

# 女性活躍力総合診断

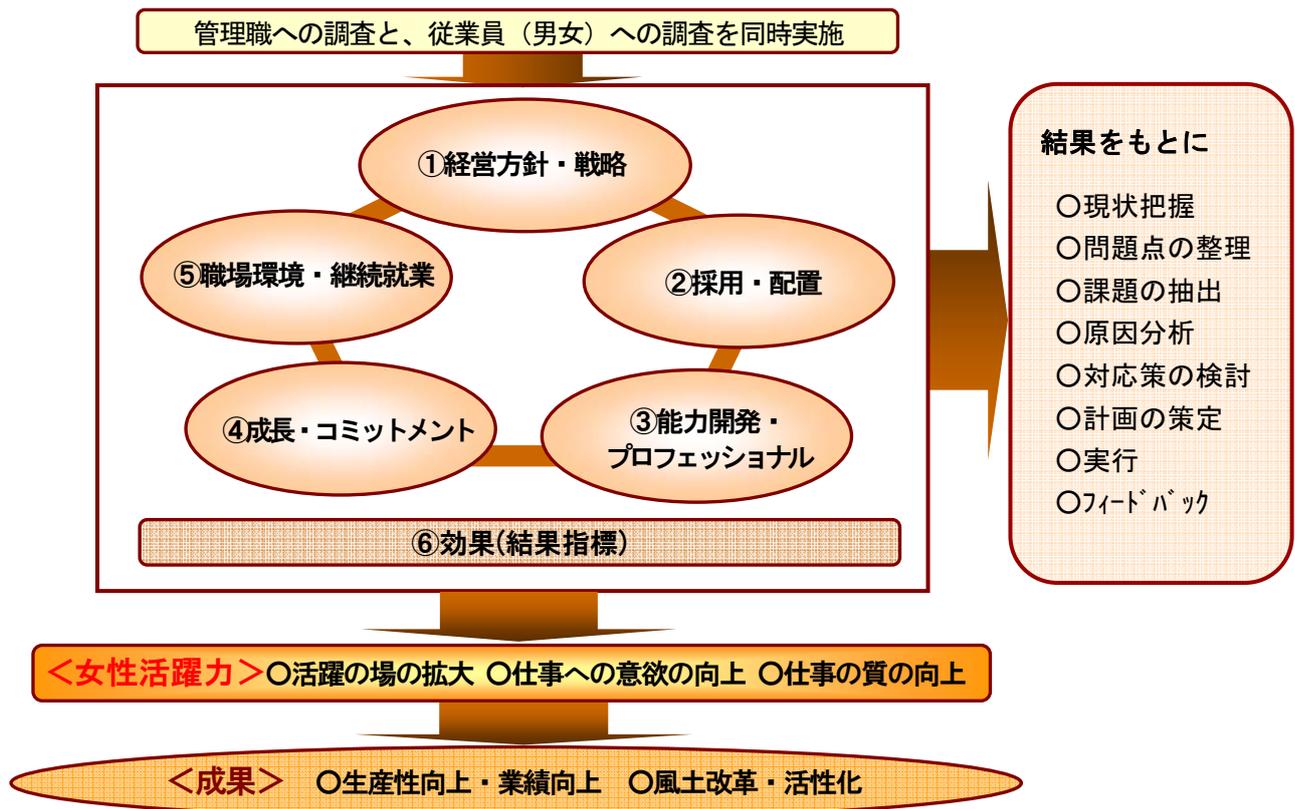
～管理職への行動認識調査と、男性を含めた従業員への意識調査から、  
あなたの会社の課題を総合的に判断します～

公益財団法人 日本生産性本部

女性の活躍推進は、変化に柔軟に対応できる組織への変革の第一歩でもあります。今、働き方の多様化や労働力人口の減少、さらにグローバル化への対応など、多様な人材を活かす組織への転換が急務となっており、ダイバーシティ推進が重要な経営課題となっています。

このたび、日本生産性本部では「女性活躍力総合診断」を開発しました。これは、管理職（課長相当職以上）の視点と従業員の視点から、男性社員も含めて調査を行うものです。女性の活躍力を高めるため、女性社員の「活躍の場」を広げ、「仕事への意欲」を高めて、更なる「仕事の質」の向上につなげていくための施策作りが可能となります。

## <女性活躍力総合診断>



=== 「女性活躍力総合診断」は、このような企業に効果的です ===

1. 女性社員の活躍推進に取り組みたいので、まず従業員や管理職の意識を知りたい
2. 女性活躍に取り組んでいるが成果が見えないので、現状と課題を把握したい
3. 管理職の女性社員育成に対する考えや従業員の意識とのギャップから課題を知りたい
4. 異なる考え方を受け入れ、変化に柔軟に対応できる風土が醸成されているか知りたい  
など御社のお悩み解決をサポートいたします。

## ■ 主な調査項目

社内の意識を、管理職(課長相当職以上)の視点と従業員の視点から、5つのプロセス(①経営方針・戦略、②採用・配置、③能力開発・プロフェッショナル、④成長・コミットメント、⑤職場環境・継続就業)によって現状分析を行います。

プロセス	①経営方針・戦略	多様な人材活用戦略／経営層の意識／目標設定／推進体制
	②採用・配置	女性の採用数／男女の配属・配置の偏り／管理職登用／異動・転勤の機会
	③能力開発・プロフェッショナル	視野を広げるような機会／チャレンジablな仕事機会／責任・リスクある仕事機会／仕事への裁量権
	④成長・コミットメント	管理職登用への期待／キャリアへのサポート／人事評価／意思決定の場への参画
	⑤職場環境・継続就業	育児・介護休職後の継続就業／休暇取得／仕事上でのコミュニケーション／セクハラ・パワハラへの対応
アウトカム	⑥効果(結果指標)	仕事意識の変化／仕事成果の変化

※調査項目の構成は、管理職向けと従業員向けともに、上記の6つの領域となっており、①～⑤は4つの設問、⑥は2つの設問で構成され、全部で22の質問項目があります。選択肢はすべて4問で設定されています。  
※管理職向け調査は、課長相当職以上を対象にしています。

## ■ 診断ツールの特長

社内の意識や分析が可能となる診断結果を短期間で得ることができ、かつ、管理職と従業員の意識ギャップから総合的な分析ができます。

特長①	調査票は、管理職向けと従業員向けの2種類があり、同時に調査を実施し、 <b>回答を数量化</b> することで、 <b>両者の強み・弱みを客観的に把握</b> できる
特長②	管理職向けと従業員向けの調査票は、それぞれの質問内容が連動した構成になっており、 <b>各項目での両者の意識・認識のギャップを把握</b> できる
特長③	女性社員の活躍推進に絞った、全従業員向けの意識調査であるため、 <b>役職・部署・性別・年齢別分析</b> から、社内の意識・課題を的確に把握できる
特長④	5つの領域(①経営方針・戦略、②採用・配置、③能力開発・プロフェッショナル、④成長・コミットメント、⑤職場環境・継続就業)からのプロセス分析とアウトカム(成果)について、 <b>多面的な認識・分析が可能</b> である
特長⑤	調査結果をもとに、女性だけでなく、男性を含めて、それぞれの <b>重要課題が明確</b> になり、育成計画や意識・風土改革の施策づくりを効果的に行うことが可能となる
特長⑥	<b>WEBでの回答が可能</b> なため、全国の従業員の方を対象に実施した調査分析結果を、1週間後※にお届けすることが可能。WEBと質問紙回答の両者での実施も可能

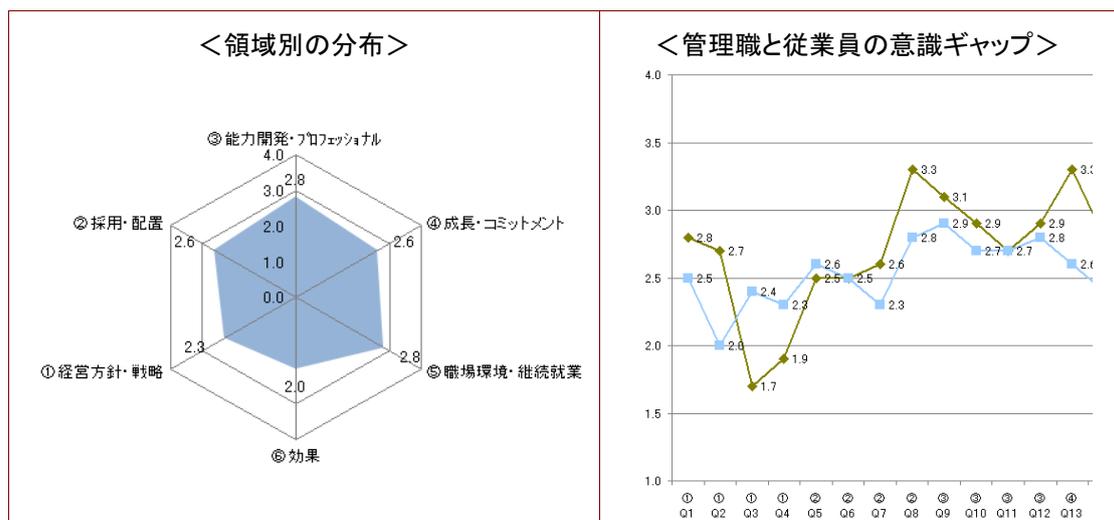
※WEB回答のみで実施する場合の納期となります

## ■ 診断結果のレポート

3つのコースの中から選択できるようになっていますが、コースにより結果レポートの内容が異なります。具体的には、下記項目が含まれますが、コースによって一部オプションになっています。

- 全体集計(単純集計) ※以下すべて管理職・従業員別
- 分析結果
  - ・管理職と従業員の意識ギャップ
  - ・男性と女性の意識ギャップ
  - ・部門別・役職別
  - ・コメント(管理職・従業員・総括)
- 詳細集計結果(属性別)
- 自由記述 ○独自設計(設問・自由記述)

下記の例は、集計結果のイメージです。

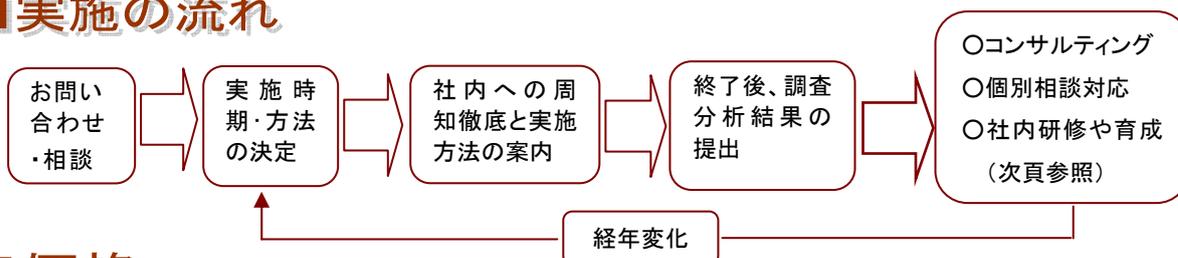


## ■ 診断結果を次のように活かすことができます

自社の女性活躍推進のための施策とその運用状況を把握することによって、検討すべき取り組みの切り口が明らかになり、具体的かつ効果的な支援が可能となります。

- 診断結果から見てきた課題を、経営方針に反映し、管理施策の見直しにつなげていく一方、女性従業員自身の意識やその同僚など周囲の意識・行動をどう変えていくかの検討
- 管理職と従業員の「意識ギャップ」を手がかりにして、どうしたら両者の水準を高めながらギャップを解消できるかの検討
- 全体結果から、どこに戦略的な取り組みのポイントがあるかを見据えていくか、また、ギャップの大きなところはどう対処すべきかの検討

## ■ 実施の流れ

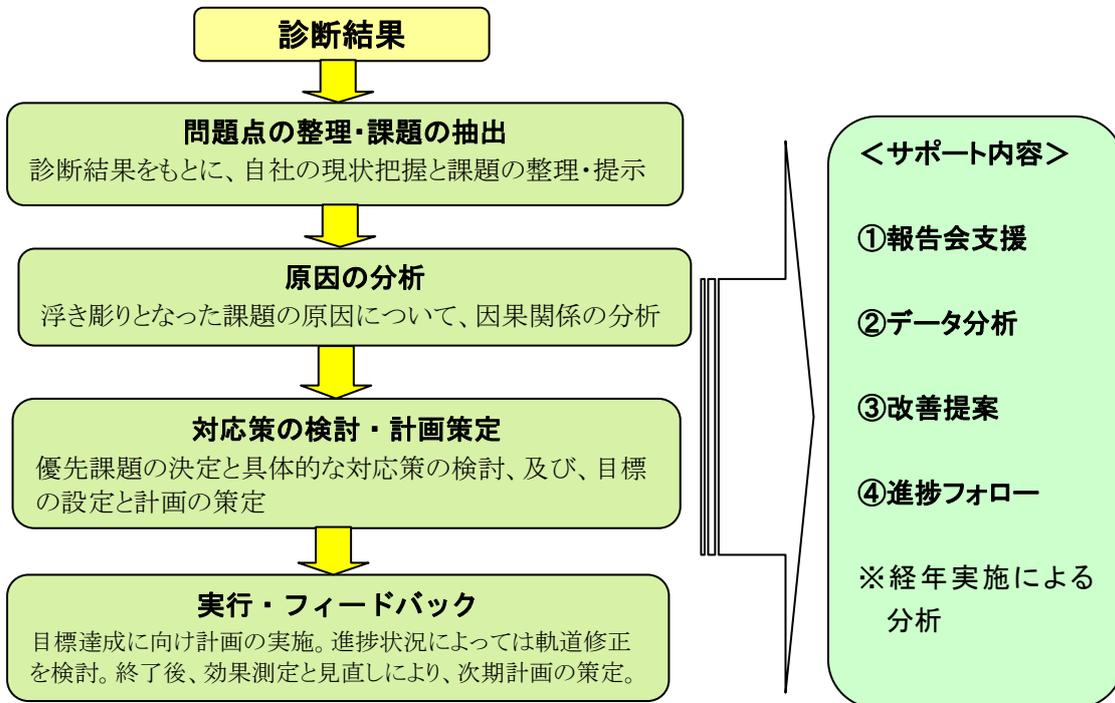


## ■ 価格

従業員規模・選択コースによって異なりますが、最低10万円(税別)からの価格で設定しています。

# 女性活躍を推進するためのコンサルティング支援を行います

「女性活躍力総合診断」の調査結果を活用して、次のステップとして、問題整理・課題抽出、原因分析、対応策の検討などを行うにあたっては、総合的、かつ効果的に推進し、PDCAサイクルを作っていくことが重要です。日本生産性本部では、専門の経営コンサルタントが、貴社の全社的・総合的な取り組みを効果的に進めるために、下記をお手伝いします。



## ■サポート内容例 ※部分的なお手伝いも可能です。

### ①報告会支援

社内報告会での講師を派遣します。女性活躍推進に関わる一般事情と貴社の調査結果を合わせた講演会やワークショップを行います

### ②データ分析

課題抽出・原因分析のためのデータ分析や、従業員への個別ヒアリングや既存データとの関連性を調べ、的確に分析を行います

- ・詳細データによる分析
- ・既存データとの関連分析
- ・ヒアリングの実施

### ③改善提案

人事制度改訂から研修プログラムの提案など、貴社の課題解決に向けた改善プログラムを提案します

- ・人事制度改訂
- ・メンタリング制度導入
- ・教育研修プログラムの実施
- ・外部セミナーへの派遣
- ・相談対応
- など

### ④進捗フォロー

計画的な実施を支援するため、進捗フォローを行いながら推進をお手伝いするほか、実施結果の分析・評価や次のフェーズに向けた問題整理を行います

内容を詳しく知りたい方やお申込希望の方は、下記までご連絡ください

【お問合せ先】公益財団法人 日本生産性本部 ダイバーシティ推進室 笹・長谷川  
 〒150-8307 東京都渋谷区渋谷 3-1-1 TEL 03-3409-1122 FAX 03-3409-1007  
 E-mail: woman@jpc-net.jp http://www.en-woman.jp