

【改訂版】ダイバーシティ経営診断シート（表面）

作成： 年 月 日 作成者：

【記入方法】

- 経営方針…AとBのうちいずれに近いかを、現在の状況、今後目指したいものについてそれぞれお選びください。
- 企業プロフィール…実際の数字をご記入ください。
- 経営者の取組～成果…「当てはまる」～「当てはまらない」のうち一つを選び、数字を○で囲んでください。次に、○で囲んだ点数の平均を、カテゴリごとに算出し、「平均点数」欄にご記入ください。
※平均点数は他社等との比較でなく、貴社の中での強み・弱みを確認するためのものです。

カテゴリー	設問		Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
経営方針	A.高付加価値製品・サービスによる競争力強化	B.他社よりもコスト面で優位に立つ	現在			
			今後			
	A.新規事業の開拓を重視	B.既存の事業の継続・強化を重視	現在			
			今後			
	A.海外マーケットを重視	B.国内マーケットを重視	現在			
			今後			
	A.事業展開にあたってはスピードを重視	B.事業展開は慎重に行う	現在			
			今後			

カテゴリー	設問	数値(実数)	
		総数	正社員数
企業プロフィール	社員数		
	1	男性社員数（総数と、うち正社員数）	
	2	女性社員数（総数と、うち正社員数）	
	3	65歳以上の社員数（総数と、うち正社員数）	
	4	外国籍の社員数（総数と、うち正社員数）	
	5	障がいを持つ社員数（総数と、うち正社員数）	
	採用者数／離職者数		
	6	中途採用比率	
	7	直近1年間の新卒採用の有無（有：人数）	
	8	直近1年間の離職者の有無（有：人数）	
	勤務環境		
9	多様な働き方をしている社員の割合（フレックスタイム制度、テレワーク、短時間勤務制度など）		
10	ひと月あたりの労働者の平均残業時間		
11	年次有給休暇の取得率		

カテゴリー	設問	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	平均点数	実現に向けた具体的なアクション	振り返り	
経営者の取組	経営姿勢・経営理念								
	1	多様な人材（属性*、キャリア・経験、働き方など）が活躍することを経営理念として位置づけている	4	3	2	1			
	2	多様な人材（属性*、キャリア・経験、働き方など）が活躍する組織を目指すことが、属性や働き方等に関わらず全ての社員に浸透している	4	3	2	1			
	3	経営者（経営幹部）と社員が信頼関係を構築できるよう、経営者は社員と向き合っている	4	3	2	1			
	4	経営者（経営幹部）は、多様な役割、階層、職能から提供された情報を考慮することがよりよい問題解決に繋がることを理解し実践している	4	3	2	1			
	経営戦略								
	5	今後のビジネス展開が明確になっている	4	3	2	1			
	6	経営方針を実現させていくにあたり、属性*や働き方等に関わらず全ての社員に説明し理解を得ている	4	3	2	1			
	人材戦略								
	7	経営方針を実現させていくうえで、必要な人材のイメージが明確になっている	4	3	2	1			

* 属性：ここでは性別、国籍、中途採用、年齢、勤続年数等を指します。

ここで算出する平均点は、対象企業における各カテゴリーの強みや弱みを把握することや、過去と現在を比較し進捗度を見ることを目的としており、他社との相対比較をするものではありません。

【改訂版】ダイバーシティ経営診断シート（裏面）

ここで算出する平均点は、対象企業における各カテゴリーの強みや弱みを把握することや、過去と現在を比較し進捗度を見ることを目的としており、他社との相对比较をするものではありません。

カテゴリー	設問	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	平均点数	実現に向けた具体的なアクション	振り返り	
人事管理制度の整備	多様な人材の活躍に資する人事管理制度の整備								
	1	各業務のマニュアル作成などを通して、業務情報を共有できる体制を整えている	4	3	2	1			
	2	多様な人材（属性*、キャリア・経験、働き方など）の採用を積極的に行っている	4	3	2	1			
	3	社員の今後の仕事やキャリアの希望などを踏まえ、能力開発に投資（時間、予算等）している	4	3	2	1			
	4	昇進・昇格の基準が明確になっている	4	3	2	1			
	5	社員の働き方の柔軟性（多様性）を高めるための制度が整備されている	4	3	2	1			
現場管理職の取組	多様な人材の活躍に資する職場管理								
	1	部下に各自が担当する仕事の目標と位置づけを組織目標と紐づけ、わかりやすく説明している	4	3	2	1			
	2	部下の残業時間の長短や勤務形態にかかわらず、その能力に合った仕事を割り振っている	4	3	2	1			
	3	部下のキャリアの希望を理解したうえで、その実現に資する仕事を提供している	4	3	2	1			
	4	部下と業務の進捗状況を個々に把握している	4	3	2	1			
	5	時間や場所にとらわれない柔軟なワークスタイルが実現できる職場づくりをしている	4	3	2	1			
組織風土	多様な人材の活躍を促す組織風土								
	1	社員の属性*や役割、働き方等によらず、休みを取りやすい環境になっている	4	3	2	1			
	2	社員は自分の意見を気兼ねなく発言できる環境である	4	3	2	1			
	3	異なる意見や価値観・考え方を尊重し合える環境である	4	3	2	1			
	4	業務内外で多様な人材を交えた活発なコミュニケーションが行われている	4	3	2	1			
	5	管理職層と経営層が意思疎通を行い、多様な人材のマネジメントを行っている	4	3	2	1			
成果	経営上の成果								
	1	個々の社員が活躍してきたことによって経営上の成果が出ている	4	3	2	1			
	2	この1-2年、必要な人材を採用できている	4	3	2	1			
	3	この1-2年、離職者（定年退職以外）は比較的少ない	4	3	2	1			

* 属性：ここでは性別、国籍、中途採用、年齢、勤続年数等を指します。