

2021 年度女性リーダーフォーラム実績報告書

1. 開催目的

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。

リモート環境でのそれぞれが抱えている問題を、自分自身が変わることで違った解決方法が見つかります。それぞれの経験、それぞれ価値感があります。みんなで共有して、みんなで考える・・・。

2. 開催実施日

以下の6日

- ・第1回 2021年 6月17日（木）15:00-17:00
- ・第2回 2021年 7月8日（木）15:00-17:00
- ・第3回 2021年 9月16日（木）15:00-17:00
- ・第4回 2021年11月25日（木）15:00-17:00
- ・第5回 2022年 1月20日（木）15:00-17:00
- ・第6回 2022年 2月24日（木）15:00-17:00

3. 研究会参加メンバー

参加者は以下の12名(順不同) (敬称略)

株式会社 CAC Holdings	希代 朋子	
株式会社オカムラ	遊佐 希美子	
ニッセイ情報テクノロジー株式会社	土方 由紀子	
株式会社 クロスキャット	柏田 明美	
CAELUM Consulting	牧 信介	
日本ハムシステムソリューションズ株式会社	肥塚 真由	
システムズ・デザイン株式会社	土師 智美	
アイエックス・ナレッジ株式会社	宮原 良恵	
オリックス・システム株式会社	堀内 麻理子	
ブリヂストンソフトウェア株式会社	馬場 知子	部会長
キャリア研究会	野木 秀子	アドバイザー
日本ユニシス株式会社	小林 千早都	

講師

オフィスコークリエイション 清水 良胤・細川泰秀

4. 研究会各回の内容概要

【第1回】

ZOOM 活用術

ZOOMの操作方法と、特殊な使い方の説明

ちょっとした活用の工夫によって、楽しい使い方が出来る

【第2回】

ひとと組織の well-being について考える

Well-being って？

今、Well-being が注目されている！

主観的 Well-being のフレームワーク

働く× Well-being のフレームワークが続々登場

Well-being の実践対話ツール

『私たちの well-being パターン・ランゲージ』

幸せな社員は、創造性3倍、生産性1.3倍

【第3回】

ペップトーク

ペップ (Pep) とは気・活気を表す英単語です。ペップトークとは、競技スポーツの試合前に監督やコーチが選手に対して行う「短く」「わかりやすく」「肯定的な」「魂を揺さぶる」勇気づけのショートスピーチ

自分という存在（自分自身、思い、夢、可能性）があり、そこから行動が生まれ、結果が生まれます。そのどれかを承認する言葉がペップトークであり、そのどれかを否定する言葉がプツペトークです。相手をペップしていくために、存在承認、行動承認、結果承認の言葉がけをするワークを参加者で実施

【第4回】

解決思考

問題解決の2つのアプローチ

問題志向と解決志向

問題志向（プロブレムフォーカス）

…問題と原因を理解して、その原因をなくすための解決策を考える
(過去から現在の問題を考える)

解決志向（ソリューションフォーカス）

…解決した状態や成功した状態を描き、過去の成功要因を基にそれを実現するための解決策を考える
(未来から解決策を考える)

問題志向の特徴

「モノ、システムの問題」や、「問題そのものを明確にするべき場合」に有効
問題志向が有効な場合

「こわれている箇所・不具合のもの」を直したり、改善したりする場合
例：パイプが詰まっている、新車のエアバックの誤作動

事故処理

例：スペースシャトルの事故、食中毒

あるべき姿としての「標準・基準」に対して、どの部分がどれくらい逸脱しているかを
明確にするべき場合

例：標準準拠、リスクアプローチ

原因を追究していけば根本原因、真因が特定でき有効な解決策が明確になる

解決志向の特徴

原因が特定しにくかったり、原因追究による悪影響が起きがちな「人・組織の問題」に有効解決志向が有効な場合

問題と原因、原因と他の原因が相互に影響しあい、複雑に絡み合っている場合

問題が認識に基づくものであり、一義的に定義できない場合

原因はある程度特定できていて、どうすればよいのかを探索する場合

問題の対象が人に関わることであり、責任を追及しても問題が解決しない場合

【第5回】

ハーマンモデル概要

社員がポジティブに働くには

人間の性格は大きく分けて4つ

根源的特性（行動特性）の氷山モデル

大脳の成長からひも解く

ハーマンモデルとは統計的な思考スタイル測定ツールである

セルフチェックシートを用いてセルフチェックおよび集計

結果の見方、説明

自分はチームでどのように役に立てるか、

パフォーマンスを上げるには人より秀でたところを伸ばす

マネージャーは問題を解決するのではなく、部下が仕事をしやすいように導くことが大切

【第6回】

バックキャスト思考

フォアキャスト思考

高度成長期では、テクノロジーの変化は少なく複雑性の低い時代では、過去の経験が生きる課題解決には有効であった……

将来を予測をしようとする、過去の事例、経験から確からしさを求めた。

「現状の変わらない理由」に絡めとられてしまう

「イノベーションのジレンマ」陥る

バックキャスト思考とは

望ましい未来を描いて、そこから現在を振り返り

そのためには「どうする」「そうなった時」、私達はどのようにしているだろう」と考える

出来ない理由ではなく、できた時のことを考える

未来だから何が正解で、何が不正解は分からない

だからこそ自由な発想で描くことが可能で、想像するとワクワクしてくる

* 予測データも必要である