経済産業省　平成30年度 「なでしこ銘柄」

女性活躍度調査

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた企業を選定する「なでしこ銘柄」の取り組みを実施しています。女性活躍推進に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速化していくことを狙いとしています。

その一環として、東京証券取引所の上場会社全社を対象に、企業の女性活躍推進に関する取り組みや成果の実態を把握することを目的とした「女性活躍度調査」を実施いたします。

今年度は、従来の「なでしこ銘柄」選定に加えて、女性活躍推進に優れた企業をより幅広い視点で評価する「準なでしこ」の選定と、女性活躍推進に積極的に取り組んでいることを対外的にアピールできる仕組みとして、「なでしこチャレンジ企業」リストを作成します。
また、本調査をもとに、特定のテーマにおいて特徴的な取り組みを実施する企業を「注目企業」として選出する予定です。

ご回答いただいた企業全社には、調査結果サマリー（フィードバックシート）を送付し、各社の更なる取り組み推進に資する情報をご提供いたします。

本調査の趣旨をご理解いただき、是非調査へのご回答をお願いします。

経済産業省　経済産業政策局　経済社会政策室

〈回答期限〉

【2018年11月22日(木)】までにご回答くださいますようお願いいたします。
調査票に未記入の項目があっても、是非ご提出ください。
※調査回答のためのID、パスワードは、各社の人事部または女性活躍推進等の所管部署宛に10月15日(月)より順次発送しています。

〈回答データ（個人情報を除くご回答内容）の利用について〉

◇ 回答データは、経済産業省並びに「平成30年度女性活躍推進基盤整備委託事業（なでしこ銘柄選定事業）」の委託先であるPwCコンサルティング合同会社、および本調査実施の委託先である（株）日経リサーチにおいて、当該事業の遂行に必要な範囲内で利用し、銘柄選定および今後の政策検討のための基礎情報として活用させていただきま

◇ 今年度の「なでしこ銘柄」の詳細については、経済産業省WEBサイトに掲載されている資料をご参照ください。
※平成30年度「なでしこ銘柄」について　http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html

◇ 本調査の概要やポイント、よくあるご質問等については、経済産業省WEBサイトに掲載されている資料をご参照ください。な
当該資料は2018年10月12日(金)に開催された「なでしこ銘柄」説明会において公表された資料であり、設問内容の細かな記
については、一部変更となっている場合がございます。予めご了承ください。
※平成30年度女性活躍度調査について　http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html

※本調査に関するお問い合わせは以下にお願いします。
＜「女性活躍度調査」実施委託先＞

日本経済新聞社グループの総合調査会社
株式会社日経リサーチ
ソリューション本部ソリューション第3部
田中（智）、瀬川、佐々木、小山
〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1
TEL 03-5296-5154　FAX 03-5296-5150
（お問い合わせ受付時間：平日10時～17時）
メール　ndsk2018@nikkei-r.co.jp

調査No.18-433-0114

12390037(10)
日経リサーチは、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より個人情報を適切に取り扱っている事業者としての認定を受けプライバシーマークを使用しています。

「なでしこ銘柄」について

1.「なでしこ銘柄」とは

女性活躍推進に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって
魅力ある銘柄として紹介することにより、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、
各社の取組を加速化していくことを狙いとして、平成24年度より、東京証券取引所と共同で実施しています。
具体的には、一定のスクリーニング基準（下記「スクリーニング要件」参照）を通過した企業について、
女性活躍推進に関するスコアリング基準に従って評価を行い、業種ごとに上位企業を「なでしこ銘柄」として
選定しています。今年度の「なでしこ銘柄」の発表は、平成31年3月22日（金曜日）の予定です。

経済産業省HP「なでしこ銘柄」（過去の「なでしこ銘柄」レポートが掲載されています。）
http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html

2.「なでしこ銘柄」のスクリーニング要件について

「コーポレートガバナンス・コード」の改訂や資本市場におけるESG投融資の加速等を受けて、経済産業省は、本年6月、
中長期的に価値を生み出し続けるために、企業が取るべきダイバーシティ経営のアクションをまとめた
「ダイバーシティ2.0　行動ガイドライン」の改訂を行いました。
改訂「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」にて示された「取締役会における多様性の確保」を重視し、
今年度の「なでしこ銘柄」は、昨年度の要件に加え、**「女性取締役が1名以上いること」**を要件にします。
要件詳細は下記の「選定に関わる質問一覧」をご覧ください。

（参考）「ダイバーシティ2.0」の検討会提言を取りまとめました　（2018年6月8日）
http://www.meti.go.jp/press/2018/06/20180608001/20180608001.html

「準なでしこ」について

1.「準なでしこ」とは

「なでしこ銘柄」に準ずる企業を業種枠に関係なく「準なでしこ」として選定します。
選定の詳細は下記「スクリーニング要件」をご参照ください。
「準なでしこ」選定企業については、「なでしこ銘柄」レポート上で企業名および女性活躍推進の取り組み状況を
紹介します。また、ロゴを付与し、名刺や企業HPへの掲載が可能となります。

2.「準なでしこ」の選定要件（スクリーニング要件）について

「なでしこ銘柄」のスクリーニング要件のうち、「女性取締役1名以上」を要件とせず、
代わりに**「取締役、または監査役、または執行役員のいずれかの役職において女性が1名以上いること」**を求めます。
また、女性活躍推進に関するスコアリング基準に従って評価を行い、「なでしこ銘柄」に準ずる企業を
業種枠に関係なく選定します。要件詳細は下記の「選定に関わる質問一覧」をご覧ください。

「なでしこ銘柄」「準なでしこ」の選定に関わる質問一覧（必須回答設問・スクリーニング要件）

「なでしこ銘柄」「準なでしこ」は、調査の回答内容を元に女性活躍推進に関するスコアリング基準に従って評価を行い、選定します。また、その対象は、以下に挙げる「調査回答必須設問」への回答、及び、それぞれの「スクリーニング要件」を満たしている企業となります。

設問内のマーク	調査回答必須設問	該当設問
◎	「個人情報の取り扱い」について、「同意」していること	S1
◎	「企業名、取り組み状況の公表可否について」の質問において、「同意」していること	S3 S4
◎	「回答対象組織単位」について、回答されていること	S6 S6SF1
◎	ご回答の基本となる期間（年度）について、回答されていること	S7 S8
◎	「会社経営に関する不正行為・法令や定款等に違反する重大な事案が存在しないこと」について、「誓約」していること	S9

設問内のマーク	選定時のスクリーニング要件		該当設問
	「なでしこ銘柄」	「準なでしこ」	
◎	行動計画を策定している （※従業員301人以上企業は必須要件）		S10 S10SF1
◎	厚生労働省「女性活躍推進データベース」で女性管理職比率を開示している		S11 S11SF1
★	上場会社単体ベースにおいて、女性取締役を1名以上選定している（社内取締役、社外取締役は問わない）	上場会社単体ベースにおいて、取締役、または監査役、または執行役員のいずれかの役職に女性が1名以上いる	Q6（1）～（4）

※S2の「ご連絡先」も、選定時の確認・連絡に利用しますので、ご記入をお願いします。

調査設問F1～F12SF3、及び、Q1～Q19SQ2の回答内容について女性活躍推進に関するスコアリング基準に従って評価

「なでしこ銘柄」選定	「準なでしこ」選定
業種ごとに上位企業を選定	「なでしこ銘柄」に準ずる企業を業種枠に関係なく選定

「なでしこチャレンジ企業」について

1.「なでしこチャレンジ企業」とは

これまでは女性活躍度調査に回答した企業について、企業名のみを公表してきましたが、
企業の取り組み・開示状況も追加した形で一覧化し、女性活躍に積極的に取り組む「なでしこチャレンジ企業」として
紹介します。女性活躍推進のために積極的に取り組んでいることを対外的にPRすることが可能となりますので
ぜひご参加ください。
なお、リスト掲載内容は下記を予定しています。また、公表は希望企業のみを対象としており、調査のなかで
同意確認を行います。公表希望有無について必ずご回答ください。

「なでしこチャレンジ企業」の公表項目一覧		
「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」7つのアクションに紐づく取り組み		該当設問
①	**経営戦略への組み込み**	
	・ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている ・女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード(コミット)している	Q1 Q3
②	**推進体制の構築**	
	・女性活躍推進のための組織体制	Q4
③	**ガバナンス**	
	・取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	Q10
④	**全社的な環境・ルールの整備**	
	・属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築 ・柔軟な勤務《場所》を認める制度の構築 ・柔軟な勤務《時間》を認める制度の構築 ・労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	Q11 Q12 Q13 Q15
⑤	**管理職の行動・意識改革**	
	・職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修の実施	Q16
⑥	**従業員の行動・意識改革**	
	・キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)	Q19
⑦	**情報開示**	
	・上記①～⑥について、開示度合いを明示	上記①～⑥の各SQ設問
その他	**実績値・目標値**	
	・女性取締役比率(実績値) ・女性取締役比率(目標値) ・女性管理職比率(実績値) ・女性管理職比率(目標値)	Q6またはQ6SQ3　※注1) Q2(2)_SQ1 F6 Q2(1)_SQ1
	※注1)女性取締役比率(実績値)については、 S6「回答対象組織単位」の回答によって公表対象設問が異なります。 1. 持株会社制を採用しておらず、自社単体で回答　→　Q6 2. 国内グループ主要企業の合算で回答　→　Q6SQ3 3. 国内の全連結グループ企業で回答　→　Q6SQ3	

2.「なでしこチャレンジ企業」としての社名や、取り組み・開示状況の公表についての希望

調査設問S5で、公表の希望をご回答ください。
公表に「同意」された企業については、公表対象項目の調査回答データを元に事務局が加工をし、
以下の「レポート掲載イメージ」に従い、公表します。
公表対象項目については、個別の項目ごとに開示／非開示のご要望には対応できません。ご了承ください。
ただし、調査において未回答の項目については、掲載時に「-」で表示いたします。
なお、公表同意の企業に対して、事務局から掲載前内容確認(貴社広報チェック等)の依頼予定はございません。

3.「なでしこチャレンジ企業」の対外公表（レポート掲載）イメージ

レポート掲載のイメージ

※レポート掲載におけるレイアウトは予告なく変更する可能性があります

◎：対応しており、且つ開示している　/　○：対応している　/　☆：今年度の女性活躍度調査の平均値を上回っている

	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	①経営戦略への組み込み		②推進体制の構築	③ガバナンス	④全社的な環境・ルールの整備				⑤管理職の行動・意識改革	⑥従業員の行動・意識改革	女性取締役比率	女性管理職比率	女性取締役数		女性管理職比率	
企業名	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コミット）している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務《場所》を認める制度の構築	柔軟な勤務《時間》を認める制度の構築	労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修（トレーニングを含む）の実施	キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）			目標年度	目標数	目標年度	目標数値
											○%以上 昨年度の実績は、5.8%	○%以上 昨年度の実績は、8.4%	（年）	（人）	（年）	（%）
水産・農林業、食料品																
A社	◎	○			○	○	○	○	○	◎	☆		2030年	3人	2030年	35%
B社	○	◎	◎	○	○	○	○	◎			☆	☆	2025年	2人	2025年	30%
C社			◎			◎	◎	◎				☆	2028年	1人	2028年	50%
製造業																
AA社																
・・・																

◎、○を記載することで、取組の進捗状況を公表します

目次

◎印のついた設問は、回答必須項目です。
★は「なでしこ銘柄」「準なでしこ」のスクリーニング要件です。
●印のついた項目は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。
＊「内容」に記載の項目をクリックすると、該当のページに飛ぶことができます。

質問番号	内容	
	ご回答の入力方法	
	ご回答に際しての前提	
	用語定義	
S1	◎ 個人情報の取り扱いについて	
S2	★ ご連絡先	
S3～S5	◎ 企業名、取り組み状況の公表可否について	
S6～S8	◎ 回答対象組織単位、ご回答の基本となる期間（年度）について	
S9～S11SF1	◎★ ご確認事項について	
F1～F1-2SF2	雇用状況	
F3～F3-5SF2	離・入職状況	
F6～F9SF2	● 管理職数の実績	
F10～F10SF2	新規管理職登用の実績	
F11～F11SF2	係長相当職数の実績	
F12～F12SF3	各制度の実績	男性育児休業取得率 年次有給休暇取得率 年次有給休暇平均取得日数 一月あたりの平均残業時間 「一月あたりの残業時間」が60時間を超える正社員の割合
Q1～Q3SQ2	1. 「経営戦略への組み込み」に関する評価	● ダイバーシティや女性活躍推進方針の明確化目標設定 ● 女性管理職比率 ● 女性取締役数 女性正社員比率 女性正社員新卒採用比率 ● トップのリード（コミット）
Q4～Q5SQ2	2. 「推進体制の構築」に関する評価	● 女性活躍推進のための組織体制 女性活躍推進のための組織の組織名 女性活躍推進のための組織の最高責任者 女性活躍推進のための組織と事業部門の連携 役員評価への反映
Q6～Q10SQ2	★ 3. 「ガバナンス」に関する評価	★ **取締役・監査役・執行役員の実績** ● 取締役会における監督と推進 多様な人材の取締役・監査役登用
Q11～Q15SQ2	4. 「全社的な環境・ルールの整備」に関する評価	● 女性活躍推進に向けた人事評価制度 ● 柔軟な勤務〈場所〉を認める制度 ● 柔軟な勤務〈時間〉を認める制度 多様なキャリアパスの支援制度 ● 労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み
Q16～Q17SQ2	5. 管理職の「行動や意識改革」に関する現場の取り組み評価	● 管理職層に対する行動・意識改革の取り組み 管理職の評価（女性活躍推進の取り組み）
Q18～Q19SQ2	6. 一般従業員の意識改革やキャリア形成・キャリアアップを促す取り組み評価	行動や意識・風土改革に向けた研修 ● キャリア形成・キャリアアップの支援取り組み評価
Q20～Q21	7. 女性の活躍推進に向けた戦略的な取り組み事例について	※特徴的な取組については、「注目企業」として「なでしこ銘柄」冊子レポートに掲載する可能性あり
Q22	スコアリング対象外 8. 「競争力への影響」について	
Q23～Q25	9. 「今後の取り組み」について	
Q26～Q26SQ1	10. 次年度以降の事業に向けたご意見おうかがい	
Q27	11. 「本事業」について	

ご回答の入力方法

【該当する選択肢をひとつだけ選ぶ設問について】
該当する選択肢の番号を、右のクリーム色の枠内に入力してください。

ご回答例）S11. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」で女性管理職比率を開示していますか。
（1つだけ）

	1. はい
	2. いいえ
	3. 検討中

→ 1

【該当する選択肢をいくつでも選ぶ設問について】
該当する選択肢番号の左にあるクリーム色の枠に、「1」を入力してください。

ご回答例）Q1SQ1.　その内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。
（いくつでも）

1	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
1	3. コーポレート・ガバナンス報告書
1	4. 有価証券報告書
1	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

→ 1,3,4,5,が該当

【「その他」等の横に自由記入欄がある場合】
クリーム色の枠内が、自由記入欄になります。
「その他」に1を入力した場合は必ずその具体的な内容をご記入ください。
特に文字数制限は設けておりませんが、極端な文字数オーバーは避けてください。
また、回答欄に入りきらない分を備考欄などに記載することはご遠慮ください。

【エラーメッセージについて】
必ずご回答頂きたい設問がご回答頂いていなかったり、回答条件に適合していなかったりなどする場合、
エラーメッセージが出る場合があります。
エラーメッセージが出たままでも回答の提出は可能ですが、メッセージに記載の回答をご確認の上、
ご提出をお願いします。

【「その他」の選択肢の取り扱いについて】
「その他」の選択肢については、記載されている他の選択肢に該当しない場合に限り選択するようにしてください。
その際、設問を踏まえ、背景や実施状況等詳細がわかるように具体的にご記載ください。

ご回答に際しての前提

調査全体における前提は以下の通りです。前提に従ってご回答をお願いいたします。

	定義
本調査における ダイバーシティ取り組み の範囲について	◆本調査「女性活躍度調査」において、ダイバーシティという表現が含まれますが ダイバーシティの対象のうち、特に指定がない限り「女性」にフォーカスしています。 貴社のお取り組みについても、特に指定がない場合は、その視点でご回答ください。
調査の回答対象 企業範囲	◆本調査における回答（各種数値・集計値も含む）は、以下のいずれかでご回答ください。 ※ このご回答範囲の企業が、銘柄選定の範囲およびロゴ利用可能範囲となります。 ※特に明記がない限り、ご回答のベースは揃えてください。 （「一部設問のみグループ回答」などは不可） ※ただし、Q6～Q10SQ2「3.　「ガバナンス」に関する評価」における 【取締役・監査役・執行役員】の実績については、<u>上場会社単体ベースでご回答</u> ください。（Q6SQ3は回答範囲企業の合算で回答ください） ■<u>持株会社制を採用していない場合</u> ・自社単体で回答 ・国内グループ主要企業の合算で回答 ・国内の全連結グループ企業で回答 ■<u>持株会社制を採用している場合</u> ・持株会社を含む国内グループ主要企業の合算で回答 ・国内の全連結グループ企業で回答 ※持株会社制を採用している場合、特に明記がない限り、 持株会社は必ず回答範囲に含めてください。ただし、持株会社単体での回答はできません。
調査の回答対象 ・エリア	◆回答対象エリア（地域）：<u>日本国内を対象</u>としています。 海外の支社・事業所、海外の連結グループ会社の実績やお取り組み状況は調査の対象に含めずにお答えください。 ※他社への出向者、及び、出向受け入れ者については、労務管理を自社で行っていれば回答に含め、行っていなければ回答に含めないで結構です。 ◆<u>外国株企業における回答対象企業範囲は、日本法人あるいは日本支社に限定してください。</u>海外現地法人を従業員数等に含める必要もありません。
年度の考え方	◆貴社の人事・労務管理上の集計期間で結構ですが、同じ期間でご回答ください。 ※集計期間を統一して回答することが難しい設問については、集計可能な期間についてご回答いただき、集計期間を備考欄に記載ください。 ※ただし、「3.「ガバナンス」に関する評価」のQ6「取締役・監査役・執行役員の実績」については、直近の状況（本調査の調査票ご提出時点）でご回答いただいて構いません。
数量値の入力桁数	・整数値を半角でご回答ください。（一部の設問をのぞく） ・貴社の公表数字が小数点以下まで算出している場合は、小数第一位を四捨五入した数字をご回答ください。

用語定義

調査全体における用語の定義は以下の通りです。定義に従ってご回答をお願いいたします。

	定義
従業員	直接雇用関係のある労働者。 ※派遣社員を除きますが、直接雇用関係のある非正社員は含みます。 ※非正社員とは、直接雇用関係のある労働者のうち、有期契約であったり、フルタイム勤務でなかったりするなど、正社員とされていない者（契約社員、嘱託社員、パートアルバイトなど）
正社員	直接雇用関係のある労働者のうち無期雇用のフルタイム勤務で、正社員・正職員等とされている者。 ※契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者で正社員・正職員とされない者は含みません。
経営トップ	代表取締役、会長、社長、副社長、頭取、またはそれらに準ずる地位の者。
経営層	取締役、執行役、執行役員、またはそれらに準ずる地位の者。 ※監査役は含みません
役員	会社法上の役員（取締役、会計参与および監査役）、並びに職務内容および責任の程度が「役員」に相当する者。 （職務の内容および責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）
管理職	課長職ないし、課長相当職以上の者。 ※役員は管理職に含みません。
課長相当職以上	「課長」とは、以下のいずれかに該当する者。 ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、もしくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長。 ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）。
係長相当職	「係長」とは、以下のいずれかに該当する者。 係長級＝「課長相当職（上記参照）」より下位の役職であって、 ①事業所で通常「係長」と呼ばれている者、又は ②同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者。
女性管理職比率	女性管理職比率＝女性管理職数／全管理職数×100で算出
男性育児休業取得率（正社員）	「育児休業した男性労働者数（配偶者出産年に関わらず調査回答年度における該当人数）」 ÷ 「配偶者が出産した男性労働者数（育児休業取得有無に関わらず、回答年度内において該当する実績人数）」×100
一か月あたりの平均残業時間（正社員）	一か月あたりの正社員の平均残業時間＝「1年間の対象正社員の法定時間外労働および法定休日労働の総時間数の合計」÷12ヶ月÷「対象正社員」 上記での算出が難しい場合 「（1年間の対象正社員の総労働時間数の合計）－（1年間の法定労働時間＝40×1年間の日数÷7×対象労働者数）」÷12ヶ月÷「対象正社員」 ※対象正社員については、「対象正社員における除外について」もご参照ください。
対象正社員における除外について **※「平均残業時間」、および、「「一か月あたりの残業時間」が60時間を超える正社員の割合」算出時**	「一か月あたりの平均残業時間（正社員）」「「一か月あたりの残業時間」が60時間を超える正社員の割合」について、対象正社員からは以下の①～③を除く。 ①事業場外みなし労働時間制の適用を受ける者（労働基準法第38条の2）、管理監督者等（労働基準法第41条） ②短時間者（パートタイム労働法第2条） ③専門業務型裁量労働制の適用を受ける者（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける者（労働基準法第38条の4）
年次有給休暇取得率（正社員）	「正社員が取得した有給休暇（労働基準法第39条）の日数」÷「正社員に与えられた有給休暇の日数」×100 「取得した有給休暇の日数」については、繰越日数か否かは問わない。 「与えられた有給休暇の日数」からは繰越日数は除く。
新卒採用における男女別競争倍率	男性の競争倍率＝「男性の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」÷「採用した男性労働者数（内定者を含んでも良い。）」 女性の競争倍率＝「女性の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」÷「採用した女性労働者数（内定者を含んでも良い。）」

※◎印のついた設問は、回答必須項目です。★は「なでしこ銘柄」「準なでしこ」スクリーニング要件です。

【個人情報の取り扱いについて】

◎ **S1. 次のS2で、貴社のご連絡先をご記入いただきます。このご連絡先は、以下の目的で利用いたします。**

・本調査のご回答内容について確認する際の連絡先として
・本調査の調査結果サマリー（フィードバックシート）の送付先として
・「なでしこ銘柄2019」「準なでしこ2019」に選定された企業へご連絡する際の連絡先として
・「なでしこ銘柄2019」「準なでしこ2019」に選定された企業や、その他の優れた取り組みを実施している企業の事例を紹介する際に、当該企業に紹介内容をご確認いただくための連絡先として

ご連絡先のご記入は任意ですが、ご記入いただけない場合、上記のご連絡・送付ができなかったり「なでしこ銘柄2019」「準なでしこ2019」の選定に必要な回答内容の確認ができない場合がございます。

ご記入いただいたご連絡先は、経済産業省から「平成30年度女性活躍推進基盤整備委託事業（なでしこ銘柄選定事業）」を受託したPwCコンサルティング合同会社、および本調査を受託した株式会社日経リサーチが取得・管理し、上記目的に利用したのち事業の終了後速やかに廃棄します。なお、PwCコンサルティング合同会社および株式会社日経リサーチは、ご記入いただいたご連絡先の情報の取扱いを第三者へ委託する場合があります。

PwCコンサルティング合同会社　個人情報保護方針
https://www.pwc.com/jp/ja/sitemap/privacy/consulting.html
株式会社日経リサーチ　個人情報保護方針
https://www.nikkei-r.co.jp/policy/

また、ご記入いただいたご連絡先のうち「なでしこ銘柄2019」「準なでしこ2019」に選定された企業のご連絡先は、経済産業省でも管理・利用いたします。

ご連絡先情報の取扱いに関するご質問等は、本調査票の表紙に記載した株式会社日経リサーチのお問い合わせ窓口へご連絡ください。

上記について、同意していただけますか。（１つだけ）

1.同意します	2.同意しません

【ご連絡先】

★ **S2. 貴社ご連絡先をご記入ください。**

・企業名（正式名称）

・ご担当部署名（正式名称）

・役職

・ご担当者様名

・郵便番号（半角）

－

・住所（都道府県から省略せず入力）

・お電話番号（半角・ハイフンなし）

・メールアドレス（半角）

・国税庁の法人番号（13桁）

※◎印のついた設問は、回答必須項目です。

【企業名、取り組み状況の公表可否について】

◎ S3. 「なでしこ銘柄」選定企業の社名および取り組み状況等を公表させていただく予定です。
貴社が銘柄に選定された場合、公表に同意いただけますか。（１つだけ）
※選定企業には、公表前にS2の「ご連絡先」に事務局よりご連絡する予定です。
※「なでしこ銘柄」の選定要件等詳細については、「銘柄選定要件等」のシートをご参照ください。

1. 同意します	2. 同意しません

◎ S4. 「準なでしこ」選定企業の社名および取り組み状況等を公表させていただく予定です。
貴社が選定された場合、公表に同意いただけますか。（１つだけ）
※選定企業には、公表前にS2の「ご連絡先」に事務局よりご連絡する予定です。
※「準なでしこ」の選定要件等詳細については、「銘柄選定要件等」のシートをご参照ください。

1. 同意します	2. 同意しません

◎ S5. 「なでしこチャレンジ」企業として社名および取り組み状況等の公表を希望されますか。
（１つだけ）
※「なでしこチャレンジ企業」として、社名および取り組み・開示の状況を公表します。
公表予定内容の詳細については、「銘柄選定要件等」のシートをご参照ください。
なお、公表同意の企業に対して、事務局から掲載前内容確認（貴社広報チェック等）の依頼予定はございません。

1. 希望します	2. 希望しません

【回答対象組織単位とご回答の基本となる期間（年度）について】

◎ S6. 貴社の組織形態と、本調査における貴社のご回答範囲についてお答えください。（１つだけ）
なお、このご回答範囲が、銘柄選定後の貴社におけるロゴ利用可能な対象企業範囲となります。
◆本調査では、特に明記がない限り、ご回答組織の範囲は日本国内を対象としています。
※外国株企業における回答対象企業範囲は、日本法人あるいは日本支社に限定してください。
◆持株会社制を採用している場合、特に明記がない限り、持株会社は必ず回答範囲に含めてください。
ただし、持株会社単体での回答はできません。
◆特に明記がない限り、ご回答のベースは全て揃えてください(「一部設問のみグループ回答」などは不可)。

1. 持株会社制を採用しておらず、自社単体で回答
2. 国内グループ主要企業の合算で回答
（持株会社制を採用している場合は、持ち株会社も含めてご回答ください）
3. 国内の全連結グループ企業で回答

◎ S6SF1. ご回答の範囲に含まれる企業名を全て、具体的に正式名称でご記入ください。
※ご回答範囲が、銘柄選定後の貴社におけるロゴ利用可能な対象企業範囲となります。

◎ S7. 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。

（西暦）　　年　　月

◎ S8. 貴社の直近1年間の人事・労務管理等に関する集計期間の年月をご記入ください。
◆本調査における「年度」は、以降下記記載の範囲を「2017年度」としてご回答ください。
◆本調査で人事・労務管理等の実績をご回答いただく際、原則として同じ集計期間でベースを揃えて質問にご回答ください。

貴社の直近の人事労務管理等に関する集計期間

（西暦）　　年　　月　～　　年　　月

※集計期間は合計12か月となるようにお答えください。

※◎印のついた設問は、回答必須項目です。★は「なでしこ銘柄」「準なでしこ」スクリーニング要件です。

【ご確認事項について】

※ここからの質問は、S6の「本調査における貴社のご回答範囲」についてお答えください。

◎ **S9. 貴社において、会社経営に関する不正行為または法令もしくは定款等に違反する重大な事実が存在しないことを、誓約いただけますか。（１つだけ）**

1. 誓約します　　2. 誓約しません

◎ ★ **S10. 平成28年4月 女性活躍推進法の施行により、301人以上の企業では、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析とそれらを踏まえた行動計画の策定・周知・公表・届出が義務付けられています。この点について、貴社はどのようなご対応を実施していますか。（１つだけ）**

1. 行動計画の策定・周知・公表・届出を行っている
2. 現在、検討している
3. 今後検討する予定である
4. 従業員数300人以下の企業であり、対応していない

★ **S10SF1. （S10で「1. 行動計画の策定・周知・公表・届出を行っている」とお答えの場合）その計画を確認できるURLをご記入ください。**

※「行動計画の策定・周知・公表・届出」に関する確認範囲について
・本調査に「持株会社制を採用しておらず、自社単体で回答」の場合：その会社単体での対応状況を確認いたします。
・本調査に「国内グループ主要企業の合算で回答」または「国内の全連結グループ企業で回答」の場合：
回答に含まれる主要な企業の対応状況を確認いたします。

◎ ★ **S11. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」で女性管理職比率を開示していますか。（１つだけ）**

※厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」について確認したい方は、こちらのURLをご参照ください。
http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

1. はい（平成30年11月30日（金）時点で公開されていることを含む）
2. いいえ
3. 検討中

★ **S11SF1. （S11で「1. はい」とお答えの場合）開示しているのは、本回答企業ですか。（１つだけ）**

1. はい、本回答企業です
2. いいえ、連結グループ内のその他企業です

→ ★企業名

（注）数値は問わないので、開示している主要な企業名を記入してください。

※厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」における女性管理職比率開示の確認範囲について
・本調査に「 持株会社制を採用しておらず、自社単体で回答」の場合：
厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」にその会社単体の情報が開示されているかを確認いたします。
・本調査に「国内グループ主要企業の合算で回答」または「国内の全連結グループ企業で回答」の場合：
厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に主要な企業の情報が含まれていることを確認いたします。

【貴社についておうかがいします】

※ここからの質問は、S6の「本調査における貴社のご回答範囲」についてお答えください。
また、S8でお答えの「貴社の直近の人事労務管理等に関する集計期間」をベースとしてお答えください。

■雇用状況

F1. 2017年度末時点の正社員数とその年齢構成別人数をご回答ください。
該当者がいない場合は、「0」人と記入してください。

	全数（男女計）		うち女性	
全数		人		人
30歳未満		人		人
30～39歳		人		人
40～49歳		人		人
50～59歳		人		人
60歳以上		人		人

F2. 2017年度末時点の正社員の平均勤続年数をご回答ください。

正社員平均勤続年数		
男性		年
女性		年

F1-2SF1. F1～F2でご回答いただいた貴社の雇用状況に関する数値について、事務局で開示情報に照らして確認させていただきますので、確認できる開示場所（URL）をご記入ください。

F1-2SF2. 雇用状況に関する貴社のご回答内容にあたって、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください。

【備考欄】

■離・入職状況

F3. 正社員の2017年度中の離職者数をご回答ください。
該当者がいない場合は、「0」人と記入してください。

※離職者数には定年退職と、グループ企業への出向・転籍は除いてください。

正社員離職者数（男女計）		人
上記のうち女性		人

F4. 2017年度の正社員の新卒採用人数を、全数および女性それぞれご回答ください。
該当者がいない場合は、「0」人と記入してください。

全数（男女計）		人
上記のうち女性		人

F4SF1. 2017年度の新卒採用における男女別競争倍率をご回答ください。

男性		倍
女性		倍

F5. 2017年度の正社員の中途採用人数を、全数および女性数それぞれご回答ください。
該当者がいない場合は、「0」人と記入してください。

全数 （男女計）		人
上記のうち女性		人

F3-5SF1. F3～F5でご回答いただいた貴社の雇用状況（離職者数、採用数）に関する数値について、事務局で開示情報に照らして確認させていただきますので、確認できる開示場所（URL）をご記入ください。

F3-5SF2. 雇用状況に関する貴社ご回答内容にあたって、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入くだい。

【備考欄】

【管理職についておうかがいします】

※ここからの質問は、S6の「本調査における貴社のご回答範囲」についてお答えください。
また、S8でお答えの「貴社の直近の人事労務管理等に関する集計期間」をベースとしてお答えください。

■管理職数の実績

● F6. 貴社における管理職について、2017年度末の全数と女性の人数をそれぞれご回答ください。
該当者がいない場合は、「0」人と記入してください。

※ 本調査における「管理職」とは、基本的に「課長職ないし、課長相当職以上のもの」と定義しています。女性役員がいる場合、「女性管理職数」の中にその数値を含めないでください。

全数 （男女計）		人
上記のうち女性		人

F7. F6でご回答になった2017年度末の実績について、部長相当職（以上）、課長相当職の全数と女性の人数をそれぞれご回答ください。該当者がいない場合は、「0」人と記入してください。

※女性役員がいる場合、「女性管理職数」の中にその数値を含めないでください。
※F7の記載人数合計がF6の人数と一致するようにお答えください。

	部長相当職（以上）数		課長相当職数	
全数 （男女計）		人		人
上記のうち女性		人		人

F7SF1. F6～F7でご回答いただいた内容について、事務局で開示情報に照らして確認させていただきますので、確認できる開示場所（URL）をご記入ください。

F7SF2. F6～F7でご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください。

【備考欄】

F8. （F6で2017年度末実績で「女性管理職がいない（実績“0”人）」とご回答の企業におうかがいします）
現在、女性管理職がいない理由としてあてはまるものをご回答ください。（いくつでも）

	1. 過去には実績があるが、回答時の実績ではたまたま登用・選定されていないため
	2. 正社員の男女人数構成上、候補となる層に女性社員がいない(少ない)ため
	3. これまで女性が管理職の選抜・育成の対象にならず、現在適する人材が社内にいないため
	4. 自社の文化・風土・慣習上、女性は登用・選定されにくいため
	5. 管理職のポストに空席がないため
	6. その他

F8SF1. （F8で1.～6.とご回答の場合）
F6でお答えの「女性管理職がいない理由」を社外に公表していますか。
公表先に該当するものをご回答ください。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

F8SF2. （F8SF1で1.～8.とお答えの場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

F9. 現在、女性管理職を増やす取り組みをされていますか。
（いくつでも）

	1. 管理職候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据えた人材プールを戦略的に作っている
	2. 昇進・登用にあたって、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している
	3. 管理職候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている
	4. 女性管理職／管理職候補者の中途採用など、他社(グループ企業含む)からの登用を検討している
	5. その他
	6. いずれも該当しない
	7. 策定中／検討中

F9SF1. （F9で1.～5.とお答えの場合）
F9でお答えの「女性管理職を増やすための取り組み」内容を社外に公表していますか。
公表先に該当するものをご回答ください。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

F9SF2. （F9SF1で1.～8.とお答えの場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

■新規管理職登用の実績

F10.　新規に管理職として登用した人数実績について、2017年度中の全数と女性数を
それぞれご回答ください。該当者がいない場合は、「0」人と記入してください。

全数 （男女計）		人
上記のうち女性		人

F10SF1. F10でご回答いただいた内容について、事務局で開示情報に照らして確認させていただきま
すので、確認できる開示場所（URL）をご記入ください。

F10SF2. F10でご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、
備考欄にご記入ください。
【備考欄】

【係長相当職数の実績をおうかがいします】

■係長相当職数の実績

F11. 貴社における係長相当職について、2017年度末の全数と女性の人数をそれぞれご回答ください。
該当者がいない場合は、「0」人と記入してください。

全数 （男女計）		人
上記のうち女性		人

F11SF1. F11でご回答いただいた内容について、事務局で開示情報に照らして確認させていただきま
すので、確認できる開示場所（URL）をご記入ください。

F11SF2. F11でご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、
備考欄にご記入ください。
【備考欄】

【各制度の実績をおうかがいします】

■各制度の実績

F12. 2017年度の以下（1）～（5）について、正社員の実績をご回答ください。

内容	正社員の実績	単位
（１）男性育児休業取得率		%
（２）年次有給休暇取得率		%
（３）年次有給休暇平均取得日数		日
（４）一か月あたりの平均残業時間		時間
（５）「一か月あたりの残業時間」が60時間を超える正社員の割合		%

F12SF1. その実績を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。
（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

F12SF2. （F12SF1で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。
※(1)～(5)で公表内容が同じで回答が重複する場合、「同上」とご記入いただいても構いません。

内容	公表内容確認可能なURL
（１）男性育児休業取得率	
（２）年次有給休暇取得率	
（３）年次有給休暇平均取得日数	
（４）一か月あたりの平均残業時間	
（５）「一か月あたりの残業時間」が60時間を超える正社員の割合	

F12SF3. F12～F12SF2でご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、
備考欄にご記入ください。
【備考欄】

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

１．「経営戦略への組み込み」に関する評価

ダイバーシティや女性活躍推進について、経営戦略への組み込み状況をおうかがいします。
※ここからの質問は、S6の「本調査における貴社のご回答範囲」についてお答えください。

● **Q1. 貴社は、ダイバーシティや女性活躍推進が経営戦略に不可欠であることを方針や宣言等で明確化していますか。（いくつでも）**
※女性活躍推進法に基づき策定・届出された「一般事業主行動計画」は含めずにご回答ください。
※明確化とは、「多様性を認める」というレベルの文言では不十分です。

	1. ダイバーシティや女性活躍に関する企業の考え方・姿勢を明示している
	2. ダイバーシティや女性活躍を推進する組織体制を明示している
	3. ダイバーシティや女性活躍を実現するために、期限を決めた達成目標（KPI）を明示している
	4. ダイバーシティや女性活躍の取り組みについて、推進のロードマップ（取り組み計画）を整理し、明示している
	5. ダイバーシティや女性活躍の取り組み状況を数量値で可視化し、明示している
	6. 従業員を含めたステークホルダーに対して、ダイバーシティや女性活躍推進に関する方針や宣言を浸透（実施）させるための具体的な取り組みをしている
	7. その他の取り組み
	8. 明確化していない
	9. 策定中／検討中

Q1SQ1. （Q1で1.～7.にお答えの場合）
その内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q1SQ2. （Q1SQ1で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

Q2. 女性活躍推進に関わる、以下（1）～（4）の目標設定についておうかがいします。

◆女性管理職比率について

Q2（1）女性管理職比率の目標を設定していますか。（１つだけ）

1. 有り	2. 無し	3. 策定中／検討中

● **Q2（1）_SQ1.（Q2（1）で「1.有り」にお答えの場合）**
女性管理職比率の達成目標年度（西暦）と目標数値をご回答ください。

SQ1_1. 目標年度（年）		SQ1_2. 目標数値（%）	
	年		%

※女性管理職比率は「女性管理職数／全管理職数×100」（小数第一位を四捨五入した整数値）で算出してください。

Q2（1）_SQ2. その目標を社外に公表していますか。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q2（1）_SQ3.（Q2（1）_SQ2で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

◆女性取締役数について

Q2（2）女性取締役数の目標を設定していますか。（１つだけ）

1. 有り	2. 無し	3. 策定中／検討中

● **Q2（2）_SQ1.（Q2（2）で「1. 有り」にお答えの場合）**
女性取締役数の達成目標年度（西暦）と目標数（人数）をご回答ください。

SQ1_1. 目標年度（年）		SQ1_2. 目標数（人）	
	年		人

Q2（2）_SQ2. その目標を社外に公表していますか。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q2（2）_SQ3.（Q2（2）_SQ2で1.～8. の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

◆女性正社員比率について

Q2（3）女性正社員比率の目標を設定していますか。（１つだけ）

1. 有り	2. 無し	3. 策定中／検討中

Q2（3）_SQ1.（Q2（3）で「1. 有り」にお答えの場合）
女性正社員比率の達成目標年度（西暦）と目標数値をご回答ください。

SQ1_1. 目標年度（年）		SQ1_2. 目標数値（%）	
	年		%

Q2（3）_SQ2. その目標を社外に公表していますか。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q2（3）_SQ3.（Q2（3）_SQ2で1.～8. の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

◆女性正社員の新卒採用比率について

Q2（4）女性正社員の新卒採用比率の目標を設定していますか。（１つだけ）

1. 有り	2. 無し	3. 策定中／検討中	

Q2（4）_SQ1.（Q2（4）で「1. 有り」にお答えの場合）
女性正社員の新卒採用比率の達成目標年度（西暦）と目標数値をご回答ください。

SQ1_1. 目標年度（年）		SQ1_2. 目標数値（%）	
	年		%

Q2（4）_SQ2. その目標を社外に公表していますか。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q2（4）_SQ3.（Q2（4）_SQ2で1.～8. の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

Q2SQ1. Q2（1）～（4）でご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください。
【備考欄】

● Q3. 貴社は、女性活躍推進の取り組みを、経営トップがリード（コミット）していますか。（いくつでも）

	1. 経営戦略における女性活躍推進の重要性・意義について、経営トップの言葉で明確化し、社外に発信している
	2. 経営トップが、女性活躍推進の重要性・意義について従業員に対して定期的にメッセージを発信している
	3. 経営トップ自らが、女性活躍推進に向けた社内全体の取り組みをリードしている
	4. 定例の経営会議において、役員間で女性活躍推進の取り組みを議論し、経営トップが確認している
	5. その他
	6. 該当しない

Q3SQ1.（Q3で1.～5. とお答えの場合）
Q3でお答えの経営トップのコミットメントを、社外に公表していますか。
公表先に該当するものをご回答ください。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q3SQ2.（Q3SQ1で1.～8. の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

２．「推進体制の構築」に関する評価

女性活躍推進に向けた、貴社の推進体制構築状況をおうかがいします。
※ここからの質問は、S6の「本調査における貴社のご回答範囲」についてお答えください。

● **Q4. 貴社には、女性活躍促進のための組織体制が構築されていますか。（１つだけ）**
※複数該当する場合は、主なものを1つだけご回答ください。

1. 独立した組織(部、室、課、チーム等)がある
2. 委員会等横断的な推進組織がある
3. 組織はないが、専属で担当する係がいる
4. かつては特別な組織体制や専属担当を設置していたが取り組みが進み、現在は特別に組織や担当をおいていない
5. 組織も専属で担当する担当もいない
6. 現在構築中

Q4SQ1. （Q4で「1. 独立した組織（部、室、課、チーム等）がある」「2. 委員会等横断的な推進組織がある」とお答えの場合）
その組織の名称をご記入ください。

Q4SQ2. （Q4で「1. 独立した組織（部、室、課、チーム等）がある」「2. 委員会等横断的な推進組織がある」とお答えの場合）
その組織の最高責任者の役職をご回答ください。（１つだけ）

1. 経営トップ
2. 担当役員
3. 事業部長職相当者
4. 部長職相当者
5. 課長職相当者
6. 責任者はいない／該当しない

Q4SQ3. （Q4で「1. 独立した組織（部、室、課、チーム等）がある」「2. 委員会等横断的な推進組織がある」とお答えの場合）
その組織は、各事業部門と連携できる体制が構築されていますか。（いくつでも）

1. 各部門の幹部クラス(役員・部長、等)と定期的に議論する体制を構築している
2. 各事業部門に担当者を置いている
3. 各事業部門の社員の意見を定期的に吸い上げる体制を構築している
4. その他連携体制が構築されている
5. 体制は構築されていない

Q4SQ4. （Q4で「1. 独立した組織（部、室、課、チーム等）がある」「2. 委員会等横断的な推進組織がある」とお答えの場合）
その組織体制について、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。（いくつでも）

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

Q4SQ5. （Q4SQ4で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

Q5. 役員の評価に、女性活躍推進に関する取り組みが反映される仕組みはありますか。（いくつでも）

※人事関連の担当役員に関わらず、役員全般の評価についてご回答ください。

	1. 女性活躍推進の実績を役員の評価指標の1つに組み入れている
	2. 女性活躍推進の目標(KPI)を、役員の達成目標の1つとしている
	3. 役員の登用にあたり、女性活躍推進に対するそれまでの取り組み経験や実績を重視している
	4. その他
	5. 仕組みはない
	6. 策定中／検討中

Q5SQ1. （Q5で1. ～4. とお答えの場合）
女性活躍推進に向けた役員評価の仕組みについて、社外に公表していますか。
公表先に該当するものをご回答ください。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q5SQ2. （Q5SQ1で1. ～8. の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※★印のついた設問は「なでしこ銘柄」「準なでしこ」スクリーニング要件です。

３．「ガバナンス」に関する評価

ダイバーシティに向けた貴社のガバナンスに関する取り組み状況をおうかがいします。
※「ガバナンス」に関する質問Q6～Q10SQ2については、上場会社単体ベースでご回答ください。
ただし、Q6SQ3だけは、S6の「本調査における貴社のご回答範囲」でお答えいただく質問です。

■ガバナンスの体制についておうかがいいたします。

【取締役・監査役・執行役員の実績】

★ **Q6. 貴社における以下の役職者等について、全数と女性の人数をそれぞれご回答ください。**
● **上場会社単体ベースの直近の実績でご回答ください。**
該当者がいない場合は、「0」人と記入してください。
※1:監査役人数について、監査等委員会設置会社及び指名委員会等設置会社の場合は、人数のご記入は不要です。
「1.監査等委員会設置会社／指名委員会等設置会社である」を選択ください。
※2:執行役員数については、執行役員制度を導入していない場合は、人数のご記入は不要です。
「1.執行役員制度を導入していない」を選択ください。
指名委員会等設置会社の場合は「執行役」を「取締役」に含めてご回答ください。
※3:直近の実績とは、本調査の調査票ご提出時点までを対象として結構です。

上場会社単体ベース	(1) 取締役数★		(2) 社内取締役数		(3) 監査役数★		(4) 執行役員数★	
全数（男女計）		人		人		人		人
上記のうち女性		人		人		人		人
					□ 1.監査等委員会設置会社／指名委員会等設置会社である		□ 1.執行役員制度を導入していない	

Q6SQ1. その実績を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。
（いくつでも）

□	1. 中期経営計画公表資料
□	2. アニュアルレポート・統合報告書
□	3. コーポレート・ガバナンス報告書
□	4. 有価証券報告書
□	5. CSR報告書
□	6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
□	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
□	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q6SQ2. （Q6SQ1で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

● Q6SQ3.（S6の「本調査における貴社のご回答範囲」で、「2. 国内グループ主要企業の合算で回答」「3. 国内の全連結グループ企業で回答」とご回答の企業にのみおうかがいします。
ご回答範囲における取締役・監査役・執行役員数の直近の実績（ご回答範囲企業の合算値）をご回答ください。
該当者がいない場合は、「0」人と記入してください。
Q6でお答えの上場会社単体ベースと同数であっても、省略せずに数値をご記入ください。

※1:監査役人数について、監査等委員会設置会社及び指名委員会等設置会社の場合は、人数のご記入は不要です。
「1.監査等委員会設置会社／指名委員会等設置会社である」を選択ください。
※2:執行役員数については、執行役員制度を導入していない場合は、人数のご記入は不要です。
「1.執行役員制度を導入していない」を選択ください。
指名委員会等設置会社の場合は「執行役」を「取締役」に含めてご回答ください。
※3:直近の実績とは、本調査の調査票ご提出時点までを対象として結構です。

回答範囲企業合算	（1）取締役数		（2）社内取締役数		（3）監査役数		（4）執行役員数	
全数（男女計）		人		人		人		人
上記のうち女性		人		人		人		人
					□ 1.監査等委員会設置会社／指名委員会等設置会社である		□ 1.執行役員制度を導入していない	

Q6SQ4.Q6～Q6SQ3でご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください。

【備考欄】

Q7. （Q6(1)上場会社単体ベースで「女性取締役がいる（実績“1”人以上と数値記入）」とお答えの企業におうかがいします）
Q6(1)でご回答になった女性取締役のキャリアバックグラウンドについて、以下の選択肢に該当する女性取締役の人数をご記入ください。
キャリアが複数ある場合は、その方の最もメインとなるキャリアでご回答ください。
例：女性取締役が3名で、キャリアバックグラウンドが「財務・経理」1名、「会計士」2名だった場合、それぞれの選択肢の隣の枠に、その人数に該当する数字を記入してください。

【社内キャリア】			
1. 営業	→		人
2. 技術・生産・開発	→		人
3. 財務・経理	→		人
4. 法務・知財	→		人
5. 人事・総務	→		人
6. 広報・IR	→		人
7. その他社内キャリア	→		人
具体的に			
【社外キャリア】			
8. 学識経験者（学者・研究者等）	→		人
9. 公認会計士	→		人
10. 弁護士	→		人
11.他社での経営経験者	→		人
12.政府機関出身者	→		人
13. その他社外キャリア	→		人
具体的に			

Q7SQ1. （Q7で1.～13.にご回答の場合）
Q7でご回答になった女性取締役のキャリアバックグラウンドについて、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。

（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q7SQ2. （Q7SQ1で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

Q8. （Q6(1)上場会社単体ベースで「女性取締役がいない（実績“0”人と数値記入）」とご回答になった企業におうかがいします）
現在、女性取締役がいない理由としてあてはまるものをご回答ください。

（いくつでも）

	1. 過去には実績があるが、回答時の実績ではたまたま登用・選定されていないため
	2. 正社員の男女人数構成上、候補となる層に女性社員がいない(少ない)から
	3. これまで女性が次世代経営者層の選抜・育成の対象にならず、現在適する人材が社内にいないから
	4. 自社の文化・風土・慣習上、女性は登用・選定されにくいから
	5. 取締役のポストに空席がないから
	6. その他

Q8SQ1. （Q8で1.～6.にご回答の場合）
Q8でお答えの「女性取締役がいない理由」について、社外に公表していますか。
公表先に該当するものをご回答ください。

（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q8SQ2. （Q8SQ1で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

Q9. 貴社では、女性取締役を増やすために、現在どのような取り組みをしていますか。

（いくつでも）

	1. 取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている
	2. 昇進・登用にあたって、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している
	3. 取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている
	4. 企業の経営経験者や専門家(弁護士・会計士等)について、役割に応じた登用を実施している
	5. 他社(グループ企業含む)の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている
	6. その他
	7. いずれも該当しない
	8. 策定中／検討中

Q9SQ1. （Q9で1.～6.とお答えの場合）
女性取締役を増やすための取り組み内容を社外に公表していますか。
公表先に該当するものをご回答ください。

（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q9SQ2. （Q9SQ1で1.～8.とお答えの場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

■貴社のガバナンスに関するお取り組み状況をおうかがいします。

● Q10. 貴社では、取締役会において、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進をしていますか。（いくつでも）

	1. ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている
	2. 取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している
	3. 取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に 公表している
	4. 社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている
	5. 取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取り組みや成果を入れている
	6. その他
	7. いずれも該当しない／監督や推進を実施していない
	8. 策定中／検討中

Q10SQ1. （Q10で1.～6.とお答えの場合）
「経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進」の貴社取り組み内容を、
社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q10SQ2. （Q10SQ1で1.～8.とお答えの場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

４．「全社的な環境・ルールの整備」に関する評価

女性活躍推進に向けた、貴社の環境やルールの整備に関する取り組み状況をおうかがいします。
※ここからの質問は、S6の「本調査における貴社のご回答範囲」についてお答えください。

■女性活躍推進に向けた人事制度等の見直しについておうかがいします。

● **Q11. 従業員が属性に関わらず活躍できるような環境やルール・人事制度等の構築に取り組んでいますか。あてはまるものを全てご回答ください。（いくつでも）**
※現時点で着手している取り組みだけでなく、すでに構築されたものについても、あてはまるものをお答えください。

	1. 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
	2. 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入（成果主義報酬等）
	3. 個人の評価基準を明確にしている
	4. 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み（360度評価など）の導入（変更）
	5. ハラスメント等のコンプライアンス規定／ガイドラインの明文化
	6. 匿名での内部通報制度（ホットライン）の構築
	7. 女性特有の健康課題に関する制度の構築
	8. その他
	9. 取り組んでいることはない

Q11SQ1. （Q11で1.～8.とお答えの場合）
その内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。
（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q11SQ2. （Q11SQ1で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

■ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みについておうかがいします。

◆正社員に対する「柔軟な勤務〈場所〉を認める制度」について

● Q12. 貴社では、正社員に対して「柔軟な勤務〈場所〉を認める制度」を構築していますか。
あてはまるものを全てご回答ください。（いくつでも）

Q12SQ1. その制度の利用可能対象範囲を下記の選択肢よりお選びください。（１つだけ）

1. 正社員全般	2. 育児・介護等制約のある特定社員に限定	3. その他

【Q12：構築している制度】

			Q12SQ1【対象】
	1. 在宅勤務制度	⇒	
	2. モバイルワーク勤務	⇒	
	3. サテライトオフィス勤務	⇒	
	4. 社員本人が勤務地を選択できる制度	⇒	
	5. 一定期間、転勤や異動を免除する制度	⇒	
	6. その他	⇒	
	7. 構築していない		

Q12SQ2. （Q12の1.～6でお答えの制度について）
その内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。
（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q12SQ3. （Q12SQ2で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

◆正社員に対する「柔軟な勤務〈時間〉を認める制度」について

● **Q13. 貴社では、正社員に対して「柔軟な勤務〈時間〉を認める制度」を構築していますか。**
あてはまるものを全てご回答ください。（いくつでも）

Q13SQ1. その制度の利用可能対象範囲を下記の選択肢よりお選びください。（１つだけ）

1. 正社員全般	2. 育児・介護等制約のある特定社員に限定	3. その他

【Q13：構築している制度】

			Q13SQ1【対象】
	1. フレックスタイム制度	⇒	
	2. 時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）＊	⇒	
	3. 複数の労働時間区分設定＊	⇒	
	4. 労働時間短縮制度（1日／週／月の所定労働時間の短縮制度） ※法律で規定されている以上のもの	⇒	
	5. 時間外労働免除・制限　※法律で規定されている以上の	⇒	
	6. 半日単位の有給休暇制度	⇒	
	7. 時間単位の有給休暇制度	⇒	
	8. その他	⇒	
	9. 構築していない		

＊「時差勤務制度」や「複数の労働時間区分設定」については、柔軟な勤務時間を認める制度として設定されたものを対象としてお答えください。

Q13SQ2.（Q13の1.～8.でお答えの制度について）
その内容について、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。
（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q13SQ3.（Q13SQ2で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

◆正社員に対する「多様なキャリアパス」の支援制度について

Q14. 貴社では、正社員に対して「多様なキャリアパス」の支援制度を構築していますか。
あてはまるものを全てご回答ください。（いくつでも）

Q14SQ1. その制度の利用可能対象範囲を下記の選択肢よりお選びください。（１つだけ）

1. 正社員全般	2. 育児・介護等制約のある特定社員に限定	3. その他

【Q14：構築している制度】

			Q14SQ1【対象】
	1. 職種／コース(総合職⇔一般職、勤務地限定等)の転換制度	⇒	
	2. 仕事量・責任範囲を、一定期間現在の職種・等級よりも限定(縮小)する転換を可能とする制度	⇒	
	3. 配偶者転勤等を理由とした休職制度	⇒	
	4. 自己都合退職での再雇用制度	⇒	
	5. その他	⇒	
	6. 構築していない		

Q14SQ2. （Q14の1.～5.でお答えの制度について）
その内容について、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。
（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q14SQ3. （Q14SQ2で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

■正社員における労働時間適正化（長時間労働改善）のための取り組みについておうかがいします。

● Q15. 貴社では、正社員の「労働時間適正化（長時間労働改善）」に取り組んでいますか。
あてはまるものを全てご回答ください。（いくつでも）

【時間管理・把握関連】	
	1. 労働時間の見える化(労働時間を従業員に共有する仕組み)
	2. 残業時間削減の取り組みが、評価に反映される仕組みの導入
	3. 管理職の残業時間を把握する仕組みの導入
	4. 管理職のマネジメントスキルを高める取り組み
【業務管理・見直し関連】	
	5. 業務配分(割り当て)の適正化
	6. 業務の効率化
	7. 業務の見直し(過剰サービスの廃止など)
【休暇やインターバル関連】	
	8. 有給休暇の連続取得奨励
	9. 勤務時間インターバル規制制度の導入
【勤務形態・労働時間関連】	
	10. 一定時刻での強制退社
	11. 早朝出勤(早出勤務)の奨励
	12. 定時退社日・消灯日の設定
	13. 労働時間削減で減少する残業代を目標達成時の、具体的インセンティブとして還元
	14. 所定労働時間の短縮
	15. 長時間労働改善に向けた意識・行動を変える研修・トレーニングの実施
	16. その他
	17. 取り組んでいない

Q15SQ1. （Q15の1.～16.でお答えの取り組みについて）
その内容について、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。
（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q15SQ2. （Q15SQ1で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

５．管理職の「行動や意識改革」に関する現場の取り組み評価

女性活躍推進に向けた、管理職の行動・意識の改革に関する取り組み状況をおうかがいします。
※ここからの質問は、S6の「本調査における貴社のご回答範囲」についてお答えください。

■女性活躍推進に向けた、管理職に対する行動・意識改革の取り組みについて

● **Q16. 貴社では、管理職や次世代幹部候補に対して、従業員が属性に関わらず活躍できる職場環境整備や適切なマネジメント促進のため、研修（トレーニングも含む）を実施していますか。あてはまるものを全てご回答ください。（いくつでも）**
※対象者が必須参加となっているものについてお答えください。
※自由参加のものや講演会への出席については回答の対象外となります。

	1.「女性が活躍する職場であることが経営成果につながる」ことへの理解促進を行う研修
	2.「女性が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解促進を行う研修
	3. 該当する本人に限らず行う育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
	4. 該当する本人に対して、育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
	5. 女性特有の健康課題に関する理解を促進する研修
	6. 多様な属性の社員への職務付与等の育成に関する研修
	7. 多様な属性の社員への適切な評価の仕方に関する研修
	8. 多様な属性の社員に対して偏り（バイアス）のない考課訓練
	9. その他
	10. 実施していない

Q16SQ1. （Q16で1.～9.とお答えの場合）
その実施内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q16SQ2. （Q16SQ1で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

Q17. 貴社では、管理職のマネジメントに対して、女性活躍推進の取り組みを評価する仕組みがありますか。あてはまるものを全てご回答ください。（いくつでも）
※取り組みには、育成、助言・支援、意識・風土改革等を含みます。

	1. 女性活躍推進の取り組み結果を、管理職の評価指標の1つに組み入れている
	2. 女性活躍推進の取り組みプロセスを、管理職の評価指標の1つに組み入れている
	3. 管理職登用にあたり、女性活躍推進に対する取り組みや態度を、選定要件に入れている
	4. その他
	5. 仕組みはない
	6. 策定中／検討中

Q17SQ1. （Q17で1.～4.とお答えの場合）
Q17でご回答になった管理職に対する取り組みを、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q17SQ2. （Q17SQ1で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

６．一般従業員の意識改革やキャリア形成・キャリアアップを促す取り組み評価

女性活躍推進に向けて、一般従業員に対する意識改革やキャリア形成・キャリアアップを支援する取り組みをおうかがいします。
※ここについての質問は、S6の「本調査における貴社のご回答範囲」についてお答えください。

■女性活躍推進のための一般従業員に対する取り組みについて

[行動や意識・風土改革に向けた研修]

Q18. 貴社では、女性活躍推進に向けた、従業員に対する行動や意識改革を促す研修（トレーニングを含む）を実施していますか。対象者が必須参加となっているものについて全てご回答ください。
※自由参加のものや講演会への出席については回答の対象外となります。 **（いくつでも）**

Q18SQ1. （Q18で1.～9.に該当の場合）
その研修・トレーニングの対象は誰ですか。対象を下記の選択肢よりお選びください。
（１つだけ）

1. 正社員全般	2. 育児・介護等制約のある特定社員に限定	3. その他

【Q18. 研修・トレーニングの内容】

			Q18SQ1【対象】
	1.「女性が活躍する職場であることが経営成果につながる」ことへの理解促進を行う研修	⇒	
	2.「女性が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解促進を行う研修	⇒	
	3. 該当する本人に限らず行う育児・介護等に関する、社内制度への理解を促進する研修	⇒	
	4. 該当する本人に対して、育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修	⇒	
	5.女性特有の健康課題に関する理解を促進する研修	⇒	
	6. 多様な属性の社員に対する理解を深めるための研修	⇒	
	7. 多様な属性の社員との円滑なコミュニケーション形成のための研修	⇒	
	8. 自発的なキャリア形成への支援	⇒	
	9. その他	⇒	
	10.実施していない		

Q18SQ2. （Q18およびQ18SQ1で1.～9.に該当の場合）
その実施内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。
（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q18SQ3. （Q18SQ2で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※●印のついた設問とその情報開示状況は、「なでしこチャレンジ企業」対外公表対象設問です。

［従業員のキャリア形成・キャリアアップを支援する取り組み評価］

● **Q19. 貴社では、従業員個々人のキャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）を実施していますか。あてはまるものをご回答ください。（いくつでも）**

※自由参加や講演会・団体への所属については回答の対象外となります。

【意識づけの取り組み】	
	1. 社員が自律的にキャリアプランを考える・キャリアデザインを促す等の研修の実施
【キャリア向上のための支援制度】	
	2. ポストや職種要件を公開して応募者を募る社内公募制度
	3. 社員が就きたい職種や職務を申請して部署異動ができる社内FA制度
	4. 非正規社員から正社員への転換制度
	5. 派遣から直雇用への転換制度
【社外活動支援のための制度構築や支援】	
	6. 大学・大学院への進学・留学等、自己啓発による休暇／休職を認める制度
	7. ボランティアのための休暇／休職制度
	8. 副業・兼業禁止の見直し
	9. 国内や海外の大学（院）進学支援（費用補助・有給付与）
	10. その他
	11. 実施していない

Q19SQ1. （Q19で1.～10.に該当の場合）
その実施内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。（いくつでも）

	1. 中期経営計画公表資料
	2. アニュアルレポート・統合報告書
	3. コーポレート・ガバナンス報告書
	4. 有価証券報告書
	5. CSR報告書
	6. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
	7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
	8. 上記以外の自社サイト・文書

Q19SQ2. （Q19SQ1で1.～8.の社外公表に該当の場合）
公表内容を確認できる先（URL）をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

７．女性の活躍推進に向けた戦略的な取り組み事例について

Q20. 2019年3月22日の「なでしこ銘柄」発表時にリリースされる冊子「平成30年度『なでしこ銘柄』」において、女性の活躍推進に戦略的に取り組むベストプラクティスの共有を図る観点から、「注目企業」として特集を組むことを予定しております。
このQ20に記載された事例の中から、特徴的な取り組みを実施する企業を「注目企業」として選出し、その取り組みを紹介する予定です。
この特集に、自社の取り組みの掲載を希望される場合、貴社の取り組み事例についてご紹介ください。

例）
・積極的な女性取締役の登用に向けた工夫・取り組み
・兼業副業禁止の見直し（企業の成長、個人のキャリアアップにつながる兼業・副業）
・男性の育児参加支援
・女性を含む学び直し（リカレント教育）の支援
・場所、時間を問わない柔軟な働き方（テレワーク、フレックスタイム等）

Q21. 女性の取締役が活躍することによって、自社にもたらされた変化や成長、苦難を乗り越えた等の事例を取締役の個人名含めご紹介下さい。
このQ21に記載された事例の中から、平成30年度なでしこ銘柄レポートのトピックスとして、数社取り上げることを予定しておりますので、是非自社のPRにご活用下さい。

８．「競争力への影響」について

※これ以降の質問「８.競争力への影響」～「１１.本事業」についての質問は、
「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定に関わるスコアリングの対象外です。
ぜひ貴社の忌憚のないご意見や実態のご回答をお願いいたします。

Q22.女性活躍推進は貴社の競争力に対し、どのような影響を与えると思いますか。
貴社の考えに近いものを最大2つまでご選択ください。（２つまで）

	1.プロダクト･イノベーション上の影響(顧客ニーズ等の適切な把握、製品･サービス開発･改良に対するイノベーション効果)
	2.プロセス･イノベーション上の影響(生産性･創造性に係る効果、業務効率化等)
	3.顧客･消費者の評価等への影響
	4.採用活動上の影響
	5.投資家等からの評価に係る影響、資金調達に係る影響
	6.取締役会のガバナンス機能の改善に係る影響
	7.従業員のモチベーション･満足度、離職防止等に係る影響
	8.リスク管理能力の向上
	9.その他

９．「今後の取り組み」について

■足もとの課題

Q23.女性のキャリア登用を進めるにあたって、切実な課題は何ですか。
貴社の考えに近いものを最大2つまでご選択ください。（２つまで）

	1.経営トップ･役員による理解不足		5.長時間労働
	2.男性管理職による理解不足		6.柔軟な勤務場所･時間を認める制度の不足
	3.女性のキャリア意識の不足		7.人事評価に関する制度やあり方の見直し
	4.女性管理職候補者の不足		8.その他

■課題解決の取り組み

Q24.Q23でお答えになった「足もとの課題」を解決するために、貴社が実施している取り組みがあれば、ご記入ください。

■政府への要望

Q25.女性のキャリア登用をさらに進めるために、政府への要望があればご記入ください。

１０．次年度以降の事業に向けたご意見おうかがい

次年度以降の事業に向けて、ご意見をおうかがいします。
「コーポレートガバナンスコード」及び「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」等でも
企業の情報開示が重要視されています。その状況を踏まえ、ご回答いただいた全企業のデータを
経済産業省のWEBサイト上等で整理・開示することは、
企業及び投資家等のステークホルダーの利益に資すると考え、本調査においてもさらなる調査データ公表を
事業方向性の１つとして検討しています。以下について貴社のご意見をお聞かせください。

Q26.次年度以降、事業方針を「銘柄選定有無に関わらず、本調査回答企業の回答データを対外的に公表する」と変更した場合、そのデータ開示レベルについて、貴社のお立場に近いものをお答えください。
（１つだけ）

1. 調査の全項目のデータを開示可能(開示に同意)
2. 調査全項目は不可だが、経済産業省であらかじめ厳選した項目についてだけは開示可能(開示に同意)
3. 調査項目ごとに企業のデータ開示可否の選択が認められなければ、開示に同意はできない
4. 回答データが対外的に公表される場合は、本調査に参加しない可能性が高い

Q26SQ1.（Q26で2.～4.にお答えの場合）
データ開示対象からの除外を希望される項目は、どのような項目・内容でしょうか。
本年度の調査項目のF1以降の設問番号をご記載いただくか、具体的な内容を以下にご記載ください。

１１．「本事業」について

Q27.本事業について、コメントがあればご記入ください。