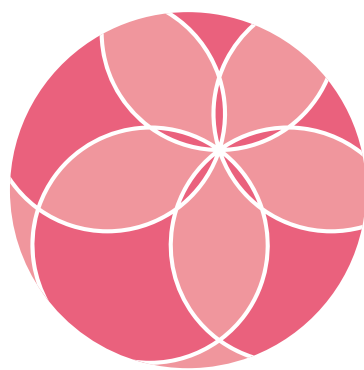




OSAKA SAKUYAHIME AWARD



大阪サクヤヒメ表彰 記念冊子 ～女性リーダー106人のメッセージ～

大阪商工会議所

ロゴマークコンセプト

大阪を動かす原動力が集約し、未来を花咲かせる大阪商工会議所。そこで活躍する女性を表現するために、「OSAKA」の「O（正円）」が集まって形づくられる花のモチーフをデザイン。

日本の伝統色である淡い桜色と濃いピンクで、しなやかさと力強さが調和している様を表現しています。



大阪商工会議所
会頭 **尾崎 裕**



大阪サクヤヒメ表彰選定委員長
大阪商工会議所
前副会頭 **古川 実**



大阪サクヤヒメ表彰選定副委員長
大阪商工会議所
人材育成委員会委員長 **長谷川 恵一**



大阪サクヤヒメ表彰選定委員
追手門学院大学 地域創造学部
教授 **佐藤 友美子**



大阪サクヤヒメ表彰選定委員
大阪府立大学 研究推進機構
特別教授 **橋爪 紳也**

ごあいさつ

大阪商工会議所では、2016年度から2020年度の5年間、「大阪サクヤヒメ表彰」を実施しました。「サクヤヒメ」とは、神話に登場する「強く美しい」女神です。このサクヤヒメのごとく、団体や民間企業で著しい成果を挙げられ、ロールモデルとなる227名の女性リーダーを表彰し、今後のさらなるご活躍を応援しています。本冊子は、受賞者の皆様をあらためてご紹介するとともに、未来の女性リーダー育成の一助にして頂けるように作成しています。次年度以降も、受賞者の皆様のお力添えを頂きながら、女性活躍推進事業に取り組んでまいります。最後になりますが、大阪サクヤヒメ表彰の実施にあたりご協力賜りました会員企業やご関係各位にあらためて深く感謝申し上げます。

「大阪サクヤヒメ表彰記念冊子」の発刊によせて

大阪商工会議所副会頭としての10年間の任期の中で、佐藤茂雄前会頭の顕彰事業である「大阪サクヤヒメ表彰」の選定委員長を務め、227名の受賞者を輩出したことは、大きな思い出となりました。5年間にわたって実施した「大阪サクヤヒメ表彰」の締めくくりとして本冊子を発刊し、素晴らしいご実績を有し、たゆまぬ努力を重ねてこられたご受賞者の皆様によるメッセージや、ご受賞者有志が取り組まれている活動をご紹介できることを心よりうれしく存じます。ご協力賜りましたご受賞者ならびにご関係の皆様にあらためて感謝申し上げます。

大阪商工会議所 人材育成委員会の取り組みについて

大阪商工会議所 人材育成委員会では、「大阪サクヤヒメ表彰」受賞者の皆様に、女性活躍推進のためのセミナーやフォーラム等にロールモデルとして登壇いただき、ご自身の経験や自社の取り組みをご紹介いただくことで、女性活躍推進の機運を盛り上げていただいています。また、受賞者の皆様と働く女性が交流する場を設け、働く女性のネットワーク構築を支援しております。今後も大阪商工会議所では、受賞された皆様とともに、さらなる女性活躍推進事業に取り組んで参ります。引き続きご指導・ご協力賜りますよう、お願い申し上げます。

サクヤヒメがいれば「大阪の未来は明るい」

5年間サクヤヒメ選考に関わり、責任のある立場で、多くの女性が活躍する時代になったことを実感しました。彼女たちが仕事を始めた頃、社会は決して女性に優しくなかったかもしれません。仕事と生活の両立に悩み、時には悔し涙を流したこともあったと思います。でも今、逆風をエネルギーに変えて、しなやかに、したたかに、輝いています。仕事の枠に囚われず、肩書も地位も関係なく、自由な発想と実行力、バランス感覚とチームワークでSDGsや大阪・関西万博へと、活動の輪を広げるバイタリティに驚き、感心するばかりです。サクヤヒメがいれば「大阪の未来は明るい」。故佐藤前会頭はそう信じておられたに違いありません。

次世代のサクヤヒメたちに継承を

ご縁のあった佐藤茂雄前会頭のご遺志をかたちにすべく、本表彰事業の選定委員を務めさせていただきました。神話の木花咲耶姫（サクヤヒメ）は、桜花のような女性とされます。いっぽう仁徳帝は清々しい梅花の開花の風景に、大阪が繁栄する姿を重ねあわせて、「難波津に咲くやこの花冬ごもり 今は春べと咲くやこの花」と詠じました。大阪をより美しく、より繁栄させるべく、種を蒔き、育くみ、地域の経済や文化を花咲かせる人材が、これからも必要です。受賞者の皆様には、賞に託された想いをさらに未来へ、次世代のサクヤヒメたちへと継承していただければと願います。



第1回 大阪サクヤヒメ表彰 2016



●大賞



●大阪サクヤヒメ賞



●活躍賞



●活躍賞



●特別賞

第2回 大阪サクヤヒメ表彰 2017



●大賞



●大阪サクヤヒメ賞



●活躍賞

第3回 大阪サクヤヒメ表彰 2018



●大賞



●大阪サクヤヒメ賞



●活躍賞

第4回 大阪サクヤヒメ表彰 2019



●大賞



●大阪サクヤヒメ賞



●活躍賞



●活躍賞

第5回 大阪サクヤヒメ表彰 2020



●大賞



●大阪サクヤヒメ賞



●活躍賞



●活躍賞

受賞者名簿

賞別・氏名五十音順

大阪サクヤヒメ大賞

川向恵美子
小谷 美樹
高橋 弘枝
山内 千鶴
横山 桂子

大阪サクヤヒメ賞

有本真奈美
池田 佳子
石井眞由美
伊藤みどり
井上 純子
梅田 純子
大枝 恭子
大瀧芽久美
鍛冶田千文
河崎由美子
川竹 絢子
木坂 葵
岸澤 可乃
北側美智子
北島 知子
北村 充子
國井 美和
久保田光恵
幸野江利子
澤井 妙子
沢田裕美子
塩井 恵子
柴崎 美帆
新屋 和代
末吉 敬子
高世 麻央
高宮 紀子
椿原 操
鳥生由起江
中川 祥子
中川 智子
中谷 明子
中谷 陽子
中野佳代子
仁科あゆ美
野地小百合
野村しおり
林 良美
原田 正美
春野 恵子
藤本加代子

星野 幸世
牧 香代子
横山 実果
榊田 洋子
丸山美帆子
水方 智子
水島 千瑛
森 なおみ
矢萩 典代
山本佳誌枝
横山あおい
吉田 優子
吉田 葉子

活躍賞

青山ます美
青山 祐子
赤松 真弥
秋田 絵理
阿保志津恵
生駒 京子
以西 美景
石塚智栄子
磯部 美季
一居みち子
市橋 麻紀
糸井川絵理
伊藤嘉寿代
伊藤 尚代
稲葉加代子
岩 夏実
岩見佳奈子
植木まり子
植田 和
上田 雅子
魚森 清恵
宇治 洋子
宇田 若菜
宇仁麻美子
梅元 理恵
江連美智子
近江 晴子
大川 雅子
大川内由美子
大槻 櫻子
大西 順子
大西 真紀
大橋 盛子
大八木孝子

岡崎 仁美
岡崎由美子
岡田 麻紀
岡部 佳子
沖谷 幸子
小島ゆかり
梶原 千左
片岡 雅子
金子 直子
神薊 英子
上向井千佳子
神谷奈緒美
河崎 多恵
神野 史麻
貴島 清美
北谷 昇子
久原 直子
久保絵理子

久保田伊津美
栗山 綾
黒川 哲子
黒澤 尚子
合田 由佳
河野 千代
小沢 智子
小谷 瑞江
五島由加里
小林 真美
坂井 祥子
阪本 順子
坂本 祐子
貞岡 陽子
佐藤 菊美
佐藤 聖子
佐藤 泰子

佐野川谷有加子
沢田 薫
澤田 拓子
澤田 道代
柴橋 静華
嶋田 邦子
下川 麻友
首藤 千恵
正見さおり
白井 和子
真正 周子
榛葉久美子
杉木 真弓
杉本 容子

関 純子
瀬戸口恵美子
高島 公美
高須賀千絵
高橋 恵美
高光 朋子
太口 理恵
武田かおり
谷口 典江
谷口真由美
谷村 清美
玉井恵美子
辻 真名美
辻岡 五月
辻野 浩代
戸島 咲枝
富田 祐子
中越 味子
中島由美子
中塚美由紀
中村あつ子
中村麻里子
新原 茉莉
仁尾 和世
西谷 淳子
西村 範子
野添美智子
波佐本麻里
橋本あゆか
橋本 良子
羽者家富美子

筈谷 京子
服部 綾
馬場 琴美
原田 彰子
平山 民子
広里 貴子
廣瀬 伸子
福本 恵美
藤井 美穂
藤江 洋子
藤岡 慶子
藤田 朋子
藤原 愛子
藤原貢三子
藤原 玲子
細川 弓子
前原 和美
眞柴 由紀

松岡 裕美
松下 恭子
松田 智恵
松田 有紀
松永 弥生
松原 奈宜
丸山喜美子
三木奈津世
水田 淳子
溝口 奈穂
宮尾 展子
村上 良子
茂木麻美子
森 寛子
森下 美菜
森田 祥子
森本 千晶
森山けい子
諸田 智美
柳生 美江
安原 京子
山内理夏子
山佐亜津子
山田 裕子
山野 公子
山之口良子
湯川公美子
吉川 友子
善本かほり
米川 美香
和田 郁子
渡辺 幸代

特別賞

尾崎 公子
玉岡かおる

受賞者メッセージ

「女性リーダー育成に本当に必要だと思うこと」をテーマに、ご受賞者106名からメッセージをいただきました！

※会社・団体名等は本人のご意向に基づいて掲載しています。



池田 佳子

学校法人関西大学

ジェンダーとしての「女性」ではなく、あくまでも多様な人材の1つの在り方だという自覚。対「男性」ではなく、対「多様な他者」。異なりを持つメンバーを尊重・受容し、目指すアウトカムに向けて皆の関心を高め、束ねる能力が必要です。



石井 眞由美

株式会社大林組

性別でなく個人の能力を評価する社会風土が育つこと。そのためには教育が必要。また、評価側の意識改革とともに評価される側の意識改革も必要。自分自身に自信を持ち、積極的に未知の世界を開拓する勇気を持つこと。



市橋 麻紀

リコージャパン株式会社

女性のリーダーを育てていく為には早い段階での意識改革が必要だと思います。リーダーを目指す事を本人に覚悟をさせて目標設定をする事で、普段の行動が格段に変わってきます。寄り添いながら一緒に成長し、女性活躍を推進して行きたいです。



井上 純子

公益財団法人 日本生命済生会 日本生命病院

女性がリーダーを意識→覚醒するための情報提供（人事制度も裏話も）が必要、また女性も短・長期の目標に優先順位をつけ、環境変化に対し柔軟に行動を変えられるよう情報収集を怠らないことが必要と料します。



岩見 佳奈子

株式会社関西みらい銀行

女性は新しいステージに向かうときは、自信を持てるようになってからと思いがちですが、至らなさを悩みは、体験することで解消でき「やってみればできた。立場が人をつくる」ことを示すことが必要だと思います。



以西 美景

株式会社電通 関西支社

自分が輝いていることと成功体験をさせてあげること。いつも頑張って輝いている姿を見せることでなりたい気持ちを育てます。女性だからと諦めず、多くの経験とチャレンジのチャンスを与える事で多くの成功体験と達成感が「私もできる!」という気持ちと成長に繋がると思います。



一居 みち子

株式会社関西みらい銀行

女性リーダーに対する女性自身の意識改革が必要だと考えます。女性自身が『女性リーダーに不向き』という呪縛を解き、女性らしやかに組織をまとめ、部下の能力を引き出せるリーダーとしての資質があるということを実感・認識しましょう。



伊藤 尚代

株式会社りそな銀行

年齢や性別に拘らず、〇〇であるべきにも拘らず、自分自身や周りの皆さま（チームのメンバー、お客さま、家族など）にとって豊かで最善の手段を考え、知恵を出し合える雰囲気作りを遂行し続けること。私自身、まだまだ道半ばですが。



岩 夏実

株式会社福市

まだまだ未熟なわたしが、リーダー育成について語れることはありませんが、年齢や立場は関係なく共に働くメンバーに敬意を持って接することが大切だと感じています。男女問わずそれぞれが「お互い様」と思い合える組織が理想ではないでしょうか。



植木 まり子

株式会社パソナグループ

自分自身の強みや弱みを知り、自分の軸を見つめる機会の提供、さらに、期待と成長の機会を企業がサポートも含めて提供し、家族の理解・協力を得られることだと思います。一人では絶対にくじけてしまうと思うのでサクヤヒメのように、違う会社であっても志や想いを共有・共感、チャレンジする仲間と出会うコミュニティも必須です。

**上田 雅子**

株式会社池田泉州銀行

何事にも積極的にチャレンジし、自信を持ってイキイキと仕事ができるようメンタル面含めてサポートする事や、キャリアの道筋を作る事、自分自身の背中を見せる事が大切だと考えます。

**大川内 由美子**

損害保険ジャパン株式会社

リーダーの方に、女性のリーダー候補者を具体的に発掘していただくことと思います。そして、機会を与え（時には「獅子の子落とし」も）、スポンサーとして徹底して味方になっていただければ、すばらしいリーダーが育つと思います。

**大西 真紀**

損害保険ジャパン株式会社

リーダー職を目指す覚悟を持たせ、環境面・精神面で安心感を提供したうえで、能力よりも高い業務に挑戦する機会を与え、仕事の楽しさの醍醐味を味わってもらうこと。

**金子 直子**

ミズノスポーツサービス株式会社

伝統的日本社会では、男性に比べ女性に与えられるチャンスは限定的であることが否めません。そのような中で、最初は難しくとも見守り、成功体験を重ねる機会を与えることが女性リーダーの輩出・育成にとって大切なのではないかと思います。

**河崎 多恵**

株式会社ザ・デイ・スバ

これから、“地の時代／物の時代”から“風の時代／心の時代”へと価値観が移行いたします。今までの物質的な豊かさの物質主義から、心のつながりの精神主義へと移り、女性リーダー育成に必要な事はこの心の価値観を育成する事です。

**川向 恵美子**

サラヤ株式会社

「女性リーダー」がもっとポジティブな印象の社会になること。無意識のバイアスをなくし、男女を問わず機会を与え、経験を積み、成長の原動力を重ねられるような環境があること。

**梅元 理恵**

公益財団法人大阪国際交流センター

本人が仕事に対する強い思いを持つとともに、自分自身の積み上げてきたことに対し自信を持つこと。そして、何より周りが、その理解者として、仲間の一人として、一歩踏み出す勇気を応援すること。

**大瀧 芽久美**

田辺三菱製薬株式会社

女性社員自身に女性を意識させること無く仕事を与え、ライフイベントをハンディとしない仕組みが有れば、敢えて「女性活躍」と言わなくてもリーダーは生まれると考えます。サポートではなく仕組み作りが大事です。

**鍛冶田 千文**

学校法人大阪 YMCA

「人を大切にする事」。生徒も顧客も、部下も上司も友人も家族も、そして地球の反対側にいる人のことも大切にする。そうすれば人と人がつながり、社会が変わると信じています。後は「人を信じる事」かな。

**神蘭 英子**

株式会社帝塚山ハウンドカム

女性リーダーには、ならではの配慮があり、その配慮に大いに賛同し、女性らしく男性リーダー達に意見を言える環境作り。又、女性は感覚思考な為、その感覚を形にするサポートをし、感覚→実現の経験を重ね、部下に具体的な指示を出せる育成につなげることが必要だと考えます。

**河崎 由美子**

積水ハウス株式会社

トップや上長による「仕事のチャンス」と「名指ししての後押し」、そして、自らの「コミュニケーション能力の発揮」がポイントです。私は後輩女性たちに、チャンスを与え、しっかり後押しできるリーダーでありたいと思います。

**神野 史麻**

積水ハウス株式会社

「多様な働き方」が認められ、あらゆる人が働きやすい組織・職場であることや、特にライフイベントを迎えた女性が「柔軟に働き続ける」ことができる環境をつくること、今まさに必要だと考えます。

**岸澤 可乃**

株式会社トウヨウ貿易

社会全体の意識や理解が、女性の社会進出を促進させると思います。無限の可能性を信じて任せること。どんな意見も面白いと思える心のゆとりをもつこと。既存の考え方では、前には進みません。

**北側 美智子**

株式会社池田泉州銀行

指導育成は粘り強く続けることが、組織における女性リーダー育成で大切だと思っています。「なりたい自分」をイメージさせることで、自信が備わり、成長が加速していきます。受けた恩は返す精神で、励まし、サポートをしています。

**北村 充子**

象印マホービン株式会社

女性特有の悩みや不安が、リーダーへの道を険しくしているのだと思います。それを乗り越える術を知っている女性リーダーが企業の垣根を超え、様々な状況に気軽に相談できるシステムを構築することが、女性リーダー育成の近道になるのではないのでしょうか。

**栗山 綾**

株式会社タオ

「地位か名誉か金か、いや大切なのは目的だ。」日本の経済を発展させ、大阪商工会議所を設立した五代友厚の言葉です。「目的を明確にし、強い意志を持つこと。」女性リーダー育成に必要なことです。

**小谷 美樹**

積水ハウス株式会社

女性リーダー育成には、「経営層からの推薦」、「経営上の問題を解決する力」、「リーダー候補者同士のネットワーク」、そして「本人と上司の覚悟」の4点が必要です。

**坂本 祐子**

フラワーアンドグリーンプランニング

色んなタイプのリーダーがいても良いという自由さ。その人の個性や性格、環境を活かしたその人らしいリーダーのスタイルを尊重して、確立することをサポートすること。

**貴島 清美**

株式会社ディプロム・グローバルソリューション

出来ないと感じたこと、困難にあったときに、一人で解決せず、周りを巻き込み課題を解決する力をつけることが必要です。女性が出産、子育て、介護など、家族との関わりの中から、仕事とのバランスを保ちながら自己の可能性と生きがい、やりがいを見出すことができればリーダーは育つと思います。社会全体で支える仕組みが必要です。

**北島 知子**

マッスル株式会社

目標達成に向け全体を見渡せる力、困難克服に必要な知識と判断力、臨機応変さが身につくよう、少しずつトライ＆エラーを経験させながらの地道な育成が必要。社会人としてのリーダーシップとはプロとしての「覚悟」。

**久原 直子**

第一生命チャレンジド株式会社

私は仕事をする上で、主体性（自責思考）・多様性（違いを認め価値を見出す）・協働性（対等な立場にたち協力し働く）を大切にしており、まずは自分が実践すること、そして部下には諦めず求め続ける事だと考えます。

**合田 由佳**

大扇産業株式会社

女性リーダーとして、母性による組織運営で部下に寄り添う指導が出来る。子供の成長を見守るように、褒めてあげ、認めてあげ、待つ。必要に応じて手を差し伸べる。男性が多い職場では男性の自尊心を傷つけない配慮が必要。

**小林 真美**

読者と著者の夢を叶える出版舎「夢叶舎」

目指す未来や次の世代に向けて何が必要で、どうあるべきかを明確にする。志を忘れずに日々歩み、実践することの大切さを伝える。ノウハウを教えるのではなく、人としての在り方を自分で考えることができる人を育てる。

**貞岡 陽子**

オーナミ株式会社

主体的に働くことを意識する。仕事の中で課題を見つけ解決する力、周囲を巻き込む力を育めるようにステップアップを促す。社内、社外において自ら学びを得ることは、一つ先の成長の糧になると伝えたい。

**佐藤 聖子**

レンゴー株式会社

男女問わず、リーダーとして最適な決断ができるように、多くの人に出会い、多くの経験を得る機会を積極的に作っていくことが大事だと考えます。

**佐野川谷 有加子**

ANA ビジネスソリューション株式会社

女性の多い職場の中では同性の立場から理解できることや助言できることは多くあり、部下や後輩の悩みや相談事について、いつも親身になって相談に乗れるように、人間関係作りを心掛けることであると思います。但し、昨今では女性・男性ということではなく「一人の人間として」相手と向き合う姿勢が大切であると感じており、「人」として「人間力豊かな心を持つリーダー」を育成することが一番であると考えております。

**瀬戸口 恵美子**

公益財団法人太平洋人材交流センター

リーダー自身が「楽しく」「情熱とビジョンを持って」仕事や新しいチャレンジをすることで、「リーダー」であることと自分の成長や夢の実現が両立できることを体現したいと思っています。リーダーになることをポジティブに受け止められること、またそれを組織として歓迎しサポートすることも大事だと思います。

**高須賀 千絵**

株式会社ラヴィコーポレーション

大切な人やかけがえのない時間を犠牲にすることなく、また、必死になって“こなす”のでもなく、リーダー自身がワークもライフも全力で楽しむこと！そして、社会の最小単位となる「家庭」内ジェンダーギャップを埋めていくことが今の日本には必須だと感じています。

**沢田 薫**

一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会

世界人権宣言の起草に関わったエノア・ルーズベルトの言葉を大事にしています。「未来は美しい夢を信じる人のためにあります。」「あなたの心が正しいと思うことをしなさい。どっちにしたって批判されるのだから。」

**澤田 道代**

大阪信用金庫

女性のライフイベントは複雑です。女性同士のネットワークを広げ相談し合い、リーダー・管理職になる事へポジティブなイメージを持てる様、また様々な業務に挑戦しその経験を糧に人間力も高めていければと思います。

**高世 麻央**

元OSK日本歌劇団 男役トップスター

しなやかに魅力的なサクヤヒメの皆様との出会いと交流から、舞台にも通じる多くのことを学ばせていただいております。女性リーダーの育成には分野を超えたネットワークの強化と、組織や環境づくりが本当に大切だと思います。

**高橋 恵美**

大阪信用金庫

女性自身の意識改革（自身の能力を信じ、勇気を持って行動する）と、企業体制として、過去の事例や先入観にとらわれない女性の職域拡大と要職への登用が必要である。新しいことや困難なことにチャレンジし、経験を重ね自ら解決策を見出していくことでリーダーの資質が養われる。

**沢田 裕美子**

株式会社大林組

全ての女性リーダーがスーパーウーマンにはなれないし、なる必要もないと思います。様々なライフイベントもある人生、部下のやる気をどう引き出すか、コミュニケーションをとり部下の能力を見極め、権限移譲をする。そして、しんどい時に笑顔でよしやろうという雰囲気をつくることだと思っています。

**柴橋 静華**

株式会社ワークアカデミー

チャレンジ出来る場所がある。男だから・女だからではなく、人として何を目指していきたいのかビジョン共有出来る仲間や上司がいる。諦めるのではなく、実現出来る方法のヒントをくれる人が周りにいる。家族や友人の理解。一人で成し遂げるのではなくチームになって成し遂げること。「母とは・妻とはこうあるべき」など世間の常識に振り回されないこと。

**高橋 弘枝**

公益社団法人大阪府看護協会

女性リーダー育成には、何よりポスト、役割が必要。人は役割で成長する。役割を与え、動機付け、権限移譲、評価のプロセスが重要。企業での継続教育におけるリーダー育成教育の体系化と教育支援が必要。

**谷口 真由美**

公益財団法人日本ラグビーフットボール協会

女性リーダーは全女性を代表しているかのような振る舞いが求められることが多いですが、それは無理なことです。多様な女性リーダーのロールモデルを「増やす」こと、そして女性リーダーを孤独にさせないことが、まだまだ必要だと思われます。

**首藤 千恵**

医療法人社団 燦恵会 首藤病院

約 30 年の病院勤務の傍ら、何千人という面接に関わった。転職の多くが人間関係の悩み。リーダーとして職場の人間関係の構築の重要性。大人のマナーの躰、常に諦めない姿勢、仕事に困難はつきものとして、苦しみながら楽しむコツを温かい眼で見守ってあげたい。

**正見 さおり**

田辺三菱製薬工場株式会社

「女性」に捉われないDiversity & Inclusionの文化醸成が大切です。出産育児があっても、本人が望むライフワークバランスを尊重すること。キャリアアップを中長期的に捉え、機会やポジションを与え、任せることが大切だと考えます。

**玉井 恵美子**

株式会社池田泉州銀行

「充実感」を高め「自信」を持ってもらうために、日頃からコミュニケーションを図り、悩みや課題を共有し、一緒に考え、対話することが大切だと感じています。メンターメンティ制度等を活用し、本音を聞き対話する機会を増やすことが育成に繋がると 생각합니다。

**玉岡 かおる**

玉岡かおる事務所

サクヤヒメ。いかなる環境にあれど燃える火となり、かつまた、しなやかに溶け込み流れを生んで、大河を動かす水のようにあれ。

**榛葉 久美子**

NTT ビジネスソリューションズ株式会社

普通にキャリアを積んでいけばその延長上にマネジメントも担うことになるという、女性の管理職が特別なものではないという風土作り。仕事のアウトプット、生産性で人事評価するシステムの浸透。職能ランクごとの女性比率数値目標の設定。

**末吉 敬子**

凸版印刷株式会社

女性に限らず、さまざまな立ち位置を要求されるのがリーダーです。常に牽引するのみならず、時に深く寄り添うことも求められます。明解な意思、強さと共に、豊かな愛情を忘れない人間らしさこそ必要だと思います。

**椿原 操**

株式会社ナムダム

考え方や物事の捉え方には、性別による差だけでなく、個人差があります。「女性だから〇〇だろう」という思いやりのつमoriの『悪意のない思い込み』が、女性のチャンスや可能性を奪うことになるのではないかと思います。

**戸島 咲枝**

フセハツ工業株式会社

昨今の、コロナ禍で、世の中が疲弊して、様々な事がストップしたり、営業の時短など、本当に当事者には、死活問題ですが、こんな時こそ、笑顔で、周りの方を包み込む優しい気づかいの出来る、真の強さを持った女性でいたいと思います。女性リーダーの育成には、躰と優しさだと思います。

**杉本 容子**

株式会社ワイキューブ・ラボ

任せてもらえる機会をつくることだと思います。人は、信じられると可能性を発揮します！出産など生物としての変化もみんな受け止められるようになり、もっと幅広い層から女性リーダーが育まれることを期待しています。

**関 純子**

関西テレビ放送株式会社

信頼して地位と権限を与えること。そして、それを支えていく環境を作ることが必要。女性リーダーを育てることを喜びと感じる人のもとで、良いリーダーは育つ。女性リーダーは「不動心」を持つことが大事。

**富田 祐子**

センターフィールド株式会社

お互いの置かれている立場や環境をしっかり理解しあい、マネージメント（業務・人）していくこと。それには社内外の協力体制が必要不可欠であり、企業側が現場でのライフイベント（出産・育児・介護）の変化に対応できる環境作りができていのかどうか重要だと考えます。

**鳥生 由起江**

大和ハウス工業株式会社

仕事で悩み失敗し努力し成果を出すこと、そして仕事での出会いこそが、仕事人としての女性リーダーの成長につながります。経営層の皆様はどんどんチャレンジングな機会を与え、励まし見守るエンパワーメントを。

**中川 祥子**

日本製薬工業協会（受賞時：田辺三菱製薬株式会社）

リーダーに必要なことは「人を動かす力」。一緒に仕事をすると面白そう、成長しそうと、周囲の信頼を高めること。信頼を高めるための自己研鑽、部下を丸ごと受容する度量も大切。女性リーダーの多様な意見が求められる組織・社会基盤は必須。

**中越 妹子**

アビリート株式会社

社会全体でアンコンシャスバイアスを乗り越える努力。インポスター症候群を緩和するマネジメント。自己理解と、自己受容の向上。『人』として互いを理解する努力と信頼関係の構築。感謝の心を持つ。

**中塚 美由紀**

日本たばこ産業株式会社

会社が女性リーダー育成に本気で取り組む姿勢を見せることと、女性側もロールモデルを求めすぎたり会社に依存したりするのではなく、自分のキャリアを自分で切り拓くことを楽しむ姿勢を持つこと、双方向からの取り組みが必要だと思います。

**中村 あつ子**

株式会社ハル

リーダーの素養には、男女の差はないと思います。人の心を惹きつける魅力がリーダーには必要です。それは難しいことではなく、明るいいで人に接することだと思います。そして、女性であることを楽しんでください！

**仁科 あゆ美**

一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団

困ったときは周囲に助けを求め、ひとりで頑張らないこと。仕事を通して多くの女性に出会ってきました。100人100通りの生き方、キャリアのつくり方、目標へのたどり着き方があると感じています。

**波佐本 麻里**

自分の体験から感じた事を書きます。会社がチャンスを与えてくれた事、そのチャンスを逃さず掴めた事、その努力が苦ではなかった事。後の2つは自分自身の要素ですが、最初の1つ目が本当に必要な事なのだと思います。

**中川 智子**

株式会社ロイヤルホテル

女性がリーダーとして活躍するためには、性別・年代を超えて尊敬しあえる職場環境を整える必要があると思います。そして、リーダーのバトンは絶やすことなく次の世代につないでいくことが必要です。

**中谷 陽子**

在大阪イタリア総領事館

「女の子がクラスのとめ役になってもいいと小学校で感じさせること」今回のお題について問う私に、大学生の娘は短く答えました。一理あり。まずは本人に凜とした意志が、その上で同士と意見を交わし相互に認め合う機会が必要。まさに大阪サクヤヒメ表彰が私に与えてくれたもので、改めてその意義を再確認し感謝しています。

**中野 佳代子**

日本生命保険相互会社

周囲や組織に貢献したいという意欲を持たせ、そのために必要な経験やスキルを身に付けるようサポートしていくことかと思えます。社会へ貢献できるリーダーとなれるよう努力するとともに、次世代のリーダー育成をサポートしてまいりたいと思います。

**仁尾 和世**

株式会社電通 関西支社

成長社会から成熟社会になる現在、人の多様性や弱さを理解・受容して、状況に応じた安全でしなやかな意思決定を発見して共有できることが大切。失敗から学びその知識を共有して成長する経験を恐れずにして欲しいです。

**野村 しおり**

大阪糖菓株式会社

バイタリティとガッツある意欲的な女性スタッフが自分の力を発揮できる環境を会社全体で整えていくことが大事だと思います。

**橋本 あゆか**

株式会社池田泉州銀行

男女問わず私が部下育成に心掛けていることは、「任せて、支えて、達成させる」ということです。機会を与えることと成功体験が大切です。一つ上の目線で仕事をする、ストレッチゴールを設定することが重要だと考えています。

**橋本 良子**

大阪 事業構想大学院

経営トップが率先して、社員が生き生きと仕事ができる環境を整えると同時に、人財の多様性を重んじる社風を築き上げ、女性リーダーの登用を積極的に推進することでロールモデルを増やすことに尽きると思います。

**服部 綾**

大阪信用金庫

「女性が周囲への引け目を感じることなく働き続けられる職場環境」、「管理職への登用に尻込みしがちな女性を安心させる上司の声かけやフォロー」、「家族の協力」が女性リーダー育成のカギになるのではないかと思います。

**原田 正美**

株式会社アド・ダイセン

結婚・出産・育児とライフサイクルの変化が激しい女性登用には企業側の覚悟と万全なしくみが不可欠。キャリアアップを希望する女性は自分が選ばれた事の意図を理解し与えられたチャンスを拒まず覚悟を持ってチャレンジする事。

**藤井 美穂**

アイトス株式会社

すべての女性がリーダーになりたいと思っているわけではないので、なりたい人はもちろんですが、リーダーになれる人を見つけ出して「あなたならできるよ」と背中を押して自信を持ってもらうことが必要だと思います。

**藤岡 慶子**

株式会社大林組

変革が切望される社会で、女性の共感力や行動力への期待が高まっています。明確なミッションを持ち、自信を持って一歩前へ進んでいくこと。そして自立して共創すれば、必ず素晴らしい未来社会を実現できると確信します。

**藤本 加代子**

社会福祉法人隆生福祉会

女性が憧れるリーダーのロールモデルを身近なところで作る。「かっこいい！私もなりたい！頑張ろう！」と、女性活躍に弾みをつける。ドイツでメルケル首相が誕生したことで、多数の優れた女性リーダーが輩出したように。

**筈谷 京子**

株式会社池田泉州銀行

我々が無意識のバイアスを持たず、「女性だから上を目指したくない」など決めないようにし、平等に機会を与えて色々なタイプのリーダーを育成しています。上司が個々の良いところを認め、一緒に伸ばしていこうとする風土が一番大切だと思っています。

**馬場 琴美**

ネクストウェア株式会社

どんな状況（出産、育児、介護といったライフイベントの変化に対応できる環境がない場合）でも、キャリアを積むチャレンジをし、部下を信頼し、巻き込む力をもっていくこと。変化への適応力。

**福本 恵美**

株式会社オブテージ

もはや外部環境ではなく、「意識」では。自信を持って、笑って壁を乗り越えるしたたかさがあれば「なりたいリーダー」になれるのでは。まず一歩踏み出すこと。挑戦することかなと。（自分にも言い聞かせました（笑））

**藤江 洋子**

株式会社フジプラス

「ない」モノ・コトに捉われず、「ある」モノ・コトを適切に評価・活用する姿勢。自らを信じ高める文化を醸成し、周囲を巻き込みながら目標に向かっていける環境も大切。諦めず、寄り添い、愛情深く導くことの大切さを説くことも、育成への近道となるはず。

**藤田 朋子**

ロート製薬株式会社

女性をよく勉強する。そして努力を止めない。是非、経営者は女性に対して、真のリーダーになれるような教育の機会を創出し、リーダーとしてチャレンジする機会を与えてください。今までの常識や価値観に縛られず勇気をもって女性に期待し任せることが、会社と女性リーダーの成長につながると考えます。そして、私たち女性は日々努力することを忘れないことで真のリーダーになっていくと考えます。

**藤原 愛子**

三井住友海上火災保険株式会社

女性は働き方が多様。ワークライフバランスを保ちながら、各々の個性や能力を活かして自信を培い、女性リーダーとして成長していくためには「失敗も成功も認めて背中を押してくれる存在」が必要だと実感しています。

藤原 玲子

株式会社ダスキン

仕事をするうえで「女性だから」という甘えをまず捨てる事。しかし身体構造が違いうように、置かれている環境や考え方、これまでの生い立ちは各自異なるので、その個々の違いを認めたくえて、自分の今の実力より少し上を目指すことではないかと思えます。

眞柴 由紀

株式会社関西みらい銀行

リーダーを目指すのではなくライフスタイルが変わっていくなかでどんなステージになっても仕事にプライドを持ち自分に自信をもって輝き続けることができるようキャリアプランのイメージをもちましよう。

松田 智恵

株式会社からくさホテルズ関西

まずは、本人が自身の可能性を理解して役割意識を高め、主導していきたいと考えることが肝要だと思います。次に、時間と場所に縛られない働き方の推進は、家庭（育児・介護）と仕事の両立に不可欠であると考えます。

丸山 美帆子

国立大学法人大阪大学

女性リーダーが「育つ」ために必要なことは、分野、年齢、性別を超えた幅広い交流です。未熟な点も含めて自分を丸ごと受け入れ、目の前の状況や人間関係に誠実に向き合い、等身大の自分の意見を発信することが、次の成長へとつながります。

水方 智子

パナソニック健康保険組合立 松下看護専門学校

何もせず勝手に女性リーダーが育つのではない。仕事をする中で、組織や周囲に育ててもらい認めてもらって、初めてリーダーになることが出来る。これを支援するような組織風土が何よりも必要だと、私は考える。

溝口 奈穂

株式会社ウィル

思いやりを持つことが一番だと思います。思いやりを持つことはその人に責任を持つ、興味を持つということ、そしてそれはあなたのことを心の底から信じていると言うことに繋がり、自立した人材の育成ができます。

牧 香代子

有限会社リンクコーポレーション

私が、女性リーダーの育成に必要なのは、チームワークだと思います。女性が社会活動をする上で、誰かに頼らないといけない場面が多々あります。そんな時に、チームワークがしっかりしていればリーダーとして活躍したいと願う人も増える気がします。

松下 恭子

株式会社池田泉州銀行

人それぞれ仕事への向き合い方は違う、また人生の節目で変化することも多い。一律のスケジュールではなく個々のタイミングで成長出来る組織であることが大切だと思う。

松原 奈宜

株式会社竹中工務店

自然体でやりたい事に挑戦し続けることが一番。リーダーとは女性・男性に関係なく、自身の生き方と考え方を周囲が認め、それを自分自身が実感することで自然に育成されていくもの。自然な自己表現への挑戦と継続こそ、自分の力を養う何よりの原動力です。

三木 奈津世

株式会社フジプラス

「女性リーダー」の全てに画一的なイメージを当てはめようとしないこと、女性たちが様々な分野・場所で「社会人としてあるべき姿」を模索して体現していくことだと思います。

水島 千瑛

株式会社竹延

女性としてではなく、一人の人間としての可能性を信じ、前向きな気持ちを失わせない事。また、男性社会が中心の業界であれば、女性である事を意識させるような業務をしない方がいいと感じます。同じフィールドで認めさせることが重要だと思います。

宮尾 展子

株式会社ダン計画研究所

女性側は新しいポジションを恐れずチャレンジを、自分を卑下せずその仕事が回ってきたということはその資格が潜在的にあるということの理解を。上司側は家族関係を含めたざりげない定期的なサポートを。

森 なおみ

株式会社インブリージョン

まずは仕事を自分事として捉えてチャレンジする本人の意識が必要であり、加えて仕事の楽しさを教えてくれる上司、何かあれば相談出来る環境があること。「やりがい」の前に「役立つ」ことが理想の未来への近道です。

諸田 智美

特定非営利活動法人女性と仕事研究所

国際比較すると日本の女性リーダーは少ないが、現在の女性リーダーたちがメンターとなり、次世代の女性リーダーを育成することが必要です。多様なメンターとメンティが交流できる場やネットワークが重要になるでしょう。大阪サクヤヒメ有志で引き続き交流できる場を作っていきます！

山内 千鶴

日本生命保険相互会社

管理職の方には『4つの「き」』（「期待する」「機会を与える」「鍛える」「決めつけない」）を意識して欲しいと思います。そして本人は、後押ししてくれる人の話を素直に聞き、自律的にキャリアを考えること。自信は後からついてきます。まずはチャレンジを！

山本 佳誌枝

公益財団法人山本能楽堂

苦しい時に友人から教えてもらった言葉です。女性が輝ける未来を信じています。「大きな壁にぶつかったときに、大切なことはただ一つ。壁の前でちゃんとウロウロしていること。」玄田有史（『希望のつくり方』岩波新書 200 頁）

横山 あおい

有限会社エイライン

リーダーには「自分を見つめ哲学を持てる探求心」「自分で考える力」「学び続ける習慣」が必要であり、女性リーダーには、加えて「社会性」「ネットワークする力」が必要。それには、多くの人に出会うことが大事。

吉川 友子

株式会社西島製作所

女性登用で大切なのは比率ではなく生かし方だと思う。女性が働きやすい環境を整え、女性が価値観や家庭の事情に応じて働き方やキャリアを選ぶことができるようになる。その流れを太くすれば、おのずと女性リーダーは増え管理職も増えていくはず。

森下 美菜

株式会社ミナコーポレーション

「やる気・前向きな気持ち」が重要です。自分にとって逆境になる時があっても、自分自身に言い聞かせ、気持ちを切り替えて前を向く！私自身、いつも「青いクマ」でいる事を心がけています。「あせるな。」「おこるな。」「いばるな。」「くさるな。」「まけるな。」トコトン！！やり抜いてどう生きて行くのか。何を大切にするのか。しっかり教えられる事がリーダーの秘訣だと思います。

矢萩 典代

三田市役所（受賞時：丸紅株式会社）

ここぞの時は、怒鳴られても嫌われても、しなやかに強かに信念を貫く覚悟。そんなタフな時には心を共有できる友が大切。例えばサクヤヒメ仲間の絆と信頼。リーダーとは時に孤独。互いの悩みを素直に話せ、成功を喜び刺激しあいながら一緒に成長できる友を持つ人柄を育てることもリーダー育成に重要だと思います。

山之口 良子

株式会社 JEI

女性は結婚・出産・育児・仕事と人生を何倍も楽しめます。出会えたことに感謝して、そのご恩を次の方々に送っていきましょう。愛のない時代、これからは母性豊かな女性が主役です。ご一緒に前に進みましょう。

湯川 公美子

大阪信用金庫

女性は結婚や出産のライフイベントと仕事の両立を重要視される方も多いと思いますので、目標となる女性リーダーの活躍される姿が身近に感じられることが必要だと思います。

横山 桂子

株式会社エヌ・ティ・ティ マーケティングアクト

まずはリーダーになるという「覚悟」を決めるよう促すこと。「あなただから選んだ」とこちらの覚悟も伝えるべき。決めた限りは本人の「成長」を待つこと。迷ったり転んだり、きっと色々な困難に出会うはず。少し離れて、でも目は離さず、乗り越えてく様子を見守るスタンスで程よいのでは。最後の最後に自信を持たせるために敢えて「背中」を押すこと。更なる高みへ、新しいチャレンジに向かわせる一押しのタイミングを計ることが大切だと思います。

吉田 優子

株式会社アッテミー

高校卒業の18歳の女性が、幹部役員となれる人事制度を作ること。5年働いて、23歳。10年働いて、28歳。15年働いて、33歳。大学の4年間で飛び級して10代から活躍できる求人が、女性の働き方・女性リーダー像をもっと自由にする。

歴代大賞受賞者 パネルディスカッション

2020年10月8日、大阪商工会議所 国際会議ホールにて第5回大阪サクヤヒメ表彰 表彰式の後、
第1回～第5回の大賞受賞者によるパネルディスカッションを開催した。（役職等は当時のもの）

登壇者



【第1回】

横山 桂子 氏

株式会社エヌ・ティ・ティ マーケ
ティングアクト 代表取締役社長



【第2回】

小谷 美樹 氏

積水ハウス株式会社
ESG経営推進本部 部長



【第3回】

川向恵美子 氏

サラヤ株式会社 商品開発本部 バイ
オケミカル研究所 第二研究開発部
統括部長 兼 MDRGグループ長



【第4回】

山内 千鶴 氏

日本生命保険相互会社
取締役 常務執行役員



【第5回】

高橋 弘枝 氏

公益社団法人大阪府看護協会
会長

【コーディネーター】●佐藤 友美子 氏（大阪サクヤヒメ表彰選定委員 追手門学院大学 地域創造学部 教授）

1. 受賞者による取り組み

横山氏 第1回受賞者である元OSK日本歌劇団トップの高世麻央さんの舞台鑑賞や第1回受賞者所属企業の会社見学などを通じて親睦を深め、楽しみを多く共有し、学びながら緩やかに自然体で繋がり合えて、絆が出来ていった。

現在はサクヤヒメというご縁でつながりあったことを2025年大阪・関西万博で何か形に残せないと「万博サクヤヒメ会議」というコンソーシアムを立ち上げて取り組んでいる。何度も議論を重ねて、People's Living Lab 促進会議にアイデアを5件提出、コンソーシアムのロゴ案作成など、形になってきたが、新型コロナウイルス感染症で世間情勢が変わったこともあるので、もう一度改めて様々なことを考え直すステージにある。

大阪商工会議所に選んでいただいて大阪サクヤヒメ表彰というつながりができた。人生のハリを頂いたということで、例えば万博サクヤヒメ会議としてシンポジウムを開催するなど、恩返しができないかと考えている。

佐藤氏 親睦を深める中から、大きな目標が生まれているのにびっくりした。
小谷氏 大阪・関西の経済を女性の力でさらに発展させることを目的に「大阪サクヤヒメSDGs研究会」を発足。2018年に「大阪サクヤヒメ女性管理職SDGsフォーラム」、2019年に仲間づくりのため「G20後の大阪の未来を考える」、2020年2月に「国際シンポジウム『女性が輝くNEO大阪』」を開催した。

研究会は「ジェンダー」、「働き方」、「まちづくり」の3つの部会で構成。「ジェンダー部会」では、2021年1月に中島さち子大阪・関西万博テーマ事業プロデューサー等が登壇する国際女性会議を開催。若い世代等との交流の場「キラリカフェ」を実施し、メンバーをロールモデルとして紹介するHPも立ち上げた。「働き方部会」では会員制オンラインサロン「サクヤサロン」を運営する他、2021年1月に「SDGs働き方カードゲーム」を開催。「まちづくり部会」では、「大阪のまちを女性の力でもっと楽しく住みやすく」をテーマに交流会を開催。クラウドファンディングを活用し、端布エコバックを福祉施設の方に作っていただいた。

佐藤氏 第2回受賞者はサクヤヒメが1つの核になり、そこから社会に広がることを実践している。

川向氏 多様性が魅力である第3回受賞者は、食事会等で異業種交流を実施。多種多様な業種で活躍する方々であり、交流会の後は互いにエネルギーを貰った。

第3回受賞者を対象にアンケートを実施した結果を紹介する。第3回受賞者の年齢は50代が78%、45歳以上が約95%。育児経験がある方が約80%の一方、約90%は介護の経験はないという結果に

なった。

受賞後に仕事でステップアップしたかは、「仕事内容がさらに充実」という回答が一番多かった。「新しい仕事やプロジェクトにも取り組めた」「さらに役職が上がった」という声もあり、非常に良い影響がある事が伺える。

現在の活動では、第1～2回受賞者からお声がけいただいたイベントや研究会に参加する他、次々世代の女子高校生対象のセミナーに関わっている方もいる。今後は、地域貢献や、他社を見学してお互いの良いところを持ち帰り、自社で取り組み組む活動を検討している。

佐藤氏 受賞することによって社内で活躍し、元気に頑張っている様子がすごく分かった。沢山の方がサクヤヒメで知り合うことで、相乗効果が出ているのではと思う。

山内氏 サクヤヒメ表彰をきっかけに多くのネットワークができた。万博は大阪を盛り上げる大きなチャンス。今後、受賞者の皆様と一緒に何かできたら良いと思う。一方で、今年はコロナ禍で、残念ながら受賞後にネットワークを活動に繋げられなかった。そのため、本日は当社の女性リーダー育成に向けた取組である「きらめき塾」について紹介したい。全国各地で勤務するエリア業務職（事務職）は異動がなく、キャリアの閉塞感が課題だった。そこで、各事業所から将来の管理職候補を1名選抜し、本店の女性管理職がサポーターとして地域単位でカバーする体制を構築した。サポーターはキャリア面に加え、部下育成のアドバイス等、幅広く支援している。サポーター側も現場と接点を持つことで新たな学びを得る等、お互いに成長機会が生まれている。コロナ禍で対面のメンタリングは難しいが、オンライン化によって交流しやすくなった面もある。そういう意味で、デジタルを上手く活用することが女性活躍の更なる追い風になると思う。

佐藤氏 私も2020年はコロナ禍により活動が難しかったが、女性にとってリモートは時間の制限を受けないので広がる可能性があると思う。高橋さんは今回初めて他の大賞受賞者のお話を聞いて、驚かれたかもしれない。紹介されたものは自主的なボランティアな活動として展開されている。今回は大賞受賞や他の大賞受賞者の話を聞いた感想をお話したい。

高橋氏 ネットワークができてつながり、新しいものを創造する力は大阪ならではの感動していた。

また、大阪を活性化するためにというテーマでは、団塊ジュニアが75歳以上になるため、医療界ではどう乗り越えるかが課題である「2040年問題」のことで私の頭の中はいっぱい。2025年大阪・関西万博の先であるこの問題に大阪がどのように取り組んでいくかは、多職種が集まるからこそ解決できる課題ではと感じた。なにより、女性がイキイキと活動していないと社会はイキイキしないのだ

と痛感した。女性だけではなく、こども、ご老人、外国人労働者がイキイキするような環境を作らなくては。多様な人たちが大阪で働いて良かったと思ってもらえる取り組みをして、2040年の大阪を支える土台作りを今から始めなければならない。普段2040年問題は暗い話になるが、これだけのメンバーがいれば、女性の創造力でなんとでもなるのではないかと明るい未来を感じた。これだけのネットワーク、人材が集まれる機会は素晴らしい。

佐藤氏 2025年の大阪・関西万博の先の目標もできたので、やる事がたくさんある。そのためには女性の層をより厚くしていかなければならない。女性はストレートに物を言うし、垣根（ハードル）を越えるエネルギーを持っている。また、受賞者には様々な職種の方に加えて個人事業主も研究者もいるという多様性も魅力。今回で受賞者が227名になった。やはりこの層の厚さ、数の原理は凄いと思う。

2. 女性リーダー育成のために必要なことは？

佐藤氏 女性リーダーの層をもっと厚くするためのアイデアや必要なことをご自身の経験を踏まえてお聞かせ願いたい。

山内氏 マネジメント側には4つの「き」を心掛けてほしい。「決めつけない」、「期待する」、「機会を与える」、そして、その仕事を与える中で「鍛える」。特に女性に対して「決めつけない」ことが重要。上司側が本人の家庭の状況等に過度な配慮をしてしまい、仕事の機会を与えないということも起こり得る。上司は選択肢を与えること。そして、本人が選び進めていくことが重要だ。本人の意識や姿勢も大切。私自身の経験を通じて感じた「成長し続ける人の共通点」から3点、エールとして伝えたい。

1つ目は「素直であること」。せっかく上司から声がかかっても自分で壁を作ってしまうことは非常にもったいない。素直である事が年を重ねれば重ねるほど大事だと思う。キャリアの中では自分の意に反する職務、異動等、厳しい場面に直面することも多々あるが、そういう時が一番学ぶ機会。私自身は、宿題をくれる人、高いボールを投げる人にあえて報告に行くことを心がけていた。

2つ目は「困難な経験をしていること」。どうしても自分ができる範囲の事だけで考えがちだが、できないと思うような道を敢えて選択することが必要だ。私も営業や労働組合等、自分では絶対に選べない道を、背中を押してもらいながら選んだ。苦労もしたが、その分振り返ると人間力も含めて学んだことが多いと思う。

3つ目に「センスがあること」。何をするにも表面だけで捉えようと絶対にぶれてしまう。本質を捉える訓練が大事だと思う。また、価値がある、タイムリーな瞬間を逃さないで判断することも必要。こういうことを意識して磨いていくことが大切。

佐藤氏 センスは中々難しい。センスは後天的に作ることは難しいが、磨く事はできる。受賞者は原石から仕事の中で磨かれて今があるのではないかなと思う。

川向氏 第3回受賞者のアンケート結果から引き続き紹介する。女性リーダー育成の障害を聞くと、「管理職昇進を女性自身が望まない」が一番多く、女性自身にまだ意識が及んでいないことが分かった。

そこで、次世代女性リーダーを育成するために本当に必要なことについて聞いた。まずは、「女性自身のアンコンシャスバイアスを取り除く」こと。どのように取り除くかは、ロールモデルを知ることが身近だ。また、「組織的な理解、環境作り、信頼関係の構築」もある。仕事をする中で信頼関係が一番大きくかつ最短である一方で、仕事を与える・もらうという意識も相互に組み合わせが重要だ。さらに、「社長の方針、理解」というように女性がどのように活躍できるか、トップダウンで方針を立ててほしいとあった。

次に、今、悩んでいる方へのメッセージを聞いた。「20代から40代へと上がるにつれて仕事への意識が確実に変わった」という声がある。これは10年前の悩みをほぼ覚えていないように、そこで立ち止まらないことかと思う。前向きな気持ちは自身で持たなければと感じる。また、「とりあえずやらない後悔よりやってしまった後悔を取りたい」「機会は断らず、チャレンジして結論を出す」という声もあった。

私自身も自分から前へ出るタイプではないが、20代に大きなプロジェクトの一員として成果を出させていただき、上司、同僚の方と信頼を築いた。そこに会社の制度が整ってきて、子育てもしている。働ける環境や家族も含めて取り組めるような環境を自ら作っていただろうと思う。このようなことをロールモデルとして広げてつな

げていくことができればいい。

佐藤氏 エビデンスがあり、調査されて説得力のあるお話だった。
小谷氏 私からは当社のビジョンでもある「幸せ」をテーマに、自分・家族・働く仲間・社会の幸せのために輝くことを話したい。自分は多様な仕事ができて嬉しいと思う。経済面だけではなく娘の教育面にも社会・会社の視点が役立った。自分が精神的にも安定していたら、働く仲間や仕事に良いパフォーマンスを出せて、会社にも貢献できる。そして会社の貢献が事業を通して社会の貢献となり、社会の幸せにつながるというループができるということが活躍したいと思うポイントにある。

人は自分のためだけに頑張りたくないこともあると有識者の方が言っていた。目線が社会や家族や会社の仲間であればもっと頑張れる。急に活躍することや輝くことはできないため、私のライフステージをもとに話していく。20代～50代のステージで様々な方がいて、好きなことに輝いていただきたい。20代は、育児休暇を取得するなどインプットの時代。子どもが29歳で生まれて1歳から10歳になった同時期に、私も30代で主任になった。様々な仕事を任せてもらいながら駆け抜け、子どもと共に成長する時期だった。40代は課長になりグループチームを率いて会社の仕事に影響力を与え、社会に貢献できるスタートになった。そして50代はもう少し大きな仕事を任せて頂いた。弊社では住宅を通してお客様に幸せを届け、まちづくりを実現している。

育児では夫婦共同でも足りないのでは社会の様々なサービスを使ったように、経済もまわることが、全体の幸せや大阪の経済活性につながるのではと思う。皆様のお力も借りながら、大阪・関西の女性のみなで幸せを目指して活躍し、そして輝けるようにしていきたい。

佐藤氏 パワーはこういう循環から来ているということ、仕事だけではなくと感じた。

横山氏 私の経験を踏まえた回答をさせていただく。

1つ目は、「覚悟を決めさせる/決める」。私が課長になった時、当時の上司が「あなたを経営側に迎えられて嬉しい」と言ってくれた。ところが、仕事で成果が上がらなかった時、その理由や言い訳をその上司に述べたところ、「管理職とちゃうんか！」と怒られた。私はそこで、言い訳やただ事実を述べるではなく、物事を動かすパワーを自分で発揮することが管理職だと気が付いた。怒られることはつらいが、覚悟を決めさせるには荒療治を含めて大事だ。

2つ目は「成長を待つ」。ある仕事を信頼する部下に任せようとした時、その部下が辞退したいと言ってきた。私は「それはあなたのためにはならない。せっかく良いチャンスなのでぜひチャレンジして欲しい」と説得したが、その部下は承諾しなかった。その後、5年後ぐらいにその部下に再会したところ、「部長、わたし課長になりました！」と言ってくれた。その後、何度が私と仕事を一緒にする中で何かわかってもらえたのか、こちらは急いで成長して欲しいが、その部下なりの時間軸があり成長を待つこともリーダーの育成のためには必要だと感じた。

3つ目が「背中を押す」。後輩の榎葉久美子（第5回大阪サクヤヒメ表彰受賞）は、私がこの表彰に応募するように推薦した際、約1000人の部下を率いているリーダーなのに「私でいいんですか。」と言った。私はその時に言えなかったが、「あなただから推薦した」と今から言う。女性はどうしても尻込みしてしまう時がある。あなただから任せるということを力強く上司から言うことで背中が押されて、一歩踏み出せるのでは。

佐藤氏 時間の関係上、高橋さんに一言だけお話いただきたい。

高橋氏 看護師は93%が女性。女性リーダーを育てないと組織、部署、患者さんを守ることができない。そのために、私たちは管理者教育を徹底している。当協会では年間約400人の看護管理者を対象に1～2か月の研修を行っている。教育が重要だ。そして現場では、仕事を任せること、人は役割で成長すると思う。役割と権限委譲、動機づけ、研修などをきっちり行えば、誰でも輝ける管理者になれる。やはり厳しい世の中だと感じた。女性が活躍するにはこれだけ高い壁があるのだなと改めて思った。看護職はめぐまれた環境、女性の力でリーダーを育ててきた。仕事は女性も男性も関係ないのでしっかりとリーダーを育てて組織を守っていききたいと思っている。

佐藤氏 その気があったら、いくらでも育てられるという事がわかった。

パネルディスカッションを撮影した動画は、
右記QRコードよりお申込みの上、ご視聴いただけ
ます！



表彰概要

▶大阪サクヤヒメ表彰について

企業活動や文化的活動で活躍する女性リーダーを表彰するもので、佐藤茂雄前会頭の辞世の句「やはりいた サクヤヒメ達 六歳経つ」の「サクヤヒメ」に因み、顕彰事業として2016年度に創設。2016年度～2020年度で累計227名を表彰しました。

今後もロールモデルの発信や後進の人材育成をはじめとした、さらなる女性活躍推進事業を実施し、地域社会の発展に貢献してまいります。

▶表彰の種類

大阪サクヤヒメ大賞・大阪サクヤヒメ賞・活躍賞

▶表彰対象

下記のいずれかに該当する方。

- 本会議所法人・団体会員に属する女性役員または女性管理職・管理職に相当する高度な専門職
- 本会議所個人会員である女性個人事業者
- 大阪に活動拠点をもち文化的活動に携わる女性で本会議所会員の推薦を受けた方

▶選定方法

「大阪サクヤヒメ表彰選定委員会」にて、業績および①人材育成・ワークライフバランス、②社会貢献・都市魅力向上のいずれかの活動項目に基づき審査（1次審査：書類選考、2次審査：書類・インタビュー動画選考）を行う。

▶表彰楯・副賞について

表彰楯：ガラス製の表彰楯

副賞（大阪サクヤヒメ大賞・大阪サクヤヒメ賞のみ）：オリジナルピンブローチ

大阪で活躍する女性ジュエリーデザイナー・池田香織氏製作によるオリジナルデザインのピンブローチ。

テーマ：「つぼみから開花へ」

強く美しい女性が、つぼみから咲かせた美しい花。

また、つぼみの後輩を指導することで自身も力強く輝く様を表現しています。

■大阪サクヤヒメ大賞（写真）

18Kホワイトゴールド、ダイヤ（花の中心）とピンクサファイアをあしらう。

■大阪サクヤヒメ賞

18Kホワイトゴールド、ダイヤ（花の中心）をあしらう。



協力：大阪ジュエリー工芸協同組合

大阪商工会議所 人材開発部 研修・採用支援担当「大阪サクヤヒメ表彰」係
〒540-0029 大阪市中央区本町橋 2-8
TEL：06-6944-6499

【HP】 <https://www.osaka.cci.or.jp/osakasakuyahime/>

【Facebook】 <https://www.facebook.com/osakasakuyahime/>



HP



Facebook