

行動
宣言

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会

輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会

女性活躍推進に関する
組織トップのコミットメント

令和3年3月

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」

内閣府男女共同参画局

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 女性活躍推進に関する組織トップのコミットメント

はじめに

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」は、2014年に企業経営者等9名により、女性活躍を推進するためには組織トップのコミットメントが重要という想いの下、発足しました。現在は、企業経営者等や知事・市町村長の皆様、約250名が参加しています。

男性リーダーの皆様の御尽力、また、政府でも女性活躍推進法の制定・改正を行ったことなどにより、女性管理職や役員数は着実に増えてきました。しかし、国際社会に目を向けると、諸外国の推進のスピードは速く、我が国は世界から遅れを取っています。グローバル化が進む中で、ジェンダー平等への取組は、世界的な人材獲得や投資を巡る競争を通じて日本経済の成長力にも関わる重要課題です。

昨年12月、第5次男女共同参画基本計画が閣議決定されました。この第5次計画では、新しい目標として、2030年代には指導的地位にある人々の性別に偏りがない社会を目指し、その通過点として、2020年代の可能な限り早い時期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指しています。社会全体でこの目標を共有して、「昭和の働き方」ともいうべき「男性中心型労働慣行」から脱却し、政策・方針決定過程への女性の参画を更に加速していかなければなりません。

そのために鍵となるのが、組織トップのコミットメントです。

この冊子では、男性リーダーの方々の女性活躍推進に関するコミットメントを掲載しています。特集では、女性活躍推進に関するデータや、会の発足時のメンバーの一人である株式会社千葉銀行の佐久間頭取と地域で女性活躍推進の輪を広げる取組をされている株式会社新日本科学の永田社長のインタビューを御紹介しています。

本冊子を通じて、男性リーダーの方々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

会では、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限に発揮できるよう、男性リーダーが自ら取り組むことを表明する「行動宣言」を策定しています。会に参加した男性リーダーは、行動宣言に沿って、各組織における女性活躍推進の取組を一層進めていただきます。また、女性活躍推進に関する自らの想いや取組を、組織内外へ主体的に発信することで、組織及び社会に対して女性活躍推進の重要性を伝えていただいております。

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

行動宣言



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

自ら行動し、発信する

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

現状を打破する

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

ネットワーキングを進める

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

平成26年6月27日

INDEX

- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 行動宣言 1
- 特集1 データで見る！女性活躍推進のメリット 4
- 特集2 インタビュー 佐久間 英利氏 株式会社千葉銀行 取締役頭取 6
永田 良一氏 株式会社新日本科学 代表取締役会長兼社長 8
- 女性活躍推進へ向けて「現状を打破する」男性リーダーの取組 10

※氏名五十音順 敬称略

| | | | | | |
|--------------------------|---------------------------------|----|-------------------------------|---------------------|----|
| 相川 善郎 | 大成建設株式会社 | 10 | 加藤 章 | 東温市 | 18 |
| 青野 慶久 | サイボウズ株式会社 | 10 | 加藤 剛士 | 名寄市 | 18 |
| 青山 剛 | 室蘭市 | 10 | 門川 大作 | 京都市 | 18 |
| 秋元 克広 | 札幌市 | 10 | 金井 豊 | 北陸電力株式会社 | 18 |
| 浅田 剛夫 | 井村屋グループ株式会社 | 11 | 柄澤 康喜 | | |
| 阿部 守一 | 長野県 | 11 | 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 | | |
| 阿部 俊則 | 積水ハウス株式会社 | 11 | | | 19 |
| 荒井 正吾 | 奈良県 | 11 | 河村 たかし | 名古屋市 | 19 |
| 安藤 孝夫 | 三洋化成工業株式会社 | 11 | 菅 良二 | 今治市 | 19 |
| 安藤 豊 | 羽後町 | 11 | 管家 一夫 | 西予市 | 19 |
| 飯泉 嘉門 | 徳島県 | 12 | 菊地 豊 | 伊豆市 | 19 |
| 池田 憲人 | 株式会社ゆうちょ銀行 | 12 | 木地 英雄 | 株式会社インターアクション | 19 |
| 井阪 隆一 | 株式会社セブン&アイ・ホールディングス | 12 | 北橋 健治 | 北九州市 | 20 |
| 石川 勝行 | 新居浜市 | 12 | 鬼頭 宏 | 静岡県公立大学法人 静岡県立大学 | 20 |
| 石坂 茂 | 株式会社IBJ | 12 | 木村 浩一郎 | PwC Japanグループ | 20 |
| 石田 建昭 | | | 工藤 英之 | 株式会社新生銀行 | 20 |
| 東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社 | | 12 | 國部 毅 | 株式会社三井住友フィナンシャルグループ | 20 |
| 石橋 邦裕 | ブルームバーグL.P. | 13 | 久保田 章市 | 浜田市 | 20 |
| 井手 博 | 株式会社IH I | 13 | 熊谷 俊行 | 株式会社京葉銀行 | 21 |
| 井戸 敏三 | 兵庫県 | 13 | クリストフ・ウェバー | 武田薬品工業株式会社 | 21 |
| 伊藤 秀二 | カルビー株式会社 | 13 | 黒岩 祐治 | 神奈川県 | 21 |
| 伊東 信一郎 | ANAホールディングス株式会社 | 13 | 古出 真敏 | アフラック生命保険株式会社 | 21 |
| 伊藤 徳宇 | 桑名市 | 13 | 古賀 博文 | 三井倉庫ホールディングス株式会社 | 21 |
| 伊藤 秀博 | レカム株式会社 | 14 | 小長井 義正 | 富士市 | 21 |
| 伊藤 保徳 | 瀬戸市 | 14 | 小林 敬一 | 古河電気工業株式会社 | 22 |
| 稲垣 精二 | 第一生命ホールディングス株式会社、 第一生命保険株式会社 | 14 | 小林 喜光 | 株式会社三菱ケミカルホールディングス | 22 |
| 伊原木 隆太 | 岡山県 | 14 | 駒崎 弘樹 | 特定非営利活動法人フローレンス | 22 |
| 岩倉 博文 | 苫小牧市 | 14 | 小宮 暁 | 東京海上ホールディングス株式会社 | 22 |
| 上田 東一 | 花巻市 | 14 | 斉之平 伸一 | 三州製菓株式会社 | 22 |
| 上西 京一郎 | 株式会社オリエンタルランド | 15 | 佐川 秀紀 | 砥部町 | 22 |
| 上村 俊之 | 上島町 | 15 | 佐久間 英利 | 株式会社千葉銀行 | 23 |
| 内田 有希昌 | ボストン コンサルティンググループ | 15 | 櫻田 謙悟 | SOMPOホールディングス株式会社 | 23 |
| 梅田 仁司 | 株式会社千葉興業銀行 | 15 | 櫻田 宏 | 弘前市 | 23 |
| 榎本 修次 | 株式会社乃村工藝社 | 15 | 佐藤 孝弘 | 山形市 | 23 |
| 大隈 太嘉志 | ソシオークホールディングス株式会社 | 15 | 佐藤 稔 | 株式会社東邦銀行 | 23 |
| 大塚 芳正 | 社会福祉法人 美芳会 | 16 | 更家 悠介 | サラヤ株式会社 | 23 |
| 大西 一史 | 熊本市 | 16 | 澤田 道隆 | 花王株式会社 | 24 |
| 大西 秀人 | 高松市 | 16 | 三幣 利夫 | 学校法人千葉敬愛学園 | 24 |
| 大村 秀章 | 愛知県 | 16 | ジェローム・ブリュア | 日本ロレアル株式会社 | 24 |
| 大森 雅夫 | 岡山市 | 16 | 篠原 弘道 | 日本電信電話株式会社 | 24 |
| 岡 正朗 | 国立大学法人山口大学 | 16 | 篠原 実 | 四国中央市 | 24 |
| 小笠原 春一 | 登別市 | 17 | 嶋津 良智 | 一般社団法人 日本リーダーズ学会 | 24 |
| 岡原 文彰 | 宇和島市 | 17 | 清水 博 | 日本生命保険相互会社 | 25 |
| 岡村 秀人 | 大府市 | 17 | 清水 洋史 | 不二製油グループ本社株式会社 | 25 |
| 長内 繁樹 | 豊中市 | 17 | 清水 雅文 | 愛南町 | 25 |
| 押味 至一 | 鹿島建設株式会社 | 17 | 下鶴 隆央 | 鹿児島市 | 25 |
| 小畑 英明 | 日新電機株式会社 | 17 | 白岩 孝夫 | 南陽市 | 25 |
| 尾花 正啓 | 和歌山市 | 18 | 杉江 俊彦 | 株式会社三越伊勢丹ホールディングス | 25 |
| 柿木 厚司 | JFEホールディングス株式会社 | 18 | 杉原 章郎 | 株式会社ぐるなび | 26 |
| | | | 杉本 達治 | 福井県 | 26 |

| | | | | | |
|---------------------|--------------------|----|-----------------------|----------------------|----|
| 鈴木 英敬 | 三重県 | 26 | 日置 敏明 | 郡上市 | 35 |
| 鈴木 健一 | 伊勢市 | 26 | 久元 喜造 | 神戸市 | 35 |
| 鈴木 純 | 帝人株式会社 | 26 | 日比野 隆司 | 株式会社大和証券グループ本社 | 35 |
| 鈴木 康友 | 浜松市 | 26 | 兵頭 誠亀 | 鬼北町 | 35 |
| 関 潤 | 日本電産株式会社 | 27 | 平井 伸治 | 鳥取県 | 36 |
| 瀬戸熊 修 | 学校法人千葉工業大学 | 27 | 平井 嘉朗 | 株式会社イトーキ | 36 |
| 高門 清彦 | 伊方町 | 27 | 平山 宏 | 株式会社システムリサーチ | 36 |
| 高島 郁夫 | 株式会社Francfranc | 27 | 福田 眞作 | 国立大学法人弘前大学 | 36 |
| 高野 之夫 | 豊島区 | 27 | 福永 法弘 | 株式会社京都ホテル | 36 |
| 高橋 大 | 横手市 | 27 | 福原 淳嗣 | 大館市 | 36 |
| 高橋 祐二 | 三浦工業株式会社 | 28 | ブノワ・メスレ | マニュライフ生命保険株式会社 | 37 |
| 高山 泰仁 | 株式会社旅工房 | 28 | 星野 達朗 | 株式会社日立ソリューションズ | 37 |
| 竹上 真人 | 松阪市 | 28 | 堀場 厚 | 株式会社堀場製作所 | 37 |
| 武智 邦典 | 伊予市 | 28 | 前田 和夫 | メック株式会社 | 37 |
| 竹延 幸雄 | 株式会社KMユナイテッド | 28 | 前葉 泰幸 | 津市 | 37 |
| 竹増 貞信 | 株式会社ローソン | 28 | 榎野 博史 | 国立大学法人岡山大学 | 37 |
| 田中 孝司 | KDDI株式会社 | 29 | 増田 寛也 | 日本郵政株式会社 | 38 |
| 田辺 信宏 | 静岡市 | 29 | 松井 一貴 | 広島市 | 38 |
| 谷原 徹 | SCSK株式会社 | 29 | 松井 広知 | 株式会社グリットウェブ | 38 |
| 玉井 孝直 | マリオ・スタイン、クリス・フウリガン | | 松尾 清一 | 国立大学法人東海国立大学機構 名古屋大学 | 38 |
| ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 | | 29 | 丸山 至 | 酒田市 | 38 |
| 玉井 敏久 | 西条市 | 29 | 丸山 将一 | エムケー精工株式会社 | 38 |
| 田村 正伸 | 株式会社ジャストイット | 30 | 丸山 寿 | 昭和電工マテリアルズ株式会社 | 39 |
| 塚本 健太 | コマニー株式会社 | 30 | 三日月 大造 | 滋賀県 | 39 |
| 辻 幸一 | EY Japan | 30 | 水島 正幸 | 株式会社博報堂 | 39 |
| 鶴田 哲司 | ツルタホールディングス株式会社 | 30 | 皆川 治 | 鶴岡市 | 39 |
| 徳久 剛史 | 国立大学法人千葉大学 | 30 | 南 昌宏 | 株式会社りそなホールディングス | 39 |
| 富田 哲郎 | 東日本旅客鉄道株式会社 | 30 | 峰岸 眞澄 | 株式会社リクルートホールディングス | 39 |
| 富田 秀夫 | リフィニティブ・ジャパン株式会社 | 31 | 箕浦 裕 | バンク・オブ・アメリカ | 40 |
| 中貝 宗治 | 豊岡市 | 31 | 宮澤 英男 | 千葉信用金庫 | 40 |
| 永田 恭介 | 国立大学法人筑波大学 | 31 | 宮永 俊一 | 三菱重工株式会社 | 40 |
| 永田 高士 | デロイト トーマツ グループ | 31 | 宮本 洋一 | 清水建設株式会社 | 40 |
| 永田 良一 | 株式会社新日本科学 | 31 | 三好 賢治 | 株式会社 伊予銀行 | 40 |
| 中西 宏明 | 株式会社日立製作所 | 31 | 村岡 嗣政 | 山口県 | 40 |
| 中野 正康 | 一宮市 | 32 | 村上 大祐 | 嬉野市 | 41 |
| 永藤 英機 | 堺市 | 32 | 村田 善郎 | 株式会社高島屋 | 41 |
| 中村 太郎 | グリーンライフ産業株式会社 | 32 | 望月 正恵 | 株式会社オネスト | 41 |
| 中村 時広 | 愛媛県 | 32 | 矢嶋 弘毅 | 株式会社博報堂DYメディアパートナーズ | 41 |
| 成澤 廣修 | 文京区 | 32 | 安淵 聖司 | アクサ生命保険株式会社 | 41 |
| 新浪 剛史 | サントリーホールディングス株式会社 | 32 | 山川 宏 | 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 | 41 |
| 仁坂 吉伸 | 和歌山県 | 33 | 山口 明夫 | 日本アイ・ビー・エム株式会社 | 42 |
| 西井 孝明 | 味の素株式会社 | 33 | 山口 聡 | カゴメ株式会社 | 42 |
| 西浦 三郎 | ヒューリック株式会社 | 33 | 山口 祥義 | 佐賀県 | 42 |
| 西尾 章治郎 | 国立大学法人大阪大学 | 33 | 山下 良則 | 株式会社リコー | 42 |
| 西山 光秋 | 日立金属株式会社 | 33 | 山田 修 | 東海村 | 42 |
| 西脇 隆俊 | 京都府 | 33 | 山田 裕一 | 白石市 | 42 |
| 二宮 隆久 | 大洲市 | 34 | 山田 義仁 | オムロン株式会社 | 43 |
| 根岸 秋男 | 明治安田生命保険相互会社 | 34 | 山本 昌仁 | 株式会社たねや | 43 |
| 野志 克仁 | 松山市 | 34 | 湯崎 英彦 | 広島県 | 43 |
| 橋本 修 | 三井化学株式会社 | 34 | 吉岡 晃 | アスクル株式会社 | 43 |
| 橋本 雅博 | 住友生命保険相互会社 | 34 | 吉田 昭夫 | イオン株式会社 | 43 |
| 浜田 恵造 | 香川県 | 34 | ロバート・L・ノディン | | |
| 濱田 省司 | 高知県 | 35 | AIG ジャパン・ホールディングス株式会社 | | 43 |
| 韓 裕 | 株式会社マルハン | 35 | | | |

●「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」参加者の活動 44

※本報告書は、令和2年12月に実施したアンケートをもとに作成しています。

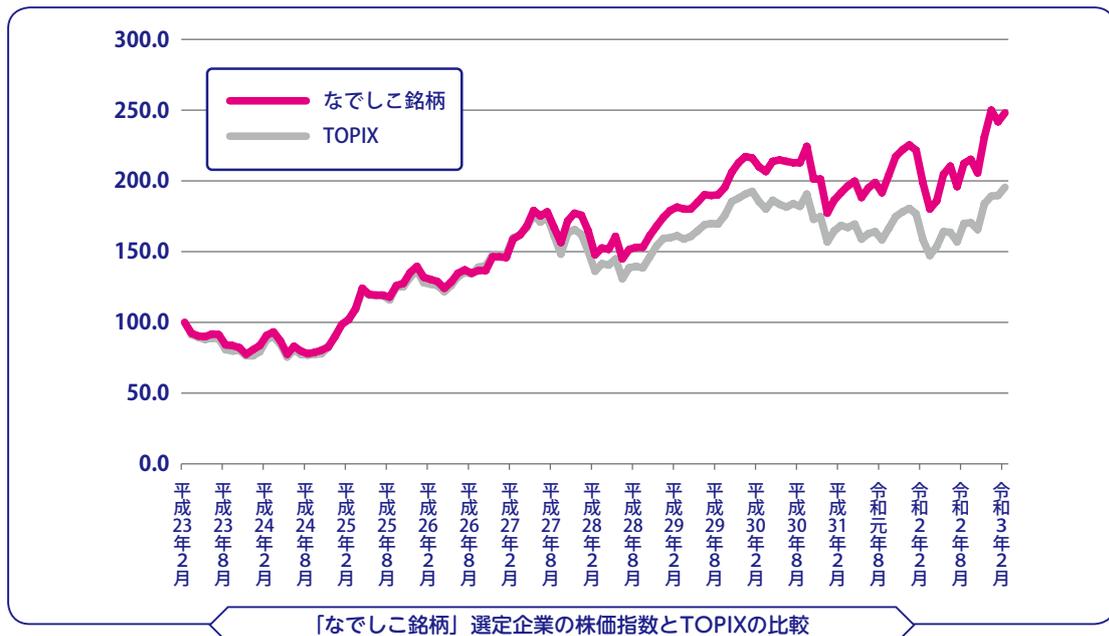
データで見る！女性活躍推進のメリット

1 女性活躍推進×「なでしこ銘柄」に見る経営効果

「なでしこ銘柄」とは：経済産業省が、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業として、選定しているもの。平成24年度より毎年発表している。

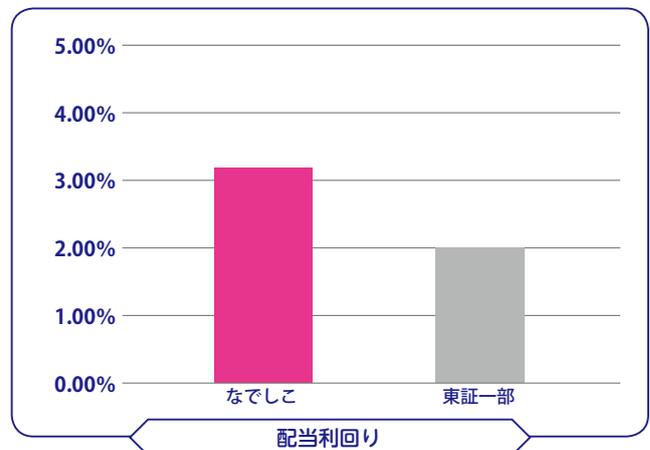
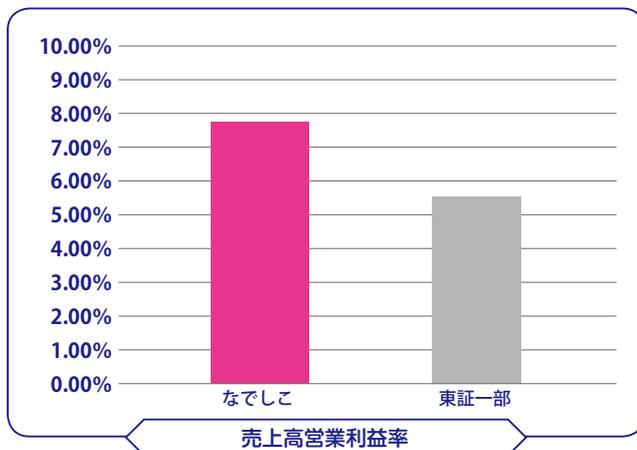
「なでしこ銘柄」の指数は
TOPIXに比べて高い

令和2年度「なでしこ銘柄」の選定企業45社について、指数を試算しました^{注1}。データの範囲は、平成23年2月から令和3年2月までのおよそ10年間を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいています。比較のため、平成23年2月の終値（調整後）を100とした時の推移をTOPIXと比較しています。



「なでしこ銘柄」の
売上高営業利益率・配当利回りは
市場平均値よりも高い

「なでしこ銘柄」令和2年度選定企業（45社）の業績パフォーマンス^{注2}を東証一部銘柄の平均値^{注3}と比較すると、令和2年3月末時点の売上高営業利益率（営業マージン）は、「なでしこ銘柄」が市場平均値を上回っています。配当利回りについても、「なでしこ銘柄」の方が市場平均値と比較して高い傾向がみられました。



※ 経済産業省 令和2年度「なでしこ銘柄」レポートより引用

注1：経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し作成。

注2：経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して2019年4月から2020年3月にかけての通期データを抽出し作成。

注3：東証一部銘柄の該当するデータは、東京証券取引所が公表している「2019年度（2019年4月期～2020年3月期）決算短信集計【連結】《市場第一部》」及び「株式平均利回り（2021年2月）」より引用。

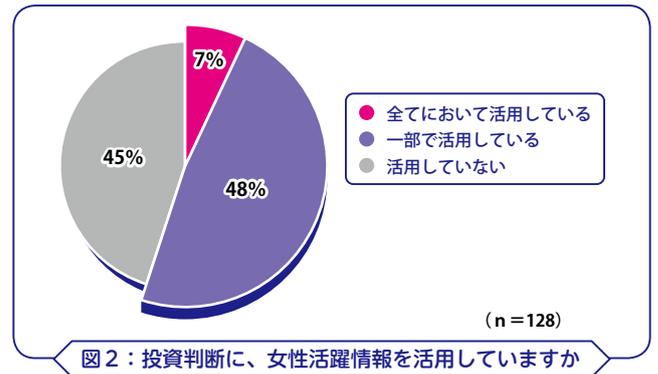
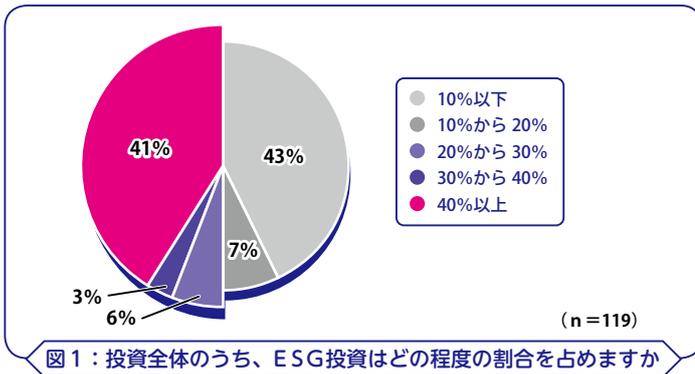
2 女性活躍推進 × 機関投資家

機関投資家が女性活躍情報に注目している

資本市場ではESG投資が加速しており、ESG投資を行っている機関投資家の過半数において、ESG投資額が全体の20%以上を占めています。(図1)

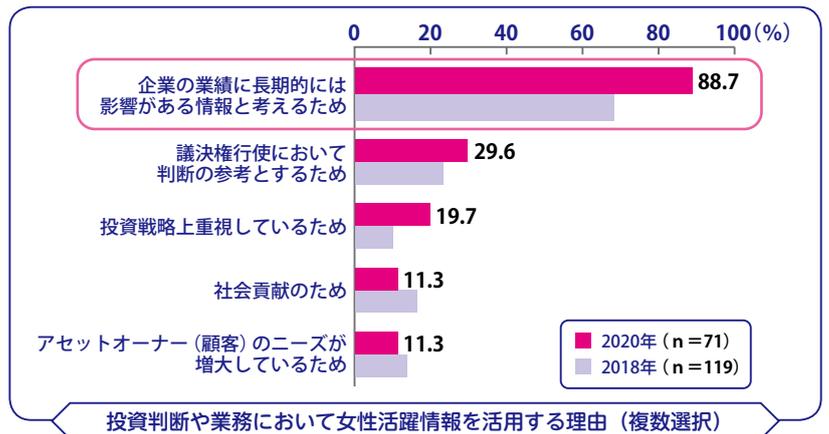
また、ESG投資のうち、投資判断に、企業における女性活躍の取組に関する情報や女性活躍の前提となる働き方改革等の情報(以下、「女性活躍情報」という。)を活用している投資家は過半数を占めます。(図2)

ESG投資とは：財務情報だけでなく、環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)要素も考慮した投資のこと。



機関投資家が女性活躍情報に注目する理由

投資判断に女性活躍情報を活用していると回答した機関投資家のうち、9割近くの機関投資家は、投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」と回答しています。

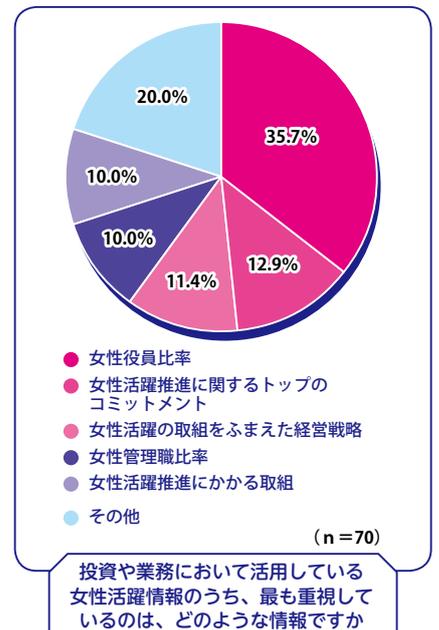
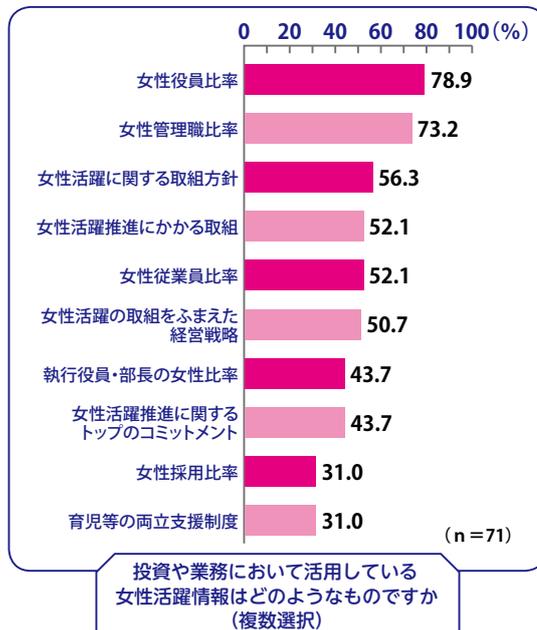


機関投資家が重視する開示情報

機関投資家は、役員比率・管理職比率等の数値情報のほか、取組方針や経営戦略等も重視しています。

最も重視されている女性活躍情報は「女性役員比率」で、次に「女性活躍推進に関するトップのコミットメント」があげられました。

まずは、組織トップが女性活躍推進にコミットし、その方針をアピールしていくことが大切です。



※ 内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究アンケート調査」(2020年)より引用

「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」
「ネットワーキングを進める」の行動宣言を
スピード感を持って実行し、
女性が本当に働きやすい職場をつくる



プロフィール

1952年 千葉県生まれ
1976年 早稲田大学政治経済学部卒業、
千葉銀行入行
2006年 取締役常務執行役員就任
2009年 取締役頭取就任（現職）

2014年、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、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」を発足、行動宣言を策定しました。策定メンバーの一人である佐久間頭取に、千葉銀行の女性活躍・ダイバーシティ推進の現状、改革の先陣を切り続ける思いなどについてお話を伺いました。

女性活躍・ダイバーシティの推進は
経営戦略である

千葉銀行では女性活躍・ダイバーシティ推進を経営戦略と位置づけ、全ての従業員が能力を最大限に発揮できる環境の整備を進めています。

私は、妻が中学校の教師をしていたこともあり共働きとしてこれまで20年間、育児や家事を分担しながら生活してきました。また、海外出張の折には、社会全体で子育てを支える風土や女性が重要なポストに就いているのを目の当たりにしてきました。

こうした経験から、日本は経済先進国でありながらダイ

バンコクでは、夏休みに会社へ子どもたちが来て、社員みんなで宿題を教える等しています。千葉銀行でも、コロナ下の休校の際には子連れ出勤を認めました。



バーシティの分野ではまだまだ遅れているという思いがあり、女性活躍の推進には男性の育児参加が欠かせないことなど、経営者として意識と行動変革の重要性を発信し続けています。行内では、年1回、全役員・部長、各職場の代表が参加する「ダイバーシティフォーラム」を開催しており、経営会議や全店長会議などの場でも折にふれて女性活躍・ダイバーシティへの認識を深める話をするようにしています。

ネットワーキングを進めることで、地域経済を支える「地方銀行」としての存在感を示す

女性活躍・ダイバーシティの推進は行内だけにとどまらず、社会へ輪を広げていく活動も行っています。「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参画したことをきっかけに、2014年11月、全国の地方銀行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」を発足し、地銀職員のキャリア継続の仕組みである「地銀人材バンク」を創設。この制度により、結婚や配偶者の転勤などで転居をしなければならない人も、希望すれば転居先の地銀に紹介することができるようになりました。これまでに約220名がこの制度を利用して、再就職を果たしています。

2017年には、地元千葉県で「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」を発足させるなど、業界や地域での



将来のキャリアについて考える「輝く女性応援ワークショップ」、マネジメントスキルの向上を図る「輝く女性Next Step研修」、キャリアチェンジのための「キャリアアステップアップコース」などを開催。

女性登用の状況

| 女性比率 | 2014年 | 2020年(7月基準) |
|-----------|-------|--------------|
| 役職 | | |
| 取締役 | 0% | 25.0% |
| 管理職 | 6.8% | 17.6% |
| リーダー職 | 22.3% | 31.7% |
| 業務 | | |
| 部長 | 0% | 26.1% |
| 支店長 | 7.7% | 12.4% |
| 副支店長・副部長 | 13.4% | 31.5% |

会社概要

本社所在地 千葉県千葉市中央区千葉港1-2

従業員数 4,154名 (2020年3月31日現在)

2014年、女性管理職登用に関する数値目標を公表(2021年7月までにリーダー職の女性比率30%、管理職の女性比率20%)。キャリア開発や管理職向け研修の実施、仕事と育児・介護の両立支援のための制度の充実等に積極的に取り組む。



ネットワーキングを進めています。「ちばのリーダーの会」は、7名からスタートして現在は15の企業・団体のリーダーに賛同いただき、交流会や共同研修、講演会などをつうじて各企業・団体の取組やノウハウを共有し、女性活躍推進に対する地域社会全体の底上げを図っています。

多様な人材が個々の強みを発揮することが組織としての成長に欠かせない

現在、女性の社外取締役が2名おり、執行役員にもプロパーの女性を登用しています。10年ほどかけて女性職員の職域拡大、キャリアの形成などに地道に取り組んできた結果であり、いまでは女性の部長、支店長が増え、次世代を担う管理職の女性比率も高まってきました。

女性の登用を進めるにあたっては、過去の経歴よりも、現在の能力・意欲で判断できるよう、昇格の制限などを見直しました。足下、AIやIoTの浸透といったデジタル化の流れに柔軟かつスピーディに対応していくためにも、海外経験がある人、システムに詳しい人など、多様な背景・視点を持つ人材がさまざまなフィールドで活躍できる組織であることが重要です。

また、意思決定の場にも女性が入るようになったことで、議論が活発に行われるようになりました。さらに、身近にロールモデルがいることで、若手女性のモチベーションがアップし、さらには職場の活性化、生産性・業績の向上へとつながっています。

今後の課題は、管理職への登用だけでなく、その候補となりうる女性の職域をさらに拡大することです。支店の営業職はかなり増えてきましたので、本部の企画職や審査部門、支店の法人営業などでも活躍が進むよう、育成・登用に努めていきます。

「行動宣言」が、女性活躍推進加速へのきっかけに

2020年9月、千葉市内に新本店が竣工しました。この建物には「既存の銀行の枠組みを超える新たな金融企業グループとして未来へ歩みを進める」という強い想いがこめられており、新しい時代にさっそうと大海原を進む帆船をモチーフにしています。執務フロアはグループ毎に仕事をする場所を自由に選べるフリーアドレスを導入し、中間階には他部署・他フロアの職員が気軽にコミュニケーションがとれるフリーエリアを作りました。フラットな組織にしていこうと、さらなる生産性の向上を図っていきます。

「男性リーダーの会」の行動宣言は本当によくできていると思います。行動宣言がきっかけとなって、行内の女性活躍の取組は加速してきました。社会全体でみても、女性活躍推進の気運は着実に高まっています。「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」の3つの宣言をいま一度肝に銘じて、これまでの取組をレベルアップさせていきたいと考えています。

Voice

ダイバーシティ推進部 部長

三岡 弓子氏

頭取の強力なコミットメントのもとで役職員一丸となって改革を推進



2014年6月、頭取が「男性リーダーの会」に参画したことが、当行の女性活躍・ダイバーシティ推進のひとつのターニングポイントになりました。同年10月にダイバーシティ推進部が新設され、組織横断的なダイバーシティ推進委員会が発足するなど、経営トップが本気で取り組む姿勢を見せたことで、行内の気運が一気に高まりました。いまではキャリアや両立支援のための環境がかなり充実してきましたので、今後は現場の行動変革を後押しする取組をさらにブラッシュアップさせていきます。

■ダイバーシティ推進委員会

役員・管理職・若手・シニア・本部・営業店・グループ会社など多様なメンバー25名が委員となり、施策の検討や現場への周知活動を行っています。副頭取が委員長、ダイバーシティ推進部と人材育成部、経営企画部の各部長が副委員長となり、施策の決定から実行までのスピードが非常に速いことが特長です。また、現場からの意見を基にしたボトムアップで施策を立案し、全部室・営業店に展開している点も、この組織のよいところです。

ダイバーシティ推進委員会は、「意識改革検討部会」「キャリア検討部会」「両立支援検討部会」の3つの部会から成り、3ヶ月に1回開催。





鹿児島県内の 女性活躍リーディングカンパニーとして 情報を発信していく

プロフィール

1958年 鹿児島県生まれ
1983年 3月 聖マリアンナ医科大学卒業 医師免許取得
1991年 3月 鹿児島大学大学院医学研究科修了 医学博士取得
1981年 10月 新日本科学 取締役就任（非常勤）
1991年 1月 代表取締役社長就任
1997年 1月 代表取締役社長兼CEO就任
2014年 7月 代表取締役会長兼社長就任

1957年創業の新日本科学は、日本初の医薬品開発の受託研究機関として60年の歴史と国内随一の規模を誇る企業です。鹿児島県で初めてえるぼし認定（3段階目）を受けたほか、「女性が輝く先進企業表彰2018」において内閣総理大臣表彰を受賞するなど、社員全員の強みを活かせる職場環境を実現する取組で知られています。2019年に「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」へ参加し、様々な改革を推し進める永田良一社長にお話を伺いました。

「環境・生命・人材を大切に する企業」 であるために

弊社では、「環境・生命・人材を大切に
する企業であり続ける」ことを企業理念として掲げて、医薬品・医療機器等の研究開発の受託など、製薬企業、大学や研究機関に向けた多岐にわたる支援事業を展開しています。

1991年に32歳で代表取締役社長に就任して以来、事業拡大に着手するほか、アメリカで法人を設立するなど、多角的かつグローバルに事業を展開してきました。アメリカ、イギリス、中国など外国籍の従業員を採用して共に働いた経験や、現地の子会社やクライアントの企業で女性が当たり前責任あるポジションでも活躍している様子を目にするうちに、日本が女性活躍の分野で遅れていると感じ、日本でも、女性が働きやすく、もっと活躍できる環境をつくっていかねばならないと考えました。

そこで、2007年に「事業所併設託児所」を設置し、女性が結婚・出産後も安心して働ける環境の整備を進めました。そして、女性活躍をさらに推進するためには女性目線が重要と考え、2014年には、「働くなでしこ委員会」を発足させ、現場から上がってきた声をもとに50項目にわたる改善を実行しました。また、毎週行われる全社朝礼の場で女性活躍や働き

方改革推進の重要性を説くなど、私自身がメッセージを発信し続けることで、組織の風土改革を推進してきました。

女性活躍、働き方改革の推進により モチベーションとパフォーマンスの向上を両立

社内の意識改革が進み、女性活躍を支援する環境が整うにつれて、結婚・出産を理由とした女性社員の退職が減り、女性の育児休暇取得率は100%、全員が復職しています。女性が働きやすい会社は男性にとっても同様に働きやすい会社ということで、何より、社員の満足度やモチベーションが大きくアップしました。その結果、仕事の能率化が図られたことはもちろん、退職率が低下したことで、採用費用削減や人材育成の効率化による営業利益率のアップにもつながっています。また、新卒女性の応募者数はもちろん、男性の応募者数増加にもつながりました。

並行して、働き方改革にも着手しました。2016年には働き方改革委員会を立ち上げ、時間外労働時間の削減などに取り組みました。以前は私自身も長時間労働が当たり前でしたが、今では皆、ほとんど定刻で帰っています。残業がなければ社員も元気になり、仕事に対する意識にも変化が生まれます。時間内に仕事を終わらせるために、作業の効率化や生産性向上を目指すアイデアが現場からどんどん出てくるよう



新型コロナウイルス対策として、社員食堂での食事の提供を中止し、数種類のお弁当を提供。中でも健康管理を考慮した「ヘルスアップランチ」は人気を博しています。

おもな取組

育児短時間勤務制度、半日・時間単位有給休暇制度

女性特有の疾患に関するセミナーを定期開催

マネジメント研修●管理職育成プログラム。各層に合わせて
Prep、Basic、Advancedの3コース

マネジメント研修参加割合

| 年度 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|------|------|------|
| 女性比率 (%) | 23.1 | 25.0 | 41.2 |

回を重ねるにつれて、女性参加者数は増加しています

会社概要

本社所在地 鹿児島県鹿児島市宮之浦町2438

従業員数 930人 (2020年3月現在)

女性活躍推進のための環境作りとマネジメント層の育成に取り組み、2025年までに女性管理職比率を30%とする数値目標を設定。2014年には15%に満たなかった女性管理職比率が2019年で約19%となっています。2017年には初の女性執行役員が誕生しました。



えるぼし
(3段階目)

女性が輝く
先進企業
2018

平成30年度
「女性が輝く先進企業表彰」
内閣総理大臣表彰

になりました。働き方改革も、仕事の質向上や、自立的、主体的な組織の構築へとつながっています。

健康経営を積極的に推進することは 生産性の向上や組織の活性化に欠かせない

私自身が医師であることもあり、当社の企業理念である「人材を大切にする」を具現化する一つの方策として、社員自身が健康であることが大切であると考え、健康経営にも力を入れています。全社員を対象に、がんの早期発見・早期治療を目的とした定期健診や補助金制度を整備しているほか、健康に関するワークショップやセミナーも開催しており、「女性ホルモンの働き」「女性特有の疾病」等、女性のための健康管理にも力を入れています。また、社員食堂では弁当や総菜の提供も行っており、就業後に家族の分を買って帰宅する等、家事の削減にも一役買っています。

「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」 女性活躍の推進は社会全体の利益につながる

こうした取組を評価していただき、2018年、内閣府が主催する「女性が輝く先進企業表彰」において内閣総理大臣表彰を受賞しました。受賞をきっかけに、鹿児島県全体での女性活躍推進の気運を高めるために、積極的に情報発信や社外活動にも努めています。鹿児島県には、女性の管理職が必要という考えが根付いていない企業もあるのですが、営業利益率

スローガンは「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」。全社員が互いに尊重し、受け入れ、理解することで、誰もが働きやすい職場環境を実現するという意味を込めています。



の向上、社員の定着率の上昇などの効果をお伝えすると、耳を傾けていただけることが多いと感じています。

企業はそれぞれ独立して事業を行い、競って経済的利益を追求していますし、個人的には受験やスポーツ大会などで競争しています。お互いに切磋琢磨して、よりよい成長を遂げることは大事ですし、女性活躍・ダイバーシティの推進が企業にとってメリットとなることも、もちろん重視しているのですが、その真の目的は社会全体で取り組むべき改革だからであり、社会的利益を実現するために推進されるべきだと私は考えています。今後も、地域における女性活躍推進の取組を支援し、すべての人が互いを尊重し、感謝しあい、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現を目指してまいります。

Voice

上席執行役員 総務人事本部 本部長

女性活躍推進の発信をきっかけに 新たなネットワークを築いています



当社では、2025年までに女性管理職比率30%という目標を設定し、すべての社員が安心して活躍できる環境の整備を進めてきました。目標の達成には、女性、男性、双方の意識改革が必要と考え、様々な研修や面談なども行ってきた結果、以前は「私には管理職は無理です」という女性が多かったのですが、今は変わってきました。さらに、「女性が輝く先進企業表彰」の内閣総理大臣表彰をいただいたことをきっかけに、外部から取組に関する講演や見学の依頼をいただく機会が増えており、新たなネットワークとなっています。他社様のお話をお伺いすると、鹿児島県という比

較的保守的な土地柄もあり、まだ女性が手を挙げにくい企業もある一方で、実はやりたいと思っている女性は多いとも感じています。当社での取組を発信することが女性たちのチャレンジの後押しにつながり、地域全体に女性活躍の輪を広げていく一助になればと願っています。

■働くなでしこ委員会

2014年、育児・介護との両立支援や柔軟に働ける制度等を考える「働くなでしこ委員会」を立ち上げました。子育て中の女性社員だけでなく、若手、外国籍の社員など多様な視点を持つ12人が集まり、全社員を対象としたアンケートの声などを元に半日休暇、時間単位休暇制度など50個の改善を実現。全社員にとって最適で活用しやすい制度の提案を心がけました。



女性活躍推進へ向けて 「現状を打破する」男性リーダーの取組

「男性リーダーの会」では、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限に発揮できるように、行動宣言に沿った取組を行っています。

令和2年度は行動宣言の「現状を打破する」のうち、「女性の内部登用に関する取組」もしくは「柔軟な働き方への取組」について御紹介します。

掲載順：氏名五十音順

掲載対象：令和2年12月までの参加者



相川善郎

相川 善郎 (大成建設株式会社 代表取締役社長)



■女性の内部登用に関する取組 「2025年までに女性管理職を10倍（15年度比）」との目標を掲げ、多彩な研修プログラムにより管理職育成を図っている。作業所や営業において女性が組織長（部下を持つ管理職）に任用され始めたためロールモデルとしての紹介や交流会を実施することで次世代のキャリアパス構築を支援している。



青野 慶久

青野 慶久 (サイボウズ株式会社 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組 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。



青山 剛

青山 剛 (室蘭市長)



■柔軟な働き方への取組 子どもの出生時の休暇や育児休業等、男性職員の積極的な取得を推進しており、男性職員の育児休業等の取得率はあがっている。今後は室蘭市特定事業主行動計画に掲げる取得率100%の実現に向け、職場全体でのサポート等により充実した子育てができるよう環境整備に取り組んでいく。



秋元 克広

秋元 克広 (札幌市長)



■女性の内部登用に関する取組 誰もが働きやすく、活躍できる職場づくりを行うために、職員の意識改善を目的とした研修を行ったり、役職者への昇任試験会場において託児サービスを実施するなど、女性職員の活躍やキャリア形成を支援している。今後も引き続き女性の活躍推進に取り組み、より一層の環境改善に努めたい。



浅田 剛夫

浅田 剛夫 (井村屋グループ株式会社 代表取締役会長 (CEO))



■柔軟な働き方への取組 新型コロナウイルスの感染流行を受け、大きな変革が訪れた。リモートワーク推進によって働き方改革は大きく進んでいる。時差出勤による効率化、ESG経営の推進、人材教育、工場見学等の改革など、コロナ禍による危機は多くの変革を生み、さらに女性発想も加わり新しい成長の機会を生んでいる。



阿部 守一

阿部 守一 (長野県知事)



■柔軟な働き方への取組 職員のテレワークの実施を支援するため、自宅等から庁内システムに接続できる機器の整備とともに、制度の活用に向けた情報発信などに取り組んでいる。アフターコロナも見据え、仕事の生産性向上やワーク・ライフ・バランスの実現につなげるよう、テレワーク等の柔軟な働き方への取組を積極的に進めていく。



阿部 俊則

阿部 俊則 (積水ハウス株式会社 代表取締役会長)



■女性の内部登用にに関する取組 女性管理職を、2022年までに260名の登用を目指す。そのために経営層も関与し、女性管理職候補者に徹底した能力開発を行う。その登用数を役員報酬のKPIに盛り込み、実効性を高めるとともに、環境整備として、スマートワークの推進、男性育休1カ月以上100%取得を継続する。



荒井 正吾

荒井 正吾 (奈良県知事)



■女性の内部登用にに関する取組 女性職員に、管理職に必要な資質を磨く機会を創るとともに、管理職の前段階である係長職への積極的な女性登用の結果、課長補佐以上の管理職に占める女性の割合は15.1% (2020.4) となり、特定事業主行動計画の目標値を上回ることができた。さらなる女性の登用に向け引き続き取り組む。



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)



■女性の内部登用にに関する取組 トップの強力なコミットメントにより多様な働き方が促進され女性社員の労働観も変化し、チャレンジする風土が醸成できてきた。

女性リーダーのメンターかつサポーターとなりチャレンジする女性を積極的に支援していく。

社内外の研修等に参加する女性社員に対し、社長・担当役員がサポートし積極的に支援している。



安藤 豊

安藤 豊 (羽後町長)



■女性の内部登用にに関する取組 女性が政策決定過程において責任ある立場で関与できるよう能力向上や意識啓発の取組を進めていくため、外部研修等の受講機会を増やすとともに、職員個々のライフスタイルに合わせて、より柔軟に勤務時間を選択できる制度の利用を勧奨するなど、育児や介護をしながらでも働きやすい職場づくりに努めている。



飯泉 嘉門 (徳島県知事)



■柔軟な働き方への取組 会計事務等へのRPAの活用によりパソコン作業時間の96.2%削減を実証の上、実装。全国屈指のブロードバンド環境を活かしたテレワークの推進、オフィスのフリーアドレス化、新型コロナ対策のための柔軟な職員配置など、職場の特性に応じた仕事と生活の調和の実現に向けた体制を構築。

飯泉 嘉門



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)



■柔軟な働き方への取組 女性活躍を推進するためテレワーク環境は不可欠であり、フレックスタイム制等の導入など制度拡充と並行し、テレワーク推進PTを拡大して全社的な働きやすい職場環境の整備を加速化している。また、本社内に社長直轄の女性PTを立ち上げ、女性ならではの新規業務の検討を行っている。

池田 憲人



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)



■女性の内部登用に関する取組 多様な人材が活躍できる組織文化を創造する為、グループ内に「ダイバーシティ&インクルージョン推進プロジェクト」を設置している。お客様の多くが女性であることから、女性の活躍推進を重点課題と捉え、管理職や女性社員向けに意識改革を促すセミナー等を実施し、キャリアアップを促進している。

井阪 隆一



石川 勝行 (新居浜市長)



■柔軟な働き方への取組 新居浜市特定事業主行動計画に基づき、職員の仕事と生活の両立や女性活躍の推進等を目指し、職員の人材育成や意識啓発、職場環境整備を推進している。育児休業の代替職員としての正規職員の配置や、副課長級以上の全職員の「イクボス宣言」によるワーク・ライフ・バランス推進などの取組に努めている。

石川 勝行



石坂 茂 (株式会社IBJ 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組 産前産後休暇や育児休業制度はもちろんのこと、個々の働き方を相談の上で決定することを奨励し、働きやすい環境作りに取り組むと同時に、個々の生産性向上を図っている。2020年は女性役員を増員し、新たな視点を取り入れることで経営体制を強固にした。今後も一層柔軟に女性の活躍を推進していく。

石坂 茂



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



■女性の内部登用に関する取組 女性社員が積極的に管理職を目指すための意識改革を目的とし、女性執行役員を中心に、女性社員向けのキャリア研修等を計画している。

また、キャリアを継続できるよう、産休・育休中のスキルアップ支援や復職社員向けキャリア研修、仕事と育児・介護の両立支援メニューを平成30年から導入している。

石田 建昭



石橋 邦裕

石橋 邦裕 (ブルームバーグL.P. 在日代表)

Bloomberg

■女性の内部登用に関する取組 社員が職位や部署を超えて交流し、女性のロールモデルを見つけ自分のキャリアパスを描けるようコミュニティ構築に注力。各自の内発的動機づけを試みている。社内のみならず業界全体で女性登用の機運を高める為、他社との協力をもとにブルームバーグ・ウーマンズ・バイサイド・ネットワークも発足。



井手 博

井手 博 (株式会社IHI 代表取締役社長)

IHI

■女性の内部登用に関する取組 女性社員の育成と管理職・経営層への登用をより一層加速する。自立的なキャリア形成と挑戦し学び続ける機会を提供していく。

また、在宅勤務やフレックスタイム制度などの「柔軟な働き方」により、多様な人材の活躍を推進する。



井戸 敏三

井戸 敏三 (兵庫県知事)



■女性の内部登用に関する取組 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、15%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

■女性の内部登用に関する取組

- ・中期経営計画において2024年3月期女性管理職比率30%超を掲げている。達成に向けた施策の一つとして、営業・製造部門の女性社員を中心に、管理職候補者育成を目的とした選抜型研修を2019年から実施。
- ・多様な経歴・背景（ジェンダー・国籍等）をもつ取締役の選任を継続している。



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

■女性の内部登用に関する取組 D&I推進部を新設し、女性活躍を含む社員の多様性を活かす組織風土を強化。

女性ネットワークANA-WINDSは、女性役員が直接社員へメッセージを送る機会を創出し、女性管理職向けセミナーを一般職にも拡大し、ワークショップも取り入れ早期にキャリアを意識させ女性活躍推進を加速させる。



伊藤 徳宇

伊藤 徳宇 (桑名市長)



■女性の内部登用に関する取組 男女それぞれの立場に立った意思が反映できるよう、人事や財務など、従来女性が少ない職場へ女性を積極的に配置している。係長職の女性割合は43.6%であり、今後は女性管理職割合の増加が見込まれる。また、幹部候補育成研修等に性別を問わず派遣し、積極的に自己啓発に努めるよう働きかけている。



伊藤 秀博

伊藤 秀博 (レカム株式会社 代表取締役社長 兼 グループCEO)



■柔軟な働き方への取組 人事制度の大幅な見直しを図り、自身の働き方を自身で選択する制度として、みなし残業時間や働き方などを選択できるような制度を構築中。来年運用を目的にしている。



伊藤 保徳

伊藤 保徳 (瀬戸市長)



■女性の内部登用に関する取組 誰もが生き生きと活躍する「住みたいまちせと」を目指し、市役所が地域のモデルとなるよう管理監督職における女性比率の向上に意識的に取り組んでいる。ここ数年間で女性の内部登用率は伸び続けており、さらなる向上を目指すため、若手女性職員を対象としたキャリアアップ研修の実施により中長期的視点での意識改革に努めている。

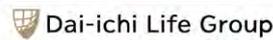


稲垣 精二

稲垣 精二 (第一生命ホールディングス株式会社、第一生命保険株式会社 代表取締役社長)

一生涯のパートナー

第一生命



■女性の内部登用に関する取組 パイプライン強化策として階層別研修を充実させるとともに、研修のオンライン化を進めることで、これまで遠隔地や育児中との理由で招集が難しかった対象者も幅広く参加できている。また、マネジメントポストのサクセッションプランを策定し、多様な人材による意思決定の実現に向けて取り組んでいる。



伊原木 隆太

伊原木 隆太 (岡山県知事)



■女性の内部登用に関する取組 企業経営の経験から「女性を活かせない企業に成長はない」と考えている。岡山県の持続的な発展のためにも、女性活躍の推進は不可欠であり、ロールモデルの紹介や、企業へのアウトリーチ型支援、「おかやま子育て応援宣言企業」などの取組を通じ、女性が個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現に取り組んでいる。



岩倉 博文

岩倉 博文 (苫小牧市長)



■柔軟な働き方への取組 ワーク・ライフ・バランスの推進や個人の事情に合った多様な働き方の実現等の観点から、テレワークや時差出勤を実施しており、職員の健康保持や時間外勤務の縮減に努めている。



上田 東一

上田 東一 (花巻市長)



■柔軟な働き方への取組 男性職員の育児休業等の取得促進のため、副市長自ら育児休業等を取得し、職員へ育児休業等の取得を働きかけたほか、育児休業をはじめとした各種休暇制度について周知を行っている。また、職員の働き方改革を進めるため、TV会議システムや電子決裁、緊急時のテレワーク体制の整備を進めている。



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)



■柔軟な働き方への取組

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけに、業務改善を行い、オンライン活用を促進するとともに、在宅勤務のトライアルを全社的に拡大している。
- ・2020年には企業主導型保育所を開設し、365日早朝深夜開所し、復帰を含め、本人が主体的にキャリアを構築できる環境整備をしている。



上村 俊之

上村 俊之 (上島町長)



■女性の内部登用に関する取組 管理職への女性の登用を推進するため、愛媛県で開催された「女性幹部職員交流研修会」への参加等を通じて、女性職員の意欲・能力向上に努めている。



内田 有希昌

内田 有希昌 (ボストン コンサルティング グループ 日本共同代表)



■柔軟な働き方への取組 在宅、時短勤務、ベビーシッター費用サポートなどの制度が定着化。キャリア上の悩みを広く相談できるよう、個別にメンターやアドバイザーをつけ、多面的にサポートできる仕組みを整えている。小人数でのオンラインランチ会も毎月実施し、コロナ禍でもネットワーキングを高め学び合う機会を設けている。



梅田 仁司

梅田 仁司 (株式会社千葉興業銀行 取締役頭取)



■柔軟な働き方への取組 従業員のエンゲージメント・ES向上の観点から、テレワークやフレックスタイム制を導入。就業場所や時間に捉われず、生産性や効率性を追求できる仕組みとなった。また子どもの同伴出勤の許可や、子どもを養育する男性従業員に育児関連の休暇制度取得を促す等、ニーズに合わせた柔軟な運営を推進した。



榎本 修次

榎本 修次 (株式会社乃村工藝社 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組 コロナ禍の最初の緊急事態宣言時から、いち早く在宅勤務を推進した。それまでは一部の従業員に留まっていた利用が大幅に拡大し、全社をあげて働き方を見直すきっかけになった。オンライン会議も当たり前になり、様々な人と気軽にオンラインで繋がる利点を活かしたコミュニケーションも生まれている。



大隈 太嘉志

大隈 太嘉志 (ソシオークホールディングス株式会社 代表)



■柔軟な働き方への取組 コロナ禍において在宅勤務や時差出勤等、柔軟な働き方の推進を行ったこともあり、健康経営優良法人の認定を取得した。今後は新たな取組を継続的に行っていくことでワーク・ライフ・バランスの両立を図り、更には、現行の人事制度を刷新し、女性管理職登用に向けた評価軸や新たなキャリアパスを示していく予定である。



大塚 芳正

大塚 芳正 (社会福祉法人 美芳会 理事長)



■柔軟な働き方への取組 介護事業は多数が女性であり、介護サービスの品質を維持するためにも、仕事と家庭の両方で成長意欲を持つことが大切である。当法人では、多様な勤務、取りやすい休暇、情報共有システム、お互い様の組織風土の醸成等、家庭で生じる突然の事態にも職員同士が相互にフォローができるよう努めている。



大西 一史

大西 一史 (熊本市長)



■女性の内部登用に関する取組 管理・監督職に占める女性の割合は、この10年間で16.5%から25.5%と9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)



■柔軟な働き方への取組 新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけに、時差勤務の積極的な活用を促したほか、テレワークを試行している。

男性職員の積極的な育児参加と女性の活躍を目的として、育児を控えた男性職員を対象に「お父さんの子育て応援研修」を実施し、育児休業等の取得勧奨などについてメッセージを発信した。



大村 秀章

大村 秀章 (愛知県知事)



■女性の内部登用に関する取組 本県では「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現に向けて、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」を推進している。その一環として今年度は県内企業の女性登用を促進するため、女性管理職の魅力を発信する冊子の作成やセミナーの開催、専門家派遣による企業の女性管理職登用への支援を行っている。



大森 雅夫

大森 雅夫 (岡山市長)



■女性の内部登用に関する取組

・「隼より始めよ」の精神のもと、積極的な女性登用を行い、女性管理職割合は就任時の6.5%から13.8%と6年間で倍増。

・就職氷河期世代の採用を実施し、出産・子育てを機に離職し非正規雇用となった女性を正規採用した。意欲や能力のある女性が社会で活躍するためには、雇用の流動性が必要。



岡 正朗

岡 正朗 (国立大学法人山口大学 学長)



■柔軟な働き方への取組 「病児保育施設等利用助成」「研究補助員の配置」「育児休業等からの研究活動復帰支援」等のライフイベントと仕事を両立するための制度及び法定以上の子育てに関する休暇制度、テレワーク制度等を実施するとともに、学内学童保育及びワーク・ライフ・バランス支援のためのカウンセリングを行っている。



小笠原 春一

小笠原 春一 (登別市長)



■柔軟な働き方への取組 職員の福祉の増進及び公務の効率的な推進を図るため、登別市職員の時差出勤勤務に関する規程を制定した。



岡原文彰

岡原 文彰 (宇和島市長)



■柔軟な働き方への取組 男女を問わず、育児や介護によって時間制約のある職員が、安心して仕事を続けられるような環境整備を目的に作成した『宇和島市職員のための両立支援ハンドブック』を今年度改訂し、仕事と家庭生活との調和 (ワーク・ライフ・バランス) の実現に向けた取組を推進している。



岡村 秀人

岡村 秀人 (大府市長)



■柔軟な働き方への取組

- ・フレックス勤務や柔軟な昼休憩時間の活用を促進した。
- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけに、テレワーク導入に向けた実証実験を実施している。
- ・22時にパソコンの画面ロックを行うことで、22時以降の時間外勤務を全面的に禁止した。



長内 繁樹

長内 繁樹 (豊中市長)



■女性の内部登用にに関する取組

- ・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)



■柔軟な働き方への取組 育児フレックスの拡充、在宅勤務制度の導入、家族サポート休暇・カムバック制度の新設など各種制度の充実や、テレワーク・時差通勤・リモート会議の活用など、社員一人ひとりが様々な事情や環境に置かれ、その状況も刻一刻と変化するなかでも、柔軟にかつ生産性を高められる環境づくりを進めている。



小畑 英明

小畑 英明 (日新電機株式会社 代表取締役会長)



■柔軟な働き方への取組 子どもが生まれた男性社員に人事部長からレターを送り育休取得を勧め、またその上司にも働きかける仕組みを構築した。また育休により長期間職場を離れる社員へは育休前と復職後に「キャリアパス形成のサポート」や「育児と仕事の両立に対する不安がないか」サポーターが面談を行うキャリアサポーター体制を構築した。



尾花 正啓

尾花 正啓 (和歌山市長)



■女性の内部登用に関する取組 管理職及び管理職前のポストに積極的に女性登用を実施している。また、ワーク・ライフ・バランス等の知識を身に付け、いきいきと職務に臨むための「女性リーダー育成研修」及び女性としてのキャリア形成の必要性を理解し、仕事に対するモチベーションを育む「女性活躍推進研修」を実施した。



柿木 厚司

柿木 厚司 (JFEホールディングス株式会社 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組 個人別定時退社日の設定や男性の育児参画の促進により働き方への意識改革を図り、在宅勤務制度や社内保育所等の環境整備に加え、ICTによる業務改革を進めてきた。2020年度は、在宅勤務制度の対象拡大やコアレスフレックスの導入等、女性を含む多様な人材全員が働きやすい環境の構築を促進した。



加藤 章

加藤 章 (東温市長)



■柔軟な働き方への取組 本市では、新規採用職員に対し、業務や職場への不安を軽減するため、メンター制度を導入している。また、時差出勤を導入することで、時間的制約のある職員が働きやすい環境の整備を行った。昨年度から庁内に働き方改革に係るワーキンググループを設置し、更なる働き方改革推進に取り組んでいる。



加藤 剛士

加藤 剛士 (名寄市長)



■女性の内部登用に関する取組 男女共同参画推進計画の中で『市職員における女性管理職の登用促進』について取り組んでいる。平成30年度は21.5%、令和元年度は24.2%と、目標値である令和4年度までに30%にはまだ到達していないが、上昇傾向にある。また、令和元年度は部長職に女性1名の登用がなされたところである。



門川 大作

門川 大作 (京都市長)



■女性の内部登用に関する取組 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 社長執行役員)



■柔軟な働き方への取組

- ・時短勤務やフレックス、在宅勤務等の勤務制度の充実や育児・介護中の従業員を対象としたセミナーの開催等、職場をサポートする施策を行っている。
- ・イクボスアワードを開催し、部下や同僚の育児や介護、ワーク・ライフ・バランスに配慮・理解のある上司を表彰。イクボスの意識定着を図っている。



柄澤 康喜

柄澤 康喜 (MS&ADインシュアランス グループ ホールディングス株式会社 取締役会長 会長執行役員)

MS&AD

MS&ADインシュアランスグループ

■女性の内部登用に関する取組 現在、当社の取締役会の女性比率は25%であり、2025年までに30%まで引き上げることを目指している。短期的な目標だけでなく、中長期的な育成・登用パイプラインを整備することで、意思決定層における女性の割合を着実に増やしていく。



河村 たかし

河村 たかし (名古屋市長)

名古屋市
City of Nagoya

■柔軟な働き方への取組 自ら「イクボス宣言」を実施するとともに、課長級以上の全職員も同宣言を実施し、職場全体で働き方改革に取り組んでいる。また、テレワーク環境の整備、在宅勤務及び育児又は介護を行う職員等を対象とした早出遅出勤務を実施。令和2年度は新型コロナウイルス感染症対策のための全職員を対象とした特例的な早出遅出勤務及び休憩時間の時限の時差適用を実施。



菅 良二

菅 良二 (今治市長)

今治市
IMABARI CITY

■女性の内部登用に関する取組

- ・令和2年度、部長職へはじめて女性職員を登用した。
- ・特定事業主行動計画に掲げる「管理職の女性割合10%以上」、「係長級の女性割合20%以上」の目標を令和元年度に達成した。
- ・令和元年度は四国地区女性職員研修、女性幹部職員交流研修会、自治大学校へ職員それぞれ1名を派遣した。



菅家 一夫

菅家 一夫 (西予市長)



■柔軟な働き方への取組 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

菊地 豊 (伊豆市長)



■柔軟な働き方への取組 伊豆市では、育児休業を取得する女性職員及び所属課に対し、任期付職員を採用し安心して育児休暇を取得していただく取組を行っている。正規職員と同じ身分を持つ任期付職員を採用することで、職員が妊娠、出産を機に離職することなく、安心して育児に専念できるよう、市として応援している。



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)

inter action
株式会社インターアクション

■女性の内部登用に関する取組 当社では、共働きがしやすい社会をコンセプトに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している。また、積極的に女性役員の登用を進め、本年は当社において女性社外役員を選任した。



北橋 健治

北橋 健治 (北九州市長)



■柔軟な働き方への取組 男女ともに働きやすい職場を実現させる「イクボス」の実践を強力に推進している。係長級の研修創設、両立支援に係る管理職の業績目標の設定・評価、男性の育児休業取得率向上の取組等が評価され、NPO法人主催の市区町村別イクボス充実度ランキングで1位となり、2連覇を達成した。



鬼頭 宏

鬼頭 宏 (静岡県公立大学法人 静岡県立大学 学長)



■柔軟な働き方への取組

- ・令和2年度から就業規則を改正し、有期雇用職員が正規職員と同様に夏季休暇及び結婚休暇を年次有給休暇以外に有給休暇として取得できるようにした。
- ・介護支援に係る休暇などの諸制度の活用を呼びかけ、ハラスメント相談の中でマタニティ・ハラスメント等に関する相談もできることを周知している。



木村 浩一郎

木村 浩一郎 (PwC Japanグループ グループ代表)



■柔軟な働き方への取組

組織の文化を変える行動の一つとして、男性社員の育児取得を促進。子供が生まれたら休むのをスタンダードにし、子供が生まれた男性社員の100%が2週間程度の育休を取得できることを目標に設定。2020年度は60%、3週間以上を達成。今後更に男性社員の育休取得推進を積極的に進めていく。



工藤 英之

工藤 英之 (株式会社新生銀行 代表取締役社長)



■女性の内部登用に関する取組

ジェンダーやその他のあらゆる個人的属性に拘わらず、個人が各々の潜在力をフルに発揮できるようにするための環境整備として、特に女性に対する『コンシャス/アンコンシャス・バイアス』を丁寧に解消すること、画一的な価値観に基づく評価が残っていればその是正を進めること、などに取り組んでいる。



國部 毅

國部 毅 (株式会社三井住友フィナンシャルグループ 取締役会長)



■柔軟な働き方への取組

女性の両立・キャリア支援のため、ライフイベントに応じ柔軟に活用できる時差出勤・テレワーク・休暇・休職等の制度の充実、活用しやすい雰囲気作りを進めてきた。更なるワークスタイル変革に取り組むことで、コロナ禍を経て一層多様化した従業員の価値観に応え、生産性とエンゲージメントの向上を実現する。



久保田 章市

久保田 章市 (浜田市市長)



■女性の内部登用に関する取組

令和2年度末までに、管理職に占める女性の割合を8.0%以上を目指し、令和元年度末時点で、11.8%と目標を上回っている。



熊谷 俊行

熊谷 俊行 (株式会社京葉銀行 取締役頭取)

確かな“さずな”を、未来へ。



京葉銀行

■女性の内部登用に関する取組 女性の活躍を人財戦略の重要なテーマと位置づけ、誰もが安心して前向きに仕事に取り組める職場環境の整備に努めるとともに、女性の管理職比率の数値目標を掲げ、メンター制度やウィメンズリーダーシップ研修の実施などにより、マネジメントを担う人財の育成に力を入れ登用を進めている。



クリストフ・ウェバー (武田薬品工業株式会社 代表取締役社長CEO)



■柔軟な働き方への取組 個人のニーズや業務の状況に応じて柔軟に働くことができるフレキシブルワークに加え、育児休業の最初の5日間を100%有給にする取組や、育休からの早期復帰をサポートする取組を行っている。2019年には、対象男性社員の85%が育休を取得し、対象女性社員の98%が育休から復職している。



黒岩 祐治

黒岩 祐治 (神奈川県知事)



神奈川県

■柔軟な働き方への取組 「女性活躍推進のための『男性の行動変革』を促進する取組み」をテーマに、「かながわ女性の活躍応援団」団員企業等が取り組んでいる「多様で柔軟な働き方」等様々な事例を紹介する冊子を作成し配布した。冊子を手にとった企業が、自社の状況に合わせて一層女性活躍を推進できるよう、広く情報発信した。



古出 眞敏

古出 眞敏 (アフラック生命保険株式会社 代表取締役社長)

「生きる」を創る。



■女性の内部登用に関する取組 ダイバーシティ推進を経営戦略として、女性ライン長を2025年末までに30%以上とする目標を掲げ、2020年末までに20%以上とするマイルストーンを達成した。Global Diversity Conferenceをオンラインで開催し、公募した男女社員約550名へ社長自ら想いを伝えた。



古賀 博文

古賀 博文 (三井倉庫ホールディングス株式会社 代表取締役社長)

モノを動かす。心で動かす。



三井倉庫ホールディングス

■柔軟な働き方への取組 育児や介護等を理由に退職を余儀なくされた社員を対象に「カムバック制度」を導入。テレワークや時差勤務等新しい働き方を定着させることで、再び活躍できる環境を整えている。また、「育児ガイドブック」を発行し、子育てに対する周囲の理解と協力の重要性をトップメッセージとして発信している。



小長井 義正

小長井 義正 (富士市長)



富士市

■柔軟な働き方への取組 新型コロナウイルス感染症対策を契機に、ワーク・ライフ・バランス推進の一環として、令和2年8月から、時差勤務を可能とする在宅勤務等によるテレワークを実施。また、デジタル変革宣言を行い、ウェブ会議等のデジタル技術を活用した業務の効率化により、働きやすい環境整備を進めている。



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)



■柔軟な働き方への取組

- ・新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言直後から、社内横断的プロジェクトを立ち上げ、アフターコロナを見据えてワークスタイル変革の取組を加速している。
- ・「D&Iを組織の力に」という方針の下、トップ自らその重要性を発信し、組織の意識変革を促進している。



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)



■柔軟な働き方への取組

新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけに、原則テレワークでの勤務体系へ移行した。今まで定められていた週1回の出社要項も撤廃し、オフィスの在り方の再検討や業務改革を実行中。より柔軟な働き方が実現できるように対応を進めている。



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)



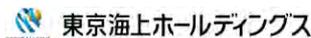
■柔軟な働き方への取組

- ・新型コロナウイルス流行下において、在宅勤務制度を拡大。それに伴い、押印の電子化や、研修のオンライン化、受電体制の見直しなどペーパーレス・オンライン環境整備を推進。
- ・1 on 1 の定期的な実施や、入社・異動・昇格時などにメンターをつけ、コミュニケーションを円滑に行える体制を構築。



小宮 暁

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)



■柔軟な働き方への取組

テレワークなど働き方の柔軟化に積極的に取り組み“働き方改革”を加速させながら、社員一人ひとりが発意にあふれた挑戦を重ね「個人の成長」を実現すること、デジタルを徹底的に使いこなし、人の力とデジタルのベストミックスで新しい価値を生み出すことで「会社の成長」を実現することを目指していく。



斎之平 伸一

斎之平 伸一 (三州製菓株式会社 代表取締役社長)



■女性の内部登用に関する取組

2020年末までに、女性管理職割合35%を目標としていたが、12月現在41%を達成した。3年後には、女性管理職割合50%を新しい目標と決定した。



佐川 秀紀

佐川 秀紀 (砥部町長)



■女性の内部登用に関する取組

多様なポストに女性職員を積極的に配置するなど、キャリア形成を意識した人員配置に努め、女性職員の登用を推進している。



佐久間 英利

佐久間 英利 (株式会社千葉銀行 取締役頭取)



■女性の内部登用に関する取組 多様性を強みとする企業風土の醸成に向け、所属長の評価項目に「ダイバーシティ推進の組織への浸透に向けた取組」や、「女性の積極的な配置育成」を導入。具体的な行動変容を促すためダイバーシティ経営や無意識バイアスに関する研修を実施している。



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)



■柔軟な働き方への取組

- ・デジタルを最大限に活用し、「場所を問わない働き方」を新しい普通として実践できるように環境を整備した結果、育児・介護等の多様な生活様式に対応した働き方が可能となった。
- ・リモート環境下でのミッション・ドリブンな働き方の定着のため、全社的に1 on 1 ミーティングを実施し、自律的な働き方を促進した。



櫻田 宏

櫻田 宏 (弘前市長)



■女性の内部登用に関する取組 女性職員が持てる力を最大限に発揮し、活躍の場を広げることができるよう職域を拡大し、多様な職務機会を通じた人材育成を行っている。また、将来の管理的地位職員となる係長級、課長補佐級の職員について、各役職段階で適切に人事評価し、積極的な登用に努めている。



佐藤 孝弘

佐藤 孝弘 (山形市長)



■女性の内部登用に関する取組

- ・2024年までに管理職に占める女性職員の割合30%を目指し、研修等の実施によりキャリア形成を支援するとともに、女性職員の職域拡大及び管理・監督者への登用を推進している。
- ・職員及び所属長を対象に女性活躍やワーク・ライフ・バランス等に関する啓発と研修等を実施している。



佐藤 稔

佐藤 稔 (株式会社東邦銀行 取締役頭取)



■柔軟な働き方への取組 自己のキャリア形成や家族の転勤等を理由とする離職を防止するため、「配偶者帯同転勤制度」「キャリアサポート休職制度」を導入するとともに、更なる女性の活躍には、男性の意識改革とサポートが必要と考え、トップ主導で男性育休を推進し、2016年度以降男女ともに100%取得している。



更家 悠介

更家 悠介 (サラヤ株式会社 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組

- ・従来の限定的な育児や介護を目的とした在宅勤務だけではなく、より多くの人が効率よく成果が出せるための新しい在宅勤務制度構築を目指し試験運用している。
- ・育児世代従業員の両立支援を目的に時差出勤制度を活用。優秀な社員の採用や雇用継続の維持を目的に制度を活用している。



澤田 道隆

澤田 道隆 (花王株式会社 取締役会長)



■女性の内部登用に関する取組 あらゆる機会に多様性の重要性を発信するとともに、属性によらない個人の能力に基づく評価・登用を徹底している。各部門・国内グループ会社ごとに課題を議論し、Diversity推進計画を策定、実行することで、女性管理職比率は21.2%と、この5年間で約10%向上している。



三幣 利夫

三幣 利夫 (学校法人千葉敬愛学園 理事長)



■女性の内部登用に関する取組

- ・学園の建学の精神である「敬天愛人」を実践し、互いにRespectする。
- ・学園全体の女性職員比率を上昇させると同時に、女性の働きやすい職場環境とする。
- ・女性管理職の登用を推進する。
- ・大学では女子学生へのキャリア教育を通じて、意識・意欲を高める。



ジェローム・ブリュア

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)



■女性の内部登用に関する取組

- ・2030年までの新サステナビリティ・プログラム「ロレアル・フォー・ザ・フューチャー」始動
- ・日本の柱：環境問題と女性のエンパワメント
- ・管理職全体の53%が女性 (2020年11月現在)
- ・2020年末：部長職相当以上で48%→50%以上、2025年末：役員クラスで38%→50%達成



篠原 弘道

篠原 弘道 (日本電信電話株式会社 取締役会長)



■女性の内部登用に関する取組

女性管理者比率2025年度末10%以上という新たな目標を設定し、各層に対する育成機会を拡充。女性役員による管理者向けメンター配置等の施策も開始し、継続的な女性役員登用にに向けたパイプラインの構築をめざす。2020年10月よりリモートワーク制度も導入し、より多様な働き方を推進する。



篠原 実

篠原 実 (四国中央市長)



■女性の内部登用に関する取組

女性職員の管理職への登用を積極的に行っており、課長級以上の管理職（一般職）の女性比率は15.8%で愛媛県11市中トップとなっている。また、女性職員の人材育成と登用の推進等に関する研修会の開催や外部研修への参加を促している。



嶋津 良智

嶋津 良智 (一般社団法人 日本リーダーズ学会 代表理事)



■女性の内部登用に関する取組

当社は社員は少ないが、全員女性、全員子持ち、全員在宅で仕事をしてもらっている。300万人と言われている専業主婦の有能な能力を社会に活かしてもらうための発信をこれからもしていきたいと思っている。



清水 博

清水 博 (日本生命保険相互会社 代表取締役社長)



日本生命

■女性の内部登用に関する取組 2020年度より新たに「女性管理職の比率を2020年代に30%を目指し、女性部長相当職比率を2030年度始に10%程度とする」目標を設定。管理職候補層の裾野拡大を図ると共に、課長と役員とのメンター運営や部長と私との意見交換会により、管理職育成を強化。女性の経営参画を推進していく。



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 最高経営責任者 (CEO))



不二製油

■柔軟な働き方への取組 ダイバーシティをイノベーションの源泉と捉え、経営における重要性を社内外に発信し続けている。2020年度は、テレワーク、スーパーフレックスなど柔軟な就業形態への移行を加速し、ライフイベントや個人の特性に関わらず、活躍できる体制を整備している。



清水 雅文

清水 雅文 (愛南町長)



■柔軟な働き方への取組 より働きやすい職場を目指して、平成30年度から朝型勤務制度を導入している。また、子どもが生まれる予定の男性職員に「出産・育児に係る特別休暇」を原則5日以上取得するよう呼び掛け、家事・育児への参画を積極的に推進している。今後も男女問わず、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図る。



下鶴 隆央

下鶴 隆央 (鹿児島市長)



■女性の内部登用に関する取組 女性職員の登用拡大に向けて、積極的な育成や相談体制など必要な環境の整備に取り組んで行く。また、審議会等の女性委員比率も高める取組を行う。



白岩 孝夫

白岩 孝夫 (南陽市長)



■女性の内部登用に関する取組

- ・女性登用の目標指標において、管理職の割合を2023年度20%、2028年度30%、最終的には50%と設定している。
- ・係長職における女性の割合を、2023年度45%、最終的には50%として目標値を設定している。



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 取締役 代表執行役社長 CEO)



三越伊勢丹ホールディングス

■女性の内部登用に関する取組 パートタイム従業員から部長職に至るまでのキャリアパス、育児支援制度、ライフイベントに合わせた転勤制度などワーク・ライフ・バランスを実現しやりがいをもって働ける環境を整備している。女性管理職比率では、「2023年3月までに30%超」の行動計画を定め積極的な登用・転換の拡大を進めている。



杉原 章郎

杉原 章郎 (株式会社ぐるなび 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組 当社は、2015年にダイバーシティ推進の部署を設立し、女性の活躍も推進している。場所や時間に囚われない柔軟な働き方を実現する環境の整備で、女性に限らず多様な人材が活躍し、高い価値を生み出す文化を醸成している。今後も多様な人材が活躍できる働き方を推進し、女性の活躍を後押ししたい。



杉本 達治

杉本 達治 (福井県知事)



■女性の内部登用に関する取組 積極的に女性職員の登用、男性職員の育児休業取得を推し進めた結果、令和2年度の異動で、女性管理職割合を過去最高の15.9%に引き上げ、部長級に過去最多の3名の女性職員を登用。また、男性職員の育児休業取得率を4.9%から36.5%に引き上げ、うち82.6%が1月以上取得 (令和2.10)。



鈴木 英敬

鈴木 英敬 (三重県知事)



■女性の内部登用に関する取組 平成23年の知事就任以来、県の政策・方針決定に関わるポストへ女性職員を積極的に配置した結果、令和2年4月には本庁知事部局の管理職に占める女性割合が13.3%へと倍増した。同時に、県政史上初めて副知事に女性を登用したところであり、これらをロールモデルとして取組を加速していく。



鈴木 健一

鈴木 健一 (伊勢市長)



■女性の内部登用に関する取組 当市の女性管理職は、過去10年で最少は12名であったが、今年度は22名(9.8%→15.7%)となった。課長級は20%台になり、女性職員の事業提案も増加している。今後さらに誰もが活躍できる職場環境の実現に向けた、職員の意識改革と改善の取組を進めていきたい。



鈴木 純

鈴木 純 (帝人株式会社 代表取締役社長執行役員 CEO)



■女性の内部登用に関する取組 新中期計画に於いて、D&I推進をイノベーション創出の重要基盤と位置付け、経営戦略として推進実行する。従来長期目標のみであったKPIを具体的に(地域、年数)設定し、女性役員・管理職のKPIも設定。女性役員登用の為、優秀な女性を役員候補選抜育成コースに入れ、計画的な育成と配置を実施。



鈴木 康友

鈴木 康友 (浜松市長)



■柔軟な働き方への取組 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。



関 潤

関 潤 (日本電産株式会社 代表取締役社長執行役員)



■女性の内部登用に関する取組 100年後も成長し続ける企業を目指す当社にとって、多様な人材の参画、活躍は不可欠である。今年度からはNidecグループの全女性管理職を対象に、経営者自ら指揮を執る経営塾を開講し、女性リーダーの育成に努めている。今後も更なる女性活躍を加速させ、当社のサステナブル成長に繋げていく。



瀬戸熊 修

瀬戸熊 修 (学校法人千葉工業大学 理事長)



■女性の内部登用に関する取組 「科学技術立国」を支える人材の育成を使命とする本学は、女子学生にとって女性研究者の存在が刺激や目標となるよう、女子学生比率(約15%)と同程度とする計画を推進している。既に女性研究者が主導して世界的な最先端研究が実施されている他、女性の役員登用、管理職登用なども積極的に行っている。



高門 清彦

高門 清彦 (伊方町長)



■柔軟な働き方への取組 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、テレワーク環境を整備した。また、ワーク・ライフ・バランスの実現へ向け「朝型勤務(ゆう活)」の取組を拡充するなどし、業務能率の向上や超過勤務の削減に対する職員一人ひとりの意識改革に努めている。



高島 郁夫

高島 郁夫 (株式会社Francfranc 代表取締役 社長執行役員)



■柔軟な働き方への取組 新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけに、①本部のテレワーク導入、②フレックスタイム制度の導入、③副業・兼業の解禁を実施した。



高野 之夫

高野 之夫 (豊島区長)



■女性の内部登用に関する取組 豊島区特定事業主行動計画で定める令和7年度までに女性管理職30%の達成を目指し、ワーク・ライフ・バランスの推進をはじめとする女性が働きやすい環境整備をすすめている。また、主任・係長昇任予定者を対象に、「誰もが働きやすい職場づくり」をテーマにした女性活躍サポートミーティングを実施している。



高橋 大

高橋 大 (横手市長)



■柔軟な働き方への取組 市民や市内企業を対象としたワークスタイル研修、ワーク・ライフ・バランス講演会を毎年実施し、働き方の見直しやワーク・ライフ・バランスの充実化を図っている。今年度は、ワークスタイルと育児・介護との両立やコロナ禍における地方の働き方改革をテーマに実施している。



高橋 祐二

高橋 祐二 (三浦工業株式会社 取締役会長)



■女性の内部登用に関する取組 これまで男性社員が担当していた仕事を細分化し、女性社員へシフトしていくことで、女性の新たな職域拡大やキャリアアップを推進している。今後も、女性の能力を最大限活かすことにより、わが社のモットー『我々はわが社を最も働きがいのある、最も働きやすい職場にしよう』を実現していく。



高山 泰仁

高山 泰仁 (株式会社旅工房 代表取締役会長兼社長)



■柔軟な働き方への取組 柔軟な働き方ができないのかの確認を行い男女の働き方の変革を進めてきた。具体的には、新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに、テレワーク勤務のための規則やシステム等の見直しを行い、育児休業からの復職者を含め全従業員を対象にテレワーク勤務を本格的に導入した。



竹上 真人

竹上 真人 (松阪市長)



■柔軟な働き方への取組 「子育て一番宣言！」を公約に掲げ、市政において様々な取組を進めている。イクボス宣言を実施し、特に男性職員の育児休業等の取得促進、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革の重要性を発信している。



武智 邦典

武智 邦典 (伊予市長)



■女性の内部登用に関する取組 2020年度の管理職女性登用の状況は、課長級以上の女性割合10.7%、管理職員の女性割合36.6%であり、第2次伊予市男女共同参画基本計画及び政府の男女共同参画会議の目標値を達成している。今後も、職員の個性と能力が十分発揮できる組織を目指し、積極的な人材育成に取り組んでいく。



竹延 幸雄

竹延 幸雄 (株式会社KMユナイテッド 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組 行動宣言：私たちは、エンジニア（現場監督）の人たちが、建築という“モノづくりの現場の魅力”に再び全身全霊に浸り、心から感動できるように（書類整理に埋没せず）派遣事業を通じて、代行と効率化のできる新しいシステムを建設業に構築する。



竹増 貞信

竹増 貞信 (株式会社ローソン 代表取締役社長)



■女性の内部登用に関する取組

- ・2020年9月から全社員を対象にリモートワークを制度化。
- ・研修やセミナーのオンライン化により、女性社員同士やロールモデルとのパイプライン構築に取り組んでいる。
- ・2016年度より部長職を対象とした経営層による「次世代育成委員会」を開催し、女性リーダーの育成にもつなげている。



田中 孝司

田中 孝司 (KDDI株式会社 代表取締役会長)



■女性の内部登用に関する取組 経営層育成の選抜研修における女性比率を20%以上とし、女性の上級職の登用を進める。

また、新たな人事制度導入により経営基幹職の女性の登用を更に推進する。



田辺 信宏

田辺 信宏 (静岡市長)



■柔軟な働き方への取組 令和2年10月から在宅勤務制度を試行している。これは、職員の多様で柔軟な働き方を確保するとともに、生産性を重視した働き方を推進することで、全ての職員が生き生きと働き、より質の高い市民サービスを提供する市役所となることを目的として行っている。



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)



■女性の内部登用に関する取組

- ・2012年に女性ライン職育成の為のプログラムを策定し、実力向上支援、男女の意識改革、性別にとらわれず登用される風土作りを全社で進めている。
- ・ダイバーシティ&インクルージョンの考えを全社に浸透させる各施策通し、多様な社員の特性を活かす“包み込む”マネジメントの実践を推進している。

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

マリオ・スタイン (株式会社ドクターシーラボ 代表取締役社長)

クリス・フウリガン (ヤンセン・アジア・パシフィックカンパニー・グループ・チェアマン 兼 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

■女性の内部登用に関する取組 ダイバーシティ&インクルージョン推進に向けた各部署でのさまざまな取組や社員の自発的なグループ「ERG」の活動をグループの社長会としても支援し、自身も積極的に参加することで、トップとして明確な姿勢を発信している。性別にかかわらず誰もが安心して働ける環境づくりに今後も取り組んでいく。



玉井 敏久

玉井 敏久 (西条市長)



■女性の内部登用に関する取組 出産等で一時的に離職された女性が採用試験を受験しやすくなるよう、SPI試験を実施し、広く採用の門戸を開いている。また、国・県等との人事交流に女性職員を積極的に派遣し、多様なキャリア形成の機会を付与し、女性職員がリーダーとして能力をより一層発揮できるような人材育成を図っている。



田村正伸

田村 正伸 (株式会社ジャストイット 代表取締役)



■柔軟な働き方への取組 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、社員の在宅勤務を実施した。また子どものお家時間が増えたことで、会社に来て働くことが難しくなったスタッフが引き続き働けるように、雇用形態に関係なく完全フルリモートでの勤務を選択できるようにした。



塚本健太

塚本 健太 (コマニー株式会社 代表取締役 社長執行役員)



■柔軟な働き方への取組 昨年発足したサステナビリティ経営推進委員会において、D&I推進を目的とした分科会を設置し、定期開催することにより女性の活躍を支援する制度の構築や教育を含めた社内の意識改革を実行している。ポストコロナを見据えた取組については、多様な働き方を試行も含めフレキシブルに挑戦している。



辻 幸一

辻 幸一 (EY Japan Chairman & CEO)



■女性の内部登用にに関する取組 全従業員を原則在宅勤務としたことを契機に、キャリアと個人生活両方のさらなる充実を図る人事制度改革を実施。男性管理職にアンコンシャス・バイアス研修を大規模に実施して意識改革を促すと同時に、女性対象のリーダーシップ開発やスポンサーシッププログラム等の新たなパイプライン強化策を導入した。



鶴田哲司

鶴田 哲司 (ツルタホールディングス株式会社 代表取締役社長)



■女性の内部登用にに関する取組 管理職など要職への登用の際、職能資格制度の職能マニュアルに則り、男女に関係なく社内資格基準に到達した社員を登用することに重点を置き、女性の登用機会を従来より増やすよう実施。このことにより管理職等の男女比率の偏りを改善し、女性活躍の機会を今後更に増やせるよう意識改革を進めていく。



徳久剛史

徳久 剛史 (国立大学法人千葉大学 学長)



■女性の内部登用にに関する取組 女性上位職を増加させるため、業績が極めて優秀な者について昇任人事を検討し、学長が決定する「女性教員昇任システム」を導入している。また、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)を獲得し、女性研究者の研究力を向上させ、上位職へのキャリアパスを保証する仕組みを構築している。



富田哲郎

富田 哲郎 (東日本旅客鉄道株式会社 取締役 会長)



■柔軟な働き方への取組 企画部門のみを対象としていた「フレックスタイム制度」を現業機関の一部にも拡大するなど、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。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、社員のエンゲージメントの向上に取り組んでいく。



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)



■柔軟な働き方への取組 あらゆる活動、場面において女性の参加が少ないことに違和感を覚える意識を社員全体で共有し、こうした問題を解決するために、1) セミナー講師から委員会メンバーの選定まで女性の参加または構成率を管理職が確認、2) 女性リーダーシップチームの組成と定期的な意見交換を実施している。



中貝 宗治

中貝 宗治 (豊岡市長)



■柔軟な働き方への取組 「2022年度末、男性職員の育児休業取得率100%」を目標に掲げている。該当職員へ「育休はいつ取る？」と積極的に声を掛けるなど取得しやすい雰囲気醸成。取得時には辞令とともに休業中の心構えを記したメッセージを手渡している。現在の取得率は50%超だが、取得の風土が定着しつつある。



永田 恭介

永田 恭介 (国立大学法人筑波大学 学長)



■女性の内部登用にに関する取組 2019年度より、ネクストリーダーを養成すること、また組織運営の意思決定プロセスに女性を参画させることを目的として、部局長特別補佐を各教育研究組織に設置し、アフーマティブアクションとして女性を配置している。



永田 高士

永田 高士 (デロイトトーマツグループ CEO)



■女性の内部登用にに関する取組 女性のプレゼンス向上からイノベティブで質の高い対話や議論につなげる取組として、イベント・フォーラム等のパネル登壇時に、バランスのとれたダイバーシティ比率である、「40% (男性) : 40% (女性) : 20% (その他 (多様性推進の調整枠))」の実現・確保を目指すポリシーを導入。



永田 良一

永田 良一 (株式会社新日本科学 代表取締役会長兼社長)



■女性の内部登用にに関する取組
・2025年までに女性管理職比率30%を目指し、社長自ら女性活躍や働き方改革について全社員にメッセージを発信し続けている。
・上司と1対1でキャリアについて相談できる機会を増やし、リーダー育成研修は、推薦から手を挙げた希望者が参加できるようにするなど、女性の管理職候補育成に取り組んでいる。



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)



■女性の内部登用にに関する取組 社会・顧客のニーズを探索し課題を解決するには、多様な人材が集いオープンに議論することが重要である。多様な意見を意思決定に反映させるため、グループ全体で女性管理職の登用を進めている。職場の意識改革や働き方改革等を通じ、日立製作所では2020年度に女性管理職800人の目標を達成した。



中野正康

中野 正康 (一宮市長)



■柔軟な働き方への取組 コロナ緊急事態宣言をきっかけに、300台規模の専用端末を整備し、市町村では最大級（当時）のテレワークを4月にスタートさせた。また、男性職員の育児休業等の取得率を令和3年度中に100%とすることを目指し、対象者本人との事前相談制度を導入するなど、職場全体で取得促進に取り組んでいる。



永藤英機

永藤 英機 (堺市長)



■女性の内部登用に関する取組 2023年4月までに女性職員の役職者比率30%、管理職比率20%とする新たな目標を掲げ、2020年4月に女性職員の思い切った昇任、登用や昇任試験の対象年齢引き下げ等見直しに取り組んだ。意欲と能力ある女性職員の早期キャリアアップを図り、政策・方針決定過程への参画を推進する。



中村 太郎

中村 太郎 (グリーンライフ産業株式会社 代表取締役)



■柔軟な働き方への取組 全社員対象にコアタイム制度と半日有休取得制度を取り入れて、働く時間を社員がコントロールしやすい環境に整えた。新型コロナウイルス感染予防で全社員テレワークを経験したことで、現状でも多くの会議、ミーティングはオンラインで行うことが通常となり、移動時間の負担も軽減された。



中村時広

中村 時広 (愛媛県知事)



■女性の内部登用に関する取組 若手職員のうちから、総務部門や事業部門、企画部門など様々な分野に幅広く女性職員を配置し、ライフステージに応じた計画的な育成に努めている。民間企業に対しては、組織・職種の枠を超えた独自のメンター制度を構築し、女性社員のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消への支援を行っている。



成澤廣修

成澤 廣修 (文京区長)



■柔軟な働き方への取組

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止及び職員の新しい働き方の実現に向けて、在宅勤務で必要な業務を遂行できるよう、貸出用パソコンを使用したテレワーク制度を試行導入した。
- ・父親になる職員に対し、休暇取得プランの作成を義務付け、配偶者が出産する職員の連続5日間以上の休暇取得率100%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)



■女性の内部登用に関する取組 2030年までに女性管理職比率30%とすることを旨とし、中長期視点での計画的な個々の育成、インクルーシブマインドセット研修等による風土醸成を進めることにより、一人ひとりが平等に機会をもち、成果を出した者がチャンスを獲得できる健全な競争環境を整備する。



仁坂 吉伸

仁坂 吉伸 (和歌山県知事)



■柔軟な働き方への取組 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。



西井 孝明

西井 孝明 (味の素株式会社 代表取締役社長)

Eat Well, Live Well.



■女性の内部登用に関する取組

- ・2019年5月、30% Club Japan加入。2030年までにライン責任者と取締役の各30%を女性とすることを中計等でコミットメントしている。
- ・2017年より働き方改革を推進し多様な人材が活躍できる環境を整え、女性活躍についてはメンター制度などキャリア開発支援策を実施中。



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)



■柔軟な働き方への取組 従来より活動していた「女性活躍推進プロジェクトチーム」を「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム」に名称変更し、男女混合のメンバーにて活動を継続。社員向け講演会の企画や福利厚生制度等の見直しに注力し、社内の風土・制度改革に寄与している。



西尾 章治郎

西尾 章治郎 (国立大学法人大阪大学 総長)



大阪大学
OSAKA UNIVERSITY

■女性の内部登用に関する取組 経営協議会委員の女性比率は31%、総長補佐の女性比率は25%、総長選考会議の女性比率は30%を達成している。総長、役員と幹部職員(計22名)が「イクボス宣言×SOGIアライ宣言」を行い、男女二元論を克服し、男性の家庭参加を強化することによって、女性上位職の増強を図っている。



西山 光秋

西山 光秋 (日立金属株式会社 代表執行役 執行役会長 兼 執行役社長)



■柔軟な働き方への取組

- ・本年度は、新型コロナ禍を契機に在宅勤務制度の対象を拡大し、特に本社・支社・支店において運用を本格化させた。
- ・ワークスタイルの変化の中で多様な人材を活かすため、本年はオンラインで役員向けダイバーシティ研修、部課長向けマネジメント学習や女性対象の日立金属女性フォーラムを実施した。



西脇 隆俊

西脇 隆俊 (京都府知事)



■柔軟な働き方への取組 府内中小企業等を対象に、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証の取得支援や働きやすい職場環境づくりの支援を行い、柔軟な働き方を推進している。また、企業の管理職・人事担当者等を対象に意識改革研修を実施し、働き方改革や女性活躍推進に向けた啓発を進めている。



二宮 隆久

二宮 隆久 (大洲市長)



■柔軟な働き方への取組 ウィズ・コロナの時代を変革の時と位置付けて、テレワークの実証や業務量調査、休暇取得推進を行うなど、市役所職員の働き方改革に取り組んでいる。

今後は、行政のDXを推進することで、男女共に子育てや介護など家庭と仕事が両立できる働きやすい職場環境を整え女性の活躍を支えていきたい。



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)



■女性の内部登用に関する取組 女性管理職比率30%の堅持とともに、2021年4月に契約社員の希望者全員を原則正社員化するなど、入社コースや年齢の垣根を超え、一人ひとりの意欲・適性に応じた人財の活躍促進を行うとともに、人とデジタルの融合した「新たな働き方」により、多様な人財の活躍と生産性の向上や、仕事と家庭との両立支援を行う。



野志 克仁

野志 克仁 (松山市長)



■柔軟な働き方への取組 去年テレワークを本格導入し、対応機器を増やすなど一層環境整備を進めている。また「働き方改革プロジェクトチーム」を立ち上げ、テレワークを促すほか、業務を効率化や見える化し時間外勤務を縮減する、新しい取組を検討している。できるものから即実行し、全ての職員がさらに働きやすく働きがいのある職場環境を目指す。



橋本 修

橋本 修 (三井化学株式会社 代表取締役社長執行役員)



■柔軟な働き方への取組 新しい働き方を当社に適した形で導入・定着させるべく、社内制度変更や職場環境改善の検討を行う「新しい働き方検討プロジェクト」を本年7月に立ち上げた。テレワークの利用促進で、男性の家事育児への積極参加、男女の公平な就労機会を促し、女性の管理職登用のスピードアップなどを図る。



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



■柔軟な働き方への取組 有給休暇の月に1日以上取得や19時30分最終退館等、パフォーマンスを上げる計画的な働き方を推進するとともに、働く時間と場所にとらわれず一人ひとりが生産性の上がる働き方やワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、在宅勤務・時差出勤・フレックスタイム制の更なる活用を推奨している。



浜田 恵造

浜田 恵造 (香川県知事)

かがやくけん、かがわけん。



■女性の内部登用に関する取組 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31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12.4%で、全国7位である。



濱田 省司

濱田 省司 (高知県知事)



■柔軟な働き方への取組 働き方の新しいスタイルの実践・定着や多様な働き方の実現に向け、テレワークや時差出勤、研修・会議等のオンライン化を進めている。

男性職員が1か月以上の育児休業等を取得できるよう、取得勧奨、計画作成、バックアップ体制構築まで一連の育休等取得支援プログラムを設け、取得を後押ししている。



韓 裕

韓 裕 (株式会社マルハン 代表取締役 社長)



■女性の内部登用に関する取組 女性役職者比率向上に向け、女性中心のモデル店舗や、現場主導での教育機会の創出、地域社員制度を見直し、転宅異動がない社員も役職者に昇進できるようにした。

今後は、多様なライフに対応する働き方のニュースタンダードを構築し、性別関係なく協力しあう風土を醸成する事で女性活躍を推進する。



日置 敏明

日置 敏明 (郡上市長)



■女性の内部登用に関する取組 女性登用の阻害要因として、育児等により職務経験が蓄積できない、キャリアプランが不明確、ロールモデルとなる女性が少ないなどが考えられるため、自治大学校や全国地域リーダー養成塾、キャリアアップ研修等への派遣や女性管理職と非管理職との意見交換会などにより、能力・意欲の向上に努めている。



久元 喜造

久元 喜造 (神戸市長)



■女性の内部登用に関する取組 女性職員の管理職への積極的な登用・昇任意欲の醸成に取り組むとともに、在宅勤務制度・フレックスタイム制等の多様な柔軟な働き方ができる制度の導入・拡充を図るなど、女性職員が働きやすい環境づくりに取り組んでいる。



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)



■柔軟な働き方への取組 全社員を対象に2in1 端末を配布し、テレワーク制度を拡充。今後もDXを加速し、デジタルとアナログのベストミックスの働き方を追求していく。また、子どもが生まれる前から男性も育児参画する意識を醸成するため「妊婦エスコート休暇」を新設、男性の育児休職は“原則1週間以上取得する”こととした。



兵頭 誠亀

兵頭 誠亀 (鬼北町長)



■女性の内部登用に関する取組 全職員と30分ずつの個別懇談を実施し、人事調書だけでは把握できないような、仕事に対する「想い」を共有し、これまで登用しなかった事業課部署や公民館運営などに配置を行うことで、女性ならではの新しい施策の推進に取り組む。



平井 伸治

平井 伸治 (鳥取県知事)



■女性の内部登用に関する取組 全国断トツの1位で、女性管理職の割合が20.9%となっている鳥取県庁だが、これまで様々な議論を乗り越えて挑戦し続けてきた。この度、男性県職員の育児休業取得率も26.1%で全国平均8%を大きく上回り1位となった。小さな鳥取県だからこそ、小回りを生かして心を一つに女性活躍の実現に挑み続ける。



平井 嘉朗

平井 嘉朗 (株式会社イトーキ 代表取締役社長)



■女性の内部登用に関する取組 2019年より、トップ自ら企画設計に関わり、女性に特化した次世代リーダーの育成プログラムを導入。今年二期目となる開催では、WEB研修を採用、地方拠点や時間的制約のある女性社員の積極的な参加により、リーダー層の裾野を広げた。



平山 宏

平山 宏 (株式会社システムリサーチ 代表取締役社長)



■女性の内部登用に関する取組 当社は従来から男女格差の無い採用を行っている。一般的にソフトウェア開発は理系男子が多いイメージがあるが、当社の最近の採用状況を見ると2020年4月の新入社員の約半数が女性であった。この状況を好材料と捉え、益々女性が輝いて活躍できる企業にしていきたいと考えている。



福田 眞作

福田 眞作 (国立大学法人弘前大学 学長)



■女性の内部登用に関する取組

- ・2025年までに役員と事務系管理職に占める女性比率を20%とする基本計画を定め、学内外に公表している。
- ・管理職の意識改革のため、男女共同参画トップセミナーを開催している。
- ・女性教員の上位職登用促進のため、理事及び学部・研究科長をプロモーションメンターとする制度を実施している。



福永 法弘

福永 法弘 (株式会社京都ホテル 代表取締役社長)



京都 ホテル オークラ

■女性の内部登用に関する取組 重要な経営課題のひとつとして捉えて、2016年に発足した女性活躍推進チームを中心に研修など活動実施。管理職の女性割合は第一目標を超え、2020年度に社内監査役登用も行っている。チームも再編し新たな目線で取り組んでいる。各方面に対して女性活躍の様々な取組を自らが積極的に発信している。



福原 淳嗣

福原 淳嗣 (大館市長)



■柔軟な働き方への取組 新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけに、感染対策以外でも、ワーク・ライフ・バランスの実現に資するものとして、リモートワーク(サテライトオフィスの活用、在宅勤務)、及び時差出勤制度を試行実施することにした。



ブノワ・メスレ (マニライフ生命保険株式会社 取締役代表執行役社長兼CEO)



■女性の内部登用に関する取組 女性に対して様々な機会への公平かつ平等なアクセスが与えられるよう働き方の多様性を生み出す企業文化の醸成を目指す。コロナ禍の在宅勤務状況においても、ワーキングペアレンツを対象としたオンライン座談会の実施や社外女性メンタープログラムの紹介など女性社員のキャリア開発を支援する。

Handwritten signature of Bruno Mesle



星野 達朗 (株式会社日立ソリューションズ 取締役社長)



◎株式会社 日立ソリューションズ

■女性の内部登用に関する取組 女性管理職比率を一つのKPIとして設け、制度設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。

星野達朗



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)



■柔軟な働き方への取組 2006年から導入していた在宅勤務制度を2019年1月、多様な社員の生産性向上とワーク・ライフ・バランスを同時に実現するためのテレワーク制度として拡充、再導入。現場判断ですぐに活用できるようになり、ダイバーシティ推進の観点からも利用を推進している。

堀場厚



前田 和夫 (メック株式会社 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組 2019年10月よりフレックスタイム制度を導入。COVID-19感染症発生以降、家庭と仕事の両立がしやすいよう、まずは子どもをもつ親から順次在宅勤務を導入した。その後、感染防止と仕事と家庭の両立を図れるよう全社に拡大し、活用されている。その負担へのケアのため「手当」も支給した。

前田和夫



前葉 泰幸 (津市長)



■柔軟な働き方への取組 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、全都道府県に緊急事態宣言が発令されたことを契機に、在宅勤務や週休日の振替制度の活用を全庁的に実施した。また、年末年始休暇の前後でまとまった休暇が取得できるよう仕事納め式と仕事始め式を取りやめ、年次有給休暇の取得促進を図った。

前葉泰幸



榎野 博史 (国立大学法人岡山大学 学長)



■女性の内部登用に関する取組 「女性教員特別昇任 (ポストアップ) 制度 (昇任可能と評価された女性教員を上位職へ早期登用する制度)」により、長く女性教授が不在だった理系学部にて2020年に教授2名が誕生した。また、帰国後の昇任を目的に海外派遣する「ポストアップplus制度」を構築し昇任候補者層充実にも努めている。

榎野博史



増田寛也

増田 寛也 (日本郵政株式会社 取締役兼代表執行役社長)



■女性の内部登用に関する取組 郵便局ご利用のお客さまの6割が女性であり、多様なニーズにお応えするためには女性社員の力が不可欠である。女性社員が生き生きと働ける環境を整備することがサービス向上につながると考えており、女性管理者割合の向上や、テレワーク推進、両立支援、不妊治療支援、各種研修等の取組を強化している。



松井一貴

松井 一貴 (広島市長)



■女性の内部登用に関する取組 「広島市女性職員活躍推進プラン」に基づき、性別にとらわれない業務分担や女性職員の職域拡大を進めるとともに、本庁の企画・管理部門への積極的配置や国等への派遣研修の拡充、先輩女性職員との交流の場づくりや育児休業復帰後のキャリア形成を支援するための研修の実施等を進めている。



松井宏知

松井 宏知 (株式会社グリットウェブ 代表取締役)



■柔軟な働き方への取組 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、制度を見直し、テレワークを本格化させた。また出産を控える女性社員に対し、十分な育児休暇の取得を実現させた。今後も女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいく。



松尾清一

松尾 清一 (国立大学法人東海国立大学機構 名古屋大学 機構長)



■女性の内部登用に関する取組 教育研究評議会にジェンダー・クォータを導入して女性委員比率を最低2割とし、大学の重要な政策決定過程への女性の参画を増員した。

女性教員増員のためのイニシアティブとして、女性教員比率を20%にするための女性教員増員策を導入した。



丸山至

丸山 至 (酒田市長)



■柔軟な働き方への取組 「酒田市特定事業主行動計画」を策定し、男性の育児休業取得率向上のため、対象の男性職員及びその上司へ、配偶者出産休暇及び育児参加休暇制度の周知や取得への呼びかけに力を入れて取り組んでいる。その結果、休暇取得率が向上し、男性の育児休業取得に対する意識醸成が図られている。



丸山将一

丸山 将一 (エムケー精工株式会社 代表取締役社長)



■女性の内部登用に関する取組 「女性活躍推進カフェ」という研修プログラムを立ち上げ、女性キャリア研修、管理職向けワークショップ、社長による幹部対象の啓発セミナー、リモート女性座談会、社外メンターとのお茶会など実施。トップは、よく話を聴き、自分なりの基準をもって平等に接することを大切に、意識改革を進めている。



丸山 寿

丸山 寿 (昭和電工マテリアルズ株式会社 取締役社長)



■女性の内部登用に関する取組

- ・管理職登用に繋がる総合職の各レベルの男女の昇格率をモニタリングし、パイプライン形成に努めている。
- ・自身を含む役員から男女管理職、総合職までを対象としたアンコンシャス・バイアスワークショップで自他の固定概念を払拭し、男女社員の成長を促し、ともに活躍できる職場環境構築を図っている。



三日月 大造

三日月 大造 (滋賀県知事)



滋賀県は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

■女性の内部登用に関する取組

女性職員活躍推進のため、幹部・管理職全員がイクボス宣言し、女性職員と男性職員の就業日の家事従事時間1:1を目指すほか、柔軟な勤務時間制度、在宅勤務など誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくりを推進している。また子どもが生まれた職員へ直筆サイン入り応援メッセージを送付している。



水島 正幸

水島 正幸 (株式会社博報堂 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組

- ・新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、ベストプレイス（個人とチームのパフォーマンスが最適になる場所）で働ける環境を整備し、テレワークを含む新しい働き方を推進。
- ・紙ベースの業務をプロセスから見直しデジタル化することで、場所に関係なく業務が遂行できるようインフラ整備に取り組んだ。



皆川 治

皆川 治 (鶴岡市長)



鶴岡市は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

■柔軟な働き方への取組

令和2年度SDGs未来都市に選定され、多様性と持続可能な社会づくりに向け、女性の活躍を推進している。県内自治体で初のフレックスタイム制度導入や男性育休取得の個別勧奨など柔軟な働き方を進めるとともに、女性職員との懇談を通じ、働きやすい職場環境づくりに向けて具体的な取組を進めている。



南 昌宏

南 昌宏 (株式会社りそなホールディングス 取締役兼代表執行役社長)



りそなホールディングス

■柔軟な働き方への取組

- ・ワーク・ライフ・バランスと多様な働き方の実現に向けて、テレワークの対象者を営業店勤務者を含めた全従業員へ拡大した。
- ・男性の育児参画促進に向けて、所属長を対象にイクボスセミナーを実施するとともに、所属長が「イクボス宣言」を実施し各職場に掲示することで、男女ともに育児休業を取得しやすい職場環境整備に努めた。



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)



■女性の内部登用に関する取組

女性登用促進のためには、女性本人の意識の変化に加え、管理職層への働きかけも必要と考え、女性従業員対象の「成長意欲を醸成する」研修と、その上長向けにマネジメント研修を行っている。また、リモートワークをベースとし、仕事と育児の両立がしやすく、長期的に活躍できる環境整備に努めている。

※役職名は、2020年12月時点のものです



箕浦 裕

箕浦 裕 (バンク・オブ・アメリカ 代表取締役会長)



■柔軟な働き方への取組 社員が働きやすい環境を実現する為に、弊社では現在のコロナ禍を鑑み、テレワークの継続、有給家族介護休暇、臨時の保育費用補助等の制度面だけでなく、家庭生活と仕事のバランスが取れた柔軟な働き方に対する理解を深める為のワークショップの開催等、社員の意識改革を進めている。



宮澤 英男

宮澤 英男 (千葉信用金庫 理事長)



千葉信用金庫

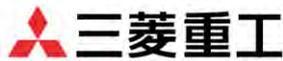
■女性の内部登用に関する取組

- ・2018年に「女性活躍推進室」を設置。2020年度に「えるぼし認定」による2つ星を取得。
- ・女性が活躍することの出来る機会の提供と、その活躍を支援するための組織風土の醸成を図り、ロールモデルを育成する。
- ・男女の役割分担意識を解消し、女性の職域拡大を図るとともに、積極的な管理職登用を目指す。



宮永 俊一

宮永 俊一 (三菱重工業株式会社 取締役会長)



■女性の内部登用に関する取組

2020年までに女性役職者数を3倍にする目標を2014年に設定し達成。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。各種取組が奏功し、2020年度には女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定で3つ星取得。



宮本 洋一

宮本 洋一 (清水建設株式会社 代表取締役会長)



■女性の内部登用に関する取組

- ・2020年4月、人財イノベーション推進部を新設し、女性役員登用を視野に入れた人事戦略を構築中。
- ・女性管理職登用に向けて、2018年度実績に対して2023年度は50%増の目標値を公表。
- ・2019年5月から導入した在宅勤務制度を有効に活用。
- ・男性の育児休職取得推進を経営トップが主導。



三好 賢治

三好 賢治 (株式会社 伊予銀行 取締役頭取)



■柔軟な働き方への取組

より柔軟で多様な働き方を実現するため、2020年4月に完全フレックスタイム制度を導入。また、在宅勤務制度の導入やビジネスカジュアルを試行するとともに、Zoom等のWebツールを活用した営業活動やオンライン研修を実施するなど、固定観念にとらわれず働き方改革を推進。



村岡 嗣政

村岡 嗣政 (山口県知事)



■女性の内部登用に関する取組

- ・管理職の登用に向け、女性が配置されていない職務、ポストへの積極的配置等、職域拡大を進めている。
- ・男女問わず全ての職員が能力を發揮できるよう、適材適所の人事配置を基本に、令和4年4月の課長級以上に占める女性職員の割合14%を目安に、意欲と能力のある女性職員の登用を進めている。



村上 大祐

村上 大祐 (嬉野市長)



■柔軟な働き方への取組 国の「自治体テレワーク実証実験事業」の採択を受けて本格始動。出産・育児休業期間にも職場とのコミュニケーションやキャリアアップを行うことのできる支援体制の構築を目指す。保健師や助産師へのオンライン育児相談を導入するなど、市民向け政策にも多様な働き方の支援を意識している。



村田 善郎

村田 善郎 (株式会社高島屋 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組
・育児との両立支援制度を充実させ、勤務パターンを全9種に拡大、短時間勤務者も意欲・能力により、管理職登用を進めている。
・男性育休取得100%を目標とし、子が生まれた男性とその上司への働きかけを強化するとともに、テレワークやスライド勤務の推進等、働き方の意識改革を進めている。



望月 正恵

望月 正恵 (株式会社オネスト 代表取締役)



■柔軟な働き方への取組 これまでも産休・育休明け全員復帰を目標に短時間制社員制度の構築・導入を図り、一定の成果を上げている。更に女性の多様なライフワークに対応した働き方を模索し、一旦退職後に再度復帰を可能とする「カムバック制度」の検討に着手している。



矢嶋 弘毅

矢嶋 弘毅 (株式会社博報堂DYメディアパートナーズ 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組
・各社員が業務プロセスを見直し、ひいては会社を変えていく「プロセスイノベーション」に取り組んでいる。これを推進するリーダーを「MOPI」と名付け各現場に合った業務改革を行う。
・紙ベースの業務をプロセスから見直しデジタル化。場所に関係なく業務遂行できるようインフラ整備を実施した。



安淵 聖司

安淵 聖司 (アクサ生命保険株式会社 代表取締役兼CEO)



■柔軟な働き方への取組
1. スマートワークの実践 在宅勤務可能日を週4回まで拡大。
2. オフィスの変革 コラボレーションやイノベーションが創出されやすいように、本社オフィスをリノベーション。
3. チェンジマネジメントとエンパワーメント ハイブリッドな働き方に必要な教育や情報提供の機会を、デジタルも活用し提供。



山川 宏

山川 宏 (国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 理事長)



■女性の内部登用に関する取組 一般事業主行動計画の目標の一つに2022年度末までに管理職に占める女性割合を15%以上にすることを掲げ、女性昇級候補者を対象としたメンタリングや、戦略ポジションへの人事配置を実施している。役員の女性比率は18%であり、一貫した女性管理職育成のためのパイプライン構築も検討中である。



山口 明夫

山口 明夫 (日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役社長執行役員)



■女性の内部登用に関する取組

- ・リーダーポジションについて、必ず女性を候補者にあげて検討している。
- ・女性管理職育成プログラムを実施し、女性リーダー候補社員にスポンサーをつけ支援している。
- ・新たな働き方における課題ニーズを全社で議論し、一人ひとりが輝く環境を整備するための施策を検討・実施している。



山口 聡

山口 聡 (カゴメ株式会社 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組 新型コロナ感染拡大を機に従来から取り組んできた在宅、フレックスタイム勤務が本格化した。システム基盤の強化やフレックス制度のコアタイム廃止など、出社とテレワークを併用し生産性を向上する働き方への取組を開始。各自の業務計画・勤務状況を可視化し、働きやすく自律した働き方を推進している。



山口 祥義

山口 祥義 (佐賀県知事)



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

■女性の内部登用に関する取組 「SAGA PAPA POCKET BOOK」「マイナス1歳からのイクカジ」等の特徴的な取組により、20~30代女性の支持を受け、2020年イクメン力全国ランキング1位に。若い頃から男女共にを常に意識。庁内でも、女性管理職の登用率(12.9%)や中途採用率(35.5%)等、ダイバーシティの深化を推進。



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)



■柔軟な働き方への取組 ニューノーマルへの対応として、リモートワークを新しい働き方として標準化し、自律的に働く時間や場所を選択できる柔軟な働き方を促進することで、生産性や生活・健康の質の向上を図り、リコーが掲げる2036年ビジョン「はたらく」に喜びを」を社員一人ひとりが実現していくことを目指す。



山田 修

山田 修 (東海村長)



■女性の内部登用に関する取組 女性職員のキャリア形成に向けては、活躍できる場の提供とともに、その意欲を絶えず喚起していくことが重要である。今後、テレワークを推進していく中で、オンラインセミナー等への参加を通して自己啓発を積極的に促し、また、役場の組織文化を変えていくため、特に男性職員の意識改革を徹底する。



山田 裕一

山田 裕一 (白石市長)



宮城県

白石市
しろいし

■柔軟な働き方への取組 「白石市特定事業主行動計画」において女性活躍推進や子育てに配慮した職場環境の整備等を掲げ、近年は男性職員の育児休業の取得が実績を上げている。また、災害時においても性別・年齢・障がいの有無・国籍等の多様な視点から考えた対策が必要であることから、職員向けの研修を行い、共通理解を図った。



山田 義仁

山田 義仁 (オムロン株式会社 代表取締役CEO)



■女性の内部登用に関する取組 女性管理職比率8%以上を目標とし、次世代の女性リーダー育成に注力。管理職へチャレンジする母数を増やす「マネジメント力育成強化プログラム」を導入。部門から推薦された能力・ポテンシャルのある候補者がマネジメント能力を向上し上位職へチャレンジする取組を進めている。



山本 昌仁 (株式会社たねや 代表取締役社長)



■柔軟な働き方への取組 女性の割合が7割と高い自社ではこれまで子育て世代を中心に支援制度を設けてきた。今後は世代を問わず、従業員の状況に応じ多彩な働き方の実現に取り組む。社内コミュニケーションをより活発にし、リモートワークの推奨や業務のシェアリングなど制度や環境整備を含めた柔軟な組織づくりを進めている。



湯崎 英彦

湯崎 英彦 (広島県知事)



■柔軟な働き方への取組 職員の働き方に関するニーズの多様化などを踏まえ、テレワークの更なる推進や、デジタル技術を活用した、柔軟で効率的な働き方の促進を行うとともに、令和2年度から、男性職員の育休取得率100%を目標に掲げ、育休を取得できる職場環境の整備や、家事参画の促進などに取り組んでいる。



吉岡 晃

吉岡 晃 (アスクル株式会社 代表取締役社長 最高経営責任者 (CEO))



■女性の内部登用に関する取組 今後は以下の施策を実行していく。
・中期経営計画への具体的な指標として「2530」の組み込み、進捗管理、公表
・アンコンシャス・バイアス研修、女性社員向け人材育成研修等の実施
・女性管理職のキャリアを継続的に支援していくためのメンター制度の導入



吉田 昭夫

吉田 昭夫 (イオン株式会社 取締役 兼 代表執行役社長)



■柔軟な働き方への取組 テレワーク浸透に伴い、業務プロセスの効率化とオンライン化が急速に進み、柔軟な働き方の環境整備が整ってきた。独自の「イクボス検定」は合格者3万名を突破、オンライン開催「仕事と育児のキャリアフォーラム」も多くの参加者を集めてグループ横断的に体験を共有、意識改革に好影響を与えている。



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)



■女性の内部登用に関する取組 女性リーダー育成研修やアンコンシャス・バイアス研修等により女性社員が活躍できる環境とカルチャー促進の取組を行っている。2020年9月には、採用面接官や採用・昇進候補者、社内外イベントに女性が加わることを必須とする「ジェンダー・バランス・ポリシー」を制定した。

「輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会」参加者の活動

ミーティング

年に1回、参加者が集まり、女性活躍推進に関する取組の共有やネットワーキングを行っています。

令和2年11月18日開催 第8回ミーティング（オンライン）

当日は、企業の社長、大学の学長、地方自治体の首長等の約40名の組織トップが、業種、地域を超えて、一堂に会しました。本年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、初めてオンラインで実施をしました。

ここでは、グループディスカッションの概要とミーティングの最後に参加者が直筆した「私の行動宣言」を紹介します。



グループディスカッションで出された主な意見

- 女性の登用に向けては自然体ではなく早期に進めていくことが必要であり、ポジションも男性の指定席であるところに女性を登用していかなければならない。そして、このようなことが実現できるのはトップであり、皆で進めていきたい。
- 一番大きな共通した声は、男性の意識改革の必要性。男性を中心とした社員全体の意識をいかに変えていか、リーダーの手腕が問われている。
- 地方創生のためにはジェンダーギャップの解消が重要。地方におけるジェンダー平等、家庭内でのアンコンシャス・バイアスを考える必要がある。

「私の行動宣言」

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|-------------------------------------|--|------------------------------|
| 私の行動宣言 女性の活躍なくして日本の未来はない 阿部俊則 | 私の行動宣言 女性リーダーのメンターとなり、チャレンジする女性を積極支援！ 石井浩一 | 私の行動宣言 2025年に女性活躍推進法の全般的組織の枠組みを作る 石井浩一 | 私の行動宣言 Move Fast. Just Do it! 石井浩一 | 私の行動宣言 30%実現 伊藤孝三 | 私の行動宣言 全社一丸でダイバーシティ推進！！ 森本 裕二 | 私の行動宣言 随分の進歩。空気が変わる。(付帯活動が前) 大森 浩夫 | 私の行動宣言 時代的責務と果敢を！ 伊藤孝三 |
| 私の行動宣言 メンターではなく、スポンサー。徹底的に育てる。 木村浩一 | 私の行動宣言 実際に目に見える「発言行動結果」が大事！！ 新井 謙一 | 私の行動宣言 No Diversity, No Growth 石井浩一 | 私の行動宣言 戦略部門への登用 石井浩一 | 私の行動宣言 富士山のふもとでワークライフバランスの推進！！ 山本 義正 | 私の行動宣言 従業員に大切な精神研鑽を！ 小川 敏一 | 私の行動宣言 柔軟な発想と実践 藤田 宏 | 私の行動宣言 「敬愛人」の心 三井 浩夫 |
| 私の行動宣言 一人一人が輝ける社会を築いていく。 藤田 宏 | 私の行動宣言 フェアな登用 白石 孝夫 | 私の行動宣言 D&I推進 石井浩一 | 私の行動宣言 益口D&I!! 竹野 昌隆 | 私の行動宣言 「上級職」への女性登用を加速！ 田中 義司 | 私の行動宣言 D&I推進 私の約束 三井 浩夫 | 私の行動宣言 共創 藤田 宏 | 私の行動宣言 2530 アスカ 吉岡 晃 |
| 私の行動宣言 「フレックスタイム」を導入して恩恵を最大化！！ 中野 孝一 | 私の行動宣言 D&I Inclusion 石井浩一 | 私の行動宣言 男性の育休取得とワークライフ推進！！ 宮本 洋一 | 私の行動宣言 女性が「高」いモチベーションで活躍！ 村山 大祐 | 私の行動宣言 一人ひとりが輝く社会の実現 山本 義正 | 私の行動宣言 2530 アスカ 吉岡 晃 | 私の行動宣言 共創 藤田 宏 | 私の行動宣言 2530 アスカ 吉岡 晃 |

ミーティングの様子は「男性リーダーの会」ウェブサイトで公表しております。ぜひ御覧ください。

● 賛同者ミーティング第8回会合を開催

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/meeting/meeting08.html



地域でのシンポジウム

男性リーダーのネットワークを地域に拡げていくため、令和2年度から、シンポジウムを開催し、「男性リーダーの会」への参加を呼びかけています。

令和3年2月5日開催 広島県共催（オンライン）

基調講演には、「男性リーダーの会」が発足した翌年の平成27年度に参加いただいて以降、ミーティングにも積極的に参加している清水建設株式会社の宮本会長が登壇し、「男性リーダーによる女性活躍推進への想いと取組」をテーマに講演しました。

宮本会長は、平成19年に社長に就任して以降、女性の採用の強化、ダイバーシティ推進室の設置、キャリアと育児の両立支援等、御自身のこれまでの取組を紹介するとともに、トップが女性活躍の重要性について社内外に繰り返し発信していくことの重要性や、今後は女性の管理職登用に向けたパイプラインの構築に取り組むことについて話しました。



パネルディスカッションでは、「男性リーダーの会」参加者である、マツダ株式会社 小飼会長、広島県 湯崎知事と、社長が「男性リーダーの会」に参加している広島電鉄株式会社 嶋治部長から、「女性活躍推進における組織トップの役割 ～トップのコミットメントで誰もが活躍できる企業を目指す～」をテーマに、株式会社 キャリアン 河野代表のファシリテートの下、ディスカッションしました。

湯崎知事は、社会を変えるためにはトップがしっかり取り組むことを示すべきだと考え、平成28年に「男性リーダーの会」に参加したこと、県に対してリーダーシップを取り、都道府県知事初の育児休暇の取得、イクボス宣言やイクボス同盟ひろしまの立ち上げなど、自ら行動を起こしていることを紹介しました。小飼会長は広島県内の経営者に対し、「従業員活用の最大化のためには、社会そのものの意識を変えていく必要がある。広島はモノづくり企業が集結しているので、その中で女性に活躍してもらうためには、女性たちに『広島で仕事がしたい』『広島に貢献したい』と思ってもらえるようにしたい。女性活躍の最大化は、企業の成長に必ずつながる。ぜひ県内企業一丸となって取り組んでいきたい。」とメッセージを送りました。

シンポジウムの様子は「男性リーダーの会」ウェブサイトで公表しております。大臣や知事の挨拶内容や、登壇者の発言を掲載していますので、ぜひ御覧ください。

●令和3年2月5日 シンポジウム（広島県共催）を開催

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



「男性リーダーの会」ウェブサイトの御案内

参加者の活動を掲載しています。ぜひ御覧ください。

●ウェブサイト

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

➔ 参加を検討している方は、ウェブサイトで具体的な手続きを御確認ください。

●お問い合わせ先

内閣府男女共同参画局総務課企画係 TEL：03-5253-2111（大代表）



