

「あいち女性の活躍促進応援サイト」では、
本県の女性の活躍に関する各種情報を掲載しています。
是非、御覧ください。

あいち女性の活躍促進応援サイト

**女性の活躍女性管理職比率向上推進事業**


**愛知県県民文化局男女共同参画推進課**

電話 052-954-6657

Eメール danjo@pref.aichi.lg.jp



2020年10月 発行
2021年 7月 一部改訂
2022年 7月 一部改訂
2023年 6月 一部改訂
2024年 7月 一部改訂
2025年 7月 一部改訂
2026年 7月 一部改訂





愛知県

Introduction

# もっと自由に！ おもしろがって 自分らしい管理職を目指しませんか



この冊子は、変化の激しい現代社会で、自身の潜在的な魅力に気づき、あなたらしく・自分らしくキャリアアップしていただくことを願い、作成したものです。

一人ひとりの人生が違うように、管理職の姿も十人十色です。肩の力を抜いて、仕事もプライベートもおもしろがって、楽しんでみませんか。

この一冊が、あなたらしい管理職像を見つける一助となりますように。そして、あなたが自然体で、一歩でも前に進めますように。

## 目次


3 | オンリーワンの花を咲かせましょう

5 | オンリーワンのリーダースタイル診断

7 | COLUMN
マインドフルネスで素敵な管理職に!

8 | 愛知県の企業で働く８人をクローズアップ
自分らしく働く女性管理職

25 | 女性の活躍を巡る状況・
女性活躍に関する調査結果

27 | これからの女性管理職に
必要なこと

31 | 先輩力を伸ばして
キャリアをデザインしよう!

33 | 元気に働き続けよう!
愛知県や国の取組



自分らしさを発揮して

# オンリーワンの花を咲かせましょう

**キャリアには、「良い―悪い」も**
**「正しい―間違った」もありません。**
**あなた自身が納得できるキャリアでいいのです。**


宗方 比佐子（むねかた ひさこ）さん

2002年4月に金城学院大学人間科学部教授に就任。2016年4月からは学校法人金城学院理事、2018年4月からは同大学女性みらい研究センター初代センター長を務め、キャリア心理学を専門とし、女性のライフデザインを研究。2021年金城学院大学を退職。株式会社名古屋銀行社外取締役、一般社団法人ライフデザインカウンセリング研究所理事、NPO法人愛知こどもホスピスプロジェクト理事、MINDFUL BLOSSOM主宰及び宗方比佐子キャリア心理学ラボmunelabo代表を兼任。


## 先輩力を意識して、キャリアアップに挑戦を

一人ひとりの人生が「特別なオンリーワン」。自分ならではのキャリアの花を咲かせていきましょう。

皆さんは、「フラリッシュ（flourish）」という言葉をご存知でしょうか。最近、心理学でよく使われ、豊かな可能性を開花させることを意味しています。「持続的幸福度」と訳されることもあります。将来の夢や目標を持ち、人生をポジティブに捉え、周囲の人々と良好な関係を保つことができれば、自分自身の可能性を開花させ、長期的な幸福感を得ることができるのです。皆さんが、これからキャリアの花を咲かせ、オンリーワンの職業人生を歩むためのポイントを紹介します。

現代では、多くの女性が働いています。ベテランとして責任のある仕事を任され、後輩の指導をすることもあるでしょう。自分自身の成長のためにも、様々な機会を通じて、リーダーになることに挑戦してください。

キャリアアップへの挑戦が、皆さんの可能性を開花させ、フラリッシュな人生へ導いてくれます。そのためにも、後輩たちを導く「先輩力」を身につけましょう。

リーダーや管理職になる自信がない方は、「自分らしい先輩力」を意識することから始めてください。社会心理学の研究結果によると、女性管理職に対する部下からの評価は、男性管理職と比べて決して低いものではありません。



**思い込みから解放されて**
**自分らしい先輩力を身につけましょう！**

## リーダーになる自信がない女性へ

管理職やリーダーになることに尻込みする女性は多いですが、この要因としてステレオタイプの影響があるかもしれません。ステレオタイプとは、特定の文化によってあらかじめ類型化され、社会的に共有された固定的な観念やイメージのことを指します。

人々が予想する「優れた管理職に必要とされる特性」は、「男性的な特性」と一致するという研究結果が、1970年代に発表されました。当時は、「管理職といえば男性」という根深いステレオタイプがあったことがわかります。

最近、先進国の若者の間では、ステレオタイプが薄れてきていますが、日本ではまだ、様々な場面でみられるかもしれません。

## ステレオタイプに惑わされないで

社会全体がこのようなステレオタイプを持っていると、個人も無意識に影響を受け、「女性は管理職に向いていない」という思い込みが生じがちです。女性自身の行動を消極的にするだけではなく、成果にもネガティブな影響を与えてしまいます。

つまり、ステレオタイプのせいで、本来の能力を発揮できなくなってしまいます。これをステレオタイプ脅威と言います。

ステレオタイプ脅威に関する研究結果の一例を紹介します。数学を専攻する大学生の男女を対象に、難しい数学の問題を解かせる時に「男女には数学の能力に差があります」というコメントを事前に聞かせたところ、女子学生の点数が低くなってしまいました。しかし、コメントせずに解かせた場合には、点数に男女差は生じませんでした。皆さんも、ステレオタイプに影響されないよう、気をつけてください。

## 男女差よりも個人差、多様性に注目

これまでの研究結果によると、男性と女性でリーダーの特性や能力にほとんど差はありません。男女間の違いよりも、「男性内・女性内の多様性に注目すべき」と言われています。

近年では、優れたリーダーの特徴も広がりをみせています。旧来のぐいぐい引っ張っていくカリスマ的リーダーだけではなく、配慮や激励といった特性が注目され、部下への奉仕（サーバント・リーダー）という要素も見直されています。

さあ、あなたがリーダーになったら、どのようなスタイルが自分らしいのか、次のページで考えてみましょう。

どんなリーダーを目指したいかチェックしてみよう!

# オンリーワンのリーダースタイル診断

## STEP 1

以下の項目について、自分がどのくらい「目指したい」かを考え、当てはまる番号に〇をつけましょう。

| | | 目指さない | 少し目指す | かなり目指す | 非常に目指す |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 多くの人から尊敬を集める | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 部下が努力したことに対して、見合うものを保証する | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | 周りのすべての人達を仕事に夢中にさせる | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 自分の仕事を犠牲にしても、部下のことを考えてサポートする | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | 重要なことを見抜く能力を持っている | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6 | 部下がよい仕事をした時に、正当にその真価を認める | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 7 | 部下が仕事で成功するよう、意欲を持たせる | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 8 | 一歩下がって、後方から部下を支援する | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 9 | 使命感を持っており、それを部下に伝えることができる | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 10 | 部下が望むことに対して、それを叶えられるよう援助する | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 11 | 部下が自分の組織に忠誠心を持つよう励ます | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 12 | 部下の意見や提案に真摯に耳を傾け、積極的に取り入れる | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | ビジョンを示し、目標達成に向けて部下の意欲を引き出す | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 14 | 部下にアイディアや意見をオープンに表明するよう促す | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 15 | 将来に対して、希望が持てる考え方を部下に示す | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 16 | 組織内のメンバーが互いに協力することを優先する | 0 | 1 | 2 | 3 |

## STEP 2

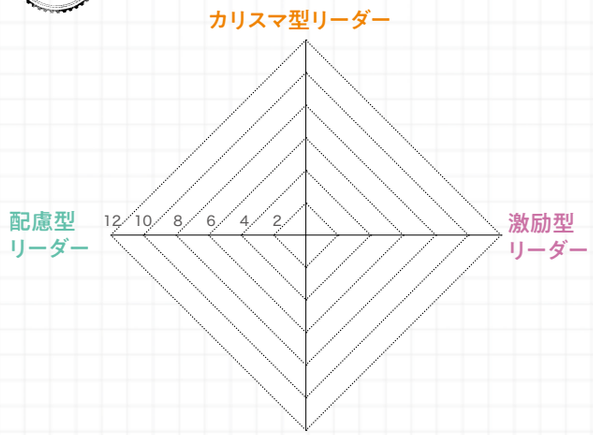
下の表に、上記の結果を転記しましょう。

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| カリスマ型リーダー | 1 | + 5 | + 9 | + 13 | = 合計 |
| 配慮型リーダー | 2 | + 6 | + 10 | + 14 | = 合計 |
| 激励型リーダー | 3 | + 7 | + 11 | + 15 | = 合計 |
| サーバント型リーダー | 4 | + 8 | + 12 | + 16 | = 合計 |



## STEP 3

自分の得点を、下のレーダーチャート上にマークし、線でつなぎましょう。




- 得点の高いところが、あなたが目指したいリーダースタイルです。
- 全ての得点が高い方は、バランスよく多様なリーダー特性を持っていることを目指していると言えます。
- 全ての得点が低めだからといって、リーダーに向いていないわけではありません。紹介する4つとは別のリーダースタイルを目指している可能性があります。自分の目指したいリーダーについて、考えてみましょう。

## STEP 4

それぞれのリーダーの特徴から、自分らしさを考えてみましょう。

### カリスマ型リーダー

カリスマ型リーダーは、何が重要かを見抜く優れた能力を持っており、周囲からもその能力が高く評価され、尊敬を集めます。

また、自分自身のビジョンや使命感をしっかり部下に示すことにより、部下の目標達成に向けた努力と意欲を引き出します。

### 配慮型リーダー

配慮型リーダーは、部下が望んでいることを敏感に察知し、それが叶えられるよう援助します。部下が、アイディアや意見を積極的に表明できる機会を作ります。部下が努力したことやよい仕事をした時に、それを適切に評価し、見合うだけの報酬を与えます。

### 激励型リーダー

激励型リーダーは、部下が将来に対して希望を持つことができるよう、前向きな考え方を示します。

また、部下が仕事へのやる気を高め、成功することを目指すような雰囲気を作ります。そのことにより、部下が自分の職場に好意と忠誠心を持ち、自主的に仕事に専念するよう、部下を励まします。

### サーバント型リーダー

サーバント型リーダーは、部下の個人的な成長を最優先に考え、行動します。部下が能力を十分に発揮できるよう、一歩下がって後方から支援します。部下の意見や提案を真摯に聞き入れ、積極的に取り入れます。常にオープンマインドであることを心掛け、公平・公正な態度で部下と交流します。

COLUMN

# マインドフルネスで素敵な管理職に！

**自分らしいリーダーに向かって、マインドフルネスを生活に取り入れてみませんか。**

## マインドフルネスとは？

私たちは、今を生きているようで、実は過去や未来のことを考え、「心ここにあらず」の状態で暮らしています。「あの失敗がなければ…」「この先どうしたら…」など、過去の後悔や未来への不安といったネガティブなことほど、考える時間が長くなりがちです。つまり、自分自身で不安やストレスを増幅させているのです。

あなたは、心ここにあらずではありませんか。その状態から抜け出し、心を“今”に向けた状態にすることをマインドフルネスと言います。

## 心身の健康を高めてくれる！

瞑想やヨガなどを通して、心を“今”に向けていきます。実践すると、心が整い、ストレスによって生じた様々な症状が改善されていきます。

さらに、集中力や判断力が向上し、脳がより健全な状態になることが科学的に実証されています。簡単に取り入れられる方法を紹介するので、すきま時間を使って、ぜひ、実践しましょう。

### 朝起きた時や寝る前・仕事の合間に

#### 3分瞑想

姿勢を正して、床または椅子に座ります。目を軽く閉じ、呼吸に注意を向けます。呼吸を変えようとする必要はありません。体が欲するまま、自然に呼吸をします。呼吸により胸やおなかの動きも感じましょう。一瞬一瞬、すべての注意を呼吸に集め、呼吸とともにただ座っている状態にします。今という瞬間、そして、自分自身の存在を感じてみましょう。



### すきま時間に

#### マインドフルヨガ

①手首回し・足首回し
②首回し
③座ったまま、肩回し
呼吸を意識しながら、①から③は左右にゆっくり回しましょう。
④全身の側屈
脇腹を意識して気持ちよく伸ばしましょう。
⑤片足立ち
片足で静止し、バランス感覚を楽しみます。
⑥椅子のポーズ
椅子に座るようにお尻を後ろに引き、ひざを曲げた状態でキープします。

### 日々の心がけ

#### マインドフル習慣

①自然の美しさや季節の変化をしっかり味わいましょう。



②歯磨き、洗顔、皿洗いは、感触を感じながら行いましょう。
③食事は味わって、ゆっくり食べましょう。

## マインドフルな管理職へ

「自身の心を養い、人間としての成長を促すための訓練」として、マインドフルネスは世界のリーダーに注目されています。

リーダーがマインドフルな状態でいることにより、部下の幸福度や業績が大幅に向上した研究結果も発表されています。もちろん、リーダー自身の心身の健康も増進します。マインドフルネスを上手く取り入れて、心身が満たされたマインドフルリーダーを目指しましょう。

提供：宗方 比佐子















愛知県の企業で働く8人をクローズアップ

# 自分らしく働く 女性管理職














# みんなの力を掛け合わせ楽しみながら挑戦します！

情報通信業　管理職歴3年

## 株式会社アイガ アクティブサポート事業部 グループリーダー
# 神谷 香里さん

「ホームページを1から作成したり、リニューアルや更新を行ったりする業務が中心です。戦略とデザインでお客様の要望を形にする仕事にやりがいを感じています。チームワークを大事にし、部下は積極的に関わってくれ、いつも私を助けてくれています。」

### キャリアを重ねる女性達へ

管理職の立場で得られた経験、知識、スキル、人間関係により、仕事がどんどんおもしろくなっています。挑戦することで得られるおもしろさを感じてほしい。女性管理職として一緒に社会を盛り上げていきましょう！

### HISTORY

| | |
|---|---|
| 1年目 | ホームページ作成担当。 |
| 2年目 | ITサービス事業部に配属、客先常駐。コールセンター業務担当。 |
| 3年目 | 新設されたアクティブサポート事業部に異動。立ち上げメンバーになる。 |
| 5年目 | リーダーに昇進。 |
| 7年目 | グループリーダーに昇進。 |

### 1DAY

昨年入籍し、夫婦2人暮らし。定時に帰宅ができるように仕事を進め、帰宅後は家事に専念します。休日はゲームをしたり、ゲームや読書に関するブログを書いたり、楽しく、癒やされる時間を過ごしています。

| | |
|---|---|
| 6:30 | 起床。朝食、身支度 |
| 8:40 | 出社 |
| 9:00 | 朝礼 |
| 9:15 | マスト業務の確認 |
| 10:00 | 打ち合わせ |
| 11:00 | WEBサイト関連業務のまとめと割り振り、実対応 |
| 12:00 | 昼休憩 |
| 13:00 | WEBサイト関連業務実対応 |
| 17:30 | チームメンバーの業務状況確認 |
| 18:00 | 退社 |
| 19:00 | 帰宅。家事、夕食、入浴 |
| 1:00 | 就寝 |

### USEFUL ITEMS




趣味の一つが読書で、休日、通勤時間、すきま時間に読みます。 興味があるのはマーケティングです。『できるリーダーは、「これ」しかやらない』など、理想のリーダーになるための本も選んでいます。

※掲載されている情報は2020年6月現在のものです。



## 未経験からコツコツ積み上げて自分らしさを生かしたリーダーへ

平均年齢27歳の活気あふれるオフィスで、ひときわ笑顔が光る神谷香里さん。社内の受託案件チームのリーダーとして8人のメンバーを束ねます。入社した頃はリーマンショックの影響で仕事が少なかったのですが、与えられた仕事を精いっぱいに取り組むことで仕事の幅が広がりました。管理職には、不安がある中での「挑戦！」。あたたかい人柄で、メンバーの魅力を引き出し、個々の力を掛け合わせ、楽しみながら仕事をしています。

### Q 今の仕事を選んだ理由は?

### A ITという業種で選びました

大学では、家具デザイン等のプロダクトデザインを学んでいましたが、「これからの時代はITだ！」と考え、就職活動を始めました。アイガに入社し、現在は、ホームページ制作の全般を行っています。お客様の要望をチームメンバーと一緒に考え、完成するまで進行管理を行います。パンフレットや名刺制作、物・サービスの販売サイトの作成やSNS運用のアドバイスも行います。実際にやってみて、今の仕事が自分にとても向いており、同時にやりがいも感じています。

### Q 入社から印象に残る出来事は?

### A 部署の立ち上げに携わったことです

弊社の新規事業として、アクティブサポート事業部が新設され、入社3年目に配属となりました。お客様の問題・課題を発見し、ITで解決するため、お客様に関わっていきます。メンバー２人でのスタートでした。 社内に経験者がいなかったため、試行錯誤の連続で、とても印象に残っています。メンバーが増えると管理業務の比重が高くなり、現場仕事が少なくなる寂しさもありました。

### Q 管理職を打診されたときは?

### A 必要性を感じ、立候補しました

管理職への昇進は、立候補制です。チームのメンバーが増えてきたことに加え、先輩がいなかったことから、「私がやるしかない」と手を挙げました。年齢が近いメンバーと立場が変わっても上手くやっていけるのか、メンバーに上手く仕事を振れるのかといった不安もありました。最初は「クールでかっこいい管理職」を目指そうとしましたが、自分らしくないと思い、自分らしい管理職を目指すことにしました。

### Q 管理職になってどうですか?

### A みんなに助けられています

管理職の私に特殊な才能がなくても、みんなが助けてくれるため、成り立っています。経営層に近く、課題解決のための議論の場に参加できて、会社に対する考え方も変わりました。時を重ね、「様々な学生を預かるあたたかい寮母さんのような管理職になりたい」と感じるようになりました。部下は優秀な人ばかりで、手が空いたら申し出てくれます。新しいアイディアも積極的に出してくれ、「気づかなかった。ありがとう！」、「天才！進めて。」と伝えています。部下が残業しそうだったら、今日中にやるべきことは手伝い、みんなが早く帰れるように心掛けています。これからは部下に挑戦するおもしろさや楽しさを伝えていきたいです。

（部下・高林さん・柳川さんから）

### 最後まで話を聞き同じ目線で接してくれます

入社歴が長く、とても頼りになる先輩です。コミュニケーション力が高く、上下関係や横のつながりをスムーズに築いています。優しく穏やかな雰囲気で、同じ目線で接してくれるので、どんなことでも話しやすいです。最後まで話を聞いてくれ、すごく丁寧なアドバイスをしてくれます。（高林大地さん／写真中央、柳川崇さん／左）



（女性の活躍推進の取組）

- ◆リモートワークを導入し、産前産後休業・育児休業後も働きやすい環境をイメージできるように、業務の切り出しなどを実践しています。
- ◆女性が働きやすい環境の構築のため、自社社員に対して女子会やセミナーを実施しています。
- ◆男女問わず、立候補制の「役職者登龍門制度」を導入し、女性が管理職になるハードルを下げています。

### 株式会社アイガ

本社所在地／名古屋市中村区名駅南1-17-23 ニッタビル9F
業務内容／IT業務における現場常駐型人材サービス、WEBプロモーションサポートサービス、コミュニケーション研修を中心とした教育サービス
従業員数／151人（男性96人・女性55人）



# 自分にできることを着実に感謝されることで次へ進めます

電機・ガス・熱供給・水道業　管理職歴4年

## 株式会社安城電機
## 工事部 次長、ICT事業部 インストラクター
# 三好 朋子さん

「主に、工事関係書類の作成や請求管理を行います。数人で業務を回し、大きな案件の時は仕事量が増えることもあります。部下の意見を聞きながら、スピード感を持って取り組んでいます。周囲の方に感謝され、評価されると嬉しく、この仕事を選んで良かったなと思います。」

**キャリアを重ねる女性達へ**

今、目の前の仕事が自分の経験値となり、糧になると思って精いっぱい取り組んでほしいです。自分の限界を決めずに、アンテナを巡らせ、チャレンジしてみませんか。家庭との両立は計画と準備が大事ですよ。

### HISTORY

| | |
|---|---|
| 1年目 | 次男が幼稚園に入園と同時に、パート社員として採用。ICT事業部で市内小・中学校のコンピューター授業の支援を担当。工事部では現場代理人の社内業務の補助を担当。 |
| 2年目 | 正社員に転換。主に工事部で、工事に必要な書類の作成、請求管理等を担当。係長に昇進。 |
| 4年目 | 課長に昇進。 |
| 6年目 | 次長に昇進。 |

### 1DAY

夫と小・中学生の野球男子2人の4人暮らし。平日は、職場と家の往復ですが、週末は子どもたちの野球の応援に行くのが楽しみです。

| | |
|---|---|
| 5:30 | 起床。ストレッチ、部屋の片づけ、朝食、身支度 |
| 7:45 | 出社 |
| 8:00 | 全社員の今日の予定を確認、メールチェック |
| 10:00 | 入札案件や書類の確認 |
| 12:00 | 昼休憩 |
| 13:00 | 現場代理人から依頼の業務 |
| 17:30 | 退社 |
| 17:45 | 帰宅。夕食の準備、洗濯、掃除、翌日の準備、子どもの習い事の送迎 |
| 23:30 | 就寝 |

### USEFUL ITEMS




義母からプレゼントされた『[日めくり] まいにち、修造！』松岡修造著（PHP研究所）がお気に入りです。気づきの言葉が散りばめられています。好きな言葉は「考えろ！　考えるな！」です。

※掲載されている情報は2020年6月現在のものです。



## パート社員から正社員、そして、管理職へ与えられた機会を生かしたい

新卒で電気機器の会社に就職し、モノづくりの流れを学び、3年で結婚を機に退職した三好朋子さん。1人目の子どもを出産するまでエンジニアリング業の派遣社員として勤務し、2年後に2人目を出産しました。その後、夫の海外赴任で2年間、アメリカで過ごしました。帰国後、子育てが落ち着いていたことから、安城電機でパート社員として働き始めることにしました。誠実な仕事ぶり、成長したいという姿勢が評価され、正社員に採用され、管理職に抜てきされました。

### Q 今の仕事を選んだ理由は?

### A 自宅から近く、興味があったため

家が近いことに加え、電気工事関係の会社が「なぜ、小・中学校のコンピューター授業支援員を募集しているのだろう。」と気になり、応募しました。仕事をしていない期間が長かったため、不安もありましたが、当時、弊社の新規事業であった授業支援員の仕事は、新鮮で刺激的でした。授業支援員以外の日は、工事部で工事関係書類の作成などを行い、業務をかけ持ちしていたので、バランスが良かったと思います。

### Q 入社から印象に残る出来事は?

### A チームで達成感を味わえたことです

3000灯近くある照明灯のLED化工事を請負ったことです。工事写真の整理、電力会社への変更申請、下請業者からの請求書の確認など、毎日山のようにやるべきことがありました。とても忙しい日々でしたが、多くの方々の協力により、無事工事を終わらせることができました。その時に味わった達成感は、今でも忘れられません。そこで生まれたチーム力は、現在一緒に働く女性2人にも引き継がれています。

### Q 管理職を打診されたときは?

### A 驚いた後、挑戦しようと思いました

全く予想もしていなかったので、正直、とても驚きました。工事部の男性管理職の方は、現場での監督業務と部下の育成を両立していて、「とても大変そうだな。」というイメージでした。その中で、女性の私は何を行えばよいか、わかりませんでした。しかし、せっかくいただいたお話なので、挑戦しようと思いました。上司の熱い説得も力になりました。

### Q 管理職になってどうですか?

### A 新しい管理職像を作りたいです

私は負荷がかかる方がはかどるタイプなので、今の仕事は挑戦することが多く、とても楽しいです。工事の現場監督と話すことで、気持ちや事情がよくわかり、その上で、自分に何ができるのかを考えて業務を行うようにしています。意識していることは、相手の良いところを見て褒めることと、感謝の気持ちを上手く伝えることです。トラブルや業務が立て込んでいても、感情的にならないよう、常にフラットな気持ちでいるように心掛けています。なりたい管理職像がなくても、周りから求められることをやっていけば、結果として、それが自分の理想とする管理職像になるのではないかと思っています。他部署の女性達とも切磋琢磨しながら、新しい管理職像を作っていきたいと思います。

（常務取締役・齋藤さんから）

### 現状をもっと良くしたい 共に学ぶ姿勢が素晴らしい

安城電機は、この15年ほど、常に新しいことに取り組むこと、できる・できないではなく共に学ぶことを大切にしています。三好さんは仕事ができるのはもちろん、常に現状に満足せず、自分で考え、もっと良くしようという姿勢があります。周りにもよい影響を与えています。（常務取締役・齋藤光正さん／写真右奥）



（女性の活躍推進の取組）

- 工事部は男性が多い部署ですが、新たな事業として託児所の運営やアプリ開発があり、女性社員も多く活躍しています。
- 時短勤務を取り入れるなど、出産後も育児中でも仕事を続けやすい環境を整えています。

**株式会社安城電機**

本社所在地／安城市明治本町9-7
業務内容／電気関連事業、ICT事業、電気通信設備工事、消防施設工事、管工事、水道施設工事、建築工事
従業員数／44人（男性21人・女性23人）

# 感謝を大切に恩返しを
# 女性が活躍できる業界を目指して



建設業 管理職歴2年

## 株式会社イヤマトータルブリッジサポート 総務経理課 課長
## 福島 愛未さん

「総務経理の業務に加え、社員がより働きやすい環境を整備するため、ワークバランス・ダイバーシティ推進委員会としての活動も中心となって行っています。広報にも力を入れたくて、やらせてほしいと手を挙げました。社内報「イヤマガ」を作成しています。」

### HISTORY

| | |
|---|---|
| 1年目 | アルバイトとして採用。事務業務や掃除などを担当。11ヶ月目から、現場の事務所で事務作業担当。 |
| 2年目 | 正社員として採用。工事部に所属。 |
| 6年目 | 女性社員で、IYMワークバランス・ダイバーシティ推進委員会を立ち上げ、委員長として活動開始。 |
| 8年目 | 課長に昇進。 |

### 1DAY

実家暮らし。料理上手な母が、毎朝、スムージーを作ってくれます。ランチは女性社員全員で集まり、社長が参加することもあります。休日は神社仏閣へ足を運び、日々の感謝とリフレッシュを兼ねた時間を過ごしています。

| | |
|---|---|
| 8:30 | 起床。朝食、身支度 |
| 9:00 | 出社。メールチェック、経理業務、広報業務 |
| 12:00 | 昼休憩。本社と大府営業所の女性5人で集まり、社内でランチ |
| 13:00 | 電話、メール対応、経理業務 |
| 17:00 | 退社 |
| 17:30 | 帰宅。夕食、入浴 |
| 1:00 | 就寝 |

### キャリアを重ねる女性達へ

自分の頑張りだけではなく、周りがいるからこそ成長できるのが管理職だと思います。感謝の気持ちを忘れなければ、自ずと結果は出ます。心と体のバランスを整え、時には自身のケアもしながら、肩の力を抜いて頑張っていきましょう。

### USEFUL ITEMS



20代後半から御朱印の収集をしています。現在は、3冊目です。目的は、お礼参りで、感謝を伝えることです。鈴は会社にも置いて、モヤモヤする時に鳴らしています。

## アルバイトからの出発 人一倍の責任感で会社への恩返しを

アパレル業から建設業に転職し、アルバイトで働き始めた福島愛未さん。簡単な事務作業と清掃を担当し、社内の隅々までピカピカにしました。与えられた仕事は手を抜かずに行い、ついには清掃をし尽くしてしまいました。その仕事ぶりに関心した社長から新たな仕事の依頼を受けたことがきっかけで、事務業務を担うようになり、責任感が強い仕事ぶりが評価され、正社員での採用となりました。

### Q 今の仕事を選んだ理由は?

### A 社長から声をかけていただきました

前職を辞めた頃、社長と出会い、声をかけていただきました。あと先を考えず、アルバイトとして週3日働き、掃除をし尽くし、トイレのタイルの目地までキレイにしました。すると社長から、「契約書を作成してほしい。」と言われました。エクセルが上手く使えず、誤字脱字だらけでした。丁寧に修正されて戻ってきた契約書は、私の職業人生の原点です。確認の大切さと、上司が見てくれている安心感を学びました。

### Q 入社から印象に残る出来事は?

### A 目標をクリアする過程です

何度も仕事を辞めたいと思ったことはありますが、その度に、今仕事を投げ出したら社長に迷惑がかかってしまうと、思い留まりました。社会人として必要なことを教えてくれた社長が、納得する理由ができるまで仕事を続けたいと思い、前を向いて進んできました。仕事は好きなことだけではなく、時には嫌なこともありますが、どう気持ちを切り替えるかが大切です。頑張れば手が届く目標を作り、一つずつクリアしていくようにしています。

### Q 管理職を打診されたときは?

### A 成長できるのが嬉しかったです

ワークバランス・ダイバーシティ推進委員会を立ち上げ、委員長として活動する中、女性社員や女性管理職が少ないことが気になっていました。それを上司に申し出たところ、管理職への打診がありました。元々、管理職志望ではありませんでしたが、責任を求められる立場になり、もっとスキルアップして、成長したいと思いました。また、肩書きにこだわらず、仕事と向き合っていこうと思いました。

### Q 管理職になってどうですか?

### A 生き生きと働き続けたいです

私が、幸せな環境で仕事ができるのは、会社や家族、友人のおかげだと思い、いつも感謝しています。新しい知識を得ながら常に上を目指し、コミュニケーション力を高めるよう努力し、責任感を持って行動するようになりました。社外の方に、役職で見られると、力が伴っていないと感じて辛い時もありますが、一方で、役職があって良かったと思う時もあります。役職にこだわりすぎず、女性が生き生きと働ける環境が理想だと思います。また、建設業では、どの会社でも女性社員が少ない傾向にあります。女性が活躍しにくい理由を模索しながら、まず、私達の周りから女性活躍を推進していきたいです。

（部下・井上さんから）

### 部下が成長するための気づきを与えてくれます

福島さんは1から10まで教えるのではなく、「自分で考えるのが大事」と、気づきを与えるように指導してくれます。優しいだけではなく厳しくもあり、困ったときは全力で力になってくれます。仕事に対する責任感が強く、信頼できる上司です。新社屋に移り、メンバーが増えても、みんなで協力し合い、仕事をしていきたいです。（井上香菜さん／写真右）



（女性の活躍推進の取組）

- ◆社員の声を届きやすくするため、IYMワークバランス・ダイバーシティ推進委員会では、環境整備、メンタルヘルス、ハラスメント窓口を設けています。
- ◆法定外有給休暇制度等を設け、社員が働きやすい環境を重視しています。

**株式会社 イヤマトータル ブリッジサポート**

本社所在地／名古屋市緑区野末町1404
業務内容／橋梁塗装・補強・補修工事、長寿命化対策を行う総合建設業
従業員数／80人（男性75人・女性5人）



※掲載されている情報は2020年7月現在のものです。



# まだまだ知らないことばかり 日々、発見の連続です

医療、福祉　管理職歴14年

医療法人 光慈会
リハビリテーション部長、知立市西部地域包括支援センター長
## 浅野 敬子さん

「作業療法士、在宅介護支援員としての業務に加え、部長として法人リハビリテーション部の管理業務も担っています。法人の方針のもと、制度や地域の状況を踏まえ、リハビリテーション部門としての役割と方法を探ります。知立市の在宅医療・介護連携推進協議会委員、介護保険審議会委員も務めています。」

### キャリアを重ねる女性達へ

私のようにいつの間にか管理職の立場だったという場合もあると思います。できるかどうかわからなくても、まず、やってみるのも悪くないと思います。自分を客観視し、自ら考え、判断し、感情をコントロールしていきたいですね。

### HISTORY

| | |
|---|---|
| 1年目 | 出産を機に4年半勤めた病院を退職。自宅から近い知立老人保健施設から声がかかり入職。 |
| 4年目 | リハビリスタッフが5人になり、主任となる。 |
| 8年目 | 刈谷市に2ヶ所目の介護老人保健施設が開設。科長に昇格。 |
| 19年目 | リハビリスタッフが18人となり、部長に昇格。 |
| 21年目 | 管理業務に専念。 |
| 23年目 | 知立市西部地域包括支援センター長兼任。 |

### 1DAY

夫と次男の3人暮らし。長男は東京勤務で昨年結婚し、次男は来年度から東京勤務が決まっています。次男の大学入学まで趣味はほぼありませんでした。今はライブや友人と会う時間があります。

| | |
|---|---|
| 5:40 | 起床。朝食、身支度 |
| 8:20 | 出社 |
| 8:45 | 管理業務 |
| 12:30 | 昼休憩 |
| 13:30 | 管理業務 |
| 16:30 | 退社 |
| 17:00 | 帰宅。犬の散歩、家事 |
| 21:00 | 軽い運動をする |
| 23:00 | 入浴後、自由時間 |
| 0:30 | 洗濯物を干し、就寝 |

### USEFUL ITEMS



旅行は日常から離れ、気分転換になります。非日常を感じることができる海外旅行が好きです。今までは家族４人でハワイに行って楽しんでいましたが、夫と２人での旅行が増えました。ツアーは使わず自分で手配することがほとんどです。いつかヨーロッパへ行きたいです。

※掲載されている情報は2020年7月現在のものです。



## 自分なりに一生懸命やれば得意ではないこともやりがいに

出産前までは病院で働き、管理者のもと、担当患者のリハビリテーションに専念してきた浅野敬子さん。子育てが落ち着き、光慈会の介護老人保健施設で働き始めると、いきなり配属された部署には浅野さん1人でした。経験したことがない環境に戸惑うこともありましたが、役割を超えた職員の一体感に助けられ、「看護・介護・事務職は利用者さんのために」という思いで働き続けました。得意ではないリーダーの役割は、やがてやりがいを生み、良い勉強になるとの思いで前向きに取り組んでいます。

### Q 今の仕事を選んだ理由は?

### A 母親に勧められました

高校生の時、母親から「女性には良い仕事だよ。」とリハビリテーションの専門学校を勧められ、受験したのがきっかけです。進学校に通い、大学に行くと思っていたので、自分でも意外でした。核家族で、高齢者に接する機会がなく育った私にとって、高齢者施設で働くことは、自分に足りなかったものを埋めていく機会になりました。働き続けることができたのは、まだまだ知らないことばかりで、日々発見の連続だったからだと思います。

### Q 入社から印象に残る出来事は?

### A 頑張るおばあさんの姿です

この仕事は、どれだけやっても、いくつになっても、学ぶことが多いです。普段接する高齢者の方々は、相応の人生を歩んでいるため、戦争の体験など様々な話をしてくださり、教えてもらうことばかりです。また、加齢に伴う喪失感についても、利用者さんの話を伺う中でわかったような気がします。仕事を通して感じるのは「女性は強い」ということです。おばあさん達はいくつになっても役割を求め、そのためにきつい歩行訓練も頑張ります。私もくじけそうになる時、そういうおばあさん達を思い出しています。

### Q 管理職を打診されたときは?

### A 私に務まるか不安でした

私の管理職のイメージは、病院勤務をしていたときのバリバリ仕事ができる上司でした。スタッフの状況を把握し、会話上手で、仕事とプライベートのメリハリもつけている方だったので、正直、私でいいのかなと思いました。子どもの頃からリーダーは苦手でしたが、年長者だったことから、仕事となれば覚悟を決めるしかありませんでした。打診されなかったら、管理職にならずに過ごしていたと思います。

### Q 管理職になってどうですか?

### A 事実を捉え、判断しています

周りのスタッフが私のことをよく理解してくれ、フォローしてくれます。優秀なスタッフに恵まれ、本当に嬉しいです。そのため、私もスタッフのことをよく知ることが大事だと考えています。心掛けているのは、常に冷静でいられるように、物事を客観視することです。管理職になると相談を受けることもあり、その人の人柄や思い、感情に流されそうになりますが、「真実は何か」と考え、正しい情報で判断するようにしています。様々なことを知る努力も必要で、どこかに書いてあることが自分の意見ではなく、それに対してどう思うか、事実なのかを自分の頭でしっかり考えることを大切にしています。自ら調べることで、興味を持って取り組むことができています。

（部下・宮崎さんから）

### 何でも相談に乗ってくれる心の広い上司です

仕事ができて、おしゃれで素敵な浅野さんは、見習うところがたくさんある上司です。私は子どもが１歳のときから働き始めましたが、両立する先輩として頼りにしてきました。仕事や家庭のこともよく相談に乗ってもらいます。心が広く、人間としても憧れです。（課長・宮崎沙智子さん／写真右）



（女性の活躍推進の取組）

- ◆働く職員のための施設内託児所があります。
- ◆職場を良くするため意見箱を設置しています。
- ◆フレックスタイム制を導入しています。
- ◆キャリアアップ研修が充実しています。

**医療法人 光慈会**

本社所在地／知立市新林町北林44番地
業務内容／高齢者の介護福祉業務全般
従業員数／276人（男性50人・女性226人）

# 仕事を通して「好き！」がわかり 得意なことを生かしています



卸売業、小売業 管理職歴7年

## 株式会社フラン 営業部 マネージャー
## 古田 睦美さん

「下着を製造・販売する会社で、統括マネージャーとして店舗を回っています。人材教育を担い、店長やスタッフと面談して方向性を示します。本社の会議にも参加します。すぐ結果を求められる現場よりも、中長期で進める管理職の仕事は、自分に合っています。」

### HISTORY

| | |
|---|---|
| 1年目 | 大阪の店舗で、販売スタッフのアルバイトとして採用。リーダー、その後、副店長になる。 |
| 3年目 | 店長になると同時に正社員として採用。以降、大阪の2店舗を異動。 |
| 5年目 | 関西6店舗を統括するエリアマネージャーに昇進。 |
| 8年目 | 名古屋の店舗に異動。 |
| 12年目 | 統括マネージャーに昇進。 |

### 1DAY

地元は大阪で、名古屋勤務になってからは、1人暮らし。ランチは手作り弁当です。仕事終わりや休日に、スタッフや友人とご飯に行くこともあります。最近、家で筋トレを始めました。

| | |
|---|---|
| 6:30 | 起床。朝食、身支度 |
| 9:00 | 出社 |
| 9:30 | 本社で会議、部長と打ち合わせ |
| 12:00 | 昼休憩 |
| 13:00 | 店舗に移動。店舗の売上確認、レイアウト確認、店長と打ち合わせ、面談 |
| 19:00 | 退社 |
| 20:00 | 帰宅。夕食、軽い筋力トレーニング、翌日のお弁当づくり、入浴 |
| 0:00 | 就寝 |

**キャリアを重ねる女性達へ**

管理職に対して見えない不安を抱える人も多いと思います。完璧を目指すよりも、自分の強みを見極め、どのように生かしていくかを大切にしてほしいと思います。そこから生まれる課題や、やりがいが未来に繋がっていく喜びになります。

### USEFUL ITEMS



何軒もの店舗を移動し、体力がいる仕事なので、運動は欠かせません！よく食べて運動することを心掛けています。ウエアが素敵だと気分が上がります。

## 仕事の難しさを楽しんで！ 部下の成長で、自分も成長できます

大阪生まれ、大阪育ちの古田睦美さん。寿屋が展開するショップでアルバイトとして働き始め、販売スタッフ、リーダー、副店長、店長へステップアップしました。店長と同時に正社員になり、大阪のエリアを統括することになりました。信頼を集め、本社がある名古屋の店舗へ異動し、今春、統括マネージャーに昇格しました。仕事を通して、人が好きで、人を育てることが得意だと実感しました。部下の成長に喜びを感じながら、人間力に磨きをかけ、大きな成長を遂げています。

### Q 今の仕事を選んだ理由は？

### A 企業理念に惹かれました

「女性を内から美しく豊かに」という企業理念に惹かれ、下着のショップを展開する寿屋で販売員のアルバイトを始めました。当時、深くは考えていませんでした。働き始めてから、奥が深い仕事だと感じるようになりました。下着を選ぶ際、体形の相談を受けますが、誰にでも話せる内容ではありません。お客様の悩みを少しでも解決できたらと思い、お客様の拠り所となる、また足を運びたいと思えるお店づくりを目指しています。

### Q 入社から印象に残る出来事は？

### A 楽しさを感じ始めたことです

最初、販売業はお客様にお声がけして、おすすめ商品を売る事がメインだと思っていました。やっていくうちに、販売業の難しさを感じつつも、お客様と様々なお話をして、関係性を築いていく楽しさを知りました。想像していたよりも、楽しくて難しいと感じたことをよく覚えています。難しさは楽しさにも通じ、もっと知識を習得しようと頑張ることができます。知識がお客様の喜びに繋がるからです。今は「このスタッフに接客してほしい。いろいろと話せて元気になれた。」と思っていただける、人材の教育に取り組んでいます。

### Q 管理職を打診されたときは？

### A 強みを生かしたいと伝えました

その場ですぐに、統括マネージャーとしてやるべき事を上司に確認し、「自分の強みは人材育成なので、現場を回り店舗の底上げをしたい。」と伝えました。上司を始め、会社が私を信頼し、強みを理解し、承諾してくれました。私の働き方を見守り、期待し評価してくれることが嬉しいです。今も変わらず、日々、店舗やスタッフ状況を上司と共有し、同じゴールを目指しています。

### Q 管理職になってどうですか？

### A とても幸せです

店長の頃は、売上など目の前にあるものや日々起こることに取り組む仕事の仕方でした。一生懸命、一つの店舗に携わっていました。管理職に就いてからは、会社の未来についてビジョンを持ち、実現に向かって尽力しています。ビジョンが明確であれば、求められていることも明確になります。私の場合は「人が好き、人を育てることが得意」であることが強みであり、求められているスキルだと考え、現場に足を運んでいます。新たな課題にも、ビジョンに照らし合わせれば、広い視野で冷静に、情熱をもって取り組むことができます。長期的な視点で焦ることなく、先を見据えた人材教育に取り組むこともできています。店長の時代以上に強みを生かせる環境にいることができて、とても幸せです。

（部下・伯さんから）

### 優しいだけじゃない 人生の師匠です

私が思うように成長できずに苦しんでいる時期に、甘やかさず、愛情をもって叱ってくれたのが古田さんです。優しい先輩はたくさんいますが、自分の軸をもって、部下一人ひとりが、社会で愛される人に成長するよう指導してくれる、本当の優しさがある上司です。私の生き方の師匠で、古田さんに近づくため学び続けたいです。（店長・伯佳美さん／写真右）



（女性の活躍推進の取組）

- ◆役職者が自ら企画した会議を定期的に設け、各々のスキルアップを図っています。
- ◆年1回、女性が困ったときに使える「ヘルプキット」を各拠点に設置し、働きやすい環境を整えています。

**株式会社フラン**

本社所在地／尾張旭市南本地ケ原町3-110
業務内容／下着の製造小売業
従業員数／112人（男性1人・女性111人）

※2021年4月「株式会社寿屋」から「株式会社フラン」に名称変更



※掲載されている情報は2020年7月現在のものです。



# 前向きに変化を取り入れると仕事もおもしろくなります

情報通信業　管理職歴4年

## 株式会社スノーピークビジネスソリューションズ 社長室 マネージャー 佐藤 佳さん

「グループ企業のあらゆる部門と連携して、事業戦略やマーケティング戦略、オペレーション全般を担当しています。コロナ禍におけるデジタルマーケティング強化のため、SNS活用法の勉強会や物・サービスの販売サイトの改善を行っています。」

### キャリアを重ねる女性達へ

日常の中に変化を取り入れる習慣を作りましょう。そうすることで、予期せぬ変化に対しても前向きに捉えられるようになっていきます。私の場合はその一つが管理職でした。目の前にチャンスがあるならぜひ挑戦しましょう。

### HISTORY

| | |
|---|---|
| 1年目 | システム営業部に配属。営業分析、社内業務の仕組化を担当。 |
| 4年目 | 新設の企画広報部に配属。リーダーに就任。広報と採用を担当。 |
| 9年目 | システム営業部と企画広報部の部長代行を務める。仕事にマネジメントの要素が加わる。 |
| 10年目 | 事業企画部の責任者に就任。総務、経理、広報、採用、情報システムなどの部門を管轄。 |
| 12年目 | 事業戦略本部企画部の責任者に就任。各部門の戦略支援を担当。 |
| 13年目 | 社長室マネージャーに就任。グループ企業のあらゆる部門を支援。 |

### 1DAY

実家暮らし。在宅勤務を中心としながら、必要に応じて出社しています。昼前には、全社の情報共有会「昼礼」に参加。週末は、興味のあるデジタルマーケティングの勉強を楽しんでいます。

| | |
|---|---|
| 7:15 | 起床。朝食、身支度 |
| 9:00 | 始業。オンラインミーティング、チャット、チームメイトとコミュニケーション |
| 11:40 | 昼礼 |
| 12:00 | 昼休憩 |
| 13:00 | 事業戦略立案、企画書作成、WEBサイトのアクセス解析 |
| 18:30 | 終業。その後、夕食、入浴 |
| 1:00 | 就寝 |

### USEFUL ITEMS




キャリアを重ねたい女性におすすめの「大人の女はどう働くか?」を紹介します。管理職を意識し始めた頃、女性の活躍が進んでいる海外からヒントを得ようと思い、出会った著書です。心に刺さる内容で何度も読み返しています。



※掲載されている情報は2020年7月現在のものです。

## 自分の力を最大限に生かして仕事は何でもやって、経験を力に

大学でメディアの勉強をしていた佐藤佳さん。広報の仕事がしたいと就職活動をする中、現在の会社の代表と出会います。当時、創業8年目のIT企業で、社員は8名。代表の理念に共感し、「ここなら自分の力を活かせそう」と入社を決意します。最初は営業サポートと一般事務で、どんな仕事も積極的に行いました。常に新しいことに挑戦する姿勢で、4年目には企画広報部へ。あえて変化のある道を選び、経験を積み、自分にとっての最善を尽くしてきました。

### Q 今の仕事を選んだ理由は?

### A 広報がやりたかったため

元々、情報をまとめて発信することが好きで、おもしろい会社の広報をしたいと思っていました。そんな時に代表と出会い、「この会社を多くの人に知ってほしい。」と思ったのが入社のきっかけです。営業サポートを担当した後、会社のブランディングを強化するタイミングで念願の企画広報部が新設されました。手探りの中、上司とともにウェブマーケティングにも挑戦しました。新しいことを何でもやるうちに、どんなことでも楽しめるようになりました。

### Q 入社から印象に残る出来事は?

### A 火災を乗り越えたことです

事業企画部の責任者になって1ヶ月目の時、入居していたビルの上階が全焼し、オフィスが使えなくなってしまいました。幸い、怪我人は出なかったのですが、私の部署がオフィス復旧のリーダーシップを発揮しなければいけない状況でした。売上は下げられない、メンバーの仕事場を確保しなければならないと勝手にプレッシャーを感じていましたが、みんながとにかく明るく、協力してくれ、何とか乗り越えることができました。

### Q 管理職を打診されたときは?

### A 挑戦できることが嬉しかったです

当初、管理職は「大変そう」や「自分には関係のない世界」と思っていましたが、事業企画部の責任者を任された時は、純粋に嬉しかったです。20代で、県が主催する「女性管理職養成セミナー」に参加したことも良かったと思います。その時に、セルフマネジメント力を高める手段の一つとして「メンターの重要性」を知り、理想とする管理職のイメージを持つことができました。

### Q 管理職になってどうですか?

### A 自分を好きになることができました

単純に、見えるものや見るべきものが変わったと感じています。上司の背中しか見えていなかった私ですが、違う役割に挑戦したことで、見える世界が広がりました。そして、様々な人がいて、様々な役割があるからこそ、組織が成り立っていることも再確認できました。管理職になって新しい景色が見えるのは、私にとって良い刺激です。できないことに直面することもありますが、得意なことも見えてきて、ありのままの自分を受け入れられるようになりました。捉え方次第で、仕事も人生もおもしろくなると思います。冒険心を大切に、変化を恐れず、様々な景色を見るために進んでいきたいですし、多くの人に自分の活躍の場を広げる手段として管理職に挑戦してほしいと思います。

（業務企画部・早川さんから）

### 質の高い、最善の方法でメンバーを導いてくれます

佐藤さんは、興味のある分野はもちろん、苦手な分野でも自ら進んで専門知識を得て、スキルや仕事の質を上げ続けているので、お手本にすべき上司だと思っています。問題や課題の本質を捉え、解決への道筋を整理し、的確に伝える能力も素晴らしく、チームの課題解決に最善の方法を導いてくれる存在です。（業務企画部・早川恵里さん／写真左奥）



### 女性の活躍推進の取組

- ◆女性社員を中心とした部長代行プロジェクトを実施しています。女性が活躍できる場を広げ、意識向上を促進しています。
- ◆在宅勤務の積極的な活用で、出産・育児を理由とした退職が減り、男性の育児休業取得者数も増加しています。

**株式会社スノーピークビジネスソリューションズ**

本社所在地／岡崎市能見通1-61 ウメムラビル

業務内容／組織及び地域活性化のための各種研究事業、組織及び地域活性化のための各種ツール・アプリ・システムの開発および導入支援、組織及び地域活性化のためのコンサルティング事業

従業員数／37人（男性23人・女性14人）



# 仕事への向き合い方はずっと同じ 肩書きに恥じない仕事をしたい

金融業、保険業　管理職歴7年

## 中日信用金庫 事務統括部 次長
## 小林 聖子さん

「私のいる本部は、営業店が効率よく働けるようサポートするところです。営業店がより活動しやすい環境を作ることが使命で、管理職として常に営業店に寄り添うように心掛け、同僚や部下にもそのように働きかけています。」

### HISTORY

| | |
|---|---|
| 入社時 | 中途採用。守山支店の内勤業務担当。 |
| 2年目 | 事務統括部に異動。規定整備担当。 |
| 4年目 | 副調査役に昇進。長女を出産し、育休1年取得。 |
| 5年目 | 育休後、2年間時間短縮勤務。 |
| 8年目 | 部長代理に昇進。規定整備・事務管理担当。 |
| 11年目 | 次長に昇進。 |

### 1DAY

夫と長女の３人暮らしで、夫の両親と二世帯。義母の協力を得て、子育てをしています。趣味はウォーキング。土曜日は家族３人で約10km歩きます。夫、子どもも話し好きで、私が聞き役です。

| | |
|---|---|
| 5:30 | 家族全員で起床。朝食、身支度 |
| 8:45 | 出社。文書、メールチェック |
| 9:00 | 規定整備、事務管理業務 |
| 11:00 | 昼休憩 |
| 12:00 | 規定整備、事務管理業務 |
| 17:00 | 同僚・部下の業務終了時刻、翌日出勤状況を確認 |
| 17:30 | 退社 |
| 19:00 | 帰宅。家事、夕食、入浴 |
| 22:30 | 就寝 |

### キャリアを重ねる女性達へ

管理職になると、自身の成長を感じられ、会社への貢献度が増すなど、得られるものは大きいです。自分のためにも、会社のためにも、ぜひ挑戦してほしいです。家族との繋がりを大切に、両立していきましょう。

### USEFUL ITEMS



通勤に片道１時間半かかります。その時間を有効に使うため、「タブレット」で業界雑誌や業界新聞を読んでいます。

## まだまだやり尽くしていない“やりがい”で前に進めます

結婚して初めて地元を離れ、愛知県で新居を構えた小林聖子さん。信用金庫で働いてきた経験を生かしたいと、すぐに就職活動を始めました。信用金庫はシステムの共同化が進んでいて、同じシステムを利用していれば、取引に関する処理方法は同じであるため、愛知県内の信用金庫に対し、中途採用の有無を問い合わせ、中日信用金庫からパート採用の返事をいただきました。迷った末に応募したら、自ら問い合わせをした勇気が評価され、正社員での採用となりました。

### Q 今の仕事を選んだ理由は?

### A 前職の経験を生かしたかったため

愛知県に住み始め、電車通勤できる信用金庫で働きたいと、就職活動を始めました。中日信用金庫では、本来パートのところを正社員で採用してもらえたので、評価以上に「自分の仕事を全うしよう」と心に決めました。仕事を続けてこられたのは、人間関係が良く、働きやすいことに加え、入社時から常に「やりがい」を感じているからです。金融業務をまだまだ極めていきたいです。

### Q 入社から印象に残る出来事は?

### A 苦労した経験は全くありません

中日信用金庫の職員は、温和で、困ったらすぐ助けてくれる人が多いです。仕事がしやすい環境で、やりたいことができ、苦労した経験はありません。営業店移転準備のためのプロジェクトでは、新しいシステムの導入に成功しました。何より嬉しかったのは、そのシステムを利用した営業店から喜びの声が上がり、利用していない営業店から次々と導入の希望があったことです。

### Q 管理職を打診されたときは?

### A 上司の言葉でとても安心できました

管理職は、業務の最前線で、自分の判断が業務に直接的な影響を与える「責任重大なポジション」というイメージでした。打診された時は、管理職としての責任を果たせるか、自分に的確な判断が下せるかという不安がありました。上司に相談し、「みんなで考えればいい」という言葉に安心し、頑張ってみようと思いました。

### Q 管理職になってどうですか?

### A 仕事への向き合い方は、変わりません

私の意見が、業務に直接的な影響を与えることもあるので、仕事への向き合い方は、管理職になる前から変わりありません。しかし、より発言の精度には気をつけるようにしています。何より大事にしているのは信頼関係で、誰とでも裏表なく接するように心掛け、本音を言い合える人と付き合いたいと思っています。家庭との両立は、スケジュール管理をある程度すれば、不可能ではないと感じています。仕事は、期限を考慮して段取りし、定時を過ぎたらプライベートと考えると、時間軸が決まっている家のことはコントロールしやすいかと思います。家に仕事を持ち帰らないのもポイントです。周りにもスケジュール管理と健康管理をきちんとするよう伝えています。

（総務部・高御堂さんから）

### 優しくて厳しいバランスのよさは抜群

優しく、きめ細やかな配慮があり、時に厳しく、周りの成長のために的確に指摘してくれます。そのバランスが素晴らしく、周りからの信頼は厚く、頼りにされています。「得意不得意を補いながら、チームでやれることをやろう」という企業風土にも、率先して実践してくれています。（総務部・高御堂英雄さん／写真左）



### 女性の活躍推進の取組

- ◆新卒採用では女性を積極的に総合職で採用しています。役職への登用は男女関係なく、挑戦したいという志を大切にしています。
- ◆窓口業務と渉外業務を行う女性職員の新たな活躍モデル「ライフプランアドバイザー」を2016年に創設しました。客先へ直接訪問することで仕事への理解が深まるなど、メリットの声が上がっています。

**中日信用金庫**

本社所在地／名古屋市北区清水2-9-5
業務内容／預金業務、融資業務、為替業務など信用金庫法に基づく金融業務全般
従業員数／270人（男性165人・女性105人）

※掲載されている情報は2020年6月現在のものです。



# 笑顔を忘れず、課題は全力で！仕事も家庭も充実させたい

製造業 管理職歴1年

## 光工業株式会社 人事総務部 課長
# 岩重 栄理さん

「育児休業復帰後から人事担当となり、女性が活躍しやすい環境整備に力を入れてきました。現在は、人事労務、法務を担当し、新卒・中途採用、就業規則の整備、法律に基づく労働基準監督署や消防署への提出書類を作成しています。」

### HISTORY

| | |
|---|---|
| 1年目 | 新卒で入社した会社を半年で退職し、10月に中途採用。総務担当。 |
| 4年目 | 主任に昇進。 |
| 5年目 | 出産し、育児休業を1年取得。 |
| 7年目 | 人事担当になる。 |
| 12年目 | 5月係長に昇進、9月課長代理に昇進。 |
| 14年目 | 課長に昇進。 |

### 1DAY

夫と小学生の娘の3人暮らし、愛犬4匹も一緒です。娘が保育園に通っているときは、6時50分の開園を待ち、閉園時間ぎりぎりの19時に迎えに行き、帰宅後夕食を作っていました。趣味は料理で、輸入食材店が好きです。

| | |
|---|---|
| 4:30 | 起床。夫の朝食、お弁当作り |
| 6:00 | 夫を見送った後、家事 |
| 6:20 | 娘が起床し支度を手伝う。朝食、片付け、身支度 |
| 7:50 | 娘の登校と同時に家を出る |
| 8:20 | 出社 |
| 8:30 | 書類作成 |
| 12:00 | 昼休憩 |
| 13:00 | 新卒採用のための学校訪問、サーバーメンテナンス作業 |
| 17:00 | 退社 |
| 17:30 | スーパーに立ち寄り帰宅。家事、夕食、片付け |
| 22:30 | 入浴後、就寝 |

### キャリアを重ねる女性達へ

女性が働きやすい社会はまだ整っていないように感じています。自分なりにその状況をどう打開していくかを考え、情報収集をし、実行することが大切です。周囲と良好な関係を築き、人脈を広げるのもカギです。

### USEFUL ITEMS



家事は、無理しないことがモットーです。お掃除ロボットなど時短家電をフル活用しています。家族が協力的で、とても助かっています。

## 女性が働きやすい環境へ 社内の声に寄り添い、奔走します

12人の女性チームを率いる岩重栄理さん。「困っている人がいたら助け合う」という方針を掲げ、チームワークの良さは抜群です。女性が働きやすい制度の改革の旗振り役も担っています。現在では、育児休業を取得する女性が増えましたが、岩重さんが取得した9年前は、結婚や出産を経ても働き続ける企業風土ではなく、退職するか迷ったこともありました。自らの経験を踏まえて、社員の気持ちに寄り添い、制度改革に努めています。

### Q 今の仕事を選んだ理由は?

### A 自宅から近かったため

新卒で勤めた会社をすぐ辞め、半年後、家が近かった光工業に入社しました。最初は、受付や備品発注などの庶務業務でしたが、やっていくうちに仕事がおもしろくなりました。育休から復帰した時、やる気はあるのに、周囲の配慮により、業務量がとても少なく、自分は必要ないのではないかと感じることもありました。その後、幸運にも急に会社が忙しくなり、バリバリ働くことができ、手応えを感じるようになりました。

### Q 入社から印象に残る出来事は?

### A 会社を辞めたいと伝えたことです

私は、仕事をしっかりやりたいタイプです。言われたとおりにやるのはつまらないので、自分に課題を与え、小さなチャレンジを積み重ねるようにしています。家庭との両立は、自分の力で何とかしようと、保育園まではプライドと責任感でやりきりました。しかし、小1の壁に直面し、仕事も家庭も中途半端な状況が嫌になり、上司に辞めたいと伝えました。上司は、私の話に丁寧に耳を傾け、制度を整えてくれました。その出来事が、社内改革のきっかけになりました。私も人事担当として、社内の声を丁寧に拾っていきたいです。

### Q 管理職を打診されたときは?

### A 努力が認められ、嬉しかったです

管理職を志望していたわけではないのですが、打診された時は、「今までの努力が認められた」と、とても嬉しかったです。元々、人を束ねることが好きなので、気負いはなく、さらに頑張ろうと決意しました。自分の部署に与えられた課題を全力でこなし、一つひとつクリアしていく部署を目指しています。

### Q 管理職になってどうですか?

### A 部下の教育にやりがいを感じます

2フロアに分かれ、11人の部下がいます。自分の頑張りだけでなく、部下の頑張りと成長を管理できることに、何よりもやりがいを感じています。信頼できる仲間や上司にも恵まれ、毎日、楽しいです。最も喜びを感じるのは、部下の教育です。良いところを褒めると、さらに成果を出してくれます。注意をしているのは、ものの言い方、聞き方、伝え方です。相手の表情やしぐさをしっかり見て、何を考えているかを推察し、相手の心にストンと落ちるような表現を心掛けています。また、自分の弱点もさらけ出します。1日の大半を過ごす会社では、嫌なことでも笑顔で対応したいと思っています。部下からの良くない報告ほど、笑顔で受けるようにしています。

（部下・福田さんから）

### 明るく頼りになり職場が活気づいています

私は別のフロアに常駐していますが、岩重さんはいつも気にかけてくれます。頼りになる人柄はもちろん、オールマイティに仕事ができるので憧れています。苦手なこともわかりやすく教えてくれ、いつも明るく、職場に活気が生まれています。部のみんなで食べるランチタイムは、何でも話せる待ち遠しい時間です。（福田美加さん／写真左）



### （女性の活躍推進の取組）

- ◆女性の積極的な採用を推進しています。
- ◆管理者研修などを実施し、女性リーダーを育成しています。
- ◆負担のある作業は補助器具を導入するなど、環境整備を行ってます。
- ◆育児休業からの円滑な復帰を支援しています。

**光工業株式会社**

本社所在地／西尾市上矢田町清水50
業務内容／金属製品加工、電線部品加工
従業員数／173人（男性105人・女性68人）



※掲載されている情報は2020年6月現在のものです。

# 女性の活躍を巡る状況

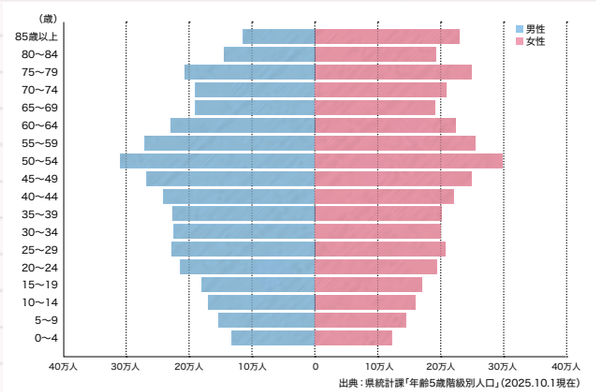
**そもそも、なぜ、「女性の活躍」が必要となるのでしょうか。**
**昨今の働く女性を巡る状況も踏まえて、見てみましょう！**

## TOPIC 1 少子高齢化の影響もあり、 働き手が減少しています

現在の日本では、急速な高齢化と少子化が同時に進んでいます。子どもが少なくなり、高齢者が増加するということは、世の中の経済を支える現役世代（生産年齢人口〈15歳～64歳〉）の割合が減少するということです。

愛知県でも、少子高齢化の進行に伴い、「働き手」の中心となる生産年齢人口の大幅な減少が見込まれています。これにより、企業ではさらに人手不足が深刻化しつつあります。

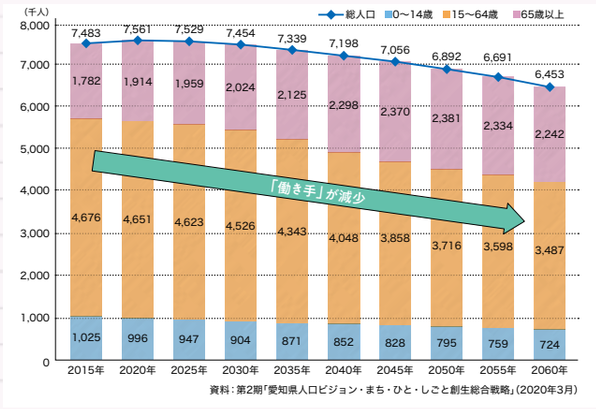
こうした中、女性を始めとする多様な人材の活躍は、イノベーションを創出し、企業の競争力強化につながります。 本県がこれからも持続的に発展し、「日本一元気な愛知」を実現するためには「女性の活躍」が不可欠です。



出典：県統計課「年齢5歳階級別人口」(2025.10.1現在)

働き手が減少すると…
⇩
•企業の労働力の低下
•企業の収益の減少
•経済規模の縮小
⇩
•税収の減
•働き手世代の負担の増加
•社会保障制度の継続困難
⇩
社会の停滞

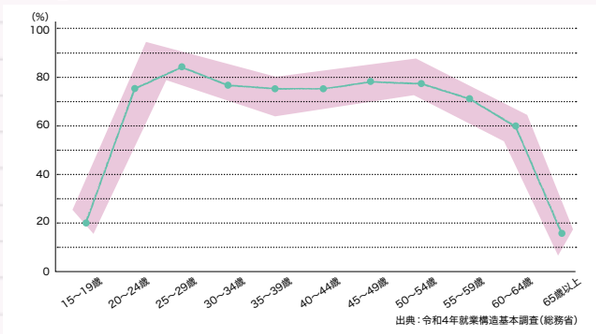




資料：第2期「愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略」(2020年3月)

## TOPIC 2 「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現に向けて

「就業している女性」の割合を年齢別に見ると、30代を谷とする「M字カーブ」を描いています。前回調査（平成29年）と比べ、女性の有業率は上昇したものの、全国平均を下回っています。愛知県の女性の就業希望者数は27万人とされており、愛知県では、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるように、「女性が元気に働き続けられる愛知」を目指して、取組を進めています。



出典：令和4年就業構造基本調査（総務省）

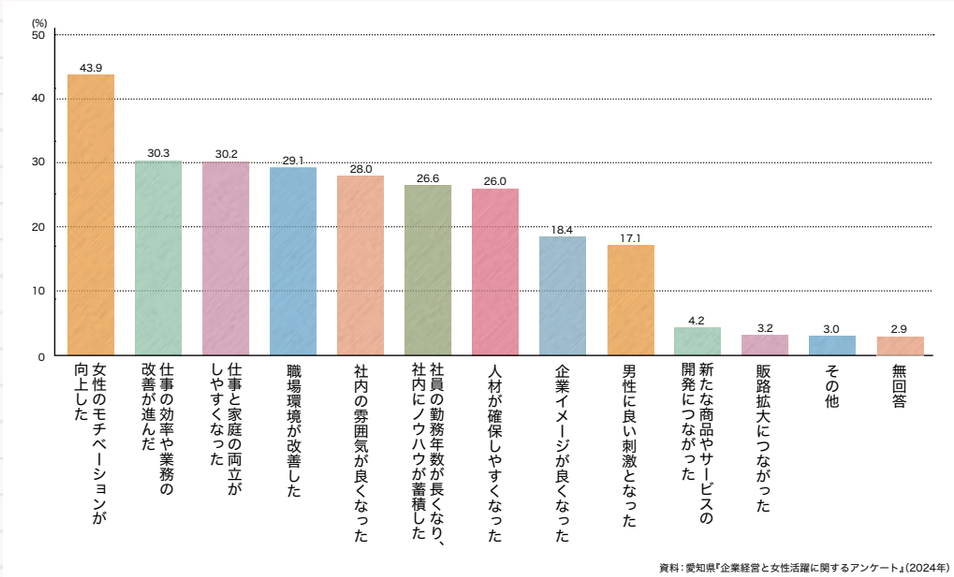


# 女性活躍に関する調査結果

**女性の活躍推進は、「企業の経営戦略」と言われています。**
**愛知県では、企業経営と女性活躍に関する調査を実施しました。**

## モチベーションアップなどメリットがたくさんあります

企業は女性の活躍に取り組むメリットとして、女性のモチベーションの向上や仕事の効率化、業務改善の促進などの効果を強く感じています。また、女性が企業で活躍することで、企業の活性化や人材の確保につながることが期待されています。

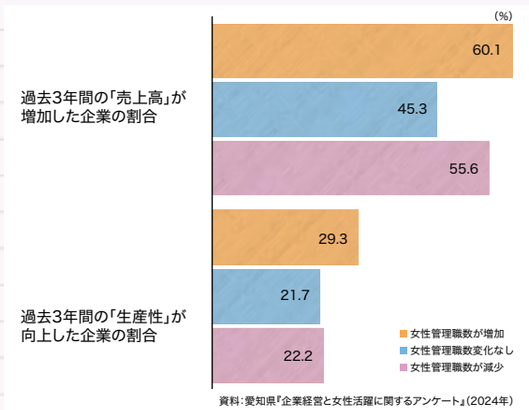


資料：愛知県『企業経営と女性活躍に関するアンケート』(2024年)

## 女性管理職を積極的に登用すると、業績が向上する傾向がみられます

女性管理職数が「増加」した企業のうち、「売上高」、「生産性」が上昇したと回答した企業の割合は、 女性管理職数が「変化なし」、「減少」と回答した企業より高くなっています。このことから、女性管理職数が増加している企業ほど業績が向上する傾向がみられます。

企業経営のためにも、 女性管理職の登用が大いに期待されています。



資料：愛知県『企業経営と女性活躍に関するアンケート』(2024年)

これからの
女性管理職に
必要なこと
1

# 幸せなリーダーになるために 大切にしたい5つのルール

**自分らしい管理職像を描き、目指していくためには、将来にわたり「自分らしくいること」が大切です。5つのルールと、そのために必要なアクションを心に留め、周りにも良い影響を与えましょう。**

## 自分軸を求め続ける

RULE 1

ACTION

### 意図を持って、実際に行動する



人が生きていく上での行動指針とも言える「自分軸」を意識できると、ぶれずに、しなやかに先に進むことができます。

本を読んだり、セミナーに参加したり、多くの人に会って様々な体験をしたり、多くの「情報」をインプットすることから始めてみましょう。

次に、この情報に対して、自分が何をどう感じ、どうしたいのか、「感情」を確かめましょう。「情報」と「感情」によって、自分のしたい「意図」が見えたら「行動」に移していきます。

一連の行為を繰り返すと、「自分らしくいるための自分軸」が見えてきます。

## 多様性の中で視野を広げる

RULE 2

ACTION

### 苦手なことや嫌いなことを認める

働き手の確保やイノベーションの創出など、職場が働く人の多様性に対応していくことは、必要不可欠な時代です。

どんな人にも苦手なことや嫌いなことはあります。人は成長する生き物ですが、不完全な生き物でもあります。役割を果たすためにオールマイティを目指しすぎると、本来の自分から遠ざかり、実力を十分に発揮できなくなります。「自分の欠点だと思っている部分は、誰かが輝ける場所」と考え、仲間を信頼し、豊かな信頼関係を築きましょう。多様性があるからこそ、あなたらしくいられるのです。

## 正しさよりも愛を基準にする

RULE 3

ACTION

### 自分と違う他人の感覚を許す

職場で不満が募っている時は、自分が考えている「正しさ」で行動しているかもしれません。人は自分らしさから遠ざかっている時ほど、傷つかないための防御として、自分が正しいと思うことを選びがちです。

正しさには、人それぞれの形があります。その正しさの奥にある「本当の願い」を見つめ、その想いを大切にしてみましょう。それが、「自愛」です。自愛が進むと、自分の感覚を取り戻し、他人の感覚も許せるようになります。お互いの意見を尊重することで、新しい解決策が見えてくるでしょう。

## 変化に飛び込んでみる

RULE 4

ACTION

### 感覚を研ぎ澄ませ未知の領域へ

変化のスピードが速く、予測がつきにくい時代です。前例は通用せず、計画を立てても思い通りに進まないこともあるでしょう。

そんな時は、「今この時、この場所で何を大切にしたいか」を考えてみてください。成功の法則はないと考え、「自分のあり方」を拠り所にしましょう。そして、未知の領域にも楽しむ気持ちで飛び込んでみることで、今まで知らなかった自分を発見することができたり、目標や計画では予想もしていなかった最善の結果に到達できるかもしれません。

## 人生を自由に選ぶ

RULE 5

ACTION

### 全ての責任は、自分で持つ

人生の主役は自分です。「自分らしくいるため」の選択をしても良いのです。そのためには、「全ての責任は、自分で持つ」と決めることです。そうすることで、もっと自由に、しなやかになります。文句を言っている暇はありません。人生の舵取りを取り戻し、自分の居場所や環境を自分の手で作るのです。この感覚が、他人軸ではなく、自分軸で生きるということです。



## 新しい自分へ、チャレンジしましょう

最近、「自分軸を持ちましょう。」という言葉をよく耳にしませんか。

「自分軸」は、人生が開いていく感覚が得られる、不確実な時代に心強いものです。

難しく考える必要はありません。ルール1のように、「意図」を持って、「行動」するのをひたすら繰り返せば、自然と「自分軸」を実感できるようになります。

「その意図がどこから来ているのか」に注目することが重要です。角度が1度ずれていると、始まりは変わらなくても、行きつく先は大きく離れてしまいます。「このプロジェクトは必ず人の役に立ちそうでワクワクする！」と溢れる想いで着手するのか、「役に立たなければ、自分の存在価値がなくなってしまう」という想いで着手するのか、という違いです。前者は本来の自分が発揮されてどんどん元気になりますが、後者はどんどん疲れてしまいます。

今の状態を壊し、新しい場所に飛び込んでいくと、新たな自分にバージョンアップすることができます。踏み出してみないと、自分にとってどうなのかわかりません。そして、何も変化しません。

ルール1からルール5を意識して、本来のあなたに出会いたいですね。自分も周りも豊かになる、これ以上ないリーダーシップの形を目指しましょう。



これからの
女性管理職に
必要なこと
2

# 不確実な時代に成果を出すには？スムーズなコミュニケーション

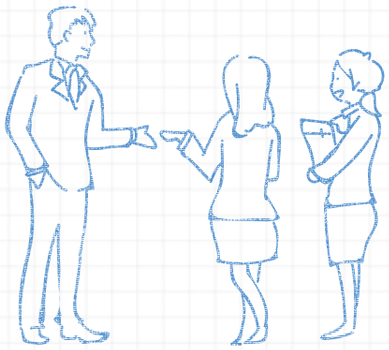
多様な人が働く職場で、楽しくも、難しくもあるコミュニケーション。
自分らしいリーダーマインドで成果を出していくための方法を、多くの人の悩みから探ってみました。コミュニケーション力を高める秘けつを伝授します。

## Q コミュニケーションが得意じゃない

### 自分の願いを知ろう

コミュニケーションに苦手意識を持つのは、珍しいことではありません。まずは、相手との関係だけに注目するのではなく、自分が本当に願っていることを知ることから始めてみましょう。自分の想いを明確にして、その想いを仕事に乗せていけばいいのです。仕事が楽しくなり、心も楽になりますよ。

TRY
- □自分が心の底から実現したいことを見つめる
- □何のためにこれをするのかを見つめる
- □どんな影響を発揮したいのかを見つめる
- □本当の気持ちに気づき、その気持ちを伝える



## Q 周りが思うように動いてくれない

### 関係性をしっかり築こう

「この人の頼みなら」と思ってもらえる関係性を築くには、周りが安心して発言することができ、チャレンジできる環境づくりから始めてみましょう。信頼関係を築くことができれば、仕事がスムーズに回ります。

TRY
- □日頃から感謝の気持ちを伝える
- □相手の力になれるように努める
- □建前ではなく本音を伝える
- □相手の意欲と成長に関心を持つ

## 自分の感情を知る方法

**感情は、本当のあなたを知るサインです。コミュニケーション力が高まるだけでなく、この先どう進めばよいかの道標になります。**

### 心の奥を深く探求する

悲しみや怒り、喜びなど、湧き上がってくる感情を、どんどん深く探求します。「どう感じ、どこから来る？どうしたい？」。怒りの奥に悲しみを発見するなど、感情というサインにより、本当の想いに気づくことが大切です。それにより、苦しみが消えることもあります。

### 感情をひたすら味わう

不快な感情を持った時、追い出したり、別の感情に置き換えようとせず、ただひたすら味わうことも有効です。居心地の悪さをそのままにしたり、気が済むまで落ち込んだり、行き着くところまでいくと、どんな感情も非常に豊かなものであることがわかります。

### 心が動く体験をする

心が動く体験は、感情を抑えがちな頑張り屋さんに有効です。映画を見る、音楽を聴く、アートに触れる、自然溢れる場所に行く、懐かしい場所を訪れるなど、五感が刺激される感動体験は、本来の自分を呼び起こす作用があります。

### 好き嫌いを意識する

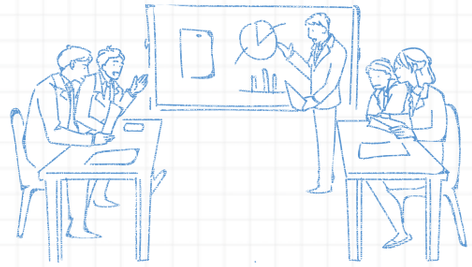
意外と理解していないのが、自分の好みです。物事を決める時に、「好き、嫌い」を意識して選んでみましょう。例えば今日のランチはどこで、誰と、何を食べるか、意識的に決めてみることもおすすめです。一瞬で心惹かれたメニューを選ぶ訓練は、決断力を高めるために有効です。

## Q チームがまとまらず会議での発言もかみ合わない

### 目的を軸に対話をしよう

多様な人が集まる職場では、メンバーの持つ背景も、価値観も様々です。価値観の違う人たちが上手く仕事をしていくには、「目的」をはっきりさせて、目的を軸に対話を重ねる方法があります。互いの違いに理解が進んで足並みがそろい、それぞれが考えて発言して主体的になれるのです。互いに認め合い、対話を重ねることがポイントです。

TRY
- □目的をしっかり見つめる
- □目的を理念・方針とリンクさせる
- □発言を否定せずまず聞く
- □成果に向かって対話を重ねる



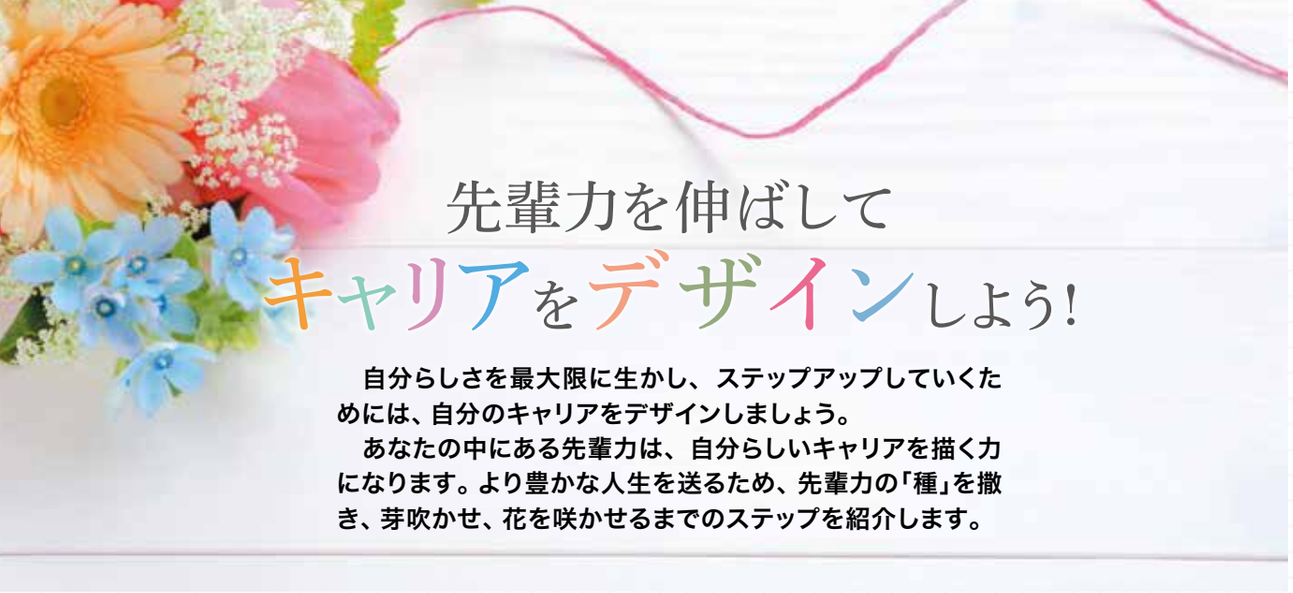
## Q やる気のない人に接しづらい

### 情熱と能力があると思って接しよう

元々、やる気がない人はいません。やる気がなさそうに見える人は、どこかで挫折したり、真面目にやっていたのにやりきれない経験をするなど、何かあったのかもしれません。全ての人に情熱があり、何らかの能力があるという前提で接すると、相手の良いところや可能性がおもしろいように見えてきます。対話を通して、相手の目が輝きだすと、あなたも相手も幸せになれます。

TRY
- □相手の意見をしっかり聞く
- □相手はどこに情熱を持っているか注目する
- □相手はどんな仕事がしたいのか注目する
- □注目した上で相手に語りかけ、対話し、仕事を振る

提供：NPO法人ブルーバード代表理事　働き方改革・組織活性化コンサルタント　西尾 果小里



# 先輩力を伸ばして キャリアをデザインしよう!

**　自分らしさを最大限に生かし、ステップアップしていくためには、自分のキャリアをデザインしましょう。**
**　あなたの中にある先輩力は、自分らしいキャリアを描く力になります。より豊かな人生を送るため、先輩力の「種」を撒き、芽吹かせ、花を咲かせるまでのステップを紹介します。**

## 先輩力の種を見つけよう

**～YESと思う項目にチェックしてみましょう～**

- □ 先輩・後輩を問わず、助け合いたい
- □ 感謝の言葉を伝えることができる
- □ 困っている人を自然にサポートできる
- □ 会話で相手との共通点を見つけられる
- □ 思いやりを持っている
- □ ポジティブな表現を心掛けている
- □ 先輩・後輩と一緒にランチができる
- □ 先輩・後輩の話に耳を傾け、共感することができる
- □ 後輩が相談しやすい雰囲気でいられる
- □ 後輩を適切に褒めることができる
- □ 後輩の成長を応援することができる
- □ 後輩の成長を嬉しく感じることができる
- □ 後輩を素敵だなと思うことがある
- □ 後輩に期待していることがある
- □ 後輩に指導する時は丁寧にわかりやすくしている
- □ 仕事の段取りを工夫するのがおもしろい
- □ 自分のミスや失敗を話すことができる
- □ 自分の言動を振り返ることができる

□ **個/18個**

　チェックは、いくつつきましたか。
　チェックが合計７個以下なら、チェックしなかった項目の中で、取り入れられることを考えてみましょう。
　チェックが合計８個以上だったら、すでに先輩力を伸ばす段階です。具体的になりたい自分を描いていきましょう。

## 種を撒いて、芽吹かせる視点を持とう

**～人生100年時代に意識したいこと～**

### 人生のチャンスは何度もある

　現代では、人生のタイムスパンが大きく伸びており、仕事も生活もこれまで以上に大きな選択の可能性が広がっています。そのため、人生を何度もリ・デザイン（再設計）、リ・クリエーション（再創造）するチャンスがあります。仕事が思うようにできない時期があるかもしれませんが、時には低空飛行でも大丈夫です。やがて、仕事に専念できるようになります。

### 生涯にわたって学び続ける

　人生100年時代のライフデザインを充実させる鍵は、ライフ・ロング・ラーニング（生涯にわたり学び続けること）です。自分らしいキャリアデザインを実現するために、常に学び続け、将来に必要な知識やスキルを身につけましょう。長期的に考える視点を持てば、自分がどう生きたいか、そのために何を学びたいかが見えてきます。



## 種を芽吹かせ、自分らしく開花させよう

**～将来の夢や、やりたいことなどを思い浮かべながら文字にしてみましょう～**

　生き生きと働き、豊かに暮らすため、
仕事に加え、家庭、学習、余暇を含め、
人生を多面的にデザインしましょう。

### 自分に向いていること
～fit～

### 今、大切にしていること
～will～

### これからできるようになりたいこと
～can～

### 仕事でのありたい姿
～work～

### 生活（家事・育児・学習・趣味など）でのありたい姿
～life～

提供：宗方 比佐子、NPO法人ブルーバード専務理事　１級キャリアコンサルティング技能士　藤田 廣志

元気に働き続けよう！

# 愛知県や国の取組

**愛知県では、「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現に向けて、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大に向けた取組を進めています。**

## 愛知県の取組

### 女性の活躍促進宣言企業

企業トップが、女性の活躍に向けたメッセージや今後の取組内容を表明する宣言を県内の企業等から募集しています。

### あいち女性輝きカンパニー

女性の活躍に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を愛知県が認証しています。

### あいち女性の活躍プロモーションリーダー

「あいち女性輝きカンパニー」の中から県の取組に御協力いただける企業等に、プロモーションリーダーを委嘱し、取引先企業等への女性の活躍に向けた取組や県施策の活用の働きかけなどを行っていただいています。

## 国の取組

### 女性活躍推進法に基づくえるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業等を厚生労働省が認定しています。

### 女性活躍推進法に基づくプラチナえるぼし認定

「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした企業等を厚生労働省が認定しています。

### 女性活躍推進法に基づくえるぼしプラス認定およびプラチナえるぼしプラス認定

女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に関する取組が優良な企業を厚生労働省が認定しています。

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を追加した制度であり、女性の健康支援に関する認定基準だけでなく、女性活躍推進に関する取組についても基準を満たす必要があります。

出典：厚生労働省パンフレット



あなたらしい管理職像のイメージは、湧きましたか。
そして、あなた自身が既に持っているたくさんの魅力に気づくことはできましたか。

「管理職なんて無理…。」というのは簡単かもしれませんが、自分らしい管理職像で良いと知った今のあなたなら、挑戦してみてもいいかなと、思っているのではないでしょうか。

肩の力を抜いて、仕事もプライベートも、前向きに、おもしろがって、楽しんで、幸せな未来をつかみましょう。
早速、今日から実践してみましょう！

The Editor's Note

