

## 課題

## 女性社員のキャリアアップ（管理職登用等）に向けた意欲向上

## アクションプラン



## ◆課題解決の考え方

周りの社員を巻き込みながら、意欲向上に繋がる情報の提供や制度を提案する！

回	内容
第1回	これまでに実施した座談会やアンケートの意見を洗い出し、整理
第2回	整理した課題に対し、「なぜそうなのか」理由を深掘りし、要因の明確化
第3回	「リーダーの業務内容や魅力を伝える場がない」などの阻害要因への対応策を検討
第4回	「情報を発信する」「研修体系を作る」などに対し、すぐに行動に移せるレベルでの計画書を作成
第5回	今後スムーズに進めていくためにどうすればよいかを検討

## 支援の成果

## ◆「情報を発信する」「研修体系を作る」計画の策定

社員の意見を集約する中で「リーダー業務に対する不安」があり、**なんとなく大変そう**とは思っても、**リーダーの業務内容ややりがいについては具体的に知られていない**という状況がありました。

そこで、「リーダーをやりたい」と思えるような情報を発信するため、どのような情報を収集し、どのような方法で発信すればよいかを検討し、**具体的な行動計画**に落とし込みました。

また、リーダー業務に対する不安が大きいという意見があったことから、**リーダーを対象としたメンター制度の導入を会社に対して提案するまでの具体的計画**も作成しました。

## ◆リーダーの業務内容や魅力を伝えるための座談会の実施

まずは、どのような情報を発信したらよいかを検討するため、リーダー候補となる一般社員が参加し、**小規模の座談会**を実施しました。

短い時間で効率的な座談会となるよう、**事前アンケートの実施や目的を説明する**など、入念な準備を行いました。

## 企業様の声

## ◆役に立ったツールや支援

提案内容を上司に納得してもらうための**ロジカルシンキングに関する研修**が参考になりました！また、作成方法や効率的な進め方を教えてもらうことで、**目標を達成させるためのアクションプランシート**を作ることができました！

## ◆工夫した点

提案するための上司への**根回し**や、**キーパーソンへの伝え方や関わり方**を工夫し、**周りの社員を巻き込む**ことができました！

## ◆今後の課題

リーダー自身もリーダーの魅力ややりがいをあまり深く考えたことのない方もいるのではないかと、という意見がありました。**継続的に情報を発信していく**ことが今後の課題です。

## ◆解決策

座談会は**計画的に実施**することとし、若手社員に不安や将来希望する働き方を聞き、その内容をもとに現リーダーが発信内容を考える時間を設けていきます！