

# やまがた ウーマノミクス通信

## 女性も活躍する企業が成長する!!

VOL.3

### ウーマノミクスで経済活性化塾

## ～ウーマノミクスで山形に新しい風をおこそう～

### 第2回連続講座ご報告

開催日 令和元年**10月30日(水)**  
13:30～16:30

会場 山形国際交流プラザ  
山形ビッグウイング 交流サロン

### 第1部 パネルディスカッション

■コーディネーター／中村 奈都子氏(日本経済新聞女性面編集長)

テーマ 「ここが重要!社内コミュニケーション活性化」

パネリスト 若濱 靖樹氏(アフラック生命保険株式会社 ダイバーシティ推進部長)  
金子 麻由子氏(株式会社mog 取締役副社長)

### 日々の対話を大事にすることで 面談が本音を聞くことのできる場所に

私がいるのは7人の部署ですが、毎日お弁当を持ってくる社員が1人いました。あるとき、その社員だけが弁当だとチームで話す機会が少なくなっているという話になり、みんなで弁当を買ってきて一緒にランチをしました。そうすると、仕事以外の話をして良い雰囲気になったのです。何気ない日常のコミュニケーションをとっていくことで、メンバー同士の信頼関係が生まれていきます。こうした前提があるので、社内の面談時に本音でキャリアについて話し合えることができるのです。普段コミュニケーションがとれていない人に、キャリアのことやこれからの仕事のことを話すのはなかなかハードルが高いと思います。部下が活躍できる環境を整えることが上司の役割です。昇格意向のない社員も長期的に面談を続けていくことで、徐々に考えが変わって来たりもします。そうした方も立派な戦力なので、定期的に1対1で話をする機会を設けていくこと、私がどう思っているか、本人がどうしたいか、家族はどう考えているかを話し合いながら社員にしっかり向き合っていくことが大事であると言えます。



▲若濱 靖樹氏

### WILL(なにがしたいか)の共通認識をもった コミュニケーションを

私は、産休に入る前はコンテンツ制作の編集の仕事をしていましたが、産休から戻ったときに、同じ部署で上司をサポートする役割を任せられました。当時はロールモデルになるようなワーキングマザーもいなかったため、家庭を顧みずにバリバリ働くか時間を抑えて働くかの二者択一の状況でした。私自身、まだ育児と仕事を両立する自信もなかったので、自ら進んで後者を選び「マミートラック(※1)」に入りました。生活のリズムが出来てきたときに、ふと「私はなんでこの仕事をやっているんだっけ」と思うようになり、そんなもやもやを抱えながら過ごしていると、人事異動で新しい上司が来たのです。その上司から「こうしたサポートの仕事で本当に良いの?」と言われたことがありました。この問いかけには私自身ハッとさせられ、不安はありましたが、以前やっていたコンテンツ制作の編集職に戻ることにしたのです。実際、はじめてみると大変なことも多く、例えば、保育園への子どもの迎えで退社時間が決まっているため、時間内でできるよう工夫が必要でした。仕事の優先順位を考えやるべき仕事を行い、やり遂げられたときに自信を持つことができました。現在私の会社でも、ママさんたちに何のために働いているかを「WILL・CAN・MUST」に分けて棚卸をし、この3つが重なる部分を広げていこうと研修をしています。3つの中でも特に重要なのが「WILL」です。「WILL」を明確にして上司と部下で共通認識を持ち、何のために働いているのかを問うコミュニケーションをすることが、ママさんたちが本当に生き生きと働けるキャリア形成に繋がっていくと思います。



▲金子 麻由子氏

(※1)マミートラック: 出産後の女性社員が職場復帰後に単調な業務しか与えられなかったり、育児のため「残業ができない」「休むことが多い」などを理由に、出世コースとは違ったもう一つのコースに乗ってしまうことを指す言葉です。「トラック」は競技用の走路(コース)の意味。

### コーディネーターの解説

今回、若濱さんや金子さんには、女性社員の社内コミュニケーションの活性化としてお話を頂きましたが、お二人が話してくれた「日々のコミュニケーションを大事にすること」や「社員のWILLを大事にすること」は、女性だけでなく男性社員にとっても上司と部下の関係構築していく上で大事なことです。マズローの5段階欲求説にも、生理的欲求、安全欲求、社会的欲求、承認欲求、自己実現欲求という5つの欲求があります。最終的には仕事を通じて、自己実現を叶えてあげられると良いので、少し長期的な目線で部下のキャリアを見て頂き、今の仕事のその先にあるものを示して一緒に考えていく姿勢が必要です。その中で将来的なキャリアへの道筋が見えるようにコミュニケーションをとってもらうことで目の前の困難やトラブルを乗り越えていけるのだと思います。



▲中村 奈都子氏

## テーマ「リーダーに期待されるコミュニケーション」

あおき

青木 テル氏(株式会社タクト&amp;アクト 代表取締役)

## 挨拶からはじまる「笑顔が招く幸せのサイクル」

会社に出社して一番初めにする事、それは「笑顔での挨拶」です。メラビアンの法則(※2)によると、人が得る情報の大半は、態度・表情・動作・外見など目を見た情報なので、まずは元気に笑顔でその人を見て挨拶してみましょう。その際に、相手の名前をつけて「〇〇さん、おはよう」と挨拶することが重要です。挨拶の返事で部下の状態を確認し、体調が悪そうだったら「大丈夫？」と気に掛けてあげると部下もきっと嬉しいはず。コミュニケーションは言葉のキャッチボール。伝え上手・聞き上手・質問上手を目指しましょう。笑顔で挨拶をすることで、職場が楽しくチームワークが良くなり、仕事も効率アップします。それは、「あなた自身が幸せで周囲も幸せ」という結果を招くことになります。



▲会場内参加者に積極的に話題提供する青木テル氏

(※2)メラビアンの法則…1971年にアメリカの心理学者アルバート・メラビアンが提唱した概念で、話し手が聞き手に与える影響を、研究と実験に基づいて数値化したものです。話し手が聞き手に与える影響は、視覚情報55%・聴覚情報38%・言語情報7%の割合であるというものです。

## モチベーションを引き出すほめ方・注意の仕方

「相手の変化を見逃さずに、細かく具体的に、タイムリーに」褒めましょう。以前注意を受けた部下も、頑張ろうと行動改善をしています。その時の変化にしっかりと気づいて、褒めてあげられる上司でありたいものです。また、注意の仕方ですが、「人柄」について指摘をするのは絶対ダメです。注意をするのは「事柄」についてのみです。まず、ねぎらいの言葉で雰囲気をつくり、問題点を具体的に提示し、事情や言い分を聞く、そして「そうならないためにはどうしたらよいと思う？」と改善策を部下の口から言ってもらいます。最後に感謝の言葉をかけてあげることで、信頼が生まれます。相手の自尊心を大事にして本人の努力の微細な変化を褒め、注意すべきところは注意をしていく姿勢が大切です。

## 参加者の声

日常ではお会いしにくい方々と交流できて、考え方や取り組みが大変参考になった。

50代(女性)

この講座で学んだ事を会社で伝達し、管理職、役付職員の意識を変えていきたい。

50代(男性)

同じような気持ちの方がいるという心強さ。今後はこの役立つ情報を経営者の意識改革のためにどう報告するかが肝…。

30代(女性)

コミュニケーションについての研修&ワークは会社でもやりたいくらいだった。

30代(男性)

男性に聞いてほしい内容。女性は自信がないだけだという青木さんの見解がもつともだと感じた。自信をもって管理職へのチャレンジをしていきたいと考える機会になった。

40代(女性)

グループ内の方とお話できて、学ぶ事が多かった。こういった場には上司・部下に参加して、自分の意識・行動を変えるキッカケにして欲しい。自分も明日から実践していきたい。

40代(女性)



▲ほめる部分を見つけられるように、部下との会話は些細な情報もメモをしておきましょう

## 傾聴のスキルの具体例

## 「繰り返す」

## POINT 1

相手の話をそっくりそのまま繰り返すことは傾聴の技法です。「私はA案が最適だと思っています」という発言に対して、「〇〇さんはA案が最適だと思っているんだね」とオウム返しのように伝え、相手は聴いてもらっているんだと安心します。また、電話での約束ではこうした繰り返して、日時などをしっかりと確認することができコミュニケーションミスの予防になります。

## 「要約する」

## POINT 2

目を見て話を聴いていても、相手が他のことを考えていたらどうでしょう。あまり良い気分はしないですね。「繰り返す」よりもレベルを上げた傾聴の技法が、相手の話を要約することです。例えば「〇〇さんが今一番望んでいることは、〇〇ですね」と要約して話を伝えてあげることで、相手が話を聞いて理解してくれているとわかり、その後も気持ちよく話をすることができます。

## 「話は最後まで聴く」

## POINT 3

私たちは話すスピードよりも考えるスピードの方が5、6倍早いと言われてます。人の話の語調や雰囲気を感じ取り、途中で人の話を遮ってしまいがちです。これでは話をしている方に気を悪くさせてしまいますので、気を付けて欲しいです。私たちは人の話を聴くよりも自分が話をしたいというのが一般的なので、人の話は最後まで聴いてあげるようにしましょう。

## 参加者アンケート

Q. 女性の活躍推進に向けて、管理職の意識改革や、部下の育成に関して感じている課題はありますか？

## 課題

- 仕事に対してのモチベーション維持
- 女性の結婚、出産退職がまだあり、人を育てるのが大変
- 経営層への研修が必要(意識改革)
- コミュニケーション不足(課ごとの隔たりが大きい)
- 職種柄、営業店等で女性の管理職登用は難しい
- 女性は誰かがやってくれると思った途端甘えが出る
- 管理職が幅広い人材に対応しきれていない

## 女性の活躍推進に向けて

- まずはあいさつから
- ワーキングマザーを取りまく環境のより良い改善
- 理想の姿を具体的にイメージできるロールモデルの存在が必要

## お問い合わせ

山形県子育て推進部若者活躍・男女共同参画課 TEL.023-630-3269

〈主催〉山形県

〈委託先〉株式会社ジェイアール東日本企画 仙台支店

〈協力〉日経ウーマノミクス・プロジェクト