

2025年度

Peach Women's Business School

第7回

登壇者：株式会社竹中工務店
開発計画本部 西日本1グループ
シニアチーフプランナー
堀 沙樹 氏

講演テーマ：「リーダーシップ」

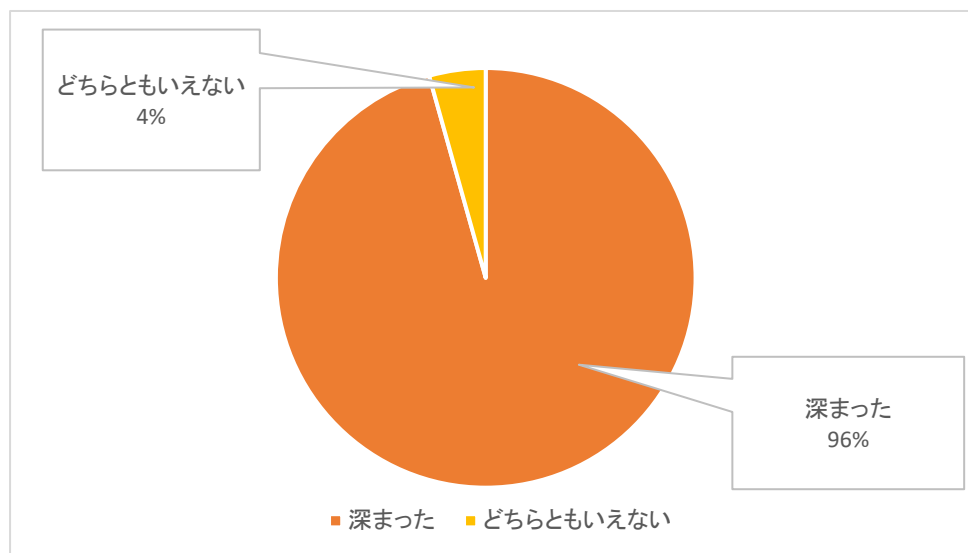
2025年度PWBS 第7回アンケート集計結果

研 修 日 : 2025年10月23日(木)

登 壇 者 : 株式会社竹中工務店 開発計画本部 西日本1グループ シニアチーフプランナー 堀 沙樹 氏

講演テーマ : 「リーダーシップ」

(1) 今回の研修を受講してリーダーシップへの理解は深まりましたか。【深まった、深まっていない、どちらともいえない】



上記の理由をご記入ください。

リーダーシップとは単に人を引っ張る力ではなく、「自分の考えを持ち、それを周囲に伝え、共感を得ながらチームを導く在り方」であることを認識できたため。従来型のリーダー像と比較して自分にはリーダーは向いていないと感じていたが、EQ診断を通じて人それぞれ発揮しやすいリーダーシップが異なることを知り、自身の強みを生かせるリーダー像を描いてそこに近づきたいと思った。また、多様な価値観が革新的・創造的な価値を生み出すとするなら、組織には多様なリーダーがいた方が良いなと思ったので、人を育成する立場の方、これからリーダーになっていく方どちらも、リーダーシップについて理解しておくべきだと感じた。

様々なリーダーの形があり、一つのリーダー像にこだわらなくても、変化させながら自分に合う形を見つけていけばいいと知ることができました。また、ご自身の実体験を元に、質問に答えてくださり、とても参考になりました。

十人十色のリーダーの在り方があるなかで、後輩となる受講生に気づきを与えてくださるような講義とワークショップの場を設けてくださり感謝しています。

自分にはできそうもないリーダー像をイメージしていたので、リーダーになることへの不安や自信が持てなかったりしたが、自分に合ったリーダー像を目指すという視点を今回の講義で学び、自分でもできそうなリーダー像が見えてきました。

時代毎のリーダーシップのあり方をアニメのヒーローになぞらえたお話が、非常にわかりやすく、自分自身の「リーダーシップ像」を整理するのにとても参考になりました。また、モチベーションが上がる理由（または下がる理由）は人により異なるというお話も、これまであまり意識したことがなく、新しい気付きでした。

「リーダー」と聞くと、『強く引っ張っていく統率力』『メンバーの細かいケアをする』などのイメージがあり、私には性格上向いていないと思ってきました。しかし、今回の研修を受講して、「リーダーシップ」には様々なタイプがあり、必ずしも従来からイメージにあるリーダー像を目指さなくてもよいのだと気づかされました。また、ワークではグループ内で“モチベーションが上がるキーワード”を共有したところ、他のメンバーが私が考えもしなかったワードを選んでいて驚かされました。そのことで、やはり捉え方、考え方は人それぞれ。自分の思い込みを捨て、きちんと話を聞き、メンバーの考え方を理解していく必要性を感じました。

「リーダーに正解はない、時代によって求められるものは違う」というメッセージがとても心に響きました。同時に、「リーダーだから～しないといけない」といった、あるべき論に自身がとらわれていたことに気が付かされました。あるべき論よりも、自分のありたいリーダー像とは何かを意識して日々の業務に取り組みたいと思いました。

自分の知っている上司（リーダーと呼ばれる人）の人物像になるのはとても難しいと感じていたのですが、年々リーダーの人物像に変化があるという話を聞いて、今の自分にできることと協力してもらうことを知っておくことが大事だと認識することができたから。

特に印象的だったのは、「リーダのあり方」が時代とともに変化している、というお話です。職場でもリーダーという立場にある方や憧れる方はいらっしゃいますが、自身がそういった方々と同様のリーダーを目指せるかはあまり自信がありませんでした。しかし、これからの時代に即したリーダー像(共感型・多様性)、またさらに女性という特性を活かしたリーダー像、ということであれば自身でも目指していけるのではと少し前向きに捉えるきっかけになりました。さらに、CQファインダーを用いた自己分析も、自身の強み弱みを客観的に見つめ直すことができ、リーダー像宣言を考える際に参考になりました。

リーダーシップに正解はなく、自分なりのリーダーシップを確立していくことが必要であることを学びました。これまでリーダーシップを「人を引っ張っていく力」と認識し、自分には適性がないと考えていましたが、リーダーが1人でメンバーを引っ張っていくのではなく、周りとうちにコミュニケーションを取りながら、目標を達成するための力だと感じました。

- ・自己紹介パートの、これまで手掛けられたプロジェクトをお聞きするだけでも刺激的でした。プロジェクトの壮大さに、驚くばかりでした。
- ・時代ごとに理想のリーダー像は変わっていくことが、キャラクターを添えていただけたのでとてもイメージしやすかったです。
- ・次に続くリーダーの為に、無理をし過ぎない（実際に使われていたワードとは異なっただと思うのですが）とのお話があり、この点非常に興味深くお聞きしておりました。視野を広く保ちながら、多忙な業務にあたる…なかなか真似できそうにありませんが、心に留めておきたいと強く思いました。
- ・モチベーションに関するワークは、自身にとって新たな気付きがありました。

現在のリーダーシップに必要な考え方は、過去のこうあるべきと未来像を掲げそれに向かって進む考え方代から、共感力や傾聴力、多様性重視に変わってきていることを研修で再認識できました。今回の研修で学んだ、リーダーとは周りの意見を傾聴のうえ尊重し、意見をまとめ、自主性を尊重し部下や他部署の方を動かいてもえるよう努めていきたいと思います。

リーダーシップと言えば強いリーダー像のイメージで自分とは違う世界のような意識がありましたが、リーダーシップには様々な種類があることを講義やワークショップによって知ることができました。本日の講師の方も自らリーダーを目指したわけではなかったことや職場では自分に合った纏め方を工夫されているお話を聞いて少し考え方が変わりました。

堀先生の講義はとても分かりやすく、内容にも説得力がありました。リーダーシップとは何かという問いについて、改めて深く考えるきっかけになりました。今のように多様性が重視される時代では、リーダーのあり方も一つではなく、本当にさまざまだということを実感しました。これまで自分が思っていたリーダー像は、かなり限られたものであったと気づかされました。講義の中で紹介されたさまざまなリーダー像については、なるほどと納得させられることが多く、視野が広がったように感じています。グループワークでは、自分がどんなリーダーになりたいかを考える中で、他のメンバーの考え方や感じ方を聞くことができ、とても良い刺激になりました。自分自身の考えを整理する良い機会にもなりました。特に心に残っているのは、どんな状況でも自分の考えをしっかり持つことの大切さについてのお話です。これからは、どんな場面でも自分の意見をきちんと持ち、それを伝えられるようになりたいと思いました。

今回の研修を通じて、リーダーシップのあり方が時代とともに変化していることを実感しました。グイグイ引っ張るタイプから、共にビジョンを描き、支えるスタイルへと進化しており、自分自身のリーダー像を見直すきっかけとなりました。CQファインダーによる性格診断では、強み・弱みが自分に当てはまっており、納得感がありました。また、グループワークでは多様な考え方に触れ、リーダーシップに正解はないということに気づきました。自分らしいリーダーシップをこれからは模索していこうと思いました。

リーダーシップには一つの正解があるわけではなく、多様なスタイルが存在することを学び、理解が深まった。CQファインダーの診断結果やグループディスカッションを通じて、他者とのスタイルの違い、リーダーシップに対する考え方を具体的に知ることができ、新たな視点を得ることができた。

リーダーのあり方は人それぞれだという事。環境によって考え方も違い先ずは自身が描くリーダー像に向けて前進する。

まずリーダーシップが時代と共に変化するという本質を知り、現代に求められるリーダー像を具体的に理解できたからです。また、共に働く同僚、上司、部下の人間性は多様であり、その多様性を理解し尊重しながら組織として成果を出すことの重要性、そしてその大変さを深く理解しました。また、この研修を通じて、自分自身のリーダーシップのスタイルを見つけられました。私は、いわゆる「背中を見てついてこい」といったカリスマ型リーダーにはなれないと感じています。しかし、組織の力を最大限に引き出すためには、リーダーが周囲と対話し、相談しやすい安心感のある存在となり、円滑な業務遂行のための下準備（根回し）を通じて組織を推進させるやり方があることを学びました。自身ができそうな範囲で組織を率いる具体的な行動指針を得ることができ、リーダーシップをより身近なものとして捉えられるようになりました。

自分の特性や考え方のクセを踏まえて、実際に理想のリーダーシップ像を考える事ができ、より目指したい姿が明確になりました。

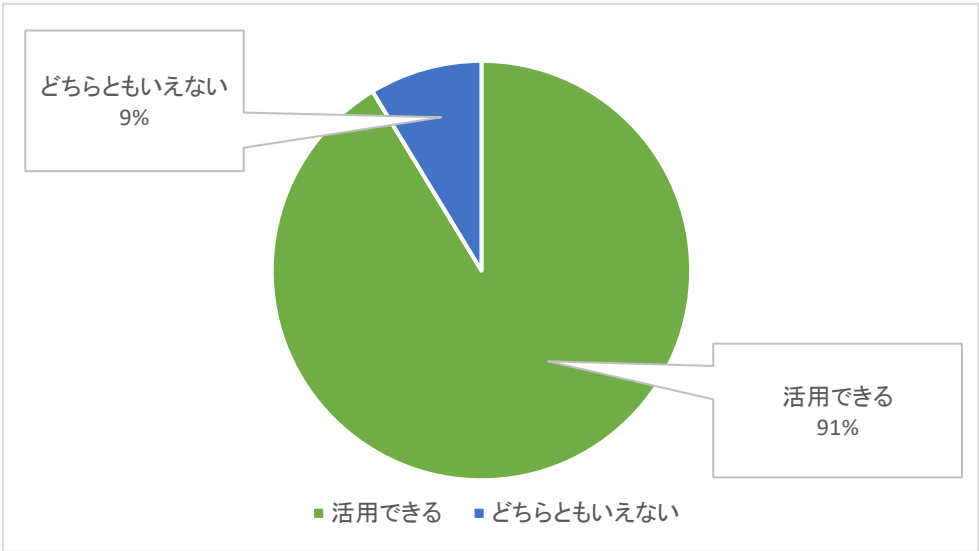
時代とともに、リーダー像が変化していることは認識していましたが、今回の研修を通じてリーダーには様々なタイプが存在することを理解しました。また、CQファインダーを活用して自分の性格に近いリーダータイプを確認することで、自身の強みや弱みを認識でき、理解が深まったためです。

リーダー像に関して一律のものではなく、時代や当人のタイプによって変わるものであると理解しました。無理に周囲の人と同じ振舞いをしようとするのではなく、自分に合った方法でどう進めていくのが大事なのだと学ぶことが出来ました。

・まずは、同じ女性としてかっこいいと純粋に思いました。堀先生の仕事・キャリアに対する熱意が伝わり、周囲から慕われている方なのだと短い時間の講義ではありながら感じました。・時代とともにリーダーシップ像も変化し、役職、強さ、カリスマ性、先陣をきって引っ張っていくといった姿だけではなく、一人ひとりを尊重し双方間の相乗効果を生み出す、チーム全体が同じ方向を進めるような環境づくりも一つの役目だと知ることができました。リーダーシップタイプ診断のワークからも、各々がもつ弱みと強みを互いにサポートし合うことでチーム力はあがると思いますので、リーダーシップはすべての社員に求められる資質だと感じました。自分自身の仕事への姿勢を見直していくことが重要だと考えさせられるきっかけとなりました。

実際にリーダーを務められている堀様の話を聴き、女性、仕事と育児の両立など、共通点があることもあり、より言葉に納得性が得られました。一人ひとりの強みは異なり、自分にあったリーダーシップを見出してチームを率いることや人に頼ることなど、自分らしくチーム形成をすることが大切であることも再認識できました。グループワークを通して、立ち止まって考えることや言葉にすることで、より考えも深まりました。ありがとうございました。

(2) ご自身がリーダーシップを発揮させる際に、本日の研修の内容を活用することができますか。【活用できる、活用できない、どちらともいえない】



(3) リーダーシップに必要な要素で、一番大切なものはどのようなことだと考えますか。

「自分の考えを持ち、それを明快に伝える力」が最も大切だと考えた。リーダーとしてチームを導き物事を前に進めるためには、周囲とコミュニケーションを取って課題について相談したり、何か合意を得る場面においても周りをリードしていく必要があるため。自分自身としては、丁寧なコミュニケーションを大切に、堀さんのように小さな単位で相談して協力者を得ながら進めていくなど、自分らしい形で実践していきたいと思う。

コミュニケーション力です。何をするにも、周囲の人との対話がすべての基本になり、チームのメンバーの思いや考えを受け止めたり、こちらの考えをうまく伝えることでリーダーシップを発揮できると思うからです。

ゴールの設定と多様性の認識、そのバランス。

自分への自信と経験だと考えています。なにか困ったことがあった時に、私はこうした方がよいと思うと自信を持って伝えることで、チームへの安心感と部下からの信頼が得られると思っています。自信をもつためには、やはり経験が大事だと思います。

組織におけるリーダーである以上、成果を出すのは必須であることを踏まえ、統率力（メンバーの心を引き寄せ、方向性を示す力）が最も大切だと考えています。

『目的』や『目標』を明確にして判断することが一番大切だと考えました。先に述べた通り、自分と他者（メンバー）が必ずしも同じ考え方、捉え方をしているとは限りません。その際に、最終的に何を達成したいのかという原点に立ち戻ること、やり方や考え方の違いがある中で業務を行う際に指針になると考えました。

「自分らしさ」を忘れないことです。無理をした自分のままでは、自分自身も充実感をもって働けない、また長続きしないので、「自分らしさ」を大切にしたいと研修を通じて考えました。

自分の強みと弱みを適切に把握することが一番大切だと感じました。ワークでそれぞれの人のタイプやモチベーションの上がるワード（何に対して人はやる気が出たり、満足感を得られるのか、逆に何に対してモチベーションが下がるのか）というのが人によって全然違うということを実感しました。なので万人共通に必要な要素はないと感じました。自分の強みを活かして、どうやって弱みを補うのかを考えて実行することが重要だと感じました。

私は「共感力」が重要であると考えます。これは「共感されること」「共感すること」、どちらも両立したいです。リーダーはチームを統率する立場にあるからこそ、チームを動かすためには、メンバーに共感してもらえる発信や働きかけが求められると思います。一方で、一方的な発信ではなく、メンバーの立場や境遇を理解したうえでコミュニケーションを取ることが、チームの心理的安全性を担保するとも思います。だからこそ、自身がリーダーシップを発揮するうえでは、共感されること・共感することを大事にしたいです。

メンバーとコミュニケーションを取りながら、環境や状況に合わせた柔軟な対応をすることが大切だと感じました。そのためにも日頃からまわりの人や状況を注意深く観察する必要だと思うので、今後実践していきたいです。

・自分らしいリーダーとは何か、正しく理解すること。
実際には理想のリーダー像は会社の中である程度固められてしまっている気もします。そのような中で、自分のリーダー像がブレないように（とはいえ固執しすぎないように）努力が必要なのだと感じました。

リーダーシップに必要な要素で私が一番大切だと思うものは、相手の話を聴く傾聴力です。ただ聴くだけではなく、相手に身体を向け、目を合わせたうえで、相手の話をまずは聴くことだと思います。

リーダーシップに大切なのは信頼感だと考えます。信頼感によってチームのメンバーが安心して発言でき、リーダーの発言や行動に納得すれば自然と協力しあえるのではないかと考えます。

私がリーダーシップにおいて一番大切だと思うのは、「自分の考えを持つこと」です。リーダーは、さまざまな意見の中で判断を求められる場面が多いと思います。そんなときに、自分の中に軸となる考えや信念がないと、迷ったり、周りに流されたりしてしまいます。もちろん、周りの意見を聞くことも大事ですが、それを踏まえたうえで「自分はこう思う」と言えることが、リーダーとしての信頼につながると 생각합니다。また、リーダーが自分の考えをしっかりと持っていると、チームメンバーにも安心感を与えられるし、方向性を示すこともできます。結果として、チーム全体に良い影響を与えられると考えます。だからこそ、日頃から自分の価値観や考えを整理しておくことが大切だと思います。

私が最も大切だと感じたのは、他者の気持ちに寄り添い、共感する力です。これは、サーバントリーダーシップの本質であり、部下の個性を引き出すために欠かせない要素だと感じました。これからは、下記のような行動を意識していき、自分の強みを活かしながら、より信頼されるリーダーを目指していきたいと思います。

- ・部下の考えや悩みに耳を傾け、なぜそう思ったのか？相手の視点を理解する姿勢をもつ
- ・自分の意見を伝える際は、感情的にならず、論理的かつ明快に伝える

『傾聴』することが一番大切だと考える。
メンバーを知る（知ろうとする）こと、意見を尊重することで、安心して意見が言えるようになり、各メンバーの主体性が高まると思う。

上司と部下がお互いの役割と責任を理解し信頼に基づいた相互理解と尊重し的確な距離を保ち共に成長する。

リーダーシップに必要な要素で最も大切なものは、「安心感」と「相談しやすさ」だと考えます。一昔前のような「背中を見てついてこい」というタイプのリーダーシップも一つの強力な手段ではありますが、これではリーダーが孤立しやすく、組織の小さな課題を見逃す原因にもなりかねません。リーダーは組織を導く存在ですが、組織あってこそそのリーダーです。組織全体の力が100%発揮される状態を目指すためには、まずメンバーが「この人に相談して大丈夫だ」「失敗してもサポートしてもらえる」と感じられる心理的安全性を担保することが必須だと考えます。

チームをゴールに導くことだと考えます。

私は、リーダーシップにおいて最も重要な要素は「判断力」だと考えています。私はCQファインダーで「常識型」と診断され、共感力や人に寄り添う姿勢といった強みを持っていることを再認識しました。一方で、意思決定や方針を示すといった「導く力」に課題を感じています。リーダーとして一緒に悩み、考える姿勢も大切ですが、チームを前に進めるためには、状況を俯瞰し、適切なタイミングで判断を下す力が不可欠だと感じています。

チームのメンバーが、安心して能力を発揮できる環境を作ることだと考えています。

誠実さ、共感性、信頼関係、育给力、柔軟性などたくさんありますが、まず一番大切なのは「整える」ことだと思います。自分自身を整えることがチームの場も整える一つだと考えました。自分のモチベーションが上がるようにする・チーム内に限らず人に対する姿勢・人の変化（失敗して悩んでいそう、テンションが高くていいことがあったのかな・・）に気づいてさりげない一言を言える・言葉遣いの積み重ねなど、日頃のふるまいによってつくられます。常に内省を繰り返しながらその土壌づくりができることにより、周囲からの信頼につながり、さらにはチャレンジな発言や雰囲気ができる安心感やミスをしてほめられない風土など好循環な場所ができると思いました。

自分の考えをしっかりと持つことが大切だと思いました。周囲の意見を聴くことの重要性は認識していますが、その意見に左右されすぎないように、議論の本質や軸がぶれないように意識し、自分の考えをしっかりと持って、いざという時にチームの方向性を決めていけるようになりたいと思います。