

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！

2013 OCTOBER

No. 23



深刻な危機を体験したことで いろいろな意見を聞くことの大切さを 体が覚えました。多様性は日産の強みです

日産自動車株式会社 代表取締役 COO **志賀俊之**氏

ルノーとのアライアンスが
ダイバーシティのきっかけに

内永 2013年のJ・Winダイバーシティ・アワード大賞の受賞、おめでとうございます。2012年は準大賞で、今年は大賞ですね。

志賀 ありがとうございます。評価していただけことは大変有難いのですが、日産では例えば執行役員47人のうち女性はい人だけです。まだまだこれからだと考えています。

内永 ダイバーシティに取り組み大きなきっかけになったのは、99年のルノーとのアライアンスでしょうか。

ダイバーシティに関するいろいろな提案を、私がダイレクトに受け取っています。(志賀)

志賀 その通りです。私は91年にジャカルタに赴任し、97年に帰国して企画室に異動になり事業再建に携わりました。会社の実態を知るにつれて、これは大変な事態だとわかりました。借金は積み上がる一方でどう資金を貸してくれるところはない、どうにか外資提携に活路を見いだそうと交渉を続けてきました。99年3月末がタイムリミット、という状況でした。

志賀 2006年には、復活を遂げる過程で実践された事項から5つの心構えと5つの行動を抽出し「日産ウェイ」としました。この10の項目は日産グローバルの全従業員が日々の業務で実践すべき「行動指針」と位置づけられますが、心構えの最初にくるのが「異なった意見・考えを受け入れる多様性」です。



PROFILE
日産自動車株式会社 代表取締役COO
志賀俊之 (しが としゆき)
1953年和歌山県生まれ。1976年大阪府立大学卒業後、日産自動車株式会社入社。91年アジア大洋州事業本部ジャカルタ事務所長、99年企画室長兼アライアンス推進室長を経て、2000年常務執行役員。05年から代表取締役、最高執行責任者COO。

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、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。2013年4月よりベネッセホールディングス取締役副社長、ベルリッツコーポレーション名誉会長を歴任。

内永 それは素晴らしいですね。
ダイバーシティを
日産の強みにする

志賀 アライアンス以前の日産では、自分たちでつくった閉じられたフレームの中において外の意見が聞こえていなかったのだと思います。危機に直面したことで、今までの考え方で走っていきたくないと気づいた。いろいろな意見を聞くことが大切だと、身をもって体感したのです。

内永 私も日本IBMにいた頃、同じような経験をしました。1990年代の前半、日本IBMはマーケットシェアが半分以上もあり「ITの世界は我々が仕切る」という考え方でした。パソコンができ、インターネットが登場し、加速度的に状況が変化していることは、ひとりひとりの社員は非常によくわかっていました。なのに、これまでのやりかたを変えられない。まさに日本IBMという閉じられたフレームの中にいたんです。

志賀 仕事を離れた居酒屋などでは「このままじゃまずいよね」と、みんな本音の議論をしているんですよ。ところが会議になると、すべてがあなたの呼吸で決まって、異論を挟むと「空気が読めない」と言われてしまう。

内永 日本IBMではそこに外部からトップが来てダイバーシティを提唱し、ドラスティックな変革が行われました。そのときに、ダイバーシティは「女性のため」ではなく、企業が競争力をあげるための企業戦略なのだと思ってもらって体感しました。

いい提案の芽が摘まれたり、途中で潰されたりしないです。新しいトライに繋がりがやすいですね。(内永)

志賀 日産でも多様なメンバーで取り組んだ「日産リバイバルプラン」で再建が軌道に乗り始めたので、これを徹底的に日産の強みにしようと考えました。2004年には、ダイバーシティ推進専任部署としてダイバーシティデイベロップメントオフィス(DDO)を立ち上げました。

内永 人事部ではなく、別の組織として、COOにも直接提案しているそうです。

志賀 通常の組織の中におくと、斬新な意見が出て上司に承認されなければ上まで届きません。ダイバーシティをビジネス戦略の強みにしようと考え

る以上、これでは困る。そこで立ち上げ当初はCEOのカルロス・ゴーンが、私がCOOになってからは私が、いろいろな提案をダイレクトに受け取っています。

内永 それはいいですね。トップと直結していれば、せつかくのいい提案の芽が摘まれたり、途中で潰されたりしないです。新しいトライに繋がりがやすいですね。

志賀 カロス・ゴーンもダイバーシティにはとても熱心で、女性従業員とのラウンドテーブルなどを行っています。やはりトップにそういう意識がないと動きませんね。

女性従業員のキャリアアップを議論して支援

志賀 2005年には新卒採用の女性比率を決めました。以降、事務系は約50%、技術系は15%前後、女性を採用しています。その女性達がそろそろ10年選手になるので、これからが勝負です。現在は女性管理職比率が6・8%、そのうち部長層で4・7%、役員になると1名(2%)が女性です。入社時には50%女性なのだから、いずれ管理職の半分が女性になってもいいはずなんです。

内永 役職につく女性が少ないのは、男性を優先しているから、というわけでもないですね。おそらく公正に判断されている結果だと思います。ただ、なぜ上にあがるにつれて女性が減って

日産のダイバーシティ推進への取り組み

基礎データ

1999年にルノーとのアライアンスを組み、中期経営計画である「日産リバイバルプラン」をスタート。クロスファンクショナルチームを立ち上げ、異なるバックグラウンドをもつメンバーと論議して解決策を作ることが、再生の大きな原動力となる。中期計画達成後、2003年にジェンダーダイバーシティを経営課題として取り組むための、クロスファンクショナルチームが立ち上がる。翌2004年10月に専任組織として、ダイバーシティディベロップメントオフィスを設置。

*基本的な実施施策については「2013J-Winダイバーシティアワード受賞企業特集」の7ページでご紹介しています。それ以外の施策について、以下にご紹介いたします。

●数値目標の設定とサステナビリティレポートでの公開

女性管理職比率の目標数値を公開し、進捗状況はサステナビリティレポートで報告している。

国内	2008年	2012年
女性管理職比率	5%	6.7% *17年までに10%
部長級	2%	4.1%

グローバル	2008年	2012年
女性管理職比率	7%	10% *17年までに14%
部長級	4%	7%

*サステナビリティレポートで公開

●グローバルで女性役員候補を育成

「ジェンダーダイバーシティ」はグローバル共通の課題として取り組む。各地域で女性役員候補を選出。メンバーを集めてグローバルな育成プログラムを実施。

- ・グローバルで女性役員候補者を選出
- ・2010年～「Women's Forum」(in フランス) ルノー/日産がスポンサーとするグローバル女性リーダーが集結するイベントに参加。

●受賞歴、第三者機関による評価

- ・2013年 J-Win ダイバーシティ・アワード 大賞
- ・2012年 J-Win ダイバーシティ・アワード 準大賞
- ・2013年 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」に選定
- ・2013年 東京証券取引所「なでしこ銘柄」に選定
- ・2008年 「カタリスト賞」受賞

育児と仕事を両立しながら活躍していく環境を整えるために、2005年、技術系の女性社員が多く働いている厚木のテクニカルセンターで、事業所内託児所「まーちらんど」を開設しました。その後、新卒採用においては、事務系がおよそ50%、技術系は15%前後の比率で女性が入社しており、育児と仕事を両立する女性従業員が近年増えてきたこと、さらに、近隣自治体での待機児童の問題が深刻化し、希望の復職タイミングで託児所に預けることが難しく、結果、復職時期を延期せざるを得ないケースがある、などの声があがり、更に託児所の増設を検討しました。そして、2012年10月にグローバル情報センターに、2013年1月にはグローバル本社に、事業所内託児所を開園。まーちらんど・みなとみらいでは0〜2歳児のお子さんを預かっています。



キャリアアドバイザーの寺上さん、櫻井さん

在宅勤務制度有効活用のためのトライアル
女性だけ、育児や介護との両立社員だけに限らず、すべての従業員のワークとライフの質の向上を考え、働き方を見直していく取り組みとして、今年から在宅勤務制度の拡充のためのトライアルを進めています。これまでも在宅勤務制度はありましたが、あまり使われていないのが実状でした。ですが、通勤時間が削減されることによって生み出される時間を、子育てや自己研鑽などに使えるというメリットがあり、体力的にも負荷が軽減されることから、よりうまく活用して実践していけるよう、一部の部署で、週に1回程度の在宅勤務をトライアルしてもらいました。いずれ全社的に広げていくのを目標としています。

ITの進化とともに柔軟な働き方ができる環境が整ってきました。仕事も生活もより質が高くなっている。様々な従業員がそれぞれの強みを活かしていけるよう、今後も検討をすすめていきたいと思っています。

お話を伺ったのは

ダイバーシティディベロップメントオフィス室長
桐竹里佳さん



ステップアップをサポート
ダイバーシティディベロップメントオフィス（DDO）のメンバーは室長を含め現在7名（女性6名、男性1名）で、そのうち課長クラスの2人がキャリアアドバイザーをしています。この仕事は大きく3つあります。
1 本人や上司からリクエストのあった女性従業員と面談をし、キャリア形成に関して個人ベースでコンサルティングをします。
2 パイプラインの候補となる女性個々人についての育成計画を作成。

対象となる女性の上司である課長と部長、キャリアアドバイザー、人事部の4者で、彼女が次にどのようなアサインメントを受けると成長できるか、どんな研修を受けると強みをさらに伸ばせるかなどを話しあいます。
3 育成対象の女性従業員に向けた研修の実施。課長職一步手前、二歩手前の段階で、研修を企画実施しています。
加えて、さらに上位のポジションへステップアップする女性に対して、メンタリングプログラムやラウンドテーブルの実施などを含めた、

事業所内託児所を開園

育児と仕事を両立しながら活躍していく環境を整えるために、2005年、技術系の女性社員が多く働いている厚木のテクニカルセンターで、事業所内託児所「まーちらんど」を開設しました。その後、新卒採用においては、事務系がおよそ50%、技術系は15%前後の比率で女性が入社しており、育児と仕事を両立する女性従業員が近年増えてきたこと、さらに、近隣自治体での待機児童の問題が深刻化し、希望の復職タイミングで託児所に預けることが難しく、結果、復職時期を延期せざるを得ないケースがある、などの声があがり、更に託児所の増設を検討しました。そして、2012年10月にグローバル情報センターに、2013年1月にはグローバル本社に、事業所内託児所を開園。まーちらんど・みなとみらいでは0〜2歳児のお子さんを預かっています。

在宅勤務制度有効活用のためのトライアル

女性だけ、育児や介護との両立社員だけに限らず、すべての従業員のワークとライフの質の向上を考え、働き方を見直していく取り組みとして、今年から在宅勤務制度の拡充のためのトライアルを進めています。これまでも在宅勤務制度はありましたが、あまり使われていないのが実状でした。ですが、通勤時間が削減されることによって生み出される時間を、子育てや自己研鑽などに使えるというメリットがあり、体力的にも負荷が軽減されることから、よりうまく活用して実践していけるよう、一部の部署で、週に1回程度の在宅勤務をトライアルしてもらいました。いずれ全社的に広げていくのを目標としています。

内永 素晴らしいですね。日産さんには、今後も日本の中で是非リーダーシップをとっていただきたいと思っています。では最後にJ・Winに対して望むことをお聞かせください。
志賀 3月の拡大会議に出席した際に、活動している女性メンバーの方々に、

の発表を聞かせていただきました。J・Winの活動に参加することでお互いが刺激しあい、学びあっていることがよくわかりました。男性従業員ならば職場の中にそういう対象を見つけることが比較的容易にできますが、女性従業員の場合はまだ難しいものです。

J・Winに入ること、志のある人たちが励ましあい、日本を代表するようなエグゼクティブが生まれていくといいなと思います。
内永 力強いエールをどうもありがとうございます。では最後に、日産の女性たちへメッセージを。

志賀 会社としては「道は開いている」と考えています。しかしその道はオートメーションではない。それぞれが自己研鑽をし、日産で活躍して欲しい。従業員ひとりひとりが輝くことで、会社も輝けばいいなと思いますね。



志賀 日産では「キャリア開発会議」と称して、これからステップアップしてほしい女性従業員ひとりひとりについて「これからどういう課題を与えれば伸ばしていけるか」を議論する機会を設けています。また、役員レベルへの登用に關しては、女性候補者だけの検討会を役員が集まって行い、個人レ

ベルでキャリアをモニタリングし管理しています。
内永 それはいいですね。人によって、キャリア形成の障壁は様々な要因がありますから、個々のケースを議論するのが一番だと思います。単純に女性を抜擢して、「頑張っつてね」とか「期待しているから」と声をかけるだけでは、潰れてしまいます。
志賀 女性の活躍推進は日産だけの問題ではなく、「女性が社会で活躍したほうが経済が活性化される」と私は思うのです。例えばひとつの家族で夫だけではなく妻も働けば、可処分所得が増えます。さらに子どもがいたら、働くために預けなければならぬので、そこに雇用が生まれます。

に、お金を払ってサービスをもらうようにもなります。託児所やハウスキーピングですね。つまり、家事がビジネス化され、新しいビジネスチャンスが増えるわけです。こんなに良いことづくめなのに、なぜ財政難の国が本気で取り組まないのかと思いますね。
志賀 このところ出生率が下がりが続き、これからますます労働人口が減っていきますから、女性にはどんどん働いていただきたいと思っています。
内永 日本の女性からは、仕事か子どもかという悩みをよく聞きます。フランスやスウェーデンなどいくつかの国では「共働きをしたほうが出生率がある」というデータがあるんですよ。
志賀 フランスのルノーでは、経営会議メンバーの中に必ず女性がいますね。彼女達は世界中を飛び回って仕事をしながら子育てもしています。フランスでは、仕事と子育ての両立に負担を感じないような制度ができています。ベビーシッターも大勢いますし、そのための社会インフラも整備されています。社会全体のシステムとして完成している感じがします。

志賀 そのひずみは、まさに女性従業員本人にかかっているような気がしますが、会社としては彼女を引き上げたい、期待をかけるのに、本人はひとりりで育児や家事も一生懸命しようとするから、負担が大きくなりすぎる。そのせいで、自分には無理だとステップアップを拒むようになる、ということもあります。
志賀 企業でできることならば、私たちはほとんどやります。それと並行して、家庭単位でしなければならないことが整って欲しいと思いますね。
内永 企業が女性が働きやすい制度を充実させることが、社会にも影響して、いい循環になっていくといいですね。
志賀 日産がダイバーシティに本格的に取り組んでもうすぐ10年になります。グローバルも含めて「ダイバーシティは日産の強みだ」という認識は、実際の現場でもカルチャーとして浸透し定着してきました。ジェンダーダイバーシティ（女性活躍推進）から始まったダイバーシティがクロスカルチャーの多様性を受け入れる土壌にもなっています。今や日産の事業はマーケットも人材もグローバルですが、ある従業員が「うちの会社はどんな突拍子もない意見がでも、それに対して、普通のこととして対応できる」と話していました。従業員たちは日産のダイバーシティに、とても誇りをもっているようです。

ルノーの経営者会議には子育て中の女性役員が

内永 今おっしゃった「女性が働くこと経済が活性化される」というのは、実は私もずっと言っていることです。現在、主婦には扶養控除がありますが、外で働けば国はそれを負担しなくてすむようになります。さらに外で働いて収入を得れば、税金を納めるようになる。国にしてみれば、負担が減って税収が増える、というわけです。
志賀 その通りですね。
内永 仕事と家事を両立させるため

内永 今おっしゃった「女性が働くこと経済が活性化される」というのは、実は私もずっと言っていることです。現在、主婦には扶養控除がありますが、外で働けば国はそれを負担しなくてすむようになります。さらに外で働いて収入を得れば、税金を納めるようになる。国にしてみれば、負担が減って税収が増える、というわけです。
志賀 その通りですね。
内永 仕事と家事を両立させるため

志賀 企業としては「道は開いている」と考えています。しかしその道はオートメーションではない。それぞれが自己研鑽をし、日産で活躍して欲しい。従業員ひとりひとりが輝くことで、会社も輝けばいいなと思いますね。

企業と社会が連動して仕組みを整えられれば

志賀 企業でできることならば、私たちはほとんどやります。それと並行して、家庭単位でしなければならないことが整って欲しいと思いますね。
内永 企業が女性が働きやすい制度を充実させることが、社会にも影響して、いい循環になっていくといいですね。
志賀 日産がダイバーシティに本格的に取り組んでもうすぐ10年になります。グローバルも含めて「ダイバーシティは日産の強みだ」という認識は、実際の現場でもカルチャーとして浸透し定着してきました。ジェンダーダイバーシティ（女性活躍推進）から始まったダイバーシティがクロスカルチャーの多様性を受け入れる土壌にもなっています。今や日産の事業はマーケットも人材もグローバルですが、ある従業員が「うちの会社はどんな突拍子もない意見がでも、それに対して、普通のこととして対応できる」と話していました。従業員たちは日産のダイバーシティに、とても誇りをもっているようです。



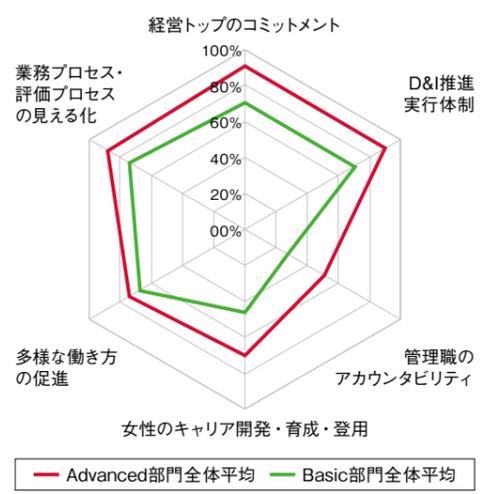


特集「2013 J-Winダイバーシティ・アワード」

2012年度、J-Win企業におけるD&I推進の進捗状況は？

2013 J-Winダイバーシティ・アワード参加企業の女性管理職比率の実績と女性リーダーを継続的に輩出するための仕組みづくりの現状を報告するとともに、今年度の各部門の大賞および準大賞企業の取組みをご紹介します。

グラフ1 重要6領域の施策実施状況(得点率)



女性管理職比率の推移

「J-Winダイバーシティ・アワード」は、2008年から毎年実施しています。

アワード参加企業全体の女性管理職各層の比率(平均値)は、2008年から2012年の5年間で、役員は2倍(1・7%→3・4%)、部長職は1・8倍(2・5%→4・4%)、課長職は1・4倍(6・1%→8・4%)と全ての層で増加しています。

今年度、Advanced部門のファインリスト企業の平均値は、役員9・3%、部長職8・4%、課長職13・7%と高い実績でした。

J-Win会員企業がこの5年間でD&Iを着実に進めてきたことがわかります。

D&I推進重要6領域の施策実施状況

今回からD&Iの進捗段階に合わせ2部門化しました。D&I推進の仕組みや制度を整え成果を出し続けている企業を対象とした「Advanced部門」とD&I推進の仕組み作りの途上にある成果を出し始めている企業を対象とした「Basic部門」の2部門です。

「J-Winダイバーシティ・アワード」は、各企業のD&I推進の第一歩として「女性の活躍推進、特に女性リーダーを継続的に輩出するための仕組み・施策実施」について評価するもので、実績値と6つの領域の取組みを調査します。

その6領域における、2部門の施策実施の得点率の平均がグラフ1です。

Advanced部門の平均得点率はどの領域においても Basic部門よりも高く、特に「経営トップのコミットメント」「推進実行体制」は、90%以上の得点率でした。

「両部門の平均得点率を比べると、「多様な働き方の促進」、「業務プロセス・評価プロセスの見える化」では差は小さく、「管理職のアカウンタビリティ」、「女性のキャリア開発・育成・登用」には大きく差がつかまりました。「管理職のアカウンタビリティ」は両部門とも低迷しており、Basic部門では28・8%、Advanced部門でも54・9%という低い数値でした。「女性のキャリア開発・育成・登用」もこれに次いで低く、特にこの2つの領域において今後、注力していく必要があります。

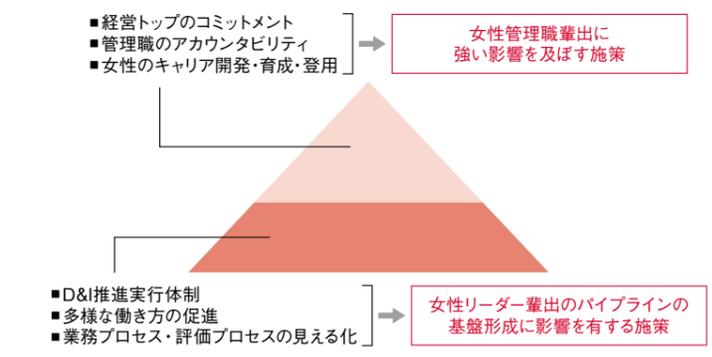
女性管理職輩出と6領域との関係

「2013 J-Winダイバーシティ・アワード」参加企業を、各領域について「主要な施策を全て実施している」、「一部実施もしくは全く実施していない」の2グループに分け各職位の女性比率の平均値を比較しました。

その結果、「経営トップのコミットメント」、「管理職のアカウンタビリティ」、「女性のキャリア開発・育成・登用」の3領域の主要施策を全て実施している企業は、実施していない企業よりも、総合職、課長・一歩手前、課長職、部長職、役員などの職位でも女性比率の平均値は高い結果となりました。

この3領域の施策は、女性管理職の輩出に影響を及ぼすことがわかりました。「D&I推進実行体制」「多様な働き

女性管理職輩出と6領域の関係



方の促進」「業務プロセス・評価プロセスの見える化」については、主要施策を全て実施している企業のほうが、総合職と課長一歩手前では女性比率が高かったものの、役員、部長職、課長職では、全て実施している企業の平均値が高いという一貫した結果は得られませんでした。これらの3領域については、女性管理職の輩出には直接影響を与えるものではないことが推察されますが、総合職・課長一歩手前の職位の女性比率増に貢献すると考えられ、女性が活躍できる職場づくりの基盤となる施策として重要であるといえます。

2013 J-Win ダイバーシティ・アワード



日産自動車株式会社

ダイバーシティは競争力の源泉 トップダウンとボトムアップの両輪を加速 取組みを加速

日産自動車は、ダイバーシティを経営戦略と位置づけ、トップの強いリーダーシップのもと、ボトムアップとの両輪で推進しています。CEOのゴーンは、「お客様のニーズが多様化している中でそれに応えるためには組織も多様でなければいけない」、COOの志賀は、「多様な意見が組織の中でぶつかり合うことによってより革新的で強い組織をつくる」と、一貫したメッセージを発信し続けています。

桐竹里佳氏

女性管理職比率をKPIとし、中期経営計画期間内の目標を設定、部門別に計画をたてて取り組んでいます。

日産自動車は、ダイバーシティを経営戦略と位置づけ、トップの強いリーダーシップのもと、ボトムアップとの両輪で推進しています。CEOのゴーンは、「お客様のニーズが多様化している中でそれに応えるためには組織も多様でなければいけない」、COOの志賀は、「多様な意見が組織の中でぶつかり合うことによってより革新的で強い組織をつくる」と、一貫したメッセージを発信し続けています。

数値目標の設定とPDCA

ダイバーシティを推進するPDCAを回しています。意思決定層におけるジェンダーダイバーシティ推進は大きな柱の一つで、

2008年以降、さらに上位のポジションで活躍する女性を増やすことを目指し、内部育成昇格目標値をもって「部長級職」への登用に向けた育成に取り組まれました。一人ひとりの育成計画をたて、D&Iで論議。また、マネジメントやリーダーシップについての意識醸成を目的としたラウンドテーブルや役員がメンターとなるメンタリングプログラムを実施。目標を1年前倒しで達成し、部長級職に占める女性比率は2%から4%に増えました。2012年度は新たな目標を設定し、育成を継続しています。

加えて、役員層へステップアップしていく女性の育成も進めており、グローバルに副社長以上が参加する会議で育成計画を論議すると共に、クロスリジョンなチーム活動やワークショップを開催、女性活躍をテーマとした国際カンファレンスに参加するなど、グローバルに育成プログラムを実施しています。

両立しながら活躍する環境づくり

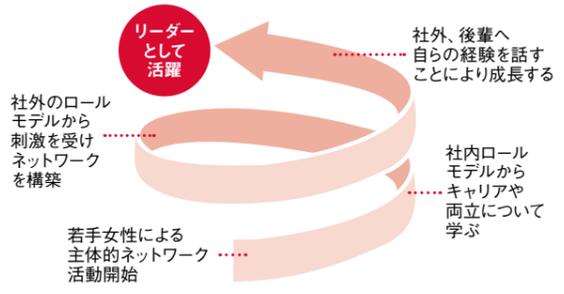
両立をサポートし活躍できる環境は、女性の活躍にとって重要な課題です。

グローバル行動指針「日産ウェイ」の最初にダイバーシティ

「すべては一人ひとりの意欲から始まる」
焦点はお客様、原動力は価値創造、成功の指標は利益です。

Mindsets 心構え	Actions 行動
<p>1 Cross-functional, Cross-cultural クロスファンクショナル・クロスカルチュラル 異なった意見・考えを受け入れる多様性。</p> <p>2 Transparent 透明な情報共有。 すべてを隠さず、分かりやすく共有化。</p> <p>3 Learner ラーナー あらゆる機会を通じて、学ぶことに情熱を。学習する組織の実現。</p> <p>4 Frugal フルーガル 最小の資源で最大の成果。</p> <p>5 Competitive コンペティティブ 自己満足に陥ることなく、常に競争を見据え、ベンチマーキング。</p>	<p>1 Motivate モチベート 自分自身を含め、人のやる気を引き出していますか？</p> <p>2 Commit & Target コミットメントとターゲット 自ら達成責任を負い、自らのポテンシャルを十分に発揮していますか？</p> <p>3 Perform パフォーマンス 結果を出すことに全力を注いでいますか？</p> <p>4 Measure メジャー 成果・プロセスは誰でも分かるように測定していますか？</p> <p>5 Challenge チャレンジ 競争力のある変革に向けて継続的に挑戦していますか？</p>

お互いに学びあい成長するボトムアップ活動を目指して



今後の課題

部長級職や役員といった上位意思決定ポジションでの女性の活躍、また、全従業員のワークライフバランスの質向上が、今後の取組み課題です。柔軟な働き方が進み、一人ひとりが自身のワークとライフをマネジメントしながらより高いパフォーマンスを発揮していくことは、グローバルなビジネス環境下で、イノベーションや新しい価値を生み出す競争力の源泉になると考えられます。ダイバーシティを力に変えるために、トップダウンとボトムアップの両輪がうまくかみ合って回っていく必要があります。

児の両立やキャリアアップについて学びを得ました。今後はさらに範囲を広げ、女性自身が持つ不安や悩みについて、自発的な「気づき」につなげたいと思います。

JENとNext Stageのメンバーが「GLOBAL SUMMIT OF WOMEN 2013」に参加しました

2013年6月6日～8日の3日間、マレーシアの首都クアラルンプールで「GLOBAL SUMMIT OF WOMEN 2013」が開催されました。

文：小嶋美代子（日立ソリューションズ）

今年で23回を迎える「GLOBAL SUMMIT OF WOMEN」は、「Women:Creating NEW Economies」（新しい経済を創る女性たち）をテーマに、74カ国から1000名以上の参加者が集まりました。

J-Winからは、内永ゆか子理事長のほか、JENメンバーの河本宏子氏（ANA）、林敬子氏（トーマツ）、Next Stageメンバーの西岡佳津子氏（日立製作所）、小嶋美代子（日立ソリューションズ）が参加しました。

サミットはマレーシア首相夫人による挨拶でスタート。参加者数の多い順番で、モンゴル、中国、ベトナム、と紹介されていく中、25名参加の日本も紹介されました。恒例のリーダーズパレードでは、各国のエグゼクティブ約30名が挨拶。日本代表は河本氏が「おもてなし」で日本をアピールして、アンカーを飾り大変々としたスピーチに会場は喝采の渦となりました。

セッションは、「経済見通しと女性市場」「新しい経済に必要なスキル」などが議論されましたが、会場が最も熱くなったのは「クォータや目標の設定 vs 自主的な取り組み」の討論会でした。支持者による拍手喝采から、国の特徴や経済状況によって意見が分かれていることが明確に出ています。

内永理事長がパネリストとして登壇された際にもこの議論は続き、「とりわけ日本ではクォータは数合わせに陥っ

てしまう」「企業が競争力を上げ成長を続けるためのダイバーシティである」の発言に会場が一気に沸きあがりました。

女性リーダーたちとの交流は必ずしも英語とは限りません。英語の通じないモンゴルからの参加者に囲まれたテーブルでは、林氏が共通言語のない状況でも心の交流を深めておられ、コミュニケーションとは何かを考える機会になりました。

エンディングには王妃主催の宮殿晩餐会があり、民族衣装やロングドレスなどで着飾った女性たちが最後の夜を楽しみました。このディナーは、マレーシア政府の強力なサポートで成功した今回のサミットを象徴していました。女性と経済の発展を目指すマレーシアのエネルギーを世界に見せつけたともいえます。

参加された皆さんのご感想も紹介します。「グローバルの女性たちはとてもフレンドリーでエネルギーが溢れている状況に、日本も頑張らなければと気合の入る瞬間でした。」（林氏）「リーダーシップのスタイルは様々ではなく、この多様性が、企業や社会に、インパクトを与えていくのだろうと実感しました。」（西岡氏）

私自身はこのサミットでメンターを見つけました。このご縁を大切にしたいと思います。



「とにかく熱気に溢れていて、このパワーがこれからの世界の経済の牽引力になっていくのだと肌で感じました」（河本氏）



日本からの参加者は神戸女学院大学の女子学生を含め、今までの最大人数となりました。

Information

内永理事長が「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」を受賞しました

この度、J-Win内永ゆか子理事長が「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」を受賞しました。

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰は、「多年にわたり男女共同参画社会に向けた気運の醸成等に功績のあった者や、各分野において実践的な活動を積み重ね、男女共同参画の推進に貢献してきた者などを顕彰することによって、豊かで活力ある男女共同参画社会の形成に資することを目的として実施するもの」です。

この度の受賞は、内永理事長の「業種や業態の枠を超えた女性企業人の相互研鑽、ネットワークの構築等のために特定非営利活動法人ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）を設立し、女性リーダーの育成、能力開発等を行うとともに企業経営者への情報提供、意識改革に尽力された。また内閣府男女共同参画会議議員等として、男女共同参画社会づくりの推進及び女性の地位向上に貢献された。」という功績が認められ、今回の受賞となりました。



6月28日（金）には、総理大臣官邸で授賞式が行われました。

内永理事長著『もっと上手に働きなさい。～誰も教えてくれなかった女性のための仕事のルール～』（ダイヤモンド社）好評発売中

今や女性の活躍推進は政府の成長戦略の大きな柱にまでなり、多くの女性達にとって、これまでにない追い風が吹いています。一方で、実際の働く現場では日々女性ならではの様々な悩みや葛藤にぶつかっているのも現実です。

本著では、J-Winの活動の中で女性達からの様々な悩みに直接アドバイスを贈ってきた内永理事長が、自身の失敗や挫折なども交えながら、厳しくも力強いエールを贈っています。

最前線で働く女性達はもちろん、その上司やトップエグゼクティブの方々にもぜひ読んでいただきたい一冊です。



「もっと上手に働きなさい。～誰も教えてくれなかった女性のための仕事のルール～」内永ゆか子著
ダイヤモンド社
（1400円+税）

2013 J-Win ダイバーシティ・アワード

サントリーホールディングス株式会社

ベシック
アチーブメント
準大賞

多様な価値観や発想をより大きな価値創出につなげていくダイバーシティ経営への転換を宣言。
多様な人材、一人ひとりがさらに力を発揮できる企業へ

サントリーホールディングス株式会社
人事部
ダイバーシティ推進室長

平井弓子氏

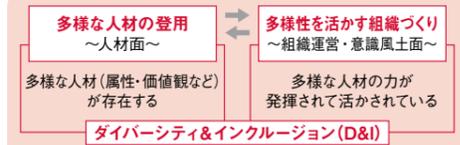
創業の精神のもとでグローバル化とダイバーシティ経営を加速

サントリーの強みの一つは、「やってみなはれの社風をベースにした会社大好き人間の集団」であることです。これは大切にすべき強みである一方、グローバル化に大きく舵を切る上で変革を阻むリスクとも言えるのでは？これが経営の危機感でした。そこで、多様な価値観や発想をより大きな価値創出につなげていく、ダイバーシティ経営への転換を宣言しました。重点領域として「4つの超える」を設定。性別では女性「年齢ではシニア」「ハンディキャップでは「障がい者」「国境では外

●ダイバーシティ経営

ダイバーシティ経営
多様な価値観や発想を受け入れ、活かすことにより、より大きな価値を創出する経営

■ダイバーシティ経営の基本的考え方



■ダイバーシティ経営の重点領域

年齢を超える	性別を超える	国境を超える	ハンディキャップを超える
--------	--------	--------	--------------

●小集団を中心としたD&I活動

多様な一人ひとりが最大限に力を発揮し、常に、イノベーションを起こし、新たな価値を創造できる組織を目指した現場に軸足をのいた参画型活動全般

活動全般を通じて…

- ・個々人の意識改革を促す～参加者本人・同僚・上司～
- ・組織に内在する阻害要因の排除や問題解決を図る
- ・組織の風土・構造改革を推進する

「一人」の4つの「超える」を合言葉に、一人ひとりが活躍できる企業を目指しています。それらを横串にさす共通課題として、働き方革新・マネジメント革新・一人ひとりの考動革新への取組みに力を入れており、例えば、働き方について、時間と場所のフレキシビリティを最大化させるしくみ・取組みを進め成果を出しています。また、この活動をさらに加速推進していくために2011年に「ダイバーシティ推進室」を発足させています。

時間と場所のフレキシビリティを最大化する「S流仕事術」の取組み

働き方に関する取組みが大きく前進

小集団活動を中心としたポトムアップによるダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進に向け、現場に入り込み、巻き込みながら課題を掘り起こしていくために参画型の小集団活動を展開してきました。例えば、「子育て環境プロジェクト」からは復職前後の育児支援の充実、「短時間勤務者ユニット」からは多様な働き方への改革、「営業女性ユニット」からは女性の職域拡大と環境整備」といった課題

が挙げられました。活発な意見交換の中で生まれたこれらの提言をもとに施策を展開し、成果につながっています。その中でも、社内公募で全国から48名（うち男性16名）が手を挙げた「子育て環境プロジェクト」で子供のいる女性社員、子供のいる男性社員、全社員の三領域に分けて子育てについての課題を抽出し、産休前ガイダンス実施や既存の出産育児ハンドブックの充実化、メールやイントラネットによる休職中の情報提供、復職時や復職後のベビーシッターサービスの充実など様々な取組みにつながるとともに、男性の育児参画を促す「ちちおや会」発足のきっかけにもなっています。

女性が働きやすい、かつ成果をあげている会社へ

当社では2007年から育休取得率はほぼ100%と全員が復職していき、着実に女性の人数が増えています。また、2008年頃から管理職に占める女性比率が急速に増加するとともに、管理職一歩手前の層も着実に増えています。ライフイベントと仕事を両立し、成果を出し続けられる環境を整えてきたことの成果が現れつつあります（2012年末現在で、管理職数139名、女性管理職比率8.7%）。2013年人事制度改定では、「マネジメントの評価項目に「ダイバーシティ」を追加しました。マネジメントや考動の革新へさらにアクセラを踏み込み、多様な人材の一人ひとりがさらに力を発揮できる企業となるため、今後、より大胆に変革を進めたいと考えています。

「上司と創る『勝つためのダイバーシティ』」分科会

メンバー数
15名



- リーダー
更井徳子
(株式会社損害保険ジャパン)
- サブリーダー
金子麻里
(株式会社リコー)
椿里砂
(全日本空輸株式会社)

女性があたりまえに活躍できる強い会社をめざして

D&I推進のカギは「上司」。私達は「上司」とは？の問いから、前進し始めました。真のターゲットは実践者の部・課長。ただしD&Iのスムーズな実践に向けた環境整備にはまず、「D&Iは競争に勝つ戦略である」との経営者メッセージの発信と、明確な推進目標の設定が必要です。経営者、部・課長そして私達女性自身が、「なるほど、納得！」と自信を持って踏み出すために、

「D&Iって？推進方法は？メリットは？」等の疑問を解消できる、社内浸透を加速できるツールや仕組みを、J-Winの過去の調査・研究等も活用し、提案します。少人数ならではの結束力と、D&Iを「実践レベル」へ引き上げるツールや仕組み作りのプロセスを通じ、私達も実践者・伝道師となっている姿を目指します！

(文：椿里砂 全日本空輸株式会社)

「女性による若手女性育成」分科会

メンバー数
36名



- リーダー
長久晶子
(株式会社日本政策投資銀行)
- サブリーダー
本重真由美
(全日空商事株式会社)
酒井利佳
(株式会社リクルートマーケティングパートナーズ)
高島理沙子
(株式会社リクルートスタッフィング)

Career=Happyを実現！次世代を担う女性のやる気にスイッチオン！

我々「女性による若手女性育成」分科会では、自分のキャリアは、結婚・出産・育児等のライフイベント次第で変わると考えている女性や、そもそも主体的なキャリア構築を考えられていない若手女性をターゲットとします！職種も年齢もさまざまなメンバーの強みを生かし、ライフイベントを乗り越えながら輝いて働き続けるための処方箋や、リーダーや管理職になる能力がある女性に

スイッチを入れ、主体的なキャリア構築への「気づき」「キッカケ」を早めに与えるために何が必要かを検討し提示します！私たち自身の成長とともに、後続く世代が持続的に働き続けられる環境に向け、J-Winのネットワークをフルに活用し、1年半取組んでいきます。

(文：田中 薫 株式会社学研教育みらい 大野木はづき 株式会社三菱東京UFJ銀行)

「国内を越える、グローバルリーダー増殖計画」分科会

メンバー数
39名



- リーダー
道下寛子
(株式会社ジェシービー)
- サブリーダー
古田孝子
(株式会社三菱東京UFJ銀行)
内藤えり子
(エーザイ株式会社)
平野智子
(株式会社損害保険ジャパン)
服部奈美子
(株式会社ベネッセコーポレーション)

固定観念を打ち崩せ、グローバルリーダーをもっと身近に！

「グローバルリーダー＝スティープ・ジョブもしくは内永理事長」のような方しか該当しないのでは、と日本では「グローバルリーダー」が特別な存在と思われがちですが、今後のビジネスの世界では、急速にもっと身近な存在になっていくのではないのでしょうか？海外で活躍するリーダーやカリスマ的リーダーに限定して固定観念に捉われるのではなく、男女問わず「身近なグローバルリーダー」

を増やしていくことが私達の分科会のテーマです。「知る／学ぶ」、「自らなる」、「世に広める（増殖）」というステップを踏みながら、固定観念を打ち崩し世の中に波及させることを目指し、活動の中でそれぞれが成長実感や自己実現の一步を感じられるよう活動を進めていきます。

(文：道下寛子 株式会社ジェシービー)

「新しい働き方提案」分科会

メンバー数
34名



- リーダー
村松久美子
(あらた監査法人)
- サブリーダー
松永英美子
(株式会社ローソン)
秋山由紀子
(第一生命保険株式会社)
渡辺桃子
(第一生命保険株式会社)

日本の働き方の体質改善計画～企業と個人の持続的成長のために～

育児との両立、仕事に対する価値観の多様化、少子高齢化による労働人口減少、そして、男女を問わず誰もが介護の問題に直面する時代になりました。「皆が会社で長時間労働」という前提を変えなければ立ち行かなくなる日が、近い将来やってくるのではないのでしょうか。そう、「日本の働き方の体質改善」が必要なのです！ビジネスパーソンとして歩み続けたい人が、人生における様々な

イベントに直面したとき、働き続けられるよう、選択肢を増やしたい。ワークライフマネジメントができる環境にしたい。そして、この「新しい働き方」を実現することは、組織の存続と成長に不可欠である多様な人材の確保に繋がります。組織と個人の双方が持続的に成長できるあり方を、制度と運用などの観点から、メンバー全員で考えます。

(文：山中藍子 東日本旅客鉄道株式会社)

「男女の違い～知る・活かす・そして輝く！～」分科会

メンバー数
23名



- リーダー
望月佐智子
(あいおいニッセイ同和損害保険株式会社)
- サブリーダー
高見澤智恵
(キリンビール株式会社)

男女の違い～知る・活かす・そして輝く！～女性が輝き快適に活躍できる環境の実現を目指して

私達の分科会は、今の職場を効果的なコミュニケーションスキルにより活性化させたいとの共通の想いを持って23名が結集しました。企業の活性化を図るためには男女がお互いの個を尊重し認め合う環境を築くことが大切であり、男性の意識改革はもとより、女性も男性に対する理解を深めるなど、相互理解の重要性を訴えかけていきます。男女の違いを脳の違い等学術的な観点やアンケート調査等を通じて

統計的に分析し、男女の強み・弱みは何か、またどうすれば弱みを克服し、強みを活かせるか、今後論議していきます。また分科会の集大成として分析結果や事例等を盛り込んだ「男女相互理解のためのツール」を成果物として企業に提供活用促進を図り、女性がいきいきと輝く企業の男女共同参画風土づくりに寄与したいと考えています。

(文：宮本亜希 あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 渡部佐希子 日立化成株式会社)

「部長の壁を超える（女性部長増産計画）」分科会

メンバー数
32名



- リーダー
大木ゆかり
(株式会社リクルート住まいカンパニー)
- サブリーダー
デミーザ美香
(日本マイクロソフト株式会社)
根本知香
(新日本有限責任監査法人)

壁の向こうの景色を見よう！超えろ、部長の壁！

私たち「部長の壁を超える（女性部長増産計画）」分科会は、「実践」にこだわって納得感を大切にしながら活動を進めます。「女性本人」と「周囲（経営や人事、上司）」にフォーカスし、具体的な「壁」を明らかにすることからアプローチを開始します。部長の条件って？女性（私たち）に足りないものは何？女性部長（経営）誕生が自然になるのはどんな環境？そんな環境を創ってい

くためには？私たちは「壁」を具体的にしていながら、その超え方を提言します。「実践」の定義を何とするかは、アプローチを進めていく中で絞っていきますが、究極は分科会メンバーの中から2年後「壁」を超えたメンバーが出てくること。32名のメンバーが、この分科会活動を通じて成長することで「壁」を超えるパワーを手に入れます！

(文：岡 順子 ソニー損害保険株式会社)

第4期
女性メンバーの
分科会活動が
スタートしました

6月の研修合宿でディスカッションの中から分科会名が挙がり、メンバーも決定。7月の定例会ではリーダーも決まり、いよいよ具体的な活動がスタートしました。第4期分科会の活動目標を紹介しましょう。

「国内を越える、グローバルリーダー増殖計画」分科会

「部長の壁を超える（女性部長増産計画）」分科会

「女性による若手女性育成」分科会

「男女の違い～知る・活かす・そして輝く！～」分科会

「上司と創る『勝つためのダイバーシティ』」分科会

「新しい働き方提案」分科会

「『新しい両立』のための社会への提言～キャリアも家庭もあきらめない女性へ～」分科会

「NATURAL BEAUTY ～女性の身体とキャリアプラン～」分科会

「次世代向け教育」分科会

「技術系」分科会



分科会のミーティング風景。それぞれの分科会ごとにミーティングを設定しディスカッションを重ねながら、2年間活動する。



今回は238名もの参加がありました。

第4期女性メンバー初の国内研修合宿がつくば国際会議場にて行われました

2013年6月14日(金)～15日(土) 2日間にわたり、つくば国際会議場にて国内研修合宿が開催されました。第4期女性メンバーたちにとっては初めての本格的なネットワーキングと、分科会スタートの場になりました。

文：新庄浩子(エーザイ株式会社)

第4期幹事メンバーを紹介します!



【副幹事長】
新庄 浩子
エーザイ株式会社



【幹事長】
相原 朋子
東日本電信電話株式会社



池田 朋子
株式会社リクルートホールディングス



【副幹事長】
高田 麻里子
KDDI株式会社



島津 侑香
日本興亜損害保険株式会社



小林 諭子
第一生命保険株式会社



藤本 美幸
みずほ証券株式会社



遠山 順子
株式会社 三菱東京UFJ銀行



吉田 美和
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社



村上 久乃
株式会社 ベネッセコーポレーション

「レゾナンス」をテーマに熱い議論がスタート。朝の緊張から一転し打ち解けた雰囲気の中、外的要因(社会・企業)と内的要因(女性・自分自身)から考察し、それらの改善策についてチームディスカッションと全体でのシェアタイムを重ねました。

1日目の最後には、日本アイ・ビー・エム株式会社 執行役員 鷺谷万里さんによる講演「Why are we here?」. 営業ウーマン1号、子育て、社内の女性ネットワークの立ち上げ、女性活躍できる企業カルチャーづくり。…。

自己実現。決して自分の限界を決めないこと。単なる出世欲ではなく、ぜひ「想い」をもって自分の可能性を切り拓いてください」を深く心に刻みました。

この衝撃に突き動かされるように「レゾナンス」をテーマに熱い議論がスタート。朝の緊張から一転し打ち解けた雰囲気の中、外的要因(社会・企業)と内的要因(女性・自分自身)から考察し、それらの改善策についてチームディスカッションと全体でのシェアタイムを重ねました。

●つくば合宿スケジュール

10:00	オープニング、オリエンテーション
10:05	開会宣言
10:10	内永理事長ビデオメッセージ
10:40	セッションI【課題認識】
12:55	セッションII【外的要因を深掘りする】
14:10	セッションIII【内的要因を深掘りする】
15:45	セッションIV【改善策を探る】
16:55	講演①(日本IBM 執行役員 鷺谷万里氏)
17:40	キャリア目標記入
19:15	食事・懇親会

8:40	オリエンテーション(お話し分科会)
8:50	講演②(内永ゆかり理事長)
10:30	お話し分科会 ①
11:25	お話し分科会 ②
12:20	お話し分科会 講評・まとめ
12:45	記念撮影
12:55	閉会



鷺谷氏はご多忙の中を2日間とも参加してくださいました。



回を重ねるごとにディスカッションは熱気が増し、各グループとも真剣な討議が展開された。

「次世代向け教育」分科会

メンバー数
19名



- リーダー
内山 晶子
(京セラドキュメントソリューションズ株式会社)
- サブリーダー
七五三 恭世
(株式会社 Z会)
酒井 千寿子
(エーオン ベンフィールド ジャパン株式会社)

次世代に伝えたい! 「働き続ける」ことの意味

私たち「次世代向け教育」分科会は、次世代を担う若者に対して「働き続ける」ことの意味・意義を伝える」ことをゴールに置きました。私たち自身、「働き続ける」からこそ得られる、喜び・やりがいがあることを実感しています。「キャリアを継続するのは、楽しいことばかりではない。時には大変なこと・つらいこともある。でも、それらを経験し、乗り越えるからこそ喜びがある、成長がある」

そういった私たちの経験や想いを若者に伝えていくことで、「働く」に留まらず、「働き続ける」ことの意味・意義をそれぞれに感じてもらうきっかけになればと思っています。対象は、「大学生、高校生」を考慮しており、それぞれの立場に合わせた活動内容を今後検討していきます。(文：松尾奈美 株式会社リクルートテクノロジーズ)

「技術系」分科会

メンバー数
20名



- リーダー
本島 圭奈子
(日産自動車株式会社)
- サブリーダー
中野 今日子
(エーザイ株式会社)
井ノ谷 映美子
(大日本印刷株式会社)

日本の「リケジョ」よ! 立ち上がれ! ~私たちが企業と「リケジョ」をつなぎます!

私たち「技術系」分科会は、第二期(2009年・2010年)・第三期(2011年・2012年)の先輩方から「女性技術者のWomen to the Top!」に向けた活動を継承しています。背景には、企業で働く女性の中でも「リケジョ」は超マイノリティであり、その状況は依然として変わっていないことがあります。私たち第四期は、日本の「リケジョ」ネットワーク 立ち上げに向け、「リケジョ」と企業をつなぐ活動を中

心に、①リケジョの卵(理系女子学生)を増やす ②企業で働くリケジョのキャリアパスを示すことを展開していきます。最終的には、「企業で活躍する技術系女性を増やす!」をゴールに見据え、私たち自身もこの活動を通じてよりパワーアップしたいと思います!(文：宇塚美幸 株式会社本田技術研究所 四輪R&Dセンター)

「『新しい両立』のための社会への提言 ~キャリアも家庭もあきらめない女性へ~」分科会

メンバー数
24名

2013年8月時点



- リーダー
田端 江津子
(株式会社ベネッセコーポレーション)
- サブリーダー
南雲 智子
(アサヒグループホールディングス株式会社)
水巻 美果
(アステラス製薬株式会社)
八木 亜砂子
(株式会社ベネッセコーポレーション)

仕事も家庭もあきらめない、新しい女性の両立、描きます

わが分科会は、子育てとキャリア形成の両立やその際の社会・企業環境整備について問題意識をもつメンバーが集まりました。またメンバーの多くは実際にそれぞれ家庭の役割を果たしながら、仕事でのキャリア形成、社会への貢献も実現したいと行動している女性です。メンバーの多くの経験や知識を活かし、社会において子育てや介護などの家庭の役割も果たしながら働く女性が、キャ

リア形成をあきらめることなく企業や社会にも貢献できる未来を描いていきたいと考えています。実現のために何が必要か、役立つのかという検討だけではなく、国や必要な対象への私達なりの「提言」を2014年度中に実現することを目標としています。また、私たち自身が、魅力的な存在となるよう、活動していきます。ご期待ください。(文：田端江津子 株式会社ベネッセコーポレーション)

「NATURAL BEAUTY ~女性の身体とキャリアプラン~」分科会

メンバー数
24名



- リーダー
河上 紗織
(藤田観光株式会社)
- サブリーダー
西谷 直子
(みずほ証券株式会社)
土屋 さおり
(MSD株式会社)
木村 奈知
(ソニー株式会社)

ボディと上手に付き合いながら、自然体でキャリアアップを目指す仲間を応援

仕事を持つ女性であれば、一度は課題を感じる「ボディと仕事とのバランス」。体調・出産・更年期等といった自然要因に左右されることなく、「女性として生まれ持ったボディとともに、自然体のままでもキャリアを築いていける姿」。これが私達の理想の姿、Natural Beautyです。自分のボディと上手に付き合いながら、Happyに生きていくことは女性にとって自然な姿であり、それら自然要

因をキャリアにとっての「ハードル」だと捉えるべきではありません。では、女性はどうに自分のボディと共に、キャリアアップをしていけばよいか、また、そういったNatural Beautyの文化が企業/社会に与える利点を可視化し、女性がより自然体で活躍できる社会を形成する為の啓発活動を目指します。(文：木村奈知 ソニー株式会社)

J-Win Program

「2013年度 第1回ダイバーシティ推進責任者会議」が5月29日に開催されました

2013年5月29日(水)、2013年度第1回ダイバーシティ推進責任者会議が、田町女性就業支援センター 4階ホールにて開催されました。当日は企業のダイバーシティ推進責任者および企業責任者の皆様方144名(69社)にご参加いただきました。

冒頭、内永理事長からの挨拶のあとJ-Win事務局の各担当者から、2013年度の活動計画と「2013 J-Winダイバーシティ・アワード」の結果をご報告しました。

企業支援活動では、昨年度の結果を踏まえ新しい取り組みとしてラウンドテーブル開催の検討、勉強会の改善についてご紹介。続いて、女性リーダー育成活動では、女性メンバーネットワーク活動のご紹介、および3期女性メンバーの意識がこれらの活動を通じて、どのように変化したのかをご報告しました。また新たな支援活動として、企業の

課題に則したオリジナル講演の企画相談、講演者派遣等の活動についてもご紹介しました。

「2013 J-Winダイバーシティ・アワード」結果報告では第一次審査結果を元に、2013アワード全体の傾向をご報告しました。引き続き、「2013 J-Winダイバーシティ・アワード」受賞企業の日産自動車株式会社 桐竹里佳氏、株式会社リクルートホールディングス 二葉美智子氏、株式会社損害保険ジャパン 藤中麻里子氏、サントリーホールディングス株式会社 平井弓子氏から各社におけるダイバーシティ推進の取り組みについて発表いただきました。また事例発表の後のQ&Aセッションでは4社毎のグループに分かれ、スピーカーの方々と活発な質疑応答、意見交換が行われました。



(写真左上から時計回りに) 日産自動車株式会社 桐竹里佳氏、株式会社リクルートホールディングス 二葉美智子氏、株式会社損害保険ジャパン 藤中麻里子氏、サントリーホールディングス株式会社 平井弓子氏。

活動カレンダー

W...女性メンバー活動

第4期女性メンバー5月定例会 W

日時 2013年5月22日(水) 17:00~20:00

場所 女性就業支援センター

内容 第3期幹事長の幡 容子さん(KDDI)からJ-Win活動についての説明の後、「J-Winは生きたネットワークを提供してくれる場。ぜひどんどん自ら働きかけ、大きなものを得てほしい。」というメッセージをいただきました。他にも第3期J-Win女性メンバーから小安美和さん(リクルートジョブズ)、梶本映子さん(ANAウイングス)、安井真紀さん(国際協力銀行)の3名の方からお話をいただきました。最後にグループ・ディスカッション:「J-Win活動に期待すること、私の抱負」を行いました。



第4期女性メンバー7月定例会 W

日時 2013年7月10日(水) 17:00~20:00

場所 女性就業支援センター

内容 日本たばこ産業株式会社執行役員でJEN幹事長の永田亮子氏から「Lead the Self! 自分らしく輝き続けるために」でご講演いただきました。ご自身のキャリアの中での「4つのターニングポイント」を中心としたお話は非常に具体的でわかりやすく、質疑応答タイムも含めて、女性メンバー達へリーダーを目指す者としての心構えと応援のメッセージを送っていただきました。また第4期分科会活動のキックオフが行われ、各分科会でテーマと今後の進め方について討議しました。



Next Stage 2013 年次総会 W

日時 2013年5月24日(金) 19:00~21:30

場所 如水会館

内容 出席者の約半数がJ-Win第3期卒業生という新しい顔ぶれが集まった年次総会は、内永理事長から、Next Stageへの期待を込めた挨拶に続いてJEN幹事長の永田亮子氏(日本たばこ)からの祝辞と同じくJENでNext Stageメンバーでもある坂田信以氏(住友化学)から乾杯のご発声をいただき和やかなムードで会はスタート。2012年度の年次報告を遠藤佳代子氏(リクルートキャリアコンサルティング)、2013年度の年次計画を澤谷由里子氏(早稲田大学)がご報告。他にも分科会活動の紹介、新井統子氏(エーオン・ジャパン)から韓国KWINとのジョイントプログラムの紹介も行われた。大阪会場とはビデオ会議で中継しました。



Next Stageネットワーク7月定例会 W

日時 2013年7月19日(金) 19:00~21:30

場所 大日本住友製薬・東京本社

内容 エーオンヒューリットジャパン株式会社シニアコンサルタントの清水大雄氏から「グローバル視点での日本」について講演いただきました。ご自身のアメリカ赴任などのご経験をもとにスピード感と責任感をもって挑戦することの大切さやコミュニケーション力の重要性とあわせて、女性達へチャンスを見逃さずチャレンジしてほしいというメッセージもいただきました。講演後はグループに分かれてのラウンドテーブルを実施。清水氏の他にも、海外経験のあるNext Stageメンバーもファシリテーターとして参加し、活発な意見交換が行われました。



JEN2013年度年次総会&6月定例会 W

日時 2013年6月20日(木) 18:30~20:40

内容 2013年6月20日(木)有限責任監査法人トーマツにおいて、JEN年次総会が開催されました。総会の議題は、会則の変更、2012年度の活動報告および決算と予算案の承認。また今年度の活動について話し合うために、鷲谷幹事より女性メンバーの合宿に参加しての報告と、Next Stage前幹事長・遠藤氏によるNext Stageの活動紹介等、J-Win活動全体についての理解を深め、意見交換を行いました。

場所 有限責任監査法人トーマツ