

# 同志社 C-7

発表資料

# Woman Empowerment Competition

3月7日(水)東京ウィメンズプラザ  
同志社大学 塩崎名奈子

## プレゼンテーションの流れ

- \*1 A社の問題点
- \*2 解決策提言
- \*3 効果と展望
- \*4 おわりに



# 1. A社の問題点

# 1. A社の問題点

## Bさんのケース

- 子育て世代が働きにくい時間
- 上司が状況を的確に把握できていない

## A社全体

- 管理職となる母数が少ない(正社員の数)
- ワークライフ・バランス型の働き方が浸透していない

## Cさんのケース

- 管理職としての能力に自信がない
- マイノリティとして存在しており相談相手がいない

## 2. 解決策提言

## 2. 解決策提言

1. Wクォーター制の導入
2. 選択パートタイム制の導入
3. 管理職サポート課の設立

## 2-1. Wクォーター制の導入

【概要】 1. 正社員に**30%**の女性枠を設ける  
2. 管理職に**10%**の女性枠を設ける

【目的】 管理職となる母数を増やす。現在2%という状況を合理的な差別よって是正する。

！ Point ！ 数値を達成したら制度を解消する

## 2-2. 選択パートタイム制の導入

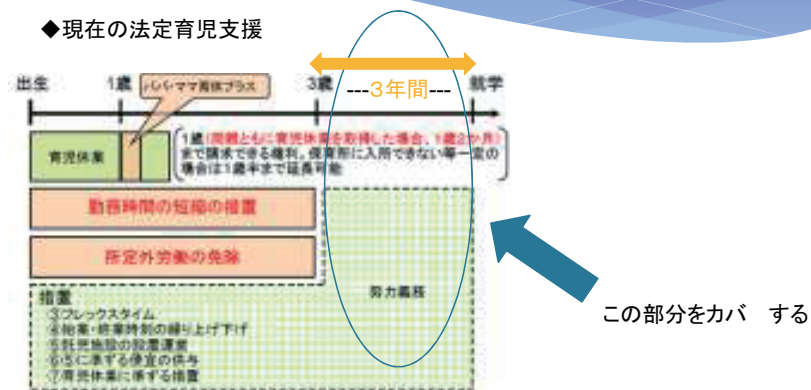
【概要】 任意の3年間に限り、パートタイムと同様の働き方を認める。

【目的】 社内全体に、ワークライフ・バランス型の働き方を促進する

！ Point ！ 対象を育児中女性に限定しない

## 2-2. 選択パートタイム制の導入

### ◆現在の法定育児支援



出典:厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/090701-3.pdf>

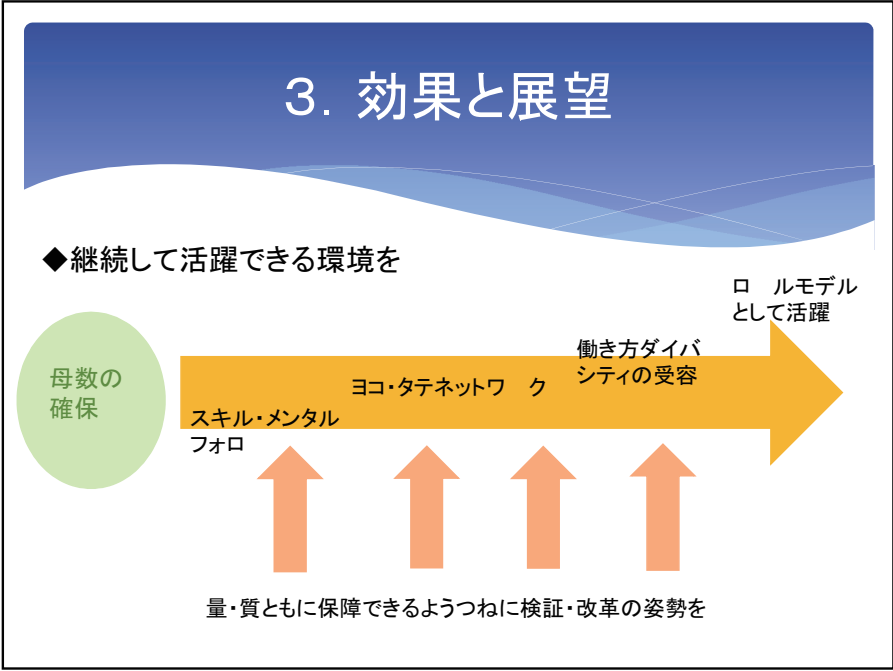
## 2-3. 管理職サポート課の設立

【概要】管理職研修での能力向上サポートや、個別面談によるメンタルケアなど管理職のための専門窓口

【目的】新制度により管理職の負担が重くなること、また能力に見合わないポストにつく社員のフォロー、ネットワークの構築等をおこない、管理職推進の効果

！Point！ 継続して働ける環境をつくる

# 3. 効果と展望



## 4. おわりに

ご清聴ありがとうございました



## 参考資料

- ・厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・男女雇用機会均等法と人事管理・人材活用 / 安枝英紳著. -- 経済法令研究会, 1998.
- ・男女協働の職場づくり: 新しい人材マネジメント / 渡辺峻, 中村艶子著. -- ミネルヴァ書房,
- ・女性を活用する国、しない国 / 竹信三恵子著. -- 岩波書店, 2010. -- (岩波ブックレット)
- ・女性労働問題入門 / 照井孝保著. -- 改訂・普及版. -- 熊谷印刷出版部, 2005.