

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.28
2015 SEPTEMBER



日本企業は意外と硬直した組織ではない。 ダイバーシティの問題も、 自らの能力を向上させれば、必ず突破できる。

KDDI株式会社
代表取締役社長
田中 孝司氏

活動を決して止めないこと、
実行すること、
この2つを心に誓いました

Profile KDDI株式会社 代表取締役社長
田中 孝司氏(たなか たかし)

1957年大阪府出身。京都大学工学部卒業、京都大学大学院工学研究科電気工学第2専攻修了、81年国際電信電話(現KDDI)入社。85年米スタンフォード大学大学院電子工学専攻修了。2003年6月執行役員、07年6月取締役執行役員常務、10年6月代表取締役執行役員専務を歴任し、10年12月から代表取締役社長(現在に至る)。

女性活躍推進で誓った 2つのこと

内永 まず最初に第8回J・Winダイバーシティアワードの大賞受賞、本当におめでとうございます。いつか大賞を取っていただけたらいいなと思います。

田中 ありがとうございます。J・Winの活動に当初から参加している企業の中でいただけないのは弊社くらいだと気になっていたので、今回の受賞は心から嬉しく思っています。

内永 田中社長は、社長就任の前から常に新しいビジネスを創出されてきた、パッション溢れる経営者という印象を持っていました。ダイバーシティ推進についてもこれほど積極的に推進していただいているのは驚きであり、喜びでもあります。社長、ご自身と御社にとってダイバーシティとはどのような意味を持つのでしょうか。

田中 2013年度にKDDIのフィロソフィを改定しました。その第一章に「ダイバーシティが基本」と盛り込んであります。この1文は、社内の検討チームをつくって半年くらい議論して作り上げた、みんなが最終的には納得できるよう考え抜いた集大成と言えます。これは、我々が多様性を当たり前前に受け入れるために、どうしても必要なことでした。

内永 皆さんが丁寧に議論されて作り上げたのですね。だからフィロソフィができたあと、かかわった方々はエバンジェリスト(伝道師)の役割を果たしている。

田中 はい。やはりみんなで議論したからこそ、ダイバーシティが腹落ちしました。今日も幹部が100人くらい集まるフィロソフィ勉強会があるんですよ。

ただ、変革を始めてみると、やはり社内にも軋轢も起こるんですよ。内永さんに「女性のポジションをいきなり引き上げてもなかなかうまくいかない」と相談したら、「そんなの気にしないでいいですよ」とおっしゃった。その言葉に勇気づけられてアクセラを踏み込んだんです。

内永 急激にやるとしても反動は来るものです。でもそこは割り切っていないかな。過渡期においては、多少大変でもトップダウンでぐっと押してあげると、伸びる人はぐんぐん伸びていきますよね。

異なる視座は ビジネス創出に不可欠

内永 通信業界はビジネスの変化がとても激しく、今までのビジネスモデルが通用しなくなっていますね。特に御社が扱っているスマートフォンは、社会全体を支えるイン

内永 すごいですね。浸透させるための活動をここまで徹底されていたとは。

田中 トップとしては、KDDIフィロソフィを改定したときに、この活動は絶対に止めないことを決めました。とにかく続けていくことが大事だと。もう1つは実行することです。いくら方針があっても実行しなければ意味がありませんから。

内永 ダイバーシティに限らず、持続し続ける取り組みが世の中を変えていきますからね。

田中 また、女性活躍推進を活性化していくためには、数値目標よりも、女性がポジティブな結果を出すことにこだわりました。それが実現して、初めて女性活躍推進が会社に浸透したと言えます。ただ1つ問題なのは、理系出身の女性社員が少ないことですね。当面の目標として、技術系新入社員の2割を理系の女性にしたいと思っています。

内永 もともとの数が少ないですからね。

フラとして大きな可能性を秘めています。しかし、同質的な社員だけでは、新しい発想はなかなか生まれてこない。全く違う考え方をしている人がいることは、競争力につながると思っています。

田中 おっしゃる通りです。スマートフォンほど、人の生活に密着しているデバイスには他にありません。お客さまに一番近いタッチポイントを我々は持っているわけです。スマートフォン自体の売上はこれ以上伸びないとも言われていますが、発想次第でさまざまなビジネスを展開できるはずですよ。スマートフォンのテクノロジーの進化も必要ですが、「スマートフォンを使って何ができるか」という視点が今後重要になってきます。

内永 その意味でも、女性の視点は「宝の山」ですね。

田中 自分とは違う、「変な人」がたくさんいる環境があるといえます。異なる常識を持つ人と一緒に、同じ方向に向かって協力していく。

内永 その通りですね。ただ、急に「変な人」ばかりになってもうまくいかないのが、まずは女性の視点を入れる。多くの女性が活躍できる土壌ができれば、あらゆる多様な人材も活躍できるようになっていきます。

田中 変と言いましたが、海外から見れば、男性ばかりの日本企業の状況のほうがよっぽど変ですからね。

自らの可能性を広げ、 会社の中で責任を果たす

内永 日本の企業の中で「私は結構です」と遠慮する女性が非常に多いのはなぜだとお考えですか？ 米国やアジアの女性は「もっと自分にチャレンジさせてほしい」と



ダイバーシティ推進には、
トップの覚悟が必要です

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、13年6月ベルリッツコーポレーション名誉会長を退任。

米国では、理系研究者の35%が女性なのに、日本ではわずか15%に過ぎません。

田中 海外では、理系出身の女性のトップが当たり前になります。例えば、世界の携帯電話の事業者が集まるGSMAという会議の前事務局長は女性です。この方はもともと技術者で、携帯事業会社の副社長も務めています。日本にも内永さんという偉大な先輩がいますが、優秀な理系出身の女性が当たり前前にポジティブな時代が早く来てほしいと思います。

内永 田中社長にとってダイバーシティ推進の原点はどこにあったのでしょうか。

田中 根底にあるのは、「男ばかりの会社ってちょっと変だな」という素朴な疑問です。日本は男性社会で女性はなかなか重要な仕事を与えられてきませんでした。社内でポジティブアクションを起こしたのはそのことに対する申し訳なさがあったからです。同時に、こうした社会は長続きしないという予感もありました。

アピールしてくるのに。

田中 日本人女性の謙虚な態度は美德としてそれはそれで良いと思います。一方で、「もしできなかったら恥ずかしい」という気持ちで尻込みしてしまう人も確かに多いですね。

内永 J・Winで300人の管理職の女性にアンケートを取りました。管理職になる前は、60%の人が「管理職に自信がない」と。仕事が大変そう、ワークライフバランスがうまくいかない、能力が足りないといった理由です。でも、同じ人が管理職を5年以上上務めると、80%以上が「やって良かった」と言っているんですよ。

田中 やはり。そう言うに決まっていますよね。

内永 では、なぜ女性が遠慮してしまうのか。「キャリアアップする」といことがありますが、このことがよくわかっていないからです。キャリアアップすると自分で裁量できる範囲が広がり、部下に仕事を任せられることもできる。自分がこれまでできなかった、より新しいこと、より大きなことができることを知らない。

田中 男性は、昇進を当然なことと受け止めています。一方、女性は「昇進しない」という選択肢があると思っている。しかし、キャリアを積んで成長していくことは義務ですよ。会社が支払っている給料の中に、キャリアアップしてより貢献していくことへの期待料も入っているということを理解してほしいですね。

内永 「今と同じままでいい」と言う人には、私はこう言っています。「上がるか、落ちるか、かわからないですよ」と。キャリアアップすること、自分の可能性を広げる楽しいことであると同時に、会社の中で企

Diversity Policies

KDDIのダイバーシティへの取り組み



総務・人事本部
人事部
ダイバーシティ推進室 室長
小島 良子さん

働きやすい環境づくりから
女性リーダーの育成・登用へ

当社のダイバーシティ推進が始まったのは2005年。女性活躍推進の社内ホームページを開設したことが始まりです。2007年に社長直轄の女性活用推進プロジェクト「Win-K」が発足し、翌年にダイバーシティ推進室が設置され、ダイバーシティを全社的に推し進める体制が構築されました。

当時の取り組みは、働きやすい職場環境の整備を主な目的としていました。ワーキングマザーをはじめとする女性の活躍を阻害する要因を洗い出し、その解決に向けて、在宅勤務制度や育児短時間勤務制度の導入・拡大といった各種施策を導入していきました。

2011年からは第2ステップとして、幹部候補のトレーニングの場として役員「補佐」職を設置し、女性ライン長の登用プログラムの実施など、女性リーダーの育成・登用を目的とした施策へとシフトしており、成果を上げています。例えば、役員補佐を経て宣伝部長に昇格した女性は、auの新CMシリーズ「三太郎」を手掛け、年齢や性別を超えて支持され企業別CM好感度でKDDIを初の首位へと導くなど、より大きなフィールドで活躍しています。

トップと人事部の「二人三脚」

当社の女性活躍推進は、トップの強い意志と、その推進組織である人事部がタッグを組み、女性ライン長登用の数値目標を絶対に達成させるという意気込みのもと、取り組みを進めてきました。社長は、全国の管理職候補の女性社員約200名を集めたダイレクトミーティングで思いを伝え、経営状況説明会で女性リーダー登用を経営課題として掲げて目標達成をコミットしました。また社長が「人事部長との二人三脚があってこそ、KDDIの女性活躍推進が実現できた」と語るように、人事部長の白岩が2013年度に着任以来社内の30を超える本部をダイバーシティ室長とともに年2回訪問。ヒアリングを重ね女性登用の障害となっている問題の理解に努め、「各本部別目標値の設置」を実現させました。

あわせて「人事部が社内内で信頼されていないならば、女性活躍推進は進まない」という観点から、人事部改革も推進しています。鍵を握るのは、人事部の一人ひとりのレベルアップ。人事やダイバーシティに関する知識の深掘りや人事関連の資格習得、語学力の習得などに自発的に動んでいます。人事部のモチベーションが高まることで、メリハリのある働き方を人事部が率先して取り組んでいます。

受賞を励みに更に前へ

2015年度は、女性ライン長の登用目標の最終年度です。この目標の必達と、グルーリーダーから部長、役員へと続く女性社員のパイプラインを形成していくことが今後の課題です。

これまで、J-Winダイバーシティ・アワードの大賞を受賞するという高い目標の実現を目指して、関係者が一丸となって取り組んできました。今回、ついに受賞することができたことは、本当に嬉しく思います。受賞を一つの通過点として、さらにダイバーシティ推進を加速させていきたいと考えています。



人事部 ダイバーシティ推進室の皆さん

基礎データ

2013年に、企業理念の実現のために、社員が持つべき考え、価値観、行動規範を示した「KDDIフィロソフィ」を策定。その「第1章 目指す姿 第1項」に「ダイバーシティが基本」を掲げ、性別・年齢・国籍・障がいの有無・信仰など、多種多様な個性や価値観をお互いが尊重し、理解しあうことが会社の持続的な成長に不可欠であると明記し、全社でダイバーシティを推進している。

2015年「J-Win ダイバーシティ・アワード」大賞を受賞。

●女性活躍推進の現状
(2015年4月現在)

- ◎社員全体の女性比率 16.8% (出向含む総合職)
- ◎女性ライン長比率 5.7%
- ◎2014年度に初の生え抜き女性役員1名誕生、2015年度に初の女性社外取締役1名誕生
- ◎数値目標 2015年に女性ライン長(人事権を持つ管理職) 90名7% 今年度、ほぼ達成の見込み

●女性リーダー輩出し
効果を上げた取り組み

- ◎役員「補佐」職位の設置 会社の経営手法を学ぶため、取締役の補佐役として業務を行う職位を2011年に新設。取締役が出席する会議などはすべて同席し、経営者の考え方を間近で学ぶ。補佐職経験後は、ライン長として各部門での業務にあたる。KDDIの経営手法を直接取締役から学ぶ機会を与えることで、将来のKDDIを担う人材を育成。

- ◎「Ladies' Initiative Program」社長をオーナーとする、女性のライン長候補者向け育成プログラム。本部長から推薦されたライン長候補の女性社員を対象に、職場育成、集合研修、経営層とのコミュニケーションなどの複合的な研修プログラムにより、リーダーとしてのマインドセットやスキル習得を施す。研修終了後、90%以上が昇格。

部長、本部長クラスの女性の数をどう増やしていくか。それが実現できれば、もっとダイバーシティの実現に近づいていくと思います。内永さんにアドバイスをいただきたい。役員「補佐」職を導入したのは本当に良かったと思います。

内永 なぜそうなったのでしょうか。
田中 チャレンジしなくなりました。8割の成功ばかり追求していても成長できませんよね。そして勉強もしなくなりました。必要なスキルセットもできずパフォーマンスが低下している。この負のスパイラル

私としては、長時間労働の問題よりも、もっと成果を出せるのに手を抜く人がいることのほうが、深刻な問題と捉えています。日本の会社はそれなりにやっています。それなりに偉くなる仕組みなので、「仕事にこころん取り組みたい」という人が少ない。その結果、個人の経験値が少なくなり、知識も十分ではなく、両方を掛け合わせたロジカルシンキングの能力も低下しています。社内ではこれを「ファンダメンタルズ(基礎的條件)の低下」として、経営上の課題と位置づけています。

田中 いや、長時間労働をしている人ほど評価される風潮というのは、実は弊社ではあまりないと思っています。少なくとも部長以上のレベルでは、要領よく成果を出す人のほうが評価されます。

2軸が必要
働き方改革と能力向上の

業人としての責任を果たしていくこと。私も、J・Winの活動で女性達にもその覚悟と自覚を持つよういつも説いています。

「理系」「営業」女性活躍推進への取り組みに期待
内永 最後に、女性に対してメッセージをお願いします。
田中 女性自身が意識を変えることで、男女の別のない未来が開けてくると思います。

J・Winへのお願いとしては、「理系」と「営業」の女性活躍へプライオリティを上げることに取り組んでいただきたいです。理系だからといって、技術系の仕事しか選べないということはありませんし、実際に技術部門以外の部署で活躍しています。営業も、男女の差というものは、今や全くない

田中 個人個人が常に能力の向上を図っていないとこの先厳しくなりますよ。もっと自分の仕事に対して貪欲になつてほしい。理論や考え方は、勉強すれば身につけることができますが、「結果」は仕事をしなければ決して出すことはできません。難しい仕事から逃げずに経験値を上げていかなければなりません。

田中 話を戻しますが、生産性向上のために、単位時間当たりの生産量を上げることにもっと注力しなければいけません。長時間労働をなくすことに賛同しますが、でも、生産量を上げなければ競争力を確保できません。個人の能力やパフォーマンスの向上にもっと目を向けるべきです。

田中 本当はマネージメントできるはずなんです。ものづくりの生産管理は非常に優れているのに、ホワイトカラーのプロセス管理がまだまだできていない。プロセスオーナーがいらないんですね。全体のプロセスをシステムとして管理・統括することが、日本の会社はまだまだ不得意だと思います。

が顕在化しています。長時間労働ばかりを取り上げて、生産性の向上に目を向けないのは、非常に危険なことですよ。
内永 私、実はワークライフバランスという言葉が好きではないんです。バランスをとる必要はなく、ワークとライフをマネージメントすることが大切。99%仕事に集中したい、という時もある。6割でいい、という時もある。それを自分でマネージできればいいのですが、日本ではその自由度がありません。

女性が活躍する環境は揃っています。あとは火をつけるだけです
キャリアアップする先にある『いいこと』を知ってもらうことも大切です



スキルを身につけてチャレンジすることを阻害してきたのかもしれない。でも、今は個人でも必要な情報を手に入れやすくなっていますから、再奮起できる環境はあると思います。

田中 揃っていると思います。環境はある。あとは火をつけなければいけません。ただ、火がつかない人もいます。当社では今後、グループリーダークラスの女性社員が増えていく道筋は描かれています。問題はそこの上。

と云っていいと思います。自分の可能性を狭めずに、理系や営業のフィールドで活躍するエグゼクティブクラスの女性がたくさん増えてほしいですね。
内永 これからもっと出てきてくれるはずですよ。本日はどうもありがとうございます。



大賞

KDDI株式会社



KDDIフィロソフィ
「ダイバーシティが基本」を
目指して

KDDI株式会社
総務・人事本部 人事部
ダイバーシティ推進室 室長
小島 良子氏



田中社長と女性社員約200名の「ダイレクトミーティング」の様子

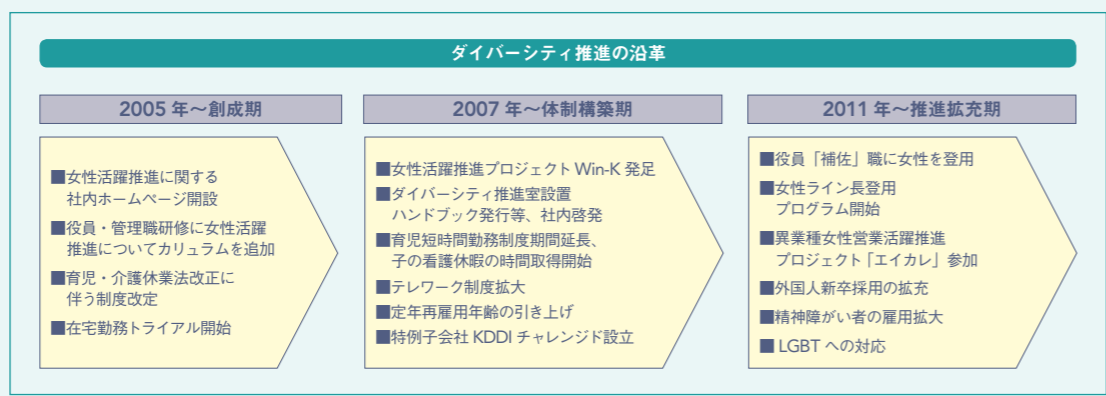
女性活躍推進は2005年から着手しています。当初は仕事と育児の両立を実現するために、社内環境整備や意識改革、風土醸成に取り組んでまいりました。育児休暇からの復職率は100%近くとなったことを機に、2012年度からは女性リーダーの育成・登用に注力しています。これは、会社の意思決定の場に女性の参画が少なくという課題をもとに「女性リーダー90名(女性ライン長比率7%)」をポジティブアクションの数値目標として掲げ、経営層と人事部が一体となり目標達成を目指しています。主な取り組みは次の通りです。①役員「補佐」職位の導入。これは、社長をはじめ5名の役員に男女の補佐を1年任期で登用し、経営層の議論や意思形成過程を学ぶ機会を提供しています。②2014年11月には全国の管理職候補の約200名は女性社員に対して女性活躍推進の考え

多様な人財の活躍が会社の持続的成長には不可欠
当社の企業理念であるKDDIフィロソフィは5章38項目で構成されており、その中の1項目に「ダイバーシティが基本」を掲げ、性別・年齢・国籍・障がいの有無・信仰など多様な人財が活躍することが会社の持続的な成長には不可欠であると明記しています。個人の持つ力を十分に発揮できる企業を目指し、KDDIはダイバーシティを推進しています。

女性リーダーの育成、登用に力をつけて
社長が直接伝える「ダイレクトミーティング」を開催。終了後のアンケートでは参加者の約9割が「管理職を目指したい」と回答した結果となりました。③女性ライン長登用プログラム「Ladies Initiative Program」は各部署から推薦されたライン長候補の女性社員を対象に、職場での育成と並行して、集合研修、経営層とのコミュニケーションなどの複合的なプログラムで育成を施しています。④約200名の女性管理職候補者および所属長への個別面談を行い、個人の考えや環境をヒアリングした結果、管理職志向型、自信が持てない型、将来不安型、ワークライフバランス重視型など8つのタイプが存在することが分かりました。2015年度はポジティブアクションの最終年度となります。目標達成に向けて、一層の取り組み強化に務めてまいります。

ダイバーシティが新たなビジネスへチャレンジする原動力に
ポジティブアクションにより女性リーダーの数は増加していますが、今後は登用した女性リーダーが成果を発揮することで、社内での女性活躍推進の理解が進み、さらに彼女達がロールモデルとなることで、次世代を担う若手女性のキャリア形成に対する意識醸成にもつながる相乗効果が現れると考えています。グローバル化、少子高齢化などのもたらす変化に柔軟に対応し、多様な価値観を受け入れることがKDDIが持続的な成長を続けるためには一層重要で、ますます

は女性活躍推進を定着させることで、障がい者シニア、外国籍従業員、LGBTなどその他のマイノリティ層の活躍推進がさらに進み、新たなビジネスへチャレンジする原動力となることを願っています。



特集 2014年度J-Win会員企業における
D&Iの推進状況

「2015 J-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、具体的な取り組みの傾向を分析しました。あわせて、受賞企業各社の取り組みをご紹介します。出典：2015 J-Winダイバーシティ・アワード調査報告書

女性登用の実績と推移

応募企業全体の職位別女性の割合における2014年度実績は、管理職層では課長職が9.6%、部長職が4.8%、役員が2.9%（社外取締役含む）役員比率4.2%であった（図1）。課長と部長を合わせた管理職における女性の割合は、全体平均で8.2%だった。職位ごとの女性の割合の変化を見ると、全社平均ではベースと

図1. 2014年度職位別女性割合(全社平均)

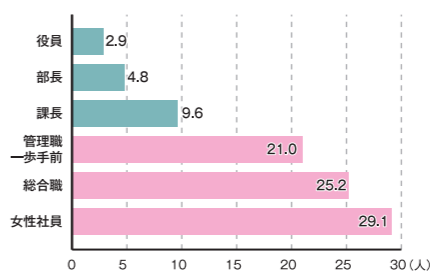
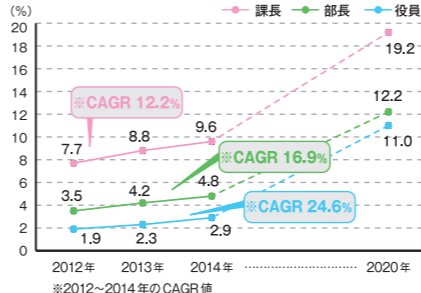


図2. 役職別女性比率の推移と将来予測



女性採用の実績と推移

企業は新卒における女性採用を強化しており、全社平均で2012年度30.9%に対し2014年度は36.5%と4割近くまで達している。キャリア非管理職採用は、2012年度25%に対し、2014年度24.2%とほぼ

なる総合職における女性の割合が25.2%であるのに対し、管理職一歩手前で21.0%と4.2ポイントのダウン、さらに課長職では9.6%と15.6ポイントのダウンとなり、最初の管理職昇進が大きなチャレンジとなっていることが数字から窺える。

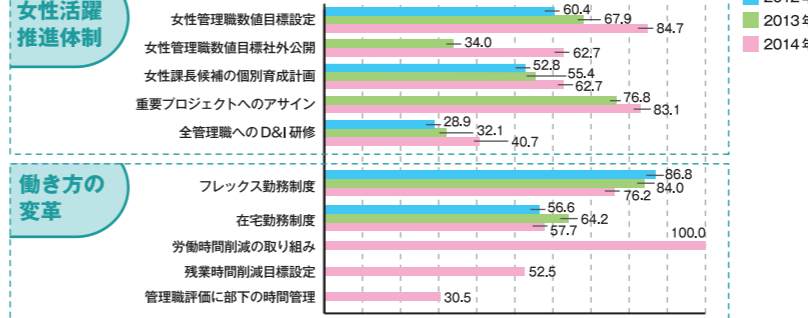
女性活躍推進のための取り組みの傾向

数値目標を設定し、社外に公開することで会社として女性活躍推進にコミットする姿勢を打ち出す

85%の企業が女性管理職数の拡大に数値目標を設定し、社外に公開することにより、会社として女性活躍推進をコミットする姿勢を打ち出している。数値目標の社外公開は、2013年調査の34%から今回63%に倍増、女性活躍新法の施行を見越し、先行公開している表れと言えるだろう（図3上）。

女性活躍推進の取り組みは、これまで女性社員へ働きかける施策が中心だったが、女性の育成を担う男性管理職に対するD&I研修を実施する企業が増加し始めた。D&I先進の諸外国では、男性に対するD&I研修はほぼ全ての企業で実施されており、男性の巻き込みの必要性が認識されている。

図3. 女性活躍推進体制



柔軟な働き方の制度拡充から、長時間労働そのものは正に取組むフレックス勤務制度や在宅勤務制度など、柔軟な働き方を進める施策の導入は一段落し、全ての企業で労働時間そのものの削減に取り組んでいる。具体的な取り組みは、ノーマル残業デーなど残業時間の制限に留まり、長時間労働の根本的原因の解消に向けた動きはまだ見られておらず、今後の課題である（図3下）。



ベーシックアチーブメント大賞

イオン株式会社



グループ一丸となって “ダイ満足”を推進!

イオン株式会社
ダイバーシティ推進室 室長
田中 咲氏

イオンは2013年5月に開催した株主総会にて「2020年に女性管理職比率50%」そして、「日本一女性が働きやすく、活躍できる会社。日本一女性が働きたい会社にする」ことを宣言。その実現に向け、同年7月グループCEO直轄組織として「ダイバーシティ推進室」を設置しました。

ダイバーシティ経営を目指す目的を「イオンがAEO（ラテン語で永遠という意味）であり続けるため」と定義。持続的に成長し続ける企業であるためには、常にお客さまの変化に応じて変化し続けることが重要であり、これまでの成功体験にとらわれない新たな発想をカタチにしていく企業の実現に向けダイバーシティ経営を進めています。

イオンでは、ダイバーシティ推進室のVISIONを「アジアで最も従業員を大切に会社」、「MISSIONを「Work & Life」におけるこれまでのイオン、日本の常識を壊し、新しい常識をつくりあげる」とこと策定し、グループ全体での取り組みをスタートしました。

グループ65社に推進体制を設置し、2014年4月には全社リーダー約180名を集めたキックオフを開催。その後、各社の自主自立的な活動を基本とする一方で、グループ共通の課題やグループの取り組みを加速する施策についてはイオン（株）が主導で実施するよう役割分担して取り組み、ダイバーシティ経営企業が集まるグループの実現を目指しています。

202050の実現に向けて

「ダイ満足」企業へ

イオンでは、「ダイバーシティが生み出す「従業員・家族」お客さま」会社」の「満足」を目指し、ダイバーシティ推進活動を「ダイ満足」と名付け、さまざまな取り組みを展開。

グループ各社の取り組みを加速するべく、グループ企業が「競い合う場」である「ダイ満足アワード」を開催。その好事例を各社ダイバーシティ推進責任者、リーダーが参加する「情報交換する場」である「ダイ満足サミット」で共有するなど、各社独自とグループ全体共通の双方向での活動を進めています。

また、グループ共通の「学ぶ場」である「ダイ満足カレッジ」を2014年に開講。主要企業の現状分析で浮き彫りになった共通課題である①若年次女性の退職率の高さ ②管理職相当資格への登用率の低さという2点の課題解決を目指し、①女性の意識改革 ②ワークライフマネジメントの実現 ③現管理職の意識改革 の3つの切り口でコースを展開するほか、グループ共通のインフラである、事業所内保育園の設置を進め、子育てしながら働きやすい、活躍しやすい企業の実現を目指しています。

イオンは、前身のジャスコ（株）創業時より約40年以上にわたり「性別・国籍・学歴、出身企業、年齢等」によって差別しないことを人事原則として掲げ、制度整備等さまざまな取り組みを進めてきました。この人事原則の真の実現が、社会やお客さまの変化に対して変革し続ける企業、そして持続的成長



ダイバーシティ推進活動のキックオフには、全社リーダー約180名が集結



準大賞

損害保険ジャパン日本興亜株式会社



Diversity for Growthの 実現に向けて

損害保険ジャパン日本興亜株式会社
人事部 ダイバーシティ推進グループ
グループリーダー
藤中 麻里子氏



女性経営塾ディスカッション：役員とインタラクティブに對話

少子高齢化や、自動運転車の普及、ICTデータ活用による保険の個別化など社会環境が大きく変化中、多様化するお客さまのニーズに応えるためには、多様な人材の力を活かすことが重要です。当社はダイバーシティを企業の力に変え、真のサービス産業の実現を目指しています。

2014年9月損保ジャパンと日本興亜損保が合併し「損保ジャパン日本興亜」が誕生。合併期においても手を緩めずダイバーシティを推進してきました。各社固有のルールや評価について、合併を機に「見える化」と「組織風土変革」に着手、合併の2年前から「新会社ベスト」を掲げ、出身会社のやり方にとらわれず、新会社として最も良い選択基準で見える化を行ってきました。

例えば「評価の見える化」については、異なる企業風土で育ってきた人材を育成・評価するため、全管理職2700名に対して2年間にわたり、全3回の研修や役割等級に応じ求められる像を明示しワークを通じ目標を合わせていきました。

経営層の「本気」の取り組み
経営戦略を推し進める本気の活動は、強力なトップダウンと、ダイバーシティ推進本部、経営層のメンター制度への参画などにより推進しています。

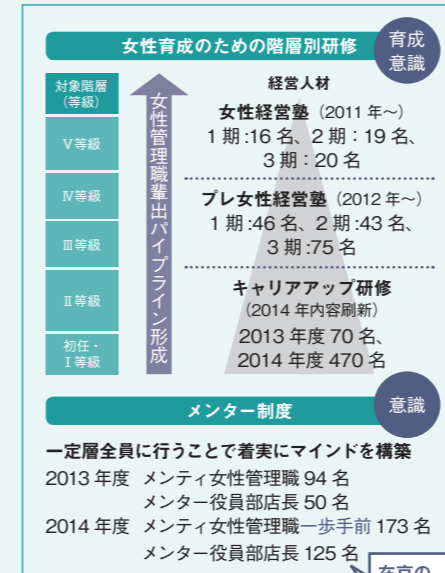
2020年度までの女性管理職比率目標「30%」を設定し、コーポレートガバナンス報告書にて開示、ダイバーシティ推進本部ではグループ会社の人事担当役員が取り組み内容をコミットメントするなど、トップダウンの推進とダイバーシティ推進パワソンによるボトムアップの推進を行っています。

また2013年度にスタートしたメンター制度では、在籍の執行役員以上全員がメンターとなり、女性育成風土の醸成に経営層全体で関与しています。

2013年度は50名、2014年度は125名の役員部長がメンターとなり、役員自らが女性管理職を育成しています。

女性の「育成」と「意識改革」
女性社員のキャリアアップ育成強化として、将来会社経営や部店経営を担う素質を持つ女性社員を対象とした「女性経営塾」、管理職一歩手前の階層を対象とした「プレ女性経営塾」さらに若手層を対象とした「キャリアアップ研修」の3つの育成プログラムを実施しています。また女性経営塾の卒業生を対象により高い視座を身につけてもらうことを目的に、女性社外取締役とのラウンドテーブルもスタートしています。経営者目線からのアドバイスでさらなる上級管理職になりたという思いを強くすることに寄与しています。

また経験の機会提供の場として、女性が



「全社員の働き方改革」、
企業の持続的な成長に向けて
全社員の生産性の高い多様な働き方（ワークスタイルイノベーション）の推進、自信と覚悟を持つ女性社員の更なる育成、上司自身が女性活躍推進において果たす役割の重要性の認識に加え、自身が働き方の変革者となる意識改革を進めていきたいと考えていきます。これらを通じてイノベーションを起こす企業文化、お客さまに選ばれ企業として持続可能な成長「Diversity for Growth」を実現していきます。

在籍の執行役員以上は全員メンターに

2015年度 J-Win活動計画

2015年度活動カレンダー		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
女性リーダー育成活動	第5期女性メンバー	定例会	★4/23	★5/13	★7/8	★8/3	★9/9	★10/6、13	★11/24		★1/13	★2/10		
		幹事会	★4/13、23	★5/11、27	★6/3、24	★7/22	★8/26	★9/16	★10/28	★11/25	★12/16	★1/27	★2/24	
		合宿			★6/12-13						★12/11			
	ネクストステージ	海外研修							★10/20-26 (SWE、 ナッシュビル)	★11/2-8 (フィンランド、 ノルウェー)				
		拡大会議												★3/4
		分科会												
	JEN	ラウンドテーブル									★	★		
		定例会		★5/28				★9/16		★11/18		★1/20		
		ラウンドテーブル				★7/15	★8/18		★10/20		★12/8		★2/16	
	D&I推進支援活動	幹事会		★5/11	★6/8	★7/9	★8/20	★9/10	★10/8	★11/12	★12/10	★1/14	★2/10	★3/10
研究会														
活動報告会													2016年 5月を予定	
拡大会議	合宿										★			
	内永塾入門編													
	内永塾													
D&I推進支援活動	定例会		★5/30-31		★7/2		★9/17		★11/27 (合宿時)		★1/14			
	サブ会		★5/26										★3/18	
	合宿								★					
D&I推進支援活動	幹事会	★4/16		★6/17		★8/26		★10/15		★12/16		★2/12		
	拡大会議												★3/4	
	J-Win ダイバーシティ・アワード	★調査報告書 (2015) 企業別報告書 (2015)					★告知 (2016)			応募・審査			★発表・表彰	
J-Win ダイバーシティ・センサス	★2015センサスレポート					★告知 (2016)		提出						
ダイバーシティ推進責任者会議			★6/2第1回 (ベストプラクティスセミナー)			★9/10 第2回								
ラウンドテーブル (ダイバーシティ推進担当向け)							★10/2、14							

※上記計画は2015年9月現在のものです。都合により変更になる場合があります。

2015年度 J-Win が目指す新たな展開について

2007年にNPO法人としてスタートしたJ-Winの活動は今年で9年目を迎えることになりました。1,000人以上のJ-Win卒業生が“Women to the TOP!”を目指し活躍しています。企業における女性管理職のパイプライン構築のため3層の女性ネットワークによる活動を実施。本年度

から「2年1期」の女性メンバー活動を「1年1期」とし2020年に向けてより多くの女性リーダーの育成を目指します。また昨年度からJ-Winダイバーシティ・アワードに加え各社のD&Iヘルスチェックとしてのアセスメントを強化し本年度も継続いたします。

女性リーダー育成活動

2015年度ネットワーク活動は、女性メンバー278名、Next Stage 239名、JEN57名でスタートしています。202030などの社会情勢を反映し、昨年の新生Next Stageの誕生に続き、女性メンバー活動期間を2年から1年に短縮しました。メンバー企業様の女性管理職のパイプライン形成に貢献すべく、研修の密度を高め、新規研修を導入することにより、より早くより多くの女性リーダーたちを育成してまいります。

●女性の意識変革

1年目のSwitch-onの期間に、キャリアに対してポジティブな意識を持ち、メンタルバリアーに気づき「とらわれ」から解放されることを目指します。

●受け皿としてのNext Stage

2年目以降、Women to the TOP! に向け更にGear upする体制を整えていきます。

●3層のネットワークの有機活用

現役女性メンバーやNext Stageメンバーに対しJENメンバーが後進育成を行う体制を整えていきます。

企業内D&I推進支援活動

今年度も引き続き、J-Winダイバーシティ・アワードを中心に、会員企業における女性リーダー輩出の加速とパイプラインの形成に向けて、支援を強化して参ります。また、ダイバーシティ推進担当者の方々を対象に、ラウンドテーブルを開催します。

●「2016 J-Win ダイバーシティ・アワード」

企業におけるD&I推進の進展を「取り組み」と「実績」の両面から総合的に評価し、表彰を行います。J-Winダイバーシティ・アワードに応募することで、自社の進捗を確認し、さらなる進展と加速に繋がるように、昨年同様アセスメントの要素を加え、実施します。また、授賞企業の取り組みを成功事例として、会員企業全体に共有します。

●ダイバーシティ推進担当者向けラウンドテーブル

今年度の重点課題である「働き方の変革」と「女性の意識開発」をテーマに、会員企業のダイバーシティ推進担当者を対象にJ-Win内永理事長とのラウンドテーブルを開催します。企業のD&I推進の実行部隊として、お互いの悩みを共有し、課題解決のヒントを得ていただける場としてご活用ください。

事務局内担当者一覧

(2015年9月現在)

- 事務局長：谷津行穂
- 女性リーダー育成活動担当：小島千代美、梶原文子、太田麻紀、田口命根
- 企業内D&I推進支援活動：江田道雄、池野恵美子、梶野賢一
- 渉外担当：石井由紀
- 広報担当：海老原有美
- 管理担当：佐藤真由美、藤林亜紀
- IT担当：岡克正、内田俊夫
- 理事長秘書：久恒美幸



ベーシックアチーブメント準大賞

NTTコミュニケーションズ株式会社



D&Iを推進し、全世界のお客さまから選ばれるGlobal ICT Partnerを目指して

NTTコミュニケーションズ株式会社
ヒューマンリソース部
人事・人材開発部門
ダイバーシティ推進室長
佐野 由紀子氏

①働き方改革
2011年にICTを活用した環境整備と生産性向上を目的とした「働き方改革」を開始し、これまで社内ICT環境整備(全社におけるPCのシンククライアント※1)化、iPadによるペーパーレス会議環境の整備等)、改革風土/意識醸成(「働き方改革」に関する幹部メッセージの発信、幹部と有識者の対談模様の発信、会議改革、社員意識調査)、制度見直し(在宅勤務可能な対象者を拡大)、社内アイデア募集および表彰等の取り組みを実施してきました。また2014年度から新たに「働きがい」に関する調査・分析を行っている(Great Place To Work※2)の数値指標もベンチマークとして活用し、自社の強み弱みを客観的に把握することで更に社員満足度の向上に努めています。

※1:クライアント端末には最低限の機能だけを搭載し、サーバー側でアプリケーションやファイルを集約管理するシステムの総称。またそうしたシステムの端末クライアント端末にデータを残さないため、外出先からでもセキュアに社内ICT環境へアクセスし業務を行うことが可能。

※2:「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定水準に達していると認められた会社や組織を有力なメディアで発表する活動を世界40カ国以上で実施している専門機関。

②女性の意識改革
女性社員のキャリア形成支援に積極的に取り組む、入社して間もない社員から幹部に至るまで、キャリアステージにあわせた制度の整備や各種施策を実施することにより、女性管理者比率や社員意識・意欲の向上等において効果を上げています。採用時には新卒採用の女性比率30%以上を目指し、入社後のキャリア形成支援(女性のリーダーシップを育成する「次世代女性リーダープログラム」、メンタリング「Open Gate」等の実施)、ライブイベントとの両立支援(民間の託児所との提携、産休前相談会や復帰後セミナーの開催、短時間勤務や在宅勤務等の制度充実に積極的に取り組んでいます。また2014年度まで毎年約100名前後を派遣している海外拠点での研修プログラム「海外トレイニープログラム」では、派遣者のうち女性社員は4割を超えており、女性が業務を通じ専門性やグローバル対応力の向上を図れる仕

③業務プロセス改革
組むを用意しています。業務生産性向上のため、標準業務プロセスを可視化する「ワークフロー管理システム」や業務ミッションとメンバー構成を可視化する「タレントマネジメントポータル」を導入しています。ワークフロー管理システムは2015年4月時点で20以上の業務に適用拡大中であり、1・5億円の人的稼働削減に相当し、結果的に付加価値の高い業務へのリソースシフトや労働時間削減を実現しています。育児等でキャリアアップのあたる復帰者の立ち上がりを迅速にするといった効果にもつながっています。

今回の受賞を励みに、今後も全ての社員が能力を発揮して生産性高く働く会社を目指し、D&I推進に取り組んでまいります。

「働き方改革」「女性の意識改革」「業務プロセス改革」を主軸としたD&I推進の取り組み

①働き方改革
2011年にICTを活用した環境整備と生産性向上を目的とした「働き方改革」を開始し、これまで社内ICT環境整備(全社におけるPCのシンククライアント※1)化、iPadによるペーパーレス会議環境の整備等)、改革風土/意識醸成(「働き方改革」に関する幹部メッセージの発信、幹部と有識者の対談模様の発信、会議改革、社員意識調査)、制度見直し(在宅勤務可能な対象者を拡大)、社内アイデア募集および表彰等の取り組みを実施してきました。また2014年度から新たに「働きがい」に関する調査・分析を行っている(Great Place To Work※2)の数値指標もベンチマークとして活用し、自社の強み弱みを客観的に把握することで更に社員満足度の向上に努めています。

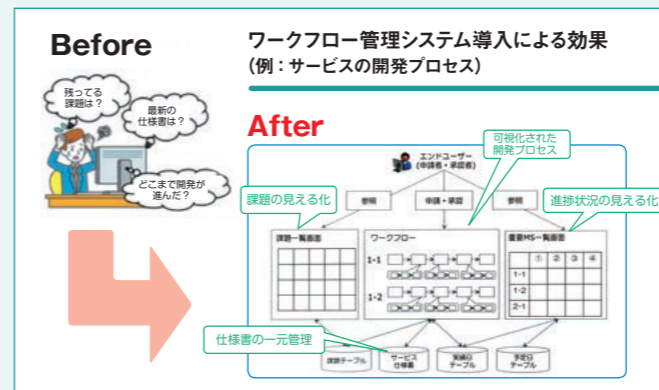
※1:クライアント端末には最低限の機能だけを搭載し、サーバー側でアプリケーションやファイルを集約管理するシステムの総称。またそうしたシステムの端末クライアント端末にデータを残さないため、外出先からでもセキュアに社内ICT環境へアクセスし業務を行うことが可能。

※2:「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定水準に達していると認められた会社や組織を有力なメディアで発表する活動を世界40カ国以上で実施している専門機関。

②女性の意識改革
女性社員のキャリア形成支援に積極的に取り組む、入社して間もない社員から幹部に至るまで、キャリアステージにあわせた制度の整備や各種施策を実施することにより、女性管理者比率や社員意識・意欲の向上等において効果を上げています。採用時には新卒採用の女性比率30%以上を目指し、入社後のキャリア形成支援(女性のリーダーシップを育成する「次世代女性リーダープログラム」、メンタリング「Open Gate」等の実施)、ライブイベントとの両立支援(民間の託児所との提携、産休前相談会や復帰後セミナーの開催、短時間勤務や在宅勤務等の制度充実に積極的に取り組んでいます。また2014年度まで毎年約100名前後を派遣している海外拠点での研修プログラム「海外トレイニープログラム」では、派遣者のうち女性社員は4割を超えており、女性が業務を通じ専門性やグローバル対応力の向上を図れる仕

③業務プロセス改革
組むを用意しています。業務生産性向上のため、標準業務プロセスを可視化する「ワークフロー管理システム」や業務ミッションとメンバー構成を可視化する「タレントマネジメントポータル」を導入しています。ワークフロー管理システムは2015年4月時点で20以上の業務に適用拡大中であり、1・5億円の人的稼働削減に相当し、結果的に付加価値の高い業務へのリソースシフトや労働時間削減を実現しています。育児等でキャリアアップのあたる復帰者の立ち上がりを迅速にするといった効果にもつながっています。

今回の受賞を励みに、今後も全ての社員が能力を発揮して生産性高く働く会社を目指し、D&I推進に取り組んでまいります。



各分科会 活動目標紹介

4月定例会でのディスカッションを経て、分科会テーマとメンバーを決定、5月定例会でリーダーが決まりました。6月の合宿では、各分科会、活動方針の発表を行い、具体的に活動がスタートしました。



「ダイバーシティ推進のポジティブスパイラル」分科会

ダイバーシティ推進を企業の価値向上や私たちの利益実感にどうつなげていくのか。このチームではジェンダーダイバーシティを中心に、その推進スイッチを探ります！



「次世代教育」分科会

『働く意義・楽しさを次世代に伝えたい』人生の岐路にある学生たちが『働くことが人生を豊かにする』ことを感じる機会の創出、を目標に、そして私たち自身もお手本となるような輝くロールモデルを目指して、活動していきます。



「ワークライフバランス」分科会

本分科会では、個人がワークもライフも充実させて相乗効果を生み出すワークライフシナジーの追求を目指しています。個人だけでなく、周囲の満足や企業の発展に貢献できるよう、誰もが活躍できるフィールド作りを提案します。



「働き方」分科会

私たちは、自分たちのありたい姿を実現するべく、人生において時間的制約が出てくるポイントを理解し、キャリアもプライベートも諦めない人生を自在に組み立てられるようになることを目標に活動していきます。



「若手育成」分科会

若手とのギャップ、育成に自信がない…そんな思いからこの分科会は立ち上がりました。若手を知ることで我々女性管理職がマネジメントに自信が持て、若手のモチベーションを上げて共に企業に貢献することを目指します。



「グローバルリーダー・グローバルキャリア」分科会

『本当に戦えるグローバル人材とは?』をテーマに、自己の成長に加え、企業・わが国の国際競争力強化にも資する何らかの提言が最終的に発信できるようにと、メンバー全員で志高く楽しみながらチャレンジ中です。



「男性巻き込み・意識改革」分科会

『D&I推進ボス』増産計画をテーマに、『D&I推進は経営戦略である』と心から言える上司を9割にする目標を掲げ仮説検証中。『active・positive・innovative』を胸に、走り切ります。



「男女の違い」分科会

『男女の違い』って何だろう?から始まった分科会です。ビジネスにおける女性の強み・弱みを理解し、それを活かしたコミュニケーションをすることで、女性ならではの組織運営力を発揮しよう!というテーマで活動中です。



「技術系」分科会

私たちは、技術系女性ならではのキャリア・働き方に関する課題を議論し、解決策を導き出すことで、『技術系女性の自己実現へのアプローチ』を提言します。私たちの自己実現により、職場にリケジョ旋風を巻き起こします！



「営業系」分科会

テーマは『キラキラ営業女子増殖計画』。まだまだモノカルチャーな営業の現場にキラキラ営業女子が増えれば、企業の業績向上に貢献できる!を合言葉に、企業 / 女性 / 顧客が抱える課題を分析、その解決策を提案します。



「女性リーダー A」分科会

私たちの活動テーマは『女性リーダー』です。シェリル・サンドバーグ氏の言葉に『女性がリーダーになるためには外の障壁だけでなく内なる障壁を克服する必要がある』とあります。私たちはその“障壁”を打破するための解決策を探究致します。



「女性リーダー B」分科会

『くすぶり女子からの脱却』をテーマに、能力も経験もあるけれど、次のステップに行くには何か足りない、と躊躇している女性(我々自身も含めて)が、一歩を踏み出すきっかけを作ることを目指します。くすぶりの原因を内的・外的な面から分析し、私しょくするための解決策を見出します。



2015年度活動報告

第5期活動スタートしました!

第5期女性メンバーの国内研修合宿を開催

2015年6月12日(金)～13日(土)の2日間にわたり、大磯プリンスホテルにて国内研修合宿が開催されました。



内永理事長講演



大磯合宿のスケジュール

6月12日(金)	10:00	オープニング
	10:05	実行委員長挨拶、オリエンテーション
	10:15	講演(内永ゆか子理事長)
	11:45	記念撮影
		昼食
6月13日(土)	12:50	分科会セッション①
	14:30	「キャリアアップセミナー」
	19:00	夕食懇親会
	9:00	分科会セッション②
	11:10	分科会セッション③(全体発表)
	12:10	講評
	12:35	連絡事項
	12:55	閉会

新幹事を紹介します!

第5期の幹事メンバーを紹介します。幹事会では、活動方針の策定、分科会の統括、実行委員会を主導し、各プログラムの企画・運営を行います。



幹事長
野間 和子
損害保険ジャパン
日本興亜株式会社



副幹事長
島田 栄子
みずほ証券株式会社



副幹事長
中村 真理子
東京急行電鉄
株式会社



会計・外部アクセス担当
清水 朝子
株式会社
日本政策金融公庫



会計・外部アクセス担当
柳 梨江子
東日本電信電話株式会社



定例会・合宿担当
有川 裕子
ビジョン株式会社



定例会・合宿担当
宇佐美 香苗
全日本空輸株式会社



定例会・合宿担当
佐柳 みすず
アフラック
(アメリカンファミリー生命保険会社)



定例会・合宿担当
西尾 朋子
株式会社ダイエー



定例会・合宿担当
藤田 未来
KDDI 株式会社



定例会・合宿担当
樹田 英津子
あいおいニッセイ
同和損害保険株式会社



海外研修担当
佐藤 梓
株式会社
学研ホールディングス



海外研修担当
林 加奈子
日本航空株式会社



拡大会議担当
土浪 あかり
株式会社
三菱東京UFJ銀行



拡大会議担当
山崎 伊紀子
日本電気株式会社

初 対面の方も多く、見渡す限り女性。緊張感に包まれながら、プログラムがスタートしました。内永理事長の講演「仕事からの贈り物」では「人生を豊かにするためのキャリアアップ、自分で自分の限界を決めてしまわないこと。与えられたチャンスに文句を言わず、挑戦する」というメッセージが伝えられました。

講演に続きキャリアアップセミナーを開催。ワークシヨップでは各自「キャリアの軌跡」を整理しメンバー間で共有しました。ロールモデルセッションでは、4名の第4期生から、「管理職になって見えるようになったこと」についてのプレゼンがあり、これから管理職を目指すメンバーを励ました。「キャリアアドリーム」セッションでは、自身がキャリアアップして活躍している場面を描き、説明、「いいね!」カードを贈りました。

国内合宿は、分科会活動の本格的なキックオフの場となりました。限られた時間でしたが、メンバー同士で熱い議論が交わされました。最後に各分科会のテーマと目標について発表、JEMNメンバーからの講評がありました。これからのJ・Win活動に期待を膨らませ、今後のキャリアについて立ち止まって考える1泊2日の合宿となりました。



分科会活動風景



定例会・サブ会を通して自己研鑽し、互いの交流を深めています

文：JEN副幹事長 河本 宏子 (全日本空輸株式会社)



一橋大学大学院 商学研究科 特任教授 伊藤邦雄先生



- 2014年度総会**
- 7月2日、2014年度総会を開催しました。開催議事内容は次のとおりです。
- 議事内容**
- 幹事団12名の紹介
幹事長：鹿島かおる 新日本有限責任監査法人 副幹事長：坂田信以 住友化学株式会社 河本宏子 全日本空輸株式会社 会計：青山朝子 コカ・コーライーストジャパン株式会社
 - 2014年度活動概要と実績 (幹事会、定例会、合宿、育成活動) 報告
 - 2015年度活動方針と活動内容、およびスケジュールの確認
 - 2014年度決算報告と2015年度予算について

2014年度総会、7月定例会を開催

7月定例会

総会終了後、一橋大学大学院商学研究科特任教授・伊藤邦雄先生を講師にお迎えし、「企業価値を創造する経営」をテーマにお話をいただいた後、意見交換を行いました。コーポレートガバナンスは各企業が力を入れて取り組んでいる関心の高いテーマで、率直な質問や意見も多く出されました。

「社外取締役求められる役割は、監視から企業の持続的成長を促すアドバイザーへと変化しており、その選任理由を明確にすることが必要」「経営者と投資家が協力して企業価値を高める時代にあつて経営者が聞く耳を持つことが大切」等、環境変化への対応が求められていることを強く認識しました。

伊藤教授には、その後の懇親会にもご参加いただき、各テーブルで白熱した議論が交わされました。



メンバー全員が新たなる決意のもと、スピード感を持ってさらなる成長を！

文：Next Stage広報担当幹事

Next Stage幹事会メンバー紹介

J-Win Next Stageでは、19名の幹事メンバーで幹事会を運営していきます。女性上級管理職登用を着実に増やしていくため、様々な成長の機会を提供していく予定です。

- | | | | |
|---|--|---|--|
| <p>幹事長
南里 彩子
株式会社 三菱東京UFJ銀行</p> | <p>副幹事長 会員共通 プログラム担当
高野 理多
大日本印刷株式会社</p> | <p>副幹事長 広報担当
保井 孝子
日本電信電話株式会社</p> | <p>副幹事長 研究会担当
矢島 啓子
日立化成株式会社</p> |
|---|--|---|--|

「上級管理職として活躍し、私たちが企業・社会を変える原動力になる」をビジョンに活動していきます。

前期に引き続き、「イノベーションの原動力」をキーワードに定例会、ラウンドテーブルを設定・運営していきます。実際に企業の経営層から学びを得ることで、自組織の課題解決や自身のマネジメント、リーダーシップに活かせるような企画を進めていきますので、ご期待ください。

Next Stageとして、第一に、メンバー間のコミュニケーションが増えるような仕組みづくりを、第二に、ビジネスにおける私たちのアウェアネスを向上させるために外部との関係構築を図ってまいります。

Next Stageの中心である研究会活動が活性化し、イノベーション創出につながるよう、私たち副幹事長3名でガッチリ(?)サポートしていきます。何かお困りのことがあれば、遠慮なくご相談ください。

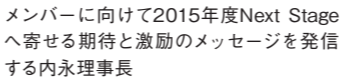
- | | | | |
|--|---|--|---|
| <p>定例会
田中 三喜子
株式会社 NTT ドコモ</p> | <p>定例会
村松 久美子
PwC あらた監査法人</p> | <p>定例会
中尾 順子
トランスコスモス株式会社</p> | <p>ラウンドテーブル
小池 理映子
ソフトバンク株式会社</p> |
| <p>ラウンドテーブル
堀尾 裕子
日本航空株式会社</p> | <p>合宿・活動報告会
神谷 恵美
損害保険ジャパン 日本興亜株式会社</p> | <p>合宿・活動報告会
野村 恵子
アフラック (アメリカンファミリー生命保険会社)</p> | <p>広報
山川 尚子
武田薬品工業株式会社</p> |
| <p>広報
上野 真由美
みずほ証券株式会社</p> | <p>研究会・会計
竹ノ内 典子
全日空商事株式会社</p> | <p>研究会・会計
吉澤 恵子
アフラック (アメリカンファミリー生命保険会社)</p> | <p>JDN 協働担当
和田 祐子
アラヤ株式会社</p> |
| <p>内永塾委員長
梶本 映子
ANA 成田エアポート サービス株式会社</p> | <p>W-STEM 委員長
石塚 千尋
東レ株式会社</p> | <p>JDN 協働委員長
幡 容子
KDDI 株式会社</p> | |

2015年度 Next Stageキックオフ

5月28日、2015年度 J-Win Next Stage 第一回定例会が開催されました。今年度会員は239名で、当定例会には東京会場に151名、大阪会場に6名の会員が出席しました。

冒頭、幹事長の南里彩子さんが今年度の活動について挨拶をしました。「我々メンバーは、会員企業推薦を受けた課長・部長職以上の選ばれた女性リーダーである。企業で上級管理職として活躍し、私たちが企業・社会を変える原動力になる」ため、J-Win 活動を成長の場とする」と宣言しました。次に、内永理事長より「Next Stage ネットワークに期待を寄せて」と題してご講演いただきました。

「202030」達成に向けて企業が女性活用を加速する中、我々はスピード感を持って成長



メンバーに向けて2015年度Next Stageへ寄せる期待と激励のメッセージを発信する内永理事長



会社からの期待、今年度の目標、一年後に目指す姿についてディスカッションを行った

していく必要がある。新生Next Stageも2年目に入り、リーダーに必要な広い視野を得る場、夢を実現する手段としてフル活用して欲しい」と熱いメッセージをいただきました。

その後グループに分かれ、「会社があなたに期待していること」、「あなたがNext Stageでやりたいこと」、「あなたが1年後に目標としている姿の3つについて各自考えてきたことを話し合いました。各メンバーのGear Up宣言としてウェブを通じてメンバー間で共有する予定です。メンバーそれぞれ決意新たに今年度活動に取り組んでいく意気込みがひしひしと感じられた華々しい定例会でした。

「サブ会」を始動

JENメンバーのさらなる自己研鑽・知見共有を目的に、本年度から「サブ会」を開始することにしました。

5月26日に実施した第一回の「サブ会」では、JENメンバーである三村まり子さん(当時、ノバルティスファーマ株式会社勤務)に「危機対応」をテーマに講師を務めていただきました。危機管理・危機対応は内容に違いはあっても、各社が抱えている課題であり、類似した経験のあるメンバーがいたこともあり、インタラクティブな場になりました。

初めての試みでしたが、メンバー同士で学び合う相互啓発の場として、今後も継続していきます。

5月定例会を サントリー白州工場にて開催

5月31日、山梨県八ヶ岳の麓にあるサントリー白州工場で本年度第一回目の定例会を開催しました。ウイスキー・ブランドの製法・設計と楽しみ方(ブレンドのつばき)と題して、サントリービジネスエキスパート株式会社 品質保証本部・富岡伸一氏にご講演いただきました。ご講演前には、天然水工場、ウイスキーができるまでの製造工程を見学し、商品の味や香りへのこだわりだけでなく、徹底した衛生管理と品質管理、環境への配慮、そして、高いブランド力を維持するための努力を学ばせていただき、見学後、日本の自然が生み出す「水」の大切さや、創業以来の「国産ウイスキー!ブランドづくり」に込められたサントリースピリットをお聞かせいただきました。

今後の成長支援活動に関して

今年度は、J-Win第5期メンバーの合宿での支援を皮切りに、分科会活動へのアドバイザーとしての役割をより具体化し、後輩の成長支援に関わっていきます。また、第5期メンバー、Next Stageのラウンドテーブルにも講師として参加し、お互いに学びたいと考えています。

J-Win Calendar

2015年4月～7月までの活動をご紹介します。

5W 第5期女性メンバー活動 NS Next Stage活動 JEN JEN活動
D&I D&I推進支援

5W 第5期メンバー 4月定例会

日時 4月23日(水) 17:00～20:00
場所 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

第5期第一回目の定例会が開催され、初めて第5期女性メンバーが一堂に会しました。前半には内永ゆかり理事長から歓迎の挨拶、事務局スタッフよりオリエンテーション、第5期幹事メンバーの紹介を行い、後半には分科会の仮テーマに分かれてのディスカッションを行いました。



分科会テーマディスカッション

5W 第5期メンバー 5月定例会

日時 5月13日(水) 17:00～20:00
場所 TKPガーデンシティ永田町

第4期幹事長の相原朋子さん(NTT東日本)よりJ-Win活動についてのスピーチ。他にも第4期メンバーから岡安亜里沙さん(ジェーシービー)、山中藍子さん(東日本旅客鉄道)、河上紗織さん(藤田観光)から実行委員長や分科会リーダー経験についてお話しいただきました。最後に、第5期分科会活動のキックオフ、リーダーが決定しました。



第4期女性メンバーによるプレゼンテーション

NS Next Stage 第1回定例会

日時 5月28日(水) 19:00～21:00
場所 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
TKPガーデンシティ大阪梅田

詳細は14ページ

JEN JEN 第1回定例会

日時 5月30日(土)～31日(日)
場所 サントリー白州蒸溜所・天然水南アルプス白州工場
サントリービジネスエキスパート株式会社

品質保証本部・品質保証推進部
技術顧問 富岡 伸一様 講演

詳細は15ページ

D&I 2015年度第1回ダイバーシティ推進責任者会議

日時 6月2日(火) 14:00～17:50
場所 損害保険ジャパン日本興亜株式会社

第1部では、会場提供社である損害保険ジャパン日本興亜株式会社代表取締役社長 二宮雅也氏よりご挨拶いただくと共に、J-Win内永理事長より「企業競争力のカギは女性活用」と題し、女性活躍推進の現状と課題についてご紹介しました。第2部では、「2015 J-Winダイバーシティ・アワード」受賞の4社から成功事例をご紹介いただき、続いて行われた各発表者を囲んでのQAセッションでは、推進担当者同志活発な議論が展開されました。



5W 第5期メンバー プロジェクトマネジメント研修(全5回)

日時 5月末～6月初旬
場所 TKPカンファレンスセンター

一年間という限定された期間で効率良く分科会を運営するためのサポートとして、第5期全メンバーを対象に、分科会単位でプロジェクトマネジメント研修(入門編)を開催しました。分科会本格始動に先立ち、WBSやリスクマネジメント等、プロジェクトマネジメントの基礎知識を学びました。

5W 第5期メンバー 国内合宿

日時 6月12日(金)～13日(土)
場所 大磯プリンスホテル

詳細は12ページ

JEN JEN 第2回定例会

日時 7月2日(水)
場所 アークヒルズクラブ

一橋大学大学院 商学研究科 特任教授
一橋大学CFO教育研究センター長
伊藤 邦雄様 講演

詳細は15ページ

5W 第5期メンバー 7月定例会

日時 7月8日(水) 17:00～20:00
場所 東京ウィメンズプラザ

講演「私のキャリアパスwith J-Win」では、住友化学株式会社執行役員の坂田信以氏のお話を伺い、J-Winで新たなネットワークを作り、自身のキャリアに活かせるように積極的に参加していきたいとの思いを新たにしました。ワークセッションでは、近い将来を見据え自分の働き方・生き方を考える貴重な時間でした。



坂田氏と7月定例会実行委員メンバー

(記：北澤陽子/株式会社伊東商会)

NS Next Stage 7月ラウンドテーブル

日時 7月15日(水) 19:00～21:00
場所 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

今年度、第1回Next Stageラウンドテーブルでは、「組織のマネジメント」、「リーダーシップのあり方」の2つのテーマで、自身が抱える課題に対する具体的な対応方法、解決方法のアドバイスを4名のJENメンバーからいただきました。

