PWBS
Peach Women's Business School

2026年度

Peach Women's Business School

第6回

登　壇　者：株式会社竹中工務店
開発計画本部　西日本1グループ長

堀　沙樹　氏

講演テーマ：「リーダーシップ」

PEACH
CORPORATION

※　アンケートは受講者の回答をそのまま転記しております

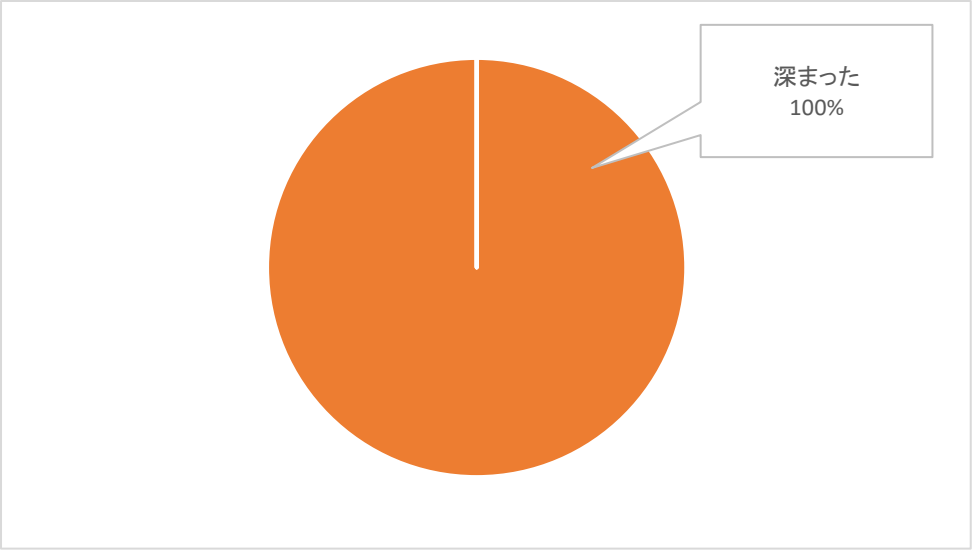
2026年度PWBS　第6回アンケート集計結果

研　修　日：2026年10月7日(水)

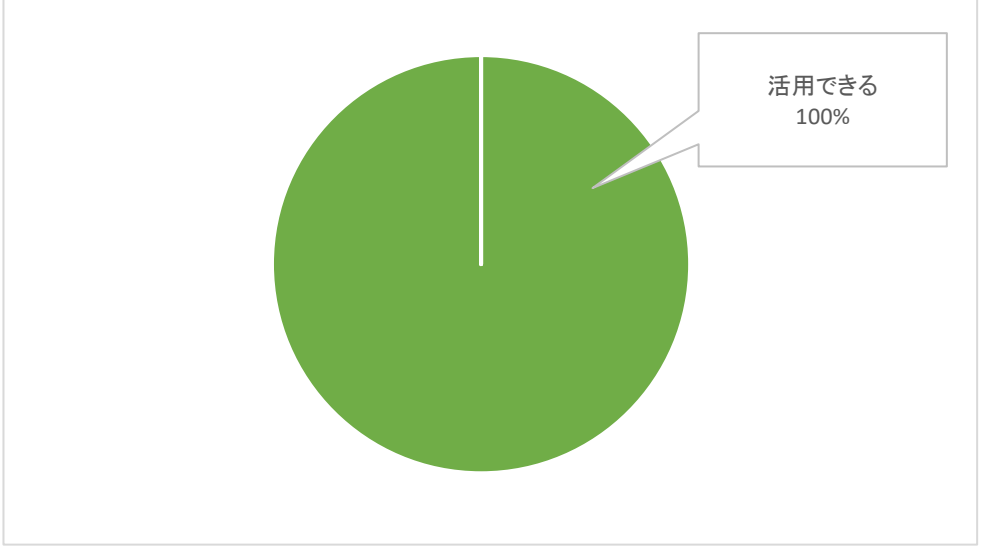
登　壇　者：株式会社竹中工務店　開発計画本部　西日本1グループ長　　堀　沙樹　氏

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】



(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】



上記の理由をご記入ください。

研修を通して、リーダにはいろいろなタイプがあり、まず自分はどのタイプに属しているかなどゲーム感覚で自己分析をすることで、自分の長所、短所が改めて整理ができた。
その上で、理想のリーダー像を考えることができ目標が明確になったため。
また、講師の堀先生のお人柄がとても素晴らしく、またリアルな苦労話など実体験を用いて教えていただき、とてもわかりやすい内容だった。

今回の研修を通じて、リーダーシップは役職や人を引っ張る力だけではなく、自分自身の考えや姿勢を行動で示し、周囲から信頼を得ながら目的に向かって進むことだと理解しました。今後は日々の業務やプロジェクトの中で、自分の役割に責任を持ち、周囲との信頼関係を築きながら実践していきたいです。

今回の先生のお話を伺い、より具体的なリーダーシップのイメージを持つことが出来た。自分のモチベーションを感じる点の再確認やリーダーシップタイプが分かり、また引っ張るだけがリーダーだけではないことが理解できた。自分自身の強みや特徴を理解した上で、自分らしいリーダーシップを意識していきたい。また、相手の意見を傾聴し、多様な考えを受け入れながらも、必要な場面では自ら判断し方向性を示すとともに、メンバーに仕事を任せ、必要な支援を行うことで、チーム全体の力を引き出せるリーダーを目指したいと思う。

現在は管理職ではありませんが、今回の研修で自己分析を行い、自身の特性や強みを再認識することができました。リーダーシップにはさまざまな形があり、自分らしさを活かすことが重要であると学びました。今後は自分の強みを活かした関わり方を意識するとともに、これまで選択してこなかったアプローチにも挑戦し、周囲に良い影響を与えられるよう努めていきたいと思います。

今まで抱いていたリーダーシップのイメージは、明確な目標を示し、強い意志と判断力で周囲を牽引する人であり、限られた人に与えられるポジションだという印象を持っていました。しかし研修を通じて、共感や支援を通じて周囲の力を引き出すことも重要な要素であると学びました。目標達成に向けた道筋を立てて整理することもリーダーシップの１つであると理解し、周囲の力を引き出しながら成果に繋げる関わり方を意識していきたいと考えます。

日頃、身近な管理職の姿を通じてリーダーシップについて考える機会はあったものの、本研修を通じて改めてその本質や原点について考え直す良い機会となった。特に、自身がリーダーとなった際のタイプや特性について整理できたことは、現在の業務にも通じる部分が多く、自身の強みや課題を客観的に認識するきっかけとなった。リーダーシップは状況や組織環境によって柔軟に変化していくものと理解しつつ、今後のキャリア形成やマネジメントに活かしていきたい。

様々なタイプのリーダーがいますが、自身の特性の把握と理想のリーダー像を言語化することによって、どのようなリーダーなら目指せるか、また、どういうリーダーでありたいかを自分自身に落とし込むことが出来た研修となりました。

講師ご自身の実体験を交えたお話を伺い、リーダーやマネージャーの姿を具体的にイメージできるようになりました。特に、マネジメント層の方であっても、試行錯誤しながら取り組まれていることがよく理解できました。また、立場や場面によって求められるリーダーシップは異なり、正解は一つではないことを学びました。その時々の状況に応じて、自分なりのリーダーシップを発揮すればよいのだという気付きをいただきました。

研修ではワークの時間が多く設けられ、さまざまな意見を聞くことができました。受講者の中にも多様なタイプのリーダーがおり、それぞれの環境を踏まえて「自分はこうしたい」と意見交換できたことは大変有意義でした。目指すリーダー像の発表では、第6回を迎えて互いの人柄を知っていたこともあり、「○○さんらしい！」と共感しながら聞くことができました。皆さんそれぞれが、きっと素敵なリーダーになっていくのだろうと思います（もちろん私自身も！）。

今後は、自分に合ったリーダーシップをはじめ、共感力、感情のコントロール、ロジカルな思考、伝え方などを意識していきます。自分の内面を見つめ直すとともに、周囲から自分がどう見えているかという客観的な視点も取り入れながら、人・場・物の面で働きやすい環境づくりができるリーダーを目指します。

「良いリーダーになるには、まず相手を知ること」と学びました。事務担当として現場の方から問い合わせを受けた際も、単に回答するだけでなく、相手が何に困っているのか、何を求めているのかを理解することが大切だと再認識できました。どのような仕事に対してもそうですが、相手の話を最後まで聞き、状況や背景を理解したうえで対応することを心掛けようと思います。
また、研修を通して自分のモチベーションや長所・短所を振り返り、自分らしいリーダー像を見つけることができました。もともと私は皆を導くリーダー的存在というより、縁の下の力持ちとして役割を果たすことが多いのですが、自分の強みを把握し、それを生かせる場面では積極的に行動するようにしたいと思います。
(5)リーダーシップにおいて一番大切なのは、相手の立場に立って考え、信頼関係を築くことだと思います。

今回の研修では、リーダーシップに決まった正解があるのではなく、自分の強みや特徴を理解したうえで、自分らしいリーダーシップを考えることが大切だと学びました。また、立場や状況によって求められるリーダーシップも変わるため、相手の意見を聞きながら、その場に合った関わり方を意識したいと思いました。今後は、これまでの経験や自分の強みを活かしながら、周囲とコミュニケーションを取り、メンバーと協働しながら、一人ひとりが自ら考えて行動できるような環境をつくるリーダーシップを発揮していきたいです。

リーダーシップに正解はなく、目指すべき姿も人それぞれ異なるという点に共感しました。自分自身がどのようなリーダーを目指したいのかを改めて考える良い機会になりました。
また、自分が大切にしている価値観や強み・弱みを整理してみることで、自分らしいリーダーシップの形が見えてくるのだと実感しました。

関わる人との共通点をみいだしたり、自身が思っている長所・短所とは何かを知ることでより関係を深めることができ人間性を知ることもできると感じました。
現場でも、人との話を積極にしていくとこで仕事の幅も個人だけでなく、事業所全体でひろがっていくと思いました。

従来型のリーダーシップと新型のリーダーシップ、自分の今までの上司や教わり方と照らし合わせてとても勉強になりました。また、新型リーダーシップの支援型のサーバントリーダーシップはメリット部分を保持するためのリーダーの継続的なフォローが必要で、リーダーの負担が大きくなるというのはなるほどその通りだと思いました。自身はどちらかというとトランスフォーメーショナルリーダーシップに近い姿勢だと感じましたが、それぞれのバランスを考えながらうまく取り入れていきたいと思います。
過去に後輩に対して過保護すぎると上司に指摘されたことがあり、自分でも人に任せることが苦手だという自覚があります。研修の中で「支援・奉仕をしながら共に歩む」タイプのリーダーシップは、リーダーへの負担が大きく疲弊しやすいとお話しいただきましたが、まさに自分のことだと思いました。リーダーは時に「手伝うことを我慢」「口を出すことを我慢」することが必要なのだと再認識したため、今後は意識的に人に任せることを実行してまいります。
タイプ診断を使って傾向を把握することは自分を客観的にみれるいい指標でした。俯瞰してみて、足りないところはトレーニングしていきたいと思いました。先生が積極的に本を読まれている点も勉強になりました。
今回の研修を通して自分の仕事における強み・弱みを改めて認識し自分が目指すリーダー像を深く考える機会となりました。今回のグループワークを通して、メンバーそれぞれが理想とするリーダー像、目指したいリーダー像が異なることを知り、本当に唯一正解のリーダー像なんていうものはなく、メンバーや環境に応じて適宜自分でその時の正解を見つけていくしかないのだと思いました。
今回の講義を通して、リーダーシップに対するイメージや理想とするリーダー像は、人によって異なることを改めて認識しました。また、時代や環境の変化に伴い、求められるリーダー像も変化しており、今後も変わり続けていくものだと感じました。 部下やメンバーにさまざまな個性や強みがあるのと同様に、リーダーについても一つの理想像に当てはめる必要はなく、それぞれが自分の強みを生かし、自分なりのリーダーシップを発揮することが大切だと学びました。 これまで「リーダーはこうあるべき」というイメージを持っていた部分もありましたが、今回の講義を通じて、自分らしいリーダーシップを考えていけばよいのだと感じ、リーダーという役割に対するハードルが少し下がりました。

(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。

自分なりのリーダのありかたを常に悩みながら、相手に寄り添い、ビジョンを示していく。 つまり・・・ 「この人と一緒に仕事をしたいと思わせる力」
私は、リーダーシップで一番大切なのは「真摯さ」だと考えます。自分が正しいと思うことを言葉だけで終わらせず、自ら行動し、結果に責任を持つこと。その積み重ねが周囲からの信頼につながり、人を動かす力になると思います。
私はプロジェクト単位で仕事をしている場面が多い為、あくまで上司部下の関係だけでなく、プロジェクトリーダーとしての傾聴しながら、必要な際には決断できる力が大切だと感じる。
私はリーダーシップに最も必要なのは「相手を理解する力」だと考えます。今回の研修を通じて、リーダーシップに正解はなく、自分の特性を活かすことが重要だと学びました。まずは相手の考えや状況を理解し、そのうえで自分の強みである情報収集力や提案力を活かして周囲を支援していくことが自分らしいリーダーシップだと思います。
必ずしも正解が明確に存在するとは限らず、最適解を探しながら進む場面も多くあります。そのような状況でリーダーは情報を整理し、進むべき方向を示す役割が求められると考えます。ただそれだけではチームのまとまりを保てるものではないため、チームの意見を傾聴し、受容性を広げて必要な情報を集めてチームの能力を活かせるリーダーがこれからは必要だと感じています。
リーダーシップに必要な要素として最も重要なのは、メンバーに寄り添うだけでなく、必要な場面では適切に求めるべきことを求める「優しさと厳しさのバランス」だと考える。私自身、以前はメンバーへの配慮を重視するあまり、必要な指摘や要求を十分にできず、結果として周囲の主体性や責任感を引き出せなかった経験がある。その経験から、真のリーダーシップとは単に優しいことではなく、チームやメンバーの成長のために期待値や役割を明確に示し、時には厳しい判断や指導を行うことだと学んだ。今後は状況に応じて関わり方を変えながら、成果と成長の両立を支援できるリーダーを目指したい。
対象者（部下）を信用し一定の裁量を与え、必要な時に手を差し伸べることに加えて、モチベーションとなるゴールを力強く示せるという両輪を兼ね揃えることがリーダーシップに必要な要素と考えます。

私が考える、リーダーシップにとって一番大切なものは「共感」です。

共感することで相手との信頼関係を築くことができ、チームが目指すゴールやビジョンを同じように見られるようになります。どれだけ言葉を尽くし、環境を整えたとしても、メンバーの見ている方向がばらばらでは、良いチームとは言えません。

わからないことを素直に「わからない」と言える、「教えてほしい」と頼ることができる、全員が「私はこう思う」と伝え合える。そんな環境は、共感があってこそ生まれるものです。

一人でできることには限りがあり、私たちは誰かと協働しながら仕事をしています。さまざまな人の思いが掛け合わさったときに生まれる成果は、きっと一人では作れないものだと思います。
だからこそ、「共感」を大切にしたいと考えています。

リーダーシップにおいて一番大切なのは、相手の立場に立って考え、信頼関係を築くことだと思います。
これまでリーダーというと、先頭に立って周囲を引っ張り、チームをまとめる人というイメージが強くありました。しかし、今回の研修を通じて、リーダーシップにはさまざまな形があり、周囲を支えることもリーダーシップの一つだと学びました。
どれだけ優れた判断力や行動力があっても、周囲との信頼関係がなければ、チームとして十分な力を発揮することは難しいと思うので、まずは相手の意見に耳を傾け、一人ひとりの考えや価値観を尊重することが大切だと感じました。
また、相手の意見を尊重するだけでなく、自分の考えもしっかりと持ち、必要な場面では積極的に発信することも重要だと思いました。
私自身、周囲を引っ張ることにはまだ苦手意識がありますが、今後は自分の強みを生かしながら、相手の立場に立って物事を考え、主体的に行動することで、周囲から信頼され、困ったときに頼ってもらえるような存在を目指したいです。

リーダーシップに必要な要素として一番大切なのは、相手を理解し、信頼関係を築くことだと考えます。メンバーとコミュニケーションを取り、それぞれの考えや状況を理解したうえで関わることで、安心して意見を出したり、自ら考えて行動したりできる環境につながると思います。
リーダーが一方的に引っ張るのではなく、メンバーと協働しながら進んでいくためにも、まずは相手を知ることが大切だと考えます。

リーダーシップに最も必要な要素は「信頼」だと考えます。
信頼は一朝一夕で得られるものではなく、日頃から誠実に行動し、事実に向き合い、責任を持って判断することで築かれるものだと思います。特に有事の際に、周囲が安心して相談でき、頼れる存在であることがリーダーに求められる姿だと考えています。

まずは、コミュニケーションを密にとること。今回の講義で、リーダーシップに正解はないと学んだので、私が理想とする『リーダーシップ』を常に念頭におき行動していこうと思います。

理不尽でないことが大切だと考えます。ロジカルに思考し、ただし指導をする際にもそれ一辺倒にはならず部下の立場も理解することも大切だと感じました。

「自分に自信を持つ」ということが一番大切だと考えます。私の理想とするリーダーは「チームのビジョンを明確に示してくれる人」、「根拠をもって決断してくれる人」ですが、どちらも自分に自信がないとできないことだと思っています。自分に自信を持つのは簡単ではなく、多くの知識と経験が必要だと思うため、まずはその積み重ねに取り組んでいきたいです。

研修を通して、どのタイプのリーダーであっても、傾聴力は必要不可欠だと感じました。

今回受講生からも複数意見が挙がっていた「しっかり部下の話に耳を傾ける」ということだと思います。上司に話したところで何も解決しない、真剣に取り合ってくれない…という諦めの思いを部下が抱きだしたら、そのチームの仕事は円滑に回らないと思います。話を聞いてくれるということは、部下にとっては上司への信頼感と心理的安心感につながり、ひいては仕事への責任感・やる気にもつながるのではないかと考えます。

私は、リーダーには決断力・判断力・共感力が重要だと考えます。その中でも、最も大切にしたいのは共感力です。
リーダーには、必要な場面で判断し、決断することが求められますが、その前提として、メンバーそれぞれの考えや状況に目を向け、相手の立場を理解しようとする姿勢が必要だと思います。
自身の特性を振り返ると、強く引っ張っていくタイプではありませんが、何事にも真面目に、一生懸命向き合うことは自分の強みだと考えています。
今後はこの強みを生かしながら、一人ひとりに向き合い、周囲の意見にも耳を傾けつつ、必要な場面では自分なりの判断と決断ができるようになりたいと思います。メンバーとともに考え、ともに成長できるリーダーを目指していきたいです。