

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!

No.27
2015 APRIL

まだ、ここにはない、出会い。
RECRUIT



御社のユニークネスは、社員の一人ひとりにまで浸透していますね。(内永)



競争力の源泉となる強みを共有するためのシステムがあるのです。(峰岸)

一人ひとりの個性や可能性を大切にし、互いに向上することは、当社のフィロソフィーでもあるのです。

ダイバーシティに通じるリクルートのユニークネス

内永 まず最初に昨年10月の東証一部上場、本当におめでとうございます。

2012年4月に社長に就任されて、10月にはホールディングス制へ移行、2014年には上場して更なるグローバル化を展開されるなど、峰岸社長のスピーディで鮮やかな経営手腕に、感服しております。

峰岸 ありがとうございます。2012年に社長に就任しておりますが、2011年から経営企画担当の専務だった際に、リクルートの長期的な成長戦略を検討するプロジェクトのリーダーをしておりまして、その際に、人材領域事業は2020年までに、販促領域事業は2030年までに世界ナンバーワンを目指すという方針を決めました。それを実現するための戦略の骨子を「分社化」「グローバル化」「上場」の3つに定め、この3年間、集中して邁進してきましたので、目標に向けて加速できたと思っております。

内永 私はかねてより御社がもっと積極的にグローバル展開されればよいのにと思っておりまして。峰岸社長になられてから近年の海外事業のご成功の裏には、何か秘訣があったのでしょうか。

峰岸 実は以前からグローバル化へのチャレンジはさまざまな形で行っていましたが、はじめは、ビジネスモデルや報酬体系など、日本での成功パターンをそのまま海外へ持ち込むというやり方でしたので、うまく機能

させることができませんでした。

内永 御社でさえも、そのような経験があったのですね。

峰岸 日本で成功したやり方をそのまま導入しただけだとしたところ、そしてメディアの進化のスピードを読み切れなかったことが要因だったと考えています。しかしこれらの経験は、大きな学習だと思っております。2010年以降、グローバル展開を戦略の主軸と決めてからは、我々のビジネスモデルにおける競争力は何か？、それは世界で通用するのか？、この2点を徹底して考えました。そのうえでM&Aにあたってはリスクを最小限にするために、まずは小規模な企業を買収し、成功できれば次に大型買収に臨むという2段階アプローチで行うという現在の方針を決めました。買収後はこちらの手法を押しつけることなく、現地のマネジメントシステムやカルチャーはそのまま残すようにしています。

内永 M&Aにあたっては、トライアルからはじめPDCAをまわして、更に大型のM&Aにつなげていくという。検証のプロセスがしっかりまわっているということが、現在の成功につながっているんですね。それに加えて、現地のシステムをそのまま活用するということも秘訣なのでしょう。

峰岸 買収先企業の独自性や異なる背景を尊重することは、本日のテーマであるダイバーシティにも通じると思えますが、それはずっと基本的な理念として私たちが持っていた考え方です。当社では「私たちは、新しい

価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現を目指す」という経営理念を掲げており、このミッションを実現するリクルートのユニークネス(強み)として「起業家精神」「圧倒的な当事者意識」「個の可能性に期待し合う場」という3つがあります。一人ひとりの個性や可能性を大切にし、互いに向上することは、当社の根本的なフィロソフィーなのです。

個の可能性の尊重とナレッジを共有するシステム

内永 J・Winを通じてリクルートの方々や交流していると、御社のフィロソフィーを体現するユニークネスが、社員の一人ひとりにまで浸透していると感じます。理念を掲げても実際に具現化するのなかなか難しいことが多いのですが、御社においてそれが実現できているのは、どのようなシステムがあるからなのでしょう。

峰岸 リクルートのユニークネスを支えているのは、これも私にも特有のシステムだと自負しているのですが、個の可能性を尊重するとともに、それぞれの個性を惜しみなくそのナレッジを共有する、つまり企業に貢献するためのナレッジシェアのシステムがある、からなのです。

代表的なものをご紹介しますと、まず「個の可能性に期待し合う」ためのアイデアを昇華させるシステムとして、ビジネスプランコンテストがあります。毎年必ず1〜3件のグ

株式会社リクルートホールディングス
代表取締役社長兼 CEO

峰岸 真澄氏

Profile

株式会社リクルートホールディングス
代表取締役社長 兼 CEO
峰岸 真澄 (みねぎし まさみ)

1964年千葉県出身。立教大学経済学部卒業後、87年リクルート入社。入社以来30以上の事業に携わり、紙媒体のWEB化や各種住宅サービスの「SUUMO」ブランドへの統合などを手がける。2002年ゼクシィ事業部長。03年プライダル、旅行、自動車などの販促領域を手がけるIMCディビジョンカンパニー担当の執行役員。04年常務執行役員、09年取締役常務執行役員、11年取締役専務執行役員を経て、12年から代表取締役社長兼CEO。

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。08年4月ベネッセホールディングス取締役副社長、並びにベルリッツコーポレーション会長兼社長兼CEOを経て13年6月ベルリッツコーポレーション名誉会長を退任。

内永 ペナルティでなく賞賛することです更にモチベーションを高めるということですね。

峰岸 そして「圧倒的な当事者意識」を育むためには、役員も含めた社員全員が書く、「ウィル・キャン・マストシート」(Will/Can/ Must)があります。ビジネスを通じて達成したいこと、自分ができること、やらなければならないことを明文化するものです。このシートをもとに、上司とコミュニケーションを取りながら必要なスキルやミッションについて話し合い、目標の達成を目指します。3つ目の「起業家精神」については、すでに当社のイメージとして知られているカルチャーですから、独立心旺盛な人材が集まって来られます。これらのシステムは個人の可能性や意欲を最大限に引き出しながらも、多様なものに対する許容度を高めているということとで、本質的にはダイバーシティと同じだと思います。

内永 その通りですね。峰岸社長ご自身は、ダイバーシティをご自身の経営戦略のなか

Diversity Policies

リクルートのダイバーシティへの取り組み



ソーシャルエンタープライズ推進室
CSR推進部
ダイバーシティ推進部
花形 照美さん

「両立支援」から「活躍支援」へ

当社では、2006年に人事部の中にダイバーシティグループが設置され、女性の活躍推進を目的としたダイバーシティへの取り組みが始まりました。当初は、長時間労働の改善や事業所内保育所の設置など、安心して長く働くための「両立支援」が主な活動内容でした。

2010年からは、リクルートグループの長期的な経営ビジョンが検討される中で、優秀な女性リーダーの育成が課題となり、「活躍推進」をメインテーマにした取り組みが本格化しました。リクルート国内主要企業において、経営の意志決定に関与している女性の比率を2015年4月までに10%以上とする数値目標を設定しました。この目標を達成し、さらなる女性の活躍推進を目指すため、ダイバーシティ推進部ではグループ全体を統括したプログラムを実施するほか、グループ各社が自律的に進める取り組みへの支援も行っています。

具体的な取り組みの成果

ダイバーシティ推進部では、毎年「ダイバーシティ推進に関するアンケート」を実施しています。これにより、男性に比べて女性の役職志向が低い、ということがわかりました。その理由を分析した結果、成長志向と役職志向が相関する男性に対し、女性は「自分が成し遂げたいことを実現する」ための手段として役職を考えているという仮説に至りました。そこで、経営層候補の女性を対象に、自らの目標や目的を徹底的に考えぬき、言語化させ、経営者としての意識を醸成することを目的とした「女性経営者育成研修」を実施しています。このプログラムでは、半年間の研修の最後に、参加者は自らのビジョンを具体化した事業化のプレゼンを行います。ここに昨年は取締役のほか社長も出席するなど経営層も深くコミットし、将来、経営を担う人材として、参加者が自らをアピールする場にもなっています。

このほかの取り組みとして、キャリアとプライベートの両立に悩みを抱え、大きな転機を迎えている28歳女性を対象とした「キャリアカフェ28」があります。このプログラムでは、グループ内の先輩ワーキングマザーや外部の専門家を交えたワークショップ、個別面談などを行い、社内外のロールモデルとの出会いをとおして、彼女たちが早期にキャリアパスのイメージを醸成できるよう応援メッセージを発信しています。参加希望者は年々増えていて、28歳女性社員たちが、自らのキャリアを前向きに考えるきっかけになっています。

女性の活躍推進で社会に貢献

リクルートホールディングス内のリクルートワークス研究所でも女性活躍推進のための研究を行っており、その成果を提言書として社内だけでなく社外へも広く発信しています。また、グループ企業であるリクルートライフスタイルでは、「女性美容師を応援するロールモデルブック」を発行し、より多くの女性美容師が、ライフイベントを経ても活躍できるよう支援しています。

「社会への貢献」は、当社の経営理念における大切な考え方ですが、女性の活躍推進は、その中のひとつのテーマです。今後は自社内での取り組みを進めながら、さらに事業を通じてよい取り組みを社会に発信することで、女性がいまいきと活躍できる社会の実現に向けて働きかけていきたいと考えています。



「ダイバーシティ推進部」のみなさん

ることから、過度な期待やリスクに対して、必要以上に失敗を恐れナーバスになってしまっているのだと思います。峰岸 なるほど、「失敗を恐れなくてください」と言った方が良さそうですね。これは「起業家精神」にもつながることですが、失敗を重ねるということは、その先にある成功確率が

すということですね。当社には「出る杭は打たれる」という風土はありません。変化が激しい今だからこそ、どんどんチャレンジして、その経験を自分の糧としてほしいのです。内永 それこそがまさにリクルートさんのユニークなところですね。最後にJ・Winに対するご意見をいただけますでしょうか。

峰岸 当社の女性社員たちにとって、意識改革や啓発活動を社外の方々と一緒に行うことは大変貴重な機会になっています。また、J・Winアワードは、我々にとっては欠かせないダイバーシティの定期的な人間ドックだと思っています。客観的な評価をいただけることで自分たちだけの思い込みを

づいたり、新たな課題が見つかることもあるからです。内永 大変嬉しいお言葉をいただきありがとうございます。最後に私からお願いですが、峰岸社長の後継者の候補に、1人でもいいのでぜひ女性を入れていただきたいと思っています。本日はどうもありがとうございました。



これからの3年間で、最大の課題となるのは働き方の改革です。(峰岸)

共有的なことで部門全体の生産性も上がり、業績も向上しました。この時の成功体験がダイバーシティ推進についてグループ会社それぞれが自律的に考え、かつ競争しながら、優れたナレッジをシェアしていくという現在のシステムにつながっていると思います。

峰岸 その通りですね。もっと言えば働き方の問題は女性だけの問題ではありません。ワーキングマザーの多い部門を経験した後、住宅情報や扱う事業部に異動になりました。ここはまさに男社会の旧体質で、長時間労働が当たり前になっていました。そこで、私はSPEED IS POWERをテーマに長時間労働を是正させるためのアイデアを部門内で募り、それぞれの部署が自律的に改善する方法で改善させました。そしてナレッジを共有することで部門全体の生産性も上がり、業績も向上しました。この時の成功体験がダイバーシティ推進についてグループ会社それぞれが自律的に考え、かつ競争しながら、優れたナレッジをシェアしていくという現在のシステムにつながっていると思います。

峰岸 リクルートグループにおいても、在宅勤務にはセキュリティの問題などがあるうえに、事業によっては業務プロセスが非常に複雑化しているなど、乗り越えなければならぬ壁が多くあります。しかし、働き方改革は喫緊の課題であるのとらえ、時間や物理的制約にとらわれない、新しい働き方の実現を目指し、全社で検討を進めていきたいと考えています。これからの3年でダイバーシティ推進において最大のテーマとなるのが働き方改革です。

内永 柔軟な働き方ができるようになれば、女性達にとっては強力なサポートになります。御社の多くの女性たちを後押しするエールとメッセージをいただけますでしょうか。峰岸 研修などで接する女性たちを見ていて感じるのは、「もっと自信を持っていい」ということです。もしかしら彼女たちは、目の前に想像以上の高い壁があると感じているのかもしれない。内永 女性たちは、現在の自分のポジションでの仕事には自信を持っていると思いますが、今より上の立場になることに、それと同等の自信が持てないのだと思います。女性管理職という立場がまだマイノリティであ

でどのようにお考えでしょうか。峰岸 リクルートは創業以来、ダイバーシティの理念を重視してきました。今後さらに具体的な形でダイバーシティを推進していくうえで、女性活躍は重要なテーマだと考えています。採用基準が同じであるはずなのに、社員の4割にあたる女性が、管理職には2割強しかない。このギャップは何があるのだろうか。グループ全体の具体的な数値目標を定め、その実現に向けて施策を推進していますが、究極的には、管理職における女性比率が、グループ全体の女性比率と同じになることを目指していきたいと思っています。

働き方の改革には、業務プロセスの見直しが必要

内永 日本では、女性はライフイベントがあるからキャリアの妨げになる、と言われる。しかし、ライフイベントは日本の女性だけにあるわけではありません。諸外国の女性すべてに共通する問題なのに、日本だけがこれを女性活躍の阻害要因としてあげるのはおかしいですね。問題の本質は、ライフイベントを機に対応できなくなってしまう働き方、長時間労働にあるのです。

長時間労働などの働き方が変われば、女性の活躍推進が一気に加速できるのです。(内永)

内永 御社らしい素晴らしい方法ですね。多くの企業でも長時間労働の是正のために、フレキシブルな働き方の重要性が認識されるようになり、eワークによる在宅勤務などは日本の企業ではなかなか実現しないのが実情です。これは個々人の業務領域や責任範囲、業務のワークフローが明確になっていないので、皆がオフィスに集まって仕事をしなければならず、結果的に長時間労働になってしまっているからです。フレキシブルな働き方を導入するには、まず業務プロセスの見直しをすることが先決であり、必須なのです。

峰岸 既存の組織や部署では難しい改革ですが、成功例をナレッジシェアリングなどで共有しながらグループ全体へ波及させていきたいと思っています。峰岸 既存の組織や部署では難しい改革ですが、成功例をナレッジシェアリングなどで共有しながらグループ全体へ波及させていきたいと思っています。

大切なのは、失敗を恐れずに前進すること

内永 柔軟な働き方ができるようになれば、女性達にとっては強力なサポートになります。御社の多くの女性たちを後押しするエールとメッセージをいただけますでしょうか。峰岸 研修などで接する女性たちを見ていて感じるのは、「もっと自信を持っていい」ということです。もしかしら彼女たちは、目の前に想像以上の高い壁があると感じているのかもしれない。内永 女性たちは、現在の自分のポジションでの仕事には自信を持っていると思いますが、今より上の立場になることに、それと同等の自信が持てないのだと思います。女性管理職という立場がまだマイノリティであ



分科会活動成果報告

2年間にわたる、J・Win女性メンバーたちの分科会活動。卒業を迎えるにあたり、活動を通じて得た学びや気付き、成長の過程をここでご紹介します。

プロセスを大事に、女性のキャリアアップとD&Iの本質的課題に挑んだ第4期分科会活動

第4期女性メンバー副幹事長 新庄 浩子(エーザイ株式会社)

女性活躍推進の社会全体の波と時を同じくしてスタートした第4期「女性が企業で活躍するために」の観点から設定した10の分科会テーマには、1期からの継続もあれば全く新しい視点のテーマも加わりました。全分科会に共通して、変化し続ける社会や企業の状況、環境、価値観に見合った4期ならではの内容に進化させること、そして、ITも活用し、多様なメンバーと協働するプロセスに重きを置いたことは今期の大きな特徴といえます。

活動当初、メンバー自身がキャリアアップへの覚悟を持ちきれず、それが活動にも顕著に表れていました。活動後半、今期初の試みであった分科会ごとの内永理事長とのラウンドテーブルやJ・E・Nによる継続的な活動支援等を通じて、自分自身とことん向き合う経験を重ね、それに伴って、客観的な分析に基づいた本質の追求、高い視座、多様なメンバーによるチーム力を意識した分科会活動へとシフトしました。こうして2年間の分科会を通じて得た学びの全ては、これからビジネスパーソンとして歩んでいく私たちの大きな財産となるものと確信しています。



21名

技術イノベーションの加速は『技術系女性の飛躍』が鍵

技術系女性の理想と現状

技術イノベーションは新たな価値を創造し、社会をよりよくする力となるが技術は男性中心の世界である。その中により多くの技術系女性の発想や意見を、経営の意思決定に加えたい。この思いが活動の出発点であった。

ところが分科会メンバー企業をサンプルに調査した結果、技術系女性自体の人数が少なく、管理職も極端に少ない。また技術系の卵となる理工学系の女性も少ないのが現状であった。活躍する技術系女性を増やすため、私たちがメンバーが上位職を目指すとともに、裾野を広げることが目的として活動した。

魅力を直接伝えることは効果的

企業で上位職を目指す技術系女性が少ない要因は、現状の仕事に充実感を感じていない、現場から離れる葛藤がある等と考えるが、私たちは上位職の魅力がわからないという点に着目した。そこで役員インタビューを行い、上位職になるほど成し遂げられる範囲が広がり、部下とビジョンを共有して大きな革新を促せるなど、自己実現には上を目指すことが自然なステップであることに気付いた。

私たちが上を目指し実践する

これまでの活動で得た貴重な学びを糧とし、私たちが実践していく。「何を成し遂げたいか」という問いに真摯に向き合い、山の後輩に魅力を伝えると共に、私たちが飛躍し、技術イノベーションを起こし、社会に貢献する。これが私たちの決意である。(記：坂本 真樹子/KDDI株式会社)

25名

Natural Beauty ~女性のカラダとキャリアプラン~

- 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：2013年度のみ)、木村 奈知(ソニー株式会社：2013年度のみ)、宮島 れい(株式会社NTTデータ：2014年度のみ)
- 会 計：雷 紀子(株式会社TMJ)



J・Winならではの多様な女性からの多様なヒントが自然体でのキャリアアップを後押し

選択を迫られる女性

妊娠・出産、不妊治療や婦人科系疾患。女性特有の身体の変化に対し漠然とした不安を抱えたまま仕事を続けてキャリアアップしたものの不妊治療や疾患発見遅延に至ったり、逆にキャリアアップ断念等、キャリアが出産かどちらかを諦めざるを得なくなった女性は少なくないのではないかと認識を分科会メンバーは持っていました。社会で活躍する女性は、皆身体が辛くても無理して仕事を続けられる特別タフな人に見える。しかし、自分も特別ではないけれどキャリアアップは諦めたくない。ただ、このままキャリアアップを目指す子どもを諦めたり身体不調で仕事が続けられないかもしれない。でも、もし女性が自然にキャリアアップを目指す社会が当たり前になれば……と考えました。

キャリアアップを目指す Natural Beauty

女性が知るべき身体の知識について調べるとともに、自分たちのネットワークを使っていきたいとキャリアを築いている女性たちにインタビューしました。そこから、当初の特別強い女性のイメージとは違い、彼女たちも婦人科受診の遅れを後悔したり人知れず自己研鑽の努力をしたり、身体が理由でキャリアを一時中断しても、自分なりに工夫して乗り越えてきたことが伺えました。

漠然とした不安の追求

女性の抱える漠然とした不安とその解消策を徹底的に話し合いました。共通認識があるにもかかわらず不安要素特定には相当の時間を要しました。議論の過程で、女性自身の身体の知識レベル、各社の男性社員の意識やロールモデルの多様性、会社提供の婦人科系定期健

22名

次世代向け教育

- 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：酒井 千寿子(エーオンベンフィールドジャパン株式会社)、七五三恭世(株式会社Z会)
- 会 計：松尾 奈美(株式会社リクルートテクノロジーズ)



次世代の働くモチベーションの芽を育てる「共育」 私たちがロールモデルになる

次世代にはキャリアを中断させない

私たちの活動の発端は、身近な若手社員が入社して間もなく会社を辞めてしまう現状への残念な気持ちでした。社会人としてのスタートを切ったばかりの若手がすぐにそのキャリアを中断してしまうのには何か理由があるはず、そこに私たちが打てる手はないのか。「次世代にはキャリアを中断させない」をテーマに、私たちがしたいこと、できることを議論し、実行してまいりました。

活動最初のステップは、メンバー所属企業のマネージャー、若手社員、学生に対して行った実態調査です。計154名に対して、アンケートとラウンドテーブルを行いました。そこで見えてきたのは、「企業と若手の意識」若手の中の理想と現実の2つのギャップでした。私たちは、このギャップを埋めることがキャリアア中断を食い止める鍵であるという仮説を立て、この仮説検証の場として、2014年度後期の半年間、立教大学経営学部講義を担当しました。

次世代と共に育つ「共育」を実現

学生が社会に出た後もキャリアアを通じて長期的に成長してくれる素地を作りたい。その思いを胸に、ダイバーシティに関連したテーマ7つを通じて、就職活動前に「働く」を自分事として考えてもらうことを目的とした講義を実施しました。講義では、働く実態と生の声を学生に伝え、共に、レポートや討議を通じて学生自身に考えてもらう時間を多くとりました。終了後、学生からの感想には、「働くことの意義を深く考える機会になった」「パートナーのキャリアのことも考えたい」などの気付きを垣間見ることができ、この活動が「次世代の働くモチベーションの芽」を育てるために有効だったと実感できました。

私たちの活動成果は、実態調査の結果に講義からつかんだ学生へのアプローチのヒントを加え、報告書としてまとめました。企業にとっても気付きを得られ、学生にとっても、変わるきっかけを作ることができ、さらに、活動した私たち女性メンバーが「自らがロールモデルとなることで、次世代の心も動かせる」と気付けたことは、2年間の活動が正に「共育」の場であった証だと考えています。これからも、自らがロールモデルとなり新しい道を切り拓いていく私たちにどうぞご期待ください。(記：中村 寧子/サッポロホールディングス株式会社)



若手女性育成

41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：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）、本重 真由美（全日空商事株式会社）
- 会計：加藤 裕美子（第一生命保険株式会社）

活動内容
左記2つの仮説を立て、それを立証すべく研修プログラムを作成し、実施しました。
仮説① 女性のキャリアにおいて年齢や職能によって壁（課題）が異なり、課題別に対処策・アプローチが必要
仮説② どのキャリアステージにおいても各々の気持ちを段階的に変えていく必要がある（Self-リマインズな気持ちをOに、Self-0の気持ちをプラスに）
3つのグループに分かれ、分科会メンバー所属企業の若手女性社員合計108名を対象に研修を実施しました。

活動内容

課題認識 & 活動目的
課題 キャリアに対する女性自身の向きにないマインドセット
活動目的 「若手女性育成プラン」研修を企画・実施し、積極的にキャリアを形成するマインドを醸成し、活躍する女性のパイプラインを強化すること
目指す姿 仕事も「家庭」も「プライベート」も「思う存分楽しめ、魅力的に活躍する」ももも女子。

活動内容

はじめに
政府や企業努力により女性が働きやすい環境や制度も整いつつある中、依然として女性社員の離職率や管理職比率に改善が見られないのは何故か。当分科会では女性自身がキャリアに対して前向きになれる「マインド」にも「因がある」と考え、活動を行ってきました。

活動内容

結果
何れの研修においても受講前後のアンケート結果により、参加者のキャリアに対する意識が30%以上向上しており、各研修プログラムは一定の効果を得ることができました。

活動内容

私達の成長・学び
●受講者の悩みに触れることにより企画側も「後進育成」の重要性を意識できたこと
●組織をマネージする上で活動目標、納期、役割分担を明確にし、全員で共有する重要性
●業種、役職、価値観が異なる者同士だからこそ徹底した議論を進むべき方向性をすり合わせる必要性
●多種多様な分科会メンバーと2年間活動を共にし、学び、気付いたこと、今の自分をレベルアップするために、そして後輩女性社員の活躍のために、卒業後はいざ各々の舞台で学んだことを実践あるのみ！(記：深見 裕紀子/第一生命保険株式会社)

活動内容

活動内容
左記2つの仮説を立て、それを立証すべく研修プログラムを作成し、実施しました。
仮説① 女性のキャリアにおいて年齢や職能によって壁（課題）が異なり、課題別に対処策・アプローチが必要
仮説② どのキャリアステージにおいても各々の気持ちを段階的に変えていく必要がある（Self-リマインズな気持ちをOに、Self-0の気持ちをプラスに）
3つのグループに分かれ、分科会メンバー所属企業の若手女性社員合計108名を対象に研修を実施しました。



男女の違い～知る・活かす・そして輝く！～

24名

- リーダー：鈴木 裕子（エーザイ株式会社）
- サブリーダー：小山田 亜希子（ANA FESTA株式会社）、中須 文子（株式会社みずほフィナンシャルグループ）、大貫 E 雅子（ペーリンガーインゲルハイムジャパン株式会社）、原田 京子（株式会社サンリオ）
- 会計：古川 友美（古河電気工業株式会社）

企業競争力強化を阻む「固定観念」払拭に向けて
企業とともに女性がもって輝くために
女性活躍のステージは急速に広がる中で、女性管理職の比率は伸び悩み、十分に力を発揮できずにいるのは「男女の違い」に起因すると考えた24名が集結しました。

固定観念を捨てよ！時代は変化している

男女の違いを文献等で調べてみると、いわゆる「女性の取扱説明書（トリセツ）」に違和感を持ちました。実態と異なることや時代錯誤な誤解が含まれており、この誤った「固定観念」によるマネジメントが女性の能力発揮を阻んでいるという仮説に至り、「固定観念を払拭すること」が、私たちがやるべきことであると考えました。次に「女性の育成・登用を阻害すると考えられるトリセツ」に記された男女の違いを6つ選定し、メンバー所属企業20社男女475名にご協力をいただき、仮説を立証するものとしてWEBアンケートを実施しました。すると「女性は男性が考えている以上に打たれ強く、鍛えてもらいたい」と思っている」といった意外な事実も見えてきました。そして固定観念に自分たちもとらわれていたことに気付きました。

一段上の戦力に

誰もが持つ固定観念を払拭するために、2つの研修コンテンツを作成しました。女性社員向け研修では、女性自身の固定観念を払拭しリーダーにチャレンジする意欲をサポートします。管理職向け研修では、昇進意欲の高まりつつある女性社員育成のヒントを盛り込みました。定量的なデータにより説得力がある内容となっており、すので、ぜひ、ご活用ください。

ともに輝く未来へ

私たちの分科会は、各自が強みを発揮し、ともに支えあい、全員の個性が調和されて最高のチームを築くことができました。いつもの確かなアドバイスとユーモアを交えた暖かな励ましをいただきました。西日本電信電話(株)常勤監査役大賀公子様、NTTコミュニケーションズ(株)常勤監査役小林洋子様、マネックスグループ(株)執行役員高崎のぞみ様、私たちのロールモデルとして今後も、ご指導の程お願いいたします。そして2年間ご支援をいただきました全ての皆様に、メンバー一同、感謝の気持ちを輝く力に、企業に貢献し続けることを誓います。(記：望月 佐智子/あいおいニッセイ同和損害保険株式会社)

第1の壁(課題1)
働き続ける事への不安
第2の壁(課題2)
環境変化に対する不安
第3の壁(課題3)
管理職登用への不安



新しい働き方提案

41名

- リーダー：村松 久美子（あらた監査法人）
- サブリーダー：秋山 由紀子（第一生命保険株式会社）、松永 英美子（株式会社ローソン）、山中 藍子（東日本旅客鉄道株式会社）
- 会計：渡辺 桃子（第一生命保険株式会社）

変わる！ 変える！
メリハリをつけた働き方へ

24時間働けますか？

「長時間、会社にいる働き方を変える」これが私たちの目標です。仕事とプライベートの時間をマネジメントし、メリハリをつけて働く。結果、長時間働くより個人も企業も持続的に成長する。そんな新しい働き方を目指し、私たちは様々な活動を行いました。

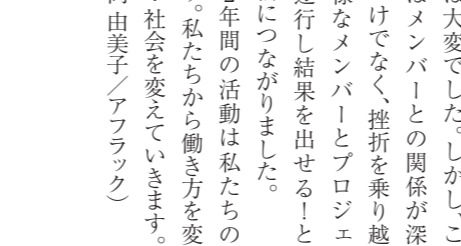
意外な結果から、私たちの提案

自社の制度や施策を調査し課題を掘り下げたほか、特効薬のヒントを求めて先進企業12社にインタビューを実施し、事例を集めていきました。しかし、その結果わかったことは、あっと驚くような「新しい働き方」はないということでした。先進企業は一見当たり前に思えることを地道に積み重ねていきました。そこから見出した私たちの実践と効果実証を踏まえての提案は、「ITツール活用」と「仕事の進め方の見直し」です。多くの企業で導入済みだが未活用の「宝の持ち腐れ」と言える電話・WEB会議のように、ITにはまだまだ活用の余地があります。私たちは分科会活動で電話・WEB会議を活用し、移動に伴う削減時間とコストを測定。対面と同じように話し合いができる、大

乗り越えたからこそ得たもの

終盤に提案の方向を大きく見直すという挫折も経験。限られた時間で意見をぶつけ合い、成果を出すのは大変でした。しかし、この経験はメンバーとの関係が深まっただけでなく、挫折を乗り越えて多様なメンバーとプロジェクトを遂行し結果を出せる！という自信につながりました。

この2年間の活動は私たちの財産です。私たちが働き方を変え、会社・社会を変えていきます。(記：西岡 由美子/アフラック)



上司と創る「勝つためのダイバーシティ」

19名

- リーダー：更井 徳子（損害保険ジャパン日本興亜株式会社）
- サブリーダー：椿 里砂（全日本空輸株式会社）
成田 あい（株式会社ベルシステム24）
- 会計：川崎 美紗子（ペーリンガーインゲルハイムジャパン株式会社）

上司と私たち女性社員で創る、「勝つためのダイバーシティ」

ダイバーシティは企業で本当に浸透している？

女性活用推進は、多くの企業トップがコミットメントし、様々な施策が新聞等でも取り上げられています。一方、私たち女性社員は企業内でそれが十分に浸透していると感じていないでしょうか？また、女性の管理職比率は男性と同程度でしょうか？答えはノーです。私たちは一番身近な「上司」にフォーカスした上で、「企業が競争に勝つための経営戦略」としてダイバーシティを加速させるためのきっかけづくりと具体策の提案を目指し、分科会をスタートさせました。

調査やヒアリングで実態に迫り新たな課題を発見！

部長・課長層、いわゆる「上司」と女性社員との関係性の課題を探るべく、自社の取り組みの調査、上司に対する意識調査、他社へのヒアリングを実施しました。その結果、上司は女性活用推進に消極的な層より積極的な層の方が多いという大きな発見がありました。それにもかかわらず、ダイバーシティが十分に浸透しないのはなぜか？そこで、機会提供・育成・評価の3つの側面、上司には男女差をつけているか、女性社員には男女差があると感じるかのヒアリングを行ったところ、

次の一歩につなげるために！

これまでの活動を振り返ると、この2年間は「Win」ならではの異業種間交流の中で、情報共有や相互理解を図りながら、分科会テーマを解決するための方向性をとことん模索し、納得いくまで議論を重ねてきました。また、活動を通じ、私たちも自分自身を見つめ直し、覚悟を新たに成長することができました。上司にだけダイバーシティ推進を委ねるのではなく、「自らが一歩踏み出し成長すること、変化し続けることこそがダイバーシティ推進の鍵である」という気付きも大きな財産です。本分科会で得た財産を自社に展開し、勝つためのダイバーシティを、上司とともに創っています！(記：柴屋 裕子/株式会社千葉銀行)





「部長の壁」を超える(女性部長増産計画)

23名

- リーダー：古田 恵美 (東日本旅客鉄道株式会社)
- サブリーダー：濱名 綾乃 (株式会社リクルートアドミニストレーション)、加藤順子 (KDDI株式会社)
- 会計：宮下 佳子 (全日本空輸株式会社)

女性役員比率が高い企業は、ROE・ROIともに高い結果が出ています。しかしながら、経営層への第一歩となる部長職の女性比率は約3%であり、この数年は横ばいの状態が続いています。当分科会では、女性にとって「部長の壁」はあるのか、あるとしたら「その壁を壊すことができるのか」、議論を重ねてきました。その中で、そもそも「部長の要件は何なのか」、「自分にその要件は備わっているのか」と、自身の課題が議論の軸へと変わり、検証活動に入りました。検証の結果、部長職に求められる3要件は、業界や会社の違いに関わらず、「①ビジョン策定力、②革新・創造力、③実行・完遂力」であることが明らかになりました。また、部長選定にあたっては、仕事に対する徹底したコミットメント、即ち「やり切る覚悟」が重視されていることもわかりました。活動当初、自分達にこのような要件が備わっているとは言いがたい、要件を身に付けるべく行った一連の活動の中で、自己変容の鍵となった取り組みを「部長への5アクション」としてご紹介します。

部長への5アクション

1. シェアードインキング：部長と行動を共にし、「発言・ふるまい」を観察し、「視座の高さ・視野の広さ」を体感した。
2. 部長の疑似体験：部戦略づく

活動の変遷

部長の壁を越えてその先へ

1. 「に挑戦し、プレゼンを行う」として、ビジョン策定力(策定に必要な情報・考え方を理解する)の巻き込み力(周囲をやる気にさせる伝え方)を意識できた。
2. 自分の限界を超える仕事を取りに行く！困難な状況にあっても諦めない「遂行・完遂力」が身につく、「信頼獲得」に繋がった。
3. 社内外のネットワークを活用する！多様な情報や刺激を得ることで、自身の変革力を磨くことができた。また、人脈を活用することで目標完遂に近づけることがわかった。
4. 変革力を身につける！「変革」を意識することで、仕事をする目線が変わった。日々の業務でアンテナを張り、考え抜くクセをつけることができた。

最後に

多くの企業の部長職、役員層の方とお話しし、始めから「部長の要件」が備わっている人などいない、ということがわかりました。大事なことは、キャリアアップを考えた時に、今の自分に足りない要素、強化すべき点を認識し、スキルアップする術を知っていることです。「活動報告」では、私達が試行錯誤して見つけた「術」を紹介しています。私達もこの報告書を基に、自己研鑽に努めると共に、後輩女性のキャリア支援を実施していく所存です。(松村 真由美 / 株式会社ジェイティービー)

「新しい両立」のための社会への提言

30名

- リーダー：田端 江津子 (株式会社ベネッセスタイルケア)
- 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)
- 会計：富澤 華央 (株式会社パルコ)



座談会には102名の女性が参加



「育児中メンバーが約7割！その課題意識は」
当分科会は、子育てしながらのキャリアアップに課題意識を持つメンバーが集まりました。私たちが目指したのは、単に働き続けるための両立ではありません。企業貢献・自己成長・家族の幸せの3つの実現を「新しい両立」、すなわちハッピートライアングルと名づけ、自分たちなりのハッピートライアングルを描いて実現していくことが、真の女性活躍推進や企業の成長につながると思います。

約9割の女性がキャリア志向に

私たちは、ハッピートライアングルを増やすために必要なものを社会へ提言しよう！と議論を重ねました。そして私たち自身の経験から、環境や制度を変えることよりも、女性自身の意識が変わることが効果的であると考えました。

私たち自身のマインドアップと今後

私たちは、企業に貢献できる女性の増殖のためには、マインドアップの連鎖が重要だと確信しています。私たち自身もJ・Winの活動を通じて様々なロールモデルに出会い、キャリアに対する意識がより高まりました。分科会メンバーが各所属企業へのマインドアッププログラムを提言し、すでに複数社の共同開催が予定されています。このプログラムをより多くの企業で展開いただくことが、私たちの社会に対する貢献であり提言です。(記：田中 優理 / プルアンシャル生命保険株式会社)

企業貢献・自己成長・家族の幸せの実現が 私たちの目指す「新しい両立」

そこで当分科会では、場所や時間にとらわれないWEBサイトと対面の座談会を組み合わせた女性のためのマインドアッププログラムを企画・実施しました。プログラムの中で、社内外の複数のロールモデルのキャリアの軌跡や課題の乗り越え方を紹介し、同様の課題や悩みをもつ仲間とのつながりを作る機会を提供しました。当プログラムの実施後には、「キャリアアップを目指したい！」と考える女性が20%以上アップし、参加者の約9割の女性がキャリア志向になりました。

第4期女性メンバー幹事会 活動報告

Women to the TOP! 自らの成長と企業への貢献に向けて

第4期女性メンバー 幹事長 相原 朋子(東日本電信電話株式会社)

多様なメンバーでの活動スタート

第4期女性メンバー活動は、政府が成長戦略として女性活躍推進を掲げた時期に、「どうすれば女性が企業で活躍できるか?」の課題からスタートしました。

各プログラムは実行委員が中心となって運営を行いますが、その活動を支えるのが幹事会です。

13人の幹事が、女性メンバーの成長や企業での活躍を目指し、取り組んできました。円滑な運営には分科会リーダーや実行委員との協力が不可欠であり、企業の中では経験できない300人の組織マネジメントを通して、リーダーシップやビジネススキルを修得することができました。

壁を乗り越えて、その先へ

女性活躍推進の動きは2年間で社会に大きく広がりましたが、私たちは本当に覚悟を持って活動しているのか、内永理事長から問われるとともに叱咤激励がありました。私たちは改めて、企業が何を求めてJ-Winに送り出し、活動を通してどう成長すべきかを考えました。そして幹事と分科会リーダー、実行委員が何度も話し合い、活動の方向性を見直しました。

議論から生まれた充実したプログラムが、メンバーの成長につながったと確信しています。時に意見がぶつかり合うこともありましたが、このプロセスを通して幹事自身の成長にもつながりました。

1人ひとりのWomen to the TOP!へ

2年間の活動を通し、様々な気付きや自信を得ることができました。この経験と財産を活かし、各自が企業に貢献していきたいと思えます。



拡大会議を終え、新たなスタートを迎えた幹事メンバー

グローバルリーダー増殖計画

39名

- リーダー：江島 まゆみ (全日本空輸株式会社)、片桐 春美 (新日本有限責任監査法人)、道下 寛子 (株式会社ジェーシービー)、吉田 留津子 (シスコシステムズ合同会社)
- 会計：屋敷 祥子 (サッポロビール株式会社)



インクルージョン、それは個々の違いを活かし、新しい価値を創造するための行動

多様性を活用できない 企業の縮図、そして破綻

第1期から続くグローバルリーダーのテーマに、第4期ならではの新しい提言を残そうと活動をすすめるも、各人の経験や才能を活かしきれず次第に活動が停滞しました。活性化を求めて班別にすればヨコの連携がとれず、集約すれば満場一致を目指して同調が重要視されました。深掘りされない議論で安易な施策を生み、外部からの刺激で方針が変わる。破綻状態のその姿は、社員の多様性の活用を試みるも、個々の価値を活かせず新しい価値を見出すことができずに試行錯誤する企業の縮図のようでした。

分科会再生、インクルージョンを求めて

破綻の中で学んだのは、個々が意見を発し異なる意見を互いに尊重し合わなければ「個々の違いを活かし新しい価値を創造する行動」＝「インクルージョン」ができない。私たちに欠落しているのはインクルージョンであると気づき、全員がインクルージョンの体現を目標に分科会の再生を決意しました。インクルージョンの理解度調査ではメンバーの95%がインクルージョンを「同調・協調」と誤解していることや、90%が発信・受信ともに「異論(反論)が怖い」と答えました。また、メンバー所属企業様アンケートでも異論に対する忌避意識が確認されたため、和を重んじる日本の文化背景に起因していると危惧し、インクルージョンを4つの体現様式(「意見交換」「刺激し合い気付きを得る」「本質を見極める」「新しい価値を創造する」)に分解し、安全な議論の場で各段階の反復訓練を実施したところ、異論を自ら発し、尊重して受け止め合い、新しい発想が湧き出る分科会に生まれ変わることができました。

成果物、そして私達の覚悟

試行錯誤の末、インクルージョンを体現するに至った独自の施策を「インクルージョンの手引き」としてまとめました。欧米から伝来する手引きとは一線を画し、異論への忌避意識を持つ日本の文化背景が考慮された私達の苦悩と感動が凝縮された成果物です。今回私たちが学んだのは無限な多様性の一面面に過ぎませんが、これからはJ・Winで得られた財産とも言える39名の仲間とともに、グローバルリーダーを目指し、終わりの無いインクルージョンの学びと促進を続けていく覚悟です。(記：吉田 留津子 / シスコシステムズ合同会社)

第8回拡大会議

「2015 J-Winダイバーシティ・アワード」表彰式と
第4期女性メンバー活動報告、
卒業セレモニーの様子をご報告します。



女性活躍推進の 追い風のなかで 会員企業の発展に さらに貢献していきたい

3月6日、ホテルイースト21東京の大ホールにて、第8回2014年度J・Win拡大会議が執り行われました。拡大会議はNPO法人J・Winが主催となり、会員企業のトップや企業責任者、女性メンバーの直属の上司、そのほか行政や学識経験者、マスコミ関係者などダイバーシティに関心の深い方々をお招きして、一年の活動を振り返る場として毎年3月に開催。合わせて「J・Winダイバーシティ・アワード」の表彰式も行っています。運営を務めるのはJ・Win女性メンバー有志による実行委員会です。今年も600名を超える方々にお越しいただきました。

第1部では、はじめに内永ゆか子J・Win理事長が「2015年度J・Win活動に向けて」と題して挨拶をしました。近年、日本の女性活躍推進活動は加速しているものの、世界的には依然として遅れをとっていることに触れ、「引き続きあらゆる施策の実行に取り組み、会員企業の組織づくりやビジネス、ひいては日本社会に貢献していきたい」と、決意

を述べました。次に第4期女性メンバーの活動報告が行われました。はじめに相原朋子幹事長（東日本電信電話）が活動内容を総括。内永理事長の叱咤激励によって活動が活性化したエピソードや活動から得た気づき、発見などを発表されました。

続いて分科会の代表10名による活動報告に移りました。活動を通して得られた考察や結論について自信を持って発表する姿に、聴衆も真剣に耳を傾けていました。

最後に島津侑香副幹事長（損害保険ジャパン日本興亜）から2年間行ってきた活動の振り返りがありました。「他ではできない経験、人脈、ネットワークができたことは貴重な経験だった」と語りました。合わせて、女性メンバーの意識に変化が生まれた調査結果を報告。成長を裏付けるものとなりました。

その後、三菱重工業株式会社取締役会長 大宮英明氏より「MRJの挑戦 ―国産旅客機を世界の空へ―」というテーマでMRJにかけた思いや開発の背景などについてご講演いただきました。またご講演の最後には、自社ダイバーシティへの取り組み事例のご紹介と合わせ、今後のより一層

の推進に向けた決意をお話しいただきました。

休憩を挟み、「2015 J・Winダイバーシティ・アワード表彰式」が行われました（詳細は14ページ）。

内永理事長より受賞企業が発表され、受賞理由が伝えられると、場内からは大きな拍手が贈られました。受賞者の方々は、喜びに溢れた表情で表彰状を受け取り、受賞の感想と今後の決意を述べられました。続いて、審査委員長である東京家政大学の樋口恵子先生からご講演をいただきました。これまでの8回の授賞式の雰囲気と受賞企業を振り返り、「年々ダイバーシティの幅が広がり、企業の活動も厚みを増してきたことを実感している」といったお話があり、受賞企業、受賞者の皆さんに盛大な拍手が送られました。

日時：2015年3月6日(金)
場所：ホテルイースト21 東京

第1部 拡大会議	
15:00	開会
15:05	ご挨拶/J-Win 活動報告 J-Win 理事長 内永ゆか子
15:20	第4期女性メンバー活動報告 相原朋子幹事長、島津侑香副幹事長、 10分科会代表プレゼンター
16:20	特別講演 「MRJの挑戦―国産旅客機を世界の空へ―」 三菱重工業株式会社 取締役会長 大宮英明氏
17:00	休憩
17:15	「J-Win ダイバーシティ・アワード」表彰式
18:15	Next Stage 活動報告/JEN 活動報告
18:30	閉会
第2部 懇親会	
19:00	開会
19:05	来賓ご祝辞
19:20	乾杯 ご発声 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 安藤よし子氏
19:30	ご歓談
20:15	第4期女性メンバー 卒業セレモニー
20:30	閉会



2015J-Win ダイバーシティ・アワード表彰式で笑顔でスピーチをする、大賞を受賞されたKDDIの田中孝司社長



各分科会の代表者10名が2年間の活動と成果を報告



Next Stage、JEN それぞれの活動を報告する中山理賀幹事長（KDDI）（右）、鹿島かおる幹事長（新日本有限責任監査法人）（左）



第4期女性メンバーの活動を報告する東日本電信電話の相原朋子幹事長（右）と損害保険ジャパン日本興亜の島津侑香副幹事長（左）



続いて、日頃からJ・Winの活動をサポートしていただいているアドバイザーボードメンバーの皆様のご紹介と、アドバイザーボードメンバーを代表して、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長の安藤よし子氏よりJ・Winの発展を祈念して乾杯のスピーチ及びご発声をいただきました。また、ご歓談中ケネディ駐日米国大使のビデオメッセージも上映され場内の注目を集めました。

第2部では会場を移して「懇親会」が行われました。はじめにご来賓3名、内閣府大臣政務官・越智隆雄氏と経済産業大臣政務官・関芳弘氏、在日米国大使館領事担当公使兼総領事のステイブンス・マロニー氏よりご祝辞をいただきました。J・Winの活動に対する期待が述べられ、女性メンバーは活動の意義を改めて実感しました。

最後に、Next Stageの活動報告が中山理賀幹事長（KDDI）より、JENの活動報告は鹿島かおる幹事長（新日本有限責任監査法人）より報告されました。

活動を支えてくださった多くの方々に感謝し、さらなる飛躍を宣言



卒業セレモニーでは、内永理事長から分科会リーダーに「月桂樹の冠」が贈られた

第4期の相原幹事長に卒業証書の授与、続いて分科会リーダー10名に「月桂樹の冠」の授与の後、第4期メンバー全員の「飛躍宣言アルバム」が、相原幹事長から内永理事長へ感謝の意をこめて贈られました。内永理事長からの激励のメッセージに感無量の表情を浮かべている女性メンバーもいる中、最後は新庄浩子副幹事長（エーザイ）の発声による恒例の「Women to the TOP! ―Yes!!」の力強い宣言で幕を閉じました。

そして、会の最後は第4期女性メンバーの卒業セレモニー。まずは内永理事長から、第4期の相原幹事長に卒業証書の授与、続いて分科会リーダー10名に「月桂樹の冠」の授与の後、第4期メンバー全員の「飛躍宣言アルバム」が、相原幹事長から内永理事長へ感謝の意をこめて贈られました。内永理事長からの激励のメッセージに感無量の表情を浮かべている女性メンバーもいる中、最後は新庄浩子副幹事長（エーザイ）の発声による恒例の「Women to the TOP! ―Yes!!」の力強い宣言で幕を閉じました。



エーザイの新庄浩子副幹事長の発声により「Women to the TOP! ―Yes!!」と活気に満ちあふれた声が会場に響き渡った



懇親会の様子



第2部はみずほ証券の西谷直子さん（右）と第一生命保険の長谷川由子さん（左）が司会を務めた



第1部の司会を務めたクリナップ白石久美子さん（右）とあいおいニッセイ同和損害保険の渡邊友美子さん（左）



「2015年度のJ-Win活動に向けて」と題して挨拶をする内永理事長

2015 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

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させた。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り組みとなった。自行から業界、そして地域へと、女性活躍を地方創生の力として、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。

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、周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。



2015 J-Win ダイバーシティ・アワード 企業賞

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。

ベーシック アチーブメント 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。

J-Win Diversity Award 2015

2015 J-Win ダイバーシティ・アワード 企業賞

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。

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。

J-Win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推進を加速させることを目的とし、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。

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。応募企業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、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いただけるようになりました。「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。

2015 J-Win ダイバーシティ・アワード実施概要

企業賞

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む、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。

賞の種類

応募部門は企業が選択する。

● 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む、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付け、「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。

審査プロセス (2部門共通)

① 第1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。

② 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 働き手の変革
- 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

② 第2次審査

ヒアリング審査

第1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り組みと成果についてプレゼンテーションを実施。

審査委員会

審査は、樋口審査委員長以下、左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

〔審査委員〕

- (以下、氏名 50音順)
- 安藤 よし子氏 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局長
- 井上 昭三氏 次城キリスト教大学教授
- 内海 房子氏 NPO法人J-Win理事長
- 内永 ゆかり氏 NPO法人J-Win理事
- 小原 哲郎氏 株式会社リサーチ相談役
- 武川 恵子氏 NPO法人J-Win理事
- 野村 浩子氏 内閣府 男女共同参画局長
- 平井 裕秀氏 経済産業省 経済産業政策局長
- 吉丸 由紀子氏 大臣官房審議官
- 株式会社ニフコ執行役員 (2015年3月5日現在)

個人賞

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。

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、継続した取り組みにより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。

審査プロセス

「経営者アワード」は、審査委員会が対象者を選定し、受賞者を決定。「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。

審査委員長講評

樋口 恵子氏



今年度で「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、働き方の変容を進めています。職場が目に見える社屋に限らず、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。



つくば合宿 第4期女性メンバー活動 2年間の振り返りと 総括を行いました

国内研修合宿が、1月9日(金)～10日(土)、つくば国際会議場にて行われました。
文：松居 由香 (KDDI株式会社)



参加者のみなさん

つくば合宿のスケジュール

1月9日(金)	1月10日(土)
10:00 合宿オリエンテーション	9:00 オープニング
10:25 内永理事長講演 昼食	9:15 セッション4「セルフキャリアマネジメント」
12:50 セッション1「分科会活動共有」	10:50 セッション5「Women to the TOP」
15:35 セッション2「プロジェクトマネジメント ～分科会活動の振り返り～」	12:40 閉会
18:00 クロージング	
19:00 セッション3 (懇親会)	

2 015年1月9日。前回の国内合宿からおおよそ1年半ぶりにつくば国際会議場を訪れ、200人以上の女性が一室に会するという空間にただ圧倒された日のことを思い出しました。思えば、あの日から私たちは4期メンバーのJ・Win活動は本格的に始動、今回の合宿は、J・Win活動の振り返りと今後のキャリア目標の実現について考える集大成の場と位置付けられていました。

合宿初日は、内永理事長のご講演から始まりました。グローバルリーダーは、マルチカルチャーな環境の中で自身の考えや想いを論理的、かつ、抽象化して伝える力が必要で、究極的には自身の哲学や人脈といった人間力が物をいう、というお話に、自身の課題を考えさせられました。また、これまで何度も内永理事長から叱咤激励された思い出と共に、深く心に刻まれました。

午後からは、各分科会の活動状況を共有しました。日頃所属の分科会での活動が中心であるため、他の分科会活動の進捗状況や成果を知ることは、とても新鮮で有益でした(セッション1,2)。また、美味しいディナー

と華やかな企画の数々を楽しみながら、4期メンバーとのネットワーキングの時間がもてた懇親会も忘れられないひと時となりました(セッション3)。

合宿2日目は、J・Win活動での学びを振り返りながら、自身のキャリア目標と今後のアクションプランを明確にする時間となりました。多職種、多業種のメンバーの前で自分の将来について語り、フィードバックを

得るという機会は、J・Win活動ならではのものであり、他のメンバーの言葉に、一歩前に踏み出す勇気を得ました(セッション4,セッション5)。

振り返ると参加した4期メンバー全員が、残りわずかなJ・Win活動期間を共に駆け抜け、卒業後もそれぞれのキャリア目標に向かって飛躍することを誓い合った合宿となりました。また、個人としては、実行委員の活動を通じて、衝突をおそれずに議論を尽くし最後までやり抜くことが待ち受けていることなど、貴重な経験を共有できた仲間たちに深く感謝した合宿となりました。



討議風景



実行委員のみなさん

技術系女性のリーダーシップについて語る『J-Win W-STEM Networking Conference 2014』が開催されました

未来を創る女性技術者のリーダーシップについて語り合う「J-Win W-STEM Networking Conference 2014」が11月15日(土)にお茶の水女子大で開催されました。「一緒に語ろう!リケジョの未来」をテーマに基調講演のほか、パネルディスカッション、ワークショップやワールドカフェなど、多彩なプログラムで、経営層、女性技術者、教育者、学生などが活発な意見交換を行いました。

Next Stage ネットワーク [W-STEM] 研究会メンバーが企画構築から当日の運営サポートまでを担当



1 内永ゆか子理事長の挨拶 2 Karen Horting氏
3 Elizabeth Bierman氏 4 古田貴之氏 5 現役技術者によるキャリア形成やワークライフバランスの紹介 6 和やかな雰囲気での活発な議論が行われたワークショップ
7 立川敬二氏による閉会の挨拶 8 ポスターセッション

J Winとしても初の技術系女性を対象にしたイベントでしたが、当日は女子大学生も含まれた400名を超える参加がありました。講演やワークショップなどを通して、企業で活躍する女性技術者と、技術系の女子大学生が世代と分野を超えて交流し、相互研鑽を図ることができました。

まず、主催者挨拶として内永ゆか子J・Win理事長から、「技術系女性の成功体験を共有し、活用していくことで、技術系女性の裾野を広げていきたい。この機会を活かして、ぜひ、自分のネットワークを作っていただきたい」と開催の目的が語られました。

続いて1つめの基調講演として、千葉工業大学常任理事で未来ロボット技術研究センター所長の古田貴之氏にご登壇いただき、「ロボット技術と未来社会」についてご講演いただきました。

2つめの基調講演は、SWE(全米女性技術者団体)のエグゼクティブディレクター兼CEOのKaren Horting氏と米国ハネウェル・エアロスペース社シニアプロジェクト・エンジニアのElizabeth Bierman氏にご登壇いただき、「あなたらしく、技術系女性に求められる真のリーダーシップとは」と題し、対談形式でご講演いただきました。女性技術者として成長し、かつ、強いリーダーとなるためのポイントについて語っていただきました。Bierman氏は技術者になったきっかけや自身

のワークライフバランスの実践などに触れ、「周囲の人の成果をしつかりと認めることが自分自身の自信につながる。そして、チャンスが来たときは、まずそのチャンスを活かすことが重要。ゴールを共有することで、性別に関係なく組織を成功に導くことができる」と、体験に基づいた技術系女性のロールモデルを示しました。

ランチは参加者同士が気軽に語り合えるランチミーティング形式で行われました。参加いただいていた女子大学生たちも、フランクな雰囲気の中で、社会人として活躍中の先輩女性技術者たちと交流を深めることができたようでした。

午後の部は、パネルディスカッション、講演、ラウンドテーブル、ワークショップ、ワールドカフェなど、様々な形式で9つの分科会が行

われました。J・Winからも、第4期女性技術系分科会が「同世代の技術系女性と話し、10年後を共に描こう」というワークショップを担当。Next Stageの「W-STEM」研究会は、「女性脳で未来のテクノロジーを発想しよう」というワールドカフェと、理系女子大学生のコミュニティと協働し、大学生の質問に答えるラウンドテーブル「女性技術者のオンとオフ、丸ごと聞いちゃおう!」の実施を担当しました。

また、協賛各社のポスターセッション会場も多くの方がご来場になり、終日盛況となりました。

本会の最後に技術同友会代表理事の立川敬二氏より閉会の挨拶があり、技術系女性の活躍の場を広げていく決意が表明され、閉会となりました。

プログラム

日時：2014年11月15日(土)
場所：お茶の水女子大学

10:00～12:45

- 開主催者挨拶：内永ゆか子(J-Win理事長)
- 共催者挨拶：羽入佐和子(お茶の水女子大学学長)
- 基調講演1：古田貴之氏(千葉工業大学 常任理事)
- 基調講演2：Karen Horting氏 (SWEエグゼクティブ・ディレクター兼CEO)
- Elizabeth Bierman氏 (米国ハネウェル・エアロスペース社シニア・プロジェクト・エンジニア、SWE 2015 プレジデント)

13:00～14:30

- ランチ on ネットワーキング

14:30～16:45

- パネルディスカッション
- 技術講演
- ワークショップ
- ワールドカフェ
- ラウンドテーブル

17:00～17:30

- 閉会の挨拶：立川敬二氏(技術同友会 代表理事)

JEN 2014年度活動報告と2015年度活動方針

自己研鑽と相互研鑽を第一のミッションとして

2010年10月に主要企業27社31名の執行役員以上の女性が集まり、JENが発足いたしました。それから3年半、メンバーは44社52名に増え、女性の登用が進む現在、今後さらに増えていくと考えられます。

文：JEN幹事長 常務理事・公認会計士 鹿島かおる(新日本有限責任監査法人)



11月定例会ご講演：日産自動車株式会社 社長兼最高経営責任者（CEO） カルロス・ゴーン氏



2月合宿ご講演：株式会社 LIXIL グループ 取締役代表執行役社長兼 CEO 藤森義明氏

2014年度活動実績

活動項目	活動内容
幹事会	幹事会(11名) 6回開催
定例会	2014年 4月 EY総合研究所 牛島慶一主席研究員
	6月 安倍昭恵総理大臣夫人
	9月 J-Win 内永ゆか子理事長
合宿	11月 日産自動車株式会社 社長兼最高経営責任者(CEO) カルロス・ゴーン氏
	2015年 2月20日(金)-21日(土)@東京 マリオットホテル ご講演：株式会社LIXILグループ 取締役代表執行役社長兼CEO 藤森義明氏
育成活動	2015年度活動方針及び活動計画についてディスカッション 4期女性メンバーへの講演、パネルディスカッション ラウンドテーブル(9月NEXT、12月4期メンバー) 分科会支援



4期女性メンバーとのラウンドテーブル

JENは志を持ってより高みを目指す!
JENのミッションの第一は、志を持って自己研鑽、相互研鑽により、自らを高め、その結果一層活躍すること、自らが女性活躍のロールモデルとなっていくことです。そのため、定例会や合宿では、各界の第一人者の教えを乞い、それを自分たちのものとしていくことで、人として、経営者として目指す姿に近づこうとしています。

これまでも多くの方に支えられて執行役員以上の立場になれたことに感謝し、次世代の女性リーダーを育てることも取り組んでいます。それぞれが所属する組織においての役割を果たすことももちろん、J-Winの現役メンバーの成長を支援するために、講演やラウンドテーブルのスピーカーとして自分の経験や、そこで培った信念や覚悟を伝えていきます。また、現役メンバーの分科会活動については、テーマの深掘りや分科会の運営方法からブレゼンのツボに至るまでアドバイスをしています。これらの活動を通して、JENメンバー自身も新たな気づきや元気をもらっています。

自己研鑽については、経営者中心であった講師の幅を広げ、経済、社会、リベラルアーツ等二層視野を広げるような定例会にしていきたいです。また育成についてもメンバー全員でしっかりと取り組んでいこうと考えています。

メンバーが増えることは素晴らしいことですが、その結果メンバー相互の距離が遠くならないよう、ネットワークの強化のための仕組みをしっかりと作り、メンバー一人ひとりにとって価値ある活動を目指してまいります。

- ① JENメンバーの自己研鑽の一層のレベルアップ、様々な分野の第一人者に学ぶ
- ② 女性リーダー育成に貢献する
- ③ JENとしてのネットワークの強化

2015年度 JEN活動方針
2015年度活動方針は次の通りです。

メンバー間の絆が魅力
これらの活動を通じて、メンバー相互の絆が深まり、お互いが刺激し合って成長していけると感じています。様々な業種や職種が集まり、お互いが異なる専門性や経験を持つメンバーでありながら、ビジネスの場で共通の想いを持っているのです。信頼と尊敬に基づいたJENメンバーのネットワークこそが最大の魅力です。

Next Stage 2014年度活動報告

J-Winで得た学びをさらにGear Up!

文：Next Stage 広報委員会

上級管理職を目指すさまざまな活動を展開

2014年度のNext Stageは、上級管理職候補としてメンバーの意識向上および能力アップに重点を置く活動に変革を遂げました。J-Win卒業生のみならず、会員企業の推薦を受けた方々も加わり、メンバー数212名のより幅広い人材のネットワークへと進化しています。

定例会は、公益社団法人経済同友会のご支援を受け、経済界で活躍されている経営者の方々と講話をいただき高い視座を学ぶ場としました。また経済同友会やJENからゲストを招いたラウンドテーブルでは、少人数ならではのメリットをいかして経営者の方から直接アドバイスをいただきました。

2014年から大きく変わった活動の一つが政治、経済、社会、技術のテーマに関わる8つの研究会です。経済同友会をはじめその分野の専門家の方をアドバイザーに迎え、メンバーは研究活動を通じて見識を高めてきました。

これらの活動に加えて、さらに自らを高め成長を求める希望者に対して、「内永塾」をはじめ、韓国の女性経営者グループKWINとのメンタリングなどの強化プログラムを提供しました。内永塾は、経営者の方々による講義やメンタリングを通じて経営層にふさわしい人間力を養うプログラムで、2015年度には課長層向けに内永塾入門編を新たに開講する予定です。

Next Stageは、来年度以降もさらにGear Upに向けて、上級管理職を目指すメンバーのためにさまざまな機会を用意しています。



定例会は年4回開催。経済同友会など経営者の方々の講演を通じて視野を広げた



研究会では研究会の成果をパネルディスカッション形式で共有



活動報告会では研究会の成果をパネルディスカッション形式で共有

2015年度の活動に向けて二日合宿で熱く語り合うNext Stage 活動ハイライト

2015年2月7日(土)Next Stageの合宿が東京で開催され、2014年度活動の振り返りと2015年度活動方針について参加メンバーで討議しました。

まず内永理事長から、今年度はNext Stageにとって大きな変革の年となり、企業Next Stageへの意識も変わったとお話がありました。さらに定例会やラウンドテーブル、内永塾などは、ビジネスリーダーとして第一線に立つ方々との貴重な接点であり、Next Stageは自分で学び、自分で吸収し、努力して何かをつかむ「場」であることが強調されました。

その後、今年度幹事長のKDDI株式会社中山理賀さんから、今年度の活動を振り返り、「企業で上級管理職として活躍し、企業・社会を変える原動力になる」ためのNext Stage強化ポイントのうち、「知識・

見識「ビジネス力」については成果に「つなげられたという方が多かった一方で、「実行力」や「リーダーシップ」、さらに「人を巻き込むネットワーク力」が課題であることが浮き彫りになりました。

合宿の後半ではワークショップを行い、定例会で講話をされた経営者の方々から得た学びを再度振り返るとともに、今求められるリーダーのあり方を議論し、自分の現状と目指す姿のギャップ分析と、各自の次年度の行動計画への落とし込みを行い、密度の高い一日を終えました。

この合宿でのディスカッションをもとにNext Stageとしてどのような活動が必要であるかを幹事会で今後も議論を重ね、次年度の活動内容を策定していきます。



内永理事長からはNext Stageメンバーの意識変革が強く求められた



ワークショップでは学びの共有や自己分析など活発なディスカッションが行われた

J-Win Calendar

2014年10月～2015年3月までの活動をご紹介します。

4W 第4期女性メンバー活動 NS Next Stage活動 JEN JEN活動

4W 第4期メンバー 10月定例会

日時 10月8日(水)
17:00～20:00
場所 東京ウィメンズプラザ

株式会社LIXILグループ執行役員社長八木洋介氏より、「ガラスの天井を破る」というテーマでご講演いただきました。『ダイバーシティは戦略』『日本人の課題』『ガラスの天井をなくす・破る』など、冗談を交えながらも人材の活性化やトップが変わることだけを期待するのではなく自身で変革していく、グローバルで活躍するにはマネジメント力が必要不可欠との熱いメッセージを頂戴いたしました。

(記: 本間 輝子/
藤田グリーン・サービス)



10月定例会実行委員メンバーの皆さん

4W 第4期メンバー 11月定例会

日時 11月12日(水)
17:00～20:00
場所 東京ウィメンズプラザ

損害保険ジャパン日本興亜株式会社代表取締役副社長執行役員 磯谷隆也氏より、「経営戦略としてのダイバーシティ～We must change to remain the same～」と題しご講演いただきました。女性管理職比率を2020年度末までに30%にするという目標に向けた取り組みやそれに込められた想いについてお話いただき、「守りたいものを守るためには、変わらなければならない」という言葉が心に響きました。また同社のダイバーシティへの取り組み事例の紹介もあり、「自らできることは何か」を考える機会となりました。

(記: 渡部 佐希子/日立化成)



11月定例会実行委員メンバーの皆さん

4W 第4期メンバー 12月定例会

日時 12月10日(水)
17:00-19:25
懇親会 19:30-20:30
場所 TKPガーデンシティ永田町

自身の課題を明らかにし、今後のキャリアを考える機会とすることを目的にJENメンバー13名にお越しいただき、通常と趣向を変えてラウンドテーブルを開催しました。事前に各自が挙げた課題に基づき、当日は12グループに分かれ各テーブルのJENメンバーに直接課題や悩みを相談し、「自分をプロデュースする」など、ご経験に基づいた様々なアドバイスを頂戴しました。J-WinメンバーからはJENの皆様に勇気付けられ、多くの学びや今後のヒントが得られたという声が寄せられました。

(記: 中野 今日子/エーザイ)



12月定例会実行委員メンバーの皆さん

4W 第4期メンバー 2月定例会

日時 2月10日(火)
17:00～20:00
場所 東京ウィメンズプラザ

第4期最後の定例会となる2月定例会では、株式会社美・ファイン研究所所長の小林照子氏から「外見の輝きは心の輝きを創る～キャリアを目指す女性たちへ～」でご講演いただきました。スキンケアが脳と心に働きかけているといった美容と健康のお話をはじめ、化粧品メーカーでの取締役のご経験談等もお話いただきました。キャリアアップを目指す上で「第一印象」が非常に重要であり、なりたい自分を意識して戦略的に印象を変えることでチャンスの数が変わってくる、これからは美人よりも魅力人など、素敵なメッセージをいただきました。

(記: 平口 暢子/NTTドコモ)



2月定例会実行委員メンバーの皆さん

4W つくば合宿

日時 1月9日(金)～1月10日(土) 場所 つくば国際会議場 詳細は16ページ

NS Next Stage

10月度定例会

日時 10月17日(金)
19:00～21:00
場所 TKP永田町/
TKPガーデンシティ
大阪梅田
DIC株式会社
取締役会長 杉江 和男氏
ご講演

NS Next Stage

11月度定例会

日時 11月17日(月)
19:00～21:00
場所 TKP市ヶ谷/
TKPガーデンシティ
大阪梅田
日産自動車株式会社
代表取締役副会長 志賀 俊之氏
ご講演

NS Next Stage

1月度定例会

日時 1月15日(木)
19:00～21:00
場所 TKP市ヶ谷
帝人株式会社
取締役会長 大八木 成男氏
ご講演

NS Next Stage

日帰り合宿

日時 2月7日(土)
10:00～20:00
場所 TKP日本橋
詳細は18ページ

NS Next Stage

2014年度 活動報告会

日時 3月13日(金)
19:00～21:00
場所 日本橋
カンファレンスセンター

JEN 11月度定例会

日時 11月26日(水)
場所 アークヒルズ
日産自動車株式会社 社長兼CEO カルロス・ゴーン氏 ご講演

JEN 2015JEN合宿

日時 2月20日(金)～2月21日(土)
場所 東京マリオットホテル
株式会社LIXILグループ 取締役代表執行役員社長兼CEO
藤森 義明氏 ご講演