



経済産業省  
中部経済産業局

# 第2期中部WINについて

令和4年3月

中部経済産業局 中部WIN事務局

“中部WIN”とは：中部 **W**omen's **I**nitiative for **N**ext-generationの略

# 第2期中部WINについて

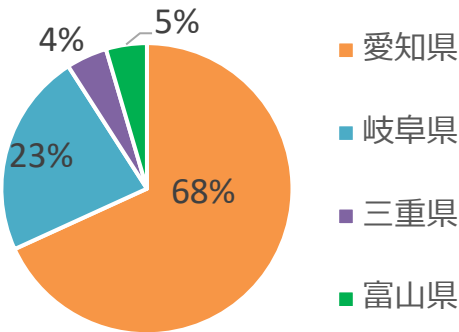
- 中部経済産業局は、平成30年4月に中部地域産業界の次世代女性リーダー育成講座（通称：中部WIN）を立ち上げ、平成30年5月～10月に実施。
- 地域経済の一層の発展を図るべく、今年度も第2期講座として継続し、社会的課題の解決や新たな価値創造についての提案を取りまとめ、併せてリーダーに必要とされる知見の習得や人的ネットワークを構築に向けて展開。
- 5月～10月まで講座を毎月実施し、11月に成果報告会にてグループワークの成果を報告。

## 【中部WIN第2期参加企業】

業種		社名
製造業	食料品	株式会社サンクレール
		アビ株式会社
		わかば農園株式会社
	化学工業(医薬品)	万協製薬株式会社
	化学工業	名古屋エアゾール株式会社
	金属製品	鍋屋パイテック株式会社
	電気機器	ブラザー工業株式会社
	輸送用機器	トヨタ自動車株式会社
		株式会社デンソー
		アイシン・エイ・ダブリュ株式会社
		株式会社東海理化
		トヨタケ工業株式会社
	その他の製造業	小林クリエイト株式会社
		中島産業株式会社
	電気・ガス業	中部電力株式会社
	卸・小売業	豊田通商株式会社
		株式会社アルペン
		株式会社寿屋
		株式会社八幡ねじ

業種	社名
金融・保険業	東海東京証券株式会社
サービス業	株式会社エスケイワード
	ハリタ金属株式会社
行政	東海財務局
	東海農政局
	中部経済産業局

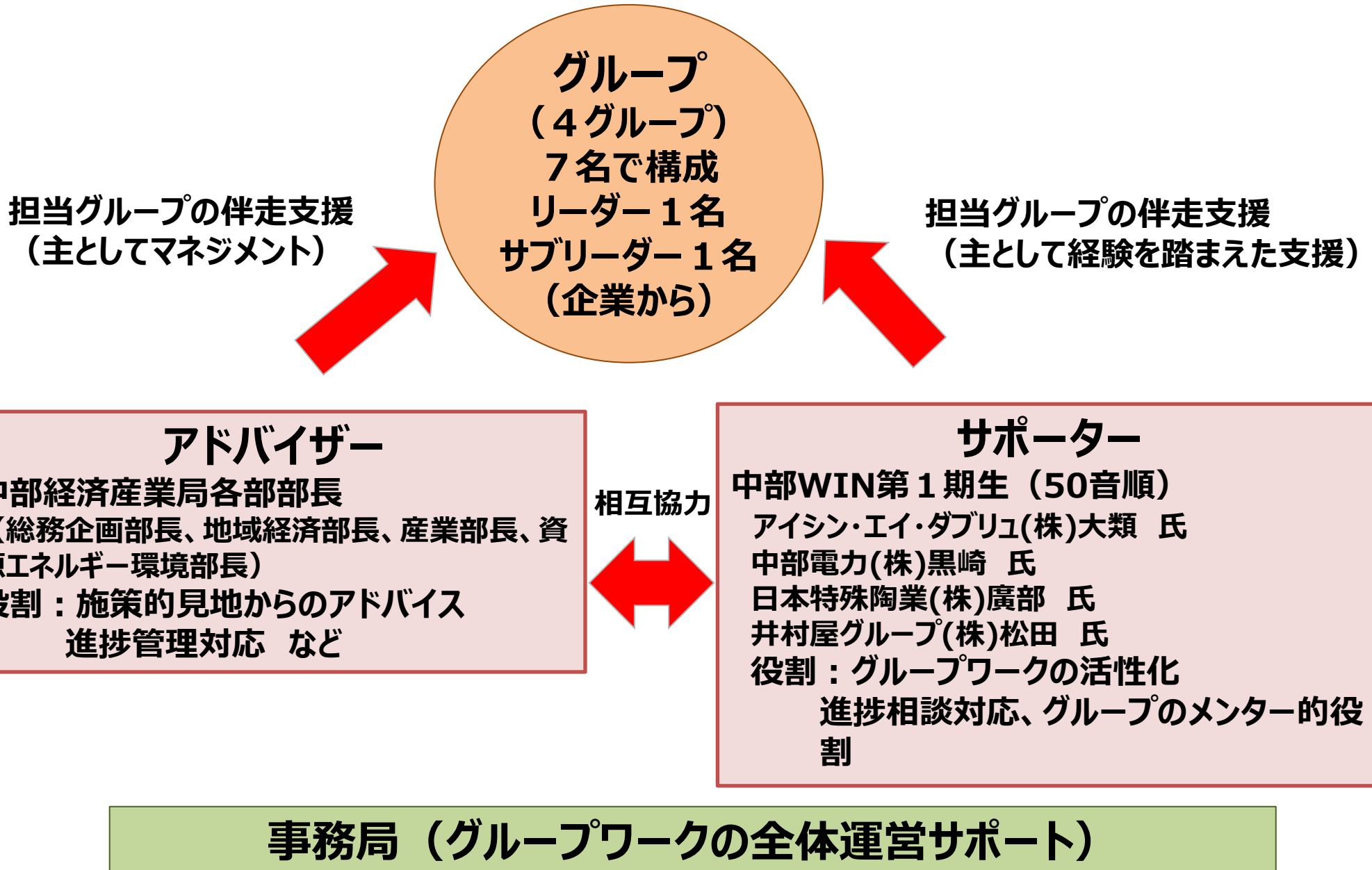
＜参加企業勤務地＞



## 中部WINの理念

次世代の女性リーダーたちを育て、  
地域・企業・個人の「win-win-win」により、中部地域におけるダイバーシティ形成を目指す

# 中部WINグループワーク運営体制



## 第2期中部WINの各回のプログラム内容

- **女性リーダーによるミニ講演**

身近なロールモデルとして、女性リーダー（第2期中部WINサポーター）から、キャリアパス等のご紹介やアドバイスの講演。

- **トップリーダーを講師に招いた経済社会情勢等に関する講義**

広い知見（経営デザイン、リーダー論、日本経済、イノベーション）を習得していただくために、産業界のトップリーダー等を講師に招き、講義を実施。

- **ビジネスモデルや必要な政策提案に係るグループワーク**

中部地域の社会課題解決のためのビジネスモデルや必要な政策提案を検討。  
最終回には、参加者の所属企業の経営層などを招いて「成果報告会」を開催。

# 中部WINの全体プログラム（予定）

	日程	14:00～14:20 女性リーダーの ミニ講演	14:20～15:30 講義（60分） 質疑応答（10分）	15:30～17:00 グループワーク （90分）	備考
第1回	5/15 （水）	<b>オリエンテーション</b> ・事務局から全体プログラム説明 ・アドバイザー＆サポーター紹介 ----- ・リーダー、サブリーダーの決定 ・グループワークのテーマの方向性決定			交流会
第2回	6/20 （木）	日本特殊陶業株式会社 技術開発本部 FT開発部 主任 廣部 由紀 氏	知財活用と経営デザイン 土生特許事務所 弁理士 土生 哲也 氏	グループワーク （テーマ決定）	
第3回	7/19 （金）	中部電力株式会社 電力ネットワークカンパニー 送変電部 変電グループ 課長 黒崎 恵美 氏	リーダー論 井村屋グループ株式会社 代表取締役社長 中島 伸子 氏	グループワーク	
第4回	8/23 （金）	井村屋グループ株式会社 総務・人事部 課長代理 松田 瞳 氏	日本経済 トヨタ自動車株式会社 取締役 菅原 郁郎 氏	中間報告	交流会
第5回	9/20 （金）	アイシン・ＩＩ・ダブリュ株式会社 VIT事業本部 事業企画部 ビジネスマネジメントG グループマネージャー大類 恵 氏	イノベーション 株式会社SYSホールディングス 代表取締役会長兼社長 鈴木 裕紀 氏	グループワーク	
第6回	10/30 （水）	最終報告を見据えたディスカッション（グループワーク）			
成果報告会	11/20 （水）	<b>参加者の所属企業の経営層等への成果報告会＆修了式</b> ・グループ発表、質疑応答、総評 ・修了証授与			交流会

# **中部WIN事務局**

**中部経済産業局 地域経済部 地域人材政策室**

**TEL : 0 5 2 – 9 5 1 – 2 7 3 1**

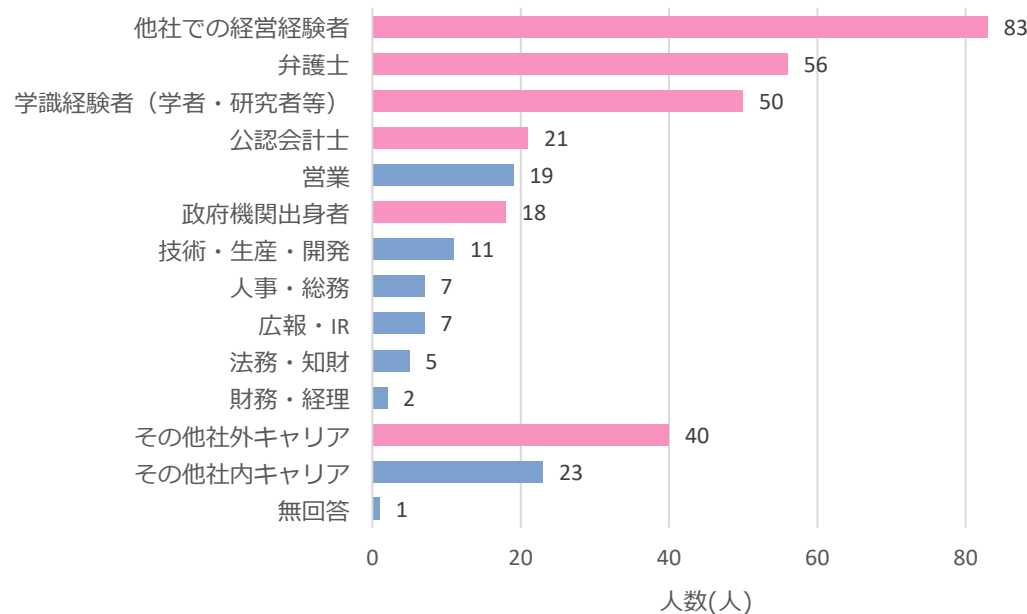
**E-Mail : [cbubu-win@meti.go.jp](mailto:cbubu-win@meti.go.jp)**

# (参考) リーダー層における女性の登用の状況

- なでしこ銘柄選定に関する女性活躍度調査によると、女性取締役比率をはじめとする各種実績について、昨年度からの変化は下表の通り（赤字項目は昨年度比で実績が上向いているもの）。  
「女性取締役比率」や「女性監査役比率」は伸びているものの、「女性執行役員」や「女性管理職」の比率は下降。
- 現状、社外取締役（経営経験者、弁護士、学者等）を登用している企業が多いが、今後持続的に女性取締役の登用していくためには、社内の各層における育成や人材プールの構築を戦略的に実施していくことが必要。

項目名	比率
女性取締役比率	5.8%→6.9%
女性社内取締役比率	2.3%→2.3%
女性監査役比率	5.8%→6.6%
女性執行役員比率	3.7%→3.1%
女性管理職比率	8.4%→8.0%
新規管理職に占める女性比率	14.6%→13.6%

■ 女性取締役が1人以上いる企業で、女性取締役のバックグラウンド(MA)  
(n=278)



なでしこ銘柄選定に関する女性活躍度調査（経済産業省）

発送企業数3,607社（平成30年9月末時点における東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ 全上場企業）  
回答企業数 522社（回答率 14.5%）※昨年度の調査回答企業451社と今年度の回答企業522社の平均値を掲載。

※社内におけるキャリアは青色、社外におけるキャリアは桃色

# 何のためのダイバーシティか？

- これまでは均質性・効率性を優先することが、合理的な経営戦略だった。
- しかし、現下の外部環境変化に対応するためには、**「経営改革」として人材戦略を変革**することが不可欠。その柱として、「ダイバーシティ」の実現が求められている。

## 差し迫る外部環境の変化

### グローバルな競争激化

グローバル人材の確保・活用は不可欠

### 産業構造変化の加速化

リスクへの対応・イノベーションの創出が課題

### 少子高齢化

人材の母集団を拡大する必要

**「経営改革」として、従来の日本人男性中心の人材戦略の変革へ**

性別

国籍

世代

スキル

キャリア