





取組番号 16 「ふくおか女性活躍ナビ」の操作方法

推奨ブラウザ

「ふくおか女性活躍ナビ」は以下のブラウザでのご利用を推奨しています。

-  Google chrome
-  Microsoft edge
-  Firefox
-  Safari

サイト URL

- 「ふくおか女性活躍ナビ」へは、以下の URL からアクセスしてください。
<https://danjokyodo.city.fukuoka.lg.jp/mieruka/jyokatsu-navi/>

アカウント新規登録

- トップページの右上にある[新規登録はこちら]をクリックし、手順に沿って登録を行ってください。
※メールアドレスの登録(仮登録)→企業情報の入力→本登録の完了



ログイン

- ・ [メールアドレス]と[パスワード]を入力し、マイページにログインします。

マイページログイン

ホーム > マイページログイン

必要事項を入力して、「マイページへログインする」を押してください。

メールアドレス **必須**

〇〇〇〇@example.co.jp [1]

パスワード **必須**

***** [2]

パスワードを表示する

マイページへログインする

パスワードを忘れた方はこちら

[1]メールアドレス入力欄

アカウント登録時に設定したメールアドレスをご入力してください。

[2]パスワード入力欄

アカウント登録時に設定したパスワードをご入力してください。

パスワードは半角英大文字、半角英小文字、数字を含む 8 文字以上でご入力ください。

ログイン後

- ・ログイン直後に表示される画面です。サイドメニューからページの切り替えができます。
- ・診断を開始する場合は診断ページから[回答をはじめる]ボタン(以下の図の[3])をクリックします。
- ※回答にあたっては、診断マニュアル(以下の図の[3])や設問一覧(以下の図の[4])で設問内容を確認し、自社の数値等を手元にご準備ください。



[1] ログアウトする

ログアウトしたい場合はこちらをクリックします。

[2] サイドメニュー

ページを切り替えるときはこちらをクリックします。

診断ページ	「女性活躍の取組み」「性別ごとの状況」の診断ができます
過去の診断結果	過去に行った診断結果(5回分)を閲覧することができます
企業情報の編集	企業情報の編集ができます
操作マニュアル	当サイトの操作マニュアルを表示します

[3] 回答をはじめる(女性活躍の取組み、性別ごとの状況)

診断を始める場合はこちらをクリックしてください。

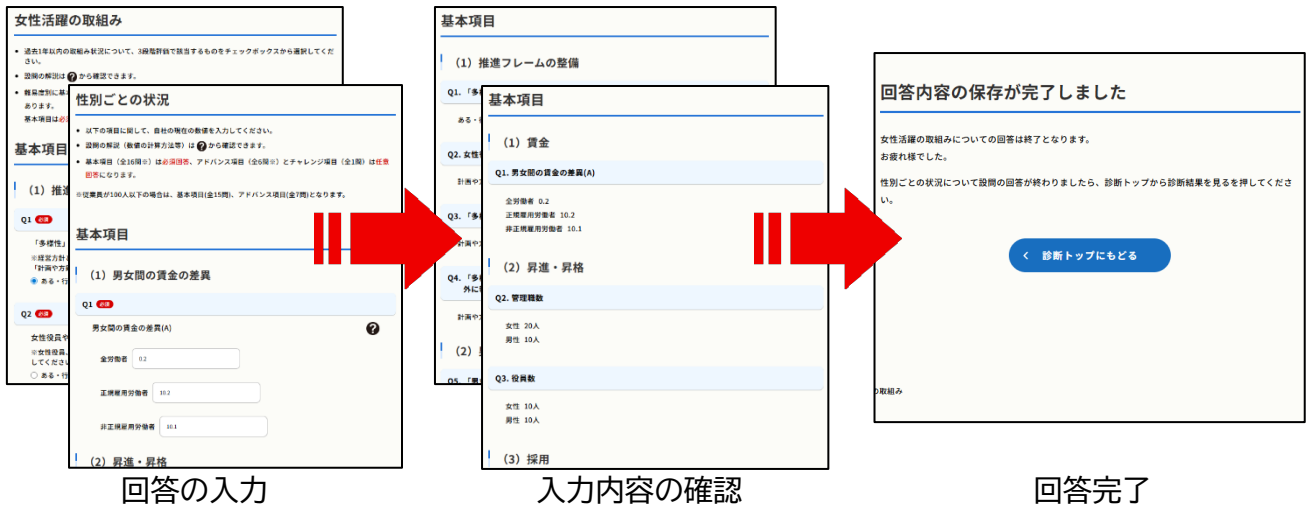
「女性活躍の取組み」と「性別ごとの状況」の回答入力

※設問の詳細は、マイページにある診断マニュアルや設問一覧をご覧ください

・「女性活躍の取組み」と「性別ごとの状況」の回答を進めます。

設問が表示されますので、回答の入力を行い、最後の回答完了ページまで進んでください。

※福岡市社会貢献優良企業優遇制度(次世代育成・男女共同参画支援事業)の選択項目【別紙2】のうち、**取組番号 16** を実施する場合は、「基本項目」の回答が必須となります。



(参考)設問の区分について

設問は難易度によって3つの区分にグループ分けをしています。

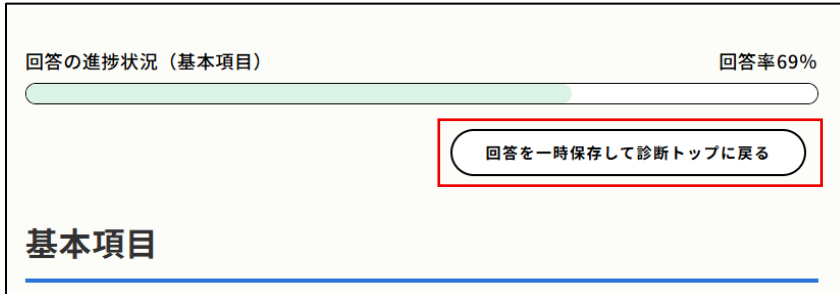
取組番号 16 の場合は「基本項目」の回答が必須

基本項目	<p>男女間格差解消に向け、基本として実施が望ましい取組みや、把握しておきたい数値に関する設問です。必須回答の設問になります。</p> <p>▼設問数 女性活躍の取組み:13 問 性別ごとの状況 :15~16 問 (企業規模によって変動があります)</p>
アドバンス項目	<p>男女間格差解消に向け、次の一步として実施が望ましい取組みや、把握しておきたい数値に関する設問です。任意回答の設問になります。</p> <p>▼設問数 女性活躍の取組み:9 問 性別ごとの状況 :6~7 問 (企業規模によって変動があります)</p>
チャレンジ項目	<p>男女間格差解消に向け、さらなる高みを目指すうえで実施が望ましい取組みや、把握しておきたい数値についての設問です。任意回答の設問になります。</p> <p>▼設問数 女性活躍の取組み:3 問 性別ごとの状況 :1 問</p>

(参考)回答の一時保存について

診断を途中で休止したい場合は、一時保存機能をご利用ください。

診断ページ右上にある[回答を一時保存して診断トップに戻る]をクリックすると、途中までの回答内容が保存され診断を終了することができます。

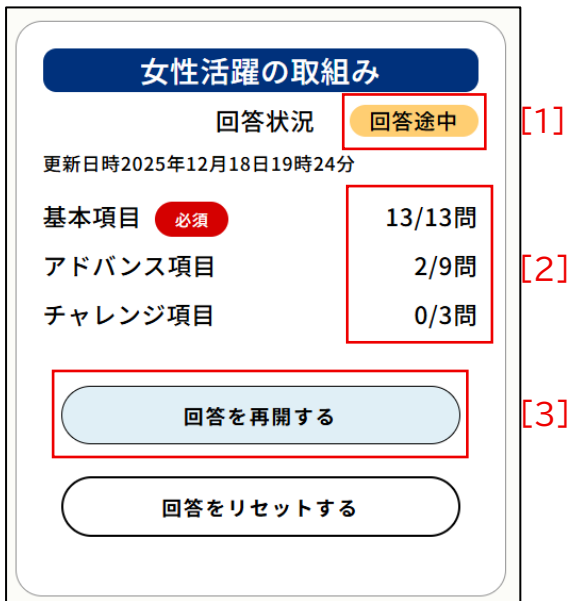


(参考)一時保存後の再開について

回答を再開する場合は[回答を再開する]ボタンを押します。

ステータスは **回答途中** になっています。

再開する場合は[回答を再開する]をクリックします。



[1]回答ステータス

一時保存後、ステータスは「回答途中」になります。

[2]回答状況

回答数が表示されます。

一時保存後または回答完了後に回答数が反映されます。

[3]回答を再開する

回答を再度回答します。

(参考)回答をリセットする

回答を始めからの状態に戻りたい場合は[回答をリセットする]をクリックします。
クリック後、回答がリセットされ最初の状態に戻ります。

性別ごとの状況

回答状況 **回答完了**

更新日時2025年12月19日14時14分

基本項目 必須	16/16問
アドバンス項目	2/6問
チャレンジ項目	0/1問

回答を修正する

回答をリセットする

回答完了

- 回答を完了すると回答ステータスが **回答完了** になります。
「女性活躍の取組み」と「性別ごとの状況」の両方も **回答完了** のステータスになると[診断結果を表示する]ボタンをクリックできるようになります。クリックすると、診断結果ページに移動します。

〇〇株式会社 〇〇 〇〇様

女性活躍の取組みや関連データをジェンダー平等の視点から診断します。
診断結果をご覧いただくには、「女性活躍の取組み」「性別ごとの状況」両方の回答を行う必要があります。回答にあたっては、[診断マニュアル](#)や[設問一覧](#)で設問内容を確認し、自社の数値等を手元にご準備ください。

女性活躍の取組み	性別ごとの状況
回答状況 回答完了	回答状況 回答完了
更新日時2026年04月23日15時04分 [1]	更新日時2026年04月23日15時06分 [1]
基本項目 必須 13/13問	基本項目 必須 16/16問
アドバンス項目 3/9問	アドバンス項目 3/6問
チャレンジ項目 1/3問	チャレンジ項目 0/1問
<input type="button" value="回答を修正する"/>	<input type="button" value="回答を修正する"/>
<input type="button" value="回答をリセットする"/>	<input type="button" value="回答をリセットする"/>

[2]

[1] 回答ステータス

診断をすべて終わると回答ステータスが **回答完了** になります。

アイコン	状況
回答未完了	回答を開始していない状態です。 回答未開始、回答をリセットすると表示されます。
回答途中	回答の中断を行っている状態です。 回答内容は途中まで入力したところまで保存されています。
回答完了	回答を完了している状態です。 この状態にするには 入力確認ページまで進み回答を保存 する必要があります。

[2] 診断結果を表示する

「女性活躍の取組み」「性別ごとの状況」のステータスが **回答完了** になると[診断結果を表示する]ボタンがクリックできるようになります。クリックすると、診断結果ページに移動します。

診断結果の確認

・診断結果ページでは、タブを切り替えることで「女性活躍の取組み」「性別ごとの状況」の診断結果を確認・印刷することができます。また、設問の回答内容も、このページから確認・印刷することができます。

▼女性活躍の取組み 診断結果

〇〇株式会社 〇〇〇様
2026年04月23日

女性活躍の取組み 性別ごとの状況

[タブ]

スコアは前回より下がりましたが、
新たな気づきを得る良いきっかけとなります。

これからの取組みによって、組織全体のさらなる前進が期待できます。
アドバイスをヒントに、できることから一歩ずつチャレンジしていきましょう！

各指標の取組み状況 (レーダーチャート) 各指標の到達率 (難易度別) *アドバイスシート (先進事例を紹介)

各指標の取組み状況

5つの指標ごとの取組み状況(得点率)を示しています。
自社の女性活躍の取組みについて、全体のバランスや取組みが弱い分野(指標)を把握し、組織全体での事業かつ幅広い取組みに繋がっていきますよう。

前回の結果を表示する

(1) 推進フレームの整備 (2) 男女間格差の解消 (3) 働きやすさと多様性推進 (4) 職場環境整備 (5) 社外活動

▼性別ごとの状況 診断結果

〇〇株式会社 〇〇〇様
2026年04月23日

女性活躍の取組み 性別ごとの状況

[タブ]

男女間の隔りについて、まずは自社の状況を把握することが重要です。
前回の結果や、福岡市内事業所の状況(※)等と比較し、えるほし設定の取得など、新たな目標設定に繋がっていきますよう。
※「福岡市内事業所における労働実態調査(令和6年度)」の結果を表示しています。調査の現況にないもの、サンプル数が一定数未満のものは「-」と表示しています。

(1) 賞金

診断項目	自社結果		福岡市内事業所の状況			
	今回	前回 2026/04/23	全体	同業種	同規模	
男女間の賞金の差異(A)全労働者	4.4%	2.2%	69.9%	-	-	
男女間の賞金の差異(A)正規雇用労働者	4.4%	22.2%	76.3%	-	-	
男女間の賞金の差異(A)非正規雇用労働者	4.4%	2.2%	81.6%	-	-	
男女間の賞金の差異(B)正規・20代	未回答	2.2%	-	-	-	
男女間の賞金の差異(B)正規・40代	未回答	22.2%	-	-	-	
男女間の賞金の差異(B)非正規・20代	未回答	22.2%	-	-	-	
男女間の賞金の差異(B)非正規・40代	未回答	2.0%	-	-	-	

(2) 昇進・昇格

診断項目	自社結果				福岡市内事業所の状況					
	今回		前回 2026/04/23		全体		同業種		同規模	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
昇進率	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%
昇格率	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%

(参考)「女性活躍の取組み」診断結果の見方

①自社の取組みの進捗状況を確認する(「各指標の取組み状況」)

- ・5つの指標ごとの取組み状況(得点率)をレーダーチャートで示しています。全体のバランスや取組みが弱い分野(指標)、前回の診断からの変化を把握し、取組みの進捗状況を確認してみましょう。
- ・「各指標取組み状況」のスコア・得点率は、「[参考]スコア・得点率の状況」の表で確認できます。

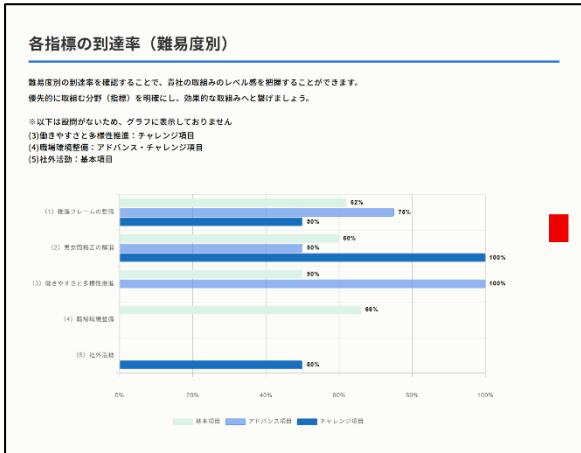


[参考]スコア・得点率の状況

指標	各指標の取組み状況(全体)											
	各指標の到達率(難易度別の内訳)											
			基本項目				アドバンス項目				チャレンジ項目	
	スコア	率	スコア	率	スコア	率	スコア	率	スコア	率		
(1) 推進フレームの整備	32点/50点	64%	15点/24点	62%	12点/16点	75%	5点/10点	50%				
(2) 男女間格差の解消	44点/72点	61%	18点/30点	60%	16点/32点	50%	10点/10点	100%				
(3) 働きやすさと多様性推進	19点/22点	86%	3点/6点	50%	16点/16点	100%	-	-				
(4) 職場環境整備	12点/18点	66%	12点/18点	66%	-	-	-	-				
(5) 社外活動	5点/18点	27%	-	-	0点/8点	0%	5点/10点	50%				
総合得点	112点/180点	62%	48点/78点	61%	44点/72点	61%	20点/30点	66%				

②自社の取組みのレベル感を把握する(「各指標の到達率(難易度別)」)

- ・5つの指標ごとに、難易度別(基本項目、アドバンス項目、チャレンジ項目)の到達率を棒グラフで示しています。(例:「推進フレーム整備」の基本項目の設問では、満点のうち何%得点できているか) 自社の取組みのレベル感を把握することで、優先的に取り組む分野(指標)を明確にし、効果的な取組みへと繋げましょう。
- ・「各指標の到達率(難易度別)」のスコア・得点率は、「[参考]スコア・得点率の状況」の表で確認できます。



[参考]スコア・得点率の状況

指標	各指標の取組み状況(全体)								
			各指標の到達率(難易度別の内訳)						
			基本項目		アドバンス項目		チャレンジ項目		
	スコア	率	スコア	率	スコア	率	スコア	率	
(1) 推進フレームの整備	32点/50点	64%	15点/24点	62%	12点/16点	75%	5点/10点	50%	
(2) 男女間格差の解消	44点/72点	61%	18点/30点	60%	16点/32点	50%	10点/10点	100%	
(3) 働きやすさと多様性推進	19点/22点	86%	3点/6点	50%	16点/16点	100%	—	—	
(4) 職場環境整備	12点/18点	66%	12点/18点	66%	—	—	—	—	
(5) 社外活動	5点/18点	27%	—	—	0点/8点	0%	5点/10点	50%	
総合得点	112点/180点	62%	48点/78点	61%	44点/72点	61%	20点/30点	66%	

③アドバイスシートを確認する

「女性活躍の取組み」については、5つの指標のうち、さらなる取組みが期待できるものについて、アドバイスシートが出力されます。課題解決のヒントや先進事例を確認し、新たな取組みに繋げましょう。

アドバイスシート

アドバイスシート

5つの指標(推進フレームの整備、男女間格差の解消、働きやすさと多様性推進、職場環境整備、社外活動)の取り組みが弱い分野について表示されます。

推進フレームの整備	アドバイスシート(PDF)
男女間格差の解消	アドバイスシート(PDF)
働きやすさと多様性推進	アドバイスシート(PDF)
職場環境整備	アドバイスシート(PDF)
社外活動	アドバイスシート(PDF)

アドバイスシート

推進フレームの整備

女性活躍推進を組織や経営の課題事項として位置づけ、特に意識させるには、トップのコミットメントとリーダーシップが、推進体制の構築や促進に不可欠です。企業の実情や方針を踏まえ、明確な推進方針を盛り込み、継続性の確保から始めましょう。また、推進体制の醸成や、社内内外の啓発も重要となります。組織や人材の確保や、社内外への啓発も重要となります。組織や人材の確保や、社内外への啓発も重要となります。

先進企業の取組み事例

女性活躍推進の取組みを推進し、3年間で女性活躍の取組みを達成。【女性活躍推進】で得た成果や、課題を克服し、社内外への啓発も重要となります。

男女間格差の解消

女性活躍推進を推進し、男女間格差の解消を実現。【男女間格差の解消】で得た成果や、課題を克服し、社内外への啓発も重要となります。

取り組み事例

女性活躍推進の取組みを推進し、男女間格差の解消を実現。【男女間格差の解消】で得た成果や、課題を克服し、社内外への啓発も重要となります。

(参考)「性別ごとの状況」診断結果の見方

①男女間の偏りがいないか確認する

・男女別の数値を比較することで、男女間の偏りについて、自社の状況を確認してみましょう。

(1)賃金

・男性の賃金を100とした場合の女性の賃金を表示しています。

(2)昇進・昇格

・管理職、役員に占める女性・男性の割合を表示しています。

(3)採用

・新卒採用者、中途採用者に占める女性・男性の割合を表示しています。

(4)労働状況

・常時雇用する労働者、正社員、非正規雇用労働者、転居を伴う転勤者、単身赴任者、離職者に占める女性・男性の割合を表示しています。

・正社員の平均勤続年数の男女別の状況を表示しています。

(5)教育

・管理職育成につながる研修・基幹業務関連研修の参加者に占める女性・男性の割合を表示しています。

(6)無償ケア労働

・正社員の1カ月の平均残業時間(全体、男女別)、正社員の年次有給休暇取得率(全体、男女別)、育児休暇取得率(男女別)、育児休業の平均取得期間(男女別)の状況を表示しています。

・短時間勤務制度の利用者に占める女性・男性の割合を表示しています。

②前回の結果、市内事業所平均(同業種、同規模)と比較する

・前回の結果に加え、一部の数値について市内事業所平均(全体、同業種、同規模)との比較が可能です。男女間の偏りの状況(①)とあわせて確認することで、新たな課題の発見や、新たな目標設定へと繋げましょう。

③「えるぼし認定」基準と比較する

・一部の数値について「えるぼし認定」基準を参照することができます。新たな目標として「えるぼし認定」取得にチャレンジし、女性活躍の取組みをさらに前進させていきましょう。

(2)昇進・昇格

診断項目	自社結果				福岡市内事業所の状況					
	今回		前回 2026/04/23		全体		同業種		同規模	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
管理職	42.9%	57.1%	50.0%	50.0%	13.3%	86.7%	3.2%	96.8%	21.4%	78.6%
役員	66.7%	33.3%	50.0%	50.0%	17.0%	83.0%	8.6%	91.4%	14.5%	85.5%

管理職(女性) ※管理職に占める女性労働者の割合
厚生労働大臣が定める女性活躍推進の認定「えるぼし認定」の認定基準として活用できます。
認定基準にある産業ごとの平均値は[こちら](#)を参照してください。

関係者への共有

- ・診断結果は、担当者だけでなく上長など関係者にも共有し、取組みを進めていきましょう。

参考:意思決定層への共有

- ・男女間格差解消にむけて、さらなる取組みを進めるうえで、意思決定層(経営層など)に診断結果を共有し、自社の経営課題として取り組むことが重要となります。
- ・定期的に「ふくおか女性活躍ナビ」による診断を実施し、自社の取組みを見直すことが重要です。また、診断結果をもとに、自社の課題や取組みの方向性を明確化することで、一般事業主行動計画の策定などにも活用いただけます。

