

Japan Women's Innovative Network

J-Win REPORT

No. 38
2021 MAY.



TOP INTERVIEW

東急株式会社 高橋 和夫社長

特別
対談

白川方明氏に内永ゆか子理事長が聞く
「個」の力と多様性を生かして
日本の「オールド・ボーイズ・ネットワーク」に変革を



東急株式会社
取締役社長
たかはし かずお
高橋 和夫氏

女性社員の活躍が、 組織を変えていく。

どんなに優秀な人でも
成功体験は捨てられない

内永 このたびはJ・Winダイバーシティ・アワード、ベリシックアチーブメント大賞受賞おめでとうございます。御社が大賞をとられた大きな理由は、リーダーシップです。ですから本日は、高橋社長にお話を伺いするのを楽しみにしていました。中期経営計画の重点施策にダイバーシティ推進を掲げていらっしゃいますが、どのようなきつかけがあったのでしょうか。

高橋 10年ほど前、人事・労政室（当時）の室長に就任した際、どうやってこの会社を元気にしようかと考えたときに、女性社員がいないことに気づきました。当時、鉄道事業の現場は女性社員がかなり少なかったため、これはおかしいと思ったのです。

内永 ほとんどの人は、不思議に思わないんですよ。

高橋 私の原体験と言ったら大げさですが、東急バスに出向していた課長時代に女性活躍につながるプロジェクトを行いました。当時、男性しかいなかったバスの運転士は「無口で怖い」と不評だったんですね。その現状を変えたいと思って、講話をしたり、サービス向上を働きかけたりしたのですが、全く変わりません。それで、いっそのこと運転士を女

性にしようと思ったのです。

でもいきなり総入れ替えすることはできませんから、新しいバスの子会社を設立し、運転士を全員女性にして、それ以降、順次、親会社の仕事も吸収していきました。すると親会社の運転士たちも危機感を持ったのか、マイクで「いらっしやいませ」とアナウンスするようになり、結果として東急バス全体のサービスが向上しました。

内永 日本中の経営トップの方がそう思ってくださいるといいますね。激変する世の中では、過去の成功体験に捉われていると、時代の流れに取り残されてしまいます。でも、どんなに優秀でも自分の成功体験を捨てられる人はなかなかいません。その一方で過去の成功体験を共有していない人は、従来のメンバーが当たり前だと思っていることに「なぜそうなんですか」と疑問を持ちます。新たな発想が投入され、それが多様性を進める原動力になります。それが女性活用なんです。

高橋 当社は、若い世代は女性社員の割合が増えています。ミドル層以上の女性社員が少ないので苦労しています。中途採用を考えたこともあるのですが、現場を知らない人がいきなり管理職になるのは難しいですね。

内永 マネジメント層の女性を

中途採用することも大切ですが、企業の中で女性管理職を一つから育てていくことのほうが、近道ではないでしょうか。

「1つ1つ事例を重ねて」「風土を変えていく」

内永 御社では、ダイバーシティ推進へのアプローチを「制度・風土・マインド」の3本柱で考えていらっしゃいますよね。「風土」というのは、どのようにお考えですか。

高橋 事例を挙げますと、男性社員の育児休暇取得に、以前は抵抗感があったのですが、現在はなくなりました。細かいことを一つ一つ積み重ねていくことで、風土が変わると考えています。

内永 風土を変えていくことは大賛成です。ぜひお聞きしたいのは、オールド・ボーイズ・ネットワークについて。企業や組織で培われてきた明文化されていない約束事、暗黙のルールや雰囲気などで、付度がベースにある文化です。

高橋 付度する風土は、良くないですね。私が社長になったとき、細かい話ですが、わざわざ早出勤をしてくれていたんです。それをやめてもらって、その分、社員のほうを向いてほしいとお願いしました。



高橋 確かに相手を傷つけないように、回りくどい話し方をする男性は多いですね。でも私はあまり好きではないので、「何を言っているかわかりません」と言ってしまうんです。最近では、組織もフラット化していて、比較的自由に本音で話していると思いますよ。

内永 御社では、女性活用が変革に向けての経営戦略だと理解してよいでしょうか。

高橋 はい。当社のお客さまは女性のほうが多いのに、サービスを提供する側が男性ばかりなのは、おかしいですよ。最近では女性社員がプロジェクトの責任者を

務めるなど、目に見えて変化が起きています。

内永 女性従業員比率などの数値目標はありますか。

高橋 2023年度までに管理職に占める女性比率を10%以上にする。そして男性の育児休業取得率を100%にする、という目標達成に向けて着実にダイバーシティマネジメントを進めています。私自身、風土やマインドが変わるまで、言い続けることが大切だと思っています。

女性社員の活用は、 ダイバーシティ推進の リトマス試験紙です



働き方の変化が 女性活躍の追い風に

内永 コロナ禍で、どのような変化を感じていらっしゃいますか。

高橋 当社は相当影響を受けていて、2020年度は100年の歴史でいまだかつて経験したことのない底を見えています。これだけ厳しい状況を経験したのですから、従前よりも成長しなければなりません。働き方も大きく変わりました。もともと当社はテレワークを推奨していたので、何の問題もなく移行することができました。

内永 テレワークでは伝えたいことを明文化するしかないのですが、あうんの呼吸もありません。女性活用には明らかに追い風だと思っています。

高橋 女性活躍は、いわゆる男性職場だった鉄道現場もやっと慣れてきたところです。鉄道の現場に女性が入ってきた当初は、育休明けの女性社員に気を使い過ぎていました。本人はもっと働きたいと思っているのに、ギャップがあったのです。今は育児等との両立ができるような制度を活用しながら、泊まり勤務にも入ってもらい、男

PROFILE

NPO法人 J-Win
理事長

うちなが
内永 ゆか子

1971年東京大学理学部物理学科卒業後、日本IBM入社。1995年取締役就任。2000年常務取締役ソフトウェア開発研究所長。2004年4月取締役専務執行役員。2007年4月NPO法人J-Winを設立し、理事長に就任。2008年4月ベネッセホールディングス取締役副社長、並びにベルリッツコーポレーション会長兼社長兼CEOを経て、2013年6月ベルリッツコーポレーション名誉会長を退任。

性と同じ仕事をしてもらっています。こうなるまでにはだいぶ時間がかかりました。

内永 高橋社長が、女性社員に期待することは何でしょうか。

高橋 10年前は上位職に就きたい女性社員が少なかったのですが、今は約7割に意欲があることを喜んでいて、期待しています。当社女性管理職が子会社の上級役員に就任するなど、ロールモデルが出てきたことが良い影響を与えているようです。この春、SHIBUYA109エンタテインメントという子会社の社長に40代前半の女性を就任させましたが、

社内でも大反響でした。

内永 御社からは、会社を変革しようという本気が感じられますね。これからは積極的に女性活躍を推進していただきたいです。

J-Winでも女性社員のネットワーク作り、駐日女性大使によるメンタリング、今さら聞けないフィナンシャルや人事などを学ぶセミナー、オンラインでの海外研修などさまざまなプログラムをご用意しています。ぜひ多くの女性社員を送り込んでいただいて、ぜひ次回は、アドバンス部門で大賞をとってください。

PROFILE

東急株式会社
取締役社長

たかはし かずお
高橋 和夫 氏

1980年一橋大学法学部卒業後、東京急行電鉄（現・東急）に入社。交通事業の経験が豊富で、出向した東急バスには約19年間勤務。復職後は、主に経営企画部門を担当し、仙台空港の運営権獲得にも関わった。常務、専務などを経て、2018年4月より現職。



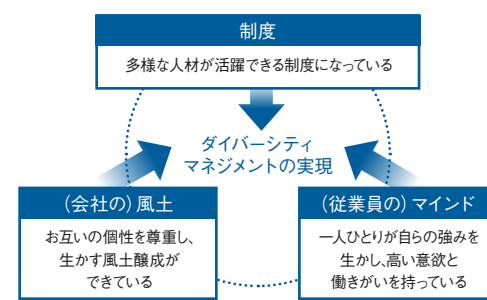
バスの運転士は なぜ男性ばかりなのかと 素朴な疑問を持ちました

東急株式会社 [2021 J-Winダイバーシティ・アワード] ベーシックアチーブメント大賞受賞

TOPIC

ダイバーシティ マネジメント宣言

東急株式会社では、ダイバーシティを基盤としてイノベーションの創出を図り、サステナブル経営を推進しています。制度・風土・マインドの3つの観点からダイバーシティマネジメントの実現を目指しています。



女性活躍推進の現状

- 新卒女性総合採用比率 42.4% (2016-20平均)
- 女性管理職向け育成プログラム 受講率 100%
- 上位職挑戦意欲 67%の女性参加者が「あり」と回答
- 女性管理職 44名・8.4% (2020年10月)
- 女性課長補佐 62名・11.8% (2020年10月)
- 女性部長級 7名中6名が連結子会社で社長・経営幹部に

今後の目標

- ・各職責における男女比率を同等に
- ・プロパー女性役員を輩出

2023年度末までに
・女性管理職比率 10%以上
・男性育休取得率 100%

東急株式会社 ダイバーシティ推進部門の皆さん



左から山下 有一さん、牧野 彩さん、竹内 智子さん、濱名 節さん、高橋 葉子さん、尾上 雅子さん、芦沢 俊丈さん

経営層も含めたメンター制度

2017～19年の3年間、「経営人材の育成」、「ダイバーシティマネジメント」、「教え教えられる風土の醸成」を目的としたメンター制度を実施した。連結子会社社長、管理職（男女課長級）、女性課長補佐を対象とし、メンターは3年間で全役員が経験。役員自身のダイバーシティ理解促進にもつながっている。孤独になりがちな子会社社長や女性リーダーにとっては、豊富な経験を積んだ役員からのメンタリングが非常に役立っている。アンケートではメンター、メンティともに9割以上が満足と回答し、ニーズもあることから第2弾を検討している。

自ら働き方を選択できる制度 「スマートチョイス」を整備

本社勤務員を対象に、自身の職務や環境に合わせて働く場所や時間を主体的に選択する取り組みを進めている。例えば直近では、在宅勤務などさまざまな場所でのテレワークのほか、フレックスタイム制（コアタイムなし）を日常的に実施できるようにした。従業員からは、「事前の上長との確認が深まり、作業効率が高まった。時間外労働の削減にもつながっている」「ワークライフバランスも取れ、スキルアップもできた」と好評。

経営トップのリーダーシップで
日本のD&I推進を加速!!

「J-Win CEO会議」キックオフ

2021年2月2日、経営トップ自らがダイバーシティ&インクルージョン(以下D&I)にコミットし
J-Win CEO会議とはその名が示す通り、CEOのイニシアチブで企業のD&I推進を加速する
ベストプラクティスなどを共有し、日本のD&I推

ていく「J-Win CEO会議」のキックオフがおこなわれ、オンラインでライブ配信されました。
トップコミティであり、CEO自らが女性活躍推進の現状を受け止め、本質的な課題を抽出し、
進を一気に加速させていく新たな活動です。

J-Win CEO会議メンバー

発起人 (4名)



アフラック生命保険株式会社
代表取締役会長

チャールズ・レイク氏



株式会社産業革新投資機構
代表取締役社長 CEO

横尾敬介氏



第一生命ホールディングス株式会社
取締役会長

渡邊光一郎氏



NPO 法人 J - Win
理事長

内永ゆか子氏

CEO 会議メンバー (16名)

アフラック生命保険株式会社 代表取締役社長 古出眞敏氏
イオン株式会社 取締役兼代表執行役社長 吉田昭夫氏
KDDI 株式会社 代表取締役社長 高橋誠氏
佐川急便株式会社 代表取締役社長 本村正秀氏
損害保険ジャパン株式会社 代表取締役社長 社長執行役員 西澤敬二氏
第一生命保険株式会社 代表取締役社長 稲垣精二氏
大日本印刷株式会社 代表取締役社長 北島義彦氏
太陽工業株式会社 代表取締役社長 荒木秀文氏
株式会社千葉銀行 取締役頭取 佐久間英利氏

帝人株式会社 代表取締役社長執行役員 鈴木純氏
日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役社長執行役員 山口明夫氏
日本航空株式会社 代表取締役社長執行役員 赤坂祐二氏
日本電信電話株式会社 代表取締役社長 澤田純氏
株式会社ベルシステム 24 ホールディングス
代表取締役 社長執行役員 CEO 野田俊介氏
株式会社三菱UFJ銀行 取締役頭取執行役員 三毛兼承氏
株式会社リコー 代表取締役 社長執行役員 CEO 山下良則氏

企業名 50 音順

実行リーダー (16名)

アフラック生命保険株式会社 取締役専務執行役員 木島葉子氏
イオン株式会社 執行役 渡邊廣之氏
KDDI 株式会社 執行役員 人事本部長 白岩徹氏
佐川急便株式会社 取締役 笹森彰彰氏
損害保険ジャパン株式会社 取締役執行役員 酒井香世子氏
第一生命保険株式会社 執行役員 渡邊寿美恵氏
大日本印刷株式会社 専務取締役 宮健司氏
太陽工業株式会社 取締役執行役員 鳥居晋氏
株式会社千葉銀行 取締役副頭取 稲村幸仁氏

企業名 50 音順

アドバイザー (1名)

AMP Limited Chair Debra Hazelton

帝人株式会社 帝人グループ執行役員 人事・総務管掌 Karola Japke 氏
日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役副社長 福地敏行氏
日本航空株式会社 執行役員 人財本部 人事教育担当 小枝直仁氏
日本電信電話株式会社 執行役員 北村亮太氏
株式会社ベルシステム 24 ホールディングス
取締役 専務執行役員 早田憲之氏
株式会社三菱UFJ銀行 取締役専務執行役員 CHRO 池田雅一氏
株式会社リコー 執行役員 人事本部長 瀬戸まゆ子氏

J-Win CEO 会議メンバー、実行リーダー、役職名は開催当時のものです

開会挨拶
D & I 推進は経営戦略
経営トップのリーダーシップ
が不可欠です

J・Win 理事長 内永ゆか子

世界経済フォーラムが発表する
ジェンダー・ギャップ指数で、日本
は10年間の推移で見ると94位
から121位までランクダウンし
ています。日本も積極的に取り組
んでいます。世界のスピードに追
いついていません。

J・Win では女性活躍を阻む
3つの問題として、「女性の意識」
「ワークライフバランス」、そして
「オールド・ボーイズ・ネットワー
ク」を掲げ、女性リーダー育成活動
や企業のD&I支援活動を推進し
ています。しかし、これらの活動を
進めていく上で一番大切なことは、
トップの意識とリーダーシップで
あることがわかっていきます。トップ
がコミットし、動かなければ日本の
ダイバーシティ&インクルージョ
ン(以下D&I)は加速しないので
す。

新たに「CEO会議」を立ち上げ
ることにしました。発足にあたり
ては、D&Iに真摯に取り組んでい
らっしゃるJ・Win会員企業16
社よりスタートメンバーとして参
画いただきます。また、企業の中で
具体的な活動を進めるため、役員
の皆様による「実行リーダーの会」

も立ち上げました。CEO会議と
両輪で活動していくことでさらに
実行力を発揮できるようにするで
しょう。



J・Win CEO会議とは

課題

各企業ではD&I推進に取り組
んでいるものの、実績が伴っていま
せん。女性活用比率においても課
長、部長、役員と上位に行くほど先
細りになっているのが現状です。
D&Iを経営戦略として位置づけ
ていても、レビューや部門別の評価
など、具体的なアクションになるほ
ど実施率は落ち、定着、浸透してい
ません。

目的

ジェンダーギャップは、ビジネス
分野の同一労働賃金格差と労働参
加率では世界との大差はありません。
しかし、男女間での賃金格差は
大きく、それは女性の幹部・管理
職、さらには専門家・技術職が少な
いことによるものと考えられてい
ます。

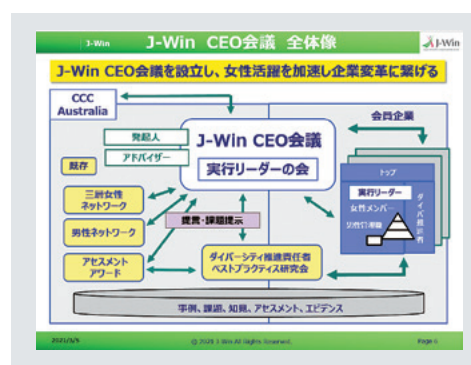


女性活躍推進について
聴き、学び、そしてリード
するCEOの会議体
「Change Agent」
D&I推進を加速する
① トップ自ら、D&Iにコミット、
自社で実行・実現、共有
② Test, Learn and Scale
実践的・建設的・現状打破の
行動を主導することを公約

しくみ

CEO会議と実行リーダーの会
を立ち上げます。2つの新たな活
動は、J・Win女性ネットワーク
や男性ネットワークとも連携し、
J・Winアセスメントデータの
共有も行います。実行リーダーが
現場からの提言も踏まえアクシ
ョンを検討、CEOの意向を踏まえ
て具体的なアクションを立案し、
社内で実行・実現してほしいと考
えています。

③ 実行・共有・議論、J・Win
活動との連携により、学び合い、
女性が活躍できるようにするし
くみと組織文化を実現する
④ Best Practices として共有
業界・社会へ提言



特別対談

白川方明氏に
内永ゆか子
理事長が聞く

「個」の力と多様性を生かして 日本の「オールド・ボーイズ」 ネットワークに変革を

J・Winの理事であり、前日本銀行総裁、青山学院大学特別招聘教授である白川方明氏と、内永ゆか子理事長との対談を開催しました。日本社会に存在する「オールド・ボーイズ・ネットワーク」と、それを打破して日本が成長していくためにはどうあるべきかを話し合っていました。



白川方明氏

PROFILE

1949年、福岡県生まれ。72年東京大学経済学部卒業。同年、日本銀行入行。75年から77年にかけてシカゴ大学留学（経済学MA）。2002年、理事。2006年、京都大学公共政策大学院教授。2008年3月、日本銀行副総裁、4月総裁就任。2013年3月退任。2011年1月から2013年3月までBIS理事会副議長。2013年9月から青山学院大学国際政治経済学部特任教授、2018年9月から同大学特別招聘教授。Group of Thirtyメンバー。

います。この事は何か新しいことをやろうとすると無意識に自分自身が従ってしまう慣習であり、外からそこに入りたいマイノリティからは目に見えないリアとなつていきます。

グローバル化の難しさとの 対比で見えてくる OBNの存在

白川 客観的に見ると私自身もOBNの中で生きてきた人間です。自分のキャリア形成を振り返ってみると、OBNを含め、大小様々なネットワークの恩恵をいかに受けてきたかを実感しています。そのネットワークは圧倒的に男性中心でした。その意味で、内永さんからOBNという言葉が初めて伺った際、理解していると言うのは安易な言い方なので避けますが、意味されていることは自分なりに理解したつもりです。女性から見たOBNによる障壁を男性である

多様性のメリットを 生かすために

私が想像する際、国際会議に参加する自分の姿を重ね合わせました。日本のどの会社もグローバル化が大事であると認識しつつも、自分の会社や自分自身がグローバルな場で十分活躍できる、あるいはそこで活躍できる人材を育成できていると思っています。私自身もそうですが、グローバルな世界に身を置くことにどこか居心地の悪さを感じているように思います。前提となる経済・経営モデルは米国中心のモデル、会議の使用言語は英語、会議で多く発言するのは欧米の人的ネットワークの中にあるように見える有力者、こうした当然のように存在するものは差別を意図したものではありませんが、私にとっては心理的側面も含めて何がしかの「障壁」となっています。共通するのはある種のネットワーク効果です。

白川 男性中心のネットワーク、メンターに長く育てられると、そうした世界の恩恵にあずかりにくい立場にある人への想像力が働きにくくなります。

内永 性別偏見解消も大切ですが、白川さんがおっしゃったネットワークというものがつくり上げている無意識の共同体意識と共同体行動にも気付いていただきたいと思います。

白川 どの組織にも、その組織に特有の言葉やロジックがあります。その外にいる人間にとっては難解で、時に独りよがりになっていきます。多様な見方や多様な存在を受け入れていくムーブメントを起こすためには、組織内の指導的な立場にいる人が広い視野に立って働きかけることが不可欠です。

内永 OBNが女性にどのような影響を与えているか、グローバルの中でご自分の立ち位置と比較して考えるのはすばらしいアプローチだと思います。私は講演の中で「自分がマイノリティでない人にマイノリティの気持ちは分からない」と言っています。

てほしいと思っています。

社会を変える「個」の力に期待

白川 私の問題意識は、総論としての女性の社会進出を考えた結果と言うより、二人の娘の幸福を考える父親の立場という身近な経験に根差しています。先ほど内なるグローバル化の障壁の問題について話しましたが、その集積です。私はプロ野球の野茂さんが大好きです。野茂さんがメジャーリーグに挑戦し成功を収めたことよって、「自分にもできるかもしれない」と多くの日本人選手が続々と挑戦していただきたいのです。

内永 世の中が活性化して、みんなが生きがいを感じて、ポジティブに活動するには、やはり「個」というものが大切です。性差や人種、年齢やハンディキャップといった視点で考えるのではなく、個を大事にする社会が求められていることをまず認識しなければなりません。

白川 日本経済の大きな課題のひとつは日本の潜在成長率の引き上げですが、潜在成長率を引き上げるために女性の社会進出が必要という言い方は好きではありません。社会で働きたいと

いう人の希望が叶えられることが大事であり、その結果として成長率も上がるという当たり前の視点を忘れてはいけないと思います。

内永 多様な人々が多様な発想をして、多様な議論をする。そのようなアクティブな企業風土をつくらない限り、これほどインベーションが進み、変化が激しい時代に旧来のモノカルチャーな考え方だけではうまくいきません。その多様性の第一歩が女性の活用であることを経営トップには気付いていただきたいですね。

白川 「これがグローバルスタンダードだ」という理由である制度の導入を主張する議論をよく耳にします。しかし、グローバルスタンダードと言っても昔からあったものではなく、また、これ自体も常に見直されてきています。グローバルスタンダード論を言う人は、えてしてスタンダードは自分たちでつくっていくという主體的な意識が弱いように感じています。同様に、女性の社会進出の問題についても、各人がそれぞれの立場から（企業や組織で指導的立場に立つ人もそうでない人も）、野茂さんとはまではないまでも、「個」と

して行動を起こし、身近な所から変えていく、そういう気構えを持つことが大切だと思います。自分自身もJ・Winの理事会や様々な活動に参加することを通じて、現在の自分のライフステージと立場で出来ることに努めていくつもりです。





今年完全WEB中継 2020年度 J-Win拡大会議を開催

3月5日(金)、2020年度J-Win拡大会議をホテル椿山荘
東京で開催しました。J-Winメンバー、関係者の方々に
ご参加いただきました。 ※肩書などは実施当時のものです



プログラム

- 開会挨拶
J-Win 理事長 内永 ゆか子
- 第10期 High Potential ネットワーク活動報告
活動総括、分科会活動報告、海外研修報告
- 企業支援活動報告
男性ネットワーク活動報告
- 2021 J-Win ダイバーシティ・アワード表彰式
- 第10期 High Potential ネットワーク 卒業セレモニー
株式会社三菱UFJ銀行
取締役頭取執行役員 三毛 兼承氏
- 閉会

開会挨拶

2021年は
D&I推進を加速させる年に



内永 ゆか子

企業が新しいビジ
ネスを創っていくた
めには、意思決定で
きるポジションに多
様な人材がいること
が重要です。しかし
日本では、政府も企業も女性活用に関して
多くの施策を行っているのに、なぜ女性管理
職が増えないのでしょうか。これは経営層
からのメッセージがあっても、具体的なアク
ションに結びついていないことが一番の問題
だと思います。J-Winでは2021年2
月、経営トップがリーダーシップを発揮して
女性活躍を力強く推進していく「J-Win
CEO会議」を立ち上げました。ベストプ
ラクティスや、J-Winが蓄積した知見を
自社に持ち帰り、実行し、世の中へ発信して
いただきたいと思います。



2021年度はD&I推進を加速させる
フェーズとして、既存ネットワークの強化に
加え、CEO会議を中心とした活動を進めて
いきます。コロナ禍で学んだ新しいコミュニ
ケーションはブレイクスルーのチャンスで
す。キャリアアップを目指す女性の支えとな
れるよう頑張ります。

第10期 High Potential ネットワーク活動報告

市村陽子幹事長(株式会社三菱UFJ銀
行)より活動の総括が報告されました。
「第10期は『Challenge Myself To Change!』
自分を変えるために、挑戦しよう!」を
スローガンに掲げ、全てのプログラムをオ
ンラインで実施しました。直接顔を合わせ
なくても、プログラムを通して、キャリア
アップへの意識や問題解決能力が大きく向
上しました」と振り返りました。
続いて、分科会から一年間の活動内容と
成果がリレー方式で報告されました。

分科会活動報告

- 東京1** Globalの中で日本が存在を示して
いくために必要な成長戦略とは?
- 東京2** ダイバーシティ時代における
マネジメントとは
ダイバーシティの効果最大化す
るために、私たちが実行すること
- 東京3** 真の働き方改革を実現しよう
企業と従業員がWin-Winになる働
き方改革とは何か?
- 東京4** これからの時代に必要な
人事戦略について
- 東京5** 荒波のDX時代
その時代、私たちは従業員として
どう生きるのか?
- 東京6** イノベーションの創出
イノベーションの創出が可能な企
業となるためには?
- 東京7** M&Aを成功させよう
- 東京8** ジェンダーギャップ指数で
世界トップになろう
性別に関わらず活躍できる日本に
- 関西** 関西を不死鳥の
如くよみがえらせよう
- 九州** 世界が大きく変化する中、ピンチを
チャンスに変え、九州をまます元
気にしよう

感謝の言葉

卒業する第10期のメンバーを代表し
て、花澤明希子氏(アスクール株式会社)が
J-Win旗の前で挨拶を行いました。
内永理事長をはじめ、関係者の皆様に対
して一年間の感謝を伝えるとともに、メ
ンバーに対しては「日本を代表する女性
リーダーとして成長していきましょう」
と力強く呼びかけました。
卒業後も成長し続けるという想いと、
支援してくださった方々への感謝の
気持ちを込めて、リモート参加のメン
バーが一輪ずつ花を持って画面に登場
しました。最後は、全員で気持ちを一つ
に合わせ、右手のこぶしを振り上げて
「Women to the TOP!」の
コールで閉幕となりました。

海外研修報告

オーストラリア、カナダ、ノルウェーの団
体・企業・大使館の方々にご協力をいただき、
オンラインで海外研修を実施しました。こ
の研修は、キャリアについての考え方を加速
させるために開催されたもので、参加者から
は、「今回の学びを活用して新しいことに挑
戦したい」など、今後に向けての意思表明が
ありました。

企業のD&I支援活動報告

男性ネットワーク活動報告

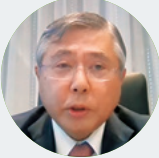
富樫夏樹氏(アフラック生命保険株式会
社)が2020年度の活動を報告しました。
「男性管理職が働き方や行動、発言におい
て範を示し、女性社員のキャリアを後押しす
るために活動してきました。女性社員に管理
職へのネガティブイメージを植えつけてしま
うオールド・ボーイズ・ネットワークの行動
を分析し、キャリアを支援するためにはしつ
かりと時間をとって相談に乗りながら、管理
職のメリットを伝えていくことが大切という
結論に至りました」と報告しました。



2021 J-Win ダイバーシティ・アワード表彰式

女性活躍推進に関して先進的な取り組みを行っている企業や、
顕著な貢献をした経営者・リーダーを表彰しました。

- 企業賞【アドバンス部門】**
大賞 株式会社千葉銀行
準大賞 日本航空株式会社
- 企業賞【ベーシック部門】**
ベーシックアチーブメント大賞
東急株式会社
ベーシックアチーブメント準大賞
株式会社リコー
- 個人賞【経営者アワード】**
日本航空株式会社
代表取締役社長執行役員
赤坂 祐二様
- 個人賞【リーダーアワード】**
株式会社ベルシステム24ホールディングス
取締役専務執行役員
早田 憲之様



佐久間 英利氏

企業賞【アドバンス部門】 大賞 株式会社千葉銀行より

株式会社千葉銀行
は、経営戦略の核に
ダイバーシティ推進を
位置づけ、経営トップ
の強力なリーダーシッ
プのもとで全行一体と
なって尽力していま
す。組織の隅々までD
&Iを浸透させていることに加え、業界や地
域に対しても影響力を発揮し、D&I推進活動
をリードしていることが評価されました。
取締役頭取 佐久間英利氏からは「ダイバー
シティ推進のためには、性別による役割分担と
いう固定的な意識を見直す必要があります。
慣習をあらためていくのは大変根気がいるこ
とですが、経営戦略として経営層から強く発信
し、取り組みを進めています」と決意の言葉を
いただきました。

第10期 High Potential ネットワーク卒業セレモニー

送辞



三毛 兼承氏

株式会社三菱UFJ
J銀行 取締役頭取
執行役員 三毛 兼承
氏より、第10期メン
バー247名の卒業
に向けて、自身のチャ

レンジ経験を伝えるとともに、「チャンスが
あれば失敗を恐れずにチャレンジしてほし
い」とはなむけの言葉が贈られました。さら
に「J-Winのプログラムの魅力は、多様
な人材が個性を生かして高め合い、新たな発
想を生み出せること。卒業してからもJ-
Winで得たネットワークを育て、そこで生
まれた新しい発想を組織にギブバックして
ください」と締めくくられました。



当日の写真アルバムはこちらからご確認ください!

[https://www.facebook.com/media/
set?vanity=JWinNPOOrg&set
=a.870007886913092](https://www.facebook.com/media/set?vanity=JWinNPOOrg&set=a.870007886913092)

2021年度内永技術塾(U-STEAM)第4期生募集のお知らせ

内永技術塾(U-STEAM[®])とは、女性技術者のキャリアアップを目的とした特別プログラムです。女性技術者が将来、フェローや経営者としてリーダーシップを発揮できるよう、ワークショップやメンタリングを通して技術洞察力および論理的思考を鍛えます。

※Uchinaga-Science,Technology,Engineering,Arts,Mathematics

開催プログラム

4つのカリキュラムをベースに、「技術洞察力」「論理分析力」「論理構築力」の3つの視点から自身が目指す姿と達成のためのアクションを明確にします。

※プログラム内容は変更になる場合があります

✓ 経営トップによるワークショップ(全4回)

経営トップによる講演を通じて、技術の潮流を学ぶ。グループディスカッションを通じて論理構築力を高める。

✓ メンタリング

技術同友会の経営経験者による1対1のメンタリング。自らの課題・成長に向けての打ち手を考える。

✓ キャリア

自社内のマネジメント・スペシャリストにインタビュー。技術を強みにした自分自身のキャリアを考える。

✓ 自己研鑽

ワークショップごとの振り返り、自己の活動計画作成

講師の皆さま

- 第1回 内永 ゆか子 塾長
 第2回 元日本電気株式会社 特別顧問 矢野 薫 様
 第3回 東日本旅客鉄道株式会社 技術顧問 村尾 公一 様
 第4回 元旭化成株式会社 相談役 蛭田 史郎 様

募集要項

対象者 : 係長または課長クラスの技術系女性
 会場 : 都内会場
 ※状況に応じてオンラインで実施
 定員 : 20名
 参加費 : 30万5555円/人(税込)
 申込期限 : 6月30日(水)
 入塾の確定 : 申込期限後、個別にご連絡いたします

お申込み・お問い合わせ先

NPO法人J-Win ネットワーク事業部
 内永技術塾(U-STEAM)担当 笠松
 TEL : 03-6380-8724
 E-mail : kasamatsu@j-win.jp



メンター・メンティ顔合わせ会(2018年)



ワークショップ、グループディスカッション(2019年)



オンライン併用開催(2020年)



第3期の活動を終え 「社会をよくする」ために一歩前へ

東京電力エナジーパートナー株式会社 小菅 美佳さん

2021年3月16日、内永技術塾(以下U-STEAM)の最終報告会にて9名の塾生が行動宣言をしました。卒業生を送り出すのは今回で3回目となりますが、力強い声、凛々しい姿勢への変貌にはいつも驚かされます。私たちに力強い仲間が増えたと感じる瞬間です。

U-STEAMは2018年より開催し、内永塾長、技術同友会、運営メンバー、J-Win事務局のご支援、ご協力のもと第3期まで開催をすることができました。運営に卒業生がかかわり、年々、プログラムをよりよいものにブラッシュアップしています。

各企業で活躍している女性技術者は専門技術、論理的思考力という強みを持っている一方で、ともしれば目の前の課題解決のみに陥りやすいところもあります。

また、日本の女性技術者、専門職は世界110位とまだまだマイノリティな存在です。U-STEAMでは論理的思考力を武器に「経営」「リーダーシップ」「異業種とのネットワーク」という視点を磨きます。我々が「社会をよくする」という大きな目標を見据えて歩き方を本気で考え始めた時に、普段の仕事でも違う景色が見えてきます。部下、上司との接し方も変わってくるはずですよ。

第1、2期の卒業生は半数の方が昇級、海外赴任、専門部門外への異動、官庁への出向など新たなキャリアのスタートを切っています。参加資格は「Next Stageメンバーである+技術に興味がある」です。

2021年7月15日の第4期キックオフでお会いしましょう。

J-Winの各活動の詳細報告はWEBをご覧ください

<https://www.j-win0.jp>

<https://www.facebook.com/JWinNPOOrg>

「J-Win REPORT」バックナンバーはこちらからお読みいただけます

<https://www.j-win0.jp/guide/jwinreport.html>