



Keidanren Women's Executive Network

Leadership
Mentor
Program自然なかたちで
「ダイバーシティ&
インクルージョン」を進める

経団連女性エグゼクティブ・ネットワーク

第19回リーダーシップ・メンター・プログラム

2020年9月30日 東京・大手町 経団連会館

アステラス製薬のダイバーシティ&
インクルージョンの取り組み

組織について振り返ると、高度経済成長期までは「同質性」が強さを発揮し、段階的な進化 (Evolution) を遂げれば十分であった。しかし、この方法で生み出せる価値には限界があり、どこかで「Transform」しなくてはならない。そこで、多様な「知」が刺激し合い、イノベーションを生み出すことが必要となる。これからは多様な人材を受け入れる企業の懐の広さが重要になる。

アステラス製薬は、グローバルに魅力的な会社を目指すなかで、当たり前にも多様性を受け入れなければ成長できないことを学び、自然なかたちでダイバーシティを進めてきた。その過程では、例えば、日本にだけ残っていた役職呼称を「さん付け」に変えた運動や、多様性先進国の米国にも残るジェンダーギャップの解消に向けて社内外の女性を1600人ほど集めた「Women in Action」の開催などを行ってきた。

リーダーを担う皆さんへのメッセージ

国境を越えた多様な社員に指示を出す皆さんには、まず「言葉のマジック (言葉の持つ響き・危うさ)」を考えてもらいたい。例えば、

“世論”や“若者”という言葉には厳密な定義はない。よく吟味せずこうした言葉を使えば、世界では100とおりの意味にとらえられるだろう。言葉を選ぶ繊細さを持つほか、他の言語での伝わり方まで考えるなど、言葉に常に気を配ることが大切だ。また、「マイノリティの価値」を経験することも有益である。私は米国に行き初めて、自分は何者で、何ができて何がわからないのか、説明する苦労をした。自分が日本人であることを自覚し受け入れ、堂々と自分を表現することの大切さを痛感した。皆さんには社内でもマイノリティになる機会があればぜひ利用し、楽しんでほしい。

次に、「LEADERSHIPとFOLLOWERSHIP」も大切にしてほしい。ある時は自分に合ったスタイルでリーダーシップを発揮しつつ、別の仕事では最高のフォロワーとなつて、リーダーの仕事をよりよいものにするのが望ましい。このバランスを持った人間が多いほど組織は強く、スピード感を持つ。また、「余分な力を抜く」ことも重要である。キャリアを考える際には、あまり明確なゴールを決めつけると、そこから外れた際の立て直しに労力が要る。キャリア像はぼんやりと持ち、柔軟に取り組むぐらいでよいのではない。

最後に、仕事も人生も、一人では達成できない。相手を理解しつつ、相手にとって価値になるものを与えることを日々考えることが大切だ。

Mentor Profile

畑中 好彦氏

(一社)日本経済団体連合会
審議委員会副議長
アステラス製薬(株)
代表取締役会長

1980年一橋大学経済学部卒業後、藤沢薬品工業入社。山之内製薬と合併時には藤沢薬品工業の実務担当責任者として交渉に携わる。Astellas Pharma US, Inc. President & CEO、上席執行役員経営戦略・財務担当を経て、2011年6月代表取締役社長CEO、2018年4月より現職。経団連では、2018年5月より審議委員会副議長。

