

令和元年度

東京都 女性活躍 推進大賞 事例集

受賞者の取組

写真について

令和2年1月23日（木曜日）
都庁第一本庁舎において、
令和元年度東京都女性活躍推進大賞の
贈呈式を開催しました。
贈呈式の様子はこちらからご覧になれます。
https://tokyodouga.jp/tNWy0WqFY_l.html



目次

事業者部門

産業分野

大塚製薬株式会社	3
立花建設株式会社	4
TRIPORT株式会社	5

医療・福祉分野

社会福祉法人松栄福社会	6
社会福祉法人にじの会	7
社会福祉法人げんき	8

教育分野

学校法人昭和女子大学	9
------------	---

地域部門

成城学校避難所運営管理協議会並びに成城避難所女子会	10
非営利型株式会社Polaris	11
一般社団法人ひきこもりUX会議	12



大塚製薬 株式会社



Otsuka Women's Workshop

【設立】昭和39年8月
 【代表者】代表取締役社長 樋口 達夫
 【正社員数】5,257人(女性1,240人、男性4,017人)
 【所在地】千代田区
 【事業概要】製造業

背景・経緯

- 1980年代から企業の成長の原動力となる革新的な製品アイデアを生み出すためには、多様な人材の活躍が必要と考え、ダイバーシティを推進
- 結婚・出産を契機とした離職率が課題の女性MR(医薬情報担当者)や女性営業職がキャリア継続できるよう、制度の充実や情報交換の場を整備
- 男女ともに働きやすい職場を目指し男性の育児休業取得を推進

ダイバーシティ推進に継続的に取り組み、男女ともに働きやすい職場を実現

取組内容

【ライフステージごとの就業支援制度の整備】

- 結婚時同居支援、育児勤務制度、ファミリースマイルサポート(妊娠、子育て及び介護中の者を対象とした在宅勤務制度)、治療と仕事の両立支援制度等、各ライフステージごとに就業継続を支援する制度を整備

【MR・営業職女性の就業継続・モチベーションの維持向上】

- MR、営業職女性の育児、働き方に関する情報提供・共有の場としてOtsuka Women's Workshopを開催

【男性の育休取得の促進】

- 部下を持つ管理職全員を対象としたイクボスセミナー等の実施により男性社員の育休取得を組織的に推進



Otsuka Women's Workshopの様子



イクボスセミナーの様子

効果・実績

- 女性役員比率 10.6% (2018年末現在)
- 女性MR数が増加 (2007年:209名 ⇒ 2018年:257名)
- 出産後も継続して働く女性MR数が増加 (2007年:3名 ⇒ 2018年:54名)
- 男性の育休取得率が増加 (2016年:3.7% ⇒ 2018年:25.8%)

受賞者コメント



人事部長補佐 兼 ダイバーシティ推進プロジェクトリーダー
田中 静江さん

- 受賞により、メディアで紹介いただく機会も増え、社内外で当社の取組の浸透が促進されました。管理職やそれ以外の社員の意識アップにもつながり、女性活躍を含めたダイバーシティへの取組に関する前向きな行動が加速しています。
- 全社員がキャリアを継続するために、引き続き、制度・仕組み面の充実や環境整備を行うとともに、多様な働き方支援のためのワークショップ、イクボスセミナー等を現在の課題に即した内容で実施していく予定です。
- 男性育児休暇取得率が3.7%(2016年)→45.6%(2019年)と上昇し、当初の目標を達成したため、新たな目標を設定し取り組んでいきます。
- 各部署、各拠点においてダイバーシティを推進する社員を広く募り、更に活動範囲を増やしていきます。



立花建設 株式会社

東京で輝く、
自分らしく。



【設 立】昭和49年5月
 【代 表 者】代表取締役 立花 武士
 【正社員数】45人(女性10人、男性35人)
 【所 在 地】練馬区
 【事業概要】建設業

背景・経緯

- 技術職の時間外労働や有給の未取得を当然と考える意識を課題と捉え、性別関係なく優秀な人材が働きやすい職場環境に向けた取組を実施
- 建設業界の技術者不足を踏まえ、今後、女性の活躍がますます重要となることから、女性の採用や管理職への登用を積極的に実施

女性の少ない建設業界において 女性が活躍できる環境を整え「建設小町」に育成

取組内容

【女性の積極的採用・育成】

- 学部学科を問わず女性を積極的に採用し技術者として育成
- 資格試験等の費用を会社が全額負担

【女性が働きやすい環境整備】

- 時短勤務等の制度を導入し、就業継続を支援
- 更衣室やトイレの整備や、作業着等のデザインの見直しを行い、女性の労働環境を改善
- 女性の安全衛生チームによる現場の安全パトロールを実施
女性目線による現場環境の改善や建築関係の知識の浅い女性事務職員の知識習得に寄与

【ライフ・ワーク・バランスの推進】

- ノー残業デーの設定、「おはようメール」「帰るメール」(出退勤時のメール報告)等による定時退社の呼びかけ、会議の削減・時間短縮等の取組を実施



女性に配慮したトイレ



女性による現場パトロール

効果・実績

- 女性管理職の増加(2016年度:0%⇒2018年度:25%)
- 女性の有給休暇取得率(2016年度:14%⇒2018年度:53.8%)
- 女性の安全衛生チームが現場巡回することで、仕上りの質が向上

受賞者コメント



代表取締役
立花 武士さん

- 名誉ある賞を頂き、建設業界だけでなく、多くの方々に当社の女性活躍の取組を知って頂くことができました。また、お施主様より評価して頂き、工事の受注に繋がるきっかけにもなりました。社内での働き方に対する関心が高まり、取組への意見交換等盛り上がっております。今後も課題を一つ一つクリアしていきながら、男女ともにより働きやすい職場を目指してまいります。
- 新型コロナウイルス対策における危機的状況の中で、今後は変化していく状況に合わせ、より柔軟な対策を展開していくことが重要と考えます。そのため、リモートワークを含めた多様な働き方の導入など、従業員にとってより良い環境に向けた取組が進んでいます。
- 女性のみならず、男性の育児休業取得の推進、時間外労働の削減、有給休暇取得率の向上を目指し取組の強化を行ってまいります。



TRIPORT 株式会社



【設立】平成26年7月
 【代表者】代表取締役 岡本 秀興
 【正社員数】24人(女性17人、男性7人)
 【所在地】新宿区
 【事業概要】ITソリューション開発・販売、経営・労務コンサルティング

背景・経緯

○知名度や資本力が十分でないベンチャー企業にとって、人材確保が課題となる中、「出社型」の勤務が難しい人材を全国から集めるため「全社員テレワーカー」の体制を構築

「全社員テレワーク」の仕組みの構築により、プライベートまで配慮した働き方を実現

取組内容

【完全テレワーク導入】

- 全社員が全営業日においてテレワーク勤務をすることが可能
- 育児等で時間的、場所的制約のある女性等も積極的に採用
- みなし労働時間制度の導入による柔軟な働き方の実現
- フルタイム正社員と待遇が原則同じ短時間正社員制度を導入



子育て中の女性社員

【業務の“見える化”“システム自動化”による生産性向上と労働時間削減】

- 業務の見える化や可視化された業務のマニュアル化・テンプレート化を徹底
- ルーティン業務を抽出し、RPA (Robotic Process Automation) 等によりシステム自動化を実現



オンライン研修

【能力に応じた登用】

- フルタイムで働けない女性でも仕事への姿勢・成績を平等に評価し、管理職に登用

効果・実績

- 離職率創業以来1名(4%) (2019年8月時点)
- 育児・介護と仕事を両立している女性従業員の割合52% (9名 / 17名) (2019年8月時点)
- 女性管理職4名(50%)、うち短時間正社員3名 (2019年8月時点)

受賞者コメント



代表取締役社長 / CEO
 岡本 秀興さん

○弊社は創業当時より、男女問わず、また多様な人材が活躍できる労働環境を構築し、さらに事業としても継続して成長していけるよう常に意識して事業を進めてまいりました。その結果の1つが、今回の弊社取組、つまり、働き方改革の一環で行った「女性が活躍できるフィールドの創造」によって今回の受賞に繋がったと考えており、社内外からの評価も確実に向上したと感じております。

○とはいえ、まだまだ社内における「働き方」の改善ポイントは山積しているため、1つずつ問題解決していくことで、さらにより良い労働環境を目指します。また今後は、弊社の働き方改革への取組におけるノウハウ・ナレッジを、世の中に発信していければと考えております。



社会福祉法人 松栄福祉会



【設 立】昭和54年4月
 【代 表 者】理事長 橋本 弘山
 【職 員 数】83人(女性77人、男性11人)
 【所 在 地】羽村市
 【事業概要】認可保育園2園、カフェ運営

背景・経緯

- 職員の95%が女性であり、園の運営に女性の力が不可欠だが、保育士不足や、結婚、出産等を理由とする離職が課題となっていた
- 女性の多様な働き方に対応するため組織全体で体制を見直し

保育士のスキルアップ支援とカフェ運営による 保育の枠を超えた地域貢献

取組内容

【職員のライフ・ワーク・バランス推進】

- 育児休暇、介護などライフイベントに合わせた柔軟な働き方(時短勤務)の実現

【保育の質を高める取組】

- 職員の外部研修の受講を積極的に推進する「職員のやりがい応援プロジェクト」実施
- 職員の気分転換、保育の組み立てについて考える時間「ノンコンタクトタイム」を設定

【カフェ運営による地域貢献】

- 小作駅前で住民の交流の場としてカフェを運営
- 職員がスタッフとして働くことで、保育以外での経験を通じ職員の成長に寄与

【男性の育児参画の推進】

- 男性職員による父親講座の開催



小作駅前のカフェ



保育園の外観

効果・実績

- 有給休暇取得率90%超(2018年度)
- 外部研修の効果を保育の場に還元し、職員の意識向上と保育の質を確保(2018年度外部研修参加率100%)
- カフェ運営により保育の枠を超え地域の活性化に貢献。同時に柔軟な人員体制を実現
- 園の取り組みに理解を示す父親が増え、行事に参加する父親が増加

受賞者コメント



保育士
中村 鮎美さん

- 今回、このような賞を受賞させていただいた事で、保育園保護者の方達からも「子どもたちを安心して預ける事ができる」など、多くの励ましの言葉をいただきました。
- また、メディアに取り上げていただいた事をきっかけに、新聞社の方や、市内の番組でも取り上げて頂き、法人での取組を広く知っていただける良い機会となりました。
- 今後も、女性が多く働く職場として、ライフイベントに合わせた柔軟な働き方を、職員一丸となって考え続けていけたらと思っています。

社会福祉法人 にじの会



産休育休職員懇談会の様子

【設立】平成13年10月
 【代表者】理事長 石崎 優仁
 【職員数】148人(女性70人、男性78人)
 【所在地】三鷹市
 【事業概要】知的障害者・障害児支援事業

背景・経緯

- 同性介助を採用していることから、施設を安定的に運営する上で女性の力が欠かせない一方、職員の仕事と育児の両立についての課題が表面化
- 法人の安定的な運営に向け女性の定着化を図るための取組を実施

女性が働きやすい環境づくりを現場目線で推進

取組内容

【働きやすい環境整備】

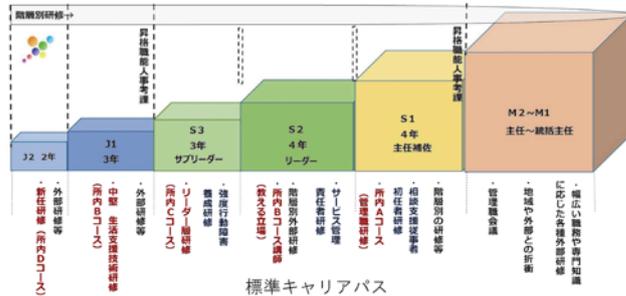
- 人事制度プロジェクトを設置し、現場からボトムアップでライフ・ワーク・バランスを推進
- 産休、育休、介護休業取得者や取得希望者等の懇談会を実施し、意見を制度に反映
- 職員提案による設備導入、事務効率化、職場環境改善に対応
- 「いいね支援！カード」「ありがとうカード」などの導入による風通しのいい職場環境づくり

【キャリアアップ支援】

- 職種ごとに明確な職能に基づく基準を設定
- 性別問わず職務能力評価による人事制度により、女性を役員・管理職・リーダー職に積極登用



法人本部



効果・実績

- 職員提案の反映により、職場環境整備が加速
- 女性自身が主体的にキャリアアップできる仕組みの構築
- 女性の新規採用力の向上 (2017年度：女性0名 2018年度：5名)

受賞者コメント



採用人事 / 理事
(生活介護事業所大沢にじの里統括主任兼務)
新津 健朗さん

- あらためて東京都女性活躍推進大賞の優秀賞を受賞でき、感謝申し上げます。
- この賞を受賞したことで、内外の反響は大きく、特に新卒採用に関し、女性のみならず男子学生からの反響も感じ取ることができています。今後さらなる採用力向上に結び付けたいです。
- また、職員側についても、働きやすい職場環境を現場から作り出していく意識がさらに高まっており、特に今年度は様々な働き方に関する相談窓口を創設し、各職員が自身の働き方に関して、疑問点や悩み・不安等を払拭できるように準備を進めている所です。
- この賞を契機に、さらに地域に必要な福祉施設として質の高い支援を実践できるよう研鑽を重ねていきます。



社会福祉法人 げんき



【設 立】平成24年3月
 【代 表 者】杉本 照夫
 【職 員 数】41人(女性31人、男性10人)
 【所 在 地】品川区
 【事業概要】障害者・障害児支援事業

背景・経緯

- 法人設立当初から性別問わず活躍できる組織を目指す
- 育児中の女性職員が雇用形態を切り替えざるを得ず、正職員と同様の業務を行っても正職員同様の処遇ができない等の課題があったことから、ライフ・ワーク・バランスに配慮した仕組みを整備

多様な職員を受け入れる体制の整備により、一人一人の事情に応じた働き方を実現

取組内容

【多様な雇用形態の職員を受け入れ】

- 短時間正職員制度の創設
- 勤務日数・勤務時間を柔軟に設定
- 女性だけでなく障害のある職員や高齢職員等の受け入れを推進

【キャリアアップの整備】

- 短時間正職員もキャリアに応じた研修受講等によりキャリアアップできる仕組みづくり



会議の様子



事業所内研修の様子

効果・実績

- 女性の採用や職場の定着、人材育成の促進
 採用者の女性比率 (2016年度: 44.4% 2018年度: 66.7%)
 女性管理職比率 (2016年度: 50% 2018年度: 83%)
- 女性だけでなく男性のライフ・ワーク・バランスにもプラスの効果

受賞者コメント



業務執行理事
伊藤 美佐さん

- この度は栄誉ある特別賞をいただき大変光栄に思います。特別賞は、「今後一層の成果が期待される取組」とのことで、これまで取り組んできたことを評価していただいただけでなく、今後更なる取組を行うにあたり、大変励みになる受賞となりました。
- 関係者やホームページ等をご覧になった方々からは、お祝いの言葉をたくさんいただきました。職員一同大変喜んでおり、誇りをもって働くことができていると思います。
- 社会の変化への柔軟な対応や既存の価値観にとらわれない働き方など、これからも、誰もが自分らしく活躍できる職場環境づくりを続けていきながら、地域のお役に立てるように取り組んでまいります。



学校法人 昭和女子大学



キャリアカレッジで挨拶をする坂東眞理子理事長

【設立】大正9年9月
 【代表者】理事長・総長 坂東 眞理子
 【教職員数】665人(女性396人、男性269人)
 【所在地】世田谷区
 【事業概要】大学院2研究科、5学部14学科を有する

背景・経緯

○日本の持続的成長に女性の活躍推進が重要となっている社会的状況に鑑み、2016年に「昭和女子大学ダイバーシティ推進機構」を設立し、ダイバーシティ推進のための事業を展開

様々なライフステージにおける女性の活躍、ダイバーシティ推進に貢献

取組内容

【学内における女性活躍推進】

- 14学科中9学科で女性が学科長を務めるなど、意思決定に広く関与

【企業との連携による女性のキャリア支援】

- 会員企業から派遣される女性社員に対し、企業現場のニーズに沿った様々な研修プログラムを提供する「昭和女子大学キャリアカレッジ」を開設
- 企業等組織のダイバーシティ推進に向けた各種セミナー研究会を実施



キャリアカレッジの様子

【学生のキャリアデザイン支援】

- 社会人女性と学生が対話できる「昭和女子大学 社会人メンターネットワーク」を創設



メンターフェアの様子

【地域社会における女性活躍推進】

- 子育て支援・待機児童対策として法人100%出資の「NPO昭和」による保育園等運営
- 同NPOにおいて、世田谷区立男女共同参画センター「らぶらす」の業務を受託



効果・実績

- 昭和女子大学キャリアカレッジ → 受講者のべ354人(2019年9月現在) 大学初の女性のキャリアカレッジとして女性活躍及び働き方改革推進のプラットフォームとして機能
- 昭和女子大学 社会人メンターネットワーク → 利用者のべ12,400人(2019年3月現在) 学生のニーズに応え、将来のキャリア形成を考えるきっかけを付与

受賞者コメント



理事長／総長
坂東 眞理子さん

○本学は女子教育100年の知見をベースに、全学的「キャリア教育」「社会人メンター」などを実施しています。また、ダイバーシティ推進機構を設置し、広く社会(企業)に向けて研修プログラム、研究会等の活動を積極的に行ってきました。この度の女性活躍推進大賞受賞でこれらの取組に賛同、参画する企業が2割増え、産学連携が進展し女性活躍推進への取組の気運が一層高まりました。

○今後は企業人女性を対象とした「女性エグゼクティブコース」を開設し、将来の上級管理職、役員候補者の育成のためのプログラムの開発、改良に努め、内閣府男女共同参画基本計画に基づく女性役員登用目標の早期実現に貢献したいと思います。

成城学校避難所 運営管理協議会 並びに成城避難所女子会

東京で輝く、
自分らしく。



成城避難所マップの叩き台とする
住民参加型避難所シミュレーション演習
(災害対策について「伴に」考える研究会 第23回定例会)

【設立】成城学校避難所運営管理協議会 平成8年4月
成城避難所女子会 平成29年4月

【代表者】成城学校避難所運営管理協議会 代表世話人 土屋 勝
成城避難所女子会 会長 里吉 邦子

【会員数】70人

【所在地】新宿区

【事業概要】災害時の避難所開設・運営等のルールを定める成城学校避難所運営管理協議会(以下「協議会」という。)に対し、成城避難所女子会(以下「女子会」という。)は、協議会の連携・独立団体として、女性の目線から、多様社会における災害弱者支援のあり方等を中心とした避難所運営に関する意見を協議会に提案。両者は相補的關係にある。

背景・経緯

- 成城学校が一次避難所に指定されたことを契機に、震災時における自主管理運営体制確立を目的として協議会を設立(平成8年)
- 男子校における女性や乳幼児等の受け入れ体制整備に向け、地域の女性の意見を避難所運営に反映するため女子会を設立(平成29年)

私立男子校の避難所運営に女性が参画することにより、 地域の防災力強化と地域コミュニティ活性化に貢献

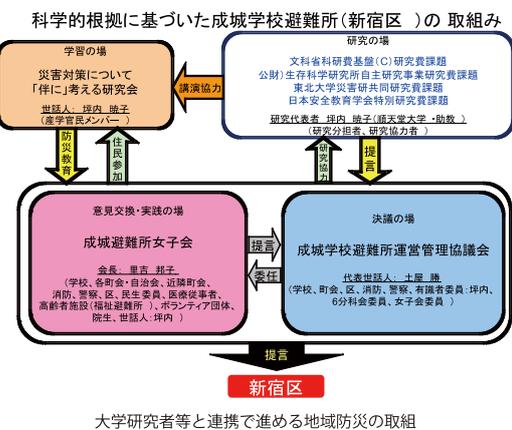
取組内容

【女性の視点を取り入れた防災対策】

- 全地域住民に地域リスクに関する調査を行い、地域住民のニーズを把握
- 調査結果を踏まえ、女性の意見を協議会に反映させるため、地域の女性を主体に、住民等が気軽に意見を言える場としての女子会を設立
- 6つの分科会による活動
(医療支援チーム、地域包括ケアチーム、地域連携・広報チーム、ペット防災チーム、地域見守り隊、防災イベント企画隊)

【活動を通じた地域の活性化】

- 防災啓発コンクール、防災イベント等の事業実施を通じた地域の繋がり強化
- 成城学校の生徒も協議会・女子会のメンバーとして参画



効果・実績

- 女子会の提言による反映事項
防災啓発作品コンクール、生徒によるイベント、6分科会発足等
- 女性の意見が区の災害対策や避難所運営に反映されることで、活動に参加する女性達のモチベーションがアップし、地域の担い手としての自信・主体性を創出
- 協議会参加人数(2016年度:35名 2019年度:70名)
女子会参加人数(2017年度:10名 2019年度:40名)



2018年度成城避難所防災訓練での
防災啓発作品コンクール

受賞者コメント



協議会有識者委員/
女子会発起人・世話人
坪内 暁子さん

- 大賞を受賞して、女子会を中心に、努力が報われたと大喜びで、組織全体の士気も高まりました。また、女性の活躍への期待が増し、活動の幅が広がりました。さらに、「東京サイト」を通して住民に地域防災の取組を知ってもらうことができ、防災への関心が高まった印象です。
- 女子会版マップ案が成城学校避難所公式マップとして承認され、近隣の福祉避難所との連携で身体的・社会的弱者の受け入れを基本とすることが決定し、コロナ対策では3月にはハイリスク層へ、4月には全世帯にマスクを配布しました。今後は、医療・福祉系備蓄リストと避難所運営マニュアルの見直しを行う一方で、産学事業としての開発研究(災害用製品)への協力も予定しています。



非営利型株式会社 Polaris



【設立】平成24年2月
 【代表者】代表取締役 大槻 昌美
 【役員数】5人
 【所在地】調布市
 【事業概要】地域の女性が身近な地域の中で多様な働き方を実現するための仕組みづくりを目的とする事業を展開

背景・経緯

- 仕事と育児の両立における負担や、離職によるキャリアブランク等の育児期の女性の「働きにくさ」という社会課題の解決を目指し、事業を展開

地域の女性が多様な働き方を実現するための仕組みづくりにより、女性が活躍する場の創出と地域の活性化に寄与

取組内容

【ワークシェア事業の運営】

- 出産を契機に離職した女性が働きやすいワークシェアによる働き方「セタガヤ庶務部」をコーディネートし仕事を通じ社会とつながる機会を提供



【Local×co-working Loco-working 事業】

- 地域情報提供サービスの担い手として地域に詳しい子育て中の女性が活躍
- 地域に暮らす女性がコミュニティーマネージャーとしてコミュニティスペース等を運営



【地域ワークシェア構想】

- コワーキングスペースや女性のインキュベーション事業展開等、企業・行政とも協働。多様な働き方で街を活性化



効果・実績

- 働く時間や場所に制約のある育児期の女性のキャリアロスを防ぎ、地域の雇用創出にも寄与
セタガヤ庶務部登録メンバー 357人 (2018年8月現在)
- ブランクをキャリアに変えることで、地域女性の活躍の場と地域への愛着を深める機会を創出

受賞者コメント



取締役CSO
市川 望美さん

○受賞を受け、事業活動を行う調布市では市報にて、また隣接する狛江市、調布経済新聞にて、受賞について取り上げていただきました。また世界女性デーに合わせて開催されたイベント、SDGs100人会議VOL.5にも、取締役市川がゲストとして登壇、様々な方々と新しいご縁をいただきました。

○また事業を支えてくれているメンバーが受賞の喜びを、自身の言葉で発信してくれたことは、特に嬉しいことでした。

○引き続きPolarisは、「仕事」を通して、また、多様な事業者との協働を通して、持続可能な働き方を創ることを目指します。更に今後は、創業以来進めてきたテレワークのノウハウをベースに既存事業のオンライン化と、職住近接・郊外型ワークスペースのコミュニティ運営や地域情報提供サービスなど、「まち仕事」を担う人材育成を軸に、地域で働く機会を拡大していく予定です。



一般社団法人 ひきこもりUX会議



【設 立】平成26年6月
 【代 表 者】共同代表理事 林 恭子 共同代表理事 恩田 夏絵
 【会 員 数】5人
 【所 在 地】品川区
 【事業概要】ひきこもり当事者の交流の場づくり、調査、情報発信等

背景・経緯

- 不登校、ひきこもり、発達障害、セクシュアルマイノリティの当事者・経験者により設立
- ひきこもりをはじめとする生きづらさを「UX=Unique Experience (固有の体験)」と捉え、様々なイベント、調査、制作物やメディアを通じて、一人ひとりが自分の人生を自分でデザインできる社会を目指して活動している

女性のひきこもりの居場所を創出し、当事者の声を社会に発信

取組内容

【ひきこもり女性の交流の場の創出】

- 「ひきこもりUX女子会」、「ひきこもりUXママ会」、「ひきこもりUXセクマイ会」等の開催
対人関係の難しさ、生きづらさを抱える女性や孤立感を感じている子育て中の女性等に当事者同士で話し合う場を創出



ひきこもり UX 女子会の様子

【当事者主体の実態調査と発信】

- 女性のひきこもりの実態調査を行い、社会に問題提起

【ひきこもりの支援のあり方やイメージ刷新】

- 講演会やテレビ・新聞等各種メディアに出演し、当事者の声や家族、支援者へのメッセージを発信



ブックレット
「シリーズ 私たちの生存戦略
「ひきこもり女子会」

効果・実績

- 可視化されてこなかった女性のひきこもりの存在を明らかにし、理解・支援を促進
- 自治体や各地域の支援団体と連携し、支援の輪を拡大
- 各地でひきこもりの女性自身が女子会を立ち上げ、ネットワークを形成

受賞者コメント



代表理事
林 恭子さん

- これまで見えない存在とされていたひきこもり女性向けの居場所作りについて評価していただいたことにより、独身、既婚者、また年齢を問わず、人間関係や就労に困難を抱えるひきこもり女性への支援の必要性を多くの人に理解していただける機会となりました。
- 全国の自治体や民間支援団体から「ひきこもり女子会」を共催したいとの要請は続いており、女性たちが安心して参加でき、自己肯定感を取り戻す場がさらに広がっていくよう各機関と協力しながら活動を続けていきます。
- 弊団体が実施した実態調査から見てきた困難を抱える女性たちの現状と支援の課題を白書にまとめます。

東京都では、女性活躍やライフ・ワーク・バランスに関する様々な情報を発信しています。



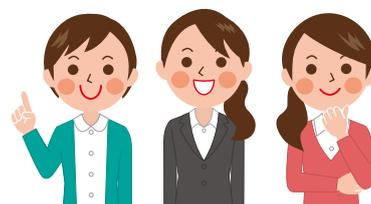
東京都 女性活躍推進ポータルサイト

家庭・地域・職場など、あらゆる場で女性の活躍が進み、
すべての人が自分らしく輝けるように、東京都では様々な取組を展開しています。



東京都女性活躍ポータル

検索



男性の家事・育児参画 **応援** サイト

パパズ・スタイル

これまで家事・育児に疎遠だった男性でも
気軽に取り組むことができるよう、
さまざまなノウハウやヒントを収録したWebサイト。



パパズ・スタイル

検索



※仕事と生活の調和について、一般的には「ワーク・ライフ・バランス」と呼ばれています。東京都では「まずは人生、生活を大切にすべきである」とする考え方に基づき「ライフ・ワーク・バランス」と呼んでいます。

< 都の男女等施策に対するお問い合わせ先 >

東京都生活文化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

TEL 03-5388-3189 / FAX03-5388-1331

E-mail : S0000578@section.metro.tokyo.jp

東京で輝く、
自分らしく。



令和2年8月発行 登録番号(2)8

編集・発行 東京都生活文化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

