

「人材育成研修で女性リーダー育成が求められる理由」

女性活躍推進が求められている今、人材として欠かせない女性の力。関西(神戸・大阪・京都)を中心に内閣府認定の NPO として、母親や父親へ子育て支援を 12 年に渡り活動して、特に女性の現実を踏まえたくえで行動できるバイタリティには、チカラ強さを感じていました。もっともっと女性の潜在的な能力は活かされてほしいと望んでいます。

写真は、女性エンパワーメント研修の一場面です。

人材育成研修で女性リーダー育成が求められる理由

人材育成研修の一般的な現場だけではなく、打ち合わせの段階でも、最近では、**女性活躍のための人材育成研修**は出来ないかのご質問をいただきます。

そもそも、女性は子どもを産む性なので、本能的に子育てがうまくいくようにコミュニケーション能力にたけています。

取り分け、同時進行でさまざまなタスクをこなす力は素晴らしいと言えるでしょう。

多くの子どもの育てるために必要な「場」を見て管理していく能力も秀でているのもうなずけます。

そんな女性の本能的に持っている能力を仕事の現場で活かさない手はありません。

埋もれていた**女性社員の能力向上、モチベーションの引き上げ、キャリアデザインの支援(女性人材育成)**は、企業としても今後の**必須研修**となるでしょう。

女性活躍推進がなかなか進まないわけ 現場からの声

女性活躍推進と周囲では言われ、公表の義務化などとも言われていますが、やはり現場はまだ**女性社員の活躍**が男性社員と同じようにはいっていないのが現状です。

- 女性の人材育成研修が実施されていない。
- 女性だけではないが、環境に甘えて、当然の権利だというような言動もある。
- 組織の中で責任感を持って仕事を全うする意識が育ちにくい。
- 有能な社員が、家庭の事情で離職してしまう
- 周りの理解が得られず、苦しむ女性社員も多い。
- 女性管理職の数が圧倒的に少ない。
- 活躍しているロールモデルがないので、育成が難しい
- 非効率な仕事プロセスが蔓延しているので、周りの社員も疲弊し、やらされ感に満ちている
- 「どうせ無理…」こんな言葉が社員からよく聞かれる
- 休業、時短は分かっているが現状は無理だという諦めの意識が経営層にもある
- 男性社員の協力と理解がない
- ライフステージで、出産や子育てが待ち構えている女性社員のやる気を維持するのが難しい。

組織風土を変えていくには？

どうしたら**女性の埋もれている能力も引き出され、チームの結束と組織の成長**ができるのでしょうか？

重要なことは、いくつかあります。

★ トップ、管理職、リーダーの意識改革。

トップ層の皆さんが、社員の能力が発揮できる環境の整備を進め、強い組織になるために、組織を変えていくのだという覚悟を持つ。そして、その大きなメリットを自覚する。

女性のキャリアデザインが描きやすくなるように、周囲の関わりをコーチ的関わりも習得する。

復帰後のサポートもきめ細かく配慮し、協働の意識を育てていく。

仕事の効率化はすべての社員に大きなメリットとなり、ワークライフバランスがとれた、ゆとりのある会社は、企業の成果も生みだしています。

★ 女性社員自身の意識を成長させる。

女性社員の自己効力感を高め、自分自身の成長に高いモチベーションが持てるように教育する

主体性、当事者意識を持って組織の中で円滑に活躍貢献する覚悟を育てる

女性リーダーとして、リーダーシップを発揮する意識を育成する

キャリアビジョンを持つ

自己肯定感、自己効力感を育てる

生涯必要になる人間関係構築力をつける

★ 自分で考え、壁を乗り越える力を身につけている。

何か問題が生じたとき、他人や周囲への責任転嫁(他責)ではなく、つねに当事者意識を持ってあたれること。([自立を促す 14 の習慣](#) 自立した人より)

女性活躍推進のためにご提供できる具体的な対策

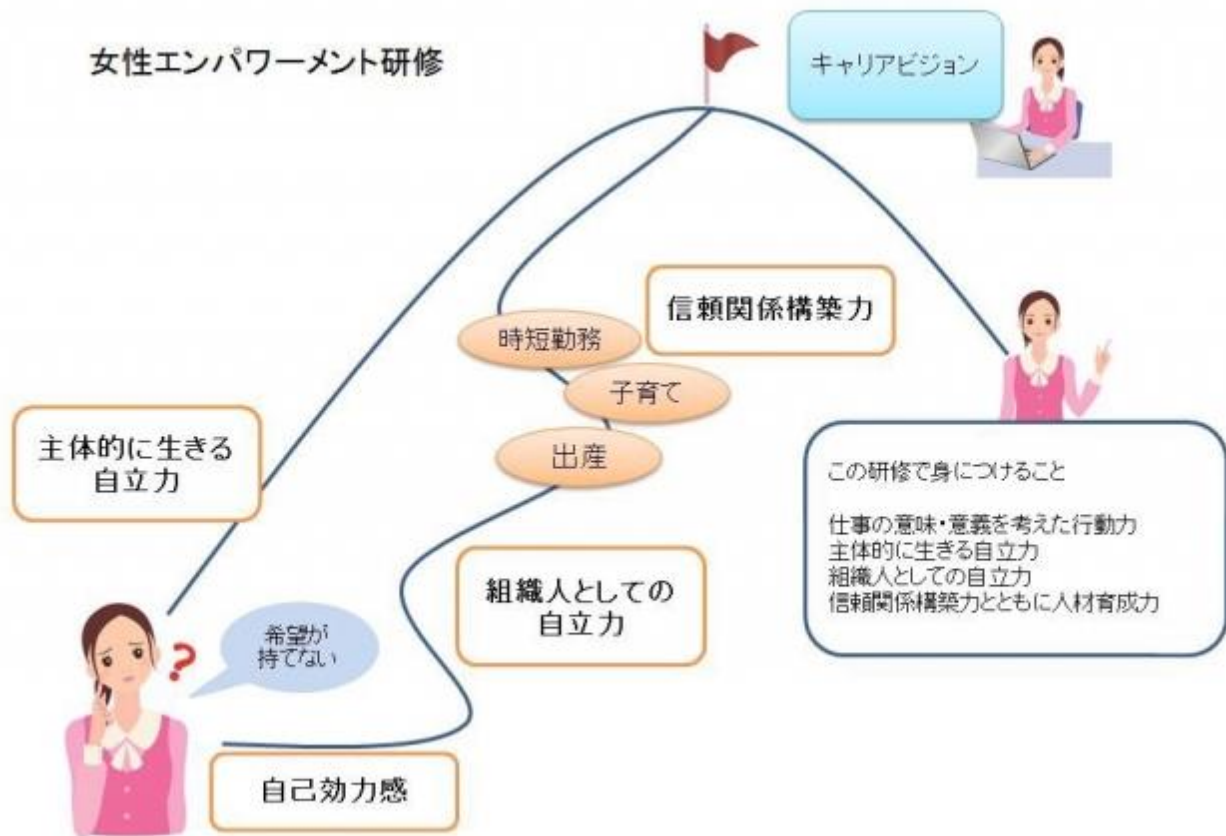
関西を中心に本音で語り合う人材育成研修で 12 年間実績を積んだ中で、女性たちが、自分の未来の**キャリアデザイン**を考えてもらおうと共に、ライフステージの多い女性社員としての**人間関係構築力向上**を目指し、

大阪の本音研修で、自分と向き合う時間と同じようなことで悩む女性同士のコミュニケーションの時間を提供しています。

「家庭の事情があるから当然の権利だ!」そんなふうにも、**周りの職員に権利ばかり主張しても周囲とはうまくいかない**でしょうし、逆に、「皆さんに申し訳ないので、**何も言えない...**」これも、ベクトルの揃う強い組織での意識とは違います。

自分自身が組織の一員として、**能力を発揮し、結果に向かってモチベーション高く邁進**するのは、**本人の意識の構築**が大切です。

そして、ライフステージを乗り越えながら、お互い尊重しあい、後輩の育成方法、自立した組織を作り出す**リーダーシップ**のあり方、かかわり方も身につけていってほしいものです。



女性エンパワーメント研修の特徴と変化・効果

人材育成研修の特徴として、**とことん体験、実践型**です。

- ◆ 講師・受講者・受講者同士のワークショップ形式、双方向対話型で実施する
- ◆ 演習を中心とし、受講者全員が課題を共有して主体的に考える仕掛けを行う
- ◆ 振り返りの際、学びを現場で活かすために全員で話し合い、実行を促す

研修受講後の女性社員は、人間関係構築力と、**組織人としての当事者意識が身に付きます**。

何か、壁が目の前に現れたとき、誰かのせいや何かのせいにならず、正しい責任感が育ちます。自分の現実を踏まえたうえで、自分にできることは何か、考える力も身に付きます。

【対象】 未来を担う女性社員

【日程】 1日(6時間)

【推奨受講人数】 24名

【料金】 150,000円(税別)

プログラム概要

	カリキュラム	各単元のねらい・進め方
10:00	<p>1. オリエンテーション</p> <p>挨拶、自己紹介、ルールの確認</p> <p><女性観点の重要性(ダイバーシティの視点から)></p> <p>柔軟な適応性、段取り力が場を支える</p> <p>2. 豊かな人間関係が仕事へのモチベーションを上げる</p> <p>①過去と他人は変えられない、人はみな違う(人は見たいようにみるし聞きたいように聞く)ことを知っている。</p> <p>②「人はいつも最善を選択している」という前提で人と関り続ける。</p> <p>③自分の思い込みを一旦はずし、そのままの相手をしっかり受け止める。</p> <p>3. 人間関係構築力をさらにパワーアップ</p> <p><聞き上手></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 研修の目的を共有 ■ コミュニケーションの知っておきたい土台を確認 ■ 信頼関係を構築しやすいスタンスを知る ■ ペアワーク ゲーム ■ グループディスカッション ■ ペアワーク ■ 自分の癖を知る ■ 傾聴力を高める ■ 相手の自己肯定感を高める
12:00		
13:00	<p><訊き上手><認め上手></p> <p>4. 幸せは自分が作る</p> <p><人生の輪></p> <p>100%満足した状態を一度は見に行こう!</p> <p><キャリアビジョンを描く></p> <p>未来日記</p> <p><王様ゲーム></p> <p>評価的な表現でない言葉で相手を承認、認知する。</p> <p>5. 事前アンケートを皆で考える</p> <p>6. 自立した人の思考とは?</p> <p>7. 気付きのディスカッション</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 相手の潜在意識にある解決法を引き出す ■ ペア・グループワーク ■ 自分の「今」を考え、ビジョンを明確にする ■ 自分と相手のモチベーションを高める ■ 結果承認ではなく過程承認を知る ■ 自立力を高める ■ 参加者全員で感想共有
17:00	8. 発表・共有	

※プログラムの開始・終了時間、内容の詳細については、ご要望に応じて設定することが可能です。

無料お試し出前セミナーもごさいます。

詳しくは、[お問い合わせください。](#)

人材育成研修 女性活躍推進を実現するための管理職研修

マネジメントの視点からも、女性の能力開発、人材育成は重要なテーマとなっています。

どのような指導、関わり、コミュニケーションをとれば、女性社員自身が、主体的に、責任感を持って組織の中でキャリアビジョンを描き、成長してくれるのか…。

経験、実績ともに豊富な講師が、理論だけではなく実践的な大阪の本音研修で現場のお悩みを掘り下げ、すぐに役立つマインドと関わり方を提供します。

女性エンパワーメント人材育成研修事前のお悩み(具体例)

1. 特に、自分より年上の男性の方で、仕事をどんどんこなしていってやるけれど、無理されていたり気を遣われたりしているのではないかと心配なことがあるが、プライドもあるだろうしなどと考えてしまい、どのように声をかけてよいかわからない。
2. 男性社員の中には、「遅くまで残っていることが仕事ができることではない」といいながらも、考えは逆の方が多いように思われます。**男性的視点や考え方を改善するのは難しい**と感じています。やはり、子育てや介護を第一線でこなさなければならぬという意識が薄いのでしょうか。
3. **ワークライフバランスの欠如**。ワークライフバランス研修は[こちら](#)
4. 家事のことを考えると、通勤時間はなるべく短い方がよく、仕事の都合や内容だけを考えると異動を希望することができないことが悩みといえば悩みです。**自分のやりたいことに自由に挑戦できる夫を見ているとうらやましい**と思うこともあります。
5. 仕事が忙しくなってくると、自分の子どものことがおろそかになってしまっているのではないかと**不安**を感じます。かといって、なかなか手を抜くこともできません。
6. 育児休業から復帰したばかりで、勤務時間終了後出来る限りすみやかに帰宅したいが、準備や雑務に追われ、他の社員との情報交換が難しい。必要最低限の連絡はできても、**情報交換や仕事上での意見交換などが出来ていない**。

女性活躍推進法って？

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成 27 年 8 月 28 日に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けられました。

※常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあっては努力義務