

Japan Women's Innovative Network

J-Win REPORT

ダイバーシティ・マネジメントを支援します!

設立10周年記念特別号

日本のダイバーシティ推進を支えてきた10年。



NPO法人 J-Win
理事長
内永 ゆか子

2007年4月にNPO法人として活動をスタートしたJ-Win。創立の動機の一つとなったのは、私が日本IBM時代に米国で目の当たりにした、女性エグゼクティブたちが「Give back」をミッションとする姿です。彼女たちはトップエグゼクティブとして多忙を極めるなか、女性の育成、たとえば後輩のメンタリングについては優先的に時間を割き、どうしても女性の管理職、役員が増えるのかいつも真剣に議論していました。「自分が今のポジションに至るまでには、会社や上司、同僚から多くの支援を受けてきた。上の立場になった今、後輩たちを応援するのは当然の義務で、極めて重要なミッション」。この「Give back」という考えに衝撃を受けた私は、日本で、後輩の女性たちを応援する活動に取り組んでいこうと考えたのです。

ダイバーシティは、企業が競争力を高めるための要となる経営戦略であり、女性の活用はその第一歩です。この観点からJ-Winは、企業がダイバーシティ&インクルージョンを推進するための支援と、その具体的な施策の一つである「女性リーダー育成」を2本の柱として活動してきました。

以来J-Winの女性ネットワーク活動に参加したメンバーは約2300名。今では若手の管理職候補から役員クラスまで、職位に応じた3層のネットワークが連携して活動しています。また「J-Winダイバーシティ・アワード」を毎年実施し、会員企業におけるダイバーシティの推進と定着を支援してきました。

J-Winはこれからも、日本社会、企業におけるさらなるダイバーシティの促進と浸透に貢献できるよう、皆様とご一緒にチャレンジを続けてまいります。

ダイバーシティ推進の
スピードが加速した。



第一生命ホールディングス株式会社
代表取締役会長
渡邊 光一郎氏

J-Win設立10周年、誠にありがとうございます。弊社はJ-Win設立から会員企業として参加させていただき、共にこの10年を歩むことができたことを大変嬉しく思います。J-Winの活動を通じて会員企業の皆さまとネットワークを構築し、共に学びあい、共に切磋琢磨することで、弊社のダイバーシティ&インクルージョン推進のスピードは確実に加速しました。

一つとなっており、これらのは鍵は人財であり、多様な背景や価値観を持つ人財の活躍こそ、企業のイノベーションおよび持続的成長の原動力であることは明白です。変化し続けるビジネス環境を多様化するお客さまの価値観ニーズやグローバル化に対応するには企業のダイバーシティ&インクルージョン推進が不可欠であり、今後もJ-Winの活動が日本の経済発展・ダイバーシティ社会の実現に一層寄与していくことを確信しています。

一緒に活動を
盛り立てていきたい。



アフラック生命保険株式会社
取締役副会長
山内 裕司氏

J-Win10周年、誠にありがとうございます。内永理事長の女性活躍推進への強い思いと、J-Winに関わる全てのステークホルダーの方々のおかげで、この輝かしい10年の発展を導いてきたと確信しております。経営戦略としてのダイバーシティという概念を確立させたJ-Winの功績を称え、共に、アフラックも会員企業の一員として、活動を盛り立てて参ります。イノベーションの源泉としてダイバーシティの価値が発揮される社会の実現に向け、なお一層の活動のご隆盛を祈念申し上げます。



アドバイザーボードの
皆様からのメッセージ

企業や社会に対してJ-Winが果たしてきた役割や、今後の活動に向けた期待についてJ-Winアドバイザーボード及びオブザーバーの皆様よりメッセージをいただきました。

※社名・肩書きは2018年4月現在のもの



イオン株式会社
取締役 取締役会議長
横尾 博氏



J-Win創立10周年、おめでとうございます。女性自身の育成、そしてダイバーシティ・アワードを通じた企業の育成など、多岐にわたるJ-Winの活動は、当社のみならず日本全体における女性活躍推進の強力な原動力になっていると思います。創立から10年で構築された「人・企業ネットワーク」や「D&Iの正しい理解」という基盤をもとに、意思決定の場への女性の参画拡大やさらなる多様性の拡大など、D&Iの第2ステージ完成へ向け、企業の一歩先をリードし続けるJ-Winの今後の活動に期待しています。

ここから生まれるイノベーションに期待。



ANAホールディングス株式会社
取締役副会長
篠辺 修氏

前例にとられない声企業がより強く変えていくと確信しており、D&Iはそのためのアクションの一つです。組織の主流になかった女性達を活躍させていくには、条件をオープンにするだけでは不十分」との内永理事長のご指摘もその通りです。女性達が積極的に声を上げ、より強い企業へと共に変えていく事が出来るよう、J-Winでの活動から今後多くのご活躍を得て欲しいと願っています。また、J-Winの100社を超える企業間のネットワークは、大きな価値です。こうした企業間の交流から新たなイノベーションが生まれる事を期待しています。

日本のダイバーシティ推進の原動力。



日本航空株式会社
代表取締役会長
植木 義晴氏

このたびは、J-Win設立10周年、誠にありがとうございます。弊社へは、J-Win立ち上げ初期から女性社員の育成にサポートをいただき、今ではJ-Win経験者の多くが取締役など社内的重要な役割を担い活躍しています。J-Winでの学びが、その後の飛躍の大きな一助となったものと大変感謝しています。封建的な風土が根強く残る日本社会に真つ向勝負で立ち向かい、成果を上げ続けているJ-Win活動は、日本のダイバーシティ推進の原動力であると確信しています。J-Winが今後の日本の発展に貢献していくことを期待するとともに、これからもJ-Win活動を応援していきます。

ダイバーシティ推進をさらに牽引していく存在に。



日本電信電話株式会社
常務取締役 総務部門長
島田 明氏

J-Win設立10周年、おめでとうございます。NTTグループはダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略と位置づけ、女性のキャリア開発にも積極的に取り組んでいます。NTTグループからのJ-Win参加者も第一期から通算して62名となり、卒業生の中にはグループ会社役員等の会社幹部として活躍している方々もいらっしゃいます。J-Winが今後も日本のダイバーシティ推進をさらに牽引されることを祈念しますとともに、NTTグループの成長と発展へお力添え頂きますよう、よろしくお願いたします。

J-Winの活動

女性リーダー育成活動

企業のダイバーシティ&
インクルージョン推進支援活動

社会への発信活動

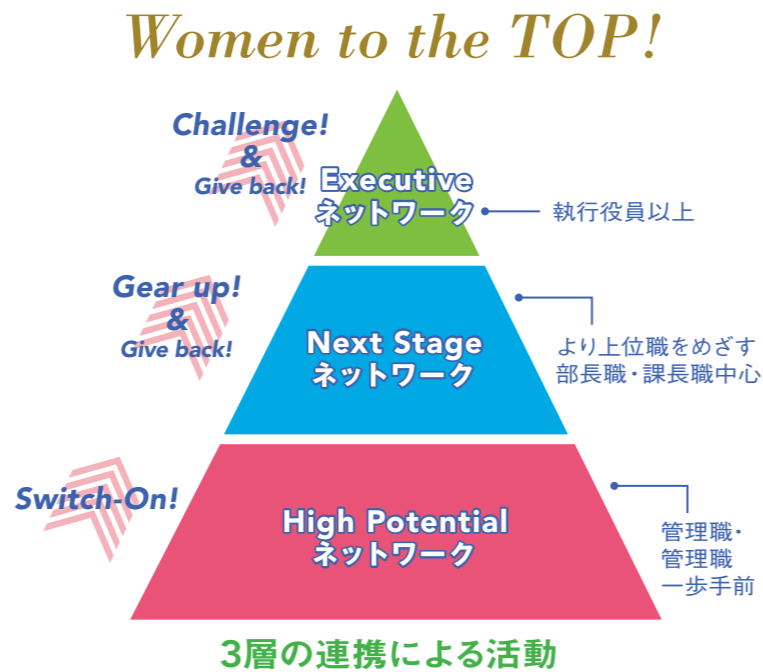
J-Win憲章

J-Winはメンバー相互の業種を越えた交流や自己研鑽を図ります
J-Winは企業におけるダイバーシティ促進を支援し、働き方の変革を起こします
J-Winは多様な個性が活躍できる社会の実現を目指します

J-Winの歩み

2007年4月	NPO法人J-Win設立(会員企業:74社) 女性リーダー育成のネットワーク活動 (2年1期・1層)開始
2008年	「2008 J-Winダイバーシティ・アワード (第1回)」実施
2011年	Executiveネットワーク誕生
2012年	「J-Winダイバーシティ・アワード」 「個人賞」として経営者アワード/ リーダー・アワードを開始
2013年	「J-Winダイバーシティ・アワード」2部門化 (アドバンス部門/ベーシック部門) 「内永塾」をスタート
2014年	Next Stageネットワーク本格始動
2015年	High Potentialネットワーク活動を 「2年1期」から「1年1期」に短期集中化
2016年	J-Winオープンセミナー(東京・大阪)開催
2017年	J-Win関西支部を大阪に設立
2018年	J-Win九州支部を福岡に設立

J-Win女性ネットワーク



J-Win理事 杉口氏よりメッセージ

設立時より理事を長くつとめている杉口氏よりJ-Win10年の歩みについて振り返っていただきました。



NPO法人J-Win
理事
杉口 正子氏

他の追随を許さない組織になった。

2007年、J-Winが誕生したとき、期待に胸が躍ったのを思い出します。当時から女性活用推進を目指す組織、団体は数多くありましたが、J-Winは以下の点で、他の追随を許さない存在でした。
まず第一に、グローバル化したビジネスワールドでグローバルな視点をもった女性リーダーの育成を目指しました。
第二に、スピーディーな技術や社会の変化を先取りするためのチェンジエージェントとして、女性が経営層の一員になることを目標にしました。「ハイポテンシャル」な女性たちがキャリアアップを目指してスイッチオン、そしてスイッチオンした女性たちがビジネスパーソンとしての実力を養い、幅広いネットワークを構築するステージとして「Next Stage」が創設されました。

「Next Stage」にはまっしぐらに「Women to the TOP!」を目指す人もいれば、子育てや介護などと折り合いをつけながら時間をかけてキャリアアップする人もいます。つまり新幹線に乗って目的地に行こうと、ローカル線に乗って行こうと、みんな、J-Win列車に乗っているという連帯感のようなものが満ちています。さらにその上の「Executiveネットワーク」が全体のロールモデルとしての役割を果たし、同時に、「High Potential」や「Next Stage」の人々との交流が現場感覚を磨く機会になると思われま。J-Winが他の追随を許さない組織である理由が、この3層のネットワークにも表れていると思います。

今後も女性活躍推進を押し進めてほしい。



内閣府
男女共同参画局長
武川 恵子氏

政府は、2003年、指導的地位に占める女性割合に関し、2020年30目標を掲げました。2010年策定の第3次男女共同参画基本計画の中心課題は、ポジティブアクション。2015年の第4次計画では、働き方改革と女性の人材育成。2016年には、女性活躍推進法でポジティブアクションを進める事業主行動計画の実施を義務付けました。企業の女性人材育成とポジティブアクションやWLBの取組を实地に牽引してくださったJ-Winの10年の活動には、その御貢献に感謝するとともに、今後ますますの発展を期待しています。

女性活躍の機運がより盛り上がりますように。



厚生労働省
雇用環境・均等局長
宮川 晃氏

J-Win設立10周年、おめでとうございます。私は29年度、ダイバーシティ・アワードの審査委員や女性メンバー卒業生の皆様と意見交換をさせていただくなどして、J-Winの活動に関わりましたが、NPO法人の立場から、こうした活動を継続的に行われていることは、社会全体において女性活躍をはじめとしたダイバーシティ&インクルージョンが展開されるために、大きな意義があることだと思えます。皆様の積極的な取組により、社会における女性活躍の機運がより一層盛り上がることを期待いたします。

ますますの発展を祈念しております。



経済産業省
経済産業政策局長
大臣官房審議官
木村 聡氏

J-Win設立10周年、誠にありがとうございます。貴法人は、2007年の設立以来、企業におけるダイバーシティ・マネジメントを推進するため、女性リーダー育成活動を中心に精力的に取り組んでこられました。内永理事長を始めとする関係者の皆様のお取組に対し、心から敬意を表します。外部環境が目まぐるしく変化する時代、多様な人材が活躍する「ダイバーシティ経営」は、企業が持続的に成長するためには必要不可欠です。J-Winの活動が企業のダイバーシティ経営の推進の後押しとなることを期待するとともに、J-Winのますますのご発展を祈念しております。

官民をリードしていく存在に。



国土交通省総合政策局長
一見 勝之氏

J-Win設立10周年を迎えられましたことに心からお祝い申し上げます。近年女性の社会進出は進んできておりますが、さらには女性の登用を加速するためには企業のトップの皆様が積極的に取り組みを進めていただくことが不可欠です。国土交通省としても、運輸業や建設業における女性活躍推進の取り組みについて関係業界に働きかけを行ったり、海上保安庁の女性職員に対する結婚後3年間夫婦同居の配慮をはじめとした、省内女性職員の活躍推進施策を実施しております。J-Winにおかれましては、官民をリードし、今後も女性のリーダー育成などに取り組まれますようお願いいたします。



第4期

2013年4月～2015年3月

2013年6月(つくば)



第1期

2007年4月～2009年3月

2008年12月(つくば)



2015年6月(大磯)

第5期

2015年4月～2016年3月



2016年6月(つくば)

第6期

2016年4月～2017年3月



2017年6月(つくば)

第7期

2017年4月～2018年3月

第2期

2009年4月～2011年3月



2009年6月(つま恋)



第3期

2011年4月～2013年3月

2012年12月(つくば)

Women to the TOP!

2007年から2018年3月まで活動に参加した女性メンバー：累計約2,300名

10

J-Win 女性ネットワーク活動 年のターニングポイント

J-Win 10年間の女性ネットワーク活動のなかでターニングポイントとなった出来事を、当時の写真と、かかわったメンバーのみなさんによるエピソードとともに振り返ります。

※ () 内執筆者の社名は2018年3月現在のもの

2007

J-Win 第1期スタート

2007年6月第1期メンバー約200名が日本IBM箱崎の大会議室に集められ、J-Win活動がスタート。異なる会社の女性ばかりの会議に圧倒され、帰り道と一緒に参加した友人と「とんでもないところに送り込まれた」とうな垂れたのを覚えています。初合宿で同部屋だったメンバーに分科会リーダー役の背中を押され、2年間、紆余曲折しましたが、44名全員でアウトプットできたことは良い経験となりました。卒業時に決めた7月第二土曜日のOG会は今でも続いている大切なネットワークです。
(損害保険ジャパン日本興亜株式会社 神谷 恵美さん)



2007年5月 J-Win設立総会

2011

Next Stage創世期

J-Win卒業後、空漠たる思いを感じていた第1期、2期の卒業生有志が自己研鑽しながらネットワークを育む場を求め、2011年8月「J-Win OGネットワーク」をキックオフ。これが現在のNext Stageのはじまりです。初年度の合宿で、OGネットワークのあり方を集中議論。VISIONに「私たちが企業・社会を変える原動力になる」そのために品性・人格・教養のQualityを高める集団であることを掲げ、「Next Stage」と命名しました。
(ソニー株式会社 大羽 ルミさん)



2011年8月
OGネットワークキックオフ

2013

「内永塾」立上げ

私は「内永塾委員会」メンバーの一人としてゼロからの立上げにかかりました。メンバー間でなんとかひねり出したアイデアは「頭から血が出るほど考えた?」と内永理事長よりフィードバックをいただき、あえなく撃沈。「やりたいんでしょう? じゃあやみましょう」と言ってくれた時は全員でガッツポーズ。「経営幹部候補となる人材を育成したい」という我々の想いを受けていただいた、そして我々からバトンを受け取っていただき形にいただいた歴代の委員会メンバーの方々に心から感謝しています。
(トランスコスモス株式会社 寺仙 郁江さん)



2014年1月
内永塾メンタリング
プログラム

2011

JEN (現Executiveネットワーク) 発足



2011年10月 JEN設立総会・記者会見



2014

JENによる分科会支援開始 — ネットワーク複層化・ 相互連携強化



2014年12月 第4期定例会
JENとのラウンドテーブル

2014

新生Next Stage始動

活動方針を「自らが自己を成長させるために必要な機会を創出し、主体的に活動する」と定め、幹事会、研究会などのフレームワークを一新。経営リーダーを意識した、現在のNext Stageの構造をつくりました。私は副幹事長として参画し、活動の仕組みを一から見直していきました。Next Stageに対する考え方が違う中、議論も衝突しましたが、自ら動いて、やり遂げることを、幹事会メンバーが体感しました。
(株式会社日立製作所 西岡 佳津子さん)



2015年2月
Next Stage
1日合宿

2015

活動を「1年1期」に短期集中化

メンバー活動は、第1期～4期までは2年間の活動でしたが、半分の1年間の活動になったのが第5期からでした。世の中のスピードが早まる中、J-Winネットワークの活動スピードにもギアが入った年でした。はじめての1年制の活動だったため、事務局と幹事会が協働し、試行錯誤しながらいろいろな事を決めて運営していきました。自主運営を実践する中で多くの学びを得て、多くの貴重な経験をさせていただくことができた1年でした。
(みずほ証券株式会社 島田 栄子さん)



2015年12月 第5期半日合宿で拡大会議に
向けて加速

2017

関西支部始動



2018年1月 関西ラウンドテーブル

2017年4月からスタートした関西支部ならではの取り組みとして、2018年1月には第7期High Potential・関西メンバーとNext Stage・関西メンバー合同で内永理事長とのラウンドテーブルを開催しました。なかなか内永理事長に直接お会いする機会が少ないので、なるべく一人ひとりの顔が見えるよう座席を半円形にして、内永理事長との距離を短くするよう工夫しました。その甲斐もあり、メンバーは内永理事長の「関西でもダイバーシティを推進していきたい」という熱い思いを強く感じることができました。
(西日本電信電話株式会社 小川 成子さん)

High Potential ネットワーク

海外 研修

参加者累計
約730名



第7期の海外研修は、80名のメンバーでトロントを代表する企業や団体を訪問しました。トロントは市民の半分以上がカナダ以外の国で産まれた移民で構成されており、ダイバーシティに富んだ都市として知られています。研修期間中だけでなく、研修の前後も計画やプレゼンの練習、報告書の作成など、多くのメンバーが時間を割いて取り組んでおり、その過程でも仲間の頑張りにとっても感謝を受け、勇気づけられました。
(キリンビバレッジ株式会社 茶木 香保里さん)



2017年11月 第7期トロント海外研修

J-Winで見つけた、新しい私。

これまでJ-Winの活動に参加してきた女性メンバーは、活動に参加する前とその後でどのような気づきや変化があったのでしょうか。そのギャップにこそJ-Winの価値があるのでは……。

「J-Winで見つけた、新しい私」というテーマで10名の皆さんに話を伺いました。

また、J-Win活動にメンバーを送る立場の企業担当者の方からいただいたメッセージもご紹介します。

※所属・肩書きは、2018年3月現在のもの



KDDI株式会社
技術企画本部 技術開発戦略部 マネージャー
幡 容子さん（第3期幹事長）

常に仕事のアウトプットを俯瞰して見る。 今の私のスタンスは、J-Winがあってこそ。

J-Winに参加したのは、自分自身のキャリアについて考えている時で、このネットワークが何かしらの変化をもたらしてくれるのではないかと、とても期待していました。内永さんの話から始まるプログラムは頷くこともあり、ドキリとすることもあり、その期待感を持ち続けることができていると思います。

アウトプットを見るさまざまなステークホルダーの存在を意識できたことは、常に仕事のアウトプットの見え方や価値を意識すること、そのために全体俯瞰をすることを意識するというスタンスに活着しているように思います。また、さまざまなバックグラウンドを持つメンバーとの関わりの中で、何かを決めつけられないこと、丁寧に議論することを学ばせていただきました。



株式会社NTTドコモ
スマートライフ推進部
ビジネス基盤戦略室 担当部長
相原 朋子さん（第4期幹事長）

互いに尊重し、前進を目指す、 J-Winで学んだ「しなやかなリーダーシップ」。

多くの優秀なメンバーの中、幹事として参加させていただくことになった私は、責任と緊張でいっぱいだったのを覚えています。第1回定例会で第3期の先輩方のお話を伺い、女性リーダーとして活躍されている姿に2年間の研修への期待を抱くとともに、自分に務まるか大きな不安を感じました。しかし、幹事長として2年間、幹事会や分科会・実行委員会のリーダーの皆さんと力を合わせて運営し、第4期メンバー全員の成長につながる活動ができたことは、私の財産になっています。自分一人では実現できないことも多くの方の協力を得ることで成し遂げられると実感しました。この経験から、互いに尊重し協力し合いながら前進を目指す、しなやかなリーダーシップを常に心がけるようになりました。



アマゾンジャパン合同会社
コーポレート・プロキュアメント事業本部
アジア・パシフィック担当部長
中村（鈴木） あやさん（第1期幹事長）

「信頼を築く」ノウハウは、 我々の重要な判断基準に。

J-Winに参加した当初は、当時所属しておりました外資系IT企業の環境から、日本企業に所属している多くの女性の皆さんとご一緒することになり、2年間という与えられた時間の中で、どのようにダイバーシティという課題にチャレンジし、何等かの結果をつくり出せるのか、不安を感じておりました。

男性社会では普通のことでも、女性がネットワークをつくり、企業を超えて広げていくことは、なかなか難しく、時間もかかります。J-Winで知り合えた仲間とは、2年間の経験を通じて深い信頼を築きました。この期間に習得した「信頼を築く」ノウハウは、無形の形で、我々の会社での身の処し方や、判断の基準に大きな影響を与えていると思います。



アラヤ株式会社
エグゼクティブ・アドバイザー
和田 祐子さん（第2期幹事長）

卒業してから分かった。 夢実現を後押ししてくれていたこと。

1年目の終わりに、メンバー間の活動の関わり方に温度差が生じ、幹事としてどのように解決したらよいのか壁に当たりました。このとき、有志を動かし、ともに解決していこうと動いたことが自分自身のターニングポイントでした。それから幹事長に就任。幹事、メンバーの役割や活動の見直しを呼びかけ、活動を活気づけていくことをメンバーに訴えた定例会が最も印象に残っています。気持ちは通じたと思うか。みんながマインドチェンジできた瞬間だったのではないのでしょうか。

J-Win卒業から時を経るごとに、考え方や課題解決のプロセス、さまざまなメソッドなど、身についたことはすべて、これまでも、そしてこれからも、仕事や人生を考える上で大きく影響を与えていくのでしょうか。

High Potentialネットワーク

第3期 9分科会

- グローバル女性リーダー（キャリアアップ）
- グローバル女性リーダー（育成）
- 会社トップの意識改革、提言
- 男性意識の調査・啓発
- キャリア教育のあり方
- ダイバーシティの指標化（含む評価）
- ワークライフ・マネジメント
- 国・地域への提言
- 技術系

第2期 12分科会

- グローバルリーダー（企業調査）
- グローバルリーダー（世の中調査）
- グローバルリーダー（社内調査）
- 女性リーダー育成支援A(意識改革)
- 女性リーダー育成支援B(育成支援)
- 女性リーダー育成支援C(環境整備)
- 国・地域社会
- 企業経営への提言
- 男性意識
- 学生キャリア教育支援
- ワークライフ・マネジメント
- 技術系

第1期 7分科会

- 次世代・キャリア教育支援
- 次世代・女性・後輩
- 女性自身の意識
- 男性の意識研究
- 企業人事への提言
- 企業経営への提言
- 国・社会への提言

第4期 10分科会

- 次世代向け教育
- 技術系
- Natural Beauty
- ～女性のカラダとキャリアプラン～
- 男女の違い～知る・活かす・そして輝く！～
- 新しい働き方提案
- 若手女性育成
- 上司と創る「勝つためのダイバーシティ」
- 「新しい両立」のための社会への提言
- ～キャリアも家庭もあきらめない女性へ～
- グローバルリーダー増殖計画
- 「部長の壁」を超える（女性部長増殖計画）

第7期 10分科会

- 関西（目指すべきリーダーの実現）
- 技術職・専門職
- 他社協業②
- グローバル
- Diversity & Inclusion
- 組織改革
- チームビルディング
- 働き方改革・ワークライフマネジメント
- 他社協業①
- 人財育成

第6期 12分科会

- リーダーシップ
- Diversity & Inclusion
- 女性意識改革
- ワークライフ・マネジメント
- グローバル
- 働き方改革
- 若手育成
- 技術系女性
- リーダー F
- 男女協働実践
- チームビルディング
- 次世代キャリア教育

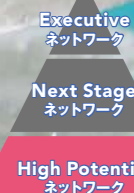
第5期 12分科会

- ダイバーシティとは？
- 営業系
- 技術系
- グローバルリーダー・グローバルキャリア
- 男女の違い
- 男性巻き込み・意識改革
- 女性リーダー A
- 女性リーダー B
- 若手育成
- 働き方
- 次世代教育
- ワークライフバランス

第1期～第7期High Potentialネットワーク 分科会活動一覧

High Potentialネットワーク活動のなかで、特に中心となる分科会活動。はじめて出会うメンバーと課題を設定し、役割を担い組織を運営しながら、拡大会議での発表に向け成果をまとめていくプロジェクトです。

各期のメンバーが取り組んだ分科会名（テーマ）を紹介します。



J-Win活動の重要なイベントを女性メンバーのエピソードとともに紹介！

国内合宿・拡大会議

国内合宿

第6期のつくば合宿では、合宿当日までの1か月間、週に2回程度合宿実行委員メンバーが集い、初対面とは思えないほど熱い議論を交わしプログラムを考えました。その中で「仕事に振り回されるだけではなく、充実した毎日を送り、人生をキラキラさせる“きっかけ”にしてみよう！」と盛り上がったところ、事務局から「遊びじゃありません」とダ

メ出しをいただき、一からコンセプトを考え直すことに。しかしその紆余曲折の中で合宿に臨む結束力が非常に高まり、結果的に、第6期メンバーにとって充実したプログラムを提供できたのではないかと合宿委員一同自負しています。

（全日本空輸株式会社 山本 真由美さん）



2016年6月 つくば合宿分科会活動

拡大会議

High Potentialネットワーク活動報告や特別講演が行われる、毎年3月に開催される拡大会議。活動期間が1年となった第5期メンバーからは、年に一度きりの機会であり、「J-Win ダイバーシティ・アワード」の表彰を聞くこともでき、自身を振り返り、ダイバーシティについて改めて深く考える、とても貴

重なプログラムです。分科会活動と並行しながら短期間での準備でしたが、集中した活動のおかげもあって、今でも続いている実行委員会メンバーとの交流は、J-Win活動で得た財産の一つです。

（プリストル・マイヤーズ スクイブ株式会社 雨宮 幸さん）

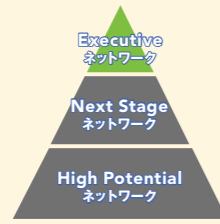


2017年3月 第5期拡大会議実行委員

Executiveネットワーク

経営リーダーとして
より高みをめざし

**Challenge!
& Give back!**



J-Win女性ネットワークのトップに位置するExecutiveネットワークは、会員企業の執行役員以上のメンバーで構成。経営層としてより高みをめざし、さらなる人間力の確立・発想力の強化をはかる自己研鑽の活動をつづけます。また、国内外ネットワークとの連携を強化し、J-Win Executiveネットワークの認知拡大をめざします。そして、3層ネットワークのリーダーとして、次世代女性リーダーの育成を行い、企業、社会に貢献していきます。

自己研鑽

定例会	幅広いジャンルの知見・視野の拡大
合宿	
研究会	専門外の分野について課題を探究

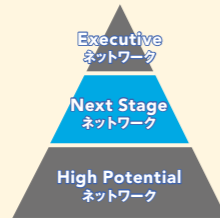
後進育成

3層ネットワークの活動をリード
High Potentialネットワーク活動のサポート

Next Stageネットワーク

上級管理職への挑戦

**Gear up!
& Give back!**



High Potentialネットワーク活動終了後、上級管理職をめざし企業人としてGear Upすることを目的としたNext Stageネットワークの活動。部長職・課長職を中心としたメンバーが、複数年にわたり継続的に活動に参加するなかで、ビジネスリーダーとしての自覚とスキルを身に付け自己研鑽をはかります。そして吸収した幅広い教養・知識を実践し、自らの実行力を高めて企業に貢献します。

自己研鑽

研究会	幅広い知識・教養の吸収 組織運営実践
定例会(講演)	高い視座から学ぶ
合宿/活動報告会	活動の振り返り/学びの共有

後進育成

High Potentialネットワーク活動のサポート

強化プログラム 内永塾/内永技術塾



学校法人国際文化アカデミー
JTBトラベル&ホテルカレッジ 理事 教務部 部長
坂本 友理さん
(第1期メンバー・現Executiveメンバー)

今でも相談できる仲間がいる。
一生付き合える「絆」を手にした。

活動のなかで特に印象深かったのは、幹事として海外研修旅行を担当したこと。視察場箇所やホテルの選定、参加メンバーが満足できるよう行程をつくりあげました。研修の最終日のパーティで内永理事長よりお褒めの言葉とハグをされたときは、達成感とともに涙がこみ上げました。また幹事として2年間活動できたことは、気づきがとても多く、チームとしてとことん議論していくことを学びました。また、一人ひとりの意見を受け容れること、否定をしないことなど、多様性を実践できたことも大きな収穫です。

内永理事長が当時「J-Winで一生付き合える仲間をどれだけ持つことができるか」とおっしゃっていましたが、今後も実践していきたいと思っています。



古河電気工業株式会社
執行役員 戦略本部 副本部長 兼 人事部長
田中 雅子さん
(第1期メンバー・現Executiveメンバー)

活動を通じて知った、
組織への貢献と成長への実感。

定例会でのインプット活動も大変有意義なものでしたが、特に印象的だったのは、分科会活動です。私は「国・社会への提言」分科会に所属し、J-Win参加企業約90社、約4000名の女性を対象にアンケート調査を実施し、分析結果から提言にまとめ、J-Winとしてのプレスリリースを行いました。皆で真剣に議論し、それぞれが得意分野を担当し効率的に作業を行ってアウトプットに辿りつきました。

私自身、会社で長く働き続け、貢献し続けたいとの思いは強くありましたが、「上を目指そう」という意志は曖昧でした。上級管理職や役員になることで、見える景色が変わり、組織に対してより大きな貢献ができ、人間としても成長できることをJ-Winの活動を通して学び、覚悟ができたと思います。



株式会社三菱UFJ銀行
人事部 上席調査役
坂口 真紀さん (第7期幹事長)

まずはアクションしてみる。
そこから、可能性が広がる。

J-Winでの活動を通じて得られた最も大きなことは、アクションすることの重要性に気づけたことです。チャンスは自らつかみ、難しいことでもまずはチャレンジする。やりながら考えることを学びました。できない理由を並べるのは簡単ですが、やってみなければ何も始まりません。また、本質を捉えながらも新しい視点を持つことの大切さにも気づけました。

J-Winでさまざまな業種の方と一緒に肩を並べて過ごせること、そしてトップの方と接点を持ちながら1年間活動できることは他にはない価値だと思います。理事、Executive、Next Stageメンバーのみなさまから直接ご指導いただけるのは大変貴重な機会でした。



株式会社三菱UFJ銀行
コーポレート・コミュニケーション部長
南里 彩子さん
(第1期メンバー・Next Stage 2015・2016年度幹事長)

「選択肢は難しいほうを選ぶ」。
ここでの出会いが、今の私のポリシーに。

活動全般を通して得られたことは、内永理事長からの薫陶(馬に乗ったり下りたりするな。勉強会では一番前に座り、質問等をする)による学びでしょうか。また年齢国籍がさまざまなロールモデルから「選択肢は難しいほうを選んだほうがよい」とお話を伺うことが多く、それが現在の私のポリシーになったように思います。そして、J-Winは私にとって今や仕事・家庭・趣味以外の、重要な居場所となっています。

業種・経験・年齢も多様な女性ばかりのつながりはユニークであり、私たちにはもっと可能性があるように思います。今後はJ-Winで学んだことを活かし、生涯現役で人の役に立てる存在でいたいと思っています。



損害保険ジャパン日本興亜株式会社
執行役員 熊本支店長
野間 和子さん (第5期幹事長)

J-Winでつくったネットワークは、
私の心の支えになっている。

特に印象的だったのは、3月の拡大会議です。5期の幹事長を務めることになり、内永理事長の「乗った馬から下りるな!」の言葉に背中を押され、約300名のメンバーをまとめながら、無事に拡大会議を終了することができたことは何事にも代えがたい経験となりました。時間との戦いでしたが、やればできる、ということを痛切に感じました。

現在、熊本でも女性活躍推進のため、異業種交流や女子会、研修会などを企画・参加しています。首都圏と比較すると、地方はまだまだ女性活躍が遅れていると感じます。J-Winの経験を活かし、社内外で女性の意識を高め、背中を押し、「Women to the TOP!」を目指すよう女性に勇気を与えていきたいです。



KDDI株式会社
コマースビジネス部 マネージャー
(株式会社ルクサ MD4部 部長)
大熊 伸子さん (第6期幹事長)

弱みを補い、強みを伸ばす。
自身を知ること、その先に学びがある。

内永理事長へ6期のテーマと活動方針を説明した際、「何が重要と考えているのか」との質問に「各々が自分がどうなりたのかを考え、描いて行動することです」と答えたと、そうなるように自分たちが磁石になって引っ張っていきなさい」とのアドバイスをいただいたことが強く印象に残っています。磁力が途切れることなく引き合うことの連鎖で組織が動く、と理解し念頭におき行動しました。

活動では多くの多才なメンバーに出会い、自身の能力不足を思い知り悔しい思いをすることもありました。ですがそれは反対に自分の可能性に気づききっかけにもなりました。弱みを補い、強みを伸ばす、自身を知ることの先に学びがあることを実感しています。

女性メンバーを送り出す立場にある企業のダイバーシティ推進部門担当者の方にJ-Winへの期待のメッセージをいただきました。

明治安田生命保険相互会社

人事部 ダイバーシティ推進室 室長

長谷川 誓子さん



J-Winに参加した職員は結果にこだわり、そのための努力は惜しまないという強い想いが、日々の業務の取り組み姿勢から感じられます。他社の女性リーダー候補者から刺激を受け、成長意欲が高まったのでしょう。同時に、部下の育成・指導にもより積極的に取り組むなど、周囲の仲間にも良い影響を与えています。今後も頼りがいのある女性リーダーの育成に向け、効果的かつ実践的な能力開発機会を、引き続き提供いただくことを期待しています。

藤田観光株式会社

人事グループダイバーシティ担当課長

山田 真夕子さん



J-Winでは職種・業種の枠を超え、企業カルチャーの異なる女性たちが集結し、プロジェクトを立ち上げ、目標をたて、遂行していく、「過程」に意義があると確信しています。活動に参加した社員は内永理事長の熱いメッセージを通じ、本来の女性活躍推進の意義を理解することができ、遠慮や謙遜がなくなり、積極性が増しました。今後も社内に新しい風を吹き入れてくれることを期待しています。また大阪、福岡の各拠点での活動の活性化も楽しみにしています。

企業担当者様よりメッセージ

東京急行電鉄株式会社

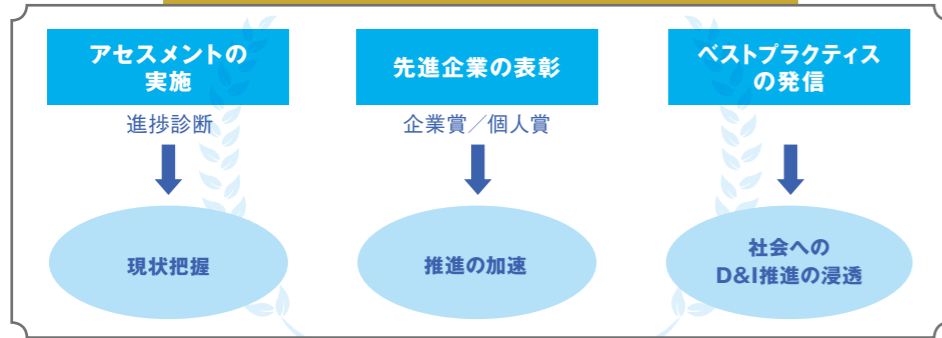
人材戦略室 人事開発部
ダイバーシティ・キャリア開発課

高橋 葉子さん



J-Winに参加すると、視野の拡大と共に、自分なりの女性リーダー像を持って戻ってくる社員が多いのが印象です。当社の管理職(課長級以上)はまだ約6%であり、ロールモデルが圧倒的に少ないのが現状です。そのため管理職候補として派遣した社員が講演会やワーク、セッション、ネットワーク活動等を通じて、ライフイベントと仕事との両立への不安解消や積極的なキャリア構築ができることを期待しています。これからも日本のダイバーシティ推進の旗頭としてリードしていただきたくお願い致します。

J-Winダイバーシティ・アワード



J-Winダイバーシティ・アワード大賞受賞企業一覧
※企業名は受賞当時のものです

2018年	アフラック
2017年	株式会社リクルートホールディングス
2016年	第一生命保険株式会社
2015年	KDDI株式会社
2014年	株式会社リクルートホールディングス
2013年	日産自動車株式会社
2012年	アステラス製薬株式会社
2011年	第一生命保険株式会社
2010年	株式会社りそな銀行
2009年	日本アイ・ピー・エム株式会社
2008年	株式会社リクルート

J-WinのD&I推進支援活動の10年

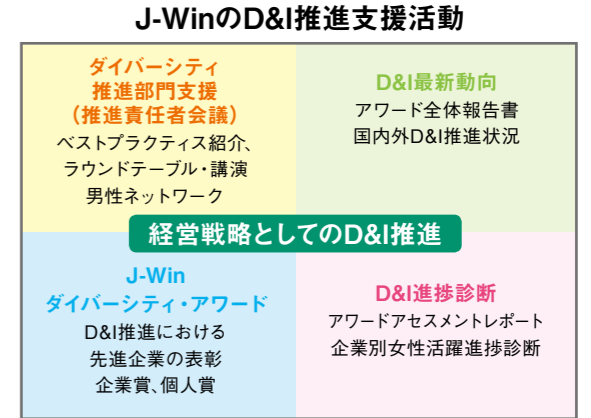
経営戦略としてのダイバーシティ&インクルージョン推進を支援!

8領域」を提唱。女性活躍推進の取組状況を数値化することで見える化し、進捗度をステージ・レベルで絶対評価するとともに、各種ベンチマーク結果をレポート。その先のアクションプランと、効果的な推進ステップを明らかにします。

今後も、国内外の先進事例や情報を取り込み、会員企業のD&Iのさらなる推進に向けて、皆様と一緒に前進していきます。

J-WinのD&I推進支援活動は、日本の女性活躍推進の加速を目的に、会員企業の皆様が「経営戦略としてのダイバーシティ・マネジメント」を推進していく支援をおこなってきました。2008年より毎年実施している「J-Winダイバーシティ・アワード」のほか、「ダイバーシティ推進責任者会議」を年数回開催し、D&I推進に関するベストプラクティスや最新情報などの共有をおこなっています。

「J-Winダイバーシティ・アワード」は、先進企業を表彰する「コンテンツ」と応募各社のD&I推進の進捗を測る「アセスメント」から成ります。J-Winでは、設立以来10年間蓄積されたデータと実績から得られた知見をもとに、企業のD&I推進状況の客観的分析・評価を行い、効果的なアクションプランを提案する「J-Winメソッド」を、検証改善してきました。J-Winではオリジナルの「取組



アワード審査委員長メッセージ

第4回目のJ-Winダイバーシティ・アワードより審査委員を担当していただいている樋口先生にメッセージをいただきました。



企業が変われば、必ず日本は変わる。

東京家政大学 女性未来研究所長・名誉教授
樋口 恵子先生

10周年おめでとうございます。私は4回目から審査にかかわらせていただいています。この10年で、日本の少なくとも大企業にはD&Iが風土として根付いた手ごたえを感じています。提唱し実践したJ-Winの内永ゆかり理事、長、同志となった企業と社員の皆様から敬意を表します。

正直言って、最初の2年ほど(第4、6回)は私の方がカルチャー・ショックでした。私の年齢の者には、男女雇用機会均等法制定時、経営者側の根強い抵抗が心に焼き付いていました。やっとな国際社会で経済的に遅れを取って、やっとな私企業の本気度を内心疑っていたのです。

「なぜD&Iを、端的に言えば女性登用をすすめるのですか」。最初にインタビューしたトップは「だって恥ずかしいでしょ」とおっしゃいました。国際会議に出て、女性幹部がいないのは日本だけで恥ずかしい、と率直なご意見でした。10年ほど前は女性管理職をすすめる席で、男性中堅幹部に「あなたの上司が女性だとしたらどう思いますか」と質問し「恥ずかしい」と答えられたことを思い出して隔世の感でした。

育児休業・介護休業、柔軟な働き方などは、厚生福利から企業の経営戦略に据えられています。D&Iの推進力は、一にトップのリーダーシップに国際性、と思っていれば、とくに今回あたりから、男性女性社員ともに、上に言われてやるのではなく、自分たちのリーダーシップと社員の人生から生じた変革への意思。この二つが融合し、どんな化学反応が起こるか楽しみです。企業が変われば、必ず日本は変わります。

推進の棚卸しの機会に。

株式会社りそなホールディングス 人材サービス部
ダイバーシティ推進室 室長
杉本 仁美さん



「2010ダイバーシティ・アワード」大賞受賞

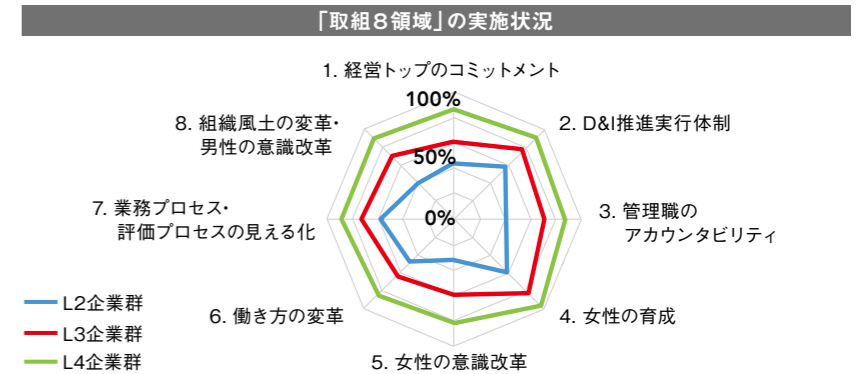
ダイバーシティ推進責任者会議は、推進責任者同士の悩みや共有や今後取り組むべき課題へのヒントが得られる等、非常に有益な情報交換の場となっています。また、ダイバーシティ・アワードへの参加により、自社の取り組み実績の見える化や、他社比較による進捗度の把握ができます。活動を通して取り組むべき課題は、沢山見えてきますが、その中で自社に合った指標、取り組むべき課題をしっかりと見極め、次の施策に活かしていくことが重要だと考えます。

弊社が最後にアワードを受賞したのは2010年であり、今年久しぶりにファイナリストに残ることができました。今回は残念な結果となりましたが、選考過程において、現場で活躍している女性社員や男性管理職の方と共に自社をアピールする機会があり、改めて社員の前向きな思いと力強い推進力を感じることができ、非常に心強く思いました。

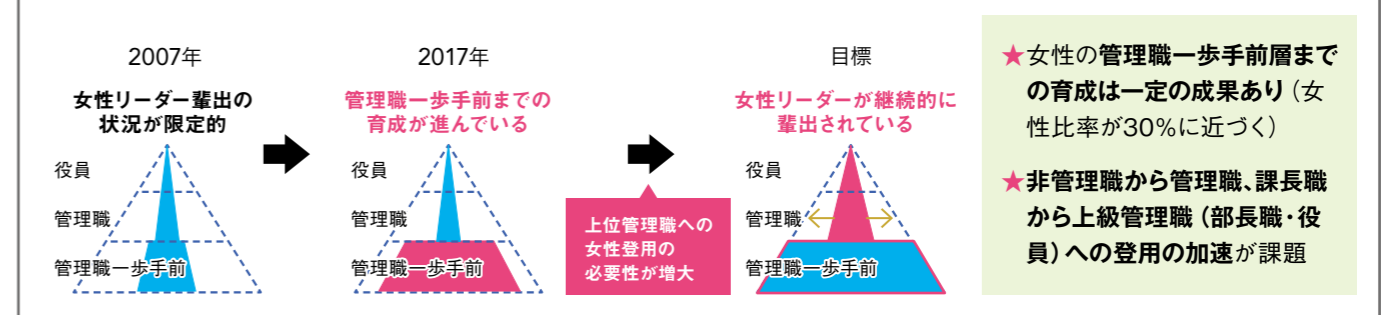
J-Winは女性活躍推進における理想を高く掲げ、時には鼓舞激励しながら背中を押してくれる、温かな、かつパワフルな組織だと感じています。女性リーダー育成活動と併せて、あるべき社会の姿に向かって意識高く取り組んでいる会社のD&I推進加速につながるような仕掛けづくりに期待しつつ、会社側もしっかりと実績を積み上げていきたいと思っております。

女性活躍推進のための「J-Winメソッド」

D&Iステージ・レベル	
ステージ	レベル
ステージⅢ<定着・持続> ・女性活躍の実績において男女差が解消 ・多様な人材の活用が定着	
ステージⅡ<展開・発展> ・PDCAサイクルによる改善 ・有効な仕組みの展開 ・女性リーダー輩出の実績	L5企業群 L4企業群 L3企業群
ステージⅠ<スタートアップ> ・女性活躍について課題分析 ・目標設定、体制整備 ・施策立案、行動開始	L2企業群 L1企業群



会員企業における10年間のD&I推進と今後の課題



活動の励みになっている。

株式会社リクルートホールディングス 事業本部 メディア&ソリューションSBU
メディア&ソリューションSBU統括 人事統括室 室長
高下 裕美さん



「2017ダイバーシティ・アワード」大賞受賞

「**会員企業の声**」
J-WinのD&I推進支援活動への参加を、自社のD&I推進にどのように活用してきたか、どのような意義があったのか。ダイバーシティ・アワード大賞受賞経験のある2社にコメントをいただきました。
※社名、肩書き等は2018年3月現在のもの

J-Winの活動は貴重な社外との接点であり、また評価を受けられる場として参加させていただいております。弊社は毎年従業員1.2万人を対象としたダイバーシティ・アワードの結果を、ダイバーシティ・アワード後にいただけるアセスメントの8領域に掛け合わせ、社内と社外二つの視点からダイバーシティ推進の進捗と今後の課題を分析しています。ダイバーシティ推進活動による変化を定量的に把握することが非常に重要と考えており、その上でJ-Winの存在は欠かせないものとなっています。

過去にアワードを受賞させていただいた際には、何よりもまず、弊社の活動をこのように評価していただけたことが嬉しく、今後のダイバーシティ推進における励みとなりました。特に2017年度の大賞受賞時には、社内のダイバーシティ推進に加えて、社外へのナレッジ提供の点も評価いただき、ますます社会全体の不の解消に貢献していきたいという思いを強く持ちました。

日本の女性活躍推進の一翼を担ってきた

J-Winが、働き方変革や男性の意識などさまざまなテーマに着手され、また活動の場を東京から日本全国に広げつつあることに、日本におけるD&I活動の変化を感じています。これからも日本におけるD&I推進をけん引する存在でいてくださることを期待しています。



J-Win 10周年記念同窓会開催

J-Winの価値を再確認した、1日。



2018年2月13日(火)、ホテル椿山荘東京宴会場にて「J-Win 10周年記念同窓会」が開催されました。当日は、主賓として招待された内永理事長と、これまでJ-Winの活動に参加した「卒業生」「現メンバー」あわせて約280名の女性が参加。この日のために遠方や海外から駆けつけた方もいっしょに、華やかな会となりました。

今回のイベントは、Next Stageメンバーを中心とした有志のみなさんが企画・運営。内永理事長のスピーチのほか、歴代幹事長によるリレートークやこれまでの活動の懐かしい写真のスライドショー、海外赴任中のメンバーからのビデオメッセージの投影など、盛りだくさんのプログラムがにぎやかに行われました。会場内のいたるところに笑顔があふれ、輝いて活躍している女性たちのパワー、そしてJ-Winならではのネットワークの価値を再確認する時間でした。



- ① 会の終盤に撮影した集合写真。壮観です!
- ② 主賓である内永理事長のスピーチ
- ③ 会場にあふれる笑顔・笑顔!
- ④ 今回の会をつくりあげた実行委員のみなさん
- ⑤ 内永理事長を囲んで、期ごとに記念撮影

