

第1回  
7/14  
(金)

★リーダーシップの現状と課題～ジェンダーの視点から～

男女共同参画センター館長 仙波 純子

★これからの「働く」を考える①どうする?! 部下の介護問題

②どうする?! 部下(男性)の育児休業

さくら社会保険労務士事務所 代表 脇本 美緒さん



リーダー養成セミナーの開講にあたり、男女共同参画センター館長よりリーダーシップの現状と課題について、ジェンダーの視点から整理して解説、次に脇本さんより「これからの働くを考える」をテーマに、※2025年問題を見据え仕事をしながらの介護や男性の育児休業取得に向けた取り組み方を、リーダーとしての視点からアドバイスいただきました。介護休業や育児休業の意識や取得の現状と今後に向けた法律・制度・規定について詳しくご説明され、職場の理解への雰囲気づくりや部下とのコミュニケーションを通しての聞き取り、アドバイスの方法などをお教えいただきました。

※2025年問題とは団塊世代が75歳以上の後期高齢者となることで起こる社会課題の事

### 受講生の感想

- 本当にとっても勉強になりました。国の法律を正しく理解して、社内での情報共有、コミュニケーションの重要性等課題が多く、また明確になりました。
- 時代の変化に対応して「良い方向へ変わっていく」ことをイメージしているのとチャレンジしていきたいです。
- これからリーダーとして部下からの相談に応えられるような内容がたくさん聞けて大変為になりました。
- 部下と良好なコミュニケーションが取れるように、面談シートやアンケートなどを活用していきたいです。
- 介護や育休を改めて知ることができ、多様な働き方を学べた。またイクボスとして自分の出来ることを考えていく機会になり良かったです。ありがとうございました。

第2回  
8/24  
(木)

## どうする?! 組織のチームワーク ~リーダーが取り組むチームワークの形成~

九州大学大学院統合新領域学府 客員教授

NPO法人日本ファシリテーション協会フェロー

加留部 貴行さん



これからの時代のチームづくりにおいて、コロナ禍でのこれまでのチームを振り返った上で考えていきました。

効果的なチームづくりのために、対話（聴く・ゆるす/話す）を通じた関係づくり、チームを支えるためのファシリテーション（引き出す力）などが重要となってきます。

特に今の時代はチームにおける心理的安全性の担保が不可欠で、それを導くリーダーとしては、「心理的に柔軟なリーダーシップ」をチームの状況に合わせて使い分けることと、心理的に安全な4つの因子（話しやすさ、助け合い、挑戦、新奇歓迎）を増すための行動を集積することが必要なことを学びました。

参加者の皆さんは、異業種同士の積極的な意見交換や白熱した貿易ゲームなどの体験を通じて、リーダーが取り組むチームワークの形成を考える有意義な時間となりました。

### 受講生の感想

・初めてお会いする方々との話し合いで不安はありましたが、数回に分けての話し合いと貿易ゲームで和気あいあいと話が出来るように、初めと終わりで接し方など全然変わりました。このセミナーのやり方だと思いました。すごかったです。楽しい時間でした。ありがとうございます。

・自分に足りないものの気づきや、今やっていることの革新も持つことができ、自信にもつながりました。変化に柔軟に対応していければと思います。

・日々の仕事において大切なことをたくさん吸収させていただきました。貿易ゲームでは、無意識の自分の考え方に気付けたように思います。

・無意識を意識し、今日の学びを生かすことでよりよいチームになっていきたいと思います。今日のグループでたくさんお話させていただいたことで、次回もお会いできるつながりができ、今後の研修がより楽しみになりました。ありがとうございました。

第3回  
9/21  
(木)これからの「働く」を考える③  
～どう埋める？世代間ギャップ～

合同会社EIS代表 西村 友祐さん



採用セミナーや就職コミュニティの運営を行う西村さん（34歳・X世代とZ世代の間のY世代とのこと）を講師としてお招きし、これからのリーダーが直面する世代間ギャップについて取り上げました。日本の現状、今後社会がどう変わっていくかを人口減少などの世界情勢も踏まえ、終身雇用が終焉を迎えつつある中、Z世代と言われる世代がどんな特徴を持ちどう考えているのかを詳細に分かりやすくご説明いただきました。

リーダーは職場で世代間ギャップを埋め成果をあげるために、心理的安全性を高める必要があること、価値観を尊重し学び続け最適化を図ることが重要なことを学びました。

## 受講生の感想

- 若い世代の現状とそれに向き合う姿勢について分かりやすく講義いただきました。実践編もやっていただけると良いですね。
- 価値観や変化を理解するという事で、世代ごとの人を知るというマネジメントをしっかりとしていきたいと思う。
- Z世代について知ることができ良かったです。これから生かしていきます。
- 話が大変面白く時間があっという間でした。リーダー研修でいつも出てくる話、「心理的安全性」しっかり導けるリーダーを目指します。
- 頭がパンクしそうになりましたが、しっかり整理でき納得感がありました。まずは自分自身が変わらなければいけないと、チームとして組織づくりをしっかりとしていきたいです。
- とても分かりやすかったです。若者の特性を理解しながら接していけるよう社内教育します。

第4回  
10/12  
(木)

## 「プロから学ぶ！リーダーとしての話し方、伝え方」

伝え方コンサルタント、アナウンスハウス松山合同会社  
代表 福井 一恵さん

リーダーとしての話し方・伝え方と題し、伝え方のプロである福井さんを講師にお招きしました。コミュニケーションを身体を動かしながら体感し、伝えようとする、受け取ろうとすることがまず大切なことだと実感させられました。脳の使い方のくせと価値観を知るべく簡易チェックシートを用いて、まずはご自身の特性（脳の使い方のくせ）を知り、みんな同じではないことを学びました。その特性を知った上で、自身とは違った特性の相手への話し方・伝え方を見直すヒントを教えてくださいました。

## 受講生の感想

- ゲームや例などを活用しとても分かりやすかったです。脳の特性を知ることで自分のことも相手のことも理解できると思いました。より深いコミュニケーションができそうです。
- グループワークなど自身の頭で考えたり、話し合ったり、発言することで実践的に活用しやすいなと思った。身になる知識をありがとうございました。専門的な内容で洗練された講義でとてもためになりました。コミュニケーションタイプが当たりすぎて笑いました。
- 職場の中で、上司や同僚、後輩と話すときに生かせると思いました。スピーチをすることも多いので活用したいです。また主人とのコミュニケーションも取っていきたいです。ありがとうございました。
- 自分の伝え方だけでなく相手の受け取り方を考えることも伝える力につながることを知ることが出来ました。ありがとうございました。

# メンバーがもっと輝くための 組織の創り方

(株)パソナグループ執行役員(女性活躍推進担当)

(株)パソナフォスター代表取締役社長

(株)パソナライフケア代表取締役副社長 長畑 久美子さん

第5回  
11/2  
(木)



リーダー養成セミナー最終回のオープンカレッジでは受講生に一般参加者・オンライン参加者を加え、愛媛県出身のトップリーダー長畑さんをお迎えし企業の取組み、女性リーダーとしての実体験などをお話いただきました。例え短時間勤務だからといって、マネジメントができないわけではない、メンバーが主体となって、会社の取組みに参加する機会がある事で、生き活きと働くことができるといったように、令和のリーダーには一人ひとりが自分らしく働き輝いていける組織づくりの視点が不可欠とお話いただきました。さらに上司として周囲の方とのコミュニケーション等で、工夫をされていることや昇進のチャンスがあったらまずはやってみる等、リーダーとしてのメッセージを沢山いただきました。(参加者・オンライン受講の方からのご質問にもお答えいただきました。)

## 受講生の感想

- リーダーの在り方を学ばせていただきました。自身がどう取り組むのか、再度考える良い機会となりました。
- 通常聞くことのできない会社の取組みをうかがえた。自分の会社でもいるいるな取組みはしているが、新たな視点で違うことを実施していきたい。
- 自分でキャリアを作っていくという言葉に勇気を頂いた。
- すごくよかったです。お話をお聞きしながら、ワクワクしました。
- ワークエンゲージメントを高める工夫が散りばめられている印象でした。
- 当社はまだまだ女性のリーダーの比率が高くありません。そのため、先輩後輩を含めリーダーという立場にしり込みをしてしまいます。ですが少し外に目を向けると、女性でもリーダーとしてしっかり活躍されている仲間がいるのだと心強く思いました。