

News Letter

No.01



なら女性活躍推進倶楽部

会員募集中!

「なら女性活躍推進倶楽部」では、企業・事業所における女性活躍推進への取組を支援するため、今後、セミナーや相談会等、様々な企画を実施していきます。是非、会員にご登録いただき、一緒に「男女とも働きやすく、活躍できる奈良」をつくりましょう!

- ① 女性活躍推進企業・事業所として、名刺等への「なら女性活躍推進倶楽部」のロゴマークの使用や、県の会員取組紹介ページ等を通じ、自社のイメージアップにつなげましょう。
- ② 企業・事業所が抱える女性活躍推進についての課題解決のための各種講演会、研修会等に積極的に参加して、自社での取組につなげましょう。

- 対象:奈良県内に本社又は事業所のある企業等(国および地方公共団体を除く)
- 登録要件:法令遵守、女性活躍推進宣言等

「男女とも働きやすい奈良をつくっていきませんか?」



倶楽部の詳細
会員登録手続きについてはこちら



<http://www.pref.nara.jp/48409.htm>



なら女性活躍推進倶楽部支援団体

- 一般社団法人奈良経済産業協会 ○奈良県商工会議所連合会 ○奈良県中小企業団体中央会 ○奈良県商工会連合会
- 奈良経済同友会 ○奈良県中小企業家同友会 ○公益社団法人日本青年会議所近畿地区奈良ブロック協議会
- 一般社団法人奈良県銀行協会 ○奈良県信用金庫協会 ○一般社団法人奈良県病院協会
- 奈良県社会福祉法人経営者協議会 ○一般社団法人奈良県建設業協会 ○一般社団法人奈良県空調衛生工業協会
- 一般社団法人奈良電業協会 ○奈良県生活協同組合連合会 ○日本労働組合総連合会奈良県連合会
- 奈良県大学連合 ○奈良県社会保険労務士会 ○奈良労働局 ○奈良県市長会 ○奈良県町村会

※支援団体は経済・労働関係、人材育成関係、行政の各分野で、団体の構成員等における女性の活躍推進を支援します。



なら女性活躍推進倶楽部ニューズレター No.01 2018年3月発行

発行・お問い合わせ先 奈良県こども・女性局女性活躍推進課
〒630-8501 奈良市登大路町30 TEL0742-27-2300 FAX 0742-24-5403
<http://www.pref.nara.jp/48409.htm>

News Letter

No.01



なら女性活躍推進倶楽部
ロゴマーク

「働く人それぞれの職場や立場において、女性も男性もその人自身が喜びを持って内側から輝き、活躍できる環境をみんなで共創する」をコンセプトに、倶楽部のロゴマークを作成しました。



奈良春日野国際フォーラム 豊~RA~KA~ 能楽ホール

なら女性活躍推進倶楽部 2017年12月19日設立

「男女とも働きやすい奈良」を

「なら女性活躍推進倶楽部」は、男性も女性も働きがいを感じ、いきいきと働き続けることができる職場づくりに、県内企業・事業所に会員登録いただき、行政・関係団体等とともに取り組んでいきます。

企業・事業所等のご意見をいただきながら、会員同士で行う交流会や女性活躍推進に取り組むためのセミナー等を企画・実行していきます。

ぜひ一緒に「働きやすい奈良」をつくっていきませんか?

奈良県女性活躍推進宣言

私たちは、女性が様々な組織において個性と能力を最大限に発揮することができ、組織も持続的に成長できるよう、以下の取組を連携して行うことを宣言します。

- 1 女性の就労の希望をかなえ、活躍できるよう、組織や地域における気運醸成や組織トップ自らのリーダーシップによる意識改革に取り組みます。
- 2 積極的に女性人材を発掘することにより、就業機会を拡大するとともに、女性がライフイベントを経てもキャリアを継続できるよう、計画的に育成します。
- 3 組織における女性の活躍を阻害する要因を取り除くとともに、男性も女性も働きがいを感じ、いきいきと働き続けることができるよう働き方改革を推進します。

平成29年12月19日

なら女性活躍推進倶楽部 会長 奈良県知事 荒井正吾
支援団体一同



左から荒井知事、南場 智子氏、西澤 敬二氏

奈良で興すムーブメント！ 女性が生きる経営戦略

2017年12月19日、奈良春日野国際フォーラム薨において、なら女性活躍推進倶楽部設立に際して、キックオフイベントとして「女性活躍推進トップフォーラム」を開催しました。
奈良県女性の就職希望率はほとんどの年代で全国平均を上回っており、今後、労働力を伸ばし、経済を活性化させる大きな可能性を秘めています。
全国で女性が活躍する企業が躍進している中、国内屈指の経営トップが、女性活躍推進に向けた思いを語りました。

鼎談者 ● 株式会社ディー・エヌ・エー 代表取締役会長 **南場 智子氏** × ● 損害保険ジャパン日本興亜株式会社 取締役社長 **西澤 敬二氏** × ● 奈良県知事 **荒井 正吾**

女性が活躍する社会へ 企業経営者としての取り組み

荒井 本日は、奈良県らしい女性の活躍推進を考えるヒントをいただければと思っています。よろしくお願ひします。まず、女性の活躍をサポートできることについてご意見を聞かせてください。
南場 私自身の経験をお話ししますと、会社を立ち上げ、成長させる過程で制度づくりに取り組み、ライフイベントに対するサポートは完備していました。しかし後に自分の家族が病気になり、2年間家族優先の生活を自ら経験することで、制度に気持ちを込めることができた気がします。女性に限らず心地よく働いてもらうためには、制度を準備するだけでなく、制度を積極的に活用できる企業風土や雰囲気をつくることも重要である

と思うようになりました。
西澤 当社は、32カ国228都市で事業を展開しており、国内では2万6千人の従業員が働いています。現在、女性社員比率は57.5%、女性管理職比率は15.4%です。2020年には女性管理職比率を30%にすると公表し、がんばっているところです。「Diversity for Growth(成長のためのダイバーシティ)」は、我々の重要な経営戦略の柱です。最近では「ワークスタイル・イノベーション(働き方改革)」に注力しており、この一環でテレワークを推進しています。利用した職員にアンケートをとったところ、85%が自身の生産性があったと回答しました。柔軟な制度をつくることも大切ですが、それ以上に、社員一人ひとりが、制度を活用し、生産性の高い働き方を実現することが重要だと思っています。

企業の成長のカギとなる ダイバーシティ=多様性とは

荒井 お二人は女性活躍を含めた多様性についてどのようにお考えですか。
西澤 私は、企業の成長とは、世の中に、価値ある商品やサービス、新事業を創造して、社会に貢献し続けることだと思っています。そのためには多種多様な才能を持った人材が、価値観や異論をぶつけあうことのできる組織や企業文化を作り上げていくことが重要です。
一方、日本社会の中で女性活躍やダイバーシティを推進するのは間違いなく難しい。例えば日本語の「違う」は、英語では「different=違う」「wrong=正しくない」の2つの意味があります。つまり「異なることは正しくない」、同質を好み、異質を嫌う文化が古くからあるという



株式会社ディー・エヌ・エー代表取締役会長
南場 智子氏

1962年新潟県生まれ。津田塾大学英文学科卒業後、86年マッキンゼー・アンド・カンパニー入社。ハーバード・ビジネス・スクールでMBAを取得し、96年マッキンゼーでパートナー(役員)に就任。99年に同社を退社して株式会社ディー・エヌ・エーを設立、代表取締役社長に就任。2011年に代表取締役社長を退任、取締役、取締役会長を経て、17年3月現職の代表取締役会長に就任。

こと。だからこそトップの覚悟、強い意志がなければ進まないのです。

南場 私は経験から「多様な人が集まったほうが組織は絶対に強くなる」という確信があります。戦略も柔軟に合理的になります。ダイバーシティの軸には性別という軸もあれば、得意なことの違い、性格の違いということもある。オペレーショナルなことが好きかクリエイティブなことが好きかなど、どういう仕事が好きかということも軸になります。モチベーションの源泉もお金、名誉、純粋に誰かに貢献したいと本能に近いレベルの貢献意欲を持っている人もいます。モチベーションの源泉が違うというのはマネジメントにおいて一番大変なことです。つまりダイバーシティがあればあるほど会社は強くなるけれども、ダイバーシティがあればあるほどマネジメントの難易度は上がります。

弊社には「DeNAクオリティ」という約束事があり、中でも一番大事なのが『「こと」に向かう』ということです。これは“違い”を重視するということ。上司におもねるのではなく、顧客に価値を提供するという本質的なことのみ集中する。同質性はむしろ評価されず、違う意見を述べてこそあなたの価値が出ますということを徹底して、組織を強化しようとしています。
荒井 深いですね。これは日本の教育の弊害でもありますが、いい子でいよう、いい社会人でいようということが氾濫しているように思います。

ダイバーシティが 叫ばれる今 グローバル化は 女性活躍推進の追い風



奈良県知事
荒井 正吾

1945年奈良県生まれ。東京大学法学部卒業後、68年運輸省(現:国土交通省)入省。米国シラキュース大学マックスウェル行政大学院卒業、同大学行政学修士号取得。2001年参議院議員初当選、外務大臣政務官、参議院文教科学委員長などを歴任。07年5月現職の奈良県知事に就任。

多様を踏まえたマネジメント 奈良県民へのメッセージ

荒井 性別もダイバーシティの大きな軸のひとつということですが、マネジメントとして配慮されていることはどのようなことでしょうか？
南場 基本は「メリトクラシー=実力・実績主義」の考え方です。年功序列、形式要件ではなく、成果にちゃんと報いる。例えば昇進とかチャンス“女性だから”つかみやすいという逆差別もせず、平等にしています。メリトクラシーを重視して、同じく成果を上げてくださーいと言っています。
西澤 「人間は創造性を発揮しているときこそ幸福である」という言葉があります。異なる価値観を認め合い、自主性を信じて権限を委譲し、個々の社員が創造性や独創性を発揮しやすい企業風土づくりを心がけています。
荒井 最後に女性活躍のメリット、奈良県の人へのメッセージをお願いします。

無意識の偏見を払拭 企業・社会の成長には 女性の活躍が不可欠



損害保険ジャパン日本興亜株式会社取締役社長
西澤 敬二氏

1958年東京都生まれ。慶應義塾大学経済学部卒業後、80年安田火災海上保険株式会社入社。2010年、取締役常務執行役員。2014年、損害保険ジャパン日本興亜株式会社代表取締役専務執行役員。2015年同社代表取締役副社長執行役員。2016年、同社代表取締役社長執行役員(現職)。同社は、2016年12月に内閣府の女性が輝く先進企業表彰で「内閣総理大臣賞」を受賞。

南場 ターゲットセグメントに近い方が企画は的を射ますし、男女の関係なく、いろいろな経験を職場に持ち込むというのは、それだけで有益なことです。

それぞれの領域でもっといろんなバックグラウンドの人が、はつらつと個性豊かに働ける社会というのは絶対に経済活動としてもプラスになると信じています。

西澤 世界5カ国18歳以上の方を対象とした最新の調査によると、「世界の中で最もクリエイティブだと思う国は？」という質問に対し、日本と答えた人が一番多く、2位がアメリカだったそうです。一方、自らをクリエイティブと考える人の割合は、日本人が最も低かったそうです。

日本人はもっともっと自身の創造性に自信を持つべきだと思います。そして、私たち経営者は、女性や若い人たちに信頼して、権限を預けて、仕事を任せていかななくてはならない。私も今、自身を変えようとしていますが、こういったことに日本の経営者の皆さんに早く気づいてほしい。そして、たくさんの人々がクリエイティブなことに時間を割けるような社会を皆さんとともに創っていきたいと思います。
荒井 女性の活躍を推進する上では、マネジメントのテクニックよりも哲学、考え方が重要なのだと感じました。自分自身の個性を見つめ、しがらみを取り払って、のびのびと創造性を発揮すれば、女性の活躍にもつながる。お二人からは非常にポジティブなメッセージをいただいたと思っています。本日はありがとうございました。