

Japan Women's Innovative Network

J-Win Report

ダイバーシティ・マネジメントを支援します!

2008
NOVEMBER

11

No.5



逆境はイノベーションへの好機

東京電力株式会社 取締役社長
清水正孝氏

順調なときには、今までのやり方を大きく変えるのは大変です（内永）

創業以来の大きな課題に直面

内永 まず始めに、スポンサー企業になっていただいたこと、そしてKDDI様に次いで御社の優秀な社員をJ・Win事務局にご出向いただいたこと、お礼申し上げます。

清水 社外の機関に向向することは、とてもいい財産になるんですよ。私も行きたいくらいです（笑）。

内永 このたびは社長に就任され、おめでとうございます。今は環境の変化などいろいろあり、本当に大変な毎日だと思います。

清水 会社は今、非常に難しい局面に立たされています。昨年の7月に発生した地震の影響により柏崎刈羽原子力発電所の全号機（7基）が停止したこ

ともあり、各方面の方々にご迷惑をおかけしました。我々の基本的な使命である「電気の安定供給」が、柏崎刈羽原子力発電所の全号機停止により、現在の最大の課題になっています。それに加え、昨今の燃料代の高騰はますます、H19年度は前年度比で約7000億円、H20年度についてはさらなる燃料費負担が発生する見通しです。

内永 原子力発電というのは環境という観点からは優等生で、いろいろ問題があるにせよ、今後とも電力の基盤にならざるを得ないと思います。それが地震の影響で止まってしまい、代わりに火力に頼らざるを得ず、そういう意味では環境問題などさらにいろいろ問題が重なってきますね。

清水 原子力は温暖化問題やエネル

という決断までなかなかいきません。たしかに過去は成功したかもしれないし、今の状態で頑張ればそこそこいけるかもしれないけれど、先を見たとき、どう考えてもこれでは無理だよなというギリギリのターニングポイントに、社員がどれだけ気がつくかということ

清水 いやいや、まさにそのとおりです。これまでは従来のコストをどうやって削減するかとか、あたりまえのことをやってきていますが、今の局面はもう後がないですから、今まで踏み込めなかったところまで踏み込んでいく覚悟でやらなければならないと思っています。

内永 順調ですとそこまですみません。成功体験をお持ちですから、失敗

することに對する不安、心配もあります。小さな企業でしたら、いろんなことにチャレンジできるのですが、御社のような、日本の産業のインフラ、土台を支えていらつしやうなところがチャレンジをするというのはなかなか難しい。内的要因、外的要因によほど大きなものがないかぎりは変えられませんが。

そこへ持ってきて来て地震があり、御社の発電電力量の4割程度を占めていた原子力の位置づけとか環境問題、石油の高騰、というように今までプラス、プラスで来ていたパラメーターが、マイナス、マイナスになってきました。こうなってくると、やはりこれまでと発想の転換が求められるし、逆に言う

りが必要になると思います。

清水 おっしゃる通りですね。私も40年の会社生活で培った自分の思いに忠実にやっていこうと思つています。私の思いのなかにもいろんな視点、見方があるのですが、そのなかのひとつに「実践を通じてやっていこう」ということがあります。新しい技術とか知識というのは次々と出てきますが、技術は実践を通じて技になりますし、知識というのにも実践を通じて知恵になっていくだろうと思うのです。逆に知識が知識であり、技術が技術にとどまっている限りでは評論家と同じです。少なくとも実社会においては、そういった実践を通じてやるということの重要性を改めて認識してもらいたいということとを、社員へは繰り返して言っています。

会社始まって以来でしよう、こんな大きな課題に直面したのは（清水）

順調なときには、イノベーションは難しい

内永 過去を振り返っても、ほとんどの企業が好転したきっかけは、むしろ逆境のときです。順調なときには、なかなか新しい展開や、イノベーションができません。私がいいたIBMも、キヤッシュフローも厳しくなり、最後の土壇場で新しい経営者が外から来て、ガラッと変わりました。順調なときは、今までのやり方ではだめなんだ

も思いたいわけですが、世の中はどうもそうではないかもしれませんね。

清水 成長基盤を失わないという観点から販売営業の面で、お客さまに役立つような新しい分野を開拓するということを積極的にやっています。機会があつたらご覧いただきたいのですが、当社には「TEPCO電化ファクトリー」(アイ・スクエア)という施設があります。そこでは産業分野の機器を実際にデモンストレーションしています。産業分野のエネルギーというと、一般的には蒸気とか熱などを使うことが多いわけです。そこで我々が提案しているのは、この蒸気や熱を使う工程に、最新のヒートポンプ技術やIH(誘導加熱)技術を活かすことで高い生産品質・生産効率と環境性を実現する「電化ファクトリー」です。ビジネスの成長という意味だけではなく、環境問題やエネルギーの効率的な使い方、省エネなど、お客さまニーズに応じるとともに将来の成長につながるっていくことにも地道に取り組んでいるんですよ。



PROFILE

東京電力株式会社 取締役社長

清水正孝 (しみず まさたか)

1944年神奈川県生まれ。慶応義塾大学卒業後、東京電力に入社。資材部資材計画課長、企画部TQC推進室副室長、東京南支店大田支社長、資材部長、取締役資材部担任などを経て04年常務取締役、06年取締役副社長、08年取締役社長に就任。

PROFILE

NPO法人J-Win 理事長

内永ゆか子 (うちなが ゆかこ)

1947年香川県生まれ。1971年日本IBM入社。1995年取締役就任。2000年常務取締役、ソフトウェア開発研究所長。04年取締役専務執行役員。07年4月NPO法人J-Winを立ち上げ、理事長に。08年4月ベネッセコーポレーション取締役副会長並びにペルリッツインターナショナルリンク会長兼社長兼CEOに就任。

多様な価値観、 多様な考え方の大切さ

内永 それは実際にやっていらつしゃる方から見ると、とても力づけられるのではないのでしょうか。私などカッコいい戦略をつい言いたくなるのですが、実際にやっていらつしゃる方というのは、「それはいいけれど実際の現場はどうなの？」と必ずそこに戻ってくるので、やはり社長がおつしゃるように、現場が大事だと思います。真実は細部に宿る」といいます。結局はそこをきちんと押さえた上で戦略があり、そして展望があります。

清水 まさにそうですね。真実とか戦略は細部に宿るといえるのは、竹中平蔵さんもおつしゃっていますね、本当にそうだと思いますね。

内永 ときどきそこを省いてしまったりしますが、そうすると戦略は戦略ではなくて、夢物語になってしまいます。社長は先ほどのお話でも、お客様の欲しい商品を出していくべきだとおつしゃっていましたね、小売業の方がおつしゃるならともかく、東京電力の社長がおつしゃるなんて目から鱗でした。清水さんご自身が、「お客様満足」というものを本当に大事だと思われているんだなあと感激しました。

ただし、それを実現しようとしたときに、こんなことを申し上げると失礼かもしれませんが、東京電力の電力マンと言われている優秀な方々はプライドをお持ちですし、日本の成長を支えてきたというマインドもおありですから、急に変えなさいと言っても難しい

と思うのです。そこに、ダイバーシティがあるのではないかと……。

清水 まったくそのとおりです。我々の会社は電気を供給する設備産業です。そこでは責任を持って設備を作り、守り、それからお客様まのいろいろな要望にしっかりと応えしていく。安全性や環境面でもルールをしっかり守って、着実に手堅くというのが我々の会社の使命です。それが財産であり、設備産業という意味では今でもその通りです。ですが、技術とか設備を通じて、豊かな生活や快適な環境を作っていくお手伝いをするという我々の経営理念の下では、ある意味、アメニティ産業でもあるのです。それは私がそう思っているだけではなく、将来を見据えて、会社の存在意義をそのように変化させてきました。いわば成長のための脱皮ですね。そうするとおのずと、組織を構成する人たちにダイバーシティが不可欠です。つまりお客様まのニーズに合わせてよと言った途端に、いろいろな価値観があり、いろんな考え方があり、ダイバーシティは当然行き着くところだと思っんです。

ただし、では具体的にどうするんだということになると、これはなかなか難しい。技術や技能を磨いていくには実際の経験があるし、新しい技術を取り入れ身につけるには時間もかかります。また、人材育成は簡単ではありません。基本思想として、即戦力だけではなく、長期的な視点で各人の能力をじっくり育み、育てるということも原点としてやってきました。

ところが、ダイバーシティを広め、

間で倍増しましたが、まだまだ足りません。先日でも電力技術本部の管理職の女性が素晴らしい提案を持ち込んでくれましたが、そうした状況がもっと必要だと思っています。

本当の意味での ダイバーシティを根付かせる

内永 最初のうちは、女性が提案を持ってきたりすると、トップの方は構えてしまう場合が多いのですが、社風が変わってくると慣れてきますね。

清水さんはこのダイバーシティを本気で進めていらつしゃいますが、そこまでおつしゃるトップの方って、なかなかいらつしゃらないのです。納得されたいきっかけは何だったのでしょうか。

清水 うちの会社の経営理念が、単なる設備産業からアメニティ産業へと範囲を拡大してきたということが、やはり大きなきっかけですね。これまではどちらかというと、均一性を重んじがちな組織でした。電気を供給する設備会社に異分子はいないほうがいい。コミュニケーションもとりにやすいし、「梯子に登れ」と、軍隊のように指揮命令で動く方が効率的なのです。しかし、お客様まの快適・満足を得なければいられないな考えを持てる人が必要になる。いわば、これまでの梯子が逆さになったのは、まさにダイバーシティだ

と思うのです。そんな思いでいるときに、フランスでサルコジ大統領にお会いして感銘を受けました。大統領の大事な仕事の一つとして、身の回りの補佐官やスタッフをどうやって選ぶのかという話

になったとき、基準は「多様性」だとおつしゃったのです。大統領の周りには、同じような考え方、同じような価値観を持っている人間を集めがちですが、それではいけない。違う意見、違う考えの人が集まると、不協和音になるのは間違いありません。その不協和音を最終的にどうまとめるのかではなく、よしこれでいこうと決断をする。それが責任者としての役割だと大統領はいうのです。思わず拍手しました。それは女性の活用という狭い視点ではなくて、多様性というものに対してそういう見方をしているんだなあと感銘し、僕自身の考えと共に鳴したからだと思います。そういう意味では、ダイバーシティを広め、根付かせていくのはこれからの大きな課題ですね。

内永 とくに日本の場合、ダイバーシティというと、少子化に対する対応策として、労働人口が少くないから女性の活用を、とおつしゃる方がいます。それはそれでもいいのですが、基本的には多様性をどうやって企業が自分のメリットとして、戦略として取り込むかということだと思っています。でも私は少子化がきっかけになろうと、何がきっかけになろうと、ともかくダイバーシティが進めば、結果としてそういう良さは出てくるだろうと思っています。そこでひとつお願いがあります。御社のようなリーダー企業は、ダイバーシティを説いてくださると、日本社会にとっては非常に有意義なことだと思っんです。清水さんがことあるごとに外に向かって発信してくださると、日本の社会、

御社のようなトップ企業が、 ダイバーシティの必要性を語ると、 社会的影響力も大きいですね。(内永)

根付かせていくとなると、それだけでは十分でない、つまり社内で育成するだけでは十分であることがわかってきたので、両宮さんのように異業種で活躍されている方にきていただきまし

た。また、販売や技術革新面でも社外において経験を積んでいらつしゃる優秀な方にきていただくことによつて、これまでのように自前で育てるという考えから我々は発想を変えてきました。

内永 これまでずっとトップランナーで走っていらしたので、御社がロールモデルでもあったわけです。さつきおつしゃった人材基盤というものも十分にあるわけです。そういう意味では、日本の電力の供給の安定性とクオリ

ティの高さというのは世界一だと思っます。しかし、さらにその上にパイを広げてゆこうと、生活面やアメニティまわりなどまで広げてくると、御社が得意だった分野と少し違う。その違うところをどうカバーするかという、異なるカルチャー、異なる知識、経験を取り入れていくというのはまさにおつしゃる通りですね。これからは御社も、社風も含め変わっていくのかなと。

清水 まさにそれを期待というか、狙いにしていきます。そういう意味でダイバーシティというのは、私なりに手ごたえを感じていますし、着実に進めてきていると思っますが、まだまだです。たとえば女性の管理職などは5年

情報、我々の方にもどんどんフィードバックしてくださることも期待しています。さらにダイバーシティの現状や、いろんな課題、必要性なども含めて、しかるべき行政に働きかけてネットワークを拡げていただくことも期待しています。

内永 御社からも10人の女性がメンバーとして活動いただいていますね、ネットワーク活動を通して、みなさんどんどん顔つきが変わってきていますので、私も楽しみです。今日はお忙しいなか、どうもありがとうございました。

清水 内永さんを中心としたJ・Winのみなさんが企業や業界の壁を越えて、ダイバーシティに取り組んでいらつしゃることは、大きな存在意義をもっていると思っています。また各企業の取り組み事例やその分野の



「設備産業」から
「アメニティ産業」へと脱皮するには、
ダイバーシティが不可欠です(清水)



オスロのプログネル公園で、全員集合!の記念撮影



男女平等政策が進む 北欧を訪ねて

J-Win女性メンバーの 第2回海外研修が実施されました

ノルウェーとスウェーデンの社会的背景

ノルウェーは戦後、貧困から抜け出すため、産業革命・北海油田開発とともに、全員が働くことが必要となった。基本的には「人は平等」思想があり、育児休暇発祥の国でもある。国会議員の40%は女性であり、上場企業の取締役の40%は女性であることを法律で規定し、話題を呼んだ。

スウェーデンは、1960年代に女性解放運動が盛んになり、女性の社会進出が進むなかで妊娠・出産に伴う医療費の無料化、教育の機会均等無料化住宅手当などの社会政策が行われた。さらに70年代に本格的な社会政策・制度が導入され、1974年に1年の育児休暇（現在は18カ月）、1980年には職業選択の性差別を禁止する男女平等法ができた。

Schedule

7月6日(日)	9:00 ANA組	成田空港集合。ノルウェー・オスロへ
	10:30 JAL組	成田空港集合。ノルウェー・オスロへ
7月7日(月)	8:45 ~ 11:30	ノルウェー産業連盟 (NHO) 訪問
	14:00 ~ 16:00	TelenorもしくはMicrosoft社訪問
7月8日(火)	9:30 ~ 11:30	子ども平等省セッション
	14:00 ~ 17:00	グループごとに研修振り返りセッション
7月9日(水)	早朝にスウェーデン・ストックホルムへ移動	
	15:00 ~ 17:00	Poolia社訪問
	19:00 ~ 22:00	J-Winディナー
7月10日(木)	9:00 ~ 15:00	スウェーデン・スピーチ・セッション
	16:00 ~ 18:00	SAS社訪問
7月11日(金)		午後帰路へ

ノルウェー産業連盟 (NHO)



ノルウェー産業連盟、いわば日本の経団連を訪ねて

18500社の民間企業が加入するノルウェー最大の産業組織で、日本の経団連に該当。主にビジネス・フレンドリー政策の推進、経営者・企業の代表としての労働組合との団体交渉、メンバー企業へのアドバイスなどを実施している。さらに優秀な女性の人材を増やすため、リーダーシップやネットワーク、トップマネジメントに必要なスキルを習得するためのプログラム「Female Future Program」を行い、これに参加した500名以上の参加者リストをデータベース化して公開している。このプログラムを受講した女性は、「目標を達成する自信と新しい戦略的ポジションを獲得することができ、ワークライフバランスの実現や、有能な女性たちとのネットワークにも有効だった」という。

Telenor社

急速な海外展開を実現した同社は、社員それぞれが活躍できる職場環境を提供することを経営戦略とし、「社員全員にどういうことを行うか」「有能な人にどういうことを行うか」という2つの視点からアプローチ。その上で



Telenor社屋の美しいデザインにも感動

特定の人を引き上げる「リーダーシップマネジメント」を実施。全社員を5つにセグメントし、それぞれの女性比率が40%になるよう進めている。

子ども平等省

少子化問題、労働力不足、女性の経済的自立などに向け、さまざまな法整備を行う。男女の平等については100年前から取り組んでいる国柄でもあり、「男女が連携しないと、男女の平等はあり得ない」とは、アルニ局長の言。経済社会でもっとも有能な人を獲得するためには、性に関係なく、しっかりと家庭政策を導入し、男女問わず家庭、職場を充実させることだ

Poolia社

子ども平等省の下の独立組織として2006年にオンブッドが設立され、法律の監視、男女平等推進などの相談窓口や情報発信を行っているが、オンブッドの声明に法的拘束力はない。2006年女性の就労率は68%（男性は75%）。今も伝統的な職種役割分担が残る、女性が多つく教職や福祉などの職種の賃金が低いため、結果的に女性の賃金は男性の84%（日本は67%）ではない。女性の多くは公務員で、44%はパート労働（男性13%）。

人材派遣業であり、ファイナンス、アカウンティング、エンジニアなど専門職（コンサル）を中心としたハイテクオリエイの人材派遣にシフトしている。女性活用に積極的で、女性マネージャー比率が高く、2年前にダイバーシティに関する賞を受賞。社で業績の良いマネージャーの条件を分析したところ、その要素として「コミットメント」、「エモーショナル」、「アントレプレナー」、「競争力」があげられ、この4つの特徴を持っているのは同社では女性が多いという。

社民党議員Annelie Sambladt氏

職場での賃金差別、昇進チャンスが少ないから政治に関心を持ち議員になった。現在は女性議員になるのは難しかったが、現在国会議員の47%は女性。機会均等法については様々な党が協力して活動しており、ネットワークを大事にしている。人生経験が豊富で信頼のおけるメンターを設けることも大事で、彼女自身これから政治の世界に入ろうとしている女性たちのメンターをしている。多少の軋轢があっても思い立った施策をとることで変化が起きると考えている。



ホテルの会議場でスウェーデン・スピーチ・セッション

SAS社

女性の比率は従業員が62%、取締役が30%、マネジメントポジションが52%と、進んでいるが、パイロットは8・9%と、キャビンクルーのバランスが長期課題となっている。世界初の女性パイロットはSASから生まれている。毎年賃金についても公平な扱いがなされているかどうか確認をし、差別がないか徹底的に調査。公平な会社であることは社の誇りであり、性別だけでなく、他の要因、そして地域の会社のダイバーシティにも取り組んでいきたいという。



SAS社を訪問。女性パイロットが素敵!

北欧から学んだ7つの事柄

- 1 徹底したオープン&フェア
- 2 法的強制力とそれを支える仕組み
- 3 ES (EMPLOYEE SATISFACTION) = 企業力
- 4 タレントマネジメントシステム
- 5 女性エグゼクティブ育成プログラム
- 6 あたりまえのフレキシブルワーク
- 7 高付加価値・高賃金・高生産性

ストックホルム、薄暮の中でのディナータイム



国際的な監査法人で、女性社員57%、役員は女性16%。女性役員を増やすため、ガラス張りの組織・仕組みを作る

スウェーデン・スピーチ・セッション ● PWC (PricewaterhouseCoopers)

1927年創業以来、「安全」を優先課題として取り組み、ブランド作りとコーポレートカルチャー

VOVO社

日本の歴史・文化にあったダイバーシティ、 ワークライフバランスは何か、考えさせられました

高岡三奈子 大日本印刷株式会社 C&I事業部 10開発本部 第4開発室 室長

ノルウェーには役員が4割は女性という法律があり、初日に伺った産業連盟(NHO)では、数値目標は納得しかねると。男女は平等なことから、実力のある人が上がってきて、その結果女性が4割になっているのが目指すべき姿であるというのがその理由です。とはいえ、それを実現するために女性育成プログラムを作り、その卒業生が取



縮められるなど、その努力もしています。また女性がエグゼクティブを目指すために必要なことが、メンタリング、ネットワーク、経験不足を補うような育成のプログラムであることが、アメリカや日本とも一緒で、国や文化が異なってもその方策は変わらないのが印象的でした。

欧、それぞれの流れの中に、今の政策があるのだということを感じました。日本の格差社会では競争により差が広がっています。もちろん保護すべき人もいますし、人によって能力も違います。そうした流れの中で、日本のダイバーシティ・ワークライフバランスは、アメリカ式の企業主導型が好ましいのか、北欧のように国がルールを作り、それを達成させる国家施策型が実現への近道なのか、両方の良さを考えさせられました。日本は戦後60年経ったとしても、横並びを好み、純粋な競争社会には染まりきれない部分もあるのですが、北欧については知らないことも多く、新鮮な気づきと共に陽のあたる表と二方の陰についてより詳しく知りたいという気持ちを持ちました。

昨年、ニューヨーク研修では、企業のサステイナビリティ活動の中で、各企業が取り組むダイバーシティやワークライフバランスの現状を視察したのですが、今回の北欧では、まず国家として、人は平等であるべきでそれを受けの実践プログラムが実行されていました。ダイバーシティに取り組みスタートは違うのですが、目指すゴールは同じ、生き生きと働き充実した私生活と幸せな家庭を持つことでした。個人の生活や私的な領域への介入を好まない社会のアメリカ、人口が少ないことで多彩な実験が可能となる国家の北

アメリカの姿は、アメリカを手本に走って来たためか日本の何年後という形でそのシルエットは見えるような気がするのですが、北欧については知らないことも多く、新鮮な気づきと共に陽のあたる表と二方の陰についてより詳しく知りたいという気持ちを持ちました。

北欧研修旅行に参加して

私は現場のマネージャーから人事部長に異動したばかりで、自分では一生懸命やっているつもりでしたが、今回の海外研修でいかに自分が点でしか物事を見ていなかったかということを感じました。国と企業と働く人、それぞれがダイバーシティを推進するためにはどうするのかということにまず明確にしたい、とてもチャレンジングです。またお会いした方も、自ら行動を起こし発信することを厭わず、起業家の発想を持っていて前向きでした。SASでは世界初の女性パイロットや、育児休暇中の二人の女性の肉声も聞けました。パイロットからアテンダントまで女性だけのフライトを実現したのもSASが初めてだったとのこと。そういうことを実行して見せるところがすごいですね。またテクノロジー社の北欧の企業らしい美しいデザインも印象的でした。



バスの移動中も貴重なコミュニケーションタイム

象的でした。働く環境が実によく整っていて、女性の体に合わせたデスクには感動しました。同じ北欧とはいえ、ノルウェーとスウェーデンという2カ国に行けたのは、比較ができてよかったです。ノルウェーは国の規模も人口も、スウェーデンに比べて小さいのですが他の国に負けない、世界で一番になるんだという気概を持ち、ダイバーシティ政策も進んでいました。国が政策として掲げてしまふところが特徴的であり、日本との比較も含めて、国という文化の違いを比較できたのがよかったです。労働市場を女性も含めて確保しなければならぬと、独自の方法で頑張っている両国ですが、人々は豊かな未来のために高い税金を躊躇せず払っています。収入の半分が税金であっても、安心して未来があるからよいという点でも、我が国とは違います。

また移動中にもいろいろな方とコミュニケーションがとれるよう配慮されていて、メンバー同士1週間寝食を共にすることで、ネットワークが強化されました。自社だけでは視野が狭くなりがちですが、私自身J・Winに入ることでも視野が広がり、今回海外研修でそれをさらに強く感じました。

国立女性教育会館 (NWEC) 「男女共同参画推進フォーラム」参加レポート

ネットカード棟 峯よう子
「学生・キャリア教育支援分科会」幹事リーダー



「出張セミナー」を中心に活動しています。

分科会の中には、教育関係機関とのネットワークにより活動を広げることなどを目的に文科省初め多くの団体を訪問している「リレーションチーム」、より有効なセミナーを実施するため事前事後アンケートを集計&分析すると共に研究機関のデータを集積する「調査・インプットチーム」、実際にセミナーを実施する学校への事前ヒアリング等で得た情報をもとに学生の意識レベルに合わせてセミナーの準備を進める「出張セミナーチーム」、セミナーで使

私 たち「学生・キャリア教育支援分科会」では、普段学生が目にするのでできない「企業で働く」とは、について理解してもらい、企業で活躍することも将来の選択肢と考えて欲しいと願って活動しています。今年2月には東京都との共催で高校生を対象としたセミナー「10年後のあなたへのメッセージ」を実施し、大変好評をいただきました。その後、このセミナーを聴講された学校関係者の方々から「是非、うちの学校でも同様のセミナーを」というお話しをいくつかいただき、依頼を受けた学校へ訪問しての

使用する資料や実際には訪問することのできない学校への配布資料を作成している「コンテンツチーム」の4チームがあり、計21名で活動しています。ところで、NWEC(国立女性教育会館)をご存じでしょうか?女性教育指導者や関係者に対する研修、女性教育に関する専門的な調査及び研究等を行うことにより、女性教育の振興を図り、男女共同参画社会の形成に資することを目的とした独立行政法人です。今回NWECが主催するフォーラムに参加しましたが、きっかけはリレーションチームメンバーとのNWEC訪問でした。今年の4月下旬にメンバー3名と共に池袋から電車で約1時間、武蔵嵐山に到着。新緑が美しい豊かな自然の中に目指す施設はありました。理事長の神田道子様にもお目にかかり、分科会の活動についてもご賛同いただき夏に開催されるフォーラムへの参加を勧めいただきました。全国から様々な団体が集まってその活動を紹介します、その年のテーマに合った基調講演が行われる

とのことで、集まってくる多くの団体の中に教育関係者がいれば、J・Winや分科会活動について紹介してネットワークを広げると共に、作成している資料の配布先を増やせるのではないかと考え、参加を決定いたしました。

2 008年8月29日〜31日の3日間、「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム」が開催され、当分科会としてはパネル展示で参加いたしました。このフォーラムには3日間全国から約1200名、56団体が参加しました。

初日には板東久美子内閣府男女共同参画局長による「男女共同参画についての日本の最新動向について」の基調講演、前熊本県知事潮谷義子氏、エッセイスト日高邦博氏、城西国際大学大学院客員教授の原ひろ子氏の3名によるリレー講演など男女共同参画やワークライフバランスについての講演が施設内のホールや会議室で次々に開催されました。

基調講演後には板東局長にもお目にかかり、常連が多い中でJ・Winがこのフォーラムに参加したことを評価くださるとともに、分科会活動として高校生に働くことの意義を伝えるパネルディスカッションやグループセッションを行っていることを、「非常に

ま た、フォーラムの後には資料をお渡しした様々な団体の方々から、分科会で作成するキャリア教育コンテンツ資料の申込みやセミナーへのお誘いの連絡をいただき、さっそく参加した効果を感じています。

NWECのフォーラムに参加している団体には地方で活動している方々も多く、手弁当で地道に活動されている地方の女性たちのエンパワーメントに圧倒されます。と同時に、私たちJ・Winメンバーは、NPOとしては大変恵まれた環境で活動させていただいていることを改めて感じました。そしてその環境を支えて下さっている会員企業のエグゼクティブの皆さま、事務局のスタッフの皆さま初め関係者の方々への感謝の気持ちと、J・Winメンバーとしての責任を、改めて認識させられたイベントでもありました。



今回のフォーラムの会場NWECは、広大な敷地と豊かな自然に恵まれた施設



分科会パネルの展示の様子。裏面にはJ・Winの紹介があります



J・Win紹介パンフやコンテンツ資料などを配布し、活動をアピールする分科会メンバー

広いネットワーク活動のなかで、
視野を広げさせられています
小川ひとみ ネットカード株式会社 人事部 部長



J-Win会員企業も初参加!! 2008年カタリスト・メンバー・ ベンチマーキングの結果が発表になりました

出典「2008 Catalyst Member Benchmarking Report」

このほど「2008年度カタリスト・メンバー・ベンチマーキング・リポート」がまとまりました。毎年カタリスト会員企業向けに実施されるカタリスト・メンバー・ベンチマーキングは、参加企業の女性登用の推進体制および実態を調査し、得られた結果を地域別、産業別などの切り口で他社と比較し、さらにはダイバーシティ先進企業とされるカタリスト賞受賞企業と比較することにより、自社の進捗度を知り、より有効なダイバーシティ推進施策を探ることを可能にしています。

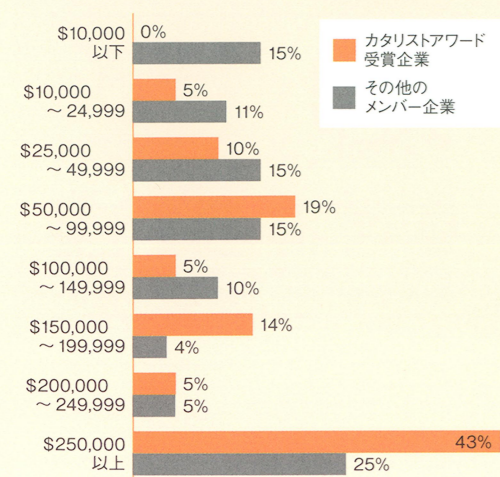
今年度は、姉妹組織として初めてJ-Win会員企業も参加しました。世界における日本企業のダイバーシティ推進の立ち位置を確認すると共に、グローバルの実態と動向を知ることにより、女性リーダーの育成と登用にいて今後の方向を探る手掛かりとして役立てています。

女性役員比率、日本はわずか2%、女性ネットワークグループがリーダーシップ開発に大きな役割

「2008年度カタリスト・メンバー・ベンチマーキング・リポート」から今回のキーマッセージを抜粋して紹介しましょう。調査に参加した企業の全役員における女性役員の比率は、U.S.・カナダで20%を超え、ヨーロッパと、日本を除くアジアがともに12%に對し、日本はわずか2%と歴然とした差が認められます(図1)。

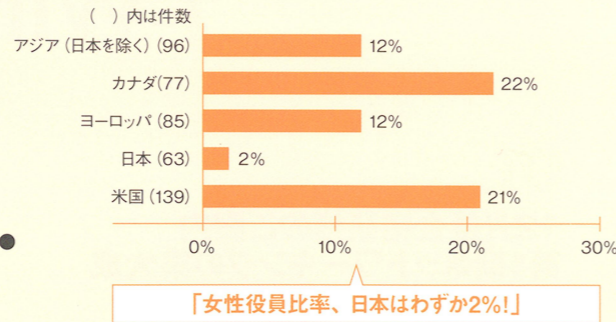
また、今年度の調査では、「従業員ネットワークグループ」を重点調査項目とし、特に女性ネットワークグループが女性の登用への程度影響を与え、有効な働きをしているかを分析しています。同リポートでは、女性ネットワークグループが女性のリーダーシップ開発、キャリア・チャレンジの促進に大きな役割を果たしており(図

図4. 従業員ネットワークグループへの年間予算額は?



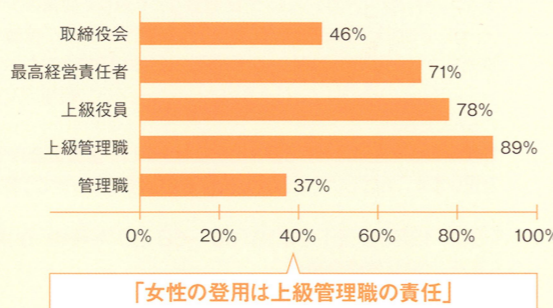
「カタリスト賞受賞企業では43%が年間25万ドル以上を投資」

図1. 地域別、全役員に占める女性役員比率は?



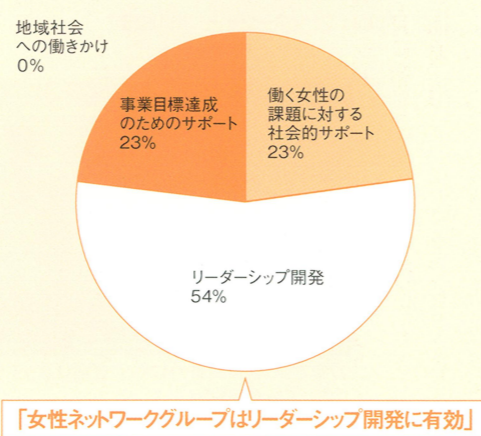
「女性役員比率、日本はわずか2%!」

図2. 女性の昇進・登用についての責任者は?



「女性の登用は上級管理職の責任」

図3. 女性ネットワークグループの重点課題は?



「女性ネットワークグループはリーダーシップ開発に有効」

2008 Catalyst Member Benchmarking Report

3、カタリスト賞受賞企業における従業員ネットワークグループに対する年間予算額はその43%が25万ドル以上(図4)と報告しています。

なお、同リポート全文(英語版)は、J-Win公式ホームページ(英語版) <http://www.j-win.jp/> でご覧いただけます。(会員企業には翻訳版を提供します)

「ダイバーシティ推進勉強会」

～第1期が盛況のうちに終了、第2期開催のご案内～



(左) 暑い盛りの勉強会4日目、先進的な企業事例を熱心に勉強
(右) ダイバーシティ推進企画賞を受賞された三井生命の柴田定子さん

第1期勉強会が盛況のうちに終了

会員企業のダイバーシティ推進責任者及び担当者を対象に、7月1日にスタートした本年度第1期の「ダイバーシティ推進勉強会」は、盛況のうちに9月1日、最終回の5日目を終了いたしました。

この勉強会では、毎回、ダイバーシティ推進のコアとなるテーマを設け、前半は、ゲストとしてお招きした、先進企業の責任者からの推進コンセプトや具体的な施策内容の紹介、さらにこの領域の専門家である学識研究者とのパネルディスカッションを行いました。また後半では、それぞれ自社課題を持ち寄りその課題についての施策を協議するグループディスカッションを行い、締めくくりとして、ゲストの学識研究者の方から推進の背景、必要性、プロ

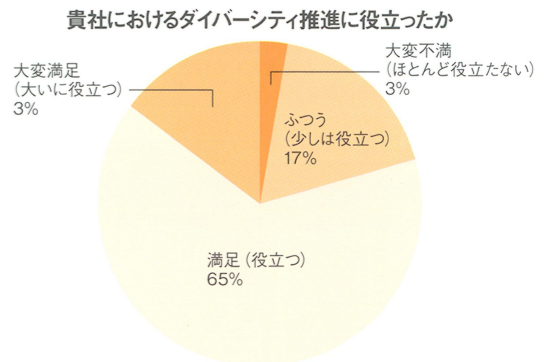
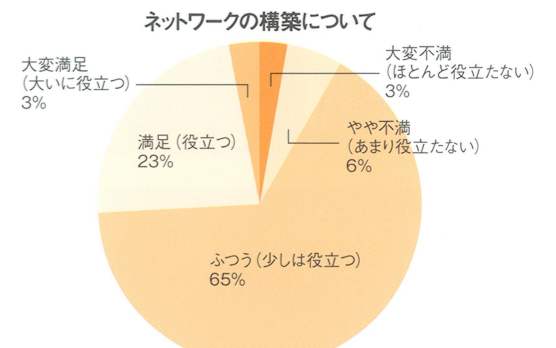
セスなどを紐解いていただきました。計24社46名の参加をいただきましたが、初めての取り組みの勉強会として、参加企業や担当者の様々なニーズをいかに満たし、満足のいく内容、アウトプットを持ち帰っていただくかが、事務局最大の使命でした。当初、なかなかしつこりこなかつた面もありましたが、参加者から毎回、ご意見、ご要望、ご提案、激励を頂戴し、進め方に工夫を施すなど改善を図ったこともあり、回を追うごとに、ゲストとの質疑応答やグループディスカッションが熱のもつたものとなりました。

5日間を通じ、参加企業から最も高い評価をいただいた点としては、毎回ゲストでお招きした先進企業の具体的な施策展開のプロセス、施策の内容、失敗談など、通常は伺えないようなお話を頂戴できたこと、グループディスカッションで異業種も含め、様々な考

え方を交換でき、新たな気づきを得られたこと、などが挙げられました。さらに、学識研究者から頂戴した、企業のダイバーシティ推進の必要性の理論的裏付けやケーススタディの紹介も取り組みへの新たな発見、動機付けとなったとの感想もいただきました。

また、勉強会終了後に毎回実施した懇親会については、参加企業のダイバーシティ推進責任者・担当者のネットワークの場として大きな役割を果たし、有意義なものとなりました。

特に、最終回の打ち上げ懇親会は、計5日の勉強会の振り返りの場として位置づけ、グループディスカッションで自社課題を提示していただいた参加企業のうち数社から、今後の取り組み企画案を発表頂き、事務局から感謝の意も含め、ダイバーシティ推進企画賞を贈呈し、にぎやかな内に第1期勉強会の幕を閉じました。



第2期勉強会の企画、開催

第1期勉強会で得られた成果、参加企業からのご意見、ご要望を踏まえ、第2期勉強会を次の通り企画、開催いたします。

- 1 テーマ
ダイバーシティを推進していく上でより実践的なものに絞り、特にご要望の高い次の3つのコースを設け、各コース20名程度のミニ勉強会とします。
- 2 アジェンダ
参加者が事前に自社課題のワークシートを作成し持ち寄り頂きます。毎回、積極的な取組みをしている会員企業をゲストに自社事例をご紹介頂き、各参加者の自社課題とともに、グループディスカッションを行い、有効な施策などの深彫りを行います。
- 3 期間、回数
概ね10月中旬より12月中旬までの間、各テーマ2日の予定で開催いたします。会員企業のダイバーシティ推進に役立つプログラムを、今後もさまざまな形で展開してゆく予定です。ご要望、ご意見などありましたら、どうぞ事務局までお願いいたします。

(記) 企業支援プログラム担当部長 寺嶋真

J-Win Program

01.

12月度合宿研修のご案内 第1期ネットワーキングの集大成 みんなで参加しましょう!!

12月には、この2年間の女性メンバーのネットワーキング活動の集大成ともいえる合宿が開催されます。

既に9月度定例会議でもご案内していますが、今回の合宿は、1泊2日のセッションの中でディスカッションや懇親会などを通じて従来の分科会を超えたメンバー同士の交流を深め、来期への提言を行う場として位置づけています。場所もつくば国際会議場と、交通便利な近郊の研修センターにしました。アジェンダなどの詳細はメンバー専用ホームページでご案内していますので是非ご覧ください。

参加申し込み期限は11月5日(水)。女性メンバー全員集合!が実現できればと思います。お忙しいですが、どうぞ万障繰り合わせてご参加ください!

日程 12月5日(金) 午前10:00～6日(土) 午後12:00解散(予定)

場所 つくば国際会議場
〒305-0032 茨城県つくば市竹園2-20-3
☎029-861-0001

宿泊 オークラフロンティアホテルつくば
〒305-0031 茨城県つくば市吾妻1丁目1364-1
☎029-852-1112(代)

(記 プロジェクトマネージャー 中川由季)



07年7月の合宿風景の1コマ。合宿はネットワーキングのとてもよい機会

02.

「女性メンバー特典」がスタート! 会員企業のサービス・商品を女性メンバー に特別割引価格にて提供します

J-Winでは女性メンバーの便宜を図るため、10月1日より会員企業である株式会社ダスキンとベルリッツインターナショナルインク両社のご厚意により、J-Win特別価格でのサービス提供を開始いたしました。

ダスキンからは「お掃除定期サービスを毎回5%割引」「お掃除スポットサービスを10%割引」、ベルリッツからは「英語のレッスン10%割引」「平日、日中であれば15%割引」等の特別割引価格での提供となっています。

J-WinのHP(会員専用ページ)で、提供企業のサービス・メニューを紹介し、興味のある女性メンバーはそのHPから提供企業に直接申し込み、契約を行うというシステムになっています。現在の提供企業は2社ですが、今後も会員企業の協力を得て、このHPの会員特典コーナーを充実していければと期待しています。

当趣旨に賛同し、特別価格を設定いただける会員企業は、J-WinのHPに掲載させていただきますので事務局までお問い合わせください。

女性メンバーの皆様、まずはHPの会員専用ページの「女性メンバー特典」をぜひご覧ください。興味のあるサービスがあれば、見積依頼または内容詳細等、問い合わせをしてみましょう。あなたのアクションがこのページの充実につながります。

(記 ネットワーク事業担当部長 難波邦彦)



J-Win 活動記録

● 9月17日(水) 定例会議

株式会社ジェイティービー本社で開催。まず常務取締役総務部長の井本博幸氏から、社は2006年から176のグループ体制をスタートさせ、人が財産であることをあらためて見直すとともに、優秀な女性に活躍の場を提供していくという力強いご挨拶がありました。続いて北欧研修の報告、12月に開催される合宿研修の案内、分科会報告。そして休憩ののち、ブルドック

ソース株式会社代表取締役社長・池田章子氏の講演が行われました。人生に必要なのは「ソース」、というユニークなソース論を展開され、また池田氏が初めて管理職に就いたとき、挨拶をどうすべきか母上に相談したところ、「堂々と、謙虚でいなさい」といわれ、今もそれをモットーにされているという素晴らしいお話をいただきました。



ブルドックソース社長池田章子社長の講演は大好評。



JTB常務取締役の井本博幸氏は力強いメッセージを。