

## 3-2 取組の留意点と推進体制の編成

### (1) 取組をより効果的に推進するための留意点

3-1で述べたポジティブ・アクションの各ステップを効果的に推進していくためには、次の3点が大切です。

#### ① 経営トップが取組の必要性を十分に理解し、その決断の下に実施していくこと

ポジティブ・アクション成功の鍵は、経営者の決断にあります。女性が十分に能力を発揮し、活躍できる取組を講ずることが経営変革戦略の一つになるという認識を持つことが重要です。

#### ② 実行チームの確立と必要な権限の委譲

経営トップから必要な権限を受けた実行チームを設け、女性を含め全社的な取組となるようなメンバー構成とすることが望まれます。

#### ③ 経営層の意思決定と社内コンセンサスづくり

実行チームで検討された具体的な取組計画は、取締役会等の経営層の意思決定機関で合意を得るとともに、社内に周知し、コンセンサスを得ることが効果的です。

### (2) 社内プロジェクトの編成

上記(1)②で述べたポジティブ・アクションの実行チームとして効果的な形態は、社内プロジェクトの編成です。

社内から部門横断で、幹部社員、管理職と女性社員を選抜し、プロジェクトを編成し、課題解決に向けて取り組みます。社内プロジェクトを編成することのメリットは以下の通りです。

#### ① 社内の各階層が日常業務を離れて、課題解決に向けてきちんと話し合う場が得られる

幹部社員、管理職と女性社員が日常業務を離れて、課題解決に向けてきちんと話し合う場が作れること自体に大きな意味があります。

## ② 部門や階層を越えて話し合うことにより、様々な効果が生まれる

例えば、「これまで幹部だけ、人事労務担当者だけでは気づけなかった気づきが得られる。」また、「上司と部下、部門間、幹部社員と女性社員間でコミュニケーションの機会が生まれる」などです。

## ③ 課題解決に向けて取り組むことを通じて人材育成効果がある

現状の把握から実行計画の立案までの過程を通じて、課題解決の手順を体験できます。

また、プロジェクトメンバーがポジティブ・アクションを実質的に推進するメンバーになることが期待できます。

## ④ 活動が社内に認知されやすい

各部門から選出されたメンバーによる社内プロジェクトなので、プロジェクトの活動状況が社内の各職場に伝わりやすくなります。