

それでも奮闘中

自信がない

スキル不足

人を引っ張るタイプじゃない

悩みながらも見つけた!

もともとは「リーダーになりたくない」と思っていた5人の女性たち。悩みながらも、「自分らしいリーダー像」をど



CASE 2

テックファーム
情報デザイン部 マネージャー

野川珠姫さん(48歳)

建設会社の事務や派遣を経てITベンチャーへ。BtoB向けサービスなどに従事後、事業譲渡によりテックファームへ転籍。新規部署設立に伴い2019年から現職。

リーダー歴 ▶ 4年

部下の人数 ▶ 6人

主な勤務時間 ▶ 10時~19時

1カ月の残業時間 ▶ 15~20時間

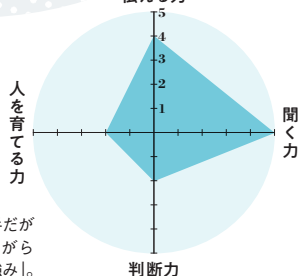
テレワークの頻度 ▶ 週3日

リーダー参考本 ▶

『新 コーチングが人を活かす』
(鈴木義幸 著 / ディスカヴァー・トゥエンティワン)



スキルリーダーチャート



ひとりで判断するのは苦手だが「その分、周囲と相談しながら業務を進めていけるのが強み」。

もともと私はこんなタイプ
昇進に尻込みしていた、
現場が大好きな専門職気質

野川さんがたどり着いたのは…

「現場目線に立って、部下が働きやすい環境をつくる」 リーダー

「昇進を断っていた」と言う野川珠姫さんだが、年齢を重ねたことで意識が変化。「先輩から相談される機会が増え、組織がうまく回るには、上と下との間に立つ潤滑的な存在が必要と実感。他に適任者がいないなら、自分がやってみようと考えました」。目指したのは、先頭で力を発揮できる環境を整える、調整型のリーダー。「自分が現場出身だからこそ、トップダウンで指示するだけでなく、現場の声を反映させた働きやすい組織をつくりたい。私が調整役になることでチーム全体の力も高まり、優れたモノ作りが可能になる。そのプロセスに貢献できるのがリーダー職の醍醐味です」。

Nogawa's 4ルール

Rule 1 ミッションや目標は、
部下が腹落ちするまで
丁寧に伝える

ミッションは、現場がやる意義を理解するまで説明する。「現場に納得してもらい、モチベーションを高めることが重要」。

Rule 3 すぐに答えを提示せず、
部下の
考える力をアップ

相談された際は、答えを教える前に「どうしたい?」と問いかける。「自分で結論を出せるよう、思考の手助けのみをします」。

Rule 2 「現場の声」を拾って
上司に掛け合い
働きやすい環境を整備

働きやすい環境づくりもリーダーの役割と捉える。「現場目線で納得できない状況が生じたときは上部部と交渉し、調整します」。

Rule 4 チャットだけに頼らず
電話やZoomで
対話を意識

オンラインによるやり取りが増えたからこそ、朝会やZoomでこまめに対話。「出社時も、私から声を掛けて雑談しています」。

これが私の癒やし♡



「ブサカワが愛おしい!」

愛犬の勘太

「愛犬のシーズンと一緒に過ごせる時間が増えたのは、テレワークになってよかったこと」