

女性人材向け研修

“私らしいリーダー像”を目指す！

～理想のキャリアと必要なスキルとは～

実施報告

【第3回女性人材向け研修 実施概要】

テーマ： リーダーシップ・フォロワーシップを高める ～周囲を巻きこむ仕事の進め方～
開催日時：2024年10月10日(木) 13:30～16:30
実施方法：会場開催（オンデマンド配信実施） 会場：エディオンピースウイング広島 4F ビジネスラウンジ(広島市中区基町 15-2-1)
主催：広島県(受託事業者：株式会社東京リーガルマインド)
参加者数：60名
講師：ソーシャルスキル・プログラム合同会社 代表 吉田 真知子氏

【プログラム】

■オープニング

自身のキャリアを大事に歩み活躍することで他人に貢献していく立場となる！

最初に吉田講師が、第1回、第2回の振り返りとして「アンコンシャス・バイアスという自分へのレッテル貼りから自身を解放することが大切である」とことと「どういう思考で仕事をしていくかが、自身の活躍の促進材料になる」ということを改めて強調した。オープニングの最後に、第3回の指針・目標として「現代の組織では、誰もがリーダーシップやフォロワーシップを相互に担い合っていくことが求められており、相互にそれらを担い合うことが、一人ひとりの仕事力を高め、組織の成果を創る要となる。第3回を通じて、周囲と協働・連動できる人財として、さらなる『私』の躍進を創ることを目指す」と示した。



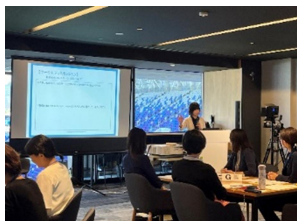
■1. リーダーとリーダーシップのちがい ワーク&ディスカッション (13:30~14:00)

15グループ各4~5人でスタート。恒例の各テーブル一人1分間の自己紹介では「成人版1日職業体験（どんな職業を体験してみたいですか?）」というテーマで自己開示した。「推しのタレントマネージャーを体験してみたい」など多種多様な意見が飛び出し、自己開示を通じて笑顔溢れる和やかな雰囲気となった。吉田講師から「リーダーとは『役割』を指し、リーダーシップとは周囲にポジティブな影響を与える関わり・姿勢、すなわち『マインド』を指す。リーダーシップがあることはリーダーに求められる条件の一つであるが、『リーダーシップがある=リーダー』ではない。リーダー以外にもリーダーシップは必要である。昨今では、リーダーだけではなくメンバー全員がリーダーシップをシェア・発揮しあう『シェアドリーダーシップ』が組織で取り



入れられ、フォロワーも、自分のポジションの中でしっかりとリーダーシップを発揮し、他者に影響を与えていくことが求められる」と説明。その上で「私にとってのリーダーシップ・フォロワーシップとは」について、グループディスカッションを通じて意見交換を実施。吉田講師は「『リーダーシップとはこういうもの』と、リーダーシップを一義的に捉えるのではなく、様々なリーダー像やリーダーシップがあるため、自分自身に合うリーダー像やリーダーシップを目指してよい」と強調した。

■2. フォロワーシップに必要な「観察・傾聴・承認」力 ワーク&ディスカッション (14:00~14:30)



吉田講師は「フォロワーシップとは『リーダーへの自律的支援及び組織への主体的貢献』を指す。フォロワーシップの具体的な役割として『リーダーの意見・意向を翻訳してメンバーへ具体化して伝えること』『リーダーへ提言する(=健全な批判をすること)』『自分なりの代替案を示すこと』の3点が求められる」と説明した。そして、フォロワーシップの3つのステップである「観察→傾聴→承認」を紹介し、「観察」とは「相手の行動や考えについて、プラスの視点で物事を見ること」、「傾聴」とは「相手の感情を自身の感情とリンクさせて理解する(=情緒的理解)ほか、相手の視点で考え納得・理解(=認知的理解)しながら、相手の話を聞くこと」、「承認」とは「事実だけでなく、相手の気持ちにフォーカスを当てて相手を認め、共感すること」と説明。その後、自身のフォロワーシップ力を確認するチェック表を記入し、「私の中のフォロワーシップについて」というテーマで「今後、私の中のフォロワーシップをどのように育てていきたいか」「職場において『私のフォロワーシップ』をどのように活かしていきたいか」の2点をディスカッションした。

■3. サーバントリーダーシップの視点 ワーク&ディスカッション (14:30~15:00)



1回目のグループ替えを実施。まず、グループ内で「研修参加主旨」や「私の生誕〇〇年祝いに招きたい著名人(歴史上の人物もあり)」のテーマでアイスブレイクをした。吉田講師は、リーダーシップ理論の歴史を紹介した上で、現在、リーダーに求められる資質(リーダーシップ)は「命令によって支配する強制型リーダーシップ」から「メンバーの感情へ働きかけながら組織環境をつくるリーダーシップ(=サーバントリーダーシップ)」や「EQ(心の知能指数: Emotional Quotient)を活かしたリーダーシップ(=EQ型リーダーシップ)」へとシフトしていると説明した。では、「サーバントリーダーシップ」や「EQ型リーダーシップ」とは具体的にどのようなリーダーシップなのか。吉田講師は「『サーバントリーダーシップ』とは、前提として『リーダーは、まず相手に奉仕し、その後に相手を導くものである』という考え方のもと、『部下に対して明確なミッションやビジョンを示し、それを遂行するメンバーに奉仕するリーダーシップ』

である。また、『EQ型リーダーシップ』とは、『部下の感情を正しく方向付けることで、組織運営を良い方向へ導くリーダーシップ』を指す」と説明。その後、個人ワークにて、EQ型リーダーシップに必要な「自己認識・自己管理・社会認識・人間関係の管理」の4領域について、各領域3~5項目を10段階でセルフチェックし、自身の強みや弱みを確認した。チェック後、各グループで「チェックにおいて点数の高い項目・低い項目から気づくこと」「リーダーとして私の強みを活かすには」の2テーマについてディスカッションした。本章の締めとして、吉田講師は「何でも一人でできてしまうリーダーよりも、自身の弱みを知り、メンバーに頼ることのできるリーダーの方が、メンバーの居場所をつくり、メンバーを成長させることができる」とコメントした。



■4. それぞれが役割認識と責任感を持ち、支え合う組織をめざして ワーク&ディスカッション (15:10~15:50)

「組織」とは「①共通の目的をもっていること（組織目的）②お互いに協力する意思をもっていること（貢献意欲）③円滑なコミュニケーションが取れること（情報共有）の3要素から成る」と紹介。それを踏まえ、参加者の職場は上記3要素がそろっているかを考えるため、『職場の健康診断』を実施した。また、昨今は「上司と部下がチームとして対話を行い、自らの考えや前提を見直し、新しい考え方や前提・発



想・アイデアを創り出す時代、すなわち「創発の時代」であるとした。その上で、「対話・創発のできるチームをめざして職場やチームにおいてどのようなことを今後実践していきたいか、その実践において特に自身の役割は何なのか」について各々書き出し、次のグループ間横断ディスカッション（ワールドカフェ）に備え、グループごとに出た意見を模造紙にまとめた。

■5. グループ間横断ディスカッション【ワールドカフェ】 (15:50~16:30)

第1ラウンドでは、各グループで考えた「対話・創発のできるチームをめざして」というテーマについて、模造紙に書き出した意見などをもとに、グループディスカッションを行った。また第2ラウンドでは、テーブルにホストだけが残り、他のメンバーは他のテーブルに移動した。ホストは新しいメンバーを迎えて簡単な自己紹介をした後、グループで話し合った内容を説明した。新たなメンバーで情報交換し、さらなる



ディスカッションをすることで、新しい気づきを得た。最後に第3ラウンドでは、他のテーブルに移動したメンバーが最初のテーブルに戻り、移動先で話し合った内容や得た情報などを持ち帰ったうえで、さらなるディスカッションをした。吉田講師は、「参加者の頷く姿や目と目を合わせて熱心に話す姿が、とても誠実でパワフルであり、こういうことが『対話』であると改めて感じた」と振り返った。加えて「参加者の皆様が自社に戻った後も、各々が組織内の『対話をする発信源』になることを願います。皆様の小さな変化の積み重ねが、やがて組織を変化させていくことを覚えておいてください」と締めくくった。



【参加者の声】※アンケートより一部抜粋

- 自分のちょっとした変化から職場が変わるといってお話が印象的でした。
- 自分の事や職場の診断が新鮮で良かった。客観的に見る機会になった。
- 「まだやれることがある」という言葉でやる気が出ました。
- フォロワーシップとしての役割について研修を通じて再確認できた。
- 他の方の意見を聞いての学びも多いため、グループワークが多いプログラムでとても勉強になります。
- 私の（職場だけの）問題だと思っていたことが、他の方たちも同じような問題を抱えていることがわかり、悩みが共有できた。
- 様々な企業で、様々な年代の女性が悩みを抱えながら働かれていることがわかり、大変参考になった。
- 漠然としか考えていなかった課長職について向き合う機会になった。
- リーダーの形は変わってきているのかもしれないと思いました。統率力があることだけがリーダーではないということを学びました。