

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!

No. 26
2014 DECEMBER

Aflac



一人ひとりの持つ背景や違い、個性を認め、敬意を表して尊重することは、企業として当たり前前の責任です。

アフラック米国本社
社長

ポールS.エイモスⅡ氏

Yukako Uchinaga



Profile

NPO法人J-Win
理事長

内永 ゆか子(うちなが 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2013年6月ベルリッツコーポレーション名誉会長を退任。14年4月より一般社団法人JDN代表理事。

女性活躍推進政策は、 絶好のチャンス

内永 エイモス社長は、これまでずっと強い信念を持ってダイバーシティに取り組みでいらして、それを日本でも根付かせたいとおっしゃっていますね。日本では今、政府が女性の活用を強力に推進しています。私は、ダイバーシティにおける女性の活躍は、企業や社会に変革をもたらすという意味でたいへん重要だと思っています。

エイモス 日本では、安倍首相が女性管理職の比率を30%に高めるという目標を掲げましたね。ダイバーシティを実践する良いタイミングが来ていると思います。女性の活躍は日本経済の発展のために不可欠であるのはもちろんですが、私は女性たちは、このタイミングを自分たちが成功するための絶好の機会として捉えてほしいと思います。

実はアフラックでは、女性の活躍が話題になるずっと以前からダイバーシティに取り組んでいて、生命保険業界では、女性を役員に昇進させた日本で初めての会社なんです。そのためには、はじめはダイバーシティに基づいた特別な制度やバックアップによる環境づくりが必要かもしれませんが、その中から必ず自らの能力を発揮する優秀な人材が出てくるのです。

ですから、米国アフラックでは、ダイバーシティを強力に推進するためのさまざまな制度やプログラムを実施しています。さまざまなバックグラウンドを持つ社員たちがお互いを知り理解するために、それぞれの出自の文化やライフスタイル等を紹介する『ダイバーシティデー』も開催しています。

内永 『ダイバーシティデー』ですか！それは興味深いですね。

エイモス 全ての社員がダイバーシティを理解し、推進するという風土も深く根付いているのです。私の祖父である創業者は、ダイバーシティを重視する人でした。その理念は創業当時から連綿と受け継がれています。例えば、アフラックの創業地であるコロンバスでは、地域の人口構成と同じ比率で人材が採用され、社内も地域の人口構成と同様にアフリカ系の社員の割合は全国平均の倍以上になっています。つまり、機会が公平に与えられるべきであり、その中から個

内永 それは素晴らしいですね。エイモス社長ご自身がダイバーシティの重要性に気づかれたのには、何かきっかけがあったんでしょうか。

エイモス 個人的なきっかけが二つありました。一つは大学時代です。私が学んでいたデューク大学には、世界中からさまざまな人種の学生たちが来ていました。私は、それぞれ異なるバックグラウンドを持つ仲間たちと交流し、彼らの多様な考え方に触れることで大きな影響を受けました。二つ目は、米国アフラックで営業担当として新たなキャリアをスタートしたときです。米国アフラックでは、営業部署はチームごとに独立性を持って活動しています。当時はチーム内の人員構成が50歳以上の女性ばかりだったり、新卒の男性ばかりだったり偏ったチームが多かったんです。そこで私は、複数のチームを混ぜて人材の多様性を持たせたのです。その結果、培ってきた経験を共有し異なる意見や視点に触れることで、相乗効果もたらされ、業績も良くなったという経験をしました。

違う考えや経験を取り込むことはビジネスで成功する上では、大切なことなのです。

人の能力によって登用するべきだと考えています。ダイバーシティの推進とは、決してマイノリティを保護・優遇することではなく、個人の能力により評価する公平な機会提供と仕組みづくりです。アフラックがアメリカで成功し続けている要因は、ここにあると思います。

内永 それを実践するためには、具体的にどうすればいいのでしょうか。

エイモス 米国アフラックにはダイバーシティを推進するためのさまざまな制度があります。しかし、ただ単にプログラムを実施するだけでは不十分です。まず経営層のトップエグゼクティブたちが、ダイバーシティの理念を理解し、アフラックの成長のために必要なこととして強力に推し進めることが重要なのです。

内永 日本では政府や社会といった外部からの風圧を受けて、ダイバーシティの重要性に気づく経営者も多いのですが、エイモス社長のように、確固たる信念をもって取り組んでいらっしゃる方のお話を伺うと、大変勇気が湧いてきます。

ですから、性差や年齢などにとらわれない、バランスの取れた機会づくりが必要で、それは当たり前前のことであると思います。

日本の先を行く アメリカのダイバーシティ

内永 アメリカでのダイバーシティは日本より歴史がありますが、それでも企業では、さらに積極的な取り組みと改善に挑んでいるようです。日本でのダイバーシティについてお話を伺う前に、ぜひアメリカでの現状をお聞かせください。

エイモス 異なった人種や民族が多く暮らすアメリカでは、性別だけでなく、年齢、ライフスタイル、趣味嗜好なども含め、一人ひとりの持つ背景や個性に敬意を表し、違いを認めた上で、マネジメントでなければ企業は成功できません。ダイバーシティは、すでにアメリカのカルチャーの一部になっていると思いますが、その真の目的は、個人の能力によって評価される社会の実現で

日本には、 克服すべき課題がある

エイモス 私は日本の事業を所管するために来日したとき、会議やミーティングの席に女性がほとんどいないことに気づきました。そこで、アメリカでの成功を踏まえて、日本でも同じようにダイバーシティを推進しようと思いましたが、「それは大変なことだ、日本人の役員から」と言われたのです。でも、これは自分のキャリアをかけてでもやるべきことだと思いました。日本の女性に活躍してもらおうことは、迷うことなく正しいと判断できたからです。

内永 日本のアフラックの社員、とくに女性社員の方々は幸運ですね。

エイモス 日本では、ダイバーシティを推進する上での課題が多くあると思います。アメリカの女性が成功している理由の一つに、ITなど

女性の活躍は、
社会に変革をもたらすために
重要なのです。(内永)

自らのキャリアをかけて、
日本でも女性に活躍してもらおうと
決意しました。(エイモス)



Profile

アフラック米国本社
社長
ポールS.エイモスⅡ

デューク大学にて経済学士号、エモリー大学にて経営管理学修士号、テュレーン大学にて法学博士号を取得。ワシントンでの法律事務所勤務を経て、2002年米国アフラック入社。2004年エグゼクティブ・バイス・プレジデント、2006年チーフ・オペレーティング・オフィサー(COO)、2007年COO兼社長に就任。2013年7月より日本事業を所管。

Diversity Policies



アフラックのダイバーシティへの取り組み



専務執行役員
ダイバーシティ推進委員会
委員長

山内 裕司さん

新たな「女性の活躍推進プログラム」

当社は、生命保険業界では最も早く女性役員を登用するなど、これまでも女性が活躍することを当たり前のこととし、多様な価値観を尊重した経営を行ってきました。子どもが小学校を卒業するまで短時間勤務を取得可能としたり、子育て中の社員が、始業・終業時間を選べるシフト勤務なども、他社に先がけて採用しています。こうした制度は長く働いてもらうためには有効ですが、女性社員がキャリアアップを目指すためには、さらにきめ細かなバックアップが必要であると考え、新たに「女性の活躍推進プログラム」を策定し、経営計画にも正式に盛り込み9月に株主に向けて発表しました。

具体的には、2020年末までに、課長代理以上の指導的立場に占める女性の割合を30%にするという目標を掲げ、達成に向けて今後はさまざまな施策を実行してまいります。

あわせてプログラムの進捗、施策の検討・実施状況について報告を受け、必要な審議を行う「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、また施策を推進するための専任部署として「ダイバーシティ推進室」を室長以下4名で新設しました。加えて、具体的な提案を行う「ダイバーシティワーキングチーム」や、主に女性管理職で構成された、チームに助言する「アドバイザーボード」も10月から始動しています。また、人事部の課長は全員、ダイバーシティ推進担当として、常にダイバーシティを意識して活動するよう発令が出されました。

※指導的立場に占める女性社員の割合は17.6%（2014.8現在）。

目標達成に不可欠な意識改革

今後は、社内の女性社員に向けて大きく2つの施策を実施していきます。ひとつは、キャリアアップを望む女性社員に対し、彼女たちをサポートし、バックアップできるような施策や体制を整えることです。ただ、一方で女性たちがキャリアアップについて積極的になれない現状もあり、その理由は、家庭と仕事の両立の難しさや、責任が増すことへの不安などからではないかと考えています。そこでもうひとつは、そのような女性社員たちに対し、ロールモデルとの接点やセミナーなどさまざまなアプローチで、上を目指すことに魅力を感じてもらい、キャリアアップに対してのマインドを醸成できるような機会を提供したいと考えています。現在17.6%という指導的立場に占める女性の割合を30%にまで高めるという数値目標を達成するためには、女性社員に対して意識改革を促し、裾野を広げることが必要であると考えています。そのために既に、全国で「タウンホールミーティング」を実施しています。このミーティングでは、私や米国本社社長のボールから「経営陣が考えていること」を直接伝え、「社員が考えていること」を直接聴くことにより、それらを経営に活かすことを目指しています。併せて、女性管理職が自分のキャリアパスを紹介。ワークショップでお互いに意見を交わしながら、自身のキャリア形成についても考える機会を提供しています。また、その様子は社内報で紹介し、参加していない社員も共有できるようにしています。

女性の活躍で組織の活性化を目指す

今後の課題は、女性社員だけでなく、主に管理職である男性社員の意識改革です。上司である男性管理職が部下の女性社員の目標を正しく把握し、バックアップしていくことはたいへん重要なことから、今後は、そうしたマネージメント層に向けたプログラムや研修なども具体的に実施していきます。

今は、女性活躍推進を力強く標榜し、強固な体制も整い、「女性の活躍推進プログラム」がスタートしたところです。これを機に女性が活躍の場を広げ、社員全体の働き方が変わること、アフラックが今以上に活性化された組織になることを期待しています。



人事部「ダイバーシティ推進室」の皆さん

います。ですからJ・Winでは、活動の中で国内外を問わず多くのロールモデルたちと接する機会をつくりながら、女性たちの意識改革にも取り組んでいます。その結果「リーダーになりたい」という女性が、活動に参加した当初は半分以下でも、2年間の

J・Winでの活動終了時には9割もの女性が「リーダーになりたい」と言ってくれます。エイモス それは素晴らしい。J・Winに参加することで、女性たちは自身の将来の可能性に気づくことができると思いま

す。社内だけで全てを達成することはできませんから、私はパートナーであるJ・Winに、我が社のダイバーシティ推進全体の柱になつてもらいたいと思っています。内永 最後に貴社の社員の皆さまにメッセージがありますか。

エイモス アフラックでは、男女に関係なく機会があり、会社としても、女性が成功するために全力を尽くしたいと思っています。これからも一人ひとりが自らの力を発揮して目標を達成し、自身の成長にもつなげていってほしいと思っています。

女性にとっても、ビジネスで成功するのはエキサイティングな経験なんです。(内永)



男女の機会が均等であることは、当たり前のことだと思います。(エイモス)

内永 女性の意識については、貴社だけの問題ではありません。「管理職なんて責任ばかり増えて、大変なだけだ」という思い込みがあったり、「今の仕事ができれば、やりがいもあるし、満足だ」という昇進に興味がない女性が多いようなのです。彼女たちが悪いのではなく、今まで、ステイジが上がるのはエキサイティングな経験である、と示すロールモデルがないことが原因だと思

は、仕事をする上でも視野を広げたり、アイデアが活性化したりと良い影響があります。上司は部下が子どもの野球を観戦したり、趣味を楽しむ時間も、一方できちんとして認めるべきですね。内永 その通りですね。特に、母親でもある女性は、夜遅くまでオフィスに残って働くのは難しいです。女性が働き続け、成果を出して企業に貢献し続けられるように、企業も働き方や評価の仕方を変えていかなければなりません。

が生まれても仕事を続けたいと言います。それには、国と企業が協力してサポートするシステムが必要です。ワーキングマザーが成功する社会でなければ、少子化が進み、別の問題が生じてしまいます。日本の社会では、子育てを担うのは女性だというプレッシャーもありますから、男性がもっと積極的に子育てに関わることも大事です。アメリカでは、両親の仕事に子どもが病気になったり、何か問題が起こった場合、まずはじめにお父さんとお母さんのどちらか帰るかを相談するんです。でも日本では、帰るのはほとんどお母さんに決まっていますよね。

するのは自然ではないかもしれませんが、こうした事例が増えれば、男性の意識も変わっていくのではないのでしょうか。もちろん、企業と連携した国のバックアップも必要です。日本では企業が社内外に保育施設を作ろうとしても、厳しい認可基準や規制に阻まれてしまっていますが、この問題の解決はそれほど難しくはないと考えています。すぐにできる対応策として例えば、子育て中のお母さんにベビシッターを派遣し、その費用を企業や国が助成するようにすれば、保育施設なども不要です。設備やシステムにかかる経費を節約できると思います。

女性が昇進するために必要な意識改革

内永 これはとても重要なポイントです。そのためには、仕事と私生活の時間を自ら管理しなければならぬので、私がかねてより「ワークライフ・マネジメント」と言っております。IBMに勤務していたとき、私は、社内の女性活躍を推進するためのプロジェクトを任せられていました。そこで、ITを活用したフレキシブルな働き方として、eワークを導入しました。女性が自らワークライフ・マネジメントを行い、長時間労働ではなく成果にコミットできるシステムを作ったのです。ただ残念なことに、現在の日本では、こうした働き方が十分に受け入れられていないとまだまだ言えません。上司は長時間労働をベースに評価しがちなもので、部下は上司の目の前で仕事をしなくてはなりません。日本の評価基準のあり方は、今後の課題であると思います。

エイモス 私、ワークライフ・マネジメントというコンセプトには賛同します。日本には克服すべき課題がある一方で、賞賛すべき点も多くあります。日本人は倫理観が高く、仕事にプライドを持ち、本当に一生懸命仕事をします。世界で失われつつあるその価値観は、成功するのに必要な条件だと思います。ですからその気持ちを大事にした上で、バランスをとることが必要です。個人の時間やプライベートを大切にすること

成功する社会を目指す ワーキングマザーが成功する社会を目指す エイモス 日本全国の支社を訪れて女性たちの声を聞くと、ほとんどの女性が子ども

エイモス 日本で当社の女性社員を見てみると、女性たちはものすごく知的であるけれど、非常に気弱であるとも感じます。女性の新社員に、リーダーになりたいかと尋ねると、「はい」という答えがすごく少ないのです。同じ質問を男性にしたら、きっと全員がリーダーになりたいと言ってしまう。何年か仕事をしていくうちに意識が変わる女性もいますが、はじめから高い目標を持てれば、もっと早い段階から対応してあげることが出来ます。

基礎データ

2014年9月16日の投資家説明会において、「女性の活躍推進プログラム」を推進することを明示。10月1日には「ダイバーシティ推進室」や経営陣による専門委員会である「ダイバーシティ推進委員会」・「ダイバーシティワーキングチーム」・「アドバイザーボード」が新たに設置され、ダイバーシティ推進のための新体制がスタートした。これによって従前にも増して戦略的な取り組みがはじまり、さまざまな施策を展開しながら、成長意欲のある女性がより活躍できる企業を目指す。

●女性の活躍を推進するための重要6領域を設定

1. 経営トップのコミットメント
2. 検討・推進体制
3. 管理職のアカウントビリティ
4. 女性のキャリア開発・育成・登用
5. 多様な働き方の促進
6. 業務プロセス・評価プロセスの見える化

各重要領域において、それぞれの施策を設定し、プランの遂行を進める。

●今後の施策・プランなど

- ◎ トップメッセージの発信
- ◎ 管理職に向けた外部有識者による講演・研修などの実施
- ◎ 女性社員に向けたキャリアアップセミナーや研修などの実施
- ◎ 女性社員相互の情報共有を図る社内ネットワークの構築
- ◎ フレックスタイム制、在宅勤務など柔軟な勤務体系の導入検討
- ◎ 長時間労働の是正
- ◎ 両立支援制度利用社員への評価方法の明確化

このほかにも、新体制のもと、新たな施策の検討・推進・進捗の確認などを随時行っていく



今年も、名古屋・札幌・大阪・東京(2カ所)・福岡・仙台で開催。来年も各地で開催予定。

株式会社リクルートホールディングス



経営理念の実現に向け、ダイバーシティ推進は必須

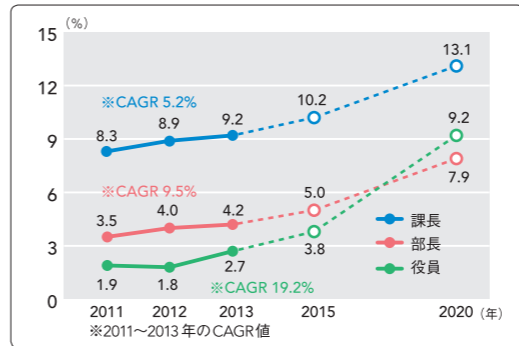
リクルートグループは、就職や結婚、住宅購入などのライフイベント領域から、旅行や飲食、美容のライフスタイル領域まで、生活者の方たちが自分らしい意思決定ができる社会の実現に向け、サービスを展開しています。ダイバーシティ推進については、経営理念の「大切にしたい考え方」の1つにある「個の尊重」のもと、2006年より活動を開始、2012年より活躍推進をメインテーマとしています。

グループ各社でさまざまな取り組みが進化

2012年10月にホールディングス体制となり、現在ではグループ各社でも個社の状況に応じた自律的なダイバーシティ推進に取り組んでいます。

グループ全体で多様なダイバーシティの取り組みが進化、さらなる経営層の女性任用に向けて

役職別女性比率の推移と将来予測



女性管理職比率の2013年度の実績
応募企業全体の2013年度の役員別女性の割合(平均値)は、課長職が9.2%、部長職が4.2%、役員が2.7%であった。
応募企業全体の過去3年間の各職位の平均伸び率は、課長職で5.2%、部長職で9.5%、役員で19.2%と、上位職になるほど高く、最初の管理職層である課長の伸び率が鈍い。これは、元々ハイポテンシャル人材の押し上げは比較的順調だが、若年層における新たな人材の発掘と育成が不調で、パイプラインの形成が不十分、継続的な輩出が困難であることを示唆している。
将来予測では、過去3年間の平均伸び率で推移した場合、いずれの管理職レベルも2020年において1割前後にしか届かず、政府目標である30%を達成するには大幅な伸び率

D&I推進の取り組みの傾向(個別施策実施状況の主な動き)

定着のための支援制度充実から、戦力化への育成強化へ
今年度の女性活躍推進の取り組み

特集

2013年度 J-Win会員企業におけるD&I推進の進捗状況は?

「2014J-Winダイバーシティ・アワード」の調査データより、参加企業における女性管理職比率の実績と、企業における具体的な取り組みの傾向を分析しました。

また、受賞企業各社の、優れた取り組みもご紹介します。

用によって、部長・役員を見据えた女性管理職候補の育成を強化・加速している。
注)以下、本文中の()内は、昨年の実施率から何ポイント増加したかを示す。

①経営トップの強いリーダーシップのもと、経営戦略としてのD&I推進の取り組み体制が強化されている。

しており、発信頻度が四半期に1回以上の企業は42.8%(昨年比14.5増)と大幅に増加した。
②「個人人材管理・育成」によって、課長職登用に留まらず、部長・役員を見据えた女性幹部候補の育成を強化している。
部門/部署による課長候補の「個人人材管理・育成」実施企業は55.9増)、部長候補者については42.9%(昨年比31.6増)と、部門責任者の女性管理職候補育成責任を明確にして取り組み企業が大幅に増加した。
③女性管理職候補育成に、女性だけを対象とする育成プログラムやメンタリングを活用する企業が増加している。

女性対象の育成プログラムの実施企業は85.7%(昨年比4.6増)であり、対象層別にみると、全てで増加しているが、特に、課長職相当が69.7%(昨年比22.6増)、部長職相当が44.6%(昨年比20.1増)と大幅に増加した。
メンタリング制度は57.1%(昨年比6.2増)の企業が導入している。役員候補者対象が23.2%(昨年比8.1増)、部長候補者対象が37.5%(昨年比14.9増)、課長候補者対象が28.6%(昨年比11.7増)であり、管理職候補育成にメンタリングを活用する企業が増加している。
④ライフイベント時の女性社員への両立支援に加えて、男女を問わず時間や場所を柔軟に選択できる勤務環境づくりに注力している。
昨年同様、ほぼ全ての企業がライフイベントに直面した女性社員への両立支援を実施している。男女を問わず柔軟な働き方の実現については、短時間勤務制度は全ての企業において導入された(昨年比32.1増)。また、在宅勤務も導入企業は64.3%(昨年比7.6増)となった。しかし、一部の社員対象への実施も含まれており、全社員対象とすることが今後の課題である。

の焦点は、女性社員が継続して働き続けるための施策から、女性が企業戦力としてキャリアアップを図り、より活躍するための施策へと移行している。
経営トップのリーダーシップのもと、数値目標を設定し、部門主体の「個人人材管理・育成」、女性対象の育成プログラム実施、メンタリングの活

女性管理職の数値目標を設定する企業は67.9%(昨年比7.5増)と増加した。経営トップ自身がD&I推進状況のレビューを行う企業は78.6%(昨年比14.4増)、頻度も半年に1回以上が55.4%(昨年比17.6増)と大幅に増加した。ほぼ全ての企業(92.9%)で経営トップはD&I推進の重要性について社員に直接発信

4%(昨年比2.6増)、部長候補の「個人人材管理・育成」実施企業は51.8%(昨年比12.2増)であり、女性管理職候補の「個人人材管理・育成」を実施する企業は5割を超えた。
部門において課長昇進候補者の中に女性がない場合は部門責任者が候補者に女性を入れるための計画を作成する企業が51.8%(昨年比32.1

す。各社の経営層が自社の組織課題を可視化できるように導入した「ダイバーシティ推進に関するアンケート」は2年目を迎え、各施策の効果を定量的に測定し検証することで、各取り組みの進化を加速させています。また、ダイバーシティ推進担当者向け新聞「バラキヤリ」の定期発行や、社内報におけるダイバーシティ特集の実施等、グループ内コミュニケーションを強化した結果、各社での好事例の共有が進んでいます。

一方、私はより高い役割を担ってきたい」という役職志向については、男女の差が顕著に表れています。男性は約8割が当てはまると回答している一方で、女性は4割弱と大きな差が見られました。他の回答との相関関係および女性役員へのインタビューから、「成長」役職と捉える男性と比べ、女性は自分が成し遂げたいことを実現するための手段として役職を捉えている」という仮説に至り、2010年から、経営層候補の女性たちが半年間かけて、自分のビジョンと向き合い、言語化するプログラムを実施しています。



2013年12月号の社内報「誰のためのダイバーシティか」と題した特集でさまざまな取り組みを紹介。



2013年度のCareer Cafe 28。グループ会社から84名の28歳女性が参加。

さらなる女性活躍推進に向けて

非役職者では女性が4割を占める一方、管理職では2割程度と、女性活躍に向けての課題は多く残っています。さらなる女性活躍を推進し、強い企業体を実現すべく、活動を進めてまいります。



ベーシックアチーブメント
大賞

株式会社NTTデータ



グローバルに通用する
創造力を高める

世界の40を超える国・地域で多種多様な人財により構成され、社員約75,000人の過半を海外社員が占めるNTTデータグループ。社員一人ひとりの多様性・専門性を生かすダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を重要な経営課題と位置づけ、2008年に人事部下に専門組織である「ダイバーシティ推進室」を設置し、推進してきました。2013年5月には、創立25周年を機にグループビジョン「Global IT Innovator」を再定義し、タイトルの通り、多様性を尊重することによってグローバルに通用する創造力を高め「10年後のNTTデータグループ」に向けさらなる挑戦と飛躍を宣言し、D&Iを加速しています。

「働き方の変革」でD&Iを推進
「多様な人財活躍」と

お客さまのグローバル化や世界規模でのマーケット変化に対応していくために、NTTデータでは「多様な人財活躍」と「働き方の変革」を両輪としたD&Iを推進し、重点課題として女性社員の活躍推進、柔軟な就業スタイルの促進と労働時間の削減に取り組んでいます。推進にあたり具体的には経営方針から重点施策を決めて実行していくトップダウンアプローチと、客観的データに基づき課題の本質を見極め、真の打ち手を施策化して展開していく現状分析によるアプローチの双方を行い、その効果を社員満足度調査等でモニタリングし、PDCAサイクルを回す手法を進めています。

①女性活躍推進
2008年のダイバーシティ推進室発足当初は、女性の離職率に着目して育児との両立支援に主眼を置いていたが、2012年からは中期経営計画と連動したステップとしてターゲットを「真の活躍」にシフト。意思決定の場における女性社員の活躍に向けて、制度・運用・環境・意識の4分野別に設定される課題を洗い出し、全社員への意識調査と女性社員(無作為抽出)へのヒアリングを実施することにより、4分野別の課題検証・深掘りとして打ち手の検討を行いました。この結果生まれた施策の1つが「イメージング・キャリア・プログラム(イメキャリ)」です。2013年3月にスタートしたイメキャリは、300

“We enhance our creativity
by respecting diversity.”
和田裕一

株式会社NTTデータ
人事部
ダイバーシティ推進室 課長
岡野 康子氏

人を超える女性リーダー層以上全員を対象とし、バイブライニング拡充に向けた意識向上とネットワーキングを目的とした年2回のプログラムで、今秋一期生が卒業を迎えます。

②働き方の変革
グローバルに通用する働き方への変革の一步として、外出・出張先からモバイルアクセスできる環境の整備や、2008年2月からは「テレワーク(在宅勤務)」を就業制度として運用しており、職種や年齢場所に関わらず仕事をすることが可能となりました。現在では社員の約6割がモバイルワークを活用しています。さらに時間においても柔軟性を高めるために、主に開発・営業部門における裁量労働制の積極的活用に加え、2013年度からはフレックスタイム制をスタッフ部門にも導入し、利用者数は両制度とも対象者数の半数を超えるまでに拡大しています。

各種制度の導入・利用拡大、環境整備はもろろんのこと、社内外の好事例の展開や経営評価への組み込みなど、社員の意識や風土改革にも注力しています。今回の受賞をさらなる励みに、今後D&Iの推進を加速します。そして世界中の社員一人ひとりの多様性を生かしながら「One NTT DATA」として一体となり、さらなる挑戦と成長を続け、お客さまの持続的な発展に貢献してまいります。

D&Iの取り組み(FY2008→2015)

	2008～2012年度 D&Iの理解浸透/社員意識変革への土台形成	2013～2015年度 D&Iの本格的な展開	中計達成
1 多様な人財の活躍推進	女性社員の定着 ワークシェア、ロールモデル紹介 託児所設立・運営開始 新卒採用活動連携 就業制度検討・導入 就業労働制・テレワークの導入 時間制約ある働き方受容 マネジメント層の意識改革 グローバルの働き方受容	女性社員の活躍推進 女性管理職比率向上と女性幹部輩出 託児所利用拡大 育児休業取得率向上と産後支援 社外発信強化と人財確保 柔軟な就業制度の追求 就業制度の導入対象拡大 制約ある働き方に対応 社員の意識改革と行動変革 総労働時間削減の推進 グローバルの働き方に対応	経年実施による継続的なモニタリング
2 働き方変革推進	就業労働制・テレワークの導入 時間制約ある働き方受容 マネジメント層の意識改革 グローバルの働き方受容	柔軟な就業制度の追求 就業制度の導入対象拡大 制約ある働き方に対応 社員の意識改革と行動変革 総労働時間削減の推進 グローバルの働き方に対応	
3 社員調査			

「Group Vision」と「Values」

Group Vision
Global IT Innovator

We realize the dreams of our clients around the world through long-term relationships.

We develop evolving ecosystems with our clients through leading-edge technologies.

We enhance our creativity by respecting diversity.

Values

Clients First
Foresight
Teamwork



準大賞

株式会社三菱東京UFJ銀行



両立支援制度の
充実による成果と新たな課題

三菱東京UFJ銀行は、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略の一つと位置づけ、「認める。活かす。高めあう。」をお客さまの期待を超えるために「」をダイバーシティ・ビジョンに掲げ、従業員一人ひとりが互いの違いを認め、その多様性をチームの力に活かして個人もチームも成長するような組織づくりを目指しています。当行では、2005年に経営トップの決定で立ち上げられたワーキンググループ「女性活躍推進室」が設置され、

性活躍推進隊」が、女性の活躍のために必要な制度や施策を取りまとめて経営に提言、この提言を実行する専任部署として2006年に人事部内に「女性活躍推進室(2010年にダイバーシティ推進室に改編)」が設置され、

両立支援のフェーズ転換により、
ダイバーシティのさらなる進展を目指す

株式会社三菱東京UFJ銀行
人事部ダイバーシティ推進室長
高橋 浩子氏

れ、ダイバーシティ推進の本格的な取り組みを開始しました。当初より、女性登用数値目標を設定してその達成に注力するとともに、経験とスキルを備えた女性が結婚や出産でも辞めずに働き続けられるように、仕事と家庭の両立支援制度の充実を図りました。

その成果として、取り組み開始から6年後の2012年3月には、産休・育児取得者が1,000人を超え、また育児短時間勤務制度(時短)の利用者も500人を超えました。産休・育児取得者、時短利用者は、その後も想定以上の速さで増加し、いまやワーキングマザーは当たり前の存在です。ワーキングマザーが成長意欲を持ち続け、産休・育休からの復職後早期に活躍し組織に貢献できる環境づくりが、拠点運営の面からも、女性マネジメント候補者の母集団形成のためにも、重要な経営課題となりました。

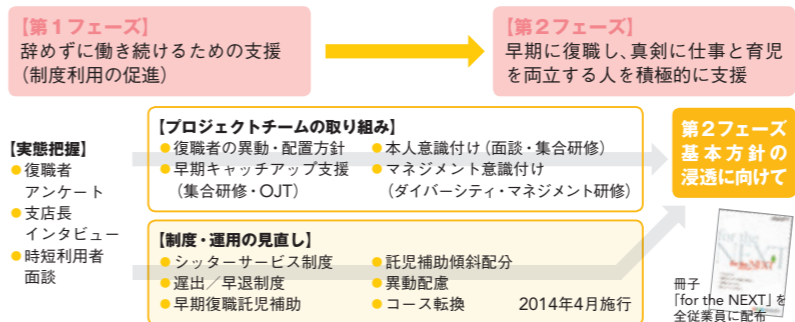
「真剣に両立する人を支援」
するフェーズへの転換

そこで、当行は両立支援の方針を「辞めずに働き続けるために支援(制度利用を促進)」するという第1フェーズから、「早期に復職し、真剣に仕事と育児を両立する人を積極的に支援」することを基本方針とした第2フェーズに転換することになりました。

た。まず、実態把握のために、2012年に産休・育休からの復職者(以下、復職者)へのアンケートや拠点長へのインタビューなどを実施しました。その結果を基に、プロジェクトチームにて復職者が早期に活躍できる環境をつくるための施策を検討・実施しました。具体的には、復職者の通勤時間に配慮した異動・復職者対象の業務キックアップ研修・OJTの実施、集合研修での復職後のキャリアに対する動機付け、復職者と拠点長の面談の必須化、上司向けのダイバーシティ・マネジメント研修などの施策を立ち上げました。さらに、2014年3月に第2フェーズの基本方針をわかりやすく伝える行内冊子「for the NEXT」を刊行し全従業員に配布、同年4月には両立支援制度の新設や改定を行いました。

第2フェーズの方針が浸透し成果が出るにはまだ時間がかかり、また、女性マネジメント登用領域の拡大など、他にも多くの課題があります。これからも、多様な人材が互いの違いを認め、活かす、高めあう組織づくりが、お客さまの期待を超えるクオリティを提供し続けるための原動力になると信じ、継続的に施策を実施していきたいと考えています。

女性活躍推進のフェーズ転換



女性登用数値目標

目標項目	26/4 初	新目標 (27/3 末)
ラインマネジメント合計	373人	300人
トップマネジメント	77人	80人
ミドルマネジメント	296人	220人
役付者女性比率	14.8%	15%



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



創立時からフィロソフィに
明記し経営戦略として宣言

2010年10月1日、日立ソリューションズは合併により誕生しました。「多様性の尊重」を新会社にて欠かせないものとして社員行動指針に取り入れ、経営トップも経営戦略としてのダイバーシティ推進を宣言、ダイバーシティ推進センターを設置しました。2013年度は、女性リーダー育成の加速、女性社員のキャリア意識醸成、管理職の意識啓発を重点課題として取り組みました。

ダイバーシティという言葉は社員の97%が認知していますが、組織や自身の業務との関連性を理解するには時間がかかります。トップメッセージ発信、ダイバーシティに触れる体験、マネジメント研修、他者との意見交換などを通じて、繰り返し考え続ける機会を持つようとしています。

当初はダイバーシティ推進センターが全社をリードして取り組んでいましたが、2013年度からは各事業部にダイバーシティ推進ワーキングが誕生し、それぞれの役割の指揮により、女性社員が課題設定から解決策提示までを行っています。女性社員向けセミナー、他社との共同企画、男性管理職向け研修実施など、自ら考え、発信し、周囲を巻き込むための取り組みを広げています。

こうした自律的な取り組みは、自己啓発や組織開発に留まらず、事業活動にも好影響を与えました。女性社員のいるチームからその視点を活かした商品が開発され、神奈川県などしこブランドに4商品が認定されました。有休経験のある上司・部下がその経験をもち、ファンビジネス向けトータルCRMソリューションという新事業を創出しました。女性活躍推進プロ

一人ひとりの違いを経営価値につなげる
自律的な取り組み

自律的な取り組みが
もたらすビジネス成果

ジェクトからは、ダイバーシティを推進する企業をサポートするソリューションが立ち上がっています。いずれもダイバーシティ推進が企業にもたらすこれからの成果を期待させるものです。

均一性と標準化によって生産性を高め品質を確保してきた私たちが、「違い」とも違う「違和感をもたらし」ことが重要かつ必要不可欠となつていきます。新たな視点や異なる価値観を受け入れ、価値へつなげるためにも、多様な人材が活躍できる仕組みと風土をつくりながら、これからの挑戦を続けていきたいと考えています。

ビジネス成果事例

●イクボスとイクメンによる新ビジネス
(ファンビジネス向けトータルCRMソリューション)



●女性リーダーによる
新規提案
(ダイバーシティ関連
ソリューション)



●女性視点を活かした商品開発
(なでしこブランド)

・指静脈認証システム 静紋JS1



・電子黒板 StarBoard
・組み込みデータベース Entier
・コンテンツ運用支援ソリューション MEANS

株式会社日立ソリューションズ
人事総務統括本部
ダイバーシティ推進センター長
小嶋 美代子氏

経営戦略としてのダイバーシティ推進

①ダイバーシティ推進の目的

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一人ひとりの違いを価値につなげる

②活動方針

まずは「女性活躍推進」に重点を置き、女性社員が働きやすい職場環境の整備に努め、順次活動範囲を拡大する

③ダイバーシティ推進センターのミッション

下記の観点からグローバルに活躍する社員を支援する
●多様なバックグラウンドを持つ全ての社員が、十分に力を発揮できる環境を作る
●多様な視点を経営に活かし、成果につなげる

<p>女性 女性の多くが直面するキャリアとワーク・ライフ・バランスの課題を検討</p>	<p>グローバル社員 日本国内で働く社員のグローバル活躍支援</p>
<p>障がい者 障がいをもつ社員の能力の最大化と環境整備</p>	<p>ワーク・ライフ・マネジメント ワーク・ライフ・バランス実現支援、施策の検討</p>



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



ダイバーシティビジョンと
コミットメント

NTT東日本では、2008年のダイバーシティ推進室発足後、さまざまな施策の展開や制度の充実に取り組みしてきました。ダイバーシティのさらなる推進に向け、2012年度より「かがやきをちからに。モチベーションをイノベーションに。」というダイバーシティビジョンを掲げ、社員全員がコミットメント達成のために誇りと自信を持って輝き続け、豊かな社会の実現に貢献できるよう取り組んでいます。

3つの取り組みで
豊かな社会の実現を目指す

1. 女性活躍の推進

女性の活躍推進をダイバーシティ推進における試金石と位置づけ、さまざま

まなキャリア開発支援プログラムを強化して実施しています。本人のキャリアアップやマインド醸成を図る女性社員向け「キャリア開発研修」だけでなく、上司向けの研修として「女性部下を持つ管理者研修」を開催するなど、上長に対する意識変革のサポートも行ってきました。加えて、女性マネージャーが各組織に出向き、経験と考えを語りながら気軽に相談できるサポートプログラム「さらさらサポーターズカフェ」を開催し、キャリア意識を醸成するとともに、女性社員同士のネットワーク構築に取り組みしています。

これら取り組みの結果の1つとして、2011年度末時点で約140名の女性マネージャーを5年後に倍増するという目標に対し、2013年度末時点で約200名となりました。今後も引き続き、意識啓発およびキャリア開発支援に関する施策を充実させていきます。

2. ライフステージの変化があってもキャリアを諦めない仕組みづくり

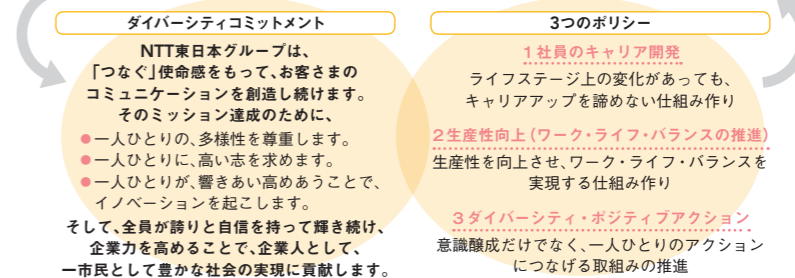
仕事と育児・介護との両立を図りながら働く社員のためのサポートは、多様性を育む原動力の1つであり、同時に、ワーク・ライフ・バランスを意識しながら生産性高く仕事に取り組む風土をつくる重要な取り組みであると考えています。

2009年から実施している「育児・休職復帰者研修」の開催や、2012年

に開設した事業所内保育所「DAI★KIDS 初台」の運営により、休暇・休職中社員の早期職場復帰を後押しし、スムーズな職場への復帰と両立への支援を行っています。さらに2013年から、妊娠・出産・育児の支援ツールとして「休職前」「休職中」「復職後」に本人および上司がすべきことを提示し、社員の生の声から作成したQ&Aを充実させた「妊娠・出産の心得帖」を社内ホームページに掲載しています。また、2014年から、新たに社員向け介護ポータルサイトの提供を開始し、仕事と介護の両立に関するサポートを実施しています。今後も、仕事と介護を両立できる環境整備やマインドの醸成など支援策を検討していく予定です。

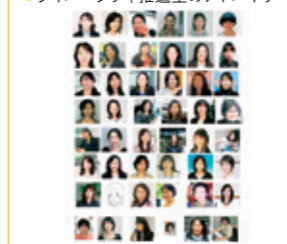
ダイバーシティビジョン

かがやきをちからに。モチベーションをイノベーションに。



きらきらサポーターズ

- 女性社員のロールモデル
- きらきらサポーターズカフェの実施
- ダイバーシティ推進室のアドバイザー



促進、を柱とした「働き方改革(Value Working)」を本格展開し、効率的でメリハリのあるワークスタイルの確立とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みをより一層推進していきたくと考えています。

「つなぐ」使命感を持って、お客さまの
コミュニケーションを創造し続けるために

東日本電信電話株式会社 (NTT東日本)
総務人事部
ダイバーシティ推進室長
畑中 直子氏

「学ぶだけでは終わらせない この夏絶対に飛躍する！」

J-Win第4期女性メンバー 2014年「海外研修」をニューヨークで行いました。

各訪問先でJ-Win紹介を行ったJ-Winメンバー



株式会社 Z会
七五三 恭世さん



麒麟株式会社
長嶋 亜美さん



第一生命保険株式会社
長谷川 由子さん



大日本印刷株式会社
根本 和子さん



サントリー酒類株式会社
鷹取 えり子さん



シスコシステムズ合同会社
吉田 留津子さん

第4日目

Deloitte

Day 4

最終日にはDeloitte社にて、D&Iの必要性とその歴史についてお話いただき、社内トレーニングの一部をご提供いただきました。CEOのPunit Renjen氏は、企業内の人材構成が世界の人口分布図(人種・性別等)と同比率に近似するほど多様性が高いと判断できると語られ、D&IはBusiness Imperative(ビジネスにおいては必須の課題)であるとメッセージをいただきました。また、その後「Inclusionとは/Diversityとは/Inclusiveなリーダーシップとは/Sponsorとは/Sponsorを与えられた人の責務」等について、それぞれの定義を一つ一つわかりやすく噛み砕いた言葉で定義をご説明くださり、自己成長の覚悟を抱いた私たちにインクルーシブリーダーとしての振る舞いを明確に教授してくださいました。

ランチョンセッションではグローバルを舞台に活躍する社員の皆さまが生き生きと働きキャリアアップされている姿を生で感じることができました。



J-Winディナー

最終日は、NY研修でお世話になった方々、D&I第一人者の方々をお招きしJ-Win パーティーを開催いたしました。パーティーでは各テーブルにゲストをお招きし、にぎやかな歓談の時を持たせていただきました。IBM Mr. Ted Childのスピーチでは内永理事長との出会いと現在に至るまでの仕事を越えた人としての交流のストーリーをお話くださり、D&Iと共にネットワーキングの重要性を私たちに教えてくださいました。また、Catalystの Ms. Deborah GillisやSWEの Ms. Karen HortingからもJ-Winとの強いつながりをご紹介くださり、共にInnovativeな社会づくりのためにD&Iの普及を目指そうと、そしてメンバーの成長に向けて熱いエールを送ってくださいました。

私たちの成長だけでなく、将来の社会のあり方を視野に今私たちが何をすべきか、私たちの成長が持つ意義を再確認させられました。

最後は「Women to the Top!」を宣言し、今後の飛躍を決意して、NY研修旅行を終了いたしました。



研修を振り返って

今回、多くのセッションや体験を通じて「飛躍」とは自己の成長に向けて努力し粘り強く続けた結果の自己実現で実感できるものであると学びました。また、エグゼクティブから身近な女性まで、多彩な企業・団体様のご協力によるセッションにより、多角的にD&Iおよび女性活躍推進についての学びを得ることができたと思っております。何より痛感させられましたのは、自身の覚悟や能動的行動が欠落していたことです。

今後の変革に向けて急速な自己成長を必要とする私たちですが、このNY研修で素晴らしい学びとネットワーク、そして一緒に「飛躍」を決意する戦友を得られたことは大変貴重なチャンスであったと感じています。

関連企業の皆さま、また参加者を送り出してくださいました企業の皆さま、貴重な学びの場を頂戴いたしましたことを心より感謝申し上げます。



第3日目

Citigroup

Day 3

GreenwichのCitigroupを訪問しました。女性エグゼクティブのパネルディスカッションとシニアマネージャーを囲んでのラウンドテーブルが実施されました。前半のパネルディスカッションでは言葉を変えて共通のメッセージが届けられました。

- メンター・スポンサーの重要性
- 自分に正直に、自分らしくあり、自分なりの方法で取り組むこと
- 主張すべきことは反感を恐れずに主張するタフなチャレンジ精神を持つこと
- 自身の実績を積極的にアピールすること
- “If you don't ask for it, you won't get it.”

前日と同様に、皆さん自分から求める姿勢を強調されました。後半のグループディスカッションでは、各テーブルにシニアマネージャーの方にお越しいただき、キャリアロードマップにおける不安や疑問に対してコーチングを行っていただきました。自己の成長に向けて気持ちが奮い立つセッションとなりました。



Brookings Institution

歴史ある米国シンクタンクであるブルッキングス研究所のMireya Solis氏にTPPについてご講演いただきました。「TPPは今後不可欠なものであること、日本人一人ひとりが変化に対して悲観的にならず前向きにならなければならない」というメッセージを頂戴しました。後半は、「アベノミクス×女性活用」についてのディスカッションに取り組みました。最後に、内永理事長より「政府や企業に頼るばかりではなく一人ひとりが強い意志を持って変革に対する課題や解決策を能動的に取り組むことが、女性活用促進が急務とされている日本において今最も必要とされている力である」ということを力強くメンバーへ訴えかけられました。



第1日目

夕食懇談会

Day 1

到着日の夜は、ニューヨーク日本商工会議所のご協力で、在ニューヨーク日本企業のエグゼクティブの方々をお招きしました。各テーブルでは、女性に限らず日本人がグローバルリーダーとしてどのような決心を持って挑むべきか、豊富なご経験からの学びや教訓を親身になってアドバイスをいただきました。「確実な情報がそろってからの決断では遅い、誰もが正しいとわかってからでは世界のスピードには到底ついていけない」と、世界の最前線で活躍する方々の気迫を肌で感じ、躊躇し不安になりがちな私たちの背中を力強く押ししてくださいました。翌日からの研修に向けて「飛躍」を決意する素晴らしいキックオフとなりました。

第2日目

第一三共訪問

Day 2

翌日はニュージャージー州エディソンへ向かいました。今回の研修では唯一の日本のグローバル企業で、D&Iについて学びました。CEOのGlenn Gormley氏からは、「多様な文化を理解し適した接し方をすることが大切であること」、「マイノリティーを含む多くの意見をインクルーシブに取り入れ、一方決断においては自身のコンパスを用いてぶれない決定すること」、「自分自身で決心して行動する必要がある」というメッセージをいただきました。欧州のDaiichi Sankyo Developmentのトップ Sabine Bernotat-Danielowski氏からは、ご自身の経験から、「自身の経験と熱意をバネにより困難な仕事にもチャレンジしなさい」と、力強いメッセージをいただきました。その後、12グループに分かれグループディスカッションを実施しました。それぞれにエグゼクティブと駐在員の方にご参加いただき、英語でリーダーシップや日本における女性活用について、熱い議論を行いました。



米日財団

午後は米日財団のご協力でシンポジウムが開催されました。George Packard氏のご挨拶の後、米日財団のリーダーシッププログラム3名の卒業生の女性によるパネルディスカッションとネットワーキングセッションが行われました。J-Win第4期メンバーと同年代のパネリストの女性たちが米国においてはダブルマイノリティー(人種・性別)を持ちながらも、逆境をものともせず築いてきたキャリアをお話いただきました。志を軸としてシンプルに物事を捉え、素直に実行へ移し自身を成長させ輝く姿を目の当たりにし、多くの刺激と学びを得、彼女たちと自分たちの違いを考えさせられました。ネットワーキングセッションではJ-Winメンバーから次々とパネリストの方々に質問が投げかけられ、大変活気あるものとなりました。



J-Win第4期女性メンバー74名が参加し、 米国ニューヨークにて海外研修が 開催されました。

「学ぶだけでは終わらせない、この夏絶対に飛躍する!」を掲げ、学びと実行の双方を伴う「飛躍」の場を提供する研修づくりに挑戦しました。

今回も、25名からなる海外研修実行委員が中心となり企画運営を行いました。参加者全員が自分なりの挑戦を体験し成長を実感できるように、知恵を凝らしながら土台づくりに励みました。2カ月という短期間の上、新しい取り組みによる不安要素も多くありましたが、万が一失敗しても挑戦した経験が大きな学びになると信じ取り組みました。

今回の研修の目的は、昨年同様次の4点です。

- ①海外ロールモデルのリーダーシップについて学ぶ。
- ②グローバルネットワーキングを広く構築する。
- ③ベストプラクティスに触れる。
- ④グローバルコミュニケーション向上のきっかけとする。

人種・文化・宗教が入り混じり、活気に満ちあふれた、ダイバーシティ文化の融合地ニューヨークでグローバルリーダーシップやダイバーシティ&インクルージョンを学ぶ、とても刺激的で有意義な海外研修となりました。

2014年海外研修実行委員長
吉田 留津子
(シスコシステムズ合同会社)



スケジュール

日程	時間帯	項目
7/14 (月)	午前	成田発 ニューヨーク着
	夕方	在ニューヨーク日系企業エグゼクティブから学ぶ ●ニューヨーク日本商工会議所ご協力 夕食懇談会
7/15 (火)	午前	企業訪問①第一三共 日本のグローバル企業からグローバルリーダーシップを学ぶ ●エグゼクティブ2名からのご挨拶 ●エグゼクティブ2名からのご講演 ●DSI Women's Forumのご紹介 ●グループディスカッション
	午後～夕方	米日財団のシンポジウム 同年代の女性リーダーから学ぶ ●米日リーダーシップ・プログラムフェローの3名の女性によるパネルディスカッション
7/16 (水)	午前	企業訪問② Citigroup キャリア・ストラテジーを学ぶ ●女性エグゼクティブによるパネルディスカッション ●シニア・マネージャーを囲み、ラウンドテーブル
	午後	国際経済問題、アベノミクスについて考える ●ブルッキングス研究所 ミレヤ・ソリス氏によるTPPに関するご講演 ●「アベノミクス×女性活用」に関するグループディスカッション
7/17 (木)	午前	企業訪問③ Deloitte インクルーシブリーダーシップを学ぶ ●エグゼクティブからのご挨拶 ●Deloitte D&Iのご紹介 ●ダイバーシティ活動プログラム参加者からの経験共有 ●トレーニングデモンストレーション
	夕方	J-Win ディナー
7/18 (金)	午前	ニューヨーク発
7/19 (土)	午後	成田着



①JDN設立の経緯と決意を語る内永ゆか子J-Win理事長。②活動への賛同を表明してくださったケネディ駐日アメリカ大使。③前田新造経団連審議会副議長。④村木厚子厚生労働省事務次官。⑤安倍晋三首相からもお祝いのメッセージが。⑥懇親会で参加者と握手する有村治子内閣府特命担当。⑦登壇者全員で記念撮影。各界のトップキーパーソンにご参集いただきました。

一般社団法人 ジャパンダイバーシティネットワーク キックオフシンポジウム

『Diversity is the Game Changer』 ～ダイバーシティが社会を変える～

全国で女性の活躍推進を通じてダイバーシティの実現に取り組む、さまざまな団体が連携して活動する民間主催のプラットフォームとして、一般社団法人ジャパンダイバーシティネットワーク(JDN)が創設され、9月19日(金)には各界のトップキーパーソンを招いたキックオフシンポジウムが開催されました。

プログラム

日時：9月19日(金) 場所：ホテル椿山荘東京

第一部 シンポジウム 13:30～18:00

- 開会挨拶：内永 ゆか子(J-Win理事長)
- 基調講演：前田 新造氏(経団連審議会副議長)
村木 厚子氏(厚生労働省事務次官)
- パネルディスカッション
「意思決定層への女性登用～組織が変わる～」
「女性の意識改革～女性が変わる～」
「生産性の高い働き方～社会が変わる～」

第二部 懇親会 18:30～20:00



懇親会では政界からもご挨拶を頂戴しました。左から、加藤勝信官房副長官、森まさこ前内閣府特命担当大臣、塩崎恭久厚生労働大臣、下村博文文部科学大臣、有村治子内閣府特命担当大臣。

Next Stage「JDN 協働研究会」



本シンポジウムの運営は、Next Stage「JDN 協働研究会」の総勢約40名の皆様のご協力により実現しました。

「2014年度 第1回 J-Win ダイバーシティ推進責任者会議」 を開催しました

日時：2014年5月29日(木) 14:00-17:30、
6月 2日(月) 14:00-17:30
場所：株式会社リクルートホールディングス

2 014年度第1回J-Winダイバーシティ推進責任者会議を、株式会社リクルートホールディングス様に会場をご提供いただき2日間にわたり開催しました。参加人数は2日間の累計で、182名(74社)でした。J-Win事務局からは「2014 J-Winダイバーシティ・アワード」の総括について報告しました。応募企業全体とベンチマーク先としてのアドバンス部門ファイナリストとの取り組み状況を比較し、D&I推進を先行している企業が、何を重点として取り

組みは始めているかについて説明しました。併せて、「2014 J-Winダイバーシティ・アワード」受賞企業各社のベストプラクティスとして、株式会社リクルートホールディングス(二葉美智子様、株式会社三菱東京UFJ銀行高橋浩子様、株式会社NTTデータ 茅原英徳様、東日本電信電話株式会社 境麻千子様、株式会社日立ソリューションズ 小嶋美代子様)から、各社におけるダイバーシティ推進の取り組みについて発表いただきました。



株式会社 三菱東京UFJ銀行 高橋 浩子様
株式会社 リクルートホールディングス 二葉 美智子様



株式会社 日立ソリューションズ 小嶋 美代子様
東日本電信電話株式会社 境 麻千子様
株式会社 NTTデータ 茅原 英徳様



JENとNext Stageのメンバーが 「Global Summit of Women 2014」に 参加しました

世界の女性リーダーと交流を深めるとともに
そのパワーを肌で感じた3日間でした。
文：大和田 順子(株式会社リクルートキャリア)



今 年6月5日～7日にフランス・パリで開催されたGlobal Summit of Womenに行きました。主催者発表によれば、最終的に82カ国から1,240人の参加があり、大変な盛会でした。開催国フランス以外で最も多かったのが、昨年度の開催国マレーシアですが、ヨーロッパ、北米・中米・南米、アフリカ、アジアの全世界から参加者がいました。アジアからは、中国、韓国、モンゴルから多数の参加者があり、日本からも26人が出席していましたが、さらにプレゼンスをあげていきたいところです。来年度の開催国はブラジルとのアナウンスが会の最後にありました。

今年のテーマの「Women: Redesigning Economies, Societies, the World」官・民・NPO、産学問わず集まった参加者が、女性に資する世界のさまざまなソリユーションや戦略「知見を共有することで、女性のグローバル経済・社会での活躍を後押しするため」の議論が活発に行われました。全体セッションでの情報共有やパネラーによるディスカッション、分科会での参加者も交えたさまざまなテーマの深掘りが、熱く3日間続きました。オープニングセレモニーではManuel Valls 仏首相、Kajal Valand-Balceanu 教育大臣、マレーシア首相夫人、コンボ大統領、ベトナム副首相といったVIPが次々に登壇されそれぞれに女性の地位向上や重要性を強調されるスピーチがあり、女性のさらなる活用が世界の潮流であるとともに、24年続いているこの女性サミットという場への期待も感じました。

「Fortune200企業のボードメンバーに占める女性の割合は、2004年に10・4%だったのが、2014年に17・3%であり、まだ活用は遅れている」といったSummitでの報告が、早速同日のフィナンシャルタイムズ電子版の記事になるなど、メディアも注目の情報共有や、OECDからの「経済成長の次の芽は「イノベーション」による生産性向上」「グリーン(環境)」「女性(活用と起業)」という報告、ウィーンの都市計画に活かされる女性の視点、ハーレーダビッドソンの女性をターゲットにしたマーケティングなど、数々の興味深く示唆に富んだレポートが共有されました。セッション外でも、3日間を通して全自由席の食事の場では、各国の参加者が交流を深め、ネットワーキングが進み、民族衣装での自国アピールなど華やかな面もありました。世界で何がどう語られているかを肌で感じる貴重な機会でした。

会 場のホテル椿山荘東京には、女性活躍推進に取り組む諸団体から約900人が集まりました。J-WinはこのJDNの会員であり、JDN代表理事をJ-Win内永理事長が務めています。また事前の準備から当日の運営まで、Next Stageの「JDN協働研究会」のメンバーに運営を全面的にサポートしていただきました。

まず、JDN代表理事として、内永ゆか子J-Win理事長の挨拶があり、日本でも女性活躍推進への取り組みが活発化してきたが、JDNはさまざまな団体が連携する活動のプラットフォームとなり、政策提言や海外への発信などダイバーシティを加速させ社会の変革につなげたい」と、設立への想いと意義が語られました。

続いて、キャロライン・ケネディ駐日アメリカ大使が「男女関わらず、全ての人に果たすべき役割がある」とお話しくださいました。基調講演に続いては3つのパネルディスカッション「意思決定層へ」の女性登用「組織が変わる」「女性の意識改革」女性が変わる「生産性の高い働き方」社会が変わる「女性が行われ、それぞれがリストには、行政・経済・教育・医療・法曹など各界のキーパーソンが列席、「社会を変えるダイバーシティ」について、さまざまな角度からその重要性やこれから目指す取り組みについて熱い意見や決意が述べられました。

J-Win Calendar

2014年5月～9月までの活動をご紹介します。

4W 第4期女性メンバー活動 Ns Next Stage活動 JEN JEN活動
D&G D&I推進支援

4W 第4期メンバー 5月定例会

日時 5月15日(木) 17:00～20:00
場所 コンサルティング会社研修スペース

人事コンサルタントの鳥谷陽一氏、渡邊玲子氏の講師による「女性リーダー育成ワークショップ～真のリーダーを目指すために～」をテーマにワークショップを開催。事前課題と共に「目指したい真のリーダー像」を明確にするため、「キャリア志向」「成果志向」「ミッション志向」の3つの志向を手に入れるポイントを学びました。



(記:原田 京子/サンリオ)

5月定例会実行委員メンバーの皆さん

Ns Next Stage 5月年次総会

日時 5月27日(火)
場所 ホテル椿山荘東京
詳細は前号10ページ

D&G ダイバーシティ推進責任者会議

日時 5月29日(木) 14:00～17:30、6月2日(月)14:00～17:30
場所 株式会社リクルートホールディングス
詳細は前号14ページ

4W 第4期メンバー 6月定例会

日時 6月11日(水)
場所 東京ウィメンズプラザ

内永理事長より「経営戦略としてのダイバーシティマネジメント」と題したご講演があり、組織活性化の鍵はダイバーシティにあるとして、IBMにおけるダイバーシティへの取り組みが紹介されました。また「馬に乗ったら降りない」等の心に響くメッセージをいただき、力強く勇気づけられました。続いて、企業支援部長の國分氏からは「J-Winのダイバーシティの取り組み」として、企業における女性活躍推進の現状と取り組みの分析結果を紹介いただき、J-Winの体制と企業支援活動について理解を深めました。

(記:糸永 孝子/日本政策金融公庫)



6月定例会実行委員メンバーの皆さん

JEN JEN 6月定例会

日時 6月19日(木) 18:30～20:30
場所 損害保険ジャパン日本興亜株式会社本社

JEN初めての幹事改選があり、新しく副幹事長になった住友化学の坂田信以氏から2013年の活動報告等の後、安倍昭恵総理大臣夫人のトークセッションが始まりました。ナビゲーターはベネッセコーポレーション 成島由美氏。総理夫人としてどのように社会に貢献するかという安倍氏の思いが伝わる1時間でした(詳細はHP参照)。続いての懇親会にも安倍昭恵氏にご参加いただき、JENメンバーとの交流を楽しまれました。



Ns Next Stage 第1回定例会

日時 7月2日(水) 19:00～21:00
場所 東日本旅客鉄道株式会社本社



新生Next Stageのスタートに当たるこの定例会では、内永理事長から、「経営層を目指して」という講演がありました。管理職から経営層へとキャリアを上げる際には様々な困難があるが、「自分がキャリアアップしていくこと＝企業に貢献すること」と「自分に自信を持つこと」が重要と話し、そのための心がけなどを紹介されました。その後、各自が自分の「Gear Up宣言」をし、出席者同士で共有・討議しました。東京会場に121人、テレビ会議でつながれた大阪会場には7人が出席しました。

4W 第4期女性メンバー 海外研修

日時 7月14日(月)～19日(土)
場所 アメリカ・ニューヨーク
詳細は12～13ページ

JEN JEN 9月度定例会

日時 9月4日(木) 18:30～20:30
場所 大手町ファーストスクエアビル内 日本電信電話株式会社

鹿島幹事長より新入会された3名のメンバーの紹介があり、続いて「JEN活動に関するアンケート」の結果報告、それを踏まえての今年度の活動方針について、また林会計担当幹事より2013年度決算と2014年度予算の説明があり、承認されました。講演は内永理事長より「IBMで学んだグローバル戦略」と題し、数多くの重要な経営に関わる意思決定場面での判断基準や、スピードとタイミングが非常に重要であることなど、示唆に富むお話をいただきました。

JEN 第4期メンバー 9月定例会

日時 9月10日(水)
場所 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター



ゴールドマンサックス証券のキャシー松井氏をお迎えし、「ウーマノミクス2014」のテーマで英語にてご講演いただきました。国際的視点から、日本におけるダイバーシティの必要性等についてお話いただきました。後半は、内永理事長より2014年後期のJ-Win活動についてご講演いただきました。その後J-Win活動のこれまでとこれからについてメンバー同士でディスカッションを行い、自分たちの活動状況を振り返り、改めて今後の活動への心意気を確かめました。

(記:川崎 ひろみ/ブルデンシャル生命)



9月定例会実行委員メンバーの皆さん