

女性管理職からのメッセージ 04

中部電力株式会社
販売本部 営業部 販売システム開発グループ グループ長
石川 民子

女性管理職の強い味方は、 女性ネットワーク。気持ちの支えを 持つことが、乗り越える力を生む。

**昇進は誰にも与えられるチャンス
ではない。「断るなら覚悟を持って」
と助言された。**

— 中部電力に入社した動機は何
ですか？

大学で情報工学を学んでいたので、1千万
件のお客さまをもつ中部電力なら大きな
システム開発の仕事ができるだろうと思っ
たからです。そういう意味では巨大なシス
テムの開発や運営を担える、まさに理想ど
おりの職場でした。

— 大きな転機について、お話いただけ
ますか？

課長に昇進するときの話です。当時、取り
組んでいた仕事とうまく行かずにごく
落ち込んでいたときに、課長への昇進試験
を受けないかという話が出たのです。自信
をなくしていた私はとてもそんな気分にな
れず、いったんはお断りしたのですが、
そんな私の様子を見ていた同期入社
の男性から「民ちゃんは民ちゃんらしく仕事
をすればいいんだよ」と励まされました。
また彼との会話を通して、「昇進をいったん
断ると、今後周囲の見方も変わってくる
から、断るなら覚悟して断らないとダメだ」
という現実も再認識しました。そして「そ
うか、私が昇進するのは、それなりの意味
や評価があつてのことなのだ。誰にも与え
られるチャンスではないのだ」と気付き、
思い切って昇進試験に挑戦したのです。
周囲の人が私を認識し、評価し、サポート
してくれていることが、はっきりと分かり、

会社で働くことの深い意味や素晴らしさ
がわかったできごとでした。

**組織で働く女性に大事にしてほしい
コミュニケーションとネットワーク。**

— 管理職として気をつけていること
は何ですか？

部下とのコミュニケーションです。コミュニ
ケーションがよく取れていると、気持ち
よく効率よく働いてもらえるし、こちらも
的確なサポートができるからです。お酒が
強くないので「飲みニケーション」はあまり
しませんが、その分仕事での会話やティー
タイムを通してコミュニケーションを取る
よう心がけています。また、仕事に部下
が元気の会話をしているか？よく笑って
いるか？といった点について、できる限り
チェックしています。そして様子が変わら
なと思ったら、彼らの直属の上司である副長を
通して状況を確認するようにしています。
部下の仕事ぶりもさることながら、まずは
暮らし方や趣味なども含めて彼ら自身に
興味と関心を持ち、積極的に関わりあう
姿勢をもつことが、管理職として大事な
ことだと感じています。



PROFILE

入社後、情報システム部へ配属され、コン
ピューター設備の計画・導入やインフラソフト
の開発を担当。(株)コンピュータ・テクノロ
ジー・インテグレイタ(現・中電CTI)へ5年間
出向し、副長を務めた。その後情報システム
部に戻り、課長に昇進。現職は営業系システム
再開発プロジェクトリーダーを務める。



後輩女性へのアドバイス

● 相談できるネットワークづくりで 悩みを解決

私も含めて、女性の場合、仕事そのもの
より気持ちの問題で悩むことが多い
ような気がします。ですから日頃から
「相談できる」ネットワークづくりを、
男女問わずしておくといいと思います。
私は管理職になってから、子会社も含め
た女性社員の交流ネットワークを作り
ました。会合には100人ぐらい集まり、
仕事上の情報交換だけでなくプライ
ベートな話や相談もしあいます。こう
いうネットワークを得て「私にはたく
さんの頼れる人がいる」と思うだけで、
乗り越えられる問題も多いものです。

女性管理職からのメッセージ 05

ソニーマーケティング株式会社
コミュニケーション・プラットフォーム部門 カスタマーリレーション部 統括部長
石渡 裕江

チャンスがあるなら、 チャレンジの芽を自分でつみとることはしない。

**一度退職した後、再就職し、
上を目指す覚悟を決める**

— 今の会社を選んだ理由を教え
てください。

大学卒業後、モノづくりに携わりたく
と思ってソニーに入社し、プロジェクトの
技術企画、商品企画に携わっていました。
結婚・出産後も続けていましたが、子ども
が小学生に上がるタイミングで一度退職。
1年後にソニーマーケティングに入社し、
カスタマーリレーション事業を担当して
きました。

— 一度、退職されたのはなぜですか。

子どもが小学生になり、保育園もなくて、早く
帰ってくるようになりました。これまで
両親がサポートしてくれていましたが、親が
体調を崩したり、自分が毎日残業だったり
して、いったんお休みしようと思ったのです。
そして、専門学校でインターネットを勉強
しながら、他社でも働いてみました。すると、
意見を上司や部下とぶつけることができる
ソニーの社風の良さをあらためて感じ、
ソニーマーケティングに再就職したのです。

— 再就職されてから、課長、部長へと
昇格されていますが、管理職になりたいと
いう思いはあったのでしょうか。

はじめはありませんでした。しかしソニー
マーケティングに入社した際に上司から
「戻ってきたのだから、覚悟を決めて、上を
目指しなさい」と助言され、ハッと目が覚め
たのです。管理職として昇進していくこと
が目的ではないですが、チャンスがあるな

ら、チャレンジの芽を自分でつみとるよう
なことはしないほうがよいと考えています。

**管理職は会社への貢献度が
見えるのが面白い**

— 管理職のやりがいを感じるのはどう
いった部分でしょうか。

管理職になると、チームを使って大きな
アウトプットを出すことができます。責任
もあるけれど、会社への貢献度が見える
のが面白いですね。さらに部長になると、
入ってくる情報量が多いですし、会社の
目指す方向性が早いタイミングでわかる
のもやりがいを感じます。

— 困難に直面したときはどのように
解決されていますか。

過去の上司を含め上の立場の方に意見を
求めることもあります。管理職といえども、
ひとりの能力は限られており、抱え込むと
見えなくなってしまうので、周りの人から
意見を聞いたほうがよいと思います。また、
プライベートなことに頭を切り替えること
で解決策を思いつくこともあるので、そう
いう時はあえて早く帰ることもあります。

— チャレンジをためらっている女性
社員に一言お願いします。

女性マネージャーがスーパーマンばかりだ
と、後輩も尻込みしてしまうでしょう。私
のように、目の前にある課題を着実にこな
していたら管理職になった、というような
上り方もあるのを見ていただくとよいと
思います。



PROFILE

ソニーに入社してプロジェクトの企画を
担当。出産・復職を経て入社14年目に退職。
翌年ソニーマーケティングに入社。新設の
カスタマーリレーション事業の企画を担当。
統括課長、統括部長に就任し現職。

後輩女性へのアドバイス

● 周りに評価してもらえれば 次のステップが見えてくる

積極的なチャレンジばかりでなくて
も、与えられたことに確実に取り組ん
でいけば、周りはその姿勢や能力を
フェアに評価してくれます。そうすれ
ば、管理職へのオファーがあるなど、
次のステップへの選択肢がたくさん
見えてくるでしょう。ただ、仕事では
自己満足に陥ることなく、自分が会社
にどういった貢献ができるのかという
意識は常にもってほしいと思います。

女性管理職からのメッセージ 06

株式会社ベネッセコーポレーション
教育事業本部 幼・小事業ドメイン こどもちゃれんじ事業部 ナーザリーユニット長
渡辺 美冬

与えられた仕事の中に「好き」を見つけることが楽しく仕事を続けていくためには大事

夫の転勤でいったん退職、再雇用制を利用し再入社
——入社を動機を教えてください。

もともと子ども向けのメディアが好きで、子どもや女性に役立つ仕事がしたいと思っており、当社を選びました。教育教材の「こどもちゃれんじ講座」の開発に携わり、楽しく仕事をしていたのですが、結婚後、夫がイギリスに転勤となり、勤続6年でいったん退社しました。



——退社されたときの気持ちはいかがでしたか。

やってきた仕事が一区切りというタイミングでもあり、イギリスで児童文学を学びたいという気持ちがあったので、好きな仕事ではありましたが、退社は前向きにとらえていました。また、当社は再雇用制度があり、当社に戻る可能性を残しておきました。結果的に、3年後、日本に戻ってきて再入社したのです。当時、娘は9か月でしたが、社内に保育園があったので、安心して戻ることができました。

——その後、部長職を歴任されていますが、管理職としてやりがいを感じるのとはどんな部分でしょうか。

私はもともと管理職を目指していたわけではなく、1年1年与えられた仕事をやってきて、管理職を任されるようになりました。期待に応えられるようチャレンジしていくことで、成長していけると思います。また、会社で働くことの面白さは、チームで働くことだと実感しています。そしてチームをまとめていくのが管理職の仕事。いろんな世代の人とチームを組んで、みんなの力で仕事を達成することができたとき、充実した気持ちになります。

子育てしながら働く女性に声をかけてサポート

——一方で管理職の大変さを感じるのとはどんなときですか。

期限までに目標をきちんと達成していかなければならないのが管理職の責任です。また、子どもがいる管理職の女性は、子どもが病気になったときなど、どう仕事をやりくりするのか、大変な部分はあります。あらかじめ万が一のときには子どもの世話をお願いできる体制を整えておくことや、短い時間で求められることをアウトプットできる力をつけておくことも必要です。



PROFILE

(株)福武書店(現(株)ベネッセコーポレーション)に入社し、教材開発を担当。6年目に夫の転勤により退社。3年間英国にて日本企業で働きながら大学へ。日本へ戻り、再雇用制を利用して(株)ベネッセコーポレーションへ再入社。こどもちゃれんじ新規事業開発部、グローバル教育開発部長等商品開発に係る部署を経て、現職。

——同じような状況の女性社員にはどのようなフォローをされていますか。

子育てしながら働いている人が多いので、大変そうな人がいれば、できるだけ声をかけるようにしています。子どもが病気で休まないといけないうとき、周りに仕事で迷惑をかける場合もあります。子どもの命と仕事は比べることはできないものだから遠慮なく休むように声をかけますし、反対に子どもがいることをきちんと仕事に還元できるように応援しています。

後輩女性へのアドバイス

● **仕事に「好き」を見つけると仕事が楽しくなる**

私は自分のやっている仕事が好きですが、与えられた仕事をどう好きに変えるかも大事なことです。仕事自体でなくても、一緒に働いている人が好き、やっている業種が好き、仕事を通して出会える人が好き、など好きな部分を見つけ、楽しく仕事をするための秘訣ではないかと思っています。

女性管理職からのメッセージ 07

イオングループ 永旺(中国)投資有限公司
董事 副总裁
羽生 有希

「海外でチャレンジさせて!」と上司に直談判したら、子ども連れで中国赴任することになりました。

子育てしながら働き続けるためには仕事も家事も何もかも抱えこまない。

——お子さんを連れて中国に赴任して10年目だとか。

中国の深圳への進出プロジェクトに携わり、熱意やスピード感が面白かったため、海外に出てみたいと手をあげました。最初は子どもを連れて香港への単身赴任だったのですが、4年後に夫が赴任していた北京に異動になり、子育ての大事な時期を家族と一緒に過ごすことができたのはラッキーでした。単身赴任時代は、人を雇って子どもを任せて仕事にでられる環境でしたし、北京に移ってからは、子どもの学校選びに悩みましたが、そんなに大変だったという記憶はないのですが…。でも実は、これは周囲の人に恵まれたおかげなんですよ。中国では共働き家庭が当たり前のこともあって、「できるようにやればいじやない」といった気風があって、みんな本当に私たちをあたたかく見守り、応援してくれましたから。

——一方、日本で子育て勤務していた6年間はいかがでしたか?

何といっても1日3時間まで取れる短時間勤務制度がありがたかったですね。子育て中、何にも代えられないのは、やはり時間なんです。その時間を最大3時間もいただけたことが、大きな助けになりました。たとえ制度があっても、周囲の目が厳しかったりすると活用しにくいと思いますが、私の場合は、周囲が理解してくれ十分に

使わせてもらいました。このおかげで、同期入社女性のなかにも、子育てしながら働き続ける人が何人もいました。時間は限られているので、計画を1日単位でたててこなしていました。ただ、いざというときは、第三者の手を借りるということは必要です。私の場合は、ベビーシッターを頼むこともありましたが、市役所の制度も情報収集したりしました。何もかも自分でやると続かないので、お金や人の手も「使えるものは使う」という方針で時間をデザインして使っていました。振り返って、それは良かったと思います。

判断、決断、回答はスピーディーかつ明確に。

——ところで、羽生さんが管理職として心がけていることは?

もともと私は自分でやってしまうタイプなのですが、今は部下に、自分で考えることも含めて頑張ってもらっています。そのためにコーチングを学んだりもしたんですよ。それから判断、決断、回答はスピーディーに明確にするようにしています。そのためには部内の情報をすべて把握していることが大事で、その情報を判断材料に答えを出します。



PROFILE

アジア地域をみる国際第2部に所属して、海外からの研修生の受け入れやバイヤーのアテンドを担当。その後、中国進出のためのプロジェクトメンバーとなり、中国での新会社の設立に携わる。12年目に、香港に子どもを連れて転勤。その後北京に移り、北京で中国本社の設立に携わる。

後輩女性へのアドバイス

● **積極的にアピールしてチャンスを逃さない**

私はチャンスと巡りあって登用されているうちに管理職になったのですが、積極的に管理職を目指すのもいいことだと思います。なぜなら、私自身、管理職になって楽しいですから。でもそのためには自分の業績をちゃんとアピールする勇気や技術が必要です。特に大きな組織で謙虚すぎると、取り立ててもらえるチャンスが減ります。嘘はダメですが、やったことについては「私がやりました」と恥ずかしがらずに名乗りをあげて、存在をある程度アピールすることが大事だと思います。

女性管理職からのメッセージ 08

株式会社キュービタス
エントリーセンター センター長
久米 麻里子

部下が成長していく姿を見るのは自身の励みにもなります

限られた時間でも成果を残せば、周りも認めて協力してくれる

——現在の仕事の内容を教えてください。

現在はクレジットカード新規入会審査に関わる事務、顧客情報登録を担い、約400名のスタッフが在籍するセンターをまかされています。入社して半年後にカード発行(審査)部門に配属となって以来異動はなく、(株)クレディセゾンから(株)キュービタスに業務が承継される際も、変わらず同じ業務に携わってきました。

——妊娠、出産を経て、復職されていますが、不安はなかったでしょうか。

子どもが熱をだして保育園から連絡がきたり、具合が悪くて一週間ほど休まねばならないときもありました。当時は、周りに同じ立場の人がいなくて、こんな働き方でのいいか悩むこともありましたが、上司だった女性課長が「母はあなたしかいないのだから」と言ってくれたことで、ふっきました。ただし、限られた時間内で成果を出すことは常に意識をして仕事に携わってきました。また、そのことを周囲が認めてくれ、理解と協力を得られたことが仕事を続ける大きな励みになりました。私の



場合、課長昇進と娘の小学校入学が同じタイミングとなり一番不安でしたが、遅くなったときは保育園時代のママ友達が、娘の面倒を見てくれたこともあり、サポートしてくれる人に恵まれていました。

部下としてではなく人として接することが大事

——係長、課長、センター長へと昇格されてきましたが、管理職としてやりがいを感じるのはどういう点ですか。

現在、自部門の要員は430名なのですが、自分がやっていきたいことを部下が理解してくれ、ついてきてくれるのはうれしいですね。また、たとえ自分に業務知識や経験があったとしても、あえて仕事を部下に任せることも管理職の役目。部下の成長は自身の励みにもなります。以前、退職された方から感謝の手紙をいただいたことがあり、自分が周りの人に与える影響が大きいのだということも実感しました。

——管理職として困難なことがあったときどのように対処されていますか。

部下である課長が10年以上の大先輩だったとき、言いにくいことを言う難しさを感じていました。けれども、どんな立場(役職)であっても尊敬の念を忘れないという気持ちで、ふだんから会話を増やして、信頼関係を築くようにしてきました。いろんな意見があって当たり前だけれども、同じベクトルに向かうためには、自分の意見を理解してもらうことが重要。信頼



PROFILE

1992年に(株)クレディセゾンに総合職として入社後、店舗でのカウンター業務(接客)を経験。その後、事務職に転換し、以後、現在に至るまでカードの入会審査事務に携わる。7年目に1年間の産休・育休を取得。復職後、係長、課長と昇格し、現職。

関係の礎を築き、その上で意見を伝えていなくてはいけないと考えています。

——今後、目指している将来像を教えてください。

これまでポジションは変わっても、ずっと同じ業務に携わってきました。そのため、仕事の幅や人脈を広げるという意味でも、違う組織でのチャレンジの機会があれば、新たな発見ができるのではと思っています。

後輩女性へのアドバイス

● 役職が自分を育ててくれる

管理職になることに躊躇する女性もいますが、管理職でなくても、キャリアを積むことに責任は大きくなっていくもの。チャンスはいつでもだれにでもくるものではないので、オファーがあれば、今までの自分の経験を活かすよい機会だと思って、チャレンジしてほしいですね。役職が自分を育ててくれるという面もあり、人間的にも成長できると思います。

女性管理職からのメッセージ 09

株式会社みずほ銀行
外苑前支店 支店長
小田垣 春美

やりたいことを伝えなければ、思い描くキャリアにはつながらない。

やりたい仕事があれば、素直に気持ちをぶつける。

——バブル期の売り手市場の中、金融業を選んだ理由を教えてください。

留学経験や得意の英語力を活かし国際的なフィールドで働きたいと学生時代に漠然と考えてはいたものの、就職活動に真剣に取り組み始めたのは決して早い方ではありませんでした。昨今の就職氷河期とは大きく異なり引手あまたの時代でしたから、何とかなると思っていたのです。金融業を選んだ理由は、海外支店も含めグローバルな仕事ができると思ったから。さらに、当行は女性基幹職(総合職)の採用に熱心だったこと、就職活動時に先輩社員と接した際にこの人たちと一緒に仕事がしたいと思えたことも、入行を決断した動機となっています。

——当時、女性基幹職(総合職)の「法人営業担当」は珍しかったそうですね

当時の女性基幹職(総合職)は営業店に配属されても、1~2年間に、本部に異動するのが一般的でした。同僚には、私も当然のごとく本部に行くものだと思われていたことでしょう。しかし、当の本人は男性行員と同じように営業店で法人営業をやりたいと思っていたため、その思いを当時の支店長にぶつけてみました。その結果「やりたいならやってみれば」と、背中を押してくださったのです。女性基幹職が法人営業担当として、営業店から他の営業店に転動することは異例で、同期の女性

基幹職の中でも、私ただ一人でした。

——営業店でキャリアを積んだ後、人事部に在籍されているようですが。

営業店で課長職を目指したい気持ちはあったのですが、幼い子どもを抱え育児を並行して行わなければならない状況において、自分に合った働き方が他にあるのではないかと考え始めたのがきっかけで異動を希望したのです。そして、人事部に異動しました。お客さまを担当する営業店と異なり、比較的自分で時間をコントロールしやすい業務となり、仕事と育児の両立を図りながら、キャリアを積みました。人事部では、合計7年在籍する中で調査役から参事役へとキャリアアップを果たしました。



部下とのコミュニケーションは同じ目線。

——支店長としてのやりがいを教えてください。

企業は「ヒト・モノ・カネ」といいますが、支店運営も同様です。与えられた経営資源を活かしてどうパフォーマンスを上げていくかが問われます。難しさもあるからこそやりがいをしています。



PROFILE

基幹職(総合職)として入行。入行店にて外為事務や融資業務などを経験した後、法人営業を担当。異動後の都内営業店在籍時に課長代理に昇格。14年目に人事部に調査役(課長級)として異動し、その後、参事役(副支店長級)に昇格。(株)みずほコーポレート銀行にて営業部次長を務め、業務監査部監査主任を経て、現職。

特に、ヒトの部分ですが、新入行員を始めとする若い行員の育成は支店長の重要なミッションだと思って取り組んでいます。

——部下とのコミュニケーションにおいて心掛けていることはありますか？

支店長として高い所から物を言うのではなく、なるべく同じ目線で部下とコミュニケーションをとるようにしています。特に、若手行員には仕事のことでプライベートなことでも、一人で悩まず何でも気さくに相談して欲しいと思っています。そのため、自分から部下に語りかけたり、歩み寄り、支店内の雰囲気作りを積極的に行っています。

後輩女性へのアドバイス

● 目先のことにとらわれず、ロングスパンで考える。

近視眼的にならず視野を広げ、長いスパンで物事を捉えて欲しいです。仮に今の仕事がつまらなく感じることもあっても、すぐに諦めるのではなく次の仕事につながる前向きに捉えて頑張れば、希望する方向へと必ず道は開けるものです。

女性管理職からのメッセージ 10

株式会社HRインスティテュート
取締役 シニアコンサルタント
内田 友美

責任を持つか持たないかでは、
見えるものが違う。
責任を負って試みるのが大事。



PROFILE

大学卒業後、国際機関で開発途上国援助プログラムに3年間従事した後、ビジネスコンサルティング会社にてマネジメントコンサルティングを5年間担当。その後、HRインスティテュートへ入社し、現在はコンサルタントとして企業のマーケティング戦略を策定するための業務改善等を担当するとともに、取締役を務める。

価値観が合う人、仕事のやり方に共感できる人たちと働きたい

— コンサルタントというお仕事を選ばれた理由を教えてください。

国際機関にて開発途上国援助プログラムに従事した後、ビジネスコンサルティング会社を経て、現社に転職しました。組織の活性化など、マネジメントコンサルティングを担当しています。国際機関にいたとき、開発途上国の援助は、政府ベースだけでは足りず、民間企業のトップを動かさないとダメだと感じていたので、コンサルタントに転身。当時は徹夜する

ことも多かったですが、仕事が面白くて、忙しいのがイヤだといった感覚はなかったです。

— 男性だから、女性だからという区別がない働き方をされてきたのですね。

年齢、性別、学歴をまったく問わない会社で、男女一緒になってがむしゃらに働きました。全員参加型で、若くてもやりたいことをやらせてくれる、トップの意識がよかったのだと思います。ただ、リストラが行われたことで、会社の方針に疑問を持つようになり、今の会社に移りました。価値観が合う人たち、仕事のやり方に共感できる人たちと働きたいいつも思っています。

責任を負ってみることで、自分の殻を破り、成長することができる

— これまで管理職を経験されてきて、やりがいを感じる点はどこなところですか。

自分の力で組織を変化、進化させていくのは、とても面白いことだと思います。また、トップにものを言うのも自分の役割だと考えており、トップの意思決定に影響を与えられるということにもやりがいを感じます。ただ、取締役になってからは、私のパフォーマンスで会社が判断されるので、対外的な緊張感には常に持っています。

— 部下のとのコミュニケーションで心掛けていらっしゃることはありますか。

否定しないということです。どんな間違った意見でも、まずは受け止め、それから、



「でもこんなことも考えられない?」という言い方をしています。否定してしまうと、相手は心を閉じて、「この人はわかってくれない」と思うでしょう。そうすると、意見があがってこなくなるので、受け止めるということを心がけています。

— 管理職になることをためらう女性社員にアドバイスをお願いします。

上司の期待に応じていく部下の立場と違い、管理職は自分で期待を作って、それを組織の活力にしていかなければならない仕事です。難しさもありますし、責任は大きいですが、チャレンジを行えば、自分の殻を破り、成長することができます。責任を持つか持たないかでは、見えてくるものが違うので、責任を負ってみることが大事ではないでしょうか。

後輩女性へのアドバイス

● 気持ちの持ち方で、仕事は面白くなる
今、仕事を楽しんでいると思えない人は、組織や仕事のやり方を変えていこうという気持ちで取り組み、仕事の面白みが出てきます。また、一つ一つの仕事ができるように組織に役立ち、社会的インパクトへつながっていくのか想像しながら、仕事すると、やりがいを感じられるのではないのでしょうか。

POSITIVE ACTION

女性管理職 私の一日スケジュール

女性管理職のみなさまに
上手な時間の使い方を伺いました。
どんな一日なのかある日の一日を
聞いてみました。

- 5:30 起床
- 8:05 出社
- 8:30 グループ朝礼
- 10:30 デスクワーク
- 12:00 ランチ
- 18:00 退社



中部電力(株)
石川 民子さん

出社前に家庭菜園の手入れをして気分をリフレッシュ。仕事へのモチベーションを高めています。

- 5:45 起床
- 8:00 出社
- 8:40 始業・朝礼、書類検印、稟議決裁など
- 13:00 ランチ
- 14:00 顧客訪問・会議など
- 19:00 退社

(株)みずほ銀行
小田垣 春美さん

管理職は健康管理も大切。退社後や週末はジムやエステでボディメンテナンスに励んでいます。毎年の人間ドックも欠かしません。

- 5:45 起床
- 8:00 出社
- 8:30 会議・取材立ち会い
- 11:50 ランチ
- 15:00 ワークショップの準備・開催など
- 20:00 退社

(株)資生堂
関戸 由美子さん

管理職として、実務とマネジメントの両方を効率よく行えるように、時間の使い方には常に気を使っています。

- 5:30 起床
- 9:30 出社
メールチェック・デスクワーク
- 12:00 ランチ
- 14:00 会議等
- 17:00 資料づくり
- 19:30 退社

(株)キュービタス
久米 麻里子さん

仕事で帰宅が遅くなることもあるので、朝に夕飯の支度を行ってから出社しています。

- 5:50 起床
- 8:50 出社
- 12:00 ランチ
- 13:00 会議
- 17:00 資料づくり
- 20:00 退社

ソニーマーケティング(株)
石渡 裕江さん

夕方に「考える時間」を作り、その日の反省と翌日の仕事の整理をしています。