

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!

2009
MARCH

3

No.6



企業カルチャーの違いを
乗り越えさせたのは、
「お客さま第一」という原点

内永 損保ジャパンの前身、安田火災社長室長時代の佐藤さんにお会いして10年になります。御社の女性の方々、私がいたIBMの女性管理職と一緒に、お会いして意見交換をさせていただいたのですが、佐藤さんはあの頃から女性の活躍に対して真剣にお考えで、具体的なアクションをとられていましたね。

佐藤 私どもの保険会社は昨年120周年を迎えました。戦後、保険というのは紙と鉛筆で契約を管理してきたのですが、今はコンピュータになり、コンピュータの中でも事務が大きな割合を占めています。その事務業務の戦略として、担当する女性たちがとても重要だと意識しています。私はとくに事務システムの担当を長くやっていますので、女性ももっと活躍できる会社にしていかないと、保険会社として提供できるサービスのレベルが上がらなと思っています。システム部門は男性のエンジニアが頑張っていると思われていますが、それを支えるための膨大なデータを処理するのは女性ですから、そこにもう少し光を当てたいと思います、10年前に女性活躍の進んでいるIBMさんのお付き合いをお願いしたいのです。

その後、2002年には大成火災と日産火災、安田火災が一緒になって損保ジャパンという会社ができ、その旗印として、出身会社にこだわらないと

ジェンダーギャップ(男女差)だけでなく、ジェネレーションギャップ、雇用形態ギャップなどにも目を

株式会社損害保険ジャパン 取締役社長 **佐藤正敏**氏

PROFILE
NPO法人J-Win 理事長
内永ゆか子 (うちなが ゆかこ)
1947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月ベネッセコーポレーション取締役副会長並びにベルリッツインターナショナルリンク会長兼社長兼CEOに就任。

お会いしたのは10年くらい前ですが、その頃から女性の活躍に真剣に取り組んでいらっしゃいましたね。(内永)



同時に、男性、女性にもこだわらないでやっていこうじゃないかという創業の理念を作りました。
内永 そういう意味では御社は3つの保険会社が一緒になり、それぞれの社風をお持ちだったわけですが、出身にこだわらず、損保ジャパンという新しいカルチャーを作ろうというのほども大事なことでと思います。でも、ご苦労もされたのではないのでしょうか。
佐藤 やはりそれぞれの社風や企業文化が違うわけですから、苦労がなかったわけではありません。いちばん古い会社である安田火災の前身の東京火災は、1888年に日本で初めての火災保険会社としてスタートしましたが、非常にユニークなことに、火消し組をもっていたんです。そして契約をして

いただく、契約者の家の正面に鳶口(とびぐち・防火の道具)のマークを打ちつけ、火災が発生すると火消し組がポンプ車と共に駆けつけて鳶口マークのその家を守る、という仕組みがありました。当時江戸八百八町に火消しがいたわけですが、それを組織化し消防部をつくり、民間の消防隊として唯一消防庁にも認められていたのです。
内永 えーっ、知りませんでした。民間の消防隊として契約者を火災から守ってくれた。
佐藤 鳶口マークはいまでも京都金閣寺の総門に掛かっています。以前、金閣寺の管長さんにお会いしたときに、「うちの山門に大きな看板がのついているよ」と言われました(笑)。
また日産火災というのは日本で最初

の傷害保険(人の身体傷害についてお支払いする保険)をスタートさせた会社です。これは、当時労災が無かったため、仕事中に怪我にあわれて生活に困窮される方が多く、その方たちの救済をしたいという目的で設立されました。大成火災というのは、台湾が日本領となっていた頃、日本と台湾双方の発展を目的とし、両国の架け橋となるべく台湾でスタートしました。各社ともお客さまを守るためにいろんな苦労をして今日までできましたが、「お客さま第一」という原点はどこも同じです。

**文化の異なる人が一緒に仕事を
するにはスタンダードが必要**

内永 そういう意味では、この3社が一緒になられたというのは、お互いに

当社の事務を支えている女性たちが活躍できる会社にしなないと、提供できるサービスのレベルが上がリません。(佐藤)

うまく補完しあえて非常にいい形だったわけですね。
佐藤 そうです。お客さまを中心に考えれば、各社それぞれの違いはたいしたことではなく、すぐに乗り越えられます。当時合併に際して、「損保ジャパン人事ビジョン」というものを作りました。出身会社にとらわれない人物本位、仕事本位の人事、透明性の高い公平でフェアな人事制度ということ、2002年のスタート時に決めました。その一環として、当時十分に活躍支援が出来ていなかった女性にもっといきいきと活躍してもらうことを目的として「ウイメンズコミッティ」も発足しました。

を中心、自分たちの持っている強みをお互いに補完し合いながら発揮しましょう、そして出身ではなく、人物や実力で評価します。私はこういう場合、「透明性」が非常に重要だと思うんです。いろいろな会社さんが合併した場合、やはり出身会社の独特なカルチャーが出てきてしまうので、人物評価をするといってもなかなか難しい。よく公平にと皆さんおっしゃいますが、何が公平なのかよくわからないので、真に公平にするためには透明であることがとても大事だと思います。

きには、やはり基準、スタンダードが必要で。
内永 J・Winにお入りいただいている企業さんと私はよくダイバーシティについてお話しするのですが、どうしてもダイバーシティ=女性という話にいつてしまいます。確かに女性はダイバーシティのリトマス試験紙ですが、女性がすべてではなくて、バックグラウンドの異なる人間がどうやって活躍できるかということが、ダイバーシティの本質なのだとよく申し上げます。
佐藤 私は、いちばん大きな違いはジェンダー(男女差)よりジェネレーションギャップだと思っています。もうひとつは社会的にも大きな問題になっている正規雇用と非正規雇用、雇用形態によるギャップです。それから地域社会に生活の基盤をおこうとしている人たちと、全国あるいは世界で働いてもいいと考えている人、こういう方々のものの考え方にはギャップがあります。それを乗り越えていくことがダイバーシティだと思うんですね。

佐藤 そうですね。そのためにはこうしたらこういうポストに就くとか、こういう希望を出すとか叫べられる可能性がある、というようなことがきちんと明示されていることが大事です。

だから今ダイバーシティというと男女間の問題になりがちですが、男女間の問題はさほど大きくないのではないかと。私たちがサービス産業としてやっていくには、男性よりも女性の方がサービス産業には向いている人が多

PROFILE
株式会社損害保険ジャパン 取締役社長
佐藤正敏 (さとう まさとし)
1949年東京生まれ。慶応義塾大学経済学部卒業後、1972年安田火災海上保険株式会社入社。94年山梨支店長、96年システム企画部長、99年社長室長、2000年取締役、02年株式会社損害保険ジャパン取締役常務執行役員を経て、06年代表取締役社長に就任。



す。そういうことを我々が意識して、その差を埋められればいいし、埋められなければ、その差に対応した施策をやつていかなければなりません。

内永 女性と男性の違いはわかりやすいし、数字的に進捗状況を評価する観点もはっきりしていますが、ジェネレーションギャップとなるとなかなか難しい。ギャップがあるということから認識することから始め、それを埋めるための施策となると、けっこう難しいと思うのですが、どのように…?

佐藤 確かに難しく、それをどう埋めていくのか検討を始めているところですが、ギャップを認識する1つの指標としては、消費者動向がどうかと考えています。例えば当社の消費者動向を考えると、自動車保険など自動車関連の商品が売上高の3分の2を占めています。そういうなかで、都会では若い人たちが車に乗らなくなつていま

女性が本当の意味で実力を発揮できるようにするには、「透明性」がいちばん大事だと思います。(内永)

す。若い人たちは車をもつことがラグジュアリーな生活とは思っていません。電車や地下鉄に乗ればよくて、それよりも携帯に月3万円払う方がいいのです。これがまさにジェネレーションギャップが顕在化したものではないでしょうか。社内の仕事上でのジェネレーションギャップはなかなか数値化できないですが、お客さまの動向は数値化できます。そこを利用してまずはギャップを認識することからスタートしたいと考えています。

内永 ダイバーシティがなぜ必要かといつたときに、2つの観点から私は必要だと答えています。ひとつは市場そのものがダイバーシティになっていくから、その市場に合わせるために、発想の仕方なり、アプローチの仕方を変えていかなければならないということ。もうひとつは世の中がものすごいスピードで変わってきています。120

年という時代の変化に企業が対応してきたということは尊敬すべきことですが、ここ数年の変化の激しさというのはこれまでとはまた別で、強烈なビジネスモデルの変化というものも求められています。そういう観点からダイバーシティが必要だと。そういう意味ではバックグラウンドの異なる人たち、経験の異なる人たちが、これまでとは違う切り口でビジネスを見ると、これまでとは違うビジネスモデルができると思えますが、それに関してはいかがですか。

英語が話せない人もグローバル化していく必要がある

佐藤 120年の歴史ある会社です。で、全く違う人を連れてきてうまく変化を巻き起こせるかという点、それはなかなか難しいかもしれません。逆に歴史のある会社だからこそ、今までいた人たちに異なった環境を経験させることで、そのなかで「気づき」を得てほしいと考えています。そのひとつとしてこれまで海外への希望をしな

かったような人たちに、どんどん海外で働くことを経験させる、ということを始めたいです。

たとえばシンガポールの幹部職員の半分は女性です。今まで海外に興味があつた人が、シンガポールに行くと、まずは英語でしゃべらなければならぬ。それと同時に、自分の上司が女性だということに大きなカルチャーショックを受けます。グローバル化は英語のできる人だけがやるのではなく、そうでない人もグローバル化していく必要があります。

内永 先日J・Winroでは、今の女性メンバーの総仕上げということで合宿をやりました。そこで私はお話をしたのですが、今社長もおっしゃつた、グローバルゼーションということがこれからとても大事になってくるし、もつというところグローバルリーダーと、ローカル・リーダーの大きな違いは何かと考えたときに、究極はダイバーシティ・マネジメントであると。要するに異なる人たちをどうマネージして、その人たちの能力をいかにうまく活用しながらコラボレーション、コミュニケーションして、ひとつの目標に向かって引つ張っていけるか。そういう観点からいうと、人の動きも変わってくるし、組織形態も変わってくるし、もつというところカルチャーそのものも変わってきて、そのなかでリーダーシップを発揮できるというタイプが、本当のグローバル・リーダーなんじゃないかと話しましたら、女性たちは大いに賛同してくれました。



合併のスタート時に、実力主義、人物主義にもとづく、透明性の高いフェアな人事制度に決めました。(佐藤)

ローバルに男性の方が出ていくとカルチャーショックが大きいですが、女性はおおむねマイノリティの世界にいましたので、案外柔軟で、変化に強い。そういった女性こそグローバルに出ていって活躍したほうがいいと、J・Winのメンバーに対して少しねじを巻きました。

佐藤 当社でも今は、総合職とか業務職(一般職)とかの区別をせずに、海外に行きたい人は手をあげてチャレンジしてくださいと言っています。究極には私はこのコース別人事制度の改定を検討しているのですが、そういう方向にしていくためにも海外研修も含め女性もどんどんチャレンジしてもらえればいいですね。そのために、働きたい意欲のある人にはいろんな部署に行けるチャンスを提供するチャレンジ制度もつくっています。

また、まずは女性が働き続けること

ができる会社であるために、社員の声を聞いた両立支援の制度をいろいろ充実させています。例えば、配偶者が転勤となつて転居せざるを得なくなった地域限定社員が、継続して当社で仕事を続けたいと希望する場合は、条件はありますがその転居先の近くの職場へ転動できるという制度があり、大変好評です。

内永 そういう施策も含め、柔軟に働ける環境というのは、女性にとっては非常に大きなサポートの要因です。そのことは実は男性にとつても同じではないかと思えます。日本の場合、働き方がかなり固定化しているのはもつたないかと思っています。

佐藤 「これは制度だからできないんですよ」とよく言われるんですが、社長になつてみれば「やればいいじゃないか」と思うことが多い。ただ、そういうことをやるのに意外と時間がか

かっていますね。

女性の活躍推進に関しては、地域社会の中でしっかりと基盤を置いて働く人と、どんどんグローバルにチャレンジしてトップキャリアを目指す人と、それぞれの価値観があつてよいと思えますし、それぞれの希望にあわせた支援をすべきだと考えています。その2つの層が活躍して刺激しあうことで、会社全体が活性化すると考えています。

内永 トップの方がそういうフレキシブルな発想でいろんな改革を始められると、下の人もそういう発想をしていんだと皆さん思われて、会社全体に非常に大きな変化が生まれます。

佐藤 社長はほんとうにいるいろんなアイデアをお持ちでいらつしやいますね。J・KIDS大賞(全日本小学校ホームページ大賞)の事務局をやられたり、家族のために会社を開放する「ファミリーデー」を実施されたり…。あまり型にとらわれないで発想が自由でいらつしやるのは、どうですか。

佐藤 原則論みたいでちょっと恥ずか

しいんですが、軸があるとすれば、最初にお話ししましたお客さま第一、お客さまにとつていいことはなにかと常に考えていることです。女性ももっと活躍した方がいいというのも、その方がお客さまサービスにつながるからです。

内永 そうすると基本はお客さまであり、マーケットだということ、そこにスタンスをおいていらつしやる。マーケットにとつて有意義なことをやるということですね。

佐藤 今やらなければいけないことはそう。過去がどうと言つても、今のお客さまは今のお客さまですから…。お客さまにとつていいということは、社内的に説得力があります。

内永 たしかにおっしゃる通りですね。最後にJ・Winに関して一言を。

佐藤 私がJ・Winに参加させて頂いてありがたいと思うのは、J・Winにはいろいろな会社が参加している、当社から参加している女性社員が、他の会社の女性たちと深く交流し、情報を得て、視野が広がられる機会を得られるということ。彼女たちも損保ジャパンの中で頑張っているのですが、どうしても損保ジャパンの枠組みの中で物事を考えてしまいがちです。しかし、例えばお客さま第一と言つても、それぞれの会社が考えているお客さまやお客さま第一の実現方法は違うわけですから、他社の皆さんと一緒にさまざまな活動をしていくことで、当社社員が得る気づきがいっぱいある、と思つています。

内永 今日はありがとうございました。



第1期の活動成果の振り返りと これからのステップアップをめざして

2008年12月5日(金)～6日(土) 合宿研修が行われました

今回の会場はつくば国際会議場、宿泊は会場から徒歩10分のオークラフロンティアホテルつくばです。合宿研修の主な目的は、全員参加の集中セッションの中で、2年間の活動と成長の軌跡の確認、分科会活動などを通してのアウトプットの確認、そしてこれからの自分自身へのコミットメント作成等で、187名が参加しました。

1日目の午前中は大ホールで、パネルディスカッション&グループ・ディスカッションが行なわれ、午後は、各部屋に分かれて開催された7分科会の活動報告にそれぞれが部屋を回りながら参加。合宿を縫って分科会ごとの記念撮影が行なわれるなど、広い会場を駆使してのプログラム内容でした。

ホテルチェックイン後は、20近い円卓を囲んでの夕食会と懇親会。成田空港から直行の内永理事長も参加して、何回も乾杯が重ねられるにぎやかな夕食会となりました。



合宿初日、鈴木あや幹事長から、先に実施されたアンケート結果をふまえ、来期に向けての提言がなされた。

2日目は、全員で振り返りセッションを行なったあと、各自がコミットメントを作成。自分自身のこれからの目標と決意を書き記し、その文書は1年後の自分に届くことになっています。

そして合宿研修の締めくくりは内永理事長からの熱いメッセージ、講演テーマは「グローバルリーダーとは」でした。現在、日本が直面しているグローバル化の現状と、そのために必要なビジネスリーダーとしての視座が示されました。メンバーたちは「新たな一歩を踏み出すために、また背中を押されました」と、共感の声がたくさん寄せられました。

2年間のJ-Winの活動を振り返り、また2日間の集中セッションによって、次のステップへ向けて決心を新たにす姿があり、そうした仲間の姿に勇気づけられたり、刺激されたり……まさに相互研鑽しあい、お互いにエネルギーを交感しあう、充実した合宿研修でした。



2年間のさまざまなJ-Win活動を振り返って、自己の成長の軌跡をメンバーによるパネルディスカッションで確認。



夕食会場では、各テーブル参加のJ-Winクイズも行われ、一層にぎやかに。



合宿ではネットワーキングタイムもさまざまな形で行われた。



合宿最後に行なわれた内永理事長のスピーチは、熱い激励のメッセージに。



J-Win分科会活動報告

2年間を振り返って

J-Win副幹事長 KDDI株式会社 青沼真美

J-Win憲章の実現に向けて

2007年5月のNPO法人J-Win設立総会が、私たち第一期メンバーの初顔合わせとなりました。今振り返ると、これから2年間という活動をしていくのか？という期待と不安が垣間見られていたような気がしますが、この不安を払拭して自分たちのゴールを決めるステップとなったのが7月の裏磐梯猫魔での合宿でした。

約180名が一同に会して、会員企業がメンバーに期待していること、そして、メンバーがJ-Winに期待することを共有し、2年後を見据えて何を指すべきなのか、J-Win憲章をベースとして最終目標と方向性を考える議論をみっちり2日間重ねたのです。

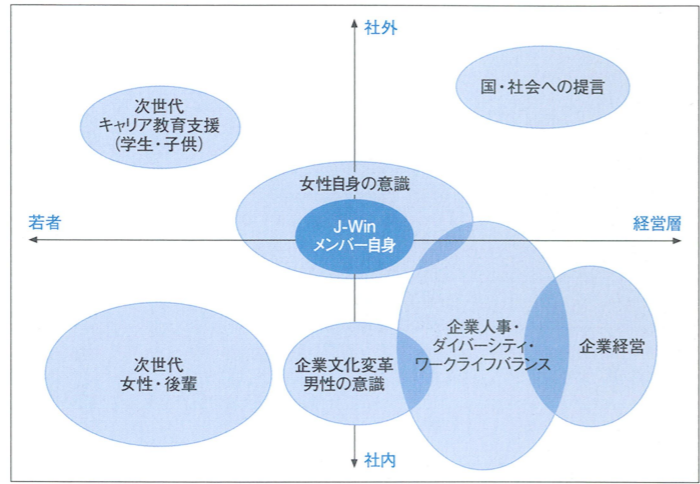
J-Win憲章

J-Winは、メンバー相互の業種を越えた交流や自己研鑽を図ります

J-Winは、企業のダイバーシティ促進を支援し、働き方の変革を起こします

J-Winは、多様な個性が活躍できる社会の実現を目指します

分科会マッピング



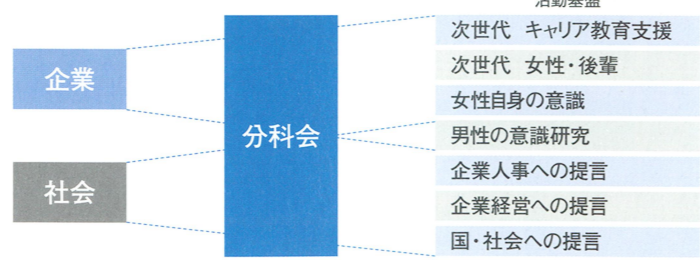
2年間の活動の「コア」分科会活動

このJ-Win憲章を実現させるために、J-Winメンバーである自分たちがなすべきことは何か、また、企業として社会がダイバーシティの推進に積極的に取り組むために、誰にどのような働きかけを行うべきなのか、という議論を経て、2年間の任期中の活動のコアとなる分科会活動のテーマを決定しました。ダイバーシティを推進させるためのアプローチやベクトルは多様ですが、第一期では、大きく①企業への働きかけ、そして②社会への働きかけを意識して、7つの分科会が活動を進めてきました。

① 企業への働きかけ

企業のダイバーシティ推進、特に女性活躍推進を阻害する要因はどこにあるのか？「ロールモデルの不在」なのか、あるいは、「女性社員の経験不足からくる自信のなさ」なのか、それとも「従来型の男性中心の企業風土」や、妊娠・出産などのライフイベントと仕事を両立できる各種制度の欠如・不備という「人事制度上の課題」に起因しているのか、また、「ダイバーシティとは経営戦略である」という認識の不足なのか、等の課題を掲げ、5つの分科会がターゲットごとの課題解決の鍵を探ってきました。

7つの分科会



② 国・社会への働きかけ

企業だけが変わっても、社会全体のしくみや考え方が変わらなないと大きな変化の波とはなりません。企業という枠を超えて、多様な個性が活躍できる社会の実現に向けて、実際に企業で働く女性の現状をより幅広い視点で社会に届けるべく、2つの分科会が活動しました。高校生を中心とした「キャリア教育支援」と、会員企業で働く女性の生の声を集約した「社会への提言」作成に力を注ぎました。

2年間を振り返って

本来業務が多忙ななかで、それぞれが高い目標を掲げてゴールを目指してきた分科会活動は、各メンバーにとって、有意義でかけがえのない時間であるとともに、メンバー間のネットワークを広げる貴重な機会となりました。J-Win憲章の実現に向けて、各分科会がこの2年間に取り組んできた活動報告を次ページ以降にまとめていますが、NPO法人としてのJ-Win発足から約2年を経て、企業、社会そして国、それぞれのダイバーシティに対する理解と取り組みが少しずつでも浸透していることを肌で感じる機会が増えたように思います。

分科会活動を通じて、会員企業あるいは社会全体でのダイバーシティ推進に貢献できたのであれば、J-Winメンバーとしてこれに勝る充実感はないと強く感じています。

「次世代 キャリア教育支援」分科会

「働くって何？」を伝えよう！
～働くことの原点回帰～



幹事リーダー 峯 よう子 ㈱ネットカード
Gリーダー 糸藤友子 ㈱ベネッセコーポレーション

18社 21名

高校生の進路選びの二助に「企業で働くこと」を伝える

私たちは、「働くって何？」を伝えよう！働くことの原点回帰」をミッションに、学生に向けて、①働くことは当たり前！男女が同様に働く事の意識付け、②様々な仕事を紹介し、仕事をやる将来の自分をイメージしてもらい、を指して活動してきました。

まず、仕事への意識を現状把握したところ、今の高校生が「企業で働くこと」に乏しいイメージしかもっていない、大学や学部、職業などの進路を選ぶうえで、その選択肢の少なさが、彼らのキャリア観を育てるうえで、大きな課題になっていると気づきました。

直接、2500人に伝えた公開セミナー・出張セミナー

そこで私たちは、多くの高校生をはじめ、次世代を担う学生に「企業で働くこと」をわかりやすく伝え、自分らしい進路を選ぶ一助となることを願いました。具体的には、2500人を超える高校生に対して、公開セミナーの実施、学校への出張セミナー、授業サポートの展開です。セミナーは、パネルディスカッションとグループディスカッションの2部構成。前者では、高校生に「働くこと」の意味を考えてもらったり、会社の組織構成について説明したり、そして3～4名のパネラーが、自身

の仕事の内容、これまでの進路選択のポイント、仕事と家庭の両立などをテーマに話をします。後者は、私たちがファシリテーターとなり、高校生が6～10名のグループにわかれて「自分の将来」への悩み、不安、夢希望を互いに語り合います。

セミナーを通じて、高校生の将来への意識がプラスに

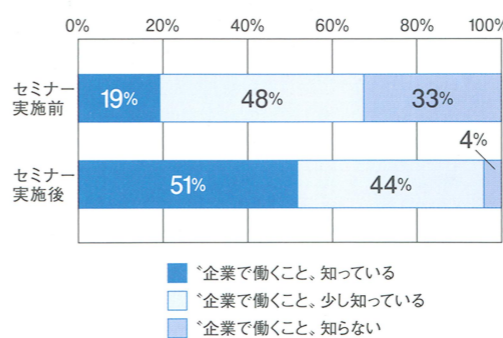
セミナーの結果、「将来・職業・進学についての意識」がプラスに変わった」と6割が答え、そして「企業で働くこと」について理解できた」は、セミナー実施前の19%から51%にUPしました(左下図)。具体的に「将来についてもっと考えてみようと思った」「仕事に対して楽しいイメージが持てた」「実際に企業で働く人の話が聞けて良かった」などの声が寄せられました。

企業で働く〇L〇お茶飲み・雑用のイメージが定着し、出産・育児で専業主婦になった母親世代のキャリア観を継承し、保育士、教師、薬



パネルディスカッションは、事前にシナリオやPPTを準備してわかりやすく伝える努力を!

Q 企業で働くことの理解度、はどう変化しましたか?



働くことを通じて人は成長する、を伝えたい

そのほか、国立女性教育会館の「男女共同参画推進フォーラム」に参加したり、文部科学省の「男女共同参画社会に向けた教育・学習支援企画



グループディスカッションの様子。高校生と話を楽しいひとときでした

別師など資格系の仕事を指す女子高校生が多いなか、企業で働くリ

アルな情報を提供し、多彩な選択肢から自分らしい進路を選択してほしい、という私たちの願いが多少なり実現できた手ごたえを感じます。

委員会」で事例発表をしたり、積極的に活動しました。活動のまとめに、全国の高校の授業で活用できるDVDを作成、配布しました。企業で働く女性のリアルな情報やキャリアの歩みをまとめた「キャリア教育編」、企業の両立支援制度や男女がともに働く実態を紹介した「男女共同参画(人権)編」。それぞれ45分11時限の授業用としてまとまっています。

「働くって何?」。収入を得ること、社会の一員として社会を支えること、そして「働くことを通じて、人は成長していく。顧客の幸せを願う、いい仕事をするのが豊かな人生につながる」と私たちは、無限大の可能性と選択肢をもつ学生に伝えたいと活動してきました。10年後、イキイキと輝きながら働く彼らに出会えることを期待し、また私たちが自分の成長を目指して働き続けていきます。

- 将来、多くの学生が企業で働くことを選択し、企業にとって優秀な人材の採用につながれば幸いです。私たちのセミナーを受けた学生が、将来メンバー企業のかげがえのない人材になることを祈ります。
- 大変でしたが密度の濃い2年間で。このネットワークとノウハウを活かして、引き続き有志のメンバーで、学生向け「キャリアセミナー」を実施していきたいと考えています。

「次世代 女性・後輩」分科会

次世代の女性・後輩が
キャリアプランを描けるように支援!



幹事リーダー 雨宮弘子 東京電力㈱
Gリーダー 吉田久子 第一生命保険相互会社

35社 42名

業種・業界を超えたロールモデルの提案

「次世代・後輩分科会」では、入社3～5年の若手女性たちが、自らのキャリアプランを描けるよう「きっかけ」を提供し、それを支援することを目的として活動してきました。

具体的な活動内容は、「10年後の自分を考える」と銘打った、計3回のロールモデルフォーラムの実施です。この活動の背景は、現在の若手女性層に見られる「先取り不安」です。若手女性は「育児と仕事の両立」や「育児によるキャリアの中断」に対する不安など、まだ見ぬライフイベントに対し、具体的な準備態勢を整えたいという心理が影響して、将来不安に陥ってしまうことが少なくありません。

そして、この不安感を抱かせる要因の一つが、ロールモデルの不在です。キャリアが多様化している昨今、身近にロールモデルを見出せず、



先輩女性たちが自らのキャリアを語り合うパネルディスカッション

「キャリアプランが描けない」という声も多く上がっています。そこで、私たちは、少し先を歩く先輩として、道しるべ、水先案内人ならぬ夢先案内人でありたいと願い、このフォーラムを企画しました。

自分の価値観だけに縛られないキャリアプランを描く

この「ロールモデルフォーラム」の第一部はパネルディスカッション。様々な企業で活躍されている先輩女性たちに、自らのキャリア、軌跡を熱く語っていただきました。辞めたくなったこと、人間関係で悩んだこと、壁にぶつかったことなど、それをどうやって乗り越えたかという本音トークは、どの回でも多くの参加者が身を乗り出して聴き入り、たくさん質問が寄せられました。

第二部はグループ意見交換会、事前にとったアンケートから同じような悩みや不安を持つ方々をグループング。各グループで自己紹介や、各自が抱える悩みや不安を共有しあうことからスタートし、グループ全員が自分自身のこのように解決策や向き合い方を見つけました。

「やりたい仕事をするにはどうしたらいいか?」「育児と仕事、本当に両立ができるか?」「育児中にキャリアが中断してしまわないか?」など、業種や職種は異なっても同世代の悩みは共通で、自分を見つめ直す好機となったようです。また、他企業の実情や、同世代の実情を知るこ

とにより、自分を取り巻く環境を俯瞰し、再認する機会にも繋がりました。

そして第三部のネットワーキング。懇親会では、おしゃべりあり、クイズあり、参加者、メンバーが入り混じっての名刺交換会など、J・Winの目指す女性のネットワーク構築の一助となるひとときを提供することができました。

次代の女性たちに喜んでもらえるのが励みに

フォーラム終了後、「こうしたセミナーに参加するのは初めてで気後れしていたけれど、来てみてよかったです。次回も必ず呼んでください!」と語ってくれた女性の晴れやかな笑顔は、今でもメンバーの心の中に鮮やかに残っています。フォーラムへの参加を通じて、若手女性たちにもJ・Winの目指す女性同士のネットワークの充実と相互研鑽の大切さを実感してもらえたことでしょう。

最後に、このフォーラム運営を通じて、同じ目標を見定め、達成したこととは、私たちメンバーにとっても大きな収穫となりました。また、活動を通じて培ったメンバー間のネットワークは、これからも一段と強固なものになっていくでしょう。

参加者の声

・キャリアを築いている人も自分と同じような悩みを持っており、それ乗り越えて今に至ることがわかつ

て希望が見えた。

・入社から今までの変遷やターニングポイントでの心境など具体的な話を聞いたことで、自分の将来をイメージすることができた。

・様々な立場やキャリアを積んでこられた方々のお話を伺って「10年後の自分」の形は1つではないこと、思いもよらぬ方向にいつてもうまくいくことを実感し心が軽くなった。・やはり働くからには嫌々ながら働くのではなく、その状況を楽しみながら働く方が、自分にとってプラスになるという基本的なことに改めて気づかされた。

・全く接点のない人たちから、色々な意見がもたらえたことで、狭くなっていた視野が広がった。

開催日	開催会場	参加人数
第1回開催 2008年1月30日(水)	㈱内田洋行様	105名
第2回開催 2008年6月10日(火)	㈱ソニー様	98名
第3回開催 2008年11月12日(水)	㈱NTT東日本様	98名

平均総合満足度

「非常に満足」57.6% 「満足」40% 「未回答」1.6%

「女性自身の意識」分科会

女性社員が次のステップに踏み出すための意識向上を支援

幹事リーダー 三輪美恵 東京駅ビル開発
Gリーダー 遠藤佳代子 日産自動車株・土屋 薫 株インテージ・矢島啓子 日立化成工業株

34社42名



企業で働く女性たちへ

企業で働く女性たちは、どんな意識の壁を持っているのでしょうか。やる気はあっても努力しているのに、なかなか重要な仕事を任せてもらえない、評価に結びつかない、「いいえ、私なんて」と自分の可能性を低く評価してチャレンジの道を閉ざしてしまっている。そんな意識の壁を持った女性たちを、そこそこ層々やもつ一押し層々と分析定義し、彼女たちに「女性であることの誇り、仕事を楽しむ余裕、逃げない勇気、甘えない心を忘れずに、いつまでも輝いている女性になって欲しい」と願っております。そこで、「キャリアアップは当たり前前」、「昇進は会社生活の一部」と言えることをこの分科会の目標とし、

「身近なキャリアアップセミナー」実施状況

開催日	実施内容
2007/12/21	キャリアアップって何?をテーマにしたディスカッション
2008/01/28	雨宮弘子さん(東京電力)講演とメイクアップ講座
2008/06/24	マネジメントスタイル&ワークライフバランスをテーマにしたディスカッションとメイクアップ講座
2008/11/20	タイムマネジメント講座とメイクアップ講座
【大阪】	
2008/02/29	ロールモデル紹介
2008/05/28	タイムマネジメント講座
2008/09/24	ファシリテーション能力を高めよう
2008/11/26	管理職はオモシロイ! 鈴木あやさん(日本IBM)講演

「ライフキャリアセミナー」一歩踏み出す勇気

第1回2008/02/25(月)開催 154名参加 基調講演特別講師: 立正大学教授 宮城まり子氏(現法政大学教授)
第2回2008/10/28(火)開催 219名参加 基調講演特別講師: 東京日産自動車販売株式会社社長 林 文子氏

働く女性の意識向上を支援したいと考えました。単純にキャリアアップといっても、管理職や上級職を目指すことだけがキャリアアップではありません。現状維持でなく、自身が成長することが重要と考えます。キャリアアップすることで、自分の強みや存在価値を見出し、また、他人に対しての影響力が高まる等の相乗効果が期待できます。

女性自身の意識分科会では、女性たちが次のステップに踏み出せるような様々な活動を実施いたしました。

■小規模セミナー(東京・大阪)
社内にロールモデルがいらない女性たち、また他社の女性とネットワークキングする機会が少なく、社内で孤軍奮闘している女性たちを中心に集まってもらい、ディスカッションす



しなやかに美しく輝いている女性になるための小規模セミナー・メイクアップ講座は大人気!

ることで意識改革のきっかけ作りを手伝いました。大阪では、意識向上効果を測るため、セミナーをシリーズ化し、受講者を固定化して実施しました。ネットワークもでき、皆さん成長!

■大規模セミナー
より多くの女性たちに一度にきっかけ作りの場を提供するため、女性としてもしなやかにキャリアアップを重ねていってほしいという思いから、「私の背中を押したひと言葉」集を企画・作成。上司の方にも参考にさせていただける内容となりました。

「分科会全体の活動」
J・Win憲章に則り、Have Fun!をふんだんに取り入れた分科会活動なども実施。
各セミナーイベントでは、チームごとの活動が中心となってしまったので、分科会全体の活動として、ひと言葉の選出や分科会内ネットワークキングを実施しています。
分科会活動を通じ、メンバー同士が互いに刺激しあうことで自分たちの意識改革も実現。第1期活動終了後も合宿(旅行)や勉強会などで交流を続けていきます。

「私の背中を押したひと言葉」集
もっとたくさんの女性たちに輝いて欲しいという思いから、励ましのメッセージとして「私の背中を押したひと言葉」集を企画・作成。
上司の方にも参考にさせていただける内容となりました。



林文子氏の「女性は管理職に向いている」という熱い思いに聞き入る女性たち

「男性の意識研究」分科会

企業で働く男性と女性の相互理解を促進し働きやすい企業文化を創る

幹事リーダー 矢倉和子 ソニー(株)
Gリーダー 大川内由美子 株式会社損害保険ジャパン

25社 29名



企業文化変革「男性の意識研究」分科会では、「多様な働き方を認め合う企業文化を創る」企業で働く男性と女性の相互理解を促進し、能力を認め合い、働きやすい企業文化を創る「ミッション」に掲げ、「心のカベを取り払え!」をキャッチフレーズに活動してまいりました。

■セミナーイベント&座談会を2回開催
当分科会では、分科会メンバーとメンバー各社の男性管理職を対象に、二回のセミナーイベントと座談会を実施いたしました。

第一回目は、株式会社エム・ズ代表取締役社長 秋田福美氏による「男性脳、女性脳の違いを知り、仕事に活かす」というセミナーを行いました。男性と女性では脳そのものにも違いがあるという興味深いセミナーで、男女の違いに関するさまざまな問題提起がなされた後、引き続き男性管理職の方々による座談会を



第1回目のセミナーの参加者全員の集合写真。総勢50余名参加。

行いました。参加者からは、「男女の思考の違いやタイプ別のほめ方叱り方についての気付きがあった」、「自分自身についても見つけ直せる良い機会だった」等、ポジティブな感想を多数いただきました。

第二回目は、「グッドワークライフバランス」個の確立」と題して、ニッセイ基礎研究所・主任研究員 土提内昭雄氏にご講演いただきました。土提内氏は、著書「父親が子育てに出会うとき」にあるとおり、シングルファーザーとして2人のご子息を育てられました。そのご経験から、子育てに「個育ち」という概念を中心にワークライフバランスについて問題提起され、続く座談会では活発な意見交換が行われました。参加者は、個を確立するためにはコミュニ

ケーションやタイムマネジメントが大変重要であることを、改めて実感しました。

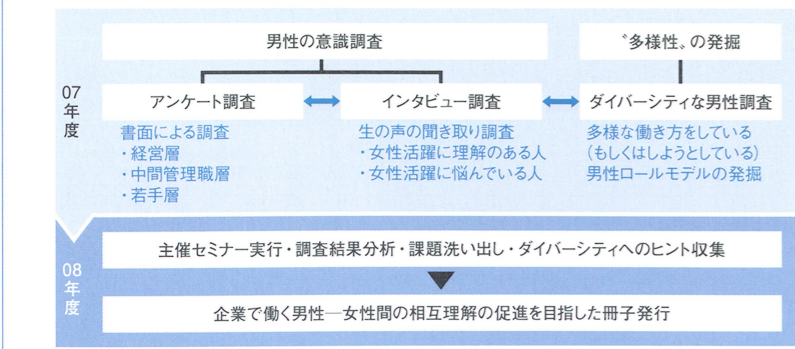
■3つの小チームに分かれて調査
アンケートチーム
このチームでは、各セミナーイベント終了後に、参加者を対象に簡単な意識調査を行いました。

■インタビューチーム
このチームでは、前述の座談会を通じて男性の本音にせまるコメントを収集、これらをカテゴリー分けしてタイプ別にまとめました。また、ダイバーシティ、特に女性活躍に理解のある男性の役員や管理職の方々にインタビューを行い、そのご経験からのコメントを各タイプへのアドバイスとしてヒント集にまとめました。

■ダイバーシティな男性調査チーム
このチームでは、多様な働き方、生活スタイルを実践されている男性の方々取材を行いました。その結果、それぞれ身近に働く女性の姿を通じてえられた「きっかけ」をもとに、相互理解に対する理解を深めていかれたことを学びました。

■まとめ&アウトプット
これまでの活動の総まとめとし

活動内容とチーム編成



「企業人事への提言」分科会

ダイバーシティの必要性を認識し、
実現に向けて人事部をサポートする



幹事リーダー 南里彩子 (株)三菱東京UFJ銀行
Gリーダー 神谷恵美 (株)損害保険ジャパン

41社44名

何が本当に効果的なのか

分科会の活動内容を定めるためにメンバー全員が「分科会でやりたいこと」を出し合い、一つ一つカテゴライズして希望をまとめました。その結果、スローガンを「ダイバーシティの必要性を認識し、実現するために人事部の行動をサポートする」に決め、次なる展開につなげました。そして、各社のプロフィール・ダイバーシティの取り組みを共有化したところ、業種の異なるさまざまな事例から自社へ持ち帰れるヒントやアイデアが多くあることが分かり、分科会の活動軸を「異業種交流会」と「事例研究」の2つに決定しました。

異業種交流会を開催

2008年6月13日、(株)損保ジャパンで、J・Win会員企業の人事担当者を対象とする異業種交流会を



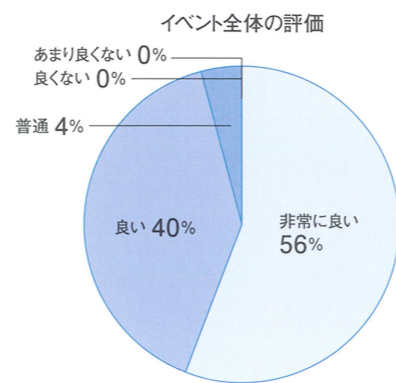
【異業種交流会】宮浦社長の軽妙な語り口に、参加者から盛大な拍手が送られた

開催しました。「ダイバーシティへの取り組み〜一人ひとりが活躍できる風土づくり〜」をテーマに、60社150名に参加していただきました。

三部構成で、各テーマを深掘

第1部は、(株)富士通ワイエフシーの宮浦社長による事例紹介。女性の活躍推進とともに、社員のワークライフバランス実現に向けた取り組みを説明していただきました。

第2部は、ダイバーシティ先進企業4社のパネリスト(東京電力(株) 雨宮氏、(株)NTTドコモ 山上氏、(株)オリックス・ゴルフ・マネジメン ト 斉藤氏、日本アムウェイ(株) 白取氏)によるパネルディスカッションを実施しました。各社が取り組んだ事例や苦労したポイントを中心に話しただき、新たにダイバーシティを手掛ける企業が、第一歩をどのように踏み出すかを考えるヒントを提供しました。



第3部は、参加者の皆さんにも入っていただいたグルーブディスカッション。「ダイバーシティ推進の目的や数値目標の設定」「在宅勤務や短時間勤務」「管理職の意識改革」など9つのテーマに分かれ、飲食をしながら気軽に話せる雰囲気の中、活発な意見交換が行われました。参加者の皆さんからも交流会について高い評価をいただき、この成功はNPO法人J・Winとして開催する異業種交流勉強会へと発展しました。

処方せんの作成

異業種交流会参加者の反応からも各社の具体的取り組み事例は業種の枠を越え参考になる情報が多いと認識し、J・Win参加企業が共有化すべきであるとの結論に至りました。そこで、私達の分科会では、各社で施策を実施する人事担当者をサポートできるような「処方せん」の実現を目指したのです。2008年9月からテーマの絞り込みおよび掲載情報の掘り下げを始め、2009年1月16日17日の合宿で活発な討議を行い「処方せん」を完成させました。単なる施策や制度の紹介ではなく、一歩踏み込んで、導入するプロセス、結果、隠れたノウハウ、効果がある仕掛けなど、人事担当者が本当に知りたい情報をちりばめています。すでに導入している会社だからこそ言えるアドバイスを、ふんだんに盛り込みました。分科会メンバーは半数



【分科会合宿】処方せんの完成も間近。皆のネットワークもさらに強まった



【分科会合宿】それぞれのテーマに何を盛り込むか。熱い議論を戦わせる

人事担当者に贈る7つの処方せん

- 1 ダイバーシティ推進体制
- 2 女性支援施策
- 3 残業、業務効率化
- 4 在宅勤務
- 5 再雇用
- 6 復職者支援
- 7 メンタリング・プログラム

「企業経営への提言」分科会

経営価値を高めるダイバーシティとは？
その「ブレイクスルーポイント」を探る！



幹事リーダー 井上葉子 (株)リクルート
Gリーダー 西岡佳津子 (株)日立製作所

40社 45名

3つのミッションを遂行

- 1 企業経営への提言分科会では、経営視点で、ダイバーシティの価値を明確にする。
 - 2 経営の必然性の喚起
企業トップが取り組みざるをえない必然性をあぶりだす。
 - 3 取り組みのリアリティ
企業にダイバーシティを根付かせるための取り組みを支援する。
- 以上の3つのミッションで活動いたしました。

実際のアプローチと分析的アプローチからの考察

具体的な活動としては「経営トップの生の声」「推進現場の生の声」をお聞きし、「ダイバーシティがもたらす経営価値はどこにあるのか」を探りました。また同時に「J・Winアワード」のデータをもとに定量的分析を行い、J・Win参加企業の傾向を分析しました。

この実際の声と定量データを材料に、経営価値を各論から紹介する「経営者語録」「メッセージ化シート」、「クラスター分析」、それからわかったことを、実際のダイバーシティ推進活動に活かしていただくためのツールとして「立ち位置MAPツール」を開発いたしました。詳細については、冊子「ダイバーシティ、経営価値はどこにある？」



60ページ4章構成の大作

ダイバーシティ推進責任者と役員参加のワークショップ開催

さらに、分科会編集の冊子が、実際の推進プロセスの中で、「具体的にどのように活用いただくことができるのか」を検証することを目的に、J・Win法人と共催のワークショップトライアルを開催しました。2008年11月から12月に渡って、3回のワークショップで、分科会が開発したツールを用いて、各社に「ダイバーシティ推進のロードマップ」を作成いただきました。最終回は、担当役員の方々にも同席いただき、各社の検討内容のプレゼンテーションを行って、お互いの内容を共有しながら、ディスカッションを進めるプログラム構成でした。

17社52名の推進責任者、担当役員の参加、最終回には内永理事長のご参加もいただき、活発な意見交換がなされました。参加者の皆さんからは、「経営の



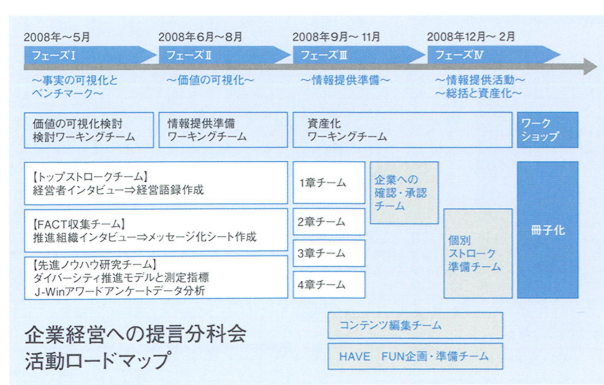
ダイバーシティ推進責任者が担当役員に公開プレゼンテーション

にまとめましたので、是非そちらをご覧ください。実際の推進プロセスの中で、「具体的にどのように活用いただくことができるのか」を検証することを目的に、J・Win法人と共催のワークショップトライアルを開催しました。2008年11月から12月に渡って、3回のワークショップで、分科会が開発したツールを用いて、各社に「ダイバーシティ推進のロードマップ」を作成いただきました。最終回は、担当役員の方々にも同席いただき、各社の検討内容のプレゼンテーションを行って、お互いの内容を共有しながら、ディスカッションを進めるプログラム構成でした。

全員参加を目指し、プロセスを楽しみ、アウトプットもこだわる

業界・職種・年齢・立場・キャリアの違う多様な分科会メンバー45名が約2年の活動を通して、侃侃諤諤と議論し、新たな価値や成果を生み出す。正にこの活動そのものがダイバーシティの真髄であると考え、私たちは全員参加でひとりひとりが成長できる分科会を目指しました。分科会活動の成果は、数多くの議論を重ね、できあがった冊子と、分科会以外のダイバーシティ推進責任

者の方々にもご協力いただき実現したワークショップは勿論ですが、それらと共に、2年前とは「ひとと違」私たち一人ひとりの成長といえます。お互いを尊敬し、思いやり、チームワークを育むことができた背景には、インタビューを通じて知った経営者の方々の人間力や、ダイバーシティ推進担当者の方々の情熱から学ぶものが多かったのは、言うまでもありません。インタビューでお世話になりましたJ・Win参加企業の関係者の方々に御礼申し上げますとともに、築き上げた分科会ネットワークをもとに、これからの私たち自らの行動を通じて、みなさまに恩返しできるように、頑張っていきたいと考えております。



「国・社会への提言」分科会

多様な個性が活躍できる社会へ！
国・社会にJ-Winの声を

幹事リーダー 絹川幸恵 みずほ証券(株)
Gリーダー 緒方真樹子 株式会社リクルート

23社 26名



女性が活躍できる社会を目指して、J-Winの声を国・社会に届けた。

私たちは、J-Win憲章の3番目「J-Winは多様な個性が活躍できる社会の実現を目指します」の実践をミッションに掲げ、女性にとって働きやすい、女性が活躍できる社会を目指して、国や社会にアプローチし、J-Winならではの視点、手法で施策の提言を行うことを目的に活動してきました。

まず、内閣府男女共同参画局、厚生労働省、東京都など、チームに分かれて訪問、課題認識、連携の可能性等についてヒアリングをしたところ、少子化・ワークライフバランスなどのテーマへの関心の高さ、また何より、J-Winが「企業で働く女性の声を発信できる唯一の団体」として大変期待されていることがわかりました。

内閣府主催のシンポジウムでパネルディスカッションを企画

そこで、具体的な連携活動の一步として、2008年2月に内閣府が主催した「ワーク・ライフ・バランスシンポジウム」において、分科会の一つを担当、ワーキングマザーのパネルディスカッションを実施いたしました。

現役管理職のワーキングマザーが語るワーク・ライフ・バランス体験談は、100人以上集まった参加者



内閣府主催のシンポジウムには、ワーキングマザーのパネルディスカッションに参加。大好評でした。

からも大好評で、改めてJ-Winだから発信できるメッセージが多く人の心を動かすことができると感じました。

J-Winの声を直接大臣に上川大臣との懇談会を実施

4月には、上川陽子内閣府特命担当（少子化、男女共同参画）大臣（当時）との懇談会を行いました。この懇談会は、働きながら子育てをしているワーキングマザー達と意見交換をしたという大臣のご提案から実現したものです。

参加した9人のワーキングマザー達は、働き方の改革、仕事の面白さを後輩女性達にどう伝えていくのかなど、大臣と様々な意見交換をすることができました。

女性達のナマの声を届けた！4000人の意識調査

2008年度、分科会活動の集大



上川陽子大臣(当時)からの提案で、J-Winワーキングマザーとの懇談会が行われ、生の声を届けました。

成として取り組んできたのが「働く女性のWORK&LIFE調査」です。国・社会に説得力のある意見を届けるためには、裏付けとなるデータが必要だと感じた私達は、社会の関心が高い「出産・育児と仕事」を主なテーマとして9～10月にアンケート調査を実施しました。

J-Winメンバーに協力をお願いした結果、3951人の働く女性の声を集めることができました。調査のプロではない分科会メンバーが質問内容を検討、結果を分析するのは大変な苦労でしたが、様々な方の協力もあり、報告書を作成することが出来て大変うれしく思っています。また、報告書を携えて小淵優子内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）に提言を行う方向で調整中です。

フリーコメントの中には熱い思いが伝わってくる回答、思わず涙ぐんでしまうコメントがたくさんありました。今まで発する場がなかったこ

れらの様々な声を集め、大きなメッセージにまとめあげて社会に発信することが、J-Winなら可能です。メディアへのリリース、書籍の一部での紹介など、既に様々な形で社会に対して調査結果を発信してきましたが、広く、そして多くの方にこの4000人の働く女性のナマの声を届けるため、引き続き各方面に働きかけを行うつもりです。



「私の仕事道」は定価1400円+税。拡大会議でも販売予定です。

調査結果は大反響！私達の声には社会は注目しています

「働く女性のWORK&LIFE調査」の報告がまとまった時点で、日経新聞2月2日朝刊でアンケートの一部が紹介されました。この記事によって、厚生労働省や民間調査期間などからの問い合わせも次々と。日本能率協会マネジメントセンター発行の書籍「私の仕事道」では第2部として、この調査報告を詳細に紹介しています。さらに内閣府発行の情報誌「共同参画」への記事掲載など……4000人からのメッセージはどんどん広がっています。

第2期ダイバーシティ推進勉強会を開催

第1期勉強会に参加された皆様から寄せられたご意見、ご要望を踏まえ、多くの企業が優先課題としている以下の3つテーマについてコース別に、第2期勉強会を実施しました。1コース2日間、計6日間にわたり、31社、延べ51名が参加されました。

- ・女性管理職の登用
- ・ダイバーシティ推進イベント
- ・メンター制度

各コースとも毎回、当該テーマの推進に力を入れている先進会員企業から2社の担当者様をゲストに迎え、そ

の取組み状況や課題、今後の予定などをお話いただきました。さらにそのゲストを中心に2つのグループに分かれ、参加者が事前に記入しておいた現状、課題認識シートをベースに、効果的推進施策の打ち方などについて具体的な情報交流を行いました。

それぞれのコースともゲスト及び参加者からは、推進上の悩みや課題の解決に向けた運用面での工夫などたくさんのご感想をいただきました。

なお、会場をご提供いただきました会員企業様には厚く御礼申し上げます。

テーマ	開催日/会場/提供企業	ゲスト企業
女性管理職の登用	10月27日(月) パイオニア様	東京電力様 リクルート様
	11月14日(火) JTB様	りそな銀行様 帝人クリエイティブスタッフ様
ダイバーシティ推進イベント	12月2日(火) JTB様	オリックス様 パナソニック様
	12月12日(金) JR東日本様	損害保険ジャパン様 三菱東京UFJ銀行様
	12月3日(水) パイオニア様	日立化成工業様 パイオニア様
メンター制度	12月17日(水) 大日本印刷様	キリンホールディングス様 ソニー様

ダイバーシティ研修のための「合同プレゼン会」を開催

多くの研修会社から、女性キャリア開発、女性リーダー育成や中間管理職の意識改革など、ダイバーシティ関連の研修を行っています。そこで、多くの研修会社の中から自社のニーズに合う魅力的なコースを選択できるよう、11の研修会社・団体を招き、2日間にわたって（11月6日、11月25日）、得意とする研修内容の合同プレゼン会を実施いたしました。

この企画について会員企業の関心は高く、ダイバーシティ推進部門、人材

開発部門、研修部門などから、延べ61社121名の参加があり、ユニークな研修プログラムを披露された研修会社には大きな反響が寄せられました。また終了後の懇談会では、各社の感想、研修取組みなど様々な情報交換を行いました。

短時間で多くの研修会社に登場いただいたため、事後アンケートでは、突っ込んだQ&Aや体験デモタイムを設けてほしいなどの希望も多く寄せられ、今後の企画に反映させていく予定です。



17社52名が参加。最終日には10社の担当役員が出席され、各社がプレゼン、懇談会を開催しました。(会場はリクルート様にご提供いただきました)

分科会との共催で「ダイバーシティ・ワークショップ」を開催

11月13日～12月11日の間3回にわたり、「企業経営への提言」分科会との共催で、ダイバーシティ・ワークショップを開催しました。このワークショップでは、フィジビリティスタディーとして、同分科会開発のツールを用いて、経営価値を視野に入れたダイバーシティ推進計画を作成、最終日には担当役員を招き、各社の推進計画を順次発表しました。また、取組めセッションでは内水理事長がご挨拶をされました。

なお、J-Winでは、来期以降、この枠組みを発展させ、より有用な企業支援プログラムを構築、提供していく予定です。

J-Win Program

01.

カタリスト日本語翻訳版第3弾完成!

「カタリスト賞20周年記念 受賞イニシアチブ解説集」 Catalyst 20th Anniversary Awards Compendium

「Catalyst Award」は1987年の創設以来、その時々の最先端のダイバーシティ推進モデルを米国はじめ世界各国の産業界に紹介してきました。Catalyst Award を受賞したイニシアチブとその企業が、そのまま世界におけるダイバーシティ推進の歴史と言っても過言ではありません。今や「Catalyst Award」は、グローバル産業界のリーダーを目指す企業にとって切望的であり、受賞企業は称賛と名誉を享受しています。Catalyst Award 20周年を迎えた2007年、それまでに受賞した、職場における女性の地位向上と人材の多様化・包括的な職場作りのための最先端の取組みの詳細が記念本としてまとめられました。この度J-Winでは、日本企業におけるダイバーシティ推進のフェーズに有効な直近10年間のイニシアチブを翻訳し、ご紹介します。これらは、革新的な企業のベンチマークとして、またビジネス・コミュニティにおける優れた企業のリストとしても活用できることでしょう。

「カタリスト賞20周年記念 受賞イニシアチブ解説集」
Catalyst 20th Anniversary Awards Compendium
1998年～2007年 全160ページ
Catalyst Award 受賞イニシアチブ 掲載
会員価格:8,000円(税込) 一般価格:12,000円(税込)
購入方法:HPまたはお電話・FAXにて
お申し込みください。
HP: <http://www.j-win.jp/>
電話:03-3667-3100 Fax: 03-3667-3440



02.

J-Win 2008年度 拡大会議のご案内

2008年度のJ-Win拡大会議を下記日程にて開催いたします。今回の拡大会議は、2007年4月のNPO法人発足時からの第一期女性メンバーが2年間の活動を終え、卒業する節目の会議となります。J-Winの法人活動報告とともに女性メンバーの活動実績を確認いただき、J-Winの活動に理解を深めていただく絶好の機会ですので、女性メンバーだけでなく、上司、エグゼクティブ、次代の女性など誘い合わせて是非ご参加ください。当日は本年度の「J-Winアワード」の受賞企業の発表に引き続き、ベネッセコーポレーション代表取締役会長兼CEO 福武総一郎氏の講演が予定されております。ご存知の通り福武氏は文化、教育分野に造詣が深く、ダイバーシティと関連した貴重なお話をお伺いできることと思います。またネットワーキングの機会として懇親会を設けるなど、充実した1日となることでしょう。



08年2月に開かれた拡大会議。上川大臣も出席くださいました。

【日時】平成21年3月4日(水)
15:00-18:45 第一部 【講演・活動報告】
19:00-21:00 第二部 【懇親会・拡大ネットワーキング】
【場所】ホテルニューオータニ
第一部 鶴の間 西
第二部 鶴の間 東 (東西隣接会場)

J-Win 活動記録

● 10月15日(水) 定例会議

株式会社リクルートで開催。リクルート執行役員の長嶋紀子氏から挨拶いただき、各分科会からの報告に続いて、東レ経営研究所代表取締役・佐々木常夫氏の「個人も企業も成長するワークライフバランス」と題した講演がありました。3人の年子のお子さんのひとりが自閉症。その世話に加え、奥様が肝臓を患って入退院を繰り返

すなか、育児・家事・介護に追われながら、仕事への情熱を捨てず、いかに仕事を効率的に進めるかを考え続けて実践。「家庭も、仕事もあきらめない」とうたった『ビッグ・ツリー』の著書として、社員の満足度こそが企業の競争力を高め、生産性の向上につながる、ワークライフマネジメントの重要性を力強く語られました。



(株)リクルート執行役員
長嶋紀子氏



東レ経営研究所
代表取締役
佐々木常夫氏

● 11月19日(水) 定例会議

日産自動車株式会社で開催。日産自動車常務執行役員川口均氏から挨拶いただきました。続いて幹事長の鈴木あや氏から来年度の展望とロードマップが示され、12月に行われる合宿の説明がありました。講演は、東日本旅客鉄道株式会社顧問・江上節子氏で、テーマは「リーダーの言葉と行動一

経営哲学は細部に宿る」。これまでご自身が出会われた素晴らしいリーダーたちのエピソードひとつひとつに触れながら、それぞれの経営哲学を紹介。その後、各グループに分かれ、江上氏作成のディスカッション・シートに基づき「リーダーシップ形成」に関するディスカッションを行いました。



日産自動車(株)常務執行役員
川口均氏



東日本旅客鉄道(株)顧問
江上節子氏