

(株)グローリソースが提供する

【女性活躍推進プロジェクト】 サービスのご案内

～社内導入検討資料としてご活用いただけます～

女性活躍推進

＼女性リーダー育成／

＼女性フォーラム開催／



企業の人材育成と女性活躍推進を支援する
株式会社グローリソース

女性活躍推進に、このような課題がありますか？

- ・管理職への昇進を前向きに捉える女性社員を増やし、組織を活性化したい
- ・管理職である女性リーダーに、主体的なリーダーシップを発揮してもらいたい
- ・女性社員がエンゲージメントを感じる職場をつくり、長期的に活躍してほしい

\\この課題を解決する2つのアプローチ//

【1】女性リーダー・リーダー候補者への丁寧な人材育成研修

管理職に昇進したばかりの女性リーダーや、リーダー候補者の女性社員に対して、丁寧な育成機会を設けているでしょうか？

多くの女性は「失敗したくない」と考えがちです。

そのため、管理職に就くための準備が整っていないと自覚する状況では、昇進に対して不安を感じる人が多いものです。

管理職への昇進が視野になかった女性にとって、リーダー向けの研修は特別なリカレント（学び直し）となり得ます。

目標設定と共有、対人コミュニケーション、コーチングスキルなど、昇進後に必要となる基礎知識を習得し、準備ができたと感じられる状況が整うことで、昇進にも意欲的になれるはずです。

【2】女性社員が社内エンゲージメントを感じる職場づくり

女性社員が社内エンゲージメントを感じる環境を作ることも重要です。

女性は他者貢献の意識が高く、特に周囲の人々との関係性が良い場合は貢献意欲が高まります。

この利他的な思いが、責任を引き受ける行動を後押しします。

社内エンゲージメントが低い環境では、その組織内で貢献しようというモチベーションは湧かないでしょう。

管理職昇進は、男性にとっては給料が増えるなど利己的な利益に注目されることが多いですが、女性にとっては、自己の昇進がどれだけ他者に貢献できるかが重要な要素となります。

課題の解決のために
【グローリソースの女性活躍推進プロジェクト】
をご紹介します！

宮原 久美 (Miyahara Hisami)



株式会社グローリソース
代表取締役／人材育成・女性活躍推進コンサルタント

米国NLP協会マスタープラクティショナー認定者
日本FP協会CFP®資格加

経歴 1967年京都府生まれ。早稲田大学人間科学部を卒業後、リクルートコスモス（現コスモスイニシア）に総合職として入社。結婚・出産に伴い退職し、11年間の専業主婦期間中にファイナンシャルプランナーの資格を取得。末子が小学校入学とともに保険代理店に再就職。営業部門管理職に昇進した際には、子育て経験や人材育成への強みを活かし、次期店長の育成・輩出ができるプレイングマネージャーとして社内評価を得る。この頃より、チームリーダーのコミュニケーション力や部下育成などのスキルアップに汎用性を持たせることができないかと考え、コーチングにも用いられるNLP（神経言語プログラミング）を本格的に学ぶ。保険代理店勤務については後に独立開業を果たし、書籍出版を機に金融機関への人材育成研修にも従事するようになる。2020年に自身の想いから、企業の人材育成コンサルティングに舵を切り、管理職向けの研修・個別コーチングを軸にした活動を行う。近年では、女性活躍推進の施策の要望により、社内エンゲージメントを高める女性フォーラムのオリジナルプログラムや、女性向けリーダー育成研修の提供を始める。

個人事業の期間を経て、2024年に人材育成と女性活躍推進の企業支援を行う株式会社グローリソースを設立。社名のグローリソース（Grow Resource）は、「企業で働くひとりひとりの能力を开花させることで、企業の成長を実現する」という想いから。

事業への想い

私は、働く女性が仕事を通じて自分の潜在能力を最大限に発揮し、自身の成長とともに組織全体の発展にも寄与することができるよう支援したいと考えています。リーダーシップやコミュニケーション力といった、人が本来持っている資質を引き出すことで、女性社員がより組織の中で活躍できる環境を整えたいと思っています。

著書・寄稿

- 『お客様目線で上手くいく保険窓販5つのステップ』（2017年）近代セールス社より出版
- 日本経済新聞「私見卓見」にオピニオン掲載『女性活躍推進は当事者の参画を』（2023年）



QRコードを読み取ると
全文を読むことができます



女性社員に、いきいきと働いてもらいたい！
キャリアアップやキャリアチェンジを前向きに捉えてもらいたい！



【女性フォーラム】

で女性社員が自分の強みを知り
ロールモデルと出会う場を創り
ましょう！

女性フォーラムは自分を
見つめるきっかけになりました。
社内の先輩や仲間の話を聞くと
これからの私のキャリアについて
もっと柔軟に考えていいのかな
と思えました。



女性社員が管理職になるも
リーダーシップの発揮が
難しい様子・・・
上司のサポートが常に必要な
状態で悩ましい。



【女性リーダー育成プログラム】

でチームリーダーが身につけたい
マインドセットを育みましょう！

私自身のリーダーシップ
スタイルを知ることで、
自分らしくチームに影響を与える
自信ができました。
メンバーとのコミュニケーション
にも、一定の知識を持つことは
役に立つと分かりました。



女性社員を採用しても
早期に辞めてしまう・・・
うちの会社には成長機会があり
長く働きたいと感じてもらえる
施策を打ちたい



【女性活躍推進プロジェクト】

を企業施策として取り入れることで、
女性社員の育成を実践しましょう！

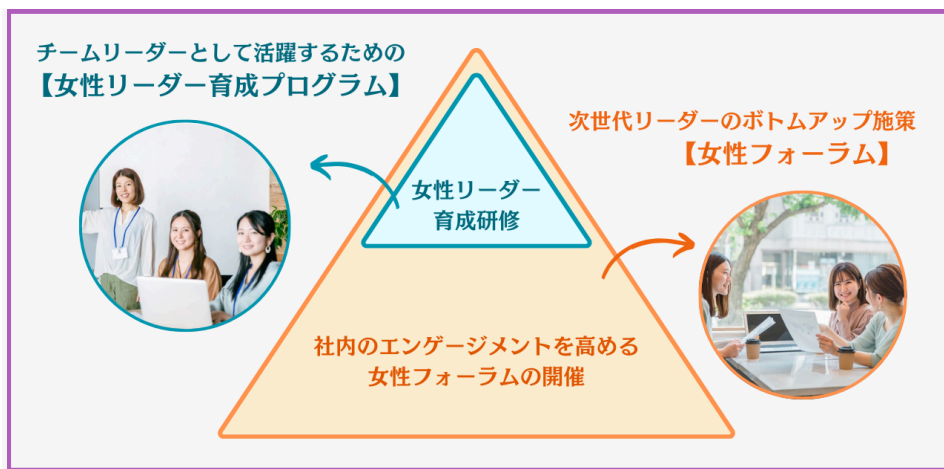
女性の活躍に力を入れて
いる会社で働きたいと
希望していました。
女性にも研修などの機会が
分け隔てなくあれば、
業務以外の学びやポータブルスキル
が身につき、成長できそうだ
と感じます。



女性活躍推進プロジェクト

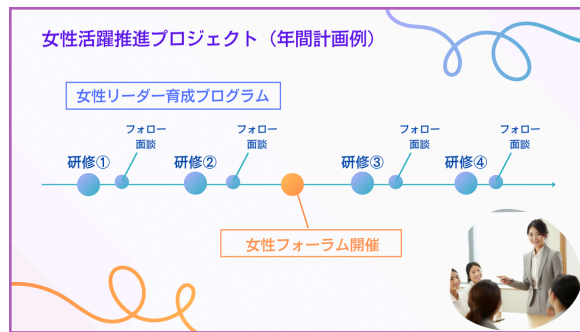
女性リーダー育成プログラム
+
女性フォーラム

\\ この2軸でアプローチするから女性活躍推進が加速する //
グローリソースだけのオリジナルプロジェクト！



【導入事例】
女性活躍推進プロジェクト
年間計画スケジュール

年4回のリーダー研修
+
女性フォーラム



小規模開催などカスタマイズが可能です

- ・女性社員の懇親も兼ねた「女性フォーラム」のみ開催してみたい
- ・少人数のリーダー社員の育成のために「育成プログラム」のみ導入したい
- ・新人の女性社員にも楽しめる単発セミナーを企画・開催してほしい

女性リーダー育成プログラム

【女性リーダー向け研修の目的と対象者】

「目標に向かい人材育成ができるチームリーダーになるためのリソース（能力）を伸ばす」
これが研修全体の目的です。

現在、管理職として活躍している女性リーダーの方はもちろん、リーダー候補の皆さんにも受講
いただくことで、次世代リーダーとして活躍できる準備ができます。

【主な研修内容】

	<講座名>	<主な講座内容>	<フォロー>
第1講	信頼関係を築くための コミュニケーション術	・NLPメソッドで無意識について理解 ・信頼関係（ラポール）の築き方	個別面談 1~2回/1人
第2講	女性のための メンタルマネジメント	・アンコンシャスバイアスの理解 ・ストレスを軽減する「リフレーム」	個別面談 1~2回/1人
第3講	他者支援の基礎 傾聴・コーチングスキル	・チームメンバーへの効果的な声掛け ・面談時のフィードバックスキル	個別面談 1~2回/1人
第4講	リーダーシップ 目標設定とリーディング	・自分のリーダーシップの型を知る ・目標までチームを導くプロセス	個別面談 1~2回/1人

*NLP（神経言語プログラミング）とは？

私たちの思考、感情、行動がどう結びついているかを理解し、それを改善するための方法論です。

「神経」は私たちの感覚経験を指し、「言語」はそれを言葉にどう表現するか、そして「プログラミング」はその経験や表現が私たちの行動パターンにどう影響するかを見つけることを意味しています。

NLPは、カウンセリング・コーチングなど他者支援に携わる人々に支持され学ばれています。

【受講後の声（コミュニケーション術より）】



- ・なぜか コミュニケーションがうまく取れない人がいてその理由が分かりませんでした。セミナーを通じて理由が分かりスッキリしました。
- ・NLP について過去の体験からプログラムされていることについてすごく納得できました。
- ・自分自身で自分のことを決めつけていることが多くあるのだと気づかされました。自分を少し変えることで大きく変わり、より自分に活かせることがあるのだと分かりました。

* 女性リーダー育成プログラムについてのご質問は無料相談会にてご相談ください。
(弊社ホームページからオンライン無料相談会をお申込みいただけます)

グローリソースの女性フォーラム

【女性フォーラムの特徴と期待できる効果】

- ・ 社内の女性リーダーの方々と企画から創り上げることで、受け身ではない主体的な社内企画を実現できます。
- ・ 女性社員同士の交流の中で、ロールモデルとなる存在と出会える可能性があります。
- ・ 自分の強みを知り、将来のキャリアを考える機会が生まれます。
- ・ 女性だけの安心安全な場だから、皆が働きやすい職場環境について新たな意見や提案が期待できます。

【女性フォーラムのプログラム例】



- * 社内の女性社員が集合した対面セミナーの事例です。(所要時間：約5時間)
- * 自己分析のツールとして書籍「ストレングスファインダー」を利用しました。

【女性フォーラム後の声】



・ 仕事と人生 両方でなりたい自分について初めて考えました。子供がいる環境で周りの方がどのように働いているかを知る機会になりました。

・ 女性ならではの仕事（キャリアアップ等）に関する経験談が聞けて、今まであまり考えていなかった自分の将来について考えるようになり良い機会となった。



・ 女性の視点から働きやすい会社になるための意見が本当にたくさん集まり驚きました。ひとりひとりの社員がこんなに会社のことを考えてくれていたのかと胸が熱くなりました。



女性活躍推進が進まない理由その2～ 「育成機会の不足」と「失敗が許されない企業の体質」

- ・教育の機会が十分用意されていますか？
- ・女性が活躍を躊躇する「失敗が許されない企業の体質」
- ・チャレンジしやすい環境をつくるには？



WEBサイト
で読む



ロールモデルの力： 女性リーダーシップの育成を支える脳科学と実践法

- ・ミラーニューロンとロールモデルの脳科学
- ・ビジネスにおけるロールモデルの役割
- ・社内でのロールモデルの効果的な活用法と課題の解決策



WEBサイト
で読む



女性管理職を増やしたい！ 人事部が今から取り組みたい4つのステップ

1. 女性社員が自信を持つこと
2. 会社へのエンゲージメントを高めること
3. 上司からのさらなる期待があること
4. 組織の制度・環境・企業文化を整えること



WEBサイト
で読む

【女性活躍推進プロジェクト】で人材育成

女性活躍推進

約30分のオンライン面談

無料相談会実施中

現在の課題を整理して、
これからの施策を整理する機会です



【無料相談会お申込みフォーム】



<https://grow-resource.jp/contact-josei>

【よくあるご相談内容】

- ・自社に合ったプランを一緒に考えてほしい
- ・導入プランの見積もりを出してほしい
- ・今すぐの依頼にはならないが、女性活躍推進プロジェクトについて詳しく聞きたい

人材育成 グローリソース



<https://grow-resource.jp>