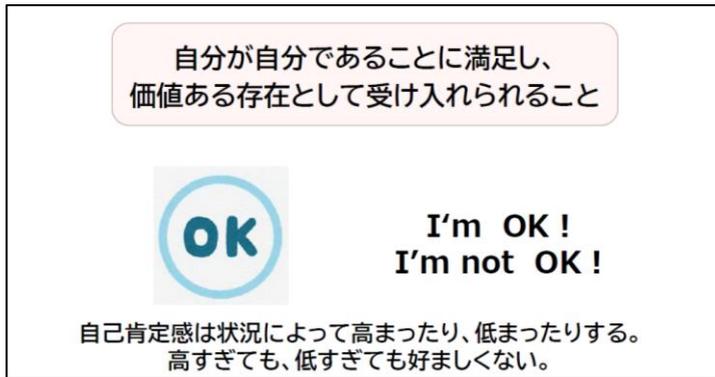


■チームD-1 管理職の自己肯定感の克服とチーム力への貢献強化

～ 自己肯定感の克服 みんなでキラキラ☆ 自分だけでなく周囲も輝く～

※リーダーとして自分が輝くことで、周囲も輝かせたい！

メンバーの認識を合わせるために、自己肯定感の定期をまとめてみました。



○ある程度、安定した自己肯定感が望ましい

メンバーの自己肯定感が有無を確認すると「低い」という意見が圧倒的、低い影響はどのように出ているかという



○リーダーとして良くないと思われる影響が出ているという意見が大半でした。

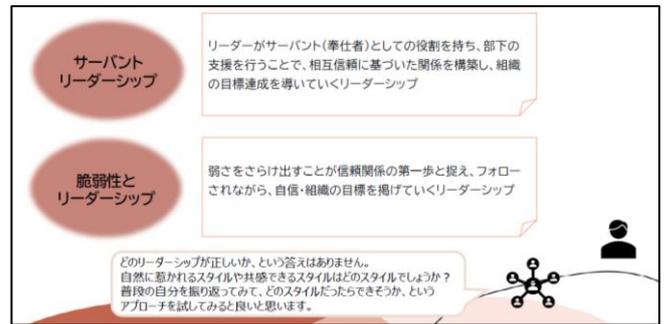
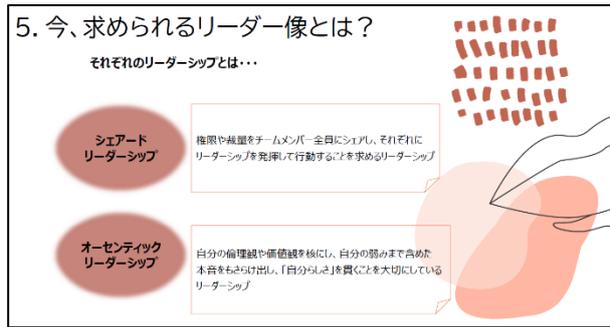
自己肯定感は一般的に女性が低いと言われている社会的背景を確認。若い世代と教育も変わってきており、認識のギャップも生まれるのは仕方のないこと。年齢によって自己肯定感はある傾向にあることを確認しました。

自己肯定感大きく6つに分類され、どの分類が弱いかによって改善方法も変わるとされているが、この分類に係わらず自己肯定感を回復する共通な方法もあるのが分かりました。



○リフレーミングにより自己肯定感の低い影響を変えることができるということが分かりました。

男女関係なく、キラキラ輝いて憧れる職場の先輩方々や得意先のステキな方のお話も伺ってみました。そして自分らしさを生かしたリーダーシップを取るために今、求められているリーダー像を考えてみました。多様な働き方やコロナの影響による環境の激変に対応できる、チームが補い合えるリーダーシップが求められると考えられます。



○リーダーの姿勢はその時々により姿勢を変えてよく、その時々で変化し、選択肢があるということが分かりました。女性が自分らしさを活かしつつリーダーシップを取っていくことができれば自己肯定感の克服に繋がっていくと考えました。

今回の探求は、自己肯定感に向き合うきっかけとなり、私達の大きな一歩となりました。今まで自己肯定感が低いというバイアスで前に進めない状況もあったかと思えます。

気持ちを新たにそれぞれが目指すリーダー像に向けての行動宣言を行います。



自分をさらけ出すことを恐れず、苦手なことにも誠実に向き合うリーダーになります。



私は、感謝と対話を軸としたリーダーになります。気負わず、自然体で☆☆



「自分らしく」、飾らないリーダー。多様性を尊重し人を思いやり、挑戦するリーダーを目指します！



私は、仲間と共に前に進むリーダーになります。



互いに認め合い、補い合う関係性を築くリーダーシップを目指します。

○私たちは宣言を実行し、「チームの目指す姿」「目標の達成へ貢献する事」を目指し努めて参ります。この行動により私たちがキラキラ輝くこと、みんなで輝くことでリーダーを目指す次世代の女性たちが自分らしいリーダーシップを選択しイキイキと楽しく力を発揮できるきっかけとなるよう願います。