



令和4年度ダイバーシティ推進・啓発事業

いばらき
ダイバーシティ
スコア

スコア全体 チェック表

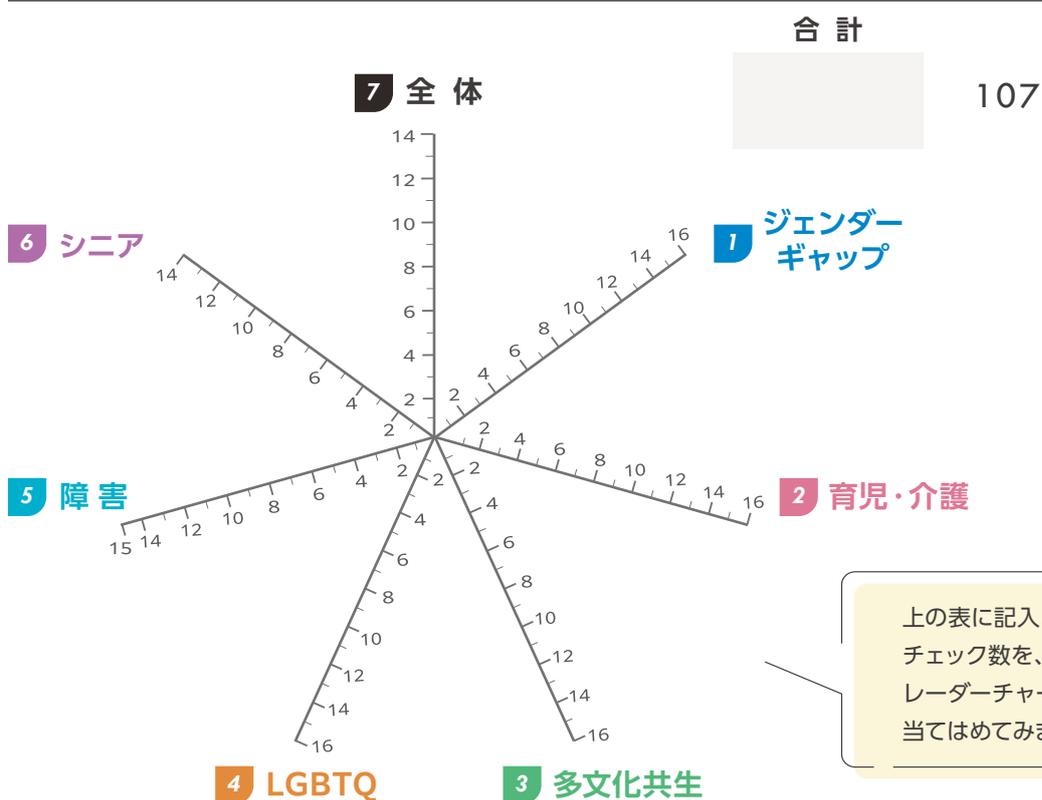
分野ごとのチェック数を、下の表に入れてください。

自分たちはどの分野の取り組みが進んでいるか・

どんな分野に強みがあるのかという全体像が見えてきます。

ぜひ、今後のダイバーシティ取組推進に向けた指標としてください。

分野	チェック数	チェック母数
1 ジェンダーギャップ		16
2 育児・介護		16
3 多文化共生		16
4 LGBTQ		16
5 障害		15
6 シニア		14
7 全体		14



1 ジェンダー ギャップ

性別による社会的・文化的な格差を無くし、
誰もが働き続けることができるための取り組み。



分類	項目	具体例	チェック
教育／理解促進	1 管理職の理解促進	●管理職研修を実施している。(外部研修への参加を含む) ・アンコンシャス・バイアス ^{※1} の是正、ダイバーシティ・男女共同参画推進への理解醸成	<input type="checkbox"/>
	2 女性リーダー育成	●女性リーダー育成のための研修制度を導入している。(外部研修への参加を含む)	<input type="checkbox"/>
	3 キャリア形成支援	●ライフステージに合わせた多様な働き方を選択出来る仕組みづくりを行っている。 ・結婚・出産などのライフイベントに左右されないキャリアを描く研修 ・同じ境遇・職位に合わせた勉強会	<input type="checkbox"/>
	4 男性の家事育児参画	●男性の家事育児参画を促進し、性別に関わらず、仕事と家事育児の両立がしやすい環境構築に取り組んでいる。	<input type="checkbox"/>
人事制度	5 生理休暇、ウェルネス休暇 ^{※2} ・リフレッシュ休暇の周知	●生理・更年期・不妊治療の通院・健康増進を目的として導入している制度などについて周知している。 ・申請方法などの明確化	<input type="checkbox"/>
	6 性差医療 ^{※3} のサポート	●特別有休制度などを導入している。 ・検診制度(乳がん・子宮がん・骨粗しょう症・前立腺がん・痛風など)	<input type="checkbox"/>
	7 出産育児・自身や家族の病気・介護からの復職支援	●画一的な規定だけではなく、個人の状況に合わせたサポートが受けられる体制がある。 ・上司との面談・短時間勤務など	<input type="checkbox"/>
	8 経営に係る部門への積極的配置	●多様な社員の状況を把握し、配置転換、職域拡大、異動などを行っている。 ・会社全体の経営に直結する部門への配置	<input type="checkbox"/>
	9 機会均等	●性別に関わらず、研修や昇格・昇進の機会を平等に提供している。 また、「採用者数」・「就業継続年数」・「残業時間」において性別による差がない。	<input type="checkbox"/>
コミュニティ	10 女性役員がいる	●女性の幹部登用を促進している。	<input type="checkbox"/>
	11 女性管理職がいる	●目標値を設定し、女性の管理職登用を促進している。 ・「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」への登用	<input type="checkbox"/>
	12 育児経験のある女性社員がいる	●相談しやすい職場環境を構築し、育児に対する理解促進を図っている。 ・育児経験者の意見を反映する機会創出	<input type="checkbox"/>
	13 ロールモデル ^{※4} と交流できる	●経験者に相談できる環境があり、サポートを受けられる体制を構築している。 ・ロールモデルとなる管理職と女性社員との交流機会の創出 ・女性社員向けのコミュニティ活動	<input type="checkbox"/>
働き方	14 身だしなみ強制なし	●性別による服装規定を設けていない。 ・ハイヒールやスカートの着用、メイクを強制していない	<input type="checkbox"/>
	15 女性専用制服なし	●性別による服装規定を設けていない。 ・専用の制服があっても、着用の強制をしていない(着用の選択が可能)	<input type="checkbox"/>
	16 旧姓などの使用可	●公的な手続き以外で社員証や社内での呼称に、旧姓などを使用できる。	<input type="checkbox"/>

用語

- ※1 アンコンシャス・バイアス … 無意識バイアスとも言う。自分自身は気づいていない、ものの見方やとらえ方の歪みや偏り。
 ※2 ウェルネス休暇 … 健康増進を目的にした休暇。リフレッシュ休暇とも言う。
 ※3 性差医療 … 男女の違いに基づき発生する疾患・症状の違いを念頭に行う医療。
 ※4 ロールモデル … 考え方や行動が他の人の規範となる人物を意味する。仕事上では他の社員の手本となる人物を指すことが多い。

チェック数

16
項目

2 育児・介護

仕事と育児、介護などを両立しながら
働き続けることができるための取り組み。



分類	項目	具体例	チェック
教育／理解促進	1 管理職の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職研修を実施している。(外部研修への参加を含む) ・性別に関わらず全ての社員が働きやすい職場環境づくりを考える機会 	<input type="checkbox"/>
	2 職場全体の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ●対象者が気兼ねなく育児休業(休暇)・介護休業(休暇)が取得できるよう、職場全体への理解を促進している。 ・仕事と育児・介護の両立に必要な基礎知識や備えの必要性 ・育児・介護離職防止の啓発、職場における相互理解の促進 	<input type="checkbox"/>
	3 女性の育休推進	<ul style="list-style-type: none"> ●女性社員の育休取得を推進している。 ・対象者への制度説明と取得に向けてのサポート 	<input type="checkbox"/>
	4 男性の育休推進	<ul style="list-style-type: none"> ●男性社員の育休取得を推進している。 ・育休取得の意義・育休取得者の評価・考え方を職場で共有 ・経営層もメッセージを発信 ・対象者への制度説明と取得に向けてのサポート 	<input type="checkbox"/>
人事制度	5 多様なキャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> ●産休/育休/介護後の職場復帰など、多様なキャリアパスがある。 ・勤務成果による評価を実施 ・登用候補者検討において機会の公平性を確保 ・結婚・出産・育児・介護などの理由で退職した社員の再雇用制度 ・転居を伴わないコース設定 	<input type="checkbox"/>
	6 育休からの復職支援	<ul style="list-style-type: none"> ●育休前の段階から、復職に伴う不安を払拭するためのサポート体制がある。 ・育休前・復職前セミナーの開催や面談の実施 ・両立している社員との情報交換など 	<input type="checkbox"/>
	7 育児支援	<ul style="list-style-type: none"> ●育児との両立が図れるよう、個人の状況に合わせたサポートが受けられる制度がある。 ・出産祝い金・入学祝い金 ・ホットラインなどの相談・情報提供窓口の設置、またはその情報提供 	<input type="checkbox"/>
	8 介護支援	<ul style="list-style-type: none"> ●介護との両立を図るためのサポート体制が整っている。 ・介護に直面した際の相談対応・手続き支援 ・介護にかかる費用の一部を会社が補助 ・介護専門会社と提携した介護相談窓口を設置 	<input type="checkbox"/>
コミュニティ	9 役員・管理職の理解	<ul style="list-style-type: none"> ●役員・管理職が、社員の育児や介護に対する理解があり、制度や手続等について部下に説明したり、働き方を調整したりできる。 	<input type="checkbox"/>
	10 役員・管理職の休暇取得	<ul style="list-style-type: none"> ●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て、管理職の育児休業(休暇)・介護休業(休暇)取得実績がある。 	<input type="checkbox"/>
	11 育児と両立している社員がいる	<ul style="list-style-type: none"> ●相談しやすい職場環境を構築し、育児との両立に対する理解促進を図っている。 	<input type="checkbox"/>
	12 介護と両立している社員がいる	<ul style="list-style-type: none"> ●相談しやすい職場環境を構築し、介護との両立に対する理解促進を図っている。 	<input type="checkbox"/>
働き方	13 時短勤務	<ul style="list-style-type: none"> ●育児や介護との両立を図るための柔軟な時短勤務制度がある。 ・休職、短時間勤務、短時間フレックス勤務、半日勤務、短日勤務、所定外労働免除・時間外勤務の制限など 	<input type="checkbox"/>
	14 テレワーク*1制度	<ul style="list-style-type: none"> ●テレワーク制度(モバイルワーク、サテライトオフィス勤務・在宅勤務などを含む)など、働く場所を柔軟に設定できる制度がある。 	<input type="checkbox"/>
	15 フレックスタイム**2制度	<ul style="list-style-type: none"> ●働く時間を柔軟に設定できる制度がある。 	<input type="checkbox"/>
	16 時間単位の有休制度	<ul style="list-style-type: none"> ●半日単位もしくは、時間単位で申請できる有給休暇制度がある。 ・家族の看護や介護、子どもの学校行事などのために幅広く利用できる休暇 ・不妊治療のための休暇 	<input type="checkbox"/>

※1 テレワーク … 情報通信技術 (ICT=Information and Communication Technology) を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。サテライトオフィス勤務・在宅勤務・モバイル勤務がある。

※2 フレックスタイム … 総労働時間だけを決めて、出退勤の時刻は労働者の自由に任せる制度。自由勤務時間制。

3 多文化共生

多国籍人材にとっても安心・安全に働き続けることができるための取り組み。



分類	項目	具体例	チェック
教育／理解促進	1 管理職の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職研修を実施している。(外部研修への参加を含む) ●多国籍人材の登用や多文化などについて学ぶ研修 	<input type="checkbox"/>
	2 職場全体の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ●日本人社員と多国籍社員の相互理解促進のための啓発や研修、勉強会を行っている。 ●入社オリエンテーション、多文化理解研修など 	<input type="checkbox"/>
	3 多国籍社員向け研修	<ul style="list-style-type: none"> ●多国籍社員の定着・活躍をサポートする研修を実施している。 ●企業理念、日本文化、商習慣(商取引に関する習慣)、在留資格やビザなどへの理解促進を図る研修を行っている。 ●入社オリエンテーションなど 	<input type="checkbox"/>
人事制度	4 グローバル採用	<ul style="list-style-type: none"> ●グローバルな採用を行っている。 ●留学生の積極的採用、海外からの応募可など 	<input type="checkbox"/>
	5 就労サポート	<ul style="list-style-type: none"> ●業務内容や社内制度などを説明・指導する、メンター*1やサポーター的社員が配置されている。 	<input type="checkbox"/>
	6 住居(社宅)への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ●多国籍社員が入居を希望する場合、社宅制度などの配慮がある。または、住居探しなどの支援を行っている。 	<input type="checkbox"/>
	7 多言語コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ●日本語を習得段階の社員に対応した取り組みを実施している。 ●通訳の配置、翻訳機などの設置、事業所内日本語教室の設置、就業規則の翻訳など 	<input type="checkbox"/>
	8 相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> ●生活相談の窓口や相談員を設置している。(生活支援機関との提携を含む) ●行政手続き(ビザやパスポートの更新など)や、外国籍社員と生活を共にする家族への生活支援 	<input type="checkbox"/>
	9 多国籍社員向けの制度	<ul style="list-style-type: none"> ●一時帰国休暇や、生活面でのサポートを含めた規程などを定めている。 	<input type="checkbox"/>
	10 多国籍人材の幹部登用	<ul style="list-style-type: none"> ●日本人も含めた全社的な人材マネジメント・評価等の仕組みのありかたや、業務の進め方を定めている、または検討している。 	<input type="checkbox"/>
コミュニティ	11 多国籍社員がいる	<ul style="list-style-type: none"> ●多国籍人材の雇用実績がある。 ●高度人材、特定技能、技能実習生など 	<input type="checkbox"/>
	12 社内コミュニティあり	<ul style="list-style-type: none"> ●業務内外で国籍を超えた活発な交流が行われている。 ●互いの文化を知るための交流機会創出 	<input type="checkbox"/>
	13 有志の社内活動あり	<ul style="list-style-type: none"> ●多国籍社員活躍に関する社内の支援・理解活動がある。 ●多国籍社員に関する啓発活動や理解を深めるミーティングの開催など 	<input type="checkbox"/>
働き方	14 多宗教への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ●職場内における、戒律を考慮した環境(お祈りの部屋、時間確保など)を提供している。 	<input type="checkbox"/>
	15 職場環境への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ●掲示物や業務マニュアル等をやさしい日本語や多言語で表記するなど、職場環境になじめるように配慮している。 	<input type="checkbox"/>
	16 食事への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ●社員食堂において多様な食事への配慮を行っている、または今後食事に関する配慮の申し出があった場合には対応する。 	<input type="checkbox"/>

4 LGBTQ

Lesbian(レズビアン、女性同性愛者)、Gay(ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual(バイ・セクシュアル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人)、QuestioningやQueer(クエスチョニング※1やクエア※2)の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ(性的少数者)を表す総称のひとつ。性的マイノリティの心理的安全性を確保し、働き続けることができるための取り組み。



分類	項目	具体例	チェック
教育／理解促進	1 管理職の理解促進	●管理職研修を実施している。(外部研修への参加を含む) ・LGBTQの社員が活躍できる職場づくりを進めるための理解醸成	<input type="checkbox"/>
	2 職場全体の理解促進	●ハラスメントやアウティング※3の防止などについて、社内報やポスター掲示などで情報を発信している。 ●LGBTQに関する書籍の設置や社員への配付をしている。	<input type="checkbox"/>
	3 研修受講・実施(人事担当)	●LGBTQの理解を深める勉強会や研修を受講している。 ●社内での研修実施経験がある。または、研修を定期的実施している。 ・LGBTQに関する基礎知識に加え、差別的言動への対処方法、当事者のニーズへの対応方法など	<input type="checkbox"/>
	4 研修受講	●社員向け勉強会や研修会を実施している。(外部研修への参加を含む)	<input type="checkbox"/>
人事制度	5 パートナーシップ制度	●福利厚生などにおいて考慮されている。 ・慶弔休暇、結婚休暇、出産休暇、育児・介護支援、住宅補助、単身赴任手当等の人事関連制度において、法的要件などで対象外となるもの以外は、パートナーにも配偶者に準じた取り扱いを適用	<input type="checkbox"/>
	6 性別適合サポート	●性別適合サポートがある、または申し出があった際には対応する。 ・関係機関との連携(トランスジェンダーの性別違和の悩み、性別適合手術や治療の相談など) ・性別適合治療時も就業継続可能	<input type="checkbox"/>
	7 相談窓口	●性的指向や性自認に関する相談窓口を設置している。 ・当事者の方や当事者に接する方などが抱えている不安や悩みなどの個別相談に関して、相談員による相談支援(専門機関などの紹介を含む)	<input type="checkbox"/>
	8 採用	●エントリーシートなどにおいて、性別欄を設けないなどの配慮をしている。	<input type="checkbox"/>
コミュニティ	9 カミングアウトできる環境がある	●カミングアウトを受け入れる環境がある。または、カミングアウトしている社員がいる(いた)。	<input type="checkbox"/>
	10 LGBTQの方の雇用受け入れ	●LGBTQの方を受け入れる環境がある。または、雇用実績がある。	<input type="checkbox"/>
	11 社内・社外コミュニティあり	●LGBTQの社内コミュニティがある。(例:当事者コミュニティやアライコミュニティ) ・LGBTQの社員を支援するイベントへ参加の呼びかけや理解促進のための情報発信 ・関係企業や企業協議会などにおけるコミュニティとの連携	<input type="checkbox"/>
	12 社内・社外のアライ※4の活動あり	●性的マイノリティのことを理解し、支援する「アライ」(Ally:支援者という意味)の活動がある。 ・レインボーステッカー※5の配布 ・アライになることを社内報や勉強会、研修の場で推奨 ・同僚や上司が「アライ」として意思表示	<input type="checkbox"/>
働き方	13 服装・髪型の自由度が高い	●性別を特定する制服などがなく、本人の希望する服装・髪型が認められるなど、自由度が高い規則となっている。 ●制服は、性自認に合わせて選択できる。	<input type="checkbox"/>
	14 通称名などの使用可	●氏名以外の呼び方も認められており、名前で性別を特定されることがない環境がある。 ●公的な手続以外で、社員証や社内での呼称に、通称名を使用できる。(通称名に変更可能)	<input type="checkbox"/>
	15 性自認(こころの性)に合わせた配慮	●健康診断の受診や更衣室・ロッカールーム・トイレなどの施設において、社員が自認する性で利用を希望する際に配慮をしている。	<input type="checkbox"/>
	16 だれでも利用できるトイレや更衣室などの設置	●ユニバーサルトイレ(多目的・多機能トイレ)や男女共用個室トイレを設置している。 ●個室更衣室や、カーテンなどで区切られた着替えスペースがあるロッカールームを設置している。	<input type="checkbox"/>

用語

- ※1 Questioning(クエスチョニング) … 性自認・性的指向が定まっていない・意図的に定めていないセクシュアリティ(人間の性の在り方)のこと。
- ※2 Queer(クエア) … 規範的な性のあり方以外を包括する言葉。生き方や態度を示すもの。
- ※3 アウティング … 人のSOGI(性自認、性的指向)を、本人の了承を得ずに他の人に暴露すること。
- ※4 アライ … 英語の「同盟、支援」を意味する「ally」を語源とする言葉。レズビアン、ゲイ、バイ・セクシャルなど、性的マイノリティの人達を理解し支援する人達のこと、またはその考え方を指す。
- ※5 レインボーステッカー … アライであることを証明する手段のひとつ。性的マイノリティの人たちが「安心できる」と思えるための働きかけとして使われている。(6色のレインボーは性の多様性を表す象徴として、世界的に用いられている。)

チェック数

16
項目

5 障害

障害のある社員にとっても働き続けられるための取り組み。「障害」の「害」の持つイメージを払しょくするため、ひらがな表記が広がったが、障害は個人ではなく社会にあるという「社会モデル」の広がりから、「障害」表記とする。



分類	項目	具体例	チェック
教育／理解促進	1 管理職の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職研修を実施している。(外部研修への参加を含む) ・障害のある社員が活躍できる職場づくりを進めるための理解醸成 	<input type="checkbox"/>
	2 職場全体の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ●障害のある社員に対する理解促進のための啓発や研修、勉強会を行っている。 ・社内報などでの情報発信、啓発期間の設定、障害特性への理解を深めるための学びの機会提供 など 	<input type="checkbox"/>
	3 サポート担当者などの設置	<ul style="list-style-type: none"> ●障害のある社員に対するサポート担当者やメンター※1がいる。 ・サポート担当者としての勉強会参加 ●「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定められた障害者活躍に関する資格保有者がいる。(障害者職業生活相談員、企業在籍型ジョブコーチ※2など) ※【有資格者の在籍】障害者5人以上雇用の場合は義務 	<input type="checkbox"/>
人事制度	4 合理的配慮の提供	<ul style="list-style-type: none"> ●個人の障害特性に応じた配慮をしている。 ・障害特性にあった業務への配慮 ・必要な特別休暇の付与 	<input type="checkbox"/>
	5 相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> ●障害のある社員やその周りの人が相談できる窓口がある。 	<input type="checkbox"/>
	6 支援団体との連携	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者支援団体と連携している。(就労移行支援施設や特別支援学校との連携など) 	<input type="checkbox"/>
	7 障害者採用	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者に配慮した採用活動を行っている。 ・専門求人募集や採用において差別をしないなど ・障害者の積極的な雇用推進 ・職場見学や特別支援学校生の職場訓練の受入れ ・障害者雇用のための就職面接会などへの参加 	<input type="checkbox"/>
コミュニティ	8 障害のある社員がいる	<ul style="list-style-type: none"> ●障害のある社員が働いている、または過去に働いていたことがある。 	<input type="checkbox"/>
	9 社内コミュニティあり	<ul style="list-style-type: none"> ●障害のある社員の社内コミュニティがある。 ・当事者コミュニティや、支援者・理解者を含めたコミュニティなど 	<input type="checkbox"/>
	10 有志の社内活動あり	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者活動に関する、社内の支援者・理解者活動がある。 ・障害に関する啓発活動や理解を深めるミーティング開催など 	<input type="checkbox"/>
	11 一般部署での就労	<ul style="list-style-type: none"> ●障害の有無に関わらず、同じ部署で働いている実績がある。 ・当事者と周囲の相互理解の促進 ・障害特性理解シート、障害者雇用ガイドブックの作成 	<input type="checkbox"/>
働き方	12 施設のバリアフリー	<ul style="list-style-type: none"> ●バリアフリーを考慮した職場環境提供を行っている。 ・多目的トイレ、スロープ・エレベータの設置など ・設備の改善、作業方法の見直し 	<input type="checkbox"/>
	13 補助器具	<ul style="list-style-type: none"> ●職場で必要な補助器具の導入や、購入を補助する制度がある。 	<input type="checkbox"/>
	14 マニュアル配慮	<ul style="list-style-type: none"> ●障害のある社員が働きやすくなるよう、マニュアル配慮をしている。 ・わかりやすい業務手順マニュアル、イラストマニュアルなど 	<input type="checkbox"/>
	15 勤務時間の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ●障害のある社員が働きやすくなるよう、勤務時間の配慮を行っている。 	<input type="checkbox"/>

6 シニア

シニア人材にとっても働き続けられるための取り組み。生産年齢人口減少に伴う慢性的な人手不足の解消、はたらく意欲があるシニアの増加。シニア世代のワーク・ライフ・バランス。異世代間コミュニケーション機会が、ダイバーシティ・エンゲージメント^{*1}向上へと繋がる。



分類	項目	具体例	チェック
教育／理解促進	1 管理職の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職研修を実施している。(外部研修への参加を含む) ・シニア世代理解、マネジメントスキル、コミュニケーション力の強化 ・勤務時間や仕事内容など、柔軟に対応する手立て 	<input type="checkbox"/>
	2 職場全体の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ●理解促進のための啓発や研修、勉強会を行っている。 ・シニア世代理解 ・異世代間コミュニケーション ・早期からの自律的なキャリアづくり ・節目年齢ごとのキャリアデザイン・ライフデザイン ●導入している制度や申請方法を社内で明確にしている。 	<input type="checkbox"/>
	3 マインドセット ^{*2} 改善研修	<ul style="list-style-type: none"> ●高齢者が意欲と能力を発揮して働けるよう、教育訓練や研修を実施している。 ●高齢者継続雇用の前提となる現役世代のスキル獲得と意識向上のため、キャリアデザインに取り組んでいる。 	<input type="checkbox"/>
人事制度	4 多様なキャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な就労形態や処遇形態に対応した複数のコース設定を行っている。 ・65歳までの雇用確保措置(義務) ・70歳までの就業確保措置(努力義務) ・定年退職後に社外での就労を希望する場合の再就職支援 	<input type="checkbox"/>
	5 希望に応じた制度	<ul style="list-style-type: none"> ●定年制にこだわらない個人の希望に合わせた年齢まで働くことが可能な制度を導入している。 	<input type="checkbox"/>
	6 モチベーションの維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> ●定期面談を実施し、本人の職務能力、健康面、家庭面などについての状況や働き方の希望などについてヒアリングを行っている。 	<input type="checkbox"/>
	7 相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> ●シニア社員や周囲の人間が相談できる窓口がある。 ・シニア職務相談窓口でのキャリアカウンセリング、職務マッチング 	<input type="checkbox"/>
	8 働きがい(動機付け)のある職務や処遇の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ●年齢に関係なく能力開発の機会を設け、職務貢献を評価し処遇に反映できる仕組みを導入している。 	<input type="checkbox"/>
コミュニケーション	9 社内コミュニケーションの機会を確保	<ul style="list-style-type: none"> ●異世代間コミュニケーションの機会を重視し、社員同士の交流を図る機会をつくっている。 	<input type="checkbox"/>
働き方	10 勤務地・勤務時間の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ●働く場所や時間について、社員の希望を配慮している。 ・フルタイム・時短勤務・隔日勤務・在宅勤務 	<input type="checkbox"/>
	11 働きやすい環境を整備(施設のバリアフリー)	<ul style="list-style-type: none"> ●身体条件や体力に配慮した勤務環境がある。 ・軽作業化・自動化・照明の改善・聴覚視覚環境の整備・寒冷環境への対応 	<input type="checkbox"/>
	12 労働災害防止のための対策	<ul style="list-style-type: none"> ●労働災害防止のための環境整備や注意喚起などの対策を行っている。 ・転倒防止、墜落・転落防止、腰痛予防、はさまれ・巻き込まれ防止、交通労働災害防止、熱中症予防など 	<input type="checkbox"/>
	13 業務ペース・業務量のコントロール	<ul style="list-style-type: none"> ●身体的な負担を考慮した業務配分を行っている。 ・状況に応じた配置転換など 	<input type="checkbox"/>
	14 法定外の健康管理制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ●健康管理のための制度を導入している。 ・人間ドック・がん検診・インフルエンザ予防接種など 	<input type="checkbox"/>

*1 エンゲージメント…深い関わり合いや関係性のこと。

職場(企業・団体)と従業員の関係性や、自社と顧客との関係性を表す際に用いられる。

*2 マインドセット…過去の環境・体験から形成され、固定化している物事の見方・考え方。

7 全体

分類	項目	具体例	チェック
▶ 経営トップが、ダイバーシティが経営戦略に不可欠であること（ダイバーシティ・ポリシー）を明確にし、目標・計画を策定するとともに、自らの責任で取り組みをリードしている。			
経営戦略への 組み込み	1 方針(ダイバーシティ・ポリシー※1)の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティを通じて、中長期的にどのような企業価値向上を目指すのか、その方針（ダイバーシティ・ポリシー）を明確にしている。 「いばらきダイバーシティ宣言」※2の登録 	<input type="checkbox"/>
	2 目標・計画の策定 具体的な行動指標・工程表の策定	<ul style="list-style-type: none"> 方針(ダイバーシティ・ポリシー)に基づくダイバーシティの「目標」を設定し、その実現に必要な計画を策定している。 	<input type="checkbox"/>
	3 経営トップによる参画	<ul style="list-style-type: none"> 経営トップ自らが方針(ダイバーシティ・ポリシー)に基づく目標・計画に参画し、社内にも共有している。 	<input type="checkbox"/>
▶ ダイバーシティの取り組みを全社的・継続的に進めるために、推進体制を構築している。			
推進体制の 構築	4 推進者の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進部門や推進する社員を決め、ダイバーシティ経営に基づく戦略を構築していく体制を整えている。 	<input type="checkbox"/>
	5 管理職・推進者への評価	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティの実践の実効性を高めるため、戦略を担う管理職や推進者の評価指標に、ダイバーシティの項目を反映している。 	<input type="checkbox"/>
▶ 属性に関わらず活躍できる人事制度の見直し、働き方改革を実行する。			
全社的な環境・ 人事制度の見直し ルールの整備	6 従業員サーベイ※3	<ul style="list-style-type: none"> 社員誰もが活躍できるよう、人事制度を見直している。 制度や規則の見直しを図る際、内容理解度のアンケートやヒアリングなどを全社員に対して行っている 	<input type="checkbox"/>
	7 評価	<ul style="list-style-type: none"> 社員誰もが活躍できるよう、評価制度を見直している。 現在担当の仕事や役割に基づき報酬を決める制度など 職務内容の明確化 	<input type="checkbox"/>
	8 配属・配置	<ul style="list-style-type: none"> 社員のワーク・ライフ・バランスに応じた配属・配置(転換)を行っている。 柔軟な配置転換 勤務時間や場所の配慮 	<input type="checkbox"/>
	9 教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> 社員の状態、状況に応じた教育機会、研修機会を設けている。 教育研修制度の整備(個々の多様性を重視。働きやすい環境をつくる) ※1～6分野の内いずれかの研修項目を実施している場合、この項目はチェック可とする 	<input type="checkbox"/>
全社的な環境・ 働き方改革 ルールの整備	10 休日・休暇	<ul style="list-style-type: none"> 就業時間や勤務場所などの環境にとらわれず、休日・休暇を取得できる。 テレワーク※4、年次有給休暇の半日単位・時間単位での取得 労働時間途中における個人都合による不就業、またそれに対する休暇の充当など 	<input type="checkbox"/>
	11 時間管理	<ul style="list-style-type: none"> 状況把握を含めた時間管理体制が整っている。 勤怠管理システムの電子化による勤務情報の見える化による勤務時間の管理 	<input type="checkbox"/>
	12 残業時間	<ul style="list-style-type: none"> 適切な労働時間、周回との勤務バランスが図られているかの管理体制が構築されている。 労働時間短縮に繋げるための、社員間による業務シェア(ワークシェアリング※5) 	<input type="checkbox"/>
▶ 多様な異動や昇進のルート(キャリアパス)を構築し、従業員一人ひとりが自律的に行動できるよう、キャリアに対し、主体性を持って取り組む意識と行動力(オーナーシップ)を育成する。			
状況把握・ 意識改革 社員の	13 多様な異動や昇進のルート (キャリアパス)の構築	<ul style="list-style-type: none"> 画一的な異動や昇進ルート(キャリアパス)のみならず、ライフスタイルや価値観が異なる人材が活躍できる環境構築に取り組んでいる。 役職の無い段階や同じ役職でも、経験年数や取得資格などによって細かくキャリアを積む道筋を設定。階層とその業務内容を明示し、求められる技能(スキル)や資格を明確にする。 研修制度構築。評価制度整備。給与制度作成。フォローアップ体制構築。ロールモデルを探求。異動や昇進ルート(キャリアパス)の見直し。 	<input type="checkbox"/>
	14 社員の状況把握	<ul style="list-style-type: none"> 社員との定期面談などを通じた状況・状態把握を行っている。 社員のマインド・希望を拾い、育成計画へと繋げている 	<input type="checkbox"/>

用語	※1 ダイバーシティ・ポリシー … ダイバーシティの概念のこと。	チェック数 14 項目
	※2 いばらきダイバーシティ宣言 … 県全体でダイバーシティ社会づくりに取り組むために行われた宣言。企業・事業所・団体のトップがそれぞれの取り組みを宣言し、県ダイバーシティ推進センターに登録する取り組み。	
	※3 従業員サーベイ … 社員に関する包括的な調査。人事制度や就業規則を改定する際などに、仮説として立てた課題を検証するために必要な事実情報収集時に使用するもの。(社員満足度調査も含まれる。)	
	※4 テレワーク … 情報通信技術(ICT=Information and Communication Technology)を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。サテライトオフィス勤務・在宅勤務・モバイル勤務がある。	
	※5 ワークシェアリング … ワークシェアリングは社会全体、もしくは企業全体で労働時間を短縮することに対して、業務をシェアする考え。	

用語集

1

アンコンシャス・バイアス

無意識バイアスとも言う。自分自身は気づいていない、ものの見方やとらえ方の歪みや偏り。

1

ウェルネス休暇

健康増進を目的にした休暇。リフレッシュ休暇とも言う。

1

性差医療

男女の違いに基づき発生する疾患・病態の違いを念頭に行う医療。

1

ロールモデル

考え方や行動が他の人の規範となる人物を意味する。仕事上では他の社員の手本となる人物を指すことが多い。

2

7

テレワーク

情報通信技術(ICT=Information and Communication Technology)を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。サテライトオフィス勤務・在宅勤務・モバイル勤務がある。

2

フレックスタイム

総労働時間だけを決めて、出退勤の時刻は労働者の自由に任せる制度。自由勤務時間制。

3

5

メンター

助言者・相談者。新入社員・若手社員に助言を与える、あるいは相談に乗ることを通じて成長を促す人物を指す。

4

アウティング

人の SOGI (性自認、性的指向) を、本人の了承を得ずに他の人に暴露すること。

4

アライ

英語の「同盟、支援」を意味する「ally」を語源とする言葉。レズビアン、ゲイ、バイ・セクシャルなど、性的マイノリティの人達を理解し支援する人達のこと、またはその考え方を指す。

4

レインボーステッカー

アライであることを証明する手段のひとつ。性的マイノリティの人たちが「安心できる」と思えるための働きかけとして使われている。(6色のレインボーは性の多様性を表す象徴として、世界的に用いられている。)

5

ジョブコーチ

障害のある社員の職場適応に課題がある場合に職場に出向き、職場環境の整備や障害特性を踏まえた適切な支援を行う。配置型・訪問型・企業在籍型の種類に分かれる。

6

エンゲージメント

深い関わり合いや関係性のこと。職場(企業・団体)と従業員の関係性や、自社と顧客との関係性を表す際に用いられる。

6

マインドセット

過去の環境・体験から形成され、固定化している物事の見方・考え方。

7

ダイバーシティ・ポリシー

ダイバーシティを表現する概念。会社として方針を掲げることによって、ダイバーシティ経営への本気度が増し、目指すべき姿を自信をもって他者に伝えることができる。

7

いばりきダイバーシティ宣言

県全体でダイバーシティ社会づくりに取り組むために行われた宣言。企業・事業所・団体のトップがそれぞれの取り組みを宣言し、県ダイバーシティ推進センターに登録する取り組み。

7

従業員サーベイ

社員に関する包括的な調査。社員満足度調査も含まれるもの。人事制度や就業規則を改定する際、人事が仮説として立てた課題を検証しておく必要がある。その際の必要な事実情報を集めるために使用するもの。

7

ワークシェアリング

ワークシェアリングは社会全体、もしくは企業全体で労働時間を短縮することに対して、業務をシェアする考え。

D&I

ダイバーシティ (Diversity) & インクルージョン (Inclusion) の略称。多様性を認め、受け入れること。