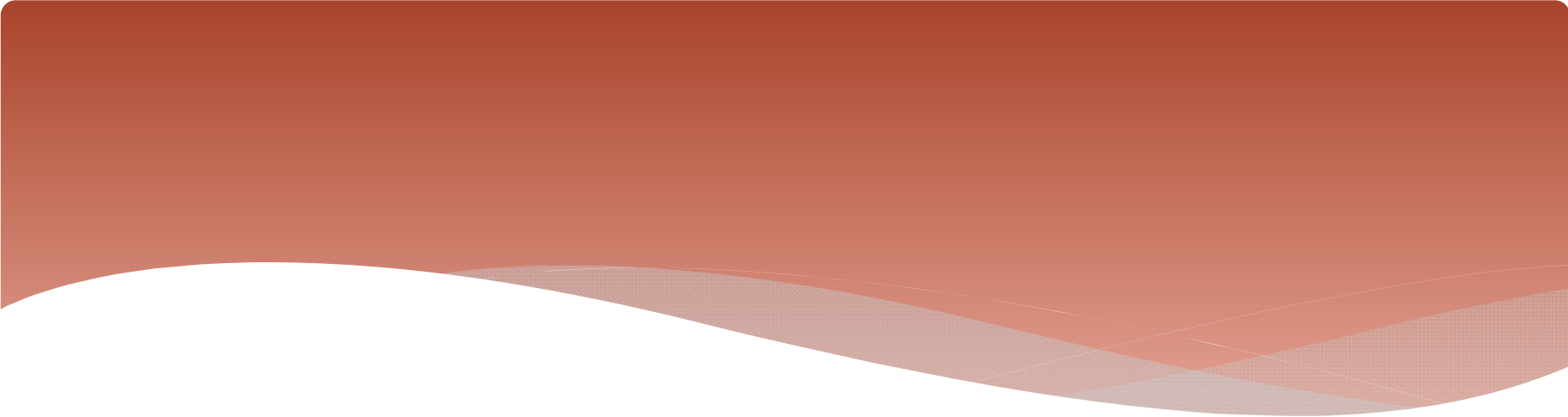
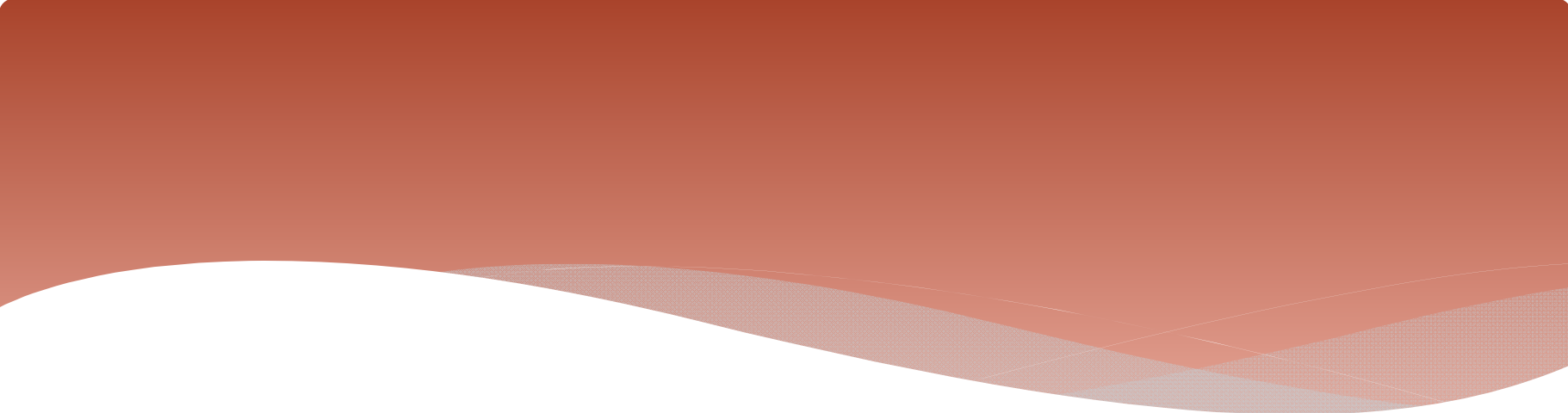


女性たちが
自分らしく、輝いて、働くために

チームSMK
(松村真由奈 藤本真澄 松村優馬)



人が人を育てる

- 
- **女性社員育成研修制度の導入**
 - **キャリアマネジメントシステムの確立**
 - **「働くこと」に向き合う討論会を開催**



女性社員育成研修制度の導入

背景

女性管理職が少ない＝女性を育て上げた男性社員が少ない



女性にとってロールモデルがないと同時に
男性にとっても女性育成者としてのロールモデルがない



会社に女性育成のノウハウが蓄積しない



女性管理職が育たないという悪循環

施策

女性社員育成研修制度

→他社やキャリアコンサルティング会社から女性管理職や女性管理職を育て上げた男性社員を呼び、セミナーを開く

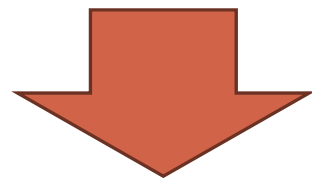
目的

女性のキャリアに対して男女ともに理解を深め、ポジティブアクションへの意識づけを図る

- 女性社員は何を不安に思うのか
- それをどう乗り越えたのか
- その結果、部署や会社になにがもたらされたか

未来

女性を育てるということは会社全体の成長につながるという意識が共有



女性社員育成に向けての基盤が整う



キャリアマネジメントシステムの確立

背景

$E \leftrightarrow B$ 、 $E \leftrightarrow C$ のコミュニケーション不足により、

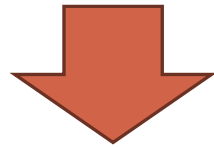
Bの主体性を引き出せていない

Cの主体性を活かしてきれていない

Bの場合

E:期待ゆえに大きな仕事を任せる

B:「自分のやりたい仕事ができない」



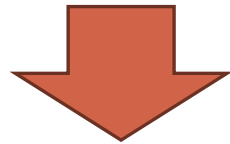
E:自分の任せた仕事における経験がいずれBのやりたい仕事につな
がっていくことを伝える必要

B:自分のやりたい仕事について具体的な思いや計画内容などを伝えるべき

Cの場合

E: 配慮ゆえにCの仕事量を調整

C: 「男性社員並みに仕事をもらえない」



E: 「子育ては大変」という思い込みを見直し、Cがどのような思いで働いているかをしっかり聞く必要

C: Eの中にある、子育てと仕事の両立に関する心配を解消できるように、自分がどのように両立に向き合っているのか話すべき



キャリア・仕事に関する一人ひとりの考えを
知るための**コミュニケーション**の場が必要

施策

キャリアマネジメントシステムの確立

→「キャリア面談→目標設定→評価→次のステージへのチャンスを与える」というサイクルを回す

- 今後自分がイキイキ働くことで会社にどう貢献していくか
- キャリアシートに目標やタイムスケジュールなどをまとめる
- その達成度をタイムスケジュールに沿って評価
- それを踏まえて次のキャリアステージへのチャンスを与える
(資格支援など)

未来

- 社員に「会社の一員」という自覚が芽生え、**主体性**が身につく
- 会社への貢献が視覚化されて評価されるので、**当事者意識**をもって意欲的に働くようになる
- 単純に労働時間を評価するのではなく、自分で設定した目標をどれだけ達成できたかを評価することで、**仕事の生産性を向上**させることにつながる



「働くということ」

に向き合うための討論会を開催

背景

各自が各々の事情の中で停滞
「働くこと」そのものに
熱意や誇りをもちにくくなっている
(忘れていく)

•Bの場合

「なんとなくやる気がおきない」「仕事に身が入らない」

•Cの場合

「推薦されているのは男性ばかりな気がして、自分の順番が回ってこないんじゃないかということも心配」

•Dの場合

「仕事をこなせばそれなりに昇進できるだろうから、僕は働き続けるんだろなあ」

B・D→働くことに対して受動的

C →もう少し「組織の一員」という意識があれば彼女の意欲や積極性は会社全体にとってプラスになる
Bの相談にのってあげようという発想にもなる

施策

「働くこと」に向き合う討論会を開催

→隔週で1回2、3時間

全部署から男女各1、2名ずつ参加

部署間交流

- 自分の仕事が会社全体から見てどこに位置するか分かることでやりがいを感じやすくなる
- 普段あまり関わらない他部署の社員と交流することで刺激になる

社長（経営陣）とディスカッション

- 上層部の考えを直接聞くことで社員の士気が向上する
- 自分たちの考えを上層部に直接伝えられるチャンス

旅行プランを企画・プレゼン大会

- 「旅の楽しさ」という原点に戻る
- 「なぜ自分が旅行業という仕事を選んだのか」を考え直すきっかけになる
- 「やっぱり旅行っていいなあ」という初心に戻るきっかけにもなる
- 「お客様にも素敵な旅をしてほしい」という働くことへのモチベーションを再認識

未来

- 部署の枠を超えた交流が生まれ、会社に**活気**が出る
- 「旅の楽しさを提供する」という**仕事の原点**を思い出し、それを社員同士が共有することで、自分と仲間の仕事に**誇り**を持ち、前向きに仕事に取り組むようになる

女性社員育
成研修制度

キャリアマネ
ジメントシス
テム

「働くこと」に
向き合うた
めの討論会

人が人
を育て
る



ご清聴ありがとうございました