

～ 多様性時代、これから求められるのは女性リーダー ～

◆フォーラム活動の概要

ネットが普及している社会において、様々な価値観を持った社員が、共に生き生きと働ける職場とはどんな職場でしょうか？

過去の経験を押し付けるのではなく、共感(インクルージョン)から始まる、人を育てる社会だと考えています。

アフターコロナで抱えている問題を、みんなで共有して、みんなで考えませんか……。

キャリア研究会との連携で開催を予定しています

◆今求められているリーダー像

高度成長時代は、効率が重視であり、経営層からの指示を伝達し、現場で判断する上司が求められました。

しかし、コロナの時代に求められるものは、在宅勤務などで多様な課題に相互補完のチームが必要です。そのチームを支える力は……。あなたです～。

参加企業

部会長 オリックス・システム株式会社 人事・総務部長 堀内 麻理子

副部会長 ブリヂストンソフトウェア株式会社

システム開発第2本部 SCMシステム開発第2部長 馬場 知子

参加企業

システムズ・デザイン株式会社

株式会社シーエーシー

日本デイベレイク株式会社

DIC プラスチック株式会社

株式会社 クロスキャット

東京ガスiネット株式会社

オリックス・システム株式会社

ブリヂストンソフトウェア株式会社

キャリア研究会

日本ユニシス株式会社

COCOLOR(ココカラー)

CAELUM Consulting

進め方 ZOOMによるリモート開催: 時短勤務、育児などを考慮

第1回 2020年 7月30日 10:00～12:00

第2回 2020年 9月 9日 10:00～12:00

第3回 2020年 11月11日 10:00～12:00

第4回 2020年 1月20日 15:00～17:00

第5回 2020年 3月11日 15:00～17:00

ストレスと疲れの違いは

悪いストレス反応として疲れる反応もある。その後、ストレスに関して、ディスカッションを行った

第二回 「自分の価値観を知って仕事効率がアップする秘訣」

講師 合同会社 Be Yourself 代表 清水 良胤 氏

価値観探求ワークショップ

こういうことありませんか？

人と話しているとイラっとする

周りからは評価されているが、なぜか満たされない

努力しているのになかなか成果がでない

わけもなく、毎日がつまらない

いい企業に就職したのに、仕事が面白くない

親の言うことを聞いて、役者の道を諦めて稼業を継いだがつまらない

人それぞれの大切な価値観があります。

価値観とは、それぞれの人大切にしている行動の軸や規範としてもっている考え方のこと

人が考え、選択し、行動するとき、その人の価値観が働いています。価値観は選択、行動に影響を与える。

価値観とは自分らしさを最も象徴するもので、自分の価値観に沿った生き方ができると、やる気が湧水のごとく溢れ出て、傍から見れば苦痛にしか見えないことも苦でなくなり、むしろ楽しい、そんな境地に立つことができます。自分らしく生きる人は価値観に基づいた行動を取っています

自分の価値観に従って生きることで、幸せを感じる生き方ができるようになります

モチベーションがアップするので、やる気が出て、充実した人生を歩むことができます

他人の価値観に生きてると(傍目には成功しているように見えても)大変苦しくなります

人によって価値観が違うという認識ができるとコミュニケーションが円滑にできる

この人はこういう価値観を持っていると理解できると、互いの違いを受容したコミュニケーションができるようになります。

リーダーは自分の価値観を腹に収めることにより、コミュニケーションがブレず、仕事をしていく上での信頼感、安心感が醸成されます

ブレイクアウトセッションで、2人組になり、なぜその価値観を大切にしているのかその理由を伝え、日常生活でどのように実践しているかも伝えディスカッション。

価値観は自分らしく生きるための人生のコンパスです。日々の活動にしっかりとそのコンパスを役立ててください。そして部下の価値観も把握して、部下育成にも役立ててください。

第三回 ～今だから支援と促進が得意なファシリテーター型リーダーである、あなたが必要なの～

講師 英国ウェールズ大学 組織行動論、リーダーシップ

サンクイット 代表 寺澤 慎祐 氏

新しい時代って…？

これまでは、物質文明が栄えた「土の時代」、これからはデジタル、サービスが栄える「風の時代」

パラダイムシフトを考えましょう

例を見ながら これまでのキーワードからこれからのキーワード

リーダーシップとは？ リーダーとは？ 何でしょうか

マネジメントとは？ マネージャーとは？ 何でしょうか

OODA とは

Observe(観る) とにかく相手を観察。計画に固執するのではなく、相手をよく観察することが重要。

観ることで「生のデータ」を収集できる。

Orient(わかる) 今、何が起きているのかを理解することに集中。集まったデータが何を意味している

のかについて考え、理解し、状況判断する。

Decide(きめる) 状況判断したら意思決定する。

Act(行動する) 決めたらすぐに行動する。

OODA が通用する環境

急激な変化が起きる

変化が一方向ではなく上下左右に不規則に変化する

VUCA な市場環境

OODA を実施できる環境

柔軟にかつ確かに判断・実行ができる優秀な人材や組織

現場主義の企業風土、組織体制、業務モデル

計画主義ではなくダイナミックに変化することを許容できる組織

リーダーシップとは

主体的に行動する力

フォロワーに目標達成を促すよう影響を与える能力(スキルあるいは根源的特性)

フォロワーの行動の方向性、強度、持続に影響を与える能力

リーダーとはリーダーシップを発揮できる人

リーダーとはマネジメントするメンバーの有無とは関係が薄い

マネジメントするメンバーが居なくてもリーダーシップを発揮するリーダーはいる

マネジメントするメンバーが居てもリーダーシップを発揮できないリーダーはいる

任命されて生まれる場合もあれば、集団内から自然と生まれる場合もある

マネージャーの育成

ヒモノコカネの管理手法(スキル)を教える

リーダーの育成

主体性を教えられるか？が課題

リーダー研修は何が必要？

リーダーシップはスキルではないため育成するのは難しい？

自分の特性を発見し活かす方法については教えられるが、正解はない

コンピテンシーとは？

職務や役割において優秀な成果を生み出す行動特性である

では、コンピテンシーの特徴

会社の業績を左右するのは、対象者の潜在的な基本的資質や知識や思考や能力ではなく、表に現れる行動や能力。人材に備わる根源的な特性で、様々な状況を超えて、長時間にわたり、一貫性をもって示される行動や思考の方法

必ず意図が含まれ動因と特性が成果に結びつく行動を引き起こしている

意図を伴わない行動はコンピテンシーではなく、予見できない場合もコンピテンシーとは呼ばない。

コンピテンシーは6領域 20 種類あり、それぞれのコンピテンシーには発揮レベルがある

コンピテンシーはモデル化できる

コンピテンシーの開発や育成は長期間にわたる経験体験に基づくので簡単では無い

リーダーに必要なコンピテンシー について思うことって？

なぜ、あなたがリーダーなのか？

など、細部に渡って、分かりやすく講演をしてくれました

第四回 データ(数字)で語る大切さ と、コロナデータの不思議

講師 キャリア研究会 会長 野木 秀子 様

男性社会で、結婚が退職が当たり前の時代に、何故昇進が出来たのか

新しい小さい会社で組織が柔らかく、提案ができ、そこで無視できないような実績を上げたから。

なぜ、実績を上げることができたか？

…信頼(特に顧客の)を得た。

<心がけたこと>

(1) ABC と プラスαのアウトプット

A: 当たり前のことを

B: ぼーっとしないで(バカにしないで)

C: ちゃんとやる 誰でも出来る事

(2) フェーズ3を意識した集中

意識の状態: 精神的活動が活発、機敏、

意識明快(2時間/日)

注意力、判断力: 意力が最も働き、

目配りの幅が広く、

総合的判断可能。

適当な緊張で、作業効率が良い。

(3) 女を出さない客観性

データで語る例(仕事に測定を入れる)

顧客から、プログラムのテスト網羅率を測るツールの開発依頼があった。

第1バージョン(V1)を開発し、第2バージョン(V2)開発時に、V1を適用できるように改造。

V2の開発において、テスト網羅率を測定し、それを利用して品質保証をした。

測定し、数値化した成果を、顧客へ納入時に、‘プラスαのアウトプット’として、報告した。

顧客は喜び、シンポジウムで発表することを勧められた。

家庭内エネルギー革命

万葉の頃(5世紀)から、人類はずっと、薪を燃やして得る‘火’で生活。

衣食住という生活の基礎のために、家事労働専任者必要(女性の役割)。

電化製品のない時代、ご飯炊き、洗濯、保存食作り(漬物)衣服作りなど主婦は寝る暇もないくらい多忙を極めた。子育てに費やす時間などなかった。

1960年代(昭和30年代)、高度経済成長期(工業社会)、家庭内に電化製品が入り、家庭の生活は劇的に変化する。

1500年以上続いた‘火’の生活はたった20年で電気、ガスに入れ替わり、家事労働にかかる時間が激減(10-20分の1以下)

これを‘家庭内エネルギー革命’と呼ぶ。

あまりの変化に意識がついていけず、‘女性は家庭’という刷り込みはそのまま。

主婦は、ゆとりができた、獲得した時間を、家事の質、育児、教育に転換していった。

第五回 コロナ禍は女性を後押ししているかも?!」

～多様な視点で、今のコロナ時代の変化をとらえるディスカッション～

◆講師 キャリア研究会 副会長 小林 千早都 様

ディスカッションのテーマ

1. After/With コロナになって何が変わったか?をいろいろな側面から一緒にディスカッションし、より生きやすく働きやすくしていきましょう。
2. コロナの社会環境の変化を自分が感じた多角的な視点で捉え、皆様の気づきを共有しましょう

Beforeコロナ	After/Withコロナ
(男の) 強さ	共鳴、やさしさ、しなやかさ、思いやり
ぐいぐい引っ張る	コンセンサスがとれる、信用できる
一方向、上から下	双方向、横連携、ブロックチェーン型
夜の世界 (本音は夜に)	昼の世界 (正味で勝負)
やむを得ずテレワーク (事情のある人だけ)	みんなテレワーク

	Beforeコロナ	With/Afterコロナ
勤務形態	出社して仕事するのがメイン	出社とテレワークのハイブリッド
人事制度	職能型（保有・発揮能力型）	職務型（ジョブ型）
給与ベース	成果＋労働時間 〔「頑張っている人」「一番汗をかいた人」が評価される〕	成果・KPI 〔どれだけ「頑張ったか」ではなく、どれだけ「成果」をあげたかが求められる〕
組織の在り方	チーム型（チーム力） 〔チームワークで仕事を行い、大変／忙しい人にはチームでサポートする〕	1on1型（一人ひとりがプロ） 〔一人ひとりがプロとして「ジョブ」を担った上で、必要に応じ相互にサポートしあう〕
ワークとライフ	ワーク・ライフ・バランス	ワーク・ライフ・インテグレーション
判断軸	顧客優先	社員のウェルビーイングも重視される
会議・商談	対面での会議がメイン	対面とリモートのハイブリッド
住居	職住接近（都市化・密接）	どこでも（地方・拡散・U/Iターン）

参考：加藤守和『職務型人事制度におけるC&B制度セミナー』（2020年8月、コーン・フェリー・ジャパン株式会社）

2020 年度女性リーダーフォーラムに対する振り返り

セミナーの感想 Web での参加により、この研修も以前より多く参加できるようになった。

Zoom がこのセミナーで上手く使えるようになり、社内研修も積極的に開催し社内で表彰された。

自ら発信していく、データに基づいて考えることができた。

自分の会社のメンバーにも参加してもらいたい。

自分の価値観の見直しなど勉強になった。

当たり前を当たり前にするなど自分を見つめ直す良い機会になった。

研修は気づきが多かった。

今後の要望(テーマ)

コーチングやプレゼン研修など演習的なものもやってほしい。

セミナーの内容は良かったが、より実践で使えるような話し方・プレゼンのやり方などもあればよいと思う。

ビデオ録画で動画配信などもできたら欠席者などにも共有できてよい。

Google スプレッドシートなどテクノロジーをうまく活用してやっていきたい。

ブレイクアウトセッションは使い方を練習して、旗振り役も重要。練習の会を設ける。

女性の在り方などいろんな面からもっとアプローチしてもよいかも。

目標設定・やる気スイッチとは？

Zoom をもっとうまく活用するには(リアル開催のようにするには)

具体的にリーダーの業務に沿った研修などがあつたらよいと思う。

スタイル(時間) 午前中の方が集中できてよいと思う。

Zoom での開催は良いと思う。

Zoom とリアル開催と両方うまく活用できれば良いと思う。

リアル開催の方が楽しい。

グループワークもやりやすいと思った。

以上