WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

LEADERSHIP INSIGHTS

日本ユニシス株式会社
代表取締役社長　平岡昭良

個人が持つ内なる多様性を生かしたい。ジェンダー平等はその第一歩。

日本ユニシスグループは、日本初の商用コンピューターによって今日の情報社会を拓き、以来60年以上にわたりシステムインテグレーターとして顧客課題を解決し、社会や産業を支えるシステムを構築してきた。この経験と実績をバックボーンに、業種・業態の垣根を越え、さまざまな企業をつなぐビジネスエコシステムを創る中核となり、顧客・パートナーと共に、社会を豊かにする新しい価値の創造と社会課題の解決に取組んでいる。

WEPsに署名した理由・動機を教えてください。

最初に聞いた時「ぜひやりましょう!」と思いました。

WEPs署名は「国連グローバル・コンパクト」に続く国際的なイニシアティブへの賛同であり、更なるダイバーシティ経営の推進を図るためです。当社が目指すダイバーシティ経営は、ひとり一人が「個」の多様性を高め、自らの個性を発揮し、互いの個性を受け容れること。それにより組織の多様性が高まり、異なる個性同士が出会うことによって、イノベーションを加速させ、「社会的価値」と「経済的価値」の両方を実現させることです。

女性の活躍推進は、「個」の多様性を受け容れ活かす第一歩であり、当社のダイバーシティにおける重点項目の1つです。

WEPsをどのように御社のジェンダー平等推進/SDGsに向けた取組みに活用したいですか、もしくは、活用できると思いますか。

2013年に専任組織であるダイバーシティ推進室を設置し、女性活躍推進に取組んできました。さまざまなライフイベントを抱えながら働き続けられるための制度やガイドラインの整備、女性の育成プログラムの継続実施など、原則2（職場におけるジェンダー平等）、原則3（従業員の健康、ウェルビーイング、安全）、原則4（女性のキャリアアップに向けた教育と研修）については一定の成果が出ています。

今後は自社内にとどまらず社外のステークホルダーと協働し、社会課題の1つであるジェンダー平等、女性のエンパワーメント推進に取組みを拡大していきたいと思います。原則1～4は継続的に取組みつつ、原則5（サプライチェーン・マネージメントとマーケティング）、原則6（社会貢献活動とアドボカシー（啓発））に注力していきたいと考えています。

御社にとってのジェンダー平等・女性のエンパワーメント推進の意義は何ですか。

企業の成長には多様性が必要であり、多様性を確保するための第一歩として女性を活かすことが大事です。

ただし、この分野で「必要性」だけを訴えていくと、総論賛成・各論反対になりがちです。組織の中に抵抗勢力ができてしまうこともあるでしょう。多くの人は、これまでと違うものに触れると不安になるためです。

様々な工夫によって多様性がもたらす不安感を払拭し「楽しい!」に変換していく。ここが大切だと思っています。

実は私は「多様性は楽しい!」と実感しています。それはシリコンバレーやハーバードビジネススクールでディスカッションに参加した実体験からです。シリコンバレーでは、2000年初頭、ちょうどドットコムバブルが弾けた頃、様々な企業の経営者と3日間のワークショップをしました。視点が違うとこんなに議論が面白いものか! と感動したのを覚えています。

帰国して痛感したのは「これから日本型のシステムインテグレーターは立ち行かなくなる」ということです。これは、多様な価値観に触れたことで得た気づきでした。こうした実体験もあり、社員には「人財」のダイバーシティ、「情報」のダイバーシティ、「考え方」のダイバーシティの必要性を折に触れて伝えています。

日本の社会では受けている高等教育、育ち方など同質性が高いです。また社長といえども、市場のすべてが見えているわけではありません。限定合理性に陥っていると、自分の殻を破ることもできませんし、イノベーションも生まれません。

日本の企業社会において、女性は身近なマイノリティと言えます。それは、少数であるというだけでなく、組織の中で臆さず意見を言い、異論を恐れることが少ないからです。私は毎週月曜に、あるメンバーで議論をしています。ここには女性や外国籍のアドバイザーもいて、毎回、予想しなかったアイデアが生まれてくるのが非常に楽しいです。

とても自由な発想をされているように見えます。

私は、個々人が自分自身の中にある多様性、つまりイントラパーソナル・ダイバーシティを磨いて発揮することが、ダイバーシティ経営の本質だと思っています。

イントラパーソナル・ダイバーシティは、持っていても発揮できていないことが、しばしばあります。人間は社会性の高い生き物なので、組織の中にいると多数派に同調し、個性を殺してしまいがちです。

そのような組織の中にあっても、個性を表に出すという”胆力”のある人は、女性により多いように思います。身近に個性を発揮している人がいると、これまで殻をかぶっていた男性も自分自身の中にある多様性を磨くことができます。そういう意味で、女性や外国籍の人、宗教や文化的背景が異なる人、障がいを持つ人など、様々な人と対話をすることが大切です。

WEPsは、日本の民間セクターにおけるジェンダー平等の推進にどのように役立つと思いますか。

日本でもここ数年SDGsへの関心が高まっています。特徴は、SDGsの達成は国や政府ではなく企業を始めとするビジネス界がリードするもの、という考えが既に世界の主流になっていることです。

私たちがWEPsに基づくアクションを実践し、日本のビジネス界でイニシアチブを発揮することで、世界から大きく遅れている日本のジェンダー平等・女性のエンパワーメント推進に寄与できると考えています。

昨今では「 FemTech （フェムテック）」という言葉も浸透してきています。女性が抱える課題をテクノロジーで解決することが社会的価値となり、それが結果として経済的価値の創出にもつながります。大切なのは、より良い社会づくりとビジネスがうまくいくことは両立する、という信念をもってジェンダー平等を進めていくことでしょう。

今後の抱負を教えてください。

これまで私たちは、デジタルテクノロジーを使い社会課題の解決に取組んできました。これからは、人の行動原理を理解する行動科学的アプローチに、テクノロジーを併用しながら問題の解決を目指す必要があると考えています。

例えばジェンダー平等、女性のエンパワーメント推進の大きな壁の一つに、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）や、日本特有の性別役割分業意識があると思います。これらは人の固定観念であるため人の行動原理を理解しなければ解決できない課題ですし、社会全体に見られる課題でもあるため、一社では解決できません。そのため、全体的で長期的なアプローチが必要です。

AIやオートメーションといったテクノロジーが、家事の省力化やワークライフ・バランスの推進、働き方の柔軟性、教育の質の向上等に貢献できる可能性は大きく、更に「個」の多様性の拡大や組織における関係、「心理的安全性」を高めることも、テクノロジーでより良いものに構築していけると思います。人々の行動変容を促し、これまでの慣習や文化をも変えていける。私たちはテクノロジーの持つ可能性を引き出し、一人ひとりがワクワクできる社会をデザインし、実装していきたいと思います。

原則1 企業トップによるリーダーシップ

原則2 職場におけるジェンダー平等

原則3 従業員の健康、ウェルビーイング、安全

原則4 女性のキャリアアップに向けた教育と研修

原則5 サプライチェーン・マネージメントと
マーケティング

原則6 社会貢献活動とアドボカシー（啓発）

原則7 成果のモニタリングと報告

weps.org

weps@unwomen.org

@WEPrinciples

@Empower_Women

Funded by:

European Union

Produced by:

weempower

International Labour Organization

Funded by the European Union

UN WOMEN

In support of:

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

DISCLAIMER: The views expressed in this publication are those of the authors and do not necessarily represent the views of the European Union, UN Women, International Labour Organization or the United Nations and their Member States.