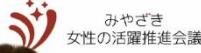


組織が輝く！みやざき女性リーダー育成塾

みやざき女性の活躍推進会議は、県内事業所に勤務する女性管理職又はその候補者の方を対象に、宮崎県企業局県電ホールにて10月から12月に全3回の女性リーダー育成塾を開催し、33名が参加しました。

育成塾では、株式会社Will Lab 代表取締役 小安美和氏を講師に迎え、ロールモデルセッションやグループワーク等を通じて、女性の皆さんが抱える不安や悩みを共有するとともに、「自分らしい」リーダー像の発見や所属事業所の成長に繋がるような研修を行いました。



共同代表 KIGURUMI.BIZ株式会社 加納ひろみ氏

第1回 令和3年10月22日（金） ～「わたし」の現在地を確認しよう～

代表あいさつ

女性の活躍推進会議も、2015年の設立以来6年目に入りました。宮崎を良くするために一体何から取り組めば良いのか、当初は全く分からないままのスタートでした。ですがこの5年間、私達はいろいろな方のお話を聞きました。大企業、中小企業の企業自体の取組についてはもちろんのこと、いろいろな立場で働いていらっしゃる女性の皆さんや、これから社会に出て行く学生の皆さんの声もたくさん聞くことができました。そしてそれを聞いて、宮崎を変えていくには、企業トップの意識を変えることだけではなくて、働く女性自身の応援もしたいと強く思うようになりました。今回の育成塾を通して、今皆さんがどこにいて、どこに向かいたいのか、そのためには何をすれば良いのか、小安さんにご指導をいただきながら、参加してくださった皆さんにはぜひその答えを見つけていただきたいと思います。

講義



株式会社 Will Lab 代表取締役 小安 美和氏

東京外国語大学卒業後、日本経済新聞社入社。2005年リクルート入社、13年リクルートジョブズ執行役員 経営統括室長 兼 経営企画部長。
15年よりリクルートホールディングスにて「子育てしながら働きやすい世の中を共に創るaction!」プロジェクト推進事務局長。
17年3月株式会社Will Lab設立。
岩手県釜石市、兵庫県豊岡市などで女性の就労促進に関するアドバイザーを務めるほか、企業の女性リーダー育成に取り組む。
19年8月より内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員。

・10年後、5年後、1年後・・・あなたはどこで何をしていますか？

これからの女性のキャリアの考え方として、短距離走から長距離走へという考え方を持って欲しいです。特に女性はコントロールできない環境要因が多いため、短期の目標を追いかけて走り続けることを繰り返し続けて、心や体が疲れ、燃え尽きてしまいます。

・あなたにとってキャリアとは？

日本で「キャリア」と言うと、キャリアウーマン等エリートのようなイメージがありますが、キャリアの語源は「轍（わだち）」であり、それが転じて「歩んできた人生」を意味します。キャリアは、全ての人に関係がある言葉であり、職業生活だけでなく社会活動を含めた生活全体を意味するのです。

・キャリアデザインの2つのパターン

キャリアデザインには、山登り型と川下り型の2つがあります。「私は5年後10年後こういう仕事をしたい。社会にこういう影響を与えたい。だからこういう仕事、活動をするんだ」というのが山登り型。一方、桃が川を流れているように「何も考えず、とりあえず必要だから働いている」「今いる場でまじめに頑張っってこつこつ働いた結果、急にリーダーを任された」というのが川下り型で、8～9割の人がこの川下り型です。山登り型と川下り型、どちらが良い悪いはなくて、環境やその人自身の変化によって変わります。川下り型で悩んでいる人も多くいらっしゃいますが、キャリアは多様であることをお伝えしたいです。皆さんらしいキャリアを、皆さん自身が考えることが大切なのです。

・あなたにとってリーダーシップとは？

リーダーシップ論はさまざまありますが、「交換型」と「共感型」と言われるものがあります。交換型は、昭和の男性型のリーダーシップであり「よくやってくれているから、ポジションと報酬を与える」というものです。共感型は、最近の傾向で、メンバーやチームの人の思いに耳を傾けて共感し、導いていくというものです。女性は、交換型よりも共感型の方が向いているとも言われています。働く人が多様化している中で、いろいろな人の声に耳を傾けて、共感性の高い人としてまとめる、引っ張る。「羊飼いのリーダーシップ」という言い方もありますが、羊飼いが羊達を一方へ緩やかに連れて行くようなリーダーシップがこれから先は良いのではないのでしょうか。

グループワーク

もやもやワークショップ

- ① 働く上で感じているもやもやを、すべて吐き出してみよう
- ② もやもやをグルーピングしてみよう
- ③ 全体シェア



(各グループの意見から抜粋)

環境

- ・日頃の業務が忙しすぎる
- ・会社に長くいること、休まないのが良いこと？
- ・管理職は残業しないとれないのか

個人的な悩み

- ・このままでいいのか
- ・自分に自信がなく、不安
- ・後輩のお手本になれているのか

ジェンダーギャップ

- ・未だに女性がお茶を入れる文化
- ・女性が補佐的な役割
- ・管理職だが、男性社員に対する劣等感を感じる

業務上

- ・会社の意思決定が男性のみで、女性がいない
- ・業務が特定の人に集中する
- ・仕事に対する意識の違い

女性特有

- ・女性管理職が周りにいない
- ・女性同士でも働き方に意識の差がある
- ・女性の方が明らかに時間に制限がある

仕事と生活の両立

- ・家のこともしながら、仕事に集中できない
- ・なぜ自分だけが、子どものことをしなければならぬのか



第2回 令和3年11月12日（金） 多様な“リーダー”のあり方を知ろう

ロールモデルセッション

《ロールモデル》

- ・ A氏（建設業 部門長）
- ・ B氏（自動車部品製造業 課長）
- ・ C氏（食品製造業 工場長）



■ 仕事をしている上で大切にしていることは何ですか？

- ・ A氏／『エンドユーザーを考える』
私の仕事は公共事業なので、道路であればエンドユーザーは道路を使ってくれる人です。
だから実際にお客さんと対面で接することはありませんが、この辛い仕事を乗り越えたら道路を使ってくれる人が嬉しんだろうとか、自分の仕事がどう社会に貢献しているのかということもいつも思って仕事をしています。
- ・ B氏／『人との繋がり』
上司もいれば、部下も同僚もいます。部門や役職関係なく、普段からお互いにウィンウィンの関係を保っておくと周りも助けてくれます。
- ・ C氏／『簡単なことはやらない』
リーダーだからこそ、簡単なことはやらないということを決めています。例えば「得意なことでも威張るのは簡単。だからやらない」「人の不得意なところや至らないところを見つけたり言葉にするのは簡単。だからやらない」「不機嫌な時に、不機嫌に振る舞うのは簡単。だからやらない」「難しい言葉を難しく使って話すのは簡単。だからやらない」等、リーダーでなくても、誰でもできる簡単なことなんですけど、立場や経験で現場をいかににもできるからこそやることよりやらないことを優先しています。

■ あなたの強みはなんですか？

- ・ A氏／『忍耐力』
土木工事の現場なので体力的にきつけれど続けているのと、やはりまだまだ男性社会の中で少ない女性としてずっと働いているということなんです。
- ・ C氏／『人の言葉を使う』
私の強みは転職回数が多いこと。そこで出会った方がすごくたくさんいました。今まで出会った方は皆さん素晴らしかったと思います。その方々からいただいた多くの学びを、自分がまだ覚えているというのがすごく大きな強みだなと思います。
だから、リーダーだから「現場に何か良いことを言わなきゃ」とか、そういうのを捨てて、その方々の言葉を借りて話すと、大きな問題も小さく収まったなどということがたくさんあったりしますので、ちゃんと覚えて使おうと思っています。
- ・ 小安氏／私は今、コロナで仕事を失った、収入が下がってしまった困窮世帯のお母さん達の就労支援をしているのですが、転職が多いことをすごく気にしている方が多いです。ですが、今のCさんのお言葉から、転職回数が多いからこそ多くの人と出会っているというポジティブワードをいただいたと思います。ありがとうございます。

■ あなたの弱みはなんですか？

- ・ B氏／『決断力』
様々な場面で、リーダーはいろいろなことを決めていかなくてははいけません。答えが一つあるわけでもなく、どちらにしようかなと思った時に、心の中には不安もあります。
ただ、決めたことに関しては、自分が納得いく上で決めたことなのだから、それが失敗しようが成功しようが自分の責任というふうと考えています。
- ・ 小安氏／
弱みは強みの裏返しであることが多かったです。
あとは、弱みと言っているんだけれど、それが強みに繋がっている人もいます。もし強みが見当たらないという人は、弱みから考えていくと、実はそれが人から見たら強みに思えたりもします。

■ 仕事で苦しかった時に、どのように乗り越えましたか？

- ・ A氏／『チーム力』
気遣うような言葉を掛け合う等して、皆で気持ちを一つにして乗り越えました。
- ・ B氏／『仲間（皆の協力）』
大きなプロジェクトのやり方が分からなかった時に、「助けて」と周りに言う前に、いろいろな方が声をかけてくれて、協力してくれて乗り越えることができました。
- ・ 小安氏／仲間は大事ですよ。それと自分が苦しい時に「助けて」と言えるかどうかもすごく大事です。
自分から助けてと言える人は少なくて、特に女性はぎりぎりまで頑張る人が多い印象です。ですが、「助けて」と言って助けられない人はほとんどいません。声を上げることが大切です。
- ・ C氏／『セキュアベースリーダーシップ』
引き受けたからには、苦しいことがあっても最後までやろうと思って、部下の労働環境を良くすることだけに注力しました。
少しずつ個別に相談が増えて、それに対して理解を示して共に解決して信頼を示す、ということが続いていると、相手が「この人の近くは安全なのか」と認識してくれるようになりました。

■ あなたのWill（ありたい姿）は？

- ・ A氏／『後輩から憧れられる』
土木業界は女性が少ない業界なので、私の後にたくさん後輩が続いていて欲しいと思っています。
- ・ B氏／『会社のビジョン』
会社のビジョンに対して、自分が組織の中でいかにそれを実現させていくのか。自分自身も成長して、部下も成長して、お互いに支え合いながら組織力を上げていきたいと思っています。
- ・ C氏／『伴走』
この研修会を通じて、会社に持ち帰ったり、部下のために何か話してみたいな、と思ったので、既にリーダーとしては十分なのかと、私は自分を自分で上げました。
皆の成長に伴走しながら、組織をまとめるという感じでやっていけたらなと思っています。

■ 子育て等を行いながら、会社で今のポジションをやっていくのはきついなと思っている方もいると思いますが、そういった方へのメッセージがありましたらお願いします。

- ・ C氏／私は子どもが2人います。最初長女が生まれた時は、東京で満員電車に乗って、帰日も遅く、持ち帰り残業もあって、へとへとになりながら一生懸命ご飯を作っていました。
ある時、年配の方から「なんでそんなに疲れているの？」と聞かれたので、「帰ってご飯何作るのかなと思って」と答えました。
すると、その方が「覚えておきなさい。お母さんが作るご飯は、お母さんが二コ二コしていれば何でも良いの。総菜とかいっぱいあるでしょう。疲れて作ったご飯を残されたら腹が立つでしょう。なかなか食べなかったら腹が立つでしょう。いいのいいの。そんなの気にしないで。」と言われました。
私はこれを今も実践していて、疲れたらテイクアウトです（笑）

第2回 令和3年11月12日（金） 多様な“リーダー”のあり方を知ろう

グループワーク

女性がライフ&キャリア描く際に必要な3つのこと

- ① 自分を深く知ること
- ② 自分の「Will（ありたい姿）」を言葉にすること
- ③ それを人に伝えるネットワークや仲間を作ること

■ワーク1『自分を振り返る』

人にはモチベーションが上がる時と下がる時がありますが、どういう時にモチベーションが上がるのか下がるのかが分かっていると、自分でコントロールすることができるようになり、また、他者理解も深まります。

■ワーク2『人生100年時代。人生が100年あったら皆さんはどうしたいですか？』

今やりたいと思っていることを何歳の時に実現したいのか、それを実現するために何をしたら良いのかを言葉にすることが大切です。

■ワーク3『自分のこれからの人生のキャッチコピー』

「私のWillは〇〇です。そこに向けて、私は明日から〇〇にチャレンジします」

やりたいと思った事を紙に書いて、それを多くの人に知らせると75%まで実現確率が上がるという研究結果もあります。多くの人に「伝える」という経験をしていただきたいです。



第3回 令和3年12月3日（金） ロジカルに考える手法を学ぼう

ミニ交流会（研修開始前）

第3回当日、研修開始前に、講師と参加者によるミニ交流会を行いました。10月から3回に渡り研修を行ってきましたが、ミニ交流会では、講師と塾生の皆さんがより近い距離で自由に会話を楽しまれ、終始和やかな雰囲気の中で交流を深めました。



グループワーク

『ロジカルに考える手法を学ぼう』

仕事に生かしていくためには、やりたいことを成し遂げていくためには、ロジカルシンキングが必要です。女性リーダーが圧倒的に少ないという話をしましたが、女性が意思決定層にいないことによる職場や地域のデメリットはやはりあります。「宮崎県に女性リーダーが少ないのはなぜか？」をテーマに、女性リーダーを増やすための課題と打ち手を考え、グループで提言しましょう。



1. わたしたちが提案すること（課題と解決策）
2. それはなぜか？（根拠）
3. 実現した際にどのようなインパクトがあるか？（効果）

（各グループの意見から抜粋）

■課題

女性の仕事に対する向上心（リーダーになりたいと思っていない）

■解決策

- ・セミナーや研修への参加
- ・働き方の多様化
- ・職務に対する評価を明確にする

■根拠

- ・ロールモデルが身近にいない
- ・家事・育児との両立が難しい

■効果

- ・女性リーダーの増加
- ・働きやすい環境になる

■課題

女性リーダーを育てる会社の土台が整っていない

■解決策

- ・トップに強いメッセージを出す
- ・社員アンケートを採る
- ・女性リーダーを育てるための男性向け研修会の開催

■根拠

- ・根強い男性社会
- ・女性リーダーを増やすための会社の支援や理解がない

■効果

- ・採用活動での働きやすい会社アピール
- ・女性の良い人材が集まる
- ・多様な意見が増える

■課題

男女平等ではない職場環境

■解決策

- ・女性が意見を出せる場や方法を作る
- ・男性の女性に対する当たり前や固定概念をなくす

■根拠

- ・社会で、女性が与える影響が過小評価されている
- ・地域性（保守的、女性というものは・・・）

■効果

- ・男性、女性目線でより良い職場環境
- ・人材確保に繋がる
- ・男性を含めて社内の活性化に繋がる



第1期生集合写真

