



NAGANO働く女性会議

note Vol.17



女性管理職が考える新しい管理職とは!?

皆さん、こんにちは!今回は、4月21日に開催した「女性管理職とキャリアアップ座談会」の報告です。

長野市内外の企業から女性管理職、管理職を目指す女性、経営者・役員といったエグゼクティブの総勢約70名が集まり、女性管理職ならではの悩みや新しい女性管理職のあり方などを話し合いました。いつもは相談役として働く女性の悩みなどを聞いてアドバイスしていた側の管理職ですが、「自分らしく働きたい」「育児や介護と両立しながらキャリアを築きたい」という切実な声が多く寄せられました。管理職に対するイメージの見直しや、多様性を受け入れる職場づくりの必要性も改めて感じられました。また、7月からはまる企業横断型キャリア支援「ナガハロ」については、「女性につながる力がある!このようなプロジェクトを待ってました!」とのうれしいお声もいただき、この場で得られた貴重なご意見を今後のプロジェクト運営に反映していきます。

7月には新入社員と経営者・管理職との座談会も開催します。今回は女性に限らず男性の新入社員さんも対象ですので、ふるってご参加ください!

女性管理職の悩み

- * 育児や介護との両立が困難で「時短勤務」「定時退社」が不可欠と感じている
- * 「子供がいるから」と見られたくないというプレッシャーと葛藤
- * 管理職という役職に対して「かたい」「きつい」「責任が重い」といったイメージが根強い
- * 「本音を話せる場がない」「グチととらえられる」など、対話不足の課題
- * 自分のキャリアが「マミートラック(子どもを持ち働く女性が仕事と子育ての両立はできるものの、昇進や昇格には縁遠いキャリアコースに乗ってしまうこと)」に偏っていることへの不安、「チャレンジの機会が少ない」と感じる
- * 経験・スキルの幅が狭いことがキャリアの不安材料に
- * 育児中や介護中で「体力」「時間」「自己実現」のバランスが取れない
- * 管理職になることが目的ではなく、「自分らしさ」を失うことへの懸念



女性管理職が考える新しい管理職のあり方

- * 「強くなくてもよい」「つながる力」「聞く力」を大切にするリーダー像
- * 「管理しない管理職」= 支える・聴く・チームを動かすスタイルの育成
- * 「ポスマネジメント」から「リードマネジメント」へ、支配型ではなく伴走型の姿勢へ転換
- * 管理職がすべてを抱え込まず、「チームで仕事を分担する」風土の構築
- * 「あこがれる管理職」= 完璧ではないが背中を見せる存在、多様なリーダー像を許容
- * 「役職の交代制」や「評価制度(360度評価)」によるフラットな組織運営
- * 「性別にとらわれない」「個性を活かす」マネジメント力の強化
- * 「職場文化の再考」= 「今までそうだったから」をやめ、多様性を土台に制度・習慣を
- * 管理職もライフステージに応じて「時短勤務」や「働きやすい時間」で柔軟に働ける体制
- * 「ワークインライフ」= 人生を主体に、仕事がその一部として調和する考え方をベースに
- * 経営理念と自分の人生理念を一致させる「在り方ベースのマネジメント」

悩みやこれからの夢・希望を経営者に伝えよう!



新入社員と経営者・管理職との座談会

(入社2年以内の男女)

参加無料

令和7年
7/28

(受付 13:30 ~)
14:00 ~ 16:00

長野商工会議所 5階大会議室
長野市七郎町 276 TEL. 026-227-2428

募集

(入社2年以内の男女)
新入社員と
経営者・管理職

