



報道関係各位

2015年3月5日

『2015 J-Win ダイバーシティ・アワード』発表

NPO 法人 J-Win (ジェイウイン 東京都千代田区、理事長:内永ゆか子)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。本年度で第 8 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ノミクス・プロジェクトのご後援をいただきました。

また本年度より名称も新たに“ダイバーシティ アセスメント「2015 J-Win ダイバーシティ・アワード」”として実施しました。応募各社が受賞を目的とするだけでなく、自社のダイバーシティ進捗状況を把握する「診断」の機会として活用いただけるようにし、企業が自社の取り組みの進捗度や成果を把握、改良していくための指標として活用できるようになっております。

「J-Win ダイバーシティ・アワード」には企業を対象とした企業賞と、個人を対象とした個人賞があります。本年度企業賞には「アドバンス部門」に 14 社、「ベーシック部門」に 45 社、合計で 59 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。

以下、「2015 J-Win ダイバーシティ・アワード」の実施概要と、授賞企業発表、および授賞理由、をご案内申し上げます。

・・・ 2015 J-Win ダイバーシティ・アワード授賞発表 ・・・

■企業賞

1. 概要

J-Win ダイバーシティ・アワードとは、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付け、「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み、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ータイブな組織・風土醸成を目指している企業を表彰するものです。

2. 賞の種類

- 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、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み、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・風土を醸成し、結果を出している企業を表彰する。

- 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 大賞、準大賞
(ベーシック部門)

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更なる進展が最も期待できる企業を表彰する。

3. 審査プロセス (2部門共通)

審査は、以下のプロセスで行われました。

1) 第一次審査 (アンケート調査)

女性リーダーの継続的輩出実績*と「D&I を推進するための重要 8 領域」の取り組みの状況について審査した。

「D&I を推進するための重要 8 領域」

- ① 経営トップのコミットメント
- ② D&I 推進実行体制
- ③ 管理職のアカウンタビリティ
- ④ 女性の育成
- ⑤ 女性の意識開発
- ⑥ 働き方の変革
- ⑦ 業務プロセス・評価プロセスの「見える化」
- ⑧ 組織風土の改革

*直近 3 ヶ年の女性比率とその増加率 (管理職、採用)、男女別定着状況等

2) 第二次審査

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 5 社、計 10 社) について、審査員による次の 4 対象に対するヒアリングを実施。

- A. 経営トップ
- B. D&I 推進責任者
- C. 男性管理職 (4~5 名)
- D. 女性社員 (4~5 名)

3) 最終審査

プレゼンテーション審査

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組みと成果についてプレゼンテーションを実施。

4. 審査委員会

審査は、樋口審査委員長以下、下記の各委員の合議で行われました。

審査委員長： 樋口 恵子 氏 東京家政大学名誉教授

(以下、氏名 50 音順)

審査委員： 安藤 よし子 氏 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局長
井上 詔三 氏 茨城キリスト教大学教授
内海 房子 氏 独立行政法人国立女性教育会館理事長
内永 ゆか子 NPO 法人 J-Win 理事長
一般社団法人ジャパンダイバーシティネットワーク
代表理事
小原 哲郎 氏 株式会社リック、株式会社リックリサーチ 相談役
NPO 法人 J-Win 理事
武川 恵子 氏 内閣府 男女共同参画局長
野村 浩子 氏 淑徳大学人文学部表現学科長
平井 裕秀 氏 経済産業省 経済産業政策局 大臣官房審議官
吉丸 由紀子 氏 株式会社ニフコ執行役員

(2015 年 3 月 5 日現在)

5. 授賞企業 4 社と授賞理由

2015 J-Win ダイバーシティ・アワード

大賞 : KDDI 株式会社

<授賞理由>

KDDI フィロソフィ「ダイバーシティが基本」を基本理念に掲げ、D & I 推進を経営戦略と位置付け、経営トップが強いメッセージを発信し、女性活躍推進を加速させている。経営層の意思形成過程を学ぶ「役員補佐」職の設置や、「女性ライン長登用プログラム」などを取り入れ、女性幹部の育成・登用を見据えた女性リーダー輩出のパイプライン形成を戦略的に推進している。経営トップと人事部による強力なリーダーシップにより、女性活用は急速に向上しており、今後の成果と進展が期待できる。

評価された施策・取組みは、次の通り。

- 経営トップと D & I 推進実行部隊の 2 人 3 脚による強力なリーダーシップと地道な取組みで急速に進展
 - 経営状況説明会で女性リーダー登用の目標達成をコミット

- 経営トップと管理職候補の女性社員 200 名とのダイレクトミーティングの実施
- 人事部と全本部との直接面談を実施することにより、全社目標の落とし込みを行う
- 経営陣による女性幹部の短期育成・抜擢
 - 役員補佐
 - ・ 役員補佐として経験と勉強を重ね、経営層の議論、意思形成過程を学ぶ
 - ・ 補佐経験者女性 10 名がライン長に抜擢
 - 女性ライン長登用プログラム「LIP」(Ladies' Initiative Program)
 - ・ 各事業本部長から推薦された管理職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複合的なプログラムを通じて意識改革を促し、リーダーとして育成を施す
 - ・ 2012 年度からの研修受講者 80 名のうちライン長に 15 名、管理職に 43 名を登用
- IT を活用した働き方改革
 - 業務品質向上の取組み
 - ・ 業務の見える化、業務効率など業務プロセスの改善
 - テレワーク環境整備
 - ・ テレワーク利用できる社員 約 7 0 0 0 名

2015 J-Win ダイバーシティ・アワード

準大賞 : 損害保険ジャパン日本興亜株式会社

<授賞理由>

D&I 推進ビジョン「Diversity for Growth」を掲げ、経営トップが強いリーダーシップを発揮して、経営戦略として D&I を推進している。全員総合職という環境が整う中で、全国各地域に推進の輪を広げ、女性の育成・キャリアアップ意識開発のためのプログラムを展開し、女性パイプラインの拡充に取り組んでいる。合併を契機に、業務プロセス統一により働き方の改革を進めると共に、全社に組織風土変革を推し進めている。こうした活動により、女性登用は確実に向上しており、今後の成果と進化が期待できる。

評価された施策・取組みは、次の通り。

- 「Diversity for Growth」を掲げ、トップダウンとボトムアップの両面から強力に推進
 - ・ 経営陣全体で取り組むメンター制度
 - ・ 在京執行役員以上は全員メンター経験。メンターを務める役員・部店長 125 名
 - ・ 全国各地域の自律的な推進活動の展開
- 女性パイプラインの着実な形成
 - ・ 女性の育成とキャリアアップ意識開発のためのプログラム充実と展開
 - 女性中心の営業店展開（14 年 56 店舗=>15 年全国展開）
 - ・ 基幹業務を経験させることで育成
 - One to One プログラム
 - ・ 営業経験のない女性社員を課支社長が 1 対 1 で育成するプログラム

- さまざまな女性育成プログラムを通じて管理職予備軍（一步手前の階層）の女性比率は23.5%に達する
- 合併を契機に、業務プロセス統一と組織風土変革
 - ・ 評価基準の共通化
 - ・ 業務プロセスの見える化
 - ・ 暗黙知をなくした新会社ルールの構築

*2014年9月 株式会社損害保険ジャパンと日本興亜損害保険株式会社が合併

2015 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大賞 : イオン株式会社

<授賞理由>

経営トップの強いコミットメントのもと、ダイバーシティ推進の目指す姿を掲げ、イオングループ全体にダイバーシティの価値浸透を図り、D&I 推進を強力に推し進めている。グループ全社にダイバーシティ推進実行体制をしき、D&I 推進ロゴ“ダイ満足”を冠したダイ満足サミット、ダイ満足カレッジ、ダイ満足アワードといった活動に取り組む。また、的確な現状分析による課題抽出と施策実行により、着実な推進を行っている。こうした活動により、今後の成果と進化が期待できる。

評価された施策・取組みは、次の通り。

- ダイバーシティ推進の価値浸透と経営トップの強いコミットメント
 - イオンの目指す姿：
 - 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
 - 高い数値目標による推進の加速
 - 女性管理職比率 2016年30%、2020年50%
- グループ主要企業65社にダイバーシティ推進実行体制を確立
 - グループ一丸となった取組みの展開
 - ダイ満足サミット
 - ・ グループ65社のダイバーシティ推進責任者・リーダーが参加し、イオングループ全体のダイバーシティ推進の方針と戦略、グループ各社の好事例を共有
 - ダイ満足カレッジ
 - ・ グループ共通の課題を解決するための研修の場。2014年度は若年層の離職率低下を目指し、25歳女性対象のキャリアデザインコースを開設
 - ダイ満足アワード
 - ・ グループ内でダイバーシティ推進で成果を上げた企業を表彰
(2014年度はアクションプランの内容を表彰)
 - アワード受賞企業の自律的な取組み
 - ・ 店舗業務の効率化/多様な働き方の構築（イオンスーパーセンター（株））、女性の意識改革（リフォームスタジオ(株)）、男性管理職の意識改革（㈱ダイエー）
- 的確な現状分析による課題抽出と施策実行による着実な推進

- 入社1年後の退職率の低減 22.6%(2012年) => 3.0% (2014年)
- 女性パイプラインの着実な形成 管理職一步手前の女性構成比は28%に達する

2015 J-Win ダイバーシティ・アワード

ベーシック アchievement 準大賞：NTT コミュニケーションズ株式会社

<授賞理由>

真のリーディンググローバルプレーヤーを目指し、D&I 推進を経営戦略と位置付け、経営トップの強いコミットメントにより、女性リーダー輩出のパイプライン拡充に取り組んでいる。グローバル共通のICT基盤を活用して、「働き方改革」と「業務プロセス改革」を積極的に推進すると共に、現状を詳細に分析することで課題を明確にし、入社から幹部育成までを見通した女性の意識改革に戦略的に取り組んでいる。こうした地に足の着いた抜本的な活動により、今後の着実な推進と成果が期待できる。

評価された施策・取組みは、次の通り。

- 入社から幹部育成までの戦略的意識改革の取組み
 - 海外トレニープログラム（初期キャリア開発）
 - ・ 育成期間中の若手含め、社員に海外拠点勤務経験を積ませ早期育成を図る
 - 「Open Cafe」
 - ・ 若手女性社員を対象としたキャリアイメージ形成を目指す取組み
 - ・ 女性管理者（メンター）によるパネルディスカッションやグループディスカッション。ロールモデル提示、キャリアマインド醸成、ネットワーク作りの場。
 - 次世代女性リーダープログラム（中期キャリア開発）
 - ・ 管理職候補層のうちリーダーを志す女性社員を対象とした育成プログラム
 - 女性幹部育成役員塾（後期キャリア開発）
- 生産性の高いフレキシブルな働き方への先進的な取組み
 - 社内ICT環境整備
 - ・ 全社員にシンクライアントアカウント付与。BYOD(Bring Your Own Device)によるモバイルワーク率は6割以上に及ぶ
 - グローバル共通のICT基盤を活用したワーキングスタイルの変革
 - ・ 標準プロセスを可視化する「ワークフロー管理システム」の導入
 - ・ 業務ミッションとメンバー構成を見せる「タレントマネジメントポータル」

■個人賞

6. 概要

1) 目的

企業の中でD&Iを自ら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的とし、表彰する。

2) 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付け全社に展開し、それをビジネスの基盤とすることで組織を改革し、継続した取組みにより D&I の実現に貢献した方を表彰する。

● 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を表彰する。

3) 審査プロセス

- ① 「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。
- ② 「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、4名だった。

7. 受賞者2名と授賞理由

J-Win ダイバーシティ・アワード

経営者アワード：株式会社千葉銀行 取締役頭取 佐久間 英利 様

<授賞理由>

女性活躍推進への強い信念と熱い思いをもとに、「ダイバーシティ行動宣言」を掲げ、能力ある女性行員の活躍の場を広げると共に、多様な個性から生まれる創造的で活力ある職場づくりに向け、自ら精力的に取り組む。国内銀行で初めて女性を支店長に抜擢して以来、多くの女性リーダーたちが地域の最前線で活躍を続けている。

佐久間氏の女性活躍推進に向けてのリーダーシップは自行に留まらず、「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」の立ち上げや、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会・行動宣言」を策定するなど、男性経営者が率先して女性活躍推進に取り組む動きを加速した。特に、行員が配偶者の転勤先にある別の地銀で働けるようにする仕組みを作り上げたことは、女性がキャリアを継続し、活躍する上で画期的な取組みとなった。

自行から業界、そして地域へと、女性活躍を地方創成の力として、活力ある社会の実現に向けた佐久間氏の強い影響力とリーダーシップは称賛に値する。

J-Win ダイバーシティ・アワード

リーダー・アワード：三菱重工業株式会社 執行役員 石井 泉 様

<授賞理由>

日本を代表する重厚長大企業にあり、男性中心の組織風土の中、早くから女性活用の重要性を唱え、女性が働きやすい職場環境を実現すると共に、女性社員数の拡大、男性社員の意識改革に率先して取り組む。新社屋設計に際しては、女性社員をコンセプト作りに参加させ、多くの女性社員の意見を取り入れることで、従来の男性中心の職場環境に風穴をあけ、女性の活躍を後押しする体制を自らの行動で整えた。

また、従来極端に男性に偏っていた新卒技術系採用において、事業部毎に女性採用目標を設定し、自らも面接に立ち合い、同社で働くことの意義や女性社員への期待を直接学生に語ることで、理系女子学生の採用を大幅に拡大した実績は、石井氏の有言実行のリーダーシップが大きな牽引力となっている。

石井氏の女性活躍推進に対する確固たる使命感に裏打ちされた行動力とリーダーシップは、統括部門のみならず、全社に影響を及ぼし、同社のダイバーシティ推進の基盤作りに大きく貢献した。自ら役員として、男性として、回りの男性社員を巻き込み、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。

8. 審査委員長講評 樋口 恵子 氏 東京家政大学名誉教授

今国会で「女性活躍推進法案」の成立が見込まれますが、J-Win アワードがダイバーシティ&インクルージョンの理念のもと、その先鞭をつけ、民間主導で成果を上げてきたことを、大いに誇りとしてよいと思います。

第8回と回を重ねる中で、トップの強いリーダーシップによってD&Iが企業の経営戦略に組み込まれていること、期限を定めての達成目標が数値化されていること、などはもう常識となり、国の政策を先取りしています。

本年の特徴は、今まで1本の線として進んだ活動が面の拡がりを示してきたことだと思います。期せずして多くの企業が、女性活躍・昇進の推進とともに、働き方の変容をすすめています。職場が目に見える社屋に限られず、社員の人生を指標としつつ在宅勤務、テレワークなどが柔軟に取り入れられ、職場の新たな風土を形成する動きが出てきました。なぜ、いつになっても日本の女性は働き向上するために息を切らし続けなければならないのか——その答えが広がっていくのを感じました。ヒアリングで印象に残った言葉は、トップの「ESなくしてCSなし」「女性が一人もいない会議をしない」でした。

■ お問い合わせ先

本件に関するお問い合わせは、以下までお願いいたします。

NPO 法人 J-Win 広報担当 : 海老原

TEL : 03-6380-8420 (代)

e-Mail : ebihara@j-win.jp