

A社への 女性活躍支援施策の ご提案

Girls Be Ambitious!

フェリス女学院大学3年 国延まり菜

早稲田大学2年 梶川奈津子

早稲田大学2年 竹ノ谷知香

A社が抱える課題の整理

①社員同士のコミュニケーション不足

②長時間労働

③上司と女性社員の、キャリアへの考え方の不一致

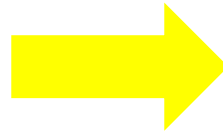
④上司に女性社員のマネジメント能力がない

⑤女性社員のロールモデルがない

課題・解決策

A社の課題

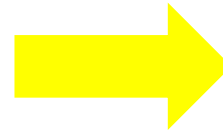
- ①社員同士のコミュニケーション不足
- ②長時間労働



解決策

残業削減アイデア
コンテストの開催

- ③上司と女性社員の、
キャリアへの考え方の
不一致
- ④上司に女性社員の
マネジメント能力がない



女性マネジメント力
向上計画の実施

- ⑤女性社員のロール
モデルがない



メンター制度の導入

解決策①

残業削減アイデアコンテストの開催

解決できる課題

- ①社員同士のコミュニケーション不足
- ②長時間労働

解決策の内容

・各支店の部署ごとにチームを組み、残業を削減させるためのアイデアを考え、そのアイデアや実際の残業削減時間を支店ごとに競う。

解決策①: 残業削減アイデアコンテスト

残業削減アイデアコンテストの開催方法

- ①各支店の各部署で5~6人のチームを組み、残業を削減するためのアイデアを考え、実践する。
↳2週間に一度チームmtgを行い、新しいアイデアのシェアや、現段階での残業削減時間の報告や、反省会を行う。
- ②支店ごとに、残業削減のためのアイデアと前年比の総残業削減時間とをとりまとめ、年に1回のA社全体のコンテストで発表する。
- ③アイデアと実際の残業時間の両方の観点から評価をし、入賞した支店には表彰とボーナス支給を行う。
- ④各支店から発表された残業削減アイデアはマニュアルにまとめ、全支店にシェアする。

★チーム一丸となって、残業削減に取り組むことで、各部署間でのコミュニケーションが円滑になる。

★コンテストという機会を設けることで、残業削減へのモチベーションを高める。

解決策①: 残業削減アイデアコンテスト

参考: チームで残業削減時間を減らす工夫

○月×日

鈴木		佐藤 山田		伊東	宮原			斉藤
18:00	18:30	19:00	19:30	20:00	20:30	21:00	21:30	22:00

ホワイトボードに毎日出社時間を記入し、それぞれのメンバーの残業時間を見える化する。

チームで連携して残業削減に取り組むため、出勤時間が遅い人はそれだけ責任感が生まれ、残業を減らすモチベーションが上がる。

解決策②

女性マネジメント力向上計画の実施

解決できる課題

- ③上司と女性社員の、キャリアへの考え方の不一致
- ④上司に女性社員のマネジメント能力がない

解決策の内容

* 女性マネジメント力向上計画の流れ

・外部講師による女性マネジメント講習



・キャリア面談の実施



・育成目標シートの導入



・管理職の女性マネジメントの成果が評価に反映される仕組みづくり

解決策②: 女性マネジメント力向上計画の実施

Step1. 外部講師による女性マネジメント講習

- ・外部講師による講習会を行い、なぜ女性マネジメントが必要なのか、女性マネジメントの注意点などを学ぶ。

Step2. キャリア面談の実施

- ・半年に一度、上司と女性社員はそれぞれ女性社員についてのキャリア面談シートを記入し、今後のキャリアについての考え方を確認する。

仕事面			課長になる						部長になる	
プライベート		結婚			第一子出産		育休			
	1年後	2年後	3年後	4年後	5年後	6年後	7年後	8年後	...	

* 女性社員の記入例

解決策②: 女性マネジメント力向上計画の実施

Step3. 育成目標シートの導入

- ・上司はキャリア面談シートをもとに、女性社員の育成目標シートを作成する。

	2012年	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aさん	A1	A2		A3		B1	B2	
Bさん	課長				部長			
Cさん	B3		課長					部長
Dさん	A3		B1		B2		B3	

※ランク:A1~

Step.4 女性マネジメントの成果が評価に反映される仕組みづくり

- ・1年ごとの育成目標シートの達成率を、上司社員の評価に加点する。

一連の施策で女性マネジメント力を上げ、上司と女性社員のキャリアへの考え方の不一致や、ミスコミュニケーションを防ぐ！

解決策③

メンター制度の導入

解決できる課題

- ⑤女性社員のロールモデルがない

解決策の内容

- ☆役員が、課長クラス社員のメンターになる。
- ☆先輩女性社員が、若手女性社員のメンターになる。

解決策③メンター制度の導入

☆役員が課長クラスの社員のメンターになる。

- ・役員が課長クラス社員を数名受け持ち、月に1回程度、ランチなどでメンタリングを行う。
- ・メンタリングの内容は、仕事に関する疑問や、プライベートでの悩み、今後のキャリアについてなど、なんでもOK

効果

- ・社員は役員と接点を持つことで、モチベーションが上がる

↓
部長クラスの女性管理職が増える

↓
若手女性社員にとって、高いレベルでのロールモデルが増える。

解決策③メンター制度の導入

☆先輩女性社員が、若手女性社員のメンターになる。

- ・入社5年以降の先輩女性社員が、入社3年以内の若手女性社員を受け持ち、月に1回程度、ランチなどでメンタリングを行う。
- ・メンタリングの内容は、仕事に関する疑問や、プライベートでの悩み、結婚・出産・育児についてなど、なんでもOK

効果

- ・若手女性社員は、身近な相談相手ができることにより、悩みを抱えることがなくなる。
- ・数年先輩の女性社員の働き方や、プライベートとの両立をお手本にすることができる。



若手女性社員にとって、身近なロールモデルとなる。

課題→解決策→導入後の未来

A社の課題

- ①社員同士のコミュニケーション不足
- ②長時間労働

- ③上司と女性社員の、キャリアへの考え方の不一致
- ④上司に女性社員のマネジメント能力がない

- ⑤女性社員のロールモデルがない

解決策

残業削減アイデア
コンテストの開催

女性マネジメント力
向上計画の実施

メンター制度の
導入

導入後の未来

- ・チーム力が上がり、社員同士のコミュニケーションが円滑になる。
- ・残業が減ることで、ライフの面で企画のアイデアを考える時間が持てる。

- ・定期的に面談を行いお互いのキャリアへの考え方を伝えることでミスマッチを防ぐ。
- ・上司の女性マネジメント力が上がり、女性が働きやすくなる。

- ・ロールモデルができることで、将来のイメージをつかむことができる。
- ・気軽に相談できるメンターができることで、悩みを抱え込まなくなる。

女性がキャリアビジョンを持ち、長く働き続けられる会社へ!