

さくらもち

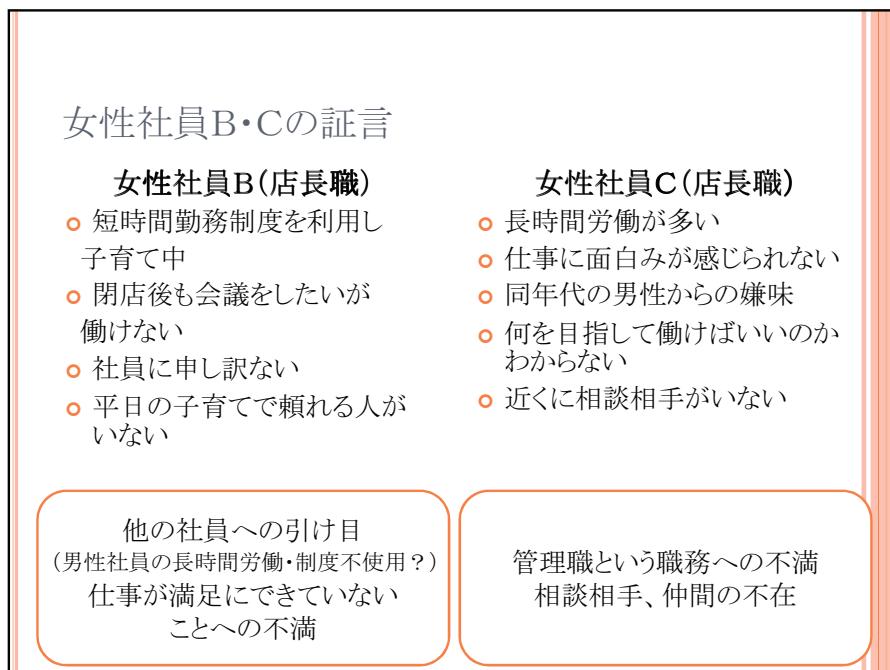
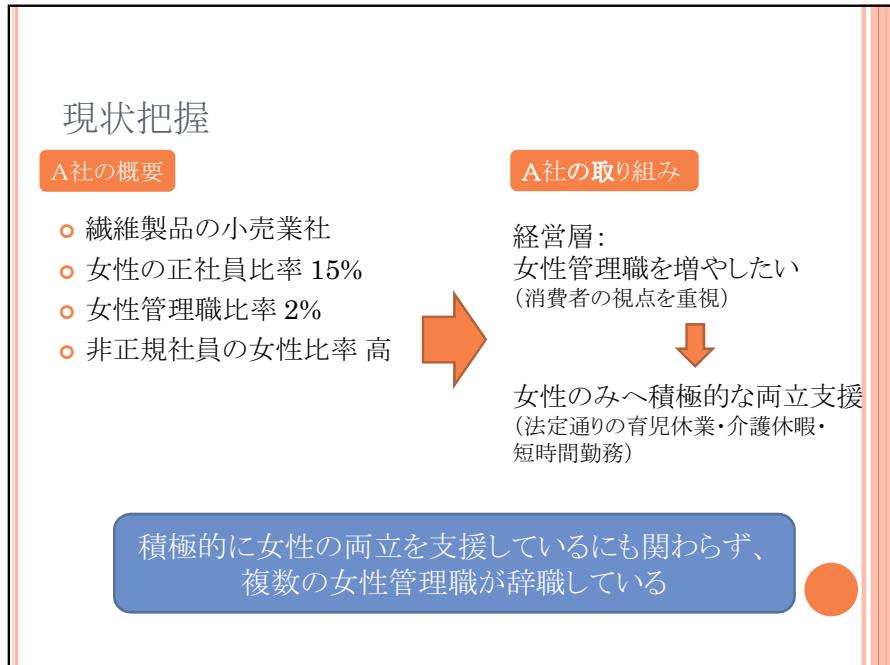
発表資料

## 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



## 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受け目
- 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  
アイディア創出により、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社内向けインターネットの整備
- 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

