



経済産業省



令和6年度「なでしこ銘柄」募集要領

【本編】

2024年8月

経済産業省

令和6年度「なでしこ銘柄」事業事務局

内容一覧

◆ 1. 概要	2
(1) 「なでしこ銘柄」「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」とは	3
(2) 応募パターンと応募内容	5
(3-1) 「なでしこ銘柄」の評価ポイント	7
(3-2) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の評価ポイント	8
(4) 応募のメリット	9
◆ 2. 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の応募	16
(1) 応募方法	17
(2) 業種区分の考え方	18
(3) 審査の主な流れ	19
(4) 選定発表までのスケジュール	20
(5) 調査に関する問い合わせ先	21

1. 概要

(1) 「なでしこ銘柄」「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」とは

- 経済産業省は、東京証券取引所と共同で、平成24年度より「女性活躍推進」に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定しています。
- **女性活躍の推進に優れた企業を「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いとしています。**
- 実際に、以下のデータのとおり、なでしこ銘柄に選定された企業の業績パフォーマンスはTOPIXと比較し優れているという傾向が見られています。

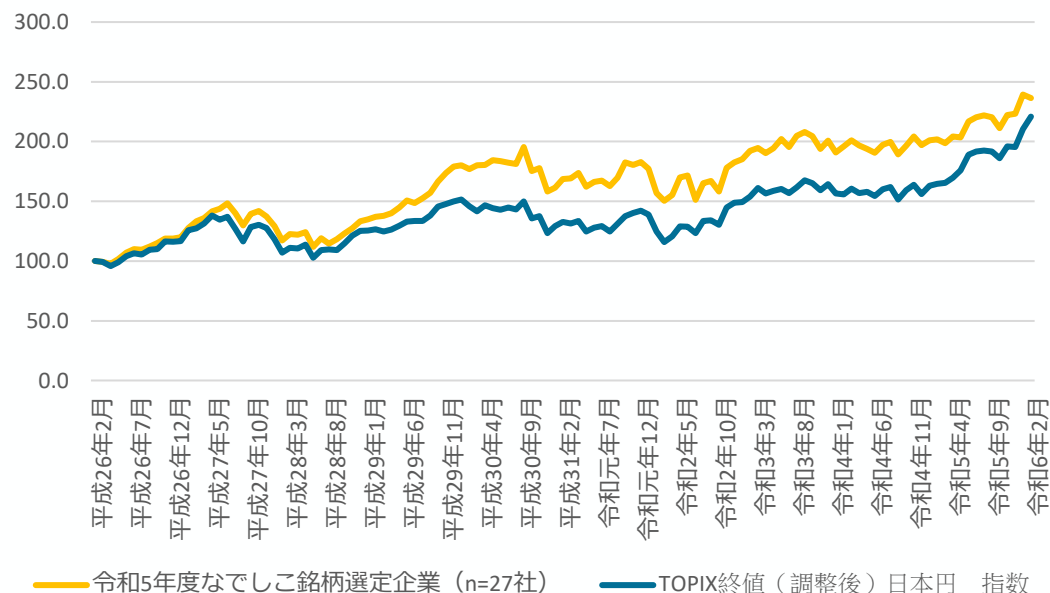


▲令和5年度「なでしこ銘柄」選定発表会の様子



▲令和5年度「なでしこ銘柄」選定発表会当日の東証ホール チッカーの様子

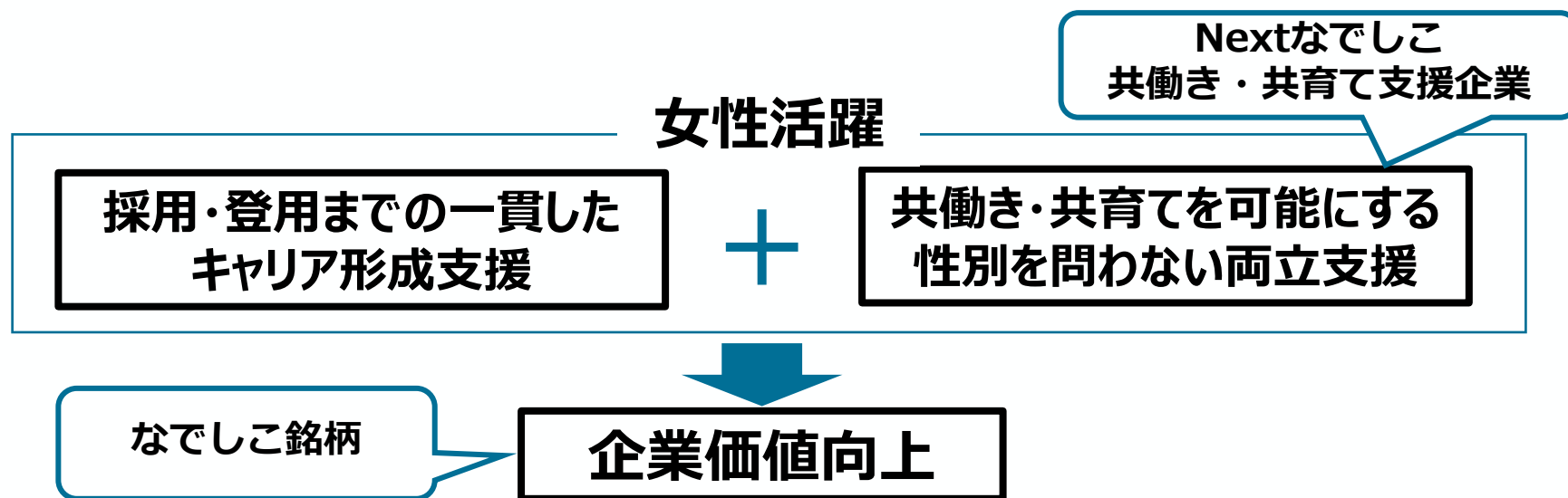
令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業群における
株価指数平均とTOPIXの比較



(※) 経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し、作成

(1) 「なでしこ銘柄」 「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」とは

- 「なでしこ銘柄」 「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」は、全上場企業のうち、女性活躍度調査に回答した企業の中から、業種ごと※に選定を行います。
- 企業価値向上につながる女性活躍のためには、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と、「共働き・共育て支援（性別を問わない両立支援）」を両輪で進めることが重要という考えのもと、そのような企業を「なでしこ銘柄」として選定します。
- 「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取組が特に優れた企業を、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定します。



(2) 応募パターンと応募内容

- 令和6年度は3つの応募パターンがあります。

1

「なでしこ銘柄」と
「共働き・共育て支援企業」
の両方に応募

2

「なでしこ銘柄」のみに応募

3

「共働き・共育て支援企業」
のみに応募

【補足】

- ◆ 「なでしこ銘柄」と「共働き・共育て支援企業」の**いずれかのみ**の応募も可能です。
- ◆ 「なでしこ銘柄」と「共働き・共育て支援企業」の**両方へ**の応募も可能です。
- ◆ 「なでしこ銘柄」に選定された企業は、「共働き・共育て支援企業」には選定されません。
- ◆ 「「なでしこ銘柄」のみに応募」を選択した場合、「なでしこ銘柄」に選定されなかった場合でも「共働き・共育て支援企業」の選定対象にはなりません。

(2) 応募パターンと応募内容

- 調査票はa.共通調査票とb.なでしこ銘柄調査票の2種類です。
- 応募パターンと、調査票の回答が必要な部分との対応は以下のとおりです。
- 「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」の選定のポイントは次ページ以降に記載しております。

		a.共通調査票（Excel調査票）			b.なでしこ銘柄調査票（Word調査票）
項目		①キャリア形成支援の推進状況	②共働き・共育て（両立支援）の推進状況	③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組	④経営戦略と紐付いた女性活躍に向けた取組
回答形態・設問数※1		定量・15問	定量・8問	定性選択式・7問	定性記述式・6問（4700字）
応募パターン	両方	○	○ ※2	○ ※2	○
	なでしこ銘柄のみ	○	○	○	○
	Nextなでしこのみ	○ ※3	○ ※2	○ ※2	—

※1：設問数については、調査票における設問番号X.Xを1問としてカウント。

※2：Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業の選定においては、②と③をより重点的に評価

※3：最終的に企業価値向上につながる女性活躍のためには、共働き・共育て支援（両立支援）のみならず、キャリア形成支援も両輪で行う必要があるため、回答は必須としています。

(3-1) なでしこ銘柄の評価のポイント

- なでしこ銘柄は、以下の2点を重視して、最大30社程度を選定します。
 - ① 「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」及び「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取組・成果が、どちらも優れていること
 - ② 経営戦略と女性活躍を含む人材戦略との結びつき、それによる企業価値向上が自社独自のストーリーとして語られていること
- ①の詳細なスコアリング対象項目についてはP26～P32を、②の詳細についてはP46～P53をご確認ください。

【①の評価のポイントの補足】

- 「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」：意思決定層における女性の登用促進に向けたパイプライン構築や個人のキャリア形成支援の環境が整っているかを確認するため、役員等における女性比率、階層別の女性比率等とそれらの男女差異を評価対象とします。
- 「共働き・共育て支援（性別を問わない両立支援）」：性別を問わない共働き・共育てと、その前提となる、全ての従業員を対象とする柔軟な働き方を可能にする環境が整っているかを確認するため、それぞれに関する取組の有無（インプット）と、その取組の成果としての男性育休取得率・平均取得日数や、全正社員の平均法定外労働時間・その男女差異等（アウトプット）を評価対象とします。

(3-2) Nextなでしこ共働き・共育て支援企業の評価のポイント

- **Nextなでしこ共働き・共育て支援企業は、以下の点を重視して、最大20社程度を選定します。**
 - 希望する働き方やライフイベントは人によって様々で、どんな選択も尊重されるべきですが、特に出産・育児等を希望する女性のキャリアの中断は、女性活躍が進まない大きな要因の1つとなっています。これを解消するための取組を重点的に評価します。
 - ① 共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援を推進しているか。
※制度の利用者が女性に偏ることで、結果的に家事やライフイベント（出産・育児等）と仕事の両立の負担が女性に偏り、女性活躍に結びつかない状態となっていないか。
 - ② 共働き・共育てをする従業員に限らず、全ての従業員が自分の望む働き方を選択できる環境づくりを推進しているか。

【それぞれの評価のポイントの補足】

- ① 性別問わずに希望する人が活用しやすい制度設計になっているかを確認するため、両立支援に関する取組の有無（インプット）に加え、男性の育休取得率・平均取得日数等（アウトプット）を評価対象とします。
- ② 共働き・共育てに特化した支援のみならず、全ての従業員が働きやすく、自律的にキャリアを形成しやすい環境づくりも併せて行っていることを確認するため、そういった取組の有無（インプット）と、全正社員の平均法定外労働時間・年次有休取得率等（アウトプット）を評価対象とします。

※最終的には企業価値向上につながる女性活躍を目指していただくため、キャリア形成支援の推進状況についても、一定程度評価の対象とします。

※スコアリング対象項目の詳細については、P26～P32をご確認ください。

- 経済産業省のホームページにおいて、以下のとおり**選定企業の取組をベストプラクティスとして公表**し、広く発信します。
- 「なでしこ銘柄」レポートにおいて、「なでしこ銘柄」選定企業に対する**審査委員の評価ポイントを掲載**します。

- C

(4) 応募のメリット：注目企業に関する公表

- 共通調査票においては任意のアンケート項目として、政府が注目する様々なテーマについて自由記述でアンケートを実施しています。
 - 当該項目の回答結果の中から、特徴的で他社にとっても参考になる事例を「注目企業」としてレポートにまとめ、経済産業省のホームページで公表します。
- 「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の選定とは関係なく選定します。（重複して選ばれることもあります）
 - 共通調査票の任意アンケート項目でご回答いただいた内容について、原則そのまま公表します。
- ※令和5年度「注目企業」レポートは[こちら](#)

<令和5年度「注目企業」レポート掲載例>

令和5年度「なでしこ銘柄」注目企業

女性の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」として紹介します。

令和5年度は、「女性活躍度調査」において、「①フェムテックの活用等の具体例：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みについて」と②男性従業員の育児休業取得を促進するための取組み」の2つのテーマについてアンケート調査（任意回答）を行いました。その結果から、他社にとっても参考になる特徴的な取組を行う企業をご紹介します。

■テーマ1：フェムテックの活用等の具体例：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みについて

女性活躍が進む中、女性特有の健康課題やライフイベント（月経、不妊、妊娠・出産、更年期等）を女性だけの問題として捉えるのではなく、企業や社会全体で問題意識を持って取り組むことが重要です。昨今、フェムテック等のサービスを企業の福利厚生として導入することで、健康問題に起因する女性の離職等を防ぎ、個人のウェルビーイングと人材の多様性を高める取組を行う企業が増えてきています。こうした企業の特徴的な事例を紹介します。

<株式会社ニチレイ>

当社グループは2022年に「女性の健康づくり方針」を定め、多様な人財がいきいきと働ける職場環境や組織風土づくりの一環として「女性の健康づくり」を推進している。女性活躍施策は、キャリア支援に加えて健康面からの支援も必要であるとの考えから、従業員へアンケートを行ったところ、「女性特有の健康課題である月経や更年期などの不調を抱えつつも対処を行っていない従業員が多数いる」や、「月経や更年期の不調で仕事のパフォーマンスが低下していると感じている従業員が多数いる」また、「その不調を管理職や周囲が認識できていない」という状況を把握できたことが本取り組みを開始するきっかけとなった。

具体的には、『女性の健康づくり』に取り組むことで、女性活躍を支援するとともに健康経営をより一層進め、ニチレイグループで働く多様なすべての従業員の働きやすさや生産性向上に寄

(4) 応募のメリット：全回答企業に関する公表

- 公表に同意いただいた回答企業は、**女性活躍推進に積極的な企業として共通調査票の回答データ（右表項目）を経済産業省のホームページで公表**します。
- なでしこ銘柄レポートにおいて、**全回答企業の女性活躍の現状に関する分析データや回答企業名の一覧等を公表し、自社の取組の振り返りに活用**していただけるようにします。

・ 回答企業の定量データ一覧

※令和5年度回答企業の定量データ一覧は[こちら](#)

・ 「なでしこ銘柄」レポート

※令和5年度「なでしこ銘柄」レポートは[こちら](#)

公表項目	
回答必須項目	企業名、業種、証券コード等
キャリア形成支援の推進状況	役員に占める女性の割合
	取締役占める女性の割合
	社内取締役占める女性の割合
	執行役員に占める女性の割合
	管理職に占める女性の割合
	係長相当職に占める女性の割合
	正社員採用に占める女性の割合
	正社員に占める女性の割合
	階層ごとの昇進・昇格した比率の男女差異（①課長相当職、②執行役員）
	男女の管理職比率の差異（男性管理職／男性従業員を100%とした場合の女性の数値）
共働き・子育て（両立支援）の推進状況	正規雇用・非正規雇用の男女の賃金の差異、差異についての説明
	女性管理職比率の経年変化（5期間・10期間の変化率）、数値の説明
	正社員の1か月あたりの平均法定外労働時間
	正社員の年次有給休暇取得率
	女性正社員の育児休暇からの復帰率
	男性正社員の育児休業取得率
	男性正社員の育児休業の平均取得日数
	正社員の平均勤続年数の男女差異
その他	正社員の1か月あたりの平均法定外労働時間が45時間以上の人の割合
	男女の平均法定外労働時間の差異
その他	えるぼし・くるみん取得状況

(4) 応募のメリット：全回答企業向けのフィードバック

- 全回答企業に対して、自社の取組の水準が他社との比較で明らかになるよう、セルフチェックシートを送付します。
- シートの使用例も併せて送付いたしますので、貴社の女性活躍の更なる推進のためぜひご活用ください。

＜セルフチェックシート使用例①＞

自社回答情報を転記することで、回答企業全体における自社の偏差値の把握・他社との比較が可能に。

令和5年度女性活躍調査 セルフチェックシート

- 「回答欄」(E列)に、下記に沿って、貴社の共通調査票のスコアリング項目の回答をご入力ください。全回答企業における偏差値が「偏差欄」(G列)に表示されます。
- ※「偏差値」(G列)：令和5年度女性活躍調査全回答企業データを基に、貴社データを偏差値化した数字です。
- ※「(参考)」なでしこ銘柄選定企業及び業種ごとの偏差値平均値 (H列～Y列)：令和5年度女性活躍調査全回答企業データを基に算出した各社の偏差値の、なでしこ銘柄選定企業及び業種ごとの平均値です。
- 貴社の「偏差欄」(G列)の値に基づいて①②③パートそれぞれのグラフが生成されます。比較対象業種は自由にお選びいただけますので、40行目の各パートの業種選択プルダウンより選択してください。

各項目について、回答欄に自社の数字を入力いただくと、回答企業全体を母数とした偏差値が表示されます

	項目	共通調査票 の該当項目	貴社情報			なでしこ銘柄選定企業及び業種ごとの偏差値平均値																
			回答欄	単位	偏差値	なでしこ 企業 n=27	エネルギー n=9	医薬品 n=12	運輸・ 通信 n=9	金融・ 銀行 n=20	建設・ 資材 n=17	自動車・ 輸送機 n=23	商社・ 卸売 n=10	小売 n=15	情報通 信 n=18	サービ スその他 n=36	食品 n=25	食品 n=17				
1	①キャリア 形成支援の 推進状況に 関する項目	役員に占める女性の割合	4(1)	27.12	%	62.26	56.45	48.79	53.34	49.33	46.85	46.09	44.37	49.48	49.49	52.49	55.61	50.71	51.94	50.38		
2		取締役占める女性の割合	4(2)	33	%	67.94	55.35	48.54	50.50	50.46	46.21	47.98	46.53	50.60	48.06	52.65	55.62	50.55	51.83	47.99		
3		社内取締役占める女性の割合	4(3)	0	%	45.37	55.44	46.22	56.31	52.99	48.56	47.96	49.84	46.89	45.37	45.84	54.33	51.54	57.21	48.32		
4		執行役員に占める女性の割合	4(4)	3.15	%	46.53	52.80	48.33	51.79	56.30	48.75	50.04	49.31	45.87	44.28	46.44	52.72	50.62	52.56	50.62		
5		管理職に占める女性の割合	5(1)	5.6	%	44.88	50.91	44.50	50.68	50.83	44.68	56.53	54.16	44.07	42.59	46.05	52.72	50.62	52.56	50.62		
6		係長相当職に占める女性の割合	5(2)	22.15	%	48.79	51.40	43.41	49.82	50.39	41.75	61.43	62.23	45.44	41.32	49.55	53.91	50.62	52.56	50.62		
7		正社員採用に占める女性の割合	5(3)	35.25	%	50.20	51.94	42.52	52.38	47.06	41.86	54.95	58.16	42.31	40.46	51.29	58.91	50.62	52.56	50.62		
8		正社員に占める女性の割合	5(4)	28.86	%	49.92	51.49	42.11	50.25	50.39	42.52	58.77	59.51	43.19	40.44	48.85	55.19	50.62	52.56	50.62		
9		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※	5(5-3)	23.9	%	42.98	52.72	54.13	56.81	51.78	47.98	48.76	44.89	50.83	51.02	41.72	49.73	50.62	52.56	50.62		
10		管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異※	5(5-6)	0	%	45.85	52.00	47.72	51.66	50.36	43.78	50.99	52.19	47.33	43.78	50.23	59.53	50.62	52.56	50.62		
11	②共働き・ 子育て（両 立支援）の 推進状況に 関する項目	正規雇用の男女の賃金の差異※	5.8.1	58.2	%	41.05	50.30	51.57	53.98	49.04	53.23	46.14	42.02	46.86	54.70	44.06	53.83	50.62	52.56	50.62		
12		正社員のか月あたりの平均法定外労働時間	7.1	20.5	時間	41.99	53.95	47.04	56.08	45.89	40.90	50.78	53.01	45.12	48.30	50.72	49.26	50.62	52.56	50.62		
13		正社員の年次有給休暇取得率	7.4	71.5	%	49.36	53.36	50.52	48.85	52.84	60.42	50.37	51.16	43.95	59.82	46.86	40.39	50.62	52.56	50.62		
14		女性正社員の育児休業からの復帰率	7.5	96.7	%	50.79	51.46	53.16	52.50	44.53	52.64	55.16	55.16	55.16	55.16	55.16	55.16	55.16	55.16	55.16		
15		男性正社員の育児休業の取得率	7.6	100	%	59.94	55.91	53.10	53.18	48.96	49.62	53.49	55.16	55.16	55.16	55.16	55.16	55.16	55.16	55.16		
16		男性正社員の育児休業の平均取得日数	7.7	30	日	48.58	49.49	52.47	45.96	52.09	47.61	44.11	43.23	45.16	45.16	45.16	45.16	45.16	45.16	45.16		
17		正社員の平均勤続年数の男女差異※	7(1)	62.6	%	38.65	50.62	54.40	52.22	45.37	49.69	56.30	49.29	49.24	52.10	55.16	55.16	55.16	55.16	55.16		

「なでしこ」の平均値と自社の位置を比較し、ご自身の企業で、女性の活躍を推進するための施策を検討してください。

「なでしこ銘柄」選定企業及び各業種の平均偏差値を記載しています。自社の同業種内における各項目の立ち位置が分かります。更に、「なでしこ銘柄」選定企業と比較することで、女性活躍が進んでいる企業とのギャップも分かります。

※内容・レイアウトは一部変更となる可能性があります。

(4) 応募のメリット：全回答企業向けのフィードバック

<セルフチェックシート使用例②>

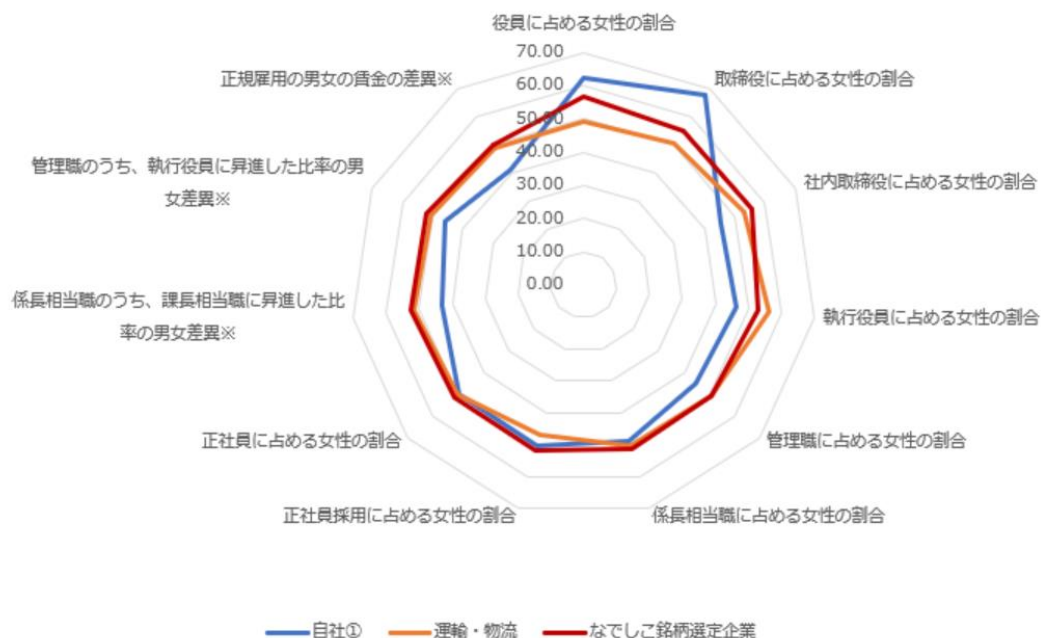
各項目毎の偏差値をレーダーチャートとして見える化。自社の強みと弱みを把握し、取組の振り返りに繋げることが可能に。

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目

比較対象業種	運輸・物流
--------	-------

↑グラフ上で比較できる業種をお選びください

自社の回答結果を入力した上で、比較対象業種を選択いただくと、自社と比較対象業種と「なでしこ銘柄」企業の偏差値の比較結果が調査票のカテゴリごとに以下のような図で表示されます。



例えば、左図の①キャリア形成支援の推進状況に関する項目のレーダーチャートでは、回答例の会社について、以下の内容が読み取れます。

- ・意思決定層（取締役）の女性比率は比較的高い。
- ・一方、管理者層（係長、管理職、執行役員）の女性比率は回答企業平均より概ね低い。
→女性管理職の育成パイプラインが成熟していないと見られる。

(4) 応募のメリット：選定企業の声（1/2）

- 応募を検討されている企業の皆様の参考にしていただくため、選定企業にヒアリングを行い、応募の動機や選定後の社外からの反響に関する声をいただきました。
- ヒアリングは、昨年度比較的応募割合が低かった※¹ **地方に本社を置く企業やグロース・スタンダード市場**の中から積極にご応募をいただき、なでしこ銘柄・Nextなでしこ共働き・共育て支援企業に選定された企業※²の一部に対して実施しました。

応募の動機

- ダイバーシティ推進に関するプロジェクトを長年実施してきた成果として、**多様な人材が活躍できる企業であることを社内外に発信したく、応募した。（A社）**
- 地域でお客様の夢をかなえるという経営理念に基づき、地域のお客様と持続的な発展を目指していくにあたっての最大の柱は人材。この考えに基づき、**自社が長年実施してきた女性活躍推進が、外部からどう評価されるかを知るために応募した。（B社）**
- 十数年前から働き方改革に取り組み始めた。従業員の多能化を進めて、組織の枠に縛られず様々な領域にチャレンジできる自律分散型組織になった。こういった**男女問わない活躍を目指す企業方針が「Nextなでしこ」の特徴に合致していると思い、応募した。（C社）**

（※1）上場企業を本社所在地別（都内/都外）・市場別の各属性で区分し、当該企業数に対するなでしこ銘柄応募企業数の割合を算出。

（※2）A社：東京都に本社を置くグロース・スタンダード市場の企業

B社：東京都以外に本社を置くプライム市場の企業

C社：東京都以外に本社を置くグロース・スタンダード市場の企業

(4) 応募のメリット：選定企業の声（2/2）

選定後の社外からの反響

(資本市場)

- 投資家から非財務情報に関するアピールポイントを問われた際に、なでしこ銘柄選定をアピールした。（A社）
- なでしこ銘柄でどの部分が評価されたのか質問されるなど、投資家の女性活躍に対する関心に答えることができた。（B社）

(労働市場)

- 採用ページ等にロゴマークを掲載し、女性活躍推進や働きやすさをアピールする予定。（A社、B社、C社）

(その他)

- 雑誌からの取材や講演会への参加など外部への発信機会が増え、自社の取り組みの更なる周知に繋がった。（B社、C社）
- 同業他社から、選定をきっかけに、関連する取組について問い合わせがあり、女性活躍に関連する業界横断的な繋がりを持てるようになった。（B社）
- 選定されたことを新聞広告で発信したことで、これまでビジネス上付き合いのなかった企業との関わりが増えてきた。（C社）

※A社：東京都に本社を置くグロース・スタンダード市場の企業

B社：東京都以外に本社を置くプライム市場の企業

C社：東京都以外に本社を置くグロース・スタンダード市場の企業

幅広い企業からのご応募をお待ちしています。

2. 「なでしこ銘柄」 及び 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 の応募

(1) 応募方法

- 令和6年（2024年）8月26日時点で東京証券取引所のプライム市場・スタンダード市場・グロース市場に上場している全ての企業（外国株を含む）（約3,900社）が応募対象です。
- ご応募の流れは以下のとおりです。

経済産業省ホームページにアクセス（応募開始：8月26日（月）10:00～）

令和6年度「なでしこ銘柄」の応募URL：

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

※応募案内は郵送いたしませんのでご注意ください。

※東京証券取引所より、調査開始時に上場企業宛て通知を行います。

両方へ応募

「なでしこ銘柄」のみに応募

「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」のみに応募

a. 共通調査票（Excel）、
b. なでしこ銘柄調査票（Word）を
ダウンロードし、回答を入力

a. 共通調査票（Excel）をダウンロードし、
回答を入力

※DEI、人事、IR、経営企画等、関連する部門で連携してご回答いただくことが望ましいです。

**回答入力後、令和6年度「なでしこ銘柄」事業事務局宛に、
回答した調査票ファイルをメールで提出（締切：10月18日（金）16:00（厳守））**

宛先：nadeshiko20@jp.ey.com

※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。

(2) 業種区分の考え方

- TOPIX-17の業種区分を基に、業種別企業数等を考慮し、計18業種から企業を選定します（下表参照）。**原則、東証から割り当てられた業種分類に基づいてご応募ください。**

※ TOPIX-17の業種区分の「情報通信・サービスその他」については、「情報通信」と「サービスその他」に分割しております。記入の際にはご注意ください。

□ 自社の業種を調べる方法の一例を以下に記載します。

- ①[東証上場会社情報サービス](#)にて自社情報を検索し、業種分類（※東証業種別株価指数（33業種区分））を確認
- ②[東証業種別株価指数（33業種区分）](#)と[TOPIX17シリーズ（17業種区分）](#)の対応を照会

□ なでしこ銘柄は、**18業種から最大30社程度**（1業種1～2社程度）の選定を行います。

□ Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業は、**最大20社程度**（1業種0～2社程度）選定を行います。

令和6年度「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	7	鉄鋼・非鉄	13	運輸・物流
2	エネルギー資源	8	機械	14	商社・卸売
3	建設・資材	9	電機・精密	15	小売
4	素材・化学	10	情報通信	16	銀行
5	医薬品	11	サービスその他	17	金融（除く銀行）
6	自動車・輸送機	12	電気・ガス	18	不動産

(3) 審査の主な流れ

対象：全上場企業 約3,900社

令和6年8月26日時点において
プライム市場・スタンダード市場・グロース市場に
上場している全ての企業（外国株を含む）

応募

応募企業

スクリーニング

審査対象企業

審査

「なでしこ銘柄」、「Nextなでしこ」共通

【回答必須項目】

- 全ての企業において回答が必須となる項目を設けています。
- 詳細はP26及びP33を参照ください。

【スクリーニング基準】

- 選定に際し、最低限クリアしていただきたい基準を設け、スクリーニングを行います。
- 詳細はP26～33を参照ください。

応募対象により異なる

下記の調査票の回答内容をスコアリングし、審査を行います。

【なでしこ銘柄】

a. 共通調査票(Excel)、b. なでしこ銘柄調査(Word)

【Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業】

a. 共通調査票(Excel)

なでしこ銘柄

30社程度

(18業種各1～2社程度)

Nextなでしこ

共働き・共育て支援企業

20社程度

(18業種各0～2社程度)

＜注意事項＞

- ①法令遵守状況に1つでも「1」が入らない場合、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。
- ②選定後に、女性活躍に関するスコアの前提となった情報や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。

(4) 選定発表までのスケジュール

日時	プロセス	備考
令和6年8月26日（月）	応募開始	令和6年度「なでしこ銘柄」事業事務局宛に、回答した調査票ファイルをメールで提出してください。メール添付以外の方法では受付できませんのでご注意ください。
令和6年10月18日（金）	応募締切 （16：00締切、厳守）	
令和6年10月～ 令和7年2月	審査期間	必要に応じて、応募企業に対し、調査票の内容等の確認を行う場合がございます。
令和7年2月下旬～ 3月上旬	「なでしこ銘柄」選定企業決定 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業決定	選定結果に関わらずご担当者様にメールで結果をお知らせいたします。
令和7年3月下旬	「なでしこ銘柄」ロゴマーク送付 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」ロゴマーク送付	選定された企業のご担当者様にメールでご連絡させていただきます。
令和7年3月下旬	発表会実施・選定企業公表	- 下記の5点を公表します。 ※公表同意企業のデータのみ ✓ 回答企業 定量データ一覧 ✓ 「なでしこ銘柄」選定企業事例集 ✓ 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業事例集 ✓ 事業概要・結果報告レポート ✓ 注目企業レポート - 全回答企業に対して、セルフチェックシートを送付いたします。 - 選定企業をお招きして発表会を開催予定です。

(5) 調査に関する問い合わせ先

- **本調査に関するお問い合わせは以下にお願いいたします。**

令和6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：貝（ベイ）、鈴木、勝田、入山

メールアドレス：nadeshiko20@jp.ey.com

※お問合せはメールにてお願いいたします。原則として土・日・祝日を除く1営業日以内にご返信をいたします。

- **「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」事業全般に関するお問い合わせは以下にお願いいたします。**

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室：神野（カミノ）、上里（ウエザト）

メールアドレス：bzl-nadeshiko@meti.go.jp



経済産業省



令和6年度「なでしこ銘柄」募集要領

【資料編】

2024年8月

経済産業省

令和6年度「なでしこ銘柄」事業事務局

内容一覧

◆ 1. 共通調査票の回答方法	24
(1) 共通調査票の構成と審査	25
(2) 回答必須項目・スクリーニング基準一覧 (「なでしこ銘柄」及び「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」共通)	33
(3) 記入方法	34
◆ 2. なでしこ銘柄調査票の回答方法	45
(1) なでしこ銘柄調査票の構成及び記入方法	46
(2) 「なでしこ銘柄」定性情報審査に関する評価項目	48
(3) なでしこ銘柄調査票（Word調査票）記載時の注意事項	54

1. 共通調査票の回答方法

(1) 共通調査票の構成と審査(1/8)

- a.共通調査票(Excel調査票)は、「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」どちらに応募する場合もご提出ください。
- 「表紙」、「ご回答に際しての前提」、「用語定義」、「調査票」4つのシートで構成されています。(下図参照)

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

 経済産業省





経済産業省 令和6年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」

女性活躍度調査

◆「表紙」、「ご回答に際しての前提」、「用語定義」のシートを熟読いただいたうえで、「調査票」のシートにご回答下さい。

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いとしています。

これまで、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、調査内容、選定基準、評価プロセス等を精査してきました。今年度は、企業価値向上のための女性活躍において、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」を両輪で進めることが重要であるという考えのもと、直近の政府等の動きを踏まえ、一部調査項目を修正、追加しています。

ご回答いただく企業の皆様におかれては、「なでしこ銘柄」、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」への応募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。

表紙

ご回答に際しての前提

用語定義

調査票

(1) 共通調査票の構成と審査 (2/8)

- 本調査票は、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」及び「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する推進状況を確認するものです。
- 以下の回答必須項目と、P27～P32までに記載の、①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（定量）、②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目（定量）、③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組（定性・選択式）から構成されています。

【凡例：調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

回答必須項目				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
応募対象	「なでしこ銘柄」への応募有無	—	—	★
	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」への応募有無	—	—	★
基本情報	企業名（正式名称）	—	—	★
	業種	—	—	★
	証券コード	—	—	★
	女性活躍推進等に関する開示媒体（URL）	—	—	★
	直近の会計年度末の年月	—	—	★
	組織形態	—	—	—
	回答範囲企業	—	—	★
	回答内容の公表への同意	●	—	—
女性活躍推進における 情報開示の状況	女性活躍推進法に基づく行動計画の策定有無	●	—	—
	女性活躍推進企業データベースにおける女性管理職比率の開示	●	—	—
女性取締役数	取締役数、うち女性（自社単体）	●	—	— 26

(1) 共通調査票の構成と審査 (3/8)

□ 続き

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目: ●
スコアリング項目: ○
結果公表項目: ★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目 (1 / 3)

役員等における女性の 活躍状況	回答範囲企業の形態 (監査役会設置会社ないし委員会設置会社)		—	—	—
	実数	取締役数、うち女性	—	—	—
		うち社内取締役数、うち女性	—	—	—
		監査役数、うち女性	—	—	—
		執行役数、うち女性	—	—	—
		執行役員数、うち女性	—	—	—
	比率 ※ 1	役員に占める女性の割合 ※ 2	—	○	★
		取締役に占める女性の割合	—	○	★
		社内取締役に占める女性の割合	—	○	★
		執行役員に占める女性の割合	—	○	★

(※ 1) 比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(※ 2) 「役員に占める女性の割合」は、女性取締役・女性監査役・女性執行役（指名委員会等設置会社の場合のみ該当）の比率を自動計算した値です。

（１－１）共通調査票の構成と審査（４／８）

【凡例：調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（２／３）

項目			スクリーニング	スコアリング	結果公表
会社全体における女性の活躍状況	実数	管理職数、うち女性	—	—	—
		課長相当職数、うち女性	—	—	—
		係長相当職数、うち女性	—	—	—
		正社員採用数、うち女性	—	—	—
		正社員数、うち女性	—	—	—
		執行役員に昇進した人数、うち女性	—	—	—
		課長相当職に昇進した人数、うち女性	—	—	—
	比率	管理職に占める女性の割合 ※	—	○	★
		係長相当職に占める女性の割合 ※	—	○	★
		正社員採用に占める女性の割合 ※	—	○	★
		正社員に占める女性の割合 ※	—	○	★
		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 ※	—	○	★
		管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異 ※	—	○	★
		男女の管理職比率の差異 ※	—	—	★
		正規雇用の男女の賃金の差異	—	○	★
		非正規雇用の男女の賃金の差異	—	—	★
	—	有価証券報告書における男女の賃金の差異についての分析	—	○	★
		有価証券報告書における男女の賃金の差異についての今後の対策	—	○	★

（※）比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(1) 共通調査票の構成と審査 (5/8)

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目 (3 / 3)

項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
女性管理職 比率経年変化	直近会計年度の女性管理職比率 ※	—	—	—
	5期前の女性管理職比率	—	—	—
	10期前の女性管理職比率	—	—	—
	5期間の女性管理職比率の変化率 ※	—	—	★
	10期間の女性管理職比率の変化率 ※	—	—	★
	数値の説明	—	—	★

(※) 比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(1) 共通調査票の構成と審査(6/8)

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

②共働き・共育て（両立支援）推進状況に関する項目				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
全ての従業員を対象とする柔軟な働き方の推進状況	正社員の1か月あたりの平均法定外労働時間	—	○	★
	正社員の平均法定外労働時間の男女差異	—	—	★
	法定外労働時間が一か月あたり45時間以上の正社員の割合	—	—	★
	正社員の年次有給休暇取得率	—	○	★
共働き・共育て（両立支援）の推進状況	女性正社員の育児休業からの復帰率	—	○	★
	男性正社員の育児休業取得率	—	○	★
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	—	○	★
	男女別平均勤務年数	—	—	—
	正社員の平均勤続年数の男女差異 ※	—	○	★

(※) 比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(1) 共通調査票の構成と審査 (7/8)

- 経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に関する取組の実施状況の回答対象は、直接雇用関係のある従業員のうち正社員とします。

③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組（定性・選択式）

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

項目			スクリーニング	スコアリング	結果公表
共働き・共育てを可能にする取組の導入・実施状況	全ての従業員が働きやすい制度の導入	育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度	—	○	—
		育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く場所を選べる制度	—	○	—
		働く時間を削減するための制度・取組	—	○	—
	全ての従業員の自律的なキャリア形成支援	従業員のキャリア形成支援	—	○	—
		女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援	—	○	—
	共働き・共育ての実現に向けた支援		—	○	—
	意識改革・風土醸成		—	○	—
共働き・共育ての実現に向けた制度・取組の推進状況	全ての従業員のエンゲージメント向上の推進		—	○	—
	共働き・共育てを可能にする全ての従業員の働きやすさ実現の推進		—	○	—
	共働き・共育てを可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援の推進		—	○	—

(1) 共通調査票の構成と審査 (8/8)

□ 続き

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

その他項目				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
その他	えるぼし・くろみんの取得状況	—	—	★
	法令遵守状況（※）	●	—	—
	反社会的勢力とのつながりがないこと（※）	●	—	—
ご連絡先	ご担当者ご連絡先	—	—	—
アンケート	男女間賃金格差の是正のために、どのような取組を行っていますか。	—	—	一部企業
	貴社のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取組を関連企業やサプライチェーンにおいても浸透させるための取組を行っていますか。	—	—	一部企業
	女性従業員の健康課題解決への取組の概要と、得られた成果（定量的な成果を含む）について教えてください。	—	—	一部企業
事務局にて確認	直近3年平均ROE（自己資本利益率）	●	—	—

※ 回答必須項目となります。必ずご回答ください。

(2) 回答必須項目・スクリーニング基準一覧 (「なでしこ銘柄」及び「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」共通)

- a.共通調査票のうち、選定に係る回答必須項目、スクリーニング基準は以下のとおりです。
必ずご回答ください。

回答必須項目	設問番号
応募対象（なでしこ銘柄 / Nextなでしこ）	0.1, 0.2
企業名等	1.1～1.6
回答範囲企業	1.7
回答内容の公表への同意	1.8
法令遵守状況	11
反社会的勢力とのつながりがないこと	12
スクリーニング基準	設問番号
直近3年平均ROEがマイナスではない ※ROE：自己資本利益率	－
上場企業単体ベースにおいて、女性取締役が1名以上いる（社内取締役、社外取締役は問わない）	3
社名および定量調査票の一部内容の公表に同意する	1.8
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定している（従業員数101人以上の企業）	2.1
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	2.2
法令が遵守されていること	11
反社会的勢力とのつながりがないこと	12

(3) 記入方法(1/11)

- **「回答範囲企業」は揃えてご回答ください。「回答対象・エリア」は日本国内に限ります。** 回答にあたっては事前にご確認・ご準備をお願いいたします。

回答範囲企業について

- ◆ 当調査における回答（各種数値・集計値も含む）は、以下のいずれかでお答えください。特に明記がない限り、回答の対象企業範囲は揃えてください。

■ 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

- ・ 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

■ 持株会社（事業持株会社を除く）制を採用している場合

- ・ 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

<a.共通調査票 該当項目>

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、選定後の貴社における「なでしこ銘柄」または「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」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。★

ご回答範囲が、「なでしこ銘柄」及び「共働き・共育で支援企業」選定後の貴社におけるロゴの利用が可能な対象範囲となります。

事業持株会社以外の持株会社制を採用している場合、**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。**

(3) 記入方法(2/11)

回答対象・エリアについて

◆**回答対象・エリア（地域）は、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。

※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、行っていない場合は回答に含めずお答えください。

外国株企業の範囲について

◆**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。**

従業員数等は海外現地法人を含めずお答えください。

(3) 記入方法(3/11)

回答の基本となる期間（年度）

- ◆ご回答の基本となる期間（年度）は、「**2023年度**」を前提とします。
 - a.共通調査票（Excel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。
- ◆ a.共通調査票（Excel調査票）の「取締役・監査役・執行役・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。

< a.共通調査票（Excel調査票）該当項目 >

1.5 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。★
(備考欄)

	年		月

(3) 記入方法(4/11)

- a.共通調査票（Excel調査票）は、「用語定義」のシートを設けています。
定義に従ってご回答をお願いいたします。

該当ページ
(調査票一部抜粋)

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。	
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。
役員に占める女性の割合	役員に占める女性の割合＝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)。

(3) 記入方法 (5/11)

令和6年度女性活躍度調査 a.共通調査票

◆「制度・役職」に関するデータについては、こちらに記載の【回答の定義】とともに公表を行いますので、各項目の回答の際は、この定義に合わせて回答ください。

(本調査票は募集要領P6の設問区分のうち①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】、②【共働き・共育で(両立支援)の推進状況に関する項目】、③【経営戦略と紐付いた共働き・共育で(両立支援)に向けた取組】を調査する構成となっています。④【経営戦略と紐付いた女性活躍に向けた取組】の調査については、別途「b.なでしこ銘柄調査票(Word調査票)」にご回答ください。) ↓各区分へはこちらから移動できます

- ①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】
- ②【共働き・共育で(両立支援)の推進状況に関する項目】
- ③【経営戦略と紐付いた共働き・共育で(両立支援)に向けた取組】

【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：★

- ◆a.共通調査票においては、調査票に「○印」を記載している項目(本応募要領のP26～P32もあわせてご覧下さい)についてスコアリングを行います。(図1参照)
- ◆回答・公表を控えたい項目について、非回答(空欄)とすることは可能ですが、スコアリングに影響する可能性がある点についてご了承ください。(図2参照) また、公表時には非回答であることがわかるような形で公表させていただきますので、併せてご了承ください。

【図1：調査票に○印を記載している項目の例】

8.2 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援 ○

8.2.1 【従業員のキャリア形成支援を導入している】 ○

(a) 全従業員を対象とした、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を目的とした研修	
(b) 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	
(c) ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる従業員についても、年齢や勤続年数のみならず本人の能力に基づいて昇進・登用・異動を行う制度	

【図2：調査票に○★印の両方を記載している項目の例】

7 貴社の共働き・共育で(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。

全ての従業員を対象とする柔軟な働き方の状況

7.1 正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	○★		時間
7.2 正社員の平均法定外労働時間の男女差異	★		%
7.3 法定外労働時間が一か月あたり45時間以上の正社員の割合	★		%
7.4 正社員の年次有給休暇取得率	○★		%

(3) 記入方法 (6/11)

【回答必須項目】

0 応募対象をご記入ください。

0.1 令和6年度「なでしこ銘柄」へのご応募 ★
※「なでしこ銘柄」に選定されるためには、「b.なでしこ銘柄調査票 (Word調査票)」にもご回答いただく必要があります。

0.2 令和6年度「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」へのご応募 ★
※「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」のみご応募の場合、「b.なでしこ銘柄調査票 (Word調査票)」のご回答は必須ではありません。

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。
※直近の情報とは、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 ★ ※自社の業種の調べ方は募集要領P18をご確認ください。

1.3 証券コード (4桁) ★

1.4 女性活躍推進等に関する開示媒体 (URL) ★

1.5 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。★
(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、選定後の貴社における「なでしこ銘柄」または「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」ロゴマークの利用が可能な対象企業範囲となります。

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 「なでしこ銘柄」または「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」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、「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定の審査対象外となります。

- ◆「なでしこ銘柄」と「共働き・共育て支援企業」への応募有無をそれぞれ選択してください。
- ◆業種を含め企業情報は応募時点の内容を記載ください。選定、公表は応募時点での業種とします。
- ◆企業の基本情報を回答欄に記入してください。
- ◆業種について、TOPIX-17の業種区分の「情報通信・サービスその他」を「情報通信」と「サービスその他」に分割してあります。記入の際にはご注意ください。
- ◆a.共通調査票の回答結果の公表希望について、選択してください。
- ◆回答内容の公表への同意がない場合、「なでしこ銘柄」と「共働き・共育て支援企業」の選定対象外となります。

(3) 記入方法 (7/11)

■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。
- ※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等であっても、省略せずに数値をご記入ください。

- 4.2 取締役数
- 4.3 4.2のうち、社内取締役数
- 4.4 監査役数 ※すべて委員会設置会社の場合は「0」を入力
- 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
- 4.6 執行役員数

- (1) 役員に占める女性の割合 ○★
- (2) 取締役に占める女性の割合 ○★
- (3) 社内取締役に占める女性の割合 ○★
- (4) 執行役員に占める女性の割合 ○★

- 5.8 男女の賃金の差異
- 5.8.1 正規雇用の男女の賃金の差異 ○★
- 5.8.2 非正規雇用の男女の賃金の差異 ★
- 5.8.3 有価証券報告書で男女の賃金の差異について状況の分析を行っていますか。「行っている」と回答した場合、有価証券報告書の記載内容を転記、または簡潔にご記入ください。○★

5.8.4 有価証券報告書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明を行っていますか。「行っている」と回答した場合、有価証券報告書の記載内容を転記、または簡潔にご記入ください。○★

6 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。

- 6.1 女性管理職比率
- 6.1.1 女性管理職比率（直近会計年度）
- 6.1.2 女性管理職比率（5期前。直近が2023年度の場合は2018年度）
- 6.1.3 女性管理職比率（10期前。直近が2023年度の場合は2013年度）

◆黄色セルが回答記入欄です。
「ご回答に際しての前提」、「用語定義」のシートをご確認の上、データの入力をお願いいたします。

◆水色の欄は自動計算されます。直接入力できません。
※調査票上で自動計算をし、スコアリングに利用しますので、各社が開示している女性比率等の数値と乖離が生じる可能性があります。
※「★」がついている項目は、回答企業の定量データ一覧にも本調査結果の数値を掲載いたしますのでご了承ください。（各社の開示データとは異なる可能性がある点について、公表時に注記いたします。）

◆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。

(3) 記入方法 (8/11)

8.2 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援 ○

8.2.1 【従業員のキャリア形成支援を導入している】○

- (a) 全従業員を対象とした、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を目的とした研修
- (b) 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
- (c) ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる従業員についても、年齢や勤続年数のみならず本人の能力に基づいて昇進・登用・異動を行う制度
- (d) リスキルやアップスキル（中長期的な学びの機会含む）、他の経験取得を支援する自己研鑽支援制度（休暇取得や費用補助等）
- (e) 転勤を伴う異動の可能性のある従業員も自身のキャリアプランに合わせて、転勤を伴う異動や異動時期を選択できる制度（採用や雇用の段階から転勤に制限をかけている場合は8.1.2（d）に該当することとする）
- (f) 退職した従業員が再度出戻りを希望する際に採用試験の簡略化など優遇的な措置を行う制度（「カムバック制度」、「アルムナイ制度」等）
- (g) 非正規社員から正社員への転換制度
- (h) その他（記述必須）

その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

--

◆ 選択肢の取組の有無について、取組を実施している選択肢に「1」を選択してください。

※a.共通調査票（Excel調査票）項目の③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組（定性・選択式）の回答対象は直接雇用関係のある従業員のうち正社員とします。

◆ 選択肢にない取組を実施している場合は「その他」に「1」を入力し、下の欄に主たる取組内容を1つのみ簡潔に記入してください。
※その他を選択した場合、内容の記述は必須となります。

(3) 記入方法 (9/11)

9.3 共働き・子育てを可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援をどのように推進していますか。あてはまるものを全てご回答ください。○
当てはまる取組について開示媒体も必ず入力してください。（当てはまる選択肢に「1」を入力していた場合でも、開示媒体に入力が無い場合は加点の対象外となります。）

- (a) 経営トップが自ら、全ての従業員の自律的なキャリア形成の重要性・意義についてメッセージを発信するなど、社内全体の取組みをリードしている
- (b) 経営戦略において全ての従業員の自律的なキャリア形成がなぜ重要であるか等を言葉で明確化し、発信している
- (c) 全ての従業員の自律的なキャリア形成に関する取組の実施と、自社の企業価値向上との繋がりについて、指標等を用いてモニタリングをし、その評価結果を取りまとめている
- (d) 全ての従業員の自律的なキャリア形成に向けての取組内容（制度導入等含む）を社外に発信している
- (e) 定例の経営会議において、役員間で全ての従業員の自律的なキャリア形成に向けた取組を議論し、経営トップが確認している
- (f) その他（記述必須）
その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

- 注：開示媒体は以下から選択
- a. 中期経営計画公表資料
 - b. アニュアルレポート・統合報告書
 - c. コーポレート・ガバナンス報告書
 - d. 有価証券報告書
 - e. サステナビリティ報告書
 - f. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
 - g. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
 - h. a～g以外の自社webサイト・文書等
 - i. イン트라ネットなどの社内情報
 - j. 公表していない

◆「開示媒体」の欄がある設問では 調査票中に別枠（注）で示されているものから選んで記号を記入してください。 当てはまる選択肢に「1」を記載していた場合でも、開示媒体に記載がない場合は加点対象外となります。
※例えば「b. アニュアルレポート・統合報告書」と「d. 有価証券報告書」にて開示している場合は回答欄に「b,d」と記入してください。

(3) 記入方法 (10/11)

<a.共通調査票 (Excel調査票) 該当項目>

11 貴社において、2023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 ● ※回答範囲：1.1、1.7で回答した全回答範囲企業に共通して該当するものについてご回答ください

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。
※法令遵守状況に1つでも「1」が入らない場合、あるいは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2026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。

☐	(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。
☐	(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。
☐	(3) 違法な長時間労働、過労死又は裁量労働制の不適正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正指導を受け、企業名が公表されていない。
☐	(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。
☐	(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。
☐	(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。
☐	(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。
☐	(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1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。
☐	(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。
☐	(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。
☐	(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。
☐	(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。
☐	(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、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

12 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。 ● ※回答範囲：1.1、1.7で回答した全回答範囲企業に共通して該当するものについてご回答ください

※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

◆女性活躍度調査では、
✓ 法令遵守状況
✓ 反社会的勢力とのつながりがないこと
についてご確認・ご誓約をお願いします。
法令遵守状況に1つでも「1」が入らない場合、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。

◆「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」選定に際して、ご回答内容について事務局より貴社に確認する場合があります。
※「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」選定後に、法令遵守状況が虚偽であったことが判明した場合や、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。

(3) 記入方法 (11/11)

【アンケート項目】今年度の設問

1. 男女間賃金格差の是正のための問題意識も踏まえた取組
2. 自社のDE&Iの取組を関連企業やサプライチェーンにおいても浸透させるための取組
3. 女性従業員の健康課題解決への取組の概要と得られた成果

【アンケート項目】

下記質問は、「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」選定の審査対象外のアンケートとなります。アンケートのご回答には文字数制限はありません。

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 男女間賃金格差の是正のために、どのような取組を行っていますか。問題意識も踏まえてご記入ください。



2 貴社のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取組を関連企業やサプライチェーンにおいても浸透させるための取組を行っていますか。ご記入ください。



3 女性従業員の健康課題解決への取組の概要と、得られた成果（定量的な成果を含む）について教えてください。



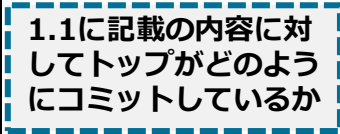
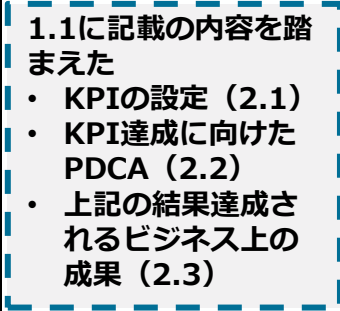
- ◆任意回答です。
- ◆文字数制限はありません。
- ◆「なでしこ銘柄」や「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」の選定に関わらず、特徴的な事例を「注目企業」として取り上げます。

※昨年度の「注目企業」は[こちら](#)のページを参照ください。

2. なでしこ銘柄調査票の回答方法

(1) なでしこ銘柄調査票の構成及び記入方法

- b.なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は「なでしこ銘柄」に応募する企業のみ提出いただきます。
- なでしこ銘柄に選定された企業は、**本調査票の内容をそのまま公表することを予定**しています。
- 女性活躍推進と**経営戦略**の関係性、それを踏まえた**企業価値の創出**について、**自社独自のストーリー**を記載してください。
- 本調査票は、以下の質問項目で構成されています。各項目の評価のポイントはP48~53をご覧ください。

質問項目		
-	企業の基本情報	
1	女性活躍推進と経営戦略との関係	
	1.1 女性活躍推進の経営戦略上の位置付け（経営戦略や企業価値向上の観点から具体的に）（約1,000字）	
	1.2 女性活躍推進について、経営トップ（例：CEO）のコミットメント（約400字）	
2	経営戦略と女性活躍推進との関係を踏まえた価値創造ストーリー	
	2.1 特に重視している女性活躍推進の指標（3つ以内） その指標の名称・内容および設定当初の値、現状（直近1年間目安）の値、目標値の値と設定理由 （経営戦略や企業の課題等と紐づけて）（約500字）	
	2.2 目標達成に向けた現在の取組と達成状況、課題、今後のアクション（約1,000字）	
	2.3 女性活躍推進のための取組によるビジネス上の成果 （女性活躍推進を企業価値向上にどのようにつなげているか具体的に）（約1,000字）	
3	女性活躍推進についての情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況（約800字）	

(参考) なでしこ銘柄調査票記載の際の留意点

- なでしこ銘柄調査票は、自社における女性活躍の取組が企業価値向上にどうつながるか、一連のストーリーで語ることができるように構成されています。
- 回答において最も重要なポイントは、自社の経営戦略の中で女性活躍をどう位置付け、その取組の成果をどのように企業価値につなげているかを**自社の言葉で語っていただくこと**であり、**企業価値の創造に関するストーリーは企業によって異なるもの**です。
- 上記を前提として、価値創造ストーリーの流れの一例を以下に掲載します。記載に迷う企業の皆様はご参照ください。

【価値創造ストーリーの流れの一例】

1. 課題認識・戦略

2. インプット (目的を明確化した具体的取組)

3. アウトプット (進捗をどのようにモニタリングするか)

4-1. アウトカム (取組自体の成果(創造性、生産性等))

4-2. アウトカム (財務パフォーマンス、リスクマネジメント効果発揮等)

5. 情報開示・ ステークホルダー との対話

左記の流れの考え方

- ✓ 企業経営上の課題認識を踏まえた戦略立案から始まり、インプット(目的を明確化した具体的な取組)・アウトプット(進捗モニタリング)を経て、アウトカム(取組自体の成果、財務的成果への寄与)が発現する。
- ✓ こういった一連の流れについて適切な情報開示を行い、ステークホルダーと対話するという点も含め、左記の1～5の全体について、経営戦略と紐付いた女性活躍推進がもたらす価値創造ストーリーとして考える。

出所：人的資本経営コンソーシアム(第2期第2回
会員と投資家との対話の場)三瓶委員ご説明資料を
もとに経済産業省作成

(2) 「なでしこ銘柄」 定性情報審査に関する評価項目 (1/6)

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
I. 戦略性	① 経営戦略 と人材戦略 (女性活躍 推進)の関 連付け	- 企業価値向上につながるように、自社の経営戦略と、人材戦略（女性活躍推進）の方針を明確に位置付けている。 - 女性活躍推進について、目指すべき姿（To be）の設定と現在の姿（As is）とのギャップの把握を定量的に行っている。 - そのギャップを踏まえた人材戦略（女性活躍推進）が適切なものになっている。 ※例：経営層・中核人材に関する方針、人材育成方針、動的なポートフォリオ計画、人的資本に関する社内環境整備方針等を立てている - 取締役・経営層レベルで密な議論を行い、モニタリング体制を構築している。

(2) 「なでしこ銘柄」定性情報審査に関する評価項目 (2/6)

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
I. 戦略性	② トップマネジメントのコミットメント	- 経営トップが経営戦略として女性活躍推進をとらえ、例えばKPI・ロードマップを策定し、自らの責任で全社的な取組としてリードし、企業文化への浸透を図っている。 - 自社にとっての社内の女性活躍推進の必要性を、明瞭かつロジカルに、経営戦略と絡めてストーリー性をもって説明している。 - トップのコミットメントの発信方法が具体的に記載されている（例：社内会議の実施、講演等を通じた社外への発信等）。またメッセージなどを社外発信している場合、公表媒体が具体的に記載されている。（例：自社ウェブサイト、コーポレート・ガバナンス報告書等） 【回答を記載する際の補足説明】 「経営トップ」の定義は各企業の任意です。企業の代表取締役等だけでなく、ダイバーシティ担当役員等も含めます。

(2) 「なでしこ銘柄」定性情報審査に関する評価項目 (3/6)

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
Ⅱ. 取組	③ 自社の 経営戦略を 踏まえた、 適切な指標・目標値 の設定	・ ビジネス状況、経営課題、女性活躍状況、比較可能性等を踏まえた、指標設定の理由を明確に説明している。 ・ 企業価値向上とのつながりを踏まえた意欲的な指標設定になっている。指標設定の背景や中長期的な目標を考慮した上で、指標設定の理由を段階を踏んで記載している。（必要に応じて中間アウトカム等を設定することも考えられる） ・ 企業の課題とそれらを解決するための独自指標を設定し、指標の定義を明確に説明するとともに、現状の課題分析・目標に対する今後のアクション・行動計画と関連付けて考えている。

(2) 「なでしこ銘柄」定性情報審査に関する評価項目 (4/6)

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
Ⅱ. 取組	④ 自社の 状況・課題 に即した取 組の実施	• 現在の取組の状況と達成状況をしっかりと捉え、分析し、具体的な今後の取組を説明している。 • 成果を出し続けるためのPDCAサイクルを具体的に説明している。 ※自社従業員に向けた取組を評価対象とし、自社サービスの内容および自社サービスを提供していること自体については評価対象に含まない。なお、サービス提供を行う中で女性活躍に関する理念等が社内で浸透し、その結果社内の女性活躍推進につながっていることがわかる場合は、評価の対象となり得る。

(2) 「なでしこ銘柄」定性情報審査に関する評価項目 (5/6)

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
Ⅲ. 成果	⑤ 企業価値向上への寄与	・ ビジネス上の成果及び企業価値への影響を記載している。 ・ 特に、社員の意識改革等にとどまらず、イノベーションの創出を通じた企業の中長期的な企業価値向上を具体的に説明している。 ※女性を一様にとらえたり、女性に対して特有の視点を求めるという文脈で「女性ならではの」といった記載をすることが適切ではないことに留意していただきたい。 【回答を記載する際の補足説明】 ・ ビジネス上の成果及び企業価値への影響としては、以下の例があります。 ▶人材獲得力の強化：応募者の増加、企業が必要とする人材の獲得・定着 ▶リスク管理能力の向上：多様な人材の参画による判断力・対応力の向上 ▶取締役会の監督機能の向上：経営上の意思決定参画者の多様化による議論の活性化、経営判断力の向上 ▶イノベーション創出の促進：生み出したサービス・製品による市場シェアの拡大、生産・管理プロセスの効率化 ▶その他：投資家等からの注目度の向上（投資の拡大）、社員のエンゲージメント向上、顧客満足度の向上など

(2) 「なでしこ銘柄」定性情報審査に関する評価項目 (6/6)

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
IV. 開示	⑥ 情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況	・ 自社の情報開示について、企業価値向上との関連性からどのように考え、どのような姿勢で行っていくか具体的に示されている。 ・ 開示基準を遵守し、開示内容が客観的かつ合理的なものとなっている。業種やビジネスモデル等の事業特性等の独自性を踏まえたうえで記載するとなおよい。 ・ 女性活躍推進についての情報が下記のような適切な媒体※にて公表されており、労働市場や資本市場等ステークホルダーとの対話に活用されている（特に有価証券報告書での主な開示項目については調査票回答に明記されている）。 ※考えられる適切な媒体の例：有価証券報告書、中期経営計画公表資料、アニュアルレポート・統合報告書、コーポレート・ガバナンス報告書、サステナビリティレポート等 【回答を記載する際の補足説明】 ・ 特に有価証券報告書において情報開示を行っている場合は、主にどのような項目を開示しているかについて、調査票3.「女性活躍推進についての情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況」に簡潔に記載してください。

(3) なでしこ銘柄調査票（Word調査票）記載時の注意事項

- ストーリーの一貫性等、回答内容全体を審査しますので、記載分量が少ない項目がある場合でもぜひご提出ください。
- 調査票作成の際は、ぜひ社内関連部門間（例：DEI、人事、IR、経営企画等、関連する部門）で連携下さい。
また、下図の注意事項に留意して記入してください。

令和6年度女性活躍度調査票（b. なでしこ銘柄調査票）

【④経営戦略と紐付いた女性活躍に向けた取組（定性・記述式）】

企業名	●●株式会社	証券コード	
業種			
女性活躍推進等に関する開示媒体 (3つ程度)	http://www.●● (URL またはハイパーリンクの貼付可←貼付け時はこちらの文字を削除ください)		

◆選定時に本調査票を公表する際、紹介したい開示媒体があれば、「女性活躍推進等に関する開示媒体」欄に記載ください。

1. 貴社の女性活躍推進と経営戦略との関係についてご記入ください。

1.1 貴社では、経営戦略や企業価値向上の観点から女性活躍推進をどのように位置づけていますか。具体的に記入ください。（約1,000字）

回答した文字数をこちらにご記入ください→（ 字 ）

【調査票の内容についての注意事項】

- ◆調査票に記載いただいた内容のみを審査対象とします。
- ◆基本的に、回答時点の状況について記載してください。
- ◆参照先を掲載する際は、**当該参照先のどこを参照すればよいかについても必ず記載してください。**
（例：統合報告書●ページから●ページ）

※「女性活躍推進等に関する開示媒体」及び各設問の記載内容で言及された参照先に記載の掲載内容は、審査対象とはなりません。

◆調査票のレイアウト並びに回答欄の文字フォントは変更せずご回答ください。また、設問ごとの回答文字数をご記入ください。

◆回答時は目安文字数を踏まえつつ、下記の上限枚数を厳守してください。

- ・設問（Q1～Q3）：4ページまで
- ・参考資料：2ページまで

※**ページ数を超過した場合は審査の対象外となります。提出前に、超過していないか必ずご確認ください。**参考資料についてページ数を超過した分は公表時の対象外となります。