

「幸せ」と「成果」が両立するリーダーの育て方

～女性だけの人財会社だからできたこと～

はじめに

第1章 なぜ「女性リーダーの育成はうまくいかない」と言われるのか

- 理由1 仕事と家庭の両立が困難になる
- 理由2 周りに同性のロールモデルがない
- 理由3 「女性をただ登用する」だけでは

第2章 時代が今こそ求める「母性型」リーダー

- 理由1 「支持型」でメンバーを動機つける
- 理由2 「ラポールトーク」でチームをまとめる
- 理由3 顧客視点で商品の開発や「アイデア」を出せる

第3章 最も効果的な女性リーダーの育成「2つの方法」

- 方法1 時間内に仕事を終える「タイムマネジメント」 ～残業ゼロ
- 方法2 不在でも仕事が進む「チーム制」 ～急な休み対策

第4章 ここがポイント！ 女性リーダーが育つ パワーネット式タイムマネジメント

- ポイント1 仕事のリスト化、優先順位立て、多くの仕事にチャレンジ
- ポイント2 タスクごとに「締め切り時間」設定する
- ポイント3 時間に仕事を割り振れば、必ず「定時」に帰れる

第5章 ここがポイント！ 女性リーダーが育つ パワーネット式チーム制

- ポイント1 仕事やファイルを互いに見える化する ～休める体制
- ポイント2 「自分しかできない仕事」を「誰でもできる仕事」に ～休める体制
- ポイント3 仕事を細かく割り振って、仕事の達人に一変させる

第6章 ここがポイント！ 幸せと成果が両立する「パワーネットスタイル」

- ポイント1 仕事と両立できる環境ソールの開発で超長時間社員が続々
- ポイント2 成長する喜び、感謝しあう仲間、幸せを共有するために会社がある

おわりに

はじめに あなたに伝えたい事

こんにちは、女性だけの人財会社代表の谷淵陽子です。

このたびは、「女性リーダーの育て方」の本を手にとっていただきありがとうございます。

女性につきものの結婚や子育て、親の介護や病気とも向き合いながら、みんな立派に両立している姿はとても頼もしく、そんな社員たちを幸せにしたい、と心から願ったことが始まりでした。

当初は、社員が理由もわからず次々と辞めていくことに悩みました。会社がそれなりに大きくなっていく中で、「社員は大事な存在」と真剣に思い始めたころから、会社が変わり始めました。

1. 定着したら次は「成長」へ

社員が定着し始めたら、次は「成長してほしい」と思いはじめました。

人間の「幸せ」は、「持っている能力を最大限発揮すること」です。

3年前、社員の成長を願って、ある小さな研修を始めました。受講生はほとんどがうちの社員と地域の中小企業で働く女性社員。会社で仕事をするうえで必要な事、たとえば、来客や電話マナー、報連相、3Sなど、毎月開催していきました。

今では、「働く女性のためのきらめき『未来塾』」として地域に開かれた唯一の学ぶ場として2017年3月で40回を迎えました。総受講生は、延べ600人を超えています。

社員を成長させるために始めた研修は、社員の成長とともに地域の社員の成長も実現しつつあります。

つづく