

問題点		業種 (常用雇用する 労働者数)	具体例	改善取組の内容	効果
d・トップの理解・ 関与が不十分	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	介護・福祉 (57名)	経営層の中で女性活躍に関する意見が対立し、取組がストップしている。	経営層へ女性社員の声を届けるため、組織横断の女性プロジェクトチームを結成する。	女性活躍のニーズや要望についての意見が集約され、経営層の理解を得る上での情報源となった。
	トップは理解があっても役員クラス、管理職の理解が低い	建設業 (12名)	経営トップの関与が方針決定のみに留まり、担当者に任せきりで現場部門の理解・協力を得られにくい。	外部の専門家を交えて経営トップ、関係部門の責任者と女性活躍についての意見交換を実施する。	目的を明確にして具体的な取組内容を決定し、協力体制ができた。
e・実施体制・社内オーソライズが不十分	各部門を巻き込んだ取組体制がとれていない	建設業 (213名)	現場の人手不足に対応できず、勤務改善の取組を促しにくい。	現場の視点を持ち、部門ごとの数値目標を設定して計画的に取り組む。	全社に向けて継続的に改善状況を情報発信し、社員の意識が改善した。
	取組に対して現場管理職の協力を得られていない	建設業 (12名)	現場の長時間労働体質が女性活躍の支障となっているが、現場管理職の感度が低い。	現場の責任者との意見交換を実施して、取組の目標であるノー残業デーの実施を目的として協力を要請する。	現場の協力を得ながら進めていき、全社で「ノー残業デー」を実現できた。
	取組の進捗等について定期的に情報発信を行っていない	製造業 (13名)	行動計画の策定時に周知を行ったきり、情報発信を行っていない。	社員へ行動計画の意味・内容をわかりやすく伝え、進捗状況を社内に掲示する。	全社員に行動計画の内容の理解が進んだ。
	社員の意思疎通ができていない、社員の当事者意識が低く、会社全体の理解が進まない	製造業 (213名)	社内のみならず、社員の家族にも女性活躍に対する抵抗感、性別役割分担意識が根強い。	人事評価基準を見直し、上司や家族を巻き込んだイベントを企画して意識改革をはかる。	男性社員や上司の意識に変化の兆しが表れつつある。
		運輸業 (53名)	男性社員にドライバーは女性に向かない仕事という意識が根強く、会社全体の理解が進みにくい。	経営トップから、全社員に向けて女性ドライバーの活躍ぶりを伝えた。	男性社員の意識にも変化がみられるようになった。
	女性社員への意識付けが不十分	介護・福祉 (187名)	実力、経験のある女性社員であっても、管理職になることへの躊躇がうかがえる。	女性社員のニーズや意識を知るために、アンケートや女性社員同士の交流会を実施する。	行動計画の目標である女性社員の管理職への登用を達成した。
		製造業 (57名)	社員を対象としたキャリアアップや継続就業の支援が不足しており、女性社員の活躍意欲が高まらない。	女性社員を対象に将来のキャリアプランを考える機会を設定し、研修計画や人事評価を見直す。	女性社員の活躍しようという意識が改善して、女性管理職候補が1名現れた。

②実施方法に関する問題