

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

DECEMBER 2020

LEADERS IN ACTION

小安 美和

株式会社Will Lab
代表取締役



日本のジェンダー・ギャップ、課題の根幹は地方と中小企業にある 大企業から独立、静かな情熱の源流を聞く

平日は中小企業や行政の女性に向けた研修や助言、休日は国内外の女性手工芸者に伴走起業支援をする。特に応援したい女性手工芸者の製品を自身のオンラインショップで販売している。大企業で経営企画担当の役員をしていた小安美和さんが大きくキャリアを変えた背景には、外からは見えにくい少数派として味わった困難という経験があった。

大企業の執行役員から転身し、起業されました。きっかけと動機を教えてください。

起業前はリクルートジョブズ経営企画の執行役員をしていました。2011年～12年頃、新規事業開発を通じて社会課題解決できる社内環境作りを担当したことが、起業のきっかけと言えます。私自身は人材サービスに関わっていたので、育児をしながら働きやすい社会を作る「fiction! (イクション)」というプロジェクトを立ち上げました。就労意欲がありながら仕事をしていない人の中で、人数が多かったのが、育児中の女性だったからです。

2015年にfiction!を始めてNPOや起業家の方々とお話をする中で「この課題に本気で取り組まなくてはいけない」と思うようになりました。特に地方と中小企業が育児期の女性就労において大きな課題を抱えていることにも気づきました。同時に、この社会課題を大企業として利益をあげながら解決するのは難しいと分かりました。

ご自身はいわゆる「成功したキャリア女性」という属性です。なぜ、困難を抱える女性たちの状況に共感したのでしょうか？

実は、私自身も思うように働けず、成果を上げて意思決定に参加できない悔しさを味わったことがあります。

初職は新聞社でした。5年間勤務した後、結婚退職して配偶者の転勤でシンガポールへ行きました。もし、この経験がなかったら、今とは違うキャリアになっていたかもしれません。

29歳の時、シンガポールで転職先を探したのですが、紹介されたのは全て日本企業のアシスタント職だったのです。本人の希望に関係なく、駐在員の妻は、独身女性とは異なる職を提供されたのです。シンガポールでは、非正規で4年半働きました。どんなに仕事にコミットしても意思決定権を持たせてもらえない悲しさを経験しました。

結婚しているかどうかや就労形態の違いで、やる気や能力に関わらず、女性は労働市場において不利益をこうむっている。この実感がずっとありました。その後、大企業の中でキャリアを重ねながらも「自分は雑草みたいだ」という思いを持ち続けていました。

東日本大震災の後、当時のメンバー達と一緒に被災地に通ったことがあります。ここでも、本人の意思と関わらず、地域文化や社会規範で女性の役割が決められてしまう課題を間近に見ました。女性は働けない。母親にはひとりになれる時間がない。「パートに行く時、クルマの中でひとりになれるが幸せ」と話してくれた女性の言葉が今も心に残っています。

私の母も同じ東北、岩手県出身です。とても我慢強く耐える女性で、ずっと専業主婦でした。一方、私自身は父に似て、声を上げられる。だから、声を上げられない人を支援して、形にしたいと思うようになりました。

「Will Lab (ウィルラボ)」という社名に込めた思いと事業概要を教えてください。

多くの女性たちは社会から有形無形のプレッシャーを受けて” must” に従って生きています。女性が心の底に持っている、本当にやりたいこと、つまり” Will” を言葉にして、自分がやりたいあり方で生きていけるようにしたくて、社名を決めました。

事業は3つあり、①行政のコンサルティング、②研修・ワークショップ、③小売事業です。

これまでの経験から、半年間の受講で多くの人が、人前で自分の” Will” を発表できるようになる、と確信しています。起業した当初、横浜市等が開催する「女性のためのリーダーシッププログラム」の立ち上げに関わり、4年間で80人の女性と向き合った経験から学びました。横浜市内事業所の9割が中小企業で、そこで働く女性達の活躍を目指すプログラムでした。

受講生の多くが1回目は下を向いています。指名されると発言しなくてはいけないから、講師と目を合わせようとしません。これは、個人の責任ではなく、職場での確な育成がなされていないためです。

中小企業の中で、女性従業員はマイノリティですから声を上げにくい。経営者や上司は女性たちをバッテリーボックスに立たせていない。女性はアシスタント業務が向いている、といった無意識の偏見もあります。

「女性」をひとくりに語ってはいけません。組織の中で挑戦する機会を与えられ、研修を受けた経験さえあれば、女性も自分の考えを初対面の人たちに話すことができます。ここで重要なのは、育成されるような環境だったかどうか、ということです。だから、私の研修では受講生に「あなたはどうしたいですか？」と半年間、問い続けます。

受講生には、まず、心の中にあるモヤモヤを付箋に書き出してもらいます。さらに私がお手伝いしながら、それを分類し、抽象的な言葉に置き換えていきます。加えて、専門家の方からデータの活用法をレクチャーしていただきます。自分の「モヤモヤ」を的確に言語化し、データを添えて説得力ある「論」にしていくのです。加えて、私が自信をもってプレゼンテーションする方法をお伝えします。

一連のレクチャーを半年かけて行くと、全員が1~2分で自分のWillを伝えられるようになります。受講前後の変化や、何が効いたかアンケートをとり、結果をデータ化してきたので、効果的な方法論が見えてきました。

小安さんは、組織で働く女性の支援に加え、女性起業家の支援も行っています。女性起業家の層を厚くし、底上げをするにはどのような取組みや環境整備が必要だと思いますか？

やはり、買い手を増やすことだと思います。

Will Labの3つある事業の中で「小売事業」は、ものづくり分野の女性マイクロ起業家支援で「そらとひと」と名付けたオンラインショップと雑貨店を運営しています。国内では北海道釧路市、宮城県、福岡県など、海外ではケニア、トルコ、インドネシア、マレーシア、タイなどから女性の手仕事で作られたアクセサリー、バッグ、雑貨などを扱っています。

「そらとひと」には、明確なコンセプトがあります。それは、強いWillがある人を応援したい、ということです。例えば宮城県の気仙沼で藍染め工房を始めた藤村さやかさんという方がいます。アメリカ・ミシガン州で生まれ育ち、東京で働いた後、気仙沼に来ました。

地域の母親たちが、働きたいけれど、働く場がないと気づいた藤村さんは、子育てしながらできる仕事を地域に作ります。マーケティングの視点、それから、赤ちゃんをおんぶしながらできることを考えて、インディゴ染めを始めました。

このように、国内外ともに「地域」に目を向けると、強く魅力的なWillがある女性がたくさんいます。私は、こういうWillがある女性たちを応援したいと思い、週末の社会貢献事業として雑貨屋を運営しています。例えば、お客さんとの間で起きたトラブルの解決法、ホームページの作り方といったことをお伝えすることもあります。

起業は決して容易なことではありませんから、強い意志がなければ続きません。行政の女性起業家支援においても、意志ある人を見つけ出すことが大事です。当然、Will（意志）だけでなく、Skill（能力）が伴っていなければ、事業継続・成長できません。女性起業家といってもプチ起業から、ユニコーンを目指す人まで多様です。それぞれの起業家が目指す事業規模やフェーズにあった支援、機会の提供が必要です。

ちなみに最近、投資イベントの登壇者、参加者が男性しかいないことがメディアで話題になりました。企業分野と同様に、起業分野でもまだ女性がマイノリティであることが知られるようになってきました。能力があったとしても、男性社会の中で、資金調達やネットワーク構築において無意識の偏見による機会の格差が生じることもあります。

起業分野におけるジェンダー格差解消のために有効な手段として3つのことを考えています。①投資の意志決定層における女性比率を上げていく、②公共調達で女性起業家や女性が意思決定層にいる企業、もしくは女性のエンパワメント原則（WEPs）署名企業の比率を高めていく、③大手企業の調達プロセスでも女性起業家の商品・サービスの購入率を高めていく。

まずは、あらゆる資金調達シーンにおいて、男女格差がどの程度あるのかを可視化する必要があります。どのレベルまで上げていくべきか、国レベルで目標設定し、そこに至るプロセスを議論することがファーストステップとして重要だと考えます。

地方の中小企業がWEPsを活用することにメリットがあると思いますか？ 地方で普及するためのアイデアがあれば教えてください。

現状を見ると、WEPsの存在を地方中小企業は知らないと思います。ですから、まずは「知らせていくこと」が必要です。

行政や中小企業に対する助言の経験を重ねて気づいたことがあります。それは、東京と地方というより、大企業と中小企業のギャップが大きいことです。そして、中小企業の実情を行政も把握しきれていません。

行政の中でも特に重要なのは、基礎自治体だと思います。補助金を始めとする施策で、中小企業と直接やり取りしますから、市区町村が中小企業の実態を知ることは非常に重要です。

例えば兵庫県豊岡市では、従業員意識調査を実施し、女性も男性も、2/3が「働きやすく、働きがいがある」と回答している企業を対象に審査を行い、表彰する「あんしんカンパニー」という表彰制度をスタートしました。「制度」があるだけでなく、性別に関係なく活躍できる「風土」があるかまでデータを取り、マークを付与します。表彰された企業は、まずは採用活動などに活かすことができます。

女性活躍推進法は現在301人以上の企業が対象で、令和4年から101人以上に対象が拡大されます。しかし、地方都市には100人未満の会社が大半です。地方自治体が地域におけるジェンダー・ギャップ解消を推進していくためには、豊岡市のように独自の仕組みを構築、もしくはWEPsを活用しながら、モデル企業の可視化や公共調達などにつなげていくことも有効だと考えます。

Women's Empowerment Principles



企業トップによる
リーダーシップ



職場における
ジェンダー平等



従業員の健康、
ウェルビーイング、安全



女性のキャリアアップを可能
にする教育と研修




サプライチェーン・
マネジメントとマーケティング




社会貢献活動とアドボカシー
(啓発)



成果のモニタリングと
報告

 weps.org

 weps@unwomen.org

 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)

 [@Empower_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Funded by:

Produced by:

In support of:



資金提供: 欧州連合(EU)



資金提供: 欧州連合(EU)



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office