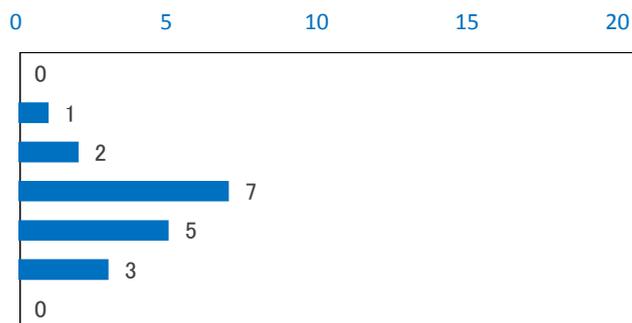


令和2年度「女性リーダーを支える男性管理職向け講演会」アンケート結果

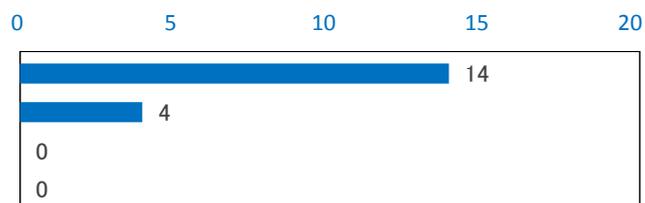
◆年齢は次のいずれに該当しますか？

回答	人数
10歳代以下	0
20歳代	1
30歳代	2
40歳代	7
50歳代	5
60歳代	3
70歳代以上	0
合計	18



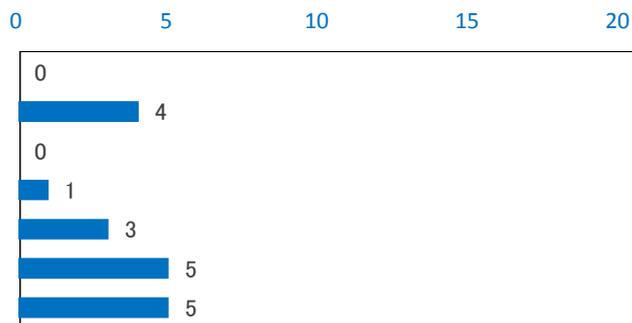
◆性別は次のいずれに該当しますか？

回答	人数
男性	14
女性	4
その他	0
答えたくない	0
合計	18



◆このイベントをどのようにしてお知りになりましたか？(複数回答可)

回答	人数
広報うべ	0
案内チラシ	4
ホームページ	0
友人・知人から	1
商工会議所FAX	3
講師メルマガ	5
その他	5
合計	18

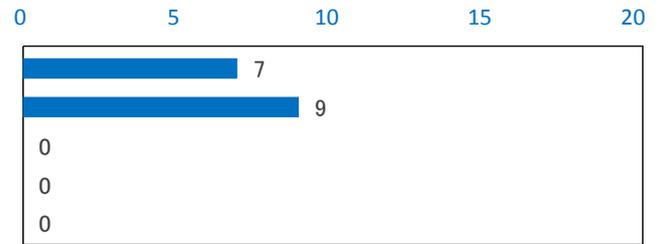


▼「その他」の内容

- ・ 社内回覧文書
- ・ 会社の上司より紹介を受けた
- ・ 社内での勧め
- ・ 宇部市からの案内文にて

◆この講演会に参加して良かったですか？

回答	人数
大変良かった	7
良かった	9
普通	0
あまり良くなかった	0
良くなかった	0
合計	16

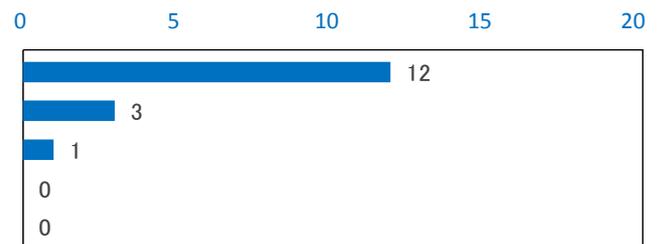


▼その理由をお答えください。

- ・コミュニケーションを取れているという思い込みに気付けたこと。
- ・わかっているつもりでも、コミュニケーションの目的や目標と目的の違いなどわかっていなかった。無理やり女性部下にやらせようとコントロールしていました。
- ・女性だけでなく、部下に接する対応方法にも共通してると感じました。
- ・実例、数字を盛り込みとても分かりやすかった。
- ・これまで社内ですらいろいろと女性活躍推進研修を行ってきた中で、今後の研修に参考になる内容が多く得られました
- ・テーマが今の職場とフィットしていて参考になりました。
- ・内容が解りやすかった。(講師の話し方や事例紹介が良かった。)
- ・リーダーが見ている景色は、チームメンバーには見えてない。その景色を一致できるようにしていこうと思う。自分だけが分かっている、相手には伝わらないと一緒に仕事していても一つにはなれない。
- ・程度の差はあれ、万国共通の課題であると理解。その中で、例えば法律による強制も場合によっては必要だと従前とは違う認識を持てたこと。即ち、切り口や視点を変えて本課題を捉えることの切っ掛けになりそうなので。
- ・女性の活躍を、如何に導き出すか。

◆この研修の中身は理解できましたか？

回答	人数
大変理解できた	12
少し理解できた	3
普通	1
あまり理解できなかった	0
理解できなかった	0
合計	16

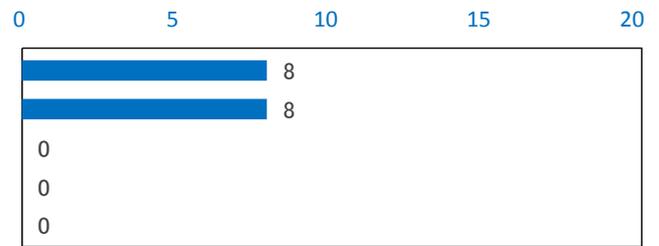


▼どの点がそのように思われましたか？

- ・部下と接する上での注意すべき点を知ることができた。
- ・コミュニケーションは、もともと取れていないことを前提に考える、確かに立ち位置がここにするだけで変わる。また悩んでいた産後、復帰する部下の対応も明確になった。
- ・管理職と女性部下が感じていることに相違があることや、目的をしっかりと提示してモチベーションを与えることが重要であることが再確認できました。
- ・過去と現在のニーズの違い、管理者が陥りやすい勘違いなど自分の経験も含めて納得度が高かった。
- ・端的な言葉で事例を踏まえたお話が聞きやすかったです。
- ・講師の方の説明が分かりやすかった。
- ・女性に対しての伝わるコミュニケーション、や目的と目標の違いや、行動の理由は目的を明確にすることが大事、など。
- ・目的・目標の明確化
- ・本件に関わらず、多用されるコミュニケーションという言葉の意味を再認識できた点。

◆この研修で得たことは、今後のあなたにとって役に立ちそうですか？

回答	人数
大変役に立つ	8
少し役に立つ	8
普通	0
あまり役に立たない	0
役に立たない	0
合計	16

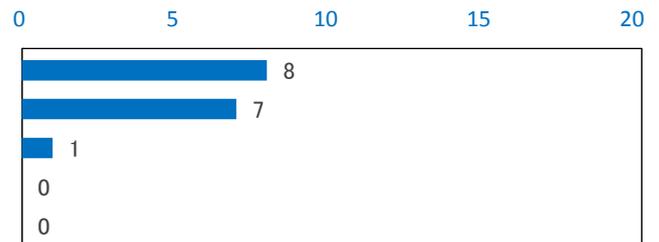


▼どの点がそのように思われましたか？

- ・本音を引き出すこと、プロセスにも注目し目的をもって仕事を任せること。
- ・実際にやってみようと思えた。また元気になった。私自身が部下育成についての目的がこのセミナーでわかった。
- ・リーダーが見ている景色がチームに伝わるようにしっかりとコミュニケーションを取っていききたい。自分の言いたい事を部下に言わせる・やらせることができるように気付かせる手法を取り入れていきたい。
- ・人の接し方、話を聴くだけではなく、その目的を意識する。相手の納得度を高める努力を継続する。
- ・私が弊社唯一の女性管理職ということもあり、社内での女性活躍やコミュニケーション能力UP、新入社員指導などの研修を行う中で、いろいろと例題に上げられる話であり、これまでの研修内容に問題が無かったか振り返ることができました。昨年より、女性従業員を集めての研修よりも男性役職者に限定した研修を行っており、今回のテーマは非常に興味がありました。
- ・女性スタッフとの向き合い方の考え方が参考になりました。
- ・普段なかなか意識できていない事なので、今後は少し意識しながら行動するようにしたい。
- ・コミュニケーションをもっと取り、相手の気持ちを正しく理解し、仕事を行っていきたいと思います。そのためには「言葉」・・・最高の武器・・・無料 言葉を使って相手必要な事を引き出す、聞き出す事ができるように努めます。
- ・男性管理職を切り口にしているが、本講演の骨子はダイバーシティ対応へ通ずる点。

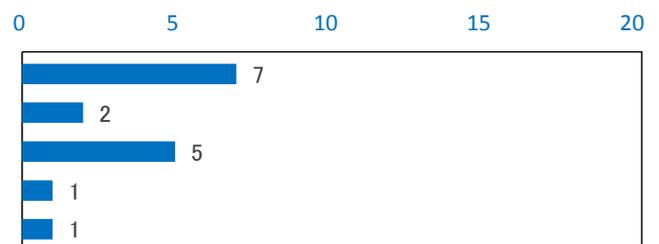
◆講演会に参加されて、女性の活躍についての理解や関心が深まりましたか？

回答	人数
大変深まった	8
少し深まった	7
普通	1
あまり深まらなかった	0
深まらなかった	0
合計	16



◆あなたの職場(または地域)では、女性の活躍が進んでいますか？

回答	人数
大変進んでいる	7
少し進んでいる	2
普通	5
あまり進んでいない	1
進んでいない	1
合計	16



◆他にご意見やご感想などありましたら、自由にお書きください。

- このような機会をいただき感謝しています。ご著書を読んだだけでしたが、嶋津先生のパワフルな講義が近くに感じました。途中、ここまで自分でまとめてください、も良かった。
- 講演の前に、参加者にマイクをミュートにする旨をアナウンスすると良いと思います。
- 経営者から女性の活躍をとテーマは上がりますが、具体的な活動については社内研修のみで何が問題なのか役員、管理職全員がもっと意識してもらいたいと考える日々です。研修に参加するのも監督者ばかりで、今後は、管理職中心(Regain世代)に理解を求める行動に出たいと改めて思いました。本日は講習に参加させて頂き誠に有難うございました。事務局の皆様、大変お世話になりました。今後とも何かのご縁がございましたら、引き続き宜しくお願い致します。
- 診療で、殆ど見る事ができませんでしたので、評価はできかねます。
- 通信状況について、講師の声は非常にクリアでしたが、主催者の声が聞き辛い時がありました。研修内容とは無関係ですが、ご参考までにお知らせいたします。弊社内での通信事情によるものかもしれませんが。
- 嶋津先生の講演の内容のレジュメをいただけないでしょうか。
- 女性の活躍が必ずしも管理職への登用やプロモーションだけではなく、従来の固定観念(特に、昭和時代の役割分担)に捉われない遣り甲斐やモチベーション高揚に繋がる役割分担の在り方、結果として性別等ではなく個々の特性を活かした社会全体による人材育成と活用に尽きると認識している。
- 自分に欠けているものを改めて知る機会となりました。特に、「目標ではなく、目的によってのみ人は動く」「相手をわかろうとすること」「部下が自ら気付かせるよう仕向ける」「伝えるではなく、伝わるコミュニケーションが大事」といったことです。ひとつ違和感があったのは、前半の話で、北欧の国で、法律で女性の管理職を40%以上にすることを定め、結果、業績がアップしたとのことで、それは、男女両方の優れたところを集約すれば、いい成果が出るということでしょうが、あくまで数ありきでなく、能力主義が原則だと思います。