WORKING WOMEN'S EMPOWERMENT FORUM

働く女性のパワーアップを応援します!

ワーキングウーマン・パワーアップ会議

ワーキングウーマン・パワーアップ会議　ご案内

設立の趣旨

50 年後の日本の人口は約 3 割減少し、生産年齢人口はほぼ半減すると予測される中、企業が持続的な成長を遂げるためには、女性の能力発揮を促し、労働市場の担い手になってもらう必要があります。また、グローバル化が加速し、ダイバーシティ・マネジメントの視点からも、性別ではなく個々人の意欲や能力に応じて処遇を行う環境づくりや人材育成が急務であり、女性の育成・活用・登用は最重要課題となっています。

こうした中、近年、女性の仕事意欲が高くなり、企業経営者の、女性の経営者や管理職への登用、活躍機会の拡大についての関心も高まってきました。しかし、企業の管理職に占める女性の割合は 10％程度にとどまっているのが現実です。1986 年に男女雇用機会均等法が施行されてから 30 年以上経ち、2016 年 4 月から「女性活躍推進法」が施行されました。ポジティブ・アクションへの取り組みも形式的なものではなく、実効性が問われています。

今日までに築かれてきた企業文化や職場風土を変え、女性のパワーアップを推進していくには、女性活用に対する経営者や管理職の意識の高さや、身近に職業人としての成長を支えてくれるメンターが存在するか否かによって大きく左右されます。今後は、このような女性の活躍を応援する人々を積極的に増やしていかなければなりません。企業の活力維持のためにも、女性社員の活用や管理職登用を加速する取り組みが急務であるといえます。

こうした問題意識のもと、働く女性のパワーアップを応援する運動として、2008 年 9 月に「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」（略称：パワーアップ会議）を立ち上げました。2015 年より新たな推進体制のもと、女性の活躍推進を、組織の生産性向上につなげていくことを目的に、活動を推進しています。

パワーアップ会議では、女性と女性の活躍を応援するネットワークや、経済団体、労働団体、生産性機関、大学機関などとも幅広い連携を図りながら、取り組みを進めます。また、ワークライフバランス社会の実現にむけた運動の推進（「ワークライフバランス推進会議」＝事務局・日本生産性本部、2006 年 8 月設立）とともに、本会議の活動を両輪として、「個」を活かすことのできる社会の実現にむけた実効性ある運動を展開してまいります。

推進体制

当会議は、運動を実践展開していくための中心的な体制として、経済界、労働界、有識者で構成する「推進委員会」を設置しています。（事務局は日本生産性本部が担当）

■ 代表幹事	小林　いずみ	ＡＮＡホールディングス(株)／サントリーホールディングス(株)／三井物産(株)　社外取締役
	橘･フクシマ･咲江	G&S Global Advisors Inc.　代表取締役社長
	芳野　友子	日本労働組合総連合会　副会長／JAM　副会長
■ 推進委員	アキレス美知子	SAPジャパン(株)　常務執行役員　人事本部長
	有沢　正人	カゴメ(株)　執行役員　経営企画本部人事部長
	後藤　千恵	ＮＨＫ放送文化研究所　メディア研究部副部長／ＮＨＫ解説委員
	小林　洋子	ＮＴＴコミュニケーションズ(株)　常勤監査役
	武富　正夫	第一生命保険(株)　取締役常務執行役員　人事部長

（2017年2月1日現在）

ワークライフバランス推進会議

2006 年 8 月の発足以来、「働き方」と「暮らし方」双方の改革を図り、「調和のとれた生活」の実現を図る運動を進めています。ワークライフバランスの実現に向けて、社会的な啓発・普及を進めるとともに、企業における具体的な実践を支援する活動を積極的に展開してきました。労働力人口の減少が進み、働き方や価値観が多様化する中で、個人が自律的に働き、生涯活躍できるよう、個人、組織、社会がどのように進んでいくべきかを考えることが急務となっています。発足から 10 年が経ち、こうした新しい視点から、個人の取組、組織の取組と支援の在り方、そして、社会への広がりを推進する活動を展開していきます。

重点目標

1．目指す方向

女性の活躍推進を、組織の生産性向上につなげていくことを目指します
～イノベーションと新しい働き方の創造に向けて～

- 女性の参画により異なる視点・発想を生み出すことで、組織に新たなビジネスモデル・サービスモデルを創出し、組織のイノベーションや、生産性向上・業績向上につなげていきます
- テレワークの推進をはじめテクノロジーを活用するなどにより、業務プロセスと働き方の改革を行い、女性活躍の場を拡大します
- グローバル化が加速する中で、より広くダイバーシティの視点に立って、女性活躍が推進されるよう更なる広がりをつくるため、「ジェンダー・ギャップ指数」から見える日本の女性活躍への認識を改善し、女性活躍度を世界水準に近づけていきます

2．重点項目

（1）ダイバーシティ＆インクルージョンの重要性を認識させ、組織・職場の更なる風土改革を促進します

- ダイバーシティの重要性を認識・受容し、その考え方を組織に浸透させ、多様な人材が持つ発想・違いを活かし、組織の変革につなげる取り組みを推進します
- 経営者や、部長・課長クラスの管理職の意識改革、及び、職場におけるアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）を排除し、スポンサーシップやメンターシップを活用するなど、女性活躍を妨げている風土の改革を促します
- 女性の職域拡大が可能となる職場づくりにより、誰もが生産性高く、働き続けられる環境整備を推進します

（2）女性活躍推進計画の実現と女性人材の育成の取り組みを支援します

- 「女性活躍推進法」の制定により、目標達成に向けた対策が今後の課題となってくるため、意欲的な計画作りを促すとともに、女性人材育成・活用・登用を計画的に実現する支援策の提供を行います
- 女性人材の育成･指導においては､「女性」という一括りではなく､「個」に焦点を当てることが重要であり、「女性活躍」の次元にとどまらず、ダイバーシティの考え方を目指した教育の徹底を図るとともに、機会の均等を実現します
- 能力を最大限に発揮できるよう、女性自身の意識改革を促し、仕事へのチャレンジや昇進・昇格への意欲を高めていきます

（3）中堅・中小企業や地方での女性活躍推進の取り組みを加速化します

- 中堅・中小企業に対しては、積極的に取り組みを行う企業と、取り組みに遅れが目立つ企業との格差が見られることから、先進事例の普及などにより、全体の取り組みへ影響を与える流れを作り、推進を支援します
- 特に、地方企業については、女性活躍の推進が地方創生につながるという視点を打ち出すことにより、各地域からの自発的な取り組みの実現を可能としていきます

Ⅰ 働く女性のパワーアップのために

1. 多様性を活かして組織力の向上を

いま、政府や産業界を中心に、ワーク・ライフ・バランスの動きが活発化しています。仕事と生活の調和を図ることはもちろんですが、その仕事自体が「生きがいや喜びをもたらす」（ワーク・ライフ・バランス憲章）ものであることが重要な点です。これは、多くの働く女性が仕事の価値の重みを実感することができ、その意欲と努力が評価に反映し、キャリア形成の継続が図れるようにすることでもあります。そのためには、企業・職場における意識改革や風土改革を進めることが必要です。女性が仕事と生活を調和させながら働き続けることが当たり前の社会であるためには、まずはその前提として、女性も基幹的な働き方ができること、すなわち女性が従事する仕事の質や処遇の向上を図らなければなりません。

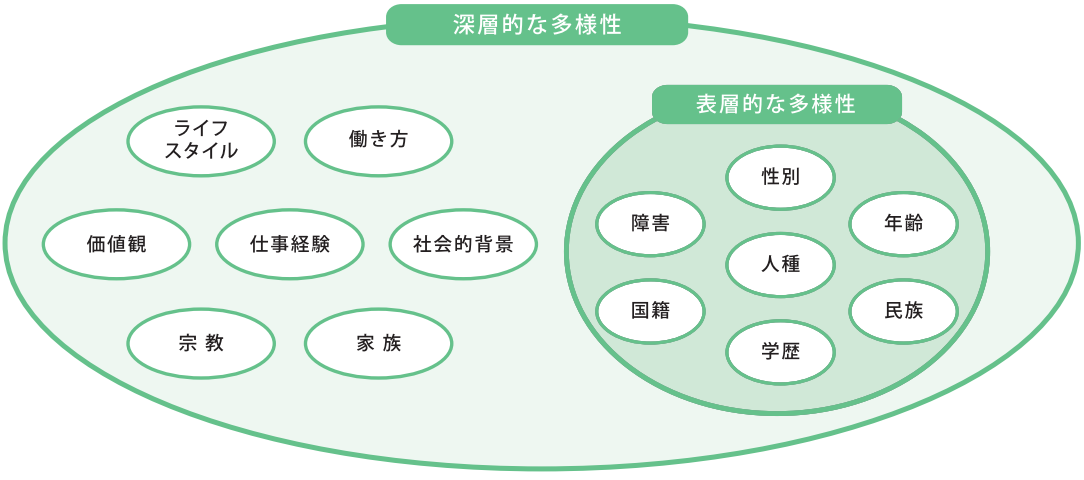
一方、企業の経営環境をみると、グローバル化が加速し、これまで国内市場のみをターゲットとしていた企業も何らかの形で国際競争に巻き込まれるようになってきました。また、消費者のライフスタイルや志向の多様化に伴い、商品開発やサービス形態も多様化しています。こうしたグローバル化や顧客ニーズの多様化に対応していくためには、多様な価値観を持つ人々の発想を活かすことのできる組織でなければ生き残れません。

このような背景から、近年では、多様性を活かす、ダイバーシティ・マネジメント（図１参照）が注目されていますが、とくに女性のパワーに焦点を当てて、これをもっと組織に活かしていこうという発想が重要になってきています。このダイバーシティ・マネジメントとは、変化への対応が求められる時代に、一人ひとりの多様性を活かして、創造性・モチベーションを高めるマネジメントです。それによって、多面的な思考をとりこみながら、市場に対して柔軟に適応できる組織に変革し、組織全体のパフォーマンスを上げることを目指します。このため、個々人の意欲や能力に応じて処遇を行う環境づくりや人材育成が重要課題となっていますが、こうした視点から女性の育成・活用・登用に強力に取り組むことが必要になってきました。

その推進にあたっては、女性社員一人ひとりの能力にあった仕事（種類と質）を与えることで、企業の総合力を向上させていくことが大切です。このためには、他の先進的な事例を学びあい、自社に適した取り組みを見つけ出して推進していくことが重要であると考えます。

図1：ダイバーシティとして考えられる要因

（出典：「ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック」日本生産性本部）



2. 遅れている女性の管理職登用

現状では、多くの日本企業は諸外国に比べ、女性活用の対応がかなり遅れておりますが、世界水準に近づく努力抜きには、グローバルな競争社会の中での勝ち残りも危うくなりかねません。社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30％にするという政府の目標があります。しかし、企業における管理的職業従事者は 1 割程度であり、大きな乖離があります。最近では、アジア諸国の変化は著しく、女性の地位が急速に高まってきています。他の国の変化が大きいため、結果的に、日本の管理的職業につく女性の割合は、アジア諸国からも大きく引き離されてきています。（図 2・図 3 参照）

企業が働く女性のパワーアップに取り組むことは、既存の価値観を見直し、また更に新たな視点が加わることによって長期的に企業競争力を支え、組織力を向上させていくためにも重要だといえます。

図2：就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）

（出典：「平成28年判男女共同参画白書」内閣府）

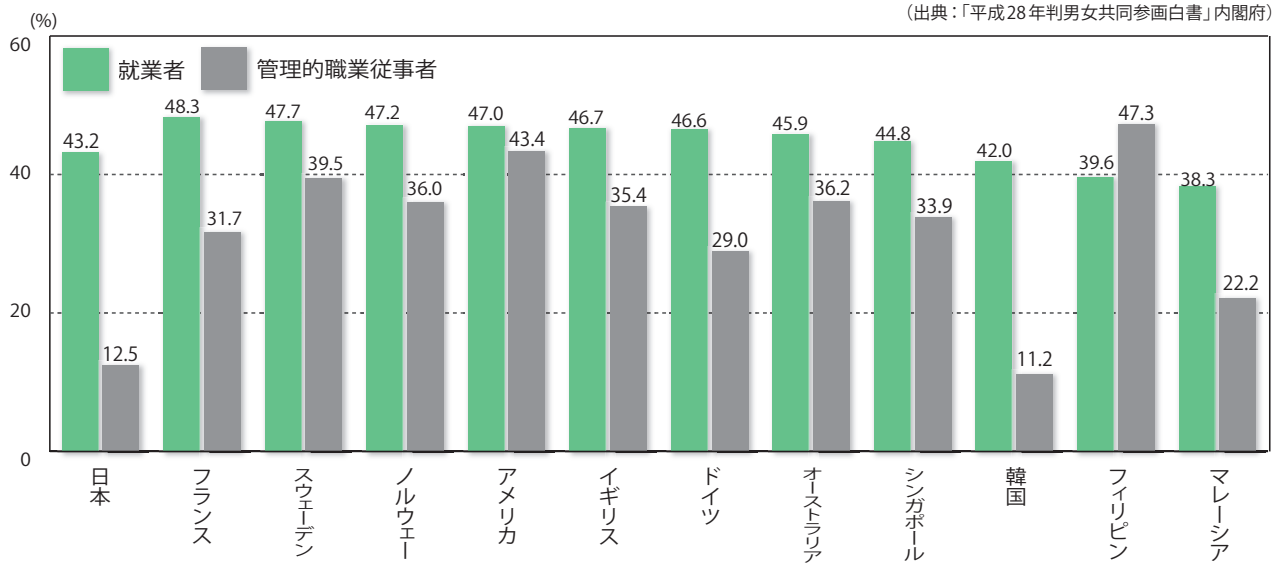
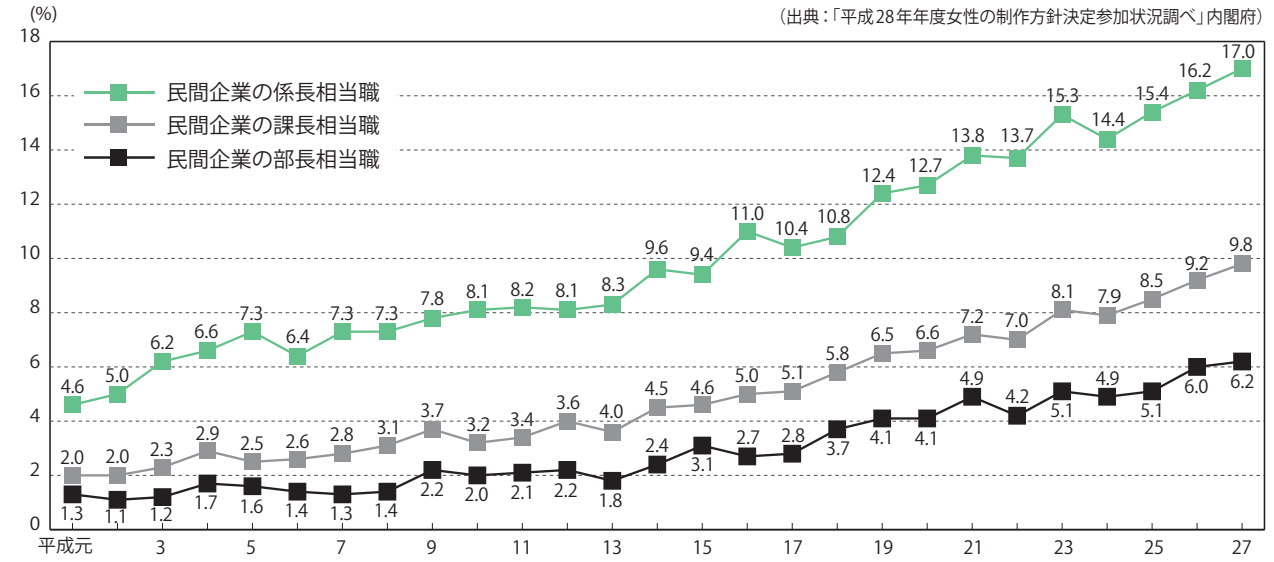


図3：役職別管理職に占める女性割合の推移

（出典：「平成28年年度女性の制作方針決定参加状況調べ」内閣府）



3. 女性の育成・活用・登用を応援する

自らの仕事能力を高めることに対する女性の意欲は大変強く、より高い目標に向かい、自己の成長を図り、組織での仕事責任を果たしたいと願う人が年々増えています。

女性の活躍を図る効果としては、女性社員の仕事意識が高まる、優秀な人材を採用できる、組織風土の変化などがあげられています。日本生産性本部の「日本的人事制度の現状と課題」に関するアンケート調査（2008 年）によっても、女性社員を積極的に活用することや管理職に登用することが、企業業績に効果があると感じている企業が８割近くになっています。主な理由として、業績への直接的なインパクトというよりは、多様な働き方の社員が増え、会議の効率化など業務遂行の改善が進む、性別に関係なく能力をきちんと評価・処遇していくことが職場全体の活性化につながるということが挙げられています。

つまり、女性活躍推進は、企業の経営戦略として位置づけるべき課題であり、経営方針や経営計画での明文化や、推進体制を整えることへの対応も必要となります。

現に、女性社員の活用や管理職登用のために、様々な施策への取り組みが実施されてきています。実際に女性管理職が増加した企業をみると、その取り組みが熱心に行われています。最も重要な点は、経営層からのトップダウンによる（女性活用・管理職登用に向けての）企業風土・意識改革の意思表明・明言化への取り組みです。また、仕事領域の拡大、公正な評価による昇進機会の提供などに対する管理者の理解を促すことが重要です。さらに、女性コア人材育成を管理職の評価項目とする、転勤などの要件を満たさなくても女性社員を管理職に登用する、といったことも検討課題となってくるでしょう。

4. メンターの必要性

女性管理職が少ない、あるいは全くいない理由として、必要な知識や経験･判断力不足や、勤続年数不足が指摘されていますが、これらの問題を解決することが、今後取り組みを進める上での課題でもあります。

企業の現状を見ると、女性社員の管理職登用に関する数値目標の設置、候補者に対する意図的なキャリアパス経験、モデル（規範）となる女性社員の育成、女性社員に対するメンター制度の導入、転居を伴う転勤など条件を満たさなくても登用などの取り組みは、まだまだ低い状況にあります。（P8･図8参照）

しかし、メンター制度を取り入れることで効果を出している企業も増えてきています。具体的には、その導入によって、メンティとなった女性社員に、自発的に課題解決に取り組む姿勢が表れてきた、コミュニケーションの重要さを認識するようになった、視野が拡大した、さらに、目標に向かって前進する力が高まった、といった効果が表れてきています。また、メンター制度を通じて社内外のネットワークを築くことは、女性社員の意識啓発に大きな意義をもたらすでしょう。

Ⅱ 急がれる女性社員の活躍推進

2016 年 4 月から「女性活躍推進法」が施行されました。コア人材として活躍できる女性社員の層の厚みを増していくことは、企業の経営戦略の一環として位置づけることが重要ですが、まだ多くの課題が残されているのが現状です。日本生産性本部では、2009 年から毎年「コア人材としての女性社員育成に関する調査」を実施し、女性社員の育成を推進する上での問題点を把握し、その効果的な支援のあり方を検討しています。

2016 年に実施した第 8 回の調査をみても、女性活躍推進には、経営トップの意識と行動が不可欠であることが示されています。事実、経営トップがメッセージ発信している企業ほど、課長職以上の女性が増えています。また、女性社員が経営幹部層のポストにつくことへの期待も高くなっていますが、その一方では、依然として女性社員の意識が課題となっています。

1 女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗について、300人以上の企業では約９割、全体でも６割弱の企業で進んでいる。進んでいない理由は、経営課題としての優先度が低いが最も多い。

女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗については、300人以上の企業では、予定通りに進んでいる、一部は予定通りに進んでいるを合わせ、約９割の企業で進んでいると回答しています。全体では、進んでいると回答した企業は６割弱です。また、予定通り進んでいないとする企業の理由は、経営課題としての優先度が低い、推進できる担当者がいない、具体的な進め方がわからないが多くなっています。

図4：女性活躍推進法で提出した行動計画の進捗状況

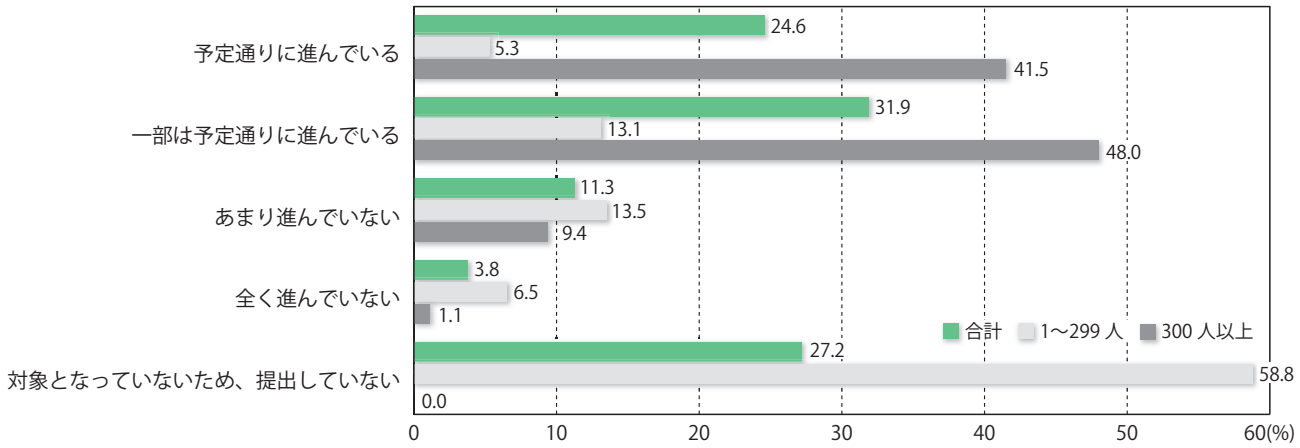
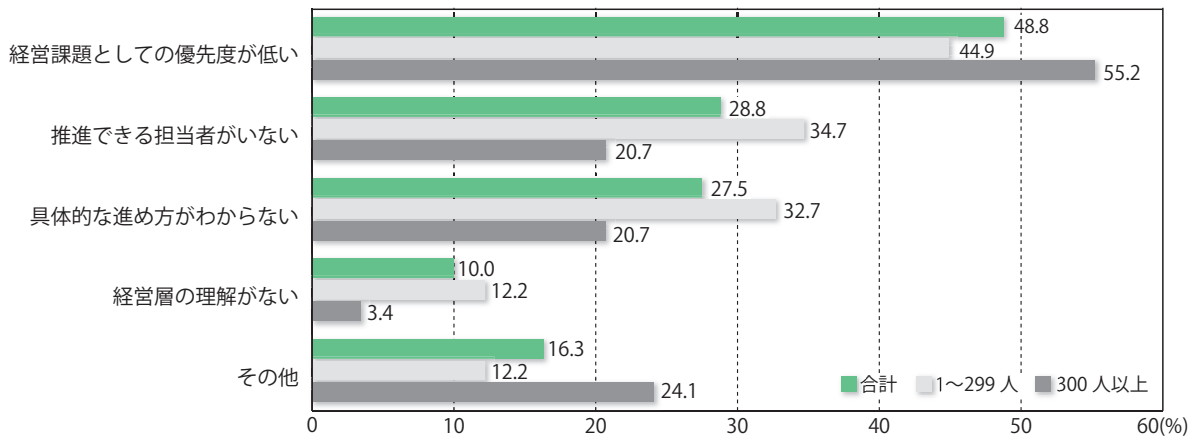


図5：行動計画が予定通りに進んでいない理由： 図４で「あまり進んでいない」「全く進んでいない」と回答した企業＝100%（複数回答）



2 女性の活躍と組織の生産性向上・業績向上の関係については、約５割の組織で効果が表れていると認識。女性の意識と行動の変化は、仕事のレベルが上がったり、仕事の範囲が広がったが最も多い。

女性の活躍が組織の生産性向上・業績向上につながっているかということについては、業績向上の要因の一つになっている、あるいは、組織が活性化するなど変化があるとして、約５割の企業で効果が表れていることを認めています。また、女性社員の意識と行動の変化（３年前と比較）については、仕事のレベルが上がったり、仕事の範囲が広がった、自分のキャリアアップのため社内外の研修等に参加する、仕事の成果が高まった、責任の重い仕事・リスクのある仕事を受け入れるなどの女性が増えたなどが多くあげられています。

図6：女性の活躍と組織の生産性向上・業績向上の関係

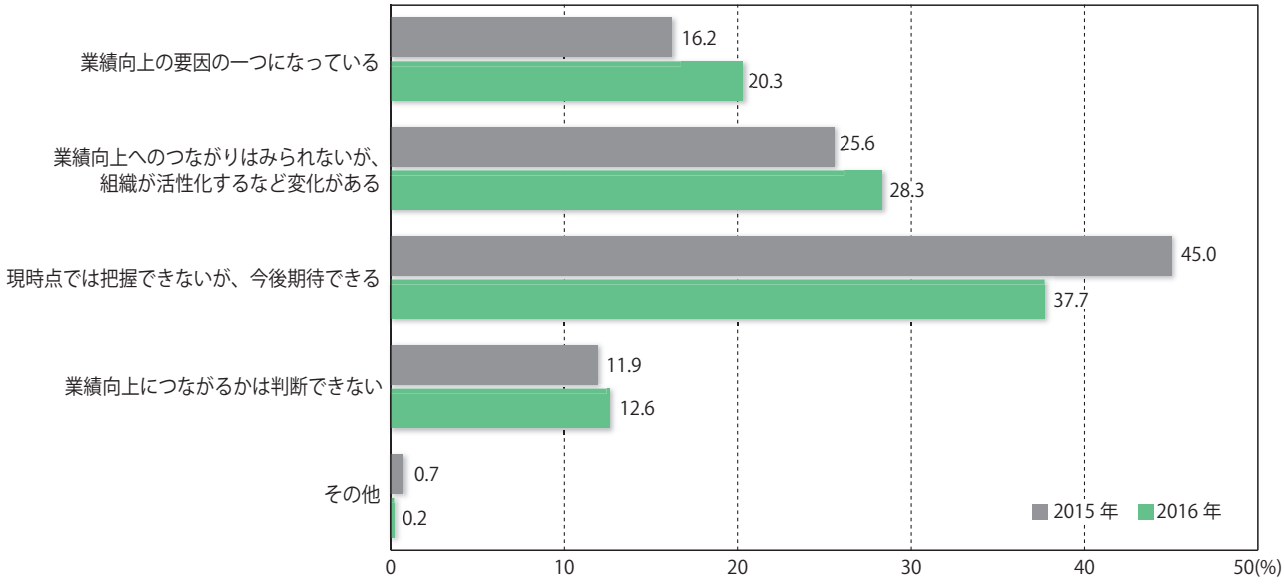
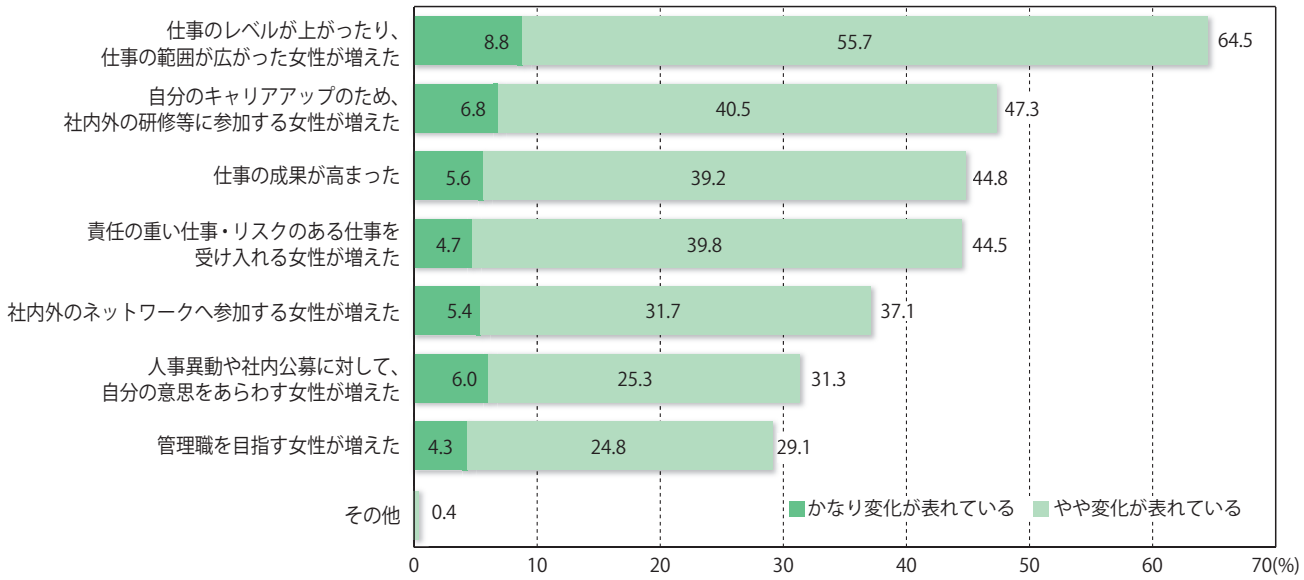


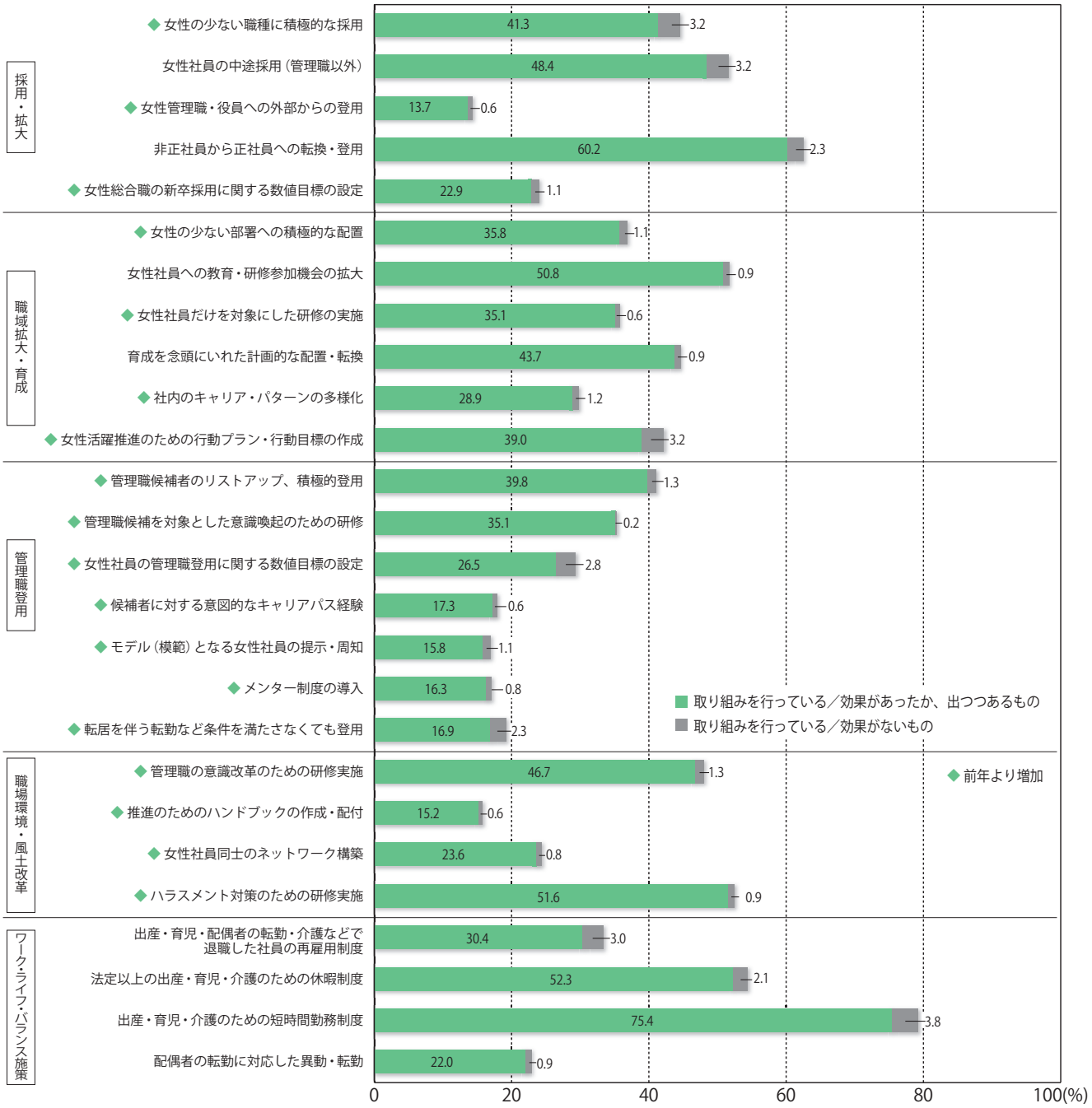
図7：女性社員の意識と行動の変化（3年前と比較）



3 推進の取り組みでは、行動プラン・目標の作成、管理職登用や女性総合職の新卒採用に関する数値目標の設定が前年より増加。女性社員の活躍推進を経営方針などで明文化している企業は3割強。

女性活躍推進の取り組みを行っている企業では、ほとんどで何らかの効果があったとしています。特に、「採用・拡大」では、非正社員から正社員への転換・登用、女性社員の中途採用（管理職以外）、「職域拡大・育成」では、女性社員への教育・研修参加機会の拡大、「職場環境・風土改革」では、ハラスメント対策のための研修実施をあげる企業は半数強となっています。特に、行動プラン・目標の作成、管理職登用や女性総合職の新卒採用に関する数値目標の設定を行っている企業は、前年より増加しています。また、女性社員の活躍推進を経営方針などで明文化している企業は３割強で、前年から増加しています。

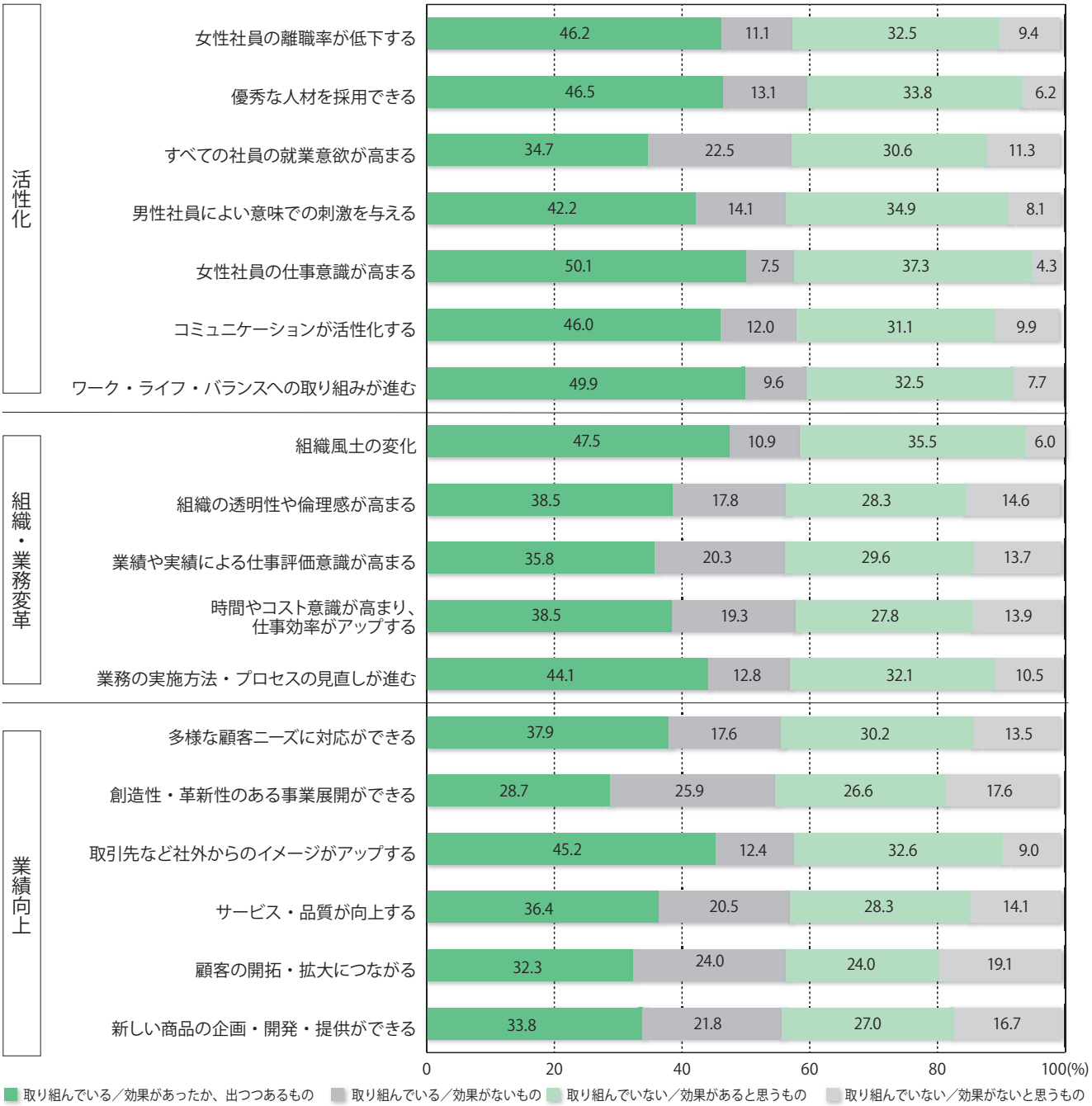
図8：女性活躍推進への取り組みとその効果（複数回答）



4 女性社員の活躍推進の効果として、女性社員の仕事意識が高まる、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進む、組織風土の変化、優秀な人材の採用、女性社員の離職率が低下するなどが約半数。

女性社員の活躍推進に効果があったか、出つつあるものとして、女性社員の仕事意識が高まる、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進む、組織風土の変化、優秀な人材を採用できる、女性社員の離職率が低下する、コミュニケーションが活性化する、取引先など社外からのイメージがアップするが高く、いずれも前年より増加しています。また、業務の実施方法・プロセスの見直しが進む、時間やコスト意識が高まり仕事効率がアップするという業務変革でも効果が約４割となっています。

図9：女性活躍推進の取り組み／「取り組んでいる」と回答した企業の割合



5 ダイバーシティの観点から力を入れたい層は女性が最も高く、次いで高齢者、障がい者。また、推進上の課題は、女性社員の意識が約8割と最も多いが、部長クラス以上につくことへの期待も約半数。

ダイバーシティの観点から力を入れたい層は、女性が約９割と最も高く、次いで、高齢者、障がい者となっていますが、外国人、ＬＧＢＴは少なくなっています。また、女性社員の活躍を推進する上での課題は、女性社員の意識が約８割と最も高く、次いで、育児等家庭的負担に配慮、管理職の理解･関心が薄いとなっています。なお、男性社員の理解･関心が薄いも半数近くであり、男性の意識も課題です。一方で、女性社員が管理職以上のポストにつくことへの期待は、役員クラスまで期待が約３割、部長クラスまでは期待が約２割と、役員を含め部長クラスまでを期待する企業は約半数となっています。

図10:ダイバーシティの観点から力を入れたい層

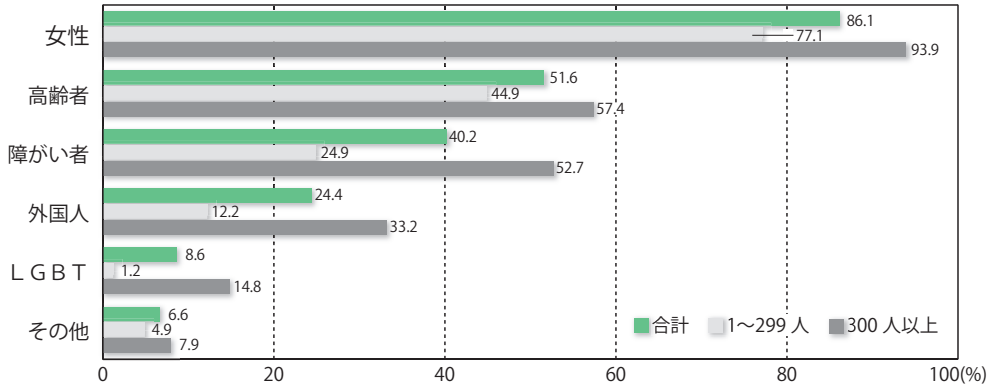


図11:女性社員の活躍を推進する上での課題

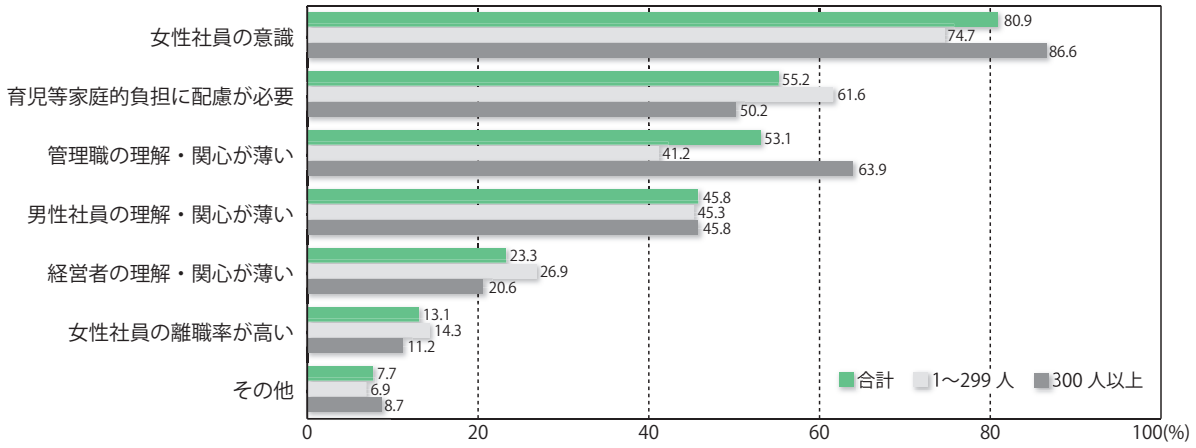
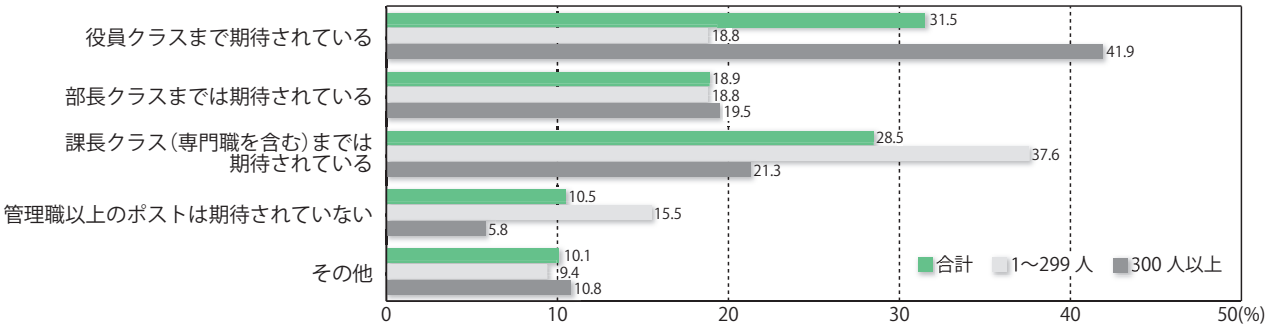


図12:女性社員が管理職以上のポストにつくことへの期待



参考

役職別の女性比率をみると、役員3.3%、部長（相当職）2.4%、課長（相当職）6.3%となっています。また、３年以内に課長（相当職）になる可能性のある職位の人の割合は、15.9%であり、前年（14.6%）より高くなっています。

このほか、女性の役職における部下を持つ比率は、部長相当職では85.3%、課長相当職では77.5%となっており、前年よりともに高くなっています。

参考表1：役職における男女比率

（%）

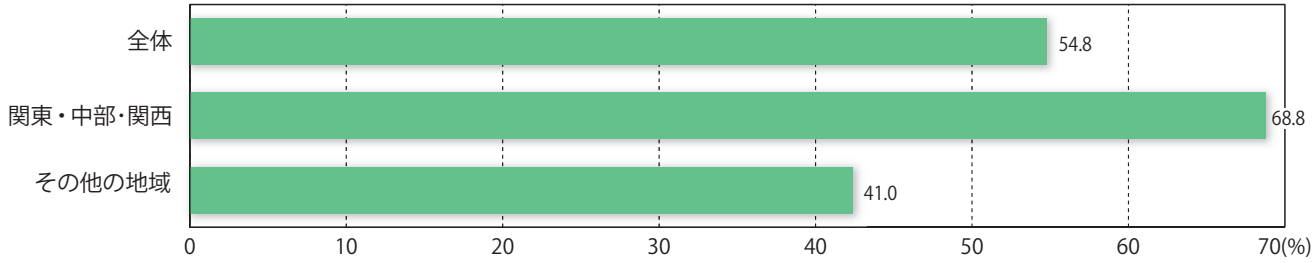
実施年/従業員数	役員		部長(相当職)		課長(相当職)		３年以内に課長(相当職)になる可能性のある職位の人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2016年（全体）	96.7	3.3	97.6	2.4	93.7	6.3	84.1	15.9
1 ～ 299人	95.3	4.7	97.0	3.0	92.4	7.6	79.0	21.0
300 ～ 999人	97.9	2.1	97.8	2.2	93.9	6.1	88.2	11.8
1000 ～ 2999人	98.8	1.2	98.6	1.4	95.9	4.1	90.4	9.6
3000人以上	97.2	2.8	97.7	2.3	95.1	4.9	87.5	12.5

＜参考＞

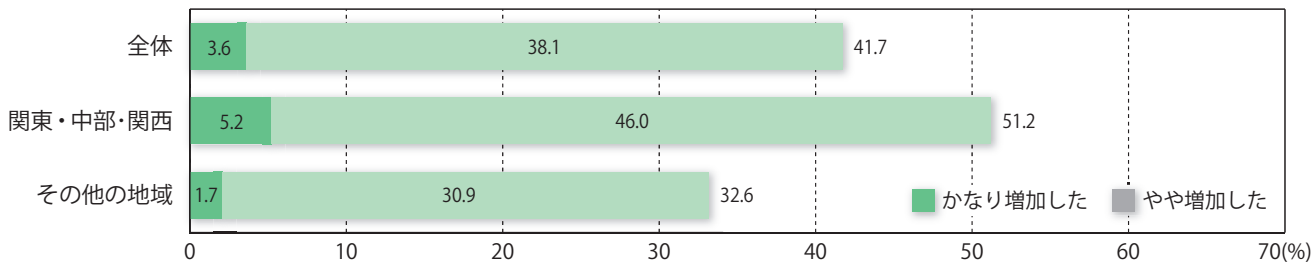
（%）

実施年/従業員数	役員		部長(相当職)		課長(相当職)		３年以内に課長(相当職)になる可能性のある職位の人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2015年（全体）	96.9	3.1	97.8	2.2	93.7	6.3	85.4	14.6
1 ～ 299人	95.6	4.4	97.4	2.6	91.6	8.4	81.9	18.1
300 ～ 999人	98.7	1.3	98.3	1.7	95.5	4.5	88.3	11.7
1000 ～ 2999人	97.9	2.1	98.5	1.5	94.8	5.2	87.5	12.5
3000人以上	96.4	3.6	97.6	2.4	95.1	4.9	88.7	11.3

参考表２：地域別の女性活躍推進への取り組み状況



参考表３：地域別の課長ないし課長相当職以上の女性の増減（３年前と比較）



Ⅲ 私たちが進める活動

■ 経営者・管理職の意識改革にむけた働きかけ

特に、男性経営者・管理職を対象に、女性活用への意識改革と経営者・管理職への積極的登用を推進するため、企業はもとより、政府・経済団体・労働団体・政党・教育機関への働きかけを行います。また、成功事例の収集やその整理・提供などにより普及・推進を行います。

■ 女性活躍推進の具現化にむけた取り組み

日本生産性本部との協同により、女性社員の活躍推進の実情や効果的な支援策を把握するため「コア人材としての女性社員育成に関する調査」を実施するなどの取り組みを進めています。また、「メンター研究会」を設置し、メンタリングの普及にむけた支援や働く女性のネットワーク化などのあり方の検討を行っています。

■ 女性活躍パワーアップ大賞の実施（P13参照）

女性の活躍を、組織の生産性向上につなげる動きを加速させるために、「女性活躍パワーアップ大賞」を実施し、独自性ある創意工夫された取り組みを行っている組織を表彰しています。

■ エンパワーメント・フォーラムの開催

働く女性の成長と活躍を応援し、企業における女性活躍推進を活発にしていくことを目指し、社会的な普及啓発として開催します。フォーラムでは、講演や「女性活躍パワーアップ大賞」受賞者によるパネルディスカッションのほか、表彰式を行っています。

■ ホームページからの情報の提供

ホームページ（http://www.powerup-w.jp/）を通じて、働く女性のパワーアップに関する情報や、ダイバーシティ・メンターに関するコラムやトップインタビューの内容等を発信するほか、交流の場を作っていきます。また、月１回メールマガジンを発行しています。

女性人材の活躍2016

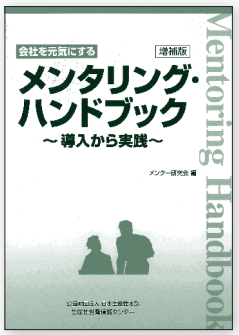
～第７回コア人材としての女性社員育成に関する調査結果～

「コア人材としての女性社員育成に関する調査」の調査結果をもとに、女性コア人材育成の現状と課題をとりまとめています。企業での具体的な取り組み策の検討や推進に役立つデータが豊富です。

会社を元気にするメンタリング・ハンドブック

～導入から実践～（メンター研究会編）　増補版

メンタリング・プログラムの基本を理解し、人材育成に役立てていただける一冊。女性はもちろん、多くの社員層を対象の、今後メンタリング・プログラムの導入を考えている企業だけでなく、すでに実施している企業にも参考にしていただける内容にまとまっています。



（共に日本生産性本部・生産性労働情報センター発行）

●「女性活躍パワーアップ大賞」受賞組織の主な取り組み内容

◆第２回女性活躍パワーアップ大賞

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
＜優秀賞＞ 北陸電力 株式会社 （富山県富山市）	**女性役職者を支援するプログラムの導入や他社との交流で、キャリア形成を推進** ● 2015年度を女性活躍元年と位置づけ、女性の声を反映した「意識改革・コミュニケーションの充実」「ワーク・ライフ・バランスの浸透」「女性のキャリア育成」の３つの柱から18施策を実施。 ● 各業界の女性リーダーの協力を得て、女性役職者の活躍をフォローする「メンタープログラム」の導入や、地元企業との異業種交流会の発足、女性が少ない技術系女性のよりよい働き方や職場作りに向けた同業他社との技術部門女性懇談会などを実施。 ● 女性役職者は2013年14名から2016年35名と増加。等	業種：電気事業 従業員：5,372名 男性：4,685名 女性：687名
＜優秀賞＞ 日本ユニシス 株式会社 （東京都江東区）	**テレワークによる働きやすい環境整備と、女性の新規ビジネス創出を支援** ● 2006年から「女性いきいきプロジェクト」を発足し、育児・介護を行う社員の働きやすさを整えるためインフラ整備。2008年から事由は問わず全社員が申請できる在宅勤務制度、2016年度からは働く場所を選ばないテレワークを推進し、時間の有効活用を実現。 ● 女性の新規ビジネス創出に向けたアイデア出しを行う有志チームを結成し、職種・部署・年齢に制限なく、女性が本来の能力やセンスを発揮し活躍する場を開拓。 ● 女性の育休取得者数は2013年46名から2015年77名と増加。離職率は2.5％と低下。等	業種：情報通信業 従業員：4,834名 男性：3,990名 女性：844名
＜優秀賞＞ 株式会社 肥後銀行 （熊本県熊本市）	**節目毎のキャリア研修の充実で、女性の幅広い職務へのチャレンジを推進** ● 「女性の活躍をはじめとした多様な人材の活躍支援と組織活性化」を掲げ、「仕事と家庭の両立支援」「女性の能力開発・登用」「ダイバーシティマネジメント推進」の３つを柱に展開。 ● 上位職や幅広い職務へチャレンジできるよう、女性管理職・監督職養成研修やキャリア研修（入行３・５・７・10年目、40歳時）を実施し、女性のキャリア意欲が向上。また、パートタイマーの転換意欲を高めるキャリアアップ研修の実施や年齢制限引き上げで、登用を支援。 ● 女性役職者は2013年123名から2015年158名と増加。採用者女性比率は６割以上。等	業種：金融業 従業員：3,189名 男性：1,319名 女性：1,870名
＜優秀賞＞ オリックス・ レンテック 株式会社 （東京都品川区）	**女性の技術者とタスクフォース編成で、女性型アンドロイドの商品化が実現** ● 過去の実績にとらわれない柔軟な発想が求められており、２年前から女性技術者の採用に力を入れ、中途採用とパートタイマーから社員登用を実施。 ● ロボットレンタルの新規商材に2016年から女性型アンドロイド（人間型ロボット）を追加。技術者・事務系・パートタイマーの女性従業員でタスクフォースを編成し、動作や声の調整、化粧や髪型のセットアップ、被服の加工など、女性目線でのサービスの提供を実現。 ● 積極的な採用で、技術者に占める女性割合は2014年4.0％から2016年8.2％に向上。等	業種：サービス業 従業員：1,148名 男性：585名 女性：563名
＜優秀賞＞ ダイキン エアテクノ 株式会社 （東京都墨田区）	**全国支店での女性が活躍できる職場づくり委員会活動で、組織風土を変革** ● 男性の仕事と限定的であった領域にも女性が活躍できるよう、働き方を変える制度構築、能力発揮できるステージと風土構築、地域・職種など限定されない意識転換の課題に着手。 ● 女性技術者がいきいきと働ける職場づくりのための委員会「エンジ女子会」を発足。技術力の横展開と先輩からの知識伝達で能力が向上し、積算時間が短縮し積算金額が増加。 ● 全国各支店での女性だけの委員会発足や女性主体での社内報発行などにより、女性の活動が全社的に認知され、プロジェクトや会議等への女性の選出や参加する機会が増加。等	業種：建設業 従業員：1,055名 男性：835名 女性：220名
＜優秀賞＞ 株式会社 バイタルリード （島根県出雲市）	**３年以上のパートタイマー無期契約やメンター制度で、キャリア形成を支援** ● 従業員の６割を占める女性が一人一人重要な職務を担う企業の一員であることから、女性が働きやすい職場環境作りのため、新たに直面する課題に対応し、就業規則を随時改訂。 ● 2011年にパートタイマーの育児休業取得を可能とする就業規則に改正。また、３年以上雇用のパートタイマーは無期契約とし、安心して育児休業を取得できる環境を整備。 ● メンター制度導入や、技術力向上のための外部講習等への参加、資格取得の支援、大学での研究活動の支援など、女性のキャリア形成を支援。ＵＩターンの中途入社数も増加。等	業種：建設コンサルタント・システム開発 従業員：37名 男性：12名 女性：25名

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
＜奨励賞＞ 株式会社 コマーム （埼玉県川口市）	**就業時間や場所の柔軟な変更で、保育人材の働きやすい職場づくりを推進** ● 子ども子育て支援総合サービス企業として保育人材No.1企業を目指し、専門性を高める研修と働きやすい職場づくりを推進。人と職場のコーディネートをワークライフバランスに合わせて行い、就業時間、稼働日、就業場所の柔軟な変更など、多様な働き方で離職を防止。 ● 女性の活躍する企業、社会貢献できる企業として認知度が向上。等	業種：その他サービス 従業員：227名 男性：20名 女性：207名
＜奨励賞＞ 有限会社原田 左官工業所 （東京都文京区）	**女性のアイデアから装飾的な左官の分野を開拓し、新しい価値創造を実現** ● 典型的男仕事の左官の仕事を分解したところ、清掃する、マスキングテープを張る、塗る、繊細に仕上げるなど女性に向いている作業が多くあり、女性が活躍できる仕組みを整備。 ● 女性の左官職人を育成したことで、漆喰に口紅を砕いて入れるなどの女性ならではのアイデアからデザイン的な壁を作るという装飾的な左官の分野を開拓し、新しい価値を創造。等	業種：左官業 従業員：48名 男性：38名 女性：10名

※優秀賞・奨励賞：従業員規模順

＜選考の観点＞

(a) 総合的・先進的な取り組み

女性の活躍推進について、幅広い観点に立って、政府目標を上回るなど総合的・先進的な取り組みを行っているか

(b) 中堅・中小企業等における独自性ある取り組み

中堅・中小企業等において、自社の特性などを活かした独自性ある取り組みか

(c) 生産性向上につながっている取り組み

女性の参画により異なる視点・発想を生み出すことで、組織に新たなビジネスモデル・サービスモデルを創出し、組織のイノベーションや、生産性向上・業績向上につながっている取り組みか

(d) 新しい働き方の創造への取り組み

テレワークの推進をはじめテクノロジーを活用するなどにより、業務プロセスと働き方の改革を行い、女性活躍の場の拡大に取り組んでいるか

(e) 女性社員の育成への積極的な取り組み

早い段階からのキャリアの形成に配慮して、メンター制度・スポンサーシップ制度等を仕組みとして取り入れ、社員の意欲や能力を高めつつ、育成・活用を積極的に促している取り組みか

(f) 組織風土改革・意識改革における取り組み

ダイバーシティの重要性を認識・受容し、その考え方を組織に浸透させ、経営者・管理職の意識改革を含め、組織風土改革・活性化に取り組んでいるか

◆第１回女性活躍パワーアップ大賞

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
＜大賞＞ 株式会社 LIXILグループ （東京都千代田区）	**トップの強いリーダーシップにより、短期間で女性管理職数が大幅に増加** ●「多様性（違い）を入れまぜて、エネルギーと創造性を創出させる」という経営戦略のもと、社長、HRのトップの強いリーダーシップにより、2012年から全社的に推進。 ●女性の活躍範囲拡大に取り組み、改善活動のプロジェクトリーダーに2012年は女性がいなかったが、翌年以降毎年任命（3年で151名）し、成果に貢献。また、ケニアでの新規ビジネス立ち上げや女性リーダーによる新商品開発などの成功事例が増加。 ●女性管理職数は、2012年22名から2015年162名と大幅増加（比率も0.9%から6.7%へ）。うち、部長職も1名から13名、執行役員以上も1名から9名と増加。等	業種：建材・設備機器の製造・販売、およびその関連サービス業 従業員：19,425名 男性：13,522名 女性：5,903名
＜優秀賞＞ アクセンチュア 株式会社 （東京都港区）	**候補者への個別育成プラン作成とモニタリングで、女性の昇進意欲が向上** ●日本の女性活躍をグローバル水準に近づけるため、各組織・部門に部長クラスの責任者を置き、全社目標を組織・部門目標に落とし込み、推進する体制へ強化。 ●部長・課長昇進候補の女性が十分に成長機会を得ていけるよう、個人別の人材育成プランを作成。人材開発プロセスも含めて、経営・人事・現場が三位一体となり推進。 ●10年で女性社員数、子供を持つ女性ともに約3倍に増加。社内調査における女性昇進意欲は07年と比較して2倍となり、女性管理職数は毎年大幅に増加。等	業種：総合コンサルティングサービス 従業員：約6,200名 （女性社員比率は約2割）
＜優秀賞＞ 株式会社KM ユナイテッド （大阪府大阪市）	**経験を問わず女性の採用と躍進で、工法改善により生産性向上を実現** ●建築塗装の親会社（株）竹延での若手の採用・定着が困難な状況にあったことから、経験者という枠を取り払い、性別・国籍・年齢を不問とした新会社を2013年に設立。 ●男性中心の建築業界の取り組みを見直すため、働きやすい職場環境づくり、技術・作業改善、弾力的な勤務体系、託児施設開設などのプロジェクトチームを発足。 ●女性の躍進がきっかけとなり、将来の妊娠や健康への影響を考え、有機溶剤から水性塗料への切替と工法改善で生産性が約3倍向上。結果、休日・夜間作業も激減。	業種：一般塗装工事請負・建築工事業・塗料販売 従業員：24名 男性：18名 女性：6名
＜優秀賞＞ 全日本空輸 株式会社 （東京都港区）	**ＩＴ活用により時間価値意識が向上し、女性活躍をグループ全体で推進** ●2014年にポジティブ・アクションを宣言し、女性活躍推進のための目標数値を設定。2015年「ダイバーシティ&インクルージョン」を経営トップが宣言し、グループ全体で推進。 ●「ＩＴ活用によるワークスタイルイノベーション」に取り組み、タブレット配布などモバイル環境の実現で、社員の時間価値意識の向上に繋がり、女性の活躍を推進。 ●女性管理職比率は2007年6.1%から2015年10.9%に増加。女性執行役員も2012年1名から2015年4名と増加。等	業種：空運業 従業員：15,485名 男性：6,979名 女性：8,506名
＜優秀賞＞ 損害保険ジャパン 日本興亜株式会社 （東京都新宿区）	**女性経営塾や異業種研修実施で、女性社員の意識向上とネットワーク構築** ●女性管理職輩出のパイプライン形成のため、女性経営塾・プレ女性経営塾・キャリアアップ研修を実施。また、メンター制度や希望する部署への異動を実現するジョブチャレンジ制度を導入し、女性社員の成長を支援。 ●異業種企業との、営業女性向け異業種研修・ダイバーシティ交流会・両立女性交流会を積極的に開催し、女性社員のキャリアアップ意識の向上とネットワークを構築。 ●女性管理職比率は、2014年5.9%から、2015年8.5%に増加。等	業種：損害保険業 従業員：27,144名 男性：12,932名 女性：14,212名
＜優秀賞＞ 株式会社 パソナグループ （東京都千代田区）	**ライフステージの変化に応じたキャリア形成支援で、高い女性管理職比率** ●創業時から男女隔たりなく人材育成や適材適所を実践し、女性活躍の風土が定着。 ●子供を持つ女性社員を対象に、社会人・企業人、家庭人としてライフステージの変化に向き合い自律的なキャリアを築くため、人事担当役員主催の会議を定期的に開催。また、多様なライフスタイルに合わせた働き方を支援する各種人事施策を毎年拡充するほか、男性社員の育児・家事参加促進や女性幹部層育成プログラムも展開。 ●2015年女性管理職比率47%（2006年39%）、女性執行役員比率30%と増加。等	業種：ＨＲソリューション、ライフソリューション等 従業員：3,179名 男性：1,289名 女性：1,890名
＜優秀賞＞ 株式会社 三越伊勢丹 （東京都新宿区）	**キャリア面談実施で、社員転換や昇格試験にチャレンジする女性が増加** ●自律的なキャリア形成を支援するため、部長職からメイト社員（月給制契約社員）を対象に年間約1,000名のキャリア面談を実施。性別や学歴を問わず登用・昇格機会が公平に与えられる風土醸成で、社員転換や昇格試験にチャレンジする従業員が増加。 ●メイト社員から正社員への転換は年々増加（累計約400名）し、5名が管理職昇格。 ●管理職昇格者の約4割が女性（過去3年平均）となり、2015年女性執行役員2名、女性部長職30名、女性マネージャー職524名と、2012年以降毎年増加。等	業種：百貨店業 従業員：12,277名 男性：3,559名 女性：8,718名

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
＜奨励賞＞ 株式会社あさくま （愛知県名古屋市）	● 女性による顧客視点での店内の接客や清掃などの改善を行うことにより、リピート率と売上高向上へ貢献。定年後に同条件で勤務可能な制度のほか、子供の夏休みに応じた休暇取得制度など、勤務継続しやすい環境を整備。	業種：飲食レストラン業 従業員：1,093 名 男性：399 名 女性：694 名
＜奨励賞＞ 株式会社キャリア・マム （東京都多摩市）	● 子どもがいても女性が再び働くことができる仕組みを考え、在宅ワーク会員を組織化。品質と進捗管理をしながらプロジェクトチームとして業務遂行する「チーム型アウトソーシング事業」を展開。全国10万人の主婦会員向けキャリアマッチングサイトを運営。	業種：情報・サービス 従業員：33 名 男性：4 名 女性：29 名
＜奨励賞＞ 独立行政法人国際協力機構 （東京都千代田区）	● 多様な時差出勤制度（6つの出社時刻の選択）と短時間勤務の併用制度や、在宅勤務制度を導入。海外赴任・海外出張等の業務と家庭生活を両立しやすい環境づくりを推進し、産後に子連れで赴任した女性職員は 60 名を超え、キャリア継続を支援。	業種：開発途上国・地域への技術協力 従業員：1,864 名 男性：1,205 名 女性：659 名
＜奨励賞＞ 国立研究開発法人 産業技術総合研究所 (茨城県つくば市)	● 女性研究者採用のさらなる拡大を目指し、研究者志向の理系女子育成につなげる所内イベント（ラボツアーや懇談会等）を開催。また、全国複数の研究教育機関が参加するダイバーシティ推進ネットワーク作りを支援。	業種：産業技術に関わる研究 従業員：5,742 名 男性：3,776 名 女性：1,966 名
＜奨励賞＞ 株式会社セプテーニ （東京都新宿区）	● 仕事とプライベートを両立し、キラキラ働いている女性を選ぶ「WOMAN 賞」を半期に一度実施。また、女性リーダー育成塾卒業生を対象に、役員と社内課題について改善策立案・施策実行を進めるプログラムを設け、商品化を実現し受注増加に貢献。	業種：インターネット広告事業 従業員：437 名 男性：295 名 女性：142 名
＜奨励賞＞ 株式会社テンポスバスターズ （東京都大田区）	● 「なりたい自分」を明確化させ、女性社員の自己実現を支援。配偶者の転勤に対応した「転勤自由制度」、新たな業務・職域に挑戦できる「フリーエージェント制度」、子育てや介護をしながら働ける「パート店長制度」など、女性が働きやすい制度を充実。	業種：卸売業（飲食店向け厨房機器販売、開業支援サービス） 従業員：594 名 男性：339 名 女性：255 名
＜奨励賞＞ 株式会社デンソー （愛知県刈谷市）	● 女性自身と上司の話し合いのもとに一人ひとりの育成計画を作成。若手向けキャリア研修や育休からの復職準備セミナーなども実施し、女性のキャリア形成を支援。さらには事業部単位の部長会議の場で取り組みの進捗を共有し、積極的に推進。	業種：自動車部品の製造 従業員：49,382 名 男性：42,194 名 女性：7,188 名
＜奨励賞＞ 日産自動車株式会社 (生産部門) （神奈川県横浜市）	● 生産現場の女性定着率の向上に向け、関東3工場において、女性・高齢者だれでも働けるラインづくりを目指し、改善活動に女性の視点を導入。また、定期的に3工場の女性社員が一堂に会し、良いとこ取りや課題検討を行い、改善力を向上。	業種：自動車の製造、販売、および関連事業 従業員：13,750 名 男性：12,791 名 女性：959 名
＜奨励賞＞ 日本特殊陶業株式会社 （愛知県名古屋市）	● 女性活躍推進のモデル部署を、事務系と製造現場に作り、全社展開できるコンテンツを作成。また、女性目線のムダ取りにより作業の効率化（205h/月の作業が 55h/ 月まで削減）や、男性職場に女性を配置したことで5Sが強化されるなどで効果。	業種：輸送機器用部品の製造、販売 従業員：6,042 名 男性：5,024 名 女性：1,018 名
＜奨励賞＞ 星野建設株式会社 （長崎県島原市）	● 女性視点を活かした家づくりをしたいと考え、2010 年ポジティブ・アクションを開始。技術系女性確保のため、県内・県外を問わず説明会を数多く実施し、2011 年以降 4 年連続1名ずつ採用が実現。女性による家事が主体のプランは顧客から高い評価。	業種：建設業 従業員：105 名 男性：92 名 女性：13 名

※優秀賞・奨励賞:50音順

「エンパワーメント大賞」受賞組織の主な取り組み内容

女性の力を活かし、組織の生産性向上につなげる動きを加速させるために、「エンパワーメント大賞」を2014年・2015年に実施してきました。

◆第２回エンパワーメント大賞

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
＜大賞＞ 大成建設 株式会社 （東京都新宿区）	**女性の職域を積極的に拡大させ、建設現場や営業につく社員が大幅増加** ● 2006年から本格的に女性活躍に取り組み、全社員の意識調査や女性社員へのヒアリングから課題を抽出し、施策を立案し展開。 ● 男性社員中心に行われていた建設現場や営業職に女性の職域を拡大。「女性管理職の数を2020年に3倍にする」という目標を掲げ、意識改革のための男性管理職研修や、海外建設現場の実務研修、産休・育休中社員のキャリア支援、次世代リーダー育成研修など、女性社員の能力開発を支援。 ● 建設現場で施工や事務管理業務を行う女性社員数は2006年14名から2014年140名と10倍に増加。2009年に初の女性ライン管理職、2014年女性部長が誕生。等	業種：総合建設業 従業員：9,169名 男性：7,629名 女性：1,540名
＜優秀賞＞ シスコ システムズ 合同会社 （東京都港区）	**テレワーク導入によるワークスタイル革新と、全社の行動変革を促進** ● 経営戦略としてインクルージョン&ダイバーシティ（I&D）に取り組み、異文化の受容、女性活躍の推進、柔軟な働き方の3つを重要テーマとして強力に推進。同時に、テレワークを活用したワークスタイル革新を実施。 ● 社長をトップとする部門横断的なI&Dリーダーシップチームを設置し、全社的に社員への意識付けと行動変革を促進する推進体制を整備。 ● 柔軟な働き方で育休後復職率は2年連続100%。2014年女性執行役員が誕生。等	業種：情報サービス業 従業員：1,275名 男性：1,032名 女性：243名
＜優秀賞＞ 合同会社 西友 （東京都北区）	**パート社員の正社員化と、女性管理職の組織化による活発な提言活動** ● 2004年にパート社員対象の「正社員登用制度」を導入。正社員とパート社員の評価制度を統一し、女性の活躍機会拡大と人材活用を積極的に実施。 ● パートを含む女性社員が経営幹部に提言を行う「女性活性化プロジェクト」や、女性上級管理職を中心とした「女性リーダーカウンシル」を設立し、女性の意欲向上を支援。 ● 2006年以降パート社員から正社員マネジャーに168名の女性が昇進。女性店長は2008年4名から2014年26名と増加。等	業種：小売業 従業員：17,303名 男性：6,553名 女性：10,750名
＜優秀賞＞ 株式会社 ブリヂストン （東京都中央区）	**海外赴任や工場勤務も含めて女性の採用・職域を拡大させ、管理職が増加** ● 女性総合職採用の数値目標を設定し、計画的に採用するとともに、女性の配置・職域拡大に取り組み、海外赴任や工場配置の経験を付与。 ● 女性対象「キャリアデザイン研修」や上司向け「キャリアサポート研修」を実施。また、「女性管理職登用促進プログラム」を導入し、中期的視点で管理職候補者を育成。 ● 女性の管理職は2008年7名から2014年14名と増加（うち部長職は2014年5名）。また、海外赴任や工場勤務経験者も増加。等	業種：製造業 従業員：16,614名 男性：15,284名 女性：1,330名
＜優秀賞＞ 株式会社 ライフコーポ レーション （東京都中央区）	**広報・意識改革・環境整備の3つのテーマで課題を整理し、女性活躍を推進** ● 経営者のリーダーシップのもと、2012年に「女性が働きやすい環境」や「女性幹部が育つ風土」の構築を目指し、「女性活躍推進プロジェクト」を発足。 ● 広報・意識改革・環境整備の3つのテーマから課題を整理し、各種施策を実施。また、女性のお客様に配慮した店舗づくりの実現を目指し、改装・新店舗への提案。 ● 採用者の女性比率は2011年37.4%（86名）から2013年47.1%（171名）へ上昇。営業部門への女性配属数、女性バイヤー数、女性管理職数も増加。等	業種：小売業 従業員：34,216名 男性：11,272名 女性：22,944名
＜奨励賞＞ 株式会社 ヒューマンシステム （東京都港区）	**ライフスタイル変化に応じたワーク・ライフ・バランス施策で、女性社員が増加** ● 育児・介護休業や時短勤務の利用回数の無制限化や柔軟な勤務時間制度の活用など、ライフスタイルの変化に応じたワーク・ライフ・バランスの自己設定制度を充実させ、育休復職率は創業時から100%を維持。 ● 女性社員の採用比率は50%。社員の女性比率は15%から25%に増加。等	業種：ソフトウエア開発業 従業員：129名 男性：98名 女性：31名

◆第１回エンパワーメント大賞

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
＜大賞＞ 株式会社 セブン&アイ・ ホールディングス （東京都千代田区）	**グループ全体で横断的な活動を展開し、女性管理職が大幅に増加** ● 早くから経営トップの女性活躍に対する意識が高く、1993 年には女性の取締役が誕生し、その後もグループ各社の横断的な活動を展開し、女性を積極的登用。 ● 全幹部社員を女性とした店舗運営で、新たな視点による売場編成・サービスの向上・業務の見直しが進み、女性の職域が拡大。女性管理職のネットワーク構築支援の「ウィメンズマネジメント コミュニティ」や育児中の女性の為の「ママ's コミュニティ」、男性の育児参加風土を醸成する「パパ's コミュニティ」を実施。 ● グループ各社で女性役員は 2010 年 18 名から 2012 年 25 名、女性課長職は 2010 年 115 名から 2012 年 383 名と大幅に増加し、女性管理職比率は 20%以上。等	業種：流通・小売・サービス業 従業員： 単社 418 名 グループ 81,257 名 男性：30,036 名 女性：51,221 名 ※主要 8 社
＜大賞＞ Ｐ＆Ｇ （兵庫県神戸市）	**「多様性推進とその活用」を経営戦略として取り組み、工場長に女性就任** ● 長年、「多様性推進とその活用」を経営戦略の一つに位置づけ、女性が活躍できる組織風土を醸成。世界共通の人材レビューシステムに加え、「マネジメント養成トレーニング」など次世代・次次世代の育成プログラムを長期計画で推進。 ● 各部門長に対する成果評価基準の一つに「女性活躍推進の目標数値達成」を加えて、各部門における取り組みを強化。 ● 工場で働く女性の成長と活躍に力を注ぎ、女性活躍の難しかった生産部門・国内３工場のうち、女性２名が工場長に就任。女性役員数は 2011 年４名から 2012 年７名と増加。2013 年女性管理職比率は 34.1%となり、目標の 30%を達成。等	業種：消費財製造・販売 従業員：3,946 名 男性：1,453 名 女性：2,493 名
＜奨励賞＞ 鳥取大学医学部 附属病院 （鳥取県米子市）	**全職種へのメンター配置の取り組みとシングルマザーの活躍を支援** ● 働きやすさトップクラスを目指し、職場環境改善のためＷＬＢ支援センターを設立。また、育児・介護の相談に特化した「面談パートナー制度」を新設。 ● 「メンター制度」を導入し、メンター養成に積極的に取り組み、修了したメンター 13 名を全職種に配置し、幅広い年齢層に対応できる仕組みを構築。 ● ひとり親支援として、住宅情報の提供や 24 時間体制の院内保育所、超過勤務への配慮などで、シングルマザーの活躍を推進。等	業種：大学病院 従業員：1,960 名 男性：655 名 女性：1,305 名
＜奨励賞＞ トヨタ ファイナンス 株式会社 （愛知県名古屋市）	**「人材マネジメント方針」に基づき企業文化変革で女性の能力拡張を支援** ● ①フェアネスを貫く、②多様性を認め合う、③人を育てる、の３本柱で構成された「人材マネジメント方針」を展開することにより、全社レベルでの企業文化変革に挑戦し、女性が活躍する環境を整備。 ● 女性社員の能力拡張のため、職場での戦略的ＯＪＴ実践や、個々の３～５年後を見据えた育成計画を話し合う「キャリア育成会議」などの各種施策を実施。 ● 女性管理職数は 2010 年 8 名から、2012 年 13 名と増加。等	業種：金融業 従業員：1,772 名 男性：933 名 女性：839 名
＜奨励賞＞ 株式会社 光機械製作所 （三重県津市）	**女性の職域拡大で、新たな発想から熟練技術不要な研削盤開発を実現** ● 性別による壁をなくし、専門性を磨きキャリアアップする企業文化を醸成し、女性社員を経営サポートや製造、設計部門に積極的に配置。 ● 各部門選抜の女性が参加し、「軽いハンドル操作」など新しい発想のもと、熟練技術不要な研削盤を開発。また、工場の生産管理に女性社員を配属し、男女連携で生産管理の見える化を行い、経営品質の向上に貢献。 ● 女性社員の比率は 10 年前の 17%から、2012 年 27%と上昇。等	業種：工作機械製造業 従業員：91 名 男性：66 名 女性：25 名

●「メンター・アワード」受賞組織

メンターによるサポートの意義や重要性を普及させ、女性の活躍を応援する組織風土の醸成や取り組みを加速させることを目的に、2009 年から 2013 年まで「メンター・アワード」を実施してきました。（受賞組織の取り組み内容はホームページをご参照下さい）

◇ 2013年　＜優秀賞＞ アステラス製薬株式会社、あいおいニッセイ同和損害保険株式会社
◇ 2012年　＜優秀賞＞ 第一生命保険株式会社、株式会社高島屋、国立大学法人名古屋大学
◇ 2011年　＜優秀賞＞ 全日本空輸株式会社、株式会社オークローンマーケティング、学校法人上智学院上智大学
◇ 2010年　＜優秀賞＞ 富国生命保険相互会社、キリンホールディングス株式会社、日本ハム株式会社
◇ 2009年　＜優秀賞＞ Ｐ＆Ｇ、国立大学法人神戸大学、住友スリーエム株式会社　＜特別賞＞ＮＴＴソフトウェア株式会社

お問い合わせ先

公益財団法人 日本生産性本部
「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」事務局

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷3-1-1　TEL : 03-3409-1122　FAX : 03-3409-1007
URL : http://www.powerup-w.jp/　E-mail : powerup@jpc-net.jp

2017.2