

平成 30 年度 第 2 回横浜市女性活躍推進協議会

平成 30 年 10 月 24 日（水）15 時 00 分～17 時 00 分

横浜市庁舎 2 階 政策局会議室

次 第

1 業界別分科会の進捗状況について

(1) I T 業界分科会

ア 経営者向け啓発セミナー

…資料 1

イ 女性管理職育成研修

…資料 2

(2) 製造業界分科会

…資料 3

2 女性の就業ニーズ調査の活用について

…資料 4

3 女性活躍推進協議会の情報発信力の強化について

…資料 5

4 各団体からのお知らせ

（女性活躍推進、男女共同参画等に関連する事項）

横浜市女性活躍推進協議会構成団体・員 名簿

団体名等	代表	担当者(出席者)	
		役職	氏名
横浜商工会議所	会頭 上野 孝	理事・事務局長	(座長) 大隅 均
神奈川経済同友会	代表幹事 石渡 恒夫 川村 健一		湧井 敏雄
神奈川県経営者協会	会長 石渡 恒夫	事務局長	二見 稔
横浜貿易協会	会長 上野 誠	常務理事	坂井 雅幸
横浜銀行協会	会長 大矢 恭好	専務理事	青井 俊夫
横浜港振興協会	会長 藤木 幸夫	専務理事	今村 裕一郎
横浜青年会議所	理事長 草島 治郎	副理事長	野路 尚弘
神奈川県中小企業家同友会	代表理事 水口 勉	事務局長	上野 貴之
横浜市男女共同参画推進協会	理事長 川名 薫	理事長	川名 薫
横浜市男女共同参画推進担当参与	アキレス 美知子	参与	アキレス 美知子
横浜市立大学 国際総合科学部 経営学コース 准教授	芦澤 美智子	准教授	芦澤 美智子
横浜市	市長 林 文子	女性活躍・男女 共同参画担当理事	齋藤 優子

(敬称略)

協議会について

主な活動内容

- ①各団体の取組についての情報共有及び連携協力に関する協議等
各団体で進めている取組の共有や、連携を求めたい事業等に関する協議
- ②企業における女性活躍を推進するための課外解決に向けた検討
企業・業界の状況を踏まえた効果的な取組策、国・行政に求める支援 等
- ③市内企業・地域に対する広報啓発・P R
企業の経営トップに対する理解促進（好事例や市の制度の周知 等）、地域社会に向けた企業の取組等のP R

女性活躍推進に関する経営者向けセミナー&ワークショップ



働き方改革と女性活躍は表裏の関係

イクボスで、成果と笑顔が共にアップ

主催：一般社団法人 神奈川県情報サービス産業協会／共催：横浜市女性活躍推進協議会 IT分科会

プログラム



川島 高之氏

講師：川島 高之氏（NPO法人ファザーリング・ジャパン 理事、NPO法人コチカラ・ニッポン 代表）

開催日：2018年8月21日(火) 15時00分～17時00分

参加者：一般法人 神奈川県情報サービス産業協会に加入のIT企業経営者等

■ セミナー

- 1) イクボスとは
- 2) なぜ、働き方改革が必要なのか？
- 3) 上司や経営者の具体的な心得とノウハウ

■ ワークショップ

- 1) 女性が活躍できる職場にするには何が必要か？
- 2) 部下が取引先にセクハラを受けたら？



参加者のみなさん

現代日本の経営状況

女性の活躍で
業績が好調

女性取締役が多い会社ほど
多様な意見を受け入れる風土があり
株価のパフォーマンスも高い

働く時間と場所に
制約のある社員が大半に

多様な働き方を受け入れる
そうしないと若者・女性の
優秀な人材が集まらなくなる

多様な考え方・背景の
人材の必要性

単一属性だけの組織では
グローバルで競争できる
イノベーションは生まれない

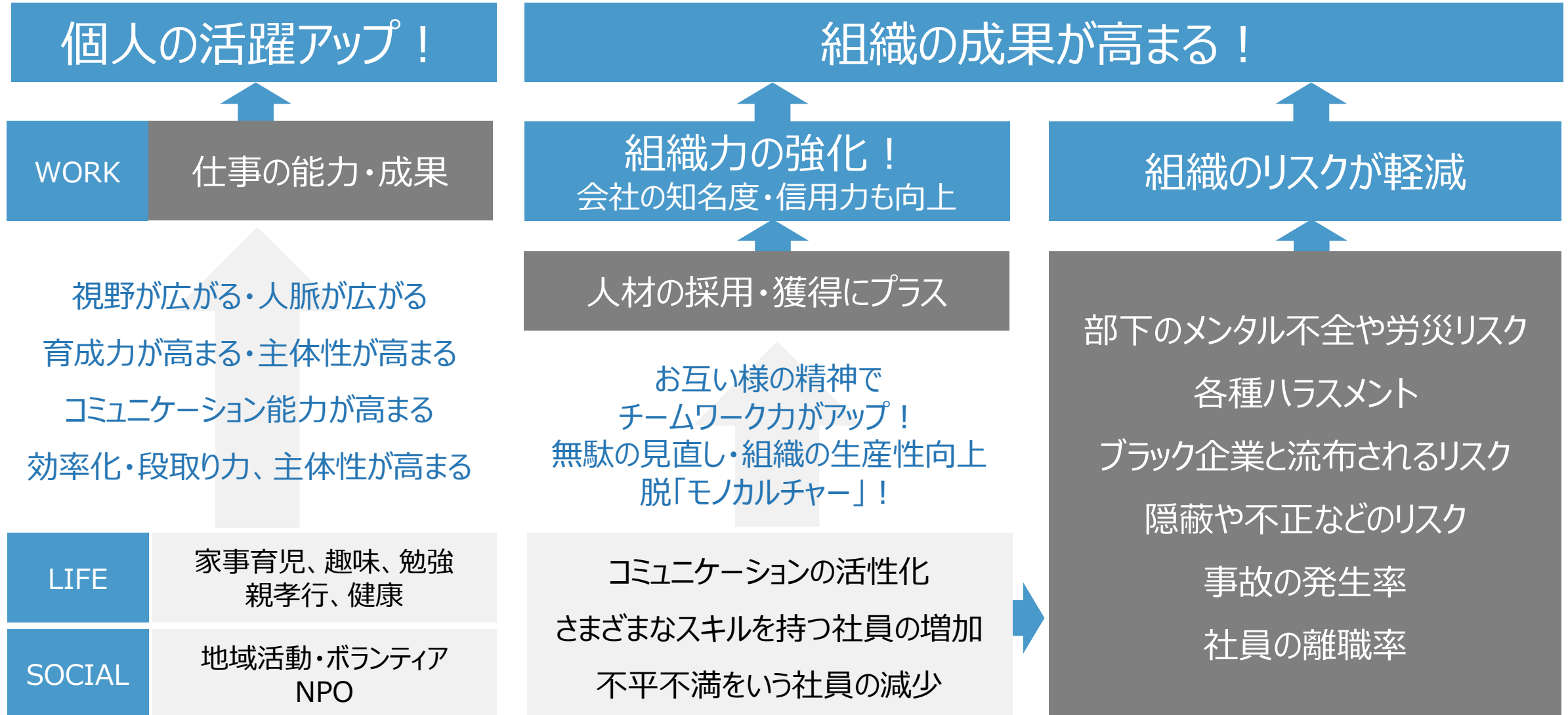
これからの組織に必要なのは…「イクボス」！

イクボスとは？

部下の私生活とキャリアを応援する
自らもワーク・ライフ・バランスを満喫する
組織の成果達成に強い責任感を持つ

以上の条件を満たし
部下や次世代を
育てるボス！

イクボスでどういう効果が出るか？ ～仕事と私生活の両立が可能な職場に起きる「変化」とは



参加者ワークショップ～その1 女性が活躍できる職場にするには何が必要か？



育児をしていない上司や役員にもっと理解を深めてもらう。

時短勤務や、テレワークなどの制度や仕組みを導入する。

環境面で会社の中がキレイだったり、「オフィスグリコ」や「オフィスおかん（お惣菜）」などの福利厚生は嬉しい。



子育てをしながらも活躍する女性のモデルケースを共有する。

単純作業は機械化し生産性をあげる。

休んだら忘れてしまう、技術力が落ちる、復帰したときに取り残されてしまう。というスキルに対する不安を取り除く。



互いに助け合う思いやりやコミュニケーションを持つことが重要

「周りに迷惑をかけてしまう」という罪悪感を取り除く。

（時短になる可能性の高い）女性には重要な仕事を最初から任せないなど、学習の機会も男性が有利な傾向がある。平等性の確保が大事。

「アンチ飲みニケーション」 子どもがいる社員は夜の飲み会は参加しにくい。飲み会に参加した人だけに情報が伝わるような偏りをなくす。

業務を細分化・明確化し、何かあったときに男性女性関係なく、誰もがすぐバトンタッチできるような情報共有の仕組みをつくる。

参加者ワークショップ～その1：まとめ 女性が活躍できる職場にするには何が必要か？

活躍する女性の
モデルケースを共有

特別に能力の高い女性だけでなく、そうでない女性でも活躍できるモデルケースが必要。

人事評価の見直しや
就業規則の改定

時短勤務・フレックス制度・テレワークの導入はもはや時代の流れ。公平感のある人事評価。業績だけではなく部下の労働時間や成長・満足度も評価の対象に取り入れることも。

仕事の見直し

担当者に急な欠勤があっても客先に迷惑をかけないために、誰かがすぐにフォローできるよう仕事の細分化。クラウド・AIなどICT活用で時短。情報の共有化と情報を得る機会の平等化。

育休中に技術レベルが
低下するのではという不安

育休中に家でもできるEラーニングなどで教育を受けられるようにする。復帰前に研修を設け、高い意識で職場に戻れるようにする。

「上司や管理職の意
識が昔のまま」の改善

まずは社長（組織のトップ）の「必要なことはどんどんやっていく」という強いメッセージと行動が必要！
中間管理職の意識行動だけでも働き方改革は進められる！
（イクボス式マネジメント）



参加者ワークショップ～その2 部下が取引先にセクハラを受けたら？

事例

女性社員Aさん : セクハラ被害者

取引先X部長 : セクハラ加害者・重要取引先のキーマン

B課長 : Aさんの上司



AさんがX氏からセクハラを受けたとB課長に相談した。
しかしX氏が重要取引先のキーマンであるため、
B課長はAさんの訴えをそのまま放置した。
その後、Aさんは我慢ならずマスコミにリークした。

あなたが社長なら
どうしますか？

参加者ワークショップ～その2：まとめ 部下が取引先にセクハラを受けたら？

まずはAさんに
謝罪！

B課長個人の問題か、
そういう風土を作っている
会社全体の問題なのかを
考える

相手がセクハラを認めない
場合どういう対処をする
べきだろうか・・・？



リスク
回避
として

ハラスメントには毅然とした態度で抗議し社員を守る姿勢を見せる。
一方で重要な取引先を失うわけにはいかないジレンマがある。

取引先一社あたりのシェアを5%以下にできれば、セクハラやパワハラを
行う取引先とは縁を切ってもリスクは少なく済む。



回避
事例

取引先加害者のさらに上司に相談し、はっきりと本人に注意してもらったところ解決したケースがありました。加害者が社長だった場合はその社長の知り合いなどに相談し注意してもらえば良いと思います。



上司の心得：イクボス的マネジメント～その1「部下力の向上」

私生活に寄り添う

普段からプライベートな雑談で家庭状況などを知り、深刻な事情があれば可能な限り配慮する。部下の情報が自然と耳に入り、相談されやすい上司になることがまずは「はじめの一步」である。

仕事に寄り添う

部下の長所・得意な能力を認めて、明確＆丁寧なPDCAを元に仕事を任せる。「失敗OK・いつでも相談OK」のスタンスで進捗を見守り、成果を上げたらきちんと褒めて承認欲求を満たしてあげる。

部下の将来像とやる気スイッチ

部下の「やる気スイッチ」をオンにする。そのスイッチがオンのまま5年経ったらどんな姿になるのか、という将来像と一緒に描く。逆算して「今から何をやるべきか」を部下と考え将来像と方向性を共有する。

上司の心得：イクボス的マネジメント～その2「上司の覚悟」

上に対し 「モノ申す」覚悟

大ボスからの指示や顧客や株主からの要求であっても、部下の私生活の大きな犠牲や無理難題には改善を交渉する。どうしてもダメなら断る覚悟を持つ。

「止める・減らす」 覚悟

- ・事業・商品・サービス・会議・書類・手続き…過去からの慣習になっていることを疑う。
- ・「止める」「減らす」ことで成果物を良質化。

ヒマになる覚悟

- ・「予定の無い」予定を勤務時間中につくる…部下が相談しやすくするため。
- ・さらに自身の見聞の拡大、熟考、職場の見回しに。いざという時は「代打オレ」！
- ・上司が早く帰る・休みを取る…「自分がいなくては！」の呪縛を解く。

決める覚悟

「部下に任せる」「上司を説得する」など、大事な局面で決断する覚悟。

上司の心得：イクボス的マネジメント～その3「時間どろぼうの退治」

ダメ会議の改善！

回数 1/2

時間 1/2

人数 1/2

$\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} \times \frac{1}{2}$
で
1/8に

- ・会議のゴール・目的を明確化し必ず結論を出す
- ・その場で議事録を作成する。

- ・資料は事前に配布
- ・出席者は読んできた前提で会議を始める。

- ・ただいるだけの人は出なくていい
- ・上司が部下に「同席しろ」はダメ。本人が出たい場合のみ。

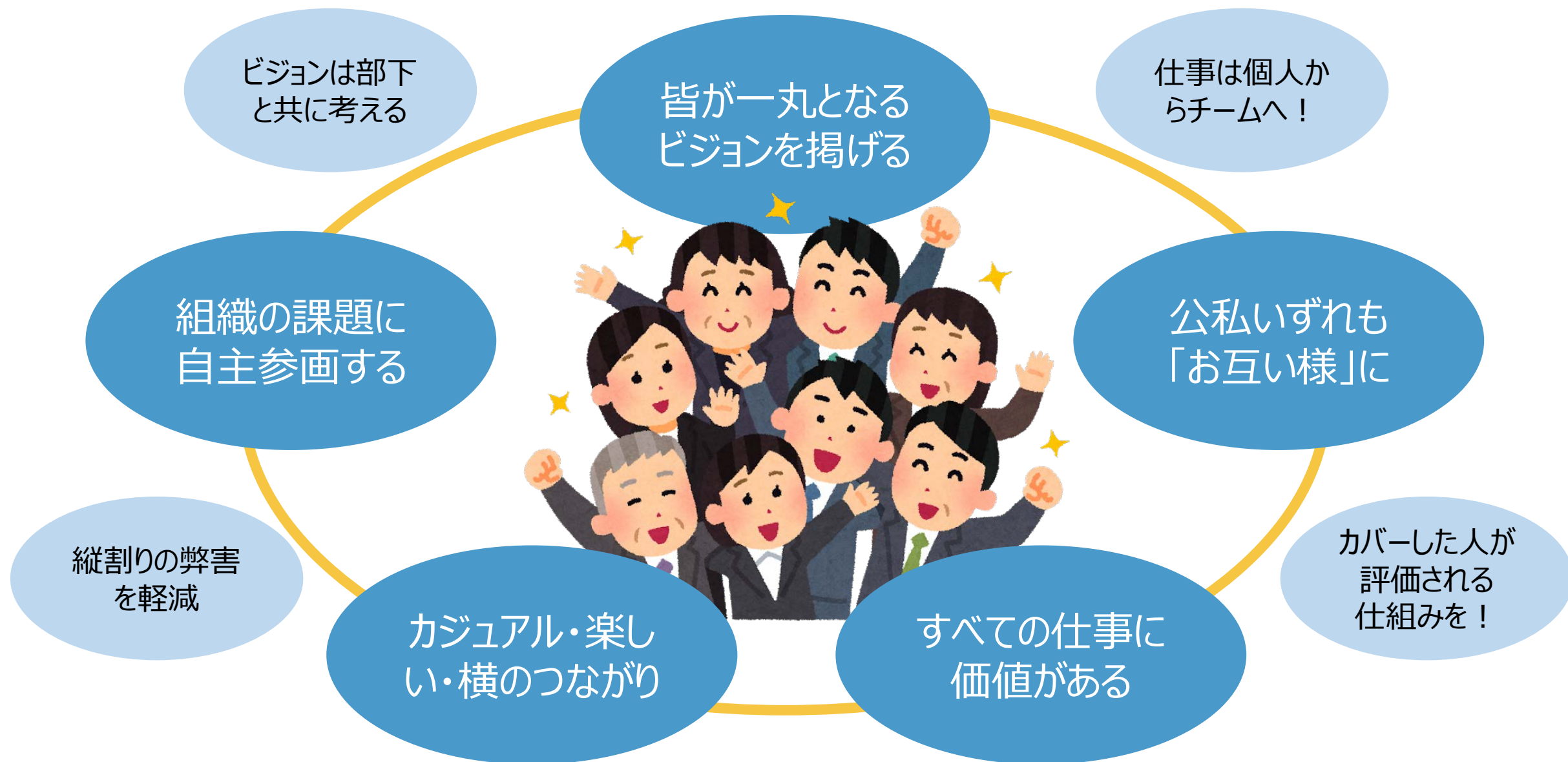
メールを減らす

- ・メールは筋肉質に！ 短く・明確に・結論を先に。宛先やCC先は最小限に！
- ・メール集中タイムで受信ボックスをゼロに！ 即レス・即削除・即移動させる。

資料作成の簡略化

- ・社内資料は「脱・忖度（そんたく）」「脱・過剰スペック」
- ・きれいな資料作りを目的にしない！ 定型化・データ共有化・コピペを多用する。

上司の心得：イクボス的マネジメント～その4「チーム力の強化」



上司の心得：イクボス的マネジメント～その5「全員の心得」

権利主張の前に
職責を果たす覚悟

ぶら下がり型や
権利主張型の部下が
増える可能性も

私生活時間を死守しながらも仕事の信頼を失わないこと。
「やることやるから自由をもらえるのだ」と常に言い続けること。
ワーク・ライフ・バランスとは「厳しいもの」という意識付けを！

私生活時間を死守し
仕事の信頼を失わない
ためには？

- ・受けた依頼は期限の2割前に「自主締切」（急な子供の発熱にも対応できる様に）
- ・「一回で決めるぞ」という緊張感と心構えで仕事に望む。
- ・重要度と掛けられる時間とでtodoに濃淡をつける。外注・RDF含む機械化の推進させる
- ・受け身ではなく裁量権（主導権）を取り自分のペースで仕事を進める。

あえて効率化を考えない
仕事も定める

何人出ても良い・結論を出さなくても良いという「ダメ会議」も、新規事業開発などで新しいアイデアを生み出すためには有益。雑談から部下のメンタルの状態を知ることできる。

上司の心得：イクボス的マネジメント～まとめ

ワーク・ライフ・バランスは与えられるものではなく自ら取りに行くもの

働き方改革は
生き方改革

それぞれの組織の中で「できる手段」を考える。それは魔法の杖のようにすぐに変化を起こすものではない。しかし自分の人生を欲張るためには、愚直に続けていくことがまず大事。ぜひ実践し、組織全体に働き方改革を進めていきましょう！

子育て、親孝行・親の介護、趣味、勉強、健康など、忙しいからとそれを封印し先送りにしてる方も、本当はやりたいことがたくさんあるはずで
す。人生は一度だけ。ワーク・ライフ・ソシアルのどれかではなく、3つを
楽しめる人生を！



神奈川情報サービス協会
女性のリーダーシップ・プログラム

- 目的 : ・ IT 業界で働く若手女性従業員が中長期視点でキャリアを描けるようになること
 ・ リーダー(管理職)にチャレンジしたいと思えるようになること
- 参加者 : 20～25 人 (企業からの派遣)
- 運営 : プログラム設計&ファシリテーター 株式会社 Will Lab 小安美和
- 会場 : 神情協事務局

回	日時	テーマ
1	9 月 26 日 (水) 13 時～17 時	<u>リーダーシップとは何か</u> ➤ わたしのリーダーシップ・ジャーニー 講師：小安美和 ※両立に葛藤しながらリーダーを引き受けた経験についてシェア ➤ ディスカッション 「あなたにとって理想のリーダーとは？」 「自分との GAP、壁は何か？」 ➤ ゲスト講演：講演「自分らしいリーダーシップ」(仮) 講師：小崎 亜依子氏 (株式会社 Waris) ※スイス IMD ギンカ・トーゲル教授の著書の編集者 「女性が管理職になったら読む本」 ※女性がリーダーになるうえで存在する壁について ➤ 自身の強み・弱みの分析 ☆ 宿題①：「自身の強み・弱みを周囲にヒアリング」
2	10 月 24 日 (水) 13 時～17 時	<u>自身の WILL (ありたい姿) を考える</u> ➤ 宿題から得た気づきのシェア(グループワーク) ロールモデルセッション：多様な生き方・働き方を知る IT 関連企業、その他企業の女性リーダー(課長・部長クラス) ➤ ディスカッション&個人ワーク 「(ロールモデルセッションを経て)あなたは、どうありたいか？」 「ありたい姿に向けたアクションプランを立てる」 ☆ 宿題②：「ありたい姿に向けた具体的なアクションを実行してみる」 ☆ 宿題③：「(最終回プレゼンに向けて)自分はどうありたいか」
3	11 月 28 日 (水) 13 時～17 時	<u>自分のリーダーシップに向けて WIL を宣言する</u> ➤ 宿題②の結果シェア ➤ 人生 100 年キャリア&ライフ年表の作成 ➤ 自身の Will=ありたい姿の発表 ゲスト：市内事業所の上司／企業リーダー女性など 「WILL の宣言」(2 分スピーチ) ➤ 相互フィードバック ➤ ラップアップ

横浜市女性活躍推進協議会 製造業分科会設置(案)

横浜市 中小企業女性活躍推進助成金

市内中小企業が、女性活躍を推進する社内環境づくりに取り組む際、費用の一部を助成

歴代助成金交付企業のうち
製造業者(12社)

よこはまグッドバランス賞

男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内中小企業を認定

29年度認定企業のうち
製造業者(6社)

経営者・人事担当者

女性活躍推進
中小企業による
製造業分科会

製造業分科会活動(案)

平成30年度

➤ 参加企業による製造業における

- ・ 女性活躍推進の課題
- ・ 課題解決に向けた対策
- ・ 女性活躍推進の効果

の共有

① 参加企業の事例

② 女性活躍先進企業の事例

女性経営者・管理職のいる市内製造業企業（横浜市工業会連合会からの紹介）
⇒事前ヒアリングの実施

➤ ファシリテーター：調整中

オブザーバー：横浜市工業会連合会

➤ 開催時期：平成31年1月下旬(予定)

製造業分科会活動(案)

平成31年度

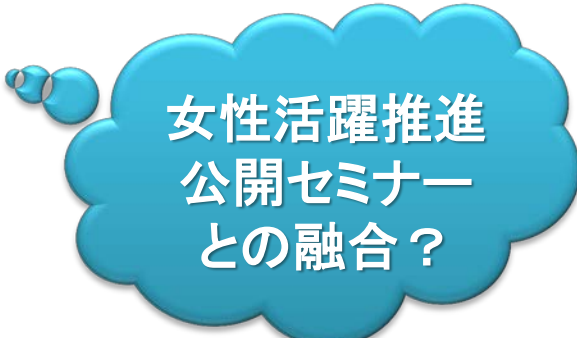
「製造業における女性活躍推進セミナー」

➤ 開催時期

平成31年6月23日～29日のいずれか1日(男女共同参画週間内)

➤ 内 容

- ・製造業における女性活躍の先進事例紹介(前年度の分科会内容より)
- ・女性活躍推進専門家派遣・助成金の紹介
- ・横浜ワークスタイル相談事業の紹介
- ・よこはまグッドバランス賞の紹介



女性活躍推進
公開セミナー
との融合？

横浜市の女性活躍推進事業も今年で5年目となります。

女性活躍推進法の施行を受け、女性も能力を最大限発揮できる

環境作りの必要性がますます高まっています。

しかし企業の現場では

「関心はある」、

「必要性は感じている」ものの、

なかなか一步を踏み出せない

ことも多いのではないのでしょうか。

公開セミナーでは、

既に取り組みを始めている企業の

事例を具体的に取り上げながら、

経営者の生の声もご紹介します。

ぜひ、この機会にご参加ください！

女性活躍推進公開セミナー

現状打破

～今年こそは始める女性活躍推進～

参加無料



平成30年 7月3日(火)

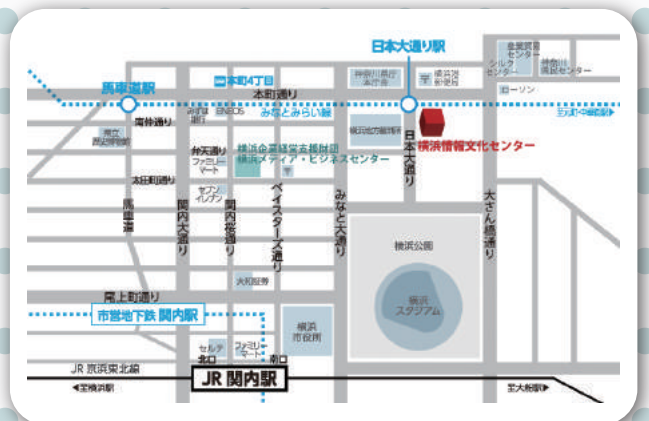
14:00～16:45 (受付開始 13:45)

場所 横浜情報文化センター 6階ホール
横浜市中区日本大通 11番地

対象者 経営者、人事担当者、
女性活躍推進担当者 等

定員 70名(先着順)

参加費 無料



- JR「関内駅」南口 徒歩 10分
- 横浜市営地下鉄「関内駅」1番出口 徒歩 10分
- みなとみらい線「日本大通り駅」3番出口 徒歩 0分



主催
横浜市
経済局



ウーマンポート横浜
中小企業における
女性活躍応援ポータルサイト

ウーマンポート横浜

検索

タイムスケジュール・お申し込み・
お問い合わせは裏面をご覧ください。

第1部

「現状打破! 一步を踏み出した企業たち」

14:00 ~ 15:25 ……過年度事業に参加した市内企業の取り組み事例紹介・質疑応答
 一步を踏み出したきっかけ、取り組みにあたり苦労したこと、
 事業参加後の取り組み、現在感じている効果、今後取り組みたいこと

横浜植木株式会社	南区 総合園芸会社／代表取締役社長 有吉和夫氏 女性が働きやすい制度（在宅勤務、ワークシェアリング）を導入している。
グランコーヨー株式会社	保土ヶ谷区 卸売業（教材販売事業）／代表取締役 大庭公善氏 女性が働きやすい環境づくり、キャリアアップの向上に努めている。
医療法人 横浜柏堤会	戸塚区 医療法人／副本部長 亀山幸江氏 女性リーダー育成を目的とした「女性キラキラ研修」事業を立ちあげている。
丸忠建工株式会社	鶴見区 建設業／代表取締役社長 鈴木哲也氏 ひとり親サポートからの就業、時短勤務等の働きやすい制度を導入している。

第2部

平成30年度横浜市中心小企業女性活躍推進事業のご案内

15:35 ~ 16:15 …… 女性活躍推進「はじめの一步」を踏み出す方法、ツール等の紹介
 専門家派遣事業の紹介
 横浜市の助成金のご案内・活用事例紹介

第3部

交流会

16:15 ~ 16:45 …… 参加企業同士の情報交換会

開催決定
7/6(金) 募集開始

スキルアップしたい女性社員のための

女性活躍チャレンジ実践講座のご案内

全4回 13:30~16:30
 会場：横浜情報文化センター 大会議室

- 第1回 9月6日(木) 会社での自分の役割を理解し、「女性活躍推進」とは何かを知ろう
 - 第2回 9月27日(木) リサーチ手法のスキルアップ①(アンケート作成方法を学ぶ)
 - 第3回 11月1日(木) リサーチ手法のスキルアップ②(アンケート集計・レポート作成方法を学ぶ)
 - 第4回 11月13日(火) 論理的にまとめ伝える提案スキルの習得
- 自社にあった女性活躍推進の取組みを提案できるようになる —

■お申込みは……

ホームページ

Q ウーマンポート横浜 検索



中小企業における
女性活躍応援ポータルサイト

FAX

045-228-9079

※ちらし下のお申し込み用紙にご記入の上、
お送りください

QRコード



問い合わせ先：横浜市中心小企業女性活躍推進事業 事務局（受託事業者：株式会社ウィルパートナーズ）

電話：045-228-9403（受付時間：平日 9:00~17:00）／メール：woman@willpartners.co.jp

※本事業は、株式会社ウィルパートナーズが、横浜市（経済局経営・創業支援課）から30年度の「横浜市中心小企業女性活躍推進事業」として受託しています。

FAX用参加申し込み書（枠線内ご記入の上、お送りください）

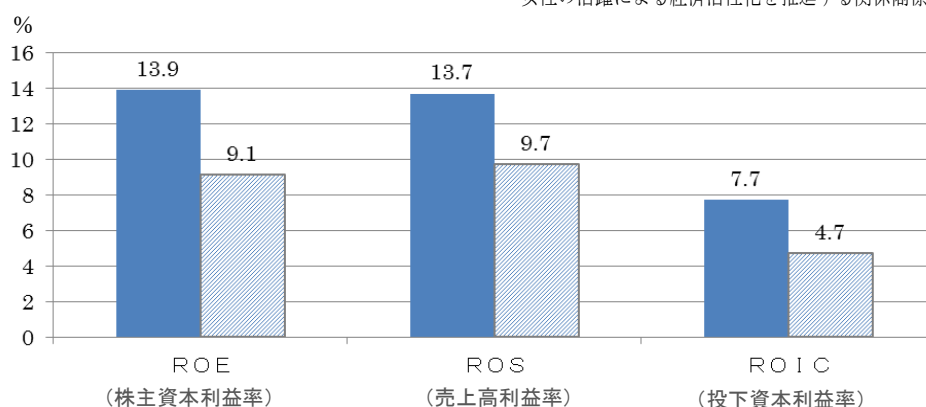
ふりがな		
お名前		
企業名		
ご連絡先	TEL :	MAIL :

生産性向上の鍵は 「女性活躍」にあり！

女性を単なる労働力としてみるのではなく、女性活躍の場が広がることが、多様性を生み、付加価値を生み出す原動力となります。（女性活躍加速のための重点方針 2018 より）

●企業の業績と女性役員の比率

女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議資料（平成 24 年 5 月）



女性役員比率が高い
企業の方が、
ROE, ROS, ROIC などの
経営指標が良い傾向に！

- 第1四分位企業グループ：女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ（132社）
- ▨ 第4四分位企業グループ：女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ（129社）

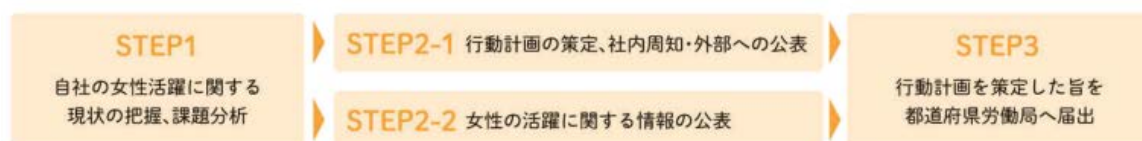
（注）ROE、ROS、ROIC データは、2001～2004 年の平均値。役員数は 2001 年及び 2003 年。「フォーチュン 500 社」を対象（出所）Catalyst 「The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)
※Catalyst は、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的な NPO

女性活躍推進法

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

働く場で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられました。（常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあつては努力義務）

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する現状を把握、課題を分析し、その課題に基づいた目標を設定、達成するための一般事業主行動計画を策定します。



行動計画の策定とあわせて、自社の女性の活躍に関する情報を公表しましょう。

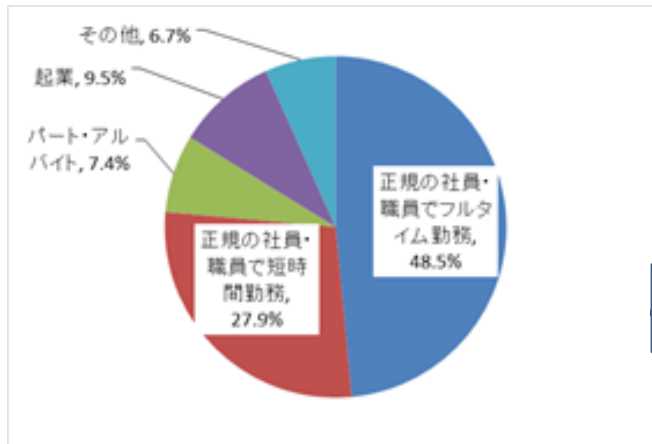
ご存知ですか？女性の就労ニーズ



平成 29 年度横浜市女性の就業ニーズ調査結果

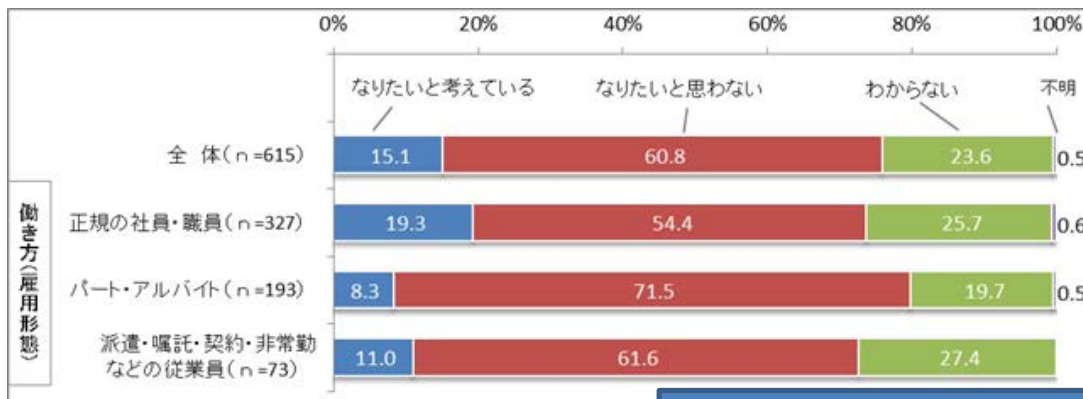
現在、収入を伴う仕事をしている人

- 現在の働き方が「正規の社員・職員でフルタイム勤務」の人の将来希望する働き方（内訳）



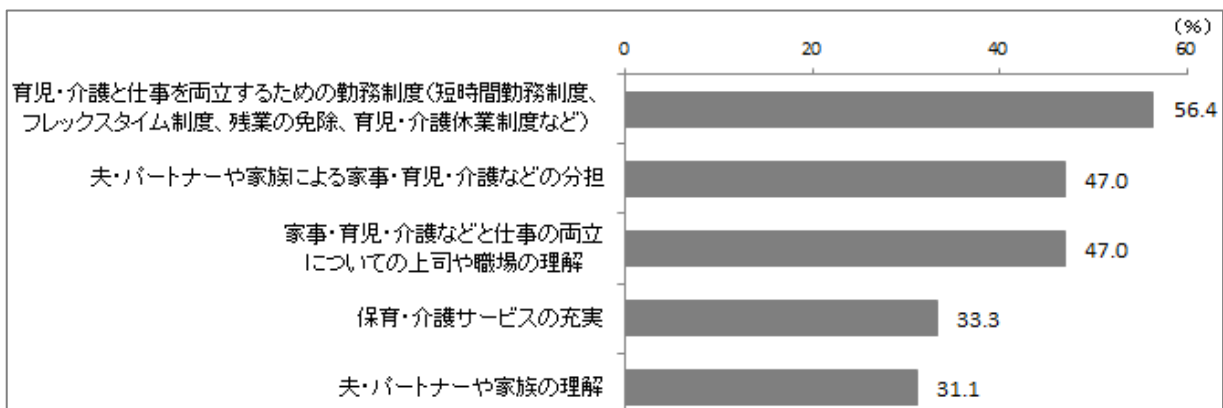
皆が「正規でフルタイム勤務」で働き続けたいわけではない！

- 経営層・管理職になることへの意向



正規では2割近くが「なりたいと考えている」

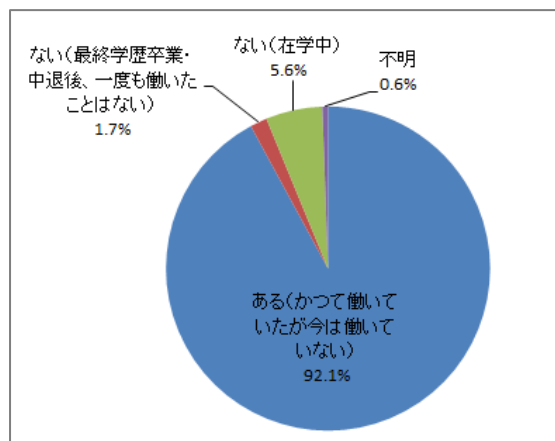
- 女性が働き続けていくために必要だと思うこと



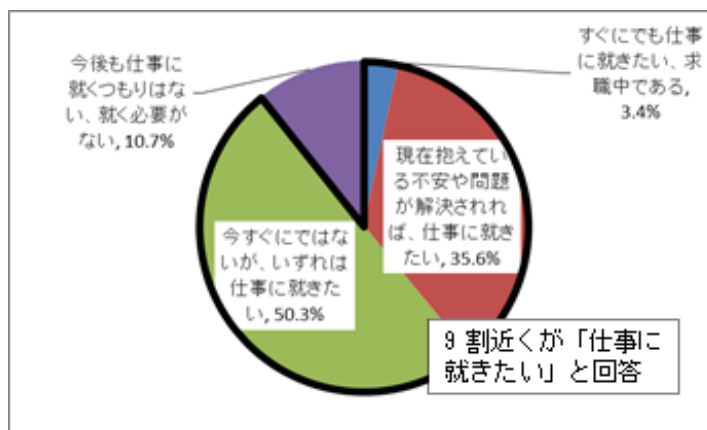
家庭と仕事を両立するための勤務制度が最も多い

現在、収入を伴う仕事をしていない人

●過去の就業経験

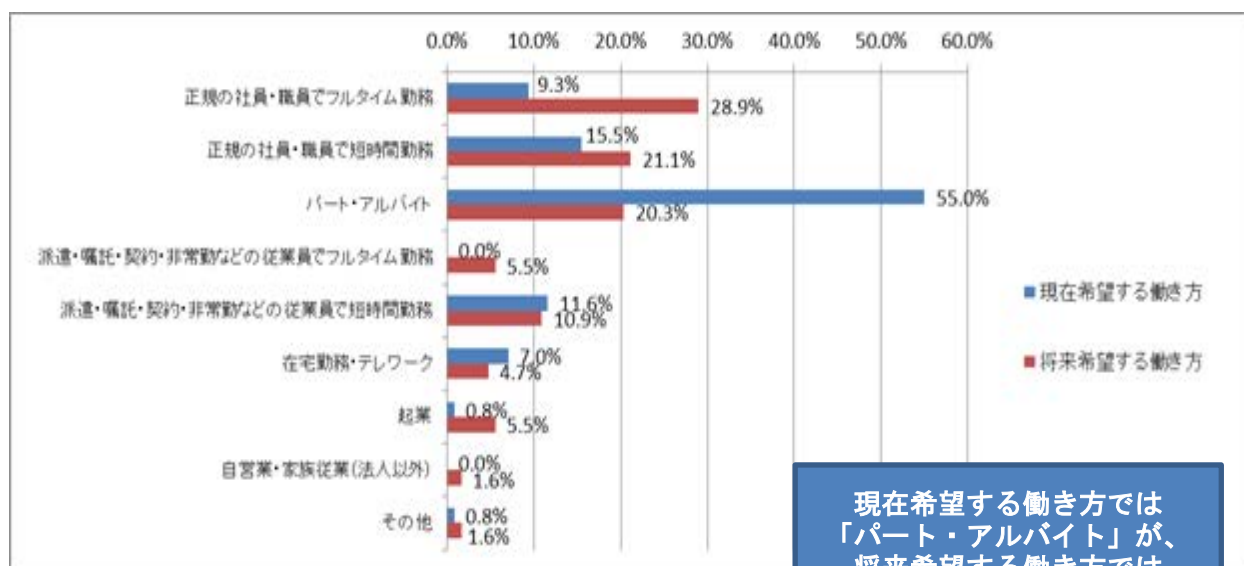


●今後の就業意向



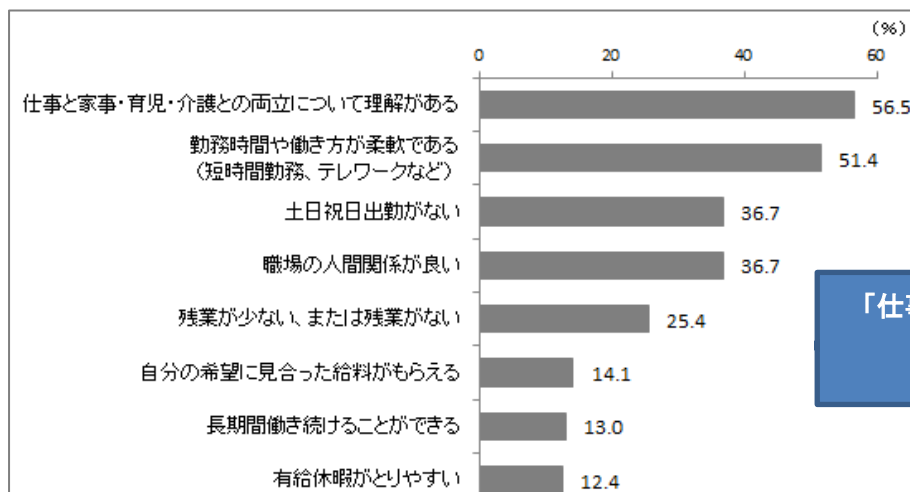
9割以上が「かつて働いていた」かつ「仕事に就きたいと考えている」

●就業意向のある女性が希望する働き方（現在・将来）



現在希望する働き方では「パート・アルバイト」が、将来希望する働き方では「正規のフルタイム勤務」が最も多い

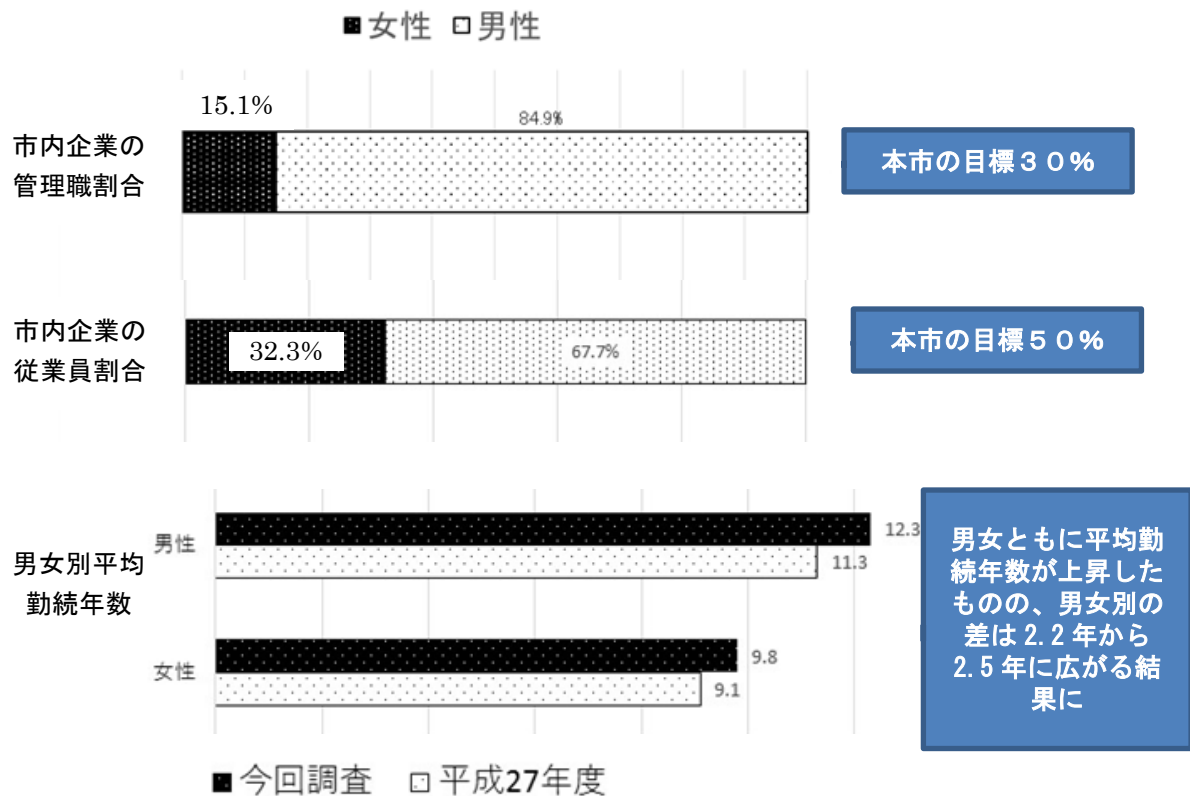
●再び働くために企業に求めること



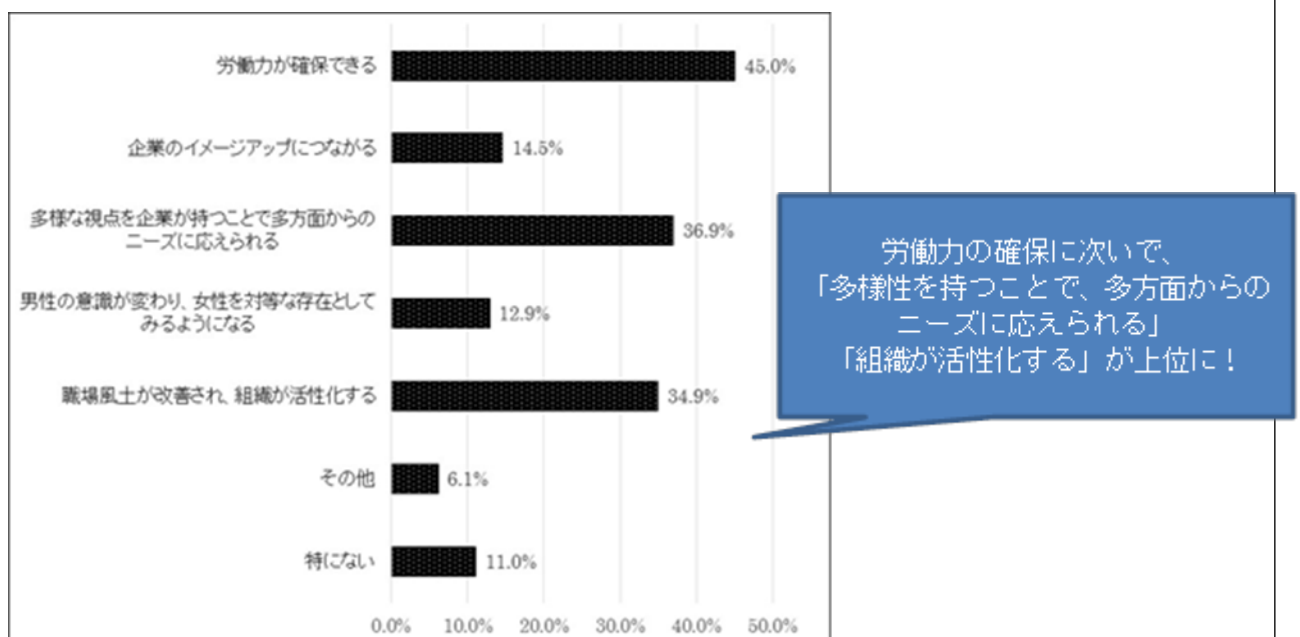
「仕事と家庭の両立への理解」「柔軟な働き方」が5割以上

平成 29 年度男女共同参画に関する事業所調査結果

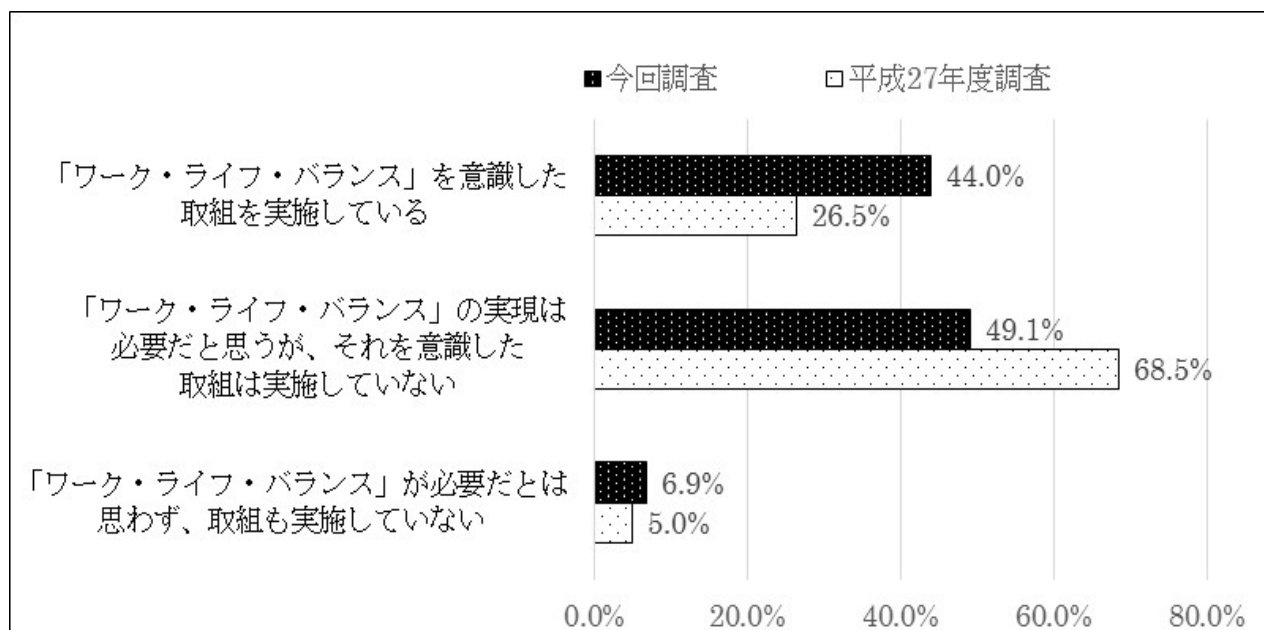
女性活躍基本項目



●女性の雇用・登用を進めるメリット

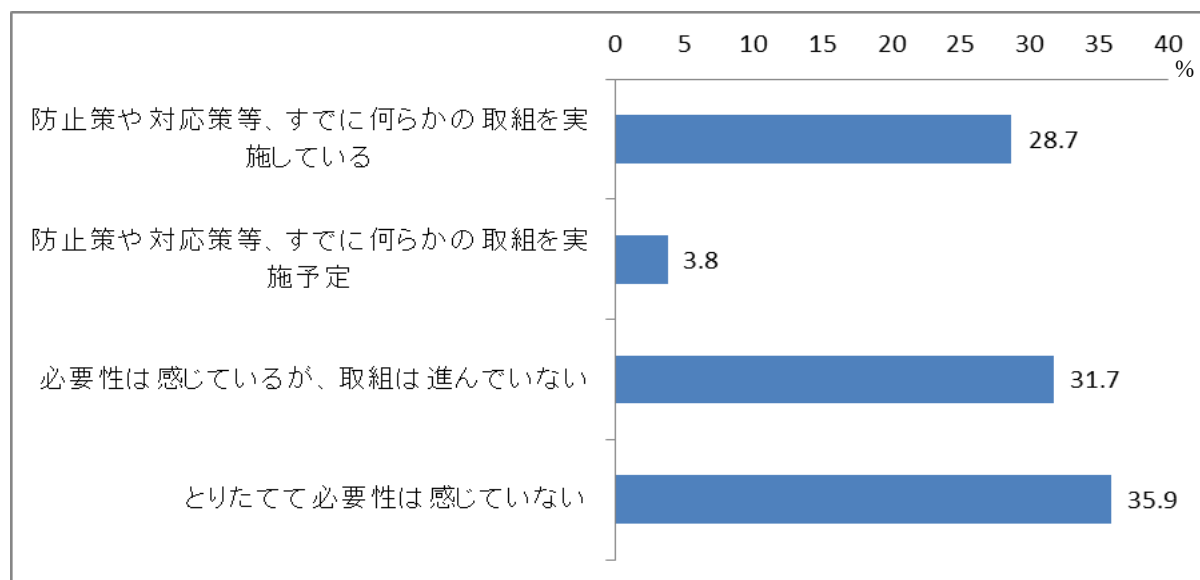


●ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の割合



ワーク・ライフ・バランスは必要と感じていても、具体的に行動できていない企業が多い

●ハラスメントに関する取組状況



ハラスメントに関して、すでに何らかの取組を実施している割合は3割に満たない。

出来ていますか？働きやすい職場環境づくり

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するためには、男女がともに働きやすい職場環境づくりが重要です。働きやすい職場づくりは、人材の確保・定着、従業員の意欲の向上、生産性の向上等につながります。

募集・採用	把握	☐ 従業員の男女比率について把握していますか？
	行動	☐ 女性の応募を積極的に促すような募集を行っていますか？
登用	把握	☐ 管理職の男女比率を把握していますか？
	行動	☐ 性別に左右されない公平な人事評価を実現するための取組を行っていますか？
継続就業	把握	☐ 従業員の男女別の平均勤続年数を把握していますか？
	行動	☐ 従業員が仕事と家庭を両立しながら就業しやすい仕組みがありますか？
職域拡大	把握	☐ 女性の配置が少ない職域や職種がある場合は、その要因を把握していますか？
	行動	☐ 新しく女性従業員を配置する職域について、受入体制を整える配慮をしていますか？
環境整備	把握	☐ 職場のセクシャルハラスメントの申立て状況を把握していますか？
	行動	☐ 従業員が気持ちよく働くことができる職場環境づくりを行っていますか？

厚生労働省「女性の活躍推進状況診断」より抜粋

よこはまグッドバランス賞の紹介

「協議会の活動を広く企業向けに発信すること」「女性活躍推進に関わる情報を一括して分かりやすく発信すること」を目的に、横浜市女性活躍推進協議会ホームページの立上げを検討します。※別紙「ホームページイメージ」参照

- 内容：①女性活躍推進協議会活動の発信
②女性活躍推進協議会構成団体の男女共同参画・女性活躍推進を支援する情報の発信
③横浜市の男女共同参画・女性活躍推進を支援する情報の発信
- 開設時期：2019年6月上旬（男女共同参画週間：6月23日～29日）
- サイト管理者：女性活躍推進協議会事務局（政策局男女共同参画推進課）
- サイト運営者：女性活躍推進協議会構成団体、横浜市各所管課

各団体のセミナー等も
この期間での開催を
ご検討ください。

第4次横浜市男女共同参画行動計画

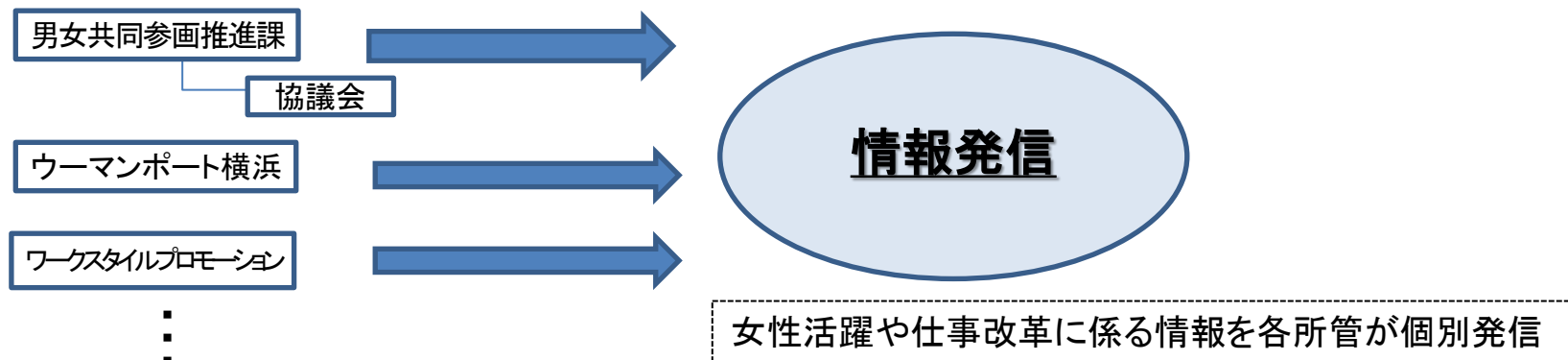
取組分野Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり

Ⅲ－4 男女共同参画に関する調査・研究、情報の収集・提供の強化

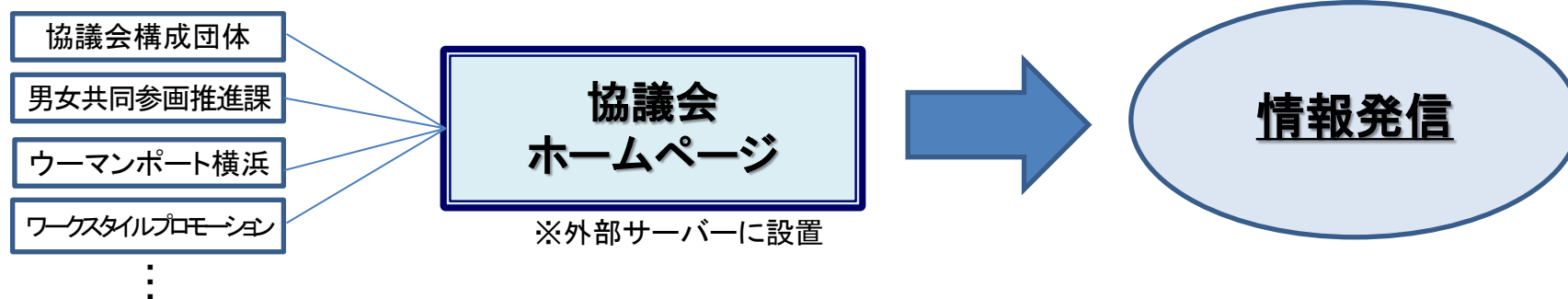
「ウーマンポート横浜など、既存の関連ポータルサイトと連携しつつ、情報を一括して、分かりやすく提供できるポータルサイトを開設します。」

女性活躍推進協議会ホームページ開設メリット

従来の情報発信



協議会HP開設

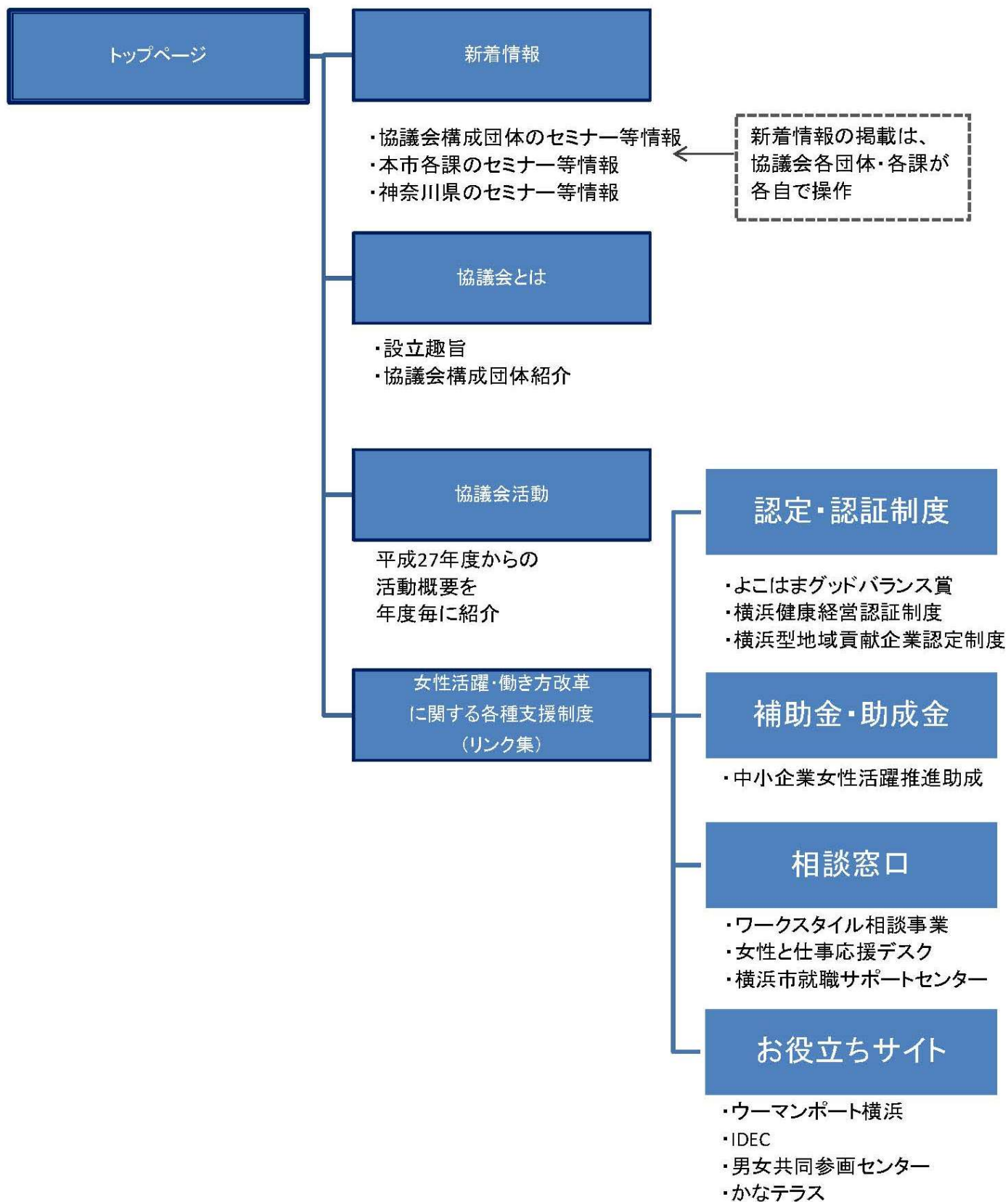


◎情報発信力の強化

情報コンテンツを充実することにより、より多くの閲覧数を確保

⇒新しい情報を常に発信することが重要！

女性活躍推進協議会ホームページイメージ



【参考】京浜臨海部ライフイノベーション国際戦略総合特区ホームページ（運営：神奈川県・横浜市・川崎市）

京浜臨海部ライフイノベーション
国際戦略総合特区

言語を選択 ▼ サイトマップ

ホーム 特区について 特区のプロジェクト 特区のメリット 地域協議会



● ●

最新情報

- 2018年7月18日 [国家戦略特区セミナーを開催します！](#)
- 2017年10月3日 [Bio Japan2017にて地域協議会主催セミナーを開催します！](#)
- 2017年3月27日 [総合特区の計画期間が5年間延長されました！](#)
- 2016年11月7日 [「第9回ライフイノベーション地域協議会」を開催しました](#)
- 2016年9月27日 [BioJapan2016にて地域協議会主催セミナーを開催します！](#)
- 2016年4月5日 [「川崎市ライフサイエンス共同研究補助金」の募集をします！](#)
- 2015年9月18日 [Bio Japan2015にて地域協議会主催セミナーを開催します！](#)

関連リンク

下記の関連リンクは別ウィンドウが開きます。

内閣府
（内閣府地方創生推進事務局）

神奈川県
（政策局ヘルスケア・ニューフロンティア推進本部）

横浜市
（経済局ライフイノベーション推進課）

川崎市
（臨海部国際戦略本部）

お問い合わせ サイトポリシー ウェブアクセシビリティへの取り組み

Copyright © Keihinrinkaibu Life Innovation Kokusaisenryaku SougouTokku Allright Reserved.

京浜臨海部ライフイノベーション
国際戦略総合特区

言語を選択 ▼ サイトマップ

ホーム 特区について 特区のプロジェクト 特区のメリット 地域協議会

ホーム > 新着情報 > 「第9回ライフイノベーション地域協議会」を開催しました

「第9回ライフイノベーション地域協議会」を開催しました

更新日 2016年11月7日

平成28年11月7日（月）第9回ライフイノベーション地域協議会を開催

過去の記事

- 2018年7月
- 2017年10月
- 2017年3月
- 2016年11月
- 2016年9月
- 2016年4月
- 2015年9月

開催概要

日時：平成28年11月7日（月）9:45～10:45

会場：パシフィコ横浜会議センター 3階301/302

出席者：ライフイノベーション地域協議会委員・オブザーバー48名

議事：京浜臨海部ライフイノベーション国際戦略総合特区の今後の取組等について

結果概要

- 平成23年12月に指定を受けた本特区の計画期間は、平成28年度末までとなり、今回の協議会では、本特区における、これまでの取組及び成果や次期計画案について意見交換を実施。
- 新委員3者（株式会社遺伝子治療研究所、リアルテックファンド、ORGANOGENIX株式会社）より今後の取組や期待についてご報告いただいた。
- また、県知事、横浜市長、川崎市長より今後の施策展開等について意見を述べられ、次期計画期間（平成29～33年度）も、国と密に連携しながら、事業者及び関係機関等と自治体が一丸となって、最先端医療の実現や健康関連産業も活性化等を推進していくことが重要との認識が共有された。
- 協議の結果、次期計画案については本協議会での意見や新たな取組を踏まえ、国と協議が整った事項について盛り込むこととし、方針が了承された。




新着情報は、県・横浜・川崎が各自で操作