

【ダイバーシティ経営診断シート】 多様な個を活かす経営へ ～ダイバーシティ経営への第一歩

記入日 / /

【本シートについて】

- ・本シートは、自社のダイバーシティ経営の実践状況の分析と、今後必要なアクションを考えるための材料とするものです。
- ・ダイバーシティ経営の詳細や本シートの中身に関する解説は「ダイバーシティ経営診断シートの手引き」に記載されております。
- ・本シートは、主として中堅・中小企業の経営者に記入いただくことを想定しておりますが、項目によっては従業員も記入し、経営者との意識のギャップの分析にも活用できます。(詳細は「ダイバーシティ経営診断シートの手引き」参照)

I まずは自社の状況を客観的に振り返ってみましょう。

I-①：自社の現状にもっとも当てはまると思うものに○をつけてください。ご自身の主観で構いません。
ただし、なるべく回答に差がつくように○をつけてください。
※各項目の詳細については「手引き」を参照

	そう 思う	まあ 思 う	思 わ ない	な い	そ う な し	該 当 な し
(1) 多様な人材の採用・定着						
この1～2年、必要な人材を採用できている。	4	3	2	1	—	
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	—	
社内の人材は多様性に富んでいる（属性、キャリア・経験、働き方等）。	4	3	2	1	—	
(2) 多様な人材の育成、評価、配置						
社員の個性や能力を引き出せるよう、人材育成に投資（時間、予算等）している。	4	3	2	1	—	
社員の個性や能力を引き出せるよう、業務や部署に配置している。	4	3	2	1	—	
社員の個性や能力を引き出せるよう、業務の見直しや切り出しを行っている。	4	3	2	1	—	
社員の働き方や属性によらず、個々の社員を公正に評価している。	4	3	2	1	—	
(3) 多様な人材の活躍を促す勤務環境						
時間や場所にとらわれない柔軟なワークスタイルを実現している。	4	3	2	1	—	
社員の事情を考慮して適切に柔軟な働き方ができるように対応している。	4	3	2	1	—	
社員の属性や役職、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	—	
(4) 多様な人材の活躍を促す組織風土						
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	—	
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	—	
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	—	
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	—	
(5) 人材戦略						
現在のビジネスを行う中で、必要な人材のイメージが明確になっている。	4	3	2	1	—	
今後の新たなビジネス展開を考える上で、必要な人材のイメージが明確になっている。	4	3	2	1	—	
(6) 経営戦略						
今後のビジネスの展開が明確になっている。	4	3	2	1	—	
今後のビジネスの展開について、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	—	
(7) 経営姿勢、経営理念						
自社の経営理念やビジョンが明確になっている。	4	3	2	1	—	
自社の経営理念やビジョンが、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	—	
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あっている。	4	3	2	1	—	
(8) 成果						
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	—	

「ダイバーシティ経営」とは・・・「多様な人材^(注1)を活かし、その能力^(注2)が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営^(注3)」のことです。

- (注1) 「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含まれます。
 (注2) 「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含まれます。
 (注3) 「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とは、組織内の個々の人材がその特性をいかし、いきいきと働くことの出来る環境を整えることによって、「自由な発想」が生まれ、生産性を向上し、自社の競争力強化につながる、といった一連の流れを生み出している経営のことです。

I-②：表に該当する数値などを記入してみてください。可能な範囲で構いません。

(1) 従業員数

男性従業員数		人	(うち正規)	人
女性従業員数		人	(うち正規)	人
65歳以上の従業員数		人	(うち正規)	人
外国籍の社員		人	(うち正規)	人
障がいを持つ社員		人	(うち正規)	人
総数		人	(うち正規)	人

(2) 採用者数／離職者数（定年除く）

	今年	1年前	2年前	3年前	4年前	計
採用者数						人
離職者数						人

(3) 勤務環境

一月当たりの労働者の平均残業時間 ^(注1)		時間
年次有給休暇の取得率 ^(注2)		%

(注1) 一月当たりの労働者の平均残業時間 = ① ÷ ② ÷ 12 か月

①：1年間の対象労働者（変形労働時間制対象者、短時間労働者、監理監督者を除く）の法定時間外労働（休日労働を除く）の総時間数の合計

②：対象労働者数

(注2) 年次有給休暇の取得率 = 労働者が取得した有給休暇の日数 ÷ 労働者に与えられた有給休暇の日数 × 100

(4) 諸制度の導入・整備状況

	就業 整備 規則 に	社 内 規 定 に	実 質 的 に 対 応 的 に	対 応 な し ・ 整 備 な し	該 当 な し	定 制 し 期 度 的 の い に 内 容 直 を
育児休業制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
介護休業制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
育児短時間勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

記入が終わったら、「手引き」を参照しながら結果を分析してみましょう。

記入の際に気付いた点や深掘りしたい内容について記入をするのに2枚目のシートを活用しましょう。

2枚目に続

【ダイバーシティ経営診断シート】 多様な個を活かす経営へ ～ダイバーシティ経営への第一歩

記入日	/	/
-----	---	---

II 特に気になる項目について、もう少し詳しく振り返ってみましょう。

※全ての項目を埋める必要はありません。特に気になる項目に関し、「現状」と「あるべき姿」について記入ください。

<経営姿勢、経営理念>	
<経営戦略を実現するための人材戦略 (あるべき姿) >	<自社の経営戦略 (あるべき姿) >
<人材についての現状・課題>	<自社のビジネスの現状・課題>

<採用・定着> (取組)	<育成、評価、配置> (取組)	<勤務環境> (取組)	<組織風土> (取組)
(課題)	(課題)	(課題)	(課題)

付加価値の向上 (イノベーションの実現、取引の増加、等)
