

参考URL・参考文献一覧

■参考URL一覧

- ◇ ポジティブ・アクション情報ポータルサイト女性の活躍推進宣言コーナー（厚生労働省委託事業）
<https://positiveaction.mhlw.go.jp/declaration/>
 - ◇ 「ドライバー不足の対策していますか？～トラック運送業の人材採用に向けて～」
（国土交通省、公益社団法人全日本トラック協会発行）
http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/pdf/driver_fusoku.pdf
 - ◇ 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度について」（広島県）
<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/252/1271205465395.html>
 - ◇ 企業主導型保育事業ポータルホームページ（内閣府委託先：公益財団法人 児童育成協会）
<https://www.kigyounaihoiku.jp/>
 - ◇ 地域型保育事業の概要（内閣府ホームページ）
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/faq/pdf/jigyousya/handbook5.pdf>
 - ◇ 「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」（厚生労働省ホームページ）
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/best_practice/pdf/bp.pdf
 - ◇ 「働く女性応援よくばりハンドブック」（広島県ホームページ）
<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/womanjob/ouen-handbook.html>
 - ◇ 「両立支援助成金」（厚生労働省ホームページ）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/youritsu01/
 - ◇ 「イクボス同盟ひろしまホームページ」
<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/ikumen/>
 - ◇ 「キャリア支援企業好事例集」（厚生労働省ホームページ）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/career_consulting/goodpractice.html
 - ◇ 「パート・有期労働ポータルサイト」（厚生労働省ホームページ）
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>
 - ◇ パートタイム労働法のあらまし（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1g.html>
 - ◇ 国の助成金（キャリアアップ助成金）等
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html
 - ◇ 「両立支援の取組状況別 取組のポイント」（厚生労働省ホームページ）
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/best_practice/pdf/bp-2.pdf
 - ◇ 「特別な休暇制度」（厚生労働省ホームページ）
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>
 - ◇ 「セクシュアルハラスメント対策」（厚生労働省ホームページ）
https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/120120_10.pdf
- 注。URL 情報等は随時更新される可能性がありますので、ご注意ください。

■参考文献一覧

- ◇ 経済産業省「ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス 2014」
- ◇ 経済産業省「ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス 2013」
- ◇ パンフレット「ドライバー不足の対策していますか？～トラック運送業の人材採用に向けて～」(平成 26 年 9 月 国土交通省、公益社団法人全日本トラック協会発行)
- ◇ 財団法人 21 世紀職業財団「ポジティブ・アクション実践的導入マニュアル」(平成 24 年 3 月)
- ◇ 神奈川県「中小企業のためのワーク・ライフ・バランス導入・推進マニュアル」(平成 25 年 3 月)
- ◇ 厚生労働省「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集(改訂版)」(平成 25 年 3 月)
- ◇ 厚生労働省「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」(平成 25 年 3 月)
- ◇ みずほ情報総研株式会社「セクシュアルハラスメント防止対策研修テキスト」(平成 22 年度厚生労働省委託ポジティブ・アクション展開事業)

「広島県女性活躍推進アドバイザー」の紹介

広島県では、平成27年度、女性が働きやすい職場づくりを企業等に助言するアドバイザーとして活躍できる人材の養成を行いました。

県が認定した、次のアドバイザーは、本冊子の内容を熟知するための研修を受講するとともに企業等における女性活躍について、課題分析・助言等実践研修における全課程・課題を修了した者です。認定19名のうち現在活動中のアドバイザーを紹介します。

(※認定アドバイザーへの課題分析・助言等の依頼や、かかる費用については、各アドバイザーと個別に相談してください。)

氏名	連絡先	社労士	診断士	電話番号
おがきはら ゆみこ 小笠原 弓子	【所属】社会保険労務士法人サトー 広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F			082-546-2080
おかだ なみ 岡田 奈美	【所属】社会保険労務士法人サトー 広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F			082-546-2080
おの まさのり 小野 正憲	【個人事務所】小野社会保険労務士事務所 広島市佐伯区八幡東1丁目29-15-4	◎		082--929-0621
きはら あきえ 桐原 明栄	【個人事務所】桐原労務サポートオフィス 広島市中区舟入本町9番20-202 ✉ info@adj.co.jp	○		082-942-5830
しんなか ふじこ 新中 富士子	【個人事務所】新中社会保険労務士事務所 呉市仁方西神町4-15 ✉ syarousi.shinnaka@gmail.com	◎		080-3050-6352
せがわ のりこ 瀬川 徳子	【所属】社会保険労務士法人たんぽぽ会 広島市安佐南区東原3-25-18 ✉ segawa@tanpopokai.com	◎		082-874-8947
せきごうち ひろき 積河内 弘樹	【個人事務所】社会保険労務士法人スペース 呉市中央6丁目1-15 ✉ sekigouchi@hello-space.co.jp	◎		0823-22-6450
たなだ さとみ 棚多 里美	【個人事務所】キャリアフォース 広島市中区広瀬北町3-11 和光広瀬ビル ソアラビジネスポート4階424号室 ✉ satomi-tanada@outlook.jp			090-4575-8163
たむら ゆか 田村 由佳	【所属】社会保険労務士法人サトー 広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F	○		082-546-2080
とよまさ しげる 豊政 茂	【個人事務所】TS経営コンサルティング 竹原市忠海床浦1-14-5 ✉ jun.toyomasa@gmail.com	○		080-5236-2041
なかもと みゆき 中本 美由紀	【個人事務所】社会保険労務士中本事務所 東広島市高屋町稲木1433-2 ✉ nakamoto.sr@gmail.com	◎		090-6408-1849

氏名	連絡先	社労士	診断士	電話番号
まつもと 松本 明子	【個人事務所】松本社会保険労務士事務所 広島市佐伯区藤垂園 2-36-1102 ✉ matsumoto-sr@go9.enjoy.ne.jp	◎		082-943-2937
もりもと 森本 真由美	【所属】(株)福々庵 代表取締役社長 広島市中区南吉島 1-1 広島ポートパーク 1F ✉ morimoto@fukufukuan.jp			082-249-9812
やまて 山手 園子	【個人事務所】山手社会保険労務士事務所 広島市東区戸坂千足 1-1-18-202	◎		082-229-7727

認定者:全19名中14名を50音順により掲載しています。

(令和2年2月現在)

※社労士…特定社会保険労務士については「◎」、社会保険労務士については「○」により記載する。

※診断士…中小企業診断士有資格者に「○」により記載する。

広島県では、働き方改革・女性活躍推進員を配置しています！

働き方改革・女性活躍推進員は、県内企業を直接訪問し、各個別支援事業を効果的に活用するための様々な情報をお届けするなど、企業における「働き方改革」と「女性活躍」推進の取組を支援します。

詳細は、広島県働き方改革推進・働く女性応援課へお問い合わせください。

	連絡先	電話番号
働き方改革・ 女性活躍推進員	〒730-8511 広島市中区基町10-52 広島県庁 商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課 働く女性応援グループ ✉ syokaikaku@pref.hiroshima.lg.jp	082-513-3419 (ダイヤルイン)

(令和2年2月現在)

■企業情報シート

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

--

※ 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)	人	人	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。

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	人	人	人
非正規の職員・従業員			
パート・アルバイト	人	人	人
派遣・嘱託・契約社員等	人	人	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）	人	人	人
販売（商品販売、営業職等）	人	人	人
サービス	人	人	人
生産（製造、加工、検査等）	人	人	人
専門的・技術的な職種（技術職など）	人	人	人
その他（上記に分類されないもの）	人	人	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	人	人	人
部長相当職	人	人	人
課長相当職	人	人	人
係長相当職	人	人	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)	時間	時間	時間
■ 年次有給休暇の平均取得率(※2)	%	%	%

※1 「週間就業時間」は、任意の月末1週間において従業者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（従業者の週間就業時間の総数）／従業者数（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。

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	
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	
3) 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たったの問題点の調査・分析	1. 行っている 2. 行っていない	

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)	人 人	人 人
2) 育児休業の平均取得期間	日間	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 %)	2. なし	
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 %)	2. なし	
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	
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	
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	
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 %)	2. なし	

※ 「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	
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	
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	

【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	
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	

設問は以上です。ご回答ありがとうございました。

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 3. 35～44歳 5. 55～64歳 2. 25～34歳 4. 45～54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 3. 部門名3 5. 部門名5 2. 部門名2 4. 部門名4	
⑤ 職種	1. 職種名1 3. 職種名3 5. 職種名5 2. 職種名2 4. 職種名4	
⑥ 雇用形態	1. 正社員・正規職員 3. 派遣・嘱託・契約社員 2. パート・アルバイト	
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 3. 自由設定名3 5. 自由設定名5 2. 自由設定名2 4. 自由設定名4	

※「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。

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

各設問について、当てはまる選択肢を1つ選び、
 解答欄に番号を記入して下さい。

※ 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。

【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。

設問		選択肢					回答欄
		その と お り だ	ま あ そ の と お り だ	ど ち ら と も い え な い	あ ま り あ て は ま ら な い	ま っ た く あ て は ま ら な い	
1	管理職（上司）は、部下の仕事内容、仕事量を一人ひとり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に全社員に指導・教育をしており、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	

設問		選択肢					回答欄
13	会社には、女性社員が仕事上抱えやすい悩みや不安に対し、その人の立場に立って適切なアドバイスができる女性社員がいる	5	4	3	2	1	
14	会社には、お茶くみ、掃除は女性の仕事という考え方はない	5	4	3	2	1	
15	会社は、両立・就業継続を支援する制度の内容や利用の仕方を社内で周知している	5	4	3	2	1	
16	会社には、女性社員にとって、結婚しても働き続けやすい雰囲気がある	5	4	3	2	1	
17	会社では、仕事における業務分担や達成すべき目標が、男女分け隔てなく明確に示されている	5	4	3	2	1	
18	管理職(上司)は、部下に対し、経営情報や部門の目標などの業務に関する情報を、男女分け隔てなく伝えている	5	4	3	2	1	
19	会社では、男性の育児等のための休暇取得促進や働き方の見直しが行われている	5	4	3	2	1	
20	女性社員は、仕事での成果を実感でき、充実感をもって仕事に取り組んでいる	5	4	3	2	1	
21	会社は、管理職候補となる女性社員の育成を行っている	5	4	3	2	1	
22	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	5	4	3	2	1	
23	会社では、育児休業からの復帰者が働きやすいよう、面談や配置等の工夫がなされている	5	4	3	2	1	
24	会社では、管理職の登用は、男女分け隔てなく公平に行われている	5	4	3	2	1	
25	会社では、育児休業や短時間勤務制度等の利用が、人事評価上で不利に働くことはない	5	4	3	2	1	
26	会社では、トイレ、ロッカー、休憩室など、女性社員が使いやすいように配慮されている	5	4	3	2	1	
27	会社が導入している両立・就業継続を支援する制度は、社員にとって役立っている	5	4	3	2	1	
28	会社には、職場内で、社員が家庭の事情で休まなければならなくなった場合でも、お互いに協力し、助け合おうとする姿勢がある	5	4	3	2	1	
29	会社では、人事評価した内容が、社員にフィードバックされている	5	4	3	2	1	
30	会社には、自分の持ち味を活かして、いきいきと働き、社内で活躍し、貢献している女性社員がいる	5	4	3	2	1	
31	管理職(上司)は、教育訓練について上司等の推薦が必要な場合、男女分け隔てなく推薦している	5	4	3	2	1	
32	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	5	4	3	2	1	
33	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	5	4	3	2	1	
34	会社は、男女分け隔てなく、計画的な配置転換や担当業務の入替え等を行い、幅広い業務の経験が積めるようにしている	5	4	3	2	1	
35	管理職(上司)等の評価者は、男女分け隔てなく公平に評価を行っている	5	4	3	2	1	
36	会社では、結婚や出産後も退職せず、仕事を継続する女性社員が多い	5	4	3	2	1	
37	会社や管理職(上司)は、女性社員と十分にコミュニケーションをとり、女性社員の意見を採り入れようという姿勢がある	5	4	3	2	1	
38	会社は、教育訓練について、男女分け隔てなく対象者すべてに情報が行き渡るようにしている	5	4	3	2	1	
39	管理職(上司)は、部下の意見や提案に対して、採否結果や、その理由などを、男女分け隔てなくきちんと伝えている	5	4	3	2	1	
40	会社では、男女分け隔てなく、社員の能力開発を支援する教育訓練の機会が充実している	5	4	3	2	1	
41	会社では、女性管理職の登用を、男性の部下が嫌がったり、抵抗を感じたりすることはない(と思う)	5	4	3	2	1	
42	会社では、育児休業や短時間勤務制度等の利用者が出た時には、代替要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	

設問		選択肢					回答欄
43	会社は、社員が家庭と仕事を両立しやすいよう、短時間勤務やフレックスタイムなどの制度を積極的に導入している	5	4	3	2	1	
44	会社では、男女分け隔てなく、個々の能力や資質を考慮して担当業務が考えられており、女性社員だからという理由で任せない業務などない	5	4	3	2	1	
45	会社では、人員の配置は、本人の適性を重視し、男女分け隔てなく公平に行われている	5	4	3	2	1	
46	会社は、会社が実施する自主参加の講習の受講を、女性社員に積極的に勧奨している	5	4	3	2	1	
47	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	5	4	3	2	1	
48	管理職（上司）は、女性社員一人ひとりの能力や資質を十分考慮した上で、指示をしている	5	4	3	2	1	
49	会社には、補助的あるいは定型的な仕事だけではなく、創意工夫や判断が必要な仕事をしている女性社員が多い	5	4	3	2	1	
50	管理職（上司）は、部下の女性社員の個々の持ち味や能力を把握し、それぞれに適した仕事を与えている	5	4	3	2	1	
51	会社や管理職（上司）は、家事、育児などの家庭生活の負担を男性が分担して担うために、早めに退社したり休暇をとることに理解がある	5	4	3	2	1	
52	女性社員は、個々の適性や能力にあったレベルの仕事を与えられている	5	4	3	2	1	
53	管理職（上司）は、個々の部下の仕事ぶりを的確に把握している	5	4	3	2	1	
54	管理職（上司）は、配置転換や担当業務の入替え等を行う場合、男女分け隔てなく部下にその意味や理由をきちんと説明している	5	4	3	2	1	
55	会社や管理職（上司）は、家事、育児など、女性社員の家庭生活の負担の大きさについて十分理解している	5	4	3	2	1	
56	会社は、全社的に長時間労働の削減や有給休暇の取得促進に取り組んでいる	5	4	3	2	1	
57	会社では、中途採用で入社した女性社員がキャリアアップして活躍している（育児等で退職して再雇用した場合も含む）	5	4	3	2	1	
58	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	5	4	3	2	1	
59	会社では、女性の意見だからといって、無視されたり、軽く扱われるようなことはない	5	4	3	2	1	
60	会社では、人事評価の基準が明確に規定されており、社員に十分周知されている	5	4	3	2	1	
61	会社は、男女分け隔てなく活用しようと考えている	5	4	3	2	1	
62	管理職（上司）は、男女分け隔てなく、部下に対し、公平に業務に関する指導を行っている	5	4	3	2	1	
63	会社では、女性の活躍推進を担う担当部署や担当者が明確に示されている	5	4	3	2	1	
64	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	5	4	3	2	1	
65	会社では、管理職で働く女性がいる一方で、専門能力を活かした仕事をする女性がいるなど、多様な働き方ができるようになっている	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	

女性社員が就業継続し、活躍できる環境整備に向けた自社の取組について、ご意見等があれば自由にお書きください。

(ご回答の例)

- ・ 仕事と家庭の両立にあたって気になっていること
- ・ 今後、継続的に就業するために必要とするサポート
- ・ 管理職に挑戦する上で気がかりなこと など



広島県 女性の活躍推進アンケート 診断ツール Q&A

女性活躍推進アンケート診断ツールを活用するうえで、よくある質問をまとめました。

Q: 「女性の活躍推進に関するアンケート調査データシート」に数字を入力し、「分析開始」ボタンを押しても、反映されません。

A: 「女性の活躍推進に関するアンケート調査データシート」の「ID」欄を確認してください。

(ID 欄が入力されていないと、集計が行われません。) ※ID は利用者の任意のもので構いません。

Q: 「企業情報シート」における「業種」について、あてはまる区分がない。何を選択すればよいですか。

A: 日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改訂）をみて最も近い業種を選んでください。

http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/02toukatsu01_03000023.html

Q: アンケートの「無回答」項目はどのような扱いになりますか。入力はどうするのがよいですか。

A: 「無回答」の場合は、何も入力しないでください。結果においては、「無回答」は「どちらでもない」と同様の扱いになります。

Q: ツールを開いた時に、「編集を有効にする」というボタンが表示されています。

A: お使いの PC 環境によっては表示されることがあります。

表示された場合「編集を有効にする」ボタンを押して、編集を有効にしてから使用してください。

Q: 「属性ラベル」に何も表示されません。

A: 「属性のラベルマスタ」に属性が入力されていないと思われます。入力を行ってください。

「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」は 企業の働き方と女性の活躍推進の取組を応援します

「働き方改革推進 ・働く女性応援会議ひろしま」宣言

私たちは、ここに、「働く女性応援隊ひろしま」※を発展改組し、地域経済界の主導のもと、関係者が一丸となって、希望する誰もが、健康で生き活きと働き、仕事も暮らしも、どちらもあきらめない「欲張りな」ライフスタイルの実現と、地域経済・社会の活力向上に向けて、「働き方改革」及び「働く女性応援」の機運醸成や企業等の取組促進に力を尽くすことを宣言します。

平成28年10月26日

※「働く女性応援隊ひろしま」は、平成26年4月10日に経済団体、労働団体、行政により結成。

【働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしまの構成】



※必要に応じて企業等の当事者又は学識経験者等の出席を求める。

働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま事務局

広島県商工会議所連合会
〒730-8510 広島市中区基町5番44号
(広島商工会議所会員部企画広報チーム)
TEL (082) 222-6631 FAX (082) 222-6664

広島県
〒730-8510 広島市中区基町10番52号
(商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課)
TEL (082) 513-3340 (ﾀﾞｲﾚｸﾄ)

Find us on
Facebook



改訂版

女性の活躍推進先進事例ノウハウ導入ブック

平成28年3月改訂

平成29年3月一部修正増刷

平成31年2月一部修正増刷

令和2年3月一部修正増刷

広島県商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課

〒730-8511 広島市中区基町10番52号

TEL：082-513-3419

広島県委託事業

(企画・作成) みずほ情報総研株式会社