

混沌とした社会・厳しい経営環境の中、新たな価値創出が求められています。そのキーとなるのは女性です。女性が活躍する企業ほどパフォーマンスは良好で、市場からも評価されているというデータもあります。

奇しくも政府は、女性の活躍を成長戦略の中核と位置づけ、「全上場企業で女性役員を最低ひとりの登用を」と呼びかけています。女性活用がこれからの事業経営・組織運営の必然となりつつある今、「女性が活躍する組織づくり」は欠かせません。

女性が活躍するためには、様々なアプローチが必要です。例えば、“制度や施策の導入については整っている”のみでは、せつかくの制度・施策は宝の持ち腐れになるかもしれません。“当事者である女性自身の意識醸成やキャリアアップに注力している”のみでは、彼女たちを受け入れる環境次第では空回りをするばかりかもしれません。「女性が活躍する組織づくり」には、様々なアプローチを連動させることが求められるのです。

当社では、総合的な「女性が活躍する組織づくり」のサポートはもとより、皆さまの会社が課題とするアプローチを充足する各種プログラムをご用意しております。

皆さまの会社が、女性の力を最大化する組織となりますことを全力で支援させていただきます。

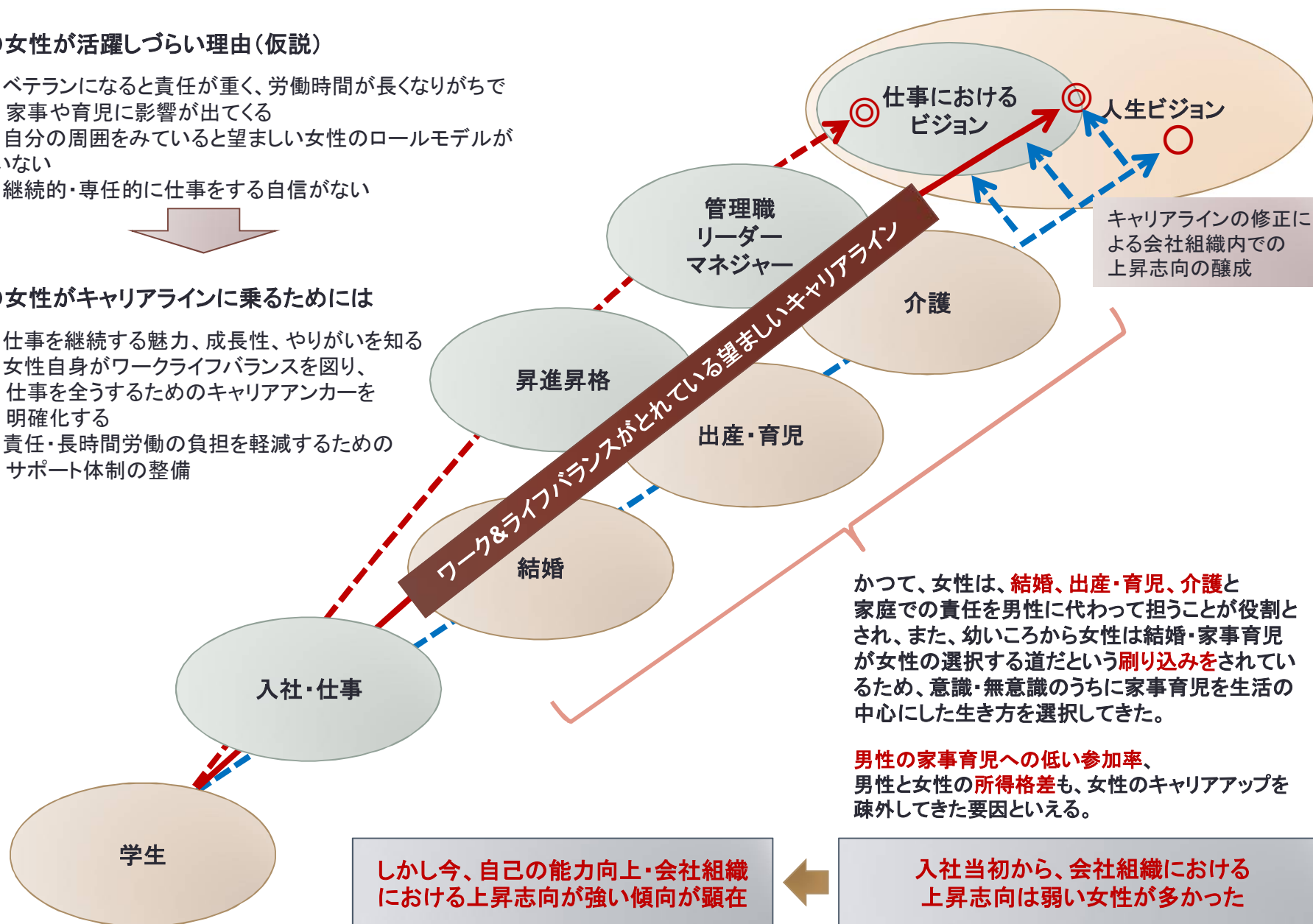
●女性が活躍しづらい理由(仮説)

- ・ベテランになると責任が重く、労働時間が長くなりがちで家事や育児に影響が出てくる
- ・自分の周囲をみていると望ましい女性のロールモデルがない
- ・継続的・専任的に仕事をする自信がない



●女性がキャリアラインに乗るためには

- ・仕事を継続する魅力、成長性、やりがいを知る
- ・女性自身がワークライフバランスを図り、仕事を全うするためのキャリアアンカーを明確化する
- ・責任・長時間労働の負担を軽減するためのサポート体制の整備



かつて、女性は、**結婚、出産・育児、介護**と家庭での責任を男性に代わって担うことが役割とされ、また、幼いころから女性は**結婚・家事育児**が女性の選択する道だという**刷り込み**をされているため、意識・無意識のうちに家事育児を生活の中心にした生き方を選択してきた。

男性の家事育児への低い参加率、男性と女性の所得格差も、女性のキャリアアップを疎外してきた要因といえる。

しかし今、自己の能力向上・会社組織における上昇志向が強い傾向が顕在

入社当初から、会社組織における上昇志向は弱い女性が多かった

ご参考: 女性活躍推進に取り組む企業経営における意義

SRI(社会的責任投資)を通じた長期・安定的な資金調達力

- ・欧州では、ステークホルダー(特に労組)の意向を受けた年金基金がSRIに積極的。金融危機後、投資リスク軽減のため、SRIへの関心高まる。
- ・SRI格付けにおけるダイバーシティ(女性・雇用・障害者・外国人など多様性を活かす施策)の評価上のシェアは約1割といわれている。

<SRI市場シェアの国際比較>

欧州 49% 米国 11.2% 日本 0.2%
(出所)Global Sustainable Investment Alliance2012 Global sustainable Investment Review

リスク管理能力(ガバナンス)や変化に対する適応能力(柔軟性)の向上

例「女性役員が1人以上いる企業は、能力の範囲拡大やガバナンス強化等により破綻確率を20%減らせる。」
(2008年英リーズ大 Credit Management Research Centre による17,000社を対象とした調査結果に基づく)

女性活躍推進

ブランディング戦略としての活用

社内での取り組みを社外にアピールすることによって外部からの評価が得られ、同時に社内へのフィードバックができる。
そのプロセスを「個」と「組織」を高める仕掛けとし、他社との差別化を図れる。

女性を対象に「自己キャリアの醸成」を図り、自己・組織の双方ともの発展に繋がる意識と仕事力の向上を目指す

1日目	2日目
<p>◎オリエンテーション 研修ゴールの把握と自己ゴールの設定</p> <p>1. マインドセット【対話式講義】 ・女性の活躍と企業の成長 ・自己のキャリアアップと組織の発展の因果関係</p> <p>2. キャリアデザインを意識する【対話式講義・ケースワーク】 ・キャリアデザインと人が動く原動力との関係 ・ビジョンを達成する3つのステップ -ケース「Aさんのキャリアライン」</p> <p>3. SHOULDS—自分たちの役割を知る【対話式講義・GW】 ・私たちに求められる要件 専門スキル／ビジネススキル／ヒューマンスキル</p> <p>4. CANS—自分を客観的に認識する【対話式講義・ワーク】 ～自分自身のアセスメント～ ・自己の価値観は？ ・セルフモチベーション力は？ ・成功体験、失敗体験の傾向は？ ・キャリアの指向性は？ ・強み、弱みの洗い出し</p> <p>5. WANTS—ありたい姿を創造する【対話式講義・ワーク】 ・主体的な発想「リフレーミング」 ・多角的な発想「ヘリコプタービュー」</p>	<p>◎ウォーミングアップ 前日の振り返りと宿題確認</p> <p>6. ビジョンを持って自分を活かそう【対話式講義・ワーク】 ・SHOULDS/CANS/WANTSの接点にキャリアイメージを見出す ・ケース「自分のビジョンがわからない!？」</p> <p>7. マイ・キャリアデザイン【対話式講義・ワーク】 ・キャリアビジョン～確かな方向性を持つ ・キャリアアンカー～立ち位置を明確にする</p> <p>7. のつづき ・10年後の自分を考える～ライフイベント含め、未来を描く</p> <p>8. キャリアデザインシートの作成【個人ワーク】 ・当事者意識をもつてのSHOULDS/CANS/WANTSの接点の精査 ↓ ・10年後に向けてのキャリアマップ化 ↓ ・その実現のための、今のアクション化 ↓ ・シェア及びレビュー</p> <p>◎まとめ</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>事後、上司に提出し、サイン・FBメッセージをもらう</p> </div>

上司からの手紙を配布
(事前に各上司から
エールを込めた期待
メッセージを回収)

自分が活躍できる環境・土壌・自組織を知った上で、自己の習得すべき事象(マネジメント力・専門スキルなど)や払拭すべき事象(受動的姿勢・事なかれ姿勢など)を精査するとともに、女性ならではのライフイベント・ターニングポイントを含め、組織への貢献と自分らしいキャリアアップの融合を実現できる主体的行動を実現させる。

※プロジェクター、ホワイトボード、模造紙、付箋などの備品を使用いたします
※会場は、アイランド型設営にて実施いたします
※ご要望に応じ更にカスタマイズいたします

課題例-2. 既存の管理職層に女性を活用できるマネジメント力を身に付けさせたい⇒「ジェンダー・マネジメント研修」

既存の管理職を対象に「女性の育成」にフォーカスをしたマネジメントスキルの習得を促し、組織の強化を図る

1日目	2日目
<ul style="list-style-type: none"> ●オリエンテーション <ul style="list-style-type: none"> ・ゴールの把握と研修概要 ●今なぜ、ジェンダー・マネジメントか？＜対話式講義・ケーススタディ＞ <ul style="list-style-type: none"> ◇多様性の時代と女性活用 <ul style="list-style-type: none"> ・社会背景と企業を取り巻く状況 ・女性のライフスタイルとキャリア形成 ・事例 女性の戦力化を損なうと… ◇ジェンダー・マネジメント基本要素 <ul style="list-style-type: none"> ・男女の特質、年齢世代の違いに正しく向き合える「意識改革」 ・目に見える実践「パフォーマンススキル」 ・人を巻き込み動かす「ヒューマンスキル」 ・組織や環境を改善できる「コンストラクトスキル」 ●女性を活かすマネジメントスキル ＜対話式講義・ワーク＞ <ul style="list-style-type: none"> ◇営業課長職に求められるマネジメントとは <ul style="list-style-type: none"> ・“コト”のマネジメント(問題・課題の把握と解決) ・“人”のマネジメント(コミュニケーション、チームワーク、育成) ◇女性の職場ならではのコトのマネジメント・問題解決力を高める <ul style="list-style-type: none"> ・女性の職場、女性部下ならではの問題とは～着眼点を広げる ・問題解決に必要な思考～“コト”の因果関係を考える ・問題解決の基本ステップ <ol style="list-style-type: none"> ①問題把握(望ましい状態と現状の双方を客観的に掴める) ②原因分析(問題の背景や経過を認識できる) ③課題化と対策立案(彼女たちに通じる、彼女たちが動く策) ●宿題提示 	<ul style="list-style-type: none"> ●ウォーミングアップ ＜対話式講義・ワーク＞ <ul style="list-style-type: none"> ・宿題確認 ●女性を活かすコミュニケーションスキル ＜対話式講義・ワーク・ロープレ＞ <ul style="list-style-type: none"> ◇コミュニケーションスキルのキーアクション <ul style="list-style-type: none"> ・リフレーミング発想が欠かせない ・言葉・態度・行動で表明する ・多様に応じる ・モチベーションと潜在能力を引き出す ・間違ったWin-Winでは意味がない ◇職場で行うコミュニケーションの実際 <ul style="list-style-type: none"> ・褒める、認める～動機づけを与える ・注意指摘する～行動改革を促す ・適度に関与する～プライバシーへの提言 ◇こんなときはどうする？職場シチュエーション <ul style="list-style-type: none"> ・自分よりも年齢が高い、社会経験がある女性部下 ・能力は高いがチャレンジに向き合わない女性職員 ・出産、育児の権利主張が強すぎる女性職員 ・感情やプライベートを持ち込む女性部下 など ●総合演習 ＜ケース演習・ワーク＞ <ul style="list-style-type: none"> 2日間学んだスキルを活用し、ケース演習に挑み、それを踏まえ、自己課題とアクションプランを設定する

女性の特質や女性活用を通しての産物を理解した上で、女性部下のポテンシャルを伸ばすマネジメントの実践スキルを学び、真の組織の発展に寄与する管理職としてのブラッシュアップを実現する。

※プロジェクター、ホワイトボード、模造紙、付箋などの備品を使用いたします
 ※会場は、アイランド型設営にて実施いたします
 ※ご要望に応じ更にカスタマイズいたします

女性を対象に「情報と価値観の共有」を図り、前向きに自身のキャリアアップと組織への貢献に取り組む機会を創出する

- オリエンテーション <ワーク・シェア>
 - ・ゴールの把握
- 働く女性、今どきの悩みどころ <ケースワーク>
 - ◇プライベートとのバランスは？
 - ◇ライフイベントもあきらめないでできる？
 - ◇自分もキャリアアップしていける？
 - ◇ストレスを溜め込まないでいられる？
- 悩み解決につながるセルフコントロール <ワーク>
 - ◇自分のあり様
 - 時間の使い方/最優先すべきこと/ストレスフリーなスタイル
 - ◇人とのかかわり
 - 根拠や目的をもつ/躊躇しない/視点の異なる相談者をもつ
 - ◇制度や施策を活用
 - 情報収集から始める/ロールモデルを探そう
- ワンダフル・ネットワーク <ワーク>
 - ◇お互いに価値を感じ、共有できる者同士の今後のつながりを構築

活躍してほしい女性が閉塞的にならないように、活性化を図る機会として、1時間のワークセッションを毎月1回×4など、フレキシブルに組むことが可能です。

女性ならではのストレスや悩みを鬱積させずに、乗り越え・解決していくための視野の広さを持ち合わせる仕掛けを設け、効果的に自分を活かし仕事を通しての成長に積極的になれる環境を提供する。

※プロジェクター、ホワイトボード、模造紙、付箋などの備品を使用いたします
 ※会場は、アイランド型またはバズ型設営にて実施いたします
 ※ご要望に応じ更にカスタマイズいたします

課題例-4. ロールモデルになる女性管理職・幹部候補を育成したい⇒「女性管理職基礎研修」

女性を対象に「マネジメントの基礎教育」を行い、女性管理職・幹部候補者として相応しい仕事力を習得させる

	1日目	2日目
9:00	<ul style="list-style-type: none"> ●オリエンテーション <対話式講義・事例紹介> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍と企業の成長 ・ワーク&ライフバランスとは ●マネジメントとは <対話式講義・ワーク> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の使命と役割とは ・マネジメントとは <ul style="list-style-type: none"> ・コトのマネジメント(問題の解決) ・人のマネジメント(チームワーク、部下指導・育成) ・管理職の魅力を考える ●コトのマネジメント・問題解決力を高める <ワーク・演習> <ul style="list-style-type: none"> ・問題とは何か?～着眼点を広げる ・問題解決に必要な論理的思考～コトの因果関係を考える ・問題解決の基本ステップ <ol style="list-style-type: none"> ①現状の問題把握(問題発生) ②原因分析(問題の構造化) ③課題化と対策立案 ●事例研究・演習「職場の問題解決」 <ul style="list-style-type: none"> ・グループ討議 ・全体討議、講師講評 	<ul style="list-style-type: none"> ●前日の振り返り ●人のマネジメント・周囲との関わり <対話式講義・ワーク> <ul style="list-style-type: none"> ・自己認識と他者認識での多様性の理解 ・相乗効果を目指す～自分を活かす×多様に応じる ・行動拡張の必要性 ●ヒューマンスキルの実践 <対話式講義・ワーク> <ul style="list-style-type: none"> ・助けあえる仲間づくり ・上司と人間関係をつくる ・管理職として必要なコミュニケーションとは ・説得・折衝の方法 ●コーチングスキルを磨く <対話式講義・ワーク> <ul style="list-style-type: none"> ・傾聴スキル ・承認スキル ・質問スキル ・効果的なストローク ●アクションプラン作成、発表 <ワーク> ●事後課題シートの設定と2日間のまとめ ●質疑応答・解散
18:00	1日目終了、懇親会(男性幹部の皆様との懇親会)	

パートナーを設定し、相互に事後進捗をアドバイスしあう

↓
活動状況を事務局に報告する

女性たちにフォーカスを当て、より上位の階層で活躍するために必要な「マネジメント能力」の獲得と、健全な上昇志向を醸成することを目的として実施し、ロールモデルとなるべき対象者の活躍推進のきっかけの場とする。

※プロジェクター、ホワイトボード、模造紙、付箋などの備品を使用いたします
※会場は、アイランド型設営にて実施いたします
※ご要望に応じ更にカスタマイズいたします