

みんなが自分らしく輝いて働くために
A社に提案する3つの解決策



チーム N.W.R.

嶋田莉沙 鈴木菜穂子 友野愛子

概要

- A社の問題点
- 3つの解決策
- A社とB～Eさんへの効果

A社の問題点

長時間労働

- ・ 1. 「責任＝仕事量＝労働時間」の図式化
- ・ 2. 社員間の業務量と労働時間の偏り
- ・ 3. 生産性を考慮していない
- ・ 4. 社員の疲弊

キャリア選択

- ・ 5. 昇進決定が直属上司の主観
- ・ 6. 社員にキャリアや働き方の選択権がない
- ・ 7. キャリアアップの機会である研修が全社員の都合を考慮していない

ミス・ コミュニケーション

- ・ 8. 社員の問題・要望をくむ意思疎通がない
- ・ 9. 女性社員の交流がなくロールモデルの不在
- ・ 10. 女性の働き方に男性社員の理解が乏しい

解決策3つ



ポイント制業務評価



第三者による面談



勤務時間内研修・交流会



解決策1. ポイント制業務評価

具体策

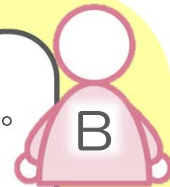
- ・業務内容、難易度、受注額などによって毎日の業務を点数化し、個人の業務内容や生産性を客観的に評価できる制度。
- ・時間内で仕事を終わることができ、残業なしならボーナスポイント。
- ・他人の仕事を分けてもらうと、ポイントも分けてもらえる。
- ・ポイントの低い社員には業務改善アドバイスを、高い社員には昇進立候補権を付与できる。

効果



- ・時間対生産性を可視化。
- ・長時間労働の歯止め効果。
- ・明確なパフォーマンス評価。
- ・適正な業務量が配分できる。
- ・社員間アウトソーシングで時間配分効率化。
- ・上司は効率的な部下のケアが可能。

- ・生産性を意識した働き方に移行。
- ・生産性が向上すれば、生活にゆとりが生まれ、さらに企画業務に集中することが可能。



- ・生産性の高さをアピール材料に、昇進を主張できる。
- ・限られた時間で家庭と仕事を両立することができる。





解決策2. 第三者による面談

具体策

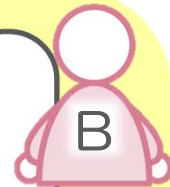
- ・ 人事部など直属上司以外により定期的な面談と評価を行う制度。
- ・ 360度評価を行い、ポイント制では可視化できない、人間関係や周りからの評価などの主観性的な評価を補う。
- ・ 社員の希望するキャリアのヒアリングを行い、人材活用度を高める。
- ・ その他の要望もヒアリングし、社員の抱える問題を早期に発見する。

効果



- ・ 直属上司の主観に依存しない人事評価が可能。
- ・ 自分でキャリアを選べる為、モチベーションが高まる。
- ・ 上司のマネジメント能力も部下に評価され改善できる。
- ・ 社員の問題の早期発見。

- ・ ロールモデルとなる女性社員の紹介を要求することができる。



- ・ 希望するキャリアや保持する。資格をアピールする機会となる。
- ・ 上司の評価に不満を主張できる
- ・ 研修の改善を要求できる。






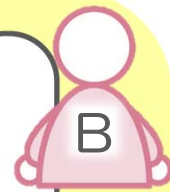
解決策3. 勤務時間内研修・交流会


具体策

- ・勤務時間内に社内研修を実施し、有志で参加可能とする。
- ・研修内容はすべて録画、アーカイブ化され、都合がつかず参加できなかった人も自宅で閲覧することも可能。
- ・実際に参加した場合、参加者同士の交流から社内人脈作りができる。
- ・ダイバーシティ推進研修で、女性活用やイクメン研修など、男女それぞれの相互理解を深める研修も行う。

効果

- 
- ・ワーキングマザーなどの社員の事情を考慮できる。
 - ・公平なキャリアアップ支援。
 - ・社員同士の交流づくりと、結果的なモチベーションUP。
 - ・社員のスキルアップによる生産性の向上。
 - ・ダイバーシティ推進による人材活用度の高まり。

- 
- ・研修会・交流会への参加でロールモデルを発見できる。
 - ・将来の目標ができ、モチベーションが高まる。

- 
- ・スキルアップの機会を得られる。
 - ・男性社員の理解を得やすくなる。

解決策による

Bさん、Cさんへの効果



- ・残業が多い
- ・企画に集中できない
- ・ロールモデルがない

- ・生活にゆとり
- ・目標を持って働ける



- ・責任ある仕事ができない
- ・昇進希望が通らない
- ・夜中の研修に参加不可能

- ・フェアな評価
- ・家庭と仕事の両立
- ・キャリアアップの機会

女性が自分らしく輝いて働くことができる！

さらに！解決策による

Dさん、Eさんへの効果



- ・重い仕事ばかり
まかされてつらい
- ・女性社員にいらだち

- ・他の社員に仕事を
アウトソーシングして
業務量調整
- ・女性への理解



- ・部下への配慮が
からまわり
- ・部下の本音が
わからない

- ・部下の生産性向上
- ・効率的な部下への指導
- ・部下の本音ができる
- ・ニーズにあった
配慮ができる
- ・女性への理解

男性も 自分らしく輝いて働くことができる！

A社への提案のまとめ

問題点

長時間労働

キャリア選択

ミス・コミュニケーション

解決策

ポイント制
業務評価

第三者との
面談

勤務時間内研修
交流会

効果

生産性UP

公正な人事

モチベUP

業務の円滑化

展望

女性も男性も公平に、希望のキャリアプランで、
ゆとりと目標を持って、働けるようになる！

みんなが自分らしく輝いて働くことができる！

