

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. 31
2016 DECEMBER

ANA's Way



徹底した論理思考に基づく 「見える化」こそ、 & インクルージョンの推進力

全日本空輸株式会社 代表取締役社長

篠辺 修氏

変化の推進と定着に必要なのは
従業員の意識を変えること(内永)



会社の本気を
「見える化」することで
それを実現したい(篠辺)

ダイバーシティ

です。整備の現場には、長年第一線で活躍してきて、飛行機の機体に付いた傷を短時間で見て、飛行機の「名人」がいるわけです。それなのに、その人の技術そのものは評価の対象にならない。「評価＝昇進」という制度設計にならなかつたら、「そんなすごい人なら管理職になつてもらおう」という話になってしまう。おかしいと思いませんか。

内永 確かに。それで管理職になつても、その人の持っている良さを活かせるとは限りませんよ。

篠辺 そこで、私は整備部門専用の「技術という能力を正しく評価する」制度を立ち上げました。この時は自分の所属する技術職にだけだけの評価制度でしたが、本来はどんな職場であつても同様の仕組みは必要です。人材育成というのは、その人の能力を認めること。会社が用意した単のものさしだけで測つて、可能性を狭めてしまふのは違うと思います。

自分の「本籍」を意識する

篠辺 私にとって、この専門性というのは大切なテーマで、社員にはよく「本籍」をはっきりさせる」と言っているんです。異動に伴って部署という「現住所」は変わるかもしれないけれど、常に自分の「本籍」を明確にして、そこに戻つたら何をするかを考え続けることが大切なんだということを、特に若い社員には意識してほしい。

内永 分かりますね。どこに行つても立ち戻れる価値観のよりどころが「本籍」であり、それはすなわち専門性である。

篠辺 私自身で言えば、「本籍」はやっぱり整備なんです。30代まで航空機の機体をオーパーホールしていたことがものごとの考え方の原点になつている。そこから部署の異動を通じてさまざまな経験を身に付けていくわけですが、どのような業務にあたっていても常に「本籍」を意識することで自分自身の価値観の変化を客観的に捉えることができるかと考えています。客室乗務員が「本籍」であれば、そこから動かずに専門性を極めていく人がいてもいいし、そこから飛び出してさまざまな部門で経験を積む人がいてもいいと思います。選択肢を複数用意して、誰でも挑戦できるような門戸を開いておく制度づくりに、これからも力を入れていきたいと考えています。

内永 お話をうかがっていると、ダイバーシティの本質を非常にロジカルに捉えてらっしゃるのが伝わってきます。これは篠辺社長が理系出身で整備士のお仕事をされていたこととも無関係ではないと思うのですが、ものごとを論理的に整理するのがお得意ですよ。昔から、「自分はこう思う」という価値観を

お持ちだったのでありませんか？

篠辺 上からの指示や会社のルールに対して、「なぜだろう」と自分なりに考えるほうだったと思います。これも整備本部にいた時のことですが、上司に「君は私の話をきちんと聞いて、いつもいい返事をする。でも、必ずしも指示通りには動いてくれないよね」と指摘されたことがあります。「自分はこう思う」を優先してしまっていたんですね。今からすれば生意気だったなと思うのですが、それを咎めるでもなく私という部下を使いこなしていたその人は、本当に優秀なマネジメントだったんだなと思います。

内永 確かに、篠辺さんのような発想ができる方は組織にとって重要ですが、また方その価値をきちんと見いだせる上司というのも素晴らしいですね。

篠辺 さまざまな価値観を認められるということが大切なのだと思います。言われたことを素直に受け止めて実行できるタイプの人間も、やはり組織には必要ですから。

内永 どんな価値観が良いとか悪いとかいった話ではありませんね。お互いが持つていないものを認め合えることが大切なのだと思います。

篠辺 多様な人材が在籍していて、それぞれが持つ能力を100%発揮できる企業を目指したいですね。一人ひとりが自分には何ができるか考え、それを実行できるような集団でありたい。同じようなタイプの従業員ばかりが集まっていたら、国際化が進み変化の激しい時代に生き残っていくのは難しいと思います。

人材登用で変化を「見える化」

篠辺 2013年にANAがホールディングス体制に移行したのも、国際的にも競争力

多様な人材が
能力を発揮するために

内永 篠辺社長は経営トップとして「ポジティブ・アクション宣言」を出すなど、貴社のダイバーシティ推進に力を入れてらっしゃいますね。経営トップである篠辺社長ご自身が発信するのは大変意義があると思います。そのように考えるに至ったベースについてまずはお聞かせいただけますか。

篠辺 私たちの事業の発展のために、ダイバーシティ&インクルージョンは絶対に必要だという確信です。エアラインというのは非常に多くの職種の人間が力を合わせて初めて可能になる事業なんです。パイロットだけでも、客室乗務員だけでも、もちろん事務職だけでも飛行機を飛ばすことはできません。ですから、事業としてのパフォーマンスを向上させていくためには、それぞれの職場で働く従業員たちが持っている能力を最大限に発揮する必要があります。

内永 なるほど。だからこそ多様であることが重要だと。

篠辺 はい。しかしいくら会社が「多様性を認めます」と言つても、従業員にしてみればきちんと評価されなくては意味がない。それぞれの現場、それぞれの能力に則した評価基準をきちんと設けて、納得して働ける体制を整えなくてはなりません。

内永 おっしゃる通りですが、なかなかそこまで踏み込んで考えられる経営者は多くありません。

篠辺 私は整備士出身なのですが、問題意識が芽生えたのは現場に立っていた頃ということになるのかもしれませんが。かつての全日本空輸(以下ANA)には技術職(職をプロフASHIONナルとして評価する仕組みがなかったんを高めるために、さらなる革新を上げていくことが目的です。従来の「親会社」「子会社」という枠組みを廃しグループ会社と並列になることで、新しい関係をつくり企業文化を変えることも目指しています。ただ、変えると言つても企業ごとの文化も残つていて、一筋縄ではいかない。そこで、ANAがまずリスクをとり、引つ張つていく必要があると思つています。

内永 企業文化を変えることは容易ではありませんが、ANAのように取り組まれているのですか。

篠辺 会社が本気で変わろうとしていて、とを、はつきりと目に見える形で示すことが肝心です。その姿勢を示すためのひとつの方法として有効なのが、人材登用だと思つています。有能な人材をグループの垣根を超えて登用していく、これはグループ会社中で話題になりますね。

内永 なるほど。誰がどこに異動するかというのに関心を集めますね。

篠辺 はい。もちろん何か宣言を打ち出した、制度をつくつたりといったことも大切なのですが、実際に人材を登用して前例をつくつてしまふというところは非常にインパクトがある。また女性についても同様です。ANAからグループ会社の社長となつて活躍している女性が現在では5名もいます。ANAグループの中でさまざまな可能性を、実際のケースで提示することこそが、会社の本気度の証明になると思つています。

内永 人材登用という意味では、整備士出身の篠辺さんがトップに立たれていることもそのひとつと言えるかもしれませんね。

篠辺 おっしゃる通りなのですが、サンプルが少ない「例外」で済ませられてしまう可能性も否めません。誰もが「ああ、変わったんだ」「今までは違うんだ」と実感できるよ

Diversity Policies

全日本空輸のダイバーシティへの取り組み

基礎データ

2007年に仕事と家庭の両立支援を主な目的として立ち上げられた「いきいき推進室」を前身として、2015年4月にダイバーシティ&インクルージョン（以下D&I）推進室が発足。2014年に取締役執行役員（当時）の河本宏子氏が、2016年にANA業務プロセス改革室 イノベーション推進部長の荒牧秀知氏が「J-Winダイバーシティ・アワード リーダー・アワード」受賞。

●ダイバーシティ&インクルージョン宣言

- 私たちは、
- 「ダイバーシティ&インクルージョン」を新しい価値創造（イノベーション）の源泉と考え、社員の多様性を大切にします。
- 一人ひとりが自らの強みを存分に発揮でき、その強みを最大限活かす職場づくりに取り組みます。
- 誰もがいきいきとやりがいを持って働くことで、揺るぎない信頼とためぬめ改革を生み出すANAグループを創ります。



●女性活躍推進の現状（2016年10月現在）

- 社員全体の女性比率 55%
- ANA女性役員数 4名
- ANAグループ社女性役員数 8名（うち2名はANA執行役員兼務）
- 管理職女性比率* 12.2%
- 数値目標
2020年度末までに管理職女性比率*：15%
総合職（事務）・客室乗務職掌における管理職女性比率*：30%
*管理職に占める女性の比率

●特徴的な取り組み

- 女性管理職ネットワーク
ANAグループ各社で働く女性管理職の会社や部門を超えたネットワークの強化、女性リーダー層の意識向上、次世代の女性リーダー育成を推進。イベント「ANA-WINDS」（ANA Women's Innovative Network for Diversity）を年1回行い、講演やワークショップ、女性役員によるパネルディスカッションなどによりネットワーク形成を促している。
- 役員による経営塾
グループ女性活躍推進担当役員を務める河本宏子氏による、将来の女性トップマネジメント候補を対象としたセミナーを開催。経営について学ぶだけでなく、D&Iやイノベーションも重要なテーマとして新たなコンテンツを構築中。
- イクメン・イクボス推進
育児休職者セミナーを「仕事と家庭の両立支援セミナー」とし、休職者だけでなく、既に復帰した育児中社員や男性社員の参加を奨励。また、社内の「イクボスセミナー」に加え、他企業と合同でイクボスプロジェクトを開催。「イクボス&イクメンHANDBOOK」では、ロールモデルの紹介や「上司に言われてうれしかった一言」などを掲載し、仕事と家庭を両立する社員への理解推進を図っている。

考え方のベースは「ANA's Way」

D&I推進にあたり、考え方の軸になっているのは、ANAグループ行動指針である「ANA's Way」。「ANA's Way」とは、経営理念や経営ビジョン達成に向け、社員が持つべき心構えやとるべき行動をまとめたものです。グループ社員の想いを結集し、主にボトムアップで創ったものです。

そこで掲げられている「チームスピリット」の項目には社員の多様性（D&I）を重んじ、意見や価値観の違いを企業の強みとして新しい価値を生み出していくとする姿勢が、「努力と挑戦」の項目には、新しい価値を目指し、枠を超えて挑戦する姿勢が盛り込まれています。

意識改革に向けて

D&I推進には、社員の意識改革が必要だと考えています。社員一人ひとりが活き活きと動き、常に100%のパフォーマンスを発揮できるANAを目指したい。そのための取り組みとして、特に女性社員には早い段階から将来に向けて「目指す姿」を考えるキャリア研修やセミナー、メンター制度などを積極的に実施しています。女性が自律的にキャリアを描くことをサポートする施策は、今後も強化していきたいと考えています。

2015年にグループ各社から約160名が参加した「D&Iフォーラム 2015」は、Think Diversity, Create Inclusionをテーマに女性活躍のみならず、外国人、障がい者、シニアの活躍など、さまざまな切り口から改めてD&Iを考える試みでした。当日はLGBT当事者による「LGBT基礎講座」や「イクボス」の必要性を学ぶセミナーを開催。また、社員によるミニセッションを実施し、フォーラムで得た気づきや学びは参加者を通じて各職場で共有され、意識改革推進につながっています。今後もさまざまな施策を通じ、社内の多様な人財を活かせる組織づくりを進めていくことが私たちの使命だと考えています。



全日本空輸株式会社 人財戦略室 人事部ダイバーシティ&インクルージョン推進室 室長 宇佐美 香苗さん



LGBTへの取り組み

ANAは飛行機の尾翼の形をしたレインボーフラッグをLGBTフレンドリーな翼のシンボルとして取り組みを進めてまいります。



ダイバーシティ&インクルージョン推進室とANA's Way推進チームの皆さん

Profile

全日本空輸株式会社 代表取締役社長

篠辺 修 氏(しのべ おさむ)

1952年東京都生まれ。早稲田大学理工学部卒業後、1976年に整備本部整備工場油圧課機装係として全日本空輸入社。営業推進本部副本部長などを経て、2007年4月からはボーイング787導入のプロジェクト長を務める。整備本部長、常務取締役、副社長などを経て、2013年4月より現職。



前例にとられない声が、企業をより強く変えていく

うのです。
内永 現場を知っていて、なおかつ従来の考え方に染まっていない人の意見というのはとても大きな価値があります。また、女性たちだからこそ既存のルールに対して先入観を持たず、違う角度から見える意見があります。これらは新たな議論を生み変革につながるきっかけとして、組織にとって極めて重要なものなのです。これこそがまさにダイバーシティの本質なのですが、ANAにはそうした視点を持つ、変革の起爆剤となり得る女性たちが55%もいらっしゃる。これはANAの何より大きな財産なのだと思います。

篠辺 宝の山ですね。女性たちが積極的に

声をあげ、それをマネジメントが的確にキャッチできるようなことが、ANAをより働きやすく、より強い企業へと変えていく。今後そのために力を尽くしていければと考えています。
内永 心から期待しています。本日はありがとうございました。

うな人材登用をどんどん行つて、会社の本気を「見える化」していくことが、私の使命だと考えています。
内永 素晴らしいですね。私もこの「見える化」というのはダイバーシティにとって重要なキーワードだと考えています。変化を推進させ、定着させるためにはやっぱり従業員の意識を変えることが必要ですから。2016年のJ-Winダイバーシティ・アワードで「ダイバーシティ（荒牧秀知氏）」の受賞につながった「働き方改革」の取り組みも通じるころがありますね。ITツールで業務の状況を共有することで、一気に働き方の「見える化」がなされた。非常に効果的なアプローチをされていらっしゃると感じました。
篠辺 ありがとうございます。働き方改革も大きな課題のひとつなのですが、これは荒牧をキーマンとして推進し、成果をあげてきています。やはり改革にはそれを引く張る有能なキーマンが重要です。また、これはタブレット端末というインフラの導入ですが、実は社内システムそのものを見直すよい機会でした。

内永 ITの導入のためには、それまで曖昧模倣としていたものを全て洗い出し、フロー化していく作業つまり「見える化」が必須です。特に働き方改革については、個々人の業務領域から、業務プロセス、評価基準まで全てを明確に規定していく必要があります。単なる制度やインフラの整備だけの問題ではないのです。
篠辺 おっしゃる通りですね。実際ANAでもさまざまな課題や無駄に気づくことができ、見直すきっかけにもなりました。ただ業務フローの見える化など、まだ課題は大きいですが、また毎日使うツールが変わることは、会社が変化することを否応なく実感させる効果がある。口で言うよりずっと意識改革が進むんですね。
内永 女性の活用についてはどのような点が課題とお考えでしょうか。
篠辺 女性活躍推進については、2020年

55%の女性たちは、ANAにとって大きな財産ですね



末までに女性管理職比率を15%にすることを目標として掲げていますが、これもあくまで通過点。ANAは従業員の約55%が女性ですから、彼女たちに能力を発揮してもらうことは至上命題と言っても過言ではありません。以前は誰にとっても公平な仕組みをつくらばいいと考えていたのですが、それだけでは不十分だった。これは実は内永理事長にご指摘いただいて気づいたことなんです。

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、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。2004年4月取締役専務執行役員。2007年4月NPO法人J-Winを立ち上げ、理事長に。2008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。

内永 従業員数だけで見れば多くとも、組織の主流になかったマイノリティの立場に置かれていた女性たちをこれから活躍させていくためには、条件をオープンにするだけでは不十分で、最初はアファーマティブアクションが必要だというお話をさせていただきました。
篠辺 はい。そのための新たな施策を女性役員の人である河本宏子につくらせているところです。
内永 少しでもお役に立てたのなら幸いです。
篠辺 あと経営者としては、女性たちからもぜひ自分たちの問題についてどうするべきか、

積極的に提案してほしいと思っています。
内永 なるほど、ただ今まで意見を求められる機会が少なかった女性には、いざ「声をあげて」と言われてもしり込みしてしまう人も少なくないのではありませんか。
篠辺 その通りですが、「経営に物申す」とか、そんなに大それたことを求めているわけではなく、現場目線で「これに困っている」「こうしたほうが働きやすくなる」という本音を聞きたい。1000のうちわずか2〜3つでも、その中に本当にビジネスにとって重要な新しいアイデアの視点や改革のヒントがあると思

第6期分科会 活動目標紹介

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が決定しました。
6月の合宿では、各分科会の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。



働き方改革

私たち「働き方改革」分科会では、誰もが「Women To The TOP!」を目指す理想の「働く環境」を描き、自らの働き方と向き合うことで、働き方を改善させ、確固たるキャリアマインドを持つべく日々奮闘しております。



チームビルディング

「リーダーとしてチームを引っ張っていく自信がない」と感じている人は少なくないのでは？ チームビルディングの手法や勘所を導きだし、「最大の成果を上げるチーム作り」を「躊躇なくできる」リーダーを目指します！



女性意識改革

女性のキャリアアップマインドをテーマに活動しています。女性は「キャリア×ライフステージ」で障壁が異なるという仮説のもと、セグメント別に分析中。当事者だけでなく全体がWIN-WINになる施策を検討してゆきます。



グローバル

グローバル化の中で、私たち自身がグローバル人材になり、自社のグローバル化と競争力強化の起爆剤となることを活動目標にしています。目標達成のためのキャリアプランを提示すると共に、自社に求める支援内容を提言します。



ワークライフ・マネジメント

私たちは、ワーク/ライフを主体的にマネジメントすることで、ライフイベントにも左右されずにキャリアアップしていく方法を探ります。①タイムマネジメント②キャリアビジョン③制度・評価のテーマで議論しています。



リーダー・リーダーシップE

リーダーを「社長・経営層」と定義し、「真のリーダーとして必要な要素は何か？」をテーマとしました。今後、私たちが社長・経営層としてインベティブに活躍できることを目指して活動していきます。



男女協働実践

自作のアンケートで明らかになった、女性活躍推進の妨げとなる課題に対し、男性とのワークを通じて解決策を模索しています。自ら率先して男女協働を実践してみることで、組織を動かすマインドと方策を身につけます。



Diversity & Inclusion

テーマを「企業競争力を高める Diversity & Inclusion の実現」とし、Diversity → Inclusion へ移行できない理由、移行を阻む要因、Inclusion を実現するために企業が最優先で取り組むべきこと、それ以外に目指す道があるのか、について研究・調査しています。



若手育成

「会社の未来を担う若手にモチベーションを高く仕事してもらいたい!!」という想いを胸にこの分科会は立ち上がりました。若手社員のモチベーションをアップさせ、若手社員が一歩前に進むための道筋を作ります。



リーダーF

「成長し続けたい！」その想いから深掘り(Fukabori)して未来(Future)へ向けて前進(Forward)中です。リーダーの要素や魅力を学び、自身の強みを活かすリーダーシップを追求し、各自が目指すリーダーへ踏み出します。



技術系女性

マイノリティ代表、技術系女性の分科会です。私たち自身がロールモデルになり、キャリアアップの指標を示していくことを活動目標にしています。技術屋の世界で色々あたる壁や、自身のマインド変革を乗り越える術を提言します。



次世代キャリア教育

「いきいきと企業で活躍する女性社員を増やしたい」。次世代を担う私たち自身の課題についてとことん議論することで、女性が途中でキャリアをあきらめることなく、企業で活躍し続けるために不可欠なキャリア教育のあり方を探求します。

「まずはキャリアビジョンを明確にする、目指すゴールがあれば課題を解決できるはず」という方向性が決まり、右上がりの階段が上がっていく成長イメージを描きました。ゴールを3月3日開催予定の拡大会議に

「Take The Step Upward!」

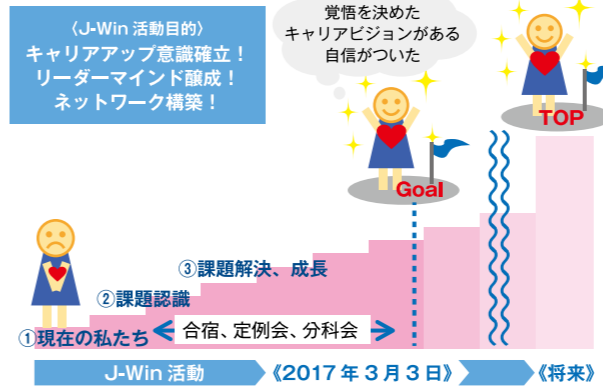
キャリアビジョンを明確に描き、
今すべきことをとことん考え
自ら行動する!

2 016年度第6期では、課長やこれから課長を目指す総勢301名のメンバーがキャリアアップの覚悟を決めるために集まりました。
4月5月の定例会、6月の合宿で、内永理事長や5期の先輩方からの力強いメッセージを受け、気付きを得ました。17名の幹事会メンバーで、6期メンバーの課題を洗い出し、議論を重ね、第6期活動方針を決定しました。



活動風景

J-Win第6期活動方針全体像



設定、6期メンバーのキャリアアップマインドやリーダースキルアップが目標です。活動開始時のアンケートで「Women To The TOP!」を目指したいメンバーは51%ですが、活動終了後は95%以上がTOPを目指す覚悟を持つことを目指します。
そのための活動には、3つの行動指針を定めています。「とことん(考え議論する)」「360度ネットワーク(周囲を巻き込み気づく、学ぶ)」「一人一躍(参加ではなく「参画」)迷ったときには、これら活動方針行動指針に立ち返り、メンバーの意識を合わせながら前進しています。

活動期間前半を振り返り、私自身のキャリアに対する姿勢や考え方が活動前とは変わっていることを実感しています。周りのメンバーも話すことが違ってきています。J-Winで出会った仲間、6期全員と3月のゴールに向けて成長の階段を一段でも上がっていきたいと思います。

第6期幹事メンバーをご紹介します!

第6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 大熊 伸子 KDDI 株式会社	 副幹事長 加納 佳子 みずほ証券株式会社	 副幹事長 谷口 陽子 アフラック	 会計・外部アクセス 中丸 亜珠香 日本航空株式会社	 会計・外部アクセス 山本 未央 株式会社セールス フォース・ドットコム	 会計・外部アクセス 山口 美未子 東日本旅客鉄道株式会社
 定例会・合宿 浅井 麻友子 大阪ガス株式会社	 定例会・合宿 荒井 広子 タイコ エレクトロニクス ジャパン合同会社	 定例会・合宿 澤端 美佐子 協和発酵キリン 株式会社	 定例会・合宿 島田 恵理子 株式会社りそな銀行	 定例会・合宿 永井 亜由子 株式会社伊東商会	 定例会・合宿 渡邊 陽子 NTTコミュニケーションズ 株式会社
 海外研修 酒井 瑠璃子 全日本空輸株式会社	 海外研修 王 書旋 学研ホールディングス	 拡大会議 奥 さちこ 株式会社内田洋行	 拡大会議 関根 綾佳 損害保険ジャパン 日本興亜株式会社	 拡大会議 坪井 知晶 株式会社 三菱東京 UFJ 銀行	



第6期女性メンバー活動

第6期活動方針

「Take The Step Upward!」

キャリアビジョンを明確に描き、
今すべきことをとことん考え自ら行動する!

文：第6期女性メンバー幹事長 大熊伸子 (KDDI株式会社)



Next Stage活動

2016年度 Next Stage活動方針

文：Next Stage 幹事長 南里 彩子(株式会社三菱東京UFJ銀行)

活動方針、 テーマについて

今年度のテーマは、「共感の波を起こそう」です。「フォレストガンブ」という映画をご存じでしょうか。ガンブのあとに続いて何千人も人がいっしょに走るシーンがありますが、このイメージです。Next Stageで得た知見や知識を自分の中だけでとどめず、周囲の人に伝える行動することで、いずれ社会のうねりにしていきたいと思います。さざ波も大海では大きな波になります。私たちはそのさざ波のひとつになるように活動していきます。Next Stageのメンバーは現在246人。うち8割程が管理職です。昨年度より非管理職が増えていますので仲間を「育てる」意識も育んでいきたいと考えます。

Next Stage 活動の課題

一つ目は、活動の活性化です。昨年度は定例会の出席率が低迷、スタート時期の約5割が、後半は約2割にまで落ちていました。さらに、当日キャンセルにより、出席登録者と実参加者の数に差がありました。多忙な中ではありますが、「共感の波を起こす」ためのレベルアップの機会

内永塾と委員会の活動紹介

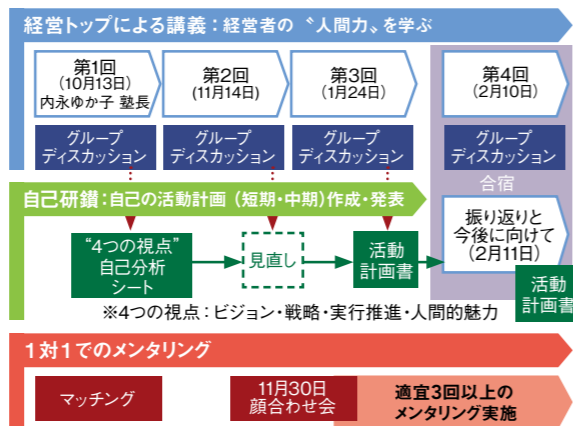
文：リーダー 梶本 映子(全日本空輸株式会社)
サブリーダー 土屋 薫(株式会社インテジリサーチ)

経営層にふさわしい人間力をつけることを目的とした人材育成塾として、「内永塾」は2013年に開講いたしました。Next Stage向けプログラムのうち、特に部長職相当を対象にした強化プログラムとして位置付けています。毎年、20名程度という限られた人数の塾生が集い、

(1) 経営陣・内永塾長によるワーキングショップ
(2) 経営層による1対1のメンタリング

役員が誕生しています。また、塾生からは、「自身が経営を体現したい」と素直に考えられるようになった。「経営者と同じ目線で仕事をする」ことの必要性を感じた。「エグゼクティブの方の話を聞近に何うのは大変贅沢な時間」「社内の役員とはまた別の観点、経験を直接伺うことができ、自分の中で多くの引き出しを持たせたい」、「自分自身が果たすべき役割と自分にしかできない役割を整理し今後につなげることができた」、更に、受講後半年経過した時点のふりかえり会では、「数々の気付きを得て、自分自身の行動が変化した」という声を頂いています。受講を通して、塾生同志の新たなネットワーク構築のみならず、切磋琢磨し合い相乗効果を生み出しています。

2016年度内永塾の予定



半年後ふりかえり会
2017年7月 報告会

2016年度Next Stage活動計画

	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun
5期卒業生・新規	●												●		
6期卒業生・新規	●														
年間プログラム	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
講演会	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ラウンドテーブル	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
幹事会	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
研究会	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
強化プログラム	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

課題を受け、活動計画を変更しました。まず、大勢の方々にご参加いただける講演会を年7回(前年度比3回増)としました。一方、内永理事長ラウンドテーブルを年3回新設し、直接ご薫陶を受ける機会を設けました。また、ネットワークの構築促進のために、今年度の合宿は宿泊(2017年1月27日~28日)とします。

さらに、Next Stageサポーターシステムを立ち上げます。幹事18名全員がそれぞれ新規メンバーの方2~4人を担当、2カ月に1回程度活動状況を確認します。新規メンバーの悩みに答え、意見を次の活動に結びつけていくことが狙いです。Next Stageメンバー一人ひとりの行動が「共感の波」を起こし所属する企業、組織にインパクトを与えていけるよう、頑張っていきます。



を2つの柱で構成しています。過去3年間の卒業生からは、4名の執行

本件お問合せ先：
nextstage@j-win2.jp

JDN協働委員会の活動紹介

文：リーダー 幡 容子(アロコ株式会社)
サブリーダー 吉田 有希子(第一三共株式会社)

J-Winが加入する、一般社団法人ジャパンダイバーシティネットワーク(以下、JDN)の研究會に参加し、主体的に発言するなど、積極的に関わることによってJDN活動からより多くの刺激を受けています。毎月の委員會では、研究會や水曜クラブ出席者からレビューされる内容と同じ題材について参加者で議論し、内容の深掘りを行っています。



運営委員会の活動紹介

文：リーダー 寺井久美子(アロコ)あらた有限責任監査法人
サブリーダー 宇佐美志保(トランスコスモス株式会社)
島村知佳(株式会社栄光)

運営委員会は10名のメンバーで幹事會と緊密に連携を取りながら、①講演會、②ラウンドテーブルの準備運営、③合宿・活動報告會・キックオフの企画準備運営を行っています。外部講演者の方と直接関わることで刺激を受けたり、イベントの企画、事前告知、当日の運営、事後アンケートやフォローなどを通じてメンバーの活動を支えるとともに自身の学びを深めています。



Next Stage幹事 メンバー紹介

Next Stageでは、18名の幹事メンバーで幹事會を運営しています。女性上級管理職登用ネットワークを着実に増やしていくため、さまざま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 (全員共通)
神谷 惠美
損害保険ジャパン
日本興亜株式会社</p> | <p>副幹事長 (広報)
西岡 佳津子
日立化成株式会社</p> | <p>副幹事長 (研究会)
吉澤 恵子
アフラック</p> | <p>講演会
田中 三喜子
株式会社NTTドコモ</p> | <p>講演会
村松 久美子
PwC あらた
有限責任
監査法人</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
大羽 ルミ
ソニー株式会社</p> | <p>ラウンドテーブル
加納 友季子
株式会社
NTTデータ</p> | <p>合宿・活動報告会・キックオフ
野村 恵子
アフラック</p> | <p>合宿・活動報告会・キックオフ
竹ノ内 典子
全日空商事株式会社</p> | <p>合宿・活動報告会・キックオフ
清藤 利香
日本航空
株式会社</p> |
| <p>広報
島田 栄子
みずほ証券
株式会社</p> | <p>広報
石塚 千尋
東レ株式会社</p> | <p>研究会・会計
矢島 啓子
日立化成株式会社</p> | <p>研究会・会計
三上 和子
株式会社内田洋行</p> | <p>JDN協働委員長
幡 容子
KDDI株式会社</p> | <p>内永塾委員長
梶本 映子
全日本空輸
株式会社</p> |

Next Stage 研究会の活動紹介

J-Win Next Stageの研究会では、少人数のチームにより、1つのテーマを徹底的な議論や仮説検証によって深掘りし、知識・見識を習得することを目的としています。活動成果として、アウトプットを創出または言語化すべく、検討を進めています。

イノベーション創出研究会



リーダー
小池理映子 ソフトバンク株式会社
サブリーダー
中村真由美 みずほ証券株式会社
サブリダー
菅沢由美子 株式会社インテージ
会計
内川 雅子 株式会社ベルシステム24
所属 37名

イノベーション創出研究会では、1年目に事例研究をベースに組織とイノベーションの関係について定義しました。2年目には、オープンイノベーションを研究することでの必然性に迫り、東京工科大学大学院の澤谷由里子教授をアドバイザーに迎え、3年目はいよいよイノベーション開発として「アイデアからビジネスの卵を生み出す」にトライします。

古典研究会



リーダー
佛崎 奈緒 アフラック
大西とし子 三井住友海上あいおい生命保険株式会社
西谷 直子 みずほ証券株式会社
所属 28名

作品を事前に繰り返し読み込み、研究会でお互いの気付きを共有することでメンバー一人ひとりが新たな気付きを得、より深い読みへと繋がっています。古典、研究会メンバー、そして自分自身との対話を通して、深く考察し思考を巡らせ続けることにより、メンバーそれぞれの人間力の向上を目指しています。「真のリーダー」としての姿を希求し、私達は活動を続けています。

ファイナンス研究会



リーダー
山中藍子 東日本旅客鉄道株式会社
(出向：株式会社ルミネ)
サブリーダー
浅山朝美 株式会社日立製作所
上村 佳恵 株式会社カギルジャパン
熊川 景子 株式会社内田洋行
鈴木 順子 みずほ証券株式会社
所属 35名

2015年度からのさらなる飛躍を目指し、今年度のコンセプトは「理解する」から「使える」へとしました。財務データを通じて企業活動や経営戦略を議論できることを目指し、①自ら手を動かし、②(受け身の講義聴講だけでなく)インタラクティブに、③リアルな分析素材を用いて、手法も試行錯誤しながら、マネジメント層に必要なファイナンスの素養を磨いています。

技術系研究会



リーダー
藤田 歩 曙ブレーキ工業株式会社
サブリーダー
林 恵子 日本ヒューレット・パッカー株式会社
会計
岡村 浩代 古河電気工業株式会社
所属 10名

技術系女性のさらなる活躍に向けて、メンバー自身のスキルアップ、リーダーシップの強化を目指し、企業訪問やSWE(全米女性技術者団体)コンテツツを活用した講習会を行い、業界や企業の枠を超えた技術者としての視座を高める活動を行っています。また、技術系女性のネットワークの拡大に向け、後進育成活動やキャリアアップの阻害要因について分析し、アクションしていきます。

営業系研究会



リーダー
矢野 美佳 日本生命保険相互会社
サブリーダー
瀬戸 佳子 株式会社内田洋行
加藤 千珠 株式会社三菱東京UFJ銀行
森本 梓 株式会社NTTデータ
会計
嬉野 真紀 日本生命保険相互会社
所属 26名

26名でスタートした3年目の今年、新アドバイザーに戸川清様(元日立化成(株)執行役員専務 昭和電線HD(株)社外取締役)をお迎えし、Next Stageレベルの成果を目指します。「女性営業」が長く活躍し「女性営業管理職」となるための課題と対策は？」を今年の重要テーマとして、女性側の意識と営業職の働き方を軸に、バイジョンアップした議論と社会へのアプローチを実施します。

インバウンド研究会



リーダー
西 真紀 アフラック
サブリーダー
吉田 有希 NTTコムウェア株式会社
戸田 栄里 NTT都市開発株式会社
会計
所属 12名

私たちがインバウンド研究会は、今年度新たに発足した研究会です。メンバー12名のうち9名が今年度からNext Stageへ参加、というフレッシュな小所帯で、今、日本が国を挙げて取り組んでいる「インバウンド」について研究を行っています。2020年東京オリンピック・パラリンピックは一つの通過点と位置付け、その先も持続可能なビジネスモデルのあり方を探求していきます！

生涯現役で働き続けるための働き方研究会



リーダー
葛西 直美 KDDI株式会社
サブリーダー
江浪まつみ トランスコスモス株式会社
会計
砂田真由美 花王グループカスタマーマーケティング株式会社
所属 25名

2016年度！新しく立ち上がりました「生涯現役」は社会的にもこれから取組むテーマです。私たち25名の研究会メンバーで、社会の現状と動向、未来予測等、高齢化社会全体を捉え、さまざまな問題について議論を深めたいき、「生涯現役で働き続けるための働き方」を考えていきます。社会に重要なテーマを勉強しながらJ-Win Next Stageらしい目線です活動していきます。

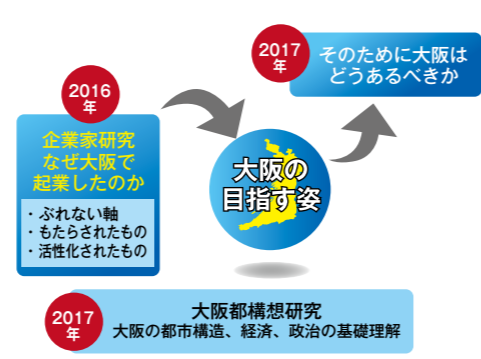
人材育成研究会



リーダー
野上田 縁 損害保険ジャパン日本興亜株式会社
サブリーダー
島村 知佳 株式会社栄光
会計
成田 あい 株式会社ベルシステム24
君島 晴美 株式会社ベルシステム24ホールディングス
所属 23名

私たちは、持続的に勝てる組織を作るために、部下の強みや個性を活かした人材育成を行うことを目指し、研究会を立ち上げました。5年後、10年後は、「ミレニアル世代(現在20〜35歳前後)」が社会の中心になります。多様な角度で物事を捉える彼らの特性等について知見を広げ、時代の変化を見据え、これからは求められる人材の育成について研究していきます。

関西発「地方創生」研究会



リーダー
松尾三紀子 パナソニック株式会社
サブリーダー
伊藤 眞里 伊藤免疫アレルギー研究所
会計
吉田 浩子 株式会社ダスキン
所属 10名

関西で働く企業人として、関西の経済活性化に貢献したい！との思いから、2015年度は大阪都構想を通して、大阪の都市構造、経済、政治の基礎理解を深めて参りました。2016年度は企業家研究を通して、企業家を魅了した関西の魅力や、起業によって関西にもたらされた経済効果などについて研究し、次年度の活動「関西はどうあるべきかを考える」に繋げて行きたいと考えています。



JEN活動

定例会で「自己研鑽」、 6期女性メンバー分科会支援で「Give Back」 2016年9月定例会 — 過去の延長線上に「未来」はない —

文：JEN幹事 北山久恵（有限責任 あずさ監査法人）

2 016年9月26日、アーキブルズクラブで、JEN 9月定例会を開催しました。JENメンバー27名と、Next Stageとの連携強化の取り組みの一つとして、Next Stageメンバーの3名も参加されました。

16年度は「自己研鑽」として、経営者として進化する先進テクノロジーのトレンドを理解し、ビジネスのイノベーションへの活かし



田中 栄氏
㈱アクアビット 代表取締役
チーフ・ビジネスプランナー

方を想起できる知見や意見を持つようようにしていくことをテーマとして設定しています。その一環として、「未来予測2016」2030—過去の延長線上に「未来」はない—というテーマで、㈱アクアビット代表取締役田中栄氏をお迎えし、「社会全体の大きな潮流の変化「メガトレンド」として、「クラウド・コンピューティング」「サステイナビリティ」「ライフ・イノベーション」の3つがあり、世の中がどう変わるのか、それを踏まえ、自分たちがどうしていかなければいけないのか、変化する未来を知らずに、戦略を立てられない。フォーキャスト（今の延長線上）に未来はない、バックキャスト（自らの意思で未来を創る）、

2016年度JEN活動状況

JEN活動方針：「自己研鑽」と「Give Back」

自己研鑽：JENメンバーの自己研鑽のレベルアップを図る。
トップエグゼクティブ等からの講演、JENメンバー講師による勉強会
統一テーマ：経営者として進化する先進テクノロジーのトレンドを理解し、ビジネスのイノベーションへの活かし方を想起できる知見や意見を持つよう研鑽していく。

Give Back：女性リーダー育成に貢献する。
J-Win 6期メンバーの自己研鑽を側面から支援
J-Win 6期・Next Stage メンバーとのネットワーク構築

日時	活動項目	テーマ・講師など
2016年5月25日	定例会	「フィンテック(金融とITの融合)について」 マネーフォワード 辻庸介氏
6月7日	キックオフ	「新生J-Win 特に3層構造戦略とJENへの期待」内永ゆか子理事長、2016年度JENメンバー自己紹介、活動方針など
7月25日	定例会	J-Win 6期分科会支援について
8月	6期支援	分科会活動 アドバイス①
9月26日	定例会	「過去の延長線上に「未来」はない」アクアビット 田中栄氏
10月	6期支援	分科会活動 アドバイス②
10月7日、14日	6期支援	ラウンドテーブル
10月27日	定例会	「GEにおけるIoT」GEヘルスケア・ジャパン 藤谷京子氏
11月28日(予定)	定例会	マクロミル 小川久仁子氏

フォーキャストとバックキャストの間にあるギャップを埋めることが未来のビジネスにつながる、それを考えられるのが経営者である。社会が変われば、求められるビジネスもまた変わる」という内容でご講演いただきました。

メンバーからは「自分自身の価値観を変えていく必要を痛感した」「経営戦略において、創造性が求められる」「このような中で人が担うことは何なのか考えさせられた」など、多くの気づきの声がかき、自分自身が経営者として将来価値のある会社にするために何をすべきかについて考える機会となりました。



「2016年度第3回、第5回JWin ダイバーシティ推進責任者会議(ラウンドテーブル)」を開催しました

第3回会議は7月8日(金)参加者27名(27社)で、第5回会議は10月14日(金)参加者20名(19社)で開催しました。この2つの会議は、ダイバーシティ推進に携わっていらっしゃるご担当者様を対象として、ダイバーシティ推進における課題や疑問について、他の出席者および内永理事長との共有と対話を通じて、解決のヒントを得ていただくことを



目的に、ラウンドテーブル形式で実施しました。

7月には、「働き方の変革」をテーマとし、事務局長谷津よりご挨拶、ご出席の皆様のご自己紹介の後、事務局より「働き方の変革」の実現に向けて「会社の仕組み」「個人の意識」「働く環境」「成果による評価」の4要因で施策を立てることの必要性を提案しました。これを踏まえ、内永理事長より業務プロセスの見える化の重要性につい

てお話がありました。その後、出席者からご意見ご質問が多数あり、内永理事長が経験を重ねて個々にアドバイスを行いました。

また、10月には「女性の意識改革」をテーマに行いました。内永理事長は、J-Win女性ネットワーク第4期の活動で行った女性管理職への意識調査の結果(管理職就任前に53%が抵抗感を持っていたが、88%が管理職に就任して良かったと言っている)を示し、管理職になる前後の意識の違いに注目しました。さらにJ-Winでの女性メンバーの活動前後のアンケートで、経営トップを目指したい割合が6割から9割に増えていることを例に、女性の意識の変革の重要性を再度提示しました。その後、出席者からの多彩な意見や事例紹介があり、活発なやりとりが交わられました。



「2016年度第4回JWin ダイバーシティ推進責任者会議」を開催しました

「2016年度第4回J-Winダイバーシティ推進責任者会議」を、9月28日(水)東京ウイメンズプラザホールにて開催しました。参加人数は58名(47社)でした。

冒頭で、女性リーダーの育成を目指すネットワーク活動について、JEN、Next Stage、第6期女性メンバー3層各々の2016

- 参加者の声
- ・ 成果と能力を今まで混在して考えていたことが分かり、評価の考え方について整理できた。
 - ・ 何から手を付けて良いか悩んでいたが、研修の優先順などクリアになった。
 - ・ 意欲のある女性を会社は支援するとうメッセージを明確に出す考え方がヒントになった。
 - ・ 「キャリアを上げることはエキサイティングである」ことを伝えるという言葉が腑に落ちた。

年度の活動内容を説明しました。そして、2017J-Winダイバーシティ・アワードについて概要説明及び募集(10/3〜11/11)の案内を行いました。

次に会員企業2社から、「女性の育成」や「女性の意識改革」についての事例をご紹介いただきました。NTTコミュニケーションズ株式会社佐野由美子氏からは、グローバル企業になった現在、国内の女性意識改革への取り組みについてお話しいただきました。また、日本航空株式会社福家智氏からは、「休み」を応援するのではなく、「働く」を応援する施策(ケア施策からフェア施策への質の転換)をはじめとした取り組みについて、課題、成果及び今後の展開などを含めてご説明いただきました。



日本航空株式会社
福家 智氏



NTTコミュニケーションズ株式会社
佐野 由美子氏

自社のD&I推進の現状評価

「J・Winダイバーシティ・アワード」と同等の診断を行えるサービスです。J・Winの10年にわたる女性リーダー育成活動と、500社以上の女性活躍推進に関するナレッジベースを活用し、必要なアクションプランを導き出します。

本サービスを活用した際のメリットは主に三点。一つ目は、**自社のグループ会社や関連会社あるいは事業部門毎へ展開できる**ことです。J・Winダイバーシティ・アワードと同じ診断指標であるため、グループ各社や部門ごとの女性活躍推進度を測ることができ

グループ会社の現状把握

「J・Win女性活躍進捗診断」は、「J・Winダイバーシティ・アワード」と同等の診断を行えるサービスです。J・Winの10年にわたる女性リーダー育成活動と、500社以上の女性活躍推進に関するナレッジベースを活用し、必要なアクションプランを導き出します。

二つ目は、**先行企業の他にも同業種、同規模の企業と比較し、取組み状況と実績値についてのベンチマークが可能な点**です。J・Winアワードと同じデータベースを基に測定するため、他企業との比較がさまざまな方向から容易に行えます。

実施概要

- 頻度：任意、回数制限なし
- 時期：任意
- 対象：自社全体／部門別・地域別、自社のグループ会社・関連会社、各種団体

診断内容

現状把握と分析結果を「進捗診断レポート」にまとめ、ご提供いたします。

1. ステージ・レベル評価（女性活躍推進の進捗状況を評価）
2. 実績値による分析
3. 取組み8領域による分析（J-Win推奨8領域）
4. 実績および取組みのベンチマーク
5. 数値目標・取組み例のご提案
6. J-Win理事長による総評とアドバイス

診断費用

アセスメント1件あたり20万円（納期：約1カ月程度）。

実施した会員企業の声

- 4月にJ-Winに入会しましたが、自社の進捗状況・課題把握をすぐにレポートでいただいたので、戦略構築に役立てることができました！
- 実績データについて、全体との比較だけでなく「先行企業」「同規模企業」などとのベンチマークができ、自社の立ち位置が見える化できました！
- 業務プロセス、評価プロセスに関する質問があり、細かいフィードバックが役立ちます！

部門ごとの課題の可視化

「D&Iの推進を加速させるために、部門ごとの進捗状況を把握して課題を見極めたい」といった場合にご活用ください。

「J・Win女性活躍進捗診断」 貴社のニーズに合わせて活用で、さらなるD&I推進を

J・Winでは、毎年行っているダイバーシティアセスメント「J・Winダイバーシティ・アワード」と同等の診断を行えるサービス「J・Win女性活躍進捗診断」を実施しています。

J-Winセミナー NPO法人 J-Win主催セミナー

「企業における女性リーダー育成 ～成功へのアクション～」

女性活躍推進の成功の道筋を示す

NPO法人 J-Winが主催するセミナー「企業における女性リーダー育成～成功へのアクション～」が、7月22日(金)にTKPガーデンシティプレミアム神保町で開催されました。女性活躍推進法が施行され、企業のダイバーシティへの取り組みが加速するなか、会員企業や一般企業の人事担当者など約150名が参加しました。



企業戦略の具体例を提示

今年4月に新法が施行されたのを機に、女性活躍を押し進める企業が増えていきます。一方、事業主行動計画は策定したけれど、具体的に何をしたら良いのか悩んでいる企業も多いのではないのでしょうか。そこで、ダイバーシティの真の意義を理解し、具体的なアクションを紹介するオープンセミナーを開催しました。

SOMPOホールディングス株式会社 グループCEO 取締役社長の櫻田謙悟氏とJ-Win 内永ゆか子理事長の対談では、女性活躍推進の真の意義について意見交換。会員企業6社のリレートークでは、J-Winの活動体験や具体的な成功事例についても報告があり、企業戦略としての具体策が示されました。

ダイバーシティは企業の成長戦略

「女性活躍推進の真の意義とは」と題した特別対談では、「何のためのダイバーシティか」という点を経営者の目線から意見交換。櫻田氏は、「企業が競争社会で生き残るためには質の高い労働力が必要。ダイバーシティは女性だけのものではなく、企業の成長戦略のために不可欠」と意義を語りました。内永理事長も「女性も、キャリアアップすることは会社の成長のために必要なことであるという意識改革が必要」と、J-Winの活動を通してマインドを変える取り組みを行っていることを紹介。また、場所を問わず働ける仕組みや、役割・評価基準の明確化など、環境や制度を整える必要性についても語られました。

J-Winでの活動経験が女性活躍推進の源に

リレートークでは、実際にJ-Winの活動に参加した女性リーダーの方々から、3層の女性ネットワーク「女性メンバー Network」「Next Stage」「JEN」の活動の特長や、自身のキャリアアップの軌跡やマインド醸成についてご紹介いただきました。また、派遣する企業の人事ご担当者の方々からは、J-Winでの活動経験が社内でもどのように活かされているか、自社の取り組みとともに成功のヒントを紹介いただきました。



参加者からは、「各社のダイバーシティに対する考え方や具体的な施策、J-Win参加者のキャリアアップへの意識の変化などの生の声が参考になった」といった感想が寄せられ、今後の施策に活かされていくことが期待されます。

プログラム

※肩書き等はセミナー実施時のものです。

▶ 基調講演・特別対談

「女性活躍推進の真の意義とは」
～経営の視点から、女性活躍推進の本当の意義を解き明かす～
SOMPOホールディングス株式会社 グループCEO 取締役社長 櫻田 謙悟氏
NPO法人 J-Win理事長 内永 ゆか子

▶ リレートーク

「J-Win3層の女性ネットワークによる女性リーダー育成」
・みずほ証券株式会社 決済業務部 ヴァイス・プレジデント 島田 栄子氏
・アフラック ダイバーシティ推進部 調査役 吉澤 恵子氏
・株式会社セールスフォース・ドットコム
常務執行役員 チーフ・マーケティング・オフィサー 鷺谷 万里氏

「自社の女性活躍推進とJ-Win活動」

・株式会社 IHI 人事部 人材開発グループ 間所 美帆氏
・第一生命保険株式会社 グループ経営本部 補佐役 兼
人事部人権啓発室長 コンプライアンス統括部担当 吉田 久子氏
・KDDI株式会社 コーポレート統括本部 総務・人事本部
副本部長 理事 白岩 徹氏

J-Win会員企業6社によるリレートーク

J-Win3層の女性ネットワークによる女性リーダー育成

▶ 「女性メンバー Network」では、メンバーからの刺激や社外ロールモデルからの学びを通して、自分自身の数年先のビジョンを描くようになった
(みずほ証券株式会社 島田氏)



▶ 「Next Stage」の活動において第一線で活躍するトップの方の話を聞くことで、ステップアップしてこういう人に近づいていきたいという思いが高まった
(アフラック 吉澤氏)



▶ 「JEN」では自己研鑽と Give Back を実践。他の2層への支援を通じて、後輩たちへの「恩返し」ならぬ「恩送り」に努めている
(株式会社セールスフォース・ドットコム 鷺谷氏)



自社の女性活躍推進とJ-Win活動

▶ 将来の幹部層候補をJ-Winの3層すべてに派遣。活動に参加することが意識改革の機会になり、社内のダイバーシティ推進に活かされている
(株式会社 IHI 間所氏)



▶ J-Winの活動を経て各領域での取り組みを強化し、「J-Win ダイバーシティ・アワード」を2回受賞。さらに、次なる改革へとつなげている
(第一生命保険株式会社 吉田氏)



▶ J-Winでのネットワークの中で生まれた気づきが社内でも活かされている。今後も経営陣と一体となったダイバーシティの推進に役立てていきたい
(KDDI株式会社 白岩氏)



J-Win Calendar

2016年7月～10月までの活動をご紹介します。



7月	6W	7/12	7月定例会	①
	NS	7/20	第1回講演会	②
8月	JEN	7/25	第2回定例会	
	6W	8/3	8月定例会	③
9月	NS	8/23	第2回講演会	④
	6W	9/14	9月定例会	⑤
10月	NS	9/21	第3回講演会	⑥
	JEN	9/26	第3回定例会 詳細は12ページ	
10月	D&I	9/28	第4回ダイバーシティ推進責任者会議 詳細は13ページ	
	6W	10/7、14	JEN ラウンドテーブル	⑦
10月	D&I	10/14	第5回ダイバーシティ推進責任者会議 詳細は13ページ	
	NS	10/18	第4回講演会	⑧
	JEN	10/27	第4回定例会	

6W 第6期女性メンバー 7月定例会

日時 7月12日(火) 17:00～20:00
場所 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

私たち第6期の活動方針「Take The Step Upward!」が発表され、冒頭から盛り上がった7月定例会。前半はモチベーショングラフを用いてキャリアビジョンを具体化するワークショップを行いました。後半は第1期生の先輩お二方のロールモデル講演。「自分からアクションを起こすことの大切さ」や「夢を追うことの大切さ」など、ご自身の豊かな経験をユーモアを交えつつも熱く語っていただきました。そのお話は心に響き、キャリアアップの意識醸成をする貴重な機会となりました。(小沼 由佳/損保ジャパン日本興亜)



NS 2016年度 Next Stage 第1回講演会

日時 7月20日(水) 19:00～21:00
場所 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター、ガーデンシティ大阪梅田
講師 認定NPO法人ゴールドリボン・ネットワーク 理事長 松井 秀文氏

6W 第6期女性メンバー 8月定例会

日時 8月3日(水) 17:00～20:00
場所 東京ウィメンズプラザ

東京電力パワーグリッド(株) 茨城通信ネットワークセンター所長の小菅美佳氏に、キャリア形成におけるターニングポイントやJ-Winとの関わり等について講演をいただき、後半は自分がするべきことを行動宣言とし、キャリアへの道筋や思いを明確にしました。(庄司 有希/ニチレイフーズ)



NS 2016年度 Next Stage 第2回講演会

日時 8月23日(火) 19:00～21:00
場所 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター、ガーデンシティ大阪梅田
講師 公益財団法人連合総合生活開発研究所 理事長 古賀 伸明氏

6W 第6期女性メンバー 9月定例会

日時 9月14日(水) 17:00～20:00
場所 東京ウィメンズプラザ

リーダーマインド醸成をテーマにトップリーダーに必要な要素・魅力について考えるワークショップを実施。(株)美・ファイン研究所の小林照子氏に「外見の輝きは心の輝きを創る」と題して講演いただき、笑顔とオーラ全開のお話に非常に心打たれました。(平井 衣里子/日本政策金融公庫)



NS 2016年度 Next Stage 第3回講演会

日時 9月21日(水) 19:00～21:00
場所 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター、ガーデンシティ大阪梅田
講師 経済産業省 経済産業政策局 産業再生課 課長補佐 今里 和之氏

6W 第6期女性メンバー JENラウンドテーブル

日時 10月7日(金) 17:00～20:15(1回目)、14日(金) 17:00～20:15(2回目)
場所 TKP東京駅八重洲カンファレンスセンター

「キャリアビジョンを実現するための「Take the Step Upward」に必要なものを得よう」をテーマにJEN26名に参加いただき、ラウンドテーブルを実施。対話を通じて新たな気づきを得て、キャリアビジョンを深化させることができました。JENの皆さま、ありがとうございました。(山中 美緒/パナソニック)



NS 2016年度 Next Stage 第4回講演会

日時 10月18日(火) 19:00～21:00
場所 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター、ガーデンシティ大阪梅田
講師 SAPジャパン株式会社 代表取締役会長 内田 士郎氏