはブロデリック氏と賛同者との意見交換も実施しました。



エリザベス・ブロデリック氏と賛同者の意見交換の様子（平成27年8月）

