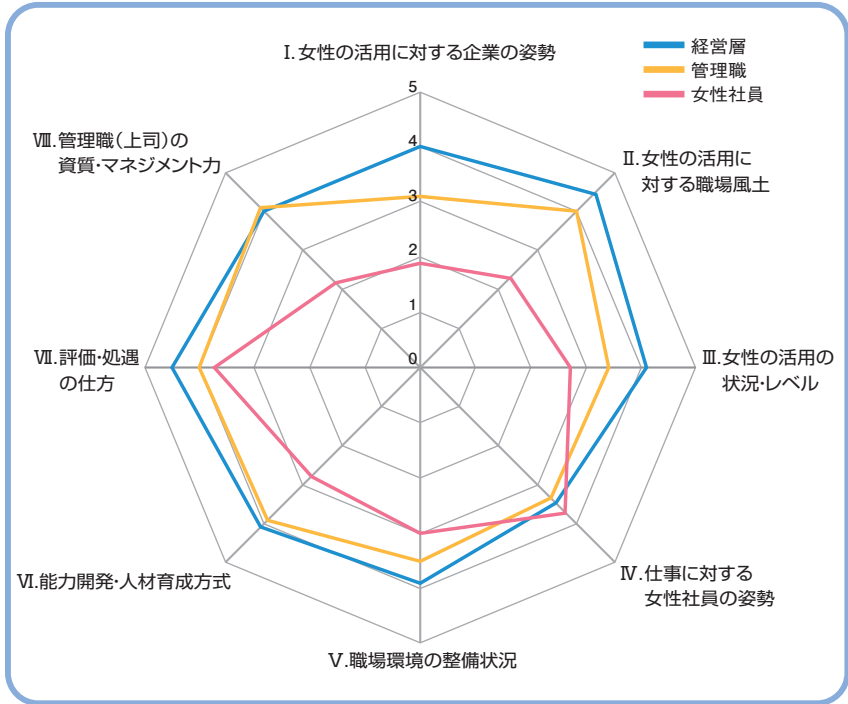


■図表5 レーダーチャート



19ページの図表4の集計結果を図表5のレーダーチャートにプロット(データをグラフの軸に当込み描画)すると、経営層、管理職、女性社員の階層間の認識の差がより明確に比較できます。

なお、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の資料コーナーから「チェックリスト集計表」をダウンロードすることができます。このエクセルで作成された集計表を利用してチェックリストの結果を入力すると、自動的に図表4の集計表、図表5のレーダーチャートを作成することができます。

## (4) 問題点の発見

図表5のレーダーチャートにおいて、3者間の差が大きく開いている領域（例えば領域Ⅰ）、3者とも評価が低い領域や女性社員の評価のみが他の2者に比べて極端に低い領域（例えば領域Ⅱ、Ⅷ）には問題点が含まれていると考えられます。この領域についてさらに分析を進めていきます。

問題点が含まれている領域のチェックリストを、階層ごとの平均点を比較して見ると、図表6（領域Ⅰの場合の例）のようになります。

■図表6 問題が含まれる領域の分析

〈領域Ⅰ〉女性の活用に対する企業の姿勢	経営層	管理職	女性社員
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	4.3	4.0	2.6
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	4.3	3.3	1.3
3. 女性も男性と同様に長く活用しようと考えている	4.3	3.0	2.0
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	3.6	2.6	2.3
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	3.6	2.6	1.3
階層ごとの領域Ⅰの平均点	4.0	3.1	1.9

図表6では、質問2.の女性社員のみがかなり低い点数になっています。また、質問4.と5.は、経営層を含め各階層とも低い点数になっています。そして、設問5.でも女性社員は低い点数です。

このことから、この企業では以下のような問題点が想定されます。

- ①女性社員の活用について、会社としての目的や方針が明確に示されていない。
- ②女性社員の活用や育成について方針を持っていても、社内に浸透できていない。とくに、女性社員にはほとんど周知できていない。

このように、レーダーチャートで問題のありそうな領域が見つければ、その領域の各質問に対する各階層の平均点を比較することにより、女性社員が活躍する上での問題点を探し出すことができます。

## (5)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

インターネット上で厚生労働省が提供するポジティブ・アクション推進のためのホームページ、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトに「女性の活躍推進状況診断」のページが用意されています。

ここでは、企業で働く女性の活躍推進の取組状況について様々な角度から診断し、全国や地域・同産業における御社の位置を相対的に比較できます。

また、診断結果を専門のアドバイザーに相談することもできますので、診断結果の不明点や把握できた問題点について具体的なアドバイスを得ることができます。

このサイトを活用して診断を実施すると以下のような結果が得られます。

### ① 総合評価

レーダーチャート表示により取組全体を同産業・同規模別等の企業の平均とポジティブ・アクション5つの取組分野で比較し、検討課題項目をアドバイスします。

### ② 個別結果

より詳細な診断結果を見ることができます。具体的な質問ごとに、他社の実施状況を参照することができます。

### ③ 御社の(女性の活躍推進状況の)順位

御社と同産業同規模企業中の順位や、同都道府県中の順位、同規模中の順位がわかります。

### ④ 実績の推移

過去の診断結果を検索し、取組実績の推移を確認して取組の見直しに役立てることができます。この機能を活用して、取組前と取組後の変化や取組による効果を把握することができます。

## ⑤ プラス効果

ポジティブ・アクションの効果について御社の今後の取組に参考になる有効な情報が提供されています。

なお、このサイトにはポジティブ・アクションの効果について、今後の取組に参考になる有効な情報が提供されていますので、社内の啓発活動にご利用ください。

実際の利用に当たっては、「利用ナビ」のページで詳しく説明されていますので、初めて診断に参加する場合でも簡単に診断結果が得られます。是非、ご活用ください。