

令和3年度

東京都

女性活躍
推進大賞

事例集

受賞者の取組

目次

事業者部門

産業分野

日本ロレアル 株式会社	5
株式会社 佐藤製作所	6
株式会社 オンザウェイ	7

医療・福祉分野

社会福祉法人 風の森	8
社会福祉法人 大三島育徳会	9

教育分野

国立大学法人 東京医科歯科大学	10
日本医科大学	11

地域部門

子育て支援SANの会018	12
社会福祉法人 いのちの電話	13

L'ORÉAL
JAPAN

日本ロレアル 株式会社

東京で輝く、
自分らしく。

【設 立】平成8年7月
 【代 表 者】代表取締役社長 ジャン-ピエール・シャリトン
 【社 員 数】2,496人(女性2,068人、男性428人)
 【所 在 地】新宿区
 【事業概要】化粧品の輸入・製造・販売

背景・経緯

- 設立当初から多様性を尊重する企業風土を醸成し、女性活躍を重点課題として取組を実施
- 2020年6月に新たな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」を発表し、男女平等・女性活躍の更なる推進に取り組む

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

取組内容

【女性活躍推進体制の構築】

- ・外部有識者会議「日本ロレアル 女性のエンパワーメント・アドバイザリー・ボード」を設立し、社内外の女性活躍及び男女平等参画に向けた取組を推進

【社内の女性活躍推進・意識醸成】

- ・個人の希望と能力に基づく人材育成制度により性別や勤続年数を問わない柔軟なキャリア形成を支援
- ・ダイバーシティ&インクルージョンに関する講座や社内トレーナーによる研修を実施

【社会貢献活動】

- ・シングルマザーの就労支援を目的とする無料講座を開催
- ・若手女性研究者に対する表彰及び奨学金提供を通じた研究支援を実施

シングルマザー就労支援プログラム
「未来への扉」「ロレアル・ユネスコ女性科学者
日本奨励賞」授賞式

効果

- 女性役員比率(41%)、女性管理職比率(52%) (2020年度)
- シングルマザー就労支援 → 160名以上のシングルマザーを支援(2016年度～2021年度)
参加者の56%以上が収入増(2019年度調査)
- 若手女性研究者支援 → 59名の女性研究者を支援(2006年度～2020年度)

受賞者コメント

代表取締役社長 ジャン-ピエール・シャリトンさん



- ロレアルは「世界をつき動かすような美の創造」をパーパス(企業の存在意義)として掲げています。私たちにとって美とは女性の力を引き出すものであり、多様で平等、包摂的なものです。女性活躍推進は、ロレアルが長年にわたり取組んできたもので、私自身が情熱を抱いている分野です。
- 今回このような名誉ある賞をいただけ、これまでの貢献活動が評価されたことに誇りを感じるとともに、さらに多様で平等・包摂的な社会の実現に貢献するという当社の信念はさらに強固となりました。
- 今後は、全社員必須のアンコンシャスバイアス研修の導入、男性の育児参画支援など、既存の取組みに加え、女性の皆さんの力を引き出すべく、当社の取組みをより一層推進していきます。



株式会社 佐藤製作所

東京で輝く、
自分らしく。



【設 立】 昭和31年12月
 【代 表 者】 代表取締役社長 佐藤 隆之
 【社 員 数】 12人(女性5人、男性7人)
 【所 在 地】 目黒区
 【事業概要】 金属加工業(「銀ロウ付け溶接」という手作業による職人技)

背景・経緯

- 創業65年の歴史や技術のPRが不足し受注が減少。職場のコミュニケーション不足や人材離れ等の課題にも直面していた
- 男性中心の職場で女性活躍推進に取り組むことで課題解決に着手

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

取組内容

【男性主体のものづくり企業という固定観念や先入観の打破】

- ・個々の能力・主体性を発揮できる環境を整備し、女性が職人や新設部署のマネージャーとして活躍
- ・男性中心の職場で女性がリーダーシップを発揮し活躍している姿を業界のロールモデルとして各種メディアで発信
- ・「地域住民向け金属加工体験教室」の開催、学校等に出向いての取組発表等、男女の職人が講師を務め、ものづくり職人は男性というイメージの払拭に寄与

【多様な視点を取り入れた企業PR】

- ・女性マネージャーを中心に紙媒体による企業PRを新たに開始する等、多様な視点を取り入れ広報力を強化



年2回行うインターンシップにも多くの女性が参加



地域の小学生に金属加工を教える若手女性職人

効果

- 女性社員が増加 平成28年度 女性2人、男性10人 → 令和2年度 女性5人、男性7人
- 年齢・性別を問わず、主体性を発揮できる環境により、新たなサービスが生まれ、顧客層が拡大
- 職場環境の改善が進み、社員のコミュニケーションが活発化
- 紙媒体による企業PRが反響を呼び、売上が拡大
- ものづくりの現場におけるイメージを刷新し、就業希望者が大幅に増加

受賞者コメント

常務取締役 佐藤 修哉さん



○弊社は令和4年で創業65年を迎えますが、60年目までは女性採用はもちろんのこと、新卒採用すら一度も行ったことがありませんでした。そのような状況から約5年で、このような名誉ある大きな賞を頂き大変驚きましたが、沢山のご反響があり、社員一同嬉しく思っております。一方で、この活動が一過性に終わらないよう地に足をつけて、より一層働きやすい会社を作ることに尽力したいと思います。

○この賞を受賞できたのは、毎日一生懸命仕事をしている現場の女性社員たちの活躍によるものです。今後は、そんな素敵なスタッフたちがお客様から「○○さん」と名前を覚えていただけるよう、より社員の顔が見える会社を目指して頑張りたいと思います。

株式会社 オンザウェイ

株式会社 オンザウェイ

東京で輝く、
自分らしく。

【設立】平成3年1月
 【代表者】野中 元樹
 【社員数】48人(女性32人、男性16人)
 【所在地】町田市
 【事業概要】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

背景・経緯

- 性別問わず活躍できる人材を求め、男性主体の無線機販売業界において、1990年代から女性新卒者の採用を推進
- 女性社員が増加する中で、結婚・出産を契機とした離職が課題となり、ライフイベントに合わせて働き続けられる環境づくりを実施

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

取組内容

【働きやすい環境整備】

- ・訪問販売主体の業態に勤務時間の制約が少ない通信販売の営業モデル導入、社員間のサポート体制を重視した職場づくり等、子育てや介護等で時間に制約のある社員が働きやすい体制を整備

【女性社員発案の新たな商品開発】

- ・女性社員によるプロジェクトチームの発案により、ワンピース等ベルトを付けない服装でも無線機を使いやすくするサポートアクセサリ「シーバーポーチ」を開発

【業務改善と地域貢献の両立】

- ・女性の就労を応援する地域の取組「マチノワジョブ」を活用し、社内の業務効率化と地域の女性活躍を同時に推進



電話による通信販売営業の様子



シーバーポーチのカラー展開を企画するプロジェクト会議

効果

- 結婚、出産後も継続して働く女性が増加し、子育て中の女性が管理職にキャリアアップ
女性管理職比率75% (2020年度)
- 社内に「お互い様精神」の風土が醸成され、社員間で担当業務以外も対応できる体制を確立
- 性別にかかわらず多様な視点からの商品企画が進み、売上の拡大に寄与

受賞者コメント

執行役員 増田 知美さん



- 女性活躍推進大賞に応募するにあたり、改めて自分たちの会社の取組みや制度を見直し言語化しました。自分たちの強みを知る良い機会にもなったと思います。社内からも、こんなことも女性活躍だね!こうしたらもっと働きやすいね!など、受賞をきっかけに、さらに女性活躍視点を持つことができています。
- これからも女性に限らず、みんなが楽しく、元気に働ける職場づくりを目指していきたいです。



社会福祉法人 風の森



【設 立】平成25年8月
 【代 表 者】野上 宏
 【職 員 数】183人(女性177人、男性6人)
 【所 在 地】杉並区
 【事業概要】杉並区で認可保育園6園運営



背景・経緯

○保育業界が抱える保育士不足や高い離職率の課題解決を図るため、法人設立当初から保育士の働き方改革を実践。自法人をロールモデルとして発信する活動を展開

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

取組内容

【保育士の働き方改革】

- ・保育士を国基準の2倍配置。ゆとりある保育体制により残業抑制や休暇取得を推進し、出産・子育てを経て働き続けられる職場を実現

【キャリア形成支援】

- ・勤務時間内に保育を抜けて研修の受講が可能な体制を整備。研修制度の充実化でスキルアップを支援
- ・職員一人一人にキャリアカウンセラーによるキャリア面談を実施し、育成計画に反映

【業界への波及活動】

- ・講演会・シンポジウム、SNS等で保育業界の現状・課題や自法人の取組を積極的に発信し、自法人内だけでなく、保育業界全体の働き方改革促進に寄与

【男性の育児参画の推進】

- ・男性保護者のコミュニティ「チームパパ」を通じて、男性の育児参画を推進



休憩60分をカフェ風休憩室で



勤務時間内に行っている研修の様子

効果

- ゆとりある保育体制により働きやすい環境が整備され、職員の定着が進み保育の質が向上
- 出産後就業継続率100% (2021年度)
- 採用SNSアカウントのフォロワーが2200名超えとなり、採用力が強化

受賞者コメント

統括 野上 美希さん



○この度は、医療・福祉分野における大賞をいただき、大変光栄に思っています。保育業界の課題であります職員一人一人の業務過多による過酷な労働環境に終止符を打つべく、風の森では「保育士の働き方改革」を推進してきました。業界内では「難しい」とされた国基準の2倍の職員配置を全園で実現し、研修時間や休憩時間を生み出すだけでなく、残業もなくすることでライフワークバランスが整う理想的な職場環境を構築しました。結果的に、保育の質の向上にも繋がっています。

○今回の受賞をきっかけに、業界全体に働き方改革をより促進していけるよう邁進していきたいと思っております。



社会福祉法人 大三島育徳会

東京で輝く、
自分らしく。



【設立】平成12年11月
 【代表者】田中 雅英
 【職員数】190人(女性126人、男性64人)
 【所在地】世田谷区
 【事業概要】世田谷区で高齢者福祉施設及び障害者支援施設9拠点15事業所運営

背景・経緯

- 女性が多い職場において職員の離職を防ぐため、家庭と仕事を両立しながら将来を見据えたキャリアプランを持って働き続けられる職場づくりを推進
- 人材不足の課題を抱える介護業界のイメージを改善し、人材の定着を図る取組を実施

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

取組内容

【職員のキャリア形成支援】

- ・職員が目指すべき目標を明確化したキャリアパス制度を整備し、職務能力に基づく人事評価によって性別にかかわらず意思決定への平等な参画を推進
- ・資格取得費用支援や階層別研修、外部研修受講奨励等により職員のスキルアップを支援
- ・非正規職員の正規社員への雇用転換を推進

【ライフ・ワーク・バランス推進】

- ・手厚い人員体制で職員同士がサポートし合える体制を築き、休暇を取りやすい環境を整備

【独自の採用活動】

- ・介護職の採用力強化・離職防止に向けて、特別養護老人ホームに特化した自前の就職フェアを企画・開催



外部講師を招いての接遇マナー研修



特養ホームにおける就職フェアでの相談風景

効果

- 女性役員比率29.4%、女性管理職比率56.3% (2020年度)
- 在職正規職員のうち21名が非正規職員から転換
- 有給休暇取得率 男性86.5% 女性86.3% (2020年度)
- 就職フェアを通じた介護職のイメージアップにより採用力強化・介護人材不足の解消に寄与

受賞者コメント

理事・特別養護老人ホーム博水の郷施設長 田中 美佐さん



- この度は、このような賞を頂戴し、心より感謝申し上げます。福祉・介護を志す方には女性が多く、当法人も女性が3分の2おります。その女性たちが働きやすいよう、環境整備、規定や内規の整備、福利厚生の実施、シフトの工夫などをしてまいりました。キャリアパスは男女を問わず適用してまいりました。それが当然だと思っておりました。実績と評価により女性管理職も増え、今では半数以上が女性です。
- この受賞を、女性職員たちがとても喜んでくれました。自分たちの法人が、東京都から「女性が活躍している」と認めていただき、誇りを持ってくれました。これからも、女性がさらに誇りをもっていきいきと働けるような法人にしていきたいと思います。



国立大学法人 東京医科歯科大学

東京で輝く、
自分らしく。



【設立】 昭和3年10月
 【代表者】 学長 田中 雄二郎
 【職員数】 4,556人(女性2,767人、男性1,789人)
 【所在地】 文京区
 【事業概要】 医学部、歯学部、教養部、大学院2研究科、2研究所、病院を有する医療系総合大学

背景・経緯

○多様性のある研究環境から生まれる研究成果を社会に還元することを目指す中、女性研究者の離職率の高さや上位職比率の低さが課題となっていたことから、改善に向けた取組を開始

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

取組内容

【トップ主導の取組推進・意識醸成】

- 学長によるダイバーシティ & インクルージョン推進宣言の表明により、女性上位職登用制度の創設をはじめとする男女平等参画の取組や意識醸成を促進



女性上位職登用制度記念式典

【就業継続・研究活動支援】

- 子供の一時保育等の援助を必要とする教職員と援助を行いたい地域住民のマッチングを行う独自の「地域ファミリーサポートシステム」を構築
医学的知見を活かした「安全対策チェックシート」を整備しコロナ禍も活動を継続
- キャリアアップを目指しながら出産・育児、介護や健康上の理由で継続が困難な女性研究者支援のため研究支援員を配備



リーダーシップ向上セミナー

【学外への波及活動】

- 女性研究員の研究の実用化を促進するため、産学連携の共同研究を支援

効果

- 女性研究者の離職率 2014年度から2020年度にかけて3.1%減少
- 女性研究者比率 23.0%(2014年度) → 27.5%(2021年度)
- 科学研究費補助金採択件数の女性率 上位40機関中1～3位を維持(2014年度以降)
- 地域ファミリーサポートシステムは教職員の就業継続支援のほか、地域住民の育児能力向上にも寄与

受賞者コメント

学長 田中 雄二郎さん



- この度の受賞により、女性上位職登用制度や男女共同参画の取り組みに対する理解・関心が深まるとともに、女性研究者及び登用者自身の意識・意欲の高まり、ファミリーサポートの利用活性化、研究支援員配備の充実化等の効果がありました。
- 今後は、育成プロセスやサポート体制の強化、キャリア形成支援等に関する取組を更に充実化し、次世代を担う若手の女性研究者や女性事務職員、女子学生へ「医科歯科モデル」として展開し、前向きなマインドを醸成させていきたいと思えます。
- 各取組は、まだ道半ばではありますが、各方面からアドバイスを賜りながら改善を重ね、全学で連携し、新たな挑戦にも立ち向かって参りたいと考えております。



順日本医科大学
NIPPON MEDICAL SCHOOL

日本医科大学

東京で輝く、
自分らしく。



【設立】 明治9年4月
【代表者】 学長 弦間 昭彦
【職員数】 6,220人(女性4,246人、男性1,974人)
【所在地】 文京区
【事業概要】 1876年日本初の私立医学校として開学した医学部単科大学

背景・経緯

- ライフイベントに伴い離職する傾向にあった女性研究者の両立支援を目的として、2015年に「女性医師・研究者支援室」を設置。2019年に「しあわせキャリア支援センター」へ名称変更し、全学的にダイバーシティを推進

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

取組内容

【上位職登用の推進】

- ・女性の登用に向けたポジティブアクションとして、教授の任用資格等の改正や新たな准教授・講師ポストを創設
- ・教授会や講演会、ニュースレター等の様々な場で学長からダイバーシティ推進に向けたメッセージを発信し、学内の意識を醸成

【キャリア形成支援】

- ・女性のマネジメント力養成セミナーやキャリア形成講座等を開催

【両立支援制度の整備】

- ・短時間勤務女性医師任用制度を導入し、個別面談やメンター配置等による制度利用者へのサポートを通じて育休からの復職を支援

【理系を志す女性のすそ野拡大】

- ・女子高校生向けに女性研究者によるキャリア教育講演を実施



～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 パネルディスカッション



洗足学園高校キャリア教育講演

効果

- 女性上位職比率の向上
女性教授 2014年度5名(5.5%) → 2021年度10名(11.1%)
女性准教授 2014年度7名(5.3%) → 2021年度17名(13.0%)
- 短時間勤務女性医師任用制度 利用者数のべ69名(2017年度～2021年度)
制度がなかったら「大学を辞めていた」という回答が6割超え(2021年度調査)

受賞者コメント

学長 弦間 昭彦さん



- この度は栄えある東京都女性活躍推進大賞「優秀賞」を頂きありがとうございました。2015年に開始した私たちの取組を、今回このような形で成果をお伝えできますことに感謝を申し上げます。
- 医師の働き方改革が目目される中、受賞により学外から本学の取組に関心をお寄せいただく機会が増えています。また、学内においてもこの受賞を追い風に、ダイバーシティ&インクルージョンと女性活躍推進に向けた気運の高まりを実感しています。
- 女性の活躍推進には、組織ぐるみの理解促進・制度充実の実践を継続することに加え、管理職の意識を高めることが重要です。今後は人を育て活かす上司(イクボス)の育成も力を入れて進めてまいります。



【設 立】 令和2年8月
 【代 表 者】 平野 光子
 【構 成 員】 6人(女性5人、男性1人)
 【所 在 地】 練馬区
 【事業概要】 「子育てについて わたしたちとおはなしませんか?」をキャッチコピーに、0歳から18歳までの子供を持つ保護者を対象に子育て支援を行う任意団体

背景・経緯

- 子育ての悩みを抱えている保護者が気軽に相談できる場をつくるため団体を設立
- コロナ禍で親子の行き場が制限される中、感染対策を取りながら交流を図ることができる公園を拠点に活動

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

取組内容

【親子の交流の場づくり】

- ・練馬区内の公園を拠点に地域の親子の交流の場を開催
- ・保育士や精神保健福祉士等のメンバーが子育ての悩み相談に対応

【地域の子育て支援団体のサポート】

- ・子育て支援団体に対して、団体の立ち上げ方や運営に関する助言を行い活動を支援



密に配慮しつつ、遊びに来たパパママと話をしたり、お子さんと一緒に遊んだりして楽しくすごします。



子どもたちに伝承文化「お手玉」を教えています。



活動拠点は、春に桜が満開になる公園。交流を図るきっかけになります。



効果

- 活動が口コミで広がり、月20名以上の親子が参加
- コロナ禍で行き場を失った親子の受け皿となり、子育て世代の孤立防止に寄与
- 子育て支援団体への活動支援を通じて、地域における支援の輪を拡大

受賞者コメント

事務局 中山 恵さん



○私たちの子育て支援の地域活動が認められたこと、非常に嬉しく思います。コロナ禍、児童館や親子ひろばの利用自粛があり、行き場を失った親子が少しでも楽しむことができるように、戸外で密を避けながら毎回工夫をこらして開催したことが評価され、親子にも私たちにも励みになりました。

○受賞を受け、練馬区の広報誌でも取り上げていただき、私たちの活動を周知することができました。また、練馬区男女共同参画推進にも関わらせていただくことができ、活動もより広く行えそうです。

○受賞後は、3R(リデュース・リユース・リサイクル)活動を始めました。子供の貧困を耳にする中、私たちに今できる活動を進めていきたいと思います。これからも子育て世帯を中心に地域共生社会を皆で構築していきたいと考えています。



社会福祉法人いのちの電話

東京で輝く、
自分らしく。



【設 立】昭和46年10月
 【代 表 者】末松 渉
 【社 員 数】241人(女性190人、男性51人)
 【所 在 地】千代田区
 【事業概要】自殺予防を目的に、悩みや不安を抱える人の電話相談を行う
 「東京いのちの電話」センターを運営

背景・経緯

- 1971年に日本で最初の「いのちの電話」を女性2名を中心に立ち上げ
- ボランティア相談員による24時間体制の相談事業を実施

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

取組内容

【悩みや不安を抱える人を支える相談事業】

- ・1971年に開局以来、女性が7割以上を占めるボランティア相談員を中心に半世紀にわたり活動
- ・コロナ禍で相談内容が深刻化する中、女性が約6割を占める相談者の悩みに寄り添い事業を継続

【自殺予防に向けた取組】

- ・自殺予防対策オープンセミナーの開催
- ・都内各地で自殺予防グッズを配布



厚生省自殺予防オープンセミナー



電話相談室の様子 現在



バザー風景 昭和50年代

効果

- 東京から始まった活動が波及し、全国に約50の「いのちの電話」センターが設立
- 電話相談受付件数 16,626件(女性9,598件、男性7,028件)(2020年度)

受賞者コメント

理事長 末松 渉さん



○このたび、女性活躍推進大賞の特別賞をいただき、いのちの電話のボランティアの電話相談員一同大変喜んでおります。いのちの電話では、原則として活動者自身がボランティア相談員であることを明かしてはいけません。匿名の活動をする相談員たちにとって改めてこの地道な活動を評価していただいたことが、何よりの励みになっております。

○受賞のニュースは、すでに活動を引退されている方々や、理事会、研修に携わってくださる専門家の先生、後援会を始めバックアップをしてくださる皆様方にも、嬉しい報告ができて感謝しております。電話相談に来る相談員が目にするように入口付近に、いただいた盾と表彰状を置いています。

○今後ともいのちの電話の活動にご理解を賜りたく、改めて感謝申し上げます。

東京で輝く、
自分らしく。



令和4年6月発行 登録番号(4)7

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 前田印刷株式会社

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。