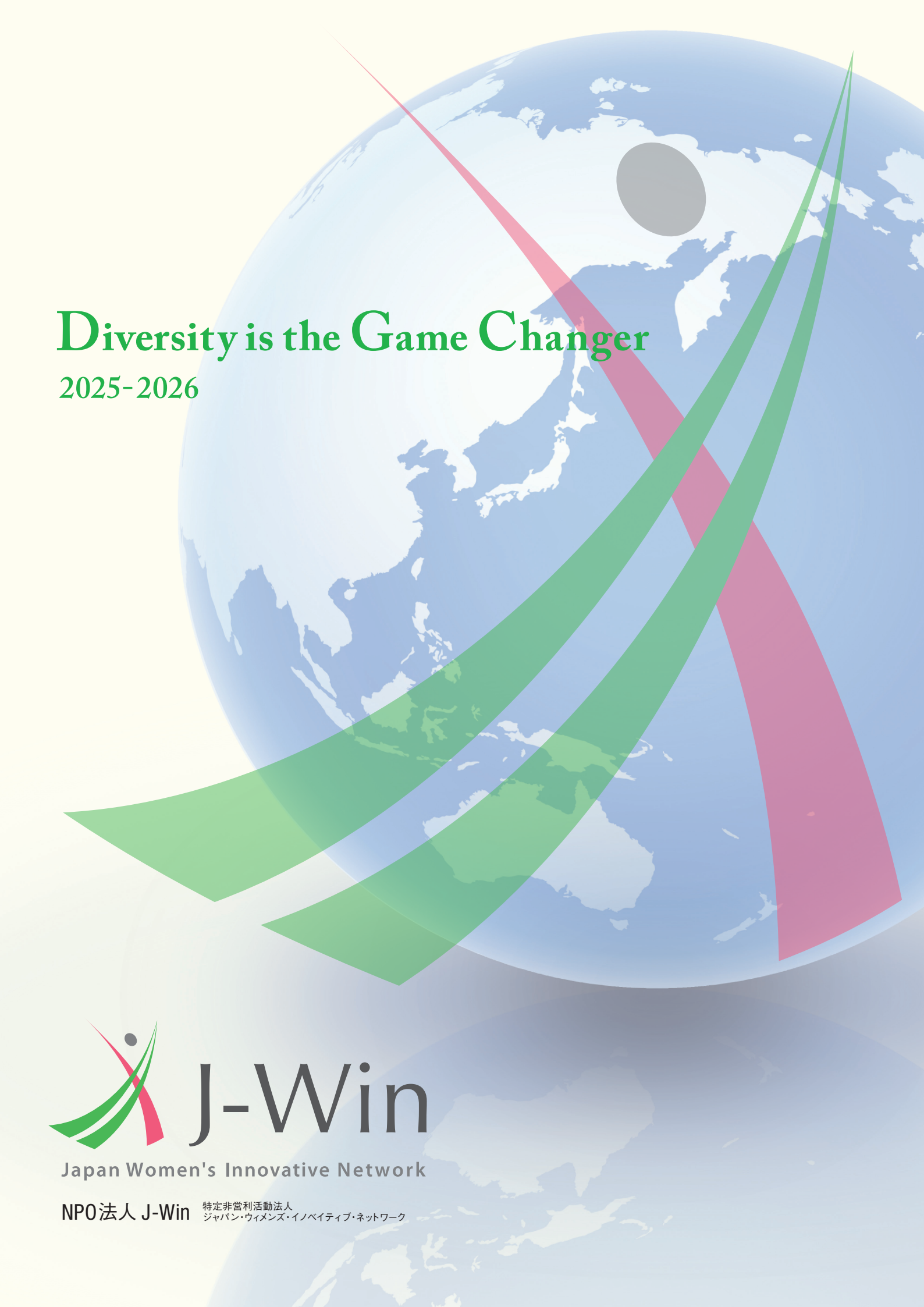




Diversity is the Game Changer

2025-2026



Japan Women's Innovative Network

NPO法人 J-Win 特定非営利活動法人
ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク



Portrait of Professor Tetsuya Tanaka, a middle-aged man with grey hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and pink tie. He is smiling and standing in front of a green background.

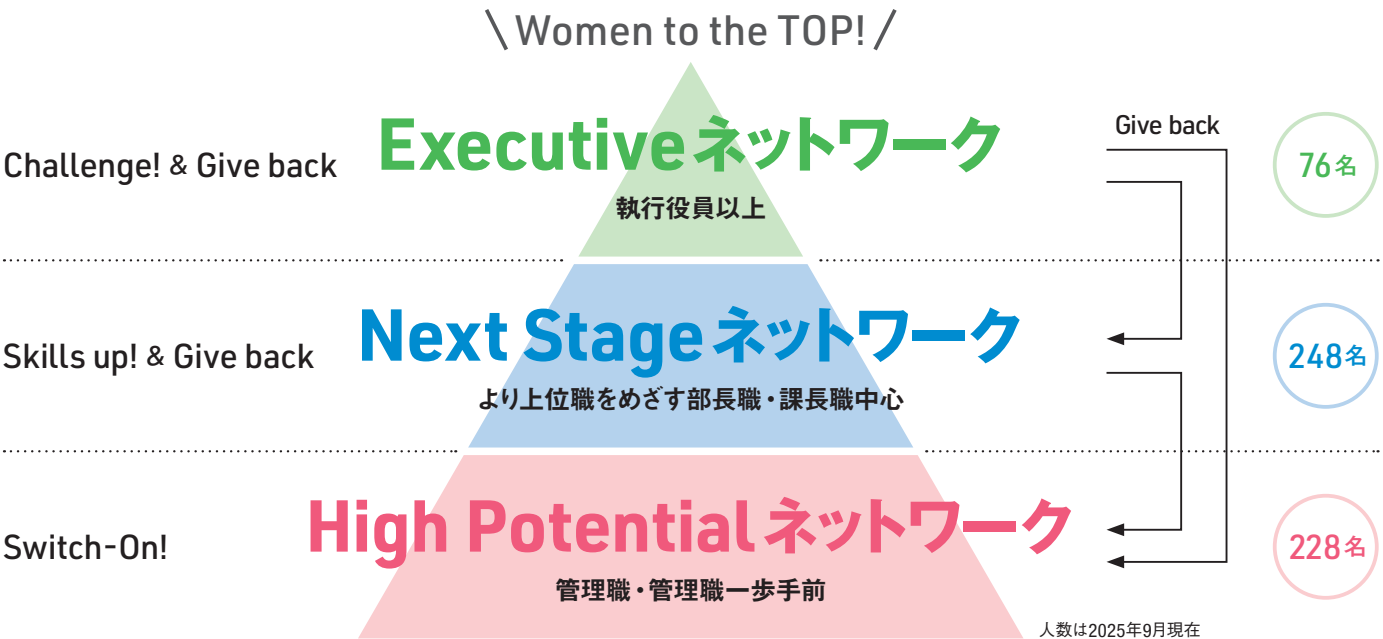
これからも「ダイバーシティ&インクルージョンは経営戦略の要である」という理念のもと、企業経営の中核を担う女性リーダーの輩出、企業価値の向上とともに、すべての人の可能性を最大限に生かし、一人ひとりが自己実現へと結び付けられる社会の実現に寄与して参ります。

「自分を／企業を／社会を変える」ための「チャレンジ・ラボ」として、次世代女性リーダーの育成を支援します

女性リーダー育成支援

女性3層ネットワーク（552名）

企業における女性の活躍推進には、女性自身の意識改革が必要となります。職位に応じた3層の女性ネットワーク活動を通じ、相互研鑽や連携強化を図り、女性リーダーの育成を支援します。



● High Potential ネットワーク

キャリアアップに向けた意識改革

High Potential ネットワークは、会員企業から選出された女性管理職、または管理職一歩手前の層で構成され、200名を超えるメンバーが1年間の活動を通じてキャリアアップへの意識を高め、自身が“Switch-On”していくことを目的としています。

定例会では、経営トップや有識者、Executive ネットワークメンバーによる講話、ラウンドテーブル、グループディスカッションなどを通じて、視座を高め、知見を広げます。

また、幹事・実行委員・分科会オフィサーズなどの役割を分担して担うことで、リーダーシップマインドやマネジメント能力を実践的に学びます。

業種や業界の枠を超えて相互に刺激し合いながらネットワークを構築し、卒業時には、生涯にわたる貴重な仲間たちとともに、自身の成長を実感できる活動です。

活動内容 定例会／分科会／合宿／海外研修
運営体制 幹事会／実行委員会

J-Winに参加したメンバーの成長実感

	活動開始時	卒業時	意識変化
TOPを目指したい	61%	79%	+18%
リーダーになりたい	81%	92%	+11%
目指す姿が明確にある	48%	92%	+44%

（2024年度 第14期 High Potential ネットワークメンバーのアンケートより）

J-Win 拡大会議

拡大会議は、会員企業メンバーとメンバーの上司や人事部門の方など、多くのJ-Win関係者をお招きして、1年間の活動を振り返る場として開催しています。High Potential ネットワークからの分科会での活動報告をはじめ、パネルディスカッションなども行われ、女性リーダー育成支援、企業支援の各プログラムがめざ



2024年度 NPO法人 J-win 拡大会議

すD&I推進について参加者全員で確認する機会にもなっています。当日は、J-Winダイバーシティ・アワードの表彰式も併せて行っています。

● Next Stage ネットワーク

キャリアへの主体的な向き合い・行動変容を促し、会社に貢献する“自走型人材”の育成

Next Stage ネットワークは次世代リーダーとしての成長、“Skills-UP”を目的とした活動です。2025年度より、「選べるプログラム制度」を導入し、参加者の強化したいスキルや業務・ライフステージに応じて選択できるよう、「Next Stage フル」と「Next Stage ライト」の2コースがスタートしました。さらに、コンテンツのテーマを多様化・体系化し、これらのプログラムを通じて、ビジネスリーダーとしての自覚と実践的なスキルを身につけ、意思決定層への女性の登用に貢献していきます。

活動内容 定例会・活動報告会／合宿／ラーニングサークル／スキル強化プログラム／メンタリングプログラム
運営体制 幹事会／委員会

Next Stage ネットワーク強化プログラム 女性経営者育成塾・女性技術者育成塾

部長職相当の女性を対象とした「女性経営者育成塾」は、経営層をめざす人材の育成塾です。経営者に必要な胆力を鍛え、人間力をつけ、気づきを得て、行動変革を起こすことを目的としています。2013年度のスタートから現在までの卒業生203名より42名の執行役員が誕生しました。

2018年度にスタートした「女性技術者育成塾」は、技術系課長・係長職相当の女性が対象です。技術者としての強みを活かしながらマネジメント感覚を養い、技術系リーダー候補者の創出を目的としています。

● Executive ネットワーク

経営リーダーとして更なる高みをめざす

経営層としての視座を高め、自己研鑽・メンバー同士による相互研鑽を通じて、企業や業界を超えたグローバル社会で活躍できる人材への成長を目指しています。

次世代リーダーのロールモデルとして、女性リーダー育成の3層をリードすると共に、CEO会議や男性ネットワークなど、他のプログラムとも連携し、J-Winとしての一体感をもって活動しています。

また、駐日大使館をはじめとする、国内外の様々なネットワークとの連携を強化。日本最大級の女性役員コミュニティからの発信を通して、社会にインパクトを創出し、ダイバーシティ & インクルージョンの推進に貢献しています。

活動内容 定例会／研究会／合宿／グローバルネットワーク／後進育成
運営体制 幹事会／委員会



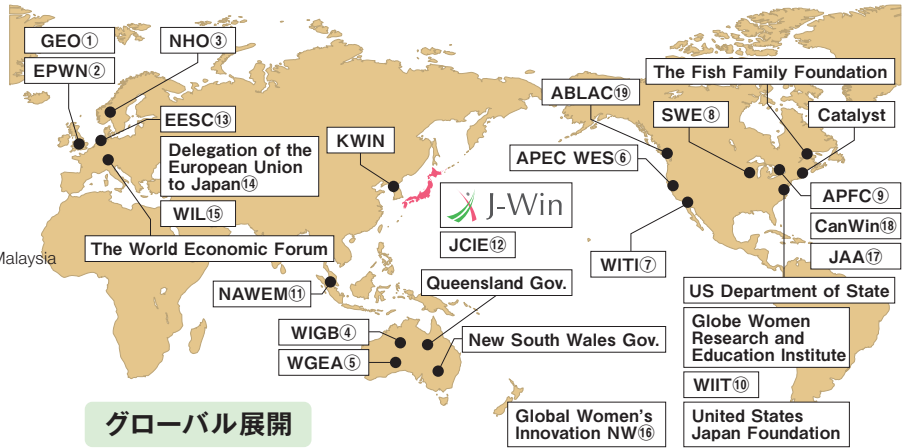
Executive ネットワーク定例会

社会へのD&I推進活動

国内外のネットワークを広げ社会へのD&I推進に貢献します

J-Winは、国内や諸外国の行政機関や団体と連携を結び、女性の活躍を推進。また、セミナーや講演、広報活動により、D&Iのすそ野拡大をめざしています。

- ① GEO : Government Equalities Office
- ② EPWN : European Professional Women's Network
- ③ NHO : The Confederation of Norwegian Enterprise
- ④ WIGB : Women In Global Business
- ⑤ WGEA : Workplace Gender Equality Agency
- ⑥ APEC WES : APEC Women and the Economy Summit
- ⑦ WITI : Women in Technology International
- ⑧ SWE : The Society of Women Engineers
- ⑨ APFC : The Asia Pacific Foundation of Canada
- ⑩ WIIT : The Association of Women In International Trade
- ⑪ NAWEM : National Association of Women Entrepreneurs of Malaysia
- ⑫ JCIE : 日米国際交流センター
- ⑬ EESC : European Economics and Social Committee
- ⑭ Delegation of the European Union to Japan
- ⑮ WIL : European NW For Women In Leadership
- ⑯ Global Women's Innovation NW
- ⑰ JAA ビジネスウーマンの会 (New York)
- ⑱ CanWIN : Canadian Women's International Network
- ⑲ ABLAC : Asia Business Leaders Advisory Council

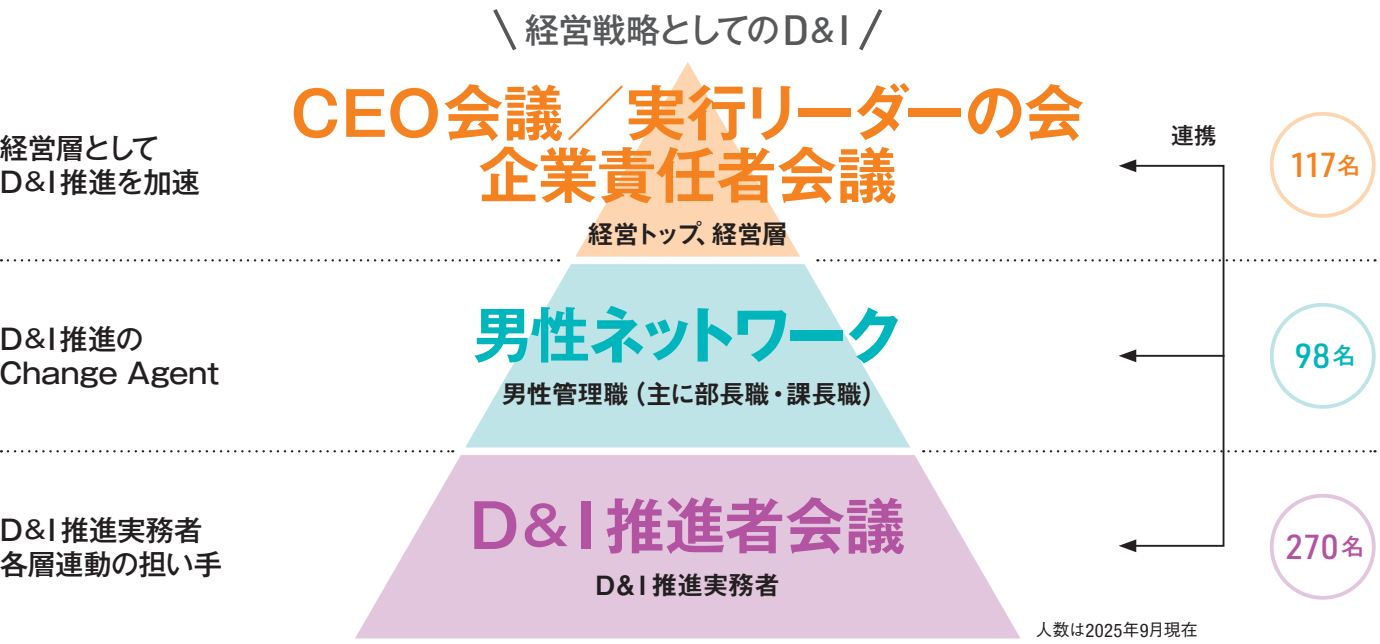


グローバル展開

企業支援

D&I 推進3層システム (485名)

ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) を経営戦略として位置づけ
経営層と現場の両面からその定着を支援します。



● CEO会議／実行リーダーの会

経営戦略としてのD&I 推進を加速

CEO会議はダイバーシティ & インクルージョン (以下D&I) を経営戦略として位置づけ、経営トップ自らがコミットする会議体です。CEOが女性活躍推進の現状を受け止め、本質的な課題の抽出、ディスカッションを通してアクションプランを作成、強力なリーダーシップのもと実行し、D&I推進を成果あるものへと繋げていきます。

実行リーダーの会は、D&I推進担当役員により構成され、CEO会議での進行をフォロー。緊密に連携し、アクションプランの実行支援などを役割としています。

活動内容 CEO会議／実行リーダーの会 定例会



CEO会議

● 企業責任者会議

D&I 推進の最高責任者によるネットワーク

経営戦略としてのD&I推進の理解と実行を深めていくため、2022年より管掌役員クラスによる「企業責任者会議」を設けました。

「経営トップ層」と「D&I推進実務者」をつなぐ“要”としての機能を果たしながら、企業責任者会議メンバーが情報共有を通じて「経営戦略としてのD&I推進」の目的・重要性の理解を深め、実効性を高める活動を行っています。

活動内容 企業責任者会議／定例会



企業責任者会議

● 男性ネットワーク

「マジョリティ」である男性が対話、行動により
Change Agentとなる意識を醸成

リアルな対話により「先入観」から脱却し、D&Iを自分事化。ExecutiveネットワークメンバーやD&I推進者、男性ネットワークメンバーの職場での対話を通して「頭の理解」から「真の腹落ち」を促進します。また、女性の活躍を阻む壁となっている「オールド・ボーイズ・ネットワーク」をテーマに、グループワークやディスカッション、ラウンドテーブルを通じて、ダイバーシティ推進の本質価値に気付き、理解を深めます。女性活躍を推進するために男性管理職がとるべき行動や施策を自らが考え、実行に結び付けていく活動です。

活動内容 定例会／分科会

男性ネットワーク活動の流れ

D&I推進の目的を理解・腹落ちをする

なぜ必要かを自分の言葉で語れるようになる

課題を自分事として受止め、行動する



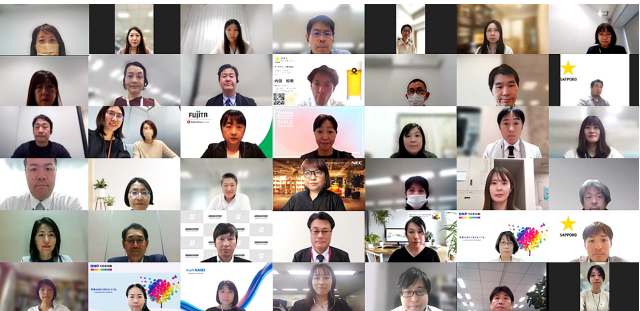
男性ネットワーク定例会

● D&I 推進者会議

D&I 推進実務者が各層連動の担い手として活動

会員企業のD&I推進に貢献することを目的に、定例会、D&I推進 AtoZ研究会、事例研究会により、担当者自身のD&I推進への理解・腹落ちを進めると共に、「新任担当者が多い」「対応すべき範囲が拡大」という課題に対応。立場を同じくする企業のD&I推進者が各種プログラムを通して知見を深めるとともに、業種を超えた情報交換を行い、ネットワークを構築します。

活動内容 定例会／D&I推進AtoZ研究会／事例研究会



D&I推進者会議

D&I 推進
AtoZ研究会

新任者を中心に、「企業にとって、なぜD&I推進が必要なのかを理解し、どう伝えるか」からスタートし、「ありがたい姿」「課題」「取組」の特定などD&I推進の基盤固めとしての知識・スキルの獲得を目指す8か月間の活動。

事例研究会

特定のテーマに特化し、施策の事例や疑問点を参加者が持ち寄り、Q&Aスタイルで徹底的に共有し、自社の施策へと反映させていく研究会活動。

成長の機会を奪う見えない壁「オールド・ボーイズ・ネットワーク(OBN)」とは

多くの日本の企業では、男性がマジョリティであり、同じ成功体験を持つ人たちが中心になって仕事の約束事(決まり)などがつくられてきました。

その一方で、組織の中で仕事を進めるために大切な知識や行動規範などはマイノリティである女性にはほとんど伝えられず、これが女性活躍を阻む問題の一つとなっているのです。

男性に悪意などはありません。仕事を円滑に進める上において「あたりまえ」の意識、行動だと思っています。

つまりOBNとは、これまで、成功を収めてきた企業の中で培われた、明文化されていないルールや約束事、仕事の進め方などで、組織を支えてきた古い価値観や慣習となっているものです。企業文化や風土として深く根付いていることから、無意識のうちに異なる視点を排除し、変革を阻み、成長の機会を失う要因ともなります。



D&I推進を「見える化」し、施策のヒントを見つける支援をします

企業支援

D&I アセスメント

D&I進捗状況の数値化・見える化により、次に取り組むべき施策のヒントを見つけます

J-Winでは、長年、企業のD&I推進の実態を調査・分析・支援してきた実績をもとに、各企業におけるD&I進捗状況を数値化することで、自社の立ち位置と進捗レベルが把握できる診断ツールを開発しました。

D&I推進、女性活躍推進のために重要な8つの取組領域を定め、これに職位別女性比率などの実績を加え、数値化して、D&I推進状況を「見える化」します。

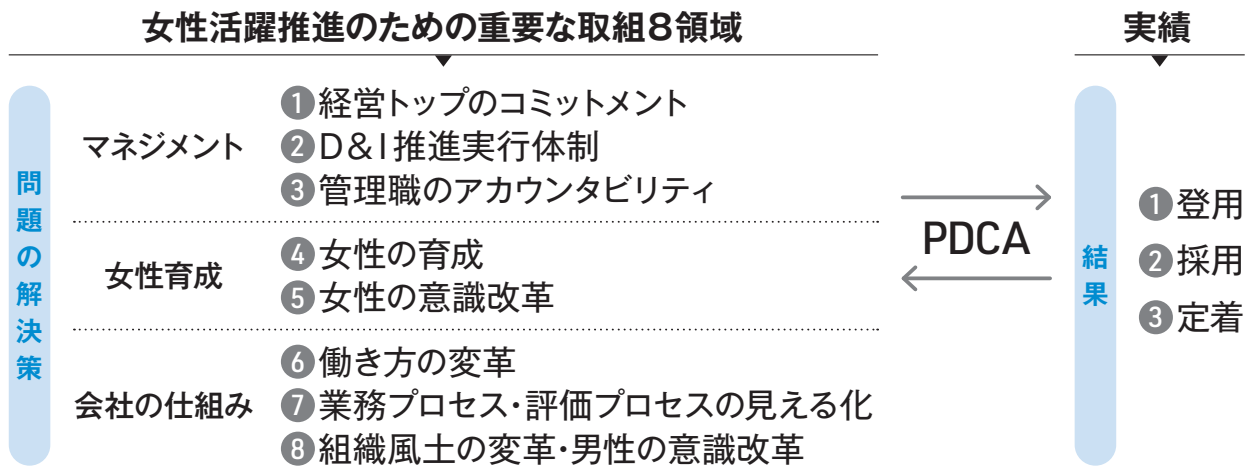
応募企業には分析結果を「アセスメントレポート」としてご提供しています。

女性活躍推進に
重要な取組み 8領域

人材活用3指標
登用・採用・定着の実績

D&I アセスメントの調査項目

D&I推進、女性活躍推進に重要な取組み8領域と実績（登用・採用・定着）の進捗状況を検証していきます。



J-Win ダイバーシティ・アワード

2008年より毎年、多くの企業に参加いただきJ-Winダイバーシティ・アワードを実施しています。D&I推進を経営戦略として位置づけ、女性リーダーを継続的に輩出している先進企業を表彰する「企業賞（アドバンス部門・ベーシック部門）」と、企業においてD&Iの推進と定着に顕著な貢献をした個人を表彰する「個人賞（経営者アワード・リーダーアワード）」があります。

現在、内閣府、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、経済同友会などから後援をいただいています。

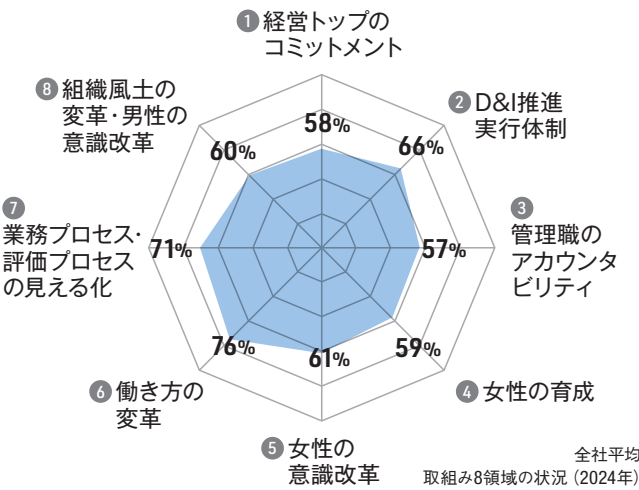


2025年受賞一覧（社名、肩書は受賞当時のもの）

企業賞	
〈アドバンス部門〉	〈ベーシック部門〉
● 大賞	● 大賞
三井住友信託銀行株式会社	株式会社PFU
● 準大賞	● 準大賞
日本電信電話株式会社	株式会社商工組合中央金庫
個人賞	
● 経営者アワード	
北島 義斉様 大日本印刷株式会社 代表取締役社長	
● リーダー・アワード	
根本 和子様 大日本印刷株式会社 ダイバーシティ&インクルージョン推進室 室長	
竹内 かおり様 東京エレクトロン株式会社 人事部 部長代理	

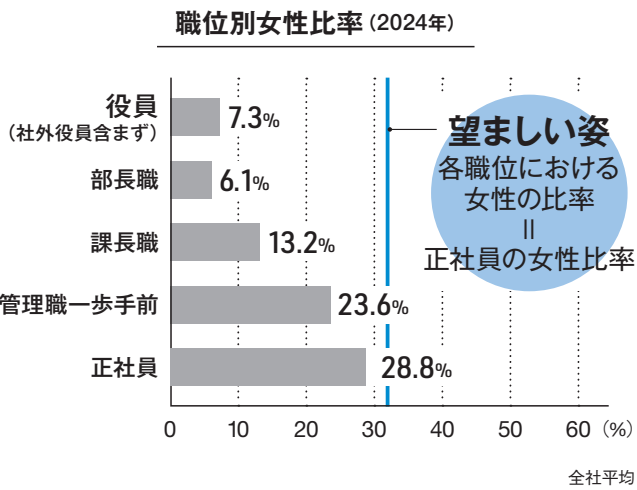
取組み8領域の「見える化」

取組み8領域での実施率をレーダーチャート化し、取組みが強い領域・弱い領域を「見える化」します。自社の取組みと、他社の取組みとの比較も可能です。



実績の「見える化」

職位別の女性比率を「見える化」することにより、パイプラインの形成状況がわかります。課長職、部長職、役員への登用が遅れていることがわかります。



次に取り組むべき課題・施策の「見える化」（ベンチマークリスト）

D&I推進に関する取組み8領域の施策において、実施出来ている企業の割合を数値化します。この中から、多くの企業では実施できているものの自社では取り組めていない施策などにフォーカスを当て、今後、取り組むべき課題を明確にした上で具体的施策のヒントを得られるのがベンチマークリストです。

1. 経営トップのコミットメント（単位：％）			貴社の回答									
	質問内容	回答選択肢	貴社ご回答	部門別		ステージ・レベル別			業種別			
				全社	上位10社	L4	L3	L2	製造	情報通信	金融保険	サービス流通その他
Q1	経営トップは、D&I推進を経営戦略の一つとして位置づけていますか？	はい いいえ	●	98	100	100	100	95	100	100	100	91
Q2	経営トップは、D&I推進において、女性の活躍・登用を掲げていますか？	はい いいえ	●	98	100	100	100	95	100	86	100	100
Q3	経営トップおよび役員は女性の活躍・登用の数値目標を持っていますか？※あてはまる項目全てを選んでください。	経営トップ 全役員 一部役員のみ 誰も持っていない	● ● ● ●	85 61	100 100	100 100	87 67	76 33	78 72	86 14	90 60	91 64
Q4	経営トップは、自ら全社的なD&I推進の進捗状況を把握し、マネジメントレビューを実施していますか？またその頻度はどのくらいですか？	毎月 四半期に1回程度 半年に1回程度 1年に1回程度 実施していない	● ● ● ● ●	15 41 20 13 11	30 60 10 0 0	22 67 11 0 0	7 53 27 13 0	14 24 19 19 24	6 50 33 6 6	29 43 0 14 14	20 40 20 0 20	18 27 9 36 9
Q5	取締役会や経営会議などでD&I推進の計画や課題、施策、進捗状況などを議題として議論していますか？	はい いいえ	●	87	100	100	93	76	89	100	80	82
Q6	経営トップは、D&I推進の重要性について、社員に直接発信していますか？またその頻度はどのくらいですか？	月1回以上 四半期に1回程度 半年に1回程度 1年に1回程度 全く発信していない	● ● ● ● ●	13 46 25 13 4	20 70 10 0 0	22 67 11 0 0	20 40 40 0 0	5 38 19 29 10	17 50 22 11 0	14 29 43 14 0	10 40 30 10 10	9 55 9 18 9

全体の30%以上～60%未満の企業が実施で、貴社未実施項目

全体の60%以上の企業が実施で、貴社未実施項目

当該カテゴリーの80%以上の企業が実施

当該カテゴリーの60%以上～80%未満の企業が実施

J-Win

会員企業 84社

活動参加企業 193社



会員企業名
活動参加企業名

スポンサー会員 (8社)

アフラック生命保険株式会社	NTTグループ	SOMPOホールディングス株式会社
アフラック生命保険株式会社 アフラック収納サービス株式会社	NTT株式会社 株式会社NTT ExCパートナー 株式会社NTTデータ 株式会社NTTデータグループ 株式会社NTTデータ先端技術 株式会社NTTデータMHIシステムズ 株式会社NTTドコモ NTTドコモビジネス株式会社 NTTドコモソリューションズ株式会社 NTT都市開発株式会社 NTTファイナンス株式会社 株式会社NTTファシリティーズ NTT西日本株式会社 NTT東日本株式会社	SOMPOホールディングス株式会社 損害保険ジャパン株式会社 SOMPOクレジット株式会社 SOMPOケア株式会社 SOMPOビジネスサービス株式会社 SOMPOひまわり生命保険株式会社
イオン株式会社		第一生命保険株式会社
イオン株式会社 イオンアグリ創造株式会社 イオンエンターテイメント株式会社 イオンタウン株式会社 イオンデモンストレーションサービス株式会社 株式会社イオンボディ イオンネクスト株式会社 イオンモール株式会社 アクティア株式会社 株式会社OPA オリジン東秀株式会社 株式会社コクミン 株式会社ダイエー 株式会社フジ まいばすけっと株式会社 マックスバリュ東海株式会社 ミニストップ株式会社	KDDI株式会社 KDDI株式会社	第一生命保険株式会社 第一生命ホールディングス株式会社
		株式会社みずほフィナンシャルグループ
		株式会社みずほフィナンシャルグループ 株式会社みずほ銀行 みずほ証券株式会社 みずほ信託銀行株式会社 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
		株式会社三井住友フィナンシャルグループ
		株式会社三井住友フィナンシャルグループ

協賛会員 (2社)

大日本印刷株式会社	東京エレクトロン株式会社
大日本印刷株式会社 株式会社DNPアイディンシステム 株式会社DNPコアライズ 株式会社DNP出版プロダクツ 株式会社インテリジェントウェイブ	東京エレクトロン株式会社 東京エレクトロン九州株式会社 東京エレクトロンテクノロジソリューションズ株式会社 東京エレクトロン宮城株式会社

一般会員 (74社)

株式会社IH I	株式会社内田洋行	九州電力株式会社
株式会社IH I 株式会社IH Iエアロスペース	株式会社内田洋行	九州電力株式会社 九州電力送配電株式会社 株式会社九電ビジネスパートナー
AKKODiSコンサルティング株式会社	ANAホールディングス株式会社	
AKKODiSコンサルティング株式会社	ANAホールディングス株式会社	
旭化成株式会社	エーザイ株式会社	九州旅客鉄道株式会社
旭化成株式会社	エーザイ株式会社	九州旅客鉄道株式会社
アステラス製薬株式会社	NRS株式会社	KPMGジャパン
アステラス製薬株式会社	NRS株式会社	有限責任あずさ監査法人 KPMGコンサルティング株式会社 KPMG税理士法人
アズビル株式会社	NECグループ	西部ガスホールディングス株式会社
アズビル株式会社	NECビジネスインテリジェンス株式会社 NECソリューションイノベータ株式会社 NECプラットフォームズ株式会社	西部ガスホールディングス株式会社 西部ガス株式会社
株式会社ADEKA	NTTデータ フロンティア	株式会社ザイマックスグループ
株式会社ADEKA	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・フロンティア	株式会社ザイマックスグループ 株式会社ザイマックス
アルプスアルバイン株式会社	NTTテクノクロス株式会社	サッポロホールディングス株式会社
アルプスアルバイン株式会社	NTTテクノクロス株式会社 NTTテクノクロスサービス株式会社	サッポロビール株式会社 サッポロ不動産開発株式会社 ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社
EY Japan	エムエスティ保険サービス株式会社	
EY Japan EY新日本有限責任監査法人 EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社 EY税理士法人	エムエスティ保険サービス株式会社	
イオンフィナンシャルサービス株式会社	株式会社オカムラ	
イオンフィナンシャルサービス株式会社 株式会社イオン銀行 ACSリース株式会社	株式会社オカムラ	
	キューピー株式会社	
	キューピー株式会社	

一般会員 (74社)

サントリーホールディングス株式会社	株式会社ニチレイ	株式会社ベルシステム24ホールディングス
サントリーホールディングス株式会社 サントリー株式会社 サントリー食品インターナショナル株式会社 サントリービジネスシステム株式会社 サントリープロダクツ株式会社	株式会社ニチレイ 株式会社ニチレイフーズ	株式会社ベルシステム24ホールディングス 株式会社ベルシステム24
JSR株式会社	日本アイ・ビー・エム株式会社	HOYA株式会社
JSR株式会社 テクノUMG株式会社	日本アイ・ビー・エム株式会社	HOYA株式会社 HOYA Technosurgical株式会社
JFEホールディングス株式会社	日本財団	三井情報株式会社
JFEホールディングス株式会社 JFEエンジニアリング株式会社 JFE商事株式会社 JFEスチール株式会社	日本財団	三井情報株式会社 MKIテクノロジーズ株式会社
株式会社商工組合中央金庫	日本航空株式会社	三井住友信託銀行株式会社
株式会社商工組合中央金庫	日本航空株式会社 株式会社JALエンジニアリング 株式会社JALグランドサービス 株式会社JALスカイ 株式会社JALスカイ大阪 株式会社JALブランドコミュニケーション 株式会社JALマイレージバンク	三井住友信託銀行株式会社
住友重機械工業株式会社	日本信号株式会社	三菱重工業株式会社
住友重機械工業株式会社	日本信号株式会社	三菱重工業株式会社
スルガ銀行株式会社	日本生命保険相互会社	株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
スルガ銀行株式会社	日本生命保険相互会社	株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ 株式会社三菱UFJ銀行 三菱UFJアセットマネジメント株式会社 三菱UFJ証券ホールディングス株式会社 三菱UFJ信託銀行株式会社 三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社 アコム株式会社
株式会社西武ホールディングス	日本たばこ産業株式会社	ユニアデックス株式会社
株式会社西武ホールディングス 西武鉄道株式会社 株式会社西武・プリンスホテルズワールドワイド 株式会社西武不動産 株式会社西武不動産プロパティマネジメント 株式会社メディア・コミュニケーションズ	日本たばこ産業株式会社	ユニアデックス株式会社
セコム株式会社	日本ペイントグループ	リガク・ホールディングス株式会社
セコム株式会社	日本ペイントコーポレートソリューションズ株式会社	リガク・ホールディングス株式会社
DACグループ	ネットワンシステムズ株式会社	株式会社リコー
株式会社DACホールディングス 株式会社イースト・デیلیー 株式会社デیلیー・インフォメーション 株式会社デیلیー・インフォメーション関西 株式会社デیلیースポーツ案内広告社	ネットワンシステムズ株式会社	株式会社リコー リコージャパン株式会社
株式会社 千葉銀行	野村不動産グループ	リシュモンジャパン合同会社
株式会社 千葉銀行	野村不動産グループ	リシュモンジャパン合同会社
DIC株式会社	株式会社八十二銀行	株式会社りそな銀行
DIC株式会社	株式会社八十二銀行	株式会社りそな銀行 株式会社りそなホールディングス
東急株式会社	東日本旅客鉄道株式会社	株式会社レゾナック・ホールディングス
東急株式会社	東日本旅客鉄道株式会社	株式会社レゾナック・ホールディングス
デロイト トーマツ グループ	PwC Japan有限責任監査法人	株式会社ローソン
有限責任監査法人トーマツ デロイト トーマツ グループ合同会社 デロイト トーマツ合同会社 デロイト トーマツ サイバー合同会社 デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザリー合同会社 デロイト トーマツ リスクアドバイザリー合同会社	PwC Japan有限責任監査法人 PwCコンサルティング合同会社	株式会社ローソン
東レ株式会社	株式会社日立ハイテク	
東レ株式会社	株式会社日立ハイテク	
トランスコスモス株式会社	株式会社日立ビルシステム	
トランスコスモス株式会社	株式会社日立ビルシステム	
中日本高速道路株式会社	フォレストグループ	
中日本高速道路株式会社	株式会社フォレストホールディングス 株式会社アステム	
	株式会社ふくおかフィナンシャルグループ	
	株式会社ふくおかフィナンシャルグループ 株式会社熊本銀行 株式会社十八親和銀行 株式会社福岡銀行	
	株式会社フジタ	
	株式会社フジタ	
	株式会社ブリヂストン	
	株式会社ブリヂストン	
	古河電気工業株式会社	
	古河電気工業株式会社	

(50音順／2025年9月現在)

J-Winへのメッセージ

J-Winアドバイザリーボードおよびオブザーバーの皆さまからのメッセージです。
D&I推進の取組み、今後のJ-Winへの期待などについてお寄せいただきました。

(敬称略／氏名50音順／2025年9月現在)



岡田 恵子

内閣府
男女共同参画局長

誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現に向け、政府では今年6月に策定した「女性版骨太の方針2025」に基づき、多様な地域で、多様な幸せを実現する取組を進めてまいります。企業におけるD&Iの牽引役としてJ-Winのさらなる活躍を期待いたします。



坂本 秀治

NTT株式会社
執行役員 総務部門長 CHRO CCO

NTTグループは多様で専門性の高い人材が自律的に活躍するEXの向上が事業成長と企業価値向上の基盤であり、D&Iはその土台であると考えています。J-Win企業支援・各ネットワークが有機的に連携し、女性活躍を後押しする取組みに期待しています。



沼田 陽太郎

第一生命ホールディングス株式会社
執行役員 G-CHRO

社員の多くを女性が占める当社にとって、女性活躍は重要な経営戦略の一つです。J-Win設立当初より多くのメンバーが参加し、社内では得られない経験と気づきと自信を持ち帰り各組織で活躍しています。今後もJ-Winでの活動を通じて、DE&I推進にスピードをもって取り組んでまいります。



橋本 ゆかり

アフラック生命保険株式会社
執行役員 チーフ・ダイバーシティ・オフィサー (CDO)

当社は経営戦略としてダイバーシティ推進に取り組んでいます。J-Winの活動を通じ、当社の女性活躍推進やダイバーシティへの理解は着実に進展していると実感しています。今後もJ-Winが日本のダイバーシティ推進を牽引されることを期待しています。



原 伸一

SOMPOホールディングス株式会社
グループCHRO 取締役代表執行役副社長

SOMPOグループは「多様性」を成長に欠かせない重要な「コア・バリュー」と位置づけ、推進しています。J-Winを通じて得た貴重な学びを社会に還元するとともに、日本におけるジェンダーギャップの解消とイノベーションの創出を通じて持続的な成長に貢献してまいります。



人見 誠

株式会社みずほフィナンシャルグループ
執行役常務 グループCHRO

みずほフィナンシャルグループは、多様な社員の活躍推進に取り組んでおり、J-Winの運営趣旨に共感し設立当初から活動に参加しています。日本社会の持続的発展のためには、多彩なバックグラウンドを持つメンバーとの相互研鑽を通じた女性リーダー育成が不可欠です。私も、ともに挑んで参ります。



渡邊 廣之

イオン株式会社
執行役副社長
人事・生活圏推進担当兼リスクマネジメント管掌

イオンは、「一人ひとりの笑顔が咲く 未来の暮らしを創造する」というグループ未来ビジョンの下、DE&I推進を重要な経営戦略とし、特に女性活躍を重視しております。J-Winでの活動を活かして、お客さまの多様なニーズに応える革新的な組織を目指します。



笠尾 卓朗[※]

国土交通省
大臣官房審議官(総合政策)

国土交通省では、運輸業、建設産業など所管業界において、女性の就業・定着促進や多様な人材が働きやすい環境整備等の取組を推進しております。J-Winにおかれましては、D&Iの牽引役となる女性リーダー育成の場として、更に発展されることを期待します。



河野 太志[※]

経済産業省
大臣官房審議官(経済産業政策局担当)

事業環境の不確実性が増す中で、企業経営に多様性を取り入れ、イノベーションを生み出し価値創造につなげていくことは今後益々重要であり、経済産業省としても「なでしこ銘柄」をはじめとした施策に取り組んでいます。J-Winの女性リーダー育成支援などの活動が、引き続き企業の取組を牽引することを期待しています。



田中 佐智子[※]

厚生労働省
雇用環境・均等局長

令和7年通常国会において、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を義務付けること等を盛り込んだ女性活躍推進法の改正が行われました。こうした取組とJ-Winの女性リーダー育成支援等の取組の相乗効果で、女性の活躍が更に進むことを期待します。

※オブザーバー