



2014年3月7日

『2014 J-Win ダイバーシティ・アワード』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、2014年3月7日（金）、2014 J-Win ダイバーシティ・アワードを発表しました。

2014 J-Win ダイバーシティ・アワード授賞発表

「2014 J-Win ダイバーシティ・アワード」企業賞

■ 大賞

株式会社リクルートホールディングス

■ 準大賞

株式会社三菱東京 UFJ 銀行

■ ベーシックアチーブメント 大賞

株式会社 NTT データ

■ ベーシックアチーブメント 準大賞

東日本電信電話株式会社

株式会社日立ソリューションズ

「2014 J-Win ダイバーシティ・アワード」個人賞

■ 経営者アワード

日産自動車株式会社

代表取締役副会長

志賀 俊之 様

■ リーダー・アワード
全日本空輸株式会社
取締役 執行役員
河本 宏子 様

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 推進を加速することを目的とし、毎年実施してまいりました。本年で第 7 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。

「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。

企業賞では近年、D&I 推進がかなり進んでいる企業と、まだ取組みの途上にある企業の差が拡大傾向にあることから、昨年度より進捗段階にあわせ 2 部門化いたしました。その結果、本年度は「アドバンス部門」に 16 社、「ベーシック部門」に 40 社、合計で 56 社の応募がありました。また、J-Win 会員企業以外からは 2 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。

1) 2014 J-Win ダイバーシティ・アワード授賞理由

企業賞

● 2014 J-Win ダイバーシティ・アワード

大賞 : 株式会社リクルートホールディングス

<授賞理由>

2013 年 6 月より女性活躍目標およびグループ各社の女性管理職比率実績を CSR ノート上にて公開し、働き方改革、スマートワーク、女子塾など各社の自律的な取組みを共有することで、グループ全体が一丸となって D&I 推進を加速している。女性社員の役職志向を高め経営者としての覚悟を醸成する研修や、ライフイベントを前にした 28 歳女性社員向けの不安を取り除きキャリアイメージを高める取組みを実施し、役員登用まで見据えた女性リーダー輩出のパイプライン形成を積極的に推進している。これらの活動により、女性執行役員比率は着実に向上し、今後の成果が期待できる。

特に評価された施策・仕組みは、次の通り。

■ 女性活躍目標ならびにグループ各社の女性管理職比率を公開

- 2013 年 6 月より女性執行役員の実績とグループ各社の女性管理職比率実績を CSR ノート上で公開。
- 2015 年までに女性執行役員比率 10%以上。2013 年 4 月時点で 9.4%。

- グループ各社における自律的なダイバーシティ推進とその支援
 - リクルートテクノロジーズ：働き方改革プロジェクト
 - リクルートスタッフィング：スマートワークプロジェクト
 - リクルートライフスタイル：女子塾
 - グループ各社間のナレッジ共有ツール：バラキャリ (Variety of Career)
- 女性経営者候補向けリーダー研修実施
 - 集合4回、個別コーチング含めた半年間の研修プログラム。
 - 役職志向を高め、経営者としての覚悟を醸成。
- 早い段階での女性社員キャリアイメージ向上
 - 「Career Café 28」実施（28歳女性を対象としたイベント/面談企画）
- 男性上司向け女性マネジメントブックの制作

● **2014 J-Win ダイバーシティ・アワード**
準大賞 : 株式会社三菱東京 UFJ 銀行

<授賞理由>

経営戦略としてダイバーシティを掲げ、女性登用の数値目標と実績を公開し、ダイバーシティ推進に着実に取り組んでいる。これまでの両立支援制度利用促進から、より早期に復職しキャリアアップを目指す女性支援施策へのフェーズ転換を図っている。総合職女性については、真の活躍に向けた柔軟な人事運用にも着手。こうした取り組みにより、女性社員がマネジメントに向けて活躍するために、着実に、手堅く、女性の部店長クラスへのパイプラインを強化している。女性登用数値は着実に向上しており、今後の成果と進化が期待できる。

特に評価された施策・仕組みは、次の通り。

- 女性登用数値目標
 - 2015年3月までにラインマネジメント300人、役付者女性比率15%
 - 2013年10月時点 ラインマネジメント342人、役付者女性比率14.7%
- 「辞めずに働き続ける為の支援」の成果
 - 両立支援制度の利用促進で「辞めずに働く」カルチャー定着。退職率大幅低下。
 - 採用、配属・ローテーション、育成のパイプライン確立。順調に女性管理職増加。
 - 支社、海外拠点等にも女性の配属が増加し、女性の活躍領域拡大。
- 「早期に復職し、真剣に仕事と家庭を両立する人を積極的に支援」に向けた取り組み
 - 実態調査（復職者、支店長、若手総合職、時短勤務者）の実施。
 - 復職者の早期戦力化を「産育休・復職対応プロジェクトチーム」で取り組む。
 - エリア運営を活用した早期キャッチアップ体制の整備。
 - 休職前、休職中、復職前、復職後における研修・面談等によるキャリア形成支援。
 - 管理職向けダイバーシティマネジメント研修。
- 真剣に仕事と家庭を両立する人を支援する新制度の整備
 - シッターサービス制度、遅出・早退制度、早期復職託児補助制度等、がんばる人の背中を押す制度を導入予定（2014年4月～）。

● 2014 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：株式会社 NTT データ

<授賞理由>

経営戦略としてダイバーシティ経営を掲げ、経営トップが強いメッセージを発信し、数値目標を設定し、女性リーダー輩出のパイプライン拡充と働き方変革に取り組んでいる。現状を正確に分析することで本質的な課題を抽出し、女性リーダーや部課長向け研修による女性社員及び管理職の意識改革、上級管理職層の女性役員輩出に向けたメンタリング、フレキシブルな働き方変革の促進、労働時間削減指標の経営評価組み込みなど課題解決に向けたアクションにつなげている。こうした地に足の着いた取組みにより、今後の着実な推進と成果が期待できる。

特に評価された施策・仕組みは、次の通り。

- 数値目標の設定
 - 2020年目標：管理職任用男女比率＝採用男女比率、女性管理職比率を倍増。
- 2013年度重点テーマ
 - 女性活躍推進：女性幹部及び管理職増加に向けたパイプラインの拡充。
 - 働き方変革：フレキシブルな働き方の促進と労働時間削減。
- 現状分析と課題抽出
 - 現状分析：社員満足度調査、ダイバーシティ意識調査、女性社員ヒアリングを実施。
 - 女性活躍に向けた課題：制度、運用、意識、環境について掘り下げ、本質的な課題抽出。
- 女性活躍推進の取組み
 - 女性リーダーや部課長向け研修による女性社員及び管理職の意識改革。
 - 上級管理職層の女性役員輩出に向けたメンタリング、配置管理。
- 働き方変革の取組み
 - 労働時間削減指標の経営評価や管理職業績評価への組み込み。
 - 裁量労働制、フレックス制、テレワークの利用拡大。
- 女性管理職比率向上の実績（2013年9月30日現在）
 - 部長職相当 3.1%（2011年）→ 3.3%（2013年）
 - 課長職相当 4.4%（2011年）→ 5.3%（2013年）

● 2014 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：東日本電信電話株式会社

<授賞理由>

企業力を高めるためにダイバーシティは不可欠とし、女性活躍推進の目標を「女性管理者5年後倍増」と宣言して取り組んでいる。トップダウンによるD&I浸透と女性管理職コミッティ「きらきらサポーターズ」などの特色あるボトムアップ活動を積極的に展開し、女性社員及び上司の意識変革を進めると共に社内全体の働き方改革を図っている。「あらゆるエリア」「重要ポスト」への女性登用拡大、「部下なし管理者」は作らないという方針で

実績を積み重ね、着実に女性管理職のパイプラインを強化している。こうした果敢な推進により、さらなる進化と成果が期待できる。

特に評価された施策・仕組みは、次の通り。

- 数値目標の設定
 - 2012年3月に「女性管理者5年後倍増」をプレス発表。
 - 2012年3月約140人の女性管理者を2016年度末までに約300人へ倍増を目指す。
- 女性活躍推進プログラム
 - 女性キャリア開発研修、きらきらサポーターズカフェ、育児休職復帰者研修や「妊娠・出産心得帖」等の両立支援、女性マネージャーフォーラム等を実施。
- 働き方改革への取り組み
 - 在宅勤務や会議効率化等のトライアルを実施し、働き方改革を進めている。
- 女性登用に向けた活動。
 - 「あらゆるエリア」、「重要ポスト」への女性登用を拡大し、「部下なし管理者」は作らない方針で実績を重ね、パイプライン強化に努めている。
- 女性管理者数向上の実績
 - 女性管理者数 138名（2011年）→ 171名（2013年）

● 2014 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：株式会社日立ソリューションズ

<授賞理由>

女性活躍推進を経営戦略と位置付け、ダイバーシティ推進は「グローバル市場における成長を加速すると共に経営基盤を強化するため」とし、2020年に向けた明快な目標を掲げている。女性の早期キャリア形成に向けた取り組みや管理職向け研修により意識改革を図り、女性社員の個別育成計画、戦略的なジョブアサイン、チャレンジできる両立支援などの施策を実施することで、女性リーダーの育成を加速している。スピード感ある取り組みで、新任管理職の女性比率は確実に向上しており、さらなる推進と成果が期待できる。

特に評価された施策・仕組みは、次の通り。

- 2020年女性登用数値目標
 - 202010：2020年までに女性管理職比率を10%
 - 202020：2020年までに45歳以下女性管理職比率を20%
 - 202030：2020年までに40歳以下女性管理職比率を30%
- 女性リーダー育成の加速
 - 経営層への登用に向けた育成：経営幹部候補人材登録制度、役員とのメンタリング。
 - 上位職候補女性の個別育成計画策定、戦略的なジョブアサイン。
 - 事業部ごとの女性活躍推進WGの立ち上げ。
- 女性社員の早期キャリア形成に向けた取り組み。
 - 「入社3年目研修」、「30歳キャリア研修」等の年代別研修。
 - 次世代育成支援のためのロールモデルの提示。

(ロールモデルになることがスキルアップと自信に)

- 管理職の意識改革
 - ダイバーシティ経営を積極的に推進するというトップメッセージの発信。
 - ダイバーシティフォーラム、マネジメント研修の実施。
- 両立支援を緩和施策からチャレンジ施策への取組み
 - 病児保育補助制度、スマートワーク推進、ポジティブオフ制度。
- 新任管理職女性比率向上の実績
 - 新任部長女性比率 6.0% (2011年) → 8.7% (2013年)
 - 新任課長女性比率 2.8% (2011年) → 5.9% (2013年)

個人賞

● J-Win ダイバーシティ・アワード

経営者アワード：日産自動車株式会社 代表取締役副会長 志賀俊之 様

<授賞理由>

経営戦略としてダイバーシティ推進に取り組むことで、モノカルチャーを打破し、日本発の真のグローバル企業になるという強い思いを全社で共有し、先頭にたって変革を進めてこられた。この10年の取組みにより、ダイバーシティは日産の強みとなり、グローバル企業として成長を続けている。日産だけにとどまらず、企業と社会が連動して女性が活躍できる仕組みを整えようと精力的に社内外に働きかけている。ぶれることのないスタンスとダイバーシティを日産の強みとして定着させた有言実行のリーダーシップは称賛に値する。

● J-Win ダイバーシティ・アワード

リーダー・アワード：全日本空輸株式会社 取締役執行役員 河本 宏子 様

「小さなことほど丁寧に、当たり前のことほど真剣に」をモットーに、6000名を超える客室センターのトップとしてメンバーをリードし、SKYTRAX ランキングでは、日本エアライン初の最高評価「5スター」の獲得に大きく貢献した。第一線で活躍する姿はグループ全体の女性社員を強く勇気づけるとともに、自ら後進の育成に尽力している。女性活躍推進を経営戦略の柱と位置付け、自らも役員としてその推進をコミットしている。ANAグループの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。

2) 審査委員長講評 樋口 恵子 氏 東京家政大学名誉教授

第7回の今年は、打って変わった新しい展開となりました。陸上競技の三段跳びで言えば、ホップ、ステップ、ジャンプの内、飛躍的に大きいジャンプの段階に揃って到達していました。ダイバーシティの視界が大きく開け、その輪郭がくっきりと、誰の目にも見えるようになった社会全体へのダイバーシティの「見える化」が本年の特徴です。「一部の先進企業」の活動でなく、日本の企業社会がダイバーシティに、特に女性活躍を重大な企業戦

略として堂々と位置付けています。これにはアベノミクスによる女性活躍推進のメッセージが内外に繰り返し発信された影響も大きいでしょう。ベーシック部門の飛躍が印象に残り、全体的に裾野が広がった感があったのも今年の特徴です。アドバンス部門の企業には、さらなる挑戦にリーダーシップを発揮していただきたいと存じます。

3) ご後援コメント

経済産業省

D&I を経営戦略として位置づけ、新たな価値を創造する企業を表彰する「J-Win ダイバーシティ・アワード」は、日本経済再生のためにも、大変意義のあるものだと思います。経済産業省でも、多様な人材を活かす企業を幅広く選定し、ベストプラクティスとして発信する「ダイバーシティ経営企業 100 選」や、東京証券取引所と共同で女性の活躍推進に優れた企業を「中長期の成長力」のある優良銘柄として投資家に紹介する「なでしこ銘柄」等に取り組んでおります。こうした取組が「J-Win ダイバーシティ・アワード」とシナジーを発揮し、「成長戦略の中核」としての女性の活躍推進が加速化することを期待しています。

4) J-Win ダイバーシティ・アワード 実施概要

<企業賞>

概要

J-Win ダイバーシティ・アワードとは、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み、多様な能力やアイデアを融合し、新たな価値を創造していくイノベティブな組織・風土醸成を目指している企業を表彰するものです。

1) 賞の種類

● 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づけ、「女性活躍推進」を重要課題として、女性リーダーを継続的に輩出する仕組みづくりに積極的に取り組み、多様な能力やアイデアを融合し、新たな価値を創造していくイノベティブな組織・風土醸成を目指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づけ、「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今後の推進が最も期待できる企業を表彰する。

2) 副賞

J-Win と姉妹組織の提携をしている米国カタリストのカタリスト・アワード受賞パーティーへの招待状を副賞として差し上げています。

審査プロセス (2 部門共通)

審査は、以下のプロセスで行われました。

1) 第一次審査実施 (アンケート調査)

女性リーダーの継続的輩出実績*と以下の経営戦略としてD&Iを推進するための重要6領域の取り組みについて審査した。

- 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 女性のキャリア開発・育成・登用
- ⑤ 多様な働き方の促進
- ⑥ 業務プロセス・評価プロセスの「見える化」

*最近3カ年の女性比率とその増加率(新卒および中途採用者、管理職一歩手前層、管理職・役員)、社員の男女別定着状況等

2) 第二次審査実施

① ヒアリング審査

第一次審査を通過した各部門のファイナリスト(各部門6社、計12社)について、審査員による次の3層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. 女性社員(5~6名)

② 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のプレゼンテーション実施。

審査委員会

審査は、樋口審査委員長以下、下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

(以下、氏名 50音順)

審査委員 石井 淳子 氏 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局長

審査委員	井上 詔三 氏	茨城キリスト教大学教授
審査委員	岩田 三代 氏	日本経済新聞社編集局生活情報部編集委員
審査委員	内永 ゆか子 氏	NPO 法人 J-Win 理事長
審査委員	内海 房子 氏	独立行政法人国立女性教育会館理事長
審査委員	小川 誠 氏	経済産業省 経済産業政策局 大臣官房審議官
審査委員	佐村 知子 氏	内閣府 男女共同参画局長
審査委員	坂東 眞理子 氏	昭和女子大学学長
審査委員	吉丸 由紀子 氏	株式会社ニフコ執行役員

(2014年3月6日現在)

<個人賞>

個人賞概要

1) 目的

企業の中で D&I を体現し強い影響力を發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指し、2011 年に「個人賞」を新設し、今回が 4 回目となる。

2) 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、継続した取組みにより D&I の実現に貢献した方。

● 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。

3) 審査プロセス

- ① 「経営者アワード」は、審査委員会が対象者を選定し授賞者を決定。
- ② 「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。今回、経営トップから推薦された方は、5 名だった。

■ お問い合わせ先

本件に関するお問い合わせは、以下にご連絡くださるようお願いいたします。

NPO 法人 J-Win	
TEL	: 03-6380-8420 (代)