

経済産業省 令和7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

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。

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。

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〉

【2025年10月16日(木)】12:00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。

〈調査票と回答対象〉※募集要領P7をあわせてご確認ください。

- ◇ a. なでしこ銘柄/Nextなでしこ共働き・共育て支援企業共通調査票(本エクセル)
- ◇ b. なでしこ銘柄調査票(ワード)

※「なでしこ銘柄」および「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」両方に応募する場合は、**a・bどちらも**回答してください。

※「なでしこ銘柄」のみに応募する場合は、**a・bどちらも**回答してください。

※「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」のみに応募する場合は**aのみ**に回答してください。

〈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7年度産業経済研究委託事業(「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定・普及事業および女性リーダー育成研修事業)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、「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」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7年度「なでしこ銘柄」について

<https://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。

令和7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、池田、入山

メールアドレス: 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、「なでしこ銘柄」および「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」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、 3.取締役の女性活躍状況については、「なでしこ銘柄」および「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定のスクリーニング要件として使用しますので、回答対象企業範囲が「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、1.1に記載した上場会社単体の数値をご回答ください。</p> <p>■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</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>■持株会社(事業持株会社を除く)制を採用している場合</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <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お答えください。</p> <p>◆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。</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、「2024年度」を前提とします。 a.共通調査票の「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。 |
| 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、執行役員数(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。 |
| 執行役員・課長相当職に昇進した人数 | 調査回答年度において、それぞれの役職に新たに昇進した人数を用いてください。 |
| 管理職に占める女性の割合 | 管理職に占める女性の割合＝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) |
| 男女の賃金の差異 | 女性活躍推進法に基づく算出方法にてご回答下さい(以下参照) ①賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者それぞれについて、男女別に、 ・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、 ・調査回答年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数(人員数)で除することにより、平均年間賃金を算出する。 ②その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者それぞれについて、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じて得た数値(パーセント)を男女の賃金の差異とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。 有価証券報告書等で公表する際に「非正規雇用労働者」という呼称ではなく、「パート・有期社員」等と記載している場合はその数値をご回答ください。 |
| 「育児休業」・「育児休業等」 | 本調査では下記の法定の「育児休業等」に加えて、企業独自の育児を目的とした休暇制度を合わせて「育児休業」として算出し、ご回答ください。 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休業措置、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休業措置、加えて、第9条の2第一項に規定する子の出生の日から起算して8週間以内に4週間まで取得する出生時育児休業(産後パパ育休)を育児休業等とします。 |
| 女性正社員の育児休業からの復帰率 | 「調査回答年度内に育児休業を終了し、職場復帰した女性正社員数」 ÷「育児休業を取得した女性正社員のうち調査回答年度内に育児休業を終了した女性正社員」 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。 |

| | |
|-------------------------------------|---|
| 男性正社員の育児休業の 取得者数 | ①「育児休業等を取得した男性正社員数(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男性正社員数」 本調査においては「①+②の合計数」を指すこととします。 ※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、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。 |
| 男性正社員の育児休業の取 得率 | 「男性正社員の育児休業の取得者数」 ÷ 「子が出生した男性正社員数(育児休業取得有無に係らず、 調査回答年度内において該当する実績人数)」×100 ※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。 ※「男性正社員の育児休業の取得者数」の定義は上記該当定義を参照。 |
| 男性正社員の育児休業の 平均取得日数 | 「男性正社員の育児休業の取得者数」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 (同年度内で1回目の取得を開始し、分割取得した場合はその合計日数) ÷ 「男性正社員の育児休業の取得者数」 ※「男性正社員の育児休業の取得者数」の定義は上記該当定義を参照。 ※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。 調査回答年度以前に取得開始した方で、調査回答年度内に育児休業を取得している状態の方の日数はカウントされません ※育児休業の分割取得について、1回目を調査回答年度以前に取得開始した場合は、 2回目以降を調査回答年度内に取得開始していても、2回目以降の取得日数はカウントされません。 |
| 正社員の 年次有給休暇取得率 | 全正社員の年次有給休暇取得日数合計÷全正社員の年次有給休暇付与日数合計×100 ※「年次有給休暇取得日数」は、調査回答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、調査回答年度に付与された日数であり、繰り越し分を含みません。 |
| 正社員の一か月あたりの 平均法定外労働時間 | 法定外労働時間(1日あたり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、 各月の合計(1年分)を12で割り、一か月あたりの法定外労働時間の平均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。 |
| 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 | 各月における「法定外労働時間が45時間以上の正社員数」÷「全正社員数」(%)を 「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」として算出し、 調査回答年度の12か月平均をご回答ください。 |
| 正社員の平均法定外労働 時間の男女差異 | 上述の「正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間」を男女別に算出し、男性を100%とした 場合の女性の数値を記入してください。 |

| |
|--|
| <p>「なでしこ銘柄」および「Nextなでしこ 共働き育て支援企業」選定に用いる業種分類 ※TOPIX-17の業種区分を基に、業種別企業数等を考慮の上、「情報通信・サービスその他」業種を「情報通信」業種と「サービスその他」業種に分割して、計18業種としております。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 11 サービスその他 12 電気・ガス 13 運輸・物流 14 商社・卸売 15 小売 16 銀行 17 金融(除く銀行) 18 不動産 |
|--|

令和7年度女性活躍度調査 a.共通調査票

(本調査票は募集要領P7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・子育て(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・子育て(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・子育て(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・子育て(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：★

【回答必須項目】

0 応募対象をご記入ください。

0.1 令和7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。
選択してください

0.2 令和7年度「Nextなでしこ 共働き子育て支援企業」へのご応募 ★
※「Nextなでしこ 共働き子育て支援企業」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。
選択してください

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P21をご確認ください。
1.3.1 証券コード(4桁) ★
1.3.2 上場区分 ★
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。★
(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・子育て支援企業」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・子育て支援企業」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・子育て支援企業」選定の審査対象外となります。

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。
※100人以下の企業であっても行動計画の策定をしている場合は「策定しています」とご回答ください。

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。

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：1.1に記載した上場会社単体)

直近の実績を記載してください。
※スクリーニングに使用しますため、「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、1.1に記載した上場会社単体の数値をご回答ください。
※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

【回答必須項目】に関する備考欄
※上記の項目について、補足説明や注意事項がある場合は、備考欄にご記入ください。

①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】(定量) ※回答範囲：1.1、1.7の回答範囲企業についてご回答ください(数値の場合は回答範囲企業の合算数をご回答ください)

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。

※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。
また、4.4には「0」を入力してください。
→「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。
※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 ※すべて委員会設置会社の場合は「0」を入力 | | 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) 役員に占める女性の割合 ○★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 ※指名委員会等設置会社の場合は「執行役」も含まず |
| (2) 取締役に占める女性の割合 ○★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 |
| (3) 社内取締役に占める女性の割合 ○★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 |
| (4) 執行役員に占める女性の割合 ○★ | #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。5.1~5.7は正社員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 |

| | | | |
|-----------------------|---------|---|-------|
| (1) 管理職に占める女性の割合 ○★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 |
| (2) 係長相当職に占める女性の割合 ○★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 |
| (3) 正社員採用に占める女性の割合 ○★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 |
| (4) 正社員に占める女性の割合 ○★ | #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 | #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 | |
| (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 | #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 | |
| (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 ○★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 | 男性を100%とした場合の女性の数値 | |
| ■ 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 | #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 | |
| (5-5) 男性管理職のうち、執行役員に昇進した男性の比率 | #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 | |
| (5-6) 管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異 ○★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 | 男性を100%とした場合の女性の数値 | |
| (6) 男女の管理職比率の差異 ★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 | 「男性管理職/男性正社員」を100%とした場合の女性の数値 | |

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 ○★ | | % | ※男性を100%とした場合の女性の数値 |
| 5.8.2 非正規雇用の男女の賃金の差異 ★ | | % | ※男性を100%とした場合の女性の数値 |
| 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。○★ | 選択してください | | |

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。○★

選択してください

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） | #DIV/0! | % | ※5(1)の数字の転記 | | |
| 6.1.2 女性管理職比率（5期前。直近が2024年度の場合は2019年度） | | % | ※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。 | | |
| 6.1.3 女性管理職比率（10期前。直近が2024年度の場合は2014年度） | | % | ※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) 5期間の女性管理職比率の変化率 ★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 | | |
| (2) 10期間の女性管理職比率の変化率 ★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 | | |

（備考欄）6.1の数値の説明を希望する場合はこちらにご記載ください。

★

①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】の備考欄

※上記の項目について、補足説明や注意事項がある場合は、備考欄にご記入ください。

②【共働き・子育て（両立支援）の推進状況に関する項目】（定量） ※回答範囲：1.1、1.7の回答範囲企業についてご回答ください（数値の場合は回答範囲企業の合算数をご回答ください）

7 貴社の共働き・子育て（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 正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間の男女差異 ★ | | % | ※男性を100%とした場合の女性の数値 | | |
| 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 ○★ | | % | | | |

共働き・子育て（両立支援）の推進状況

| | | | | | |
|--------------------------|---------|---|--------------|--------------------|---|
| 7.5 女性正社員の育児休業からの復帰率 ○★ | | % | | | |
| 7.6 男性正社員の育児休業の取得率 ○★ | | % | | | |
| 7.7 男性正社員の育児休業の平均取得日数 ○★ | | 日 | | | |
| 7.8 男性正社員の平均勤続年数 | | 年 | 女性正社員の平均勤続年数 | | 年 |
| (1)正社員の平均勤続年数の男女差異 ○★ | #DIV/0! | % | ※自動計算 | 男性を100%とした場合の女性の数値 | |

②【共働き・子育て（両立支援）の推進状況に関する項目】の備考欄 ★

※上記の項目について、補足説明や注意事項がある場合は、備考欄にご記入ください。

8 貴社における、下記の取組に関して該当するものをご回答ください。

あてはまるもの全てに「1」を入力し（複数回答可）、「その他」に「1」を入力した場合は必ずその内容について主たる取組を1つのみ記述してください。

8.1 全ての従業員が働きやすい制度

8.1.1 【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を導入している】○

- (a) 一定の期間であらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度（1日の勤務時間が固定されていないもの。「フレックスタイム制度」等の呼称や、コアタイムの有無は問わない）
- (b) 時差勤務制度（1日の所定労働時間は固定されているが、始業時間及び終業時間を選択できる等の制度）
- (c) 時間単位で有給休暇を取得出来る制度（中抜けの時間を時間単位の有給休暇として扱うことが出来る制度を含む。）
- (d) 有給休暇の時間取得を伴わず、一部の時間帯だけ中抜けをし、中抜けした分の時間を始業時刻の前倒し、または終業時刻の後ろ倒しにまわすことが出来る制度（中抜け制度のうち、中抜けの時間を時間単位の有給休暇として扱わないもの。）
- (e) 通常の勤務日数・時間よりも少ない日数・時間で働く短日数勤務制度・短時間勤務制度（例えば週に3日間の勤務とすることが出来る、1日6時間の勤務とすることが出来る、等）
- (f) 所定外労働・法定外労働を制限する制度
- (g) 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。→

8.1.2 【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を導入している】○

- (a) 在宅勤務でのテレワーク制度（就業規則に関連する規定が定められているかや、実施日数、対象者については問わない）
- (b) 在宅勤務以外のテレワーク制度（自宅以外でも仕事ができるシェアオフィス等の利用を含む、その他同上）
- (c) テレワークの環境整備のための設備提供・経済的補助（電気通信費相当金額の支給や追加的に必要となる設備（モニター等）の提供・購入金額補助等を含む）
- (d) 転勤するエリアを限定する、あるいは転居を伴う転勤や転勤が一切ない勤務地限定制度
- (e) 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。→

8.1.3 【働く時間を削減するための制度・取組を実施している】○

- (a) ノー残業デー・一定時間以降の残業禁止日等の設置
- (b) 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息时间（インターバル）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間の確保を目的とした勤務間インターバル制度
- (c) 法定よりも短い時間での、従業員一人当たりの月や週、日などでの残業時間の独自の上限設定
- (d) 有給休暇の取得目標日数を設定し、目標日数取得の推奨を呼び掛ける取組
- (e) 人事評価制度において、時間あたり成果や生産性に対する評価を重視する仕組み
- (f) 全従業員に向けた長時間労働改善を目的とした意識・行動を改善する研修・トレーニング
- (g) 管理職層に向けた長時間労働改善を目的としたマネジメントスキルを高める研修・トレーニング
- (h) 管理職層の実労働時間の上限の設置
- (i) 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。→

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。→

9.2 共働き・子育てを可能にする全ての従業員の働きやすさの実現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。）

【開示媒体】注：273行目に記載の開示媒体a~jの中から選んで記入（複数回答可）

| | | |
|--|--|--|
| (a) 経営トップが自ら、全ての従業員の働きやすさの実現の重要性・意義についてメッセージを発信するなど、社内全体の取組をリードしている | | |
| (b) 経営戦略において全ての従業員の働きやすさの実現がなぜ重要であるかを言葉で明確化し、発信している | | |
| (c) 全ての従業員の働きやすさの実現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) 全ての従業員の働きやすさの実現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働きやすさの実現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。→ | | |

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支援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

③【経営戦略と紐付いた共働き・子育て（両立支援）に向けた取組】の備考欄
 ※上記の項目について、補足説明や注意事項がある場合は、備考欄にご記入ください。

【その他参考項目】

10 えるぼし・くるみんの取得状況についてご回答ください。★ ※回答範囲：1.1に記載した上場会社単体についてご回答ください

10.1 えるぼしの取得状況

選択してください

10.2 くるみんの取得状況

選択してください

11 貴社において、2024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

11.1 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。

※下記11.1 (1)～(11)までに掲げる事項に1つでも「1」が入らない場合や、11.2の記載内容等について、法令違反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2027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、下記11.1 (1)～(11)までに掲げる事項に該当しなくなった場合のほか、

11.2の記載内容等について、法令違反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、選定を取り消します。

| | |
|--|---|
| | (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是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是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、日本国の法令違反による行政刑罰を受けていない、また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

11.2 上記11.1に掲げるものの他、日本国の法令違反による行政処分、若しくは過料を受けている場合は、処分等の時期、内容、当該処分等に関する行政庁による公表の有無をご記載ください。

| |
|--|
| |
|--|

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

13 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13.1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
- ・本調査のセルフチェックシートの連絡先として
- ・「令和7年度なでしこ銘柄」または「令和7年度Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」に選定された企業へご連絡する際の連絡先として
- ・「令和7年度なでしこ銘柄」または「令和7年度Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」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7年度産業経済研究委託事業(「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」選定・普及事業および女性リーダー育成研修事業)」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。

13.1 ご連絡先をご記入ください

- 13.1.1 所属部署
- 13.1.2 役職
- 13.1.3 ご担当者名
- 13.1.4 住所
- 13.1.5 電話番号(半角・ハイフンなし)
- 13.1.6 メールアドレス(半角)
- 13.1.7 国税庁の法人番号(13桁)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

※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」「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」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 多様な人材の活躍に向けた取組において、貴社が特に重視している指標と設定理由・その達成に向けた取組概要を教えてください。

2 男女間賃金格差の是正のために行っている取組と、得られた成果について教えてください。

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。