

3. リーダーシップ・サマーシンポジウム予稿集

「総合科目」：ソフトスキル」履修生による発表



OCHA×PAVIA SUMMER SYMPOSIUM



"Be yourself"

新しいリーダーシップの形



AUGUST 7&8TH 9 AM - 12 AM

@共通講義棟2号館101



ADMISSION: FREE / ENGLISH

EUで現在主流である「ソフトスキル」（資格や学歴などのハードスキルと対する、コミュニケーション能力などのこと）養成の観点からリーダーシップを学び、イタリアのパヴィア大学の学生と合同で研究発表をします。社会で活躍するソフトスキル、女性リーダーなどのテーマに関心ある方、ぜひお越しください。



お問い合わせ：igl-ita@cc.ocha.ac.jp

申し込みは右のQRコードよりお願いします

（途中入場・退出可能）

目次 (table of contents)

① Theme of this symposium

② Flow of this symposium

③ Summary of our presentation

① Theme of this symposium

今年度から始まった本学のイタリア研修プログラムは、「ソフトスキル」をテーマに年間を通して学習しています。「ソフトスキル」とは、EU 圏などですでに注目されている、リーダーに求められる素質のことです。日本ではしばしば学歴や資格など(=ハードスキル)が評価されがちですが、「ソフトスキル」は、多様化する社会の構成員たちをコミュニケーションや思いやりなどによってまとめていく力であり、今後のリーダーには欠かせない能力になってきます。そこで本シンポジウムでは、イタリアパヴィア大学の学生たちと、「ソフトスキル」やリーダーシップについてそれぞれの調査を発表します。テーマは以下の三種類に分かれており、学生一人一人がテーマを立ててプレゼンテーションを作成しました。

- 1 日本型とイタリア型のリーダーシップ
- 2 女性リーダーシップ
- 3 ソフトスキルの活用

今年度から新たに始まった実習であり、手探りの中準備してきました。シンポジウムを学生だけで運営するのもほとんど初めての学生ばかりですので、至らない点もあるかと思いますが、質疑応答など、積極的に参加していただけますと、幸いです。このシンポジウムが2月のイタリア現地での実習に向けた大きな一歩になるよう、学生一同全力で取り組みます。よろしく願いいたします。
お茶の水女子大学 学生代表 小野日菜子

This training subject that began from this year is learning throughout the year on the theme of "soft skills". "Soft skills" are the qualities that are required of leaders that are already attracting attention in the EU and elsewhere. In Japan, academic skills and qualifications (= hard skills) tend to be evaluated often, but "soft skills" is the ability to organize members of a diversifying society through communication and consideration etc. And it's an essential ability in leadership. Therefore, in this symposium, female students from Italy's Pavia University and Ochanomizu University will present their own research on "soft skills" and leadership. The theme is divided into the following three types, and each student made the theme and made own presentation.

- 1 Leadership in Japan and Italy
- 2 Female Leadership
- 3 Utilization of soft skills

This is a class that started anew from this year, and we have prepared with great effort. It is the first time for us to manage the symposium by students only, so I think there may be insufficient points, but it would be appreciated if you could actively participate in questions and answers, discussions, etc. All students will do their best to make this symposium a big step towards practical training in Italy in February. Thank you.

Hinako Ono (Student representative Ochanomizu University)

② Flow of this symposium

★Day1

9:00 start 12:00close

発表者

- 1 *To improve the employee engagement in japan* Satomi Igarashi
- 2 *The importance of soft skills in the labor market* Arianna Nicolardi
- 3 *Need for soft skills _through analyzing business leaders* Kaho Yamasaki
- 4 *Leadership styles and the role of the philosophical consultant* Vuocolo Sofia
- 5 *Is there diversity in female leaders?* Hinako Ono
- 6 *The value of being introvert in an environment of extrovert leaders and role models.* Marianna Zarro
- 7 *Do we really need the female leader? The paradox of women's Leadershi.* Rio Fuji
- 8 *Differences between men's and women's leadership.* Elisa Badone
- 9 *"Soft Skills" and "Hard Skills" in Japan.* Yume Shindo

★Day2

9:00 start 12:00close

発表者

- 1 *What are the soft skills and the differences between soft skills and hard skills.*
Elisabetta Ingusci
- 2 *School Leadership in Japan.* Mahoko Yanai
- 3 *Dose girl's school work to develop women's leadership?* Ryoko Arai
- 4 *The impact of soft skills on students and employment.* Shoruk Hegab
- 5 *Utilization of Soft Skills.* Ibuki Chatani
- 6 *Legacy of Italian leadership and how to improve it.* Eleonora Spelta
- 7 *Political Leadership in Japan and Italy ~How can we empower Japanese women as leaders~*
Chihiro Kuwabara
- 8 *The current reality of women in leading positions and the need for new female role models.*
Francesca Di Meco

③ Summary of our presentation

Presentation title: To improve the employee engagement in Japan

Presenter: Satomi Igarashi (五十嵐 聡美)

Program: Type of leadership in Japan

In Human Resources Department, “Employee Engagement” means that employees’ attachments to their own company. Specifically, it means the relationship that can develop each other between employees and their organization. According to the research by Gallup, a research company in U.S.A, the rate of Employee Engagement in Japan is lower than the rate of world average. This situation will decrease the number of innovations, labor productivity in Japan. Finally, government finances of Japan will be more difficult in the future.

Why is the rate of the Employee Engagement in Japan low? It is said to be two big problems. One of them is “low self-esteem”, a lot of Japanese do not accept themselves truly. Another is “low job evaluation”, a lot of employees in Japan are not proud of their own job. So, in this presentation, I would like to analyze these problems and introduce you some ideas to solve this problem.

「日本の「従業員エンゲージメント」を向上させるには」

「従業員エンゲージメント」とは、人事領域においては、社員の企業に対する愛着心や思い入れを指す言葉として用いられています。具体的には、従業員一人ひとりが組織に愛着を持ち、従業員と企業が一体となってお互いに成長し合う関係のことを表しています。2017年に行われたギャラップ(米)による調査によれば、日本企業における「従業員エンゲージメント」は世界平均以下であると指摘されています。この状況を改善できなければ、将来、日本のイノベーションや労働生産性を低下させる要因となり、最終的には日本の財政難をさらに悪化させてしまうと予測されています。

何故、日本における「従業員エンゲージメント」は低いのでしょうか？問題の切り口として、「自己満足度の低さ」と「自身の仕事への評価の低さ」が挙げられます。今回の発表では、これら2点に注目し、「従業員エンゲージメント」を改善するための具体的なアイデアをご紹介します。

Title: School Leadership in Japan

Presenter: Mahoko Yanai (柳内 万帆子)

Program: Type of leadership in Japan

I focus on the field of education among Japanese leadership. My theme is the leadership of Japanese teachers. There are three types of teachers in Japanese school, principal, vice principal, and teachers. Their tasks are different between their positions and the needed skills are also different. Teachers' leadership is roughly divided into 4 categories, study guidance, life guidance, school management, and curriculum management. Teachers should have skills all over these categories in order to show their leadership. You can know the current situation by looking at a research from PISA and comparing with other countries, Japanese principals have less leadership than the principals of the other countries. In Japan, especially when problems happen in classes, principals do not tend to intervene in them. However, young teachers may have difficulties in solving these problems by themselves. Therefore, I think Japanese principal should strengthen their leadership on these issues.

「日本の学校におけるリーダーシップ」

日本のリーダーシップの中で教育分野に焦点を当て、教師のリーダーシップをテーマとする。日本では管理職とそれ以外の教師で仕事内容が異なるため、求められる能力も変わってくる。教師全般に求められるリーダーシップは大きく4分野に分かれており、教師がリーダーシップを発揮するには、学習指導・生活指導・学校運営・カリキュラム運営の4分野に渡る能力が必要である。国際比較を通じて日本の現状を見てみると、PISAのある調査から日本の校長は国際平均よりもリーダーシップが弱いことがわかる。日本では特に学級内での問題に校長は関わらないことが多く、他国より個々の教師がリーダーシップを取らなければならない場面があることを示す。しかしこれは若手教師にとって難しいことであるため、日本の校長はこの点に関してリーダーシップを強める必要があると考える。

Title: Political Leadership in Japan and Italy

~How can we empower Japanese women as leaders ~

Presenter: Chihiro Kuwabara (桑原 千尋)

Program: Type of leadership in Japan

An average percentage of world women representative is 23.3%, and Japanese one is 13.8%, which means Japan ranked 144th in the world. Women have not become a president yet and only few women became party leaders. Political gender gap is wide in Japan, since men have had power socially and politically. In contrast to that, women has been recognized as supporters of men. Men's suffrage was permitted in 1889, while women got right to vote in 1945 since GHQ ordered Japanese government to do so. How can we empower Japanese women as leaders? One solution for that is introducing quota system. Some say that quota system is a reverse discrimination, however, in many countries which adopted it such as Norway, the percentage of women representative has been increasing. Another solution is parite system, which means equal number of men and women and equality in French.

「日本とイタリアの政治的リーダーシップ

～日本の女性をリーダーとしてエンパワメントするためには～」

世界の女性議員比率平均 23.3%であるなか、日本は 13.80%であり 144 位、政治における男女格差が大きいといえる。また歴代総理大臣はすべて男性であり、女性党首も数えるほどしかない。ではなぜ日本では男性が政治においてリーダーシップをとってきたのであろうか。諸外国と同様に日本も男性が政治的にも社会的にも権力を持っており、女性は男性を家庭内で支える存在として認知されてきた。選挙において普通選挙が認められたのは 1925 年、女性は GHQ の指示で 1945 年によやく参政権が認められた。では男女が等しく政治の分野においてリーダーシップを発揮するにはどのような措置をとればよいただろうか。まず一つにはクオータ性の導入が考えられる。クオータ制は女性の逆差別だという反対意見があるが、ノルウェーをはじめとする海外諸国が女性議員比率を大幅に上げていることから、女性の政治参画を進めるために大きな一歩となると考えられる。また、男女同数、男女平等を目指すパリテという考え方も取り入れていくことがカギになるだろう。

Title: Is there diversity in female leaders?

Presenter: Hinako Ono (小野日菜子)

Program: Women's leadership

In Japan, more than 30 years after the Equal Employment Opportunity Law was enacted, the number of women who have advanced to society and follow their careers is increasing. Many women are working not only at home but also at career, aiming for gender equality in a men-centred society.

However, it is clear that women who serve as leaders are still very few.

I decided to focus on female leaders in Japan, where the percentage of female managers and members of parliament is only about 10% of the total.

- Political leader
- President, CEO
- Leader of education

I will introduce some of the female leaders in these three categories. And I put together some categorizations about their characteristics in a table, and whether there is something in common with women leaders or if everyone has a way to become a leader, for women leaders I would like to consider what kind of qualities are required.

「女性リーダーに、多様性はあるのか」

男女雇用機会均等法が成立してから30年以上が経過した日本では、社会に進出し、キャリアを追いかける女性の数が増加してきています。多くの女性たちが、家庭だけでなく、キャリアも選択肢、男性中心社会の中でジェンダー平等を目指して活動しています。

しかし、リーダーを務める女性というのが未だ大変少数であるのは、明らかです。

私は、女性管理職や国会議員の割合が、全体のわずか一割程度にとどまる我が国で活躍する女性リーダーに、焦点を当てることにしました。

- ・政治的リーダー
- ・社長、CEO
- ・教育分野のリーダー

この三つのカテゴリーに分けて、何人かの女性リーダーを紹介します。そして、彼女たちの特徴についていくつかのカテゴリを表にまとめ、女性リーダーには何か共通のポイントが存在しているのか、あるいは誰にでも、リーダーになれる道がひらけているのか、女性リーダーに求められる素質は何か、考察したいと思います。

Title: Do we really need the female leader? The paradox of women's Leadership.

Presenter: Rio Fujii (藤井 理緒)

Program: Women's leadership

This presentation aims to question the common notion in Japanese society that women should take more leadership roles in society. From President Shinzo Abe's proposal "Womenomics—aim the society where women shine" (encourage the whole society involves more women into the workforce) to many women's training programs emerging across the country, there is no doubt that people agree with the phenomenon to support female leaders emerge. Yet the female leaders are still relatively absence compare to their male counterparts. How come? Does that explain the incompetence of all efforts in society or suggest female inability to lead? Instead of blaming things, let us try reconsidering the premise again. Why is it so important to improve the numbers of women in decision-making positions in our society and our organizations? Do we really need it? This talk will investigate the connection between the social expectations of women's leadership more and the real situation society and individual face. In the end, it leads the conclusions that What we really need is not "women's leadership", but "women's empowerment as women's leadership socioeconomically includes some paradox difficult to fix.

「私たちには本当に女性リーダーが必要か。女性リーダーシップのパラドクス」

この発表は、女性が社会において指導的な役割を果たすべきであるという日本社会の共通概念に疑問を投げかけることを目的としています。安倍総理の提案「女性が輝く社会を目指す」—社会がより多くの女性を労働力に参加させることを奨励することや、多くの女性のエンパワメントプログラムが全国に出現しています。それに関わらず、女性リーダーは男性のカウンターパートと比較してまだ少数派です。なぜでしょうか？それは様々な施策の無能さを説明するのか、それとも女性が主導権を握ることができないことを示唆するのでしょうか。物事を非難する代わりに、再び前提を考え直してみましよう。私たちの社会や私たちの組織における意思決定の地位にある女性の数を増やすことがなぜそれほど重要なのでしょうか。本当に？この発表は、女性リーダーシップに対する社会的期待と現実社会および個人が直面する関係を考察します。最終的に、大切なことは女性リーダーではなく女性の応援である、社会経済的に女性の指導者にはパラドクスがあるという結論に行き着きます。

Presentation title: Dose girl' s school work to develop women' s leadership?

Presenter: Ryoko Arai (新井 涼子)

Program: Women' s leadership

I' m going to talk about women' s leadership through my only girls school experience. In only girls circumstances, students don' t have t think about their gender. It' s gender free. They think they do any kinds of role by themselves. So, their leadership grow naturally.

「女子高は女性リーダーを育てるのに有効か？」

私は中高大と女子のみの環境で生活してきた経験を元に女性リーダーシップについて考えたいと思います。女子だけの環境では自分の性別を意識しないために、逆にジェンダーフリーな空間です。どんな役割も自分達がするという考えが自然と身に付きリーダーシップも育まれやすくなると思います。

Title: “Soft Skills” and “Hard Skills” in Japan

Presenter: Yume Shindo (新藤 由芽)

Program: Utilization of soft skills

In Japan, hard skills such as professional skills and knowledge have been emphasized in the past. On the other hand, soft skills have not been evaluated as well as hard skills because they have various definitions and it is difficult to evaluate them clearly. Also, in Japan, there is a trend that people think soft skills should be acquired by themselves. Is that really the best way? My high school has been designated as a Super Science High School (SSH), in which I had the opportunity to learn some of the soft skills. And even now, the knowledge I learned is very useful. Therefore, I think it is important not to leave soft skills to their own experiences, but to build a foundation by education. In this presentation, we will discuss what “soft skills” and “hard skills” are, and whether there is an opportunity to learn soft skills in Japan.

「日本における“ソフトスキル”と“ハードスキル”」

以前から日本では専門的な技術や知識などのハードスキルが重視されてきた。一方で、ソフトスキルは定義も様々で明確に評価することが難しいため、ハードスキルほど評価されてこなかった。また、日本ではソフトスキルは自分自身の経験によって培うものだと考える傾向があるが、本当にそれが最善の方法なのだろうか。私の高校はスーパーサイエンスハイスクール(SSH)に指定されていて、その中でソフトスキルの一部を学ぶ機会があった。そしてそこで学んだ知識は今でもとても役に立っている。そのため、私はソフトスキルも各自の経験に任せるのではなく、教育によって基礎を作ることが大切だと考える。この発表では、「ソフトスキル」と「ハードスキル」とは何か、また日本でソフトスキルを学ぶ機会はあるのかについて取り上げる。そして、今後私たちはどのようにこのスキルを身につけ、どのように活かしていくべきなのかを考えるきっかけにしたい。

Title: Utilization of Soft Skills

Presenter: Ibuki Tanicha (谷茶 いぶき)

Program: Utilization of Soft Skills

Do you know “soft skills”? I think some of you have not even heard of it. Actually, there is no distinct definition and I reckon it as special skills for your happier life. Different person may have different ideal thus, it depends on you which soft skills you will master. For me, “control my feelings” and “be confident with me” is what I want to acquire as soft skills.

I noticed that I could spend much brilliant school life if I had mastered the ability and therefore I focused on bullying and how to solve the serious issue by using skills.

Actually, Japanese students take moral education when they are elementary school students. However, there are a lot of faults like many people even including teachers are likely to think lightly about it, the quality of the classes are not satisfactory, and the period we learn moral is very short... To my mind, everyone should gain the soft skills thorough whole your lives because of its significance and hence, we have to change the current moral education situation.

「ソフトスキルの活用」

皆さんは「ソフトスキル」をご存知でしょうか。聞いたことがない方が、特に日本人には多いのではないのでしょうか。実は明確な定義はなく、ざっくり言うと自分にとってより楽しく、ハッピーな生活を送るための能力です。一人一人の理想は異なると思いますが、私の場合、感情のコントロールができる・自分に自信を持てる事などが身につけたいソフトスキルです。

今回私のこれまでの学校生活で当時は解決できなかった問題を、実はソフトスキルがあればクリアでき、より良い学校生活を送れていたかもしれないことに気づきました。そこで「いじめ」に焦点を当てて考えると、原因の一つとしては、いじめに関わる人全員のソフトスキルの欠如が挙げられます。

学校では道徳の授業がありますが、あまり重要視されていない、教える内容に限りがある等多くの課題点があります。ソフトスキルは人生において非常に大切な能力なので、全ての人が人生をかけて学ぶべきだと私は考えます。

Title: Need for soft skills _through analyzing business leaders

Presenter: Kaho Yamasaki (山崎 果歩)

Program: Utilization of Soft Skills

Soft skills are abilities that are invisible and difficult to measure objectively. Specifically, it is a term that encompasses communication ability, coordination, and spontaneous ability, and has attracted attention as important in recent years.

In my presentation, I analyze how successful leaders in the business world use soft skills. In this way, the purpose is to deepen the understanding of soft skills and to create an opportunity to rethink human abilities and leaderships. The reason why the business leaders are taken as an example is that the business world that aims to achieve results with a group of people is most suitable for analyzing soft skills that are active in human relations. It is because those who are successful should have reasons for success. By knowing the soft skills hidden in the success of the leader, let's think together what kind of ability is required in the chaotic present society.

「ソフトスキルの必要性 ～ビジネスリーダーを分析して～」

ソフトスキルとは、目に見えず客観的に測ることが難しい能力のことである。具体的には、コミュニケーション能力や協調性、自発力などを包括した言葉であり、近年重要であると注目を集めている。

私の発表では、ビジネスの世界で成功しているリーダー達が、各々どのようにソフトスキルを活用しているのかを分析する。それによって、ソフトスキルへの理解を深め、人の能力やリーダーシップについて考え直すきっかけを作ることが目的である。ビジネスリーダーを例に挙げた理由は、組織という人の集合で成果の達成を目指すビジネスの世界が、人との関わりの中で生きてくるソフトスキルを分析するのに一番適していると考えたからだ。成功している人は成功しているなりの理由があるはずだ。そのリーダーの成功に隠されたソフトスキルを知ること、どのような能力が今の混沌とした社会で求められているのか一緒に考えていきましょう。

Title: Legacy of Italian leadership and how to improve it

Presenter: Eleonora Spelta

Program: Type of leadership in Italy

The type of leadership which is used in a society or in an organisation is especially influenced by the culture and the social context in which it develops. The cultural background shapes both the vision of the leader and of his supporters, particularly, in Italy the historical and religious context had a great impact on making the actual idea of leadership. Nowadays the most common type of leadership in Italy is the authoritarian one, characterised by that an individual control over all decisions and little participations from group members. This style is a heredity of ancient Roman's idea of leader which has changed over time, mainly due to Niccolò Machiavelli's and, more recently, Antonio Gramsci's theories. Also, the church played an important role in shaping the Italian mentality and therefore the type of leadership. A very hierarchical corporate structure derives from this cultural background. If it allows a systematic and orderly trend of work on one hand, on the other it doesn't encourage the birth of innovative ideas. A good way to improve this old fashion style is to introduce a more horizontal leadership in which every member of the group is involved in making decisions, instead of a vertical one.

「時代遅れのイタリアのリーダーシップと改善方法」

社会や組織の中で用いられているリーダーシップは、特にその国の文化や社会的状況の影響を受けている。リーダーやその支持者の未来像は文化的背景によって形成され、特にイタリアにおいては、歴史的・宗教的側面がリーダーシップについての実際の考えの形成に大きな影響を及ぼしている。今日のイタリアで最も一般的なリーダーシップは権威的なもので、ほとんど全ての決定を個人で操作し、グループメンバーからの参加がほとんどないという特徴がある。この形式は古代ローマのリーダーに関する考えから続くもので、主にニコロ・マキャヴェッリや、近年ではアントニオ・グラムシの考えによる。また、イタリア人の精神とリーダーシップの形成には教会も重要な役割を果たしている。階級制の強い企業構造はこのような文化的背景によるものである。企業構造によって組織的で規律正しい仕事の傾向が許されてしまえば、革新的なアイデアは生まれないだろう。この時代遅れな形を改善するための良い方法は、垂直的なリーダーシップの代わりに、全てのグループメンバーが決定に参加できる、より水平的なリーダーシップを取り入れることである。

Title: The value of being introvert in an environment of extrovert leaders and role models.

Presenter: Marianna Zarro

Program: Type of leadership in Italy

In Italy, it seems to be preferred for a leadership position in a workplace an extrovert person instead of an introvert one. This condition is caused by the perception of these two types of personalities, in fact, most of the time extroverts are more comfortable speaking in public, taking actions instead of listening, and more in general, they are people who take energy from a social situation. The extrovert often is more successful because they are more able to put their selves in the spotlight. However, being an introvert shouldn't be seen as a bad thing, in fact, there are plenty of strengths that an introvert could offer in a workplace, for example, the capacity to stay calm in a stressful situation, the perseverance, empathy and concreteness, the capacity not to focus on detail but instead having more analytic point of view. On the other hand, as an introvert could be difficult to achieve a leadership position due to the tendency not to show the important goals reached during the carrier. To support this thesis, we can suggest various and different type of example of an introvert leader, like Mahatma Gandhi, leader of the Indian independence movement, Bill Gates, Microsoft founder, Angela Markell, German politician and four-time prime minister, Marie Curie, Nobel prize winner in physic and chemistry.

イタリアでは、職場での指導的立場には、内向的ではなく外向的な人物が好まれているように思われる。この状態は、性格タイプの認識が2つあることに起因しており、実際ほとんどの場合、外向的な人は公の場で話すことについてより肯定的な姿勢を持っている。聴くことの代わりに行動し、一般的に社会情勢からエネルギーを得る人々である。外向的な人は自分のことにスポットライトに当てることができるので、成功することがよくある。しかし、内向的であることは悪いことと見なされるべきではない。実際、内向的な人が職場で提供できる強みはたくさんある。たとえば、ストレスの多い状況でも落ち着かせる能力、忍耐力、共感、具体性、そして、詳細に焦点を当てるのでなく、より分析的な視点を持つ能力などがある。ただし、内向的な人は、キャリアの中で到達したい重要な目標を示さない傾向があるため、指導的立場になることや指導者として成功することは難しいというのも現実である。この仮説を検証するために、インドの独立運動のリーダーである Mahatma Gandhi、Microsoft の創設者である Angela Markell、ドイツの政治家、そして4度のノーベル物理学および化学の受賞者 Marie Curie のような、内向的リーダーの様々な異なる例を用いて発表したい。

Title: Leadership styles and the role of the philosophical consultant

Presenter: Vuocolo Sofia

Program: Type of leadership in Italy

Nowadays, as far as Italian companies are concerned, we can face a discussion on the different leadership styles and on the role of the philosophical consultant in them. By "leadership" we mean a position of superiority assumed by an individual within a company. We can distinguish three different leadership styles: authoritarian, when the leader makes all the decisions about a project; democratic, when the most important decisions are taken by the leader after having discussed them with the members of the group; permissive, when the leader offers almost total autonomy to individuals. With the first, the communication takes place unilaterally. The second involves the development of good collaboration and communication while the latter leads to low productivity and a chaotic climate. The so-called "philosophical counseling" is a consultancy report intended for private companies that want to make changes in their company and want to create a very useful leadership. The main perspectives are two: "consulting for the person" and "business consulting". The figure of the philosophical consultant is therefore fundamental for the creation of leader and leadership because, thanks to his knowledge of human sciences, he can help the individual in a personal reflection, a deeper knowledge of himself, of his value and limits, of mutual listening, problem solving and collaboration.

「リーダーシップのスタイルと哲学的コンサルタントの役割」

今日では、イタリアの企業に関する限り、さまざまなリーダーシップの在り方と、その中での哲学的コンサルタントの役割について話し合うことができる。「リーダーシップ」とは、企業内の個人が担う優位性を意味し、私たちは3つの異なるリーダーシップスタイルを区別することができる。権威主義的なものは、リーダーがプロジェクトに関するすべての決定をするとき。民主的なものは、グループのメンバーと話し合った後にリーダーが最も重要な決定を下したとき。許容できるものとしては、指導者が個人にほぼ完全な自治権を提供するとき、の3つである。1つ目は、コミュニケーションが一方的に行われる。3つ目が生産性の低下と混沌とした雰囲気につながる一方、2つ目では優れたコラボレーションとコミュニケーションが生まれる。いわゆる「哲学的カウンセリング」は、自社を変えたい、そして非常に有用なリーダーシップを発揮したいと考えている民間企業を対象としたコンサルタントレポートである。主な視点は、「人のためのコンサルティング」と「ビジネスコンサルティング」の2つだ。それゆえ、哲学的コンサルタントの姿は指導者と指導力の創造のための基本となる。なぜなら、彼は人間科学についての知識によって、個人的思考、個人より深い知識、自分の価値と限界、リスニング、問題解決、そしてコラボレーション。

Presentation title: The current reality of women in leading positions and the need for new female role models

Presenter: Francesca Di Meo

Program: Women's leadership

Being a woman and being a leader is often difficult because of the stereotypes linked to an old-style idea of leadership. In Italy, the “Golfo-Mosca's law” in 2011 introduced obligatory quotas for women in politics, administrative boards and in listed companies. 2022 will be the end of the validity of this law: within these ten years since its promulgation, the goal is to remove the obstacles that till now have limited the access of women to leading positions, so that they will need no more laws. Nowadays, Italian enterprises that have a woman as a manager are over 1.3 million, and they represent the 29% of the total; women chiefs tend to hire more workers than men, but their companies last less than men's ones. These data show the weakness and fragility of women's enterprises because of their need to reconcile family and career and the stereotypes they face. A possible way to increase the number of women leaders is to give new female role models, detached from the male type of leadership. Women should find a new way to be a leader, closer to their characteristics; they should evaluate and enhance the differences of the two genders, without stopping being women.

「主導的立場にある女性の現在の現実と新しい女性の役割モデルの必要性」

女性であり指導者であることは、古いスタイルの指導者の考えに関連する固定観念のために、大抵の場合難しい。イタリアでは、2011年の「ゴルフ - モスカの法」により、政治、行政委員会、および上場企業において女性に義務的なクォータ制が導入された。この法は2022年には効果を持たなくなるだろう。なぜなら、公布から10年以内に、これまで女性の主導的立場へのアクセスを制限してきた障害を取り除き、それ以上の法律が不要になることが目標だからである。今日では、マネージャーとして女性を擁するイタリア企業は130万を超え、全体の29%を占めている。女性トップは男性よりも多くの労働者を雇う傾向があるが、彼らの会社は男性のものより長持ちしない。これらのデータは、家族と職業を両立させる必要性と、彼らが直面している固定観念のために、女性企業の弱さと脆弱性を示している。女性リーダーの数を増やすために可能な方法は、男性タイプのリーダーシップから切り離された新しい女性ロールモデルを提供することだ。女性は、自分の特性に近い、リーダーになるための新しい方法を見つけるべきである。彼らは賢明であることを隠すことなく、男女の違いを評価し強化すべきなのだ。

Presentation title: Differences between men's and women's leadership

Presenter: Elisa Badone

Program: Women's leadership

In past times, some great women got exceptionally recognized and remembered thanks to their ability in mixing a leader role and feminine traits. Today, due to the lack of culture about women leading styles, lots of women tend to become more masculine in order to get an equal treatment, even repressing natural qualities. Normally, women are recognized for having the so called "communal" features: helpful, mindful to others' feelings, supporting and encouraging, in opposition with men's "agentic" style, more assertive and dominant. It seems that in their traditional role, women can't easily reach leading positions or get people's trust, as studies demonstrate that the leader's attributes are normally associated with men and they are not acceptable for females. The problem of identity can be somehow solved by taking the consciousness of the feminine natural propensities and make them the strong point: being persuasive, practical, sympathetic, able to listen and inclusive. This can be elaborated into the so called transformational leading style, that is good to maintain and exalt those natural women's tendencies. It is based on setting high standard of behavior and integrity, putting yourself as the model for the others, supporting and giving power to subordinates and developing their potential. Studies have demonstrated that in this way people's perception of coherence is higher and so the relative trust.

「男女のリーダーシップの違いについて」

過去の時代には、数人の偉大な女性だけがリーダーの役割と女性らしさを上手に兼ね備えていたことで、例外的に認識され、記憶されてきた。今日では、女性がリーダーになるスタイルに関する文化的理解が足りないことから、多くの女性が平等な扱いを受けるため、より男性的になる傾向、さらに本来の資質を抑制してしまうことがある。通常、女性はいわゆる「共感」の特徴を持っていると言われている。親切で、他人の感情に注意を払い、周りをサポートし、励ます。つまり、男性の主張的、支配的な特質と正反対である。従来 of 伝統的役割の中では、女性が主導的地位や人々の信頼を得ることは出来ないように見える。それは、リーダーの特性が通常男性のそれと関連しており、女性には受け入れがたいことが実証されているからだ。このアイデンティティの問題は、女性の自然な傾向の意識を取り戻し、それらを強みにすることによって解決できるのではないだろうか。説得力があり、実用的で、共感的で、良い聞き手で、包括的であること。これはいわゆるリーダーシップの先導的なスタイルとして説明することができ、女性の本来の特性を維持し、高めるための良い方法である。高い行動基準と誠実さを設定し、自分自身を他者のモデルとし、部下を支え、力を与え、その能力を伸ばすことに基づいている。このようにして、人々の一貫性に対する認識が高くなり、そのため相対的な信頼性が高まることが研究によって実証されている。

Title: What are the soft skills and the differences between soft skills and hard skills

Presenter: Elisabetta Ingusci

Program: Utilization of Soft Skills

Work skills can be divided into two types: soft skills and hard skills.

Soft skills are a combination of personal qualities, social skills, character traits and attitudes that enable people to work well with others and achieve their goals more easily and faster. So they can be used in every job. These include communication, team work and adaptability. Soft skills are difficult to develop and you need to practise overtime. They are also difficult to demonstrate: in fact employers used to have an interview or they can have an idea of your soft skills after about two weeks of work.

On the other hand hard skills are concrete skills that are specific of your job. For example if you are a computer programmer coding is your hard skill. Hard skills are generally learnt through school or previous working experiences. They are objective because once you have learnt the task you will possess that skill. Moreover employers can have a good idea about your hard skills by looking at your education, experience and certifications.

「ソフトスキルとは？ハードスキルとの違いは？」

仕事で必要とされる能力はソフトスキルとハードスキルの2つに分けることができます。

ソフトスキルは個性、社交術、そして周りの人々が他人と円滑に働け、より簡単に・素早く目標を達成できる、そんな態度や姿勢などの組み合わせです。ソフトスキルは身に付けるのがとても大変で何度も練習しなくては習得できません。加えて実際にソフトスキルを実演することも難しく、雇用者は面接をするなどしなければその人が持つソフトスキルを把握することすらできません。

一方で、ハードスキルは例えばプログラミング処理などの具体的な特定の能力で、主に学校で学びます。一度習えばその能力を所有している状況になれば、例えば英検などの証明書や教育履歴を見るだけで、雇用者はその人の能力を簡単に把握できます。

Title: The impact of soft skills on students and employment

Presenter: Shoruk Hegab

Program: Utilization of Soft Skills

Soft skills came to public attention only lately as they are considered skills that would make better employees. In fact soft skills are called soft in contrast with the traditional set of skills that is required for a job which we can call hard skills.

In this presentation I would like to focus on the relevance of soft skills not only in employment but especially in student life, in fact the development of soft skills should start from the schooling age.

I will talk about the soft skills that are most relevant for students, some of these aim to create a good studying environment, an example of that can be the cultivation of interpersonal relationships.

Other types of soft skills useful for students are more individual like developing the ability of problem solving and critical thinking,

In conclusion I wanted to dedicate a part to discuss if soft skills are only innate or if they are actual skills that can be learnt.

「ソフトスキルが学生と仕事に与える影響」

ソフトスキルは、より良い従業員を育てるスキルとみなされており、最近になってようやく注目されるようになった。ソフトスキルは、私たちがハードスキルと呼んでいる仕事に必要とされてきた伝統的な能力とは対照的にソフトと呼ばれている。この発表では、就職だけでなく、学生生活におけるソフトスキルの関連性に特に焦点を当てたい。実際、ソフトスキルの習得は学齢期から始めるべきであり、私は学生に最も関連しているソフトスキルについて話したい。これらのうちのいくつかは良い勉強環境を作り出すことを目的とし、その勉強環境想像の例として、対人関係の育成ができることが挙げられる。学生に役立つ他の種類のソフトスキルは、問題解決能力や批判的思考能力の発達など、より個人的な能力である。最後には、ソフトスキルが先天的なものであるのか、それとも学ぶことができる後天的なものであるのかを議論するための提示をしたいと思う。

Title: The importance of soft skills in the labor market

Presenter: Arianna Nicolardi

Program: Utilization of Soft Skills

In an era in which technology has not only gained the upper hand but is also acquiring importance day to day, it is essential to develop soft skills in order to improve our human side in all kinds of relations. First of all, I would like to underline what are the soft skills, they are related to personal qualities, attitude to the labor market and relational skills. Briefly they are the personal tendency that allows someone to understand others, also at a level of emotions and feelings. They are distinguished in interior, referred to the way each one of us feels himself, and exterior, that mean the way of interacting with others. These features are very important because they allow a company to make the difference compared to his competitors. The most required soft skills, according to the World Economic Forum, are problem solving, critical thought, creativity, teamwork, emotional intelligence, ability to make decisions, negotiation and flexibility. Moreover, an interesting information would be knowing if there's something we can do to acquire them or if they're innate skills. Despite there is a percentage of natural propensity, it's true that these traversal abilities can be improved and enhanced, attending a specifically course, adopting daily measures or also just observing who already has a strong expression of the skill we want to gain and reflecting his behavior.

「労働市場におけるソフトスキルの重要性」

テクノロジーが優位になっただけでなくその重要性が高まりつつある今日において、すべての関係性において人間としての能力を高めるために、ソフトスキルは欠かせないものである。まず初めに人材の質、労働市場における態度、そして関係性のスキルに関連するものであるソフトスキルとは何かを明白にしたい。端的に言えば、ソフトスキルとは感情や意見のレベルでも他者を理解する能力である。ソフトスキルは個々人が自分をどう感じるのかという内的な部分と、他者との交流という外的な部分に分けることができる。これらの特徴は企業にとって競争相手と差をつけられることから非常に重要である。世界経済フォーラムによれば、最も必要とされているソフトスキルとは問題解決、批判的思考、創造性、チームワーク、感情理解、決断力、交渉と柔軟さである。さらに言えば、ソフトスキルを身に着けることが可能であるか生まれ持ったものかどちらであるのかということは興味深いことである。生まれ持った特質による部分もあるが、ソフトスキルのコースを受講したり日々の中で実践したり、また私たちが取り入れて真似したいと思うスキルを大いに活用している人を観察したりすることによってスキルを改善し、高めることができるのである