

女性活躍推進フォーラム 第1回

個を活かす組織づくりを学ぶ

ウェブ方式を活用、1組で開催

まつもとゆみ氏が指南
18社から31人が参加

コロナ感染防止のため延期となつて、人材育成委員会が主催する第1回「女性活躍推進フォーラム」が10月15日に行われた。

企業18社から女性正規社員31人が参加した。

今年度はウェブ会議システムを使い、これまで東京と九州の2クラスで実施してきたプログラムを、1クラスのみの集中開催とした。そのためもあってか東北から九州まで、広く地域にとらわれない参加者構成となつた。

一同が大型モニターに

思ふが、このようなり方も今後当たり前になつていく中で、またこれも一つの勉強。半年間という、長いのか短いのかわからぬこの期間お付き合いいただいて、女性が活躍できる場をこの業界として作つていいきたいと思います」とあいさつした。



◀大型モニターで講演するまつもとゆみ氏

顔を揃えた後、参加者の通信環境と状況確認も兼ねて氏名確認を行つた。会議室、オフィス、バックヤードと様々な環境から参加しており、企業側の熱意がうかがえた。

フォーラム冒頭、人材育成委員会担当理事の都筑善雄理事が「女性活躍推進フォーラムは2015年から開催し、今回が6回目となる。全国的、世界的にも女性の活躍している会社は成長している、

そのためもあってか東北から九州まで、広く地域にとらわれない参加者構成となつた。

方たちと、ウェブ会議でコミュニケーションするのは少し難しいとは思うが、成長していく組織は、女性が活躍しているからと言われるが、理由はそれだけなのか、と参加者に問い合わせた。「こ

こ10年、想像を超える災害が立て続けに起き、昨今はコロナ禍に世界中が巻き込まれ、これまでの経験をもとにした価値観や判断が通用しない時代になった。管理しやすいうように、金棒に人を当てはめていくような教育を行つてきた組織は、この枠が固定されており、

女性活躍推進フォーラム 特設サイト
<http://www.nichiyuko.or.jp/diversity/>



←女性活躍推進フォーラム 特設サイトQRコード

実務講座では、デ

ライト・コミュニケーションズ(株)まつもとゆみ氏が「個を活かす組織づくり部

下の主体性と組織の生産性を引き上げる関わり」と題するコ

ーチングスキル習得セミナーを講演した。まず初めに、アイスブレー

イクも兼ねた参加者の自己紹介で

は「こんな機会はめったにないので楽しみたい」「ドキドキしているがたくさん学んで帰りたい」「みんなさんとたくさんコミュニケーションしていきたい」といった意欲的な声が多く聞かれた。

求められる最適解主義

まつもと氏は、成長している組織

は、女性が活躍しているからと言われるが、理由はそれだけなのか、と参加者に問い合わせた。「こ

こ10年、想像を超える災害が立て続けに起き、昨今はコロナ禍に世界中が巻き込まれ、これまでの経験をもとにした価値観や判断が通用しない時代になった。管理しやすいうように、金棒に人を当てはめていくような教育を行つてきた組織は、この枠が固定されており、

いざその時になつて伸び縮みして対応していけるわけがない」と、組織が直面している現状を解説した。

さらに上下関係だけでも動ける「青色思考の傾向」と、人間性、共感性で動く「赤色思考の傾向」とい

う2つの思考パターンの存在を示し、令和型の組織づくりをするにあたつて必要となる3つのポイントを挙げた。

1. 正解主義から最適解主義へ

ジグソーパズルのように、たつた一つしかない答えを追求するのではなく、100人100通りの

一番良いと思うものが優先される、ブロック玩具のような主体性が尊重される組織。

2. イノベーションが起こせる人材育成

正解を探すのではなく、状況を見ながら最適は何かを探していく

れる人が、改革につながる発想を持つと認識。

3. 「人は育つ」と考えられる管理職がいること

自分が育ててていると思っている限り、自分の枠にはめているようなもの。相手(部下)には育つ力がある。必ずある、と考えている管理職の存在。