

令和4年度 働く女性のための いみず キャリアステップ応援塾 VOL.1



本協定では、女性活躍推進のほか、子育て支援など、連携して地域課題の解決を図ることをしています。

なお、この事業は、令和4年4月に射水市と株式会社プレスステージ・インターナショナルが締結した包括的連携に関する協定により「女性活躍推進に関すること」について連携協力を行うものです。

射水市では、女性が持てる能力を発揮し、イキイキと活躍できる環境づくりを社会全体で進めるため、8月24日に、働く女性のための「いみずキャリアステップ応援塾」を開講しました。

この応援塾は、今後それぞれの職場で管理職やリーダーの役割を担う女性を対象とし、講義やワークショップを通じて、女性のスキルアップと相互交流を図りながら、業種・職種の枠を超えた企業間ネットワークづくりを支援します。（8月から12月まで全5回実施）

塾生には、市内企業から26名の応募をいただきました。年代は20代から50代と幅広く、業種も様々ですが、初回のSTEP1から打ち解けた様子で、これからの応援塾に期待が高まりました。

いみずキャリアステップ応援塾 開講！

いみずキャリアステップ応援塾カリキュラム

	開催日	内容
STEP1	8月24日(水)	ワーク・ライフ・バランスを考えよう！ ワーク・ライフ・バランスを理解し、人生をより豊かに過ごすためのヒントを学びます
STEP2	9月9日(金)	女性が活躍している企業に学ぼう！ 「世の中の女性が活躍できる社会の実現に向けて今わたしたちができることとは」についての講演を聴き、これからの働き方を考えます
STEP3	10月12日(水)	仲間とともに成長しよう！～メンバーのやる気UP!編～ 周囲のメンバーのやる気を引き上げるマネジメント要素としてのコミュニケーションスキルを強化します
STEP4	11月11日(金)	先輩に学ぼう！ キャリアやライフステージに伴う働き方についての講演を聴き、実践への一歩に繋がります
STEP5	12月20日(火)	さらなるスキルアップを目指そう！ リフレーミングやアサーティブコミュニケーションなど、女性が管理職として仕事を続けていくうえで必要なスキルと知識を習得します



セミナー後のアンケートから意見を抜粋しました。

STEP1より）研修を受けて、今後生かそうと思ったことや興味深いと感じたことは何ですか？

仕事のスリム化を考える際に、業務をリスト化し、重要度と緊急度のマトリクスに当てはめ、自分のしなければならぬ仕事を明確にしていきたい。

相手とコミュニケーションを取る時に、人によって、捉え方が違うことが本当によく分かった。円滑な対人関係を築くため、これからは、主役は相手であることをまず第一に考え、聴くスキルを高めていきたいと思う。

「未来の自分をデザインする」という項目で、自分の人生の5年後、10年後のイメージを描くことが難しかった。目標やゴールを決めて、自分の進む方向性を見失わないようにしたい。

「自分の花を開かせるには」という項目で、人が充実感を感じるための三要素〔自己受容・他者受容・社会（組織）貢献〕のうち、自己受容と他者受容が比例するという話が印象的だった。自分を認める（自己受容）ことで他者を信頼・受容することにも繋がることを意識していきたい。

STEP2より）講演を聴いてどのような気づきがありましたか？

取締役という役職の方でも、自分達と同じような悩みを抱えていたことがわかった。キャリアアップする人材として適切なのは、特別な才能の有無ではなく、相手のためにどれだけ働けるかや、一つの物事からどれだけ気づいて学んで生かせるかだと感じた。

悩みや困ったことがあれば、必ず相談し周りに頼る！感謝を必ずすることで次につながる！一人で女性活躍をしていくのは難しい。周りに感謝しながら頼ることが大事だと思った。

他人と比較せず自分らしさを大切に考え行動すること、周囲とのコミュニケーションの重要性を再確認できた。



STEP1の様子



STEP2の様子

開講式



夏野元志 射水市長

開講式では、夏野元志射水市長が、「女性活躍の推進に向けた取組は、誰もが個性と能力を発揮して豊かで活力ある社会を築くために必要であり、射水市でも積極的に進めている。魅力ある射水市になるには皆さんの活躍が必要であり、セミナーで得たものを各企業に持ち帰って生かしてほしい。」と塾生に向けて激励の言葉を述べました。

STEP1

ワーク・ライフ・バランスを考えよう！

開催日…令和4年8月24日(水)
開催場所…クロスベイ新湊 i CNホール

開講式に引き続き、初回のSTEP1を開講しました。セミナーでは、自分らしいワーク・ライフ・バランスのヒントを見つけるための講義及びグループワークを行いました。

グループワークを行う塾生の様子



「今までの自分を振り返る」では、自分が好きなことや嫌いなこと、気分転換の方法を書き出し、自己の棚卸しをすることで、自分らしさを考えるきっかけづくりを行いました。「円滑な対人関係を築くには」では、コミュニケーションの構造を

交流



セミナーの様子

STEP1の最後には、交流タイムを設けました。名刺交換を皮切りに、自己紹介や職場環境について話をするなど大変盛り上がり、時間が足りないという声が続いだため、STEP2にも交流タイムを追加することになりました。

普段、異業種の方と交流する機会がない塾生がほとんどで「新鮮だった」「刺激を受けた」という意見が多くあったほか、「いつか一緒に仕事をしたい」という将来を意識した意見もありました。

学び、共感性や聴くスキル、効果的な質問スキル、相手の心をつかむ話し方の重要性について確認しました。職場の部下や上司、家族、自分自身とのコミュニケーションについて、改めて考える機会にもなり、グリップの話し合いでは、働くことの難しさやコミュニケーションの失敗談に大きくうなずく姿も見られました。

塾生に参加の背景を聞いたところ、「上司に勧められた」「会社から推薦があった」という声が多く、職場からの期待を背負い、最初は緊張している様子でした。しかしセミナーが始まると、グリップワークや隣の席の塾生との話し合いで、初対面と思えないほど活発に意見交換を行っていました。また、セミナーで学んだコミュニケーションスキルを使って、相手の話を上手く聞き出し、話を盛り上げる塾生もいました。

参加企業名（五十音順）

アルビス株式会社／射水ケーブルネットワーク株式会社／射水市商工会／射水市役所／射水商工会議所／社会福祉法人射水万葉会／学校法人浦山学園／救急薬品工業株式会社／新湊信用金庫／株式会社富山第一銀行／株式会社プレスステージ・インターナショナル／株式会社北陸銀行／株式会社牧田組／八嶋合名会社／ヤマサン食品工業株式会社／米田木材株式会社

主催 射水市、株式会社プレスステージ・インターナショナル
（射水市と株式会社プレスステージ・インターナショナルとの「包括的連携に関する協定」における女性活躍推進事業）
後援 射水商工会議所、射水市商工会
企画運営 株式会社プレスステージ・ヒューマンソリューション

【発行】射水市市民生活部 市民活躍・文化課 市民活躍推進係
〒939-0294 射水市新開発410番地1
TEL：0766-51-6622 FAX：0766-51-6654 メール：shiminbunka@city.imizu.lg.jp

STEP2

女性が活躍している企業に学ぼう！

開催日：令和4年9月9日(金)
開催場所：クロスベイ新湊 iCNホール

講演



STEP2は、株式会社プレスステージ・インターナショナルの取締役執行役員・女性活躍推進担当の吉田奈央さんと前女性活躍推進担当で、現在は株式会社プレスステージ・コアソリューションモビリティ第二事業部事業部長の大坂有紀さんのお二人からお話を伺いました。ファシリテーターは、株式会社プレスステージ・ヒューマンソリューションの代表取締役の齋藤祐佳子さんです。

取締役就任前に、会社からオファーがあったとき、どんな想いを抱きましたか。

大坂さん…取締役役に推薦したいとお声がけをいただいた当時は、約30名のチームのマネージャーでした。正直なことを言うと、取締役役って何をしている人か全然わかりませんでした。マニュアルもないですし、想像がつかなくて。自分ですることができるのかという不安の方が大きかったですね。引き受けた理由としては、推薦してくださったセンター長が、私を選んでくれた、その気持ちに応えたかったからです。

吉田さん…私は実は小心者で、最初は私なんかを務まるんだろうかと感じました。私なりに女性の活躍ってなんだろう、何をすれば活躍なのかが分からなかったんですよね。

私は営業職が長かったので事業内容に対しては自分なりに全うしてきたと思っています。でも、「女性の活躍推進よろしく」と言われると、まだ何もできてなかったんだって思いました。その後に、尊敬できる方のご意見を聞いたりして、自分なりに女性の活躍が必要だという理由をそろそろできました。そういうことができて、私は単純なので、「楽しい、わくわくしちゃう」と思っています。

取締役就任前に持っていたイメージと就任後のイメージとのギャップなどありましたか。

大坂さん…就任前は、取締役役といえば男性というイメージを持っていました。

私は就任した際に、勝手な解釈ですけど、男性役員が考えるような女性活躍ではなく、現場の女性管理者が感じる女性活躍を会社として求めているんじゃないかと考えました。

私は自分らしく、いち従業員、いち女性がこういうことに困ってたら、こうした方がいいよねということを、2年間取り組みました。

そのまま2年間突き進んだという感じです。

吉田さん…私たちの会社は自ら考えて動くことに対して許容範囲が広いです。

私が選ばれた理由も、自由な発想で女性活躍に向き合っているという社風の表れだと思います。こんな企画もしたい、この企業はどんな取組をしているんだろうかと考えながら、自分なりに活動しています。

幸いなことに、当社は富士や山形、秋田など各地に拠点があって、各拠点の女性活躍推進のプロジェクトリーダーの方がサポートについてくれて、今は8名の方と一緒に、いろんな発想を出し合っています。そういった発想も、毎月の取締役会で自由に発信させていただいています。

初めて部下を持ったときのエピソードを教えてくださいませんか。

吉田さん…入社後2年ほどして、オペレーターからスーパーバイザーへ昇格したときです。

当時の私は、ちよっと苦手だなと思う人を遠ざける傾向にあったので、チームの簡単なシフトを組むだけでもうまくいかないことがありました。

なるべく苦手な人を自分の近くに置いて、その人とコミュニケーションをしっかりとっていくようにすると、うまくまわったんです。この経験が、一番最初の壁だったと思います。

座談会

「質問」人生の中のどの時点でキャリア形成を考えられるようになりましたか。私には未就学の子どもがおり、子育て優先でなかなか考えにくい状況です。

対談終了後は、2グループに分かれ、吉田さん、大坂さんを囲んで、塾生の皆さんからの質問に答えていただきました。



大坂さん…入社して半年ほど、わりとすぐにリーダーに昇格したことで、過信してしまっていた部分がありました。当時は、自分ができるとは相手もできると思っていて、きつい言い方をして傷つけたなど反省しています。皆さん一人ひとり、置かれている状況や経験が全然違うんですね。

今はイメージで話すのではなくて、一人ひとりと意思疎通を図るようにしています。

エール

塾生の皆さんへ
大坂さん、吉田さんからそれぞれエールをいただきました。

大坂さん…置かれている環境や皆さん各々の個性とか、すべてが違いますよね。ワーク・ライフ・バランスの正解は、その人が一生懸命やっていることだと思っています。

人と比べずに、『今自分がやっていることは間違っていない』と信じて、日々過ごしていただくのが一番充実した生活を送れるのかなと思っています。本日はありがとうございました。

吉田さん…困ったときは必ず、発信すること。困っている、助けてほしいと発信することを癖付けてほしいなと思っています。私はずっと困ったときに自分で抱えてしまっていたのですが、発信をすると絶対誰か助けてくれたりするんですよ。そして、困ったときは、感謝を忘れないということも覚えておいていただければと思います。本当にそれだけです。頑張ってください！



大坂 有紀（おおさか ゆき）
株式会社プレスステージ・コアソリューション モビリティ第二事業部 事業部長

プロフィール
2008年4月 株式会社プレスステージ・インターナショナル入社
2020年8月 株式会社プレスステージ・インターナショナル 取締役 女性活躍推進担当就任
2022年7月 取締役を任期満了で退任し、モビリティ第二事業部 事業部長就任
家庭では4歳と8歳の2児の母であり、現在、育児短時間勤務制度を利用中



吉田 奈央（よしだ なお）
株式会社プレスステージ・インターナショナル 取締役執行役員 女性活躍推進担当
株式会社プレスステージ・グローバルソリューション 取締役執行役員（兼務）

プロフィール
2000年6月 株式会社プレスステージ・インターナショナル サンフランシスコ法人入社
2022年7月 株式会社プレスステージ・インターナショナル 取締役執行役員 女性活躍推進担当就任
株式会社プレスステージ・グローバルソリューション 取締役執行役員（兼務）就任
現在、小学校2年生と中学校3年生の2人の子育て中

令和4年度

働く女性のための いみず キャリアステップ応援塾

VOL.2

STEP 3

仲間とともに成長しよう！
メンバーのやる気UP！編

開催日…令和4年10月12日（水）
開催場所…クロスベイ新湊 iC Nホール

最強のチームを作ろう

STEP3では、コミュニケーションスキルの強化の一つとして体験型のワークを行いました。職場では、共に働く上司・同僚・部下とのチームワークが必要不可欠です。ここでは、『チームで動く』ことを意識しながら目標達成までをゲーム感覚で体験していただきました。

7～8人のチームを作り、上司役を一人決め、その他の塾生は部下役となります。上司は部下に分かりやすく的確な指示を出せるか、部下は上司の指示を理解して動くのかを試します。

このワークは、上司と部下のコミュニケーションだけでなく、部下同士、同僚と部下のコミュニケーションも重要になります。目標を達成したチームはメンバー同士が声を掛け合い、上司からの指示をチーム全員でフォローできていました。あと一歩目標達成まで及ばなかったチームからは、部下が受け身になり上司だけが動いていたという感想が聞かれました。塾生からは、チーム内でのコミュニケーションと目標を共有することの重要性を実感したとの意見が多くありました。



STEP5

開催日：令和4年12月20日（火）
開催場所：救急薬品市民交流プラザ



さらなるスキルアップを目指そう！

最終回のSTEP5は、リフレミシングやアサーティブコミュニケーションなど、管理職として仕事を続けていく上で必要なスキルと知識を習得するワークを行いました。

★「仕事をする価値」について★
上司だったから、部下だったから、他の立場の人の視点で考えることで、今の自分、過去の自分、未来の自分をイメージしながら、「新たな価値観」に気づき、働くことの意義を再確認しました。

★リフレミシング★
物事の捉え方の視点を変えて、受け止め方や感じ方を変えることをリフレミシングと言います。グループワークでは、ネガティブワードをポジティブワードに言い換えたり、自分の「弱み」をメンバー同士でリフレミシングしてみたり、物事をポジティブに捉えることで、自分も相手も前向きな気分になり、相乗効果を得られると感じた塾生もいました。

★アサーティブコミュニケーション★
自分と相手とを大切にしたい自己表現のことを言います。良好な人間関係を実現するため、言いたいことをその時の状況に応じて適切に表現し、お互いにハッピーになることを目指します。グループワークでは、具体的な状況を想定し、相手が嫌な思いをしない「伝え方」を学び、重要性を認識しました。

★リーダーシップ・ブランド★
「自分がどのようなリーダーを目指したいのか、周囲からどんなリーダーと認識されたいのか」を示す言葉です。目指す人物像を沢山のキーワードから選び言葉にすることで、目指すものが明確になり、自分自身への意識づけになりました。

閉講式



STEP5のセミナー終了後、閉講式を行いました。はじめに、夏野市長から塾生へ修了証が授与されました。続いて市長から「この応援塾を通じて得られた多くの『気づきや学び』を仕事で直面している悩みや課題の解決に結び付けていただきたい。また、業種・職種の違いを超えた塾生同士のネットワークを生かし、これから自分らしい『女性活躍』を実践してほしい。射水市では、女性が働きやすく、生活しやすい、いきいきと活躍できる環境づくりに、今後も積極的に取り組んでいきたい。」と挨拶がありました。最後に、全員で集合写真を撮り、和やかな雰囲気の中で閉講式を終えました。

アンケートに寄せられた塾生からの意見を抜粋しました

Q

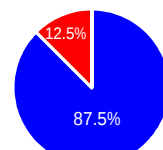
全5回の応援塾で、特に印象に残ったことを教えてください。

A

- ・STEP3で体験型のワーク「最強のチームを作ろう」をしたときのことが特に印象に残っています。チームワークは協力できる関係というざっくりした捉え方をしていたが、実際にチームを組んで体験したことで、チームワークは意識して作るものだと感じました。何もわからずリーダー任せだった1回目と、チームで目標を共有してお互いに行けることをしようと意識した2回目ではメンバーの意識も動きも全く違っていたことが衝撃的でした。
- ・STEP2及びSTEP4の外部講師の、仕事等うまくいなくても他人のせい、環境のせいせず、全て自分が工夫すれば変えられるという話が印象的でした。自分ができると、変えられることを貪欲に追求し行動に移す姿勢が大事だと思いました。
- ・コミュニケーションが大事だということを5回のセミナーを通して感じました。単に話をするのではなく、話を通じて相手を理解する、自分を理解してもらうにはどうするかを考えるようになったと思います。

Q

全5回を通しての満足度とその理由を教えてください。



- とても満足している
- やや満足している
- どちらともいえない
- あまり満足していない
- まったく満足していない



A

- ・自発的に参加したわけではないですが、普段関わりのない業種・職種の方と交流でき、自分だけでなく皆さんも悩みながら仕事をしているとわかり、今後の仕事のモチベーションに繋がりました。今は、部下や後輩がいる環境ではないですが、今の自分が感じていることや5回のセミナーで学んだことを今後に生かしたいと思います。
- ・セミナーのステップが進むにつれて、学んだことを生かせる機会が増えました。学んだことを実践することで職場で認められ、やりがいのある仕事ができるようになると思います。
- ・グループワークで他の会社の方と、様々な意見交換を行うことができ、とても刺激的でした。年代が20～50代と幅広く、自分と重なり、将来を想像したり、奮起させられました。また、講演内容も管理職の方や女性活躍推進担当の方などの話を聞くことができ、イメージがしやすかったです。

— 編集後記 —

塾生の皆さんには、8月の開講から5か月がたち、熱意と意欲をもって参加していただきありがとうございました。また、応援塾の趣旨にご理解いただき、塾生を派遣いただいた市内企業及び団体の皆様にも、お礼を申し上げます。ありがとうございました。

主催 射水市、株式会社プレステージ・インターナショナル
(射水市と株式会社プレステージ・インターナショナルとの「包括的連携に関する協定」における女性活躍推進事業)
後援 射水商工会議所、射水市商工会
企画運営 株式会社プレステージ・ヒューマンソリューション
【発行】射水市市民生活部 市民活躍・文化課 市民活躍推進係
〒939-0294 射水市新開発410番地1
TEL：0766-51-6622 FAX：0766-51-6654
メール：shiminbunka@city.imizu.lg.jp



先輩に学ぼう！～キャリアやライフステージに伴う働き方について共に考えよう～

開催日：令和4年11月11日(金) 開催場所：救急薬品市民交流プラザ

STEP4は、人材総合サービス会社の株式会社パソナ 東日本マイコーチ統括部 第4チーム チーム長の橋香織さんを講師にお迎えし、ご自身の経験から働く上で大事だと考えていることや周囲の方々への関わり方など、貴重なお話を伺いました。

私のキャリアについて

2002年に株式会社パソナに入社し、営業兼コーディネーターとして勤務し始めました。パソナ入社前は、証券会社や大学事務、損害保険会社で勤務したこともあり、大きな転機となったのが、第2子の育児休業中に所属する福井支店の閉鎖が決まったことです。仕事を続けるか考えた際に夫婦で話し合い「辞めるかどうかは、やってみてから決めたい」と夫から提案され、協力してもらいながら、職場復帰をしました。朝6時に家を出て、子供のことはほぼ夫に任せていた時期がありました。

チーム運営と自分のやりがい

2021年10月から会社の組織体制が大きく変わり営業職とコーディネーター職という業務のくりで所属が分けられました。私はチームコーディネーターからチーム長という役職になりました。チームメンバーは北信越エリアの各



支店に13名います。チームの管理責任者となり、これまで支店長が行っていたチーム全体の目標達成やメンバーの人事的管理(動員)や短時間勤務の相談など、評価面談なども行うようになりました。役職が変わり役割(求められるもの)が変わったことでつい最近まで、役割と自分のやりがいについているな葛藤がありました。

チーム運営のため、メンバーの目標達成のために活動しやすい体制を作りたい。そのためにチーム運営のための時間を取らなければならなかった。逆に、自分のやりがいはどうなのかとモチベーションが下がることがありました。会社から提示される個人の評価は散々なもので、やっている意味があるのかと思ったりもありました。そして、チーム運営とは何か、私はどういうチームにしたいのか、そのためにどうするのかを考えました。

チーム長としてまず大切にしたい2つのこと

1 メンバーに会いに行く・環境を見る・面談する

体制を整えるために、まず各支店に勤務しているメンバーに直接会いに行き、理解と協力を得る声掛けをしました。直接会いに行っただけでは、働いている環境を見るためと、メンバーと直接話をし、仕事に対してどのような思いを持っているのかを聞き取ったから。メンバーと直接会い、面談することで、それからの仕事を進めやすくなりました。仕事のやり方を変える際も、メンバーの意見を聞きながら何度も話し合いを行いました。またそれまでは、私は何でも自分で仕事をやってしまいがちで、メンバーに仕事を任せることができていませんでしたが、メンバーを信じて業務を振り分け、ジョブローテーションでできるやり方を提案するようにしました。この方法だと、メンバーがそれぞれの業務内容を理解しお互いにアドバイスができるようになるため、メンバー同士で発信し合うことが増えたと思います。



大橋 香織(おおはし かおり)
株式会社パソナ 東日本マイコーチ統括部 第4チーム チーム長
福井県在住 3人の娘の母。



2002年 株式会社パソナ 入社 福井支店にて営業兼コーディネーター
2006年～2007年、2008年～2009年 産休・育休取得
2010年 金沢支店へ異動 コーディネーター(福井支店の閉鎖)
2012年～2013年 産休・育休取得
2013年 営業職にて金沢支店に復職
2020年 金沢支店・福井支店兼務
2021年10月 東日本マイコーチ統括部 4チーム(北信越エリア) チーム長

2 自分のやりがいも大切に

私は元々、直接スタッフやクライアントと関わることに喜びを感じていました。今は「メンバーの育成と成長支援」も喜びの一つです。まずは、私がチームメンバーを育て、次のチーム長候補を育てていきながら、各自が自走できる組織を作りたいです。それが、本来私がやりたいことに繋がるし、近道なのだと思います。

共に働く仲間のことを知る

皆さんは、一緒に働いている仲間のことをどれくらい知っていますか。私の場合、どれくらい知っているかテストをしてみたら、知っていると思う人で50点台、知らないと思う人は20点未満でした。案外、一緒に働いているメンバーのことが全然知らないんだと気づきました。私のチームは、離れた場所でもそれぞれ働いているため仲間のことを知りたいと思って難しい状況ですが、チーム内でチャットを活用したり、テレビ会議を常時接続して、声を掛けやすくなっています。「髪を切りましたね」という何気ない雑談から、業務に関わる相談も気軽にできるようになりました。

自分の成長とチームの成長

現在、部下の成長を促進するため、「1ON1(ワンオンワン)」に取り組むたいと考えています。私自身が上司との1ON1の中で、仕事の課題を話していた時に、対話することで仕事の方向性が明確になった経験があります。自分の発言や考えを振り返るきっかけになりました。私も「1ON1」を部下と行うことで部下に対する理解を深め、チームのマネジメントに生かしていきたいと思っています。また、「1ON1」を行うことで、自分の成長にも繋がると考えています。



1ON1…上司と部下が対話(1対1)することで双方のコミュニケーションを深める手段。プライベートからキャリアのことまで幅広い話題で対話することができると、部下一人ひとりの現状や悩みに寄り添うことができる。

まとめ・大切にしたいこと・エール

私のキャリアは、これまで関わってきた家族も含め、周りの方々の協力のおかげです。感謝の気持ちはいつも持ち続けたいです。チーム長任命の話をした時に、大変だなどという思いがありました。しかし、会社が自分を信じて与えてくれた役割には意味があると思います。会社の目指す方向や意味を理解し、メンバーに伝えていくことの大切さを改めて感じました。私は、部下の成長支援が管理職の大きな役割だと思っています。個人個人が成長してこそ、目標達成に近くと考えるからです。

今、社会では「人的資本経営」という言葉をよく聞きます。人材を大切な資本ととらえて、その価値を最大限に引き出すことで中長期的価値に繋げる経営の在り方です。今の社会の管理職、責任者に必要な力は、人の育成、成長支援に導く力だと思っています。私は人との関わりという、童話の北風と太陽の話が頭に浮かびます。相手の気持ちも、太陽のような温かさによって和らいでいくのではないかと考えています。メンバーが少しネガティブな発言をしても、どうかして温かい心で、本人の心を聞いていきたいです。

そしてメンバーが、自分で自分のことを否定することなく、個性とか自分の得意分野を自分で認めてそれを生かして色々な働き方が選択できる、お互いに個性を認めて、お互いに尊重して認め合うその先に、自己成長と貢献が循環していつまで目標達成があると思っています。

私ができるのもメンバーの理解と協力のおかげです。

管理職を目指す皆さんも、自分の体も心も大切にしておいてください。自分が健康で、健やかであれば、メンバーに向ける顔も笑顔になると思います。ありがとうございます。

大橋さんへの質問

Q 困難なことに向き合うことに消極的で、チームで対応しない人への支援方法は？

A 仕事以外の問題がある場合や、やり方の工夫を知らないのかも知れません。消極的と思わずに本人の気持ちに聞いてみないと、理解はできないと私は思います。

Q 人の顔を伺いながら仕事をしたいです。決めたことを貫き通すに指揮を執る方法は？

A 会社の企業理念を理解したうえで、共通の目標をメンバーにも出していくことが必要です。思い込みの場合もあり、本人に気持ちを聞くところではないかもしれませんが、私は顔色は気にしないように自分に言い聞かせています。

Q 社員の年齢層が高く、「背中を見て学べ」というやり方が多い。若い社員はどう学んでいけばよいのか。また、教育をする立場に立ったとき、どのような工夫をすればよいのか。

A 先輩社員も教え方がわからないかも知れませんが、「○○さんのこういう点がうまく助かるので、さこここの部分だけでも教えてくださいませんか」と声をかけるとか、後輩には「ポイント」を絞って聞くとかどうかな」と言っています。

