

Japan Women's Innovative Network

J-Win REPORT

No.36

2019 NOV.

SUNTORY



TOP INTERVIEW

サントリーホールディングス 新浪 剛史 社長

特集

女性活躍推進の大きな壁！
「オールド・ボーイズ・ネットワーク」

J-Win
Japan Women's Innovative Network

企業の成長は、

多様性を

受け入れた

先にある

サントリーホールディングス株式会社
代表取締役社長

新浪 剛史 氏

役員への女性登用を、より活発に

内永 サントリーさんは2014年に米国蒸溜酒メーカーのビーム社を買収されるなど、グローバル化を積極的に進めていらつしやいます。そのためには女性の活用も不可欠になるのではないのでしょうか。

新浪 おっしゃる通りです。サントリーホールディングス・サントリー食品インターナショナルの女性役員は3名(2018年末時点)とまだまだ少ない。今後数年の間にはもっと人数を増やしていきたいと考えています。ただ、単に役員クラスに女性を登用するだけでなく、部長・課長クラスの女性比率を増やし、パイプラインを充実させるべく、様々なアクションを進めています。

内永 素晴らしいお考えですね。サントリーさんは、管理職一歩手前までの女性比率はすでにかなり高くなっています。その先の意思決定層への女性登用をさらに進めるために、企業として女性を持つ能力をより発揮できる環境を整えることは重要ですね。

ところで、グローバル展開を進める中で、海外のグループ会社におけるD&Iについてお感じになっていることはありますか？

新浪 グローバルに目を向けると、やはり女性活躍はかなり進んでいると感じますね。ビームサントリー社はCEOこそ男性ですが、実質ナ

ンバー2のポジションであるマーケティングやHRのトップは女性が務めています。

内永 かなり積極的に女性を要職に登用されているんですね。

新浪 「なぜ女性をトップにするのか」というと、ダイバーシティを進めていくうえで、上のポジションで輝いている人が、若い人たちのロールモデルとしても必要ということなのです。ですから日本でも、上位職に女性を登用していくために、海外も含めていろいろなキャリアを積んでもらう機会をどんどん増やしていきたいです。ある意味きつい経験になるかもしれませんが、そうすれば、その人自身の受容力もさらに強くなり、より一層組織全体で成長できる。女性や若い人にもっと成長のチャンスを与える体制も整えていきたいですね。

「多様性の受け入れ」こそが、「企業成長」に欠かせないピース

内永 女性活躍の環境を整えるためには、もちろん男性社員の理解も必要ですね。

新浪 実は、ビーム社との統合後に海外に向向した社員の事例があるんです。彼は女性活躍に対してそれほど積極的ではなかったのですが、海外の社員と共に仕事をする中で価値観ががらりと変わり、今では「もっと女性を」と言うほどに変わったのです(笑)。

内永 とても素敵なお話ですね。そのように考え方をアップデートできたのは何が要因でしょうか？

新浪 彼曰く「とにかく話を聴くようになったこと」。特に海外の方たちと働くには、「立場や文化的な背景が異なること」を理解することが必要で、そのためには彼らの話をしっかりと聴く以外の道はありません。D&Iを受け入れざるを得ない環境下で、身をもってその重要性を体感したのでしよう。

内永 その方のご経験の通り、企業の成長においてグローバルへの展開は重要で、グローバル化を進めるためには多様性の受け入れは不可欠。そのようにどんな理解が広がっていくことが望ましいですね。

新浪 まさしくそういった経験もあつて、サントリーでは会長の佐治や私も「課長・部長職への女性積極登用」の課題意識をかなり強く持ち、先々を見据えて取り組んでいます。同時に女性役員を増やすことで、多くの女性社員にキャリアが拓けていることを示していきたいですね。

マーケットの変化に先んじた組織変革を

内永 一方で新浪さんは、業界全体の女性活躍におけるボトルネックは何だとお考えでしょうか？

新浪 従来いわゆる「酒の世界」では、男性がマーケットの主流で、「酒」ウ

イスキーやビールは男性が嗜むもの」という固定観念があったわけです。しかし今では缶チューハイなどの低アルコール飲料をはじめ、女性がマーケットの多数を占めるジャンルが増えています。

内永 サントリーさんのビジネスの構造は、「総合食品飲料グループ」として大きく変わってきていますよね。

新浪 その通りです。コンビニなどでもヒット商品の火付け役は女性が多くなっています。ハイボールも実は女性から人気が広まりました。健康食品にしても、購買の意思決定は女性を中心としています。そのようなマーケットの変化に先んじて変革を続けられるかが、企業の持続的成長の大きなポイントだと考えています。

内永 私からちよつとした提案なのですが、お酒のCMという点で、女性が男性に注ぐものがまだありますよね。それを逆にして「男性が女性にお酒を注ぐ」CMがあってもいいのではないのでしょうか(笑)。

新浪 それは非常に面白いですね！おっしゃる通り「お酒は女性に注いでもらうもの」といった固定観念は打破する必要があります。社内でもまだ、このような固定観念が残っている部分はあると思います。こういう考え方を変えていくためにも、組織の若返り、年功序列の見直しなどの変革を進めていくことが必要で、女性活躍とともに取り組んでいきたいと思っています。

男性の理解を得る重要性

内永 男性優位の歴史が長い企業には「オールド・ボーイズ・ネットワーク」という独特のカルチャーが根付いていることが多くあります。男性のみに暗黙のうちに共有されている約束ごとが、女性には共有されず、結果的に女性の昇進や進出を妨げてしまっているのです。

新浪 なるほど。そういった「何となく見えない空気」というものが、日本企業の生産性を低くしている原因にもなっているかもしれませんね。

内永 特にモノカルチャーが強い日本の企業では「あ・うんの呼吸」が色濃く残っていますから。

新浪 そういう暗黙のルールが、組織の中で昇格の仕組みにも影響しているならば、打開していく

べきでしょう。私は企業活動において「人を育てる」ことは成長の根幹だと考えています。日本では「人事」が「人を動かすこと」になってしまっている。米国では「HR (Human Resource)」です。日本企業はその点ももっとグローバルに学ぶべきだと思いますね。

内永 非常に前向きなお話、ありがとうございます。そろそろお時間になりましたが、新浪さんから最後にお伝えしたいことはありますか？

新浪 サントリーでは、知的障がいを持つ方の雇用に関して先進的に取り組んでいます(社内では彼らをコラボレイティブ・パートナーと呼んでいます)。これは世界を見渡しても相当進

んでいると思うし、誇りに感じています。私自身、彼らが生き生きと働いている姿を見て本当に勇気ももらっています。

内永 素晴らしいですね。東京パブリックが控えている今、サントリーさんのように多様な方が活躍できる環境をどんどん整えていくべきだと思います。

新浪 異なる人たちを受け入れることができこそ、世界に通用する会社になる。そういった多様性の受け入れという意味でも、女性は大きな役割を担ってくれると思います。ですから女性にもっと活躍してもらおう。サントリーの海外グループ会社のみならず、日本の、本社のD&Iこそ素晴らしい」と言っていただけの企業づくりを、今後も目指していきます。

グローバル化が進むからこそ、その姿勢が重要ですね

マーケットのニーズに先んじた組織変革、女性登用を目指します



PROFILE

NPO法人 J-Win
理事長
内永 ゆか子

1971年東京大学理学部物理学科卒業後、日本IBM入社。1995年取締役就任。2000年常務取締役ソフトウェア開発研究所長。2004年4月取締役専務執行役員。2007年4月NPO法人J-Winを設立し、理事長に就任。2008年4月ベネッセホールディングス取締役副社長、並びにベルリッツコーポレーション会長兼社長兼CEOを経て、2013年6月ベルリッツコーポレーション名誉会長を退任。

PROFILE

サントリーホールディングス株式会社
代表取締役社長

にいなみ たけし
新浪 剛史氏

1981年三菱商事株式会社入社。2002年株式会社ローン代表取締役社長CEOに就任。2014年10月よりサントリーホールディングス株式会社代表取締役社長。公職では、安倍内閣の中で、2013年より税制調査会の特別委員、2014年から経済財政諮問会議の議員、加えて、2019年からは全世代型社会保障検討会議の議員として日本の経済財政運営に参画。また、2018年より、日本経済団体連合会審議会副議長を務める。世界経済フォーラムのInternational Business Council、世界経済フォーラム第四次産業革命センター Advisory Board、米国外交問題評議会Global Board of Advisors、The Business Council ofメンバー。ハーバード大学経営大学院MBA修了。

サントリーホールディングス株式会社

「やってみなはれ」精神による
ダイバーシティ経営

サントリーではグローバル化の加速に伴いD&Iを重要な経営戦略と位置づけ、2011年にダイバーシティ推進室を設置。トップが「多様性はイノベーションの源である」と明確に宣言し、創業の精神「やってみなはれ」のもと、ONE SUNTORY 一体となってD&Iを推進。4つの重点領域「性別」「年齢」「ハンディキャップ」「国境」を設定し、中でも「性別」を最重要課題とし「女性が普通に活躍している会社」を目指している。多様な人材、価値観を柔軟に受け入れ新たな価値を創造し続ける「ダイバーシティ経営」が人事の基本方針であり、全社に浸透させている。

女性活躍
推進の現状
(2018年12月現在)

- 社員全体の女性比率 22.3% (1,507名)
- 女性役員数 3名
- 管理職女性比率 10.0% (166名)
- 数値目標 女性管理職比率 20% (2025年まで)

*サントリーホールディングス(株)・サントリー食品インターナショナル(株)の正社員数

★「2018 J-Winダイバーシティ・アワード」準大賞受賞

女性活躍を推進するための、
パイプラインの強化

女性管理職の比率をさらにアップさせるため、「パイプラインの強化」を重要視。女性従業員が部門や立場を超えてキャリアイメージを描ける環境をつくることにより、さらなる女性活躍の推進を目指している。中でも象徴的な取り組みは「女性リーダーフォーラム」。2014年から自発的に始まった女性管理職たちの自己研鑽・ネットワークの場で、その中で毎年有志の幹事団を決め、それぞれの問題意識から主体的に活動を企画運営。一人ひとりが自分のキャリアを考えるためのイベント「BUSHOFO (部署紹介フォーラム)」の開催、今年は管理職層の意識変革に向けたセミナーの実施など、精力的に活動を進めている。

ワーキングマザーを支える
「両立支援施策」と男性の意識改革

女性従業員の子育てと仕事を両立させるため、多くの支援施策を実施。「妊娠期」「産休」「育休」「復帰後」の各フェーズに合わせて、適宜フォローできる体制を設計。女性が安心して子育てできる環境づくりに注力している。

男性の意識改革も同時に進め、「父親」として働き方を見直すきっかけになればと職場、上司も巻き込んだ「子を持つ父親」向けの「ちちおやガイダンス」を2013年より実施。ダイバーシティ通信「いどり」で育休取得の男性従業員の記事を取り上げるなど、広報活動も続け、2018年時点での男性従業員の育休(連続5日以上)取得は49%に伸長。

サントリーホールディングス(株) ヒューマンリソース本部
人事部 ダイバーシティ推進室のみなさん



左から ● 藤山 咲代子さん ● 人事部部長 兼 ダイバーシティ推進室長 千 大輔さん ● 課長 菅原 久里子さん ● 平田 和宏さん

「オールド・ボーイズ・ネットワーク」

とはなんでしょう？

男性が中心となって活躍してきた企業や組織には、長きにわたって築かれた独特の文化や、目に見えない約束事が存在しています。こうした暗黙のルールや人間関係を指して「オールド・ボーイズ・ネットワーク」と呼びます。

マジョリティである男性が「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の中で情報交換や仕事上の機会を得ることがあるのに対して、ネットワークの仲間に入っていないマイノリティである女性は、仕事上の機会を逃し、キャリアアップの可能性を狭めてしまうことがあります。このような事実は世界中に存在し、女性の活躍を阻む要因の一つとなっているのです。

日本の企業は海外と比べて同質性が高いと言われています。成功体験を共有する男性たちは、これまでのやり方からの変化を嫌い、新しい視点や異なる考え方を受け入れようとしにくい傾向があります。男性たちが作るこうした組織風土が、無意識のうちに女性を排除し、女性の評価や昇進に影響を与えてしまっているのです。

会議で自分の意見を
言いにくい

女性が知らない
集まりがある

いつのまにか
コンセンサスが
できあがっている

「女性はこうだ」と
思い込んでいる



女性活躍推進の大きな壁!

「オールド・ボーイズ・ネットワーク」

企業が競争力を高めるための重要な経営戦略であるダイバーシティ。
「女性活躍推進法」施行などの追い風にもかかわらず、日本では
部長や役員といった「意思決定層」における女性の割合が5%程度*と、まだまだ低いのが現状です。
役員20人のうち女性は1人 —これでは意思決定の場が多様化されているとは言えません。
女性の活躍がなかなか進まないのはなぜでしょうか。
今号では、その要因の一つである「オールド・ボーイズ・ネットワーク」についてご紹介します。

* 職位別女性比率：部長職5.4%／役員（社外取締役を除く）4.5%（[2019 J-Winダイバーシティ・アワード]応募企業平均）

女性の活躍を阻む3つの問題

J-Winでも「オールド・ボーイズ・ネットワーク」を女性の活躍を阻む3つの大きな問題の1つとしてきました。

将来像が見えない

女性の意識改革／ロールモデルの提示
J-Win女性ネットワークによる女性リーダー育成

仕事と家事／育児とのバランス

柔軟な働き方の実現
政府・企業による制度や仕組みの充実

オールド・ボーイズ・ネットワーク

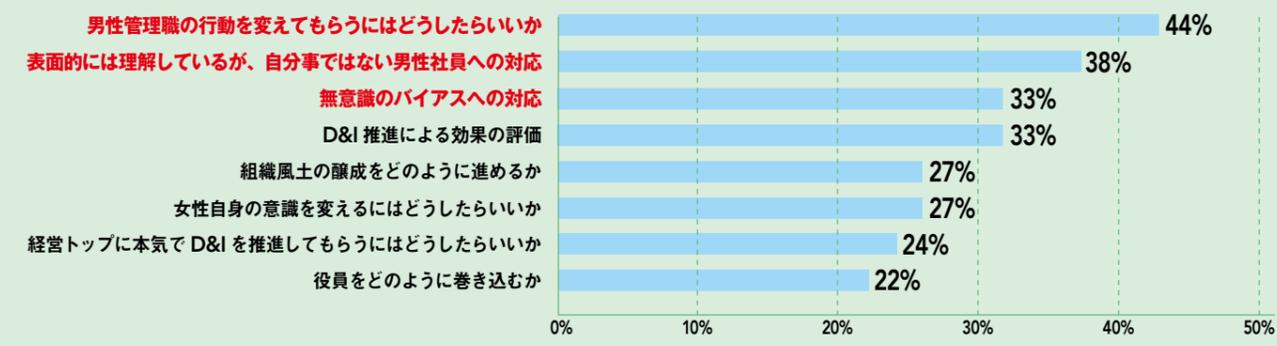
男性の意識改革／組織風土の変革
「男性ネットワーク活動」開始

ダイバーシティ推進の課題は「男性の意識改革」

(2019年4月実施アンケート)

J-Win会員企業でダイバーシティ推進を担当する皆さんにお聞きしたアンケートの結果からは、
女性活躍推進に取り組む上で「男性の意識改革」に対する課題認識が高まっていることが分かりました。

ダイバーシティ推進担当者はどのようなことに悩んでいるのか（複数回答）



「オールド・ボーイズ・ネットワーク」を解くために

多様性を阻む組織風土を醸成している「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の問題。では、これを解いていくにはどうすればよいのでしょうか。

まず、**男性自身が意識を変え、行動していくことが大きな鍵を握っていると言えます。**自らが「オールド・ボーイズ・ネットワーク」を作っていることに気づき、自分たちの行動が女性の活躍を進める上で重要な役割を担っていることを理解。そして、どのように行動を変えていくべきかを考え、実践していくことが、多様性を受け入れる組織風土の醸成につながります。

さらに、「オールド・ボーイズ・ネットワーク」を解くには「見える化」を進めることも重要です。ネットワークの中のみで共有されている暗黙知を、明文化や仕組み化することにより、誰とでも情報を共有できる、風通しの良い組織となります。

男性ネットワーク活動

J-Winでは、男性の意識改革、その先にある行動を促すためのアクションとして「男性ネットワーク活動」を行っています。

「男性ネットワーク活動」の目的は、男性管理職の意識改革と行動を促し、

自らがダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進のチェンジエージェント、変革の仕掛け人になることです。

活動のステップ

- 1 なぜ女性活躍推進か、なぜ D&I 推進かを理解する
- 2 自らの課題を認識する
- 3 課題を整理し、議論のテーマを決める
- 4 課題解決のための具体的な施策と行動計画を導き出す
- 5 自社に持ち帰り、D&I 推進のチェンジエージェントとして実行する



2019年度の「男性ネットワーク」は、J-Win会員企業の部長職・課長職を中心としたメンバー 19社22名が活動中。第3回定例会で3つの分科会を立ち上げ、課題の検討を進めています。

みんなで考え、D&Iを加速させましょう

多様化を進めることは、変化の激しい時代に企業が勝ち残るために必要な経営課題です。

その第一歩である女性の活躍を加速させるために、避けては通れない「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の問題。男性・女性を問わず、全員が当事者としてこの問題について考え行動していくことが、真のD&I実現につながります。

J-Win も引き続き皆さんと一緒にチャレンジしていきます。

女性上位職の皆さんに聞いてみました!

現在日本企業で執行役員を務めているJ-Win Executiveメンバーの皆さんに、これまでのキャリアの中で体験してきた「オールド・ボーイズ・ネットワーク」についてお話を伺いました。海外の例もあわせてご紹介します。

☑ J-Win Executiveメンバーの声

たとえばゴルフ会とか男性同士のちょっとした集まりに、女性の私は呼ばれないことがあります。そういった場はたくさんあって、**少人数の雑談レベルでいろいろな話が進んで、いつのまにか決定事項としてコンセンサスができあがっている。**情報が共有されないのは、あえて排除されているわけではないようですが、こちらの存在を忘れていないのか気づいていないのか…。**マイノリティのつらさ**を感じます。

「こういう時にはこう振る舞う」といった、社内の“お作法”的なことを知らずにいると、「なんであんなことをしてしまったの」「あれはないよね」などと言われてしまうことがあります。男性はみんな知っていることだけど、女性は教えられていない。**女性がない世界が当たり前になっていて、女性を仲間扱いしていないことに気づいていない、悪気がなくやっているところが一番悪い、**と思いますね。

男性上司が、**女性と男性を違う観点で評価している**ことがあります。たとえば「彼女はいつも不機嫌な顔をしているよね」など。不機嫌な顔をしている男性もたくさんいるのに、男性のことはそうは言いませんよね。「女性は機嫌よくあるべき」といった偏見や、「育児中の女性は大変だからこうしてあげなくては」といった、**ステレオタイプな見方や過剰な配慮が、女性の意欲を削いだり、チャンスを奪っている**ことがあると思います。

☑ 海外の例

「職場で意見することに多くの女性が不安を感じる。チームの和を乱す、文句ばかりを言ういやな女だと思われるのではないかと。建設的な批判のつもりでいたことが単なる愚痴ややかみととられる。**意見を言えばマジョリティの男性から総攻撃を受けることになる。**」(シェリル・サンドバーグ著「LEAN IN リーン・イン」より)

「**女性マネージャーは育児なのか出世なのか、どちらかに絞るべきである**と考える人が少なからず存在していた。」(デイビッド A. トーマス著「ガースナー改革：多様性の戦略」より)

「オールド・ボーイズ・ネットワーク」はどこにでも、身近に存在していて多くの女性はその壁を感じています。マジョリティである男性たちの仲間意識や無意識の偏見・言動が、結果として異なる背景や価値観を持つ人を受け入れず、女性の活躍を阻んでしまっているのです。

Vol.4
Top Runner
~ Handsome Women キャリアの流儀 ~

J-Win女性ネットワークに所属し、第一線で活躍されている方からキャリアアップを目指す女性たちへのメッセージをお送りする本コーナー。今回は、監査業界で要職に就き活躍中の、3名の現Executiveメンバーにご登場いただきました。これまでのキャリアの中での印象深い経験や、ターニングポイントとなった出来事など…。三者三様のお話は、すべての働く女性の皆さんの参考になる内容です。ぜひご覧ください。

デロイトトーマツグループ
パートナー、D&Iコミティアアドバイザー
日本公認会計士協会 常務理事

林 敬子さん

はやし けいこ / 有限責任監査法人トーマツ 監査・保証業務パートナー。九州大学法学部卒業後、監査法人トーマツ名古屋事務所に入社。2006年からパートナーに就任。翌年にTWinプロジェクトを立ち上げる。2011年からJ-WinのExecutiveネットワーク幹事会メンバーとして社内外の女性育成に尽力。2013年、ダイバーシティ推進室長を経て、翌年に日本公認会計士協会女性会員・準会員の活躍促進PTの発起人となる。2016年に日本公認会計士協会常務理事、2019年にデロイトトーマツグループD&Iコミティアアドバイザーに就任。



有限責任 あずさ監査法人
専務役員 パートナー 公認会計士
日本公認会計士協会 近畿会会長、本部副会長
日本監査研究学会理事ほか

北山 久恵さん

きたやま ひさえ / 1980年神戸商科大学(現：兵庫県立大学)卒業。1982年、あずさ監査法人(朝日監査法人)に入所。マネージャーを経て1999年にパートナーに就任し、国内大手企業の法定監査業務、上場支援、アドバイザー業務を担当。2004年、第12回大阪府女性基金プリムラ奨励賞を受賞。2013年に常務執行理事ダイバーシティ担当に就任し、J-Win Executiveメンバーに。2019年、日本公認会計士協会近畿会会長、本部副会長、あずさ監査法人の専務役員に就任。



EY新日本有限責任監査法人
理事長

片倉 正美さん

かたくら まさみ / 1991年明治大学経営学部卒業。同年公認会計士二次試験に合格後、太田昭和監査法人(現：EY新日本有限責任監査法人)に入所。2005年パートナー昇格。2005年から2007年まで経済産業省にて勤務。2010年にコーポレートカルチャー推進室室長補佐。2011年総合企画本部部長補佐を経て、2016年常務理事(企画・広報担当)。EY Japanエリアマネージングパートナー - BMC (Brand, Marketing and Communications) を経験後、2019年にEY新日本有限責任監査法人理事長に就任。J-Win第2期メンバー、2017年よりExecutiveメンバー。



女性が“普通にキャリアを作る”未来を思っ

Q1.これまでのキャリアで最も印象深い出来事を教えてください

ワーキングマザーを中心とした職員を支援する「TWinプロジェクト」のリーダーとして、チームをまとめ上げたことです。それまで男性ばかりのチームで業務を行っていたので、女性を中心に、部門・職位に関係なく全社横断で取り組んだプロジェクトを牽引できたことは、非常に新鮮でした。当時は、まだまだ女性が少ない職場で、男性の何倍も頑張らないと昇進できないと言われた時代。ワーキングマザーが公認会計士というプロフェッショナルを続けることは、容易とは言えませんでした。そうした中、「後輩女性たちがもっと“普通”にキャリアを作れるようにしていきたい」という共通の目的を持つメンバーと共に仕事ができ、とても充実していました。

Q2.その後の仕事にどのような影響を及ぼしましたか？

リーダーとして、メンバー集めや方向性の検討など、メンバーの意見も聞

きつつスピード感を持って決断したことは、貴重な経験となりました。また、他部署との折衝やベストプラクティスを求めた外部とのネットワーク作りなど、結果的に内外の人脈作りと視野拡大にもつながりました。この経験は、後に、ダイバーシティ推進室を設立し、デロイトトーマツグループのダイバーシティをリードする仕事にも大いに活かされています。

Message
「何とかなるさ」の気持ちでトライ！
他人を巻き込みながら新しいものを作っていくことは大変ですが、その分大きな充実感を得られます。後輩たちをサポートできる喜びも、私にとっての仕事の糧となっています。新しいチャレンジは、常に不安と隣り合わせなもの。でも「何とかなるさ」という気持ちで続けていくことが大切だと思います。皆さんもぜひ新しいことに積極的にトライし続けてください。

“恋人を想うように、クライアントを想う”を信条に

Q1.仕事をする上で大切にしていることはなんですか？

シニア昇進に伴う部門異動のタイミングで、難しいと評判の大規模エンゲージメントのインチャージ(現場担当者)に抜擢されました。その際、厳しかった上司からもらった「インチャージは恋人を想うように、常にクライアントを想え！」という言葉大切にしています。以来クライアントの現状をいつも考え、要望や悩みに耳を傾け、恋人に接するようにクライアントに対することを心掛けました。大きなプレッシャーを力に変え、会計・監査の知識はもちろん、ビジネス・業界の理解や調査、経営管理体制など猛勉強。信頼関係を築くことができ、監査の厳しさとともに、強いやりがいを感じるようになったこの経験は、私の公認会計士人生の基盤となっています。

Q2.これから取り組んでいきたいことを教えてください。

パートナー(監査責任者)として難しい局面に直面しても、「何が真にク

ライアントのためになるのか、有用な指摘・助言ができないか」を常に考え、課題解決に誠実に取り組んできました。今後も自分の仕事が企業や社会に与える影響を意識し、そのやりがいを噛み締めながら仕事を続けていきます。また、2019年6月に日本公認会計士協会近畿会の女性初の会長に就任しました。公認会計士業界の魅力を高め、後輩に対してGive backしていきたいと思っています。

Message
今、ダイバーシティの波に乗りましょう！
自分の可能性を信じてチャレンジし続けましょう。「変化」は「成長の機会」。新しい環境に入ることには大変ですが、必ず自分の成長につながりますし、「適応力」を身につけ「人脈」を広げるチャンスです。失敗は成功のもと。迷ったらいつだって「GO!」。恥をかいた分だけ先に進めます。変化の激しい今の時代だからこそ、ダイバーシティの波に乗ってステップアップしていきましょう！

チェンジはチャンス！不安を跳ねのけ、自分のキャリアを築く

Q1.キャリアの中のターニングポイントを教えてください。

入社4年目に経験した人事異動です。当時所属していた部署では複数の大手企業を担当しており、次期現場責任者としてチームからもお客様からも頼りにされていました。あと数年すれば管理職へのキャリアアップが可能だったということもあり、現状に満足していたのです。そのようなタイミングで告げられた初めての異動だったので、「これまでのキャリアがゼロになってしまうのでは……」「不要な人材として追い出されてしまったのではないかな……」などとネガティブに考え、とても悩みました。でも、当時の上司の「新しいことに挑戦すべきだ」という言葉に促され、これまで経験のなかった株式公開部門への異動を決意しました。

Q2.異動先ではどのように仕事に取り組みされたのですか？

新人の気持ちで一から仕事を学び直しました。大変でしたが、それまでと

は180度異なる業務にチャレンジしたことで、自分が提供できる価値の幅が広がりました。それまでのキャリアや、興味のあることだけにこだわりすぎていたら得られなかった経験です。チェンジはチャンス。その後も何度か異動を経験しましたが、恐れることなく、ワクワク感を持って臨めるようになりました。

Message
「転んでもタダでは起きない」気持ちで
希望する部門へ異動できなかったからといって、へこたれてはいけません。「転んでもタダでは起きない」くらいの強い気持ちで、そこでしか得られない経験を積みましょう。その後のキャリアに必ず生きてきます。加えて、さまざまな人とのポジティブなコミュニケーションを通じて、自分に興味を持ってもらうことも忘れずに。キャリアアップは、自分の努力と周囲の温かいサポートがあって成し得るものです。

EVENT REPORT

女性ネットワーク活動

7月17日(水)



J-Win Executiveネットワーク
7月度定例会

毎回様々な分野の講師を招き、経営リーダーとしての知見・視野を広げ、ディスカッションを通じて自分のものにするを目的としたExecutiveネットワークの定例会。7月度は「社会的課題の解決」をテーマとした講演を開催しました。

6月12日(水)



J-Win Next Stageネットワーク
2019年度活動キックオフ

2019年度の活動テーマ「立志・深交・学思^{まことし}」が発表され、激動の時代に企業・組織を変える原動力となるために、多様なメンバーが相互に研鑽しながら得た学びを行動に変え、活動を進めていくことが共有されました。

5月31日(金)～6月1日(土)



J-Win 第9期 High Potentialネットワーク つくば合宿

キャリアアップの価値を理解し意識を高め合う恒例の1泊2日の研修合宿。今年度は分科会活動の時間を増やし、チームごとにテーマ設定、活動方針決定などのディスカッションや発表を行い、仲間とのネットワークも深めました。

7月23日(火)



D&I推進 支援活動

2019年度 第4回 ダイバーシティ推進責任者会議

会員企業のダイバーシティ部門の方々が集まり「意思決定層への女性登用」をテーマに課題検討・情報共有の会を実施。「メンター制度」についての取り組み事例紹介や、各社の課題を共有する活発な意見交換が行われました。

J-Winメンバー共通の会員章(襟章)ができあがりました。J-Winのロゴマークをアレンジしたデザインで、メンバーの皆さまには順次お渡ししています。定例会や合宿、拡大会議、海外研修など、J-Winメンバーとして活動する際に

着用いただくことで、メンバー同士の一体感を醸成し、会員以外の方々に対しても信頼感をアピールできるものです。ぜひご活用ください。

J-Winの会員章が
できました



★ [J-Win REPORT] バックナンバーはこちらから読みいただけます <http://www.j-win0.jp/guide/jwinreport.html>

