

同志社大学山谷ゼミ 2年生

発表資料

女性が企業で活躍するための制度づくり

同志社大学山谷ゼミ2年生

A社の現状と問題点

A社の独自の取組

能力のある女性の登用
若手の登用
一般職から総合職への転換制度
女性社員に対する休業・休暇取得促進キャンペーン

↓ しかし…

最近

管理職に登用した女性が数人辞職
他の女性管理職も人事部に悩みを相談

Bの現状と問題点

現状

子どもが保育園に入ったばかり
店舗の営業時間は夜8時まで、夕方6時には退社して迎えにいかねばならない。
子育てのため思うようには働けていない。

問題点

周りの社員に気を遣って育児のための休みが取れていない。

Cの現状と問題点

現状

仕事に面白みが感じられない。
相談相手がいない。
先輩女性が育児休暇を取らなかったので取りづらい。

問題点

店長というこれまでの販売とは異なる仕事に面白みを感じられてない。

問題点と解決策

●問題点

1. 店長職(2か所以上の店舗)⇒エリアマネージャー(2つ以上のエリア)⇒役員 という昇格制度
2. 周りの社員に気を遣い、休みが取りづらい
3. 店長職に面白みが感じられない

○解決策

- ・昇格の制度を店舗、エリアの数から期間も条件に加える
- ・店長が育児休暇を取得すれば他の社員の休暇も増やす
- ・再び管理職に挑戦できるようにする

昇格の制度

店長職(2か所以上の店舗)⇒エリアマネージャー



店長職(5年以上もしくは2か所以上の店舗)
⇒エリアマネージャー

エリアマネージャー(2つ以上のエリア)⇒役員



エリアマネージャー(10年以上もしくは2つ以上のエリア)
⇒役員

という慣行に変える

制度を変えるメリット

- 転勤や遠隔地勤務を望まない社員の昇進を可能にし、女性の管理職の増加が見込まれる。
- 最短15年で役員への昇進が可能となり、より多くの若手の登用が見込まれる。

企業にとっては若手や女性などから多様な意見を取り入れることができる。

育児休業・休暇の取得促進

店長が育児休暇を取得すれば、
その半分を他の社員も有給休暇として取得することができるようにする。

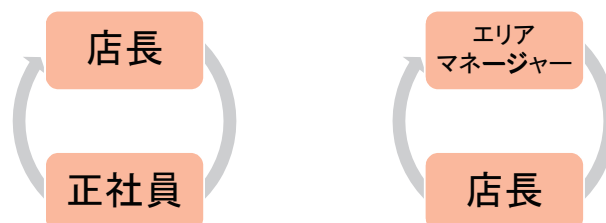
ただし、1か月で最大24時間取得でき、それを半年以内に消化することを定める。

制度のメリット

- 店長が他の社員に気兼ねすることなく、休暇を取得することができる。
- 制度は男性にも適用されるので、男性も抵抗なく休暇を取得することができる。
- 社員の育児休暇の取得に対する考え方も変わる。

管理職再チャレンジ制度

事情があれば自ら降格することを認め、降格から3年以内であれば**再び管理職に挑戦できる**という制度を創る。



制度のメリット

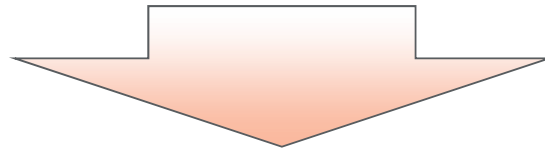
- 社員がその時々にな置かれた状況(育児、介護等)に応じて、柔軟に働き方を変えることができる。
- 再挑戦できるようにすることで結婚や育児による女性の離職が減少する。
- 自らの働きたいところで働くことができる。

女性の活躍を進める意義

労働力人口の
減少

グローバル化

消費者ニーズ
の多様化



経済や社会の活性化

新たな価値の創造

ご清聴ありがとうございました