

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、23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。

第1回 令和4年10月19日(水) ～今求められるリーダーについて学ぼう～

あいさつ

みやざき女性リーダー育成塾は、今年で2年目になります。

もともと宮崎県は、リーダー的な役割を果たす女性が多い県ではありません。

そのような中、会員企業様からのアンケートで、社内にロールモデルがいない等の御意見をいただいたことがきっかけとなり、企業を超えて、働く女性の皆様が壁に当たった時にそれを乗り越えていけるような研修を開催したいと考え、昨年からの育成塾が始まりました。

育成塾では、小安さんから多くのことを学んでいただくとともに、塾生同士でも、自分とは異なる仕事の仕方や考え方を共有し、持ち帰っていただけたらと思います。

そして、育成塾が終わってからも繋がっていけるような、そんな関係をぜひ築いていってください。



企画委員長
株式会社グローバル・クリーン
税田 倫子氏

はじめに



株式会社 Will Lab
代表取締役 小安 美和氏

リクルートジョブズで執行役員をしていた時、労働市場では、男性よりも女性の方がキャリアを継続しづらい、就職が決まりづらい等の男女差があることに気づきました。

その時に、女性が働き続けられるような支援をする仕事をしたいと思うようになり、今は全国で女性の就労支援やキャリア支援、女性のリーダーシップ発揮に関する学びの場を提供しています。

また、昨年からは、ひとり親家庭や多子世帯の父母を対象とした就労支援事業「わたしみらいプロジェクト」活動を開始したほか、今年からは「W20（女性の経済的エンパワーメントを目的としてG20に提言を行うグループ）」という新たな挑戦もしています。

もともとはメディアを作る仕事をしていたのに、気づいたら様々な事をさせていただいています。

このようにキャリアは、自分が目指したとおりになる場合もあれば、偶然の機会によってできあがる場合もありますが、最終的には皆さんが「どうありたいのか」という軸さえ持っていれば、キャリアは作られていきます。

この3回の研修を通じて、御自身がどうありたいのかに気づききっかけになれば嬉しく思います。

☆サポーター（一期生）からのコメント☆

・Aさん（保険会社）

自分のキャリアに対する考え方や、仕事で日頃悩んでいる事について、小安さんやグループのメンバーからお話を聞いたことで、「自分だけじゃないんだ」と気持ちが楽になりました。

・Bさん（情報通信会社）

グループワークの中で、自分を理解するというを行いました。他者を知って自分を知ることで「私ももっと頑張らなきゃ」と思いました。

また、色々なディスカッションを通じて自分を知ることもできて、充実した時間でした。最後には、同窓会のようなかたちでライングループも作り、コミュニケーションの場作りにも役立つ研修だったと思います。

講義

■ なぜ女性リーダーが増えるか

(1) 私達の暮らしが豊かに

日本では、意思決定層の9割が男性なので、女性が本当に必要としているサービスや商品が生まれづらい環境にあります。

最近、「フェムテック」を始めとする様々な商品が世の中に出ています。これは男性だけでは生まれなかった可能性があります。

意思決定層に女性が増えることで、私達の暮らしが豊かになるというメリットがあります。

(2) イノベーションの創出

男性ばかりの会議室では意見も言いつらいので、新しい発想が生まれづらい。多様な人が混ざっている事が大事です。

女性の中には「女性の活躍と言われても重いな…」と思われる方も多いと思いますが、社会を作る意思決定の場にもう少し女性が入っている方が、企業にとっても、私達にとってもプラスになり、イノベーションが生まれやすくなると思います。

■ これからの女性のキャリアはどうあるべきなのか ～もはや昭和ではない～

人生100年時代では、働く期間も長くなることが予想されます。

これからは、人口減少・少子高齢化でどんどん若者が少なくなる。

企業は、多様な人が、多様な働き方ができるチャレンジをしていかなければならないと思います。

また、働く人も、キャリアの在り方を中長期で見据えて考える必要があります。

■ そもそも「キャリア」とは

仕事上の経歴と考える人が多いのですが、もともとの意味は「車が通ってきた道」もしくは「歩んできた人生そのもの」のこと。

職業生活を柱とし、家庭生活や社会活動を含めた生活全体のパターンのことです。

「育児等でキャリアにブランクがある」「キャリアがない」と言う人がいますが、実はその間も家庭生活や社会活動をしているのです。

■ 「山登り型」と「川下り型」

長い人生を考える時に、2つの考え方があります。

一つは、山登り型。「私は10年後にこうなっています。」と目標を決めて進むパターンです。

もう一つは、川下り型。「5年後、10年後決めていません。ただ、目の前にある自分の軸やテーマに合うものはやっていきたい。」

というキャリアの作り方です。

8割、9割の方が川下り型ですが、川下り型の方は「私にはやりたいことがない。やりたいことが分からない。」と不安になりやすい。

でも大事なことは、「どうありたいのか」を考え続けることなのです。



■ **なぜ日本の女性はリーダーになりたくないのか**

〈女性リーダーを阻む3つの壁〉

- ① 数の壁
女性管理職が少ない会社では「女性代表」として扱われるので、会議での発言等も慎重になってしまう。25%未満の集団を「マイノリティ」、15%未満を「トークン」と言いますが、もし皆さんがなんとなくやりづらさを感じる事があつたら、それは自分の能力ではなく、数の問題かもしれません。
- ② アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）
「女性らしさ、男性らしさ」「男性はリーダーに向いている、女性は向いていない」等の無意識の偏見。
- ③ インポスター・シンドローム（詐欺師症候群）
男性よりも女性の方が、自己肯定感が低い、自信がないと言われていす。

■ **私達にできること**

- (1) 自分を深く知ること。あなたはどこから来て、どこに向かうのか。
- (2) あなたの「ありたい姿」を言葉にして発信できるかどうか。発信しないと意欲がないと思われるので、言葉にする勇気を持ってほしいです。
- (3) ネットワーク。一人で乗り越えられる事というのは無く、励まし合い、切磋琢磨する。マイノリティ同士で横の繋がりを作りながら、前に進んでいきたいです。

ロールモデルセッション

《ロールモデル》

- ・Aさん（保険会社）
入社12年目。人材育成のリーダーを担当。両親の介護の経験がある。
- ・Bさん（食品加工会社）
県外の空港に入社。その後、結婚を機に九州に帰郷。専業主婦やパートをしながら資格取得と子育てを行い、36歳で正職員として再就職。
- ・Cさん（農業団体）
勤務28年目。準職員として入社後、27歳の時に正職員に。結婚、出産を経験後、44歳で管理職になり、現在は総務課の課長補佐。主に人材教育を担当。



■ **仕事をする上で、最も嬉しかった出来事は何ですか？**

- ・Aさん／『変わったな』
入社2年目の時に、代理店の方と一緒にお客様を訪問してお話を伺う機会がありました。
その時は、知識もやっと付いてきたぐらいの時期だったのですが、お客様の悩みに対して「こういうふうにはできるんじゃないでしょうか？」と代理店の方と対話を重ねているうちに良い関係が築けて、結果、お客様にとって一番良いのではないかとというものを提案することができました。
お客様からも「これ良いね」と言ってくれましたし、代理店の方とも一緒にポジティブにやっけていきたいと思いますという変化がありました。
それが今も自分の仕事の中ですごく印象に残っていることです。
- ・Bさん／『研修担当』
今勤めている会社から、空港勤務の時に培った「ホスピタリティの研修をしてみないか」と言ってくれ、「それなら得意です」と答えました。
入社したばかりで自信がなくて、私は本当に大丈夫なのかかなと思っていたので、得意なことを仕事でさせてもらった事がすごく嬉しかったです。
また、実際にやってみた時に、工場なので最初は受け入れ難い方もいらっしゃいましたが、最終的には受け入れていただけ嬉しかったです。
- ・Cさん／『承認』
家畜のエサの注文を受けたり、それを運送会社にオーダーする担当をしていたことです。
生き物が相手なので、気候や交通事情等を考慮しながら調整や手配をする必要があるのですが、農家さんや関係団体の方、消費者の方からの「助かった」という言葉がすごく嬉しかったです。

■ **仕事をする上で、最も苦しかった出来事は何ですか？**

- ・Aさん／『異業種交流会』
宮崎支店の経営方針として、「宮崎県の社会課題の解決」をテーマに取り組む中で、女性の異業種交流会を実施しました。
今までしたことのない取組だったので、0から1を生み出す苦しみを初めて体験して、すごく大変でした。
また、開催にあたって社員にアドバイスをもらいましたが、色々な意見が出てくるので、それをどう調整すれば良いのかというところで苦労しました。
- ・Bさん／『人事異動』
最初に入社した会社で「私は販売員としてずっと60歳まで働くんだ」と思っていたのに3年で異動になり、本当に悔しくて悲しかったです。
異動先では、パソコンスキルが無くても途方に暮れていましたが、持ち前の負けず嫌いで、稼いだお金を全部パソコンスクールや英会話に使い、自分が弱いと思っているところは全部人から学ぶという姿勢で、どうにか乗り越えることができました。
- ・Cさん／『経験のないシステム作り』
課長補佐を補佐するリーダー的立場にいた時に、在庫管理をするためのシステムを作るように指示がありました。
もちろんプロのシステム会社の方と一緒に作ったのですが、事務処理の経験がなかったので、なかなかリーダーシップが取れませんでした。
ただ、同じ仕事を共有していたメンバーの力を借りて、1年かけてなんとか完成させることができました。



嬉しかったこと、苦しかったこと、どう乗り越えたか、この3つの質問で、大体皆さんのパーソナリティが分かります。一つは、働く上で大切にしているであろう「価値観」が分かります。そして、どう乗り越えたかに対する答えからは、その人がどのようなアプローチで課題解決をしていくのかが分かります。

Aさんは、人を巻き込んだり、味方につけたり、色々な人の力を借りながら進めていくことが得意な方かなと思いました。Bさんは、思いもよらない異動や転職を経験されていますが、恐らく変化する事に対する耐性が初期にできていらっしゃるんですね。そしてその乗り越え方として、足りないスキルを常に自分で追加して、また次のキャリアに進んで行かれています。Cさんも、人を巻き込んだり、分からないことは人に聞く、ということが素直にできる方なのだと思います。

■あなたの強みと弱みは何ですか？

・Aさん/強み『**共感・好奇心**』、弱み『**気を使わず**』
好奇心については、割と何でも興味を持ってしまいます。別の異業種交流会に個人的に参加する等、情報を集めて、そこから新しい世界を見たいなと思って踏み出すのが得意かなと思います。共感というところでは、色々な人の話を聞く方だと思います。だからこそ、色々な情報が入ってきてしまって、逆にどうしたら良いのか分からなくなり、妙に気を使ってしまつてところが、物事を進める中で躓いてしまつてくるところかなと思います。

・Bさん/強み『**粘り強い**』、弱み『**遠慮がち**』
私は、0から何かを始めることが非常に得意だと思います。その原点は、もしかしたら空港の開港準備に立ち会わせてもらった事にあるかもしれません。箱はあるけれど中身がない状態から立ち上げる仕事でしたが、「よし！ やってやろう！」とやる気が起きました。一方で、上司への確認や周りを巻き込むことも仕事柄ですが、自分のポリシーから分からないことはまず自分で調べ上げるので、そういう少し遠慮がちなところが弱い部分かなと認識しています。

・Cさん/強み『**前向き**』、弱み『**自信が持てない**』
これまで人の前で話す経験も全く無く、会議に出席しても聞いているだけでした。管理職になって人前で話す機会を与えられて、すごく自信はないんですが、この機会をチャンスと捉えて、今後またどこかで役立てられるのではないかと前向きに自分の中で捉えて、チャレンジしようと思っています。

・講師
3名の方もそうですが、強みと弱みは表裏になっています。もし仮に強みが分からないという方がいたら、弱みを裏返してみてください。皆さん自身が弱みだと思いついて、周りの方から見ると強みとして捉えられている可能性があります。周りの方が認めている皆さんの強みは必ずあります。

■あなたにとってリーダーシップとは何ですか？

・Aさん/『**自分の強みの発揮**』
自分が持っている強みである好奇心や共感力であれば、組織や皆の役に立つことができるので、自分の強みの発揮が、私のリーダーシップかなと思います。

・Bさん/『**ベストな判断**』
新入社員の時に、現場の派遣の方やパートの方をまとめるリーダーのような立場になりました。だから、「どうしたら良いですか？」と聞かれた時に、聞ける人もいなくて、一人で判断をすることが本当に多かったです。今でも、上司に確認はしますが、「きつこうなはず」という自分の中での答えを既に持っていることが多いと思います。その時その時にベストな判断ができるというのが、リーダーシップがあるということの一つなのかなと考えています。

・Cさん/『**サポート支援**』
リーダーシップというと、組織の使命を達成するために引っ張っていくイメージがありますが、他の職員と一緒に、コミュニケーションを取りながら、進むべき方向だったりサポートをしていくことが、私にとってのリーダーシップだと考えます。

■あなたのWill（ありたい姿）は何ですか？

・Aさん/『**仲間・成長・幸せ**』
物事を自分一人で進めるよりも、誰かと一緒に何かをするというのが自分の中ですごく楽しいですし、モチベーションも上がります。仲間と一緒に何かをする、そしてそれによって一緒に成長することを大事にしていきたいと思っています。でも最終的には、色々な場面で「ありがとう」という言葉をいただくことにごく喜びを感じるので、関わる人を幸せにするというところで、お客様や会社のメンバー、今日参加されている皆さんが少しでも幸せになれば良いなと思います。

・Bさん/『**困ったときこそ**』
上の人になる＝偉そうにしないといけない、近寄りたくならないといけないといったようなリーダーは目指してなくて、話しやすい、困った時こそあの人にまず相談してみよう、と一番に頭に思い浮かべてもらえるような存在が、私の目指す姿です。

・Cさん/『**信頼されるサポーターであり、リーダーであり、母になりたい**』
仕事のキャリアでも、ライフの方でも、常にコミュニケーションを取って信頼関係を築き、サポートできるようなリーダーや母になりたいなと思っています。

・講師
私が10年ぐらい前に初めてリーダー的なことをした時は、鎧を着て、負けちゃいけないと感じていました。でも今は、この3名のように自然体なリーダーが生まれているんだと嬉しく、頼もしく思いました。皆さんにも、それぞれのリーダーシップのスタイルから、なりたい姿に向けて進んで欲しいなと思います。



〈質問タイム〉

■仕事と子育てのバランスに悩んでいます。皆さんは、どのようにバランスを取られていますか？

・Bさん
私は、子どもが3歳の時までは専業主婦だったので、家で一緒に過ごしていました。それ以降は預けることになって、罪悪感を感じたりもしていました。ただ、私の場合は近くにいますので、急な発熱の時等は母にお願いして仕事に行っていました。それでもどうしても残業になってしまった時は、美味しいお寿司をご馳走したりして（笑）、それで気持ちを収めてもらっています。そんなふうにご工夫をしています。

・Cさん
個人的には、仕事の方に比重が大きくなっていくかな、子どもに負担をかけているんじゃないかな、という思いはあります。ただそこは、子どもも学校に行って頑張っているという意識のもと「自分も頑張らなければ」という気持ちがあって、切替えをするようにしています。夫は転勤があり、県内の遠方勤務だった時は、夜勤で帰りが夜中になることもありましたが、そういう時は仕事を切り上げて、まずは家事に専念して、その代わり夫が平日にお休みの時は家事をしてもらって、その日に仕事が終わるようスケジュール調整したりするといった工夫をしていました。

・Aさん
私は、父と母の介護の時期が重なってしまって、父も母も頼れない中で、最初の頃は「どうしよう」とすごく悩んでいました。仕事をバリバリやりたい、でも介護もという罪悪感の中で過ごしていましたが、介護をする中で、もうこれは施設の力を借りた方が本人にとっても良いんだと思うようになり、利用するようになりました。利用できるもは利用した方が良いんだと気づき、それで気持ちも楽になりました。

■職場にあまり気が合わない社員さん同士がいた場合、どのように対応したら良いでしょうか？

・Aさん
お互いに何か考えがあるから色々な行動に移していると思うので、一度それが大事にする価値観を話し合ってみると、わかめりは残ってしまうかもしれないけれど、上手くいくかもしれません。

・Bさん
やはり人には合う合わないがありますよね。どちらにも良い顔をするのが基本ではあるんですが、すごく難しいなと思います。

・Cさん
それぞれの方の良いところを認めてあげて、仕事を進めていくと、お互いに気持ち良く仕事が進められるのかなと思います。



ネットワークを作る醍醐味は、まさにこれだなと思います。会社の中のことを、会社の中の人だからこそ相談できなかったりしますが、関係がない組織の人であれば、相談してその人の視点をいただくことができます。ぜひこんな感じで仲間を作って、色々な方に相談していただけたら良いなと思います。私にも、「ママ友」ならぬ「仕事友（しごと友）」がいます。女性はまだまだマジョリティではないので、女性がたくさんいない中で、同じような立場で仕事をしている友達は本当に大事です。ぜひそんなことも意識して、友達を作っていただきたいと思います。

第2回 令和4年11月18日(金) 「わたし」の現在地とこれからを考えよう

グループワーク

もやもやワークショップ

「もやもや」とは、心の中にたまった不満や不安のこと。
しかし、もやもやを抱えているだけでは、経営者や上司、他者には伝わりません。
また、一つ一つは小さなもやもやかもしれませんが、実は自分一人の課題ではなくて、社会の課題である可能性も大きいです。
他者にも分かるように言葉に変えていくことが、課題解決の第一歩となります。

- 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



(各班の意見から抜粋)

仕事と家庭の両立

- ・フルタイムで働いて帰ったら家事、育児でへとへと
- ・自分の時間がない
- ・帰りが遅く、家のことができなくて自己嫌悪

キャリアアップ

- ・管理職はハードなので、自分になれるのか
- ・管理職になる器が自分にあるのか不安
- ・明確な目標を立てづらい

コミュニケーション

- ・年下の人達とのコミュニケーションが難しい
- ・後輩への指導の仕方
- ・上長として見られない
- ・上司に話しを聞いてもらえない

業務上

- ・同じ仕事の繰り返しで、目的を見失う
- ・業務量にばらつきがある
- ・業務量が増えてきたが、人に任せられない
- ・休みが取りにくい

環境

- ・新しい仕事をなかなかさせてもらえない
- ・周りに責任感を持って仕事をする人が少ない
- ・終業時間間際の仕事の依頼
- ・男性が電話対応しない

女性特有

- ・部署に女性が少ない
- ・昇格を勧められる
- ・女性の管理職を求められがち
- ・「女性のリーダー」と意識しなければならぬように辛い



各班、まとめ方は違っていますが、出てきているアイテムはほぼ共通しているのではないのでしょうか。大きくは、やはり「仕事と家庭の両立の不安」はどのチームも出ていましたね。その背景には、長時間労働等があるのかなという気がします。他には「期待されていることと自分のスキルの間にギャップがあって自信が無い」「期待されすぎていて自信が無い」というものもありました。コミュニケーション系も多かったですね。特に「部下をどう育成していくのか」「人からどう見られるのか」、皆さんその辺りをすごく悩んでいらっしゃるのかな。それは、もしかするとロールモデルがいらないからかもしれません。

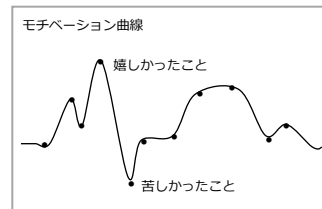
グループワーク

1. モチベーション曲線 ～過去を振り返って、自分を知る～

- ① 仕事で嬉しかったこと、苦しかったことを、その理由となった出来事とともに時系列で書いてみよう
- ② 自分のモチベーションが上がるのはどのような時か、共通項を探そう
- ③ これまでのキャリアにキャッチコピーを付けてみよう



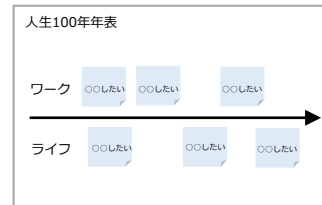
自分のモチベーションのポイントを知らないと、セルフマネジメントができません。また、他者が自分とは違うモチベーションで動いているのだという他者理解にも繋がります。もしメンバーや後輩の育成で悩んでいる場合は、どうしたら彼らのモチベーションが上がるのか一人一人を見てあげると良いと思います。



2. 人生100年年表 ～人生が100年あったら～

- ① 本当はどうしたいのか？ どうありたいのか？ を書きだそう
- ② 未来年表を作ろう
- ③ 私はどうしたいのか？ どうありたいのか？ を言葉にしよう 「I will ...」

本当はやりたいなと思っていたことをやってみると、思わぬチャンスが巡ってくるかもしれませんよ！



今日のテーマは、「自分の現在地を知り、これからの自分を考える」。
自分らしいキャリアやリーダーシップを考えるためには、どのような生き方、働き方をしたいのかを自分で分かっていることが大事です。
今回、自分の「Will」を言葉にして紙に書いて、人前で発表することを実践していただきましたが、多くの人に話すことによって実現確度は上がります。
自分で言ってしまった以上、自分で気にかけるようになりますし、聞いた人がこういうサポートをしよう、こういう情報があるよと言ってあげられます。
また、ネットワークも大事です。
自分の会社の中にはないネットワークを、色々な切り口から作りましょう。

I will
○○○

第3回 令和4年12月14日（水） キャリアを豊かにする手法を身に付けよう

講義

1. チェックイン

あなたには、どんな苦手意識がありますか？

→論理的に考えるのが苦手。頭の中で組み立てているけれど、いざ人前で発表しようとするとうまく話せません。
→人前で話すのが苦手です。



女性対象の研修でどんなスキルを身に付けたいかを聞くと、一番多いのがコミュニケーションです。自分の言いたいことが言えないという悩みや課題を抱えていて、話す時の組み立て方やプレゼンテーションに苦手意識を持っている方がすごく多いと感じています。

2. ロジカルシンキング

明日から、色々なコミュニケーションが楽になる「ロジカルシンキング」「プレゼンテーション」の2つのスキルを学びましょう。

■ 「ロジカルシンキング」とは？

物事を結論と根拠に分けて、その論理的な繋がりを捉えながら、物事を理解する思考法のことです。コミュニケーションが苦手という方は、過去に「何が言いたい？結論はなに？」と言われたことはありませんか？皆さんが何かを話す時に、結論とその根拠がセットになっているかどうか。そこに繋がりがあがるかどうか。これが基本的な考え方になります。

■ 2つのフレーム

(1) それはMECEになっていますか？

・MECE（ミーシー）＝「漏れなく、だぶりなく」

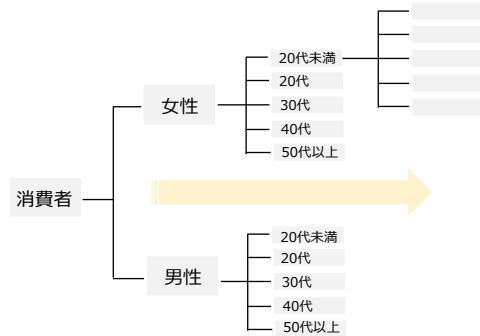
何かを話す時に、「A案とB案どちらが良いですか？」と聞くとします。でも、上司からすると「C案もD案もあるのになぜA案とB案？」と感じることがあります。それは、選択肢が他にもあるのに検討し尽くせていないから。全ての選択肢を並べて、どういう理由でその案を選んだのかを伝えましょう。

★POINT：漏れなくだぶりなく選択肢を集める癖付けをしましょう

- 例1) あなたは女性ですか？男性ですか？子どもですか？
→ダブリがあるので、MECEになっていない
- 例2) 20代、30代、40代、50代以上
→20代未満が無く、漏れがあるので、MECEになっていない

★POINT：ロジックツリー

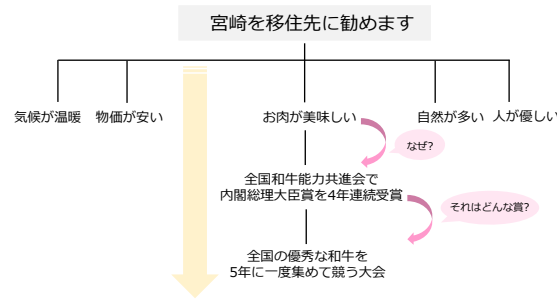
MECEに分類する時に使うツールのこと。



(2) ピラミッド構造 ～結論があれば根拠がある。根拠があれば結論がある～

誰かに何かを伝える時に、結論と根拠がセットで揃っているかどうかが大事です。結論に対して根拠が複数ある場合もありますが、その根拠がMECEになっていると、聞き手は、その人が色々考え尽くして結論を出したのだと感じます。また根拠には、その根拠を支える事例がある。その根拠の根拠の根拠がある。「なぜ？」「なぜ？」「なぜ？」を繰り返すと、人は納得します。

★POINT：「Whyを5回繰り返せ」



グループワーク

■ グループワーク

会員企業アンケート結果では、女性の活躍を推進する上での課題として「女性社員自身の就業継続や能力向上に対する意識が伴わない」という回答の割合が最も高く出ていました。「宮崎県で意思決定層に女性が少ないのはなぜなのか？」をテーマに、当事者として感じている課題を出し、MECEを使いながら解決策を考えて、グループで議論し、ロジカルにプレゼンを試みましょう。

★POINT：課題に対して、それが個人の課題なのか、組織の課題なのか、社会の課題なのかをグルーピングして、まず何から変えたら最もインパクトのある解決策になるかを議論しましょう。



女性社員自身の就業継続や能力向上に対する意識が伴わない	18%
メンターやロールモデルとなる女性社員が社内にはいない	16%
女性社員の人材育成ができていない	16%
採用時に女性の応募が少ない	11%
出産や育児で長期休業したときの代替委員が確保できない	10%
長時間労働や交替勤務、夜勤が多く、仕事と家庭との両立が難しい	8%
男性社員の理解や協力を得ることが難しい	6%
管理職の理解や協力を得ることが難しい	5%
結婚・出産等による退職などで女性の勤続年数が短い	4%
その他	5%

会員企業アンケート結果 (R2) より

(グループワークの結果) ※各班の回答は順不同に記載

課題	女性リーダーのロールモデルがない
解決策	・企業：女性リーダーの割合を設定する ・県等：目標を達成した企業に対し、補助金交付や表彰等を行い、企業側のメリットを作る
根拠	・男性は外、女性は中という昔からの歴史や企業風土を変えるために、外部から働きかけてもらう →そもそも男性がリーダーを決めている現状 ・育児や介護の責任の割合は女性の方が高く、仕事から離れなければならない
効果	・企業のイメージアップになる ・女性にとっても、ロールモデルができることで次に続く女性リーダーが出てくる

課題	女性の意識改革が必要
解決策	若い世代からリーダーを目指すルールを作る →20代から意識改革しないと、リーダーを目指すことができないのではないのか
根拠	・企業側の意識改革 →男性中心の企業体制が多い ・男性リーダーの意識改革 →女性がリーダーを目指すことへの男性側のやっかみがある ・女性がリーダーを目指す教育体制が少ない ・ロールモデルがない ・女性特有のワークライフ →産休・育休によるブランクで実績がリセットされ、せっかく意欲があったのに諦めてしまう
効果	・女性のロールモデルを作ることで、女性も自然にリーダーを目指すことがイメージできる ・女性リーダーが増えることが特別なことではなくなる ・企業にとっても成長に繋がる ・他企業へも良い影響が与えられる

課題	女性はライフイベント（出産・育児、介護等）の影響を受けやすく、仕事の時間を確保しにくい
解決策	コアタイムを導入し、フレキシブルな就業体制にする
根拠	時間の制約を受けにくい
効果	・自宅でも仕事ができるので、給与も減らない ・家庭と仕事の両立ができる →子どもを迎えに行くと最後の一人だった、というような心の負担、罪悪感も減らせる ・女性の自信に繋がり、これからライフイベントを控えている人達の支えにもなる ・会社側もリソースが確保できる

課題	多様性が無い（キャリアアップを目指す女性が少ない）職場が多い
解決策	多様性を高める
根拠	男性ばかりの職場、女性ばかりの職場は働きづらい →違った意見を言いつらい、意思決定を間違ったら怒られるのではとの恐怖感がある女性もいる
効果	多くの女性がキャリアアップを目指したいと思える環境になる

課題	女性が家庭を守るという風潮が強い
解決策	会社：判断材料から「性別」を捨てる 個人：仕事に対する意識を高め、自らの意思を提示する
根拠	・宮崎は働く女性が多いが、非正規雇用の女性も多い →家庭との両立や時間的制約で選択肢が限られてしまう ・女性が昇進の対象として選ばれない →昇進対象に男性と女性がいた時に、女性を選ばれない
効果	多様な働き方ができて、働きやすくなる →会社側が「女性は家庭があるから大変だね」というバイアスを捨てること、女性自身も仕事に対する意識を高めることによって、女性リーダーが増える

☆企画委員講評☆

- ・ ロジカルシンキングやMECEを活かすという視点で考えた時に、例えば、多様性のある職場が必要という意見に対して、多様性のある職場だと本当に上手くいくのか、多様性がない職場は上手くいっていないのか等、もう少し掘り下げて考えることもできたかもしれません。
- ・ 宮崎で女性『リーダー』を増やすために、というテーマだったので、そこをもっと追求していくと良かったかもしれません。職場に戻ったら、本当にリーダーを増やすためにはどうしたら良いのか、リーダーというものに対して魅力を感じている人がいるのか、魅力を高めるために私達は どうしたら良いのかを考えていくと良いと思います。
私もよく部下に「リーダー＝優秀でないといけないというわけではないよ」と伝えるようにしています。そういう多様性を、皆さんも部下や後輩に伝えていっていただけたらと思います。



ロジックがずれてしまったり、結論と言いながら結論ではないものが最後強調されてしまったり、というのも散見されましたのでこれから練習して磨いていっていただけたらと思います。
これから皆さんが会社で意思決定をする時に、30分もしくは1分で決定しなければならない場面も出てきます。
時間をかければ良いというものではなく、短時間でも意思決定するためには何が必要なかを、MECEとピラミッド構造の2つを組み合わせながら瞬時に自分の中で考えられるか、何回なぜと聞かれても答えられるぐらい根拠の羅列ができていくか、横と縦を意識しながらワザを駆使して、意思決定できる人になっていっていただけたら嬉しく思います。



第2期生集合写真

ミニ交流会（第2回・第3回研修開始前）

第2回・第3回の研修開始前に、会場のロビーで、講師と塾生によるミニ交流会を行いました。ミニ交流会は、講師と塾生の皆さんがテーブルを囲んで自由に会話する形式となっており、研修中よりもさらに近い距離感で、コミュニケーションを取っていただける良い機会となりました。

