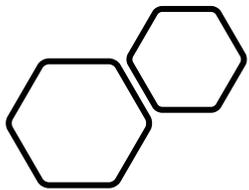


一般事業主行動計画実践セミナー

令和2年度 横浜市中小企業女性活躍推進事業



1. 行動計画を立てただけでは 実行につながらない

目標達成に必要なこと…

- 「実現可能な実行計画」と
「適切な管理（チェック）」
- 目標達成の確率を上げるには
…PDCAを回す

➤ 「実現可能な実行計画」と「適切な管理（チェック）」

誰が

いつ

何をどうする

チェック方法

➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す



➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す

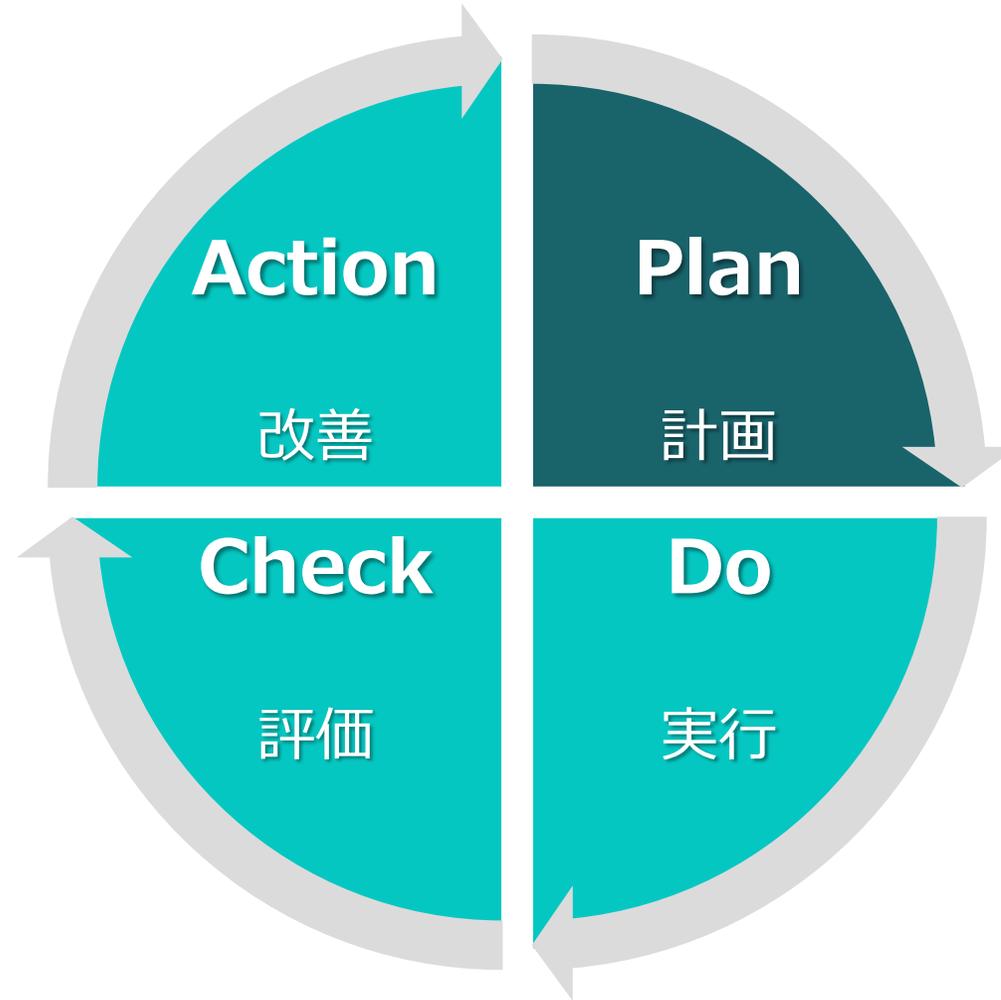


➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す



「実現可能な実行計画」
を作ること

➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す

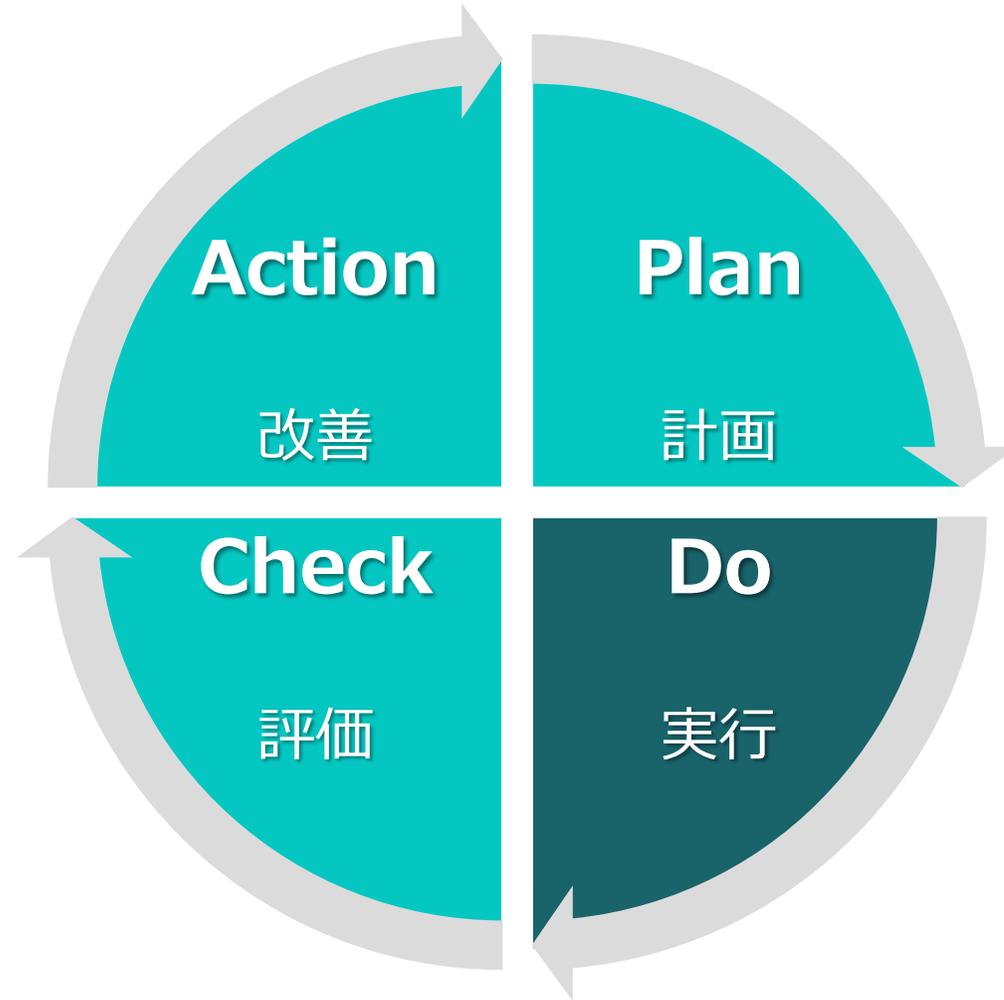


「誰が、いつ、
何をどうする」

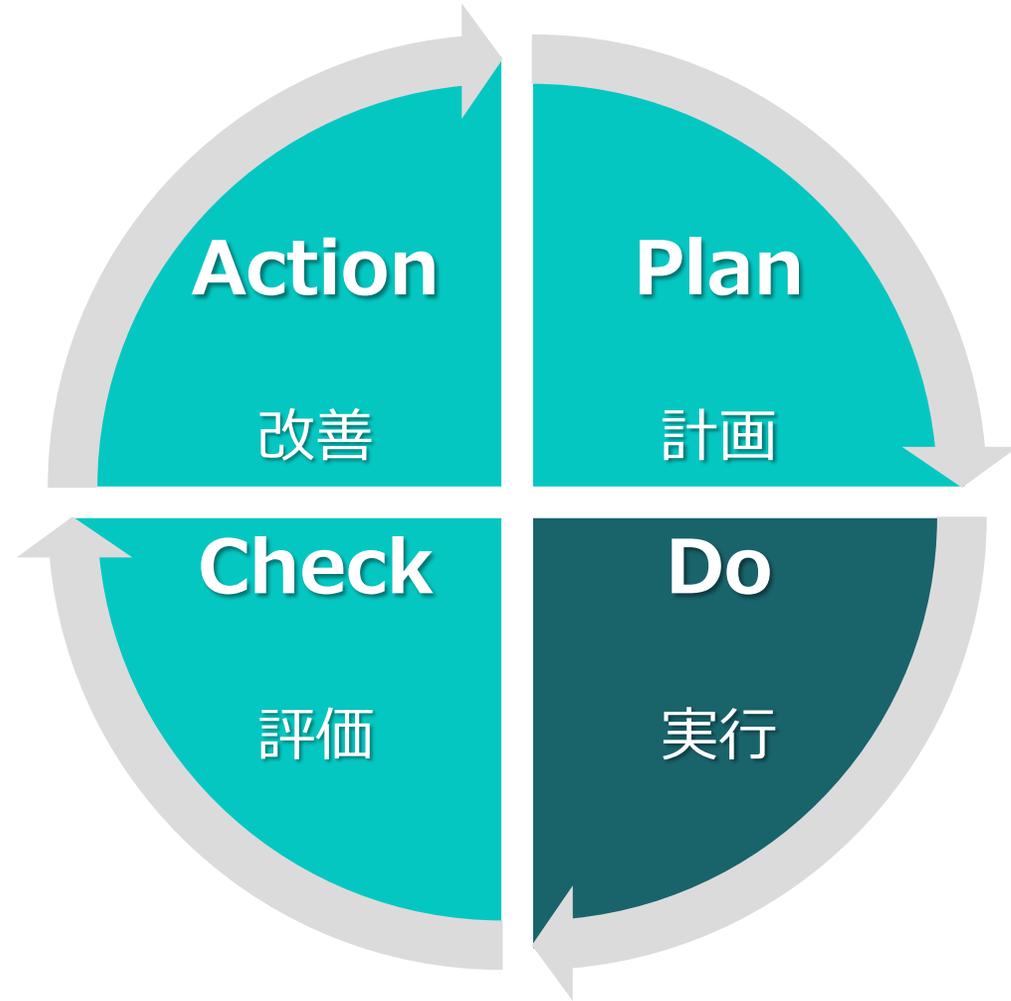
「どうチェックするか」

を決めること

➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す



➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す



「進捗や途中経過」

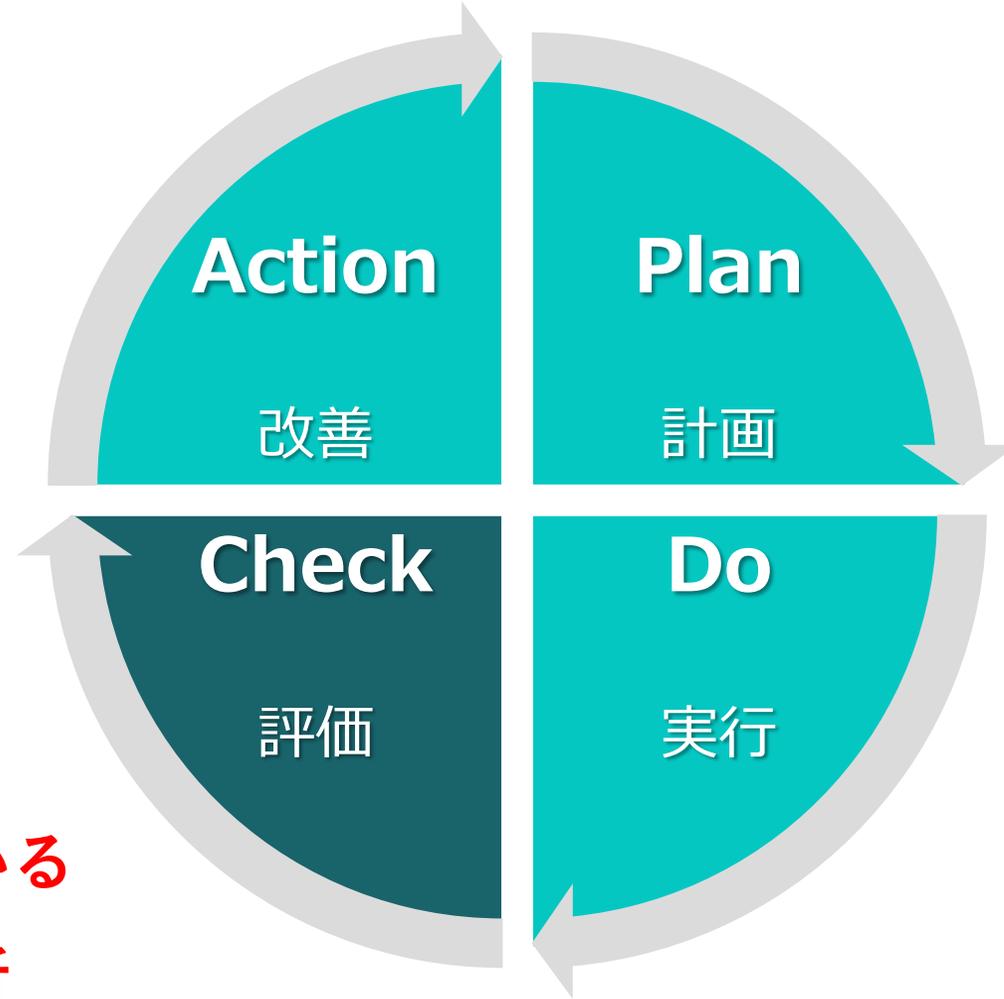
「実施してどうであったか」

実行の記録を残す

➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す



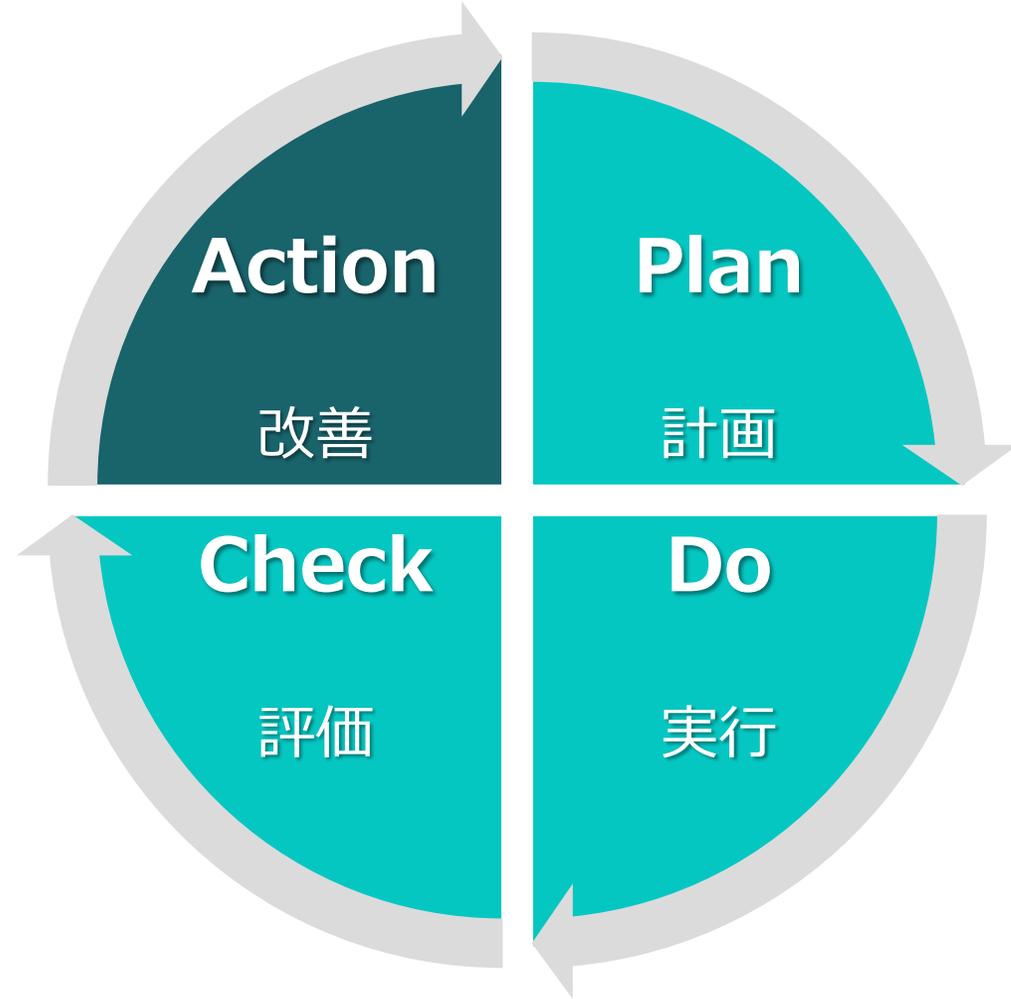
➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す



計画通りに進まない
→その原因を分析

予定通り実行できている
→その成功要因を分析

➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す



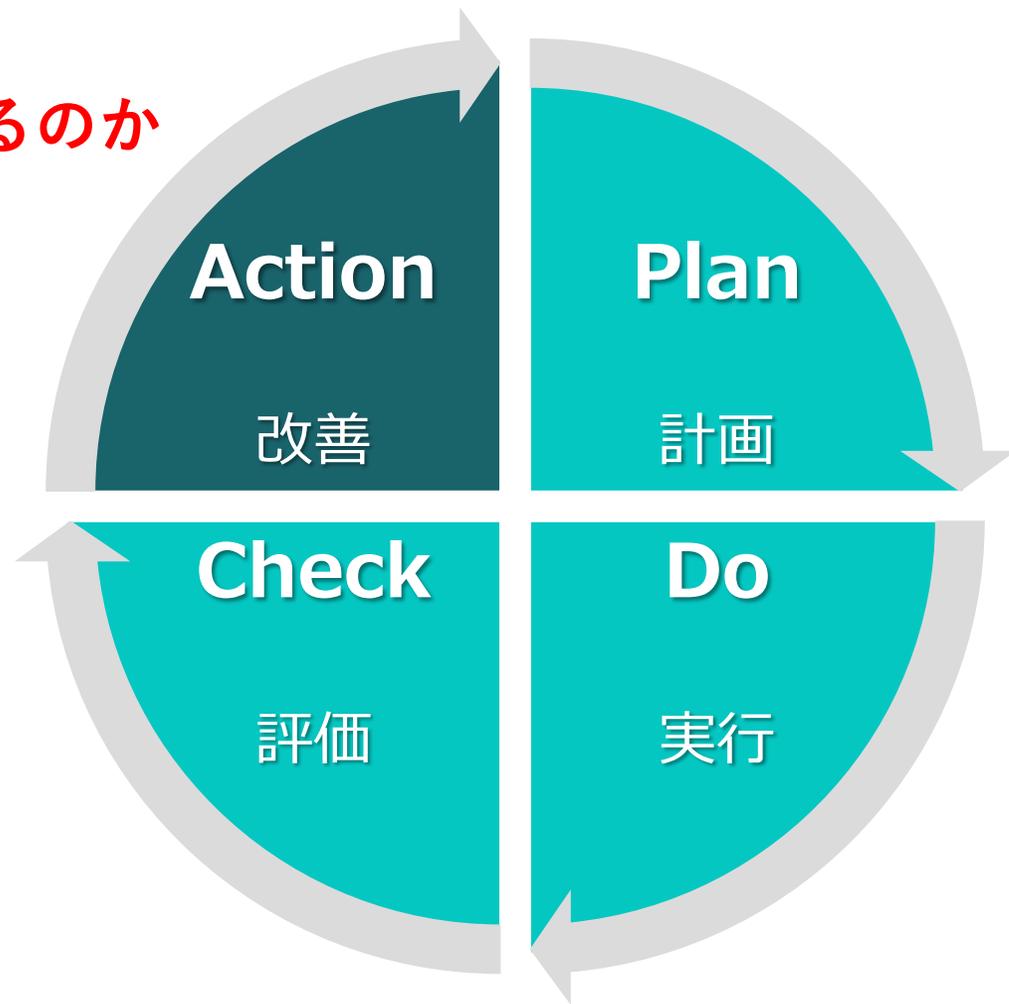
➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す

今後改善すべき点を考え
明らかにする



➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す

- ・このまま計画を進めるのか
- ・何か改善するのか
- ・計画に無理があり
延期や中止を検討
するのか



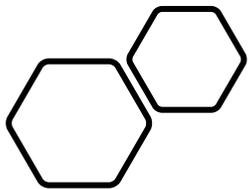
➤ 目標達成の確率を上げるには…PDCAを回す

サイクルを何度か回す



目標達成の確率を
上げることが可能





2. 行動計画の目標の達成における 問題点と改善ポイント

➤ 問題の種類と要因

問題	要因
行動計画に関する問題	①現状把握・課題分析が不十分
	②目標設定に問題
	③取組内容が問題
実施方法に関する問題	①トップの理解・関与が不十分
	②実施体制・社内オーソライズが不十分

➤ 問題の種類と要因

問題	要因
<u>行動計画に関する問題</u>	①現状把握・課題分析が不十分
	②目標設定に問題
	③取組内容が問題
実施方法に関する問題	①トップの理解・関与が不十分
	②実施体制・社内オーソライズが不十分

➤ 問題の種類と要因

問題	要因
行動計画に関する問題	①現状把握・課題分析が不十分
	②目標設定に問題
	③取組内容が問題
<u>実施方法に関する問題</u>	①トップの理解・関与が不十分
	②実施体制・社内オーソライズが不十分

➤ 問題の種類と要因

問題	要因
行動計画に関する問題	①現状把握・課題分析が不十分
	②目標設定に問題
	③取組内容が問題
実施方法に関する問題	①トップの理解・関与が不十分
	②実施体制・社内オーソライズが不十分

➤ 問題の種類と要因

問題	要因
行動計画に関する問題	① <u>現状把握・課題分析が不十分</u>
	② 目標設定に問題
	③ 取組内容が問題
実施方法に関する問題	① トップの理解・関与が不十分
	② 実施体制・社内オーソライズが不十分

➤ 問題の種類と要因

問題	要因
行動計画に関する問題	①現状把握・課題分析が不十分
	<u>②目標設定に問題</u>
	③取組内容が問題
実施方法に関する問題	①トップの理解・関与が不十分
	②実施体制・社内オーソライズが不十分

➤ 問題の種類と要因

問題	要因
行動計画に関する問題	①現状把握・課題分析が不十分
	②目標設定に問題
	<u>③取組内容が問題</u>
実施方法に関する問題	①トップの理解・関与が不十分
	②実施体制・社内オーソライズが不十分

➤ 問題の種類と要因

問題	要因
行動計画に関する問題	①現状把握・課題分析が不十分
	②目標設定に問題
	③取組内容が問題
実施方法に関する問題	①トップの理解・関与が不十分
	②実施体制・社内オーソライズが不十分

➤ 問題の種類と要因

問題	要因
行動計画に関する問題	①現状把握・課題分析が不十分
	②目標設定に問題
	③取組内容が問題
実施方法に関する問題	① <u>トップの理解・関与が不十分</u>
	②実施体制・社内オーソライズが不十分

➤ 問題の種類と要因

問題	要因
行動計画に関する問題	①現状把握・課題分析が不十分
	②目標設定に問題
	③取組内容が問題
実施方法に関する問題	①トップの理解・関与が不十分
	②実施体制・社内オーソライズが不十分

➤ 行動計画に関する問題

①現状把握・課題分析が不十分

問題点	改善のポイント
<ul style="list-style-type: none">• 雇用管理区分ごとに、実態が正確に把握されていない• 現場の社員の声が反映されていない	<ul style="list-style-type: none">• 組織全体の実態に応じて雇用管理区分ごとに正確に把握する• 女性活躍推進の取組の関係者を広く巻き込む

➤ 行動計画に関する問題

①現状把握・課題分析が不十分

具体例：製造業 43名

問題点	改善のポイント
<ul style="list-style-type: none">アンケートやヒアリングを経ずに課題分析を実施	<ul style="list-style-type: none">社内プロジェクトを結成、定期的な計画の見直しや進捗報告を実施

➤ 行動計画に関する問題

② 目標設定に問題

問題点	改善のポイント
<ul style="list-style-type: none">• 自社における女性活躍の意義付けが不十分• 目標達成を実感できる内容となっていない• 取組期間の長さが適切でない• 実施時期の明記が無い• 具体的な取組内容や実施回数を明記していない	<ul style="list-style-type: none">• 女性活躍推進を経営課題として明確に位置付ける• 効果が実感できる有意義な目標を設定する• 適切な取組の時期や方法とする

➤ 行動計画に関する問題
② 目標設定に問題

具体例：卸売・小売業 102名

問題点	改善のポイント
<ul style="list-style-type: none">育休対象者への情報提供のみを目標としている	<ul style="list-style-type: none">全社員に仕事と家庭生活が両立できる環境であることを周知する

➤ 行動計画に関する問題

③ 取組内容が問題

問題点	改善のポイント
<ul style="list-style-type: none">• 課題や目標に対応した取組になっていない• 表面的、一時的な対応で、課題解決につながっていない• 組織全体としての女性活躍推進の取組内容となっていない	<ul style="list-style-type: none">• 目標達成のための選択肢を、多様な視点から検討する• 効果検証を定期的に行う

➤ 行動計画に関する問題
③取組内容が問題

具体例：情報通信業 16名

問題点	改善のポイント
<ul style="list-style-type: none">採用活動に偏重しており定着に関する取組が十分でない	<ul style="list-style-type: none">採用から定着まで一貫した取組を行う

➤ 実施方法に関する問題点

① トップの理解・関与が不十分

問題点	改善のポイント
<ul style="list-style-type: none">• 経営トップの理解が低く、コミットメントが得られない• 役員クラス、各部門の理解が低い	<ul style="list-style-type: none">• 女性活躍を推進することが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• 自社ではどのような目標にするか、検討の際にトップを巻き込む

➤ 実施方法に関する問題点
① トップの理解・関与が不十分

具体例：介護・福祉 57名

問題点	改善のポイント
<ul style="list-style-type: none">経営層の中で取組がストップしている	<ul style="list-style-type: none">組織横断の女性プロジェクトチームを結成する

➤ 実施方法に関する問題点

② 実施体制・社内オーソライズが不十分

問題点	改善のポイント
<ul style="list-style-type: none">各部門現場管理職などの協力を得られ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女性社員への意識づけが十分でない行動計画策定後に進捗状況の情報発信を行っていない	<ul style="list-style-type: none">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継続的に社内周知を行い、取組への啓発をはかる

➤ 実施方法に関する問題点

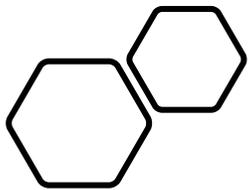
②実施体制・社内オーソライズが不十分

具体例：建設業 12名

問題点	改善のポイント
<ul style="list-style-type: none">現場管理職の感度が低い	<ul style="list-style-type: none">現場の責任者との意見交換、ノー残業デーの協力要請

➤ 問題点と改善ポイントを明らかにする

問題点	要因	改善ポイント



3. 目標達成に必要な4つのポイント

- 経営トップがリーダーシップを発揮して、
強いメッセージを発信し続ける

➤ 経営トップがリーダーシップを発揮して、
強いメッセージを発信し続ける

- ・女性活躍推進は企業価値を高めるための経営戦略であると位置づける
- ・女性社員だけでなく、すべての社員にとって重要な取組であることを伝える
- ・広く継続的に発信し続け、必要性や効果について社員の理解を深める

➤ 経営トップがリーダーシップを発揮して、 強いメッセージを発信し続ける

- ・女性活躍推進は企業価値を高めるための経営戦略であると位置づける
- ・女性社員だけでなく、すべての社員にとって重要な取組であることを伝える
- ・広く継続的に発信し続け、必要性や効果について社員の理解を深める

➤ 経営トップがリーダーシップを発揮して、
強いメッセージを発信し続ける

- ・女性活躍推進は企業価値を高めるための経営戦略であると位置づける
- ・女性社員だけでなく、すべての社員にとって重要な取組であることを伝える
- ・広く継続的に発信し続け、必要性や効果について社員の理解を深める

- 社内にオーソライズし
実施体制を整え、全社員を巻き込む

➤ 社内にオーソライズし
実施体制を整え、全社員を巻き込む

- ・女性活躍推進に取り組む目的を明確に伝えて、行動計画を再周知する
- ・全社員を対象としたアンケートを実施して、社員の声をくみ上げる

➤ 社内にオーソライズし
実施体制を整え、全社員を巻き込む

- ・女性活躍推進に取り組む目的を明確に伝えて、行動計画を再周知する
- ・全社員を対象としたアンケートを実施して、社員の声をくみ上げる

- 外部の専門家の豊富な知識やノウハウを活用し
効率的、効果的に進める

➤ 外部の専門家の豊富な知識やノウハウを活用し 効率的、効果的に進める

- ・公的機関の相談窓口、セミナー、認定制度や助成金などの支援を活用
- ・社員の意識変革は、第三者的視点を取り入れて進める方法が有効

➤ 外部の専門家の豊富な知識やノウハウを活用し 効率的、効果的に進める

- ・公的機関の相談窓口、セミナー、認定制度や助成金などの支援を活用
- ・社員の意識変革は、第三者的視点を取り入れて進める方法が有効

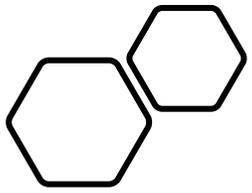
➤ 長期的なビジョンを持って、継続的に取り組む

➤ 長期的なビジョンを持って、継続的に取り組む

- ・すぐに効果が現れなくても、焦らず、諦めずに取り組み、結果につなげる

➤ 改善ポイントや取組内容の実行計画を検討する

	経営トップ の関与	全社の 巻き込み	外部利用	長期的な目標
いつ				
誰が				
何をどうする				
チェック方法				

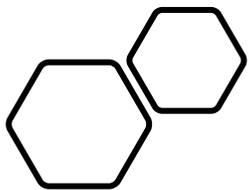


さいごに

女性活躍推進は、「経営戦略・人事戦略」

「誰にとっても働きやすい職場、会社づくり」が、

変化に対応して生き残る会社



主催：横浜市経済局

横浜市中小企業女性活躍推進事業

(受託機関：株式会社ウィルパートナーズ)

講師：歌田 弘子 歌田弘子中小企業診断士事務所