

ステップ 2 課題の整理 課題に「優先順位」を

事業主行動計画を策定する際に気をつけたいのは、「とりあえず、できそうなところから手をつける」とか、「同業他社がやっているから」「国が言っているから女性管理職の数値目標を設定する」などのように、自社の課題を十分に検討せずに施策を進めてしまうことです。このようなやり方は効果がないばかりか、社員の反発や不満を招き逆効果になることもあります。

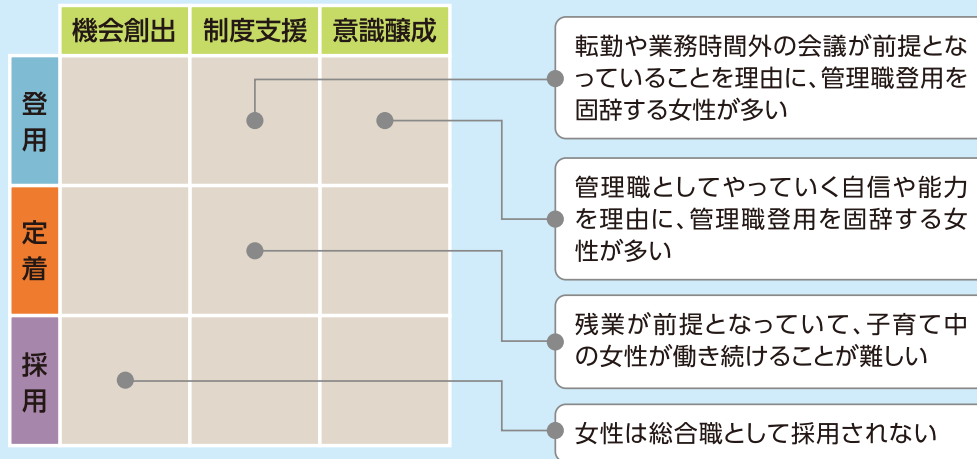
女性活躍推進には、①採用（管理職候補を前提に女性を採用）、②定着（管理職適正年齢まで定着させる）、③育成・登用（キャリアの壁を乗り越えるよう支援し管理職として登用）という3つのステージがあります。女性がいない、あるいは若手女性ばかりという状態で、無理に管理職登用を進めてもうまくいかないでしょう。その場合は、まず経験を積ませるなど準備を入念に行う必要があります。

また、課題領域としては、①機会創出（知識やスキル、経験を積むような機会が与えられない。特に若い世代や出産育児期の女性への機会創出が少ない）、②制度支援（働き続けるための配慮や仕組み、制度が不十分）、③意識醸成（上司や会社側に女性を活躍させる意識が低い、また女性自身の仕事や昇進意欲が低い）といったことがあげられます。これらの課題を整理し優先順位をつけるために、「女性活躍推進 法対応と課題解決Q&A」（労務行政研究所）が推奨する女性活躍9フレームを活用してみましょう。

下記のフレームに自社の現状の状況や問題を書き込むことで、課題が見えやすくなります。

例 3つのステージ×3つの領域からみた課題整理イメージ

「女性活躍推進 法対応と課題解決Q&A」（労務行政研究所）p80より引用



女性活躍を阻害する5つの壁

最も強固な壁は、働き方の壁です。長時間労働が主流となっていて、多様な働き方が認められにくい組織風土は大きな阻害要因です。その他には、女性が少数派のために問題になりづらい、問題が見えていない量的問題、過去の体験や常識にとらわれたり無意識の思い込みが強くある意識問題、制約のある社員や多様な人をマネジメントするスキルや相互のコミュニケーションスキルが不足しているスキル問題、さらには成果が出るまでに時間がかかるがそれを待てない時差問題などがあります。みなさんの職場はどの壁が一番大きな課題ですか？

