

「ギブ・バック」のこころを

NPO法人 J-Win 理事長

うちなが
内永 ゆか子



東京大学物理学科卒業後日本IBMに入社。95年取締役、常務取締役、専務執行役員を経て、07年4月より技術顧問。99年に米国ウィメン・イン・テクノロジー・インターナショナル(WITI) 殿堂入り。06年米国女性エンジニア協会(SWE) アップワード・モビリティ賞受賞。著書に『部下を好きになってください』(勁草書房)

今年三月、私は日本アイ・ビー・エム(株)を定年になり、専務執行役員から技術顧問という身軽な身分になった。代わって、最も力を注いでいるのが、NPO法人J-Win(ジャパン・ウィメンズ・イノベイティブ・ネットワーク)の仕事だ。今はこの新しい組織の立ち上げと活動のベース作りには相変わらず忙しい日々を送っている。

NPO法人J-Winは、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの推進、とりわけ女性の活用を支援し、女性幹部の育成を目的とする団体だが、そもそもそのきっかけはIBMでの経験である。

私が入社以来、IBMでは、「女性活用」の波が何度か訪れてはいたが、本気で取り組むようになったのは、一九九三年にガースナー氏がCEOに就任してからである。ガースナー氏は「ダイバーシティ」を最も重要な経営戦略の一つと位置づけ、とくに世界共通の課題である「女性の活用」に関しては、一七〇カ国のIBMに対して、現状を分析し、改善計画を立てることを要求した。

当時私はすでに役員入りをしてしたが、

それでも日本IBMの女性活用度は一七〇カ国中、何と最下位。九八年には、私がリーダーとなって社内ウィメンズカウンシルが発足し、女性たちの離職原因を分析するとともに、女性が働きづづけられるための環境作りや女性幹部の登用に向けての施策を次々と展開していった。

その結果、二〇〇三年には、均等推進企業として厚生労働大臣最優秀賞を受賞することができ、各社からの講演や執筆依頼が多くなった。そこで、女性活用の波を他企業にも広げたいと、日本IBMが音頭をとって、五〇社の女性幹部(候補を含む)によるネットワーク組織、J-Winが発足したのである。二年間の活動でめざましい成果を上げた。しかし、女性メンバーたちからは「私たちが頑張るだけでは限界がある。会社自身がダイバーシティ・マネジメントを推進しようという姿勢がなければ、孤軍奮闘に終わる」という声が沸きあがり、さらなる発展のために、中立的な立場のNPO法人化をめざすことになる。

そしてこの四月、NPO法人J-Win

が誕生し、日本を代表する企業八二社の賛同のもと、女性メンバーも二三五名という大きな組織となった。会員企業の会費を中心に財政基盤も整った。しかし、アメリカの同様の組織「カタリスト」に比較すれば、まだまだ第一歩を踏み出したに過ぎない。「せっかくな身分になれたのに、またやっかいな仕事を引き受けて……」と親しい友人たちは口を揃える。だが、私の心には「ギブ・バック」という思いが強い。いろいろな人に育ててもらったおかげで今日の私があるのだから、それをお返ししなくてはという「お返し」のこころだ。

ボランティアというほどおおげさなものではなく、もらったものを、次の世代へ渡してゆく。アメリカ人はよく「ギブ・バック」という言葉を使うが、この精神が日本にももともと浸透したらよいのに……と。失敗も多かった私の体験を織り交ぜながらキャリアアップについて語るなど、後に続く女性たちへ、熱いエールを送る日々である。

次号は、ボストンコンサルティンググループパートナー 秋池玲子氏にお願いします。



(敬称略) 小長啓一→野々内隆→根来泰周→石弘光→武藤敏郎→高橋温→増田寛也→西澤潤一→内田盛也→中原恒雄→今井敬→室伏稔→上島重二→西室泰三→依田巽→重延浩→吉村作治→中川武→池内克史→中島秀之→元村有希子→石倉洋子→内永ゆか子

※本コーナーは、弊会ホームページでもご覧頂けます。