

## 経済産業省 令和4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」の取組を実施しています。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、各社の取組を加速化していくことを狙っています。

昨今の人的資本経営重視の流れや、国内外における企業の非財務情報開示の議論を踏まえ、今年度から「なでしこ銘柄」の調査内容、選定基準、評価プロセス等を大きく変更します。これにより、企業におけるより一層の女性活躍の取組の加速化を目指します。

ご回答いただく企業の皆様におかれては、「なでしこ銘柄」を通じて自社の女性活躍の取組を整理・見える化していただくことが可能です。また、女性活躍に積極的な企業として、資本市場・労働市場へのPRツールとしてもご活用いただけます。

ご回答いただいた企業全社には自社の立ち位置が分かるセルフチェックシートを送付し、各社の更なる取組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いたします。

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室

### 〈回答期限〉

**【2022年11月17日(木)16:00まで(厳守)】**にご回答くださいますようお願いいたします。

※提出はメールでのみ受け付けます。原則として土・日・祝日を除く1営業日以内に受領のご連絡をいたします。

### 〈提出回答資料〉

- ◇ ①定量調査票(本エクセル)
  - ◇ ②定性調査票(ワード)
- ※「なでしこ銘柄」の選定は、①定量調査票及び②定性調査票の両方を提出した企業から行います。

### 〈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「令和4年度産業経済研究委託事業(「新・なでしこ銘柄(仮称)」選定に係るスキーム検討調査事業)」の委託先であるEY新日本有限責任監査法人において、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す。また、回答データ(一部項目)は公開となります。詳細については募集要領をご確認ください。
- ◇ 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。※令和4年度「なでしこ銘柄」について

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/iinzai/diversity/nadeshiko.html>

※本調査に関するお問い合わせは以下をお願いします。

令和4年度「なでしこ銘柄」事業事務局(受託: EY新日本有限責任監査法人)

担当: 勝田、毛利、貝(ベイ)、池田

メールアドレス: [nadeshiko20@jp.ey.com](mailto:nadeshiko20@jp.ey.com)

## 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。

ご回答に際しての前提	
調査の回答対象 企業範囲	<p>◆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、  <b>【取締役】の実績については、なでしこ銘柄選定のスクリーニング要件として使用しますため、回答対象企業範囲が上場会社単体ベース以外の場合でも、回答対象企業合計の数字と併せて上場会社単体での数字もご回答ください。</b></p> <p>■<b>持株会社制を採用していない、あるいは事業持株会社の場合</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社単体で回答</li> <li>・国内グループ主要企業の合算で回答</li> <li>・国内の全連結グループ企業で回答</li> </ul> <p>■<b>持株会社(事業持株会社を除く)制を採用している場合</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・持株会社を含む国内グループ主要企業の合算で回答</li> <li>・国内の全連結グループ企業で回答</li> </ul> <p>※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。</p>
調査の回答対象 ・エリア	<p>◆回答対象エリア(地域):日本国内を対象としています。            海外の支社・事業所、海外の連結グループ会社の実績は調査の対象に含めずにお答えください。</p> <p>※他社への出向者、および、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、行っていない場合は回答に含めずにお答えください。</p> <p>◆<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>            従業員数等は海外現地法人を含めずにお答えください。</p>
回答期間の範囲 について	<p>◆ご回答の基本となる期間(年度)は、「2021年度」を前提とします。            定量調査票の「1.5 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。」にご回答ください。</p> <p>◆定量調査票の「取締役・監査役・執行役員の実績」など、「直近の実績を記載してください。」と記載のある設問においては、調査票提出時点の実績でご回答ください。</p>
数量値の入力桁数	<p>・貴社の公表数字が小数点第二位以下まで算出している場合は、小数第二位を四捨五入した数字(小数点第一位まで)をご回答ください。</p>

## 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
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、呼称は問わない)。 役員と各役職を兼務している場合でも、役職ごとに一人分とカウント。 委員会設置会社の場合は、「監査役数」の記入は不要。
女性役員比率	女性役員比率＝女性役員数／全役員数×100で算出(小数第二位を四捨五入した値) 役員数は、取締役数、監査役数、執行役数(指名委員会等設置会社の場合のみ該当)を合算。
取締役	取締役または監査役を同一人物が兼務している場合でも、役職ごとに一人分とカウント。
執行役員	企業の業務執行を担当する役職。例えば、マネージングディレクター、フェロー、理事などが含まれるが、役職名は問わない。 取締役または監査役と執行役員を同一人物が兼務している場合でも、執行役員一人分にカウント。
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。 ※事業所で通常「課長」に相当する者であり、組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)のもの長。 ※フェロー、主任研究員等の専門職であっても、社内において管理的なポストに就いている場合は、「管理職」としてご回答ください。
課長相当職	「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、若しくは、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および責任の程度が「係長」に相当する者。
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。
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(小数第二位を四捨五入した値)
育児休業等	育児休業等とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業をいいます。
育児休業等からの復帰率	育児休業等を取得した従業員のうち職場復帰した者の比率。 具体的な算出方法は各社の定義・集計方法を用いてください。

「男性育児休業」 取得者数	①「育児休業等を取得した男性労働者数(配偶者出産年に係らず調査回答年度における該当人数)」 ②「企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した人数」 本調査においては「①+②の合計数」を指すこととします。
取得率	「男性育児休業」取得者数(①+②の合計数) ÷ 「子が出生した男性労働者数(育児休業取得有無に係らず、 回答年度内において該当する実績人数)」×100 ※企業独自の育児を目的とした休暇制度とは、小学校就学の始期に達するまでの子について 制度を利用した場合となります。 ※育児休業と企業独自の育児を目的とした休暇制度の両方を利用した場合には、 同一の子の利用である場合は、1人でカウントしてください。 ※調査回答年度内に育児休業を取得開始した方を対象にしてください。 ※配偶者が出産した年度と、育児休業を取得した年度が異なる男性労働者がいる場合、 100%を超えることがあります。 ※「育児休業等」の定義は上記該当定義を参照。
平均取得日数	(1)取得率で対象となった男性労働者が、調査回答年度に取得した日数 ÷ 「育児休業等をした男性労働者数」 ※「育児休業等」の定義は上記該当定義を参照。
年次有給休暇取得率 (正社員)	年次有給休暇取得日数÷年次有給休暇付与日数×100 ※「年次有給休暇取得日数」は、当該年度に実際に取得した日数であり、繰り越し分を含みます。 ※「年次有給休暇付与日数」は、当該年度に付与された日数であり、繰り越し分を含みません。
一か月あたりの 法定外労働時間 の平均	法定外(8時間を超える勤務)について月ごとに全正社員の平均法定外労働時間を算出し、 その合計を12で割り、一か月あたりの平均時間を算出してください。 ※みなし労働時間制の場合も、みなし労働時間ではなく勤務実績から法定労働時間を 引いて計算してください。

**なでしこ銘柄選定に用いる業種分類 (TOPIX-17の分類を利用)**

- 1 食品
- 2 エネルギー資源
- 3 建設・資材
- 4 素材・化学
- 5 医薬品
- 6 自動車・輸送機
- 7 鉄鋼・非鉄
- 8 機械
- 9 電機・精密
- 10 情報通信・サービスその他
- 11 電気・ガス
- 12 運輸・物流
- 13 商社・卸売
- 14 小売
- 15 銀行
- 16 金融 (除く銀行)
- 17 不動産

**【10/27改訂版における修正】**

4.3の質問文「4.3 (1)のうち、社内取締役数」について、記載に誤りがありました。  
正しくは以下となります。  
「4.3 4.2のうち、社内取締役数」

**【10/17改訂版における修正】**

4.1のご回答範囲企業について確認させていただく設問について、  
「1」回答範囲の企業は全て監査役会設置会社 の方にご回答いただく設問の指示と、  
「2」回答範囲の企業は全て委員会設置会社 の方にご回答いただく設問の指示が入れ違いになっておりました。  
正しくは以下となります。  
「1」とお答えの方は、下記4.2,4.3,4.4,4.6についてご回答ください。また4.5には「0」を入力してください。  
「2」とお答えの方は、下記4.2,4.3,4.5,4.6についてご回答ください。

**【回答の定義】公表時は下記の回答の定義がわかるように公表を行いますので、回答の際もこちらの定義に合わせてください。**

- ・制度・役職が存在しない場合：「なし」と入力
  - ・制度・役職は存在するが該当がない場合：「0」と入力
  - ・制度・役職は存在するが回答を控えたい場合：（空欄）
- ただし「指名委員会等設置会社」以外の企業は、「執行役数」の設問（4.5）に「0」と入力してください。

**【凡例】**

- スクリーニング項目：●
- スコアリング項目：○
- 結果公表項目：★

**1 貴社の基本情報をご記入ください。**

直近の情報を記載してください。

※直近の情報は、本調査の調査票ご提出時点を指します。

1.1 企業名（正式名称）★

1.2 業種 ★

1.3 証券コード ★

1.4 女性活躍推進等に関する開示媒体（URL）★

※最も詳しく記載されている媒体のURLを2、3程度ご記載ください。

1.5 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。★

年 月

（備考欄）

1.6 組織形態と、本調査におけるご回答範囲についてお答えください。

なお、このご回答範囲が、銘柄選定後の貴社におけるなでこ銘柄ロゴマークの利用が可能な対象企業範囲となります。

1. 持株会社制を採用していない、あるいは事業持株会社で自社単体で回答
2. 国内グループ主要企業の合算で回答（事業持株会社以外の持株会社制を採用している場合は、持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

選択してください

1.7 1.6で「2」「3」を選択された場合、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。★

1.8 「②定性調査票」の提出有無について、選択してください。●★

※「なでこ銘柄」に選定されるためには、「②定性調査票」にもご回答いただく必要があります。

選択してください

1.9 銘柄に選定された企業及び本項目に同意いただいた企業については、社名および本調査票の一部内容を公表させていただく予定です。

公表に同意いただけますか。●

※公表に同意いただけない場合、回答企業として企業名が公表されません。また、銘柄選定の審査対象外となります。

選択してください

**2 貴社の女性活躍推進における情報開示の状況をご記入ください。●**

2.1 女性活躍推進法の施行により、101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が、策定していますか。

※「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回答ください。
- ・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回答ください。

選択してください

2.2 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。

選択してください

**3 貴社における取締役の女性活躍状況をご記入ください。（回答範囲：上場会社単体）**

直近の実績を記載してください。

※スクリーニングに使用するため、「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」の企業につきましてもご回答ください

※直近の実績とは、本調査の調査票ご提出時点を指します。

3.1 取締役数

名      うち女性取締役数 ●      名

**4 貴社における、役員等の女性活躍状況をご記入ください。（回答範囲：回答対象企業合計）**

※上場会社単体を回答範囲としている企業は、上場会社単体で回答してください。

4.1 ご回答範囲企業は監査役会設置会社か委員会設置会社（監査等委員会設置会社／指名委員会等設置会社）のどちらに該当しますか。

1. 回答範囲の企業はすべて監査役会設置会社
2. 回答範囲の企業はすべて委員会設置会社
3. 回答範囲の企業に監査役会設置会社と委員会設置会社が混在する

選択してください

→ 「1」とお答えの方は、下記4.2, 4.3, 4.4, 4.6についてご回答ください。

また、4.5には「0」を入力してください。

→ 「2」とお答えの方は、下記4.2, 4.3, 4.5, 4.6についてご回答ください。

→ 「3」とお答えの方は、下記4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6についてご回答ください。

■直近の実績を記載してください。回答に際しては、「ご回答に際しての前提」「用語定義」をご参照ください。

※直近の実績とは、本調査の調査票ご提出時点を指します。

※回答範囲企業の合算数をご回答ください。

※取締役または監査役を同一人物が兼務している場合でも、役職ごとに一人分とカウントしてください。

※「3」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。

4.2 取締役数	名	うち女性取締役数	名
4.3 4.2のうち、社内取締役数	名	うち女性社内取締役数	名
4.4 監査役数	名	うち女性監査役数	名
4.5 執行役数 ※指名委員会等設置会社の場合以外は「0」を入力	名	うち女性執行役数	名
4.6 執行役員数	名	うち女性執行役員数	名

(1) 女性役員比率 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算 ※指名委員会等設置会社の場合は「執行役」も含まれます
(2) 女性取締役比率 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算
(3) 女性社内取締役比率 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算
(4) 女性執行役員比率 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算

5 貴社における、女性の活躍状況をご記入ください。

直近会計年度のデータを記載してください。

5.1 管理職数	名	うち女性管理職数	名
5.2 課長相当職数	名	うち女性課長相当職数	名
5.3 係長相当職数	名	うち女性係長相当職数	名
5.4 正社員採用数	名	うち女性正社員採用数	名
5.5 正社員数	名	うち女性正社員数	名
5.6 執行役員に昇進した人数	名	うち執行役員に昇進した女性人数	名
5.7 課長相当職に昇進した人数	名	うち課長相当職に昇進した女性人数	名
5.8 男性の平均勤続年数	年	女性の平均勤続年数	年

(1) 女性管理職比率 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算
(2) 女性係長相当職比率 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算
(3) 女性正社員採用比率 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算
(4) 女性正社員比率 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算

(5) 直近年度に昇進した階層ごとの男女の差異

■ 管理職

(5-1) 女性係長相当職のうち、課長相当職に昇進した女性の比率

(5-2) 男性係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男性の比率

(5-3) 係長相当職のうち、課長相当職に昇進した比率の男女差異 ○

■ 執行役員

(5-4) 女性管理職のうち、執行役員に昇進した女性の比率

(5-5) 男性管理職のうち、執行役員に昇進した男性の比率

(5-6) 管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異 ○

(6) 正社員の平均勤続年数の男女差異 ○★

5.9 女性正社員の育児休業等からの復帰率 ○

#DIV/0!	%	※自動計算	課長相当職に昇進した女性人数/女性係長相当職数
#DIV/0!	%	※自動計算	課長相当職に昇進した男性人数/男性係長相当職数
#DIV/0!	%	※自動計算	男性を100%とした場合の女性の数値
#DIV/0!	%	※自動計算	執行役員に昇進した女性人数/女性管理職数
#DIV/0!	%	※自動計算	執行役員に昇進した男性人数/男性管理職数
#DIV/0!	%	※自動計算	男性を100%とした場合の女性の数値
#DIV/0!	%	※自動計算	男性を100%とした場合の女性の数値

6 貴社の両立支援の実施状況をご記入ください。 ★

直近会計年度のデータを記載してください。

6.1 男性正社員の育児休業取得率	%
6.2 男性正社員の育児休業の平均取得日数	日
6.3 正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	時間
6.4 正社員の年次有給休暇取得率	%
6.5 えるぼし・くるみんの取得状況	
6.5.1 えるぼしの取得状況	選択してください
6.5.2 くるみんの取得状況	選択してください

7 貴社における、女性の活躍状況の経年変化についてご記入ください。

過去の会計年度のデータを記載してください。

7.1 女性管理職比率		
7.1.1 女性管理職比率（10期前。直近が2021年度の場合は2011年度）	%	※10期間のうちに組織再編等の事情がある場合は、備考欄にご記載ください
7.1.2 女性管理職比率（5期前。直近が2021年度の場合は2016年度）	%	※5期間のうちに組織再編等の事情がある場合は、備考欄にご記載ください
(1) 女性管理職比率（直近年度）	#DIV/0!	%
(2) 5期間の女性管理職比率の変化率	#DIV/0!	%
(3) 10期間の女性管理職比率の変化率	#DIV/0!	%
（備考欄）		

8 貴社において、2021年4月1日から回答時点までの法人としての法令遵守状況について ●

以下の各項目を確認のうえ、該当するものに必ず「1」を入力してください。

※下記にある法人としての法令遵守違反がない場合は、全項目に「1」が入ります。

※法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される場合には、選定されません。

※選定後から2024年3月末日までに、法令遵守状況に関する情報が虚偽であったことが判明した場合や、

法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される事実が生じた場合には、選定を取り消すことがあります。

<input type="checkbox"/>	(1) 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期労働法、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に違反して、勧告を受けていない。
<input type="checkbox"/>	(2) 労働基準法、労働安全衛生法又は最低賃金法に違反して、送検されていない。
<input type="checkbox"/>	(3) 違法な長時間労働、過労死又は裁量労働制の不適切な運用が複数の事業場で認められたこと等により、経営トップが都道府県労働局等からは是正指導を受け、企業名が公表されていない。
<input type="checkbox"/>	(4) 長時間労働等に関する重大な労働関係法令（※）に関し、労働基準監督署からは正勧告書を交付されていない、又は労働基準監督署からは正勧告書を交付され、是正期日までに是正報告を行っている。
<input type="checkbox"/>	(5) 障害者雇用促進法第46条第5項又は第6項に基づく勧告に係る第47条に基づく公表がされていない。
<input type="checkbox"/>	(6) 高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告に係る同条第3項に基づく公表がされていない。
<input type="checkbox"/>	(7) 労働者派遣法第49条の2第1項に基づく勧告に係る同条第2項に基づく公表がされていない。
<input type="checkbox"/>	(8) 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）の規定に違反する行為をし、同法第48条の3第2項に基づく命令又は同条第2項に基づく勧告に係る同条第3項に基づく公表がされていない。
<input type="checkbox"/>	(9) a 外国人技能実習法第15条第1項に基づく改善命令若しくは第16条第1項に基づく認定取消に係る第15条第2項若しくは第16条第2項に基づく公示がされていない。
<input type="checkbox"/>	(9) b 外国人技能実習機構から改善勧告書を交付されていない、又は外国人技能実習機構から改善勧告書を交付され、改善期日までに改善報告を行っている。
<input type="checkbox"/>	(10) a 従業員の過労死若しくは自殺に関し、労働基準監督署から従業員等に対し労災保険給付決定がされていない。
<input type="checkbox"/>	(10) b 従業員の過労死若しくは自殺に関し、損害賠償請求において支払いを命ずる旨の判決が確定していない。
<input type="checkbox"/>	(11) 前各項目に掲げるものの他、日本国の法令に基づき行政処分、行政指導（企業名が公表されたものに限る。）若しくは行政罰を受けていない、又は送検されていない。

特定条項とは、下記の条項を指します。

- ※ 労働基準法第4条、第5条、第15条第1項および第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項（第2号および第3号に係る部分に限る。）、第37条第1項および第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項および第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項および第2項、第63条、第64条の2（第1号に係る部分に限る。）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3号（労働者派遣事業の適正な運営確保 および派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）
- ・ 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第4条第1項の規定

9 反社会的勢力とのつながりがないことを誓約いただけますか。 ●

※必ず回答してください。

※該当する場合は必ず「1」を入力してください。

誓約します

10 ご連絡先について

個人情報の取り扱いについて

次の設問10.1で貴社のご連絡先をご記入いただけます。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
- ・ 本調査のセルフチェックシートの連絡先として
- ・ 「令和4年度なでしこ銘柄」に選定された企業へご連絡する際の連絡先として
- ・ 「令和4年度なでしこ銘柄」に選定された企業や、その他の優れた取組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
- ・ 次年度の調査開始時のご案内先として

注：ご記入いただいたご連絡先は、経済産業省から「令和4年度産業経済研究委託事業（「新・なでしこ銘柄（仮称）」選定に係るスキーム検討調査事業）」を受託したEY新日本有限責任監査法人が取得・管理し、上記目的に利用したのち受託先のEY新日本有限責任監査法人は事業の終了後速やかに廃棄します。  
なお、経済産業省においては、全回答企業のデータを上記目的のために管理・利用いたします。

本調査に回答いただいたことをもって、上記について同意いただいたものといたします。

10.1 ご連絡先をご記入ください

10.1.1 ご所属部署	<input type="text"/>
10.1.2 ご役職	<input type="text"/>
10.1.3 ご担当者名	<input type="text"/>
10.1.4 ご住所	<input type="text"/>
10.1.5 お電話番号（半角・ハイフンなし）	<input type="text"/>
10.1.6 メールアドレス（半角）	<input type="text"/>
10.1.7 国税庁の法人番号（13桁）	<input type="text"/>

※国税庁法人番号公表サイト：<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>

---

**【アンケート項目】**

下記質問は、「なでしこ銘柄」選定の審査対象外のアンケートとなります。

女性活躍推進に関する特徴的な取組を実施する企業を「注目企業」として選出し、経済産業省HPにて紹介する予定です。本アンケート項目に記載された事例の中から選出しますので、掲載を希望される場合、下記のテーマについて貴社の取組事例をご記入ください。

**【テーマ】**

1 採用時、配属時や人材育成時における、技術系分野の女性の活躍推進に関する課題とそれに対する取組をご記入ください。（例えば、研修実施・環境整備・広報活動等）

2 女性社員特有の健康課題を解決し、より女性が活躍しやすい環境作りを行うための取組について、フェムテックの活用等の具体例をご記入ください。