私の思う“女性活躍推進”

サニーサイドアップグループ社長

次原悦子（つぎはら えつこ）

場違いなところにいる――ずっとつきまとうこの感覚。変化する社会的肩書とのギャップも、審議員会副議長となると冗談としか思えない。無論、ご縁のある場で最善は尽くすし、経団連が私を任命した理由も、期待する役割も自覚している。

3年前、ダイバーシティ推進委員長に就任して以来、日本経済界の〝変わる意識〟は想像以上だと評価いただくこともある。しかし日本のジェンダーギャップ指数は、海外から「ジョークを通り越してホラー」と評されるほどの低水準であり、特に政治経済分野では顕著だ。元々出遅れているところで時速70キロを出しても、他が100キロでは巻き返せない。そのくらい世界のスピードは速い。

私は女性活躍推進とは程遠い場所を歩いてきた。会社創業は1985年の男女雇用機会均等法元年、私が高校生の時だ。当時から優秀な女性達に「あなたも一緒に闘いましょう」と言われることもあったが、小さな会社であったが故に、闘う相手さえもいなかった。加えて自らの〝鈍感力〟のせいもあってか、男性社会で割を食った自覚もなく、今も自分が女性経営者の代表などと言う気はまったくない。ただ、ホラーと揶揄される日本の経済界のダイバーシティの現状を、このまま黙って見ていることもしたくはない。

もし私にできることがあるとすれば、コミュニケーションに関わる仕事で培った知見を活かすことしかない。物事の伝え方は、人の心に希望も絶望も生み出す。〝ねばならない〟と理想を掲げても、耳の痛い話が真実だとしても、それが人を突き動かすわけではない。変化のプロセスを楽しみ、新しい風景を、まんざらでもないと思ってもらうしかない。

ダイバーシティの真の意義は、マイノリティに平等と活躍の場が担保されれば、社会に大きな価値が還元されるというところにある。世界の消費の7割の意思決定者は女性だ。たとえ本心がどこにあろうと、〝女性に任せてみるのも悪くない〟と思う経営者が増えていくことが、改革の鍵であるのは間違いない。例えば長年連れ添った夫婦が、各々が相手を手玉に取っているつもりでいても、互いが幸せを感じられているのなら、本人にも周囲にとってもいいわけだ。そうやって肩の力を抜いたら、大切なものが見えてくるようにも思う。ちなみに私はとうに離婚しているので説得力はない。

とにかくイノベーションの源泉はダイバーシティ。寛容な心でマイノリティ、異端を受け入れていただければと切に願う。