

3-3 現状の分析と問題点の発見(STEP1)

社内プロジェクトなど実行チームの編成が決まったら、いよいよ女性社員の戦力化を進めていく上で、問題点や課題は何かを明確にする作業に入ります。

(1) 現状把握の方法

男女社員の雇用状況にアンバランスはないか、女性社員が十分に能力を発揮できているかどうかなど現状を把握する方法には、アンケート、自己申告、個別ヒアリング、グループディスカッションなどがあります。

本書では、次の2つの現状把握の方法を紹介します。

① チェックリストを活用して状況評価を行い、問題点を抽出する方法

この方法は、3-2で説明した実行チームのメンバーを中心に、社内の経営層、管理職そして一般女性社員の代表者が自社の女性社員の活躍推進状況について評価を行います。評価結果を集計し、各階層ごとの平均値を比較することで、これまで隠れていた階層間の意識のズレや社内の問題点に対する気づきが与えられます。

この方法による問題点抽出の手順を、17ページの(2)チェックリストの構成と使用法で説明していますので、ご参照ください。

② ポジティブ・アクション情報ポータルサイトの「女性の活躍推進状況診断」を活用する方法

このインターネットの無料サービスを活用した方法は、すでにポジティブ・アクションについて予備知識があり、女性社員の活躍推進状況を把握した経験のある企業には馴染み深い方法で、比較的少人数の実行チームでも効率的に他社との比較により自社の現状把握が行えます。

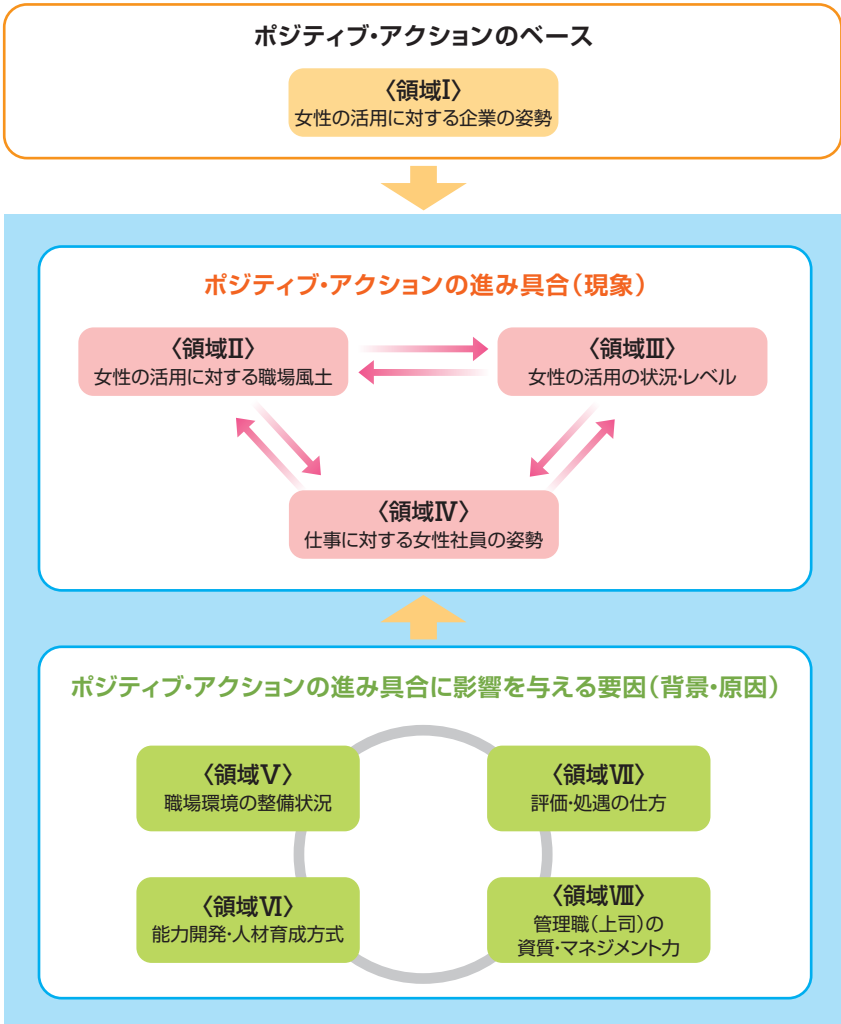
この方法による問題点抽出は、22ページの(5)ポータルサイトの「女性の活躍推進診断」を活用する方法で説明していますので、ご参照ください。

(2)チェックリストの構成と使用方法

チェックリストは、ポジティブ・アクションに取り組む上で、経営層・管理職、一般女性社員の3者の現状に対する評価を比較することで、自社の問題点がどこにあるかを明確にするためのツールとして使用します。

チェックリストは、図表1のように全体で8つの領域から成り立っています。

■図表1 チェックリストの全体像



はじめに

戦力化に向けた取組

効果的な進め方

課題と解決策

付録

チェックリストは、各領域ごとに設問が作られています。

経営層（経営者と役員）、管理職（部長や課長など）、女性社員がそれぞれでチェックします。

プロジェクトメンバーだけでチェックしてみても、あるいは、各階層でチェックする人の幅を広げてより多くの人に参加してもいいでしょう。多くの人チェックした方がより全社的な傾向がつかめます。

なお、各質問への採点基準は図表2の5段階になっています。

また、図表3は、経営層のAさん、Bさん、Cさんの3人のチェック結果の例です。

■図表2 採点基準

そのとおりだ	5点
まあそのとおり	4点
どちらともいえない	3点
あまりあてはまらない	2点
まったくあてはまらない	1点

■図表3 チェック結果の例

	チェック項目	Aさん	Bさん	Cさん	設問ごとの平均点
女性の活用に対する企業の姿勢	1.自社では、なぜ女性の活用に取り組むのか、その目的が明確になっている	5	4	4	4.3
	2.女性をどのように活用していくのか方向性がはっきりしている	4	4	5	4.3
	3.女性も男性と同様に長く活用しようと考えている	5	4	4	4.3
	4.採用にあたって、女性の少ない部門に女性を積極的に採用する方針がある	4	4	3	3.6
	5.女性も男性も関係なく同じように育成しようという会社の方針がある	3	4	4	3.6
	この領域の経営層の平均点				4.0

図表3と同じように、管理職、女性社員についても領域Ⅰのチェックを実施します。

そして、領域Ⅱ～Ⅷについても経営層、管理職、女性社員の3者それぞれでチェックを進めていきます。

8つの領域のそれぞれのチェックリストは、本書の巻末の付録1-1に掲載していますので、適切な大きさにコピーしてご使用下さい。

(3) チェックリストの結果集計とレーダーチャートの作成

チェックリストの結果集計

チェック作業を領域ⅠからⅧまで実施し、経営層、管理職、女性社員の3者の領域ごとの平均点を図表4の集計表に整理します。

■図表4 チェックリスト集計表

領域	階層別平均点	経営層	管理職	女性社員
I.女性の活用に対する企業の姿勢	4.0	3.1	1.9	
II.女性の活用に対する職場風土	4.4	4.0	2.3	
III.女性の活用の状況・レベル	4.1	3.4	2.7	
IV.仕事に対する女性社員の姿勢	3.5	3.3	3.7	
V.職場環境の整備状況	3.9	3.5	3.0	
VI.能力開発・人材育成方式	4.1	3.9	2.8	
VII.評価・処遇の仕方	4.5	4.0	3.7	
VIII.管理職(上司)の資質・マネジメント力	4.0	4.1	2.2	