

令和7年度次世代女性リーダーネットワークひろしま 「WE-Hubひろしま」の実施状況について

1 要旨・目的

企業の幹部候補者の女性管理職を対象に、企業や業種を超えた豊かな人的ネットワークを構築し、社外の幅広い知見を深めることにより、将来の女性幹部登用に向けた機運醸成を図る。

2 現状・背景

- ・ 県内企業における管理職や役員に占める女性割合は近年横ばいとなっており、特に従業員数が301名以上の大企業における女性割合が低い現状である。
- ・ そのため、大企業の女性管理職を対象に、ロールモデルの創出や、女性の昇進に対する不安の解消及び昇進意欲の醸成に資する「次世代女性リーダーネットワークひろしま『WE-Hubひろしま』」を令和6年度から実施している。

3 概要

(1) 参加者等

県内の企業（概ね従業員301名以上規模）・自治体の26団体から推薦のあった、将来の幹部候補となる管理職相当の女性従業員等28名が参加
（参加企業等）※敬称略、50音順

あじかん、NTTドコモビジネスソリューションズ、エネコム、エフピコ商事、オタフクソース、サタケ・ビジネス・サポート、サンエス、新川電機、ソルコムビジネスサービス、ダイキョーニシカワ、中国新聞社、中国電力、ティーエスアルフレッサ、戸田工業、広島銀行、広島電鉄、ヒロテック、備後漬物、フジ、フレスタ、マイクロンメモリジャパン、マツダ、県内自治体

(2) 事業内容（※主な活動内容）

ア グループ別活動・定例会

4分野（職場、産業・経済、地域・生活、教育・人材）のグループに分かれ、「広島県において10年後に目指したい姿」を設定し、グループ毎の自主活動でその実現に向けた企画案を作成。

定期的な定例会において、グループ活動の進捗確認を行い、アドバイザー等からコメント等を得て企画案をブラッシュアップ。

イ 講演

多様な経営者等を講師に招き、経営哲学や講師の体験談等について聴講・議論。
（講師）

- ・ 第1回（R7.8.7） 横田美香 広島県副知事（当時）
- ・ 第2回（R7.10.17） 株式会社広島銀行代表取締役頭取 清宗一男氏
- ・ 第3回（R7.11.14） 株式会社和光代表取締役社長 庭崎紀代子氏
- ・ 第4回（R8.1.16） マツダ株式会社執行役員兼CHRO 竹内都美子氏

ウ 交流会

WE-Hubひろしまの同期のネットワークのみならず、過年度参加者（1期生）や、別に実施している女性管理職候補者向け研修参加者との交流を実施。

(3) 令和7年度予算 5,000千円

(4) 実施スケジュール

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
定例会		ガイダンス ○	第1回 ●			第2回 ●			第3回 ●			第4回 ●
グループワーク		月1回程度のペースで、各グループ毎に自主的に開催										
講演					第1回 ●		第2回 ●	第3回 ●		第4回 ●		
交流会					1期生 ●			研修受講生 ●				

(5) 活動の効果等

WE-Hubひろしま実施前後の参加者アンケート結果

項目等	実施前	実施後	前後増減
○ 目指す姿（理想のリーダー像）の明確化 （明確である、やや明確であると回答した割合）	42.9%	53.6%	+10.7ポイント
○ 社外のロールモデルの存在 （社外にロールモデルがいると回答した割合）	14.3%	35.7%	+21.4ポイント
○ 一つ上の職位への昇進意欲 （望んでいる、やや望んでいると回答した割合）	35.7%	35.7%	±0ポイント
○ 一つ上の職位を担う自信 （自信がある、やや自信があると回答した割合）	21.4%	21.4%	±0ポイント

※ 参加者（女性管理職等）において、新たな社外ロールモデルの獲得等による目指す姿（理想のリーダー像）の明確化など、昇進に対する不安の解消には一定の効果があったものと考えられるが、一方で、参加者個々人の昇進意欲や自信の向上にはまだ至っていない。

(6) 今後の対応

令和8年度は、これまでのプログラムに加えて、参加者のマインドセットをより促進するとともに、マーケティングやチームビルディング等経営幹部として活躍する上で必要となるビジネススキルの習得機会を増やすなど、参加者個々人の昇進意欲や自信の向上に資するプログラムを強化することで、更なる事業効果の向上と女性幹部登用促進の機運醸成を図っていく。（令和8年度予算 5,000千円）

4 その他

次世代女性リーダーネットワークひろしま「WE-Hubひろしま」

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/hcm-joseikatsuyaku/we-hub-hiroshima.html>