

2016年10月24日

報道関係各位

カタリスト・ジャパン

カタリスト・ジャパン 営業や店舗における女性活躍推進の課題と解決策を探る 業界横断型のディスカッションイベントを開催



職場のインクルージョンを通じて女性のキャリア推進を支援するカタリスト・ジャパンは、女性の昇進が特に難しいとされる、営業や店舗での課題に焦点をあてた企業の担当者向けディスカッションイベントを10月11日に開催しました。「営業、店舗における女性の昇進について考える：現場で直面するチャレンジと業界横断で導き出す解決策」(共催：ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ、合同会社 西友、ギャップジャパン株式会社)と銘打った本イベントには、日用品メーカー、金融機関、外食産業など様々な業種から、営業・店舗の管理職を中心に、78名が参加しました。先進的な企業の事例を紹介するパネルディスカッションと様々な側面から課題を分析するグループディスカッションの2つのプログラムを通じ、業種の違いを超えて共通する課題と、各企業で実践可能な解決策を探りました。

パネルディスカッションでは、ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループを代表して、ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 ビジョンケアカンパニー 顧問のデイビッド・R・スミス氏、ウォルマート・ジャパン・ホールディングス株式会社/合同会社西友 執行役員 SVP、株式会社若菜 代表取締役社長の中村真紀氏、ギャップジャパン株式会社 Gap Outlet Japan Region シニアディレクターの峰尾大史氏の3名が登壇し、各社の取組を紹介しました。スミス氏は、営業職特有の課題に対応するために、営業職に焦点をあてた独自の調査を実施したほか、女性の管理職が自らの経験を話す場やインクルーシブ・リーダーシップを育成するためのトレーニングを実施したことを紹介しました。中村氏は、管理職候補とその上司を対象としたトレーニングプログラムを紹介し、「スキルの向上やリーダーシップの強化だけではなく、ネットワークの形成が女性管理職比率の向上につながった」と話しました。また、峰尾氏からは、全国展開の業態にともなう様々な課題に対し、長期的な人材配置プランの策定、業務スケジュールや工程の見直しによる効率化、マネージメントトップの意識改革などの改善を図っているという事例が発表されました。

続くグループディスカッションでは、「職場の習慣・慣習・考え方」「人材育成とタレントマネジメント」「ワークライフ・エフェクティブネス：社内外で社員をサポートする組織的な取り組み」の3つのトピックから選び、現場で直面している課題と解決策について話し合われました。参加者は、勤務形態、昇進の基準、商習慣、家事・育児との両立など、営業・店舗の業務特有の課題を共有しながら、企業・個人で実践できる有効な解決策を討議しました。最後に、各チームからは「営業職でも、ノー残業デーを設けたり、管理職が2週間の連続休暇の取得をしたりすることも、やってみたら可能だった」「マインドセットを

変えるために、本人とパートナーの間のみで対応するのではなく会社からもサポートをすることが重要で、外部からマタニティコーチを呼んで男性も含めたセミナーを設けている」といった事例が共有されました。そして、「現在の企業文化で無駄と思えるものは勇気を出して指摘し、変えていくべき」「育成プロセスを考える際は、多様性が活きるようにすべき」「制度やガイドブックが個々の事情に合わせて活用できるよう、一本化した窓口を設けるといいのでは」といった施策が提案されました。

イベントを通じて、参加者からは下記のようなコメントが挙がりました。

- ・ 他社の課題や取組を聞き、新しい視点を得ることができると共に、自社では当然と考えていたことも課題として捉えなおすなど、新たな気付きも多くありました。
- ・ 業種を超えて課題をディスカッションし、とても参考になりました。特に、女性の気持ち、考えをいかに上層部に伝えるか、という点は共通の課題であることが分かり、自分自身、考え、行動していこうという思いを強くしました。
- ・ 業種は異なっても、営業や店舗で抱えている、長時間労働や転勤、本社から離れているがための課題など、本質は同じだと気づかされました。ディスカッションをしながら、働き方改革の実践アイデアや現場でのワークライフバランスの取り方につながる議論が活発に行われたことが印象的でした。

カタリスト・ジャパンのバイスプレジデント、[塚原月子](#)は次のように述べました。「過去のカタリストの調査からも、営業や店舗での仕事は、企業の中で非常に重要で影響力があるにもかかわらず、職場で顔を合わせて仕事をするを重視する、顧客に合わせた対応が求められる、といった業務の特殊性から、女性の昇進が難しいことが課題とされてきました。今回、多くの方にご参加いただき、業界を横断して現場で直面している課題を共有し、解決策を討議する取組みができたことに大きな手応えを感じています。今後も、カタリストが蓄積した知見と会員企業のネットワークを活かし、ダイバーシティ&インクルージョンを促進する上で直面している課題の解決に貢献していきます」。

カタリスト・ジャパンの会員企業は、現在、52社となります。カタリスト・ジャパンでは、今後も、個々の企業にあわせた情報・ツールの提供やコンサルティングを行うと共に、企業間での情報交換を促進するコミュニティ形成を行って参ります。カタリスト・ジャパンのメンバーシップに関してはウェブサイトをご覧ください。

<http://www.catalyst.org/japan-japanese>

<カタリスト・ジャパンについて>

カタリストは、1962年に米国・NYで創設され、職場のインクルージョンを通じて女性のキャリア推進をグローバルに支援してきた、企業会員制の非営利団体です。アメリカ、ヨーロッパなど、世界6箇所に拠点を設け、800を超える会員企業を擁しており、世界規模でのリサーチや情報に基づく情報の提供・コンサルティング業務を実践し、高い信頼を得ています。

日本では、2014年より活動を開始し、グローバルでの50年以上の活動の歴史のなかで蓄積されたデータや知見をもとに、具体的なソリューションを提供できる専門組織として、日本における企業のダイバーシティ&インクルージョンの推進をサポートしています。詳しくはこちらをご覧ください。<http://www.catalyst.org/japan-japanese>

本件に対する報道関係の方のお問い合わせ
カタリスト・ジャパン 広報窓口（株式会社プラップジャパン内）
TEL: 03-4580-9107 E-mail: catalyst@ml.prap.co.jp