



ジェンダー平等な社会を次世代に

WE-Next

一般社団法人WE-Next YUIみらいプロジェクト

# 「リアルボストーク！」開催報告

～ジェンダー平等な社会・ビジネスをビジネスリーダーと語る～

一般社団法人 WE-Next

T E L : 092-791-5471

E m a i l : info@we-next.jp

W E B : <https://we-next.jp>



## はじめに

女性管理職ネットワークWE-Net10期も修了し、300名を超える福岡県内の女性管理職のネットワークが現実のものとなりました。また今年度より、シャネル財団の支援を受け、福岡市とタッグを組み、ジェンダー平等を軸とした地方創生事業を開始するなど新たな動きにもチャレンジしているところです。

こうした動きを背景に、2024年度の最初の活動として、地元の影響力のある経営者の皆様にお力添えいただいている女性管理職ネットワークWE-Net福岡サロン活動「ポストーク！」を集合形式で開催いたしました。たくさんの皆さまにご協力をいただき、誠にありがとうございました。

本件に関し、簡単ではございますが、ご報告を申し上げます。今後も私どもの活動に、どうかご協力のほどよろしくお願いいたします。

一般社団法人WE-Next 「リアルポストーク！」実行委員一同



## 開催概要

### 開催のねらい

ジェンダー平等や多様性、人的資本経営等がますます重視される背景から、ジェンダー平等推進の次なるアクションを明らかにすることをねらいとし、影響力のある地元の経営者の皆さまとともに、語り合う。まちづくり、ビジネス、すべてにおいて、ジェンダー主流化を進めるために、それぞれの立場で何ができるか？対話を深める。

### 開催時期/場所

- ・ 日時:2024年8月5日(月)15:30~18:30
- ・ 場所:福岡銀行セミナールーム(4F)

### 登壇者

- ・ 西部ガス株式会社 道永 幸典 様
- ・ 株式会社福岡銀行 五島 久 様
- ・ 九州旅客鉄道株式会社 古宮 洋二 様
- ・ 一般社団法人WE-Next 高見 真智子

### 参加者

WE-Net福岡修了生有志・YUIみらいプロジェクト関係者  
(72名)

## 主な内容

### 1部 パネルディスカッション(90分)

#### 『ジェンダー平等なビジネスと社会』

##### 背景の共有(弊会より)

- ・男女賃金格差等が示す現状
- ・若者たちとの対話からの気づき
- ・YUIみらいプロジェクトの動き

##### ジェンダー平等な社会に向けて今必要なこと(対話)

- ・各社での取り組み紹介
- ・トップのリーダーシップ
- ・女性リーダーたちに期待したいこと
- ・組織を超え経済界で推進していくためにできること

### 2部 『ネットワーキング』(90分)

- ・軽食をとりながら、1部の感想や関連する内容の意見交換
- ・ゲストの皆さまからのエール



# 1部 パネルディスカッション

## パネル開催のねらい

- 影響力を持つ経営者(ボス)とジェンダーや多様性を軸にした地域の発展について考える
- 「みんなが社会を変える実践者」として何ができるか考え、この会場全員のアクションにつなげる機会とする

### <登壇者>

西部ガス株式会社	代表取締役会長	道永 幸典 様
株式会社福岡銀行	取締役頭取(代表取締役)	五島 久 様
九州旅客鉄道株式会社	代表取締役社長執行役員	古宮 洋二 様
(ファシリテーター)		
一般社団法人WE-Next	代表	高見 真智子 (株式会社サイズラーニング)





# 1部 パネルディスカッション

## パネルディスカッション要旨

### <多様な人材の活躍推進に向けた各社の取組み>

- ✓ 女性の意識を変える、そのサポートの仕組みをつくる、そして運用していく。
- ✓ 仕事を変えていく。会社のルールもライフステージに合わせ柔軟に対応。
- ✓ 多様な部下を育成できる上司を育成。

### <次のステージへの期待と課題>

- ✓ キャリアダウンにならないような仕組みを作っていく必要がある。
- ✓ 投資家目線からも、企業の成長のために女性をはじめとする多様な価値観を持つ人々が意思決定に関わる必要がある。

### <地域への波及>

- ✓ 取引先にダイバーシティと人的資本経営の重要性を発信していく。
- ✓ 自社の女性の活躍が、地域(取引先)にも影響を与える。

## 登壇者による「ジェンダー平等な社会実現に向けたアクション宣言」

### ●ストップ ザ キャリアダウン

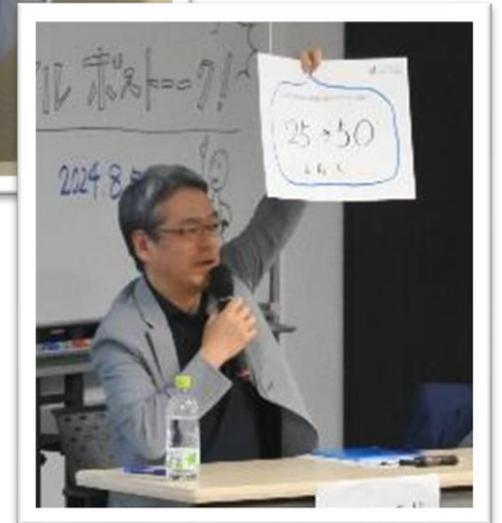
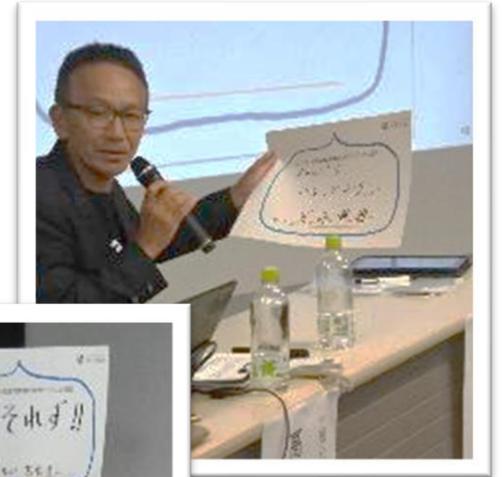
ライフイベントによるキャリアダウンを防ぐための取り組みを行っていく(西部ガス)

### ●おそれず!

会社としての柱を決めたら、おそれず、怖がらず、目標に向かっていく(JR九州)

### ●25→50

女性管理職比率の目標は25%(2028年)だが、女性従業員割合と同じく50%を目指して取り組む(福岡銀行)





## 2部 ネットワーキング

第2部の交流会では、参加者同士による対話が活発に行われていました。また、ゲストの皆様より、今後の活動に勇気をもらえるコメントをいただきました。

### リエゾンオフィス 久留百合子氏

We-Nextの前身である「女性の大活躍推進福岡県会議」では県内企業に働きかけて女性活躍の目標を掲げてもらうことに取り組んだ。最初は反応が薄く、参加企業を増やすのが困難だった。しかしながら、一旦目標を設定すると、その達成に向けて行動を起こす企業がほとんどで、次第に成果が表れるようになった。新たに目標を掲げて参加する企業も増え、最終的に参加企業は400社にも及んだ。このプロジェクトも困難を伴うと思うが、働きかけないと何も変わらない。諦めずに、行動を起こし、発信し続けてほしい。



### YUIみらいプロジェクト ディレクター 藺田綾子氏

このプロジェクトはシャネル財団の支援を受けて全国各地で開催している。今日は、札幌から見学者も参加している。各地でゲリラ的に活動を展開し発信することで、ジェンダー主流化が進むと考えている。秋には中小企業の経営者の方を対象に大崎さんによるプロジェクトも計画しているのでみなさん参加して、福岡から大きな変化を生み出してほしい。

### ジェンダーエキスパート 大崎麻子氏

1月のみらいワークショップから今日までの間、ジェンダー平等に関する機運が高まっている。政府は、4月に男女間賃金格差解消のためのプロジェクトチームが立ち上げ、格差が大きい5つの業界を特定し、所管省庁が要因分析を行なった。これから業界団体や大企業と共に具体的な行動計画を策定するという。首都圏の職場環境がさらに良くなれば、地方の若者や女性の流出に拍車がかかるだろう。早急に福岡から行動を起こしてほしい。

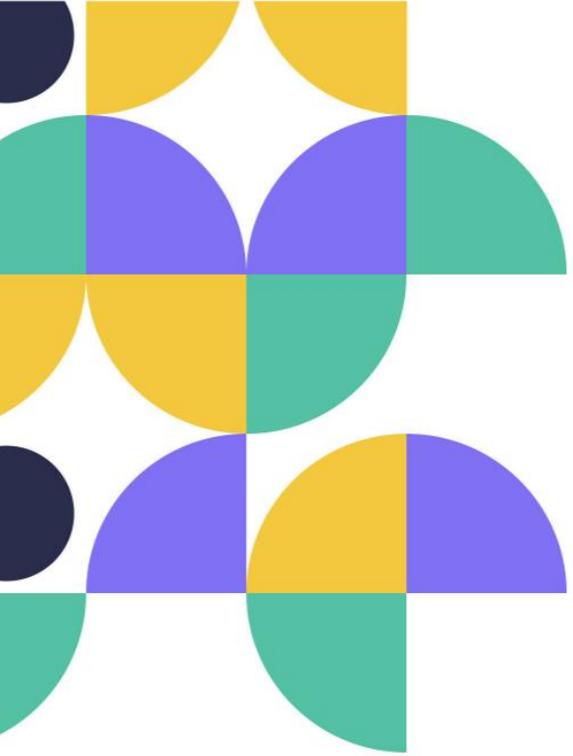




## 2部 ネットワーキング

### ネットワーキングの様子





<「リアルボストーク！」実行委員>

リーダー 初村 清香 西部ガス長崎株式会社 総務部長  
山本 有希 有限責任監査法人トーマツ・シニアマネジャー  
井戸下 奈緒 株式会社読売西部サービス株式会社 総務部長  
檜本 かおり 住友生命保険相互会社 九州総合法人部 渉外課長

(2024年8月29日更新)