PR

国際女性デー企画

フューチャーセッション ～誰もが輝いて働く社会へ～

国連が1975年の国際婦人年に3月8日を「国際女性デー」と定めてから今年で50年。誰もが輝ける社会づくりを提唱することを目的に、2月6日、関東の7新聞社と株式会社共同通信社の共催で、国際女性デー企画「フューチャーセッション～誰もが輝いて働く社会へ～」を東京都内の共同通信社本社で開催した。関東7都県の企業から、人事やダイバーシティ推進担当者などが参加した。

多様性推進のために企業は何をすべきか

会合の冒頭では株式会社SDGインパクトジャパンの小木曽麻里氏が「DE&Iの現在地とこれから」というテーマで講演。小木曽氏は、社会の「多様性」「公平性」「包括性」を高めるための対策「DE&I」（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）にアメリカで「逆風」が起きている現状を伝えた。その上で、「DE&Iは基本的人権の観点からも、企業価値を向上させるという経済的観点からも、日本も取り組まなければいけない課題だ」と指摘。多様性を推進するための企業の課題として、「リーダーシップ」「戦略」「対話」「ビジネス機会ととらえる」「諦めない」の5つを挙げた。そして、「日本の多様性は、非常にゆっくりと進んでいる状況。もっと速く進めていくために何ができるのか、今日ぜひ皆さんに議論して持ち帰っていただきたい」と述べた。

小木曽麻里●インパクト投資・社会起業家支援・インクルーシブビジネスの専門家。SDG実現のためのビジネス・特にSDGファイナンスに精通。携わる7つの2021年SDGインパクトジャパンを共設立。ESGエンゲージメントファンドやインパクトファンドの設立に携わる。

所属する組織を超え率直に意見交換

グループワークは、株式会社フューチャーセッションズ（東京）が提唱する「フューチャーセッションズ（未来の対話）」の形式で進行した。同社の有福英奈氏は、「未来に向かってどう進んでいくか、皆のアイデアを出し合って共創していく」という「未来思考」の考え方を解説。参加者たちは4～5人のグループに分かれ、「ありたい姿（フューチャー）」のために企業ができるアイデアを議論。20分ごとの議論の後にメンバー入れ替えを2回繰り返し、より多くの参加者と対話する形式を取った。

あるグループでは、「性差からの無意識の偏見」「性差による機会の不平等」などが話題の中心となった。「ルールにがんじがらめになるのはよくないが、ある程度のルールを作ること」は環境作りにつながるのではないか」「経営層がシニア世代の場合、その理解を得られなければ現状は変わらない」などの意見や、「仕事上の経験や学びの場が、女性は制約をどうしても受ける場面がある」「女性の立場として、責任を負いたくはないけれど権利は主張したいというスタンスの人もいるのが現実」などの葛藤も聞かれた。

対話を通して得られた気付き

グループワーク終了後、参加者全員が、議論を通して自分が組織で取り組みたいと思ったことを「アクション宣言」としてA4サイズの紙にマジックで書き出した。ある女性は、「組織の枠を超えたDE&Iタスクフォースを作りたい」と宣言。「現在、DE&Iに取り組む部署に所属しているが、少人数の女性だけであれこれ考えながらやっている。もっと全体に対して一緒に取り組む人を募ったり、部門や組織を超えて取り組んでいけたらすてきだなと思った」と話した。他にも、「シニア世代との対話の中で、今世の中はこういう現状だ」といったことを伝えていきたい」「立場が下の人も意見を言いやすい会議のグラウンドルールを作り、フリー・フラットの関係を作りたい」などの意見が出た。小木曽氏は、「今日、組織を超えてつながった人と今後もつながっていってほしい。対話を通して発言力のある人の存在に気付き、味方になってもらうことも大事。皆さんに頑張っていただきたい」とエールを送った。

参加者の声「自ら変える意識を」

参加者たちからは「基調講演での「女性が登用されても発言しなければ意味がない」との話が非常に心に刺さった」「外資系企業と日本の大手企業、中小企業ではまったく状況が異なり、自分たちの環境は自分たち自身で変えていかなければならないと痛感した」「異業種・他地域の企業の話を聞くことで、職場や家庭、地域活動で無意識のバイアスがかかっていることに気付くことができた」「参加者がセッション後に、自分が取り組んでみたいアクションについて、イキイキと話す姿が印象的で、対話の重要性を感じた」などの感想が寄せられた。

多様な人材がイノベーションを生む－アマゾンジャパンの挑戦

革新的なサービスを提供し続けるアマゾンジャパン。性別、国籍、文化的背景が異なる人材が集まることで、多様な視点からの発想が生まれている。

「お客様の多様性に応えるには、まず私たち自身が多様であることが重要です」と話るのは、アマゾンジャパンのディレクター、ピープル エクスペリエンス ＆ テクノロジー、セシリア・ウエダ氏。

この考えに基づき、同社はインクルーシブ（包括的）な職場環境の構築に注力している。女性社員のキャリア成長を促進するため、リーダーシップ開発プログラム、社内メンタリング制度、そして社内従業員ボランティアによるグループ「Women at Amazon Japan」の活動を通じて、インクルーシブな施策を実施している。

インクルージョンへのコミットメントは、ハイアス防止の仕組みや専門的なサポートシステムを含む同社の採用プロセスにも反映されており、女性社員が自分らしさを保ちながら、自信を持ってキャリアを築き、リーダーシップポジションを目指すことができる環境を確保している。

画像：「About Amazon 国際女性デーにAmazonの女性リーダーたちが語った「誰もが働きやすい職場」を目指す理由とは?」より https://www.aboutamazon.jp/

埼玉県から4社5人が参加

右から温泉道場ビジネスプロモーション本部HR&カルチャー室室長・小林佳奈さん、医療法人愛和会愛和病院看護部長・森野綾さん、AGS公共事業本部公共企画部部長・江原知穂さん、温泉道場取締役ビジネスプロモーション本部副本部長・齊藤綾子さん。左端は、埼玉新聞社クロスメディア局次長兼地域創生部長・阿久戸佳代。

■主催／茨城新聞社、神奈川新聞社、埼玉新聞社、下野新聞社、上毛新聞社、千葉日報社、山梨日日新聞社、共同通信社　■協賛／アマゾンジャパン合同会社、大同生命保険株式会社