

【NPO法人GEWEL様 マーケティング調査プロジェクト】

# ママボノ2016 最終成果物提案書

2016年12月7日

# アジェンダ

---

1. ご依頼内容のご確認
2. GEWEL様分析結果のご報告
3. 外部ヒアリング結果のご報告
4. 活動のご提案

# 1. ご依頼内容のご確認

## プロジェクトの目的・ターゲットと検討内容（再掲）

目的	企業に勤める人が持っている、D&Iに関する潜在的な不満や悩み（「もやもや」）の具体的な中身を明らかにし、GEWEL様の活動をご提案する
ターゲット	子どもを持つ女性社員

### ■ プロジェクト検討内容

調査種別	取得情報	調査対象者	調査日時
GEWEL様 ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業目的、ミッション・ビジョン</li> <li>● GEWEL様の事業、体制</li> <li>● サービス内容、ターゲットについて</li> </ul>	GEWEL 村松様、田村様	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 11/1: インタビュー</li> <li>● 11/11: キックオフミーティング</li> <li>● 11/17: オープンフォーラム</li> </ul>
外部 ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ワーキングマザー（WM）の働き方</li> <li>● D&amp;Iについての認識</li> <li>● 会社の制度（詳細は次ページ参照）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 復職経験者（10～15名程度）</li> <li>● 第一子育休中の人（10～15名程度） - パパママ会、児童館、ママ友など</li> </ul>	11/12～11/25
統計・調査レポート等	※今回の調査は限られたリソース内で効率的に課題にお答えするために、ターゲットに対するdepth調査に限定し、定量調査はスコープ外とします。		

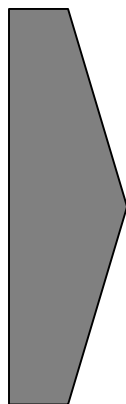
# 成果物イメージ：外部調査用質問項目（再掲）

課題	質問内容
ワーキングマザー（WM）の働き方	<p>&lt;復職前&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>WMとして働くことについて、不安なことはあるか、それはなぜか</li> <li>育休中、復職後に向けた準備を行ったか（スキルアップ、資格取得など）</li> </ul> <p>&lt;復職後&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自分がWMとして仕事がやりにくいと感じることはあるか、またそれはなぜか</li> <li>実際復職してみて、当初のイメージと同じだった点/異なった点</li> <li>子供ができてから働き方は変わったか（苦労している点、逆によりうまくいっている点）</li> <li>実際働き始めてみて想定外の困難はあったか</li> <li>同僚・上司の理解はあるか</li> <li>パートナーのサポートはあるか？ サポートを得るために工夫した事はあるか？</li> <li>解決した悩みがある場合、そのきっかけ</li> <li>仕事へのモチベーションを維持するために必要なことは</li> <li>今後のキャリアをどう考えているか？悩みはあるか？</li> </ul>
D&Iについての認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>D&amp;Iについてどのように認識・理解しているか</li> <li>自分の職場にはD&amp;Iが実現されていると思うか、またそれはなぜか</li> <li>理想の職場環境とはどのようなものか</li> <li>理想の職場環境を整えるために、あったらいいと思うものは何か</li> </ul>
会社の制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>WMをサポートする制度はあるか（時短勤務、在宅、その他）</li> <li>社員は使っているか。使っていない場合、制度の問題か、または企業文化、個人の問題か</li> <li>仕事内容に対して公平な人事評価を受けているか</li> <li>育休中のサポートはあるか（例：復職前の研修など）</li> <li>あればいいと思う制度・サポートは</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>WMとして働く上で最も重要だと思うのは（例：制度、周りの理解、自分の考え方、等）</li> <li>会社外で利用しているサポート及びあればいいと思うサポート</li> <li>情報の入手手段（よく見ている雑誌・サイト・メルマガ・SNS等）</li> </ul>

## 2. GEWEL様分析結果のご報告

## オープンフォーラムから感じた事

フォーラム全体	ターゲット	会の運営
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全く分野の違うパネリストを呼ぶことで、D&amp;Iを多角的な方面から体感</li> <li>● 様々な企業からの協賛や、参加者の背景の豊かさから、GEWEL様のネットワークの広さを実感</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女、年齢、業種の幅広く様々な参加者がおり、ダイバーシティの意義を実感</li> <li>● もやもや社員には響くキーワードがたくさんあるものの、ダイバーシティの重要性を実感していない人への訴求ポイントは何か</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 大学生による運営や地方との中継等、ダイバーシティとそのシナジー効果を実感</li> <li>● ファシリテーターの方の質が高く、パネリストの活発な発言を誘導</li> <li>● インプットだけでなく、適度なアウトプットもあることで、同じテーブル内でのD&amp;Iを体感</li> </ul>



### 今後の取り組みに向けた示唆

- 目的の明確化
  - 受講後持ち帰ってもらいたいキーワードを明確化
- ターゲット層の明確化
  - 目的とリンクしたターゲット層へのアプローチ
- PDCAサイクルの実施
  - 目的を達成したかのフィードバックと、研修終了後のフォローアップ
- 大学や企業との提携によるGEWEL様の人員不足の解消

# GEWEL様のSWOT分析

## 目的

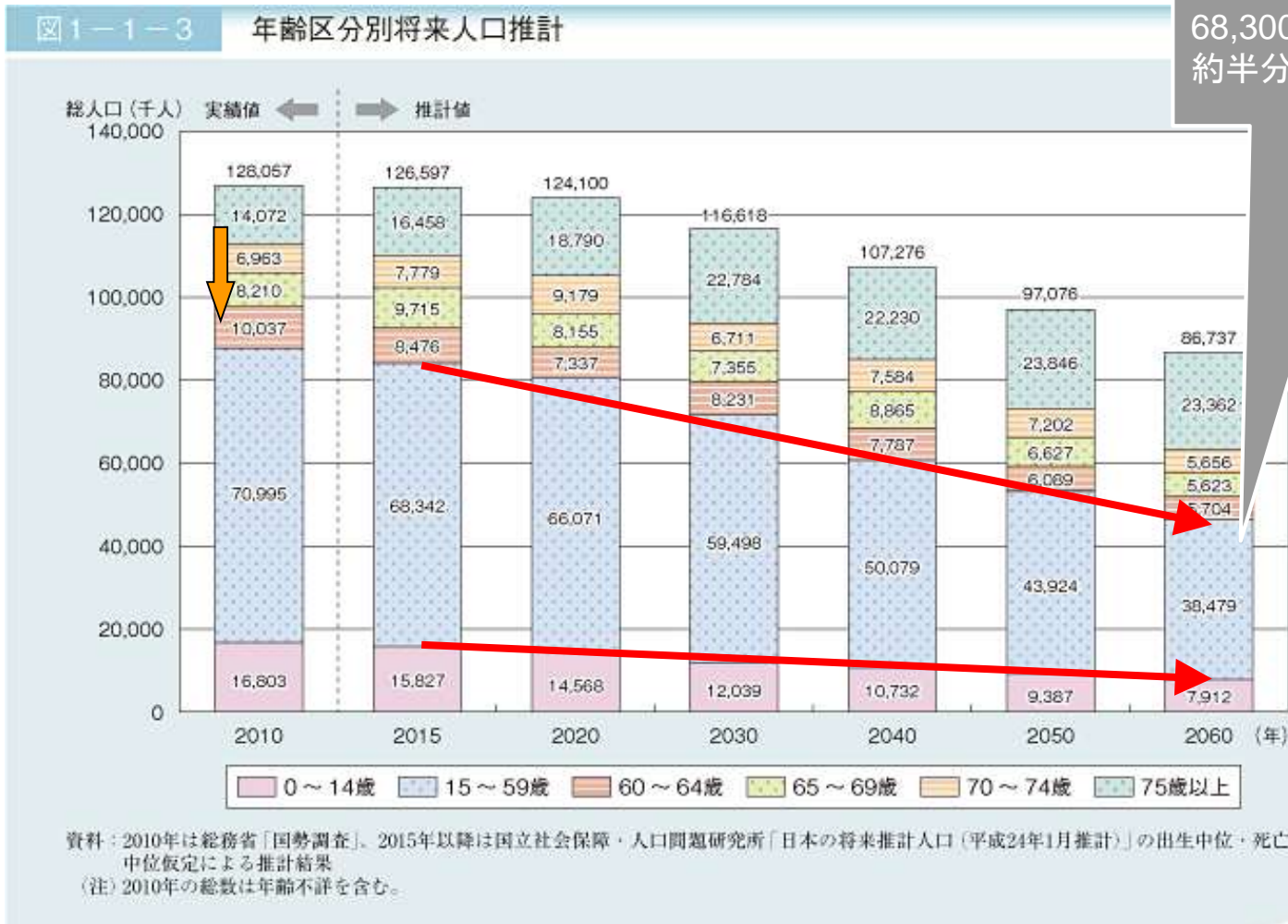
多様な個性を持つ一人ひとりが、自分らしさを発揮し、違いを活かして成長しあえる社会を目指します。

強み	機会
<ul style="list-style-type: none"><li>● 多彩な理事陣</li><li>● 長期的な活動の蓄積</li><li>● 女性リーダー育成支援のパイオニア</li><li>● 知名度（ある一定の人事層）</li><li>● 人脈</li><li>● 事業収入のみでの効率的な運営体制</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 育休中に学ぼうとするWMの増加</li><li>● 出産後も貢献意欲の高いWMの増加</li><li>● 女性活躍推進法の施行</li><li>● 男性の積極的な育児参加</li><li>● 時間に制約ある人材がまだまだ活用不足</li></ul>
弱み	脅威
<ul style="list-style-type: none"><li>● 概念的で活動目標が伝わりにくい</li><li>● ターゲットが不明確</li><li>● 今後ターゲットとなるWMへの知名度不足</li><li>● 顧客志向に課題</li><li>● 人員不足による組織力への課題</li><li>● 長期的なフォローの不足</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 2060年に半減する労働人口</li><li>● マミートラック現象（キャリアのストップ）</li><li>● 他にも育休中のセミナーが存在しており、新聞などでも取り上げられている</li></ul>



# 脅威：2060年には労働人口が半分に

将来推計人口でみる50年後の日本



68,300千人→38,400千人  
約半分に！

出典：内閣府，「平成24年版高齢社会白書」

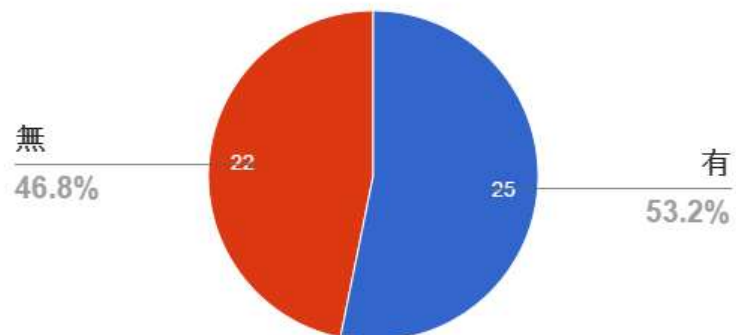
[http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/s1\\_1\\_1\\_02.html](http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/s1_1_1_02.html)

### 3. 外部調査結果のご報告

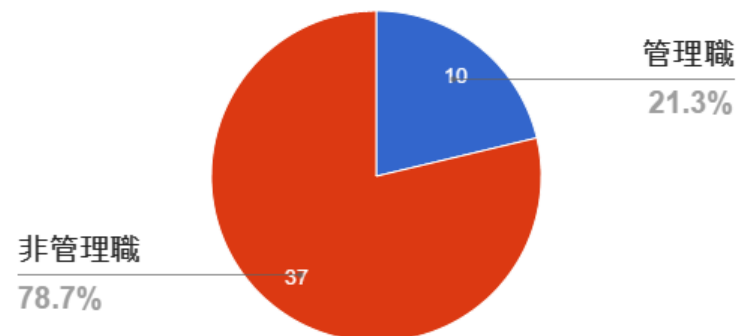
# 外部調査対象者属性サマリー①

合計調査対象者： **47人**

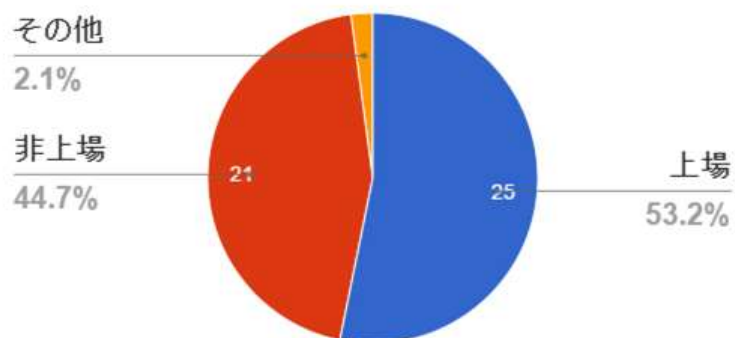
## 復職経験



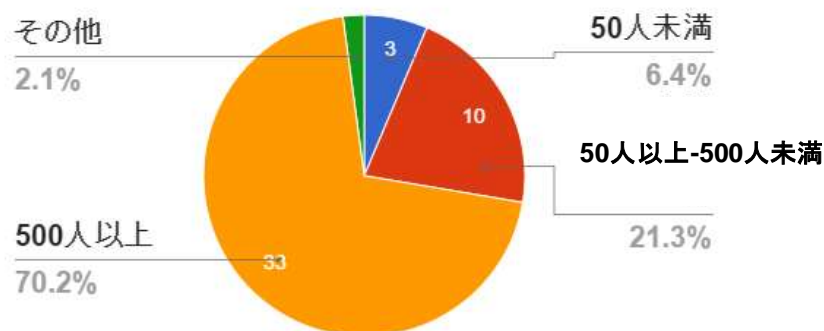
## 管理職・非管理職



## 上場・非上場



## 会社規模

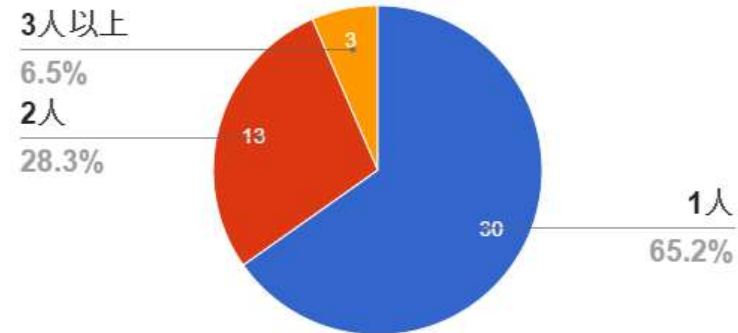


## 外部調査対象者属性サマリー②

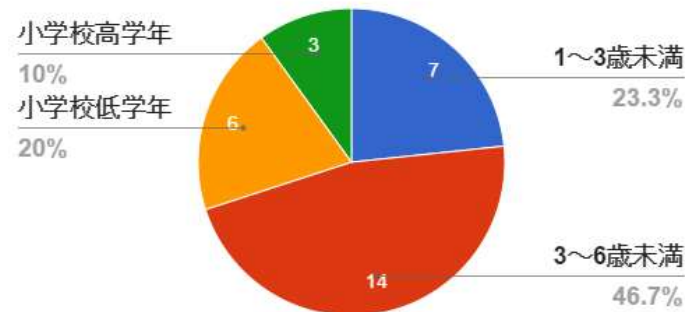
### 職種

職種	人数	%
営業	8	17.0%
技術	6	12.8%
人事	5	10.6%
マーケティング	5	10.6%
開発	4	8.5%
企画	3	6.4%
制作・編集	2	4.3%
公務員	2	4.3%
金融	2	4.3%
システムエンジニア	2	4.3%
弁護士	1	2.1%
総務	1	2.1%
市場調査	1	2.1%
広報	1	2.1%
経理	1	2.1%
医師	1	2.1%
フリーランス	1	2.1%
サービス	1	2.1%
合計	47	100.0%

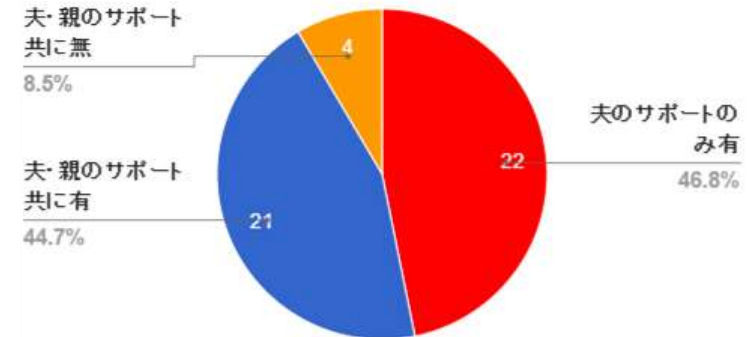
### 子供の数



### 子供の年齢



### 夫・親のサポートの有無



# WMの声と推察される課題：WMの働き方

調査項目	うまくいっていること／工夫していること	うまくいっていないこと
WMとして働く不安（復職前）	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己研鑽</li> <li>職場の情報収集</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方のイメージ不足</li> <li>家庭と仕事の両立</li> <li>病児保育サービスの確保</li> <li>会社／他社員からの低い評価</li> <li>キャリア形成への不安</li> </ul>
子供ができてからの働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>効率の改善</li> <li>育児・家事だけの生活から開放され、精神的に安定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>やりたい仕事ができない</li> <li>モチベーション低下、無力感</li> <li>長時間労働</li> <li>退勤後の会議や休日イベントへの不参加</li> <li>自己研鑽や家族との時間が減少</li> <li>病児への対応</li> </ul>
パートナーのサポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>密なコミュニケーション</li> <li>パートナーの考えを尊重</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>夫の会社に理解がない</li> <li>夫婦で繁忙期が重複した時の体力的・精神的な負荷</li> </ul>
同僚・上司の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務や家族について状況共有</li> <li>自分も同僚をサポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもがいない上司は理解不足</li> <li>自分の仕事で手一杯の同僚の配慮不足</li> <li>時間や計画に対してルーズ</li> </ul>
仕事へのモチベーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>中長期的な貢献や大義を意識</li> <li>同環境の同志を作る</li> <li>キャリアや人生観の振り返り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>やりたい仕事ができない</li> <li>時間に制約があり無力感</li> </ul>
今後のキャリア	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアを夫婦で考える</li> <li>子どもに働く姿を見せる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ロールモデルとなる管理職WMの不在</li> <li>上司とのキャリアについてのコミュニケーション不足</li> <li>マミートラックから抜け出せない</li> <li>家庭の状況に合わせた柔軟な（再）異動／転職</li> </ul>

課題
<p>◆<b>周囲の理解、巻き込み不足</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>時間に制約がある働き方に対する周囲の理解・協力不足、過小評価</li> <li>夫の周囲の理解・協力不足による負担増</li> <li>出産前からの夫婦協力体制等の準備不足</li> </ul> <p>◆<b>情報不足</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>育児と家事の両立、同僚の巻き込みができていないロールモデルの不在</li> <li>スキルアップ、情報収集等、自己研鑽の時間不足</li> </ul> <p>◆<b>家庭と仕事のベストバランスが見いだせない</b></p>

# WMの声と推察される課題：D&Iの認識、会社の制度

調査項目	うまくいっていること	うまくいっていないこと
D&Iの認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進を重視、制度も既整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本のモノカルチャーを反映しており、D&amp;Iとは対極</li> <li>制度はあるが、形式的で受け入れ態勢・配慮不足</li> <li>業務内容・時間・勤務地等を柔軟に調整・相談できる職場環境が未整備</li> </ul>
会社の制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>多くのWMが短時間勤務を利用</li> <li>男性の育休は産後1週間取得を推奨、取得事例が増加中（一部企業）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅や時短制度はあるが、運用や評価制度は未整理</li> <li>残業が当然という考えの上司のもとで活用が困難</li> <li>男性の制度利用はマイノリティ</li> </ul>
その他	<p>欲しいサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>体力も子育て経験もある、シニアを活用した育児サポート</li> <li>独身男性の啓発など、働く人たちの意識改革</li> <li>業界毎のWMをサポートする制度内容と活用状況をまとめた調査</li> </ul>	

課題
<p>◆認知・対応不足</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>認識はされつつあるが、レベル2での理解にとどまり、レベル3のメリットが浸透していない</li> </ul>
<p>◆制度の活用状況と受入体制</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>レベル2での理解にとどまっているため、制度は作るが、本当の意味での柔軟な働き方の受け入れ方が不足</li> </ul> <p>◆公平な評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>結果・成果の定義があいまいで、裁量労働制にならない</li> <li>長時間労働や努力した過程が重んじられるカルチャー</li> </ul>

## 4. 活動のご提案

# WMが抱える課題と、GEWEL様SWOT分析から導き出される活動のご提案

WMの声から推察される課題	GEWEL様 SWOT分析結果	活動のご提案	
<b>周囲の理解、巻き込み不足</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 時間に制約がある働き方に対する周囲の理解・協力不足、過小評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期的なWM復帰フォーラムの開催</li> <li>● キャリアを相談できるメンターの育成プログラム</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 夫の周囲の理解・協力不足による負担増</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜強み：人脈＞ x</li> <li>＜機会：WMの増加＞</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>周囲（独身男性、企業人事、上司など）への啓蒙活動</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出産前からの夫婦協力体制等の準備不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜強み：パイオニア＞ x</li> <li>＜機会：男性の育児参加＞</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● NPOが提供する両親学級</li> <li>● 子育て女性とそのパートナーまで含めた包括的なキャリアアプランをアドバイス、コーチング</li> </ul>
<b>情報不足</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児と家事の両立、同僚の巻き込みができていないロールモデルの不在</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>GEWEL様のイベントを通じた社外ロールモデルとの出合いの提供</b></li> <li>● ポジティブになれる活動の啓蒙・同じ境遇のママとのシェアリングの場の提供</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● スキルアップ、情報収集等、自己研鑽の時間不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜強み：人脈＞ x</li> <li>＜機会：WMの増加＞</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ポジティブになれる活動の啓蒙・同じ境遇のママとのシェアリングの場の提供</li> <li>● 日経DUAL等へのメルマガでの宣伝や、たまひよ等が主催しているWM向けイベントでの宣伝</li> </ul>
<b>D&amp;Iの認知・対応不足</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認知はされつつあるが、レベル2での理解にとどまり、レベル3のメリットが浸透していない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 制度を取り入れてもらうための情報提供</li> <li>● ダイバーシティ体験の場の提供（成功・失敗事例の共有、プロボノ体験）</li> </ul>	
<b>会社の制度の活用状況と受入体制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● レベル2での理解にとどまっているため、制度は作るが、本当の意味での柔軟な働き方の受け入れ不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 産前・産後研修への組み込み</li> <li>● <b>企業人事向けに他業種ミックスのD&amp;I体験プログラムの提供</b></li> </ul>	
<b>公平な評価</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 結果・成果の定義があいまいで、裁量労働制にならない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 結果・成果の数値化の研修を提供</li> <li>● 企業向けD&amp;I研修で評価制度の成功事例を共有</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 長時間労働や努力した過程が重んじられるカルチャー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜強み：人脈＞ x</li> <li>＜機会：制約人材の活用不足＞</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>ダイバーシティ体験の場の提供（成功・失敗事例の共有、プロボノ体験）を通じて、制約人材の理解促進</b></li> </ul>



# SWOT分析から導き出されるGEWEL様の課題解決に向けた活動のご提案

GEWEL様 SWOT分析結果	活動のご提案
<p>&lt;弱み：人材不足&gt; x &lt;強み：人脈&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育休MBA、ママボノ、マドレボニータ等意識の高い育休中人材の活用</li> <li>● プロボノワーカーの活用</li> <li>● 学校との提携・インターン（フォーラムでの大学生ボランティアや大学研究室等）</li> <li>● リタイヤ後のシニアの活用</li> <li>● <u>時間はあるがマネジメント能力に不足がある人材（大学生など）と、マネジメントは出来るが時間に制約がある人材（WM）のマッチング</u></li> </ul>
<p>&lt;弱み：長期的なフォロー不足&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PDCAサイクルの導入（オープンフォーラムでエントリーし、研修でフォローアップなど）</li> <li>● イベント参加者コミュニティを作り、イベント後のフォローアップ</li> <li>● コーチングプログラムで、長期的な気付きの確認</li> </ul>
<p>&lt;弱み：知名度不足&gt; &lt;弱み：ターゲットが不明確&gt; &lt;弱み：概念的な活動目標&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 期間・ターゲットを絞ったキャンペーン活動</li> <li>● 区役所や児童館、保育園にパンフレットを設置</li> <li>● 児童館でWM向けに講座を実施</li> <li>● 日経DUAL等へのメルマガでの宣伝や、たまひよ等が主催しているWM向けイベントでの宣伝</li> </ul>
<p>&lt;弱み：顧客志向に課題&gt; &lt;弱み：体系的な組織力に課題&gt; x &lt;強み：多彩な経営陣&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● イベント後のアンケート</li> <li>● GEWEL様内で、MBA holderのノウハウを活かした戦略チームの発足</li> </ul>

# 課題を解決する活動の仕組みのご提案：

GEWEL様が媒介となり、ターゲット、リソースの三者にメリットをもたらすフレームワーク

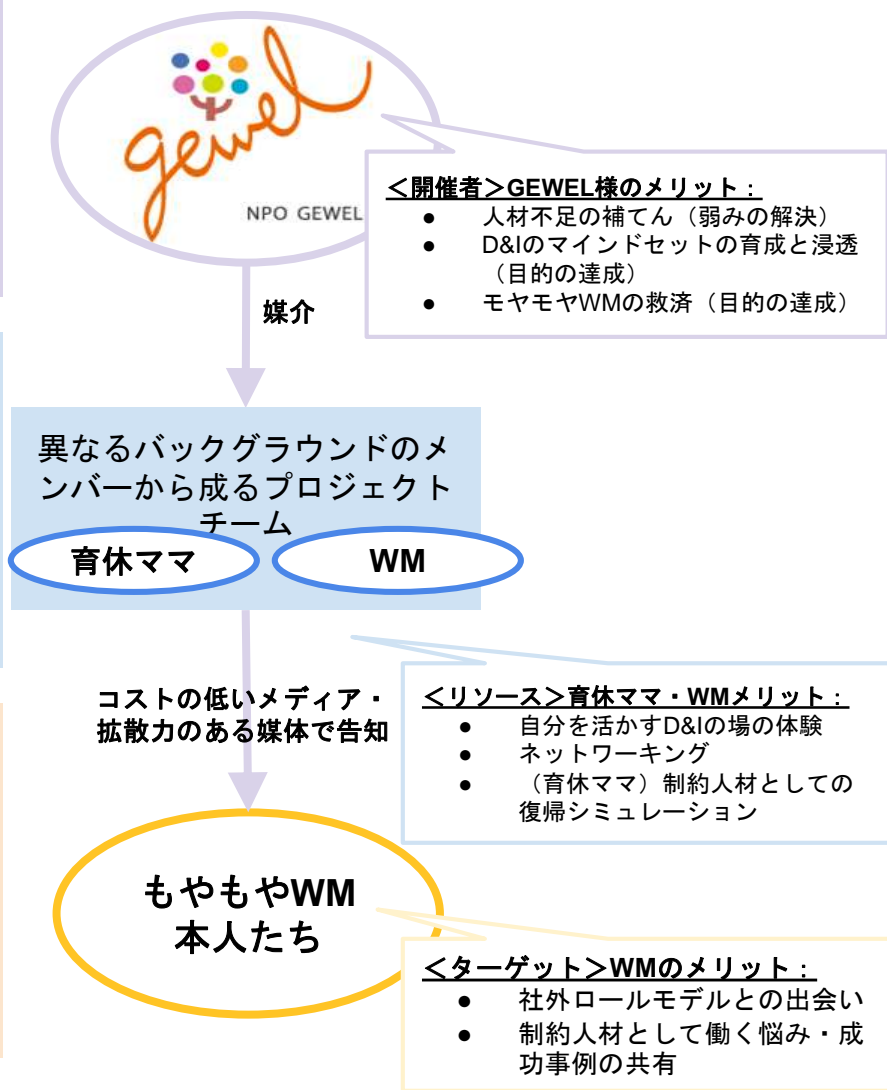


# 活動のご提案①：GEWEL様主催のWM交流ワークショップ

媒介

活動のリソース

活動のターゲット



活動提案	GEWEL様主催のWM交流ワークショップの定期開催
内容	毎回特定テーマに基づいたWM数名による体験談の共有およびグループディスカッションと懇親会
目的	GEWEL様がハブとなる、社外ロールモデルとの出会いの場の提供
解決する課題	情報不足
参加者	育休ママ、WM
開催頻度	月1回の定期開催
規模	25名程度（5人 x 5グループ）
人的リソース	目的意識の高い育休ママたち （例：ママボノ、育休MBA、マドレボニータ参加者など）
金銭リソース	参加費を徴収。ある程度の規模と知名度が出てきたら企業協賛金により運営
告知方法	①コストが低い、または②口コミ拡散力のある媒体（チラシ、SNS（フェイスブックやツイッター）、GEWEL様ホームページ、企業内育休前後研修等）

# 活動のご提案②：WMの実態を描いた漫画・コラムの連載

媒介

活動のリソース

活動のターゲット



NPO GEWEL

媒介

<開催者>GEWEL様のメリット:

- 人材不足の補てん（弱みの解決）
- D&Iのマインドセットの育成と浸透（目的の達成）
- モヤモヤWMの救済（目的の達成）

異なるバックグラウンドのメンバーから成るプロジェクトチーム

大学生

WM

コストの低いメディア・拡散力のある媒体で告知

<リソース>大学生のメリット:

- 社会人とのふれあい
- ビジネスの進め方の勉強
- 進路を考えるヒント
- 他者理解

周囲の人たち  
(人事・上司・同僚)

<ターゲット>WMの周囲の人たちのメリット:

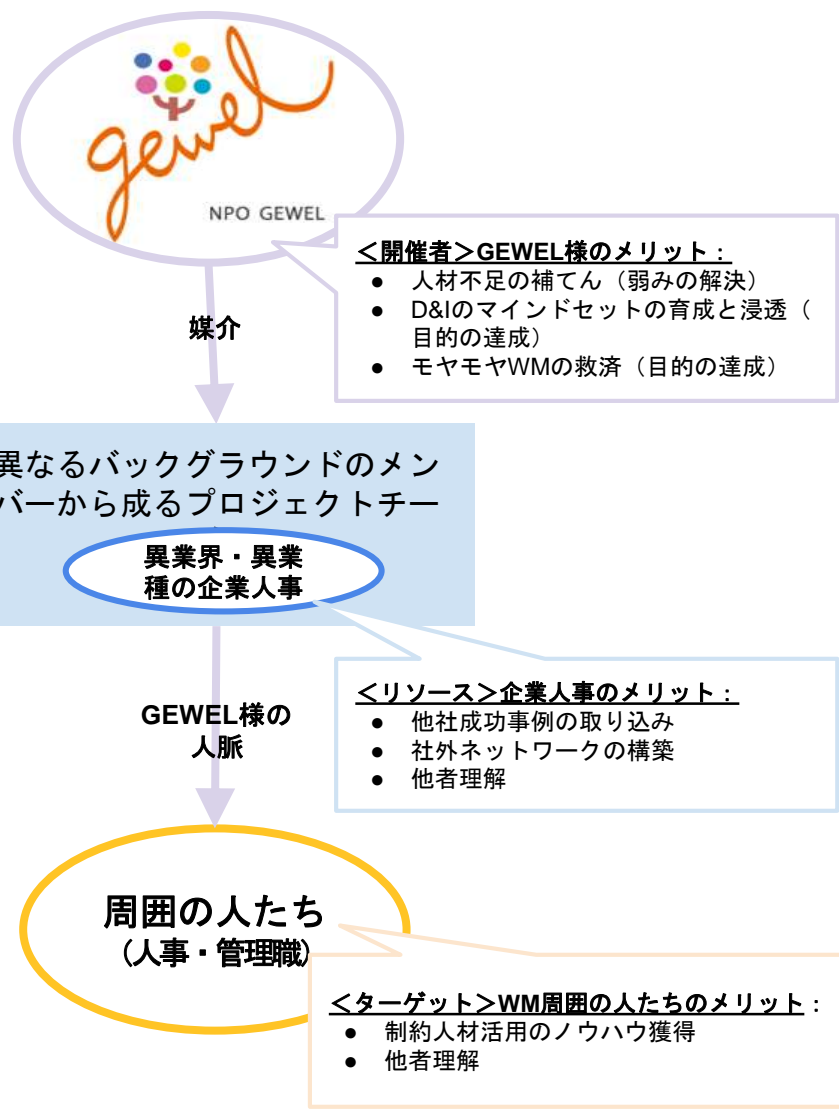
- 制約人材活用のノウハウ獲得
- 他者理解

活動提案	WMの実態を描いた漫画またはコラムのフリーペーパーへの連載
内容	WMの一日や周りから必要なサポートを漫画で描く。制約人材を受入れ、チームメンバーとして活かすビジネスマンが「かっこいい」という風潮を作り出す
目的	周辺の人たちへのWM実態理解の促進 (特にWMが身近にいない独身男性)
解決する課題	周囲の理解・巻き込み不足
人的リソース	大学生（芸術学部、漫画家志望など）
告知方法	R25などターゲットにリーチできるフリーペーパー 東洋経済オンライン、日経ビジネスオンラインなど



# 活動のご提案③：様々な企業の制約人材活用成功事例共有の場を提供

媒介  
活動のリソース  
活動のターゲット



活動提案	GEWEL様主催による、様々な企業の制約人材活用成功事例を共有する、勉強会の開催
内容	<p>毎回1企業の成功事例のシェアリングからグループディスカッション及び懇親会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>制約人材を抱えるチームメンバーの悩みの共有と心構えのシェア</li> <li>制約人材の具体的な活用方法のTIPS及びビジネスへの成果シェア</li> </ul>
目的	WMを抱えるチームメンバー（特に管理職）への、制約人材の効率的な活用促進
解決する課題	会社の制度の活用状況と受入体制・公平な評価
参加者	制約人材を抱えるチームの管理職たち
開催頻度	月1回の定期開催
人的リソース	異業界・異業種の人事を中心としたメンバー
金銭リソース	企業の研修費
告知方法	GEWEL様の人脈を通じた企業人事への働きかけ

**THANK YOU!**