

竹ノ谷知香

発表資料

**A社における
女性管理職定着のための3つの提案**

早稲田大学政治経済学部1年
竹ノ谷知香

2012/03/07
第1回女性の活躍促進プラン学生コンペティション

2012/03/07

1

A社が抱える課題(女性社員へのヒアリングより)

①女性社員Bのケース

店長職のBは子どもが保育園に入ったばかり。①夕方6時には退社して保育園に子どもを迎えに行かなければならないが、店舗の営業時間は8時まで。延長保育を利用して週3日は閉店時間まで業務に当たるが、ほかに子どもを迎えに行ける人はいない。夫は週末には料理や洗濯、子どもの相手を進んでやってくれる。しかし①平日の毎日の夕食や、子どもが病気になったときのお迎えや看病は夫に任せられない。②本当は他の店舗同様、閉店後に店舗方針や売り上げについて店舗の従業員と話し合いたいと思っているが、思うようには働けていない。パート社員やほかの正社員に職場を任せていることを申し訳なく思っており、管理職を辞退したいと言ってきた。

↓

①店長が他の従業員に気兼ねなく早退できる体制が整っていない

②ミーティングは閉店後に行うという慣習が定着しており、子どものいる女性社員への配慮に欠けている

2012/03/07

2

A社が抱える課題(女性社員へのヒアリングより)

② 女性社員Cのケース

店長に登用されたばかりの独身女性のCは、販売の仕事が好きでこの会社に入った。販売成績も良く、期待されての店長登用だが、店長になってみると、店舗の運営管理などこれまでの販売とは異なる仕事がほとんどで③長時間労働も多く、仕事に面白みが感じられない。部下の管理に悩むことも多いが、④隣県に女性店長がおらず相談相手がない。⑤同年代の男性には、女性は黙っていても登用されてうらやましい、と嫌みを言われ、一方で、⑥第一線で活躍してきた数少ない先輩女性は、育児休業も取らず、孤軍奮闘してきたため、Cのような若手の後輩たちを頼りないと評しているようだ。他の男性と同じように成績を上げているのに、これ以上どうすればよいのか、何を目指して働いていけばよいのか分からなくなり、自信をなくしてCは人事部に相談してきた。



- ③店長職の長時間労働
- ④女性店長同士が相談できる環境がない
- ⑤男性社員の理解の欠如
- ⑥ロールモデルとなる女性管理職がない

A社が抱える課題(人事部による聞き取りより)



Bの上司

Bは店舗の従業員と役割分担をして上手く回していると思っていた。



思うようには働けていない。パート社員やほかの正社員に職場を任せていることを申し訳なく思っている。



女性社員B



Cの先輩女性

自分たちの頃に比べて今の若手の女性たちは若いうちに店長職に挑戦しており評価している。



第一線で活躍してきた数少ない先輩女性は、育児休業も取らず、孤軍奮闘してきたためCのような若手の後輩たちを頼りないと評しているようだ。



女性社員C

⑦上司・先輩女性と女性社員とのミスコミュニケーション

□ A社が抱える課題の整理

- ①店長が気兼ねなく早退できる体制が整っていない
- ②子どものいる女性社員への配慮に欠けている
- ③店長職の長時間労働
- ④女性管理職同士が相談できる環境がない
- ⑤男性社員の理解の欠如
- ⑥ロールモデルとなる女性管理職がいない
- ⑦上司・先輩女性と女性社員とのミスコミュニケーション

□ 課題に対する3つの解決策

- 1.副店長制度の導入
- 2.職場改善提案制度の導入
- 3.ポジティブ・アクションフォーラムの開催

解決策1

副店長制度の導入

解決される課題

- ①店長が気兼ねなく早退できる体制が整っていない
- ⑥ロールモデルとなる女性管理職がいない

解決策の内容

子どものいる女性店長の店舗に、次期女性店長候補の社員を副店長として導入する

2012/03/07 7

解決策1:副店長制度の導入

副店長制度導入イメージ

子どものいる女性店長 ↔ 副店長 (次期女性店長候補)

店長職の仕事をレクチャー

店長の早退後や、休みのときに店長代理を務める

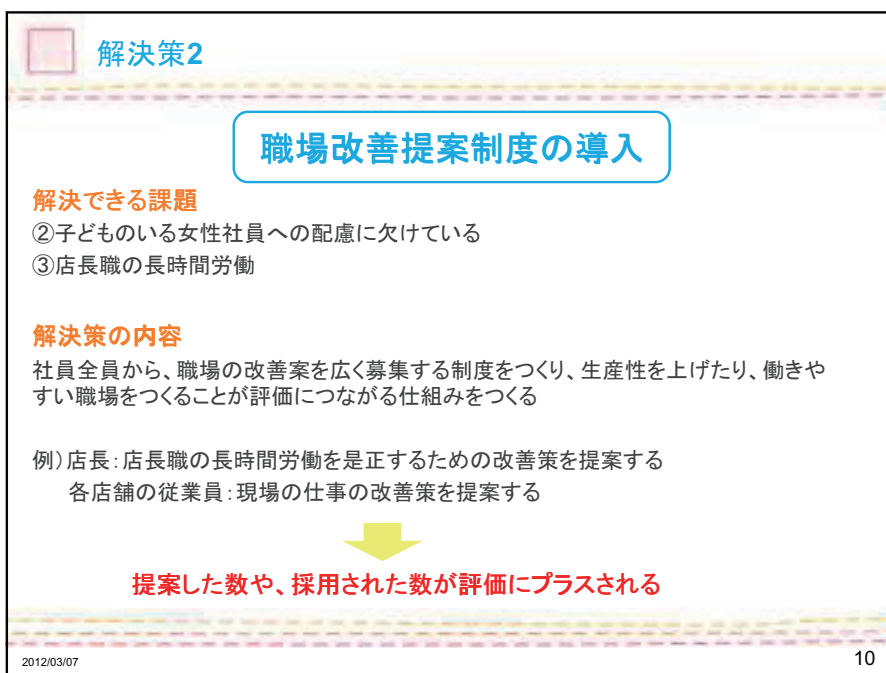
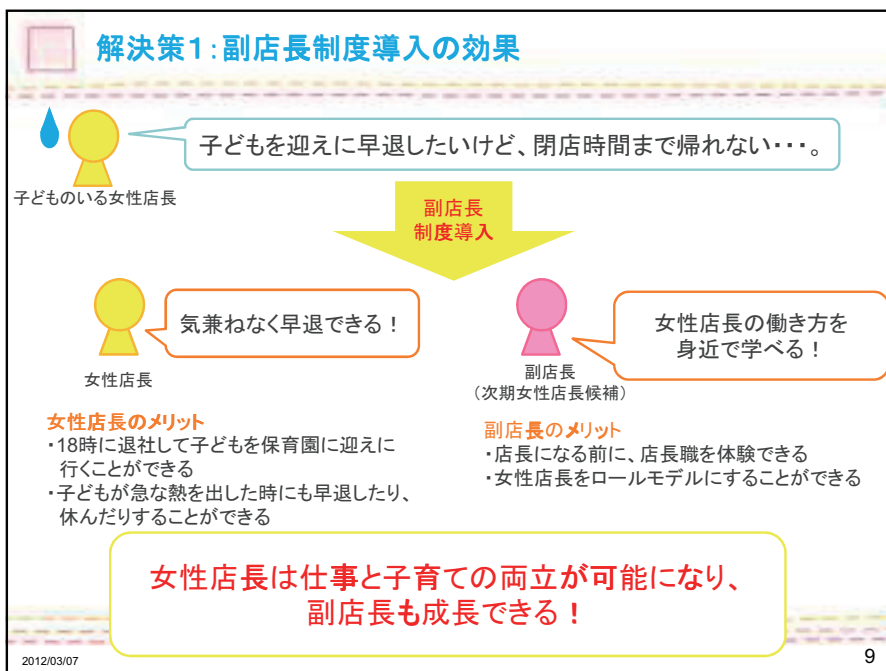
例) 店長が早退する日

18時

子どものいる女性店長: 店長職 (18時前)

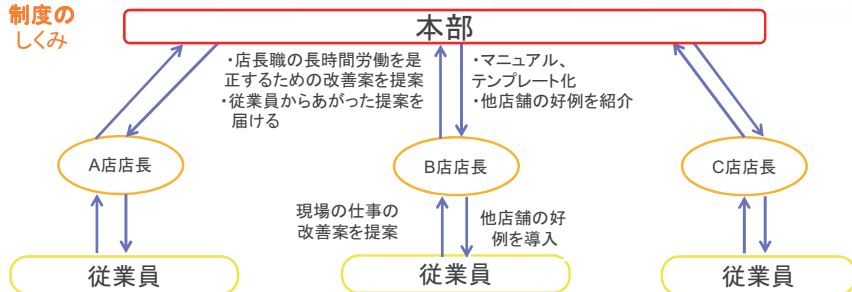
副店長 (次期女性店長候補): 販売職 (18時前) → 店長職 (18時後)

2012/03/07 8



解決策2: 職場改善提案制度の導入

制度の
しくみ

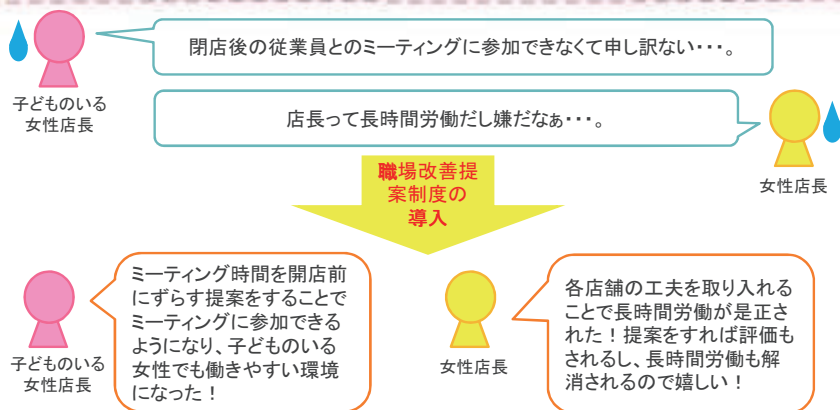


- ①1枚の紙に提案内容を書けるフォーマットを作り、提案する人はその紙に改善ポイントと改善策を記入する
- ②店長がその紙を回収し、月に一度本部に提出する
- ③本部は提出された改善策を検討し、マニュアルやテンプレートを作成したり、ある店舗から提案された改善策を全店舗に共有する
- ④提案した数や、採用された提案の数が提案した人の評価にプラスされる

2012/03/07

11

解決策2: 職場改善提案制度導入の効果



**店長職の長時間労働が是正され、女性にも取り組みやすくなる！
子どものいる女性が働きやすい職場になる！**

2012/03/07

12

解決策3

ポジティブ・アクションフォーラムの開催

解決できる課題

- ④女性管理職同士が相談できる環境がない
- ⑤男性社員の理解の欠如
- ⑥ロールモデルとなる女性管理職がない
- ⑦上司・先輩女性と女性社員とのミスコミュニケーション

フォーラムの概要

- ・年1回各エリアごとに開催
- ・女性社員だけでなく、男性社員や非正規社員、経営陣など誰でも参加可
- ・各エリアのフォーラムをレポートにまとめ、当日参加できなかった社員にもシェアする

2012/03/07

13

解決策3: ポジティブ・アクションフォーラムの開催

課題に合わせたフォーラムの内容例

女性管理職同士が相談できる環境がない

- ▶ 女性管理職同士による交流会

ロールモデルとなる女性管理職がない

- ▶ 先輩女性管理職によるパネルディスカッション
- ▶ 外部からロールモデルとなる女性管理職を招いての講演
- ▶ 先輩ワーキングマザーへの相談ブース

男性社員の理解の欠如

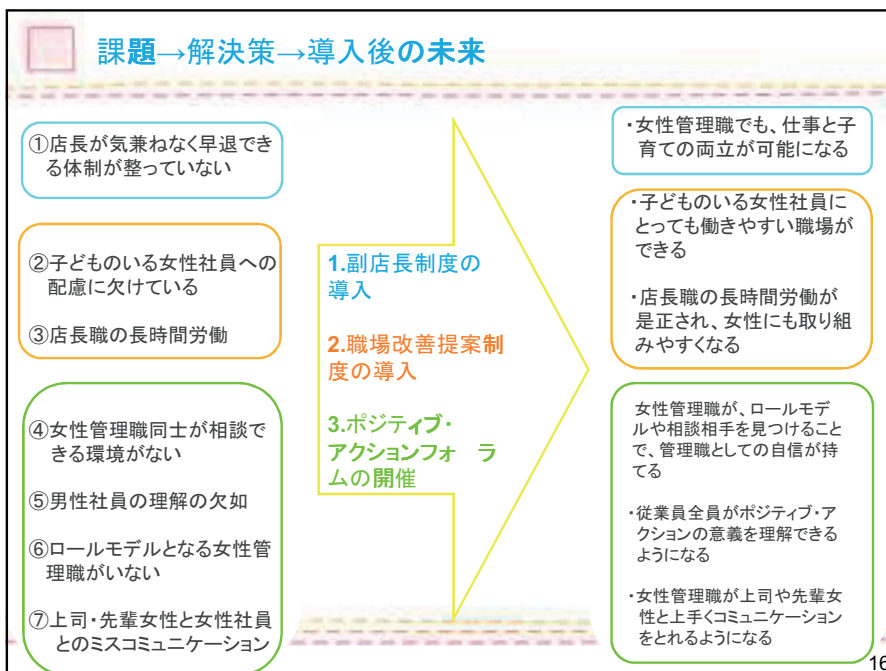
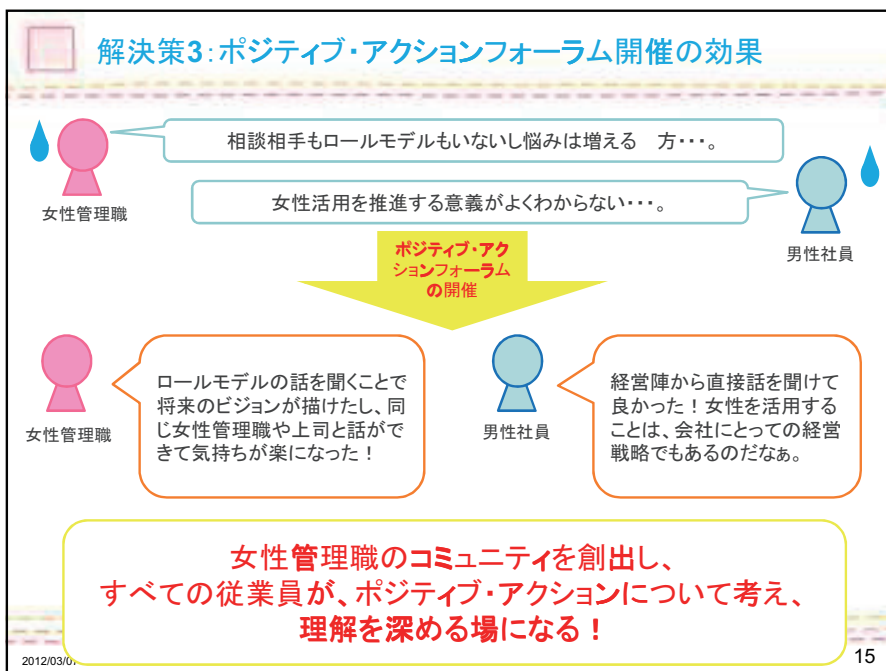
- ▶ 会社側がどういう意図でポジティブアクションに取り組もうとしているのか、経営陣による説明
- ▶ 男性社員向けに理解促進のための講演

上司・先輩女性と女性社員とのミスコミュニケーション

- ▶ 経営陣や上司、先輩女性社員に対して、女性管理職が現場の状況や、そこで働く自身の状況を伝える
- ▶ 上司や先輩女性への相談ブース

2012/03/07

14





【参考】解決策2: 職場改善提案制度

提案の例

この入力作業はテンプレートを作れば作業時間が減るはず！



店長

子どものいる女性社員でも参加できるようにミーティングの時間は閉店後ではなく開店前に行おう！

洋服の新しいたみ方を導入すれば、たむ時間が短縮できて、その分お客様と会話ができる！



従業員

カラーパレットを店舗に置いておけば、色で悩んでいるお客様にアドバイスをすることができる！