

さくらもち

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

立教大学
異文化コミュニケーション学部4年
関家ちさと

発表の流れ

- A社の現状把握
- A社の課題
- 女性管理職増加のための3つの提案
- 3つの提案によるA社の将来像



現状把握

A社の概要

- 繊維製品の小売業社
- 女性の正社員比率 15%
- 女性管理職比率 2%
- 非正規社員の女性比率 高



A社の取り組み

経営層：
女性管理職を増やしたい
(消費者の視点を重視)



女性のみへ積極的な両立支援
(法定通りの育児休業・介護休暇・
短時間勤務)

積極的に女性の両立を支援しているにもかかわらず、
複数の女性管理職が辞職している



女性社員B・Cの証言

女性社員B(店長職)

- 短時間勤務制度を利用し子育て中
- 閉店後も会議をしたいが働けない
- 社員に申し訳ない
- 平日の子育てで頼れる人がいない

女性社員C(店長職)

- 長時間労働が多い
- 仕事に面白みが感じられない
- 同年代の男性からの嫌味
- 何を指して働けばいいのかわからない
- 近くに相談相手がいない

他の社員への引け目
(男性社員の長時間労働・制度不使用?)
仕事が満足にできていない
ことへの不満

管理職という職務への不満
相談相手、仲間の不在

A社の問題点

問題点

女性社員に偏った支援

経営層の価値観

- 女性 子育てや介護を担う存在
- 男性 全時間を仕事に捧げる存在



弊害

- 男性社員の不公平感
- 短時間勤務を利用する女性管理職の引け目
- 女性管理職のハードルが高くなる
- 女性・男性社員のモチベーションの低下

女性に偏った支援が女性の活躍を妨げている

参考データ①

フランスの女性活躍状況

- 国が主体となり、仕事と子育ての両立を支援（3年は育児休業可）
- 出産後の職場復帰は一般的
- 25歳～49歳の女性労働力率 83%
- フルタイム勤務
- 女性が仕事と子育てを両立しやすい国

女性管理職比率
7.2%

(2004~2005)†

女性に偏った支援は、仕事と子育てなどとの両立を可能にするが、女性管理職のハードルをさらに高める可能性がある

†内閣府(2007)『平成19年 男女共同参画白書』第2節国際比較でみた男女共同参画の現状」

参考データ②

男性社員の価値観変化

- 女性の職場進出 → 共働き家庭の増加
- 男性の価値観の変化
 - 育児を仕事と同等か優先したい 70.8%†
 - 仕事優先 74.0%†
- 趣味や自己研鑽に励みたい男性の増加

男性社員の生活環境、ニーズも変化している

†三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2009)「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」p.133

女性管理職育成のための3つの処方箋

- ①男女とも柔軟な働き方ができる職場づくり
- ②社内向けイントラネットの整備
(女性管理職のコミュニティ構築・情報提供)
- ③管理職の業務内容を見直し、
女性にとって魅力的な職務にする

①男女とも柔軟な働き方が出来る職場づくり

対象者:経営層・人事部

提案

- 定時退社の促進
- 男女に既存制度の利用促進

年次有給休暇
フレックス制度
育児休業・介護休暇
短時間勤務制度



効果

- 女性活躍への効果
男女の不公平感払しょく
短時間勤務で働く社員の
引け目解消
- 企業全体への効果
業務の見直しで
業務効率向上とコスト減

経営層・人事部が働きかけ、既存の制度を男女が
利用でき、柔軟に働くことができる職場をつくる



②社内向けイントラネットの整備

対象者:人事部

提案

- 女性管理職のコミュニティの構築
- 両立支援サービスの情報提供
(家事代行システム・病児保育・ベビーシッター派遣会社など)



効果

- 先輩管理職からのアドバイス
アイデア創出により、職場の
問題解決
- 女性管理職の定着化
- 突発的な事態に対応できる
- ストレス・不安の解消

女性管理職のコミュニティづくりと
外部資源の情報提供するイントラネットを整備



③店長職の業務見直し

対象者: エリアマネージャー

提案

- 店長職の業務内容の見直し
- 下の役職に任せられる仕事は棚卸する
- 業務内容の明確化



効果

- 女性活躍への効果
恒常的な長時間労働の解消
短時間勤務でも職務を全うできる満足感
女性にとって魅力的な職務に
- 企業全体への効果
目的の明確化 → やる気向上

管理職の業務の洗い出し、棚卸、明確化



まとめ

- ①男女とも柔軟な働き方ができる会社づくり
- ②社内向けイントラネットの整備
- ③管理職の業務内容を見直し、魅力的な職務にする

将来像

- A社全体の業務効率の向上
- 女性管理職の増加
- キャリアアップへのモチベーションup
- 仕事に意欲的な社員の増加

男女が仕事と生活を充実させながら、力を最大限発揮する



付加価値の高い成果が出せる企業



企業が女性の活躍促進について取組み、
効果を上げることで、
男女が協力し合い、仕事と生活を充実させられる
社会へと向かう

