

ポジティブ・アクションの先にあるもの

株式会社ベネッセコーポレーション 執行役員 岡田 晴奈 氏



【岡田晴奈氏プロフィール】

1982年株式会社福武書店（現：株式会社ベネッセコーポレーション）入社。

1997年 こどもちゃれんじ事業統括部長。

2003年 執行役員 幼児教育カンパニー カンパニープレジデント

2006年 執行役員 Parentingカンパニー カンパニープレジデント

2008年 執行役員 グローバル教育事業本部 本部長 ワーキングペアレンツ事業開発部 部長
女性の活躍推進協議会委員、中央最低賃金審議会委員、日本経済団体連合会 少子化対策委員会委員、日本経済団体連合会 最低賃金対策専門委員会、社会経済生産性本部 福祉政策特別委員会委員

ひと昔前に比べたら、人生の選択肢は格段に広がったといえるでしょう。男性は学校を卒業したら、家業を継ぐか会社に就職して家族を養いながら定年まで働く、というのが、多くの人のモデルでした。女性は、かつては花嫁修業のひとつとしての就職から寿退社し、子どもを産み育て内助の功でパートナーの出世を支える、というものだったのではないかと思います。

今は、世間の価値観も多様化し、男性も女性も個人としては多様な価値観を発信し、またそれを受容できるようになったのではないのでしょうか。その中で、個人の集合体でもある企業においては、その多様性を組織の活力の源にしていく、という発想はまだまだ不足しているように思います。

世の中の変化はグローバルに起きており、新しいマーケットを掘り起こすことやそれにあつた商品・サービスを生み出しながら企業は生き残りをかけています。女性を活用していくことは、これまでとは違う多様な価値観を手に入れ企業の活力を呼び覚ますとともに、逆の視点でいえば「人の営み」に対する普遍的な価値を発見することでもあります。

歴史的に世界的に男女の役割にはこれまで合理的な理由がありました。今はテクノロジーが発達し、そこに必ずしもお互いの役割拡張を阻害する要因は見当たりません。でも、意識としては相変わらずで、それは日々の生活の中に深

く根付いていることもまた事実です。ですから、女性は否が応にも「生活者」としての視点を持ち合わせているのです。

ですから、女性を活用していくことは、多くの「消費者」の課題解決のヒントにつながる場合が多いのではないかと考えています。もちろん、視点だけでは事業になりませんので、そこからの飛躍が必要ですが、まずはその課題意識に着目してみることで会社を救う大ヒットにつながる可能性もあるのではないかと、と思います。

ベネッセコーポレーションでは、働くママの応援マガジン「bizmom」を発行していますが、そこにはまさに様々な夫婦の形が映し出されています。学生生活を送る夫と営業職の妻、カメラマンの夫とデザイナーの妻、管理職同士の夫婦などなど。

個人の価値観はすでにこれまでの固定観点を変えてきています。企業自体が個人の意識の変化をとらえて、個々人の能力や志向をしっかりと見極めた登用や制度を実現していく時代ではないでしょうか。人口減少の時代に突入し、事業のより良い推進には人財の確保がより重要となります。そして男性自身もちろん女性も、これまでの滅私奉公を求める企業でなく「仕事」「家族」「自分」それぞれの喜びや楽しみを見いだせるバランスよい企業を求めていくのではないのでしょうか。

昨年、弊社は「均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣最優良賞」をいただくことができました。平成11年に、第一回「ファミリーフレンドリー賞」大臣賞をいただいたものの、「均等両立」という観点で職種や職責を改めて見直し、実現のためのTOP発信や意識向上を推進してきた結果、多くの職種、職責において成果があがっています。やはり、企業TOPの強力なリーダーシップと職場での相互理解が必要と感じています。これまでの多くの先輩方の成果があってこそその受賞ですが、今後も自分たちらしい制度設計と実践の積み重ねによって、さらなる広がりを期待したいと思います。

今こそ真価が問われるポジティブ・アクション

オムロン株式会社 相談役 立石 信雄 氏



【立石信雄氏プロフィール】

1959年同志社大学文学部英文学科卒業、同年立石電機販売株式会社（現オムロン）入社。1995年代表取締役会長に就任。2003年6月より相談役、現在に至る。

主な公職は、(社)日本経済団体連合会・国際労働委員会委員長、(社)海外事業活動関連協議会(CBCC)会長、(財)経済広報センター顧問、中央職業能力開発協会会長、法務省 政策評価懇談

会座長、厚生労働省 女性の活躍推進協議会委員など。

著書に「市民と共存する経営 -21世紀型企業への新視点-」(1996年、実業之日本社)、「企業の作法 -CSRが拓く企業の未来-」(2006年、実業之日本社)。

昨年の後半から瞬時に広まった世界的な同時不況。この未曾有の景気悪化は企業の業績に深刻な影響を与え、特に、雇用の安定と創造が喫緊の課題となっています。このような状況の中で、女性社員の活躍に焦点を与えるポジティブ・アクションについては、果たして取組む必要があるのか、優先順位をどう考えればいいのか、一部の企業の人事担当者から悩む声が聞こえます。

私は、ポジティブ・アクションの推進こそ、女性のみならず、男性も含めた企業内の多様な人材の活性化につながり、全社員一丸となって今般の難局を乗り越える一つの鍵だと考えています。

これまで、女性社員だけに焦点を与えるポジティブ・アクションは、「逆差別ではないか」、「女性優遇ではないのか」と思われる一面があると同時に、その中で過度のプレッシャーを感じてしまう女性社員がいるのも事実です。

男性が中心であった製造業の現場にポジティブ・アクションの重要性と意義を理解・浸透させることは決して容易ではありません。私はかねてから三つの本気、すなわち、「トップの本気」、「現場の本気」、「女性の本気」で克服しようと提唱しています。

当社では、多様な人材に多様な働き方の選択肢を提供し、その能力を有効に活用していくダイバーシティ・マネジメントを経営戦略における重要な一環と位置づけています。

オムロングループの「ありたい姿」と「そこに至る経営施策の基本方針」を示した当社の10年計画では、女性社員の「活躍の場の拡大」及び「仕事と家庭の両立支援」を重要な「柱」と据え、2001年度から「女性リーダーの養成研修」を実施するとともに、女性が働きやすい環境の整備（法定以上の内容の育児休職制度、育児短時間勤務制度、企業内保育所設置など）、女性管理職の登用などに取組んでいます。

一方、マネジメント的現場では、一部の上司がどうも既成概念を持っており、例えば、「この仕事は彼女には荷が重いのではないか」、「厳しすぎると潰れてしまうのでは」といった先入観や遠慮から、責任のある仕事を女性部下に思い切って任せられない或いは任せることを躊躇する者もいます。

そこで、女性社員と日々接している直属の上司の意識改革を促すことが重要と考え、昨年からは女性リーダー養成研修の実施とあわせて、彼女たちの上司に対する啓蒙研修を始めました。

また、職場における意識の浸透と風土の醸成を促すために、職場におけるコミュニケーションの強化も図りました。女性は男性に比べてインフォーマルなコミュニケーションの機会が少なく、これが女性にとっての情報量不足につながっているという問題意識から、女性同士のネットワークづくりや研修の場を活用した上司との対話などの取り組みを試みました。

「現場の本気」は決して一朝一夕で生み出されるものではありません。そのためには、経営層が本気度を示し、自社の経営戦略に女性の活躍をコミットし、制度や環境の整備とともに、定期的に「現場の声」を聴くことも重要です。

そして敢えて言うならば、ポジティブ・アクションは女性社員自身がキャリア意識の改革を含めて果敢に取り組むべき課題です。今や商品開発や顧客対応、さらにマネジメントの現場では、多くの優秀な女性がリーダーシップを発揮しており、後輩たちの良き手本となっています。

「トップの本気」、「現場の本気」、「女性の本気」がトライアングル関係で、効率よく作用すれば、ポジティブ・アクションが前進します。経済危機に直面する今こそ、三つの本気でポジティブ・アクションを推進し、その真価を世に示す時期だと思えます。

「女性社員の活躍推進」を企業風土として定着していくために

東京海上日動火災保険株式会社 相談役 樋口 公啓 氏



【樋口公啓氏プロフィール】

女性の活躍推進協議会委員

1936 年生まれ。

1960 年慶応義塾大学経済学部卒業後、東京海上火災保険（株）入社。

1984 年名古屋支店営業第一部長。本店営業第二部長、取締役自動車営業推進部長などを務めたのち、1991 年常務取締役名古屋支店長に。常務・専務取締役を経て、1996 年取締役社長に就任。2001 年取締役会長。2003 年相談役。2004 年より東京海上日動火災保険（株）相談役。同年には防災功労者防災担当大臣表彰を受賞。2005 年、慶応義塾大学大学院経済学研究科修士課程を卒業した。

当社では、多様な価値観を持つ意欲と能力のある全社員が能力を最大限発揮し活躍出来る職場環境作りが、お客様へのサービス水準を高めていく上で不可欠と考え「ダイバーシティ推進」を行っています。中でも、女性社員が40%以上を占める当社において「女性社員の活躍推進」は経営戦略上の重要な課題として取り組んでいるところです。

2008年度より、商品・事務・サービスといった仕組みや、業務プロセス自体をシンプルでスピーディにする取組みが本格的にスタートし、特に女性社員の役割が大きく変化しました。しかしその変化を真に意味あるものにし、女性社員一人ひとりの活躍推進に繋げていく為には、女性社員自身の意識変革が重要です。女性リーダーによるミニ講演会、フォーラム、オフサイトミーティング、研修の継続実施に加え、毎年、全国の職場からグループ会社も含めた女性社員の代表を集め「WOMEN'S FORUM」を開催しています。参加者から、社外の女性有識者の基調講演を聴き「男性と同じ必要はなく女性の持ち味を活かして出来ることから始めればいい、という言葉に目からウロコが落ちた思いがした」等大変刺激を受けたという声も多く聞かれています。

女性社員は、結婚や出産等人生におけるイベントだけではなく、気づきや環境の変化などに影響を受け、自らの価値観が大きく左右され、選択肢も多様に変化することが往々にしてあります。その点を踏まえると、女性社員が自身のキャリアを考えるに際して何より重要なのは、身近な存在である上司がどのよ

うなサポートを行っていくかにあると考えます。

具体的には、様々な面接の機会等のタイミングで、上司がキャリアビジョンを描く上での“気づき”を与え、昇級を目指すことのみを押し付けるのではなく、本人の価値観や目指そうとしているキャリアビジョンを十分に理解した上で共有し、それらを踏まえたアドバイスやサポートを行っていく必要があります。

かつて当社で実施した社員調査において、女性社員にとっては、組織との繋がりの中で、自らの役割を実感することがモチベーションに大きく影響し、上司が女性社員に対して「自らの役割」や「存在意義」をしっかりと認識させることが「働きがい」「やりがい」を感じることに繋がっていくとの結果が出ています。

上司が組織の中での個々人の役割や役割分担等を組織内でオープンにした上で役割を付与し、個々人の役割を組織との繋がりの中で実感させることも大切です。すなわち、上司はメンバー個々人が組織の中でどういう役割を担っているかという「組織内地図」ともいべき点を意識しながら、マネジメントに意を用いることが重要となります。それにより、個々人のモチベーションを引き上げ、組織のパフォーマンスを最大限発揮させることに繋がります。

今後も、女性社員の力を真に引き出す為にあらゆる形で継続した取組みを行い、いずれ当社においても「女性社員の活躍推進」を取り立ててテーマにする必要はなく、男性社員と同様に、女性社員がそれぞれのキャリアを描きながら、生き生きと働いている職場になるよう、企業風土を築いていきたいと思っています。

機会均等推進には仕組みが大切

株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役会長 前田 晃伸 氏



【前田晃伸氏プロフィール】

女性の活躍推進協議会委員

昭和 20 年 1 月 2 日生

学歴 昭和 43 年 3 月 東京大学法学部卒業

職歴 昭和 43 年 4 月 株式会社富士銀行入行

平成 7 年 6 月 同 取締役融資企画部長

平成 9 年 5 月 同 常務取締役

平成 13 年 5 月 同 副頭取財務統括役員（平成 14 年 3 月まで）

平成 14 年 1 月 株式会社みずほホールディングス取締役

平成 14 年 4 月 同 取締役社長（平成 17 年 10 月株式会社みずほ

フィナンシャルストラテジーに社名変更）

（平成 19 年 4 月まで）

平成 15 年 1 月 株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役社長

平成 19 年 5 月 社団法人日本経済団体連合会副会長（現職）

平成 21 年 4 月 株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役会長（現職）

みずほは、約 5 万人の社員が働く総合金融サービスグループです。みずほにとって最も重要な経営資源は人材です。みずほは「人材投資の ROE」を定めています。「R」は、Responsibility で、自主性と自己責任原則の徹底であります。自らのキャリアは自ら勝ち取る風土を醸成しています。「O」は Opportunity で、会社として国内外を問わず、積極的に挑戦をする人を支援していきます。「E」は、Employability です。あらゆる分野で市場競争力のある専門性を追求しています。

この方針のもと、みずほは今、「女性の活躍を推進するための 4 つの R」に挑戦しています。第一は Recruit。基幹職新卒採用における女性比率を 30% 以上に定めており、04 年度の 7% 台が、07 年度からは 30% を越す水準に上げることが出来ました。第二は、Raise。管理職中の女性比率を 10% にしようとしています。04 年度が 4% 台で、08 年度が 7% 弱まで来ています。第三には Retain です。特に女子社員を働きやすくする為に、事業所内保育施設を 2ヶ所設置するなど、仕事と家庭の両立をサポートしています。第四が Relate です。社内外との積極的な対話を推進し、組織全体の意識改革をすすめています。

このように掲げた目標を達成するために、「三つの仕組」を作りました。第一は、グループ各社の「人事制度の共通プラットフォーム化」です。これによりグループ会社間の転籍異動の障害を低くすることが出来ました。第二は、支店長を含む「ポスト公募制度の導入」です。現在200弱のポストを公募し、合格率30%台で推移しています。合格した人が人事異動した場合には、ポスト公募の合格者であることを社内で明示しています。第三は、人事評価を行う管理職以上の職位者に対する「360度評価の導入」です。評価項目は25。行動面におけるみずほの共通評価軸5項目（例. お客様第一の行動の実践、変革への挑戦、当事者意識等）と、管理者層に期待される行動20項目です。この項目について、本人が5段階で自己評価するとともに、第三者（同僚、部下社員10～20人位）の評価を加え、わかりやすくグラフ化しています。この結果を毎年本人に還元し、本人評価と第三者評価のGAPを認識してもらうものです。

対象者6千人に、継続的に実施してきた結果は、経営陣としても納得のいく科学的なものでした。99%以上の管理者の自己評価が、ほぼ全項目一部改善余地有で、また第三者評価の方が高い評価には一安心しました。

結果の平等を保証することは人間の持つ向上心の阻害となりますが、機会が平等でなければ、人間の持つ多様性の活用は不可能だと思います。今後も粘り強い取組により、全ての人が持つ多様性を、最大限発揮して頂ける企業グループにしていきたいと思っています。

ポジティブ・アクションに広がり

社団法人日本経済団体連合会 常務理事 久保田 政一 氏



【久保田政一氏プロフィール】

女性の活躍推進協議会委員

1953年5月26日生

学歴 1976年3月 東京大学経済学部卒業

職歴 1976年4月 (社) 経済団体連合会事務局入局
(国際経済部)

1978年7月 シンガポール国立大学 (留学)

1979年10月	(社) 経済団体連合会事務局経済協力部
1985年4月	同 理財部
1988年4月	同 秘書室
1989年4月	在米国日本大使館専門調査員 (外務省出向)
1992年4月	(社) 経済団体連合会 産業政策部調査役
1995年4月	同 総合企画課長
1996年6月	同 総務本部総務グループ長
2000年4月	同 国際経済本部長
2002年5月	(社) 日本経済団体連合会 国際経済本部長
2003年6月	同 総務本部長兼会館事業本部長
2004年6月	同 経済本部長
2006年5月	同 常務理事 (現在)

今年も桜が満開のなか、真新しいランドセルを背負った新一年生が元気に学校に通う姿を目にしました。変わらぬ春の風景のように思いますが、近くの小学校のクラス数をきくと、以前に比べ随分と少なくなったことに驚かされました。2055年に生まれる子供の数は約4割に減少するとの推計がありますが、少子化は遠い将来のことではなく、現在のまったなしの課題であると改めて感じました。

わが国は2005年より人口減少がはじまっており、より多くの人々が労働市場に参加できるよう働きやすい環境を整えていくことが重要です。特に女性が仕事と出産・子育てを両立できるよう支え、労働力確保と少子化傾向に歯止めをかけることの同時達成が求められています。しかし、現状では、出産を契機に退職する女性従業員が約7割存在しています。この背景には、保育所の不足など、働き続ける環境が整っていないこと、恒常的な長時間労働などの不安から、仕

事と家庭との両立の見通しが立ちにくいこと等があります。

このような課題認識を踏まえ、日本経団連では、2月に「少子化対策についての提言」を発表しました。提言では、保育所の拡充など、保育に関わる社会基盤整備に向け、政府に対し緊急かつ抜本的対応を求めています。同時に、企業自らの課題として、厳しい経営環境にある今こそ、ワーク・ライフ・バランス施策を幅広く積極的に推進するとの決意を明らかにしています。特に子育て期の従業員の両立支援に留まらず、従業員全体の満足度向上と企業の競争力や生産性向上の相乗効果を目指し、包括的な取り組みとして展開すべきと提言しています。

現在、「働き方の革新」の観点から、多くの企業がワーク・ライフ・バランス施策に男女を問わず全社員を対象に幅広く取り組んでいるのは、ある意味で、ポジティブ・アクションが新たな段階を迎えつつある証であるともいえます。ポジティブ・アクションは、女性の活躍を一層支援し、雇用管理上の実質的な格差改善を図ることを狙いとしたものですが、女性を対象とする限定的な優遇措置だけでは、行き詰まる例もあります。

経済情勢が厳しい今だからこそ、仕事を抜本的に見直し、ワーク・ライフ・バランス施策の一環として、ポジティブ・アクションを進めていくことが求められています。従前の男性の働き方を前提に、女性の職域拡大や登用を推進すると、出産や育児に際し、離職してしまう場合も多く出てまいります。逆に子育てしつつ働き続けやすい施策を充実する一方で、女性の職域を限定したままでは、結果として性別役割分業の固定化を招きかねません。男女ともに「働き方の革新」を進め、ライフステージに応じた多様かつ柔軟な働き方を選択できるよう、総合的な施策が期待されています。

また、施策を展開していく上では、管理職や働く人自身の意識改革が重要となります。日本経団連のトップマネジメントアンケートでワーク・ライフ・バランス施策を導入・活用する上での阻害要因を尋ねたところ、「一人ひとりの意識改革の難しさ」という回答が最も多くあがりました。意識改革に即効性のある特効薬はなく、漢方薬を処方するように、じわじわと体質改善を進めていくしかありません。経営トップが目指すべき方向を明らかにしつつ、企業実情に応じて息の長い活動が続けることが大事です。経団連としても、各社のワーク・ライフ・バランス施策について、情報交換の機会を設定するなど、さらなる支援を進めていきたいと思えます。

ワーク・ライフ・バランス：中小企業への啓発と実践編への期待

東京商工会議所 常務理事 岡部 義裕 氏



【岡部義裕氏プロフィール】

1950年東京生まれ

1973年中央大学を卒業後、同年4月東京商工会議所に入所。

中小企業部労働担当課長などを経て、2006年理事・事務局長に就任。

2009年4月から常務理事に就任し、現在に至る。

国、東京都関係の各種審議会委員など経済界を代表して務めている。

東京商工会議所では、約8万の企業等が参画して政府等への建議要望活動をはじめ、企業に対する情報提供、経営相談、まちづくりへの協力など幅広い活動を日常的に、展開している。

例外なくすべての会員企業は、現下の経済変動の中でいかに経営の革新をするか悪戦苦闘されている。私も日々、経営者の方々の苦悩に触れる。ところで、企業経営の要諦はヒト・モノ・カネの活用である。それぞれがさまざまに織りなして企業は前進する。そのうち、ヒトの問題は、なかでも奥が深い問題である。企業で働く従業員がやる気になるかどうかで、その企業の将来が決まる。

当所では、平成21年の3月に会員企業向けに「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進」という啓発冊子を作成し配布している。これが、なかなか好評をいただいている。

職場と家庭生活の両立がなされることは、従業員にとって最大のメリットがあるように感じるが、実は企業の業績に良い結果をもたらしている。両立支援企業はその他一般企業に比べ業績が良い。要因は生産性が高いということだ。有能な女性従業員の方々が安心して出産・育児に努め、また、復帰後も短時間勤務などで工夫して、勤務を継続していくという状況は、一見、代替りの人材の確保など、生産性が落ちるように見えるが、そうはならない。

こうした職場環境を作るために、経営者と従業員が話し合いを進めた結果、職場は活性化する。つまり、休職中の従業員を補佐するために、職場の仲間は協力し、コミュニケーションがよくなり、仕事の段取りが改善されるのである。こうしたことは、中小企業にだいが理解されてきている。

したがって、これからは、実行あるのみ。情報の中身は、ワーク・ライフ・バランスの実践編が大事になる。たとえば、経営者と従業員がどう制度を見直していくか。それは、労使懇談会の場なのか、特別の協議の場があったほうがいいのか。企業の業種・規模・沿革によりさまざまであろう。事例が豊富にあったほうがいい。

さきごろ、東京都で「ワーク・ライフ・バランス 実践プログラム」が公表された。さまざまな取り組みが紹介されている。育児と仕事を両立しようという従業員にとって、企業の理解はもちろん大事だが、育児経験者などが当事者の相談相手になってあげることも大事だ。

平成 21 年度において、その企業、職場に応じた工夫が多数みられるようになれば、ワーク・ライフ・バランスはいよいよ本格的な普及期に入ったといえよう。

企業を伸ばすポジティブ・アクションへ 第一歩を踏み出そう

全国中小企業団体中央会 前常務理事 山崎克也 氏



【山崎克也氏プロフィール】

1947年生まれ

1969年4月全国中小企業団体中央会入職。振興部長、国際部長、指導流通部長、流通研究部長等を務めたのち、1999年4月事務局長就任。

2002年4月から2009年6月まで常務理事を務めた。

女性の社会進出が国際的な課題になって久しいが、日本においても男女の均等な機会、待遇の確保等をめざし、法的整備を含め各種の指導がなされてきております。そのうちポジティブ・アクションは日本において遅れがちな女性の能力発揮をめざした企業の自主的取り組みですが、現状では主に大手企業において実施されており、大きな成果を上げていることは多くの事例が示しているところであります。

これに対して中小企業における取り組みは、大手企業に比べると4割程度と低い状況にあるとの調査結果もありますが、例えば女性の管理職への登用状況については、企業規模によって管理職のとらえ方に違いはあるとは思いますが、むしろ僅かではあります。中小企業が高くなっている状況も見られます。

このようなことを踏まえれば、本制度が全国の中小企業に広く普及し、認識されることとなれば、持ち前の柔軟性、弾力性に富む中小企業においては、必ずやその必要性が理解され、積極的な取り組みがなされることは十分期待されるところであります。

しかしながら現状は、制度の普及が十分になされておらず、ポジティブ・アクションという言葉を理解している事業者はごく僅かであると思われます。このため、行政においては経済団体等との協力の下、本制度のパンフレット等を全事業所に行き渡るような方策を講じていただくとともに、各地において事業者が気軽に参加できるような制度を認識させるための会合を設けるなどの対応をお願いしたいところであります。

中小企業のうち多くのウエイトを占める小規模企業の中には、制度への取り組みを意識しつつも合理的な管理ができない状況もあり、慣例や固定的な役割

分担によって業務が執行されているという企業風土を持つ企業も多く、また導入のメリットが分かっているにもかかわらず、対応に踏み切れずにいる企業も数多くあるであろうと想定されます。

中小企業の対応については、立場を同じくする事業者が中小企業組合等の連携組織を通じてお互いに知恵を出し合い、ポジティブ・アクションへの取り組みの可能性について検討するなど、組織の力で解決を図っていくことも一方法であります。また中小企業組織には女性部が設置されているところがありますので、これが協力を得て進めていくこともより効果的であると思います。

いずれにしても、女性の能力が活かされ十分に活動できる職場を整えることは、企業業績を伸ばす成長戦略の一つであり、多くの先進事例からみても紛れもない事実であります。企業を伸ばすポジティブ・アクションという潮流に乗り遅れることのないよう中小企業経営者の思い切った意識転換、勇気ある決断によりリーダーシップを発揮することがなにより必要と思われれます。

出来ることから先ず第一歩を踏み出したら如何でしょうか。