

【2022年度 活動報告書】

関西の女性リーダーたちの声

～女性活躍を「もう一步」前に進め、女性リーダーを増やすために何が必要か～



2023年(令和5年)4月

一般社団法人 関西経済同友会

女性リーダー塾

INDEX

■女性リーダー塾とは	2
■特集 女性活躍を「もう一步」前に進め、女性リーダーを増やすために何が必要か？ ～参加者へのアンケートとグループディスカッションより～	3
■講演録	
第1回 女性リーダーが活躍する社会へ 生駒 京子 氏 株式会社プロアシスト 代表取締役社長 藤本 加代子 氏 社会福祉法人隆生福祉会 理事長	9
第2回 私のキャリアの軌跡 小野 幸親 氏 相互タクシー株式会社 代表取締役社長 小川 成子 氏 西日本電信電話株式会社 執行役員 関西支店長	10
第3回 女性リーダーをめざしてみよう！ 酒井 真理 氏 ピーチコーポレーション株式会社 代表取締役社長	11
第4回 変革する時代における経営と人 フォーリー 淳子 氏 大同門株式会社 代表取締役社長	12
第5回 仕事も音楽も一生懸命。両立こそが私らしさ 小川 理子 氏 パナソニックホールディングス株式会社 参与、ジャズピアニスト	13
第6回 女性が活躍する社会に～創業者 広岡浅子からのメッセージ～ 谷口 典江 氏 大同生命保険株式会社 取締役常務執行役員	14
第7回 まちづくりに夢を描いて～仕事と同友会活動を振り返って～ 篠崎 由紀子 氏 元 株式会社都市生活研究所 代表取締役 元 高麗橋サロン 主宰、元 関西経済同友会 常任幹事	15
■生駒代表幹事、藤本顧問からのメッセージ	16
■上田塾頭の所感	17

女性リーダー塾とは

●問題意識

- ・2021年度 関西経済同友会では、女性活躍委員会を立ち上げ、女性活躍に関する調査・研究を行い、提言を作成のうえ、記者発表を行った。
- ・提言を取り纏める過程においては、アンケートや若手女性社員との意見交換を通じて、管理職を目指してみたい女性は少なくなく、「女性社員の意欲」の問題ではないことが明らかになった。同時に「ロールモデルの不在」「ネットワークがない」など、女性役員や女性社員が抱える悩みが浮き彫りとなった。現状、社内のロールモデルは少ないため、組織の枠を超えた交流の機会が求められる。
- ・こうした状況を踏まえ、当塾では、2021年度女性活躍委員会の提言内容を自ら実行すべく、女性会員・外部講師による講演会の実施、女性会員相互の交流促進など、女性リーダーの活躍に資する活動を行う。
- ・企業の垣根を超えて、女性リーダーを育成するとともに、関西経済同友会が女性リーダー育成の先進団体となることを目指す。

●今年度の活動内容

(1) 対象

- ・関西経済同友会の女性会員
- ・関西経済同友会の会員が所属する企業の女性役員及び女性管理職
- ・関西経済同友会の会員が所属する企業の中堅の女性社員

(2) 開催頻度

- ・月に1回（2022年7月から2023年3月まで、計8回開催。8月はお休み）

(3) 開催形態

- ・講演会+意見交換会（テーマについて話し合い、発表する）
- ・ネットワーキング構築に資するような活動

(4) その他特記事項

- ・参加者同士が本音で話し合えるよう運営を工夫する
- ・当塾の活動や成果は、適宜、本会会員や外部（マスコミ等）への情報発信に努める



2022年9月13日 第2回講演会にて

●運営メンバー（2022年度）



関西経済同友会
代表幹事
生駒 京子

株式会社プロアシスト 代表取締役社長



女性リーダー塾
塾頭
上田 理恵子

株式会社マザーネット 代表取締役社長



女性リーダー塾
顧問
藤本 加代子

社会福祉法人隆生福祉会 理事長

特集 女性活躍を「もう一步」前に進め、女性リーダーを増やすために何が必要か？

女性リーダー塾では、塾に参加した女性たちにアンケート調査を行った。そして、2023年3月13日には、同テーマにて、グループディスカッションを行い、話し合った内容について発表と共有を行った。それぞれについて、概要を報告する。

「女性リーダーの現状と課題に関するアンケート」結果概要

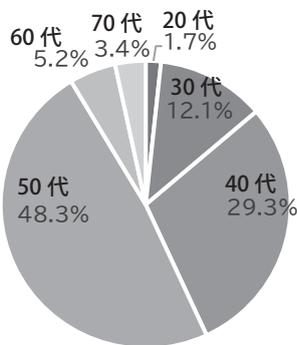
調査期間：2023年2月27日～3月17日

調査方法：今年度、女性リーダー塾に参加した方にメールで配布、WEB調査

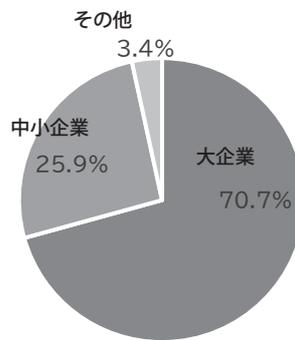
調査対象：会員所属の企業の女性経営者・女性役員・女性管理職・女性管理職予備軍 58名
(女性経営者7名・女性役員10名・女性管理職26名・女性管理職予備軍15名)

< 調査回答者のプロフィール >

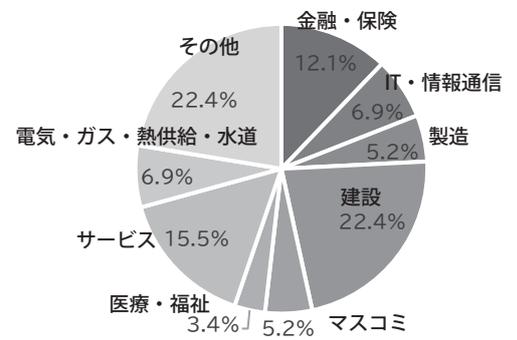
1. 年齢



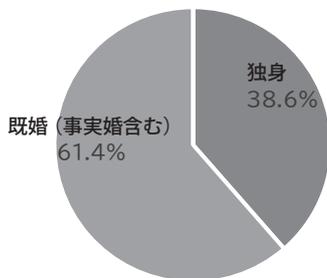
2. 企業規模



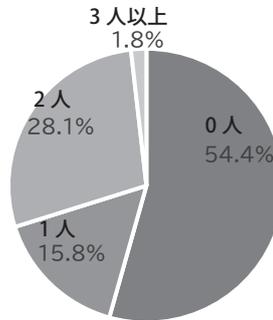
3. 業種



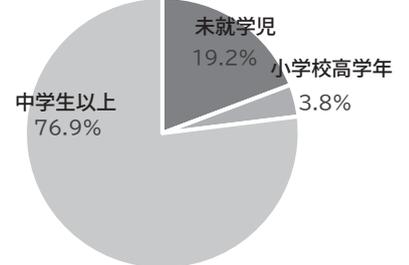
4. 婚姻関係



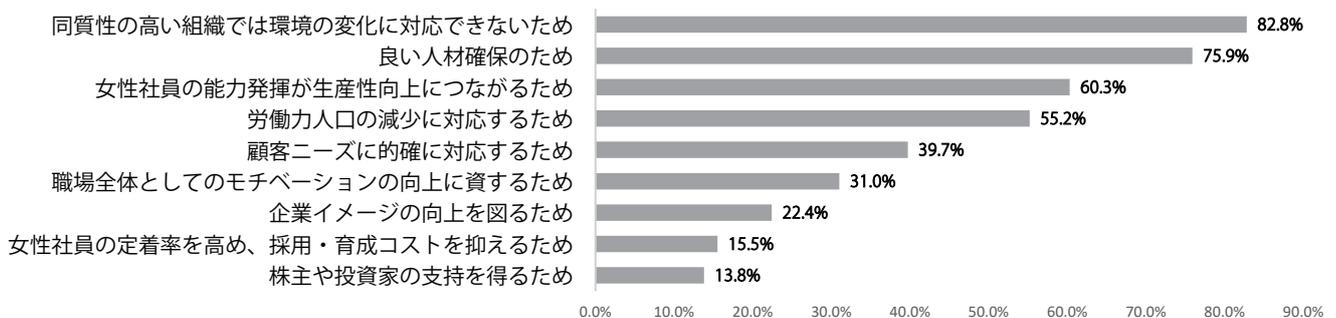
5. 子どもの人数



6. 末子の年齢 (子どものいる方のみ)



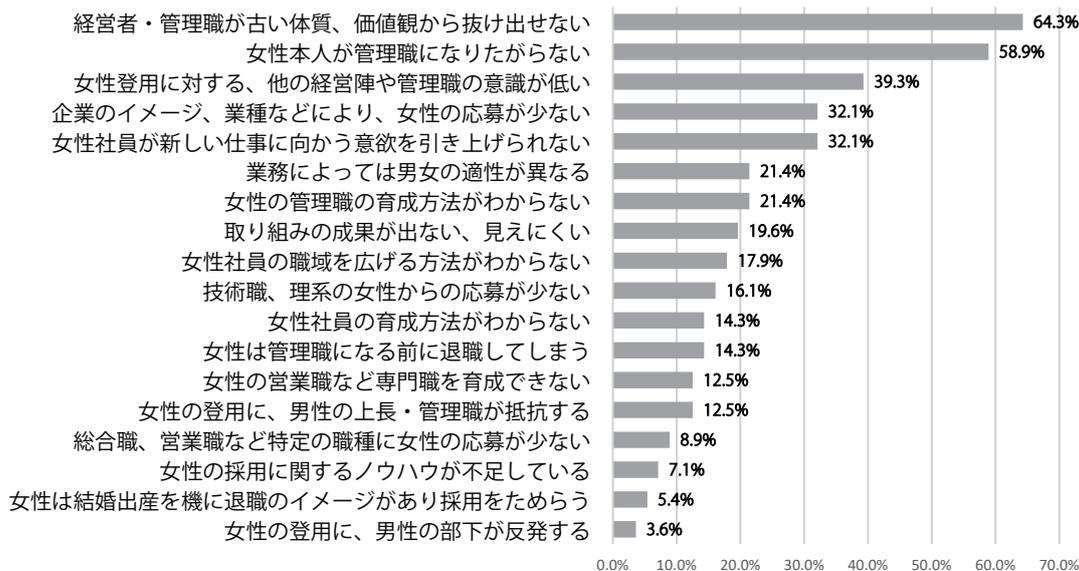
問1. 女性活躍はなぜ必要だと思いますか？ (複数回答可)



◆ポイント

1位の回答は、「同質性の高い組織では、環境の変化に対応できないため」。

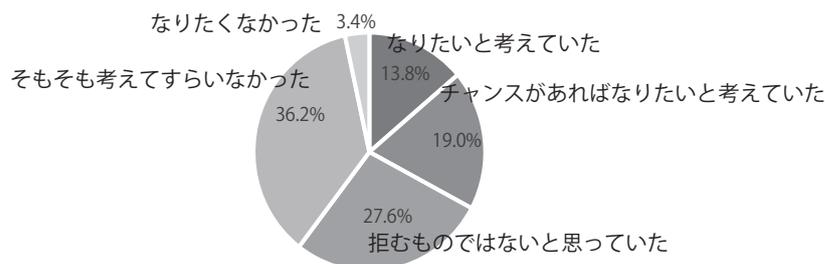
問2. 女性活躍を進める上で、何が課題となっていますか？（複数回答可）



◆ポイント

1位の回答は、「経営者・管理職が古い体質、価値観から抜け出せない」。

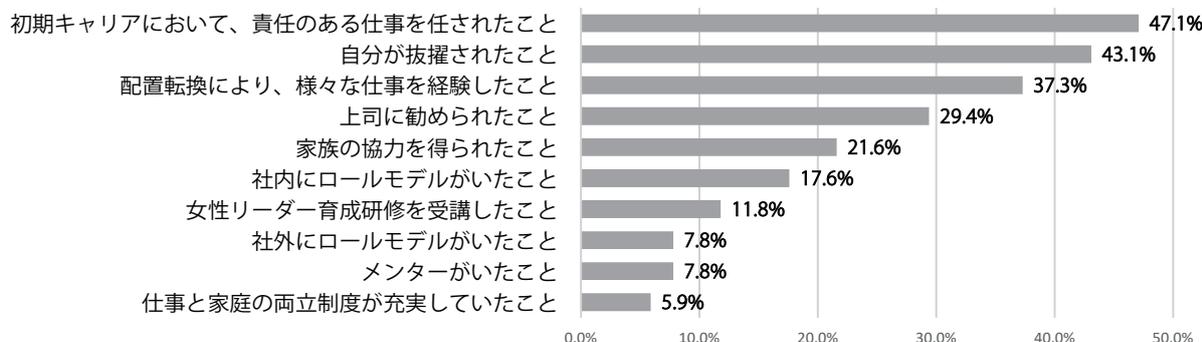
問3. 入社時から管理職や経営層になることを望んでいましたか？



◆ポイント

「なりたいと考えていた」、「チャンスがあればなりたいと考えていた」、「拒むものではないと思っていた」を合計すると、60.4%が入社時より管理職や経営層になることに肯定的。問2で2位の回答である「女性本人がなりたがらない」というイメージは刷新する必要がある。

問4. 何がきっかけで、経営層・管理職になることを望むようになりましたか？（複数回答可）



◆ポイント

回答上位は「初期キャリア」、「抜擢」、「配置転換」。なかでも「初期キャリア（おおむね入社7年目まで）において、責任のある仕事を任されたこと」が最重要であることがわかる。

問5. 女性活躍をもう一步前に進めるために、何が必要ですか？

【組織のあり方】

- ・ピラミッド型の組織構造や上意下達の指揮命令システムをやめ、ティール型組織になること
- ・経営陣に女性を増やすこと。管理職までは増えてきたので、子育てやその他のプライベートと両立してキャリアを積み、経営陣へ上がるロールモデルが増えると良い
- ・入社時点で半数以上を採用する覚悟
- ・お子さんのいる女性社員が働きやすい環境、オールリモートや柔軟な勤務体系
- ・役員の半数を女性にすること
- ・男性の管理職・経営層とは違うリーダーシップ・マネジメントで構わない。むしろ、それが必要とされている
- ・経営層のD&Iへの意識改革
- ・古いリーダー像からの脱却（強い・バリキャリア・お酒が飲める・コミユカ高い・グイグイ引っ張るイメージ）
- ・支配型リーダーシップからサーバントリーダーシップへと風土を変えていくことが、女性活躍を含めた多様性を推進していくのに有効
- ・組織的な視点では、心理的安全性の担保が重要。働き方、視点、発言など「男性と異なる」という異質感だけでなく、真に互いを受容するための心理的安全性が欠かせない

【人財育成】

- ・性別等に寄らず、人財育成のレベルアップ
- ・女性に責任ある仕事をさせる機会の創出
- ・抜擢、責任ある仕事の任命
- ・積極的な登用実績づくり（ロールモデルづくり）
- ・女性活躍だけにとどまらず、多様な人が自分らしく働ける柔軟な働き方と、それをサポートする制度・運用
- ・入社初期でキャリアプランの確認

【企業風土の醸成】

- ・女性活躍の場は増えているというものの、多くの企業で男性社会のルールが変わっていない。抜本的な考え方の変化が必要
- ・男性で介護休業や育児休業、時短勤務者がトップになれる企業風土の醸成
- ・意識していないと男性中心、オールドボーイズの意見しか集まらないので、あえて女性の意見を拾い、経営者がその意見を尊重するように発言すること
- ・古い価値観・遅れた考え方の是正、男女・ジェンダー等への理解の深化
- ・女性のライフイベントに対する企業内での寛容性
- ・自分自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づくこと
- ・労働の場においては、「性別」に左右されずに全員が等しく「人財」として存在し、自らが働き方を選択できる制度の構築、それを許容する職場風土の醸成、及びすべての人の意識改革

【女性自身の意識】

- ・女性自身が、もっと自信を持つことが必要
- ・強い意志を持つこと
- ・女性だからという特別意識をとっばらう
- ・女性の覚悟
- ・女性自身の意識改革と場の提供。それを支える理解者の存在（上司、部下ともに）
- ・リーダーはこうでなければいけないという固定概念（男性リーダー像）からの脱却
- ・「女性自身が仕事と子育ての両立への不安」や、「自分にはできない（自信がない）という不安」を打ち破ること（当社の女性課長層へのアンケートでも、「やってみたら案外できた」、「工夫して取組んでいる」といった意見が多数）

◆ポイント

最も多く寄せられた回答は、「経営トップ層に女性を増やすこと」。企業における意思決定の場に女性を増やすことが、女性活躍を進めるために必要だと考えられていることがわかった。

問6. 関西で女性リーダーが少ないのはなぜだと思いますか？

【企業】

- ・製造業等、従来から男性比率が高い業種が多い
- ・会社規模が小さい（アットホームな中小企業）
- ・リモートワークもそうだが、導入・浸透が東京より2,3歩遅れている。そのスピードの差がある
- ・そもそもの枠組み自体を男性が仕切っているから
- ・関西は活躍している女性の絶対数が東京より少ないため
- ・在京本社の企業が多く、女性リーダーポストも東京に偏りがちだから
- ・男性が望む、男性にとって都合のいい女性リーダーが求められていると感じるから

【家族】

- ・共働きが少ない。親世代の理解が乏しい
- ・東京に比べ、子育てに外部の手を借りる文化が少ないため
- ・高い進学率に反して、子育てを分担できる3世代世帯の割合が少なく県外で働く人が多いため、十分に活躍できていない
- ・女性が家事・育児をするという認識が、関東より強い
- ・女性が働かなくても生活していける環境が多いから

【価値観】

- ・経営層が古い考えの企業が多い
- ・考え方が保守的な会社が多い
- ・東京に比べ、女性・男性とも古い感覚のままだから
- ・地方に行けばいくほど古い価値観を持つ人の割合が多くなる
- ・いつまでも根強く残る古い慣習や固定概念が強い
- ・男性の固定観念（おんなの偉いさんという言葉が言われる）
- ・リーダーの集まる場はまだ男性が多く、気後れするのと同質の人たちの価値観を押し付けられ、マイノリティな存在になりがちなので、つらい気持ちになる
- ・関西人の意識（女の子は短大でいい、とか、自宅から通えるところにしなさいといった刷り込み）
- ・男性がリーダーであるべきという固定観念が強い
- ・良い意味では長い伝統に培われた風土。外圧を受けにくい地域性
- ・東京等に比べると人材の流動性が低いことにより、考え方が東京より少し遅れている

【女性自身】

- ・女性リーダーが当たり前にいる世界との接触が少ない
- ・私でよいのかと思って遠慮しがちな女性が多いから
- ・仕事に対する意欲が消極的な人が多い
- ・ロールモデルが少なく、身近に接する機会が少ないこと
- ・異業種交流会に参加する機会が少ないから

◆ポイント

最も多く寄せられた回答は、「関西は保守的な考え方が根強い」ということ。それは企業だけではなく、地域や家族、女性自身の考え方にも影響を与えているようだ。

問7. 関西で女性リーダーを増やすために、何をすればよいでしょうか？

【女性リーダーの育成】

- ・実際に部門長を任せ、それを社外にアピールしていくことが必要
- ・女性リーダーの講演や研修の機会を増やす
- ・モチベーションの発掘（金銭面、社会的立場等、自身の自立の良い面を知る事）、リーダーになる意欲がある女性への自立支援
- ・持続可能なリーダーシップ像の共有化（サーバントリーダーなどリーダーにも多様性が必要であることなど）
- ・女性リーダー予備軍が女性リーダーと話す機会を増やす
- ・企業内で女性リーダー講習会の開催
- ・女性リーダーの数値目標を定め実行する
- ・他業種でタッグを組んだ仕事をする
- ・早い段階で責任ある仕事を任せ、多少の失敗は許容し、仕事のやりがいやキャリアの具体的なイメージをもってもらふこと
- ・若手女性社員に対する勉強会

【組織のあり方】

- ・ピラミッド型の組織構造や上意下達の指揮命令システムをやめ、ティール型組織になること
- ・強制的にでも、リーダー職を試す機会を与える

【制度】

- ・男性の育休取得促進（性別役割分業のイメージを払拭）
- ・男性も家事・育児をするのが当たり前の制度・文化をつくる
- ・家事・子育て支援サービスの充実
- ・リモートワーク推進、勤務時間選択制の導入

【採用】

- ・女子学生に対する情報提供を充実させる（まずは活躍できる会社でリーダーになってもらう）
- ・女性採用の増加

【女性の意識】

- ・東京からロールモデルに来てもらい、話を聞く。おそらく、全然違うと思うので、良いショックを受けられると思う
- ・女性リーダー塾のような会合に積極的に参加して、意識向上を図る

【企業風土の醸成】

- ・経営層の意識改革と視座を高める
- ・関西経済を担う企業が率先して、男女共に柔軟に働くことを推奨する意識改革を行う
- ・超優秀若手の早期抜擢（男女問わず）による社風変革

【その他】

- ・関西で、女性リーダー推進企業にインセンティブを与える
- ・企業の枠を超えた、ロールモデルとの出会いの場を提供すること
- ・女性リーダーの育成に関心がある方々のネットワーク
- ・女性リーダーのコミュニティを推進する

◆ポイント

「企業の枠を超えたロールモデルとの出会いの場の提供」、「女性リーダーのコミュニティ」、「女性リーダーの育成に関心がある人のネットワーク」などの回答が寄せられた。今年度立ち上げた女性リーダー塾に寄せられる期待は大きい。

「業種別に分かれたグループディスカッション」

日 時：2023年3月13日（月）15:00～17:30

会 場：関西経済同友会会議室

参加人数：27名

「建設」「製造・電力・情報通信」「商社・医療福祉」「マスコミ・広告・サービス・コンサル」の業種別グループに分かれて、3つのテーマについてディスカッションした。様々な年代や役職の参加者から出た声の一部を紹介する。

テーマ1. 女性活躍を阻む壁は何か？（業界特有の課題とは）

- 建設：「長時間労働」「2024年4月1日以降は、時間外労働の上限は原則として、月45時間、年360時間となる。これを守ろうとすると、工期を長くし、コストを上げてもらわないといけない。そうすると、入札で負けてしまうというジレンマがある」「建設業に人がなかなか集まらない。建設業のイメージをアップして、人を集めていく必要がある」
- 製造・電力・情報通信：「女性社員が少ない。特に技術系の職場において女性管理者が少ない（電力業界で、たとえば現場で電柱に上る、妊娠中に現場の責任者をする、といったことが難しい）」「全国転勤の条件で女性が活躍するのが難しい。ただ、最近では男性でも転勤を希望しない人が増えてきた」「男女比や男女差別は少ない。そもそもトップがそのような考え。ただ、工場ではなくバックヤード業務なので、男女差がないということだと思う」
- 商社・医療福祉：「商社業界に特有ではないが、特に海外転勤」「共働きで女性側にも転勤があると子育てを含めてライフプランが立てられないため女性が退職するケースが多い」「制度があっても活用できる人が少なく、制度がきめ細やかではない」「制度・仕組みは男性が作っている。実際は、制度ではなく、運用なのでは？」
- マスコミ・広告・サービス・コンサル：「人材派遣業はそもそも男女比が半々に近いので、あまりジェンダーバイアスがない」「テレビ業界は『男社会』。特に50歳以上は意識が変わらない」「建設コンサル業界では男女平等は当たり前になりつつあるが、女性部長はまだ少ない。制度設計が変わっていない」

テーマ2. 女性活躍を「もう一歩」前に進めるために何が必要か？

- ・組織風土を変える。岩盤おっさん層を切り崩していかないといけない（今は価値観の変化の過渡期）
- ・トップの強い意志・メッセージ、ミドルマネジメント層の教育、女性に自信をつけさせるしくみ（ロールモデルの確立等）
- ・女性の特性（共感力、コミュニケーション力）がリーダーに向いていることの発信。リーダー層の多様性も大切
- ・「普通」のロールモデルの確立（すごいキャリアウーマン、ではなく）。普通に子育てしながらマネジャーを目指す人がいる
- ・社内での事例共有（男性育休の事例）→倍増！
- ・「上にあがる」ではなく、ポジションのひとつに「管理職」が存在する時代になればいい（管理職になりたくない、罰ゲームになっている）
- ・女性の社会進出ではなく男性の「社会活躍支援」が必要。男性はこれまで会社のみで活躍してきたが、家庭生活も含めた広い社会で活躍できる支援を（サイボウズの青野社長が言われていたことを共有し、共感した。「女性はこれまで十分社会で活躍している、社会を知らないのは男性の方である。男性が社会にもっと出て広い世界を知り視野を広げることが重要なのである」）

テーマ3. 関西で女性リーダーを増やすために、何をすればよいか？

- 関西はなぜ女性リーダーが少ないか
 - ・関西は保守的なご家庭の方が多い。関西は女性を大事にしている文化があったのではないか
 - ・関西は家が好き、自宅にいる人が多い傾向。また、共働き率が低い、住宅所得率が高い、親が近くにいる（ガッツリ働かなくても生活が成立する）
 - ・東京本社が多いので、東京は女性管理職比率が高い
- 何をすればよいか
 - ・経営トップの意識改革、ミドル層のアンコンシャスバイアスに対する教育。この世代を徹底的に教育していく必要がある
 - ・管理職のクォーター性、経営層に女性を登用
 - ・働き方改革（リモートワーク、子供同伴出勤、時差出勤など）
 - ・ロールモデルをつくる→リーダー像の多様化へ。男性のたたき上げしかリーダーになれない仕組みを変え、多様性と家庭と両立できる環境を整えば女性のマスのが増えて、自然と女性リーダーも増えてくる
 - ・男性との連携も必要（男性から意見を聞く、男性に考えてもらう）

<講演録 第1回> 女性リーダーが活躍する社会へ

日時：2022年7月4日（月）15:00～17:30

会場：関西経済同友会会議室



講師：生駒京子（いこまきょうこ）氏

関西経済同友会 代表幹事、株式会社プロアシスト 代表取締役社長

大阪電気通信大学工学部卒業後、大手ソフトウェア会社勤務、専業主婦を経て1994年に有限会社プロアシストを設立。2001年株式会社に改組。

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」、内閣府「女性のチャレンジ賞 特別部門賞」などを受賞。現在、関西経済同友会代表幹事、2025年日本国際博覧会協会 副会長（理事）、大阪商工会議所一号議員、大阪産業局理事、日本WHO協会理事、生産技術振興協会理事、大阪大学 招聘教授なども務めている。

講師：藤本加代子（ふじもとかよこ）氏

関西経済同友会 女性リーダー塾 顧問、社会福祉法人隆生福祉会 理事長

大阪生まれ。大阪薬科大学卒業後、関西医科大学付属病院薬剤部勤務。藤本隆生氏と結婚し、専業主婦19年間。夫の急逝により事業を引き継ぐ。CS（顧客満足度）とES（従業員満足度）を経営の両輪にして事業を拡大し、現在、スタッフ750名を超えるフジモトゆめグループの最高経営責任者（CEO）。

主な役職は、株式会社高等進学塾代表取締役、医療法人敬生会フジモト眼科会長、社会福祉法人隆生福祉会理事長など。著書に、「もう3Kとはいわせない 5Kといわれる介護施設の秘密」がある。



大家族主義～多様性を活かした経営を～

母が文系、父が理系の教師という共働きの家庭だったので、幼い頃は祖父と一緒にいることが多かった。祖父は元商売人で「将来商売をするなら、大阪の高麗橋や」と言われて育った。振り返ればダイバーシティな家庭だったと思う。

小中学校時代は、英会話・習字・水泳・ピアノ・お絵描き・スケートと様々な習い事をした。家で一人で寂しい思いをしないように、との母の気遣いだったのだろう。中学校では、先生の勧めで生徒会の副会長に立候補した。私は大人しい子供だったが、全校生徒の前でスピーチをした時の快感は今でも覚えている。高校卒業後は、「これからはITの時代」と母の勧めで、情報工学系の大学に進学。その後、大手ソフトウェア会社勤務、専業主婦を経て、1994年にプロアシストを起業した。

創業時から、会社を大きな家族と考える「大家族主義」を経営理念とし、女性やシニア、外国人を積極的に活用することで、社員が自然に多様性を尊重できるなど、ユニークな経営で社員がイキイキと活躍している。

女性活躍で注目されることも多い会社だが、そもそも男女で分ける考え方がない。お茶出しもどちらがしてもよい。対等な環境で育てば、男女関係なくリーダーシップが発揮できる。但し、「リーダー型」と「番頭型」の人がいるので、個々にあったキャリアプランは必要だ。



母性の経営～小さくても最高のものを～

眼科と進学塾を経営していた夫の急逝により、専業主婦から経営者になった。悲しみのどん底の中、夫の遺志を継いで夢中で働くうちに経営の楽しさを知るようになった。

現在、眼科クリニック・大学受験専門の進学塾・高齢施設と保育園を有する社会福祉法人の3つの法人を運営。経営理念は「小さくても最高のものを」だ。

眼科は年間1000件以上の白内障日帰り手術の実績と、そのクオリティが強みだ。塾では生徒の3割以上が東大・京大・国立大学の医学部に合格し、東京大学主席合格者も輩出するなど全国トップレベルの実績を誇る。

自ら起業した福祉事業の介護施設では「輝くグランドフィナーレをサポートする」、保育園では「世界にはばたき、世界のリーダーシップをとる子どもを育てる」を理念とする。5K（きれい・かっこいい・給料が高い・健康になる・感謝される）と評される介護施設を目指し、福祉先進国フィンランドとのセミナーや交換研修にも力を入れている。

女性には無償の愛を注げる母性があり、自分のためには頑張れないが、愛する子供のためには頑張れる。私の母性の範囲はどんどん広がり、職員が子供のように可愛くなり、その周辺の人々の幸せをも願うようになった。この「母性の経営」が私の経営の根幹だ。



<講演録 第2回> 私のキャリアの軌跡

日 時：2022年9月13日（火）15:00～17:30

会 場：関西経済同友会会議室



講 師：小野 幸親（おの こうしん）氏

相互タクシー株式会社 代表取締役社長

1990年6月に相互タクシー株式会社と京都相互タクシー株式会社の代表取締役専務に就任、1991年1月に多田清文化教育記念財団の専務理事に就任、1994年6月に大阪相互タクシー株式会社の代表取締役専務に就任、2004年4月に宗教法人清大寺の責任役員に就任する。その後、タクシー会社の代表取締役を歴任し、2017年4月に不動産管理会社、相互タクシーホールディング株式会社の代表取締役に就任する。その間、ISO9001、ISO39001の認証取得に取り組み、タクシーの品質向上に努める。2021年5月には、兵庫県のタクシー会社4社の代表取締役に就任する。

講 師：小川 成子（おがわ なりこ）氏

西日本電信電話株式会社 執行役員 関西支店長

1991年4月に日本電信電話株式会社に入社。1999年7月の再編成に伴い、西日本電信電話株式会社に転籍。長年、情報通信設備の構築・保守業務や他の通信事業者様との相互接続に関わる業務に従事。2016年7月に設備本部 相互接続推進部長。2018年6月に北陸事業本部長 金沢支店長兼務。2021年6月に執行役員 関西事業本部長 大阪支店長兼務。2021年7月より現職。



“女性目線”でタクシー業界に新しい風を

私が40代の時に先代社長が亡くなり事業を引き継いだ。タクシー業界は男性社会で苦勞もしたが、ISO9001・ISO39001認証取得など、女性目線で「品質向上」に取り組んだ。現在は、「新たなモビリティサービス産業への変革と飛躍（ビジョン2030）」の実現が目標だ。

将来を見据えた人材育成・確保の戦略として、ベトナム人技能実習生の受入れと高卒採用に力を入れている。今は外国人はタクシー乗務員になれないが、規制緩和を想定して整備工場の実習生として採用し、入口の整備をしている。また、高卒新人の採用を継続し、女性運行管理者の増員計画を実行中だ。「育たない新卒ではなく、育てられない大人が問題」と社員を諭し、お客様目線での気遣いや思いやりができる人材の育成を目指している。コロナ禍でタクシー業界は苦境に陥ったが、ピンチをチャンスに、「女性目線」で新しい風を吹かせていきたい。

Message

タクシー産業は、公共交通機関に位置付けられていますが、労働者にとって魅力ある産業とは言えない環境にあります。その中でタクシー産業に参画してもらうためには、未来像を提示することと生産性の向上が重要です。高校を卒業した女性運行管理者や技能実習生の定着が繋がっており、次はリーダーを育成する段階です。ライフスタイルや価値観の多様化により働き方も変化しますが、リーダーとして「困難の中に機会を見出す人材」を育成することが必須です。

昨今、タクシーのアプリ配車が全国で1,600万ダウンロードを達成しました。アプリ配車は10年余の経験を持つタクシードライバーと同様の生産性を入社1週間のタクシードライバーに実現することができます。また、ナビゲーションシステムと連動することで日本語に不慣れな外国人ドライバーの採用も見えてきました。テクノロジーの変化を事業に取り入れるセンスも磨いてもらいたいです。

いきいきと幸せに働き成果につなげる

1991年NTTに入社。情報通信設備の構築・保守運用が専門。入社4年目で希望して本社の設備部に女性として初めて配属されたが、全く歯が立たず、何もできないまま時間だけが過ぎていった。周囲が諦める中、当時の部長が仕事を任せてくれた。仕事の成果を見た部長は、「仕事ができないのではなく、やり方を知らないだけだ」と、数カ月間直接ご指導くださり、仕事が次々と舞い込むようになった。「仕事のスイッチ」が入った瞬間だ。

その後、念願叶って設備部長になったが、直属の部下が成果のためにハラスメントをしていたことが判明した。社員を苦しめてまで出す成果に何の意味もないと気づき、また、自分も周囲に求め過ぎたのだと大変反省した。この教訓を活かし、まずは社員一人一人がいきいきと幸せに働き、それがアウトプットにつながるということを肝に銘じ、日々業務に邁進している。

Message

不確実性の高い時代においては、より多くの視点が必要であり、多様性を認め、受け入れ、活かすダイバーシティ & インクルージョンは、企業が成長するための重要な経営戦略です。特に、日本においては、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数が示すとおり、経済分野や政治分野において男女間の不均衡が存在しますので、ダイバーシティ & インクルージョンの実現に向けては、女性リーダーを増やし活躍の機会を多くすることが最優先です。

その実現に向けて、私たち女性自身も知識を高め経験を積み、臆することなくチャレンジすることが求められます。自信をもってチャレンジして自己変革するとともに、今後の日本経済の発展に貢献していきましょう。

<講演録 第3回> 女性リーダーをめざしてみよう！

日時：2022年10月13日（木）15:00～17:30

会場：関西経済同友会会議室



講師：酒井 真理（さかいまり）氏

ピーチコーポレーション株式会社 代表取締役社長

武庫川女子大学 文学部 英米文学科卒業

大学4回生の時に、ABCテレビ「おはよう朝日です」に起用されたあと、テレビ、ラジオなどでフリーアナウンサーとして活動。1987年～1990年日本道路交通情報センターに勤務。再びフリーとなり1991年企画制作会社MC事業部ゼネラルマネージャーに起用され、1998年まで務める。

同一年1998年4月に独立し、起業。司会経験数は3500本以上。研修経験、講演経験数は500件を超える。2017年～ビジネススクールを開講。2008年に関西経済同友会に入会。

私の仕事年表～仕事への向き合い方～

私は35歳で起業し、今年25年目を迎えた。女性が子供を産みたい時に産める環境と経済力を持つには、意思決定の場の半数を女性にすべき、との強い思いで、2017年からはPeach Women's Business Schoolを開催し、女性活躍を応援し続けている。

20～50代で働く意義は変化してきたが、手帳を見比べて、昨年より今年の自分がより社会に必要とされているか確認をしたり、目標をノートに書いて毎晩確認して自分を高めるなどしながら前進してきた。また、仕事で「できない」と言ったことはない。「できる」にするために人から知恵をもらい、人を紹介してもらい、100点はとれなくても形にしてきた。

価値観を整えて主体的に生きる

リーダーになる、ならぬに問わず、最も大切なことは「主体的に生きる」。主体的に生きるには、夢や目標が必要であり、まずは価値観を整える必要がある。

相手の言動に対して反応的な態度をとらないためには、経験や自分で創造する力を蓄え、困難に直面した時の態度を律することが大切だ。主体的な「態度」がとれているかが、部下がついてくるかどうかの分かれ目になる。自分のあり方が変わることで見方が変わり、見方が変わることでさらにあり方が変わる。また、何をやるのか、なぜ（知識）、どうやって（スキル）、やりたいか（やる気）を意識した行動を生活の中に習慣づけることが大切だ。この習慣を続けることで価値観が整い、主体性が身につく、リーダーへと成長する。

リーダーになるためには、広い視野で何事にも自分の意見を持つことが大切だ。今より高い志を持ち続けることも自分の支えになるだろう。私の座右の銘は「隗より始めよ」。率先して自分から始め、部下に背中を見せている。迷った時は進む方を選んでほしい。

Message

これからのリーダーは自分の意見をしっかり持ち、言えることが大切で、そのためには、勉強し視野を広げておくことです。

変化の速い今を生き抜くには、自分自身をいつもアップデートし続け、対応力を養うことです。

そして、最も重要なことは心も体も健康であることです。それには、趣味を持つことと職場以外での友人をつくることです。

女性の生き方は様々な形がありますが、どちらか迷う時は進むことを選び、自分がおかれた場所で精一杯生きること、必ず道は開け花が咲きます。

あとに続く後輩女性のためにも、皆さんが様々な道を拓くことで女性達に勇気を与えてください。

それには、是非、自分を信じて前に進み続けてください。応援しています。



<講演録 第4回> 変革する時代における経営と人

日時：2022年11月16日（水）15:00～17:30 ※終了後、懇親会を実施

会場：大同門江坂店

講師：フォーリー 淳子（フォーリー じゅんこ）氏

大同門株式会社 代表取締役社長

シルバーエッグ・テクノロジー株式会社 取締役兼共同創業者

神戸女学院大学卒。大阪府知事付通訳、同時通訳者として活動後、33歳でオンラインデータベースの会社を起業。1998年、AI技術の会社シルバーエッグ・テクノロジー社をトーマス・フォーリーと設立。2016年9月東証マザーズ上場の前年まで専務取締役&COOとして同社の事業構築に携わる。2010年に、民事再生にてファンドの手に渡った家業のレストラン・チェーン「焼肉の大同門」を買戻し、社長に就任。2021年3月、シルバーエッグ・テクノロジーの取締役に就任。関西経済同友会常任幹事、2025年日本国際博覧会協会理事。



・ITベンチャー創業と、大同門の再建

・志をともにする仲間が大事

通訳を経て、33歳でオンラインデータベースの会社を起業。その後、アメリカ人の夫とともに「シルバーエッグ・テクノロジー」を創業した。ネット通販でオススメ商品を紹介するレコメンドサービスを日本で最初に開発・提供した会社である。投資家から注目され6億円を調達し上場を目指す。極めて高額なソフトウェアは3件しか売れなかった。経営が行き詰まるなかで、当時在籍していた40人の社員も整理せざるを得ず、株主からは出資金の返済を迫られた。結局事業を縮小。夫と2人に立ち戻ってビジネスモデルを見直し、SaaS型に転換することで、2016年にマザーズに上場を果たすことができた。

「大同門」は父が1968年に創業し、日本の焼肉文化を切り拓いた会社である。最盛期には58店舗あったが、外食産業の競争激化や狂牛病のあおりを受け、2006年には民事再生を申請しファンドの手に渡ってしまった。その後2010年に買い戻し社長に就任。週休二日制やアイデアの発案者に対する成果報酬の導入などを行い、組織改革に取り組んだ。この時、企業再生の持つ意味を社員が共感できる言葉にする重要性を再認識した。

業態の違う2社を再建するなかで気づいたことは、志をともにする仲間がいなければ、企業の再起・成長はあり得ないということだ。企業とは人であり、スキル以上に仲間との価値観の共有が重要である。社員にとっては仕事の面白さが大切であり、そうすれば自然とモチベーションもパフォーマンスもあがる。そしてリーダーにはそのベースとなるネットワーク構築力が求められる。

VUCA時代において、これまでのルールがどんどん壊れるなか、会社と人との関係性も変化している。既存の枠にとらわれることなくイノベーションを起こし、軌道修正できる組織作りに注力している。

Message

私は封建的な考えを持つ父のもとで育ち、その中で期待される姿と、自分の求めるものとのギャップに苦しみました。

一般的に女性は子育てとフルタイムの仕事の両立などで悩み、最初からキャリアを諦めてしまう人も多と思います。そして時には女性リーダーという立場からもプレッシャーを感じるかもしれません。

しかし人生は一度きりしかなく、あきらめずに継続していれば道は開けると信じています。

こうあるべきという固定概念に縛られず、自分が何をやりたいかという声に素直に耳を傾け、己に気づくというのが一番大切です。

今、私は自分の夢を追い続けてきて良かったと思っています。人生において何かを捨てる必要はありません。



<講演録 第5回> 仕事も音楽も一生懸命。両立こそが私らしさ

日時：2022年12月19日（月）15:00～17:30

会場：RESTAURANT mitte 本町



講師：小川 理子（おがわ みちこ）氏

パナソニックホールディングス株式会社 参与、ジャズピアニスト

大阪府出身。1986年慶應義塾大学理工学部卒業。同年松下電器産業株式会社（現パナソニックホールディングス株式会社）へ入社。音響研究所に配属、長年、音響機器の研究開発に従事。2008年社会文化部の責任者を経て2014年高級オーディオ「テクニクス」の事業担当となりブランドの復活を総指揮。（一社）日本オーディオ協会会長も務める。2021年より現職。1993年にジャズピアニストとしての活動も開始。2018年万博大阪誘致を訴える日本政府の最終プレゼンでプレゼンターとして登壇、ピアノ演奏を披露。2021年大阪・関西万博の運営主体「日本国際博覧会協会」の理事に選任。

仕事とピアノ、二足の草鞋を履く日々

3歳から始めたピアノや、大学で「生体リズム」を研究する中で、生体と音楽のリズム、サイエンスとアートの融合領域に興味を持った。1986年に松下電器産業入社後、音響研究所に配属された。音の力の可能性を広げようと研究開発に没頭したが、事業再編でプロジェクトが解散。失意のどん底だった時、ジャズドラマーの上司の声がけでピアニスト活動を始めた。

二足の草鞋を履きながら、インターネット事業やCSRに従事し、2014年に高級オーディオ「テクニクス」ブランドの復活を指揮。製品開発だけでなく、「音」を通じた感動体験を届けるために、コンサートホールや美術館とのコラボも行っている。2018年には万博誘致の最終プレゼンターとしてSDGsのスピーチとピアノ演奏を任せられ、現在は関西渉外・万博担当を務める。

音を通じて心をふるわせる感動を届けたい

音は一瞬で消えるが、人の心には永遠に残る。機能価値・経済価値だけでなく、音を通じて心をふるわせる感動を届けることが私の使命だ。だからこそ、自分自身の感性の感度を高め、人と社会に貢献する志を常に抛り所にしていく。「信念と情熱を持ち続ける」「挑戦し続ける」「豊かに発想し、創造する」を大切にしてきた。世の中にはわからないことが無限にあるが、好奇心を持って、自分の限界より少しだけハードルを上げて挑戦してほしい。ふと振り返ると高いところまで登っているはずだ。

Message

私は、今の日本は、あまりにも対立の構図を声高に言い過ぎて硬直化していると思います。

男性と女性、自然と人工、上司と部下、国内と海外、論理と直観、発散と収束、などそういうことは、今やこの社会の中で、一つのつながりの中で機能したり、一人の中に同時に存在する働きであったり、分けることすら無理を感じるが多々あります。

私がキャリアをスタートした1986年当時の、サイエンスとアートもそうでした。

原点起点は同じ創造性であるにも関わらず、全く同じ土俵で議論されることがありませんでした。

女性リーダーの皆様方には、個々の得意分野を伸ばし、強みを活かすことで、道が切り拓けることをお伝えしたいと思います。



<講演録 第6回> 女性が活躍する社会に～創業者 広岡浅子からのメッセージ～

日時：2023年1月23日（月）15:00～17:30

会場：関西経済同友会会議室

講師：谷口典江（たにぐちのりえ）氏

大同生命保険株式会社 取締役常務執行役員

1989年、神戸大学文学部卒。同年、大同生命保険相互会社（当時）に入社。入社から10年間は大阪本社において企業向け融資、不動産管理のシステム開発等に従事。1999年、太陽生命との業務提携を機に実施された人材交流1期生として太陽生命不動産部（東京）へ出向。その後、東京本社勤務となり、不動産投資担当を経て、企画部門、事務統括部門、経理部門、リスク管理部門で管理職を経験。2018年、執行役員・保険金部長となり、20年ぶりの大阪本社勤務に。2021年、取締役に就任。大阪本社代表。



- ・九転十起（きゅうてんじゅつき）の精神
- ・個人の利益ではなく、社会全体のために
- ・強さよりもしなやかさ

大同生命の礎を築いたのは、大阪の豪商「加島屋」と、明治の実業家「広岡浅子」だ。浅子は明治維新で危機に瀕した加島屋を、七転び八起きを超える「九転十起」の奮闘で、炭鉱・銀行・保険等の近代的な企業グループへと変革した。

「女子に学問は不要」と言われた時代に、浅子は女性が一人の人間として自立することを願い、女子大学の創設や後進育成にも尽力した。有望な若手女性を集めた勉強会（市川房枝、村岡花子らが参加）では、「個人の利益のためではなく、社会全体のためになすべき使命を見つけてほしい」と繰り返し伝えたそうだ。私もこの言葉を大切にしている。

こうした創業者を持つ大同生命に1989年入社。仕事が徐々にわかってきた5年目に不動産部で社有不動産に係るシステムの企画・開発担当になった。当時はパソコンが普及し始めた頃で知識がない人が多く、システムイメージの共有が上手くいかず、一人で突っ走って大失敗。周りを巻き込むことの大切さを痛感した。太陽生命に出向した際は、同じ生命保険会社でも考え方・仕事の進め方が違い、「目的は同じでも方法は幾通りもある」と知り、視野が広がった。その後、品質管理・経理・リスク管理の管理職を経て、2016年に女性初の品質管理部ライン部長になり、自分が楽しく働ける環境を周りが作ってくれていたことに気づいた。現在は常務取締役を務めている。男性と同じように経験を積み、周りに支えられ、目の前の仕事に楽しみながら取り組んだ結果、今の立場になった。

女性リーダー塾は、浅子の勉強会に通ずるものがある。変化の時代に必要なことは、強さよりもしなやかさだ。九転十起の精神で女性ならではの「調和」の力を磨き、女性活躍をみなさんと一緒に実現したい。

Message

ある記事によると、「女性は100点満点以上のリーダーになることを目指しがち。」とのこと。なるほど…と思いましたが、「こんな風にならないと！」と考えると、そうっていないこと、できていないことにばかり目がいってしまい、ストレスになるのでオススメしません。

日々、目の前の仕事に本気で向き合い、仲間と一緒に成果を出すことの苦労や楽しさをたくさん経験することで、管理職になる頃には自分なりのスタイルが出来ているはず。きっと自信がついているはずです。

「リーダーとはこうあるべき」といった既存概念にとらわれず、しなやかな心で、自分だからこそそのリーダーを目指してほしいと思います。



<講演録 第7回> まちづくりに夢を描いて～仕事と同友会活動を振り返って～

日 時：2023年2月16日（木）15:00～17:30

会 場：関西経済同友会会議室

講 師：篠崎 由紀子（しのざき ゆきこ）氏

元 株式会社 都市生活研究所 代表取締役、元 高麗橋サロン 主宰

元 関西経済同友会 常任幹事

大手建設会社で都市開発業務に従事後独立。1979年 株式会社都市生活研究所を設立、代表取締役に就任。36年間にわたりライフスタイルの研究をベースに生活者のニーズを社会政策やまちづくり、企業活動に反映させる観点でシンクタンク業務を展開。2015年からは「人・街・くらしと文化を見つめ語らう」高麗橋サロンを主宰。2019年5月引退。

同友会では、主に都市問題関連の委員会活動に携わる。特にうめきた開発の委員会ではスタート時から16年間、委員長を務めた。2004～2016年度 常任幹事。



- ・生活者の視点で都市をより良く
- ・うめきたにみどりを～同友会活動の魅力～
- ・自分なりのリーダー像を構築すればいい

1969年、腰掛け気分で建設会社に就職した。ジェンダーバイアスにどっぷり浸った時代だったが、男女平等に機会を与える上司と出会い、自らの業務を確立できた。

1979年に(株)都市生活研究所を設立。当時は珍しかった、まちづくり系シンクタンクとしてUSJや湊町リバープレイスの開発など幅広い業務に取り組んだ。「生活者の視点で都市のくらしをグレードアップしたい」との想いがライフワークの根幹だった。また、生活者としての女性の視点の優位性を活かし、社内の女性活躍にとどまらず、主婦の再就職支援業務など、女性活躍の場づくりにも力を入れた。こうした業務実績がクライアントに評価され、女性活躍の研修業務も受託するようになった。

同友会の女性会員としては第1世代。うめきた開発に関わる委員会で17年間委員長を務めた。当時の不況下では、国鉄貨物駅跡地を切り売りした方が景気は早く良くなるとの意見も多いなか、「水とみどりの一体的なまちづくりをすべし」と提言。一等地に大規模なみどりをつくる、経済効率追求の開発とは一線を画した提言に対し、当初は同友会内部にも異論があったが、粘り強く取り組み、最終的には一丸となって動けた。うめきた2期のみどりが実現した時は感無量だった。同友会活動の魅力は、社会への発言機会と発信力だ。また、同友会は個人の立場で参加するため、先輩経営者の人間性や個性に直に触れ、広い視野と人間力を養うことができた。

男性と同じ土俵に上がり、男性よりモーレツでなければ生き残れなかった世代の働き方を真似る必要はない。ライフワークとなる目標を持ち続け、それぞれの立場と状況にふさわしいリーダー像を構築すればいい。私自身も柔軟にリーダー像を変化させてきた。女性活躍はいまだ発展途上、みなさんの活躍を応援している。



当時の国鉄貨物駅跡地（現うめきた）

国鉄貨物駅跡地の切り売り回避に向け、平松市長を訪ねて提言を説明
提言を記者発表 <2002年4月> <2008年11月>



学生らからモデル図を公募、グリーンパーク発信 <2010年12月>

シンガポール公園庁でヒアリング <2014年9月>



関西経済同友会 うめきた再開発に関連する提言等の一覧

発表年月日	区分	組織名	タイトル
2001年11月1日	緊急提言アピール	大阪活性化委員会	大阪都心の再生により関西圏、日本の活性化を
2002年4月1日	提言	大阪活性化委員会	新世紀の都心創造～大阪都心再生へ～
2008年9月1日	緊急提言	梅田北ヤード委員会	大阪駅北地区第2期開発区域についての緊急提言～「緑と水」のグリーンパークの実現を～
2009年4月1日	報告書	梅田北ヤード委員会 第1分科会	緑と水が主役になる空間デザインの実現に向けて
2009年4月1日	報告書	梅田北ヤード委員会 第2分科会	大梅田地区の形成に向けて～エリアマネジメントの観点も踏まえて～
2010年12月27日	提言	梅田北ヤード委員会	知の拠点は、さらに、みどりの拠点に。ーグリーンパークの実現に大阪市のリーダーシップをー
2012年3月5日	アピール	梅北委員会	梅北を世界に誇れるみどりの玄関に～松井知事・橋下市長への期待～
2012年11月5日	アピール	大大阪委員会 梅北部会	梅北2期の公園としての都市計画手続きをすみやかに
2014年5月8日	アピール	大阪まちづくり委員会 うめきた部会	うめきた2期区域開発『まちづくりの方針』作成に向けてのアピール
2014年9月1日	報告	みどりの専門部会	ほんまものみどりを
2014年12月12日	アピール	うめきた・みどり推進委員会	うめきた2期の公園はできるだけ大規模に
2016年10月25日	要望	関西広域インフラ・うめきた委員会	うめきた2期区域開発に関する要望書～「質の高いみどりの議論を望む～

生駒代表幹事、藤本顧問からのメッセージ

失敗を恐れず、 一歩踏み出す勇気を持って

生駒 京子 氏
関西経済同友会
代表幹事



今年度からスタートした女性リーダー塾ですが、その活動量は目覚ましく、7月の第1回から3月まで計8回開催されました。まずは、関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。上田塾頭、藤本顧問、講師をお務め頂いた会員様、事務局、そしてご参加頂いた皆様、本当にありがとうございました。皆様のおかげで大変実りのある活動ができたと思っております。

女性リーダー塾は、2021年度「女性活躍委員会」にて取り纏めた提言を実践し、「将来の女性リーダーを増やすこと」を目的の一つとし、設立されました。提言のうち、特に「ロールモデルの発見」や「企業・業種・役職を超えたネットワークの構築」を意識しながら活動しましたが、私自身も予てより、女性リーダーの増加には、若手の女性同士が励まし合い、自信を持って頂く場が必要だと感じておりました。

日本社会においては、多様性の観点からその必要性は理解されながらも、未だ女性活躍が進んでいる状況とは言えません。女性の立場、女性に対する日本特有の考え方も根深く、また、上述のような環境の整備も不十分です。

そういった意味では、規模は小さいかもしれませんが、今回女性リーダー塾が果たした役割は非常に大きなものがあったと思っております。

講演会では、多様なバックグラウンドを持つ女性会員を講師とし、それぞれから成功・失敗体験を中心にお話し頂きました。参加者は自身のキャリアとも重ね合わせ、共感し、大きなヒントを得られたことでしょう。

グループディスカッション、交流会では、企業・業種・役職の垣根を超えて対話して頂きました。ある種の異文化交流ともいえ、各々の視野を広げることに繋がったほか、ネットワーク構築の一助にもなれたと思っております。参加者間で自発的に悩みを共有し、相互にアドバイスするなど、元気付け合う姿も見受けられました。こうしたつながりがあることで、自身のキャリアについてポジティブに考えることができます。一人ではないという安心感の醸成が、きっかけの一つになるのだと強く認識した瞬間でもありました。

なぜ女性活躍を進めるのか。それは、『企業が多様性を発揮し強く成長する』、『人々がいきいきと働いて能力を最大限に活かせる』、そのような社会を築くためです。つまり、女性活躍推進とはそういった社会の土台作りであり、女性のためだけのものではありません。女性リーダー塾もその一端を担うものであり、目的は単に女性リーダーを増やすだけに留まらないと考えています。その過程で多様なリーダー像が生まれ、後進がキャリアについて前向きに考え、活躍し、そして企業も成長する、こういったサイクルの形成につなげることが重要だと思っております。

未来のリーダーの皆さん！目の前にチャンスがあれば、しっかりと掴んでください！失敗を恐れることはありません。一歩踏み出す勇気を持ちましょう！

女性の繋がる力で 平和で輝く未来を創造しよう

藤本 加代子 氏
関西経済同友会
女性リーダー塾 顧問



隆生福祉会が14年前から国際交流をしているフィンランドの、2022年ジェンダーギャップ指数は146か国中第2位です。一方、日本は116位です。この差は何でしょう？

フィンランドの女性は明るく前向きで自立しています。彼女たちはエネルギーに仕事をし、国や会社の重要なポストに就いています。世界で一番若い首相もフィンランドの女性、サンナ・マリン首相です。34歳のときに選ばれました。フィンランドでは3年間育児休暇が取れ、その間給与も70%国から支給され、復職も保証されています。保育園の待機児童はいません。それらを支える為に、税金は消費税が平均22%、所得税が60%と高いですが、働く母親を基準に社会制度が設計されているのです。

フィンランドは寒い国なので、皆が国を捨ててどんどん南へ移住してしまい、「国がつぶれる」という危機感を感じた政府が、国民が国に残ってくれるよう、高福祉の社会を構築することにしました。そのためには税金があるので、女性にも働いてもらい税収を増やそうとしたと、交流で親しくなったフィンランドの友人に教えていただきました。

他にもドイツもジェンダーギャップ指数第10位と、女性の社会進出が進んでいる国ですが、2019年のG20大阪サミットのとき、ドイツの保健省ザヴィーネ政務次官が当法人に視察に来られて、興味深い話をなさいました。「ドイツの女性も以前は専業主婦が多かったのだけど、メルケルさんが首相になりましたね。当初皆は『うまくできるかな？』ととても心配していたのです。ところが、彼女は素晴らしい首相になりましたよね。そこで私も含め女性たちが『頑張ろう』と弾みがついたのです」

日本もいよいよこれからです。女性の皆さん、もっと活躍しましょう！私は19年間、専業主婦をしていました。家事の合間に習い事をしたり、友達と遊んだり、毎日楽しく過ごしていました。でもある日、お土産屋さんで「世の中で一番寂しいことは、する仕事のないことです」という福沢諭吉の言葉が書かれている湯飲み茶わんを目にしました。「遊んでいる私は仕事がない。寂しいって私のこと？」と愕然としました。そういえば、遊んでいて幸せだった主婦のときにも、何か心の奥底には「むなしさ」がありましたが、仕事をしている今は、そんなものは微塵もありません。仕事は人生を充実させてくれるのです。

女性は、頑張ってくれている男性に今まで甘えすぎたかもしれませんね。これからはフィンランドやドイツのように、女性も国政を担うほど活躍しなければ・・・

世界の人口の半分は女性です。世界の可能性の半分を女性が担っているということです。少子高齢化が進み停滞し続けている日本ですが、この資源のない日本に最後に残された資源は、「女性」だと思います。まだまだ伸びしろがあるので、楽しみです。埋もれている優秀な女性たちを、産官学のあらゆるポジションに登用すれば、日本は再び活性化するでしょう。女性たちが活躍して、もっとワクワクする、もっとハッピーな日本をつくりましょう。女性の「繋がる力」があれば、世界中の女性たちが手を繋ぎ、平和で輝く未来を創造することができるのではないのでしょうか。

上田塾頭の所感

様々な女性リーダーのロールモデルと出会い、
良いと思うパーツモデルを組み合わせて、
自分の理想とするリーダー像を描いてみる

関西経済同友会
女性リーダー塾 塾頭
上田 理恵子



関西経済同友会では、2021年度に女性活躍委員会を立ち上げ、女性活躍に関する調査・研究を行い、提言を作成し、記者発表を行いました。

活動の中では、会員所属の企業の経営者、管理職、社員を対象に、「女性活躍の現状と打開策」についてのアンケートを実施したり、将来管理職をめざす女性社員たちの生の声を聞く機会を設けました。その中で明らかになったのは、リーダーを目指すにあたって、「ロールモデルの不在」、「ネットワークがない」という、女性役員や女性社員が抱える悩みが浮き彫りになりました。

こうした状況を踏まえて、女性活躍委員会の提言内容を自ら実行すべく、新たに、女性リーダー塾を立ち上げることになったのです。私自身は、女性活躍委員会の共同委員長をさせていただいたこともあり、女性リーダー塾の塾頭を拝命することになりました。

スタートするにあたり、代表幹事であり、かつ関西を代表する女性リーダーである生駒京子氏から2つの命題をいただきました。一つは「毎月開講すること」、もう一つは「予算はほぼゼロで運営すること」でした。「会員の中には素敵な女性リーダーがいらっしゃるから、その方たちに講師をしてもらったらいいんじゃない？」と生駒代表幹事。このアドバイスには私も共感しました。いつも会合や委員会でお会いすることはあっても、経営についてのお話は聞く機会がなかったからです。

まずは、女性会員の方々をリストアップし、創業社長、様々な事情で経営を担うことになった方、企業の女性役員の方など、様々なタイプのリーダーの方に登場いただくことにしました。一人では荷が重いとお断りされることもあったので、当初は1回の会合で、2人の方にお話しいただくことにしました。回を重ねる度に、もっと深くお話をお聞きしたいという声が上がるとなり、第3回以降は、講師はお一人と変更をいたしました。

また、ご自身の人生をグラフで示した「人生曲線」を差し支えない範囲でご記入いただき、会の中でお配りして、お話しいただきました。仕事も人生の一部であり、その方の生き方すべてを学びたいというニーズに応えたものでした。

運営の形としては、ご講演の後には、テーマを設けて、グループディスカッションを行い、学んだことを深めていく機会を提供しました。時には、いつもの会場を離れて、おいしいお食事をいただきながらざっくばらんに交流を行ったり、講師の方のピアノ演奏をお聴きするなど、運営の工夫を行いました。会議室を離れた場での開催によって、参加者の距離が近くなっていくのを感じました。また、おいしいスイーツの提供にもこだわり、その際には実費を頂戴させていただきました。スイーツがあると、さらに良い意見が出たように思います。

9名の女性リーダーたちのお話から、多くのことを学ばせていただきました。共通したのは「常に前向き」、「ぶれない心」、「しなやかさ」、「信念と情熱」、「ピンチをチャンスと捉える」、「挑戦し続ける」ことだったと私自身は感じています。

今年度の女性リーダー塾で学んだことが、参加した皆様の気づきにつながり、「あのリーダーのあんなところが素敵」と感じたら、そのパーツモデルを組み合わせて、自分が理想とするリーダー像を描き、その実現に向けて、一歩前に踏み出してもらえたら、と思います。

最後に、ご多忙の中、講師をつとめていただいた皆様、いつも優しく見守ってくださった生駒代表幹事と藤本顧問、そして的確にフォローをしてくださった事務局の皆様にご心よりお礼を申し上げます。