



株式会社リクルートライフスタイル様

- 事業内容：飲食、美容、旅行その他日常消費領域に関わる商品・サービスの提供
- 従業員数：2,718名

「女性が活躍できる組織づくり委員会（ジョカツ）」テーマは、「今の自分」+α 中長期目線でなりたい自分を描き「自身のロールモデル化」を目指す

◆キャリアデザイン研修を導入した背景や目的をお聞かせください。

『ライフイベントで悩む世代の、今後のキャリアビジョン構築のため』

弊社では男女など属性にかかわらず、一人一人が持てる力を最大発揮し活躍し成長し続けることを志向しています。

しかし、現状の課題として、33歳前後で男女の活躍レベルが逆転してしまうことがわかっていました。この年齢層はちょうど女性がライフイベントを迎える、またはその手前の時期と重なっており、プライベートとの両立不安から女性自身が自らの可能性にキャップをしてしまうことが背景となっていることがわかっていました。

そのため、ちょうど自分のキャリアについて悩む世代を公募で集め、弊社における女性活躍推進の課題について自ら考え、解決策を提示する機会を提供しました。この施策の狙いとしては、自分を含む年頃世代の女性が抱える課題について考えることで自らの悩みに対するメタ認知力を高め、思い込みから作りこんでしまったグラスシーリングを破るきっかけを提供することにありました。

このプロジェクト「ジョカツ」では、弊社の従業員の課題を考えるのと並行し、その気づきを自分のキャリアにつなげるという場も用意しておりその一つのプログラムにおいて、女性の活躍推進やキャリアについて知見をお持ちのるるキャリア内田さんにご協力いただいた次第です。

STEP 1 『女性活躍の阻害要因に対する思い込みの払拭』

自分のことだけでなく同世代の女性の活躍を阻害する要因について考えてもらうセッションを用意しました。そこでメンバーは、自分自身が勝手に作りこんでいたグラスシーリングの存在に気が付きました。具体的には「両立は無理だ」「自分はキャリアアップできない」などといった思い込みでした。

STEP 2 『制約なく“自分のなりたい3年後の自分像を描く”』

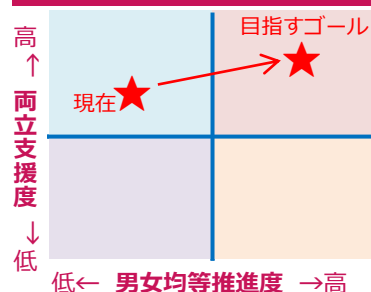
その思い込みに気づいた状態であれば、取っ払う準備ができたとほぼ同義ですので、本研修で思い切り自分の「好き」や「得意」を見つめる機会を作り、そこから制約なく自分の描きたい自分像を描くというセッションを実施いただきました。

研修後、参加したメンバーからは、「自分が大切にしたい思いが明確になった」「自分のキャリアや将来像を描く余裕がなかったが、そのことに気が付くことができ、考えるきっかけになった」「何となく描いていた3年後が具体的に描けてすっきりした」・・・などの声が聞かれました。

◆今後のキャリア開発や取り組みをお聞かせください。

研修後は、引き続き自分の世代の女性にむけたキャリア支援策を企画実行するとともに、自分のキャリアのヒントになるような研修を用意し、受講してもらいました。今後は「女性」や「育児者」などを切り出さなくても、労働制約がある人が当たり前に卑下も遠慮もせずに活躍できる状態を実現したいです。

両立支援度と男女均等推進度



企画統括室 人事部 ダイバ20事務局
グループマネージャー 小高 麻子様

研修内容：キャリアデザイン研修
日程：半日（3時間）
対象者：全国拠点公募
委員会メンバー
（女性社員35才以下）
参加者数：9名

■研修プログラム内容

1. 自分らしさを知る
（キャリアの振り返り）
2. 目標が叶う
ワン・ツー・スリーの法則
3. 目標を描く4つの視点
4. 3年後の目標を発表
5. 振り返りと共有

弊社推進サポートのポイント

課題の整理と共有

会社における委員会の位置づけと、研修参加者の課題を整理し、研修での着地イメージを担当者と共有

研修プログラムの企画提案

仕事とプライベートの両面でキャリアを考えたつも「仕事のキャリア」志向を強くした、参加者の状態に合ったプログラムを提案

研修実施と成果確認

参加者に主体性を持たせ、グループワークの進行は参加者に任せ、講師はファシリテートに徹する

