



京都ウィメンズベースアカデミー 活動報告2018

きょうとの女性活躍を応援



kWB
女性活躍支援拠点
京都ウィメンズベース

京都ウィメンズベースは、企業や社員の皆様が女性活躍のための研修、交流、施策立案・実践を行う場として平成29年8月に開設し、企業の枠を超えて《女性活躍推進研修》《メンター・メンティマッピング支援》《女性活躍に係る新たな課題の解決実践を行うラボ》に取り組んできました。その内容や成果をまとめましたのでぜひご覧いただき、皆様の取組のヒントを見つけてください。

女性活躍のための研修・セミナー

経営者、管理職・人事担当者、女性社員など、あらゆる層をターゲットとした女性活躍研修・セミナーを実施しました。

対象

経営者

【日時】平成 30 年 7 月 26 日 【場所】京都市男女共同参画センター ウィングス京都イベントホール
京都ウィメンズベースアカデミー キックオフシンポジウム

京で輝く！女性活躍推進シンポジウム～企業が取り組む、多様で柔軟な働き方への改革～

多様な働き方の実現のための取組を進めるサイボウズ株式会社の中根弓佳氏をお迎えし、多様な個性がチームワークを発揮し、働き方改革を進めていくために必要なことについてサイボウズ社の事例を交えながらご講演いただきました。またパネルディスカッションでは、3名のパネリストに自社の取組とその効果の紹介や、組織の風土づくりについての意見交換をしていただきました。

第1部 基調講演「100人いたら100通りの働き方」

【講師】 中根 弓佳 氏 サイボウズ株式会社 執行役員 事業支援本部長

第2部 パネルディスカッション「働き方改革」や「女性活躍推進」の実現に向けて

【パネリスト】 中根 弓佳 氏 サイボウズ株式会社 執行役員 事業支援本部長

二九 良三 氏 二九精密機械工業株式会社 代表取締役社長

松井 美佐子氏 京阪ホテル&リゾーツ株式会社 セールス&マーケティング担当 女性活躍推進担当部長

【モデレーター】 瀧井 智美 WLBC 関西 代表

第3部 多様な働き方を実現する働きやすい環境づくりのための支援事業の紹介

京都ウィメンズベース、京都働き方改革推進支援センターなど



中根弓佳氏による基調講演



中根弓佳氏



パネルディスカッション

女性管理職予備層研修では5回の中で学びと実践を重ねてきました。また、研修期間中にランチ会を実施し、参加者同士やロールモデルとのネットワークを構築しました。



講義だけでなく、グループでのワークや対話を通してインプットを図りそれぞれの職場に持ち帰って実践。それを次の研修で持ち寄ってさらに深め合う、という繰り返しの中で力をつけていきました。また、リーダーとして必要なスキルだけでなく、自分にとって理想のリーダーシップ像、チーム像についても講師と共に考えてきました。

最終回には上司や先輩にも参加いただき、自身のアクションプランを宣言。それに対して上司や仲間からフィードバックをもらい、次に進むヒントを得たことは、大きな自信になったようです。

開催実績

日	テーマ・会場	人数
9/26	① 組織が求めるリーダーシップ /京都ウィメンズベースアカデミー	20名
10/25	② 決断力と推進力を身につける /京都ウィメンズベースアカデミー	23名
11/29	③ チーム作りと運営のポイント /京都ウィメンズベースアカデミー	21名
12/13	④ チームメンバーのモチベーションアップ /京都ウィメンズベースアカデミー	18名
1/24	⑤ アクションプランとプレゼンテーション /ウィングス京都	15名

講師より

「職歴、立場、経験にかかわらずリーダーシップは全員に必要」から始まった5回の研修。自分らしさを活かして力を発揮するための、心構えや具体的スキルを対話とワークを通し、また実践を繰り返しながら学んでいただきました。組織で必要なコミュニケーション、後輩（部下）が育つ関わり方、周囲の巻き込み方など、研修後にさっそく職場で試してみた方も多く、その報告をお聞きすることが毎回楽しみでした。刺激と影響を与え合う中、お互いの課題解決へのアドバイスが自然に生まれていたのは、みなさんのポテンシャルの高さがあればこそ。最後にキラキラした表情で発表されていたアクションプランを、ぜひ実現していただきたいと願っています。



参加者コメント

- 全く知らない知識や、先輩方のお話など、ためになることばかりでした。
- 組織の力を最大限発揮するために、自分の役割を再確認しました。
- リーダーとして、何をすべきか、どう行動すべきか考えることができました。
- 色々な職業の方と交流できて良かったです。
- 自分の課題と強みが見えてきたので、今後のチーム作りに活かしていきたい。

対象

女性社員

[講師] 畠中 直美 氏 WLBC 関西

テーマ 仕事に使えるスキルを身につける

- ① 自分の「今まで」と「今」と「これから」を考える
- ② コミュニケーション力を身につける
- ③ 職場で使えるロジカルシンキング（自らの課題を考える）

自分の未来を描く

- ① 仕事力を高めるプレゼンテーション
- ② 自分の未来をキャリアデザインする
- ③ 仕事を通じた未来を自己宣言する



開催実績

日	会場	参加人数
9/28	八幡人權・交流センター（八幡市）	11名
10/30	八幡人權・交流センター（八幡市）	10名

参加者コメント

- 「重要だけど、急ぎでない」を後回しにしていることに改めて気づかされました
- 自分だけでは気づけなかったことも、他者の助言によって気づかされることが大きいという点が勉強になりました
- あきらめていた夢を思い出しました
- 自分のなりたい姿を普段考える機会が少なかったので、具体的にイメージできてよかったです
- 自分が今まで意識してこなかった強みや弱み、視点を変えること等気づけて良かったです

対象

管理職・人事担当者

[講師] 福井 正樹 氏 WLBC 関西

- ### テーマ
- ① 女性活躍を推進することを企業の経営資源として理解するためのマインド
 - ② 女性の登用のための考え方
・・・能力が最大限発揮できる環境づくりとは
 - ③ 管理職に適した人材とは
・・・管理職の本来の仕事はマネジメント
 - ④ マネジメントに大切な能力・スキルとは
 - ⑤ ハラスメントに対する考え方
・・・人間関係作り大切な点
 - ⑥ 女性活躍推進を利益に結び付ける方法



開催実績

日	会場	参加人数
11/9	フレアス舞鶴（舞鶴市）	39名
1/23	八幡人權・交流センター（八幡市）	10名
1/24	ウィングス京都	10名

参加者コメント

- 体験談に基づくもので説得力がありました。
- マネジメントを考えていく良い機会となりました。
- 弊社社長にもこの話を聞いてもらいたかった。参考になりました。
- 今の現状にぴったりの内容でした。勉強になりました。
- 自社でも、研修や勉強会は多くありますが、こうして外に出て社外の意見や世の中の流れについて触れる機会はとても貴重で大事だと感じました。また、ある程度の役職の方に参加してもらえるように情報を発信することも私にできることの1つとして大事だと思いました。

企業の枠を超えたマッチング

ロールモデルとなる女性が職場に少ない中小企業の女性社員に、企業の枠を超えたメンター（先輩）・メンティ（後輩）関係の構築やネットワークづくりのための交流会を行いました。

メンター・メンティとは？

経験豊富な先輩（メンター）が、経験の浅い後輩（メンティ）に、キャリア支援や心理的支援を行う面談（メンタリング）を通して、メンティの成長を促します。会社などの組織内で制度として進めることを「メンター制度」と言います。本事業においては、「企業の枠を超えた」メンター制度を実施しました。

メンター・メンティマッチング支援事業

女性が活躍するためのロールモデルが不足しがちな中小企業で働く女性や、自社組織の中だけではなく外部からも成長のヒントを得たい女性社員をメンティとして募り、育児と仕事の両立や、組織内の調整等の経験の豊富なメンターとマッチングし、4か月間、3回のメンタリングを行っていただきました。

2日目となる今年度は、昨年度メンティをされた方からも複数、メンターとしてご参加いただきました。企業の枠を超えたメンター・メンティ関係の構築に留まらず、メンター同士、メンティ同士の交流会や本事業に参加する皆さんのネットワークづくりを促しました。

メンター紹介



木原 千絵さん
東新ホテリズム&リゾート株式会社
経営企画室 女性活躍推進担当
統括支配人



武田星子さん
株式会社 WiShip
常務取締役



竹山 すくみさん
株式会社ゼネック
フィールドビジネス本部
取締役



片本真代さん
関西電力株式会社
人財・安全推進室
ダイバーシティ推進グループマネジャー



森口真希さん
株式会社現場製作所
ステンドグラスプロジェクト推進室
室長兼秘書室 副室長



赤崎満智子さん
株式会社ワコール
エキスパート



昌中直美さん
株式会社修和塾
取締役



井上 純さん
サンエー電機株式会社
生産管理課主任



三谷祐子さん
パーソルテンプスタッフ株式会社
研究開発事業本部
西日本営業部 マネジャー



葛城佐栄子さん
株式会社かつらぎ
取締役

●開催実績

2018/ 9/12	合同オリエンテーション
10/ 3	メンター勉強会(質問会)
12/13	メンター交流会 / メンティ交流会
12/18	ロールモデルカフェ①
2019/ 1/15	ロールモデルカフェ②
2/13	合同交流会
2018/10月 ～2019/2月	各メンター・メンティのペア(10組)で メンタリング実施(各3回)

●参加人数 122名



メンターロールモデルカフェ



それぞれのライフやワークのステージにぴったりするロールモデルが周囲に少ない、というお悩みにこたえる「メンターロールモデルカフェ」

ロールモデル

12/18 竹山すぐみさん

株式会社ゼネック フィールドビジネス本部 取締役

1/15 木原千絵さん

京阪ホテルズ&リゾート株式会社
経営企画室 女性活躍推進担当 統括支配人

2018年度新たにメンターになられたお二人から、ご自分のキャリアやライフとの両立について語っていただきました。ご活躍のお二人ですが、そのキャリアの過程では山あり、谷あり、ご自身の決意とそれに向けた努力あり、また素晴らしい出会いあり、決して平坦な道だけではないご経験からの興味深いお話に感心したり笑ったりの連続でした。

参加された皆さんからは、家事・育児などの家庭生活との両立のコツやモチベーションの維持、管理職になる際の決断についてさまざまなご質問をいただき、ロールモデルが自らのご苦労や工夫、気づきを交えて前向きなお話をいただきました。

交流会

メンター勉強会・メンター交流会・メンティ交流会を通して、メンタリングの不安や疑問、喜びを共有しました。3回のメンタリング終了後の合同交流会では、参加者からこの4か月間を振り返って様々な気づきや発見、成長を実感する感想をいただきました。



合同オリエンテーション



メンター勉強会

ロールモデルから

- うまくいったら周りのお陰、うまくいかなかったら自分のせい
- 任命された人事は引き受ける一ポジションが人を育てる
- 子育てとの両立は結構いい
- 出来ないことをできるように見せない
- 敵をできるだけ作らない、周りを巻き込んで味方を増やす
- いつでも自分の努力は絶対
- 努力は数字に表れる、と前提する
- ポリシーに反することははっきり「No」
- コミュニケーションはやっぱり重要
- 無理難題が実は楽しい

参加者コメント

- 管理職など上の立場で見えるものや、人に感謝することの大切さを改めて教えていただきました。
- 背中を押された気分です。
- 子育てをどのようにしたらいいか迷っていましたが、自分の思うように行くはずもないこと、思い通りにするより寄り添うことを大事にすることに気がきました。仕事をしやすくするための工夫をやってみようと思います。
- 将来は自分も管理職になりたい、と思いました。
- 子どもが小さいうちは子どもを軸に置いていましたが、そろそろ迷いがありました。仕事を軸にする時期になったのかも。



メンティからのコメント



メンターより

<p>自分が苦手なことを克服していくためには今後、どんなことをしていけばいいでしょうか？</p>	<p>一番苦手だけれど克服したいことは「人のコミュニケーション力を高める」ことですね。とっても素敵な笑顔で、私はもっとお話を聞きたくなりました。</p>
<p>知らぬ間に固定概念にとらわれていましたが、こんな人もいますよ！逆にこう考えてはどう？など枠を外していただいて、まさに「しなやか」に考えて動いていきたいと思います。</p>	<p>内省し、実行に移し、かつ冷静に物事を見つめることのできるメンティさんから、多くを学ばせてもらい、今一度、私も実行できていないことにチャレンジしたい！と思わせてもらいました。</p>
<p>自分自身、他人への好き嫌いがあり、相手によって対応が偏っていないか心配です。</p>	<p>自己と向き合って心身がまず安定すると、その先に他者との関わりの変化が起ると思いますので、まずはご自身で見出された、「内面と向き合う」というチャレンジを応援しています。</p>
<p>若手の自主性育成のため、なるべくこちらから口を出さず、自分たちだけで進めてほしいと考えているのですが、変な方向には進まないよう気を付けたいという思いもあります。どのように進めれば自主性を損なわずに育成できるのかご相談したいです。</p>	<p>部下からの問いに、つい簡単に答えを伝えがちですが、自ら気付いて納得した答えでしか自主性と責任感は育ちません。若手のプロジェクトや他部署との関わりで、それぞれが輝ける機会になると面白いですね！</p>
<p>「伝えないと伝わらない」ということを教えていただきました。上司に察して欲しい、という姿勢を改めようと思います。</p>	<p>いろいろ考えすぎていたことが整理でき、今後やりたいことがはっきり見えたことで、迷いなくなり仕事に対して前向きな考え方ができたように見えます。</p>
<p>1人で任されているプロジェクトがあり、毎回1人で準備を行っており、自身の業務との両立が難しいとも感じています。</p>	<p>どう変えるか、何を变えるか、会社の中で全ての関係者がどう協力してやっていくか、共有、課題の洗い出し、次に向けたアクションなど建設的な思考の場を作ることが必要では？</p>
<p>今の部門で自分が何をしたいのか明確でない中、転勤が決まり、保育園探しなど不安が大きい現状です</p>	<p>気持ちは決まっているので、自分の優先項目、家族が大切にしていること、子どもに用意したい環境も可視化してはどうでしょうか？</p>
<p>一つの会社で長年同じ仕事をしていますが、今まで行ってきたことに自信がありません。</p>	<p>育児中でありながら、自分がすべきこと、充実した私生活のためにできることに向き合っていることは積極的に素晴らしいと思います、自分の気持ちを整理して上司に伝えたいことを相手が理解を示してくれるよう話せばきっと目指す方向が見えてくると思います。</p>
<p>繁忙期以外、業務は自分一人で行っており、一部の業務を他に頼む状況です。人員の補充もあり改善しましたが、業務自体の見直しなしでは、再び同様の状況に陥る可能性があります</p>	<p>責任感もあり、業務知識も豊富で周囲から頼られるが故に自分が頑張るしかない、と思っているのは納得ですが、業務の効率化を進めるには他部署を巻き込む必要もあり、協力者を見つけられるといいと思います。</p>
<p>新卒から働き続けている会社で、自分の目標や次のステップを見失っています。育休復帰後、自分の価値観や優先順位が変わった今、自分らしく自分の人生やキャリアを描きたいと思っています。</p>	<p>職場環境への気づきから後輩女性社員に対する面倒見の良さは見習いたいです。後輩から相談され、受け止めた不安や悩みを溜め込まず、吐き出す場があるといいのではないかと思います。</p>

交流会で出たメンタリングの効果

自己分析ができる機会だった／自分の強みがわかった／元気になって、ポジティブに行動できるようになった／人の評価が気になっていたが、社外の方のお話で自分を客観視でき自信になった／立ち位置が変わるだけで視点が変わる、ということ／新たな選択肢を得た／限られたメンタリング回数の中で、次回までに、と行動できたのが良かった／とりあえずやってみるべし！／自分が葛藤したこと、自分が失敗だと思っていたことが人の役に立つこともある／メンティに話していくことで、自分の棚卸になった／メンター、メンティ双方向に効果がある、と思った



合同交流会

テレワークラボ

情報通信技術を活用した柔軟な働きを目指して

育児や介護の事情があってもあきらめない職場づくりと、さらに生産性の高い働き方を実現するために、必要な制度や風土、ツールについて各社の事情に応じて学びを深めました。

参加企業

株式会社 エルハウジング

HITTITE

日本ルナ株式会社

株式会社 SHF



講師

武田かおり氏

社会保険労務士法人 NSR
テレワークスタイル推進室 CWO

ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方「テレワーク」。政府は2020年の目標に向けたテレワークの普及に力を注いでおり、2018年2月には「テレワークガイドライン」も策定されました。

本年度のテレワークラボでは、昨年の在宅勤務ラボに引き続き、正しい知識を学び、課題を抽出&解決していくことはもとより、「遠隔コミュニケーションに慣れる」という点を意識した実践的な内容を取り入れました。

参加者各自のデバイスを利用した Web 会議体験、東京・九州2拠点居住テレワーカーによるミニ Web 講演や IT ツールのデモなど、遠隔コミュニケーションを実際に体験することにより、テレワークをより身近に感じていただけたのではないのでしょうか。

2018年に関西地方を襲った猛暑、地震、台風…9月4日は計画運休により公共交通機関のほとんどがマヒ

したことは記憶に新しいですが、このような災害時の備えとしても、テレワークの導入や日常的な利用がさらに進んでいくことを願っています。

進め方

ゴール：場所にとらわれない柔軟な働き方の仕組みを構築する

ステップ1

テレワーク事例に学ぶ成功の秘訣
導入目的（課題抽出）・推進体制の確認

ステップ2

テレワークガイドラインの理解
必要な規定・ルールの確認

ステップ3

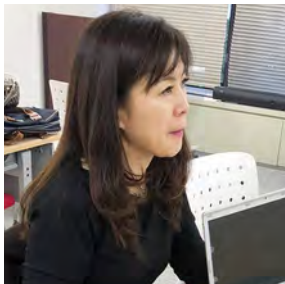
テレワークしやすい ICT 環境
ツールデモ、プチ体験

ステップ4

テレワークに関する意識調査と改革
社内アンケート、周知啓発、ツールデモ

ステップ5

テレワークトライアル案(提案書)の作成
トライアル計画、導入スケジュール



参加企業のコメント

株式会社エルハウジング

一昨年より様々なところでテレワークという言葉を知り、外部のセミナー等に自主的に参加しておりました。弊社でも手探りながら働き方改革、生産性向上に取り組む中、京都府女性活躍アドバイザーにお声がけいただき今回参加させていただく事になりました。

当社では少し前から、社員の家族や退職した社員にリモートビューを使い在宅で簡単な図面作成を依頼しておりました。また、2018年12月より営業の移動時間を短縮するためリモートワークを導入しております。

今後、産休育休中の女性への導入、生産性の向上など、働き方改革の一環として多様な働き方を模索していきたいと思っております。

HITTITE

弊社では、初めてテレワークを試行する事になり、ラボに参加させていただきました。有識者や実際に在宅でお仕事をされている方の知識や思考をお伺いできたことで事前にテレワークで起こりえる問題点や気づきがありました。

ラボに参加していたことで、今月のテレワーク実施日は問題なく進めました。また、ラボを通じ、テレワークを試行する上での問題点の相談先があるという点でも、安心して試行する事ができております。

このラボを活かし、今後の自社オリジナルのテレワークを円滑に進めることができると考えています。

日本ルナ株式会社

テレワークラボへの参加は今年2年目となります。今年度は、昨年度に作成したトライアル案を元に、社内で希望者を募り、計7名の方に在宅勤務を体験してもらう事ができました。申請手順やコミュニケーション等、新たな課題の発見があったとともに、社内での啓蒙活動につなげることができた1年だったと思います。

育児・介護だけでなく、災害時のリスク管理としても在宅勤務を活用する事ができると思います。今後、より多くの人に使ってもらえる制度にするため、従業員への周知活動に更に取り組んでいきたいです。

株式会社SHF

テレワークラボに参加したきっかけは育児や介護など家庭の事情で、働きたくても働けないケースが徐々に増えてくる事が想定されるため、その対応としてテレワークの導入を検討したく参加いたしました。このラボで学んだ事や気づきとしては先行している他社での導入事例や、テレワーク導入にあたり必要になるツールや実際の導入イメージなど教えてもらう事ができてよかったです。

更に、ラボの参加者はどの企業も同じ課題をもって参加している為、実際に自分たちで取り組んだ上での課題や問題などを直接聞いて肌で感じる事ができた事や、自社に置き換えて考えた場合に想定される問題など、その場での質問に即回答をいただけるのはありがたかったです。

今後、今回のラボで得た情報や知識をベースに、自社でできる事・方法を決めてまず始めてみる事を来期の課題とします。

開催日

2018/ 9/18

10/1

10/16

12/7

2019/ 2/5

2/18

●参加人数 19名

講師プロフィール



武田かおり 氏

社会保険労務士、総務省地域情報化アドバイザー、テレワーク専門相談員。労務管理上の留意点や社内ルールづくりを中心に、政府事業をはじめとした100回以上の講演、500以上のテレワーク相談に対応し、日本全国で「働き方改革実現」に向け実践的な指南を続ける。

労働新聞社「テレワーク最前線(全24回)」の連載、日経ムック『実践！テレワークで「働き方改革」』監修、同友館「地域とヒトを活かすテレワーク」共著、日本法令「テレワーク導入・運用の教科書」他、新聞・雑誌・TV出演多数。

採用・定着ラボ

自社に必要な社員像を明確にし施策を検討する

自社の強みや特徴を理解し、活躍してほしい社員像を明確に、採用 PR 活動への活用を検討しました。また、やりがいを持って継続して働いてもらうための環境づくりについても企業間で学び合う場となりました。

参加企業

株式会社富士製作所

株式会社かつらぎ



講師

山本桂子氏

プラスハート代表

採用、定着の現場に10年余り関わってきましたが、ここ2～3年の人手不足感には正直驚きを隠せません。採用と定着は別々に戦略を練るより一貫した取り組みが必要だと感じています。働き手が気分良く働ける環境づくりが欠かせません。そのためには制度や設備を整えることも大切です。しかし社内のコミュニケーションがうまくいっていないと、制度や設備が整ってようと働きやすい環境だとは言えないのではないでしょうか。採用では書類や面接でいかに応募者と向き合っているか、社内でも一人ひとりの社員がお互いに向き合っているかにかかっているのです。

ラボでは「女性の採用、定着で何らかの成果を必ず残し、日本の未来に貢献する」ということを目標に検討会を進めて参りました。こちらからは採用、定着に関する情報提供や事例紹介を行い、各企業様には現状分析をしていただいたり、自社の課題を考えていただいたり、情報

交換をしていただいたりしました。お忙しい中でのご参加でしたので連続参加が難しい企業様が多かったのですが、そんな中でも参加いただいた2時間は、精いっぱい自社の課題に向き合っておられる姿を拝見することができました。

最終回では昨年からはじめた取り組みの効果が出てきているとお声を聴くことができ、嬉しい限りです。この先もそれぞれの課題解決に向けて前進していけることを期待します。

進め方

ゴール：女性が就職し、定着したくなる会社の仕組み構築

ステップ1

- ・ 求職者側の状況についての情報提供
- ・ 女性の採用定着成功事例の紹介
- ・ 参加企業各社の課題抽出

ステップ2

- ・ 参加企業の課題解決のための取り組み検討
- ・ 具体的な実施方法を検討、実施
- ・ 効果の測定方法の検討

ステップ3

- ・ 取り組みの検証、評価
- ・ カラータイプを使ったコミュニケーション



参加企業のコメント

株式会社富士製作所

参加したきっかけ

社員の定着率アップを実現したいという思いから。

ラボで学んだことや気づき

毎回、定着のヒントになるような様々な事例を紹介していただき、とても参考になりました。その中から社内報の発行や朝礼で「Good&New」を発表することなどを新たに始めました。

今後どう生かしていくか

今後はランチ会を開催してコミュニケーションを深める場を作りたいと考えています。またカラータイプ診断テストが印象的で、相手のタイプに応じて効果的な声かけの仕方を学んだので、今後のコミュニケーションに生かしていきたいと思っています。

株式会社かつらぎ

参加したきっかけ

施工部門が人手不足で、ハローワークで求人募集するも全く応募が無いという現状。また、近年中途採用のみで新卒の採用ノウハウも無く、何をどうすれば良いかが知りたという思いから。

ラボで学んだことや気づき

求人募集先の公的窓口やイベント等の情報をいただきましたが、なにより「こちらが働きかけアピールする」事が重要だと感じました。それにはまず、アピールできる「会社の魅力」が必要な事に気づきました。

今後どう生かしていくか

今回のラボで学んだ積極的な求人募集とともに、外部にアピールできる「会社の魅力」を棚卸して、取り組んでいきます。

開催日

2018/ 9/18

10/31

11/22

2019/ 1/29

●参加人数 9名

講師プロフィール



山本 桂子 氏

プラスハート代表元リース会社の営業ウーマン。1級キャリアコンサルティング技能士、ファイナンシャル・プランナー。大学でのキャリア授業、企業での女性キャリア形成研修、キャリアカウンセリング、新卒採用支援、また、ハローワークでの相談業務、女性向け合同説明会講師、大学生と企業とのマッチングイベント等の経験多数。

カウンセリングの手法を活かしたヒアリングで、面と向かった相手の本音を引き出すことを得意とし、自身の経験を生かして女性が働きやすい環境づくりの支援に力を入れている。

生産性向上のための

人事評価ラボ [基礎編]

生産性向上による人事評価制度を構築する

生産性を上げるための評価の仕組みを理解し、各会社に適した人事評価規程の作成と、人事に携わらない部署での生産性のための教育訓練プログラムを構築しました。

参加企業

株式会社フラットエージェンシー

増練工業株式会社

日本カラーフォトスタジオ株式会社



講師

沼田博子氏

社会保険労務士法人ハーネス代表

生産性向上のための人事評価制度とは、「ありがたい未来を創る人材育成の仕組み」を構築することです。そのための手順として、まず企業のミッション、ビジョン、バリューを考えていただきました。ミッションとは、企業の存在意義です。ミッションを把握することで、自己効力感が高まり、ワクワクとするビジョンが描けるようになります。そして、この「ワクワクとした感情」を共有することが、組織のバリューを創り、やる気を生み出す力になるのです。次に、ビジョンを実現するための具体的な行動基準を人事評価シートに落とし込みました。最後に、運用のポイントとして、人事評価シートをもとに、「できていること」と「してほしい(したい)こと」を整理して、しっかり対話することをお話しました。

人事評価制度は、運用が最も重要です。短いサイクルで1on1の対話を繰り返すことが従業員の成長とチームの成長につながるのです。

基礎編では、初回から多くのシートをお渡しし、社内を巻き込んで宿題に取り組んでいただきました。ご多忙の中、大変なご負担をお掛けしましたが、回を重ねるごとに、議論が活発になり、参加者がワクワクする未来を描かれていることを感じました。

進め方 ゴール: 自社の強みを活かして、
ありがたい姿を行動に落とし込む人事制度の構築

- ステップ1** 人事評価の目的(会社の求める人物像の明確化、キャリアパスの提示)
- ステップ2** 評価方法の設定
- ステップ3** 評価項目の選定、業績評価の場合(企業の目標・チームの目標・個人の目標設定)
- ステップ4** 評価期間、評価者而非評価者の設定
- ステップ5** 評価項目のウェイト
- ステップ6** 賃金・賞与への反映
- ステップ7** 評価者訓練
- ステップ8** 評価制度の活用確認



参加企業のコメント

株式会社フラットエージェンシー

参加したきっかけ

ラボ担当者様からご案内いただき現在会社で運用している評価制度との違いを知りたいという思いから。

ラボで学んだことや気づき

自社の戦略課題を整理することにより、自社の強みを具体化、そして見える化できたこと。

今後どう生かしていくか

人事評価を取り入れるために必要なことを整理し、この評価制度で学んだ行動特性の見える化をして、部内から取り組んでいきたいと思います。

増錬工業株式会社

参加したきっかけ

社員増加で従来のトップダウン経営では行き届かない点が増えたので、人事評価制度について基礎から学びたい、また他企業様の情報をも吸収したい、という思いから。

ラボで学んだことや気づき

評価制度のベースは会社→部署→個人の思いまでを汲み取り作成すること、作成よりも運用できるかどうかが重要であることを学びました。

今後どう生かしていくか

社内体制（部署・役割等）の整備を進め、会社として方針や成果目標をはっきりと確定・提示する必要があると痛感。自社にふさわしい、全社員同じところに向かうべく、人事評価制度の運用を進めていきたいと思います。

日本カラーフォトスタジオ株式会社

参加したきっかけ

評価制度を取り入れることによってスタッフのモチベーションを上げ、目標に向かって成長していく自分自身を実感してほしいとの思いから。

ラボで学んだことや気づき

人事評価とは、経営理念をベースにして、私自身社長としてどんな会社を目指しているのか、その方向性を表していくことだと気づけました。

今後どう生かしていくか

シンプルなものにすること、チーム力の強化を項目にとり入れること。評価後に、スタッフが前を向いて、やる気を持てるものにすること。この点を踏まえながら、4月からの運用を目指します。

開催日

2018/ 9 /18

10/25

11/20

12 / 6

2019/ 1 /28

●参加人数 13名

講師プロフィール



沼田博子 氏

特定社会保険労務士/シニア産業カウンセラー/キャリアコンサルタント/
元 公益財団法人21世紀職業財団女性活躍推進アドバイザー

多数の中小企業において、女性社員が活き活きと働けるような人事評価制度の構築、運用を支援している。人事評価制度構築は、キャリアパスを提示し、企業が従業員に求める能力や人物像を明確にすることで、公正な人事評価制度、人材育成体系の効果的な設計を行うことを得意とする。また、運用についてもチーム評価との調整やパートとの均衡処遇への対応等具体的なアドバイスを行っている。

生産性向上のための

人事評価ラボ [発展編] 必要なスキルや運用方法を検討する

生産性を上げる人事評価制度を導入後、成果を正當に評価できるスキルや具体的方法が必要です。評価者に左右されない公平で公正な人事評価制度の運用について学び合いました。

参加企業

株式会社ヤマコー
西村器械株式会社



講師

福西綾美氏

株式会社ソフィアステージ
代表取締役

すでに運用している人事評価制度の課題を確認し、運用の流れを整理したり項目の修正や評価者面談の方法を検証することで、より発展的な運用となるための検討会を行いました。社員にとって人事評価制度が「何のために導入しているのか。」「評価の内容や評価結果に不満はないのか。」といった理解と納得があるでしょうか。透明性や公平性が求められる一方で、キャリア支援のツールとしても活用して欲しいという潜在的ニーズがある中で、どうすれば実効性の高い制度の運用ができるのかを話し合いました。

制度説明やスケジュールを守ることの大切さ、評価結果を部下へフィードバックする際の育成の視点の重要性などを確認し、部下指導や評価者面談のコツなどもワークを通じて体験していただきました。他社との交流の中

で、自社の課題をより客観的に捉えることができたのではないのでしょうか。

ラボでの活動を社内に落とし込み、実際の運用に繋がることを期待しています。

進め方 ゴール: 生産性を上げながら、
公平公正な人事評価制度の運用を目指す

ステップ1

すでに運用している人事評価制度の課題
と目指す方向性を共有する

ステップ2

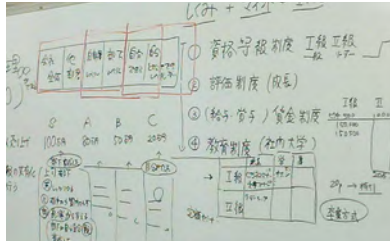
人事評価制度の運用の流れを整理する
評価項目の修正を検討する

ステップ3

評価者面談の方法を確認する

ステップ4

面談や日常のアドバイスに役立つ部下との
接し方 (ホメホメ名人研修)



参加企業のコメント

株式会社ヤマコー

参加したきっかけ

評価制度は以前からありましたが、2年前に更に精度を高めた新評価制度を作成し、導入しました。まだ十分に理解できていないため不満や評価のパラツキがあるので、次の段階の運用を教えていただきたいと思い参加しました。

ラボで学んだことや気づき

評価制度を作成して導入することよりも、それを運用することの難しさ、大切さを学びました。運用にも面談の方法、キャリア形成の見える化、賃金制度、教育制度など様々な項目が絡み合っており、難しいと感じました。

今後どう生かしていくか

全社員で評価制度をより理解し、評価の本当の意味を再確認して、社員のキャリア形成につなげたいです。

また、評価制度だけでなくそれに付随する賃金制度、教育制度も明確にしていきたいです。

西村器械株式会社

参加したきっかけ

キャリアコンサルタントの先生に、営業マンはイキイキしているけれど内勤者はモノクロ映画のように評され、何とかしなければ、と思っていた時にラボに出会ったのが参加のきっかけです。

ラボで学んだことや気づき

人事評価制度を導入して完了、ではなく、地道な日々の部下観察や制度のメンテナンスが大切であることを学びました。

今後どう生かしていくか

上司の人が自然に育成方法ブラッシュアップの必要性を感じ実行してもらえるよう、細やかに声掛けし続けていこうと思います。

また、制度メンテナンスについては、完成形を求めるとなかなかでき上がらないので、まず関係部門の責任者の意見を取り入れたものに変更できる範囲で変えてみて、見直し、見直しを進めていけるよう音頭を取っていきたく考えています。

開催日

2018/ 9/18

10/15

11/12

12/17

2019/ 1/29

●参加人数 13名

講師プロフィール



福西綾美氏

製薬会社の人事部で人事労務業務に従事。退職後、神戸大学大学院総合人間科学研究科(人間行動・表現学専攻)博士前期過程修了。会計事務所勤務を経て2006年、社会保険労務士事務所開設。組織風土改善コンサルティングに伴う社内制度の構築と研修事業を中心に事業展開。

「企業は人なり」という理念のもと、「制度づくり」のみならず「人の育成」が必要であると感じ、企業研修を積極的に行っています。

雑誌『E S 経営のための人事制度設計』(人事マネジメント)平成27年10月号～平成28年2月号などに寄稿。

京都ウィメンズベースアカデミー活動報告 2018

平成 31 年 3 月発行

KWB 女性活躍支援拠点
京都ウィメンズベース

【事務局】 京都市・京都市・京都労働局・京都商工会議所

〒604-8187 京都市中京区御池通東洞院西入る笹屋町 435
京都御池第一生命ビル 8F

TEL 075-744-6700・6701

FAX 075-744-6702

URL <http://kyoto-womens.org/>

企画・制作 WLBC 関西

