

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！

2014 JUNE

No. 25



お客様の多くは女性。女性ならではの視点を活かすのはもちろん、いきいきと働いてもらうことが良いサービスにつながります。

瀬川 章氏

藤田観光株式会社 代表取締役社長



そこに女性が加わると、触媒となりイノベーションが更に加速します。(内永)

異なるカルチャーの融合から新しいサービスが生まれる

内永 瀬川社長は3月に就任1周年を迎えられたそうですが、この1年を振り返っていかがでしたか。

瀬川 社長に就任後は円安で海外からの観光客が増え、富士山の世界文化遺産への登録、東京オリンピック、パビリニックの開催決定、「和食」のユネスコ無形文化遺産登録など、観光業界にとってありがたいフォロワーの風が吹きましたので、まずまず順調な船出をすることができました。また昨年は、20年に渡る「フォーシーズンズ」の業務提携を終え、「ホテル椿山荘東京」として新たにスタートしました。それまでは同じ敷地内にありながらホテルである「フォーシーズンズ」と、主に結婚式などを取り扱う「椿山荘」は、

別々の事業所として運営してきました。これは今日のテーマであるダイバーシティにも深く関連することだと思えますが、カルチャーの全く違うふたつを「ホテル椿山荘東京」として事業統合するには課題も多く、両方の相違点や多様性を活かしながら融合して行くうえで、まだまだ試行錯誤が続いているところですよ。

内永 それぞれに長い歴史の中で「椿山荘」も「フォーシーズンズ」も、育んできた伝統やカルチャーがあると思います。それらが融合されれば、きっと更に素晴らしいものになると思えますが、実際の現場では、想像以上に問題や抵抗などがあるのでしょうか。

瀬川 そうなんです。たとえば、サービスに対する考え方も違うのです。「椿山荘」では、お客様が見てすぐにわかるように、館内の案内をきめ細やかに

なります。

内永 そのためにさまざまな取り組みをされていらっしゃると思いますが、一番の課題はどんなところにあるでしょうか。

瀬川 第1段階として、ダイバーシティについての理解はかなり進みました。ただ、現場レベルでは、実際に行動が変化していくところまでは対応しきれないのが現状です。これを克服するには、女性の能力を引き出す立場にある、ミドルマネジメント層の意識改革が重要ですから、現在は、この層向けの研修などに力を入れていきます。マネジメント力強化により、働く人の多様性を認め個人の能力を最大限に引き出せるように男性の意識が変わり、多くの女性が登用されるようになれば、ダイバーシティへの取り組みも一気に加速するでしょう。ただし、現

PROFILE
NPO法人J-Win理事長
内永ゆか子 (うなが ゆかこ)
1946年香川県生まれ。東京大学卒業後、71年日本IBM入社。95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月ベネッセホールディングス取締役副社長、並びにベルリッツコーポレーション会長兼社長兼CEOを経て13年6月ベルリッツコーポレーション名誉会長を退任。

表示することを心がけてきました。一方「フォーシーズンズ」では、案内表示などはなるべく少なくして自宅のようにリラックスできる空間を演出し、その分スタッフがきめ細かくお声掛けするというサービスを提供していました。このような違いが随所にありますので、考え方の違いがもとになり激論が交わされることもしばしばです。ただ環境やニーズによっても異なる「サービス」には正解というものはありません。いかにして快適なサービスを提供するかは、個人の持ち味や感性などが重要な点です。ですから、カルチャーの違う従業員同士が互いをリスペクトしながらひとつになれば、化学反応のように作用して単純に100プラス100が200になるのではなく、かけ算のように相乗効果で、より良いサービスが創出できるのではないかと期待しています。

内永 私は、日系のホテルも外資系のホテルもいろいろ利用させていたのですが、どちらもそれぞれに素晴らしいおもてなしをしてくださいます。「椿山荘」と「フォーシーズンズ」の双方のサービスが融合し、新しいものが生まれるというのはすごくエキサイテイ

在のところは候補となる人材が不足しているのがバイブレーションが形成できず、女性たちが管理職や取締役を担うまではまだまだ時間がかかると思います。

悩むより前に、意識改革とチャレンジが必要

内永 逆に言えば、成長の余地があり、伸びしろがあるということですね。そこをスピードアップさせるためには、周囲の理解とともに、女性たち自身の意識改革も必要ですね。昨年J・Winでは、女性リーダー育成活動の一環として「英国ロンドン海外研修」を行いました。参加した女性たちが最終日に、「イギリスでも日本でも、女性が働くうえで直面している問題はほとんど同じだと気がつきました。ただ大きく違うのは、私たちが、行動より先に問題点を考えて悩んだり、会社や環境のせいにしてしているのに対して、イギリスの女性たちは、まず自分がやりたいことが先にあり、そこに障害や問題があってもそれらに向き合って解決していく方法を考えている。このスタンスの違いはあまりにも大きい」という感想を聞かせてくれました。ライフイベントがあるのは万国共通です。そ

ングだと思えます。そこにもうひとつ女性の目線が加わって、彼女たちの感性が活かされれば、更に期待値が膨らむと思います。

女性ならではの感性が活かされるおもてなしの空間

瀬川 おっしゃる通りです。私も、そのための環境づくりをしたいと考えています。入社式では女性の新社員のみなさんに、「結婚しても出産してもずっと働き続けてください。そのために不安なことがあれば、できる限りのことをしますので、更に上を目指してください」と言っています。ただ、当社では「ダイバーシティ推進室」が2年前に発足したばかりで、女性の活用に関してはまだまだ道半ばです。社員数で見ると、20代〜30代前半までは半数以上が女性ですが、その年代以降から女性の比率が大きく下がっており、全社員数での女性の割合は約2割です。この数値には、結婚、出産・子育てというライフイベントが大きく関わっていると思います。現在は「ダイバーシティ推進室」が中心となって、そこを乗り越えていくための支援制度や研修などを積極的に進めています。

内永 トップである瀬川社長自らが、女性の活用を含めたダイバーシティに深くコミットし、明確なメッセージを発信しておられることは、大変心強いです。

とくにサービスのジャンルでは、女性の感性が必要とされると思えます。さきほどこちらのロビーに、とても素敵なお帽子を被られ女性のお客様がい

違う文化がぶつかり合うと、化学反応をおこし新しいものを生むのです。(瀬川)



PROFILE
藤田観光株式会社 代表取締役社長
瀬川 章 (せがわ あきら)
1955年北海道生まれ。77年北海道大学卒業後、株式会社日本興業銀行入行。2005年株式会社みずほコーポレート銀行執行役員名古屋営業部長。08年同行常務執行役員営業担当。10年DOWAホールディングス株式会社常勤監査役。11年同社取締役。12年3月藤田観光株式会社顧問に就任後、副社長を経て13年3月から代表取締役社長。

藤田観光の ダイバーシティへの取り組み

基礎データ

2012年3月に社長直轄の部署として「ダイバーシティ推進室」がスタート。7月に人事グループへ移行し、室長以下4人体制で本格的な活動を開始。その年の中期経営計画で、ダイバーシティの推進を大きな柱として掲げ、全社的な協力体制が整う。現在では全国の各事業所トップが運営委員となり、また各事業所ごとに推進メンバーを1名を選出。両者が中心となりダイバーシティミーティングを月1回開催。多様な従業員を活かし、組織を活性化させることを目的とした取り組みを行っている。

●理解と啓蒙を促す活動

D&I運営委員会を半年に1回開催。D&Iに関する全ての取り組みについて、社長以下の役員で問題意識を共有する。中堅管理職を対象にダイバーシティマネジメントを強化する「マネジメント研修」を開催。隔月で社内向けの「ダイバーシティニュース」を発行し、関連情報などを配信。

●女性リーダー育成を目指す試み

女性管理職候補を対象とした研修実施。研修に参加した女性管理職候補のための育成プログラムを個別に作成。

●女性管理職比率などの推移

30歳前半までの女性比率は高いが、全社員数に占める女性比率は約20%なので、女性の定着と未来を担う女性管理職の育成が課題。

2011年4月	女性比率	2014年4月	女性比率
役員	6%	役員	5%
管理職	8%	管理職	10%
管理職 一步手前	5%	管理職 一步手前	9%

お話を伺ったのは

執行役員 人事グループ
教育・ダイバーシティ推進担当
責任者
木村修二さん



ダイバーシティは中期経営計画の柱

ダイバーシティ推進室は、「女性従業員のキャリア形成」「多様な人材が働きやすい環境の創出」「一人ひとりの個性や強みを活かす風土づくり」を目標に、2012年3月にスタートしました。発足後は、推進室のメンバー一人ひとりがダイバーシティについての知識を深めることから始め、その知識を現場レベルで共有するため、全国の事業所長をダイバーシティを担う運営委員に任命しました。全国の事業所とは当社が運営するホテルで、事業所長は各

意見や期待することなどをお聞かせください。
瀬川 J・Winにはダイバーシティ先駆者の企業の方々がたくさんいらっしゃるので、推進担当者の方々の幅

広い交流ができる大変貴重な機会をいただいております。そこでの経験が、私どものダイバーシティへの取り組みの原動力にもなっています。また、参加させていだいていただいている女性メンバー

たちにもさまざまな企業の女性たちの仕事に対する姿勢や取り組み、またチャレンジ精神などに触れ、刺激を受けることで、自らの意識を変えてもらう。そこが1番期待しているところで

内永 ご期待に添えるよう、J・Winとしての活動も更に充実させていきたいと思っております。本日は本当にありがとうございました。

瀬川 「自立した個人」として目標を持ってチャレンジしていくということですね。その結果、男性、女性にかかわらず、従業員の一人ひとりが満足し、充実感を得て仕事に取り組むことができれば、お客様へも自然とそれが伝って、より良いサービスが生まれる。これは私が、常々言い続けていることでもあります。このような働く環境づくりという意味では、ダイバーシティへの取り組みがとても重要です。また女性の登用に関しては、十分でないかもしれません。しかし、個人の意識改革

とというのは簡単ではありませんから、バックアップ体制が不十分なまま教合わせて無理に昇進させるのではなく、まずは具体的な行動計画を實踐し、結果を分析し、レビューしながらパイプラインの形成を促していきたいと考えています。取り組みは始まったばかりですが、それだけに、潜在的な可能性があると信じています。

瀬川 そうなんです。実は横浜の事業所でのことですが、毎月ダイバーシティミーティングを重ねるなかから、実際の事業についても何か貢献しようということ、女性たちが自主的にレストランのランチを更によくするために様々な視点から提案しました。通常、メニューに関しては料理長などレストランやサービスの担当者が話し合っていて決めていますので、それ以外の立場の女性たちだけでメニュー開発に取り組むというのは今までにない、画期的な

内永 ひとつひとつの事例が広がりはじめれば、大きな力になっていきますね。私は、ダイバーシティを推進し、多様な人材を活用していかなければ、日本の企業が、急速に変化する現代のビジネス環境に対応し、成長していくことはできないという危機感を持っており、そこから今日は、瀬川社長から、始まったばかりというダイバーシティへの懸命な取り組みをうかがって、素晴らしいポテンシャルを感じました。とくに貴社のように女性の感性が必要とされるサービスのジャンルで、女性たちが思う存分活躍できる機会が増えていくことにとっても大きな期待を持っております。女性たち自身も自らの意識を変え、積極的に役割を果たしていただきたいと思います。

取り組みはまだ始まったばかり。それだけ可能性があるということでしょう。(瀬川)



多様な人材を活用しなければ、急速に変化するビジネス環境に対応できません。(内永)

内永 ひとつひとつの事例が広がりはじめれば、大きな力になっていきますね。私は、ダイバーシティを推進し、多様な人材を活用していかなければ、日本の企業が、急速に変化する現代のビジネス環境に対応し、成長していくことはできないという危機感を持っており、そこから今日は、瀬川社長から、始まったばかりというダイバーシティへの懸命な取り組みをうかがって、素晴らしいポテンシャルを感じました。とくに貴社のように女性の感性が必要とされるサービスのジャンルで、女性たちが思う存分活躍できる機会が増えていくことにとっても大きな期待を持っております。女性たち自身も自らの意識を変え、積極的に役割を果たしていただきたいと思います。

個々の育成計画で幹部候補を支援

各事業所では、毎月、推進メンバーが中心となって「ダイバーシティミーティング」を開催しています。年に3回、全国から推進メンバーを招集し、フアシリテーションスキル向上のための研修や、グループワークを通じての好事例共有、課題解決を行っています。事業所の枠を超えた推進メンバーのネットワークも生まれてきています。

業員が働いており、その隅々にまでダイバーシティを浸透させるのは容易なことではありません。そこで隔月で「ダイバーシティニュース」を発行し、各事業所に掲示してできる限り多くの従業員に読んでもらうようにしています。また育児者同士が交流できる座談会を行ったり、課長職以上が参加するメンバーとチームの力を最大限に引き出すマネジメント研修なども開催しています。

結ぶつあり、わずかですが管理職以上の女性比率も伸びており、当社が初参加をしたJ・Winの3期生が、支配人として活躍し、女性のお客様から快適なホテルとして評価を得ています。

J・Win 3期生が支配人に就任

当社は、社員のほかに契約・パートナースタッフなど雇用形態も様々な従



人事グループ
ダイバーシティ
推進担当のみな
さん。

■「2014 J-Win ダイバーシティ・アワード」個人賞

【経営者アワード】

日産自動車株式会社 代表取締役副会長 **志賀俊之様**



【授賞理由】経営戦略としてダイバーシティ推進に取り組むことで、モノカルチャーを打破し、日本発の真のグローバル企業になるという強い思いを全社で共有し、先頭に立って変革を進めてこられた。この10年の取り組みにより、ダイバーシティは日産の強みとなり、グローバル企業として成長を続けている。日産だけにとどまらず、企業と社会が連動して女性が活躍できる仕組みを整えようと精力的に社内外に働きかけている。ぶれることのないスタンスとダイバーシティを日産の強みとして定着させた有言実行のリーダーシップは称賛に値する。

【リーダー・アワード】

全日本空輸株式会社 取締役執行役員 **河本宏子様**



「小さなことほど丁寧に、当たり前のことほど真剣に」をモットーに、6000名を超える客室センターのトップとしてメンバーをリードし、SKYTRAXランキングでは、日本エアライン初の最高評価「5スター」の獲得に大きく貢献した。第一線で活躍する姿はグループ全体の女性社員を強く勇気づけるとともに、自ら後進の育成に尽力している。女性活躍推進を経営戦略の柱と位置づけ、自らも役員としてその推進をコミットしている。ANAグループのD&I推進を牽引するその姿は、まさにD&Iリーダーと呼ぶにふさわしい。

■「2014 J-Win ダイバーシティ・アワード」企業賞

【ベーシックアチーブメント大賞】

株式会社NTTデータ



【授賞理由】経営戦略としてダイバーシティ経営を掲げ、経営トップが強いメッセージを発信し、数値目標を設定し、女性リーダー輩出のバイブライン拡充と働き方変革に取り組んでいる。現状を正確に分析することで本質的な課題を抽出し、女性リーダーや部長課長向け研修による女性社員及び管理職の意識改革、上級管理職層の女性役員輩出に向けたメンタリング、フレキシブルな働き方変革の促進、労働時間削減指標の経営評価組み込みなど課題解決に向けたアクションにつなげている。こうした地に足の着いた取り組みにより、今後の着実な推進と成果が期待できる。

【ベーシックアチーブメント準大賞】

東日本電信電話株式会社



【授賞理由】企業力を高めるためにダイバーシティは不可欠とし、女性活躍推進の目標を「女性管理者5年後倍増」と宣言して取り組んでいる。トップダウンによるD&I浸透と女性管理職コミュニティ「きらきらサポーターズ」などの特色あるボトムアップ活動を積極的に展開し、女性社員及び上司の意識変革を進めると共に社内全体の働き方改革を図っている。「あらゆるエリア」「重要ポスト」への女性登用拡大、「部下なし管理者」は作らないという方針で実績を積み重ね、着実に女性管理職のバイブラインを強化している。こうした果敢な推進により、さらなる進化と成果が期待できる。

【ベーシックアチーブメント準大賞】

株式会社日立ソリューションズ



女性活躍推進を経営戦略と位置づけ、ダイバーシティ推進は「グローバル市場における成長を加速すると共に経営基盤を強化するため」とし、2020年に向けた明快な目標を掲げている。女性の早期キャリア形成に向けた取り組みや管理職向け研修により意識改革を図り、女性社員の個別育成計画、戦略的なジョブアサイン、チャレンジできる両立支援などの施策を実施することで、女性リーダーの育成を加速している。スピード感ある取り組みで、新任管理職の女性比率は確実に向上しており、さらなる推進と成果が期待できる。

2014 J-Win ダイバーシティ・アワード (第7回)

受賞企業決定!

2014年3月7日に行われた「J-Win拡大会議」で、「2014 J-Winダイバーシティ・アワード」の表彰式が行われました。受賞企業・受賞者には記念の賞状とトロフィー、そしてJ-Winの姉妹組織である米国カタリストが主催するカタリストアワード・ディナーへの招待状が贈られました。



■「2014 J-Win ダイバーシティ・アワード」企業賞

【大賞】

株式会社リクルートホールディングス



【授賞理由】2013年6月より女性活躍目標およびグループ各社の女性管理職比率実績をCSRノート上にて公開し、働き方改革、スマートワーク、女子塾など各社の自律的な取り組みを共有することで、グループ全体が一丸となってD&I推進を加速している。女性社員の役職志向を高め、経営者としての覚悟を醸成する研修や、ライフイベントを前にした28歳女性社員向けの不安を取り除きキャリアイメージを高める取り組みを実施し、役員登用まで見据えた女性リーダー輩出のバイブライン形成を積極的に推進している。これらの活動により、女性執行役員比率は着実に向上し、今後の成果が期待できる。

【準大賞】株式会社三菱東京UFJ銀行



【授賞理由】経営戦略としてダイバーシティを掲げ、女性登用の数値目標と実績を公開し、ダイバーシティ推進に着実に取り組んでいる。これまでの両立支援制度利用促進から、より早期に復職しキャリアアップを目指す女性支援施策へのフェーズ転換を図っている。総合職女性については、真の活躍に向けた柔軟な人事運用にも着手。こうした取り組みにより、女性社員がマネジメントに向けて活躍するために、着実に、手堅く、女性の部長クラスへのバイブラインを強化している。女性登用数値は着実に向上しており、今後の成果と進化が期待できる。

J・Winでは、2008年より「J・Winダイバーシティ・アワード」を設け、ダイバーシティ&インクルージョン（以下D&I）を推進している先進企業を表彰することで企業におけるD&I推進を加速することを目的とし、毎年実施してまいりました。本年度第7回を迎え、内閣府、厚生労働省、経済産業省、経済同友会と日経ウーマニクス・プロジェクトのご後援をいただきました。

企業賞では近年、D&I推進がかなり進んでいる企業と、まだ取り組みの途上にある企業の差が拡大傾向にあることから、昨年度より進捗段階にあわせ2部門化したしました。その結果、本年度は「アドバンス部門」に16社、「ベーシック部門」に40社、合計で56社の応募がありました。また、J・Win会員企業以外からは2社の応募がありました。また個人賞は、企業のなかでD&Iを体現し強い影響力を発揮している個人を表彰するもので、「経営者アワード」と「リーダー・アワード」の2種類があります。

J-Winダイバーシティ・アワードの概要

企業賞
経営戦略としてダイバーシティ&インクルージョン推進を位置づけ、「女性の活躍推進」を重要課題として、女性リーダーを継続的に輩出する仕組みづくりに積極的に取り組む、多様な能力やアイデアを融合し、新たな価値を創造していくイノベティブな組織・風土醸成を目指している企業を表彰する。

● J・Winダイバーシティ・アワード 大賞、準大賞（アドバンス部門）

経営戦略としてダイバーシティ&インクルージョン推進を位置づけ、「女性活躍推進」を重要課題として、推進の実行体制を整え、女性リーダーを継続的に輩出する仕組みづくりに着手している企業の中で、その取り組み内容から今後の推進が最も期待できる企業を表彰する。

● J・Winダイバーシティ・アワード ベーシックアチーブメント

経営戦略としてダイバーシティ&インクルージョン推進を位置づけ、「女性活躍推進」を重要課題として、推進の実行体制を整え、女性リーダーを継続的に輩出する仕組みづくりに着手している企業の中で、その取り組み内容から今後の推進が最も期待できる企業を表彰する。

■審査委員会

- 「審査委員長」 樋口恵子 東京家政大学名誉教授
- 「審査委員」(以下、氏名 50音順) 石井淳子 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長 井上昭三 次城キリスト教大学教授 岩田三代 日本経済新聞社 編集局生活情報編集委員 内永ゆかり NPO法人J・Win理事長 内海房子 独立行政法人 国立女性教育会館理事長 小川誠 経済産業省 経済産業政策局 大臣官房審議官 佐村知子 内閣府男女共同参画局長 坂東眞理子 昭和女子大学学長 吉丸由紀子 株式会社ニフコ執行役員

（肩書は2014年3月6日現在）

■審査プロセス（2部門共通）

- ① 第一次審査実施（アンケート調査）
女性リーダーの継続的輩出実績と左記の経営戦略としてD&Iを推進するための重要な領域の取り組みについて審査した。
 - ② 経営トップのコミットメント
 - ③ D&I推進実行体制
 - ④ 管理職のアカウンタビリティ
 - ⑤ 女性のキャリア開発・育成・登用
 - ⑥ 多様な働き方の促進
 - ⑦ 業務プロセス・評価プロセスの見直し
 - ⑧ 第二次審査実施
 - ⑨ ヒアリング審査
- 第一次審査を通過した各部門のファイナリスト各部門6社、計12社について、審査員による経営トップ、D&I推進責任者、女性社員（5〜6名の3層ヘヒアリングを実施）
- ① プレゼンテーション審査
 - ② 両部門のファイナリストのD&I推進責任者が、全審査委員に対して自社の取り組みと成果のプレゼンテーションを実施。
- 企業の中でD&Iを体現し強い影響力を発揮している個人に焦点を当て、その功績を顕彰することにより、D&I推進の姿がより身近に、かつ具体的に実感されることを目指し、2011年に「個人賞」を新設し、今回が4回目となる。

■賞の種類

- J・Winダイバーシティ・アワード 経営者アワード
D&Iを経営戦略として位置づけ、全社に展開し、それをビジネスの基盤とする中で、組織を改革し、継続した取り組みによりD&Iの実現に貢献した方。
- J・Winダイバーシティ・アワード リーダー・アワード
自らの組織のD&Iを牽引して、ロールモデルとなり、D&Iの推進、特に女性活躍推進に貢献した方。

■審査プロセス

「経営者アワード」は、審査委員会が対象者を選定し授賞者を決定。「リーダー・アワード」は、今回企業賞に応募した企業から、経営トップの推薦を条件として応募者を募り、審査委員会が評価基準に則り審査を行い、授賞者を決定。今回、経営トップから推薦された方は、5名だった。

※肩書は実施当時のものです。



ほぼ満席となった会場。596名のご参加がありました。

「第7回拡大会議」

J-Winダイバーシティ・アワード表彰式と、第4期メンバーの活動報告が行われました。

日時：2014年3月7日(金)
場所：ホテルイースト21東京

プログラム

第一部	
15:00	開会
15:05	J-Win理事長 内永ゆか子 ご挨拶
15:20	第4期女性メンバー活動報告 第4期相原朋子幹事長、10分科会代表プレゼンター
16:20	休憩
16:35	特別講演: NHK 総合テレビ「クローズアップ現代」 レギュラーキャスター 国谷裕子氏 「女性がより活躍できる社会をめざして」
17:30	J-Winダイバーシティ・アワード表彰式
18:30	閉会
第二部	
19:00	開会 懇親会 乾杯ご発声 みずほ証券株式会社常任顧問・横尾敬介氏 第4期女性メンバー 「Women to the TOP!」宣言 高田麻里子副幹事長、10分科会リーダー
20:30	閉会



3層のネットワークによる相乗効果のあった1年。今後は上級管理職育成と技術系ネットワークの拡大も

J・Winでは年に1度、活動の総括として「拡大会議」を催しています。2013年度「第7回拡大会議」は3月7日、ホテルイースト21東京の大ホールで開催されました。

この会議は、会員企業の役員、ダイバーシティ推進担当者、女性メンバーと直属の上司、そして日頃からご支援・ご協力いただいている省庁や大学の方々をお招きし、1年間の活動報告をする場であり、J・Win女性メンバー有志による実行委員会とともに運営しています。

第一部は、内永ゆか子J・Win理事長による挨拶でスタート、2013年度の活動報告と2014年度の展開

を説明しました。2年前に女性ネットワークを、現役メンバー、Next Stage、JENとという3層構造に活動を展開してきたが、今年度はその相乗効果が良い形で出てきたこと。またNext Stageでは、上級管理職を目指すための「内永塾」をスタートし、経済同友会の方々にメンターをお願いするなど、更なる活動の充足を図っていくこと。さらに、今後は技術系の女性を育てるために、世界最大の女性技術者団体であるSWEとの関係を強化し、理数系の大学生にもネットワークを作っていくことを報告しました。

続いて第4期女性メンバーからの活動報告。相原朋子幹事長（東日本電信電話株式会社）から2013年度の女性メンバーネットワーク活動内容の総括がありました。第4期女性メンバーは定例会への出席率がほぼ70%以上と

高く、また分科会活動でも熱意と強い参加意識をもって活動しています。その10分科会の代表からそれぞれの活動内容と経過のプレゼンテーション、最後に来年度の2年目の活動はゴールに向け更に加速させ大きく成長することを宣言しました。

休憩をはさみ、NHK総合テレビ「クローズアップ現代」レギュラーキャスターである国谷裕子氏に「女性がより活躍できる社会をめざして」と題してご講演いただきました。

番組制作に携わるなかで、取材テーマとして「女性の活躍推進」を取り上げ、国内および海外での働く女性たちの現状を知るうちに、考え方が大きく変わったことや、数多くの女性エグゼクティブへのインタビューや番組制作の裏話などをお話いただきました。

第一部の最後は「2014 J・Winダイバーシティ・アワード」の

表彰式。今年は「アドバンス部門」に16社、「ベーシック部門」に40社の応募があり、それぞれの受賞企業・個人賞受賞者（詳細は6〜7ページ参照）の受賞スピーチはそれぞれ喜びと同時に「まだこれから」という意欲に溢れるもので、今後の更なる飛躍が期待されました。

政財界からの激励の言葉に 残り1年の大いなる飛躍を誓う

第二部「懇親会」は、内閣府副大臣の岡田広氏と衆議院議員の小池百合子氏のご挨拶と祝辞からスタート。小池議員からは「202030」という国の目標は、男女共同参画という社会政策から、いまや経済政策になった。そのため、ともに頑張りましょう」というお話をいただきました。続けてご来賓の各国公使の方々、アドバイザーメンバーの一人である、みずほ証券株

第一部の司会を務めた大日本印刷の井ノ谷映美子さん（右）とJCBの岡安亜里沙さん（左）。



2013年度の活動報告と2014年度の目標・計画発表を行う内永理事長。



2013年度の女性メンバー活動報告を行う相原幹事長。



10分科会の代表プレゼンターが1年間の活動経過を報告。



経営者・アワードを受賞された日産自動車代表取締役副会長の志賀俊之氏はVTRでのコメント。



リーダー・アワードを受賞された全日本空輸取締役執行役員の河本宏子氏。



ベーシックアチーブメント大賞を受賞されたNTTデータ。



J-Winダイバーシティ・アワード大賞を受賞されたリクルートホールディングス。



※肩書きは実施当時のものです。

第二部の司会はエーザイの手塚恭子さん（右）とサッポロビールの屋敷祥子さん（左）。



小池百合子衆議院議員は日本の女性議員の比率の低さに触れ「一緒に頑張りましょう」というメッセージが。



岡田広内閣府副大臣からもエールが贈られた。



みずほ証券株式会社常任顧問・横尾敬介氏のご発声で乾杯。



右からオーストラリア大使館公使商務担当レオニー・モルドゥーン氏、英国大使館公使ジュリア・ロングボトム氏、米国大使館経済・科学担当公使ジェシカ・ウェブスター氏。



高田副幹事長による「Women to the TOP!」の発声に、女性メンバー一同「Yes!」。



式会社常任顧問の横尾敬介氏に乾杯のご発声をいただき、ご歓談（ネットワーキング拡大）の時間となりました。第二部の締めは第4期女性メンバーによる「Women to the TOP!」宣言。まず内永理事長からネットワークを作ることに意義と残り1年に対する激励の言葉がありました。続けて高田麻里子副幹事長（KDDI株式会社）が「決意と宣言」で1年間の活動を映像を交えて振り返ったあとで分科会リーダーが登場。高田副幹事長による「Women to the TOP!」の発声に会場の女性メンバー全員が「Yes!」と力強く答えて、閉会となりました。

2014年度 J-Win活動計画

2014年度活動カレンダー		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
第4期女性メンバー	定例会	☆4/9	☆5/15	☆6/11		休会	☆9/10	☆10/8	☆11/12	☆12/10		☆2/10		
	幹事会	☆4/9	☆5/15	☆6/11		休会	☆9/10	☆10/8	☆11/12	☆12/10		☆2/10		
	分科会	←----->												
	海外研修				☆7/14-19 (ニューヨーク)									
	SWE会議								☆10/23-25 (ロサンゼルス)					
	合宿											☆1/9-10 (つくば)		
	ラウンドテーブル				☆		☆		☆					
ネクストステージ	年次総会		☆5/27											
	定例会				☆7/2	休会	JDN ☆9/9	☆	W-STEM ☆11/15	☆	☆			
	幹事会	☆4/8	☆5/12	☆6/9	☆7/7	☆8/4	☆9/8	☆10/20	☆11/10	☆12/8	☆1/13	☆2/9	☆3/9	
	研究会	←----->												
	合宿											☆		
	成果報告会											☆		
	ラウンドテーブル					☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	
JEN	定例会	☆4/18		☆6/20		休会	☆9/19		☆11/21		☆1/23			
	幹事会		☆		☆			☆		☆		☆		
	合宿											☆		
拡大会議														☆
企業D&I推進支援活動	2014J-Winダイバーシティ・アワード		☆5/29 全体レポート	☆個別 レポート										
	2015J-Winダイバーシティ・アワード							☆告知	←----- 応募・審査 ----->				☆発表・表彰	
	2015センサス調査							☆告知	←----- 提出 ----->				☆結果報告	
	ダイバーシティ推進責任者会議 (含ベストプラクティスセミナー)		☆5/29 第1回Part1	☆6/2 第1回Part2				☆第2回						

※本活動計画は事情により変更になる場合があります。

2014年度J-Winが目指す新たな展開について

NPO法人J-Win事務局長 石井由紀

第4期女性メンバーたちの活動も2年目に入りました。今年も更に各種活動を通じて自己研鑽と、自らの意思で「女性リーダーを目指す」というマインドの醸成を支援していきます。またD&I推進支援に関しては、J-Winダイバーシティ・アワードを軸として各企業のD&I推進の更なる支援を行っていきます。さらに、今年度より新たに生まれ変わったNext Stageで上級管理職育成支援を強化するとともに、技術系ネットワークの立ち上げなど、新たな取り組みも導入しながら活動を進化させ、皆様へより一層充実した支援を提供していきたいと思っております。

■ 女性リーダー育成活動

(担当：遠藤佳代子、久恒美幸、田口命根、山本加津子、志村由美子)

さまざまな業種・職種のメンバーとのネットワークと相互研鑽、そして「Women to the TOP!」のリーダーマインドの醸成を目標とし、3層でのネットワーク活動を展開していますが、2014年5月よりJ-Win卒業生の会として自主運営しております。

したNext Stageの活動内容を大幅に見直しました。昨今の202030などを受け上級管理職の女性を育成していくため、このNext Stageを上級管理職育成のネットワークと位置づけました。経済同友会をはじめ経済界のエグゼクティブからもサポートを受け、更なる自己研鑽と飛躍を目指していきます。

●3層女性メンバーネットワークの交流の強化
第4期女性メンバー、新生Next Stage、JENという3層化したネットワーク間の交流を深め、相乗効果を高めるよう工夫します。

●女性技術者ネットワークの実現
Next Stageの技術系分科会をベースに女性技術者ネットワークの構築を目指しています。米国女性技術者団体のSWEとも提携し、J-Winならではのネットワークとして技術系女性の拡大を図ります。

●グローバルネットワークの拡大
従来の米国カタリストや韓国の女性リーダー・ネットワークKWIN、各国大使館との連携等によりグローバルな女性ネットワークも強化していきます。

■ 企業のD&I推進支援活動

(担当：國分佐恵子、江田道雄、梶原史子)

2014年度は、J-Winダイバーシティ・アワードを中心にして、「経営戦略としてのD&I推進」の支援活動を行っていきます。

・J-Winダイバーシティ・アワード受賞企業の取組みの共有と調査報告書(全体レポート)の発行により、企業におけるD&I推進の課題解決のヒントを提供します。
・J-Winダイバーシティ・アワードに応募することが、企業におけるD&I推進を加速することに繋がるように、内容とプロセスの改善を図って実施します。
・応募企業に対しては、各社にフィードバックレポートを発行して、D&I推進の現状診断と改善のヒントを提供します。

■ その他の事務局内担当

○渉外担当：江間恵美
○グローバルリレーション担当：池野恵美子
○広報担当：海老原有美
○管理担当：奥田哲哉、佐藤真由美
○IT担当：岡 克正、内田俊夫
以上、J-Win事務局は16名体制です。

新生Next Stage 誕生!

女性上級管理職を育成するために 活動内容を大幅にリニューアル

J-Winでは、企業における女性リーダー育成のために3層のネットワークを基に活動を展開してまいりました。この度、2014年の5月よりNext Stageの活動内容を大幅に見直し、新生Next Stageが誕生しました。ご存知の通り、安倍政権も「202030」を標榜し上級管理職への女性の登用が日本企業においては喫緊の課題となっています。また、企業も施策の整備などD&I推進への取り組みを今まで以上に積極的に推進されています。その結果、J-Win会員企業においては女性管理職の中でも課長相当職は着実に増えてまいりましたが、部長職以上の上級管理職の数は依然として少ないのが実情です。そこで、J-Winではこの上級管理職のパイプライン

となる人材育成のためにJ-Win女性ネットワーク3層の真ん中であるNext Stageを、上級管理職育成のネットワークと位置づけ、今年度からは活動内容を一新し、注力していきます。また、今まではJ-Win卒業生の会として自主運営していたNext Stageを卒業生のみならず、会員企業の従業員で人事部から推薦をされた方も入会が可能になり、より幅広い人材のネットワークとなります。更に、昨年度からご協力をいただいている経済同友会をはじめ経済界のエグゼクティブからもサポートを受けながら、上級管理職を目指す意識の醸成と能力研鑽ができる多様なプログラムを提供していく予定です。

新生Next Stageの活動目的

Women to the TOP! へ向けてさらなるGear upを!

- ◎上級管理職候補としての意識向上、能力アップを目指す
- ◎法人が認める活動とする

会員資格

- ・J-Win女性メンバーの卒業生
- ・卒業生以外で会員企業が選任する人(人数制限無し)企業推薦として新たな人材育成が可能です。

新規メンバー 受付中です。

お問合せ先：ネットワーク担当チーム(遠藤/久恒) nextstage@j-win2.jp

Next Stage年次総会



新生Next Stageのキックオフとなる「Next Stage総会」が5月27日に行われました。東京会場となる椿山荘には190名、ウェブ会議でつないだ大阪会場には9名の参加がありました。内永理事長からの挨拶に引き続き、新生Next Stageの活動内容についての発表があり、更なる自己研鑽への覚悟をするように参加者たちは真剣な面持ちで聞き入っていました。



更にギアアップして欲しいと内永理事長からも熱いエールが贈られた。



新しい門出に更なる躍進を誓い、「Women to the TOP!」。

「第4回WINジャパン・コンファレンス」に参加して

株式会社日立ソリューションズ ブランド・コミュニケーション部 CSR推進グループ 高野美樹

2014年4月18日と19日にシャングリ・ラホテル東京で開催された「第4回WINジャパン・コンファレンス」～女性のリーダーシップイベント「可能性を広げる」～に参加しました。女性リーダーシップの更なる可能性の追求を探るこのグローバルな会議は、60%が日本人ということでしたが、世界各国からの多彩な登壇者や参加者で国際色豊かな雰囲気になっていました。女性参加者たちのポジティブな熱気に包まれた会場には、少数ながら男性の姿もありました。全体会議では、女性の躍進や発想、創造性は企業や国の競争力を高めるのだということを改めて認識しました。CNNやTIME誌で活躍された国際ジャーナリストのアニータ・プラタップ氏の力強いスピーチに圧倒されたほか、カルビー会長兼CEO松本晃氏のダイバーシティ推進についてのトップコミットメントとリスクテイクの姿勢が印象に残りました。会議の合間には、自分の興味のあるワークショップにそれぞれ参加できました。1日目に私が参加したのは、「職場で女性が陥りがちな自信のなさや自

己軽視を克服し、「新しい自分」へとマインドと行動を積極的に変えていこう!」というワークショップでした。消極的な言葉を前向きに「変換」するワークを行ったのですが、言葉の持つ力を実感することができました。2日目は宇宙のエネルギーを体感するワークショップに参加し、マインドエネルギーを活用するテクニックを楽しく身に付けることができました。全体会議やワークショップの間のネットワーキングタイムでは、さまざまなバックグラウンドやキャリアを持つ参加者の方々と意見交換を行い、とても有意義でした。本コンファレンスでは色々な面でインスパイアされたと同時に、まさにW.I.N.ファウンダーのクリスティン・エングビッグ氏が表現したように参加者同士が多様性を越えて「つながり」「共有し」そして「伝播する」ことを体験できた2日間でした。各国で開催されているWINコンファレンスに何度も参加されている方もいて、口々に本会議の魅力を訴えていましたが、参加してみてその理由が分かったような気が

がします。様々なフィールドで活躍する女性リーダーの姿から多くの女性が力をもらおうのだと思えますし、私もその一人です。この刺激をもとに、これからも「Empty your cups (茶碗を空にして)」で新しいことを学び続けていきたいと思えます。

*次回のWINコンファレンスは、10月1～3日 ベルリンで開催の予定です。



The Future of Careers/パネルディスカッションの様子

J-Win Program

※肩書きは実施当時のものです。W…女性メンバー活動

活動カレンダー

第4期メンバー 1月定例会 W

日時 2014年1月15日(水) 17:00～20:00
場所 女性就業支援センター

内容 内永理事長の新年挨拶に続き、日産自動車株式会社CVP/常務執行役員の星野朝子氏によるご講演「あなたならではのキャリアを築く自分マーケティング方法」。星野氏の専門であるマーケティング分野にちなみ、キャリアを積み重ねて自分が1番の領域を作り、それをプロモートすることの意義を学びました。第2部は、本年度2度目のご登壇となる立教大学尾崎教授より、メンバーの分科会活動における悩みへの解決ヒントとして、D&I戦略マネジメントについてご講演いただきました。(記：中村寧子/サッポロビール)



第4期メンバー 2月定例会 W

日時 2014年2月19日(水) 17:00～20:00
場所 女性就業支援センター

内容 海外研修報告、3月拡大会議についての説明からスタート。JENメンバーでもあるボストンコンサルティンググループのシニア・パートナー&マネージングディレクター津坂美樹氏をお迎えしてご講演いただきました。ご自身のお仕事や子育ての具体的な体験談を伺うなかで、「ワークライフブレンド」という素敵な言葉をご教示いただきました。私たちの今後のキャリアプランにとても参考になるお話でした。(記：伊藤留里子/三菱東京UFJ銀行)



第4期メンバー 4月定例会 W

日時 2014年4月9日(水) 17:00～20:00
場所 東京ウィメンズプラザ

内容 今回は、「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2014(リーダー部門)」を受賞された山田由佳氏(パナソニック株式会社 R&D本部 先端技術研究所)より、「『できる』を『できた』に…その感動がやみつきにそして今、究極のリサイクルを目指してチャレンジ中!」と題したご講演を頂戴しました。リケジョとしての歩み、研究開発の醍醐味、リーダーとしての取組み等につき、具体的に分かりやすく丁寧にお話いただき、私達メンバーに新たな気づきと勇気を与えてくださいました。(記：中井裕子/エーザイ)



Next Stage 合宿 W

日時 2014年1月18日(土)～19日(日)
場所 箱根 小涌園

内容 「みんなで話そう!—Nextに求めるもの—」をテーマに、今後の活動の方向性や分科会の内容などについて討議。第1期から3期まで大阪からも含め31名の参加がありました。

Next Stage 第3回定例会 W

日時 2014年2月7日(金) 19:00～21:00
場所 女性就業支援センター

内容 第3回定例会は、東京会場69名とビデオ会議でつないだ大阪会場から6名の参加となりました。株式会社グローバルリンク代表取締役の大串亜由美氏より「『Self-Confidentな仕事スタイル～発展的・協調的Win-Win自己主張・アサーティブのすすめ』と題し、ビジネスにおいては「発展的で協調的な自己主張」としてのアサーティブなコミュニケーションと、あわせて自分なりに十分に準備をして臨むことが重要だとお話いただきました。



Next Stage

第2回経済同友会ラウンドテーブル W

日時 2014年3月12日(水) 19:00～21:00
場所 KDDI株式会社 本社

内容 昨年12月より経済同友会のご協力を得て実施している、経営者の方々のラウンドテーブルの第2回として株式会社LIXILグループ 執行役員副社長の八木洋介氏をゲストにお招きしてラウンドテーブルが行われました。「人事のプロ」として知られる八木氏は「Diversityは戦略だ!」と題したスピーチで、「ダイバーシティは企業戦略として必須」、「同質性の罠にはまる日本企業に風穴をあけるのは女性」と熱く語ってください、後半は参加者からの活発な質疑応答が行われました。



Next Stage

第3回経済同友会ラウンドテーブル W

日時 2014年4月10日(木) 19:00～21:00
場所 エーオンジャパン株式会社 本社

内容 経済同友会ご協力による経営層の方とJ-Win Next Stageメンバーとのラウンドテーブルの3回目は、株式会社小松製作所(コマツ)特別顧問の駒村義範氏から「コマツのビジネス 最新状況」というスピーチをいただいた後、参加者からの質疑応答・ディスカッションを実施しました。「ブランドマネジメントとは?」「グローバル化とは?」さらに「いま自分がぶつかっている 壁の打開策」などテーマは多岐にわたり、充実した2時間となりました。



JEN 1月定例会 W

日時 2014年1月23日(木) 18:30～20:30
場所 コカ・コーライーストジャパン会議室

内容 内永理事長の今年度活動についてのお話につき、東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 代表取締役常務執行役員 庄子憲義氏に「企業と大規模地震対応(BCP)」についてご講演いただきました。東日本大震災の教訓をもとに、災害があっても企業活動を継続し続けるために、企業としてどのような備えが必要かについてお話いただきました。

JEN 研修合宿 W

日時 2014年3月6日(木) 13時～7日(金) 12時
場所 軽井沢星のや

内容 合宿参加者は22名。今回のテーマはJENの活動目的を再確認し、全員で2014年度JEN活動目標を作り上げること。あらかじめ合宿前に4グループで行ったディスカッションの内容をシェアした後、各グループに分かれてのワークショップ。翌朝から各チーム報告を受けての全体会議で、2014年度の活動目標、行動計画のまとめを行いました。



JEN 4月定例会 W

日時 2014年4月24日(木) 18:30～20:30
場所 新日本有限責任監査法人 セミナールーム

内容 「Gender Diversityの知識」について、株式会社リクルートジョブズの小安美和さんと株式会社リクルートキャリアの大和田順子さんによるプレゼンテーションに引き続き、4月定例会の講師はEY総合研究所主席研究員の牛島慶一氏。「グローバル経営と人権配慮について～統合報告を視野に入れて～」と題し、EUでの事例などをもとにグローバルな視点からご講演いただきました。



J-Win事務局 メールアドレス変更のお知らせ

J-Win事務局では業務システム刷新の一環として、事務局および事務局員の全メールアドレスを6月13日付けで変更いたしました。新アドレスではドメインが「@j-win2.jp」に変更になります。皆様には大変ご迷惑をおかけしますが、どうぞ引き続きよろしくお願い申し上げます。

例) 代表アドレス info@j-win.jp → 新 info@j-win2.jp 個人アドレス xxxxx@j-win.jp → 新 xxxxx@j-win2.jp