

デンソー取組事例

目的：製造現場で働く技能系女性・上司がともに長期目線で「働き方」「生き方」を考えている状態をつくる

技能系工場長・課長を対象とした オンラインダイバーシティ研修

【狙い】

- 1. 女性活躍の必要性の再確認
- 2. 女性を育成するための具体的なスキル習得

【内容】

- グループワークを交えながら、以下の内容をレクチャー
- 1. 多様なメンバーを活かす必要性、上司としての役割
 - 2. 社内のロールモデルと各部門での女性活躍推進事例の紹介
 - 3. 女性部下のキャリアを支援するためのポイント
 - 4. 上司がマネジメントに迷う場面についてのケーススタディ

【アンケート結果】

女性活躍の必要性を理解したと回答⇒受講者の99%
 学びや気づきを得たと回答⇒受講者の93%

【受講者の声】

- ・「女性本人に昇格の意思がないから…」と思っていたのは、**自分自身の甘えだということに気づいた。**
- ・男女問わず早い段階から、**キャリアデザインをともに考えていくことが必要**だと感じた。
- ・MUST(上司からの期待)→CAN(できることを増やすための機会を与える)→WILL(本人のやりたい)の働きかけをすることを学んだ。



ロールモデル紹介では、部下の可能性を引き出すのは上司の役割であることを伝えた

女性役職者による 技能系女性活躍推進ワーキング



【狙い】

女性本人がキャリアを考えるきっかけをつくる

【内容】

- ・各部門から代表者を選出し、部門の実態に合わせた活動を企画・推進（工場長によるサポートあり）
- ・全社横断で各部門の活動内容を共有し、レベル合わせを実施



【各部門での活動例】

- 1. 女性向けの**ライフプランミーティング**を開催
女性役職者の経歴（プライベートも含む）を紹介し、各自のライフプランを作成。働きがいを見出すためにすべきことをグループ討議。
- 2. 上司とキャリアプランを共有するための**キャリアシート**を作成
教育や資格を一覧化し、チャレンジすべきことを見える化。
昇格が賃金に及ぼす影響も記載し、モチベーションを刺激。
- 3. 育児制度やスキルアップのための資格取得、教育体系を掲載した**お助けブック**を作成



ライフプランミーティングの様子