

# Diversity is the Game Changer

2024-2025



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

# J-Winは、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を支援し、企業競争力強化に貢献します

## ダイバーシティ推進はイノベーションを起こす経営戦略の要です



理事長  
横尾敬介

急速なテクノロジーの進化によって、働き方やビジネス環境は大きく変わり始めています。企業が成長を持続させるためには、過去の成功体験にとらわれることなく、多様な価値観を持つ人材を活用し、互いが理解・尊重する議論の中から、イノベーションを生み出していくことが極めて重要となります。リスクを避け、現状維持を優先する組織では、いつの間にか同質性が高まり、緩やかな衰退へと向かっていくからです。

これまで築き上げてきた企業文化、風土を変革し、組織を活性化するダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂）の推進は、イノベーションを生み出すための原動力であり、有効な経営戦略です。そして日本社会においては、世界から大きく取り残されている女性活躍推進こそが、多様性の第一歩であることを忘れてはなりません。

NPO法人 J-Winは2007年の創立以来、組織、社会を牽引する女性リーダーの育成支援、ダイバーシティ&インクルージョンの推進支援を通して、持続的な企業競争力の強化に貢献してきました。

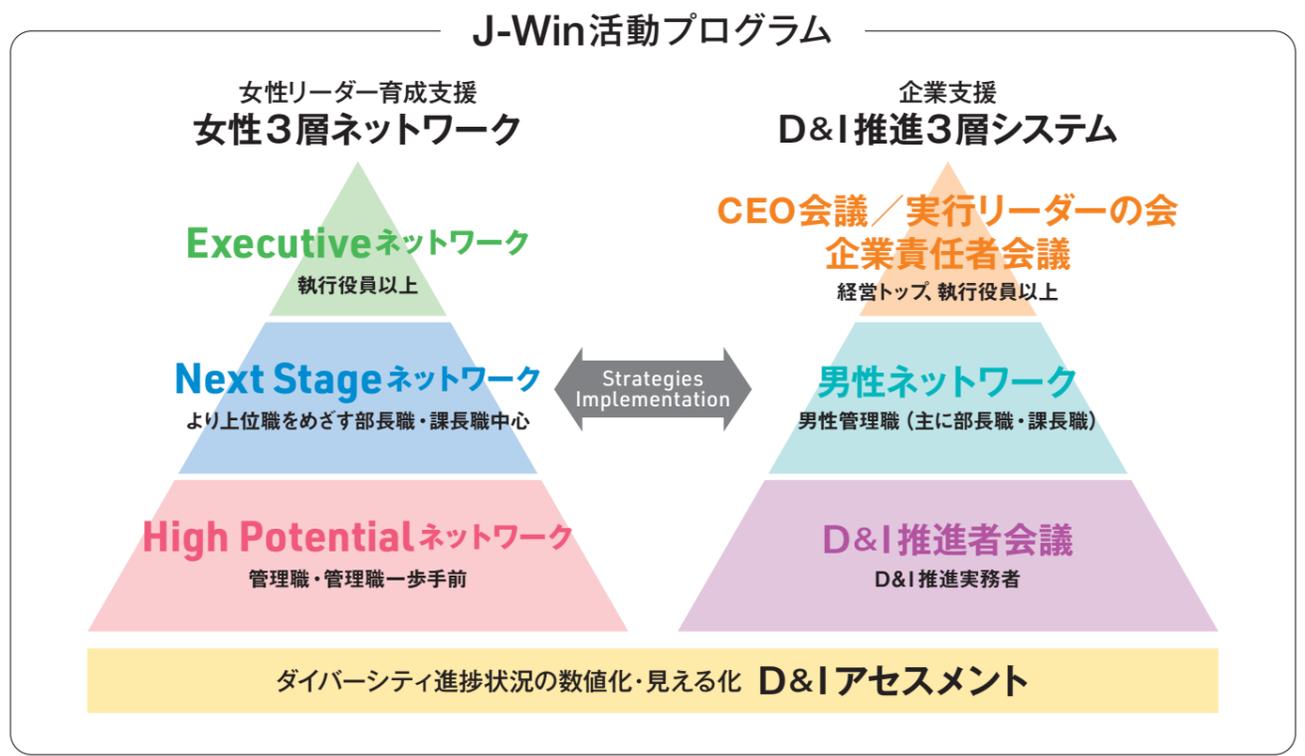
これからも「ダイバーシティ&インクルージョンは経営戦略の要である」という理念のもと、企業経営の中核を担う女性リーダーの輩出、企業価値の向上とともに、すべての人の可能性を最大限に生かし、一人ひとりが自己実現へと結び付けられる社会の実現に寄与して参ります。

### 理事・監事 (敬称略/2024年9月現在)

代表理事	横尾敬介 J-Win 理事長		
理事	藤原邦子 J-Win 理事	板東久美子 日本赤十字社 理事	古賀伸明 元日本労働組合総連合会 会長 国際経済労働研究所 会長
	田村良明 元AGC株式会社 代表取締役 専務執行役員 大日本印刷株式会社 社外取締役	吉丸由紀子 積水ハウス株式会社 取締役	白川方明 元日本銀行 総裁 青山学院大学特別招聘教授
監事	小原哲郎 J-Win 監事		

## J-Winの目的

- 業種や専門分野を超えて相互研鑽の機会を提供し、女性リーダーの育成を支援する
- 企業の「経営戦略」であるダイバーシティ&インクルージョンの促進を支援する
- 日本社会へのダイバーシティ&インクルージョンの浸透、理解促進をめざした活動を行う



### 日本のダイバーシティ推進を支えてきた J-Win 17年の歩み



創立時の女性メンバー数  
**234名**

創立時の会員企業数  
**74社**

海外研修参加者累計  
**1,616名**

アメリカ (ワシントンD.C.・ニューヨーク・ボストン) カナダ、イギリス、ノルウェー、スウェーデン、フィンランド、オーストラリア、アイスランド、ニュージーランド (2023年1月現在 ※オンライン海外研修含む)

会員企業メンバー累計  
**5,890名**

(2007年から2023年までに女性3層ネットワーク・男性ネットワーク・CEO会議/実行リーダーの会・企業責任者会議の活動に参加したメンバー)

活動参加企業数 (2024年9月現在)  
**201社**

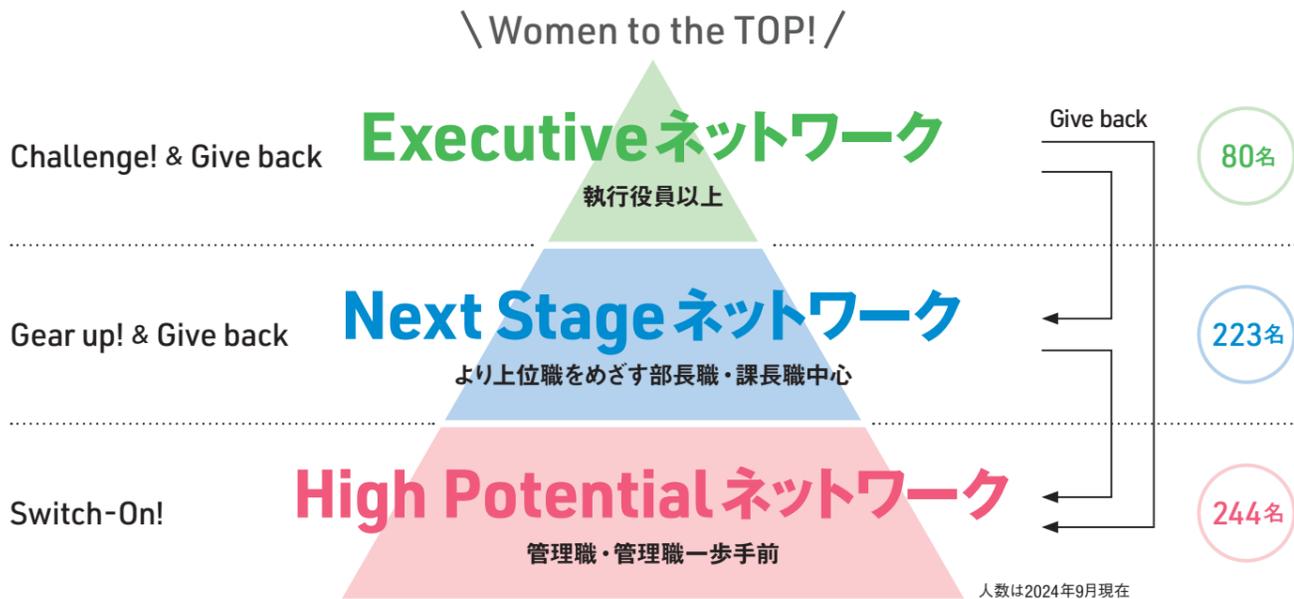


# キャリア意識の醸成、企業人としてのGear Up、そして経営リーダーの育成を支援します

## 女性リーダー育成支援

### 女性3層ネットワーク (547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 ネットワークのメンバーは、会員企業から選出された管理職または管理職一歩手前の女性で構成されています。「Women to the TOP!」を目指して、200名を超えるメンバーが1年間の活動を通じて自身のキャリアアップ意識を確立、Switch-Onしていきます。

定例会や分科会などの活動では、幹事や実行委員、分科会オフィサーズなどの役割を主体的に担い、業種・業態の枠を超えて相互研鑽しながら、ネットワークを深め、リーダーシップマインドやマネジメント能力を体得。卒業時にはネットワーク形成とともに自身の成長を実感できるまでになります。

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
TOPを目指したい	66%	91%
リーダーになりたい	80%	96%
目指す姿が明確にある	53%	93%
問題解決に自信がある	36%	77%

(2023年度 第13期 High Potential ネットワークメンバーのアンケートより)

### 拡大会議

拡大会議は、会員企業メンバーと多くの関係者が1年間のJ-Win活動を振り返る場として開催しています。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います。拡大会議では High Potential ネットワークの分科会活動報告をはじめ、パネルディスカッションなどが行われ、それぞれのチームがめざすD&I推進を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。



2023年度 NPO法人 J-win 拡大会議

## Next Stage ネットワーク

### 上位職をめざし、企業人としてGear Upする

企業・組織での意思決定者になることを目的に、部長職、課長職を中心に、企業人としてGear Upし、ビジネスリーダーとしてのリーダーシップマインドとスキルを磨いていきます。ビジネス全体を理解し、管理職としての知識・スキル強化の為にセミナー、委員会・研究会活動を通して、多種多様なメンバーの中で、組織運営を経験し、企画の立案、計画、実行推進力をつけ、次なる目標であるExecutiveをめざしていきます。また、High Potential ネットワークの分科会活動を支援するなど、後進の指導・育成にあたることで、さらなる自身の成長にも繋げていきます。

活動内容 定例会 / 研究会 / 勉強会 / 合宿 / 活動報告会 / スキルアップセミナー / 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た経営者視点を身に着け、技術系リーダー候補者の創出、継続的ネットワークの構築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、自己研鑽プログラムを通じてより高度なビジネススキルとビジネス知識を確立するとともに、企業リーダーの枠を超え、業界、グローバル社会でも活躍できる人材としての成長をめざしています。

自己成長だけでなく、活躍が期待される次世代リーダーのロールモデルとして、後進育成の「Giveback」を積極的に行っています。

そして、国内外のネットワークとの連携を強化し、社会への情報発信、働きかけを継続的に行い、国内最大級の女性執行役員ネットワークとしてダイバーシティ & 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



Next Stage ネットワーク - Executive ネットワーク メンタリング

## 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。

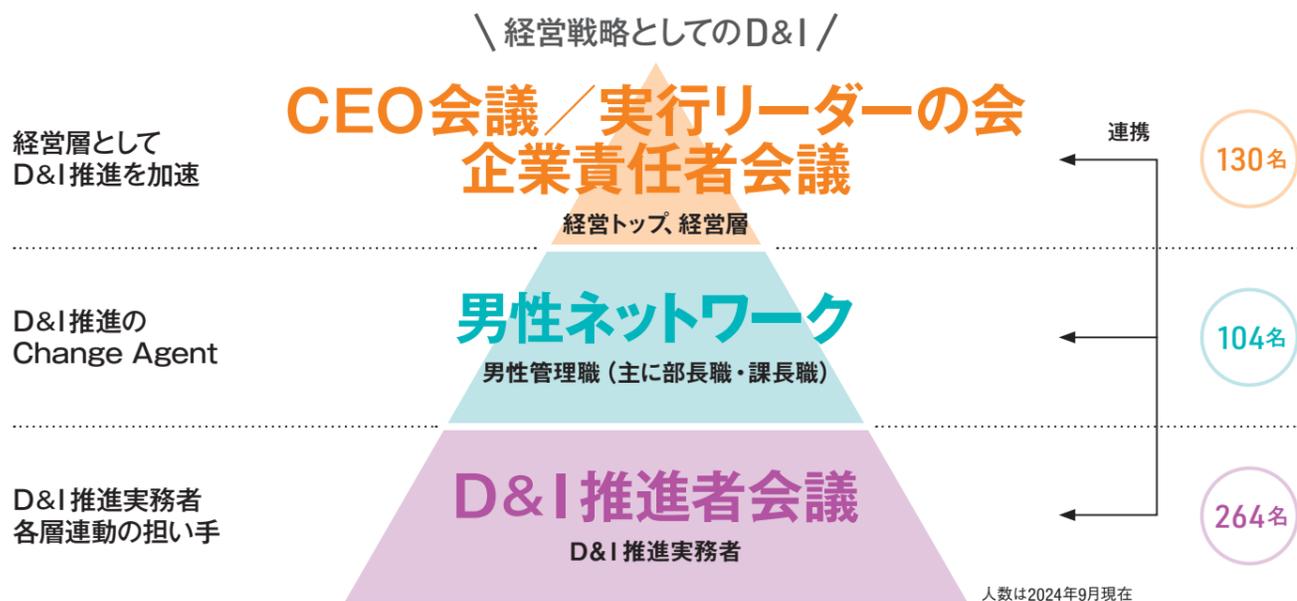


# 経営戦略としてのダイバーシティ&インクルージョンの促進と定着を支援します

## 企業支援

### D&I推進3層システム (498名)

企業支援では、経営トップ自らがコミットする「CEO会議／実行リーダーの会」、経営トップと実務者をつなぐ「企業責任者会議」、男性管理職による「男性ネットワーク」、D&I推進実務者による「D&I推進者会議」などの活動を行っています。



#### ● CEO会議／実行リーダーの会

##### 経営層としてD&I推進を加速

CEO会議はD&I推進を経営戦略として位置づけ、経営トップが自ら徹底して実行することをコミットする会議体です。CEOが自身の経験から「D&I推進の意義・重要性に関する想い」を語り、また、ディスカッションを通して相互刺激によりD&I推進の加速へとつなげていきます。

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会議での議論をより具体的な施策として共有します。

Executiveネットワーク、男性ネットワークなどJ-Winの他のプログラムメンバーとの率直な意見交換も行っています。

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推進の理解を深めていくために、管掌役員・部門長クラスによる「企業責任者会議」を設けています。

企業責任者による取組の紹介やJ-Win活動の報告（女性リーダー育成支援・企業支援活動等）、テーマを設けての情報交換などを行っています。

経営トップ層とD&I推進の実務者をつなぐ“要”となる企業責任者がJ-Win活動や他社の取組を理解し、改めて自社の課題・施策を振り返り、歩みを進める機会を創出しています。

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

##### D&I推進のChange Agentとなる

男性ネットワークは、男性管理職を対象とした1年間のプログラムです。

D&I推進に真摯に向き合い、多様な社員との対話を通じ先入観から脱却し、D&I推進の必要性と価値を「腹落ち」し、自らの言葉で語り、D&I推進のChange Agentとなることを目的としています。

100名を超すメンバーが、企業文化や組織風土、「オールド・ボーイズ・ネットワーク (OBN)」などD&I推進を阻む要因や自分たち管理職のあるべき行動などについて、グループワークやラウンドテーブルで議論していきます。

活動内容 定例会／分科会

オールド・ボーイズ・ネットワーク(OBN)に  
気づき、自分事として受止める

目的と理解の腹落ち

自身と自社の課題を洗い出す

解決策を考え行動する



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 各層連動の担い手

D&I推進者は制度・環境の整備、女性社員のキャリアアップ意識醸成、職場全体の理解浸透、更には経営トップのコミットメントを引出すという各層を連動する役目を担っています。有識者の講演、アワード受賞企業の取組共有を行う定例会、経験や興味・課題に応じた研究会など、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、業種を超えてネットワークを構築する場としています。

活動内容 定例会／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。

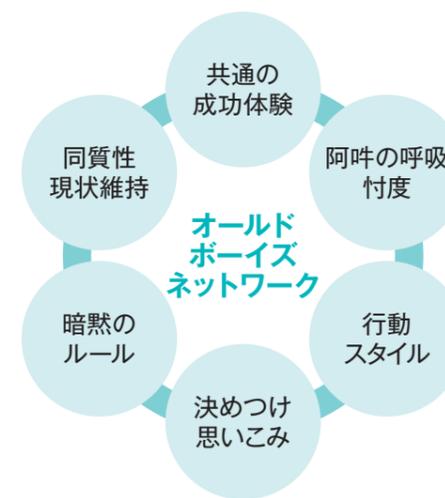
#### オールド・ボーイズ・ネットワーク(OBN)とは

終身雇用、年功序列が長く続いた日本企業では、マジョリティである男性が中心になって明文化されていないルールや約束事、仕事の進め方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教育や暗黙知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要因の一つとなっています。

男性たちに悪意ではなく、仕事を円滑に進める上で「あたりまえ」の意識、行動だと思っています。

つまりOBNとは「企業の中で培われ、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あり、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なっている」と考えることが出来ます。



# 自社の立ち位置とレベルを把握する《D&Iアセスメント》

## D&I進捗状況の数値化・見える化

# D&Iアセスメント

J-Winでは企業におけるD&I推進の実態、進捗を把握する診断ツールを開発しました。進捗度の数値化により自社の立ち位置を見える化し、次に取り組むべき施策のヒントを見つけることができます。

J-Winでは、長年にわたり企業の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推進の進捗状況を数値化し、自社の立ち位置とレベルが把握できる進捗診断ツールを開発しました。

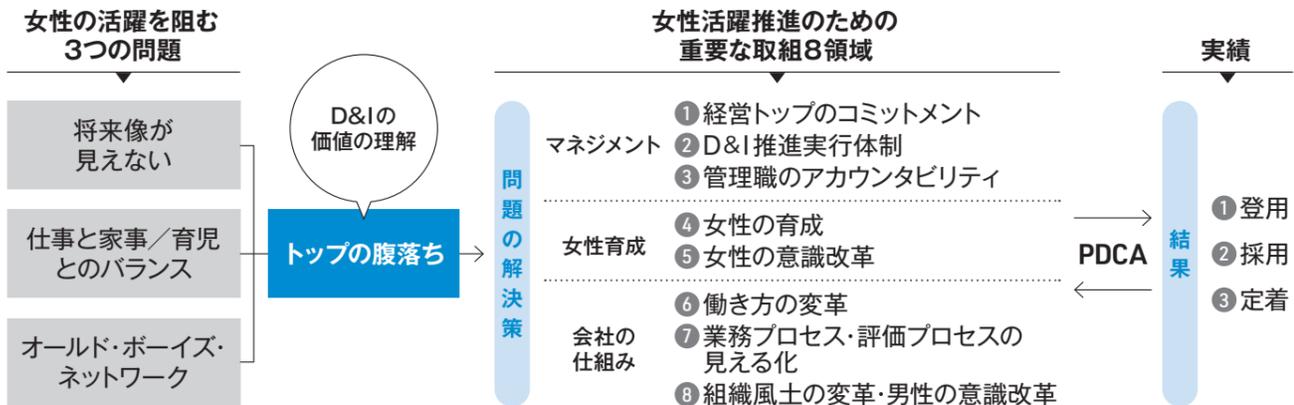
女性活躍を阻む3つの問題（将来像が見えない、仕事と家事/育児とのバランス、オールド・ボーイズ・ネットワーク）

を解決するために8つの取組領域を定め、領域ごとに取組みの数値化をしています。これに職位別女性比率などの実績を加えた総合点により、D&I進捗状況を「見える化」します。分析結果をまとめて「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り組み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

J-Winが掲げる女性活躍を阻む3つの問題を解決するために、経営トップがD&Iの価値を理解し、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、アメリカ大使館などから後援をいただいています。

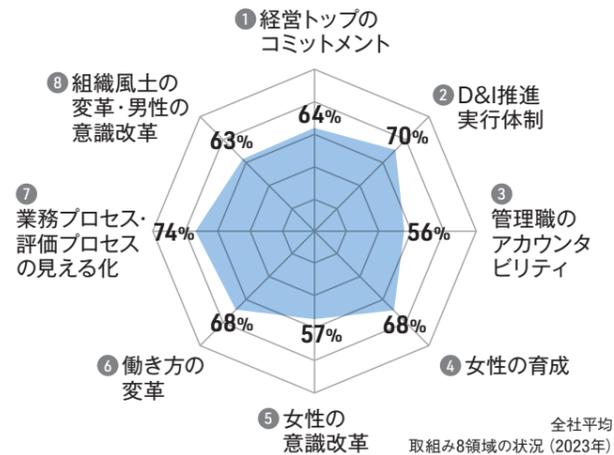


### 2024年受賞一覧（社名、肩書は受賞当時のもの）

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>企業賞</b></p> <p>＜アドバンス部門＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 大賞</li> <li>● 大日本印刷株式会社</li> <li>● 準大賞</li> <li>● 株式会社みずほ</li> <li>● フィナンシャルグループ</li> </ul> <p><b>個人賞</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 経営者アワード</li> <li>● 南昌宏 様</li> <li>● 株式会社りそなホールディングス</li> <li>● 取締役兼代表執行役社長兼グループCEO</li> </ul> | <p>＜ベーシック部門＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ベーシックアチーブメント大賞</li> <li>● 古河電気工業株式会社</li> <li>● ベーシックアチーブメント準大賞</li> <li>● 株式会社ブリヂストン</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● リーダー・アワード</li> <li>● 栗原 健輔 様</li> <li>● デロイト トーマツ グループ</li> <li>● パートナー/デロイト アジア</li> <li>● パシフィック DEIカウンシルメンバー</li> </ul> |
|--|--|

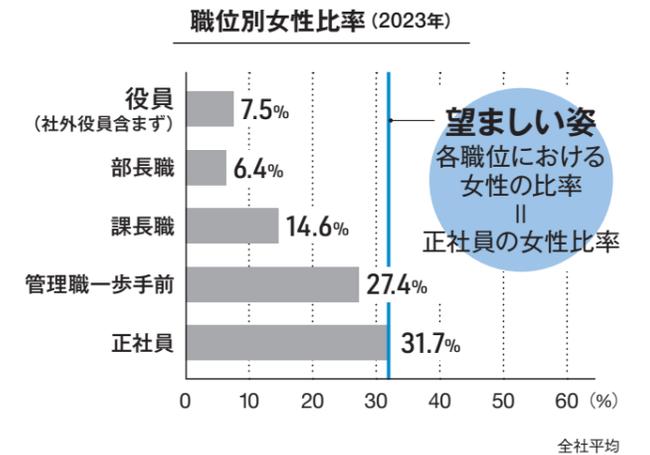
## ● 取組み8領域の「見える化」

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自社では取り組んで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。

経営トップのコミットメント		貴社の回答		業種	企業規模	女性比率	ステージレベル	
取り組むべき課題		貴社実施有無	全体	先行企業	金融・保険	10,000人以上	40%以上	L4
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？	●	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
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？	●	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
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。	●	89.2	100.0	100.0	76.5	100.0	83.3
		●	51.4	80.0	62.5	41.2	46.2	38.9
		●	29.7	20.0	25.0	35.3	46.2	33.3
		●	8.1	0.0	0.0	17.6	0.0	16.7
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（改善指示を出す場）を実施していますか？ またその頻度はどのくらいですか？	●	16.2	30.0	0.0	17.6	23.1	16.7
		●	35.1	40.0	62.5	29.4	30.8	27.8
		●	18.9	10.0	25.0	23.5	7.7	16.7
		●	27.0	20.0	12.5	29.4	38.5	38.9
		●	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Q5	D&I推進の計画や実施状況を取締役会における「報告事項」として実施していますか？	●	88.9	100.0	100.0	82.4	100.0	77.8
		●	11.1	0.0	0.0	17.6	0.0	22.2
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？	●	10.8	20.0	37.5	17.6	15.4	11.1
		●	40.5	70.0	62.5	11.8	38.5	5.6
		●	32.4	0.0	0.0	35.3	30.8	55.6
		●	16.2	10.0	0.0	35.3	15.4	27.8
		●	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

会員企業名
活動参加企業名

スポンサー会員 (8社)

<b>アフラック生命保険株式会社</b> 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	<b>NTTグループ</b> 日本電信電話株式会社 NTTリミテッド・ジャパン株式会社 NTTコムエンジニアリング株式会社 エヌ・ティ・ティ・データ・マネジメント・サービス株式会社 NTTファイナンス株式会社 NTT西日本ビジネスフロント株式会社 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社 エヌ・ティ・ティ・コムウェア株式会社 エヌ・ティ・ティ・データ先端技術株式会社 エヌ・ティ・ティ都市開発株式会社 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MHIシステムズ 株式会社NTTデータグループ 株式会社NTTドコモ 株式会社NTTファンリティーズ 株式会社NTT東日本-関信越 株式会社NTT東日本-南関東 西日本電信電話株式会社 東日本電信電話株式会社
--	---

<b>KDDI株式会社</b> KDDI株式会社	<b>SOMPOホールディングス株式会社</b> 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 損保ジャパンキャリアビューロー株式会社 SOMPOひまわり生命保険株式会社
<b>第一生命保険株式会社</b> 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	<b>株式会社みずほフィナンシャルグループ</b> 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 みずほりサーチ&テクノロジーズ株式会社
<b>株式会社三井住友フィナンシャルグループ</b> 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)

<b>大日本印刷株式会社</b> 大日本印刷株式会社 株式会社DNPアイディーシステム 株式会社DNPヒューマンサービス	<b>東京エレクトロン株式会社</b> 東京エレクトロン株式会社
---	-------------------------------------

一般会員 (78社)

<b>株式会社IHI</b> 株式会社IHI	<b>株式会社内田洋行</b> 株式会社内田洋行 内田洋行グローバル株式会社 株式会社内田洋行ビジネスエキスパート
<b>旭化成株式会社</b> 旭化成株式会社 旭化成メディカル株式会社	<b>ANAホールディングス株式会社</b> ANAホールディングス株式会社 株式会社ANA Cargo 全日本空輸株式会社
<b>アスクル株式会社</b> アスクル株式会社	<b>イーザイ株式会社</b> イーザイ株式会社
<b>アステラス製薬株式会社</b> アステラス製薬株式会社	<b>NRS株式会社</b> NRS株式会社
<b>アズビル株式会社</b> アズビル株式会社	<b>NECグループ</b> NECプラットフォームズ株式会社 NECソリューションイノベータ株式会社 NECビジネスインテリジェンス株式会社 日本電気通信システム株式会社
<b>株式会社ADEKA</b> 株式会社ADEKA	<b>NTTデータフロンティア</b> 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・フロンティア
<b>アルプスアルバイン株式会社</b> アルプスアルバイン株式会社	<b>NTTテクノクロス株式会社</b> NTTテクノクロス株式会社
<b>EY Japan</b> 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	<b>花王グループ</b> 花王株式会社 花王ビューティブランドコンサルティング株式会社 花王プロフェッショナル・サービス株式会社
<b>イオンフィナンシャルサービス株式会社</b> 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 イー・シー・エス債権管理回収株式会社	<b>学研グループ</b> 学研グループ

<b>キューピー株式会社</b> キューピー株式会社	<b>九州電力株式会社</b> 九州電力株式会社 九州電力送配電株式会社
<b>九州旅客鉄道株式会社</b> 九州旅客鉄道株式会社	<b>KPMGジャパン</b> 有限責任あずさ監査法人 KPMGコンサルティング株式会社
<b>コニカミノルタ株式会社</b> コニカミノルタ株式会社	<b>サッポロホールディングス株式会社</b> サッポロホールディングス株式会社 サッポロビール株式会社 ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社
<b>サントリーホールディングス株式会社</b> 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 サントリーグローバルイノベーションセンター株式会社 サントリーシステムテクノロジー株式会社 サントリー食品インターナショナル株式会社 サントリーフーズ株式会社	<b>JSR株式会社</b> JSR株式会社 テクノUMG株式会社

一般会員 (78社)

<b>JFEホールディングス株式会社</b> JFEホールディングス株式会社 JFEスチール株式会社 JFEエンジニアリング株式会社 JFE商事株式会社	<b>トランスコスモス株式会社</b> トランスコスモス株式会社
<b>株式会社ジェーシービー</b> 株式会社ジェーシービー	<b>中日本高速道路株式会社</b> 中日本高速道路株式会社
<b>株式会社商工組合中央金庫</b> 株式会社商工組合中央金庫	<b>株式会社ニチレイ</b> 株式会社ニチレイ
<b>住友重機械工業株式会社</b> 住友重機械工業株式会社 住友重機械ビジネスアソシエーツ株式会社 株式会社ライトウェル	<b>株式会社ニチレイフーズ</b> 株式会社ニチレイフーズ
<b>スルガ銀行株式会社</b> スルガ銀行株式会社	<b>日本財団</b> 日本財団
<b>株式会社西武ホールディングス</b> 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 株式会社西武リアルティソリューションズ 株式会社横浜アリーナ 株式会社横浜八景島	<b>日本電気株式会社</b> 日本電気株式会社
<b>セコム株式会社</b> セコム株式会社	<b>日本アイ・ビー・エム株式会社</b> 日本アイ・ビー・エム株式会社
<b>DACグループ</b> 株式会社DACホールディングス 株式会社イースト・デイリー 株式会社グローバル・デイリー 株式会社デイリー・インフォメーション 株式会社デイリー・インフォメーション関西 株式会社デイリー・インフォメーション九州 株式会社デイリースポーツ案内広告社	<b>日本航空株式会社</b> 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ナビア 株式会社JALマイレージバンク
<b>株式会社千葉銀行</b> 株式会社千葉銀行	<b>日本生命保険相互会社</b> 日本生命保険相互会社
<b>DIC株式会社</b> DIC株式会社	<b>日本たばこ産業株式会社</b> 日本たばこ産業株式会社
<b>TDK株式会社</b> TDK株式会社 TDKエレクトロニクスファクトリーズ株式会社	<b>ネットワンシステムズ株式会社</b> ネットワンシステムズ株式会社
<b>帝人グループ</b> 帝人株式会社 帝人ファーマ株式会社	<b>野村不動産ソリューションズ株式会社</b> 野村不動産ソリューションズ株式会社
<b>東急株式会社</b> 東急株式会社 株式会社東急エージェンシー	<b>株式会社八十二銀行</b> 株式会社八十二銀行
<b>東京ガス株式会社</b> 東京ガス株式会社	<b>パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社</b> パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社
<b>デロイト トーマツ グループ</b> 有限責任監査法人トーマツ デロイト トーマツ コンサルティング合同会社 デロイト トーマツ 税理士法人 デロイト トーマツ リスクアドバイザー合同会社 デロイト トーマツ グループ合同会社	<b>東日本旅客鉄道株式会社</b> 東日本旅客鉄道株式会社
<b>東レ株式会社</b> 東レ株式会社	<b>株式会社PFU</b> 株式会社PFU
	<b>PwC Japan有限責任監査法人</b> PwC Japan有限責任監査法人
	<b>株式会社日立ハイテク</b> 株式会社日立ハイテク
	<b>株式会社フォレストホールディングス</b> 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
	<b>株式会社ふくおかフィナンシャルグループ</b> 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
	<b>株式会社フジタ</b> 株式会社フジタ

<b>フマキラー株式会社</b> フマキラー株式会社	<b>株式会社ブリヂストン</b> 株式会社ブリヂストン
<b>古河電気工業株式会社</b> 古河電気工業株式会社	<b>株式会社ベルシステム24ホールディングス</b> 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
<b>HOYA株式会社</b> HOYA株式会社 HOYA Technosurgical株式会社	<b>三井情報株式会社</b> 三井情報株式会社 MKIテクノロジーズ株式会社
<b>三井住友信託銀行株式会社</b> 三井住友信託銀行株式会社	<b>三菱重工株式会社</b> 三菱重工株式会社
<b>三菱マテリアル株式会社</b> 三菱マテリアル株式会社	<b>株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ</b> 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
<b>株式会社ゆうちょ銀行</b> 株式会社ゆうちょ銀行	<b>リガク・ホールディングス株式会社</b> リガク・ホールディングス株式会社 株式会社リガク
<b>株式会社リコー</b> 株式会社リコー リコージャパン株式会社	<b>株式会社りそな銀行</b> 株式会社りそな銀行
<b>株式会社ローソン</b> 株式会社ローソン	

# J-Winへの メッセージ

J-Winアドバイザーボードおよび  
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/2024年9月現在)



## 坂本 秀治

日本電信電話株式会社  
執行役員 総務部門長

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。



## 原 伸一

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

当社グループは「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  
た持続的な成長に貢献してい  
ます。



【オブザーバー】  
**井上 誠一郎**

経済産業省  
大臣官房審議官

多様性は、イノベーション創出や  
女性活躍などを通じた企業価値  
向上に不可欠であり、経済産業  
省としては「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による女性リーダー育  
成などの活動が、日本を変える  
大きな牽引力となることを期待  
しています。



## 岡田 恵子

内閣府  
男女共同参画局長

全ての人が個性と能力を十分に  
発揮し多様性が尊重される社会  
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2024」に基づき、「人材の育成」  
を軸とした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。



## 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。



## 人見 誠

株式会社みずほフィナンシャル  
グループ グループ執行役員  
グループ共同CHRO

みずほフィナンシャルグループ  
は、J-Win設立当初から活動に参  
画しています。多彩なバックグラ  
ウンドを持つメンバーとの相互研  
鑽を通じてリーダーシップを体得  
した女性が社内外で活躍してい  
る姿はとても頼もしく思います。  
女性活躍を社会発展のための最  
重要課題の一つとして、これか  
らも全力で取り組んで参ります。



【オブザーバー】  
**大野 達**

国土交通省  
総合政策局 次長

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。



## 最勝寺 奈苗

KDDI株式会社  
取締役執行役員常務

KDDIは、多様な人財が最大限  
活躍できるようDE&Iを経営戦略  
の一つに位置付け、女性活躍に  
取り組んでいます。J-Winの活動  
を通じた学びを活かし、多様な  
お客様へ創造的な価値を提供し  
て企業価値を向上させると共に、  
社会の持続的成長にも貢献して  
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&  
インクルージョン・オフィサー (CDIO)

アフラックは重要な経営戦略とし  
てD&I推進に取り組んでいます。  
J-Win活動への参加を通じ、当  
社の女性活躍推進やD&I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が社会全  
体のD&I推進を牽引されることを  
期待しています。



## 渡邊 廣之

イオン株式会社  
執行役員副社長  
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、ダイバーシティ・エ  
クイティ&インクルージョン (DE&I)  
の推進を社会的課題への対応だ  
けではなく、経営戦略のひとつ  
として捉えています。J-Winで得た  
知見を活かすことでお客様のニ  
ーズに対応し、常に革新し続ける  
組織の実現を目指していきます。



【オブザーバー】  
**田中 佐智子**

厚生労働省  
雇用環境・均等局長

厚生労働省では「雇用の分野に  
おける女性活躍推進に関する検  
討会」を開催し、女性活躍推進、  
ハラスメント等の方向性等を整  
理した上で、8月8日に報告書を  
公表しました。今後、労働政策  
審議会で審議いただく予定です。  
引き続きJ-Winの活動に期待し  
ております。