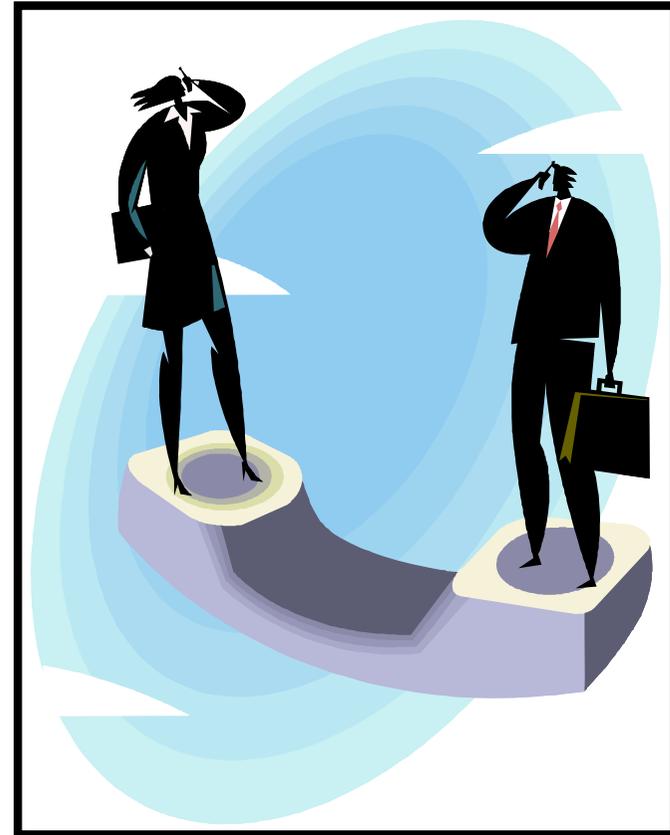


「働こう！なでしこ学生サミット」

昭和女子大学3年 佐藤 知実
川田 玖佳
池上 稚明
福澤 佑美
藤田 愛加

～目次～

- ◆ **A社問題点把握**
- ◆ **コミュニケーション**
- ◆ **解決策①**
- ◆ **解決策②**
- ◆ **解決策③**
- ◆ **まとめ**

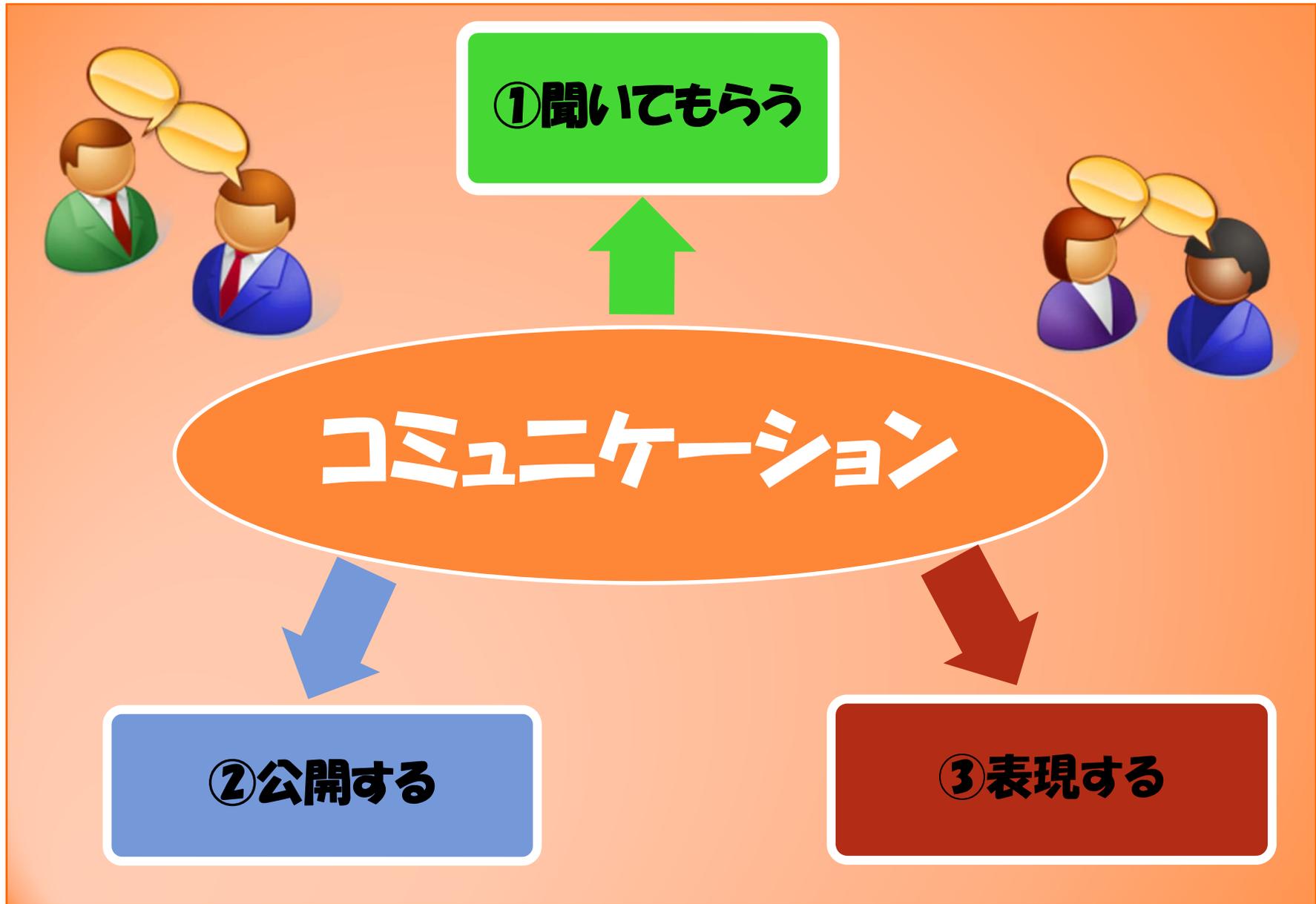


～A社問題点～

- ① 上司と部下の**ミスコミュニケーション**
- ② 管理職の登用条件(上司の推薦制度が問題)
- ③ 社員に対して会社の方針や方向性が不明確である
- ④ 男性社員の女性社員に対する理解の低さ
- ⑤ 女性がロールモデルとする人物がいない
- ⑥ 社員が楽しく働けるものがない



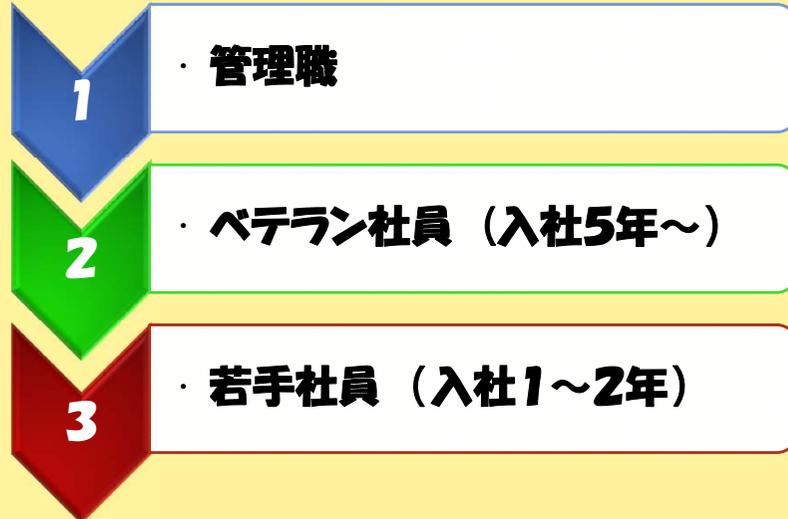
～コミュニケーション～



① 聞いてもらう。

縦のつながりと横のつながりを持つ

姉妹制度の導入(縦)



それぞれのポジションにゆるやかな縦のつながりを持たせる

→良き相談相手を見つけることができる

⇒Bさん、Cさん共に、ロールモデルを見つけることができる

ファミリーワークショップの開催(横)

- 情報交換
- 家庭や子育てについての相互理解を目指す

男女関係なく社員全員が家庭や子育てについて理解し、その中で仕事をすることを考える。

- 週に一回、ランチタイムの時間などに少人数で開催
- 社員全員が必ず一回は参加する

⇒男性の女性の働き方についての理解が深まり、女性も自分の将来について考える機会になる

②公開する。 未来予想図プロジェクト

未来予想図

平成 年 月 日 現在

所属 _____
氏名 _____

以下の質問にあなたの考えを自由にお書きください

■A社にどのように貢献できますか？

そのために何を行いますか？

[_____]

■社内でのどのような存在になりたいですか？

それはどうしてですか？

■将来になりたいあなたはどんな人ですか？

お疲れ様です

テンプレートへの記入(左図参照)

賞与や待遇に関係なく自由に記入。社内の共有ファイルに保存、いつでも書き換え、閲覧を可能にする。
→公開する

記入した物を元に上司と半期に一度面談

普段から上司も部下のシートを見れるため、部下の考えや、部下が目標のためにきちんと動いているか確認することができる。
→コミュニケーションの活発化

結果

コミュニケーションの活発化

女性も「自分はどこまでの仕事ができ、それ以上の仕事は厳しい」などの境界線を上司に伝えやすくなり、上司の余計な配慮が必要なくなる。

③表現する チャレンジャー・ドラフト制度

概要

- ・ 社内で行われる**年に1回のイベント!**
- ・ 通常の昇進、昇格、配置転換とは異なる昇進制度
- ・ 昇進は1ランク上への昇進のみ可能。昇進した場合、一定業務期間内はそのポジションで働く。
- ・ イベントを観覧できなかった社員のために**共有ファイルとしてデータを残す**

出場者 条件

- ・ **自薦**とし、応募者に入社年数などの**制限なし**
- ・ 社内業績、今後の展望などを含む自己PRを**社員全員の前でプレゼンテーション**

審査 方法

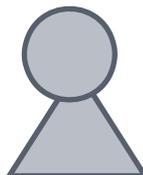
- ・ **女性を含む役員のみ**が出場者のプレゼンテーションを基に審査
- ・ **一人一票**のネット投票(匿名制)

Before



女性にも昇進するチャンス
が欲しい…
by BさんとCさん

部下の考えてることが
わからない… by E部長



仕事へのやる気・仕事を
する意味を見失った…
by BさんとDさん

○問題点

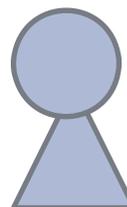
- 女性の昇進チャンスがない
- 部下と上司の意思疎通がは
かかれていない
(→**ミスコミュニケーション**)
- 社員にやる気がない

チャレドロー制度導入

After



女性にも昇進のチャンス
をもらった! by BさんとCさん



部下の考えてることもやる気が
どのくらいあるのかもわかった!
by E部長



同期の仕事に対する思いが
わかって良い刺激となった!
by BさんとDさん

○解決点

- 実力主義制度なので**男女平等に昇進の
チャンス**がある
- 社員は出場者の「仕事」に対する姿勢や
意見を聞くことで良い刺激になる
- 上司にとって部下の考えを聞く良い機
会になる
(→上司・部下のモチベーションアップ。上司と部
下のミスコミュニケーションを防止)

まとめ～問題点→提案→期待される効果～

①聞いてもらう

問題点

- ロールモデルがない
- 男性の女性への理解が低い

提案

- ファミリーワークショップの開催と参加の促し
- 姉妹制度

効果

- 憧れの存在（ロールモデル）が社内で行える。
- 男性が女性の育児・出産・結婚などに対して見方が変わる

②公開する

問題点

- 会社の方針や方向性が社員に対して不明確
- 部下のやる気が上司に伝わっていない

提案

未来予想図プロジェクト

効果

- 社員一人一人の会社に対しての思いがわかる
- 会社の方針・方向性が確認でき会社全体の結束に繋がる

③表現する

問題点

- 社員に仕事へのやる気がない
- 上司と部下が意思疎通をはかれていない

提案

チャレンジャー・ドラフト制度

効果

- 社員全体のモチベーションが上がりお互いに競争意識が生まれる
- 上司と部下のミスコミュニケーションを防ぐ

ご静聴ありがとうございました。

