

導入背景 Key Word 女性活用／法律問題／雇用形態／マネジメント／コミュニケーション

男性が力を持つ業界の例にもれず、この企業も中核はほぼ男性が占める男社会であったが、近年、良い人材を採用しようとする女性が多くなり、今までほとんど男性だけが従事していた職種でも女性の採用数が増加している。そのため、**新卒女性社員と既存の女性社員の定着化と早急な戦力化**が求められている。また、少子高齢化に伴う**次世代育成支援推進法**の施行など、女性活用が**社会的責任**として、企業に課せられているという現状の中で、ダイバシティ・マネジメントに関して、早期の対応を迫られている。

年齢の**ダイバシティ**という点においては、**年下の上司・年上の部下**という関係が多く見られ、その間の摩擦をなくすためのマネジメントの仕方など教育の必要性が生じていた。

女性活用においては、**セクハラや残業**に関する問題や、そもそも女性社員と管理職との間の**コミュニケーション**自体が希薄なケースも多く、女性活用の必要性を頭では理解していても、実際に行動に移せない管理者が多い。

また、**派遣社員と正社員**など、**雇用形態**も多様化しており、モチベーションや意識に差がある中で、マネージャーとしてどのように対応していけばいいのかを学びたいという要望があった。

価値観の違いを正しく理解し、マネジメントを行うための入口として、ダイバシティに関する正しい知識と考え方、**ダイバシティ・マネジメント**の目的を明確にするため、今回の教育プログラムの導入を決定した。

実施企業	一部上場企業
実施期間	2日間プログラム
担当トレーナー	及川 昭
参加者	マネージャークラス 20名

プログラムのポイント

- ①ダイバシティの中でも一番大きな違いのひとつである**性差**を中心に取り上げ、その中で**ダイバシティ・マネジメント全体**における問題点と判断をする際にどの観点で事象を捉えるのか、考え方に重点を置いて、気付きを与える。
- ②知識を身につけて終わらせないために、実際に女性の部下を育成するためのシートを作成。現場に戻ったときに活用できるよう**再現性**を追求。
- ③ケーススタディを通して、考え方や判断基準の偏りなどを**メタ認知**させる。

ポイント1

個別のケースにおいて、正しい対処の仕方について解答を与えるのではなく、その判断に至るまでのプロセスについて、気付きを与える。判断の根拠は何だったのか？相手の立場やその背景にまで考えを巡らせる意識づけが重要。

ポイント2

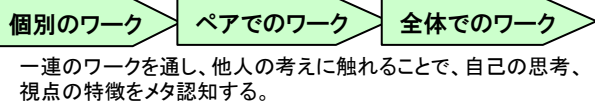
法律の観点から物事を捉える。
ダイバシティ・マネジメントにおいて必要最低限の法律知識をケーススタディを通して身につける

ケーススタディⅠ

- ①年下上司／年上部下の場合
- ②雇用形態における課題
- ③女性活用に関する課題

ケーススタディⅡ

- ①法律問題
- ②育成問題



2日間カリキュラム（※プログラムは企業ごとに異なります。）

一 日 目	オリエンテーション	我が社におけるダイバシティー
	ダイバシティーを考える	女性活用、正社員と派遣社員（事前課題）
	日常の振り返り	女性社員活用の問題と機会の発見
二 日 目	ケース研究① 法律問題	女性活用における法律上の問題／機会の均等／セクハラ／育児休暇 等
	ケース研究② 育成問題	職場で起こった女性活用上の問題／仕事に対する意識のギャップ 等
	女性社員活用の育成計画	育成シート作成／グループワーク
	まとめ	2日間の意見交換 / まとめ

ケーススタディの場合、このケースの場合はこのように対処するのが最善であるという解答を与えてしまうと、現実のケースに対応できなくなってしまう。

人が変われば、背景や考え方も変わる。重要なのは、ケースに対する答えではなく、判断の根拠を様々な側面から考えていけるような思考である。

オブザーバーの声

■ケーススタディⅠのワークを通して、多角的な考え方を学び、視野が広がったことで、ケーススタディⅡでは、良くないと決め付けるのではなく、どうしたら歩み寄れるかという議論がなされるようになっていた。

■頭在化している問題だけに焦点を当てずに、本質を見極めることが重要だと受講生が気づいていった。

受講者の声

■女性活用といっても、そもそもどうやってコミュニケーションをとったらよいかわからなかったが、インタビューを行うことでコミュニケーションのきっかけがくれた。

■学んだことを現場で活かせる。インタビューを通じて、相手の考えていることを知り、今まで見えなかった相手の一面を理解できたので、信頼関係の構築の助けになった。

■セクハラ問題などが気にかかっていたが、法律を学ぶプログラムを通じて、判断基準をたくさん持つことができた。考え方の幅が広がった。

育成プランポイント

- ①学んだ知識を実際の現場で活用するためのツールとして使用する。
- ②インタビューを通して、コミュニケーションの活発化を図る。
- ③双方の理解が深まり、信頼関係構築につながる。
- ④この経験を他の部下（女性に限らず）に水平展開できる。