



# 損害保険ジャパン日本興亜株式会社



女性経営塾の  
ディスカッションの様子



育休中の  
男性社員の様子



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

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

【設立】 明治 21 年 10 月 【代表者】 取締役社長 西澤 敬二  
 【従業員数】 19,191 名 (男性 8,883 名 女性 10,308 名) 【所在地】 新宿区  
 ※上記は正社員の合計人数 正社員以外を含めた従業員数は 26,380 人 (平成 28 年 3 月末)  
 【事業概要】 損害保険業  
 国内拠点：支店・営業部 126、営業課・支社・営業所 559、  
 保険金サービス拠点 308  
 海外拠点：32 개국・地域、211 都市

平成 28 年 4 月 1 日現在

## 背景・経緯

- 「Diversity for Growth」をスローガンに、特に女性の活躍を推進。「働きやすさ」の実現に向けた制度構築、「働きがい」を高めるための機会提供を行い、平成 27 年度末 10%、平成 32 年度 30%の女性管理職比率目標を設定。
- 平成 27 年からは男女問わず柔軟で生産性の高い働き方を実現するため「働き方変革(ワーク・スタイル・イノベーション)」を加速。

## 取組内容

- **【女性管理職輩出に向けたパイプライン形成】** .....  
 女性経営塾・プレ女性経営塾・キャリアアップ研修など、管理職層・中堅職層・若手層の各層向けの女性専用の育成プログラムを実施。
- **【男性の育児休業取得推進】** .....  
 人事部から対象者とその上司に対し育休取得推進メールを発信。メールに『取得推進チラシ』や『おめでとうカード』の雛形を添付するなど取得しやすい仕組みづくりを実施。
- **【フレキシブルな勤務体系の構築】** .....  
 多様な働き方の一環としてテレワークを推進。平成 27 年度以降対象を、全ての従業員(時給制のパートタイマーを除く。)へ拡大し、利用上限回数も撤廃。

## 効果

- 女性管理職比率が大幅に向上 (平成 25 年度 4.1% → 平成 27 年度末 12.3%)
- 男性の育児休業取得率が急伸 (平成 26 年度 3.6% → 平成 27 年度 62.1%)
- テレワーク利用者の拡大 (平成 26 年度 131 名 → 平成 27 年度 1,522 名)  
 テレワークを行った社員アンケートでは、約 70%の社員が「生産性が向上した」と回答



# 特定非営利活動法人 ブーゲンビリア

【設立】平成16年10月 【代表者】理事長 内田 絵子

【スタッフ数】14名(女性14名) 【所在地】立川市

## 背景・経緯

- 平成10年1月、「内田絵子と女性の医療を考える会」として発足、平成16年10月、NPO法人格を取得、ブーゲンビリアと改称。
- 乳がんになった患者や家族の不安軽減、生活の質の向上などを通じて、乳がん罹患女性が社会や家庭で自分らしく活躍できるよう支援。

## 取組内容

### 【おしゃべり会や学習会の開催】 .....

- 乳がん患者に仲間として寄り添うためのおしゃべりサロン  
平成10年からは、ピアサポーター養成講座も開催。
- 「乳がんとともに生きる」ための学習会やシンポジウム

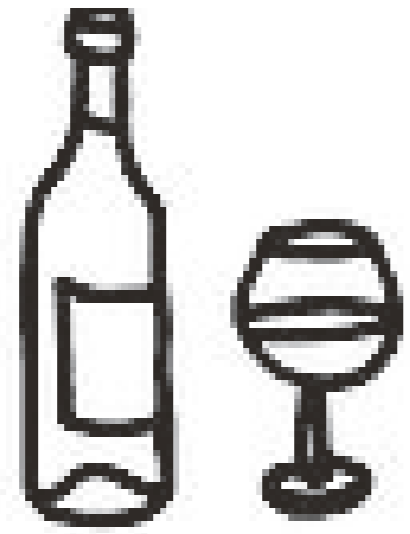
### 【乳がんになっても働き続ける女性を後押しするための環境整備】 .....

ホルモン療法の副作用や、がんになった後の仕事の継続状況について、アンケート調査から把握・分析した内容をもとに、提言活動等を実施。



## 効果

- 女性が病気になっても、地域の中で自立し、自分らしく生きる社会づくりに貢献
- 乳房再建術の保険適用に関する署名活動やロビー活動実施後、保険適用が成立



# 越後屋 美和 氏

(株式会社 HORIGO 東京ワイナリー 代表)



## 背景・経緯

- 大学卒業後、大田市場で野菜の仲卸の仕事に就く。
- 練馬産キャベツなどの野菜の美味しさを知り、  
更に、練馬区内のブドウ農家と出会ったことがきっかけで、ワイン造りを志し、  
果実酒製造免許を取得。

## 取組内容

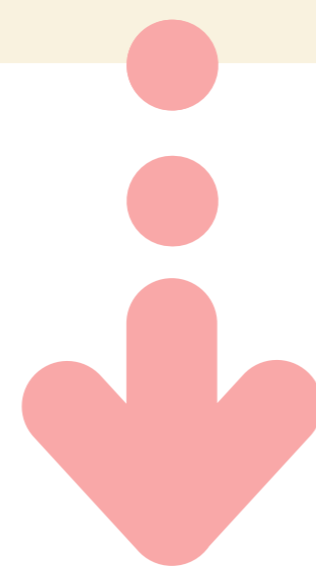
### 【東京で初のワイナリーを設立 (平成 26 年 9 月)】 .....

店舗兼醸造所でワインの製造から販売までを実施

誰もがワイン造りの製造工程に参加したり、見たりして楽しめる場所に。  
試飲スペースも設置。

### 【都内産農産物の認知度を向上させる活動の実施】 .....

facebook やホームページ等での情報発信、  
練馬区で開催されるマルシェ等への出店、雑誌等の取材依頼への協力、  
ワイン造りに関する講演等を実施。



## 効果

- 意欲と能力ある女性の起業の後押しとロールモデルの提示  
経営する上での自らの考えや経験を積極的に発信  
講演では、挑戦し続ける姿や、  
明るく前向きな生き方に参加者が共感



社外向けトレーニング風景

- [設立] 昭和 47 年 12 月
- [代表者] 代表取締役社長 スタニスラブ・ベセラ
- [従業員数] 3,575 名 (男性 1,256 名 女性 2,319 名)
- [所在地] 新宿区 (東京支社)
- [事業概要] 洗濯洗剤、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

背景・経緯

- 平成 4 年に第 1 フェーズとして、女性活躍推進のための「ウーマンズネットワーク」を立ち上げ。
- 平成 10 年には第 2 フェーズとして、女性に限らず個々人の違いを尊重・理解するダイバーシティ推進に移行。
- 平成 20 年には第 3 フェーズとして、多様性を互いに受け入れ、活かす合うダイバーシティ&インクルージョン推進へと進化。

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

取組内容

**【ダイバーシティ&インクルージョンの推進】** .....  
毎年3月を「ダイバーシティ&インクルージョン推進月間」と定め、全社的に推進。管理職には、トレーニングを定期的  
に実施。各部門のトップには、ダイバーシティ&インクルージョ  
ンに関する数値目標を評価項目の一つとして設定。

**【多様な社員が最大限の力を  
発揮できるような柔軟な働き方】** .....

●ロケーション・フリー・デー

事業所以外で勤務する場所を自由に選択できる制度。  
理由を問わず、月に原則5日まで利用可能。

●コンバインド・ワーク

育児や介護等を理由に、1日の就労時間の範囲なら事業  
所と在宅の両方で勤務可能。

**【社外向け啓発プロジェクト】** .....

女性活躍推進とダイバーシティ&インクルージョン推進のノ  
ウハウを他企業に無償提供。

効果

- 社員に「ダイバーシティ&インクルージョン=経営戦略」の意識が浸透  
社員の多様性を尊重し、能力を業務面に最大限反映させるコンセプトが社員に浸透
- 半年間で約 140 社に対し、ダイバーシティ&インクルージョン推進のノウハウを提供



# 学校法人杏林学園 杏林大学



## 取組内容

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

### 【女性研究者の研究活動を支援】

女性研究者が出産・育児又は介護に携わる期間、研究活動を支援する「研究支援員」を配置。

### 【ライフイベントに配慮した両立支援策】

#### ●「出産・子育て支援ナビ」「介護支援ナビ」の構築

「出産・子育て支援ナビ」はライフステージ別・目的別に、「介護支援ナビ」は「備え編」「基礎知識編」「介護実践編」「認知症編」に分け、必要なときに求める情報を得られるよう整備。

#### ●授乳スペースの設置等

産後間もない女性研究者が安心して復帰できるよう授乳・搾乳等が可能なスペースを確保し、セミナー・シンポジウム開催時には、託児スペースとして活用。

### 【女性の活躍を推進するための意識啓発】

シンポジウムやセミナーを開催するほか、女性研究者ロールモデル集『Annes (アンス)』を制作。

- 【設立】 昭和41年1月
- 【代表者】 学長 跡見裕
- 【教職員数】 2,747名 (男性901名 女性1,846名)
- 【所在地】 三鷹市
- 【事業概要】 医学部・保健学部・総合政策学部・外国語学部の4学部と、医学研究科・保健学研究科・国際協力研究科の3研究科を擁する総合大学

## 背景・経緯

- 平成20年度に医学部において、女医復職支援委員会を発足させ、女性医師復職支援のための短時間常勤枠を設定するなど、女性研究者への支援を行ってきた。
- 平成26年度には、文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」に採択されたことに伴い、「男女共同参画推進室」を開設し、「ライフイベントという個人の問題を組織的にバックアップするシステムの構築」を目指している。

## 効果

- 女性研究者の在職者比率が、教授21%、准教授36%に達し、1年前倒しで目標達成
- 女性研究者の研究推進基盤が整い、学会賞等の受賞数が増大



シェフの先生との  
料理プログラム



校庭で元気いっぱい  
外遊び

取組内容

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

【アフタースクール開校】

放課後の小学校に開校するため、定員制限がなく、誰でも参加可能。

(1年生から6年生まで。親の就労も問わない。)

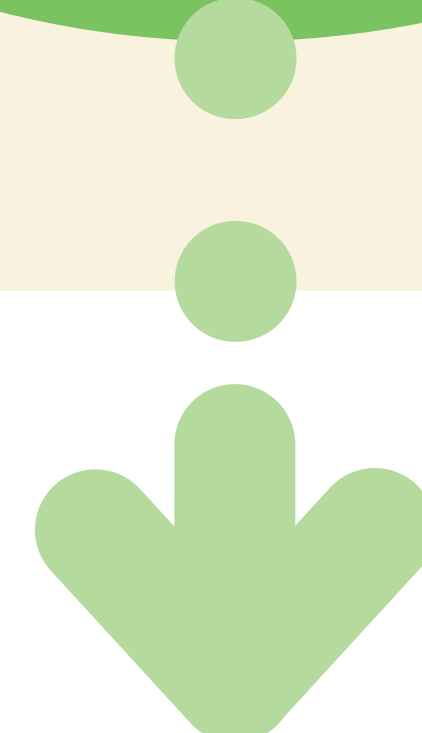
学童保育があるという発想のなかった私立学校にも開校。

【多様なプログラムの展開】

地域市民の方が「市民先生」となって活躍。

全国の学童保育や放課後施設を訪問してノウハウを提供。

週末は様々な企業や団体等と連携して子育てプロジェクトを展開。



効果

- 女性が仕事を諦めずに働く環境形成に寄与  
小1・小4の壁で就労継続に悩む保護者の強い味方に
- 500種類ものプログラムが生まれ、3,000人もの市民先生が活躍  
多様な立場の人に市民先生になってもらうことで、男性の地域活動への参加も促進
- 社会全体で放課後を支える仕組みづくりの促進に寄与

【設立】平成21年6月   【代表者】代表理事 平岩 国泰  
 【職員数】146名(男性25名 女性121名)   【所在地】港区  
 【事業概要】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

背景・経緯

- 女性が就労継続できずに小1・小4の壁で仕事を諦めざるを得ない状況をはじめ、子供達が放課後の時間帯に事件に巻き込まれることが多く、子育てへの不安が極めて大きいことなどから、「アフタースクール」の活動開始。
- 平成21年、法人化。

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)



人工呼吸器と共に  
どこへでも!

トルコ  
イスタンブール

松本城



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

## 取組内容

### 【障害者ネットワークの形成】

#### ●「東大和障害福祉ネットワーク」の結成

情報共有と地域の障害福祉の底上げを目的に、市内の障害福祉団体で構成。障害福祉団体の連携・団結と、行政との協働、地域啓発を支援。

#### ●「呼ネット」の設立

人工呼吸器を使用しながら自立生活を送る仲間とともに設立。呼吸器ユーザーの地域生活・自立生活を支援。

### 【社会への啓発活動】

#### ●映画「風は生きよという」に出演

人工呼吸器ユーザーが、病院や施設ではなく、ヘルパーなどの制度を使い、家族や友人に囲まれ、地域でふつうの生活を送る様子を映す。

#### ●「まあ、空気でも吸って」を著作(共著)

障害を前向きに捉え、地域で人と人とをつなぎながら、豊かな人生を生きる姿を描く。

## 背景・経緯

- 平成5年の夏、兵庫県西宮市にある自立生活センター主催の「障害者甲子園」に参加。
- 障害当事者がイベントなどを通して自分たちのことを社会に伝えたり、同じように障害を持つ仲間への相談支援を行う自立生活センターと出会ったことをきっかけに、自分も自らの体験を通して、障害を持つ人の生活を充実したものにしていくサポートに関わりたいという気持ちが強くなった。

## 効果

### ●障害福祉団体の情報共有と連携強化

### ●地域社会への啓発

介助体制をはじめとする福祉制度が整い、人々が人の存在価値に対する広い価値観を持つことができれば、重度の障害があっても、地域で当たり前の生活を送ることができ、それが人権を守ることだというメッセージを発信。



【設立】昭和 23 年 6 月   【代表者】代表取締役 山木 利満  
【従業員数】3,713 名 (男性 3,426 名 女性 287 名)   【所在地】新宿区  
【業種】運輸業

## 背景・経緯

- かつての女性の深夜業に対する法規制や宿泊を伴う鉄道現業勤務の特殊性により、従業員の女性比率が低い状況にあったことから、平成 22 年に宿泊施設をはじめとした環境整備のため「女性雇用 PT」を発足。
- その後「女性活躍 PT」に発展させ、平成 28 年 7 月に女性活躍推進担当を立ち上げ、男女問わず全従業員を対象とした働き方の見直しを実施。

## 取組内容

### 【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】 .....

- 短時間勤務者に対応した作業ダイヤの作成
- 短時間勤務 (小4を終了するまで) や宿泊勤務の回数選択 (中学校入学まで) 等の制度の活用は、環境に応じて何回でも選択・変更可能とし、本人のキャリア形成と、仕事と家庭の両立を支援

### 【働き方の見直し】 .....

育児や介護の有無にかかわらず、本社勤務の全従業員において、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが可能



## 効果

- 女性社員の意識向上
- 男女ともに高い、入社 10 年後の定着率  
(平成 17 年度入社 of 28 年 3 月末時点の在籍率は、  
男性 88.2%、女性 90.0%)



【設立】平成18年10月 【代表者】代表取締役社長 佐藤 光紀  
【従業員数】437名(男性295名 女性142名)※主要子会社含む 【所在地】新宿区  
【業種】広告業

## 背景・経緯

- ネット広告事業スタートから10年ほどが経過し、社員がライフイベントを迎える年齢になるとワークライフバランスに関する相談が増えたことから、取組を開始。
- 社員が100名を超えた頃から社員の男女比に比べて女性リーダー・管理職比率が低くなってきたため、女性社員のポテンシャルの発揮を目標に。

## 取組内容

### 【残業時間削減のための取組】 .....

業務効率（「成果と時短の両立」）を評価に反映

### 【社員にとって有用性の高い子育てサポート】 .....

会社契約のベビーシッターサービスを利用した場合は  
費用の7割を会社が負担

### 【女性向け能力開発プログラム】 .....

女性リーダー・管理職比率の向上、候補者の増加を目的として、  
ライフイベントが多い女性向けのキャリア開発プログラムを提供



## 効果

- ベビーシッター利用助成は、子持ち社員の53%が登録  
(月平均登録者17%が利用、リピート利用率は約90%)
- リーダー職(係長級)の女性比率が向上  
(平成24年11月:29.9% → 平成28年5月39.9%)



【設立】平成6年2月 【代表者】理事長 鈴木 妙子  
【職員数】276名(男性97名 女性179名) 【所在地】足立区

## 背景・経緯

- 利用者への同性介助の方針から、女性職員の力は必須であることを背景にワーク・ライフ・バランス推進の取組を積極的に推進。
- 「最高の職場環境が、最高の利用者サービスへ」を標語に、職員が働きやすい環境づくりを一層推進。

## 取組内容

### 【職場環境の整備】 .....

- 私傷病や育児・介護において使用可能な特別保存休暇制度  
不繰越(前々年度)分の有給休暇について、最大60日を限度に保存
- 育児休業制度や育児短時間勤務制度の法定以上の整備

### 【女性職員の管理職及び役職者への積極的な登用】 .....

環境整備と併せて、実績ある女性職員を積極的に登用



## 効果

- 特別保存休暇制度の実績あり  
(平成25年度と26年度に1名ずつ利用)
- ここ数年、妊娠・出産による離職者なし
- 女性管理職及び役職者(統括主任・主任・副主任)比率の向上  
(平成17年度:23%→22年度:33%→27年度:40%)



【設立】平成17年1月 【代表者】理事長 松本 亜樹子  
【職員・スタッフ数】31名(女性31名) 【所在地】江東区

## 背景・経緯

- 平成16年1月、任意団体として設立、翌年NPO法人格を取得。
- 設立当初から、「現在・過去・未来の不妊体験者を支援する会」とし、“不妊”が“特別”なことではなく、“普通に話せる”社会の実現を目指して活動。

## 取組内容

### 【不妊ピア・カウンセリング及びカウンセラーの養成】

「当事者が当事者の心のケアをする」重要性に着目し、ピア（仲間）・カウンセラー養成事業を展開。平成24年からはeラーニングも導入。

### 【不妊治療と仕事の両立環境改善のための啓発】

「不妊治療と仕事の両立が難しい」とのアンケート結果から、企業向けプログラムを実施。

また、当事者向け、事業主向け、若年層向けなど、あらゆる世代・立場の人に向けて啓発を実施。



## 効果

- 平成27年度までに、全国12箇所で不妊ピア・カウンセリングを実施  
89名のカウンセラーを養成
- 当事者の女性の心を癒す役割を果たすとともに、働きやすい、生きやすい環境整備に貢献