

RUMIOS White Paper 3

女性管理職候補の意思決定を「説明可能」にする構造設計

— 女性活躍を前進させる第三層への介入としての RUMIOS

RUMIOS による判断構造の再設計

July 2026

Women Impact Studio

Stevie Award Silver 2026

Acknowledgements

本ホワイトペーパーの作成にあたり、企業経営、人材育成、ガバナンス、国際交流、マーケティングなど、それぞれの専門的視点から貴重なご助言をいただいた皆様に深く感謝申し上げます。
(五十音順)

川原夏子様、マッシュスタイルラボ執行役員、プレミアムウォーター社外取締役

木島葉子様、実践女子大学理事長、元AFLAC専務

杉田明子様、日米文化教育交流会議(CULCON)事務局長、元ベンガルール日本国総領事

本ホワイトペーパーの見解及び結論は、全て著者に帰属します。

Executive Summary

日本企業における女性活躍推進は、この20年で大きく前進してきた。政府は法整備と目標設定を進め、企業は女性管理職比率の目標設定、メンター制度、アンコンシャス・バイアス研修、ロールモデル育成、キャリア研修など、さまざまな施策を整備してきた。

それでもなお、多くの企業では次のような課題が残り続けている。

- ・ 女性管理職候補はいるのに、昇進の局面で手を挙げない
- ・ 管理職に就いた後も、意思決定への迷いと疲弊が大きい
- ・ 本人は判断しているが、なぜその判断に至ったかを説明しづらい
- ・ 評価・委任・発言の場面で、判断に一貫性や納得感を持ちにくい

本ペーパーの主張は明確である。この停滞の背景にあるのは、機会不足や能力不足だけではない。社会・政策、企業・組織への投資が進んだ一方で、届きにくいまま残された「個人の判断構造」という第三のレイヤーが存在する(詳細は第1章)。

問題は、女性が意思決定できないことではない。多くの女性はすでに判断している。欠けているのは、その判断を説明・再現・修正可能な構造として扱う視点である。

RUMIOS は、この課題に対する実践体系である。RUMIOS は、女性管理職候補や女性リーダーの意思決定を、能力や性格の問題として扱うのではなく、判断構造の問題として可視化し、再設計し、説明可能にする。これにより、判断の納得感と一貫性を高め、個人の意思決定を軽くすると同時に、組織における意思決定の透明性と再現性を高める。

本ペーパーは、女性活躍施策を追加するための提案ではない。女性活躍を前進させるために、既存施策では届きにくかった第三層に対して、企業がどのように介入できるかを示す構造設計書である。

本ペーパーは、社会制度や企業制度による取り組みを代替するものではない。長時間労働、評価制度、配置機会、組織文化などの構造的課題は今後も改善されるべき重要な課題である。本稿は、それら二つの層を補完しながら、これまで十分に介入されてこなかった「個人の判断構造」という第三層への介入可能性を提案するものである。

1. なぜ今も女性管理職候補が伸び悩むのか — 女性活躍に残された第三層

Executive Summary で述べたとおり、女性管理職候補の停滞は、機会や能力の不足だけでは説明できない。Women Impact Studio は、女性エンパワーメントを以下の三層で捉えている。

第一層:社会・政策

政府は法整備と目標設定を通じ、女性が活躍できる社会基盤を整備してきた。たとえば、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、男女賃金格差の開示義務、女性役員比率目標などは、この層に属する。

第二層:企業・組織

企業は、女性活躍を後押しするために、女性管理職比率目標の設定、メンター制度、アンコンシャス・バイアス研修、ロールモデル提示、キャリア研修などを整備してきた。これらは女性の機会を広げ、組織内の環境を改善する上で重要な役割を果たしてきた。

第三層:個人の判断構造

それでもなお解決されていない課題が残る。それが、女性一人ひとりの意思決定の内部で起きている「判断構造」の問題である。

昇進を引き受けるか。部下に委任するか。会議で異論を述べるか。線を引いて断るか。自分の希望を優先するか。

こうした判断の瞬間に、多くの女性は能力や意欲とは別のレイヤーで、大量の条件や前提を背負っている。

- ・ まだ準備が足りないのではないか
- ・ 周囲に迷惑をかけるのではないか
- ・ 期待を裏切るのではないか
- ・ もっと良い選択肢があるのではないか
- ・ 自分より適任がいるのではないか

これらは外から見えにくい。本人には「普通の慎重さ」に見え、周囲には「性格」や「自信の問題」に見える。しかし実際には、意思決定のたびに自動的に立ち上がる条件セットであり、判断の速度・重さ・消耗を大きく左右している。

第一層・第二層への投資は確実に進んだ。それでも女性管理職候補の停滞や、昇進辞退、判断後の迷いと消耗が残るのは、第三層が未着手のまま残されてきたからである。

もちろん、第一層・第二層だけで女性活躍が実現できる企業も存在する。一方で、制度や環境が一定程度整備された後も、意思決定の局面で停滞が繰り返し観察される企業がある。本ペーパーは、その残された説明領域を「第三層」として扱う。

2. 問題の再定義 ― 問題は「判断できないこと」ではなく、「判断を構造として扱えていないこと」

女性管理職候補や女性リーダーに起きている問題は、しばしば「自信がない」「手が挙がらない」「慎重すぎる」といった言葉で説明される。だが、Women Impact Studio が30年以上の外資系金融実務と、延べ1,000人以上との対話から見てきたのは、少し違う実態である。

多くの女性は、意思決定をしていないわけではない。むしろ、日々複雑な状況の中で、すでに多くの判断を行っている。

問題とは、その判断が構造化されていないことである。

判断が構造化されていないと、次のことが起きる。

- ・ なぜその判断をしたのか、自分でも説明しづらい
- ・ 同じような状況でも、その時々で判断がぶれる
- ・ 判断した後も「本当にこれでよかったのか」と迷いが残る
- ・ 判断のたびに、過剰な疲労や反芻が生じる
- ・ 他者評価、完璧性要求、失敗回避などが毎回過剰に流入する

つまり、問題は「判断がないこと」ではない。判断はすでに行われている。欠けているのは、その判断を説明・再現・修正可能な構造として扱うことである。

Women Impact Studio は、この未整理の領域を判断構造(Judgment Architecture)として捉える。判断構造とは、意思決定の瞬間に立ち上がる、以下の組み合わせである。

- ・ その判断が行われる状況
- ・ 動かせない制約
- ・ 目指している状態
- ・ 比較している選択肢
- ・ 守ろうとしている基準
- ・ 捨てきれずに持ち込んでいる基準

この構造が見えないままでは、本人は判断のたびに同じ負荷を背負い続ける。組織側も、なぜ候補者が手を止めるのか、なぜ管理職になってから迷いが増えるのかを把握できない。

したがって、女性活躍を前進させるために必要なのは、機会や制度をさらに追加することだけではない。女性管理職候補の意思決定を、構造として可視化し、説明可能にし、必要に応じて再設計できるようにすることである。

RUMIOS は、この第三層への介入を実装するためのフレームワークである。

判断構造が可視化されることで、本人は自らの判断を説明・再現・修正しやすくなる。同時に、企業にとっても、候補者がどこで判断を止めているのかを観察可能な対象として扱えるようになる。

3. 第三層で何が起きているのか — 判断に入り込む典型的な構造

第三層の特徴は、課題が外から見えにくいことである。制度上は候補者になれている。評価もされている。管理職にも就いている。にもかかわらず、昇進、委任、発言、評価、境界線の設定といった場面で、判断だけが極端に重くなる。

Women Impact Studio が観察してきたのは、女性の判断には、企業・職種・階層を超えて繰り返し現れる共通パターンがあるということである。以下はその典型例である。

① 完璧を求めすぎる

「まだ準備が足りない」「もう少し自信がついてから」「十分にできる確証が持ててから」と考え、必要以上に条件が揃わないと意思決定しない。これは意欲の差ではなく、判断に加える条件の数が多い状態である。

② 他者の期待に敏感すぎる

「これを言ったらどう思われるか」「期待を裏切ってはいけない」「周囲を失望させてはいけない」という配慮が、判断のたびに上乗せされる。結果として、本来の判断目的とは別に、周囲の感情管理まで引き受ける構造になりやすい。

③ 将来の漠然とした不安に敏感すぎる

まだ起きていない失敗や摩擦を先回りして不安視し、今の挑戦を見送ってしまう。この先取り不安は、リスク管理ではなく、意思決定に過剰な未来コストを乗せる構造として働く。

④ 自分を過小評価する

十分な実績があっても、「自分なんか」「まだそのレベルではない」という感覚が消えない。本質は自己肯定感の問題ではなく、判断基準が自分の実績よりも外部の理想像に向かって過剰に拡張されていることである。

⑤ 自己犠牲が前提になっている

成果が「無理をして当然」「疲れていてもやるのが普通」として処理され、疲弊が継続の条件として内面化される。結果として、判断のたびに自分の健康・回復・持続可能性が後回しになる。

⑥ 自分さえ我慢すれば済むと判断する

対立や摩擦を引き受けることで場を収めようとし、判断コストが常に自分に向かう構造が固定される。一見すると協調的に見えるが、長期的には判断の質と継続可能性を大きく損なう。

これらは、性格の問題として扱われがちである。しかし実際には、意思決定のたびに自動的に立ち上がる条件セットであり、判断を生成する構造そのものの問題である。

Women Impact Studioでは、Community、Discovery、Intensive、企業ワークショップ、30日後フォローアップなどを通じて蓄積した約70～80件の判断データを分析してきた。その結果、業種や役職を超えて、本章で示した構造が繰り返し観察された。代表的な変化についてはObservation Reportで詳述する。

4. なぜそれが起きるのか ― 性格ではなく、社会化によって形成された判断構造

多くの女性は、幼少期から長い時間をかけて、次のようなメッセージにさらされてきた。

- ・ 空気を読め
- ・ 前に出るな
- ・ 目立つな
- ・ 波風を立てるな
- ・ 家のことは女性が担うものだ
- ・ 周囲への配慮ができてこそ成熟している

こうした社会化の中で、多くの女性は、自分の軸が十分に言語化されないまま大人になる。その結果、意思決定のたびに「自分はどうしたいか」より先に、「周囲にどう見られるか」「誰かに迷惑をかけないか」「本当に自分にできるのか」という要素が自動的に立ち上がる。

重要なのは、これを弱さや個人特性の問題として片付けないことである。これは、環境・期待・経験の蓄積によって形成された判断構造である。だからこそ、性格を変えなくても、能力を追加しなくても、構造として可視化し、再設計することができる。

本稿は、女性だけがこのような判断構造を持つと主張するものではない。判断構造は誰もが持つものである。本稿が女性管理職候補を対象とするのは、企業において第三層の影響が最も顕在化しやすい領域の一つであり、構造を観察・検証する出発点として適しているためである。

5. RUMIOSとは何か — Judgment Architecture に介入する実践体系

RUMIOS は、女性管理職候補や女性リーダーの意思決定を、判断構造(Judgment Architecture)として扱い、可視化・再設計・再利用可能にする実践体系である。

RUMIOS の目的は、「正しい判断」を教えることではない。本人がすでに行っている判断を、構造として扱えるようにし、説明可能・再現可能・修正可能な状態にすることである。

Women Impact Studio は、判断を次のように捉える。

｜ **判断は、才能ではない。構造である。**

判断は、その場のセンスや性格だけで生まれるものではない。状況、制約、目的、比較、基準、そして何を捨てたかという複数の要素の組み合わせによって成立する。この構造が見えるようになると、判断は属人的な勘から切り離され、観察・言語化・改善の対象になる。

RUMIOS は、主に三つの層で構成される。

OS1:自分軸の明確化

判断を軽くする第一段階は、自分軸の言語化である。自分軸は主に以下の要素から構成される。

- ・ 価値観
- ・ やりがい
- ・ スキル
- ・ キャリアビジョン

これらが接続されると、重要な軸と非重要軸が分離され、上位原則が見えやすくなる。判断のたびにすべてをゼロから比較する必要がなくなり、評価空間の自由度が下がる。

OS2:判断構造の固定

自分軸が明確になっても、判断はなお散在しうる。そこで RUMIOS は、判断を最小単位に分解し、構造として扱う。

RUMIOS — 判断最小構造(6要素)

- ・ 前提となる状況
- ・ 動かせない制約
- ・ 目指す状態
- ・ 比較された選択肢
- ・ 守る基準
- ・ 捨てた基準

ここで固定されるのは、価値観そのものではない。固定されるのは、判断をどう適用するかというプロセスである。

毎回同じ順番で考え、比較視点を再現し、捨てた理由を保存する。その結果、判断は「その場の気分」や「周囲の圧」に流されにくくなり、説明可能性が高まる。

OS3:他者に影響する意思決定

個人の判断構造が整うと、次に問われるのは、他者に影響する意思決定である。たとえば、

- ・ 部下の評価
- ・ フィードバック
- ・ 機会配分
- ・ 採用
- ・ 委任
- ・ チーム方針の決定

こうした判断では、自分の基準だけでなく、他者の事情や組織の制約も扱う必要がある。OS3 は、自己の判断軸を土台にしながら、他者の基準をどのように「動かせない制約」と「捨てられる基準」に分けるかを扱う層である。

したがって、RUMIOSは女性管理職候補だけのためのフレームワークではない。第三層を理解した管理職自身が、部下や候補者の判断構造を理解し、適切な支援や機会提供を行うための基盤としても機能する。

6. 代表ケース — 管理職就任後/候補者段階で起きる変化

RUMIOS が扱うのは、抽象論ではない。実際の意思決定の場面において、何が起きているかを構造として扱う。

ケースA:管理職就任後に起きる変化

状況

管理職に昇進し、日々意思決定を行っている。しかし、その判断に対して確信が持てず、説明や再現に課題を感じている。

判断自体は行われているが、その根拠が構造化されていないため、説明・再現・納得が難しい状態である。

Before	After
仕事も家庭も高い水準で維持すべきという前提が強い	判断基準の整理と優先順位の明確化ができる
最適解を求めすぎて判断の納得感が下がる	捨てる基準を言語化できる
周囲への影響を過度に考慮する	判断プロセスが構造化される
判断基準やプロセスが整理されていない	他者評価ではなく、自分の判断基準に戻りやすくなる

組織インパクト

- ・ 意思決定の透明性が高まる
- ・ 評価・委任・フィードバックの納得感が高まる
- ・ チームの進行が安定しやすくなる

ケースB:昇進候補者の段階で起きる変化

状況

昇進や新しい役割の打診があるが、本人は「まだ準備不足ではないか」「迷惑をかけるのではないか」と感じ、判断が止まる。

Before	After
100%準備できてからでないと引き受けられない	「何が足りないか」だけでなく「何を満たしているか」で判断できる
周囲の期待や負荷を自分の責任として過剰に引き受ける	70%の準備で引き受ける判断が可能になる
将来の失敗可能性を先回りして重く見積もる	自分が背負い込んでいた不要な条件に気づける
自分の実績よりも不足に注意が向く	挑戦する/しないを、自分の基準で選びやすくなる

組織インパクト

- ・ 候補者が昇進や新しい役割を引き受けやすくなる
- ・ 候補者化前の停滞を早期に把握しやすくなる
- ・ 女性管理職パイプラインの目詰まりを可視化できる

本ペーパーで示した判断構造は、Observation Reportとして継続的に記録・分析している実際の判断事例から得られた観察と接続している。各ケースでは、判断がどのような構造によって停止していたか、また対話を通じて判断要素がどのように再整理されたかを記録している。

7. 実装モデル — 企業はどのように第三層へ介入できるか

RUMIOS は、概念の提示で終わるものではない。企業が第三層へ介入するための実装モデルを持つ。

Step 1:90分ワークショップ

目的:判断を構造として捉える体験をつくる

内容例

- ・ 実際の判断を一つ取り上げ、6要素で構造化する
- ・ 「守っていた基準」と「捨てていた基準」を言語化する
- ・ 判断が説明可能になる感覚を体験する

成果

- ・ 参加者が、自分の判断を「能力」ではなく「構造」として捉える入口を持つ
- ・ 組織側が、第三層の存在を具体的に理解できる

Step 2:パイロット導入

目的:実務において判断がどう変化するかを検証する

対象:女性管理職候補または女性管理職 5名程度

内容例

- ・ 個別セッションまたは少人数セッション
- ・ 2週間～数週間の実務適用
- ・ 同一判断に対する Before / After DMI 測定
- ・ 判断ログ取得
- ・ 実行確認

成果

- ・ 実務における判断の変化が可視化される
- ・ 組織にとって、どの場面で判断構造がボトルネックになっているかが見える
- ・ 本格導入に向けた適用可能性を判断できる

Step 3:本格導入

目的:判断構造を組織内で共有・展開する

内容例

- ・ OS1(自分軸の明確化)
- ・ OS2(判断構造の固定)
- ・ OS3(他者に影響する意思決定)
- ・ 対象者群ごとの設計(候補者層、初任管理職層、管理職層など)

成果

- ・ 判断構造を、個人の内面の問題ではなく、育成・評価・登用に関わる設計課題として扱える
- ・ 女性管理職育成施策に、第三層への介入が組み込まれる

第三層への介入は、既存の女性活躍施策を置き換えるものではない。第一層・第二層で整備された制度や育成施策を、実際の意思決定につなげる補完的な実装として位置づけられる。

8. 効果測定 — DMI(Decision Minimalism Index)による可視化

第三層への介入は、満足度だけでは測れない。重要なのは、判断構造そのものがどう変化したかである。

Women Impact Studio では、判断構造の状態を可視化する簡易指標として、DMI(Decision Minimalism Index)を用いる。DMI は能力評価ではなく、意思決定構造の安定度と再利用可能性を確認するための指標である。

主な測定項目

測定項目	内容
判断スピード	重要な判断に要する時間
迷いの持続	判断後に再考し続ける時間
判断消耗度	意思決定後の疲労の強さ
他者影響耐性	他者評価や期待への引っ張られやすさ

パイロットでは、同一判断または類似判断に対する Before / After で測定する。また、判断ログと組み合わせることで、数値だけでなく「何が変わったのか」を構造レベルで把握できる。

これらのデータを継続的に蓄積することで、企業は女性管理職候補の判断変化だけでなく、組織内で繰り返される判断パターンそのものを把握できるようになる。

9. 導入によって企業に残るもの — 研修ではなく、組織資産としての判断データ

RUMIOS の導入価値は、個人の気づきにとどまらない。第三層に介入することで、企業には次のような資産が残る。

1. 女性管理職候補の判断ログ

昇進、委任、発言、評価、境界線設定といった場面で、候補者が何を条件に判断しているのかが可視化される。

2. 候補者群に共通するボトルネックの把握

個人の悩みとして見えていたものが、組織内で繰り返される構造パターンとして見えるようになる。たとえば、過剰な完璧性要求、他者配慮の過多、昇進判断における過剰条件などである。

3. 女性管理職育成施策の改善材料

既存のメンター制度、研修、ロールモデル施策が、どこには効いていて、どこには届いていないのかを見直す手がかりになる。

4. 評価・委任・育成の質を上げる示唆

OS3 の観点が組み込まれることで、管理職自身の評価・委任・フィードバックの判断も整理されやすくなる。結果として、女性支援にとどまらず、組織全体の意思決定品質向上にも接続しうる。

5. 女性管理職パイプラインの目詰まりの可視化

「候補者がいない」のではなく、「候補者はいるが、どの段階で何が重くなっているのか」が見えるようになる。これにより、候補者化前の停滞や、昇進辞退の背景を、個人の意欲の問題ではなく、構造の問題として扱える。

判断データが蓄積されることで、女性活躍施策の改善だけでなく、評価、登用、人材育成など組織全体の意思決定設計を見直すための資産としても活用できる。

10. 成功定義 — 何をもって第三層への介入が機能したとみなすか

RUMIOS の導入は、満足度や一時的なモチベーション上昇を目標にしない。評価するのは、判断構造の変化そのものである。

主な成功定義は以下の通りである。

- ・ 判断が説明可能になったか
- ・ 判断の一貫性が高まったか
- ・ 実務で判断が実行されたか
- ・ 判断後の迷いと疲弊が減ったか
- ・ 昇進、委任、発言、評価といった場面で、不要な条件を減らせたか

ここで目指しているのは、「正しい判断」を一律に教えることではない。本人が自分の判断を理解し、必要に応じて別の判断を選べるようになること、そして組織がその変化を観察可能な形で把握できるようになることである。

さらに、組織側が第三層を理解し、候補者の判断を能力や意欲だけで評価するのではなく、判断構造という観点から支援できる状態になることも、本プログラムの重要な成功指標である。

結論 — 女性活躍を前進させる次の打ち手は、判断構造への介入である

女性はすでに意思決定を行っている。欠けているのは、能力ではない。機会だけでもない。欠けているのは、その意思決定を構造として扱い、説明可能・再現可能・修正可能にする視点である。

女性活躍推進において、第一層である社会・政策、第二層である企業・組織の整備は、今後も重要であり続ける。しかし、それだけでは届かない領域がある。それが、女性一人ひとりの意思決定の内部で起きている第三層——判断構造である。

昇進を引き受けるか。部下に委任するか。会議で発言するか。評価をどう伝えるか。どこで線を引くか。

こうした判断の瞬間に立ち上がる条件や前提を可視化し、不要な条件を外し、説明可能な構造として再設計すること。それが、女性管理職候補の停滞や、管理職就任後の迷いと消耗に対する、次の打ち手になる。

RUMIOS は、その第三層に介入するための実践体系である。それは、女性の性格を変えるためのものではない。自信を注入するためのものでもない。判断を、才能や気合いではなく、構造として扱うための設計である。

女性活躍を前進させるために、いま必要なのは施策の数を増やすことだけではない。女性管理職候補の意思決定を、見えるものにすること。説明可能にすること。そして、組織が介入可能な構造として扱うこと。

第一層、第二層、そして第三層は、互いに代替するものではなく補完し合う関係にある。女性活躍をさらに前進させるためには、制度を整えること、組織を変えること、そして意思決定が行われる瞬間の判断構造を理解し支援すること、その三つを統合して取り組むことが重要である。本ペーパーが提案する第三層への介入は、その最後の空白を埋める新たな実践である。

第三層への介入は、女性活躍の周辺施策ではない。
女性活躍そのものを前進させるための、次の中核である。

APPENDIX | WIS Authority Summary

Women Impact Studio | Founder Credibility Timeline

Women Empowerment × Judgment Architectureの領域における一貫した実務・発信・構造化の履歴

1. Global Finance(実務基盤)

Morgan Stanley | 2004–2008

- ・ Women & Diversity Co-President
- ・ 女性リーダー育成・ダイバーシティ施策の企画・実行
- ・ 社内外イベント・登壇活動

Citigroup | 2013–2020

- ・ Women Diversityコアメンバー
- ・ 女性リーダー育成・組織開発施策の推進
- ・ 社内外登壇・啓発活動

2. External Thought Leadership(発信初期)

2014–2016 | Daijob寄稿(横浜りさ名義)

- ・ 外資系キャリア・女性の働き方に関する執筆活動
- ・ キャリア形成・転職・意思決定テーマの発信

3. Executive Dialogue(構造化の原型)

2021–2024 | Executive Insight Series

- ・ 女性エグゼクティブとのキャリア対談(YouTube)
- ・ 現在シリーズとして再構造化

登壇・対談者(抜粋)

- ・ NTT LTD CEO(元事業部長)
- ・ セガサミーホールディングス 執行役員
- ・ 実践女子大学理事長、元AFLAC専務
- ・ 元GE執行役員
- ・ 元JAL執行役員
- ・ 元外資法律事務所パートナー(Deacons)など

4. Public Programs(社会実装)

2023 | Women Career Empowerment Summit(IWD)主宰

- ・ 女性活躍に関する3部構成サミット開催
- ・ 経営層・実務層を含む複数登壇者で構成

5. Content Infrastructure(継続発信)

2023–2024 | YouTube 夜活

- ・ 日曜～木曜 21:15配信(累計253本)
- ・ キャリア・意思決定・Women Empowerment発信
- ・ 2024年11月 企業要請により終了

6. System Development(構造化フェーズ)

- ・ Boot Camp(キャリア意思決定構造化プログラム)
- ・ Manager 101(マネジメント構造化フレームワーク)
- ・ 外資転職・キャリア設計体系の開発

※特徴:経験知ではなく「意思決定構造の再現化」

7. Corporate Adoption & Validation

- ・ Amazon登壇(複数回)
- ・ Stevie Award Silver 2026 受賞
- ・ Judgment Structure / DMI(Decision Minimalism Index)発表
- ・ 約30名規模の判断構造データ取得

8. Core Continuity(本質)

一貫したテーマ:

- ・ 女性のキャリアは「能力」ではなく「意思決定構造」によって制約される
- ・ 制度ではなく構造
- ・ スキルではなく判断
- ・ 意欲ではなく意思決定設計

9. Definition of WIS

Women Impact Studio is:

A system that redefines women empowerment as the redesign of Judgment Architecture in decision-making.

10. One-line Credibility Statement

20年以上にわたり一貫して、女性の意思決定・キャリア構造・組織内判断の設計に関与し続けている実務家ベースの研究・実装者である。