

ひとつ上の視点で「企業の未来」を考える 実践型女性リーダー育成講座！

企業において、今よりひとつ上の視点で仕事や組織を見渡し、自主的に行動できる「経営的視点」を持った女性リーダー育成を目的とした「あすばるキャリアアップ・カレッジ」を開講します。

業種を超えた仲間と 7ヶ月を通じて学びます

16名という少数精鋭のメンバーで、刺激し合いながら学ぶことができます。修了後も、異なる職場で働く女性同士、支え合い、活動の場を広げるネットワークになっていきます。

各社の女性活躍推進に 向けた提案書作成を サポートします

コーディネーターや担当コーチが、提案書作成をサポート。個別に面談を行い、実施に向けた具体的なアクションをさぐります。

女性リーダーに 必要なスキルを、 豪華講師陣から学びます

専門知識を持った講師の特別講義を通し、リーダーに必要なスキルについて学びます。質疑応答やグループでの討議を実施し、学びを深めていきます。

企業も女性が経営に 参画するためのノウハウや 効果を知ることができます

受講生が講座で得た視点やスキルを社内でも共有、発揮することで、社内のロールモデルになっていきます。また、福岡県や「あすばる」が実施する「女性の活躍推進」「働き方改革」のセミナー等を随時ご案内いたします。

女性リーダーの ロールモデルに出会えます

講義の中で、女性管理職やダイバーシティ推進者の貴重な経験談を聞き、なりたいリーダー像を具体的にイメージしていきます。

あすばる
キャリアアップ・カレッジ
だから学べる！
**5つの
特徴**

参加企業

今後、経営的視点を持ち活躍を期待する女性社員を受講生として社内から選出していただき、受講生と自社の「解決したい女性活躍推進のための課題」を設定します。講座の後半に実施する面談を通し、受講生から課題解決の具体的な提案を受けます。

受講者

所属する企業からの推薦を受けて、課題解決の提案に向け、自らの仕事のスケジュール調整をしながら積極的に参加し、課題解決に向けて自主的に取り組む姿勢が求められます。

プログラム

内容

講義・ワーク

視野を広げるため、幅広い講義を実施します。講義の後は、受講生同士で振り返りを行い、学びを深めます。また、ワークを通して、客観的に自社の課題に向き合い、提案書を作成します。

面談

自社の経営者や上司、人事担当者に提案を行い、フィードバックを得る、という経験を通し、企業が何を基準に決断をしていくのかという「経営的視点」を実践的に鍛えます。

報告会・修了式

「あすばるキャリアアップ・カレッジ」での事例発表と7ヶ月の学びについて発表し、修了証の授与を行います。

あすばるキャリアアップ・カレッジ カリキュラム

※カリキュラムは予定のため、変更になることがあります。

日程	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	16:30	18:00	会場
8/31 金	オリエンテーション	① 男女共同参画	交流会		② 企業における女性活躍の課題と効果		ワークショップ			クローバープラザ
9/28 金		③ リーダーシップ			④ マーケティング基礎		[ワーク] 課題解決に向けた提案書検討			クローバープラザ
10月					⑤ 事例に学ぶ女性活躍推進		[ワーク] 課題解決に向けた提案書検討			クローバープラザ
11月		⑥ コミュニケーション			⑦ 交渉・プレゼンテーション		[ワーク] 課題解決に向けた提案書検討			クローバープラザ
12月		面談 (11月下旬から1月上旬に個別に実施)				[公開講座] ⑧ 経営者と推進する女性活躍				福岡市内
1月					[ワーク] 提案書作成		[ワーク] 成果報告会に向けた準備			クローバープラザ
2/15 金		リハーサル			[公開] 成果報告会(事例発表)		修了式	交流会		クローバープラザ

「女性の活躍」で 組織はどう変わる？

女性の活躍推進の取組は、職場全体で組織の現状を把握し、その課題を分析し取り組んで行く過程により、「女性」だけではなく、「人材育成」「マネジメント」「組織内コミュニケーションの活性化」などの様々な企業課題解決にも効果を発揮する、まさに経営戦略の一つなのです。

【女性の活躍で期待できる効果】

① 新商品・サービス開発

女性をはじめ多様な人材を社内に取り込み、今までにない新商品やサービスの源泉となるアイデアを出してもらい、特に既存商品に女性視点を付加することで、女性や生活者の新しい市場が開ける可能性があり、売上アップも期待できます。

③ 人材確保

①の新商品や女性視点でのサービス提供などにより、CS(顧客満足度)の向上も期待できます。そして良い商品サービス自体、また女性従業員の活躍自体が、発信力のある女性や若者のSNSや口コミにより良い評判となっていき、優秀な人材が「ここで働きたい」と惹きつけられる大きな力となります。

② 生産性向上・コスト削減

男性の家事育児参画が増えたとはいえ、現実はまだまだ主に女性が担っています。短時間勤務などの限られた時間で業務を行うタイムマネジメント力や無駄の少ない視点を活かすことにより、業務改善や組織全体の生産性向上に繋がります。従業員全体が長時間労働から脱却でき、残業代の削減にもなります。

④ 人材定着

女性をはじめとする多様な人材に長く活躍してもらうには「働きやすさ」が必要です。「ライフイベントに影響を受けやすい女性、共働きの男性も働きやすいか?」「アイデアを発信できる風土があるか?」「社長や管理職は耳を傾けてくれるか?」そういう視点でこれら職場組織の環境を整えることが人材の定着に繋がります。

中小企業のためのよくわかる女性活躍支援の手引き(福岡県)より