

3. 行動計画の目標達成に向けて

行動計画の目標を達成するために、今回の支援を通じて得た4つのポイントを紹介する。

(1) トップの意思表示

経営トップがリーダーシップを発揮して全社員に向けて強いメッセージを発信し続けることが重要である。なぜなら、女性活躍推進に取り組むことに反対という社員は少ないが、日常業務や職場環境の実態を改善しない限り賛成できないという意識が根底にあることがうかがえるからである。それを打破するには、経営トップの明確な意思表示が欠かせないのである。

具体的には、①女性活躍推進は、採用や組織の活性化といった狭い課題にだけ対応するものではなく、企業価値を高めるための経営戦略であること。②女性社員だけでなく、性別・年齢・雇用形態に関わりなく全社員が、その持てる能力を発揮し、活躍するための取組であること。これらを分かりやすく想いを込めて伝える必要がある。

(2) 社内オーソライズ

社内にオーソライズして実施体制を整えることも必要である。今回、改善を支援した企業の状況を見ると、行動計画の目標達成が難しくなった理由として、周知・啓発、社内オーソライズが十分でなかったことがあげられる。行動計画を策定する際に社内周知を行ったきりという企業も多く、取組に対する社内の機運が盛り上がっていなかった。行動計画を適切に策定しても取組が停滞している場合は、周知・啓発策として全社員を対象としたアンケートが効果を発揮する。女性活躍推進に取り組む目的を、現場も含めて明確に伝え、アンケートを実施して行動計画の再周知を行うと、自分には関係ないと思っていた社員も関心を持つようになって取組に対する様々な意見や希望が寄せられることも多かった。社員の声をくみ上げる貴重な機会となっており、全社的な機運も高まり、取組を加速させることにつながった。

(3) 専門家の活用

外部の専門家の豊富な知識やノウハウを活用することもポイントである。人的資源の限られた中小企業にとって、効率的、効果的に女性活躍推進の取組を進めるのは難しいのが実態である。外部の専門家、あるいは各種支援制度や事業等を上手に活用することで、取組を効率的、効果的に進めることができる。また、経営の意志統一や社員の意識変革は、社内だけで行うよりも社外の第三者的視点を取り入れて進める方法が有効である。

国や地方自治体では専門家派遣の他、セミナーや認定制度、助成金など様々な支援施策を無料で実施しており、これらを活用することで人的資源に限りのある中小企業でも負担なく取組を前進させることが可能である。

(4) 継続的な取組

そして、長期的なビジョンを持って、継続的に取り組むことである。いくら良い取組を行ったとしても、すべてにおいてすぐに成果が現れるものではない。それまでの経営の歩みの中で培われてきたものは、それが時代に沿っていないものだと感じていても容易に変えるのが難しい場合もある。そういう中でも決して焦らず、腰を据えて諦めずに取り組むことが結果につながる。

以上の4つのポイントを自社の取組内容に加えるだけで、目標達成に向けた体制は大いに改善する。行動計画の取組をしているのにうまく進んでいない、目標達成が見込めない、その理由がはっきりせずどうすればよいか分からない、という企業においては、まず、4つのポイントから自社の取組を確認することをお勧めする。今回、支援したすべての企業のように、強い目的意識を持って女性活躍推進の取組を続けていただきたい。