

ライフ・ポートフォリオを設計する

仕事・家庭・趣味・ボランティア……人は、さまざまな場所で、さまざまな役割を担いながら、『時間』を運用しています。“今”という時間は、過去の時間の投資の結果です。そして、結婚・出産・転職といったさまざまなライフイベントを通じて、自分の時間のポートフォリオ配分～『ライフ・ポートフォリオ』は大きく変化していきます。

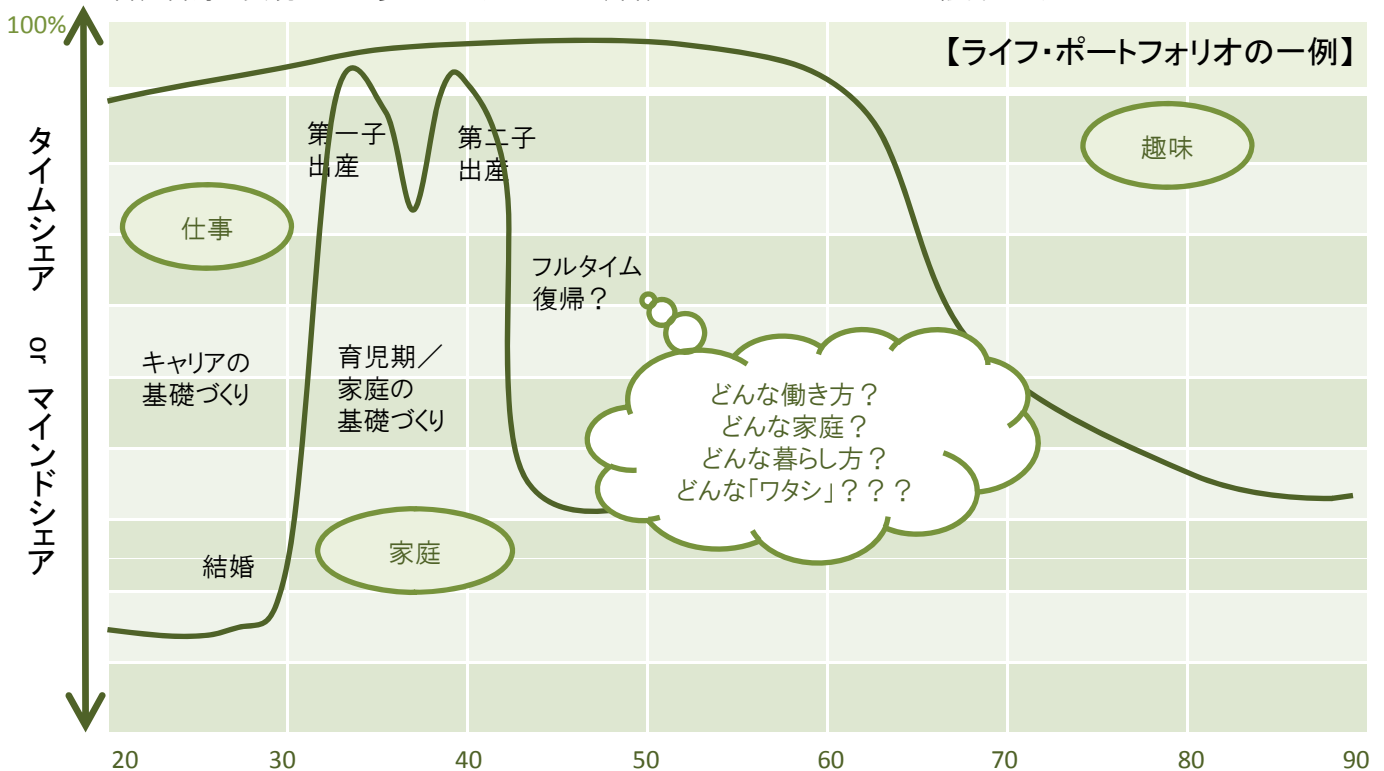
ライフステージごとに自分自身の目指す働き方や家庭の在り方を考え、その実現を目指す。それが、ライフ・ポートフォリオ設計です。

ロングタームでのライフ・ポートフォリオ設計

これからの一生で、いつ、何を実現したいか？

そのためには、人生の各ステージで何にどのように時間を配分しなくてはならないか？

自分自身が実現したい“夢”をプロットしながら、自分のライフ・ポートフォリオを設計します



ライフ・ポートフォリオの要素

女性は、結婚・出産により、ポートフォリオが大きく変化するため、キャリアと家庭を両立するためには、戦略的にライフ・ポートフォリオを構築する必要があります

■ ポートフォリオの要素

- 仕事 (メンバー/マネージャー/etc)
- 家庭 (妻/母/子/嫁)
- 個人 (女性/趣味人/友人/etc)
- 社会 (ボランティア/自治会/etc)

自分はどの要素を大切にするか？

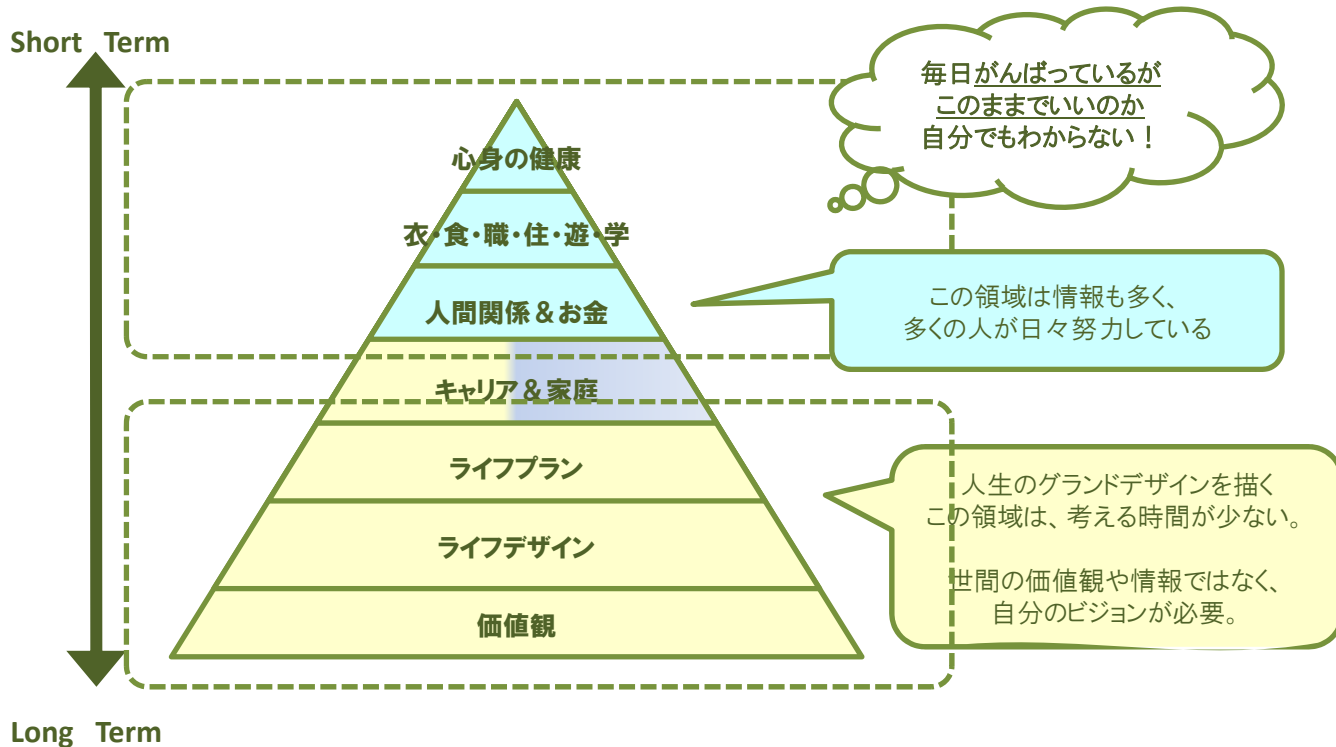
40代・50代はどのようなポートフォリオにしたいのか？

それにはどのような『働き方』『家庭』『パートナー』が必要なのか？

あるいは不必要なのか？

「ライフデザイン」を考えないままキャリア構築に邁進しても、途中で息切れしたり、目標を見失ってしまいます。

ロングタームライフ・ポートフォリオのポジション



プログラム進行例

時間	モジュール	説明
AM	オープニング	アイスブレイク、研修の目的
	ライフポートフォリオとは	<ul style="list-style-type: none"> ・ひとりの人が担うさまざまな役割 ・時間を「運用する」という考え方 ・「私」はどんな一生を送りたいか？
	一生の中で実現したいことを考える	セルフワーク 「一生でやりたいこと100個」
PM	ライフ・ポートフォリオ設計	<ul style="list-style-type: none"> - セルフワーク 「やりたいことを人生にプロットする」 ・20年後・30年後につながっているか？ ・ライフ・ポートフォリオのストーリー - 「仕事」と「家庭」と「自分自身」 ・キャリア～お金があって、初めて実現できること ・家庭～夢を実現するためのチーム ・「自立」の意味と価値 - マイルストーンとなる「戦略目標」 ・これから10年間の戦略目標とは ・セルフワーク 「戦略目標のピックアップと実現へのアクション」
	まとめ	人生を豊かに楽しむために

専任講師：前原 はづき

早稲田大学第一文学部卒業

- 大学卒業後、株式会社リクルートにて営業部門に配属。その後、グループ企業を経て、転職。自分を信じて生き生きと活躍できる人を増やすことを目指し、教育研修会社にて企画・営業を行う
- 2009年、ライフ・ポートフォリオ代表。20代から40代の女性に「いちばん自分が幸せな生き方デザイン」のサポートを行っている
- “ライフ・ポートフォリオセミナー”は東京都が行う女性のために就業支援プログラムとしても導入されている。



ダイバーシティは、企業発展のために不可欠な取り組み

“ダイバーシティ(多様性)”は、ボランティアでも、耳触りのいい、単なるきれいな理念でもありません。ダイバーシティとは個々の「違い」を受け入れ、認め、活かしていくこと、つまり、企業で働くひとり一人を見つめ、ひとり一人が働きやすい環境を作る＝個人の成長を促し、業績に貢献する。ということと同義語なのです。

人はそれぞれ異なった個性、考え。家庭、社会とのつながりがあり、その上で企業人として生きています。多様な人材の活用を進めていくことは、企業戦略の中核課題として取り組むテーマになってきています。

ダイバーシティの第一歩は女性の活用

日本の多くの企業において、ダイバーシティの第一歩は“女性の活用”

しかしながら、いまだに右記のような考えが体勢をしめています。

機会を均等にすれば、それでいいのか？
その前提を整えなければ、機会の均等すら不平等になってしまいます。

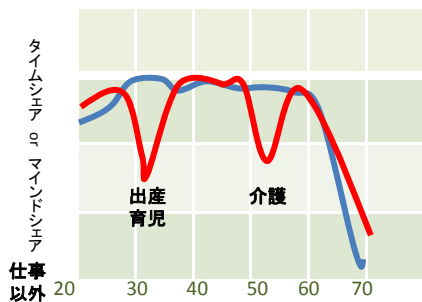
- ・男女の雇用機会の均等
 - ・男女の昇進、昇格の機会の均等
- 機会を均等にすれば、あとは女性の頑張り次第であり、昇進、昇格の機会を女性有利にすることは逆差別になる。

女性に無理を強いている現状

結婚・出産・育児・教育・介護・・・働く人たちにとって重要なライフイベント。

そのほとんどを女性の負担の上に成り立っています。しかも、そのタイミングは、仕事上のキャリア構築の上で重要な時期と重なっている。その現実を知り、受け入れ、ビジネスキャリア上で不利にならない環境をつくるのが、必要なのです。

仕事



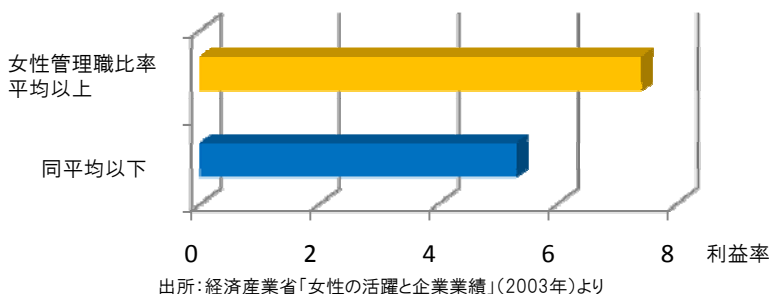
- 一般的な男性従業員の曲線
・定年まで仕事のことだけ考えていけばいい
- 一般的な女性従業員の曲線
・出産/育児、介護の負担を女性が担っている

ダイバーシティと業績の関連①

女性が働きやすい、活躍できる環境＝個の能力が発揮できる企業風土

見かけ上の女性比率をあげるだけでは、本当のダイバーシティということはできません。

女性が活躍できる環境とは、性別や学歴、年齢にとらわれず、個人に目を向け、個の能力が発揮できる環境なのです。



女性比率ではなく、女性管理職比率＝女性が活躍できる環境が整っている。ということが出来ます。
女性管理職比率が平均以上の企業は、利益率も高いということが明らかになっています。

カギを握るのは「現場の管理職」

ダイバーシティ推進のために、さまざまな制度を導入しただけでは、ダイバーシティを受け入れる環境をつくることはできません。カギを握っているのは「現場の管理職」です。

管理職への啓蒙、意識変革、真のダイバーシティマネジメント

- ①女性が“働く”ことの現実を理解する
- ②制度を活用し、個を活かすマネジメントを理解する
- ③女性活用の意識を変える

<真のダイバーシティ>

- ・女性が活躍できる環境整備はダイバーシティマネジメントの入り口に過ぎない
- ・多様な人たちが組織をつくることで、組織のパフォーマンスを上げ、イノベーションを起こすことがダイバーシティマネジメントの目的である。

プログラム進行例

【1日版】

時間	モジュール	説明
AM	研修の目的 ダイバーシティのパラダイム	-初めの言葉 ・社員の能力と経験を最大化し、イノベーションを引き起こす -なぜダイバーシティか？ ・社員が持つ経験や能力を活かし、最大の成果を出すように人材を動機付けるのが経営・管理者層の仕事 ・経営の目的は人を成長させること
	ケーススタディ -先進企業の事例: ANA	-ダイバーシティ先進企業に学ぶ: 組織変革4つのフェーズ ①トップのコミットメント ②問題意識の共有 ③活動の展開 ④活動の定着化
PM	自社の現状 -グループワーク	-自社のダイバーシティ度の現状を確認する ・多様性を阻害している要因は何かを考える -ディスカッション ・自社の戦略を踏まえて
	セルフレビュー&グループシェア	-自分の中にある多様性に気づく ・自分の役割バランスを確認 -グループシェア ・組織マネジメントにおいて課題となることは何か ・組織が単一化に向かうメカニズムとは何か
	女性の力が企業を強くする	-女性の活用における課題 ・女性活用のフェアとケア -女性の多彩なワークモデル ①キャリア重視型 ②バランス型 ③ライフ重視型 -グループワーク
	多様な個性が生きる組織作りのために	-想定する組織の未来図: 10年後わが社のダイバーシティは ・イノベーションを導き出すために自分のすべきことは ・どのような仕組みで人材の多様な経験能力を伸ばすことができるのか
	コミットメント	自分の行動計画を策定し発表。承認を得る。

専任講師: 澤谷 みち子



北海道に生まれ、全日本空輸株式会社(ANA)千歳空港支所へ入社(千歳空港グランドホステス4期生)。その後出向先関連会社管理職を経て、2002年管理職に昇格し、本社CS推進室CS企画部に異動。「あんしん、あったか、明るく元気！」をANAグループ全体へ展開。


2008年 商品戦略室 ブランドマネジャーに任命され、ANA新商品ブランド“**Inspiration of Japan**”をスタートさせる。また、仕事をしながら結婚、出産、育児、一般職から管理職へのチャレンジに伴い単身赴任も経験。女性が働く上で直面する多くの経験乗り越えて活躍してきた。

2010年 ANA退社。現在日本ナレッジマネジメント学会多様性研究部会を主宰するなど、ダイバーシティ、CSの分野で活躍している。

株式会社アクシア 会社概要

- 設立 2008年12月25日
- 代表者 岩野 敬一郎
- 住所 東京都千代田区内神田3-15-3 ISビル2階
TEL (03)3258-0171 Fax(03)3258-0173
<http://axia-samurai21.jp>
- 事業内容 ・人材育成、営業力向上、組織活性を目的にした研修プログラムの企画・実施・運営
・人材育成、営業力向上、組織活性のコンサルティング
- 特徴 現場の実情に即したオリジナル研修コンテンツを作成
SAMURAI研修シリーズ、感情トレーニングシリーズ、ダイバーシティなど
独自のプログラムをベースにして、営業研修を実施する際は事前の営業同行、
ファシリテーション研修を実施する際は事前の会議にオブザーブを行うなど、
現場の状況に合わせたプログラムの設計を行います。
- 研修実績 <階層別トレーニング>
内定者研修、新入社員研修、若手フォロー研修、中堅社員研修、リーダー研修
管理職候補者研修、新任マネジメント研修、シニアマネジメント研修、役員研修

<目的別トレーニング>
人事考課研修、営業力向上、営業マネジメント研修、プレゼンテーション研修など

 株式会社アクシア

<http://axia-samurai21.jp>

お問い合わせ info@axia-samurai21.jp