



女性社員向けヒント集

POSITIVE  
ACTION

ポジティブ・アクション



厚生労働省・女性の活躍推進協議会



## さあ、踏みだそう！満足できる働き方・生き方をするために

様々な職場で女性が働くことが当たり前になってきました。それでも、女性のキャリアアップには、まだまだ困難なことがたくさんあります。まだ社内に活躍している女性の先輩が少ないため、イメージがつかないという人もいるでしょう。将来のキャリアビジョンが描けず不安を抱えていたり、昇進へのチャレンジを躊躇していませんか？

本書には、企業の中で活躍している管理職・リーダーの女性や、キャリアを積んできた女性たちが、結婚や出産、異動や昇進をどのように受けとめてチャンスとし、決断してきたかといったエピソードや、仕事に関する疑問や不安の解消法、能力を発揮するコツなど、働く女性の生の声を掲載しています。生き生きと働く彼女たちのメッセージからヒントを見つけ、新たな未来の選択と活躍にむけて「チャレンジ」してみよう！

### ポジティブ・アクションとは

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

ポジティブ・アクション  
普及促進のための  
シンボルマーク「きらら」



# POSITIVE ACTION

## CONTENTS

- ◎ さあ、踏みだそう！  
満足できる働き方・生き方をするために .....01
- ◎ 女性管理職からのメッセージ
  - オムロン株式会社 石井 志呂美 .....04
  - 株式会社資生堂 関戸 由美子 .....05
  - 株式会社日本色材工業研究所 佐藤 晴世 .....06
  - 中部電力株式会社 石川 民子 .....07
  - ソニーマーケティング株式会社 石渡 裕江 .....08
  - 株式会社ベネッセコーポレーション 渡辺 冬美 .....09
  - イオン株式会社 羽生 有希 .....10
  - 株式会社キュービタス 久米 麻里子 .....11
  - 株式会社みずほ銀行 小田垣 春美 .....12
  - 株式会社HR インスティテュート 内田 友美 .....13
- ◎ 女性管理職「私のこだわり一日スケジュール」 .....14
- ◎ ノンフィクション作家 小松成美からのメッセージ .....15
- ◎ 先輩社員からのメッセージ
  - オムロン株式会社 福田 志帆 .....18
  - 株式会社資生堂 佐藤 三由樹 .....19
  - ソニー株式会社 山本 祐歌 .....20
  - 株式会社日本色材工業研究所 柴田 さおり .....21
  - 中部電力株式会社 小林 亜希子 .....22
  - 株式会社ベネッセコーポレーション 奥井 紗智子 .....23
  - 株式会社未来屋書店 後藤 君子 .....24
  - 株式会社キュービタス 大阿久 恵麻 .....25
  - 株式会社みずほコーポレート銀行 橋井 由香 .....26
  - 株式会社アテナ 井川 暁 .....27
- ◎ 先輩社員「私のこだわり一日スケジュール」 .....28
- ◎ 仕事に対する姿勢チェックシート .....29
- ◎ 女性の活躍推進協議会 .....30





# POSITIVE ACTION

女性管理職からのメッセージ 01~10



## 女性管理職からのメッセージ 01

オムロン株式会社  
マイクロデバイス事業部 営業推進部 営業課長  
石井 志呂美

与えられた仕事はすべて「チャンス！」  
でした。チーム力で自己実現できる  
ことが、管理職の喜びです。

「半導体」を軸にしたキャリア  
プロセス。目の前の波をとらえて、  
前向きに乗る。

— 入社以来、半導体に携わってお  
られますね？

営業補助の事務職として10年間働いて  
いるうちに、「何か手に職をもちたい」と  
いう気持ちが強くなりました。そこで  
「よし、こちらでやってみよう！」と決意し  
て東京に転勤し、半導体の回路図をCAD  
でトレースする仕事から始め、やがて自分  
で回路図を描けるようになりました。5年  
半を過ぎた頃、その仕事が終了すること  
になり、次の配属先の希望を聞かれました。  
そのとき「私は半導体が好きだ。これから  
もずっと半導体に関わっていきたい」と  
強く思ったのです。そこでそのような希望  
を出した結果、半導体の営業職を与えら  
れ、それからずっと半導体営業をしていま  
す。現在の事業が立ち上がるときに滋賀県  
の野洲に転勤の辞令が降りました。初めて  
の関西勤務でしたが、メインの事業部へ  
の転勤でもありましたし、躊躇はありません  
でした。

こういうふうに戻ると、いつも目の前  
に来た仕事にチャンスを感じ、それに真摯  
に積極的に取り組むということが、私の  
キャリアの積み方だと言えるかも知れま  
せん。もちろんことあるごとにチャンス  
を与えてくれた上司に恵まれたことも大き  
いですし、今や売上げのかなりの割合を  
占めるまで成長し、会社の主力事業を

下支えする半導体の仕事を手がけてきた  
という幸運もありましたが。

チーム力でやりたいことができる  
喜び。次は、経営者の立場で考えら  
れる管理職に。

— 管理職としての醍醐味は何でしょう？

やはり裁量権があることでしょうか。管理  
職になって、「思うようにやってごらん」と  
言ってもらえるようになりました。その  
結果、改めて「仕事は自分で創るもの。創っ  
た仕事にはやりがいがある」と感じていま  
す。チーム力を使えるようになったことも  
大きなメリットです。自分のしたいことを  
部下の力を借りて実現できるようになりま  
した。それは言い換えると、高いレベルで  
自己実現できるようになったということ  
でもあります。

— 今後のステップアップのために、  
設定している課題はありますか？

大きく2つあります。ひとつは経営者の  
立場で数字を見て、その改善を意識して  
仕事や職場管理に取り組むということ。  
ふたつめは会社のグローバル化に対応す  
るために、もっと語学力をアップさせる  
ことです。後者については、3ヶ月のリフ  
レッシュ休暇を利用して集中レッスンを  
受けたりもしたんですよ。



### PROFILE

事務職として入社後、約10年にわたり埼玉県・  
大宮の営業所で半導体営業所にて半導体  
営業補助を務める。11年目に総合職に転換。  
その後、東京へ転勤し、半導体設計を手がけ  
る。その後、半導体の営業職となり、2005年  
より半導体をメインとする滋賀県の事業部へ  
異動し、現職。現在は10名の部下をもつ。

### 後輩女性へのアドバイス

● 社内に広くネットワークを広げて  
チャンスを逃さない

まず、仕事以外に興味でも習慣でもいい  
ので、何かひとつ細く長く続けるもの  
をもつこと。それがあればリフレッシュ  
できて、ひいては仕事も楽しくなります。  
次に、会社内に広くネットワークをもつ  
こと。そうすると、さまざまな情報を得ら  
れるし、引き立ててもらえる機会も増え  
ます。そして女性らしく、でも決して女性  
であることに甘えないで頑張ってください。



## 女性管理職からのメッセージ 02

株式会社資生堂  
CSR部 課長  
**関戸 由美子**

### 考え込む前に、やる。 場数を踏めば、なんだってできる ようになるものです。

**あんな風になりたいと思ったのが、  
全てのはじまりだった。**

— 幼い頃から資生堂に憧れていた  
とのことですが

実家が半世紀以上前から化粧品店を営んでおまして、幼い私の遊び場は店先でした。そこには、いくつかの化粧品メーカーの営業や美容部員など、様々な「おとな」が訪れ、よく遊んでくれたのです。子どもはよく人を見ているものですね。「資生堂のお兄さんやお姉さんは、他のおとなと違う。何だか素敵だ」なんて、幼いなりに感じていました。就職を視野に入れる年齢になった時、真っ先に思い出したのは、「資生堂に入ったら、素敵なおとなになれるかな」という幼い頃の記憶でした。言ってみれば、子どもの頃からの一途な思いだけで、入社試験に挑んだわけです。

— CSR部の管理職に就任されたのは  
2年前ですが、一番のやりがいを教えてください。

現在の仕事内容は、社員の社会活動参加の機会提供をする「資生堂社会貢献くらぶ」の運営企画です。「社会貢献くらぶ」は、



「社会貢献くらぶ」について社員に案内

社会の役に立ちたいけれど、何をしたらいいかわからないという社員のために、「寄付」「ボランティア活動」の2本柱の社会貢献活動メニューを提案しています。「お金をあげっぱなし」にするのではなく、「どういう活動を支援するのか」「その支援成果はどうだったのか」などを団体さんと協働で社員にフィードバックする役割も担っています。寄付に協力してくれた社員が貢献度を実感し喜んでる姿を、部下が励みにしているのを見ると、やっていて良かったなと思いますね。

**部下の小さな変化も逃さないため、  
体全体を耳にして見守る。**

— 人の上に立つ者として、難しいと感じることはありますか。

人事部に長く所属していましたので、マネジメントを学ぶ機会は山ほどありましたが、CSR部に異動し実務を経験すると、やはりシミュレートしていたものとは、かけ離れていました。部下たちは、私と年齢も似たり寄ったりで、キャリアも長い方が多いので、それまでの道のりを尊重しつつ、未経験なことにも気持ちよくトライしてもらおうアプローチをしなければならぬのですが、これが意外と難しい。やらされ感ではなく、本人が主体的にやる気になるのを励ましなが待つといった感じです。

— どのようにして打開されたのですか。

初めは納得いかない様子だったとしても、近くに寄り添い、話をとことん聞くことで、



#### PROFILE

入社後、推販部において研修企画と幹部秘書を務める。広報部を経て19年目に人事部へ異動し、参事、課長に昇進。採用・社内啓発や資生堂の理念伝承プログラム企画等を担当し、29年目にCSR部へ異動、現職。

本人から気持ちを切り換えてくれることもあります。大切なのは、日頃から部下を見守るだけでなく、実際に声をかけるということです。気をつけて情報収集していると、様々な変化に気がつくことがあります。最近うまくいってないな、とかそういうことも。私のグループのメンバーは全員女性なので、特に気を使って声をかけるよう心掛けています。

#### 後輩女性へのアドバイス

##### ● 考え込む前にまず体を動かす

夢を持つことは素晴らしいのですが、夢が大きければ大きいほど、挫折してしまう人も多いのでは。夢への距離が遠いということで腐るのではあまりに勿体ないですね。目標があるのなら、とにかく場数を踏むことです。立ち止まる暇があったら、手を、足を、体を動かす。石の上にも三年…なんて頑張っていれば、自分が思っている以上に成長できているものです。

## 女性管理職からのメッセージ 03

株式会社日本色材工業研究所  
営業部 商品企画チーム リーダー カラーコーディネーター  
**佐藤 晴世**

### 管理職として働くと 自分で決断できることが多くなります。

**企画を希望していたが、  
ステップアップの一步として営業職へ**  
— 現在の会社へは転職されての入社  
ですが、入社を教えてください。

新卒で化粧品メーカーに入社し研究や商品企画の仕事をしていましたが、他の世界を見てみたくなかったです。転職を決めた理由は、社長の人柄にひかれたことと、自分のやりたい企画の仕事が大きな化粧品メーカーに比べて1から10まで自分の手でできると思ったからです。

— 入社されてからの職歴を教えてください。

最初は営業部で海外への提案営業を行い、一昨年の秋より商品企画チームのリーダーとして働いています。お客様から依頼のあった商品を受託製造するのが当社の中心業務ですが、商品企画チームでは、営業が売り込んで、お客様に気に入っていただけるような新しい製品を企画・開発しています。

— もともと企画を希望されていて、  
営業部で働くことに抵抗はなかったで  
しょうか。

商品企画の部門を立ち上げるにはもう少し時間がかかりそうだったので、自ら志願して営業を希望しました。お客様が望んでいることを知らなければ、いい企画は生まれませんし、新しいことにチャレンジするのもステップアップには必要だと感じていました。

**さらに上のポジションで  
組織を動かしてみたい**

— 現在は商品企画チームのリーダーと  
してお仕事をされていますが、管理職と  
してやりがいを覚えるのはどういうところ  
でしょうか。

マネジメントだけでなく、現場の仕事も多いのですが、ポジションが上がると自分で決断できることが増えるのは面白いと思います。ただ、現在は中間管理職の立場ですから、部下からの不満があっても自分の権限だけで決められないこともあります。当社では部長や役員に女性を増やす動きがあるので、組織を動かせる立場になってみたいという気持ちはあります。

— 職場でのコミュニケーションで心が  
けていることはありますか。

いつも笑顔で心がけています。笑ってごまかすという方法もあります(笑)。また、問題が起きたときは一人で抱え込まず、できるだけ早く周りに助けを求めようとしています。じつは問題が起きていないときや問題が何かわからないときの方が不安は大きいですね。たとえばクレームが



#### PROFILE

新卒で入社した化粧品メーカーで、研究職を経て商品企画担当として企画開発に従事。その後、(株)日本色材工業研究所へ入社し海外営業を15年間担当。後に商品企画チームへ異動し、現職。

あったときなど、問題がはっきりしている  
ほうが解決しやすいですから。

— 今後の働き方で、目指している将来  
像はありますか。

自分のステップアップだけを考えるのではなく、これからは若い社員が頑張ってくれるように指導し、育てていくのがやるべき仕事なのではと感じています。自分の代わりに、部下に仕事を任すことも増えました。

#### 後輩女性へのアドバイス

##### ● 仕事の継続がスキルを活かす

やりたい仕事を目指して入社しても、利益を上げるためにはやりたくない仕事だってしないといけません。会社は甘くないんです。だからといってすぐに辞めてしまうのではなく、最初はやりたいことが1/3でもできればいいと考え、それを心の支えにして頑張ってもらいたいですね。スキルという“道具”は大事ですが、道具だけもっていてもダメなのです。仕事を長く続けていくことでその“道具”をうまく使いこなせるようになると思います。



## 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  
していれば管理職になった、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  
にどう貢献できるのかという  
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、再雇用制度を利用し(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な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の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、ふっきれました。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かな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いい」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で。

——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、仕事を楽しみと思えない人は、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。



広告代理店勤務を経て、現在はノンフィクション作家として活躍中の小松成美さんに、仕事と女性の活躍についてのメッセージを頂きました。

Narumi Komatsu



ノンフィクション作家

## 小松 成美

広告代理店勤務を経て、ルポルタージュを中心に執筆活動中。スポーツ選手、歌舞伎役者等のスポーツ・芸能における第一線で活躍する人物のルポルタージュを得意とし、代表作に、サッカー日本代表の中田英寿を追った『中田英寿 鼓動』や『中田語録』など。

## スタートする勇気と 継続する胆力、 そして挑戦する気持ちが大切。

### ■仕事とは生きるための希望なのだと思ふ。

50歳になった今、「あなたの生きがいは何ですか？」と問われれば、間違いなく「働くことです」と答える。働くことは生きることに等しい。大好きな音楽を聴くことも、映画や絵画やスポーツを観ることも、食事や、旅も、私にとって、すべては「原稿を書く」という仕事の源だ。仕事があれば生活の意欲を失い、周りにある光景に煌めきを感じることはなくなるだろう。日々、健康で働けることに、そして、生涯を通し取り組みたいと思える作家という仕事に出会えたことに、私は感謝している。

ノンフィクション作家という仕事には、休日もなければ、オンとオフもない。どんな瞬間も学習の機会であり、取材の現場では一瞬たりとも気を抜くことが許されない。

主題となる人の来し方に向き合い、答えの一言一言に耳を傾ける。そうしてインプットした情報を活字にして綴るのだが、この執筆という作業は、何年を経て

も慣れることがない。どの語彙を選び取り、どういった文章にすれば、取材によって得た感激を伝えられるのか、そこにある真実を伝えられるのか。渾身でそう考え続けなければならない。書くという作業は、孤独でなおかつ苦しい。日常の中で原稿を書くこと以上に困難なことはないとさえ思えるほどだ。だが、その苦しさは、一編の作品が完成したときに、この上ない幸福に変わる。

仕事をする者なら、誰もが経験しているだろう。目指すものを手に入れるための、また目標を達成するために、いくつもの障害を乗り越えなければならないことを。複雑な人間関係や個人の思考の違いなど、丁寧に向き合い、進むべき道を選ばねばならない。けれど、それらを乗り越えてひとつのゴールにたどり着けば、すべての苦勞は報われる。むしろ、歩んだ道程が苦しければ苦しいほど、喜びは大きく、達成感と充足感に浸ることができる。仕事は、生活に必要な収入を得るための

ものであるが、その一方で生きるための希望なのだ、私は思う。

### ■自らがやるべきことに向かって、毅然と前へ進まなくてはならない。

1924年、エベレストに散ったイギリスの登山家、ジョージ・マロリーが、生前「なぜ、あなたはエベレストを目指すのか」とニューヨークタイムズ紙の記者に問われ、「そこに山があるから (Because it is there.)」と答えたというが、若きクライマーの一途な気持ちに私も共感する。それはまさに仕事を遂行する者の思いだ。自らがやるべきことが目の前にあれば、理屈など必要なく、毅然と前へ進まねばならない。

私自身、取材を始め、執筆を開始すれば、言い訳など通用しない。本を完成させるためだけに疾走する以外ない。やがて本が完成すれば、その度に特別な感慨を抱き、また次のテーマに向け走り始めることになる。目前にある頂きは高く、ようやくその頂きにたどり着いたとしても、

さらに高く聳える頂きが見えてくる。登山(仕事)の苦しみと登頂(目標の達成)の幸福。このサイクルを過ごしながら、私は日々を過ごしている。

そうして一年を過ごすと、時刻はめまぐるしく過ぎていく。気がつけば、人生の終末を迎える日がくるのだろう。しかし、こうして日々を駆け抜ける疾走感は、何物にも代えがたい爽快感と対にある。作家という仕事こそ、弛まぬ好奇心をもたらし、私の心をどんときも闊達にする。

### ■「一番好きなことを仕事にしたい」という気持ちは揺るがなかった。

現在は、働くことこそ生きがいだと言える私だが、十代や二十代の頃は、そうした感情とは懸け離れた生活を送っていた。自分には何ができるのか、どんなチャレンジができるのか、そう考えることで精一杯で、実際には自己の可能性に正面から向き合うことができなかった。

高校を卒業する頃になれば、社会人となって何がしたいのか、どんな仕事に就きたいのか、心が決まるものだとばかり思っていた。が、それは違っていた。高校時代に将来の目標を見つけれず、安直な考えで臨んだ受験では失敗した。そこそこ勉強ができると自負していた自分が受験に失敗すると、想像もしなかった挫折感が心を覆った。受かった大学に行くことも浪人することも拒否すると、挫折から逃げないように専門学校へ行った。当時、興味があったアドバタイジング(広告)を学びながら、心やすい友達と、ドライブやテニスやウィンドサーフィンをして、愉快地時間を過ごしていた。

やがて、20歳で広告代理店に就職すると、私はただ若さを謳歌した。世はバブル経済前夜。私もまたデザイナーズブランドを華やかに着飾って、友人達と外食や旅行に時間を費やした。1986年4月に施行された「男女雇用機会均等法」以前にOLになった私を取り巻く環境は、「結婚=女子のゴール」というものだった。「寿退社」という言葉が当たり前の頃で、仕事に対する思いは今は違っていた。

同期の男性社員のように将来に向けて仕事をしたい、という思いと、受験から逃げた自分にできることは何もない、という思いが交錯した。さらに、人並みに結婚しなければというプレッシャーもあった。

少しでも経験を得たいと考えた私は広告代理店を退社し、テレビ局の報道部で事務のアルバイトに就いた。社会の激動を伝える同世代の報道局員たちと親しくなるにつれて、私は「取り返しの付かないことをした」と考えるようになる。受験に失敗したことも、大学で学ばなかったことも、消せない人生の瑕疵に思え、そんな私にキャリアなど積むことはできないと絶望したのだ。表向きは若く華やかな人であることを装いながら、心には暗黒が広がっていた。

考えすぎていた私は、ある日倒れた。神経症となり入院生活を余儀なくされる。病院のベッドに横たわった私は、「働くということ」を考え続けた。平和な時代に健康で生まれたことの恩恵に、どうして自分は報えないのか、と。「男女雇用機会均等法」を経て社会には変化が兆していた。女の自分にも生涯を通して向き合える“仕事”があるはずだ。そう心を強くすると、病も癒えていった。



退院し、社会復帰した私は、自分が精魂込めて挑める仕事を探し続けた。根気よく考え続ける中で「一番好きなことを仕事にしたい」と思い当たった。幼いけれど、まっすぐなこの気持ちは揺るがなかった。本が大好きな私は、読む側から書く側になりたいと心に決め、経験もないままに出版社を巡った。27歳の時だった。

素人の私に誰もが「書くことは容易くはない。素人には無理だ」と言ったが、稚拙な私の情熱を指示してくれる人もいた。文藝春秋という出版社のナンバーというスポーツグラフィック誌の編集長は、「スポーツノンフィクションを書きたい」という願いを聞き入れ、小さな連載ページを任せてくれた。

その編集長は私にこう言った。「どんな仕事でも、最初は誰もが素人です。大切なのは、スタートを切る勇気と、どんな困難があっても継続する胆力、そして、経験を経ても新しいものに挑戦する心ですよ」と。

それから23年を過ごした私は、取材の度に、この編集長の言葉を胸に思い起こしている。だからこそ大きな蹉跎の先に巡り会った仕事への愛情は、この先も決して変わらない、と思えるのだ。



# POSITIVE ACTION

## 先輩社員からのメッセージ 01~10



### 先輩社員からのメッセージ 01

オムロン株式会社  
人財総務センタ グローバル人財戦略部 主事  
**福田 志帆**

**30歳なんて、まだまだ。  
「その日」のために準備をしながら、  
気長に待つことも大事です。**

**8年間の辛抱を経て得たのは、会社の根幹を担うやりがいのある仕事。**

— 留学経験もおおりの福田さん、現在の仕事はいかがですか？

そうですね。もう楽しくて、楽しくて。中国、東南アジア、ヨーロッパ、アメリカにある地域統括会社を回って、オムロンの企業文化を共有するための活動をするのが、現在の私の仕事です。現在オムロンは売上げの半分以上を海外で上げている文字通りのグローバル企業であり、海外の事業所も増えています。こうした状況下でオムロンの企業文化や経営理念を世界の関係各社に浸透させる仕事をするということは、会社の根幹の一翼を担うことでもありますから、すごくやりがいがあります。それに海外で仕事をするのは私の夢でもありましたし。

— 希望通りのキャリアを歩んでこられたようですね。

ところがそうでもないのです。入社して8年間も国内の採用業務が続きました。これはおそらく社内で最長不倒の記録です。どうしても海外業務を担当しなかった私は、毎年毎年、異動希望を出し続け、9年目にようやく願いがかなったのです。ですから今の仕事はいわば辛抱の賜物です。でもあの辛抱の時代を経験し、気長にチャンスを持ったからこそ、今の私があるのだと思います。

**社内外のネットワークに支えられた日々。目標は、生きている限り働き続けること。**

— 辛抱の8年間に、心がけていたことはありますか？

社内、社外を問わずネットワークづくりを心がけました。社内では先輩の女性社員に相談を通してつながり、社外では勉強会に参加して他社の人事担当者を知り合い、情報交換をしていました。ちなみにオムロンでは総合職の女性社員の離職率が高い傾向があり、私が何かと相談させてもらったのは一般職の先輩でしたが、総合職であれ一般職であれ、社内で頼れる先輩を見つけることは、精神的にもとても大事だと感じました。

— 福田さんの目標は何ですか？

45歳までに、会社を辞めても仕事ができる自分になることです。決して会社を辞めたいわけではないのですが、定年の



#### PROFILE

入社後、人事部にて8年間国内の採用業務を担当。その後、企業文化統括センタを経て、2011年より現職。海外の関連会社を回り、企業理念・組織風土を共有するための意識調査、リーダー育成、トレーニング等の業務に携わる。

あとまず、生きている限り働きたいんです。そのために、会社の看板がはずれたあとも仕事をしていけるだけの実力を、これから全力で身につけたいと思っています。

#### 後輩女性へのアドバイス

● 我慢してチャンスを待つことも必要  
「気を長くもって、できるところまで辛抱なさい」ということでしょうか。後輩の女性社員の話を知っていると、どうも「30歳までに、公私ともにメドをつけようとする」傾向があるように思います。でも会社側にとっては30歳の社員なんてまだまだこれからの存在です。たとえ思うスピードで思うところに行けなくても、ある程度は我慢して、チャンスを待つことも必要だと思います。



## 先輩社員からのメッセージ 02

株式会社資生堂  
国内化粧品事業 リレーショナルブランドユニット  
**佐藤 三由樹**

# 自らの強みを説明できることなくして、 人の上に立つことはできない。

### 国境を越えて新しいお客様に 出会えるという感動

— 今の会社を選んだ理由を教えてください。

海外でも名が知られているため、日本文化の発信が積極的にできること、海外業務を拡大しようとしている企業だったことに魅力を感じました。ただ物を販売するだけでなく、それを使う人、作る人、関わる人を海外で生み出すことができることにも可能性を感じたんですね。「一瞬も、一生も、美しく」の企業メッセージにあるように、「いくつになっても年相応の美しさがある」という会社のスタンスにも共感でき、この会社で働いてみたいという思いに至ったわけです。

— やりがいを感じたエピソードを教えてください。

もともと海外事業に携わりたいと思って入社したので、初めて中国にトイレットリー商品を輸出し、それを店頭でお客さまがご覧になっているのを見たときには感激

しました。当時の中国はTwo in Oneシャンプーが当たり前だった時代でして、シャンプーとコンディショナーを分けて使う方は極めて限られていたのです。トレンド好きな方、目新しい商品に敏感な方を選んでいただけることが、何より嬉しかったですね。

— 壁にぶつかった時、意外な方が力になってくれたそうですね。

新商品のブランディングなど、これまで先行投資を伴う事業に多く携わってきたため、会社の戦略と自分の目指す将来像との間にギャップを感じるがありました。ただ、同僚と話をすると、ただの愚痴になってしまうので、私の場合海外に赴任していた父に相談してみたのです。圧倒的に世代が異なる人間からアドバイスされることで、それらを素直に「先輩の言葉」として受け止めることができましたし、違う会社でも同じ様なことが起こるんだと認識することもできました。

### 社外の知識の引き出しを交流で増やす。

— スキルアップのために取り組んでいることはありますか。

以前は中国語を習いに母校の外国語学校に通ったり、会社が自己啓発として紹介している通信教育講座なども受講しましたが、ここ数年は業種を問わず社外の方もふくめた座談会のような会に月に一度参加し、知識の引き出しを増やそうと



### PROFILE

入社後、資生堂ファイントイレットリー(株)東北エリアの営業を担当。3年目に(株)エフティ資生堂開発事業推進部にて新規事業の企画、中国事業の立ち上げプロジェクトを経験。8年目には本社中国事業部へ異動し、商品開発等を担当。11年目にリレーショナルブランドユニットへ異動しマーケティング・プロモーション担当となり、現在に至る。

心掛けています。名刺交換で終わる関係ではなく、仕事とは関係のない所で日本の未来を案じてみたり、将来のビジョンを発表し合うなど、とても有意義な時間を過ごしています。

### 後輩女性へのアドバイス

#### ● ポリシーがはっきりしていれば、自分なりの職場貢献ができる

普段から、自分が何のために仕事をするのかを考え、その理由付けを持っておくべきでしょうね。そのためには自分の強みを見つけ、なぜそれが強みだと思っているかを説明できる必要があります。それをなくして、人の上にたつ、或いはマネジメントするレベルには到達できないのではと思います。何をポリシーとして仕事をするか、それがはっきりしていれば、仕事のモチベーションも保つことができるし、たとえ環境が変わっても、自分なりの職場貢献ができるはずですよ。

## 先輩社員からのメッセージ 03

ソニー株式会社  
プロフェッショナル・ソリューション事業本部  
コンテンツクリエイション・ソリューション事業部  
**山本 祐歌**

# 「なるようになる」の精神で 環境の変化に対応してきました。

### 舞台を変える度に人脈は広がって行く。

— 今の会社を選んだ理由を教えてください。

大学院では「計算機科学」を専攻しコンピュータサイエンスを学びました。そのまま学術畑を続けるのか、あるいは社会に出るのか悩んだ結果、現実的な世界で仕事をしてみたいと思うようになり、就職への道を選択しました。とはいえ、明確なビジョンがなかったので、学校を経由し企業見学として訪れたのが、ソニー株式会社だったのです。そこで感じた雰囲気の良い、幅広い分野へ事業展開していることに可能性を感じ、入社を決意しました。

— 配属初日から部に貢献できたということですが。

初めに配属されたのは衛星IPネットワークレシーバーを開発する部署でした。商品化されたレシーバーがお客様のもとに届き、納入先の問題を解決するフェーズだったので、まずは会議に参加しようという状況で何が問題とされているのかを把握することからスタートしました。分からないなりにもひたすらヒヤリングするといった感じでしょうか。一方で、ネットワーク関連の知識は学生時代に習得していたため、すぐに社内ネットワークを任せられ、配属初日から部に貢献することができました。

— 短い期間でいくつかの部署を経験されたこともありますが、環境が変わることに不安はなかったですか。

もともと一つの技術に限定し、時間をかけて突き詰めるより、「今役に立つ仕事」を行っていきたいタイプなので、環境の変化はさほど気になりませんでした。むしろ、部署が変わるごとに人脈が広がるメリットを感じています。頼れる上司もどんどん増えていく訳ですから。

### 人を観察することで、交渉力は磨かれる。

— 今の仕事のやりがいを教えてください。

現在は、業務用ビデオカメラの「要求仕様策定」に従事しています。形や機能など、新商品の全体の仕様をまとめる業務ですね。企画部がコンセプトメイキングする所から始まり、機能性をあらゆる視点から追求し、各部門の要求を聞き入れ、調整し、設計や販売までの全ての人間が納得して、初めて仕様が決まるのですが、紆余迂曲を経て無事に一つの答えに辿り着いた時には、とてもやりがいを感じます。プロジェクトにはたくさんの人が関わるので、傾聴力、質問力、交渉力が問われる仕事でもあります。



### PROFILE

入社後、大学院での専攻を活かし、ネットワークレシーバー等の開発設計を担当。その後、セキュリティチップファームウェア、ネットワーク機器等の開発設計に携わる。現在は、業務用ビデオカメラ開発設計を担当。

— 会議で議論する際に、心掛けていることはありますか。

感情的になるとうまくいかないで、場の空気をニュートラルに保つよう心掛けています。まじめな方が多い時は、気さくなキャラクターに徹し、にこやかなメンバーにはシリアスな顔で対応します。男性同士熱を帯びれば、女性目線でガス抜きをし、場の雰囲気を柔らかくします。相手の本音を引き出すべく、じっくり傾聴すること、適切な質問をすることがとても大切です。

### 後輩女性へのアドバイス

#### ● 問題の本質を見極めればアプローチ方法が見えてくる

スキルアップしたいけれど、どうしようかと悩んでいるのであれば、その方にはきっと目標があるわけですよね。例えば、目の前に壁が立ちだかっただとします。でも果たしてそれは本当に壁なのでしょう。よく見たら、透けているかもしれません。壁だと思った物がもやだつたら、通り抜けることができますよね。問題の本質をよく考え見極めると、違うアプローチを見つかることもできると思います。



## 先輩社員からのメッセージ 04

株式会社日本色材工業研究所  
研究部 第三メイクアップチーム 主任  
**柴田 さおり**

# 会社に必要とされる人間になってこそ みんなで支えあえる組織づくりが できると思います

### 自分のセンスが活かせる ものづくりの面白さを実感

— 今の会社を選んだ理由を教えてください。

ものづくりが好きで、人に喜んでもらえるような商品の開発に携わりたいと考えていました。化粧品は人の心を前向きにする魅力的な商品だと思いますし、私自身もお化粧品することで社会的になれた経験もあって、化粧品の開発を行っている当社に興味を持ったのです。若い女性がたくさん働いていて、活躍しやすい職場であることも志望理由の1つでした。

— 化粧品の開発という仕事の魅力をどこに感じていらっしゃいますか。

理論だけではなく、感性に結びつけて両方のバランスをとっていくことに面白さを感じています。自分で化粧品を試しながら、考えながら作っていくのも楽しいですね。自分のセンスや表現を商品におこみ、お客様から良い反響があったときはうれしいですね。日中だけでなく、朝も顔を洗う前に必ず他社や試作品の Mascara を塗って試すのも日課になっています。



— やりがいのある仕事でも、大変さ、難しさを感じることはありますか。

たとえば Mascara は、人のまつ毛によって塗ったときに差がでますし、化粧下地は「みずみずしい」といった言葉でも何を意味するかは人それぞれで、簡単に評価できるものではありません。ひとりひとりの感覚が左右する商品なので、ものづくりの大変さを感じています。

**困難に直面したときは、感情ではなく論理的に解決策を探っていく**

— 仕事で困難に直面したとき、どのように乗り越えてきましたか。

困難を感じているときはひとつのことに目がむきがちなので、一歩ひいてみるのが大事だと思っています。周りのみんなに意見を求めて、自分の中にかみ砕いて解決策を探すことも多いですね。どうやったら解決できるか、感情的にはなく理論的に探っていくよう心がけています。また、行動を起こす前に一度立ち止まり、頭の中で整理して順序立てるようにしています。

— 現在は主任という立場でいらっしゃいますが、ステップアップのために取り組んでいることはありますか。

今後はもっと上のポジションになって、組織の流れをスムーズにできる体制をつくりたいという希望があります。私の部門では、ひとつの開発をひとりの担当者



### PROFILE

入社からこれまで、現部署にて研究開発を行う。現在は Mascara を中心とした商品開発を担当。原料の調合と量産化へ向けての検討・容器とのマッチング・使用性テスト、製品化に関わる書類作成・特許調査・特許出願、市場製品調査等の幅広い業務を行っている。

すべてに行っていることも多く、産休や育休を取ったときのサポート体制がまだ完全ではありません。現在の自分の立場でも、可能な限り柔軟な体制をつくる努力はしています。また、組織論、リーダーシップ論の本や記事に目を通すようにしていますし、マーケティングの通信講座（会社が半額負担）を受けて勉強しています。社会人になって、世の中がつながっていると感じています。女性の働きが認められる世の中になってきていると思うので、その追い風にのり、しかし甘えることなく組織で良い働き方をしていくことが大切だと思います。

### 後輩女性へのアドバイス

● 仕事に“楽しみ”を見つけて前向きに取り組む

私も入社2~3年目のときは忙しさのため余裕がない状態でしたが、先を見据えた目標を持つ事で前向きに仕事に取り組めるようになると思います。自分を知ったうえで自分はどういったことに充実感を得られるのかを仕事に見いだせると、仕事に多少不満があっても乗り越えていけるのではないのでしょうか。

## 先輩社員からのメッセージ 05

中部電力株式会社  
広報部 ブランド推進グループ 主任  
**小林 亜希子**

# 仕事を通して成長できる環境に 感謝して、仕事と育児を両立中です。

**改めて感じた仕事に挑戦できる喜び**  
— 1年間の産休を経て職場復帰されましたが、いかがですか？

仕事上の達成感、仕事に挑戦することで初めて得られるものだと気づきました。1年間、育児に専念することができた環境に感謝していますし、会社以外にも視野が広まりました。ですが、休職中は失敗もない代わりに、成長もないような感覚を覚えたのも事実です。復職して数日後、資料作成で上司に赤字を入れてもらったのを見た時は、また、仕事で成長できる環境に戻ったことを実感しました。

— 育児と仕事の両立は大変ではありませんか？

突発的な仕事、期限が迫っている仕事を、時間の制限から完結できないときに、悔しさや申し訳ない気持ちを感じることがありました。チームワークを重視する社風はありますが、上司とペアで仕事をする場合、やり残した仕事が直接上司の残業につながる場合があります。自分がそれまで頑張ってきた仕事ほど、残念な気持ちも大きくなり、「一晩、納得できるまで仕事に打ち込むことができた」と強く感じました。ですが、助けてもらいながらも、無事終わった時はほっとしましたし、この経験は自分にとって非常に価値があるものとなりました。

両立は大変でないとは言えませんが、職場の配慮や女性活躍推進室のサポートに恵まれていると思います。復職時の

上司との面談は不安が多かった時期に安心できました。子供が発熱し実家に預けようとした時は、上司から「子供はつらいよ、(祖母ではなく)母親が一番心強いよ」と休暇を勧めてもらいました。また、女性活躍推進室の取り組みは、従業員の意識改革を図るセミナーから、男性の料理体験のように具体的な行動に結びつくものまで多種多様です。この受講案内を目にするだけでも会社が求めている視点に気づくため、効果はとても大きいと感じます。

※女性の活躍推進室とは  
中部電力において、女性をはじめ個人の能力を十分に発揮できる企業風土を組織的に推進することを目的として2007年7月に設置。

**「今」を大切に力を蓄える。それが復職後の仕事を助けてくれる。**

— 先輩のワーキングマザーに、心に残るアドバイスをもらったことは？

先輩に「復職後は、以前と全く同じように働くには無理があるから、今を大切にしてください」と言われました。人は男女関係なく、育児・介護など、時間に大きな制限がある中で仕事をこなさなければならない環境になることがあると思います。その時、成功体験が多いほど、未経験の仕事にも自信を持って臨むことができるし、失敗が多いほど、何がポイントか勘が働くと思えます。現在、時間短縮で勤務していますが、反省の意味を込めて、「今」を大切にしていきたいと思っています。



### PROFILE

入社後、支店にて経理業務を担当。2年後に希望し広報部へ異動、現所属にて社内広報を担当。入社9年目に1年間の産休・育休を取得の後、現職へ復帰。現在は勤務時間短縮制度を利用。

### 後輩女性へのアドバイス

● 将来は後輩を助けてあげられる存在に

人のいいところに着目して、それを取り入れることが成長につながると思います。以前、社外の方に「ロールモデルを探すのに、自分と全く同じ環境の人を探すと一生見つからない。自分との違い(子育て中か、親のサポートはあるか等)に目を向けるのではなく、人の長所をいいとこどりする発想で」とアドバイスいただき、そのとおりだと思いました。育児を通して人は変わることができるといいますが、仕事は育児同様もしくはそれ以上に学ぶことがあり、会社に感謝しています。



## 先輩社員からのメッセージ 06

株式会社ベネッセコーポレーション  
国内教育事業部 中学生商品開発部  
**奥井 紗智子**

### 管理職を経験したことで 人として大きく成長できました。

#### 部下の立場と上司の立場。

#### 両方経験し会得した沢山の学び。

——教育に携わる仕事に魅力を感じた理由を教えてください。

向上心のある人やポジティブに頑張っている人の近くにいると、こちらまで感化されることってあると思うのです。大学で「発達心理学」を専攻し、人のやる気を支える仕事に携わりたいと思い、子どもたちの学ぶ意欲を応援できる弊社を選びました。また、インターンシップをさせていただき、職場体験を通して良い会社だなと思えたのも決め手の一つとなっています。

——入社6年目に課長職(セクションリーダー)に就任されていますね。

新卒で配属されたのは「進研ゼミ小学講座・小学4年生」の営業職でした。営業活動はDMでの入会促進のため、子ども向けのマンガやチラシの編集業務が主です。4年間同じセクションでキャリアを積み、業務内容を熟知していたことを生かして成果を上げられたり、他のメンバーのフォローができたことが、評価につながったのだと思います。「手を動かす」側から「決裁者」に回ることで、自分でやるのとはまた違う難しさを感じることもありましたが、皆で協力し、成果をあげることができた時は大変やりがいを感じました。

——管理職を経て学んだことは何ですか。

管理職に就く前は個人で仕事に打ち込めた自分自己管理を頑張っていれば、なんとか仕事はまわっていきましてし、周りにもアド

バイスを求めることで営業成績を上げることができました。しかし、管理職は自らが「部下に結果を出してもらうためのマネジメント」をしなければなりません。自分の指示のもと動いてもらうことで、人のありがたみを心から感じることができましたし、人間としても一回り大きくなったと思っています。驕りがなくなった分周りの人間に対して優しくなれる・・・という嬉しい変化もありました。

#### 難しく考えず、できることからやる。

——現在は短時間勤務で仕事と子育てを両立されているそうですね。

現在、携わる業務の難易度は管理職レベルのものです。時間の制約がある中、いかに効率良く仕事をこなしていくかのスケジュール管理が最大の課題と言えます。——仕事で困ったときはどのように対処されているのですか。

現在は育児とのバランスを考え管理職からはずれていますので、困ったことがあればすぐ上司に相談させていただいています。今の自分に出来ることを懸命に模索した結果、中間評価の際などに「限られた時間の中でよくやっているね」なんてお褒めの言葉をいただくと、大変嬉しく思いますし、心の支えにもなっています。



#### PROFILE

入社後、小学生向け通信教育の教材の営業職へ配属、DMの編集業務を主に行う。6年目には課長に昇進。「進研ゼミ中学講座」の赤ペンサービス企画セクションへ異動し、約1年間の産休・育休を取得、同部署へ復職。現在は管理職を外れ、勤務時間短縮制度を利用している。

——スキルアップのために取り組んでいることはありますか。

入社1年目から4年目まではコピーライター講座に通うなど積極的に自己投資をしていましたが、やはり最近は難しく…。ただ、できることから始めれば良いと思っています。例えば1日5分本を読むだけでも、積み重ねて幅広い知見を得ることができるのかな、と。お金や時間をかけずとも、やれることはあるのだと前向きに捉えています。



#### 後輩女性へのアドバイス

##### ●自らの選択に自信を持つ

どの状況に置かれても、不満や悩みはつきものです。私も育休をとるまでは、仕事をしているからこそ様々な悩みを抱えるのだと思っていたのですが、いざ1年半の休暇をとってみると、やはり別のことでたくさん悩みました。大切なのは、「その状況は自分が作ったもの」と自らの選択に自信をもつことです。

## 先輩社員からのメッセージ 07

イオングループ 株式会社未来屋書店  
商品部 書籍第2グループ  
**後藤 君子**

### パート勤務から店長を経て 本部バイヤーへと、手を挙げて ステップアップしてきました。



#### PROFILE

イオン直営の書籍売り場でパート勤務をスタート。2年目に子会社となった未来屋書店に転籍。パート店長を経て、6年目に正社員登用試験に合格し、正社員に。盛岡店、高崎店、日の出店で店長を務めたのち、10年目に本部バイヤーとなり、現在は実用書の仕入れを担当している。

#### 挫折を生かして、成功させた大型店。 失敗後に大きなチャンスくれた 会社に感謝。

——パート勤務から本部バイヤーへ、すごいステップアップですね。

これがイオンの社風なんですよ。やる気さえあれば、どんどん取り立ててくれます。ただ「頑張れ!」と言うだけでなく、パート店長制度や正社員への登用制度など、ステップアップのための制度整備もしっかりしています。私の場合、パート店長とき、人事部長から「正社員にならないか」と声をかけていただき、正社員登用試験を受けました。もちろん私自身それなり

の努力もしましたが、こうした制度にも背中を押されて、確実に階段を上ることができたのだと思います。

——ステップアップの途中で壁にぶつかったことは?

正社員になり、400坪の大型店をオープンさせるに当たって副店長として赴任した際、周りの人にも自分と同じようにやってもらいたいという理想を描いていたのですが、理想が高かっただけにうまく行かないことにイライラして、その結果店長ともパートの方たちともギクシャクしてしまいました。業績も期待されたほどだすことはできませんでした。

——その状況をどのように乗り越えたのですか?

1年後に、より大きな店のオープンに店長として転動して、そこで立ち直りました。直属の上司であるエリアマネージャーから「もっと力を抜けよ」とアドバイスいただき、また前の店での経験を踏まえ、今度の店では「人」を大事にすることを心がけました。売り場や商品もさることながら、スタッフとの良好な関係を築く努力をしたのです。その結果、その店は雰囲気も売上げも良い成功店になりました。立ち直れて本当に嬉しかったですし、ホッとしました。前の店で失敗した私を大きな店のオープンに店長に抜擢し、もう一度チャンスくれた会社はすごいですよね。そのことには今もすごく感謝しています。



#### 女性店長たちの提案で、 転勤を伴わない総合職制度が実現。

——後藤さんたち女性店長の意見を吸い上げてできた制度もあるのだとか?

2010年、女性店長7人で「女性活躍PT」というプロジェクトを立ち上げ、女性が活躍できる環境づくりのための会議を開き、会社いくつかの提案をしました。その結果できたのが「エリア総合職制度」です。これは転勤を伴わない総合職制度ですが、「優秀な人材なのに、転勤できなくて辞めていく女性をなくしたい」という私たちの実感に基づいて会社に提案し、実現したものです。これでもっともっと「私にやらせて!」と手を挙げる女性スタッフが増えてくれることを願っています。

#### 後輩女性へのアドバイス

##### ●ポジションが人を育ててくれる。

私にとっては、店長になったときがターニングポイントでした。私のやっていることを見てくれていて、評価してくれる人がいました。チャンスがあるなら、まず手をあげてほしい。自分から「やります」と言って上手いかなかったらどうしようと思うかもしれないけれど、「やります」と言ったらフォローもありますし、ポジションが人を育ててくれます。



## 先輩社員からのメッセージ 08

株式会社キュービタス  
途上管理センター オーソリ課  
**大阿久 恵麻**

# 希望の仕事につけなくても 得られるものはたくさんある

### 育休中に一念発起。一般事務から キャリアアップを目指すように

—— 入社の動機とこれまでの業務を  
教えてください。

クレジットカードのサービスに興味を持ち、一般事務として入社しました。1年目は会員サービス部に配属されましたが、2年目に営業部へ異動し、銀行の窓口でのカードユーザー獲得の業務を担当。その後、カードの悪用調査、販売承認時のオペレーション業務と、幅広い部署を経験しました。

—— 一般事務として入社されていますが、  
キャリアアップを目指すようになった  
タイミングを教えてください。

出産後は、専業主婦になるか、仕事を続けるか、決められず産休に入りました。けれど、育休中「やっぱり社会とつながりたい、キャリアアップを目指したい」と思うようになったのです。また復職後、会社の再編によってキュービタスに移り、一般職と総合職の区別がなくなったことも大きかったですね。入社当時の総合職の同期が役職についたり、昇格したりするのを見て、彼女たちに追いつかねばと思いました。

—— 具体的にキャリアアップのために取り組んだ  
ことはありますか。

昇格試験に受からないと、自分のやりたいことができないと痛感し、これまでなんとなくやってきたことを立ち返って勉強しました。明るく社交的なだけで

なく何か具体的にできる強みを持ちたく、自宅に帰って、子どもを寝かせてから、ACCESSやエクセル関数などデータ処理業務の効率化を図るための勉強をしました。

### リーダーになって 自分の発案でできることが増えた

—— 仕事でやりがいを感じるのはどういう  
ときですか。

無駄なところを抜本的に改革することにより、成果が上がるのは面白いです。また、リーダーになって、自分の発案でやっていけることが増えたこともやりがいを感じます。

—— 困難なことがあったとき、どのように  
乗り越えてきましたか。

「できないこともやってみよう」というチャレンジ精神で乗り越えてきました。今は女性ばかりのメンバーなので、たまに女子会を開催して、チームでワイワイと話すことも、絆を深める良い機会になっています。



### PROFILE

ユーシーカード(株)に入社し、会員サービス部に配属。2年目に営業第一部、3年目に信用管理部へ異動し、幅広い業務に従事する。5年目に産休・育休を1年半取得。復帰後は(株)キュービタスに所属し、信用管理センターモニタリング課に配属。2年後、2度目の産休・育休を1年間取得し、現職。現在は勤務時間短縮制度を利用している。

出産後、復職してからは、自分が休んだ時にリカバリーできる体制を整えてもらっているのが、子どもが病気になったときの突発的な休みもとりやすい環境です。課長、係長が率先して声をかけてくださいますし、周りのサポートは本当にありがたいと感じています。

### 後輩女性へのアドバイス

#### ● 成果を出して初めて希望が言える。 目の前の仕事を頑張ってください。

私は希望ではなかった部門も経験しましたが、希望の仕事でなくても、得られるものが必ずあります。若いうちにいるんなら部署を経験でき、幅広い知識を身につけられたのは、いまとなってはラッキーだと思っています。また、成果を出して初めて希望が言えるのが会社というもの。成果が認められれば希望の部門に異動もできるでしょう。目の前にある仕事で経験を積んで、頑張ってください。

## 先輩社員からのメッセージ 09

株式会社みずほコーポレート銀行  
決済営業部 証券決済業務室カスタマーサービスチーム  
**橋井 由香**

# 挑戦しないこともリスク。 チャンスがあれば迷わずトライする。

### 新しいことにチャレンジを続け、 様々な可能性を広げる。

—— 新卒当初と比べ将来のビジョンが  
変わったということですが。

実は学生時代に夢見たのは英語教員でした。そのため、転居を伴う異動や残業時間が比較的少ない特定職(一般職)を選択し、企業経験を積みながら教職員の勉強に励もうと社会人1年目をスタートさせました。しかし、職場での専門知識や実践経験が増えるにつれ銀行業務への興味が徐々に増し、基幹職(総合職)に職系転換した現在は、更なる業務スパンの拡大に意欲を燃やしています。



—— 入行されて10年が経過しますが、  
ターニングポイントを教えてください。

国内リテール顧客だけでなくグローバルな仕事に携わりたいと思い、入社5年目にみずほグループ内で横断的に職務希望を出せる「ジョブ公募」にトライしました。身近な先輩に前例が無かったため不安な気持ちもありましたが、挑戦しないこともリスクと捉え受験を決断、合格しました。異動先のみずほコーポレート銀行 決済営業部

業務チーム(オペレーションチーム)では営業担当とお客さまを訪問するなど、今まで培ってきた知識を活かし営業にも貢献。この異動が転機となり、後の数々のキャリアアップに繋がったのだと思っています。

—— さらに、育成プログラムを受験されていますね。

業務スキルはもちろんのことリーダーシップ力を向上させるため、特定職の管理職を育てる「特定職エキスパートプログラム任用試験」を受験しました。一年目は惨敗でしたが諦めることなく翌年に再トライし、リベンジに成功。エキスパートに任用されてからは、リーダーとして一人前になるべく

先輩と共にトレーニングを積んできました。そんな折、みずほ証券に半年間トレーニー出向することになり、証券会社ビジネスの基礎を学び、海外拠点の株式決済に携わりました。トレーニーを終えてからは

新規プロジェクトやニュービジネス案件にも参加してきました。

### 受け身ではなく自発的に動くことで チャンスを切り開いた。

—— その後さらにキャリアアップし、  
基幹職に職系転換されていますが、  
チャンスを掴む秘訣を教えてください。

希望があれば自分の意志や想いをきちんと言葉にして伝えることです。声がかかった時にすぐに対応できるよう、日頃から準備を



### PROFILE

みずほ銀行に特定職として入行し、支店にて銀行業務の基礎を習得後、資産運用窓口において保険等の販売業務に従事。6年目にジョブ公募によりみずほコーポレート銀行(CB)決済営業部に異動。10年目にはみずほ証券ヘトリーニーとして半年間出向。CB決済営業部に戻った後、その経験を活かして新規プロジェクト等に参加。その後、基幹職に職系転換し、現在は海外金融機関の営業に従事。

怠らないことも大切です。常にチャレンジ精神を持ち続け、少しずつでも前に進んでいきたいという気持ちで業務に励んでいます。

—— 今の仕事の魅力を教えてください。

当部はプロダクト営業部ということもあり、オペレーションを担う業務チームと営業チームが『製販一体』で取り組むことが多いです。事務フロー構築や新規プロダクトをセットアップする際にも、チームを超えてそれぞれの知識やノウハウを出し合い、「ひとつのチーム」として取り組むところにある仕事の面白さや魅力を感じています。

### 後輩女性へのアドバイス

#### ● 情報を整理して効率アップ

時間と気持ちに余裕がない時こそ、問題点を紙に書き出すことをお勧めします。プライオリティを明確にすることで情報が整理され、確実に効率があがります。また、時々2つ上のポジションになったつもりで考えてみると、普段見えないものが見えるようになりますよ(私も修行中です)。



先輩社員からのメッセージ 10

株式会社アテナ  
情報システム本部 フルフィルメントセンター グループリーダー  
**井川 暁**

仕事を自分ひとりで抱え込まない。  
周りに心を開くことで信頼関係も  
築けます。



PROFILE

入社後、フルフィルメントセンターに配属。クライアントの事務管理に関連して、業務設計、見積もり、運用開始後の進捗管理、スタッフの勤怠管理、コスト管理等のマネジメントを行う。同センター内で様々な業界のクライアントを担当しつつ業務の幅を広げ、7年目にグループリーダー、8年目より現職。

「案ずるより産むが易し」の気持ちで  
リーダー職にチャレンジ

— 今の会社を選んだ理由を教えてください。

就職氷河期で苦労していたのですが、新卒紹介予定派遣で当社を紹介されました。一般事務職ではなく、総合事務職を希望していたので、職種もマッチし入社を決めました。

— 具体的な仕事内容を教えてください。

クライアント(企業)の事務代行を行う部署で、業務設計、見積もり、運用開始後の進捗管理、スタッフの勤怠管理、コスト管理などのマネジメントを行っています。

配属から数年は、ラベル出力・宛先データ編集のチームにいましたが、現在は通販・キャンペーンなどの事務局や入力センターの管理をメインに行っています。

— グループリーダー、課長代理と昇進されていますが、リーダーになることに躊躇はありましたか。

案ずるより産むがやすしだと思っているので、躊躇はなかったですし、新しいポジションで力を発揮できることに面白さを感じています。しかしながら、私の上司は男性が多く、自分の目指す女性社員のモデル像が見つからないのが悩みでもあります。今後、どうやってステップアップしていくかは手探り状態でもあり、いろいろと模索しているところです。

— 今の仕事の魅力を教えてください。

クライアントとエンドユーザー(消費者)の間に立って、それぞれの声を繋ぐ立場ですが、クライアントより「また御社にお願いしたい」と信頼の言葉をいただくのが何よりうれしいです。また、スタッフが気持ちよく作業を行い、当初設計した通りに業務を完了できたときの達成感も魅力のひとつです。

誰にでも尊敬の念を持って接すること

— 仕事をしていた困難に直面したとき、どのように解決されましたか。

採用されて間もなく自分より年上のベテランのオペレーター(派遣社員やパート

社員)のマネジメントを任せられ、作業指示を出す立場となったときは大変でした。しかし、その作業がどのように繋がっているのか、仕事の意味をきちんと伝えるようにし、単純作業にならないよう心がけた結果、オペレーターの気持ちを盛り上げることができました。私も仕事を自分一人で抱え込まなくなり、だんだん風通しが良くなりました。自分が心を開くことで信頼関係が築け、仕事がスムーズに進行できることを学びました。

— 仕事をやる上で心がけていることはありますか。

誰にでも尊敬の念を持って接することを心がけています。また当社は派遣社員やパート社員の方も多いのですが、正社員として立場に見合った働きをしなくてはという意識は常に持っています。

後輩女性へのアドバイス

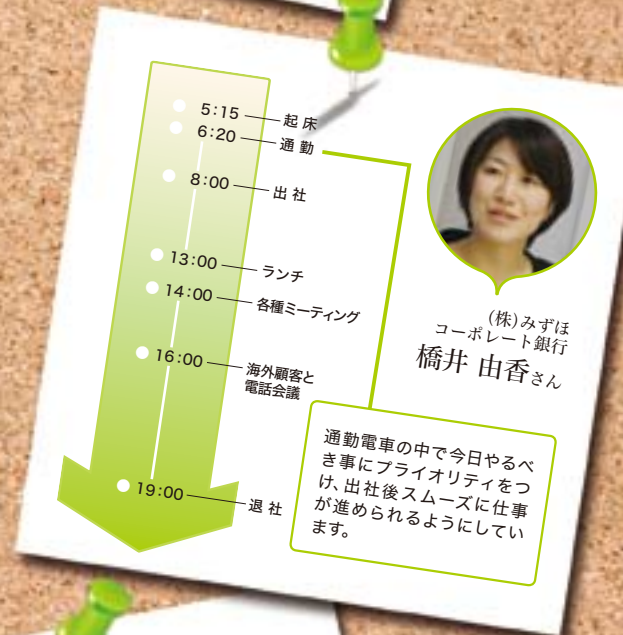
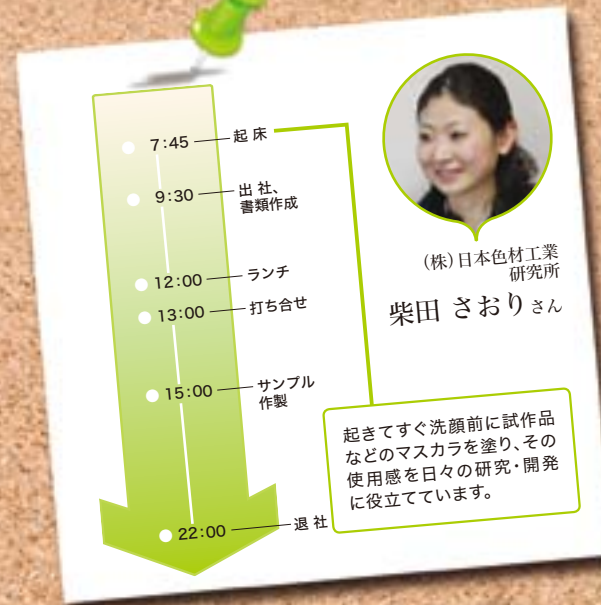
●新しい仕事にチャレンジし可能性を広げる

社会人になる前は、自分は1人でコツコツ行う仕事に向いていると思っていましたが、コミュニケーションが必要とされるマネジメントの仕事をやってみると、とても面白くやりがいがあります。「自分はこれが向いている」と思いこんで可能性を閉ざしてしまうのはもったいないと思います。どんどん新しい仕事にチャレンジされると、新しい自分を発見できるのではないのでしょうか。

POSITIVE ACTION

先輩社員  
私の一日スケジュール

先輩社員のみなさまに  
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。





女性社員のための

## 仕事に対する姿勢チェックシート

## POSITIVE ACTION

1. 上司から先輩からの指示を待つだけの受け身の姿勢ではなく、  
能動的に自分から仕事に取り組んでいる  はい  いいえ
2. 会議の場などでは、他の人の意見を聞くだけでなく、  
積極的に発言している  はい  いいえ
3. 自分の職業能力を向上させようと  
意欲的に仕事に取り組んでいる  はい  いいえ
4. 新しい仕事や高いレベルの仕事に対して  
積極的に取り組もうとしている  はい  いいえ
5. チャンスがあれば、上位職でがんばってみたいと思う  はい  いいえ
6. 会社や自部門の目標に関心をもった上で  
仕事に取り組んでいる  はい  いいえ
7. (部下、後輩がいる方) 自分の部下、  
後輩に対して積極的に指導、育成している  はい  いいえ
8. 与えられた仕事に対し、  
責任をもってやり遂げようという意識で取り組んでいる  はい  いいえ
9. 上司の助言・アドバイスは、素直に受け入れている  はい  いいえ

記入したチェックシートを振り返り、  
ステップアップに向けて積極的にチャレンジしていきましょう。

## 女性の活躍推進協議会

ポジティブ・アクションの取組をさらに広げ、より多くの企業に促していくため、行政と経営者団体との連携の下に活動する協議会で、平成13年7月に第1回の協議会を開催して以来、毎年度1回程度のペースで開催している。

これまで平成14年4月に「ポジティブ・アクションのための提言」をはじめ各種資料を作成するほか、シンポジウムや各種セミナー等、様々な場面でポジティブ・アクションの必要性・重要性をアピールする等、ポジティブ・アクションの取組の普及・促進に向けた行動、発信を行っている。

## ●これまでの活動

## 第1期：平成13～16年度 “提案する協議会”

- ・「ポジティブ・アクションのための提言」作成
- ・「ポジティブ・アクションの取組事例集」作成
- ・「動き出すポジティブ・アクション」作成
- ・「本気のポジティブ・アクションー『私は本気です』ー」作成

## 第2期：平成17～20年度 “発信、行動する協議会”

- ・「企業経営とポジティブ・アクションを考えるシンポジウム」開催
- ・「ポジティブ・アクションの鍵を考えるシンポジウム」開催
- ・「日本経済と企業にとってのポジティブ・アクションを考えるシンポジウム」開催

## 第3期：平成21年度～ “発信、行動する協議会”

- ・「企業経営とポジティブ・アクションを考えるシンポジウム」開催
- ・ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」決定・公表
- ・協議会委員所属企業より、女性活躍推進のメッセージ「ポジティブ・アクション宣言」発表
- ・「企業経営とこれからのポジティブ・アクションを考えるシンポジウム」開催

## ●女性の活躍推進協議会(平成24年3月15日現在)

- 大野 智彦 中部電力株式会社 代表取締役副社長執行役員
- 岡田 晴奈 株式会社ベネッセコーポレーション  
教育事業本部 幼・小事業ドメイン長
- 岡部 義裕 東京商工会議所 常務理事
- 久保田 政一 社団法人日本経済団体連合会 専務理事
- 佐藤 京子 イオン株式会社 ドラッグ・ファーマシー事業 新規事業担当  
兼 コスメーム株式会社 代表取締役社長
- 柴田 実 株式会社日本色材工業研究所 取締役人事総務部長
- 瀬戸 実 全国中小企業団体中央会 理事・事務局長
- 高松 和子 ソニー株式会社 VP環境推進センター長
- 立石 信雄 オムロン株式会社 特別顧問
- ◎福原 義春 株式会社資生堂 名誉会長
- 前田 晃伸 みずほフィナンシャルグループ 名誉顧問
- 横井 千香子 株式会社キューピタス 顧問
- 渡辺 剛彦 株式会社アテナ 代表取締役社長

(◎は座長、○は座長代理)

POSITIVE ACTION



