

Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2019 アンケート調査

拝啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

平素より、『Forbes JAPAN』の取材活動にご理解・ご協力を賜りまして、誠にありがとうございます。
『Forbes』は1917年の発行以来、世界36カ国、700万人に愛読いただいている経済誌となります。

本誌ではこの度、「Forbes JAPAN WOMEN AWARD2019」という個人と企業の両方を表出する日本最大級の女性アワードを開催させていただくこととなりました。本アワードは2016年にスタートし、おかげさまで今年で4回目を数えるアワードとなります。

日本社会におけるダイバーシティ&インクルージョンへの取組みの重要性が一段と増す中で、「女性の活躍」というテーマは最も身近なインクルージョン対象として、単なる運動ではなく実践と成果に注目の対象が移ってきています。本調査を通じて女性が本当の意味で活躍している企業の存在や、その活躍を引き出している有効な取り組み内容などを明らかにして参りたいと考えております。

調査結果は、『Forbes JAPAN』2020年1月発売号において、「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2019」として掲載するほか、2019年12月に開催予定のアワード表彰イベントにて発表をさせていただきます。

また、『Forbes JAPAN』のウェブサイトへの転載、報告書ならびに小冊子など様々な媒体、さらにはイベント・セミナーなどを通じまして、広く社会に発信していきたいと考えております。

『Forbes JAPAN』誌面上での表彰発表は表彰カテゴリや従業員規模別を意識した上位企業様が対象となりますが、調査にご協力いただきました企業様につきましては、全社の社名を『Forbes JAPAN』本誌誌面上に掲載させていただきます。同時に、常設しております「Forbes JAPAN WOMEN AWARD」の特設WEBサイト上でも社名をご紹介させていただく予定です。

さらに本年度からの新たな特典として、調査協力企業様に対する個社別のフィードバックレポートの納品を予定しております。全調査データ／従業員規模別／業種別といった切り口で、御社の現状を他社比較で把握する貴重な機会としてお役立ていただければ幸いです。

とくに女性の活躍推進が進んでいる企業様に対しては、後日取材を予定しております。貴社のお取り組みや実績を発信する機会にもなるかと存じますので、ご協力賜れば幸いです。

なお、本調査にご記入いただいた個人情報については、ご回答内容の確認、雑誌・報告書などに掲載するための取材、特設サイトへの掲示手続きなどの事務連絡、ご協力の御礼やアワード関連連絡の送付以外の目的で使用することはございません。調査の実施はアワードを共同開催している女性のライフキャリア支援事業を展開している(株)LiBに委託しております。ご不明点などにつきましては別途記載している問い合わせ先までご連絡ください。

ご多忙の折とは存じますが、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

敬具

2019年9月

Forbes JAPAN編集部



Forbes JAPAN

Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2019アンケート調査「ご回答にあたって」

- ◆ アンケートはWEBフォームからのご回答となります。回答はこちらのURLよりご回答ください

アンケート回答URL : <https://women-award.jp/specials/>

※昨年のForbes JAPAN WOMEN AWARDの詳細については、こちらのURLより御覧になれます。

<https://forbesjapan.com/womenaward/>

- ◆ アンケート対象は女性社員が1名以上在籍し2名以上の従業員を有する企業様に限らせて頂きます。
- ◆ お忙しいところ恐れ入りますが、**アンケートのご回答は10月11日(金)迄**に完了ください。
- ◆ 回答期限内に上記リンク先にある人事による『企業アンケート』への回答が完了している企業様が、表彰選考対象やForbes JAPAN本誌社名掲載等の特典付与対象となりますのでご注意ください。
- ◆ なるべく**全てのアンケート、質問**にお答えください。表彰や取材対象としての表出可能性が高まります。

本年からの新しい取組みとして、現場の管理職の方／女性社員の方にお答えいただく「女性活躍施策の浸透度」「女性社員自身の活躍実感度」に関するアンケート調査も準備しています。

こちらは必須回答ではなく任意回答となりますが、御社内でご回答協力をいただきますと調査項目に紐付いた部門表彰において表出されやすくなることと、個社別のフィードバックレポートの内容を充実させたかたちでご報告をさせていただきます。ぜひご協力ください。

なお、貴社活躍女性社員の推薦項目については個人部門の表彰者検討の際に、貴社女性活躍チームの推薦項目については部門表彰者検討の際に使用させていただきます。

- ◆ ご回答は、**人事の責任者の方**、もしくはそれに準ずる方をお願いしております。
- ◆ ご回答は、連結ベースではなく**貴社単体**について、**2019年9月1日時点で把握できる直近の国内事業所**の情報をご記入ください。ただし、持ち株会社など連結でお答えいただく場合は、アンケート回答ページの最後に有る「アンケート回答対象の連結会社名」欄に対象とされた会社名をすべてご記入ください。
- ◆ 誌面およびWebサイトへの**掲載社名は、記載いただいた表記をそのまま使用**させていただきます。
- ◆ ランキング上位の企業については、回答内容を誌面などに掲載する場合がございます。回答を公表できない設問がある場合は、アンケート回答ページの最後にある「アンケート調査事務局向けのコメント」欄にその旨をご記入ください。
- ◆ 本アンケートにご回答いただくうえでの言葉の定義および数値の計算方法について、以下ページの「言葉の定義・数値計算方法」の項目でまとめております。最初に内容をご確認いただき、ご回答いただけますようお願いいたします。

アンケート調査「言葉の定義・数値計算方法」

以下に、本調査内での言葉の定義および数値の計算方法を示させていただきます。
一般的な定義と異なる場合がありますので、ご一読の上ご回答ください。

1 正社員、係長、管理職、役員について

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。

係長級とは、「課長級（下記参照）」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。

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＝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、構成員に関係なく、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。

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）

2 平均継続勤務年数について

男女の平均継続勤務年数の差異の対象者は、期間の定めのない労働者とします。

3 育児休業の取得人数について

短時間勤務制度や時間単位の有給休暇などは含めず、休業の場合のみお答えください。

4 平均残業時間の計算方法について

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）

【お問い合わせ先】

〒150-0041 東京都渋谷区桜ヶ丘 13-15 LiBz HOUSE

株式会社LiB「Forbes JAPAN WOMEN AWARD運営事務局」

担当：土橋・佐藤・近藤

※本調査はForbes JAPANの委託により株式会社LiBが実施しております

【お問い合わせ方法】

◆ よくあるお問い合わせ

お急ぎの方は下記URLよりご確認ください。

<https://women-award.jp/5540/>

◆ フォームによるお問い合わせ

bit.ly/2vwZJLG（受付時間：土日祝日を除く10:00～17:00）

※お電話によるお問い合わせは

◆ 受付けておりません

アンケート調査「設問表/企業様向け」

回答内容の検討用に、以下にアンケート調査項目の一覧を記載させていただきます。

実際の回答は以下のURLより、エントリー方法の案内に沿ってWEB回答フォームよりお願い致します。

◆ アンケートフォームURL : (<https://women-award.jp/specials/>)

【質問項目】 必：必須回答項目 任：任意回答項目

※全問回答いただくことでランキング入賞/記事取材の対象となる確率が高まります

※回答完了いただいた全企業をForbes JAPAN本誌上、Forbes JAPAN WOMEN AWARD特設サイト上で紹介します

※以下設問の設計については、厚生労働省の発表している、女性活躍推進法を受けての情報公開推奨項目の内容に準拠し、一部本調査の趣旨を鑑みて内容を編集しております。

【問1:必】以降のセクションで貴社の女性社員に関する数値をご記入いただきます。

【本アンケートでの数値入力を省略いただける企業・団体様】

以下の条件を満たし、データベースへ登録されている数値の利用を希望される場合、「女性の活躍推進企業データベースの数値を利用」を選択してください。

①データベースの以下の項目が漏れなく登録されている

1.採用した労働者に占める女性労働者の割合、3.労働者に占める女性労働者の割合、4.(1)男女の平均継続勤務年数の差異、5.男女別の育児休業取得率、6.一月当たりの労働者の平均残業時間、9.係長級にある者に占める女性労働者の割合、10.管理職に占める女性労働者の割合、11.役員に占める女性の割合

②2019年の数値に更新されている

【本アンケートで数値を入力いただく必要がある企業・団体様】

データベースの登録対象ではない、数値が最新でない、入力していない項目があるなど、直接数値を入力することを希望される場合は、「次セクションで数値を直接入力する」を選択してください。

【問2:必】 新卒採用した労働者に占める女性労働者の割合

【問3:必】 労働者に占める女性労働者の割合

【問4:必】 男性の平均継続勤務年数

【問5:必】 女性の平均継続勤務年数

【問6:必】 男性の育児休業取得率

【問7:必】 女性の育児休業取得率

【問8:必】 一月当たりの労働者の平均残業時間

【問9:必】 係長級にある者に占める女性労働者の割合

【問10:必】 管理職に占める女性労働者の割合

【問11:必】 役員に占める女性の割合

【問12:必】 過去直近1年の正社員中途採用の女性割合

【問13:任】 前年以前の数値を記入してください（整数値での入力をお願いします）

2017年、2019年について、新卒採用した労働者に占める 女性労働者の割合、労働者に占める 女性労働者の割合、管理職に占める 女性労働者の割合の数値

【問14:任】 平均年収の男女差額

【問15:任】 正社員におけるワーキングマザーの割合

【問16:任】 女性の産休・育休復職率

【問17:必】 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？重要だと考えるものから上位3つまで選択してください。

☐ 法令対応 ☐ 優秀な人材の獲得 ☐ イノベーション促進 ☐ 経営課題としての優先順位は低い	☐ リソース・人手の確保 ☐ 企業イメージの向上 ☐ グローバル対応 ☐ その他	☐ 社員の働きやすい環境構築 ☐ 市場理解 ☐ 資金調達（株価対策） ☐ わからない
--	---	---

【問18:必】 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つまで選択してください。

☐ 社長・役員の女性活躍推進へ積極的な関与 ☐ 女性社員の積極的な採用 ☐ 仕事とプライベートの両立支援制度の充実（法定	☐ 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 ☐ 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） ☐ 業務効率化（残業時間の削減）
---	---

以上の育児休暇、福利厚生制度の充実など） ☐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） ☐管理職以上へ女性の積極的な登用 ☐ロールモデルの発信 ☐その他	☐女性社員の動機づけや意識改革 ☐人事評価制度の見直し（成果評価導入、均等評価強化など） ☐男性（特に管理職以上）の意識改革 ☐特になし
---	--

【問19:必】女性活躍推進に関する経営陣の関与について、貴社が取り組んでいる事項をすべて選択してください

☐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 ☐女性活躍を推進する担当役員を設定している ☐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 ☐該当事項なし	☐社長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 ☐女性活躍推進の進捗や課題などが社長、もしくは担当役員へ定期的に（四半期以上の頻度で）報告されている ☐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
--	--

【問20:必】女性活躍推進に関する戦略について、貴社が取り組んでいる事項をすべて選択してください。

☐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21:必】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事項をすべて選択してください。

☐社長が女性活躍推進の目的、必要性など、社員に向けて発信している ☐女性活躍推進に関する社員の意見・アイデアを吸い上げる仕組みがある ☐該当事項なし	☐各管理職から女性活躍推進に関する進捗・課題などを社員へ定期的に共有している ☐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、社員へ開示・配布している
--	---

【問22:必】女性活躍推進に関する組織体制について、貴社に当てはまる事項をすべて選択してください。

※下記、主管組織とは、女性活躍推進を企業内で主導する組織とします（例えば、ダイバーシティ推進室などです）。

☐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 ☐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 ☐該当事項なし	☐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 ☐主管組織もしくは担当者がその役割を遂行する上で、十分な権限が主管組織や担当者へ付与されている ☐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
---	---

【問23:必】女性活躍推進に関する仕組みについて、貴社にあてはまる事項をすべて選択してください。

☐女性活躍推進に関するロードマップを策定している ☐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） ☐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項目を含んだ社員調査を実施している ☐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	☐ロードマップより詳細なスケジュールまで策定している ☐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 ☐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 ☐女性活躍推進に関して管理職の行動目標を設定している ☐該当事項なし
---	---

【問24:必】業務効率化について、貴社にあてはまる事項をすべて選択してください。

☐業務効率化のためにIT投資を充分に行っている	☐業務量の可視化、モニタリングを行っている
---	---

☐ 業務削減など、業務効率化を充分に進めている	☐ 該当事項なし
【問25:必】執行役員以上の参画について、貴社にあてはまる項目をすべて選択してください	
☐ 担当役員・執行役員の評価項目に女性活躍の項目が組み込まれている ☐ 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 ☐ 幹部候補生のメンターを担当している ☐ 社員交流会へ参加している ☐ 該当事項なし	☐ 担当以外の役員・執行役員の評価項目にも女性活躍の項目が組み込まれている ☐ 幹部候補生のスポンサーを担当している※ ☐ 幹部候補性の研修への参加している（見学は含みません。講師などでの参加になります） ☐ 各役員からメッセージを発信している

【問26:任】上記19～25に記載がある取り組み以外で貴社が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、具体的に記入してください（目的、取り組み内容、責任者、開始時期、効果など）。

【問27:必】貴社における両立支援の制度・施策について、実施状況およびその効果を回答してください。

- 法定以上の産休・育休制度
- 育休復帰時の研修
- 育休者との育休前、育休中の定期的なコミュニケーション
- 保活情報の提供
- 育休後の同一業務、同一職位での復帰機会の提供
- シッター・延長保育・病児保育などの補助
- 企業内保育所の設置
- 子連れ出社制度

【問28:必】貴社における働き方に関する制度・施策について、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
- フレックスタイム制度
- 複数の勤務時間制度（朝型勤務、シフト勤務など）
- 半日単位・時間単位の有給休暇制度
- 一日の所定労働時間が7時間(以下)
- 在宅勤務制度・リモートワークの導入
- サテライトオフィスの導入
- 生理休暇・子どもの看護休暇のリモートワークの推奨

【問29:必】貴社における育成・評価に関するの制度・施策について、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
- ロールモデルの発信
- メンター制度
- 成果や生産性に基づく評価制度
- チーム成果に基づく評価制度
- 社内コミュニティの設置・交流会の実施

【問30:必】貴社における女性の登用に関する制度・施策について、実施状況およびその効果を回答してください。※下記、スポンサーシップ制度は、役員クラスが1対1で対象者の育成を行い、昇進を支援する制度です。

- 候補者リストの作成
- 候補者を重要な部門、職務へ配属
- 候補者向けの研修
- 特定職位以上の育成計画・サクセッションプランの策定
- スポンサーシップ制度※
- 時短勤務社員の管理職への登用
- 管理職以上の中途採用

【問31:必】貴社における男性の意識・行動改革について、実施状況およびその効果を回答してください。

※アンコンシャスバイアス研修とは、無意識のうちに生じているバイアスについて知り、取り扱い方などを学ぶ研修です。

- 管理職の意識改革に向けた研修（PMS、女性活躍推進に対する理解促進など）の実施
- アンコンシャスバイアス研修の実施※
- 男性社員の育児休暇取得の義務化

【問32:任】上記27～32に記載がある施策以外で貴社として積極的に進めている制度・施策があれば、具体的に記入してください（目的、制度・施策内容、対象者、開始時期、効果など）。」

【問33:任】今年、自力で道を切り開いたとあなたが思う女性の名前とその理由を記入してください(氏名／理由・エピソードなど)

例えば、活躍している女性起業家、新規事業や新サービスを立ち上げた方、女性が少ない領域で大きな実績を残した方、過去の実績が認められ女性として初めて特定の役職になった方、など

【問34:任】貴社のなかで女性活躍の推進に大きく貢献されている男性役員、男性社員をご紹介します(氏名、職種、推薦理由・貢献内容)

【問35:任】アンケート調査事務局向けに申し送り事項がある場合、記入してください（回答を公表できない設問がある場合、など）。

Forbes JAPAN WOMEN AWARD2019アンケート調査「設問表/管理職向け」

本年から管理職の皆さまに対してもアンケート調査を実施いたします。

企業部門と同様、2019年1月25日発売号「Forbes JAPAN WOMEN AWARD2019」特集内にて個人部門表彰及び取材記事の掲載を行います。管理職向けアンケート、女性社員アンケートのご回答によって表彰の確率が高まります。

貴社内で働く管理職の方々に向け、よろしければアンケート調査の存在広報と回答の協力依頼をいただければ幸いです。

回答内容の検討用に、以下にアンケート調査項目の一覧を記載させていただきます。

実際の回答は以下のURLより、エントリー方法の案内に沿ってWEB回答フォームよりお願い致します。

◆ アンケートフォームURL：(<https://forms.gle/DUE4PVGsPGrdSQf98>)

※Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2019エントリー詳細については、Forbes JAPANのWebページからも御覧になれます。Forbes JAPAN Webサイト：(<https://forbesjapan.com/womenaward/>)

【質問項目】 必：必須回答項目 任：任意回答項目

【問1:必】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とあなたは思いますか？重要だと思うものから上位3つまで選択してください。

☐ 法令対応 ☐ 優秀な人材の獲得 ☐ イノベーション促進 ☐ 経営課題としての優先順位は低い	☐ リソース・人手の確保 ☐ 企業イメージの向上 ☐ グローバル対応 ☐ その他	☐ 社員の働きやすい環境構築 ☐ 市場理解 ☐ 資金調達（株価対策） ☐ わからない
--	---	---

【問2:必】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。

☐ 社長・役員の女性活躍推進へ積極的な関与 ☐ 女性社員の積極的な採用 ☐ 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） ☐ 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） ☐ 管理職以上へ女性の積極的な登用 ☐ ロールモデルの発信 ☐ その他	☐ 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 ☐ 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） ☐ 業務効率化（残業時間の削減） ☐ 女性社員の動機づけや意識改革 ☐ 人事評価制度の見直し（成果評価導入、均等評価強化など） ☐ 男性（特に管理職以上）の意識改革 ☐ 特になし
---	--

【問3:必】あなたが所属する企業・団体では、経営トップが女性活躍推進を積極的に進めていると思いますか？

- 1 とてもそう思う
- 2 そう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 そう思わない
- 5 まったくそう思わない

以下の必須質問については、回答の選択肢が本問と同様になります。

【問4:任】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。

【問5:必】あなたは、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？

【問6:必】あなたが所属する企業・団体では、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？※社長からのメッセージ発信、社員の意見の吸い上げなど

【問7:必】あなたが所属する企業・団体では、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？※女性活躍推進を主導する組織。例えば、ダイバーシティ推進室、などです

【問8:必】あなたが所属する企業・団体では、女性活躍推進の取り組みが年々進捗していることをあなたは実感していますか？

【問9:必】あなたは、あなたが所属する企業・団体では、業務が十分に自動化や効率化されていると思いますか？

【問10:任】今年、自力で道を切り開いたとあなたが思う女性の名前とその理由を記入してください(氏名/理

由・エピソードなど)

例えば、活躍している女性起業家、新規事業や新サービスを立ち上げた方、女性が少ない領域で大きな実績を残した方、過去の実績が認められ女性として初めて特定の役職になった方、など

【問11:任】世の中の女性活躍推進の状況や勤め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。

Forbes JAPAN WOMEN AWARD2019アンケート調査 「設問表/働く女性向け」

企業アンケートと並行して働く女性個人に対してもアンケート調査を実施いたします。

企業部門と同様、2019年1月25日発売号「Forbes JAPAN WOMEN AWARD2019」特集内にて個人部門表彰及び取材記事の掲載を行います。管理職向けアンケート、女性社員アンケートのご回答によって表彰の確率が高まります。

貴社内で働く女性社員の方々に向け、よろしければアンケート調査の存在広報と回答の協力依頼をいただければ幸いです。

回答内容の検討用に、以下にアンケート調査項目の一覧を記載させていただきます。

実際の回答は以下のURLより、エントリー方法の案内に沿ってWEB回答フォームよりお願い致します。

◆ アンケートフォームURL：(<https://forms.gle/Qf1jbFGqWmjSH3849>)

※Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2019エントリー詳細については、Forbes JAPANのWebページからも御覧になれます。Forbes JAPAN Webサイト：(<https://forbesjapan.com/womenaward/>)

【質問項目】 必：必須回答項目 任：任意回答項目

I. 所属する企業・団体の取り組みについて

【問1:必】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とあなたは思いますか？重要だと思うものから上位3つまで選択してください。

☐ 法令対応 ☐ 優秀な人材の獲得 ☐ イノベーション促進 ☐ 経営課題としての優先順位は低い	☐ リソース・人手の確保 ☐ 企業イメージの向上 ☐ グローバル対応 ☐ その他	☐ 社員の働きやすい環境構築 ☐ 市場理解 ☐ 資金調達（株価対策） ☐ わからない
--	---	---

【問2:必】あなたが所属する企業・団体に対して、あなたは、女性活躍を推進する上でどのような施策を期待しますか？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。

☐ 社長・役員の女性活躍推進へ積極的な関与 ☐ 女性社員の積極的な採用 ☐ 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） ☐ 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） ☐ 管理職以上へ女性の積極的な登用 ☐ ロールモデルの発信 ☐ その他	☐ 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 ☐ 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） ☐ 業務効率化（残業時間の削減） ☐ 女性社員の動機づけや意識改革 ☐ 人事評価制度の見直し（成果評価導入、均等評価強化など） ☐ 男性（特に管理職以上）の意識改革 ☐ 特になし
---	--

【問3:必】あなたが所属する企業・団体では、経営トップが女性活躍推進を積極的に進めていると思いますか？

- 1 とてもそう思う
- 2 そう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 そう思わない
- 5 まったくそう思わない

以下の必須質問については、回答の選択肢が本問と同様になります。

【問4:任】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。

【問5:必】あなたは、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？

【問6:必】あなたが所属する企業・団体では、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？※社長からのメッセージ発信、社員の意見の吸い上げなど

【問7:必】あなたが所属する企業・団体では、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？※女性活躍推進を主導する組織。例えば、ダイバーシティ推進室、などです

【問8:必】あなたが所属する企業・団体では、女性活躍推進の取り組みが年々進捗していることをあなたは実感していますか？

【問9:必】あなたは、あなたが所属する企業・団体では、業務が十分に自動化や効率化されていると思いますか？

か？

【問10:任】今年、自力で道を切り開いたとあなたが思う女性の名前とその理由を記入してください(氏名／理由・エピソードなど)

例えば、活躍している女性起業家、新規事業や新サービスを立ち上げた方、女性が少ない領域で大きな実績を残した方、過去の実績が認められ女性として初めて特定の役職になった方、など

【問11:任】世の中の女性活躍推進の状況や勤め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。

Ⅱ. 活躍の実感度について

【問1:必】あなたが働く上で最も重視するものは何になりますか？最も近いものを一つだけ選択してください。

- 1 とてもそう思う
- 2 そう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 そう思わない
- 5 まったくそう思わない

【問2:必】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？

- 1 とてもそう思う
- 2 そう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 そう思わない
- 5 まったくそう思わない

【問3:必】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。

- ☐ 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）
- ☐ 現在の会社の将来性（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
- ☐ 該当事項なし
- ☐ その他

【問4:必】あなたは、現在の職務にやりがいを感じていますか？

- 1 とてもそう思う
- 2 そう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 そう思わない
- 5 まったくそう思わない

【問5:必】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。

- ☐ 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んでいる
- ☐ 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6:必】あなたは、現在の職場で昇進(※)したいと思っていますか？※正社員登用を含めます。

- 1 とてもそう思う
- 2 そう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 そう思わない
- 5 まったくそう思わない

【問7:必】以下のうち、自分に該当するものを選んでください。

- ☐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、見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8:必】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？

- 1 とてもそう思う
- 2 そう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 そう思わない
- 5 まったくそう思わない

【問9:必】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。

- ☐協力しあう雰囲気をつくってくれる
- ☐悩みの相談にのってくれる
- ☐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
- ☐メンバーの業務負荷をよくみている
- ☐意見をよくきいてくれる
- ☐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あがる課題を設定してくれる
- ☐当社・部門の業績・課題・計画の情報を共有してくれる
- ☐キャリア相談にのってくれる
- ☐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を伝えてくれる
- ☐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
- ☐家庭の事情で仕事に支障がで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
- ☐その他

【問10:任】あなたにとって、仕事へのやる気が下がってしまった上司の発言・行動があれば記入してください。