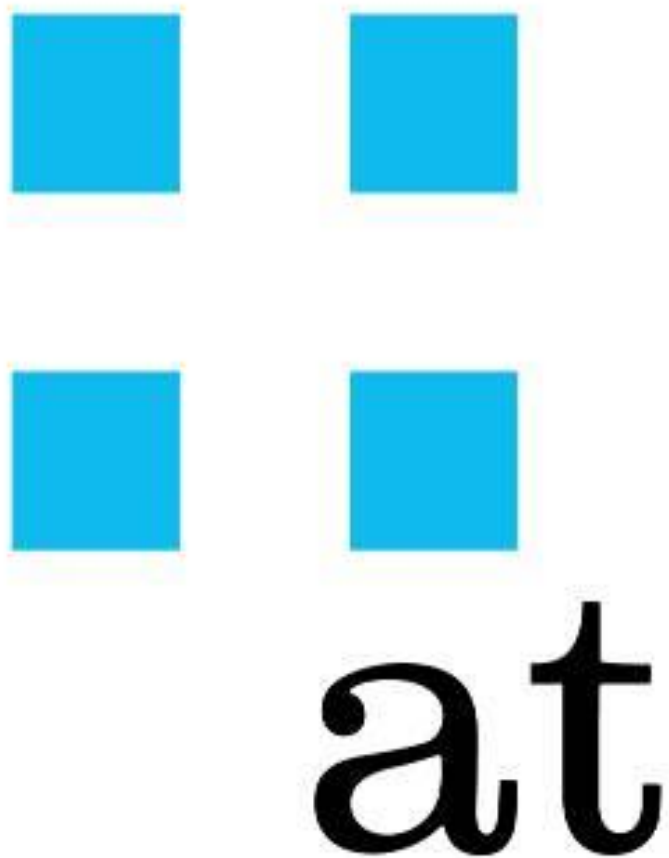




女性活躍推進

サポート事業のご案内

株式会社オフィスat

<http://www.office-at.biz>

経営者の方へ

女性活躍推進法制定から10年がたちました
御社の女性管理職は増えましたか？
社員のみなさんはイキイキ働いていますか？
せっかく作った制度は使われていますか？
推進を人事に丸投げしていませんか？

「女性の活躍」こそ、経営者がトップに立って推進すべき
経営戦略です

女性の活躍推進は 他の経営課題の解決にも繋がる『1丁目1番地』 最初に取り組むべき戦略です

女性の 活躍推進

残業体質からの脱却
時短等働き方のバリエーション増
管理職の多様性
女性特有の健康課題への取り組み
新たな視点によるイノベーション
マーケットの拡大・売上増
多様な視点と多様な発言による安全性
マッチョな管理職からソフトな管理職へ
思いやりのある風土

経営課題

採用

健康経営

介護離職

イノベーション
業績アップ

職場の
心理的安全性

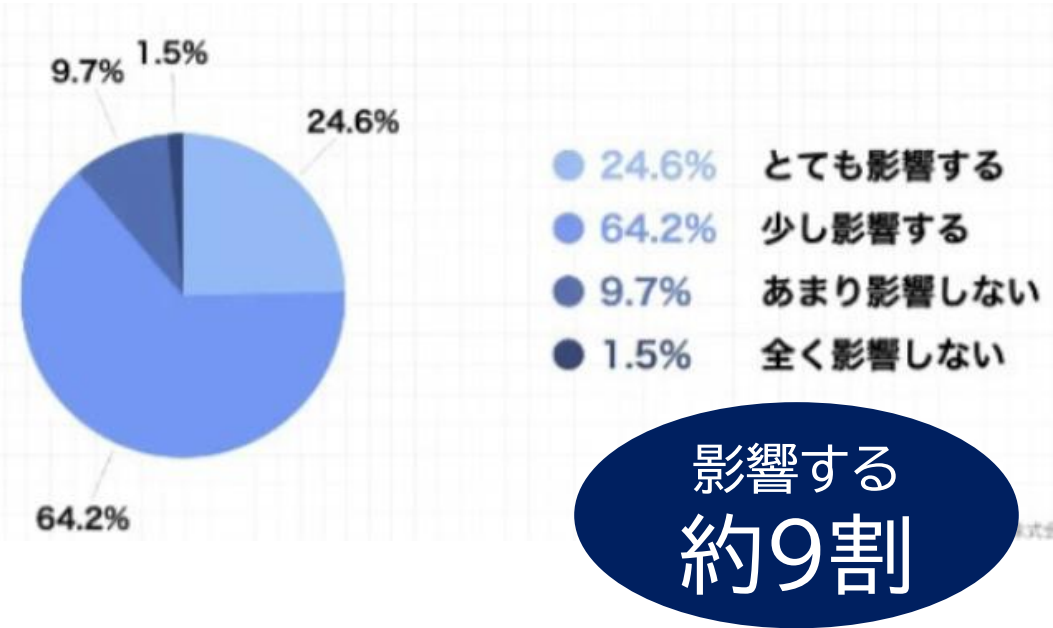
相互に作用しながら解決に向かいます

例えば【採用】

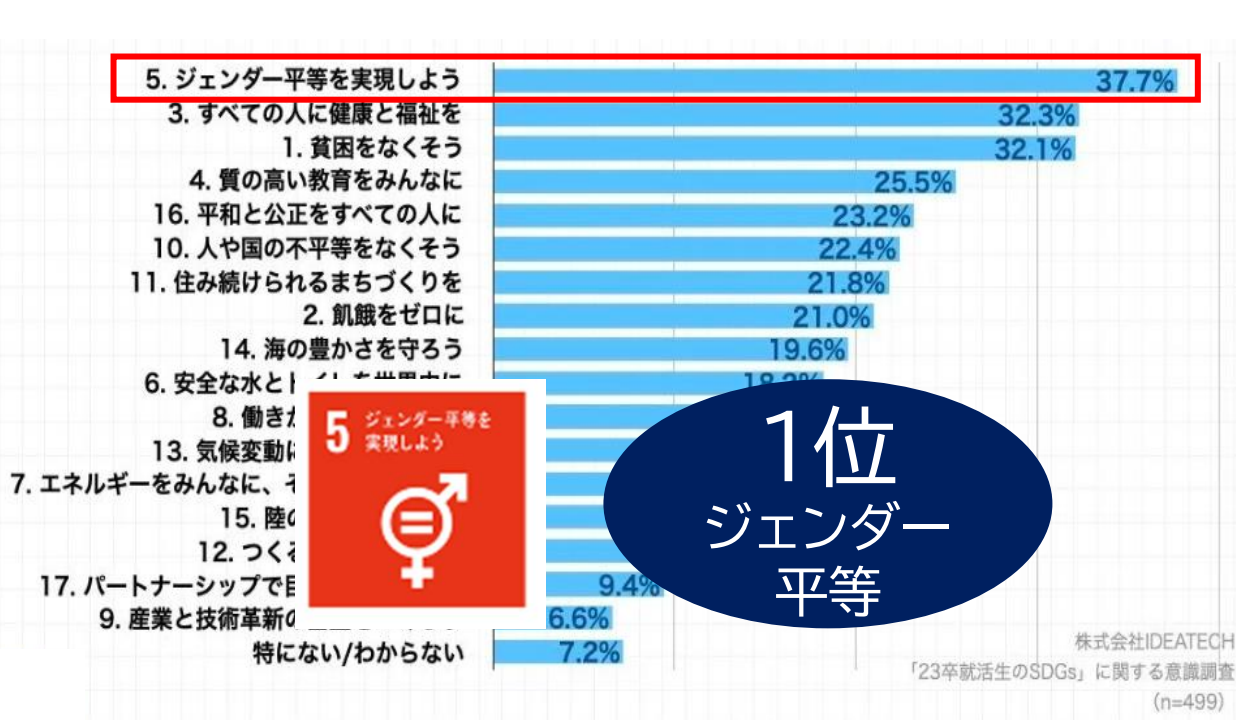
ジェンダー平等でない企業には男女ともに人が集まりません

就活を控えた学生に聞きました

【SDGsの取り組みは企業選びに影響しますか？】

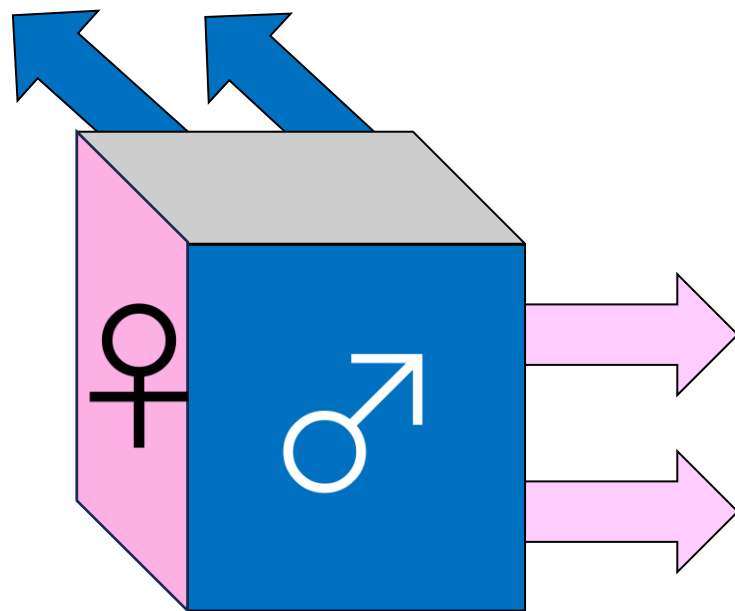


【SDGs17の目標のうち関心が高いのはどれですか？】



例えば【イノベーション】 ジェンダーの視点でマーケットが広がります

これまでの男性視点での
マーケット



新しいマーケット
(女性・子ども・シニア)

新しいアイディア



#ワークマン女子
WORKMAN GIRL

誕生のきっかけ ※ワークマン=作業着の店(当時)

厨房用の「すべらない靴」

油や水で滑りやすい厨房で、滑らないかつ安価、
着脱容易な靴が人気

↓

ある時、妊婦が「滑らない、脱ぎ履きが楽、何より
安くていい!」とSNSに投稿し、それがバズった

↓

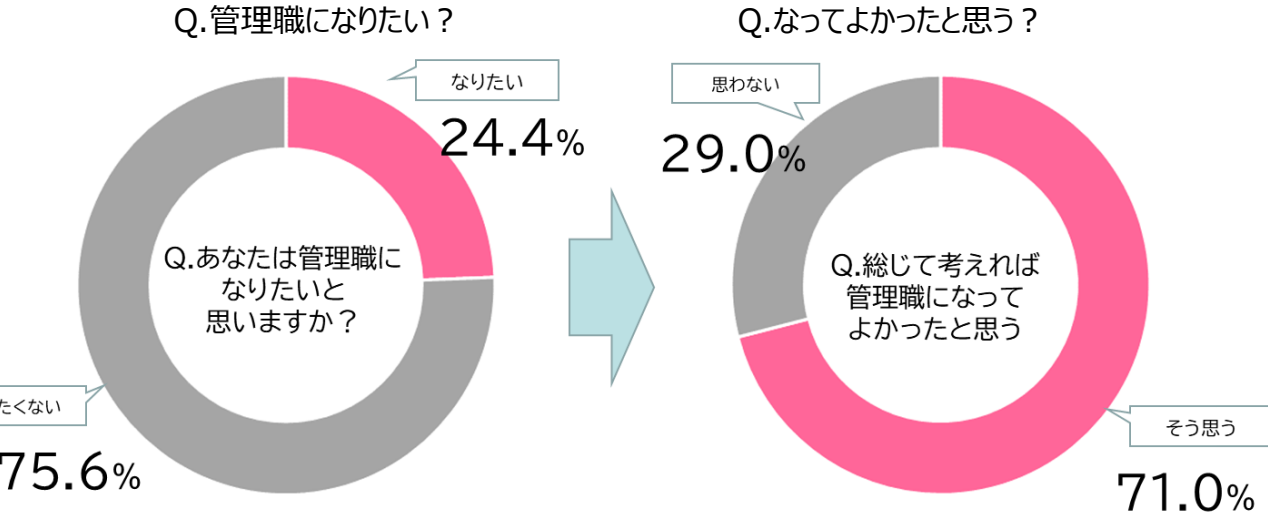
女性客の増加

↓

男性には思い浮かばない視点があることに気づき、
あらゆる商品を見直した

「でも、うちの女性たちには上昇志向がないし・・・」 それは本当でしょうか？

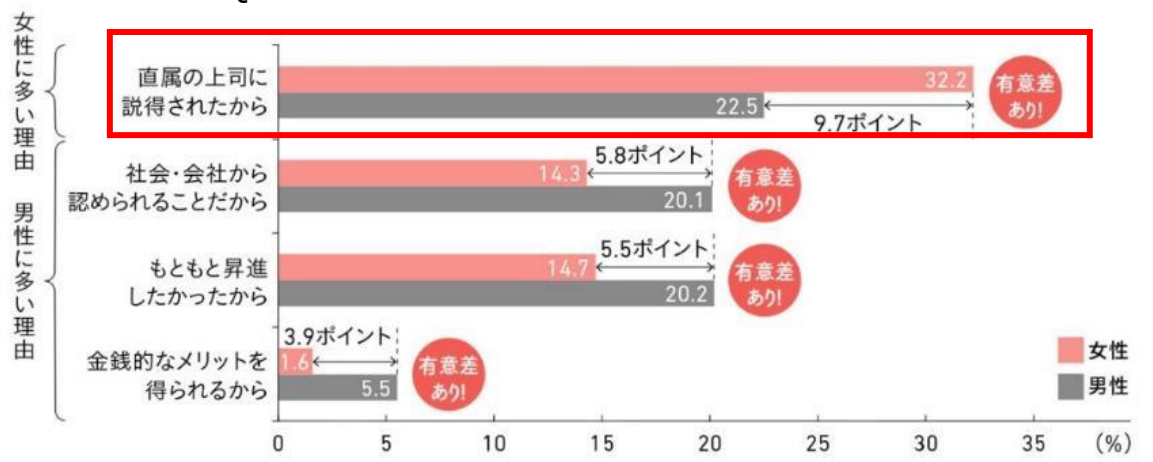
女性に聞きました



出所: パーソル総合研究所「女性の管理職意向調査(2015)」

管理職になって
よかった女性
71%

Q.管理職昇進を引き受けた理由は



※対象: マネジャーの男女 (女性 n=245 / 男性 n=1126)
※「管理職昇進を引き受ける理由」のうち、男女比率の差が大きかったものを抜粋 (上から $\chi^2(1)$ =10.42, 4.370, 3.78, 6.589 / $p<.001$, $p<.05$, $p<.05$, $p<.05$)
出所: トーマツイノベーション×中原淳(2017)「働く男女のキャリア

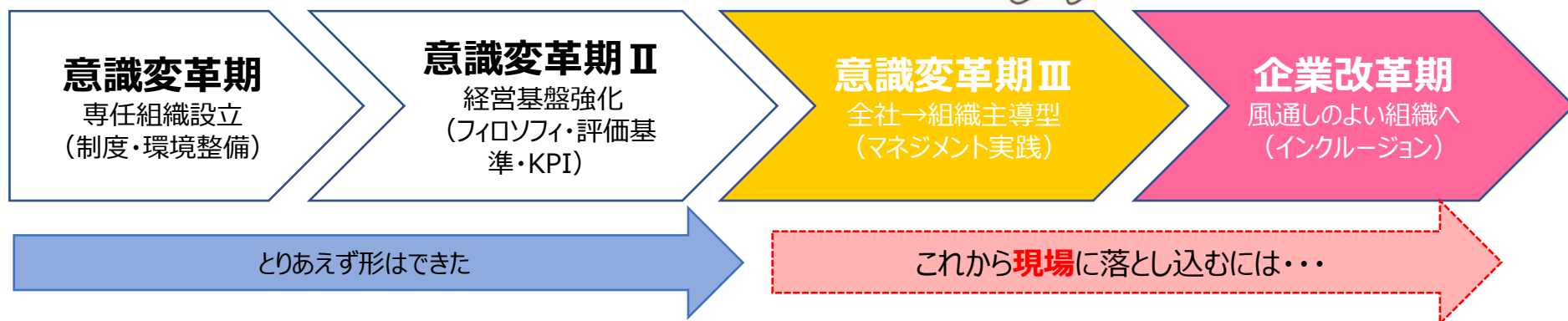
出所: 「女性の視点で見直す人材育成」中原淳著

上司からの
説得が
最大の理由

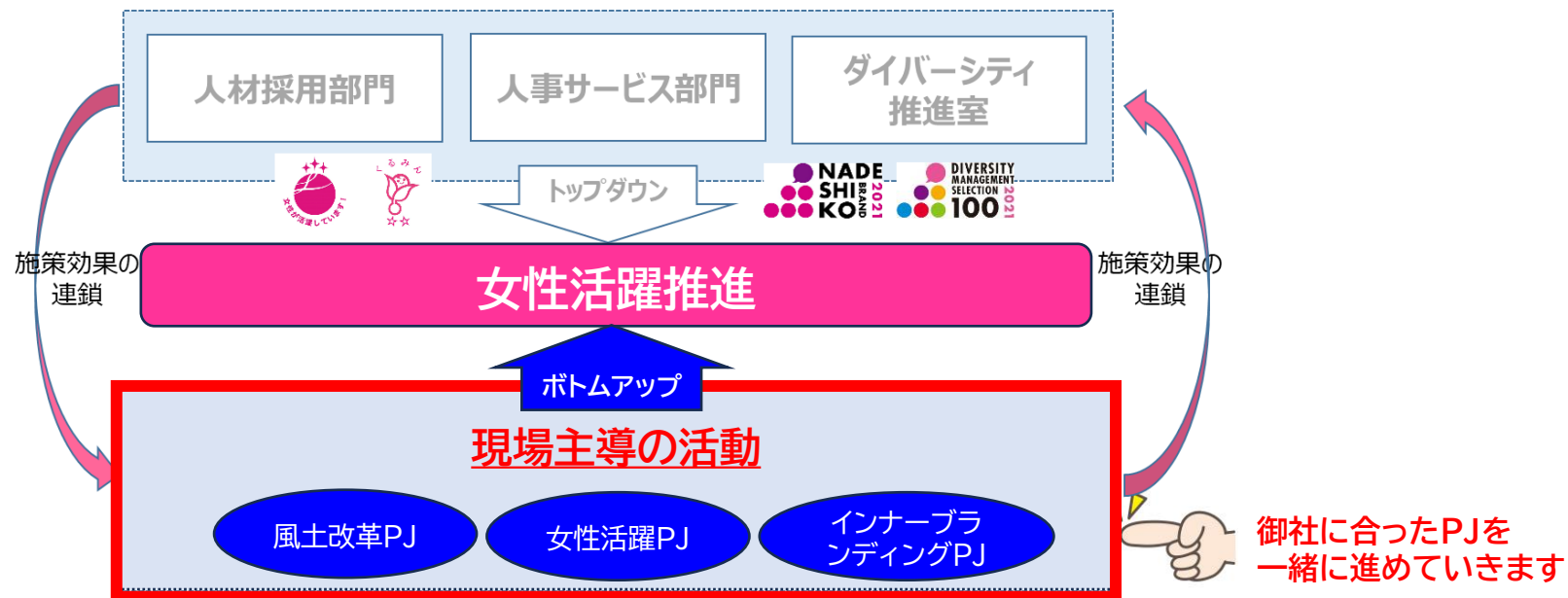
男性とは違うアプローチが必要なんです

オフィスat「女性活躍推進サポート事業」の考え方

女性活躍推進のロードマップ



atのサポート事業は**現場主導**の活動



では、実際御社で女性活躍がなかなか進まない原因はどこにあるのでしょうか？

女性社員の
意識

経営層や管
理職の意識

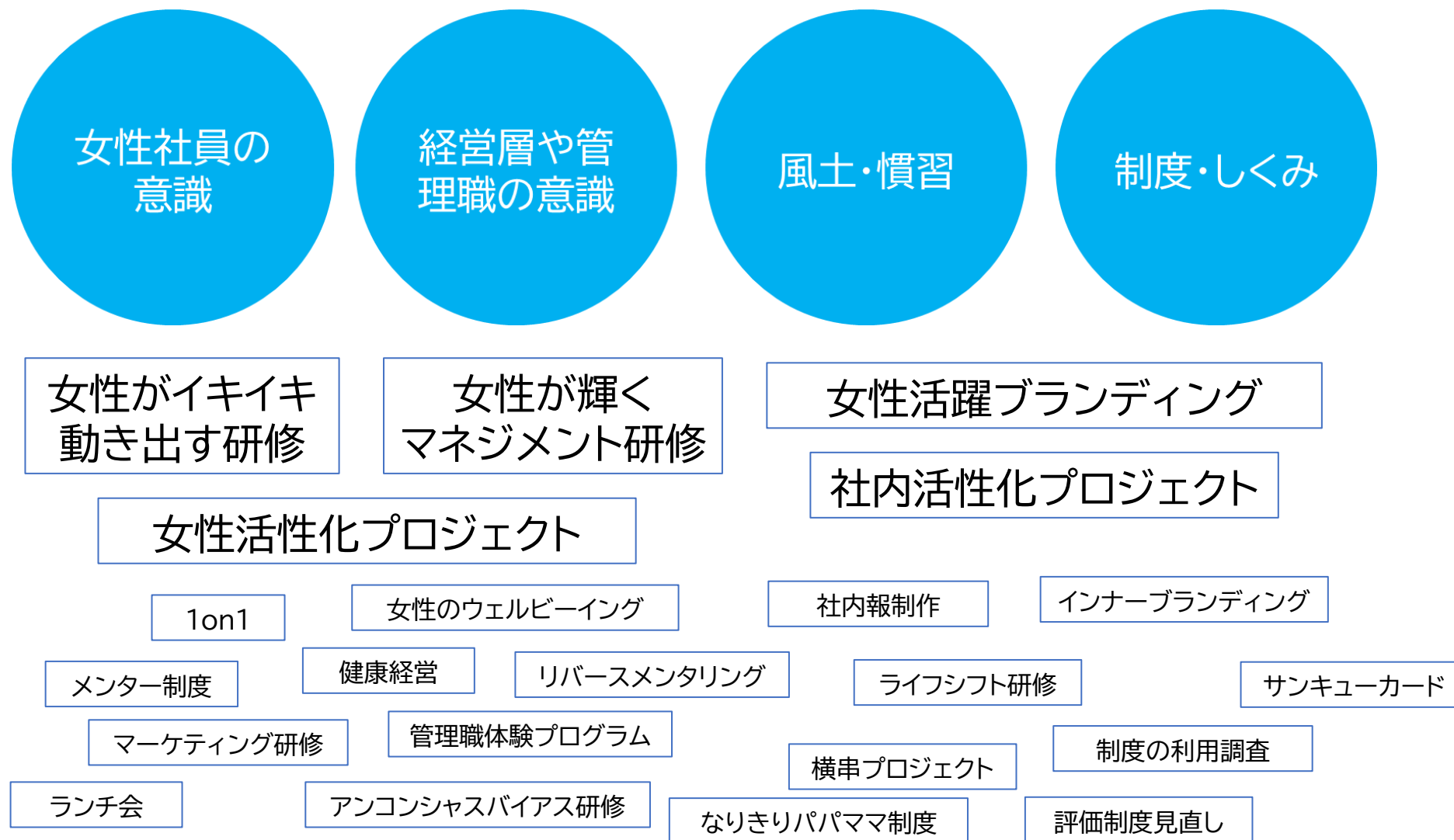
風土・慣習

制度・しくみ

まずはここを明らかにし、
御社に合ったアクションプランを一緒に考えませんか？

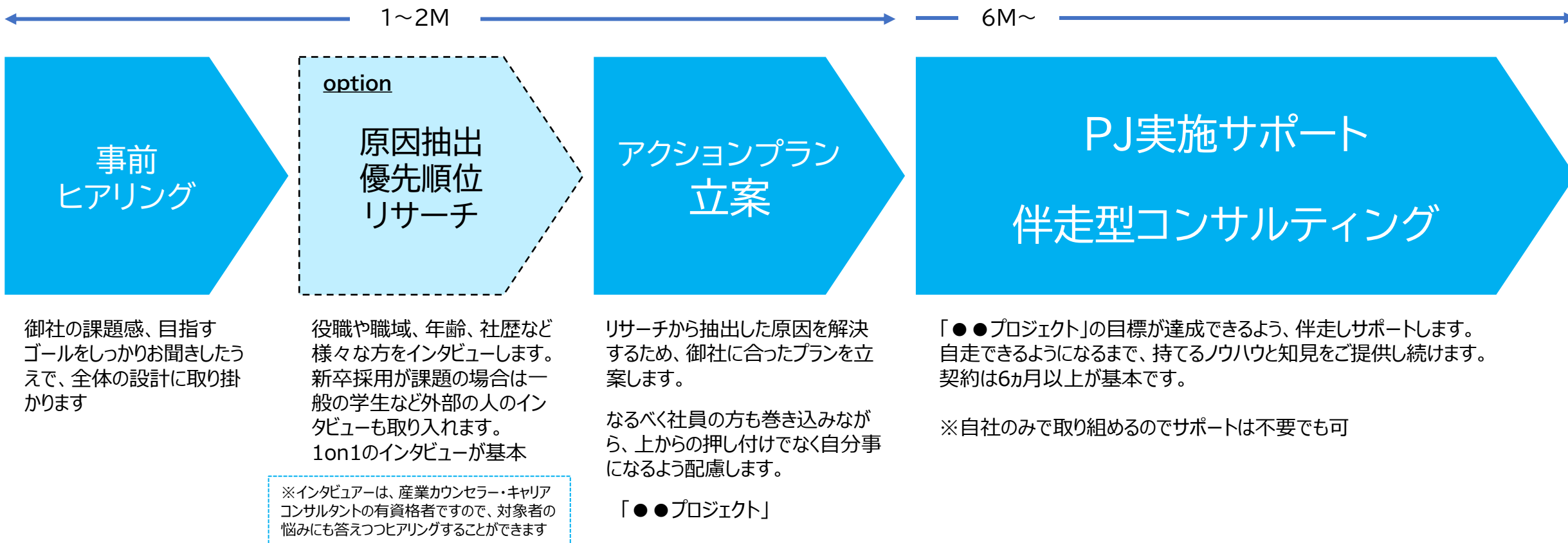
企業課題を解決するマーケティングの会社だからこそ ご提案できるアクションプランは様々です

※あくまでも一例です



オフィスatの「女性活躍推進サポート事業」

■導入フロー



課題解決に最適なプランをご提案し、自走できるまで伴走します
関わる人すべてがHappyになることが基本です

実績事例

achievement examples



【実績事例】 女性チームを結成し、会社の課題解決にチャレンジ

①エネルギー会社の場合

課題／幹部候補生として採用した4大卒女性を
どう活躍させたらいいか方法が分からない

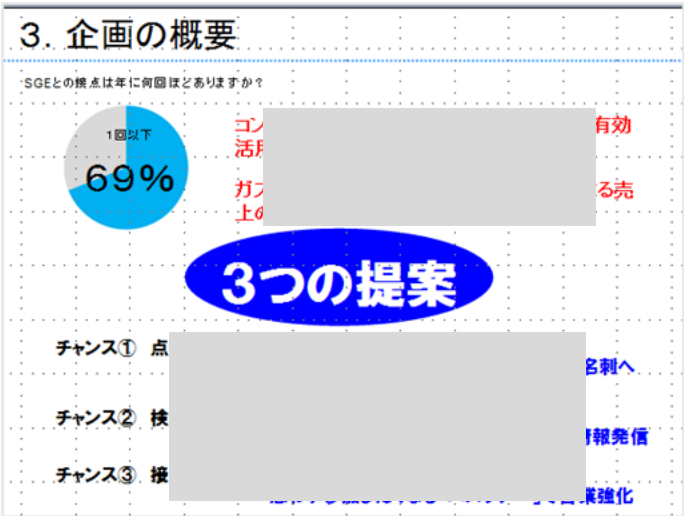
経営視点を学ぶ機会を創る

経営課題『営業施策に女性の視点
を取り入れる』に向けた提言策定

役員プレゼンに臨み、3プランを提案
翌年度の営業施策に3案とも採択

「会社が期待している自分たちの役割に
初めて気づいた」

【取り組み事例のひとつ】



女性社員の活性化
顧客視点の営業施策

女性活躍推進と
別の企業課題とを
同時に解決

プラン策定会議

事前に、マーケティングのフィール
ドワークや企画書の書き方などを
研修しノウハウを取得

【実績事例】 女性チームを結成し、会社の課題解決にチャレンジ

②土木建設会社の場合

課題／女性の発言が少なく業務も補佐に甘んじている

成功体験が必要
プロジェクトを動かす経験を積ませる

女性の部門横断チームを結成
解決したい課題は『新卒採用』

説明会参加者数 例年の**20倍！**
男女ともに採用充足率 **100%**
念願の旧帝大から採用成功

女性リーダー誕生・会議でも積極的に発言

【取り組み事例のひとつ】



女性社員の活性化

新卒採用

女性活躍推進と
別の企業課題とを
同時に解決

←
従来のパンフレット
を改訂 ↓



※デザイン制作も弊社で請け負います

【実績事例】女性チームを結成し、会社の課題解決にチャレンジ

③輸入車販売会社の場合

課題／女性を活躍させたいがやり方がわからない

成功体験が必要
プロジェクトを動かす経験を積ませる

女性の部門横断チームを結成
解決したい課題は『女性客増』

これまでと全く違う顧客アプローチを**開発**
新規潜在顧客のコミュニティ化ファン化に成功
通常イベントの女性比率**10%→30%**に増加

メーカーの全国ディーラー会で表彰
メディア取材6回、社名認知度アップ

【取り組み事例のひとつ】



ショールーム見学会



試乗ランチツアー

女性社員の活性化

マーケットの拡大

女性活躍推進と
別の企業課題とを
同時に解決



Day Party inショールーム

【実績事例】女性活躍をブランディングすることで採用課題を解決

①コールセンターの場合

課題／採用が厳しく常に人手不足

フルタイムからパート採用への切り替えを提案
徹底的に「女性にやさしい会社」を打ち出す

人事ではなく、現場でチームを結成
解決したい課題は『主婦の採用』

採用充足率 **100%**(100名超)
売上 **+38%** 利益 **+143%**
離職率ダウン、ES調査2桁アップ

現在クチコミのみで採用充足
男性・フルタイムの採用も増加

【取り組み事例のひとつ】



中途採用

売上・利益拡大

定着率アップ

風土改革

女性活躍推進と
別の企業課題とを
同時に解決

【実績事例】女性社員研修

①地方銀行の場合

課題／女性の管理職者が増えない

女性管理職候補者対象の研修を実施
女性管理職の割合**13%→16%に上昇**

※受講後の感想一部

今まで、男性の上司象の印象が強く自分はそうなれるのかと不安に思っておりましたが、女性ならではの思考や視点が必要とされていることを知り、**前例にとらわれず自分らしく働き続けていきたいと思いました。**

これから女性のリーダーを増やしていくには、ジェンダーギャップについての相互理解が不可欠だと思いました。お互いを補い合い、協力し合えばもっと良い職場環境になっていき、働きやすくなるのではと思います。

最後のファーストペンギンのお話がとても印象的だったので、私も失敗を恐れず、みんな付いてきてくれると信じて**色々なことにチャレンジしていこうと思います。**

男性と女性の特性が改めて理解できました。そして、もっと女性の役職員が人材が増えればいいと思います。（女性の特色を活かして時代のニーズに応える意味と女性が前向きに活躍できる機会を増やすために）私も「そう」なれたら良いと**前向きに思える講義でした。**

②行政職員の場合

課題／モチベーションを上げてほしい
※女性職員のための研修はやっていない

若手女性職員向けの研修を実施
仕事への取り組み方がわかり**ヤル気がオン**

※受講後の感想一部

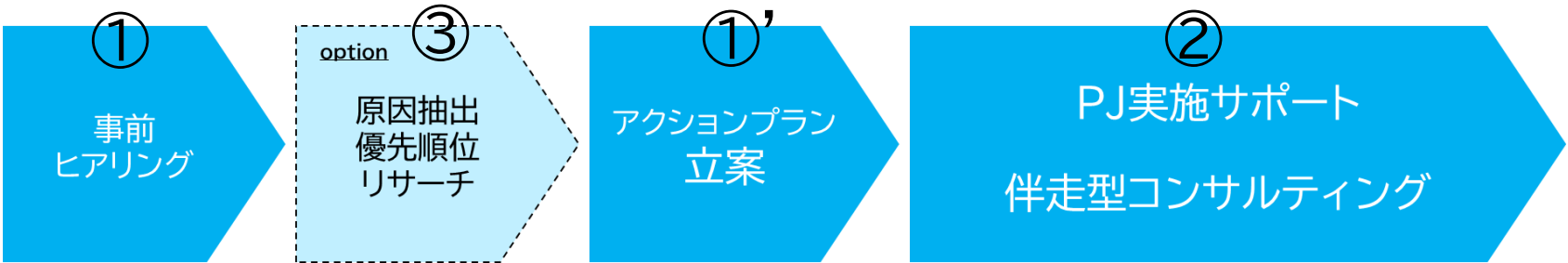
「どうすればいいのか」と**前向きに考え、思考回路を整理するために掘り下げていくやり方は**、今後とても使えるものだと感じました。

現代の女性を取り巻く環境や、男女の思考の違いなどがよく分かった。女性の活躍がなかなか進まないことを男性の理解が足りないせいにするのではなく、女性の側からコミュニケーションの方法を変えるなどの工夫が必要だと思った。**「明日からさらに頑張ろう」という気持ちになった**

女性リーダーが必要ということを漠然としてしか捉えていなかったが、この研修で、**女性がリーダーになることで決定権を持ち、意見を反映させることができる気づいた。**自分の視点で考えるのではなく、相手を受け入れることの重要性を感じた。

男性、女性の考え方の違いを改めて知り、家庭や職場でのイライラの原因が、自分にもあることが分かりました。また、できないと思った理由を書き出すクセをつけて、解決方法を考えていこうと思います。

【料金】



①事前ヒアリング+アクションプラン立案

(消費税別)
10万円～

②PJ実施サポート

20万円／月～ ※2h／月の場合
※契約は6ヶ月以上

③原因抽出のためのリサーチ

30万円～

④セミナー・研修

(管理職向け、一般社員向け、女性社員向け、ウェルビーイング、心理的安全性、アンコンシャスバイアス等)

10万円～

Example:

啓発活動は一通りやってきたが、現場の変化はあまり感じられず、次の打ち手に悩んでいる。現場の活性化につなげたい

①+②+③ 160万～300万

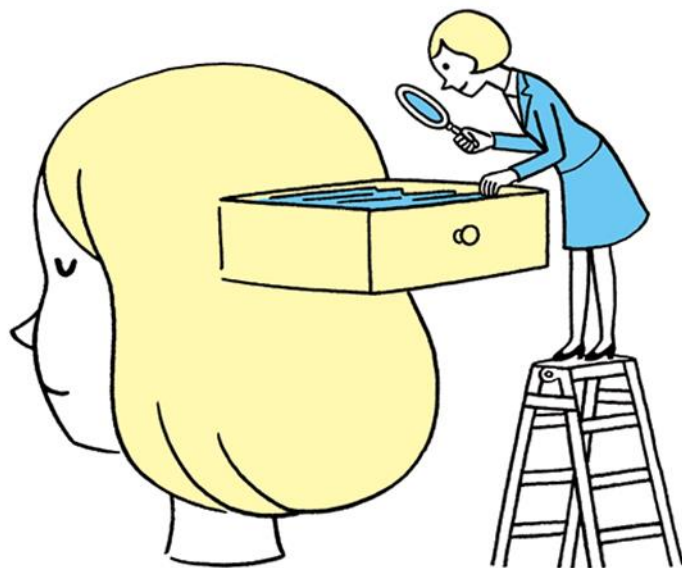
啓発活動は一通りやってきたが変化はなく、まずはその原因を探りたい

①+③ 40万～100万

現場の意識はほとんど変わっておらず、まずは啓発活動から取り組みたい

④ 10万～100万

※詳細はヒアリング後改めてご提示いたします



株式会社オフィスat

<http://www.office-at.biz>



福岡市中央区大名2-2-1-5F
info@office-at.biz