

【ご提案資料】 女性活躍推進のための教育・サービス

1. 人的資本情報の開示項目から見る女性活躍推進

■ 人的資本情報開示の項目で女性活躍推進を掲げている会社は**301**社にのぼります。
 ダイバーシティという分類での項目数は**1,121**項目、うち「女性」という言葉では**725**項目が設定されていました。以下、一例です。

| 業界区分 | 社名 | 項目名(企業の統合報告書やESGページを参照) |
|---------------|------------------|--|
| 流通 | 株式会社丸井グループ | 女性管理職比率、新規採用者に占める女性比率 等 |
| 商社 | 双日株式会社 | 管理職における女性比率、女性総合職の海外・国内外向経験 |
| 不動産 | 株式会社建設技術研究所 | 女性管理職比率 |
| 電力・ガス・水道 | 東京ガス株式会社 | 女性管理職比率 |
| 製薬 | 第一三共株式会社 | 多様性(女性比率、女性幹部、女性上級社員(部長)、障がい者雇用率、エンゲージメントサーベイ) |
| 製造業(日用品) | 味の素株式会社 | 女性マネージャー比率、女性ライン責任者比率、女性取締役比率 |
| 製造業(電気機器・機械) | 株式会社リコー | 男女別平均勤続年数、育児休業利用率、女性管理職比率 |
| 製造業(素材・化学) | AGC株式会社 | ダイバーシティの実現、人材育成に関わる人事諸制度を整備 女性役員比率18%、女性執行役員比率3%、役職者(係長以上)の女性比率 3.9% |
| 製造業(運送用機器) | 住友電気工業株式会社 | ダイバーシティ(グローバル人材、女性活躍推進(女性管理職比率)、離職率、障害者雇用率) |
| 人材・教育サービス・BPO | 株式会社ベネッセホールディングス | ダイバーシティ・女性活躍推進 |
| 情報通信・ITサービス | TIS株式会社 | 女性管理職数、管理職に占める女性従業員の比率 他 |
| 建設・プラント | 日本酸素ホールディングス株式会社 | 女性従業員比率、女性管理職比率 |
| 金融 | 株式会社みずほ銀行 | 女性管理職比率、女性取締役比率、女性新卒採用者比率 他 |
| 運輸・倉庫 | 日本航空株式会社 | 女性役員数、取締役比率、女性管理職比率 |
| マスコミ・広告・印刷 | 凸版印刷株式会社 | 女性管理・監督者数 |
| サービス業(BtoC) | 株式会社吉野家ホールディングス | 女性管理職比率 |
| コンサルティング・調査 | 株式会社野村総合研究所 | 女性管理職比率、育児休業取得後の定着率(女性) 他 |

※インソース調べ。東証プライム上場企業やJPX日経400のなかから任意で**458**社を選定、コーポレートサイトや統合報告書に記載のある項目を調査。2023年1月時点。

各組織で掲げられている計画の目標を達成できていない組織も多く、また上位の役職ほど女性の割合が低い傾向にあり(※)、継続した「女性活躍」のための教育投資が欠かせません。

(※)令和5(2023)年は、係長級23.5%、課長級13.2%、部長級8.3%となっている

出所:「男女共同参画白書 令和6年度版」男女共同参画局(https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r06/zentai/pdf/r06_07.pdf)

Copyright © Insource Co., Ltd. All rights reserved. 「insource」「Leaf」「Plants」「WEBinsource」「動画百貨店」の名称及びロゴは株式会社インソースの登録商標です。

【参考】女性活躍推進における課題 ～意識調査や研修実施より

■現場社員から課題として挙がる声

①管理職の課題感 ～Q:「女性社員をマネジメントするうえで難しいと感じることは？」

- ・部下のモチベーション維持・向上
- ・育児・介護中社員のフォロー
- ・指導の仕方(ほめ方、叱り方、指示の仕方等)

▶女性社員への教育・指導の仕方やコミュニケーションの取り方について難しいと感じる管理職が多い

②女性社員の課題感 ～Q:「今後のキャリアを考えるうえで不安に思うことは？」

- ・自身の業務スキルや知識の不足
- ・自身のマネジメント力、リーダーシップの不足
- ・仕事と家庭の両立

▶自身の仕事力不足や自信のなさについて不安に思う女性社員が多い

■意識調査や研修実施を通してわかること

①仕事力獲得・キャリア形成を意識した業務配分の不足

「自身のスキルや自信の不足」がキャリアの不安要素にあがる背景として、女性社員に対する「仕事力獲得やキャリア形成を意識した業務配分」の不足があげられる

②偏った業務配分の背景にある「無意識のバイアス」

女性はみんなのサポートをするのが得意だから、女の子に新規営業は可哀そうだから、子どもを持つと大変だろうから…など、女性に対するバイアスに基づいた業務配分は、一見相手を思いやっているように見えるが、成長の機会やチャンスを奪っている

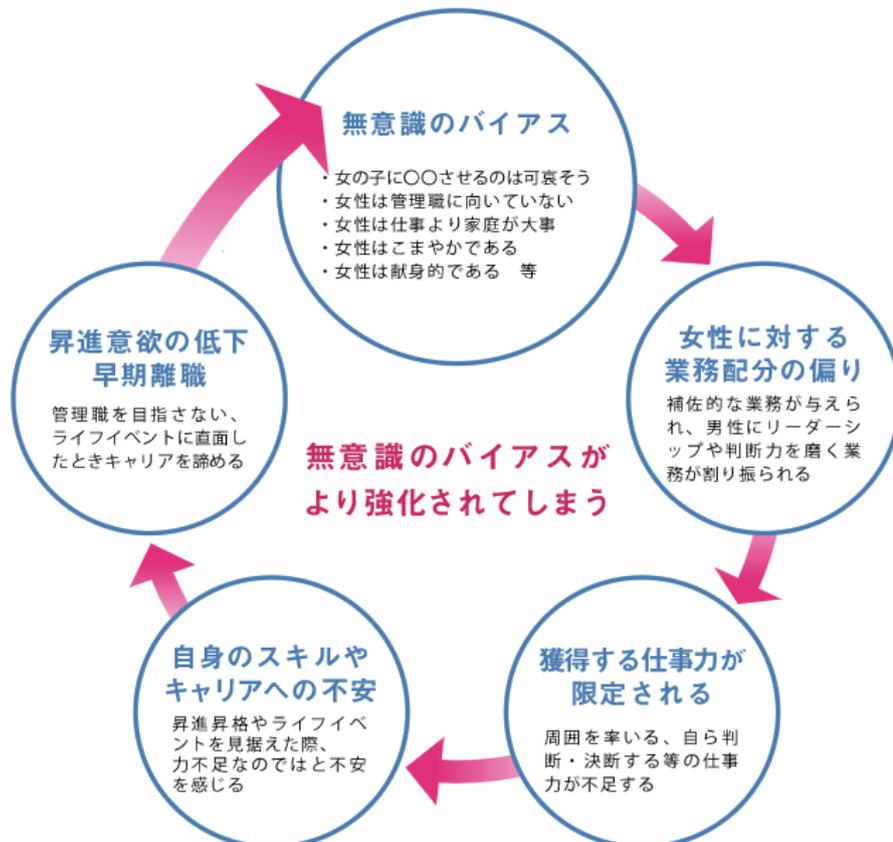
③「無意識のバイアス」を持っているのは、男性だけではない

女性自身も周囲からのバイアスがかかった期待に応じて、「私はここまでしかやらない」「ここからは男性の仕事」と自分自身にリミットをかけてしまうことがある

- ▶自分は大丈夫と思っている人ほど、自身の持つ無意識のバイアスとそのリスクに気づくことが重要
- ▶そのうえで、仕事力獲得・キャリア形成を意識した業務配分を、あえて行うことが必須

【参考】女性活躍推進と無意識のバイアスの関係性

無意識のバイアスがもたらす悪循環



2. インソースがご提供する女性活躍推進のための教育、サービス等

女性活躍推進におすすめのサービス

| | 教育、サービス等 | 説明 |
|-----|---------------------------------|---|
| (1) | 集合研修 (講師派遣型・公開講座型) | 階層や年代、研修目的に合わせて幅広くご提案いたします。 ・女性管理職、女性リーダー(もしくは候補者)向け研修 ・若手女性社員向けキャリア研修 ・ワーキングマザー向け研修 ・女性活躍を支援する管理職向け など |
| (2) | 動画教材・eラーニング | 上記と同様、女性活躍推進のための動画を多数ご用意しております。 |
| (3) | 面談代行サービス | 上司や人事に代わって講師が女性社員と面談を行い、動機付けや本音の引き出しを行うサービスです。 研修後のフォローとしてもおすすめです。 |
| (4) | 社会貢献活動 「生理の貧困」対策支援 プロジェクト | 社会貢献活動の一環として「生理の貧困」支援を行っています。 様々な企業からの寄付を集め、全国の生理の貧困解決を目指しています。 |

研修の実績・年間総受講者数 ※2023年10月～2024年9月

女性活躍推進研修 7,606名 ・ ダイバーシティ・グローバル研修 28,535名

3. おすすめの研修一覧



| | 対象 | 研修名 | 概要 |
|----|---------------------------|---|---|
| 1 | 女性向け (20、30代) | 女性向けキャリアデザイン研修 ～ワーク・ライフ・マネーで今と未来を把握する(1日間) | 働き方だけでなくお金の面からも将来を考えることで目標が立てやすくなる |
| 2 | 女性社員 (非管理職) | 女性のためのスマートワーク研修 ～自分らしい働き方で職場に貢献する(1日間) | ワークライフバランスを意識した「自分らしい」スマートな働き方をめざし、今後のキャリアを考える |
| 3 | 女性リーダー (候補者にも おすすめ) | 女性リーダー研修 ～キャリアアップ編「リーダーとしての自信をつける」(1日間) | キャリアの棚卸しにより自分の強みを確認、自分なりのリーダー像を描く |
| 4 | 女性リーダー (候補者含む) | 女性リーダー研修 ～スキルアップ編「リーダーとして必要なスキルを習得・確認する」(1日間) | リーダーとして求められる役割を考え、必要な3つのスキル「安定力」「判断・思考力」「指導力」を身につける |
| 5 | ワーキング マザー | ワーキングマザー研修～仕事の進め方編(半日間) | ワーキングマザーとしての役割、仕事の進め方を身につけ、キャリアを主体的に形成する |
| 6 | 男性管理職 | 男性のための部下育成研修 ～女性リーダーの活躍を支援する(1日間) | 管理職として、女性リーダーの不安や気持ちに寄り添いながら、活躍を支援する |
| 7 | 管理職 (イクボス) | イクボス研修 ～管理職として出産・育児支援を考える編(半日間) | 育休取得者・短時間勤務の部下への対応や、働きやすい職場の環境づくりを学ぶ |
| 8 | 管理職 | ダイバーシティ時代のモノの伝え方研修 ～不用意な発言を防止するために(半日間) ※講師派遣のみ | 「つい口癖」では済まされない、ダイバーシティ時代にふさわしくない発言をしないための心構えを学ぶ |
| 9 | // ※男性社員の 育休取得支援 | 管理職向けダイバーシティ推進研修 ～男性の育休取得を支援する職場づくり(半日間) | 改正育児・介護休業法のねらいを理解して、男性部下の育休取得に対応できる職場を作る |
| 10 | 管理職 | インクルーシブ・リーダーシップ研修 ～多様性を包括するマネジメント(1日間) | 多様化の進む組織において、個を尊重し、個の力を活かして成果につなげるリーダーシップの発揮の仕方を学ぶ |
| 11 | 管理職 | 【全力討議】ダイバーシティ&インクルージョン研修 ～「個」を活かし競争力を高めるための組織戦略を考える(3時間) | ダイバーシティ推進を通じて「個」の力を引き出し、企業競争力を高めるマネジメントスキルを身につける ※3時間、オンライン公開講座で実施 |
| 12 | 全階層 問わない | アンコンシャス・バイアス研修 ～無意識の決めつけ・思いこみを打破し、改めて職場風土を考える(半日間) | 自身の「思い込み」「決めつけ」を自覚し、排除することで、より本質的なものの見方を身につける |

4. おすすめの研修カリキュラム

(1)【NEW】女性向けキャリアデザイン研修～ワーク・ライフ・マネーで今と未来を把握する

20代から30代にかけて、多くの方がキャリアについて考えるようになります。特に女性は出産などがあった場合に休職となる期間が発生することもあり、先々のキャリアを考える方が多いタイミングです。ぼんやりと想像するのではなく、しっかりと現実と向き合い、将来を見据える必要があります。

本研修ではワーク、ライフという観点だけでなく、マネーの観点から、自分自身の現状、将来を考えていきます。自分の将来にはどのくらいの費用がかかりそうか、一般的な平均値と比べていき、金額を把握していきます。お金について把握することで、自身の志向や希望の強さも知ることができます。また、これから30年の年表をつくるワークでは、自分の理想的な働き方ができる期間というのは意外と短いということを実感しながら、自分がどのようなキャリアを描き、そのために今何が必要かを考えていきます。

| 内容 | |
|--|--|
| <p>1. 不安定な時代だからこそ考えておきたいキャリア 【ワーク】キャリアを考えるにあたり不安に思うことを共有する (1)20代半ばから30代にかけて増えるキャリアの悩み ■当社内アンケート結果より (2)キャリアはワーク・ライフだけでなくマネーを加えた3つの軸で考える (3)今と同じ働き方ができなくなったときのために、スキルの貯えが必要 ■体力・気力が充実し時間が自由に使える期間は意外と短い</p> <p>2. 将来の自身の姿を想像する ■今後30年を考える 【ワーク】これからの出来事を想像して具体的に書き出し、「ワーク」「ライフ」「マネー」で整理する 【ワーク】自身の働き方が変わりそうなタイミングを予測する</p> <p>3. お金の面から現在の自分を見つめ、未来を予測する (1)現状を把握することが向き合う第一歩 【個人ワーク】年・月単位の支出/収入/預貯金を確認する ※見本に記載の一般的な金額と比べることで自身の収入や支出を把握する (2)今後かかるお金を考える 【ワーク】今後のライフイベントから、いつどのくらいお金が必要か考える ※一般的な金額から自身に必要となりそうなものを予想 (例：出産費用、住宅購入費用、教育費用、介護費用など)</p> | <p>4. 前向きにキャリアと向き合う (1)ライフイベントの中での働き方～先輩たちの経験談から学ぶ 【ワーク】先輩たちの経験談からの気づきを共有する (2)今の時代ならではのチャンスをつかむ ■リーダーや管理職となることのメリット (3)キャリアは上下・左右で考える</p> <p>5. 今後どんなキャリアを実現するか考える (1)自分に求められる役割を改めて考える 【ワーク】組織からみて、自分にはどのようなことが求められているか考える (2)今後身につけたいスキルを考える 【ワーク】これまで身につけたスキルと、今後身につけたいスキルを洗い出す</p> <p>6. まとめ 【ワーク①】本日の研修をふまえて2年後、5年後の自身の将来像を考える 【ワーク②】将来像に向けて今から実施することを考える</p> |

(2)女性リーダー研修 ～キャリアアップ編 「リーダーとしての自信をつける」

キャリアの棚卸しにより自分の強みに気づき、自分なりのリーダー像を描きます

| 内容 |
|--|
| <p>1. 自分が果たす役割について考える (1)なぜ自分なのか 【ワーク】自分がリーダーとして働いていくことで、どのような「いいこと」があるかを考える (2)後輩を導く存在 (3)期待を受け入れる (4)女性リーダーの必要性 (5)リーダーに期待される資質</p> <p>2. 女性のキャリア観を知る (1)目指すべき姿を変える (2)戦略的にキャリアを考える (3)20代後半～30代 ～結婚・出産を踏まえたキャリアを考える (4)40代～50代 ～自身の課題と向き合い、キャリアを考える</p> <p>3. 自己を理解する ～自己理解の方法 (1)自分の特徴・傾向を把握する 【ワーク①】自分の性格・能力について5分間で出来るだけ多く記入する 【ワーク②】長所・短所のグループ内発表とフィードバック 【ワーク③】「思っていた通り」と、「考えが変わった」ことをまとめる (2)「リーダー像」はひとつではない 【参考】リーダーシップの4類型 (3)自分のリーダー像に「キャッチコピー」をつける 【ワーク】自分自身について理解を深めた内容を踏まえ、自分のリーダー像に「キャッチコピー」をつける</p> <p>4. ワーク・ライフ・バランスの実現 (1)成長とキャリア・ストレス 【ワーク】ワーク・ライフ・バランスを実現するために工夫していること、難しいと思うことを書き出す (2)ワーク・ライフ・バランスを実現するために</p> <p>5. まとめ ■リーダーになることで得られるもの 【ワーク】本研修を受けてどのように感じたか、明日から実践してみたいと思ったことや意識が変わったことを書き出す</p> |

(3)女性リーダー研修 ～スキルアップ編 「リーダーとして必要なスキルを習得・確認する」

リーダーとして求められる役割を考え、必要な3つのスキルを身につけます

| 内容 |
|---|
| <p>1. リーダーが果たす役割 (1)女性リーダーの必要性 (2)期待を受け入れる (3)目指すべき姿を考える (4)後進を導く存在 (5)リーダー像はひとつではない 【ワーク】上司、後輩が求めるリーダー、求めるスキルは何か考える (6)自分の目指すリーダー像を整理する 【ワーク】自分が目指したい理想像と、上司・部下から考えた視点を含め、改めてリーダー像やスキルについて考える (7)リーダーとして習得しておくべきスキル(Mustスキル)</p> <p>2. リーダーとしてのスキルアップ①～安定力 (1)リーダーの「安定力」が環境を左右する (2)ストレスの要因 (3)感情コントロール (4)自己管理のコツを持っておく 【ワーク】日頃自分が実践している工夫を、グループメンバーと共有する</p> <p>3. リーダーとしてのスキルアップ②～判断・思考力 【ワーク】判断する際にどんなことを判断軸にしているか考えてみる (1)判断力とは (2)「判断」の落とし穴 (3)判断の「観点」 (4)覚悟をもって決断する【ワーク】改善点を考える</p> <p>4. リーダーとしてのスキルアップ③～指導力 【ワーク】部下・後輩指導で、困っていることや改善したいことを考える (1)業務指示の仕方 (2)指示した内容を確認する (3)報告・相談を受ける (4)効果的なほめ方 【ワーク】職場の一人を想定し、その人のほめるところをできる限り書き出す (5)「叱る」ということの意味 【ワーク】注意しなければと思いつつ、ためらってしまうことを挙げる (6)不平不満の受け止め方 ～まずはきちんと聞く 【ワーク】ケーススタディを考える</p> <p>5. 明日から動こう～自分の目標設定 【ワーク】「3カ月後に達成したい目標」を1つ決める</p> |

(4)男性のための部下育成研修 ～女性リーダーの活躍を支援する

管理職として、女性リーダーの不安や気持ちに寄り添いながら、活躍を支援します

| 内容 |
|--|
| <p>1. 管理職に求められる女性活躍の推進 【ワーク】女性部下を育成するにあたって不安なこと、不明なことは何か (1)女性活躍推進にあたって管理職に求められるもの (2)組織で女性リーダーを育成すること (3)組織的メリット</p> |
| <p>2. 女性を理解する (1)「女性は結局・・・」の先入観を取り除く 【ワーク】組織や職種を考える際に先入観をもって女性を見てしまっていることはありませんか？ (2)フェアな環境を作り出すこと 【ワーク①】フェアではない環境がないか考える 【ワーク②】職場で労働時間が長い人は評価されるという傾向がないか考える (3)キャリアアップの捉え方は人それぞれ【ワーク】気づきを共有する</p> |
| <p>3. 能力を発揮する環境づくり (1)ワークライフバランス (2)ワークライフバランスの重要性 (3)時短勤務における働き方 【ワーク】業務配分を考える</p> |
| <p>4. キャリア形成を支援する (1)キャリアの定義 (2)年代別に見る女性のキャリア観 【ワーク】実際の自分の職場では、どのようなキャリア観を持っている女性が多いでしょうか。また、その人たちへの有効な接し方は何だと思えますか。 (3)部下のキャリアデザインを支援する (4)20代後半～30代 ～結婚・出産を踏まえたキャリアを考える (5)ロールモデルを作る (6)メンターとスポンサーシップ</p> |
| <p>5. 日頃のコミュニケーションのとり方 (1)男性上司からの自己開示 (2)話を遮らない (3)納得できる仕事の目的を伝える(4)効果的なほめ方 (5)叱ることの大切さ (6)「伝えにくいこと」を伝える方法 (7)ケーススタディ 【ケース例】自分がいちばん大変だと思込んでいるBさん</p> |

(5)(半日研修)管理職向けダイバーシティ推進研修 ～男性の育休取得を支援する職場づくり

改正育児・介護休業法を理解し、男性部下の育休取得に対応できる職場を作ります

| 内容 |
|--|
| <p>1. 改正の背景にある社会課題とは (1)少子高齢化を助長する男性の育休“不”参加 (2)世界最下位クラスのジェンダーギャップ</p> |
| <p>2. 改正育児・介護休業法の概要 (1)改正のねらい～男性の育休取得促進 (2)5つの改正ポイント (3)従来の育休とあわせた取得イメージ 【ワーク】改正育児・介護休業法に則った運用についての記述の正誤を答えるワーク</p> |
| <p>3. 男性の育休取得を前提とした職場体制づくり (1)業務の可視化と職場での共有化 (2)一時離脱を前提とした人的リソースの確保 (3)職場内での協力意識の醸成 (4)スムーズな職場復帰のための双方の準備 【ワーク】自身の職場で働く40代以下の男性従業員全員が、5年間に1回ずつ育児休暇を取得することをシミュレーションするワーク</p> |
| <p>4. ケースで考えるイクボスとしての部下対応 (1)ケース1:育休取得を権利だと主張し、職場仲間に感謝の意識がない部下 (2)ケース2:取得意向確認で辞退を申し出る背後に“村度”を感じる部下 (3)ケース3:時短勤務によって仕事に対する責任感が希薄になっている部下 【参考】気を付けたい「パタハラ」「ジタハラ」事例集</p> |
| <p>5. まとめ</p> |

(6)インクルーシブ・リーダーシップ研修 ～多様性を包括するマネジメント

個を尊重し、個の力を活かして成果につなげるリーダーシップの発揮の仕方を学びます

| 内容 |
|---|
| <p>1. VUCAの時代における多様性の意味とは (1)同質性の高い組織がリスクとなる時代 (2)多様性がもたらす経営上のメリットとは</p> |
| <p>2. あらためて考えるダイバーシティ&インクルージョン (1)ダイバーシティ&インクルージョンの3段階 (2)各段階におけるリーダーの役割 【ワーク】自組織のダイバーシティ&インクルージョンの段階を評価し、合わせて自分自身のマネジメントのインクルージョン度をチェックする</p> |
| <p>3. インクルーシブ・リーダーシップとは何か 【ワーク】一般的なリーダー像としてどのようなイメージを持っているかを共有する (1)リーダーシップの変遷 (2)他のリーダーシップとの相違点 (3)インクルージョンとは何か 【ワーク】一体感×独自性のマトリックスの中に自組織を当てはめてみる</p> |
| <p>4. インクルージョンを実現するための3要素 (1)「類似性」～個の違いを超えて共通目標を実現させる (2)「唯一性」～「個」の力をパフォーマンスにつなげる (3)「公共性」～誰にも我慢を強いることなく組織成果を上げる</p> |
| <p>5. インクルーシブ・リーダーに求められるスキルとマインド (1)インクルーシブ・リーダーのスキル (2)インクルーシブ・リーダーのマインド (3)インクルージョンを妨げるもの 【ワーク】自身のアンコンシャスバイアスをチェックする</p> |
| <p>6. ケーススタディ</p> |
| <p>7. まとめ</p> |

(7)アンコンシャス・バイアス研修 ～無意識の決めつけ ・思いこみを打破し、改めて職場風土を考える

「思い込み」などを自覚し、排除することで、より本質的なものの見方を身につけます

| 内容 |
|--|
| <p>1. はじめに</p> |
| <p>2. アンコンシャス・バイアスとは (1)アンコンシャス・バイアスとは (2)アンコンシャス・バイアスを持つことは悪いことではない (3)アンコンシャス・バイアスが問題になる場合 (4)“常識”の中に潜むアンコンシャス・バイアスの種 (5)アンコンシャス・バイアスの種、“常識”はどこから？ 【ワーク】プライベートや日常生活の中で、アンコンシャス・バイアスを考える (6)組織・職場における「決めつけ」「思い込み」のリスク (7)組織・職場におけるアンコンシャス・バイアス 【ワーク】どんなアンコンシャス・バイアスがあるかを話し合う (8)クリティカルシンキングという考え方 (9)組織・職場にクリティカルシンキングを持ち込めるのは誰？</p> |
| <p>3. アンコンシャス・バイアスを越えていくために (1)アンコンシャス・バイアスを越えていくために① (2)アンコンシャス・バイアスを越えていくために② (3)アンコンシャス・バイアスを越えていくために③ (4)アンコンシャス・バイアスを指摘されたら</p> |
| <p>4. 職場風土を変えていく (1)何故、今、アンコンシャス・バイアスが注目されるのか (2)「そういうものだ」という決めつけ・思い込みからの打破 (3)職場風土について話し合う際の4つのポイント 【ワーク】職場風土について思うこと、変えた方がいいと思うことを共有する</p> |
| <p>5. 改めてアンコンシャス・バイアスをきっかけに考える (1)誰かへのしかかる無言のプレッシャーを外す (2)改めて多様な意見に耳を傾けることで見えてくるものがある (3)「これについて、どう思う？」を聞き合える職場は強い</p> |

5.女性活躍推進教育プラン例

【プラン1】役員メンターとのペアリングによる女性管理職育成プラン

メンター制度を導入し、ライン長をめざす女性マネージャーに役員がメンターとして関わることで、女性のキャリア意識の向上を図る

■対象:メンター(役員)、メンティ(女性マネージャー)

■背景

- ・経営人財育成の実感として実施。これまでは長く働くこと、マネージャー層前までの段階に力を入れていた(継続)
- ・今回から、女性マネージャー層をライン長に引き上げることを取り組み課題として設定

■ご提案プラン例

導入支援から、マインドセットの場づくり、マッチング支援、メンタリングのフォローアップまでメンター制度が軌道に乗り成果につながるまでをご支援するプログラムを構築いたしました。

| | テーマ | 研修名 | 対象 |
|-------|-------------------------------|--|--------------------------------|
| ステップ0 | 主旨説明 | 事務局様よりメンター・メンティ向けに事前のご説明 | |
| ステップ1 | メンター制度導入 ・マッチング支援 | ①事務局向け研修 | 事務局の皆様 |
| ステップ2 | マインドセット ・メンター制度導入に向けた準備 | ②メンター研修 ③メンティ研修 | メンターとなる役員層 メンティとなる女性マネージャー層 |
| ステップ3 | ペア顔合わせ | ④メンター・メンティ合同研修 | メンター・メンティ |
| ステップ4 | メンタリング・フォローアップ (中間ワークショップ) | ⑤メンター向けフォローアップ研修 ⑥メンティ向けフォローアップ研修 | メンター・メンティ |
| ステップ5 | 個別教育によるスキルアップ | ⑦メンティの公開講座活用 | メンティ・女性管理職 計60名 |
| ステップ6 | メンタリングの振り返り (最終ワークショップ) | ⑧メンター向けメンタリング振り返り会 ⑨メンティ向けメンタリング振り返り会 | メンター・メンティ |

【プラン2】女性社員のキャリア形成を目指す管理職・本人の改革プラン

女性社員の意識変革に向けた「キャリア形成、各自が苦手なスキル」強化と、管理職が女性のキャリア開発を推進する「キャリア支援、職場づくりスキル」強化を行う

■対象:管理職、女性社員(一般職)

■背景

- ・世の中の流れとして女性活躍推進が必要であることはわかるが、いつまでに何をどうしていくかを明示できていない
- ・女性社員がキャリア形成していくうえで、何に不安をもち、実際にどのような壁があるのかを上司自身が把握できずにいる
- ・女性社員自身も周囲からの期待を正しくとらえておらず、期待に応えていくための具体的な中長期プランを描けない。自分がやろうと思えば周囲の協力は得られるということを実感できない

■ご提案プラン例

女性活躍推進のために、既存の慣れ親しんだ風土を改革する第1歩として、管理職と女性社員(一般職)を対象に研修を実施します。

管理職には年3回の研修に参加いただきます。

女性社員には2回のキャリア研修受講後にアセスメントテストを行い、現状のスキルを個別に可視化します。結果に応じてビジネススキル強化研修(ビジネス文書研修、問題解決研修、プレゼンテーション研修など)に参加いただきます。

| | 1回目 | 2回目 | 3回目 |
|---------------|--|--|---|
| 管理職 | 女性活躍推進について考え、キャリア支援方法を習得する (男性管理職向け)女性リーダーを育てる研修 | 面談スキルを強化する 部下との面談力向上研修 | バイアスを排除した職場づくりを学ぶ ダイバーシティ時代の管理職研修 ~3ステップで誰もが活躍できる職場をつくる |
| 女性社員 (一般職) | 長期的なキャリアを見据えた仕事の進め方を学ぶ 若手女性社員向け女性活躍推進研修 無意識のバイアスにとらわれず、仕事力を高める施策を学ぶ | 自身の現状を見つめ、習得すべきスキルを明確にする 女性向けキャリアデザイン研修 ~ワーク・ライフ・マネーで今と未来を把握する | それぞれの課題に応じたスキルを強化する 階層別テスト 各階層及び個々の「強み」と「課題」をテストによって見える化するアセスメントの実施 |

貴組織の課題や対象者様の状況に合わせたプランをご提案いたします

【ご紹介】「コア・ソリューションプラン」 <https://www.insource.co.jp/package/index.html>

6. 動画教材・eラーニング



動画百貨店
DOUGA HYAKKATEN

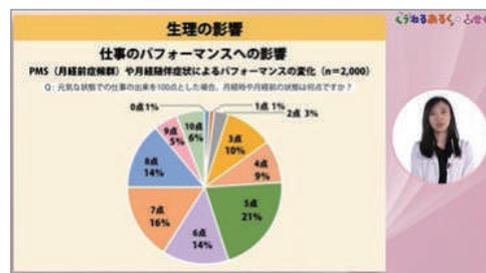
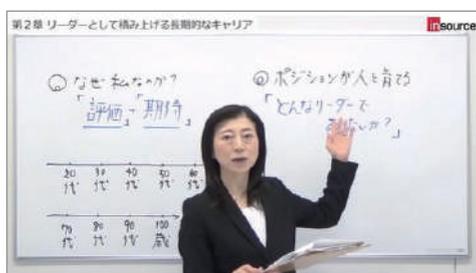
■動画販売まとめサイト「動画百貨店」(<https://www.insource.co.jp/dougahyakkaten/lineup.html>)では、講師登壇型、スライド型、ケース映像、アニメーションなど1,000種以上(2024年9月時点)のコンテンツをご用意しております。サイトでは、各種商品の詳細な情報をご確認いただけるほか、サンプル動画を視聴していただけます。

「レンタル」「買い切り」「定額制」といった、価格や提供方法など様々なラインナップを、豊富に取り揃えております。

■「女性活躍」に関連したおすすめ動画教材

他にもハラスメント防止をテーマとしたものや管理職向けのメンバーとの関わり方をテーマとしたものなど多数をご用意しております。

| 対象 | 動画 | 価格(税込) |
|---------------|---|---|
| ① 女性リーダー(候補者) | 女性リーダー研修～ライフイベントを見据え、課題を乗り越える(冊子教材・テスト付き) | 買切プラン ¥385,000 レンタルプラン ¥2,200～ |
| ② 女性社員 | 女性キャリアデザイン研修～ワークライフバランスを実現し、可能性を広げる(冊子教材・テスト付き) | 買切プラン ¥198,000 レンタルプラン ¥990～ |
| ③ 管理職 | 育児介護との両立支援講座 | 買切プラン ¥275,000 レンタルプラン ¥1,430～ |
| ④ 管理職 | インクルーシブ・リーダーシップ～多様なチームを機能させるリーダーからの働きかけ | 買切プランのみ ¥275,000 |
| ⑤ 管理職(イクボス) | イクボス講座 | |
| ⑥ 全階層(問わない) | アンコンシャス・バイアスとは～無意識の決めつけ・思い込みを打破し、よりよい職場をつくる | |
| ⑦ 全階層(問わない) | 女性の健康支援とその重要性 | |



7. 人事面談代行サービス

■人事面談代行サービス

人事面談代行サービスとは、人事担当者や上司に代わって、インソース契約講師が社員の面談を実施するサービスです。更なるキャリアアップや研修後のフォローアップのための面談などとしてご活用いただけます。

上司や担当者の負担軽減に加え、外部講師だからこそその本音の引き出しなどの効果が期待できます。また、面談で出てきた課題をもとに、インソースの様々なサービスと連携することで、様々な角度から、女性の成長を支援することができます。

【人事担当者(経営層)側のお悩み】

- ・研修以外のフォローがなかなかできていない
- ・女性が活躍していくうえで、メンターのようなフォローが必要な社員へのアプローチができていない

【女性社員側のお悩み】

- ・上司や人事には話しづらく、周りに相談相手がいない。誰に相談してよいかわからない
- ・自分のキャリアや将来に対して不安があるので、経験豊かな第三者に相談にのってほしい

<面談導入の効果>

①面談による状況の把握

女性社員の本音や意見を、外部の相談員が面談することで、状況を把握することができます。

②活躍の促進

現在抱える課題を整理、解決し、さらなる活躍のための後押しをします。

③ストレスを把握するきっかけ

面談することで、知らず知らずのうちに抱えていた自分自身のストレスに気付くことができます。



実施方法はオンラインを想定(対面も応相談)

時間や期間、設問等はお打合せの上調整が可能です。

目安:1人あたりの面談時間:40分程度

■料金

短期集中プラン(2時間) 49,500円～(税込)
定額制プラン(2時間/月) 33,000円～(税込)

※定額制プランのご契約期間は6カ月～

8. ご賛同のお願い 社会貢献活動「生理の貧困」対策支援プロジェクト

■「生理の貧困」とは

経済的事情や生理に対する社会的理解不足により、生理用品を利用できない状態のこのことを指します。若年層を中心に12人に1人の女性が経験している社会課題です。

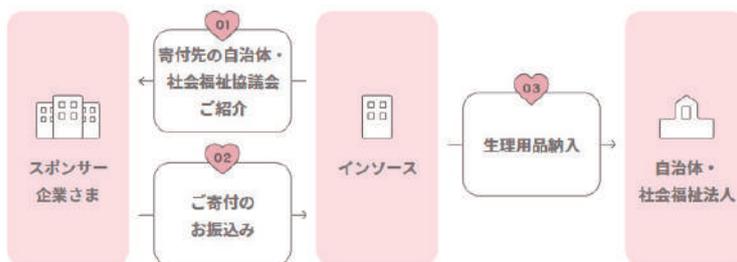


■1口30万円で地域の女性を救いませんか？ 企業スポンサーを募集中

インソースでは、企業さまからのご寄付を集め、生理用品を必要としている自治体へ生理用品を届け、生理の貧困の解決を目指しています。貴社のSDGs活動として、一緒に生理の貧困を解決しませんか？
1口：30万円（配布可能人数 年間約200人） 2口：60万円（配布可能人数 年間400人）

■本プロジェクトにご参画いただく意義

- ①社会貢献意識が高いイマドキ世代にアピールできる
感謝状贈呈式の開催、プレスリリースをご支援いたします！
- ②社内のエンゲージメント向上に繋がる
- ③ご負担なく社会貢献ができる
生理用品の調達、自治体等への連絡は弊社で対応いたします！
- ④ご寄付を通じて、地域との関わりをつくることのできる
- ⑤寄付金は損金換算することのできるため、税制対策になる



■ご賛同企業 様々な企業さまにご賛同いただき、計78の自治体へのご寄付が実現 ※2024年9月末時点

- 2022.10.19 みずほ銀行 新宿区教育委員会へご寄付
- 2022.11.16 オークラヤ不動産 3つの自治体へご寄付
- 2022.11.28 みずほ証券 8つの自治体へご寄付
- 2022.12.26 三菱UFJモルガン・スタンレー証券 3つの自治体へご寄付
- 2023.01.06 SBIマネープラザ 埼玉県北本市へご寄付
- 2023.01.11 三菱UFJ銀行 3つの自治体へご寄付
- 2023.02.15 SMBC日興証券 2つの自治体と教育委員会へご寄付
- 2023.02.22 株式会社パル 東京都足立区へご寄付
- 2023.09.29 宝印刷株式会社 2つの自治体と教育委員会へご寄付



【ご紹介】多様な人材が活躍するインソース

■従業員のうち女性比率は57.0%、管理職のうち女性比率は40.3%

■えるぼし認定で2つ星・くるみん認定を取得※ 健康経営優良法人2024に認定

※えるぼし認定：女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業の認定制度
くるみん認定：次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として一定の基準を満たした企業の認定制度



| | 計 | うち女性 |
|----------|------|---------------|
| 全社員数(※2) | 684人 | 390人 57.0% |
| 管理職 | 221人 | 89人 40.3% |

<民間企業>
管理的職業に占める女性の割合14.6%
(※1)(令和6年版/
出典：内閣府男女共同参画局)

| | | | | | | | |
|-----------|----|------------|-----|------|----|--------|-------------------------|
| 外国出身者(※4) | 9人 | シニア(60歳以上) | 55人 | LGBT | 5人 | 障害のある方 | 12人 障がい者雇用率3.09%(※3) |
|-----------|----|------------|-----|------|----|--------|-------------------------|

<民間企業>
・法定雇用率 2.50% ・実雇用率 2.33%
(厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」)

■職種別人員構成(兼務者含む) ~多様なスペシャリストが在籍 (※5)

| | | | | | | | |
|-------------------|------|-------|------|---------|------|-------------|-----|
| コンテンツ開発 クリエイター | 120人 | 営業担当者 | 264人 | ITエンジニア | 133人 | バック オフィス | 41人 |
| デジタル マーケター | 37人 | DX担当者 | 52人 | デザイナー | 20人 | サービス運営 | 86人 |

※1 「管理的職業従事者」は、就業者のうち、会社役員、企業の課長担当職以上、管理的公務員等
※2 取締役・監査役、執行役員含めない。従業員のうち、臨時従業員はパートを含み、アルバイト・派遣社員を除く
※3 インソース単体 ※4 外国出身とは、外国籍の方のこと。外国籍から日本国籍取得の方も含む ※5 職種別人員数は兼務者を重複で算出
※2024年9月末時点