

White Paper :

George's Approach 2020 Vol.8 女性活躍推進

2020年10月7日 YouTubeリリース
(株)ウエイクアップ 島村 仗志、岡本 直子

変容の時代に生きるビジネスパーソンに向けて、これからの時代にどうアプローチするか、具体的な方法やその背景にある考え方をお伝えする動画シリーズ「George's Approach 2020」より、「女性活躍推進」をテーマに、代表取締役社長・島村仗志（ジョージ）のアプローチを、ナビゲーター・岡本直子（なおちゃん）が聴きます。

～ 本日のテーマ ～

岡本： 本日のテーマは「女性活躍推進」についてです。



岡本： 今回のテーマは以前アップした YouTube 動画に頂戴したコメントを元に取り上げました。コメントをいただき本当にありがとうございます。

島村： コメントをいただいてとても嬉しかったですね。

岡本： 本当にそうですね。ありがとうございます。

そして、具体的な内容なのですが、女性活躍推進がうたわれ出してから久しい中、実際のところ、役員への登用まで含めるとまだまだ浸透していないという現実があるのではないかと思います。また、ウエイクアップでは伴想人™（ばんそうびと）というエグゼクティブ・メンター™集団の活動も行っているのですが、そんなことも踏まえながら、女性活躍推進を本当に進めていくにはどうしたらいいか、ということジョージに聞いていきたいと思います。

～ 3つのポイント ～

島村： はい、よろしく申し上げます。本題に入る前に、なおちゃんが言ってくれた「伴想人」についてですが、こちらでは具体的に、女性活躍推進に向けた企業様向けのサポートをサービスとしてお届けすべく、プロジェクトを推進中です。ですので、こちらもぜひ楽しみにしていただきたいと思いますが、George's Approach としても、しっかりとこの問題に向き合っていきたいと思います。

まず、(このテーマについて)大きく言ってしまうと、総論賛成であることは、皆さんほぼ間違いないのですが、各論になると反対、もしくはなかなか前に進まないという現状があるようにお見受けしています。この後、いつものように3ポイントでお伝えしますが、今回は各論に絞って、じゃあ目の前のこの瞬間どうするんだ?ということをお伝えしていきたいと思います。

ということで、早速、1つ目のポイントです。1つ目は、ちょっと通常と逆のことを申し上げるかもしれませんが、いわゆる世間体とか帳尻合わせとか、つまり、本当はやりたくないなと思っている上司の方は、女性活躍推進をやらなきゃいけないからやるんだ、という姿勢なのであれば、もうやらない方が良いということです。

なぜかという、George's Approach で一貫してお伝えしていますが、強い言葉で言う「被害者意識」から、または、本当にそう思っていないのにやると、上手くいかないことが現実化するんですね。なので、どうせ上手くいかないと思いながら、経営の命令だからとか、何かの帳尻合わせということであれば、(そういう理由では)もうこの女性活躍推進には取り組まないでください、というのが、1点目のポイントです。

ちょっと極端過ぎるかな。大丈夫かな（笑）。

岡本： 大丈夫です。まずは意識、心のありようについてということですね。

島村： そうですね。「やらされ仕事」はしない方が良く、ということをお伝えさせていただきます。

そして、2つ目のポイントはその逆ということになりますが、総論がどうこうということの前に、ご自分のチームを見渡して「ぜひ、この人と一緒に、今、目の前のプロジェクトや経営課題に取り組みたい」というふうに、まず上司であるあなたが先に心を定めることが、非常に重要だと思っています。

この点は、実はその部下が女性であろうと男性であろうとあまり変わりはないのですが、そこで区別なく、チームメンバーの中でぜひこの人と！と思いを定める。その時に、仮にその方が女性であっても男性と区別なく、心を定める、ということをお2点目のポイントとしてあげておきたいと思います。

同時に、これは裏腹なので、部下である女性の方も、上司にそう思わせるような日々の努力はもちろん必要だと思っています。これも別に女性だからというわけではなく、男性も同様だと思っています、ということも、念のため申し添えておきますね。

そして、そういう心のセットがお互いに出来た上で、3点目のポイントです。女性のライフイベントの中でいろんな選択があると思うのですが、お互いにその選択を大事に尊重しながら、ぜひ大切に思っていたきたいのは「長期的なビジョン」だということをお3点目のポイントとして申し上げたいと思います。

これはちょっと解説した方がいいかもしれませんね。まず、新しい命を産んで育むという生物学的な役割には誰も抗えない一方で、社会的な役割は再構築していける。だから、長期的にというのは、「さあ、今、目の前のこのプロジェクトを一緒にやろう」という時に、その部下である女性が、このタイミングでは結婚・出産・育児を選択するということがあり得る。

それは、その女性ご本人が決めることなのでそれについて上司がとやかく言うことではないのですが。仮に、そのようにタイミングが重なったとしても、そのことは心から尊重して喜び、祝福しつつ、その女性の部下が無事に出産・育児のプロセスを経て、見事に職場復帰してくる姿をイメージする。長期的に、その女性のビジネスパーソンとしての可能性を開く。そのことに、そういうタイミングだからこそ、上司の側がコミットする。これ

をぜひ3つ目のポイントとしてあげておきたいと思いますね。

ポイント Keys

世間体や帳尻合わせが目的なら、取り組まないほうがいい
It is better not to address this issue if it is only for public image and/or compliance adjustment

この仕事に、ぜひ貴女と一緒にチャレンジしたい、と上司が思うことが先
First, Boss should set his/her mind if he/she truly wants this woman to work with in the project/company

互いに「そのときの選択」を尊重しつつ「長期的なビジョン」を展望することが必要
What we need is having a long-term vision respecting every single choice made by each other moment to moment

© WAKE UP Co., Ltd.

岡本： 3つのポイントを整理すると、まず世間体や帳尻合わせが目的なのであれば、取り組まない方がよい。そうではなくて、「この女性とこの仕事にぜひ一緒にチャレンジしたい」と本当に上司が思うことが大事ですよ、と。そして、結婚・出産・育児などのライフイベントが発生した際には、その時の選択を尊重しながら、長期的なビジョンを展望することが必要です、というのがポイントですね。

～ 女性側のあり方、長期ビジョン ～

岡本： 聴いていると、上司や会社側がその女性のキャリアについて長期ビジョンを描くことも大事だなと思いますが、選択をするとか、出産・育児をするのは女性側なので、女性側もその心構えや長期的かつ具体的なビジョン、出産後2、3年のことだけでなく、5年、10年、20年後にどうなっていたいか、どういうふうに進んでいきたいかというビジョンを持っていることが大事な気がしますね。

島村： そうだね、大事なポイントをありがとう。今日はあえて総論には触れずに各論で話をしているんだけど、おっしゃるとおり、大きな絵で言うと、労働人口が減少していくこの国の将来という現実もあるし、一方で、いろんなことの進歩により健康寿命は長くなってきている。だから、これは男女問わずビジネスパーソンとしての時間的猶予は長くなっていくことはほぼ間違いない。そういった総論の話の流れの中で、一人の女性が、こ

の2, 3年のことで一喜一憂せず、長い目で自分のビジネスパーソンとしての可能性をまずは自ら明るく展望しておくというのは、すごく大切なポイントになりそうだね。僕はどちらかというと会社側、上司側で語っていたけど、その女性ご本人にとっても同じことが言えるというのは、おっしゃるとおりだと思いますね。

～ 長期ビジョンを描く際のロールモデル ～

岡本： たぶん、それは会社側と女性側の両方で必要なことだと思います。そして、女性活躍推進が進まない背景の1つとして、「女性は家庭で男性は仕事」という古くから刷り込まれた思い込みもおそらくありますが、それを覆して、女性が出産・育児後も活躍しているという長期ビジョンを描くためには、ロールモデルとかも大事ななという感じがします。宣伝になってしまいますが、「伴想人」というプロジェクトは、まさにそういうことをやろうとしているのかなと思っています。

島村： ありがとうございます。宣伝ではないけれど、おっしゃるとおりで(笑)。「伴想人」というプロジェクトチームには、今より女性に対するアゲインストの強かった時代に結果を出し、ビジネスパーソンとして、また一人の女性として輝き続けた女性リーダーの方もたくさん集まっている。それは「伴想人」の最大の強みなので、そういう方のリアルに触れていただいて、そういったロールモデルの姿をご自身の人生の参考情報としながら、これからの時代を生きる数多くの女性たちが、ビジネスパーソンとしても活躍される。そういう世の中になっていったらいいなと思うし、「伴想人」プロジェクトがそういうふうな世の中に使われていくのは本当に理想的だなと思うねえ。

～ 社会的な思い込みをリ・デザインする ～

島村： あと、その「社会的な思い込み」というものについては、すごく思うところがあります。古くは明治維新とか、もしくは太平洋戦争のときとか、国としての方針や必要性があって、意識的もしくは無意識的に刷り込まれてきている社会的な女性の役割ということに、僕たちも未だに影響を受けているということが、たぶん現実問題としてあると思うんです。

だからこそ、さっきも言ったけど、生物学的な男女の役割は変わらないけど、社会的な役割は、意図していけば変えられることだと思うので、ぜひその新しい社会的役割をデザインしていく、令和という時代がそのきっかけになったらいいなと思いますよね。

そういう意味では、今回のコロナのことで、結果としてリモートワークが普及してきた

ことも、今日のような議論に、ポジティブな要素として活用されていったらいいなと思います。

岡本： そうですね、今日は意識の話がメインでしたけど、それに伴って、働き方の構造自体も変わっていく必要はありますよね。

島村： そうだね、より短時間で結果を出す働き方の進化ということもあって、それも女性活躍推進のフォローウィンドになると思うし。未来は明るいはずと展望していきたいですね。

～ フォローアップ・クエスチョン ～

岡本： ということで、今日は「女性活躍推進」についてお届けしました。

動画の最後にフォローアップクエスチョンもお出ししますので、ぜひご覧ください。このクエスチョンは、今日お伝えしたことを実践いただく際のヒントとして、ご活用いただけたらと思います。ぜひ実際のビジネスシーンでお試しいただき、ご意見・ご感想・リクエストなどを、YouTube のコメント欄へお寄せ下さい。

島村・岡本： ありがとうございます！

フォローアップ・クエスチョン Follow-up question

あなたの身近にビジネスパーソンとして輝いている女性はいますか？ぜひその方の話を聴いてみましょう。

**Are there any women shining as a business person around you ?
Please listen to her story.**

