

小川 成子さん インタビュー

Q 所属する組織内でリーダーシップを発揮し、マネジメント力を養うにあたって、どのように仕事に取り組み、どのような経験を積んでこられたのでしょうか。

A 私は、情報通信のインフラを支える設備の構築・保守業務に長く従事しました。入社当初は設備関係の職場に女性社員はほとんどおらず、私は北陸支社において、設備の現場に配属になる初めての女性でした。その後、本社の設備系組織においても女性初の配属となりましたが、最初のころは女性が設備の仕事をする事への理解が少なく苦労しました。

一つひとつ実績を上げることによって周りの理解や信頼を得ることができました。その後、プロジェクトリーダーなど責任ある仕事を任されるようになり、リーダーとしての心構えや立ち振る舞い、組織のマネジメント手法を実践によって学んできました。

タスク長、組織長、支店長とキャリアを重ねるに伴い預かる組織と責任が大きくなりましたが、実践で学ぶとともに書物や講演、先輩からのアドバイスなどを吸収しながらリーダーとしての素養を高めるよう努めています。

Q 責任のある仕事を任されるからこそ、学べる事も学ぶべきこともあるということですが、このような経験を重ね、女性の役職者が増えることへの期待などあれば教えてください。

A 現在、女性の役職者は男性に比べて少ない状況ですが、ダイバーシティ&インクルージョンの推進により、年々女性の役職者が増加しています。「黄金の3割」理論では、マイノリティの割合が3割となったときに組織全体の文化が傾きマジョリティになると言われています。

これからも女性のキャリアアップを積極的に推進し、責任ある立場における女性の割合を増やすことによって、女性の意見がより多く会社の経営に反映され、多様性によって生まれるクリエイティブかつイノベティブなサービスをお客様にご提供できるよう努めて参りたいと存じます。