

# インナー大会プレゼン部門 2016 専用企画シート

※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

大学・学部・所属ゼミナール名（フリガナ）		
フリガナ）アトミガクエンジョシダイガク	フリガナ）マネジメントガクブ	フリガナ）タニモトゼミナール
跡見学園女子大学	マネジメント学部	谷本ゼミナール

※チーム名は参加申込書に記入した名称を記入してください。

チーム名（フリガナ）	代表者名（フリガナ）	チーム人数 （代表者含む）	PPT 動画 （有・無）
フリガナ）チームティ	フリガナ）ミヤザキヒロミ	6	無
チーム T	宮崎裕美		

## 研究テーマ（発表タイトル）

管理職を目指す女性を増やしたい～女子学生意識改革～

※必ず<企画シート作成上の注意>を確認してから、ご記入をお願いいたします。

### 1. 研究概要（目的・狙いなど）

管理職の女性比率を上げるために、女子学生の管理職に対する意識改革と理解

### 2. 研究テーマの現状分析（歴史的背景、マーケット環境など）

安倍政権は「管理職の女性の割合を 2020 年までに 30%」を掲げていたが、現在日本の女性管理職の比率は約 11%。目標を大きく下回っており、世界の主要国の中でも低い。現在多くの企業が女性管理職を増やすシステムを導入しているがまだまだ実行には程遠いという。また、女性自身のキャリアイメージがしっかりしていないという現状がある。そして、「管理職への理解度」を調査した結果、2020 年度に働き盛りである女子学生は、管理職というものに鮮明なイメージや知識を持っていないことが判明した。

### 3. 研究テーマの課題

- ・日本の女性管理職の割合を上げる
- ・女子学生に管理職という職業について理解を深めるため管理職に関する冊子を作成する
- ・仕事と私生活の両立ができないというマイナスイメージをなくす
- ・自分自身のキャリアイメージを鮮明にさせる
- ・管理職に対する自覚、責任の再認識を促すような場を作る
- ・多くの女性は自らのライフプランに昇進という言葉がないため、管理職の役割がわかっていないので、知識と

して補填する

#### 4. 課題解決策（新たなビジネスモデル・理論など）

私たちは、企業が女性管理職を増やすシステムを実施するだけでなく、女性自身の意識も変革しなければいけないと考えた。しかし、多くの女子学生は結婚や子育てのため障害となる昇進などを端から視野に入れていないことが多い。そのため結婚や子育てに対して明確な夢やイメージはあるが、管理職に対しては「聞いたことがある」程度である。私たちは、女性が昇進を人生の選択肢として結婚・子育てに並ぶように、知識や体験談などを冊子やSNSで広め、「管理職」に対して明確なイメージを持てるように学生のうちからの意識変革を促す。

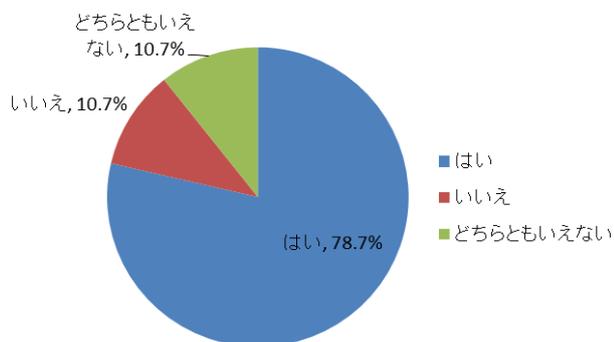
#### 5. 研究・活動内容（アンケート調査、商品開発など）

実際に4名の女性管理職の方にやりがいなどをヒアリングした。また、女子学生100人に管理職を知っているかのアンケートを行った。その結果、ほとんどの女子学生が「あまり知らない」と回答していたため、多くの女子学生に管理職について知ってもらいたいと思い、管理職が行う職務や現管理職の女性に行ったインタビューをまとめた資料を作成した。その内容をtwitterやLINEなどのSNSで拡散して多くの人に理解を深めてもらった。その後、アンケート回答者が管理職に関する意識が変わったかSNSで拡散してアンケートを実施した。

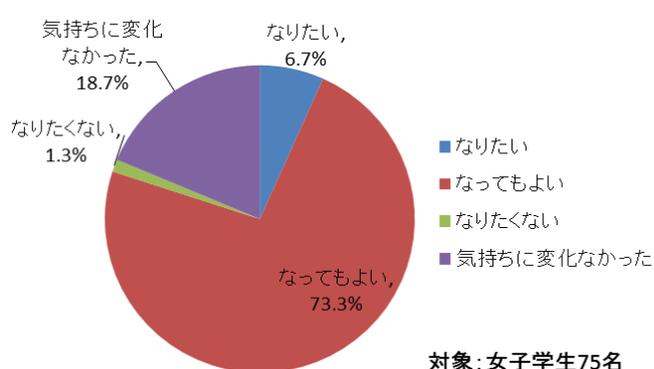
#### 6. 結果や今後の取り組み

SNSを通して「管理職を知ろう」という内容の資料で、多くの女子学生に女性管理職について理解を深めてもらった。資料を読んでもらう前のアンケートでは管理職について知らない人が62.7%。配布した資料を読後、アンケートを実施し、「管理職について理解が深まったか」という質問に対し、76.8%が「はい」と回答した。また、「管理職になりたいと思いましたか」という質問に対し、6.7%の方が「になりたい」、73.3%の方が「管理職になることを考えてもよいと思った」と回答した。資料を読んでもらったことにより、女子学生のキャリアデザインに管理職が選択肢に加わった。現在、跡見学園女子大学内にて同様の内容の冊子を配布、在籍している学生に対して学内メールにて冊子の内容を宣伝・配布している。また、今後は他大学で冊子の配布を予定している。そして、より多くの女子学生に管理職を知ってもらい将来の選択肢の幅を広げてもらいたい。

理解度は以前より深まったか？



資料読了後管理職になりたいと思ったか？



#### 7. 参考文献

- ・平成25年版「男女共同参画白書 概要版」(アクセス日 2016/8/2,3,8,12,16,19,24,27,9/5,9,16,)  
[www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h25/gaiyou/pdf/h25\\_gaiyou.pdf](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/gaiyou/pdf/h25_gaiyou.pdf)
- ・WOMAN AMART 日経電子版(アクセス日 2016/8/2,3,8,12,16,19,24,27,9/5,9,16,)  
[http://style.nikkei.com/article/DGXNASFK22009\\_S4A720C1000000](http://style.nikkei.com/article/DGXNASFK22009_S4A720C1000000)
- ・平成 26 年 3 月 19 日内閣府「人口減少と日本の未来の選択」(アクセス日 2016/8/2,3,8,12,16,19,24,27,9/5,9,16,)  
[http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2014/0319/sankou\\_02.pdf](http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2014/0319/sankou_02.pdf)
- ・平成 28 年 2 月経済産業省経済産業政策局経済社会政策室  
「成長戦略としての女性活躍の推進」(アクセス日 2016/8/2,3,8,12,16,19,24,27,9/5,9,16,)  
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/practice/pdf/2014november.pdf>
- ・「東洋経済 ONLINE」女性が男性より優れる「4つの能力」(アクセス日 2016/8/2,3,8,12,16,19,24,27,9/5,9,16,)  
<http://toyokeizai.net/articles/-/21849?display=b>
- ・日経ウーマン・オンライン「女性管理職のホンネは？ 仕事上の変化、満足度、就任直後の不安・・・」  
(アクセス日 2016/8/2,3,8,12,16,19,24,27,9/5,9,16,)  
<http://wol.nikkeibp.co.jp/atcl/trend/15/103776/111000036/>
- ・TOKYO WOMAN 東京ウーマンレポート モニカ・メルツ氏(トイザラス アジア・パシフィック社長)  
(アクセス日 2016/8/2,3,8,12,16,19,24,27,9/5,9,16,)  
<https://www.tokyo-woman.net/theme192.html>

## インナー大会プレゼン部門実行委員会への連絡事項

### <企画シート作成上の注意>

- ※本企画シートは審査の対象となります。
- ※本企画シートは、「日本語」で書かれたものとし、1チーム・1点提出してください。
- ※本企画シートの項目に沿って、ご記入をお願いいたします。各項目に文字数制限はありませんが、1~7以外の項目を追加することは「不可」とさせていただきます。
- ※本企画シートは、インナー大会プレゼン部門実行委員会への連絡事項と企画シート作成上の注意を含め、3ページ以内に収めてください。実行委員会から審査員に渡す際は、A4サイズでプリントし、3ページ目までをお渡しします。
- ※大会参加申込み時点から、「参加メンバー」の変更があった場合、上記「インナー大会プレゼン部門実行委員会への連絡事項」に記入してください。なお、参加申込書提出時からのチーム名変更は「不可」とさせていただきます。
- ※企画内容は、未発表の（過去に他誌・HPなどに発表されていない）ものに限り、ただし、学校内での発表作品は未発表扱いとなります。
- ※商品写真、人物写真、音楽などを掲載・利用する場合、必ず著作権、版権の使用許諾を得てください。日本学生経済ゼミナール関東部会・日経BP社・日経BPマーケティング社は一切の責任を負いません。
- ※書籍や新聞等の文献から引用した場合は、出典先（使用した文献のタイトル・著者名・発行所名・発行年月など）を明記してください。統計・図表・文書等を引用した場合も同様に明記してください。また、Webサイト上の資料を利用した場合は、URLとアクセスした日付を明記してください。
- ※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。