

第12回

明日のビジネスを担う 女性たちの交流会in大阪 開催レポート

開催日時 2024年9月19日(木) 15時～16時半

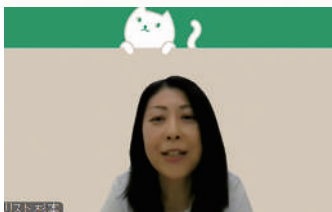
開催方式 Zoomでのオンライン開催

今年度もオンラインで開催し、約200名が参加されました。女性役員3名をパネリストにお迎えし、当財団関西事務所長の佐野由美のコーディネートで、パネリストが仕事で自分が成長できた実感や、立場の違いを乗り越えてwin-winの関係を築く醍醐味など、具体的なエピソードをユーモアを交えて語っていただき、参加者は一つ上のポジションや一歩先のキャリアに進むためのエネルギーをいただきました。



コーディネーター 佐野
当財団関西事務所長 佐野由美

パネリストからのメッセージ



杉本 仁美 氏

株式会社りそな銀行 取締役 監査等委員

銀行の支店では、お客様の声を聞きながら現場感覚を身につけることができ、本部では会社の戦略に触れて銀行の方向性を確認することができ、それぞれを経験することにより、バランスよくキャリアを歩んでこられました。突然法人営業へ異動になった時は、本当に辛くて大変で「営業なんか無理だ」と思いましたが、お客様の感謝の声を直接聞くことができ、とてもやりがいを感じ、自分の知らない世界を知ることの重要性を知りました。部門長としてダイバーシティ推進室長、支店長、その後本部の部長を経験し、2021年に役員に就任した後、去年から取締役監査等委員を拝命しました。このポジションは、経営陣や執行部門のモニタリングを通じて、内部統制システムがしっかりと機能しているかを監査・監督する役目で日々勉強中です。



門脇 あつ子 氏

大阪ガス株式会社 執行役員 兼 京都リサーチパーク株式会社 代表取締役社長

今、京都リサーチパークで社長していますが、2年前まではずっと大阪ガスで仕事をしてきました。入社してガス機器等の新商品の企画を、次にガスを供給する導管部門で業務改革のリーダーを、その後全社技術戦略を担当した後、中央研究所に当たる部門の企画チームで管理職になりました。理系でしたのでどこへ行っても「女性初」でしたが、実はあまりそれを意識することなく4つの事業領域で様々なキャリアを積んでこられたと思います。子どもが3人いるんですが、家庭と仕事の両方をやることで、私にとってのバランスというか、どちらにも言い訳しながら息抜きしながらやってこられたかなと思っています。



松尾 友佳子 氏

阪急阪神不動産株式会社 執行役員 住宅事業本部 住宅事業企画部長

阪急電鉄(当時)に女性総合職2期生というポジションで入社しました。不動産部門でマンション開発を担当した時、近隣協議で苦労して帰宅も遅くなり、子どもにも子育てを手伝ってくれた親にも迷惑をかけました。次にニュータウン開発を担当し、規模の違いに圧倒されながらも新しいコミュニティ支援や住宅開発の新しいアイデアを取り入れるのが面白く、今の自分につながっています。管理職に昇格してから3回目の育児休暇を取ったのは私が初めてで、部下を抱えながら育児休暇を取る後ろめたさや不安がありましたが、その後、部長に昇格し、住宅事業本部の経営セクションにいます。昨年執行役員になりましたが、わが社では女性は私だけなので、今後さらに上を目指す位置づけにいます。日々精進しないといけないと思っています。

一皮むけた経験

業務改革の時、サプライチェーンの各社利害が対立する場面も多かったけれど、少しずつwin-winになるように調整をしていくときに、それまで自社の常識でしか仕事をしてきていなかったことを痛感しました。自分の常識とは異なる壁にぶつかったことはすごく自分を成長させてくれました。【門脇氏】

キャリアに好影響を与えてくれた人

先輩から、「会社の仕事というのは、考える:実施する:発信する、この3つが揃ってこそ仕事だけど、この比率は絶対1対1対1だよ」と言われました。「考えてばかりで行動しない人、深く考えず動いてばかりの人がいるが、大事なのは伝えるだ」。しかも「仕事なので自己満足にならないように。伝える先は上司かも、同僚かも、お客様かもしれないが、ちゃんと相手に伝えることだ」と。何気ない会話の中で聞いたんですが、今も私はこのバランスについて考えているので、いい言葉をくれるいい先輩に出会いました。【門脇氏】

上のポジションを目指す・引き受ける時の考え方

私は「先頭に立ってリーダーシップなんか発揮できない」と思っていたが、研修で「自分の強みを活かしたリーダーシップを見つければいい。先頭に立って旗を振れないのであれば、それができる部下に旗振りは任せて、自分は自分のスタイル(サーバント型)でリーダーシップを発揮すればよい」と腹落ちしました。役員や部長など様々なポジションがありますが、そのポジションに就いた時はみんな初心者です。ポジションが与えられた時には、自分だからこそできることは何かを考えるようになりました。力不足の部分を補うために努力は必要ですが、自分なりの役割の果たし方を意識しています。【杉本氏】

管理職というのはテコの原理というか、自分ができなくても、できる人をマネジメントしてその人の力を最大限発揮できる環境を作ることだと思います。情報通信の部長になったときは大変でしたが、メンバーが力を発揮できる環境を作る管理職としての醍醐味を味わい、すごくやり

顧客対応で、住宅地にマンションを建てるときは、反対運動にも遭いました。工事開始の承諾を得るために周辺の全住宅を回る中で「もう阪急百貨店で買わない」「阪神電車に乗らない」と言われたりすると、私の対応によって阪急阪神ブランドを棄損するリスクもあると感じました。【松尾氏】

新入社員時代の直属の上司が、「男女差別はダメだが男女区別はいいよね」と言ってくれました。総合職で入社した当時、女性をどう扱っていいかわからない上司がたくさんいて、同じミスをして男性と女性では叱り方が違う人がたくさんいた中、この上司には公平に何度も叱られ鍛えられました。もう一人は、法人営業時代に、取引先の社長さんに「どうしてうちの担当が女性なんだ?代えてくれ」と言われた時、「彼女の仕事をみてから言ってくれ」と抗議をしてくれた上司です。この上司の顔を潰さないように、お客様にも認めてもらえるように、あの時の言葉に支えられて頑張れたと思います。【杉本氏】

がいを感じました。部長をやるときには心配しなくても部長なりの情報や権限が与えられ、部長だから会える人もいて、社外ネットワークもどんどんレイヤー(層)が変わり、そこからいろんな刺激や貴重な情報ももらえて、ちゃんと環境が整えられることを実感しました。【門脇氏】

管理職を躊躇する女性には「同じ年代の男性に、『自分が管理職になるには力不足です』なんて言う人は絶対いない。女の人のほうがより家庭と仕事のバランスの中で負い目を感じ、昇進を断る傾向がある。だから自信持って頑張ったらいいいんだよ」という話をして背中を押しています。自分が部長や執行役員になったときは視座が上がりました。管理職は自分の目の前の部下をどうケアしてチームとしての成果を引き出すかに注力しますが、部長や執行役員のような全体を見るポジションになると、この部門の活性化や企業価値をどう上げていくかというふうに組織全体を見渡して改革や提案ができる面白さが感じられます。【松尾氏】

ライフとのバランス

子どもたちが働く世代になって「やっぱりオカンすごいことやってきてるなあ」と言われると、頑張ってきたなあと思います。私は子どもがいたことで、うまくバランスをとりながら来られたと思います。地下鉄の改札を入ると仕事モードで、改札出たら「オカン」モードに切り替えます。【松尾氏】

自分では切り替えてうまくやっていたつもりでしたが、早く帰るために殺気立って仕事をしていたこともあったようで、後になって親しい友達から「門脇さんって怖いって言われてるから気をつけたほうがいいよ」と言われたことがありました。(常に完璧なバランスを目指すよりは)人を傷つけ

ない限り、必死の時は、少々バランスが崩れても仕方がないと、思うのもよいかもしれません。【門脇氏】

銀行は時短で働いている人が多いので、そうじゃない人に負荷がかかっているのが実態です。私が病気で休んだとき、当時はかなりガッツリ仕事をしていたんですが、自分がいなくても会社は回る、逆に自分の健康を会社は守ってくれないと思い、自分の私生活や心と体の健康のバランスの大切さを実感しました。また、他の人の仕事を手伝うことによる負荷で気持ちにも余裕がなくなっている人のストレス解消も大事ですね。【杉本氏】



編集後記

今年も残すところ数日となりました。年末になると発表される新語・流行語大賞、今年は「ふてほど」でしたが、ノミネート候補の中には「カスハラ」「はて?」などもありました。世代・個人間の差異を認識すること、ハラスメントやジェンダー平等などに対して世の中の関心が高いことを感じます。多様性を受け入れる社会、誰にとっても働きやすい職場づくりが進むことを信じ、来年も力強く活動していきたいと思っています。S

ダイバーシティ21

DIVERSITY21 vol. 059

2024年12月25日発行

編集・発行

公益財団法人 21世紀職業財団

〒113-0033

東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階

https://www.jiwe.or.jp