

# 2024年度

# Peach Women's Business School

## 第12回

登壇者：千葉商科大学 国際教養学部 准教授  
働き方評論家 いしかわUIターン応援団長  
常見 陽平氏

講演テーマ：「講師とディスカッション形式で学ぶ  
これからの働き方」

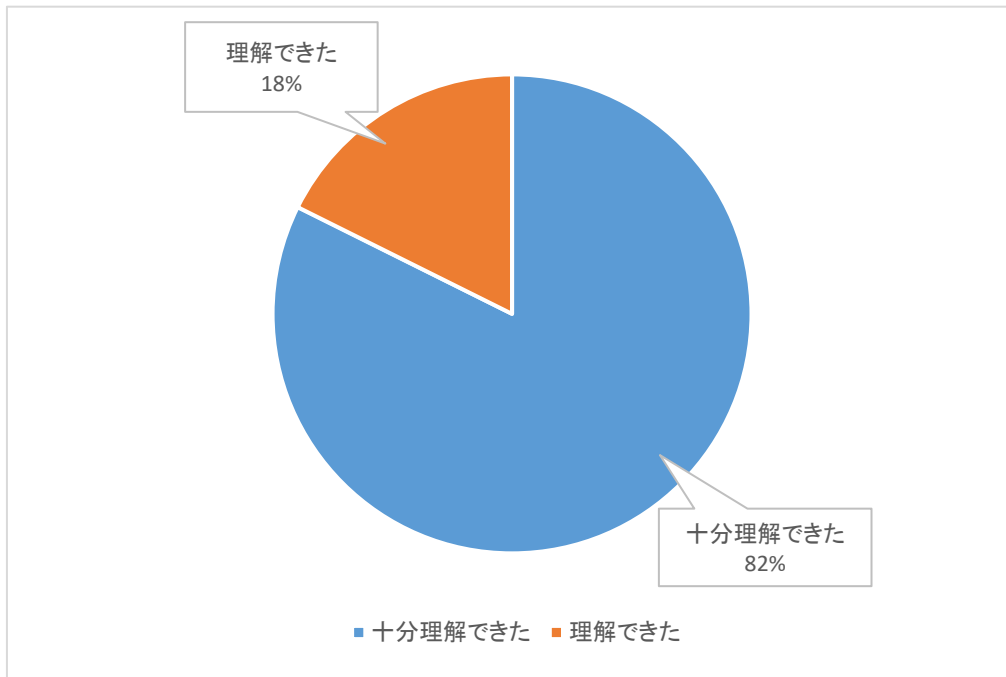
# 2024年度PWBS 第12回アンケート集計結果

研修日：2025年1月23日(木)

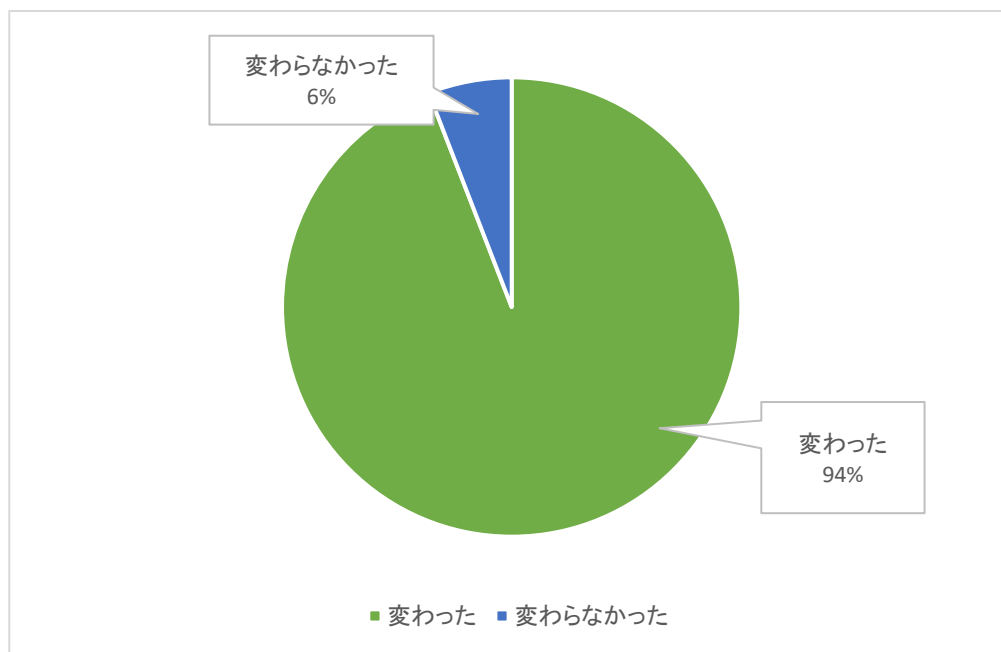
登壇者：千葉商科大学 国際教養学部 准教授、働き方評論家、いしかわUIターン応援団長 常見 陽平氏

講演テーマ：「講師とディスカッション形式で学ぶ これからの働き方」

## (1) 本日の講義の理解度はいかがでしたか。【十分理解できた、理解できた、あまり理解できなかった】



## (2) 研修を受けて、「働き方」についての意識は変わりましたか。【変わった・変わらなかった・どちらともいえない】



その理由をお聞かせください。

働くことは大変でなくてはいけない、多少の苦勞を伴わなくてはいけない、というような觀念に囚われそうになることがあります。そういった価値観に流されるだけではなく、自分や世の中の「当たり前」を考えなおす大切さを改めて思い出しました。以前読んだ記事で、「ブラック企業」から逃れて「ホワイト企業」に転職した人の中には、無理を強いられない環境に馴染むことができず、自分が役に立っていないというプレッシャーに苛まれ、結局「ブラック」の環境に戻ろうとしてしまう人たちが一定数いるということを知り、衝撃を受けつつ少し納得してしまっていたことがあります。その時には、自分にとって“働く”ことやその対価とは一体何なのだろうということがあまり分かりませんでした。が、今回の研修を受けて、必ずしも見合った対価を差し出さなくても、働くことに意味はあり、また、自身が思っている以上の価値が生み出せることもあるのではないかと、前向きになることができました。

先生の喋りがとにかく軽快で面白く、あっという間の3時間でした。

改めて、なぜ私たちは働いているのかを根本的なところから問い直す貴重な機会になりました。

また先生のお話の中で出てきた様々なワードが、普段働く中で遭遇する違和感やモヤモヤについて、うまく言語化し可視化していくためのヒントになったと感じています。

様々な角度から労働や組織を考えることで、会社と従業員の付き合い方の大きな変化を実感しました。組織に属さない働き方やFIRE、早期退職等様々な価値観がある中でなぜ自分は働くことを、また会社という組織で働くことを選んでいるのかということを変更して考えさせられると同時に、仕事に対する多様な価値観を否定することなく受け入れたいと思いました。

入社した時から現在まで働き方は多様化しており、自分ではその変化に対応できていると思っていたが、例えば「静かな退職」＝「やる気がなくて悪いこと」というような働き方へのアンコンシャスバイアスがあることに気付いた。様々な働き方がある中で、自身の物差しで良し悪しを決めつけるのではなく、広い視野で考える必要性を認識できたため。

先生はきちんと受講生のことを予習されているのが印象に残った。例えば名前の読み方、会社の特徴、自身がその会社に関わった経験など、話のネタになるものを準備し、相手の懐に入り、自分のテリトリーに引き込むのがとても上手だと感じた。

初対面の場合でも、何か一つ共通点があると一気に仲間意識が芽生えたと聞いたことがある。そういった準備はプラスに働くことが多いので、見習っていきたく感じた。

最近、仕事を単なる「作業」として捉えていた自分に気づきました。かつては楽しみながら取り組んでいた業務も、いつの間にか義務的なものになっていたように思います。しかし、仕事の楽しさと人生の充実は密接に関連しているという気づきを得て、自分の姿勢を見つめ直すきっかけとなりました。

前向きな気持ちで仕事に向き合うことで、日々の生活もより充実すると思いますので、この気づきを大切にしたいと思います。

自分が持っていなかった観点でのお話をたくさん伺うことができ、違う側面（多方向）から働くということを改めて考える機会になりました。柔軟に考えているつもりがよくよく見ると一方向からの視点しかなかったと気づきました。

働き方についての今のトレンドについての理解が深まり、いつもとは違う視点をもつことを意識していこうと思いました。

研修を通じて、「平等」と「公平」の違いを意識することの重要性を学んだ。普段の自分の働き方において、「平等」を重視しすぎるあまり、「公平」を軽視していたと感じる。これからは「公平」の視点を持つことを意識していきたい。また、このように新しい視点を持つことの楽しさを学べたので、今後は仕事の中でも新たな視点を持つことを実践していきたい。

人生で大切にしていることの一つとしてお話いただいた、「Be Different」「異なることを恐れるな」という言葉が、胸に響きました。

組織の中にいると、自分が他と同じであることに安心を覚えたり、他と異なっていると居心地の悪さを感じたりすることがあり、これは無意識のうちに異質であることを恐れてしまっているのだと思います。

ダイバーシティ経営への転換が叫ばれる中で、それぞれが異なる個性をもった人間であるという当たり前のことを尊重するためにも、まずは自分自身が異なることを恐れないということ意識していきたいです。

今まで他責にすることはないように心がけていたことはありましたが、人の粗探しとか悪い部分に目を向けがちだったことに改めて気づきました。日本人特有なのかもしれないが、マイナス面の0.01%に注力したとしても拡張性はないことを知りました。自分の職場でも「最近のGOOD & NEW」を取り入れていきたいです。

これまで常識にとらわれた考え方で、型にはまった働き方になっていましたが、今後は違う視点から見てこれまでとは違った働き方をしてみたいと思いました。

「働き方」は変わってないが、「働き方の意識」は確実に変わりました。研修内で「静かな退職」というワードや概念を知りました。そして、講師の先生は「これはおかしいことなのか？ 公定や否定ではなく「なぜ」このような状態になっているのか？ を考えてみよう。」と言っていたことに、深い気づきを得ました。周囲にも「静かな退職」の考え方を持っていそうな同僚や元同僚がたくさんおりますので、「なぜ」を理解するべくまずは会話から始めたいと考えております。

常見先生の人を惹きつける、話を夢中で聞かせる言語力に感銘を受けました。私は、自分発信で場を和ませたりすることやコミュニケーション能力が低いと自覚しているのでポットキャストで色んな情報収集したり、「Good & New」を取り入れたり、また自分が大切にしていることを活かして円滑に働ける環境を作りたいと思いました。

働くことが嫌いなままでも問題ないと肯定をいただけたことで、自分の今のモチベーションで働くことは問題ないと認識できたから

昨今、静かなる退職や、若者の出世意識の低下に起因する問題の考察記事は多いが、そもそも当たり前のことじゃないか？ という指摘が興味深く、今後の自分の働き方、他者との働き方の意識を変えようと思いました。言われたことだけしかやらない働き方や、現状以上の責任ある仕事を求めないことは、本来当たり前のことでもあり、何でも自分のせいと捉える「自己責任くせ」という考え方は認識する必要があると思った。最近、そのような人が増えているという感覚ではなくて、仕事を通して自己実現できるという思いが万人に共通していると思ひ入りせず、働くにあたって人生の貴重な時間を使っていることを自覚して、成し遂げたいことが何か関わる人達と目的の共有を意識することが大事かもしれないと思いました。

常見先生の講義の中で、自分の中で「こうあるべき」と思ひ込んでいたことが、「こうでもいいんだ」と思える部分がたくさんありました。多様な選択肢、可能性がある時代のこれからの社会においては、固定観念にとらわれず、広い視野をもって柔軟に考え、自分の道を切りひらいていかないとはいけません。

(4) 本日の研修の一番の気づきをお聞かせください。

「平等」と「公平」に関する話が、一番印象に残っています。私はどちらかというと、“公平”という考え方に魅力を感じ、「女性活躍」という取り組みについても、“平等”を軸に考えていた時にはあまり必要性が理解できなかったものの、“公平”を目指すための施策だと考えると、腑に落ちたところがありました。そしてその思考に至った結果、今度は似た境遇にある私たちは皆同じような考えに至っている、と思い込んでいた節もあったように思います。グループ内で意見交換をすることで、自分が多数派だと考えていた意見について、まったく違う視点から捉えている人もいと分かったのが、意外で面白かったです。相手の考えをしっかりと言葉で聞く大事さも、改めて実感しました。

「個人的なことはすべて社会的なことである」「桃太郎はマネジメントで成功した」はインパクトのある考え方でした。また、「この人の話は聞いて損がないと思わせる人になった方が良い」という言葉が印象深く残りました。先生の講義を受けていても感じましたが、喋りが上手な方や話のお土産がある人の話は、確かに聞き入ってしまいます。

Diversityには2種類あるが、属性のDiversityばかり議論されがちであるというお話がとても印象的でした。男女という生物学的に超えられない壁を公平にしようとする動きに疑問がありましたが、役割のDiversityとして、男女の区別なく、人間を個人の発揮する役割で見る観点がとても腑に落ちました。

職場のダイバーシティを考えるうえで、「平等なのか、公平なのか」の観点をもつことが大切であることが一番の気づきだった。様々な背景を持つ人が一緒に働く職場の中では、「平等な機会と個々のニーズに応じた公平な配慮のいずれも必要だが、まずは「平等に向けた公平」（同じ扱い・機会とするために、個々の状況に応じて支援する）がないと真の平等にはならないと感じた。

先生を最初に見たときに「もともと性格が明るい人なんだな」と勝手なキメツケをしていたが、いろいろなご苦労をされ、ご経験をされたことによる、豊富な知識・知見からのお話しの多様さと気づいた。PWBS自体はメンバーシップ型を前提として、「今後この会社で継続して伸びて行く」というのが前提ではあると思うが、先生のお話を聞くと、経験を広げるためにはいろいろな会社に居るのも一手なのだと感じた。

「自己責任癖」のお話について、今まで物事の結果を個人の責任として捉える思考に囚われていました。しかし、責任というものは必ずしも個人だけが負うものではなく、会社や社会全体で共有すべきものもあるという新しい視点に出会いました。この気付きは、長年当たり前のようだった考え方を見直すきっかけとなり、少し気持ちが楽になりました。あと、感想になってしまいますが「浦島太郎」を例題にした「ダイバーシティ」のお話はとても分かりやすく、どこかで使えたらいいなと、密かに思っております。

意識が変わったという点でも回答させて頂きましたが、視点が変わったという点が一番の気づきとなります。普段の業務においても視点を変えてみるということに意識を置き、いろんな意見・話・考えを聞き、自分の異なる意見や自分になかった意見・話に出会った際は「どうしてそう思われるのか」という点を考えながら多角的に物事をみれる目線を持っていきたいと思えます。

「多様性」には2種類あることが一番の気づきでした。私が今まで考えていた「多様性」とは属性の多様性しか考えていおらず仕事の「多様性」という視点は無かったです。多様性の尊重というのは、とても難しい問題だなと思いました。

今回の研修でいくつかの気付きがあったが、中でも「違和感」を覚えたときにその合理性を考えることの大切さについての話が一番興味深かった。「違和感」を感じた際には、それを放置せず、他者の合理性を理解しようとする姿勢が重要だと感じた。

「自己責任癖がついていないか」という問いかけをいただき、これまで自分は自己責任という言葉のもとに思考停止してしまっていたのではないかとことに気付かされました。

個人的なことはすべて社会的なこと、個人が悩んでいることは同じように悩んでいる人がたくさんいるのだということもお話いただきましたが、自分に起きた問題を自己責任と結論付けて一人解決を図ることは、今後同じ悩みや問題を抱えるであろう後輩や、後に続く若手にとって、そして組織にとって、長い目で見ても良いことなのか、ということを考えさせられました。

自己責任に安易に飛びつかず、組織で何か手を打つべき部分、個人で解決できる部分とを客観的に整理するように心掛けていきます。

「自己責任癖」がついてしまっているひとりが自分であることが一番の気づきでした。例えた体調を崩したとしても、早期に復帰することを考えてしまったり、人を頼る（任せっきりにするわけではなく）ということに考え方をシフトしていくことも重要だと思いました。

- ・組織においてなぜ多様性が必要かをあまり深く考える機会がありませんでしたが、皆さんの意見を聞いて大変参考になりました。
- ・働くことを楽しむために参考になる内容がたくさんありました。

とても楽しかったです。人を引き付けるとはこういうことか・・・という「学び」がたくさんありました。すべてを真似ることはできませんが、テクニックを少し取り入れたいと思いました。また講義内容も興味深いものばかりでした。普遍的であるものもあれば、変化のスピードが速いことも多く、常にブラッシュアップが必要だと再認識しました。様々なところにアンテナを張ってインプットとアウトプットを繰り返していかなば・・・と少し焦りもしました。頑張ります！

金髪の学生がよく遅刻をするには「ヤングケアラー」という理由があった。というお話を伺った時に、私もきっとその場面だと寝坊したんだろうとか、やる気がないのでは、と理由も聞かずに判断していただろうと自分が偏見で人を見るクセがあると気づかせていただきました。行動や内容に、思いやりを持ちながらもう一歩奥を考えることを心掛けたいと思います。

多様性を受け入れるとの考えの際に、公平か平等かとの観点から考えるとお言葉は気付きになりました。物事を考える時になにを切り口に検討するかを考えたことがなかったので、思考方法の勉強になりました。また自分を面白い人だと思わせる、何かおしえてくれる人だと思わせるとのブランディングが重要であるとお話も、営業として仕事をしていく上で必要な要素だと改めて思われました。

女性の総合職社員を増やすために、採用の男女比を1:1とすることの賛否を問われたときに、私自身は直感的に反対と思ったが、その根拠を考える時に、公平か平等か正義か、の視点で考えるという論点が印象に残った。女性活躍に限らず、貧富の格差、ダイバーシティ等、あらゆる社会問題の賛否に必要な視点だが、真剣に考えるほど見落としやすいと思う。

また、社会で活躍する女性が、女性の採用率に対して公平性や平等性を志向するかは、ひとつの疑問で、社会で活躍する女性が増えれば、その女性が他の全女性の社会進出のために行動するかは、全く別問題であり、どのような状況でも、環境が変わるのを待たず自分自身が挑戦しない限り、人生の若い間にいつの間にか間口が広がっていることはほとんどないと思いました。

常見先生の幅広い内容のお話を伺い、日ごろから社会に関心をもちアンテナを高く持つことで、ものの見方が変わったり、柔軟な考え方ができるようになることをあらためて感じました。日ごろから学ぶ姿勢をもつことは大事ですが、「無理せず、楽しく」学びながら自分自身が成長していけるようになると良いなと思いました。