

報道関係各位

2018年3月1日

～ダイバーシティ&インクルージョンの先進企業を表彰～

『2018 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 11 回を迎え、内閣府、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、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 10 社、「ベーシック部門」に 46 社、合計で 56 社の応募がありました。

以下「2018 J-Win ダイバーシティ・アワード」受賞企業と授賞理由を発表いたします。

===== 2018 J-Win ダイバーシティ・アワード授賞発表 =====

1. <企業賞>

2018 J-Win ダイバーシティ・アワード

大賞 : アフラック

<授賞理由>

「活力ある企業風土の醸成」実現のために、経営トップのリーダーシップのもと、トップから各部門に至るまで、PDCA を回す強固な推進体制を短期間で整え、多くの施策を実施し、意思決定を行う管理職層における女性リーダー輩出を心がけている。加えて、各部門における推進状況の偏りがなく、自主的な活動へと進化しており、さらなる発展が期待できる。

特に評価された施策・取組は、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
 - －高水準な数値目標公表（2020 年末までに指導的立場に占める女性の割合を 30%以上、2025 年までにライン長ポストに占める女性の割合を 30%以上）

一日米経営陣のコミット（Aflac Women in Leadership Global Conference 共同宣言）

ータウンホールミーティング全国開催、ダイバーシティ・ラウンドテーブル

●強化層に集中したメリハリの効いた施策実行

ー強化層女性社員（課長代理）へ集中した施策実施

・役員を巻き込み育成計画策定、キャリアプラン研修・面談など

ー営業部門の女性パイプライン拡充

・ロールモデルの組織化、経験の拡充・人脈の構築（一時転勤制度など）

●働き方の変革

ー一人ひとりが業務特性やライフイベントに応じた柔軟な働き方を選択

・在宅勤務、サテライトオフィス（首都圏8か所）、モバイルワーク、フレックス勤務・シフト勤務

2018 J-Win ダイバーシティ・アワード

準大賞：サントリーホールディングス株式会社

<授賞理由>

創業の精神のもと、多様性がイノベーションの源であると明確に宣言し、ONE SUNTORY として一体となってD&Iを推進している。女性ネットワークの構築や柔軟な働き方など企業の風土改革を推し進める中で、社員それぞれが、立場、職位、性別などの違いを活かして、お互いが自発的に行動しており、さらなる進展が期待できる。

特に評価された施策・取組は、次の通り

●女性リーダーの育成・登用にむけた取組

ー柔軟な働き方と育休前・中・後の両立支援

・テレワーク（10分単位で設定可能）、フレックスタイム（コアタイムなし）

・期中復職と早期フルモード化、それを支えるマネジメント層の意識改革

ーS(サントリー)流パイプラインの確立

・部長職から役員の継続的輩出（女性リーダー・フォーラム）

ー部門間格差の解消（営業部門、生産研究部門）

●男性の意識改革

ー職場・上司を巻き込んだ活動「ちちおやガイダンス」

ー一人ひとりの考動革新

●働き方の改革の強化

ーIT活用を軸としたビジネスプロセス再構築のさらなる推進

・高性能TV会議利用による遠距離コミュニケーション、テレワークの利用促進

ー働き方改革推進リーダー制度により改革をスピードアップ

ーナレッジ創出・展開の強化により、好事例を素早く横展開

・サントリー働き方改革ナレッジサイト「変えてみなはれ」

2018 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 : 全日本空輸株式会社

<授賞理由>

グループ行動指針「ANA's Way」のもと、「ANA グループダイバーシティ&インクルージョン宣言」を発信し、経営トップの強い覚悟とリーダーシップで、グループ全体を巻き込んだ推進体制を整え、経営層から管理職、現場の社員に至るまでダイバーシティの価値を受け入れる組織風土を醸成している。加えて、多様な職種に ICT を活用し、働き方や組織風土の変革に積極的に取り組んでいる。力強い取組により一層の推進が期待できる。

特に評価された施策・取組は、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
 - －ANA グループ ダイバーシティ&インクルージョン宣言
 - －経営層全員が率先して D&I 推進の価値理解と展開（役員会でのワークショップや議論）
 - －グループ全体での推進における課題の把握と解決策実施、各社の女性活躍推進担当者（35 名）との強力な推進体制
- 男性の意識改革
 - －ダイバーシティ&インクルージョンフォーラムの開催（毎年）
 - ・役員、ミドルマネジメント、男性管理職中心（ANA グループから約 200 名）
 - －経営トップから各職位での意識変革（イクボス宣言やセミナーなど）
- 働き方の変革
 - －フロントライン（客室乗務員、パイロット、整備士、空港係員）
 - ・ICT 活用によるモバイルワークでイノベーションを創出
 - －デスクワーク
 - ・「いつでも」「どこでも」「どの端末でも」、場所に捉われない働き方を実現するプロセス変革とマネジメント変革でイノベーションを創出

2018 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 : 新日本有限責任監査法人

<授賞理由>

経済環境の複雑化、クライアントニーズの多様化が進む厳しい環境の中で、ダイバーシティを要として、持続的な成長を目指し、さらなる高いサービス品質を生み出すために、全社一丸となって D&I 推進に取り組んでいる。その着実な取組から今後さらなる推進が期待できる。

特に評価された施策・取組は、次の通り

- 女性リーダーの育成・登用にむけた取組

－働き続けられる環境（制度充実、運用促進）

- ・複線型勤務制度をはじめとする各種育児支援策の充実と男性の意識改革への取組
- ・新日本有限責任監査法人を含む EY Japan の女性約 2,000 名によるネットワーク WindS (Women's Interactive Network for Dreams and Success)

－より高いレベルへの成長支援

- ・ライン系（クライアントサービスに従事する）女性職員の選抜プログラムや海外出向などの育成機会の増強

●ミレニアル世代を意識した働き方の変革

－労働時間の短縮ではなく、働き方の「質」の変革

－RPA（Robotic Process Automation）の積極的導入により、単純作業を自動化し、総業務時間を削減。削減した時間を監査品質の向上など付加価値の創造に充当

2. <個人賞>

2018 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

経営者アワード：
日本航空株式会社
代表取締役社長 植木 義晴 様

<授賞理由>

「全社員の物心両面の幸福を追求する」という企業理念の実現に向け、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、明確なメッセージを発信し、自らが推進のエンジンとなり、ダイバーシティ推進を加速させている。加えて、社長直轄のクロスファンクショナルチーム「JALなでしこラボ」を始動させ、グループ丸となった女性活躍推進の拡大・浸透を進めている。その強い覚悟と強力なリーダーシップは称賛に値する。

2018 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

リーダー・アワード：
アフラック
専務執行役員 営業・マーケティング部門統括担当
有吉 浩二 様

<授賞理由>

営業部門の統括責任者として、ダイバーシティ推進の価値を理解し、女性の活躍が困難とされていた営業部門に対して、業務プロセスを可視化するシステムを整備。女性が活躍できる職域拡大の仕組みを構築し、会社全体の持続的な成長につなげている。その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】

ことは平昌のオリンピックで、男女ともども日本選手の活躍は目ざましいものでした。女子のチームワークの良さ、国境を越えた友情と思いやり、あくなき向上心に多くの人々が心打たれ元気づきました。間もなくパラリンピックが始まり、ダイバーシティこそ世の光、世の力であることをさらに実感できる年になるでしょう。

この11年のJ-Winの活動によって、D&I活動は、企業社会の主流として根づき、経営戦略として根づいたことを実感しています。政治、行政の動きをJ-Winの活動はつねに先取りしてリードしてきたではありませんか。

この動きは、国際感覚豊かなトップの力強いリーダーシップによって進みました。トップの本気度こそこれからもD&Iの原動力です。同時にことし新たに見えたのは、中堅社員それも男性社員の中に、上から言われるだけでなく自分たちの発想で活動をすすめる例が目立ちました。育児中の父親が自主的に集い「楽しい」と言い、過去の世代の性別分業意識に男性側から終止符を打とうとしています。トップのけん引力と社員みずからの自己変革力、それが重なり合って、変化を実感できることになるでしょう。

* 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。

（企業名 50音順）

【アドバンス部門】

- ・サントリーホールディングス株式会社
- ・ソニー株式会社
- ・株式会社千葉銀行
- ・日本航空株式会社
- ・株式会社りそなホールディングス

【ベーシック部門】

- ・SGホールディングス株式会社
- ・新日本有権責任監査法人
- ・全日本空輸株式会社
- ・株式会社ゆうちょ銀行

ダイバーシティ アセスメント「2018 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、経済産業省、国土交通省、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

「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 推進の実績と取組状況を入力していただくことで、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。

■対象企業

日本国内で企業活動を行っている企業様（外資系企業も含む）を対象とし 規模や業種は問いません。

■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組、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、アドバンスとベーシックの 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をした個人を対象

■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」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 取組の評価

D&I 推進のために重要な取組 8 領域における、施策の実施状況や活動の実態

[取組 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： ヒアリングによる審査 ※ 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
2018 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っていただきます。

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。

本年度のダイバーシティ・アワードの結果報告として、応募いただいた企業に以下 2 種類のレポートを発行いたします。

◆ 2018 J-Win ダイバーシティ・アワード 全体報告書

応募企業全体における D&I 推進の最新動向、取組事例、実績値の集計

◆ 2018 J-Win ダイバーシティ・アワード アセスメントレポート

応募企業自身の進捗状況、課題の分析、先行企業や同業種等とのベンチマーク結果

■ 審査委員会

【ダイバーシティ アセスメント「2018 J-Win ダイバーシティ・アワード」 審査委員会】（50 音順、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	株式会社リクリサーチ 相談役 NPO 法人 J-Win 監事
	木村 聡	経済産業省 経済産業政策局 大臣官房審議官（経済社会政策担当）
	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
	野村 浩子	淑徳大学人文学部表現学科 学科長 教授
	宮川 晃	厚生労働省 雇用環境・均等局長
	吉丸 由紀子	株式会社ニフコ 執行役員