



## 輝く人への表彰状

きらきら

遠く離れた異国の地で、コミュニティーに貢献し、夢にチャレンジし続ける人がある。日本人としての誇りを胸に「きらきら」と輝きを放つその姿は、私たちに勇気を与えてくれる。アメリカに住むすべての日本人に伝えたい珠玉のメッセージ。

## 建部博子さん

GOLD/Global Organization for Leadership and Diversity  
Founder & Executive Director

Hiroko Tatebe ■NPO法人GOLD代表 GEWELアドバイザー。東京都出身。高校卒業後18歳で単身渡米。Whittier College卒業後、日本に一旦帰国したのち再びアメリカへ。1974年に加州東京銀行に入社し、翌年ジャパン・カリフォルニア銀行(後のカリフォルニア第一勧業銀行)へ転職。シニアバイスプレジデント兼トレジャーを経て、1999年にカリフォルニア第一勧業銀行・取締役兼副頭取に就任。女性初の取締役として活躍後、2001年に退職するまで、カリフォルニア銀行協会理事なども歴任する。在職中にバンク・アドミニストレーション・ウィスコンシン大学院の銀行部門卒業。2000年には在職中の功績を讃えられ、Woman In Businessから特別賞を受賞するなど、地域コミュニティー活動や社会事業にも積極的に貢献した。その後、2003年に日本の女性を対象にした団体GEWELの創設メンバーとして参加。2006年3月にはNPO Global Organization for Leadership and Diversity (GOLD)を創設。現在は女性を応援し次世代リーダーを育てる目的で、日米のネットワークを駆使したシンポジウムや国際ミーティングを積極的に行うほか、様々な社会貢献事業に活動的に携わっている

[GOLD オフィシャルサイト] [www.goldleaders.org](http://www.goldleaders.org)

## 日米の架け橋として世界で活躍する 女性リーダーの育成に情熱を注ぐ

### 内気な少女が18歳で渡米 LAで花開いた好奇心

東京は浅草の下町出身で、6人姉妹の末っ子です。幼稚園にほとんど行けないほど体が弱かったので、小学校に入学する頃まではずっと家にいた記憶があります。また一番上の姉と16歳の差があったせいか、非常に内向的な性格で、友達も少なかったですね。環境や健康上の理由で、あまり活発ではない少女でしたが、16歳の時に父を亡くしたことが大きな転機になりました。

父亡き後、母が働きに出たことにより、今まで建部家の六女としてのみ生きてきた自分が、「ひとりの人間として私に何ができるのか?」と日々考えるようになってきました。英語でいうと「Being Hiroko」。一個人として生きることを探していくうちに、今まで眠っていた本来の自分の性格が目醒めたのでしょうか。「世界へ飛び出してみたい」という気持ちを強く持つようになりました。

自分の殻を破り、いったい何ができるのか。飛び出してみたいといっても今から40年前ですから、まだ当時の女子には困難な道でした。知らない場所ですべてみたいという意志を家族に話すとは皆揃って反

対。すると逆に、「もっとやってみよう」という気持ちがあわいてくるのです。姉がニューヨークにいたので、まずはアメリカに行こうと思いい行動を開始しました。色々あった後、大学に行くのであれば、2年だけ行つても良いというお許しをようやく母からもらい、高校卒業後、18歳で初渡米しました。

姉がアメリカから子供を連れて日本に帰ってくる度に、3〜4歳の甥っ子と話して英語が通じていたので、実は渡米するまで、自分の英語はアメリカでちゃんと通用すると思っていたんです。でも、甘かったですね。特に最初の頃は聞き取りが全然できずに困りました。当時は日本人も少なかったんです。でも皆に反対されて来た分頑張らなくては、という気持ちがあったので必死で学びました。

専攻は西洋の美術史で、モネなどの印象派の時代に多く触れました。当時の絵画は日本の影響をかなり受けているので、文化で結ばれるという点でも大変興味深く、見方や触れ方を深く知りました。絵画やその歴史を appreciate することは、今でも自分の中で役立つていると思います。自分が好きな物をどういう形で活かして仕事に繋げていくかというプロセスはこの



1973年、Whittier Collegeを卒業時

時に芸術を通して学んだ気がします。そして、ここまで勉強したのでから2年間ではもったいないということで、結局卒業まで留学させてもらいました。

### 帰国後再びアメリカへ 銀行時代の人脈が糧に

永住権もないし、学生の身分では就労できなかったので卒業後は一旦帰国しました。ビザのために会社のスポンサーが必要だったので、再び渡米して加州東京銀行に入社。その1年後にはジャパン・カリフォルニア銀行に転職しました。当時の日本では女性の仕事に限られていましたので、銀行に就職が決まりましたが、はっきり言う仕事は何でも良かったんです。大学卒業当初は「将来はこうなりたい!絶対にこの仕事!」というのもありませんでした。ですからずっと銀行にいるつもりはなかったのですが、やってみたら仕事も面白いし、色々チャンスもいただき、取締役にもなつて、結局26年間勤務しま

した。

銀行業務ではテラーからブックキーパーまで、また国内・海外取引共に担当しました。幅広く業務に携わりつつ、働きながら銀行専門の大学院に通ったり、ローカルのセミナーや銀行員女子会に参加するなど、人脈作りにも励みました。これらは非常に良い経験でした。銀行員であっても外部とのネットワーク作りはとも意味があるんです。会社に勤めていると、時間や子育てに追われてそんなことできないという女性が多いのですが、時間は作るもの。ただ交流会に行くのではなく、どういう人と会って、どういうことを学ぶのかという目的をしっかりと頭に入れて参加するのはとても良いことです。色々な所から情報が入ってきます。私がお蔭でやって来たのは、人脈のお蔭。どんな職業でも人脈は1番大事です。もちろん仕事のスキルを学ぶことも大切ですが、それは自分ひとりでできることです。人間関係からしか学べないことがたくさんありますよね。

### 人を育てるとは?リーダーになるために必要なこと

アメリカで様々な人種の方々の上に立つてリーダーという立場で長年働いてきて思うのは、文化や環境、バックグラウンドによって仕事のやり方は違えども、人間の根本

的な部分は同じだということです。大抵は話せばわかり合えます。そしてやる気がある人がいい仕事をするというのは、いつの時代も万国共通ですね。

アメリカには「育てる」という文化があります。上に立つ人が、後輩を育てることに意義を感じるし、それに応えることが育ててくれた人へのプレゼントだという考え方は、自分が勉強させてもらって成功した際には恩返しをする。恩返しといつても、なにかお返しするのではなく、彼らからいただいた学びのお蔭で自分がひとつ成長できたということを報告することが大切なんです。

今後、リーダーの立場で仕事をすると人は、部下の本質的な部分をどう引き伸ばすのかを見極める必要があります。褒められて伸びる人、逆に厳しくされて伸びる人など色々いますから、リーダーは常に相手を知らなくてはなりません。そして相手を知るためには、まず自分を知ることが非常に大切になってきます。例えば、私は性格上、年上の人に気を遣います。しかし、アメリカでは年上であっても部下になるケースが多い。そうすると年上に注意したり命令したりが苦手なので、非常に仕事やりにくいのです。しかし、そういう自分を知らないと、物怖せず冷静に仕事を進めるためにどう対処すべきかという別の見方をするようになります。別の例を挙げると、「女性

は感情的で話を聞かない」と決め付ける人がいたとします。でも本当に女性は皆そうでしょうか?それはある女性のリアクションであつて、女性全般が感情的で話を聞かないわけではないわけではありません。これは無意識に生まれている偏見なんです。自分がどう反応するか、どのような価値観を持っているかを知ることによって自分を知る。その上でようやく、相手を見極める力が養われていくのだと思つています。

### 50歳からのチャレンジ 世界の架け橋としての使命

長年勤めた銀行を2001年に思い切つて辞めたのは、50歳になったら新しいことをしたいと決めていたからです。ちょうど銀行が合併する時期と重なつたこともあり、新しい頭取がいらした時にこれがいいタイミングだと思いました。銀行が合併してもポジシヨンのには確約されていたので、周りからは何もリスクを背負つて辞めなくてもいいだろうと言われたのです。でも、ファイナンシャルプランナーの資格も取得していたので、思い切つて20



2010年第3回GOLDシンポジウム(ロサンゼルスで開催)にて、基調講演者の田中正明元Union Bank頭取と



2007年ロサンゼルスにて第1回GOLDシンポジウムレセプション開催時に、姉妹団体GEWELメンバーと

01年の6月に退職。そして、同年9月11日に、同時多発テロが起きました。この事件によって色々と考えさせられ、残り20年30年の人生では、何かパッションを持ってやっていきたいと強く再確認しました。日本とアメリカの両方が自分の人生の大きな部分を占めていることに改めて気づき、両国の架け橋になりたいと思いました。

しかし、架け橋といっても色々な架け橋がありますよね。そこで、日本女性の自覚も、社会の受け入れ態勢もまだまだ未完成な環境を目の当たりにして働いていた私が行き着いたのは、頑張る女性を応援したいというところでした。そして自分の今までの人脈を活かしながら、女性の価値観を認め、活躍の場を広げたいという思いで

2006年にGOLD (Global Organization for Leadership and Diversity) を立ち上げました。また、それに先立ち日本での基盤を作るために仲間と共に2003年にGEWEL (Global Enhancement of Women's Executive Leadership) という団体を作りました。GOLDの活動としては18カ月毎に日本とロサンゼルスで交互にシンポジウムを開催。GEWELもサポート支援姉妹団体という形で参加し、私はアドバイザーを務めています。GOLDは日本人だけでなくアメリカ人にも参加してもらっています。シンポジウム以外には他の団体にゲストスピーカーとして参加したり、講義をしたりしています。2013年10月には30人ほどの、ポ

テンシヤルが高い、管理職候補の女性を対象にした「女性リーダー育成塾」を開催しました。両国の架け橋になることとはつまり、リーダーになることでもあるので、女性リーダーに求められる資質を養えるような活動もしています。今年からは日本とアメリカを結ぶCollaborative Leadership Initiativeというプログラムを始めます。ネット上で会議を開き、それぞれの分野で活躍している女性に問題提起やアイデアを出していただき、世界へ向けて色々なことを発信していく計画です。日本の女性の活躍も世界で目立ってきたので、未来を担う若者にも参加していただき、人脈作りの場や学びの場として活用してほしいです。先日も奨学金でお呼びした学生が、ここでの経験をきっかけに新しいことを始めたと言いました。そういう報告が一番嬉しいですね。そういう

### 成功のキーワードはコラボレーションとインタグレーション

アメリカで日本人が成功する秘訣は、お互いにサポートをし、もっともっとコラボレーションしていくこと、人脈をどんどん繋げていくことです。情報過多の時代を生き抜くためには、自分のcreativity (創造性) を駆使して、自分でしか創れないものを創り、自分の人間力を大きくしなければなりません。

またアメリカの政治のように、compromise (自分の考えの一部を断念して何か別の物を作る) ではなく、integrate (お互いの良い所を取って一体化したものを作る) の姿勢が大切だと思います。compromise してしまうと「あの時ああしておけば良かったのに」という後悔が必ず起きます。お互いの良い所を取った上で、できることを最大限に探ることが大切だと思います。時間はかかりますが、とことん話し合うことです。最後は人と人との心です。言葉は伝えるための手段にしか過ぎず、重要なのは「何を伝えたいか」です。自分が伝えたいことがあれば、美しい英語でなくとも相手に伝わります。綺麗な英語というのはスキルです。その前に「自分の想い」というのが大切になってくると思います。

日本人は、仲間同士助け合おうという気持ちがある人種と比べると薄い気がするんですけどね。日本人は優秀なので、がちちり団結しなくてもある程度できてしまうけれど、さらに上のステージで社会に還元していくことを目指した時に、お互いをもっと協力して、支え合っていけたら嬉しいですね。それができると日本人がアメリカ社会の中でさらに広がっていくと思います。女性を応援しながら、日本の良い所をアメリカに、アメリカの良い所を日本に伝えて行きたい。そういう意味での本当の架け橋になれたらと思っています。