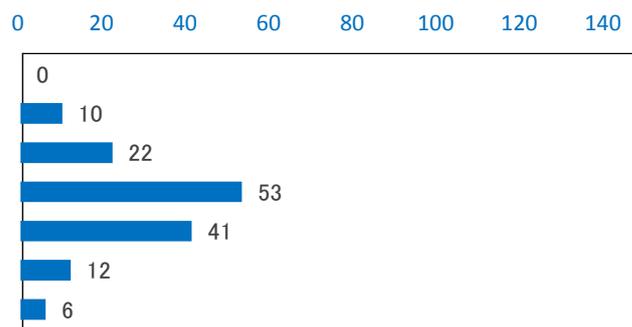


## R2. 2. 17(月) 「女性リーダーと語る会」 アンケート結果

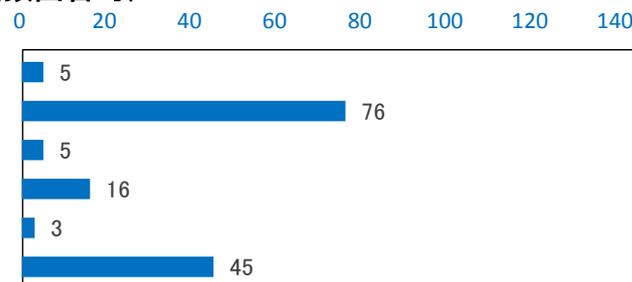
### ◆年齢は次のいずれに該当しますか？

回答	人数
10歳代	0
20歳代	10
30歳代	22
40歳代	53
50歳代	41
60歳代	12
70歳以上	6
合計	144



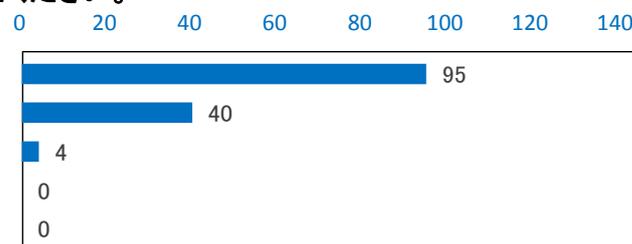
### ◆このイベントをどのようにしてお知りになりましたか？(複数回答可)

回答	人数
広報うべ	5
案内チラシ	76
ホームページ	5
友人・知人から	16
新聞等	3
その他	45
合計	150



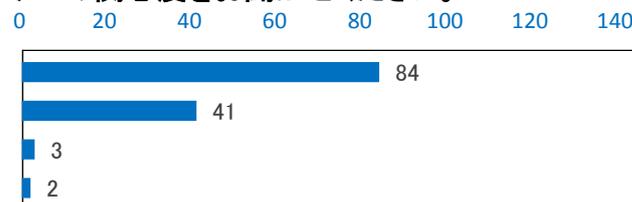
### ◆基調講演についての感想と、印象に残った点をお聞かせください。

回答	人数
大変満足 (非常に参考になった)	95
満足 (参考になった)	40
どちらとも言えない	4
やや不満 (あまり参考にならなかった)	0
不満 (参考にならなかった, 内容が不十分)	0
合計	139



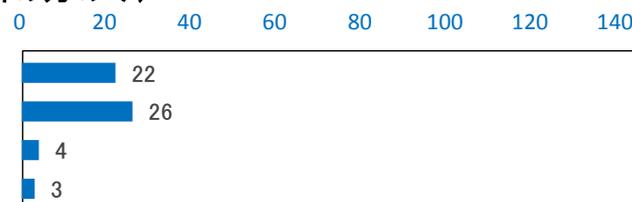
### ◆ワーク・ライフバランスや働き方の見直しに関する取り組みへの関心度をお聞かせください。

回答	人数
今すぐにも取り組みたい	84
機会があれば取り組みたい	41
関心はあるが、取り組みを始めるのはもう少し先	3
今のところ関心はない	2
合計	130



### ◆「イクボス宣言」への関心度をお聞かせください。(事業所の方のみ)

回答	人数
今すぐにも取り組みたい	22
機会があれば取り組みたい	26
関心はあるが、取り組みを始めるのはもう少し先	4
今のところ関心はない	3
合計	55



## ◆(基調講演に関する)感想・印象に残った点

- ・ WLBとWFBの違い(対象者)  
人口オーナス期に重要な政策
- ・ 全体的にとっても印象に残りましたが、働き方改革には、業種(建設業です)によってはどうしても当てはめられない、対策が難しい部分があると思いますが(技術者(有資格者)不足、工期)、その中でも、手をこまねいてばかりではなく、先生のお話の勢いそのまま、私も何か変えていかなくては行けないと、漠然としていますが、頑張ろうと思いました。  
先生のお話は、ぜひ、社長に聞いてもらいたいです。
- ・ ティーチングよりコーチング!  
見える化と仕事の共有  
睡眠の大切さとインターバル
- ・ 参考事例も多く、非常に勉強になった。
- ・ これまでの価値観を捨て、考え直すことの難しさ  
本人にとって苦手なことはできない、苦しい
- ・ 同じ子を持つ働く母として、育休中に評価が下がったことは本当に悔しかったです。  
同じ思いの方がいたことを嬉しく思います。
- ・ 改めて、ボーナス・オーナス期の働き方が理解できた。
- ・ 情報量は多かったが、話しが上手い。  
聴く人が心に響く話であった。  
理解しやすい内容にかみ砕いた話、事例の紹介が良かった。  
分かりやすかった。
- ・ 人口減が加速していくこと、それを止めるために働き方改革が必要だということ
- ・ 残業時間を減らすとか、業務改善をするとか、形式的に声かけや目標値設定をしてきたが、絵に描いた餅にしかすぎず、多様性でイノベーションを起こすことが大切なのだとということがよく分かりました。
- ・ 人口ボーナス 人口オーナス
- ・ 長時間労働の削減が少子化を抑制すること
- ・ 理論に基づいた、大変分かりやすく参考になるお話でした。
- ・ 長時間残業の是正が必要  
属人化を無くす
- ・ ずっと聞いていても飽きない、聞き入ってしまいました。  
各企業の取り組み  
全てを取り入れるのは難しいけれど、できることからしていきたい。
- ・ イノベーションは気合いでは起こらない
- ・ ボーナス期とオーナス期  
ワーク・ライフシナジーのために、具体的にできることをたくさん示していただき、ありがとうございました。
- ・ とにかく自分の仕事を見つめ、徹底して向き合うこと  
ゆとりを取ることこそ、それができるきっかけとなることが分かって良かった。
- ・ 自分の勤務経験、子育て経験に裏打ちされているので、講演の内容を素直に受け止めることができた。  
オランダの学学事例!  
ビックリでした。
- ・ 人口オーナス期の考え方
- ・ 朝メール 夜メール
- ・ 長時間労働の是正が少子化に影響してくる
- ・ 今(現代)のリーダーシップでは、私の職場では一致していないと感じた。  
多様性とは、誰かの意見を押し付けるものではないと確信した。

- ・前職場の担当役員より推薦で、先生の本をかなり読みました。管理職が考え方を考える必要があることを痛感しました。
- ・管理者の一番の仕事は、心理的安全性を作ること  
目指す頂上は同じでも、登り方、部下の多様性を理解すること  
簡単なようなことだが、理解できていなかった。
- ・男性育休100%宣言！！  
私の会社でも男性が育休を取得できるようになっているが、現実取っているのは少人数。  
経営陣は「取ればいいじゃない。」と言われるが、ノルマがあれば…。  
他の人に迷惑がかかる…などで、取りたくても取れない。  
まだまだ働き方改革が必要でないかと痛感いたしました。
- ・コーチング
- ・とても分かりやすくて納得。  
多様な人材とどう生産性を上げていけるか取り組みます。
- ・多様な人材がフラットに議論できて、イノベーションが生まれる！！  
人口オーナス期への対応
- ・とても分かりやすかった。  
興味深く、面白い。
- ・ワーク・ライフバランスとワーク・ファミリーバランスを明確に分かりやすく説明され、とても参考になりました。
- ・ワーク・ライフバランスを整えると満足度がアップするな、と思いました。
- ・朝メール・夜メールで、時間自律性のトレーニング
- ・さまざまな事例を通して、今後の社会に必要なワーク・ライフバランスのあり方について知ることができました。
- ・女性の活躍が働き方改革を直結していることが印象に残りました。
- ・人口ボーナス期、人口オーナス期という言葉を知りました。
- ・ワーク・ライフバランスの意義について懐疑的な部分を抱いていましたが、根幹から理解でき、実践する意欲が湧き、非常に有意義な講演でした。
- ・仕事が共有できておらず、一人ひとりの業務量が固定されており、上手く業務が回る人は良いが、そうでない人へのサポートができていない部分が所内で散見されていると改めて感じた。
- ・「働き方改革」について、なぜ大切なのか、とても分かりやすかった。
- ・事例を踏まえ、少子化になったいきさつ、その対策について  
働き方の改革について
- ・自分が子育てする時に、このような職場だったら良かったなあ、と思った。
- ・人口オーナス期に経済発展しやすい働き方、多様性が必要  
ただの女性活躍だけではなく、長時間労働を改善し、多様な働き方ができるような企業にすることが重要
- ・素晴らしかったです。  
ありがとうございました。
- ・人口オーナス期の打つ手  
時間あたりの生産性で評価
- ・自分は私立幼稚園の教員なので、すぐに自分の職場環境と結びつけるのが難しい部分もありましたが、「仕事の見える化、共有化」というキーワードが印象的で、できるところから取り組んでみたいと思いました。
- ・少し早口で、記録が取りづらかった。
- ・全てのお話が、とても心に響きました。  
育休明けで投げやりになってた心が何だか救われた気がします。  
女性として頑張っていきたいと思います。
- ・WLBについて正しい知識を持たなければならない、まずはここからと思いました。

- ・時短勤務は、これから女性だけでなく男性も、ということがすごく納得し、今のまま行くと企業が成り立たなくなるので、女性活躍だけにとらわれず、働き方の見直しを考えないといけないと思いました。
- ・介護時短になった男性が投げやり仕事をされている話
- ・期待以上のお話でした。  
少子化を食い止めるためには、女性の労働力を高めることの大切さ、など大変分かりやすかった。  
女性活躍の社会にするためには、男性への教育(少子化などの…)ではないでしょうか。  
今回のような講演会にしても、女性よりも男性全員に聞いてほしい…。
- ・ご講演は、パワフルでした。
- ・(難しくなく、)分かりやすい言葉で良かった。
- ・人口ボーナス期、人口オーナス期のこと
- ・「働き方改革を進める手順の落とし穴」  
「求められるマネジメントとは？」  
話し方が早い→内容的に仕方ないか。  
子育て時の体験  
心理的安全性  
誰でも代打に立てる仕事
- ・若い人や年齢の高い人たちがやる気のない言葉を発する、意味  
上司の仕事の配り方を変えれば…。  
皆が充実した仕事ができるようにしたい。
- ・女性活躍に対する間違った理解をしていました。  
特に、女性が働く上でモチベーションが下がる理由。
- ・人口ボーナス期と人口オーナス期の話  
ティーチングからコーチング
- ・人口オーナス期について…まだまだ日本にもチャンスがあるんだな、と思えました。  
あと、全てにおいてパーフェクト！だと思っていた小室さんも、1人目育児の時に孤独な思いをされた経験がおりだったと知り、自分にもあったことだったので、とても共感できました。
- ・現在、人口オーナス期にあり、経済発展しやすい構造が人口ボーナス期と異なること  
「内向きの仕事を捨てること」…現在、たくさんあるように思えるので、手をつけていきたいと思った。
- ・長時間労働がセンターピン、センターピンを倒せば社会、企業の課題ピンが倒せ、課題解決につながる…女性からの視点での解決策であり、男性からでは決して出てこない内容であったと思う。
- ・社会構造の違いによって働き方も変えていく、変えていかなければならないことが具体的ですごく分かりやすかったです。
- ・睡眠時間(7時間)  
家に帰ってからまた出社するまで(11時間)
- ・人口ボーナス期、人口オーナス期において、必要な働き方が違うということ
- ・最後のビジョンについて…子どもの学校教育のあり方
- ・長時間労働と少子化が結びついていなかった首相(政府)の発言があった、とのこと
- ・今後、求められるマネジメントについて
- ・他社の成功事例
- ・これからの教育・働き方改革について、もっと先生の考え方を聞きたいと思いました。
- ・イノベーションと多様性の話
- ・最後の「時間自律」という考え方、子どもたちを少しでもトレーニングしたい。
- ・テンポよく確信を持ってしゃべってもらい、やれる気になった。
- ・男性の働き方改革の大切さ→社会全体を変える

- ・人間の集中力に関する裏付けデータ  
P.25の「落とし穴」…我が社もですが、「女性の積極採用」から取り組んで失敗している面を感じました。  
上記以外にも「目からウロコ」のお話が多く、勉強になりました。
- ・時短や育休、産休が増えると、若者に負担がかかる
- ・働き方改革の順番を間違わないこと  
マネジメント…本人の意見を聞く、どう自己肯定感を育てるか(達成感)
- ・育児休業復帰後のキャリアへの諦め、負けレースへの苦しさは、私自身が体験したもので、涙が出る思いだった。  
それをどこまで理解している人(管理職)がいるかと思うと、全くいないのでないかと思う。  
まだまだ我が社では難しいだろうと感じた。
- ・人口ボーナス期、人口オーナス期というのを初めて知った。  
オーナス期に適応できるようになるには、会社の中の小さなことから変えていかなくてはいけないんだな、と思った。
- ・男性育休
- ・少子化や人手不足や高齢社会など、日本の抱える課題は、長時間労働をやめることで解決していくという、目からウロコでした。
- ・多様な人材がフラットに議論できる場を設けることがイノベーションを生む方法、ということ
- ・人口ボーナス、人口オーナス
- ・ティーチング→コーチング
- ・すぐに答えを出さない、相談相手から(←に?)ヒントを与えて引き出すこと
- ・介護による男性の離職が多いこと

## ◆本日の講演をふまえ、あなたが今できることは何ですか？

- ・ 男性育休に対する理解(少子化対策につながる)
- ・ ひとまず、私の知識を身につけ、プレゼン力を上げることだと思いました。  
先生の本を読んでみたいと今日の講話で思いましたので、今日、楽天で検索してみます。
- ・ 人材育成のための黙る！メモ  
睡眠についての話は、すでに職員に周知 ストレス軽減  
年休を何に使うか！  
勝ちにいくイノベーション
- ・ まずは、自分の業務の棚卸し
- ・ 自分がやっている仕事の洗い出し、見える化、共有
- ・ 本講演は上長の代理で来た。  
上長をサポートし、働き方改革を進め、職場の女性リーダーとしてまとめていきたい。
- ・ 働き方の多様性  
元気なシニアの働き方を！
- ・ 部下の話聞くこと(5分待つ)→部下に仕事の一部を自主的に行えるよう、「任せる」ことができる職場としたい。  
仕事情報の共有(自分、上司、部下)
- ・ 思い切った業務改善の提案
- ・ 本人の輝きに目を向け、その人が一番輝けることで自己肯定感を高める。  
自分の眼鏡で見るのではなく、その人の立場、役割を考えて声かけをする。
- ・ 仕事の見える化、共有化
- ・ 自分を含め、意識改革に取り組み、できることから一つ一つ取り組みます。
- ・ 自分の仕事をマニュアル化する。  
早く帰る。
- ・ 日々の業務の確認  
朝夕メールはできないかもしれませんが、30分単位での業務把握していきたい。
- ・ 仕事のスケジュール管理を今よりも細かく。
- ・ 個人事業主同士のNPOを立ち上げ活動しているので、そのNPOの会議などに取り入れたい。  
自分の事業、育児、家事をまとめて朝メールしてみたいと思いました。  
企業の管理職の女性向けかと思っていましたが、とても勉強になりました。
- ・ 自分の仕事について、しっかり向き合うこと  
周りの動きをよく観察し、将来、自分がどのように立ち振る舞えば良いか考えること
- ・ 紹介された事例は、自分の職場でもできることもあると思うので、できることから始めたい。
- ・ 業務のマニュアル化  
部下へのコーチング
- ・ 上司のリーダーシップの発揮の仕方を厳しく見るようにしたい。
- ・ 内向きの仕事を捨てて、早く帰ること
- ・ 上司に小室さんの話を聞いてもらう
- ・ 先生が部下の方から相談された時に、「あなたはどうしたら良いと思う？」と、その答えが先生とほぼ同じ意見の時に、「良いじゃない！！」と言ってあげるといのが心にきました。  
私も実践をすぐにしたいと思う！！
- ・ 後輩指導…コーチングを踏まえて
- ・ 会社の労働時間の考え方の転換  
将来の若い人たちの社会変革と一緒に取り組む。

- ・ 残業を減らそうと思います。
- ・ 心理的安全性を作るのが一番の仕事→自分の弱みをさらけ出して、相手の多様性を生かしていきたい。
- ・ 自分自身の意識改革と、周りとの情報共有
- ・ 今日聞いた話を会社へ持ち帰り、上司等に伝えること  
(何割伝えられるかは自信ないですが…)  
具体的に、業務の見える化、共有化に取り組みたいと思っています。
- ・ 時間外勤務を削減するために、与えられた時間内に業務をこなす工夫をしていきたい、考えていきたいと思います。
- ・ 業務を見える化し、あらゆる人が効率的に業務を共有しながら回せるように業務を行っていく。
- ・ 仕事の見える化(リスト化してからの削減)  
毎朝、仕事の計画を立てる。
- ・ 職場での業務改善
- ・ ワークとライフのバランスを取る、時間の使い方の工夫
- ・ 集中して、時間内に仕事を終えたい。
- ・ 職場に多様な人材を迎え入れ、多様な働き方ができるように整えていきたい。
- ・ まず、部下に考えてもらうこと
- ・ 今日の講演の内容を職場に持ち帰り、管理職に知ってもらうこと。  
その上で、自分の働き方について見直したい。
- ・ 男性の育児休業については、対象職員の意識が高くなってきていると感じている。  
取得しやすい職場環境を整備したい。
- ・ 職場での多様性強化
- ・ 働き方改革と社内でも動いているが、誤った方向でないか検証していく。
- ・ 中間管理職として、チーム内の後輩たちの考える力を引き出せるようにしたい。
- ・ 一緒に考え、答えを導き出すこと
- ・ 多様な人材を育成するため、コーチングを身に付ける。
- ・ 改めて、意識改革が必要と思った。
- ・ 自分の有給休暇を、あと5日間取る。
- ・ 働き方の見直し  
まずは、自分が帰るようにする。
- ・ 後輩と、もっと話してみる。
- ・ 今は子どもが小さいのと、夫が転勤族なので、非常勤職員として働いています。  
多様性を認めることの大切さ、ということで、自分も今できる最大限の力を発揮していきたいと思いました。
- ・ 男性社会あった元の会社のダイバーシティ担当に紹介したい。
- ・ 見える化の推進
- ・ 短い時間でも働く。
- ・ 担当の仕事について、同僚・上司と共有していく。
- ・ 仕事に生かす。
- ・ 自分の仕事の振り返り、業務の見える化をする。
- ・ マネジメント

- ・話を聞く、ヒントを出す→コーチング
- ・従業員評価のあり方を見直す。
- ・信頼する。
- ・仕事の見える化  
トップが休む、早く帰る。  
部下に任せて育てる。
- ・組織を超えた交流
- ・時間外の短縮のための、業務の見える化に取り組んでいく。
- ・私自身ができることは何もないのだろう、と感じた。  
親会社に言いなりの子会社が独自で変わることはないのではないか、と思った。
- ・仕事の見える化は、以前から必要だと思っていた。  
それをどうやっていくかのヒントがあったので、取り組んでいけたらと思う。
- ・時間あたりの生産性を上げる働き方
- ・自分の仕事は自分が責任を持ってやり遂げる、というのを良しとしてきましたが、自分の仕事を見える化、マニュアル化して、人に頼める状況にしておくことが大切なんだと思いました。
- ・コーチング(←ティーチング?)からの脱皮
- ・まずは、子どもの輝いているところを認めることかな。
- ・時間あたりの生産性の向上について、何ができるか考える。

◆その他、ご意見やご感想、明日からのアクションにつなげていきたい点などがございましたら、お聞かせください。

- ・ 仕事の見える化(誰でもできるように。)をやっていききたいと思う。
  - ・ ワーク・ライフシナジー効果で少子化の解消を！
  - ・ ありがとうございます。
  - ・ 講演の内容を上司に共有したいと思いました。
  - ・ これから不安なことが多い、危機感  
少子化、高齢化
  - ・ 同年代の方で同い年の子育て中の先生のお話、とても共感でき、途中、涙が出ることもありました。  
(介護でキャリアを諦めた男性、育休復帰した女性たちの気持ちの辺り)  
企業ではありませんが、個人の女性起業家たちもワーク・ライフシナジーをしっかりと実践していけば、とても素敵な活動ができそうだと思います。  
また、先生のプロゲや著書など、読ませていただきたいと思います。  
ありがとうございました。
  - ・ とても良い話でした。  
自分の職場とは正反対で、ぜひ、取り入れてもらいたい。
  - ・ 多様な社会の実現のためには、特定の誰かの意見に(?)うか如何に関係なく、いろいろな意見が尊重されないといけないことが明確に分かり、心強く思います。
  - ・ 当日の飛び入りも含めて、イクボス宣言が10社というのは嬉しい気がしました。  
宇部市内の企業の関心の無さにガッカリですね。  
企業上層部の意識改革が大変重要と思いましたが、講演も聞きに来ていないというのが本当に残念です。  
宇部市さん、頑張ってください。
  - ・ イノベーションのことは目からウロコ。  
発想の転換を心がけます。
  - ・ 管理職から「行ってみないか?」と言われて参加をしました。  
月並みな言葉でしか表現できませんが、すごく感動しましたし、勉強になりました。  
小室先生のファンになりました。  
一人職(学校事務)で、自分の仕事について悩んでいたこともたくさんあったのですが、やり方ってたくさんあるんだな、と思いました。  
明日からも仕事、頑張りたいです。
  - ・ 時間削減ばかりが言われております。  
仕事の中身は、自分も周りも全く変わっておりません。  
属人化しないことが大事と伺いましたので、まずはそこから行い、自分がもし不在でも、自分も周りも安心して仕事を行えるようにしたいと思います。  
ありがとうございました。
  - ・ 質疑応答の際、「教育」というワードが出ました。  
教育現場における働き方改革について、もっと聞いてみたいと思いました。
  - ・ 「働き方改革の促進」→重要！！  
特に、中小企業の経営者の姿勢(考え方)  
取り組む「意識改革」が日本文化の中で育っているか、今後も発展していくか?  
教育・家庭の中での男女格差の考え方
- 講師について
- ・ よく研究、勉強している
  - ・ 資料もよく分かる
  - ・ 声は良いが、少し早口
- 理論と実際のギャップ? 努力!
- ・ 多様性とダイバーシティの違いがあれば知れたかった。
  - ・ 「イクメン」という言葉が早く日本から無くなることを願います。  
育児は、男女共通の役割です。

- ・ 防府市民です。  
今回は、市外の人も快く受け入れていただき、ありがとうございました。

個人事業主として、夫の会社(一社)へのアイデアとして、NPO法人理事として、会議ファシリテーターとして、子育て家庭を支える者として、家庭を経営する者として、エールをたくさんいただきました。

そして、「できていたこと、分かっていること」の整理、「抜けていたこと、取り組む順番を間違っていたこと」が知れて、途中でずっと各所に連絡したくなり、明日(今夕)からすぐ、報告・連絡・改善できそうです。  
本当に本当にありがとうございました。

- ・ オーナズの時代になっているため、男性でも女性でも働き方を変える必要がある、ということが理解できました。  
世の中の流れや、先進国の取組など、全体を知ることによって今の日本の現状や問題点が見えてきました。  
大変よく勉強されていて、分かりやすい説明でした。  
今後、勝ち残っていくため、選ばれる企業になるためには、必要な考え方だと思いました。
- ・ 会社で女性活躍に関する委員会のメンバーになっていますが、本日の講演では参考になるお話を聞くことができ、大変勉強になりました。  
女性のお話だからと、我が社からの参加者は女性だけでしたが、こういう話こそ管理職に聞いてほしいと思いました。
- ・ 出産うつがあったと、今頃になって気づいた。  
その時、もう少し大切にしていれば良かった。  
これからの男性には、そのことを教えてあげてほしい。