

令和2年度 東京都女性活躍推進大賞 受賞者

大賞

団体の人数は社員数、教職員・研究者数、職員数（うち女性）

	団体・個人名	取組概要・効果
事業者部門 産業分野	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> 14名(8名)	【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】 ○男性主体の会社において、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し、男女比が逆転するまでに、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） ○新たな購買層を意識した女性主体の商品開発が進む等により売上の拡大に寄与 ○東京都の伝統工芸品としても指定されている洋傘の職人を希望する女性が増加し、後継者不足や売上拡大といった課題を女性活躍推進という手法を通じ解決につなげている
	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> 11,545名(2,588名)	【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】 ○企業統合を契機とした、ダイバーシティ&インクルージョンの組織的な推進体制の構築によりスピード感を持った取組を矢継ぎ早に展開 ○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 ○新型コロナウイルス感染症対策として、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
	明治安田生命保険相互会社 <生命保険の引受、資産運用> 44,275名(39,498名)	【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&インクルージョンに向け組織的な体制を構築し、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、社長表彰を実施 ○女性管理職登用に向け、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女性管理職登用候補者の育成に努め女性管理職比率30%を達成 ○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

事業 者 部 門	医療・福祉分野	<p>社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会 (たましゅろっぺいきょうかい)</p> <p><国立市で精神障害者支援施設4施設運営></p> <p>39名(27名)</p>	<p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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、小規模施設ながら階層役割、昇格基準を明確にしたキャリア制度を構築 ○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 ○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
	教育分野	<p>学校法人 日本女子大学 <1901年日本初の女子大学校として開学></p> <p>1,875名(1,254名)</p>	<p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○国内初の女性のためのリカレント教育を2007年から実施して能力・意欲をもちながら就労が難しい状況にある女性を後押しし、経済団体とも連携することで就業希望者を100%に近い就業に繋げている。 ○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
		<p>東邦大学 <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></p> <p>2,431名(1,035名)</p>	<p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 ○准修練医制度を導入し、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医師らの継続就業に貢献 ○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
地域部門	<p>社会福祉法人 ダビデ会 昭島ナオミ保育園 <昭和54年設立の保育園></p> <p>38名(35名)</p>	<p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 ○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 ○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し、保護者の離職を回避 	

団体の人数は社員数、教職員・研究者数、職員数（うち女性）

優 秀 賞

		団体・個人名	取組概要・効果
事業 者 部 門	医療・福祉分野	社会福祉法人 まちだ育成会 <町田市で障害者福祉施設6施設運営> 147名(94名)	○ライフ・ワーク・バランス推進のため「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 ○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
	地域部門	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> 8名（8名）	○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た「瑞穂七色唐辛子」を開発し、瑞穂ブランドとして認定。女子高生の視点でマーケティング調査等を行い改良を加えたほか、地域と連携し取組の輪を広げる ○活動が評判を呼び、地域での認知・理解も深まり瑞穂町の活性化に寄与

特 別 賞

コロナ禍においても雇用を守る取組を推進した2団体

		団体名	取組概要・効果
事業 者 部 門	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> 37名(35名)	○勤務日数、勤務時間を自由に選択できる制度を設ける中、コロナ禍において完全在宅勤務制を導入し、働く時間や場所に制限のある女性等が働き続けることが可能な仕組みを構築 ○プロジェクトリーダー制を導入し、社歴に関係なくリーダーとして活躍でき、早期から活躍できる人材育成の仕組みを構築
		株式会社 横引シャッター <特殊シャッター等の製造販売> 18名(4名)	○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 ○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

※特別賞…他の団体等への好事例となる点が見受けられ、かつ今後一層の成果が期待される取組を行う団体（又は個人）に贈呈。