



Keidanren Women's Executive Network

Leadership Mentor Program

ロールモデルとなる
多様なリーダーの存在が
女性活躍の鍵



経団連女性エグゼクティブ・ネットワーク

第12回リーダーシップ・メンター・プログラム

2018年11月21日 東京・大手町 経団連会館

保険というビジネスモデルを通じた 社会との共通価値の創造

2018年は西日本豪雨や台風など、大規模自然災害に見舞われた年だった。保険金の迅速なお支払いと並行して、事故受付や状況確認など、お客様にさらなる安心をお届けするための業務プロセス改善とイノベーションを進めている。MS&ADグループでは、2030年に目指す社会像を「レジリエントでサステナブルな社会」と位置づけ、企業活動を通じて社会との共通価値を創造し続けることによって持続的に成長するCSV (Creating Shared Value) を推進している。また、SDGsを道しるべとして捉え、グループ事業の方向性を定めていくこととしている。その中で多様な社員がいきいきと活躍できる環境を構築すべくダイバーシティ&インクルージョンを進めており、将来を見据える中で「このグループでリーダーになりたい」という思いを持つ社員が増えることが、女性活躍にもつながる。

リーダーに求められるもの/ 女性活躍に向けた環境の構築

リーダーに求められるものは、①自らの

価値観とブレない軸、②洞察力と本質を見る力、③対立概念の中から最適な解を判断・選択しマネージする力、④スピード感と一歩早い決断、⑤コミュニケーション力(特に聴く力)、⑥未来を見据え仕事の先にあるビジョンを示す姿勢、⑦人間的魅力、の7点だと思う。また、今後女性活躍を推進する上で必要なことは、①ロールモデルとなる多様なリーダー像を作っていく、②組織の中で女性を少数派にしない、③男性の意識改革を推進する、④女性自らの意識を変え固定観念を取り除く、⑤柔軟な労働環境を提供し透明性を確保する(“暗黙知”を“形式知”に)、の5点が挙げられる。

女性活躍に向け試行錯誤する中で、判断する機会を与えることの重要性を学んできた。若手社員も含め、判断する経験を通じてリーダーとしての素質が育っていくと考えている。失敗も糧になる。こうしてロールモデルとなる多様なリーダーが育ち広がるのが女性活躍につながる。役員である皆さんには、是非その先導役となっていただきたい。

ワーク・ライフ・バランスという言葉が浸透しつつあるが、バランスをとるだけでなく、男女を問わず個人が多様な生き方を楽しめるようワーク・ライフを積極的にデザインしていくことが、女性活躍を推進する大きな鍵になると考えている。

Mentor Profile

柄澤 康喜氏

一般社団法人日本経済団体連合会
女性の活躍推進委員長
三井住友海上火災保険(株)
取締役会長 会長執行役員

1950年生まれ。

1975年 京都大学経済学部卒業後、住友海上火災保険株式会社(現三井住友海上火災保険株式会社)に入社。広報部長、社長室長、財務企画部長などを経て、2004年 執行役員 経営企画部長、2006年 取締役 常務執行役員、2010年 取締役社長 社長執行役員、2016年より現職。

2014年 MS&ADインシュアランスグループホールディングス 株式会社 代表取締役社長 社長執行役員、2017年 代表取締役社長 社長執行役員 グループCEO(現職)。

MS&AD

三井住友海上

