

みやざき女性の活躍推進会議 2月研修会

女性社員のためのキャリア充実セミナー



平成31年2月6日 [会場:JA・AZM ホール別館 302 研修室]

県内の企業から管理職としてご活躍の女性3人をお招きし、働く女性としてのご経験をお話いただきました。その後、参加者は8班にわかれてグループワークを展開。悩みや不安を共有しながら、自分らしく働くためのヒントを探りました。

トークセッション

テーマ

未来のために、 あなただけの一步を踏み出そう

ゲスト



株式会社ホンダロック
管理本部総務部情報システム課長

白瀬 智子氏

東京のIT企業のシステムエンジニアとして勤務後、Uターンし、2006年ホンダロックに入社し情報システム課に配属。2013年から栃木勤務を経て2016年に情報システム課課長。IT戦略の立案や企画、人材育成などを行う。



宮崎交通株式会社
人事総務部副部長

久富 美加子氏

航空事業部、経営計画部を経て結婚、出産。復帰後はバス事業部で勤務。2010年に管理職に登用され、2015年に人事総務部の課長を経て現職。人材育成や人材確保、人事施策を担う。



株式会社宮崎日日新聞社
総務局次長兼総務部長

吉岡 智子氏

報道部を振り出しに、都城支社や延岡支社などで記者として勤務。2012年にメディア企画部部長、2017年から総務部長兼人事課長。2018年には総務局次長に。採用や人事、人材育成、労務管理にあたる。

久富／私の場合は、敷かれたレールに乗せられた感じですね。私は性格的に、他人に認められたり、喜ばれたりすることでやり甲斐を感じるタイプ。だから期待に応えるために頑張ってきたのかもしれませんが。自分で仕事を組み立てて成果につながったときは、管理職としてのやり甲斐を感じます。

白瀬／情報システム課を強化したい、ITを活用し会社に貢献していきたいと考えながら仕事をした結果、ついてきた肩書きが管理職だったという感覚です。管理職になったことで権限の重みが変わり、自分の采配で目標を実現できるようになった点がよかったことですね。

黒木／目の前の仕事に邁進すると、おのずと次のステージが開かれると言われています。では、管理職になってから苦労された点は何でしょう？

吉岡／管理職の大変さは、決断をするということ。私の上には局長も取締役も社長もいますが、この現場の結論は私が出す。それが大変。この決断が、社員のモチベーション低下や不満につながらないだろうか。そう考えると重いですね。もちろん決断の前には部内で情報収集を行い、部員たちの知見を聞くわけですから、チームワーク力と情報収集力が管理職には必要だと思います。

黒木／立場が上になると一人で孤軍奮闘しがちですが、人に任せることも大事。管理職といえば、「俺についてこい」というようなリーダーシップのとり方をイメージされるかもしれませんが、いまは協力を仰ぎながら協働できる「ソフトリーダーシップ」が求められています。

ファシリテーター



株式会社サイズラーニング
専任コンサルタント

黒木 怜香氏

福岡県で、情報誌の編集者として働く女性の取材や執筆を担当。その経験からダイバーシティの必要性を痛感し、ワーク・ライフバランスコンサルタントに転身。研修やコンサルティングを通して女性のキャリア支援を続ける。

周囲の協力を得て、成果につなげる

久富／私は結婚後も仕事を続けてきたわけですが、当時、我が社は寿退社が当たり前。会社とかけ合って選択したこの道が、後輩にとってマイナスになってはならないというプレッシャーがありました。その後、二度の出産を経て管理職になるのですが、期待を感じながら就いた初めての管理職は異動後すぐで、仕事の流れもわからないままで。でも、そのおかげで役職にこだわらず、周りから教わりながら仕事に向き合うことができました。



女性管理職は決して特別なことではない

黒木／まず、初めて管理職に登用されたときの感想や気づきをお聞かせください。

吉岡／記者になりたくて入社し、一生書き続けていられるものだと思っていましたが、年齢もキャリアも重ねると、性別に関係なく管理職になるんですね。当時の私は、「管理職になりたくてなったわけじゃない」と本音を部下の前で漏らしていました。でも、そんな上司の下で働きたくないですよ。そこに気づいたとき「これじゃいかん」と思いました。

黒木／自分から周囲に働きかけてサポートを得る。こうした関係をつくれる人は管理職として成功しやすいと言われます。

白瀬／仕事に性別は関係なく、お互い協力して補える組織が必要だと思いました。何もかも一人で業務を抱え込む必要はありません。

課長としての最初の挨拶で「月二日は有休を取得する」と宣言しました。管理職は忙しくて休みが取れないというイメージを払拭したかったことと、私が不在時でも業務が回るような体制を作りたいからでした。

一人でやり切れる仕事というものは少ないです。同僚や上司、他部署の方々など、縦と横の関係をうまく使って、頼れる部分は頼る。お互い支え合う関係性をつくるのが大事です。

黒木／権限があればあるほど、自分が抜けても組織が回るという体制を整えていくのは重要な視点だと思います。管理職以前の経験が今、生かされていると感じることはありますか？

吉岡／報道部の次長時代は、原稿の事実関係を調査したり、紙面を編成したり、特集や企画の骨子を考えたり、他部署との交渉を行ったりと、複数の仕事を同時進行で進めていました。あの時代が一番大変だったけれど、あの経験があったから今があると思います。その頃、取材で企業のトップとお会いするとき、必ず採用のポイントをお聞きしていました。多くの場合、「誠実な人」という答えが返ってきました。本当にそうだと思います。いい記者とは、スクープを連発する人ではなく、人の話が聞けて、それをアウトプットできて、いいことを吸収し悪いときは謝れる。基本的なことですが、それが大事。人に求めるだけではなく、自分もそうなりたと思いました。



黒木／あときの苦しみで成長につながっていたという経験を「ストレッチの機会」といい、良好なキャリア発達の法則の一つと言われています。いま辛いと感じている方は、成長期にあるのかもしれませんが。この辛い時期に上司や周囲の良好なサポートに恵まれると成長でき、困難を乗り越えられるのです。

アドバイスを生かして一つ上のステージへ

白瀬／社内社外からいただいたアドバイスのなかで印象的なものが二つあります。

1つは、「目指すポジションの代行の仕事をしていれば、そのポジションに必然的につける」です。例えば、主任だから主任の仕事しかしないのではなく、上位者の立場で考えて仕事をすると、自分に求められているものは何か、一つ上の立場から考えて物事全体を観ることができるので仕事の幅も広がっていきます。

もう一つは「つらい時ほど下を向くのではなく、前を向くように」です。前向きに頑張っている姿勢は、周囲も一緒に頑張ろう、協力しようという気になります。つい下を向いてしまいがちになりますが、意識的に前を向

くようにしたところ、多くの他部署の方々から協力してくれました。企画は一人で進めても、実行するには組織の力が必要です。言葉だけでなく自分の取り組む姿勢が周りに影響を与えると感じ、意識するようになりました。

黒木／リーダーシップとは、困ったとき助けてくれる人がどれだけいるかということ。その人の態度や考え方、姿勢が反映されますよね。会場から質問はありませんか？

会場／これから管理職をめざす女性に必要な資質を教えてください。

吉岡／チームワークがキーワードかもしれません。チームワークとは、それぞれが自分の仕事に責任を持つということ。そこを基本にして、声のエネルギーを大事にしています。「おはよう」「ありがとう」と声をかけ合うだけで、その場の雰囲気よくなったり、気分よくなったり。そんな小さな毎日の積み重ねがチームワークにつながると思います。

黒木／最後にこれからの目標や会場のみなさんへのメッセージをお願いします。

白瀬／周りといかに協力するかがポイントだと思います。多様性の時代といわれますが、弊社でも障がい者や外国人の受け入れを始めています。女性には一人ひとりの個性を見る細やかさがある。その特性を生かすと、働き方も活躍の場も広がるのではないかと思います。

久富／昔は私も男性管理職と同じように働かなければならぬと思っていましたが、女性の男性化は必要ない。これからは性差ではなく、役割でもなく、個を尊重するべきだと考えます。それは男性の家事や育児参画でも同じこと。わが家の子どもたちは、ボタンが取れたら裁縫が得意な父親に、お腹がすいたら料理が得意な私にお願いをする。一方で後片付けなど誰でもできることは、みんなでやる。男女の役割分担がなくても、このやり方で家庭はうまく回ります。会社も同じように、得意を引き出しながら、個人の特性を生かした組織がつかれるといい。ぜひ一緒に宮崎を盛り上げていきましょう。

吉岡／スキー初心者頃、足下ばかり見ていたためにうまく滑れず、「向かう方向を見て滑ると、思うように進める」とアドバイスを受けたことがあります。これは仕事も同じ。日々忙しくても、ちょっとだけ先を見るように意識するといいかもしれません。自分にフィットする言葉をもらえると、辛いときの支えになりますね。

黒木／会場のみなさまがここで、ご自身につながるキーワードを見つけれられたなら幸いです。



グループワーク

トークセッションでファシリテーターを務めていただいた黒木怜香さんを講師に、働く女性の本音が行き交うグループワークが展開されました。

1) 仕事やキャリアに対する不安・悩みを共有しよう

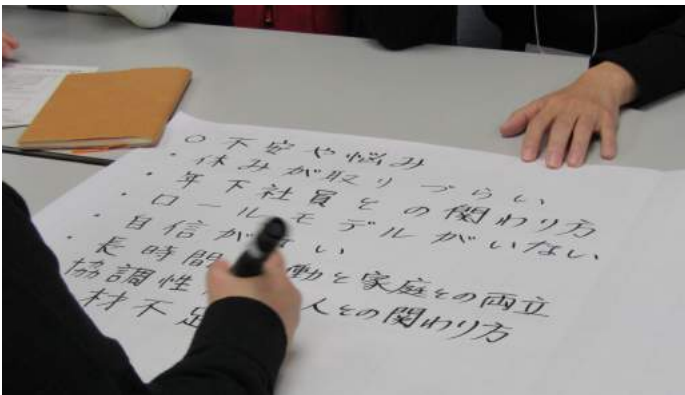
【テーマ】

「ここだけの話ですが、実は不安もあります。これって私だけ？」

★仕事をしている上で不安なこと、悩みやモヤモヤを模造紙の左半分に記入。

・子育てや介護と仕事の両立・昇進への不安・世代や立場の違いから生まれる無理解・給料やボーナスへの不安・職員不足・男性より女性が怒られる・上司に話が伝わらない・休みがとれない・ロールモデルがない・将来性を感じない・コミュニケーションの取り方・人間関係・会社の体制が古い・上司の発言に一貫性がない・人事の不満 ……など

黒木／自己肯定感が持てない。自分に自信がない。自分でもどうしたらいいのか分からない。バランスのとり方が難しく、自分で自分に制限をかけてしまう。そう考える方もいると思います。しかし、ものの考え方が変わると視野を広げていくことができる。チャンスを逃さないために、スモールステップでもいいのでチャレンジする機会をつくってほしいと思います。



2) 一歩踏み出すための糸口を探そう

【テーマ】

「不安の壁を越えてみよう」

★不安や悩みを書いた模造紙を張り出し、隣の班のメンバーが、その模造紙の右半分に、悩みや不安に対するアドバイスや共感などコメントを書き加える。

・仲間の協力を得よう・前向きに！・感謝する気持ちを持って・オーバーワークなら先輩に相談してみよう・自分がロールモデルになる！・年上からは経験、年下からは若さをもらおう・頼ってみることも大事・自信がある人ばかりじゃないよ・転職もありかも・イヤでもコミュニケーションをとってみる ……など

3) アクションを考えよう

【テーマ】

「未来に向けて自分らしい一歩につなげるには？」

★よりよい働き方、より納得できる働き方に変えるためにはどうすればいいか、明日からできるアクションアイデアを思いつくり模造紙に書き出してみる。

・感謝の言葉を伝える・笑顔で接する・目を見て話す・月に1回は有給をとる・まずは自分から変わってみる・チームでカバーしあえる環境をつくる・時にはあきらめる・不満をためこまない・まずは自分の仕事を極める・相手と同じ目線に立つ・ちょっと早起き・家族で協力しあう ……など



★最後に各自、いいと思ったアイデアに投票し、特に共感を集めたアクションを紹介。

黒木／では、最後にトークセッションゲストの三人から本日の感想をお願いします。

白瀬／最初、グループワークで皆さんが不安をあげたときにはネガティブ要素が多かったものの、他のグループへのアドバイスはポジティブになっていました。このように考え方をポジティブに切り替えることが大事だと思います。すこしずつでも続けていくと仕事の幅も広がり、いずれ大きな成果が自分に返ってきます。みなさん、一緒に頑張ってください。

久富／ライフステージによって、絶えず問題はあるもの。いま悩みがある方は、経験者から情報を得るなどうまく情報を仕入れて、乗り越えてほしい。私自身、いま介護に直面していますが、乗り越えていきたいと思っています。

吉岡／このようなセミナーで血が通った言葉を聞くと、フィットした言葉が自分の身に入ります。それはみなさんの経験として蓄積されるはず。今日の出会いは一期一会かもしれないかもしれませんが、いろんな人の言葉を聞いて、気持ちを楽にして、仲間をつくりながら過ごしてください。

黒木／目の前の仕事を一生懸命続けていけば、必ず次のステージが訪れ、自分の成長につながります。そのためのアクションプランです。今日のが、みなさまのこれからのよりよい働き方につながることを願っています。