

## 昭和 Academy チーム

藤田愛加（昭和女子大学）、佐藤知実（昭和女子大学）、福澤佑美（昭和女子大学）  
川田玖佳（昭和女子大学）、池上稚明（昭和女子大学）（※敬称略）

### 《プレゼンテーション》

本日は A 社問題点、コミュニケーション、三つの解決策、最後にまとめをお話しします。

早速ですが、A 社の問題点と改善案を発表いたします。私たちは A 社の問題としてスライドの 6 点を挙げました。一つ目に上司と社員のミスコミュニケーション、二つ目に管理職の登用条件、特に上司の推薦制度が問題なのではないかと考えています。三つ目に社員に対して会社の方針や方向性が不明確であるということ、四つ目に男性社員の女性社員に対する理解度の低さ、五つ目に女性がロールモデルとする人物がいないということ、最後に社員が楽しく働けるものがない、という問題点を考えました。これらはコミュニケーション不足から起きた問題ではないでしょうか。そこで私たちは、A 社のコミュニケーション不足を改善するために、「聞いてもらう」、「公開する」、「表現する」の 3 点に注目して改善案を提案いたします。

一つ目に「聞いてもらう」です。ここでは縦のつながりと横のつながりを持つ機会をつくります。まず、女性の間で縦のつながりをつくる姉妹制度の導入です。この制度は、働き方がわからなくなった女性に対して、よき相談相手となる先輩社員を見つけるきっかけを与えるために考えました。まず、管理職、ベテラン社員、新入社員の間で緩やかなつながりを持たせます。仕事や家庭、育児などについて、自分とポジションの近い人に相談することで、これからの働き方について不安や疑問が解消されます。例えば、B さんは仕事について悩んでいましたが、先輩社員である C さんに相談することで、A 社で働くにあたっての不安や疑問が解消されるでしょう。これは C さんにも同じことが言えます。C さんの場合は管理職の社員に相談します。この制度は、B さん、C さんともに、社内で自分に合ったロールモデルに出会うチャンスを得られます。

続いて、横のつながりをつくるファミリーワークショップの開催です。このワークショップは男女関係なく社員全員で、家庭や子育てについて理解し、その中で仕事をすることを考えます。私たちは D さんと E さんが女性の働き方についての理解度が薄いと感じ、男女関係なくそれらについて話し合う場をつくるべきだと考えました。このワークショップは社員全員が必ず 1 回は参加することとし、週に 1 回、ランチタイムの時間など社員が集まれる時間に開催します。ファミリーワークショップの開催により、女性の働き方についての男性の理解が深まり、女性も自分の将来について考える機会になります。

二つ目に「公開する」です。「公開する」では、未来予想プロジェクトを提案いたします。ここで解決される問題は主に社員に対して会社の方針や方向性を明確にすることと、部下のやる気・意思を上司に伝えることです。B さんの発言では、自分の今後、A 社で働き続けることに不安を抱え、やる気も出ないようでした。そこで、社員のやる気や今後の展望、会社への思いを知るために、未来予想図プロジェクトを行います。まず左側のテンプレートをご覧ください。このテンプレートは私たちが作成いたしました。項目は、「A 社にどの

ように貢献できますか」、「社内でどのような存在になりたいですか」、「将来、あなたはどのようにになりたいですか」の3点です。これらは賞与や待遇に関係なく、社員全員が自由に記入することができます。いつでも書き換え・閲覧が可能で、保存方法は社内で共有ファイル化をします。これを導入することにより、社員は社内での方針を再度理解ことができ、上司は部下がどのように望んで仕事に励んでいるかがわかるでしょう。また、先ほど挙げた保存方法のところで、社内でも共有ファイルにするということがありました。これにより会社で情報をシェアすることができるため、自分と違う部署の方々の考えを知ることができ、刺激を受けたり、共感できる人を見つけられることにもなると考えております。

三つ目に、「表現する」です。この「表現する」では、チャレンジードラフト制度を提案いたします。ここでは略称として「チャレドラ」と呼ばさせていただきます。女性の管理職昇進の機会がなかなか与えられないという問題を解決し、若い人にもチャンスをあげたいと思い、この制度を提案いたします。この制度は、年に1回、会社全体で行うイベントです。参加条件に関しての規制は設けないため、性別・年齢関係なく、昇進などのチャンスをつくることができます。イベントに出場する方法は、社の今後の展望、意気込みなどをプレゼンテーションとして発表するというものです。審査方法はスライドにありますように、社員全員の匿名で1人1票の投票とし、プレゼンテーションを見られなかった社員に対し、共有ファイルの中にデータを残します。社員全員と言いましたが、このイベントは昇進に関するものなので、役員を除いた表に関してはあくまでも参考です。最終的な昇進に関する決定権は、女性を含む役員たちが持ちます。これにより昇進が決定した人は、ワンランク上に昇格できます。しかし、もっと上へ行きたいからという理由で、制度を連続して利用することは認められません。チャレドラを利用して昇格した人は、そのポジションでのスキルやチームワークを養ってもらうために、一定期間そのポジションで働いてもらいます。チャレドラをA社の問題に当てはめるとこのようになります。昇進を望んでいたCさんですが、上司であるEさんとのミスコミュニケーションにより、意欲があっても昇進することができず、もどかしさを感じていました。しかし、チャレドラ制度を導入することにより、自分の意欲や考えを会社全体に発信することができ、昇進のチャンスをつくることができます。また、上司であるEさんとしても、部下のやる気や考えを把握することができます。会社側としても、社員の提案や考えを聞くことで、新たな経営戦略を発展する場になります。チャレドラは社員の意欲や考えという情報の発信・受信をしっかりと社内全体で行うことで、ミスコミュニケーションの防止と、社員のモチベーションをアップさせるものと考えています。

では、まとめに入ります。一つ目の「考える」問題点については、ロールモデルがない、男性の女性の働き方への理解が低いということが挙げられます。提案として、ファミリーワークショップの開催と参加の促し、姉妹制度の導入があります。効果は、あこがれの存在、ロールモデルとなる人物が社内で行える、男性が女性の出産、育児、結婚などに対して見方が変わるということです。二つ目の「公開する」については、問題点として、会社の方針や方向性が社員に対して不明確、部下のやる気が伝わってこないということが挙げられます。提案として、未来予想図プロジェクトを提案いたします。効果としては、一人一人の会社に対しての思いがわかり、また方針や方向性が確認でき、会社全体の結束

につながります。三つ目の「表現する」についての問題点は、社員の仕事に対してのやる気のなさや、上司と部下の意思疎通が図れていないという点です。提案として、チャレンジードラフト制度を提案いたします。効果として、社員全体のモチベーションが上がり、競争意識が生まれる、上司と部下のミスコミュニケーションを防ぐ、ということです。

最後に、ここにいる皆さんの中にも将来、専業主婦になりたい、もしくはバリバリ働きたいと思っている方がいると思います。ですが、私たちはここにいる皆さんには社会とのつながりを切らず、働き続けてほしいと願っています。私たち自身も、今、大学3年生で、就職活動がスタートしたところです。しかし、結婚し、子どもができて働き続けたいと考えています。もちろん、選ぶことも個人の自由です。しかし、ぜひ進んで社会とのつながりを持ち続けましょう。

以上で昭和 Academy チームのプレゼンテーションを終わりにいたします。ご清聴ありがとうございました。

## 《Q&A》

(山田)

ネーミングはすごく面白く、良くできていると思います。

ちょっと1点、引っかけたのが、未来予想図というところで、本音を書いてくれるのかなということがちょっと心配ですよね。もちろん会社を乗っ取ってやろうとか、利用するだけ利用して独立したいとかということは、思っていたとしてもやっぱり書けないので、どこまで本音を書いてくれるのかなということ。結局、自分のプライバシーを知らない人にも公開してしまうシステムなので、その点についての配慮はどうなっているのかということが聞きたいです。

(昭和 Academy チーム)

ご質問ありがとうございます。私たちも未来予想図プロジェクトは人事考課に響くのではないかという意見が出ておりました。本音を書いてくれるかどうかということでしたが、自分の働き方というものは、私たち自身、大切にしていきたいと思えますし、働いている皆さんにも大切にしていきたいです。会社側も知る必要があると思えますので、アナログな感じにはなりますが、人事考課に響かないということ、会社側で再三言っていたことが一番かなと思います。また、プライバシーに関わる部分については、共有ファイルの中に入れずに、別のファイルに上司が見られるかたちとして残しておくことにしたいと考えております。ありがとうございました。

(芦原)

私もこの未来予想図プロジェクトについて1点質問なんですけれど、会社の方針や方向性が社員に対して不明確という問題点に対しては、未来予想図プロジェクトはどのように効いてくるのでしょうか。

(昭和 Academy チーム)

会社の方針や方向性が社員として不明確という点については、Bさんの意見の中に残業や休日出勤が多いということがありますし、Cさんも、資格を取らなければ昇進することができないのに、資格試験がお仕事をした後にあるということがちょっときついなという

発言がありました。「会社としてはその資格を取ってほしいと思っていながら、何でこんな時間にやるんだろう。もっと今はインターネットなどを使っても勉強できる時代になっているのだから、そのような形にもできるのではないか。なぜそこまで無理をして取らなければならないのか」ということをCさんが考えていると思ひまして、私たちはここに、会社の方針や方向性が社員に対して不明確であるということを書かせていただきました。未来予想図プロジェクトでは、先ほどありましたように、描いた後に上司と面談をいたしますが、そこで上司から社員に会社の方針や方向性も話していただくということで、社員と会社が上司を通して意思疎通を図れるのではないかと思ひ、会社全体の結束につながるというものを書かせていただきました。