

Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2021_全サーベイ設問一覧表

企業サーベイ設問一覧

企業の基本情報			
<p>エントリーに向けて貴社の女性活躍に関する数値情報や取り組みをご回答いただけます。本サーベイでは、まず貴社の基本情報やご回答いただく前提を確認させていただきます。入力時の注意事項をご確認の上、ご回答をお願いします。</p> <p><入力時の注意事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ■7月16日(金)18時までに、本サーベイの回答・提出を完了させてください。 ■エントリーを完了させるためには、他のサーベイも回答する必要があります。エントリー完了要件は、以下をご参照ください。 https://www.libinc.co.jp/women-award/#entry ■ご回答は、人事の責任者/D&I推進責任者の方、もしくはそれに準ずる方をお願いしております。 ■原則連結ではなく、単体についてご回答ください。 ■数値情報の集計時点は、原則2021年3月31日時点とさせていただきますが、貴社の事業年度に応じて調整いただいても問題ありません。ただし、直近の事業年度に基づくご回答をお願いします。なお、集計時点については【問6】でご回答いただけます。 ■回答完了後も回答内容を修正できます。 ■ご回答いただいた内容について確認するために、追加での質問や資料のご提供などをお願いさせていただく場合がございます。 			
番号	必須/任意	設問	回答/選択肢
問1	必須	本社所在地	フリーテキスト
問2	必須	代表電話番号	電話番号入力
問3	必須	業種	農業、林業/漁業/鉱業、採石業、砂利採取業/建設業(住宅)/建設業(その他)/食料品、飲料、たばこ、飼料製造業/繊維工業/木材・木製品、家具・装備品製造業/パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業、印刷関連業/化学工業(化粧品)/化学工業(医薬品)/化学工業(その他)/石油製品・石炭製品製造業/プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業/鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業/はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業/電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業/輸送用機械器具製造業(自動車)/輸送用機械器具製造業(その他)/その他製造業/電気・ガス・熱供給・水道業/情報通信業/報道/運輸業、郵便業/卸売業、小売業(商社)/卸売業、小売業(百貨店)/卸売業、小売業(小売)/卸売業、小売業(その他)/金融業、保険業(銀行)/金融業、保険業(証券)/金融業、保険業(保険)/金融業、保険業(その他)/不動産業、物品賃貸業/学術研究、専門・技術サービス業/宿泊業、飲食サービス業(ホテル)/宿泊業、飲食サービス業(レストラン)/宿泊業、飲食サービス業(その他)/生活関連サービス業、娯楽業/教育、学習支援業/医療、福祉(医療)/医療、福祉(福祉)/医療、福祉(その他)/複合サービス事業/サービス業(他に分類されないもの)/公務(他に分類されるものを除く)/分類不能の産業
<p>貴社の女性活躍に関する数値情報についてご回答いただく上で、前提となる事項を以降の設問で確認させていただきます。</p>			
問4	必須	<p>エントリーいただく上で、貴社の女性役員・女性労働者に関する数値情報をご回答いただけます。サーベイで数値を直接入力いただくか、厚生労働省が管理している女性の活躍推進企業データベース(以降、女性活躍データベース※)へ登録されている数値を利用するかを選択してください。</p> <p>※女性活躍データベース https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivevdb/</p> <p>【サーベイで数値を直接入力する場合】 右記選択肢の「サーベイで数値を直接入力する」を選択してください。女性活躍データベースの数値が最新でない、入力していない項目がある、女性活躍データベースへ登録していない、などの場合、直接数値を入力いただくことになります。本サーベイ完了後は「企業の女性活躍に関する数値情報①サーベイ」、「企業の女性活躍に関する数値情報②サーベイ」をご回答いただけます。</p> <p>【女性活躍データベースの数値を利用する場合】 右記選択肢の「女性の活躍推進企業データベースの数値を利用する」を選択してください。ただし、女性活躍データベースに登録している数値が正社員もしくは従業員のみで集計されている場合に限ります(【問5】参照)。また、選択肢の下にある注意点を必ずご確認ください。本サーベイ完了後は「企業の女性活躍に関する数値情報②サーベイ」をご回答いただけます(「企業の女性活躍に関する数値情報①サーベイ」はスキップしていただきます)。</p> <p>注「女性の活用推進企業データベースの数値を利用する」を選択された企業・団体は以下の点にご注意ください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■数値情報の最新化について 2021年7月16日(金)18時までに女性活躍データベースに登録いただいている数値情報を利用いたします。最新化をお願いします。 ■企業・団体名について 企業・団体名が女性活躍データベースの登録名称と完全一致するようにプレエントリー時に入力されているか再度、管理画面にてご確認をお願いします。一致していない場合は、「企業サーベイ 企業の女性活躍に関する取り組み情報」【問19】事務局への申し送り事項にて、一致していない旨、女性活躍データベースでの登録企業・団体名を入力をお願いします。 	<p>サーベイで数値を直接入力する/ 女性の活躍推進企業データベースの数値を利用する</p>
問5	必須	<p>貴社の女性活躍に関する数値情報の集計範囲(本サーベイにおける以降の設問、および他の企業サーベイ※の「労働者」の範囲)を選択してください。</p> <p>なお、正社員とは、通常の労働者(パートタイム労働法第2条)とします。また、従業員とは、事業主と雇用契約を締結している労働者とします</p> <p>上記【問4】にて、「女性の活用推進企業データベースの数値を利用」を選択された企業・団体は、女性活躍データベースに登録されている集計範囲を選択してください。</p> <p>注)「企業サーベイ 企業の女性活躍に関する数値情報①」に関するサーベイにて、「労働者に占める女性労働者の割合」等をご回答いただけますが、その際の集計範囲を本設問で選択いただくことになります。</p> <p>※「企業の女性活躍に関する数値情報①サーベイ」、「企業の女性活躍に関する数値情報②サーベイ」</p>	正社員(推奨)/従業員
問6	必須	<p>本サーベイにおける以降の設問、および他の企業サーベイ(※)において女性活躍に関する数値情報をご回答いただきますが、いつ時点の情報を集計してご回答いただくかを入力してください(原則2021年3月31日時点とさせていただきますが、貴社の事業年度に応じて調整いただいても問題ありません)。</p> <p>上記【問4】にて、「女性の活用推進企業データベースの数値を利用する」を選択された企業・団体は、女性活躍データベースに登録されている集計時点を入力してください。</p> <p>なお、期間で集計いただく数値については、期間の終わりの時点に相当する日付をご回答いただくことになります。</p> <p>例)「2021/03/31」と入力した場合 年間採用数など期間で回答いただく設問については、2020年4月1日から2021年3月31日の期間に基づいた数値をご回答いただけます。</p> <p>※「企業の女性活躍に関する数値情報①サーベイ」、「企業の女性活躍に関する数値情報②サーベイ」</p>	日付入力
問7	必須	労働者数 注)【問5】で選択した「労働者」の範囲に基づいて集計いただけます。以降も同様です。	数値入力(単位:人)
問8	必須	女性の係長(リーダー)未満の労働者数 係長の定義は【問9】を参照してください。	数値入力(単位:人)
問9	必須	女性の係長(リーダー)数 係長とは、「課長級(【問10】参照)より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者、又は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」に相当する者を指すものとします。	数値入力(単位:人)
問10	必須	管理職(マネージャー)数 管理職とは、「課長級(下記参照)」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」に相当する者を指すものとします。課長級とは、事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が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、又は同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に關係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)が該当します。	数値入力(単位:人)
問11	必須	役員数 役員とは、会社法上の役員(取締役、会計参与及び監査役)、並びに職務内容及び責任の程度が「役員」に相当する者を指すものとします。(職務の内容及び責任の程度が「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)。	数値入力(単位:人)

企業の女性活躍に関する数値情報①

こちらは「企業の基本情報サーベイ」にて「サーベイで数値を直接入力する」を選択された企業・団体向けのサーベイです。
 (「企業の基本情報サーベイ」にて「女性の活躍推進企業データベースの数値を利用する」を選択された企業・団体は本サーベイはスキップしてください)
 事前に入力時の注意事項をご確認の上、ご回答をお願いします。

<入力時の注意事項>

- 7月16日(金) 18時まで、本サーベイの回答・提出を完了させてください。
- エントリーを完了させるためには、他のサーベイも回答する必要があります。
 エントリー完了要件は、以下をご参照ください。
<https://www.libinc.co.jp/women-award/>
- ご回答は、人事の責任者/D&I推進責任者の方、もしくはそれに準ずる方をお願いしております。
- 原則連結ではなく、単体についてご回答ください。
- 「企業の基本情報サーベイ」で回答いただいた集計の範囲(労働者の範囲)、集計時点に基づいてご回答ください。
- 「企業の基本情報サーベイ」と重複する設問項目については、「企業の基本情報サーベイ」の回答が完了していれば、自動で初期値として本サーベイに連携されます。
- 小数点以下の数値が出てくる回答は、小数点第二位を四捨五入してください。
- 回答完了後も回答内容を修正できます。
- ご回答いただいた内容について確認するために、追加での質問や資料のご提供などをお願いさせていただく場合がございます。

番号	必須/任意	設問	回答/選択肢
問1	必須	採用した労働者に占める女性割合を算出するために以下の数値をご回答ください。 年間採用数 女性の年間採用数	数値入力(単位:人) 数値入力(単位:人)
問2	必須	労働者に占める女性労働者の割合を算出するために以下の数値をご回答ください。 労働者数 女性労働者数	数値入力(単位:人) 数値入力(単位:人)
問3	必須	女性の平均継続勤務年数 集計範囲を「従業員」とされた企業・団体を含め、男女の平均継続勤務年数の対象者は、期間の定めのない労働者としてください。	数値入力(単位:年)
問4	必須	男性の平均継続勤務年数 集計範囲を「従業員」とされた企業・団体を含め、男女の平均継続勤務年数の対象者は、期間の定めのない労働者としてください。	数値入力(単位:年)
問5	必須	1か月当りの労働者の平均残業時間 注)一月当たりの労働者の平均残業時間＝「1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」÷12ヶ月÷「対象労働者数(※)」 上記により難しい場合は、 「(1年間の対象労働者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÷「対象労働者数(※)」 ※対象労働者:A・B・Cを除く A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条) B パートタイム労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者) C 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(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労働者(労働基準法第38条の4)	数値入力(単位:時間)
問6	必須	係長(リーダー)級にある者に占める女性の割合を算出するために以下の数値をご回答ください。 係長(リーダー)級とは、「課長級(問7参照)より下位の役職であって、事業所で通常「係長」「リーダー」と呼ばれている者、又は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」「リーダー」に相当する者を指すものとします。 係長(リーダー)数 女性の係長(リーダー)数	数値入力(単位:人) 数値入力(単位:人)
問7	必須	管理職(マネージャー)に占める女性の割合を算出するために以下の数値をご回答ください。 管理職(マネージャー)とは、「課長級(下記参照)」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」に相当する者を指すものとします。 ※課長級＝事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が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、又は同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」「マネージャー」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)が該当します。 管理職(マネージャー)数 女性の管理職(マネージャー)数	数値入力(単位:人) 数値入力(単位:人)
問8	必須	役員に占める女性の割合 役員とは、会社法上の役員(取締役、会計参与及び監査役)、並びに職務内容及び責任の程度が「役員」に相当する者を指すものとします。(職務の内容及び責任の程度が「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)。 役員数 女性の役員数	数値入力(単位:人) 数値入力(単位:人)
問9	必須	女性労働者の育児取得率 女性の育児休業取得率(%)＝「育児休業(育児休業法第2条第1号。以下同じ。)をした女性労働者」÷「出産した女性労働者数」×100	数値入力(単位:%)
問10	必須	男性労働者の育児取得率 男性の育児休業取得率(%)＝「育児休業をした男性労働者」÷「配偶者が出産した男性労働者」×100	数値入力(単位:%)

企業の女性活躍に関する数値情報②

入力時の注意事項をご確認の上、以下の数値についてもぜひご回答をお願いします。

<入力時の注意事項>

- 7月16日(金) 18時まで、本サーベイの回答・提出を完了させてください。
- エントリーを完了させるためには、他のサーベイも回答する必要があります。
 エントリー完了要件は、以下をご参照ください。
<https://www.libinc.co.jp/women-award/>
- ご回答は、人事の責任者/D&I推進責任者の方、もしくはそれに準ずる方をお願いしております。
- 原則連結ではなく、単体についてご回答ください。
- 各設問で特段の指示がない限り、「企業の基本情報サーベイ」で回答いただいた集計の範囲(労働者の範囲)、集計時点に基づいてご回答ください。
- 「企業の基本情報サーベイ」と重複する設問項目については、「企業の基本情報サーベイ」の回答が完了していれば、自動で初期値として本サーベイに連携されます。
- 小数点以下の数値が出てくる回答は、小数点第二位を四捨五入してください。
- 回答完了後も回答内容を修正できます。
- ご回答いただいた内容について確認するために、追加での質問や資料のご提供などをお願いさせていただく場合がございます。

番号	必須/任意	設問	回答/選択肢
問1	任意	リモートワーク実施率 リモートワーク実施率(%)＝「各労働者のリモートワーク日数の総和」÷「各労働者の稼働日数の総和」×100 特定の1か月に基づいて算出してください。なるべく直近月において算定してください。短時間でも出社した場合はリモートワーク日に含めません。	数値入力(単位:%)
問2	任意	女性労働者の平均年収(小数点第一位を四捨五入してください)	数値入力(単位:万円)
問3	任意	男性労働者の平均年収(小数点第一位を四捨五入してください)	数値入力(単位:万円)
問4	任意	労働者におけるワーキングマザーおよびワーキングファザーの割合を算出するために以下の数値をご回答ください。 ワーキングマザーおよびワーキングファザーは、子どもの年齢に関係なく、親権を持つ子どもがいる母親および父親とします。 労働者数 ワーキングマザー数	数値入力(単位:人) 数値入力(単位:人)

		ワーキングファザー数	数値入力(単位:人)
問5	任意	女性の育児復職率 女性の育児復職率(%) = 「母の育児休業終了者のうち、復職した労働者の数」÷「直近事業年度のうち育児休業終了者」×100	数値入力(単位:%)
企業の女性活躍に関する取り組み情報			
本サーベイでは、女性活躍推進についてどのように取り組み、何の施策を実施しているかをご回答いただけます。以下では、女性活躍推進に関する目的・必要性などについて、ご回答いただけます。			
番号	必須/任意	設問	回答/選択肢
問1	必須	貴社では、女性活躍推進の目的、必要性について、どのように認識されていますか？重要だと考える上位3つを右記より選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法令対応 ■ リソース・人手の確保 ■ 従業員の働きやすい環境構築 ■ 優秀な人材の獲得 ■ 企業イメージの向上 ■ 市場理解・開拓 ■ イノベーション促進 ■ グローバル対応 ■ 経営環境変化への対応力向上 ■ 資金調達(株価対策) ■ 経営課題としての優先順位は低い ■ わからない ■ その他
		上記選択で「その他」を選択した企業・団体はその内容を回答してください。	フリーテキスト
問2	必須	貴社では、女性活躍を推進する上でどのような施策を重視していますか？重視しているものから上位3つを選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 役員(特に代表取締役)の女性活躍推進へ積極的な関与 ■ 女性活躍推進に関する目標値の設定・分析・改善といったPDCAサイクルの実施 ■ 女性の積極的な採用 ■ 各職種・職位における時間と場所に柔軟な人事制度の拡充(コアタイムのないフレックスタイム制度や在宅勤務など) ■ 仕事とプライベートの両立支援制度の充実(法定以上の育児休暇、福利厚生制度の充実など) ■ 業務効率化(残業時間の削減) ■ 人材育成に関する仕組みの強化(研修の充実、1on1ミーティングの実施など) ■ 女性従業員の働きかけや意識改革 ■ 女性の管理職以上への積極的な登用 ■ 人事評価制度の見直し(成果評価の導入、均等評価の強化など) ■ ロールモデルの発信 ■ 男性(特に管理職以上)の意識改革 ■ その他
		上記選択で「その他」を選択した企業・団体はその内容を回答してください。	フリーテキスト
女性活躍推進に関してどのように取り組んでいるか、以下の設問で確認させていただきます。 規模、業種や市場環境などに応じて、各社取り組まれている内容はさまざまだと思いますので、各設問(取り組み領域)ごとに貴社に該当する項目がありましたら、該当するものを選択してください。			
問3	必須	女性活躍推進に関する役員の関与について、貴社が取り組んでいる項目があれば、該当するものを選択してください。ない場合は「該当事項なし」を選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性活躍推進に関する定量的な目標を外部へ開示している ■ 代表取締役が女性活躍推進に関する定量的な目標をたて、達成にコミットしている ■ 女性活躍を推進する担当役員を設定している ■ 代表取締役もしくは担当役員は、女性活躍推進の進捗や課題などについて定期的に(四半期以上の頻度で)報告を受け、必要な指示を出している ■ 女性活躍推進に関する方針や考えについて、各役員の認識は一致している ■ 女性活躍推進に関する事項が取締役会の報告事項になっている ■ 該当事項なし
問4	必須	役員・執行役員の具体的な施策への参画状況について、貴社にあてはまる項目があれば、該当するものを選択してください。ない場合は「該当事項なし」を選択してください。 右記選択肢にあるスポンサーは、役員・執行役員が対象者の育成に対してコミットすることとします。例えば、成長に必要なスキル・経験を得るための業務の機会を提供し、リソースの手当など執行のサポートをしたり、また、結果についてフィードバックする、などです。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 役員・執行役員が活躍推進関係のプロジェクトリーダーや責任者を担当している ■ 役員・執行役員が幹部候補生のスポンサーを担当している ■ 役員・執行役員が幹部候補生のメンターを担当している ■ 役員・執行役員が幹部候補生の研修へ参加している(見学は含みません。講師やトレーナーなどとしての参加になります) ■ 役員・執行役員が従業員交流会へ参加している ■ 役員・執行役員がメッセージを発信している ■ 担当役員・執行役員は、役割・評価項目に女性活躍推進の項目が組み込まれ、評価されている ■ 担当以外の役員・執行役員は、役割・評価項目に女性活躍推進の項目が組み込まれ、評価されている ■ 該当事項なし
問5	必須	女性活躍推進に関する戦略について、右記のうち貴社が取り組んでいる項目があれば、該当するものを選択してください。ない場合は「該当事項なし」を選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性活躍推進を競争戦略や成長戦略の一環として位置付け、明記している ■ 女性活躍推進の全社目標が各部門・事業の計画や要員計画に落とし込まれている ■ 女性活躍推進の状況について、競合他社と比較分析している ■ 該当事項なし
問6	必須	女性活躍推進に関するコミュニケーションについて、貴社が取り組んでいる項目があれば、該当するものを選択してください。ない場合は「該当事項なし」を選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 代表取締役が女性活躍推進の目的・必要性など、従業員に向けて発信している ■ 各管理職から女性活躍推進に関する進捗・課題などを従業員へ定期的に共有している ■ 女性活躍推進に関する従業員の意見・アイデアを吸い上げる仕組みがあり、運用されている ■ 女性活躍推進に関する方針や取り組みなどをまとめた資料(Web社内報など)を作成し、従業員へ開示・配布している ■ 該当事項なし
問7	必須	女性活躍推進に関する組織体制について、貴社にあてはまる項目があれば、該当するものを選択してください。 ない場合は「該当事項なし」を選択してください。 右記選択肢にある主管組織は、女性活躍推進を主導する組織とします。(例)ダイバーシティ推進室	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性活躍推進に関する部・室など独立した組織を設置している ■ 組織図上、主管組織がCEO、社長もしくは取締役会の直下になっている ■ 女性活躍推進に関する主管組織もしくは担当者の役割・責任(目標値など)は明確化されている ■ 主管組織もしくは担当者に、その役割を遂行する上で、十分な権限が付与されている ■ 主管組織もしくは担当者がその役割を遂行する上で、他の部門(特に事業部)と十分に連携がとれている(例えば、各部門に担当者が設定されている、定期的に主管組織と各部門でミーティングを開催しているなど) ■ 女性活躍を推進する上で、十分なリソース(人・予算)が確保されている ■ 該当事項なし
問8	必須	女性活躍推進に関する仕組みについて、貴社にあてはまる項目があれば、該当するものを選択してください。ない場合は「該当事項なし」を選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性活躍推進に関するロードマップを策定している ■ ロードマップより詳細なスケジュールまで策定し、進捗を管理している ■ 全社目標よりも詳細な目標を策定している(例えば部門レベル、中間目標レベルや行動レベルまで分解した目標) ■ 設定した目標の達成状況を定期的にモニタリングし、原因分析と改善アクションを実行している ■ 実施した施策の効果を定量的に検証している ■ 女性活躍推進に関する情報を各部門・事業部へ定期的に提供している ■ 女性活躍推進に関する項目を含んだ従業員調査を実施している ■ 女性活躍推進に関して管理職の結果目標や行動目標を設定している ■ 女性活躍やワークライフバランスを推進する人事制度を定期的に見直し・拡充を行っている ■ 該当事項なし
問9	必須	業務効率化について、貴社にあてはまる方を選択してください。 業務効率化のためにIT投資を充分に行っていますか？ 業務量の可視化、モニタリングを行っていますか？	はい/いいえ はい/いいえ

		業務削減など、業務効率化を十分に進めていますか？	はい/いいえ
問10	任意	問3～9に記載がある取り組み以外で、貴社で女性活躍推進のために積極的に取り組んでいることがあれば、内容を具体的に入力してください。	フリーテキスト
貴社の人事に関する制度・施策の整備・運用状況について以下の設問へご回答をお願いします。			
問11	必須	仕事と家庭の両立支援に関する制度・施策について、貴社での実施状況およびその効果を回答してください。試験的に導入している制度・施策は含みません(以降も同様です)。	
		■ 法定以上の産休・育休制度	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 育休復帰時の研修	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 育児休業取得者との産休前、育休中の定期的なコミュニケーション	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 保活情報の提供	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 育休後の同一業務、同一職位での復帰機会の提供	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ シッター・延長保育・病児保育などの補助	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 企業内保育所の設置	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 子連れ入社制度	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
問12	必須	働き方に関する制度・施策について、貴社での実施状況およびその効果を回答してください。	
		■ 職種または雇用形態の変更制度	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ フレックスタイム制度	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 複数の勤務時間制度(朝型勤務、シフト勤務など)	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 半日単位もしくは時間単位の有給休暇制度	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 1日の所定労働時間が7時間以下 無期雇用かつフルタイム労働者の1日の所定労働時間が、7時間以下で雇用契約が締結されている場合です。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 在宅勤務制度・リモートワーク制度の導入	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 生理時のリモートワーク推奨・休暇の導入	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 看護時のリモートワーク推奨・休暇の導入	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 副業制度	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ ショブ型雇用 本サーベイでは、職務内容を明確化し、その職務に遂行する上で必要なスキルや経験などを有する人材を採用・配置することとします。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
問13	必須	育成に関する制度・施策について、貴社での実施状況およびその効果を回答してください。	
		■ 定期的な1on1ミーティング 本サーベイでは、上司が業務の進捗・課題を確認するだけでなく、業務からの部下の学びを促したり、キャリアパスの相談に乗ったりする、最低でも月に1回の頻度で行う部下との1対1の対話とします。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ ロールモデルの発信	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ メンター制度 本サーベイでは、所属する上司とは別に、年齢や社歴が近い先輩従業員が、新人や若手従業員をサポートする制度とします。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 成果や生産性に基づく評価制度 本サーベイでは、性別はもちろん、労働時間や勤続年数などではなく、個人に与えられた業務の遂行度や目標の達成度など、本人が生み出した成果に基づく評価制度とします。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ チーム成果に基づく評価制度 本サーベイでは、チームに与えられた業務の遂行度や目標の達成度など、チームが生み出した成果に基づく評価制度とします。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 社内コミュニティの設置・交流会の実施	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 前倒しのキャリア開発 本サーベイでは、出産など女性のライフステージの変化を考慮し、異動や育成研修を早い段階で実施することとします。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
問14	必須	女性の登用に関する制度・施策について、貴社での実施状況およびその効果を回答してください。	
		■ 幹部候補者リストの作成	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 幹部候補者を重要な部門・職務へ計画的な配属	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 幹部候補者向けの研修	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 特定職位以上の育成計画・サクセッションプランの策定 本サーベイでは、対象となる従業員を選定し、各個人ごとの育成計画を策定し、上長などが達成にコミットする仕組みとします。 従業員一律に求められる年次や等級ごとの行動やスキル基準を定めていることはありません。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ スポンサーシップ制度の導入 本サーベイでは、スポンサーシップ制度とは、役員や上位の管理職などがスポンサーになることによって、対象者の育成に対してコミットすることとします。例えば、成長に必要なスキル・経験を得るための業務の機会を提供し、リソースの手当など執行のサポートをしたり、また、結果についてフィードバックする、などです。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 時短勤務従業員の管理職への登用	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 管理職以上の中途採用	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
問15	必須	男性の意識・行動改革に関する制度・施策について、貴社での実施状況およびその効果を回答してください。	
		■ 管理職の意識改革に向けた研修(PMSなど、女性特有の事情に対する理解促進など)の実施 本サーベイでは、PMSとは、月経前、3～10日の間続く精神的あるいは身体的症状で、月経開始とともに軽快しない消失するものとします。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ アンコンシャスバイアス研修の実施 アンコンシャスバイアスとは、無意識の思いこみ、偏ったもの見方、偏見をいいます。本サーベイでは特に女性に対する固定概念をさします。	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
		■ 男性従業員の育児休暇取得の義務化	実施してよい効果あり/実施したが、どちらともいえない/実施したが、よい効果なし/実施していない
問16	任意	問11～15に記載がある施策以外で貴社として工夫して取り入れている制度や施策があれば、内容を具体的に入力してください。	フリーテキスト

問17	任意	直近1年で活躍していると思う女性の名前とその理由・エピソードなどをご記入ください(貴社内/外部は問いません)。なお、性自認を女性としている方であれば、推薦対象者に含まれます。 (例) ・事業、商品やサービスの立ち上げや成功に大きく貢献した方 ・女性が少ない領域で功績を残し、女性で初めて特定の役職に就いた方 ・女性起業家 ・新たな考え方や価値観を世の中に広めた方 ※上記例示に限りません。	氏名 フリーテキスト 推薦理由・エピソードなど フリーテキスト その方の実績などが分かるURL(該当するものがあれば) URL
問18	任意	貴社内で女性活躍推進に大きく貢献されている男性役員、男性従業員をご推薦ください(氏名、所属・役職、推薦理由・貢献内容)	氏名 フリーテキスト 所属・役職 フリーテキスト 推薦理由・貢献内容 フリーテキスト その方の実績などが分かるURL(該当するものがあれば) URL
問19	任意	アンケート調査事務局向けに申し送り事項がございましたら、ご入力ください(回答を公表できない設問がある場合、など)。	フリーテキスト

個人サーベイ設問一覧

管理職サーベイ			
番号	必須/任意	設問	回答/選択肢
基本情報について、以下ご回答ください。			
問1	必須	氏名(フルネーム)	フリーテキスト
問2	必須	所属する企業・団体名 (略称名ではなく、正式名称での記載をお願いします)	フリーテキスト
問3	必須	性別	男性/女性/その他
問4	必須	年齢	19歳以下/20-29歳/30-39歳/40-49歳/50-59歳/60-69歳/70歳以上
問5	必須	雇用形態	正社員/契約社員/派遣社員/パート・アルバイト/その他
問6	必須	役職	課長(相当)/部長(相当)/執行役員/役員(取締役・監査役)/その他
問7	必須	職種	経営・管理業務/企画業務/専門・技術業務/マーケティング業務/管理系専門業務/生産・製造系業務/事務業務/営業業務/接客業務/その他
問8	任意	子どもの有無 (例えば、小学3年生、小学5年生の子どものいる方は、「小学校低学年(1年生～3年生)」「小学校高学年(4年生～6年生)」を選択してください)	2歳以下/3歳以上～小学生未満/小学校低学年(1年生～3年生)/小学校高学年(4年生～6年生)/中学生以上/いない
女性活躍推進に関する取り組み(目的、必要性など)について、以下ご回答ください。 なお、所属する企業・団体でダイバーシティの中に女性活躍を含めて推進している場合は、女性活躍推進をダイバーシティ推進と読み替えて回答をお願いします。			
問9	必須	あなたが所属する企業・団体では、女性活躍を推進する目的、必要性をどのように認識しているかと思いませんか? 重要だと思うものから上位3つまで選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法令対応 ■ リソース・人手の確保 ■ 従業員の働きやすい環境構築 ■ 優秀な人材の獲得 ■ 企業イメージの向上 ■ 市場理解・開拓 ■ イノベーション促進 ■ グローバル対応 ■ 経営環境変化への対応力向上 ■ 資金調達(株価対策) ■ 経営課題としての優先順位は低い ■ わからない ■ その他
		上記選択で「その他」を選択いただいた方はその内容を回答してください。	フリーテキスト
問10	必須	あなたが所属する企業・団体で、女性活躍を推進する上で、どのような施策が重要だと思いますか?あなたが重要だと思うものから上位3つまで選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 役員(特に代表取締役)が女性活躍推進へ積極的な関与 ■ 女性活躍推進に関する目標値の設定・分析・改善といったPDCAサイクルの実施 ■ 女性従業員の積極採用 ■ 各職種・各職位における時間と場所に柔軟な人事制度の拡充(コアタイムのないフレックスタイム制度や在宅勤務など) ■ 仕事とプライベートの両立支援制度の充実(法定以上の育児休暇、福利厚生制度の充実など) ■ 業務効率化(残業時間の削減) ■ 人材育成に関する仕組みの強化(研修の充実、1on1ミーティングの実施など) ■ 女性従業員の働きかけや意識改革 ■ 女性の管理職以上への積極的な登用 ■ 人事評価制度の見直し(成果評価導入、均等評価強化など) ■ ロールモデルの発信 ■ 男性(特に管理職以上)の意識改革 ■ その他
		上記選択で「その他」を選択いただいた方はその内容を回答してください。	フリーテキスト
あなたが所属する企業・団体の女性活躍推進に関する取り組みに対して、どのように感じているか、以下ご回答ください。			
問11	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、代表取締役(CEO、社長など)が女性活躍を積極的に推進していると思いますか?	とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/そう思わない/まったくそう思わない
問12	任意	上記設問で「とてもそう思う」「そう思う」と回答した方は、その理由を具体的に記入してください。	フリーテキスト
問13	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、(代表取締役を除く)役員・執行役員が女性活躍推進を積極的に進めていると思いますか?	とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/そう思わない/まったくそう思わない
問14	必須	あなたは、あなたが所属する部門の事業や業務を進めていくうえで、女性活躍の推進は必要なものだと思いますか?	とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/そう思わない/まったくそう思わない
問15	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、女性活躍推進に関する組織的な双方向コミュニケーションが活発になされていると思いますか? 双方向のコミュニケーションは、社長からのメッセージ発信、従業員の意見の吸い上げ、などです。	とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/そう思わない/まったくそう思わない
問16	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、主管組織や担当者が女性活躍推進に貢献していると思いますか? 主管組織とは、女性活躍推進を主導する組織で、例えばダイバーシティ推進室、などです。	とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/そう思わない/まったくそう思わない
問17	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、女性活躍推進の取り組みが年々進捗していることを実感していますか?	とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/そう思わない/まったくそう思わない
問18	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、業務が十分に自動化や効率化されていると思いますか?	とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/そう思わない/まったくそう思わない
問19	必須	あなたは、あなたが所管するチーム・組織では女性が活躍していると思いますか?	とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/そう思わない/まったくそう思わない/女性メンバーはいない
問20	必須	あなたは、在宅勤務環境下でも、あなたが所管するチーム・組織が出勤時と比較して同様もしくはそれ以上の成果を出せていると思いますか?	とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/そう思わない/まったくそう思わない

問21	必須	あなたは、リモートワークをどの程度活用していますか？	活用していない／導入されていない／週1日／週2日／週3日／週4日／週5日・フルリモート
問22	必須	日頃部下の行動でころがけている行動を以下のうち選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 協力しあう雰囲気をつくっている ■ 悩みの相談に積極的に乗るようになっている ■ 業務で困っていたらサポートしている ■ 競争意識を醸成している ■ メンバーの業務負荷をよくみている ■ 意見をよく聴いている ■ 定期的なコミュニケーションの場を設けている ■ 業務や評価へのフィードバックを丁寧に行っている ■ 新しい仕事やより難しい仕事の機会を積極的に提供している ■ 他部門や他チームの協力が必要なときに橋渡しをしている ■ 業務効率化を進めている ■ 個人・チームの目標設定を支援している ■ 皆のモチベーションがあがる課題を設定している ■ 会社・部門の業績・課題・計画の情報を共有している ■ キャリア相談に乗っている ■ キャリアアップ支援をしている ■ 部下の努力・工夫を把握して感謝の気持ちを伝えている ■ 部下の成果を周囲が認知できるようにしている ■ 組織への貢献を伝えている ■ 仕事の重要性を説明している ■ (特にリモート環境下で)日々の業務内容や進捗を把握している ■ 家庭の事情で仕事に支障が出たときにサポートしたり、周りの理解を促進している ■ 該当事項なし
問23	任意	直近1年で、あなたが活躍していると思う女性の名前とその理由・エピソードなどをご記入ください(自薦・他薦可)。なお、性自認を女性としている方であれば、推薦対象者に含まれます。 (例) ・事業、商品やサービスの立ち上げや成功に大きく貢献した方 ・女性が少ない領域で功績を残し、女性で初めて特定の役職に就いた方 ・女性起業家 ・新たな考え方や価値観を世の中に広めた方 ※上記例示に限られません。	
		氏名	フリーテキスト
		推薦理由・エピソードなど	フリーテキスト
		その方の実績などが分かるURL(該当するものがあれば)	URL
		あなたのメールアドレス 注)受賞連絡のためにメールアドレスを入力していただきます。以下をご確認、同意の上、ご入力ください。なお、社内の方を推薦される場合、メールアドレスの入力は必要ありません。 ・メールアドレスは受賞連絡のために利用し、それ以外の目的で利用することはありません。 ・Forbes JAPANを除く第三者へ提供したり、本情報の取り扱いを委託することはありません。 ・当個人情報開示、内容の訂正・追加または削除、利用の停止および消去(「開示等」とします。)を受け付けております。開示等の求めは、以下で受け付けています。 https://career.prismy.jp/diagnoses/1000341/questions?page=1	メールアドレス
問24	任意	世の中の女性活躍推進の状況や動いている企業での取り組み状況についてご意見があれば、自由に記入してください。	フリーテキスト
問25	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体から、本サーベイの回答内容について直接的・具体的な指示を受けていますか？ ※個人の回答内容について、あなたが所属する企業・団体は把握できない仕様になっています	はい／いいえ

一般従業員サーベイ			
番号	必須/任意	設問	回答/選択肢
基本情報について、以下ご回答ください。			
問1	必須	氏名(フルネーム)	フリーテキスト
問2	必須	所属する企業・団体名 (略称名ではなく、正式名称での記載をお願いします)	フリーテキスト
問3	必須	性別	男性/女性/その他
問4	必須	年齢	19歳以下/20-29歳/30-39歳/40-49歳/50-59歳/60-69歳/70歳以上
問5	必須	雇用形態	正社員/契約社員/派遣社員/パート・アルバイト/その他
問6	必須	役職	係長(相当)/役職なし/その他
問7	必須	職種	経営・管理業務/企画業務/専門・技術業務/マーケティング業務/管理系専門業務/生産・製造系業務/事務業務/営業業務/接客業務/その他
問8	任意	子どもの有無 (例えば、小学3年生、小学5年生の子どもがいる方は、「小学校低学年(1年生～3年生)」「小学校高学年(4年生～6年生)」を選択してください)	2歳以下/3歳以上～小学生未満/小学校低学年(1年生～3年生)/小学校高学年(4年生～6年生)/中学生以上/いない
女性活躍推進に関する取り組み(目的、必要性など)について、以下ご回答ください。 なお、所属する企業・団体でダイバーシティの中に女性活躍を含めて推進している場合は、女性活躍推進をダイバーシティ推進と読み替えて回答をお願いします。			
問9	必須	あなたが所属する企業・団体では、女性活躍を推進する主な目的、必要性をどのように認識しているかと思えますか？ 重要視していると思うものから上位3つまで選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法令対応 ■ リソース・人手の確保 ■ 従業員の働きやすい環境構築 ■ 優秀な人材の獲得 ■ 企業イメージの向上 ■ 市場理解・開拓 ■ イノベーション促進 ■ グローバル対応 ■ 経営環境変化への対応力向上 ■ 資金調達(株債対策) ■ 経営課題としての優先順位は低い ■ わからない ■ その他
		上記選択で「その他」を選択いただいた方はその内容を回答してください。	フリーテキスト
問10	必須	あなたが所属する企業・団体では、女性活躍を推進する主な目的、必要性をどのように認識しているかと思えますか？ 重要視していると思うものから上位3つまで選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 役員(特に代表取締役)が女性活躍推進へ積極的な関与 ■ 女性活躍推進に関する目標値の設定・分析・改善といったPDCAサイクルの実施 ■ 女性従業員の積極採用 ■ 各職種・各職位における時間と場所に柔軟な人事制度の拡充(コアタイムのないフレックスタイム制度や在宅勤務など) ■ 仕事とプライベートの両立支援制度の充実(法定以上の育児休暇、福利厚生制度の充実など) ■ 業務効率化(残業時間の削減) ■ 人材育成に関する仕組みの強化(研修の充実、1on1ミーティングの実施など) ■ 女性従業員の動機づけや意識改革 ■ 女性の管理職以上への積極的な登用 ■ 人事評価制度の見直し(成果評価導入、均等評価強化など) ■ ロールモデルの発信 ■ 男性(特に管理職以上)の意識改革 ■ その他
		上記選択で「その他」を選択いただいた方はその内容を回答してください。	フリーテキスト

あなたが所属する企業・団体の女性活躍推進に関する取り組みに対して、どのように感じているか、以下ご回答ください。			
問11	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、代表取締役（CEO、社長など）が女性活躍を積極的に推進していると思いますか？	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問12	任意	上記設問で「とてもそう思う」「そう思う」と回答した方は、その理由を具体的に記入してください。	フリーテキスト
問13	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、（代表取締役を除く）役員・執行役員が女性活躍推進を積極的に進めていると思いますか？	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問14	必須	あなたは、あなたが所属する部門の事業や業務を進めていくうえで、女性活躍の推進は必要なものだと思いますか？	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問15	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、女性活躍推進に関する組織的な双方向コミュニケーションが活発になされていると思いますか？ 主管組織とは、女性活躍推進を主導する組織で、例えばダイバーシティ推進室、などです。 双方向のコミュニケーションは、社長からのメッセージ発信、従業員の意見の吸い上げ、などです。	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問16	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、主管組織や担当者が女性活躍推進に貢献していると思いますか？ 主管組織とは、女性活躍推進を主導する組織で、例えばダイバーシティ推進室、などです。	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問17	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体で、女性活躍推進の取り組みが年々進捗していることを実感していますか？	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問18	必須	あなたは、あなたが担当する業務が充分に自動化や効率化されていると思いますか？	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問19	必須	あなたは、在宅勤務環境下でも、出勤時と比較して同様もしくはそれ以上の成果を出せていると思いますか？	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない／在宅勤務をしたことがない
問20	必須	あなたは、リモートワークをどの程度活用していますか？	週1日／週2日／週3日／週4日／週5日・フルリモート／導入されていない
問21	任意	直近1年で、あなたが活躍していると思う女性の名前とその理由・エピソードなどをご記入ください（自薦・他薦可）。なお、性自認を女性としている方であれば、推薦対象者に含まれます。 （例） ・事業、商品やサービスの立ち上げや成功に大きく貢献した方 ・女性が少ない領域で功績を残し、女性で初めて特定の役職に就いた方 ・女性起業家 ・新たな考え方や価値観を世の中に広めた方 ※上記例示に限りません。	
		氏名	フリーテキスト
		推薦理由・エピソードなど	フリーテキスト
		その方の実績などが分かるURL（該当するものがあれば）	URL
		あなたのメールアドレス 注）受賞連絡のためにメールアドレスを入力していただきます。以下をご確認、同意の上、ご入力ください。なお、社内の方を推薦される場合、メールアドレスの入力は必要ありません。 ・メールアドレスは受賞連絡のために利用し、それ以外の目的で利用することはありません。 ・Forbes JAPANを除く第三者へ提供したり、本情報の取り扱いを委託することはありません。 ・当個人情報の開示、内容の訂正・追加または削除、利用の停止および消去（「開示等」とします。）を受け付けております。開示等の求めは、以下で受け付けています。 https://career.prismy.jp/diagnoses/1000341/questions?page=1	メールアドレス
問22	任意	世の中の女性活躍推進の状況や動いている企業での取り組み状況についてご意見があれば、自由に入力してください。	フリーテキスト
仕事での活躍に関するあなたの実感について、以下ご回答ください。			
問23	必須	あなたが働く上で最も重視するものは何になりますか？最も近いもの一つだけ選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 仕事（業務内容、提供している価値、など） ■ ヒト（仲間と働くこと、顧客からの感謝、など） ■ ステータス（その会社で働くことでのステータス、職位の高さ、など） ■ 報酬 ■ プライベート（プライベートが優先できること、家族からの応援、など）
問24	必須	あなたは、今後も現在所属する企業・団体で働き続けたいと思っていますか？	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問25	必須	あなたは、所属する企業にどのような不安、不満をお持ちですか？あてはまるものをすべて選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 悩みを気軽に相談できる人が社内にはいない ■ 周りのメンバーに理解されていない ■ 上司に理解されていない ■ 業務量が多い ■ 業務時間外に要求される作業が多い ■ 職場環境（デスク・トイレ・空調設備など）がよくない ■ 職務内容に不満がある ■ 残業などの仕事量や緊急対応など時間外の働きが高く評価される ■ 人事評価プロセスが不明瞭である（納得できていない） ■ 会社の将来性（業績の見通し、財務健全性など）に不安がある ■ 有給休暇が取得しづらい ■ 仕事とプライベートの両立が難しい（プライベートが犠牲になっている） ■ 現在の会社でライフイベント（結婚や子どもをもつこと）を迎えることに不安がある ■ 給与が低い ■ 在宅勤務・リモートワークができない・進んでいない ■ 該当事項なし
問26	必須	あなたは、現在の職務にやりがいを感じていますか？	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問27	必須	以下のうち、自分に当てはまるものをすべて選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務を通じて達成感を感じている ■ 目標を持ちながら業務に取り組めている ■ 新しい仕事や難しい仕事にチャレンジできている ■ 新しいスキルが得られている ■ 自分の業務が重要な仕事だと思っている ■ 自分に期待されている役割を理解している ■ 自分の仕事が部門やグループの業績に影響していると思っている ■ 自分の業務が顧客価値につながっていること実感している ■ 所属する企業・団体は社会に必要な企業・団体だと思っている ■ 自主性や自律性を期待されている ■ 自分の仕事への取り組みや姿勢を上司やメンバーに認められている ■ 公正に評価される職場だと思う ■ 周りのメンバーをほめたり、感謝を伝えたりしている ■ 改善案や反対意見を自由に発言できる ■ 現在の企業・団体に勤めていることや現在の職務を友人など外部の人に自慢できる ■ 成果をだすことや成長することを期待されている ■ 裁量権をもって仕事に取り組んでいる ■ 家族から応援されている ■ ワーキングマザーや短時間勤務者に難しい仕事や新しい仕事へチャレンジする機会が提供されている ■ 該当事項なし
問28	必須	あなたは、現在の職場で昇進（※）したいと思っていますか？ ※期限のない雇用への登用を含めます。	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問29	必須	以下のうち、自分に該当するものを選んでください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 上位職に魅力を感じている ■ 将来自分がなりたい姿、やりたいことのキャリアプランがある ■ 自分の強みを把握している ■ 憧れている、尊敬している、お手本にしている人がいる ■ 所属している企業・団体の育成の仕組みが充実していると思う ■ 所属している企業・団体では活躍や昇進の機会はみなに平等に与えられていると思う ■ 該当事項なし

問30	必須	あなたは、あなたの友人に現在勤めている企業・団体への入社、転職や参加を勧めたいと思いますか？	とてもそう思う／そう思う／どちらでもない／そう思わない／まったくそう思わない
問31	必須	以下のうち、あなたが実感できるあなたの上司の行動をすべて選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 協力しあう雰囲気をつくってくれる ■ 悩みの相談に乗ってくれる ■ 業務で困っていたらサポートしている ■ 競争意識を醸成している ■ メンバーの業務負担をよくみている ■ 意見をよく聴いてくれる ■ 定期的なコミュニケーションの場を設けてくれる ■ 業務や評価へのフィードバックを丁寧にしてくれる ■ 新しい仕事やより難しい仕事の機会を積極的に提供してくれる ■ 他部門や他チームの協力が必要なときに橋渡し役になってくれる ■ 業務効率化を進めてくれる ■ 個人・チームの目標設定を支援してくれる ■ 皆のモチベーションが上がる課題を設定してくれる ■ 会社・部門の業績・課題・計画の情報を共有してくれる ■ キャリア相談に乗ってくれる ■ キャリアアップ支援をしてくれる ■ 部下の努力・工夫を把握して感謝の気持ち伝えてくれる ■ 部下の成果を周囲に認知させている ■ 組織への貢献を伝えてくれる ■ 仕事の重要性を説明してくれる ■ (特にリモート環境下で)日々の業務内容や進捗を把握してくれる ■ 家庭の事情で仕事に支障が出たときにサポートしたり、周りの理解を促進している ■ 該当事項なし
問32	必須	あなたは、あなたが所属する企業・団体から、本サーベイの回答内容について直接的・具体的な指示を受けていますか？ ※個人の回答内容について、あなたが所属する企業・団体は把握できない仕様になっています	はい／いいえ