



元海上自衛隊女性幹部 青海 温子

Atsuko Oumi

<https://www.oumi-project.com/>



略歴

1992年 海上自衛隊 入隊
1992年 海上自衛隊 航空集団司令部
1996年 航空自衛隊 第5術科学校入校
1998年 海上自衛隊 航空部隊
2006年 海上自衛隊 幹部候補生学校入校
2007年 海上自衛隊 航空部隊
2012年 地方協力本部 募集案内所
2014年 海上自衛隊 航空集団司令部
2018年 海上自衛隊 航空管制隊
2019年 早期退職

2020年 個人サロン開業

2023年 合同会社JPROUDIA 設立

2024年 講演活動スタート

海上自衛隊入隊後、最初の配属先は司令部副官室（秘書室）でした。

一番下の階級に居ながら、高級幹部の方々の傍で約4年半勤務。その中で、仕事の考え方や仕方を学び、それが今の活動のベースになっています。

入隊から約6年後、航空管制の国家資格を取得し、海上自衛隊の航空管制官として勤務。

その頃、ことあるごとに女性幹部の話題が出るようになり、周囲の方の後押しもあって一念発起し幹部に志願いたしました。

通称「鬼ヶ島」と呼ばれる訓練校を経て幹部に昇進。

幹部昇進後は、働き方改革や女性活躍推進など、男女ともに働きやすい勤務環境創りに携わることが増え、全国出張による隊員との面談を担当し、延べ2000名に及ぶ隊員と対話をいたしました。

自衛隊の募集広報部署への配属時には、海上自衛隊初の女性の所長として就任。

前年度は成績最下位だった事務所において、2年連続優秀事務所の表彰を受賞いたしました。

退職後は、国防に携わる隊員たちに対する面接経験から、公務員の方々、企業の管理職クラスの方々からのご相談を受けようになりました。

現在は、自衛隊での幹部経験に基づく講演やセミナー活動を行っております。

講演内容

Lecture Index

Atsuko Oumi

◆チーム作り

- ・自衛隊におけるチーム作りと、企業におけるチーム作り
- ・優秀な一人よりチーム力
- ・チームはメンバーの矢印が内側を向かないことが鉄則
- ・仲間（チーム）作りは、仲良し作りではない
- ・人材育成か、ヘッドハンティングか？

◆人材育成（元海上自衛隊女性幹部として）

- ・率先垂範の危うさ
 - ※背中を見て仕事を覚えろの風潮は伝わりづらい
- ・心理的安全性の確保
 - ※圧力の軽減：自由闊達な意見交換
- ・パーソナルブランディング（人材育成）
 - ※人材育成をパーソナルブランディングに言い換える
 - ※セルフブランディングとの違い

◆女性活躍推進

- ・女性は○×男性は△：感性の違いを知る、活かす
- ・人材確保、育成に男女の区別はない
- ・自衛隊の男女平等？

◆女性リーダーの育成

- ・女性リーダーになるということ
- ・女性リーダーだからできること
- ・自衛隊の中の女性リーダー
- ・リーダーになるのも悪くない

◆リーダーの為の3つの処方箋

- ・心理的安全性の確保
 - ※心理的安全性の確保を徹底することで、自由闊達な意見交換を促し、正確な現状把握をする
 - ※モチベーションを上げるより、モチベーション下げないことの方が大事
- ・共感と共有
 - ※人には3段階のインプットがある：感動、納得、理解
 - ※ポジションとスタンス：それぞれの立場、それぞれの役割を明確にする
- ・インプットの見極め
 - ※相手のインプットをアウトプットで見極める

青海温子 取材・講演の問い合わせ先
担当 兒玉

three-eyes@baby-j.info
jproudia@gmail.com