

2013年2月14日

株式会社 リクルート ホールディングス

リクルートグループのダイバーシティ

悩める28歳世代vs先輩ワーキングマザー座談会 / 「女活3.0」の支援策とは？

『Career Café 28 Live』2月19日（火）開催！



株式会社リクルートホールディングス（本社：東京都千代田区 代表取締役社長 兼 CEO：峰岸真澄）では、社内のダイバーシティ推進の一環として、28歳の女性社員向けのキャリアセミナーを開催することになりましたので、ご案内致します。万事お繰り合わせの上、何卒ご来社賜りますようお願い申し上げます。

キャリアアップも、育児も、すべてに全力でチャレンジしたい女性へ

■「女活3.0」の時代

「女活（女性活用／活躍）」が叫ばれて久しいものの、現在の日本は依然として女性管理職比率が低い状態にあります※1。「女活」ブームが始まった06年からの数年は、女性の働きやすい環境整備の取組みがメインでした。企業は、育児休暇や時短勤務制度、社内託児所などの設備の充実に注力し、その結果、出産や育児を機に退職する女性は大幅に減少。2009年には育児休業の取得率は9割を突破し、一部のワーキングマザーの活躍も目にする様になりました。しかし、仕事を辞めない女性は増えたのに、管理職になる女性はあまり増えていません。ここに、日本の「女活」の課題があります。

06年からのケア制度整備の期間を「女活1.0」、09年からのワーキングマザー定着期間を「女活2.0」とするならば、これからの「女活3.0」は、“活躍に対する支援”が重要になります。それは、偏った女性引き揚げ策ではなく、管理職としてのスキルやスタンスを、きちんと育成していくことに他なりません。

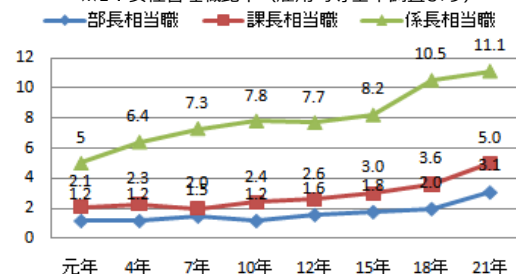
■女性の出世を阻害しているのは女性自身だった？

リクルートグループでは、社員に対して仕事環境に対するアンケート調査を行ったところ、「女性自身が管理職を志向していない」ことがわかってきました。また、その理由として「ロールモデルとなる先輩の不足」による「（管理職になる）将来がイメージできない」「結婚や出産との両立に漠然とした不安がある」ことが、彼女たちのスタンス形成に大きく影響していることも判明しました。一人でも多くの女性社員に、自身の能力や可能性を最大限引き出し活躍いただくことを願い、今回リクルートでは、28歳前後の若手女性社員限定で、多様なロールモデル女性社員に出会える座談会「CareerCafé 28 Live」を開催することに致しました。

■「悩める28歳」世代へのアプローチが1つの鍵

女性にとって、仕事・結婚・出産その全てが現実味を増し、かつ選択可能なものとして目前に現れるのが28歳前後であると言われています。そんな「悩める28歳」世代は同時に、企業において「次世代管理職」としての期待が高まる年代でもあります。そんな歳に、自らが憧れるロールモデルに出会い、その先の人生をきちんと設計すること。それが、個人・企業ともに非常に有意義であることから、リクルートでは11年から28歳女性社員にキャリアフォローを行っています。

※1：女性管理職比率（雇用均等基本調査より）



■イベント概要

悩める28歳世代vs管理職ワーキングマザー

人生も仕事もパワー全開で楽しむためのヒントを発見『Career Café 28 Live』

- ・日時：2013年2月19日（火）11:00～13:30（10:45受付開始）
- ・会場：東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー（リクルート本社内）41階 スカイルームB・C
- ・内容：①28歳世代同士のグループワーク
②ロールモデルとなる管理職ワーキングマザーとの座談会 ※詳細次頁
- ・参加者：28歳前後の女性社員 約60名、管理職ワーキングマザー10名
- ・当日取材頂けること：
当日の会場風景の撮影／管理職と若手女性社員への取材・撮影／ダイバーシティ推進部責任者への取材・撮影／リクルートグループのダイバーシティの取組み 等



プログラム詳細

時間	プログラム	内容
10:45	受付	
11:00	イベント開催の背景について	リクルートホールディングス人事統括室室長兼ダイバーシティ推進部長より
11:15	ワーキングマザーの紹介	グループ各社よりワーキングマザー10名が参加予定
11:35	グループワーク①	若手女性社員同士のグループワーク。 キャリアを考える上で抱えている不安や悩みを共有し、まとめる。
11:50	ワーキングマザーとの座談会①	ワーキングマザーから自身のキャリアについて紹介。 グループワーク①でまとめた不安等をもとに座談会を行う。
12:15	ワーキングマザーとの座談会②	座席を移動し、新しいメンバーと同じ座談会
12:55	グループワーク②	座談会①、②を通して発見した、各ロールモデルに共通するスタンスやスキルを抽出
13:15	個人ワーク&アンケート記入	発見したスキル・スタンスを獲得するために、今からはじめること、やめること、続けること等を記入する



↑座談会の風景（イメージ）



↑モチベーショングラフを使って過去のキャリアを説明

<参加ワーキングマザーの一例>



『リクナビ』編集長 岡崎 仁美（おかざき ひとみ）

1993年4月リクルート入社。

関西人材総合営業部（企業の人材採用支援、教育サービスの提供）にて営業職に7年従事した後、転職情報誌『ピーニング』関東版編集企画マネジャー・同誌副編集長、転職サイト『リクナビNEXT』編集長を経る。

2007年11月より現職。3人の娘を持つワーキングマザー

ご参考：リクルートグループのダイバーシティの取組み

■ 2006年に人事部内にダイバーシティ推進グループを発足。各種施策を実施

「取り組みテーマ」

2007年	長時間労働 に対する取組み	・ <u>長時間労働風土改善</u> （レバレッジワークチャレンジ）
2008年	ワーキングマザー 両立支援	・ <u>両立支援施策</u> 事業場内部保育所「And's」開設/ベビーシッター法人契約/在宅勤務制度/ ワーキングマザー向け社内公募チャレンジ*システム制度/復帰者向けマニュアル作成
2009年		・ <u>女性のキャリア形成支援施策</u> ロールモデルブック/ロールモデルCAFÉ/復帰者CAFÉ
2010年	女性経営者候補育成 キャリア形成支援 ワーキングマザー 成長支援	・ <u>女性次世代経営人材の育成</u>
2011年		・ <u>28歳女性社員のキャリア面談</u>
		・ <u>海外エグゼクティブとのネットワーク</u> ・ <u>在宅勤務の拡充</u>



事業所内託児所「And's」



女性次世代経営人材の育成



海外エグゼクティブとのネットワーク

■ 女性管理職比率の目標値を公表（http://www.recruit.jp/csr/labor_practices/diversity.html）

2012年9月には、リクルートグループとして、国内における経営ボードメンバーの女性比率目標

「2015年までに、執行役員女性の比率10%以上（2012年4月時点3.7%）」 ※2

（※2）下記11社を対象としています

リクルートホールディングス/リクルートキャリア/リクルートジョブズ/リクルート住まいカンパニー/リクルートマーケティングパートナーズ/リクルートライフスタイル/リクルートスタッフィング/スタッフサービス・ホールディングス/リクルートコミュニケーションズ/リクルートテクノロジーズ/リクルートアドミニストレーション

リクルートホールディングスではこれからも、働く、学ぶ、住む、結婚、育児、旅、車、趣味や暮らし情報など、さまざまな場面でユーザーが新しい発見・機会創出できるサービスを提供し、ひとりひとりにあった「まだ、ここにはない、出会い。」を届けることを目指していきます。

【本件に関するお問い合わせ先】

<https://www.recruit.jp/support/form/>