

## リクルート、ジェンダー平等の実現に向け、 30歳代女性社員のキャリア構築支援研修

### 「Career Cafe Next Step」開始

28歳前後女性向けの「Career Cafe 28」、管理職向けの「Career Cafe for BOSS」に続き  
新たに30歳代女性社員の意識醸成を強化

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）は、このたび、ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの一環として、30歳代女性社員向けのキャリア構築支援研修「Career Cafe Next Step」を始めます。2012年度に開始した28歳前後女性社員向けの「Career Cafe 28」、2015年度に開始した管理職向けの「Career Cafe for BOSS」に続く、女性社員のキャリア構築を支援するための新施策です。第1回は2月2日(木)に、約30名の30歳代女性社員を対象に開催します。

「Career Cafe 28」「Career Cafe for BOSS」と、新たに始める「Career Cafe Next Step」を通じて、女性社員のキャリア構築をきめ細かく支援していきます。

#### ■ 背景

リクルートは1960年の創業以来、「個の尊重」を重要な価値観と位置付け、多様な従業員一人ひとりの違いを大切にしてきました。リクルートにとってDEI(ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン)は経営理念の体現そのものです。2006年にはDEIの専任組織を発足し、さまざまな背景を持つ社員がその能力を遺憾なく発揮できるように「働きやすさ」と「働きがい」の両輪で推進してきました。また、2021年には「2030年度までに、リクルートグループ全体で、上級管理職・管理職・従業員それぞれの女性比率を約50%にすることをめざす」というコミットメントを公表し、DEI実現の端緒としてジェンダー平等に向けた取り組みを加速しています。

現在、従業員の男女比率はおよそ半々となり、課長相当の管理職に占める女性の比率は2006年の約10%から2022年4月に約30%と大幅に増加しています\*1が、職位が上がるにつれて女性比率が少なくなる傾向があります\*1。そこで、2022年度より「現場主導でのDEI推進3カ年計画の策定と現場リーダー層による推進」「女性社員の管理職任用候補者発掘、育成」「キャリア構築に向けた女性社員本人と管理職の意識醸成」を注力テーマとして、人事担当役員直下に組成した「CO-EN DEIプロジェクト」で、DEI推進室と事業・領域担当の人事部門が連携し、さまざまな取り組みを進めています。

\*1:2022年4月現在、女性比率は、従業員全体約48%、課長相当約30%、部長相当約19%、エグゼクティブ相当約10%、役員相当約8%です。

#### ■ 「Career Cafe Next Step」概要

女性社員のキャリア構築については、スキル向上と意識醸成の両面で支援を進めています。意識醸成については、女性社員本人と、女性社員をマネジメントする管理職層を対象とした取り組みを継続してきました。2012年度に開始した28歳前後女性社員向けの「Career Cafe 28」(公募で累計1,400名以上が受講\*2)、2015年度に開始した管理職向けの「Career Cafe for BOSS」(同 累計1,300名以上が受講\*2)に続き、このたび新たに、30歳代女性社員向けに「Career Cafe Next Step」を開始します。

キャリア構築に関する社内調査の結果、「今の職場で自分の強みを発揮できている」「中長期の具体的なキャリアデザインを描けている」と回答する30歳代女性(一般社員)の割合が、同年代の男性社員よりも低く、さらに30代半ば以降低下傾向にあることが分かりました。

「Career Cafe Next Step」は、リクルートが今後さらなるリーダーシップの発揮を期待する30歳代の女性社員(一般社員)を対象に、自身の強みの自覚とキャリア構築への主体性を高めてもらうことを目的に実施する選抜型研修です。上長との事前面談を通じて自らの強みと課題を棚卸しした上で研修に臨みます。当日のプログラムでは、社外講師 岡島 悦子氏(株式会社プロノバ 代表取締役社長)による講義、社内の女性ロールモデルによるパネルディスカッションの内容を踏まえ、後半のワークショップで自らのキャリアにおいて大切にしている価値観(成し遂げたいこと、譲れないもの、捨てられるもの)を明らかにし、その価値観を実現するためのアクションプランを作成します。研修後は上長との事後面談を行い、参加者の女性社員本人と上長の管理職が、共にキャリアの次のステップを考え、新たな一歩を踏み出すことを後押しする仕立てとしています。

リクルートはこれからも、一人ひとりの「個」が最大限に発揮されるよう、性別や年齢にかかわらず、一人ひとりの可能性を信じ、期待し、伴走し続けます。そのために、ジェンダー平等の実現をはじめとするDEIの実現に向けた取り組みを加速していきます。

\*2:2023年2月開催までの累計

## ■ 「Career Cafe Next Step」 実施概要

研修効果を高めるために、研修当日の前後に、参加者と上長との事前・事後面談を行います。

### 【研修前】上長と参加者との個別面談を実施

事前課題として参加者が作成する「強みの棚卸しシート」に基づき上長と対話。自身の「強み」「強みを磨くに当たったの阻害要因」について、上長からの客観的なフィードバックを得ながら、認識をすり合わせ「強みの棚卸しシート」をブラッシュアップする。

### 【研修当日】

日時：2023年2月2日(木)

講師：株式会社プロノバ 代表取締役社長 岡島 悦子氏

主なプログラム：

#### 【第一部】

講師による講演(テーマ：キャリアフレームワークの再整理)、講師とリクルートの女性ロールモデルとのパネルディスカッション

#### 【第二部】

講師を交えたグループディスカッション(悩みの言語化、アクションのヒントを得る)、今後のキャリア構築に向けたアクションプランの作成

### 【研修後】上長と参加者との個別面談を実施

研修内容を踏まえて、キャリアの次のステップについて対話する。

## ■ これまでの取り組み「Career Cafe 28」「Career Cafe for BOSS」について

2012年度より、役職志向の男女差解消と、若手女性社員が抱えやすいワーク・ライフの両立に対する不安払拭を通じたキャリア構築支援を目的に、28歳前後の女性社員を対象として、「Career Cafe 28」を開始しました。開始当初は、キャリア構築とワーク・ライフの両立を学ぶプログラムでしたが、育児と仕事の両立支援や全社での働き方変革により、性別にかかわらず「働きやすさ」の整備が進むにつれ、近年は「働きがい」の向上に向けて、キャリアを前倒しで構築することを学ぶプログラムとしています。自身の強みを言語化することで、今後のキャリアへの不安を解消し、成長意欲を高めることを目的に実施してきました。これまでに、公募で累計1,400名以上の女性社員<sup>\*2</sup>が参加しています。参加者からは、「これまでは、仕事で機会を打診されても、自分はその役割に値しないと感じていたが、失敗しながらでも挑戦しよう」と決意する機会になった」といった声が聞かれ、多くの若手女性社員がキャリア構築を前向きに考えるきっかけの場となっています。

また、「Career Cafe 28」に参加した女性社員の半数以上が、上長に自身のキャリアについて相談できておらず、上長も女性社員のキャリア構築支援に難しさを感じていることがわかったことから、2015年度には「Career Cafe for BOSS」として、管理職を対象とした研修を開始しました。経営戦略におけるジェンダー平等推進の意義や、メンバーのキャリア構築支援に向けた効果的なコミュニケーション手法など、現場で実践できるマネジメントを学ぶプログラムです。これまでに、公募で累計1,300名以上<sup>\*2</sup>の管理職が参加しています。

\*2:2023年2月開催までの累計

本件に関する  
お問い合わせ先

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

## リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>