

開催結果概要

煌めく+ 本音トーク

R3.10.21(木) 13:30~16:00

女性活躍は企業においても生産性やイノベーションの力を引き上げて、潜在的な成長力を高めると言われています。富山県では女性活躍推進のための対策の一つとして「煌めく女性リーダー塾」を実施し、女性の自己研鑽とネットワークづくりを支援しています。今回は、女性が活躍できる環境に欠かせない「コミュニケーションの方法」について学びを深めました。



オンライン講演会

株式会社感性リサーチ 代表取締役/
人工知能研究者
黒川 伊保子 氏

コンピューターメーカーにて AI 開発に携わり、男女の感性の違いやことばの発音が脳にもたらす効果に気づき、コミュニケーション・サイエンスの新領域を拓く。「妻のトリセツ」をはじめとするトリセツシリーズは累計で90万部を超える人気。

男女脳差理解による 組織力アップセミナー

黒川氏は人工知能を研究する中で、「脳の仕組みを知ることでコミュニケーション・ストレスが解決できる」ことを発見しました。本講演では、脳の機能を理解し、職場の組織力アップや夫婦間のミゾを埋めるための具体的なコミュニケーションの方法を数多くお話いただきました。

男女の脳の傾向を理解しよう

※個人差があり、あくまで傾向です。
また、同じ人でも場合によって使う回路が変わります。

「とっさ」の脳の使い方の違い

人間には、とっさの場合に集団を守ることができるよう利き手があるのと同様に、人によって脳の使い方の優先順位が違う傾向があります。

男性脳型

縦方向の
神経信号

「今できること」派

今できることに意識を集中し、できるだけ早く問題解決しようとする人

横方向の神経信号
(右脳と左脳の連携回路)

女性脳型

「ことのいきさつ」派

ことのいきさつ(プロセス)を反芻して、根本原因に触れようとする人

上記のような傾向があることで、対話の際に**ミゾが生じます**。
それが**コミュニケーション・ストレス**の正体です。

対話の方法も違う!

問題解決型

男性に多い

共感型

女性に多い

事実を確認し結論を急ぐ ←→ 気持ちと紆余曲折(プロセス)を語る

感情的すぎる...
結論が全く
見えないぞ...



ちゃんと話を
聞いてくれない
しどいふ...



相手に**客観性の足りなさ**、
ひいては**知性の欠如**を感じる

相手に**思いやりの足りなさ**、
ひいては**人間性の欠如**を感じる

お互いに最適と判断した方法で考えているだけなのに...

コミュニケーションのニューノーマル

対話スタイルは 自分ではなく相手の脳に合わせよう

相手がどちらのタイプか分からない時は、**人の話は共感型で聴き自分の話は問題解決型**です

! 問題解決型の人でも、「そうでしたか」「大変でしたね」と言われても悪い気はしない!

性別に関わらず、**上司は問題解決型、部下は共感型**になりやすい

! 先輩の背中を見て仕事のコツを覚える時(暗黙知)は共感型の回路を使うから!

働く女性が身につけるべき最大のビジネスマナー

「共感してくれない」にへこまない

男性脳型の人には、「この人をいち早く混乱から救おう」といきなり結論を突きつけてくる! 「いきなり結論」は信頼の証、「いきなり否定」は誠実さだと思って気にしないこと。



男性脳は目的の分からない話に耐性が低い



結論(目的)から言う+数字を言う



何かをしている時は、音声認識機能が停止中!

「男性型脳」と「女性型脳」が組織内に混在することは、**発想を豊かにし組織を柔軟**にします。これが**ダイバーシティの本質**です。組織のためにも女性はぜひ管理職にチャレンジしましょう!

質疑 応答

Q. 男女の違いは欧米でも同じですか?

欧米の職場と比べて、なぜ日本企業にはダイバーシティが浸透しないのでしょうか。

A. 基本的な脳の優先側については欧米でも一緒ですが、欧米の言語は基本的に「共感型」で対応を進めていく言語構造を持っています。日本語は優秀な言語で、「問題解決型」と「共感型」のどちらにでも振り切ることができるため、自分の脳のタイプにきっちりと言葉の選択を合わせることができるのです。そのため自分の脳は活性化できますが、タイプの違う相手の脳を活性化できません。日本人がコミュニケーションのために言葉遣いをより成熟させていくことで、気持ちよく協働していけるはずですよ。

Q. 経営者に女性活躍の重要性を理解してもらうには、どういった働きかけをしたらよいですか?

A. よく言うのは「人工知能の時代に女性脳を取り入れておかないと大変なことになりますよ」と。「前例を外さない」「数字に頼る」「誰かが納得する答えを出す」など「問題解決型」のタスクは人工知能に代替しやすいのです。人工知能は機械にすぎませんので、その回答が顧客にとって心地が良いのか悪いのかなどをジャッジできる「共感型」を確保しておく必要があります。つまりは、女性をしっかりと確保して、リーダーになってもらうことが、人工知能時代の会社の未来のために大事な先手なのです。





A

チーム

座談会

会場参加者が2チームに別れて意見交換を行いました。
横田副知事は両方のテーブルを回りました。

B

チーム



参加者

男性にはあっさり対応されることが多いですね。私は「女性はこんな風を感じる、エモーショナルな人種なんです」と説明しています。「問題解決型脳」の方には、淡々と話せば理解してもらえますね。

仕事上、わかってもらえなくて傷ついたり、嫌われたんじゃないかと感じることもあると思います。でも、仕組みさえわかってしまえば「人格を否定されている訳じゃないんだ」と気付けますよね。

あとは、誰からも好かれようと思わないことはやっぱり大事なかな。性別に関係なく意見の違いはあるし、その人が好き、嫌いとは切り離して考えないといけないので、割り切りは必要だと感じています。



横田副知事



参加者

私は本当に女性脳だと思います。リーダーなのに、みんなの話を聞いて「あれもいいね、それもいいね」と思ったり、「この人はこう思うんじゃないかな?」とためらったり…そこをご相談したくて。



参加者

私もリーダーとして常に問題解決する場面があるのですが、「この人は家に家族がいるな」など相手に迷惑かを考えてしまい、即座に判断できません…。上司からの厳しい言い方は、今後割り切って落ち込まないようにしたいと思いました!

私も組織の中での立場が上がってくるにつれて、徐々に学んでいきました。上司からの言葉、そして部下からの評価をどう受け止めるかは、それぞれの立場で違った悩み。皆さんには、それも自分の経験にして大きくなっていただきたい。どんどん自己実現して欲しいです。



富山県 女性活躍推進
コンサルタント
藤村 優香理さん

Aチーム

ファシリテーターから一言

OECDが行った「国際成人力調査」で、日本の男女は、読解力と数的思考力の習熟度で参加国第1位の成績を取っています。いわば世界一の教育水準にある日本が、高い仕事力を備えた女性に十分な活躍機会を設けず、むしろ男性との格差をつけていることは、女性活躍に関心があるか否かを超越して、大きな経済的損失であることが分かります。一緒に顔晴りましょう!



参加者

大企業は女性活躍などの教育がトップダウンで降りてきますが、中小企業では自分たちで勉強しようとしてもハードルが高かったり、同じ企業の仲間としかコミュニケーションが取れなかったりと、色々な視点から話をする機会があまりないのが残念です。

商工会などに女性が少ないのは私も気にしています…。女性が普通にいる状態を早く作らないといけないですね。女性同士の集まりや、女性起業家をお呼びする企画もいいですが、男女関係なく意見交換をしていくのが普通という状態が理想的だと思います。県としても後押ししていきたいです。



横田副知事



参加者

職場でほぼ初の女性管理職になってしまい、プレッシャーを感じています。モデルになる人が少なく、「かっこいいリーダー」を自分の中で妄想してしまっています。

リーダー像は男性でも本当に人それぞれで、こうあるべきだというのはないです。自分で徐々に形作っていく感じでしょうか。三国志の項羽と劉邦は対照的で、項羽は格好良くて個人としての能力も高かった人で、劉邦はむしろ部下が支えなきゃと思うような人だったとのこと。ぜひ自分なりのリーダー像を模索していきましょう。



参加者

信頼している男性の上司が、あるとき「お前、店長できるからやってみろよ」と提案してくれました。第三者が冷静に能力を見てくれたので、チャレンジしてみようかなと思えました。やってみるとできたと、楽しくて。

女性が管理職として伸びるかどうかは「応援されているかどうか」にかかっているように思います。女性に管理職を打診したとき、「自信がない、家庭を大事にしたい」などで断られても「無理ですかね～」とわずに、「応援します、一緒にやってみましょうよ!」という風に関わると、職場が変わると思います!



Bチーム

ファシリテーターから一言

前例がない中で、どういうリーダー像を目指していけばいいのか悩まれている方が多いと感じました。「羊飼いのリーダー」という言葉を最近聞きますが、組織としていかにパフォーマンスをあげるかという点に着目していきたいですね。

小さなチャレンジでもいいので、ここから一歩踏み出そう、とっていただけたのではないのでしょうか。



富山県 女性活躍推進
コンサルタント
永合 由美子さん

富山の女性の皆さん、一緒にがんばりましょう

女性活躍を考える上で、女性と男性のコミュニケーションがうまくいかないことが残念だと感じており、今回の催しは私にとって悲願でした。内容を周りにも伝えていただき、チームとしてうまく仕事ができる一助になれば本当に嬉しいです。

富山県は、女性管理職の割合が低いのが大きな課題です。私自身も色々な仕事を経験していく中で、チームをまとめる機会を得て、できることが増えて仕事が楽しくなってきました。自分のがんばりがチームの成長や組織の業績につながっていくと、これ以上の喜びはありません。

新しい知識とコミュニケーションスキルでひと皮もふた皮もむけたら、それ自体が喜びですし、さらに生きやすさ・過ごしやすさにもつながっていきます。女性のみならず、ぜひ先頭に立って、富山を引っ張っていただきたいと思います!



富山県 副知事 横田 美香

名刺交換は
閉会後は!

