



報道関係各位

2017年3月2日

～女性活躍推進の先進企業を表彰～

『2017 J-Win ダイバーシティ・アワード』授賞発表！

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10回を迎え、内閣府、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、経済同友会と日経ウーマノミクス・プロジェクト、他のご後援をいただきました。

今回の「J-Win ダイバーシティ・アワード」には、企業におけるダイバーシティ&インクルージョン（以下D&I）を推進し、女性リーダーを継続的に輩出している先進企業を表彰する「企業賞」と、企業においてD&I推進と定着に顕著な貢献をした個人を表彰する「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49社、合計で63社の応募がありました。

===== 2017 J-Win ダイバーシティ・アワード授賞発表 =====

1. <企業賞>-----

2017 J-Win ダイバーシティ・アワード

大賞：株式会社リクルートホールディングス

<授賞理由>

経営理念にある「個の尊重」の実現に向け、経営トップのコミットメントとグループのシナジー効果を生み出す推進体制により、グループ全体でD&I推進活動が進化、加速している。女性の意識改革や育成、管理職の意識改革、働き方の変革への新たな取組みに加え、全ての多様性への展開など、その活動は社内にとどまらず、社会全体への貢献を目指した新たな挑戦を始めており、今後さらなる発展が期待できる。

特に評価された施策・取組みは、次の通り

- 女性の意識改革および育成への取組み
  - 経営TOPプロデュース・次世代マネジャー向けスキル講座

- 管理職の意識改革への取り組み
  - 育ボスブートキャンプ（ワーキングマザーの理解を深める管理職向け研修）
    - ・ 「育児をしながら働く人」の生活体験をきっかけに管理職のD&Iに対する理解促進
- 働き方変革への取り組み強化
  - サテライトオフィス
    - ・ 東京近郊に35拠点展開、キッズスペース付きサテライトオフィスの実証実験
  - 全ての従業員を対象としたリモートワークを本格導入(\*)
    - \* 導入企業：(株)リクルートホールディングス、(株)リクルートアドミニストレーション、(株)リクルートマーケティングパートナーズ、(株)リクルート住まいカンパニー、(株)リクルートコミュニケーションズ
- 社外へのナレッジ提供
  - 「子育てしながら働きやすい世の中を、共に創る。」iction!プロジェクト
    - ・ 『タウンワーク』主婦・主夫歓迎の仕事特集や4時間以内勤務等の短時間勤務JOBの創出（1.5万件以上掲示）
    - ・ 妊娠/出産から職場復帰まで応援する両立支援アプリ「カムバ!」（2万人以上使用）

## 2017 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>

ダイバーシティ推進のスローガン「Diversity for Growth」実現のため、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。経営層の関与に加え、各地の自治体や異業種交流によるネットワークの構築による女性リーダーの育成強化や管理職の意識改革、時間と場所に捉われない柔軟な働き方など企業の組織風土改革を推し進めており、今後さらなる進展が期待できる。

### 特に評価された施策・取り組みは、次の通り

- 女性リーダーの育成・登用にむけた取り組み
  - 経営層が女性リーダーの育成に直接関与
    - ・ 女性経営塾（役員候補者向けの選抜型プログラム、受講者累計88名）
    - ・ メンター制度（メンター経験者181名、メンティ経験者367名）
    - ・ プレ女性経営塾（マネジメント層を育成する選抜型プログラム、受講者累計362名）
  - 地方自治体や各地域での異業種交流による、女性ネットワークを構築
- 管理職の意識改革
  - 社長と部店長のダイバーシティマネジメントに関する直接対話
  - イクボスの育成（セミナー、ネットワーキング、異業種交流会、介護との両立セミナー）
- ワークスタイルイノベーション
  - テレワークとシフト勤務の適用者を全社員26,000人に拡大
    - ・ テレワーク利用者は前年比約3倍、シフト勤務は約1.5倍

## 2017 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 : 日本航空株式会社

### <授賞理由>

JAL グループ社員の基盤となる考え方「JAL フィロソフィ」のもと、経営トップの強い覚悟とリーダーシップによるトップダウンと、グループ国内全社での数値目標・行動計画の策定・公開や「JAL なでしこラボ」をはじめとするボトムアップにより、グループ全体を巻き込んだ推進体制を整え、女性リーダー輩出のパイプライン強化を進めている。女性のみならず、管理職の意識改革をはじめ働き方や組織風土の変革への取組みにより、さらなる推進が期待できる。

### 特に評価された施策・取組みは、次の通り

- 経営トップのコミットメントと強力な推進体制
  - 数値目標の公表（2023 年度末までに、JAL グループの女性管理職比率 20%）
    - ・ 2023 年度末までに、JAL グループの女性管理職比率 20%
    - ・ 2023 年度末までに、日本航空における課長職以上の女性組織管理職比率 15%以上
  - 経営トップとグループ各社のダイバーシティ推進担当者に至る網羅的な推進体制
  - 管理職向け研修・フォーラム実施と女性リーダー候補者の育成計画 策定
- 「JAL なでしこラボ」に代表されるボトムアップ
  - なでしこラボプロジェクト
    - ・ ダイバーシティ推進に関する研究、提言、提言の具現化
    - ・ 社内外との連携、発信
  - グループプロジェクト
    - ・ JAL グループ国内全社の現状把握と行動計画策定、進捗管理
  - 働き方改革
    - ・ ワークショップを通じた働き方、業務効率化の取組み

## 2017 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準大賞 : 日本たばこ産業株式会社

### <授賞理由>

JT グループの持続的成長のため、ビジネスモデルの変革が求められる経営環境のもと、経営トップが経営戦略として D&I の重要性を宣言し、強力な信念とリーダーシップのもと、グループ一丸となって短期間で一気に推進している。“働きやすさ”をベースに“働きがい”の実現を目指し、意識改革、成長支援、環境整備の 3 本柱で女性活躍にとどまらず多様化に取組み、さらなる推進が期待できる。

## 特に評価された施策・取組みは、次の通り

- 3本柱による多様化推進
  - 意識改革
    - ・ 経営トップのメッセージ発信／管理職の意識改革／社員全体の意識醸成
  - 成長支援
    - ・ CDP (Career Development Program) 管理  
人財のリスト化、個別 CDP 管理⇒経営トップによるモニタリング
    - ・ 階層に応じた女性社員の成長支援
  - 環境整備
    - ・ 育児、介護に関する支援施策の拡充
    - ・ 多様な働き方の実現に向けた拡充  
“働きやすさ” の担保／“働きがい” を支援／“働き方を選択”

## 2017 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

経営者アワード :

アフラック

日本における代表者・社長 山内 裕司 様

### <授賞理由>

ダイバーシティ推進を、重要な経営課題の一つとして位置付け、女性活躍推進のための仕組みを構築し、役員以下すべての階層で女性登用の実績を伸展させた。自ら率先して女性の活躍推進に取り組む姿勢は、部門の自発的な D&I 推進の活動を誘発するなど、多大な影響力を発揮しており、その強力なリーダーシップは、称賛に値する。

## 2017 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

リーダー・アワード :

SG ホールディングス株式会社

取締役 管理・統制担当 漆崎 博之 様

### <授賞理由>

「わくわくウィメンズプロジェクト」の統括責任者として、経営層・マネジメント層がプロジェクトに必ず参画する推進体制を構築した。社長や経営層の評価に女性活躍進捗度を入れるなど、各社が主体的にプロジェクトを推進するよう働きかけ、女性取締役輩出につなげた。グループ企業文化の変革のみならず、業界のイメージアップに貢献した行動力とリーダーシップは、リーダー・アワードに値する。

【審査委員長講評 樋口 恵子 氏 東京家政大学名誉教授】

＜福利厚生から経営戦略へ＞

J-Win ダイバーシティ・アワードが立ち上がって10周年。私は、最近の7回を担当させていただき、今さらのように、企業のあり方、人間の働き方にこの賞が変化の波頭に立ってきたことを実感しています。今、会社が変わる、社員が変わる、ダイバーシティが進む、人間と社会が変わり、という現場に立ち会えたことを心から幸せに思い、この活動に敬意を捧げます。

今、政府の政策の中心に躍り出た、女性活躍推進法、働き方の改革、育ボスの推進による子育て環境の整備、介護離職ゼロ作戦。みんな女性、ひいては男性、多様な働く人々の能力を生かす土台作りであり、人材確保の要です。かつて、社員の特典と思われた「厚生福祉」が「経営戦略」の最前線に位置づけられているではありませんか。

今回、ファイナリスト(\*)に残った10社は、それぞれ普遍性も独自性も甲乙つけがたく、各賞ごとに1社を選ぶのは至難の業でした。

共通して変化を感じたのは、トップの方々自身が柔軟な生き方を自らの人生に取り入れておられること、男性管理職の方々から、初期には多少見られたぎこちなさが払拭されて、自然体でD&Iを進めていらっしゃることでした。

今年初め、駐日大使館の女性高官の方から以下のようなお話をお聞きしました。「それまで数回日本に赴任し、直近は2012年だった。来てここは日本かと目を疑った。ベビーカーを押す父親が車内に、路上にこんなに増えているとは」。

長く変わらなかった日本の風景が、今は時々刻々変わりつつあります。

\* 企業賞における第一次審査通過の企業（ファイナリスト）は以下のとおりです。

【アドバンス部門】（企業名 50音順）

- ・アフラック
- ・イオン株式会社
- ・損害保険ジャパン日本興亜株式会社
- ・ブリストル・マイヤーズ スクイブ株式会社
- ・株式会社リクルートホールディングス

【ベーシック部門】

- ・グラクソ・スミスクライン株式会社
- ・株式会社ジェイティービー
- ・全日本空輸株式会社
- ・日本航空株式会社
- ・日本たばこ産業株式会社

## 資料

### ダイバーシティ アセスメント「2017 J-Win ダイバーシティ・アワード」実施要領

後援：内閣府、厚生労働省、国土交通省、経済同友会、日経ウーマノミクス・プロジェクト、一般社団法人 ジャパンダイバーシティネットワーク

本年度の「J-Win ダイバーシティ・アワード」は、応募各社様の D&I 推進の進捗度を測るアセスメントを行うとともに、その結果を「J-Win ダイバーシティ・アワード」の第一次審査として、表彰企業の候補を選定します。これにより、受賞を目的とするだけでなく、自社の D&I 推進に関する取組みの進捗度や成果を把握し、さらに発展させていただけることと確信いたします。

#### 【ダイバーシティ アセスメント】

「ダイバーシティ アセスメント」では、J-Win が独自に開発した指標によるアセスメントシート（調査票）に各社様の D&I 推進の実績と取組み状況を入力していただくことで、各社様の D&I 推進の進捗度を数値化して、5 段階のステージ・レベルに分類し、判定します。さらに、その結果を応募いただいた企業様ごとに、「アセスメントレポート」としてご報告いたします。

#### ■各賞について

「J-Win ダイバーシティ・アワード」では、D&I を推進し、女性リーダーを継続的に輩出している先進企業を表彰する「企業賞」と、企業において D&I の推進に顕著な貢献をした個人を表彰する「個人賞」の 2 つの表彰を行います。

##### 1) 企業賞

D&I 推進を経営戦略として位置づけ、「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の形成に取り組んでいる企業を表彰します。D&I 推進の進み具合により、アドバンス部門とベーシック部門の 2 部門に分けて表彰します。

**アドバンス部門：J-Win ダイバーシティ・アワード 大賞・準大賞**

**ベーシック部門：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**

アドバンス部門： 女性活躍の課題解決に向け、PDCA を回しより有効な仕組みに発展させ、女性リーダー輩出の実績が出ている企業、及び女性のみならず全ての多様性に展開し成果を出している企業を対象

ベーシック部門： D&I 推進の第一歩として、女性活躍の意義と目的を示し、目標を定めて仕組みや制度を整え、行動を開始している企業を対象

##### 2) 個人賞

企業賞に応募いただいた企業において D&I 推進に顕著な貢献をした個人を表彰します。

**経営トップ部門：J-Win ダイバーシティ・アワード 経営者アワード**

**D&I 推進リーダー部門：J-Win ダイバーシティ・アワード リーダー・アワード**

経営トップ部門： D&I を経営戦略として位置づけて全社に展開し、それをビジネスの基盤とすることで組織を改革し、企業の成長へと導いた経営トップを対象

D&I 推進リーダー部門： D&I 推進、特に女性活躍推進において、現状を打破し、チャレンジ精神と実行力で新風を巻き起こし、女性活躍推進に顕著な貢献した個人を対象

#### ■審査基準および評価のポイント

##### 【審査基準】

- D&I 推進を経営戦略の一つと位置付けている
- D&I 推進の重要課題として「女性活躍推進」を掲げ、活動に取り組んでいる

- 女性リーダーを継続的に輩出するための仕組みや制度を導入し、リーダー層の女性比率向上に取り組んでいる
- 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の形成に取り組んでいる

#### 【評価ポイント】

D&I 推進における「実績」と「取組み」の 2 つから評価します。

##### ① 実績の評価

「採用」「定着」「登用」における女性活躍の実績値

##### ② 取組みの評価

D&I 推進のために重要な 8 領域における、施策の実施状況や活動の実態

#### [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) 女性の意識改革
- (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) 組織風土の変革・男性の意識改革

### ■ 審査プロセス

審査は第一次審査、第二次審査、プレゼンテーション審査、および最終審査の 4 段階です。

第一次審査： データによる審査

専用サイトに入力されたデータをもとに審査を行います。

第二次審査： ヒアリング審査 ※ 第一次審査通過の企業（ファイナリスト企業）に対して実施します

2017 J-Win ダイバーシティ・アワード審査委員会のメンバー数人からなるヒアリング審査チームが、ファイナリスト企業各社を訪問して行います。

プレゼンテーション審査：

第一次審査を通過したファイナリスト企業のダイバーシティ推進責任者の方から、自社の取組みと成果についてプレゼンテーションしていただき、審査委員会のメンバーとの質疑応答を行います。

最終審査： 第一次審査、第二次審査、プレゼンテーション審査の結果をもとに審査委員会で総合的に審査し、企業賞の授賞企業を決定します。また、個人賞もこの最終審査にて授賞者を決定します。

### ■ 審査委員会

【ダイバーシティ アセスメント「2017 J-Win ダイバーシティ・アワード」審査委員会】（敬称略）

審査委員長 樋口 恵子 東京家政大学 女性未来研究所長・名誉教授

審査委員 井上 詔三 茨城キリスト教大学名誉教授

早稲田大学総合研究機構招聘研究員（トランスナショナルHRM研究所）

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 株式会社リックリサーチ 相談役

NPO 法人 J-Win 理事

古賀 伸明	公益財団法人 連合総合生活開発研究所 理事長
渋澤 健	コモンズ投信株式会社 取締役会長
武川 恵子	内閣府 男女共同参画局長
中石 斉孝	経済産業省 経済産業政策局 大臣官房審議官
吉田 学	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局長
吉丸 由紀子	株式会社ニフコ 執行役員