

# 女性のチャレンジ支援策

## ー日本アイ・ビー・エムにおける取り組みー

日本アイ・ビー・エム株式会社  
アジア・パシフィック公共サービス・ディレクター  
ウィメンズ・カウンシル・リーダー

理事 渡辺 善子



## BMコーポレーション概要

本 社：米国ニューヨーク州アーモンク

創 立：1914年

事業展開：164カ国

業 容： 総売上高（2001年）859億ドル（前年比3%減）

税引後利益 77億ドル（5%減、利益率9%）

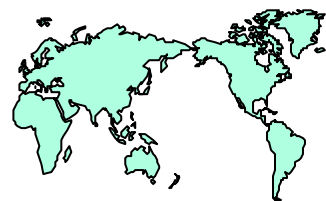
研究開発費 50億ドル

従業員（2000年）31.6万名

製造施設 25カ所

基礎研究所 8カ所

開発研究所 53カ所



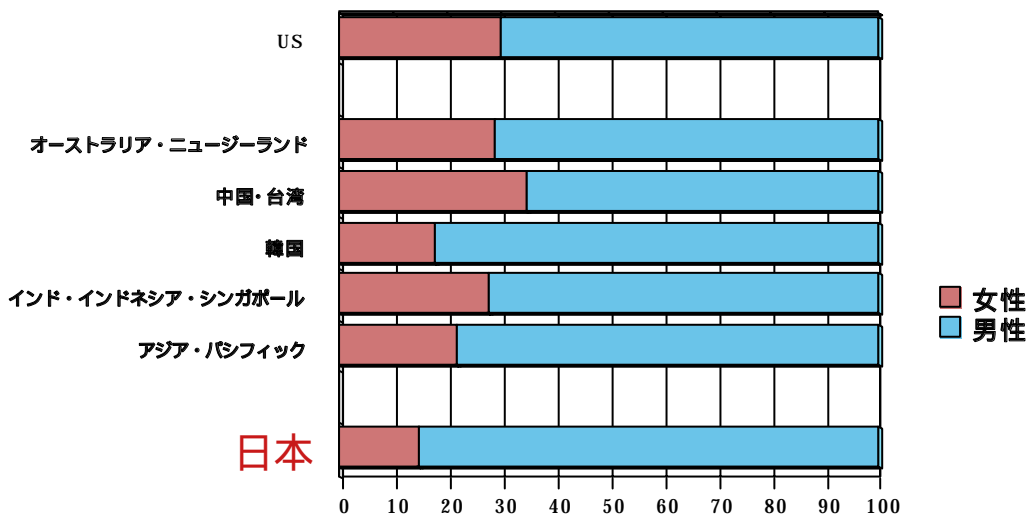
# 日本IBM 会社概要

本社：東京都港区六本木  
創立：1937年6月17日  
資本金：1,353億円  
業容：総売上高(2001年) 1兆7,075億円  
経常利益 1,729億円  
税引後利益 1,061億円  
従業員 21,671名  
事業内容

情報処理システム、ソフトウェア、  
その他の製品、サービスによる  
ソリューション(問題解決)を提供

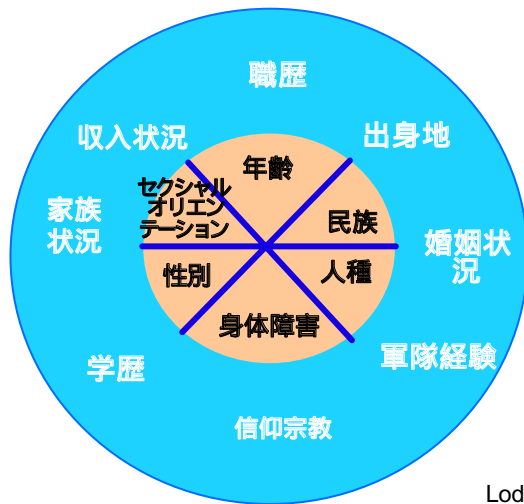


## IBM各国における女性プロフェッショナル社員比率('01年)



日本IBMにおける女性社員の割合は、全世界のIBM中で最下位

# ダイバーシティー 第一次的・第二次的特徴

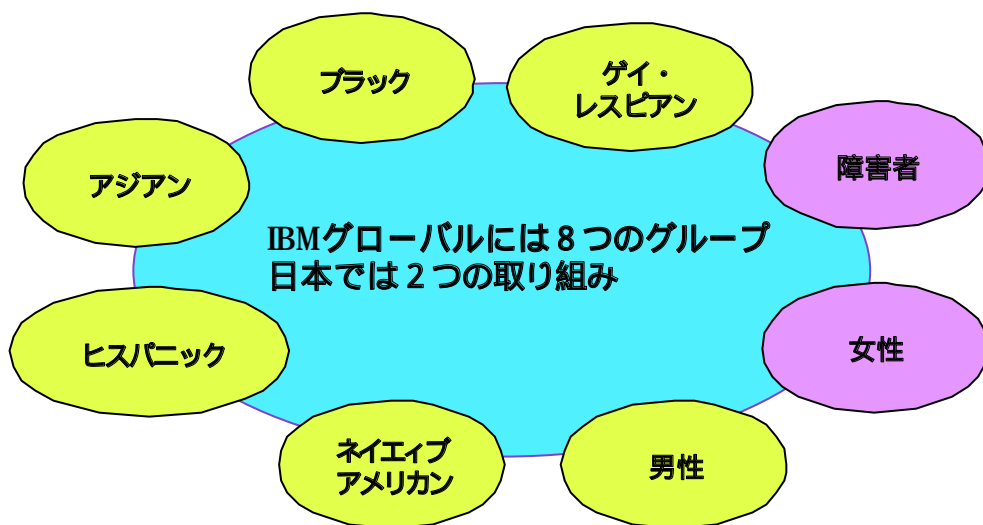


- 第一次的特徴 (身体的特徴)
- 第二次的特徴 (取得・廃棄・変更可能かつ第一次より見えにくい)

Loden and Rosener, Workforce America/1991



# IBM 経営層の積極的とり組み



# なぜダイバーシティか？

日本IBM最高顧問 椎名武雄 日本経済新聞 私の履歴書10月31日掲載

・・・私は以前から **若者、女性、地方、外国人**』に期待すると言ってきた。戦後の日本社会を作り上げてきたのが **中高年、男性、中央、日本人**』だとすれば、今必要とされているのは、 そうしたいわゆるエスタブリッシュメントとは異なる発想だと思うからだ。成功体験に縛られたエスタブリッシュメントは自己否定できない。かく言う私だって似たようなものだ。たとえ今は少数派でもいい。日本を光輝く国にしようという志を持った人たちが新しい国を創って行ってほしい。日本を変える意思を持った人だけが日本を変えられるのだから。

個の大切さ

長い目で見た貢献・・・支援

**IBM**

Win, Execute, Team

## 日本IBM Women's Council

- 発 足： 1998年1月23日
- ミッション： **女性社員の能力活用に関する、社長の諮問機関**
  - 女性の能力活用の阻害要因の発見と解決策の検討
  - 女性のビジネス貢献を目指した能力・プロフェッショナルリズムの開発・育成計画の提言
  - IBM - Jマネジメントチームの多様性を推進する為の目標設定とトレーニング
- メンバー：
  - **第1期** 内永ゆか子常務リーダー、3名の男性コ・リーダー（役員・理事）、19名のメンバー（内1名 男性）
  - **第2期** 渡辺善子理事リーダー、1名の男性コ・リーダー（取締役）、22名のメンバー（内1名 男性）

## Approach - 2003年を目標に改善



### ▶ 女性社員の比率の増大

- 定着率 : 男性と同等にする (マイナスを減らす)
- 採用 : 女性の比率を上げる (プラスを増やす)

### ▶ 管理職比率の増大

- 女性の中の管理職比率を男性の管理職比率と同等レベルにする  
『身近 (各部門) に女性の先輩 (キャリア目標像) がいる』くらいに

## 女性のキャリア・アップ阻害要因

- ▶ 将来像がみえない
- ▶ 仕事と家事/育児とのバランス
- ▶ オールド・ボーイズ・ネットワーク

## エンパワーメント/ネットワーク構築

### ■ 女性フォーラム

- 大規模女性フォーラム： 1999年2月26日 @東京国際フォーラム 1400名 (50%)  
2000年5月11日 @ゆうぽうと11500名 (54%) 男性100名
- 中規模女性フォーラム： 1998年 大和/箱崎/首都圏 1999年 箱崎/篠原  
2000年 箱崎
- 地方/部門別セミナー： 金沢/名古屋/札幌/新潟/福岡/大阪・野洲 & 情報開発等  
女性社員の90%をカバー

### ■ 海外Executiveとのラウンド・テーブル

- Executiveラウンド・テーブル： 1998年~2001年 14回開催 英語でディスカッション  
約180名をカバー

### ■ ウーマン・イン・テクノロジー

- ワールドワイド、アジア・パシフィック、日本 2年に1回の100-200人規模の会合

### ■ 社内外PR活動

- Women's CouncilのWebページ開設 / 社内報「コンパス」への定期的記事掲載
- プレスセミナー(1999-、2001年各1回)/マスメディア対応/メンバ・社外講演活動 通年

## 女性フォーラム 2000」

2000年5月11日(木)開催  
@簡易保険ホール・ゆうぽうと

- 主催： 大歳社長
- ゲスト： Ted Childs/松永 真理氏
- 参加女性社員： 約1,500名(54%)
- 役員・事業部長・ライン管理職： 100名



# 女子学生フォーラム

## ■趣旨

- 理系女子学生に女性プロフェッショナルとしての意識を持ってもらう。
- 女子学生の啓発、長期的育成を JWCがおこなう。

## ■開催概要

- 1998年より開始。社内または学内で、年数回。
- JWC主催で女子社員のボランティア活動

## ■対象

- 理工系女子学生の希望者。学年を問わず。

## ■フォーラムの内容

- 1.開催の趣旨を徹底し、日本の女性の現状説明。
- 2.女性プロフェッショナルのスピーチ……将来を考えるヒントを得てもらう。
- 3.モデレーターの自己紹介……多くの仕事、人生の選択肢があることを知ってもらう。
- 4.ラウンドテーブル・ディスカッション…学生の疑問をぶつけてもらう。  
学生がモデレーター2名を選択。学生4-6名とモデレーター1名で2回おこなう。

# EXITE Camp (エキサイト・キャンプ) Exploring Interest In Technology and Engineering

## ■開催の背景と趣旨：

- 女子の理系離れは世界中の傾向。
- 日本では理工系学生の女性比率は15%位で、理系女学生の絶対数が不足。
- 理系の楽しさを女子中高校生に経験させ、キャリアを考える機会を与える。
- IBM 女性社員のエンパワーメント。

## ■開催時期：8月6日 - 10日(5日間通学) 10:00-17:00

## ■開催地： IBM事業所

## ■参加人数：女子中高学生25名 / IBM女性社員 50名

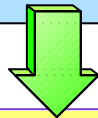
## ■内容：物理、化学、コンピューターサイエンス、生命科学、天文学、数学等。 PC組み立て、チーム作業、ホームページ作成、発表会。

## ■e-Mentoring: キャンプ後1年間、IBM女性社員がe-mailによるメンタリングおこなう。

## 部門長支援インタビュー

事業部長、役員のべ60名に対してのインタビュー- (2000-2001)

- カウンシルの活動の進捗と部門の女性昇進状況の報告
- 女性社員の能力発揮において、女性に欠けているものはあるか？
- 男性部門長 / 所属長として困っていることはあるか
- 会社 / カウンシルとして対応すべきことは何か



1. 勇気を持って女性を登用することが大切
2. 急速に登用した新任女性管理職のフォローが必要
3. 男性ラインへの教育が必要
4. インフォーマルなメンタリングも活性化すべき

## 女性ライン ICPセミナー

■目的：

- ラインとICP (IBM認定プロフェッショナル)を継続させる。
- “一人が失敗すると皆だめと見られてしまう”と見られがち、思いがちなので 弱気になった人を励まし、助け合う。
- ネットワーク作りのきっかけ作り。

■概要：2001年中に3回。2002年も継続的に開催。

■参加人数：女性ライン専門職、ICP のべ90名。

■内容：

- 社内スペシャリストの話 (産業医、労務担当、購買担当 等)
- グループ討議
- エグゼクティブのスピーチ
- 懇親会



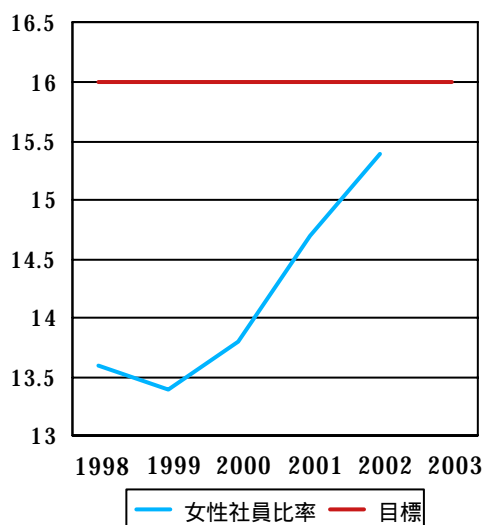
# メンタリング・プログラム

- 次世代の育成指導
- 重要な知識やスキルを次世代に確実に伝える方法
- 男性社員と比較して、見習うべき存在の少ない女性社員に対して、業務報告する管理職とは別に個人的かつ長期的なキャリア指導を行う
- 仕事上の上司、部下という関係であっても、日常業務の指示とそれに対する評価という形態となり、すぐに結果をだすように求められるが、メンターとメンティーとの関係はPENALTY FREEの状況で継続される
- 仕事上の上司はメンターとメンティーとの関係を奨励する

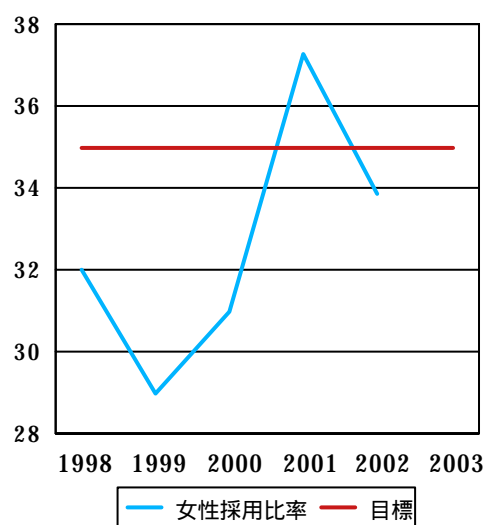


# JWC 数値目標に対する進捗

女性社員比率

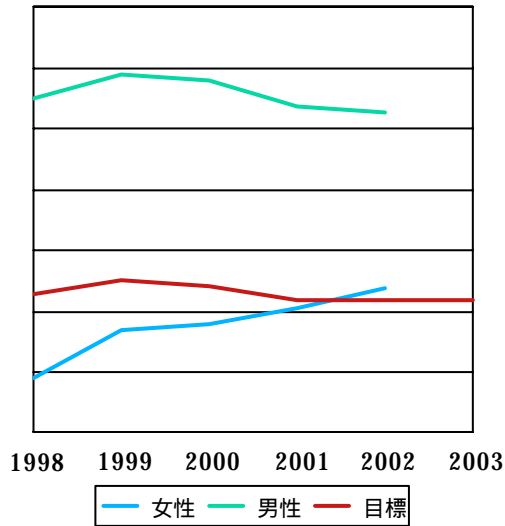


女性採用比率



# JWC 数値目標に対する進捗

管理職比率 (1)  
40歳以上課長職以上



管理職比率 (2)  
40歳未満係長課長以上

