

働き女子の夢をかなえるキャリアアップ講座

公開講座②佐々木かをりさん 講演会 11月19日(土)13:00~15:00

「キャリアビジョンを実現する時間管理術」

講師 佐々木 かをりさん (株式会社イー・ウーマン 代表取締役)

なぜ時間管理をしたいのか。それは自分が自分を動かしているという実感が欲しいからではないか。思い通りに時間を使った時、充実感があり、Happyな状態になっているのでは。

1人ひとりの大人は、「幸せになる権利」があるだけでなく、「自分を幸せにする責任」がある。責任は、日本語で言うと責められる係を任せられるということ。みんな任せたくない。しかし英語では、責任=responsibilityで、response (対応する)とability (能力) =対応能力と考えると、少し響きが違う。自分を幸せにする対応能力をマスターしてほしい。落ち込んだ時に復活する方法をたくさん知ってほしい。

自分が幸せになるということを実践する人になると、社会にも貢献できる人になる。人生の主役は自分。そして、その人生の脚本家も自分。だから書き直しはいつでもできる。自分を予約し、予定を見える化し、時間を作り出す。時間管理を行うことで自分を幸せにしてほしい。



自分を予約する手帳の使い方(アクションプランナー術)

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| ① 目的は自分をハッピーにすること | ⑥ 自分を予約する(読書でも何でも予定を書く) |
| ② 時間が見える手帳を選ぶ | ⑦ やることをリスト化しない(時間の枠内に書く) |
| ③ 行動を面で書く(横線が重要!はみ出ない) | ⑧ やりたいことは1年分自分へのアポを |
| ④ 情報を一元化する(仕事もプライベートも) | ⑨ いつも持ち歩く、いつも開く |
| ⑤ 移動時間も書く | ⑩ 自分が脚本家(書き直しOK) |

発表会/参加者交流会

発表会では、これまでの自分と、今の自分、3年後の自分がどう変化しているかのダイアログを元に、「夢をかなえるキャリアビジョン」を記入し、参加者それぞれが次のような自分の考えを発表しました。

- 部下やチームの教育やマネジメントができるようになりたい
- 職場でメンター制度をつくっていききたい
- 10年後には、組織の中でポストを2ランク上げたい
- 小さな仕事でも、目の前の仕事を丁寧にこなしていきたい
- フォローアップセミナーで、いい報告ができるように今日からがんばってほしいと思う
- 上司に自分のキャリアビジョンを伝えて、目標を達成できるようにがんばっていききたい

また、閉講式では、北橋市長からみなさんへの応援メッセージをいただきました。

その後、参加者交流会があり、ムーブ特製の名刺を交換しながら、相互に交流を深めました。



参加者用名刺を作成し、活用してもらいました。



受講者の声



とても前向きになれる講座でした。参加された皆さんは仕事に対する意識が高く、一緒に学べたことが刺激となりました。

最終的に発表したキャリアビジョンを実現するためにも、私自身積極的に仕事に取り組んでまいります。

坂本 奈央さん
リコーテクノシステムズ株式会社



日々「忙しい」という言葉を言い訳に曖昧にしてきた今の自分の「立ち位置」と、今後のなりたい自分の姿を思い描くことができました。

現実逃避をせず、多くの人々とかかわりながら、組織と自身の「Happy」を目指していきたいと思えます。

吉原 克実さん
株式会社安川電機

特集

次世代女性リーダー

変化の時代と女性リーダー

たかみ まちこ
高見 真智子
有限会社
サイズコミュニケーションズ
代表取締役



働き女子の夢をかなえる
キャリアアップ講座のコー
ディネーターとしてすべて
の講座にかかわる。

同じ属性の人材が集まる単一文化では、変化に対応していくための新しいアイデアが生まれにくい。変化に対応するために、組織は女性をはじめ、多様な人材を活用する必要性に迫られている。国内では、女性活躍推進や女性リーダー開発の動きが顕在化しているものの課題も多い。

企業内の女性リーダーは増加しているのか?

国内の管理職における女性比率の変化を2003年と2010年でみると、課長相当職では、4.6%から7.0%、部長相当職では2.4%から4.2%と、わずかながら変化が見える。しかし取締役における女性の割合はまだ1.4%程度であり、ノルウェーの44.2%と比べると大きな開きがある。周知の通り、第3次男女共同参画基本計画のみならず、新成長戦略においても日本経済の成長を支える女性就労促進とそのためポジティブアクションの推進・強化が明示されている。国や地域、そして組織の活力を生み出す源泉として女性の役割を拡大していくことは喫緊の課題である。

女性リーダー育成の課題

次に女性リーダーの育成やプレゼンスの向上のために、私が重要と感じる課題を3点提示したい。

1つ目の課題は、リーダーやリーダーシップに対する正しい理解である。リーダーとなることに積極的な女性が増加する一方で、「女性リーダーは必要だが、自分はリーダーになれない」という層も、未だ存在する。この背景にはリーダーシップやリーダーへの認識不足もあるようだ。そもそもリーダーシップとは何だろうか?端的に言うと、人や集団をやる気にして動かし、成果を出していくことである。加えてそのリーダーには、多様なスタイルが存在する。しかし、リーダーという言葉にアレルギーを持つ女性は、「強く有能なリーダー像」を描いていることが多い。自分とかけ離れたイメージを描くほど、自らがリーダーになることに抵抗を感じてしまうわけだ。

ある調査によると、以前は「俺についてこいタイプ」のハードなリーダーシップが主流であったが、90年代以降は、

「一緒に考えようタイプ」のソフトなリーダーシップが成果を上げているという。自分の強みを核としながら状況や対象ごとに働きかけを調整する。そう考えると、自分のリーダーとしての可能性に気づけることも多い。

2つ目は、リーダーとして成果を上げていくための習慣とスキルの獲得である。創造的問題解決や対人影響力等のスキル開発も重要であるが、まずはリーダーとしてふさわしい「ものの見方」や「習慣」を身につけることが肝要だ。例えば課題を他責化せず、自分なりのアクションを模索すること、柔軟かつ現実的に物事を見ること等、スキル以前の「ものの見方」や「習慣」がリーダーとしての基盤となるのだ。

そして3つ目は経験の機会の提供である。人事担当者に女性の管理職が少ない理由を聞くと「リーダーとしての能力や経験等の要件を満たす人材がない」との回答が目立つが、その裏には、資質ではなく経験や育成のプロセスに男女間の違いが存在していることが多い。つまり、社内の役割やキャリアパスに女性は偏りがあり、結果としてリーダーシップを育む経験や、必要な能力や要件を得る機会が限定されているのだ。組織の活性化を考えるのであれば、男女の属性により生じている暗黙のキャリアパスや育成面等、人事システムにまで踏み込み、改善をしていく必要がある。

「日本において女性は最も活用されていない資源だ」と言う専門家も存在する。女性リーダーの増加は、個人のキャリアの選択肢を拡げるだけでなく、組織や地域の活力の源泉ともなり得る。このムーブ主催の「働き女子の夢をかなえるキャリアアップ講座」参加者のリーダーとしての活躍は、組織のみならず地域の力になると確信している。

今後も微力ながら彼女たちにエールを送り続けたい。

出典 厚生労働省『賃金構成基本統計調査』平成23年版
国際女性経営幹部協会