

# 改善取組事例集について

## 1. 実効ある女性活躍推進の取組とするために

Ⅱ部では、既に行動計画を策定した中小企業の取組を実効あるものとするため、行動計画の目標の達成に向けて、専門家が支援した事例について紹介する。

行動計画を策定できた後、策定した目標の達成に向けて実際に取り組んでいくこととなるが、必ずしも取組が順調に進むとは限らない。

そこで、設定した目標の達成が難しいという中小企業の取組を実効あるものとするために、女性活躍や中小企業の雇用管理に精通している学識経験者等の専門家、中小企業の女性管理職等から構成した「検証改善検討会議」を設置し、企業の取組状況の検証や改善支援策を検討した。さらに、会議で検討された改善支援策に基づき、中小企業の行動計画の策定を支援する「女性活躍推進アドバイザー」でもあった中小企業診断士と社会保険労務士の2名がコンサルタントとして、実際に個別企業を訪問して取組の改善支援にあたった。

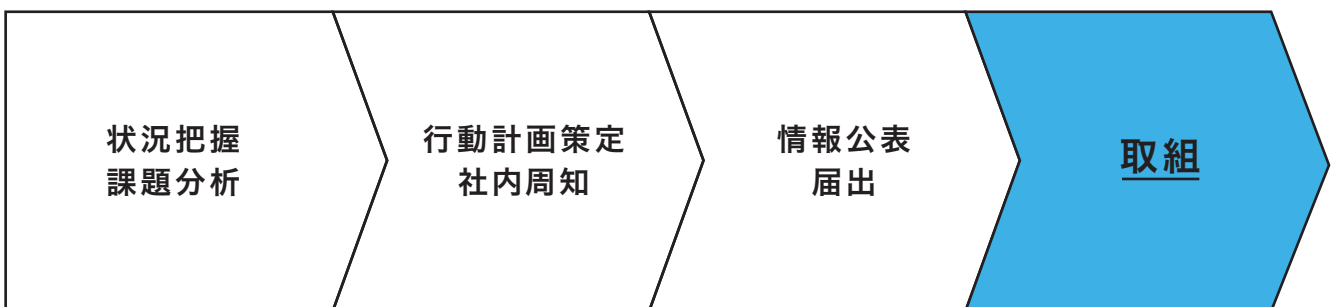
今回、支援した中小企業20社のすべてが目的意識を持って女性活躍推進に取り組んでいるのは確かであったが、社内における女性活躍推進の機運が高まっていない等、どの企業の人事労務担当者も目標の達成に向けて奮闘していた。

## 2. 行動計画の目標の達成における問題点と改善のポイント

行動計画の策定・届出を行う際は、1. 自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析、2. 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定と社内周知、3. 女性の活躍に関する情報の公表、行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、のプロセスがある。企業は、行動計画の策定・届出の後、目標達成に向かって取組を開始することとなる。

なお、行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施期間を必ず盛り込むこととされている。

### 行動計画の策定・届出のプロセス



行動計画を策定・届出したものの、取組が進まない、目標達成の見通しが立たないという企業における問題は、「行動計画自体の問題」と「行動計画を達成するための実施方法の問題」の二つに大別される。