

**日本能率協会マネジメントセンター(JMAM)  
『女性がいきいきと活躍するための支援プログラム』 開講**

**女性の活躍推進、経営が積極的に関与する企業は 25%  
女性のキャリア形成に向け教育施策を実施する企業は 26%に過ぎず JMAM 調べ**

法人向け人材育成サービスを提供する株式会社日本能率協会マネジメントセンター(代表取締役社長：長谷川隆、港区、以下 JMAM[ジェイマム])は、10 月より働く女性を対象とした研修サービス「女性がいきいきと活躍するための支援プログラム」の提供を開始しました。同サービスは、これまで JMAM が提供してきた「キャリア」「マネジメント」「コミュニケーション」についての研修を女性社員向けにリニューアルし、積極的に自己表現し、仕事を通じて成長する女性社員を育てる内容となっています。

グローバル化や労働人口の減少など、企業を取り巻く環境が急激に変化するなか、企業が高い競争力と継続的な成長を維持するためには、女性の活躍推進が喫緊の課題であると言われていています。しかしながら、JMAM が企業の人事担当者向けに実施したアンケート調査によると、女性の活躍推進について「方針が出され、経営が積極的に関与している」と回答した企業は 25%に過ぎず、過半数を超える 69%の企業では「方針は出したものの、経営の関与はあまりない」、「方針をまだ出していない」といった声が聞かれました (P.4 グラフ 2 参照)。また、女性の活躍推進に向けて教育施策を行っている企業は、26%に過ぎないことも明らかになりました (P.5 グラフ 5 参照)。

JMAM は、こうした背景を踏まえ、「女性がいきいきと活躍するための支援プログラム」を開講しました。本プログラムでは、①キャリア ②マネジメント ③コミュニケーションの 3 方向からのアプローチをもとに、女性社員向けの人材育成研修を提供します。

**① HTK 塾 (対象：中堅社員) 「キャリア」へのアプローチ**

HTK 塾は、女性社員が「働くうえで大切にしたい志に向き合う」プログラムです。HTK とは、Honki (本気になって今の仕事に取り組む社員)、Tongari (新しいことに率先して挑戦する尖った社員)、Kokorozashi (高い志をもって自分のキャリアを切り開く社員) を表します。言われたことを淡々とこなしている、新しいことに挑戦しない、リーダーとして活躍していく覚悟ができていない、といった課題を抱える女性社員向けに開発されたプログラムです。2 日間にわたるワークショップを通じて、会社で働くうえでめざす姿は何か、どのように会社に貢献していきたいかを突き詰めることで、自分らしい働き方を見つけていただきます。

時間	1日目	2日目
9:00	<p>★自社オリエンテーション ・研修の目的、参加者への期待 など</p> <p>☆オリエンテーション 1. 自己紹介 ●自分の仕事、研修に対する期待、成果などの紹介</p> <p>2. キャリアマネジメントの基本 (1) 3つの基本原則 (2) 仕事の定義 (3) キャリア開発と「AIM - CM」モデル</p>	<p>◆会社のビジョンの発表</p> <p>4. 探求 (Investigation) - I (1) 組織と社会のニーズに応えるキャリア開発とは (2) 組織や社会・環境のニーズを把握する情報収集 (3) ネットワーキング</p>
12:00		
13:00	<p>3. 自己診断 (Assessment) - A ●「スタイル」 ～ワークタイプ、キャリアタイプ ●「モチベーション」 ～キャリアアンカー、 キャリア・バリューとキャリア・ニーズ～ ●「スキル」 ●「心の壁 (障壁) と能力開発ニーズ」 パーソナルキャリアプロフィールによる自己理解</p> <p>◆5年後の“会社”のビジョンを描く</p>	<p>5. マッチング (Matching) - M (1) 職場環境の指向とスキル・興味のマッチング</p> <p>◆5年後の“自分”のビジョンを描く</p> <p>6. 選択 (Choosing) - C (1) 短期・長期的な開発ターゲット</p> <p>7. マネジメント (Management) - M (1) 短期プラン、長期プランの作成 (2) キャリアプランを実現する方法を習得する</p>
17:30		<p>8. まとめ</p>

### ② MBI (対象：管理職候補者、管理職) 「マネジメント」へのアプローチ

女性社員は、結婚や出産などのライフステージを経るにつれて、能力があるにも関わらず「管理職になる自信がない」、「チャレンジする一歩が踏み出せない」といった壁にぶつかりがちです。MBI研修は、こうした管理職候補、管理職の女性社員を対象に、「管理職に向けたキャリアを歩むきっかけを作る」ためのプログラムです。3日間にわたる研修では、経験学習モデルを活用して管理職を疑似体験し、シミュレーションで積んだ良質な経験をもとに、自らの行動を振り返り、管理職としての改善点と強みを明らかにしていきます。研修終了後は、自らの可能性に気づき、今まで以上にマネジメントに前向きに取り組もうという意欲が高まります。

時間	1日目	2日目	3日目
9:00	★オリエンテーション  ◆ケース・スタディ (管理者の役割) 個人研究→討議→ふりかえり	◆マネジメント演習Ⅱ 発表とふりかえり (1) 課題解決の視点 (2) チーム活性化の視点 (3) 個人の影響力の視点	◆オリエンテーション 「組織を動かす影響力： キーパーソン・マネジメント」  ◆ミニWork (思い込み) 個人研究→チーム演習→ふりかえり →解説  ◆Work I (キル・ツツ・マボグメト) チーム討議
12:00	◆マネジメント演習Ⅰ (問題把握) 個人研究→チーム討議	◆相互フィードバック	
13:00	→発表、ふりかえり  ◆ミニ・相互フィードバック  ◆マネジメント演習Ⅱ (課題形成) 情報の分析→チーム討議	◆360度診断フィードバック (SKILLSCOPE)  ◆ふりかえり (自分の影響力)	◆Work I つづき  ◆Work II (キーパーソンと自分の特徴) 個人研究→共有→ふりかえり  ◆Work III (Win-Winの関係づくり)
18:00	◆マネジメント演習Ⅱに関する アンケート実施	(17:00終了)	◆自己開発計画 個人研究→共有・アドバイス (17:00終了)
宿題	・相互フィードバック準備	・職場実践のための取り組み (「ARノート」 「職場での一歩を踏み出すために」) ・キル・ツツ・マボグメト演習準備	

### ③ CM3 (対象：若手・中堅社員) 「コミュニケーション」へのアプローチ

CM3は、自分の考えや価値観と違う相手とのコミュニケーションが苦手、感情の対立が起きるとコミュニケーションを取ることを避けてしまう、といった課題に直面する女性社員向けのプログラムです。①コミュニケーションを取るための土台作り、②「ガマン」ではなく「感情をコントロール」するスキル、③誰とでも上手にかかわることができるスキル、を2日間にわたる自己分析やトレーニングを通じて身につけます。

時間	1日目	2日目
9:00	オリエンテーション  1. 事前課題によるグループ共有  ①コミュニケーションが難しいと感じる相手とは ②難しさを感じる背景・状況をグループで共有する <グループワーク・レクチャー>  2. 難しい相手とコミュニケーションを取るための土台づくり  ①コミュニケーションがストレスとなるとき ・「個の違い(認知の違い)」のメカニズムを理解する ・相手に対する不快な感情のコントロール方法を学ぶ ・難しい相手に対する適応力を理解する <レクチャー・実習・グループワーク>	★1日目の振り返り  3. 自分の話をうまく伝えるための前提条件を作る  ①難しい相手に傾聴(聴くスキル)を使う有効性をメカニズムで学ぶ ②認知修正された傾聴(聴くスキル)を使ってトレーニング ③価値観や考えが違う相手との会話に慣れる <実習・レクチャー>  4. 自分の意見や考えを上手に伝える  ①わかりやすく伝えるトレーニング ②相手が受け取りやすい話をするトレーニング <実習・レクチャー>
12:00		
13:00	②交流分析エングラムによる傾向理解(TEGⅡ) ・普段の自分自身のコミュニケーションの取り方を分析する ・個々にコミュニケーションの取り方の違いが起きる根拠を学ぶ ・「ガマン」すること「コントロール」することの本質的な違いを学ぶ ・難しい相手とのかわり方への改善点を個々に把握する <レクチャー・実習・グループワーク>  ③個の違いに適応するスキルを身につける ・個の違いを尊重することの有効性を体感する (柔軟化トレーニング) ・相手に対する不快な感情のコントロール法を身につける (認知修正スキルトレーニング) <レクチャー・実習・グループワーク>	5. 伝えにくさを感じる相手に上手に伝える ①アサーティブな思考で伝える必要性 ②一方的ではない、相手が受け取りやすい伝え方とは ③認知修正されたアサーション(伝えるスキル)の効果 ④ケース作成・実践練習 ・事前課題から難しい相手に伝えたいことを整理する ・ペアワークで実践練習 <レクチャー・ペア実習・ロールプレイ>
17:00	質疑応答・終了 ※宿題 2日目の研修中のワークで使用する題材の課題提示	質疑応答 終了

=====

**「女性がいきいきと活躍するための支援プログラム」参加者の声**

大手シンクタンク所属、システムエンジニア Nさん『私は私らしく仕事をして、ハッピーになれる』大きな自信に

「入社して6年、証券会社システムの品質管理を請け負うSEとして働いてきました。新しいことに挑戦することが好きで、念願の海外業務も任せられるようになり、今、仕事にとってもやりがいを感じています。ただ、女性が少ない職場で、自分が5年後10年後、どんなふうにかリヤを築いていけばいいのか、わからずにいました。そんな時に会社から薦められ、研修に参加しました。これまで仕事で、男性社員に引け目を感じてしまったり、自信がなくてチャレンジできなかったことがありました。今回、自己分析やグループワークで講師や参加者の方からフィードバックをもらい、改めて自分自身の弱い部分や、強み、自分らしさに気づくことができました。さらに、これからは弱みを克服すべく成果をあげられたらいいな、と前向きになることができました。また、働く女性は結婚や出産、子育てなど色々な場面に直面しますが、その時に抱える悩みについて、世代を超えて女性社員同士が集まり、話を聞いたり相談したりする機会があつて、とても良かったです。20代前半の独身女性から50代前半の大きなお子さんが2人いらっしゃる女性まで参加しており、異世代の方から話を聞くことができ、私は私らしく仕事をしてハッピーになることができる、と気づけたことは大きな財産になりました。研修に参加する前と参加した後では、仕事に対する考え方や取り組み姿勢が変わっているな、と実感しています。」



=====

女性社員がより前向きな姿勢で、より活躍することが、今後の企業経営のカギを握ると言っても過言ではありません。JMAMでは、ダイバーシティ経営が日本経済発展の源泉であると捉え、今後も女性の活躍推進に向けた人材育成支援を展開していきます。

日本能率協会マネジメントセンター (JMAM) について：JMAMは、日本能率協会(JMA)グループの中核企業として1991年に設立されました。通信教育・研修・アセスメント・eラーニングを柱とした人材育成支援事業、能率手帳の新生ブランド『NOLTY』や『PAGEM』を代表とする手帳事業、ビジネス書籍の発行を中心とした出版事業を通じて、「成長したいと願うすべての人」を支援し続けていきます。www.jmam.co.jp

**【報道関係者お問い合わせ先】**

(株)日本能率協会マネジメントセンター 広報担当  
TEL：03-6253-8039 E-mail：PR@jmam.co.jp

**【サービスに関するお問い合わせ先】**

(株)日本能率協会マネジメントセンター 研修ラーニング事業本部  
TEL：03-6253-8024 FAX：03-3572-3520

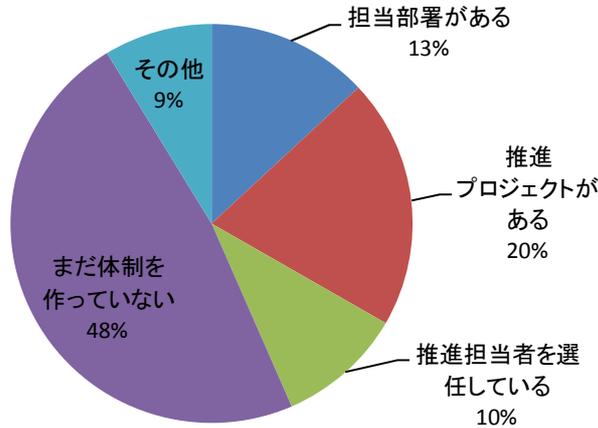
**女性の活躍推進に関するアンケート調査 結果**

㈱日本能率協会マネジメントセンター調べ

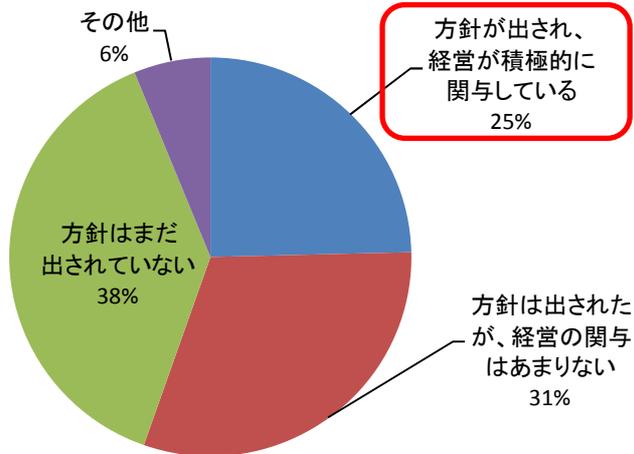
調査実施日：2014年8月～10月

調査対象者：JMAM主催「いきいきと活躍してもらいたい『輝く女性社員を育成する』研修プログラムのご紹介」セミナー参加企業 人事教育担当者、ダイバーシティ推進担当者 74名

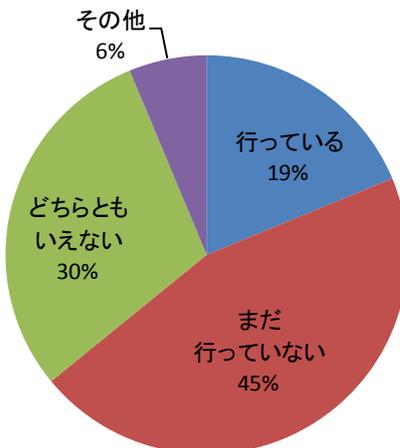
【グラフ1】女性活躍の推進体制について 有効回答数=69



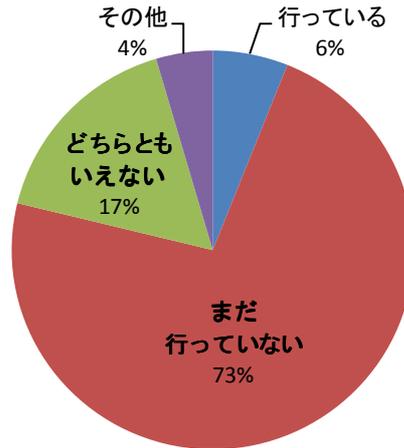
【グラフ2】女性活躍推進に関する経営のかかわりについて 有効回答数=65



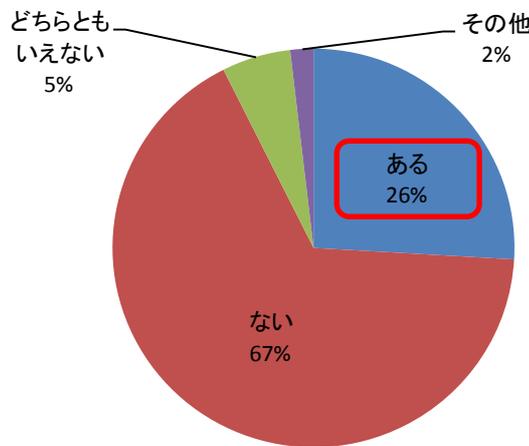
【グラフ3】女性活躍推進の認知・理解を向上するための取り組みを行っていますか？ 有効回答数=64



【グラフ4】働く女性のネットワークを作るための支援を行っていますか？ 有効回答数=66



【グラフ5】女性活躍を推進する上で行っている教育施策はありますか？ 有効回答数=54



### JMAM 女性の活躍推進 コンサルタントのご紹介



小池 順子（シニア HRM コンサルタント）

1987年 大学卒業後、電気メーカーにて、SE 向けシステム開発研修およびマニュアル作成、顧客幹部向け IT スキル研修を担当後、フリーで IT スキル研修に従事。マーケティング・コンサルティング会社にて、研修およびワークショップを担当。JMAM 入社後は、女性限定セミナー等の講師を担当するなど、働く女性のロールモデルとして受講者に自らの経験を語り、女性のキャリア形成支援に注力。JMAM 女性活躍推進プロジェクトのリーダーとして、各種プログラム開発などを担当している。



渡辺 京子（シニア HRM コンサルタント）

1988年 大学卒業後、(社)日本能率協会に入職、秘書業務、販売促進、法人営業に従事。退職後、渡米し人事・教育分野のリサーチャー、トレーナー、ビジネスコーディネーターとして活動。大学院修士課程（アダルトラーニング&リーダーシップ専攻）修了。JMAM に入社後は、米国で学んだリーダーシップ開発理論をもとに、女性が活躍するための能力開発を支援している。



山崎 つかさ（パートナー・コンサルタント）

1994年 大学卒業後、全国チェーンの楽器専門店で店舗オペレーション、開発販売促進、イベント企画運営、商品プロモーション、新規事業プロジェクトリーダー等を務める。JMAM を経て、パートナー・コンサルタントとして独立。自らの管理職経験をもとに、企業の人材育成支援、従業員のキャリア開発支援に従事している。



板垣 栄子（パートナー・コンサルタント）

1981年 外国語専門学校を卒業、航空会社の客室乗務員、生命保険会社開発推進部部長などに従事。その後、教育コンサルティング会社にて企業内研修の講師、カウンセラーとして活動し、JMAM とパートナー・コンサルタントとして契約。現在は教育コンサルティング会社代表を務める傍ら、自らの経験をもとに人間関係改善、部下指導、ストレス対処等を目的とした研修の講師として活動している。



柳生 幸枝（パートナー・コンサルタント）

1989年 大学卒業後、大学院修士課程（パーソナリティ心理学専攻）修了。アパレルメーカーの品質管理、海外店舗勤務を経て、IT・通信市場の市場調査報告書販売会社にて営業マーケティング課長を務める。その後、外資系総合人材会社にてキャリアコンサルタントとして活動。JMAM を経て、パートナー・コンサルタントとして独立。現在に至る。自らの管理職経験、ワーキングマザーとしての経験をもとに、企業の女性活躍推進に取り組んでいる。