

女性リーダー育成の要件 第2回

～女性リーダー育成のための能力開発目標～

営業アシスタントとして周囲からの信頼が厚いA子さんは、男女共同参画推進を推進する会社の施策もあり、初のリーダー職として抜擢されました。当初は張り切っていたA子さんですが、最近、表情が沈みがちです。

ある日、上司に相談に来たAさんが話したことは…
「リーダーを降ろしていただく訳にはいかないでしょうか。会社の期待に応える自信がありません」

◆キャリアアップしたくない女性リーダーが多い？

上記は、特殊な事例ではありません。

パソナキャリアカンパニーの調査によれば、主任以上の役職についている女性リーダーのうち、半数以上の51%が「上の役職を目指したいですか？」という問いに「当てはまらない」と答えており、その理由として「身近にロールモデルがない」ことを挙げています。

「働き方や振る舞い方のモデルがない」＝能力開発目標が明確になっていない、ということの意味します。

役職（役割）が変わることで、却って、職場での立ち位置が見えなくなった、という声が聞かれます。

◆女性リーダーの《覚悟と自信》を醸成するには？

「求められる役割以上の成果を上げなければ！」という強い思いを持っているが故に、「求められていることが分からない」「周囲の期待に応えられるのか？」という不安が、ストレスに変わってしまうのです。その不安を軽減するのは、明確かつ適切な能力開発目標の設定とメンターからのフィードバックです。

ここでいう「フィードバック」は考課面談ではなく、日常的に成長を見守り、成果を認め、次の挑戦課題をスモールステップで示すことです。

社内にロールモデルが存在しないのであれば、女性リーダーの能力開発目標（指標）を明示して、まずはメンターである上司と一緒にスモールステップを設定します。

そのような仕組みを作ることで、「ひと皮剥ける経験」を乗り越える逞しい女性リーダーが育つ風土が生まれます。

◆目標はスモールステップで！

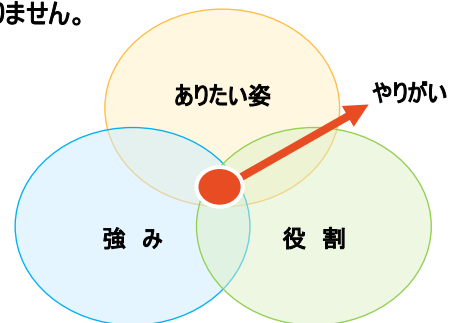


【ポイント！】

- ① 自身の現在地と、将来の目標が見えるようにすること
- ② 階段の高さが適切であること
- ③ メンターが効果的にフィードバックをすること

階段（目標）の高さは、相手の特徴を判断して調整することが必要です。

「優秀な人財」＝「自律的に困難な課題に挑戦する人財」とは限りません。



- 本人のメンタルモデル（考え方の癖）に考慮した挑戦課題を与える
- 本人の「ありたい姿」と「求められるリーダー像」を近づける
- 「強み」を活かせる役割を与える

【新企画】企業の勝ち残り戦略

「ブランド価値＝市場が認める組織の存在価値＝資産価値」として評価される「ブランディングセミナー」理論と実践を踏まえたセミナーです。

セミナーにご興味がおありの方は、弊社 藤原までご連絡くださいませ。メールアドレス: fujiwara@j-bps.com