



女性の活躍を応援する 「社外シスター」サービス

(女性メンター)

～ 知ってください。女性社員をさらに輝かせる、新しい応援の形。～

産後離職率 管理職比率

現状47%を改善

※注①

目標30%に貢献

※注②

※①② | 内閣府男女共同参画局

photo by Pixabay

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標「SDGs」。日本も積極的に取り組んでいるこの目標の「5 | ジェンダー平等」に、私たち人援隊も貢献してまいります。人援隊では、働く女性のエンパワーメントを第一に、「産後離職率」の低減、「女性管理職比率」の向上など、多角的にご支援いたします。

女性社員へのこんな悩みございませんか？



女性社員に活躍して欲しいが、
女性リーダーが育たない。。

職場や仕事への本音が聞けない。
会社を辞めないで欲しい。。



不安・悩み



重要ポストへの登用を考えているが、
女性社員の意欲が引き出せない。。

抜擢・昇進などに関して、
相談できる女性上司がいない。。



産休・育休に入るタイミングで、
退職してしまう女性社員がいる。。

育休・産休明けに
退職してしまう女性社員がいる。。

フォロー対応が遅れると、こんなリスクも！

下記以外にも、離職しないで戦力として稼いでくれるであろう未来収益や、社内外貢献度等を考えると、女性社員の離職は莫大な損失につながります。



損失

<例>

4億5,500万

<例 | 女性社員10名採用し、離職者5名のケース>

◎採用費：約800万円

◎教育費：約200万円

◎給与等：約9,000万円 × 10年間

合計 9億1,000万

※離職者が5名出ると、約4億5,500万円の損失となります。

※「給与等」の計算は、仮に全員が10年間就業したと仮定したものです。

女性社員のキャリアアップに欠かせない、「女性メンター制度」。

■女性メンター制度 | 会社や配属部署における上司とは別に、「指導・相談役となる先輩社員がサポートする制度のこと。」

1.

最近、女性のキャリアアップや環境整備のために、制度面の充実を図る企業様が増えています。しかし、女性は、結婚・出産・育児といったライフイベントの際に、男性よりも精神的な負担が増え、仕事とプライベートの両立に悩む方々が多くなります。

さらに、自身のキャリア形成に対する不安を相談したいという方々も年々増えています。

「女性メンター制度」は、女性の活躍に欠かせない、とても重要な“応援の形”なのです。



人援隊の「社外シスター(女性メンター)サービス」。

推進プロジェクト

SDGs「5」

2.

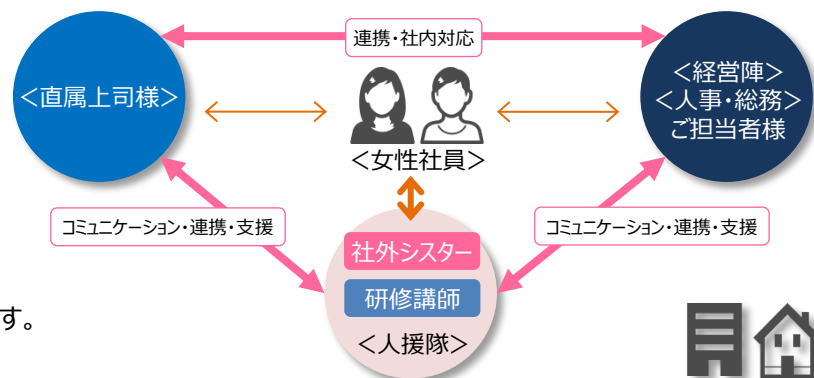
■経験豊富な女性メンターが、貴社の女性社員を継続的にフォローアップしていく「社外メンターサービス」です。

「女性メンター」を社内に設置するのは、簡単なことではありません。

メンターのスキルの問題や業務負荷も発生する場合もあり、リスクも否めません。

人援隊では、そんな企業様のために、経験豊富な女性メンター陣が、貴社の女性社員を継続的にフォローアップ致します。

※産休・育休の際は、ご自宅まで出張いたします。(option)



＜効果例＞

- ①産休・育休前の退職者低減
 - ②産休・育休明けの退職者低減
 - ③やる気と能力を最大限に引き出せる
 - ④リーダーが育つ、女性管理職が増える
 - ⑤今まで以上に活躍が見込める
 - ⑥今まで以上に業績が上がる
 - ⑦産後も安心して働ける会社ブランドが定着
- ※採用面でも好アピールできる

サービスを導入することで、莫大な損失も防げます。

＜社外シスター費用例＞

180万

月額15万×12ヶ月(例)

削減

未施策※損失4億5,500万円

＜例 | 女性社員10名採用し、離職者5名の場合＞

「社外シスター(女性メンター)サービス」プラン&オプション例

3.

法人向
PLAN

■15万円／月額～ ※3プラン制

- ・訪問・オンライン対応及びコミュニティ
- ・お役立ち情報の定期配信・ランチ交流会 等
- ・(option) 自宅派遣 or Skype等面談 他

- ◎対象者(女性社員)は、人援隊の「社外シスター(女性メンター)」に、仕事の悩み・不安、産休・育休明けの悩み・不安、女性管理職としての悩み・不安、プライベートの悩み・不安等を個別相談できます。
- ◎女性特有の悩みや不安に寄り添い、きめ細かくサポートいたします。
- ※ランチ交流会は、見学含めどなたでもお気軽にご参加いただけます。