

PCSA アクションレポート（人事問題研究部会）

平成 29 年 12 月版

第 165 回人事問題研究部会 第 3 回女性活躍推進情報交換会

開催日時 平成 29 年 12 月 8 日（金）

開催場所 PCSA 会議室

出席人数 講師 3 名、パネラー 3 名、部員 7 名、正会員オブザーバー 7 名、合計 20 名

出席者 <講師>

芝沼 芳枝 様 株式会社マネジメントサービスセンター 戦略ソリューション室 室長
 高見 孝敏 様 株式会社マネジメントサービスセンター 北日本営業所 所長
 森 若菜 様 株式会社マネジメントサービスセンター 東京営業部

<パネラー>

晴山 実実子 様 株式会社ダイナム 人材開発部 教育担当
 森谷 文子 様 株式会社ニラク 大田雑色店 ストアマネジャー
 永山 美貴枝 様 株式会社合田観光商事 人材開発部 採用・育成戦略課 係長

<リーダー>

志賀 健太郎 株式会社ニラク 人材開発部 人事労務グループ マネジャー

<サブリーダー>

木内 克宏 アメニティーズグループ（株式会社パンドラ） 組織戦略部 次長

<部員>

長岡 敏之 株式会社ダイナム 人事部 人事労務担当
 河野 太介 株式会社 TRY & TRUST 人事総務部 リーダー
 峰元 勇作 株式会社ヒカリシステム 市川駅前店 ストアマネジャー
 中澤 直樹 アメニティーズグループ（株式会社アメニティーズ） 組織戦略部 次長
 鈴木 崇之 株式会社三永 人事総務部 人事総務課 課長

<正会員オブザーバー>

松木 美子 株式会社ダイナム 人事部 人事労務担当
 望月 晴子 株式会社ダイナム 人材開発部 部長
 吉田 さおり 株式会社ニラク 経営企画室 経営企画グループ
 峯瀬 京子 株式会社グランド商事・アドバンス 管理部 副部長
 山口 淳哉 株式会社ヒカリシステム ハップス鎌ヶ谷店 ストアマネジャー
 吉野 亜衣子 アメニティーズグループ 株式会社パンドラ 組織戦略部 係長
 西田 優香 アメニティーズグループ 株式会社パンドラ 組織戦略部 採用担当

第 165 回人事問題研究部会

1) 11 月 拡大人事問題研究部会 in 福井 振り返り

<感想>

- ・ダイナム 2 店舗、マルハン 1 店舗を店舗見学。店舗オペレーションについて主に質疑応答を実施した。
- ・全店舗を対象に権限移譲の一部に着手している。
- ・パーソナルシステムは全店導入ではなく、意図的に入れていない店舗がある。

2) 12 月 第 3 回女性活躍推進情報交換会について

- ・マルハン×ダイナムに引き続き、マルハン&ひまわり（合田観光商事）でも合同の女性活躍フォーラムが実施された。
- ・既婚女性、子持ちの社員に転勤なし、早番だけなどの制度は、店舗の人員削減という方針に相反、また社員間での不公平感につながる。
- ・早番だけの社員がいる一方、遅番ばかりの社員が感じる不公平感は、情報（給与総額の違い）などを共有する事で防げると考えている。

3) 1 月 第 10 回新卒採用情報交換会について

<概要>

開催日：平成 30 年 1 月 12 日（金）

時 間：午前 11 時～午後 5 時

場 所：PCSA 会議室

スケジュール：

PM1：00～PM5：00

第10回新卒採用情報交換会 PCSA会議室にて

PM1：00～PM3：00

<第 1 部> 講演『インターンから選考対応まで。

学生に好印象を持ってもらうための効果的な採用広報施策』

講師：株式会社パフ 専門役員 田代 明久 様

※事例紹介タイム・質疑応答・休憩含む

PM3：15～PM5：00

<第 2 部> グループワーク 情報共有

PM5：30～PM7：30

情報交換交流会 The Kitchen Salvatore Cuomo GINZA(ザ キッチン サルヴァトーレ クオモ 銀座)にて

4) 来期活動計画

- ・例年、活動計画の提案を募集してまとめている。
- ・年に 2 回の拡大部会、新卒と女性は年 1 ～ 2 回開催。
- ・第 1 7 期の活動計画、拡大部会訪問先（同業他社、異業種）、他 学びたい事を部員にアンケートをして 1 月部会で検討する。

5) 次回開催

拡大人事問題研究部会・第10回新卒採用情報交換会

平成30年1月12日（金）

午前11時～午後5時

第3回女性活躍推進情報交換会

スケジュール

PM1:00～PM2:00

<第1部> 講演『女性管理職育成のポイントと成功事例』

講師：株式会社マネジメントサービスセンター 戦略ソリューション室 室長

コンサルタント 芝沼 芳枝 様

PM2:15～PM3:30

<第2部> パネルディスカッション

『女性管理職育成 ～現役の女性店長・女性活躍推進担当者によるパネルディスカッション～』

パネラー 株式会社ダイナム 人材開発部 教育担当 晴山 芙実子 様

株式会社ニラク 大田雑色店 ストアマネジャー 森谷 文子 様

株式会社合田観光商事 人材開発部 採用・育成戦略課 係長 永山 美貴枝 様

質疑応答

PM3:45～PM5:00

<第3部> グループワーク

<第1部> 講演『女性管理職育成のポイントと成功事例』

講師：株式会社マネジメントサービスセンター 戦略ソリューション室 室長 コンサルタント 芝沼 芳枝 様

<講師 プロフィール>

<氏名>

コンサルタント 芝沼 芳枝 様（しばぬま よしえ）

<会社名>

株式会社マネジメントサービスセンター

<役職>

戦略ソリューション室 室長

<経歴>

人事コンサルタント。財団法人労務行政研究所にて『労政時報』の編集部にて12年半所属。

各機関・組合担当、別冊企画、調査等幅広く担当する。

その後、組織・人事コンサルティングファームにてマーケティング及びコンサルティング業務に携わる。

現在、マネジメントサービスセンターにおいてコンサルティング業務に携わるほか、自らも講師を務める。

<専門分野>

- 女性活躍施策全般
- 評価制度・賃金制度構築
- 企業内トレーナー養成研修
- キャリア開発
- 目標管理研修

<概要>

「女性管理職育成 ～必要性の背景～」

労働人口の減少

人口が減ると売上げが減る。1人当たりの売上も上がらない。こういう状況なので、女性管理職の育成の前に、全員が働きやすい環境にしていきたい。日本女性の就業率が7割で3割が未就労。トランプと戦ったヒラリーが以前に日本人の女性就労率が上がったなら、GDPが大いに上がると言っていた。男女の比率でいうと、就業者に占める割合は遜色ない。しかし、役員や管理的職業に就く女性の割合は非常に低い。女性の役員、管理職の占める割合の多い国はフィリピン。韓国と日本は最低比率。日本は111位。政治と経済と教育と医療。教育と医療は他国に比較して遜色ない。しかし、政治と経済が低い。

今後の経済活動は女性の活躍が鍵

国際比較

2030（ニイサンマル）

背景は国連。日本は2020年。日本は到底到達しない。半世紀女性活躍が遅れている国と認識してほしい。少数派が組織の意思決定に影響力を持つようになる。

女性管理職比率の現状

2003年に女性管理職の比率は1割に満たなかった。しかし、その時に2010年に3割を目指すと言った。正直難しいと思った。10年後にも1%しか上がらなかった。そこで女性の就業率自体を増やそうとした。育休の改善などを通して女性の定着率を上げ、最終的には管理職における女性の割合を増やす事を目的としていた。HPに企業のバロメーターが掲載されている。これを新卒が見ている。そこで、こういった内容に対応しないと、女性活躍推進ではなく新卒が会社に入っていない。

産業別女性管理職割合

建設、製造、どちらも女性管理職の割合が1割に満たない。しかし、パチンコの生活関連サービス業、娯楽業界の率は良い。しかし、この中には美容室などパチンコ以外の業種も含まれているので注意。

なぜ女性管理職が少ないのか

女性に管理職が望まれていない。昇進を望まない。家庭と仕事の両立が難しいと考えられている。

昇進意欲と制約条件

男性の方が制約が少ない。また、男性でも昇進を望まない人が多い。

女性の年齢階級別労働力率の推移

「各企業の取り組み状況」

代表的な公的機関の主なHP

国はいろいろと頑張っている。内閣府や経済産業省などで頑張っている。この中身も見たい。

女性活躍を推進する上でのポイント

採用では、元々女性の枠が少ない。入社後の女性がどの仕事に就けるかによって志望の熱意が変わる。

女性活躍推進企業の事例①

多くの事例、対談をHPに掲載している。アジノト、カルビー、三井化学など。資生堂が最もすごい。資生堂は均等法が出来た時に非常にメディアに露出した。女性だけの百貨店を運用したが、子供のお迎えに行くので途中で抜けるなどの事例が普通に発生する。そこで不公平感が出てきたので、男性と同様に1200名が働くようにした。そこで200人がやめた。これが資生堂ショック。各企業は様々な失敗を繰り返してきた。

女性活躍推進企業の事例②

女性活躍推進プログラム（例）

研修 1 回で気持ちが継続はしない。上司と本人で上手く回してほしいと考えるが、それだけでは上手く行かない。そこでワンセットでやっていく。そこで出来たものを検討しながら進めていく。

＜第 2 部＞ パネルディスカッション 『女性管理職育成』

テーマ：『女性管理職育成 ～現役の女性店長・女性活躍推進担当者によるパネルディスカッション～』

コーディネーター：株式会社マネジメントサービスセンター 戦略ソリューション室 室長 コンサルタント 芝沼 芳枝 様

パネラー：株式会社ダイナム 人材開発部 教育担当 晴山 芙実子 様

株式会社ニラク 大田雑色店 ストアマネジャー 森谷 文子 様

株式会社合田観光商事 人材開発部 採用・育成戦略課 係長 永山 美貴枝 様

＜パネルディスカッション パネラープロフィール＞



- 氏名 **晴山 芙実子 様** (はれやま ふみこ)
- 社名 **株式会社ダイナム**
- 所属 本部人材開発部（東京都荒川区）
- 役職 教育担当（女性活躍推進担当）
- 出身地 北海道
- 経歴 2005年4月 新卒入社（四大卒）
2006年10月 アシスタントマネジャー昇格
2007年5月 結婚（別居婚）
2010年4月 新卒トレーナー拝命・主人と同居
2010年6月 ストアマネジャー昇格
2012年2月 産休・育休
2012年7月 統括事務所、店舗サポート担当
2013年10月 ゾーン教育担当
2015年3月 本部人材開発部教育担当女性活躍～現在に至る
- 社内外での主な活動
2017年9月 マルハン社との女性活躍推進座談会参加



- 氏名 **森谷 文子 様** (もりたに あやこ)
- 社名 **株式会社ニラク**
- 所属 ニラク大田雑色店（東京都大田区）
- 役職 ストアマネジャー
- 出身地 岐阜県
- 経歴 2006年 新卒入社（四大卒）
2009年 2nd アシスタントマネジャー昇格
本部へ異動（新卒採用担当）
2011年 店舗へ異動
2014年 1st アシスタントマネジャー昇格
2017年 ストアマネジャー昇格
- 社内外での主な活動
2015年 「日遊協・女性活躍推進フォーラム」に参加
第一回最優秀賞受賞チームのリーダーとして活動
2017年 企業理念浸透のための「N-SOUL 浸透委員会」メンバーに就任



- 氏名 **永山 美貴枝 様** (ながやま みきえ)
 - 社名 **株式会社合田観光商事**
 - 所属 人材開発部 採用・育成戦略課
 - 役職 係長
 - 出身地 北海道
 - 経歴 2005年2月 中途入社：経理部配属
2005年8月 人材開発部採用課へ異動
2017年1月 なでしこプロジェクト担当
 - 社内外での主な活動
 - 2005年8月～2017年12月 新卒採用担当
 - 2008年～キャリアコンサルタント活動（従業員面談、キャリア開発セミナー実施）
 - 2017年 なでしこプロジェクトリーダー受名
 - ・店舗管理者意識改革セミナー実施
 - ・社内研修にてダイバーシティについてとなでしこプロジェクト活動報告（計10開催）
- ・マルハン&ひまわり合同女性活躍フォーラム開催（11月22日）

<概要>

まずは、パネラーの3人、9月に店長になったばかりの株式会社ニラク 森谷 文子さんを皮切りに、女性活躍推進に注力している株式会社合田観光商事の永山 美貴枝さん、以前にストアマネジャーを経験し産休、育休後統括事務所に復帰した株式会社ダイナムの晴山 芙美子さんがそれぞれの経歴を説明した。その中で、当時の上司や周囲との関係、そこで得られた協力からネガティブな要素まで当時の思いを込めて話された。次に副店長になる女性はいるが、店長までとなると一気にいなくなってしまう現状について、何が壁（障害）になっているかそれぞれの意見を交換した。店長になると責任の範囲が一気に広がってしまう、店長の仕事すら把握していないので何が壁になっているのか分からないなどが話された。女性は自信がないという意見には、ではどうやって自信を付けたいのか、強みを見つけるのか、褒め合うのかなどが提案された。また、女性活躍推進の活動において、トップからの後押し、メッセージなどが非常に大きなポイントになる事なども話された。同時に現場の声、女性社員の実際の声などが重要など、様々な意見が述べられた。

<第3部> グループワーク

テーマ：『**自社と業界でこういう事をやっていかないといけないのでは ～小さな事から始めよう～**』

進行：株式会社マネジメントサービスセンター 戦略ソリューション室 室長 コンサルタント 芝沼 芳枝 様

概要：4人ずつ4グループに分かれる。テーマに沿った提案や懸念などを個人で書き出しその内容をグループ内で共有する。最終的には各グループのリーダーによって、浮かび上がった「共通項」が発表された。

発表内容：

- ・産休や育休のケアをどうすれば良いのか。 → 早番限定社員などの制度を作れば良い。
- ・現場において、男性の評価が高く女性の評価が低いという傾向があるのだが、それをどうしたら良いのか。
- ・女性がキャリアアップして店長の手前ですみずくことが多い。そこを何とかできないか。
- ・遅番をフォローしてくれるキャストへの補助を手厚くするのはどうか。
- ・会社のキャリアアップの制度の中で自主性を大切に。しかし会社としての要望とのバランスは非常に難しい。
- ・女性のPAであれば時間までにきっちり仕事を終わらせるので、生産性を上げるのは女性ではないか。
- ・管理職になる為の一定の基準を満たしていても、「店長になります」と手を挙げる事の出来ない女性も男性もいる。

以上