

※「次世代の」とは...日本型男性中心組織における長時間労働を前提とした働き方を踏襲した女性リーダーの出現が、「第1期女性リーダー像」であったと位置づけた上で、家庭労働義務負担も可能なワークライフバランスが取れる環境での女性リーダー育成が現時点の社会の課題であるため、それらの課題を克服した組織で生み出される女性リーダーを「次世代の女性リーダー像」としている。（*また、リーダーとしての在り方も、いわゆる男性的なリーダーシップをそのまま模倣したものではなく、自らの特性を活かしたリーダーシップを発揮しているリーダー像もこれに含まれる。）

①経営層および現場トップへの啓蒙(講演・トップ対談):

経営層への講演を通じステークホルダー化を行う。また、社内広報誌の取材として経営層との会談を行い発信することで、課題改革の表明とする。

②組織診断(orアンケート、アセスメント等の導入):

当事者ヒアリングを行う。女性社員、現場管理者に対する「女性活躍推進」および「ワークライフバランス」における意識調査や実態調査を行い、集中的に改革を行うべき最初のターゲット層を探る。→例:意識の高い管理者のいる部署にて社内成功事例の作成・発言意欲のある女性リーダー候補者の把握、当課題への認識不足・認識間違いの原因分析 など

③管理者向き・女性社員向き講演会&シェア会:

管理者および女性社員へ女性活躍推進の社会的背景と必要性を講演。会社の今後の方針を伝え、双方に意識チェンジを行ってもらう。全対象者へ行うこともよいが、アンケートよりターゲットを絞るのも効果的。※研修は、冒頭に経営層の講和を入れ外部講師が客観的視点で講義を進める形が理想。

④「未来組織プロジェクト」推進チーム発足:

管理職および女性向き講演会&シェア会の参加者より、自薦・他薦によりプロジェクトチームを発足する。女性活躍推進に不可欠なダイバーシティやワークライフバランスを総合的に扱うため、「未来組織プロジェクト」と名付ける。男女混合で、時短やシニア層など、なるべくいろんな働き方をしている人を混在させたい。このプロジェクトチームから「働き方見直し班」と「ダイバーシティ推進班」をつくる。

⑤働き方見直し推進班 発足(ワークライフバランス):

ターゲット部署を中心に働き方改善を行い働き方改革の社内モデルをつくる。時短や仕事と子育て両立支援の施策を考察し実行する。(PDCA管理による時間ごと生産性アップ対策・多能工制度導入・ワークシェアやテレワークの検討、両立ガイドブック作成・育休明け研修・など)

⑥ダイバーシティ推進班 発足(女性リーダー推進):

現場の女性を中心として若手や中堅もあつめ、女性活躍推進のための声を聴きとる「未来会議」を行う。現時点で女性リーダーとして活躍するために必要なスキルや機会を抽出し、定期報告会で経営層や現場へフィードバックを行う。また、ロールプレイ型ワークショップを通じて、経営層の視点を持ち主体性と以てこの課題に取り組む意識も高めてもらう。

⑦管理職対象女性リーダー育成研修:

女性管理職を生み出すための心構えと具体的な方法を学ぶ。未来会議で出された生の声を踏まえ現場に即した研修を開発する。

⑧女性社員対象「次世代型女性リーダー」研修:

キャリア研修の位置づけで行う。講演会で女性活躍推進が期待される社会背景を理解している中、次は個人の将来像を展望したうえで自分の能力を再評価し、未来のビジョン見つめる。また、様々な女性リーダー像を紹介することで、「第一次女性リーダー像」の枠をはずし、自分の特性を活かせるリーダー像を描く。未来会議で出された生の声を踏まえ現場に即した研修を開発する。また、リーダー希望者にはプレリーダー研修を行う。

⑨個人面談:

上司と女性部下での個人面談を行い、意識の確認や次世代リーダーへの意欲の確認を行う。