

ダイバーシティを推進し、誰もが自由に好きな仕事を選択できる社会を目指す



「ワンダーウーマン研修」Graduate Course for Wonder Woman PASONA

パナナグループの未来を描き、自信と誇りを持って会社・組織を牽引する女性リーダー人材(ワンダーウーマン)の育成を目指す実践型のプログラムです。ビジョン構築や価値創造はもとより、上級管理職としてふさわしいプレゼンスカルの向上、ネットワーキング等を学ぶことによりワンダーウーマンとしての更なる活躍を支援します。

<p>① キャリアライフ デザイン 上級管理職を目指す人材となるための自己分析・期待役割理解</p> <p>いかに自身を磨き、キャリアを築きたい自分の明確化</p> <p>役員ランチ会、自己分析とフィードバック・アセスメントによる客観的理解(過去・現在・未来を捉え将来に向けた計画を立てる)</p>	<p>② マネジメント力 向上 ディスカッション 実践ロールプレイング</p> <p>多様化する組織の中で、影響を与え周囲をモチベートする力を醸成する</p> <p>権限カ1,000本ノックトレーニング 周囲をモチベートする「センシング」技法 人材育成力、活力・影響力とは何か 女性リーダー事例研究</p>	<p>③ プレゼンスカ 向上 実践ロールプレイング オフファンクショナルから学ぶ</p> <p>凛とした立ち居振る舞い、所作を学び存在感を高める</p> <p>立居振る舞い(しぐさ、話し方、ウオーキング)ファッション(カラーコーディネイト)のポイントを実践的に学び、自身を磨く機会とする</p>
--	--	--

<p>④ ビジネススキル 上級管理職者に求められるプロフェッショナルスキルの醸成</p> <p>多様化・複雑化する課題を解決する力 自身の志とビジネススキルを学ぶ</p> <p>経営戦略、組織人事マネジメント 論理思考/ロジカルプレゼンテーション 革新力、企画力、問題解決力 専門プロフェッショナルから学ぶ</p>	<p>⑤ ネットワーキング ネットワーキング構築はもとより 教養を身につけ品格を磨く</p> <p>社内外で活躍する女性リーダーとのネットワーク構築、経験から学ぶ</p> <p>社外女性リーダー事例研究 メンター、支援者とのネットワーク 教養としての英語/マナー 歴史・文学・政治経済・芸術など</p>
--	--

11

「男性の育児参加支援」

●2013年8月 パナナ「ハバプロジェクト」
ハバ社員の育児・家事参加を通じて、女性の更なる社会進出を支援するプロジェクトとしてスタート。育児だけでなく、介護や自己研鑽など、個々のライフスタイルに合わせた多様な働き方に対応できる社内体制の構築を目指して取り組んでいる。

- ◆対象：小学生以下の子どもをもつ男性パナナ社員
- ◆内容： 週1回、下記時間帯で1時間の「選出」が「早速」を実践し、育児・家事を行う
【選出】8:00~16:30
【早速】10:00~18:30



●2014年8月 パナナ・シャドウキャビネット
「子育て支援省」[Career-Life Building プロジェクト]グループ全体で、さらに仕事と育児の両立しやすい、理解ある職場づくりのための「育ボス」「育トモ」を育成するプロジェクト

「育ボス」プログラム

- ◆対象：グループ各社の管理職(上司)
- ◆期間：半日×2回程度
- ◆内容：今の子育て環境を知り、感じる。子育て支援省による子育て環境レクチャー(保育園施設や学童施設での体験や、送り迎えの保護者の様子を見学) マネジメントでの成功例の共有

「育トモ」プログラム

- ◆対象：小学生以下の子どもをもつパナナグループ社員
- ◆期間：1回 1h~1.5h×数回
- ◆内容：家庭における育児上の情報交換(育メン仲間のネットワーク化) マネプラン講座の開催

多様なライフスタイルに合わせた働き方の支援 「IDOBATA会議」 PASONA

復職支援の取り組み(復職後)

『自分のキャリアは自分が創る』
一社会人・企業人そして家庭人として、ライフステージの変化にいかに向き合い自律的なキャリアを築いていくか—

IDOBATA会議を通じて、これからの自身のキャリアや未来を考える

- ✓ 情報交換
- ✓ ベテランママによるキャリアメンター
- ✓ キャリア構築支援



Innovation 変革を起こす

Do 行動する

Balance ソーシャルワークライフバランスを実現する

Talent 才能・能力を活かす



創業以来の取り組みについて

1993年 「マイキャリアバンク」導入
社員が年に一度、現在の職務に関する状況や、自ら考えるキャリアプランを直接人事部に申告できる制度「マイキャリアバンク」を導入。

1997年 「ライフサポート制度」導入
30分単位・最大3時間30分まで勤務時間を短縮できる「ライフサポートコース」(最大で子どもが小学3年生まで活用可能)、地域に限定して勤務できる「エリアコース」がある。

2006年 「ハローベビー休暇」制定
男性社員の育児参加を支援するため、2011年に制度を拡充。出産日以降、子どもが1歳半に達する日まで(休業理由によっては2歳まで)、休暇を取得できる。家事代行サービスの補助も行う。

2009年 「パナナファミリータウン」開設
『向こう三軒両隣』の精神をもってパナナファミリーが助け合う組織「パナナファミリークラブ」の専用ホームページ。グループ各社の持つ福利厚生サービスを集約し、様々なお役立ち情報を提供、パナナファミリーの交流を促進。休職中も閲覧できる。

2010年 「パナナファミリー保育園」開設
グループ各社の社員とエキスパートスタッフが利用できる事業所内保育所。「リモジック」英語レッスン「お絵かき教室」等、質の高い情操教育プログラムを実施するほか、タオルや着替え類を保育園内で洗濯するランドリーサービス等もある。

2011年 「復職プログラム」拡充、「キャリアママチーム」設立
優秀人材の早期復職を支援する制度。育児休業中の上長・人事部等と復職後の希望等に関して面談を行う。復職後3ヶ月間は本人に現在の業務内容や今後の業務目標などを上長にレポートしてもらうことで、これまでの経験・能力を早期に発揮してもらう環境整備を行う。

2012年 「SMAP(Sustainability Management Action Program)制度」制定
社員一人ひとりのサステナブルなキャリアアップとライフプランを積極的に支援するため、休日等に実施される各種研修・業務上必要な重要会議等へ安心して参加できる環境を整備。パナナグループの育児・介護メニュー等のサポートを受けられる。

2013年 「IDOBATA会議」開始
復職1~2年目の女性社員を対象に、社会人・企業人・家庭人として、ライフステージの変化にいかに向き合い自律的なキャリアを築いていくか、同じ境遇の女性社員やキャリアメンターとなるベテランママとの情報交換により考える。



2013年 「ハバプロジェクト(男性の育児参加支援)」開始
ハバ社員の育児・家事参加を通じて、女性の更なる社会進出を支援するプロジェクトとして、2013年8月にスタート。育児はもとより、介護や自己研鑽など、個々のライフスタイルに合わせた多様な働き方に対応できる社内体制の構築を目指して取り組んでいる。

2014年 「ワンダーウーマン研修」開始
パナナグループの未来を描き、自信と誇りを持って会社・組織を牽引する女性リーダー人材(ワンダーウーマン)の育成を目指す実践型のプログラム。ビジョン構築や価値創造はもとより、上級管理職としてふさわしいプレゼンスカルの向上、ネットワーキング等を学ぶ。

2015年 「パナナファミリーケアプログラム」導入
突然訪れる家族の介護問題に備えて、慌てずベストな道を選択できるよう、「介護セミナーの実施」、「介護情報の提供」、「お悩み相談ヘルプデスク」、「家事代行(生活支援サービス)」など、社員の介護離職を予防するサポートプログラムを提供。

2015年 「副役員制度」新設
役員・執行役員と共に、グループ全体の営業戦略・新規事業企画における情報収集、および分析とともに、戦略実施に向けた進言・推進を行うことを役割とするため社員任用制度。

2016年 「パナナヘルスケアプログラム」導入
社員一人ひとりが健康でイキキと働き、ソーシャル・ワーク・ライフ・バランスを实践できるよう、さらなる健康サポートの推進を目指し2016年9月に導入。

2016年 「ワーク ライフ ファシリテーター」設置
ライフスタイル・キャリアプランが多様化する中、様々なライフイベントを迎える社員がソーシャル・ワーク・ライフ・バランスを实践できるよう、仕事だけでなく、健康面や育児・介護等の様々な相談に対応する、専門資格と幅広い経験を持つ「ワーク ライフ ファシリテーター」を2016年10月に設置。

2017年の施策

「Do・Co・De・Moワークスタイル」導入
パナナグループの全オフィスに、どこでも(Do・Co・De・Mo)働く人が繋がり、社員が更に活き活きと活躍することを目的として、誰でも使える『Do・Co・De・Moワークスペース』を設置。育児・介護などのライフイベントによる帰省や休暇時・通勤経路上に拠点がある場合等、パナナグループ各拠点・指定サテライトオフィスでの勤務が可能。

「キャリアサポート制度」拡充
エンプロイアビリティの高い、プロフェッショナル社員の更なる育成をはかるため、職務上必要な専門特化した能力開発に対するサポート制度

「ドリカム休職制度」⇒「ドリカム制度」
社員一人ひとりがキャリアや夢の実現に向けての一步を踏み出すチャンスを拡大することを目的とし、パナナグループの更なる未来のために力強く邁進する人材を育成するキャリアデザイン・ライフデザイン支援制度。一定期間の休職、または週20時間以上勤務をしながらの制度利用も可能。

「療養制度」
癌、もしくはそれに準ずる重篤な病気に罹患された社員に対して、「療養」制度を新設。内と外から体に働きかけ、心身ともに療養の場として利用いただける別府宿泊施設「Benefit for you」宿泊費を差支。

◎Health+Care
社員一人ひとりが、より一層健康でイキキと働ける環境づくりを推進するために、スポーツジム、保健師・栄養士によるフォロー、健康増進プログラムの提供、IoTを活用した継続的支援など、様々な角度から健康増進をサポート

「GLOBAL SALON」
グローバルサロンは、社員が日常的に英会話を学べるサロン。運営スタッフは、全員外国人で、デトックス等健康的な食事を楽しんだり、またここで運動をしながら英語を学べる空間を提供。