

東京で輝く、
自分らしく。

令和4年度 東京都女性活躍推進大賞受賞者が決定!

東京都

東京都では、女性の活躍推進について優れた取組を行っている企業や団体等を東京都女性活躍推進大賞として表彰しています。令和4年度は過去最多64件の応募の中から、11団体を表彰しました。

大賞

株式会社吉村

日本茶を主とする食品包装資材の企画・製造・販売

女性や若手社員の積極的な経営会議への登用、女性が多い組織の独立・主体的な活動により、「マネジメントは男性」「補佐は女性」という風土から脱却



経営会議リーダーを担う女性社員

●産業分野●

株式会社ポーラ

化粧品製造・販売



ジェンダーエクイティの実現に向け、社員のジェンダー意識改革や次世代へのキャリア教育支援に取り組むなど、女性エンパワーメントを社内外に強力に推進

冊子「10代のためのジェンダーの授業」

●地域部門●

ママ・スマイル

ママに「出逢い・学び・活躍の場」を提供するママコミュニティ

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行うなど、ママの社会復帰と地域活性化を推進



地域情報誌「イタバシーナ」

ママドクターの会

子育て中の女性医師による有志団体

定期的な講演会やメーリングリストを通じて女性医師のネットワークをつくり、情報交換や課題共有により、育児と仕事の両立を支援



講演会の様子

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や子供の支援

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



地域に開き、誰もが来られる「Jikka」

優秀賞

株式会社ノヴィータ

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



全社員参加の朝会の様子

在宅勤務を基本とした多様な勤務体系を整備し、定期的に雇用形態を見直すことにより、個々の状況に応じた柔軟な働き方を実現

●産業分野●

株式会社フジタ

総合建設業



ロールモデルの紹介

女性総合職ネットワーク「F-net」を立ち上げ、女性キャリアアップの阻害要因の分析・改善に取り組み、組織的に女性活躍を推進

●教育分野●

青山学院大学

11学部27学科、11研究科を有する総合大学



IT実践力強化のプログラミング授業

コロナ禍等の影響で失職、または転職を希望する女性を対象に、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

特別賞

社会福祉法人 フレスコ会

台東区で特別養護老人ホームを運営



ゆとりある職場づくりを推進

介護職のイメージアップに向けて、国基準の2倍の介護・看護スタッフの配置や短時間夜勤の導入など働き方改革を推進

●医療・福祉分野●

社会福祉法人 東京児童協会

都内22か所で認定保育園・認定こども園を運営



各国の看護師による健康教育の実施

栄養士による食育や看護師による健康教育を展開し、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

●地域部門●

チームねりまde女子マルシェ

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



練馬区役所でのマルシェの様子

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

各受賞者の取組の詳細はホームページをご参照ください。

東京都女性活躍推進大賞

検索

●お問い合わせ

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 新宿区西新宿二丁目8番1号 電話 03-5388-3189

広告



YOSHIMURA

株式会社吉村

東京で働く、
自分らしく。



「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
 【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)
 【所 在 地】 品川区
 【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ぎ、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歴をさせる場を設け、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



経営会議リーダーを担う女性社員



「得意・不得意表」の活用後、スムーズになったデザイナーの打合せ

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、拠点を超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)



令和4年度東京都女性活躍推進大賞 一大賞

POLA

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、女性エンパワーメントを社内外に強力に推進



【設 立】 昭和21年7月
 【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)
 【所 在 地】 品川区
 【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、女性のエンパワー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



ジェンダー課題研修

【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



冊子「10代のためのジェンダーの授業」

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



Mam Smile

맘·스마일



「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

【代 表 者】坂東 愛子

【活動場所】板橋区

【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



そだて隊ママによる
お店取材の様子

【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



ママドクターの会

東京で働く、
自分らしく。

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

【代表者】大西 由希子

【活動場所】都内

【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



講演会の様子



講演会中の託児室

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

地域
部門

令和4年度東京都女性活躍推進大賞 一大賞



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

【代 表 者】山本 米子

【活動場所】国立市

【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

ODV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



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

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



令和4年度東京都女性活躍推進大賞 ー優秀賞ー

NOVITA

株式会社ノヴィータ



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
【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)
【所在地】港区
【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



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

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%



令和4年度東京都女性活躍推進大賞 ー優秀賞ー



株式会社フジタ



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
 【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)
 【所在地】渋谷区
 【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



ロールモデルの紹介

【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



作業所勤務者意見交換会の実施

効果

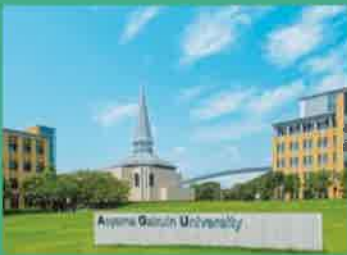
- 女性総合職比率の増加 2007年4月: 2%(48名) → 2022年4月: 13.5%(449名)
- 女性管理職・女性作業所長の誕生 2007年4月: 0名 → 2022年4月: 21名
- 女性社員の離職率低下 2007年度: 6.3% → 2021年度: 3.3%
- 職種や年代を横断したネットワークが確立され、女性社員にとっての身近なロールモデルが増加



青山学院大学

東京で輝く、
自分らしく。

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
【代 表 者】学長 阪本 浩
【所 在 地】渋谷区
【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

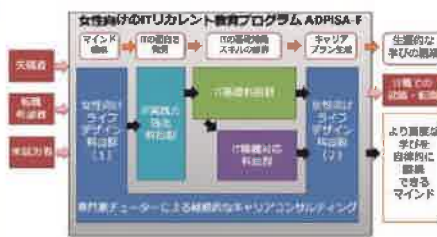
取組内容

【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



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

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



令和4年度東京都女性活躍推進大賞 一特別賞一



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
【代表者】理事長 佐々木 寛
【正規職員数】57人(女性31人、男性26人)
【所在地】台東区
【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
- ・無資格で入社しても、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



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



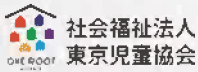
夏祭りなど職員が企画したイベントを多数開催

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)



令和4年度東京都女性活躍推進大賞 一特別賞一



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
- 【代 表 者】 理事長 菊地 政幸
- 【正規職員数】 548人(女性488人、男性60人)
- 【所 在 地】 江戸川区
- 【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



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

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%



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

【代表者】白石 俊子

【活動場所】練馬区

【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



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

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