

女性活躍推進事例

～営業女子支援から学んだこと～



太田 彩子 Ayako Ohta

- 株式会社ベレフェクト 代表取締役
- 一般社団法人 営業部女子課の会 代表理事 兼 Founder
- 株式会社コナカ 社外取締役 (東証：7494)
- アライドアーキテクト 社外取締役 (東証：6081)
- これまで内閣府子ども・子育て会議委員/日本政府主催国際女性会議「WAW!」アドバイザー / 企業主導型保育事業審査会委員 (内閣府) を歴任
- 専門はキャリア心理学 (カウンセリング修士)、キャリアコンサルタント (国家資格)



▼営業担当者時代：

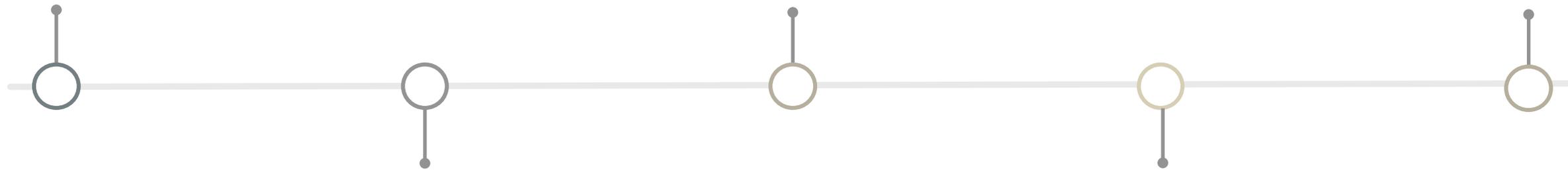
早稲田大学法学部卒業後、(株)リクルート・ホットペッパーの企画営業として社内表彰であるMVP制度にて表彰複数回。

▼「営業部女子課」設立(～現在)：

営業女子活躍を目的としたスキル&キャリア開発勉強会やイベントの開催、行政や企業とのコラボレーションPJを行う、『営業部女子課』を設立。全国3700人以上のコミュニティに。

▼アカデミックな研究にも従事(～現在)：

筑波大学大学院にてカウンセリング修士号取得。現在も女性のキャリアに関する研究に従事。筑波大学「働く人への心理支援開発研究センター」客員研究員。



▼人材育成・キャリア開発支援事業(～現在)：

主に女性営業職の人材育成に携わり、のべ5万人以上を支援。女性営業職の成長や女性営業職支援にかかわる課題解決に携わる。平成28年度内閣府「女性のチャレンジ賞」受賞。

▼企業経営者としてのキャリア(～現在)：

セールスプロモーション企業の取締役として ※当時ジャスダック上場、現在東証一部 組織経営から社内の教育、キャリア開発等に貢献。その後、現在は2社の社外取締役に。

「営業部女子課」とは？

「営業部女子課」は、20代～40代の女性を中心とした全国3,700人、全国数か所に展開するコミュニティです。「女性の営業力を高める！」「営業女子のつながる力で周りを笑顔に」をモットーに、スキル&キャリアアップ勉強会やイベントの開催、行政や企業とのコラボレーションプロジェクトを生み出しています。

定例勉強会の開催（全国）



イベントの開催（全国）



営業ママ「営業部ママ課」



営業スキルセミナー「達成女子大学」



企画協力 & 研修会提供

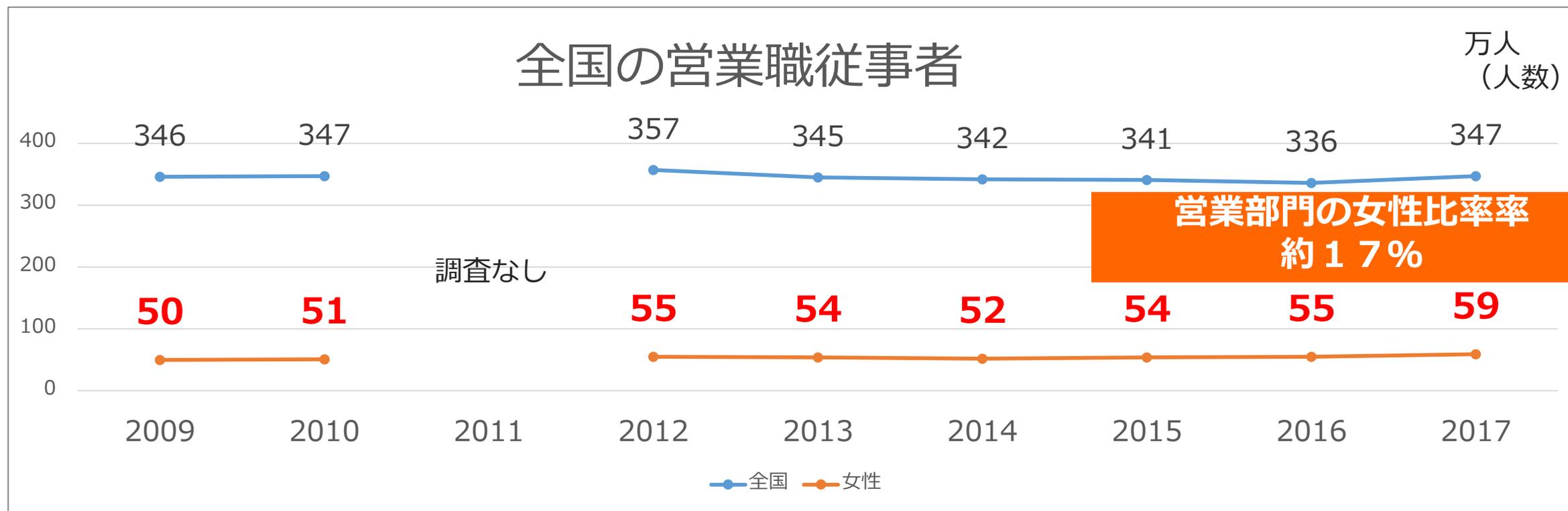


女性活躍推進活動（全国）



なぜ営業女子活躍に取り組むのか？

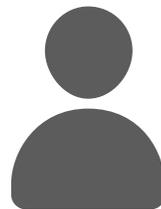
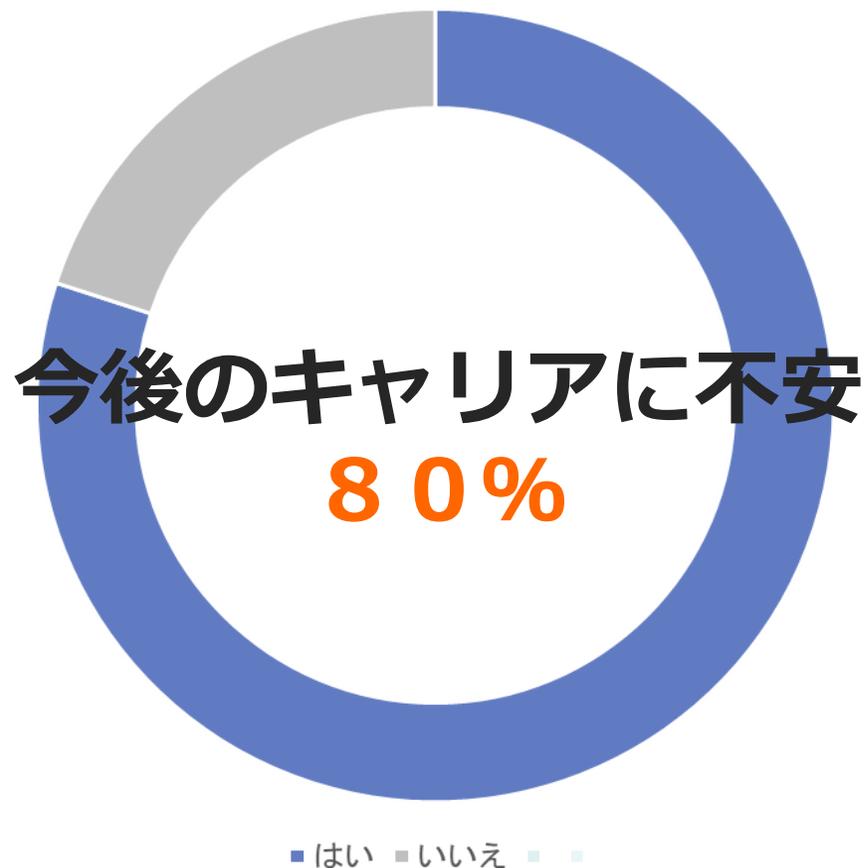
女性営業比率は約17%。つまり、女性が少ない営業部門では、「従来の働き方」に女性が合わせざるを得なかった？！



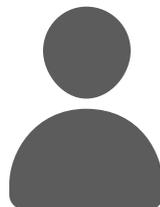
出典：総務省「労働力調査」

なぜ営業女子活躍に取り組むのか？

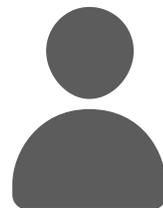
企業の女性営業職は悩んでいます（例）



ライフイベントがあると、営業では続けられないと思う。出産したら、内勤に異動したい。（女性営業 20代）



社内で活躍する先輩が見えない。今後何を目指せばよいか不透明…（女性営業 30代）



業績へのプレッシャーが半端ない。顧客に合わせた働き方が続くと、体力も続かない。（女性営業 20代）

待ったなし！女性活躍は経営戦略そのもの。

多様な人材を活かし、生産性や対応力を高める企業への注目はさらに高まっている。

ESG投資・ SDGs経営

環境、社会課題、ガバナンスに
配慮した企業への注目

サプライヤー ダイバーシティ

多様性を活かした経営をしている
企業の製品・サービスを消費者や
取引側が積極的に購入する動き

第5回国際女性会議WAW!/W20

パネル・ディスカッション1「ジェンダーギャップの解消を通じた新しい成長のカタチ：女性のエンパワーメントを実現するガバナンスとは」

女性活躍担当大臣：片山さつき氏スピーチより

女性活躍（職域拡大）を進めるポイント

会社全体

トップ・管理職

女性自身

01

環境整備
(働き方改革)

02

アンコンシャス
バイアス脱却と
機会提供

03

自信を高める
(自己効力感)

女性活躍事例① 女性の採用拡大

トップ・管理職

02

アンコンシャス
バイアス脱却と
機会提供

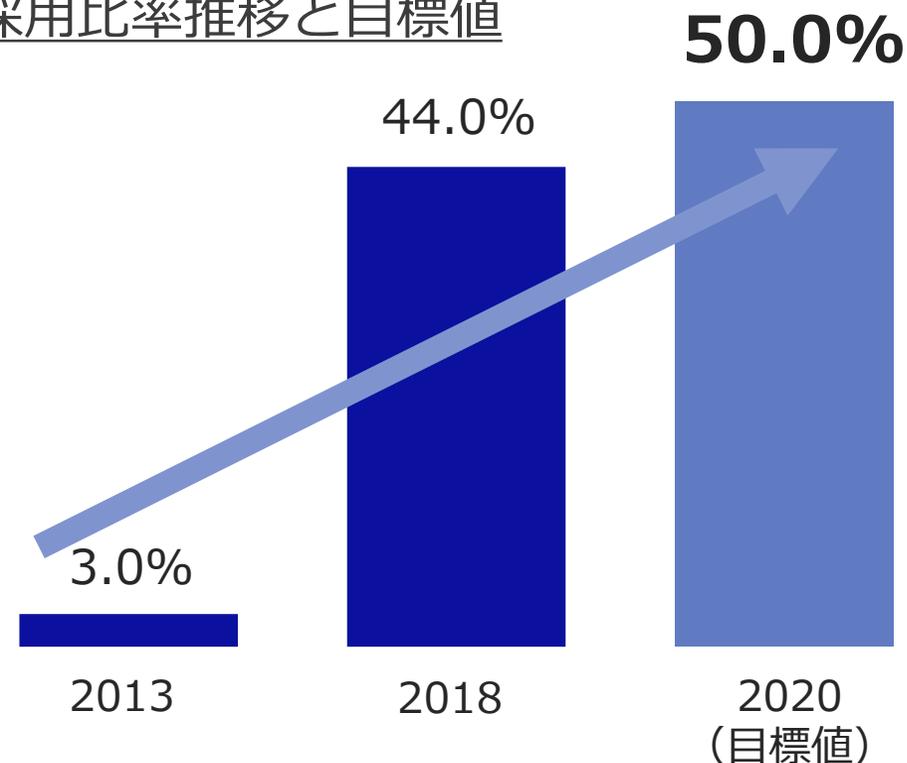
たばこメーカー：女性積極採用の「経営戦略」を掲げてから5年で女性営業が14.7倍に。

女性採用比率を上げるための経営戦略

- ✓ フレックス勤務
- ✓ リモートワークの推進
- ✓ ネットワーキングの機会を通じてサポートを得られやすい環境に
- ✓ 2017年、管理職の上層部の約40%が女性

「多様性ある職場」の実現に向けて
職場環境を整備し、女性営業を積極採用

フィールドセールスにおける女性
採用比率推移と目標値



女性活躍事例② 女性の職域拡大

トップ・管理職

02

アンコンシャス
バイアス脱却と
機会提供

営業未経験の事務職社員が営業職に転身。自動車販売トップセールスに成長。

女子社員の「売らない営業」が会社を変えた

Honda Cars茨城南の「勝ちパターン」<上>

太田 彩子 : 「営業部女子課」主宰

2015年07月

この著者の記事

ツイート

いいね!

5604

コメント

3

G+

B!

印刷

次ページ

現在、自動車の購入決定権の約8割は女性にあると言われていますが、ホンダの新車営業（全国1万1000人以上）に占める女性比率はわずか4.1%。自動車ディーラーの世界はまだ男性中心で、その営業方法も男勝りの「押せ押せ営業」が主流。ただ、それをいい形で裏切る「新たな勝ちパターン」も登場しています。

その例として今回紹介したいのが、Honda Cars茨城南の土田麻理子さん。経理職出身で2児の母でもある彼女は、「スタープレイヤー」的な派



Profile

- ✓ 入社以来、事務社員。2児のワーキングマザー
- ✓ ディーラー会社の中で、初の女性営業
- ✓ 今は社内でも表彰の常連になるトップセールスへ成長
- ✓ 主婦層やご家族との何気ない会話から生まれる「売らない営業」

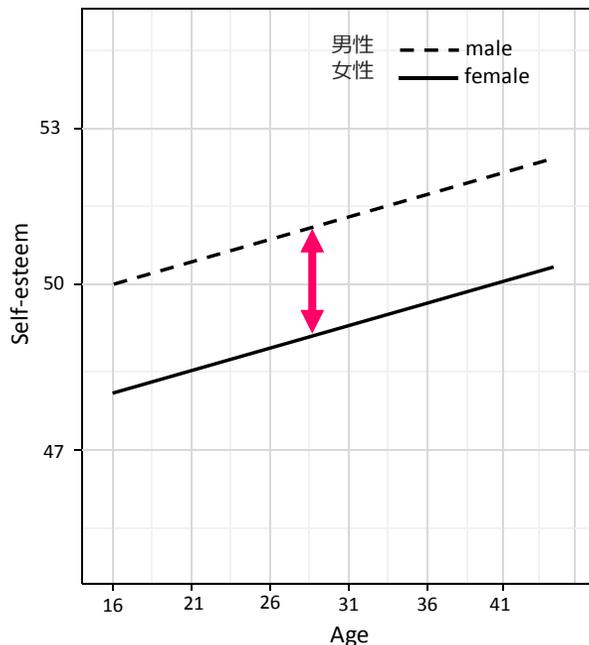


生活や子育てに関する会話等がきっかけになる

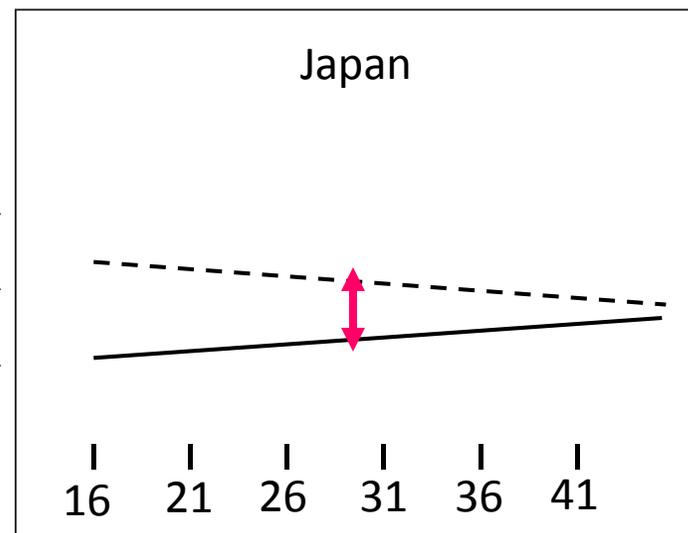
出典：東洋経済オンライン「こちら営業部女子課」太田彩子

なぜ女性の「自信」向上が必要なのか？

男性と比較して「自信がない」と答える女性は世界共通。



性別×年齢 48か国における自尊心(self-esteem)スコア比較



性別×年齢 日本における自尊心(self-esteem)スコア比較

出典 : Bleidorn, W.(2016). Age and Gender Differences in Self-Esteem— A Cross-Cultural Window *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 111(3), 396 – 410

女性はライフイベント前後で、今後の両立不安やキャリア・ストレス等を理由に「自己効力感」が低くなるという研究結果もあり。

なぜ女性の「自信」向上が必要なのか？

ビジネス能力の自己評価では、男女に顕著な差あり。
女性は「完璧」でないと、「できる」と思わない、という結果もある。

		人数 (人)	専門・分野 技術・お ける能 力	社内の人 脈・ネ ッ	I・Tの情 報・通 信	社外の人 脈・ネ ッ	管理職と してのマ ナ	一般にお ける基 礎知	学・法・律 ・経済・ 経営	どの外 折衝能 力な	英語な どの語 学力	経営に 関する ノウ ウ	その他	特 に な い	単位 %
全体		2,325	57.3	17.9	12.1	11.8	11.4	11.4	9.4	8.0	5.0	0.1	28.6		
男性		1,742	59.2	18.4	14.5	12.6	13.5	13.0	11.3	7.5	6.0	0.1	25.9		
女性		583	51.6	16.3	5.2	9.5	5.3	6.4	3.7	9.5	2.1	0.1	36.5		
男性	29歳以下	256	58.3	17.7	9.5	7.5	5.4	11.3	6.1	8.1	4.8	0.7	24.0		
	30代	543	64.1	21.0	15.6	13.4	10.9	12.6	10.4	9.0	7.8	0.0	21.6		
	40代	467	59.6	18.2	16.2	13.1	13.1	10.3	12.3	4.9	3.6	0.0	25.8		
	50代	385	54.4	15.5	14.6	12.1	20.9	15.8	12.5	8.3	6.0	0.0	32.1		
	60代	91	51.8	17.8	12.0	22.8	22.1	14.3	21.3	5.8	10.8	0.0	31.2		
女性	29歳以下	153	53.2	23.8	7.1	16.6	3.5	6.8	4.9	9.1	1.2	0.0	30.8		
	30代	183	54.9	15.4	3.2	7.1	4.6	4.9	5.0	7.7	1.0	0.0	32.7		
	40代	130	48.1	12.0	4.9	6.9	5.5	10.1	2.5	13.7	2.8	0.6	42.9		
	50代	94	48.1	10.3	6.3	6.5	9.5	4.8	2.0	10.3	5.3	0.0	43.4		
	60代	23	50.0	23.6	5.7	8.6	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	41.4		

出典：第一生命経済研究所2015年調査 「現在身に付けている能力」（男女別、複数回答）正社員・正職員2,325人（男性1,742人、女性582人）を対象

「自信」（自己効力感）の高め方

女性自身

03

自信を高める
(自己効力感)

女性自身の自己効力感（「私はできる！」と信じること）の 高め方・働きかけ方の例 Bandura

【達成経験】

実際に行動し、成功体験を得る

- ✓小さな成功体験でも良いから経験すること。
- ✓誰かと一緒に行って成功体験を得ることもOK
(参加型モデリング)

→実際に行動して小さな成功体験を得てもらう

【代理経験】

他人の行動を観察する

- ✓自分と同じような人たちの経験を見たり聞いたりして、「あの人が行っているから、私もできる」と思うこと
- ✓社内外のネットワークに触れること
→女性同志のネットワーキングを提供する



【言語的説得】

他者からの励ましを思い出す

- ✓上司や先輩、周囲からの助言や励ましを思い出し、「私はできる」と信じること。
- ✓自己教示もOK。例えば自分自身で「私はできる！」と理想や目標を口に出すことで信じる力はアップする。

→周囲は認める、ほめる

【生理的状況・情動的喚起】

自分が心身健康でいる

- ✓ダメなときもある。そんなときは、リラクゼーションや休息を取ることで「私はできる」感覚を取り戻す。
- ✓心身が疲労していると、自己効力感も低下してしまう。

→「良い休み方」を習得してもらう

女性活躍事例③ 実際に体験して自信を得る

女性自身

03

自信を高める
(自己効力感)

【事例】子どもナシ女性が、「ママになり切る」体験で 労働生産性向上&キャリアイメージを得た

●キリングループの例：
実際には子供がいない5名の女性営業社員が
「仮想のママ」になり切る働き方ルールを設定、
1か月実践した。

1	定時入社（9時）	保育園お送り
2	定時退社（17時30分）	保育園お迎え
3	夫サポート制度	週に1回、イケメン旦那の力を借りて残業・飲み会参加
4	突発的な休み（終日）	パティチームのJTからランダムにくる「子供発熱」の連絡
5	突発的な休み（出社後）	すぐ迎えに行かないといけない発熱連絡
6	シッター制度	帰れない時はベビーシッター利用を想定した罰金制
7	20~5時P C可能	緊急対応が必要な時に備えた心の保険 ※実験のため特別許可
8	ママ活動宣言	家に早く帰って何をやるかを宣言
9	ママ日記	ママとしてやったことを毎日メモ&共有

- 結果
 - ✓ 残業時間前年比51%削減、業績は維持
 - ✓ 「生活者目線」での付加価値を創出
- 早く帰りスーパーでの買い物経験を顧客提案に活かした
- 名刺に「ハグマーク」を入れることで、顧客にさりげなく自分の働き方を伝え、顧客との円滑なコミュニケーションを発揮



→2018年2月より全社展開に（育児のみならず介護や家族の病気等含む）

出所：エイジョカレッジ Changewave社
NIKKEI STYLE 白河桃子「すごい働き方革命」

より多様性が生きる社会を目指して！

