

東京都
女性活躍
推進大賞

事例集
～受賞者の取組～

令和4年度 東京都女性活躍推進大賞

目次

大賞

事業者部門	[産業分野]	
	株式会社 吉村	7
	株式会社 ポーラ	8
地域部門	맘・スマイル	9
	ママドクターの会	10
	特定非営利活動法人 くにたち夢ファーム	11

優秀賞

事業者部門	[産業分野]	
	株式会社 ノヴィータ	12
	株式会社 フジタ	13
	[教育分野]	
	青山学院大学	14

特別賞

事業者部門	[医療・福祉分野]	
	社会福祉法人 フレスコ会	15
	社会福祉法人 東京児童協会	16
地域部門	チームねりまde女子マルシェ	17

令和4年度 東京都女性活躍推進大賞

[産業分野]

株式会社 吉村



「マネジメントは男性」「補佐は女性」という風土や無意識の男女別役割分担意識の変革を実現

- 設立/昭和29年10月 ●所在地/品川区 ●代表者/代表取締役社長 橋本 久美子
- 正社員数/ 228人 (女性116人、男性112人)
- 事業概要/日本茶を主とする食品包装資材の企画・製造・販売



背景・経緯

- ・マネジメント職における男女の割合に乖離があり、女性社員を管理職に推薦しても固辞するケースが続き、制度だけでは突破できない壁に直面
- ・橋本社長が都のシンポジウムで「ピンクカラージョブ」という言葉を知ったことをきっかけに、女性社員に主体的な経験をさせる場を設け、組織風土・意識改革に取り組む

取組内容

◆経営会議の変革

- ・経営会議参加者の約半数を「21世紀枠」と位置づけ、女性や若手社員を積極登用（吉村流クオータ制）

◆女性が多い職種の組織の独立

- ・補助作業がメインだった6拠点の営業事務及びデザイナーについて、それぞれ営業所横断的な部（販売サポート部、クリエイティブデザイン部）を創設。主体的な目標設定・活動を促し、成果につなげる

◆手当の統一

- ・住宅手当、交通費、配偶者手当を廃止し、エリア手当として全員に一律に支給することで、男女の所得格差を改善

効果

◆補助作業からの脱却

- ・「販売サポート部」（営業事務）リモート内覧会を企画・開催（約2千名の来場者、1億円以上の販売実績※2020年・2021年）
- ・「クリエイティブデザイン部」（デザイナー）各デザイナーの「得意・不得意表」などを公表し、拠点を越えて協力する体制になり、採用率が6%アップ（2017年 → 2021年）、離職者が大きく減少（2017年以降の退職者は部員16名中1名）

◆社員全体のマインドチェンジを実現

- ・女性管理職 5名 → 13名（2017年 → 2022年）
- ・女性主任・課長補佐（管理職候補） 2名 → 13名（2017年 → 2022年）
- ・生産現場における女性の型替資格取得者 1名 → 14名（2017年 → 2021年）



経営会議リーダーを担う女性社員



「得意・不得意表」の活用によりスムーズになったデザイナーの打合せ

受賞者コメント



代表取締役社長
橋本 久美子さん

- 今回の受賞は、「女性の管理職比率」をあげたい。でも女性社員からは「そこまで望んでいません」と辞退される。この停滞を打破するための試みと成果を評価されました。試行錯誤してきた取組を、3つの柱として整理していただき、「吉村流クオータ制」というネーミングもつけていただき、社内にも社外にも伝わりやすくなりました。
- 今回、就業規則の中に残っていた住宅手当をはじめとする各種手当の世帯主条項を削除したことで、総支給額の男女格差がなくなりました。社会の制度の中に女性の活躍を阻むものがあり（103万円の壁など）、それを意識して外していくことが、今後の取組のテーマです。

株式会社 ポーラ



「We Care More. 世界を変える、心づかいを。」を行動スローガンに、女性エンパワメントを社内外に強力に推進



- 設立/昭和21年7月 ●所在地/品川区 ●代表者/代表取締役社長 及川 美紀
- 正社員数/984人(女性691人、男性293人) ●事業概要/化粧品製造・販売

背景・経緯

・創業100周年である2029年に向けて、「We Care More. 世界を変える、心づかいを。」を行動スローガンに掲げ、一人ひとりが「Care=心づかい」を広げ、人・社会の可能性の拡張を目指す。その取組の一環として、女性のエンパワメント推進に取り組む

取組内容

◆社員のジェンダー意識改革・キャリア形成支援

- ・ジェンダーにおける無意識バイアスや日本女性のリーダーシップについて深く学べるワークショップ型の研修やe-ラーニング教材を展開
- ・体系的に学べるプログラムを有志社員に展開し、ジェンダー課題に精通した社員を育成
- ・不妊治療等の費用助成や女性特有の悩みに関するセミナーを実施するなど、女性社員のキャリア形成を支援

◆男性社員の育児休業取得率100%に向けた推進

- ・全従業員を対象に、「男性の育休取得」をテーマにした、ロールプレイやディスカッションなどのアウトプットに軸をおいた研修を実施

◆次世代支援

- ・朝日新聞社と共に、冊子「10代のためのジェンダーの授業」を作成し、全国3万校の小中学校に寄贈するなど、次世代へのジェンダー教育、キャリア教育を支援



ジェンダー課題研修

効果

◆女性の上位意思決定者割合の増加

- ・役員：40.0%、部門長：26.7%、チームリーダー：30.4% (2022年)

◆男性の育児休業取得者の増加

- ・2019年：0名→2020年：3名→2021年：8名



冊子『10代のためのジェンダーの授業』

受賞者コメント



代表取締役社長
及川 美紀さん

- ポーラは、創業100周年を迎える2029年ビジョンとして「私と社会の可能性を信じられる、つながりであふれた社会へ」を掲げ、「We Care More.」を行動スローガンにアクションをしています。今回いただいた賞は、これまでの取組を評価いただけたことと、嬉しく思います。
- 社内調査でも「多様性を受容し活かす取組を実施している」と実感している社員は7割を超えています。企業は「人の集合体」。一人の想いや一人の理解から変革は起こると考えます。
- 今後も全社員向けのアンコンシャス・バイアス研修をはじめ、男性育休100%など社員の意識と行動の変革を生むアクションを実行してまいります。



「ママと地域をつなげ、社会につなぐ」を キャッチコピーに、ママの社会復帰と 地域活性化を推進

- 設立/平成28年3月 ●活動場所/板橋区 ●代表者/坂東 愛子
- 事業概要/子育て情報誌の制作等を通じて、ママの社会復帰と地域活性化を推進



背景・経緯

- ・子育てを機に社会から離れて孤独を感じているママに「出逢い・学び・活躍の場」をつくるため、平成28年にママコミュニティとして設立

取組内容

◆ママが社会とつながる第三の場づくり

- ・無料子育て地域情報誌「イタバシーナ」の制作を板橋区在住のママたちで実施。子育てママ目線で、地域の魅力や情報を発信
- ・制作活動を行う「イタバシーナそだて隊」として、1年の任期に対し、常時30名以上のメンバーが参加
- ・孤立しがちな子育て中のママに地域と関わる機会を提供するとともに、ママたちの社会復帰を支援

◆地域活性化の推進

- ・地域企業からの協賛金を活用し、ママへの謝礼として「板橋区内共通商品券」を渡すことで、板橋区の経済循環につなげる
- ・コロナ禍の危機にあった地域商店の力になるべく、「地域応援プロジェクト」として、テイクアウト情報やお店からのメッセージをイタバシーナWEB及びSNSで発信



そだて隊ママによるお店取材の様子



そだて隊の会議風景

効果

- ◆板橋区や地域企業の協賛を得て、区内250カ所以上の子育て支援関連施設で「イタバシーナ」を配布
(2017年創刊時：2,000部 → 2022年現在：10,000部)
- ◆「イタバシーナそだて隊」として延べ180名以上のママが参加し、9割以上が早期に社会復帰を実現
- ◆コロナ禍でも情報誌の制作やSNSによる情報発信、オンラインイベントを継続し、ママたちがつながる場を維持することで、“孤育て防止”に寄与

受賞者コメント



代表
坂東 愛子さん

- 東京都女性活躍推進大賞を受賞し、当団体の活動の認知度や注目度が高まりました。さらに、当団体にて行っている育児女性の再就職支援に注目が集まり、テレビ局からの取材や公的機関からの協働の打診がありました。また、色々な所から共同プロジェクトのお誘いもいただき、より一層、女性活躍推進への活動に取り組んでまいります。
- 今後の取組として、0歳、1歳の小さいお子さんがいらっしゃるママを中心に、再就職支援へ繋がるようスキルアップ講座を展開していく予定です。

ママドクターの会



女性医師ネットワークの先駆けとして、 13年にわたり活動し、女性医師の 育児と仕事の両立を支援



- 設立／平成21年11月 ● 活動場所／都内 ● 代表者／大西 由希子
- 事業概要／子育て中の女性医師の紹介制による有志団体
定期的に講演会やメーリングリストを通じて女性医師が交流

背景・経緯

- ・ 女性医師が出産や介護などのライフイベントを経ながらキャリアも継続していく際に、それぞれの所属組織ではロールモデルが少ないという課題を代表者自身が経験
- ・ 課題克服の工夫を共有し、励まし合えるネットワークを作るため、平成21年に会を立ち上げ

取組内容

- ◆ 女性医師のネットワーク作り
- ・ 子育て中の女性医師が講演会や交流会、メーリングリストを通じて交流を図る
- ・ 対面開催のときは託児を設け、コロナ禍においても学びと交流を止めないために、オンラインで講演会等を継続(年に3～4回、13年間で計41回)
- ・ 様々な世代、所属(大学病院、一般病院、開業医、研究医など)、専門領域の会員を擁し、互いに相談できる、多様性に富むネットワークを構築
- ・ 地域活動への参加を推奨し、会員が保護者会やPTAなど地域での活動にも積極的に参加

効果

- ◆ 会員数14名(2009年)→155名(2022年)
- ◆ 会を通じて様々なロールモデルに出会い、アドバイスを得られることで、女性医師の育児と仕事の両立を支援(2人以上の子供をもつ会員:75%)
- ◆ モチベーションやキャリア向上意識が高まり、会員の約40%が大学教授や病院の院長・部長職など組織のリーダーとして活躍し、働くママのロールモデルに



講演会の様子



講演会中の託児室

受賞者コメント



朝日生命成人病研究所附属医院
診療部長・治験部長
大西 由希子さん

- この度は東京都女性活躍推進大賞をいただき、どうもありがとうございました。医療・研究・子育てについてお互い知恵を出し合いながら両立してきたことを評価していただいたことが、メンバー全員の大きな励みになりました。受賞により未来の医療や次世代の育成に向けて、メンバーが今後ますます邁進していくエネルギーを得ました。
- 今回の受賞後、新規入会者がさらに増えています。
- コロナ禍でオンライン企画が成功した経験を活かし、今後は東京近郊に限らず、国内はもちろん、海外留学中のママドクターにもメンバーになっていただきたいと思っています。

特定非営利活動法人 くにたち夢ファーム



DV被害や生活困窮など 困難な状況を抱える女性に対し、 “実家(Jikka)”のようなコミュニティの 役割を果たし、必要とされる支援を提供

- 設立/平成27年6月 ●活動場所/国立市 ●代表者/山本 米子
- 事業概要/ DV被害や生活困窮など困難な状況を抱える女性や子供の支援



背景・ 経緯

- ・DV被害や生活困窮など困難な状況を抱える女性たちを支援するため、2015年に仲間を集めて設立

取組内容

◆困難な状況を抱える女性たちへの支援

- ・DV被害や生活困窮など困難な状況を抱える女性に対し、一時避難支援、居住支援、自立支援など、行政と連携して一人ひとりに寄り添ったきめ細かい支援を展開
- ・地域に開かれた支援の拠点として、誰もが気軽に立ち寄り交流できるオープンスペースやフードパントリー、手作り市やワークショップ等、様々な取組を実施

効果

- ◆DV被害に限らず、女性の困りごとは何でも受け入れ、一人ひとりが必要とする支援を提供
- ◆地域に開き、誰もが来られる「Jikka」は、人と人がつながる場所に



ハンドメイド部による手作り市



刺繍ワークショップ



交流を図るための忘年会

受賞者コメント



Jikka責任者
遠藤 良子さん

- 今回の受賞は思わぬご褒美のようで大変嬉しかったです。利用者さんも一緒に喜び、誇らしい思いをもってくれたことが何よりでした。私たちの活動は「困難を抱える女性支援」という、外からは見えにくい地味な活動です。多くの女性がDVや生活困窮を抱えていてもひっそりと耐え忍んでいるため、その実情が明らかになりにくいのです。この受賞のおかげで、こうした女性たちの実態に地域社会が目を向けてくれたことはとても励みになります。
- 来年から女性支援新法も施行されます。女性が困難に出会っても諦めずに生きていける地域社会作りを目指して、これからも地道に活動していきたいと思っています。

女性社長の気づきを各施策に反映 課題が発生しても都度向き合い、 やり続ける前提で働きやすい環境づくりを推進



- 設立/平成18年2月 ● 所在地/港区 ● 代表者/代表取締役社長 三好 怜子
- 正社員数/26人(女性17人、男性9人)
- 事業概要/ウェブマーケティング支援やコンテンツ企画制作などの情報通信業

背景・経緯

- ・2015年に現代表が社長に就任した当時、女性メンバーは多かったものの、育児中の女性メンバーは0名で勤務形態も1種類
- ・社長自身が育児と仕事の両立の難しさに直面したことから、柔軟な働き方の実現に向けて環境整備を強化

取組内容

◆柔軟な働き方の推進

- ・在宅勤務を基本とし、個々の状況に応じた働き方は約20種類・月48時間から勤務可能。最短3か月ごとに雇用形態を見直す制度を運用
- ・労務や人事等のバックオフィス体制を強化し、雇用形態見直しや育児休業手当金も毎月請求できる体制を整備

◆コミュニケーション活性化

- ・在宅勤務におけるコミュニケーションを活性化するため、週1回の全社員参加の朝会や、ママが集まり情報交換できる雑談会等を開催

◆社外への発信

- ・働き方やキャリアをテーマとしたWEBメディア「ラシク (LAXIC)」を運営。等身大の事例をモットーに、柔軟な働き方を実現している事例などを積極的に発信

効果

- ◆育児中のメンバーの増加
0名 → 半数 (2015年 → 2022年)
- ◆離職率の低下
男性：30.8% → 9.1%、
女性：10.7% → 3.6% (2019年 → 2021年)
- ◆直近3年の育児休業取得者が10名近く、出産後就業継続率も100%



2016年、代表が子連れ出勤に挑戦



在宅勤務や柔軟な働き方を支えるバックオフィス

受賞者コメント



代表取締役社長
三好 怜子さん

- 取組期間や内容が多岐に渡っており、これまで意義や効果等について端的に伝えることが難しかったのですが、受賞をもって象徴的に伝えることが可能になりました。メディア露出などを見た求職者から応募があるなど受賞の反響は大きく、社内メンバーやその家族においても、会社との信頼関係が高まっています。
- 今後は、女性のみならずノヴィータに関わるメンバー全員にとって働きやすい労働環境をさらに整えていくとともに、知見やノウハウを自社のWEBメディア「ラシク (LAXIC)」とブログ「NOVILOG」を通じて発信、働き方等に課題感を持つ他社への支援サービスを強化してまいります。

女性総合職ネットワーク「F-net」を立ち上げ、 組織的に女性活躍を推進

- 設立／平成14年10月 ●所在地／渋谷区
- 代表者／代表取締役社長 奥村 洋治
- 正社員数／3,417人（女性587人、男性2,830人）
- 事業概要／総合建設業



背景・経緯

- ・2007年当時の女性総合職は全社員の2%（48名）、女性管理職は0名と、「女性活躍」を謳うにはほど遠い状況
- ・社長自身が、「より強く、競争力の高い企業になるためにはダイバーシティは欠かせない」と考え、その第一歩として、女性活躍を積極的に推進

取組内容

◆女性総合職ネットワーク「F-net」の取組

- ・男性のイメージが強い建設業において、女性総合職の戦力化を目的に、女性のキャリアアップ等の阻害要因を女性（F-netメンバー）自ら分析し、改善に向けて取り組む
- ・支店や年代を横断した意見・情報交換の実施、各種セミナー開催等により、組織的に女性活躍を推進

◆両立支援体制の整備

- ・育児関連補助金、ベビーシッター派遣事業割引券利用等、育児関連支援サービスを導入
- ・産休育休ハンドブック（ママ編・パパ編）の作成、育児休業前の面談4～5回のルール化等、復職に向けたフォロー体制を充実



ロールモデルの紹介

効果

- ◆女性総合職比率の増加
2007年4月：2%（48名）→2022年4月：13.5%（449名）
- ◆女性管理職・女性作業所長の誕生
2007年4月：0名→2022年4月：21名
- ◆女性社員の離職率低下
2007年度：6.3%→2021年度：3.3%
- ◆職種や年代を横断したネットワークが確立され、女性社員にとっての身近なロールモデルが増加



作業所勤務者意見交換会の実施

受賞者コメント



代表取締役社長
奥村 洋治さん

- この度は東京都女性活躍推進大賞優秀賞をいただき、誠にありがとうございました。「人が財産」と考えるフジタ。当社は創業以来、建設業を通じて社会に貢献し、新たな価値を創造すべく、歩みを進めてまいりました。その中で、女性総合職を中心としたF-net活動は、女性自身は元より会社全体の意識を変革し、「ダイバーシティ社長方針」の下、誰もが活躍できる会社の風土醸成に大きく寄与しています。
- 今後も女性の活躍は当然ながら、障がい者、外国籍、介護や育児中の人材の活躍を後押しし、ダイバーシティ&インクルージョンを進めてまいります。



女性のための ITリカレント教育プログラムを創設し、 IT分野で活躍できる人材を育成

- 設立 / 昭和24年 ● 所在地 / 渋谷区
- 代表者 / 学長 阪本 浩
- 事業概要 / 11学部27学科、11研究科を有する総合大学



背景・経緯

- ・ コロナ禍で職を失った女性の再就職率は男性に比べて低い
- ・ コロナ禍等の影響で失職、又は転職を希望する女性を対象に、ITに特化した女性のためのプログラムを創設し、IT業界等への就職・転職を支援

取組内容

◆ 女性のライフイベントを考慮したリカレント教育を推進

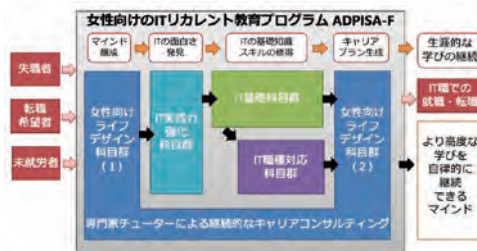
- ・ プログラムの最初と最後に女性のライフデザイン科目を設置し、継続的に専門家によるキャリアコンサルティングを行うなど、ライフイベントを考慮したキャリアデザインを支援
- ・ 長い生涯における学びを自律的に継続できる人材の育成を行うため、プログラム修了後も継続的に学び続けることができるように、学び方（目的、手段）、学びの対象について具体的に教授
- ・ 大学という学びの場の特徴を生かして、普遍的な価値について教えるとともに、多くの職種で即戦力となるよう、実践的な知識・スキルを身につける教育をIT教育会社と連携して実施

効果

- ◆ 修了者の就業率は73%、満足度は5段階評価で平均4.8
- ◆ 産官学の連携体制を構築し、2022年度の後継プログラムでもIT分野での女性活躍を推進



IT実践力強化科目でのScratchによるプログラミング



ADPISA-F事業の概念図



「楽しく学べるプログラミング入門」の授業風景

受賞者コメント



学長
阪本 浩さん

- この度の受賞により、ITリカレント教育へ関心をお寄せいただく機会がこれまで以上に増えていきました。日本の社会全体におけるDX人材の不足解消に貢献する手段としての、本プログラムへの期待をひしひしと実感しております。今回の取組により、社会人女性はポテンシャルが大きいことが実証されましたので、その実績を活かしたプログラムの充実を進めております。
- 今後は、多様なバックグラウンドと参加動機を持つ受講生に寄り添うため、新たにコーチングを導入し、一人ひとりのスキルアップやキャリアの目標を達成することを目指すべく、推進して参ります。



令和4年度 東京都女性活躍推進大賞

[医療・福祉分野]

社会福祉法人 フレスコ会



介護職のイメージアップに向けて、働き方改革を推進 入居者を喜ばせるためのイベント等、職員のやりたいことが実現できる職場へ



- 設立／平成26年9月 ●所在地／台東区 ●代表者／理事長 佐々木 寛
- 正社員数／57人（女性31人、男性26人）
- 事業概要／台東区で特別養護老人ホームを運営

背景・経緯

・離職率が高い福祉業界で、キャリアを形成しながら長く働いてもらうため、結婚・出産を経ても働き続けたいと思えるような職場づくりを推進

取組内容

◆働き方の改善

・国基準の2倍の介護・看護スタッフの配置、短時間夜勤（8時間）の導入、年間の好きな箇所で5連休を取得可能にするなど、働き方改革を推進

◆キャリア形成支援

・各種研修（新卒研修、3年目研修、スキルアップ研修、リーダー研修、キャリアに応じた研修や外部研修等）を実施し、職員一人ひとりのスキルアップを支援

・無資格で入職しても、働きながらスムーズに資格をとれるよう、勤務調整や資格取得支援制度を整備

効果

◆ゆとりある職場づくりにより、入居者に喜んでもらうためのイベントや行事を職員が主体的に企画

◆離職率の低下

男性：10.7% → 6.5%、
女性：21.4% → 13.0%
(2017年 → 2021年)



人員を多く配置し、ゆとりある職場づくりを推進



勤務時間内で研修を実施し、スキルアップを支援



夏祭りなど職員が企画したイベントを多数開催

受賞者コメント



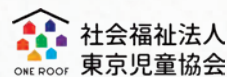
理事・特別養護老人ホーム
フレスコ浅草 施設長
佐藤 信太郎さん

- この度は、女性活躍推進大賞・特別賞をいただき、誠にありがとうございます。当法人はダイバーシティ運営を目標に掲げ、すべてのスタッフが楽しく安心して働くにはどうすれば良いかを常に考えてまいりました。福祉・介護業界は女性の就労が多いため、「スタッフを大切にする」＝「女性を大切にする」へとつながり、今回受賞することができたのだと思います。
- すべてのスタッフが相互に支え合えるよう、今後は男性の育児休業取得を推進し、更に安心して長く働ける職場を目指したいと思います。



令和4年度 東京都女性活躍推進大賞

[医療・福祉分野]



社会福祉法人 東京児童協会

一人ひとりが専門性を活かしながら 活躍できる職場づくりを推進

- 設立/昭和35年2月 ● 所在地/江戸川区 ● 代表者/理事長 菊地 政幸
- 正社員数/ 548人 (女性488人、男性60人)
- 事業概要/ 都内22か所で認定保育園・認定こども園を運営



背景・経緯

- ・ 保育園の性質上、園長や副園長は保育士からの登用という固定概念があった中、職種を限定しないキャリアアップ制度を整備
- ・ 職員が健康で安心して長く働き続けることができる環境を整えるため、年1回の満足度調査等を実施し、問題点の抽出と改善に取り組む

取組内容

◆ 職種を問わず職員の活躍を支援

- ・ 看護師・栄養士にもキャリアアップ試験の門戸を開き、優秀な人材を園長・副園長として登用するなど、職種を限定しないキャリアアップ制度を整備
- ・ 栄養士の専門性を活かした食育、看護師プロジェクトチームによる「いのちをまもる」をテーマにした健康教育「いのちキラキラプロジェクト」など、職員の専門性を活かしたプロジェクトを展開

◆ 男性の育児休業取得促進

- ・ 事務局次長が「私も育休取ります!1ヵ月以上」のメッセージを掲げ、男性の育児休業取得を促進

効果

- ◆ 保育士が78%、看護師4%、栄養士18%の環境において、平成29年に看護師1名を園長、令和2年に栄養士1名を副園長、令和3年に看護師2名を園長へ抜擢
- ◆ 職員の仕事に対する活力・熱意・没頭の値を示す『ワークエンゲイジメント』の向上 2014年：3.67ポイント → 2022年：3.85ポイント (最大5.0)
- ◆ 男性の育児休業取得率100%



調理の様子が子供たちに見えるキッチン



各園の看護師による健康教育の実施



育休中の男性職員

受賞者コメント



理事長

菊地 政幸さん

- 外部から客観的な視点で評価を頂いたことで、当法人で実施する施策の意義・目的を職員間で再確認でき、モチベーションが向上しました。また、採用・広報面においても、「職場環境のアピールポイント」の明確化・情報の信頼性向上に繋がっています。
- 今後も職員一人ひとりの個性を活かした職場環境づくりを努め、保育の質の向上を目指すとともに、地域社会に貢献してまいります。



チームねりまde女子マルシェ



「話して・知って・食べて・楽しんで・つながる」をコンセプトに、女性農業者のつながりと活躍の場を創出

- 設立/平成28年9月 ●活動場所/練馬区 ●代表者/白石 俊子
- 事業概要/農業に従事する女性を中心とする、女性だけのマルシェ開催団体



背景・経緯

・女性農業者は男性農業者の補助的な立場として、家から出ることが少ない現状を踏まえ、マルシェという場を通して女性農業者の活躍を目指す

取組内容

◆会話を楽しむマルシェの企画・開催

- ・飲食店、障害者事業所、行政など様々な団体と連携し、防災や子育てなど、農産物販売を超えたテーマも扱いながら会話を楽しむマルシェを企画・開催
例) 消防署による消火体験、区役所と連携した防災コーナー
区保健所と連携した乳がん啓発コーナー 等
- ・女性ならではの視点で、ポスターなどの掲示物も工夫し、練馬産野菜を使ったレシピや小物なども展示・販売

効果

- ◆女性農業者が様々な分野の女性とつながりながら活躍できる場を作り、農家と消費者の架け橋に
- ◆マルシェの開催実績：9回、来場者数：延べ約17,600名



POPや陳列を工夫



消費者との会話の時間を大切に販売



練馬区役所でのマルシェの様子

受賞者コメント



代表
白石 俊子さん

- この度は、東京都女性活躍推進大賞の特別賞を受賞し、大変光栄に思っております。たくさんの方に支えていただき受賞することができました。これまで、私たち女性農業者が中心となって、「話して、知って、食べて、楽しんで、つながる」というコンセプトで活動してきました。
- 今回の受賞を機に、女性農業者としての自信と誇りを持ち、これからも新しいことにチャレンジしていきたいという意欲が高まりました。今後も私たち女性農業者が中心となって、地域の仲間と協力し、老若男女来てくれた皆さんに楽しんでもらえるような農業イベントを作っていきたいです。

歴代受賞者

令和3年度～平成26年度

※受賞者名、事業概要、取組等は、受賞時点の情報を掲載しています。

歴代受賞者コメント

◆令和3年度 医療・福祉分野〈大賞〉 社会福祉法人 風の森

大賞を受賞し、受賞についてのプレスリリースを配信したところ、大手経営者向けメディアの取材が決まりました。そのメディアがYahoo!トップに掲載され、瞬く間に知名度が上がり、多数のテレビ取材に繋がりました。

様々なメディアで発言を重ねるうちに、業界に対するミッションがより明確になり、今後は更なる子育て支援に力を入れるべく、病児保育や児童発達支援、一時保育等の事業を新規に立ち上げ、より業界に貢献していきたいと考えています。

◆令和元年度 教育分野〈大賞〉 学校法人 昭和女子大学

女性活躍推進大賞を受賞した後、本学の活動について広く周知されたことで、多くの企業のダイバーシティ推進担当の方々からお問い合わせがあり、「キャリアカレッジ」の会員企業数も増加。また、セミナーへの参加者や会員企業からの研修依頼も増え、関心の高さを実感しました。

大学では、今年、社会人向けの専門職大学院を開設しました。「キャリアカレッジ」では、受賞翌年から社会のニーズに応じて女性上級管理職向けの研修を開始し、今では役員向けの研修も行っています。

これからも、教職員や学生のみならず、本学で学ぶ働く女性の活躍支援及び地域や社会に貢献できる人材の育成に邁進して参ります。

◆平成30年度 産業分野〈優秀賞〉 港シビル 株式会社

施工管理事務として採用した未経験者(女性)を技術者として育成し、2名が現場監督、3名は担当技術者として現場に従事しています。また、女性2人で施工管理を行った現場では優良表彰を頂くなど、女性が現場で活躍しています。

現在、3年目の女性社員2名は2級土木施工管理技士に合格し、監理技術者になるために、現場経験を積みつつ、1級土木施工管理技士補の合格を目指しています。就業時間内での教育など、引き続きキャリアアップの支援を行って参ります。

◆平成29年度 地域分野〈大賞〉 認定NPO法人 プラチナ美容塾

女性活躍推進大賞をいただいたことで、美容を通じてアクティブに輝くプラチナ世代を支援する自分たちの活動に自信を持つことができ、対外的にアピールすることができました。結果として行政や社会福祉協議会、企業からの信頼を得ることができ、活動資源の獲得にも大きく貢献しました。また、地域活動の幅も拡大し、女性のシニア層だけでなく、男性を含め、子供や学生等、多世代の方々を活動に巻き込みました。

当法人の組織運営体制の改革、デジタル化など活動の見える化に力を入れ、スムーズな組織運営を目指してきました。コロナ禍で、一時活動を縮小せざるを得ない状況もあったものの、オンライン活動をいち早く取り入れ、オンラインボランティアやオンライン美容講座など新しい取組にチャレンジし、活動継続を図りました。

今後は、シニアを軸に、生きづらさを抱えている方(社会的弱者)へ美容の力でサポートできる事を展開し、活動の担い手も多世代を巻き込みつつ、来年度のNPO設立10周年を機にさらに活動の活性化を目指していきます。



大賞

産業分野

日本ロレアル
株式会社

(化粧品品の輸入・製造・販売)
男女平等を企業文化として確立し、社内の女性活躍に留まらず広く社会に働きかける活動を展開



シングルマザー就労支援プログラム「未来への扉」

株式会社
佐藤製作所
(金属加工業)

男性中心のものづくり企業において女性社員の活躍の場を創出し、企業や業界のイメージを一新



地域の小学生に金属加工を教える若手女性職人

医療・福祉分野

社会福祉法人
風の森

(杉並区で認可保育園6園運営)
ゆとりある保育環境を整備し、保育士の働き方改革・キャリア形成支援を推進



勤務時間内に行っている研修の様子

教育分野

国立大学法人
東京医科歯科大学

地域と連携した独自の両立支援制度を構築し、教職員のキャリア継続を支援



リーダーシップ向上セミナー

優秀賞

産業分野

株式会社 オンザウェイ

(無線機等のリース・レンタル、無線機アクセサリの企画開発)
社員間のサポート体制を重視した職場づくりによって、家庭と仕事を両立しやすい環境を整備



電話による通信販売営業の様子

医療・福祉分野

社会福祉法人 大三島育徳会

(世田谷区で高齢者福祉施設及び障害者支援施設運営)
キャリアパス制度を活用し、モチベーションを持って働き続けられる職場を実現



外部講師を招いての接遇マナー研修

教育分野

日本医科大学

上位職登用に向けたポジティブアクションにより女性研究者のキャリア形成を推進



ダイバーシティ研究環境実現に向けてキックオフシンポジウム

特別賞

地域部門

子育て支援
SANの会018

(練馬区で子育て支援を行う任意団体)
地域の親子が気軽に訪れる公園を拠点としたコロナ禍の子育て支援



地域の親子の交流の場を開催

社会福祉法人
いのちの電話

(「東京いのちの電話」センターを運営)
困難に直面する女性等に寄り添う相談事業により50年にわたり自殺予防に寄与



電話相談室の様子



大賞

産業分野

医療・福祉分野

株式会社 小宮商店
(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)

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



女性による商品企画会議の様子

**コカ・コーラ
ボトラーズジャパン
株式会社**

(清涼飲料水の製造、加工及び販売)
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



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

**明治安田生命保険
相互会社**

(生命保険の引受、資産運用)
ライフ・ワーク・バランスの意識醸成、女性管理職登用に向けた取組を戦略的に展開



ダイバーシティ・フォーラムの様子

**社会福祉法人
多摩棕櫚亭協会**

(精神障害支援施設4施設運営)
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



キャリアパス制度に基づく目標管理面接

教育分野

地域部門

**学校法人
日本女子大学**

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



リカレント教育課程のオンライン授業風景

東邦大学

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



女性チームでの手術風景 (形成外科医・麻酔医・看護師)

社会福祉法人 ダビデ会 昭島ナオミ保育園

(認可保育園1園、地域子育て支援事業3施設運営)
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



地域の子育て世代がノウハウを学ぶ「子育て支援プログラム」の様子

優秀賞

医療・福祉分野

地域部門

**社会福祉法人
まちだ育成会**

(障害者福祉施設6施設運営)
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



ワークライフ委員会の様子

**江戸東京野菜
プロジェクト**

(瑞穂農芸高校の女子生徒を中心とした任意団体)
高校生が開発した「瑞穂七色唐辛子」による地域活性化



地元の野菜を活用した地域振興活動

特別賞

産業分野

**株式会社
エグゼクティブ**

(法人専門の営業アウトソーシング)
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



社員が自由に選べる働き方を整備

**株式会社
横引シャッター**

(特殊シャッター等の製造販売)
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を推進



工場塗装を行う女性社員



大賞

産業分野

大塚製薬 株式会社
(製造業)

ダイバーシティ推進に継続的に取り組み、男女ともに働きやすい職場を実現



Otsuka Women's Workshopの様子

医療・福祉分野

社会福祉法人 松栄福祉会
(認可保育園2園、カフェ運営)

保育士のスキルアップ支援とカフェ運営による保育の枠を超えた地域貢献



女性の多様な働き方に対応するため組織全体で体制を見直し

教育分野

学校法人 昭和女子大学

様々なライフステージにおける女性の活躍、ダイバーシティ推進に貢献



キャリアカレッジの様子

地域部門

成城学校避難所運営管理協議会
並びに成城避難所女子会

(成城学校が一次避難所に指定されたことを契機に協議会が設立。地域の女性の意見を避難所運営に反映するため女子会を設立)

私立男子校の避難所運営に女性が参画することにより、地域の防災力強化と地域コミュニティ活性化に貢献



住民参加型避難所シミュレーション演習

非営利型株式会社
Polaris

(仕事と育児の両立における負担や、離職によるキャリアブランク等の育児期の女性の「働きにくさ」の社会課題の解決を目指し、事業を展開)

地域の女性が多様な働き方を実現するための仕組みづくりにより、女性が活躍する場の創出と地域の活性化に寄与



働く時間や場所にと制約のある育児期の女性のキャリアロスを防ぐ

優秀賞

産業分野

立花建設 株式会社
(建設業)

女性の少ない建設業界において女性が活躍できる環境を整え「建設小町」に育成



女性による現場パトロール

TRIPORT 株式会社

(ITソリューション開発・販売、経営・労務コンサルティング)

「全社員テレワーク」の仕組みの構築により、プライベートまで配慮した働き方を実現



完全テレワーク導入

医療・福祉分野

社会福祉法人 にじの会
(知的障害者・障害児支援事業)

女性が働きやすい環境づくりを現場目線で推進



産休育休職員懇談会の様子

地域部門

一般社団法人
ひきこもりUX会議

(ひきこもり当事者の交流の場づくり、調査、情報発信等)

女性のひきこもりの居場所を創出し、当事者の声を社会に発信



ブックレット
「シリーズ 私たちの生存戦略 (ひきこもり女子会)」

特別賞

医療・福祉分野

社会福祉法人
げんき

(障害者・障害児支援事業)

多様な職員を受け入れる体制の整備により、一人一人の事情に応じた働き方を実現



事業所内研修の様子



令和元年度 東京都女性活躍推進大賞 贈呈式



大賞

産業分野

コネクシオ株式会社

(携帯電話の卸売・販売及び携帯電話を利用したソリューションサービスの提供)

男女がともに活躍できる職場を目指し、人財育成・働き方改善を推進



全社員のライフ・ワーク・バランス推進

医療・福祉分野

医療法人社団 東山会

(調布東山病院など3医療機関を運営)

適正な業務量の設定による医師の働き方改革を中心とした、トップマネジメントによる働きやすい環境作りの推進



活躍する女性医師

教育分野

国立大学法人 お茶の水女子大学

研究者支援、社会人女性を対象とした生涯学習講座により、女性リーダーを育成



「お茶大女性ビジネスリーダー育成講座：德音塾(さいいんじゅく)」の様子

個人部門

岩田 敏江氏

(瑞穂町社会教育施設 耕心館ボランティア代表)

施設運営のボランティア活動を通じ、町の活性化に貢献



耕心館でのつるし飾り展

優秀賞

産業分野

港シビル株式会社 (建設業)

新職域「施工管理事務」を確立し、ドボジョを育成!



女性が監理技術者や現場代理人として活躍

医療・福祉分野

社会福祉法人 嬉泉

(障害児や障害者の福祉事業及び保育事業の運営)

職員の声に耳を傾け、育児と仕事を両立しやすい・働きやすい環境を実現



職場復帰セミナー

社会福祉法人 奉優会

(特別養護老人ホーム、介護施設、高齢者福祉センター等を運営)

きめ細かな両立支援と成果主義実践等による女性の活躍推進



奉優会で活躍する女性職員

教育分野

国立大学法人 東京農工大学

理系女性研究者への総合的支援や積極的登用を展開



産休バドク制度 研究支援員派遣制度

個人部門

関 直美氏

(シテ方宝生流能楽師、音楽博士、茶道 裏千家教授、伝統文化普及団体 伝統の橋がかり代表)

男性中心の伝統芸能の世界で、能楽師として活躍



関直美氏による能の様子

特別賞

産業分野

株式会社 井口一世 (製造業)

実力主義と、制度の整備により、女性の活躍を推進



代表取締役と女性社員の座談会

地域分野

一般社団法人 建築設備技術者協会

(建築設備技術者の資質向上や技術の進歩改善のための調査研究及び普及等)

女性技術者のネットワークを作り、仕事の魅力ややりがいを発信



設備女子会運営委員会 事務局の皆さん



大賞

産業分野

三井住友海上火災保険
株式会社
(損害保険業)

全社員の総活躍を支援する取組を総合的に展開



育児休業中に在宅で定型業務が可能

医療・福祉分野

社会福祉法人 竹清会
(特別養護老人ホーム等の介護事業)
女性理事長を中心に女性職員が働きやすい環境づくりを推進



理事長を交えながら女性職員による多職種での打合せ

教育分野

学校法人 東京女子医科大学
女性医師・研究者のキャリア形成を継続できる環境を整備、全国の女性医療人を対象にした復職支援



地域の人々から子育て支援を受ける「ファミリーサポート」事業概要図

地域分野

特定非営利活動法人
プラチナ美容塾
(高齢者施設等でメイクやハンドケア等を行うボランティア活動)

美容を通じて、アクティブに輝くプラチナ世代(いつまでも元気に、人生を楽しむシニア世代)を支援



市川いきがいフェスタでの活動の様子

個人部門

市川 順子 氏
(作ろう! みんなのジモトWa-shoi パートナーシップ 世話焼き人 (代表))

多様な人をつなぎ、新たな地元ネットワークを生み出す地域コーディネーター



地域における横のつながりを構築

優秀賞

産業分野

アフラック
(生命保険業)

トップダウン及びボトムアップによる強力な体制の下、ダイバーシティを推進



タウンホールミーティングでの社長と社員の対話の様子

富士ゼロックス多摩 株式会社
(富士ゼロックスの販売会社として多摩地域と山梨県で事業を展開)

自社の課題に向き合い取組を着実に推進、女性活躍推進のための新たなスキームを創出



地元のネットワークを活かし、地元企業等との交流会を実施

教育分野

国立大学法人 東京大学
総長の強いリーダーシップで加速的取組を展開



女性教員(教授・准教授)増加のための加速プログラム

地域分野

特定非営利活動法人
男女共同参画おおた
(大田区立男女平等推進センターの指定管理者として、男女共同参画の地域づくりに貢献)

子育てしながら起業を目指す女性をサポート! 女性視点のアイデアを形にした起業を応援



起業塾の様子

個人部門

山崎 恵 氏
(株式会社 Copybara (カピバラ) 代表取締役)

子供と一緒に過ごしながら仕事ができるビジネスモデルにより、母親たちに多様な働き方を創出



「ママ職サイト」を運営し、在宅でできる仕事を提供

特別賞

産業分野

由井電気工業 株式会社
(電気工事業)

「きつい・汚い・危険」建設業3Kからの脱却を目指し、女性社員が長く働きたくなる会社づくりを推進



女性を中心とした工事チームを編成



大賞

産業分野

損害保険ジャパン日本興亜株式会社
(損害保険業)

女性管理職輩出に向けたパイプライン形成と、男性社員の意識改革にも注目した働き方改革



上司からお子さんが生まれた部下へ送るおめでとうカード

プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社(P&G)

(洗濯・台所洗剤、化粧品、ヘアケア製品、紙おむつなどの研究開発、製造、販売等)

社員の多様性を尊重した柔軟な働き方とダイバーシティ推進のノウハウを社外に還元



社外向けトレーニング風景

教育分野

学校法人杏林学園 杏林大学

女性教職員の「研究力向上」「裾野拡大」を目指した「ライフイベント」に配慮した両立支援



ハンドブックや女性研究者ロールモデル集「Annes (アンズ)」を制作

地域分野

特定非営利活動法人 放課後NPO アフタースクール

(学校の施設を活用し、学童保育の預かり機能と体験教室の機能を両立する「アフタースクール」を運営)

アフタースクール開校による保護者の社会復帰支援と市民を巻き込む多様なプログラムを展開



シェフの先生との料理プログラム

個人部門

海老原 宏美 氏

(東大和市地域自立支援協議会 会長)

自らも難病と向き合いつつ、ダイバーシティの実現に向け、障害者のネットワークを形成



人工呼吸器と共にどこへでも

優秀賞



平成28年度 東京都女性活躍推進大賞 贈呈式 優秀賞受賞の皆さん

産業分野

小田急電鉄 株式会社

(運輸業)

鉄道現業において育児中の社員が活躍できるような制度の見直し・働き方の見直し

株式会社 セプテーニ

(広告業)

残業時間削減のための取組・社員にとって有用性の高い子育てサポート・女性向け能力開発プログラム

医療・福祉分野

社会福祉法人 あいのわ福祉会

職場環境の整備・女性職員の管理職及び役職者への積極的な登用

地域分野

特定非営利活動法人 Fine

不妊ピア・カウンセリング及びカウンセラーの養成 不妊治療と仕事の両立環境改善のための啓発

特定非営利活動法人 ブーゲンビリア

おしゃべり会や学習会の開催・乳がんになっても働き続ける女性を後押しするための環境整備

個人部門

越後屋 美和 氏

(株式会社HORIGO東京 ワイナリー代表)

東京で初のワイナリーを設立・都内産農産物の認知度を向上させる活動の実施



大賞

産業分野

DACグループ
(広告業)

積極的な女性の幹部登用と男性も含めた働きやすい環境整備



北欧視察研修

医療・福祉分野

**社会医療法人財団大和会
武蔵村山病院**

働きやすい職場環境整備による女性医師や職員の継続就業サポート及び職員間の公平性確保



協力し合う職場風土

教育分野

**学校法人
芝浦工業大学**

学長及び理事長の強力なリーダーシップによる女性研究者の積極的な採用・登用・ネットワーク形成



男女共同参画推進ワークショップ

地域分野

**特定非営利活動法人
豊島子どもWAKUWAKUネットワーク**

(地域の子供達のサポート)

子供一人でも入れる「子ども食堂」を地域のネットワークで運営・居場所でお出会うシングルマザー等への伴奏的支援



要町あさやけ子ども食堂の食事風景

個人部門

堤 香苗 氏

(株式会社キャリア・ママ 代表取締役)

自らの発想力と行動力で、小さい子供を持つ主婦層などが活躍できる場を創出



「共同請負型在宅ワーク」をビジネスモデルとして確立

優秀賞

産業分野

**東海東京フィナンシャル・ホールディングス
株式会社**

トップの発信に基づく、働きやすい職場環境の整備や女性のキャリアアップ支援などの幅広い取組の実施によって女性活躍を推進

株式会社 ヒロケイ

育休復帰支援や、在宅勤務制度の本格実施など、仕事と出産・子育ての両立実現に向けたきめ細かい取組を実践

医療・福祉分野

**社会福祉法人
合掌苑**

介護現場において女性の活躍が法人の原動力と考え、託児室設置、夜勤専従化、法定を上回る看護休暇等、女性が継続的に働ける職場環境を整備

地域分野

**特定非営利活動法人
マドレボニータ**

産前・産後のケアの普及・実施や、全国各地で開催の「母となって働く」を語るワークショップを通じて、産後を軸にした女性のサポートを展開

個人部門

石坂 昌子 氏
(石坂ファームハウス)

女性農業者として、女性の視点を生かした農業経営を実現するとともに、都内の女性農業者が活躍するための先駆者として大きな影響



産業分野

理研計器 株式会社

社長のリーダーシップの下、従業員の声に耳を傾け、柔軟な対応で働きやすい環境を提供



活躍する女性社員

医療分野

医療法人社団 KNI

就業継続支援とキャリアアップ支援の両輪で、いきいきと働ける職場づくりを推進



お化けに扮して職場訪問する院内保育所の子供達（ハロウィン企画）

教育分野

国立大学法人 東京学芸大学

男女共同参画推進本部を設置の上、勤務環境の改善や支援制度の充実に取り組み、女性研究者の裾野を拡大



子育て交流会

地域分野

社会福祉法人 新生寿会

現場の施設長が面接を行い、個々の職員から課題を聴取、個別の対応で就業継続を促進



子連れ出勤

女性活躍や男性の家事・育児参画等に関する 東京都のWebサイト

女性の悩み相談サイト

TOKYOメンターカフェ

ちょっとした悩み事、モヤモヤすることなどをインターネットで気軽に相談ができる女性のための悩み相談サイトです。仕事、子育て、介護などを経験してきた都民メンターがあなたの悩みをお聞きます。



若者が「キャリアデザイン」を知るサイト

WILLキャリアッジ

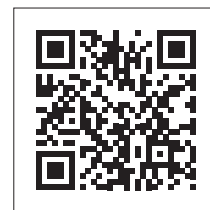
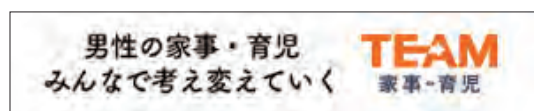
キャラクターを活用した診断ゲームや多彩な職業人のキャリアに関するインタビューなど、「キャリアデザイン」について若者が考えるきっかけとなる情報を掲載したWebコンテンツです。気軽に楽しみながら「未来の自分」をイメージしよう！



Webサイト

TEAM家事・育児

男性の家事・育児参画の更なる推進に向けて、子育て中の夫婦やプレパパ・プレママ、企業経営者や管理職、若者からシニアに至るまで、家事・育児を「TEAM」として考え変えていくための、様々な情報やアドバイスを発信しています。



上記サイトに関するお問合せ先

東京都生活文化スポーツ局
都民生活部男女平等参画課

〒163-8001 東京都新宿区西新宿2丁目8番1号

TEL.03-5388-3189

E-mail : S1121203@section.metro.tokyo.jp

東京で輝く、
自分らしく。



令和5年6月発行 登録番号 (5) 1

編集・発行 東京都生活文化スポーツ局都民生活部男女平等参画課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2丁目8番1号
電話 03 (5388) 3189

印刷 株式会社トライ

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。