

第1回  
8/29  
(金)

ハイブリッド開催

R7年度エンパワーメントカレッジ  
えひめ女性リーダー育成塾  
女性部下を育てるためのマネジメントセミナー  
公開セミナー

地域に根差した女性活躍とキャリアの築き方  
～ともに成長する個人や組織の取組とは～  
株式会社富士通四国インフォテック

代表取締役社長

竹岡 ゆかりさん



講師の竹岡さんは、地元愛媛で就職し、地域に関わりながら、時代や自身の状況に応じてロールモデルの少ないなかでキャリアを切り拓き、現在に至っています。

SE（システムエンジニア）から営業職への転向、結婚・育児休業後の復職、幹部への昇格とマーケティング部門への転向など、キャリアの転換となるターニングポイントがいくつかあり、その時々抱えた葛藤はあったものの、これまで仕事を続けて来られたのは、創りたい世界（パーパス）や目指す自分があった上に、上司や同僚など自分の働きを認めてくれる職場環境があったことが大きかったそうです。そのターニングポイントで自身を変えたり、支えとなったりした上司からの「糧となる言葉」を具体的に多数紹介して頂きました。

私たちが働く上で、周りの期待を感じて感謝し、自分を枠に入れなくて更に超えてみることで、プロ意識の追求を楽しむことが大事だとエールをいただきました。

受講生の感想

- 講師の方の経験や考え方を聞いて視野が広がった気がします。自分の枠にはめることなく少しでもチャレンジしようと思います。ざっくばらんで軽快なお話が大変面白くあっという間の時間でした。相当なご苦勞をされていると推察しますが、客観的にご自身を見ることができ、ご自身の強さとその個性を認めてくれる周囲の方々の存在があり、全てが竹岡さんの力になっていると感じました。少し力を分けていただけたいと思います。頑張ります。
- ターニングポイントでの折に触れての上司からの言葉もこれまでキャリアを続け、積み上げて来られた大きな要因なのだと感じました。現在、その上司の立場にありますので、自分の声掛けや向き合い方で部下のキャリアに良い影響が与えられるよう、真摯に向き合っていきたいと思います。

第2回  
9/19  
(金)

ハイブリッド開催

R7年度エンパワーメントカレッジ  
えひめ女性リーダー育成塾

## 女性リーダーのための交渉力

S.I.Cオフィス代表 キャリアコンサルタント  
河野 久美子さん



日常生活で人はその時々で「交渉」をしています。女性（リーダー）が感じやすい交渉に対する苦手意識について、個人の能力不足でなく社会期待・評価の枠組みや、経験の機会の差による影響が大きいことを解説していただきました。

「交渉」はある問題や議論等について相手と話し合い、自分にとって有利な合意を得るだけでなく、交渉相手との人間関係を良くしていくことを目指しています。

交渉に必要な自分も相手も尊重するリーダーシップの構築のために、「合意を引き出す工夫」で代替案を複数提示し相手に選ばせたり、交換条件で双方の利益を調整していきながら、長期的な関係を意識し、対外的な交渉で信頼関係を築く方法を具体的に教えて頂きました。

さらに診断シートを使い、自分の交渉スタイルでの強みと課題を理解した上で、各グループ内で共有、ケーススタディとして実際に交渉のロールプレイングを行いました。会場参加のグループワークに加え、オンライン参加の方々の意見も共有しながら楽しく学ぶことが出来ました。

### 受講生の感想

- 自分の交渉スタイルを知ることができて自信に繋がった。Win-Winという言葉はよく聞いていたが、今回の講義で腑におちました。叱ると怒るの違いも再認識して気を付けようと感じた。早速、夜に商談があるので今日習ったことを活かしていきます。
- グループワークで色々なお話が出来て良かった。ロールプレイングはより実践に近づく事が出来るので良かった。
- まず講師の方の話し方がとてもスムーズで聞きやすく、ずっと頭に入ってきて理解しやすかった。交渉力という内容については、営業事務職なので日頃から業務で実践している事ではあるが、時と場合によって自分の主張を押し通すことが必要なケースであったり、相手にいい印象を与えられていない事もあったなと思い返した。Win-Winに必ずしもならない場合も、出来るだけ相手の事を思いやり尊重することは忘れてはいけないとあらためて思った。

第3回  
10/23  
(木)

## グループの力を引き出す 合意形成のポイント

ナラティブエナジー代表

日本ファシリテーション協会フェロー

竹本 記子さん



第3回目は、女性リーダーが知っておきたい実践スキルとしてファシリテーション（人々の活動が容易にできるように支援し、うまくいくことを運ぶようにする）を取り上げました。講師の竹本さんに、ファシリテーションの基礎知識と話し合いの場におけるファシリテーターの役割、納得感のある合意形成の取り方等々について講義と実践ワークを行っていただきました。

話し合いの場におけるファシリテーターには、中立的な立場で共感・納得感を得ることを意識することが重要で、評価をしないで傾聴し、意見の発散と収束を促し合意形成につなげるスキルが求められ、会議の場を共有する場づくりも求められます。さらに、事前に目的、目標・ゴールを明確にし、全員の共通認識をつくっておくと納得感や満足度のある会議の成果につながると議論を進める大切なポイントも教えて頂き、グループワークで具体的に実践を行いました。

女性がリーダーになった時に、これまでマイノリティの立場であった女性のほうが、より心理的安全性に配慮できるので、チームをまとめて組織を動かす上で新しい形のリーダーシップ（支援型）の発揮に向いているという竹本さんのお話に勇気づけられた方が多く、充実したセミナーとなりました。

### 受講生の感想

- 具体的な質問により深堀出来ることを皮切りに問いを考えることが重要など、ファシリテーションの大切さと重要さを体験することができ、とても有意義な時間でした。
- パワフルな先生で終始楽しく受講できました。会議を開催する時、日程調整のみで目的・ゴール等共有出来ていなかったので実践していきたい。改めて大切さを認識しました。
- ゴールの決め方、事前準備の重要性を知ることができ、大変為になった。実践として活かしていきたい。
- 実際にグループワークして本当に楽しく学ぶことが出来ました。講師の先生の話し方、スピードがとても分かりやすかったです。
- 今までファシリテーターをやったことはありましたがやり方、考え方が違っており、もっと有効的なミーティングが行えると思いました。先生の話し方がとてもうまく、それが一番勉強になりました。ありがとうございました。

第4回  
11/20  
(木)  
ハイブリッド開催

R7年度エンパワーメントカレッジ  
えひめ女性リーダー育成塾

## チームが変わる！フィードバックのコツ ～理論編～

愛媛大学 教育・学生支援機構 講師  
村田 晋也さん



フィードバックとは、「耳の痛いことを含めて、相手の現在の様子・状況をしっかり伝え、相手の成長を立て直すこと」このフィードバック技法を組織のコミュニケーションに生かすために理論とワークを行いました。

有効なリーダーシップのスタイルは相手の成熟度によって異なり、効果性も変化することを踏まえ、フィードバックも相手をよく観察し、ティーチング（答え、やり方を教えヘルプする）とコーチング（答えを発見できるようにサポートする）を使い分ける必要があります。

リーダーが、相手の行動・成果に対し良い点も改善点も情報・結果を通知し、相手自身が、自分の行動の振り返りと認識を経て、今後の行動計画を立てるサポートをすることが良いフィードバックだと講師から説明がありました。

さらに、効果的なフィードバックは、主観や感情を入れず、起きている事実を起きている通りに伝えること、決めつけたり、頭ごなしに言ったりせず、だからと言って無理に褒めたり余計なフォローをしないことがポイントで、根底には相手の成長への願いがあることが大事だとアドバイス頂きました。

フィードバックによって自身で課題の再発防止策を把握し、やればできるという自己効力感を保ち、リーダー側が今後の期待と支援の姿勢を示すことが重要だと学びました。

### 受講生の感想

- 日々の業務をする上で、フィードバックの大切さを深掘りして詳しく知ることができました。後輩指導においても、フィードバックする上で普段からコミュニケーションを取ったり情報を整理することが前段階として必要かなと考えるヒントをもらいました。また、客観的に伝えたりきっかけを作ることが成長するために大事だと学びました。
- フィードバックを日頃より意識しつつも、伝え方、相手の捉え方の難しさを実感しておりましたが「魔法の鏡」になるべからず、職員一人一人との対話を大切に継続的に成長を願い向き合っていきたいと思っております。自己効力感を高めるワードとして2つの言葉のヒントもいただきましたので、早速できることから実践につなげていきたいです。
- フィードバックを難しく考えてしまっていたのですが、前向きにまた必要な人材育成だと前向きに捉えると、とても必要な行動だとわかりました。人を観察し、その人を信じて成長のためのフィードバックを今後心がけていきたいと思えます。

## チームが変わる！フィードバックのコツ ～実践編～

倉敷芸術科学大学 学長

秦 敬治さん



最終回は、前回学んだフィードバック理論について復習をしてから、効果的なフィードバックに必要なスキルとマインドを学びました。

特に今回は、会場・オンラインともに、参加者自らが実践して体得していくことを重要視し、スーパーバイザー8名（大学教員、企業管理職の方など）にも協力いただき、グループワークでの振り返りを参加者に個別に与える役目を担っていただきました。

効果的なフィードバックは、相手を否定するのではなく、成長するためのヒントをプレゼントするという姿勢で臨むのが大前提。そのために相手の信頼感を確保すること、問題は自分で気づかせること、相手に興味を持ちしっかりと観察すること等、重要なポイントを教えて頂きました。

それを踏まえて、事例をもとにディスカッションを行うチーム、その様子を観察し、先のチームにフィードバックを与えるチーム、さらにその様子を見たスーパーバイザーがアドバイスをするといった流れを交代で行い、実践中心の講義となりました。各グループでのワークは回数を重ねるごとに白熱し、お互いがフィードバックをする中で気づきや新たな発見をしながら、実際の仕事の場面で活かせるコツを掴んでいきました。

### 受講生の感想

- 事例やグループでのワークやフィードバックを実際にしていく中で違う視点を教えていただいたり、違う業種の方の意見を聞いたりすることができ良かった。
- フィードバックのコツや人の観察の仕方など、実践にすぐに役立つような内容だった。グループメンバーもすごく良かった。
- フィードバックワークとグループごとにスーパーバイザーからのアドバイスをしっかりしてもらえた。
- 実践的なフィードバックのワークができてよかったです！ついつい、ここがよかった、こう思った、の一点返答になっていたのでも「なにがよかったか、どう思ったか本人に気付かせる」を業務中も意識しようと思えました。
- 実践が中心で実務に活かせるのもよかった。
- 普段機会が無いので勉強になった。1グループに1名スーパーバイザーが有り難かった。