② 実施方法に関する問題

経営トップを含めた組織全員を巻き込んで当事者として取組を促さないことには、目標は形骸化して終わってしまう。取組に対する機運・モチベーションが高まらない要因として「トップの理解・関与が不十分」、「実施体制・社内オーソライズが不十分」の2つが考えられる。

d. トップの理解・関与が不十分

＜問題＞

・経営トップの女性活躍への理解が低く、コミットメントが得られない
・トップは理解があっても役員クラス、各部門（現場管理職など）の理解が低い

＜改善のポイント＞

・経営トップの理解を得るために、女性活躍を推進することが将来的に組織にとってどのような効果をもたらすのかを伝え続ける
・行動計画を策定する前に、自社ではどのような目標にするか、現状把握、課題分析の報告を含めて検討の際にトップを巻き込む

e. 実施体制・社内オーソライズが不十分

＜問題＞

・各部門を巻き込んだ組織全体としての取組体制を確保できていないため、各部門（現場管理職など）の協力を得られていない
・社員の間で意思疎通ができていない、そもそも女性活躍に取り組んでいることや、行動計画を策定していること自体が社員に理解されていない等、社員の当事者意識が低く、会社全体の理解が進まない
・女性社員への意識付けが十分でない
・行動計画を策定した時点の社内周知に留まり、策定後に進捗状況の情報発信を行っていない

＜改善のポイント＞

・女性社員のみならず、現場や各部門の意見もくみ上げる
・行動計画の内容、目標達成へ向けた取組や成果を積極的に共有する
・広報誌、掲示板、イントラネット、経営会議での進捗報告など機会を捉えて継続的に社内周知を行い、取組への啓発をはかる

改善取組事例の紹介「株式会社 アド宣通」（P. 41）、「オルガン針株式会社」（P. 42）、「社会福祉法人 美明会」（P. 43）

＊雇用管理区分とは

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と、従事する職務内容、人事異動（転勤、昇進、昇格を含む）の幅や頻度において異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。

例 ： 総合職、一般職 ／ 事務職、技術職、専門職 ／ 正社員、契約社員、パート社員 など