

「行動計画自体の問題」は、策定した行動計画の目標そのものに改善点がある場合である。現状把握や課題分析が不十分なまま目標を策定したり、設定した目標自体に問題があったり、あるいは取組の内容や方法に問題があるため、行動計画そのものを見直す必要があるということである。このような場合は、先述の行動計画の策定プロセス 1. 企業の現状を踏まえた課題分析が適切にできているか、2. 分析した課題に対して適切な取組内容や目標となっているか、に立ち戻り、改めて検証を行った。

「行動計画を達成するための実施方法の問題」は、トップの関与が非常に重要な要素となる。行動計画を適切に策定していたとしても、経営トップの女性活躍推進への理解がない場合は、組織全体の取組にならず、様々な取組の実施に際して社員の理解を得ることが難しい。一方で、経営トップの理解がある場合は、トップダウンで取組を推進できていることから、社員数の少ない中小企業においては、トップが女性活躍推進にどこまで関与しているかが取組の成果に直接、影響すると言える。トップが理解していても、社内の実施体制が確立されておらず、各部門の協力を得られなければ、社内の取組意欲に温度差が出て取組は停滞することとなる。

これらの問題を解決し、行動計画の目標を達成する上で取組の進捗に支障をきたしている原因は何かを検証し、問題点を整理・分析した上で、改善のための支援・提案を実施した。

以上を踏まえ、改善支援を行った企業の状況について、問題点の類型ごとに整理した内容は次のとおりである。

問題点の類型

問題	要因
① 行動計画に関する問題	a 現状把握・課題分析が不十分
	b 目標設定に問題
	c 取組内容が問題
② 実施方法に関する問題	d トップの理解・関与が不十分
	e 実施体制・社内オーソライズが不十分