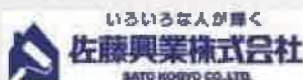


事業者  
部門

## 令和5年度東京都女性活躍推進大賞 一大賞一



## 佐藤興業株式会社



## 「性別で門戸を閉ざさない」という方針を掲げ、塗装業界での女性活躍を実現



【設立】大正7年5月  
 【代表者】代表取締役社長 佐藤 東平  
 【正社員数】84人(女性24人、男性60人)  
 【所在地】千代田区  
 【事業概要】建設業(塗装業)

## 背景・経緯

- 現社長が入社した当時、女性は一般事務員が中心で、2015年時点では女性の職人・施工管理・役職者は0名
- 「性別で門戸を閉ざすのではなく、個人の特性を確認し、配置・育成することにチャレンジする」という方針の下、女性が活躍できる環境を整備

## 取組内容

## 【女性の採用人数の拡大】

- ・トップの方針の下、女性職人及び施工管理希望者を積極採用
- ・インターンシップの受入等を通じて男女を問わずに塗装の魅力を伝え、採用実績を向上

## 【社員の成長を促す環境づくり】

- ・将来の道筋を示し、社員の「なりたい自分」を応援するため、入社年数ごとに5段階の明確なキャリアパスを策定(職人向け)
- ・「技術技能委員会」を発足し、専門技術を極める社内体制を整備
- ・職人のグループ組織や女性役職者による面談機会を設け、若手社員の孤立化を防ぎ、つながりや相談できる環境づくりを推進

## 【建設業界における女性活躍のPR】

- ・工業高校へ「出前授業」を実施し、ものづくりの楽しさや建設業界における女性活躍をPR



女性職人の活躍



将来の道筋を示したキャリアパス(職人向け)

## 効果・実績

## ●女性職人・女性従業員比率等の向上(2023年4月)

全社職人の女性職人比率 2015年:0%→2023年:23.6%

全従業員の女性比率 31.0%まで増加

役職者の誕生 女性課長代理1名、女性係長2名

## ●女性職人の活躍

全国建築塗装技能競技大会東京地区大会に女性職人2名が初めて出場し、1・2位で通過

## ●「出前授業」

2022年:計230名、2023年:計78名の学生が参加(2023年8月)

事業者  
部門

# 令和5年度東京都女性活躍推進大賞 一大賞一



## 株式会社サニーサイドアップグループ



ユニークな福利厚生制度や社会に向けた女性活躍推進プロジェクトにより、  
自分らしい働き方・生き方を発信



【設 立】 昭和60年7月  
【代 表 者】 代表取締役社長 次原 悦子  
【正社員数】 338人(女性211人、男性127人)  
【所 在 地】 渋谷区  
【事業概要】 PR・コミュニケーション、マーケティング

### 背景・経緯

○社会課題の一つである「女性活躍」と向き合い、社会全体の女性活躍を推進することをミッションに掲げ、PR会社ならではのPR手法を活用して社内外に向けた取組を展開

## 取組内容

### 【ユニークな福利厚生制度「32の制度」】

- 一人ひとりが自分らしく充実した働き方・生き方ができるよう、「失恋休暇」「目指せA身体制度※」など、ユニークな福利厚生制度を整備  
※健康診断で総合A判定者にボーナス贈呈
- 「Dear WOMAN制度」では、日本企業で初めて「卵子凍結の費用補助」を導入し、「AMH検査・精液検査の費用補助」も実施するなど、女性のウェルネス支援を時代に合わせてアップデート



「32の制度」で充実した働き方・生き方をサポート

### 【社会に発信する「W society」プロジェクト】

- 心身的・社会的課題の両面から女性活躍をデザインするプロジェクトとして、働く女性や企業向けに無料オンラインセミナー「W school」を開催



女性活躍推進プロジェクト「W society」

## 効果・実績

### ● 充実した福利厚生制度の導入や女性活躍推進に向けた取組を展開

社員の女性比率：60%以上  
女性管理職比率：44.7% ※リーダー職を含む  
(2023年6月)

### ● 「W school」

全7回開催 (2022年6月～2023年7月)  
1回あたりの平均参加者 約300名・約100社



# 令和5年度東京都女性活躍推進大賞 一大賞一



## まえさわ小町商店会



女性のアイデアが商店会のイメージを刷新！  
オリジナル企画により、商店会の魅力を広く発信



【設立】昭和49年6月  
【代表者】代表世話人 床井 秀行  
【所在地】東久留米市  
【事業概要】女性三人組ユニット「こまちーズ」を中心とした商店街のPR事業

### 背景・経緯

- 地域社会は高齢化が進み、商店会においても高齢男性中心の役員構成
- 50周年記念事業のアイデアを出せない中、現状を打破するために、女性商店会員のアイデアを積極的に取入れ

### 取組内容

#### 【「こまちーズ」を中心とした商店街のPR活動】

- ・女性三人組ユニット「こまちーズ」が中心となり、ガイドブックとしても使える50周年記念冊子を企画・制作
- ・まえさわ小町商店会に「まえこま」という愛称を付け、親しみやすくするとともに、スタンプラリーの景品としてオリジナルエコバッグを作成
- ・商店街の各店舗の店主などをキャラクター化したカードラリーを企画

#### 【若手会員の役員就任】

- ・「こまちーズ」をはじめ、若手会員が役員（世話人）に就任し、商店会の活動で中心的な役割を担う



活動のきっかけとなった50周年記念冊子



こまちーズがデザインしたエコバッグ



各店舗の店主などをキャラクター化

### 効果・実績

#### ●商店会のイメージアップ

女性の視点を取り入れた企画により、商店会のイメージアップにつながり、若者や女性客の取り込みや商店会の活性化に大きく貢献

#### ●多様な意見が反映される役員構成

2019年：男性8名、女性0名【平均年齢：約70歳】



2023年：男性7名、女性4名【平均年齢：約50歳】





令和5年度東京都女性活躍推進大賞 一大賞



# 一般社団法人ドゥーラ協会



## 産前産後の女性に寄り添い、暮らしを支える「産後ドゥーラ」を養成

生涯にも愛情とやさしさを、  
それが「ドゥーラ」の使命です。

【設 立】平成24年3月  
【代 表 者】代表理事 宗 尚子  
【所 在 地】千代田区  
【事業概要】産後ドゥーラの養成と活用促進

### 背景・経緯

- 核家族化や高齢出産の増加、産後うつや児童虐待など、様々な問題が社会的に増加
- 産後間もない母親に寄り添い、家事・育児を支援できる人材を養成したいという思いから協会を立ち上げ

### 取組内容

#### 【母親に寄り添う支援】

- ・母親として独り立ちできることを目指しながら、授乳や新生児のお世話、料理や洗濯など、産後ドゥーラ※が産後家庭に必要なサポートをすべて実施  
(都内14区、4市で公的な産前産後サポート事業として活用)

#### 【雇用創出】

- ・10年以上にわたり産後ドゥーラの養成に取り組み、多くの女性が産後ドゥーラとして活躍できる雇用の場を創出

※「ドゥーラ」はギリシャ語で「他の女性を助ける経験豊かな女性」を意味する言葉



幅広い年齢や職歴の女性がドゥーラとして活動



保育・調理・乳児の発達や病気などを座学と実習で学ぶ様子



### 効果・実績

#### ●産後女性への支援

産後女性にニーズの高いサポート事業は、「女性活躍」の土台を築くとともに、少子化対策にも貢献

#### ●産後ドゥーラとしての活躍

年間100～120人の産後ドゥーラを養成。全国で約800名、うち約300名が都内で活躍

事業者  
部門

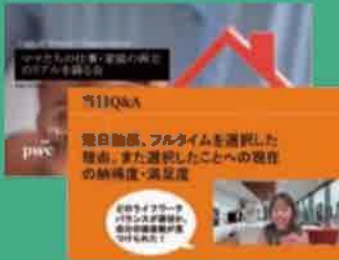
# 令和5年度東京都女性活躍推進大賞 一優秀賞一



## PwCコンサルティング合同会社



### 戦略的な目標設定と社員主導の女性ネットワーキングにより、女性活躍を推進



【設立】昭和58年1月  
【代表者】代表執行役 CEO 大竹 伸明  
【正社員数】4,421人(女性1,281人、男性3,140人)  
【所在地】千代田区  
【事業概要】戦略策定から実行に至るまでの総合的なコンサルティングサービス提供

← 背景・経緯 →

○2030年度に向けて、女性管理職比率等の「野心的な目標」を設定。インクルージョン&ダイバーシティの重要なテーマの一つとして、ジェンダーダイバーシティの取組を強化

#### 取組内容

##### 【トップダウンによる企業戦略】

- ・女性管理職比率 30%、「Proportionality of promotions\*」を100%にする目標を設定し、女性活躍推進に戦略的に取り組む  
※女性比率と昇進比率を比較する指標
- ・性別等による「無意識の思い込み」の変革に資する研修（6時間）を必須研修として提供し、働きやすい環境づくりを推進

##### 【ボトムアップによる女性ネットワーキング 「WOMAN'S EMPOWERMENT」】

- ・社員が自主的に女性ネットワーキングを立ち上げ、全社の公式活動に発展
- ・キャリアや生活に関する情報共有や悩み解決のためのチャットルームの開設や、仕事と家庭の両立など女性のキャリアに関するイベントを開催

##### 【女性 STEAM リーダー\*の育成】

- ・（一社）スカイラボと協働して、未来の女性 STEAM リーダーを育成することを目的に、女子中高生を対象にした教育プログラム「DESIGN YOUR FUTURE」を提供  
※Science 科学、Technology 技術、Engineering エンジニアリング、Art アート、Mathematics 数学



Woman's Empowerment の社内 HP



国際女性デーでのイベントの様子

#### 効果・実績

- **女性比率の向上**※PwC Japanグループ全体  
女性管理職比率 2020年度：18.9%→2022年度：21.2%  
「Proportionality of promotions」：89.6%（2022年）
- **「DESIGN YOUR FUTURE」**  
デザイン思考による課題解決プロセスを学びながら、テクノロジーを含む理系分野への関心を喚起

事業者  
部門

令和5年度東京都女性活躍推進大賞 一優秀賞一



パーソルキャリア

# パーソルキャリア株式会社



「制限をなくし、活躍できる人を増やす」ことを目標に掲げ、独自の施策を展開



【設 立】平成元年6月  
【代 表 者】代表取締役社長 瀬野尾 裕  
【正社員数】5,607人(女性3,143人、男性2,464人)  
【所 在 地】千代田区  
【事業概要】人材サービス

## 背景・経緯

- 女性の意識改革やスキルアップなど、女性が“がんばる”施策が中心であり、会社のサポート強化に課題
- 「制限をなくし、活躍できる人を増やす」ことを目標に掲げ、性別に関わらず活躍できる環境づくりを推進

## 取組内容

### 【独自施策の展開】

- ・「育休ウェルカムバック制度」  
育業中の不安を解消しスムーズな復帰を支援するため、育業中で就労を希望する社員を対象に、一時的な就労機会を提供
- ・「管理職育児体験研修」  
「NO 残業生活」や「子供の体調不良によるお迎え連絡」といった疑似体験を通じて、時間に制限のある働き方を体感し、マネジメント運営を変容

### 【ヘルスリテラシー向上】

- ・対象を女性に限定せず、生理・PMS についてのヘルスリテラシー向上セミナーやイベントを開催
- ・女性の健康問題について調査を実施し、課題解決に向けて有識者の提言とあわせて公表



「管理職育児体験研修」振り返り会の様子



女性の働き方とヘルスリテラシーに関する調査

## 効果・実績

- 育休ウェルカムバック制度：制度導入から10か月で61名が利用（2023年7月）
- 管理職育児体験研修：今後数年かけて、約550名の全管理職が受講
- 女性の健康についてのヘルスリテラシー向上：男性社員や管理職を含む約1,400名が社内セミナーに参加し、意識が向上





# 令和5年度東京都女性活躍推進大賞 一優秀賞一



NPO法人  
子育てママ応援塾  
ほっこり〜の

## 特定非営利活動法人 子育てママ応援塾ほっこり〜の



### 「脱“孤育て”」をモットーに、子育て中のママたちの居場所づくりを推進



【設立】令和元年9月  
【代表者】理事長 内海 千津子  
【所在地】北区  
【事業概要】子育てサロン運営等

#### 背景・経緯

- 現代表が、自身の子育て中に社会からの孤立感を感じたことがきっかけで、2008年にママサークルを立ち上げ
- 子育て中のママたちの居場所づくりのため、民営子育てサロン「ほっこり〜の」を北区等で運営

### 取組内容

#### 【子育て共助拠点の運営】

- ・「子育て」が「孤育て」にならないよう、子連れママが気軽に立ち寄れる居場所づくりとして子育て共助拠点（子育てサロン）を運営し、交流、座談会やイベントなどを開催

#### 【子育てサードプレイススクール】

- ・子育て共助拠点となるサードプレイスを全国に増やすため、拠点運営のノウハウをカリキュラム化した支援者向けスクールを開校

#### 【大学との連携】

- ・看護学科・保育学科の学生インターンシップを積極的に受入れ



子育てサロン・ほっこり〜の十条店で  
くつろぐ親子連れ



ほっこり〜の子育てサードプレイススクール  
(オンライン)の様子



インターンシップで乳幼児親子の話を聞く大学生

### 効果・実績

#### ●子育て共助拠点

年間約3,100人の親子が利用し、ママと地域社会がつながる場を提供

#### ●インターンシップ

年間約160名の学生が子育て支援の現場を体験

事業者  
部門

令和5年度東京都女性活躍推進大賞 一特別賞一



## 日本物産株式会社



「トップダウン」での仕組みづくりと「ボトムアップ」による活動の両輪で、女性が活躍できる職場づくりを推進



【設 立】昭和22年9月  
【代 表 者】代表取締役社長 守口 光徳  
【正社員数】102人(女性69人、男性33人)  
【所 在 地】中央区  
【事業概要】セールスプロモーショングッズの企画・製造・販売等

背景・経緯

○2021年4月の現社長就任時、社員の約8割を女性が占めていたが、女性管理職比率は30%未満  
○女性活躍を推進したい社長の想いと当事者である女性社員とのギャップが大きく、「制度」と「意識」の両面から改革に着手

### 取組内容

#### 【トップダウンの人事制度改革と意識改革】

- ・社長のトップダウンの下、ライン課長制度の創設（半数を女性登用）、評価制度の改定など、人事制度改革を推進
- ・社長月例報告会議への出席や他社との交流などにより、社員の意識改革を実施



ライン課長によるイクボス宣言

#### 【ボトムアップによる活動の展開】

- ・次世代の女性リーダー候補を招集した「選抜女性研修」の提言を基に、若手社員活性化を目的とした「若手リーダー育成研修」を創設
- ・「女性活躍推進 WG」によるグループ企業との交流会発足など、女性社員が主体的に活動を展開



グループ企業交流会の様子

### 効果・実績

#### ●女性管理職比率の増加

2020年：25.7%→2023年：40.0%

#### ●「若手リーダー育成研修」

研修から生まれたプロジェクトチームによる事業（「刺繍加工のカスタムオーダー」・「企業キャラクター制作」）がビジネスに発展

#### ●「女性活躍推進 WG」

「イクボス企業同盟・イクボス宣言」を提言し、導入





# 令和5年度東京都女性活躍推進大賞 一特別賞一

この賞は特別賞に、認定非営利団体  
**Florence**

## 特定非営利活動法人フローレンス



### 「多胎児家庭」のニーズに特化した子育て支援サービスを開発



【設 立】平成16年4月

【代 表 者】代表理事 赤坂 緑

【所 在 地】千代田区

【事業概要】多胎児家庭のみを対象とした、日本唯一のベビーシッターサービス

#### 背景・経緯

○2019年に全国約1,600世帯の多胎児家庭にアンケートを実施したところ、約9割が「外出・移動が困難である」と回答

○多胎児を妊娠・出産する母親は100人に1人のマイノリティであり、多胎児家庭専用のサービスが開発される機会が少ないことを受け、開発に着手

### 取組内容

#### 【多胎児家庭専門の訪問サポートサービスの運営】

- ・多胎児育児の悩みや負担を軽減することを目的に、多胎児家庭専用の訪問サポートサービス「フローレンスのふたご助っ人くじ」を運営（都内16の自治体にてサービスを展開）
- ・くじ制度で、当日朝までサービスを受けられる機会を提供。保護者とともに育児を担う「共同保育」により、子供だけでなく親もサポート
- ・忙しい多胎児家庭の利用のハードルを大きく下げるため、煩雑な手続きを一切カットし、登録・利用・支払いまで「LINE」で完結



助産師監修「多胎児家庭支援者向け研修」  
修了済のスタッフが訪問



当日朝8時まで依頼を受付



検診や予防接種の同行も

### 効果・実績

#### ●多胎児家庭への支援

2020年12月トライアル開始以来、16地域の250超の多胎児家庭から登録があり、4,000件弱のサポート依頼

外出へのハードルを下げ、育児中の母親に社会とのつながりを提供するなど、多胎児家庭を取り巻く課題解決に寄与