



# 3つの解決策

—女性が自分らしく、輝いて、仕事に取り組めるために—

九州大学21世紀プログラム

逢坂由貴 申な—ぎょん 杉山高志

2012年12月13日(木)

働こう！なでしこサミット

学生たちによる女性の活躍促進プランコンペティション

# A社の抱える課題

## 問題点①

A社のビジョン「女性が長く働き続けられる職場づくりをしたい」に基づいた会社の具体的な対策法案が女性社員の個人のニーズを満たしていない

## 問題点②

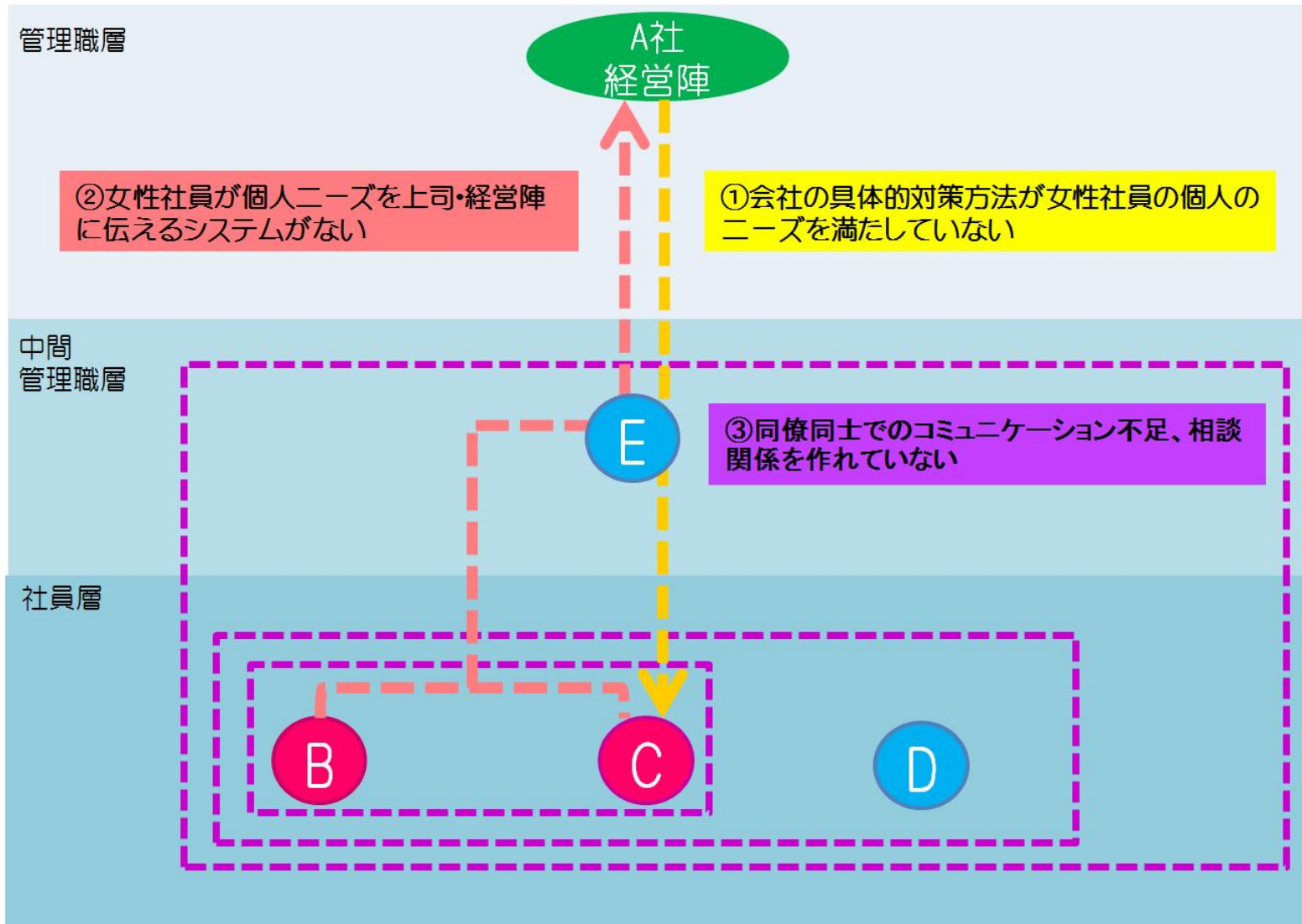
女性社員が個人ニーズを上司・経営陣に伝えるシステムがない

## 問題点③

同僚同士のコミュニケーション不足、相談関係を作れていない



# 現状の図



\* 破線は繋がりが無いことを示す

# 3つの解決策

解決策① 女性活躍促進センターの設立

解決策② 新昇進システムの設置

解決策③ アイデアアワーの創設

# 解決策①女性活躍促進センターのはたらき

経営陣  
& E課長

女性が長く働ける職場づくりをするために、配慮しています！



Cさん 私はもう他の男性社員並みに働けますし、昇進も希望していますが、上司に伝わりません！



話し合う場所を作り、過去の事例の蓄積により、女性ニーズ対応の迅速化を図る

# 解決策②新昇進システムのはたらき

個人の仕事量や仕事の実績に基づく上司の判断による昇進

過去の業務実績重視故に、女性のライフイベント、あるいはそれをサポートする男性のライフイベントはマイナスと捉えられている

新昇進  
システム

資格試験対策  
セミナー時間を工夫

自己推薦・資格試験・面接・上司に限らない社員からの推薦書

「未来への期待値」の観点を重視した評価基準

人生経験を活かしたプラン提案能力  
e.g. アイデアアワーの成績

新昇進システムでは、自らの努力によって昇進審査を受けられるようになるため全体に能動的な勤務姿勢を促すことが出来、またそれまでの固定観念を打破することで女性の働きに対する考えを変えるきっかけにもなる。

# 解決策③アイデアアワーのはたらき

旅行会社の企画への多様なニーズ対応の必要性

社内のコミュニケーション量やコミュニケーションの機会の不足

アイデア  
アワーの開催

産休や育休といった人生  
経験をアイデアの創造力  
に転換

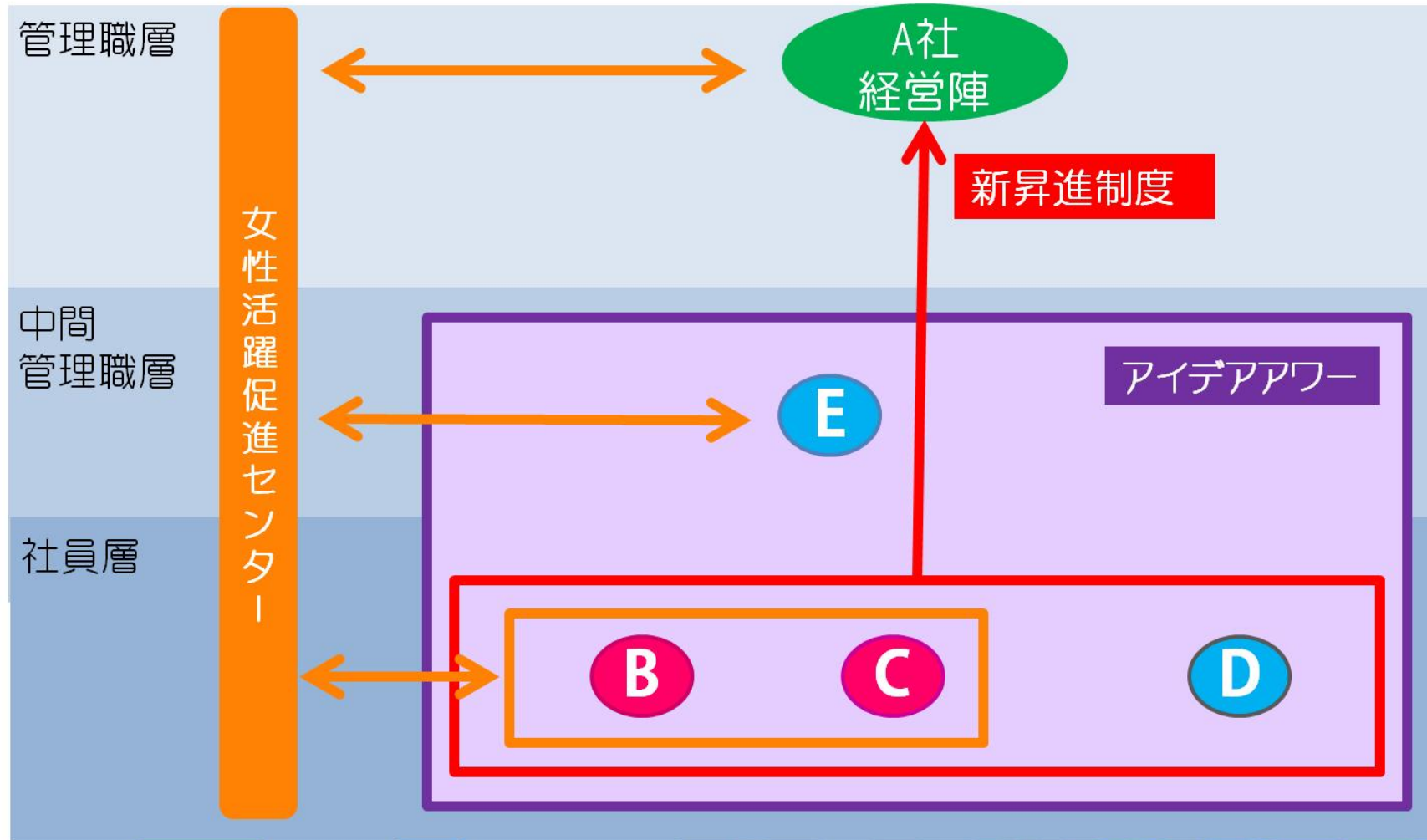
一般社員層の男女の多様  
性を活かしA社企画力の多  
様性を確保

グループワークでコミュ  
ニケーション機会を作る

アイデアを生かした  
昇進アピールに繋がる

チームワークによる、A社の社内コミュニケーションの促進を狙い、社員の多様性を活かしたプロジェクトで、新しい顧客ニーズに対応する。

# 解決策のまとめ





# 問題点⇒解決策⇒導入後の未来

A社のビジョン「女性が長く働き続けられる職場づくりをしたい」が女性社員の個人のニーズに合っていない

女性社員が個人ニーズを上司・経営陣に伝えるシステムがない

同僚同士でコミュニケーションを促進させ、相談関係を作れていない

1:女性活躍促進センターを設立  
2:新昇進システム  
3:アイデアアワー

一人一人の女性のワークライフバランスを持続的に促進することができる

女性の要望を職場に伝える仲介役がいることでスムーズなコミュニケーションをサポート

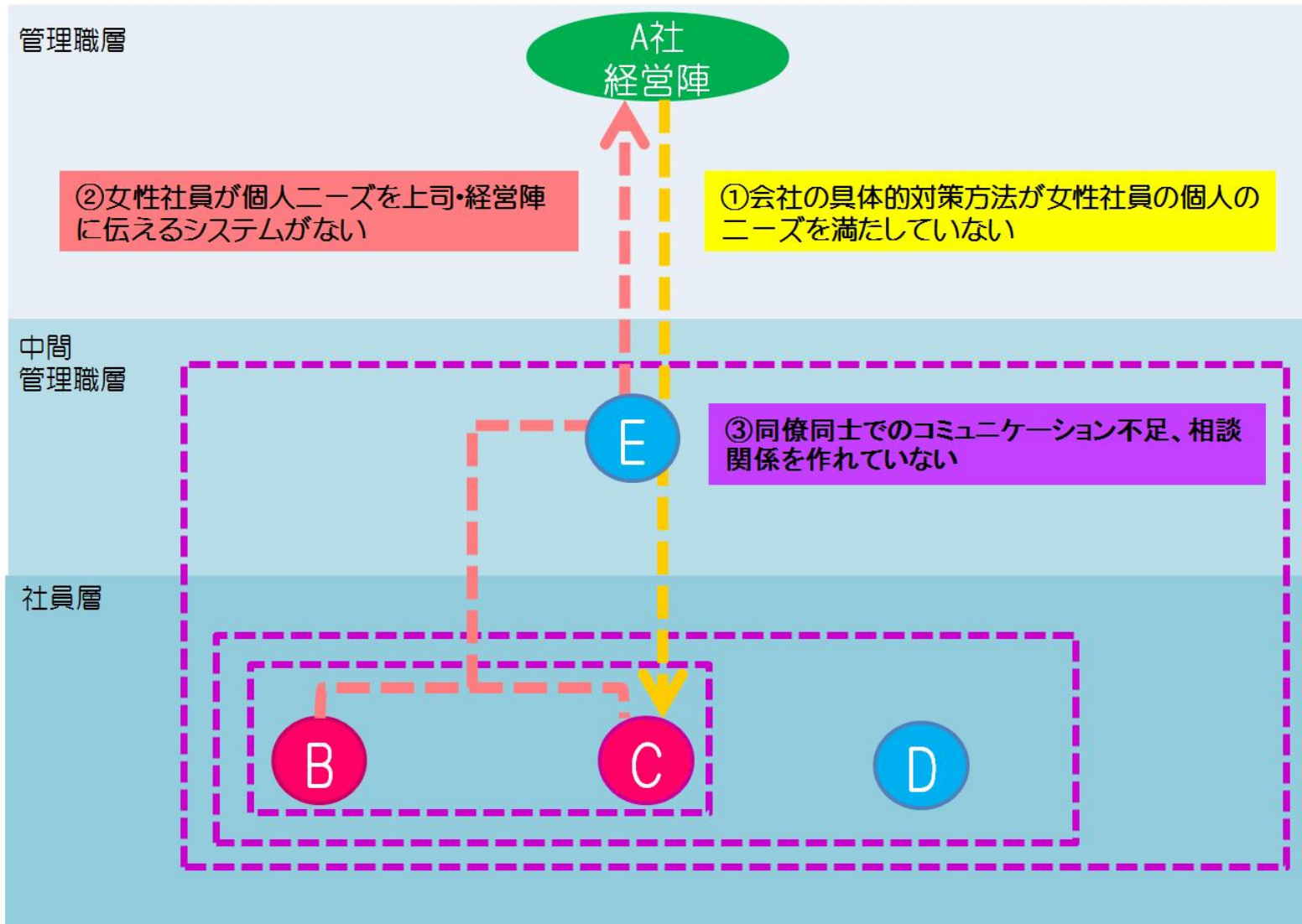
社員全体の能動的な勤務姿勢を促進

個々の経験や能力、多様性が仕事に活かされ、それが評価される

同僚や同じような立場の社員との交流の機会が増える

多様な旅行企画を提供できる  
旅行会社A社の発展

# 現状の図



\* 破線は繋がりが無いことを示す

# 問題点⇒解決策⇒導入後の未来

A社のビジョン「女性が長く働き続けられる職場づくりをしたい」が女性社員の個人のニーズに合っていない

女性社員が個人ニーズを上司・経営陣に伝えるシステムがない

同僚同士でコミュニケーションを促進させ、相談関係を作れていない

1:女性活躍促進センターを設立  
2:新昇進システム  
3:アイデアアワー

一人一人の女性のワークライフバランスを持続的に促進することができる

女性の要望を職場に伝える仲介役がいることでスムーズなコミュニケーションをサポート

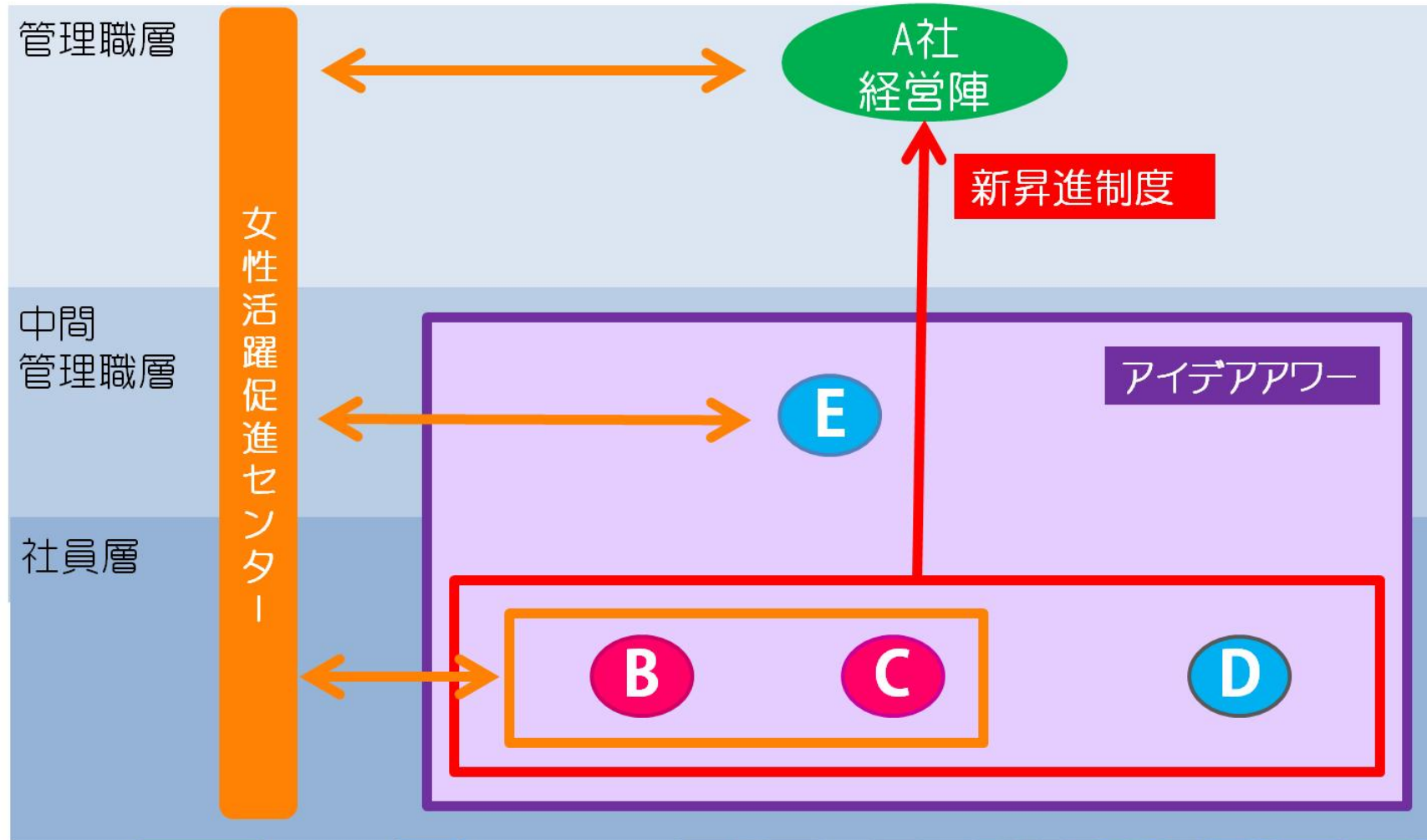
社員全体の能動的な勤務姿勢を促進

個々の経験や能力、多様性が仕事に活かされ、それが評価される

同僚や同じような立場の社員との交流の機会が増える

多様な旅行企画を提供できる  
旅行会社A社の発展

# 解決策のまとめ



# 問題点⇒解決策⇒導入後の未来

A社のビジョン「女性が長く働き続けられる職場づくりをしたい」が女性社員の個人のニーズに合っていない

女性社員が個人ニーズを上司・経営陣に伝えるシステムがない

同僚同士でコミュニケーションを促進させ、相談関係を作れていない

1:女性活躍促進センターを設立  
2:新昇進システム  
3:アイデアアワー

一人一人の女性のワークライフバランスを持続的に促進することができる

女性の要望を職場に伝える仲介役がいることでスムーズなコミュニケーションをサポート

社員全体の能動的な勤務姿勢を促進

個々の経験や能力、多様性が仕事に活かされ、それが評価される

同僚や同じような立場の社員との交流の機会が増える

多様な旅行企画を提供できる  
旅行会社A社の発展