

美女と野獣

発表資料

第1回女性の活躍促進プラン学生コンペティション
本審査課題プレゼンテーション
A社への処方箋 ～男女別なく働きやすい会社へ～

チーム名 美女と野獣

九州大学2年 未成あゆみ

東京大学3年 村越敦

私たちの考える、本例の問題点(1)

Bさんは管理職（店長）として会社に貢献したがっており、
また会社側としても優秀なBさんを店長としてとどめたい



子育てによる時間的制限などから
店長職を満足にこなせておらず、
フラストレーションがたまっている

私たちの考える、本例の問題点(2)

言で女性と言えども、CさんとCさんの上司
(エリアマネージャー)とのキャリア観には大きなギャップがある。
しかし、A社の経営層は女性の管理職増という題目のもと、
ふたりをおなじくくりで捉えている



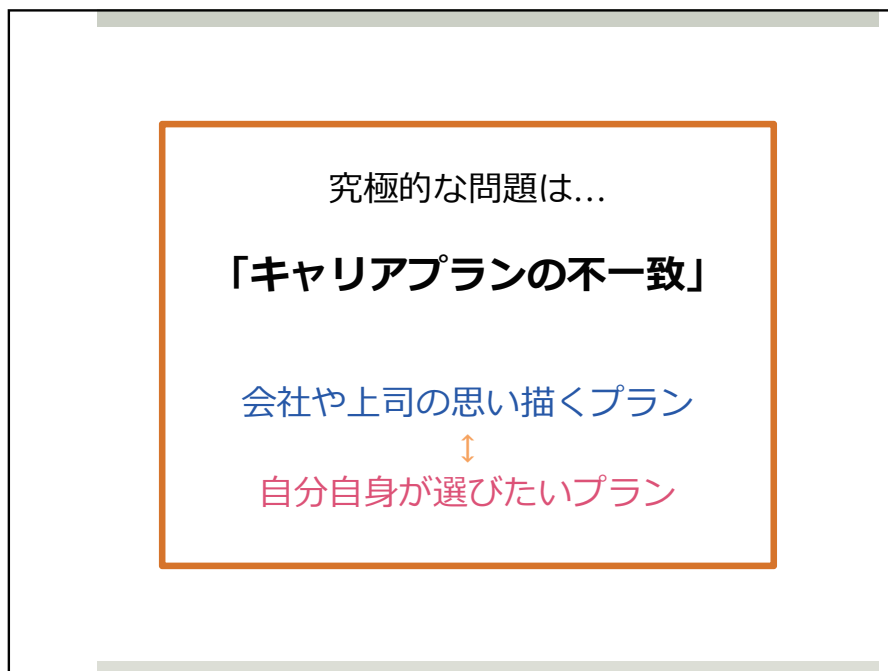
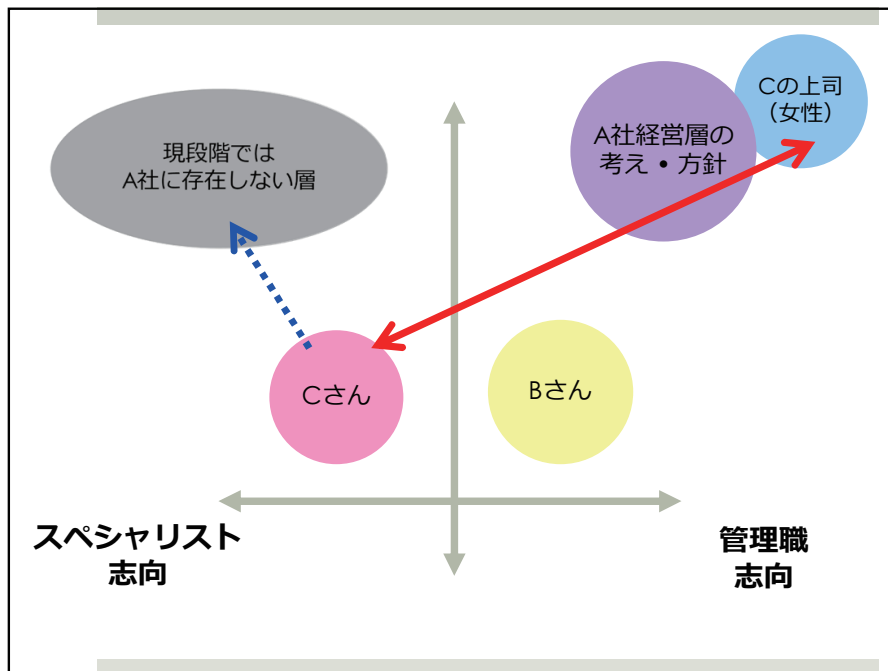
多様なキャリア観があるが、それに柔軟に対応できる制度が存在しない

私たちの考える、本例の問題点(3)

Cさんの相談相手になりうるのは隣県の店舗の店長のみ...?



A社の全国規模の会社であることを活用し、
別エリアの同じ立場の者に相談できるような制度があれば



私たちが提案する解決策

- キャリアプラン見直し制度
- 社内SNSの導入
- ワークシェアリング

① キャリアプラン見直し制度

- 入社時にキャリアプランを会社側と相談
→ 入社後も定期的、もしくは結婚・出産時などに見直す制度に
- 自らがどのような人生設計、及び仕事でのキャリア形成を考えているのか、漠然とでも会社と共有しておくことで**本人の希望と不致な仕事を減らす**ことが出来、精神的にもスムーズな状態へ
- 人生における節々のイベント（結婚・出産・介護など）に対応し、**柔軟な勤務を望める**よう最大限の配慮を会社側が行える

① キャリアプラン見直し制度

- 入社時()
 - ()
 - 自 ()
 - 人生 ()
- またこれらは女性に限らず、誰にとってもより望む仕事の選択、より理想の人生設計を実現することが出来る制度
- 制度に成を考本人のスムーズ() () に対応() 会社側が行える

② 社内SNSの導入

- エリアマネージャーは店長を統括する立場であるが、本ケースでは店長とのコミュニケーションがうまくいっていない。すなわちこれは、会社の現システムの限界事例である
- エリアや店舗を越えた相談相手を作る。別エリアの同じ立場や共通する悩みを持つ者同士で、それぞれが抱える問題意識や問題解決における成功事例などを共有する
- また、近隣に同性の管理職や似た境遇の者がいるとは限らず、昇進制度との関わりの少ない他エリアへの相談は気軽で有効

② 社内SNSの導入

- エリアマネージャーが店長候補する立場であるが、本ケースでは店長候補として扱われていない。すなわち、エリアマネージャーは店長候補として扱われていない。
- 既存のエリア別制度を活かし、より気軽な相談が可能に。
- またエリアを越えた、様々なノウハウの共有も可能に。
- エリアマネージャーが店長候補する立場であるが、本ケースでは店長候補として扱われていない。すなわち、エリアマネージャーは店長候補として扱われていない。

③ ワークシェアリング

- 柔軟な働き方を実現しにくい現状の為、Bさんのように仕事とプライベートで板挟みとなる人が出てくる
- ワークシェアリングを導入
- 例：店長職を複数人で担当する、非正規雇用であってもやる気や能力次第で店長へ登用する
 - 労働時間が柔軟に変えられ、自発的にパートタイム化することなども出来、働き方の自由度が高まる

問題： 昇進システムとの兼ね合い

私たちが提案する解決策

- キャリアプラン見直し制度
- 社内SNSの導入
- ワークシェアリング

おわりに...

わたしたちは今回、対象を女性に絞った提案はしませんでした。

女性のみが抱えられていると考えられてきた問題は、

生き方が多様化したいま、男女共通の問題になるからです。

適切なアプローチで、男女関係のないアクションをすることで、

女性の活躍は益々促進されることになるであろうと思います。

...そうすれば『女性の活躍促進』という声をあげる必要のない、

理想的な社会を実現できるはずです！

おわりに...

Thank you♡