

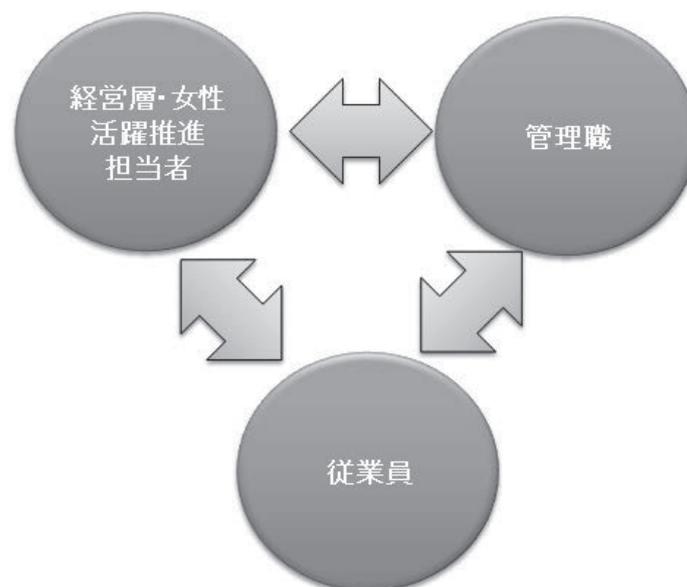
第2章

自社分析をしてみましょう

I. 自社分析が取組の第一歩

1 女性活躍推進の取組にあたって

- ◆ 女性活躍推進の取組には、入り口段階である「採用」フェーズでの男女の隔てない優秀な人材の確保、女性が結婚・出産・子育てをしながらも「就業継続」をすることができる環境づくり、男女を問わず「能力開発」「キャリアアップ」を図りながら活躍できる仕組みの構築など、様々な角度からのアプローチが考えられます。
- ◆ このような取組を効果的に進めていくためには、企業における関連制度の導入や運用のノウハウを、従業員のニーズを踏まえながら高度化していくことが求められます。そのための第一歩として、自社における女性従業員の仕事と家庭との両立の実態や就業意識等を十分に把握し、女性が活躍するための働きやすい制度や職場環境のあり方について、従業員がどのような要望を持っているのか、どのような点で阻害要因を感じているのか等の分析を行うことが重要となります。
- ◆ 自社分析にあたっては、経営層や女性活躍推進担当者の中で検討を行うだけではなく、従業員や管理職を巻き込み、それぞれの目線からの声を拾うことで、それぞれの立場の間にどのようなギャップが存在するのかを確認することが必要です。「経営層・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」の3者から情報を収集し、比較分析を行うことによって、より構造的に自社における女性活躍の現状と課題を把握することが可能となります。
- ◆ また、こうした自社分析の過程そのものが、「従業員とともに、女性の活躍推進に取り組む」という経営トップの姿勢を発信し、企業側と従業員側の意識をすり合わせるという、取組の第一歩にもつながるでしょう。



Ⅱ. 「広島県版 女性の活躍診断ツール」を活用してみましよう

はじめに 診断ツールの活用について

▶▶▶ 「広島県版 女性の活躍診断ツール」開発の背景

- ◆ 広島県では、平成 25 年度に県内企業 144 社を対象に女性の就業継続に関する調査を実施しました。その結果、女性の活躍促進に向けた企業経営者と女性従業員の意識やニーズ等の間にギャップがあることがわかりました。
- ◆ そこで、このギャップに着目し、女性の活躍推進における課題抽出手法の確立及び課題解決に向けた企業と従業員の協働した取組につなげるための「広島県版 女性の活躍診断ツール」（以下「診断ツール」という。）を平成 26 年度に開発することとしました。
- ◆ 診断ツールの開発にあたっては、県内企業 13 社の協力を得て調査分析を行い、業種や規模に応じた企業の立ち位置や、従業員ニーズとのギャップ解消のプロセスについて検証しました。
【診断ツールの開発にあたり調査分析に協力をいただいた企業の業種・規模】
 - ① 業種別内訳：製造業 3 社、卸小売業 3 社、医療・福祉 4 社、サービス業（事務系）2 社、サービス業（技術系）3 社 ※複数の業種にかかる企業もあるため全体数 13 社に一致しない
 - ② 従業員規模：50 人以下 2 社、100 人～299 人 3 社、300 人～499 人 3 社、500 人～999 人 2 社、1,000 人以上 3 社

▶▶▶ 診断ツールの概要

- ◆ 診断ツールは、自社における女性活躍の現状や関連施策に対する認識等について、「企業の経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」の 3 者の意見を把握し、主に企業と従業員のギャップに着目して現状と課題をあぶり出すことを目的としています。
- ◆ 診断ツールでは、「企業の経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」の 3 者に対して共通の調査票を用いたアンケート調査を実施し、その回答結果を点数化することによって、全体的な傾向の評価やギャップに着目した分析を行います。
- ◆ 診断結果に表れる全体傾向やギャップの有無は、女性の活躍推進にあたっての自社の現状、強みや弱みのポイントなどを把握するための材料となります。この診断結果をもとに、自社が取り組むべきポイントや具体的な施策を検討し、アクションプランを作成しましょう。
- ◆ また、診断ツールを用いた現状分析を、取組のスタート時点だけでなく、定期的にも実施することによって、取組の進捗状況や成果をはかるためのベンチマークとして活用することも可能です。

▶▶▶ 診断ツールによる分析のながれ

- ◆ 診断ツールを用いた分析は、次の①から⑥のステップで実施します。
- ◆ 実施にあたっては、まず、社内で調査の企画から実施・分析までを統括する調査担当者（女性の活躍推進担当者や人事担当部署など）を決定し、各ステップの解説にしたがって診断ツールの操作を行ってください。

※ 以降、調査担当者が実施していただく手順について、ご説明します。

- ① 調査の枠組みの決定
- ② アンケート調査票の作成
- ③ アンケート調査の実施
- ④ 調査データシートへの入力
- ⑤ 企業情報の入力
- ① 分析の実施

- ◆ 診断ツールは Microsoft Excel のマクロ機能を利用したプログラムです。ファイルを開いたトップページから、①から⑥までの各ステップで利用するシートに移動することができます。

診断ツールは次の URL からダウンロードしてください。

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/hint/tool.html>

なお、診断ツールの活用にあたってはQ&A（P154）を参照してください。

「診断ツール」のトップページ

2. 調査を行う

①自社に存在する部門などの属性を決める。
まず、アンケート調査票を作成するために、自社の部門などの属性を入力します。

属性ラベル登録に移動 ※ボタンを押すと、入力画面に移動します。

②属性を決定後、アンケート調査票を作成します。

アンケート調査票出力 ※ボタンを押すと、アンケート調査票を表示します。

③作成したアンケート調査票を印刷し、調査対象の従業員等に配布し、回答して貰います。
※ツール上での処理はありません。

④回答して貰ったアンケートを回収し、調査データシートに入力します。

調査データシートに移動 ※ボタンを押すと、調査データシート入力画面に移動します。

⑤調査データシートに入力後、企業情報シートを入力します。

企業情報シートに移動 ※ボタンを押すと、企業情報シート入力画面に移動します。

⑥企業情報を入力後、実施日を入力し、ツールを実行すると、分析が行われ、調査結果が出力されます。
(実施日) 2015/1/1

分析開始 ※ボタンを押すと、分析を実行します。

診断ツールのトップページにある①～⑥のそれぞれのボタンを押すと該当ページに移動します。

1 調査の枠組みの決定

- ◆ 分析の実施にあたり、まず始めに、自社分析のターゲットを決定しましょう。
「まず自社としての全体的な現状を把握したい」場合には全社を対象に、「特に女性活躍を推進したい部署等がある」などの場合には、特定部署に限定して調査対象者を設定しても構いません。
- ◆ 上記をもとに、アンケート調査の対象とする調査対象者「企業の経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」を決定します。
 - ✓ 調査対象者数に下限・上限などの制限はありませんが、できるだけ多くの方の協力を得て調査を行った方が、より自社の現状に近い有意な診断結果を得ることができます。
 - ✓ 「従業員」の調査対象者として男性従業員も含めれば、男女の意識の差をみることができます。

調査対象者の設定

経営者・女性の活躍推進担当者			人
管理職			人
従業員	(男性)	人	(女性) 人

- ◆ 診断ツールでは、アンケート調査に回答してもらう調査対象者について、男女、年齢、職階（経営者／女性活躍推進担当者、管理職、従業員）、部門、職種、雇用形態、自身の状況（子育てをしている／いない）、将来の希望（管理職に将来チャレンジしたい／したいとは思わない）の区分を設けています。また、「自由設定」の項目では、必要に応じて、既定の属性区分には含まれていない任意の区分（例：詳細な所属情報、家族の状況、〇〇の希望など）を設定することができます。

属性情報の設定画面

属性のラベルマスタ

部門

部門1	部門名1
部門2	部門名2
部門3	部門名3
部門4	部門名4
部門5	部門名5

職種

職種1	職種名1
職種2	職種名2
職種3	職種名3
職種4	職種名4
職種5	職種名5

自由設定

区分1	自由設定名1
区分2	自由設定名2
区分3	自由設定名3
区分4	自由設定名4
区分5	自由設定名5

自社に合わせて部門、職種を入力してください。
「自由設定」は任意の項目です。

2 アンケート調査票の作成

- ◆ ①で属性情報を入力したら、トップページから「アンケート調査票出力」ボタンを押して調査票シートに移動してください。
- ◆ アンケート調査票は、回答者が自身の属性等を回答するフェースシートと、女性活躍に関する 66 の質問項目に「そのとおりだ」から「まったくあてはまらない」までの5段階で回答者の考えを選択してもらうパートの2つに分かれています。また、最終ページでは、回答者に女性の活躍推進に対する考えを自由に記入してもらう自由記述欄を設けています。
- ◆ フェースシートの内容に間違いがないかを確認の上、アンケート調査票の印刷を行ってください。

アンケート調査票（フェースシート）

女性の活躍推進に関するアンケート調査

I. ご回答者の属性

下記のそれぞれの項目について、ご自身に当てはまるものを1つ選び、回答欄に選択肢の番号をご記入下さい。

			回答欄
① 性別	1. 男性	2. 女性	
② 年齢	1. 24歳以下	2. 25～34歳	
	3. 35～44歳	4. 45～54歳	
	5. 55～64歳	6. 65歳以上	
③ 職階	1. 経営層／女性活躍推進担当部署		
	2. 管理職	3. 従業員	
④ 部門	1. 部門名1	2. 部門名2	
	3. 部門名3	4. 部門名4	
	5. 部門名5		
⑤ 職種	1. 職種名1	2. 職種名2	
	3. 職種名3	4. 職種名4	
	5. 職種名5		
⑥ 雇用形態	1. 正社員・正規職員	2. パート・アルバイト	
	3. 派遣・嘱託・契約社員		
⑦ ご自身の状況	1. 子育てをしている	2. 子育てをしていない	
⑧ 将来の希望 ※ (従業員のみ回答)	1. 管理職に将来チャレンジしたい		
	2. 管理職にチャレンジしたいとは思わない		
⑨ (自由設定)	1. 自由設定名1	2. 自由設定名2	
	3. 自由設定名3	4. 自由設定名4	
	5. 自由設定名5		

※「⑧将来の希望」は、従業員(パート・アルバイト等を含む)の方のみお答え下さい。

「部門」「職種」「自由設定」には、ステップ①で入力した属性情報が反映されます。

アンケート調査票（質問項目）

II. 意識調査

下記のそれぞれの設問に対するご自身の考えを、「そのとおりだ」～「まったくあてはまらない」までの5つの選択肢の中から1つ選び、回答欄に番号をご記入下さい。

【選択肢】 ※全問共通です。

そのとおりだ	… 5	各設問について、当てはまる選択肢を1つ選び、
まあそのとおりだ	… 4	解答欄に番号を記入して下さい。
どちらともいえない	… 3	
あまりあてはまらない	… 2	※ 分からない場合は無回答にせず、
まったくあてはまらない	… 1	「3」(どちらともいえない)を選択して下さい。

【回答時の留意点】

- 設問内にある「社員」とは、管理職を含むものとします。なお、「従業員」とは管理職以外の社員を指すものとします。
- 設問内にある「女性」とは、正社員やパート・アルバイト等の雇用形態にかかわらず、回答者本人ないし回答者の周囲にいる女性社員一般を指すものとします。
- 設問内にある「管理職」とは、回答者が従業員の場合には直属の上司を、回答者が管理職の場合には自身を含めた管理職層一般を指すものとします。

※それぞれの設問に対するご自身の考えを、「そのとおりだ」～「まったくあてはまらない」までの5つの選択肢の中から1つ選び、回答欄に番号をご記入下さい。
※分からない場合は無回答にせず、「3」(どちらともいえない)を選択して下さい。

設問	選択肢	回答欄
1 管理職(上司)は、部下の仕事内容、仕事量を一人ひとりときちんと把握している	5 4 3 2 1	
2 会社では、職場環境の整備にあたって、女性社員の意見も採り入れられている	5 4 3 2 1	
3 会社では、短時間勤務やフレックスタイムなどの制度が、利用者にとって使いやすいものになっている	5 4 3 2 1	
4 会社は、女性社員が出産しても職場に復帰しやすい雰囲気があり、仕事を続けることが自然な職場風土である	5 4 3 2 1	
5 会社は、男女分け隔てなく育成しようと考えている	5 4 3 2 1	
6 会社では、正社員、非正社員問わず、必要に応じて雇用形態(正社員、パート等)の変更や再雇用の制度を柔軟に選択できる	5 4 3 2 1	
7 管理職(上司)は、部下の仕事上の悩みなどに対して、的確なアドバイスや助言を行っている	5 4 3 2 1	
8 管理職(上司)は、女性だからといって、意見や提案に耳を貸さないということはない	5 4 3 2 1	
9 会社では、セクシュアルハラスメントなどが起きないよう全社員に指導・教育しており、困ったときは相談できる窓口もある	5 4 3 2 1	
10 会社には、若手の女性社員の目標になるような女性社員がいる	5 4 3 2 1	
11 会社には、本人の能力と意欲があれば、男女分け隔てなくキャリアアップできる環境がある	5 4 3 2 1	
12 会社には、パートなどから正社員に転換等(正社員において一般職から総合職への転換等も含む)して活躍している女性社員がいる	5 4 3 2 1	
42 会社には、育児休業や短時間勤務制度等の利用者が山に上るときは、担当委員の確保や業務の見直しなどの工夫がなされている	5 4 3 2 1	
66 会社には、会議や打ち合わせで、女性が男性と同様に発言できる雰囲気がある	5 4 3 2 1	

質問項目パートは既定の調査票が表示されます。

設問は以上です。ご回答ありがとうございました。

3 アンケート調査の実施

- ◆ 作成したアンケート調査票を①で決定した調査対象者に配布し、回答・提出を依頼します。
- ◆ なお、調査対象者には、自身の職階に基づいて回答するよう促してください。
- ◆ アンケート調査は匿名式（回答者の氏名を記載しない）調査ですが、調査内容にはセンシティブな内容も含まれるため、調査実施時には回答内容が周囲の関係者（例：上司、同僚など）に漏れてしまうことがないように、十分な注意を払うことが大切です。アンケート調査票と一緒に封筒を配布する、回収ボックスを用意するなど、回答者の匿名性を保つ工夫をすることで、調査票に回答者の率直な考えを回答してもらうことができます。

4 調査データシートへの入力

- ◆ 回収した調査票をもとに、回答内容を調査データシートに入力します。

調査データシートの入力画面

トップページに戻る

		1										2																
		部門名1										部門名2																
		職種名1										職種名2																
		自由設定名1										自由設定名2																
*アンケート調査票の項目が無回答の場合は何も入力せず、空欄のままにしてください。																												
ID	性別	年齢	職階	部門	職種	雇用形態	ご自身の状況	将来の希望	自由設定	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
記入例	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	3	4	5	5	3	2	2	5	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4
01001		5	1		3	1				1	5	4	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4
01002	1	3	1		1	1				2	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	2	4	3	4	5	5	5
01003	1	4	1		3					1	3	5	4	5	5	2	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
01004		4	1		3	1		2		2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
01005		4	1		2	1		2		1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
01006	1	4	1		3	1		1		1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
01007	1	5	2		3	1		2		1	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
01008	2	3	2		3	1		2		1	4	4	5	5	3	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5
01009	1	4	2		1	1		1		2	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5
01010	1	3	2		3	1		2		1	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4
01011	1	3	2		2	1		1		1	5	5	4	5	5	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
01012	1	3	2		2	1		2		1	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
01013	1	3	2		2	1		2		1	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
01014	1	3	2		1	1		1		1	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5

回答者ごとに一行を使い、アンケート調査票の回答の選択肢番号を入力します。
無回答の項目がある場合には空欄にします。

5 企業情報の入力

- ◆ 「企業情報」は、女性の活躍推進に関する自社の取組状況を他の企業（全国、同業種、同規模など）の取組状況と比較するために必要な情報です。自社の取組状況などに詳しい者が入力してください。
- ◆ トップページから「⑤企業情報の入力」ボタンを押して企業情報シートに移動し、設問にしたがって当てはまる自社のデータを入力してください。
なお、不明な点がある場合には未記入のまま残すことも可能です。その場合、該当欄は自社グラフが表示されないか、「0」（ゼロ）の数字が表示されます。

企業情報シート

I. 基礎情報

① 企業名

（企業名） サンプル

【記入者ご連絡先】

（所属部署）

（氏名）

（電話番号）

（FAX番号）

（Eメールアドレス）

② 業種

当てはまる産業区分を選択して下さい。なお、下記のうち2種類以上に該当する場合には、主要なもの1つのみを選んでご回答下さい。

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. 鉱業，採石業，砂利採取業 | 10. 学術研究，専門・技術サービス業 |
| 2. 建設業 | 11. 宿泊業，飲食サービス業 |
| 3. 製造業 | 12. 生活関連サービス業，娯楽業 |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13. 教育，学習支援業 |
| 5. 情報通信業 | 14. 医療，福祉 |
| 6. 運輸業，郵便業 | 15. 複合サービス事業 |
| 7. 卸売業，小売業 | 16. サービス業（他に分類されないもの） |
| 8. 金融業，保険業 | 17. 公務 |
| 9. 不動産業，物品賃貸業 | |

回答欄

15

※ 日本標準産業分類(平成25年[2013年]10月改定)
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/htoukeib/TopDisp.do?bKind=10>

③ 企業規模

下表の区分に従い、常用労働者数をご記入下さい。

	男性	女性	全体
■ 常用労働者数(※1)	21人	24人	45人

※ 「常用労働者」とは、(1) 期間を決めず、又は1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者、あるいは(2) 日々又は1ヵ月以内の期間を限って雇われている者のうち、前2ヵ月にそれぞれ18日以上雇われた者のいずれかに該当する者を指します。

※ 本店・支店・工場・出張所などを含めた企業全体としての人数をご回答下さい。

「業種」「企業規模」に入力されたデータをもとに、同業種や同規模の企業の平均値との比較を行います。

企業情報の入力画面（2）

④ 雇用形態別の状況

下表の区分に従い、雇用形態別の従業員数をご記入下さい。

	男性	女性	全体
■ 雇用形態別の従業員数			
正規の職員・従業員	16人	11人	27人
非正規の職員・従業員			
パート・アルバイト	3人	12人	15人
派遣・嘱託・契約社員等	2人	1人	3人

⑤ 職種別の状況

下表の区分に従い、職種別の従業員数をご記入下さい。

	男性	女性	全体
■ 職種別の従業員数			
事務(一般事務、会計等)	2人	3人	5人
販売(商品販売、営業職等)	6人	2人	8人
サービス	3人	5人	8人
生産(製造、加工、検査等)	0人	0人	0人
専門的・技術的な職種(技術職など)	4人	0人	4人
その他(上記に分類されないもの)	1人	1人	2人

※ 労働力調査職業分類内容例示

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/shoku2.pdf>

⑥ 役員・管理職の状況

下表に従い、役員および管理職数をご記入下さい。

	男性	女性	全体
■ 役員・管理職数			
役員	2人	0人	2人
部長相当職	2人	0人	2人
課長相当職	3人	1人	4人
係長相当職	2人	0人	2人

⑦ 就労状況

下表に従い、貴社における平均週間就業時間および年次有給休暇の取得率をご記入下さい。

	男性	女性	全体
■ 平均週間就業時間(※1)	43.5 時間	35.5 時間	39.5 時間
■ 年次有給休暇の平均取得率(※2)	38.7 %	55.5 %	45.8 %

※1 「週間就業時間」は、任意の月末1週間において従業員が実際に仕事に従事した時間を指し、「仕事を休んでいた者」はゼロ時間とカウントします。「平均週間就業時間」=延べ週間就業時間(従業員の週間就業時間の総数)/従業員数(週間就業時間不詳の者を除く)で算出して下さい。

※2 「取得率」=(取得日数計/付与日数計)×100(%)で算出して下さい。なお、「付与日数」に繰越日数は含まれません。「取得日数」は1年間に実際に取得した日数を指します。

自社のデータ
を入力してく
ださい。

II. 女性の活躍推進に関する環境整備

① 取組体制の整備・計画策定

下記のそれぞれの項目について、貴社における取組状況に当てはまる選択肢を選び、回答欄に番号をご記入下さい。

			回答欄
1) 企業内の推進体制の整備	1. 行っている	2. 行っていない	1
2) 女性の能力発揮のための計画の策定	1. 行っている	2. 行っていない	2
3) 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析	1. 行っている	2. 行っていない	2

② 関連制度等の整備・利用状況

下記のそれぞれの項目について、貴社における取組状況に当てはまる選択肢を選び、回答欄に番号をご記入下さい。

【育児休業制度】	男性	女性
1) 育児休業の取得率 (育児休業の取得者) (本人または配偶者が出産した従業員)	0人 2人	3人 3人
2) 育児休業の平均取得期間	0日間	11.5ヶ月

【両立・継続就労の支援】	育児を目的とした利用		回答欄
3) 短時間勤務制度 (ありの場合のみ) 利用者割合を記入して下さい(※)	1. あり ↳(約 10%)	2. なし	1
4) 所定外労働の免除 (ありの場合のみ) 利用者割合を記入して下さい(※)	1. あり ↳(約 0%)	2. なし	1
5) フレックスタイム制度 (ありの場合のみ) 利用者割合を記入して下さい(※)	1. あり ↳(約 %)	2. なし	2
6) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ (ありの場合のみ) 利用者割合を記入して下さい(※)	1. あり ↳(約 %)	2. なし	2
7) 経費の援助措置 (ありの場合のみ) 利用者割合を記入して下さい(※)	1. あり ↳(約 %)	2. なし	2
8) 事業所内保育施設 (ありの場合のみ) 利用者割合を記入して下さい(※)	1. あり ↳(約 15%)	2. なし	1

※ 「利用者割合」は、貴社が定めている各制度の利用要件に照らし、「実際の利用者数÷対象者となる従業員数」で算出して下さい。

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として、同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに1人として計上して下さい。

【仕事と生活の調和】

			回答欄
9) 年次有給休暇の取得促進(計画的付与等)	1. 行っている	2. 行っていない	1
10) 自己啓発の支援(特別休暇制度等)	1. 行っている	2. 行っていない	2
11) メンタルヘルスケアの取組	1. 行っている	2. 行っていない	1

【女性活躍推進の具体的施策】

			回答欄
12) 女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施	1. 行っている	2. 行っていない	2
13) 女性がいない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用	1. 行っている	2. 行っていない	1

設問は以上です。ご回答ありがとうございました。

自社に当てはまる選択肢を選んでください。

6 分析の実施

- ◆ ⑤までのステップが完了したら、実施日を入力の上、トップページから「分析を実施」ボタンを押し、「分析が完了しました」のウィンドウメッセージが出るまでお待ちください。
- ◆ 分析完了後、診断結果を次の 14 シートから確認することができます。診断結果シートの構成は次のとおりです。

診断結果シートの構成一覧

診断結果シート（1）	企業情報シートの回答内容から診断した結果
診断結果シート（2）	アンケートの診断結果（総括）
診断結果シート（3）	「Ⅰ. 女性活躍推進の方針・取組体制」の診断結果
診断結果シート（4）	「Ⅱ. 両立・就業継続を支援する制度の導入と運用」の診断結果
診断結果シート（5）	「Ⅲ. 女性の活用と活躍の状況」の診断結果
診断結果シート（6）	「Ⅳ. 能力開発・キャリアアップ」の診断結果
診断結果シート（7）	「Ⅴ. 公平な評価・処遇」の診断結果
診断結果シート（8）	「Ⅵ. 管理職等への登用」の診断結果
診断結果シート（9）	「Ⅶ. 女性が活躍できる職場風土・職場環境」の診断結果
診断結果シート（10）	「Ⅷ. 管理職のマネジメント」の診断結果
詳細結果シート（1）	職階別の集計結果（全体表）
詳細結果シート（2）	管理職の属性別の集計結果（全体表）
詳細結果シート（3）	従業員の属性別の集計結果（全体表）
詳細結果シート（4）	経営層の属性別の集計結果（全体表）

- ◆ 診断結果シート（1）は、企業情報から自社の女性活躍推進に関する取組状況を他の企業（全国、同業種、同規模など）の平均値と比較した結果を表示します。自社グラフを確認し、相対的に見た自社の取組状況を確認して下さい。

診断結果シート (1)

女性の活躍推進診断ツール 診断結果シート

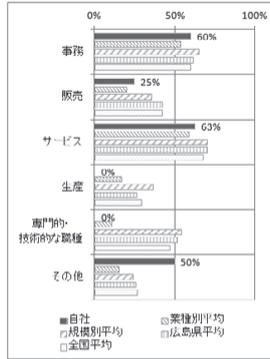
企業名: サンプル
 業種: 15. 総合サービス業
 規模: 30~49人
 (実施日: 2015年1月)

I. 基礎情報

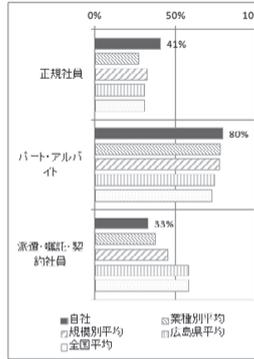
本パートは、女性の活躍推進に関連する雇用・労働面の各指標について、貴社のデータと同業種・同規模の企業、および広島県・全国の企業の平均値との比較結果を表しています。

(1) 女性従業員の状況

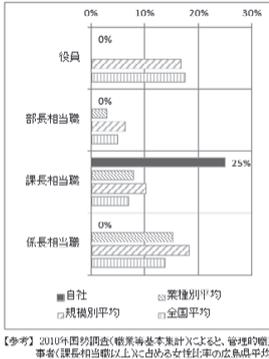
◆女性従業員比率（職種別）



◆女性従業員比率（勤務形態別）



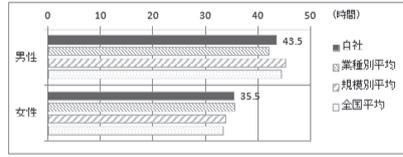
◆女性管理職比率



【参考】2014年度労働力調査等基業調査による、管理的職層（部長相当職以上）に占める女性比率の広島県平均は14.2%となっている。

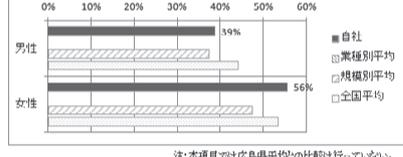
(2) 従業員の就労状況

◆平均週間就業時間



注: 本項目では広島県平均との比較は行っていない。

◆年次有給休暇の平均取得率

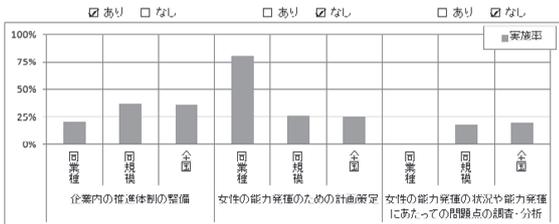


注: 本項目では広島県平均との比較は行っていない。

II. 環境整備の取組状況

本パートは、女性の活躍推進に関連する経営・人事方針の明確化や各種制度・仕組みづくりについて、貴社および同業種・同規模の企業、および全国の企業との取組状況を表しています。

(1) 取組体制の整備・計画策定



(2) 育児休業制度の整備・利用状況

◆育児休業の取得率(男女別)

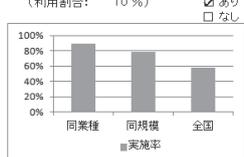
	男性	女性
自社	0%	100%
業種別平均	3%	91%
規模別平均	2%	97%
全国平均	2%	84%

◆育児休業取得者の平均取得期間(男女別)

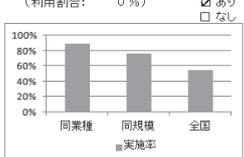
	男性(日数)	女性(月数)
自社	0.0日	11.5ヶ月
全国平均	33.5日	11.0ヶ月

(3) 両立・継続就労支援のための取組

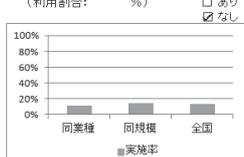
◆短時間勤務制度 (利用割合: 10%)



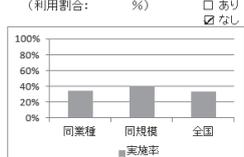
◆所定外労働の免除 (利用割合: 0%)



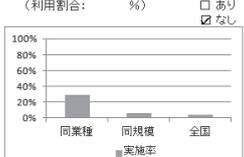
◆フレックスタイム制度 (利用割合: 0%)



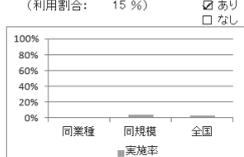
◆始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ (利用割合: 0%)



◆経営の援助措置 (利用割合: 0%)

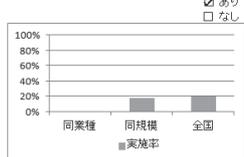


◆事業所内保育施設 (利用割合: 15%)

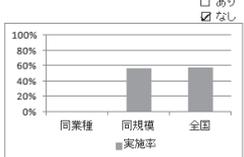


(4) 仕事と生活の調和のための取組

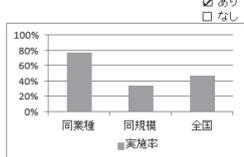
◆年次有給休暇の取得促進



◆自己啓発の支援

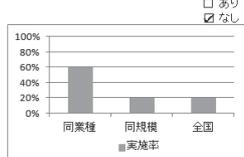


◆メンタルヘルスクアの取組

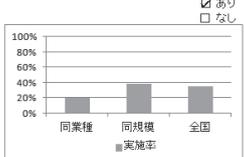


(5) 女性活躍推進の具体的な施策

◆女性に対する教育訓練の積極的な実施



◆女性の積極的な登用



【データ出典および留意点】

出典	備考1	備考2
I. 基礎情報		
(1) 女性従業員の状況		
◆女性従業員比率(職種別)	2010年国勢調査(職業等基業調査)による「労働力調査(詳細集計)」による。職種別平均は男女別就業率(11表)による。	職種別平均は男女別就業率(11表)による。業種別平均は労働力調査(詳細集計)による。業種別平均は男女別就業率(11表)による。
◆女性従業員比率(勤務形態別)	2010年国勢調査(職業等基業調査)による。勤務形態別平均は労働力調査(詳細集計)による。業種別平均は労働力調査(詳細集計)による。	業種別平均は労働力調査(詳細集計)による。業種別平均は労働力調査(詳細集計)による。
◆女性管理職比率	2013年雇用均等基本調査(企業別表)	規模別平均は従業員規模8人以下の企業についてはデータなし。参考値として10~29人規模のデータを表示。
(2) 従業員の就労状況		
◆平均週間就業時間	2013年労働力調査(基本集計II-8)	全国平均は従業員規模8人以下の企業についてはデータなし。参考値として10~29人規模のデータを表示。
◆年次有給休暇の平均取得率	2013年就業条件総合調査(11表)	「取得率は(取得日数/付与日数)×100%」で算出。業種別平均は従業員規模29人以下の企業についてはデータなし。参考値として10~29人規模のデータを表示。
II. 環境整備の取組状況		
(1) 取組体制の整備・計画策定		
◆企業内の推進体制の整備	2013年雇用均等基本調査(企業別表)	規模別平均は従業員規模8人以下の企業についてはデータなし。参考値として10~29人規模のデータを表示。
(2) 育児休業制度の整備・利用状況		
◆育児休業の取得率(男女別)	2012年雇用均等基本調査(事業所別表)	業種別平均は従業員規模4人以下の企業についてはデータなし。参考値として10~29人規模のデータを表示。
◆育児休業取得者の平均取得期間(男女別)	2012年雇用均等基本調査(事業所別表)	業種別平均は「取得期間(月数)」で算出。業種別平均は「取得期間(月数)」で算出。業種別平均は「取得期間(月数)」で算出。
(3) 両立・継続就労支援のための取組		
◆年次有給休暇の取得促進	2013年就業条件総合調査(12表)	業種別平均は従業員規模29人以下の企業についてはデータなし。参考値として10~29人規模のデータを表示。
◆自己啓発の支援	2013年就業条件総合調査(14表)	業種別平均は従業員規模29人以下の企業についてはデータなし。参考値として10~29人規模のデータを表示。
◆メンタルヘルスクアの取組	2012年労働者健康実態調査(事業所別表)	業種別平均は従業員規模8人以下の企業についてはデータなし。参考値として10~29人規模のデータを表示。
(5) 女性活躍推進の具体的な施策		
◆女性に対する教育訓練の積極的な実施	2013年雇用均等基本調査(企業別表)	業種別平均は従業員規模8人以下の企業についてはデータなし。参考値として10~29人規模のデータを表示。

- ◆ 診断結果シート（2）は、「経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」を対象に実施したアンケート調査の結果をもとに、次の8つの診断領域に分けて3者の現状認識の全体像を表しています。また、（3）～（10）では、Ⅰ～Ⅷの大領域ごとに、詳細な回答結果とともに分析コメントを表示します。

- 大領域Ⅰ 女性活躍推進の方針・取組体制
- 大領域Ⅱ 両立・就業継続を支援する制度の導入と運用
- 大領域Ⅲ 女性の活用と活躍の状況
- 大領域Ⅳ 能力開発・キャリアアップ
- 大領域Ⅴ 公平な評価・処遇
- 大領域Ⅵ 管理職等への登用
- 大領域Ⅶ 女性が活躍できる職場風土・環境整備
- 大領域Ⅷ 管理職のマネジメント

- ◆ 設問ごとの詳細なデータを確認したい場合には、詳細結果シート（1）～（4）で個別のデータを確認することができます。詳細結果シートは「経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」に分け、属性区分別のクロス集計を行った結果を表しています。

診断結果シート（2）

Ⅲ. 意識調査結果（総括シート）

本シートは、Ⅰ～Ⅷの各領域の設問に対する、経営層および女性活躍推進担当部署、管理職、従業員の回答結果の平均を表しています。

✔平均点が高いほど「そう思う」と回答した割合が、低いほど「そう思わない」と回答した割合が多いことを表します。
✔「経営層」「管理職」「従業員」のラインが離れているほど、それぞれの間で認識のギャップが大きいことを表します。

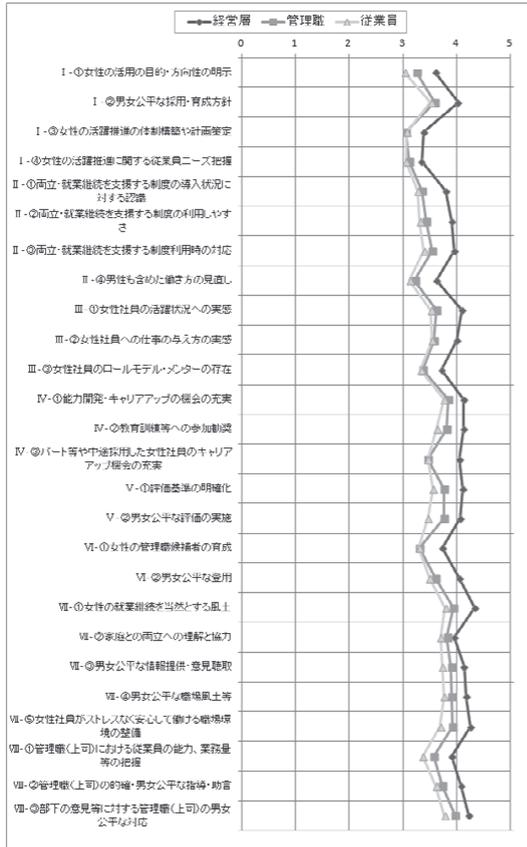
◆領域別の平均点

大領域/小領域	各集団の平均点			集団間のポイント差		
	経営層(A)	管理職(B)	従業員(C)	B-A	C-A	C-B
Ⅰ. 女性活躍推進の方針・取組体制	3.67	3.31	3.21	-0.36	-0.46	-0.10
①女性の活用の目的・方向性の明示	3.61	3.26	3.04	-0.35	-0.57	-0.22
②男女公平な採用・育成方針	4.03	3.59	3.52	-0.44	-0.51	-0.07
③女性の活躍推進の体制構築や計画策定	3.39	3.06	3.07	-0.33	-0.32	0.01
④女性の活躍推進に関する従業員エニーク把握	3.36	3.12	3.06	-0.23	-0.30	-0.07
Ⅱ. 両立・就業継続を支援する制度の導入と運用	3.01	3.07	3.26	0.44	0.55	0.11
①両立・就業継続を支援する制度の導入状況に対する認識	3.80	3.36	3.27	-0.44	-0.53	-0.08
②両立・就業継続を支援する制度の利用しやすさ	3.91	3.43	3.31	-0.48	-0.60	-0.12
③両立・就業継続を支援する制度利用時の対応	3.86	3.54	3.39	-0.42	-0.57	-0.15
④男性も含めた働き方の見直し	3.92	3.22	3.12	-0.40	-0.50	-0.10
Ⅲ. 女性社員の活用と活躍の状況	3.98	3.55	3.48	-0.43	-0.50	-0.07
①女性社員の活躍状況への実感	4.10	3.62	3.52	-0.48	-0.58	-0.10
②女性社員への仕事の見え方	4.01	3.58	3.54	-0.43	-0.47	-0.04
③女性社員のロールモデル・メンターの存在	3.72	3.37	3.33	-0.35	-0.39	-0.04
Ⅳ. 能力開発・キャリアアップ	4.11	3.72	3.61	-0.39	-0.50	-0.11
①能力開発・キャリアアップの機会の充実	4.13	3.65	3.76	-0.28	-0.37	-0.09
②教育訓練等への参加奨励	4.13	3.81	3.63	-0.32	-0.50	-0.18
③ネット等や中途採用した女性社員のキャリアアップ機会の充実	4.05	3.46	3.46	-0.59	-0.59	0.00
Ⅴ. 公平な評価・処遇	4.08	3.76	3.49	-0.32	-0.59	-0.27
①評価基準の明確化	4.11	3.76	3.56	-0.35	-0.55	-0.20
②男女公平な評価の実施	4.07	3.76	3.46	-0.31	-0.61	-0.30
Ⅵ. 管理職等への登用	3.89	3.46	3.39	-0.43	-0.50	-0.07
①女性の管理職候補者の育成	3.73	3.31	3.30	-0.42	-0.43	-0.01
②男女公平な登用	4.05	3.61	3.49	-0.44	-0.56	-0.12
Ⅶ. 女性が活躍できる職場風土・職場環境	4.18	3.90	3.74	-0.28	-0.44	-0.16
①女性の就業継続を支援する制度の導入状況	4.34	3.94	3.79	-0.40	-0.55	-0.15
②家庭との両立への理解と協力	3.96	3.82	3.70	-0.14	-0.26	-0.12
③男女公平な情報提供・意見聴取	4.14	3.90	3.73	-0.24	-0.41	-0.17
④男女公平な職場風土等	4.18	3.91	3.76	-0.27	-0.42	-0.15
⑤女性社員がストレスなく安心して働ける職場環境の整備	4.26	3.93	3.69	-0.33	-0.57	-0.24
Ⅷ. 管理職のマネジメント	4.07	3.76	3.59	-0.31	-0.49	-0.18
①管理職(上司)における従業員の能力・業務等の把握	3.91	3.57	3.37	-0.34	-0.54	-0.20
②管理職(上司)の的確・男女公平な指導・助言	4.08	3.74	3.61	-0.35	-0.48	-0.13
③部下の意見等に対する管理職(上司)の男女公平な対応	4.23	3.97	3.77	-0.26	-0.46	-0.20

✔「平均点」の見方
青字：成果が上がっていることがわかる。(4ポイント以上) 赤字：取組に課題があることがわかる。(2.5ポイント以下)

✔「ポイント差」の見方
赤セル：集団間のギャップが大きい(平均点の差がプラスあるいはマイナス1ポイント以上)

◆領域別の平均点 (グラフ)



◆アンケート調査回答者の属性 (数値は人数)

① 階級

経営層	54
管理職	425
従業員	987

② 性別

総数	経営層	管理職	従業員	
男性	571	33	201	247
女性	753	11	85	657

③ 年齢

総数	経営層	管理職	従業員	
(A) 24歳以下	100	0	0	100
(B) 25~34歳	458	7	45	406
(C) 35~44歳	446	6	134	306
(D) 45~54歳	264	16	135	113
(E) 55~64歳	101	20	96	43
(F) 65歳以上	22	5	10	7

④ 部門

総数	管理職	従業員	
部門名1	353	88	264
部門名2	200	50	100
部門名3	89	34	55
部門名4	194	84	110
部門名5	49	17	32

⑤ 職種

総数	管理職	従業員	
職種名1	551	170	381
職種名2	275	64	211
職種名3	223	57	166
職種名4	93	62	31
職種名5	29	14	15

⑥ 雇用形態

総数	管理職	従業員	
正社員・正社員	900	301	679
パート・アルバイト	59	1	58
派遣・嘱託・契約社員	33	3	30

⑦ 自身の状況

総数	経営層	管理職	従業員					
子育てをしている	238	251	13	1	144	22	81	228
子育てをしていない	321	492	19	9	138	62	164	421

⑧ 管理職への挑戦意向

総数	管理職	従業員		
男性	女性	男性	女性	
将来チャレンジしたい	140	108	140	108
チャレンジしたいと思わない	61	390	61	399

⑨ 自由設定

総数	経営層	管理職	従業員	
自由設定名1	253	12	82	159
自由設定名2	325	10	72	243
自由設定名3	50	1	14	35
自由設定名4	8	1	5	2
自由設定名5	24	3	15	6

⑩ 性別

⑪ 年齢

⑫ 自身の状況

⑬ 管理職への挑戦意向

診断結果シート (3) ~ (10)

Ⅲ. 意識調査結果 (領域別シート) I. 女性の活躍推進の方針・取組体制

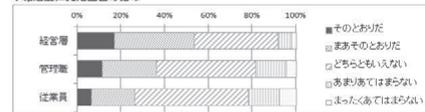
本シートは、「I. 女性活躍推進の方針・取組体制」について、経営層および女性活躍推進担当部署、管理職、従業員の間で回答結果を分析しています

小領域① 女性の活用の目的・方向性の明示

◆診断コメント

女性の活躍推進に関する企業の取組方針が、管理職にも従業員にも十分理解できていません。その要因として次のような問題が考えられます。
・方針や女性の活用のビジョンが不明確。
・方針や女性の活用のビジョンへの理解が不十分。
・方針と実態が乖離している。 など

◆領域別にみた回答の分布



◆各診断項目の回答結果

小領域① 女性の活用の目的・方向性の明示	診断項目	各層別の平均点			取組別のポイント差		
		経営層(A)	管理職(B)	従業員(C)	B-A	C-A	C-B
会社は、女性活躍推進の取組方針が、経営層にも従業員にも十分理解できていない。		3.61	3.26	3.04	-0.35	-0.57	-0.22
会社は、女性活躍推進の取組方針が、経営層にも従業員にも十分理解できていない。		3.63	3.29	3.05	-0.34	-0.58	-0.24
会社は、女性活躍推進の取組方針が、経営層にも従業員にも十分理解できていない。		3.49	3.04	2.95	-0.42	-0.51	-0.09
会社は、女性活躍推進の取組方針が、経営層にも従業員にも十分理解できていない。		3.74	3.44	3.11	-0.30	-0.63	-0.33

◆関連領域

◆属性別の集計結果

性別	年齢	部門										職種					
		24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上	部門名1	部門名2	部門名3	部門名4	部門名5	職種名1	職種名2	職種名3	職種名4	職種名5
管理職	男性	3.3	3.1	3.2	3.4	3.2	3.4	3.1	3.0	3.1	3.0	2.9	3.4	3.3	2.9	3.1	3.2
従業員	女性	3.2	3.0	3.1	3.1	3.0	2.9	3.1	3.0	2.9	2.9	3.0	3.1	2.8	2.9	2.9	2.8

◆男女別の集計結果

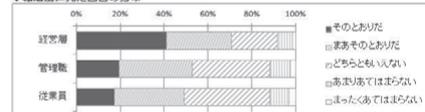
属性	性別	自身の状況		管理職への挑戦意向	
		子育てをしている	子育てをしていない	チャレンジしたい	チャレンジしたいと思わない
管理職	男性	3.2	3.3	3.2	3.3
従業員	女性	3.4	3.2	3.3	3.0
従業員	男性	3.0	3.2	2.8	3.0
従業員	女性	3.4	3.0	3.3	2.8

小領域② 男女公平な採用・育成方針

◆診断コメント

管理職・従業員ともに、男女分け隔てなく採用し、育成するという企業の方針を実感しています。

◆領域別にみた回答の分布



◆各診断項目の回答結果

小領域② 男女公平な採用・育成方針	診断項目	各層別の平均点			取組別のポイント差		
		経営層(A)	管理職(B)	従業員(C)	B-A	C-A	C-B
会社は、男女分け隔てなく採用しようと考えている。		4.63	3.59	3.52	-0.44	-0.51	-0.07
会社は、男女分け隔てなく採用しようと考えている。		4.43	3.86	3.81	-0.47	-0.62	-0.15
会社は、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しようとしている。		3.50	3.05	3.04	-0.45	-0.46	-0.01
会社は、男女分け隔てなく採用しようと考えている。		4.17	3.75	3.71	-0.42	-0.46	-0.04

◆関連領域

◆属性別の集計結果

性別	年齢	部門										職種					
		24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上	部門名1	部門名2	部門名3	部門名4	部門名5	職種名1	職種名2	職種名3	職種名4	職種名5
管理職	男性	3.6	3.6	3.7	3.6	3.5	3.4	3.5	3.6	3.4	3.3	3.5	3.6	3.5	3.4	3.5	3.7
従業員	女性	3.6	3.5	3.7	3.6	3.4	3.4	3.4	3.5	3.2	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5

◆男女別の集計結果

属性	性別	自身の状況		管理職への挑戦意向	
		子育てをしている	子育てをしていない	チャレンジしたい	チャレンジしたいと思わない
管理職	男性	3.4	3.6	3.7	3.5
従業員	女性	3.7	3.7	3.6	3.5
従業員	男性	3.4	3.6	3.7	3.5
従業員	女性	3.5	3.5	3.5	3.5

詳細結果シート(1)

詳細結果シート(1)			全体の有効回答数																		
			経営層	従業員	54		425		987												
大領域	小領域	診断項目	平均点			経営層					従業員										
			経営層	管理職	従業員	そのとおり	まあそのとおり	どちらともいえない	まあそのとおり	まあそのとおり	どちらともいえない	まあそのとおり	まあそのとおり	どちらともいえない	まあそのとおり	まあそのとおり	どちらともいえない				
1. 女性の活躍推進の方針・取組体制	①女性の活用目的・方向性の明示	1-1	会社は、なぜ女性社員の活用に取り組むのか、その目的を明確にしている	3.63	3.29	3.05	20.37%	38.89%	27.78%	9.26%	3.70%	10.58%	26.35%	47.53%	12.24%	3.29%	6.18%	20.26%	52.78%	14.39%	6.38%
		1-2	会社は、女性社員をどのように活用していくのか方向性をはっきり示している	3.46	3.04	2.95	9.26%	35.19%	50.00%	3.70%	1.85%	7.06%	20.00%	48.00%	20.24%	4.71%	5.37%	16.72%	54.31%	15.20%	8.41%
		1-3	会社では、女性の活躍推進の方針が経営トップのメッセージとして明確に示されている	3.74	3.44	3.11	22.22%	35.19%	37.04%	5.56%	0.00%	17.41%	27.76%	40.47%	9.88%	4.47%	6.51%	22.19%	48.53%	13.48%	7.29%
	②男女公平な採用・育成方針	1-4	会社は、男女別目録でなく活用しようと考えている	4.43	4.89	4.81	57.60%	35.18%	5.56%	3.70%	0.00%	28.65%	42.68%	28.28%	3.66%	1.41%	21.92%	38.70%	30.60%	4.05%	1.92%
		1-5	会社は、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しようとしている	3.50	3.05	3.04	22.22%	22.22%	42.98%	9.26%	9.73%	5.18%	16.95%	26.81%	15.76%	3.79%	6.42%	14.82%	38.27%	18.17%	5.17%
		1-6	会社は、男女別目録でなく育成しようと考えている	4.17	4.75	4.71	46.80%	31.18%	14.31%	7.41%	0.00%	21.00%	38.28%	26.12%	8.91%	1.65%	21.83%	40.12%	27.16%	8.61%	1.93%
	③女性の活躍推進の体制構築や計画策定	1-7	会社は、女性の活躍推進について計画を策定し、目標を設定した取組を行っている	3.44	3.10	3.14	11.81%	29.63%	42.98%	11.11%	1.82%	0.82%	21.8%	32.21%	14.98%	5.18%	9.63%	22.19%	35.52%	10.41%	5.27%
		1-8	会社では、女性の活躍推進を担う部署や担当者も明確に示されている	3.83	3.91	3.60	9.26%	31.18%	44.41%	12.96%	1.82%	10.12%	17.18%	43.58%	21.65%	7.53%	8.61%	17.73%	48.14%	14.18%	10.88%
	④女性の活躍推進に関する従業員ニーズ把握	1-9	会社は、女性の活躍推進のために、従業員のニーズを把握している	3.87	3.12	3.05	5.56%	38.89%	44.44%	7.41%	3.70%	4.47%	24.94%	32.24%	14.35%	4.00%	4.29%	20.16%	36.84%	13.48%	5.27%

詳細結果シート(2)

詳細結果シート(2)【管理職】			全体の有効回答数																																						
			経営層	従業員	425																																				
大領域	小領域	診断項目	回答数	性別		年齢別						部門別						職種別						雇用形態別						自身の状況						その他(自由設定)					
				男性	女性	24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上	部門1	部門2	部門3	部門4	部門5	部門6	部門7	部門8	部門9	部門10	職種1	職種2	職種3	職種4	職種5	職種6	職種7	職種8	職種9	職種10	正社員	パート・アルバイト	派遣・嘱託	子育てをしている男性	子育てをしている女性	子育てをしていない男性	子育てをしていない女性	自由設定名1	自由設定名2	自由設定名3
1. 女性の活躍推進の方針・取組体制	①女性の活用目的・方向性の明示	1-1	会社は、なぜ女性社員の活用に取り組むのか、その目的を明確にしている	332	314	3	20	219	244	321	360	313	302	312	301	300	339	331	285	319	329	309	400	200	324	327	330	310	368	322	300	260	273								
		1-2	会社は、女性社員をどのように活用していくのか方向性をはっきり示している	310	284	3	307	289	313	289	330	298	292	276	318	311	272	274	300	284	200	200	289	281	314	281	334	285	229	260	227										
		1-3	会社では、女性の活躍推進の方針が経営トップのメッセージとして明確に示されている	345	339	3	340	326	370	336	320	328	316	329	315	288	363	345	286	339	321	320	300	233	337	345	348	337	407	338	264	320	347								
	②男女公平な採用・育成方針	1-4	会社は、男女別目録でなく活用しようと考えている	482	490	4	474	451	35	41	185	5	3	211	5	11	1	3	12	43	7	60	3	42	49	4	42	14	1	1	1	1	1								
		1-5	会社は、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しようとしている	332	276	3	327	265	31	28	241	3	14	249	3	30	242	39	214	100	21	216	60	143	12	138	134	117	109	139	216	121	147								
		1-6	会社は、男女別目録でなく育成しようと考えている	471	477	4	432	374	3	13	180	1	3	247	4	12	2	14	14	21	212	43	60	1	7	48	14	4	50	14	11	11	11	11							
	③女性の活躍推進の体制構築や計画策定	1-7	会社は、女性の活躍推進について計画を策定し、目標を設定した取組を行っている	314	286	3	314	294	28	290	200	3	224	278	117	56	214	11	2	14	214	74	216	134	1	100	14	14	122	138	24	122	116								
		1-8	会社では、女性の活躍推進を担う部署や担当者も明確に示されている	328	278	3	273	278	21	31	240	1	214	216	14	12	216	38	11	212	178	21	100	134	213	121	142	164	137	214	122	216									
	④女性の活躍推進に関する従業員ニーズ把握	1-9	会社は、女性の活躍推進のために、従業員のニーズを把握している	345	265	3	324	230	13	10	242	11	38	284	14	12	212	30	11	201	34	1	200	147	13	202	137	122	137	214	122	216									

詳細結果シート(3)

詳細結果シート(3)【従業員】			全体の有効回答数																																												
			経営層	従業員	987																																										
大領域	小領域	診断項目	回答数	性別		年齢別						部門別						職種別						雇用形態別						自身の状況						将来の希望						その他(自由設定)					
				男性	女性	24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上	部門1	部門2	部門3	部門4	部門5	部門6	部門7	部門8	部門9	部門10	職種1	職種2	職種3	職種4	職種5	職種6	職種7	職種8	職種9	職種10	正社員	パート・アルバイト	派遣・嘱託	子育てをしている男性	子育てをしている女性	子育てをしていない男性	子育てをしていない女性	管理職に昇進希望あり	管理職に昇進希望なし	自由設定名1	自由設定名2	自由設定名3	自由設定名4	自由設定名5		
1. 女性の活躍推進の方針・取組体制	①女性の活用目的・方向性の明示	1-1	会社は、なぜ女性社員の活用に取り組むのか、その目的を明確にしている	647	617	108	408	308	313	43	7	284	180	110	31	381	311	188	31	15	679	59	30	31	339	164	431	146	109	61	399	189	242	35	2	3											
		1-2	会社は、女性社員をどのように活用していくのか方向性をはっきり示している	616	590	300	311	300	293	316	300	284	280	286	275	325	300	315	284	284	280	297	283	327	337	300	310	297	320	296	285	296	331	302	289	350	2	8									
		1-3	会社では、女性の活躍推進の方針が経営トップのメッセージとして明確に示されている	621	605	303	300	290	280	298	300	287	278	288	289	300	290	305	281	252	293	297	297	313	339	295	317	285	327	335	295	283	311	394	277	300	250										
	②男女公平な採用・育成方針	1-4	会社は、男女別目録でなく活用しようと考えている	827	835	319	316	309	297	312	300	283	284	313	300	316	300	322	283	335	283	301	285	313	347	307	318	300	333	304	308	289	333	315	300	400	367										
		1-5	会社は、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しようとしている	616	590	300	311	300	293	316	300	284	280	286	275	325	300	315	284	284	280	297	283	327	337	300	310	297	320	296	285	296	331	302	289	350	2	8									
		1-6	会社は、男女別目録でなく育成しようと考えている	827	835	319	316	309	297	312	300	283	284	313	300	316	300	322	283	335	283	301	285	313	347	307	318	300	333	304	308	289	333	315	300	400	367										
	③女性の活躍推進の体制構築や計画策定	1-7	会社は、女性の活躍推進について計画を策定し、目標を設定した取組を行っている	616	590	300	311	300	293	316	300	284	280	286	275	325	300	315	284	284	280	297	283	327	337	300	310	297	320	296	285	296	331	302	289	350	2	8									
		1-8	会社では、女性の活躍推進を担う部署や担当者も明確に示されている	621	605	303	300	290	280	298	300	287	278	288	289	300	290	305	281	252	293	297	297	313	339	295	317	285	327	335	295	283	311	394	277	300	250										
	④女性の活躍推進に関する従業員ニーズ把握	1-9	会社は、女性の活躍推進のために、従業員のニーズを把握している	627	605	319	316	309	297	312	300	283	284	313	300	316	300	322	283	335	283	301	285	313	347	307	318	300	333	304	308	289	333	315	300	400	367										

詳細結果シート(4)

詳細結果シート(4)【経営層】			全体の有効回答数																				
			経営層	従業員	54																		
大領域	小領域	診断項目	回答数	性別		年齢別						自身の状況						その他(自由設定)					
				男性	女性	24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上	子育てをしている男性	子育てをしている女性	子育てをしていない男性	子育てをしていない女性	自由設定名1	自由設定名2	自由設定名3	自由設定名4	自由設定名5			
1. 女性の活躍推進の方針・取組体制	①女性の活用目的・方向性の明示	1-1	会社は、なぜ女性社員の活用に取り組むのか、その目的を明確にしている	33	11	7	6	16	20	5	13	1	19	9	12	10	1	1	3				
		1-2	会社は、女性社員をどのように活用していくのか方向性をはっきり示している	361	300	257	333	369	360	360	362	300	363	289	325	290	400	400	400	367			
		1-3	会社では、女性の活躍推進の方針が経営トップのメッセージとして明確に示されている	391	318	300	300	388	405	400	382	400	421	300	358	320	500	500	433				
	②男女公平な採用・育成方針	1-4	会社は、男女別目録でなく活用しようと考えている	452	109	318	417	175	455	460	164	400	417	400	156	390	500	500	433				
		1-5	会社は、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しようとしている	346	309	257	350	361	350	360	377	200	332	300	356	290	300	100	300				
		1-6	会社は、男女別目録でなく育成しようと考えている	418	382	329	400	450	415	460	431	200	405	389	450	330	400	500	400				
	③女性の活躍推進の体制構築や計画策定	1-7	会社は、女性の活躍推進について計画を策定し、目標を設定した取組を行っている	342	306	271	333	369	345	360	315	300	360	322	356	300	400	300	300	287			
		1-8	会社では、女性の活躍推進を担う部署や担当者も明確に示されている	345	291	257	333	369	340	360	346	300	350	279	353	290	300	300	300	287			
	④女性の活躍推進に関する従業員ニーズ把握	1-9	会社は、女性の活躍推進のために、従業員のニーズを把握している	338	291	274	300	368	340	360	338	100	349	300	356	290	300	400	300				

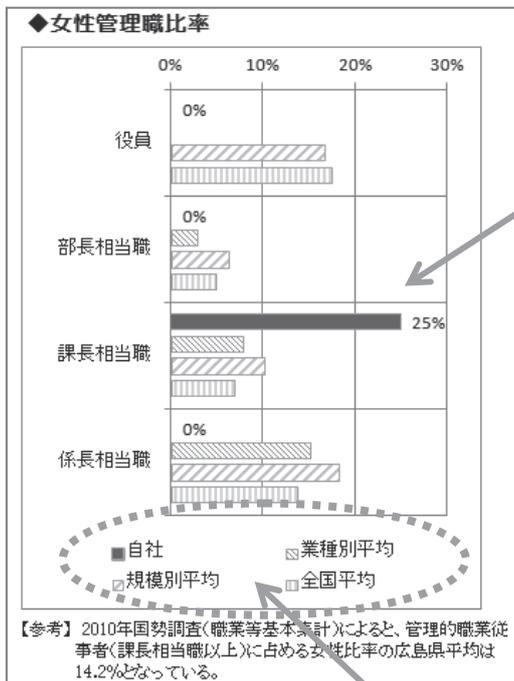
Ⅲ. 診断結果を取組につなげる

1 「診断ツール」の診断結果をよむ

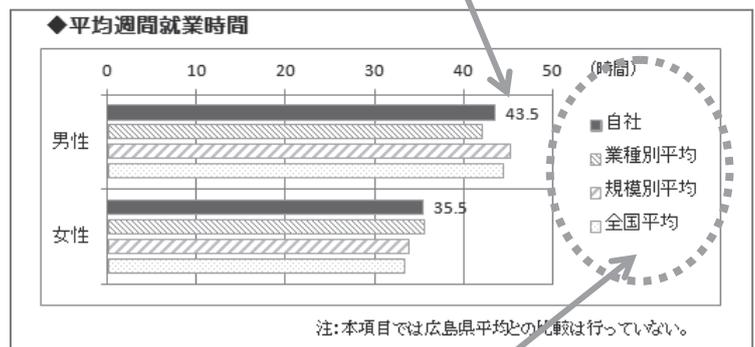
- ◆ 診断ツールの診断結果は、「経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」のそれぞれが自社における女性活躍の現状や関連施策の取組等に対してどのような認識を持っているかについて、3者の間のギャップに着目した分析を行っています。
- ◆ 診断結果を確認するにあたって、次の点に留意して結果シートのグラフや診断コメントを読み解くことで、自社における女性活躍の現状と課題を把握し、具体的な施策を検討するための「気づき」を得ることができます。

▶▶▶ データからみる自社の女性活躍への取組状況

- ◆ 診断結果シート（1）は、企業情報シートに入力された情報と既存統計（例：労働力調査、国勢調査、雇用均等基本調査など）をもとに、自社の女性活躍推進に関する取組状況を他の企業（全国、同業種、同規模など）の平均値と比較した結果を表したものです。
- ◆ まず、「I. 基礎情報」の各項目で自社グラフを業種別平均、規模別平均、広島県平均、全国平均と比べ、相対的に見た自社の取組状況を確認しましょう。

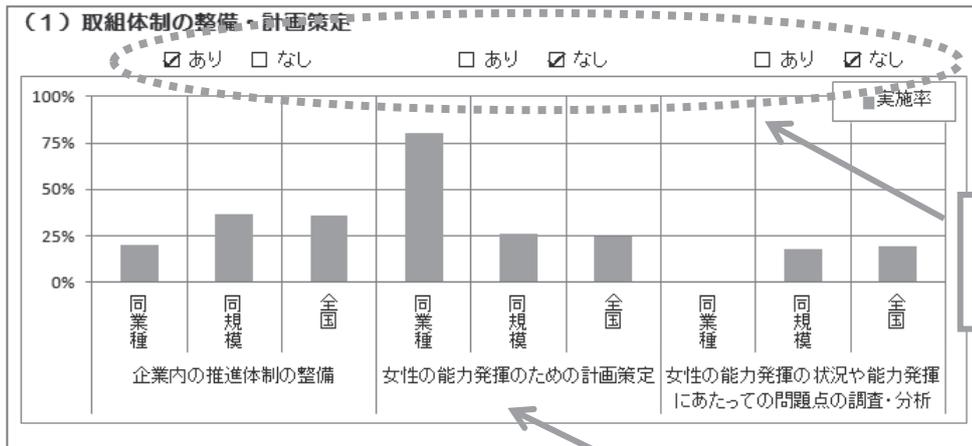


自社グラフの達成度はどうか？



自社と同業種、同規模の企業や全国の企業はどの程度の水準にあるのか？

- ◆ 次に、「Ⅱ. 環境整備の取組状況」から、女性活躍推進に関する各種制度や仕組みづくり等への取組状況を自社と同業種、同規模、全国の企業と比較してみましょう。



自社における取組の状況

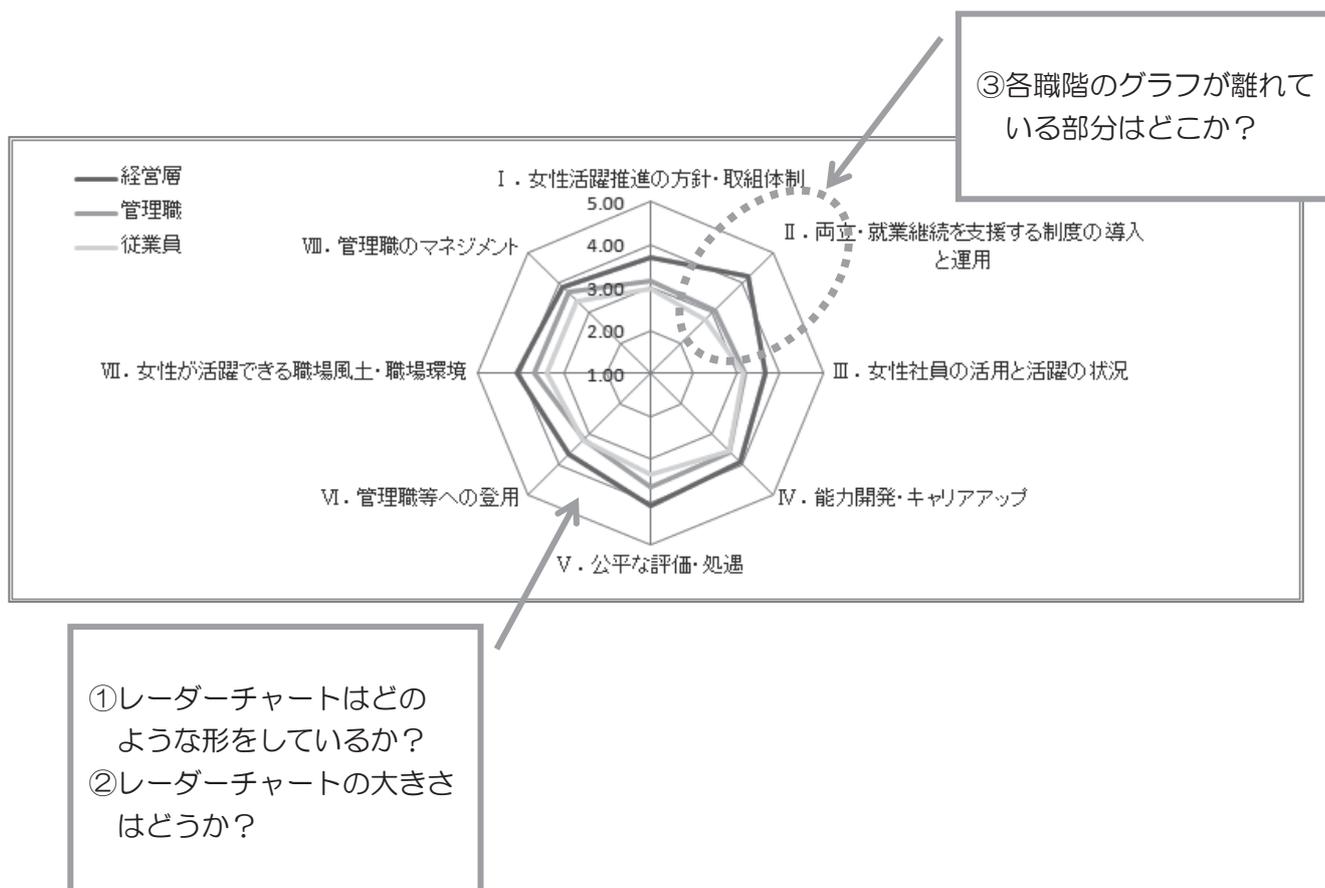
◆ 育児休業の取得率(男女別)

	男性	女性
自社	0%	100%
業種別平均	3%	91%
規模別平均	2%	87%
全国平均	2%	84%

自社と同業種、同規模の企業や全国の企業が取り組んでいる割合（実施率）はどの程度か？

▶▶▶ アンケート調査結果から8つの大領域別に見る全体的な傾向

- ◆ 診断結果シート（2）の1枚目左側にあるコメント群は、「経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」の3者が回答したアンケート調査の結果の大領域別にコメントを付しています。平均 3.5 ポイントを評価の高低の基準としています。
- ◆ 診断結果シート（2）の1枚目右上にあるレーダーチャートは、「経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」の3者が回答したアンケート調査の結果の大領域別に集計し、平均値をグラフ化したものです。
- ◆ 各職階のラインで描かれたレーダーチャートについて、①レーダーチャートの形（正八角形に近い形をしているか、へこんでいる部分があるか）、②レーダーチャートの大きさ、③職階間でどのように形や大きさが異なるか、に着目して診断結果を確認しましょう。
 - ✓ レーダーチャートが正八角形に近い場合には、女性の活躍推進に必要な要素のバランスが取れている（と評価されている）と言えます。一方、正八角形からへこみが見られる部分は、自社の女性活躍推進にあたっての弱みや阻害要因となっている可能性が高い領域を表します。
 - ✓ レーダーチャートが大きい（平均点が高い）ほど「そのとおりだ」と回答した割合が、小さい（低い）ほど「まったくあてはまらない」と回答した割合が多いことを表します。
 - ✓ 青色、赤色、緑色でそれぞれ描かれた「経営層・女性活躍推進担当者」「管理職」「従業員」のラインに乖離が見られる部分は、職階によって現状認識のギャップが大きい領域を表します。
- ◆ 上記のような視点から診断結果を確認し、特に課題がありそうな大領域に注意を払いながら、以降の診断結果シートを確認に進みましょう。



▶▶▶ 大領域・小領域別にみる3者の現状認識のギャップ

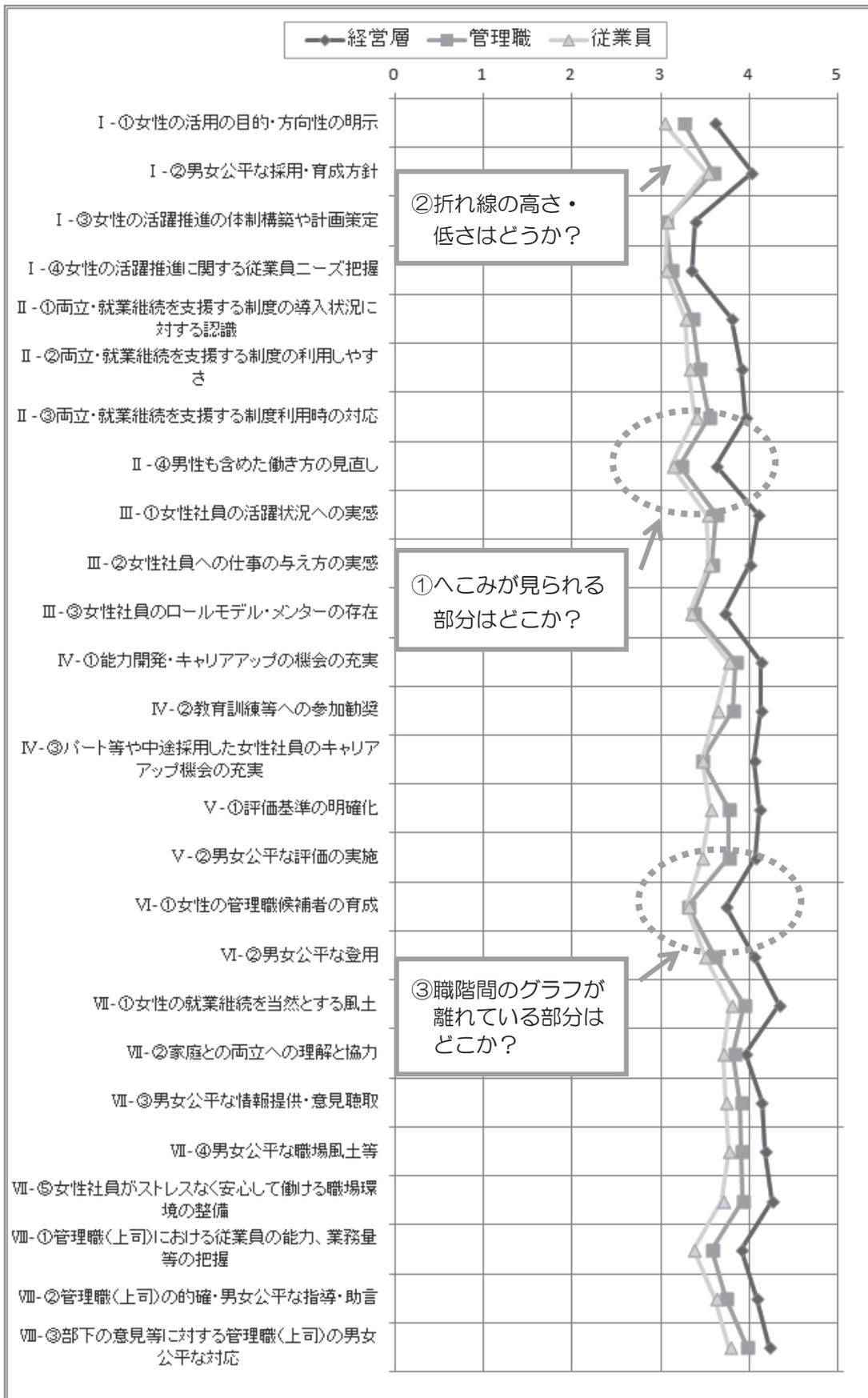
- ◆ 診断結果は、ⅠからⅧまでの大領域（36 ページ参照）の中で、さらに具体的な内容でカテゴリ化した小領域（Ⅰ～Ⅷまでで全 26 領域）を設けて解説を行っています。
- ◆ 大領域・小領域ごとに見た「経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」の3者の回答結果の平均値は、「◆領域別の平均点」の一覧表で確認することができます。
 - ✓ 平均値の数字が青色で表示されている場合（4 ポイント以上）は、その領域について、取組の成果があがっていることがうかがえます。一方、赤字で表示されている場合（2.5 ポイント以下）には、取組に課題があることがうかがえます。
- ◆ 「職階間のポイント差」の列は、「経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」の3者の回答結果を大領域・小領域ごとに比較し、プラスないしマイナスの差分を表示しています。プラス・マイナスに関わらず、差分の数値が大きい領域については、特に注意を払って詳細結果の確認を行いましょう。
 - ✓ セルが赤色に色づけされている領域は、職階間のギャップが大きい（平均点の差がプラスあるいはマイナス 1 ポイント以上）ことを表します。

◆領域別の平均点						
大領域／小領域	各職階の平均点			職階間のポイント差		
	経営層(A)	管理職(B)	従業員(C)	B-A	C-A	C-B
I. 女性活躍推進の方針・取組体制	3.78	3.10	2.07	-0.68	-0.71	-0.03
①女性の活用の目的・方向性の明示	3.93	2.86	2.86	-1.07	-1.07	0.00
②男女公平な採用・育成方針	4.13	3.59	3.52	-0.54	-0.61	-0.07
③女性の活躍推進の体制構築や計画策定	3.20	2.77	2.80	-0.43	-0.40	0.03
④女性の活躍推進に関する従業員ニーズ把握	3.40	3.00	2.89	-0.40	-0.51	-0.11

平均値が青字や赤字で表示されている領域があるか？

赤色に色づけされているセルがあるか？

- ◆ また、診断結果シート（2）の2枚目にある折れ線グラフには、全 26 の小領域ごとに「経営者・女性活躍推進担当者」、「管理職」、「従業員」の3者の回答結果の平均値をグラフ化して一覧表示しています。
- ◆ 大領域のレーダーチャートと同じように、①折れ線の形（直線に近い形をしているか、へこんでいる部分があるか）、②折れ線の高さ・低さ、③職階間で乖離が見られる部分があるか、に着目して診断結果を確認しましょう。
- ◆ 上記のような視点から診断結果を確認し、特に課題がありそうな小領域に注意を払いながら、診断結果シート（3）～（10）の確認に進みましょう。



小領域別にみる具体的な診断結果と回答分布

- ◆ 診断結果シート（3）～（10）では、全 26 の小領域ごとに、具体的な診断結果に対するコメント、回答者の分布状況、属性区別にみた集計結果、関連領域の提案を行っています。
- ◆ まず、全体像を把握するために、診断コメントを確認し、自社の女性活躍の現状と課題を認識しましょう。「関連領域」は、診断を行っている領域の回答結果の平均値が低く、かつその領域と関連性の高い領域においても回答結果の平均値が低い場合に表示されます。関連領域が表示されている場合には、そちらの診断結果も十分に確認を行いましょう。
- ◆ より詳細に調査対象者の回答結果を知りたい場合には、「回答者の分布」や「属性別の集計結果」を確認しましょう。
 - ✓ 「回答結果の分布」では、平均値でみると同じようなポイントであっても、「そのとおりだ」や「まったくあてはまらない」と回答した人が多いのか、「まあそのとおりだ」「あまりあてはまらない」と回答した人が多いのか、回答者の分布の全体像を確認できます。
 - ✓ 「属性別の集計結果」の中で、属性によって大きな差が表れている要素があれば、その対象者をターゲットにした施策の検討につなぐ材料になります。

小領域ごとに見た自社の現状について、診断結果から考える要因等のコメントを行います。すべて該当するとは限りません。

回答者の分布状況をグラフで確認しましょう。

小領域③ 両立・就業継続を支援する制度利用時の対応

◆診断コメント
 管理職は、育児休業からの復帰者が職場で円滑に働けるようにフォローする体制や、周りの従業員の負担を軽減する工夫等がなされていると感じていますが、従業員はそういった体制や工夫が不十分と感じているようです。その要因として次のようなことが考えられます。
 ・取締役の周知が不十分、形勢変化（実施されていない）
 ・代替要員の確保、業務の見直しによる効果による効果が不十分。
 ・役割分担のバランスが崩れ、職場全体の士気が下がっている。 など

◆各診断項目の回答結果

診断項目	各層別の平均点			無関係の相対差		
	経営層A)	管理職B)	従業員C)	B-A	C-A	C-B
小領域③ 両立・就業継続を支援する制度利用時の対応	3.99	3.54	3.38	-0.42	-0.57	-0.15
会社では、育児休業や短時間勤務制度等の利用を勧め、復帰後の負担や業務の見直しなどの工夫がなされている	4.00	3.38	3.28	-0.62	-0.72	-0.10
会社では、育児休業からの復帰者が円滑に働けるよう、面談や配置等の工夫がなされている	3.70	3.50	3.21	-0.21	-0.41	-0.20

◆属性別の集計結果

性別	年齢						部門						職種					
	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	部門名1	部門名2	部門名3	部門名4	部門名5	部門名6	職種名1	職種名2	職種名3	職種名4	職種名5	職種名6
経営層	3.6	3.5	3.4	3.4	3.4	3.6	4.2	3.2	3.4	3.4	3.4	3.7	3.4	3.4	3.4	3.2	3.5	3.5
従業員	3.6	3.3	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3	3.5	3.3	3.7	3.7	3.4	3.4	3.3	3.1	3.4	3.4	3.4

◆男女別の集計結果

属性	自身の状況			管理職への経験意向		
	自身でいる	経験したい	経験したくない	自身でいる	経験したい	経験したくない
管理職	3.5	3.5	3.4	3.5	3.5	3.4
従業員	3.6	3.5	3.4	3.6	3.5	3.4

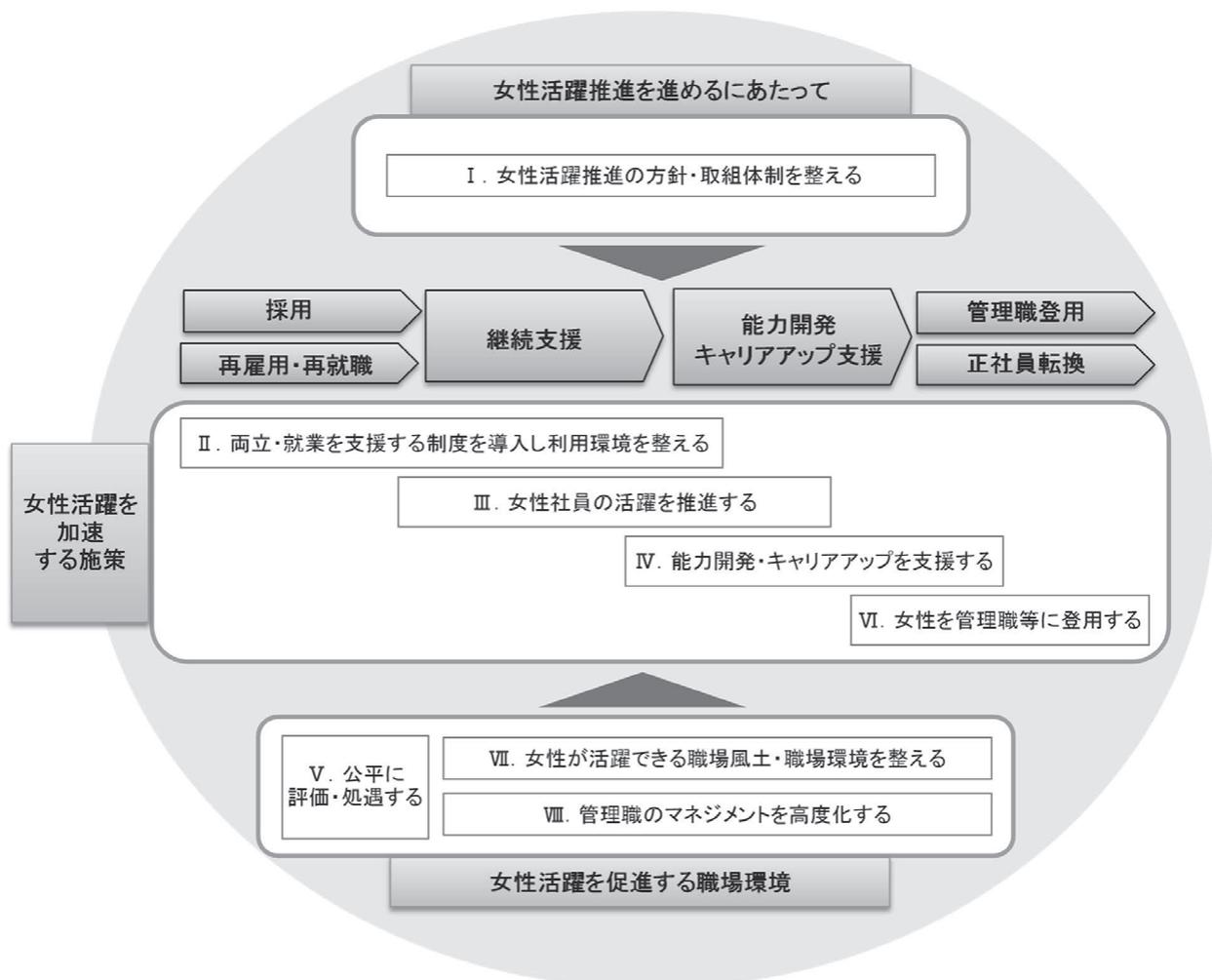
◆関連領域
 1-④女性の活躍推進に関する従業員ニーズ把握

回答者の属性区別にみた平均値を確認できます。

「関連領域」に挙げられた領域にも留意して診断結果を確認しましょう。

2 診断結果から「取組のポイント」へ

- ◆ 診断ツールを用いた調査の実施や診断結果を読み解く作業の中から、女性活躍にかかる自社の現状と課題を把握することができたら、弱みや課題のある領域及び対象者等を重点的な取組のターゲットとして定め、具体的な施策の検討に移りましょう。
- ◆ 第3章では、診断結果をもとに取組の方法を考えるヒントとして、「取組のポイント」を解説していきます。第3章で解説する各項目は、次のページで示すように、診断結果シートで見てきたⅠ～Ⅷの大領域に対応しています。診断結果からあぶり出された自社の弱みや課題に着目し、これらの点に対応する項目を中心に読み進めてください。
- ◆ また、冒頭で述べたように、女性活躍推進の取組には、入り口段階である「採用」フェーズでの優秀な人材の確保、女性が結婚・出産・子育てをしながらも「就業継続」をすることができる環境づくり、男女を問わず「能力開発」「キャリアアップ」を図りながら活躍できる仕組みの構築など、様々な角度からのアプローチが考えられます。
- ◆ 自社の弱みや課題がどのようなフェーズにあるのかを下図のフローで確認しながら、「取組のポイント」に挙げられた関連領域を参照し、自社でのアクションプランの検討に役立てましょう。



I. 女性活躍推進の方針・取組体制

- ①女性の活用の目的・方向性の明示
- ②男女公平な採用・育成方針
- ③女性の活躍推進の体制構築や計画策定
- ④女性の活躍推進に関する従業員ニーズ把握

I. 女性活躍推進の方針・
取組体制を整える
(41 ページ)

II. 両立・就業継続を支援する制度の導入と運用

- ①両立・就業継続を支援する制度の導入状況に対する認識
- ②両立・就業継続を支援する制度の利用しやすさ
- ③両立・就業継続を支援する制度利用時の対応
- ④男性も含めた働き方の見直し

II. 両立・就業継続を支援
する制度を導入し利用
環境を整える
(54 ページ)

III. 女性女性社員の活用と活躍の状況

- ①女性社員の活躍状況への実感
- ②女性社員への仕事の与え方の実感
- ③女性社員のロールモデル・メンターの存在

III. 女性従業員の活躍を
推進する
(64 ページ)

IV. 能力開発・キャリアアップ

- ①能力開発・キャリアアップの機会の充実
- ②教育訓練等への参加勧奨
- ③パート等や中途採用した女性社員のキャリアアップ機会の充実

IV. 能力開発・キャリア
アップを支援する
(68 ページ)

V. 公平な評価・処遇

- ①評価基準の明確化
- ②男女公平な評価の実施

V. 公平に評価・処遇する
(76 ページ)

VI. 管理職等への登用

- ①女性の管理職候補者の育成
- ②男女公平な登用

VI. 女性を管理職等に
登用する
(79 ページ)

VII. 女性が活躍できる職場風土・職場環境

- ①女性の就業継続を当然とする風土
- ②家庭との両立への理解と協力
- ③男女公平な情報提供・意見聴取
- ④男女公平な職場風土等
- ⑤女性社員がストレスなく安心して働ける職場環境の整備

VII. 女性が活躍できる
職場風土・職場環境を
整える
(83 ページ)

VIII. 管理職のマネジメント

- ①管理職（上司）における従業員の能力、業務量等の把握
- ②管理職（上司）の的確・男女公平な指導・助言
- ③部下の意見等に対する管理職（上司）の男女公平な対応

VIII. 管理職のマネジメント
を高度化する
(94 ページ)

広島県は、「女性活躍診断モデル事業」として、診断ツールを活用した女性活躍推進の実態と課題を把握する取組を平成 26～27 年度に県内 13 の企業・法人において行いました。さらに平成 27 年度には、県内 5 つの企業・法人において、平成 26 年度の診断結果を踏まえた取組の方向性を計画し、一部については具体的な取組が始められたところです。下にそれらの取組の具体例をいくつか示します。

◇研修機会の充実により女性従業員のキャリアアップと社内意識改革を図る（A社、製造業）

A社は、診断結果から、女性が就業継続しやすい社内風土はあるものの、①女性の活躍推進の方針・取組体制の整備、②管理職の意識改革、③女性の管理職候補の育成の3点についてさらなる強化が必要であると捉えた。

そこで、同社では、社内で検討した結果、次のような取組を進めることとし、平成 27 年夏以降に取組を進めている。

① 社員参加型のワークショップ研修で女性活躍のテーマも検討

一般社員が所属部署を問わず参加可能な、自社の将来に向けた課題について考えるための社員参加型のワークショップ研修を開催。同研修では、事前に参加者に対して行ったアンケートの結果を踏まえてクラス編成を行い、クラスごとに現在の課題や課題解決のための道筋を考え、検討結果については経営層や管理職層に向けてプレゼンテーションする。本研修のなかで、「女性活躍」のテーマを扱うこともあり、また女性従業員が積極的に研修に参加し、経営層や管理職層にプレゼンテーションを行うことで、女性の能力開発を促進し、社内の意識改革につながっている側面もある。

② 管理職候補の女性従業員を対象にしたキャリアアップ研修を実施

女性従業員のよりハイレベルの管理職への登用を目指した管理職候補者研修を実施。参加対象は現在係長クラスの女性従業員とし、そのなかから人事部が「上司の推薦があった者」、「管理職候補者試験の研修や試験を突破した者」、「意欲のある者」を管理職候補者として選抜した。

◇女性社員主体の検討会議で改善提案をとりまとめ（B社、小売業）

B社は、診断結果から、両立・就業継続を支援する制度の導入と運用について、経営層と従業員の意識の乖離が大きいことから、制度の内容や運用面において課題があると捉えた。そこで、女性社員が主体となった検討会議において、両立・就業継続を支援する各種制度の課題や改善の方向性について検討し、協議結果をとりまとめて経営層に向けて提案することとした。

また、両立・就業継続を支援する制度についてまとめた小冊子を作成し、各店舗及び産休対象者・育休終了予定者に配布する方向で準備を進めている。

◇女性の活躍促進のための専任職員の配置（C法人、介護）

C法人は、診断結果から、職員の女性比率が高いが、仕事と家庭の両立に負担を感じている職員が少なく、管理職を目指す女性職員も不足していることを課題として捉えた。そこで、研修を受けた職員を本部に「女性の活躍促進のための専任職員」として配置し、女性の働き方に関する相談に応じたり、同専任職員の働きかけによって各事業所代表による検討組織を結成し、上昇意欲を削ぐ問題の発掘と解決策について検討していくことを計画化した。

