

ふくおか女性活躍ナビについて

トップページ

The screenshot shows the homepage of the 'ふくおか女性活躍ナビ' (Fukuoka Women's Career Navigation) website. The header features the site's logo. The main content area includes a central title, a motivational message, and two primary action buttons. Annotations with red dashed borders and yellow backgrounds provide step-by-step instructions for logging in and registering.

ふくおか女性活躍ナビ

ふくおか女性活躍ナビ

多様な力が活きる企業へ。
診断から未来を変える。

いますぐ診断スタート

まずは動画をチェック！

<ログイン>
①メールアドレスとパスワードを入力
②マイページへログイン

ログインする

新規登録はこちら

<新規登録>
①メールアドレス入力
②メール受信
③本登録URLから企業情報入力（企業名、法人番号、PW等）
④本登録完了

ログイン画面に遷移

①

2

②

③

トップページ(全体)

③



ジェンダー平等 (男女共同参画) とは



ジェンダー平等推進の必要性

ジェンダー平等（男女共同参画）とは、誰もが性別にかかわらず、平等に権利や機会、責任を分かち合い、意思決定にも対等に参画できる状態のことを意味します。

日本は、ジェンダー・ギャップ指数の順位が先進国でも最下位※の状況にあり、特に政治や経済の分野における意思決定に女性が参画できていないことが指摘されています。こうした状況をうけ、国でも「ジェンダーギャップの解消」に向けて、男女間賃金格差の開示の義務化や、東京証券取引所のプライム市場の上場企業に対する女性役員比率向上のための目標値設定など、対応を強化しています。

また、「ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワーメント」はSDGsの重要テーマの一つとしても位置付けられており、ジェンダー平等は国際目標でもあるのです。

※ 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書（2025）」より
ジェンダー・ギャップ指数とは、世界経済フォーラムが、経済・教育・健康・政治の分野毎に各使用データをウェイト付けて算出している。



ジェンダー平等を推進するメリット

ジェンダー平等の推進は、企業の価値と持続可能性を高めるための活動です。社内・社外、そして地域全体へと、その効果は広がっていきます。

1 ジェンダー平等な職場環境整備は、多様な人材の獲得・定着促進につながる

2 あらゆる従業員の安全・安心を保つことで、生産性やエンゲージメントが向上する

3 多様な人材が意思決定に関わることで、より質の高い意思決定が可能となる

4 投資家や消費者など社外からの企業に対する評価が高まる

5 従来の固定観念が払しょくされることで、次世代の可能性が広がる

ジェンダー平等推進の必要性

ジェンダー平等を推進するメリット

④



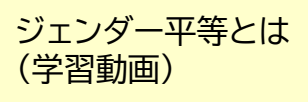
診断を始める！

アカウントをお持ちの方はこちらから

登録申請はこちらから

マイページへログイン

アカウントの申請



ジェンダー平等とは
(学習動画)

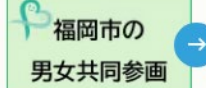




福岡市男女共同参画推進センター アミカス



福岡市 FUKUOKA CITY



福岡市の男女共同参画

福岡市 FUKUOKA CITY

利用規約 プライバシーポリシー アクセシビリティ方針

ログイン後

マイページ

入力画面(女性活躍の取組み)

ふくおか女性活躍ナビ 診断ページ

ホーム > ふくおか女性活躍ナビ 診断ページ

診断ページ

過去の診断結果

企業情報の編集

診断マニュアル

福岡市女性活躍推進課（テスト） 鎌田はるみ様

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

回答状況

回答未完了

基本項目 **必須** 0/13問

アドバンス項目 0/9問

チャレンジ項目 0/3問

回答をはじめる

性別ごとの状況

回答状況

回答未完了

基本項目 **必須** 0/15問

アドバンス項目 0/7問

チャレンジ項目 0/1問

回答をはじめる

診断結果を表示する

「女性活躍の取組み」
「性別ごとの状況」
それぞれで回答を入力

回答の進捗率をバーで表示

回答の進捗状況（基本項目）

回答率0%

回答を一時保存して診断トップに戻る

診断ページ

過去の診断結果

企業情報の編集

診断マニュアル

女性活躍の取組み

- 過去1年以内の取組み状況について、3段階評価で該当するものをチェックボックスから選択してください。
- 設問の解説は **?** から確認できます。
- 難易度別に基本項目（全13問）、アドバンス項目（全9問）があります。
基本項目は**必須**回答、アドバンス項目とチャレンジ項目は任意回答です。

回答の途中で一時
保存も可能

設問は5つのカテゴリごとに、
難易度順に回答
①基本項目（必須）
②アドバンス項目（任意）
③チャレンジ項目（任意）

基本項目

（1）推進フレームの整備

Q1 **必須**

「多様性」や「ジェンダー平等」に関する経営方針と数値目標がある

※経営方針と数値目標の両方がある場合に「ある・行っている」、どちらかしかない場合は「計画や方針はある」としてください

☐ ある・行っている ☐ 計画や方針はある ☐ ない・行っていない

3段階評価で該当するものを選択

マイページ

ふくおか女性活躍ナビ 診断ページ

ホーム > ふくおか女性活躍ナビ 診断ページ

診断ページ

過去の診断結果

企業情報の編集

診断マニュアル

福岡市女性活躍推進課（テスト） 鎌田はるみ様

回答内容を保存すると、「回答完了」のフラグが表示される

女性活躍の取組み

回答状況 回答完了

更新日時2026年06月17日08時49分

基本項目 必須 13/13問

アドバンス項目 9/9問

チャレンジ項目 3/3問

回答を確認可能

回答を修正する

回答をリセットする

性別ごとの状況

回答状況 回答未完了

基本項目 必須 0/15問

アドバンス項目 0/7問

チャレンジ項目 0/1問

回答を始める

診断結果を表示する

入力画面(性別ごとの状況)

ホーム > マイページ > 診断 - 性別ごとの状況

診断ページ

過去の診断結果

企業情報の編集

診断マニュアル

回答の進捗状況（基本項目） 回答率0%

回答を一時保存して診断トップに戻る

性別ごとの状況

- 以下の項目に関して、自社の現在の数値を入力してください。
- 設問の解説（数値の計算方法等）は「？」から確認できます。
- 基本項目（全16問※）は必須回答になります。

※従業員が100人以下の場合は、基本項目は任意

設問は6つのカテゴリごとに、難易度順に回答
①基本項目(必須)
②アドバンス項目(任意)
③チャレンジ項目(任意)

基本項目

(2) 昇進・昇格

Q1 必須

管理職数

女性

男性

数値を入力

※設問の解説(数値の算出方法)は、「？」から確認可能

マイページ

ふくおか女性活躍ナビ 診断ページ

[ホーム](#) > ふくおか女性活躍ナビ 診断ページ

診断ページ

福岡市女性活躍推進課（テスト） 鎌田はるみ様

過去の診断結果

企業情報の編集

診断マニュアル

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

回答状況 **回答完了**

更新日時2026年06月17日08時49分

基本項目 **必須** 13/13問

アドバンス項目 9/9問

チャレンジ項目 3/3問

回答を修正する

回答をリセットする

性別ごとの状況

回答状況 **回答完了**

更新日時2026年06月17日09時09分

基本項目 **必須** 15/15問

アドバンス項目 7/7問

チャレンジ項目 1/1問

回答を修正する

回答をリセットする

「女性活躍の取組み」と
「性別ごとの状況」の
回答が完了すると
診断結果を表示可能

診断結果を表示する

診断結果①(女性活躍の取組み)

女性活躍の取組み

性別ごとの状況

タブで診断結果を選択

前回よりスコアが上昇し、着実に前進しています！

これまでの取組みが、次のステップに繋がる確かな土台となっています。アドバイスシートをヒントに、現在の取組みをさらに深め、次のステップへ進んでいきましょう！

各指標の取組み状況
(レーダーチャート)

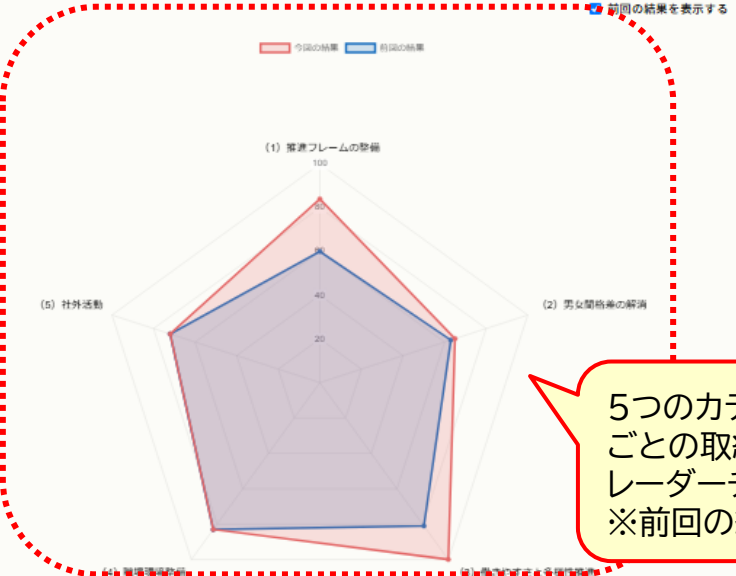
各指標の到達率
(難易度別)

★アドバイスシート
(先進事例を紹介)

入力結果に応じてコメントを表示

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、組織全体での着実かつ幅広い取組みに繋がっていきましょう。



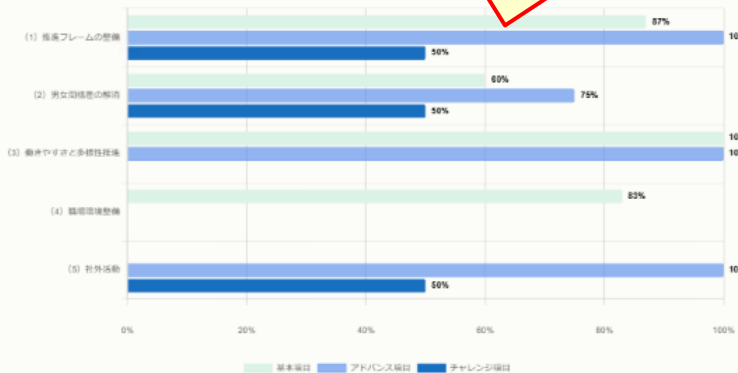
5つのカテゴリー(指標)ごとの取組み状況をレーダーチャートで表示
※前回の結果との比較可

各指標の到達率(難易度別)

難易度別の到達率を確認することで、貴社の取組みのレベル感を把握することができます。
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がります。

※以下は図がないため、グラフに表示しておりません
(3)働きやすさと多様性推進: チャレンジ項目
(4)職場環境整備: アドバンス・チャレンジ項目
(5)社外活動: 基本項目

難易度別の到達率を棒グラフで表示



[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	42点/50点	84%	21点/24点	87%	16点/16点	100%	5点/10点	50%
(2)男女間格差の解消	47点/72点	65%	18点/30点	60%	24点/32点	75%	5点/10点	50%
(3)働きやすさと多様性推進	22点/22点	100%	6点/6点	100%	16点/16点	100%	—	—
(4)職場環境整備	15点/18点	83%	15点/18点	83%	—	—	—	—
(5)社外活動	13点/18点	72%	—	—	8点/8点	100%	5点/10点	50%
	139点/180点	77%	60点/78点	76%	64点/72点	88%	15点/30点	50%

スコア詳細を表示

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)に関するアドバイスシートが提供されます。

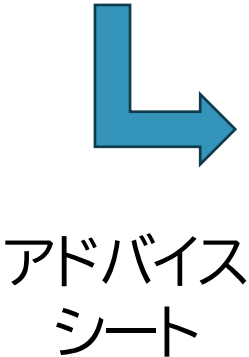
推進フレームの整備	アドバイスシート(PDF)
男女間格差の解消	アドバイスシート(PDF)
働きやすさと多様性推進	アドバイスシート(PDF)
職場環境整備	アドバイスシート(PDF)
社外活動	アドバイスシート(PDF)

トップへ戻る

診断結果を印刷する

診断結果を確定する
※過去の診断結果と合わせて表示されます

取組みが弱いカテゴリーのみアドバイスシートを表示



アドバイスシート

アドバイスシート1
推進フレームの整備

女性活躍推進を組織や経営の重要課題として位置づけ、社内浸透させるには、トップのコミットメントとリーダーシップ、推進体制の整備が必要不可欠です。企業の経営方針や戦略に明確な推進方針を盛り込み、数値目標の設定がはじまれば、また、推進体制の整備や、社内外への発信も重要で、福岡県や福岡市等が行っている登録制度等を活用して発信することも効果的です。



先進企業の取組み事例

女性技術者の積極採用を経営目標とし、3年間で女性職員数2倍増加を達成
大企業・建設業

「女性活躍委員会」で誰もが働きやすい職場づくりから、企業価値向上をめざす
中小企業・その他サービス業

役員自らが経営の中枢に携わりながら、財務・総務部門として女性活躍推進に協力。中長期経営計画では、長年の課題であった人材確保をテーマに掲げ、女性技術者の積極的な採用に取り組んでいる。当時、わずか2%だった技術系職員に占める女性比率を3年間で5%以上にするという数値目標を設定し、働きやすい職場環境の整備をスタート。計画策定時に5名だった女性の技術系職員が3年後には13名に増加した。

「女性活躍委員会」を設置し、女性が働きやすい環境の整備に取り組む。アンケートを実施し、女性社員から寄せられた職場の課題への改善や、社内研修会の開催なども計画。こうした取組みにより、社内の雰囲気や働きやすさ、人材の成長の促進にもつながっている。また、様々な意見やアイデアが出され、企業価値の向上や、新たな変化をもたらす効果が生まれている。

ダイバーシティ推進室と基本方針を設定
多様な人材が活躍できる環境整備を推進
大企業・情報通信業

ダイバーシティ推進の専任担当者が
育児中社員の徹底的なサポートを展開
大企業・情報通信業

多様性を尊重し、組織の強みとして活かすことで新たな課題を生み出し、競争力を高めることを目的にダイバーシティ推進室を設置し、ダイバーシティ推進基本方針を定めている。また、社長室の「働き方改革推進委員会」では、新たな人材制度の導入や、働き方改革の推進、多様な働き方の推進など、様々な施策を実施。これらの取組みにより働きやすい職場環境の整備が進み、多様な人材の活躍が促進されている。

ダイバーシティ推進担当を中心に、女性活躍や男性の育児休業取得を推進し、産前産後休業プログラムを整備。育児に関する悩み等を気軽に話せる相談会の開催や、育児中の社員をサポートする社会を規定する等の取組みを行っている。育児を理由とする男性の休職・休業期間は平均で2週間ほどに伸び、1か月以上の育休を取得する男性社員も増加している。

診断結果②(性別ごとの状況)

マイページ

女性活躍の取組み

性別ごとの状況

男女間の偏りについて、まずは自社の状況を把握することが重要です。

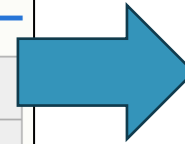
前回の結果や、福岡市内事業所の状況（※）等と比較し、えるばし認定の取得など、新たな目標設定に繋げていきましょう。

※「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。調査の設問にないもの、サンプル数が一定数未満のものは「-」と表示しています。

(1)賃金

福岡市の平均値や
前回の入力内容と
比較できる一覧表を表示

診断項目	自社結果		福岡市内事業所の状況		
	今回	前回 2026/06/03	全体	同業種	同規模
男女間の賃金の差異(A)全労働者	75.3%	0.0%	69.9%	-	-
男女間の賃金の差異(A)正規雇用労働者	70.2%	0.0%	76.3%	-	-
男女間の賃金の差異(A)非正規雇用労働者	80.9%	0.0%	81.6%	-	-
男女間の賃金の差異(B)正規・20代	95.2%	0.0%	-	-	-
男女間の賃金の差異(B)正規・40代	70.3%	0.0%	-	-	-
男女間の賃金の差異(B)非正規・20代	98.3%	0.0%	-	-	-
男女間の賃金の差異(B)非正規・40代	80.7%	0.2%	-	-	-



過去の診断結果

ホーム > マイページ > 過去の診断結果

診断ページ

福岡市女性活躍推進課（テスト） 鎌田はるみ様

過去の診断結果

2026年 06月 17日 09時22分

過去の診断結果を見る

企業情報の編集

2026年 06月 03日 14時19分

過去の診断結果を見る

診断マニュアル

履歴として保存される
※5回分まで蓄積される