

# 大阪サクヤヒメ表彰コラボ企画

## 「ロールモデルに学ぶ！

### 働く女性のためのスキル&モチベーションアップ研修」

#### 開催レポート

2019年1月25日、大阪府・大阪商工会議所・OSAKA 女性活躍推進会議・大阪人材確保推進会議共催で、ドーンセンターにて「ロールモデルに学ぶ！働く女性のためのスキル&モチベーションアップ研修」を開催しました。第一部では、大阪サクヤヒメ表彰受賞者4名にロールモデルとしてご登壇いただき、①「キャリア・スキル&モチベーションアップ」、②「仕事と育児・介護の両立」、③「組織を動かすコツ」をテーマに、パネルディスカッションを行いました。第二部では、第一部の内容をふまえて、受講者37名と登壇者によるワールドカフェ形式のグループワークを実施しました。

#### 【内容】

##### 第一部 ロールモデルによるパネルディスカッション

＜コーディネーター＞

**諸田 智美氏** 特定非営利活動法人 女性と仕事研究所 代表理事

＜パネリスト＞

**大瀧 芽久美氏** 田辺三菱製薬株式会社 薬事監査部部长

**久原 直子氏** 第一生命チャレンジド株式会社 取締役大阪事業部長

**野地 小百合氏** 関西電力株式会社 地域エネルギー本部地域エネルギー一部長

第二部 グループワーク

研修後 名刺交換会

##### 諸田 智美氏 特定非営利活動法人 女性と仕事研究所 代表理事



自己紹介：1987年佐賀大学卒業後、SE、マンションリフォーム企画営業、パソコンスクール責任者などを経験。前職の仕事と育児・介護の両立ソリューションを提供する株式会社 wiiw では、「男女ともにキャリアと育児の両立を実現するためのシンポジウム」を企画・運営など、ワークライフバランスの啓発に取り組みました。2014年より現職で「育休後アドバイザー養成講座」などを企画・運営しています。

モチベーションアップのためにお勧めしたいのが、ご自身の人生を振り返ることです。振り返る方法は色々ありますが、私は「ライフチャート」と呼ばれるフレームワークを用いて、

人生の中での出来事とその時々モチベーションを可視化しています。また、スキルアップのためには、キャリアを整理することが大事です。縦軸を「楽しい・楽しくない」、横軸を「成果有・成果無」としたマトリックス図に、これまでのキャリアで得たスキルを書き出しています。「楽しい・成果有」に分類されるスキルアップができるように、日ごろからキャリアを整理しています。

**大瀧 芽久美氏** 田辺三菱製薬株式会社 薬事監査部部长



自己紹介：大学で獣医学科を卒業後、東京田辺製薬に就職しました。結婚と同時に退社、長女出産を経て、つくばの研究所・民間企業に勤務。その後、東京田辺製薬から声が掛かり、再入社しました。会社が合併を重ねる間に仕事の範囲が広がり、現在は海外事業にも取り組んでいます。

①キャリア・スキル&モチベーションアップ：仕事上の無駄を出来るだけ省くよう心がけています。また、会社で毎日30分、仕事に関連する本やニュースを閲覧し、自分が取り組んでいる仕事が世の中の動きと合っているかを考える時間を作っています。

②仕事と育児・介護の両立：長女が小さい頃は、「いま自分にとって一番大事なのはこの子だ」と意識し、仕事よりも子育ての優先順位を高くしました。研究所に勤めていたころは、勤務時間が比較的自由に、保育園の送り迎えも特に支障ありませんでした。長女が小学校に入ったころ、民間企業に転職すると生活が一変し、夜遅くまで働くことが多くなりました。学童保育を利用しましたが、お迎えに行くのも難しい状況です。そこで、つくばの女子学生をアルバイトに雇い、お迎えと私が帰宅するまでの留守番をお願いしました。最初に雇った子の提案により、その子の友人間でローテーションを組んでくれたおかげで、日々を乗り切ることができました。学童を卒業して鍵っ子になった後も、習い事を月曜から金曜まで入れるなど、平日夜遅くなってもこどもが独りにならない状態にしました。その後、こどもが大きくなるにつれて、徐々に軸足を仕事へ移していきました。

現在、親の介護のために、関東の親元へ月2回ほど通う生活をしています。いずれは施設の利用も考えていますが、今はヘルパーや病院の医療相談を活用し、担当者と電話で情報交換しています。

③組織を動かすコツ：組織を動かすときに私が最初に行うのは、ビジョンを見せることです。会議の場などで「我々の目指す姿はこれだ」というビジョンを繰り返し伝え続けます。そうすると、周囲にだんだん浸透していき、みんなが同じ方向を目指すようになります。もう一つ意識していることは、100点を求めないことです。例えば仕事を割り振る際、その部下の得意なことを見極めて、今回はそれに注力することが出来れば、総合点60点でも良いやという気持ちで指示を出します。すると、その部下は期待を感じて頑張り、それを見た周

囲も感化されて次第にチームが元気になっていきます。

**久原 直子氏** 第一生命チャレンジド株式会社 取締役大阪事業部長



自己紹介：1991年、第一生命保険株式会社に一般職として入社しました。プライベートでは、こども3人の母親です。お客さま来店窓口、コンタクトセンター、本社事務部門を経て、2014年営業窓口到店長として異動。2016年部長に昇格し、2018年から第一生命の特例子会社である第一生命チャレンジドに出向となり、現職に就きました。

①キャリア・スキル&モチベーションアップ：キャリアアップについて、コンタクトセンターで昇進を打診されたときに、始めはイヤだと断りました。なぜなら、コンタクトセンターの業務では、毎日お客様と直接話すことが好きだったのに、役付きになるとお客様対応ではなく部下指導が主な仕事になってしまうからです。そのことを先輩に相談したところ、「発想を変えてみたら？あなたが1日に対応できる人数は限られているけど、あなたが部下に対応の仕方を教えたら、より多くのお客様に満足してもらえるよ。」と言われて感銘を受け、昇進を受け入れました。それがきっかけで、人に教えることの楽しさを感じるようになりました。いま、私の部下や後輩の中にも、キャリアアップに躊躇している人がたくさんいます。私が先輩に背中を押してもらったように、一人ひとりの個性に沿って後押しし、キャリアアップに前向きな女性が増えるようサポートしたいと考えています。

②仕事と育児・介護の両立：本当に仕事が好きで、一人目のこどものときは産まれる二日前まで働いていました。子育てを理由に仕事に制限を設けたくなかったので、仕事がしやすい環境を自分で作りました。例えば、実家近くの駅チカのマンションに住む、夫の両親にも助けてもらうなどです。しかし、部下や後輩に自分と同じ方法を、薦めたり、押しつけるのではなく、一人ひとりの事情や考えを尊重し、後輩達が働き続けられるよう支援しなくてはならないと考えています。

③組織を動かすコツ：2点がかけています。1点目は、職位が上がれば上がるほど、部下とのコミュニケーションは大切で、さらに平等でなければいけないと考えています。人は気が合う人・合わない人がいて、どうしても気が合う人とよく話をします。そのため、リストを作って今日話した人にチェックを入れるなど、部下とのコミュニケーションの記録を必ず残し、無意識な偏りを自覚できるようにしています。2点目は、自分が上司にされて嫌だったことはしない、してほしいと思ったことをするよう心がけていることです。例えば、仕事を部下に任せつつも何かあったときには自分が責任を取る姿勢を見せ、みんなが安心して頑張れる組織になるよう働きかけをしています。

**野地 小百合氏** 関西電力株式会社 地域エネルギー本部地域エネルギー部長



自己紹介：1992年関西電力に入社以降、2～3年ごとに異動があり、本店・支店、営業系・地域共生など様々なレイヤーの仕事を経験しました。2015年にテレマーケティングを行う子会社に社長として出向し、2018年より現職に就いています。ジョブローテーションによって成長してきたキャリアですが、色々な部署に配属になったがゆえに、専門分野といえるものがないのが悩みです。

①キャリア・スキル&モチベーションアップ：モチベーションを保つために、気分を大事にして、嫌なことを嫌いになるまでやらず、楽しんで出来るところまでに留めています。例えば、英語のスキルが必要になったので、毎日5分、細く長く勉強しています。

異動は断らないことが最大のキャリアアップだと思っています。「なんで？」と思う異動もありましたが、いずれも自分にとって良かったと思えるもので、結果的に後悔した異動は1つもありませんでした。担当者時代は後輩もいない「チーム一人」状態が長く、役職になるにあたってリーダーシップへの不安がありました。部下を持つからはチームマネジメントの面白さを感じています。

②仕事と育児・介護の両立：私自身は夫と二人暮らしで両親の介護も始まっていません。周囲に聞くと、無理なく両立している人は、周囲の支援や地域のサービスなどを上手く活用しているようです。特に介護は、自分にとっても今後避けられないことなので、情報収集が重要だと感じています。

③組織を動かすコツ：大瀧さんのお話を受けて、ビジョンを組織に浸透させる1つの方法をご紹介します。子会社に社長として出向した際、メンバーと一緒に、世間の状況や自社のおかれている状況を鑑み、会社が成すべき目標を作成しました。その後、メンバーが伝道師となり部下に伝えていくことで、組織全体にビジョンを浸透させることが出来ました。ビジョンを共有していれば日々のアクションを行う中で、部下たちが納得感を持って取り組むことが出来ます。

自分の組織を動かそうとしたときに、他部門と衝突してしまう場合があります。これを避けるためには、他部門が何を狙っているのかを知らなければなりません。他部門の目標を知り、目標のベクトルが合えば win-win になることをもちかけて、部下が動きやすくなる段取りをすると、仕事がスムーズに動きます。

---