

「就業継続アシストセミナー」第4回 開催レポート

平成29年12月2日（土）13:30～16:00

女性が働きながら、家庭との両立やキャリアアップをしていくには、仲間が必要。

「同じような境遇に置かれた仲間と出会い、繋がり、乗り越えてほしい」という思いから、開催された全4回の働く女性全力応援プログラム『就業継続アシストセミナー』も、今回は最終回！

今回のセミナーは講演とパネルディスカッションの二本立てで行われ、さらなるキャリアアップや管理職を目指す女性には必見の内容でした。

◆第4回テーマ 『不安を解消！管理職を目指すあなたに伝えたいこと』

講師：森本千賀子さん（株式会社 morich 代表取締役 兼 オールラウンダーエージェント）

－入社以来、最前線で活躍！－

森本さんは、平成5年に現リクルートキャリアに入社してからずっと転職エージェントとしてキャリアを積んでこられました。25年間で約3万人もの方に会い、ベンチャーから大手まで幅広い企業に対する人材戦略コンサルティング、採用支援、転職支援を手掛けてこられました。また、一方で約100人の部下を抱える管理職としても活躍。平成21年からはコンサルタント業務も行ってこられたそうです。そして、今年の3月に人材ビジネスを手掛ける「株式会社 morich」を設立し、10月に独立を果たされました。

プライベートでは中学2年生と小学3年生の男の子の母であり、夫は出張の多い“出張族”で1週間帰らないことも珍しくないのだとか！

そんな忙しい中で、管理職を務めてきたご経験や、転職エージェントとして多くの管理職と接してきたご経験をもとに、管理職を目指す方法についてお話しいただきました！

－今の時代の、最大のリスクって？－

森本さんが人材ビジネスに足を踏み入れるきっかけになったのは、大学の時に会ったアメリカの人材ビジネスに関する一冊の本でした。

「当時のアメリカでは既に、転職をしながら自分のバリューを上げていくことが行われていたのです。」

当時の日本は、終身雇用がまだまだ当たり前。「転職」という言葉の響きはネガティブに聞こえ、転職しようとする親、兄弟、先輩、後輩をはじめとした周囲の人全員に反対されることも珍しくなく、世の中の3割程度しか転職する人がいなかった時代です。

「20年前にはあまり普及していなかったインターネット環境ですが、今はないだけで不安になりますよね？20年先には、想像もできない世界が待っていると考えた方が良いでしょう。例えば大手企業でも買収により企業そのものがなくなったり、想像もしていなかった業態に変化したり。数年経てば、概念そのものが変わってしまうことを意識しましょう。」

「もはや、会社組織に所属することは安泰ではない。リスクを取らないことこそ、最大のリスクだ。」と森本さんは強調します。キャリア開発は自ら行動して切り開いていくのです。



－「戦略的に価値を高める」ことが必要！－

「今や男性の給与だけでは生活が難しい時代。“専業主婦”はもはや幻の職業と言っても過言ではない。」と森本さんは述べます。

「女性が働き続けなければならないのであれば、戦略的に自分の価値を高めることが必要です。その戦略の一つが“マイノリティ”として生きていくことです。」

例として挙げているのは、森本さんの友人でありオリンピック選手 A さんのお話。大学の頃にそのスポーツを始めたにも関わらず、A さんがオリンピック選手まで上り詰められたのは、そのスポーツが“マイナースポーツ”だったから。これはキャリアにおいても言えることで、競争が激化している市場である「レッドオーシャン」よりも競争のいない領域である「ブルーオーシャン」の中でキャリアを形成していくことが重要だと話します。

では、現代社会における“マイノリティ戦略”のブルーオーシャンとはどのような環境なのでしょうか？

実は、「女性×管理職」とのことなのです！「まだまだ女性管理職の割合が低い日本で、このブルーオーシャンに飛び込まない手はない。」と森本さんは言います。

そして、もう一つブルーオーシャンとして挙げられるのが、「非連続キャリア」という考え方。

「企業から女性管理職を紹介して欲しいと言われる時、社外から実績のある人を求められることが多いんです。」

つまり、様々な部署を経験した人や、ステップアップを求めて転職をして様々な経験を積んだ人が企業からも求められているとのこと。「挑戦して、修羅場・試練を経験することにより、周囲から認められるようになるのです。」と説明した森本さん。

今、時代が求めているのは“変化対応力”。言い変えると、何でもできる“マルチタスクプレイヤー”。そのような存在になるためには、チャレンジできる環境に身を置き、様々な経験をしていく必要があるのです。

－今こそ「女性×管理職」の時代－

一昔前までは、リーダー像と言えば、部下よりも優れたパフォーマンスを見せ、皆を引っ張っていく「トップダウンの統率型リーダー」でした。しかし現在は、メンバーが力を発揮するためのサポート役、伴走者である「奉仕型、サーバント型リーダー」が求められる時代になったのだとか。このタイプのリーダーには、実は女性こそ向いていると森本さんは話します。

「メンバーが力を発揮するためのサポートや伴走するリーダーは、女性こそが自然とできる、得意分野なんです。」

時代の流れも、女性に追い風が吹いてきている気がしませんか？

「管理職になって一番幸せな瞬間は、部下の成長を感じる時。」と言う森本さん。「営業時代に自分自身が表彰されたことよりも、部下が表彰された時の方が感動した。」と言います。それこそ“働きがい”だったそうです。

「現代の女性活躍推進において、“働きやすさ”は手に入る時代となりましたが、“働きがい”はまだ手に入っていない方も多いかもしれません。両方手に入ってこそ、女性活躍推進だと思うのです。管理職になれば両方手に入るんです。」と述べた森本さん。そして、「チャンスが巡ってきたら、そのチャンスに乗かって欲しい。チャンスを待つのみではなく、むしろ、自分から手を挙げて管理職になって欲しい。難しかったら戻れば良いんです！」という言葉に後押しされた参加者も多かったようです。管理職になるかどうか悩んでいる方は、「まずは挑戦してみる。」、その言葉を信じて行動してみませんか？

－人生 100 年時代の「パラレルキャリア」－

人生 100 年時代と言われる今の時代。森本さんの生き方に変化が訪れたのは、第二子が誕生した後。その頃、夫が出張族になり長期間不在の生活に変化。遠方にある実家には頼れない環境の中で、子育てと組織マネジメントを続けることは難しいと判断し、パラダイムシフトしてコンサルタント職に転換した

そうです。

「キャリアチェンジして良かったことは、外向けの活動も始められたことです！」

森本さんいわく、「仕事以外に、兼業・複業（社外役員・顧問）、余暇、家族（ママ）／友人、そしてNPO（社会活動）など第3の居場所である“3rd Place”を持つことは、ある種の承認欲求を満たすのに加え、自分の居場所が拡大することで自分自身のメンタリティの健全化を図ることができる。」とのこと。

3rd Placeがもたらすのは、人脈や人間的魅力、更には仕事力の向上だと言います。そして何にも代えがたいのが、“私の応援団”が増えることなのだろう。

「皆さん自身が、周りの人に何かあったら駆けつける応援団になることです。そうすれば、逆に自分に何かあった時に力になってくれる応援団が増えますよ。」との言葉で森本さんの講演は終了し、続いてパネルディスカッションへと移りました。



【パネルディスカッション】

<パネリスト>

中村美沙子さん（株式会社 JR 東日本情報システム）

井上祥子さん（gooddo 株式会社

／平成 28 年厚生労働省イクボスアワード特別奨励賞受賞）

大森亜紀さん（読売新聞東京本社「OTEKOMACHI（大手小町）」編集長）

<モデレーター>

森本千賀子さん（株式会社 morich 代表取締役 兼 オールラウンダーエージェント）

森本さん： 皆さんにお聞きます。管理職になるにあたっての不安はありましたか？

中村さん： 育休復帰後に、同期が管理職になっていて悔しいなど感じ、私も管理職登用試験を受けて合格しました。勢いで試験を受けたのですが、「リーダーは忙しいので、果たして自分に務まるのか？」という不安がありました。私は周りを頼ることで乗り越えたと思います。特に夫にはとても頼っています。少しずつですが、夜勤、出張、飲み会に行けるよう生活を変えていけたと思います。

井上さん： 私の場合は、会社が大きくなっている時で、組織変更のタイミングでリーダーを任されました。私の弱みは「論理的思考」や「その場で決断すること」だったので、それが不安でしたが、社内で女性活躍推進に取り組んでいて、次世代女性リーダーの育成を目的とした研修で「ロジカルシンキング」や「リーダー」について学ぶことができました。

大森さん： 管理職になるきっかけは「支局長にならないか？」と言われたこと。その時はすごく迷いました。

部下を「災害現場に行け。」と差配しなくてはならない場面で、その決断ができるかなと。そこで、先輩の支局長たちに相談したところ、口々に「支局長はやりがいがあるよ。裁量権がある。」と。また、「大きな決断をする時は、会社組織にいるのだから自分一人で判断せずに、相談すれば良い。」と言ってもらい、迷った時には進んでみようと思えました。支局長になってみて、新入社員からベテランまで様々な人がいて、そういったメンバーとそれぞれに濃密に関われるのが面白かったです。

森本さん：それでは、管理職になって良かったことは何ですか？

中村さん：例えば自分の提案が通る喜びだけではなく、色々な情報が集まって提案できることです。仕事を動かしている感じがして、意思決定者になった感覚が持てました。

井上さん：インターネット広告のオペレーション業務を行っていたのですが、業務量も多く、毎日エクセルと格闘するような仕事のため、モチベーションを保てず、異動する人や辞める人が続いた時期がありました。そんな中で、離職率を下げるため、環境の改善を果たせたことが良かったことです。具体的には、タスク表を作成して、必要ない業務をやめたり、誰が、いつならリソースが空いているかを把握したりできるようにしました。

大森さん：度胸がついたと思います。決断事案など、腹をくるしかないかなと思った時、「私、意外とできるじゃん。」と思えました。また、人前で喋ることが苦手だったのですが、今ではあまり緊張しなくなりました。金沢支局長の時、若い人に「話しやすかった。」と言われたことは嬉しかったです。話しやすい上司になろうと行動した結果が実を結んだと思えました。

森本さん：そういえば私も、2年半前に靱帯を切って入院したことがありますが、昔のメンバーが聞きつけて、たくさんの方が業務終了後にお見舞いに来てくれました。病院では親戚しか遅い時間は面会できなかったのですが、気付くと、いとこ、はとこなど、にわかに30人近い親戚ができたことを思い出しました。

次に、管理職は難しい面もあると思いますが、自分なりに努力していることはなんでしょうか？

中村さん：私は「お願い」するのが苦手でした。自分の方ができる業務を手放せないのが未だに課題ですが、部下を信じてお願いすることにしています。

森本さん：部下にお願いをすることで、プレーヤーの時よりも、管理職の方が時間のコントロールができるんですよ。

井上さん：私も最初は人をお願いするのが苦手でしたが、上手に頼るようにしようと思いました。また、グループ内にリーダーを置き、業務について様々なことを話し合うことで課題が見えるようになったと思います。

森本さん：次世代のリーダーを育てたのですね。まずチームリーダーを任せてみることは、管理職の擬似体験になると思います。

大森さん：人に任せる時に意識したことは、自分の仕事の流儀を押し付けないことです。ゴール設定はきちんと一緒にしましたが、時間の配分やアプローチの仕方は個々を尊重して任せるようにしていました。

森本さん：どうしても「忙しいオーラ」が出てしまうことってありますよね。だから私は、「この時間は仕事のことでプライベートのことで、何でも聞かよ！」という時間を、1日のうちに30分作りました。

中村さん：管理職になって仕事が楽しくなりました。チームで仕事をするので、楽しくなったと思います。

森本さんのお話にあった、部下が表彰された時が嬉しい、というのはよくわかります。考え方の幅が広がったことは、ご褒美なのかなと思います。リーダーは大変そうに見えますが、「楽しいので挑戦して！」と伝えたいです。

大森さん：管理職になってみて挑戦のしがいがあると感じました。みんなを引っ張るリーダーシップが求められるといわれますが、色々な形の管理職があっいい。皆が働きやすい組織を作っていくことが必要だと思います。



管理職と聞くと、忙しくて家庭との両立が難しいと思う方が多いのではないかと思います。先輩管理職の方々から出るエピソードはどれも希望に満ちていました。女性ならではの管理職の在り方、ママだからこそ工夫の仕方。それらは画一的ではなく、創造性に富んでいると感じました！

「まずはやってみよう！」そう思える時間でした。管理職、ぜひ皆さんも挑戦してみませんか？

■ 参加者の声

★勇気が沸きました。やりたいことをやりたいとまずは言う、そして行動するようにします。

★エネルギーが前向きで、人生を楽しもうという姿勢がとても参考になりました。

★ご自身の経験からのお話でしたので、非常に身近に受け取れました。

★実体験からの深いお話を聞き、自信があまり無かったり、迷いがあったりしたのが出来そう（Will）へ変わってきました。とても充実した時間が過ごせました。

★自分ブランドを高める大切さを知りました。

★人生を HAPPY に過ごす為に、やはり「管理職として仕事をする」という選択肢を選びたいと思いました。

（一部抜粋）