

## 女性管理職の養成を目指す企業を対象に 異業種交流形式の公開セミナーを実施

組織・人事コンサルティングサービスを提供するクレイア・コンサルティング株式会社(代表取締役:草間徹、東京都港区高輪1-5-4 TEL:03-5792-4601)は、女性管理職やその候補者を対象に、管理職に必要なマネジメント能力を異業種交流形式で身に付ける『女性管理職マネジメントコース』の公開セミナーを来たる5月26日(月)と27日(火)の2日コースで開催いたします。

### 実施の背景

団塊世代の退職や若年層の減少による労働力不足という危機感から、多くの日本企業が女性管理職の育成・登用を積極化させようとしています。しかし、現実には女性管理職やその候補者の育成が期待通りには進んでいないのが現状です。

この状況を人材開発の側面から支援すべく、クレイア・コンサルティングでは昨年よりマネジメント研修とアセスメントを組み合わせた『女性管理職マネジメントコース』を個別企業に提供してきました。従来の女性管理職研修の多くが、「キャリア開発」や「コーチング」等のテーマを中心としたものでしたが、『女性管理職マネジメントコース』では、過去のアセスメントデータの蓄積に基づき、多くの女性管理職が苦手とするマネジメント能力を抽出し、敢えて苦手な部分を強化する研修を実施してきました。

『女性管理職マネジメントコース』は、女性管理職の養成を目指す大企業の人材開発部門やダイバーシティ推進室等からも多数のお問い合わせをいただきましたが、実際に各企業を訪問した結果、以下の4点が明らかとなりました。

- ①女性活用を掲げる企業の取組みは、時短勤務制度等の環境整備やシンポジウム開催等の啓蒙活動が中心である。
- ②女性管理職の能力開発やレベルアップに直接結びつく施策はまだ十分に行われていない。
- ③女性管理職に研修プログラムを提供しようと思っても、まだ対象者が少ないため、研修実施まで至らない。
- ④将来の管理職候補者の発掘や候補者の能力開発を早期に実施し、社内のロールモデルを育てようとしている。

(※訪問した企業のうち、主要6社のヒアリング内容の抜粋を別紙に添付しております。)

クレイア・コンサルティングでは、これまで、個別企業を対象に『女性管理職マネジメントコース』を実施してきましたが、各企業から寄せられた声をもとに、この度、異業種交流形式の公開セミナーを実施することにいたします。これにより、「対象者が少ないために研修を実施できない」企業の方々にも参加いただくことが可能となります。また、プログラムの内容を管理職候補者でもスムーズに受講できるレベルに設定し、より多くの企業に参加いただけるようにいたします。

### プログラムの特徴

- ◆ **女性管理職が苦手とするマネジメント能力を強化**  
「人のマネジメント」と「組織のマネジメント」の観点から、受講生のマネジメント力を強化します。「人のマネジメント」では、多くの女性管理職が苦手とする「組織課題解決に向けて一人ひとりを戦略的に動かす方法」を学びます。「組織のマネジメント」では、部門間での連携を計りながら経営課題を組織的に解決していく方法を学びます。
- ◆ **女性管理職が直面する場면을題材とした実践的なプログラム**  
部門目標を部下一人ひとりの役割や能力に応じて個人目標に落とし込む場面や、男性の部下や年上の部下に対して厳しく改善行動を要求する場面など、現実の場면을想定した演習を通じて実践的なスキルを習得します。
- ◆ **管理職候補者を想定したレベル設定**  
公開セミナーの受講者の多くが管理職の候補者であることを想定し、従来、管理職に対して実施してきたプログラムのレベルを調整し、マネジメントとして活躍するためのスキルや理論の習得を促します。
- ◆ **アセスメントによる能力測定とフィードバック**  
科学的な手法によって対象者のマネジメント力を客観的に測定し、現在の強みや弱みを診断し、今後の育成に役立ててもらいます。

◆ **異業種交流形式での実施**

多様な業種の管理職とグループワークやディスカッションを行うことにより、参加者の意識改革や自己啓発に繋がります。

	1 日目	2 日目
AM	<p>『人のマネジメント』</p> <p>◆職場の部下管理に関するケーススタディ</p> <p>・「リーダーシップ」「モチベーション」「インセンティブ」「エンパワーメント」「人材育成」等のテーマに関するケーススタディを通じて、『人のマネジメント』に関する実践的なスキルを習得します。</p>	<p>『マネジメント全般』</p> <p>◆実践演習</p> <p>・「部門目標の部下へのブレークダウン」「自部門に協力的でない他部門責任者との利害調整」「反発的な態度を取る部下の指導方法」など、管理職や候補者が直面する状況を設定し、実践的な演習を行います。</p>
PM	<p>『組織のマネジメント』</p> <p>◆組織課題に関するケーススタディ</p> <p>・「組織構造」「組織風土」等のテーマに関するケーススタディを通じて、『組織マネジメント』に関する実践的なスキルを習得します。</p> <p>◆マネジメント能力開発に向けた行動目標の立案</p> <p>・管理職の役割を理解し、自己のマネジメント能力を開発するための行動計画を立案します。</p>	<p>『自己能力診断』</p> <p>◆アセスメント</p> <p>・マネジメント能力の保有度を診断するためのアセスメントを実施します。</p> <p>・アセスメントでは、米国ハーバード大学のケースメソッド方式を応用したオリジナルの診断ツールを活用し、日常の仕事の場面だけでは確認しづらいマネジメント能力の保有度を客観的に測定します。</p>

**公開セミナーの概要**

- ◆ 対象者 : 女性の管理職またはその候補者の方々
- ◆ 講師 : 桐ヶ谷 優(きりがや まさる) クレイア・コンサルティング株式会社 シニアコンサルタント
- ◆ 日時 : 5月26日(月)、27日(火)の2日間 両日とも10:00~17:30
- ◆ 会場 : 泉ガーデンタワー内会議室 (最寄り駅:六本木一丁目駅)
- ◆ 参加費 : お一人様 52,000円(税込) ※昼食代を含みます。
- ◆ 定員 : 20名を予定
- ◆ 申込方法 : 下記お問い合わせ先に電話またはメールでお申込みください。

**お問い合わせ先**

クレイア・コンサルティング株式会社 セミナー担当 : 桐ヶ谷、宮崎  
 TEL: 03-5792-4601 FAX: 03-3447-0832 E-mail: [info@creia.jp](mailto:info@creia.jp)

**クレイア・コンサルティング株式会社 会社概要**

- ◆創業: 2002年7月 ◆代表者: 草間徹
- ◆事業内容: 組織・人事に関するコンサルティング
  - ・人事制度改革
  - ・人材アセスメント
  - ・組織改革 意識改革
  - ・人材育成システムの設計およびトレーニング
- ◆住所: 〒108-0074 東京都港区高輪 1-5-4 常和高輪ビル 3F ◆URL: <http://www.creia.jp>

(別紙)【訪問企業のヒアリング結果(主要6社の抜粋)】

企業	業種	全従業員数	女性管理職の人数	これまでの取り組み	現在の課題	今後の取り組み内容や要望
A社	金融サービス業	約2,700名	約60名	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活用に関する他社事例の調査やフォーラムの開催に留まっている。</li> <li>・今後は社内のロールモデルの紹介や社内報を用いた情報発信を行っていく予定である。</li> <li>・男性管理職に対する啓蒙活動も実施予定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・もともと性別に関係無く仕事をする社風ではあったが、結果的に男性に比べ、女性の管理職が圧倒的に少ない状況にある。トップから女性の管理職を増やすよう指示が出ている。</li> <li>・金融商品は多様化しており、女性の目線による商品開発も必要になってきている。</li> <li>・女性の登用や働きやすい環境作りに対して積極的に取り組んでいる割にマネジメント層が増えない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性マネジメント層の異業種交流が不足しており、異業種の女性管理職と交流が持てるような公開講座を実施してほしい。</li> </ul>
B社	電気機器	約16,000名	5名	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児時間等の時短に対する取り組みを実施した。</li> <li>・技能職の女性社員に対してキャリア開発研修を実施した。</li> <li>・企画職の女性社員に対する施策を検討中である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバルに対応できる多様な人材を確保したい。</li> <li>・女性社員自身のキャリアアップに対する意識が低い。</li> <li>・候補者から管理職になる段階で断念する人が多い。(ロールモデルがいないことも原因になっていると思われる)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の管理職候補者に対して、管理職となっていくためのステップアップの姿を見せたい。</li> <li>・キャリア開発研修とマネジメント研修を組み合わせる内容で何らかの研修を実施したい。組織において自分がどのように成長していくのか?ということを考えさせたい。プラスαで、実践的なマネジメントスキルも身につけさせたい。</li> </ul>
C社	海運業	約900名	15名	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職の女性社員に対して、昨年からのキャリア開発研修を実施している。</li> <li>・管理職に対しては、男女共通の新任管理職研修を実施しているが、女性管理職だけを集めての研修は実施したことがない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ入社年次でも、女性社員は男性より昇進が5年程遅い。全社的に、まずは女性社員の意識改革を図ろうという動きがある。</li> <li>・一般職から総合職に転換した先輩女性社員が指導役となるプログラムがあるが、職種転換した人の中にも、明確なキャリアを描けていない人がいる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ロールモデルとなる女性管理職をいち早く育てたい。</li> <li>・男性社会における「女性の働き方」「女性管理職の在り方」について知りたい。</li> <li>・研修であれば、(人数も少ないため)公開コースで実施してほしい。</li> </ul>
D社	運送業	約4,000名	5名	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで女性管理職を育成するための特別なアクションは行ってこなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性社会の業界ではあるが、今後の労働力不足の中で、トップとしても現場を仕切れる女性管理職を育てたいと考えている。</li> <li>・管理職の手前の中から、他の女性社員たちのロールモデルになるような社員を育てたい。</li> <li>・「マネジメント」について体系的に学んだことがなく、知識やスキルが乏しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJTや教育研修で具体的なスキルを身に付けさせる必要がある。</li> <li>・また、「管理職とはどういう存在なのか?」「今の自分をどのようにレベルアップさせていけば管理職として活躍できるのか?」ということを伝えていく必要がある。</li> <li>・今現在、管理職の女性社員が非常に少なく、公開コースのような研修があれば是非参加させたい。</li> </ul>
E社	不動産業	約1,300名	約30名	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでは現場のOJTが中心であり、特に、女性管理職やその候補者に対して特別な教育はしてこなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性社員によるプロジェクトチームで商品開発等を進めている。今後、女性社員のレベルアップを図りたい。</li> <li>・管理職になってから研修をするのでは遅い。上がる前の人(候補者)に研修をさせたい。</li> <li>・まずは意識改革からスタートする必要がある。</li> <li>・他社の女性管理職と交流させて、悩みの相談や相互に刺激を与えるような機会を作りたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当面は一定レベル以上の女性社員を対象に、レベルアップのためのトレーニングを企画していきたい。</li> </ul>
F社	医薬品メーカー	約4,000名	約50名	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己啓発セミナーを実施したり、テレワーク勤務制度を導入し、女性社員への啓蒙活動や職場環境の見直しを行ってきた。</li> <li>・女性社員の上司である管理職向けに研修を行ってきた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・MR職の女性管理職が少なく、ロールモデルが存在しないため、20代の女性社員たちがキャリアのイメージをもてない状況にある。</li> <li>・新卒採用でMR職の女性を一定数(数十名)採用しているが、なかなか定着しない。(離職率が高い)</li> <li>・今後、MR職の女性管理職を増やしていきたい。(但し、勤務時間が不規則である)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職だけを集めての研修にした場合、参加者を一定数確保することができない。また、逆差別という捉え方をされかねない。女性社員の教育を体系的に行っていくためにも、ある程度母集団を増やしていく必要がある。</li> </ul>