



【設立】昭和26年3月

【代表者】代表取締役 小宮 宏之

【社員数】14人(女性8人、男性6人)

【所在地】中央区

【事業概要】日本の織物を使った職人による手作り
洋傘の製作・卸売り・販売

背景・経緯

- 古くからの慣習が残る男性主体の会社において女性が入社することは珍しく、女性が働き続けるための制度が整っていなかった。また、高齢職人の後継者の確保等の課題にも直面していた。
- 時代に合わせ販路を広げる中で、性別問わず働きやすい制度を導入

男性中心型の職人によるものづくり企業において 一から女性活躍推進に取り組み、技術継承や業績拡大に発展

取組内容

【女性活躍に向けた段階的な取組】

- ・職場の意識改革に向け社内説明会を設け、社員に対し女性活躍やライフ・ワーク・バランスの重要性の理解を促進
- ・行動計画を作成、職場環境に関するアンケートを実施
- ・ライフ・ワーク・バランスの推進(休暇取得推進、テレワーク導入、業務の二番手を決め、専任制だった業務の属人化を防止)
- ・女性の採用及び管理職登用の推進

【女性視点の商品企画】

- ・女性が発言しやすい雰囲気をつくり、女性による新商品の企画・立案を活発化させ、新たな購買層を意識した商品開発を促進

【後継者不足に対する取組】

- ・男性が中心となっていた職人の後継者として、性別を問わず積極的な採用を進め、女性の職人を育成



女性による商品企画会議の様子



女性職人による傘作り

効果

- 男女比が逆転するまで女性従業員が増加
平成26年度 男性8人、女性3人 → 令和元年度 男性6人、女性8人
- 女性管理職の誕生 平成29年度 0人 → 令和元年度 2人
- 結婚・出産・子育てを経験しながら就業継続するモデル社員が誕生
- 女性視点の商品企画が進み、売上の拡大に寄与
- 職人を希望する女性が増加し、後継者不足の課題解決に寄与



働く時間や場所を問わず働き続けられる仕組みの構築により、多様な働き方を実現

取組内容

【柔軟な勤務制度】

- ・勤務日数、勤務時間を自由に選択できる制度を構築
入社後もライフステージに応じて勤務形態の転換が可能
- ・勤務時間に差があっても正当な評価を受けられる
「評価・賃金決定システム」を整備



入社後も勤務形態の転換が可能

【人材育成・協力体制を強化する組織体制】

- ・プロジェクトリーダー制を採用し、社歴に関係なくリーダーとして
早期から活躍できる人材育成の仕組みを構築
- ・急な欠員が生じた場合にプロジェクトチーム内でカバーできる
協力体制を整備

プロジェクトリーダー制では
プロジェクト毎にポジションが変化

【完全在宅勤務制の導入】

- ・コロナ禍において完全在宅勤務制を導入し、働く場所を問わず
勤務可能な体制を構築



効果

- 育児や介護等で働く時間や場所に制限のある女性等が、勤務形態を柔軟に転換し継続勤務
- プロジェクトリーダー制→社員の88%がリーダー・サブリーダーを経験
- 社員の27%が同時期に産休・育休を取得
- 自由な勤務形態・完全在宅勤務制の導入により、コロナ禍においても採用を積極的に行い、
全国から優秀な人材を採用



【設立】平成14年1月

【代表者】代表取締役 内山 隆

【社員数】37人(女性35人、男性2人)

【所在地】中央区

【事業概要】法人専門の営業アウトソーシング

背景・経緯

- 子育てや介護等の事情を抱えながらも働き続けたいという社員の希望に応えるため、フルタイムのみの社員構成を見直し、働く日数や時間を社員が自由に選ぶことができる働き方を整備



株式会社横引シャッター

東京で輝く、
自分らしく。



従業員の雇用を守る取組と「お互い様精神」の醸成による働きやすい職場づくり

取組内容

【従業員の雇用を守る取組】

- ・子育て世代や高齢者、がん患者等、どのようなバックボーンがあっても待遇を変えずに働き続けられるよう個々の事情に配慮し雇用を維持
- ・正社員と非正規社員の待遇格差解消のため、平成18年以降非正規女性社員の正規社員への切り替えを実施



工場で塗装を行う女性社員

【柔軟な働き方の推進】

- ・社長を先頭に「お互い様精神」の重要性を呼びかけ、家庭と仕事を両立しながら働き続けられる風土を形成
- ・新型コロナウイルス感染症の流行を契機にテレワークを推進し、社員の家庭事情に合わせて勤務日数、時間等を認める



社員同士の親睦を深めるランチ会



【設立】昭和61年4月

【代表者】代表取締役 市川 慎次郎

【社員数】18人(女性4人、男性14人)

【所在地】足立区

【事業概要】特殊シャッター等の製造販売

背景・経緯

- 創業当初から男女・国籍・年齢・障害の有無で区別・差別なく雇用を実施
- 社長が先頭に立って働きやすい職場づくりを積極的に推進

効果

- 非正規社員の正社員転換により、従業員のモチベーションが上がり業務が円滑化
- 従業員が互いにフォローし合う体制や関係性が醸成され、男女ともに家庭と仕事を両立しながら柔軟に就労
- 有給休暇取得率 100% (令和元年度)



ライフ・ワーク・バランスの意識醸成、女性管理職登用にに向けた取組を戦略的に展開

取組内容

【組織的なダイバーシティ推進】

- ・2012年に「ダイバーシティ推進室」を設置し、ダイバーシティ & インクルージョンに向け組織的な体制を構築

【ライフ・ワーク・バランスの推進】

- ・部下のキャリア形成支援や男性の育休取得状況等を管理職の評価項目として設定し、「イクボスアワード」等の社長表彰を実施

【女性管理職登用にに向けた取組】

- ・「2020年に女性管理職比率30%」を目標に掲げ、育成体系を整備・拡充
- ・階層別研修、役員とのメンタリング等の機会提供を通じて、意欲と能力のある女性のキャリア形成を支援

【ロールモデルによるキャリア形成支援】

- ・社内イントラ上で管理職の経歴を公開し、ロールモデルとなる管理職に相談可能な仕組みを構築



「イクボスアワード」受賞者



ロールモデル紹介



ダイバーシティ・フォーラムの様子

【設立】平成16年1月

【代表者】取締役 代表執行役社長 根岸 秋男

【社員数】44,275人(女性39,498人、男性4,777人)

【所在地】千代田区

【事業概要】生命保険の引受、資産運用

背景・経緯

- 女性職員の活躍が会社の発展に不可欠という経営トップの認識のもと、女性活躍推進及び誰もが働きやすい職場づくりを継続的に推進
- 女性職員数に対し女性管理職比率が低かったことから、女性管理職登用にに向けた育成体系の整備に着手

効果

- 管理職及び職場全体の意識醸成が進み、ライフ・ワーク・バランス関連制度の利用が増加
- 男性の育休取得率 平成28年度 67.3% → 令和元年度 98.6%
- 「2020年に女性管理職比率30%」の目標を達成 平成24年度 3.8% → 令和2年度 30.1%



た ま し ゅ ろ つ て い き ょ う かい 社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会

東京で輝く、
自分らしく。



法人ビルの外観

- 【設立】平成8年11月
- 【代表者】理事長 小林 由美子
- 【職員数】39人(女性27人、男性12人)
- 【所在地】国立市
- 【事業概要】精神障害者支援施設4施設運営

背景・経緯

- 前身の任意団体はシングルマザーや妊産婦を含む女性4人が立ち上げ
- キャリアを重ねて組織の貴重な戦力となった職員が、出産後も離職せずに働き続けられる環境づくりを進めるため、取組を実施

キャリア形成のための制度を整備し、モチベーションを持って働き続けられる職場を実現

取組内容

【職員のキャリア形成支援】

- ・性別、年齢、障害の有無にかかわらず意思決定への平等な機会を提供するため、階層役割、昇格基準を明確にしたキャリア制度を構築

【ダイバーシティ、ライフ・ワーク・バランスの推進】

- ・性別、障害の有無、子育ての状況にかかわらず受け入れ、多様な個人が活躍できる組織文化を醸成
- ・法整備がされていない時代から育児が必要な職員に配慮した働き方を進め、子育て経験を持つ職員が法人の管理職として活躍
- ・子育て中の職員がオンライン形式で会議に参加できる環境を整え、復職後の不安解消・モチベーション向上につなげる

【地域貢献活動】

- ・地域の子供食堂運営に参画し貧困や育児課題と地域の活性化にも寄与



職員会議の様子



子供食堂の準備の様子

効果

- 女性管理職比率 85.7% (令和元年度)
- 性別に関係なく活躍が進み、長期の就業継続を実現
平均勤続年数 男性11.0年 女性11.1年 (令和元年度)
- 職員がやりがいを持って成長し、安心して働き続けられる風土を醸成



学校法人 日本女子大学

東京で輝く、
自分らしく。



リカレント教育課程の設立・普及により、女性の再就職を支援

取組内容

【リカレント教育課程の設立・普及】

- ・国内初の女性のためのリカレント教育課程を設立し、結婚・出産によりキャリアを中断した女性の再教育、再就職に向けたプログラムを提供
- ・経済団体と連携した合同企業説明会の開催により、受講者の就業を強力に支援する体制を構築
- ・他大学に呼びかけ「女性のためのリカレント教育推進協議会」を設立し、代表校としてリカレント教育の啓発推進を社会に広く発信
- ・コロナ禍において、全授業をオンラインで受講可能とし、教育を途切れさせることなく継続実施



授業風景（令和元年）



オンライン授業風景（令和2年）

【学内における女性活躍】

- ・理事をはじめとする上位職の女性比率が高く、女性が意思決定に広く関与

背景・経緯

- 結婚や出産により離職を余儀なくされた優秀な女性が、再び社会で活躍できるよう、IT及びビジネススキルの再教育・再就職支援を行うリカレント教育課程を平成19年より運営

効果

● リカレント教育課程

- ・平成19年度から令和2年度までに計645名が履修
- ・平成28年以降、就職希望者の就職率はほぼ100%を維持
- ・女性のためのリカレント教育のフロントランナーとしてリカレント教育の必要性を社会に発信し、他大学のリカレント教育課程の設立へと波及



【設立】明治34年4月

【代表者】理事長 今市 涼子

【教職員・事務職員数】

1,875人（女性1,254人、男性621人）

【所在地】文京区

【事業概要】家政学部、文学部、人間社会学部、理学部4学部を有する日本初の女子の総合大学



【設立】大正14年6月

【代表者】学長 高松 研

【教職員・事務職員数】

2,431人(女性1,035人、男性1,396人)

【所在地】大田区

【事業概要】医学部、薬学部等5学部を有する自然・生命科学の総合大学

背景・経緯

○ 創立以来、性別に関係なく活躍できる環境整備を推進

○ 女性の就業率が30代前半をピークに低下することが課題となっていたことから、医学部を皮切りに教職員の就労継続を支援するため取組を実施

全学的にダイバーシティを推進し、教職員の就業継続を支援

取組内容

【全学的な推進体制の構築】

- ・学長直下のダイバーシティ推進センターを設け、独立した運営体制により、全学的に教職員のライフ・ワーク・バランスを推進

【教職員の継続就業支援】

- ・女性医師の短時間勤務制度として、勤務時間を1/2修練期間として認定し、出産、子育て等でキャリア断絶を余儀なくされていた女性の継続就業を支援する准修練医制度を導入
- ・出産、子育て、介護中に研究を中断せずに行えるよう、研究活動支援員派遣制度を導入

【歴史ある保育施設の運営】

- ・昭和45年に子育て中の教職員のための東邦大学保育園を創設
平成22年に病児保育室を創設し、保育園との相互連携体制を構築

女性チームでの手術風景
(形成外科医・麻酔医・看護師)

東邦大学保育園・病児保育室ひまわり

効果

- 准修練医制度 → 利用者数のべ181名(平成27年度～令和元年度)
継続就労支援の効果で離職率が低下し、医師の女性比率が向上
女性医師比率の推移：平成20年(導入前) 23.41% → 令和2年 30.52%
- 多様な継続就労支援を通じ、内部昇進により女性の上位職比率が着実に上昇し、性別によらず活躍し続けられる組織基盤を構築



社会福祉法人ダビデ会 昭島ナオミ保育園



保育園のノウハウを活かした子育てコミュニティを創出し、地域活性化に貢献

取組内容

【地域コミュニティの創出】

- ・駅前商店街に園の職員が運営する地域ふれあい館を設立し、子育てのノウハウを学ぶ子育て支援プログラムや介護予防のためのプログラム等を提供
- ・子育てで孤立する女性や高齢者等が集まる場を創設し地域のネットワークを構築
- ・高齢の保育士が現場で働く体力がなくなっても子育て支援プログラムの講師として活躍
- ・学童の子供の学習支援を行う地域学習館を設立し、地域の小中高生の居場所を創出



子育て支援プログラムの様子



学童学習支援プログラムの様子

【コロナ禍での子育て世代支援】

- ・新型コロナウイルス拡大による臨時休校で行き場を無くした子供達に場を提供



効果

- 地域に多世代交流を生み出し、社会全体で育児や介護を抱える女性をサポートする仕組みを実現
- 保育士がプログラムの講師として活躍するとともに、自身の子供や親を連れてプログラムに参加することを可能としたことで、子育て・介護を理由とする離職防止に寄与
- コロナ禍での臨時休校中の児童の受け皿となり、保護者の離職を回避



【設 立】昭和54年 11月

【代 表 者】理事長 倉賀野 昌子

【職 員 数】38人(女性35人、男性3人)

【所 在 地】昭島市

【事業概要】認可保育園1園、
地域子育て支援事業3施設運営

背景・経緯

- 地域に子育てコミュニティを作り、高齢の保育士が保育の現場で働けなくなっても活躍できる場を作るため、「地域ふれあい館」等を創設

社会福祉法人 まちだ育成会



【設立】平成14年12月
【代表者】理事長 齊藤 喬
【職員数】147人(女性94人、男性53人)
【所在地】町田市
【事業概要】障害者福祉施設6施設運営

背景・経緯

- 職員の6割以上を占める女性の離職率の高さを解消するため、子育てや介護を抱える職員が働きやすい環境づくりに向け取組を実施

現場目線による働きやすい環境づくりと多様なスキルアップ支援を推進

取組内容

【組織的なライフ・ワーク・バランスの推進】

- ・「ワークライフ委員会」を設置し、子育て中の女性を中心に職員の「生」の声をトップに伝える仕組みを構築
- ・休暇制度の充実化や短時間勤務等、個人の事情に応じた働き方を整備



ワークライフ委員会の様子

【スキルアップ支援】

- ・法人内において多様な職種にチャレンジできる仕組みを設け、キャリアアップの機会を創出
- ・嘱託職員から正規職員への雇用転換を実施
- ・eラーニング研修を導入し、自宅でも受講可能な体制を整備
- ・資格取得費用を支援する制度を導入



ライフ・ワーク・バランスを充実させながら活躍する職員



効果

- 「ワークライフ委員会」の立ち上げにより、風通しの良い職場づくりが加速
- 休暇取得が当たり前という意識が醸成 → 有給休暇取得率 男性79.7% 女性76.1% (令和元年度)
- 出産後就業継続率 100% (令和元年度)



【設立】平成30年1月

【代表者】代表取締役 カリン・ドラガン

【社員数】11,545人(女性2,588人、男性8,957人)

【所在地】港区

【事業概要】清涼飲料水の製造、加工及び販売

背景・経緯

- 全国各地のボトラー社の統合により誕生。旧所属会社の企業文化や価値観が残る中、企業文化を一新し、会社が持続的に成長するために、組織的なダイバーシティ&インクルージョンの推進が必要となり取組を実施

従来の方法にとらわれず、男女ともに働きやすい環境づくりをトップ主導でスピーディーに展開

取組内容

【トップ主導によるダイバーシティ推進体制の構築】

- ・令和元年度に取締役及び役員を6か国からなるメンバー（うち女性3名）に一新し、企業理念及び人材戦略にダイバーシティ & インクルージョンを反映

【現業部門の女性の配置の推進】

- ・営業担当者にタブレット端末を配布し、営業手法の効率化と直行直帰を推進
- ・製造部門においてユニバーサルデザインの製造機械を導入

【ライフ・ワーク・バランスの推進】

- ・全社員にスマートフォンを配布し、勤怠管理や経費精算をワンアプリで完結することで業務の効率化を実現
- ・子供が生まれた男性社員に上司から「パパエプロン」を手渡す取組で、男性の家事・育児参画の意識を醸成

【新型コロナウイルス感染症対策】

- ・従業員が働く時間や場所にとらわれず、仕事と家庭が両立できるようカスタマー業務を含め在宅化を推進



タブレット端末を活用した営業活動



子どもが産まれた男性社員へ「パパエプロン」をプレゼント



効果

- 統合から2年という短い期間で、全社的に職場環境整備が加速
- 男性が中心だった現業系の業務に女性が増加
営業職における女性の占める割合 平成30年度 6% → 令和2年度 11%
- スマートフォンやタブレットを活用した業務のICT化により生産性が向上



江戸東京野菜プロジェクト



高校生が開発した「瑞穂七色唐辛子」による地域活性化

取組内容

【地元の野菜を活用した地域振興活動】

- ・高校生グループが、江戸東京野菜の一つ「内藤唐辛子」と瑞穂町の特産品であるお茶やトマト等をブレンドして開発した「瑞穂七色唐辛子」が瑞穂ブランドとして認定
- ・瑞穂七色唐辛子のマーケティング調査を行い、販売戦略を立案
- ・町内の飲食店や各種イベントで販売
女子高生ならではの視点で購買の客層や辛さの調節等を調査し、さらなる改良につなげ、多くの集客を生む存在へ発展
- ・瑞穂町の郷土料理「ずり出しうどん」に着目し、瑞穂七色唐辛子とのコラボレーションを実践
地域の人と協力して体験教室を自分たちの手で開催
- ・瑞穂町に隣接する米国空軍横田基地のアメリカ人との交流により、国際的な視点から瑞穂七色唐辛子を通じた地域活性化を推進



戦略会議の様子



体験教室の様子

背景・経緯

- 瑞穂町は野菜作りが盛んな一方、6次産業化は進んでいなかったことから、江戸東京野菜と瑞穂町の名産品をコラボレーションした食品開発に着手

効果

- 農業高校の生徒が専門的な能力を活かして地域の魅力を社会に広く発信し、瑞穂町のネームバリューの向上に貢献
- 地元を思う気持ちによる行動が住民の理解につながり、地域の農家や自治体を巻き込み、地域振興の大きなうねりを創出